



ŞİDDETSİZLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA DERNEĞİ  
NONVIOLENCE EDUCATION AND RESEARCH ASSOCIATION

# Şiddetsizlik Antrenmanları & Atölyeleri

## Rehberi



Avrupa  
Birliği **sivil  
düşün**

*Bu rehber Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamiyle Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Derneği'ne aittir ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.*

# Şiddetsizlik Antrenmanları ve Atölyeleri Rehberi

Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Derneği  
2025

**Derleyen ve Yazan:** Umut Avcı

**Düzeltilen:** Emel Türker

**Grafik Tasarım:** Elmas

+90 212 2441269

merhaba@siddetsizlikmerkezi.org

Kuloğlu Mh. Güllabici Sk. No: 16/2 Beyoğlu / İstanbul



@siddetsizlik

*Bu rehber Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamıyla Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Derneği'ne aittir ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.*

## İçindekiler

Önsöz	6
Şiddetsizlik Merkezi Hakkında	7
Kullanma kılavuzu	8
<b>Şiddetsizlik</b>	<b>10</b>
Şiddetsizlik nedir?	11
Kingci Yaklaşımla Şiddetsizliğin 6 Adımı	15
Şiddetsizliğin 7 ilkesi	17
Şiddetsizliğin Özellikleri	19
<b>Şiddetsiz Örgütlenme</b>	<b>21</b>
Örgüt ve Örgütlenme	21
Örgütün Boyutları	21

## **Sivil Direniş, Şiddetsiz Kampanya ve Şiddetsiz Eylem** 25

Sivil Direniş 25

Şiddetsiz Kampanya 26

Şiddetsiz Eylem 28

Örgütsel Esenlik 29

## **Şiddetsizlik Antrenmanları** 31

**Neden Şiddetsizlik Antrenmanları?** 32

Geliştirilebilir bir beceri olarak aktivizm 32

Antrenmanlar 33

Antrenmanlarda Faydalanılan Öğrenme Model ve Yaklaşımları 39

Antrenörlük ya da Kolaylaştırıcılık 44

Antrenörün Sorumlulukları 47

Antrenör Yaklaşımıyla Antrenman 48

Bir Antrenör... 54

## **Temel Yöntemler ve Araçlar** 55

**Düşünme / Öğrenme alanı kime odaklanıyor?** 56

**Temel Yöntemler** 57

## **Antrenman Tasarımı 86**

### **Antrenman Tasarımı 87**

Antrenman Bölümleri 87

Ton ve Yaklaşım 97

Egzersizleri Sıraya Koymak 98

Şiddetsizlik Antrenörünün Kontrol Listesi 99

## **Şiddetsizlik Antrenmanları Konuları ve Egzersiz Örnekleri 101**

### **Şiddetsizlik Antrenmanları Konuları ve Egzersiz Örnekleri 102**

Şiddetsizlik 103

Şiddetsiz Eylem 108

Şiddetsiz Örgütlenme 113

Verimli Toplantı ve Karar Alma Süreçleri 117

İletişim Engelleri ve Şiddetsiz İletişim 122

Çatışma 127

Güç 132

## **Ekler 137**

## **Teşekkürler! 161**

## **Kaynakça 162**

## Önsöz

2017'de Şiddetsizlik Merkezi, kurucularından Hilal Demir'in katkısıyla *Kolaylaştırıcılar İçin Şiddetsiz Yöntemler El Kitabı'nı* yayınladı. Bu çalışma, Türkiye'deki sivil toplum için önemli bir kaynak oldu. Pek çok sivil toplum aktörü Kolaylaştırıcılar için Şiddetsiz Yöntemler El Kitabını edindi ve kullandı.

Yerine yenisi konulamaz bu kaynağı güncellemek son iki yıldır gündemimizdeydi. Hedefimiz kitabın yazıldığı günden bugüne derneğin deneyimini kitaba eklemek, değişen terminolojiyi dahil etmek ve yeni egzersizler derlemektir.

Çalışmaya başladığımız süreçte bir kolaylaştırıcılar buluşması gerçekleştirdik. Bu buluşmada doğrudan geri bildirimler almanın yanı sıra, bir anket aracılığıyla da kitabı kullananlardan kapsamlı geri bildirimler topladık. Yaptığımız değerlendirmeler sonucunda, daha sade, temel bilgilere odaklanan ve güncel ihtiyaçlara yanıt verebilecek yeni bir rehberin daha etkili olacağı sonucuna vardık. Başvuru kaynağımız, kitabın omurgasını oturttuğumuz temel zemin ve ilhamımız yine Kolaylaştırıcılar için Şiddetsiz Yöntemler El Kitabı olarak kaldı. Şu an okumakta olduğunuz kitap, teorik bilgiden çok antrenörlük yöntemleri ve becerilerine odaklandığımız; Şiddetsizlik Merkezinin birikmiş ve birikmeye devam edecek antrenman deneyimini paylaşmak için çeşitli başlıklar özelinde hazırlayacağı başka fasiküller için zemin oluşturan bir ilk kitaba dönüştü.

Umarız bu çalışma; anlaşılır olmakla birlikte çalışmaya heveslendiren bir kaynak olmuştur. Doya doya kullanın!

Sorularınız için bizimle iletişime geçmeye çekinmeyin!

Kolay gelsin!

## Şiddetsizlik Merkezi Hakkında

Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Derneği (Şiddetsizlik Merkezi) olarak, her gün, her koşulda, hep birlikte şiddetsiz bir dünya hayal ediyoruz. Bu hayali; hak ve özgürlüklerin güvence altında olduğu, toplumsal barış ve demokrasinin kökleştiği bir dünya olarak tanımlıyoruz. Bu vizyona ulaşmada insan hakları savunucuları ve taban örgütlerinin en önemli aktörler olduğuna inanıyor, onların şiddetsiz yöntemlerle güçlenmesi için çalışıyoruz.

2015 yılından bu yana LGBTİ+ hakları, kadın hakları, çevre, barış ve insan hakları alanlarında farkındalık oluşturmayı, beceri kazandırmayı ve örgütlerin kapasitesini geliştirmeyi amaçlayan çalışmalar yürütüyoruz. Tüm bu çalışmaları üç temel program altında gerçekleştiriyoruz: Şiddetsizlik, Şiddetsiz Örgütlenme ve Örgütsel Esenlik. Bu programlarla eğitimler, kaynak üretimi, danışmanlık ve araştırmalar yoluyla toplumsal dönüşüme katkı sunuyoruz.

## Kullanma kılavuzu

Bu rehberle Şiddetsizlik konu, yöntem ve araçları etrafında bilgi verirken, şiddetsizlik antrenmanları/atölyelerinin tasarımı, kolaylaştırıcılık/antrenörlük becerileri üzerine düşünme ve çalışma alanları sağlamak amaçlanıyor.

İlk iki bölümde, şiddetsizlik ve şiddetsizlik antrenmanları hakkında etraflı bilgiye yer veriliyor. Üçüncü bölümde temel yöntemler açıklanıyor. Dördüncü bölüm, antrenman tasarımı üzerine derinlemesine bir düşünme alanı olarak kurgulandı. Şiddetsizliğin sık değinilen konularına ve kullanılacak örnek egzersizlerin ayrıntılı tariflerine beşinci bölümde ulaşıyor. Ekler bölümü antrenörlerin egzersizlerde kullanacağı teorik bilgi ve araçlara ayrıldı.



“

İnsanlar bir haftalığına şiddetsizliği deniyorlar ve “işe yaramadığında” yüzyıllardır işe yaramamış olan şiddete geri dönüyorlar.

*Theodore Roszak*

Bölüm 1

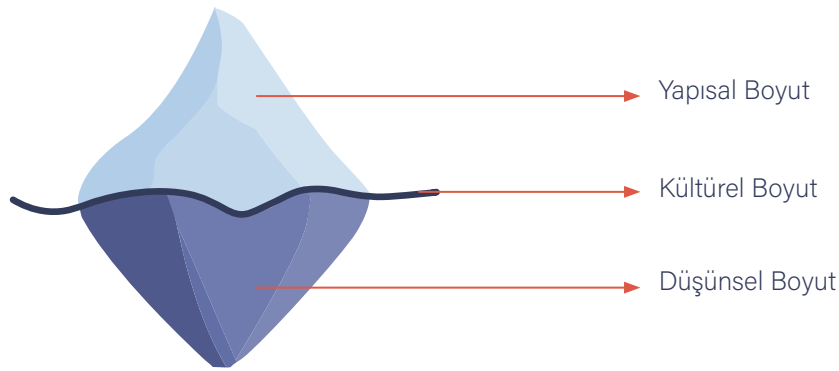
# Şiddetsizlik

## Şiddetsizlik nedir?

Şiddetsizlik, şiddetten kaçınma durumu hatta koşuludur. Özellikle baskıya, adaletsizliğe, ayrımcılığa tepki gösterirken, protesto ederken, değişimi talep ederken şiddet kullanmayı reddetmektir. Baskı ve şiddete karşı yürüteceğimiz mücadeleyi örgütlerken hayalimizdeki dünyanın katılımcı ve kapsayıcı yöntemleri ve araçlarını kullanmaktır. Şiddetsiz taktikler ile güçlendirilmiş şiddetsiz kampanyalarla örmeyi benimsemektir.

Şiddetsizlik yaklaşımını anlamak için öncelikle şiddetin ne olduğunu ve nasıl işlediğini anlamak kritiktir. Şiddetsizlik ve barış çalışmaları alanındaki çalışmaları ile bilinen Johan Galtung bu bakış açısıyla bir şiddet tarifi yapmıştır. Şiddeti en basit haliyle insanların ihtiyaçlarını karşılamalarına yönelik bir tehdit ve zarar verici eylemler olarak açıklamıştır. Şiddeti üç biçimde; doğrudan, yapısal ve kültürel şiddet olarak ortaya koymuştur.

Şiddetin biçimlerini ve birbirleriyle ilişkisini anlamak için bir buzdağı metaforundan yararlanalım.



Galtung'un Şiddet Boyutları: Buzdağı Metaforu

**Doğrudan (kişisel) şiddet**, buzdağının görünen, üstte kalan kısmı ile ifade edilebilir. Şiddetin failinin belli olduğu fiziksel, sözel ve psikolojik tehdit veya saldırıları ifade eder. Fiziksel saldırı, bağırma, hakaret, manipülasyon, cinsel içerikli tehditler, ısrarlı takip-mesajlar doğrudan şiddet biçiminin içinde yer alır.

Doğrudan şiddet ifadesi çoğunlukla fiziksel şiddet olarak anlaşılır. Galtung, manipülasyon, tehdit etme, kontrol sahibi olma gibi psikolojik şiddet biçimlerinin de fiziksel şiddet gibi doğrudan uygulandığını ve etkilediğini belirtir. Buna ek olarak bir şiddet eyleminde açıkça fiziksel veya psikolojik şiddet gören birinin olmaması şiddet varlığı açısından fark yaratmaz. Belirli bir kimliğe ya da kişiye yönelik nefret söyleminin kendisi birine doğrudan bir zarar vermese dahi yapılan bu eylem doğrudan şiddeti çağıran ve korkutma, güç uygulama, tehdit algısıyla gerçekleştirilen psikolojik şiddeti ifade eder. Örgütsel çalışmalar üzerinden düşündüğümüzde mobbing, manipülasyon, bağırma, azarlama doğrudan şiddetin en sık karşılaşılan örneklerindedir.

**Yapısal şiddet**, öznenin/failin görünür olmadığı, yasalardan, kurumlardan ve sosyal yapılardan kaynaklanan şiddet biçimidir. Yapısal şiddet sosyal yapı uygulamalarının (ekonomik, politik, tıbbi veya yasal) belirli grupların ya da toplulukların gelişimini veya temel ihtiyaçlarını göz ardı etmesine ve onlara zarar vermesine sebep olur. Galtung, insanların potansiyelleri ile hayatlarının farklı alanlarında elde ettikleri gerçek sonuçlar arasında oluşan farkın altında yatan nedenlere yapısal şiddet biçimiyle atıfta bulunuyor. Yapısal şiddet kendi işleyişi içerisinde kimi zaman doğrudan şiddeti kullanabilir ya da kullanmakla tehdit edebilir.

Yasaların, yönetme biçimlerinin, kurumların ve kuralların ekonomik eşitsizlikleri, militarizmi, ırkçılığı, türcülüğü, sağlamsılığı, gerontokrasiyi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini uygulamaları içerisinde derinleştirdiği durumlar yapısal şiddet içinde değerlendirilir.

Örneğin, kadınlar veya LGBTİ+ lar diğer gruplarla eşit konumda veya kaynaklara sahip olmalarının önüne geçen yasal, ekonomik ve tıbbi uygulamalarla karşılaşılır. Bu gruplara yönelen şiddet ile mücadele yetersiz kalır. Çocuklar devlet tarafından aile yapısının doğal bir uzantısı olarak kabul edildiğinden aile içi şiddet olaylarında müdahale ve korruma süreçlerinin aciliyeti ve erişilebilirliği olumsuz etkilenir.

Örgütleri de bir yapı olarak düşündüğümüzde, örgüt içi ücret politikalarının dengesiz olması, sosyal hakların tanımlanmamış olması, sorumlulukların cinsiyete göre tanımlanmış olması aynı biçimde yapısal şiddet örneklerindedir.

**Kültürel şiddet**, buzdağının altındaki çok daha büyük kütle olarak metaforlaştırılır. Doğrudan ve yapısal şiddeti meşru hale getiren, şiddeti olağanlaştıran ve şiddete olan toleransı artıran tespit edilmesi güç şiddet biçimidir. Galtung, doğrudan ve yapısal şiddet biçimlerinde şiddetin açık olduğunu belirtirken kültürel şiddetin gizli olduğunu ifade

eder. Kültürel şiddet din, dil, ideolojiler, sanat ve bilim gibi alanların gücü ile toplumsal ve gündelik hayatın içerisine sızarak gerçekleşir. Burada kültürleri şiddet olarak sınıflandırmaktan ziyade kültürlerin belirli yönlerinin kültürel şiddet örneği olduğunu belirtir. Kültürel şiddet unsurları, toplumların içine derinlemesine yerleşir ve böylelikle kültürel şiddetin yarattığı etkilerin düşünme biçimlerimizi etkilediğini fark etmek güçleşir. Yapısal şiddetin önlenebilirliği ile kıyaslandığında kültüre yerleşen şiddet öğelerini değiştirmek daha köklü çalışmalar gerektirir ve daha yavaş işler.

Galtung'un ifadesiyle 6 kültürel alanın (din, ideoloji, dil, sanat, ampirik ve pozitif bilimler) içerisine şiddet unsurları sinmiştir. Yıldızlar, haçlar ve hilaller; bayraklar, marşlar ve askeri geçit törenleri; liderin her yere asılmış portresi; kışkırtıcı konuşma ve posterler<sup>1</sup>, batı sanatına sızan oryantalizm, cinsiyetçi şakalar ile deyişler, Türkiye'de kız isteme, kına yakma gibi kimi gelenekler, gündelik hayatımızda karşılaştığımız kültürel şiddet unsurlarındandır ve yapısal ve doğrudan şiddeti normalleştirme rolü oynar.

Örgütleri düşündüğümüzde, örgütsel hikayeler, ofis kullanım şekilleri ve örgüt içi iletişim biçimleri, yerleşik hale gelmiş davranış örüntüleri, vs. örgüt kültürü olarak değerlendirilebilir. Örneğin örgüt içinde sürekli anlatılan geçmiş başarı hikayelerinde işi bir çok kişinin birlikte yapmasına karşılık sadece bir kişiden bahsediliyorsa, ofis içinde herkes ortak çalışma alanında çalışırken o örgütten bir kişinin odası varsa, örgüt üyeleri iletişimi engelleyecek davranışlar sergiliyorsa, hatanın sorumlusunu bulmak çözüm üzerine çalışmaktan önce geliyorsa bunları o örgütün kültürel şiddet unsurları olarak değerlendirebiliriz. Sayılan bu unsurlar kendi içinde tek tek "şiddet eylemi" olarak değerlendirilmemekle birlikte yapısal ve doğrudan şiddete zemin hazırlaması sebebiyle birer kültürel şiddet örneğidir.

Belirtilen şiddet biçimlerinin ilişkisini bir örnekle ortaya koymak gerekirse: Oğlanların sokakta, parklarda ya da oyun alanlarında oyuncak silahla oynaması bir kültürel şiddet unsuru olarak değerlendirilir. Bu oyunlarda kimse doğrudan zarar görmez, bunun şiddet içerdiğini düşünmeyebiliriz. Çocuk tabancanın kaçınılması gereken ya da şiddet üreten bir araç olduğunu düşünmez. Yapısal sistemlerde bireysel silahlanmanın önünü açan uygulamalar getirilir. "Erkeklik, namus korumak vb" gibi erkeklere yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri gerekçesiyle silah kullanan kişi haksız ceza indirimleri alabilir veya bir yaptırıma maruz kalmayabilir. Silahla oynayan bir çocuk ilerleyen yıllarda kendini karar alıcı olarak gördüğü yerlerde ve cezalandırma erkini kendinde gördüğü noktada hiyerarşik bakımdan üstün olduğunu düşündüğü kişiye karşı silah kullanabilir ve birini öldürebilir.

Belirtilen üç şiddet biçimi birbiriyle bağlantılıdır ve birbirini güçlendirir. Kültürel şiddetin ortadan kalkmadığı durumlarda yapısal ve doğrudan şiddet unsurları ile mücadele-

1 Cultural Violence, Johan Galtung, Journal of Peace Research, Vol. 27, No. 3. (Aug., 1990), pp. 291-305.

le etmek güçleşir. Cezaları yükselterek doğrudan şiddet ortadan kaldırılamaz, yüksek cezaların vicdan yükü ve kültürel baskılar sebebiyle şiddetin gizlenmesine sebep olur. Galtung, kalıcı bir şiddetsizlik veya barış ortamından bahsediyorsak yapısal ve kültürel şiddet üzerine çalışmamız, dinamiklerini anlamamız ve mücadele etmemiz gerektiğinin altını çizer.

## Şiddetsizlik: Şiddetin Yokluğundan Fazlasıdır

İskandinav bir akademisyen, gazeteci, aktivist ve şiddetsizlik antrenörü olan Jørgen Johansen'in Şiddetsizlik: Şiddetin Yokluğundan Daha Fazlası<sup>2</sup> makalesinde Johan Galtung'un 3 şiddet türü üzerinden şiddetsizlik anlatımını bugün kullandığımız bağlama oturtur. Johansen şiddetsizliği şiddetin yokluğu değil; onun yerine geçen bilinçli ve dönüştürücü bir eylem olarak tanımlar.

Galtung'un yaklaşımı daha çok şiddetin analizi üzerine odaklanırken, Johansen'in tanımı şiddetsizliğin bir eylem biçimi olarak nasıl hayata geçirilebileceğini vurgular. Şiddetsizliği şiddetin antitezi olarak tanımlarken, sadece şiddete karşı durmayı değil, şiddetin yerine adil, eşitlikçi ve sürdürülebilir çözümler üretmeyi kast eder. Yani Johansen'in şiddetsizlik tanımı, şiddeti ortadan kaldırmaktan çok farklı bir düzen inşa etmeye yöneliktir.

Galtung'un şiddet tanımı ile şiddeti kavlıyor; Johansen'in tarifıyla de şiddetin yerine ne koyacağımıza dair çerçeve ile bugünkü şiddetsizlik anlayışımıza ulaşıyoruz:

- Şiddetsizlik pasif değil, aktif bir süreçtir; adalet ve eşitliği sağlamak için çaba gösteren bir yaklaşımdır.
- Alternatif bir örgütlenme biçimi sunar; var olan şiddet içeren sistemlerin yerine, dayanışma ve adil ilişkiler kurmaya yöneliktir.
- Şiddetin karşıtı olmaktan öte, dönüştürücü bir güçtür; yalnızca mevcut şiddetle mücadele etmez, onun köklerini değiştirir ve yerine başka bir şey koyar: Eşit, adil, katılımcı ve kapsayıcı bir yapı ve kültür.

---

2 Şiddetsizlik: Şiddetin Yokluğundan Daha Fazlası, Jørgen Johansen, 2007, [https://siddetsizlikmerkezi.org/wp-content/uploads/2024/02/siddetsizlik-siddetin-yoklugundan-daha-fazlasi\\_compressed.pdf](https://siddetsizlikmerkezi.org/wp-content/uploads/2024/02/siddetsizlik-siddetin-yoklugundan-daha-fazlasi_compressed.pdf)

## Kingci Yaklaşımın Şiddetsizliğin 6 Adımı

Dr. Martin Luther King Jr.'ın şiddetsizlik anlayışı, etik bir ilkeler dizisi ve stratejik bir eylem yöntemi olarak şekillenmiştir. Kingci şiddetsizlik, yalnızca fiziksel şiddetten kaçınmayı değil, adaletsizlikle mücadelede aktif, bilinçli ve dönüştürücü bir yaklaşımı benimsemeyi ifade eder. King'in geliştirdiği mücadele stratejisi, toplumsal değişim için sistematik bir yöntem sunar.

### ① Bilgi Toplama

Sosyal değişim için önce adaletsizliğin veya sorunun gerçek boyutlarını anlamak gerekir. Sorunu daha iyi anlayabilmek için tartışmanın veya konunun tüm tarafları araştırılmalı ve tüm önemli bilgiler toplanmalıdır. Karşıtın pozisyonu hakkında adeta bir uzman haline gelmek gerekir. Bunun için şu sorular sorulabilir: Hangi gruplar etkileniyor? Hangi sistemler bu sorunu sürdürüyor? Kaynaklar, veriler ve kişisel anlatılar nasıl bir tablo çiziyor?

### ② Eğitim

Sorunun tarihçesi, farklı topluluklardaki etkileri ve olası çözümleri üzerine bilgi sahibi olmak yetmez; başkalarını konu hakkında bilgilendirmek, farkındalık yaratmak gerekir. Böylece yanlış anlamalar en aza inebilir ve hareket destek ve sempati kazanır.

### ③ Taahhüt

Sosyal değişim süreci zorlu olabilir. Kişinin sıklıkla kendi motivasyonunu, etik duruşunu ve dayanıklılığını gözden geçirmesi gerekir. Şiddetsizliğe, felsefesine, yöntemlerine ve şiddetsizlik disiplinine olan bağlılığı ve güveni gündelik olarak kontrol etmek işe yarar. Kişilerin adaleti sağlamaya uğraşırken gerekirse zor durumlarla karşılaşabileceğini, acı çekebileceğini önden kabul etmesi ve buna hazır olması gerekir. "Bu değişim sürecinde ben nasıl bir rol oynamak istiyorum?" sorusunu sormak önemlidir.

Örnek: Kişi, aktivist mi olacağına, destekleyici bir pozisyonda mı kalacağına, yoksa akademik veya sanatsal yollarla katkı mı sunacağına karar verebilir.

#### ④ Müzakere

Toplumsal dönüşüm için baskıyı azaltmak veya çözüme ulaşmak adına muhataplarla diyalog kurulur. Değişim, bazen doğrudan çatışmadan değil, doğru kanallar üzerinden müzakereyle sağlanır. Bunun için nezaket, mizah ve zeka kullanarak adaletsizliklerin listesini yapmak ve bu adaletsizlikleri ele alıp çözüme kavuşturmak için bir planla ortaya çıkmak idealdir. Hedefi karşıtı küçük düşürmek değil, değişim yönünde gerçekçi imkanlar açabilmek olarak tutmaya çalışmak gerekir.

#### ⑤ Doğrudan Eylem (Direct Action)

Bunlar, karşı tarafın tartışmaya/müzakereye girmeye ya da müzakere kalmaya isteksiz olduğu durumlarda gerçekleştirilen eylemlerdir. Toplumda bir bilinç ve karşıt üzerinde baskı oluşturarak değişimi hızlandırmaya yönelik yöntemler uygulanır.

Örnek: Barışçıl protestolar, performans sanatlarıyla farkındalık yaratma, boykotlar, sosyal medya kampanyaları.

#### ⑥ Uzlaşma

Şiddetsizlik rakibi yenmeye çalışmaz, karşıt ve halk için barışçıl bir biçimde bir arada yaşamaya devam edilebilecek zemini oluşturmayı amaçlar. Şiddetsizlik kötü sistemlere, güçlere, baskıcı politikalara, adaletsiz eylemlere karşıdır, kişilere değil. Akla dayalı bir uzlaşma yoluyla taraflar adaletsizliği bir eylem planıyla çözüme kavuşturur. Her uzlaşmacı eylem toplumu adil, barışçıl ve bir arada olmaktan memnun olan Dr. Martin Luther King'in deyişiyle "sevgili topluma"<sup>3</sup> biraz daha yaklaştırır.

3 *Beloved Community - Sevgili Toplum*: herkesin önemsendiği, yoksulluk, açlık ve nefretin olmadığı bir toplum. Rahip Martin Luther King Jr. yaşamı boyunca sürdürdüğü aktivizmi sırasında bu terimi popüler hale getirmiş ve böyle bir toplumun aslında mümkün olduğuna olan inancıyla ona yeni bir anlam yüklemiştir.



## Şiddetsizliğin 7 ilkesi

İlkeler, eylemleri, kararları veya sistemleri yönlendiren temel doğrular, kurallar ya da inançlardır. Eylemleri veya pratikleri şekillendiren temel değerler ve kabullerdir. İlkeler, bir şeyin neden böyle olduğunu—belirli eylem veya davranışların neden seçildiğini, daha derin değerler ve kabullere dayalı olarak—vurgular. Buradan yola çıkarak şiddetsizliğin yedi ilkesini şöyle sayabiliriz.

### ① Şiddetsizlik amaçlara uygun araçlar seçer

Şiddete karşı çıkarken şiddete başvurmak şiddet hanesini kabartır. Değişim için şiddeti meşrulaştırmak şiddeti olağanlaştırır. Şiddet kısa vadede "başarılı" görünse bile uzun vadede genelde intikam ve karşı şiddete yol açar ve böylelikle yüzyıllardır süren 'şiddet sarmalının' sürmesine neden olur. Şiddetsizlikle örgütlenildiği ve şiddetsiz yöntemlerle değişim tesis edilebildiğinde şiddetsizlik kültürü ve disiplini hayata doğrudan geçirilmiş olur ve kalıcı değişim gerçekleşir.

### ② Şiddetsizlik eylem ile fail arasında ayırım yapar.

Karşıtlarımızı canavarlaştırma eğilimine karşı durmak beyhude düşmanlıklar yaratmanın önüne geçer. Biz diğer insanlara insan oldukları için saygı gösterdikçe – yaptıkları şeylere karşı duruşumuzu tüm hiddetimizle ifade ederken bile – onların davranışlarını değiştirmek, hatta bize katılma ihtimallerini artırırız; tıpkı içeriden bilgi sızdıran "ifşacı"<sup>4</sup> örneklerinde olduğu gibi. Değişimden sonra herkesin "yaşanabilir hayatlar"<sup>5</sup> sürmesine imkan sağlayabilecek bir değişim süreci yürütmek gerekir.

### ③ Şiddetsizlik kapsayıcı çözümler peşindedir.

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

4 Whistleblower: "ifşacı" veya "ihbarcı" bir kurum, şirket veya devlet içinde etik dışı, yasa dışı veya zararlı bir durumu ortaya çıkaran kişidir. Bu kişiler genellikle içeriden bilgi sahibi olup, usulsüzlükleri, yolsuzlukları, çevreye ve topluma zarar veren uygulamaları ifşa ederler. (muhabir, bilgi uçuran, içeriden bilgi veren gibi kullanımları da bulunmaktadır.)

5 Judith Butler, Şiddetsizliğin Gücü: Etik-Politik bir Düşüm, 2022

#### ④ Aktif şiddetsizlik misillemeyi de kaçmayı da reddeder.

Kaçmayı da dövüşmeyi de – çatışma ya da şiddet karşısında beklenen tepkileri reddetmek karşıtların durumu yeniden değerlendirip seçeneklerini yeniden tartmasına yol açabilir. Şiddete şiddetle karşılık vermeden ve geri çekilmeden zeminimizi korumak aktif şiddetsizliğin “üçüncü yolu”dur. Şiddetsizliğin bu ilkesi sıkıştırıldığımız ikili seçeneklerden bambaşka yollar olabileceğini akılda tutmamızı ve bu yolun peşine düşmemizi söyler.

#### ⑤ Aktif şiddetsizlik açıklığı, şeffaflığı ve samimiyeti tercih eder.

Bu ilke mutlak olamayabilir. Bazen başkalarının hayatını korumak için gizlilik gerekebilir. Ancak pek çok durumda gizlilik ve hile gereksiz olmakla kalmayıp örgütlenmelerimiz, çalışmamız ve ilişkilerimiz için son derece zarar verici sonuçlar da doğurabilir. Açık ve net ifade ve yöntemler kullanmak, şeffaflık, hesap verirlilik çerçevesinde işleyişler oluşturmak ve samimiyeti tutmak hareketi güçlendirir, katılımı kolaylaştırır, karşıtın aksi eylemlerini vurgular.

#### ⑥ Aktif şiddetsizlik, öfkemizin bizi dönüştürmesine izin vermektense öfkemizi dönüştürür.

Şiddet, adaletsizlik, sömürü, zulüm ve kayıtsızlık karşısında “haklı öfke” sadece anlaşılır olmakla kalmayıp sağlıklıdır da. Mesele öfkemizi nasıl ele aldığımızdır – şiddetsizlik yoluyla öfkemizi yapıcı eylem için olumlu bir güce çevirebiliriz. Duygularımızı tanımakla sorumlu olduğumuz kadar ortaya koyduğumuz eylemlerden de sorumluyuz. Eylemlerimiz bizimle karşıtımız arasındaki farkı da ortaya koymalıdır. Şiddetsizlik değişimi katılımcı, kapsayıcı, barışçıl yöntemlerle talep etmemizi söyler.

#### ⑦ Aktif şiddetsizlik işbirliğinden çekilme gücünü kullanır.

İktidar sahiplerinin sahip olduğu güç, üzerinde iktidar kurulanların sürekli işbirliğine bağlıdır. Bu işbirliğinden çekildiğimizde – insanlar işbirliği yapmayı reddederek kendi güçlerine başvurduklarında – iktidar sahipleri iktidarlarının kaynağını yitirir ve ‘güçsüzler’ muktendirleşir. Gücümüzü ortaya koyarken kendi gücümüzü mü büyütmede olduğumuzu yoksa karşıtımıza payanda mı olduğumuzu kontrol etmekte fayda vardır.

## Şiddetsizliğin Özellikleri

Özellikler, bir şeyi tanımlayan veya ayırt eden niteliklerdir. Bir nesnenin, olgunun, yaklaşımın doğasını, bir şeyin ne olduğunu, gözlemlenebilir niteliklerini veya davranışlarını, vurgular. Şiddetsizlik aşağıdaki özellikleri ile birlikte hem etik hem de etkili bir sosyal değişim gücü yaratır ve dünyayı adalet, eşitlik ve herkese saygı ile uyumlu bir şekilde dönüştürür.

### Şiddetsizlik aktiftir, pasif değil

Şiddetsizliğin çoğu zaman pasiflik veya zayıflık olduğu düşünülür ve yanlış anlaşılır. Ancak şiddetsizlik, cesaret, kararlılık ve bilinçli eylem gerektiren aktif bir güçtür. Hiçbir şey yapmamak değil, şiddete başvurmadan değişim yaratmak için bilinçli adımlar atmaktır.

### Şiddetsizliğin temelinde insan onuruna saygı yatar

Şiddetsizlik tüm bireylerin içsel değerini tanır ve destekler, insan haklarına saygı gösterilmesini savunur ve her türlü baskı ve sömürüyü reddeder.

### Şiddetsizlik bölmek yerine birleştirmeyi amaçlar

Şiddetsizlik, daha fazla bölünme yaratmak veya çatışmayı derinleştirmek yerine, farklı grupları adalet arayışında bir araya getirerek karşılıklı birbirini anlama, mutabakat ve işbirliğini teşvik etmeyi amaçlar.

### Şiddetsizlik dönüştürücüdür

Şiddetsizlik sadece belirli adaletsizlikleri sona erdirmeyi değil, sistemleri, ilişkileri ve bireyleri temelden dönüştürmeyi, karşılıklı saygı ve eşitlik temelinde yeni etkileşim yolları inşa etmeyi amaçlar.

### Şiddetsizlik sevgi, şefkat ve empatiye dayanır

Şiddetsizlik genellikle başkalarına karşı derin bir şefkat ve sevgi duygusuyla yönlendirilir, hareketin hedeflerine karşı olsalar bile onları saygı ve anlayışı hak eden diğer insanlar olarak görür.

### Şiddetsizlik stratejik ve disiplinlidir

Şiddetsiz eylemler etik temellere dayanmakla birlikte, dikkatli bir planlama ve strateji de gerektirir. Hareketlerin provokasyonla veya karşıtın baskısıyla yüze geldiğinde bile ilkelerini korumak için disiplinli olması gerekir.

### Şiddetsizlik dayanışma inşa eder

Şiddetsiz hareketler bireyleri ya da grupları izole etmek yerine, değişim için aynı vizyonu paylaşan insanlar arasında dayanışma inşa eder. Kolektif eylemi teşvik eder. Topluluk ve ortak amaç duygusu yaratır.

### Şiddetsizlik hesap verebilirlik talep eder

Şiddet veya misilleme yoluyla değil; sürekli, örgütlü bir biçimde baskı uygulayarak ve etik bir şeffaflık göstererek ve talep ederek karar vericileri ve sistemleri sorumlu tutar. Şiddetsizlik genellikle baskıcı sistemlerin etik çelişkilerini ortaya çıkarmayı amaçlar.

### Şiddetsizlik toplumsal gücü dönüştürür ve yeniden dağıtır

Şiddetsizlik sadece baskıcı güç yapılarına meydan okumakla kalmaz, aynı zamanda gücü daha eşitlikçi ve adil yollarla yeniden dağıtmak için aktif olarak çalışır. Bu özellik, şiddetsizliğin daha dengeli ve adil bir toplum yaratmayı amaçlayan dönüştürücü doğasını vurgular.

### Şiddetsizlik prefigüratif yani önden şekillendiricidir

Kullandığı araçlar hedefleriyle tutarlıdır; şiddetsizlik aradığı değişimi somutlaştırır. Şiddetsiz yöntemlerle gerçekleştirilen eylemler arzu edilen sonuçlarla uyumludur, yani sürecin kendisi hareketin toplumda tesis etmek istediği adalet, eşitlik ve barış ilkelerinin bir yansımasıdır.

# Şiddetsiz Örgütlenme

Şiddetsiz bir dünya hayali kurduğumuzda içinde bulunduğumuz örgütlenmeleri şiddetsizliğin araçları ve yöntemleri ile hayata geçiririz.

Bunu yapmak için öncelikle örgütsel işleyiş ve örgütlenmeyi derinlemesine anlamak yerinde olur.

## Örgüt ve Örgütlenme

Örgüt, en basit tanımıyla; belirlenmiş amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için iki ya da daha fazla kişinin çabalarını bilinçli olarak birleştirmeleri yolu ile ortaya çıkan işbirliği sistemidir. Örgütlenme ise insanların birlikte iş görme ve etkili bir şekilde çalışmasını sağlayan yapının oluşturulmasıdır.

En başından başlayacak olursak, resmi kimliği olan ya da olmayan pek çok sivil toplum örgütü, benzer ilkeleri olan ve benzer işler yapmak isteyen arkadaş ya da tanışların motivasyonlarını, çabalarını ve becerilerini birleştirerek birlikte eyleme geçmelerinden doğar.

## Örgütün Boyutları

Natalia Timoshkina, örgütlerin işleyişini belirleyen ve etkileyen dört boyutu olduğunu ifade eder. Bunlar yapısal, kültürel, düşünsel ve çevresel boyutlardır.

Şiddetsiz örgütlenme her bir boyut içerisinde şiddete dönüşebilecek, şiddetin oluşmasına imkan sağlayabilecek, zemin hazırlayabilecek unsurları tanımaya ve bunları değiştirmeye, dönüştürmeye kararlı olmayı gerektirir.

### Vapısal boyut

Örgütün yapılandırılmış işleyişini tarif eder;

- Örgütün amacı ve faaliyet biçimleri
- Sorumluluk dağılımı - rol tanımları
- Bilginin birikme ve akışının sağlanma biçimi
- Stratejisi
- Politikaları
- Organizasyonel işleyiş

Şiddetsiz bir örgütlenme için:

- Örgütün amaçlarının örgütlenen her bir kişi için net olması ve bu amaçlar yönünde ne tür faaliyetlerin hangi politikalar doğrultusunda yapıldığının bilinmesi, kişilerin buldukları yere ne verebileceklerini ve örgütte hangi beklentilerinin karşılanabileceğini bilmelerini sağlar.
- Stratejinin net ve örgütlenenler için bilinir ve erişilebilir olması kaynakların kullanımına dair açıklık oluşturur. Rollerin ve sorumlulukların netleşmesi kişilerin sınırlarını koruyabilmelerini ve sivil toplumda çokça karşılaşılan duygusal yükü dengeler.
- Organizasyonel işleyişin netliği kişileri yapıp ettikleri işlerde alacakları yollar anlamında kararsızlıklardan ve kazalardan korur, iş yükünü hafifletir.
- Düzenli toplantılar, haberleşme alanları, arşivleme yöntemleri bilgisi yaygınsa, kapsayıcı olarak tasarlanmış ve katılımı teşvik ediyorsa bilgiye ulaşma ve kendini ifade edebilme imkanı artar ve örgütlenenler kendilerini hem ekibin bir parçası gibi hem de güvende hissederler.

## Kültürel boyut

Örgütün işleyiş biçimlerindeki genellikle yazılı olmayan etkileşimli her şeyi ifade eder;

- Birlikte inşa edilen değerler, birlikte yazılan hikayeler
- İletişim biçimleri
- İşbirliği ve problem çözme alışkanlıkları
- Güç dinamikleri ve liderlik kavrayışı
- Çatışmaya yaklaşımlar
- Toplumsal cinsiyet rolleri farkındalığı

ve örgütsel etkileşimin gerektirdiği başka pek çok alandaki davranış ve yaklaşım örüntüleri başlık olarak buraya eklenebilir.

Şiddetsiz bir örgütlenme için:

- Birlikte inşa edilen değerler örgütün amacı, politikaları ve ilkeleriyle örtüşüyor mu? Birlikte yazılan hikayelerin farklı güç dinamikleri ortaya çıkarabileceğini göz önünde tutmak bireylerin örgütle arasındaki mesafeyi etkileceğini bilmek önemlidir.
- Örgütün iletişim biçimleri ilkelerimize uygun olduğunda, hayal ettiğimiz ile gerçekleştirdiğimiz arasındaki çelişki azalır. Örgütsel bağımız güçlenir. Hal hatır sormak, ortaya konan sınırlar çerçevesinde birbirinin iyilik, hastalık, yorgunluk, zordaki hallerini konuşabilmek işbirliğini yükseltir.
- Sorun ifade eden kişileri sorunu çıkaran olarak algılamamak; bir hata yapıldığında hatayı kimin yaptığını sormak yerine, bu hatanın nasıl olduğu ve hangi yapısal ya da yaklaşımsal değişikliklerle bu hatanın tekrarlanmasının engellenmesini konuşmak örgüt içerisinde şiddetsiz bir iletişim için gereklidir.
- Birlikte zihin egzersizleri yapmak, destek istemek, açık iş bölümleri, problemleri sahiplenerek çözüm arayışlarına işbirliği içerisinde girmek güven ortamını pekiştirir.
- Güç dinamiklerini okuyabilmek, örgütün ilkelerine aykırı olmayan dinamikler ve liderlikler oluşturmak, denge-denetleme mekanizmalarını içselleştirmek zorlu zamanlarda bir arada çalışmayı mümkün kılar. Çatışmayı değişim imkanı olarak görmek ise örgüt kültürünü barışçıl kılar.

### Düşünsel boyut

- Örgütlenen insanların bireysel özellikleri;
- Hayat boyu deneyimlerimizin zihnimize etkisi
- Olaylara bakış açımız
- Bireysel yaklaşımlarımız
- Politik duruşumuz
- Dışa vurduğumuz düşünme, davranma ve duygu örüntülerimiz

Şiddetsiz bir örgütlenme için:

- Her birimiz kendi adımıza örgütün amaç, politika, ilke ve stratejileri ile uyumlu olup olmadığımızı sormalıyız. Bu biçimde istemeyebileceğimiz bir yerde örgütlenmediğimizden emin olmak kendi sorumluluğumuzdur.

- Bununla birlikte pek çok farklılıkla bir araya gelindiğini aklımızdan çıkarmamak gerekir. Farklılıkları tehdit gibi algılamamak önemlidir. Bireyle örgüt arasındaki güçlenme ilişkisi karşılıklıdır.
- Kimi zaman kişinin kimi özellikleri örgütü güçlendirirken kimi zaman da örgüt kişinin güçlenmeye ihtiyaç duyduğu yönlerini destekler. Her bir bireyin örgüte kazandırdığı beceriler ve örgütü zorladığı noktalar vardır.
- Örgütü aynı zamanda bir öğrenme alanı olarak kabul etmek gerekir ve sosyal değişim istiyorsak hem kendimiz hem diğerleri için bireysel ve örgütsel olarak öğrenmeye alan açmak gerekir.

## Çevre boyutu

Örgütlerin amaçlarına yönelik faaliyetlerini gerçekleştirebilmeleri, güçlerini artırmak ve çalışmalarını daha etkili hale getirmek için dünyayla kurduğu ilişkiyi ve bu ilişkide etkileşim içerisine girdiği kişi ve diğer örgütleri ifade eder.

- Devlet
- Medya
- Fon/hibe sağlayıcılar
- Paydaşlar
- Çözüm ortakları
- Hizmet sağlayıcılar
- Destekçiler
- Hedef kitle

ve içerisinde bulunduğumuz coğrafyanın politik durumuyla ilgili her türlü ilişkiyi çevresel boyutta değerlendirebiliriz.

Şiddetsiz bir örgütlenme için:

- Çevremizle ilişkilerimizi olabildiğince berraklaştırmak, bunun için de karşılıklı görev ve sorumlulukları netleştirmek kritik önemdedir. İşbirliklerimizi kurarken vazgeçemeyeceğimiz politika ve ilkeleri hatırlamak ve hatırlatmak gerekir.
- Resmi kurumlarla zorunlu olarak kurduğumuz ancak belki bizim iş yapma biçimlerimizle uyuşmayan iş yapma biçimleri söz konusu olduğunda, sorumluluklarımızı aksatmamaya dikkat ederiz. Burada yaşanacak gerilimler örgütü doğrudan etkileyecektir.
- Bu süreci yürütmekte sorumluluk almış kişilerin resmi kurumların hiyerarşisini ve gücünü örgüte taşınamaması ya da tam aksi eşitsizlik dolayısıyla tükeniş yaşa-



maması için yapısal ve kültürel önlemler almak gerekebileceğini akılda tutmak gerekir. Aynı biçimde fon ve hibe sağlayıcılar ile iletişimde olması gereken kişileri de çift yönlü olarak desteklemek gerekebilir.

- Paydaşların ve hedef kitlenin beklentisinin etkileri de örgütümüz içerisinde zorlayıcı yankılara sebep olabilir. İletişim kişileri arasında rotasyon, rollerde netlik, değerlendirme ve geri bildirim alanları açmak çevresel boyutta şiddetsizliğe yardımcı olur.

## Sivil Direniş, Şiddetsiz Kampanya ve Şiddetsiz Eylem

### Sivil Direniş

Sivil direniş, yasalar ve uygulamaların değişmesini talep eden insanların yani sivil toplumun çatışmayı yürütme biçimlerinden biridir. Bu çatışmadaki karşıtlar çoğunlukla yasa koyucular; gücü elinde bulunduranlardır. Sivil direniş farklı bağlamlarda halk gücü, halk hareketi, şiddetsiz mücadele, şiddetsiz direniş, şiddetsiz kitlesel eylem, şiddetsiz çatışma ve politik meydan okuma gibi çok başka isimlerle de adlandırılır. Pek çok tanım içerisinde şunu seçebiliriz:

“Sivil direniş, örgütlü taban hareketlerinin şiddet tehdidi veya kullanımı olmaksızın, adaletsizlik olarak algılanan şeylerle mücadele etmek için grevler, boykotlar, gösteriler, işbirliği yapmama, öz-örgütlenme ve yapıcı direniş gibi çeşitli [...] şiddetsiz taktikleri kullandığı kurumlar-ötesi bir çatışma yürütme stratejisidir”<sup>1</sup>

Sivil Direniş Bileşenleri			
Direniş Katmanı	Amaç / Sonuç	Araçlar	Kendine Özgü Süre
Eylem	Sınırlı (taktiksel) hedefler	Taktik	Saatler ve günler (çok çeşitli)
Kampanya	Amaç(lar)	Strateji	Aylar ve yıllar
Hareket	Vizyon(lar)	Genel strateji	Yıllar ve on yıllar

1 Powering to Peace: Integrated Civil Resistance and Peacebuilding Strategies (Barışa Güç Vermek: Bütüncül Sivil Direniş ve Barış İnşası Stratejileri), Véronique Dudouet, (2017, 5)

Sivil direnişin bileşenlerine dair fikir sahibi olmak için tabloya bakarak bir örnek verebiliriz:

Osmanlı Devleti'nin son yıllarında ve Cumhuriyetin ilk yıllarında çok yüksek perdeden hak talebinde bulunan kadın hareketi, seçme ve seçilme kazanımından sonra sönümlenmiş ve yıllarca toplumsal etki sağlayabilecek düzeyde bir hareketlilik oluşturamıştır. Seksenli yıllarda yeniden ivme kazanan kadın hareketi, 1987'de "Dayağa Karşı Mücadele", 1989'da "Tacize Karşı Mor İğne" gibi pek çok kampanya düzenlemiştir. Bu kampanyalar içerisinde yürüyüş, basın açıklaması, iğne dağıtmak vb gibi pek çok eylem/taktik kullanmıştır. 90lı yıllarda ve 2000lerin başında yasal düzenlemelerle hayata geçirilen birçok kazanım elde etmiştir. 2020lere gelindiğinde iktidarın bu kazanımların bir kısmını geri çekmesiyle birlikte kadın hareketi hala aktif olarak kampanyalar yürütmekte ve eylemler/taktikler yoluyla taleplerini dile getirmekte, farkındalık oluşturmakta ve gücü elinde bulunduranların üzerinde baskı oluşturmaktadır.

## Şiddetsiz Kampanya<sup>2</sup>

Kampanya bir değişim yaratmak için yapılan stratejik çalışmalar bütünüdür. Seçim kampanyaları ve pazarlama kampanyaları gibi pek çok bağlamda kampanyalardan bahsetmek mümkündür. Burada toplumu ilgilendiren konularda dönüşümü hedefleyen toplumsal değişim kampanyaları üzerinde duracağız. Bu bağlamda kampanyalar:

*"Belirli bir sosyal adalet hedefine yönelik sürekli çabalaradır. Kampanyalar, stratejik olarak kapasite oluşturmanın, deneyim geliştirmenin ve gelecekteki toplumsal hareketler için zemin hazırlamanın güçlü bir yoludur. Aynı zamanda kampanyalar sosyal adalet için sağlam zaferler kazandırır."*<sup>3</sup>

Herhangi bir alanda toplumsal değişim söz konusu olduğunda henüz gerçekleşmemiş değişimleri imkansız, gerçekleşmiş olan değişimleri ise kendi kendine oluvermiş gibi görme eğilimimiz vardır. Çünkü, çoğunlukla yalnızca mücadelenin başarısını, başarısızlığını ve/veya mücadelede öne çıkan bir figürü görürüz. Ancak bütün toplumsal değişimlerin arkasında büyük emek verilmiş bir süreç vardır.

Şiddetsiz kampanyalar, ortak bir dünya görüşü etrafında toplanan ve etik ya da taktiksel olarak şiddetsizliği benimsemiş kişilerin şiddetsizlik ilkeleriyle, şiddetsiz yöntem ve taktikler kullanarak yürüttüğü kampanyalardır. Şiddetsiz kampanyalar toplumsal bir değişim yaratmak için tasarlanır. Şiddetsiz kampanyalar genel olarak kampanyaların kullandığı aynı analiz araçlarını kullanır ancak bu araçları kullanırken etik ya da taktiksel

2 Derinlemesine bilgi için: Toplumsal Değişim için Şiddetsiz Kampanya El Kitabı, Şiddetsizlik Merkezi, 2023

3 Daniel Hunter. Campaigning for Social Change: Beyond just protesting for it! <https://commonslibrary.org/campaigning-for-social-change-beyond-just-protesting-for-it/>

nedenlerle şiddetsizlik ilkelerine yaslanır. Buna ek olarak kampanya stratejisini hayata geçirecek taktikleri belirlemek için her geçen gün arasına yenilerinin eklendiği şiddetsiz taktikleri kullanır. Ayrıca şiddetsizlik, ilkesel olarak eylem ve fail arasında ayırım yapar. Bu nedenle şiddetsiz kampanya yürütürken çözmeye çalıştığımız soruna taraf olan kişilerin insan olma ortak paydası unutulmaz<sup>4</sup>. Karşıtların genellikle bizim hayal ettiğimiz dünyanın tersini ayakta tutmaya çalışmaları kampanyayı yürütenler açısından zorlayıcı olabilir. Bu nedenle de şiddetsiz kampanyalar kesin dost-düşman çizgileri yaratmak yerine değişime ve dönüşüme odaklanır.

Şiddetin yıkıcı ve yabancılaştırıcı özelliklerinden farklı olarak şiddetsiz kampanyalar çatışmaları pozitif, disiplinli ve yaratıcı bir şekilde tırmandırır. Bir çatışmanın ortaya konması ya da var olan ancak henüz yüzeysel çıkmamış çatışmaların tırmandırılması sorunun çözüme kavuşturulması için ilk adımdır. Bazen bu çatışma çözülemese bile yüzeysel çıkmış olması var olan gerginlikleri sakinleştirir.

Bu bağlamda, toplumsal bir değişim yaratmayı hedefleyen şiddetsiz bir kampanya planladığımızda, eylemlerine veya kararlarına karşı çıktığımız kişiler üzerindeki baskıyı artırmaya yönelik adımlar göz önünde bulundurulmalıdır. Sorunu kamuoyunun gözü önüne getirdikten sonra kampanyayı kazanabilmek için kazanıncaya kadar bu baskıyı sürekli olarak artırmak gerekir. Bunun için taktiklerin belirlenmesi aşamasına gelindiğinde, Theodor Ebert'in şiddetsiz kampanyaların tırmanış aşamaları yol gösterici olacaktır. Bu bağlamda tırmanış yalnızca doğrusal bir ilerlemeyi anlatmaz. Yani kampanyada kullanılan taktikler giderek baskıyı artıran bir şekilde seçilmelidir ancak bir önceki aşamalarda kullanılan taktikler kullanılmaya devam edilebilir. Amacımız kampanyayı kazanabilmek olduğundan baskı zaman zaman azaltılıp zaman zaman artırılabilir. Bunların zamanlamasının doğru yapılabilmesi için de iyi ve esnek bir kampanya stratejisi oluşturmak ve doğru analizler yapmak önemlidir.

Konu şiddetsiz kampanya ya da şiddetsiz eylem olduğunda tartışma en çok işe yarayıp yaramadığı etrafında gelişir. Erica Chenoweth ve Maria J. Stephan'ın 1900-2015 yılları arasında şiddetli ve şiddetsiz kampanyalar üzerine yaptıkları inceleme, bize şiddetsiz kampanyaların özellikle uzun vadede büyük dönüşümlerin gerçekleşmesini sağladığını göstermektedir. Şiddet içeren kampanyalar kısa vadede sonuç alıyor gibi görülmese de, uzun vadede ya geri tepmekte ya da sonuçlar istenildiği gibi olmamaktadır. Chenoweth ve Stephan'ın bu çalışması bize, toplamda şiddetsiz kampanyaların %51'inin, şiddetli kampanyaların ise %27'sinin başarılı olduğunu göstermiştir<sup>5</sup>.

4 War Resisters' International. Handbook for Nonviolent Campaigns.Sayfa 44

5 Erica Chenoweth and Maria J. Stephan. <https://www.washingtonpost.com/news/monkey-cage/wp/2016/01/18/how-the-world-is-proving-mlk-right-about-nonviolence/>

## Şiddetsiz Eylem<sup>6</sup>

Şiddetsiz eylem çatışmada fiziksel şiddet kullanmaksızın güç uygulamaya yarayan sosyo-politik eylem tekniğidir. Şiddetsiz direniş içerisinde, direnişin yasa koyucular ve gücü elinde bulunduranlara yönelik baskıyı arttırmak amacıyla yürütülen taktikler bulunur.

Şiddetsiz eylemler/taktikler tarihte pek çok farklı biçimde sınıflandırılmıştır. Biz burada Gene Sharp ve Theodore Ebert'in sınıflandırmalarına göz atacağız.

Sharp, 1950'lerde sayısız tarihsel çatışma ve hareketi titizlikle incelediği araştırmasında, karşılaştığı çeşitli türlerde şiddetsiz direniş yöntemini tanımladı ve listeledi. İlkın, yöntem olarak adlandırdığı şiddetsiz taktikleri listeledi, sonra da bunları sistematik olarak sınıflandırmaya çalıştı. Sharp, bu karmaşık insan davranışı alanını üç farklı direniş kategorisi halinde düzenleyen bir tipoloji geliştirdi: A) protesto ve ikna, B) işbirliği yapmama ve C) müdahale. Bu kategorilerin kalıcı olduğu ve üstelik ortaya çıkan yeni yöntemleri kolayca kapsayabilecek kadar da esnek olduğu kanıtlandı.

- A.** Protesto ve çağrı taktikleri, öncelikle protestocuların sorunlarını ve taleplerini "söylemek" veya ifade etmek için tasarlanmış grup eylemleridir. Toplanma, yürüyüş, tiyatro gösterileri, halka açık konuşmalar, kuklalar, imza kampanyaları, videolar ve sanal yürüyüşler genellikle bu kategoriye girer. Protesto ve ikna, ifade eylemlerinin iki temel amacını yansıtır: hareketin "ne için" ve "neye karşı" kampanya yürüttüğünü ortaya koymak.
- B.** İşbirliği yapmama taktikleri, "yapmama" eylemleridir ve genellikle karşı tarafla sürdürmekte olduğumuz işbirliğinden çekilme şeklinde işler. Sharp 100 farklı işbirliği yapmama yöntemini toplayıp sınıflandırdı ve bunları sosyal, ekonomik ve siyasi olmak üzere üç alt kategoriye ayırdı.
- C.** Müdahale taktikleri, genellikle karşıtın eylemlerine fiziksel ya da psikolojik olarak müdahaleyi ya da karşıtın koşullarını manipüle etmeyi hedefleyen, işleri aksatmaya yönelik "yapma" eylemleridir. Araziye şiddetsiz el koyma, tersine yargılamalar, yıkıcı reklamlar, ağaca çıkma eylemi ve gerilla tiyatro bunların arasında sayılabilir. Bu kategori aynı zamanda alternatif pazar, ulaşım, iletişim sistemleri, sosyal kurumlar ve paralel hükümetler gibi alternatif kurumlar, sosyal normlar ve uygulamalar geliştiren taktikleri de içerir.

Theodore Ebert (1970) farklı şiddetsiz eylem biçimlerinin bir derlemesini yapmış ve ayrıca bu yöntemlerin nasıl işlediğine dair bir teori geliştirmiştir. Şiddetsiz yöntemleri, karşı karşıya getiren yöntemler ve yapıcı yöntemler olarak sınıflandırmıştır. Ebert'e göre kar-

6 21. Yüzyılda Sivil Direniş Taktikleri Yazar: Michael A. Beer (2021) Yayınevi: ICNC Press, <https://siddetsizlikmerkezi.org/wp-content/uploads/2024/03/21yyda-sivil-direnis-taktikleri-BEER.pdf>

şı karşıya getiren eylemler, karşıtın davranışlarını durdurmayı ya da tersine çevirmeyi amaçlarken; yapıcı eylemler iknaya yönelik ya da yenilikçi niteliktedir ve toplumda adil bir düzen inşa etmeyi amaçlar.

Karşı karşıya getiren eylemler şunları kapsar:

- protestolar (bildiriler ve yürüyüşler)
- yasal olarak işbirliği yapmama (boycotlar ve iş yavaşlatma grevleri)
- sivil itaatsizlik (vergi reddi ve genel grev)

Yapıcı eylemler şunları kapsar:

- alternatiflerin sunulması (seminerler)
- yenilikçi yasal faaliyetler (eğitim kurumları, gazeteler ve yardım dernekleri kurulması)
- sivil el koyma (işgaller, devralmalar ve kendi kendini yöneten yapılar).

Ebert, sivil el koyma eylemlerinin çatışmanın tırmandırıldığı, karar vericiler üzerinde baskının giderek arttırıldığı aşamalarda ve dönemlerde kullanıldığını öne sürer. Ebert taktiklerin, çatışmanın ideal bir biçimde tırmanmasını sağlayacak bir strateji ile devreye alındığını savunur. Aktivistlerin, kampanyanın ilk aşamalarında çoğunlukla meseleyi kamuoyuna duyurmak ve insanları değişimin gerekli olduğuna ikna etmek için tasarlanmış yöntemler kullandığını iddia eder. Tırmanmanın ikinci aşaması, rakibin risklerini artırmayı amaçlayan yasal eylemleri kapsar. Ebert, doğrudan eylemlerin hem çekişmeli hem de zorlayıcı olduğu için tırmanmanın üçüncü aşamasının güç dengelerinin değiştirilmesiyle neticelendiğini belirtir.

## Örgütsel Esenlik

Esenlik üzerine yapılan akademik çalışmalar 1950'li yıllarda özel sektörün gelişmesiyle başlıyor. Bu çalışmalar esenliği daha çok örgüt sağlığı veya örgütsel sağlık gibi kavramlarla beraber tartışıyor. Kimi örgütsel esenliği performans artıran bir unsur olarak değerlendiriyor kimi de etik bir sorumluluk olarak görüyor. Örgütsel esenlik, son yıllarda sivil toplumda özellikle hak savunuculuğu alanında da önemsenmeye başladı.

John G. Bruhn'un 2001 yılında ortaya koyduğu "sağlıklı örgüt" yaklaşımı, örgütün bir bütün olarak esenliğinin önemini vurgular. Bruhn, Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) sağlığı "yalnızca hastalık veya sakatlığın olmaması değil, fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam

bir iyilik hali" tanımlamasından ilham alır. Sağlıklı bir örgüt için etkili iletişim, çalışanların güçlendirilmesi, adapte olabilirlik, etik uygulamalar ve destekleyici kültür gibi örgütsel özelliklere odaklanır.

Örgütsel esenlik çalışmaları öncelikli olarak sağlıklı örgütler oluşturabilmek adına sermaye ve özel sektör içerisinde yaygınlaşmaya başlamış olmakla birlikte, örgütlerin işlevlerini yerine getirmelerini kolaylaştırmak, sürdürülebilirliklerini sağlamak ve aktivizmde sıklıkla görülen tükenmeyi bertaraf etmek için sivil toplum alanında da artarak uygulanmaktadır.

Pragmatik sebepleri bir yana, şiddetsizlik prefigüratif, yani önden şekillendirici bir yaklaşım olduğu için, amaçlara uygun araçlar kullandığı gibi amaçlarına uygun biçimlerde örgütlenir. Bu sebeple örgütsel esenliği gözetmek şiddetsizliğe içkindir.<sup>7</sup>

---

7 Daha derinlemesine bilgi için Şiddetsizlik Merkezi Kütüphanesinde bulunan Örgütsel Esenlik El Kitabı (2022), Örgütsel Esenlik Araştırması: Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerine Bir Bakış (2024) ve Örgütsel Esenlik için Örgütsel Dayanışma El Kitabına (2024) erişebilirsiniz. <https://siddetsizlikmerkezi.org/kutuphane/>

## Bölüm 2

# **Şiddetsizlik Antrenmanları**

# Neden Şiddetsizlik Antrenmanları?

## Geliştirilebilir bir beceri olarak aktivizm<sup>1</sup>

Bir müzik aletini çalabilmek için çok dinlemek ve çok pratik yapmak, bir spor dalında yetkinleşmek için yine tekrarlı fiziksel idmanlar yapmak gerekir. Spor veya müzik enstrümanı çalma gibi faaliyetlerin aksine, eylemcilere has becerilerin pek azı doğru dürüst tanımlanmıştır. Ne toplumdaki aktivistleri karşı karşıya getiren turnuvalar ve performanslar vardır ne de deneyimli aktivistler, yetişmekte olan aktivistleri değerlendiren bir jüri gibi davranırlar. Sosyal hareketlerdeki aktivistlerin ihtiyacı olan beceriler çeşitli olsa da birçoğu muhasebe, bilgisayar programlama, kaynak geliştirme, politika geliştirme, yazma, iletişim ve pazarlama, etkinlik koordinasyonu ve toplantı kolaylaştırma gibi çeşitli işlerle paralellikler gösterir. Bununla birlikte birçok aktivist grupta, genel veya özel beceriler konusunda nadiren sistematik eğitim verilir. Hatta kimi eşitlikçi gruplarda 'herkesin her şeyi yapabileceğine' dair bir varsayım veya beklenti vardır: uzmanlık yoluyla iktidar kurulmasının önüne geçmek adına, kimsenin uzmanlaşmaması ve ileri düzeyde beceriler geliştirememesi pahasına üyeler grubun çoğu faaliyetinde yer alırlar.

Aktivizm, gündelik olarak yaşamın diğer alanlarında ihtiyaç duyulmayan veya kullanılmayan bazı becerileri içerebilir. Bunlardan biri kışkırtılmama becerisidir. Mitinglerde, oturma eylemlerinde ve işgallerde, kampanyacılar genellikle "şiddetsiz disiplini" sürdürmeye uğraşırlar (Sharp, 1973, s. 573–655): hiçbir katılımcı polise veya başka birine karşı şiddet kullanmamalıdır. Birçok potansiyel protestocu, saldırılara içgüdüsel olarak karşı-şiddet ile yanıt verebileceği için protestocuların içgüdüsel tepkilerini yeniden programlamak ve kampanya planına bağlı kalabilmelerini sağlamak için eğitim ve hazırlık yapmak gereklidir. Bu eğitim, ironik bir biçimde, askerlerin şiddet kullanma isteksizliklerini ortadan kaldırmak için aldıkları eğitimle aynı özellikleri gösterir.

1      Beceriler, Antrenman ve Aktivizm, Brian Martin and Patrick G. Coy, 2017 [https://siddetsizlikmerkezi.org/wp-content/uploads/2024/03/Beceriler\\_Antrenman\\_Aktivizm.pdf](https://siddetsizlikmerkezi.org/wp-content/uploads/2024/03/Beceriler_Antrenman_Aktivizm.pdf)



Aktivistlere özgü bir beceri olan stratejik durumu "okuma", iş dünyasında ve siyasette kullanılan yorumlama becerileriyle ortak unsurlara sahiptir. Destekçilerin ve karşıtların mevcut durumlarını (sayıları, ağırları, kaynakları, motivasyonları, güçlü yönleri, zayıf yönleri ve hedefleri)ve özellikle hem destekçilerin hem de karşıtların olası eylemlere verebilecekleri muhtemel tepkileri değerlendirebilmek son derece değerlidir. Bunun adı 'stratejik düşünme'dir ve belli koşullarla uygulanır. Deneyimli örgütleyiciler ve aktivistler, destekçilerin harekete geçirilip geçirilemeyeceğini ve karşıtların muhtemel tepkilerini değerlendirerek olası girişimleri tartabilir ve hareketin hedeflerine ulaşmak için hangi girişimin başarı şansının yüksek olduğuna karar verebilirler.

Beceri gelişimiyle ilgili temel unsurlar şunlardır: öğrenme motivasyonu, yetkin öğretmenler (güvenlik ve sürecin kesintiye uğramaması da dahil olmak üzere) elverişli koşullar, (günlük rutinler ve bol uyku dahil) öğrenmeyi kolaylaştıran alışkanlıklar ve saatlerce hedefe yönelik alıştırmaya yapmak.

İngilizce'de "training" kelimesinden Türkçe'ye çevirdiğimiz antrenman kavramı tam da bu nedenle şiddetsiz dünya hayalimizi hemen hayata geçirdiğimiz, pratiğe döktüğümüz bir kavramdır. Tıpkı bir sportif faaliyete hazırlık yapmak amacıyla yaptığımız antrenmanlar gibi şiddetsiz kavramları deneyimleyip, sorgulayıp, dönüştürüp kendimizi bu dünyaya hazırlayışımız olarak da tanımlayabiliriz.

## Antrenmanlar

Antrenmanlar, en fazla 25-30 kişi ile gerçekleştirilen, öğrenme hedefine yönelik birbirinin üzerine inşa edilecek biçimde kurgulanan, hareketli, etkileşimli egzersizler aracılığıyla öğrenmeyi sağlayan öğrenme çemberleridir. Bu alanda bilgi tek yönlü aktarılmaz. Katılımcılar, antrenör/kolaylaştırıcı rehberliğinde bilgiye birlikte erişir.

Sıklıkla antrenmanlarla atölyeler birbiriyle karıştırılmaktadır. Şiddetsizlik Merkezi, "non-violence training", terimini "şiddetsizlik antrenmanları" olarak türkçeleştirmeyi tercih etmiştir ve bu tercihin bir sebebi vardır: Bu çalışmalar en az yarım gün olmakla birlikte sıklıkla tam gün, hatta birkaç tam güne yayılacak biçimde kurgulanır ve aynı zamanda bir aradalık pratiği, birlikte çalışma alanı olarak işlev görür. Burada belirlenmiş öğrenme hedefine ulaşılmakla birlikte, bilgiyi bireysel olarak içselleştirmek ve grupla birlikte deneyimlemek amaçlanır. Antrenmanlar hem bireysel hem de grupla güçlenme sağlar.

Atölyeler daha çok "workshop" pratiğinin karşılığıdır. 3-4 saate varan süreçlerde etkileşimli deneyimleme ve öğrenme alanlarıdır. Çoğunlukla farkındalık kazanmak, kimi kavramlarla tanışmak, bir beceriyi başlangıç seviyesinde deneyimlemeyi hedefler.

Antrenman	Atölye
En az 1 tam gün, 2-5 gün kadar da sürebilir.	En fazla 3-4 saat
Tek başlık altında birbirini destekleyen birçok başlık	Tek başlık
İç içe geçen pek çok yöntem, üst üste binen egzersizler	2-3 farklı yöntem/egzersiz
Antrenör	Kolaylaştırıcı
İçerik esneyebilir (grup dinamiğini ilgilendiren meseleler programa dahil edilebilir)	İçerik değişmez.
Derin tanışma, "Nasılız?" beklenti alma, grup anlaşması, lojistik bilgiler gibi tonu ve güvenli alanı kuran başlıklara geniş alan açılır.	Tanışma ve "Nasılız?" kısa tutulur, hazır bir grup anlaşması sunularak onay sorulabilir.
Zaman yönetimi, söz alma ve kullanma davranışlarında katılımcıların sorumlulukları daha fazladır.	Zamanı ve sözleri yönetmek konusunda kolaylaştırıcı en fazla sorumluluğa sahiptir.
İlgi/destek grubu, gizli arkadaş gibi antrenmanla paralel ilerleyerek katılımcılara destek sağlayan yöntemlerden faydalanılır.	Katılımcılar atölyelerde bireysel olarak bulunur ve egzersizler dışında küçük gruplara ayırabilecek zaman bulunmaz.

Antrenmanlarla parçası olduğumuz adaletsiz dünyanın değişmesini istemekle birlikte yine de çoktan içselleştirmiş olduğumuz yönlerini açığa çıkarır, yerine ne koymak istediğimiz şeyin arayışına girer, grupça güçlenir, edindiğimiz yeni bilgi ve yaklaşımları içselleştirerek, şiddetsizlik disiplini ediniriz.

Şiddetsizlik antrenmanları taban hareketleri ve aktivistler için birçok farklı düzlemde pratik faydalar sağlar. Örneğin:

- Aktivistlerin şiddetsiz yöntemler konusundaki kavrayışlarını ve güvenlerini geliştirerek onların bağlılık düzeyini artırır;

- Şiddetsiz eylemler sırasında etkili ve etkisiz olan davranışlar konusunda konsensüs oluşturma pratiği sağlar;
- Aktivistlerin katılımlarının getirdiği kişisel risklerin farkında olmalarını sağlayarak korkuların tartışılmasını sağlar;
- Oyunlar, egzersizler ve rol oyunları yoluyla aktivistlere şiddetsiz eylemin fiziksel ve psikolojik zorluklarını deneyimleme imkanı verir;
- Grup dinamiklerini güçlendirir;
- Beden dili, ses kontrolü ve şiddetsiz iletişim gibi pratik becerilerin öğrenilmesine yardımcı olur.

Şiddetsizlik antrenmanlarının en temel gücü şiddetsizliğin iki anlamlı özelliğiyle ortaya konabilir :

- Şiddetsizlik, toplumsal iktidarı dönüştürür ve yeniden dağıtır.
- Şiddetsizlik prefigüratiftir; kullandığı araçlar hedeflediği amaçlarla tutarlıdır. Başka bir deyişle eylemlerini talep ettiği değişimi hayata geçirerek yürütür.

Şiddetsizlik antrenmanları, hazırlık süreci ve antrenman tamamlandıktan sonra yapılan değerlendirme dahil olmak üzere öğrenme hedeflerine uygun biçimde tasarlanır. Bununla birlikte her bir şiddetsizlik antrenmanının konunun kendisinden bağımsız hedefleri vardır:

- Antrenörlerin esenlik hali. (antrenman hazırlıklarını şiddetsiz yöntemlerle yürütmek. Antrenörlerin iletişimlerini elde etmeyi bekledikleri kazanımın gerektirdiği biçimde kurması. Sınırlar ve sorumluluklara ilişkin netliklerin ortaya konarak birlikte çalışma sürecinin kolaylaştırılması.)
- Katılımcıların esenlik hali. (Katılımcılar için her yönüyle düşünülmüş ve kendileri için planlanmış, hazır bulunuşluğu ve motivasyonu artıracak bir ortamın oluşturulması.)
- Öğrenme hedeflerine ulaşılması.
- Bireysel ve örgütsel öğrenme sürecine katkı. (Antrenman sonrasında yapılan değerlendirmeler neticesinde antrenörler, koordinasyon ve içerik adına iyileştirme ihtiyacı olan noktaların ortaya konarak antrenman çıktılarının bir kaynak haline getirilmesi.)

## Şiddetsizlik Antrenmanının özellikleri

- Şiddetsizlik antrenmanları etkileşimli öğrenme alanlarıdır.
- Antrenmanda paylaşımlı antrenörlük yapılması yani antrenmanı iki (gerekliyorsa daha fazla) antrenörün birlikte yürütmesi tercih edilir.
- Çeşitlilik, kapsayıcılık ve katılımcılık desteklenir.
- Zihin, beden ve duyguların her birinin aynı anda ya da farklı farklı anlarda dengeli biçimde aktifleşmesi beklenir. (Bkz Bütüncül (Holistik) Öğrenme Modeli)
- Bireysel, ikili ve grupla öğrenme alanları dengeli biçimde dağılır. (Bkz Düşünme/Öğrenme alanı kime odaklanıyor?)
- Bilgi doğrudan "sunulmaz" gruptan "hasat" edilir.
- Antrenman sürecinde katılımcılar bir "topluluk" haline gelir; topluluğun kendi yapısı, kültürü ve topluluk dinamikleri oluşur.

Bu özelliklerle birlikte tekrar vurgulamak gerekirse; şiddetsizlik antrenmanları, hayalini kurduğumuz şiddetsiz dünyanın hayata geçtiği çalışmalardır.

## Çeşitlilik, Kapsayıcılık, Katılımcılık

Bu üç kavram birbiriyle bağlantılı olsa da, her birinin kendine özgü bir anlamı ve işlevi var. Kapsayıcılık (inclusion), katılımcılık (participation) ve çeşitlilik (diversity) üzerinde durmak ve bu kavrayışla özellikle eğitim, örgütlenme ve sivil toplum alanını zenginleştirmek etkiyi büyütür.

### Çeşitlilik (Diversity) – "Kimler var?"

Çeşitlilik, bir grubun içinde farklı kimliklerin, bakış açılarının ve deneyimlerin varlığıdır. Bu, etnik köken, cinsiyet kimliği, yaş, engellilik durumu, sosyo-ekonomik statü, cinsel yönelim, düşünce tarzı, dil, kültürel geçmiş gibi birçok farklılık eksenini kapsayabilir. Çeşitlilik sayısal bir çeşitlilik ifadesinden ziyade farklılıkların değerli görülmesini ifade eder. Yine de akılda tutmak gerekir ki bir toplantıya farklı kimliklerden insanlar çağırmak çeşitlilik sağlayabilir ancak bu onların eşit şekilde söz sahibi hissetmesini garanti etmez.

Amacımız farklı deneyimlerden, kimliklerden ve bakış açılarından insanların katılımını sağlamak ise şunlara dikkat edebiliriz:

Kimlerin katılım sağlayabileceğini çeşitlilik üzerinden düşünmek:

- Farklı yaş, cinsiyet, sınıfsal geçmiş, engellilik durumu, dil, etnik kimlik gibi unsurlar bakımından çeşitliliği nasıl artırabilirsiniz?
- Katılımın yalnızca belirli bir gruba değil, mümkün olduğunca farklı gruplara hitap etmesi için nasıl bir çağrı yapıyoruz?

Erişilebilirliği sağlamak:

- Fiziksel erişim: Engelli bireyler için ulaşım ve mekân uygun mu? (Örneğin, tekerlekli sandalye erişimi, oturma düzeni, görme veya işitme engeli olan kişiler için destekler)
- Dil erişimi: Eğer grupta farklı diller konuşuluyorsa çeviri, altyazı, yavaş konuşma gibi araçları düşünüyor muyuz?
- Ekonomik erişim: Katılımı ücretli veya uzak bir yerde planlıyorsak, kimin dışarıda kalabileceğini göz önünde bulunduruyor muyuz?

Bağlantıları güçlendirmek:

- Grubun homojenleşmesini önlemek için farklı grupların birbirini duyabileceği bir ortamı teşvik edebilir miyiz?
- Farklı geçmişlerden gelen kişilerin rahat hissetmesini sağlamak için girişte tanışma alanı açıyor muyuz?

### Kapsayıcılık (Inclusion) – “Kimler gerçekten dahil oluyor?”

Kapsayıcılık, farklı insanların sadece orada bulunmasını değil, katkı sunabilmesini, kendini güvende ve değerli hissetmesini de sağlar. Çeşitliliğin varlığı, tek başına kapsayıcılığı garanti etmez. Kapsayıcılık, yapısal engelleri kaldırarak herkesin eşit fırsatlarla katkı verebildiği bir ortam yaratmaktır. Örneğin, kadınların, LGBT+ bireylerin veya engelli bireylerin bir toplantıya davet edilmesi çeşitliliği artırır ama onların fikirlerini özgürce ifade edebildiği, sözlerinin ciddiye alındığı bir ortam sağlanmazsa kapsayıcı bir ortam oluşmaz.

Amacımız sadece farklı insanların var olmasını sağlamak değil, aynı zamanda onların seslerinin duyulduğu, güvenli bir alan yaratmak ise şunlara dikkat edebiliriz:

Güvenli alan yaratmak:

- Antrenmanın başında güvenli alanı destekleyebilmek, sınırlarını oluşturmak ve duyurmak için "grup anlaşması ile grubun kendi oluşturduğu kurallar belirlenebilir. Örneğin: "Yargılamadan dinleme, herkesin kendi deneyimini paylaşması, kendi adına konuşması, ayrımcı ifadelerin kullanılmamasına dikkat etme"
- Sessiz kalanları katılıma teşvik eden araçlar kullanabiliriz. Örneğin: anonim kağıtlar, basit kısa ifadeler için açılan tur yöntemi gibi.

Herkesin kendini rahat ifade edebilmesini sağlamak:

- Grubun içindeki hiyerarşileri fark etmeye açık olabiliriz. Kimler daha fazla konuşuyor? Kimler sessiz?
- Duygusal güvenlik açısından, gruptaki bazı katılımcılar için zor olabilecek konulara alternatif katılım yolları sunabiliriz. Örneğin, bazı katılımcılar yüksek sesle konuşmak yerine kağıda yazmayı tercih edebilir, ikili gruplarda paylaşım yapmak rahat hissettirebilir.

Kültürel duyarlılıkları göz önünde bulundurmak:

- Kullandığımız materyaller ve örneklerin farklı kimlikleri ve deneyimleri temsil edip etmediğini kontrol edebiliriz.
- Grup içinde herhangi bir dışlayıcı ifade veya farkında olunmayan ayrımcılık olduğu durumlarda bunu nasıl dönüştürebileceğimize yönelik hazırlık yapabiliriz.

### Katılımcılık (Participation) – "Kimler aktif olarak sürece dahil oluyor?"

Katılımcılık, insanların kararlara, süreçlere ve uygulamalara etkin şekilde katılmasını ifade eder. Bir grubun içinde olmak (çeşitlilik) veya orada kendini güvende hissetmek (kapsayıcılık) yeterli değildir; insanlar gerçek anlamda sürecin bir parçası olmalıdır. Antrenmanlar, antrenörlerin tasarladığı ve yürüttüğü öğrenme alanlarıdır. Bu anlamda antrenör akış ile ilgili pek çok kararı önden vermiş olabilir. Bunu yaparken hem tasarım içerisinde katılım ve etkileşimi artıracak yöntemler seçer hem de antrenman sırasında katılıma teşvik eden bir ton kurar.

Amacımız katılımcıların sürece gerçekten dahil olduğu, sadece dinleyici değil, aktif öğrenen olduğu bir ortam yaratmak ise şunlara dikkat edebiliriz:

Karar alma süreçlerini paylaşmak:

- Antrenmanın başında programı paylaşabilir, katılım süreçlerini tarif edebiliriz.

- Molalar, yeme içme alanlarıyla ilgili kararları grupla birlikte alabiliriz. Net sınırlar çerçevesinde seçmeli yöntemler kullanabiliriz.

Katılımcıların süreçte etkin olmasını sağlamak:

- Belirli rol ve sorumluluklar için destek isteyebilir, katılımcıları aktifleştirebiliriz.
- Atölyede kullanılan yöntemleri grup dinamiklerine göre değiştirme esnekliğine uygun planlama yaparak duruma göre B ve C planlarıyla yöntemleri dönüştürebilecek biçimde hazırlıklı olabiliriz.

Herkesin aktif rol alabileceği etkinlikler tasarlamak:

- Oyunlar, dramatizasyonlar, deneyimler üzerinden öğrenme gibi etkileşimli yöntemlerle bir antrenman tasarlayabiliriz.

## Antrenmanlarda Faydalanılan Öğrenme Model ve Yaklaşımları

Şiddetsizliği, şiddetsiz eylemin nihai amacıyla tutarlı bir biçimde öğretmeyi seçtiğimizi düşünürsek, toplumsal değişim motoru olarak şiddetsizliğe en uygun düşen yöntemler; geleneksel iktidar anlayışını pekiştirmek yerine sorgulayan ve gelecekte var olmasını istediğimiz toplumu şimdiden hayata geçiren türden eğitim yaklaşımlarıdır. Bu sebeple klasik eğitim yöntemlerinden farklı öğrenme modellerinin temel alındığı antrenmanlar tasarlanır.

Eğitim bilimleri ikiyüz yıldır sürekli gelişen ve derinleşen bir alan. Bu alanda öğrenme tarzları ve zeka türleri üzerinde yapılan pek çok araştırma sonucunda çeşitli öğrenme modelleri ortaya kondu. Onlarca modelin birbiriyle örtüşen ve şiddetsizlik antrenmanları için kullanışlı bileşenlerini bulmak mümkün. Günümüzde çevrimiçi imkanların, araçların ve yapay zekanın da devreye girmesiyle bu alandaki çalışmalara yeni boyutların katılacağına şüphe yok.

### Öğrenme Stilleri

Öğrenme stili, bireylerin bilgiyi nasıl en iyi şekilde aldığını, işlediğini ve hatırladığını açıklayan bir kavramdır. Birçok farklı teori çeşitli öğrenme stilinden bahseder ve aşağıda inceleneceği üzere farklı modeller ortaya koyar. Şiddetsizlik antrenmanlarında akılda tutulması gereken noktalardan biri öğretene - öğrenene ikiliğinden çıkarak öğrenme ediminin etkileşimliliğini ön plana çıkaran tasarımlar yapmaktır. Bir diğer nokta da herkesin tek bir stile sıkışmadığı, farklı durumlarda farklı öğrenme yollarını kullanarak öğrenme biçimlerine göre yöntemlerin çeşitlendirilmesi gerekliliğidir. Yaygın öğrenme stilleri ve stillerden yola çıkılarak oluşturulan modeller şunlardır:

## VARK Öğrenme Stilleri

**Görsel (Visual):** Bilgiyi kavramların görsel temsilleri; grafikler, resimler, fotoğraflar ve diyagramlar gibi görsel materyaller aracılığıyla muhafaza ederler.

**İşitsel (Auditory):** Bilgiyi dinleyerek; sesler, hikayeler, tartışmalar, ders tarzı sunumlar, podcastler ve benzerleri yoluyla alırlar.

**Okuyarak/ Yazarak (Reading/Writing):** Öğrenmek için listeleri, yazılı tanımları, not almayı ve makaleleri kullanırlar.

**Kinestetik/Dokunsal (Kinesthetic/Tactile):** Öğrenmek için hareket etmeyi, uygulamaya geçmeyi, fiziksel faaliyetler ve el-göz koordinasyonunu, laboratuvarları, deneme-yanılma yapmayı kullanırlar.

VARK öğrenme stillerinden yola çıkarak şiddetsizlik antrenmanları tasarlanırken görsellerin kullanıldığı, duyma/ dinleme alanları tanıyan, katılımcıların not alabilecekleri veya okuma yapabilecekleri çalışmaların eklendiği ve bedensel olarak hareket ettikleri ve deneyimleyebildikleri bir egzersizler çeşitliliği oluşturmak gerekir.

## Kolb'un Deneyimsel Öğrenme Modeli

Kolb, öğrenmeyi "*deneyimin (yaşantının) bilgiye dönüştürüldüğü süreç*" olarak tanımlar.

Deneyimsel (Yaşantısal) öğrenme modeli içerisinde farklı öğrenme stilleri, biçimleri ve yolları sıralanır. Bunlar aynı zamanda döngüsel öğrenme aşamalarıdır. İnsanlar hayatın içerisinde bu şekilde öğrenir ve deneyimsel öğrenme modeli eğitimin içerisinde bu döngüyü kontrollü bir sürece çevirerek kullanır.

Bu modele göre bilgi somut yaşantı ve soyut kavramsallaştırma aşamalarında alınır, yansıtıcı gözlem ve aktif yaşantı aşamalarında işlenir.



## Vaşantısal Öğrenme Stilleri, Biçimleri ve Yolları



Öğrenme süreci:

**Somit deneyim aşamasında**, kişi bir deneyimin içinden geçer. (Antrenman içinde: Etkileşimli bir oyunda yer alır, tartışmaya katılır, vb) Bu aşamada duyu organları aktiftir.

**Yansıtıcı gözlem aşamasında** kişi deneyimi üzerine derinlemesine düşünür. (Antrenman içinde: Ne olduğu, nasıl hissettiği, neler düşündüğü hakkında sorularla derinleşir.)

**Soyut kavramsallaştırma** aşaması kişinin düşüncelerini düzene oturttuğu ve sebep sonuç ilişkilerini kurarak, neyi değiştireceğini tespit ettiği aşamadır. (Antrenman içinde: Neyi farklı yapardım sorusuyla bir iyileştirme imkanı arar.)

**Aktif yaşama aşamasında** kişi öğrendiği bilgiyi hayata geçirerek ilerler. Belli bir noktada yaşayacağı bir başka deneyim kişinin farklı bir açıdan aynı döngüye başlamasına sebep olur. (Antrenman içinde: Kararlaşmış değişimi uygular/uygulayacağını ifade eder, bunun koşullarını oluşturmaya başlar)

## Bütüncül (Holistik) Öğrenme Modeli

Holistik öğrenme, tek bir kişinin geliştirdiği bir modelden çok, farklı disiplinlerden gelen fikirlerin birleşimiyle oluşan bir yaklaşımdır. Dewey'in deneyimsel eğitimi, Vygotsky'nin sosyal öğrenme anlayışı, Gardner'ın çoklu zekâ teorisi ve Freire'in eleştirel pedagojisi gibi birçok teori, holistik öğrenme kavramını şekillendirmiştir.

Jan Christiaan Smuts (1870-1950), "holizm" kavramını ilk ortaya atan kişidir. 1926 yılında yayımladığı "Holism and Evolution" (Holizm ve Evrim) kitabında, evrenin, organizmaların ve bilginin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmuştur. Smuts, doğrudan eğitim teorileriyle anılmasa da, holistik düşünme ve bütüncüllük fikrini akademik dünyaya kazandırarak, holistik öğrenmenin felsefi temellerinden birini oluşturmuştur. Onun çalışmaları, Dewey, Vygotsky ve Gardner gibi eğitimcilerin geliştirdiği öğrenme yaklaşımlarına dolaylı yoldan zemin hazırlamıştır.

Holistik Öğrenmede Zihin, Beden ve Duygu Bağlantısı

### Zihin (Bilişsel Boyut)

- Analitik düşünme, problem çözme ve bilgiyi anlamlandırma süreçlerini kapsar.
- Mantık, hafıza ve kavramsal çerçeveler oluşturularak öğrenme desteklenir.
- Örneğin, kişi bir konuyu öğrenirken sadece tanımları ezberlemek yerine, o konunun felsefesini ve dünyaya bakış açısını kavradığında zihin boyutu devreye girer.

### Beden (Kinestetik Boyut)

- Öğrenmenin fiziksel deneyimler ve duyuşal girdilerle desteklenmesini ifade eder.
- Hareket, ritim, dokunma gibi duyuşal unsurlar öğrenmeyi pekiştirir.
- Örneğin, kişi öğrenme esnasında elleriyle deneme yaptığında ya da bir kavramı drama yoluyla canlandırdığında beden boyutu aktif olur.

### Kalp (Duyuşal Boyut)

- Öğrenmenin motivasyon, ilgi ve kişisel yaklaşımlarla bağlantılı olduğunu gösterir.
- Duyuşal olarak bağ kurulan bilgiler daha uzun süre hatırlanır.

- Örneğin, kişi konuyu sadece teknik olarak değil, konuya dair duyguları harekete geçecek biçimde hikayeler, örnekler, deneyimlerle karşılaştığında duygu boyutu devreye girer.

Günümüzde bu öğrenme modeli içerisinde 4. bir boyut olarak esenlik eklenmiştir diyebiliriz. Esenlik zihin, beden, kalp üçlüsünün dengeli biçimde rahatça birbiriyle etkileşimde olmasıyla gerçekleşir. Bunun için antrenman ortamının olası fiziksel, duygusal ve zihinsel ihtiyaçları karşılayabilecek biçimde kurgulanması önemlidir. Mekanın rahatlığı, mutfak ve tuvaletin erişiminin kolaylığı, yiyecek içecek bulunması, molaların planlanması fiziksel ihtiyaçları destekler. VARK öğrenme stillerinin tümüne hitap eden öğrenme alanları sağlamak, bireysel ve grupla düşünme süreçleri planlamak zihinsel ihtiyaçları karşılar. Duygusal ihtiyaçlar için de beklentilerin alınması, tanışma alanı açmak, hal hatır sormak, antrenörün tonu özenli kurması önemlidir. Buna ek olarak egzersizler içerisinde katılımcıların duygusal bağlar kurabilecekleri örnekler ve deneyimler oluşturmak ve bu duyguların ifade edilebileceği alanlar açmak öğrenmeyi derinleştirir.

### Grup - birey- konu üçgeni

Grup - Birey - Konu Üçgeni, öğrenme sürecinde üç önemli bileşenin nasıl etkileşime girdiğini gösteren bir modeldir. Bu üç bileşenin birbirini nasıl tamamladığı ve dengeyi nasıl sağladığı, öğrenmenin derinliği ve kalıcılığı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir.

Etkileşimli bir öğrenme süreci ağırlığın üç bileşene dengeli dağılımıyla başarılı olur. Ağırlık bu bileşenlerden birine verildiğinde diğer ikisi eksik kalır. Bireye yönelik çalışma ağırlıkta olursa grup ve konu görece gözardı edilmiş olur. Konuya ağırlık verince birey ve grubun ihtiyaçları ihmal edilir. Gruba yönelik çalışmalar ağır bastığında bireylerin süreci sindirebilecekleri öğrenme alanı eksik kalır. Burada bahsedilen matematiksel anlamda ölçülü bir eşitlik değildir. Çalışma süreci tasarlanırken bu üç faktörden egzersizin öğrenme hedeflerine uygun biçimde birbirinin üzerine eklenecek biçimde dengeli sıralamaya dikkat edilir.

### Grup (Sosyal Boyut)

Etkileşim ve İşbirliği: Öğrenme, grup dinamikleriyle zenginleşir. Grup içinde fikir alışverişi, tartışmalar ve problem çözme gibi etkileşimler, bireylerin öğrenmesini derinleştirir.

Motivasyon ve Destek: Grup ortamı, bireylere öğrenme sürecinde motivasyon ve destek sağlar. Böylece öğrenme süreci katılımcı ve destekleyici ilerler.

Sosyal Öğrenme: Vygotsky'nin sosyal öğrenme teorisinde olduğu gibi, bireyler

başkalarıyla etkileşime girerek, onların bilgilerini ve becerilerini kendilerine adapte ederler.

### Birey (Bireysel Boyut)

Kişisel İhtiyaçlar ve Hedefler: Bireylerin öğrenme sürecine kişisel ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda katılması önemlidir. Öğrenme alanında kişisel hedefler ve motivasyonların çeşitliliğinin göz önünde bulundurulması, bireylerin sürece olan bağlılığını artırır.

Kendi Hızında Öğrenme: Bireyler, grubun hızına uymak zorunda kalmadan kendi hızlarında çalışabilirler. Kendi öğrenme tarzlarını keşfedebilir, bilgiyi sindirmek için kendilerine açılan alanı kullanabilir böylece daha etkili bir öğrenme deneyimi yaşarlar.

Bilinçli Katılım: Bireysel sorumluluk, kişilerin süreçte aktif rol almasına olanak tanır, ve öğrenmenin kalıcı hale gelmesini sağlar.

### Konu (İçerik Boyutu)

Derinlik ve Anlam: Konu, bireylerin ve grubun üzerinde çalıştığı öğrenme materyali ve içeriktir. İçeriğin, katılımcıların ilgi, ihtiyaç ve beklentileriyle uyumlu olması öğrenmenin etkinliğini artırır.

Bağlantılılık: Konunun, bireylerin mevcut bilgi ve deneyimleriyle bağlantı kurarak sunulması, öğrenmenin kalıcılığını sağlar. Öğrenilenler, daha geniş bir çerçevede anlam kazanır.

Pratik Uygulama: Konu sadece teorik bilgiyle sınırlı kalmaz; pratik uygulamalar ve deneyimsel öğrenme süreçleri de devreye girer.

## Antrenörlük ya da Kolaylaştırıcılık

Şiddetsizlik antrenmanlarında katılımcılara eşlik eden, öğrenme hedefine yönelik antrenmanları tasarlayan ve yürüten "eğitimcilere" antrenör ya da daha sık kullanıldığı biçimiyle kolaylaştırıcı diyoruz. Antrenmanda antrenörün rolü bir toplantı moderatörünün rolünden farklıdır. Antrenmanın kolaylaştırıcısı grubun akışsal/toplantı ihtiyaçlarını karşılamamanın yanı sıra grubun belli becerileri kazanabilmeleri için fırsatlar yaratma ve sağlama konusunda da sorumluluk alırlar. Bu rol daha kapsamlı olduğu için bir antrenmanları en az iki antrenörün birlikte yürütmesi tavsiye edilir.

Şiddetsizlik antrenmanında antrenörlük sırasıyla zorlayıcı, tatmin edici, sinir bozucu ve

yorucu olabilir! Antrenörlerin; görevlerini/işlerini akıcı biçimde yürütürken sunum alanlarını katılımla dengelemeleri gerekir. Yüksek derecede öz farkındalık sahibi ve grup dinamiklerine gözlemlene becerileri olmalıdır. Antrenörler eşitsiz katılım durumlarıyla ve güçlü duyguların ya da çatışmaların ortaya çıkabildiği zorlayıcı senaryolarla da karşılaşabilir. Üstelik bunlara ek olarak belirlenen sürede atölyenin tamamlanması için zamanı da yönetmeleri gerekir. Bunun için antrenörlerin belirli becerileri geliştirmeleri, belirli araçları kullanmakta ustalaşmaları gerekir.

## Antrenörlük Becerileri

Antrenörlük rolünü üstlenenlerin:

1. Grup süreçleri ve grup dinamiklerine dair farkındalığı olması gerekir: Herkesin katılmakta ve deneyim ve içgörülerini paylaşabileceği alanın sağlandığını hissettiğinden emin olmak antrenörün görevidir.
2. Şiddetsiz eylem ve kampanyalarla ilgili bilgi ve anlayışa sahip olması gerekir: Eğer kimsenin deneyimi yoksa, antrenör grubun öğrenmesine yardımcı olmak için vaka çalışmaları ve bu konular çerçevesinde egzersizler kullanır.
3. Doğru egzersizi ne zaman ve nasıl kullanacağını bilebilmek için grubun ihtiyaçlarına ve kültürüne; gruptaki öğrenme stillerine karşı duyarlı olması gerekir: Genel tanımıyla antrenörlük, istenen sonuca ulaşabilmesi için bir gruba yardım etme sorumluluğunu kabul etmektir.

Antrenmanı bir yolculuk, antrenörü bir şoför gibi düşünürsek; antrenörün yapması gerekenler:

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

Antrenörler antrenman sırasında grubu toparlamayı sağlayan aşağıdaki işlerin sorumluluğunu alırlar. Bu sorumlulukları kimi zaman katılımcılara devredebilirler. (Devretme durumu üzerine hazırlık aşamasında konuşmuş, karar vermiş ve yöntem geliştirmiş olmaları gerekir):

- Katılımcıların katkıları ve sorularının akışını ve temposunu yönetmek,

- Gruba kalan süreyi hatırlatmak,
- Grubun aldığı kararları takip etmek; kararlara uyulmadığı ya da bu kararlar üstünden ilerlenmediğinde hatırlatmak,
- Gruba antrenmanın veya egzersizin hedeflerini hatırlatmak,
- Katılımcıların fikirleriyle katkıda bulunmak konusunda rahat hissedebilecekleri güvenli bir ortam hazırlamak,
- Katılımcıların yaptığı katkıların anlaşıldığından ve tüm grup tarafından duyulduğundan emin olmak, bunun için gerektiğinde kendi kelimeleriyle özetlemek,
- Tartışmaların sonunda toparlayıcı özetler yapmak,
- Vurgulanan, öğrenilen, netleşen ifadeleri herkesin okuyabilmesi için sunum kağıdına büyük ve okunaklı harflerle kaydetmek,
- Gruba sıkıntı yaratabilecek dile getirilmemiş bir soru, yorum vb için ifade yolu açmak,
- Grubun ilk teklif edilen ifadeyi kabul etmesini engellemek (katılımcılar kimi zaman anlaşmazlığa düşmeyi rahatsız edici buldukları için hızlıca hemfikir olma yoluna gidebilirler),
- İçedönük, çekingen, sessiz katılımcıların katkı sunabilmeleri için fırsatlar yaratmak.

#### Antrenörün Sahip Olması Gereken Varsayımlar

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

## Antrenörün Sorumlulukları

### Antrenman Öncesi

- Hedeflerde netlik
- Grupla ilgili bilgi edinmek
- Olası zorluklar ve riskler için önlem almak
- Bütünlüklülüğü, birbirinin üzerine yükselen ve grup dinamiğini dikkate alan bir program tasarımı
- Araç amaç uygunluğu kontrolü
- Her etkinlik için zaman kontrolü yapmak
- Rol paylaşımı
- Malzemelerin kontrolü
- Mekanın kontrolü

### Antrenman Sırası

- Açık net yönergeler vermek
- Gruptaki söz dağılımını dengeli tutmaya çalışmak
- Söz çok uzadığında müdahale etmek
- Katılımı bağlamında tutmak
- Herkesi konuşmaya zorlamamak
- Sessizliklerden korkmamak
- Gruba ve konuya uygun örnekler vermek
- Not almak
- Aktif dinlemek

- Onay duymak
- Şeffaf olmak
- Grubun enerjisini takip etmek
- Her şeyin cevabının sende olmadığını kabul etmek
- Savunmaya geçmemek
- Temel argümanı sarsan soru işaretleriyle bırakmamak
- Katılımcıya olumsuz duygu yük etmeden kapatmak

### Antrenman Sonrası

- Kendimizi ve çalışmayı değerlendirmek
- Değerlendirme soruları üzerinde anlaşmış olmak
- Geri bildirim sınırlarında netleşmiş olmak
- Rapor, çıktı/fotoğraf/kaynak paylaşımını tamamlamak

## Antrenör Yaklaşımıyla Antrenman

Öncelikle antrenman sürecini sadece antrenmanın başladığı ve bittiği saat aralığı olarak değil, antrenmanın planlandığı andan raporlaştırıldığı ana değin bir süreç olarak düşünmek gerekir.

### Hazırlık süreci

Antrenman bir grubun isteği doğrultusunda mı yoksa antrenörlerin şiddetsizlik üzerine ihtiyaç görerek seçtiği belirli bir başlıkta açık çağrılı olarak mı gerçekleştiriliyor? Her iki durumda da antrenmanın hedeflerini net olarak ortaya koymak gerekir. Bir grubun talebi söz konusu olduğunda tercihen çevrimiçi ya da yüz yüze bir toplantı ile antrenman talebini doğuran ihtiyaçlar üzerine konuşmak gerekir. Gruplar kimi zaman spesifik başlıklarla antrenman talebinde bulunabilirler. Burada doğru başlığı seçmiş olabilecekleri gibi içinde buldukları grubun ihtiyaçlarını belirlerken göstergeleri doğru okumamış olabileceklerini de akılda tutarak sorularla ihtiyaçları doğru tespit etmek antrenöre düşen en temel görevlerden biridir. Örneğin, grup çatışma yönetimi çalışma talebi ile



gelmiş olabilir ancak toplantı sonucunda iletişim üzerinde çalışmanın öncelikli olduğu ortaya çıkabilir. Ya da iletişim çalışmayı talep eden bir grubun grup dinamiklerine yönelik bir antrenman yapması daha etkili sonuçlar sağlayabileceği fark edilebilir. Antrenör şiddetsizlik konularına ve bu konuların birbirlerini nasıl etkileyebildiğine dair birikimiyle bu sürecin şekillenmesine destek olur. Bununla birlikte unutmamak gerekir ki grubun arzu etmediği bir antrenmanı gruba dayatmanın hiçbir faydası olmayacaktır. Bu toplantı ile grup sözcüleri ve antrenörler ihtiyaçlar ve antrenman konusunda mutabakata varmalıdır.

Mutabakat sağlandıktan sonra antrenörler çalışmanın öğrenme hedeflerini netlikle ortaya koymalıdır. Eğer antrenman sonucunda bir çıktı olması bekleniyorsa hedefler buna uygun biçimde düzenlenir.

Toplantı sırasında gruba ilgili gerekli bilgiler alınır. Yaş, meslek, kimlikte homojenlik, katılımcı sayısı, özel durum ve ihtiyaçlar, engellilik gibi koşulların önden bilinmesi antrenörlerin bunları göz önünde bulundurarak programı yapmasına, egzersizleri seçmesine ve ihtiyaç duyulan erişilebilirlik yöntemlerini hazırlamalarını, olası zorluk ve riskler için önlem almalarını sağlar.

Zorluk ve riskler farklı sebeplerden doğabilir. Örneğin, LGBTİ+lar için yapılan bir etkinlikte açık çağrı ve adres bilgisi vermek risk oluşturabilir. Seçilen mekanın konaklanan bölgeden uzak olması gibi lojistik dezavantajların göz önünde bulundurulması gerekir. Grup içerisinde krize varan çatışmaların olması da ayrıca antrenmanın hedefine ulaşması ve herkesin esenlik hali için risk içerebilir.

Program için çalışmaya başlamadan önce antrenörler kendi aralarında bir nevi grup anlaşması yaparlar. Birbirleriyle çalışma yöntemlerini, kendi güçlü yönleri ve desteğe ihtiyaç duyabildikleri durumları paylaşıyor, sınırlarını ve esnekliklerini ortaya koyarlar. Böylece antrenörlerin birlikte çalışma sürecinin kendisi bir şiddetsizlik deneyimine dönüşür.

Programın tasarımını yaparken antrenörlerin eğlenceli ya da kendilerini rahat hissettiren konfor alanları haline gelmiş egzersizleri sadece bu sebeplerden program akışına sızmasına izin vermemeleri önemlidir. Hedeflere uygun, hatta mümkünse hedeflere dolaysız varabilen, birbirinin üzerine binen, basitten karmaşığa ilerleyen ve grup dinamiğini dikkate alan bir program tasarlamak gerekir.

Egzersizleri seçerken yöntemlerin ve araçların amaçlara uygun olup olmadığı sürekli kontrol etmekte fayda vardır. Olabildiğince hedef odaklı, sade yönergelerle yürütülebilecek, karmaşık olmayan, net ifadelerle meseleleri ortaya koyabilmeyi mümkün kılan egzersizler seçeriz. Karmaşık egzersizlere ihtiyaç duyuluyorsa adım adım planlamak, çeşitli anlaşılabilir senaryolarına hazırlıklı olmak gerekir.

Programı oluştururken ve oluşturduktan sonra her bir alanın üzerinden tek tek giderek zaman kontrolü yapmak çok işe yarar. Yönerge ne sürede verilebilir, gruplar kaç dakika tartişmalı, sunumlara ne kadar alan açılmalı, değerlendirme ne uzunlukta olmalı gibi ayrıntılı bir zaman çizelgesi oluşturup antrenman süresine göre ayarlamalar yapmak gerekir. Yarım saate kadar bir zamanı bol bol dağıtmak faydalı olur. Çünkü tükenmeyen bir tartişma için fazladan zaman, grubun enerjisi düşmüşse önceden planlanmamış bir mola kullanmak mutlaka gerekir.

Program tamamlandığında antrenörler kendi aralarında rol paylaşımı yaparlar. Nere-lerde destek alabileceklerini, nerelerde kendi başlarına yürüteceklerini, nerelerde nasıl paslaşabileceklerini, acil bir durumda nasıl bir araya geleceklerini önceden konuştukları bir alanı da bu noktada yaratabilirler.

Antrenörler bu noktada her bir egzersiz için gerekli malzemeyi programa ekleyerek bu malzemenin teminini planlarlar. Yardımcı materyaller kimi kırtasiye malzemeleri olabile-ceği gibi internet bağlantısı, projeksiyon cihazı, mikrofon, simultane çeviri sistemleri gibi elektronik araçlar da olabilir ve başka hizmet vericilerle işbirliği gerekebilir.

Antrenmandan önce mutlaka mekanın kontrolü yapılır. Sandalyelerin yerleşimi, ihtiyaç duyulan malzemelerin yerleşim planı, mekanın büyüklüğü, aydınlık, havadar olup ol-maması, giriş çıkışları, tuvaletlerin yeri, atıştırmalık ve içeceklerin konulacağı bölümler öğrenilir ya da kararlaştırılır.

Antrenman öncesi hazırlık bir antrenman sürecinde en fazla emek verilen kısımdır. Antrenörler hem teorik hem pratik olarak programın içeriğini prova ederler; yanlış an-laşılma, anlaşılama gibi durumların olabileceği kısımların üzerinde ayrıca dururlar. Olumlu grup dinamiğikadar olumsuz grup dinamiğinin de açığa çıkabileceğini, grup içerisinde husumet, çatışma gibi durumların yaşanabileceğini kabul ederler.

Bir gün önceden sağlıklı beslenmek, yeterli uyumak gibi bireysel esenliklerine destek olacak önlemler alırlarsa odaklanmaları daha kolay olur. Antrenman öncesinde kendi-sinin bedenen, zihnen ve duygusal olarak hazır olup olmadığını kontrol ederek diğer antrenörle durumunu paylaşır ve gerekiyorsa rollerde yeni düzenlemelere gidilir.

## Antrenman sırası

Hazırlık süreci emek ister, antrenmanın yürütülmesi ise odaklanma gerektirir. İyi bir ha-zırlık süreciyle tüm teori, egzersizler ve malzeme planlanmıştır. Şimdi odakta kalarak bu hazırlığı performansa dökme zamanıdır.

Antrenman sırasında en önemli beceri yönergeleri açık ve net biçimde verebilmektir. Yönergenin anlaşılıp anlaşılmadığını öğrenmek için teyit sorusu sorulabilir: *“Sizler için*

*net oldu mu? Atladığımı düşündüğünüz bir nokta var mı? Yeterli ifade edebildim mi?"* Anlaşılmamış bir nokta varsa farklı sözlerle tekrarlamak ve "anlayamamayı" bir hata gibi göstermemek önemlidir.

Gruptaki söz dağılımını dengeli tutmaya çalışmak gerekir. Bu özen söz almakla ilgili çekincesi olan kişileri cesaretlendirir. Söz çok uzadığında uygun bir biçimde müdahale etmekten çekinmemek önemlidir. Bir sözün uzaması hem diğerlerinin kendilerini ifade edebilecekleri alanın daralması hem de antrenman için ayrılan sürenin yetmemesi anlamına gelir. Konuyu tartışırken tekrarları azaltmaya çalışmak, konuşmacının odağını kaybetmemesine ya da ayrıntılarda kaybolmamasına dikkat etmek gerekir.<sup>2</sup> Söz dağılımını dengeli tutmak her zaman herkesi konuşmaya zorlamak demek değildir. Kimi katılımcılar sessiz kalmayı ve duyduklarını sindirmeyi tercih edebilirler. Antrenörün katılımcılıkla ilgili dikkat etmesi gereken konuşmak istediği halde alan bulunamamasıdır. Gönüllü sessizliklere konuşmaları için imkan tanımalı ancak ısrarcı olunmamalıdır. Buna ek olarak antrenör, bir soru sorduğunda ya da bir tartışma anında oluşabilecek sessizliklerin grup dinamiğini illa ki tehdit edeceğini de düşünmemelidir. Sonuçta antrenör bu tür durumları pek çok kez yaşamış, zihni bu tür konularla çokça meşgul olmuştur ve içinden kelimeler nehir gibi akıyor olabilir. Ancak unutmamak lazımdır ki ilk kez bu denli etkileşimli bir çalışmada bulunan ya da ilk kez bu konu etrafında derinlemesine düşünmek durumunda kalan katılımcılar olabilir. Onların zihinlerinde olan biteni kelimelere dökmek için zamana ya da kimi zaman cesarete ihtiyaçları olabilir. Nitekim bu tür sessizliklere antrenör acil biçimde müdahale etmediğinde herhangi bir katılımcının fikrini ortaya atması sonucu çok verimli tartışmalar gerçekleşebilir. Beri yandan sıklıkla uzun sessizlikler olması ve grubun enerjisinin düşmesi tonu değiştirmek, mola vermek, konuyu başka bir yönüyle ele almak gerekliliğine işaret ediyor olabilir.

Grup hakkında önceden edinilen bilgi ve birlikte çalışma sürecinden de öğrenilenler doğrultusunda konuya olduğu kadar gruba da uyan örnekler vermek grubun odaklanmasını ve takip etmesini kolaylaştırır. İzleği takip edebilmek ve daha sonra başvurabilmek için notlar almak çok yardımcı olur. Aktif dinleme, hem bireylerin hem grubun enerjisini takip etmeyi ve grup dinamiğini tutmayı kolaylaştırır. Atılacak adımları şeffaflıkla paylaşmak, eğer değişikliğe gidilmesi gerekiyorsa onay duymak ve gerekçeleri ve hedefleri paylaşmak topluluk ruhunu geliştirir.

Antrenman süresince algıyı ve odağı bu denli içerikte, grupta ve katılımcılarda tutarken bir yandan antrenörün her cevaba sahip olduğu yanılışmasına düşmekten sakınmak gerekir. Gruplarla ilgili pek çok başlık, grubun yapısı, kültürü, koşulları ve düşünselliği içerisinde o gruba özel bir algoritma gibi işleyebilir. Kimi yanıtlar netlikle verilebilir ancak kimi zaman egzersizlerin etkileşimli işleyişleriyle, grubun kendi dinamikleri içerisinde

2 4. bölümde antrenman tasarımı yaparken hangi yöntemlerle bu tür yaygın davranışların önüne geçmek için zemin hazırlanabileceğinden bahsedildi.

kendi ifade yollarını araştırması doğrudan bir cevap almaktan daha yararlı olur. Her derde deva tek bir reçete olmadığını kabul ve ifade etmek gerekir. Bununla birlikte katılımcılardan gelen öneriler, geri bildirimler, eleştiriler, olumsuz tınlayan yorumlar ve ifadeler olması durumunda savunmaya geçmek yerine öncelikle aynı zeminde olunup olunmadığının kontrolünü yapmak gerekir. Dikkatten kaçan yanlış anlaşılmalı ya da yanlış ifade edilmiş sözler olabilir mi? Ya da yönergeler, roller, sınırlar yeterince net değil mi?

Antrenörler için kullanışlı sorular:

- Anladığımdan emin olabilmem için bana biraz daha fazla şey anlatabilir misin?
- Bunu farklı bir şekilde ifade edebilir misin? Anladığımdan pek emin değilim?
- Bunu farklı biçimde ifade edebilir misin?
- Söylediklerinin tartıştığımız konuyla tam bağlayamadım. Açıklayabilir misin?
- Söylediklerinin daha net anlaşılabilmesi için bize bir örnek verebilir misin?
- Bu soruya net bir cevabım yok. Aranızdan cevap vermeyi denemek isteyen var mı?

Antrenmanın sonlarına yaklaşırken en dikkat edilmesi gereken şeylerden biri temel argümanı soru işaretleriyle bırakmamaktır. Antrenörler her sorunun cevabını vermez ya da her başlığı toparlamazlar. Bununla birlikte şiddetsizlik ilke, yaklaşım ve yöntemleriyle ilgili çerçeveyi açık, net, tereddütsüz ve soru işaretli tutmalıdırlar. Bunun için tarihten, araştırmalardan, teoriden faydalanırlar ve hazırlık aşamasında bu alanı sağlam tutabilecek biçimde derinlemesine çalışır, içselleştirirler.

Son olarak antrenman sürecinde her ne olursa olsun değerlendirme ve kapanış aşamalarında antrenör katılımcılara olumsuz duygu yüklemesin. Antrenörün içinde yığılılık, kırıklık, hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular birikmiş olabilir; bu duygulardan katılımcıları sorumlu tutmaz. Antrenörlerin antrenmandan sonra birlikte yapacakları değerlendirme ve geri bildirim toplantısı bu duyguları, bunların sebeplerini, nerelerde neden hangi zorluklarla baş etmek gerektiği üzerine konuşup tartışabilecekleri bir alandır. Antrenman sırasında herhangi bir katılımcı ile çok çatışmalı bir durum geliştiği takdirde molaya çıkılarak muhatap ile sınırlar üzerine bire bir görüşme yapılabilir. Bu görüşmede burada bulunma halinin karşılıklı nasıl desteklenebileceğine dair imkanlar araştırılarak bir muhabakata varmaya çalışılabilir.

## Antrenman sonrası

Antrenörler çalışma tamamlandıktan sonra ilk fırsatta kendilerini ve antrenmanı değerlendirmek üzere toplantı alırlar. Öncelikle değerlendirme soruları ve antrenörlerin geri bildirimleri için bir yöntem ortaya koyarlar.

Örnek antrenman değerlendirme soruları:

- Antrenmanın hazırlık aşaması nasıldı? (Süre, iletişim)
- Öğrenme hedeflerine ne kadar ulaşıldı? Program hedeflerle ne kadar uyumlu oldu?
- Program nasıl çalıştı? (İçerik, egzersizler, yönergeler, rol dengesi)
- Beklenmeyen hangi aksaklıklar oluştu? Nasıl çözümlendi? Tekrar bu aksaklıkların olmaması için ne gibi önlemler alınabilir?
- Katılım nasıldı? Gruptan neler öğrendik?
- Ayrıca...

Antrenman değerlendirildikten sonra antrenörlerin geri bildirimleri için alan açılır.

Bir geri bildirim akış önerisi:

- Her bir antrenör kendisine geri bildirim verir.
- Antrenörler birbirlerine geri bildirim verirler. Eğer bir antrenör kendisine hali hazırda diğer antrenörün not aldığı bir geri bildirim vermişse, tekrar edilmez.
- 👍 Geri bildirim verirken olumlu geri bildirim vermeyi atlamamak motivasyonu ve iletişimi güçlendirir.
- 👍 Geri bildirim alan antrenör kendini savunmak zorunda hissetmez. Eğer kabul ediyorsa "geri bildirimini aldım" diyebilir ya da üzerinde biraz düşünmek istediğini ifade edebilir.
- En son olarak paydaşlarla ve katılımcılarla rapor, çıktı, fotoğraf, kaynak paylaşımları yapılması kararlaştırılmışsa, bunun için planlama yapılır ve sorumluluklar alınır ve yerine getirilir.

## Bir Antrenör...

- Yeni normlar şekillendirir.
- Tüm katılımcıları liderlik rolü almaya teşvik eder.
- Antrenman akışının zaman yönetimi, katılımcıların odakta kalması gibi konularda katılımcıların da sorumluluk almasını sağlar.
- Açıklık, genişlik/ferahlık, samimiyet ve empati ortamı yaratır.
- Herhangi bir gündeme ya da sonuca angaje değildir; dolayısıyla kendini tamamen grupta yürüttüğü antrenman sürecine verebilir.
- NEFES ALIR!
- Ani duygu dalgalanmaları ve tartışmalı durumlarda dengeli ve sakin kalır; grubun ihtiyaç duyduğu istikrarı gözeterek bir tutum sergileyebilir.
- Karşılıklı konuşmaları/atışmaları en aza indirir.
- İnsanların fikirlerini, sadece antrenöre veya kolaylaştırıcıya değil, herkese anlatmalarını sağlar.
- Grubun "sorununu" çözmeye çalışmaz.
- Hangi konuların, kim tarafından ne biçimde şekillendirildiğinin/yorumlandığının her zaman bilincindedir.
- Her zaman için toplumsal ve/veya yapısal eşitsizliğe dayalı güç dinamiklerinin farkındadır ve
- antrenman sırasında bunların etkisini en aza indirmek için çaba gösterir.
- Tüm katılımcıların katkılarını eşitlemeye gayret eder.
- Anlaşma ve farklılık noktalarını arar.
- Farklılığı grup içinde yaratıcı bir güç olarak teşvik eder.

## Bölüm 3

# **Temel Yöntemler ve Araçlar**

## Düşünme / Öğrenme alanı kime odaklanıyor?

### Bireysel düşünme/katkı alanları

Bu alanlar kişilerin kendi zamanlamalarıyla düşünebildikleri ve katkı koyup koymayacaklarını ve nasıl katkı koyacaklarını kendi başlarına tarttıkları alanlardır. Beyin fırtınası gibi herkesin aynı anda duyabildiği ya da anonim katılımı kendi başına düşünüp okuyarak ve yazarak katkı sağlanması gibi yöntemler bu başlığın altına girer. Büyük gruba dönüldüğünde biriken toplam katkının oluşturduğu resim üzerinden konu tartışılır.

### İkili deneyim aktarımları

Tanışma ve deneyim paylaşımı gibi amaçlarla kullanılan bu tür yöntemlerde rastgele ikililere belirli sürelerde paylaşım alanı açılır. İkili gruplar odaklanma, paylaşma ve dinleme açısından çok verimlidir. İkililerin birbirinin paylaşımını kendi duygusal ve zihinsel süzgecinden geçirerek büyük gruba aktarım yapması istenir. Bu yöntem aktarım yapan kişi için, kendi paylaşımını başkasının ağzından duyan kişi için ve büyük gruptaki diğer katılımcıların tanıklığıyla birlikte derin ve kalıcı izler oluşturur.

### Küçük grup çalışması

Verilen araç üzerinde çalışmak, birlikte metin oluşturmak, ilke belirlemek, problem çözmek için oluşturulan 3-6 kişilik gruplara belirli bir zamanın tanındığı egzersizlerdir. Büyük grupta çok zaman alacak tartışmalar daha kısa sürede derinleşebilir. Ayrıca aynı anda farklı gruplarda farklı meseleler tartışılabilirdiğinden büyük gruba görece tükenmiş tartışmanın sonuçlarının getirilmesini sağlar. Kişi sayısı az olduğu için katılım kolaylaşır. Grup dinamiklerine dair sorular eklenerek örgütlenme ve katılım alışkanlıklarımıza yönelik farkındalık sağlanabilir. Grupların içerisinde kolaylaştırıcı, yazıcı, zaman tutucu, gözlemci, sözcü gibi toplantı rolleri oluşturularak toplantı disiplinine dair idman yapma fırsatı oluşturulabilir.




## Büyük grup çalışması

Büyük grup çalışmalarında mümkün olduğunca herkesin birbirini görebildiği bir çember düzeninde oturulur. Katkılar kişisel olarak konur ancak tüm grubun duyduğu, aktif olduğu bir çalışma yöntemidir. Antrenmanların büyük grupla başlaması ve en sonunda yine büyük grupla sonlandırılması tamamlanmışlık duygusunu destekler. Aynı biçimde egzersiz sırasında temel hangi yöntem ya da yöntemler kullanılırsa kullanılsın egzersizin sonunda biriken duygu, düşünce ve yorumlar büyük grupta toplanır, değerlendirilir. Büyük grupla çalışırken kolaylaştırıcının zaman yönetimine aktif biçimde dikkat etmesi çok önemlidir.

## Temel Yöntemler

### Beyin fırtınası yöntemi

 Bireysel düşünme/katkı alanıdır.

Bu yöntem, çeşitli fikirlerin ve görüşlerin başlangıçta herhangi bir düzen kaygısı gütmeden toplanmasını amaçlar. Grubun tüm üyeleri, belirli bir konuyla ilgili olarak akıllarına ilk gelen düşünceyi mümkünse bir kelime ya da çok kısa bir cümle olarak ifade ederler. Söylenen her şey bir sıralama olmaksızın duvar kağıdına ya da ekrana yazılır. Çağrışım akışının bozulmaması için herhangi bir kelimenin oraya neden eklendiğine ya da hangi anlama geldiğine dair soru, savunma ya da herhangi bir tartışmaya alan açılmayacağı önceden ifade edilir. Herkes sorgulanmadan ve yargılanmadan zihninden geçen her şeyi söyleyebilir. Böylece konuyla şu ya da bu biçimde ilişkili çok ve çeşitli sözcük birikir. Akışı kesildiğinde ya da süre dolduğunda beyin fırtınası durdurulur. yazılanların oluşturduğu bütüne bakarak değerlendirmeler yapılır.

Beyin fırtınası zihin açıcı bir yöntemdir. Aynı zamanda buzcı ve canlandırıcı işlevleri vardır. Belirli bir farkındalık oluşturabilir ancak tek başına beyin fırtınası ile öğrenme hedefine ulaşılmaz. Bunun için beyin fırtınasının arkasına hasat edilen veriyi ve düşünceleri işleyerek anlamlandırmayı sağlayan, ortaya konan dağınık fikir, duygu ve düşünceleri derleyip toparlayarak bir araya getiren bir başka egzersiz konarak derinleşmesi gerekir.

Bu sebeple beyin fırtınası antrenmanların ya da farklı bir konunun başında kullanılması tercih edilir. Antrenman ya da atölyelerde son ya da sondan bir önceki egzersiz beyin fırtınası olduğu takdirde katılımcılar canlandırılmış ancak sonuçsuz bırakılmış bir zihin durumuyla çalışmayı bitirirler ve bu sebeple zihinlerinde tamamlanmışlık hissine varmadan huzursuz ayrılırlar.

## Beyin fırtınasından sonra

- “Ne görüyorsunuz? Gördükleriniz size neler düşündürüyor?” sorusu ile genel bir hasat alınabilir. Ya da daha hedefe yönelik sorularla katılımcıların beyin fırtınasında birikenleri yorumlaması talep edilir.
- Antrenmanda hedeflenen amaç yönünde beyin fırtınasında açığa çıkanlar, benzerlikler, zıtlıklar, sebep-sonuç ilişkileri vb. gibi bağlarla gruplanabilirler ve oluşan resmin üzerine büyük grupta tartışma ya da başka egzersizler konarak ilerlenebilir.
- Bir puanlama sistemi oluşturularak katılımcıların verdiği puanların yığıldığı başlıklarla, üzerine çalışılacak en önemli başlıklar olarak tespit edilebilir.

Antrenörler beyin fırtınası ile nasıl ilerleyeceklerine dair farklı yöntemler de oluşturabilirler. Bu yöntem sayesinde grup konuya kolayca girebilir ve farklı bakış açılarıyla ileriye dönük düşünmeye teşvik edilebilir. Beyin fırtınasından çıkan sonuçlar ile ilgili olarak bir tartışma turu başlatılabileceği gibi çeşitli noktalar belirlenip küçük gruplarda tartışılabilir.

### Yöntemin olumlu katkıları

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


### Yöntemin zorlukları

- Zaman yönetimini zorlayabilir.
- Tartışma, ikili konuşmalar, sorular, açıklamalar ortaya çıkabilir.
- Bir sonuca erişmemesi durumunda görev yönelimli katılımcılar için rahatsız edici olabilir. Katılımcıların, konu hakkında deneyim sahibi olması gerekebilir.

## Vönteme karar verirken antrenörün değerlendirmesi gerekenler:

- Beyin fırtınası yaparken her bir katkı tüm katılımcılar tarafından duyulur.
- İnsanlar tekrar tekrar aynı ya da yakın anlamlı ifadeleri eklemeyi tercih etmezler.
- Herkesin odağı aynı noktada olduğu için, çağrışımlar, düşünceler uçlara pek savrulmaz; ana akım birkaç yaklaşımın etrafında döner.
- Kimi katılımcılar çok daha fazla katkı koyarken sesini ve yaklaşımını hiç duymadığımız katılımcılar olabilir.

## Anonim Kağıtlar / Paylaşım

 Bireysel düşünme/katkı alanıdır.

Yüz yüze yapılan bir antrenman içerisinde bu yöntemi kullanmak için katılımcılara küçük kağıtlar dağıtılır. Egzersizin gerektirdiği konu paylaşılarak katılımcılardan fikir, görüş ya da deneyimleri küçük kağıtlara yazmaları istenir. Aşağıdaki iki yoldan biri seçilebilir.

1. Katılımcılar bu kağıtları önceden hazırlanmış bir panoya yapıştırırlar.
  - Bu pano çeşitli başlıklar halinde düzenlenmiş olabilir ve katılımcılar bu başlıklara uygun biçimde kağıtları yapıştırırlar. Büyük grupla panoya bakarak neler gördükleri ve bunların katılımcılara neler düşündükleri üzerine konuşulur.
  - Katılımcılar karışık biçimde panoya kağıtları yapıştırır. Kağıtlar okunur ve aynı/benzer olanlar bir araya getirilerek az ve çok sayıda yazılanların neler olduğuna bakılarak grupça bir tartışma yürütülür.
2. Katılımcılar bu kağıtları bir keseye atarlar. Kесе katılımcılar arasında dolaştırılır ve her katılımcı bir kağıt seçer. (Kendi kağıdı gelmişse geri keseye atabilir ya da durumu açıklamadan elinde tutabilir.) Her bir katılımcı başkasının yazdığı kağıdı büyük grupla paylaşarak yorumlar.

## Vöntemin olumlu katkıları

---

- Anonimlik, duygu ve deneyim paylaşımını kolaylaştırır.
- Katılımcının zaman baskısı hissetmeden kendini ifade edebilmesine alan açar.
- Bireysel yaratıcılığa imkan sağlar.
- Katkıların paylaşılması için güvenli alan yaratır.
- Antrenman için hazır bulunuşluğu yükseltir.
- Merak unsuru içermesi bakımından motivasyonu yükseltir.
- Empati duygusunu güçlendirir.

## Vöntemin zorlukları

---

- Yazılı ifadelerde kendini rahat hissetmeyen katılımcılar için zorlayıcı olabilir.
- Yönerge tamamen anlaşılmadığında katılımcı konudan çok uzak bir paylaşımda bulunduğunu büyük grupla yapılan paylaşım sırasında fark edecektir.
- Panoda birikenlerin duyulması uzun sürerse enerji düşebilir.
- Panoda katılımcılarla birlikte düzenleme yaparken grup dinamiklerini takip etmek ve aynı anda zamanı yönetmek antrenör için zorlayıcı olabilir.

## Vönteme karar verirken antrenörün değerlendirmesi gerekenler

---

- Katılımcılar başkalarından etkilenmeden kendi başlarına katkı koyarlar.
- Aynı ve benzer ifadeler grubun eğilimlerini, yaklaşımlarını, bilgi ve beceri düzeyini açığa çıkarır.
- Anonimlik sayesinde uçlardaki ya da nadir yorumların çıkması kolaylaşır.
- Tüm katılımcılar katkı koyar.

## Serbest Tartışma

🗨️ Büyük grup çalışmasıdır.

Gerçekte tek başına bir yöntem olduğunu söyleyemeyiz. Bazı durumlarda ve kimi yöntemlerde grubun tamamının bir arada olması, bir meseleyi hep birlikte konuşması, duyması ve tüketmesi gerekir. Örneğin beyin fırtınasının sonunda olduğu gibi. Tanışma, grup anlaşması, egzersiz ve antrenman değerlendirmelerinde büyük grup bir arada serbest tartışma yürütür. Katılımcılar söz alarak tartışmaya katkı koyarlar. Ya da bir top veya başka bir yardımcı nesne konuşacak kişiye verilerek söz dolaştırılabilir.

Tartışma sürecine dair düşünme alanı açmak için aşağıdaki sorulardan faydalanılabilir:

- Tartışmada iyi giden neydi? Bunu nereden bilebiliyorsunuz?
- Tartışmada zor olan neydi, neden?
- Anlaşmazlıklar ya da çatışmalar nasıl ele alındı?
- Herkes katılım şansı yakaladı ya da katılıma davet edildi mi?

### Yöntemin olumlu katkıları

- Tüm grubun bir arada olması, konuşulanların herkesçe duyulmasını sağlar.
- Ortaklaşmalar ve fikir farklılıkları açığa çıkar.
- Egzersizi toparlamak ve bir sonraki egzersize bağlama fırsatı verir.
- Empati duygusunu güçlendirir.

### Yöntemin zorlukları

- Zamanı yönetmek zorlayıcı olabilir.
- Başkaları önünde kendini ifade etmekte rahat olan kişiler farkında olmadan grubu domine edebilir.
- Başkaları önünde konuşmakta zorlanan kişiler kendilerini ifade etme alanı bulamayabilirler.
- Konu dallanıp budaklanabilir. Antrenör bağlamda kalmakta zorlanabilir.
- Süre uzadığında grubun dikkati dağılabilir.
- Duygusal ve zihinsel olarak yorucu olabilir.
- İkili konuşmalar başlayabilir

## Vöneteme karar veririken antrenörün değerlendirmesi gerekenler

- Herkesin bir arada olacağı ve konuşulan her şeyi duyacağı bir yöntemdir.
- Herkes duyulamayabilir.
- Tüm katılımcılar hemfikir olmayabilirler.
- Büyük grupta ortaklaşılması (farklılıkların olduğu noktası dahil) tamamlanmışlık hissi verir.
- Grup dinamiğini büyük ölçüde olumlu etkiler.
- Çatışmalar açığa çıkabilir.

### Tur yöntemi

 Büyük grup çalışmasıdır.

Çember halinde büyük grupta buluşulur. Herkesin söz alması esasına dayanır. Büyük grup tartışmalarından farklı olarak her bir katılımcı tek bir kere söz alır. Bir tartışmayı tüketmek değil bir konudaki tüm pozisyonları duymak istiyorsak bu yöntemi kullanırız. Hızlı bir duygu yoklaması yapmak için de bu yöntemi kullanabiliriz. Zamanın dar olduğu ancak grupta herkesin fikrini duymamız gereken zamanlarda da bu yöntemi tercih ederiz. Bu yöntem tartışma açmak için değil bir tür yoklama yapmak için kullanılır. Uzun cevapları olan, kişileri tartışmaya iten bir konuda tur yöntemi yapılıyorsa bu hasattan sonra gerekli tartışma noktası saptanarak konu farklı yöntemlerle derinleştirilebilir.

İki biçimde uygulanabilir.

1. Kolaylaştırıcının sorusu üzerine bir kişi söz alır ve onun bir sağındaki ya da solundaki kişiyle devam ederek tüm çemberde herkes söz kullanır.
2. Kolaylaştırıcının sorusu üzerine bir kişi söz alır. Sonra söz almak isteyenler hazır oldukça söz alırlar. Tüm katılımcılar konuştuğktan sonra yöntem tamamlanır.

Tur yönteminde amaç her ne kadar herkesi duymak olsa da konuşmak istemeyen katılımcılar konuşmaya zorlanmazlar.

## Yöntemin olumlu katkıları

- Herkes konuşur, herkes duyulur.
- Zaman kısıtı olan durumlarda kullanılabilecek hızlı bir yöntemdir.
- Empati duygusunu güçlendirir.

## Yöntemin zorlukları

- Açık, net yönerge verilmediği takdirde serbest tartışma yöntemi alışkanlığıyla uzun uzadıya konuşmalar olabilir.
- Zaman baskısı kimi katılımcıların kendilerini açıklıkla ifade etmelerini zorlaştırabilir.
- Katılımcılar tek kelimelik cevaplara yönelebilirler ve bu bazen belirsizliklere sebep olabilir.

## Yönteme karar verirken antrenörün değerlendirmesi gerekenler

- Herkesin bir arada olacağı, herkesin katkı koyabileceği bir yöntemdir.
- Hızlıdır.
- Tartışma alanı değil ifade alanıdır.
- Planlanmasına ve oluşturulan soruya göre tamamlanmışlık hissi verebilir.
- Farklı fikirlerin hasadı için kullanılabilir.
- Grup dinamiğini büyük ölçüde olumlu etkiler.

## İki, Dört, Sekiz Yöntemi

🗨️ Bireysel düşünme / katkı, ikililerle düşünme, küçük grup ve büyük grupla çalışma alanıdır.

Tüm katılımcıların ortaklaşacağı kararlar ya da ilkeler belirlemek için çok faydalı bir egzersiz yöntemidir. Önce her bir katılımcıdan kendi fikri, bakış açısını maddeler halinde ifade etmesi istenir. Bunun için 5 dakika verilebilir. Sonra katılımcılar ikili gruplar oluşturur. Biraz önce yazdıklarını bir araya getirerek egzersizin hedefine uygun olacak biçimde belirli sayıda madde üzerinde ortaklaşmaları istenir. (Örnek yönerge: İkili grubunuzda

elinizdeki maddeler üzerinde tartışarak 4 madde üzerinde ortaklaşmaya çalışın.) Tartışma alanı olacağı için daha fazla süre verilmesi gerekir. Bu ortaklaşma maddelerin virgüllerle birbirine eklenmesi değildir. İkililer önceliklerine göre tercihler yaparak en geçerli buldukları maddeleri seçerler. Bir sonraki turda dörder kişilik gruplar oluşturulur ve bu sefer oluşan bu yeni grubun kendi önceliklendirdiği maddelerde ortaklaşması istenir. Sayı arttığı için biraz daha fazla zaman verilir. Bir sonrakinde 8 kişilik gruplar oluşturulur ve bu gruplardan çıkan sonuçlar grup sözcüleri tarafından büyük gruba sunulur. Sonuçlar büyük gruta tartışılır. Eğer mümkün ise tüm grubun üzerinde anlaştığı belli bir sayıda (ilk istenen sayıdan fazla olması yerinde olur) maddeye ulaşmaya çalışılır.

### Yöntemin olumlu katkıları

- Süreçte her katılımcının sözü duyulur ve sonuca kadar da şu veya bu biçimde ulaşır.
- Tartışmalar derinleşir. Net bir listeye ulaşılamasa da deneyimin kendisi grup için bir öğrenme alanı olur.
- Grup dinamiği güçlenir.
- Empati duygusunu güçlendirir.

### Yöntemin zorlukları

- Uzun zaman gerektirir. Zamanı yönetmek zorlayıcı olabilir.
- Küçük gruplarda dominasyon olabilir.
- Gruplar büyüdükçe tartışmadan düşünceler artar. Süre uzadıkça grubun dikkati dağılabilir ve enerji düşebilir.
- Büyük grupta net bir listeye ulaşamayabilir.
- Grupların tekrar tekrar oluşması lojistik bakımdan zorlayıcı olabilir.
- Büyük grupta serbest tartışma antrenör için zorlayıcı olabilir.
- Duygusal ve zihinsel olarak yorucu olabilir.

### Yönteme karar verirken antrenörün değerlendirmesi gerekenler

- Herkesin kendi katkısının değerli olduğunu yaşayarak deneyimlediği bir yöntemdir.
- Çok zaman gerektirir.



- Hareketli, biraz gürültülü ve yorucu bir egzersizdir. Arkasından ara vermek iyi olabilir.
- Büyük grupta ortaklaşmak tamamlanmışlık ve tatmin hissi verir.
- Grup dinamiğini büyük ölçüde olumlu etkiler.
- Çatışmalar açığa çıkabilir.

## Konum / Pozisyon Alma Yöntemleri

💬 Büyük grup çalışması

Katılımcılar sorulan sorunun cevabını mekanda bir pozisyon olarak vermiş olurlar. Tüm katılımcılar pozisyon aldıktan sonra özellikle uçlarda ve farklı biçimlerde konumlanmış olan katılımcılar neden orada bulunduğunu grupla paylaşır. Konum alma egzersizinde katılımcıların diğer paylaşımlarla birlikte buldukları konum hakkında tekrar düşünerek yerlerini değiştirebilecekleri mutlaka belirtilir. Söz aldıklarında bu düşünce akışından da bahsedebilirler.

Üç biçimde uygulanabilir.

1. **Barometre:** En bilinen konum alma yöntemidir. Yere düz bir çizgi çizilir, ip serilir ya da kağıt bant yapıştırılır. Bir uç "çok katılıyorum" diğer uç "hiç katılmıyorum" çizginin merkezi de "kararsızım/aradayım" olarak işaretlenir. Katılımcılardan verilen önermelere ne kadar katıldıklarını çizgiye göre aldıkları konumla ifade etmeleri istenir.
2. **İç içe çemberler:** Daha çok "Kendinizi neresinde/ne kadar yakın hissediyorsunuz?" sorusu için kullanılır. Katılımcılar hissettikleri mesafeyi merkez ve merkezden uzaklaşan çemberler üzerinde konum olarak ifade ederler.
3. **Serbest mekan:** Mekanda bir düzenleme yapılmadan katılımcıların sorunun cevabını konum olarak ifade ettikleri bir yöntemdir. "Kendinizi en güvende hissettiğiniz noktada istediğiniz biçimde konum alın." Kişiler mekanın iç yerleşimine, diğer insanların pozisyonlarına vb. göre kendilerini rahat hissettikleri bir konuma geçerler.

Konumlar alındıktan sonra özellikle farklı ya da uçlarda konum alan kişiler neden burada konumlandıklarına kendilerini ifade ederler. Egzersizin bitiminde büyük grupta mutlaka kısa bir değerlendirme almak gerekir. Soru önerisi: "Nasıl geldi?"

Yorucu bir egzersiz olduğu için arkasına hafif bir egzersiz konur ya da ara verilir.

## Vöntemin olumlu katkıları

---

- Tüm grubun bir arada olması, konuşulanların herkesçe duyulmasını sağlar.
- Üzerinde tartışılacak ortaklaşmalar ve fikir farklılıkları açığa çıkar.
- Hareket edilmesi grubu canlandırır, enerjiyi yükseltir.
- Mekan kullanımı ve görsellik öğrenmeyi derinleştirir.
- Pozisyon değiştirenlerin olması, değişime duyulan direnci kırma işlevi görür.

## Vöntemin zorlukları

---

- Zamanı yönetmek zorlayıcı olabilir.
- Başkaları önünde kendini ifade etmekte rahat olan kişiler farkında olmadan grubu domine edebilir.
- Antrenör bağlamda kalmakta zorlanabilir.
- Uçlarda pozisyon alan katılımcılar arasında ikili tartışmalar çıkabilir.
- Rekabetçi bir ortam oluşabilir.
- Antrenörden hakemlik yapması beklentisi oluşabilir.
- Süre uzadığında grubun dikkati dağılabilir.
- Zihinsel ve özellikle duygusal olarak yorucu bir egzersizdir.

## Vönteme karar verirken antrenörün değerlendirmesi gerekenler

---

- Herkesin bir arada olacağı ve konuşulan her şeyi duyacağı bir yöntemdir.
- Herkes duyulamayabilir ancak kendini ifade etmese bile aldığı pozisyon dolayısıyla görünür olur.
- Hangi pozisyonu aldığımız kadar bu pozisyonlarda kendimizi nasıl duyduğumuz ve başkalarına kendimizi nasıl ifade ettiğimizin önemini açığa çıkaran bir egzersizdir.
- Grup dinamiğini büyük ölçüde olumlu etkiler.
- Çatışmalar açığa çıkabilir.

## Istasyon Yöntemi

🗨️ Bireysel düşünme/katkı

Konu hakkında fikir, bilgi almak istenilen başlıklar mekanda farklı noktalara asılır. Bunlar sloganlar, kısa metinler, görseller, nesnelere olabilir. Katılımcılar bireysel olarak gezerek her bir istasyonda bunun için hazırlanmış kağıtlara o istasyonda sunulan parça ile ilgili kendisine sorulmuş olan yorumu yazar. Tüm katılımcılar bütün parçaların altına yorum yapmaya teşvik edilirler. Benzer ya da aynı yorumu yapmak yerine katılımcı kendisinin-kine benzeyen yorumun yanına "+1" yazabilir. Yazma ve işaretlemeler tamamlandığında istasyonlar bir araya getirilerek katılımcılara "Ne görüyorsunuz? Gördükleriniz size ne düşündürüyor?" soruları sorulur. Antrenör egzersizin bağlamına göre verileri ve tartışmayı yönlendirir.

Antrenör programın bağlamına uygun olarak bu çalışmayı ikili paylaşım alanı ya da küçük grup çalışması olarak yürütmeyi de tercih edebilir. Önceden belirlenen gruplar istasyonları beraber gezerek ortak bir yorumda anlaşarak bunu yazabilirler.

### Yöntemin olumlu katkıları

- Grubu hareketlendirir, canlandırır, enerjiyi yükseltir.
- Odaklanmayı sağlar.
- Görsellik ve hareketlilik öğrenmeyi derinleştirir.
- Bedensel kinestetik öğrenme stili olanlar için iyi bir öğrenme fırsatı yaratır.

### Yöntemin zorlukları

- "Yanlış" yapma kaygısı oluşabilir.
- İstasyonları gezme süreci uzun sürebilir.
- Az sayıda istasyon oluşturulabilir. (Dört taneden fazla istasyon, yazılanların değerlendirileceğini de düşünürsek katılımcıların dikkatlerinin dağılmasına ve yöntemden kopmalara sebep olur.)

### Yönteme karar verirken antrenörün değerlendirmesi gerekenler

- Mekan planlanan istasyon sayısına izin veriyor mu?
- Katılımcılar başkaları izlerken yorum yapmaktan rahatsızlık duyabilirler.
- Doğru-yanlış vurgusu yapmamaya özen göstermek gerekir.
- Toparlarken hayal kırıklığı yaşanıp yaşanmadığı kontrol etmek gerekir.
- Duyguların ifadesine ayrıca bir alan açılabilir.

## Sergi Yöntemi

💬 Bireysel düşünme/katkı

İstasyon yöntemine benzemekle birlikte daha az yapılandırılmış, serbest bir yöntemdir. Katılımcılar antrenörlerin hazırladığı görseller, alıntılar gibi çok sayıda “eserin” sergilendiği mekanda gezinir ve antrenörün sorduğu soruyu kendileri için karşılayan parçayı seçer, alır ya da işaretler. Büyük grup çembere yerleştiğinde antrenör hangi eserleri neden seçtiklerini sorarak tartışmayı başlatır.

Antrenör programın bağlamına uygun olarak bu çalışmayı ikili paylaşım alanı ya da küçük grup çalışması olarak yürütmeyi de tercih edebilir. Önceden belirlenen gruplar sergiyi birlikte gezerek kendilerini ifade ettiğini düşündükleri bir eser üzerinde hemfikir olabilirler.

### Yöntemin olumlu katkıları

- Grubu hareketlendirir, canlandırır, enerjiyi yükseltir.
- Odaklanmayı sağlar.
- Görsellik ve hareketlilik öğrenmeyi derinleştirir.
- Yaratıcılığı harekete geçirir.

### Yöntemin zorlukları

- Katılımcılar tek bir tercih yapmakta zorlanabilir.
- Aynı parçalarda beklenmedik yığılmalar olabilir. Bu da tartışmada derinleştirilecek yeni bir alan açar.

### Yönteme karar verirken antrenörün değerlendirmesi gerekenler

- Mekan sergi düzeneğine izin veriyor mu?
- Duyguların ifadesine ayrıca bir alan açılabilir.

## Yardımcı Nesne Kullanılan Egzersizler

💬 Bireysel düşünme/katkı, ikililerle, küçük grup ve büyük grupla çalışma alanı

Yardımcı nesne kullanmak grubun enerjisini ve odaklanmasını genellikle artırır. Serbest tartışmada grubun söz alma biçimine bir top eklemek gibi. Çoğunlukla tanışma, buz-kırıcılar, canlandırıcılar, değerlendirme gibi kısımlarda ve grup dinamiğini yükseltmek amacıyla yapılan oyun ve egzersizlerde kullanılır. Kimi zaman önceden planlanmadığı halde grup enerjisinin çok düştüğü ve molaya değil hareketlenmeye ihtiyaç olduğu tespit edilirse spontane olarak bu tür kısa bir oyun kurulabilir. Şu biçimlerde uygulanabilir:

- 1. Bireysel:** bir nesne bulup getirme, seçme, bir nesneyi anlatma.
- 2. İkili çalışmalarda:** bir nesneyi düşürmeden hareket etmek, birbirine vermek, saklamak, bulmak vb.
- 3. Küçük grup çalışmalarında:** Nesne seçmek, nesneyi dönüştürmek, düşürmemek, birlikte hareket ettirmek vb.
- 4. Büyük grup çalışmalarında:** Nesneyi metafor olarak kullanmak, birbirine vermek, atmak, düşürmemek, hareket ettirmek vb.

İhtiyaca göre bu kullanımlar çeşitlenebilir. Nesne seçiminde güvenliğe dikkat edilmesi, kırılmayacak, kesici olmayacak bir nesnenin seçilmesi önemlidir. Çalışmanın/oyunun sonunda kısa bir değerlendirme yapmak grup dinamiğini güçlendirmek ve öğrenmeyi derinleştirmek için yararlı olur.

### Yöntemin olumlu katkıları

- Grubu hareketlendirir, canlandırır, enerjiyi yükseltir.
- Eğlencelidir.
- Odaklanmayı sağlar.
- Bedensel kinestetik öğrenme stili olanlar için iyi bir öğrenme fırsatı yaratır.
- Sezgisel öğrenme sağlar.

### Yöntemin zorlukları

- Eğlenceli ortamın oluşması diğer egzersize geçiş süresini biraz uzatabilir.
- Bedensel oyunlardan hoşlanmayan katılımcılar rol almakta istekli olmayabilir.
- Performans kaygısı oluşabilir.

## Vönteme karar verirken antrenörün değerlendirmesi gerekenler

---

- Grubun hareket etme ihtiyacını karşılar.
- Hareket başlamadan önce yönergenin açıklıkla verildiğinden emin olmak gerekir.
- Erişilebilirliği kontrol etmek gerekir. Önceden bilinmeyen bedensel engel durumuna göre bir B planı ile hazırlıklı olmak gerekir.
- Antrenör kullanılmasına karar verilen nesnenin hazır bulundurulduğundan emin olmalıdır.

## Sunum

💬 Bireysel düşünme/katkı alanı

Sunum çoklukla büyük grup içerisinde gerçekleştirilir. Kendi başına bir egzersiz olarak değerlendirilmez ancak bir çok egzersizin içerisinde kullanılabilen bir yöntemdir.

İki biçimde uygulanabilir:

1. **Antrenörün yaptığı sunumlar:** Bu sunumlar program akışı içerisinde çoğunlukla bir egzersizin içinde yer alacak şekilde önceden planlanmış veri, bilgi, durum paylaşım alanlarıdır. Antrenör sunumda kullanmak üzere dijital ortamda ya da baskı, çizim gibi önceden hazırladığı görselleri kullanabilir ya da sunumu yaparken anlatımını görselleştirebilir. Sadece kendi anlatımıyla yetinmez, en azından en önemli spot ifadeleri görsel olarak paylaşarak kalıcı öğrenme sağlar. Sonunda hızlı bir "ne düşünüyorsunuz?" turu dönmek yararlı olur.
2. **Katılımcıların yaptığı sunumlar:** Katılımcılar küçük grup çalışmalarının çıktılarını gerek büyük grup içerisinde gerek pazar yeri, açık alan teknolojileri gibi yöntemler içerisinde sunum yaparak paylaşırlar.

## Vöntemin olumlu katkıları

---

- Açık, net, teorik gerçekleri, verileri, olguları hızlıca gruba vermeyi sağlar.

## Vöntemin zorlukları


---

- Odağı tutmak zor olabilir.
- Antrenman yöntemleri arasında en az etkileşimli olan yöntemdir.

## Yönteme karar verirken antrenörün değerlendirmesi gerekenler

- Sunum yöntemini, başka bir yöntem kullanarak bilgiyi karşı tarafa geçiremiyorsak seçmek gerekir.
- Hızlı ve kolay bir yöntemdir.
- Kısa tutmak gerekir
- Soru cevap alanı açmak gerekir.

## Akvaryum

 Bireysel düşünme/katkı alanı, büyük grup çalışması

Bu yöntemde grup, 2 küçük gruba bölünür. Bir grup iç çemberde bir görevi veya bir tartışmayı yaparken dış çemberdeki diğer grup gözlem yapar ve süreci not alır.

İki biçimde uygulanabilir:

1. Büyük grubun tüm katılımcıları sayıca eşit iki gruba bölünür. Birinci grup iç çemberde merkeze dönük olarak oturur. İkinci grup ise dış çemberde onlara dönük olarak oturur. İç çemberde konu tartışılırken dış çemberdekiler söze karışmaz. Gözlem yapar ve not tutarlar. Daha sonra gruplar yer değiştirir ve bu sefer dış çemberdeki grup tartışırken daha önce tartışmış olan grup gözlemci olur. (Kimi durumlarda, özellikle yeterli zaman varsa, gruplar önceden birbirinden ayrı yerlerde tartışmayı kendi içlerinde yapabilir. Daha sonra diğer grup gözleminde tartışmayı tekrarlayabilirler.)
2. Katılımcılar çember şeklinde oturur. Çemberin ortasına üç tane sandalye yerleştirilir. Tartışma için bir konu belirlenir. Üç gönüllü katılımcı seçilir ve bu sandalyeye oturur. Sadece oturan katılımcılar konuyu tartışabilirler. Her birinin üçer dakikalık iki kez konuşma hakkı vardır ve ikinci konuşma hakları tüm katılımcılar birer kez konuştuğundan sonra başlar. Eğer dış daireden bir katılımcı konuşmak isterse sandalyede oturan bir ve en az bir kez konuşmuş bir katılımcı seçer ve omzuna dokunarak onunla yer değiştirmek istediğini belli eder ve yer değiştirirler. Tartışmanın ne zaman biteceği antrenörün kararına bağlıdır.

Egzersiz kapanışını yapmadan önce büyük grupla bir araya gelinerek bir değerlendirme alınabilir. Soru önerisi: *"Sizce nasıl geçti?"*

## Yöntemin olumlu katkıları

- Hareketli bir yöntemdir.
- Katılımcılar hem tartışmacı hem gözlemci pozisyonunda bulunabilirler.
- Katılımcılara duyduklarını sindirmek için zaman verir.
- Empatiyi güçlendirir.

## Yöntemin zorlukları

- Katılımcılar tartışmayı izlerken çok fazla pasif kalabilirler.
- Konu dağılabilir veya odaktan sapabilir.
- İzleyenlerin varlığı tartışmacıların gerilim hissetmesine sebep olabilir.
- Yöntemin ikinci uygulanma biçimindeki değişmeli katılım rahatsız edici olabilir.

## Yöntemi Seçerken Akılda Tutulması Gerekenler

- Zaman yönetimini pasif izleyicilerin çalışmadan kopmayacağı biçimde ayarlamak gerekir.
- Derinlemesine tartışılacak bir konu seçmek gerekir.
- Duygusal ve zihinsel olarak yorucu bir yöntemdir.
- Antrenörün olabildiğince müdahale etmemesi beklenir.
- Grup içerisindeki olası gerilimleri tespit edebilmek için antrenörün çok iyi odaklanması ve takip etmesi gerekir.

## Pazar Yeri (Fuar Alanı) Yöntemi

 Bireysel düşünme/katkı, küçük grup ve büyük grupla çalışma alanı

Pazar yeri bir sunum, tartışma ve geri bildirim alanıdır. Özellikle çok büyük gruplarda, uzun süreli küçük grup çalışma sonuçlarının tüm grupla paylaşılması için tasarlanmıştır. Bu yöntemde, küçük grupların belli bir konu üzerine yaptığı tartışma ve/veya getirdikleri önerilerin büyük grupla paylaşılabilmesi için büyük bir alan belirlenir. Her küçük grup, büyük gruba sunmak istediklerini

görsel araçlar (fotoğraf, boyamalar, zihin şemaları, listeler, duvar kağıtları vb.) üzerinde çalışır. Daha sonra bu yöntem için belirlenen alanda sunumları için "pazar tezgahları"



hazırlanır. Her küçük gruptan bir veya iki kişi kendi gruplarının “tezgahından” sorumlu olur ve yapılan sunumun başında soru/cevap gerekirse diye bir süre bekler. Katılımcılar serbestçe dolaşarak her bir standı ziyaret eder. Her standda bir katılımcı ya da bir küçük grup sunum yapar. Dolaşan katılımcılar, sunumları dinler, sorular sorar, yorum yapar veya ek bilgiler alırlar. Ayrıca fikir alışverişinde, geri bildirimde bulunur ve ilgili konularda tartışmalar yapar. Son olarak, tüm grup bir araya gelir ve her bir standdan elde edilen bilgi, görüş ve geri bildirimleri paylaşır.

### Yöntemin olumlu katkıları

- Tezgahların hazırlanması küçük grup tartışmalarının sonuçlarına somutluk kazandırır.
- Katılımcılar, farklı fikirleri sohbet ederek keşfeder ve birbirlerinden öğrenir.
- Her katılımcı farklı bir bakış açısı getirerek grup içindeki çeşitliliği artırır.
- Etkileşim anında ve hızlıdır.
- Görsel materyaller ve farklı sunumlar, yaratıcılığı teşvik eder.
- Katılımcılar kendi ilgi alanlarına uyan konulara daha fazla zaman ayırabilir.

### Yöntemin zorlukları

- Çok fazla stand olduğunda, katılımcıların her standı yeterince keşfetmesi ve tartışması için uygun zaman olmayabilir.
- Bazı katılımcılar belirli bir konuya ilgi göstermeyebilir.
- Standlar arasında rekabetçi bir yaklaşım oluşabilir.

### Yöntemi Seçerken Akılda Tutulması Gerekenler

- Geniş zaman gerekir.
- Görsel materyallerin oluşturulabilmesi için çeşitli malzemenin hazır bulundurulması gerekir.
- Bu yöntem, farklı fikirleri paylaşmak, tartışmak ve anlık geri bildirim almak için idealdir.
- Katılımcıların yaratıcı düşüncelerini ve diğerlerinin görüşlerine açık olmalarını sağlar.
- Tüm grubun sıkışmadan yerleşebileceği ve gezebileceği bir alana ihtiyaç vardır.

## Dünya Kahvesi

💬 Bireysel düşünme/katkı, küçük grup

Bu yöntem basit, etkili ve esnek bir formatta büyük sayıdaki grupların çalışmaları üzerinden birbirleriyle iletişim kurmasına imkan tanır. Dünya kahvesi, çok çeşitli ihtiyaçlar için kurgulanabilir: problem çözme, planlama, işleyiş belirleme, deneyim paylaşımı, proje geliştirme, vb. Konu, kişi sayısı, amaca göre davet, mekan tasarımı, soru biçimi belirlenir. Yöntem şu aşamalarla ilerler:

“Özel” bir ortam yaratmak için mekan çoğunlukla bir kafe gibi tasarlanır. Örneğin, küçük grupların oturabileceği masa ve sandalyeler hazırlanır. Bu masalara renkli kalemler, kağıtlar, sunum kağıtları, çiçekler ve konuya özel başka nesnelere konabilir. İdeal olarak her masada 4 en fazla 5 sandalye bulunur. Her masanın konusu farklı olarak planlanır ve bir etiket/kağıt ile masanın üzerine konulur.

Ev sahibi/antrenör sıcak bir hoşgeldinle karşılama yapar ve Dünya Kahvesi sürecinin nasıl işlediğini ve hangi bağlam üzerine çalışılacağını anlatır; başlamadan önce katılımcılar içecek, atıştırmalık alabilir. Rahat olmaları sağlanır.

Her masaya yerleşen grup antrenörün işaretiyle birlikte o masanın konusu hakkında 20 dakikalık bir tartışma yürütür ve bu tartışmayı tercih ettikleri bir biçimde, maddeler halinde, zihin haritası kullanarak notlandırır. 20 dakika dolduğunda antrenörün işaretiyle birlikte her grup kendi masasını bırakarak bir yandaki masaya geçer. Gruplar diğer masaya geçerken, yeni gelecek gruba bir önceki turdaki tartışmalarını aktarmak için bir “ev sahibi” bırakmayı seçebilir ya da seçmeyebilir. Bırakılan grup üyesi aktarım yaptıktan sonra kendi grubuna katılabilir. Ya da grup antrenörün soracağı soru ile başka bir açıdan konuyu tartışabilir. Yine de grubu, bir önceki grubun bıraktığı fikir/proje/tartışma üzerine ekleme yaparak ilerlemeleri konusunda teşvik etmek faydalı olur.

Antrenör her yer değiştirmede gruplara önceden hazırladığı soruları sorar. Aynı sorular birden fazla tur için kullanılabilir veya birbirini tamamlayıcı şekilde tasarlanabilir. Sorular, masadaki konu başlıkları üzerine tartışmaya odaklanmaya veya yön vermeye yardımcı olacak biçimde tasarlanır.

Antrenörün planladığı ya da grup dinamiğinin izin verdiği sayıda tur yaptıktan sonra gruplar son kalktıkları masa adına sunum yapmak üzere büyük gruba dönerler. Grup sözcüleri masanın konusu ile ilgili aktarımlarını yaparlar. Diğer gruplardan katkı ve geri bildirim alırlar.

## Yöntemin olumlu katkıları

- Hareketli ve eğlenceli bir yöntemdir.
- Katılımcılar, her masada konuya odaklanarak derinlemesine tartışma yapabilirler.
- Katılımcılar, her yeni masada önceki gruptan kalan tartışmalara dair fikir edinerek tartışmalarını zenginleştirebilirler.

## Yöntemin zorlukları

- Hareketlilik gürültülü ve yorucu olabilir.
- Gruplarda konu hakkında daha bilgili ya da girişken kişiler grubu domine edebilir.
- Konular her katılımcı için aynı derecede cazip olmayabilir.
- Zaman yönetimi zorlayıcı olabilir.

## Yöntemi Seçerken Akılda Tutulması Gerekenler

- Geniş zaman ihtiyacı
- Değerlendirme sürecinde grubun enerjisi düşmüş olabilir. Bir aradan sonra büyük grupta değerlendirme alanı açılabilir.
- Mekanın uygun biçimde düzenlenebilmesi için yeterli masa ve alan olması gerekir.
- Tartışmaların verimli geçmesi için konu ile grubun deneyimi ve bilgisi uyuşmalıdır.

## Açık alan teknolojileri

 Bireysel düşünme/katkı

Açık Alan Teknolojileri, büyük grupların karmaşık meseleleri tartışmasına olanak tanıyan, kendi kendini organize eden bir yöntemdir. Antrenör ortaya antrenmanın bağlamıyla ilişkili geniş çerçeveli bir konu atar. Katılımcılar bu konuyla ilgili tartışılmasını istedikleri başlıkları herkesin görebileceği bir yere yazarlar. Oluşan başlıklar listesinde tartışmak istedikleri başlıkların altına katılımcılar isimlerini yazarak o başlığı tartışan gruba dahil olurlar. Tüm başlıkların altına isim yazılması gerekmez.

Seçilen başlıklar altında gruplar mekana dağılarak tartışmalarına başlar. Başlığı görünür bir biçimde yazmaları gerekir ki ziyarete gelenler hangi başlığın tartışılmakta olduğunu bilsinler. Açık alan teknolojileri yönteminin en çarpıcı yanı bu ziyaretlerdir.

İki ayak yasası; katılımcılara kendi ilgi ve katkılarına göre hareket etme özgürlüğü tanır. Bu yasa şunu ifade eder: “Eğer bir başlığın altında yapılan tartışmada senin için anlamlı bir şey olmuyorsa ya da katkı sunamıyorsan, iki ayağını kullanarak başka bir yere geçebilirsin”. Bu kurala yasa denmesinin sebebi katılımcıların bir sohbetin kendi deneyimlerine bir şey katmadığını hissettiklerinde orayı terk etmelerinde bir sakınca olmadığını vurgulamaktır ve bunun için kötü hissetmelerine gerek yoktur. Yani katılımcılar gezinmek için bir gerekçe bulmak zorunda değildir. Bu yasa, açık alan teknolojilerinin *kendiliğinden örgütlenme ve katılımcı özerkliği* ilkelerine dayanır.

Tartışmalar sürerken tüm katılımcılar kendi istedikleri diğer grupları ziyaret edebilirler. Bu ziyaret hali iki farklı rolü içerir: Arılar ve kelebekler. Arılar, farklı gruplar arasında dolaşarak fikirleri birbirine taşırlar. Kelebekler, tartışmaya aktif olarak katılmadan dolaşarak gözlem yaparlar. Katılımcılar kimi zaman arı, kimi zaman kelebek olmayı tercih edebilirler.

Bu ziyaret ve gezinme hali Açık Alan Teknolojileri yönteminin dört ana kuralı ile, sürecin kendiliğinden örgütlenmesine ve katılımcıların özgürce etkileşimde bulunmasına olanak sağlar:

- 1. Gelenler, doğru kişilerdir:** Bir tartışmaya katılan herkes, o konuyla ilgilenen ve katkı sunabilecek en uygun kişilerdir. Katılımcı sayısının az ya da çok olması önemli değildir; önemli olan, orada bulunmayı seçen kişilerin sürece katılımıdır.
- 2. Ne zaman başlarsa, o zaman doğrudur:** Yaratıcılık ve öğrenme süreçleri belirli bir zaman dilimiyle sınırlandırılmaz. Önemli olan, konunun doğal akışında gelişmesi ve katılımcıların ilgisine göre şekillenmesidir.
- 3. Ne olursa, o olur:** Sürecin nasıl gelişeceği önceden kestirilemez. Beklentileri bırakıp, o an ortaya çıkan fikirleri ve etkileşimleri kabul etmek, sürecin verimli geçmesini sağlar.
- 4. Bittiğinde biter:** Bir konu doğal olarak tükenirse veya katılımcılar konuşacak bir şey kalmadığını hissederse, süreci zorla uzatmaya gerek yoktur. Aynı şekilde, eğer tartışma devam ediyorsa, belirlenen sürenin dışına taşabilir. Esneklik, sürecin en önemli unsurlarından biridir.

Bu kurallar, açık alan teknolojilerinin kendiliğinden örgütlenen, esnek ve katılımcı merkezli yapısını destekler.

Tartışmalar tükendikten sonra “Nasıl geçti?” sorusu ile büyük grupta buluşulur.

## Yöntemin olumlu katkıları

---

- Esnek ve katılımcı merkezlidir.
- Konu başlıklarını katılımcılar kendileri seçer.
- Hareketli ve eğlencelidir.
- Konularla ilgili olduğu kadar örgütlenme ile ilgili de sezgisel öğrenme sağlar.

## Yöntemin zorlukları

---


- Hareketlilik gürültülü ve yorucu olabilir.
- Kimi konular derinlemesine tartışılmayabilir.
- Kelebek rolünü tercih edenler bir süre sonra egzersizden kopabilir.
- Konular her katılımcı için aynı derecede cazip olmayabilir.
- Zaman yönetimi zorlayıcı olabilir.

## Yöntemi Seçerken Akılda Tutulması Gerekenler

---

- Geniş zamana ihtiyaç vardır.
- Mekanın açık alan teknolojileri yöntemine uygun olması gerekir.
- Özellikle katılımcı sayısının fazla olduğu ve çeşitli bakış açılarıyla gelen gruplar için uygundur.
- Katılımcıların, kendi gündemlerini oluşturabilecek kadar bilgi ve deneyim sahibi ve aynı zamanda açık fikirli olmaları gerekir.
- Yöntem, belirli bir soruna çözüm ararken ya da yaratıcı çözümler geliştirmek için kullanışlıdır.
- Etkili olmakla birlikte dağınık bir yöntemdir. Bir antrenman sürecinin son egzersizi olarak kullanılması tercih edilmez. Arkasından hasat amaçlı bir başka egzersiz yapmak gerekebilir.
- Tartışmaların verimli geçmesi için genel başlık ile grubun deneyim ve bilgisi uyusmalıdır.

## Hikaye Anlatımı Yöntemi

 Bireysel düşünme/katkı, küçük grup

Antrenör, belirlenen konuya uygun bir hikâye seçer veya yaratır. Katılımcıların ilgisini çekecek, duygusal bağ kurabilecekleri ve onları düşünmeye teşvik eden hikayeler seçilir. Hikâye, etkili bir şekilde anlatılır. Ses tonu, jestler ve beden dili kullanılarak anlatım zenginleştirilir. Gerekirse görseller, müzik veya nesnelere desteklenebilir. Hikâye anlatımı bittikten sonra, katılımcılara hikâye hakkında düşünmeleri için zaman verilir.

Bundan sonra iki biçimde uygulanabilir:

- 1. Büyük grupta serbest tartışma:** Hikâyenin uyandırdığı duygular, sorular veya hikâye ile bağlantı kurdukları kişisel deneyimler üzerine konuşulur. Katılımcılar, hikâyedeki olaylar, karakterler ve mesajlar üzerine konuşarak, hikâyenin ana fikrini ve bağlantılı temaları keşfederler. Hikâyenin ele alınan konularla nasıl ilişkilendirilebileceği üzerine tartışmalar yapılır. Tartışmaların sonunda, katılımcılara hikâyeden nasıl ilham aldıkları veya hangi eylemleri teşvik ettiği sorulur.
- 2. Küçük grup çalışması:** Hikayedeki farklı yönler, olaylar, farklı karakterler, yaklaşımlar, mesajlar küçük gruplara dağıtılarak aralarında tartışmaları istenir. Sonra büyük gruba gelerek sunum yaparlar. Büyük gruptan katkılar alınarak egzersiz tamamlanır.

### Yöntemin olumlu katkıları

- Katılımcılar hikaye üzerinden konuyla bağ kurarlar.
- Zihinde kalıcı bir öğrenme yöntemidir.
- Dolaylı düşünme ve sezgisel kavrayış sağlar.

### Yöntemin zorlukları

- Katılımcıların ilgisini çekecek bir hikâye seçilememesi durumunda enerji düşer.
- Hikaye anlatıcılığı performansı antrenör için zorlayıcı olabilir.
- Yöntemin kendisi her katılımcı için aynı derecede cazip olmayabilir.

## Vöntemi Seçerken Akılda Tutulması Gerekenler

- Antrenmanın içeriği, katılımcıların yaş grubu, ilgi alanları ve deneyimleri, hikâyenin içeriğini belirlemede önemli bir faktördür.
- Hikâye, verilmek istenen mesajla uyumlu olmalı ve anlatımın sonunda tartışma yaratabilecek unsurlar içermelidir.
- Hikâyenin nasıl anlatılacağı önceden planlanmalı ve destekleyici araçlar (görseller, ses efektleri vb.) gerekiyorsa hazırlanmalıdır.
- Hikâyenin kısa tutulması gerekir. Uzadığı takdirde katılımcılar hikâyeden kopabilir.

## Canlandırma

 Bireysel Düşünme/katkı alanı

Antrenör canlandırma için gönüllüler olup olmadığını sorar. Gerekli sayıdaki gönüllüye ulaşıncaya hazır senaryoları bu gönüllülere vererek büyük grubun bulunduğu yerin dışında bir yerde birkaç dakika prova yapmalarını ister. Hatta antrenör bu provalara eşlik ederek gerekli olan ton ve vurgu konusunda grubu yönlendirir.

İki biçimde uygulanabilir:

1. Antrenör farklı ekiplere aynı senaryoları vererek canlandırma yapmalarını ister.
2. Antrenör aynı senaryonun farklı versiyonlarını vererek aynı grubun canlandırmasını ister.

Canlandırmalar yapıldıktan sonra öğrenme hedefine uygun sorularla büyük grupta ne gördükleri ve bu gördüklerinin ne düşündüğü ve neler hissettirdiği üzerine konuşulur. Gönüllü oyunculara canlandırma sırasında nasıl düşünüp hissettiklerini söylemeleri için ayrıca alan açılır.

Bu yöntem kullanılırken role girmek ve rolden çıkmak için teatral araçlar kullanılabilir. Perdeden geçmek, selam vermek gibi. İzleyicilerden yorum yaparlarken karakterin adı yerine oynayan kişinin adını kullanmamaları özellikle rica edilir. Eleştirel yorumların o katılımcıya yapılmaması için antrenör ve izleyiciler mutlaka özen göstermelidir. Ayrıca canlandırma tamamlandıktan sonra kişilere rolünün adıyla şakalar yapılmasının önlenmesi gerektiği unutulmamalıdır.

## Vöntemin olumlu katkıları

- Katılımcılar konuyla bağ kurarlar.
- Zihinde kalıcı bir öğrenme yöntemidir.
- Dolaylı düşünme ve sezgisel kavrayış sağlar.
- Katılımcıların odaklanması kolaydır.
- Grup dinamiğini güçlendirir.

## Vöntemin zorlukları

- Katılımcılar performans kaygısı yaşayabilir
- "Daha iyi oyunculuk" üzerine rekabet atmosferi oluşabilir.
- Gönüllü oyuncuların hazırlık sürecinde bekleyen grubun enerjisi düşebilir.
- Kişiler içinde buldukları rollerin davranışlarını etik/doğru bulmadıkları için zorlanabilirler.

## Vöntemi Seçerken Akılda Tutulması Gerekenler

- Rol ile oyuncunun mutlaka ayrıştırılması gerekir.
- Karmaşık oyunlar değil basit diyaloglara dayalı kısa canlandırmalar planlanır.
- Senaryo açık, net olmalıdır. Planlanan tartışma konusu dışında dikkat dağıtıcı öğeler, vurgular, ayrıntılar tartışmanın etkisini ketler.
- Ufak tefek dekor ve aksesuar bulundurarak egzersizin etkisi artırılabilir.

## Rol oyunları

### Küçük grup çalışması

Katılımcılara verilen konu özelinde bir senaryo yaratıp oynayacakları söylenir. Katılımcılar gruplara ayrılır. Rol almak istemeyen katılımcılar senaryo geliştirmek ya da oyunu çıkarmak için yardımcı başka roller alabilirler. Antrenör her birinde ihtiyaca göre aynı ya da farklı biçimde ortaya konmuş senaryo teması ve egzersiz için gerekli olan birkaç noktanın net ifade edildiği çalışma kağıtlarını gruplara dağıtır. Daha sonra küçük gruplar prova yapmak için belirli bir süre boyunca mekanda birbirinden farklı noktalara dağılırlar. Mekanda çeşitli nesnelere dekor ve aksesuar olarak faydalanabilecekleri söylenir. Provalarını yapan gruplar sırayla büyük grup karşısında oyunlarını ortaya koyarlar.



Canlandırma yönteminde olduğu gibi bu yöntem kullanılırken de role girmek ve rolden çıkmak için teatral araçlar kullanılabilir. Perdeden geçmek, selam vermek gibi. İzleyicilerden yorum yaparlarken karakterin adı yerine oynayan kişinin adını kullanmamaları özellikle rica edilir. Eleştirel yorumların o katılımcıya yapışmaması için antrenör ve izleyiciler mutlaka özen göstermelidir. Ayrıca rol oyunu tamamlandıktan sonra kişilere rolünün adıyla şakalar yapılmasının önlenmesi gerektiği unutulmamalıdır.

Antrenör egzersiz hedefine uygun sorularla yorumları ve değerlendirmeleri toplar. Hazırlık süreçlerinde örgütlenmelerine dair sorular sorarak şiddetsizlik ve örgütlenme üzerine ayrıca bir düşünce hasadı yapılabilir.

### Yöntemin olumlu katkıları

---

- Hareketli, eğlenceli ve yaratıcı bir yöntemdir.
- Zihinde kalıcı bir öğrenme yöntemidir.
- Dolaylı düşünme ve sezgisel kavrayış sağlar.
- Katılımcıların odaklanması kolaydır.
- Grup dinamiğini güçlendirir.

### Yöntemin zorlukları

---

- Katılımcılar performans kaygısı yaşayabilir.
- "Daha iyi oyunculuk" üzerine rekabet atmosferi oluşabilir.
- Büyük grupta yorumları yönetmek üzere toparlanmak zaman alabilir.

### Yöntemi Seçerken Akılda Tutulması Gerekenler

---

- Rol ile oyuncunun mutlaka ayrıştırılması gerekir.
- Sürelere uymayı sağlamak çok önemlidir.
- Gruplara verilen metinler net olmalıdır.
- Ufak tefek dekor ve aksesuar bulundurmak egzersizin etkisini artırır.

## İlgi/Destek Grupları

### Küçük grup çalışması

Antrenman içerisinde büyük grupla ortaya konan bir egzersiz yöntemi değil, antrenmana paralel yürüyen ve bilgi, duygu ve deneyim paylaşımı ve tartışma alanı açarak antrenmanda yaşananları sindirmeye ve içselleştirmeye yarayan bir destek sistemidir. Özellikle iki gün ve daha fazla süren antrenmanlarda kullanılır.

Antrenmanlar hem bedensel, hem zihinsel hem de duygusal olarak bazen yorucu olabilir. Antrenman grubuyla uzun süreli bir arada olmak, sürekli etkileşim halinde olmak, bir egzersizden diğerine geçmek, dinlenme ve yemek molalarına rağmen fazla gelebilir.

İlk gün tercihen rastgele oluşturulan ilgi/destek grupları belirli ya da serbest zamanlarda bir araya gelerek duygu, düşünce ve deneyimlerini paylaşır, zihinlerinde yarım kalan tartışmaları yürütür ve birbirlerinden beslenirler.

Böyle bir etkileşimi ilk kez deneyimleyecek bir grup için antrenmanlardan sonra belirli bir süreyi sadece ilgi/destek grubuna ayırmalarını planlamak yöntemin işlevini yerine getirmesini kolaylaştırır.

### Yöntemin olumlu katkıları

- Akran öğrenmesi gerçekleşir.
- Zaman bulunamamış soruların yanıtlarını bulmasını sağlayabilir.
- Tartışmaların derinleşmesini ve tükenmesini sağlar.
- Sürekli bir arada hareket etmenin yaratabileceği gerilimi paylaşmayı ve azaltmayı sağlar.
- Grup dinamiğini güçlendirir.

### Yöntemin zorlukları


- Küçük gruplar içerisinde kimyası tutmayan kişiler olabilir. Bu da yöntemin katılımcılara olumsuz etkisi olmasına sebep olabilir.
- Antrenman sürecinde yorulan katılımcılar için ilgi/destek grubu ayrıca bir yorgunluk olarak algılanabilir.

## Yöntemi Seçerken Akılda Tutulması Gerekenler

---

- İlgi/destek grubuna zaman ve yer gösterilmesi gerekir.
- Grupları rastgele oluşturmak için çekiliş gibi araçlar kullanmak gerekir.
- Gruplardan kendi aralarında ayrıca bir grup anlaşması yapmaları istenebilir.
- İlgi/Destek grupları otonom hareket edebilmelidir. Antrenör talep gelmedikçe müdahale etmez.
- İlgi/destek grupları arasında rekabet atmosferi oluşmasına karşı dikkatli olmak gerekir.
- Antrenman kapanışında ilg/destek gruplarının kendi içlerinde bir kapanış yapabilmeleri için ayrıca bir alan açılabilir.

## İkili Eşleşme Sistemi (Buddy System)

 İkili deneyim paylaşımı alanı

İlgi/destek gruplarının rolünü ikili gruplar üstlenir. İkililer antrenmanın başlangıcında çekilişle belirlenebilir. Her gün değişebilir ya da aynı kişilerle devam edebilir.

İki kişilik destek sistemleri daha az zamana ihtiyaç duyar. İletişim daha hızlı ve yoğun olabilir.

### Yöntemin olumlu katkıları

---

- Akran öğrenmesi gerçekleşir.
- Zaman bulunamamış soruların yanıtlarını bulmasını sağlayabilir.
- Tartışmaların derinleşmesini ve tükenmesini sağlar.
- Sürekli bir arada hareket etmenin yaratabileceği gerilimi paylaşmayı ve azaltmayı sağlar.

### Yöntemin zorlukları

---

- Birbirine destek olması beklenen kişilerin kimyası tutmayabilir ve sistem işlemez.
- Birbiriyle önceden tanışan ve tanışmayan grupların oluşması farklı dinamiklerin ortaya çıkmasına neden olabilir.

## Vöntemi Seçerken Akılda Tutulması Gerekenler

- İkilileri rastgele oluşturmak için çekiliş gibi araçlar kullanmak gerekir.
- İkililer kendi aralarında bir derin tanışma oyunu oynamaya teşvik edilebilirler.
- Otonom hareket edebilmelidir. Antrenör talep gelmedikçe müdahale etmez.
- Farklı ikililer arasında rekabet atmosferi oluşmasına karşı dikkatli olmak gerekir.
- Tek bir kez ikili grup seçilmiş ve devam edilmişse antrenman kapanışında kendi içlerinde bir kapanış yapabilmeleri için ayrıca bir alan açılabilir.

## Gizli arkadaş

 Bireysel katkı/düşünme alanı

Gizli arkadaş yöntemi de antrenman içerisinde büyük grupla ortaya konan bir egzersiz yöntemi değil, antrenmana paralel yürüyen bir nevi destek sistemidir. Özellikle iki gün ve daha fazla süren antrenmanlarda kullanılır.

İlk günün başlarında bir çekiliş ile gizli arkadaşlar belirlenir. Yani herkes grup içerisinde bir kişi seçer ve o kişinin gizli arkadaşı olur.

İki biçimde uygulanabilir.

1. Her bir kişi için bir zarf, kutu gibi bir nesne mekana yerleştirilir ve gizli arkadaş bunun içine ufak tefek mesajlar, notlar, olumlu geri bildirimler, çizimler, abur cubur gibi hediyecikler koyar. Herkes zaman zaman kendisine gelenleri kontrol eder.
2. Katılımcılar gizli arkadaşlarına dinlenme ve yemek molalarında başkaları aracılığıyla yine mesajlar, atıştırmalıklar, hediyecikler gönderirler.

Her durumda gizli arkadaşlar kendilerini gizlemeye devam edebilmek için yöntemler geliştirmelidir. Ulaştıracakları mesajlar ve hediyecikler için yaratıcılıklarını kullanabilirler!

Antrenman kapanışında herkesin gizli arkadaşını tahmin ettiği bir oyun ya da farklı bir egzersiz ile gizli arkadaşlar ortaya çıkarılır.

## Vöntemin olumlu katkıları

---

- Eğlenceli ve yaratıcıdır.
- Motivasyonu yükseltir.
- Grup dinamiğini güçlendirir.

## Vöntemin zorlukları

---

- Çok az veya çok fazla etkileşim olması olumsuz duygulara sebep olabilir.
- Egzersizlere odaklanmayı zorlaştırabilir.
- Yoğun antrenman programı içerisinde gizli arkadaşla zaman ayırmak zor olabilir.

## Vöntemi Seçerken Akılda Tutulması Gerekenler

---

Antrenmanın akışı katılımcıların birbirlerinin gizli arkadaşları olabilecekleri bir atmosferi oluşturuyor mu?

## Bölüm 4

# **Antrenman Tasarımı**

## Antrenman Tasarımı

Bu bölümde bir antrenmanın hazırlanma sürecinde neleri göz önünde tutmamız gerektiğinden bahsedeceğiz. Antrenman tasarımını üzerinde yapabileceğimiz bir program şablonuyla tanışacak ve bu şablon ile hazırlanmış 3 saatlik bir atölye programı örneği göreceğiz. Bölümü bir antrenörün çalışmaya hazır olduğundan emin olmasını sağlayacak bir kontrol listesi önerisiyle kapatacağız.

Bu bölüm, eğlenceli ve güçlendirici antrenmanların nasıl planlanabileceğine, nasıl yürütüleceğine ve değerlendirileceğine dair ipuçları ve püf noktaları içeriyor. 2. bölümde bir antrenman sürecini öncesi, sırası ve sonrası olarak 3 zamana bölmüştük. Bu bölümde organizasyonel kısımları, yani öncesi ve sonrasını dışarıda bırakarak antrenmanın başlangıcından bitişine nasıl tasarlanacağına odaklanacağız.

## Antrenman Bölümleri

Tüm antrenman ve atölyeler 6 temel unsur ile kurgulanır. Her bir antrenman çember halinde yerleşmiş olan büyük grup ile başlar ve aynı şekilde büyük grup ile biter.

- Açılış
- Öğrenme alanı (konu odaklı birbirini tamamlayan egzersizler)
- Oyunlar
- Molalar
- Değerlendirme
- Kapanış

## Açılış: Hoşgeldik!

Şiddetsizlik Merkezi'nin antrenmanlarında "Hoşgeldik!" biçiminde adlandırdığımız bu bölüm antrenmanın hedeflerine erişmesini sağlamanın temelini attığımız bölümdür. Bu bölümtanıştığımız, amaçları ortaya koyduğumuz, lojistik bilgiyi paylaştığımız, programı tanıttığımız, güvenli alanı sağlamak adına grup anlaşmamızı yaptığımız, tonu kurduğumuz, hazır bulunuşluğumuzu artırdığımız, birbirimizin nasıl olduğunu duyduğumuz, bir arada olmaya başladığımız ve hatta bunu kutladığımız, topluluk olma yolunda ilk adımlarımızı attığımız bölümdür. Şu bileşenlerden oluşur:

### Tanışma

Kimler olarak buradayız? Antrenörler kim? Bir araya gelenlere hangi isimlerle hitap edeceğiz? Katılımcıları bu antrenmana getiren hayatlarının hangi yönü?

Tanışma alanı bir araya geldiğimiz grupla ilk bağlarımızı kurduğumuz andır. Kimlerle iletişim içerisinde olacağımız, kimlerin bizi dinleyeceği ve kimleri dinleyeceğimize dair bir parça fikir sahibi olmak, bu kişilerin ses tonlarını duymak ve çalışmaya bir tanışıklıkla başlamak önemlidir.

### Nasılız?

Nasıl hissediyoruz? Ne hallerdeyiz? Tamamen burada olabilecek miyiz? Aramızda sancısı olan, akli başka bir meseleye takılı olanlar var mı? Tedirgin mi, heyecanlı ya da meraklı mıyız?

Birbirimizin nasıl olduğunu duymak antrenman boyunca birbirimizin hallerine hazırlıklı olmamızı, birbirimize özen göstermemizi sağlar. Ayrıca duygular biraz bulaşıcıdır. Gruptaki herkese bir parça empati duymaya başlarız.

### Amacı/hedefi ortaya koymak

Neden buradayız? Bizden ne bekleniyor?

O ana kadar eğer tam olarak doğru yerde olduğumuzdan emin olamamışsak, amacı ve hedefleri duymak bizi netleştirir. Motivasyonumuzu güçlendirir. Grupla ortaklığımızı sağlamlaştırır. Belirsizlikleri azaltarak kendimizi konumlandırmamızı kolaylaştırır.



## Lojistik bilgi paylaşımı

Ne nerede? Ne zaman ve ne şekilde ihtiyaçlarımı karşılayabilirim? Mekanın ne kadar erişimime açık? Mekanda kendimi rahat hissetmek için hangi sınırlara dikkat etmeliyim? Karşılanmayabilecek ihtiyaçlarıma dair soru işaretlerim var mı?

Bu soruların cevapları mekana yerleşmeyi kolaylaştırır. Sınırları netleştirir. İhtiyaçlarımı nasıl karşılayabileceğimi bilirim ve bunların düşünülmüş olması güven duygusunu pekiştirir.

## Antrenmanın ve Programın tanıtımı

Başımıza neler gelecek? Nasıl yöntemlerle çalışacağız? Not tutmalı mıyız? Sunumlar mı dinleyeceğiz? Sorular sorabileceğiz miyiz? Aktif bir rol almamız gerekecek mi? Hangi başlıklara ne kadar odaklanacağız? Dinlenme imkanımız olacak mı?

Antrenmanın nasıl akacağına dair bir fikir sahibi olmak buna hazırlıklı olmayı sağlar. Hoşumuza gitmeyebilecek sürprizlerle karşılaşabileceğimiz ya da önyargılı olduğumuz türden çalışmalar planlanmışsa da sıra bunlara gelene kadar kendimizi hazırlayabiliriz. Hatta belki grupta oluşan etkileşim tedirginlik yerine merak duygumuzu sağlayabilir. Bu sorular cevaplandığında kafamızdaki olası senaryolara yönelik soru işaretleriyle boğuşmayı bırakarak kendimizi rahatlıkla antrenman akışına kaptırabiliriz artık.

## Beklentileri almak

Beklentilerimiz üzerine düşünerek bunları söze ya da yazıya dökmek hazır bulunuşluğumuzu artırır ve odaklanmamızı sağlar. Beklentilerimiz üzerine düşünmek aynı zamanda kendimizle bir karşılaşma alanıdır. Evet belirli bir konu için buradayız ancak bireysel olarak hangi beklentilerimle buradayım? Bu soruyu cevaplamak antrenman sonunda örtük hayal kırıklıkları duymamızın ya da sebebini bilmediğimiz bir biçimde hoşnutsuz olmamızın önüne geçer. Ayrıca antrenörlerin bu beklentileri duyarak göz önünde tutacağı fikri antrenmana güven duygumuzu pekiştirir.

## İlgi/destek grubu ya da ikili eşleşme sistemini, gizli arkadaş eşleşmesini oluşturmak

Birkaç gün sürecek antrenmanlarda antrenman sürecinin yoğunluğunu ve hareketliliğini dengeleyecek bir sabitlik, olan bitenin sindirilebileceği bir sohbet alanı, zaman bulunamamış düşünce ve duyguların paylaşımı için bir destek sistemi olarak Temel Yöntemler bölümünde açıklandığı biçimiyle ilgi/destek grupları oluşturmak veya ikili eşleşmeler (buddy sistemi) kurarak bunların işleyişini netleştirmek Hoşgeldik! kısmının konusudur.

İkili eşleşmeler (buddy sistemi) tüm antrenman sürecinde aynı kalabileceği gibi, her buluşma için tekrar kurulabilir, ya da ilk gün belirlenen bir yöntemle rotasyonlu biçimde ilerleyebilir.

Antrenmana neşe ve hareket katan bir başka destek yöntemi olan gizli arkadaş uygulaması kullanılacaksa katılımcıların gizli arkadaşlarının belirlenmesi ve bunun nasıl işlediğinin anlatılması da aynı biçimde antrenman başlangıcında gerçekleştirilir.

## Grup anlaşması

Grup anlaşmasını, antrenmanları, kişilerin kendilerini rahatlıkla ifade edebilecekleri bir güvenli alan haline getirebilmek amacıyla oluştururuz. Bunu sağlamak için ortaklaştığımız ihtiyaçlar ve istekleri maddeler halinde ortaya dökeriz ve antrenör bunları herkesin görebileceği biçimde yazar. Grup anlaşması tüm antrenman boyunca görülebilir bir yerde tutulur. Antrenörler ve katılımcılar bu maddelere uymayı taahhüt ve talep etmeye onay verir.

Maddeleri oluştururken açık ifadeler kullanmak ve saptanabilir tutum ve davranışları ele almak önemlidir. Örneğin "Özgür olalım" gibi geniş, genel geçer ifadeler insanları rahatlatmak yerine huzursuz eder.

Grup anlaşması açık bir metin olarak hazırlanır. İhtiyaç duyarsak çalışma sürecinin herhangi bir anında grupça mutabık kaldığımız başka maddeler ekleyebilir ya da kimi maddeleri değiştirebiliriz. Unutmayalım ki bir şeyi yapmaya karar vermek ile yapmak farklı iki şeydir. Yapmak bir şeyi hayata geçirmektir. Eğer grup anlaşmasındaki maddelere uymuyorsak belki grubumuza uygun maddeleri belirleyememişizdir.

Grup anlaşması herkesin 'iyi' hissetmesi ya da kimsenin 'kötü' hissetmemesini garantileme işlevi taşımaz. Antrenman sırasında geçmişteki deneyimler ve çatışmaların canlanması, kimi durumlarda kişiler arasında gerilimler yaşanması olağandır. Bazı tartışmalar grup için duygusal ve zihinsel olarak zorlayıcı olabilir. Grup anlaşması zorlukları ortadan kaldırmaz, bu zorlukları hep birlikte göğüsleyebilmeyi kolaylaştırır.

## Öğrenme Alanı (Egzersizler)

Antrenman tasarımı yaparken öğrenme hedefleri, alt hedeflere ve tartışılması gereken başlıklara bölünür. Her bir başlık kendi hedefine uygun yöntemlerle tasarlanan egzersizlerle çalışılır.

Bölüm 3'te derinlemesine incelenen yöntemlerden biri ya da birkaçı bir egzersizin içerisinde bulunabilir. Örneğin bir egzersiz beyin fırtınası ile başlayabilir, serbest tartışma ile beyin fırtınasından seçilen başlıklar küçük gruplarda yapılacak serbest tartışmalarla derinleştirilebilir, küçük gruplar sunumla büyük gruba aktarım yapabilirler ve soru cevap alanından sonra tur yöntemi ile değerlendirme yapılarak egzersiz kapatılabilir.

Bu egzersizlerin bir antrenman bütünü oluşturacak biçimde sıralanırken nelere dikkat edilmesi gerektiği "egzersizlerin dizilimi" başlığında ayrıntılandırılmıştır.

Egzersizlere dair şunlar önemlidir:

- Amaca/hedefe uygun egzersizler seçilmelidir.
- Seçilen egzersizlerin gruba, konuya ve mekana uygun olması gerekir.
- Tüm adımları ve yönergeleri inceden inceye planlanmış olmalıdır.
- Başlangıç ve bitişleri katılımcılar için de net olmalıdır.
- Yönergeler açık ve net verilmeli ve katılımcıların yönergeleri anlayıp anlamadıkları kontrol edilmelidir.
- Egzersizi hangi antrenörün kolaylaştırdığı net olarak ortaya konmalıdır.
- Egzersizlere gerçekçi zaman ayrılmalı ve bu zamana uyulmalıdır.
- Egzersizleri bir değerlendirme alanı açarak tamamlanmalıdır. Burada "Nasıl geçti?" sorusu genel bir soru olmakla birlikte işlevseldir.

Sonraki başlıkta oyun seçimi ve uygulamasında derinleştirildiği gibi egzersizler tasarlanır veya seçilirken erişilebilirlik, katılımcılık, kapsayıcılık ve çeşitlilik ilkeleri göz önünde bulundurulur. Antrenmanın tümünün bir güvenli alan olarak kurulması gerektiği akılda tutulur.

## Oyunlar

Belirtmek gerekir ki, oyun başlığında, egzersiz içerisinde, egzersizin hedeflerine ulaşmak için kurgulanan hareketli bölümler değil, kendi başına, oyunun kendisine içkin amaçlılığı ve deneyimi için yürütülen basit, eklektik olmayan, tartışma alanı içermeyen etkinlikler kast edilir.

Oyunlar genellikle Hoşgeldik! açılışından sonra buzkırıcı olarak, egzersizlerin arasında bir pekiştireç, eğlence, canlandırma unsuru olarak, öğle yemeğinden sonra çökebilecek rehaveti dağıtmak, değerlendirmeleri ve kapanışları hareketlendirmek gibi sebeplerle kullanılır. Bu sebeplerin her biri için işlevsel olmakla birlikte oyunun kendisi insanların birbirleriyle ve duygularıyla bağ kurdukları, eğlenceli ve rahatlatıcı bir etkinliktir ve sırf bu yüzden bile şiddetsizlik antrenmanlarının vazgeçilmez unsurlarındandır.

## Şiddetsizlik Antrenmanlarında Oyunların İşlevi

Şiddetsizlik antrenmanlarında oyunlar, birçok zaman antrenmandan sonra en çok hatırlanan, katılımcıları en çok etkileyen antrenman alanlarındandır. Bu alanlardaki öğrenme doğrudan bilişsel düzeye çıkmayabilir bunun yerine sezgisel bir kavrayış olarak, bir tohum gibi katılımcıya yerleşebilir.

Antrenmanlarda oyunlar rekabetten ziyade dayanışma, iş birliği ve bir aradalık deneyimini güçlendiren araçlar olarak kullanılır. Bu tür oyunlar, katılımcılar arasında güven inşa etmeye, birlikte hareket etme becerisini geliştirmeye ve kolektif bir deneyim yaratmaya yardımcı olur. Oyunlar sayesinde kişiler birbirlerini daha yakından tanıma, birlikte karar alma ve ortak hareket etme pratiği yaparlar. Bu süreç, şiddetsiz bir topluluk oluşturmaya temel taşlarından biri olan empatiyi ve aktif dinlemeyi güçlendirir.

Bunun yanı sıra, oyunlar antrenman sürecinde herkesin kendini ifade edebileceği güvenli bir alan yaratır. Rekabetin olmadığı bu deneyimler, hata yapma korkusunu azaltarak kişilerin sürece rahatça katılmalarını sağlar. Oyunlar aracılığıyla bireyler, hiyerarşik olmayan bir iletişim modeli içinde yer alır ve grup içinde herkesin eşit derecede önemli olduğunu hisseder. Bu da ortak sorumluluk bilincinin gelişmesine ve dayanışma kültürünün güçlenmesine katkıda bulunur.

Şiddetsizlik antrenmanlarında oyunların bir diğer işlevi de beden ve duyuların sürece dahil edilmesini sağlamaktır. Katılımcılar sadece düşünsel düzeyde değil, aynı zaman-

da bedensel olarak da deneyim yaşayarak öğrenirler. Oyunların sunduğu hareket, ritim ve ortak eylem pratikleri, şiddetsizliğin sadece bir kavram olarak değil, günlük hayatta uygulanabilir bir yaklaşım olarak içselleştirilmesine yardımcı olur. Böylece oyunlar, bireylerin sadece bilgi edinmesini değil, aynı zamanda bir arada var olma biçimlerini dönüştürmelerini de destekler.

## Oyunları seçme ve kullanma rehberi

### Temel ilkelere göre

Şiddetsizlik antrenmanlarında oyunları seçerken, herkesin sürece güvenle ve eşit şekilde katılabilmesini sağlamak için belirli ilkelere dikkat etmek gerekir. Öncelikle, güvenli alan ilkesine uygun oyunlar tercih edilmelidir. Oyunlar, katılımcıların kendilerini rahat hissettikleri, yargılanmadan deneyimleyebildikleri bir ortam oluşturmalıdır. Kimseyi zor durumda bırakmayan, fiziksel ve duygusal sınırları gözeten oyunlar seçmek, katılımcıların sürece gönüllü ve içten bir şekilde dahil olmalarını destekler.

Erişilebilirlik de oyun seçiminde temel bir kriterdir. Katılımcıların fiziksel, bilişsel veya duygusal durumları göz önünde bulundurularak, herkesin oyunlara eşit şekilde katılabilmesine imkan veren pratikler geliştirilmelidir. Örneğin, hareket kısıtlılığı olan bir kişinin dahil olamayacağı bir oyun yerine, farklı katılım biçimlerine açık oyunlar tercih edilebilir. Ayrıca, dil, kavramsal çerçeve veya kültürel geçmiş gibi unsurlar da erişilebilirliği etkileyebilir. Bu yüzden oyunların yönergeleri herkesin anlayabileceği şekilde açık ve sade olmalıdır.

Katılımcılık ve kapsayıcılık ilkeleri gereği, oyunlar herkesin aktif olarak sürece dahil olabileceği şekilde tasarlanmalıdır. Grup içinde sadece belli bir kesimin söz aldığı veya aktif olduğu oyunlar yerine, herkesin eşit derecede yer almasını teşvik eden uygulamalar seçilmelidir. Oyunlar, bireysel katkıyı görünür kılarken kolektif hareketi de güçlendirmelidir.

Oyunlar, farklı öğrenme biçimlerine ve iletişim tarzlarına duyarlı olacak şekilde çeşitlendirilmelidir. Oyunların yalnızca belli bir deneyim veya ifade biçimine dayanmadığından emin olunmalıdır. Farklı duyulara hitap eden, hareketli ve durağan, bireysel keşfe dayalı ya da kolektif etkileşimi öne çıkaran oyunlar arasında bir denge kurulmalıdır. Böylece katılımcılar, kendilerini en rahat hissettikleri şekilde ifade edebilirken aynı zamanda yeni deneyimlere de açık olma fırsatı bulurlar. Çeşitlilik, grubun içindeki farklılıkları bir zenginlik olarak değerlendirmeyi teşvik eder ve şiddetsiz bir birlikte yaşam kültürünün gelişmesine katkı sağlar.

## Katılımı destekleyici yönlerine göre

Antrenörler oyunları değerlendirir ve planlarken *“Nasıl bir oyun katılımcıları hem hedefe götürürken hem de katılmaya motive edebilir?”* sorusu üzerinde durabilir.

Nasıl bir sonuca varacağı çok az düşünülmüş doğaçlama ve kaotik tutumlar oyunun olumsuz etkileri olmasına sebep olur. İyi yönetilememiş son dakika yer ve yönerge değişiklikleri katılımcıların güvenini sarsar. Oyunlar ve egzersizler yoğunluklarına, frekanslarına, sürelerine ve niyetlenilmiş neticelerine göre sıraya konmalıdır. Örneğin, bir atölyenin başında yüksek oranda interaktif oyunlar serisi katılımcıları gerçekten ısındırabilir ve *“buzları kırar”*. Öte taraftan *“fazla eğlenceli”* bir oyun ile başlamak katılımcıların çalışmanın ciddiyetine dair önyargılara kapılmasına sebep olabilir. Yerini bulmayan bir oyunla katılımcıları aktive etmek ve enerjilerini yükseltmek kolaylaştırıcı etkinliğin içeriğine dair ciddi olmayan bir eğlendirici rolüne koyabilir. Ya da henüz birbirini tanımayan bir grup içerisinde performans dayalı bir oyun seçmek katılımcıların performans kaygısı duyarak kabuklarına çekilmelerine sebep olabilir. Yönerge verildiğinde sorular, şüpheler vetedirginlik olabilir. Oyun sırasında birçok eylem ve gerginlik yaşanabilir. Tavır ya da davranışlar ortaya konabilir ve çatışmalar çoğalabilir. Oyunlar ve egzersizler deneyimin ve neticelerin aşamalı olarak kurulmasına müsaade edecek bir düzen ve sıklıkla yerleştirilmelidir.

Antrenör, atölye programının uygulanabilmesi için her oyunun uzunluğuna dikkat etmelidir. Kimi oyunlar çok fazla zaman alabilir egzersizlerin *“rolünü çalabilir”*.

Oyun, bazı katılımcılar için bir tür ‘aydınlanma’ yaratabilir. Diğerleri bu noktayı daha geç kavrayabilir. Her zaman için hayal kırıklığına uğrayan veya yılan katılımcılar olacaktır. Her zaman katılımcılardan farklı tepkiler gelir fakat yine de onları birbirine bağlayan bir şeyi birlikte deneyimlemiş olurlar.

Bazı katılımcılar önceden belli oyunlara ve egzersizlere aşina olabilir ve inisiyatif almak, oyunu tekeline almak ya da oyunu raydan çıkarmak isteyebilir. Başlamadan önce oyuna aşina biri var mı diye sorulabilir ve varsa bu katılımcıya süreci ve neticeyi baltalamayacağı yeni bir rol verilebilir. Örneğin, isterse oyunu yürütmenize yardım edebilir ya da gözlemci olabilir. Kimi katılımcılar oyunun başka bir varyasyonunu biliyor ve onu oynamayı istiyor olabilirler ancak eğer o varyasyonu ve olası neticelerini net olarak bilmiyorsanız kendi planınıza sadık kalın.

Eğer grup içerisinde varsa, kimi üst düzey görevliler ya da *“uzmanlar”* grubun tamamının tonunu ayarlayacak bir oyuna katılmayı reddedebilir. Oyunların antrenmanlardaki işlevini ve kullanımını başlangıçta anlatarak ve basit oyunlarla başlayıp

gitgide etkileşimli olanları arttırarak bu direncin üstesinden gelebilirsiniz. Katılımcılar patronlarının ya da yöneticilerinin oyunlara katıldığını gördükçe kendi çekingenlikleri de azalacaktır.

Bir örgütün içinde farklı karar alma seviyelerden insanların olduğu gruplarda, hiyerarşik pozisyonlar da dahil çatışmaları ve farkları vurgulamaya sebep olacak oyunlar yerine daha dolaylı olarak farkındalık yaratabilecek oyunlara yer verilebilir.

Zorlayıcı ve tartışmalı bir oyundan sonra değerlendirme turu yapmak katılımcıların askıda kalmasını engeller, duygu ve düşüncelerini dengelemelerini destekler ve antrenmana devam edebilmelerini kolaylaştırır.

## Hazırlıklı olmak

Antrenörler kullanacakları oyunları seçerken mekanın şartlarını göz önünde bulundurlar. Örneğin zeminin kademeli olduğu bir mekanda kapalı gözlerle ya hızlı hareket edilerek oynanan bir oyunu tercih etmemek gerekir. Mekanın büyüklüğü, mekanda bulunan mobilya ve materyaller de oyun seçimini etkiler.

Oyunlar için materyaller tasarlamak, yardımcı nesnelere bulundurmaya gerekirse antrenörlerin bunu en başta planlayarak hazırlamaları gerekir.

Bir antrenmana başlamadan önce yedek oyunlar hazırlamak çok işe yarar. Antrenör, grubun enerji durumuna göre bir oyunu değiştirebilir, ya da ihtiyaç duyduğu bir zaman bir canlandırıcı ya da grup dinamiğini yükselten bir oyunla antrenmanı tekrar yörüngesine çekebilir.

## Molalar

Molalar katılımcıların temel ihtiyaçlarını gördüğü, dinlendiği, sosyalleştiği, kimi zaman yarım kalan tartışmaları sürdürdükleri kimi zaman ise antrenman sürecinde duydukları, düşündükleri ve hissettiklerini sindirdikleri alanlardır.

Çevrimiçi çalışmalarda en geç bir saatte, yüz yüze çalışmalarda ise bir buçuk saatte bir kısa ara vermek gerekir. Çevrimiçi kısa aralar için 10 dakika yeterli olabilirken yüz yüze buluşmalarda kısa araların en az 15 dakika olarak planlanması gerçekçi olur. Birkaç güne yayılan antrenmanlarda araların 20 dakika, yarım saat gibi planlanması önerilir.

Öğle yemekleri de büyük bir ara olarak düşünülebilir. Bu arayı planlarken öğle yemeğinin nasıl organize edildiği göz önünde bulundurulur. Hazırlığa ihtiyaç olup olmamasına, mekanda mı yoksa dışarıda mı yeneceğine bağlı olarak 1 saat ile 1 buçuk saat arasında öğle yemeği arası planlamak uygundur. Birkaç günlük antrenmanlarda, katılımcılar için mekan değişikliği sağlayacağı için öğle yemeği için dışarı çıkmayı tercih edebilirsiniz. Tek günlük bir antrenmanda mekanda kalarak öğle yemeği yemek grubun dinamiğini olumlu etkiler. Öğle yemekleri kısa aralardan farklı bir sosyalleşme, etkileşim, sohbet ve rahatlama alanıdır.

## Değerlendirme

Her atölye ve antrenmanın en sonunda, birçok güne yayılan antrenmanlarda ya da atölye serilerinde her çalışma sonunda ayrıca değerlendirme yapılır.

Değerlendirmenin işlevleri:

- Hedefe ne derece ulaşıldığını saptamak.
- Katılımcılar için bir pekiştirme alanı açmak.
- Antrenman tasarımının, içeriğinin ve işlenişinin de derece çalıştığını ya da neden beklediğimiz ölçüde çalışmadığını tespit etmek.
- Antrenörlük becerilerimizle ilgili geri bildirim almak.
- Beklentilerin ne derece karşılandığını tespit etmek.

Birçok güne yayılan antrenman ya da atölye serilerinde yapılan ara değerlendirmelerle son değerlendirme birbirinden ayrışır. Ara değerlendirmeleri bir sonraki çalışma için kullanışlı veriler almak için yaparız. Bu değerlendirmelere göre,

- Yaptığımız büyük programda istediğimiz noktaya varıp varamadığımızı,
- Önümüzdeki çalışmada yapmamız gereken bir değişiklik olup olmadığını,
- Yaklaşım ve tonumuzla ilgili bir düzenleme gerekip gerekmediğini,
- Mekanın ve malzemelerin desteklenmesi gerekip gerekmediğini,
- Grup dinamiklerinde göz önünde bulundurmamız gereken değişimler olup olmadığını,



- Teorik alt yapımızın yeterli olup olmadığını,
- Seçtiğimiz yöntemlerin konuya/gruba uygun olup olmadığını saptayarak önümüzdeki çalışmalara bu yönlerden hazırlanarak girebiliriz.

## Kapanış

Değerlendirmeden sonra o atölyenin, günün, tüm antrenman serisinin tamamlandığına dair bir kapanış alanı açmak katılımcıların ve antrenörlerin tamamlanmışlık duygusunu tatmin eder. Antrenman boyunca yaşadıkları duygusal ve zihinsel yoğunlukları arka da bırakmalarını sağlar. Antrenmanlarda konuşulanlar, tartışılanlar ve öğrenilenler artık daha sakin bir zihin süzgecinden geçerek sindirilebilir.

Kısa buluşmalarda bir teşekkür konuşması ve vedalaşma alanı yeterli olabilirken daha uzun ve tekrarlı buluşmalarda bir hatta birkaç farklı kapanış oyunu ve vedalaşma alanı açmak katılımcılar ve antrenörler için çok daha faydalı olur. Örneğin gizli arkadaş yöntemi kullanıldıysa gizli arkadaşların açığa çıkarıldığı bir oyun, ilgi/destek grubu varsa bir grupta vedalaşma alanı ve en sonunda büyük grupta bir kapanış oyunu yürütmek gibi.

## Ton ve Yaklaşım

Şiddetsiz yöntemlerin prefigüratif yani önden biçimlendiren, talep ettiğimiz biçimde bir arada olmayı hayata geçiren yöntemler olduğu söylenmişti.

Antrenmanların açılış aşaması şiddetsizliğin bu niteliğini pratiğe döktüğü bir karşılaşma alanı olarak yapılandırılır. Açılış bölümünde kullanılan bütün yöntemler ve buna eklenen antrenörlük becerileri yani antrenörlük süzgecinden geçmiş yaklaşım, tutum ve davranışların tonu kurma işlevi vardır.

Mekana bir çember halinde oturarak birbirinizin yüzünü görebilecek şekilde yerleşmek pratik faydaları kadar yaklaşımı da açık ettiği için tonu kurmaya destek olur. Antrenmanın etkileşimli yapısının tarif edilmesi, herkesin konuşma alanı olduğunu ve katılımcılardan katkı beklendiğini belirtmek ve bunu mümkün kılan ortamı oluşturmak bunun bir parçasıdır. Katılımcılara açık uçlu sorularla kendilerini ifade edebilecekleri geniş alanlar açmak tartışmaların derinleşmesine yaradığı gibi, ifade alanına verilen önemi de vurgular.

Tanışma sürecini bir oyun ya da etkinlikle yürütmek çalışmanın eğlenceli olacağına dair ilk ipucunu verir.

Hoşgeldik! sürecinin son kısmında o ana dek ortaya konan samimi, sıcak, eğlenceli, paylaşımcı ton, grup anlaşması ile üzerinde anlaşılarak açıkça ortaya konmuş sınırlarla çerçevelenir.

Hoşgeldik! kısmında ortaya konan ve paylaşılan tonu tüm antrenmana yaymak önemlidir. Antrenörler tonu kurarlar ancak dayatmazlar. Grup kendi tonunu ve dinamiklerini birlikte çalışmayı taahhüt ettikleri ilkeler çerçevesinde oluşturur. Antrenörler dinamiklerin bu ilkelerin çerçevesinde kalmasına, ya da yeni ilkelere ihtiyaç olup olmadığını takip ederler.

## Egzersizleri Sıraya Koymak

Açılış yapıldıktan sonra artık hep birlikte daha odaklı bir öğrenme alanına adım atarız.

Bir antrenmanı tasarlarken:

1. Hedeflere uygun egzersizler seçeriz.
2. Seçtiğimiz egzersizleri birbirini destekleyen adımlar biçiminde sıralarız. Genelde izlenen yol şöyledir:
  - Beyin fırtınası, bireysel katkı yöntemleri gibi önce dağılan, saçılan, elimizdekileri ortaya döken egzersizlerle başlarız.
  - Biriktirdiğimiz veriyi sınıflandıracak, sıralayacak, tartışacak, bağlamlarına oturtacak egzersizlerle derinleşiriz.
  - Bir karşılaşma anı, problem çözme alanı, kıyaslama, bilgiyi pratiğe döken bir "esas" egzersiz ile antrenmanın tepe noktasına ulaşıyoruz.
  - Toparlar, değerlendirir, kapatırız.
3. Basitten karmaşığa doğru ilerleyip yine sadeleştirerek kapatmaya çalışırız.
4. Büyük grupla başlarız büyük grupla bitiririz.
5. Performans gerektiren oyun, egzersizleri, başlangıçlarda kullanmayız. Grup dinamiği kurulduktan sonra katılımcıların grup içerisinde rahat olduklarından emin olunca kullanırız. Bu tip egzersizler için yedek bulundurmakta fayda olabilir. Grupta rekabet atmosferi, başarısızlık kaygısı gibi antrenmanı baltalayabilecek unsurların varlığı hissediliyorsa yedek egzersiz uygulamaya konur.

6. Oyunlar programda çok fazla öne çıkmamalı ancak olağanlaşacak kadar da sık kullanılmalıdır. Egzersizlerin içerisine öğrenme alanının bir parçası olarak konulabilecek olanların dışında, egzersizlerin başlamasından önce bir buz kırıcı, öğle yemeğinden sonra bir canlandırıcı, enerji düştüğünde ya da üstüste zorlu egzersizler denk geldiyse aralarına, tam günlük çalışmada 3-4 tane oyun yeterli olur.
7. Antrenör kendisi için değil grup için oradadır. Denemek istediği yeni bir oyun ya da egzersiz olabilir ancak antrenmanın kazanım hedefleri, katılımcı grubun motivasyonu ve hazır bulunuşluğu antrenörün heveslerinden önce gelir.

## Şiddetsizlik Antrenörünün Kontrol Listesi

### Ekipman ve malzemeler

---

- Katılımcı listesi
- Egzersizler için gerekli malzemeler (Çıktılar, senaryolar, okuma metinleri, yardımcı nesnelere, görseller vb.)
- Projeksiyon, bilgisayar, ara kablo
- Sunum kağıtları
- Üç ayaklı sunum tahtası
- Kağıt bant, seloteyp, yapışkan sakız (tack -it), renkli kalemler, post-itler, beyaz tahta kalemleri)
- A4 müsvedde kağıtları
- İhtiyaca göre diğer oyun malzemeleri

### Mekan hazırlığı

---

- Sandalye/koltukların çember halinde dizilmesi
- Kullanılacak kırtasiye malzemeleri ve çeşitli nesnelere için bir istasyon. (Çemberin ortasında yerde olabilir).
- Çay, kahve, şeker, yiyecek ve atıştırmalıklar

- Sunum kağıdına yazılarak görülebilir bir yere asılmış program
- Havalandırma ve oda sıcaklığının kontrolü
- Yol gösteren işaretler (Atölye mekanı, tuvalet, mutfak vb)
- İnsanlar geldiklerinde karşılayacak kişi

## Erişilebilirlik

---

### Fiziksel Erişilebilirlik

- Mekân, tekerlekli sandalye kullanıcıları için uygun mu?
- Asansör, rampa ve engelli tuvaleti gibi olanaklar mevcut mu?

### Görsel ve İşitsel Erişilebilirlik

- Sunumlar ve materyaller, görme engelliler için uygun formatlarda (örneğin, büyük puntolu metinler, Braille) hazırlandı mı?
- İşitme engelliler için işaret dili tercümanı veya altyazı desteği sağlandı mı?

### Dijital Erişilebilirlik

- Online etkinlik platformu, engelli bireylerin kullanımına uygun mu?
- Kayıt ve bilgilendirme süreçleri erişilebilir şekilde tasarlandı mı?
- Ulaşım ve Konaklama:
- Engelli katılımcıların etkinlik yerine ulaşımı için düzenlemeler yapıldı mı?
- Gerekirse erişilebilir konaklama seçenekleri sunuldu mu?

## Bölüm 4

# **Şiddetsizlik Antrenmanları Konuları ve Egzersiz Örnekleri**

## Şiddetsizlik Antrenmanları Konuları ve Egzersiz Örnekleri

Bu bölümde şiddetsizliğin önemli konu başlıklarını ve bu başlıklar altında yapılacak antrenmanlara uygun örnek egzersizler ele alınıyor. Egzersizler içerisindeki yöntemlerin uygulamaları ve yönergelerine dair ayrıntılı bilgi için 3. bölümden faydalanılabilir.

Egzersizler ve oyunlar şu başlıklar altında sunuluyor:

- Egzersizin/oyunun adı.
- Hedefleri: Bu egzersiz ile ulaşılabilecek hedefler, kazanımlar.
- Gerekli zaman/Süre: Egzersizin yürütülmesi için ihtiyaç duyulan süre.
- Düşünme alanı: Bireysel düşünme/katkı alanı, İkili eşleşmeler, küçük grup çalışması, büyük grup çalışması.
- İşlevleri: Egzersizin gruba katkıları (Eğlence, buzkırıcı, canlandırıcı, tanışma, farkındalık, zihin açıcı, tartışma, derinleşme, analiz, yüzleşme, işbirliği, problem çözme, empati, yaratıcılık, iletişim, aktif dinleme, grup dinamiği, liderlik, değerlendirme, kapanış).
- Yöntemler: Bölüm 3'te açıklanan yöntemlerden hangisi ya da hangilerinin kullanıldığı
- Araçlar: Egzersizi uygularken kullanılması gereken materyal, malzemeler.
- Uygulama ve yönergeler: Egzersiz akışının açıklanması ve gruba verilecek yönergeler.
- Notlar: Egzersizi kolaylaştıracak ipuçlar ve püf noktaları.

## Şiddetsizlik

Şiddetsizlik üzerine egzersiz yaparken egzersizlerin içerisinde başlıklar ve tartışma alanları kadar o egzersiz içerisinde nasıl bir arada bulunduğumuz, nasıl tartıştığımız, nasıl bir dinamik oluşturduğumuz, sözü birbirimize nasıl bıraktığımız, aynı fikirde ya da farklı fikirlerde olduğumuzda nasıl davrandığımız da öğrenmeye içkindir. Bu davranışlarımızın farkına varmak için alan açmak, sorular sormak, nasıl hissettiğimiz ve egzersizin bize nasıl geldiği üzerine konuşmak deneyimlerimizi içselleştirmemizi sağlar.

### Hedefler

---

- ⊙ Şiddetin ne olduğunu dair bir farkındalık sahibi olur.
- ⊙ Şiddet türlerini bilir.
- ⊙ Şiddetsizlik yaklaşımları ve etkileri üzerine fikir yürütür.
- ⊙ Şiddetsizliğin aktif bir eylemlilik hali olduğunu bilir.
- ⊙ Şiddetsizliğin şiddetin yokluğundan fazlası olduğuna dair farkındalık edinir.
- ⊙ Şiddetsizliğin prefigüratif (önden biçimleyici) bir yaklaşım olduğunu bilir.
- ⊙ Şiddetsizlik ilkelerini sayar.

## Şiddetsizlik Beyin Fırtınası

### ⌚ Süre

60'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı,  
büyük grup

### 🔗 İşlevleri

Buzkırıcı, canlandırıcı,  
zihin açıcı, tartışma

### 🧩 Yöntemler

Beyin fırtınası, serbest  
tartışma, sunum

### 📎 Araçlar

Sunum kağıtları, beyaz  
tahta kalemleri, sunum

### Hedefler

- Şiddetin ne olduğunu dair bir farkındalık sahibi olur.
- Şiddet türlerini bilir.
- Şiddetsizliğin aktif bir eylemlilik hali olduğunu bilir.
- Şiddetsizliğin şiddetin yokluğundan fazlası olduğuna dair farkındalık edinir.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Antrenör üzerine "Şiddet" başlığı attığı sunum kağıdını asarak katılımcılarla bir beyin fırtınası yürütür. 10' Soru: "Şiddet deyince aklınıza ne geliyor?"
- Antrenör üzene "Şiddetsizlik" başlığı attığı diğer sunum kağıdını ilkinin yanına asarak tekrar bir beyin fırtınası yürütür. 10'
- Beyin fırtınalarına yeterlik verdikten sonra antrenör sorar: "Ne görüyorsunuz? Gördükleriniz ne düşünüyor?"
- Serbest tartışma yürütülür. (15')
- Galtung'un şiddet türleri sunumu yapılır. (10')
- Johansen'in Şiddetsizlik: Şiddetin yokluğundan daha fazlası başlığından bahsedilir. (5')
- "Nasıl geldi?" sorusu ile birkaç söz alarak egzersiz kapatılır. (10')

### Notlar

Başlarken beyin fırtınası yönteminin açıklanması egzersiz akışında zaman yönetimi ve verimlilik adına faydalı olur.



## Şiddetsiz Değişler Pazarı

### ⌚ Süre

55'-75'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı,  
büyük grup

### 🔍 İşlevleri

Canlandırıcı, zihin açıcı,  
tartışma, derinleşme,  
empati

### 🌀 Yöntemler

Sergi, tur yöntemi

### 📄 Araçlar

Kağıtlara büyükçe yazılmış alıntılar, uzun versiyon için şiddetsizliğin özelliklerinin yazılı olduğu bir sunum kağıdı.

### Hedefler

- Şiddetin ne olduğunu dair bir farkındalık sahibi olur.
- Şiddetsizlik yaklaşımları ve etkileri üzerine fikir yürütür.
- Şiddetsizliğin prefigüratif (önden biçimleyici) bir yaklaşım olduğunu bilir.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Antrenörler ekler kısmındaki alıntıları uzaktan okunabilecek biçimde kağıtlara yazarak mekanın duvarında sergiler ve katılımcılardan en beğendikleri sözün numarasını not almaları istenir. (5')
- Herkes sözünü seçtikten sonra aynı numarayı seçenlerin birbirlerini bulması istenir. (5')
- Çembere dönülür. Aynı sözü seçmiş olanlar yan yana oturur. (5')
- Şu soruya tur yöntemi ile cevap alınır: "Hangi sözü seçtiniz? Neden özellikle bu sözü seçtiniz?" (20')
- Herkes cevapladıktan sonra paylaşmak isteyenlerden "Nasıl geldi?" sorusunun cevapları alınarak egzersiz kapatılabilir. (20')
- Ya da şiddetsizliğin özelliklerinin yazılı olduğu bir sunum kağıdı duvara asılarak şu soru etrafında serbest tartışma yapılabilir.
- "Seçtiğiniz sözde sizce şiddetsizliğin hangi özelliği ifade edilmektedir?" (20')

### Notlar

Bu egzersiz katılımcıları şiddetsizlik konusunda kendi yaklaşımı ve düşüncesini üzerine derinleşmeyi ve şiddetsizliği nasıl gördüklerini birbirlerinden duymalarını sağlar. Zamanı yönetmek konusunda dikkatli olmak gerekir.

## Şiddetsizlik Spektrumu

### ⌚ Süre

60'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı,  
Büyük grup

### 🔗 İşlevleri

Zihin açıcı, derinleşme,  
yüzleşme, empati

### 📍 Yöntemler

Konum / pozisyon alma  
(Barometre)

### 📦 Araçlar

Yere çizgi çekmek için, ip,  
bant ya da tebeşir.

### Hedefler

- Şiddetin ne olduğunu dair bir farkındalık sahibi olur.
- Şiddetsizlik yaklaşımları ve etkileri üzerine fikir yürütür.
- Şiddetsizliğin prefigüratif (önden biçimleyici) bir yaklaşım olduğunu bilir.

### Yönergeler ve Uygulamalar

Barometre yöntemi için yere skala işlevi görecek bir çizgi çizilir ve bir uca "çok katılıyorum", diğer uca "hiç katılmıyorum", merkeze "kararsızım" yazılı kağıtlar yerleştirilir. Katılımcılara en fazla 4 önerme için uygun konumlarını bulmaları istenir. Her bir yönermeye 15 dakika ayrılacak biçimde planlanabilir.

Örnek önermeler:

- Şiddet kullanımı, şiddetsiz eyleme göre daha hızlı sonuç verir.
- Et yemek şiddettir.
- Şiddetsizlik, pasif bir yaklaşımdır.
- Daha büyük kötülükleri önlemek için maddeye zarar vermek şiddetsiz bir eylemdir.
- Şiddet her zaman kasıtlıdır.
- Karşıtım çözüm ortağımdır.
- Özsavunma şiddetsiz disiplini bozamaz.
- Karşıtımız olan yasa koyucular ve gücü elinde bulunduranların geri adım atmasını onları utandırarak sağlayabiliriz.

### Notlar

- ▶ Tartışmalar alevlenebilir. Tartışma biçiminin rekabetçi noktalara taşınmaması için antrenör dikkatli olmalıdır.
- ▶ Katılımcıların yer değiştirmesinin olağan ve hatta beklenen bir davranış olduğu izah edilirse yer değiştirmenin "yenilgi" gibi düşünülmesinin önüne geçilir.
- ▶ Zaman yönetimi zorlayıcı olabilir.

## Şiddetsizliğin İlkeleri

### ⌚ Süre

60'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı,  
ikili eşleşme, küçük grup,  
büyük grup

### 🔗 İşlevleri

Zihin açıcı, tartışma, de-  
rinleşme, işbirliği, iletişim,  
grup dinamiği

### ⚙️ Yöntemler

2-4-8 yöntemi

### 📁 Araçlar

Kağıt, kalem

### Hedefler

- Şiddetin ne olduğunu dair bir farkındalık sahibi olur.
- Şiddetsizliğin prefigüratif (önden biçimleyici) bir yaklaşım olduğunu bilir.
- Şiddetsizlik ilkelerini sayar.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- 2-4-8 yöntemi ile katılımcılardan şiddetsizlik için ilkeler belirlemeleri istenir. Bireysel olarak 3 ilke belirlenerek başlanabilir. (5')
- Gruplar büyüdükçe 4, 5, 6 ve son olarak tüm grubun 7 ya da 8 ilke üzerinde uzlaşması istenebilir. Gruplar büyüdükçe verilen zaman da artırılabilir. (8', 12', 15' 20')
- Grubun büyüklüğü, tartışmaların yoğunluğu, enerji durumu ve süreye bağlı olarak tek bir listeye ulaşamayabilir. İki ayrı liste üzerinde büyük grubun serbest tartışma yaparak egzersizi tamamlaması yeterli olur.
- Soru: "Sizce şiddetsizliğin ilkeleri neler olmalıdır?"
- 2-4-8 egzersizinin işleyişi ve katılımcılara nasıl geldiğine dair bir soru ile son yorumlar alınarak egzersiz kapatılır. (10')

### Notlar

Gruplar büyüdükçe tartışmalardan çekilmeler, yorulmalar, dikkat dağınıklıkları olabilir. Antrenörün süreleri ve grupların dinamiklerini dikkatle takip etmesi iyi olur.

## Şiddetsiz Eylem

Bu kitapta şiddetsiz eylem başlığı altında verilen egzersizler, bir eylem tasarlamak ya da doğrudan eyleme geçmek üzere antrenman yapmak için değil, kişilerin harekete geçme eşiklerini tekrar düşünmeleri için, dayanışma ve işbirliği içerisinde güçlenmeyi ve şiddetsiz direniş içerisinde kendi hareketliliğini ortaya koymaya başlayabileceği bir zemin olacak biçimde seçildi.

### Hedefler

---

- ⦿ Baskı karşısında ortaya konan temel üç tepkinin kaçınmak, donmak veya etkileşime girmek olduğunu fark etmek ve söylemek.
- ⦿ Şiddetsiz eylem davranışını deneyimlemek.
- ⦿ Harekete geçebilme koşullarının farkına varmak ve ifade etmek.
- ⦿ Konfor alanının sınırlarını tespit etmek.
- ⦿ Dayanışma ve örgütlenmenin gücünün sınırlarına etkisini fark ve ifade etmek.

## Köylüler ve Müteahhit

### 🕒 Süre

45'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı büyük grup

### 🔗 İşlevleri

Eğlence, canlandırıcı, yüzleşme, işbirliği, problem çözüme, grup dinamiği, liderlik

### 🧩 Yöntemler

Oyun, Serbest tartışma

### 📱 Araçlar

-

### Hedefler

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Hareketli bir egzersiz yapılacağı bilgisi grupla paylaşılır. Katılımcılara eşit sayıda sandalye mekana dağınık bir biçimde birbirlerine yaklaşık aynı mesafede ve aynı yöne dönük olarak yerleştirilir.
- Senaryo grupla paylaşılır: (5') "Köye bir müteahhit gelmiştir ve bir arsa satın alarak çimento fabrikası yapacaktır. Köylüler tarım ve hayvancılıkla geçimlerini sağlamaktadırlar ve çevreye olumsuz etkileri sebebiyle bu fabrikanın köylerinde bulunmasını istemiyorlar. Her bir köylünün (katılımcının) kendi arsası (sandalyesi) vardır ancak bir arsa (boş olan sandalye) sahibsizdir."
- Gönüllü bir katılımcı müteahhit olur ve en uzak noktadan sandalyeye yürür. Oturursa arsayı alır. Köylüler fiziksel temas olmadan bunu engellemeye çalışır, gerekirse yer değiştirebilirler. Her seferinde farklı bir katılımcının müteahhit rolü almasıyla oyun 4-5 kere oynanır. (20')
- Çember oluşturularak büyük grupta şu sorularla paylaşım yapılır. (20')
  - Neler oldu?
  - Bireysel olarak neler hissettik? Kaçındığımız, donduğumuz ya da insiyatif olarak hareket geçtiğimiz durumlarda nasıl hissettik?
  - Dayanışma ve işbirliği ortamı ne kadar oluşabildi?
  - İletişim nasıldı? Birbirimizi duyabildik mi?
  - İlk oyun ile son oyun arasında nasıl farklar gördük?
  - Grupta liderlik nasıldı?

### Notlar

- ▶ Çok hareketli olabileceği için, antrenör güvenlik uyarılarını oyun başında ve gerekirse sırasında yapmalıdır.
- ▶ Tutma, çekme gibi fiziksel temasların kesinlikle olamayacağı belirtilmelidir.
- ▶ Oyuncular, müteahhitin boş sandalyeye oturmasını engelleyebileceklerini sezebilir.
- ▶ Katılımcılar blokaj ya da başka yollarla örgütlenebilir; tehlike yoksa antrenör müdahale etmez.
- ▶ Tekerlekli sandalyeli mekânlarda bu egzersiz yapılmamalıdır.

## Yapabilirim

### Süre

40'

### Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı  
Büyük grup

### İşlevleri

Analiz, yüzleşme, işbirliği,  
grup dinamiği

### Yöntemler

Tablo oluşturma

### Araçlar

Sunum kağıtları, beyaz  
tahta kalemleri, işaret-  
lemek için stickerlar ya  
da her katılımcıya birer  
kalem.

### Hedefler

- Harekete geçebilme koşullarının farkına varmak ve ifade etmek.
- Konfor alanının sınırlarını tespit etmek.
- Dayanışma ve örgütlenmenin gücünün sınırlarına etkisini fark ve ifade etmek.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Antrenör örgütlenme ve eylemlilik içerisinde yapabileceğimiz şeyler ve başımıza gelebilecek durumlardan bir listeyi yukarıdan aşağıya bir sütun halinde yazar.

*Örnek liste: Basın açıklaması yapmak, sosyal medya eylemine katılmak, pankart tasarlamak, yürüyüşe katılmak, kendini bir yere zincirlemek, gözaltına alınmak, ifadeye çağrılmak, birebir görüşme yaparak maddi destek istemek, bileşenleri toplantıya çağırma-ya önyak olmak, müzakerelere dahil olmak, röportaj vermek, bildiri dağıtmak. (katılımcılardan ekleme yapmak isteyen olursa alan açılabilir)*

- Sağa doğru üç sütun daha oluşturur ve başlıklarına sırasıyla: Yapabilirim, Yapamam, Yapabilirim ancak... yazılır. (5')
- Katılımcılardan yapabilirim ya da yapamam alanı için anonim olarak çarpı atmaları istenir. Yapabilirim ancak alanı için ise post-itlere yapabilme koşullarını yazarak o sütunun altına ve durumun hizasına yapıştırmaları istenir. (10')
- Oluşan tabloya bakarak yorumlamaları istenir. Koşul olarak ortak yazılmış şeyler olup olmadığı kontrol edilir.(20')
- Gruba uygun bir eylemlilik üzerine çalışırken bu yöntemin kullanışlı olup olmayacağı tartışılarak egzersiz kapanır.

### Notlar

Antrenör "yaparım" alanını bir başarı, "yapamam" alanını başarısızlıkmiş gibi göstermemeye özen göstermelidir. Şartlarımız, yatkınlıklarımız, bireysel özelliklerimiz, becerilerimiz ile hepimizin yapabilecekleri ve yapamayacakları olduğunu aklımızda tutmak gerektiğini, herkesin sağlayabileceği bir katkı olduğunu unutmamız gerektiğini söylemelidir.

## Konfor Alanı

### ⌚ Süre

60'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı,  
büyük grup

### 🔗 İşlevleri

Canlandırıcı, farkındalık,  
zihin açıcı, yüzleşme, em-  
pati, grup dinamiği

### 🧩 Yöntemler

Konum / Pozisyon alma  
yöntemi, serbest tartışma

### 📁 Araçlar

İp, kağıt bant ya da tebe-  
şir, 5 başlığın yazılı olduğu  
sunum kağıdı

### Hedefler

- Harekete geçebilme koşullarının farkına varmak ve ifade etmek.
- Konfor alanının sınırlarını tespit etmek.
- Dayanışma ve örgütlenmenin gücünün sınırlarına etkisini fark ve ifade etmek.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Katılımcılar ayağa kalkar, merkezde rahat hissettikleri mesafede toplanır. Çevrelerine bir çember çizilir. Sırayla sivil direnişe dair örnekler paylaşımları istenir; katıldıkları ya da bildikleri eylem türleri, örgütlenme becerileri, karşılaşılabilecekleri durumlar, hissettikleri duygular. Her örnek sonrası kısa bir duraklama yapılır; rahat hissedenler çemberde kalır, rahatsız hissedenler dışına çıkar. 5-6 paylaşım sonrası konumlara göre çember şekillenir. (10')
- Ardından çemberin konfor alanı, dışının ise rahatsız hissettiren alan olduğu ve bunun kişiden kişiye değişebileceği vurgulanır. Aynı başlıklarda bu kez rahatsız hissettikleri örnekler paylaşılır. (10')
- Katılımcılara kısa ve hızlı sorular yöneltilir:
  - "Dışarı çıktığınızda nasıl hissettiniz?"
  - "Kimsenin çıkmamasından endişelendiniz mi? Bu size ne hissettirdi?"

Sadece kısa tepkiler alınır. Sözler uzarsa, başka bir katılımcıdan kendisini rahatsız hissettiren bir durumu tanımlaması istenir. (15')

- Çembere dönülür. Antrenör, konfor alanından çıkmanın katkısını sorar ve öğrenme yanlısı tutumla ilgili bilgi verir. (15')
- Son olarak katılımcılar, rahatsızlık alanlarında denemek isteyebilecekleri eylemleri paylaşır. Antrenör, süreçte bu alanlara çıktıklarında bunu fark etmeye ve birbirlerini desteklemeye davet ederek egzersizi kapatır. (5')\*\*

### Notlar

Beş maddenin duvara asılması, katılımcıların düşünmesini kolaylaştırır.

Öğrenme, bireyler konfor alanlarından çıkıp rahatsızlık alanlarına girdiğinde gerçekleşir. Bu deneyim, esnemeyi ve düşünmeyi sağlar. Kişi bu alandan sağ salım çıkarsa konfor alanı genişler. Yeniden yapabileceğini bilmek, öğrenme yanlısı bir tutum geliştirir. Risk alır, kendimize deneme ve öğrenme izni veririz.

## Köy Oyunu

### ⌚ Süre

40'-50'

### 💬 Düşünme Alanı

Küçük grup çalışması

### 🔗 İşlevleri

Canlandırıcı, zihin açıcı, yaratıcılık, yüzleşme, işbirliği, grup dinamiği, liderlik

### ⚙️ Yöntemler

Basitleştirilmiş pazar yöntemi

### 📁 Araçlar

Sunum kağıtları, markörler, renkli kalemler, Antrenör için bir ceket, şapka, kravat gibi bir aksesuar.

### Hedefler

- Şiddetsiz eylem davranışını deneyimlemek.
- Harekete geçebilme koşullarının farkına varmak ve ifade etmek.
- Dayanışma ve örgütlenmenin gücünün sınırlarına etkisini fark ve ifade etmek.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Katılımcılar toplum/köy üzerine düşünmeye davet edilir ve 4-6 kişilik gruplara ayrılır. Her gruba bir sunum kağıdı verilir. Soru: "İdeal bir toplumda neler görmek istersiniz?" Katılımcılar tanımlamaya başlayınca markör ve boya kalemleri dağıtılır; fikirlerini çizmeleri istenir. (10')
- Gruplar birbirlerini ziyaret eder, diğer toplumlara görüş sorular sorar. Ardından kendi toplumlarına dönerek ekleme yapmak isterlerse yapabilirler. (10')
- Antrenör, çok uluslu bir şirketin CEO'su rolüne girer. Şirketi tanıtırken grupların kağıtlarını önüne toplar. Kalemle küçük yapılar (fabrika, tesis, AVM vb.) çizmeye başlar. Gelişmenin avantajlarından söz ederken kağıtları yavaşça karalamaya başlar. Gruplar buna karşı örgütlenirse şiddetsiz eylem deneyimi başlamış olur. (10')
- Örgütlenme gerçekleşmezse oyun durdurulur, çözümler konuşulur ve CEO'nun gelişimiyle oyun tekrar edilir. (5')
- Değerlendirme soruları:
  - Nasıl hissediyorsunuz?
  - Duygularınız oyun boyunca nasıl değişti?
  - Topluluğunuzu korumak için en kritik an neydi?
  - Yıkımı ne zaman ve nasıl durdurdunuz? (15')
- Gruplar örgütlenemediyse oyun durdurulur ve olası çözümler üzerine kısaca konuşarak oyunun CEO'nun gelmesinden itibaren tekrarlanması önerilir. (5')

### Notlar

Yeni alanlar karalama işlemi yavaş yapmak önemlidir. Umutsuzluk yaratmamak gerekir. Antrenör "kazanmaya" çalışmamalıdır.

Antrenör role girerken sembolik olarak bir ceket giyebilir, şapka, kravat takabilir.



## Şiddetsiz Örgütlenme

Bu bölümde bulunan egzersizler şiddetsiz örgütlenmeden ne anlaşıldığı, örgütlerin şiddetsiz yapı ve kültür ile donatmanın faydalarının neler olduğu üzerine düşünmeyi, tartışmayı ve bu tartışmaları kendi örgütlerimizdeki ne gibi değişimler için kullanabileceğimizi açığa çıkarmayı amaçlar.

Şiddetsiz örgütlenmeye yönelik örgütsel gelişim çalışmak için Şiddetsizlik Merkezinin 2024 yılında yayınladığı Feminist ve Barışçıl Gruplar için Örgütsel Gelişim El Kitabına başvurulabilir.

### Hedefler

---

- ⦿ Şiddetsiz örgütlenmenin ne olduğuna dair farkındalık kazanır.
- ⦿ Şiddetsiz bir örgütte neler olması gerektiğini ortaya koyar.
- ⦿ Örgütün boyutlarını sayar ve bu boyutların açıklamasını yapar.
- ⦿ Örgütün boyutlarında şiddetsizliğin nasıl ele alınabileceğini söyler.
- ⦿ Kendi örgütünde şiddetsiz örgütlenme için gerekli olan değişimleri sayar.

## Şiddetsiz Örgütlenme

### Süre

50'

### Düşünme Alanı

Küçük grup çalışması,  
büyük grup, ikili eşleşme

### İşlevleri

Farkındalık, zihin açıcı,  
tartışma, yüzleşme, empa-  
ti, grup dinamiği

### Yöntemler

Serbest tartışma, sunum

### Araçlar

Kağıt, kalem

### Hedefler

- Şiddetsiz örgütlenmenin ne olduğuna dair farkındalık kazanır.
- Şiddetsiz bir örgütte neler olması gerektiğini ortaya koyar.
- Kendi örgütünde şiddetsiz örgütlenme için gerekli olan değişimleri sayar.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Grup 4-5 kişilik küçük gruplara ayrılır. Her gruptan şu sorunun cevabı üzerinde ortaklaşmaları istenir: "Şiddetsiz bir örgütlenme içerisinde nelerin olmasını beklersiniz?" (15')
- Büyük grup çemberde bir araya gelir. Küçük gruplar oluşturdukları listeleri duvara asarak sunumlarını yapar. (15') Sorular ve katkılar olabilir.
- Çemberde yanyana oturanlar ikili eşleşerek kendi örgütlerinde gerçekleşmesini istedikleri değişiklikler hakkında sohbet ederler. (10')
- Büyük gruba döndüğünde eşleşmelerden isteyenler aralarındaki paylaşıma dair yorumlar getirir. (10')
- Antrenör en çok ortaklaşılan maddeleri vurgulayarak egzersizi kapatır.

### Notlar

Antrenör hak savunuculuğu alanında çalışan örgütlerin kendi örgütlenmeleri üzerinde çalışmalarının bir parçası olup olmadığına dair küçük bir tartışma açabilir. Güçlü bir sivil toplum için şiddetsizlik yöntem ve araçları ile güçlenmeye vurgu yapabilir.

## Örgütün Boyutları

### 🕒 Süre

75'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı,  
küçük grup, büyük grup

### 🔗 İşlevleri

Zihin açıcı, tartışma,  
derinleşme, yüzleşme,  
işbirliği, problem çözme

### 🧩 Yöntemler

Anonim katkı, sunum,  
serbest tartışma

### 📁 Araçlar

Post-itler veya not kağıtları,  
yapışkan sakız, sunum  
kağıtları, önceden hazırlanmış  
Örgütün Boyutları sunumu

### Hedefler

- Örgütün boyutlarını sayar ve bu boyutların açıklamasını yapar.
- Örgütün boyutlarında şiddetsizliğin nasıl ele alınabileceğini söyler.
- Kendi örgütünde şiddetsiz örgütlenme için gerekli olan değişimleri sayar.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Soru: "Şiddetsiz bir örgütlenme için örgütünüzde hangi değişimlerin olması gerektiğini düşünüyorsunuz?" Katılımcılardan post-itler veya ufak not kağıtları alarak her bir cevaplarını ayrı bir kağıda yazmaları istenir. (5')
- Antrenör, duvara asılan büyük bir kağıt üzerinde bölümler halinde ortaya konan örgütün boyutları sunumunu yapar. (10')
- Sonra katılımcılardan kağıtlarını kendilerince uygun buldukları bir boyuta yapıştırmaları istenir. (5')
- "Neler görüyorsunuz? Gördükleriniz neler düşünüyor?" sorusu etrafında serbest tartışma yapılır. (15')
- Antrenör katılımcıların 4 küçük gruba bölünmesini sağlar. Her grup boyutlardan birini alır. (çekiliş yapılabilir) Bir örgütün bu boyuttaki değişimleri hayata geçirmek için meseleleri nasıl ele alabileceklerine dair bir çalışma yaparlar. Bunun için katılımcıların tabloda ortaya koymuş oldukları somut ihtiyaçları kullanabilirler. (15')
- Büyük çembere dönülerek sunumlar yapılır. (10')
- Antrenör-"Nasıl geçti?" sorusuyla birkaç yorum aldıktan sonra egzersizi kapatır. (10')

### Notlar

Antrenör son bölümde; politika belgeleri oluşturmak, eğitim almak, atölyeler yapmak, uzmanla çalışmak, mentörlük almak, örgüt gelişimi planlamak, kapasite gelişimi içerisinde projelendirmek gibi cevaplar almak yönünde sorusunu oluşturmalıdır.

## Örgütleniyoruz

### ⌚ Süre

60'

### 💬 Düşünme Alanı

Küçük grup, Büyük grup

### 🔗 İşlevleri

Zihin açıcı, tartışma, işbirliği, problem çözme

### ⚙️ Yöntemler

Serbest tartışma, sunum

### 📄 Araçlar

Yapışkan sakız, sunum kağıtları, önceden hazırlanmış Örgütün Boyutları sunumu

### Hedefler

- Şiddetsiz örgütlenmenin ne olduğuna dair farkındalık kazanır.
- Şiddetsiz bir örgütte neler olması gerektiğini ortaya koyar.
- Örgütün boyutlarını sayar ve bu boyutların açıklamasını yapar.
- Örgütün boyutlarında şiddetsizliğin nasıl ele alınabileceğini söyler.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Katılımcıların sayısına uygun olarak 4 ya da 5 küçük grup oluşturulur. Her bir grup senaryolardan birini seçer.
- Antrenör: "Bu örgütlenmeyi hayata geçireceksiniz ve aynı zamanda şiddetsiz bir biçimde örgütlenmek istiyorsunuz. Neler yapmanız gerekir? Nasıl bir yol izlersiniz" sorusunu sorar. Küçük gruplar kendi aralarında tartışarak sunum kağıtlarına neler yapmaları gerektiğini sıralarlar. (20')
- Büyük çembere dönerek sunumlar yapılır ve duvara asılır. (15')
- Antrenör, duvara asılan büyük bir kağıt üzerinde bölümler halinde ortaya konan örgütün boyutları sunumunu yapar. (10')
- Antrenör gruplara sorar: "Neler eksik kaldı?". Serbest tartışma yapılır. (15')
- Egzersiz grupça değerlendirilerek kapatılır.

### Notlar

Örgütün boyutlarında yer alan başlıklar içerisinde şiddetsizliğin aktif olarak deneyimlenebileceği alanlarla ilgili antrenör donanım sahibi olmalı. Karar alma usulleri (yapısal), çatışmaya yaklaşımlar (kültürel ve yapısal), çevre ile kurulan işbirlikleri (çevresel), grup içerisindeki bireysel farklılıkların nasıl ele alındığı (düşünsel) vb.

## Verimli Toplantı ve Karar Alma Süreçleri

Toplantılar örgütlerin, kampanyaların, eylemlerin tasarlandığı,, ortaya konduğu, üzerinde çalışıldığı en temel iletişim alanlarıdır. Bir örgütte ekibin, çalışma gruplarının, yönetim kurulunun, gönüllülerin yaptığı düzenli toplantılara ek olarak, şartların gerektirdiği tek seferlik toplantılar ve acil durum toplantıları yapılır. Buna ek olarak işbirliği içinde olunan ve ya olunması planlanan örgütlerle tanışma toplantıları, ağ toplantıları, dayanışma veya işbirliği toplantıları, problem çözme toplantıları da sıklıkla içinde bulunduğumuz toplantılardır.

Bir örgütün en temel iletişim alanı olan toplantıların şiddetsiz yöntemler, araçlar, şiddetsiz dil ile ele alınması toplantıları işlevsel, hızlı, hedefe odaklı olmasını sağlar. Aynı zamanda bu toplantılar yoran, hırpalayan toplantılar olmaz; işbirliği içerisinde, birlikte düşündüğümüz ve problem çözdüğümüz, örgütle ve birbirimizle bağlarımızın güçlendiği alanlar haline gelir.

Bu bölümde toplantılarımız üzerine düşünüp tartışabileceğimiz, toplantı bileşenlerine bakabileceğimiz ve toplantılarda rolleri ve yöntemleri etkin kullanabileceğimiz egzersizler bulacaksınız.

Toplantılar hem tartıştığımız hemde kararlar aldığımız iletişim alanlarıdır. Pek çok karar alma yöntemi biliyoruz; açık / kapalı oylama, temsili oylama, konsensüs gibi. Burada özellikle konsensüs yöntemi üzerine odaklanarak yöntem adımlarını ve konsensüsteki pozisyonları kavrayarak egzersizlerle deneyimleyebileceksiniz.

### Hedefler

---

- ⊙ Toplantılarda katılımcıları olumlu ve olumsuz biçimlerde etkileyen davranış ve yaklaşımların farkına varır.
- ⊙ Hazırlık, toplantı sırası ve toplantı sonrası aşamalarının üçünün de toplantının verimliliğinde etkisi olduğunu bilir.
- ⊙ Toplantıdaki rolleri sayar ve kullanır.
- ⊙ Toplantı bileşenlerini sayar uygular.
- ⊙ Karar alma süreçlerinde sürece katılanların rahat hissetmesini sağlayan faktörlerin neler olduğunu söyler.
- ⊙ Konsensüs yönteminin basamaklarını söyler ve uygular.
- ⊙ Konsensüs yöntemindeki pozisyonları söyler ve işlevlerini kullanır.

## Toplantı Esnasında

### Süre

40'

### Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı

### İşlevleri

Farkındalık, yüzleşme,  
grup dinamiği

### Yöntemler

Beyin fırtınası, Serbest  
tartışma

### Araçlar

Sunum kağıtları, beyaz  
tahta kalemi

### Hedefler

- Toplantılarda katılımcıları olumlu ve olumsuz biçimlerde etkileyen davranış ve yaklaşımların farkına varır.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Antrenör iki farklı beyin fırtınası yürüterek sonuçları yan yana gelecek biçimde asar.
  - Toplantılarda güçsüz hissetmemize sebep olan davranış ve yaklaşımlar nelerdir? (10')
  - Toplantılarda güçlü hissetmemize sebep olan davranış ve yaklaşımlar nelerdir? (10')
- Katılımcılara soru: "Ne görüyorsunuz? Gördükleriniz neler düşündürüyor?" Serbest tartışma (10')
- Katılımcılara soru: "Bu davranışları kendimiz ne kadar yapıyoruz?"
- Egzersiz değerlendirilerek kapatılır. (10')

## Toplantı Bileşenleri

---

### Süre

60'

### Düşünme Alanı

Küçük grup, büyük grup

### İşlevleri

Tartışma, yüzleşme,  
işbirliği

### Yöntemler

Serbest tartışma, sunum

### Araçlar

Sunum kağıtları, beyaz  
tahta kalemi, önceden  
hazırlanmış sunum.

### Hedefler

---

- Hazırlık, toplantı sırası ve toplantı sonrası aşamalarının üçünün de toplantının verimliliğinde etkisi olduğunu bilir.
- Toplantıdaki rolleri sayar ve kullanır.
- Toplantı bileşenlerini sayar uygular.

### Yönergeler ve Uygulamalar

---

- Antrenör katılımcıların 6 küçük grup oluşturmasını sağlar. Şu üç soru ikişer ikişer gruplara verilir. (15')
  - Bir toplantı örgütlüyorsunuz. Nasıl planlarsınız?
  - Bir toplantı içerisinde hangi kısımların olmasını beklersiniz?
  - Toplantıda hangi rollerin olması toplantıyı kolaylaştırır?
- Aynı konuları alan gruplar bir araya gelerek sonuçlarını karşılaştırır ve tek bir sunuma ulaşırlar. (10')
- Gruplar sunumlarını yapar (10')
- Antrenör grupla daha önceden hazırladığı sunumu paylaşır. (10')
- Egzersiz değerlendirilerek kapatılır. (10')

### Notlar

Antrenörün kullanacağı sunuma Ekler bölümünde Toplantı Bileşenleri başlığından ulaşılabilir

---

## Karar Almalar

### Süre

20'

### Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı

### İşlevleri

Zihin açıcı, işbirliği

### Yöntemler

Beyin fırtınası, sunum

### Araçlar

Sunum kağıtları, Beyaz tahta kalem, toparlayıcı notlar

### Hedefler

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Antrenör gruba şu soruyu sorarak bir beyin fırtınası yürütür: "Karar alma süreçlerinde zorlanmanıza neler sebep olur?"
- Beyin fırtınasında çıkanlar üzerine "Neler görüyorsunuz? Gördükleriniz neler düşündürüyor?" sorusuyla serbest tartışma yürütülür.
- Büyük grupta "Sağlıklı çalışma ortamı ve karar alma süreçleri için temel gereksinimler nelerdir?" sorusuna cevap alınır.
- Antrenör toparlayarak egzersizi kapatır

### Notlar

Karar alma toplantılarının öncelikle "toplantı" olduğu ve bu bağlamda toplantılar için geçerli bileşen ve yöntemlerin karar almalarda da geçerli olduğunu toparlarken ifade etmek gerekir.

Ayrıca eksik kaldıysa bilgide eşitlenmek, eşit söz hakkına sahip olmak, kaygıları ortaya koymaya teşvik etmek gibi etmenler de ifade edilir.



## Konsensüs Deneyimi

### Süre

60'

### Düşünme Alanı

Küçük grup

### İşlevleri

Zihin açıcı, tartışma, yüzleşme, işbirliği, problem çözme, iletişim, aktif dinleme

### Yöntemler

Konsensüs

### Araçlar

Senaryo çıktıları, konsensüs akış şeması çıktıları, Pozisyonların açıklamaları, not almak için kağıt, kalem

### Hedefler

- Konsensüs yönteminin basamaklarını söyler ve uygular.
- Konsensüs yöntemindeki pozisyonları söyler ve işlevlerini kullanır.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Katılımcılara büyük sunum kağıdı üzerinde ya da projeksiyon ile yansıtılarak konsensüs akış şeması gösterilir ve aşama aşama anlatılır. Pozisyonlar tarif edilir. (10')
- Karar alma alanının toplantılar olduğu vurgulanarak 5-6 kişilik gruplar oluşturulur.
- Küçük gruplara daha önceden hazırlanmış senaryolar dağıtılır ve bu senaryolar üzerinden konsensüs yönteminin uygulanması istenir. (30')

## Notlar

Konsensüs Akış Şemasına, konsensüste pozisyonların açıklamasına ve çeşitli senaryo örneklerine Ekler bölümünden ulaşabilirsiniz.

Konsensüs ile ilgili derinlemesine fikir edinmek için Konsensüsle Karar Alma metnine başvurabilirsiniz.

## İletişim Engelleri ve Şiddetsiz İletişim

Çatışma üzerine yapılan çalışmalarda iletişimin %60 ile %90'ı arasında bir oranda çatışmaları etkilediği karşımıza çıkıyor. Anketler, görüşmeler, vaka incelemeleri ve deneylerle varılan bu aralık bize iletişimin önemini gösteriyor. Her ne kadar şiddetsizlik çatışmaları bir değişim imkanı olarak görse de yanlış anlamalar, varsayımlar, olumsuz beden dili, iletişimsizlik yüzünden oluşan çatışmalarla enerjimizi harcamak yerine yapısal kültürel dönüşümlere imkan veren çatışmalar üzerinde çalışmak bireysel aktivizmimizin ve örgütlerimizin gücü ve sürdürülebilirliği açısından daha verimli olacaktır.

Örgüt kültürü içerisinde iletişimi şiddetsizleştirmek üzerine çalışırken iletişim engellerini inceler ve Marshall Rosenberg'in Şiddetsiz İletişim kitabında ortaya koyduğu iletişim modeline başvururuz. Bu bölümde verilen egzersizler bu iki başlığa uygun olarak seçilmiştir.

### Hedefler

---

- ⦿ İletişim engellerini fark eder, sayar ve etkilerini söyler.
- ⦿ Gözlem ile değerlendirmeyi ayırt eder, farklarını söyler ve iletişimdeki etkilerini açıklar.
- ⦿ Duygu ile düşünce ifade etmeyi ayırt eder, farklarını söyler ve iletişimdeki etkilerini açıklar.
- ⦿ İhtiyaçların karşılandığı durumlarda olumlu duyguların, karşılanmadığı durumlarda olumsuz duyguların uyandığını kavrayarak ihtiyaçları tespit etmek için duygulara kulak verir.
- ⦿ Rica ile talebi ayırt eder, farklarını söyler ve iletişimdeki etkilerini açıklar
- ⦿ Şiddetsiz iletişimin 4 bileşeni olan gözlem, duygu, ihtiyaç ve rica üzerine tartışır ve şiddetsiz iletişimin tarif ettiği kullanımlarını deneyimler.

## İletişim Engelleri

### ⌚ Süre

40'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı,  
büyük grup

### 🔗 İşlevleri

Farkındalık, zihin açıcı,  
yüzleşme, empati, iletişim,  
grup dinamiği

### 🧠 Yöntemler

Beyin fırtınası, serbest  
tartışma

### 📁 Araçlar

Sunum kağıdı, beyaz  
tahta kalemleri, iletişim  
engelleri listesi, iki farklı  
renkte katılımcıların kulla-  
nımına yetecek

### Hedefler

- İletişim engellerini fark eder, sayar ve etkilerini söyler.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Antrenör şu soruyla bir beyin fırtınası yapar ve söylenenleri alt alta bir sütun halinde yazar. Yer kalmadığında sağ tarafta iki dar sütun için boşluk bırakarak yeni bir sütuna geçer. Soru: "İletişim halindeyken bizleri ketleyen, bloke eden, iletişimden koparan davranış ve tutumlar nelerdir?" (10')
- Çıkan iletişim engellerine göz gezdirilir. Gerekirse hatırlamayı kolaylaştırmak için sesli olarak okunur. (5')
- Katılımcılara 8 tane aynı renkte yuvarlak işaretleyici çıkartma dağıtılır. Listeye bakmalarını bu sekiz çıkartmayı beyin fırtınasının ilk sağındaki sütunda, başına en çok gelen ya da kendisini en olumsuz etkileyen iletişim engellerinin hizasına yapıştırılmaları istenir. (5')
- Farklı renkte beşer yuvarlak çıkartma dağıtılarak bu sefer bir sonraki sütunda kendi en fazla başvurdukları 5 tutum ve davranışın karşısına yapıştırılmaları istenir. (5')
- "Ne görüyorsunuz? Gördükleriniz ne düşündürüyor?" sorusu ile serbest tartışma yürütülür. (20')

## Notlar

Ekler bölümünde kapsamlı bir iletişim engelleri listesi bulunabilir. Antrenör Ekler bölümündeki listeden yararlanarak beyin fırtınasında çıkmadığı halde gerekli olduğunu düşündüğü iletişim engellerini sesli olarak ifade ederek ekleyebilir.

Yukarıda sayılan iletişim engellerinin kiminin doğrudan şiddet olduğu ifade edilebilir katılımcılar tarafından ki bu doğrudur. Burada daha az ya da daha çok iletişim engeli olduğu ile ilgilenmiyoruz.

Antrenör şunu mutlaka belirtmelidir: İnsanlar kimi zaman arkadaşlarından, yakınlarından, partnerlerinden teselli, öğüt, çözüm isteyebilirler. Ancak istenmediğinde ve karşımızdaki buna açık olmadığına bunun bir iletişim engeli olabileceğini aklımızda tutmak gerekir.

Kimi zaman öfkeli, sert çıkışlar samimiyet göstergesi biçiminde yanlış bir kabul ile uygun bulunabilir. Ancak güç dinamikleri izin vermediğinde kişilerin bu biçimde davranmayabildikleri sıklıkla ortaya konur.

## Gözlem İstasyonu

### ⌚ Süre

50'-60'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı

### 🔗 İşlevleri

Farkındalık, zihin açıcı, tartışma, yüzleşme, grup dinamiği

### 👥 Yöntemler

İstasyon, Büyük grup

### 📁 Araçlar

Sokak Fotoğrafçılığı türünden 4 fotoğraf, A4 kağıtlar, her katılımcı için birer kalem

### Hedefler

- Gözlem ile değerlendirmeyi ayırt eder, farklarını söyler ve iletişimdeki etkilerini açıklar.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Fotoğraflar birbirinden uzak noktalara, altlarına not yazılabilmesi için 2 tane A4 kağıt eklenerek yapıştırılır.
- Katılımcılardan istasyonları gezerek fotoğraf ile ilgili gözlemlerini yazmaları istenir. Eğer yazacakları gözlem ifadesi o fotoğraf için daha önce yazılmışsa yanına "+1" yazabilirler. (10')
- Tüm fotoğraflarının altına yazıldıktan sonra antrenör altlarındaki gözlem ifadeleriyle birlikte alarak hepsini yan yana olacak ve tüm katılımcıların görebileceği biçimde duvara asar. Katılımcılara: "Gözlem ile değerlendirme arasında ne fark vardır?" sorusunu sorar. (10')
- Şu vurgularla toparlar. "Gözlem ifadeleri her birimiz için aynı olmalıdır. Değerlendirmeler ise bizim yorumlarımız, varsayımlarımızı da içerir."
- "Bu durumda yazılanlara bakacak olursak hangileri gözlem hangileri değerlendirmedi diyebiliriz?"
- Antrenör katılımcıların yönlendirmesiyle markör ile ifadelerin yanına D ve G harfleri yazar. Hepsini tamamlamasına gerek yoktur. (10')
- "İletişimde bu farkın önemi ne olabilir?" (15')
- Antrenör toparlayarak egzersizi kapatır.

### Notlar

Bu egzersizde büyük çoğunlukla değerlendirmeler yazılır ve bu yüzleşme katılımcılar için enerji düşürücü, yılgınlık verici olabilir. Marshall Rosenberg'in de kitabına aldığı düşünür ve yazar Jiddu Krishnamurti'nin sözü "Değerlendirme yapmadan gözlem yapabilme zekanın en yüksek biçimidir." paylaşılabilir.

## Duygu - Düşünce

### ⌚ Süre

40'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı

### 🔍 İşlevleri

Farkındalık, zihin açıcı, derinleşme

### 🗨️ Yöntemler

Serbest tartışma

### 📄 Araçlar

Sunum kağıtları, markör kalem

### Hedefler

- Duygu ile düşünce ifade etmeyi ayırt eder, farklarını söyler ve iletişimdeki etkilerini açıklar.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Antrenör daha önce yaptığı durum listesinden seçerek hazırladığı dört durumu okunabilecek biçimde alt alta duvara asar.
- Her bir durum için katılımcılara "Nasıl hissedersiniz?" sorusu sorularak verilen cevaplar not edilir. (10')
- "Bu cevapların hangileri duygu, hangileri düşünce ifadesidir?" sorusuyla ifadelerin üzerinden geçilir. Düşünce olanlar ve duygu olanlar ayrıştırılır. (10')
- "Bu fark neden önemli?" sorusunun cevabı aranır. (15')
- Son olarak iki önemli nokta paylaşılır, son sözler alınır ve egzersiz kapatılır: (5')
  - Duygu bizim ne hissettiğimizi anlatırken düşünce başkalarının bize ne yaptığını düşünmekte olduğumuzu anlatır. Bu nedenle karşı tarafı savunmaya çekme olasılığı yüksektir.
  - Duygular dünyanın her yerinde insanların en ortak paylaştığı dildir denebilir. üzüntü, acı, mutluluk her etnik kökenden, dinden ve kültürden insanın üzerinde anlaşacağı, içinde benzer biçimde canlanan hislerdir.

### Notlar

Örnek durumlar ve temel duygular listesine, Ekler bölümündeki "Duygu-Düşünce" başlığından ulaşılabilir.

Edilgen ifadeler genellikle duygu değil, düşünce belirtir: "Haksızlığa uğramış", "kandırılmış", "zorlanmış" gibi ifadeler birer duygu değil, bu duyguların ardındaki düşüncelerdir. (Bu ayırım tartışmaya açık olabilir; internette duygu listeleri örnek gösterilebilir. Çeviri nüanslarına dikkat çekmek faydalı olur.)

Egzersiz duygulara odaklandığı için zorlayıcı olabilir. Kavramlar hemen oturmayabilir, tartışmalar uzayabilir, enerji düşebilir. Sonrasında kısa bir mola ve hafif bir grup oyunu iyi olabilir.

## İhtiyaçları tanımak

### ⌚ Süre

60'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı,  
küçük grup

### 🔗 İşlevleri

Zihin açıcı, derinleşme,  
yüzleşme, empati

### 🧩 Yöntemler

Serbest tartışma, panoda  
çalışma

### 📁 Araçlar

Durumlar çıktısı, not kağıtları,  
sakız yapıştırıcı,  
Maslow'un ihtiyaç başlıkları ve içeriklerinin tablosu.

### Hedefler

- İhtiyaçların karşılandığı durumlarda olumlu duyguların, karşılanmadığı durumlarda olumsuz duyguların uyanıldığını kavrayarak ihtiyaçları tespit etmek için duygulara kulak verir.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Antrenör ihtiyaçları tarif edebilmek için Maslow'un ihtiyaçlar tanımlarını bir pano olarak hazırlar. Bunu yaparken ihtiyaçların hiyerarşisi üzerine değil, temel ihtiyaçların başlıkları ve neler ifade ettiği üzerinde durulacağını vurgular.
- Katılımcılar 8 grup halinde ayrılırlar. Her gruba önceden hazırlanmış bir durum verilir. Gruplar kendi içlerinde tartışarak durumun hangi duyguları doğurabileceği ve hangi ihtiyaca yönelik olduğuna karar verirler. (10')
- Büyük çemberde her grup sırayla tartışmalarını özetleyerek uygun gördükleri ihtiyaçların bölümüne durumlarını yapıştırır. (20')
- Tüm durumlar yapıştırıldıktan sonra serbest tartışma açılır. "Ne düşünüyorsunuz?" Bu aşamada doğru ihtiyacın tespit edilip edilmediğine dair tartışmalar ortaya çıkabilir. Antrenör bu ihtiyaçların birbirleri ile etkileşimliliğine dikkat çekebilir. Kişilerin farklı ihtiyaçlarının ağır basabileceğini önerir. (10')
- Katılımcılara, şiddetsiz iletişimde kişinin kendi duygularının farkına vararak ihtiyaçlarını tespit etmesinin faydalarının neler olabileceği etrafında bir serbest tartışma sonunda konu toparlanarak egzersiz kapatılır. (15')

### Notlar

Örnek durumlara, Ekler bölümündeki *Duygu-Düşünce başlığından, Maslow'un ihtiyaçlar tarifine İhtiyaçları tanımak başlığından ulaşılabilir*

*Duygular ihtiyaçlarımızın karşılanıp karşılanmadığına yönelik göstergelerdir. Olumsuz duygularımız ihtiyaçlarımızın karşılanmadığını anlatan alarmlardır. Biz alarmı susturmak değil, alarmın çalmasına sebep olan karşılanmamış ihtiyaca bakarak bunu ifade ederiz.*

*Karşılanmayan ihtiyaçlarımızı araştırırken yapılmasını istediğimiz tek bir davranışa takılıp kalmak önemlidir. Bir başkasının bizimle ilgili bir davranışını değiştirmesini doğrudan talep etmek yerine o davranışın hangi ihtiyacımızla çeliştiğini fark ederek bunu paylaşmak ikimizin farklı olasılıkları konuşabilmemizin önünü açar.*

## Çatışma

Çatışma çok katmanlı ve çok boyutlu bir olgu olarak hayatın kaçınılmaz bir parçası.

Bu bölümde şiddetsiz çatışma / şiddetsiz direniş alanına değil örgütlenmeler ve aktivizm içerisinde yorgunluğa ve yılgınlığa sebep olan, birey - birey, birey - grup çatışmalarına odaklanılıyor.

Çatışmaya yaklaşımın nasıl olduğu çatışmayı etkiler. Bu bağlamda şiddetsizlik çatışmaları kaçınılması ya da göz ardı edilmesi gereken nahoş istisnalar olarak değil, kişileri ve örgütleri güçlendirecek değişim fırsatları olarak görür.

### Hedefler

---

- ⦿ Çatışmaya yaklaşımların çatışmayı nasıl etkilediğini söyler.
- ⦿ Çatışmanın aşamalarını ve bu aşamalardaki insan duygu ve davranışlarını ifade eder.
- ⦿ Çatışmayı bir değişim fırsatı olarak yeniden tanımlar.
- ⦿ Çatışma çözümü için gerekli tutum ve yaklaşımları sayar.
- ⦿ Bireysel bir çatışma çözümü süreci yürütür.
- ⦿ Üçüncü taraf olarak bir çatışma çözüm yürütmek için adımları tarif eder.

## Çatışmaya Yakından Bakış

### 🕒 Süre

60'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı

### 🔗 İşlevleri

Farkındalık, zihin açıcı, derinleşme, yüzleşme, empati

### 🧩 Yöntemler

Konum / Pozisyon alma

### 📄 Araçlar

### Hedefler

- Çatışmaya yaklaşımların çatışmayı nasıl etkilediğini söyler.
- Çatışmayı bir değişim fırsatı olarak yeniden tanımlar.
- Çatışma çözümü için gerekli tutum ve yaklaşımları sayar.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Antrenör mekanın ortalarına yakın bir noktasına bir nesne koyar. Bunun bir kutu, bir defter gibi olumlu ya da olumsuz çağrışımlardan çok merak uyandıran bir nesne olması önerilir. Antrenör egzersizin yönergelerini verir: *"Bu bir çatışma. Kişisel olarak bir çatışma durumu deneyimlediğinizde tipik tepkiniz üstüne düşünün. Kendinizi bu ilk tepkinize ve çatışmayı sembolize eden bu nesneye göre mekanın bir yerinde yaşadığınız biçimde pozisyonlandırın."* Katılımcılar acele ettirilmez; kendi hızlarında mekana yerleşmelerine imkan sağlanır. (5')
- *"Beden diliniz, duruşunuz ve çatışmaya olan mesafenizi gözlemleyin"* dedikten sonra katılımcıların duruşlarını son kez düzenlemelerine alan açılır.

Sorular:

- *"Durduğun yeri neden seçtin? Duruşunu nasıl tarif edebilirsin?"* Özellikle nesneye en uzak ve en yakın ortalama mesafedeki birkaç katılımcı dinlenir. (10')
- *"Durduğun yer ilk tepkini gösteriyorsa, üzerinde bir süre düşündükten sonra durmayı isteyeceğin hatta tercih edeceğin yer neresi olurdu?"*
- *"Neler olursa hareket ederdin?"*
- Katılımcılar yeni yerlerine geçerek düşüncelerini paylaşırlar. (20')
- *"Verdiğimiz tepkiler çatışmanın gidişatını nasıl etkiliyor?"* (10')
- *"Nasıl geçti?"* sorusuyla egzersiz toparlanarak kapatılır. (10')

### Notlar

Çatışmaya herhangi bir mesafede konumlanmanın daha "doğru" ya da "yanlış" olduğuna dair yorumlar yapmamak önemlidir. Arzulanan sonuç grubun kendi içerisinde tartışarak çatışmayı bir mesele olarak aktif biçimde ele almanın gerektiği açığa çıkmasıdır. Bununla birlikte kişilerin, bağlarının, süreçlerin de bu konuda önemli birer etmen olduğu ifade edilebilir, yani bir kişi bir çatışmadan bugün kaçınırken başka bir zaman meseleyi çözüm odaklı olarak ele alabilir. Bununla birlikte her çatışma çözümü deneyiminin kişilerin reflekslerini çözüm yönünde antrenmanlı hale getireceğini söylemek iyi olur.



## Çatışma Aşamaları

### ⌚ Süre

50'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı,  
ikili eşleşmeler

### 🔍 İşlevleri

Farkındalık, zihin açıcı,  
derinleşme, analiz, yüzleşme

### 🧩 Yöntemler

Form doldurma, serbest  
tartışma, sunum

### 📁 Araçlar

Çıktılar, Çatışma eğrisi  
sunumu için görsel ma-  
teriyal, katılımcıların her  
birine kalemler

### Hedefler

- Çatışmanın aşamalarını ve bu aşamalardaki insan duygu ve davranışlarını ifade eder.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Antrenör egzersize şöyle başlar: "Yakın tarihli bir çatışma düşünün. Hangi aşamaya ulaştığınızı belirleyebilir misiniz?" Katılımcılar, çatışma aşamaları formunu düşündükleri bir örneğe göre doldurur. Formlar paylaşılmayacak, içerik gizli kalacaktır. (5')
- Soru: "Çatışmanın gelişimini, önceki seviyelerin ipuçlarıyla izleyebilir misiniz?" (3'-5')
- Katılımcılar yanlarındaki kişiyle ikili olur. Kendi çatışmalarını ya da dikkatlerini çeken noktaları istedikleri derinlikte paylaşırlar. (5'+5')
- Büyük grupta serbest paylaşım yapılır. Kendi çatışma süreçlerine dair farkındalıklarını ya da dinledikleri kişilerin anlattıklarının kendilerinde uyandırdığı duyguları aktarabilirler. (10')
- Antrenör çatışma eğrisi üzerinden kısa bir sunum yapar, soruları alır. (15')
- Egzersiz şu üç vurguyla kapatılır: (5')
  - Çatışmanın erken ipuçlarını fark etmek ve uygun zamanda harekete geçmek önemlidir.
  - Çatışmayı öğrenme veya ilişki geliştirme fırsatı olarak görmek yükünü azaltır.
  - Aşamayı bilmek, doğru çözüm stratejisini bulmayı kolaylaştırır.

## Güzel Çatışma Anıları

### 🕒 Süre

60'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı,  
küçük grup

### 🔍 İşlevleri

Zihin açıcı, derinleşme

### 🧠 Yöntemler

Beyin fırtınası, serbest  
tartışma

### 📝 Araçlar

Sunum kağıdı, beyaz tahta  
kalemleri, katılımcıların  
not alması için kağıt ve  
kalem

### Hedefler

- Çatışmaya yaklaşımların çatışmayı nasıl etkilediğini söyler.
- Çatışmayı bir değişim fırsatı olarak yeniden tanımlar.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Antrenör bir beyin fırtınası yürütür: "Çatışma kelimesi sizde neler çağırıyor?" (10')
- Beyin fırtınası üzerinde nötr ve olumlu tınlayan kelimeler bulunarak sayılır. Katılımcıların yorumları alınır. (10')
- Katılımcılar dönder kişilik gruplar oluştururlar. Antrenör herkesin geçmişte yaşadığı çözümlenmiş bir çatışmayı bulmasını ister. Bunlar bir yanlış anlamının düzeltilmesi, iki farklı fikir ile bir araya gelip ortak bir yolun bulunması, grupta bir itirazın değerlendirilmesi ya da bir işi farklı yöntemlerle yapmaya alışmış iki kişinin ortak bir yol bulması gibi krize evrilmemiş çatışmalar olabileceği söylenir.
- Gruplar, kişilerin hatırladıkları çatışmaların ayrıntılarına girmeden: Çatışmaların çözümünün sağlanmasındaki etkenlerin neler olduğunu ve bu çatışmaları şimdi hangi duygularla hatırladıkları paylaşarak notlar almaları istenir. (15')
- Büyük gruba ikişer dakikalık sunumlarla aktarımlar yapılır. (10')
- "Duyduklarınız size neler düşündürüyor?" sorusuyla serbest tartışma açılır. (10')
- Şunlar vurgulanarak egzersiz kapatılır:
  - Çatışmayı ne kötü ne de iyi olarak değil, nötr olarak değerlendirmek başa çıkmayı kolaylaştırır.
  - İnsanların çatışmayla başa çıkma biçimleri çatışmanın yapıcı ya da yıkıcı etkileri olmasını etkiler.

### Notlar

Gündelik hayat içerisinde pek çok çatışma erken aşamalarda çözümlenir. Bunlar kolaylıkla çözümlendikleri için akılda çatışma olarak yer etmez.

## Çatışmaya İçerden Bakmak

### 🕒 Süre

60'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı

### 🔗 İşlevleri

Zihin açıcı, derinleşme, yüzleşme

### 📝 Yöntemler

Kağıt üzerinde düşünme

### 📁 Araçlar

Katılımcılar için tek tek kesilerek hazırlanmış soru cevap kağıtları, katılımcı sayısı kadar zarf, her katılımcıya yetecek kadar kalem.

### Hedefler

- Çatışmaya yaklaşımların çatışmayı nasıl etkilediğini söyler.
- Çatışmayı bir değişim fırsatı olarak yeniden tanımlar.
- Çatışma çözümü için gerekli tutum ve yaklaşımları sayar.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Katılımcılara geçmişte yaşadıkları ya da halihazırda sürmekte olan bir çatışmayı seçmeleri istenir. Çalışmanın bireysel düşünme alanı açacağı ve çalışmalarını büyük grupla paylaşmayacakları bilgisi verilir.
- Grupta herkes bir çatışma seçtiğini söylediğinde birinci aşamanın kağıtları dağıtılır. Bu aşama hedef ve beklentiler içindir. (5')
- Çatışmanın özetini düşünerek yazacakları ikinci kağıt paylaşılır. Katılımcılara olabildiğince özet düzeyinde tutmaları söylenir. (5')
- Tarafları ve bağlantıları yazmaları için 3. kağıt dağıtılır (5')
- Başat eylemler ve söylemlerin yazılması için 4. kağıt dağıtılır. (10')
- Empati listesi hazırlamaları için 5. kağıt paylaşılır. (10')
- Katılımcıların çözüm seçenekleri üretmeleri için 6. kağıtlar dağıtılır. (5')
- Seçenekleri eledikten sonra kalan uygun seçenekleri yazacakları 7. kağıt dağıtılır. (5')
- Bir zarf ile dağıtılan 8. kağıt aynı zamanda egzersizi değerlendirmek ve kapatmak için kullanılır. Egzersiz sonunda herkes kendi kağıtlarını zarfa yerleştirerek istediği yere kaldırır. 8. kağıtta şu sorular bulunmaktadır: (10')
  - Bu akış ile ilerlemek çatışma dönüşümüne nasıl etki etti?
  - Senin için değişen bir şeyler olduysa nelerdir?

### Notlar

Egzersiz için yardımcı kağıtların çıktılarını almak için Ekler bölümünde Çatışmaya İçerden Bakmak başlığına ulaşılabilir.

## Güç

Aktivizm ve şiddetsizlik perspektifinden bakıldığında güç, kişilerin ve toplulukların değişim yaratma kapasitesidir. Şiddetsiz eylem bağlamında, güç sadece baskıcı veya zorlayıcı değil, aynı zamanda dönüştürücü, dayanışma temelli ve kolektif olabilir.

Bu bölümdeki egzersizler; güçlenme, dönüştürücü güç, baskıcı güç, güç dinamikleri, güç mesafesi gibi kavramlar etrafında ve bu kavrayışları derinleştirme hedefiyle derlendi.

### Hedefler

---

- ⦿ Gücün ne olduğunu söyler.
- ⦿ Güç kavramına yaklaşımını fark ve ifade eder.
- ⦿ Güç biçimlerini sayar.
- ⦿ Güç ile değişimin arasındaki ilişkiyi ifade eder.
- ⦿ Örgütlenmelerdeki güç dinamiklerinin etkilerini ifade eder.

## Güçü Kendinden Menkul

### ⌚ Süre

50'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı

### 🔗 İşlevleri

Farkındalık, zihin açıcı, derinleşme, grup dinamiği

### ⌘ Yöntemler

Konum / pozisyon alma

### 🛠 Araçlar

### Hedefler

- Güç kavramına yaklaşımını fark ve ifade eder.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Mekandaki sandalyeler kenara alınır, katılımcılar dışarı çıkarılır. Tek tek içeri girecekleri için sıraya kendi istedikleri şekilde girmeleri istenir. (5')
- Her katılımcı içeri girdiğinde, mekanda kendini en güçlü hissettiği noktaya, bunu yüz ifadesi ve beden diliyle yansıtarak yerleşmeleri istenir. Güç fiziksel olmak zorunda değildir; anlamı katılımcıya bırakılır. Sandalye ya da obje gibi yardımcı nesnelere kullanılabilir.
- Önce girenler, sonradan gelenler karşısında güçlerinin azaldığını hissederse yer değiştirebilir. Bu şekilde herkes sırayla mekana yerleşir. (15')
- Tüm katılımcılar yerleşince, 10 saniye boyunca güçlü duruşlarını sürdürmeleri ve bunu akıllarında tutmaları istenir. Ardından herkes bulunduğu konumda bir sandalye alır ya da yere oturur. Bu pozisyonda serbest tartışma başlar. (20')
- Sorular:
  - Güçlü duruşunuzu ararken neler düşündünüz, nasıl hissettiniz?
  - Başkalarının varlığı sizi nasıl etkiledi?
  - Güç anlayışınız başkalarıyla çeliştiyse bu sizde ne uyardı?
  - Egzersiz öncesi ve sonrası güç algınızda fark var mı?
  - Bu duruşu gündelik hayata nasıl taşıyorsunuz?
- Çembere dönülerek değerlendirme yapılır ve egzersiz sonlandırılır. (10')

### Notlar

Soruların tümüne zaman bulunamayacağından önemli görülen 3 tanesi seçilebilir.

Eğer mekanda benzer güçlü duruşlar tekrarlanırsa, bunun hakkında konuşulabilir. Ayakta durmak, gülmek vb.

Oldukça uzun bir egzersiz olduğu için enerjinin çok düşmesi durumunda egzersizi kısa kesebilecek biçimde hazırlıklı olunması önerilir.

## Güçlü / Güçsüz olduğum bir an

### 🕒 Süre

75'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı,  
küçük grup

### 🔗 İşlevleri

Eğlence, yaratıcı, farkındalık, zihin açıcı, derinleşme, yüzleşme, işbirliği, grup dinamiği,

### 🧠 Yöntemler

Hikaye anlatımı, rol oyunu, serbest tartışma

### 📁 Araçlar

B oyalara, kalemler, renkli kağıtlar, makas, mikrofon temsili nesne

### Hedefler

- Gücün ne olduğunu söyler.
- Güç kavramına yaklaşımını fark ve ifade eder.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Antrenör, katılımcılardan güç, güçsüzlük veya güçlenme deneyimleri hakkında küçük gruplarda hikaye paylaşılacağı söylenir. Paylaşılan kimi hikayelerin tetikleyici olabileceği, zorlanacağını hisseden katılımcıların açıklama yapmadan kendi küçük gruplarında ayrılacakları ifade edilir.
- Katılımcılar kişisel ya da profesyonel yaşamdan bir hikaye seçebilirler ancak genel bir zaman aralığı değil belirli bir an seçmeleri ve bu an ile ilgili ayrıntıları gözlerinde canlandırmaları istenir. (Hikaye anlatımı başlamadan önce, kişisel düşünme için birkaç dakika ayırmak faydalı olabilir.)
- Katılımcılardan öykülerini paylaşmaları 4 kişilik gruplar oluşturmalarını isteyin. Hikayelerini paylaşmaları için kişi başına yaklaşık 3 dakika süre tanıyın. (15')
- Küçük gruplar belirledikleri 2 hikaye için 'haber başlığı' spot cümleler belirler ve boya kalemleriyle, kes / yırt-yapıştır tekniğiyle istedikleri gibi bir görsel oluştururlar. (20')
- Küçük gruplar bir "haber sunucusu" belirledikten sonra, tüm haber sunucuları başlıklar ve görsellerle mekandan başka bir alana giderek sunacakları haber programı için iş bölümü ve sıralama yaparlar. Buna ek olarak topladıkları hikayelerden ilhamla 'güç nedir' anlatısı oluştururlar. Antrenör ve katılımcılar onların haberleri sunacakları haber masasını hazırlar. (10')
- Büyük grup haber masasının karşısında oturur. Sunucular gelecek yerlerini alırlar. Mikrofon olarak bir nesne (ya da hayali bir nesne) kullanılabilir. Belirlenen haber başlıkları okunur. (10')
- Tüm 'başlıklar' paylaşıldıktan sonra sunucuların oluşturduğu güç anlatısıyla haber programı sona erer. (5')
- Antrenör "Güç ile kurduğunuz ilişkide değişimler oldu mu?" sorusuna birkaç cevap alarak egzersizi sonlandırır. (5')

### Notlar

Haber sunucuları rolündeki katılımcıların anlatılarını kurmalarına destek olması için Ekler kısmında kısa bir özet olarak yer alan Gücün İfadeleri paragrafının çıktıları verilebilir.

Uzun bir egzersiz olduğu için yaratıcı kısım bir molayla birleştirilebilir.

## Gücün Türleri

### ⌚ Süre

60'

### 💬 Düşünme Alanı

Bireysel düşünme / katkı

### 🔗 İşlevleri

Farkındalık, zihin açıcı, tartışma, empati, grup dinamiği

### 👥 Yöntemler

Anonim kağıtlar, tur yöntemi

### 📁 Araçlar

Post-it ya da küçük kağıtlar, yapışkan sakız, sunum kağıtlarına hazırlanmış güç türleri tabloları, kese

### Hedefler

- Güç biçimlerini sayar.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Antrenör katılımcılardan küçük kağıtlara içinde "güç, güçsüzlük, güçlenme" olan birer durum yazmaları ister.
- Katılımcılar ayrı ayrı kağıtlara olmak üzere istediği sayıda kağıt yazabilir. Bu kağıtlar antrenörün dolaştığı keseye atılır. (10')
- Antrenör daha önce sunum kağıtlarıyla hazırladığı güç ifadeleri ve güç kaynakları tablolarını asarak özet biçimde tanıtır. (10')
- Katılımcılar tur yöntemi ile keseden bir kağıt çekerek yüksek sesle okuduktan sonra tabloda ilgili gördükleri yere yapıştırırlar. Eğer her iki tabloda da ilgili kısım bulunuyorsa diğer tabloya markör kalemle yazarak ekleyebilirler. (20')
- Antrenör Ne görüyorsunuz, gördükleriniz neler düşündürüyor sorusuyla serbest tartışma başlatır. (15')
- Çalışma kücün türünü ve kaynağını bilirse uygun stratejiler bulmanın daha kolay olabileceğini ifade ederek tamamlanır.

### Notlar

Hangi kağıdın hangi başlık altına asılacağı konusunda tartışmaların çok uzamaması için "baskın" etkisi olan türü seçmek yoluna gidilebilir.

## Güç Mesafesi

### Süre

60'

### Düşünme Alanı

Küçük grupta paylaşım

### İşlevleri

Zihin açıcı, derinleşme, analiz, yüzleşme

### Yöntemler

Serbest tartışma, sunum

### Araçlar

Gruplara dağıtılacak çıktılar, kalemler, sunum

### Hedefler

- Güç ile değişimin arasındaki ilişkiyi ifade eder.
- Örgütlenmelerdeki güç dinamiklerinin etkilerini ifade eder.

### Yönergeler ve Uygulamalar

- Antrenör katılımcılara Kolombiya Uçak Kazası hakkında bilgi verir. (5')
- Katılımcılardan (grubun büyüklüğüne göre) 3 ya da 6 küçük grup oluşturmalarını ister. Her gruba Kolombiya Uçak Kazası metni ile birlikte 3 farklı biçimde oluşturulmuş soru kağıtlarının çıktıları verilir. 6 grup oluşturulursa diğer üç gruba da aynı sorular çoğaltılarak verilir. Gruplardan metni tekrar okumaları ve soruya uygun bir tartışma yürütmeleri istenir. Gruptakiler not almak isterse A4 kağıt ve kalemler dağıtılır. (15')
- Eğer 6 grup yapılmışsa Soruları aynı olanların bir araya gelerek daha büyük bir grup oluşturmalarını ve tartışmalarını birbirleriyle paylaşmaları istenir. (10')
- Grup sözcüleri büyük grupta 3 dakikalık paylaşım yapar.
- Antrenör gruba güç mesafesi ile ilgili önceden hazırladığı sunumu yapar. (10')
- Son olarak büyük gruba şu soru sorulur:
- Nasıl geldi? Bunları duymak size neler düşündürdü? (15')
- Toparlanarak egzersiz tamamlanır.

### Notlar

Katılımcıların enerjisi düşebilir ya da yılgınlık gibi duygular deneyimleyebilirler. Örgütleri içinde önlerine hangi hedefleri koyarak değişim yaratabileceklerine dair bir soru etrafında fikirler üretmek enerjyi yükseltebilir.



**Ekler**

# Ekler

## Egzersizler İçin Yardımcı Materyaller

### Program şablonu

.....(Antrenman konusu)..... Programı

Örgüt :

Kişi Sayısı : Tarih: Saat:

Hedefler: 1.

2.

3.

..... Programı				
Süre	Egzersiz	Hedef	Antrenör	Araçlar
	Egzersizin Adı			
	Ara			
	Egzersizin Adı			
	Değerlendirme ve Kapanış			

## Şiddetsiz Deyişler

- “ Şiddetsizlik her zaman işlemeyebilir ancak şiddet hiçbir zaman işlemez.  
(*Madge Micheels- Cyrus*)
- “ Barış, çatışmayı empati, şiddetsizlik ve yaratıcılıkla ele almaktır.  
(*Johan Galtung*)
- “ Şefkat, Yüksek Bilincin imzasıdır. Şiddetsizlik, Yüksek Bilince evrilme aracıdır.  
(*Amit Ray*)
- “ Sadece cesur insanlar dünyaya barış getirebilir. Savaşarak değil, şiddetsizliği yaşam biçimi haline getirerek.  
(*Amit Ray*)
- “ Şiddetsizlik hakkındaki en sıradışı olgu, kimsenin yenilmemesi, herkesin zaferi paylaşmasıdır.  
(*Martin Luther King Jr.*)
- “ Ateşe ateşle karşılık vermek tüm dünyayı küle çevirir.  
(*Abhijit Naskar*)
- “ Şiddetsizlik şiddetin olmadığı veya görünmez olduğu bir durum değildir. Kimseye, hiçbir şekilde ahlaki, ruhsal, fiziksel, zihinsel, ekonomik, sosyal veya başka bir şekilde zarar vermemek, bilinçli ve aktif bir çabadır.  
(*Arun Gandhi*)
- “ Şiddetin silahları yerine aklını, kalbini, espri anlayışını ve yeteneklerini kullan. Çünkü kimse bir başka canlının hayatını alma hakkına sahip değildir.  
(*Joan Baez*)
- “ Düşünceli, kendini adanmış küçük bir grup insanın dünyayı değiştirebileceğinden asla kuşku duymayın: doğrusunu söylemek gerekirse değişimi getirebilen tek şey de bu olmuştur.  
(*Margaret Mead*)

- “ Düşman, hikayesini duymadığımız kişidir.  
(*Gene Knudsen Hoffman*)
- “ Fiziksel kuvvetinizi, ruhsal gücümüzle karşılayacağız. Sizden nefret etmeyeceğiz ama adaletsiz yasalarınıza iyi niyetle itaat etmeyeceğiz... Ve özgürlüğümüzü kazanırken süreçte sizi de kazanacağız.  
(*Martin Luther King Jr*)
- “ Pasiflik ve şiddet arasında bir yer var. İşte orada görüşürüz  
(*Rivera Sun*)
- “ Şiddetle elde edilen zafer, yenilgiyle eşdeğerdir, çünkü anlıktır.  
(*Gandhi*)
- “ Barışın ancak adaletin meyvesi olduğunda mümkün olduğunu biliyoruz. Gerçek barış, sevginin gücü olan şiddetsizlik aracılığıyla gerçekleşen derin bir dönüşümdür.  
(*Adolfo Perez Esquivel*)
- “ Şiddetsizlik ve hakikat birbirinden ayrılamaz ve birbirini gerektirir.  
(*Mahatma Gandhi*)
- “ Şiddetsizlik hepimizin insan olduğunu kabul etmeye dayanır. Ve belli bir noktada insanlardan düşman yaratarak ve onların insanlığını tanımayarak çok fazla bir şey elde edemeyeceğimizi öğrenmeye başlarız.  
(*Grace Lee Boggs*)
- “ Görmek istediğiniz değişimin kendisi olun.  
(*Mahatma Gandhi*)
- “ Şiddetsizlikte yenilgi yoktur.  
(*Cesar Chavez*)
- “ Gelecekte barış ve adalet hasadını toplamak istiyorsak, şimdi ve burada şiddetsizlik tohumları ekmemiz gerekir.  
(*Mairead Corrigan*)

## Örgütleniyoruz Örnek senaryolar

- ≡ Yerelde sokak hayvanlarını beslemek ve tıbbi ihtiyaçlarını karşılamak için bir inisiyatif kuruyorsunuz.
- ≡ Alternatif bir vegan kooperatif oluşturarak ürün pazarı ve yemek hizmeti sağlayarak ve farkındalık oluşturmayı planlıyorsunuz.
- ≡ Kentte hak savunuculuğu hafıza yürüyüşleri planlayarak, deneyimleri bir araya topladığınız bir internet sitesi oluşturmak üzere fon başvurusu yapmak üzere dernekleşeceksiniz.
- ≡ Şiddetsiz eylem podcastleri hazırlayarak paylaşmak üzere yola çıkmış bir grup arkadaşınız.
- ≡ Grubunuz Trans aktivizminin tarihini, translarla ilgili mitleri ve gerçekleri ortaya koyacağınız, trans yaşamlardan deneyim paylaşacağınız bir youtube kanalı oluşturmayı planlıyor.
- ≡ İnterseks aktivizmi için belli başlı üniversite hastanelerin girişlerinde standlar oluşturmak için bir araya gelmiş bir eylem grubusunuz.

## Toplantı Bileşenleri

### Toplantı Öncesinde

Gündem maddelerinin toplantıdan önce toplanması ve düzenlenmesi önemlidir. Her gündem maddesi için hatırlanması gerekenler; süre, öncelik, amaç (karar almak, duyuru yapmak vb.)

Her bir gündemin gerçekten toplantı sırasında tartışılmasına gerek var mı? Bilgi paylaşımı-aktarım, süreç özeti vb. şeyler toplantı haricinde mail ile ya da notlara eklenerek paylaşılabilir.

Toplantı bilgisinin netleştirilerek paylaşılması gerekir. Nerede? Ne zaman? Kimler gelecek?

## Toplantı Sırasında

Açılış, Grup Anlaşması, Durum ve Duygu Kontrolü (Nasılız?)

Gündemin üzerinden geçilmesi

Rollerin belirlenmesi. Kolaylaştırıcı, süre tutucu, yazıcı, gözlemci vb. (Her toplantıda bu rollerin her birinin olması gerekmez.)

Tartışmalar ve karar almalar

Park edilen konuların oluşması

İş ve sorumlulukların planlanması

Bir sonraki toplantının belirlenmesi

Geri bildirim/ kapanış

Toplantı esnasında serbest tartışma dışında kimi temel yöntemleri uygulayabiliriz. Tur yöntemi, beyin fırtınası, küçük grup gibi.

## Toplantı Sonrasında

Toplantı notlarının düzenlenmesi ve kontrolü

İlgili kişilerin ve katılımcıların toplantı notlarına erişiminin sağlanması

Park edilen gündemlerin bir sonraki toplantı gündemine taşınması

Bir sonraki toplantı tarihine ilişkin bilgilendirme.

## Toplantı için yardımcı roller

### Kolaylaştırıcı

Tartışmanın konu içinde kalmasını, grup içinde dengeli söz dağılımını sağlar.

Önerileri toplar, sınıflandırır, özetler.

Sınıflandırılmış/özetlenmiş önerileri, katılanların onayı için gruba tekrar sunar. (Katılanların karardan aynı şeyi anlayıp anlamadıklarını netleştirmek önemlidir)

Kolaylaştırıcı kontrolcü, müdahaleci değildir toplantı akışını yönetir.

### Süre tutucu

Tartışılacak konu için kişi / konu / zaman planlaması yapar.

Her konu için ne kadar süre verileceğini, grupla birlikte belirler.

Belirlenen sürenin içinde kalınmasını sağlamaya çalışır.

Bunu sağlamak için kolaylaştırıcıya zaman hatırlatması yapar.

### Vazıcı

Tartışmaların temel noktalarını, varsa çözüm önerileri ve karar için önemli olabilecek noktaları not alır.

Kararların notlarını toplantı dökümanına tutar.

Kararların uygulanması için;

alınan sorumlulukları ve kararların ne zaman yaşama geçeceğini not eder.

### Gözlemci

Grubun enerjisini takip eder, varsa yorgunluklar, dağılmalar ve ya gerginlikler bunu gruba sorarak teyit eder. Ara vermek, oyun oynamak gibi grubun onayıyla müdahale önerir ve kolaylaştırıcı ile yönetir.

Rollerin her seferinde farklı kişide olması önemlidir. Her rolü üstlenmek/uygulamak bir öğrenme sürecidir.

## Konsensüs Akış Şeması

### 1. Aşama

Konuyu açıklayın ve netleştirin

Arka plan bilgilerini paylaşın. Tartışmanın kapsamını belirleyin – başka deyişle, şu anda hangi sorularla ilgili karar vermemiz gerekiyor?

### 2. Aşama

Tartışmayı açın

Konuyu çözmeye başlamadan önce herkesin ihtiyaçlarını ve görüşlerini paylaşabileceği bir alan açın. Şimdiden fikirler gelirse, onları kısaca duyabilir ve bir sonraki aşama için park edebilirsiniz.

### 3. Aşama

Serbest tartışmayla fikirleri keşfedin

İlerlemek için birçok farklı fikir üretin. Farklı seçeneklerin artılarını ve eksilerini keşfedin. Temel endişeleri, ihtiyaçları ve hedefleri belirleyin

### → 4. Aşama

Bir teklif oluşturun

Herkesin en önemli ihtiyaçlarını karşılayan bir çözüm arayın. Farklı fikirlerden unsurlar bir araya getirmeniz gerekebilir.

### → 5. Aşama

Teklifi iyileştirin

Teklifi güçlendirecek değişikliklere gidin.

### – 6. Aşama

Konsensusun sınanması

Teklifi açıkça belirtin ve gerçek bir fikir birliği olup olmadığını kontrol edin. Teklife karşı olanları sorarak başlamak, insanların endişelerini dile getirmelerini kolaylaştırır. Örneğin:

- Veto var mı?
- Kenara çekilen/Yol veren var mı?
- Çekincisi olan/Şerh koyan var mı?
- Konsensusa vardık mı?

Bir veto varsa veya çok fazla kenara çekilen/yol veren varsa, önceki bir aşamaya geri dönmeniz ve teklifi daha fazla değiştirerek iyileştirmeniz veya yeni bir teklif oluşturmanız gerekecektir.

### 7. Aşama

Kararın nasıl uygulanacağını tasarlayın

Ne yapılması gerektiğini, ne zaman ve kimin yapacağını tasarlayın.



## Konsensüs Pozisyonları

**Karara katılıyorum:** Herkes katılarak kararı onayladığında tam konsensüs oluşur.

**Çekincem var/şerh koyuyorum:** *“Kararın alınmasına karşı çıkmıyorum ancak soru işaretlerim var. Buna rağmen kararın uygulanmasında sorumluluk alırım.”*

**Kenara çekiliyorum/Yol veriyorum:** *“Karar içime sinmiyor. Alınmamasını tercih ederim ancak grubun önünü kesmeyeceğim. Kararı alabilirsiniz. Ancak uygulanması sırasında ben sorumluluk almam.”*

**Veto:** *“Bu karar alınamaz. Bu kararı almak örgüt değerlerimize kesinlikle uygun değildir. Grubun kararı kabul etmesi durumunda grupta aramda çözülemez etik/politik bir çatışma var demektir. Ben kendimi bu örgütün içerisinde var edemem. Bu kararla örgütte devam edemem.”*

Bir-iki çekince ve kenara çekilme pozisyonunun olması kararın alınmasını engellemez. Ancak sayının daha fazla olması durumunda karar önerisi üzerine tekrar çalışılması uygun olur. Veto olması kararın geçmesine engeldir. Bu sebeple tasarruflu kullanılmalıdır. Çünkü kararın geçmesi durumunda veto eden kişiler gruptan ayrılmak durumunda kalabilir ya da bu duruma gelmek grubu dağıtabilir.

Derinlemesine bilgi için Şiddetsizlik Merkezinin kütüphanesindeki [Konsensüsle Karar Alma Rehberine](#) ulaşabilirsiniz.

## Konsensüs yöntemi için örnek senaryolar

### Senaryo 1

Sizin alanınızda çalışan, bilinirliği yüksek uluslararası örgütlenen bir savunuculuk ağının sekreteryasından bir mail adınız. Mailde özetle şöyle:

*“Türkiye’den ağımda örgüt yok. Size katılmanızı teklif etmek için ulaştık. İşbirlikleri geliştiriyoruz. Yılda bir örgütlediğimiz yüz yüze buluşmayla ve 3 ayda bir çevrimiçi toplantılara katılmak zorunlu. Ağ olarak her yıl farklı bir tema ile ağdaki örgütlerin özkaynaklarıyla bir farkındalık kampanyası yürütüyoruz. Buluşmalar, toplantı ve kampanya koordinasyonu çalışan ya da gönüllülerinizden birinin sorumluluk alarak ağda etkin olmasını gerektiriyor. Bu emek bir yıl için yaklaşık iki haftalık mesai gerektiriyor.*

*Bu mail ile sizleri ağıma katılmaya davet ediyoruz. Katılmak için motivasyonunuz ve kapasiteniz olduğunu düşünüyorsanız örgütünüzdeki sorumluyu belirleyerek*

*bize bildirirseniz bir toplantı planlayarak ayrıntıları konuşabiliriz. Katılmayacağınızı düşünüyorsanız bize katılabilecek başka bir örgüt önermenizi rica ediyoruz."*

Ağa katılıp katılmayacağınızı, katılacaksanız kimin sorumluluk alacağını, katılmayacaksanız hangi örgütü önereceğinizi kararlaştırmanız gerekiyor."

## Senaryo 2

Çalıştığınız alan bir süredir gücü elinde bulunduranlar tarafından hedef gösterilmekte. Yarın öğleden sonra yapacağınız açık çağrılı etkinliğin paylaşıldığı bir sosyal medya gönderisinin altına tehditkar bir-iki yorum yapıldı. Etkinlik için bulduğunuz kaynağı kira, yiyecekler, yol ve konaklama için harcadınız. Bu fon sağlayıcıdan destek alıyorsunuz. Sorunsuz tamamladığınız takdirde tekrar hibe alma durumunuz söz konusu.

Hızlıca bir toplantı aldınız ve ne yapacağınıza karar vermeniz gerekiyor.

## Senaryo 3

Yönetim kurulunda olduğunuz sivil toplum örgütü, yeni aldığınız hibe ile iki kişi istihdam edebilecek. Örgütünüzde uzun zamandır örgütü tanıyan ve emek veren gönüllüleriniz var ve onlara öncelik tanınması gerektiğini düşünenler var. Diğer yandan bu hibe fırsatını değerlendirebilmek için daha profesyonel ve deneyimli insanlarla çalışarak durumu sağlamlaştırmak gerektiğini düşünenler de var. Bir yandan örgütün değerleri ve tarihini bilen kişilerle çalışmak ve var olan grup dinamiklerini riske atmamak diğer yandan kapasite geliştirme fırsatını kaçırmamak istiyorsunuz. Bu toplantıda bir karar vermeniz gerekiyor.

## İletişim Engelleri

- Söz kesme, yüksek ses, uzun konuşma
- Sözü kendine çevirme, acı yarışırma
- Genellemeler yapmak, üsttenci tavır (ben bilirim), nutuk çekme
- Tarif etme, teşhis, tercüme, hafifseme, teselli, öğüt verme, çözümlenmeye çalışma, daha kötüsünü örnekleyerek teselli etme
- Yargılamak, sorgulamak

- Güçsüzleştiren şakalar, laf sokmak, işaret etmek
- Tüm konuları bir sepete koyarak konuşmak, insanları bir blok olarak tarif etmek
- Konuşmada kişisel bilgiyi yüze vurmak, kişiyi açmak ya da açılmak durumunda bırakmak, eskiden getirdiklerini paylaşmak
- Duymazdan gelmek, kaçınmak, susmak, tavır yapmak
- Terslemek, kızmak, azarlamak

### Duygu - Düşünce Egzersizi için örnek durumlar

- ≡ Evde hastasın. Ofistekiler sana bir yemek uygulamasında çorba sipariş etmiş. Nasıl hissedersin?
- ≡ Toplantıdasın, Senin daha önce söylediğin bir fikir başkası söylediğinde ilk kez söylenmiş gibi tüm grupça ele alınarak konuşulmuş. Nasıl hissedersin?
- ≡ Yolda bir kaza yüzünden geç kaldın. Ne olduğu ya da senin nasıl olduğun sorulmadan eleştirildin. Nasıl hissedersin?
- ≡ Yaptığın çalışmalarla ilgili olumlu geri bildirim aldın. Nasıl hissedersin?
- ≡ Örgütün sosyalleşme alanlarını alkollü mekanlarda planlıyor ancak sen içki içmiyorsun. Nasıl hissedersin?
- ≡ Kendini geliştirmek için katıldığın bir kurs için örgütün sponsor oldu. Nasıl hissedersin?
- ≡ Ortaya çıkan yeni bir takım riskler sebebiyle daha önce yürütme sorumluluğu aldığın bir etkinlikte görünür olamayacağını açıkladığında örgütün hızlıca harekete geçerek adının geçtiği her yerde istediğin bir rumuzu kullandı. Paylaşılan fotoğraflar kaldırıldı ya da değiştirildi. Nasıl hissedersin?
- ≡ Planlandığı saatten geç biten bir etkinliğin yürütücülerinden birisin. Evin oldukça uzakta ve şehrin güvenlik endişesi duyulabilecek mahallelerinden birinde. Herkes senden önce çıktı ve mekanı yalnız başına kapatarak eve gitmen gerekiyor. Nasıl hissedersin?

## İhtiyaçlarımız karşılandığında yaşadığımız kimi duygular

- ☉ Aşık
- ☉ Cesur
- ☉ Coşkulu
- ☉ Dengeli
- ☉ Dingin
- ☉ Enerjik
- ☉ Ferah
- ☉ Güçlü
- ☉ Hafiflemiş
- ☉ Hayran
- ☉ Hevesli
- ☉ Heyecanlı
- ☉ Hoşnut
- ☉ Huzurlu
- ☉ İstekli
- ☉ Keyifli
- ☉ Mağrur/Kıvançlı/Gönençli
- ☉ Memnun
- ☉ Meraklı
- ☉ Mutlu
- ☉ Neşeli
- ☉ Odaklanmış
- ☉ Sakin
- ☉ Sevecen
- ☉ Sevgi dolu
- ☉ Sıcak
- ☉ Soğukkanlı
- ☉ Şaşkın
- ☉ Şefkatli
- ☉ Şehvetli
- ☉ Şevkli
- ☉ Tatmin olmuş/Doygun
- ☉ Tutkulu
- ☉ Umutlu
- ☉ Yürekli
- ☉ Zevk almış
- ☉ Zinde

## İhtiyaçlarımız karşılanmadığında yaşadığımız kimi duygular

- ☉ Acı
- ☉ Ağrılık/Ağır
- ☉ Asabi
- ☉ Barut gibi
- ☉ Bezmiş/Bezgin
- ☉ Bıkılmış/Usanmış/Canına tak demiş
- ☉ Boğulmuş
- ☉ Canı sıkın
- ☉ Çaresiz
- ☉ Dehşet içinde
- ☉ Dertli
- ☉ Donuk
- ☉ Endişeli
- ☉ Evhamlı/Vesveseli
- ☉ Gamlı
- ☉ Garez
- ☉ Gergin
- ☉ Haset
- ☉ Hassas
- ☉ Hırçın
- ☉ Huysuz
- ☉ Huzursuz
- ☉ Hüzünlü
- ☉ İstirap içinde
- ☉ İçerlemiş
- ☉ İçi karışmış
- ☉ İğrenmiş
- ☉ İkircikli
- ☉ İlgisiz
- ☉ İncinmiş
- ☉ İrkilmiş
- ☉ İsteksiz
- ☉ Kafası karışmış
- ☉ Karamsar/Kötümser
- ☉ Kasvetli
- ☉ Kaygılı
- ☉ Kayıtsız/umursamaz

- ⊙ Kederli
- ⊙ Kendini kaybetmiş
- ⊙ Keyifsiz
- ⊙ Kırgın
- ⊙ Kıskanç
- ⊙ Kızgın
- ⊙ Kopuk/Bağlantısız
- ⊙ Korkmuş
- ⊙ Kuşkulu
- ⊙ Mızız
- ⊙ Morali bozuk
- ⊙ Nefret/Kin
- ⊙ Ödü patlamış
- ⊙ Öfkeli
- ⊙ Parlamaya hazır
- ⊙ Pasif/Edilgen
- ⊙ Rahatsız olmuş
- ⊙ Sabırsız
- ⊙ Sarsılmış
- ⊙ Sıkılmış
- ⊙ Sıkıntılı
- ⊙ Sinirli
- ⊙ Stresli
- ⊙ Şoke olmuş
- ⊙ Tahammülsüz
- ⊙ Tatsız
- ⊙ Tedirgin
- ⊙ Telaşlı
- ⊙ Tükenmiş
- ⊙ Bitkin
- ⊙ Umutsuz
- ⊙ Uyuşuk
- ⊙ Uzak
- ⊙ Ürkmüş
- ⊙ Üzgün
- ⊙ Yalnız
- ⊙ Yorgun

## İhtiyaçları Tanımak: Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi



## Çatışma Aşamaları Eğrisi



### Sunum: Çatışma Aşamaları

#### 1. Rahatsızlık

Bir kişinin kendini utanmış ve bazen de endişeli hissetmesi olarak tanımlanır. Bu duygular birisinin huzursuz hissetmiş olmasına sebep olduğunu düşünmekten ileri gelebilir. Ya da durum tam tersi olabilir. Böyle bir durumda, gerçekte meseleye dair hiçbir şey söylenmemiş ancak ima edilmiş olabilir. Bir kişi işlerin yolunda gitmediğini hissediyor da kendisine haksızlık yapıldığını sezinliyor olabilir. Kimileri belirsizlikler söz konusu olduğunda pek fazla etkilenmezken kimileri ise hafife alındıklarını hissedebilirler ve bu da rahatsızlık hissini sebebi olabilir.

#### 2. Küçük olaylar

Hissedilen rahatsızlığın üzerine kafa yorulabilecek bir takım şeylerin yaşanmasıdır. Olayların sebepleri belirli kişilerin yaptığı söylediği net şeyler olarak görülür. Kimi zaman doğrudan yaşanmamış ancak başkalarından duyulmuş birtakım hoşça git-

meyen yorumlar da bu başlığa girebilir. Küçük olaylar aşamasında her iki taraf ya da sadece biri tipik olarak kendi kendilerine "Keşke şunu ya da bunu söyleseydim ya da şunu yapsaydım, ya da bana bunu nasıl söyler?" benzeri şeyler söyleyerek ayrıldığı kısa ve keskin tartışmalar yaşanır. Bu noktada ruminasyon başlar. (Ruminasyon Nolen-Hoeksema tarafından önerilen Tepki Tarzları Teorisine göre, kişinin sıkıntısının semptomlarına ve çözümlerinin aksine olası nedenlerine ve sonuçlarına neredeyse takıntılı bir biçimde odaklanmasıdır.)

### 3. Yanlış anlamalar

Bu aşamada bilgi, rahatsızlık ve küçük olaylar aşamaları dolayısıyla bozunarak olumlu ya da olumsuz olarak algılanır. Burada güdüler ve gerçekler genellikle karıştırılır ve yanlış algılanır. Çoğu kişi bu konuda bir pozisyon alır. Bu da gerçekten iletişim kurmanın ve karşılıklı olarak faydalı bir sonuca ulaşmanın zorlaşması anlamına gelir. İnsanlar merak etme ve soru sorma yeteneklerini kaybetmeye başlarlar.

### 4. Gerginlik

Stres ya da gerginlikten etkilenen bir zihin net düşünemez. Burada ilişki olumsuz duygular, tutumlar ve kimi zaman da inat yüzünden iyice yük haline gelir. Bu seviye, artık esnekliğin iyice azaldığı ve büyük olasılıkla sorunu çözmekten ziyade birine karşılık vermeye odaklanıldığı anlamına gelir. Bu aşamadaki bazı insanlar işe/okula gelmekten korkar ya da hiç gelmezler ve daha da kötüsü o kişiye olan duyguları yüzünden çalışmalarını aksar.

### 5. Kriz

Sıkıntının ve riskin yoğun olduğu aşamadır. Bu aşamaya gelindiğinde temel işlevler denebilecek basit işler bile sekteye uğrar. Krize sürüklenen kişi sayısı artar ve onlara karşı biz şeklinde bir konumlandırma yerleşir. Burada küçümseme, baltalama ve engelleme gibi davranışlar gözle görülür hale gelir. Bazı durumlarda fiziksel kavgalar yaşanır.

## Çatışma Aşamaları Çalışma Kağıdı

Yakın zamanda yaşadığınız bir çatışmayı seçin. Yaşadığınız küçük bir rahatsızlıktan büyük bir krize kadar her şey olabilir.

### Mesele nedir?

(örneğin: ".....ile fotokopi makinesi sebebiyle yaşanan sorun")

---

### Rahatsızlık

İçinize sinmedi ve durum üzerinde kafa mı yoruyorsunuz?

---

Bu konudaki duygularınız/düşünceleriniz nelerdir? Şimdiye kadar bu konuda çok az şey mi söylediniz?

---

### Olay

Bu konuda çerçevesinde çatıştığınız bir veya birkaç özel duruma işaret edebilir misiniz?

---

Ne gibi üzücü şeyler söylendi?

---

### Yanlış Anlama

Diğer kişinin duygularınızı, güdülerinizi veya sorumluluklarınızı yanlış yorumladığına inanıyor musunuz? Nasıl yorumladığını düşünüyorsunuz?

---

Siz onun kişininkini yanlış yorumluyor olabilir misiniz? Nasıl?

---

### Gerginlik

Şu anda bu kişiye karşı tutumunuz olumsuz mu?

---

Her yeni etkileşimle onun hakkındaki olumsuz düşünceleriniz doğrulanıyor mu? Ne gibi?

---

### Kriz

Bir patlama meydana geldi mi?

---

Olağanüstü durumlar oluştu mu? Ne oldu?

---



## Çatışmaya İçerden Bakmak

Eğer bu yöntem yardımcı olursa, sence şu an bilmediğin neyi öğreneceksin?

Yapamadığın neyi yapabileceksin?

---

---

---

Neler olduğunu kısaca anlatır mısın?

---

---

---

Taraflar kim? İsimlerinizi yazar mısın? Birbirinizin nesi oluyorsunuz? Aranızdaki bağlantı, ilişki nedir?

Ben ----- O -----

Nesi Oluyor?

Nesi Oluyor?

---

---

Çatışan tarafların eylemleri ve söylemleri: Ne yapıldı? Ne söylendi? Tablodaki kişilerin altına kimin ne söylediğini veya yaptığını yazar mısın? Bu aşamada hiç yorum eklemeden sadece yapılan ya da söylenen şeylere odaklanacağız. Konuyla en çok ilgili olan en iz bırakanları kısa ve net olarak özetlemek önemli.

Benim adım:

Karşıtımın adı ya da bir rumuz:

---

---

---

---

Empati listesi: Kağıdın sol tarafına kendi listesini hazırladıktan sonra sağ tarafa karşıtın ismini yazıp, kendini onun yerine koyarak doldurabilir misin? Bunu yapmak için o kişinin ne hissedebileceği, ne düşünebileceğini hayal etmek yerine, bu noktaya gelmiş olan sen olsan ne hissederdin, ne düşünürdün diye kendine sormayı deneyebilir misin?

Ben

Ben\*\*

Şöyle hissediyorum:

Şöyle hissediyorum:

-----  
-----  
-----

-----  
-----  
-----

Şunları istiyorum\*:

Şunları istiyorum:

-----  
-----  
-----

-----  
-----  
-----

Şunlardan korkuyorum:

Şunlardan korkuyorum:

-----  
-----  
-----

-----  
-----  
-----

\*Karşı tarafın ne yapmasını istediğimize odaklanmıyoruz. Ne olsun istiyoruz?

Örnek: ofisteki masamda huzurla çalışmak istiyorum, daha fazla sahaya inmek istiyorum gibi...

\*\*Karşıtın adını ya da bir rumuz yazabilirsin.

Seçenekleri elemek: Hangi seçenekler çatışma taraflarının çıkarlarını ve ihtiyaçlarını azami seviyede koruyor?

-----  
-----  
-----

Değerlendirme: Bu akış ile ilerlemek çatışma dönüşümüne nasıl etki etti? Senin için değişen bir şeyler olduysa nelerdir?

-----  
-----

## Gücün İfadeleri

Güç genellikle olumsuz ve zorlayıcı bir şekilde düşünölmektedir. Ancak, daha olumlu düşünme ve eylemin önünü açan alternatif güç ifadeleri vardır.

- **'Üzerinde güç':** bir kişi, grup veya kurumun diğeri üzerindeki tahakkümü veya kontrolü.
- **'Yapma/eyleme gücü':** harekete geçmek için bireysel yetenek. Her bireyin bir fark yaratma 'gücüne' sahip olduğu inancına dayanır.
- **'Birlikte güç':** kolektif eylem, birlikte hareket etme yeteneği. 'Birlikte güç' farklı ilgi alanları, deneyimler ve bilgiler arasında köprüler kurulmasına yardımcı olur ve kaynakları ve stratejileri bir araya getirmekle ilgilidir.
- **'İçkin güç':** bireysel veya kolektif özsaygı, değer, saygınlık duygusu. Bireylerin 'içkin gücü' artırmak, değişimle ilgili hayal kurma ve isteklerini artırma kapasitelerini geliştirir.

Gücü analiz etmenin bu yolu, gücü sadece olumsuz değil, aynı zamanda olumlu stratejiler oluşturmak ve değişim için çoklu fırsatlar yaratmak için harekete geçirilebilecek bir şey olarak düşünmeyi teşvik eder.

## Gücün Kaynakları

Bu çerçeve, insanların kişisel güç elde etmek için yararlanabilecekleri farklı kaynakları ortaya koyar. Bu yaklaşıma göre güç:

- Sermaye (finansal, doğal, fiziksel, sosyal, beşeri),
- Emek ve tüketici gücü,
- Kültür, konum ve coğrafya,
- Enformasyon, bilgi, ağlar, teknoloji,
- Fiziksellik (örneğin yaş, cinsiyet, sağlık veya fiziksel yeteneklilik)
- Kişilik (örneğin karizma) gibi çeşitli kaynaklardan yararlanılarak kazanılır.

## Güç Mesafesi: Kolombiya Havayolları Kazası

Güç Mesafesi konusunda verilen çarpıcı bir örnek Kolombiya Havayolları'nın ABD'de yaşadığı uçak kazası. Kokpitte gerçekleşen konuşmalar, kaza sonrasında kara kutu dinlenerek analiz ediliyor.

Hava koşulları kötü ve hava trafiği çok yoğun. Kule bazı uçakları havada bekletiyor. Kolombiya uçağının yakıtı bitmek üzere.

Kaptan pilot yerine hava trafik kontrolörüyle iletişimi yardımcı pilot gerçekleştirmekte. Ancak yardımcı pilot açık ve net bir şekilde yakıtın bitmekte olduğunu dile getirip öncelik istemek yerine standart konuşmaların ardından "bu arada yakıtımız azalıyor" diyor.

New York'taki Kule, havada tur atan tüm uçakların zaten yakıtlarının azalmasını gayet doğal karşılıyor ve eğer yakıt bitme durumuna gelmiş olsaydı daha net ve kesin bellilerdi diyerek konuyu ciddiye almıyor. (Güç mesafesi daha küçük olan bir kültür)

Ve kayıpların da olduğu bir kaza gerçekleşiyor.

Yardımcı pilot, kaptan pilot ve kule arasında ciddi bir güç mesafesi söz konusu. İnen uçakların kontrolü kulede, uçağın kontrolünde Kaptan pilot bulunuyor. Kültürel olarak güç mesafesi yüksek bir şekilde yetişen yardımcı pilot, otorite figürü olan kaptanı ve kuleyi net bir şekilde uyar(a)mıyor.

(Bir başka detay; kokpitin içi tek pilotun kontrolünde uçacak şekilde değil, iyi iletişim kurabilen iki pilotun kontrolünde uçacak şekilde tasarlanmış.)

Kültürel kodlar o kadar güçlü ki kaptan pilot veya deneyimli kule yanlış veya yanlış yorumlanabilecek bir mesaj verdiğinde ekibin diğer üyeleri buna itiraz edemiyorlar. Anlık karar noktasındaki bir teknik görevli analiz ve yorum yapma kabiliyetini kapatıyor.

### Metindeki 3 ayrı kahraman için hazırlanmış sorular:

Örgütlenmelerde, işte, okulda ya da başka alanlarda; kendinizi yukarıdaki güç mesafesini somutlaştırmak için başvurduğumuz örnekteki "Kaptan pilot" pozisyonunda bulduğunuz durumlar oldu mu? Nasıl yaşadınız? Neler hissettiniz? Aranızda paylaşmanızı istiyoruz. Büyük gruba döndüğünüzde grup sözcüsünün bize kısa bir özet yapabilmesi için 3 dakikanız olacak.

Örgütlenmelerde, işte, okulda ya da başka alanlarda; kendinizi yukarıdaki güç mesafesini somutlaştırmak için başvurduğumuz örnekteki "Kule kontrolörü" pozisyo-

nunda bulduğunuz durumlar oldu mu? Nasıl yaşadınız? Neler hissettiniz? Aranızda paylaşmanızı istiyoruz. Büyük gruba döndüğünüzde grup sözcüsünün bize kısa bir özet yapabilmesi için 3 dakikanız olacak.

Örgütlenmelerde, işte, okulda ya da başka alanlarda; kendinizi yukarıdaki güç mesafesini somutlaştırmak için başvurduğumuz örnekteki "Yardımcı pilot" pozisyonunda bulduğunuz durumlar oldu mu? Nasıl yaşadınız? Neler hissettiniz? Aranızda paylaşmanızı istiyoruz. Büyük gruba döndüğünüzde grup sözcüsünün bize kısa bir özet yapabilmesi için 3 dakikanız olacak.

## Sunum: Güç

Geert Hofstede'in Kültür Modeli, kültürler arası farklılıkları anlamak için geliştirilmiş bir araçtır. Güç mesafesi, Hofstede'in bu modelindeki altı kültürel boyuttan biridir ve bir toplumun güç eşitsizliklerini nasıl algıladığını ve kabul ettiğini gösterir.

### Güç Mesafesi (Power Distance)

Güç mesafesi, toplumdaki bireylerin ve grupların güç ve otoriteye nasıl yaklaştıklarını belirler. Güç mesafesi açık olan kültürlerde, güçlü ve zayıf arasında büyük bir fark vardır ve bu fark kabul edilir. Güç mesafesi kısa olan kültürlerde ise, insanlar arasındaki güç farkı daha azdır, insanlar eşit kabul edilir ve yönetim ya da liderlik daha katılımcıdır.

Güç Mesafesi Açık Olan Kültürler:

- Güç, üst düzeydeki otoriter grup tarafından merkezi bir şekilde kontrol edilir.
- Hiyerarşi ve otoriteye saygı çok yüksektir.
- İletişimde genellikle daha resmi ve hiyerarşik bir yapı bulunur.
- Liderler ve yöneticiler genellikle belirleyici ve tek otorite olarak kabul edilir.
- Toplumda bireyler arası eşitsizlik belirgindir, çünkü güç farkı kabul edilir ve genellikle sorgulanmaz.

Örnekler: Hindistan, Meksika, Güney Kore.

### Güç Mesafesi Kısa Olan Kültürler:

- Güç daha eşit dağıtılır ve herkesin fikirlerine değer verilir.
- İletişim genellikle açık, samimi ve eşitlikçi olur.
- Liderler ve yöneticiler, danışarak ve katılımcı bir yaklaşımla hareket eder.
- Toplumda eşitlik olması ve düşük hiyerarşi olması önemsenir.
- Güç ve otoriteyi sorgulamak yaygındır.

Örnekler: İsveç, Danimarka, Hollanda.

### Kültürel Uygulamalar ve İletişim:

- Güç mesafesinin açık olduğu bir kültürde, kişiye saygınlığı otoritesi ve hiyerarşik düzeyine göredir. Bu tür toplumlarda otoriteyi sorgulamak ya da hiyerarşiyi daha esnek hale getirmeye çalışmak hoş karşılanmaz.
- Güç mesafesinin kısa olduğu kültürlerde ise, eşitlik ve açıklık ön plandadır. Bireyler, liderlerine daha rahat yaklaşabilir ve görüşlerini ifade edebilirler.

Örgütlerde güç mesafesini şu faktörler açar ve güç mesafesi açıldıkça bu faktörlerdeki eşitsizlikler artar:

- Eşitsizlik
- Hiyerarşinin kullanımı
- Erişilebilirliğin göz ardı edilmesi
- Bilginin erişilebilirliğinde eşitsizlik
- İş takibi eksikliği - hesap verirlilik olmaması
- Belirsizlik
- İş yükünün eşitsiz dağılımı
- Statüko - değişime açık olmamak

## Kapsayıcı Kontrol Listesi

Şiddetsizlik Merkezinin hazırladığı aşağıdaki kontrol listesi ile antrenmanların kapsayıcılığı kontrol edilebilir.

### Toplumsal Cinsiyet

---

Katılımcı ve Konuşmacı Dengesi

- Farklı cinsiyetlerin dengeli temsili sağlandı mı?
- Konuşmacı ve panelist seçiminde cinsiyet çeşitliliği gözetildi mi?

Program ve Zamanlama

- Etkinlik saatleri, bakım sorumlulukları olan kişiler için uygun mu?
- Ebeveynler için çocuk bakım desteği veya çocuk dostu alanlar sağlandı mı?

Dil ve İletişim

- Kullanılan dil ve materyaller toplumsal cinsiyet stereotiplerinden arındırıldı mı?
- Tüm iletişimlerde kapsayıcı ve cinsiyetsiz bir dil kullanıldı mı?

Güvenlik ve Rahatlık

- Etkinlik mekânı, tüm cinsiyetlerin güvenliği ve rahatlığı düşünülerek tasarlandı mı?
- Ayrı veya cinsiyetsiz tuvalet imkânları mevcut mu?

### Engellilik ve Erişilebilirlik

---

Fiziksel Erişilebilirlik

- Mekân, tekerlekli sandalye kullanıcıları için uygun mu?
- Asansör, rampa ve engelli tuvaleti gibi olanaklar mevcut mu?

Görsel ve İşitsel Erişilebilirlik

- Sunumlar ve materyaller, görme engelliler için uygun formatlarda (örneğin, büyük puntolu metinler, Braille) hazırlandı mı?
- İşitme engelliler için işaret dili tercümanı veya altyazı desteği sağlandı mı?

#### Dijital Erişilebilirlik

- Online etkinlik platformu, engelli bireylerin kullanımına uygun mu?
- Kayıt ve bilgilendirme süreçleri erişilebilir şekilde tasarlandı mı?

#### Ulaşım ve Konaklama

- Engelli katılımcıların etkinlik yerine ulaşımı için düzenlemeler yapıldı mı?
- Gerekirse erişilebilir konaklama seçenekleri sunuldu mu?

#### Çevre

---

- Etkinlikte tek kullanımlık plastiklerin kullanımını azaltmak için alternatif çözümler düşünüldü mü?
- Atık yönetimi ve geri dönüşüm uygulamaları için katılımcılara yönlendirme yapıldı mı?
- Dekorasyon ve diğer materyallerde çevre dostu, geri dönüştürülebilir veya yeniden kullanılabilir malzemeler tercih edildi mi?



## Teşekkürler!

Gönüllüsü olduğum günden bugüne bir parçası olmaktan asla sıkılmadığım, hiç yorulmadığım canım Şiddetsizlik Merkezine; her bir araya geldiğimizde bir şeyler öğrendiğim Tolga Kızılay'a; sabırla cümlelerimi toplayan canım Emel Türker'e; sürprizli neşesi ile sakin güç Elmas Yılan'a; Şubat ayında yaptığımız kolaylaştırıcılar buluşmasında bizimle olan, katkı koyan tüm kolaylaştırıcılara; bugüne kadar birlikte antrenörlük yaptığım beni çalışkanlık, emek ve samimiyetleriyle sarıp sarmalayan antrenör arkadaşlarıma; yürüttüğüm antrenmanlarda katkı koyan, şakalaşan, su gibi grubun içine karışan ya da kaya gibi dimdik duran, benimle akan ya da beni zorlayan tüm katılımcılara; onlarca kere birlikte antrenman hazırlayıp yürüttüğümüz, en heyecanlı, en şaşkın, her halimi bilen düşünme arkadaşım Filiz Kasap'a ve hayranı olduğum, antrenörlüğe duyduğum sevginin mimarı Hilal Demir'e sonsuz teşekkürlerimle...

## KAYNAKÇA

- Avcı, U. (2024). Feminist ve barışçıl gruplar için örgütsel gelişim el kitabı. Şiddetsizlik Merkezi. <https://siddetsizlikmerkezi.org/wp-content/uploads/2024/05/orgutsel-gelisim-el-kitabi-2024.pdf>
- Beer, M. A. (2021). 21. yüzyılda sivil direniş taktikleri. ICNC Press. <https://siddetsizlikmerkezi.org/wp-content/uploads/2024/03/21.yyda-sivil-direnis-taktikleri-BEER.pdf>
- DVV International. (2014). Arabuluculuk temel kılavuzu. YUVA Derneği. [https://yuva.org.tr/doc/YUVA\\_Mediation\\_TR\\_LowRes.pdf](https://yuva.org.tr/doc/YUVA_Mediation_TR_LowRes.pdf)
- Dudouet, V. (2017). Powering to peace: Integrated civil resistance and peacebuilding strategies (Barışa güç vermek: Bütüncül sivil direniş ve barış inşası stratejileri). Berghof Foundation.
- Galtung, J. (1969). Violence, peace, and peace research. *Journal of Peace Research*, 6(3), 167–191. <https://doi.org/10.1177/002234336900600301>
- Galtung, J. (1990). Cultural violence. *Journal of Peace Research*, 27(3), 291–305. <https://doi.org/10.1177/0022343390027003005>
- Hunter, D. (n.d.). Campaigning for social change: Beyond just protesting for it!. Commons Social Change Library. <https://commonslibrary.org/campaigning-for-social-change-beyond-just-protesting-for-it/>
- Johansen, J. (2007). Şiddetsizlik: Şiddetin yokluğundan daha fazlası. Şiddetsizlik Merkezi. [https://siddetsizlikmerkezi.org/wp-content/uploads/2024/02/siddetsizlik-siddetin-yoklugundan-daha-fazlasi\\_compressed.pdf](https://siddetsizlikmerkezi.org/wp-content/uploads/2024/02/siddetsizlik-siddetin-yoklugundan-daha-fazlasi_compressed.pdf)
- Martin, B., & Coy, P. G. (2017). Beceriler, antrenman ve aktivizm. Şiddetsizlik Merkezi. [https://siddetsizlikmerkezi.org/wp-content/uploads/2024/03/Beceriler\\_Antrenman\\_Aktivizm.pdf](https://siddetsizlikmerkezi.org/wp-content/uploads/2024/03/Beceriler_Antrenman_Aktivizm.pdf)

Seeds for Change. (2020). Konsensüsle karar alma: Aktivist gruplar, kooperatifler ve topluluklar için konsensüsle karar alma rehberi. Şiddetsizlik Merkezi. <https://siddetsizlikmerkezi.org/wp-content/uploads/2024/03/konsensusla-karar-alma-rehberi.pdf>

Şiddetsizlik Merkezi. (2023). Toplumsal değişim için şiddetsiz kampanya el kitabı. <https://siddetsizlikmerkezi.org/wp-content/uploads/2024/03/toplumsal-degisim-icin-siddetsiz-kampanya-el-kitabi.pdf>

University of Toronto. (2008). Non-hierarchical organizing and international women's NGOs: An exploratory study.

War Resisters' International. (n.d.). Handbook for nonviolent campaigns. <https://wri-irg.org/en/story/2008/handbook-nonviolent-campaigns>

Weiss, J., & Gellermann, C. (n.d.). Third side workshop facilitator's guide.





