

## 7. Belli başlı yaklaşımlar

### 7.1 Akran eğitimi

Herkesin bildiği bir hikaye vardır: güneşli bir günde bir baba, eşi ile bakışıp ondan onay aldıktan sonra 12 yaşındaki oğlundan kendisine yürüyüş için eşlik etmesini ister. Yürüyüş sırasında baba acemi bir şekilde oğlunun sınıfında olabilecek kızlar ile ilgili bir sohbet açar ve ardından ses tonunu değiştirerek ciddi bir şekilde oğlunun hayatın gerçeklerini bilme zamanının geldiğini söyler. Bu konudan gerçekten çok sıkılan oğlu okul arkadaşları, dergiler ve aralarındaki şakalaşmalardan cinsel hayat ile ilgili pek çok şeyi çoktan bildiğini söyler ve eve dönüp futbol oynamaya devam etmek için yalvarır.



Güvenilir ya da doğru olsun olmasın çocuk ve okul arkadaşları arasındaki cinsel eğitim ile ilgili bilgi alış-verişi bir şekilde akran eğitimi olarak nitelendirilebilir. Kirstie Lilley (2001), akran eğitimi üç grupta değerlendirir:

- Enformel akran eğitimi: Hikayede örneklendiği gibi gençlerin kendileri için önemli olan konularda eğitimleri olmaksızın, kendiliğinden bilgi aktarmaları.
- Formel akran eğitimi: Gençlere içerik üzerinde fazla etkilerinin olmadığı belirli bir mesajı iletmeleri söylediği durumlar.
- Burada tartışılacak olan üçüncü bir akran eğitimi ise gençlerin kendilerinin akranlarına bilgi aktarmak üzere bir program geliştirebilmek için eğitim almalarıdır.

Akran eğitimi kapsadığı tüm taraflar açısından yararlıdır. Akran eğitimi verenler, özgüven, özsaygı ve pek çok beceri kazanırlar (Bkz. Bölüm 6.4. Özsaygıyı keşfetme). Akranları ise tanıdıkları ve güvendikleri birlerinden eğlenceli bir yolla değerli bilgiler alırlar ve hatta kendileri akran eğitimi vermek için harekete geçebilirler. Gençlik çalışmaları ve gençlik çalışanları açısından ise, akran eğitimi daha büyük bir gruba hitap edebilecek bir gençlik grubuna bilgi aktarımına yönelik bir yöntem teşkil eder.

#### En iyi uygulamalar – Somut bir örnek

Estonya'da birbirlerini liseden beri tanıyan ya da üniversitenin ilk yılında tanışmış olan gençlerden oluşan 23 kişilik bir grup birkaç akran eğitimi projesi uyguladılar. Bu projelerin çoğu uyuşturucu kullanımını önleme, çocuk hakları, sosyal beceriler ve eğitim ile ilgiliydi. 2002 yılında çalışmaların odağı sosyal beceriler ve çocuk haklarına yönelik programlara kaydırıldı. Esas hedef grup yetimhanedeki çocuklar ve ihtiyaç sahibi diğer çocuklardı. GENÇLİK programının "Grup Girişimleri" kapsamında altında yetimhaneden 9-17 yaş arasındaki 20 çocuk ve gençten oluşan bir gruba yönelik sosyal beceri eğitimi düzenlendi. Projenin amacı yetimhanedeki çocuklar arasında uyuşturucu kullanımını önlemek, sosyal becerilerini geliştirmek ve kendi projelerini gerçekleştirmeleri için onları teşvik etmektir. İlk olarak, bu eğitimler için gereken broşür, CD-ROM gibi malzemeleri bir araya getirdiler. Bütün faaliyetlerde hedef gruplarını hazırlık çalışmalarına doğrudan dahil ettiler, böylece projenin esas kısımlarına daha rahat odaklanabildikleri için verimlilikleri arttı. Tüm hazırlıklar tamamlandıktan sonra eğitimler Eylül 2002'de başlatıldı.



### Akran eğitimi – neden işe yarar?

- Gençler yetişkinlerdence diğer gençlerden bilgi almayı tercih eder. Özellikle, sorunlu bir ortamda yetişmiş olan gençlerin çevrelerindeki yetişkinler genellikle onları hayal kırıklığına uğratmış olduğundan kendileri karşılaştıkları diğer yetişkinlere karşı da şüpheyle yaklaşmaktadırlar.
- Gençler, söylediklerinden dolayı bir yetişkinin yargıda bulunmasından korktuklarından, hissettiklerini ya da düşündüklerini kendi aralarında daha kolay şekilde ve dürüstçe paylaşma eğilimindedirler.
- Genellikle akranlar arasında soru sormak ve tartışmak daha kolay olur.
- Gençler kendi yaşlıları ile kendilerini daha fazla özdeşleştirdikleri için akranlarından gelecek bilgilerin daha güvenilir olduğunu düşünebilirler.
- Akran eğitmenleri, akranlarına nasıl bir dil kullanarak yaklaşacaklarını bilir.
- Akran eğitmenleri, konuları nasıl tartışacakları ve hangi özneleri kullanacakları konusunda kendi kararlarını verebilir.

Gençlerden oluşan bir gruba durup dururken “Aranızda akran eğitmeni olmak isteyen var mı?” gibi bir soru sormak genellikle anlamsızdır. Ancak, bu soru grubun katılmış olduğu bir faaliyetin sonrasındaki izleme sürecinde bir anlam ifade edebilir. Değerlendirme sırasında kendileri bir atölye, proje ya da etkinliği yürütüyor olsalar yapılandan farklı olarak ne yapacaklarını sormak yararlı olacaktır. Gençlik çalışanları faaliyet sırasında da gençleri kapasiteleri doğrultusunda çözümler üretebilmeleri ve inisiyatif alabilmeleri için teşvik edebilir.

Kaynakça bölümünde de görebileceğiniz gibi akran eğitimi projeleri ile ilgili pek çok kılavuz bulunmaktadır. Ancak, akran eğitimi programlarının çoğu gençliğe yönelik çalışmalara aşina olan potansiyel akran eğitmenleri ve akran eğitmenleri tarafından düzenlenen atölyelere katılan gençlere odaklandığından dezavantajlı gruplardaki akran eğitmenleri ve akran gruplarına yönelik çalışmalar için birkaç yararlı noktaya değinmek anlamlı olacaktır.

### Akran eğitimi sürecine kılavuzluk etmek

Akran eğitmeni olmak isteyen imkanı kısıtlı gençlere kılavuzluk, güvenlerini kırmamak için oldukça dikkatli yapılmalıdır (Bkz. Bölüm 6.3. Güven oluşturma). Bu gençlerin bir kısmı planlama konusunda zorluk yaşayabilir ve herhangi bir terslik durumunda pes etmeye daha eğilimli olabilir. Bu nedenle onları özgüven ve özsaygısı olan gençlerden daha çok teşvik etmeniz ve hareket geçirmeniz gerekecektir (Bkz. Bölüm 6.4. Özsaygıyı keşfetme). Bu aynı zamanda gençlerle düzenli şekilde toplantılar yapmayı planlamak anlamına da gelmektedir. Ascher’in (1988) da belirttiği gibi gençlik çalışanlarının ne yapacağını önceden kestirilememesi “ilişkilere zarar vermekte ve güvensizliği pekiştirmektedir”. Verdiğiniz desteğin dışında, uyguladığımız yöntemi gençlerin altından kalkabileceği hale getirebilmek için fazladan zaman ayırmanız gerekecektir. Kendi akranlarına öğreteceklerinin içerikleri konusunda öncelikli olarak kendileri çalışacak olsalar dahi bilginin öncelikle onlar için anlaşılabilir olması gerekir. Süreç çok fazla okuma yapma, çalışma gibi görevler içerirse rahatsız hissedecek ve daha kolay bırakma eğiliminde olacaklardır; bu da sizin dikkatlice kurduğunuz ilişkiye zarar verecektir. Bilginin akran eğitmenlerine net olarak aktarılmadığı durumlarda ise eğitim verecekleri akranlarına eksik ya da yanlış olarak iletmeleri söz konusu olacak, bu da sizi sıkıntıya sokacaktır. Burada en önemli olan nokta gençlerin programları kendilerinin tasarlaması, geliştirmesi ve uygulamasıdır. Ancak, gençlik çalışanları akran eğitmenlerinin içini doldurabilecekleri net bir çerçeve ortaya koymalıdır. Böylece hem hazırlık toplantıları hem de atölye çalışmaları birbirlerini tamamlayıcı hale gelir. Toplantılar her biri gençlerin kapasitelerine ilişkin bir konuyu kapsamalı, aynı zamanda sıkıcı olmayan ve çok yüksek hedeflerin konulmadığı şekilde bir miktar zorlayıcı olmalı. Hazırlık toplantıları ve atölyeleri düzenlerken, gençlerin karşılaşılabileceği engelleri de akılda tutmak gerekir (bkz. Bölüm 3.1. Engeller).

Uygun hazırlık ve destek ile, akran eğitimi standart gençlik çalışmalarının ulaşamayacağı sonuçlar verebilir. Aynı zamanda, akran eğitimi konusunda bilgi alışverişinde bulunmak ve akran eğitmenlerine gençlik çalışanlarına destek verilmesi oldukça yararlı olabilir (bkz. Bölüm 4.2. Ortaklıklar kurma). Bu durumda farklı örgütler ve çalışma alanlarından gelen genç akran eğitmenleri biraraya gelip birbirlerine kendi deneyimlerinden bahsederek birbirlerini eğitme konusunda yardımcı olurlar.



### En iyi uygulamalar – Somut bir örnek

İngiltere Brighton'daki "Care 2 Share" akran eğitim programı 16-25 yaş grubundaki farklı becerilere sahip gençlere pek çok öğrenme imkanı sunmaktadır. Program, öğretmenlik ya da gençliğe yönelik çalışma yapmaya ilgi duyan eğitimciler ile çeşitli nedenlerden dolayı eğitimden kopmuş olan gençleri bir araya getirmektedir.

Akran eğitimcileri bir bölgedeki akran eğitimi programına katılırlar. Bir veya birkaç akranlarına da ulaşılmış olan öğrenme hedefleri doğrultusunda okuryazarlık, aritmetik ve bazı temel beceri alanları üzerinde birlikte çalışmaları için destek verirler. Proje, tüm gençleri kendilerini geliştirme konusundaki yollarını kendileri belirlemeleri için teşvik eder ve formel eğitime ya da istihdama yönelmeleri için destek verir. 2002-2003 döneminde proje, katılımcılarının yarısının akreditasyon almaları için desteklemeyi amaçlamaktadır. Akran eğitimcileri ve eğitim verdikleri akranları bu bağlamda proje personeli tarafından izlenmektedir.

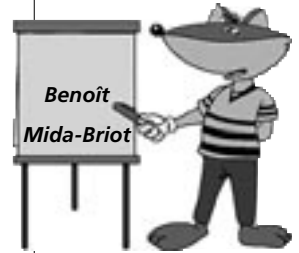
Eğitmenler ve eğitim alanlar, proje yönetimi, bütçeleme ve diğer mali beceriler, alışveriş, müşteri hizmetleri ve hizmet sunumu becerileri gibi konuları C2S'nin başlatıldığı gençlik merkezindeki barın birlikte işleterek öğrenmektedirler. Gençler barın yeniden düzenlenmesi ve merkezin bilgisayar bölümünün tasarlanması, bütçeleme ve muhasebe hesaplarını kendileri yürütmeleri, projenin gelişimine ilişkin olarak düzenli şekilde takım toplantıları yapmak gibi proje için önemli derecede sorumluluklar almaktadırlar.

## 7.2 Sözleşme yaklaşımı

Sözleşme yaklaşımı, gençlik çalışanlarının imkanı kısıtlı gençler ile birlikte çalışırken kullanabilecekleri ek bir yöntemdir. Burada gençlik çalışanları ile genç birey okul ya da gençlik kulübündeki davranışlar, uyuturucu kullanımını azaltma, iş arama gibi olumlu yönde değişim hedeflerini ortaya koyar ve birlikte bu hedeflere ulaşma konusunda somut adımlar ve yönergeler geliştirir. Bütün bu aşamalar, tıpkı bir sözleşme gibi, üzerinde uzlaşmış ve bağlayıcılığı olan bir iyi niyet çerçevesine oturtulmuştur. Bu sözleşme düzenli olarak izlenir ve belirli aralıklarla (veya bozulduğunda) her iki taraf açısından da değerlendirilir.

Sözleşme yaklaşımı gençlik çalışanları ile genç birey arasında bir taahhüt ve karşılıklı güvene dayanmaktadır. Her iki taraf, sözleşmenin gelişimi içinde eşittir ve ilgili hak ve görevler bağlamında gerçekleştirilecek işler konusunda sorumluluk alırlar. Bu yaklaşım, ister belirli bir proje çerçevesinde ister günlük hayatta, birebir ilişkilerde ya da grupta kullanılabilir.

Aşağıda, gençlik çalışanının birlikte çalışacağı genç bireyi bir süredir tanıdığı birebir durumda sözleşme pedagojisi denilen kavram tanımlanmaktadır.



### Sözleşme yaklaşımı:

- Her iki taraf arasında güven ilişkisine,
- Başarılarla dayalı deneyimlerin kademeli olarak gerçekleştirilmesini hedeflemeye,
- Genç bireyin ihtiyaçları, beklentileri ve kapasitesine göre şekillendirilmiş bir projenin uygulanmasına ilişkin bir uzlaşmaya,
- Tarafların ulaşılacak ortak hedefleri gerçekleştirme yükümlülüklerine,
- Her iki taraf için net olarak belirlenmiş roller, görevler, haklar ve sorumluluklara,
- Genç bireyi karar verebilecek, ortaklık kurabilecek, bir anlaşmaya bağlı kalabilecek ve tutarlı davranabilecek, sorumlu bir muhatap olarak görmeye dayanan bir araçtır.

**Sözleşme yaklaşımı bir araçtır ve kendi başına bir hedef değildir.**



### **Sözleşme yaklaşımı ne zaman kullanılmalı?**

Bu yaklaşımı uygulamak için doğru zamanlama, birlikte çalıştığınız gençler ve içinde buldukları duruma bağlıdır. Genç bireyin böyle bir mücadele için hazır olup olmadığına gençlik çalışanı karar verecektir. Gençler belirli bir projeye ilgi duyduklarını ya da kendi hayatlarında birtakım şeyleri değiştirmek istediklerini kendileri göstermelidir, böylece kendilerini bir süre için taahhüt altına sokabilecekleri anlaşılacaktır. Gençlerin karşısına bir sözleşmeyle çıkarken, bunun çok resmi ya da üstten bakarmış gibi algılanmamasına dikkat edilmelidir. Sözleşme, aslında her iki taraf için konulan hedeflere ulaşma konusunda net bir sorumluluk paylaşımı içeren güvenli bir çerçeve sunmaktadır.

### **Sözleşmenin içeriği nasıl olmalı?**

Sözleşmenin içeriği genç birey ile birlikte belirlenmeli ve üzerinde uzlaşmaya varılmalıdır. Sözleşme genellikle, belirli bir zaman içinde gerçekleşecek somut bir proje içinde oluşturulur. Genç bireye yeni sorumluluklar yüklerken gençlik çalışanın da vermeyi taahhüt ettiği desteği tanımlar. Burada hedefler konusunda gerçekçi olmak gerekir. Sözleşme, her bireyin özelliklerine uygun şekilde tasarlanmalı ve kendisi ile yapılan bireysel çalışmaya dayandırılmalıdır. Sözleşmenin kendisinin genç birey için bir engel teşkil etmemesine dikkat etmek gerekir.

#### **Önemli ipuçları**

- Genç birey sözleşmenin oluşturulmasına mutlaka katılmalıdır: sözleşme ile gerçekçi hedefler konmalıdır.
- Asıl amaca giden yolda genel amaçlar düzenli olarak küçük başarılar elde etmeyi sağlayacak şekilde daha küçük, ara hedeflere indirgenmelidir.
- Amaçları ve farklı ara aşamaları tanımlarken genç bireyin mümkün oldukça somut ve faydacı yaklaşmasını sağlamak gerekir.
- Amaçlar, aşamalar, tarafların hak ve sorumlulukları, roller ve görevleri çok net şekilde tanımlanmalı, fakat çok fazla ayrıntının içinde boğulmamaya dikkat edilmelidir.
- Resmi veya gayriresmi değerlendirme dönemlerini içeren kesin bir zaman planı üzerinde uzlaşılmalıdır.
- Sözleşmenin genç bireyin projesinin uygulaması boyunca referans noktası olacağı akıldan çıkarılmamalıdır.
- Gerekli durumlarda sözleşmede değişiklik yapılabilir ancak sözleşmenin güvenilirliğini etkileyecek sıklıkla içerik değişikliği yapmaktan kaçınılmalıdır.
- Sözleşmede taraflardan birinin sözleşmenin gereklerini yerine getirmediği durumlarda ne yapılacağına ilişkin bir madde bulunmalıdır.
- Sözleşme belgesinin şekline karar verirken fazla resmi olmamasına dikkat edilmelidir.

### **Sözleşmenin uygulanmasında gençlik çalışanlarının rolü**

Gençlik çalışanları sözleşmeye taraf olmanın dışında önemli bir rol üstlenir: herhangi bir sorunun mümkün olduğu kadar erken farkına varabilmek için genç bireyle iletişim akışını güçlendirmesi gerekir. Genç birey zorluklarla karşılaştığını itiraf etmek istemeyebilir. Bu durumda bir sorunu çözmek ya da zor bir durumla başa çıkabilmek için gençlik çalışanlarının, cesaretlendirmek ve yardım etmek için, destek vermek ve güçlendirmek için genç bireyin yanında olmaları gerekir. Bu da başarısızlıklar yerine başarılarla dayanan eğitim çalışması yaklaşımına uygundur.

### **Sözleşmenin yerine getirilmemesi durumunda ne yapılmalı?**

Gençlik çalışanları hedef grupları ile sözleşme yaklaşımı kullanılarak çalışırken bazı beklenmedik gelişmelerle karşılaşmaya da hazırlıklı olmalıdır. Eğer genç birey sözleşmeyi feshetmek istiyorsa, bu durumda öncelikle projeden çekilmek istemesinin nedenleri çözümlenmeye çalışılmalı ve bunlar için birşeyler yapıp yapılamayacağına bakılmalıdır. Burada sözleşmeyi bir süreliğine askıya almak bir seçenek olabilir. Eğer genç birey durumdan hâlâ rahatsızsa, sözleşmede değişiklik yapılması önerilebilir. Sözleşmenin feshedilmesi ise sadece en son çare olarak görülmelidir. Her halükarda genç bireyin menfaati ön planda olmalıdır.



### Sözleşmenin gerekleri yerine getirilmediğinde:

- Derhal tepki verip genç bireye sözleşmeye uymadığını farkettiğinizi söyleyin.
- Genç birey ile konuyu tartışın.
- Yüzleşmekten kaçınmak adına sözleşmeye uyulmamasına göz yummayın. Bu hem sözleşmenin değerini hem de genç bireye karşı sizin pozisyonunuzu zedeler.
- Sözleşmeye uyulmamasını tartışırken hükümlerde bulunmamaya ya da suçlayıcı olmamaya dikkat edin. Daha yapıcı bir iletişim kurma yoluna gidin.
- Süreyi uzatma, ikinci bir şans tanıma, daha fazla destek önerme gibi çeşitli yeni yaklaşımlar için açık kapı bırakın.
- Eğer aynı birey ile yeni bir sözleşme yaparak çalışmaya karar verirsiniz, bununla başa çıkabileceğinizden emin olun çünkü bazı durumlarda tekrar çalışmak mümkün olmayabilir ve bunun farkına varmak önemlidir.
- Yaptırımlardan kaçınan ancak sözleşmenin gereklerinin yerine getirilmediği durumlarda ne yapılacağına ilişkin prosedürleri öngörmeye çalışın.

### Sözleşmenin nihai değerlendirmesi ve sonrası

Sözleşme süresinin sonunda yapılacak nihai değerlendirme gerçekleşen başarıların ve sözleşmede öngörülmediği halde gerçekleştirilemeyenlerin bir dökümünü yapmalıdır. Çok da resmi olmamakla beraber bu değerlendirme genç bireyin başarılarının bir sertifika, bir hediye ya da yeni sorumluluklar tanınması gibi çeşitli araçlarla bir şekilde tanındığını göstermelidir. Bu durum onların özgüvenlerini ve özsaygılarını güçlendirecektir.

Sözleşmenin bitmesi işin bittiği anlamına gelmez. Projenin bitiminden önce genç bireyin kendi gelişimini sürdürmesi için sözleşme sonrasındaki aşamalar üzerinde düşünmek de oldukça önemlidir. Sözleşme yaklaşımında en ideal sonuç artık genç bireyin daha fazla sözleşmeye gerek duymadan, yardım olmadan yaşamında kendi yolunu bulabilmesidir ancak bu da bir anda olamaz. Gençlik çalışanları proje tamamlandıktan sonra genç bireye müdahalelerini kademeli olarak azaltmalıdır. Böylece bağımlılığa dayalı ilişkiler yaratmaktan kaçınmış olacaktır (bkz. *Bölüm 6.1. Etik*).

## 7.3 Çatışma yönetimi

Zorluklar cesaret kırıcı değil harekete geçiricidir. İnsan ruhu çatışmalar ile güçlenir. *William Ellery Channing*

"Çatışma: ilkel arzular ve içgüdüler ile ahlaki, dini ve etik idealler arasındaki mücadele, zıt güçlerin çekişmesi, anlaşmazlık, düşmanlık". *Webster Sözlüğü*

Çince'de çatışma kelimesi tehlike ve fırsat kelimelerinden oluşmaktadır. Çatışma yaşamın kaçınılmaz bir parçası olarak kabul edildiğinde, geçmiş deneyimleri ne olursa olsun gençlere yaşamlarındaki çatışmalar-daki tehlikeler kadar fırsatları da keşfetme olanağı verilmelidir. Her çatışma gelişme ve olumlu yönde değişim için bir potansiyel taşıdır. Ancak çoğu insan için çatışma genellikle şiddet ve yıkım ile birlikte anılan olumsuz bir deneyimdir.



Çatışma, eğer uygun şekilde ele alınırsa yıkıcı olmak durumunda değildir. Beceri kazandırma ve güçlendirme için değerli bir araç haline de gelebilir: Her bireyin saygı görmeyi hakettiği varsayımına dayanan güvenli bir ortamda farkına varılıp incelendiğinde başa çıkma ve yönetme teknikleri sağlayabilir. Bu açıdan bakıldığında, çatışma yönetiminin daha önceki bölümlerde ele alınan özsaygı ve güvenle de ayrılmaz şekilde iç içe geçtiği görülebilir.

Haksızlık, adaletsizlik ve temel ihtiyaçların karşılanamaması özellikle başka alternatifin olmadığına görüldüğü durumlarda şiddeti körüklemektedir. Ancak şiddet, şiddete maruz kalan kadar şiddet uygulayan da acı, kin ve yıkım kalıntıları bırakmaktadır.

Çatışma, ihtiyaç, istek, amaç ya da değerlerindeki farklılıklardan dolayı iki ya da daha fazla bireyin birbirine karşı çıkma durumunda ortaya çıkar. Neredeyse her zaman öfke, hayalkırıklığı, acı, endişe ya da korku hisleri ile ilintilidir. Değerlerin, ideolojilerin ya da amaçların çatışması, bir başkasının yaklaşımını takdir edememek, kısıtlı kaynakların paylaşımında mücadele, bir başkasının hareketine misilleme yapma gibi pek çok etmeden kaynaklanabilir. Glasser (1984) aidiyet, güç, özgürlük ve eğlence olarak nitelediği dört psikolojik ihtiyacın yanısıra tüm insanlarda ortak olan fizyolojik hayatta kalma ihtiyacı tanımlar. Bu yolla, özellikle bir tarafın kendi psikolojik (uç örneklerde fizyolojik) ihtiyaçlarının başka biri tarafından tehdit edildiğine inandığı durumlarda, ihtiyaçlarını karşılamak için izlediği yöntemlerin çatışmaya neden olabileceğini ifade eder. Elbette, davranışlarımızın çoğu önceki deneyimlerimizin pekiştirilmesi sonucu olarak ortaya çıkar çünkü neyin işe yarayıp neyin yaramadığını görmüşüzdür. Eğer bağırarak ve kuyruğun önüne doğru itişen birisi anında dikkat çekebiliyorsa, ona karşı asabi bir yaklaşım ile sinir bozma ya ne gerek var?

Etkili iletişim, problem çözmek ve menfaatlere odaklanarak müzakere etme gibi çeşitli beceriler geliştirilerek ve kullanılarak çatışmayı yönetmek mümkündür. Geçmişte olanlara ilişkin suçlar, hatalar ve sorumluluklara dikkat çekerek konulardan çok menfaatlere (yani uyumsuzluğa taraf olan tüm bireylerin ihtiyaçları ya da isteklerine) odaklı şekilde, müzakere edildiğinde her iki taraf için tartışma ve sorunları çözme yönünde beraber çalışma fırsatı olacaktır.

Çatışmanın nasıl yönetileceğini araştırmanın amacı, çatışmanın kaynaklarını anlamak ve ortaya çıkan güçlü duyguların bir güçlenme hissine, daha olumlu insan ilişkilerine ve kişisel değer hissine dönüşmesini sağlamaktır. Kişisel tehlike ve bilinmeyene duyulan korkular aşıldıktan sonra bireyler çatışmanın uygun şekilde ele alınması durumunda yapıcı olabileceğini görmeye başlayabilirler. Çatışma yönetimi dersine katılan bir gönüllünün gözlemlerinde de bunu görebiliriz: “Çatışma ile ilgili daha önce hiç düşünmediğim birşeylerin farkına vardım... Çatışma olmayan bir dünyada yaşamak istemem. Çatışmayı seviyorum çünkü çatışma insanların canlı oldukları anlamına geliyor. Eskiden çatışmadan nefret ederdim ve hatta korkardım ama şimdi korkmuyorum. Mükemmel bir dünyada yaşamak istemediğinizi farketmeniz gerçekten çok ilginç”.

Bu keşif yolculuğunda gençlik çalışanları gençlere karşı açık olmalı, yargılarda bulunmaktan kaçınmalı, anlayışlı, olumlu ve dikkatli bir yaklaşım sergilemelidir. Katılımcıların çatışma ile karşı karşıya kalmanın cesurca, heyecanlı ve zorlayıcı bir deneyim olduğunun farkına varmalarına yardım etmelidir. Araya girmek, arabulucu olmak cesaret ister çünkü çatışmalarda genellikle karşı konulamaz kişisel enerjiler açığa çıkar ve durum oldukça hararetli bir aşamadayken müdahale etmek zordur.

Becerikli gençlik çalışanları, birlikte çalıştıkları gençlere temelde iletişim ve işbirliğinin keşfedilmesi yoluyla provokatif durumlar karşısında alternatif yaklaşımları prova etme olanağı sunabilir. Saygı duyduğunuz ve karşılıklı işbirliği ve güvenin başarının anahtarı olduğu pek çok deneyimi birlikte yaşadığınız birisine saldırmak zordur. Daha önceki bölümlerde de tartışıldığı gibi kendinize değer vermeyi öğrenmek aynı zamanda başkalarına değer vermekle de ilişkilidir.

Akılda tutulması gereken başka bir nokta da gençlik çalışanlarının çatışma yönetimini sadece gençler için bir araç olarak değil kendi kişisel güvenliklerini sağlamak için bir öğrenme olanağı olarak değerlendirmeleridir. Ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmalarına rağmen, durum bir felakete dönüşmek üzereyken mücadele etmek yerine oradan ayrılmanın daha iyi olacağını, birlikte çalıştıkları gençler gibi kendilerinin de anlamaları gerekir.



### **Çatışma yönetimi yaklaşımı uygularken:**

- Zaman sınırları koyarak çalışmanın sınırlarını oluşturun. Katılımcıların bir oturumdan karmaşık hislerle ayrılmaları yanlış birşey değildir. Ancak önemli olan hissettiklerine saygı göstermek ve denetim altındaki bir ortam içinde olup biten üzerinde düşünmeleri için zaman tanımaktır. Sakinleşmek için zaman ayırmak önemlidir. Sınırları oluşturmak, herkesin kuralları ya da yönergeleri anlayıp, uzlaştıkları bir güvence hissi ve ortamı yaratmakla ilintilidir.
- Beklenmeyenle karşılaşmaya hazır olun ve yapacağınız herhangi bir çalışmaya pek çok tepki alabileceğinizin farkında olun.
- Aktif olarak dinleyin, yani sorunu anlamaya yardımcı olacak şekilde içerik, anlam ve duygulara yönelik olarak dinleyin ve sonrasında dinlediklerinizi “Sanırım söylediklerin .....dı? Doğru mu anlamışım?” gibi sorularla özetlemeye ya da yeniden ifade etmeye çalışın. Böylece konuyu bir önerme ya da yorumu yeniden değerlendirerek bir problem çözme çerçevesine oturmuş oluruz.
- Herhangi bir katılımcı sinirlenirse, kendinizi suçlamayın. Her katılımcının kendisini yapılan faaliyet ile nasıl ilişkilendirdiği kolaylaştırıcı olarak sizin sorumluluğunuz altında olmasına karşılık genç birey de bundan aynı şekilde sorumludur.
- Olup bitenleri kişisel olarak almayın. Sözlü taciz ya da hakaret genç bireyin sizinle ilgili değil, kendisi ya da çalışma hakkındaki hislerinin ifadesi olabilir. Bir yaptırım ya da sansüre maruz kalmadan öfkesini bu şekilde dışa vurmasına ilk kez izin veriliyor olabileceğini aklınızdan çıkarmayın. Mümkünse, katılımcıların kişilere değil sorunlara odaklanmalarını sağlamaya çalışın.
- Çözümler önermeyin; katılımcıların kendi çözümlerine ulaşmaları için zemin sağlayın.
- Son olarak kendi sınırlarınızın farkında olun. Kendinizi ve birlikte çalıştığınız bireyleri tehlikeye atmayın. Durumun çığırından çıktığını farkettiğiniz anda ya bir ara verin ya da oturumu sonlandırın. Gerekirse yardım isteyin.

