

Bölüm 4

Gruplardaki sorunlardan ders çıkarmak

Gerçek hayatta gerçekleşen kişisel sanat ve sanat terapisi grupları, teoride ortaya konulan ideal versiyonlardan çok daha karmaşıktır. Tahmin edilebilen yönleri olsa da (örneğin, çoğu insanın ilk grup toplantısı için endişeli olacağı gibi), kimse tüm ilgili bilgilere tam olarak sahip olmadığı ve terapistler ile kolaylaştırıcılar sonsuz bilgelik sahibi olmadıkları için, her zaman öngörülemezlik unsuru vardır. Bu imkansız koşullar sağlanabilse bile, her zaman öngörülemeyen dış faktörler vardır. Ancak, bazı kusurlar bile iyi bir avantaja dönüştürülebilir ve sonuçta ortaya çıkan gruplar, bireylerin büyümesine ve gelişmesine önemli ölçüde katkıda bulunan çok tatmin edici deneyimler olabilir. En önemli şey, sorunlu durumlardan ve hatalardan ders alabilmektir.

Bu konuya yaklaşmanın bir yolu, [Bölüm 2](#)'de bahsedilen bir grubu yönetmenin tüm yönlerini gözden geçirmek ve her bir gerekliliğin eksikliğinin grup üzerinde yaratacağı etkiyi hayal etmektir; örneğin, zorlu fiziksel düzenlemeler, kesintiler, diğer personelden destek eksikliği, uygun olmayan yönlendirmeler, rahatsız edici bireyler, deneyimsiz liderler, kötü tanıtımlar, kötü seçilmiş temalar vb. Bunların sonuçlarını ayrıntılı olarak açıklamaktansa, çeşitli gruplarda sanat terapistlerinin yaşadığı zorluklara ilişkin bazı örnekler vermek istiyorum. Bu örnekler, çoğu önemli deneyime sahip ve çok çeşitli ortamlarda çalışan birkaç sanat terapistiyle yapılan röportajlardan alınmıştır ve bu terapistler, kolaylaştırıcılık yaptıkları gruplar hakkında dürüstçe konuşmuşlardır. Alıntılarını, sıkça karşılaşılan sorunları yansıtan beş başlık altında topladım. Bu sorunların terapistlerin ve kolaylaştırıcıların bakış açılarından anlatıldığını belirtmek önemlidir. Her başlığın altında önce örnekleri alıntılıyıp ardından yorumlarımı ekledim. Bu yorumların bazıları tek bir örneğe, bazıları ise birkaç örneğe uygulanabilir.

Dış faktörler

ÖRNEK 1

"Bir koğuşa gittiğimde, her zamanki kullandığımız odanın yeniden dekore edildiğini gördüm. Gidebileceğimiz tek yer yan taraftaki yemek odasıydı; grubu orada tutmaya çalıştık, ancak diğer insanlar sürekli odaya girip çıkıyordu. Berbatı. Asla başlamadık ve sonunda toparlanıp gittik."

ÖRNEK 2

"Başlangıçta, uzun süreli yatış koğuşundaki personel sanat terapisi seanslarına şüphyle yaklaştı, hastalarının "aşırı uyarılmasını" istemiyor gibi görünüyordu! İşbirliği yoktu ve hastaların seanslara katılmalarına izin vermek istemiyorlardı. Ancak, seansların sonuçlarını gördükten sonra, personelin tutumu değişti ve şimdi hastaların seanslara katılmasını istiyorlar."

Yorum

Örnek 1, terapistlerin ve kolaylaştırıcıların kendilerini çalışırken bulabilecekleri birçok uygun olmayan mekandan sadece birini anlatmaktadır. Bazen devam etmeye değer mi, yoksa ortam o kadar uygunsuz mu ki en iyisi durdurmak mı karar vermek zor olabilir. Yol gösterici faktörler, grubun danışanlara ve üyelere sorunlardan daha fazla fayda sağlayıp sağlamadığı ve koşulların gelecekte iyileştirilebileceğine dair bir umut olup olmadığıdır. Genellikle, programın veya grubun başlangıcında, personel ve yöneticiler ihtiyaçları dinlemeye daha hazır oldukları için daha fazla etki gücü vardır, bu nedenle grubun ihtiyaçlarını net bir şekilde belirtmek ve olanakları talep etmek önemlidir. **Bölüm 2**, Grubu kurma'daki listeler bu konuda yardımcı olabilir.

Örnek 2, personeli sürece dahil etmenin önemini göstermektedir. Bu, çeşitli yollarla yapılabilir. Bunlardan biri, danışanlarla çalışmaya başlamadan önce personel için bir atölye çalışması düzenleyerek sürecin ve faydalarının farkındalığını artırmaktır. Bu, personel için çok riskli ise, bir konuşma yaparak ve diğer danışanların çalışmalarının resimlerini veya slaytlarını (onların izniyle) göstererek çalışmanın ne olduğunu anlatabilirsiniz. Son olarak, çalışmaların etkilerini kendi ortamlarında görmek, personeli bu çalışmanın değerine ikna eder. Müttelikler kazanmanın bir yolu, diğer personeli gruplara yardımcı olmaya davet etmektir. Örneğin, bir toplum ruh sağlığı ekibinde, birkaç toplum psikiyatri hemşiresinin böyle bir deneyimden sonra sanat terapisi hakkındaki görüşlerini tamamen değiştirdiğini gördüm.

Ortak kolaylaştırıcı sorunları

ÖRNEK 3

"Bazen [yaşlılar için gündüz bakım merkezindeki] personel gruba katıldığında, kontrolü ele geçirip insanlara ne yapmaları gerektiğini söylemeye başlarlar, bu yüzden çoğunlukla grubu tek başıma yönetmeyi tercih ederim."

ÖRNEK 4

"Ziyaretçi bir sanat terapisti, grup üyelerinden biriyle çatışmaya girdi. Sorun çözülmedi ve ortada kaldı. Daha sonra, yardımcı kolaylaştırıcı olarak grubu durdurup, merkezimizde özel bir anlam kazanmış olan ve ziyaretçi terapistin bilemeyeceği bir kelimenin kullanımıyla ilgili bir yanlış anlaşılma olduğunu belirtmenin bana düştüğünü fark ettim. Sanırım rollerimizi önceden belirlemeliydik; misafir sanat terapisti süreçten sorumluyken, ben de yardımcı kolaylaştırıcı olarak herhangi bir karşılıklı açıklığa kavuşturmaya hazır olabilirdim."

Yorumlar

Örnek 3, eğitim almamış personelin yardımcı kolaylaştırıcı olarak kullanılmasının yol açabileceği hayal kırıklığını göstermektedir. Bazı kurumlarda bu durum, personel eksikliği ve sanat terapisi hakkında bilgi eksikliği nedeniyle ortaya çıkabilir. Yaşlılar için bir gündüz bakım merkezinde, yakınlarda başka personel de olacağı ve yaşlılar diğer bazı danışan grupları kadar değişken davranışlar sergileme eğiliminde olmadıkları için, tek başına çalışmanın riski muhtemelen çok azdır. Ancak birçok grup için, binanın yapısı veya danışan grubu nedeniyle tek başına çalışmak güvenli bir çözüm olmayabilir. Ben de, yardımcı facilitatorum başka bir işe girdiğinde ve birkaç ay boyunca onun yerini alacak kimse olmadığına, bir grubu (toplum ruh sağlığı ekibinde) ertelemek zorunda kaldım. Değişken üyelerden oluşan on haftalık bir grupta, ani patlamalar ve gruptan ayrılan kişilerle başa çıkmak için başka bir facilitator gerekiyordu. Bu özel grup için ayrıca bir erkek ve bir kadın facilitator/terapist gerekiyordu.

Örnek 4'ün dersleri çok açıktır. Yardımcı terapistlerin önceden birlikte iyi bir hazırlık yapmaları ve rollerini netleştirmeleri çok önemlidir. Danışan grubuna ve ihtiyaçlarına bağlı olarak, grubu ortada durdurmak her zaman kolay değildir. Grup birkaç seans boyunca toplanıyorsa, bununla başa çıkmanın başka bir yolu da seansın sonuna kadar beklemek ve ardından roller ve varsayımları birbirleriyle netleştirmektir. Seansa özel olarak hazırlanmanın yanı sıra, terapi ile ilgili varsayımları paylaşmak da çok önemlidir, çünkü grup üyeleriyle doğrudan yüzleşmeler, çok hassas bir şekilde ele alınmadıkça yıkıcı olabilir. Bu tür konuları tüm gruba açmak daha yapıcı olabilir.

Rahatsız edici grup üyeleri

ÖRNEK 5

"Yaşlılardan oluşan gruplarımdan birinde, konuşmayı kesemeyen bir kadın vardı ve diğer insanlar yaptıkları işe konsantre olamıyorlardı. Kontrol etmeye çalıştım, ama bu durumu daha da kötüleştirdi. Gruplarımda her zaman bir veya iki tane böyle kişi olur ve bu beni çok gergin yapar, bu da durumu daha da kötüleştirir. Bu nedenle insanları dışlamayı sevmiyorum, çünkü onların yardıma ihtiyacı olan şey budur."

ÖRNEK 6

"Birinin rahatsız edici olduğu biliniyorsa, onu dahil etmiyorum. Eskiden ederdim, ama artık etmiyorum. Ayrıca, geçmiş deneyimlerimden sanat terapisi gruplarından hiçbir şey kazanamayacaklarını anladığım kişileri de dışlıyorum."

ÖRNEK 7

"Graham bir saat geç geldiğinde, herkes konsantrasyonunun zirvesindeydi. O, girişinin yarattığı etkiyi hiç fark etmemiş gibi görünüyordu ve hemen konuşmaya başladı, ben de onu mutfığa götürüp bir fincan çay ikram ettim ve yaptığımız şeyleri ona anlattım. Ona resim yaparken konuşmamasını ve gelecek hafta geç kalmamasını söyledim." (Kilise salonunda yapılan topluluk grubu toplantısı, bkz. [Bölüm 5.](#))

ÖRNEK 8

"Grupta bir kişinin özel bir sorunu varsa ve bu sorun diğerleri tarafından paylaşılmıyorsa, örneğin yas gibi, bazen bununla başa çıkmak zor oluyor."

Yorumlar

Bu örnekler, grubun işleyişini engelleyen katkılarda bulunan, rahatsız edici grup üyeleriyle başa çıkmak için seçilen bazı çözümleri ve ikilemleri açıklamaktadır. Elbette, "rahatsız edici" etiketi bir görüş meselesi olabilir ve her grup ve terapist, neyin rahatsız edici olduğu konusunda farklı fikirler sahibi olabilir. Örnek 5 ve 7, rahatsız edici olmanın, insanların gruba ihtiyaç duymasının bir nedeni olduğu anlayışını göstermektedir, bu nedenle terapistler insanları dışlamaya isteksizdir. Genellikle terapistler ve kolaylaştırıcılar, birisinin rahatsız edici olup olmayacağını önceden bilme lüksüne sahip değildir. Bu durum

ancak grup başladıktan sonra çok açık bir şekilde ortaya çıkar. Bilinen yıkıcı kişileri gruba dahil edip etmemeyi belirlemenin bir yolu, onların varlığının o kadar yıkıcı olup olmayacağı ve başka hiç kimsenin bundan fayda sağlayamayacağıdır. Ben bunu zaman zaman grup öncesi görüşmelerde fark ettim ve insanlardan, gruptaki başka birini mağdur etmek yerine sorun hakkında konuşmaya çalışmak gibi belirli koşulları gözlemlemelerini istedim. Buna rağmen, bazen başlangıçta belirli kişileri dışlasaydım grubun diğerleri için daha iyi olup olmayacağını merak etmişimdir. Bazen iyi bir yol, grubun geri kalanını bu davranışın onları nasıl etkilediği ve grubun nasıl ilerleyebileceği konusunda tartışmaya dahil etmektir. Bunun en iyi yol olup olmadığına, davranışı kabul etmenin daha iyi olup olmadığına ve birinin dışlanması gerekmediğine karar vermek zor olabilir.

Örnek 8, daha çok rahatsız edici bir grup üyesinden ziyade, diğerlerinin paylaşmadığı bir sorunu olan bir üyenin bulunduğu bir durumla ilgilidir. Bu zor olsa da, diğer üyelerle ortak noktalara odaklanarak aralarında köprüler kurmak mümkün olabilir; örneğin, zaman zaman hepimizin kendimizi yalnız hissettiren sorunlar yaşadığımızı veya keder durumunda hepimizin bir tür kayıp yaşadığımızı. Belirli sorunları ele almak veya benzer danışanları dahil etmek için oluşturulan gruplar bile, çok fazla ortak noktası olan veya olmayan çok çeşitli insanlardan oluşacaktır. Genellikle diğer grup üyeleri, farklı bir sorunu olan kişiye sempati duyacak ve ona ihtiyaç duyduğu zamanı verecektir. Bu, grup üyelerinin diğerleriyle empati kurmaları ve yardım sunmaları için bir fırsat olabilir.

Grupta uyandırılan güçlü duygular

ÖRNEK 9

"Eskiden, birisi ağlayarak odadan çıkarsa grubumun yanlış gittiğini düşünürdüm. Artık büyük bir kutu mendil sağlıyorum ve gözyaşlarını hayatın bir parçası olduğu için grubun bir parçası olarak kabul ediyorum. Birisi odadan bir süreliğine çıkmak isterse veya aceleyle dışarı çıkarsa, yardımcı facilitatorum o kişi geri dönmeye hazır olana veya eve gitmeye karar verene kadar onunla oturur."

ÖRNEK 10

Bazı konular güçlü duygular uyandırabilir; örneğin çatışma, yüzleşme, kayıp, incinme, reddedilme duyguları. Ancak insanlar bu duyguları zaten yaşıyorsa, hepsini görmezden gelmektenense, bunlarla başa çıkmanın bir yolunu bulmanın daha iyi olduğunu düşünüyorum, ancak bu konuları kademeli olarak ele almayı tercih ederim.

ÖRNEK 11

'Grup resimleri her zaman öngörülebilir değildir; bazen insanlar arasındaki zorlukları vurgulayabilirler. Ancak bunları paylaşmak, çözüm bulmaya yardımcı olabilir.'

ÖRNEK 12

"Kadınlar grubu tarafından yapılan grup resminde, özellikle iki kişi arasında ortaya çıkan saldırganlık ve düşmanlık beni oldukça üzdü. Önceden herkesin birbiriyle iyi anlaşığı yanılsamasına kapılmışım. Daha sonra, çatışan iki kadının ertesi hafta öğle yemeğinde buluşup aralarındaki farklılıkları konuştuklarını öğrendim, yani grup aslında faydalı olmuştu."

ÖRNEK 13

"Dağınık duygular, katı ve yüzeysel olabilen yapay bir sükunetten daha iyidir."

ÖRNEK 14

"Tüm grup üyeleri depresif ve içine kapanık ise, grup çok sıkıcı gelebilir ve ben de çok az şey kazanmış gibi hissedebilirim. Ancak, bazen daha sonra insanların yine de bir şeyler kazandığını fark ettiğim için, onları hafife alıyormuyum."

Yorumlar

Tüm bu örnekler, kişisel sanat veya sanat terapisi gruplarında güçlü duyguların ortaya çıktığı anları anlatmaktadır. Sanat eseri yaratmak, bu duyguların ortaya çıkma olasılığını artırır, ancak aynı zamanda bu duygularla başa çıkmaya yardımcı olacak bir araç da sağlar. Güçlü duygular uyandırıldığında, bu duyguları keşfetme ve bir tür çözüme ulaşma fırsatı doğar. Resimler aynı zamanda duyguların birer kabı görevi görebilir ve seansın sonunda onları kaldırmak, duygularla başa çıkmanın bir metaforu olabilir. Duygular ifade edilebilir, keşfedilebilir ve bir sonraki seansa kadar güvenli bir yerde bırakılabilir.

Deneyimlerden öğrenmek

ÖRNEK 15

"İlk yılımda çok şey ters gitti çünkü gergin ve tedirgindim. Grubu kontrol etmeye çalışıyordum ve kendimi grubun koruyucusu ilan etmiştim."

ÖRNEK 16

"Bazı konular belirli gruplar için tehdit edici olabilir ve ben bu gruplardaki bireylere karşı duyarlı olmayı öğrenmeye çalıştım ve farklı düzeylerde geliştirilebilecek konular sunmaya çalıştım. Hazırlık süresinin gerçekten önemli olduğunu öğrendim."

ÖRNEK 17

"Oldukça önemli mesajları kaçırmak çok kolaydır. Erken çocukluk anılarını resmeden bir grubun ardından, bir kadın bana çocukların anneleri olmasaydı ne gibi sorunlar çıkabileceğini sordu. Ben de bu soruyu olduğu gibi yanıtladım ve anne yoksunluğu ile ilgili araştırmalardan alıntı yaptım. Daha sonra, bu kadının kanser hastası olduğunu ve muhtemelen ölmekten ve çocuklarını yalnız bırakmaktan duyduğu endişeyi dolaylı bir şekilde ifade ettiğini fark ettim. Ona ekstra bir yük yüklediğim için kendime çok kızdım. Daha anlayışlı olsaydım, anne yerine geçen kişilerle ilgili daha fazla araştırmaya atıfta bulunarak onun korkularını giderebilirdim. Artık, insanların en önemli sorularını dolaylı olarak sormalarının nedenini daha iyi anlıyorum, çünkü bunu doğrudan yapmak çok tehditkar geliyor."

ÖRNEK 18

Yukarıdaki konuşmayı öğrendikten iki gün sonra, bir topluluk grubundan biri bana sanat terapisinin akıl hastalarına nasıl yardımcı olduğunu sordu. Konuyla ilgili büyük bir tez başlatmadan önce, onun gerçekten neyi bilmek istediğini biraz daha sorarak araştırdım. Meğer kendisi de hastanede yatmış ve orada resim yapamamasından endişe duyuyormuş. Ben ve diğerleri onu bu konuda rahatlatmaya çalıştık. Başkasının hatasından ders alabildiğim için çok minnettardım, böylece başkalarını daha fazla incitmekten kaçınabilirdim."

ÖRNEK 19

Grubumun üyelerinden biri beni de içeren bir resim yaptı. Bana çok kızgındı ve o anda onun dünyasının bir parçası olduğumu fark ettim. Beni ebeveyn rolünde görüyordu. Devam edebilmemiz için bunu kabul etmem gerekiyordu.

ÖRNEK 20

“Bir grup üyesiyle, onun çizdiği tuğla duvar resmi hakkında tartışmaya girdim. Bence o bana tuzak kuruyordu. Belki de daha fazla hayal gücü kullanmış olsaydım, bu çıkmaza girmezdik.”

Yorum

Bu bölümdeki alıntılardan da anlaşılacağı gibi, deneyimli terapistler ve kolaylaştırıcılar bile hata yapabilir. Kişi hatalarından ve duyarsızlıklarından ders çıkarabilirse, bu dünyanın sonu değildir. Tüm bu örnekler, deneyimlerin sonucunda edinilen bazı dersleri göstermektedir.

Örnek 15, 17 ve 20'de, önceki tepki verme şekillerinin nasıl ters etki yarattığının farkına varıldığı görülmektedir. Örnek 16 ve 19 ise, öğrenmenin grup görevlerini yerine getirmede yeni yöntemlerin ortaya çıkmasına nasıl yol açtığını göstermektedir. Örnek 19, aktarım sorunlarının farkında olduğunu göstermektedir. Örnek 18 ise, öğrenmenin bir durumdan diğerine ve bir kişiden diğerine nasıl aktarılacağını göstermektedir. İlerlemek için tüm hataları kişinin kendisi yapması gerekmez.

Gruba ne zaman müdahale edilmeli

Bir gruba ne zaman müdahale edip ne zaman etmemeyi karar vermek genellikle zordur. Aşağıdaki durumlarda müdahale etmek iyi bir fikirdir:

- etkili çalışma fırsatları yaratıyorsa
- bir şeyin ele alınması gerekiyorsa
- bir bireye zarar veriliyorsa.

Aşağıdaki durumlarda müdahale etmemek en iyisidir:

- üyeler kendi başlarına iyi iş çıkarıyorlarsa
- müdahale dikkate alınmayacaksa
- henüz neler olup bittiğini tam olarak anlamış değilsiniz (Whitaker 2001:238–40).

Sonuç

Verilen bazı örneklerden de görülebileceği gibi, zorlu bir seansın, işlerin ters gittiği bir grup mu yoksa o grup veya grup içindeki bireyler için büyüme ve gelişmenin başlangıcı mı olduğu her zaman açık değildir. Böyle bir sonuca varmadan önce biraz zaman geçmesi gerekir ve aslında terapist veya kolaylaştırıcı sonucu asla bilemeyebilir.

Grup çalışmasıyla ilgili bir veya iki kitap satın almaya değer, böylece sorunlar ortaya çıktığında (ki bu kaçınılmazdır) çeşitli çözüm yolları üzerinde düşünebilir ve grubunuz ve durumunuz için en uygun olanı seçebilirsiniz. Burada mümkün olandan çok daha ayrıntılı bir şekilde sorunlu durumları sistematik bir şekilde özetleyen birkaç iyi grup çalışması kitabı bulunmaktadır. *Using Groups to Help People* (Whitaker 2001) kitabında, olası eylem yolları hakkında düşünceli yorumlar içeren birçok örnekle birlikte sorunlara ve fırsatlara ayrılmış bir bölüm bulunmaktadır. *Groupwork* (Brown 1992) kitabında, bireysel davranışlara yanıt vermek için bir dizi seçenek ve günah keçisi yapmaya karşı koymak için bazı özel teknikler listelenmiştir.

Kendi uygulamalarınızı değerlendirmenin birçok yolu vardır: zorlu deneyimleri meslektaşlarınızla ve başka yerlerde benzer işler yapan kişilerle paylaşmak; tercihen deneyimli bir grup sanat terapistinden iyi ve düzenli bir denetim almak; uygun eğitim kurslarına katılmak. Gruplardaki sorunlardan ders çıkarmak 79 Kusursuz olmayan bir dünyada, tuzaklardan kaçınmak için elinden geleni yapan, tuzaklarla karşılaştığında onlardan ders çıkaran ve genel olarak gruba ve üyelerine düşünceli, olumlu ve şefkatli bir yaklaşım sergileyen "yeterince iyi" bir kolaylaştırıcı veya terapist fikrine kesinlikle yer vardır.

Kaynakça

- Brown, A. (1992) *Groupwork*, 3. baskı, Aldershot: Ashgate.
Whitaker, D.S. (2001) *İnsanlara Yardım Etmek için Grupları Kullanmak*, 2. baskı, Londra: Brunner-Routledge.