

ÖZ DÜZENLEME PSİKOEĞİTİM PROGRAMI

«ÖZ DÜZENLEME PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN ÖZ DÜZENLEME, ÖZ ŞEFKAT VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ» ADLI TEZ ÇALIŞMASI KAPSAMINDA GELİŞTİRİLEN 10 OTURUMLUK PSİKOEĞİTİM PROGRAMI



Dr. Mehmet Latif CANDEMİR
Doç. Dr. İsmail AY

ÖZ DÜZENLEME PSİKOEĞİTİM PROGRAMI

Öz düzenleme psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin öz düzenleme, öz şefkat ve psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisinin incelenmesi adlı tez çalışması kapsamında geliştirilen 10 oturumluk psikoeğitim programı

Dr. Mehmet Latif CANDEMİR- Doç. Dr. İsmail AY



Yazarlar : Dr. Mehmet Latif CANDEMİR - Doç. Dr. İsmail AY
Yayıncı : ERTUAL Akademi Yayıncılık
Yayın Türü : Elektronik Kitap (e-Kitap)
Yayın Tarihi : 2026
Baskı / Sürüm : 1. Elektronik Baskı
Format : PDF
ISBN : 978-625-7960-92-2

Telif Hakkı ve Yasal Uyarı

Tüm dijital yayın, çoğaltma ve telif hakları ERTUAL Akademi Yayıncılık'a aittir.

ERTUAL Akademi Yayıncılık'ın yazılı izni olmaksızın bu e-kitabın herhangi bir bölümü veya tamamı elektronik ortamlarda (web siteleri, sosyal medya, bulut ve dosya paylaşım platformları) kopyalanamaz, çoğaltılamaz, dağıtılamaz ve kâğıt ortamında basılamaz.

Eserin içeriğinden yazar(lar)ı sorumludur.

Bu Kitap Doç. Dr. İsmail AY danışmanlığında Dr. Mehmet Latif CANDEMİR tarafından hazırlanan “öz düzenleme psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin öz düzenleme, öz şefkat ve psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisinin incelenmesi adlı tez çalışması kapsamında geliştirilen Öz Düzenleme Psikoeğitim Programının uygulayıcı el kitabı olarak hazırlanmıştır.

Programın oturum metinleri, etkinlikleri ve çalışma formları yazarın özgün program dosyasından içerik değiştirilmeden kitaba aktarılmıştır. Kitabın kuramsal çerçeve, uygulama rehberi, genel değerlendirme ve kaynakça bölümleri programın anlaşılmasını ve uygulama bütünlüğünün korunmasını desteklemek amacıyla eklenmiştir.

Bu kitap psikoeğitim amaçlıdır. Psikiyatrik değerlendirme, tanı, psikoterapi veya tıbbi tedavinin yerine geçmez. Uygulama sırasında profesyonel ruh sağlığı değerlendirmesi gerektiren bir durum fark edildiğinde katılımcının uygun uzmanlara ve hizmetlere yönlendirilmesi gerekmektedir.

Programdaki formlar gelişimsel ve süreç odaklı çalışma araçlarıdır; aksi ayrıca belirtilmedikçe klinik tanılama aracı veya standartlaştırılmış psikometrik ölçek olarak kullanılmamalıdır.

ÖNSÖZ

Üniversite yaşamı, bireyin akademik sorumluluklarının yanı sıra zaman yönetimi, sosyal ilişkiler, gelecek planları, ekonomik yükümlülükler ve kişisel gelişim gibi birçok alanı eş zamanlı olarak düzenlemesini gerektiren önemli bir yaşam dönemidir. Bu dönemde öğrencinin ne yapmak istediğini belirlemesi kadar, belirlediği hedefleri günlük yaşamına nasıl yansıttığı, dikkatini nasıl yönettiği, motivasyonunun azaldığı durumlarda nasıl hareket ettiği ve karşılaştığı güçlükleri nasıl değerlendirdiği de önem kazanmaktadır. Öz düzenleme, bu çok boyutlu yapının anlaşılmasına olanak sağlayan güçlü bir kavramsal çerçeve sunmaktadır.

Bu kitapta yer verilen Öz Düzenleme Psikoeğitim Programı, üniversite öğrencilerinin öz düzenleme becerilerini fark etmelerini ve bu becerileri daha bilinçli biçimde kullanmalarını desteklemek amacıyla Öz düzenleme psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin öz düzenleme, öz şefkat ve psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisinin incelenmesi adlı doktora tez çalışması kapsamında geliştirilmiştir. Ayrıca çalışma, Atatürk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Koordinasyon Birimine proje olarak sunulmuş ve kabul edilmiştir. Program; hedef belirleme, öz yeterlik, motivasyon, dikkat, öz kontrol, üstbilişsel farkındalık, öz izleme, duygusal öz düzenleme, problem çözme, psikolojik esneklik, öz değerlendirme, öz yansıtma ve öz kabul gibi birbiriyle ilişkili alanları kapsamaktadır.

Programın temel kuramsal dayanağını Zimmerman'ın döngüsel öz düzenleme yaklaşımı oluşturmaktadır. Bu yaklaşım, öz düzenlemeyi yalnızca irade gücü ya da kişisel disiplin ile açıklamak yerine; hedef belirleme, uygun stratejiler seçme, performansı izleme ve edinilen deneyimleri değerlendirerek sonraki davranışları yeniden düzenleme biçiminde ele almaktadır. Programdaki oturumlar da bu kuramsal anlayış doğrultusunda deneyim, farkındalık, uygulama ve öz yansıtmayı merkeze alan bir yapıda hazırlanmıştır.

Bu çalışma, yalnızca oturum yönergelerinin bir araya getirildiği bir uygulama metni olarak değil, aynı zamanda programın kuramsal temelini ve uygulama yaklaşımını açıklayan bütünlüklü bir kaynak olarak hazırlanmıştır. Bu nedenle kitabın ilk bölümlerinde öz düzenlemenin kuramsal temellerine, programda ele alınan temel kavramların birbirleriyle ilişkisine ve uygulayıcının programı yürütürken gözetmesi gereken ilkelere yer verilmiştir. Ardından doktora tez çalışması kapsamında geliştirilen 10 oturumluk özgün psikoeğitim programını, ilgili etkinlik ve çalışma formlarıyla birlikte sunulmuştur.

Bu kitap, üniversite öğrencileriyle çalışan psikolojik danışmanlar, psikologlar, psikoeğitim grubu uygulayıcıları ve araştırmacılar için anlaşılır, yapılandırılmış ve uygulanabilir bir kaynak olması amaçlanmaktadır. Program geliştirilirken benimsenen temel yaklaşımlardan biri, katılımcıyı kendisine sunulan bilgilerin pasif bir alıcısı olarak değil; kendi hedeflerini belirleyen, yaşantılarını gözlemleyen, elde ettiği sonuçları değerlendiren ve gerektiğinde yeni yollar geliştirebilen aktif bir birey olarak ele almaktır. Bu doğrultuda kitabın, üniversite öğrencilerinin öz düzenleme becerilerinin geliştirilmesine yönelik uygulamalara katkı sunmasını diliyoruz.

İÇİNDEKİLER

Önsöz	3
Bu Kitap Nasıl Kullanılmalı?	5
Bölüm 1. Öz Düzenlemenin Kuramsal Çerçevesi	6
Öz düzenleme kavramı	6
Zimmerman'ın döngüsel öz düzenleme modeli	6
Hedef belirleme, planlama ve strateji geliştirme	7
Öz yeterlik ve motivasyon	8
Dikkat, öz kontrol ve zamanın yapılandırılması	8
Üstbilişsel farkındalık ve öz izleme	9
Düşünce-duygu-davranış ilişkisi	9
Duygusal öz düzenleme	9
Problem çözme ve psikolojik esneklik	10
Öz değerlendirme, öz yansıtma ve pekiştirme	11
Öz kabul, öz şefkat ve psikolojik iyi oluş	11
Bölüm 2. Programın Yapısı ve Uygulama Rehberi	13
Programın amacı ve hedefleri	13
Hedef grup, süre ve temel yapı	13
Uygulayıcının rolü ve yetkinlikleri	13
Etik ilkeler ve güvenli grup ortamı	14
Uygulama öncesi hazırlık	14
Oturumların genel görünümü	14
Süreç günlüğü, ev ödevleri ve transfer	15
Değerlendirme ve uygulama bütünlüğü	15
Bölüm 3. Psikoeğitim Programı Oturumları	17
1. Oturum	18
2. Oturum	25
3. Oturum	29
4. Oturum	35
5. Oturum	40
6. Oturum	44
7. Oturum	49
8. Oturum	54
9. Oturum	58
10. Oturum	61
Son Söz	65
Kaynakça	66

BU KİTAP NASIL KULLANILMALI?

Bu el kitabı iki hedefi aynı anda yerine getirecek biçimde düzenlenmiştir. İlk hedef, programın hangi kuramsal düşünceye dayandığını ve oturumlarda kullanılan kavramların birbirleriyle nasıl ilişkili olduğunu açıklamaktır. İkinci hedef ise uygulayıcıya, programı yürütürken başvurabileceği bütünlüklü bir çalışma metni sunmaktır.

Kitabın Birinci Bölümü öz düzenleme, öz yeterlik, motivasyon, hedef belirleme, dikkat, üstbilgi, duygu düzenleme, problem çözme, psikolojik esneklik, öz yansıtma, öz kabul, öz şefkat ve psikolojik iyi oluş kavramlarının program içindeki yerini açıklamaktadır. Bu bölüm, oturumlarda yapılan etkinliklerin neden seçildiğini anlamaya yardımcı olacak bir kuramsal arka plan niteliği taşımaktadır.

İkinci Bölüm uygulama rehberidir. Programın amacı, hedef grubu, 10 haftalık yapısı, uygulayıcının rolü, etik sınırlar, grup ortamının hazırlanması, ev ödevlerinin takibi, süreç günlüğünün kullanımı ve uygulama bütünlüğünün korunması bu bölümde ele alınmaktadır. Uygulayıcının program başlamadan önce bu bölümün tamamını okuması önerilmektedir.

Üçüncü Bölümde 10 oturumluk özgün program yer almaktadır. Bu bölümdeki oturum metinleri, etkinlikler, yönergeler ve formlar kaynak dosyadaki içerik korunarak aktarılmıştır. Uygulayıcı, oturumları yürütürken bu bölümü esas almalıdır. Kuramsal bölümlerde verilen açıklamalar program metnini değiştiren yeni yönergeler değil, uygulamayı anlamayı kolaylaştıran açıklamalardır.

Programın sonunda yer alan değerlendirme çalışmaları ve kişisel planlar, kazanımların günlük yaşama aktarılmasını desteklemektedir. Araştırma amacıyla kullanılacaksa, programın süreç formları ile araştırmada kullanılacak standart ölçme araçları birbirinden ayrılmalı; etik onay, gönüllü katılım ve veri güvenliği süreçleri ayrıca planlanmalıdır.

Uygulayıcı için temel ilke

Programı “öğüt verme” sürecine dönüştürmek yerine, katılımcının kendi hedeflerini, düşüncelerini, duygularını ve davranış örüntülerini gözlemleyebilmesini kolaylaştırmak esastır. Uygulayıcı çözümün sahibi değil; farkındalık, yapılandırma ve güvenli grup etkileşiminin kolaylaştırıcısıdır.

BÖLÜM 1. ÖZ DÜZENLEMENİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. Öz Düzenleme Kavramı

Üniversite dönemi; akademik sorumlulukların arttığı, bağımsız karar alma, mesleki yönelim oluşturma, sosyal ilişkileri yeniden yapılandırma ve geleceğe ilişkin plan yapma gibi çok yönlü gelişimsel görevlerin aynı anda yürütüldüğü bir evredir. Bu evrede öğrencilerin yalnızca akademik performanslarının değil, psikolojik kaynaklarının da desteklenmesi önem taşımaktadır. Üniversite öğrencilerine yönelik önleyici ve geliştirici psikolojik müdahalelerin ruh sağlığını ve uyumu desteklemedeki önemi alan yazında vurgulanmaktadır (Barnett vd., 2021; Conley vd., 2015).

Öz düzenleme, bireyin belirlediği amaçlara ulaşabilmek için bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkilerini planlaması, izlemesi, değerlendirmesi ve gerektiğinde yeniden düzenlemesiyle ilişkili dinamik bir yapıdır. Sosyal bilişsel yaklaşımda öz düzenleme, bireyin davranışları, kişisel özellikleri ve çevresel koşullar arasındaki karşılıklı etkileşim içinde ele alınmaktadır (Bandura, 1991). Zimmerman (2000, 2002) ise öz düzenlemeyi hedef belirleme, stratejik planlama, performansı izleme ve sonuçları değerlendirerek sonraki davranışı yeniden düzenleme biçiminde döngüsel bir yapı olarak açıklamaktadır.

Üniversite öğrencileri açısından öz düzenleme; akademik görevleri planlı biçimde yürütme, dikkat ve motivasyonu sürdürme, güçlükler karşısında strateji değiştirebilme ve davranışı hedef doğrultusunda yönetebilme bakımından temel bir psikolojik kaynak olarak değerlendirilebilir. Üniversite öğrencileriyle yürütülen araştırmalar, öz düzenlemenin psikolojik iyi oluşla ilişkili olduğunu ve psikolojik kırılganlığın anlaşılmasında önemli bir değişken oluşturduğunu göstermektedir (Bayrı ve Sapancı, 2022). Bu nedenle öz düzenleme psikoeğitimi, yalnızca çalışma alışkanlıklarını değil, bireyin kendi süreçlerini fark etme ve yönetme kapasitesini destekleyen daha geniş bir gelişimsel çerçevede ele alınmalıdır.

Bu kitapta sunulan programın tez çalışmasındaki kuramsal yaklaşımı, öz düzenlemeyi öz şefkat ve psikolojik iyi oluşla birlikte değerlendirmektedir. Öz şefkatin öz düzenleyici süreçlerle ilişkili olduğu ve kişinin güçlükler karşısında daha destekleyici bir içsel tutum geliştirmesine katkı sağlayabildiği bildirilmektedir (Biber ve Ellis, 2019; Terry ve Leary, 2011). Bu doğrultuda program, üniversite öğrencilerinin hedef belirleme ve öz izleme becerilerini geliştirirken, hata ve zorlanmalar karşısında daha dengeli bir öz değerlendirme yapabilmelerini ve psikolojik iyi oluşlarını destekleyebilecek kişisel kaynakları fark etmelerini amaçlamaktadır.

1.2. Zimmerman'ın Döngüsel Öz Düzenleme Modeli

Programın temel kuramsal omurgasını Zimmerman'ın sosyal-bilişsel öz düzenleme modeli oluşturmaktadır. Model, öz düzenlemeyi üç ana evrede açıklayan döngüsel bir yapı sunar: ön düşünme, performans ve öz yansıtma. Bir evrede ortaya çıkan sonuçlar sonraki evredeki hedefleri, strateji seçimini ve bireyin kendisine ilişkin değerlendirmelerini etkileyerek yeni bir öz düzenleme döngüsünü başlatmaktadır (Zimmerman, 2000, 2002; Zimmerman ve Campillo, 2003).

Ön düşünme evresi, davranış başlamadan önce gerçekleşen hazırlık süreçlerini kapsamaktadır. Hedef belirleme, stratejik planlama, görevin gerektirdiklerini düşünme, öz

yeterlik beklentisi ve göreve verilen değer bu evrede önem taşımaktadır. Bu nedenle programın ilk haftalarında ihtiyaçların fark edilmesi, hedeflerin somutlaştırılması ve hedefe ilişkin kişisel anlamın kurulması ön planda olmaktadır (Zimmerman, 2000, 2002).

Performans evresi, planın davranışa dönüştüğü aşama olarak değerlendirilmektedir. Dikkati sürdürme, çevresel düzenleme, zaman kullanımı, öz izleme, uygun stratejiyi uygulama ve gerektiğinde stratejiyi değiştirme bu evrenin temel öğeleri olmaktadır. Bu aşamada amaç kusursuz performans değil, kişinin ne yaptığını fark edebilmesi ve süreç hakkında kullanılabilir bilgi toplayabilmesidir. Süreç günlüğü, dikkat gözlem formları ve haftalık izleme çalışmaları bu işlevi desteklemektedir (Zimmerman, 2002; Zimmerman ve Moylan, 2009).

Öz yansıtma evresi, kişinin sonuçlarını, kullandığı stratejileri ve yaşadığı deneyimi değerlendirdiği aşama olarak değerlendirilmektedir. Burada yalnızca “başardım/başaramadım” şeklinde sonuç odaklı bir yargı yerine, neyin işe yaradığı, neyin zorlaştırdığı ve bir sonraki denemede neyin değiştirilebileceği üzerinde durulmaktadır. Böylece öz değerlendirme yeni bir ön düşünme evresine veri sağlar ve döngü devam etmektedir (Panadero, 2017; Zimmerman, 2002).

Programın oturum dizilimi de bu döngüsel mantığı izlemektedir. İlk oturumlarda hedef ve motivasyonun ele alınması, orta oturumlarda dikkat, öz izleme, duygu düzenleme ve problem çözmenin çalışılması, son oturumlarda ise öz değerlendirme, öz kabul ve sürdürülebilirliğe odaklanması bu yapının uygulamadaki karşılığı olmaktadır. Bununla birlikte modelin evreleri birbirinden katı çizgilerle ayrılmamaktadır; örneğin duygusal düzenleme performans sırasında gerekli olabileceği gibi öz yansıtma sonucunu da etkileyebilmektedir.

1.3. Hedef Belirleme, Planlama ve Strateji Geliştirme

Öz düzenlemenin başlangıç noktalarından biri hedefin açık biçimde tanımlanmasıdır. Hedefler dikkati belirli bir yöne toplar, çabanın sürdürülmesine yardımcı olur ve ilerlemeyi değerlendirmek için bir referans noktası oluşturmaktadır. Hedef belirleme araştırmalarında açık, yeterince özgül ve anlamlı hedeflerin performansı yönlendirmede önemli olduğu vurgulanmıştır (Locke ve Latham, 2002). Zimmerman’ın modelinde de hedef belirleme ve stratejik planlama ön düşünme evresinin temel bileşenleri arasında yer almaktadır (Zimmerman, 2000, 2002).

Tez kapsamında geliştirilen programda kullanılan SMART hedef çalışması, Doran’ın (1981) ortaya koyduğu SMART yaklaşımının program bağlamına uyarlanmış bir biçimi olarak, katılımcının soyut bir niyeti daha somut, izlenebilir ve zamanla ilişkilendirilmiş bir hedef ifadesine dönüştürmesini kolaylaştıran yapılandırılmış bir araç olarak kullanılmıştır. Psikoeğitim bağlamında bu çalışma, “daha düzenli olacağım” gibi genel bir niyetin ne yapılacağı, hangi koşullarda uygulanacağı ve ilerlemenin nasıl izleneceği sorularıyla somutlaştırılmasını sağlamaktadır. Bu kullanım, hedef belirleme ve stratejik planlamayı öz düzenlemenin başlangıç aşamasına yerleştiren döngüsel yaklaşımla uyumlu olacaktır (Zimmerman, 2000, 2002).

Hedef belirlemek tek başına davranışın gerçekleşmesini garanti etmemektedir. Hedefin eyleme dönüşebilmesi için kullanılacak stratejilerin, karşılaşılabilecek engellerin ve gerektiğinde yapılacak uyarlamaların önceden düşünülmesi önem taşımaktadır. Zimmerman ve Moylan (2009), öz düzenleme sürecinde planlama, öz izleme ve geri bildirimle dayalı uyarlamaların

birbiriyle bağlantılı işlediğini vurgulamaktadır. Programdaki hedef haritası ve olası engelleri önceden düşünme çalışmaları da hedefi uygulanabilir adımlara dönüştürmeye hizmet etmektedir.

İyi bir plan, katı ve değişmez bir program anlamına gelmemektedir. Öz düzenleme açısından planın temel işlevi, kişinin hedefe yönelik ilk adımı görünür hâle getirmesi ve ilerlemeyi izleyebilmesine yardım etmesidir. Koşullar değiştiğinde planın gözden geçirilmesi başarısızlık değil, düzenleme sürecinin doğal bir parçası olacaktır. Bu nedenle programda planlama ile psikolojik esneklik birbirini tamamlayan beceriler olarak ele alınmaktadır.

1.4. Öz Yeterlik ve Motivasyon

Öz yeterlik, kişinin belirli bir görevi yerine getirebilmek için gerekli davranışları düzenleyip sürdürebileceğine ilişkin inancıyla bağlantılı olmaktadır. Sosyal bilişsel yaklaşımda öz yeterlik, hedef seçimi, çaba, ısrar ve performansın düzenlenmesinde önemli bir motivasyonel inanç olarak ele alınmaktadır (Bandura, 1991; Schunk ve DiBenedetto, 2020). Bu nedenle psikoeğitim çalışmalarında “Ben başarılıyım/başarısızım” gibi genel etiketler yerine belirli görev ve deneyimlere dayalı kanıtların ele alınması daha işlevseldir.

Öz yeterlik, zorluk karşısında çabanın sürdürülmesi ve strateji kullanımının devam ettirilmesi açısından önem taşımaktadır. Önceki başarı deneyimlerini hatırlamak, hedefi küçük ve yönetilebilir adımlara bölmek ve ilerlemeye ilişkin somut kanıtları görünür kılmak, kişinin kendi yeterliğine ilişkin değerlendirmesini daha gerçekçi hâle getirebilmektedir (Schunk ve DiBenedetto, 2020; Zimmerman, 2000). Programdaki “Öz Yeterlik İnancının Kanıtları” çalışması bu nedenle soyut olumlama yerine deneyimsel kanıta odaklanmaktadır.

Motivasyon ise tek bir değişken ya da sürekli yüksek tutulması gereken bir duygu değildir. Kişinin hedefe verdiği anlam, görevin değeri, yeterlik algısı, sosyal çevre, duygusal durum ve günlük koşullar motivasyonu etkileyebilmektedir. Öz belirleme kuramı, özerklik, yeterlik ve ilişkili olma gereksinimlerinin desteklenmesinin daha nitelikli ve sürdürülebilir motivasyon biçimleriyle ilişkili olduğunu vurgulamaktadır (Ryan ve Deci, 2000). Bu bakımdan katılımcının hedefini “başkaları istiyor” gerekçesiyle değil, kendi yaşamındaki anlamıyla ilişkilendirmesi önem taşımaktadır.

Programda motivasyonun “var/yok” şeklinde değerlendirilmesi yerine artıp azalabilen, gözlenebilir bir süreç olarak ele alınması amaçlanmaktadır. Motivasyon merdiveni, hedefin kişisel anlamını derinleştirirken günlük motivasyon kayıtları hangi durumların motivasyonu desteklediğini veya azalttığını görünür hâle getirmektedir. Böylece katılımcı, motivasyon düşüşünü kişisel yetersizliğin kanıtı olarak görmek yerine düzenlenebilir bir durum olarak ele alabilmektedir.

1.5. Dikkat, Öz Kontrol ve Zamanın Yapılandırılması

Hedefin belirlenmesi ve motivasyonun oluşması, dikkatin otomatik olarak hedef üzerinde kalacağı anlamına gelmemektedir. Günlük yaşam; bildirimler, sosyal medya, çevresel gürültü, çoklu görevler, zihinsel meşguliyet ve yorgunluk gibi çok sayıda dikkat dağıtıcı içermektedir. Öz düzenleme açısından dikkat yönetimi, dikkat dağılmasının hiç yaşanmaması değil; kişinin

dikkatinin ne zaman, hangi koşullarda dağıldığını fark etmesi ve yeniden odaklanmayı kolaylaştıracak koşullar oluşturabilmesidir.

Programda kullanılan Pomodoro uygulaması, çalışmayı sınırlı odak blokları ve planlı molalar hâlinde yapılandıran pratik bir dikkat ve zaman yönetimi denemesi olacaktır. Bu tekniğin programdaki işlevi, belirli bir yöntemi “tek doğru” olarak sunmak değil; katılımcının kendi odaklanma süresini, dikkat kaybı anlarını ve molaların etkisini gözlemleyebileceği yapılandırılmış bir deneyim oluşturmaktır. Böylece uygulama, performans evresindeki öz kontrol ve öz izleme çalışmalarına somut veri sağlayacaktır (Cirillo, 2018; Zimmerman, 2002).

Dikkat yönetiminde çevrenin düzenlenmesi de önemlidir. Gerekli materyalleri önceden hazırlamak, çalışma ortamını düzenlemek ve büyük görevleri küçük aşamalara bölmek, dikkatin sürdürülmesini ve görevin daha planlı yürütülmesini kolaylaştırabilmektedir. Öz düzenleme yaklaşımı, kişiyi dikkat dağıtıcıların varlığı nedeniyle suçlamak yerine davranışı kolaylaştıran çevresel düzenlemeleri teşvik etmektedir.

Programdaki dikkat çalışmasında kullanılan FoMO (gelişmeleri kaçırma korkusu) okuma parçası, katılımcıların dijital uyarıların dikkatleri ve hedefe yönelik davranışları üzerindeki etkisini kendi deneyimleri üzerinden tartışmalarını sağlamak amacıyla kullanılmıştır. Buradaki amaç sosyal medyayı kategorik biçimde “zararlı” olarak tanımlamak değil; hangi kullanım örüntülerinin dikkati dağıtıldığını, hangi koşullarda yeniden odaklanmanın güçleştiğini ve bireyin çevresini nasıl düzenleyebileceğini görünür kılmaktır (Przybylski vd., 2013).

1.6. Üstbilişsel Farkındalık ve Öz İzleme

Üstbiliş, kişinin kendi bilişsel süreçleri hakkında bilgi sahibi olması, bu süreçleri izlemesi ve gerektiğinde kullandığı stratejileri değiştirebilmesiyle ilişkilidir. Üstbilişsel süreçlerin öz düzenlemeyle yakın ilişkisi, kişinin nasıl düşündüğünü, hangi stratejinin hangi koşulda işe yaradığını ve performansı sırasında ne tür düzenlemelere ihtiyaç duyduğunu fark etmesini sağlamaktadır (Borkowski, 1996; Zimmerman ve Moylan, 2009).

Öz izleme, bu farkındalığın davranışsal karşılığı olarak düşünülmektedir. Kişi yalnızca sonuca bakmak yerine süreç içinde ne yaptığını, dikkatinin ne zaman dağıldığını, hangi düşüncelerin davranışını etkilediğini ve hangi stratejilerin işe yaradığını fark etmektedir. Öz izleme verisi, öz değerlendirmeyi genel izlenimlerden çıkarıp somut deneyimlere dayandırmaktadır. Haftalık izleme formları ve süreç günlüğü bu işlevi desteklemektedir (Zimmerman, 2002).

Öz izleme bir performans puanlama sistemi değildir. “Bugün hedefim için ne yaptım?”, “Aklımdan ne geçti?” ve “Sonuç ne oldu?” gibi sorular, kişinin kendi davranışıyla ilgili veri toplamasını sağlamaktadır. Bu veriler sonraki oturumlarda hem grup tartışmalarına hem de kişinin kişisel düzenleme kararlarına temel oluşturabilmektedir. Böylece üstbilişsel farkındalık, soyut bir bilgi alanı olmaktan çıkarak günlük yaşamın içinde kullanılan bir öz gözlem becerisine dönüşmektedir.

1.7. Düşünce-Duygu-Davranış İlişkisi

İnsan davranışı yalnızca dış koşulların doğrudan sonucu değildir; kişinin yaşadığı durumu nasıl yorumladığı, ortaya çıkan duygu ve davranışlarla birlikte ele alınabilmektedir. Programda

kullanılan düşünce-duygu-davranış kaydı, zorlayıcı bir yaşantıyı bu üç bileşen üzerinden incelemeyi sağlayan psikoeğitsel bir öz izleme aracıdır. Bu program klinik bir bilişsel davranışçı terapi protokolü değildir; amaç, katılımcının kendi yorumları ile duygusal ve davranışsal tepkileri arasındaki bağlantıları fark etmesini kolaylaştırmaktır (Beck, 2020).

Bir öğrenci hedefiyle ilgili bir aksaklık yaşadığında “Ben zaten yapamıyorum” biçiminde bir düşünce geliştirebilir; bu düşünce umutsuzluk, kaygı veya isteksizlik gibi duygularla birlikte davranıştan çekilmeyi kolaylaştırabilir. Aynı durum “Planım bu hafta çalışmadı; neyi değiştirebilirim?” biçiminde ele alındığında ise davranışsal seçeneklerin alanı genişleyebilir. Burada amaç kişiye zorla “olumlu düşünce” yerleştirmek değil, düşüncenin bir yorum olduğunu ve davranış seçeneklerini etkileyebileceğini fark ettirmektir.

Programdaki Düşünce-Duygu-Davranış formu, zorlayıcı bir durumun bileşenlerini ayrı ayrı görmeyi sağlamaktadır. Böylece katılımcı, duygusunu davranışın tek nedeni gibi görmek yerine düşünce, duygu ve davranış arasındaki bağlantıları inceleyebilecektir. Bu farkındalık, sonraki oturumda duygusal öz düzenleme çalışmalarına geçiş için de kavramsal bir köprü oluşturmaktadır.

1.8. Duygusal Öz Düzenleme

Duygusal öz düzenleme, kişinin duyguları “yok etmesi” ya da sürekli iyi hissetmesi anlamına gelmez. Duyguların fark edilmesi, adlandırılması, yoğunluğunun anlaşılması ve hedeflerle uyumlu davranışı seçebilmek için duygusal deneyimle daha esnek bir ilişki kurulması önemlidir. Gross (1998), duygu düzenlemeyi bireylerin hangi duygulara sahip olduklarını, bu duyguları ne zaman yaşadıklarını ve nasıl deneyimleyip ifade ettiklerini etkileyen süreçler olarak ele almıştır.

Duygular, bireyin çevresel ve içsel yaşantılarını değerlendirmesinde önemli bir bilgi kaynağı olmaktadır. Kaygı, olası tehditlerin değerlendirilmesine; öfke, sınır ihlallerinin fark edilmesine; üzüntü ise kayıp ve gereksinimlerin anlamlandırılmasına katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte, duygusal yoğunluğun artması dikkat, karar verme ve hedefe yönelik davranışların sürdürülmesini güçleştirmektedir. Duygu termometresi gibi araçlar ise duyguların “iyi” ya da “kötü” biçiminde sınıflandırılması yerine, yoğunluk düzeylerinin ve davranışlarla ilişkilerinin değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır.

Gross’un (2015) güncellediği süreç yaklaşımı, duygu düzenlemenin durum seçimi ve değiştirilmesinden dikkatin yönlendirilmesine, bilişsel değerlendirmeden tepki düzenlemeye kadar farklı noktalarda gerçekleşebileceğini vurgulamaktadır. Programda katılımcıların alternatif baş etme yolları üretmesi, tek bir stratejiyi bütün durumlara uygulamak yerine duruma uygun seçenek geliştirme anlayışıyla uyumlu olacaktır.

Duygusal düzenlemenin öz düzenleme içindeki işlevi, duyguları bastırmak değil; duygu bilgisine rağmen veya duygu bilgisiyle birlikte hedefle uyumlu seçim yapabilmektir. Örneğin sınav kaygısı yaşayan bir öğrencinin kaygıyı tamamen ortadan kaldırması gerekmez; kaygının varlığını fark ederek çalışma planına dönmesi, destek istemesi veya kısa bir mola sonrası göreve devam etmesi düzenleyici bir davranış olabilmektedir.

1.9. Problem Çözme ve Psikolojik Esneklik

Hedefe yönelik davranışın önündeki engeller kaçınılmazdır. Zaman değişiklikleri, yorgunluk, motivasyon düşüşü, çevresel koşullar, beklenmedik sorumluluklar veya bir stratejinin işe yaramaması öz düzenleme döngüsünde yeni kararlar gerektirebilmektedir. Problem çözme, bu engelleri genel ve belirsiz ifadeler yerine tanımlanabilir bir problem olarak ele almayı, bilgi toplamayı, alternatifler üretmeyi ve seçilen çözümün sonucunu değerlendirmeyi içermektedir.

Problem tanımının niteliği çözüm alanını belirlemektedir. “Hiç odaklanamıyorum” gibi genel bir ifade, neyin değiştirileceğini göstermeyebilir. “Akşam telefon bildirimleri açıkken 15 dakikadan sonra ders çalışmayı bırakıyorum” gibi daha somut bir ifade ise zaman, ortam ve davranış hakkında müdahale edilebilir bilgiler sağlamaktadır. Programın problem tanımlama ve alternatif çözüm formları, bu somutlaştırma sürecini desteklemektedir.

Psikolojik esneklik, değişen koşullar karşısında kişinin hedefleri ve değerleriyle uyumlu yeni davranış seçenekleri geliştirebilmesiyle ilişkilidir. Kabul ve Kararlılık Terapisi yaklaşımı, yaşantılarla daha açık ve esnek bir ilişki kurmayı ve değerler doğrultusunda davranabilmeyi temel alan üçüncü dalga davranışçı yaklaşımlar arasında ele alınmaktadır (Hayes, 2004). Bu program bir ACT protokolü değildir; ancak “aynı yol işe yaramadığında hedefi koruyarak başka ne yapabilirim?” sorusu, esnek davranış repertuarı geliştirme açısından benzer bir işlev taşımaktadır.

Esneklik hedeflerden vazgeçmek anlamına gelmemektedir. Bazı durumlarda hedefin kendisi korunurken zaman, ortam, yöntem veya destek kaynağı değiştirilebilir. Bazı durumlarda ise hedefin gerçekçi olmadığı fark edilerek yeniden tanımlanması gerekir. Öz düzenleme açısından önemli olan, katı biçimde aynı davranışı tekrarlamak yerine eldeki geri bildirimi yeni bir karar için kullanabilmektir.

1.10. Öz Değerlendirme, Öz Yansıtma ve Pekiştirme

Öz değerlendirme, kişinin performansını yalnızca dışarıdan gelen geri bildirimle göre değil, kendi hedefleri ve gözlemleri doğrultusunda değerlendirebilmesidir. Zimmerman’ın modelinde öz yansıtma, döngünün sonraki aşamasını şekillendiren kritik bir evredir. Kişinin “Ne oldu?”, “Neyi farklı yaptım?”, “Hangi strateji işe yaradı?” ve “Bir sonraki denemede neyi değiştirmeliyim?” sorularını yanıtlayabilmesi, performansı gelecekteki davranış için bilgiye dönüştürmektedir (Zimmerman, 2000, 2002).

Öz değerlendirme ile öz yargılama kavramlarını birbirinden ayırmak gerekmektedir. Öz değerlendirme belirli davranış ve kanıtlara dayanırken öz yargılama “Ben tembelim”, “Ben başarısızım” gibi kişiliğin bütününe yönelen etiketlemeler içerebilmektedir. Programda başlangıç ve son performanslarının karşılaştırılması, değişimi fark etme ve kişinin güçlü yönlerini ortaya çıkarma çabaları, katılımcının genel etiketler yerine süreçteki somut değişimlere odaklanmasını destekleyecektir.

Pekiştirme, işe yarayan davranışların sürdürülmesini desteklemek için kullanılmaktadır. Burada pekiştirme yalnızca maddi ödül anlamına gelmez. Pekiştirme aynı zamanda tamamlanan bir görevin görünür hâle getirilmesi, kısa bir dinlenme, hoş bir etkinlik ya da kişisel ilerlemenin fark edilmesi yoluyla davranışın sürdürülmesine katkı sağlayabilmektedir. Önemli olan,

pekiştiricinin kişinin yaşamına uygun, ulaşılabilir ve hedef davranışla açık biçimde ilişkili olmasıdır.

Öz yansıtma, kişinin kendisine ilişkin daha dengeli bir dil geliştirmesiyle birleştiğinde sürdürülebilirlik açısından güçlenmektedir. Bir planın istenildiği şekilde ilerlememesi durumunda ortaya çıkan yoğun öz eleştiri, kısa vadede disiplin sağlayıcı bir unsur gibi görünse de bireyin yeniden harekete geçmesini güçleştirmektedir. Programın son oturumlarında öz kabul ve bireyin kendisiyle kurduğu içsel iletişim biçiminin ele alınması, öz düzenlemenin cezalandırıcı bir öz kontrol anlayışından ayrıştırılmasını amaçlamaktadır.

1.11. Öz Kabul, Öz Şefkat ve Psikolojik İyi Oluş

Öz kabul, kişinin yaşadığı deneyimi ya da kendi özelliklerini koşulsuz biçimde onaylaması anlamına gelmez. Daha çok, mevcut durumu inkâr etmeden ve kişiliğin bütünü hakkında sert bir hükme varmadan görebilme kapasitesiyle ilişkili olabilmektedir. Bu bakış açısı, öz düzenlemede hataları ve aksaklıkları yeni bir düzenleme kararı için veri olarak kullanmayı kolaylaştırabilir.

Öz şefkat kavramı Neff (2003) tarafından öz nezaket, ortak insanlık ve bilinçli farkındalık bileşenleriyle açıklanmıştır. Öz nezaket, güçlük sırasında kendine ağır eleştiri yerine daha anlayışlı yaklaşmayı; ortak insanlık, başarısızlık ve zorlanmanın yalnızca “benim başıma gelen” bir durum olmadığını; bilinçli farkındalık ise zorlayıcı düşünce ve duygularla aşırı özdeşleşmeden onları fark edebilmeyi içermektedir. Programın “aynı durumdaki bir arkadaşına ne söylerdim?” sorusu, kişinin kendisine ve başkasına kullandığı dil arasındaki farkı görünür kılmaya yardımcı olmaktadır.

Öz şefkat, öz düzenlemeyle çelişen bir kavram değildir. Bireyin kendisine anlayışlı biçimde yaklaşması, hedeflerinden vazgeçmesi ya da sorumluluklarını azaltması anlamına gelmemektedir. Aksine, hata ve başarısızlık sonrasında yeniden harekete geçmeyi destekleyen daha işlevsel bir tutum geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Öz şefkat odaklı müdahalelerin öz şefkat ve çeşitli iyi oluş göstergelerinde olumlu değişimlerle ilişkili olabildiğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Neff ve Germer, 2013).

Psikolojik iyi oluş, yalnızca olumlu duygunun yüksek olmasıyla sınırlı bir kavram değildir. Ryff’in yaklaşımında öz kabul, olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel hâkimiyet, yaşam amacı ve kişisel gelişim psikolojik iyi oluşun temel boyutları olarak ele alınmaktadır (Ryff, 1989; Ryff ve Keyes, 1995). Öz düzenleme programında hedef belirleme, çevresel düzenleme, kişisel gelişimi izleme, öz kabul ve sürdürülebilirlik gibi temaların bulunması, öz düzenleme becerilerinin daha geniş bir iyi oluş çerçevesiyle ilişkilendirilebilmesini mümkün kılmaktadır.

Programın öz düzenleme, öz şefkat ve psikolojik iyi oluşu birlikte ele alması bu nedenle kuramsal olarak anlamlı bir bütünlük taşımaktadır. Kişi bir yandan hedeflerini ve davranışlarını daha bilinçli biçimde düzenlemeyi öğrenirken, diğer yandan zorluk karşısında kendisiyle kurduğu ilişkiyi ve yaşamındaki kişisel anlamı fark edebilmektedir. Bu bütünlük, programın yalnızca akademik verimlilik değil, daha geniş bir kişisel düzenleme ve iyi oluş perspektifi taşımasını sağlamaktadır.

BÖLÜM 2. PROGRAMIN YAPISI VE UYGULAMA REHBERİ

2.1. Programın Amacı ve Hedefleri

Öz Düzenleme Psikoeğitim Programı, üniversite öğrencilerinin öz düzenleme becerilerini geliştirmelerini; kendi hedef, düşünce, duygu ve davranış süreçlerini daha bilinçli biçimde gözlemlmelerini ve günlük yaşamlarında işlevsel düzenleme stratejileri geliştirmelerini desteklemek amacıyla hazırlanmıştır. Tez çalışmasının daha geniş çerçevesinde programın öz düzenleme yanında öz şefkat ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkileri de ele alınmıştır.

Programın hedefi katılımcılara hazır çözümler vermek değildir. Temel hedef, katılımcının kendi ihtiyaç alanını belirlemesi, bu alan için somut hedef oluşturması, hedefe yönelik davranışını izlemesi, motivasyon ve dikkat süreçlerini fark etmesi, duygularını ve düşüncelerini değerlendirmesi, engeller karşısında alternatif yollar geliştirmesi ve süreç sonunda kendi ilerlemesini yansıtıcı biçimde değerlendirmesidir.

Bu amaç doğrultusunda program, bilgi verme ile deneyimsel öğrenmeyi birlikte kullanır. Kısa kavramsal açıklamalar, bireysel yazılı çalışmalar, ikili paylaşım, grup tartışması, öz izleme, günlük tutma, yapılandırılmış formlar ve ev ödevleri birbirini tamamlayan yöntemler olarak yer almaktadır.

2.2. Hedef Grup, Süre ve Temel Yapı

Program üniversite öğrencileri için geliştirilmiştir. Uygulama grup temelli olarak yapılandırılmıştır ve toplam 10 oturumdan oluşmaktadır. Tez uygulamasında oturumlar haftada bir kez ve yaklaşık 75 dakika süreyle yürütülmüştür. Uygulayıcı, oturumların içerik bütünlüğünü korumakla birlikte fiziksel ortamın gerektirdiği kısa geçişleri ve molaları planlayabilmektedir.

Oturumlar birbirinden bağımsız modüller olarak değil, bir önceki haftanın gözlem ve ev ödevlerinin sonraki haftaya taşındığı ardışık bir süreç olarak tasarlanmıştır. Bu nedenle özellikle süreç günlüğü, hedef çalışmaları ve öz izleme kayıtları programın devamlılığını sağlamada önem arz etmektedir.

Programın sabit bir “ideal grup büyüklüğü” bu kitapta öngörülmemektedir. Uygulayıcı; gönüllü katılımı, herkesin söz hakkına sahip olmasını, mahremiyetin korunmasını ve etkinliklerin verilen süre içinde yürütülebilmesini sağlayacak yönetilebilir bir grup yapısı oluşturmalıdır.

2.3. Uygulayıcının Rolü ve Yetkinlikleri

Psikoeğitim programlarında uygulayıcı yalnızca içeriği anlatan kişi değildir; grup sürecini, güvenli paylaşımı ve etkinliklerin amaçla uyumlu biçimde yürütülmesini kolaylaştıran bir grup lideridir. Bu programda uygulayıcıdan beklenen, katılımcıların kendi yanıtlarını geliştirmesine alan açması ve grup içindeki farklı deneyimleri yargılamadan yönetebilmesidir.

Uygulayıcının psikoeğitim grupları, temel danışma becerileri, sınır koyma, gizlilik, gönüllülük ve uygun yönlendirme konularında yetkin olması önemlidir. Katılımcının yoğun duygusal yaşantı paylaşması durumunda uygulayıcı, oturumu terapi seansına dönüştürmeden empatik biçimde dinlemeli; programın sınırlarını korumalı ve gerektiğinde bireysel profesyonel destek için yönlendirme yapmalıdır.

Kolaylaştırıcı dil, açık uçlu sorular ve somutlaştırıcı takip soruları programın ruhuna uygun olması beklenmektedir. “Bunu neden yapmadın?” gibi suçlayıcı bir dil yerine “Bunu yapmanı zorlaştıran ne oldu?”, “Hangi koşulda farklıydı?” ve “Bir sonraki denemede neyi değiştirebilirsin?” gibi sorular öz düzenleme döngüsünü desteklemektedir.

2.4. Etik İlkeler ve Güvenli Grup Ortamı

Programın ilk oturumunda grup kurallarının açık biçimde belirlenmesi yalnızca düzen için değil, psikolojik güvenlik için de gereklidir. Gizlilik, gönüllü paylaşım, söz kesmeme, yargılayıcı olmayan dil, kayıt almama ve kişisel deneyimlere saygı temel ilkeler arasındadır. Katılımcı hiçbir etkinlikte istemediği bir kişisel bilgiyi paylaşmaya zorlanmamalıdır.

Gizlilik konusunda gerçekçi sınırlar açıklanmalıdır. Grup üyelerinden paylaşımları grup dışında aktarmamaları beklenir; ancak uygulayıcı, yasal ve mesleki yükümlülükleri gereği güvenlikle ilgili ciddi risk durumlarında farklı sorumlulukları olabileceğini kendi mesleki çerçevesine göre baştan belirtmelidir.

Program klinik tedavi değildir. Ağır psikolojik kriz, kendine veya başkasına zarar riski, akut psikiyatrik belirtiler ya da programın sınırlarını aşan başka bir gereksinim söz konusu olduğunda uygun ruh sağlığı hizmetlerine yönlendirme yapılmalıdır. Araştırma uygulamalarında ayrıca etik kurul onayı, aydınlatılmış onam ve kişisel verilerin korunması süreçleri eksiksiz yürütülmelidir.

2.5. Uygulama Öncesi Hazırlık

Her oturumdan önce uygulayıcı ilgili oturum metnini ve eklerini baştan sona okumalı, gerekli formları katılımcı sayısına göre çoğaltmalı ve kullanılacak materyalleri hazır bulundurmalıdır. Bazı etkinlikler tahta, zamanlayıcı, video veya sessiz/uyarıcılı okuma ortamı gerektirebilir. Bu nedenle teknik ve fiziksel koşullar oturum başlamadan kontrol edilmelidir.

Oturum alanı, katılımcıların birbirlerini görebilecekleri ve gerektiğinde ikili çalışma yapabilecekleri biçimde düzenlenmelidir. Çalışma formlarını yazmaya elverişli bir yüzey, görünür bir tahta ve dikkat dağıtıcıların mümkün olduğunca azaltıldığı bir ortam tercih edilmelidir.

Programın ilk haftasından itibaren süreç günlüğü kullanıldığı için katılımcılara bu günlüğün amacı açıklanmalı; günlük “not verme” ya da uygulayıcıya teslim edilmesi gereken bir performans belgesi olarak sunulmamalıdır. Günlüğün temel amacı kişinin kendi sürecini takip etmesidir.

Uygulama Öncesi Kısa Kontrol Listesi

- Oturumun amacı ve akışı uygulayıcı tarafından önceden okunmuştur.
- Gerekli formlar ve materyaller katılımcı sayısına göre hazırlanmıştır.
- Oturum alanı gizlilik ve grup etkileşimi açısından uygundur.
- Bir önceki haftanın ev ödevi/süreç günlüğüne dönüş için kısa süre ayrılmıştır.
- Oturum sonunda öz yansıtma ve kapanış için yeterli zaman bırakılmıştır.
- Gerekli olduğunda başvurulabilecek danışmanlık/yönlendirme kaynakları uygulayıcı tarafından bilinmiştir.

2.6. Oturumların Genel Görünümü

Aşağıdaki tablo, uygulayıcının 10 haftalık akışı tek bakışta görmesi için hazırlanmıştır. Oturum adları özgün program metnindeki biçimiyle verilmiştir. “Döngüdeki ağırlık” sütunu, Zimmerman’ın modeline göre kitabın kuramsal eşleştirmesidir; özgün oturum metnini değiştiren yeni bir içerik değildir.

No	Oturum	Temel odak	Döngüdeki ağırlık
1	Tanışma, Öz düzenlemeye Giriş ve Farkındalık	Programla tanışma, ihtiyaç ve hedef farkındalığı, öz düzenleme döngüsü	Döngünün bütünü / giriş
2	Hedefini Seç, Stratejini Belirle	SMART hedef, eylem basamakları, olası engeller	Ön düşünme
3	Öz Yeterlik ve Motivasyon	Yapabilirim inancı, kişisel anlam, motivasyon örüntüleri	Ön düşünme
4	Dikkat ve Öz Kontrol	Dikkat dağıtıcılar, odaklanma, zaman blokları	Performans
5	Üst bilişsel Farkındalık ve Öz İzleme	Düşünce-duygu-davranış farkındalığı ve süreç izleme	Performans / öz izleme
6	Duygusal Öz Düzenleme	Duyguyu tanıma, yoğunluğu fark etme, alternatif baş etme	Performans / düzenleme
7	Problem Çözme ve Psikolojik Esneklik	Engeli tanımlama, alternatif çözüm, esnek yol geliştirme	Performans / uyarlama
8	Öz Değerlendirme ve Pekiştirme	Gelişimi değerlendirme, güçlü yönler, sürdürme planı	Öz yansıtma
9	Öz Yansıtma ve Öz Kabul	İç konuşma, öz kabul, yargılayıcı olmayan değerlendirme	Öz yansıtma
10	Sürdürülebilirlik ve Programın Kapanışı	Kişisel öz düzenleme planı, değerlendirme, transfer	Yeni döngüye aktarım

2.7. Süreç Günlüğü, Ev Ödevleri ve Günlük Yaşama Transfer

Programdaki ev ödevleri, oturum dışında “fazladan iş” vermek için değil, oturumda ele alınan becerinin gerçek yaşam koşullarında gözlemlenebilmesini sağlamak için kullanılır. Hedef, motivasyon, dikkat, duygu ve problem çözme gibi süreçler yalnızca grup odasında ortaya çıkmadığından, katılımcının hafta içindeki örnekleri kaydetmesi bir sonraki oturum için önemli olacaktır.

Ev ödevlerinin kontrolü yargılayıcı bir performans değerlendirmesine dönüştürülmemelidir. Yapılmayan ödev de öz düzenleme açısından anlamlı olabilmektedir: Başlamayı ne zorlaştırdı? Hedef çok mu büyüktü? Hatırlatma eksik miydi? Duygusal bir engel mi vardı? Bu yaklaşım, “ödevi yapmadım = başarısız oldum” denkliğini kırarak deneyimi problem çözme sürecine taşıyacaktır.

Süreç günlüğü mümkün olduğunca kısa, uygulanabilir ve kişisel olmalıdır. Katılımcının her gün uzun metinler yazması zorunlu değildir; bir olay, bir düşünce, bir duygu, bir davranış ve kısa bir sonuç notu çoğu zaman yeterli olabilmektedir. Önemli olan düzenli öz gözlem alışkanlığının desteklenmesidir.

2.8. Değerlendirme ve Uygulama Bütünlüğü

Program içinde yer alan öz değerlendirme ve öz yansıtma formları, katılımcının kendi sürecini izlemesine hizmet etmektedir. Araştırmada etki değerlendirmesi yapılacaksa, geçerlik ve güvenirlik bilgileri bilinen ölçme araçları ayrıca planlanmalı; oturum formlarıyla standart ölçme araçları birbirine karıştırılmamalıdır.

Program 10 oturumluk bir bütün olarak geliştirilmiştir. Farklı bir bağlamda uyarlama yapılması gerekiyorsa, temel kavramsal sıra ve her oturumun amacı korunmalı; yapılan değişiklikler açık biçimde kaydedilmelidir. Araştırma bağlamında içerik, süre veya uygulayıcı müdahalelerinde yapılan değişikliklerin raporlanması programın uygulama sadakati açısından önemlidir.

Uygulama bütünlüğünü izlemek için uygulayıcı her oturum sonunda kısa bir not tutabilir: planlanan etkinliklerin hangileri tamamlandı, sürede önemli bir sapma oldu mu, hangi etkinlikte ek açıklamaya ihtiyaç duyuldu, grup sürecini etkileyen özel bir durum yaşandı mı? Bu notlar katılımcının kişisel içeriğini ayrıntılı biçimde kaydetmek için değil, programın nasıl uygulandığını belgelemek için kullanılmalıdır.

Programın sınırı

Bu kitapta sunulan yaklaşım gelişimsel ve psikoeğitseldir. Programın amacı katılımcının öz düzenleme becerilerini desteklemektir; klinik tanı koymak, psikopatolojiyi tedavi etmek veya bireysel psikoterapi yürütmek değildir.

BÖLÜM 3. PSİKOEĞİTİM PROGRAMI OTURUMLARI

Aşağıdaki 10 oturum, yazarlar tarafından tez çalışması kapsamında geliştirilen özgün Öz Düzenleme Psikoeğitim Programıdır. Bu bölümde oturum metinleri, yönergeler, etkinlikler ve çalışma formlarının içeriği değiştirilmemiş; yalnızca kitap bütünlüğü için sayfa düzeni ve başlık görünümü standardize edilmiştir.

Uygulayıcının her oturumdan önce amaç, materyal, uygulama basamakları ve ekleri birlikte incelemesi; oturumlar arası bağlantıyı süreç günlüğü ve ev ödevleri üzerinden sürdürmesi önerilmektedir.

OTURUMLAR

1.Oturum: Tanışma, Öz düzenlemeye Giriş ve Farkındalık

Amaç: Grup üyelerinin kaynaşması. Giriş olarak öz düzenleme döngüsünü tanımak; katılımcıların ihtiyaçlarını fark edip somutlaştırmalarını, öncelik sıralaması yapmalarını ve program sürecine ilişkin kişisel değişim hedefleri doğrultusunda katılım göstermelerini teşvik etmek.

Materyal: Her üye için kalem, tahta, tahta kalem, Ön Düşünce Formu, Öz Değerlendirme Formu, Bireysel Düşünme Formu, Grup Kuralları Listesi, Zimmerman’ın Döngüsel Öz Düzenlemeli Öğrenme Modeli

Uygulama: Oturum, programın amacı, süresi ve işleyişine dair kısa bir bilgilendirme ile başlar. Oturumda anlatım ve yazılı bireysel çalışmalar birlikte yürütülür.

A. Tanışma: Katılımcılar ikişerli gruplar oluşturacak şekilde eşleştirilir. Her eşleşmeye 10 dakika süre verilerek karşılıklı tanışmaları ve iletişim kurmaları sağlanır. Bu süreçte katılımcıların, karşılıklı olarak kendilerini tanıtabilecek şekilde sohbet etmeleri, birbirine sorular sormaları teşvik edilir. Katılımcılar, sohbet sırasında karşı tarafa istedikleri soruları yöneltebilir; bununla birlikte katılımcılar her soruya yanıt vermek zorunda değildir. Süre sonunda grup yeniden bir araya getirilir ve her katılımcı, edindiği bilgileri gruba anlatarak eşini gruba tanıtır. Bu esnada tanıtılan üye yanlış ya da eksik bilgileri düzeltebilir. Böylece üyelerin bir etkileşim içinde tanışıp kaynaşmaları sağlanır.

B. Kuralların belirlenmesi: Hazırlanmış grup kuralları listesi (EK-4) okunur ve gerekçeleri kısaca açıklanır. Katılımcıların eklemek istedikleri kurallar veya itiraz ettikleri noktalar sorularak kurallar üstünde fikir birliği sağlanır.

C. Öz düzenleme döngüsünü tanımak: Zimmerman’ın (2000) döngüsel öz düzenleme modeli, katılımcıların sürece aktif katılımını sağlayacak biçimde yapılandırılmış kısa bir sınıf içi uygulama ile tanıtılır. Uygulama üç basamakta yürütülür:

- 1. Bireysel düşünme:** Katılımcılardan, son dönemde başarmakta zorlandıkları bir hedef seçmeleri istenir (örn. bir derse düzenli çalışmak, ertelemeyi azaltmak, düzenli uyumak). Ardından uygulayıcı aşağıdaki soruları tahtada yazar ve A4 kâğıtlarına tahtada belirtilmiş olan sorulara kısa yanıtlar yazmaları istenir ve 2-3 dakika kadar süre verilir.

“Başarmakta zorlandığınız hedef nedir?”

1. Bu hedef için başlamadan önce **ne tür planlamalar yaptım?**
2. Süreç içinde **tam olarak ne yaptım**, hangi stratejileri denedim?
3. Sonuçta **kendimi nasıl değerlendirdim**, ne düşündüm?

- 2. İkili paylaşım:** Katılımcılar yanlarındaki kişiyle eşleşerek yazdıkları yanıtları paylaşırlar. Paylaşım sırasında uygulayıcı şu iki soruyu yönlendirici olarak verir:

“Planladığın şey ile yaptığın şey farklı mıydı? Neden?”

“Sonuç olarak geri dönüp baktığında kendine ne söyledin? Bu, bir sonraki denemeni nasıl etkiler?”

3. Grup tartışması ve eşleştirme: Uygulayıcı tahtaya Ön düşünce, Performans, Öz yansıtma başlıklılarını yazarak kısaca açıklar. Katılımcılardan, verdikleri yanıtların hangi başlıkla ilişkili olduğunu söylemeleri istenir; gelen örnekler ilgili başlık altına kısa ifadelerle not edilir. Ardından uygulayıcı şu sorularla kısa tartışma yürütür:

“Öz yansıtma aşamasında yaptığın değerlendirme, bir sonraki hafta planını değiştirir mi? Nasıl?”

“Bu döngüde en çok hangi aşamada zorlanıyorsun: planlama mı, uygulama mı, değerlendirme mi?”

Son olarak modelin **doğrusal değil döngüsel** olduğu; öz yansıtma sonucunun bir sonraki ön düşünceyi ya da performansı etkileyebileceği vurgulanarak sonraki etkinliğe geçilir.

Ç. İhtiyaçlarla ilgili farkındalık: Katılımcıların bireysel ihtiyaçlarına yönelik farkındalıklarını artırmak amacıyla uygulayıcı sohbet başlatır ve öncelikle katılımcılardan, yaşamlarında şu anda kendilerini en çok zorlayan üç problemi (bu problemler akademik, duygusal, sosyal ya da davranışsal alanlarla ilgili olabilir) bireysel olarak belirlemeleri istenir. Ardından bu problemler arasından kendileri için en öncelikli olanı seçmeleri ve “Bu konuda şu anda neye ihtiyacım var?” sorusunu kısaca düşünerek bu süreçte üzerinde çalışmak istedikleri konularla ilgili önceden hazırlanan Ön Düşünme Formu’nu (EK-1) doldurmaları istenir.

D. Ev ödevi: Katılımcılardan, süreç günlüğü tutmak için bir defter edinmeleri istenir. Bu deftere belirledikleri ihtiyaç alanına ilişkin olarak bugüne kadar denedikleri adımları ve bunlardan hangilerinin işe yarayıp hangilerinin yaramadığını kısaca not etmeleri istenir.

E. Kapanış: Oturumun genel bir özeti yapılır. Bu özet kapsamında, ilk oturum olması nedeniyle tanışmanın gerçekleştirildiği, grup kurallarının ele alındığı ve ihtiyaç ile hedeflerin belirlenmesine yönelik konuya giriş yapıldığı ve Ön Düşünce Formunun doldurtulduğu belirtilir. Sürece ilişkin farkındalığı artırmak amacıyla üyelerin katılım düzeylerine ilişkin geri bildirim verilir. Üyelerin grup sürecine etkin katılımlarını sürdürmelerini desteklemek ve onları cesaretlendirmek amacıyla uygun pekiştireçler kullanılır. Oturum sonunda üyelerden oturuma ilişkin kısa bir düşünce paylaşımı alınır ve oturum kapatılır.

Ekler:**EK-1: ÖN DÜŞÜNCE FORMU**

Bu Programdan Beklentim Nedir?

Aşağıdaki soruları içtenlikle yanıtlayınız. Doğru ya da yanlış cevap yoktur.

Bu programa katılma nedenim nedir?

.....

.....

Şu anda yaşamımda düzenlemek ya da geliştirmek istediğim en önemli alan nedir?

(örn. ders çalışma, zaman yönetimi, duygu kontrolü, motivasyon)

.....

.....

Bu alanda beni en çok zorlayan durumlar nelerdir?

.....

.....

Program sonunda bu alanla ilgili nasıl bir değişim yaşamak istiyorum?

.....

.....

Bu süreçte kendim için belirlediğim en önemli hedef:

.....

.....

Bu hedefe ulaşmamı kolaylaştırabilecek güçlü bir yönüm:

.....

.....

Bu sürece başlarken motivasyon düzeyim (0–10):

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

Bu puanı verme nedenim:

.....

.....

EK-2. Öz Değerlendirme Formu

Aşağıdaki alanlarda kendinizi 0–10 arasında değerlendiriniz.

Alan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hedef Belirleme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dikkat Yönetimi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Motivasyon	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Duygusal Düzenleme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Psikolojik Esneklik	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

EK-3: BİREYSEL DÜŞÜNME FORMU:

“Başarmakta zorlandığınız hedef nedir?”

4. Bu hedef için başlamadan önce ne tür planlamalar yaptım?

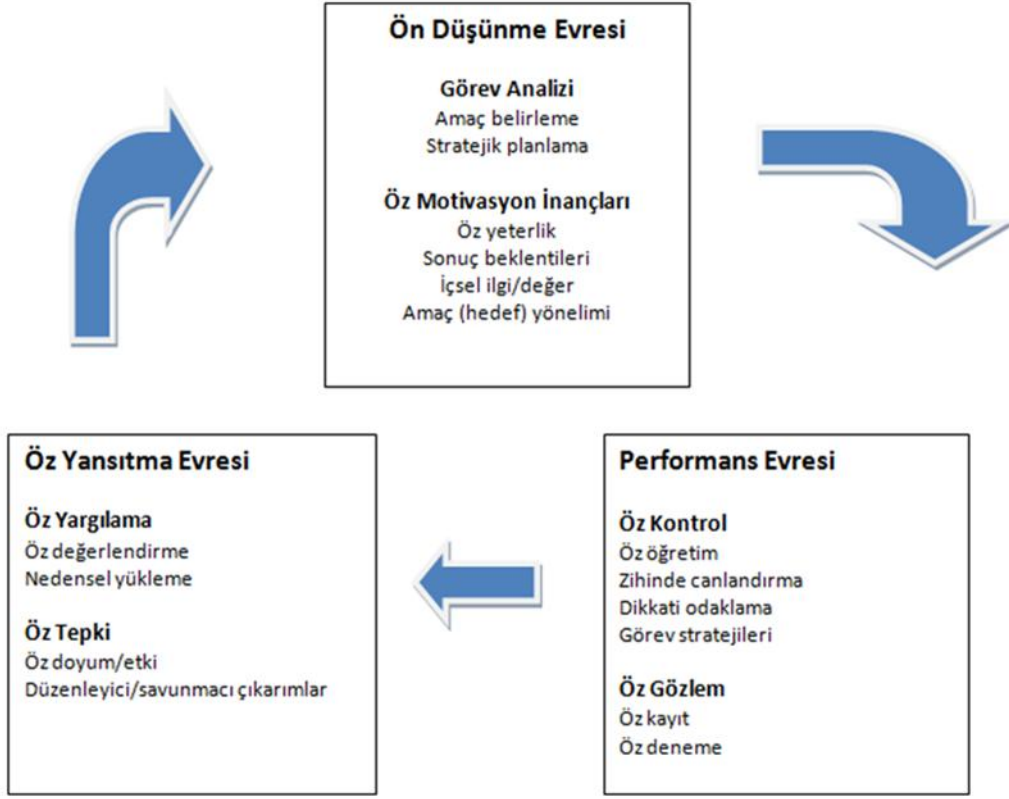
.....
.....
.....
.....

1. Süreç içinde tam olarak ne yaptım, hangi stratejileri denedim?

.....
.....
.....
.....

2. Sonuçta kendimi nasıl değerlendirdim, ne düşündüm?

.....
.....
.....
.....

EK-4: Zimmerman'ın Döngüsel Öz Düzenlemeli Öğrenme Modeli

Zimmerman ve Campillo 2003, s.239.

EK-5: GRUP KURALLARI

1. Grup içinde yapılan tüm paylaşımlar gizlidir ve grup dışına aktarılmaz.
2. Hiçbir katılımcı istemediği bir konuda paylaşım yapmak zorunda değildir.
3. Grup içinde yapılan paylaşımlar yargılanmaz, eleştirilmez ve küçümsenmez.
4. Her katılımcı söz alma ve kendini ifade etme hakkına sahiptir.
5. Konuşan kişinin sözü kesilmez; herkes, karşısındaki kişi sözünü tamamladıktan sonra konuşur ve söylemek istediğini bu aşamadan sonra ifade eder.
6. Paylaşımlarda “ben dili” kullanılır, genelleyici ve suçlayıcı ifadelerden kaçınılır.
7. Katılımcılar yalnızca kendi deneyimlerinden sorumludur; başkalarına çözüm dayatılmaz.
8. Oturumlara zamanında gelmenizi ve mümkün olduğunca tüm oturumlara düzenli katılmanızı bekliyorum.
9. Oturuma başlamadan önce telefonlarınızı kapatmanızı ya da tamamen sessize almanızı istiyorum.
10. Grup ortamında ses veya görüntü kaydı alınmaz.

2. Oturum: Hedefini Seç, Stratejini Belirle

Amaç

Hedeflerin somutlaştırılması ve stratejilerin oluşturulması; katılımcıların ihtiyaçlarını belirsiz istekler yerine net ve uygulanabilir hedeflere dönüştürmelerini amaçlar.

Materyal

A4 kâğıt, kalem, SMART Hedef Tablosu, Hedef Haritası Formu, Öz Yansıtma Formu.

Uygulama

Oturum, birinci oturumda verilen ev ödevine kısa bir geri dönüş ile başlar. Katılımcılardan, belirledikleri ihtiyaç alanına yönelik bugüne kadar denedikleri yöntemler ve bu yöntemlerin neden yeterince işe yaramadığına ilişkin gönüllü paylaşımlar alınır. Bu paylaşımlar üzerinden, hedeflerin neden sürdürülemediği konusu tartışmaya açılır ve hedeflerin net olmaması, gerçekçi olmaması ya da ölçülebilir olmaması gibi noktalar vurgulanır. Ardından bir hedef belirlerken dikkat edilmesi gereken noktaları çalışmak için etkinlik başlatılır.

Hedef Belirleme (SMART Tekniği): Eğitimci bu aşamada yazma ve sorularla tartışma yöntemini kullanarak katılımcılarla SMART tekniğini çalışır. Bunun için önce eğitimci kısaca SMART tekniğini açıklar. SMART tekniğini (EK-2) açıklamak için tahtaya yazarak her bir harfin anlama geldiğini ifade ederek örnekler verir.

Hedeflerin Yazılarak Çalışılması: Katılımcılardan, birinci oturumda belirledikleri öncelikli ihtiyaç alanını dikkate alarak bir hedef belirlemeleri ve bu hedefi SMART hedef tablosuna göre yazmaları istenir. Bu sırada uygulayıcı aşağıdaki yönlendirici soruları kullanır:

“Bu hedef tam olarak ne ile ilgili?”

“Bu hedefe ulaştığını nasıl anlayacaksın?”

“Bu hedef mevcut koşullarında mümkün mü?”

“Bu hedef gerçekçi mi? Nasıl?”

“Bu hedefi ne zamana kadar gerçekleştirmeyi planlıyorsun?”

1.1. İkili Değerlendirme: Katılımcılar hedeflerini yanlarındaki kişiyle paylaşır ve hedeflerin SMART ölçütlerini karşılayıp karşılamadığı üzerine karşılıklı geri bildirim alır.

2. Performans Etkinliği: Hedef Haritası

Katılımcıların belirledikleri SMART hedefe yönelik eylem basamaklarını netleştirmeleri amacıyla yapılandırılmış bir planlama çalışması yapılır. Bu çalışmada, katılımcılardan, belirledikleri hedefi sayfanın üst kısmına yazmaları istenir ve ardından “Bu hedefime ulaşmak için hangi adımları atabilirim?” sorusu yöneltilerek katılımcıların küçük, somut ve uygulanabilir adımları listelemeleri beklenir. Her adım için şu sorular yöneltilir:

“Bu adımı ne zaman yapabilirim?”

“Bu adımı yapmamı zorlaştırabilecek ne olabilir?”

“Bu zorlukla karşılaşırsam ne yapabilirim?”

Bu etkinlik, katılımcıların hedeflerini soyut bir niyet olmaktan çıkarıp planlanmış bir sürece dönüştürmelerini amaçlar.

3. Öz Yansıtma Formu

Hedeflerim için bu hafta atacağım adımlar neler?

Katılımcılardan, oturum sonunda aşağıdaki soruya kısa bir yazılı yanıt vermeleri istenir:

“Bu hafta hedefime yaklaşmak için fark ettiğim bir düşünce, adım ya da davranış neydi?”

Bu form, katılımcıların hedef sürecine yönelik ilk farkındalıklarını değerlendirmelerini amaçlar.

4. Ev Ödevi

Katılımcılardan, hafta boyunca hedefleriyle ilgili düşündükleri, planladıkları veya uyguladıkları durumları süreç günlüğü defterine kısa notlar halinde kaydetmeleri istenir.

5. Kapanış

Oturumun sonunda katılımcılardan, SMART hedef belirleme sürecini düşünerek kendileri için en zorlayıcı olan noktayı tek cümleyle paylaşmaları istenir. Paylaşımların ardından uygulayıcı, hedef belirlemenin öz düzenleme sürecindeki işlevini kısaca vurgulayarak bugün ele alınan ölçütlerin (Spesifik, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, Gerçekçi/İlgili ve Zamanlı) hedefleri daha net, izlenebilir ve uygulanabilir hâle getirmeye yardımcı olduğunu özetler. Katılımcılara, belirledikleri hedefleri hafta boyunca gözlemlemeleri ve mümkünse kısa notlar almaları hatırlatılır. Son olarak bir sonraki oturumda, belirlenen hedeflerin uygulanma sürecinde karşılaşılan güçlükler, bu güçlüklerle başa çıkma yolları ve hedeflerin gerektiğinde yeniden düzenlenmesi üzerinde durulacağına ilişkin kısa bilgilendirme yapılır. Katılımcıların soruları alındıktan sonra teşekkür edilerek oturum kapatılır.

Ekler:

EK-1. Öz Yansıtma Formu

Bugün Kendimle İlgili Ne Öğrendim?

Oturum sonunda aşağıdaki soruları kısaca yanıtlayınız.

Bugünkü oturumda kendimle ilgili fark ettiğim en önemli şey:

.....

Öz-düzenleme ile ilgili aklımda kalan bir düşünce:

.....

Bu hafta kendim için hatırlamak istediğim bir cümle:

.....

EK-2. SMART Hedef Modeli (Spesifik, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, Gerçekçi, Zamanlı)

S (Spesifik): Hedef net ve somut davranış olsun. “Ne yapacağım, nerede, nasıl?”.

“Daha çok çalışacağım” yerine “Hafta içi 19.00’da 45 dk matematik çalışacağım.”

M (Ölçülebilir): İlerleme sayıyla/süreyle takip edilsin. “Kaç kez, kaç dk, kaç sayfa?”

“Kitap okuyacağım” yerine “Günde 10 sayfa okuyacağım.”

A (Ulaşılabilir): Gerçek koşullarda yapılabilir olsun. “Bu hafta buna gücüm/zamanım var mı?”

“Her gün 2 saat spor” yerine “Haftada 2 gün 30 dk yürüyüş.”

R (Gerçekçi/İlgili): Hedef kişinin yaşamına ve değerine uygun, anlamlı olsun. “Benim için neden önemli?”

“Herkes yapıyor diye” yerine “Zihinsel sağlığım için her gün 30 dk. ekran süremi azaltmak bana uygun bir adım.”

T (Zamanlı): Başlangıç, bitiş/sıklık belli olsun. “Ne zaman, hangi gün/saat, ne zamana kadar?”

“Arkadaşlarımla buluşacağım.” yerine “Her hafta cumartesi 2 saat arkadaşlarımla buluşacağım.”

3. Oturum: Öz Yeterlik ve Motivasyon

Amaç

Öz yeterlik inancını artırmak, içsel motivasyonu fark etmek.

Materyal

A4 kâğıt, kalem, Motivasyon Merdiveni Formu, Öz Yansıtma Formu, Motivasyon Tablosu, tahta.

Uygulama

Oturum, ikinci haftada belirlenen SMART hedeflere kısa bir geri dönüş ile başlar. Uygulayıcı, katılımcılara aşağıdaki soruyu yönelterek oturumu açar:

“Belirlediğiniz hedefe baktığınızda, bunu gerçekten başarabileceğinize dair içinizde ne kadar inanç var?”

Katılımcılardan bu soruya 0–10 arası bir puan vermeleri istenir. Ardından uygulayıcı, öz yeterliğin “kişinin bir hedefi başarabileceğine dair kendi algısı” olduğunu belirtir. Öz yeterlilik, bireyin belirli bir görev ya da durumda gerekli davranışları organize edip uygulayarak başarılı olabileceğine dair inancını anlatır, yani “bireyin yapabilirim” algısını yansıtır. Bir öğrenci, “İstatistik zor ama her gün 30 dakika çalışırsam bu konuyu öğrenebilirim” diye düşünerek çalışmaya başlıyorsa, bu öğrencinin istatistikle ilgili öz yeterliliği yüksektir denilebilir.

Ön Düşünce Etkinliği: Öz Yeterlik İnancının Kanıtları

Katılımcılardan Öz Yeterlilik Formundaki soruları sırayla yanıtlamaları istenir:

Uygulayıcı, katılımcılara soyut ifadelerden kaçınmalarını özellikle hatırlatır (örn. “istersem yaparım” yerine “daha önce haftada 3 gün çalışabildim”). Bu etkinliğin sonunda, öz yeterliğin “genel bir öz güven” değil, deneyimlere dayalı bir inanç olduğu vurgulanır.

1. Performans Etkinliği: Motivasyon Merdiveni (Neden–Sonuç Zinciri) (EK-3)

Katılımcılardan belirledikleri SMART hedefi merdivenin en alt basamağına yazmaları istenir. Ardından her bir basamak için aşağıdaki sorular sırayla yöneltilir ve yanıtlar yazılır:

“Bu hedef benim için neden önemli?”

“Bu hedefi gerçekleştirirsem hayatımda ne değişir?”

“Bu değişim benim için hangi temel ihtiyaca hizmet ediyor?”

Katılımcılara, motivasyonun tek bir cümleden değil, bir neden–sonuç zincirinden oluştuğu açıklanır. Gönüllü katılımcılardan, merdivenlerinde yazdıkları bir basamağı grup ile paylaşmaları istenir. Paylaşımların ardından uygulayıcı şu soruları yöneltir:

“Motivasyonun azaldığında hangi basamağa geri dönmek sana yardımcı olabilir?”

“Bu hedefin dışında senin için farklı hangi seçenekler var?”

Bu etkinlik, katılımcıların hedeflerini kişisel anlamla netleştirilmesini amaçlar.

2. Öz Yansıtma Formu

Motivasyonumu Etkileyen 3 Unsur

Katılımcılardan, oturum sonunda aşağıdaki yönerge doğrultusunda yazılı yanıt vermeleri istenir:

Katılımcılara, “Bu hafta belirlediğin hedefle ilgili motivasyonunu artıran üç durumu ve azaltan üç durumu düşünerek yaz.” yönergesi verilir ve yazmaları istenir. Ardından, yazdıkları durumları yeniden okumaları ve bu durumlarda belirgin bir duygu yaşayıp yaşamadıklarını değerlendirmeleri istenir. Belirledikleri duygunun yaşamlarının farklı alanlarında hedeflerini gerçekleştirme süreçlerini etkileyip etkilemediğini ve etkiliyorsa nasıl etkilediğini yazmaları beklenir. Bu çalışma, katılımcıların motivasyonun sabit bir özellik olmadığını; farklı durumlar ve duygular tarafından değişebildiğini fark etmelerini amaçlar.

Ev Ödevi: Günlük Motivasyon Günlüğü

Katılımcılardan, hafta boyunca her gün kısa notlar halinde süreç günlüğüne motivasyonlarına ilişkin günlük gözlemlerini yazmaları istenir. Süreç günlüğünde Ek-3’te belirtilen tablonun hazırlanarak doldurulması istenir.

3. Kapanış

Oturumun sonunda öz yeterlik inancını artırmak ve içsel motivasyonu fark etmekle ilgili çalışmanın yapıldığı ayrıca SMART hedeflerle ilgili bilgilerin paylaşıldığından söz ederek oturumu özetler. Daha sonra katılımcılardan, bugün kendileriyle ilgili fark ettikleri en güçlü yönü paylaşmaları istenir ve bir sonraki oturumun dikkat ve öz kontrol üzerine olacağı belirtilir.

Ekler:

EK-1: ÖZ YANSITMA FORMU

Bugün Kendimle İlgili Ne Öğrendim?

Oturum sonunda aşağıdaki soruları kısaca yanıtlayınız.

Bugünkü oturumda kendimle ilgili fark ettiğim en önemli şey:

.....

Öz düzenleme ile ilgili aklımda kalan bir düşünce:

.....

Bu hafta kendim için hatırlamak istediğim bir cümle:

.....

EK-2.ÖZ YETERLİLİK FORMU

1. Geçmişte zor olduğunu düşündüğüm ama sonunda başarabildiğim bir durum neydi?

.....
.....
.....

2. Bu süreçte bana yardımcı olan kişisel özelliklerim, becerilerim ya da tutumlarım nelerdi?

.....
.....
.....

3. Bu hedefi başarabileceğime dair bugün elimdeki en güçlü somut kanıt nedir?

.....
.....
.....

EK-3. MOTİVASYON MERDİVENİ FORMU (NEDEN–SONUÇ ZİNCİRİ)

Aşağıdaki çalışma, belirlediğiniz hedefin sizin için neden önemli olduğunu ve bu hedefin hangi daha temel ihtiyaçlara hizmet ettiğini fark etmenize yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır. Her basamağı sırasıyla doldurunuz.

Basamak	Açıklama / Yanıt Alanı
5. Basamak - Motivasyonum Azaldığında Kendime Hatırlatacağım Cümle	(Bu hedefi neden istediğimi kendime hatırlatmak için) _____ _____
4. Basamak - Bu Değişim Hangi Temel İhtiyacıma Hizmet Ediyor?	(Örn. kendime güven, başarı duygusu, kontrol hissi, rahatlama, değerli hissetme) _____ _____
3. Basamak - Bu Hedefi Gerçekleştirirsem Hayatımda Ne Değişir?	(Günlük yaşamımda, düşüncelerimde veya duygularımda ne farklı olur?) _____ _____
2. Basamak - Bu Hedef Benim İçin Neden Önemli?	(Bu hedefi isteme nedenim) _____ _____
1. Basamak - Hedefim	(Üzerinde çalıştığım SMART hedef) _____ _____

Bu merdiveni doldurduktan sonra hedefime yönelik motivasyonumu şu an

0–10 arasında değerlendiriyorum:

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

EK-3: Motivasyon Tablosu

Günlük	Motivasyon Düzeyim (0–10)	Motivasyonumu Etkileyen Olay/Durum
Pazartesi		
Salı		
Çarşamba		
Perşembe		
Cuma		
Cumartesi		
Pazar		

4. Oturum: Dikkat ve Öz Kontrol

Amaç

Dikkat yönetimi ve öz disiplin becerilerini geliştirmek.

Materyal

A4 kâğıt, kalem, Ön Düşünce Formu (Günlük Dikkat Kaybı Gözlem Formu), Pomodoro Zamanlayıcısı (telefon/masa saati/kronometre), Öz Yansıtma Formu.

Uygulama

Oturum, bir önceki haftada tutulan süreç günlüğünde oluşturulan motivasyon tablosunun paylaşılması ile başlar. Eğitmen; “Bir işe başlamakta mı zorlanıyorsunuz, yoksa başladıktan sonra sürdürmekte mi?” diye sorarak katılımcılardan gönüllü yanıtlar alınır ve dikkatin yalnızca bir “istek” değil, yönetilebilen bir beceri olduğu vurgulanır.

1. Dikkatimi En Çok Dağıtan Şeyler

Katılımcılardan Ek-1 de belirtilen sorulara yanıt vermeleri istenir:

Uygulayıcı paylaşımlardan sonra dikkat dağınıklığının kişisel bir yetersizlik değil, fark edilebilir ve yönetilebilir bir süreç olduğunu özellikle vurgular.

2. Dikkat yönetimi: Pomodoro Tekniği

Bu etkinlik, katılımcıların dikkatlerini bilinçli olarak sınırlı bir süre boyunca sürdürme deneyimi yaşamalarını amaçlar.

2.1.Uygulama adımları:

- Katılımcılardan, o anda yapabilecekleri basit ve gerçekçi bir görev seçmeleri istenir (örn. kısa bir metin okuma, not düzenleme).
- Uygulayıcı, Pomodoro tekniğini odaklanmayı kısa çalışma blokları ve planlı molalar yoluyla artırmayı amaçlayan bir yöntem olarak tanıtır ve 25 dakika çalışma ve 5 dakika kısa mola döngüsü ile açıklar. Oturumda katılımcılar, kendi gerçek seçtikleri görevleri üzerinden kısa bir Pomodoro uygulaması gerçekleştirirler ve kayıt formuna işaretlerler. (Cirillo, 2018).
- Zamanlayıcı başlatılır ve 5 dakikalık deneme süresi uygulanır (oturum süresine uygun olacak şekilde).
- Süre sonunda kısa bir mola verilir ve katılımcılara şu sorular yöneltilir:

“Bu kısa sürede dikkatin dağıldı mı?”

“Dağıldıysa ne oldu?”

“Dikkatini toparlamana ne yardımcı oldu?”

Bu etkinlik ile katılımcıların, dikkatlerini uzun süre sürdürmek yerine yönetilebilir zaman dilimleriyle çalışmanın etkisini deneyimlemeleri amaçlanır.

3. Öz Yansıtma Formu

Odaklandığımda Hissettiğim Fark Neydi?

Sosyal Medya Neden ‘FOMO’ Yaratır?”

FOMO, “fear of missing out” ifadesinin kısaltmasıdır: Gelişmeleri kaçırma korkusu. Özellikle sosyal medya çağında, insanların başkalarının hayatına sürekli “pencereden bakar” gibi erişebilmesi, bu duyguyu daha görünür hâle getirmiştir. Birinin tatili, birinin başarısı, birinin sosyal çevresi... Ekrandan bakınca hayatlar çoğu zaman kusursuz ve eğlenceli görünür. Bu da “Ben geride mi kalıyorum?” düşüncesini tetikleyebilir. (Przybylski et al., 2013).

FOMO’nun temelinde karşılaştırma mekanizması vardır. İnsan beyni sosyal bir yapıya sahiptir; başkalarıyla kıyas yaparak nerede durduğunu anlamaya çalışır. Ancak sosyal medyada kıyas, adil değildir: İnsanlar genellikle hayatlarının “en iyi” anlarını paylaşır; sıradan, sıkıcı ya da zorlayıcı anlar daha az görünür. Böylece kişi, başkalarının seçilmiş görüntüleriyle kendi tam hayatını kıyaslar. Bu kıyas, doğal olarak moral bozucu olabilir.

Platformların çalışma mantığı da bu duyguyu besleyebilir. Sürekli güncellenen içerik, “sonsuz kaydırma” ve bildirimler, beynin yenilik arayışını harekete geçirir. Yenilik geldiğinde kısa süreli bir merak ve haz oluşur; sonra hızla sönümlenir ve tekrar yenilik aranmaya başlanır. Bu döngü, kişiyi sık sık uygulamaya geri çağırır. Yani mesele yalnızca irade değildir; tasarım da davranışı şekillendirir.

FOMO’nun kültürel bir boyutu da vardır: Başarı, görünürlük ve “aktif bir hayat” ideali, sosyal medya üzerinden daha yoğun biçimde iletilir. Bazı insanlar için bu ideal motivasyon verici olabilir; bazıları içinse yetersizlik duygusunu artırabilir. Burada önemli olan, kişinin kendi değerleriyle temasını korumasıdır: “Ben ne istiyorum?” sorusu kaybolduğunda, “başkaları ne yapıyor?” sorusu tüm alanı kaplar.

FOMO tamamen yok edilmesi gereken bir duygu değildir; bazen kişi için bir sinyal işlevi görebilir: “Sosyal bağlara ihtiyacım var” ya da “dinlenmeye ihtiyacım var” gibi. Fakat bu sinyal sürekli ve yoğun hâle gelirse, kişinin iyi oluşunu zedeleyebilir. Bu durumda, içerik tüketimini sınırlandırmak, bildirimleri azaltmak ve sosyal karşılaştırmayı tetikleyen kullanımları fark etmek faydalı olabilir.”

Katılımcılardan, okuma metnini 5 dakika boyunca uyarıcıların bulunmadığı bir ortamda okumaları istenir. Ardından ortama müzik, çalar saat sesi, kapının açılıp kapanması gibi dikkat dağıtıcı uyaranlar eklenerek metni okumayı sürdürmeleri sağlanır. Sonrasında, iki koşulda yaşadıkları dikkat düzeyi ve okuma deneyimindeki farklılıkları karşılaştırmaları ve grup içinde tartışmaları istenir.

Ev Ödevi: Günlük Dikkat Kaybı Gözlem Formu

Katılımcılardan Pomodoro tekniğini, bir hafta süreyle ödev olarak uygulamaları istenir ve deneyimlerini Pomodoro Uygulaması Deneyim Formuna kaydetmeleri beklenir. Bu etkinlik sonraki oturumda üzerinde çalışılacak öz kontrol stratejilerine zemin hazırlamayı amaçlar.

4. Kapanış

Oturumun sonunda uygulayıcı, dikkat yönetimi ve öz disiplin becerilerini geliştirmek adına katılımcıların dikkatlerini en çok dağıtan noktalarla ilgili etkinliğin yapıldığını ve dikkat yönetimi için pomodoro etkinliğinin yapıldığını belirtir. Devamında verilen okuma parçası üzerinden dikkat yönetimi ile ilgili çalıştıklarını belirterek oturumu özetler. Daha sonra katılımcılardan, dikkatleriyle ilgili fark ettikleri tek bir noktayı paylaşmaları istenir ve bir sonraki oturumun düşünce-duygu-davranış ilişkisi üzerine olacağı belirtilir. Ardından bu deneyim süreci ve kullanılan baş etme stratejileri yapılandırılmış sorularla değerlendirilir.

5. Ekler:

EK-1. Ön Düşünce Formu (Günlük Dikkat Kaybı Gözlem Formu)

EK-2. Performans Etkinliği Gözlem Formu

EK-3. Öz Yansıtma Formu

EK-1. Ön Düşünce Formu**Günlük Dikkat Kaybı Gözlem Formu**

Aşağıdaki sorular, dikkatini hangi koşullarda sürdürmekte zorlandığını fark etmen için hazırlanmıştır. Kısa ve net yanıtlar vermek yeterlidir.

1. Bir işe başladığımda dikkatim genellikle ne kadar süre sonra dağılır?

☐ 5 dk ☐ 10 dk ☐ 15 dk ☐ 20 dk ☐ Daha uzun

2. Dikkatimin dağılmasına en sık neden olan durum:

☐ Telefon / bildirimler

☐ Aklıma gelen düşünceler

☐ Ortam (ses, insanlar, hareket)

☐ Yorgunluk

☐ Diğer:

.....

3. Dikkatim dağıldığında genellikle ne yapıyorum?

☐ İşe ara veriyorum

☐ Başka bir işle ilgileniyorum

☐ Kendimi zorlayarak devam ediyorum

☐ Fark etmeden dağılıp gidiyorum

EK-2. Performans Etkinliği Gözlem Formu**Pomodoro Uygulaması Deneyim Formu**

Pomodoro denemesi sırasında yaşadıklarını aşağıdaki bölümlere not et.

1. Odak süresi boyunca (Pomodoro) dikkatimi sürdürmek benim için:

☐ Çok zor ☐ Zor ☐ Orta ☐ Kolay

2. Odak süresi içinde dikkatimin dağıldığı an oldu mu?

☐ Evet ☐ Hayır

Evet ise, ne oldu?

.....

3. Dikkatimin dağılmasını fark ettiğimde ne yaptım?

.....

EK-3. Öz Yansıtma Formu**Odaklandığımda Hissettiğim Fark**

Pomodoro çalışmasından sonra aşağıdaki soruları yanıtlayınız.

1. Odaklandığımda zihnimde fark ettiğim değişim:
.....
2. Odaklandığımda bedenimde fark ettiğim değişim (örn. gerginlik, rahatlama):
.....
3. Kısa süreli odaklanmanın bana öğrettiği bir şey:
.....

5. Oturum: Üst bilişsel Farkındalık ve Öz İzleme

Amaç

Dikkat yönetimi ve öz disiplin becerilerini geliştirmek.

Materyal

A4 kâğıt, kalem, Düşünce–Duygu–Davranış (DDD) Formu, Haftalık Öz İzleme Formu.

Uygulama

Oturum, bir önceki hafta yapılan dikkat ve öz kontrol çalışmalarına kısa bir geri dönüş ile başlar. “Bir hafta boyunca kendine dışarıdan bir gözle baktığında, dikkatini ne kadar kontrol edebildin? Dikkatini kontrol edemediğin anlarda nasıl hissettin? Sence dikkatini kontrol edebildiğini düşündüğün anlar ile kontrol edemediğin anlar arasındaki fark neydi?” soruları sorularak cevaplarını yazmaları istenir. Gönüllü olan katılımcıların cevapları üzerinden öz kontrol becerilerine ilişkin sohbet edilir. Uygulayıcı, katılımcılara şu soruyu yönelterek oturuma giriş yapar:

“Aynı durumda neden bazen devam edebiliyor, bazen tamamen bırakıyoruz?”

Bu soru üzerinden, bireyin davranışlarının yalnızca dış koşulların değil, kendi düşünce süreçlerinden de etkilendiği vurgulanır.

1. Düşüncelerimi Fark Ediyorum

Katılımcılardan, hedefleriyle ilgili son bir hafta içinde yaşadıkları zorlayıcı bir durumu düşünmeleri istenir. Ardından aşağıdaki sorulara yazılı yanıt vermeleri beklenir:

“Bu durumda aklımdan ilk geçen düşünce neydi?”

“Bu düşünce bana kendimle ilgili ne söylüyordu?”

“Bu düşünce beni harekete mi geçirdi yoksa durdurdu mu?”

Uygulayıcı, düşüncelerin gerçeklik değil yorum olabileceğini özellikle vurgular.

2. Düşünce–Duygu–Davranış (DDD) Çözümlemesi

Bu etkinlik, katılımcıların düşünce–duygu–davranış arasındaki ilişkiyi somut bir örnek üzerinden analiz etmelerini amaçlar.

Uygulama adımları:

1. Katılımcılardan, seçtikleri zorlayıcı bir durumu formun ilk sütununa yazmaları istenir.
2. Ardından sırasıyla şu başlıklar doldurulur:

Aklımdan geçen düşünce

Bu düşünceyle birlikte hissettiğim duygu

Bu duygu ile yaptığım davranış

3. Form doldurulduktan sonra uygulayıcı şu soruları yöneltir:

“Bu düşünce olmasaydı davranışım değişir miydi?”

“Bu düşünce beni hedefime yaklaştırıyor mu, uzaklaştırıyor mu?”

Gönüllü katılımcılardan örnekler alınır. Katılımcının kendisine karşı ve grup üyelerine karşı yargılayıcı bir dil kullanmamasına dikkat edilir.

Bu Haftaki Düşünce Kalıplarım Bana Ne Gösterdi?

Katılımcılardan, aşağıdaki soruya kısa yazılı yanıt vermeleri istenir:

“Bu hafta hedefime yaklaşırken beni en çok destekleyen ya da zorlayan duygu/düşünce neydi?”

4. Ev Ödevi: Haftalık Öz İzleme

Katılımcılardan, “Bugün hedefim için ne yaptım?”, “Hedefimle ilgili neler düşündüm?” ve “Bu süreçte ortaya çıkan sonuç ne oldu?” sorularını yanıtlayarak ilgili bilgileri Öz İzleme Formuna kaydetmeleri istenir.

5. Kapanış

Oturumun sonunda uygulayıcı, dikkat yönetimi ve öz disiplin becerilerini geliştirmek amacıyla düşüncelerimi fark ediyorum ve düşünce–duygu–davranış etkinliklerinin yapıldığını devamında düşünce kalıplarının neler gösterdiğiyle ilgili çalışmanın yapıldığını belirterek oturumu özetler. Daha sonra uygulayıcı, düşüncelerinin davranışlarını nasıl etkilediğine dair farkındalıklarını paylaşımları ister ve oturum sonlandırır.

EKLER:

EK-1. Düşünce–Duygu–Davranış (DDD) Formu

Hedefinle ilgili yaşadığın bir durumu aşağıdaki boşluğa yaz.

<u>Yaşanan Durum</u>	<u>Aklımdan Geçen Düşünce</u>	<u>Hissettiğim Duygu</u>	<u>Davranışım</u>
----------------------	-------------------------------	--------------------------	-------------------

EK-2. Haftalık Öz İzleme Formu

Bu formu hafta boyunca doldur. Amaç performansını ölçmek değil, süreci fark etmektir.

Gün	Hedefimle İlgili Ne Yaptım?	Aklımdan Geçen Düşünce	Sonuç
------------	------------------------------------	-------------------------------	--------------

6. Oturum: Duygusal Öz Düzenleme

Amaç

Duyguları tanımak, adlandırmak ve yönetmek.

Materyal

A4 kâğıt, kalem, Duygu Farkındalığı Formu, Duygu Termometresi, Duygusal Baş Etme Formu, Öz Yansıtma Formu.

Uygulama

Oturum, önceki haftada yapılan düşünce–duygu–davranış çalışmalarına kısa bir geri dönüş ile başlar. Katılımcılarla bir hafta boyunca süreç günlüğü defterine kaydettikleri dikkatlerini çeken durumlar hakkında sohbet edilir. Uygulayıcı, öncelikle “Neden bu durum dikkatinizi çekti?” sorusunu sorar; gönüllü katılımcıların kısa paylaşımları alınarak ortak temalar üzerinde durur. Ardından “Bu durumla hedefiniz arasında nasıl bir ilişki kurdunuz?” sorusuna geçer ve önceki paylaşımlarla bağlantılar kurulması destekler. Son olarak “Dikkatinizi çeken bu durumları çözümlerken nasıl bir strateji izlediniz?” sorusunu yöneltir. Daha sonra katılımcıların kullandıkları stratejiler ve bunların işlevselliği birlikte değerlendirilir. Paylaşımlar doğrultusunda, sürecin duygusal yönü de ele alınarak duyguların dikkat ve hedefe yönelme üzerindeki rolü üzerine kısa bir sohbet gerçekleştirilir ve uygulayıcı bu çerçevede oturumu sürdürür. Ve sonrasında uygulayıcı, “Hedefinle ilgili bir şey yolunda gitmediğinde genellikle hangi duyguyu hissediyorsun?” sorusuyla devam eder.

Gönüllü paylaşımlar alındıktan sonra, duyguların bastırılması ya da yok sayılması gereken durumlar değil; fark edilip düzenlenmesi gereken içsel sinyaller olduğu vurgulanır.

1. Duygularımı Fark Ediyorum

Bu etkinlik, bireysel farkındalık amaçlı yazılı çalışma olarak uygulanır.

Katılımcılardan, hedefleriyle ilgili son bir hafta içinde yaşadıkları zorlayıcı bir anı düşünmeleri ve aşağıdaki sorulara (Ek-1) yazılı olarak yanıt vermeleri istenir:

“Bu durumda hissettiğim baskın duygu neydi?”

“Bu duyguyu bedenimde nasıl fark ettim?”

“Bu duygu beni harekete mi geçirdi, yoksa durdurdu mu?”

Uygulayıcı, duyguların “iyi” ya da “kötü” olarak etiketlenmesinin yanıltıcı olabileceğini; duyguların temel olarak işlevleri üzerinden anlaşılması gerektiğini vurgular. Bu kapsamda duyguların, kişinin ihtiyaçları ve sınırları hakkında bilgi veren, çevredeki durumlara uyum sağlamayı kolaylaştıran sinyaller olduğu açıklanır. Örneğin kaygının olası bir riske karşı hazırlık yapmaya, üzüntünün kayıp karşısında durup anlamlandırmaya, öfkenin bir haksızlık ya da sınır ihlalini fark etmeye, suçluluğun ise ilişkileri onarmaya yönelik bir mesaj taşıyabileceği belirtilir. Bu nedenle “kötü hissetmek”, duygunun zararlı olduğu anlamına değil; çoğu zaman önemli bir şeye temas edildiğine ve kişinin bir ihtiyacının/önceliğinin devrede olduğuna işaret eder. Benzer biçimde “iyi hissetmek” de her zaman sağlıklı bir durumun göstergesi olmayabilir; kimi zaman kaçınma ya da erteleme davranışları kısa vadede rahatlama sağlayarak “iyi” hissettirebilir. Bu çerçevede uygulayıcı, hedeflenenin duyguları bastırmak ya da yalnızca “iyi hissetmeye” çalışmak değil; duyguyu fark edip ne söylediğini anlamak ve hedeflerle uyumlu davranışı seçebilmek olduğunu belirtir.

2. Duygu Termometresi ve Baş Etme Stratejileri

Bu etkinlik, katılımcıların duygularının yoğunluğunu fark etmeleri ve bu yoğunlukla nasıl baş ettiklerini gözden geçirmelerini amaçlar.

Uygulama adımları:

Katılımcılardan, seçtikleri zorlayıcı durumda hissettikleri duyguyu 0–10 arası bir yoğunlukla puanlamaları istenir (Duygu Termometresi). Ardından şu sorular sırayla yöneltilir ve yanıtlar yazılır:

“Bu duygu bu yoğunlukta iken ne yaptım?”

“Yaptığım şey duygumu azalttı mı, artırdı mı?”

Katılımcılardan, aynı duygu tekrar ortaya çıktığında kullanabilecekleri alternatif ve daha işlevsel bir baş etme yolu düşünmeleri istenir (örn. olumsuz bir düşüncenin yerin olumlu bir düşünce koyma, kısa mola, nefes farkındalığı, düşünceyi erteleme, ortam değiştirme). Uygulayıcı, Öğrencilerin dönütlerine göre bu baş etme yollarını açarak anlatır.

Gönüllü paylaşımlar alınır; stratejilerin kişiye veya duruma özgü olduğu özellikle vurgulanır.

Duygularım Bana Ne Söylüyor?

Katılımcılardan, oturum sonunda aşağıdaki soruya kısa bir yazılı yanıt vermeleri istenir:

“Bu hafta hedefimle ilgili yaşadığım duygular bana neyi fark ettirdi?”

3. Ev Ödevi: Duygusal Öz İzleme

Katılımcılardan, hafta boyunca hedefleriyle ilgili yaşadıkları yoğun duyguları fark etmeleri ve duyguları düzenlemek için hangi yollara başvurdıkları, süreç günlüğü defterine kısa notlar halinde kaydetmeleri istenir. Amaç, duyguları fark edip yeniden düzenlemektir.

Kapanış

Oturumun sonunda katılımcılardan, oturumun kendileri için en dikkat çekici kazanımını düşünmeleri istenir. Uygulayıcı, paylaşımı kolaylaştırmak için şu yönlendirici soruları sırasıyla yöneltir: “Bu oturumda duygularla ilgili neyi fark ettin?”, “Yeni öğrendiğin tek bir bilgi ya da iç görü neydi?” ve “Bu oturum sana ne kattı?”. Gönüllü katılımcıların kısa paylaşımları alındıktan sonra, bir sonraki oturumun problem çözme ve psikolojik esneklik üzerine olacağı belirtilerek oturumu kapatır.

EKLER:**EK-1. Duygu Farkındalığı Formu**

Hedefinle ilgili yaşadığın zorlayıcı bir anı düşün ve aşağıdaki soruları yanıtla.

1. Yaşanan durum:

.....

2. Bu durumda hissettiğim baskın duygu neydi?

.....

3. Bu duyguyu bedenimde nasıl fark ettim?

.....

4. Bu duygu beni harekete mi geçirdi, yoksa durdurdu mu?

.....

EK-2. Duygu Termometresi

Seçtiğin duygunun yoğunluğunu işaretle.

0 □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 □ 6 □ 7 □ 8 □ 9 □ 10 □

Bu yoğunlukta iken yaptığım şey:

.....

EK-3. Duygusal Baş Etme Formu

Aynı duygu tekrar ortaya çıktığında denemek istediğin yolu yaz.

1. Karşılaştığım duygu:

.....

2. Şimdiye kadar kullandığım baş etme yolu:

.....

3. Bir dahaki sefere denemek istediğim alternatif yol:

.....

EK-4 Öz Yansıtma Formu

Duygularımla İlgili Ne Öğrendim?

1. Bu hafta fark ettiğim baskın duygu:
.....
2. Bu duygunun davranışına etkisi:
.....
3. Kendime notum:
.....

7. Oturum: Problem Çözme ve Psikolojik Esneklik

Amaç

Problem Çözme aşamaları ve problemlerin çözümünde esneklik hakkında farkındalık geliştirmek.

Materyal

A4 kâğıt, kalem, Problem Çözme Aşamaları Formu, Öz Yansıtma Formu, Psikolojik Esneklik Formu.

Uygulama

Oturum, önceki hafta ele alınan duygusal öz düzenleme çalışmalarına kısa bir geri dönüş ile başlar. Katılımcılarla hafta boyunca yoğun olan duyguları hakkında sohbet edilir. Süreç günlüğü defterine kaydettikleri durumlar ve bu durumlarda yoğun yaşadıkları duyguları nasıl ayırt ettikleri ve bu süreçte fark ettikleri duygulara ilişkin konuşulur ve uygulayıcı katılımcılara şu soruyu yönelterek oturuma giriş yapar:

“Hedefinize ulaşmaya çalışırken engellerle karşılaşıyor musunuz? Karşılaşıyorsanız ne tür engeller oluyor (zaman, yorgunluk, motivasyon düşüşü, dikkat dağılması, erteleme, çevresel etkenler vb.)? Bu engeller içinde en sık karşılaştığınız engel genelde hangisi oluyor?” Gönüllü paylaşımlar alındıktan sonra, engellerle karşılaşmanın bir başarısızlık değil, her hedef sürecinin doğal bir parçası olduğu vurgulanır.

1. Karşılaştığım Engelleri Netleştiriyorum

Katılımcılardan, hedefleriyle ilgili en son karşılaştıkları bir engeli seçmeleri istenir. Ardından aşağıdaki sorulara yanıt vermeleri beklenir:

“Karşılaştığım sorun/engel tam olarak nedir?”

“Bu sorun ne zaman ve hangi koşullarda ortaya çıkıyor?”

“Bu sorun hedefime ulaşmamı nasıl etkiliyor/engelliyor?”

Uygulayıcı, katılımcılardan engellerini paylaşmalarını isterken, yanıtlarını mümkün olduğunca net ve somut ifadelerle dile getirmelerini teşvik eder. Bu amaçla, “Tam olarak ne oluyor?”, “Ne zaman ve hangi koşullarda ortaya çıkıyor?”, “Bunu fark ettiğinde ne yapıyorsun?” gibi kısa takip soruları yönelterek belirsiz ifadeleri (örn. “motivasyonum düşüyor”, “odaklanamıyorum”) daha tanımlanabilir hâle getirmelerine yardımcı olur. Paylaşımlar alındıktan sonra uygulayıcı, problem çözme sürecinde engelin/sorunun genel ve muğlak biçimde değil, net, gözlenebilir ve tanımlanabilir şekilde ifade edilmesinin; çözüm üretmeyi kolaylaştırdığı ve uygulanabilir adımlar belirlemeye katkı sağladığı noktasını vurgular ve yaşamlarını etkileyen bir problem seçmeleri ister.

2. Problem Çözme Basamakları

Bu etkinlik, katılımcıların karşılaştıkları engellere yönelik alternatif çözüm yolları geliştirmelerini amaçlar. Etkinliği “Piper” adlı kum kuşunun kısa filmi izlenerek başlanır. Filmde sudan korkan kuşun korkusu ve bunu yenmek için alternatif çözümler bulma çabası üzerine konuşularak problem çözme basamaklarına geçiş yapılır. Katılımcıların Ek-1’de Problem Tanılama Formunda belirttikleri problem durumu dikkate alınarak katılımcılar seçtikleri problemi formun ilk bölümüne yazar. Ardından aşağıdaki problem çözme basamakları sırayla doldurulur:

-Problemin farkına varma ve ele alma isteği duyma: Sorunun varlığını kabul etmek ve çözmeye yönelik niyet geliştirmek.

-Problemi açıklama ve kapsamını netleştirme: Problemin niteliğini, alanını ve varsa ilişkili/ikincil problemleri belirginleştirmek.

-Bilgi toplama, uygun bilgiyi seçme ve düzenleme: Problemi anlamaya yarayan verileri toplamak; işe yarayan bilgiyi ayıklayıp düzenlemek

-Olası çözüm yolları üretme: Toplanan bilgiler ışığında alternatif çözüm seçenekleri geliştirmek.

-Çözümleri değerlendirme ve en iyisini seçme: Her seçeneğin artı-eksi yönlerini, uygulanabilirliğini ve olası sonuçlarını tartıp en uygun olanı seçmek.

-Seçilen çözümü uygulama: Seçilen çözüm yolunu planlayıp hayata geçirmek (kim, neyi, ne zaman yapacak?).

-Sonucu ve yöntemi değerlendirme: Uygulama sonunda “işe yaradı mı, ne kadar yaradı, neyi değiştirmeliyim?” sorularıyla süreci gözden geçirmek; gerekirse yeni çözüm alternatiflerine dönmek.

Uygulayıcı, “tek doğru çözüm yoktur” ilkesini vurgular ve katılımcıları esnek düşünmeye teşvik eder.

Gönüllü katılımcılardan örnekler alınır; çözümler yargılayıcı olmadan değerlendirilir.

3. Psikolojik Esneklik Çalışması

Katılımcılardan, hedeflerine ulaşma sürecinde sıklıkla karşılaştıkları bir engeli seçmeleri istenir. Ardından aşağıdaki üç soru sırayla yanıtlanır:

“Bu engel ortaya çıktığında şu ana kadar hep aynı şekilde mi davrandım?”

“Bu durumda şimdiye kadar denediğim yol işe yaramadıysa, başka ne yapabilirim?”

“Bu engel karşısında hedefimden vazgeçmeden hangi küçük değişikliği yapabilirim?”

Katılımcılardan, aynı hedef için en alternatif yollar yazmaları istenir (örn. zaman değişikliği, ortam değişikliği, destek alma, yöntemi sadeleştirme).

Uygulayıcı, esnekliğin “her şeyi değiştirmek” değil, küçük ayarlamalar yapabilmek olduğunu özellikle vurgular.

4. Psikolojik Esneklik Üzerine Grup Tartışması

Gönüllü katılımcılardan, yazdıkları alternatif yollardan birini grup ile paylaşmaları istenir. Paylaşımlar sırasında uygulayıcı aşağıdaki soruları yöneltir:

“Bu alternatif yol, önceki davranışından hangi yönüyle farklı?”

“Bu yeni yol hedefini koruyarak hangi noktada esneklik sağlıyor?”

“Bu değişiklik sence seni hedefe yaklaştırır mı?”

“Bu yola yeni bir şeyler ekleyerek geliştirebilir miyiz?”

Bu tartışma, katılımcıların esnekliğin pasif bir uyum değil, bilinçli bir seçim olduğunu fark etmelerini amaçlar.

5. Ev Ödevi: Alternatif Çözüm Denemesi

Katılımcılardan, hafta boyunca belirledikleri Ek-3'te belirtilen Psikolojik Esneklik Formuna kaydetmeleri istenir. Amaç mükemmel çözüm bulmak değil, denemeye açık olmaktır.

6. Kapanış

Oturumun sonunda uygulayıcı, problem çözme aşamaları ve problemlerin çözümünde esneklik konusunda farkındalık geliştirmek amacıyla karşılaşılan engellerin netleştirildiğini; ardından karşılaşılan problemlerin çözüm basamakları ile psikolojik esnekliğe yönelik çalışmalar yapıldığını belirtir. Katılımcılardan, problem çözmeye bakış açılarında fark ettikleri tek bir değişimi paylaşımları istenir ve bir sonraki oturumun öz değerlendirme ve ilerlemeyi fark etme üzerine olacağı belirtilir.

EKLER:**EK-1. Problem Tanımlama Formu**

Hedefinle ilgili karşılaştığın temel problemi netleştir.

1. Aşama

1. Karşılaştığım problem:

.....

2. Bu problem en çok hangi durumlarda ortaya çıkıyor?

.....

3. Bu problem hedefimi nasıl etkiliyor?

.....

EK-2. Problem Çözme Basamakları Formu

Problem:

Olası Çözüm 1

.....

2. Aşama

Olası Çözüm 2

.....

Olası Çözüm 4

.....

Problem Çözme Aşamaları

Ek-3. Alternatif Çözüm Değerlendirme Formu

Ürettiğin çözümlerden birini seç ve aşağıdaki soruları yanıtla.

Denemeyi seçtiğim çözüm:

.....

Bu çözümün benim için avantajları:

3. Aşama

.....

Bu çözümde zorlayıcı olabilecek noktalar:

.....

Ek-2. Öz Yansıtma Formu

Problemle İlgili Ne Öğrendim?

1. Bu hafta fark ettiğim engel:
.....
2. Bu engel karşısında denediğim yaklaşım:
.....
3. Bir sonraki sefer farklı yapabileceğim bir şey:
.....

Ek-3. Psikolojik Esneklik Formu

Aşağıdaki sorular, bir engel karşısında ne kadar esnek olabildiğini fark etmen için hazırlanmıştır.

1. Karşılaştığım engel:
.....
2. Bu engel karşısında şimdiye kadar kullandığım yol:
.....
3. Bu yol işe yaramadığında denemek isteyebileceğim alternatif yollar:
 - Alternatif 1:
.....
 - Alternatif 2:
.....
4. Bu alternatiflerden hangisi hedefimi koruyarak yolumu esnetmemi sağlar?
.....

8. Oturum: Öz Değerlendirme ve Pekiştirme

Amaç

Gelişimi değerlendirmek ve içsel ödüllendirme alışkanlığı kazanmak.

Materyal

A4 kâğıt, kalem, Öz Değerlendirme Ölçeği, Güçlü Yönler ve İlerleme Formu, Pekiştirme Planı Formu, Öz Yansıtma Formu.

Uygulama

Oturum, önceki haftalarda ele alınan hedef belirleme, dikkat, motivasyon, duygu düzenleme ve problem çözme çalışmalarına kısa bir genel hatırlatma ile başlar. Uygulayıcı, katılımcılara aşağıdaki soruyu yönelterek oturuma giriş yapar:

“Bu programa başladığınız ilk haftayı düşündüğünüzde, bugün kendinizde fark ettiğiniz en belirgin değişim ne?”

“Bu değişim işe yarıyor mu? Nasıl?” vb.

Bu soru ile öz değerlendirme sürecine geçiş yapılır.

1. Kendimi Değerlendiriyorum

Katılımcılardan, aşağıdaki alanlarda kendilerini 0–10 arası puanlamaları istenir:

- Hedeflerimi netleştirme
- Dikkatimi sürdürme
- Motivasyonumu fark etme
- Duygularımı düzenleme
- Engeller karşısında esnek olabilme

Ardından her alan için şu soruya kısa yanıt vermeleri beklenir:

“Bu puanı kendime neden verdim?”

Sonra eğitmen, oturumlar başlamadan önce doldurdukları formları kendilerine dağıtıp karşılaştırmalarını ister. Hangi alanlarda puanları artmış? Bunun somut karşılığı (kanıtları) neler? Bu değişim nasıl hissettiriyor? Bu değişimi görmek nasıl hissettiriyor? vb. tarzında grup etkileşimi kurulur.

2. Güçlü Yönler ve İlerleme Haritası

Bu etkinlik, katılımcıların süreçte geliştirdikleri becerileri görünür hâle getirmeyi amaçlar (15–20 dk).

Katılımcılardan, program sürecinde kendilerinde fark ettikleri en az üç olumlu değişimi yazmaları istenir. Ardından her değişim için şu sorular yanıtlanır:

“Bu değişim ne zaman ortaya çıktı?”

“Bunu mümkün kılan davranışım ya da kişisel özelliğim neydi?”

- Katılımcılar, bu değişimleri sürdürebilmek için neleri yapmaya devam etmeleri ya da kendileriyle ilgili neleri hatırlamaları gerektiğini not eder.

Gönüllü katılımcılardan paylaşımlar alınır; başarıların küçük de olsa önemli olduğu vurgulanır.

3. Öz Yansıtma Formu

Bu Süreçte Kendimle İlgili Ne Öğrendim?

Katılımcılardan aşağıdaki soruya yazılı yanıt vermeleri istenir:

“Bu program sürecinde kendimle ilgili öğrendiğim en önemli şey ne oldu?”

4. Ev Ödevi: Pekiştirme Planı

Katılımcılardan, işe yarayan davranışlarını sürdürmek için somut bir kişisel pekiştirme planı hazırlamaları istenir. Bu plan kapsamında katılımcılar; sürdürecekleri davranışı, hangi sıklıkta yapacaklarını, yaptıklarında kendilerine verecekleri küçük ve ulaşılabilir bir ödülü (pekiştireci) ve ilerlemeyi nasıl takip edeceklerini (örn. işaretleme çizelgesi) yazarlar. Amaç, kazanılan becerilerin günlük yaşama aktarımını desteklemektir.

5. Kapanış

Oturumun sonunda uygulayıcı, gelişimi değerlendirmek ve içsel ödüllendirme alışkanlığı kazanmak için katılımcıların kendilerini değerlendirdikleri bir etkinliğin yapıldığını ayrıca bununla birlikte güçlü yönlerini görünür kılmak adına etkinlik yaptıklarını belirterek oturumu özetler. Katılımcılardan, süreçte kendileriyle gurur duydukları tek bir noktayı paylaşmaları istenir ve bir sonraki oturumun öz yansıtma ve kapanış üzerine olacağı belirtilir.

EKLER:**EK-1. Öz Değerlendirme Formu**

Aşağıdaki alanlarda kendinizi 0–10 arasında değerlendiriniz.

Alan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hedef Belirleme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dikkat Yönetimi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Motivasyon	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Duygusal Düzenleme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Psikolojik Esneklik	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

EK-2. Güçlü Yönler ve İlerleme Formu

1. Bu programda geliştirdiğim güçlü yönler:

.....

.....

.....

2. Bu değişimi mümkün kılan davranışlarım:

.....

EK-3. Pekiştirme Planı Formu

Aşağıdaki planı, işe yarayan davranışlarını sürdürmek için doldur.

1. Sürdürmek istediğim davranış:

.....

2. Bu davranışı ne zaman / nasıl yapacağım?

.....

3. Kendimi nasıl ödüllendirebilirim?

.....

EK-4. Öz Yansıtma Formu

Bu Süreç Bana Ne Kazandırdı?

1. En belirgin kazanımım:

.....

2. Bu kazanımı sürdürmek için yapacağım bir şey:

.....

9. Oturum: Öz Yansıtma ve Öz Kabul

Amaç

Öz Yansıtma Derinleştirme ve Öz Kabul: Bu bölümde katılımcıların yaşadıkları deneyimleri yargılamadan gözden geçirmeleri, düşünce–duygu–davranış ilişkisine dair fark ettikleri zorlayıcı yaşantılar karşısında kendilerine daha şefkatli ve kabul edici bir tutum geliştirmeleri amaçlanır. Paylaşımlar, değerlendirme ve etiketleme yerine gözleme dayalı bir dille ele alınarak öz anlayışın güçlendirilmesi hedeflenir.

Materyal

A4 kâğıt, kalem, Süreç Öz Yansıtma Formu, Kendimle Konuşuyorum Formu, Öz Kabul Çalışma Formu.

Uygulama

Oturum, bir önceki haftada yapılan öz değerlendirme ve pekiştirme çalışmalarına kısa bir hatırlatma ile başlar. Uygulayıcı katılımcılara aşağıdaki soruyu yönelterek oturuma giriş yapar: “Bu program sürecinde her şey planladığınız gibi gitmediğinde kendinize ne söylediniz?” Bu soru ile öz yansıtma ve öz kabul kavramlarına geçiş yapılır. Öz kabulün, “her şeyi onaylamak” değil; olanı olduğu gibi fark edebilmek ve kendine daha şefkatli bir tutum geliştirmek olduğu vurgulanır.

1. Sürece Geriye Dönük Bakıyorum

Katılımcılardan aşağıdaki sorulara yazılı yanıt vermeleri istenir:

“Program sürecinde benim için en zorlayıcı olan an neydi?”

“Bu anla baş ederken kendimle nasıl konuştum?”

“Bugün geriye dönüp baktığımda bu durumu nasıl değerlendiriyorum?”

Uygulayıcı, doğru–yanlış ya da başarı–başarısızlık ifadeleri yerine yargılayıcı olmayan, gözleme dayalı bir ifade tarzı kullanılmasını özellikle hatırlatır.

2. Performans Etkinliği: Kendimle Konuşuyorum

Bu etkinlik, katılımcıların kendilerine yönelik iç konuşmalarını fark etmeleri ve daha öz kabul içeren bir dil geliştirmeleri amacıyla uygulanır.

Katılımcılardan, hedeflerine ulaşamadıkları bir durumu düşünmeleri istenir. 1. Aşamada katılımcıların bu durumda kendilerine verdikleri cevapları tahtaya yazılır.

Aşama 1: “Bu durumda kendime genellikle ne söylüyorum?”

Çalışmanın 2. Aşamasında ise sorunun cevabını yanlarında oturan arkadaşlarına doğrudan söylemeleri istenir.

Aşama 2: “Aynı durumu bir arkadaşım yaşasa ona ne söyledim?”

Uygulayıcı, katılımcıların bu iki aşamada da sorulara verdikleri cevabı karşılaştırmaları ister ve şu sorular yöneltir:

“Bu iki dil arasında nasıl bir fark var?”

“Kendime konuşma biçimim motivasyonumu nasıl etkiliyor?”

Gönüllü paylaşımlar alınır; yargılayıcı olmayan bir ortam korunur.

Kendimle İlgili Bugün Ne Fark Ettim?

Katılımcılardan aşağıdaki soruya kısa yazılı yanıt vermeleri istenir:

“Bu süreçte kendime daha anlayışlı yaklaşabilmem için fark ettiğim bir şey ne oldu?”

3. Ev Ödevi: Öz Kabul Günlüğü

Katılımcılardan, hafta boyunca zorlandıkları anlarda kendileriyle kurdukları iç konuşmaları fark etmeleri ve bunları süreç günlüğüne kısa notlar halinde kayıt altına almaları istenir. Amaç, iç konuşmayı değiştirmek değil fark etmektir.

4. Kapanış

Oturumun sonunda uygulayıcı, öz yansıtmayı derinleştirme ve öz kabul kapsamında katılımcıların geriye dönük olarak kendi süreçlerini değerlendirdiklerini; kendi performanslarını da göz önünde bulundurarak kendileriyle konuştukları etkinliklerin gerçekleştirildiğini belirterek oturumu özetler. Katılımcılardan, süreçte kendilerine bakış açılarında fark ettikleri tek bir değişimi paylaşmaları istenir ve son oturumda programın genel değerlendirmesinin yapılacağı belirtilir.

5. EKLER:

EK-1. Süreç Öz Yansıtma Formu

EK-2. Öz Kabul Çalışma Formu

EK-3. Kendimle Konuşuyorum Formu

EK-1. Süreç Öz Yansıtma Formu

Program sürecini düşünerek aşağıdaki soruları yanıtlayınız.

1. Bu süreçte benim için en zorlayıcı olan deneyim:

.....

2. Bu deneyim bana kendimle ilgili ne gösterdi?

.....

EK-2. Öz Kabul Çalışma Formu

Aşağıdaki cümleleri tamamlayınız.

1. Her şey yolunda gitmediğinde kendime şunu hatırlatabilirim:

.....

2. Bu süreçte kendimle ilgili kabul ettiğim bir yönüm:

.....

3. Hata yaptığımda bana iyi gelen bir düşünce:

.....

4. Kendime daha şefkatli yaklaşmak için yapabileceğim küçük bir şey:

.....

EK-3. Kendimle Konuşuyorum Formu

Durum

.....

Kendime Söylediğim Cümle

.....

Aynı Durumda Bir Arkadaşıma Söyleyeceğim Cümle

.....

10. Oturum: Sürdürülebilirlik ve Programın Kapanışı

Amaç

Öz düzenleme becerilerini uzun vadede sürdürmek.

Materyal

A4 kâğıt, kalem, Kişisel Öz Düzenleme Planı Formu, Program Değerlendirme Formu, Veda ve Kapanış Formu.

Uygulama

Oturum, programın başlangıcından bu yana ele alınan temel başlıkların (hedef belirleme, dikkat, motivasyon, duygu düzenleme, problem çözme, öz-yansıtma) kısa bir özetle hatırlatılmasıyla başlar. Uygulayıcı, katılımcılara aşağıdaki soruyu yönelterek oturuma giriş yapar:

“Bu programa başladığınız ilk günkü halinizle bugünkü halinizi karşılaştırdığınızda, sizce en belirgin fark ne?”

Bu soru ile programın bütününe yönelik değerlendirme süreci başlatılır.

1. Ön Düşünce Etkinliği: Süreci Geriye Dönük Değerlendiriyorum

Bu etkinlik, bireysel değerlendirme amaçlı yazılı çalışma olarak uygulanır.

Katılımcılardan aşağıdaki sorulara yanıt vermeleri istenir:

“Bu program sürecinde benim için en işe yarayan beceri hangisiydi?”

“Hangi oturum ya da çalışma benim için daha etkili oldu?”

“Bu süreçte kendimle ilgili öğrendiğim en önemli şey neydi?”

Uygulayıcı, değerlendirmelerin karşılaştırma değil kişisel süreç odaklı yapılması gerektiğini vurgular.

2. Performans Etkinliği: Kişisel Öz Düzenleme Planı

Bu etkinlik, katılımcıların programda kazandıkları becerileri geleceğe taşıyacakları somut bir yol haritası oluşturmalarını amaçlar.

Uygulama adımları:

- Katılımcılardan, programdan edindikleri beceriler arasından sürdürmek istedikleri üç beceriyi seçmeleri istenir (örn. hedef planlama, dikkat izleme, duygu farkındalığı).
- Her beceri için şu sorular yanıtlanır:
 - “Bu beceriyi günlük hayatımda ne zaman ve nasıl kullanacağım?”
 - “Bu beceriyi sürdürmemi zorlaştıracak durumlar neler olabilir?”
 - “Zorlandığımda kendime nasıl hatırlatma yapabilirim?”
- Katılımcılardan, planlarını kısa ve gerçekçi ifadelerle yazmaları istenir.

Bu çalışma, programın bitişiyile birlikte kazanımların da bitmemesi için sürdürülebilirlik odağı taşır.

3. Program Sonrası Bireysel Takip

Katılımcılara, oluşturdukları kişisel öz düzenleme planını program bittikten sonraki ilk iki hafta boyunca denemeleri ve işe yarayan yönlerini kendileri için süreç günlüğüne not etmeleri önerilir. Bu çalışma zorunlu değildir; farkındalık amaçlıdır.

4. Kapanış

Oturumun sonunda, katılımcılardan program sürecine dair geri bildirim almaları istenir. Ardından uygulayıcı, programın sona erdiğini, ancak öz düzenleme becerilerinin yaşam boyu geliştirilebilir beceriler olduğunu vurgulayarak oturumu sonlandırır. Grup üyelerine katılımları için teşekkür edilir.

5. EKLER:

EK-1. Kişisel Öz Düzenleme Planı Formu

EK-2. Program Değerlendirme Formu

EK-3. Veda ve Kapanış Formu

EK-1. Kişisel Öz Düzenleme Planı Formu

Programdan edindiğin becerileri sürdürmek için aşağıdaki planı doldur.

Sürdürmek İsteddiğim Beceri

.....

Ne Zaman / Nasıl Kullanacağım?

.....

Zorlınırsam Kendime Hatırlatacağım Şey

.....

EK-2. Program Değerlendirme Formu

1. Program sürecinde benim için en faydalı olan oturum:

.....

2. Programın bana katkısı:

.....

3. Programla ilgili geliştirilmesini önerdiğim bir nokta:

.....

EK-3. Veda ve Kapanış Formu

Bu Süreçten Yanıma Aldığım Bir Cümle

Bu programdan ayrılırken kendime hatırlatmak istediğim bir cümle:

.....

SON SÖZ

Öz düzenleme, bir kez öğrenilip tamamlanan bir beceri değil; değişen hedefler ve yaşam koşulları içinde yeniden kurulan bir süreçtir. Programın döngüsel yapısı da bu düşünceyi taşır: kişi hedef belirler, bir yol dener, kendisini izler, sonuçları değerlendirir ve elde ettiği bilgiyi yeni bir karar için kullanır. Bu nedenle programın başarısı yalnızca oturumlar sırasında “doğru cevaplar” verilmesiyle değil, katılımcının kendi sürecine ilişkin daha ayrıntılı ve işlevsel sorular sormaya başlamasıyla da anlaşılabilir.

Programın son haftasında hazırlanan kişisel öz düzenleme planı, öğrenilen becerilerin grup sona erdikten sonra da kullanılmasını destekleyen bir geçiş aracıdır. Hedef belirleme, dikkat yönetimi, duygu farkındalığı, öz izleme ve problem çözme gibi becerilerin günlük yaşama aktarılması zaman içinde tekrar ve uyarılma gerektirebilir. Bu nedenle küçük ve sürdürülebilir davranışların izlenmesi, büyük fakat kısa süreli değişim beklentilerinden daha işlevsel olabilir.

Uygulayıcı açısından en önemli sorumluluklardan biri, programın yapılandırılmış niteliğini korurken katılımcıların bireysel farklılıklarına alan açmaktır. Aynı etkinlik farklı katılımcılarda farklı farkındalıklar oluşturabilir. Psikoeğitim grubunun gücü, bu farklılıkların bir “doğru cevap” etrafında birleştirilmesi değil; ortak bir öğrenme çerçevesi içinde güvenle görünür olabilmesidir.

Bu el kitabının, üniversite öğrencilerinin öz düzenleme becerilerini desteklemek isteyen uygulayıcılar ve araştırmacılar için kullanışlı bir kaynak olması; programın gelecekteki uygulamalarında ise bilimsel değerlendirme, etik sorumluluk ve uygulama bütünlüğünün birlikte gözetilmesi amaçlanmaktadır.

Uygulayıcı İçin Program Sonu Kontrolü

- Katılımcılar kişisel öz düzenleme planlarını tamamladı mı?
- Program değerlendirme ve veda/kapanış formları uygulandı mı?
- Program sürecinde yönlendirme gerektiren katılımcılar için gerekli takip yapıldı mı?
- Uygulama bütünlüğüne ilişkin oturum notları tamamlandı mı?
- Araştırma yürütülüyorsa son test/izleme ve veri güvenliği adımları protokole uygun biçimde planlandı mı?

KAYNAKÇA

- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L).
- Barnett, P., Arundell, L.-L., Saunders, R., Matthews, H., & Pilling, S. (2021). The efficacy of psychological interventions for the prevention and treatment of mental health disorders in university students: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 280, 381–406. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.10.060>.
- Bayrı, H. & Sapancı, A. (2022). Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordanmasında öz-düzenleme ve psikolojik kırılganlığın rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(84), 1446–1464. <https://doi.org/10.17755/esosder.1067433>.
- Beck, J. S. (2020). *Cognitive behavior therapy: Basics and beyond* (3rd ed.). Guilford Press.
- Biber, D. D. & Ellis, R. (2019). The effect of self-compassion on the self-regulation of health behaviors: A systematic review. *Journal of Health Psychology*, 24(14), 2060–2071. <https://doi.org/10.1177/1359105317713361>.
- Borkowski, J. G. (1996). Metacognition: Theory or chapter heading? *Learning and Individual Differences*, 8(4), 391–402. [https://doi.org/10.1016/S1041-6080\(96\)90025-4](https://doi.org/10.1016/S1041-6080(96)90025-4).
- Cirillo, F. (2018). *The Pomodoro technique: The acclaimed time-management system that has transformed how we work*. Crown Currency.
- Conley, C. S., Durlak, J. A. & Kirsch, A. C. (2015). A meta-analysis of universal mental health prevention programs for higher education students. *Prevention Science*, 16(4), 487–507. <https://doi.org/10.1007/s11121-015-0543-1>.
- Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 70(11), 35–36.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>.
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>.

- Hayes, S. C. (2004). Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies. *Behavior Therapy*, 35(4), 639–665. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(04\)80013-3](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(04)80013-3).
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>.
- Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85–101. <https://doi.org/10.1080/15298860309032>.
- Neff, K. D. & Germer, C. K. (2013). A pilot study and randomized controlled trial of the mindful self-compassion program. *Journal of Clinical Psychology*, 69(1), 28–44. <https://doi.org/10.1002/jclp.21923>.
- Panadero, E. (2017). A review of self-regulated learning: Six models and four directions for research. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 422. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00422>
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R. & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841–1848. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>.

- Schunk, D. H. & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, Article 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>.
- Terry, M. L. & Leary, M. R. (2011). Self-compassion, self-regulation, and health. *Self and Identity*, 10(3), 352–362. <https://doi.org/10.1080/15298868.2011.558404>.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 13–39). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012109890-2/50031-7>.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory Into Practice*, 41(2), 64–70. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2
- Zimmerman, B. J. & Campillo, M. (2003). Motivating self-regulated problem solvers. In J. E. Davidson & R. J. Sternberg (Eds.), *The psychology of problem solving* (pp. 233–262). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511615771.009>.
- Zimmerman, B. J. & Moylan, A. R. (2009). Self-regulation: Where metacognition and motivation intersect. In D. J. Hacker, J. Dunlosky, & A. C. Graesser (Eds.), *Handbook of metacognition in education* (pp. 299–315). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203876428-23>.

ÖZ
DÜZENLEME

ÖZ
ŞEFKAT

PSİKOLOJİK
İYİ OLUŞ



ERTUAL
— AKADEMİ YAYINCILIK —

