

“Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması” Dersinde Grup Süpervizyonu Sürecinin İncelenmesi*

An Investigation of Group Supervision Process of “Individual Counseling Practice Course”

Melike Koçyiğit**

To cite this article/ Atf için:

Koçyiğit, M. (2020). “Bireyle psikolojik danışma uygulaması” dersinde grup süpervizyonu sürecinin incelenmesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 8(4), 1116-1146. doi: 10.14689/issn.2148-2624.8c.4s.3m

Öz. Bu araştırmanın amacı, “Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması” dersi kapsamında grup süpervizyonu sürecinin nasıl yürütüldüğünün, hem süpervizörlerin hem de psikolojik danışman adaylarının (PDA) süreçteki deneyimleri aracılığıyla tanımlanması ve grup süpervizyonu sürecinin etkili ve etkisiz yanlarının neler olduğunun saptanmasıdır. Durum çalışması desenindeki bu çalışmada katılımcılar, 16 psikolojik danışman adayı ve dört süpervizörden oluşmaktadır. Veri toplama araçları olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu, çevrimiçi günlükler, Süpervizyon Ölçeği kullanılmıştır. Veri toplama işlemi yaklaşık 14 hafta süren süpervizyon süreci boyunca devam etmiştir. İçerik analizi sonucunda ulaşılan bulgular, grup süpervizyonunun; a) süpervizyonu yapılandırma aşaması, b) süpervizyonda uygulamaya hazırlık aşaması, c) süpervizyonda uygulama aşaması ve d) süpervizyonda sonlandırma aşaması olarak dört aşamadan oluştuğunu ortaya koymuştur. Her bir aşama için odaklar, psikolojik danışman adaylarının ve süpervizörlerin rolü, kullanılan süpervizyon teknikleri, değerlendirme süreci gibi boyutlar tanımlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Grup süpervizyonu, süpervizyon, psikolojik danışma, süpervizör

Abstract. The purpose of this research was to describe how the group supervision process was conducted within the scope of the practicum and to determine the effective and ineffective components of group supervision process through analyzing both the supervisors’ and counselor candidates’ experiences. In this case study, the participants involved 16 counselor candidates and four supervisors. A semistructured interview form, online diaries, the supervision scale were used as data collection tools. The data collection process continued throughout the 14-week supervision process. The findings gathered through the content analysis revealed that group supervision was carried out in four stages: (a) the forming phase, (b) preparation for practice, (c) practice phase, and (d) termination. For each phase, the focus of supervision, the roles of counselor candidates and supervisors, the supervision techniques used, the evaluation process were defined.

Keywords: Group supervision, supervision, counseling, supervisor

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 16.03.2020

Düzeltilme Tarihi: 08.10.2020

Kabul Tarihi: 20.10.2020

* Bu çalışma, yazarın, Prof. Dr. Süleyman DOĞAN danışmanlığında yürüttüğü doktora tezi verilerinin bir kısmını kapsamaktadır.

** Sorumlu Yazar / Correspondence: Akdeniz Üniversitesi, Türkiye, mkocyiigit@akdeniz.edu.tr ORCID: 0000-0002-1446-9761

Giriş

Psikolojik danışmanların aldıkları eğitim sonucunda danışmanlarına etkili psikolojik yardım sunabilmeleri için uzmanlık düzeyinde bilgi ve becerilere sahip olmaları, bu bilgi ve becerileri uygulamalarla pekiştirmeleri önem arz etmektedir (Blocher, 1983; Loganbill, Hardy ve Delworth, 1982). İyi bir psikolojik danışmanın, kuramsal bilgilere sahip olmakla beraber çok sayıda psikolojik danışma oturumu gerçekleştirerek uygulama alanında da deneyim kazanması gerekmektedir (Büyükgöze- Kavas, 2011). Dolayısıyla psikolojik danışman eğitiminin, psikolojik danışmanlara hem kuramsal bilgi ve beceriler kazandırması hem de bu bilgi ve becerileri uygulayabilmeleri için imkân sağlaması beklenmekte, bu fırsat temel olarak lisans eğitimi aracılığıyla yaratılmaktadır. Lisans eğitimine bu gözle bakıldığında, Türkiye’de 1960’lı yılların ikinci yarısından itibaren yürütülen rehberlik ve psikolojik danışmanlık (RPD) lisans programlarının müfredatlarının yıllar içinde farklılaştığı görülmektedir. YÖK tarafından belirlenen son iki müfredat incelendiğinde, 2007 RPD Lisans Programındaki 34 saatlik uygulama; Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması, Mesleki Rehberlik ve Danışma Uygulaması, Kurum Deneyimi, RPD’de Alan Çalışması ve Okullarda Gözlem gibi derslerden oluşmaktadır. 2018-2019 eğitim-öğretim yılından itibaren yürürlüğe konan “Yeni RPD Lisans Programı”nda ise 134 saat teorik, 26 saat uygulama olmak üzere 160 saatlik bir program oluşturulduğu ve uygulama saatlerinin sayısının azaltıldığı görülmektedir. Programın Alan Eğitimi boyutu kapsamında, öğrencilerin doğrudan danışmanlarla çalışabilecekleri uygulama dersleri; Mesleki Rehberlik Uygulamaları, Okullarda RPD Uygulamaları ve Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması şeklindedir.

Bu çalışmanın odağını oluşturan, RPD Lisans Programındaki uygulamalı derslerden biri olan Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması dersi, psikolojik danışman adaylarının, lisans eğitimi boyunca kazandıkları psikolojik danışma becerilerini ve edindikleri kuramsal bilgileri gerçek danışmanlara psikolojik yardım hizmeti sunmak üzere kullanmaya başladıkları ve psikolojik danışma deneyimini yaşadıkları ilk derstir. Bu derste, psikolojik danışman adaylarının “süpervizyon altında temel psikolojik danışma beceri ve tekniklerini kullanarak bireyle psikolojik danışma yapması” amaçlanmaktadır (YÖK, 2007).

Psikolojik danışmanların yeterli kuramsal bilgiye sahip olup olmadıklarını ya da bu bilgileri psikolojik danışma oturumuna yansıtıp yansıtamadıklarını danışmanlarla yürüttükleri oturumlar içerisinde gösterdikleri tepkilerden, kullandıkları becerilerden ve davranışlardan anlamak mümkündür (Eryılmaz ve Mutlu Süral, 2014). Ancak psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulamaları dersi kapsamında yaptıkları ilk uygulamalarda, uygulama öncesinde teorik olarak öğrendikleri tüm bilgi ve becerileri etkili bir şekilde kullanabilmeleri oldukça zordur (Eren Gümüş, 2015). Ayrıca gerçek danışmanlarla ilk kez karşılaşmanın kaygı verici olduğu (Stoltenberg, 1981) düşünüldüğünde bu daha da zorlaşabilmektedir. Bu süreçte psikolojik danışman adayları, psikolojik danışma alanında daha yetkin ve deneyimli bireyler tarafından desteklenmeye ihtiyaç duymaktadır (Erkan Atik, Arıcı ve Ergene, 2014). Bu ihtiyaç karşılıklı gelen süpervizyon süreci, bu sebeple psikolojik danışman eğitiminde kritik bir role sahiptir. Psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimlerinin desteklenmesinde, etkili bir süpervizyon altında, gerçek danışmanlarla psikolojik danışma uygulamaları yürütmeleri kritik bir öneme sahiptir (Eren Gümüş, 2015).

Yurt dışındaki programlarda süpervizyona ilişkin standartlara bakıldığında da süpervizyon altında psikolojik danışma deneyimine sahip olmanın psikolojik danışman eğitimindeki önemi ortadadır. Pek çok ülkede psikolojik danışman eğitiminin belli standartlara dayandırıldığı

görülmektedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde (A.B.D) uygulama kapsamında, öğrencilerin süpervizyon altında en az 100 saatlik pratik yapması gerekli görülmektedir (CACREP, 2016). İngiltere'de ve Kanada'da da, öğrencilerin en az 100 saat danışanla çalışmaları ve süpervizyon almaları beklenmektedir (British Association for Counselling ve Psychotherapy, [BACP], 2018; Canadian Counselling and Psychotherapy Association, [CCPA], 2015). Avustralya'da ise lisans ve lisansüstü düzeyde, danışanla 200 saat birebir uygulama yapılması ve 200 saatin en az 50 saatinin süpervizyon altında yürütülmesi koşulu mevcuttur (Psychotherapy and Counselling Federation of Australia, [PACFA], 2014). Dolayısıyla yurtdışında yürütülen standartları belirlenmiş ve akredite edilmiş psikolojik danışman eğitimi programlarında süpervizyon oldukça önemsenmektedir.

Bu önemin temelinde süpervizyonun, süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimini destekleme ve hizmet sunulan danışanların iyilik halini koruma işlevi öne çıkmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2004; Blount ve Mullen, 2015; Campbell, 2000). Süpervizyon, danışanın iyilik halini, psikolojik danışmanın performansını ve mesleki gelişimini gözetme süreci olarak (American Counseling Association-ACA) (2014/Standart F.1.a) tanımlanmaktadır. Blocher'a (1983) göre öğretici bir süreç olan süpervizyonun birincil odağı psikolojik danışmanın gelişimidir. Süpervizyonun, süpervizyon alan kişiyi mesleki roller, terapötik bilgi ve beceriler, danışanın problemini kavramlaştırma ve öz farkındalık kazandırma konusunda eğitici ve destekleyici işlevi bulunmaktadır (Hart, 1982). Dolayısıyla süpervizyonun, psikolojik yardım hizmetinin niteliğinin ve süpervizyon alan kişinin mesleki yeterliklerinin artırılması konusunda oldukça kritik bir rolü bulunmaktadır.

Türkiye'de psikolojik danışman eğitiminin kapsamında Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması dersi kapsamındaki uygulamalarda danışan ve oturum sayısı, çalışılan danışan özellikleri gibi hususlara ilişkin standartların henüz oluşmadığı ve süpervizyon sürecinin kim tarafından, kaç öğrenci ile hangi süpervizyon yönteminin/yöntemlerinin kullanılarak yürütüleceğinin de belirgin olmadığı görülmektedir (Aladağ, 2014; Büyükgöze- Kavas, 2011; Kemer ve Aladağ, 2013; Meydan, 2014; Siviş-Çetinkaya ve Kararımak, 2012). Bu da üniversiteler hatta aynı üniversitede farklı süpervizörler arasında bile farklılıklar yaşanmasına yol açmaktadır. Bu dersi yürüten öğretim üyelerinin/süpervizörlerin, hangi süpervizyon modelini temel aldığı, hangi süpervizyon yöntem ve tekniği neden seçtiği gibi temel hususlar belirsizliğini korumaktadır. Bu uygulama ve süpervizyon ile kazandırılması hedeflenen beceriler konusunda da bir uzlaşma olduğunu söylemek de güçtür. Bu da süpervizyonun benzer hedefler doğrultusunda yürütülüp yürütülmediği ve psikolojik danışman adaylarına benzer yeterliklerin kazandırılması konusunda düşündürücüdür. Ancak yine de son yıllarda yürütülen araştırmalarla (Aladağ ve Kemer, 2017; Atik, 2017) Türkiye genelinde, uygulama ve süpervizyonun yürütülmesindeki çeşitliliği ve ortak noktaları ortaya koyma konusunda yapılan araştırmalarla oldukça ilerleme sağlandığı söylenebilir.

Türkiye'de gerçekleştirilen araştırmalarda, lisans düzeyinde bireyle psikolojik danışma uygulamaları kapsamındaki süpervizyonun, çoğunlukla grup süpervizyonu şeklinde yürütüldüğü ve süpervizyon verilen öğrenci sayısının fazla olmasının grup süpervizyonunun tercih edilmesinde etkili olduğu ortaya koyulmuştur (Aladağ ve Kemer, 2017; Atik, 2017). Literatürde de vurgulandığı üzere başta, kısa sürede birçok psikolojik danışman adayıyla çalışmayı mümkün kılması, psikolojik danışman adaylarının birbirlerinden ve birbirlerinin tecrübelerinden öğrenmelerine fırsat sağlaması gibi avantajları nedeniyle (Bernard ve Goodyear, 2014; Corey, Haynes, Moulton ve Muratori, 2010) grup süpervizyonunun tercih edilmesi Türkiye koşullarında pratik ve işlevsel görülmektedir. Ancak öğrenci ve öğretim üyesi/süpervizör oranının her

üniversitede farklı olması ve süpervizyonun yürütülmesine ilişkin herhangi bir standardın olmaması, grup süpervizyonunun nasıl yürütüldüğüne ilişkin belirsizliği de beraberinde getirmektedir. Aynı zamanda yine literatürde yer aldığı üzere, grup süpervizyonunda tüm psikolojik danışman adaylarına yeterli zaman ayırmanın zorluğu, bazı spesifik konuların tartışılmasından diğer psikolojik danışman adaylarının yarar sağlayamaması ve gizliliğin tam anlamıyla sağlanamaması gibi sınırlılıklar da söz konusudur.

Sonuç olarak, Türkiye’de yaygın olarak kullanılsa da yürütülen grup süpervizyonu sürecinin detayları henüz tam olarak bilinmemekte, etkililiği de belirsizliğini korumaktadır. Dolayısıyla hem psikolojik danışman adayı hem de süpervizörler açısından grup süpervizyonunun hangi açılardan etkili ve etkisiz olduğunu belirlemeye ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Öte yandan sadece Türkiye’de değil, uluslararası literatürde de grup süpervizyonun kendine özgü yapısı ve boyutlarına ilişkin belirsizlikler olduğu söylenebilir. Nitekim, grup süpervizyonu sıklıkla kullanılan bir yöntem olsa da grup süpervizyonu sürecini açıklayan ampirik bulguların oldukça sınırlı olduğu, grup süpervizyonu uygulamalarının incelenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Linton, 2006). Linton (2006) araştırmasında, “grup süpervizyonunun sıklıkla kullanılan ancak henüz tam anlaşılabilen bir süreç” olarak kalmaması için grup süpervizyonu ile ilgili nitel ve nicel çalışmalar yapılmasının gereğine dikkat çekmektedir. Bu ihtiyaçtan hareketle, bu çalışmada, süpervizörler ve psikolojik danışman adaylarının deneyimleri aracılığıyla “Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması” dersi kapsamında Türkiye’de yaygın olarak kullanılan grup süpervizyonu sürecinin nasıl yürütüldüğü ve grup süpervizyonunun etkili ve etkisiz yanlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Başka bir deyişle, bu çalışmanın, grup süpervizyonu sürecini, süpervizyonun tüm boyutlarıyla, kapsamlı ve derinlemesine ortaya koyulmasını amaçlaması yönüyle süpervizyon literatürüne önemli katkılar sunacağına inanılmaktadır. Geliştirilmesi gereken ya da etkisiz bulunan yanların belirlenmesi, grup süpervizyonu uygulamalarını gözden geçirme ve düzenleme fırsatı sunacağı gibi, süpervizörlere ‘etik uygulamalar yürütme’ sorumluluğunu yerine getirmeleri konusunda bir özdeğerlendirme yapma fırsatı da sunacaktır. Ayrıca Türkiye’de de “etkili süpervizyon uygulamaları”na ilişkin bir çerçeve oluşturulmasını da destekleyecektir. Bernard ve Goodyear’ın (2004) nitel araştırma yönteminin, süpervizör ve süpervizyon alan kişilerin öznel deneyimlerine ilişkin zengin bilgiler sunduğuna dair görüşleri de dikkate alındığında, bu yönüyle hem süpervizörlerden hem de psikolojik danışman adaylarından verilerin toplandığı ilk nitel araştırma olması nedeniyle çalışmanın sonuçlarının literatüre önemli ve kapsamlı katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca süpervizyon süreci boyunca veri toplanması, çalışmanın süreç araştırması özelliğini de öne çıkarmaktadır. Böylece grup süpervizyonunun nasıl yürütüldüğünü betimlemek, süreç içindeki değişimleri ve oluşumları anlamak mümkün olacaktır.

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu araştırma bir durum çalışmasıdır. Durum çalışmasının odak noktası olarak tanımlanan analiz birimi, (Yin, 2014) bu çalışmada, “Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması” dersi kapsamındaki süpervizyon sürecidir. Analiz birimi olarak ele alınan süpervizyon süreci, yaklaşık 14 hafta devam eden, haftada bir kez süpervizörler ile psikolojik danışman adaylarının bir araya geldiği grup süpervizyonu oturumlarını ve yazılı veya çevrimiçi ortamda psikolojik danışman adaylarına verilen geribildirimleri kapsamaktadır. Çalışılan durum ise belirlenen üç üniversitede

yürütülen grup süpervizyonu sürecidir. Söz konusu üç üniversitenin belirlenmesinde; a) “Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması” dersi kapsamında her hafta süpervizyon verilmesi ve b) “Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması” dersinin maksimum 10-15 öğrenciden oluşan gruplara bölünerek her grubun farklı bir süpervizör sorumluluğunda yürütülmesi olmak üzere iki kriter esas alınmıştır. Bu doğrultuda, çalışılan durumun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Patton, 1987). Türkiye’de söz konusu uygulama dersini gruplara bölerek yürüten üniversiteler arasından, öğrenci sayısı göz önünde bulundurularak dört ve daha çok gruba sürdüren 19 üniversite belirlenmiştir. Söz konusu üniversitelerin RPD Ana Bilim Dalı Başkanlarına e-posta aracılığıyla ulaşılmış, dersin bu kriterlere göre yürütülüp yürütülmediği bilgisi istenmiştir. Uygulama dersinin belirlenen kriterlere uygun olarak yürütüldüğünü belirten dokuz üniversiteden üçü seçilmiştir. Üç üniversitenin belirlenmesinde kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmış (Patton, 1987); dersi yürüten öğretim üyesinin/süpervizörün araştırmaya katılmaya gönüllü olması ve araştırmacının üniversitelerde planlanan görüşmeleri gerçekleştirmesi için ulaşım kolaylığı dikkate alınmıştır.

Katılımcılar

Süpervizörler. Bu araştırma, araştırmaya katılmayı kabul eden üç süpervizör ve bir üniversitede süpervizöre eşlik eden bir araştırma görevlisi ile birlikte dört süpervizörle yürütülmüştür. Dört süpervizörden ikisi erkek, ikisi kadındır. Tüm süpervizörler yüksek lisans ve doktora derecelerini psikolojik danışma ve rehberlik alanından almıştır.

Psikolojik Danışman Adayları. Araştırmaya katılmayı kabul eden üç üniversiteden seçilen üç süpervizörün süpervizyon yürüttükleri üç gruptan araştırmaya katılmaya gönüllü toplam 18 psikolojik danışman adayı, araştırmacının diğer katılımcılarını oluşturmuştur. Psikolojik danışman adaylarının “Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması” dersine kayıtlı olmaları, derse/süpervizyona her hafta devam etmeleri ve araştırmaya katılmaya gönüllü olmaları ölçüt olarak belirlenmiştir. Süpervizyon gruplarındaki psikolojik danışman adaylarından üçü araştırmaya katılmak istememiştir. Araştırmaya katılan, yaşları 21-23 arasında değişen psikolojik danışman adaylarından yedisi erkek, 11’i kadındır. Araştırmaya katılan bir erkek ve bir kadın psikolojik danışman adayı birinci görüşmeden sonra araştırma grubundan ayrılmış, veri toplama süreci 10 kadın, altı erkek olmak üzere toplam 16 psikolojik danışman adayı ile tamamlanmıştır. Psikolojik danışman adayları en az bir, en çok dört danışan (sevk ettikleri ve devam etmeyen danışanlar dahil) ile en az yedi en fazla 25 oturum psikolojik danışma yapmıştır. Psikolojik danışman adayları ortalama 13-14 hafta süpervizyon almıştır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları olarak Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu, Günlük ve Süpervizyon Ölçeği kullanılmıştır. Durum çalışmalarında, birden çok veri toplama aracının kullanılması, geçerliği sağlamak için önemli bir yol olarak görülmektedir (Denzin, 1978). Bu nedenle araştırmada Yarı yapılandırılmış görüşme formu, günlük ve Süpervizyon Ölçeği veri toplama araçları olarak kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu. Araştırmada çalışma grubunu tanımlayabilmek amacıyla Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Süpervizörlere ve psikolojik danışman adaylarına yönelik iki ayrı Kişisel

Bilgi Formu düzenlenmiştir. Süpervizörler için hazırlanan formda, süpervizörlerin yüksek lisans ve doktora öğrenimlerini tamamladıkları alanlar, mesleki deneyimleri ve süpervizyon deneyimlerine ilişkin birtakım verileri toplamak için hazırlanan sorular bulunmaktadır. Psikolojik danışman adayları için hazırlanan Kişisel Bilgi Formunda yer alan sorular ise psikolojik danışman adaylarının yaş, cinsiyet gibi demografik bilgileri ve Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması dersi kapsamında kaç danışanla, kaç psikolojik danışma oturumu gerçekleştirdikleri, kaç hafta süpervizyona katıldıkları gibi uygulama ve süpervizyon deneyimlerini içermektedir.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu. Bu araştırmada veri toplama aracı, durum çalışmasının temel veri toplama aracı olarak bilinen görüşme tekniğidir (Yin, 2012). Bu kapsamda, öncelikle araştırmacı tarafından literatürden yararlanılarak ve soruların araştırma problemleriyle ilişkisi dikkate alınarak görüşme soruları taslağı hazırlanmıştır. Planlanan üç görüşme için süpervizör ve psikolojik danışman adaylarına yönelik olarak ayrı formlar geliştirilmiştir. Birinci görüşme formu; süpervizyon süreci başlamadan önce yapılanları, süpervizyon sürecinin yapılandırılmasını, “Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması” dersi kapsamındaki uygulamaların ve süpervizyon ile psikolojik danışman adaylarına kazandırılması amaçlanan yeterlilikleri, süpervizyondan beklentileri ve süpervizyona ilişkin ilk duygu ve düşünceleri öğrenmeyi hedefleyen sorulardan oluşmaktadır. İkinci görüşme formundaki sorular ise süpervizyon sürecinin nasıl ilerlediğini, süpervizyonun tipik olarak nasıl yürütüldüğünü ve süpervizyonda hangi yöntem ve tekniklerin nasıl kullanıldığını ve ne derece etkili olduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır. Üçüncü görüşme formunda ise süpervizyonun sonlandırılma aşamasında neler yapıldığına ve tüm süpervizyon sürecinin değerlendirilmesine ilişkin sorular yer almaktadır. Uygulamadan önce her görüşme formunun son hali için psikolojik danışmada süpervizyon konusunda akademik çalışmalar yürüten ve süpervizyon veren üç alan uzmanının görüşleri alınmıştır. Ayrıca ilgili görüşme formu kullanılarak bir üniversite öğrencisi ve süpervizörle pilot uygulama yapılmış, böylece soruların işlevliliği ve etkililiği gözlenmiş, yaklaşık görüşme süresi tayin edilmiştir.

Çevrimiçi Günlük. Araştırmada kullanılan çevrimiçi olarak yapılandırılmış günlüğün, psikolojik danışman adayları ve süpervizörleri tarafından her süpervizyon oturumundan sonra doldurulması istenmiştir. Günlüklerden elde edilen veriler ile bireysel görüşme yapılmayan haftalardaki süpervizyon sürecinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlanması amaçlanmıştır. Psikolojik danışman adaylarının ve süpervizörlerin süpervizyon sürecine ilişkin deneyimlerini, duygu ve düşüncelerini belirlemek için alanyazından yararlanılarak bir günlük formatı oluşturulmuştur.

Süpervizyon Ölçeği. Süpervizyon sürecinin sonunda psikolojik danışman adaylarının, aldıkları süpervizyonu değerlendirmeleri için Süpervizyon Ölçeği (Denizli, 2010) kullanılmıştır. Süpervizyon Ölçeği, Worthington ve Roehlke (1979) tarafından geliştirilmiştir. Denizli (2010) tarafından Ölçeğin en güncel revizyonu olan Zucker’ın (1983) çalışması esas alınarak 25 maddelik kısa formun uyarlaması yapılmıştır. Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümdeki üç madde ile psikolojik danışman adaylarının aldıkları süpervizyonun etkililiğini derecelendirmeleri istenmektedir. Ölçeğin beş dereceli Likert tipindeki 14 maddeden oluşan ikinci kısmı ise süpervizörün davranışlarını değerlendirmeyi içermektedir. Bu maddeler; “Teknik Yardım”, “Destek” ve “Sürecin Kullanımı” alt boyutlarına oluşturmaktadır. Alt boyutların Cronbach Alpha katsayısı ise sırayla .58, .87 ve .63, tüm ölçeğin ise .87 olarak rapor edilmiştir.

Veri Toplama Süreci

Araştırmanın yürütülmesi için etik kurul onayı alındıktan sonra, veri toplama süreci 2016-2017 eğitim öğretim yılı güz dönemi boyunca sürmüştür. Görüşmeler, araştırma kapsamındaki üniversitelere gidilerek süpervizyon sürecinin ilk ve son haftalarında yüz yüze yapılmıştır. İkinci bireysel görüşmeler ise psikolojik danışman adayları danışanları ile en az 3-5 oturum yaptıklarında, hem psikolojik danışman adaylarıyla hem de süpervizörlerle çevrimiçi olarak yapılmıştır.

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Yarı yapılandırılmış görüşmelerden ve günlüklerden elde edilen veriler içerik analizi ile analiz edilmiştir. Analizde, bir nitel veri analizi programı olan NVivo 11'den yararlanılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler yazılı döküm (443 sayfa) haline getirildikten sonra, 195 günlük verisi ile NVivo 11 paket programına aktarılmıştır. Analiz sürecinde araştırmacı öncelikle literatüre dayalı olarak bir kod listesi oluşturmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu kod listesi dış geçerlik kanıtlarını oluşturmada kullanılmıştır. Ham veri seti anlamlı veri birimleri dikkate alınarak veri içinden taslak olarak kodlanmıştır. Ardından literatürden oluşturulan kod listesi ile taslak kodlama yoluyla ulaşılan kod ve ana kategoriler karşılaştırılmış, yapılan eşleştirme ile asıl kodlama süreçlerinde kullanılacak tema-kod ilişkilerine ulaşılmıştır. Aynı zamanda, araştırmada elde edilen verilerin rastgele seçilen %30'u, süpervizyon alanında akademik çalışmalar yürüten, süpervizyon veren bir psikolojik danışman eğitimcisi tarafından kodlanmıştır. Miles ve Huberman'ın (1994) belirlediği formül (güvenirlik=görüş birliği/görüş birliği+görüş ayrılığı x 100) kullanılarak yapılan hesaplamalarda kodlayıcılar arasındaki uyuma oranının % 81.5 olduğu görülmüştür. Bu uyum yüzdesinin kodlama güvenilirliği için yeterli olduğu bilinmektedir (Miles ve Huberman, 1994).

Geçerlik ve Güvenirlik Önlemleri

Araştırmada inandırıcılığı sağlamak amacıyla, araştırmanın planlanması, veri toplama araçlarının hazırlanması, verilerin toplanması ve analiz edilmesi sürecinde uzman görüşüne başvurulmuş ve ayrıca görüşme formunda yer alan soruların işlerliğini gözden geçirmek için pilot görüşme yapılmıştır. Hem süpervizörlerden hem de psikolojik danışman adaylarından veriler toplanarak veri kaynağında çeşitliğe gidilmiştir (Denzin, 1978; Krefling, 1990; Shenton, 2004; Yin, 2014). Veri kaynakları ile uzun süreli etkileşim sağlanmıştır. Aynı katılımcılarla birden fazla görüşme yapılması ve veri toplama sürecinin geniş bir zamana yayılması araştırma verilerinin inandırıcılığını güçlendirmiştir. Sonuçların "gerçeği temsil etmedeki yeterliliğini anlamada yardımcı olması" (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 302) ve verilerin yanlış yorumlanma ihtimalini ortadan kaldırmak (Maxwell, 1996) amacıyla katılımcı teyidine başvurulmuştur (Krefling, 1990; Shenton, 2004). Verilerin, çalışılan grup ve ortam içindeki aktarılabilişliğini artırmak için hem tipik olarak karşılaşılan olay ve olguları hem de bunların değişkenlik gösteren özelliklerini ortaya koymayı hedefleyen amaçlı örnekleme yöntemleri tercih edilmiştir (Maxwell, 1996; Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 305). Veriler ayrıntılı bir şekilde betimlenmiş ve doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Tutarlılığı sağlamak için; araştırmanın ham verileri saklanmış, veri kaybını önlemek için yapılan görüşmeler kayıt altına alınmış ve kayıtlar muhafaza edilmiştir (LeCompte ve Goetz, 1982; Maxwell, 1996). Araştırmanın teyit edilebilirliğini sağlamak amacıyla ise araştırmada çalışılan durum, ortam ve süreç başka çalışma

gruplarıyla karşılaştırma yapılabilecek düzeyde ayrıntılı olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte araştırmacı, diğer araştırmacılara yol gösterici olması için araştırma raporunda araştırma sürecindeki rolünü, konumunu, kendi çalışma ve araştırma geçmişini belirterek nasıl bir rol üstlendiğini açık hale getirmiştir (LeCompte ve Goetz, 1982).

Araştırmacının Rolü

Araştırmacı kendi lisans ve lisansüstü öğrenimi sürecinde, bireyle psikolojik danışma uygulamasına ilişkin grup süpervizyonu, lisansüstü eğitimindeki grupla psikolojik danışma uygulamasına ilişkin olarak da bireysel süpervizyon ve doktora düzeyinde süpervizyon eğitimi almıştır. Süpervizör eğitimi, süpervizyon ilişkisi ve psikolojik danışma alanında çalışan uygulayıcıların süpervizyon deneyimleri konusunda derleme ve araştırma çalışmaları yürütmüştür. Araştırmacı, psikolojik danışma uygulamalarına yönelik etkili süpervizyon almanın psikolojik danışman kimliğini geliştirmede oldukça önemli olduğuna inanmaktadır.

Bulgular

Bulgulara göre yaklaşık 14 hafta süren süpervizyonun ilk oturumlarında; süpervizyon sürecinin yapılandırılmasına ve PDA'lar danışan bulup asıl uygulamalarına başlayana kadar yaklaşık iki oturumun PDA'ların ilk psikolojik danışma oturumlarına hazırlanmasına odaklanıldığı görülmüştür. PDA'lar asıl uygulamalarına başladığında ise psikolojik danışma oturumlarına ilişkin ses/video kayıtlarının incelenmesi ve PDA'lara geribildirim verilmesi söz konusudur. Sürecin sonunda ise PDA'ların sonlandırma oturumu yapmaları için hazırlanması, sürecin ve PDA'nın değerlendirilmesine odaklanılmaktadır. Elde edilen veriler; süpervizyonda odakların, PDA'ların ve süpervizörlerin rol ve sorumluluklarının, süpervizyon ilişkisinin, değerlendirmenin ve duygusal deneyimlerin süreç içinde farklılaştığını göstermektedir. Bu farklılaşmadan hareketle, grup süpervizyonunun dört aşamada gerçekleştiği görülmektedir. Sözü edilen aşamalar; a) *süpervizyonu yapılandırma aşaması*, b) *süpervizyonda uygulamaya hazırlık aşaması*, c) *süpervizyonda uygulama aşaması* ve d) *süpervizyonda sonlandırma aşaması* şeklindedir. Aşağıda aşamaların genel özellikleri Tablo 1'de sunulmuş, sonrasında her bir aşamanın içerdiği başlıklar alıntılarla desteklenerek sunulmuştur.

Tablo 1.

Grup Süpervizyonunda Dört Aşama

Süpervizyonda	Yapılandırma Aşaması (1-2 Oturum)	Uygulamaya Hazırlık Aşaması (2.-4. Oturum)	Uygulama Aşaması (5-13. Oturum)	Sonlandırma Aşaması (14. Oturum)
Aşamaların Genel İçeriği	Süpervizyon Sürecinin Yapılandırılması	PDA'ları ilk psikolojik danışma oturumlarına hazırlamak	PDA'ların gerçekleştirdikleri psikolojik danışma oturumlarına geribildirim verilmesi	Sonlandırma oturumlarının değerlendirilmesi, Süpervizyonun değerlendirilmesi

Odaklar	Süreçle ilgili bilgilendirme, PDA'ların kaygılarını ele alma	Öngörüleme yapma, Yapılandırma Oturumları yönetme	P. D. becerileri, P.D. müdahaleleri, PDA'nın süpervizyon ihtiyaçları,	Etkili sonlandırma, Genel değerlendirme
Kullanılan Süpervizyon Teknikleri	-	Video Kaydı, Yaşantısal teknikler	Ses/video kaydı, Oturum özeti formu, Deşifre, Yaşantısal teknikler	Sözel aktarım

Yapılandırma Aşaması

Bu aşamanın, *PDA'ların süpervizyon süreci hakkında bilgilendirilmesi* üzerine temellendiği görülmektedir. Bu bilgilendirme; süpervizyonun nasıl yürütüleceğini, PDA'ların yerine getirmeleri beklenen sorumlulukları, değerlendirme hakkındaki bilgileri ve etik uygulamaların yürütülmesi için alınan önlemleri içermektedir.

Süpervizyonun yürütülmesine ilişkin bilgiler: Bulgulara göre, süpervizyon saati her üniversitede farklılık göstermekte, haftalık ders programında yer aldığı saatler arasında yürütülmektedir. Süpervizyon, iki üniversitede süpervizörün çalışma ofisinde, bir üniversitede ise grupta psikolojik danışma odasında yapılmaktadır. PDA'lardan elde edilen bulgularda, süpervizörlerin, süpervizyonun nasıl yürütüleceğine ilişkin bilgileri aktarırken süpervizyona devam etmenin önemini vurguladığı görülmektedir. Katılımcıların ifadelerine örnekler şöyledir:

“Pazartesi günü dersimiz, o gün bunları konuşacağımız için [psikolojik] danışma yapmamamız gerektiği [konusunda] anlaştık. Perşembe günü de hocaya yaptıklarımızı teslim edeceğimiz için oturumlarımızı salı ve çarşamba günü yapmakta anlaştık.” (P9B, Görüşme)

“[Süpervizör] süpervizyonlar hakkında her hafta aynı saatte orada buluşacağımızı söyledi. Hatta 13.00’de buluşacağız, 17.00’ye kadar tutacağım sizi dedi.” (P6B, Görüşme)

PDA'ların rol ve sorumluluklarına ilişkin bilgiler: Bu bilgiler, PDA'ların uygulamalar ve süpervizyon boyunca yerine getirmesi gereken görev ve sorumlulukları içermektedir. Bunlar; psikolojik danışma yapacakları danışan sayısı, yapmaları istenen psikolojik danışma oturumu sayısı, kullanılacak süpervizyon teknikleri, danışan bulma yöntemleri, tercih edilen danışan özellikleri ve psikolojik danışma oturumlarının yürütüleceği yer gibi bilgilerdir. Üç üniversitede PDA'ların çalışacakları danışan sayısı ve oturum sayısı değişmektedir. Süpervizörlerin profesyonel bir ortam yaratmak için psikolojik danışma odalarının kullanılmasını tercih ettiği, danışan bulma konusunda psikolojik danışman adaylarını bilgilendirdikleri görülmektedir. Aynı zamanda süpervizyonda kullanılacak tekniklerle ilgili sorumluluklar konusunda da bilgilendirme yapıldığı görülmektedir.

“Üç danışan olacak. Bir tanesinin kesinlikle karşı cins olması gerektiğinden bahsetti. Bir tane danışanla en az altı oturumlu bir süreç olacak, diğerleri de en az 3-4 oturum olmak zorunda. Tabi danışana ve soruna bağlı olarak uzayabilen süreç. Oturumların yaklaşık 45 dakika sürmesi gerektiği hakkında konuştuk.” (P2A, Görüşme)

“[Süpervizörümüz danışan bulmak için] ilan yapıştırırsak da birtakım dikkat etmemiz gereken nokta olacağını söyledi ...ilanlara "PDR SON ÇARE" şeklinde yazmayın dedi.” (P10B, görüşme)

“[Süpervizör] Oturumları, tam kısıtlama getirmemekle birlikte olayın ciddiyetine uygun bir yerde yapmamızı söyledi. Bu iş için de yine en uygun yer, kendi üniversitemizin, kendi bölümümüzün bireysel danışma odası. Bunun bir saati var. Herkes kendi saatini alacak. Dikkat edilmesi gereken noktaları da tek tek belirtti.” (P9B, Görüşme)

“Bir deşifre, bir özet dönüşümlü olarak isteyeceğim öğrenciden. Bir hafta A danışanın deşifresi ile B danışanın özetini getirirken bir sonraki hafta A'nın özetini B'nin deşifresini getirecek böylece her iki danışanı da belli bir süreklilik içerisinde değerlendirme şansımız olacak...” (Sc1, Görüşme)

Süpervizörün rol ve sorumluluklarına ilişkin bilgiler: Süpervizyon sürecinin yürütülmesinde PDA'ların sorumluluklarının yanı sıra süpervizörlerin de sorumluluklarına değinilmiştir. Süpervizörlerin, kendi sorumluluklarına ilişkin belirttiği hususlar, *kayıtların izlenmesi ve PDA'lara geribildirim verilmesi (n = 4), PDA'ların teorik eksikliklerini tamamlama (n = 3), PDA'lara model olma (n = 1), kolaylaştırıcı olmak (n = 2)* olarak sunulabilir. Bu sorumluluklara ilişkin süpervizörlerin ifadelerine örnekler aşağıda sunulmuştur:

“Zamanında süpervizör olarak değerlendirmeleri yapmak, onlara bir sonraki oturumdan önce göndermek. Ben onlardan ne kadar özenli olmalarını bekliyorsam ben de aynı özeni göstermeye çalışıyorum mümkün olduğunca. Eş zamanlı olarak hem kayıt hem deşifreyi birlikte değerlendirip onlara geribildirimleri onları geliştirecek şekilde vermeye çalışıyorum. Hem olumsuz eleştirileri hem olumlu eleştirileri birlikte barındırın.” (SB, Görüşme)

“Bu dersin içeriği, hedefleri belli. Olabildiğince onlara bu konularda model olmanın önemli bir sorumluluğum olduğunu düşünüyorum. Hatta zaman zaman uygulamalarda ben de sınıf içerisinde en azından kısa süre de olsa onlara model olması açısından bu süreç nasıl başlatılır ya da oturum nasıl sonlandırılır gibi temel bazı somut görülebilecek becerileri göstermeye çalışacağım. Model olma konusunda bir sorumluluğum olduğunu düşünüyorum.” (SA, Görüşme)

Değerlendirme hakkında bilgiler: Yapılandırma aşamasında PDA'lara verilen diğer bir bilgi ise değerlendirmenin nasıl yapılacağıdır. Alıntılarda da görüldüğü üzere, süpervizörler, PDA'ların belirtilen temel gereklilikleri yerine getirmelerinin dersten başarılı olmak için yeterli olduğunu vurgulamakta; bu süreci bir dersten ziyade bir deneyim olarak görmelerini önemsemektedir. PDA'ların ifadeleri ise süpervizyonda nasıl değerlendirileceklerine ilişkin bilgi sahibi olmaktan memnun olduklarını göstermektedir.

“Bu dersin bir prosedürü var, birebir görüşme yapacaksınız, formları dolduracaksınız ve her hafta süpervizyon saatinde burada olacaksınız ve geribildirimleri alacaksınız. Bunları yaptığımız an bu dersten geçiyorsunuz, çünkü dersin gereklerini yerine getirmiş oluyorsunuz. Dolayısıyla yani geçecek miyim? Kalacak mıyım? Bu kaygıyı biraz atmalarını istiyorum. İkinci üzerinde önemle durduğum konu da ders sonunda alacakları notla ilgili. AA ile geçmiş olmanız sizin tam donanımlı bir psikolojik danışman olduğunuz anlamına gelmiyor. Veya CC ile geçmiş olmanız eksik ve yetersiz olduğunuz anlamına gelmiyor. Bir nevi bu derste ki performansınız ile ilgili sonuçta biz sizin performansınızı değerlendiriyoruz. O yüzden bu bir ders değil, bu sizin yeterlik alanlarınızı belirleyip yeni baştan kendinizi eksiklerinize odaklamak için yürütülen bir ders. Benim en çok vurguladığım şey bu. Dolayısıyla bunu ayırmış olmamız işe yaradı. Notu bir kenara çıkardığımız zaman, evet hoca benim gelişmemle ilgileniyor diye düşünüyorlar.” (Sb, Görüşme)

“Süpervizörümüz şu şekilde söyledi, verdiğim formları düzgün doldurup getirirseniz ve derslere her hafta gelirsiniz zaten CC ile geçersiniz dedi, zaten kalma gibi bir durumumuz yok, gizliliği bozmadığınız takdirde bu üçü olduğunda geçersiniz, ondan sonrası sizin performansınıza bağlı dedi. Olayı hangi noktadan hangi noktaya getirdiniz 8-10 hafta için puanlamayı da CC üzerinden ona göre yaparım dedi. Bizim performansımıza göre değişecek, hepimiz farklı değerlendirileceksiniz dedi. Önemli olan orada bizim çalışmamız olacak bir şeyler öğrenme, üretme çalışması, buna puan vermesi de bence doğru olan şey.” (P5B, Görüşme)

Etik uygulamalar için verilen bilgiler: Elde edilen bulgulara göre, süpervizörler etik konularla ilgili bilgileri de bu aşamada sunmaktadır. PDA'lardan elde edilen bulgular, bu bilgilendirmenin gizlilik, bilgilendirilmiş onam, danışanın iyiliğinin korunması, kayıt alma ve mesleki sorumluluğu içerdiğini göstermektedir. Süpervizörler ise bunların dışında, danışanı yönlendirme, reşit olmayan danışanlarla çalışma, PDA'yı koruma ve süpervizyon almadan oturum yürütmeme gibi konulara da değinmişlerdir.

“Meselâ gizlilik konusuna çok çok önem veriyor zaten bu hepimiz için önemli ama bunu özellikle belirtti, bir grup halindeyiz orada herkes birbirinden haberdar olacak. Danışanlarınızın sadece ismini verebilirsiniz konuşurken ama onunla ilgili bir paylaşımında bulunmayacağız. Özellikle, belirttiği buydu etik kurallar olarak, gizlilik konusunda çok dikkat etmemizi istemişti.” (P5B, görüşme)

“Biraz patolojik durumları olan örneğin, depresyondaki bir danışanla çalışamayacaklarını ifade ettik. Böyle bir durumla karşılaştıklarında ya psikolojik danışma merkezine ya da psikiyatriste ve bizimle görüşmeleri gerektiğini söyledik.” (SC2, Görüşme)

Uygulamaya Hazırlık Aşaması

Grup süpervizyonunda ikinci aşama olan *uygulamaya hazırlık aşamasının* içeriği PDA'ları danışanla öngörüşme ve ilk psikolojik danışma oturumlarına hazırlamak amacıyla bilgi verilmesi, teorik bilgilerin tekrar edilmesi, PDA'ların kendi aralarında yaptıkları psikolojik danışma oturumlarına dair kayda alınan hazırlık videolarının izlenmesi, öngörüşme ve yapılandırma oturumlarına yönelik rol oynamaların yapılması, PDA'ların buldukları danışanlarla ilgili paylaşımların yapılmasıdır.

Uygulamaya Hazırlık Aşamasının Odakları. PDA'lardan elde edilen bulgulara göre bu aşamada süpervizyon oturumunda odaklanılan konular, *ön görüşme ve yapılandırma oturumlarının nasıl yürütüleceği* ($n=7$), *psikolojik danışma becerileri* ($n=12$) ve *PDA'ların soruları* ($n=3$) şeklindedir. Süpervizörler ise bu aşamanın odaklarını *PDA'ları ilk oturumlara hazırlama* ($n=4$) ve *teorik bilgileri hatırlatma* ($n=1$) olarak açıklamışlardır.

“Yapılandırmaya çok önem veriyor hoca. Kafamda yapılandırmanın ters gitmesi gibi bir durumda ne yapacağım şeklinde kaygılar bile oldu.” (P15C, günlük)

“Daha çok örnek olarak çektiğimiz videolar üzerinden süpervizyonu yürüttük ve [süpervizörümüz] videolarda ilk önce oturuş tarzımıza, jest ve mimiklerimize ve özellikle danışma sırasında asgari düzeyde teşvik unsurlarını ne sıklıkla kullandığımıza ya da kullanıp kullanmadığımıza dikkat çekti. Ses tonunun önemine bolca vurgu yaptı. Ayrıca yapmış olduğumuz içerik ve duygu yansıtmalarının doğruluğuna dikkat etti ve daha uygun hangi cümleler söylenebilirdi bunlar üzerinde beyin fırtınası yapmamızı sağladı. Kullanabileceğimiz ve var olan tüm teknikleri hatırlatıcı genel bir ders yapmış olduk. (P1A, günlük)

“Daha çok yapılandırmaya odaklandık ders içeriği olarak. Öğrencilere canlandırma yaptırarak hazır bulunuşlarını artırmaya odaklandık.” (SC2, günlük)

“Oturumlarda neye dikkat edecekleri üzerinde durmak, görüşmeye nasıl alacaklar ya da ilk danışma oturumunu nasıl başlatacaklar, bunlara odaklandık.” (SA, görüşme)

Süpervizörün kullandığı müdahaleler: Süpervizörler ($n=3$) ve PDA'lardan ($n=2$) elde edilen bulgulara göre süpervizörler bu aşamada kolaylaştırıcı müdahaleleri kullanmayı tercih etmişlerdir.

“Kendi adıma öğrencilerin kaygılı olduklarını bildiğim için verdiğim tepkilerle kaygılarını azaltmaya çalıştım. Canlandırma yaparken mükemmel bir şey beklemediğimizi, biz de canlandırma yaptığımızda bizim de eksik ve hatalarımızın olabileceğini vurguladım. Öğrencilere ara ara canlandırma yaparken gülümseyerek hem de espriler yaparak kaygılarını azaltmaya çalıştım ve destek olmaya çalıştım... Bütün bu süreci ben de geçirdiğim için onların bu süreçte kendilerine güvenle bir sonraki aşamaya geçmelerini önemsiyorum. Ve çok eleştirel olmaktan ziyade onların yaptıkları şeylere odaklanmayı ama aynı zaman da acaba şunu şöyle yaparsan daha iyi olmaz mı çünkü bak şöyle şöyle bir durum var gibi hem gerekçeleriyle ifade ederek hem de yanlış yapmanın normal olduğunu beklenen bir durum olduğunu vurgulayarak dersi devam ettirmeye çalışıyorum.” (SC2, Günlük)

Uygulamaya Hazırlık Aşamasında Kullanılan Süpervizyon Teknikleri: Bu aşamada, gerçek psikolojik danışma oturumlarını yürütebilmeleri için PDA’ları hazırlamak, ilk heyecanlarını akranlarıyla yaptıkları uygulamalarda yaşayarak hatalarını azaltmalarını sağlamak ve onlara somut örnekler sunmak amacıyla rol oynama ve video kayıt tekniklerinin kullanıldığı görülmektedir. Bu aşamada video kaydı, PDA’ların kendi aralarında yaptıkları rol oynamaları kayda almaları için kullanılmaktadır. Süpervizyon oturumunda PDA’ların video kayıtları izlenmekte, süpervizörler, kayıtlar üzerinden geribildirim vermektedir.

“Sekiz kişi olduğumuz için ikişer kişilik dört gruba ayrıldık ve birimiz danışan birimiz de psikolojik danışman rolü yaptık. Yaklaşık 10’ar dakikalık videolar çektik. Sırayla bu videoları izledik ve arkadaşların yanlış yaptığı yerlerde daha doğru nasıl tepkiler verilirde bunları tartıştık.” (P4A, Günlük)

Diğer bir teknik olarak rol oynamalar ise PDA’ların kendi aralarında ya da süpervizörlerin canlandırmaları şeklinde yapılmaktadır. Rol oynamaların, ön görüşme ve yapılandırmanın nasıl yapılacağına ilişkin somut örnek oluşturması amacıyla tercih edildiği görülmektedir.

“Canlandırma yaptık, o gerçekten çok iyi geldi. Yaparken o koltuğa oturmak çok farklı bir duyguymuş ve olayı yavaş yavaş aşabilmek ve hazırlıklı, hazırlıksız yakalanma şeyleri, kelimelerin toparlanması çok heyecan vericiydi ama yavaş yavaş açıldığımı hissediyorum.” (P16C, Günlük)

“[Rol oynamalar] özgüvenlerini artırıyor galiba. Biraz daha kendilerini hazırlıklı hissetmelerini sağlıyor. Tam anlamıyla olmuyor ama dediğim gibi sis perdesi var, bu sis perdesini biraz kaldırmak işi kolaylaştırıyor gibi görünüyor, onlardan gelen tepkiler de bu oluyor.” (SC1, Görüşme)

Uygulamaya Hazırlık Aşamasında Değerlendirme: Elde edilen bulgulara göre, PDA’lar bu aşamadan itibaren geribildirim almaya başlamaktadır. PDA’lar bu aşamaya özgü olarak yapıcı ($n=7$), dengeli ($n=1$), olumlu ($n=2$) geribildirimden söz etmişlerdir. Bazı PDA’lar ($n=5$) geribildirimleri çok etkili bulduklarını vurgulamıştır.

“Çektiğimiz videoların değerlendirilmesini istiyordum. İsteğim oldu tek tek hocalarımız videolarda iyi olan ve iyi olmayan noktalara vurgu yaptılar. İyi yanları söylemeleri de motive ediciydi.” (P15C, günlük)

“Bugünkü oturumda süpervizörümünden aldığım olumlu dönütler beni mutlu etti ve süpervizörümüne daha fazla odaklanmamı sağladı. Ayrıca oturuma daha istekli katılmamı sağladı... Ayrıca süpervizörümün eleştirilerini yaparken ben dilini kullanması aramızdaki ilişkinin yapıcı bir ilişki olmasını sağladığını düşünüyorum.” (P16C, günlük).

Uygulama Aşaması

Bu aşamada grup süpervizyonu, PDA’ların psikolojik danışma oturumlarına ilişkin hazırladıkları oturum özeti formu, deşifre veya ses/video kaydı üzerinden yürütülmektedir. PDA’lar sözel

aktarım yoluyla vaka paylaşımı yapmakta, süpervizörler ise PDA'lara geribildirim vermektedir. Zaman zaman süpervizörler, ihtiyaçları doğrultusunda PDA'lara müdahaleler öğretmektedir.

Uygulama Aşamasının Odakları: Uygulama aşamasının odakları, süpervizyon oturumunda daha çok ele alınan, süpervizörün geribildirim verirken vurgulamayı tercih ettiği konular olarak tanımlanmıştır. Psikolojik danışma oturumlarında ilerleyen sürece göre süpervizyonun odakları değişmektedir. Temel psikolojik danışma becerilerine odaklanma her oturumda öne çıkmaktadır. Ancak PDA'ların uygulamalara başladığı ilk haftalardaki süpervizyonda bu beceriler üzerinde daha sıklıkla durulduğu görülmektedir. Danışanın probleminin kavramsallaştırılması süreci ve amaç belirleme, tıpkı psikolojik danışma oturumlarındaki gibi, süpervizyonda da ilerleyen oturumlarda odaklanılan bir konu olarak belirlemektedir. Öte yandan, PDA'ların danışana ilişkin duygularına odaklanma, öz değerlendirme yapmasına fırsat yaratma ve danışanla ilişkisini ele alma, süpervizörlerin de belirttiği üzere, PDA'nın ihtiyacına göre belirlenmektedir. Süpervizörün uygulamalarda PDA'ların ortak hataları veya eksikleri olduğunu gözlemesi ve PDA'ların dile getirdiği ihtiyaçlar, süpervizyonda neye odaklanılacağını belirlemektedir.

“Duygu ve içerik yansıtılarımızın yetersiz oluşuna ve bunları geliştirmemiz gerektiğine, hikayenin ayrıntılarıyla alınmasının çok önemli olduğuna, soru sormanın önemli olduğu, ancak empatinin de ihmal edilmemesi gerektiğine odaklandık,” “Daha çok temel duyguya inmenin önemini vurguladı ve bize bu işi yapabileceğimize ve süreci iyi yönettiğimize yönelik bir motivasyon sağladı.” (PB8, Günlük)

“Her bir danışan adayının video kaydı izlenmeden önce ise adayların danışanlarına karşı olan duyguları (olumlu-olumsuz ne hissettikleri) ve kendi danışma süreçlerine yönelik düşüncelerini açıklamaları istendi.” “Yavaş yavaş kendilerine sorular soruyorum örneğin, bu danışma bittikten sonra danışanına karşı ne hissettin veya bu sürece yönelik ne hissettin, başlangıçtan bugüne geçen sürede kendini nerede görüyorsun gibi, biraz daha süreci kendine de yönelten ama vakanın problem durumunu ve oradaki danışma becerilerini göz ardı etmeyen bir stratejiye doğru gidiyorum.” (Sb, Günlük)

Süpervizörün Kullandığı Müdahaleler: Bulgular, tüm süpervizörlerin ($n=4$) kolaylaştırıcı müdahaleler kullandığını, bir süpervizörün yönlendirici müdahaleden de söz ettiğini ortaya koymuştur. Bu aşamada, kolaylaştırıcı müdahale PDA'ları cesaretlendirmeyi, güçlü yanlarını da vurgulamayı, kendisini çok olumsuz değerlendiren PDA'lara daha gerçekçi öz değerlendirme yapmalarını sağlamayı ve kaygılarını normalleştirmeyi içermektedir. Süpervizörlerden birinin belirttiği yönlendirici müdahale ise süpervizörün bilgi vermesini de içermekte, daha somut ifadelerle PDA'ya neler yapabileceğini söylemesi şeklinde görülmektedir.

“...kendi başarıları hakkında çok olumsuz duygular yaşayan öğrencilerimin olumsuz duygularını normalleştirmeye çalıştım. Özellikle PDA X ve Y, başarılarını çok olumsuz değerlendirme eğilimindedir. Dikkatlerini iyi yaptıkları şeylere yönlendirmeye çalıştım. Tüm öğrencilerimi eğer özen ve çaba gösterirlerse, daha iyi olacakları konusunda cesaretlendirmeye çalıştım.” (Sc1, Günlük)

“Başlangıçta öğrenciler genelde kaygılılar ve daha çok yönlendirme istiyorlar, doğal olarak ne yapabileceklerine kendilerinin sorularından daha çok benim onları yönlendirmemi bekliyorlar. Ama ben yavaş yavaş artık onları yönlendirmeden çok onların kendi kararlarını kendilerinin vereceği bir aşamaya gelmelerini istiyorum ama bunun için biraz daha erken. Ama birkaç seans sonra artık yapacağım şey bu olacak. Dolayısıyla süpervizyonun biraz veriliş şeklini de değiştireceğim buna bağlı olarak. Yine görüntü olacak ama biraz daha vaka görüşmeleri tarzında, kendi vakalarını bana anlatmaları ve onun üzerinden neler yapabilecekleri değerlendirme üzerine gidecek.” (Sb, Görüşme)

Uygulama Aşamasında Kullanılan Süpervizyon Teknikleri: Bu aşamada süpervizyonda pek çok teknik kullanılmaktadır. Sözel aktarım tüm süpervizörler tarafından kullanılan bir tekniktir.

Çünkü süpervizyon oturumlarında, PDA'lardan danışanlarından ve o hafta yaptıkları oturumdan bahsetmesi istenmektedir.

“Biz hocanın odasında toplanıyoruz ve genelde hoca şöyle başlıyor; ‘Bu oturumda ne yaptınız?’ Tek tek hepimizden cevap alıyor. Kendi fikirlerimiz, kendi oturumlarımız için. Ve üç cümleyle anlatın diyor, iyi ya da kötü, çünkü şöyle şöyle gibi.” (P6B, Günlük)

“...Tipik olarak herkesin süpervizyon sürecine dahil olmasını istiyorum. Her aday geliş amacı neydi, temel temalar neydi, onu söyleyerek gruba, sadece bana değil ya da diğer süpervizöre değil tüm gruba vakayı kısaca bir hatırlatıyorum, ondan sonra o oturumda temel öğeler neydi? O oturuma getirilen, danışanın yaşadığı duygular neler? Nerede takıldı? Nerede zorlandı? Önce onlara sözü veriyorum.” (SC1, Görüşme)

Elde edilen verilere göre süpervizyonda ses kaydı iki üniversitede kullanılmaktadır. *Ses kaydı*, PDA'ların deşifre ve oturum özeti hazırlamalarında kullanılmaktadır. Bu iki üniversitede, süpervizyon oturumunda ses kayıtları, PDA'nın ihtiyaç duyması halinde istedikleri kısımları dinletmeleri şeklinde kullanılmaktadır.

“Tekrar tekrar ses kayıtlarını dinlemiyoruz ama ben öğrencilerime söylüyorum ya da ben kendim bazen yapıyorum, özellikle dinletmek istediğiniz kısımlar var mı diyorum, eğer dinletmek istediği kısımlar varsa onu açarız, o kısmı dinleriz.” (SC1, Görüşme)

“Ses kayıtlarını süpervizyon oturumlarından önce dinlemeye çalışıyoruz. Çünkü aklımıza takılan, yanlış yaptığımız şeyleri sormak için biraz hatırlatıcı oluyor.” ... “özellikle dediğim gibi ilk haftalarda 1-2-3. oturumlarda her hafta getirdiğimiz ses kayıtlarını dinlemeye çalışıyorduk. Dinletiyorduk, geri dönüt alıyorduk... Daha sonrasında sadece kritik olan dosyaları dinlemeye başladık vakit darlığından dolayı. Sadece hocam şurada şunu dedim, daha nasıl farklı tepki verebilirim ya da burada bu olmuş mu ya da gibi dönütlere nasıl tepki verebilirim şeklinde... ya da burayı yanlış yapmış mıyım şeklinde soruları o ses kayıtlarını daha öncesinden dinleyip aldığımız notlar üzerinden örneğin 15. dakika da şöyle şöyle yanlış yaptığımı düşünüyorum, hoca o dakikayı açıyor şöyle tepki ver şeklinde belirterek bir dahaki oturuma nasıl devam edebiliriz, onların sorularını kısa kısa yerlerden seçip dinleterek devam ediyoruz.” (P1A, Günlük)

Video kaydı, kullanımları farklılık gösterse de üç üniversitede de kullanılan bir süpervizyon tekniğidir. Bir süpervizör, her hafta tüm PDA'ların video kaydını izlemekte, grup süpervizyonunda izlenmesi gereken kısımları ve vereceği geribildirimleri belirlemektedir. Diğer üniversitelerde ise video kaydı, tıpkı ses kaydı gibi PDA'ların deşifre ve oturum özeti formunu doldurmaları için kullanılmakta, gerekli görüldüğü takdirde süpervizyon oturumunda izlenmektedir.

“Tek tek tüm danışman adaylarının görüşmelerini video-kayıdı üzerinden izleyerek (hafta sonu tüm görüşmelerin tamamını sürekli izlediğim için) oturumların sadece gerekli gördüğüm bölümlerini hep birlikte inceledik ve geribildirimler verdim.” (Sb, Günlük)

“Video kayıtlarının da çok faydalı olduğunu düşünüyorum. İnsan kendini tahmin edemiyor o anda jest mimik, duruşlar, nasıl tepki veriyorum, ilk oturumu dinlettiğimde hocaya fark ettim ki çok hızlı konuşuyorum, heyecanımdan kaynaklanıyordu sanırım, bunu fark ettim videoyu izletirken daha öncesinde fark etmemiştim. Heyecanımı bastırmak için hızlı konuşmayı tercih etmişim o anda. O yüzden hocadan geri dönüt değil, kendimi de fark etmemi sağlıyor diye düşünüyorum özellikle videoların.” (P6B, Görüşme)

Deşifre, iki üniversitede kullanılan bir süpervizyon tekniğidir. Süpervizörlerin belirttiği üzere, deşifreler de farklı şekillerde kullanılmaktadır. Bir süpervizör, deşifre üzerinden PDA'lara geribildirim vermekte ve bunu süpervizyon oturumundan ve PDA'nın bir sonraki psikolojik danışma oturumundan önce PDA'lara elektronik posta aracılığıyla göndermektedir. Her iki üniversitede de tüm oturumların deşifreleri istenmemektedir. İki danışanı olan PDA'lar bir hafta bir danışan için deşifre, diğer danışan için oturum özeti formu hazırlamaktadır. Diğer süpervizör

ise deşifreleri geribildirim verme amacıyla kullanmamaktadır ve PDA'lerden üç tane deşifre yapmaları istenmektedir. Deşifreler, süpervizyon oturumları bittiğinde PDA'ların teslim ettiği danışan dosyalarında sunulmaktadır.

“Her oturumun değil ama ilk oturumun, ortaldan kendi seçeceği bir oturum, bu 4-5-6.'ya denk geliyor onlardan bir tanesi ve sonlandırma oturumunun deşifresini yapıyorlar.” (SC1, Görüşme)

“Oturum anında hoca sadece deşifreleri kullanıyor, onu bilgisayarında kullanıyor. [süpervizör] önünde açıyor konuşan kişinin raporunu ya da özetini oradan takip ediyor. Oturumda sadece deşifre kullanıyor ses kaydı, görüntü kaydı hiç kullanmadık şimdiye kadar.” (P13C, Görüşme)

Oturum özeti formu da diğer bir teknik olarak kullanılmaktadır. PDA'lar ses ya da video kayıtlarından yararlanarak bu formu her hafta doldurup belirlenen sürede süpervizöre teslim etmektedir. Yalnızca oturum özeti formunun kullanan süpervizörün oturum özeti formunun kapsamını aktardığı ifadeleri şöyledir:

“...Görüşmede hangi konuların konuşulduğu, konuşulan konuları kendilerinin nasıl kuramsallaştırdığı ya da kavramsallaştırdığı, bir görüşmeyi yeniden yapacak olsalar neleri değiştirmek isterlerdi, görüşmede iyi verdiklerini düşündükleri tepkiler veya yanlış veya olumsuz olduklarını düşündükleri tepkiler, görüşmenin şu dakikasında şöyle bir tepki vermişim onu şöyle yapmalıydım gibi ve sonunda da bir sonraki görüşmeye yönelik planlamaları ve öğretim üyesine sormak istedikleri herhangi bir şey varsa ona yönelik sorularını içerin bir matbu formumuz var. Her görüşmenin sonrasında [PDA'lardan] bunu istiyoruz.” (Sb, Görüşme)

“[Formda] bir soru var, danışmada iyi yaptığımız şeyleri, kötü yaptığımız şeyler diye. Bir şeyleri bizim tespit etmemizi sağlıyor. O formlar benim açımdan yararlı oldu o yüzden. Dediğim gibi danışmayı tekrar izleyince yaptığım iyi şeyleri de görüyorum, kötülükleri saçmalıkları da görünce en azından kendimi düzeltme fırsatı da elime geçiyor.” (P5B, Görüşme)

Bu aşamada rol oynamaların kullanılmasının amacı PDA'lara belirli bir tekniğin ya da müdahalenin öğretilmesidir.

“Bazen ufak beceri çalışmaları yaptırıyoruz, nefes egzersizleri gibi, gevşeme egzersizleri gibi, çünkü danışanların belli bir kısmı özellikle sosyal ortamlarda sınıf ortamında bazı kaygı tepkileri geliştiriyorlar.”
“...Rol oynamalar, canlandırmalar bilhassa becerilerini, kendilerini görme açısından işlevsel olduğunu düşünüyorum.” (SC1, Görüşme)

“Süpervizörüm Basic Id'nin öneminden bahsetti ve benim danışanımın rolüne bürünerek karşısındaki sandalyeye oturmamı istedi. O da danışman rolündeydi. Bana belirli sorular sordu ve rol oynama ile grup arkadaşlarıma Basic Id'nin nasıl alınması gerektiğini gösterdi. Bu benim birçok şeyi somutlaştırmamı sağladı. Sadece Basic Id'i değil danışma esnasındaki jest ve mimikleri, duruşu ve ilgili görünmeyi, sorulacak soruları... Birçok şeyi somutlaştırdığından uygulamamın daha kolay olduğunu düşünüyorum.” (P8B, Günlük).

Uygulama Aşamasında Değerlendirme: Bu aşamada değerlendirme, süpervizörün PDA'lara geribildirim vermesini, PDA'ların rol ve sorumluluklarını yerine getirip getirmediğinin gözlemlenmesini içermektedir. Süpervizörlerden elde edilen verilerde, geribildirimlerin *olumlu* (n=1), *yıkıcı* (n=1) ve *dengeli* (n=4) olarak üç türü olduğu görülmektedir. Veriler, PDA'ların *olumlu* (n=10), *yıkıcı* (n=6), *dengeli* (n=3), *yapıcı* (n=5) ve *sistemik olmayan/gecikmeli* (n=2) geribildirimlere deşindiklerini göstermektedir.

“Sadece eksikliklerimizi değil de, olumlu yanlarımız da vurgulandı. Yani neleri yapabiliyoruz, neleri yapamıyoruz, bu şekilde ilerlediği için etkili oldu. Kendim de eksik olan yanlarımı geliştirme fırsatım oldu.” (P2A, Görüşme)

“Bir ara sürekli olumsuzluklar üzerinde durulması moralimi bozuyordu. Hiç mi güzel yaptığımız bir şey yok, kaçınıcı oturuma geldik diye düşünüyordum.” (P7B, Görüşme)

“Hocayı geribildirim konusunda zorluyorum gibi hissediyorum. Devamlı mail atmak zorunda kalıyorum. Çünkü hoca geç yazıyor ve oturumları ertelemek de istemiyorum bu nedenle. Çok fazla mail atınca da hocayı sıkıyormuşum gibi hissediyorum.” (P11C, Günlük)

“Beni geren şu oldu, onu da grupla paylaştım, sert bir şekilde de paylaştım. Bazen bazı... Özetleme, mesela örneğini de verebilirim, iki üç defa nasıl yapılacağına üzerinde durmama rağmen özetlemenin hala bütün olayları anlatan hikayemsi bir özetleme gördüğüm zaman çok sinirlendim ve her şeyi durdurdum. Bu size son uyarım, haftaya bu iş olacak gibisinden bir sertliğim oldu.” (SB, Görüşme)

Sonlandırma Aşaması

Bu aşama, PDA'ların yürüttüğü psikolojik danışma oturumları da sonlandırma aşamasına geldiği için sonlandırma üzerine paylaşımların yapıldığı ve PDA'ların performanslarının genel olarak değerlendirildiği aşamadır. Elde edilen bulgulara göre bu aşama, 14 haftalık sürecin son iki haftasını kapsamaktadır. İki üniversitede, sonlandırma aşamasının son oturumu grupla yapılmış, bir üniversitede ise son oturum bireysel olarak her PDA ile ortalama yarım saat süren bir değerlendirme oturumu şeklinde gerçekleştirilmiştir.

Sonlandırma Aşamasının Odakları: Bu aşamada odaklar, *sonlandırma oturumlarına ilişkin paylaşımların yapılması, PDA'ların genel değerlendirmesinin yapılması, PDA'ların geribildirimlerinin alınması* şeklindedir.

“Daha çok danışanla vedalaşma, duygularını anlama, gerekiyorsa PDR merkezine yönlendirme, ayrıca danışanı değişme konusunda cesaretlendirme, ortaya koyduğu emeği sorumluluğu ona gösterme, olumlu geri bildirimler vererek danışanı cesaretlendirip değişimini devam ettirmesine yönelik bir cesaretlendirme söz konusuydu.” (P10B, Günlük)

Bu aşamadaki diğer odaklar değerlendirme temelli olduğu için katılımcıların değerlendirmenin nasıl yapıldığına dair görüşleri, değerlendirme başlığı altında sunulmuştur.

Sonlandırma Aşamasında Değerlendirme: Bu aşamada PDA ve süpervizör arasında karşılıklı bir değerlendirmeden söz edilebileceği gibi, süpervizyon süreci de değerlendirilmiştir. Süpervizörlerin ($n=4$) ve bir PDA'nın belirttiği üzere, bu aşamada, PDA'ların süpervizyon sürecinde gösterdikleri gelişmeyi ve bundan sonra geliştirmeleri gereken yanları içeren değerlendirmeler yapılmıştır.

“Daha çok sanki bizim gelişimimize odaklandı. Bizim nereden nereye geldiğimizi görmemizi sorgulattı gibi hissettim. Biz süreci baştan sona değerlendirirken en başta ne kadar yetersiz hissediyormuşum, şimdi ne kadar iyiyim tarzında görüş sağladığı için birazcık bunu, genel olarak süreci değerlendirdi.” (P7B, Görüşme)

“Son oturum, çocukların dönem boyunca yürüttükleri süreçle ilgili hangi deneyimleri kazandılar, olumlu olarak onlara ne getirisi oldu, hangi güçlüklerle karşılaştılar daha çok, onların değerlendirilmesine ama söz olarak değerlendirilmesine yönelikti.” (Sa, Görüşme)

“Süreci değerlendirmek, aslında benim amacım buydu. Biz oturum bazında değerlendirme yapıyoruz ama süreci PDA'lar nasıl yaşadılar ve bu süreçte kişisel olarak mesleki olarak ne tür farkındalıklara vardılar bu

benim için çok önemliydi. Becerileri geliştirmeye çalışıyoruz ama bir taraftan da içinde olduğumuz bir süreç var. Ben bu süreçte nasıl etkilendim, kişi olarak nasıl etkilendim, o noktada güzel paylaşımlar da oldu. Danışanla kendisi arasında çok benzerlik bulan, bir taraftan onunla çalışırken farkında olmadan, biraz da farkında olarak, kendi üzerinde bir şeyleri değiştirmeye çalışan, kendi danışanlarında olmasa da başkalarının danışanlarına yaptığımız paylaşımlardan, değerlendirmelerden, kendi aile sürecimle ilgili yeni değerlendirmeler yaptım diyenler oldu. Dediğim gibi, burada belli bir oturumu değerlendirmekten çok tüm süreci eleştirel bir gözle değerlendirmelerini, kazanımlarını daha iyi fark etmelerini, danışman kimliğini geliştirme bağlamında güçlendirmek özellikle.” (SC1, Görüşme)

PDA’ların süpervizyona ve süpervizöre yönelik geribildirimleri ise süpervizyonun katkılarını ($n=4$) ve danışanlarıyla ilgili paylaşımlarını ($n=4$) içermektedir.

“Son oturumda en çok odaklandığı şey kazanımlarımızın ne ölçüde olduğu, mesleki ve kişisel anlamda, bunlara odaklanıldı.” (P16C, Görüşme)

“En başta bir puan sıralaması belirledik, en baştaki haline herkes bir puan verdi ve süpervizyon sonunda gelişimi görmek adına en sonda bir puan verdi. Meselâ benim en baştaki puanım üçtü, bitirince altı verdim kendime. Bu puanlamayı yaptıktan sonra herkes süpervizyon sürecini neye benzettiklerinden bahsetti. Meselâ ben bir kuleye benzettim. Herkes metaforlarından bahsetti, sonra hocalarımız bitirmeye dair duygularından, düşüncelerinden bahsettiler. Bu şekilde bitirdik oturumu.” (P16C, Görüşme)

“Süreci değerlendirmek, aslında benim amacım buydu. Biz oturum bazında değerlendirme yapıyoruz ama süreci PDA’lar nasıl yaşadılar ve bu süreçte kişisel olarak mesleki olarak ne tür farkındalıklara vardılar bu benim için çok önemliydi. Becerileri geliştirmeye çalışıyoruz ama bir taraftan da içinde olduğumuz bir süreç var, katıldığımız süreç var. Ben bu süreçte nasıl etkilendim, kişi olarak nasıl etkilendim, o noktada güzel paylaşımlar da oldu. Danışanla kendisi arasında çok benzerlik bulan, bir taraftan onunla çalışırken farkında olmadan, biraz da farkında olarak, kendi üzerinde bir şeyleri değiştirmeye çalışan, kendi danışanlarında olmasa da başkalarının danışanlarına yaptığımız paylaşımlardan, değerlendirmelerden, ben kendi ailemi işte aile ilişkileri geliyordu zaman zaman, kendi aile sürecimi değerlendirip onunla ilgili yeni değerlendirmeler yaptım diyenler oldu. Dediğim gibi, burada belli bir oturumu değerlendirmekten çok tüm süreci eleştirel bir gözle değerlendirmelerini, kazanımlarını daha iyi fark etmelerini, danışman kimliğini geliştirme bağlamında güçlendirmek özellikle.” (SC1, Görüşme)

PDA’ların özdeğerlendirmelerinin de ele alındığı, süreçte yaşadığı duygulara odaklanıldığı, kendi deneyimlerini değerlendirmelerine yönelik sorular sorulduğu görülmektedir ($n/PDA=6$, $n/SR=2$).

“Baştan sona nasıldık, biz de kendimizi değerlendirdik aslında sırayla. İlk oturumlarda nasıldık, danışmalara başlamadan önce ve son oturuma geldiğimizde kendimizi nasıl görüyoruz, nerede görüyoruz, geliştirmeyi düşünüyor muyuz, nerelerde geliştirmeyi düşünüyoruz bunlar hakkında genel olarak değerlendirmeler yaptık sırayla herkes kendini değerlendirdi.” (P1A, Görüşme)

“Son oturumda öğrencilerin duygularını aldık. Neler hissettiler? Başlangıçta nasıldı? Şu an ne hissediyorlar? Tek tek her öğrencinin duygularını aldık. Kendilerini ifade ettiler. Daha çok onların derse yönelik duygu ve düşünceleri üzerinde durduk.” (SC2, Görüşme)

Süpervizyona İlişkin Genel Değerlendirme

PDA’lar ve süpervizörlerden elde edilen veriler temelinde, 14 haftalık süpervizyon sürecinin etkililiğine ilişkin değerlendirmeleri ve PDA’ların memnuniyet düzeyleri belirlenmiştir. Elde edilen nitel verilerin yanısıra Süpervizyon Ölçeği’nden ulaşılan sonuçlarla, katılımcıların süpervizyon sürecinin etkililiğine ilişkin görüşleri aşağıda sunulmuştur.

Süpervizyon Teknikleri: PDA’ların grup süpervizyonunda kullanılan, en etkili bulunduğu süpervizyon tekniği deşifredir ($n=7$). Daha sonra etkili bulunan teknikler, sırayla ses ($n=6$) ve

video kaydı ($n=6$), oturum özeti formu ($n=4$) ve rol oynamadır ($n=4$). Hem PDA'lar hem de süpervizörler tekniklerin bir arada kullanılmasına vurgu yapmış, o sebeple etkili olmasının da birbiriyle ilişkili olduğuna değinmişlerdir (Şekil 1).

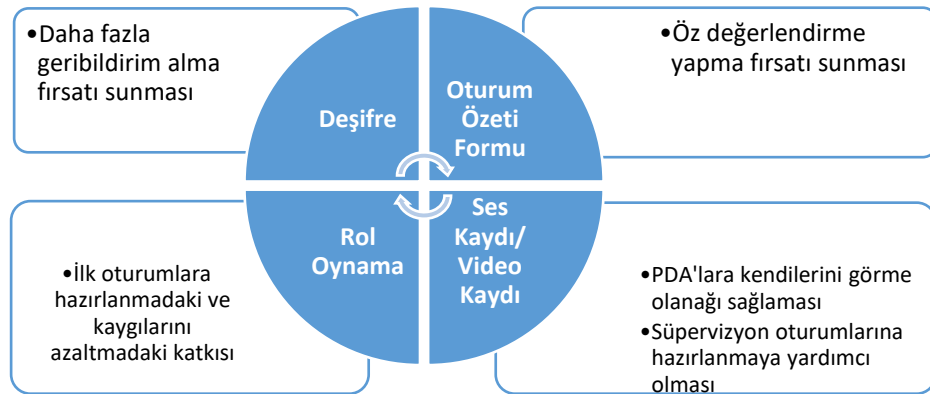
“Deşifreler etkiliydi. Deşifrelere gelen dönütler bayağı etkili oluyordu. Çünkü ben 5000 kelimelik bir dönüt veriyorum hocaya, bana geliyor 7000 kelimelik dönüt, çok detaylı dönütler aldım ben açıkçası. Sadece tepkilerime yönelik değil, danışanla olan gidişatıma yönelik, hocanın bütün bilgi birikimini oraya aktardığını gördüm. Bence en etkili oydum. Ayrıca hem orada aldığım geri dönütü sıra bana gelince çok boyutlu bir şekilde her yönden alabiliyordum. O yönden de kendimi çok şanslı hissettim.” (P14C, Görüşme)

“En etkili doldurduğumuz formda kendi tepkilerimizi dakikasına göre, sürecin verimliliğini azaltan ve sürecin artıran tepkiler diye iki madde vardı onun altında, danışma videomuzu izleyip o dakika da yaptığımızı yazıyorduk, olumlu gördüğümüz olumsuz gördüğümüzü. Bence en etkili o idi. Çünkü kendimizi değerlendirme fırsatı oluyordu. Aslında o formu genel olarak doldurmak çok canımı sıkıyordu. Çok yorucu geliyordu bana ama o iki kısım, hem videoda kendimi izliyorum hem izlerken bak burada kötü yapmışım, burada bunu yapsaydım diyorum ya da ne güzel yapmışım tarzında kendi değerlendirmelerim etkili olmuştu.” (P7B, Görüşme)

“Bence canlandırmalar, rol oynamalar etkiliydi ilk başta bizi hazırlamak adına çünkü hiç böyle bir deneyimimiz daha önceden yoktu ve ben bu yüzden çok kaygılıydım. Onları yaptıkça biraz daha rahatladım.” (P12C, Görüşme)

“En etkili rol oynamaydı. Belki şu açıdan etkili oldu, ilk başlarda kullandığımız için etkili oldu. Belki rol oynamayı daha sonraki süreçlerde yapsam bu kadar etkili olmayabilir. Ama şimdi ilk defa aldıkları bir uygulama dersi. Hangi rol bekleniyor, nasıl davranacak, nasıl oturacak, nasıl kalkacak, nasıl konuşacak bunlara bir model yok önünde aslında. Dolayısıyla o rol oynamalarda belki de ilk kaygıları ortadan kalktı ya da ne olması gerektiğine yönelik fikirleri oluştu. Sürece olumlu katkısı olması açısından bence en etkili o idi.” (SA, Görüşme)

“Ama tüm süreci düşündüğümüzde deşifrelerin etkisi çok büyük. Gerçi ayırt etmekte de zorlanıyorum, çünkü ses kaydıyla beraber olduğunda tam anlamıyla süreci görmek mümkün oluyordu. Ses tonu değişiyor, bakıyorum orada duygusal bir etkilenme var. Bak burada ses tonun değişmeye başlamış sanki danışana kızgın gibisin, diyorum. Orada yüzleştirme yapıyor ama yüzleştirme yaparken ses tonu yükselmiş, sanki bir şeyi kabul ettirmeye çalışıyor, bir savunmaya geçmiş gibi sanki. Başta evet canlandırmalar çok etkiliydi ama daha sonra deşifreler. Ama onları da ses kayıtlarından ayıramıyorum, çünkü ses kaydıyla beraber gerçek anlamda orada ne yaşandığını görebiliyorum. Görüntü olduğu zaman tabii ki tüm çıplaklığıyla görebiliyorum.” (SC1, Görüşme)



Şekil 1. Süpervizyon Tekniklerinin Güçlü Yanları

Süpervizyonda Değerlendirme: Süpervizyonda değerlendirmeye ilişkin bulgular, a)PDA'ların değerlendirme kapsamında aldıkları geribildirimlere ilişkin görüşleri, b) kendi özdeğerlendirmeleri ve c) süpervizyon sürecine ve süpervizöre ilişkin görüşleri olmak üzere üç alt başlıkta sunulmuştur.

a) Geribildirim: Bulgulara göre, tüm PDA'lar ($n=16$) aldıkları geribildirimleri yeterli ve etkili bulmuşlardır.

“Süpervizörümünden aldığım geribildirimler oldukça yeterliydi. Çünkü takıldığım noktaları birebir söylüyor deşifresini gönderdiğim için. Birebir takip edebiliyordu olayı. Zamanı etkili kullanmıyordu ama bir taraftan da şey güzeldi, biz danışanlarımızla ilgili bir paylaşımında bulunurken süpervizörümüz daha derine iniyordu danışanlarla ilgili. Çok fazla derine iniyordu. Çok fazla hipotez üretiyordu, bu güzeldi.” (P12C, Görüşme)

Bir kısım PDA'nın ($n=6$) gruptaki diğer PDA'lardan aldıkları geribildirimini yeterli bulduğunu göstermektedir. Diğer PDA'lar ($n=10$) ise süpervizyonda PDA'ların kendilerine geri bildirim vermediklerini, dolayısıyla bunu yetersiz bulduklarını belirtmiştir.

“Oturumlarda zaten herkes birbirini dikkatle dinliyor bunu görmek bile daha çok her şeyi önemsememi sağladı. Onların dinlemeleri, danışanlarını anlatırken karşılaştığım sorunları söylerken bana verdikleri geri bildirimler daha farklı bakmamı sağladı. Buraya gelirken onların söylediklerin düşünerek geldim ve ilerleme noktasında faydaları oldu benim için.” “Öyle çok yeterli değildi ama yine hani faydası oldu. Çok böyle bir yeterliliği yoktu, çünkü hepimiz de tecrübesiziz de. Hepimizin de bilgisi sınırlıydı baştan beri, o yüzden herkesin elinden geleni yaptığına inanıyorum.” (P16C, Görüşme)

“Arkadaşlardan geri bildirim almadım diye hatırlıyorum. Aslında benim süreçte eksik gördüğüm nokta buydu. Grup yapılmasının nedeni bir bakıma akran süpervizörlüğü yapılmasıydı diğer arkadaşlarla. İlk hafta bunu yapıyorduk. Birbirimize söylüyorduk şöyle olabilir, birinin görmediğini diğeri görebilir diye. Ama sonlarında ben danışmamı yapayım, dönütlerimi alayım, sürem yetsin mantığına geçince zaten danışanları anlatmaktan akran süpervizörlüğüne zaman kalmadı. Çünkü ben mesela sürekli konuşmak istiyordum her seferinde. Gözlem yapmayı seviyorum. Ama konuşurken de şimdi konuşacağım da süresinden yiyeceğim, acaba karşı tarafın hoşuna gider mi bu durum? Bu düşünce vardı, çünkü yetiştirilemiyordu. O yüzden ben de kendimi mecburen dizginledim o konuda ama eksik gördüğüm taraf süreçte oydu.” (P13C, Görüşme)

b) PDA'ların Öz Değerlendirmeleri: PDA'ların öz değerlendirmeleri kapsamında, süpervizyonun kendilerine katkılarını ise şöyle sıralamak mümkündür: *Öz yeterliliğin artması ($n=11$), kişisel farkındalık kazanma ($n=10$), psikolojik danışma becerilerinin gelişmesi ($n=7$), mesleki deneyim kazanmak ($n=7$), mesleğin etkililiğinin farkına varma ($n=1$).*

“Başlarda yetersizlik hissediyordum. Bu alanda yeterli olmak istediğimi düşünüyordum, istiyordum. Süreç sonunda, neredeyse 70 saatlik bir eğitim gördük, tam yeterliliğe ulaşmasam da en azından psikolojik danışma yapacak kadar bir yeterliliğe sahip olduğumu düşünüyorum.” (P16C, Görüşme)

“Deneyim sahibi olmamda süpervizyon oturumlarının çok çok faydası olduğunu düşünüyorum. Bana çok büyük kazanımlar kattı. Bazı danışanlarda kuramsal gitmem gerekiyordu, bazı teknikler uygulamam gerekiyordu, bunların nasıl uygulanacağı, nasıl gitmem gerektiği sorunun nasıl formüle edileceği üzerine şu an kafamda çok netleşti. Çok büyük bir tecrübe. Şu dersi almadığımı düşünemiyorum açıkçası. Çok yarım kalırdım, çok eksik kalırdı her şey. Tam olarak en azından dediğim gibi bir danışmayı başlatma sonlandırma yapabileceğimi düşünüyorum.” (P1A, Görüşme)

“Sanırım bunu artık geliştirdiler, bir danışma sürecini nasıl yöneteceğimi biliyorum. Bu anlamda mesleki açıdan buldukları çizgiyi düşünürsek bir şeyler çok netleşti diye düşünüyorum. Artık yapbozu yapabilecek duruma geldiler diye düşünüyorum. Özgüvenlerinin arttığını düşünüyorum, öz yeterliliklerinin arttığını düşünüyorum onların paylaşımlarını da dikkate aldığımda.” (Sc1, görüşme)

c) **Süpervizyon Sürecine ve Süpervizöre İlişkin Değerlendirme:** PDA'ların süpervizyona ve süpervizöre ilişkin değerlendirmelerine bakıldığında ise PDA'ların ($n=8$) süpervizyonun beklentilerini karşıladığını belirttikleri görülmektedir. Öyle ki, bazı PDA'lar süpervizyonu almış oldukları en etkili ders olarak gördüklerini belirtmişlerdir.

"Benim için dört yıllık bir üniversite hayatımda en işe yarar, en faydalı ders bu oldu çünkü normalde hep hafta kalyordu her şey, konuştuğumuz dersler teorik ders olduğu için. Evet, uygulama yapıyoruz okullarda ama böyle etkili uygulama olmuyordu. Benim için en etkili ders bu oldu, en işe yarayanı." (P5B, Görüşme)

"Bu sürecin nasıl ilerleyeceğini ve tam olarak becerilerimi geliştirerek ilerlemesini istiyordum bu şekilde becerilerimi, eksiklerimi, yanlışlarımı bana söylenmesini istiyordum. Beklentilerim karşılandı." (P5B, Görüşme)

PDA'ların süpervizyonu ve süpervizörün etkililiğini değerlendirmeleri için aynı zamanda Süpervizyon Ölçeği'nden yararlanılmıştır (Tablo 2). PDA'ların Süpervizyon Ölçeği'nden aldıkları puanların ortalamaları incelendiğinde, süpervizör davranışlarını yüksek düzeyde etkili buldukları görülmektedir ($X= 59.11$). Süpervizör davranışlarına ilişkin puanların 51-67 arasında değiştiği görülmektedir. Puan ortalamaları, PDA'ların üç alt boyutta da süpervizör davranışlarının düzeyini etkili bulduklarını göstermektedir.

Tablo 2.

PDA'ların Süpervizyon Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanlar

Süpervizyon Ölçeği	N	Min.	Maks.	\bar{X}	ss
Süpervizyonun etkililiği (Toplam puan)	16	16	21	18.55	1.62
Süpervizör davranışları (Toplam puan)	16	51	67	59.11	4.82
Destek	16	23	34	29.11	2.93
Teknik yardım	16	12	20	17	1.9
Sürecin kullanımı	16	10	15	13	1.53

Aynı zamanda katılımcıların süpervizyonda, rol oynamaların kullanılmasını ($n=5$), geribildirimlerle kişisel farkındalık kazanabilmelerini ($n=3$), süpervizörle güvenli bir ilişki kurabilmeyi ($n=3$), süpervizyonla uygulama deneyimi kazanmayı ve mesleki becerilerinin gelişmesini ($n=6$) etkili buldukları görülmektedir. Ancak katılımcılar, süpervizyonun çok uzun sürmesini ($n=3$), zamanın etkili kullanılmamasını ($n=7$), geribildirimlerin geç verilmesini ($n=2$), süpervizörün olumsuz geribildirimler vermesini ($n=2$) etkisiz bulduklarını belirtmişlerdir.

Tartışma ve Yorum

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında, grup süpervizyonunun dört aşamada yürütüldüğü ortaya konulmuştur. Kavram olarak 'grup süpervizyonunun aşaması' olarak sunulmasa da bu bulgunun Türkiye'de yürütülen iki araştırma ile benzerlikleri olduğu görülmektedir (Atik, 2017; Aladağ ve Kemer, 2016). İlk aşama olan *süpervizyonu yapılandırma aşaması*, süpervizyonun amacı, işlevi ve süpervizyondan beklentilerin PDA'larla paylaşıldığı, PDA'ların süreçle ilgili bilgilendirildiği aşamadır. Söz konusu aşamanın içeriğinin, literatürde sözü edilen 'süpervizyon sözleşmesi'nin amacı ve içeriği ile paralel olduğu düşünülmektedir. Süpervizyon sözleşmesi,

süpervizyon alan kişi için süpervizyon sürecine, süpervizörün ve kendisinin rol ve sorumluluklarına dair bilgileri içermesi bakımından beklentilerin netleşmesine hizmet etmektedir (Falender ve Shafranske, 2004; Glossoff vd., 2016; Lockett, 2001). Yapılandırılmış bir bilgilendirilmiş onam formundan ya da psikolojik danışman adaylarına imzalatılan bir sözleşmeden söz edilmese de, içerik olarak literatürde vurgulanan unsurların bu aşamada ele alınması ile psikolojik danışman adayları kaygılarının azaldığını ve rahatladıklarını ifade etmişlerdir. Bu aşamada ortaya çıkan kaygının azaltılmasında yapılandırmanın rolü oldukça kritiktir. Min (2012) de araştırmasında benzer şekilde, süpervizyon sürecinin başında bir bilgilendirme toplantısının yapılmasının, süpervizyon alan kişileri zihinsel ve duygusal olarak hazırladığını ve pozitif bir duygusal bağ kurulmasına hizmet ettiğini belirtmiştir.

İkinci aşama olan uygulamaya hazırlık aşaması, PDA'ların gerçek danışanlarla yapacakları asıl uygulamalar başlamadan önce, psikolojik danışma becerilerini hatırlama ve pratik yapma, ilk heyecanlarını akranlarıyla yaptıkları psikolojik danışma oturumları yoluyla azaltma fırsatı sunan aşamadır. Atik (2017) araştırmasında uygulama öncesinde, psikolojik danışma becerileri ve kullanılacak müdahaleler hakkında pratik yapıldığını belirtmiştir. Aladağ ve Kemer'in (2017) araştırmasında da, ilk oturumlarda uygulama öncesi derslerde öğrenilenlerin hatırlatıldığı ve eksiklerin giderildiği bulgusuna ulaşılmıştır. Daha önce öğrenilen bilgi ve becerilerin uygulanabilmesine fırsat veren bu süreçte, kuramsal bilginin yeniden hatırlatılması gereği, Aladağ ve Kemer'in (2016a) de belirttiği üzere, Psikolojik Danışma İlke Teknikleri ile Psikolojik Danışma Kuramları gibi ön koşul derslerin niteliğini irdelemeyi beraberinde getirmektedir. Bu derslerin adaylara temel psikolojik danışma becerilerinin kazandırılması ve bunların uygulamaya aktarılmasında yetersiz kaldığı; ileri düzey beceriler, sorunu değerlendirme, amaç belirleme ve müdahale becerilerine ilişkin yeterlilik kazandıramadığı vurgulanmıştır. Bu bulgular da uygulamadan önce ön hazırlık yapmayı gerektiren bir aşamanın ortaya çıkmasını daha anlaşılır hale getirmektedir. Söz konusu becerilerin uygulamalı olarak öğretilmesi için ders sayısının artırılmasının önerildiği görülmektedir. Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından güncellenen yeni RPD Lisans Programında (2018) Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri ile Psikolojik Danışma Becerileri olmak üzere iki dersin yer aldığı görülmektedir. Bu iki dersin söz konusu ihtiyacı karşılaması ve "Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması" dersi öncesinde PDA'ların hazır bulunuşluk düzeylerini artırması beklenmektedir.

Üçüncü aşamada, PDA'lar gerçek danışanları ile psikolojik danışma oturumlarını yürütmekte, süpervizyonda kullanılan ve sürecin başında belirlenen kayıt ve belgelendirmeleri yapmakta ve performanslarına ilişkin geribildirim almaktadır. İkinci aşamada başlayan değerlendirme süreci bu aşamada yoğunluk kazanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre bu aşamada geribildirim temelini oluşturan odaklar, literatürde süpervizyon alan kişinin performansına ilişkin geribildirim verilirken öne çıkan odaklarla benzerlik göstermektedir. (Bernard, 1994'den akt. Bernard ve Goodyear, 2004). Atik (2017) ile Aladağ ve Kemer'in (2016a) araştırmalarında ise odakların çeşitlilik gösterdiği, ancak en çok belirtilen odağın psikolojik danışma becerileri olduğu görülmektedir. Meydan (2014) da süpervizyonda, psikolojik danışma becerilerine odaklanılmasının ilk psikolojik danışma oturumları için etkili, ancak daha sonraki oturumlar için yeterli olmadığını ortaya koymuştur. Nitekim bu araştırmada da süpervizörlerin özellikle vurguladığı nokta, yalnızca psikolojik danışma becerilerinin temel alınmasının yeterli olmadığı ve PDA'ların kavramsallaştırma becerilerinin geliştirilmesine ihtiyaç olduğudur. Ayrıca PDA'ların danışanın sorunlarını kavramsallaştırmada ve oturum özeti formunda kavramsallaştırma ile ilgili kısımları doldurmada zorluk çektiği görülmektedir. Dolayısıyla süpervizyonda geliştirilmesi hedeflenen becerilerin, süpervizörlerin odaklarını belirlemede

etkili olduğu söylenebilir. Burada önemli olan diğer bir husus ise süpervizörlerin de belirttiği gibi, bu odakların PDA'ların ve grubun ihtiyaçlarına göre belirlenmesidir.

Son aşama olan sonlandırma aşaması, tüm bireysel ve grup uygulamalarında olduğu gibi bir veda aşamasıdır. Bu aşamada, PDA'ların yaptıkları sonlandırma oturumlarının ele alınması, PDA'lara ilişkin düzey belirleyici değerlendirmenin yapılması ve PDA'lardan sürece dair geribildirim alınması söz konusudur. Tıpkı psikolojik danışma süreci sonlandırılırken danışanlara gösterdikleri gelişme ve ilerlemenin özetlendiği ve gelecekte yapacaklarına ilişkin paylaşımda bulunduğu gibi (Hackney ve Cormier, 2008), süpervizyonun son oturumunda da PDA'ya süreçte gösterdiği gelişime ilişkin bir değerlendirme yapılması beklenmektedir. Süpervizyonun son oturumlarında, bunlardan farklı olarak danışanları ile psikolojik danışma yapmaya devam eden PDA'lara da performansına ilişkin geribildirim verilmeye devam edilmektedir. Ayrıca psikolojik danışma oturumlarına devam eden PDA'lar ile süpervizyonun nasıl sürdürüleceği açıklanmaktadır. Görüldüğü gibi, araştırmanın sonuçları, süpervizyonda etkili bir sonlandırma yapıldığını göstermektedir. Nitekim bulgular, sonlandırma oturumunda, PDA'ların duygu ve düşüncelerinin ele alındığını, süpervizör ve süpervizyona ilişkin geribildirimlerinin alındığını, süpervizörlerin PDA'lara süpervizyonun kendilerine katkısı ve gelişime açık yönleri konusunda geribildirim verdiğini göstermektedir. Süpervizyonun sonlandırılmasına ilişkin ulaşılan tek çalışmada vurgulandığı üzere, süpervizyonun nasıl sonlandırıldığı, süpervizyon alan kişi için psikolojik danışma oturumlarını nasıl sonlandıracağı ile benzerlik göstermektedir (Levendosky ve Hopwood, 2017). Bu çalışmada da PDA'ların bir kısmı yaşadıkları duygular temelinde, iki sonlandırma süreci arasında paralellik olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca Levendosky ve Hopwood (2017), süpervizörlerin sonlandırmaya ilişkin rol model olduğunu ve süpervizyonun etkili bir şekilde sonlandırılmasının süpervizyon alan kişinin sonlandırmanın nasıl yapılacağını içselleştirmesini kolaylaştırdığını belirtmişlerdir. Dolayısıyla süpervizyonda sonlandırma oturumunun, PDA'nın performansına yönelik gerçekçi bir değerlendirme yapılabilmesi ve özyeterlik algısını zedelemekten geliştirilmesi gereken yanlarının vurgulanması açısından kritik olduğu düşünülmektedir. İlk uygulamalarını tamamlayan PDA'ların süpervizyon oturumlarını olumlu duygularla sonlandırmasının, mesleki gelişim sürecinde PDA'lara katkı yapacağına inanılmaktadır. Tüm bu bilgiler ışığında, PDA'ların bu aşamada etkili bulunduğu unsurlar olarak 'süpervizörden geribildirim almayı ve ona geribildirim vermeyi, kişisel farkındalıklarını paylaşmayı ve başarı hissini yaşamayı' belirtmeleri anlaşılabilir bir durumdur.

Grup süpervizyonunun etkililiğine ilişkin katılımcıların görüşleri, süpervizyon teknikleri, değerlendirme, süpervizyonun etkililiği başlıkları altında ele alınabilir. *Süpervizyon teknikleri* açısından PDA'ların ifadelerine göre en etkili teknikler sırasıyla deşifre, ses ve video kaydı, oturum özeti formu ve rol oynamadır. Katılımcılar birden fazla tekniğin bir arada kullanılmasının daha etkili olduğunu vurgulamıştır. Aladağ ve Kemer'in (2016a) yaptığı ulusal tarama çalışmasında da benzer tekniklerin kullanıldığı görülmektedir. Bir diğer çalışmada (Atik, 2017) da birden fazla tekniğin kullanıldığı ve en çok kullanılan tekniğin deşifre olduğu görülmektedir. Bang ve Park'ın (2009) araştırmasında da deşifre ve oturum özeti raporunun en sık kullanılan teknikler olduğu görülmektedir. Söz konusu teknikler ayrı ayrı ele alındığında, deşifre, literatürde belirtildiği üzere (Arthur ve Gfoerer, 2002; Bang ve Park, 2009; Bernard ve Goodyear, 2004) yorucu ve zaman alıcı bulunsu da öğretici niteliği ile öne çıkan bir tekniktir. Katılımcılar ise daha fazla geribildirim almaya imkân verdiği için deşifreyi etkili bulduklarını belirtmiştir. Deşifrenin zaman alıcı ve yorucu özelliklerinin olduğu diğer çalışmalarda da vurgulanmıştır, ancak öz değerlendirme ve detaylı geribildirim verme olanağı verdiği için

kullanılması önerilmiştir (Aladağ ve Kemer, 2016a). Arthur ve Gfoerer (2002) de deşifrenin özellikle ilk uygulamalarını yapan psikolojik danışmanlar için oldukça etkili olduğunu belirtmiş ve oturumun bütünüyle yazılı olmasının, psikolojik danışman adayının hatalarını (çok sık tamamlanmamış cümleler kurması, çoklu sorular sorması) fark etmesini kolaylaştırdığını öne sürmüştür. Aynı araştırmanın diğer sonuçları ise deşifrenin tüm oturumu inceleme imkânı vermesi ve süpervizyon alan kişi için görsel bir hatırlatma kaynağı olarak işlev görmesidir. Dolayısıyla ilk uygulamalarını yürüten PDA'lar için avantajları düşünüldüğünde, deşifrenin katılımcılar tarafından en etkili teknik olarak görülmesi beklenen bir durumdur. Nitekim Türkiye'de deşifre kullanımının yaygın olduğu görülmektedir (Aladağ ve Bektaş, 2009; Aladağ ve Kemer, 2016a; Büyükgöze Kavas, 2011; Kurtyılmaz, 2015; Ülker Tümlü vd., 2015; Zeren ve Yılmaz, 2011). Katılımcılara göre ses kaydı oturumlara hazırlanmaya yardımcı olduğundan, video kaydı ise kendilerini görmelerine olanak sağladığından etkilidir. Magnuson ve diğerleri (2000) de yaptıkları araştırmada, psikolojik danışma oturumlarının ses ya da video kaydına alınmasının, süpervizyon alan kişiler için hatırlamayı kolaylaştırıcı olması nedeniyle süpervizyona olumlu etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca video kaydı sayesinde süpervizyon alan kişinin, kendisini yardım sunan kişi rolünde görebildiği ve kendisini izleme şansı bulunduğu bilinmektedir (akt. Bernard ve Goodyear, 2004; Ellis, 2010). Ayrıca video kaydı süpervizöre de denetleyici rolünü gerçekleştirme imkanı sağlamaktadır (Ellis, 2010). Bu yönüyle Ellis (2010) oturumların ses ya da görüntü kaydının alınmasını önemini vurgulamaktadır. Ancak ses ve video kaydının süpervizyonda etkili kullanılabilmesi için süpervizyon oturumunda izletilecek kısımların önceden belirlenmesi önerilmekte, bu konuda süpervizörün süpervizyon alan kişiye destek olması beklenmektedir (Bernard ve Goodyear, 2004; Borders ve Brown, 2005; Campbell, 2000). Ancak bu araştırmada PDA'ların ses/görüntü kayıtlarını düzenli olarak yalnızca bir süpervizör inceleyebilmiş, diğer süpervizörler kayıtları dinlemek ya da izlemek için fırsat ve zaman bulamadıklarını belirtmiştir. Atik'in (2017) araştırmasında da ses ya da video kaydının oturumlarda bir ya da iki kez dinletildiği örneklerden söz edilmektedir. Oysaki PDA'ların da ses ve görüntü kaydı üzerinden daha fazla geribildirim almayı istedikleri görülmektedir. Aladağ ve Kemer (2016a), süpervizörlerin kayıtları inceleyememesini etik sorumluluk perspektifi açısından ele almış ve ACES'in (2011) belirttiği üzere, 'süpervizörlerin amaçlı, planlı ve sistemli bir şekilde psikolojik danışman adaylarının gelişimini, yeterliğini gözetmesi ve takip etmesi' sorumluluğuna vurgu yapmıştır. Benzer şekilde, süpervizyonun temel hedeflerinden biri olarak danışanın iyiliğini korumak amacıyla süpervizörlerin deneyimsiz psikolojik danışmanların ilk uygulamalarına ilişkin video kayıtlarını incelemesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Sonuçlar; ses/video kaydı ve deşifre/oturum özetinin bir arada kullanıldığını, ancak sayıların farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Diğer araştırma sonuçları da farklı uygulamalar olduğunu ortaya koymaktadır. Tüm oturumların ses kaydının alındığı ve deşifresinin yapıldığı, hazırladıkları deşifrelerde tepkilerinin niteliğini ve uygunluğunu değerlendiren (Eren Gümüş, 2015), yine deşifrelerde kullanılan tepkilerin adlarının ve alternatiflerinin yazılmasının beklendiği örnekler söz konusudur (Ülker Tümlü vd., 2015). Deşifrelerin bu şekilde kullanılması PDA'lara öz değerlendirme yapma imkanı verirken bir yanıyla da süpervizyonda daha çok psikolojik danışma becerilerine odaklanıldığı (Aladağ ve Kemer, 2016a) bulgusunu teyit eder niteliktedir.

Süreç formu olarak kullanılan oturum özeti formu ise özellikle PDA'lara öz değerlendirme yapma fırsatı sağladığı için etkili bulunmaktadır. Aladağ ve Kemer'in (2016a) araştırmasında, süreç formları bu özelliğinden ziyade, psikolojik danışma ve süpervizyon oturumlarına sistemli

bir şekilde hazırlık yapabilmeyi kolaylaştırdığı için öne çıkmıştır. Rol oynamaların etkililiği ise ikinci aşamada ilk oturumlara hazırlanmada ve PDA'ların kaygılarını azaltmadaki katkısıyla, üçüncü aşamada ise PDA'lara somut örnek sunmasıyla öne çıkmaktadır. PDA'ların gelişimsel özellikleri (Stoltenberg ve diğ., 1998) ile birlikte düşünüldüğünde, rol oynama tekniğinin, somutluk ihtiyaçlarına yanıt verdiği ve PDA'ların kaygılarının azalmasını sağladığı söylenebilir. Süpervizörlerin tamamı, PDA'ların da neredeyse tamamı, ikinci aşamada yapılan rol oynamaları o aşamanın en etkili yanı olarak belirtmiştir. Ayrıca rol oynama, PDA'lara anında geribildirim alma imkanı vermesi (Atik, 2017) ve becerilerinin pratik edilmesine olanak sağlaması (Borders ve Brown, 2005) açısından etkilidir. Nitekim başlangıç düzeyinde süpervizyon alan kişiler için etkili bulunan bir tekniktir (Bernard ve Goodyear, 2004).

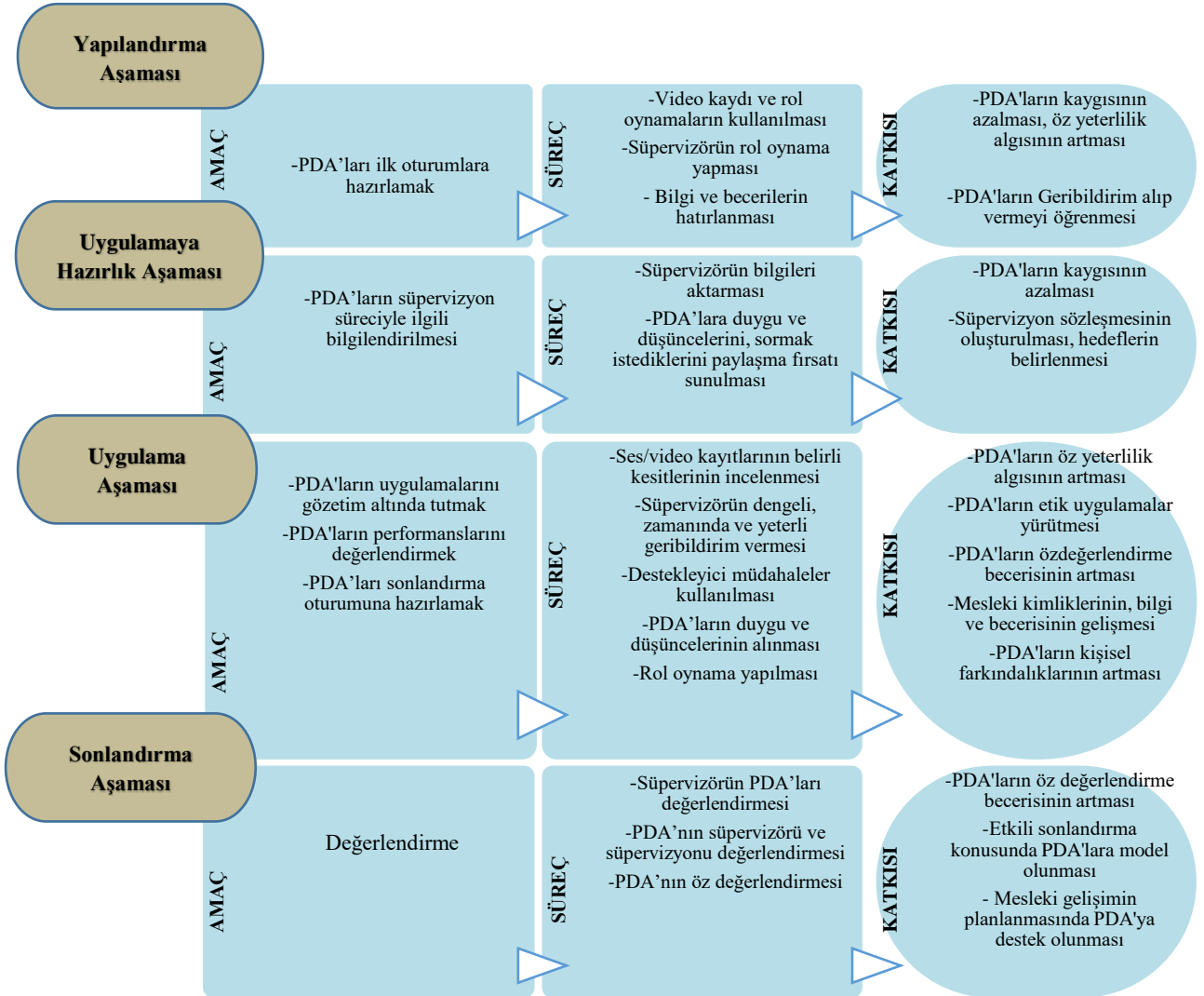
Aladağ ve Kemer (2016a), süpervizyonda çeşitli tekniklerin bir arada kullanılmasını, süpervizörlerin psikolojik danışman adaylarının gelişimsel özellikleri ve süpervizyon ihtiyaçları ile uyumlu bir biçimde süpervizyonu daha nitelikli hale getirme çabalarının göstergesi olarak yorumlamıştır. Literatürde de (Bernard ve Goodyear, 2004; Borders ve Brown, 2005) süpervizörlerin her tekniğin zayıf ve güçlü yanları olduğunu göz önünde bulundurmaları ve süpervizyon alan kişinin ihtiyaçlarını, gelişimsel özelliklerini ve süpervizyon amaçlarını dikkate alarak uygun teknikleri belirlemeleri gerektiği önerilmektedir.

Değerlendirme ise bulgulara göre ikinci aşamadan itibaren ortaya çıkan, süpervizyonun çok boyutlu bir parçasıdır. Süpervizyon alan kişiye performansına ilişkin geribildirim vermek, süpervizörün etik bir sorumluluğudur. Araştırma sonuçlarına göre, PDA'lar ikinci aşamada yapıcı, dengeli, olumlu geribildirim aldıklarını ve geribildirimleri çok etkili bulduklarını vurgulamıştır. Meydan (2014) yaptığı çalışmada, cesaretlendirici, yapıcı ve düzeltici geribildirimlerin hem süpervizörden hem de akranlardan alınmasının yararlı olduğunu bulmuştur. Nitekim bu aşamada PDA'lar gruptaki akranlarıyla rol oynamaları değerlendirmekte ve geribildirim alıp vermeyi de öğrenmektedir. İlk geri bildirimlerin yapıcı, dengeli ve olumlu olması, PDA'ların motivasyonlarını arttırıcı olmuştur. Nitekim öz yeterlilik algılarını da etkilediği düşünüldüğünde (Clynes ve Raftery, 2008), yıkıcı geribildirim almamaları PDA'lar için bu aşamanın öğretici olmasını ve özyeterlilik düzeylerinin artmasını sağlamıştır. Özellikle, bu gelişim düzeyindeki PDA'ların becerilerinin sınırlı ve özgüven düzeylerinin düşük olduğu göz önüne alındığında (Borders ve Brown, 2005; Stoltenberg vd., 1998), süpervizörlerin, özgüven düzeylerinin artması ve kendi yeteneklerine güvenmeleri konusunda PDA'ları desteklemesi beklenmektedir. Dolayısıyla süpervizörlerin olumlu, dengeli ve yapıcı geribildirimler vermesinin bu amaca hizmet ettiği düşünülmektedir. Katılımcılar, bazı geribildirimleri gecikmeli aldıklarına da değinmiştir. Benzer şekilde değerlendirmenin düzenli ve sistematik olarak yürütülmesi gerektiği (Barnett vd., 2007; Corey vd., 2010) düşünüldüğünde, PDA'ların zamanında geribildirim almamaları ve süpervizyon oturumlarını etkisiz olarak belirtmeleri şaşırtıcı değildir. Nitekim gecikmeli geribildirim, PDA'ların sonraki oturuma bilişsel ve duygusal olarak hazırlanmalarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu sebeple süpervizyon alan kişiye düzeltme ve değişiklik yapabileceği kadar zaman kalması için sonraki psikolojik danışma oturumundan yeterli bir süre önce gerekli geribildirimlerin verilmesi önerilmektedir (Corey vd., 2010).

Değerlendirme sürecinin etkili olması PDA'ların gerçekçi bir yeterlik algısı oluşturmalarına, öz değerlendirme becerisi ve farkındalık kazanmalarına yardımcı olmaktadır. Gelişimsel modeller çerçevesinde sahip oldukları diğer özellikler incelendiğinde, ilk kez uygulama yapan PDA'ların becerilerine ve kendilerine güvenme konusunda yetersiz olduğu (Stoltenberg vd., 1998), güçlü

ve zayıf yanlarının farkında olmama ve yüksek düzeyde kaygı yaşama (Bernard ve Goodyear, 2004; Borders ve Brown, 2005; Loganbill vd., 1982) gibi özellikleri olduğu görülmektedir. Bu sebeple daha çok süpervizör tarafından desteklenme, olumlu geribildirim alma ve onaylanma (Ronnestad ve Skovholt, 2003) gibi ihtiyaçları olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda süpervizörün desteğinin, PDA'ların mesleki gelişim aşamalarında belirtilen acemilikten sonraki aşamaların özelliği olarak 'güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmaya başlamalarına' (Stoltenberg vd., 1998) yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların süpervizyonun etkililiğine ilişkin değerlendirmeleri, etkili grup süpervizyonunda bu dört aşamaya ilişkin temel bir yapı oluşturmak için veri sağlamıştır. PDA'lar ve süpervizörlerin etkili bulduğu özellikler temel alınarak oluşturulan bu adımlar (Şekil 2) bir taslak sunmaktadır. Oturum sayıları yaklaşık olarak sunulmuştur ve PDA'ların ihtiyaçlarına, süpervizyon ortamına ve diğer koşullara göre değişmesi olası ve olağan görülmektedir.



Şekil 2. Grup Süpervizyonunda İzlenebilecek Adımlar

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma ile “Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması” dersi kapsamında, grup süpervizyonun nasıl yürütüldüğü, aşamaları ve detaylarıyla tanımlanmış, etkili ve etkisiz grup süpervizyonu özellikleri ortaya konulmuştur. Grup süpervizyonuna ilişkin ulaşılan bu derinlemesine bilginin başta süpervizörler olmak üzere, tüm psikolojik danışman eğitimcilerine zengin bir kaynak sunduğu düşünülmektedir. Grup süpervizyonunun kendine özgü aşamalarının olduğu bilgisinin süpervizörlere, tıpkı grupla psikolojik danışma sürecinde olduğu gibi, sürecin kendi içindeki değişimini gözleme, müdahalelerini daha amaçlı belirleme, kendi rollerinin ve bu rollerin süpervizyon alan psikolojik danışman adayları üzerindeki etkisinin farkında olma imkânı sunacağı düşünülmektedir. Bir diğer deyişle, araştırmanın sonuçları ile grup süpervizyonunu yürütürken süpervizörün yerine getirmesi beklenen sorumluluklara dair bir yapı ortaya koyulmuştur. Her aşamada, psikolojik danışman adaylarının yaşadığı deneyimlere ilişkin bir çerçeve sunulması, süpervizörlerin psikolojik danışman adaylarının süpervizyon ihtiyaçlarını daha iyi anlamasına ve karşılmasına yardımcı olabilir. Bunun da, PDA’ların süpervizyondan duydukları memnuniyeti artırması beklenmektedir.

Süpervizyon vermeye yeni başlayan süpervizörlerin; a) süpervizyonda önceliği/odağı belirlemede, b) süpervizyon alan kişilerle uygun sınırlar belirleyip kabul edici ve güvenli bir ortam oluşturmada, c) yapıcı geribildirimler sunmada, d) süpervizyon alan kişiye kendi sorunlarına çözüm bulabilme becerisini geliştirme noktasında destek olmada, e) sorulara doğrudan yanıt verme dışında neler yapabileceğini öğrenmede ve f) kendine özgü bir tarz oluşturmada güçlük yaşadıkları bilinmektedir (Corey ve diğ., 2010). Ayrıca yeni başlayan süpervizörlerin, süpervizyon alan kişinin ihtiyaçlarından ziyade süpervizyonda kendi rollerine odaklandıkları (Campbell, 2000) olgusu dikkate alındığında, bu araştırmanın sonuçlarının, yeni başlayan süpervizörler için de bir yol haritası olacağına inanılmaktadır. Yeni başlayan süpervizörlerin, PDA’ların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmaları ve etkili bir süpervizyon ortamı yaratmaları için bu çalışmada sunulan ve hem PDA’ların hem de süpervizörlerin deneyimlerini içeren bilgilerden yararlanabilecekleri düşünülmektedir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda grup süpervizyonu yürüten/yürütecek süpervizörlere öncelikle süpervizyon verme yeterliklerini artırmak için süpervizör eğitimi fırsatları araması ve mümkün olduğunca bu konudaki eğitimlere katılması önerilmektedir. Bu fırsatların sınırlı olduğu bilgisiyle de, en azından güncel araştırmalar ve ilgili literatürden yararlanılması beklenmektedir. Özellikleri tanımlanan çalışma grubuna benzer koşullarda süpervizyon veren süpervizörlerin, araştırma sonuçlarında ortaya koyulan etkili ve etkisiz yanları göz önünde bulundurarak süpervizyon yürütmesi önerilmektedir. Farklı ve daha zorlayıcı koşullarda çalışan süpervizörlerin de süpervizörden kaynaklı faktörlere odaklanarak sunduğu süpervizyonun etkililiğini arttırabileceği düşünülmektedir.

Bu alanda araştırma yapmayı planlayan araştırmacılara ise grup süpervizyonunun etkililiğini diğer süpervizyon yöntemleriyle karşılaştırmalı olarak inceleyen, grup süpervizyonunun psikolojik danışma sürecine ve sonuçlarına etkisini ele alan, süpervizörlerin grup süpervizyonunu etkili bir şekilde yürütebilmeleri için sahip olmaları gereken nitelik ve yeterlilikleri inceleyen nicel, nitel ve karma desende araştırmalar yapmaları önerilmektedir. Öncelikle, söz konusu değişkenlere ilişkin ölçme araçlarının geliştirilmesinin araştırmaların sayısını arttıracığı, böylece genellenebilir sonuçlara ulaşılacağına inanılmaktadır. Öte

yandan, derinlemesine bilgi sunması açısından araştırmalarda nitel verilerden yararlanılması önerilmektedir.

Ayrıca veriler, literatürde tanımlanan grup süpervizyonundaki kişi sayısına en yakın koşullarda grup süpervizyonu yürüten üç üniversiteden toplanmıştır. Dolayısıyla bulgular söz konusu üniversitelerdeki süpervizyon deneyimlerini yansıtmaktadır. Öte yandan bu araştırmada derinlemesine veri elde etmek amacıyla veri toplama araçlarında çeşitlilik sağlamak amacıyla görüşme, günlük ve süpervizyon ölçeği kullanılmıştır. Etik ve yasal konular gözetilerek gözlem tekniğinin de kullanılabilmesi veri kaynağını zenginleştirebilir.

Kaynaklar / References

- Aladağ, M. ve Kemer, G. (2017). *Psikolojik danışman eğitiminde bireyle psikolojik danışma uygulamasının ve süpervizyonunun incelenmesi*. Bilimsel Araştırma Projesi Sonuç Raporu. Proje No: 12 EGF 003
- American Counseling Association (2014). *The ACA Code of Ethics*. <https://www.counseling.org/resources/aca-code-of-ethics.pdf> adresinden elde edildi.
- Atik, Z. (2017). *Psikolojik danışman adaylarının bireyle psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonuna ilişkin değerlendirmeleri*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- BACP (2009). *Accreditation of training courses*. <http://www.bacp.co.uk/accreditation/> adresinden elde edildi.
- BACP (2018). *BACP course accreditation scheme*. <https://www.bacp.co.uk/media/1505/bacp-course-accreditation-eligibility-guide.pdf> adresinden elde edildi.
- Bang, K. ve Park, J. (2009). Korean supervisors' experiences in clinical supervision. *The Counseling Psychologist*, 37(8), 1042-1075. doi:10.1177/0011000009339341
- Bernard, J. M. (1979). Supervisor training: A discrimination model. *Counselor Education and Supervision*, 19(1), 60-68.
- Bernard, J. M. (1994). Receiving and using supervision. In H. Hackney & S. Cormier (Eds.), *Counseling strategies and interventions* (pp. 169-189). Needham Heights, MA: AUyn & Bacon
- Bernard, J. M. (1997). The discrimination model. In C. E. Watkins, Jr. (Ed.), *Handbook of psychotherapy supervision* (pp. 310-327). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2004). *Fundamentals of clinical supervision* (3. baskı) MA: Pearson.
- Blocher, D. H. (1983). Toward a cognitive developmental approach to counseling supervision. *The Counseling Psychologist*, 11(1), 27-34.
- Blount, A., & Mullen, P. (2015). Development of an integrative wellness model: Supervising counselors-in-training. *The Professional Counselor*, 5(1), 100-113. doi:10.15241/ajb.5.1.100
- Bogdan, R., & Biklen, S. K. (1997). *Qualitative research for education*. Boston: Allyn & Bacon.
- Borders, L. D., & Brown, L. L. (2005). *The new handbook of counseling supervision*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2011). Bireysel ve grupla psikolojik danışma uygulamalarına yönelik bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 411-432
- Campbell, J. M. (2000). *Becoming an effective supervisor: A workbook for counselor and psychotherapist*. USA: Routledge.
- Campbell, J. M. (2005). *Essentials of clinical supervision*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Canadian Counselling and Psychotherapy Association (2015). *Canadian Certified Counsellor-Supervisor I (CCC-S)*. <http://www.ccpa-accp.ca/> adresinden elde edildi.
- Canadian Counselling and Psychotherapy Association (CCPA) (2018). *CCPA Accreditation Procedures and Standards for Counsellor Education Programs at the Master's Level*. https://www.ccpa-accp.ca/wp-content/uploads/2018/01/AccreditationProcedures_en.pdf
- Corey, G., Haynes, R. H., Moulton, P., & Muratori, M. (2014). *Clinical supervision in the helping professions: A practical guide*. John Wiley & Sons.
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs (2016). *CACREP Standards*. <http://www.cacrep.org/wpcontent/uploads/2012/10/2016-CACREP-Standards.pdf> adresinden elde edildi.
- Clynes, M. P., & Raftery, S. E. (2008). Feedback: An essential element of student learning in clinical practice. *Nurse Education in Practice*, 8(6), 405-411.
- Denizli, S. (2010). *Danışanların algıladıkları terapötik çalışma uyumu ve oturum etkisi düzeylerinin bazı değişkenlere göre yordanması: Ege Üniversitesi örneği*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi, İzmir, Türkiye
- Denzin, N. K. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

- Ellis, M. V. (2010). Bridging the science and practice of clinical supervision: Some discoveries, some misconceptions. *The Clinical Supervisor*, 29(1), 95-116. doi: 10.1080/07325221003741910
- Eren Gümüş, A. (2015). Bireyle psikolojik danışma uygulaması dersi kapsamında süpervizyon deneyimlerimiz: Bir vakıf üniversitesi örneği. *Psikolojik Danışman Eğitiminde Uygulamalı Derslerin Yürütülmesi Sempozyumu*. (pp. 29-43). İstanbul. <https://slidex.tips/download/uygulamali-derslerin-yurtlmes-sempozyumu> adresinden elde edildi.
- Erkan Atik, Z., Arıcı, F. ve Ergene, T. (2014). Süpervizyon modelleri ve modellere ilişkin değerlendirmeler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 305-317.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu-Süral. (2014). *Kuramdan uygulamaya bireyle psikolojik danışma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Falender, C. A., Shafranske, E. P. ve Ofek, A. (2014). Competent clinical supervision: Emerging effective practices. *Counselling Psychology Quarterly*, 27(4), 393-408. doi:10.1080/09515070.2014.934785
- Holloway, E. L., ve Neufeldt, S. A. (1995). Supervision: Its contributions to treatment efficacy. *Journal of consulting and clinical psychology*, 63(2), 207-213. doi: 10.1037/0022-006X.63.2.207
- Kemer, G. ve Aladağ, M. (2013, Eylül). *Türkiye’de psikolojik danışman eğitiminde bireyle psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonu: Ulusal bir tarama çalışması*. Sözel Bildiri. 2013 Dünya Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İstanbul
- Kurtyılmaz, Y. (2015). Counselor trainees’ views on their forthcoming experiences in practicum course. *Eurasian Journal of Educational Research*, 61, 155-180. doi:10.14689/ejer.2015.61.9
- LeCompte, M. D., & Goetz, J. P. (1982). Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of Educational Research*, 52(1), 31-60.
- Levendosky, A. A., & Hopwood, C. J. (2017). Terminating supervision. *Psychotherapy*, 54(1), 37-46. doi: 10.1037/pst0000096
- Linton, J. M. (2006). An exploratory qualitative investigation of group processes in group supervision: Perceptions of masters-level practicum students. *The Journal for Specialists in Group Work*, 31(1), 51-72. doi:10.1080/01933920500341390
- Loganbill, C., Hardy, E., & Delworth, U. (1982). Supervision: A conceptual model. *The Counseling Psychologist*, 10(1), 3-42
- Meydan, B. (2014). Psikolojik danışma uygulamalarına yönelik bir süpervizyon modeli: Mikro beceri süpervizyon modeli, *Ege Eğitim Dergisi*, 15(2), 358-374.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, NY: Sage.
- Ülker-Tümlü, G. (2014). *Bireyle psikolojik danışma uygulaması dersinin değerlendirilmesi: Anadolu Üniversitesi Örneği*. Sözlü Bildiri, V. Ulusal PDR Uygulama Kongresi, Antalya
- Stoltenberg, C. (1981). Approaching supervision from a developmental perspective: The counselor complexity model. *Journal of Counseling Psychology*, 28(1), 59-65
- Stoltenberg, C. D., McNeill, B., & Delworth, U. (1998). *IDM supervision*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Yin, R. K. (2012). *Case study research design and methods* (3rd ed.) London: Sage.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research design and methods* (5th ed.) London: Sage.
- YÖK (2007). *Eğitim fakültesi öğretmen yetiştirme programları*. <http://www.yok.gov.tr/> adresinden elde edildi.
- YÖK (2018). *Yeni öğretmen yetiştirme programları*. http://www.yok.gov.tr/documents/10279/41805112/Rehberlik_ve_Psikolojik_Danismanlik_Lisans_Programi.pdf adresinden elde edildi.

Yazar

Melike Koçyiğit, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde görev yapmaktadır. Çalışma alanları arasında psikolojik danışman eğitimi, psikolojik danışmada süpervizyon, toplumsal cinsiyet, romantik ilişkiler ve evlilik yer almaktadır.

İletişim

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Antalya, Türkiye, mkocyyigit@akdeniz.edu.tr

Summary

Purpose and Significance. It is important that counselors have the knowledge and skills at the level of expertise in order to offer effective psychological help to their clients as a result of the training they receive, and reinforce these knowledge and skills with practices (Blocher, 1983; Loganbill, Hardy & Delworth, 1982). In order to be an effective counselor has theoretical knowledge, he / she has to gain experience in the field of practice by conducting several counseling sessions (Büyükgöze- Kavas, 2011). Supervision has a critical role to support the counselor on his/her counseling practice. Supervision has two main objectives: to support the professional development of supervisors and to maintain the well-being of the clients (Bernard & Goodyear, 2004; Blount and Mullen, 2015; Campbell, 2000). There is no standards about counselors practice and supervision in Turkey. Therefore, this study aimed to reveal group supervision process deeply.

Methodology. This case study was conducted with four supervisor and 16 counselor trainees. Semi-structured interview, online diaries, Supervision Scale and other documents use in supervision has used as data collection tools. The data collection process continued throughout the 14-week supervision process.

Results. The findings gathered through the content analysis revealed that group supervision was carried out in four stages: (a) the forming phase, (b) preparation for practice, (c) practice phase, and (d) termination. For each phase, the focus of supervision, the supervision techniques used, the evaluation process were defined. The results showed that in the first sessions of supervision is focused on structuring the supervision process. After that about two sessions identified as 'preparation phase' is focused on preparing the supervisees for the first counseling sessions until they found the client and started their actual implementation. When the supervisees begin their actual implementation, the audio / video recordings of the counseling sessions is examined with supervisor and group and the supervisor gave feedback to them. At the end of the process, the focus is on preparing the supervisees for the termination session and evaluating the process and the supervisees.

Discussion and Conclusion. The first stage seems to serve the purpose of supervision contract. the second stage is thought-provoking about the effectiveness of the prerequisite courses. On the other hand, before the actual practice of supervisees with real clients begins, it is the stage that allows them to remember and practice their counseling skills and to reduce their initial anxiety through counseling sessions with their peers. The evaluation process, which started in the second phase, intensifies at third stage. In the third stage, it is seen that the supervisors give feedback with focus on counseling skills, process and conceptualization skills, goal setting etc. Termination phase is the phase that summative evaluation is done.

In terms of supervision techniques, the most effective techniques according to the supervisees are transcripts, audio and video recording, session summary form and role play respectively. Participants emphasized that it is more effective to use multiple techniques together. It is suggested that supervisors should take into account the weaknesses and strengths of each technique and determine the appropriate techniques by taking into account the needs, developmental characteristics and the objectives of the supervisor (Bernard & Goodyear, 2004; Borders & Brown, 2005). The supervisees emphasized that they received constructive, balanced, positive feedback and they found the feedback very effective. The effectiveness of the evaluation process helps them to create a realistic perception of their competence, acquire self-

assessment skills and gain awareness. Because of their developmental characteristics, it is known that they need to be supported by the supervisor, receiving positive feedback and approval (Ronnestad & Skovholt, 2003).

Moreover, according to the results of the study, it is clear that supervisor behaviors have a relaxing, reassuring and emotional bonding effect on supervisees. Several researches (Ladany et al., 2013; Ladany & Walker, 2003; Ladany, Walker & Melincoff, 2001; Lowry, 2001, cited in Bernard & Goodyear, 2004) support these findings. The another study conducted in Turkey (Meydan & Denizli, 2018) revealed that supportive, non-judgmental and empathetic supervisor is an element that makes the supervision efficient.

This in-depth knowledge of group supervision is thought to provide a rich resource for all supervisors and counselor trainers. It is thought that the knowledge that group supervision has its own specific stages will enable the supervisors to observe the change in the process itself, to determine their interventions more purposefully, to be aware of their roles and the effect of these roles on the supervisees. These research findings will also provide important contributions to the supervisors who do not prefer group supervision as a supervision method in terms of presenting the strengths and weaknesses of group supervision. Moreover, the beginner supervisors can benefit from the experience of both supervisees and supervisors presented in this study to consider the needs of supervisees and provide effective supervision.