



Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 12/28, p. 175-192

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.12511>
ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Article Info/Makale Bilgisi

Referees/Hakemler: Doç. Dr. Burhan ÇAPRI –
Doç. Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER

This article was checked by iThenticate.

PSİKOLOJİK DANIŞMADA POSTMODERNİST BİR SÜPERVİZYON YÖNTEMİ: YANSITICI EKİP UYGULAMASI

Ferah ÇEKİCİ* - Raşit AVCI** - Oğuzhan ÇOLAKKADIOĞLU***

ÖZET

Bu çalışma, Batı'da 1980'li yıllardan bu yana aile ve evlilik danışması alanında kullanılan yansıtıcı ekip yönteminin psikolojik danışma sürecinde kullanımı, uygulama prosedürü, sürece katkıları ve sınırlılıkları konularında bilgi vermek amacıyla hazırlanmıştır. Bu yenilikçi yaklaşımda süpervizörler, psikolojik danışma ortamında bulunmakta ve süreci takip etmektedirler. Yansıtıcı ekip belirli aralıklarla süreç ile ilgili hem psikolojik danışmana hem de danışan(lar)a kendi aralarında konuşarak geribildirim vermektedir. Konuşma aralarının sonlanmasının ardından psikolojik danışman ve danışan(lar), yansıtıcı ekip tarafından verilen geribildirimler hakkında konuşmaktadırlar. Yansıtıcı Ekip tekniğini uygulamanın genel olarak üç temel kuralı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, düşüncelerin farklı olmasıdır. Yani, ne kadar farklı bakış açısı olursa psikolojik danışma süreci o denli olumluya doğru yönlenecektir. İkincisi yansımaların mutlaka danışanların pozitif güçlü yanlarına yönelik olması ve danışana değişme konusunda motivasyon sağlamak için düşüncelerini yansıtmasıdır. Sonuncusu ise yansıtıcı ekibin üyelerinin yorumlamalarında mutlaka bir farklılık yaratmaya yönelik geribildirimde bulunmalarıdır. Bu bağlamda yansıtıcı ekip danışanlara farklı bakış açıları kazandırmakta ve danışanda çok derin duygusal bir etkinin ortaya çıkmasına da yardımcı olmaktadır. Psikolojik danışmanlar açısından da danışmanların süreçte tıkanıklıkları noktalarda nasıl ilerleyebileceklerine ilişkin anında geribildirim verilmekte ve onlara psikolojik danışma becerilerini geliştirmeleri için yaşantısal öğrenme fırsatı sunulmaktadır. Sonuç olarak bu tekniğin Türkiye'de hem bireyle psikolojik danışma alanında hem de aile danışmanlığı alanında gerçekleştirilecek süpervizyon çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yansıtıcı ekip yöntemi, psikolojik danışma becerileri, süpervizyon tekniği.

* Yrd. Doç. Dr. Medipol Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD, El-mek: ferahcekici@gmail.com

** Yrd. Doç. Dr. Muğla Sırkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, El-mek: rasitavci@gmail.com

*** Yrd. Doç. Dr. Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, El-mek: colakkadioglu@gmail.com

A POSTMODERN APPROACH TO PSYCHOLOGICAL COUNSELING: REFLECTING TEAM TECHNIQUE

ABSTRACT

The aim of this study is to provide information about the utilization and application procedure of reflecting team approach in counseling process as well as the contributions and limitations of this approach that has been implemented in marriage and family counseling in Western literature since 1980s. In this novel approach, supervisors are present in the counseling setting and follow the process. Reflecting teams periodically give feedback to both counselor and client(s) about the process. Psychological counselor and the client(s) discuss about this feedback. Through reflecting team applications, rapidly and profoundly advanced new information and realities emerge. Reflecting team method has three main rules that must be paid attention to while using in psychological counseling. According to the first rule, reflections must be various. That is, the more different perspectives members of the reflecting team present, the more improvement can be accessed in the counseling process. According to the second rule, reflections must focus on the positive aspects, i.e., strengths of the client(s). So, reflecting team must make reflections so as to provide the client with motivation to change by emphasizing positive aspects of them in the counseling process. Lastly, members of the reflecting team must give feedback in an attempt to make a difference while reflecting. Reflecting teams provide client(s) with different perspectives and also facilitate the emergence of deep emotional influences in client(s). From the standpoint of psychological counselors, reflecting team process gives spontaneous feedback to counselors when they are choked up at certain points in the process and also presents experiential learning opportunities to counselors in order to improve their counseling skills. To conclude, this technique is assumed to provide contributions for both family counseling and individual counseling for psychology professions in Turkey.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction

The method of reflecting team is an “experiential learning experience that is applied in group where the counselor candidates who consult with families or couples give and take feedback based on their own perceptions immediately during counseling. Furthermore, these candidates get the opportunity to learn various intervention strategies in reflecting team” (Landis and Young, 1994).

Use of reflecting teams in the counseling process is a method that allows professionals to collaboratively share the therapeutic progress especially when working with families in family and marriage therapy since 1980 (Cole, Demeritt, Shatz and Sapoznik, 2001). The purpose of this study is to examine the application of reflecting teams in terms of its utilization in the counseling profession, implementation of those teams and contributions to the psychological helping process.

Theoretical foundations

The idea of using reflecting teams as a method was generated by Tom Anderson (1987) who is a Norwegian therapist. In traditional

Turkish Studies

supervision sessions, a trainer/a group of trainers and students monitor the session behind the one-sided mirrored room and present their opinions during or after the session. In the application of “reflecting teams”, different from the objectives of one-sided mirrored room, it is important to follow an approach that allows communication and interaction between two sides (Landis and Young, 1994). At the beginning phase of the ‘reflecting team’ technique, the team monitors the session behind one-sided mirrored room. Then the groups (counselor/family and the reflecting team) change sides; so the counselor and the family monitors the discussion of the reflecting teams about the session. This process lasts for 2 to 15 minutes. After the reflecting team completes their discussion, the counselor and family talk about the conversation and interpretations of the reflecting teams. This application is repeated once or more times when needed in the counseling session (Anderson, 1987).

When related literature is examined, it is seen that as a technique used in counseling, reflecting team method is not only applied in family and marriage therapy (Griffith et al., 1992) but also commonly used in individual counseling or counseling with small groups (Vaz, 2005), in counseling training process as a supervision model (Landis and Young, 1994), and in clinical supervision practices or training supervisors that train counselors (Roberts, Winek and Mulgrew, 1999; as cited in; Shurts, Cashwell, Spurgeon, Degges-White, Barrio, Kardatzke, 2006).

Practice process

Reflecting team is a social-constructivism based method that takes place within the scope of postmodern approaches (Cox, Banez, Hawley ve Mostade, 2003). Accordingly, reflecting team is a method theoretically based on second-level cybernetic, constructivism (Höger, Temme, Reiter & Steiner, 1994), social constructivism (Carr, 2000), and narrative family therapy (White ve Epston, 1992; as cited in; Carr, 1998), solution-focused therapy (Johnson, Waters, Webster and Goldman, 1997).

When supervision practices based on traditional family therapy approaches are examined, it is understood that one expert or team of experts with their students watch the family counseling session behind the mirrored room. In this kind of supervision approach, expert or expert’s team calls the therapist and gives some information and advice about the session while the session is continuing or after the session is completed (Landis and Young, 1994). In this supervision model, there has been a commonly accepted assumption that supervisor is responsible for determining the mistakes of the supervisee (i.e, student). Thus, in such a supervision model, there is one-to-one relationship between the supervisor and the supervisee, and also supervisor tends to end up disappointing or frustrating the supervisee (Bertrando and Gilli, 2010).

On the other hand, supervision practices based on systemic therapy within the scope of postmodern approaches have a very different perspective in that they focus on strengthening the person and enabling him/her to advance personal competencies rather than staying focused on personal limitations and teaching things that are already known (Bertrando, 2007).

Reflecting team method has three main rules that must be paid attention to while using in psychological counseling. According to the first rule, reflections must be various. That is, the more different perspectives

Turkish Studies

members of the reflecting team present, the more improvement can be accessed in the counseling process. According to the second rule, reflections must focus on the positive aspects, i.e., strengths of the client(s). So, reflecting team must make reflections so as to provide the client with motivation to change by emphasizing positive aspects of them in the counseling process. Lastly, members of the reflecting team must give feedback in an attempt to *make a difference* while reflecting (Haley, 2002).

When the contributions of reflecting team technique to the psychological counseling and counselor training process are investigated, it is seen that reflecting team helps especially the therapist candidates working with family to develop therapeutic alliance, use theory effectively, improve the ability to conduct counseling, and deal with the power hierarchy. Thanks to this method, supervisor of the counselor can involve in the counseling process as a supportive-helper participant for both the students and the clients. In this way, rather than criticizing, supervisor cooperatively works with the counselor candidate. As a result, counselor candidates actively participate in the counseling process, feel safe and supported thanks to the reflecting team method, and benefit from being provided new ideas and solutions that take the counseling process a step further (Pender, 2008; Monk and Winslade, 2000).

In addition to the possible contributions to psychological counseling process, reflecting team as a technique used in counseling sessions and supervision has some potential limitations. According to a research conducted in this area, family members perceive as being attacked and generally feel such emotions as anger, offence, and weakness when reflecting team shows its power of expertness. Hence, the likelihood that the clients hold on to the counseling sessions and cooperate with the reflecting team decrease (Lever and Gmeiner, 2000). This situation mentioned above is one of the possible harms that reflecting teams might pose to the counseling process.

Conclusion and Suggestion

When the studies investigating reflecting team practices are examined, some evidence-based studies are encountered showing that although this method has some limitations, its usage as a supervision model based on postmodern approach is more apparent in positive course in counseling and counselor candidates' training process. The information presented in this article is thought to be beneficial for the counselors working in the field and counselor candidates as a supervision model in counseling based on postmodern approach and becoming popular in practice in our country. Also, necessity of conducting new studies about this issue is emphasized in this article.

Keywords: Reflecting team technique, psychological counseling skills, supervision technique.

GİRİŞ

Yansıtıcı ekip (YE) uygulaması evlilik ve aile danışmanlığı alanında psikolojik danışma sürecini terapötik açıdan güçlendiren, yönergeleri açıkça tanımlanmış bir "teknik" olarak kullanılmaya başlanmıştır (Andersen, 1991). Ancak ilerleyen yıllarda YE yönteminin, bir teknikten daha öte bir şey olduğu Keller (1990) tarafından fark edilmiş ve YE yöntemi, bir süpervizyon modeli

olarak kullanılmaya başlanmıştır. Keller, geliştirdiği bu modele “yansıtıcı ekip süpervizyon modeli” ismini vermiştir (Akt. Chang, 2010).

İlgili literatür incelendiğinde YE yönteminin, psikolojik danışma sürecinde uygulanan bir teknik olarak sadece aile ve evlilik danışmanlığı (Griffith ve ark., 1992; Garrido-Fernández, Jaén-Rincón ve Garcia-Martínez, 2011; Egeli, Brar, Larsen ve Yohani, 2014; Anslow, 2013), alanında değil, bireysel ya da küçük gruplarla yapılan psikolojik danışma oturumlarında (Vaz, 2005), süpervizyon modeli olarak psikolojik danışman eğitimi sürecinde (Landis ve Young, 1994, Hawley, 2006) ve klinik süpervizyon uygulamalarında ya da psikolojik danışmanları eğitecek eğitimleri yetiştirmede (Roberts, Winek ve Mulgrew, 1999) yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Yurtdışındaki çalışmalarda sıklıkla kullanılan YE uygulamasının bu çalışma ile Türkiye’de psikolojik danışma alanında yeni başlayan uygulayıcılara ve deneyimli psikolojik danışmanlara mesleki katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu araştırmanın amacı YE uygulamasının hem bir teknik hem de bir süpervizyon modeli olarak uygulama prosedürleri ve kuralları hakkında kuramsal nitelikte bilgiler sunmaktır. Böylelikle Türkiye’deki psikolojik danışma uygulamaları ile süpervizyon uygulamalarının gelişmesine, yeni araştırmalar yapılmasına yardımcı olmaktadır.

Yansıtıcı Ekip Yöntemi; Tanımı ve Ortaya Çıkışı

YE yöntemi, “psikolojik danışman adaylarının aile ve çiftlere psikolojik danışma yaparken danışma süreciyle ilgili kendi algılarına ilişkin o anda geribildirim alıp verdikleri ve aynı zamanda çeşitli müdahale stratejilerini de öğrenme fırsatı buldukları, grup olarak gerçekleştirilen yaşantısal bir öğrenme deneyimi” olarak tanımlanmaktadır (Landis ve Young, 1994). Norveçli bir aile terapisti olan Andersen ve arkadaşlarının keşfettiği YE yöntemi ilk olarak 1987’de “yansıtıcı ekip yaklaşımı (reflecting team approach)”; 1995’de ise “yansıtıcı süreçler (reflecting processes)”, 2007’de ise “yansıtıcı konuşmalar (reflecting conversations)” olarak isimlendirilmiştir (Andersen ve Hoffman, 2007).

İlk olarak evlilik ve aile danışması alanında 1980’li yıllarda kullanılmaya başlanan YE yöntemi, bir rastlantı sonucunda keşfedilmiştir. Buna göre, YE’nin yaratıcısı olan Andersen ve arkadaşları (1987), bir terapist adayına süpervizörlük yapmaktayken psikolojik danışmaya gelen ailenin karamsar bir atmosferde kendilerinden bahsettiklerini ve terapisti de bir girdap etkisiyle kendi karamsar duygu durumuna çektiklerini fark etmişlerdir. Bu esnada aynalı odadan danışma oturumunu izleyen Andersen ve arkadaşları duruma müdahale etmek için danışma oturumunu keserek genç terapisti üç kez yanlarına çağırılmış ve genç danışmana aileyi daha iyimser olmaya doğru yönlendirebilecek türden sorular sormasını tavsiye etmişlerdir. Maalesef müdahaleler işe yaramamış ve aile yine daha önceden olduğu gibi danışmanı kendi karamsar duygu atmosferine çekmiştir. Tam da bu sırada Andersen ve arkadaşları, aileye ve danışmana danışma süreciyle ilgili olarak ekibin (Andersen ve 2 arkadaşı) yorumlarını duymak isteyip istemediklerini sormuşlardır. Ailenin ve danışmanın yanıtı “Evet” olunca, tarafların birbirlerinin konuşmaları ve görüntülerini görebilmeleri için danışma odası ile gözlem odasında bulunan ışıklar ile mikrofon ve hoparlörler açılmıştır. Ardından aile ve danışman, YE’nin ailenin olumlu yönlerini ön plana çıkarttıkları konuşmalarını dinlemişlerdir. YE’nin konuşmalarını bitirmesinden sonra danışma odasının ışıkları açılmış ve YE’nin yorumlamalarına ilişkin görüşlerinin ne olduğunu dile getirmesi için danışmanın aileye bir takım sorular sormasıyla danışma süreci ilerlemiştir. Burada en önemli nokta, tesadüfen bulunan bu yöntemin doğurduğu büyük etkidir. Şöyle ki YE’nin yorumlamaları, danışma sürecini olumlu yönde etkilemiş ve bu durumdan danışma sürecinde bulunan tüm üyeler yani aile, danışman ve YE memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Dahası uygulamalar sırasında ailenin yansıtıcı ekip birlikte konuştuğu zaman, sessizce izlediği zamana kıyasla daha fazla fikir sahibi olduğu belirlenmiştir. İşte böylelikle YE yöntemi ortaya çıkmıştır (Andersen, 1987; Andersen, 1992).

Turkish Studies

Daha sonraki YE uygulamalarında bir takım değişikliklerin ortaya çıktığı gözlenmiştir. Örneğin psikolojik danışmanlardan birisi aileyle görüşmeleri gerçekleştirirken diğeri de danışma odasında gözlemci pozisyonunda bulunmuştur. Ancak oturum içinde ara verildiğinde, danışmanlar ailenin önünde paylaşımlarını yapmışlardır. Bunun üzerine danışmanların konuşmalarına benzer şekilde ailelerin de bu konuşmalara ilişkin değerlendirmelerde bulunma süreci gerçekleşmiştir (Selekman, 2005). YE'nin bu şekilde kullanıldığı durumlarda aileler ve danışmanlar aynı ortamda bulunmaktadır. Bu teknikte ekip, aileyle etkileşime geçerek onlara yönelik empatik tepki vermektedir. Bu durum ailelerin ekibin parçası olduklarını hissedebilmelerini sağlayan destekleyici ve açık iletişim ortamı oluşturmasına yardımcı olmaktadır (Brownlee, Vis ve McKenna, 2009).

Kuramsal Temeller

Kuramsal açıdan incelendiğinde Andersen'in YE yönteminin, ikinci-düzyer sibermetik, yapılandırıcılık (Höger, Temme, Reiter ve Steiner, 1994) ve sosyal yapılandırıcılık (Carr, 2000) ile öyküsel aile danışması (White ve Epston, 1992; Akt. Carr, 1998), çözüm odaklı yaklaşım (Johnson, Waters, Webster ve Goldman, 1997) gibi birden fazla yaklaşıma dayandığı göze çarpmaktadır. YE tekniğini uygulama prosedürü, öyküsel terapi tekniklerinden biri olan “yansıtma uygulamaları (reflection practices)” ile aynı zamanda Milan Grubu terapistlerinin oluşturduğu “Milan Ekibi (Milan Team)” uygulamalarından esinlenerek ortaya çıkmıştır (Haley, 2002). Benzer şekilde 1980'li yılların başlarında Milwaukee'de bulunan Kısa Aile Terapisi merkezinde çözüm odaklı kuram temelli yansıtıcı ekip uygulamalarını geliştirmiştir (Johnson ve ark., 1997).

YE tekniğinin uygulanma biçimine ilham veren öyküsel danışma tekniklerinden “dıştan gözlemci uygulaması” aslında YE tekniğinin basit bir benzeridir. Bu konuda ilgili literatür incelendiğinde, “dıştan gözlem grubu” uygulaması ile YE tekniğinin birbirlerinin yerlerine kullanıldığı çalışmalara da rastlanmaktadır. Hatta bazı kaynaklarda bu iki kavram eşanlamli kabul edilmektedir. Ancak gerçek anlamda öyküsel aile danışması alanındaki YE tekniğinin kullanılması, Andersen'in çalışmalarıyla başlamıştır. Bu teknikte de YE yönteminde olduğu gibi gözlem ekibi, psikolojik danışma oturumu sırasında aile danışmanı ve aile arasında gerçekleşen süreci gözlemler ve ardından sürece ilişkin gözlemlerini onların önünde kendi aralarında konuşur ya da tartışır. Bu uygulamada ekipteki üyeler, aileyle ilgili yeni bilgilere ulaşmaya çalışırlar ve ulaştıkları bu bilgileri ailenin tartışmasına sunarlar. Buradaki temel amaç, ailenin kendisiyle ilgili bilgi ve yorumlamalardan yararlanabilmesidir (Metcalf, 2011).

YE tekniğinin uygulanma biçimine kaynaklık eden bir diğzer teknik Milan Grubu danışmanlarının “Milan Ekibi” uygulamasıdır. Milan Ekibi uygulamasında danışmanlardan oluşan bir ekip, tek taraflı aynanın arkasından psikolojik danışma oturumunu izlerken, bu sırada diğzer ekip üyeleri aynalı kısmın önünde oturmuş aile üyelerine soru sormaktadırlar (White, 1999). Milan Ekibinin en belirgin özelliği, aileyle görüşme yapılırken grupların “Danışma Ekibi” ve “Gözlem Ekibi” olarak ikiye ayrılmasıdır. Bu aşamada aile danışması konusunda eğitim alan öğrencilerden 4 ya da 5 tanesi “danışma ekibine” seçilirken, grupta geri kalan öğrenciler ise eğitmen ile birlikte “gözlem ekibinde” yer alırlar. Bu süreçte danışma ekibi ile gözlem ekibinin bazı görevleri vardır. *Danışma ekibi*, aynalı odanın arkasında oturur, psikolojik danışma oturumu gerçekleşirken psikolojik danışman adayı ile aileyi gözlemlerler. *Danışma ekibinin görevi*, psikolojik danışman adayının yaptığı psikolojik danışma oturumunu gözlemekle suretiyle ona psikolojik danışma süreciyle ilgili hipotezler üretmek ve danışmayı ileriye götürecekt çeşitli müdahale planları oluşturmaktır. *Gözlem ekibi* ise, daha geniş bir görüş alanı sağlamak amacıyla danışma ekibinin arkasında oturur. *Gözlem ekibinin görevi*, aile sistemi, aile-danışma sistemi ve aile-danışma-ekip sistemleri hakkında gözlemler yapmak ve hipotezler üretmektir (Hecker ve Wetchler, 2003).

Milan Ekibi tekniğinde eğitimin ilk aşamalarında *danışma ekibinde* yer alan üyelerin psikolojik danışma oturumuna müdahalesi ancak eğitmenleri yoluyla gerçekleşebilir. Danışma ekibi, psikolojik danışma oturumunun gidişatını etkileyecek herhangi bir görüş ya da karar verme eğiliminde olabilir ancak söz konusu bu görüşlerini sunarken bile mutlaka eğitmenle konuyu konuşmalı ve tartışmalıdırlar. Öyle ki Milan Ekibi yönteminde süpervizör, aileyle danışma yapan danışman adayına kısa bilgilendirmede bulunmak için adayın ne zaman çağırılıp çağırılmayacağı konusuna da karar veren yetkili kişidir (Hecker ve Wetchler, 2003).

Milan Ekibi tekniğinden esinlenerek, 1987’de Andersen tarafından keşfedilen YE tekniğinin ilk versiyonunda süreç üç aşamalı olarak tanımlanarak uygulama buna göre oluşturulmuştur. YE tekniği uygulamasında *ilk olarak* danışan(lar) ve danışman, danışma oturumunda görüşmede bulunurlarken YE, tek-yönlü aynanın arkasından onları gözlemler. Bu durum 30-40 dakika boyunca sürer ve bu süreçte YE herhangi bir soru ya da yorumlamada bulunmaz. Böylelikle danışma süreci bölünmemiş yani kesintiye uğramamış olur. *İkinci aşamada* ise danışan(lar) ve terapist, YE ile yer değiştirir; öyle ki bu sefer YE’nin gözlem ve yorumlamalarını dinlemek üzere danışan ve terapist tek yönlü aynanın arkasına geçerler. Bu gözleme süreci ise 10-15 dakika sürer. Son aşamada ise, gruplar tekrar yer değiştirir. Terapist, danışana YE’nin yorumlarıyla ilgili düşüncelerinin neler olduğunu sorar. Danışandan özellikle bu süreçte nelerin yardımcı olduğu nelerin olmadığı konusunda konuşması istenir, ayrıca açığa çıkmayan hiç söz edilmeyen konular üzerinde de durulmaya çalışılır (Munro, Knox ve Lowe, 2008).

YE uygulamaları günümüzde çözüm odaklı grup süpervizyonları kapsamında da kullanılmakta ve bire bir verilen süpervizyon çalışmalarına kıyasla güçlü yönlerinin olduğu belirtilmektedir. Özellikle grup üyelerinin birbirlerinin vakalarına ilişkin problemlerini ve başarılarını duymaları onların vaka bilgilerini genişletmektedir (Macdonald, 2007). Norman, Hjerth ve Pidsley (2005) bu uygulamanın nasıl yapılacağına ilişkin altı aşamalı bir model önerisinde bulunmuşlardır. Bu modele göre ilk aşama *hazırlık* aşamasıdır. Hazırlık aşamasında yardım almak isteyen psikolojik danışman, gerçekleştirecekleri süpervizyon çalışması için hazırlık yapar. Örneğin bir önceki süpervizyon toplantısından bu yana kaydedilen ilerlemeyle ilgili bir rapor hazırlaması istenmektedir. İkincisi *sunum* aşamasıdır ve bu aşamada vaka psikolojik danışman tarafından temel hatlarıyla açık bir şekilde anlatılır. Psikolojik danışman nasıl bir yardım istediğini belirtir. Bu aşamada diğer grup üyeleri konuşmadan sadece dinlerler. Üçüncü olarak *açıklama* aşamasında, yansıtıcı ekip sorularını sorarak vakayı mümkün olduğunca açıklığa kavuşturmaya çalışır. Dördüncü aşaması ise, *onaylama*dır. Bu aşamada da ekip üyeleri vakasını sunan psikolojik danışmana övgüde bulunurlar ve süpervizyon alan psikolojik danışman da sessiz kalır. Beşinci aşama *yansıtma* aşamasıdır ve bu aşamada da ekip üyeleri süpervizyon alan psikolojik danışmanın bir sonraki oturum(lar)da neler yapabileceğine ilişkin bazı fikirler önerirler. Sadece psikolojik danışmanın konuştuğu *kapanış* aşamasında, psikolojik danışman ekip üyelerinden gelen geribildirimlerden hangilerinin uygulanabilir olduğuna dair ve eylem planının ne olacağına dair görüşlerini paylaşır.

Sonuç olarak bu yöntem zamanın etkili bir şekilde kullanılmasını ve farklı fikirlerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu yöntem psikolojik danışma süpervizyonunun yanı sıra koçluk yöntemi olarak, öğrenme ortamlarının oluşturulmasında ve işletme yönetimlerinde de kullanılmaktadır (Macdonald, 2007).

Uygulama Süreci

YE yöntemiyle ilgili en önemli nokta yansıtmanın nasıl yapılacağı daha doğrusu tekniğin nasıl uygulanacağıdır. YE tekniği, uygulama alanına göre değişiklik gösterse de genellikle her YE uygulamasında bir “görüşme ekibi (interview team)” ve bir YE yer almaktadır. Görüşme ekibi, bir psikolojik danışman ve danışan(lar)dan oluşurken; YE ise psikolojik danışma alanında uzman kişiler

ya da uzmanlaşmak üzere eğitim alan kişilerden oluşmalıdır (Cox, Banez, Hawley ve Mostade, 2003). Bu bağlamda YE uygulamasında bulunurken süreçte geçerli olan bazı önemli kurallar tanımlanmıştır. Aşağıda YE yönteminin uygulama prosedürü ile süreçte geçerli olan kurallara ilişkin açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir.

YE tekniğinin uygulama süreci aşağıdaki aşamalar çerçevesinde gerçekleşmektedir;

- *İlk aşama: Yansıtıcı ekibin görüşme ekibini gözlemlemesi:*

Görüşme ekibi danışanın sorunları hakkında görüşürken, YE ise odada belli bir mesafede oturur ve sessizce görüşme ekibini izler. Bu gözlem sırasında aile üyelerinin konuştukları konu üzerinde hangilerinin aynı fikirde olup olmadığından oturma pozisyonlarına kadar birçok değişkeni göz önünde bulundurur. Ayrıca ailenin kendi içindeki etkileşim düzeyini de değerlendirir (Becvar ve Becvar, 2013). YE uygulaması için, iki yönlü ayna ile birbirini gözleme imkânı sunan bitişik iki oda ya da aynı oda içinde sınırları belirlenmiş bölgeler kullanılabilir.

- *İkinci aşama: Yansıtıcı ekibin kendi arasında/içinde tartışması:*

Görüşme ekibinin konuşmalarının izlenmesinin ardından, YE üyeleri kendi aralarında danışana yardımcı olacağını düşündükleri çeşitli düşünceleri ve soruları tartışmaya başlarlar ve bu süreçte kesinlikle görüşme ekibindeki üyelerle konuşmazlar. YE kendi arasında konuşurken, görüşme ekibi ise sessizce onları dinler. YE üyeleri, kendi aralarında yaptıkları konuşmada danışanın sınırlılıklarından ziyade *güçlü yanları* ve *başarıları* üzerinde durarak cesaretlendirici yorumlamalarda bulunur. YE danışanların problemleriyle ilgili açık uçlu sorular da sorabilir. Bunun yanı sıra YE danışanların mücadelelerini onların içinde bulunduğu bağlam çerçevesinde anlamaya çalışır. YE özellikle öğüt vermekten ve yargılamaktan kaçınır (Winek, 2010). Bu konuşmalar sırasında sözel olmayan davranışları tanımlamak ya da yorumlamaktan ziyade, danışanın kabul edebileceği ya da edemeyeceği yeni fikirler ve bakış açıları oluşturur. Ek olarak YE, danışan(lar)ın tutum ve tarzı ile tutarlı bir şekilde iletişim kurmaya çalışır (Becvar ve Becvar, 2013). Bu süreçte ayrıca danışanın ulaşması gereken önemli amaçlarıyla ilgili onu konuşturmaya yönelik yorumlamalarda da bulunur.

- *Üçüncü aşama: Görüşme ekibinin, yansıtıcı ekibin yansıtıcılarına ilişkin değerlendirmeleri:*

YE'nin kendi aralarında gerçekleştirdikleri konuşmadan sonra, bu sefer görüşme ekibi ile YE yer değiştirir ve ardından görüşme ekibindeki psikolojik danışman, danışana YE'nin konuşmalarından nasıl etkilendiğine ilişkin yansıtıcıda bulunması için uygun sorular yöneltir (Cox ve ark., 2003). Genellikle danışanlara "Bu konuşmada senin için neler faydalıydı? Bu konuşmada duyduklarından hangi(leri)si sana yardımcı oldu?" sorusu yöneltilir. Psikolojik danışman, savunmaya geçmeden, yargılama yapmadan ve sonuç çıkarmadan YE'den gelen bilgilerin yararına ilişkin danışanın bakış açısını dinlemeye devam eder (Winek, 2010). Ancak psikolojik danışman, YE'nin konuşmalarını danışan(lar)ın dinleyip dinlememekte ya da düşünüp düşünmemekte özgür olduklarını hiç unutmamalıdır (Andersen, 1992; Becvar ve Becvar, 2013). Oturum süreci boyunca bu uygulama birkaç kez ya da ihtiyaç duyuldukça tekrarlanabilir (Cox ve ark., 2003).

En yalın haliyle YE tekniği, yukarıda belirtilen aşamalar dahilinde gerçekleştirilmektedir. Ancak uygulama sürecinde geçerli olan birtakım kurallar vardır ki asıl bu kurallar sayesinde YE süreci etkisini göstermektedir. YE tekniğinin uygulama sürecinde genel olarak uyulması gereken kurallar şunlardır;

1. *Yeni bilgileri ortaya çıkarmaya yönelik sorular sorulmalı*

YE üyeleri, yeni bilgileri ortaya çıkarmaya yönelik sorular sormalıdır. Bu sorular alışlagelenin dışında şaşırtıcı nitelikte olabilir, ancak çok fazla sıra dışı olmamalıdır (Andersen,

1991). YE'deki üyeler, görüşme ekibini izlerken içlerinden kendilerine "Sistemin içinde bulunduğu durum hali hazırdaki tanımlamalar dışında başka hangi biçimde tanımlanabilir, var olan açıklamalar dışında başka nasıl açıklanabilir?" şeklinde sorular sormalıdır (Kılıç, 2009).

2. *Yorumlamada bulunurken, olumsuzluklar yerine olumlular vurgulanmalı*

Suçlayıcı ve olumsuzlukları vurgulayan yorumlamalar yerine geliştirici ve olumluya odaklanan yorumlamalarda bulunulmalıdır (Andersen, 1991; Lax, 1995; Pare, 1999). Yani danışanların güçlü yönleri ortaya çıkarılmaya çalışılmalıdır. YE'de, eleştirel bir dil kullanmaktan kaçınılmalıdır. Başka bir ifadeyle YE neyin yanlış olduğunu söylemek yerine yeni fikirler üzerinde durmaya çalışılmalıdır (Kılıç, 2009).

3. *Sadece tek boyuta odaklı yansıtılarda bulunulmamalı, çok boyuta odaklı yansıtılarda yapılmalı*

YE'nin yaptığı yansıtılarda, problem durumlarına ilişkin ikilemleri içermelidir. Ekipteki üyeler sadece tek boyuta değil, danışanın anlattığı problemde yer alan ikilem durumuna ilişkin yansıtılarda bulunmaya çalışılmalıdır. Buna göre problemler, problemle ilişkili olduğu düşünülen kişiler açısından da ele alınıp yorumlanmalıdır. Diğer bir deyişle, YE problem durumunun sadece bir yönüyle ilgilenmemeli, çok boyutlu düşünmeli ve yorumlamalarda bulunabilmelidir (Andersen, 1991; Lax, 1995; Pare, 1999).

4. *Görüş birliği yerine, zıt fikirler ve düşünceler üretilmeli*

YE uygulamasında bazen ekipteki üyeler, açıklamalar ve yorumlamalar konusunda kendi aralarında zıt görüşte olup, anlaşmazlığa düşebilirler (Dallos ve Draper, 2012). YE üyeleri, belli bir sonuca varmak için aralarında bir "fikir birliği" oluşturmaya çalışmamalıdır. Daha çok danışanın "algısal alanını" genişletmesi üzerinde çaba harcamalıdır (Andersen, 1987). Aslında danışanlar açısından ekip üyelerinin zıt düşüncelere sahip olmaları, danışma süreci açısından daha da geliştiricidir. Bu sayede farklı görüşlere sahip aile üyeleri kendilerini anlaşmış hissedebilir. Dahası farklı görüşleri duymak belki de aile üyelerinin konuşulanları içselleştirmelerini de sağlayabilir (Dallos ve Draper, 2012).

5. *Konuşmalar spontan olmalı*

YE üyeleri, psikolojik danışma oturumunu sessiz bir şekilde gözlemlemeli ve aralarında yapacakları konuşma için herhangi bir strateji geliştirmeye çalışmamalıdır. Konuşma doğaçlama bir şekilde gerçekleşmelidir. Ayrıca yansıtılarda bilimsel bir dil yerine ailenin anlayabileceği bir dil kullanmaya özen gösterilmelidir (Anderson, 1987). YE üyeleri, diyalogun gerçekleşmesi ve çok boyutlu bakış açılarının ortaya çıkabilmesi için doğaçlama bir şekilde görüş ve önerilerini sunmalıdır.

6. *Objektif ya da uzman görüşü yerine kişisel görüşler bildirilmeli*

YE üyeleri, "objektif bir gözlemci" ya da "bir uzman gibi yorumlamalarda" bulunmamalı, daha çok danışanın söyledikleriyle ilgili kişisel görüşlerini paylaşmalıdır (White, 1995).

7. *Gözleme sürecinde görüş ve fikir sunulmamalı, sessizlik muhafaza edilmeli*

YE üyeleri, danışana duydukları saygının bir göstergesi olarak, aynı zamanda daha çok yansıtmanın ortaya çıkmasına olanak sağlamak için kendi aralarında konuşmamaya özen göstermelidir (Andersen, 1991; Lax, 1995; Pare, 1999).

8. *Danışanın yüzüne karşı konuşulmamalı, dolaylı hitapta bulunulmalı*

YE'nin, dinleme durumundan daha fazla yarar sağlaması için danışanla doğrudan iletişime girmemesi yani danışana karşı direkt konuşma gerçekleştirilmemelidir (Andersen, 1991; White,

1995). Konuşma sırasında YE üyeleri, sandalyelerini birbirlerine yaklaştırıp, yüz yüze bakmalı ve konuşmayı kendi aralarında gerçekleştirmelidir.

9. *Psikolojik danışma sürecinde an'a (şimdiye) odaklanılmalı*

Aynalı odanın arkasında ya da aynı odada belirlenmiş bir bölgede duran YE üyeleri kendi aralarında konuşmamalı; geçmiş ve gelecek üzerinde durmamalı sadece o ana odaklanmalıdır. Danışan ve psikolojik danışman arasında o anda gerçekleşen konuşma, paylaşım ya da etkileşimin bir daha provası ya da tekrarının olmadığı unutulmamalıdır (Andersen, 1991).

10. *Kesin olmayan bir dil kullanılmalı*

YE, danışanın anlattıklarıyla ilgili yansıtma ve yorumlamada bulunurken kesin olmayan, olasılığa dayalı ve şüpheli bir dil kullanılmalı ve konuyla ilgili gözlemlerini merak duygusuyla ifade etmelidir (Andersen, 1991; Becvar ve Becvar, 2013). YE üyeleri düşüncelerini ifade ederken “Merak ettiğim ...”, “Belki (muhtemelen) ...”, “...olabilir”, “Bu sadece bir düşünce...” şeklinde olasılığa dayalı cümleler kullanılmalıdır (Andersen, 1991; Lax, 1995; Pare, 1999).

11. *Anlatımı güçlendirmek için metaforlardan yararlanılmalı*

Danışanın problemi anlamasını sağlamak için, yansıtıcı ekip metaforlardan ve resim gibi çeşitli uygulamalardan yararlanmalıdır (Andersen, 1987).

12. *Psikolojik danışmanın açığa çıkaramadığı noktalara odaklanılmalı*

Danışanın yaşadığı problemi daha dikkatle inceleyebilmek için psikolojik danışmanın açığa çıkaramadığı noktalar üzerinde durulmaya çalışılmalıdır. Örneğin “Merak ettiğim bir şey var, annen bu şekilde davranmasında kültürün ne gibi bir etkisi olabilir?” gibi bir soru sorulabilir (White, 1995).

13. *Diğerlerini yargulamaktan kaçınılmalı*

Danışanın hayatında yer alan diğer insanları yargılamak ya da eleştirmekten kaçınılmalıdır (White, 1995).

14. *“Aile, düşüncelere katılabilir ya da katılmayabilir” bunun farkında olunmalı*

Aile YE'nin söyledikleriyle ilgili olarak katılma, katılmama ya da duymazdan gelme gibi çeşitli seçeneklere sahiptir. YE üyelerinin bu konuda aileye duyarlı davranması çok önemlidir (Kılıç, 2009).

15. *Gerekirse “kendini açma” davranışında bulunulmalı*

YE süreçte uygun olduğuna karar verdiğinde kendini açma davranışında bulunabilir. Bu sayede danışan(lar) daha eşitlikçi bir tarzda sürecin ilerlediğinin farkına varırlar bu da aile üyelerin oturumda kendilerini rahat hissetmelerine yardımcı olur (Lax, 1995).

YE tekniğinin uygulamasında genel olarak geçerli olan çok sayıda kural olmasına rağmen, Haley (2002) YE tekniğinin uygulanmasında üç temel kural olduğunu belirtmiştir. Söz konusu bu kurallar ise şöyledir;

- Üyelerin yansıtmaları olabildiğince birbirinden farklı olmalıdır. Yani yansıtma oldukça “**çeşitli**” olmalıdır. Ne kadar farklı bakış açısı olursa psikolojik danışma süreci o denli olumluya doğru yönlenecektir.
- YE'deki üyeler, danışanların mutlaka “**pozitif yani güçlü yanlarına**” odaklanmalıdır.

- Yorumlamalar “*farklılık*” yaratmalıdır. Yani üyelerin yorumlamaları ailenin durumuna yönelik psikolojik danışmanın üzerinde durduğu ifadeler yerine ailede bir farklılık yaratacak ifadeler olmalıdır. Farklılığa neden olabilecek sorular ya da yorumlamalarda bulunulmalıdır. Örneğin problemle ilgili danışanın düşünemediği ve dolayısıyla farkına varmadığı yönleri açığa kavuşturmak gibi.

Görüldüğü üzere YE tekniğini uygularken uyulması gereken kurallar aslında sadece bir kural olmanın ötesindedir. Öncelikle söz konusu bu tekniğin dayandığı kuramsal yapının uygulamacılar tarafından çok iyi anlaşılması ve ardından sık sık uygulama yapılmış olması gerekir. Dolayısıyla oluşturulan kurallar, sadece uyulması gereken maddeler listesi değil içselleştirilmiş davranışlar bütünü olarak danışmanlar tarafından doğal olarak sergilenebilmelidir.

Psikolojik Danışma Sürecine ve Psikolojik Danışma Eğitimine Katkıları

Yukarıda belirtildiği gibi bir süpervizyon modeli olarak da kullanılan YE uygulaması, özellikle aile danışmanı adaylarının terapötik işbirliğini geliştirmesinde, kuramı etkili şekilde kullanmasında, danışmayı sürdürme becerilerini geliştirmesinde ve güç hiyerarşisiyle uğraşmasında yardımcı olmaya yönelik bir model/tekniktir. Benzer şekilde bu tekniğin psikolojik danışma eğitim programlarında da gün geçtikçe kullanımı artmaktadır (Pender, 2008). YE tekniği, psikolojik danışma becerilerini ve psikolojik danışman kimliklerini geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu teknik sayesinde psikolojik danışman süpervizörü hem psikolojik danışma öğrencilerine hem de danışanlara “destekleyici yardımcı katılımcı” rolünde sürece dahil olabilir. Bu şekilde süpervizör eleştirmekten ziyade psikolojik danışman adayıyla birlikte çalışır. YE'nin psikolojik danışman adayı ile işbirliği içerisinde olması pek çok avantajı beraberinde getirmektedir. İlk olarak eğitimlerinin ilk aşamalarında psikolojik danışman adaylarının danışmaya katılmalarını sağlamaktadır. İkinci olarak fikir paylaşımlarına dayalı olarak görüşmeleri ve ilişkileri destekler. Üçüncü olarak danışma süreciyle ilgili yeni fikirler ve yaratıcı çözümler oluşturmaya yardımcı olur. Son olarak da danışman adaylarının sorularıyla ilgili geribildirim almaları için eşsiz bir fırsat sunar (Monk ve Winslade, 2000).

Bu bilgiler doğrultusunda YE tekniğinin danışma sürecine ve danışmanlık eğitimi alanına sağladığı katkılar başlıklar halinde şu şekilde sıralanabilir:

- *Eşit ilişki ve güçler birliği anlayışı*

Andersen (1993) psikoterapi alanında çalışmaya başladığı yıllarda daha çok biyolojik bakış açısını benimsemiş ancak yaptığı danışmalarda deneyim kazandıkça psikolojik bakış açısına doğru yönelmiştir. Zaten YE uygulaması da, Andersen'in yaptığı danışmalarda kendisini “uzman” rolünde görmekten duyduğu rahatsızlıktan kaynaklı olarak ortaya çıkmıştır. Danışmanın uzman rolüne girmesi, geleneksel terapi yaklaşımlarının savunduğu bir yaklaşımdır. YE yöntemi uygulamasında danışman ve ekip üyeleri birbirlerine eşittirler, yani birinin diğerine üstünlüğü söz konusu değildir. Hatta bu eşit ilişki sayesinde taraflar karşılıklı düşünce paylaşımında bulunurlar ve uzman tavrında birbirlerini eğitmeye yönelik bir çabada da azalma görülür (Akt. Haley, 2002).

- *Psikolojik danışma sürecinde “destekleyici ve işbirlikçi” atmosfer*

YE tekniğinde danışma sürecinde, terapistin uzmanlık gücünü ön plana çıkaran bir anlayış değil, aksine “işbirliğine dayalı” ve “destekleyici” bir atmosfer hakimdir. İşte bu noktada YE'nin danışma sürecinde bu tür atmosferin doğal bir sonucu olarak danışanlar oturum sürecinde kendilerini “sorunlu ya da hastalıklı” algılamaktan ziyade kendilerine saygı duyulduğunu ve anlaşıldıklarını hissederler. YE'nin yarattığı bu işbirliğine dayalı atmosfer, aynı zamanda danışmanın tükenmişlik hissi yaşama riskini de azaltmaktadır. Böylece ortamdaki terapötik iş paylaşılmaktadır (Davidson ve ark.,1988). Dahası YE uygulamasında, danışanlar kendilerini desteklenmiş hissederler, öyle ki YE

üyelerinin danışanlara yönelik sordukları çeşitli sorularla onların farklı bakış açıları geliştirmelerine yardımcı olurlar (Andersen, 1987). Bu konuda Young ve arkadaşları (1989) yaptıkları araştırmada, ekip üyeleri arasında sorumluluğu paylaşmanın performans kaygısını azalttığını saptamışlardır. Sonuçta danışanlar kendilerine sunulan bu bakış açıları ve olasılıklardan kendilerine en fazla yardımcı olabilecek olanı seçme özgürlüğüne de sahip olurlar (Akt.Cox ve ark., 2003).

- *Yaşantısal yolla öğrenme fırsatı*

İlgili literatür incelendiğinde psikolojik danışman eğitimi alanında çalışan araştırmacıların, danışma becerilerini kazandırmak ve alanında daha yetkin psikolojik danışmanlar yetiştirebilmek için, yaşantısal ve didaktik yöntemler arasında dengeyi bulmaya yönelik bir arayış içerisinde oldukları görülmektedir (Conyne, Wilson ve Ward, 1997). Bu alanda yapılan ampirik çalışmalar, geleneksel klinik uygulamaların terapötik etkililiğinin olmadığını göstermektedir. Bu noktada YE, yaşantısal yolla öğrenme fırsatı sunan yenilikçi ve etkili bir prosedür olarak göze çarpmaktadır (Cox ve ark., 2003). Özellikle alanda danışma yapmaya yeni başlayan danışman adaylarının danışmanlık becerilerini geliştirebilmeleri için yaşantısal öğrenme ortamının varlığı çok önemlidir. Şöyle ki YE uygulaması süpervizyon eğitiminde kullanılırken, danışman adayları sık sık çeşitli rollere (psikolojik danışman, YE üyesi ya da danışan vb.) girerler ve canlandırmada bulunurlar. Davidson ve Lussardi'e (1991) göre danışma yapmaya yeni başlayan öğrenciler için bu türden yaşantısal öğrenme deneyimi, onların danışmanlık becerileriyle erkenden tanışmasını sağlar ve böylece rol oynama deneyimlerinde danışman rolünü canlandırmalarıyla danışman rolüne hazır olmaya başlarlar. Bu sayede süpervizyon öğrencileri, kısa zamanda "öğrenme" fırsatı edinirler ve daha fazla pratik yapma ve süreçten öğrenme imkanına sahip olurlar. Ayrıca danışma yapmaya yeni başlayan danışman adaylarının YE'de rol almaları, oturum sürecinde gözlemci rolünden ziyade danışanların arkalarından değil de onlara hitaben "etkili konuşabilme" becerisini de geliştirmeleri için de bulunmaz bir fırsattır.

- *Denetleyici değil destekleyici süpervizyon ortamı*

Aile terapisi alanında geleneksel yaklaşımlara dayalı süpervizyon uygulamalarında bir uzman ya da uzman ekibi ile öğrenciler, aynalı odanın arkasından aileyle yapılan psikolojik danışma oturumunu izlerler. Bu tarz süpervizyon yaklaşımında, uzman ya da uzman ekibi danışma oturumu sürerken ya da bittikten sonra terapisti yanlarına çağırarak terapistin danışma süreciyle ilgili tavsiye ve kısa bilgilendirmede bulunurlar (Landis ve Young, 1994). Bu süpervizyon modelinde genel geçer olarak kabul edilmiş bir gerçeklik vardır ki, o da süpervizörün süpervizyon alan kişinin (süpervizyon öğrencisi) yanlışlarını bulmakla sorumludur. Böylesi bir süpervizyon ilişkisinde süpervizör ile süpervizyon öğrencisi arasında birebir ilişki kurulur ve süpervizör sürekli olarak süpervizyon öğrencisini hayal kırıklığına uğratma ya da onun sınırını bozma eğilimindedir (Bertrando ve Gilli, 2010). Postmodernist yaklaşıma dayalı süpervizyon uygulamaları kapsamında yer alan YE yönteminde ise, danışman adayı süreçte yalnız bırakılmamaktadır. Aksine YE, onun için oradadır. Şöyle ki YE uygulamasına dayalı süpervizyon grup eğitiminde, danışma yapmaya yeni başlayan bir danışman adayı danışma sürecinde sıkıştığında ya da aklına yeni fikir gelmediğinde YE'ye dönebilir ve onların yorumları ve sundukları yeni fikirlerle danışma sürecine kaldığı yerden devam edebilme şansına sahip olur (Davidson ve Lussardi, 1991). Böylece danışman adayı sorgulayan, eleştiren ve eksikleri vurgulayan bir süpervizyon modeli yerine destekleyici, cesaretlendirici ve paylaşımcı bir süpervizyon modelinde kendini daha iyi hissetmekte ve bu da danışma yapmaya ilişkin öz-yeterliliği ve motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir.

- *Yansıtıcı düşünme becerilerini geliştirici ortam*

Psikolojik danışma sürecinde, danışanların yaşadıkları karmaşık problemleri anlama ve kavramsallaştırma becerisi psikolojik danışmanın yeterliliğine bağlı bir durumdur. Bu nedenle danışman eğitiminde yansıtıcı düşünme becerilerinin geliştirilmesi de önemli amaçlardan biri olarak

görülmektedir (Fong, Borders, Ethington ve Pitts, 1997; Nelson ve Neufeldt, 1998). Peterson (1995) bu konuda yaptığı bir araştırmasında psikolojik danışman eğitiminde geleceğin psikolojik danışmanlarını yetiştirmede yansıtıcı düşünme becerileri konusunda adayların eğitilmesinin önemini vurgulamıştır. Bu noktada YE’de yer alan süpervizyon öğrencileri düşüncelerini etkili bir şekilde ifade etme becerisi kazanırlar.

- *Anında geribildirim özelliği*

YE tekniğinin ilk aşamasında YE üyeleri, görüşme ekibindeki üyeleri (psikolojik danışman ve danışan/lar) yani psikolojik danışma sürecini gözlemler ve bu sırada süreçle ilgili önemli noktaları not ederler. Danışma oturumunun ilk 15. ya da 20. dakikasında, görüşme ekibi, YE’nin görüş ve yorumlarını duymak üzere oturum sürecini durdurarak, YE’nin kendi aralarında gerçekleştirdikleri konuşmaları sessizce gözlemler. YE’nin kendi aralarında yaptığı konuşmaların bitiminden sonra, görüşme ekibi danışma sürecine kaldığı yerden devam eder. Ancak psikolojik danışman bu noktada danışana; “YE’nin konuşmalarından neler duydun? Senin için en önemlisi neydi ya da dikkatini çeken bir şey oldu mu?” diye birtakım sorular sorarak danışma sürecinin şekillenmesi sağlar. Bu soruların sağladığı en önemli fayda ise, YE’nin yaptığı tartışmalar sonucunda danışanın hangi soru, geribildirim ya da tepkilerden yararlandığına ilişkin YE üyelerine geribildirim sunmasıdır (Monk ve Winslade, 2000).

- *Süpervizyon sürecinde canlı psikolojik danışma, video kaydı ya da mektup yoluyla geribildirim sunma vb gibi bazı yaratıcı uygulamaların kullanılması*

Psikolojik danışman eğitimlerinde kullanılan YE tekniği uygulamalarında, genellikle öğrencilerin de yer aldığı bir ortamda gerçek danışanlarla danışma oturumunun *canlı* yapılması tercih edilmektedir. Canlı danışma oturumunda, psikolojik danışma ve eğitimi alanında uzmanlaşmış olan bir öğretim üyesi ile bir öğrenci psikolojik danışman- danışan rollerini canlandırırken, grupta yer alan diğer öğrenciler ise YE’de görev almaktadırlar. Ek olarak bu uygulamaların dışında, bir başka benzer uygulamada psikolojik danışma eğitimi alan öğrencilerin danışanlarıyla yaptıkları danışma oturumlarına ait video kayıtlarını sınıfa getirmeleridir. Burada öğrencilerden beklenen görev, danışmanın koltuğunda kendileri oturuyormuş gibi düşünerek danışmanın ne gibi tepkiler vermesi gerektiği üzerinde düşünmeleridir. Bu aşamadan sonra, sınıftaki öğrenciler danışma sürecine ilişkin yaptıkları YE uygulamalarını bir kayıt haline getirirler ve danışmana sunarlar. Bu kaydın amacı, psikolojik danışmanın rahatlıkla tekrar tekrar izleyebilmesi ve hatta danışana da izletmesidir (Monk ve Winslade, 2000).

Bu uygulama dışında bir başka alternatif uygulamada ise, psikolojik danışma oturumunun bitiminden hemen sonra sınıftaki her bir öğrencinin, psikolojik danışmana bir sonraki oturumda ne yapması gerektiğine ilişkin mektup yazmasıdır. Mektup yazımı sırasında, psikolojik danışman kısa bir süreliğine danışma odasının dışında bekler. Psikolojik danışman, danışma odasına geri geldiğinde sınıftaki diğer öğrenciler ya da meslektaşları onu kutlayıp alkışlar, destek olurlar ve ellerindeki mektupları okuyup, ona verirler. Bu türden bir uygulama hem danışma sürecinin zenginleşmesini sağlar hem de psikolojik danışman için güçlendirici etki oluşturur. Böylelikle psikolojik danışman adayları, gerçek/canlı danışma deneyimi geçirerek profesyonel meslek hayatına adım atmış olurlar (Monk ve Winslade, 2000).

Özetle YE tekniği, danışma oturumlarında süreci kolaylaştıran ve ilerletici nitelikte bir teknik olarak kullanıldığı gibi aynı zamanda psikolojik danışma eğitiminde postmodernist anlayışa dayalı bir süpervizyon modeli olarak da kullanılmaktadır. Her ne kadar danışma sürecini kolaylaştırıcı bir teknik ve etkili bir süpervizyon yöntemi olarak kullanılsa da YE uygulaması pratikte bazı sınırlılıklara sahiptir. Bu nedenle YE yöntemini kullanacak süpervizör adaylarının ve danışman

adaylarının daha gerçekçi bir değerlendirme ve bakış açısına sahip olabilmeleri için YE'nin olası sınırlılıklarını bilmeleri önemlidir.

Yansıtıcı Ekip Uygulamasının Sınırlılıkları

YE uygulamasının aile danışmanlığı alanında pek çok avantajı olmasına rağmen bazı dezavantajları da bulunmaktadır. Söz konusu dezavantajları beş başlık altında toplanabilir;

1. YE uygulamasında psikolojik danışman terapötik ilişki sırasında sahip olduğu bakış açısını kaybedip, diğer bazı yaklaşımlarda olduğu gibi hatalı bir şekilde uzman rolüne girebilir (Brownlee ve ark., 2009). Bu durum genellikle danışman-danışan ilişkisinde bir dengesizliğe neden olabilir (Young ve ark., 1989).

2. YE'nin vermiş olduğu geribildirimlerin aileler ve danışanlar tarafından anlaşılması ya da ailenin durumuyla uyuşmamasıdır. Bu kapsamda aileler geri bildirimlerin kafa karıştırıcı olduğunu, tam olarak sorunlarını tanımlamadığını, onlara yeteri kadar yardımcı olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca YE üyeleri tarafından da yanlış anlaşıldıklarını düşünmüşlerdir (Lax, 1995). Bu çerçevede Griffith ve arkadaşları (1992) YE'nin geri bildirimlerinin çok fazla bilgi içerdiğinde ve terapötik ilişki tam olarak kurulamadığında ailelerin geribildirimlerden yararlanmadığını bildirmiştir.

3. Yapılan araştırmalar aynalı odanın, aile üyelerinde kaygı veya korku ortaya çıkardığını göstermektedir. Danışmalarda aynalı odanın kullanımı sonucunda, danışan ve YE arasında mekânsal bir ayrılık ortaya çıkmış ve bu da ailelerde korku ve kaygı oluşturmuştur. Bunun sonucu olarak aileler oturumlarda rahat hissetmemişlerdir (Kassis ve Mathews, 1988; Lever ve Gmeiner, 2000; Young ve ark., 1989).

4. Lever ve Gmeiner (2000) ise zaman zaman bazı ailelerin YE'yi güvenilmez ve yıkıcı olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. YE odadaki gündemi takip etme yerine, asıl konudan uzaklaştığı zaman aile üyeleri tarafından yıkıcı ve güvenilmez algılanmışlardır. Aile üyelerinin danışmalara devam etme olasılıkları azalmıştır.

5. Son olarak danışma sürecinde psikolojik danışman ve YE, belirli bir güce sahip olabilirler. Dolayısıyla, danışman bütün kararları kendisi alabilir. Bu durum yukarıda belirtilen işbirliğine dayalı ilişkiye zarar verebilir ve aile üyeleri danışmaya devam etmeyebilir (Brownlee ve ark., 2009). Lever ve Gmeiner (2000) çalışmalarında ekip üyelerinin uzmanlık gücünü gösterdikleri zaman, aile üyelerinin saldırıya uğradıklarını hissettiklerini ve genellikle öfke, incinme ve zayıflık gibi duyguların ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Dolayısıyla böyle durumlarda danışanların danışmaya devam etme ve danışman ve yansıtıcı ekip ile işbirliği yapma olasılıkları azalacaktır.

Sonuç olarak, yukarıda belirtilen bütün bu durumlar YE'nin, danışma sürecine verebileceği olası zararlarıdır. Brownlee, Vis ve McKenna'ya (2009) göre yukarıdaki durumlarda YE, danışanların hangi yöne gitmek istedikleri konusunda yorumlar yapmakta ve karar vermelerine yardımcı olmaktadır. YE, danışanlara ne yapacaklarını ve nasıl yapacaklarını söylediğinde, uzmanlığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla danışanlar da bununla yüzleşmekten korkmaktadırlar. Bütün bu durumlar danışanların danışma sürecine devam etmelerini engelleyebilir ve danışma sürecini bırakmaları durumunda da bir daha danışma alıp almama konusunda kararsızlık yaşamalarına neden olabilir.

Öte yandan, Andersen (1993) psikolojik danışmanların özellikle *bilmiyor* pozisyonuna sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Hem psikolojik danışmanın hem de danışanın uzman pozisyonunda olması durumunda, danışan ve danışman problemi birlikte çözmeye çalışmakta ve aralarında gerçek ve samimi konuşmalar ortaya çıkmaktadır. Selekman (2005) ise, sürecin işlememesi durumunda danışmanlara bir takım öneriler getirmiştir. Aile YE'nin konuşmalarını değerlendirdikten sonra, aile

için YE'nin konuşmaları dikkate değer değilse ailenin aktif şekilde bir şeyler yapmak istediği belirli probleme ilişkin güçlü endişesi hala devam edebilir. Bu durumda danışman, aileden gelecek hafta boyunca birkaç fikir ile ilgili denemelerde bulunmalarını isteyebilir. Bu noktada YE tekrar toplanarak, ailenin amaçlarını gerçekleştirmesine yardımcı olacak ve ailedeki işbirliğini destekleyecek bir ya da birkaç uygulama önerisi oluşturabilirler. Daha sonra psikolojik danışman, tasarlamış olduğu öneri(leri) aileye ifade eder ve hangi öneriyi gerçekleştirmek istediklerine dair bir seçenek sunabilir. Yansıtıcı ekip ve psikolojik danışman aynı zamanda onlara sunulmuş olan herhangi bir uygulama önerisinin gerçekleştirilmesine ilişkin sahip oldukları kaygılar ile de ilgilenmelidir. Ayrıca ihtiyaç duyulursa, uygulamalarda belirli aile üyelerinin katılımlarına yönelik değişiklik yapılabilir.

YE tekniğinin bazı sınırlılıkları olsa da yeni konular ve yeni bakış açıları ortaya çıkarabildiğinden, bütün katılımcılar genellikle daha çok farkındalık kazanmaktadırlar. Danışmanlar problemleri üzerinde yeni bakış açıları keşfederek, sıkıntı yaşadıkları konu ile ilgili yeni anlamlar kazanabilirler. Ayrıca yeni davranışlar ortaya çıkabilir ve kendileri için yeni bir gerçeklik yaratabilirler (Goldenberg ve Goldenberg, 2008).

SONUÇ VE ÖNERİLER

İlgili literatür incelendiğinde YE uygulamasının yurt dışında aile danışması alanında kullanımının yaygın olduğu görülmektedir. İlk ortaya çıktığı zamandan bu yana bu tekniğin, psikolojik danışman eğitiminde de kullanıldığı görülmektedir. Teknik ile ilgili yapılan çalışmalarda bazı sınırlılıklarının bulunmasına karşın, hem danışanların hem de danışman adaylarının bu teknik sayesinde psikolojik danışma sürecini ve psikolojik danışma becerilerini deneyimleme yoluyla yaşadıkları dolayısıyla öğrendikleri görülmektedir. Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik programlarında gerçekleştirilen uygulamalar genellikle süpervizörlerin uzman rolünde olduğu yaklaşımlar çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Kararımak ve Bugay (2010) bu eğitim modelinde danışman adaylarının danışma yapmaya ilişkin olumsuz inançlar ve tutumlar geliştirebileceklerini ifade etmektedir. Dolayısıyla bu makalede anlatılan YE uygulamaları süpervizyon çalışmalarının geleneksel bir bakış açısından ziyade postmodernist bir yaklaşımla nasıl gerçekleştirilebileceğine ilişkin bir yöntem önermektedir. YE yönteminin psikolojik danışma ve aile danışmanlığı alanında uygulanması ile danışman adayları eşit ve işbirlikçi bir etkileşim içerisinde psikolojik danışma uygulamalarına ilişkin yaşantı geçirerek psikolojik danışman olarak daha gerçekçi ve olumlu inanç ve tutumlar geliştirebilirler. Bu kapsamda bu tekniğin Türkiye'de hem aile danışması alanında hem de psikolojik danışma becerilerinin öğretilmesinde yani psikolojik danışman adaylarının yetiştirilmesinde etkin bir şekilde kullanılması düşünülebilir.

YE yöntemi, psikolojik danışma ve rehberlik alanında lisans, yüksek lisans ve doktora programları çerçevesinde verilen psikolojik danışma becerilerinin öğretildiği uygulamalı derslerde de kullanılabilir. Literatürde farklı kullanım şekilleri olmasına karşın (Kellum, 2009; Monk ve Winslade, 2000; Norman ve ark., 2005), bu çalışmada canlı danışma modeli uygulaması betimlenmiştir. Buna göre YE uygulamasını gerçekleştirmek için öncelikle bu programlarda yer alan öğrencilere dersin öğretim elemanı tarafından YE ile ilgili gerekli kuramsal bilgi verilmelidir. İkinci aşamada öğrenciler danışma süreçlerini bu çerçevede yapılandırmalı ve danışanları bu uygulamalardan haberdar edilerek danışanlarının bu uygulama konusundaki gönüllülüğü bilgilendirilmiş onay formu ile sağlanmalıdır. Üçüncü aşamada danışma süreci ilgili psikolojik danışman tarafından başlatıldıktan sonra, hangi oturum(lar)da YE uygulamasının gerçekleştirileceği belirlenmelidir. Bu belirleme sürecinden sonra, psikolojik danışman adayı dersi alan öğrenciler arasından kendi psikolojik danışma uygulaması için YE'ye katılacak üyeleri belirlemelidir. Bunun yanı sıra istenirse, diğer öğrenciler de gözlemci ekibi olarak danışma sürecinde bulunabilirler.

Ek olarak süpervizyon uygulamaları kapsamında yukarıdaki adımlar çerçevesinde, psikolojik danışma uygulamasına katılacak olan danışan, danışman adayları arasından seçilebilir. Psikolojik danışman aday(lar)ı bu uygulama sırasında, kendi hayatında zorlandığı gerçek bir yaşantısını ya da belli bir problemle psikolojik danışmaya başvurmuş danışan(lar)ı canlandırabilirler. Son olarak da çözüm odaklı danışma yaklaşımı çerçevesinde uygulanan YE yöntemi de vaka çalışmalarında kullanılabilir. Bu danışman adaylarının daha önceden çalıştığı bir vaka, süpervizyon grubuna sunularak ve betimlenen adımlar çerçevesinde uygulanabilir (Norman ve ark, 2005). Her ne şekilde olursa olsun uygulamalar, yukarıda belirtilen YE uygulaması esasları çerçevesinde gerçekleştirilmelidir. Sonuç olarak literatürde yurt dışında bu konuda yapılan birçok deneysel araştırmaların olmasına rağmen, yapılan literatür taramasında ulaşıldığı kadarıyla Türkiye’de henüz bu konuyla ilgili deneysel nitelikte herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda yurt dışı literatürde etkinliğine dair pek çok kanıt sunulmuş olan bu tekniğin Türkiye’deki uygulamalarda gerek danışanlar gerekse danışman adaylarının bu tekniğin kullanımından nasıl etkilenecekleri konusunda yapılacak bilimsel araştırmalara da ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Anderson, T. (1987). The reflecting team: Dialogue and meta-dialogue in clinical work. *Family Process*, 26, 415-428.
- Anderson, T. (1991). *The reflecting team: Dialogues and dialogue about the dialogues*. New York: Norton.
- Andersen, T. (1992). Reflections on reflectioning with families. In S. McNamee & K. J. Gergen (Eds.), *Therapy as social construction* (pp. 54–68). London: Sage.
- Andersen, T. (1993). See and hear, and be seen and heard. In S. Friedman (Ed.), *The new language of change: Constructive collaboration in psychotherapy* (pp. 303- 322). New York: Guilford Press.
- Andersen, H., & Hoffman, L. (2007). Memories of Tom David Andersen: Friend, colleague, scholar, inspirer and rhizome. *Family Process*, 46, 571-574.
- Anslow, K. (2013). Systemic family therapy using the reflecting team: The experiences of adults with learning disabilities. *British Journal of Learning Disabilities*, 42(3), 236-243.
- Becvar, D. S., & Becvar, R. J. (2013). *Family therapy: A systemic integration (eight edition)*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Bertrando, P., & Gilli, G. (2010). Theories of change and the practice of systemic supervision. *Mirrors and Reflections: Process of Systemic Supervision*. (Editors) Burck, C., Daniel, G. Karnac Books.
- Brownlee, K., Vis, J., & McKenna, A. (2009). Review of the reflecting team process: Strengths, challenges, and clinical implications. *The Family Journal*, 17(2), 139-145.
- Carr, A. (2000). *Family therapy: Concepts, process and practice*. Chichester: Wiley.
- Carr, A. (1998). Micheal White’s Narrative Therapy. *Contemporary Family Therapy*, 20 (4), 485-503.
- Chang, J. (2010). The reflecting team: A training method for family counselors. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 18, 36–44.
- Conyne, R. K., Wilson, F. R., & Ward, D. E. (1997). *Comprehensive group work: What it means & how to teach it*. Alexandria: American Counseling Association.
- Cox, J. A., Banez, L., Hawley, L. D., & Mostade, J. (2003). Use of the reflecting team process in the training of group workers, *The Journal for Specialists in Group Work*, 28(2), 89-105.

- Dallos, R., & Draper, R. (2012). *Aile terapisine giriş*. (çev. Ş. Kesici ve C. Kiper) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Davidson, J., Lax, W.E., Lussardi, D.J., Miller, D., & Ratheau, M. (1988). The reflecting team. *Family Therapy Networker*, 12(5), 44-46, 76-77.
- Davidson, J., & Lussardi, D. J. (1991). Reflecting dialogues in supervision and training. In T. Andersen (Eds.), *The reflecting team: Dialogues and dialogues about the dialogues* (pp. 143-154). New York: Norton.
- Egeli, N. A., Brar, N., Larsen, D., & Yohani, S. (2014). Couples' experiences of hope when participating in the reflecting team process: A case study. *Contemporary Family Therapy*, 36(1), 93-107.
- Fong, M.L., Borders, L.D., Ethington, C.A., & Pitts, J.H. (1997). Becoming a counselor: A longitudinal study of student cognitive development. *Counselor Education and Supervision*, 37, 100-114.
- Garrido-Fernández, M., Jaén-Rincón, P., & Garcia-Martínez, J. (2011). Evaluating a reflecting-team couples approach to problem gambling. *Journal of Constructivist Psychology*, 24(1), 1-29.
- Griffith, J. L. Griffith, M. E., Krejmas, N., McLain, M., Mittal, D., Rains, J., & Tingle, C. (1992). Reflecting team consultations and their impact upon family therapy for somatic symptoms as coded by Structural Analysis of Social Behavior (SASB). *Family Systems Medicine*, 10(1), 53-58.
- Goldenberg, I., & Goldenberg, H. (2008). *Family therapy: An overview*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- Haley, T. (2002). The fit between reflecting teams and a social constructionist approach. *Journal of Systemic Therapies*, 21(1), 20-40.
- Hawley, L. D. (2006) Reflecting Teams and Microcounseling in beginning counselor training: Practice in collaboration. *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 45(2), 198- 207.
- Hecker, L.L., & Wetchler, J.L. (2003). *An introduction to marriage and family therapy*. New York: Routledge Publishing.
- Höger, C., Temme, M., Reiter, L., & Steiner, E. (1994). The reflecting team approach: Convergent results of two exploratory studies. *Journal of Family Therapy*, 16, 427-437.
- Johnson, C., Waters, M., Webster, D., & Goldman, J. (1997). What do you think about what the team said? The solution-focused reflecting team as a virtual therapeutic community. *Contemporary family therapy*, 19(1), 49-62.
- Kararımak, Ö., & Bugay, A. (2010). Postmodern diyalog: Öyküsel psikolojik danışma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(33), 24-36.
- Kassis, J., & Matthews, W. (1987). When families and helpers do not want the mirror: A brief report of one team's experience. *Journal of Strategic and Systemic Therapies*, 6(4), 33- 43.
- Kellum, K. E. H. (2009). *Structured reflecting teams in group supervision: A qualitative study with school counseling interns* (Doctoral dissertation, The University of Iowa). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/304901225?pq-origsite=gscholar>
- Kılıç, E. (2009). Aile terapileri. H. Türkçapar, & E. Köroğlu (Ed.), *Psikoterapi yöntemleri: Kuramlar ve uygulama yönergeleri* içinde (s. 229-273). Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Landis, L.L., & Young, M.E. (1994) The reflecting team in counselor education. *Counselor Education and Supervision*, 33(3), 210-218.

Turkish Studies

- Lax, W.D. (1995). Offering reflections: Some theoretical and practical considerations. In S. Friedman (Eds.), *The reflecting team in action: Collaboration practice in family therapy* (pp. 145- 183). New York: Guilford Press.
- Lever, H., & Gmeiner, A. (2000). Families leaving therapy after one or two sessions: A multiple descriptive case study. *Contemporary Family Therapy: An International Journal*, 22, 39-65.
- Macdonald, A. (2007). *Solution-focused therapy: Theory, research & practice*. London: Sage Publications.
- Metcalf, L. (2011). *Marriage and family therapy: A practice-oriented approach*. New York: Springer Publish Company.
- Monk, G., & Winslade, J. (2000) *The use of reflecting teams in counselor education and supervision*. Paper presented at annual meeting of the Western Association for counselor education and supervision, Los Gatos, CA.
- Munro, L. Knox, M., & Lowe, R. (2008). Exploring the potential of constructionist therapy: Deaf clients, hearing therapists and a reflecting team. *Journal of Deaf Studies Deaf Education*, 13(3), 307 – 323.
- Nelson, M.L., & Neufeldt, S.A. (1998). The pedagogy of counseling: A critical examination. *Counselor Education and Supervision*, 38, 70- 88.
- Norman, H., Hjerth, M. & Pidsley, T. (2005). Solution-focused reflecting teams in action. In M. McKergow & J. Clarke (Eds.), *Positive approaches to change: Applications of solutions focus and appreciative enquiry at work* (pp. 67–80). Cheltenham, UK: Solutions Books.
- Pare, D.A. (1999). Using reflecting teams in clinical training. *Canadian Journal of Counseling*, 33, 293-306.
- Pender, R. L. (2008). *Making meaning: A couple's perspective of the reflecting team process* (Order No. 1456951). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (304464133). Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/304464133?accountid=16595>
- Peterson, D.R. (1995). The reflective educator. *American Psychologist*, 50, 975-983.
- Roberts, T.W., Winek, J., & Mulgrew, J. (1999). A systems/dialectical model of supervision: A symbolic process. *Contemporary Family Therapy*, 21(3), 291-302.
- Selekman, M.D. (2005). *Pathways to change: Brief therapy with difficult adolescents*. New York: The Guilford Press
- Young, J., Perlesz, A., Paterson, R., O'Hanlon, B., Newbold, A., Chaplin, R., & Bridge, S. (1989). The reflecting team process in training. *Australia and New Zealand Journal of Family Therapy*, 10(2), 69-74.
- White, M. (1995). *Re-authoring lives: Interviews and essays*. Adelaide, South Australia: Dulwich Centre Publications
- White, M. (1999). Reflecting-team work as definitional ceremony revisited. *Gecko: A Journal of Deconstruction and Narrative Ideas in Therapeutic Practice*, 2, 55-82
- Winek, J. (2010). *Systemic family therapy: From theory to practice*. Thousand Oaks: Sage.
- Vaz, K.M. (2005). Reflecting team group therapy and its congruence with feminist principles. *Women and Therapy*, 28(2), 65-75.