



# Oyun oyna!

“Yaşam, oyun kartlarını Tanrının karıştırdığı, şeytanın dağıttığı ve bizim kozları kullanmamız gereken bir iskambil oyunu gibidir”


Yugoslav atasözü

<b>Konular</b>	Spor, Barış ve Şiddet, Genel insan hakları
<b>Zorluk</b>	Düzyey 3
<b>Grup büyüklüğü</b>	8-15
<b>Süre</b>	45 dakika
<b>Genel bakış</b>	Kartlarla oynanan bir oyunu temel alan bir simülasyon etkinliğidir. Fakat oyuncuların hepsi oyunu adil bir şekilde oynamamaktadır. Etkinlik, çatışma ve çatışma çözme konularıyla ilgilidir.
<b>İlgili haklar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Karar alma süreçlerine katılım hakkı</li><li>• İnsan onuru ve haklar bakımından eşitlik</li><li>• Hukuk karşısında adil muamele görme hakkı</li></ul>
<b>Amaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sorunları ve bunların altında yatan sebepleri tanımlama konusunda anlayış geliştirmek</li><li>• Çatışma çözme becerisi geliştirmek</li><li>• Katılım, işbirliği ve diğer insanlara karşı saygı bilincini geliştirmek</li></ul>
<b>Materyal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bir deste iskambil kâğıdı, ya da farklı bir kâğıt destesi (örneğin “mutlu aileler”i oynamak için kullanılan desteler)</li><li>• Rol kartları</li></ul>
<b>Hazırlık</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Çatışma çözme ile ilgili, aşağıda sunulmuş bilgiyi okuyun ve süreç hakkında bilgi sahibi olun.</li><li>• Basit ve 20 dakika içinde oynanabilecek bir oyun (örneğin “pişti” ya da “yirmibir”) seçin. Seçtiğiniz oyun en az 8 kişiyle oynanabilmeli ve hile yapmaya müsait olmalı.</li><li>• Her rol kartından birer kopya çıkarın. Bunu ya elle ya da fotokopi makinasıyla yapın.</li><li>• Etkinlik boyunca özel rol oynayacak dört kişi seçin. Bu kişilere simülasyonu açıklayın; gizlice rol kartlarını verin ve bunun çok gizli tutulması gerektiğini anlatın</li></ul>


## Yönerge

1. Katılımcıları biraraya getirin ve bir iskambil oyununa katılmak isteyip istemediklerini sorun.
2. Herkesin oyunun genel kurallarını bildiğinden emin olun. Eğer bilinmiyorsa kurallar üzerinden hızlıca geçin. Büyük bir grup sözkonusuysa, grubu bölebilir ve farklı oyunlar düzenleyebilirsiniz.
3. Oyuna başlayın. Mümkün olduğu kadar uzun oynayın. (Oyuncuların kendi aralarında bir arabuluculuk yöntemi geliştirmesine izin verin. Sadece, kimse bir girişimde bulunmazsa ya da ortam gerginleşmeye başladığında müdahale edin. Müdahale ederken sezgilerinizi kullanmalı ve tercihen iki oyun turu arasını tercih etmelisiniz.)
4. Oyun sona erdiğinde, katılımcılara sakinleşmeleri ve oynadıkları rolden çıkmaları için biraz süre verin. Ardından bilgilendirme bölümüne geçin.


**KONULAR**



SPOR



BARİŞ VE ŞİDDET



GEN. İNSAN HAKLARI

**ZORLUK**

DÜZEY 4


**DÜZEY 3**

DÜZEY 2

DÜZEY 1


DÜZEY 3

**GRUP BÜYÜKLÜĞÜ**



10-15

**SÜRE**



45 DAKİKA



## Bilgilendirme ve değerlendirme

Uzlaştırma çabaları esnasında zaten birçok tartışma yapılmış olmalı. Katılımcılara bu bölümde etkinlik hakkında ne düşündüklerini, arabuluculuk ve çatışma çözme süreci üzerine ne öğrendiklerini sorun.

- Etkinlikten hoşlandılar mı? Oyun esnasında neler yaşandı?
- Dört kişiye özel rol verilmişti; bunlar kimdi ve rolleri ne idi?
- Oyun, oyunculardan biri tarafından ilk kez baltalandığında ne oldu? Oyunculara sırayla yaptıkları gözlemleri ve ne yapmaya çalıştıklarını sorun.
- Çatışmayı çözmek için önerilen fikirler nasıl ortaya çıktı? Ve nasıl uygulandı?
- Kolaylaştırıcının ağırlığını koyup oyunun nasıl oynanması gerektiğini aktarması yerine arabuluculuk yapmaya çalışması oyuncuları hayal kırıklığına uğrattı mı?
- Katılımcılar, çatışma çözme aşamalarını tanımlayabilirler mi?
- Gerçek yaşamda, sorunları emir ve hükümlerle çözmek yerine müzakereyle çözmeye çalışmanın artı ve eksileri nelerdir?

## Kolaylaştırıcılar için ipuçları

Oyuncular kendi başlarına çatışma çözme yöntemi geliştiriyorlarsa, mümkün olduğunca az müdahale edin! Etkinliğin amacı zaten budur. Katılımcılar bu beceriyi kendi başlarına geliştirebiliyorsa mükemmel! Eğer böyle bir durum ortaya çıkarsa, katılımcıların kullandıkları yöntemleri bilgilendirme bölümünde muhakkak değerlendirin.

Oyun esnasında, katılımcıları kendi yöntem ve çözümlerini kendi başlarına bulmaları için yönlendirin, bunu yaparken çatışma çözme (*conflict resolution*) ya da bazen isimlendirildiği şekilde ilkeli müzakere (*principled negotiation*) sürecini unutmayın. Süreç üç aşamadan oluşur:

1. Çatışmanın farkına varılması
  - *Görüş üzerinden tartışma yapmayın.* (Bu durumda kimin haklı kimin haksız olduğunu tartışmayın)
  - *Sorunu tanımlayın* (Olup biteni netleştirin)
  - *Kişiyi sorundan ayırın.* (Oyuncuların birbirini küçük düşürmesine izin vermeyin, fakat sorun olan davranışa odaklanın.)
2. Yanlış giden şeylerin saptanması ve olası çözümler üretilmesi
  - *Çıkarlara odaklanın, görüşlere değil.* Bu şu demektir, ortak bir zemin bulmaya çalışın. (Oyunu oynamak istiyorlar mı yoksa istemiyorlar mı?)
  - *İki tarafın da kazanç sağlayabileceği seçenekler geliştirin.* Adil olduğu kabul edilen ve herkesi memnun edecek çözümler önerin. (Örneğin, son turu bir daha oynayın. Böyle yapmanın kuralları netleştirmeye yararlı olup olamayacağını sorun. Bu konuda bir tartışma yapmalı mıyız? Ceza mı öngörmeliyiz? Başka fikirler var mı?)
3. Uygun çözüm önerilerinin uygulanması
  - *Tarafsızlık ölçütünü vurgulayın.* (Bu durumda kural ve cezaları belirleyin)
  - *Katılım.* Birbiriyle çatışan tarafların sorunları çözme sürecine katılması ve sorumluluk almasını sağlamalısınız. Dışarıdan dayatılan çözümler sonuca uzlaştırmaktan uzaktır; iki tarafın da kabul edeceği bir çözüm ararken tarafların sürece tam anlamıyla dahil olması çok daha sağlıklı bir yöntemdir.

Çatışma çözme süreci üç aşamadan oluşsa da pratikte bu aşamaları birbirinden ayırmak mümkün değildir. Üstüste binmelerin olması çok doğaldır, bunu unutmayın!

Bu etkinliği kolaylaştırmak için gerekli beceriler gözünüzü korkutmasın: Çatışma çözme dip-

**Önemli gün****Temmuz ayının ilk  
Cumartesi günü**Uluslararası Kooperatif  
Günü

lomanız olması ya da ilgilendiğiniz tüm çatışmaları çözmüş olmanız gerekmiyor! Çatışma çözme becerinizi geliştirmek için neden bir deney yapmayasınız? Çatışma deneyimlerinizi gözden geçirin. Üzerinde düşündükten sonra yukarıda aktarılan üç aşama çerçevesinde gerçekleştirenleri analiz etmeye çalışın.

**Çeşitlemeler**

Birlikte çalıştığınız grup on beş kişiden fazlaysa, grubu iki ya da üç küçük gruba ayırmanız gerekir. Bu durumda aynı anda üç ya da dört oyun oynanacaktır. Bunu ancak birden fazla yardımcı kolaylaştırıcının desteğiyle yapabilirsiniz!

Her turda oyuncuları değiştirebilirsiniz. Böylece oyun daha dinamik hale gelir ve “gizli çalışan oyuncuların” keşfedilmesi güçleşir. Bir alternatif de grup içinden birkaç kişinin gözlemcilik yapması olabilir. Seçilmiş kişiler ya sadece gözlemcilik yapar ve oyun sonundaki bilgilendirme bölümünde geri bildirim yaparlar, ya da arabuluculuk yapabilirler. Arabuluculuk yapmaları durumunda bu konuda daha önce rehberliğinizi almış olmaları gerekir. Çok sayıda gözlemciniz olmadıktan emin olun.

**İzleme önerileri**

Grup “ilkeli müzakere” becerisini pratiğe dökmek istiyorsa, sayfa 153’teki “Bırak tüm sesler duyulsun” etkinliğini uygulayabilirsiniz. Bu etkinlik bir örgütü temsil eden yapıları, –örneğin okul ya da kulüp konseyi– oluşturma ile ilgilidir.

**Eylem fikirleri**

Bireysel değişime yoğunlaşın. Katılımcılara, bir çatışmayla karşı karşıya geldiklerinde çatışma çözmenin üç aşamasını hep akıllarında tutmalarını söyleyin –çatışma hangi düzeyde olursa olsun, anne-babayla, öğretmenle ya da arkadaşlarla. Arasına biraraya gelerek, katılımcıların çatışma çözme becerisinde katettiği ilerlemeyi gözden geçirmelerini ve edindikleri deneyimleri birbirleriyle paylaşmalarını sağlayın.

**Ek bilgi**

*Çatışma* (uzlaşmazlık, ihtilaf) insan faaliyetlerinin her düzeyinde/aşamasında gerçekleşir. Çatışma, bir bireyin kendi içinde barındırdığı çatışmadan uluslararası çatışmalara kadar uzanır. *Çatışma çözme*, çatışan tarafların ortak sorunları paylaşmasını temel alan çok kapsamlı bir yaklaşımdır. Bir çatışmanın çözülmesi kökü derinlere inen çatışma sebeplerinin ele alınmasını gerektirir. Çatışma çözmede davranış değişikliği gerekir ki böylece çatışma artık şiddet içerikli olmasın, tutum değişikliği gerekir ki artık düşmanca duygular olmasın ve yapısal değişiklik gerekir ki artık sömürü yaşanmasın. Terim, hem bu değişimleri yaratacak süreç (ya da niyet) anlamını taşır hem de sürecin sona ermesini.

Çatışma çözme süreci, ilk olarak anlaşmazlık yaşayan tarafların birbirine yaklaşmasına engel olan olumsuz duygusal enerjiyi dağıtmak için tasarlanmıştır. İkinci olarak, birbiriyle çatışan tarafların birbirleri arasındaki farkları anlamaları ve bunları çözmek için, çatışmanın kökenine inerek karşılıklı olarak kabul görececek çözümler yaratmaları için tasarlanmıştır. Son yıllarda, alanın uzmanlarından bazıları ‘çatışmanın dönüştürülmesi’ (*conflict transformation*) terimini kullanmaya



başladılar. Bu terim çatışma çözmede, yapıların, ilişkilerin ve kültürel unsurların daha derinlemesine ve uzun vadeli olarak ele alınması anlamını taşır. Çatışmanın dönüştürülmesi, çatışma çözme sürecinde en derin düzeyde değişimin yaşanması olarak algılanmalıdır.

Çatışma çözme becerilerini geliştirmek üzere [www.brad.ac.uk/acad/confres](http://www.brad.ac.uk/acad/confres) web adresinden gerekli bilgiye ulaşılabilir. Bu adreste hem kolay, hem ücretsiz hem de çok faydalı bir kişisel eğitim kursu bulunmaktadır. Roger Fisher ve William Ury tarafından yazılan “Getting to Yes” (Evet Dedirtme Sanatı) (Arrow books 1987) konu hakkında yazılmış bir klasiktir, okunması hem kolay hem de eğlencelidir.

**Çatışma:** Farklı insan ya da grupların amaçlarının birbiriyle uyumsuzluk ve anlaşmazlık ilişkisi içinde olmasıdır. Latince *conflictus* kelimesinden türemiştir, “birbiriyle çarpışmak” anlamına gelir. Hem bir süreci hem de durumu ifade eder. “Çatışma, iki ya da daha fazla sayıda kişinin değerler yüzünden savaşması, ya da iktidar için ve kıt kaynaklar yüzünden rekabete girmesidir.” (Moore, 1986)

**Çatışma çözme işbirliğini temel alır.**

Çatışma çözme kişisel algılamalara *odaklanır*. Uzun vadede çatışmanın nedenlerini yok etmeyi amaçlar. İletişimi geliştirir. Baskı kullanmaksızın “kazan-kazan” durumların gelişmesini sağlar.

## BİLGİ MATERYALİ

### Rol kartları

#### Kural koyucu

Oyuna yeni kurallar ekliyorsun. Bunlar, üzerinde tartışılan ve diğer oyuncuların kabul ettiği yeni kurallar değil –kuralları tamamen kendi inisiyatifle koyuyorsun! Bu kurallar tabi ki senin avantajına olmalı!

Uydurduğun kurallar önemli ya da önemsiz olabilir, fakat ısrarcı olman ve durmadan haklı olduğunu ve bunların oyunun resmi kuralları olduğunu söylemen gerekli!

#### Suçlayıcı

Oyunu baltalayıp diğerlerini oyunu kurallarına göre oynamamakla suçlayan kişinin, örneğin bir oyuncunun oynamak için çok uzun süre beklemesi, kartların iyice karıştırılmaması – ya da ne olursa.

Ortalığı karıştırmaktan hoşlanıyorsun. Küçük bir kavga çıkması hiç de fena olmaz, bunun için masum oyunculara yüklenebilirsin!

#### Hileci

Oyunda hep hile yapmaya çalışıyorsun; oradan buradan kâğıt çalıyor, kendi puanını daha yüksek, diğerlerinin puanlarını daha düşük gösteriyorsun.

Hile yaparken sağduyunu kullanmalısın; hilenin aşık olmanı ve oyuncuları deliye çevirmesi için bir süre beklemelisin. En başta suçlamaları reddetmelisin; fakat zaman ilerledikçe rolünü şartlara göre nasıl uyarlayacağına karar vermen gerekiyor. Bunun için, çatışma çözme süreci içinde geçen tartışmaları ve ortaya atılan çözümleri dikkate alman gerekiyor.

#### Kaybeden

Oyunu kazanmayacağını garanti etmen gerekiyor; her turda çok kötü oynaman gerekli! Bununla birlikte kazanma hırsı olan insan tipini canlandırman gerekiyor. Kazanamadığın için oyunun kaybedeni oluyorsun ... deliye dönüyorsun, oyunu kazanan kişilerin kendilerini kötü hissetmelerine sebep olacak şeyler yapıyorsun (kâğıtları havaya fırlatıyor ya da bağıryorsun).