Ocak 2013 Cilt:21 No:1 Kastamonu Eğitim Dergisi 193-202

GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMA SÜRECİNDE SONLANDIRMA EVRESİ

Elif EMİR ÖKSÜZ, Nilüfer VOLTAN-ACAR
Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, Türkiye.

İlk Kayıt Tarihi: 04.05.2011 ***Yayına Kabul Tarihi: 03.10.2012***

Özet

Sonlandırma evresi grup sürecinin son aşamasıdır. Açık ve kapalı gruplar için farklı tanımlar yapılsa da bu evre, danışan için sürecin bitmesi anlamına gelmektedir. Sonlandırma evresinde yaşananlar, yalnızca üyeler açısından değil, grup lideri ve açık gruplarda sürece devam eden üyeler açısından da ele alınmalıdır. Bu evrenin niteliği, grubun ne kadar zamandır toplandığı ve üyelerin ihtiyaçları gibi pek çok faktörden etkilenmektedir. Ayrılma duygusu ve bitmemiş işlerle başa çıkma, grup deneyiminin gözden geçirilmesi, geri bildirim alma ve verme ve öğrenilenlerin geleceğe aktarılması bu evrenin yerine getirilmesi gereken bazı ödevleridir. Bu makalede ilgili alan yazın ile ilişkilendirilerek tüm bu sözü edilen noktalara değinilmiş, farklı açıklamalar karşılaştırılmış ve uygulamalar için bazı örnek sorular verilmiştir.

Anahtar Sözcükler: *Grup süreci, sonlandırma, açık ve kapalı gruplar*

TERMINATION IN GROUP COUNSELING PROCESS

Abstract

Termination stage is the last stage of the group process. Despite the different definitions for open and close groups, this stage means the end of the group process for clients. The things which have been experienced in the termination stage should be handled considering not only the group members but also the group leader and the open group members who are still in the process. The qualification of this stage may be influenced by various factors like duration of group process and members' needs. Coping with the feelings of termination and unfinished business, looking over the group experience, giving and receiving feedback, and transferring what is learned to future are some of the tasks that should be performed in this stage. In this article concerning the related literature, all these mentioned points are touched, different explanations are compared, and some sample questions are presented for practice.

Key Words: *Group process, termination, open and close groups*

1. Giriş

Grup sürecinin başlangıcındaki en önemli etmenlerden biri gruba katılan üyelerdir. Sürecin gelişiminde; üyeler birbirlerini tanırlar, grup kuralları belirlenir, gruptaki

güven duygusu gelişir ve grup kimliği şekillenir. Sonlandırma evresi, grup deneyimlerinin ne anlama geldiğini netleştirmek, öğrendiklerini kalıcı hale getirmek ve gruptaki davranışlarını günlük yaşama aktarmak amacında olan üyeler için oldukça önemli bir fırsattır (Corey ve Corey, 2002). Hansen ve arkadaşları da benzer bir şekilde sonlandırma evresinin önemini vurgulayarak; bu evrenin grup sürecinin en önemli yansımalarından biri olduğunu belirtmektedir (Ohlsen, Horne ve Lawe, 1988). Hansen ve arkadaşları (s. 414) sonlandırma evresinin ileriye dönük etkilerine şu sözlerle dikkat çekmektedir: ”Sonlandırma evresi, uygun olmayan bir biçimde ele alındığında; bu evre grup üyeleri için yalnızca etkili değişimlerle sonuçlanmamakla kalmaz, üyeler üzerinde onları ihtiyaçları olduğunda yardım aramamaya da iten ters bir etki yapabilir. Uygun ve yeterli bir biçimde ele alındığında ise sonlandırma evresinin kendisi grup üyelerinin yeni davranışlar geliştirebilmesi için önemli bir güç olabilir” (Ohlsen, Horne ve Lawe, 1988).

Grup sürecinin oldukça önemli bir evresi olan bu evrenin tanımına bakıldığında, sözcük anlamındaki netliğe karşın bir karışıklık görülebilmektedir. Grup sürecinde öğrenme modelinin uygulayıcılarından Voltan-Acar (2010) sonlandırma evresini, grubun sonlandığı dönem olarak tanımlarken; Naar (1993) ve Yalom (2002) gibi klinik modelin uygulayıcıları sonlandırma evresini, sürecini tamamlayan hastanın gruptan ayrılması olarak tanımlamaktadır. Bu tanımların farklılaşmasında grupların açık (zaman sınırlaması olmayan) veya kapalı (zaman sınırlaması olan) gruplar oluşu etkili olmaktadır. Bu çerçevede ele alındığında birinci tanımın kapalı gruplardaki sonlandırma evresine, ikinci tanımın da açık gruplardaki sonlandırma evresine ait olduğu anlaşılmakta ve karışıklık ortadan kalkmaktadır.

Açık ve kapalı grupların sonlandırmadaki farklılıklarına derinlemesine bakabilmek için öğrenme modelini ve klinik modeli temel alan kaynaklar karşılaştırmalı olarak incelenmelidir. Bu iki tip grup arasındaki en büyük ayrım açık gruplarda grupla psikolojik danışmanın sonlandırmadan sonra da devam etmesidir. Zaman sınırlaması olmayan gruplarda ihtiyacı olan danışanlar gruba gelirler, ihtiyaçları kadar (10-13 oturum) kalırlar ve sonra gruptan ayrılırlar (Voltan-Acar, 2010). Açık gruplarda beklenen, üyelerin kişisel amaçlarına ulaşıncaya kadar grup sürecine dahil olmalarıdır (American Group Psychotherapy Association [AGPA], 2007). Bunun aksine dört veya sekiz saatlik zaman ile sınırlı gruplar, bir ya da iki günlük çalışma gruplarından başlayan ve altı-on iki veya daha fazla oturumluk birkaç aya kadar uzanan grup süreçleridir (AGPA, 2007). Bu açıklamadan yola çıkarak kapalı gruplarda sonlandırmanın ardından, grup sürecinde, üyeler için psikolojik danışma sürecinin devam etmediği söylenebilir.

Grup açık grup olduğunda, işin doğası gereği ayrılma süreci daha kişisel bir süreç olarak ele alınmalıdır (Ohlsen, Horne ve Lawe, 1988). Açık gruplarda üyenin verdiği ayrılma kararının zamanlamasını sınayabilmek için grubun verdiği tepkilere bakılabilir. Grup içtenlikle üzüntü ve mutluluk tepkilerini bir arada veriyorsa üye için belirlenen ayrılma zamanı doğrudur. Grubun tepkileri yüzeysel ise ayrılma için erken

bir zamandır (Naar, 1993). Kapalı gruplarda ise sonlandırma hem bireysel hem de bireysel olmayan bir süreçtir. Sonlandırmanın zamanı grup planı yapılırken büyük ölçüde belirlenmiştir.

2. Sonlandırma Evresinde Yaşananlar

Açık ve kapalı grupların sonlandırılmaları birlikte ele alındığında, bu evrede yaşananlar Gruptan ayrılan üye, gruba devam eden üyeler ve grup lideri olmak üzere üç açıdan incelenebilir. Gruptan ayrılan üye ve grup liderinin yaşadıkları, her iki grup için de ortak iken, özellikle gruba devam eden üyelerin yaşadıkları yalnızca açık gruplar için söz konusudur.

Gruptan ayrılan bir üye ya da sonlandırılan bir grubun üyesi için bu evrede yaşananlar tartışılırken, dikkat edilmesi gereken pek çok etmen vardır. Sonlandırma evresinin ele alınış biçimi, grubun dinamikleri ve üyelerin bireysel özelliklerine bağlı olarak farklı sonuçlara yol açabilmektedir. Voltan-Acar'a (2010) göre sonlandırma aşamasına gelinmesiyle birlikte bazı üyelerde gerileme görülebilir. Gruba başladıklarında var olan sorunlar birden bire yeniden ortaya çıkabilir. Bu evrede yaşanan karmaşık duyguları Corey ve Corey (2002) üzüntü, kafa karışıklığı ve memnuniyetsizlik olarak temellendirmiştir. Yalom (2002) ise ayrılma sonrasında, depresyon ve kaygının tüm üyeler için kaçınılmaz olduğunu belirterek gruptan ayrılmanın olumsuz sonuçlarını iddialı bir şekilde vurgulamıştır. Voltan-Acar (2010) ise, sadece "hoşça kal" diyebilmenin bile grupla psikolojik danışma sürecinde ele alınabilecek bir konu olduğunu belirtmiştir. Sözü edilen olumsuz etkilerine karşın, sonlandırma evresinin tek başına üyeler üzerinde yarattığı olumlu etki göz ardı edilmemelidir.

Gruba devam eden üyeler açısından sonlandırma evresinde yaşananlar ve sonlandırmanın etkileri şüphesiz ki daha farklıdır. Danışanlar, gruba giren ve düzelme gösterip grubu sonlandıran üyeleri ve güçlük yaşamakta olan danışanlara yardım etmek için liderin süreci tekrar tekrar başlattığını gördüklerinde şu gerçeğin farkına varırlar: "Psikolojik danışman, danışanla gerçek ve anlamlı bir ilişki kuran bir kişi olsa bile dikkatini aynı zamanda diğer üyelere yöneltmek durumunda olan bir profesyoneldir ve danışan için sürekli bir hoşnutluk kaynağı olarak kalmayacaktır" (Yalom, 2002). Buna ek olarak gruba devam eden üyelerin duyguları da söz konusu edilmesi gereken bir konudur. Naar (1993) grup sürecine devam edenlerin duygularının "şimdi ve burada" ve "o zaman ve orada" ile ilişkili olan iki boyutunun olduğunu belirtmiştir. Daha açık bir ifadeyle, Naar (1993), kişinin bir yandan o andaki olaya ilişkin duyguları yaşadığını; diğer yandan da kendi geçmişi ile ilgili duyguları yaşadığını ifade etmektedir. Naar'a (1993) göre geride kalan üyeler yakın bir arkadaşın dünya ile tek başına baş edebileceğini ve ilerlediğini görmenin mutluluğu ve arkada bırakılmışlığa bağlı olan acı ve kayıp duygusunun bileşimini yaşarlar. Bunun yanı sıra kişiler geçmişteki ayrılıkların anıları, acıları ve üzüntüleri ile karşı karşıya kalırlar. Bu geçmiş anılar, gruptan bir üyenin ayrılması dolayısıyla yeniden canlanır. Bu nedenle; bu duygular,

ayrılma evresinin gruptan ayrılan üye için olan önemi göz önünde bulundurularak diğer oturumlarda ele alınmalıdır.

Naar (1993, s. 182) tarafından, sonlandırma evresinde psikolojik danışmanın yaşadıkları oldukça kapsamlı bir biçimde özellikle de açık gruplar temel alınarak şu şekilde aktarılmaktadır:

> "bir üyenin gruptan ayrılmasıyla ilişkili terapist duygularını anlatmaya çalışırken yalnızca kendimle ilgili konuşmak isterim, çünkü bunlar çok özel duygulardır. Ancak duygularımın çoğunun şöyle ya da böyle diğer terapistler tarafından da paylaşıldığını sanıyorum. Benim gruplarımdaki üyeler, gruplarımda ortalama iki yıl kadar kalırlar. Bu süreç içinde ben de doğal olarak onlara bağlanırım. Onlar ayrılırken içimde karmaşık ve çelişkili duygular yaşarım. Her şeyden önce büyük bir mesleki doyum duyarım. Bir üyenin gruptan başarılı olarak ayrılmasında o üyenin kendi çabaları ve motivasyonu olduğu kadar, benim beceri ve çalışmalarımın da katkısı olduğuna inanmak isterim. Başarılı bir ayrılış profesyonel kişiliğimin geçerliliğinin bir işaretidir. Ayrıca sevdiğim bir insanı daha mutlu, daha sağlam, geçmişin hayaletlerinden kurtulmuş, hayattan ve insanlarla olan ilişkilerinden zevk alan bir insan olarak görmek bana büyük bir gurur verir. İlgi duyduğum, sevdiğim bir insanı bir daha göremeyeceğim için bir yandan üzüntü ve kayıp duygusu yaşarken, diğer yandan da pek mantıklı olmayan bir terk edilmişlik duygusuyla beraber, ayrılan kişinin kendi ayakları üzerinde durup duramayacağına ilişkin bir endişe yaşarım. Gruptan ne zaman bir üye mezun olsa, oğlumuz üniversiteye gitmek için evden ayrıldığında karımla birlikte yaşadıklarımızı hatırlarım. Kendimdeki bu eğilimi aşırı koruyuculuk gibi değerlendirdiğimden frenlemeye çalışır, hatta üyelerimi buna dikkat etmeleri konusunda uyarırım."

Bu son derece içten kaleme alınmış paragraf, grup liderinin yaşayabileceği karmaşık duyguların pek çoğunu ortaya koyması açısından oldukça önemlidir. Sonlandırma evresini yalnızca grup üyeleri açısından ele almamak, bazı grup dinamiklerinin anlaşılabilmesi için de bir yol olabilir. Voltan-Acar (2010) grup liderinin gruplarını sonlandırması ve yeni gruplara daha kolay başlayabilmesini liderlik deneyimi ile ilişkilendirmiştir.

3. Sonlandırma Evresini Etkileyen Faktörler

Sonlandırma evresinin etkileri çok yönlü bir biçimde ele alındığı gibi, bu evreyi etkileyen faktörler de mümkün olduğunca kapsamlı bir biçimde ele alınmalıdır. Sonlandırma evresi pek çok faktörden etkilenebilir: grubun ne kadar zamandır toplandığı, grup deneyiminin yoğunluğu, grubun ortak amaçlarda buluşabilme ile ilgili başarısı,

üyelerin beklentileri ve ihtiyaçları gibi faktörlerin tümü sonlandırma evresinin kalitesini etkilemektedir (Ohlsen, Horne ve Lawe, 1988). Diğer bir deyişle, grup sürecinde yaşanan ya da yaşanmayan pek çok şey sonlandırma evresini farklılaştırır.

4. Grup Sürecinin Sonlandırılması

Grup sürecinin sonlandırılmasında grup üyelerine yardımcı olabilmek için sorulması ve cevaplandırılması gereken bazı sorular vardır. Bu sorular Corey ve Corey (2002) tarafından şu şekilde sıralanmıştır:

- Grup üyeleri oturumlardan aldıkları doyumu değerlendirme konusunda nasıl cesaretlendirilebilirler?
- Bir grup bitmemiş işlerini nasıl bitirebilir?
- Üyeler gruptan ayrılma ve öğrendiklerini gerçek yaşama taşımaya devam etme konusunda en iyi nasıl hazırlıklı hale getirilebilir?
- Hoşça kal demekteki güçlükler nelerdir?
- Lider üyelere gerileme eğilimi ve gerçek dünyada süphecilik ve baskı ile karşı karşıya kaldıklarında deneyimlerinin anlamını küçümseme eğilimleri ile baş etmeleri konusunda nasıl yardımcı olabilir?
- İzleme gerekli midir?
- Eğer izleme gerekli ise bu nasıl olmalıdır?
- Üyeler ve lider grup sürecini nasıl değerlendirmelidir?

Bu sorulara cevap niteliğinde olan ve sonlandırma aşaması için önem taşıyan bazı durumlar; makalenin bundan sonraki kısmında ele alınmıştır. Bu kısımda bu durumların neler olduğu ve liderin bu konularda neler yapabileceği ile ilgili pratik bilgiler verilmektedir.

4.1. Ayrılma Duygularıyla Başa Çıkma

Lider, üyelerle birlikte,; olaylara değil, üyelerin olaylara ilişkin duygularına odaklanıp üyelerin süreç boyunca aldıkları veya alamadıkları yola vurgu yaparak sonlandırma evresinde süreci özetler (Voltan-Acar, 2003). Bu evrede üyeler grubun sonlanmasıyla ilgili isteksizlik, kızgınlık ve/veya sahipsizlik hislerine kapılabilirler. Liderin bu konularda hassas olması bir gerekliliktir. Ayrılmaya karşı isteksizlik, üyelere durumla ilgili ileri düzeyde farkındalık kazandırılarak ve ayrılma ile başa çıkma imkânları sunularak engellenebilir (Ohlsen, Horne ve Lawe, 1988). Bu aşamada bazı üyeler, grupta sağlanan güven duygusunun dışarıda devam etmeyeceği hissine kapılabilirler. Bu durumda liderin görevi, üyelere hissettikleri bağlılığın deneyimledikleri aktif aşamaların bir sonucu olduğunu hatırlatmaktır. Ayrıca kişilerarası ilişkilerde

kaydettikleri bu ilerlemenin tesadüfi değil, doğru çalışmalarının bir sonucu olduğu vurgulanmalıdır. Üyeler oluşturdukları ilişkilerin ve destek sistemlerinin farkında olsalar bile bir kayıp hissi yaşayabilirler. Bu gibi durumlarda üyeler, grubun sonlanması gerektiği gerçeği ile yüzleşebilmeleri için cesaretlendirilmelidirler. Sonlandırma evresinde üyelere, grubun başlangıcındaki ve şimdiki durumlarına dikkat çekecek bazı sorular sorulabilir. Lider, üyelerin fark ettiği değişimin tesadüfi değil, onların çabalarının bir ürünü olduğunu vurgulamalıdır (Corey ve Corey, 2002). Bunlara ek olarak üyelerin yaşadığı ayrılık ile ilgili inkâr ve kaçınma gibi duyguların keşfedilmeye ihtiyacı vardır. Üyelerin ayrılma hakkındaki olumsuz hislerini konuşmak ve bu hislerle başa çıkmayı kolaylaştırmak, liderin görevidir. Bu ayrılık durumu ile ilgili duygularla başa çıkmada liderin kendini, üyelerin yerine koyduğunu göstermesi ise bu süreci kolaylaştırır (Corey, 2000).

4.2. Bitmemiş İşlerle Başa Çıkma

Sonlandırma evresinde bitmemiş işlerin ele alınması hem açık hem de kapalı gruplar için söz konusudur. Kapalı gruplar açısından bakıldığında bu evrede, pek çok bitmemiş iş vardır ve Corey'in (2000) de belirttiği gibi, bitmemiş işler ile çalışırken zaman üyeler arasında paylaştırılmalıdır. Üyelerin tamamının bitmemiş işlerini bitirmesi beklentisi, çok gerçekçi olmasa da üyeler bu konuda konuşmaya cesaretlendirilmelidirler (Corey ve Corey, 2002). Bu amaçla Corey ve Corey (2002) üyelere sonlandırma evresinin yaklaştığının hatırlatılmasının yararlı olacağını savunmuş ve üyelere yardımcı olmak için sorulabilecek soruları şu şekilde aktarmıştır:

- Eğer bu oturum son oturum olsaydı, yaptıklarınla ilgili olarak neler hissederdin?
- Yaptıklarından farklı olarak neler yapmış olmayı isterdin?

Bu soruların sorulmasının üyeleri sonlandırmaya hazırladığı savunulmaktadır. Şüphesiz ki bunlardan farklı olarak bitmemiş işlerin bitirilmesi için Gestalt yaklaşımının kapsamına giren pek çok teknik mevcuttur, ancak bundan, bu teknikler sadece Gestalt terapide kullanılır anlamı çıkarılmamalıdır. Bu teknikler, konunun uzmanları tarafından sonlandırma aşamalarında kullanılabilir.

4.3. Grup Deneyiminin Gözden Geçirilmesi

Corey ve Corey'e (2002) göre, sonlandırma aşamasında üyelerin neler öğrendikleri ve bunları nasıl öğrendikleri gözden geçirilmelidir. Bu aşamada üyeler; neler öğrendiklerini, kendileri için dönüm noktaları olan anları, grupla ilgili sevdikleri ya da sevmedikleri noktaları somut bir biçimde konuşmaları ve grubu bir bütün olarak değerlendirmeleri için teşvik edilirler. Üyelerin genel betimlemelerden yararlanmalarının önüne geçmek için belirgin bazı anlara ya da yaşantılara dikkati çeken sorular sorulabilir. Corey (2000) kazanımların somutlaştırılması ve sorulabilecek soruları şu biçimde örneklendirmektedir: "Bu grup harika, çok şey öğrendim, kendim gibi diğer insanlar hakkında da çok şey öğrendim" gibi kazanımlar oldukça geneldir. Eğer grup

üyesi kazanımlarını bu şekilde ifade ediyorsa onu daha somut ve özel alanlara çekebilmek için "Bu grup sana nasıl yararlı oldu, hangi alanlarda gelişme gösterdin, kendin ve başkaları hakkında öğrendiğin somut gerçekler nelerdir ve 'harika' senin için ne ifade ediyor?" gibi soruların sorularak üyelerin soyut konuşmalardan uzaklaştırılabileceğine değinmiştir. Ayrıca grup sürecinin başından itibaren üyelerin oturumlara ilişkin deneyimlerini yazmalarının da faydalı olabileceği belirtilmiştir (Corey, 2000).

Grup deneyiminin gözden geçirilmesi başlığı altında ele alınabilecek bir diğer konu da liderin değerlendirilmesidir. Süreç boyunca liderin üyeler ile iletişiminin nasıl olduğu gözden geçirilmelidir. Voltan-Acar'ın (2010) belirttiği üzere; "liderin üyelerin laflarını ağızlarından mı aldığı yoksa ağızlarına mı tıktığı, üyeleri anlayıp anlayamadığı ve onlarla bazı yaşantılarını paylaşıp paylaşmadığı" gibi konular üyelerce tartışılmalı ve söylenenler lider tarafından sonraki gruplar için dikkate alınmalıdır.

4.4. Geri Bildirim Alma ve Verme

Son evredeki geri bildirimler oldukça önemlidir. Üyeler her ne kadar grubun tüm evrelerinde algılarını ve hislerini paylaşmış olsalar da son aşamadaki özet geri bildirimler, kendi başlarına birer değerdirler. Danışanların bu fırsattan yararlanmalarına yardım etmek için son evrelerin herhangi birinde üyelerden, grubu özetleyici bir mektup yazmaları istenebilir. Bu mektup, "ne tür çatışmalar daha belirleyici oldu, dönüm noktaları neydi, öğrendikleriyle ilgili neler yapmayı umuyorlar ve grup onlara ne ifade etti?" sorularının yanıtlarını içermelidir (Corey, 2000). Geri bildirim verirken Corey ve Corey'in (2002) de belirttiği gibi genel ifadelerden kaçınılmalıdır. Bunun yerine grup sürecinde yaşananları, belirgin olay ya da davranışları temel alan geri bildirimler verilmelidir.

4.5. Öğrenilenlerin Geleceğe Aktarımı

Üyelerin öğrendiklerini geleceğe aktarabilmeleri, Corey ve Corey'e (2002) göre liderlerin en büyük işlevidir. Voltan-Acar'ın (2010) da değindiği gibi, gruba gelen üyelerin amaçları yeni davranışlar edinmektir. Üyeler grup (sosyal mikrokozmos) içinde edindikleri yeni davranışları dış dünyaya (sosyal makrokozmos) aktarma amacını taşırlar. Corey (2000) de iyi bir grup deneyiminin, kişinin gelişiminde bir başlangıç noktası olduğunu ve kişinin burada öğrendiklerinin yanı sıra çalışılacak pek çok konunun da farkına vardığını savunur.

5. Sonuç

Buraya kadar tartışılanlar göz önüne alındığında, sonlandırma evresinin grup sürecindeki yeri ve grup sonrasındaki rolünün önemli olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle grup sürecinde gösterilen ilerlemenin geleceğe taşınması için, bu evre bir geçiş noktası niteliğindedir. Etkili bir sonlandırma evresi pek çok faktöre bağlı olmakla birlikte, temelde bu evrenin ele alınış biçiminden etkilenmektedir. İyi bir grup sürecine iyi bir nokta koyabilmek için bu evrenin ödevleri yerine getirilmelidir. Üyelerin

ayrılma duyguları göz ardı edilmemeli, bitmemiş işler ele alınmalı, grup ve lider hem kendilerini hem de birbirlerini değerlendirmeli ve öğrenilenlerin geleceğe taşınmasının önemi üzerinde durulmalıdır. Bu evrede Voltan-Acar'ın (2007) detaylı bir şekilde belirttiği üzere grup kucaklaşması, sevgi bombardımanı, mektup yazma, hoşça kal deme alıştırması, kuyu, deniz veya göl, mağara, cehennem sırat köprüsü ve cennet alıştırması gibi alıştırmalar daha önce bu yaşantılardan geçmiş olan grup liderleri tarafından uygulanabilir.

6. Kaynaklar

Corey, J. (2000). *Theory and practice of group counseling* (5. Baskı). Avustralya: Brooks/ Cole.

Corey, M. S. Ve Corey, J. (2002). *Groups: process and practice* (6. Baskı). Avustralya: Brooks/Cole,Thomson Learning.

Naar, R. (1993). *Grup psikoterapisine ilk adım* (N. H. Şahin, Çev.). Ankara,: İmge Kitabevi.

Ohlsen, M. M., Horne, A. M. ve Lawe, C. F. (1988). *Group counseling* (2. Baskı). New York: Hold, Rinehart and Winston.

Voltan-Acar, N. (2003). *Terapötik iletişim: kişiler arası ilişkiler* (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.

Voltan-Acar, N. (2007). *Grupla psikolojik danışmada alıştırmalar deneyler* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.

Voltan-Acar, N. (2010). *Grupla psikolojik danışma ilke ve teknikleri* (7. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.

Yalom, I. D. (2002). *Grup psikoterapisinin teori ve pratiği* (A. Tangör ve Ö. Karaçam, Çev.). İstanbul: Kabalcı Yayınları.

Termination of Group Psychotherapy, 2007, 27 Ekim 2008, tarihinde http://www.agpa.org/guidelines/termination.html, adresinden alınmıştır.

EXTENDED ABSTRACT

Termination stage of the group process is an opportunity for the members who want to elucidate their group experiences, sustain their learnings and transfer their behaviors from group process to daily life (Corey & Corey, 2002). Furthermore, according to Ohlsen, Horne & Lawe, (1988), termination stage is one of the most important projections of group process. At first glance "Termination Stage" term, one of the most significant stage of the process, can be evaluated as if it didn't has an obvious definition since there are two different definitions based on learning model and clinical model. Voltan Acar (2010), one of the pioneers of learning model, defines "Termination Stage" as the ending of the group process. On the other hand Naar (1993) and Yalom (2002), the remarkable representatives of clinical model, define it as the termination of the patients, who have completed their own processes.

This difference results from group types. While the first definition is based on closed (time limited) groups, the second one is based on open (time unlimited) groups. The major differentiation of termination stage between open and closed groups is that, the group process continues after termination in open groups (Voltan- Acar, 2010). On the other hand, it is expected that clients should continue their processes until they rich their personal goals (American Group Psychotherapy Association [AGPA], 2007). In open groups, termination process should be handled as an individual process (Ohlsen, Horne & Lawe, 1988). To test the timing of clients` termination decision, emotions of other clients can be beneficial. If sadness and happiness appear simultaneously, it means that, client's decision is appropriate (Naar, 1993).

Termination experience can be handled in three sides: Ongoing clients, outgoing clients and group leader. Outgoing clients may regress (Voltan- Acar, 2010), feel sadness, confusion or unpleasant (Corey & Corey 2002) and even depressed or anxious (Yalom, 2002). Ongoing clients experience both positive and negative emotions such as appreciation of outgoing client's coping skills and loss of a group member. Like ongoing clients, group leaders may feel confused due to Vocational satisfaction resulting from a successful process and loss of a long term member (Naar, 1993).

Furthermore, termination stage can be affected by various factors such as group process duration, intensity, group success on sharing goals and expectations and needs of group members. All these dynamics can influence the quality of termination stage (Ohlsen, Horne & Lawe, 1988). Some important issues for termination stage and leaders` roles in these issues with suggestions are handled in the rest of this article.

1. Coping With Separation Feelings

Leader should focus on members' feelings related to occasions while summarizing the process with a progress emphasis (Voltan- Acar, 2003). Members can be reluctant for termination. To cope with this, members should be gained advance awareness about separation and skills to deal with it (Ohlsen, Horne & Lawe, 1988). To stress members' progress, leader can ask questions about members beginning and ending circumstances. Members can notice that, change results from their efforts, not from chance (Corey & Corey, 2002).

2. Coping With Unfinished Business

Unfinished business is valid for both open and closed groups. However in closed groups, every member can ha& unfinished business. Thus time should be shared out between members while working with unfinished business (Corey, 2000). According to Corey & Corey (2002), it is beneficial to remind members` termination stage to prepare them for it. There are some questions serves this goal, listed by Corey & Corey (2002).

- If this section was the last section, how would you feel about your actions?

• What would you like to do different from your past actions?

3. Reviewing Group Experience

According to Corey & Corey (2002), gains and learning process of group members should be reviewed via substantial questions such as "How was beneficial this group for you? In which aspects do you ha& progress? What are the substantial facts that you ha& learnt about yourself and others?" (Corey, 2000). Corey (2000) also recommends writing of group experiences from beginning to end of the group process. Furthermore group leader should be evaluated by the members in reviewing process. The leader should consider feedbacks for future groups (Voltan- Acar, 2010).

4. Giving and Receiving Feedback

Feedback in termination stage is a value that members should consider it as an opportunity. Members can write a short letter to use this chance (Correy, 2000). As Corey and Corey said in 2002, feedbacks should be based on specific events and behaviors in group process.

5. Transferring Learning to Future

According to Corey & Corey (2002), transferring learnings to future is the biggest function of the leader. Members` aims to gain new behaviors in group process (social-microcosms) and transfer them to real world (social- macrocosms) (Voltan- Acar, 2010).

Conclusion

It can be inferred from this article that, termination stage is important for both group process and life after group. Especially this stage is important to transfer gaining to future. Homework of this stage are an excellent final of an excellent process. The separation feelings of members shouldn't be ignored, the unfinished business should be handled, group and leader should evaluate both each other and themselves and the importance of transferring gaining to future should be emphasize. As Voltan- Acar said and explained detailed in 2007, in this stage some practices can be applied by experienced group leaders.