

STAY ACTIVE WITHOUT BURNOUT

Practical guidance for
modelling workshops



Electronic edition is released with a financial support of
House-to-House project Fund

Viktoriia Solonitsina
Yuriy Trokhymenko

STAY ACTIVE WITHOUT BURNOUT
Practical guidance for modelling workshops, 2019

Modern society requires more and more of our devoted attention and engagement. We split into pieces between work, study, duties, and household chores. And the constant stress leaves us with a few opportunities to recover and feel the pleasure of life. That is how we may find ourselves under siege of burnout syndrome. This is especially true for helpers, in other words, people who strive to help other people. For handling the "secret enemy" of the 21st century, one needs to be made aware and educated. We have endeavored to produce information in this brochure for those who would like to model burnout prevention workshop and conduct it for their organization, team or community. This is particularly true for teachers and trainers.

© Center for Humanistic Technologies AHALAR

Copyright belongs to the Center for Humanistic Technologies AHALAR (Ukraine). The materials contained in the brochure can only be used for non-commercial purposes with the obligatory indication of the source and authors of the publication. All rights reserved.

Dear Reader!

Here is a brochure for your attention entitled “Stay Active without Burnout,” which is drafted to share our more than 20 years of experience in developing and implementation of non-formal educational programs for adults with a special emphasis on the issue of burnout prevention. This is particularly appropriate for the issue of burnout prevention. We expect that it will support your endeavors in designing the author's workshop on issues of burnout syndrome prevention.

It is widely known that this problem affects passionate and dedicated people. “Helpers - human rights defenders” that selflessly support and protect human rights in Ukraine in recent years are most at risk.

Experts say that burnout syndrome is a result of long term stress and emotional exhaustion. This leads to a reducing of personal involvement, shirking of responsibilities and a sensation of identity loss. Often, victims of burnout are unaware of what is happening to them. They start to be aware of their problems and agree to get outside assistance only when the value of their depletion is already extreme and they are not able to function at work. People should know about burnout syndrome and its prevention to minimize such cases. We believe that one of the ways to get this information out is educational activities that would be available to "helpers".

Drafting the text, we understood that there are many books and materials on adult education. However, the issue of burnout prevention is special. Therefore, the trainer should be ready to face a variety of deep processes at the workshop - different kind of psychological defenses, reassessments of what is happening and re-evaluations of effectiveness and, as a result, the need for personal interventions in specific circumstances.

Thus, we've tried to compile the most appropriate information for this case. We hope that you will find something in the brochure that will support you and provide a starting point for a trip to the exciting world of modeling workshop.

Viktoriia Solonitsina and Yuriy Trokhymenko.

INTRODUCTION

According to statistics, more than 64% of Ukrainian citizens are in a state of emotional burnout — exhaustion caused by long term stress, which not only “blockade” human resources, but also leads to a loss of sense of joy (international portal www.hh.ua, 2017). But above all, the problem of professional burnout is relevant for helpers. Including employees of human rights organizations, volunteers and activists who address the consequences of military conflict in the east of Ukraine. International and local non-governmental organizations, volunteers and initiative groups continue to support vulnerable groups of people by providing them with necessary products - water, hygiene kits, as well as provide social, psychological and legal support. This assistance requires a lot of physical and emotional strength, so it is difficult to find a reasonable balance between the requirements of the profession and the opportunity to take care of yourself. The myth about "a positive workaholic who is going to have a rest after everything is over" make things even more complicated. Admittedly, in our society, there is no culture of monitoring the emotional state of a person. Otherwise, our body will decide it for us. This is especially true for people of caring professions. We should not be shy or afraid to admit that we have such problems due to excessive commitment to helping people. Otherwise, our body will decide it for us.

The World Health Organization included professional burnout syndrome into the updated International Classification of Diseases on May 28, 2019. It is classified as a class of "factors affecting the health of the population and addressing health care centers". The ICD contains the following definition of burnout:

"Emotional burnout is a syndrome recognized as a result of chronic stress at the workplace, which has not been successfully addressed. There are three features:

-  a sensation of motivational or physical exhaustion;
-  reducing work capacities";
-  increasing mental disengagement from professional responsibilities, a sense of negativity or cynicism towards professional responsibilities.

Public human rights organizations have significantly expanded their activities and increased the number of employees and volunteers in recent years. At the same time, only a few managed to introduce appropriate standards in their work, which might prevent the burnout of people. Sooner or later it negatively affects the efficiency of work, comfort and health of people in general. It's common knowledge, that burnout syndrome is reduced if an organization takes an active position in preventing professional burnout (education, supervision, individual and group work with a coach, mentor or psychologist).

I. THE WAY THAT ADULTS LEARN

*You won't amount to anything without an example
Jan Amos Komenský*

It is obvious for those who follow modern trends and deliberately consider evolving world conditions, that studying is necessary not only at school. And not only at the university.

The world is rapidly changing and we have to adapt, constantly upgrading our skills and competencies. Therefore, long life education is a must, rather than whim. Thus, every year the number of adults who are willing to continue their education will only increase. Accordingly, the role of teachers leading this process will grow. Be it in the area of formal (accredited schools, institutions, etc.) or non-formal education (commercial and public organizations, private individuals not facilitating formal certification).

The brochure is increasingly addressed to trainers who work in the area of non-formal education, conduct workshops & training for adults 18 years and older. The recommendations compiled here are based on core humanistic values, where the person is the highest and absolute value. We are confirmed that the reader is primarily expecting practical advice that would support its endeavors in dealing with a target audience.

Our recommendations are well suited for different workshops, although the content of specific seminars may be different. Of course, leadership or time management training will differ from work with emotional burnout. The difference is related to the different contexts of content. But at the same time, common patterns of work with an adult audience will remain stable.

THE PARTICULAR CONTEXT OF WORK WITH ADULT AUDIENCES

- Each workshop participant has the knowledge and experience behind and can contribute to group work.
- If the group work is organized well, then adults are engaged and actively participate in activities.
- Those teams have best results where an atmosphere of cooperation is formed.
- If an adult visits a workshop, they usually know what they need.

- They evaluate the information received, relying only on their own experience.
- They have little time and multiple tasks, so there is a motivation to get benefit right now.
- An important criterion is the practicality and applicability of gained knowledge.
- Adults take into account their capabilities (experience, knowledge, skills) and focus on problem resolving.

These findings are true if a person is motivated to learn but is not mainstreamed into education by top management and just spin wheels.

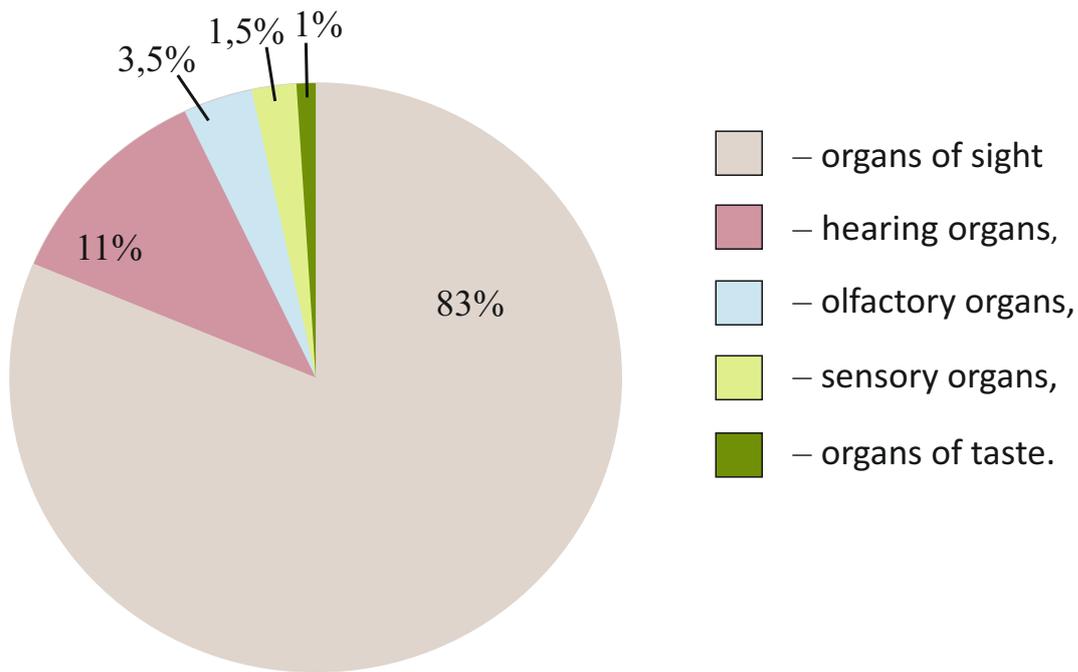
THE FIVE LAWS OF PAKE, WHICH IS IMPORTANT TO BE AWARE

Given these simple laws, it won't be hard to design a workshop so that participants are encouraged to participate in the learning process to the fullest extent possible.

1. Adults are big children.
2. People do not argue with their own conclusions.
3. The more fun in the learning process, the more you will learn.
4. Real learning starts after changing of behavior.
5. If a trainer has the knowledge and skills to do something and share it, that does not mean that all participants will be able to apply it right away.

THE WAY WE RECIEVE INFORMATION

It is known that the visual channel is leading one for receiving information for the majority of people. Evolutionary it was easier for us to survive and adapt to the environment, avoid danger spotting it from a distance.



Understanding this feature is very important to use visual elements and techniques during the workshop: write on the board, draw, show photos, presentations and videos.

Although the majority of people are visual learners, there are still two other channels for receiving information: audio and tactile. Accordingly, each of the participants, depending on his specificities, will learn in different ways.

“Audio learners” - learn by listening, answering questions, giving cues, can remember best what they've heard.

“Visual learners” - better perceive written information, pictures, graphics, films, slides.

“Kinesthetic learners” - they learn by applying what they see and hear in practice and using their senses.

Therefore, while designing a workshop, one needs to elaborate and suggest different scenarios of presentations. This might be a marker of your competence as a trainer.

II. BEFORE DESIGNING A WORKSHOP

*You better ask twice rather than be wrong once.
Sholem Aleichem.*

Before designing an educational event, the trainer should be aware of the necessary skills, experience and knowledge that participants would need. For this to happen, one will need to collect accurate information on next issues:

- Who is your target audience (TA), who will visit the workshop?
- What are the needs of TA?
- What are they missing?
- What are their problems?
- What is their purpose?
- What do we want to teach?
- What capacities do you need to develop?
- Where the knowledge acquired will be applied?
- Do I have enough competencies enough to design and conduct an educational event?
- What experience already exists on this issue in a professional environment?

After analyzing the information received, you would understand what precisely your future participants lack. You need to rectify these deficits.

Answers to questions - “what's the problem/deficit?” will provide us with the starting point of the program design. Discussing emotional burnout issues, one would probably need to consider a new life strategy, which requires skills of self-care that would ensure the achievement of the intended impact. Or maybe the goal would be to support participants in building a life/work balance and teach them sensitivity to their new role. It is impossible without additional knowledge and skills. All this helps us in determining workshop content.

One of the basic ways that reveal the training needs of your participants is a questionnaire. Questionnaires enable learning and analyzing almost all opinions on requested subjects within a relatively short period. Another distinct asset of questionnaires: it is available electronically and is not time-consuming, Google forms, for example.

In addition to a clear vision of the goal, problems of participants and results we are planning to achieve during our workshop, it is important to estimate the time. How long will it take to achieve the planned results? Is it realistic to reach changes required or should we reformulate the goal? Or maybe we can reach more with these particular participants, or vice versa. What level of problem are we able to resolve in this period?

As trainers, we are looking for a balance between time, goal and participants. As time and money usually directly correlate, by adding a financial factor, we will also need to prepare a budget for the event. Although usually the trainer, unless he is also a manager of the event, does not handle the money issue. Anyway, this is an essential issue to be reckoned with.

In our case, we just outline what should be done before choosing a form of education.

III. CHOOSING A FORM OF EDUCATION

*Experience teaches everything.
Gaius Iulius Caesar*

After finishing the stage of a prior understanding of our workshop including goal, target audience and time available we can proceed to the choice of a form of information provided.

Most frequently, a trainer faces a choice between lecture, seminar and training. This is a very simplified and conditional division, but for now, that's what we need.

FORMS OF EDUCATIONAL PROCESS

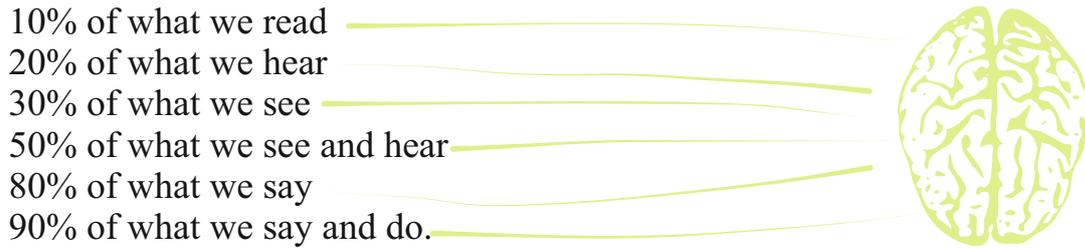


Lecture - the easiest for the trainer and the very standard form of education. The presenter tells the previously prepared text. Listeners remember what they have said and take notes, which slightly increases the percentage of memorization. The lecture may be conducted for a large audience, replicated in audio or video without detriment to understanding.

Seminar has its characteristics. Typically, the amount of material that the presenter prepares for the audience is smaller than for a lecture, but the seminar involves interactivity, as well as communication between the trainer and participants. Due to the involvement of different channels for presenting the material - audio, graphics, video, group discussions - the extent of acquiring the knowledge is usually higher than at lecture.

Training is the most complicated form of education. It has no clear restrictions and substantially depends on the qualification of a trainer, his creativity and can integrate various tools: mini-lectures, integration games, discussions, bodywork, art therapy, etc. The more efficiently the trainer engages various methods, the better is the quality of education and obtained results. It is important that training allows a person to step out of his/her comfort zone and offers an opportunity to get a new experience. This experience contributes to deeper and stronger changes in the mindset and behavior of participants.

We recommend the training as the most efficient form for educational events on emotional burnout issues to obtain the expected results. Again, the training will ensure the maximum result according to the duration of memorization of received information. We use to remember:



The table below exemplifies the work of memory assimilation depending on various forms of teaching. The most effective approach to the learning process is the involvement of different methods!

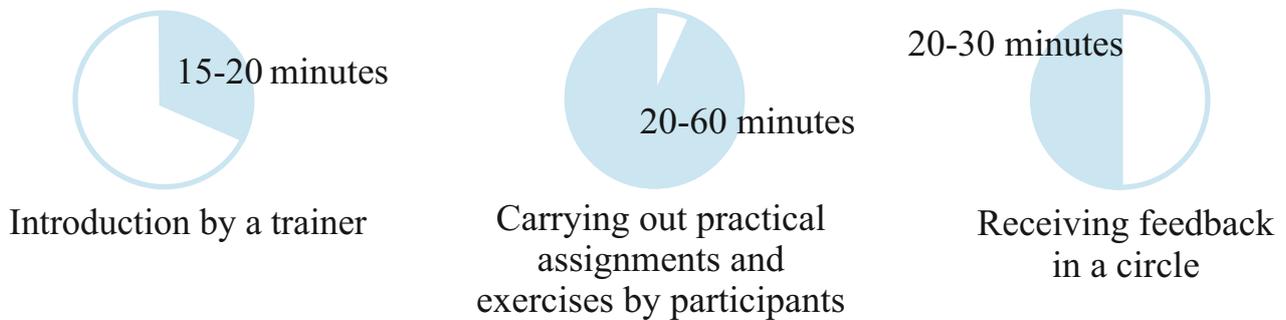
Manner of material presentation:	retention in memory after 3 hours	retention in memory after 3 days	retention in memory after a year
Lecture	70%	10%	3%
Presentation (Visual channel)	72%	20%	13%
Lecture + Presentation	85%	65%	33%
Lecture + Presentation + Practice	98%	95%	75%

IV. DESIGNING A WORKSHOP

*Only meticulously prepared is able to improvise.
Ingmar Bergman*

First, let us discuss the **workshop structure**. Any workshop is made up of modules. Each separate module addresses a specific learning task. They should be consistently and systematically linked to each other, and, eventually, bring us to the final goal.

Thus, we design each workshop as if we were doing a puzzle. For example, an eight-hour workshop may consist of 2 or 4 modules. Each module may have different durations and contain different methods. For instance:



The time line is considered in accordance with the learning task. Some trainers start designing a workshop with a general vision and later move on to specific stages of a workshop. Perhaps an example presented below will let us provide a more complete description of a workshop and preparatory stages for it.

However, these stages will not necessarily be identical. However, much depends on the topic and methods applied by a trainer. But if we imagine an “average” training on professional burnout, the following stages should be mentioned:

Start

- This is the so-called stage of the group emergency: first meeting takes place; the program and logistic issues are discussed; the group specifies goals, sets the rules and discusses forms of work.
- Majority of participants feel sort of curiosity, uncertainty and some shyness at this stage. Everyone hopes to join and find a place in the learning community.

Acquaintance



This is the start of group work: participants get to know each other closer, find common friends or common hobby; notice similarities and diversity in values, life goals, hopes and fears, experience; there is also a division of roles and tasks.

Beginning of work



Relationships within the group are becoming more friendly, participants - more tolerant, trust and confidence are gradually emerging.



The group starts setting goals, assigning tasks and assuming responsibilities.



Participants are ready to work actively and contribute to the life of the group.



Often participants discuss what's happening outside the group.

A phase of confrontation



At this phase differences between the participants and trainers are pronounced, conflicts occur, which are either resolved or ignored.



The identity of certain individuals is seen more clearly, alliances and subgroups are being formed.



Some group members feel annoyed, depressed, underestimated or neglected.



The others, on the contrary, are satisfied with their place in the group and feel that they are able to operate freely



And there is always someone who is considering the option not to proceed with group work.

Promoting synergies



In their majority participants raise group challenges and goals and reveal that teamwork is as important as the personality of each, with all its strengths and weaknesses.



Group members become more tolerant and broad-minded to weaknesses and failings of others and assume responsibility for their own conduct.



The group is ready to recognize achievements, accept differences and resolve conflicts.



Naturally, the group members discuss events, design plans, time lines and options for their implementation in the future. Participants feel competent, lively and cohesive.

The conclusion of work

- The time scheduled for group work is running out and the group fulfilled its tasks.
- Now is time for discussions of achieved results and wish fulfillment.
- Participants are more or less satisfied.
- Someone may think that they did everything that they possibly could do.
- The others would prefer to conduct some more meetings.
- If the group worked well and there was a high level of synergy, then participants feel sadness at the end of the meeting and secretly wish to continue.
- Someone found it easier to break up and feels happy to leave the group.

METHODS OF GROUP WORK

When organizing a workshop on burnout prevention, one requires methods that would reinforce participants to develop stress resilience. It is also worth learning some individual exercises for use in daily life.

Since there are many working methods, they should be adapted with great care to attain the goals for sure.

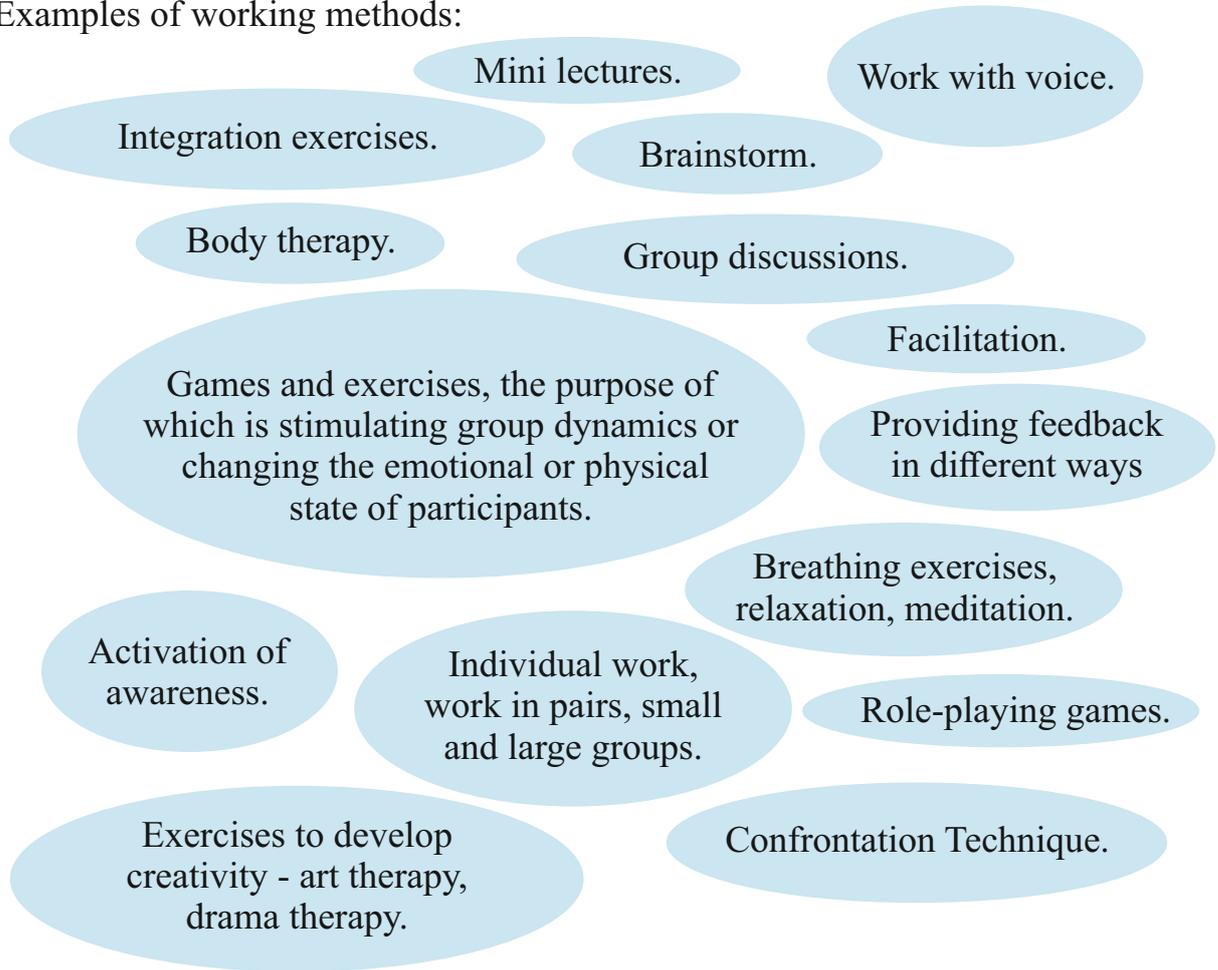
We can vary methods of group work in each module and at any stage. The listed below are methods that we use in our workshops.

You should note that the same goal can be achieved by various methods. For example, taking stocks of the day and fixing the degree of our satisfaction can be achieved by means of I-statements in a circle, making own breakthroughs, graphically and schematically depicting it on paper, creating a diagram in a room where our figures line up at a certain distance from an ideal point, etc.

Our individual style as a trainer and a certain susceptibility to one or another method matters. Someone is good at bringing together all statements and presenting it as a general scheme. Someone is categorically against such an approach as it is difficult for him to find his way around different conclusions and find common ground. a room where our figures line up at a certain distance from an ideal point, etc.

Rely on your areas of strengths and keep in mind that over a time range of your working methods will probably change. Nothing is permanent, our skills and we ourselves are constantly changing depending on experience, education, personal circumstances, accumulated wisdom, etc.

Examples of working methods:



Answer questions while choosing method

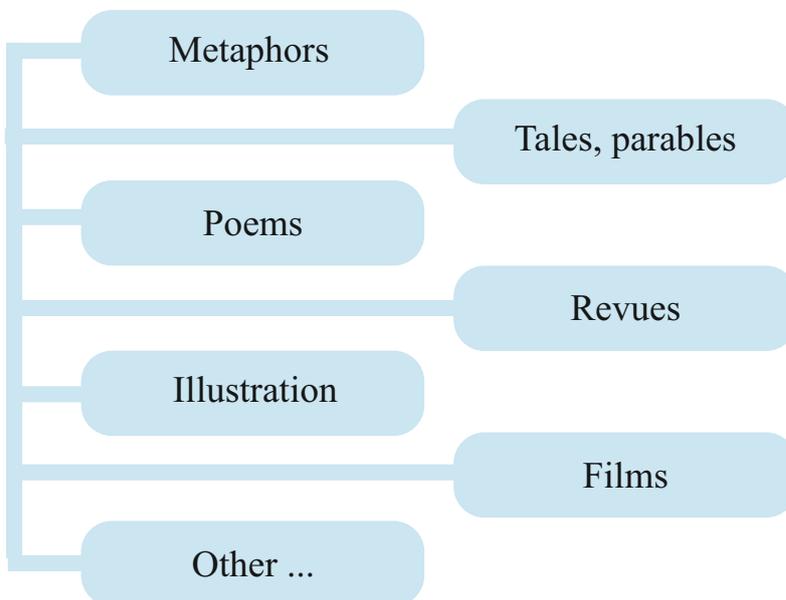
- How will the audience take the material, will they resist the method chosen or will start working?
- How essential is the active participation of all participants?
- How comfortable do I feel working with this method?
- How long will it take to prepare this method?
- Do I have enough time to apply this method?
- What equipment and facilities do I need for this method?
- Will there be enough space for this method?
- How can this method be connected with others to be used in this workshop?

Evaluating methods after the workshop

It is very important to evaluate each method we use. This is especially important if we bring something new to our practice. Answering questions below will refine our understanding of whether the method is selected correctly and its efficiency.

- How did the participants accept our proposed method?
- Were the rules and instructions clear?
- Have we achieved our goal?
- Did we have enough time?
- How did this method fit the general concept of the workshop?
- Was it enough time for feedback and how did we apply the information received from the participants?
- What can be changed next time in light of the experience of this workshop?

What else will enrich and diversify our workshop:



V. ABC OF A TRAINER

Nature took care of everything so that everywhere you find something to learn.
Leonardo da Vinci

Basic competencies of a trainer are a set of most necessary knowledge and skills. Of course, we can't describe the full range of skills in one short brochure. Thus, we will provide the simplest and working model that we use ourselves. This is a three components model, the balance between which determines the success of the workshop.



Organization of space.



Content (workshop content).



Relations with others.



Organization of space

The first thing the trainer notices about a workshop is the space in which it will take place. What is the extent to which it will contribute to that end? If your goal is simply to inform 100 people about the risks of burnout, then the lecture room at the university will work for you.

Unless we're talking about work on burnout prevention where we need more specific conditions: a room free from extra furniture, where you can sit in a circle, do various physical exercises on the floor, stay undisturbed for pair and individual work, etc. Space should be tailored to implement this approach. It's great if it's a building outside the city and we can go for a walk, to the forest, to the river.

The trainer always makes sure that there is enough air and light in the room. Water and other drinks should be freely available. It's fine, considering the aesthetic component: to put flowers, you can use various methods of decorating the room - to put vases, draperies, screens, comfortable frameless furniture. Everything that creates coziness and comfort, allowing participants to relax and open.



Content (workshop content).

The content of our workshop is, in fact, the reason why people come to us. They expect to gain new knowledge and experience that will help them to resolve problems. If there is only a beautiful place and a comfortable room around, then perhaps this is good for relaxation, but it does not help to solve the problem.

Therefore, the next, second important issue that the trainer works on while designing a workshop is content and learning material. While designing it, it is necessary to consider the ability of participants to assimilate it, whether there is logical progression (the integrity of the structure), whether they are interested (density and diversity), whether appropriate methods are applied, etc. All these components are thoroughly analyzed and carefully studied by a trainer.

We should pay attention to the fact that the entire group is engaged in the learning process. Everyone in the group is often the bearer of invaluable knowledge. Accordingly, the trainer can look to the participants for their experience and integrate it into the learning process. Being able to bring together own knowledge with contributions from participants is a reflection of our professionalism which ensures ease of learning process.



Relations with others.

The third component, which is rarely mentioned in designing TOT is the atmosphere, which arises from emotions and relationships in the group. Why do we consider this important?

The atmosphere can both encourage and oppress students. We, as trainers, can have very important and useful knowledge, the venue for the event can be of the best in the area, but if the general mood in the group is frustrating, then the whole event will be assessed and remembered by the participants in a negative light. People do not like when they feel they are being mocked, criticized or the process is hijacked, or their voice is given a little attention, etc. This results in escalating tension and barriers in communication.

And vice versa. In seemingly imperfect conditions and with a fairly simple presentation, if we are able to create a supportive, inspiring, deep and joyful atmosphere, participants will remember our event for a long time. People value attitude and relationships.

So, during work, you need to combine and monitor the three mentioned earlier components for a workshop to be successful. Their harmonious combination and balance will bring you the desired result.

WHAT ELSE IS IMPORTANT

A trainer is a person whose thematic and didactic skills must meet certain standards. Learning from such a trainer is a journey into the subject of development and great pleasure. Along with the group, he achieves his goals.

If the trainer is passionate about what he is doing, he likes to work with people and is happy to share actively his knowledge; the participants will immediately feel it. Such a trainer studies and perfectly understands the needs of the group. He is able to engage participants in the learning process, ensures a balance between an informal supportive atmosphere and profound content of the material.

One of the key points in the work of a trainer is the ability to keep focus constantly - we train people, not just teach. This means that we are to pay attention to changes in the behavior of participants, and not just give them a lecture. At the end of the course, participants should be able to do things differently, and not just get some new information.

The second important issue is that any workshop should need to count on participants, but not on the trainer. This means that the trainer counts on the learning needs of an audience member, but not his wish to share some material. Considering these two basic parameters lets the trainer work “for the participant” at maximum capacity and not act for his benefit.

An important criterion for assessing the competencies of a trainer under the “burnout” topic is his specialization. He should be able to balance the basic competencies of a trainer and psychological skills. It is this balance that enables the professional career of a trainer in this area.

A participant comes to a workshop for a change. Whether he is aware of it or not. Accordingly, we are to create conditions for insights to occur. The emotional atmosphere, good group dynamics, games (people use to learn while playing the game) contribute to this process. It is also important to engage different channels of perception. What happens at the workshop should correspond to the reality of participants (just like life but richer and more intense).

Accordingly, the trainer must gain interpersonal skills, continually expand knowledge and competences. He must have a high level of development, internal balance, expertise.^(2*)

2* - Expertise is a set of fundamental capacities and human competencies, on the basis of which more specific skills are developed usually referred to as so-called “soft skills” (for example, emotional intelligence, time management, leadership – everything, that is difficult to define and, that ensures overall high performance of any process) and “hard skills” (for example, negotiation skills, sales techniques – everything, that can be clearly demonstrated and measured/evaluated).

Meta-skills are the cornerstones of any interpersonal communication, which ensure the successful application of both “soft” and “hard” skills.

The more meta-skills are developed, the more efficiently other customizable skills are applied.

Here they are: 1. Awareness, 2. Empathy, 3. Invalidity, 4. Flexibility, 5. Creativity, 6. Integral Thinking, 7. Toleranc, 8. Mindfulness, 9. Presence and authenticity.



IMPLEMENTATION OF CHANGES

Now a few words about the changes that participants make to their lives during and after the workshop. Changes may be:

- Natural - in line with the internal values of the participant.
- Conscious and targeted actions - the participant learned something new and decided to integrate into a lifestyle.
- Random - the participant is in a difficult situation “cornered”, this is the most interesting, but also the most difficult way to integrate changes into a lifestyle.

At the workshop, as well as in a film, directing is very important. Therefore, you should prepare a scenario (workshop plan). But it should be considered that the prevention of burnout syndrome involves participant mentally and emotionally. In addition, it's important for the trainer not to be restricted by own constraints.

As a trainer, you will have many of such restrictions, unless you are not ready to be flexible and deal with external circumstances. The trainer should consider the sequence and duration of theory and practice. And be ready to change the scenario if necessary, considering that:

- Any structure of the workshop is good, provided that the group is interested, understands the context of what is happening and this should be in accordance with the general vision and values of the trainer.
- Each group chooses the extent and volume that it is willing to work.
- The trainer should possess considerable knowledge on the topic of the seminar.
- You choose methods considering age, gender, education of participants, etc.

Training strengthens the impulse to development on its own. Development can occur spontaneously due to insights of participants. There is a chance to step back from our experience, to take a fresh look at what we are doing and how we are impacting motivation for new behavior at the training.

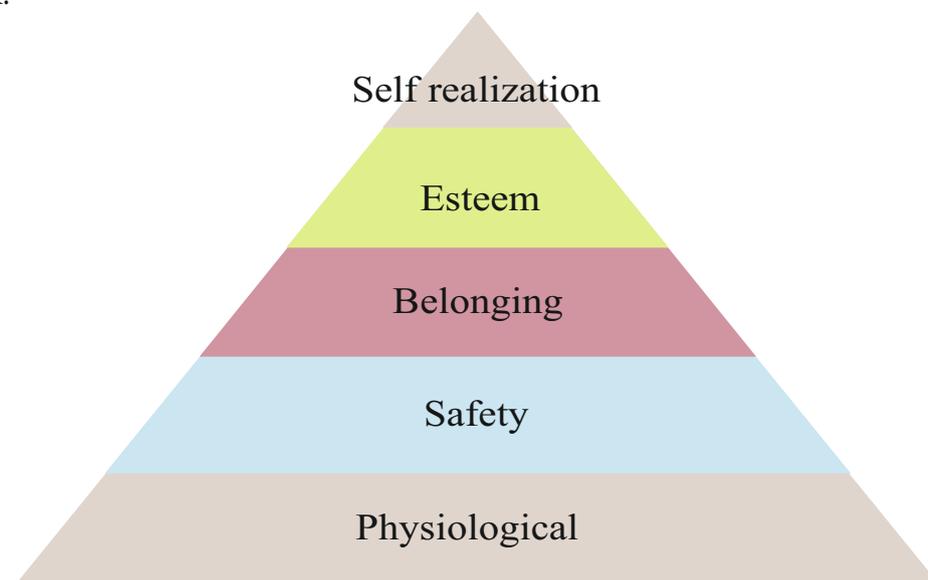
Therefore, the main impact of the training is the insight of awareness and the extent to which it influences the participant. Due to this insight, a particular path of actions become obvious passing from the “blind zone” to the focus of development. The trainer should have the capacity to get mentally and emotionally, be able to fulfill perfectly his plans because his tasks also include creating conditions for insights.

These insights launch a self-organizing system of changes that best fulfill the declared goals of the workshop and the expectations of the participants. Such a workshop should not be overwhelmed. Accordingly, it is very important to know how to design a program of the day:

- The golden rule of one-day dynamics is a theory of “two peaks” (small and large).
- One large and powerful exercise per day (maximum two). The rest (theory and practice) serve as support and assistance.
- Keep in mind a close linkage between theory and practice.
- Consider timing and breaks.
- Be open to feedback from the group and be ready to make changes in the program

NEEDS OF PARTICIPANTS

As you know, Abraham Maslow described the basic needs of a person in order of importance. Then his followers visually presented it as a pyramid and gave it his name. It proves to be of great benefit to us, both during workshop designing and directly during learning processes. What is actually, important? The needs of participants. Alternatively, more specifically, keeping these in sight by the trainer during the group work.



Maslow's hierarchy of needs

Physiology

Participants should feel comfortable in the room where the workshop is taking place. In addition, if necessary, they should be able to go out, drink water, and have access to clean air.

Security

Participants should feel comfortable in the room in which the workshop is taking takes place. Besides, if necessary be able to go out, drink water, and have access to clean air.

Belonging

Usually, people feel need for communication. The trainer should take charge of shaping an open, friendly atmosphere.

Esteem

People strive for recognition. The trainer is to make a choice - to either support the participant, listen to his opinion, accept his experience or held his course. Try to emphasize the contribution of each participant to the common work at the workshop.

This will confirm expectations that the natural need of a person - to strive for the best and achieve results - may be realized.

Self-actualization

Striving for self-actualization is striving of a person for recognition, self-realization, not being too concerned about what other people think. The workshop may serve as space where participants will be able to show leadership, creativity, and practice attentiveness to their processes.

EXERCISES AT THE WORKSHOP

While looking at the workshop content, one may obviously see a set of different tools, exercises, tasks. Starting from simple ice-breakers to complex complicated tasks.

Our observation is that the ability of a trainer to assign a task for the participants correctly, to describe what and how they should do is a stand-alone skill. If you have never tried to explain the exercise before, you may be surprised because this apparent simplicity is deceiving.

The essence of the skill is to understand what people have drawn from our explanation. We need to “separate” ourselves from our experience and see the situation through someone else's eyes.

When the trainer describes the exercise, he already knows the whole picture - the beginning and the end. Moreover, he may just forget that participants do not possess this knowledge. Accordingly, we help them and supplement their picture.

An inexperienced trainer is often perplexed, as he is confident in intelligibility and accuracy of his explanation. He fails to see why the participants do not remember an assignment just after they have received it. On the other hand, ask again, get confused, and clarify several times. If you don't make an effort and don't explain, then instead of the desired result, the learning process will be crumpled and uncomfortable.

To prevent such consequences, you need to abide by rules that will ensure the achievement of planned results.

Familiarizing participants with the task at hand

1. Explain the idea of the exercise.
2. Break the participants up into groups or pairs, if necessary, and arrange the space accordingly.
3. Wait until everyone is ready.
4. Explain the rules
5. Give instructions not only on the task but also on what follows.
6. For example, results will be discussed or a group member will make a presentation.
7. Pass around papers with instructions and read what is written on it.
8. If instructions are oral, make sure everyone hears you.
9. Answer all the questions before you start or continue.
10. Make a demonstration if necessary.
11. If your assignment involves the active participation of everyone, be ready to be the first to set an example.
12. Go up to everyone to make sure that the task is performed correctly.

During the exercise

- If you have noticed that people misunderstood the task, please don't be surprised and don't get lost.
- Sometimes it's hard to predict how the group will perceive the information.
- Be ready to explain the exercise again in other words, through other examples or using other logic.
- Stay in the role of a facilitator, who leads the process, but is not part of it.
- Observe the way participants and group as a whole are working to solve the problem.
- Watch how effective the group is.
- Does the common process break up into several parts?
- Probably the group needs help
- Remember the time scale and remind it, especially if the exercise is implemented within a set time-frame.
- If you feel that its time to move on to the next stage, please tell in advance how long until the completion of the exercise.

Aggregation of the results

- Take the same length of time for discussion/feedback and actually exercise.
- If a few people took part in a demonstration or role-playing game, seek their response before addressing the rest of the group.



Prepare questions that would help:



to conclude about what happened and what knowledge was obtained as a result;
to recognize their feelings in the learning process;
to suggest possible alternatives to their choice and explain the selected way of problem-solving;
to see the roles played by participants while completing the task;
to define patterns of behavior, structure information;
to identify conflicts;
to outline possible alternatives to patterns of behavior.



Write down all comments and remarks of the audience on the flipchart.



Consider different opinions and different understanding.



Use the rules, and ask to listen and be tolerant of all views diversity.



Do not indulge in personal attacks.



Make sure the learning cycle is complete.



Help students to correlate the obtained experience with the objectives of the workshop and concrete options for use in the real world.

VI. მოტივაცია

სწორად აუხსნით ადამიანებს „რატომ“, მაშინ ისინი თავად იპოვნიან გზას „როგორ“
ჯორდონ ბელფორტი

მოტივაცია- ეს არის ის იმპულსი მოქმედებისთვის, ფსიქო-ფიზიოლოგიური პროცესი ჩვენი ქცევის განმკარგველი. რაც უფრო ძლიერია ჩვენს ტრენინგში მონაწილის მოტივაცია, მით უფრო ეფექტურად ირთვება ცვლილებების პროცესი, მით უფრო მსუბუქად ხდება ძველი ქცევის მოდელის გადახედვა. თავად ფაქტი სემინარზე მაღალი სურვილით დასწრების, მაშინ როდესაც ადამიანი აცნობიერებს რატომ მოვიდა და რატომ ხარჯავს დროს, ძლას, ზოგჯერ ფულს, უკვე აჩვენებს მოტივაციას. ასეთ პირებთან მუშაობა იოლია და შესაძლოა გათვალისწინოთ პოზიტიური რეზულტატის მიღების მაღალი შანსი. თუ პირი ესწრება ხელმძღვანელობის დაკვეთით და თავად თემის მიმართ ინტერესი არ გააჩნია, შესაბამისად ეფექტიც იქნება უმნიშვნელო.

ჩვენ, როგორც ტრენერებს უნდა შეგვეძლოს მთელი სწავლების პროცესში მოტივაციის შენარჩუნება. ქვემოთ ჩამოთვლილია, საკითხები, რომლებიც შესაძლოა დაგეხმაროთ სამუშაო პროცესში.

ტრენერი მონაწილეს მოტივაციის გაზრდაში დაეხმარება, თუ:

აუხსნის პრობლემას და მიღებული ცოდნის/უნარების მნიშვნელობას.

გამოავლენს ღიაობას, გამოხატავს კეთილგანწყობას.

მისცემს არჩევანის საშუალებას.

დააინტერესებს ტრენინგის დასაწყისის ფაზაზე.

დაუთმობს დროს მონაწილეს.

ტრენერი მონაწილეს მოტივაციის დაუქვეითებს, თუ:

ყოყმანობს მონაწილეების მიღებული ცოდნის გარშემო.

უზღუდავს აქტიურობას ჯგუფში

აკრიტიკებს მონაწილეებს.

დაუსვამს კითხვას, რომელიც მონაწილეს თავს უსიამოვნოდ აგრძნობინებს.

VII. კომუნიკაცია

შეცადეთ ჩადგეთ სხვა ადამიანის
პოზიციამი და გაიგოთ მას რა უნდა.
დეილ კარნეგი

კომუნიკაცია, ეს არის ნებისმიერი ტრენინგის ჰაერი. ეს არის საშუალება, რითიც შესაძლებელი ხდება სწავლება. ინფორმაციის გადაცემის საშუალება რომ არ არსებობდეს, ცოდნა სამყაროში დაიკარგებოდა. ჩვენ ჯერ არ შეგვიძლია სხვა ადამიანებს ტელეპათიურად, ან სიგნალებით გადავცეთ ინფორმაცია, ამისთვის ჩვენ ინსტრუმენტები გვესაჭიროება. მეტყველების აპარატი სწორედ ამ ფუნქციას ატარებს. პირი, ენა, ტუჩები, კბილები და ხმა გვაძლევს ინფორმაციის ვერბალიზების საშუალებას, მთლიანი სხეული კი არავერბალური ინფორმაციის გაცემის. უმრავლესობას გვჯერა, რომ ვერბალური კომუნიკაციაა ყველაზე მთავარი, თუმცა ეს მხოლოდ ერთი შეხედვით. თუ შევხედავთ ციფრებს და კვლევებს ხდება ცხადი, რომ შეხედულებების ჩამოყალიბება ხდება 30 % ზე ნაკლები სიტყვებით, რომელსაც ადამიანი ამბობს. 65% დან 80% მდე ინფორმაცია, რომელსაც გარშემო მყოფებიდან ვიღებთ გვეძლევა არავერბალური გზით:

-  თვალით კონტაქტით,
-  ჟესტებით,
-  პოზით,
-  მიმიკით,
-  ინტონაციით,
-  ჩაცმულობითა და გამოყურებით.

გამოდის რომ, არა მხოლოდ ჩვენს მიერ წარმოთქმული სიტყვები, მათი მნიშვნელობაა მთავარი, არამედ თანაბრად საჭიროა გავითვალისწინოთ რა ინტონაციით გამოვთქვამთ, რა ჰაუზას ვიღებთ, ვიღიმით თუ არა- ეს ყველაფერი გავლენას ახდენს გარშემო მყოფებზე. ტრენერი და მონაწილეები მუდმივად გზავნიან ინფორმაციულ „სიგნალებს“, ეს სიგნალები გვეხმარება მუშაობის პროცესში დასახული მიზნების მიღწევაში.

ტრენერის არავერბალური კომუნიკაცია

გავიხსენოთ, რომ ტრენერს კომუნიკაცია ყველა შესაძლო გამობატულებით სჭირდება მაშინ, როდესაც:

1. გადავცემთ ტრენინგის შინაარსს
2. ჯგუფში ვქმნით სამუშაო გარემოს /ურთიერთობების ფორმირება/

გაცილებით იოლია ტრენინგის შინაარსის მომზადება, თემების მოფიქრება და მათი გადაცემა, უფრო რთულია არავერბალური კომუნიკაციის დაგეგმვა, რადგან ის ხშირად არაცნობიერ დონეზე ხდება. თუ კიდევ ერთხელ თუ გავიხსენებთ რომ 60%-80 % ინფორმაციისას ვიღებთ და გადავცემთ არავერბალური გზით, შევთანხმდებით, რომ ეს არც თუ ისე ცოტაა და ტრენერს არავერბალური კომუნიკაციის გათვალისწინებით შეუძლია შექმნას პოზიტიური სასწავლო ატმოსფერო, გააძლიეროს ნათქვამი სიტყვის ეფექტი, მიაღწიოს კონგრუენტულობას. კონგრუენტულობა ეს არის არავერბალური სიგნალებისა და სიტყვების აზრის შესატყვისობა.

არავერბალური კომუნიკაციის გამოყენება ტრენინგზე

ტრენინგის მიმდინარეობისას მხოლოდ ჩვენ არ ვგზავნი ინფორმაციას, მონაწილეებიც გვიგზავნიან ვერბალური თუ არავერბალური გზით. ჩვენ შეგვიძლია გავიგოთ რამდენად არიან მონაწილეები ჩართულები და დაინტერესებულები პროცესით, რამდენად კომფორტულად გრძნობენ თავს.

ზოგადად, როცა მონაწილეებს აქვთ ღიაობა, მაშინ ისინი:

როცა მონაწილეები არიან ჩაკეტილები, მაშინ:

ეძებენ თვალით კონტაქტს;

თვალს არიდებენ;

იხრებიან წინ;

უკან იხრებიან;

იწევენ ხელს;

მკერდზე ილაგებენ ხელებს;

ბუნებრივად ეღიმიებათ;

აქვთ სხეულში დაჭიმული პოზა.

სხდებიან ან დგანან „ღია პოზაში“

ზემოთ ჩამოთვლილი ნიშნები, რა თქმა უნდა, ჰიპოთეზაა ადამიანების ჩართულობაზე, შეეცადეთ დააკვირდეთ და გადამოწმოთ კითხვით. არ იქნება გონივრული თუ დასკვნებს დაზუსტების გარეშე გამოიტანთ, ყველაზე მნიშვნელოვანია ჯგუფის ზოგადი განწყობა და არა ერთეული ადამიანის ერთეული რეაქცია.

პროცესში დაგეხმარებათ მუდმივი უკუკავშირის მიღების ტექნიკა. შეეცადეთ ჯგუფს მისცეთ სანდო გარემო, მისცეთ სიმართლის თქმის, საკუთარი აზრის თამამად გამოთქმის საშუალება. ქვემოთ მოგაწვდით მსმენელის ქცევის რამოდენიმე ვარიანტს და ასევე, ინტერპრეტაციების ვარიანტებს.

1. მთვითთვითი ქცევა

ადაშიანები იცვლიან ადგილს, გადაადგილდებიან ერთი სივრციდან მეორეში, ცვლიან ჩანაწერებს, ასრულებენ ტრენინგის მიღმა საქმეს.



შესაძლო დასკვნა: თქვენ კარგავთ მსმენელს. მონაწილეებს ან მოწყდინდათ, ან დაიღალნენ და ვეღარ იღებენ მიწოდებულ მასალას.

2. სამარისებული სიჩუმე



შესაძლო დასკვნა: მასალა სავმოდ მარტივია და აუდიტორიას არ უჩნდება კითხვა, ან პირიქით, მასალა ძალიან უცხო და რთულია, ჯგუფს აქვს სტუპორის მდგომარეობა. დაფიქრდით, ხომ არ შეიქმნა ჯგუფში გარემო, რომელშიც კითხვის დასმა საფრთხის მომტანია?

3. მონაწილეები საუბრის/აზრის გამოთქმის დროს ერთმანეთს უყურებენ.



შესაძლო დასკვნა: თუ ასე, ნიშნავს რომ კარგად გრძნობენ თავს, აქვთ ერთმანეთთან კომუნიკაცია, ერთმანეთი აინტერესებთ და ღია საუბარი გააბეს.

აქტიური მოსმენა

გამოჩენილი ამერიკელი ფსიქოლოგი ისტვუდ ატვატერი აღნიშნავს, რომ არსებობს დიდი შეუსაბამობა ორ რამეს შორის: რას ამბობს მოსაუბრე და როგორ იგებს მსმენელი. მოსაუბრის მოსაზრებასა და მსმენელის ტრენერი, რომელსაც შეუძლია მონაწილეების მიერ გამოხატული აზრის მოსმენა, იგი პარალელურად ასრულებს მენტალურ სამუშაოს. რა შეიძლება გამოვყოთ აღნიშნული უნარიდან?

- სტრუქტურა-ტრენერი აძლევს სტრუქტურას მსმენელის მოსაზრებას: რა იყო მთავარი იდეა, საკვანძო სიტყვა, საკვანძო მოვლენა და ა>შ
- ანალიზი-ტრენერი ცდილობს გაანალიზოს მსმენელის ნათქვამი. თუ პოულობს შეუსაბამობას/გაურკვევლობას, მაშინ ცდილობს შეასწოროს, ან გაამდიდროს ინფორმაციით.
- ემოციები- ცდილობს ყურადღება მიაქციოს ემოციებსა და გრძნობებს, რომელიც დგას სიტყვებისა და ჟესტების უკან. /ხშირად აქ ვაწყდებით საპირისპიროს/
- სიღრმე- ცდილობს, გაიგოს ნათქვამის მოტივი.

4 პუნქტი, „4 არ“ რომელიც სასურველია გამოვიყენოთ:

- 1.არ ჩავეჭრათ საუბარში;
- 2.არ შევიდეთ კონფლიქტში;
- 3.არ შევაფასოთ;
- 4.არ გამოვიტანოთ წინასწარი დასკვნა ადამიანზე.

VIII. საკუთარ თავზე მუშაობა

თქვენ შეგიძლიათ მიიღოთ ყველაფერი,
თუ ეს ნამდვილად გჭირდებათ.
რეი ბრედბერი

ტრენერისთვის მნიშვნელოვანია საკუთარ თავზე მუშაობა და შინაგანი პროცესების გაცნობიერება. ის, რაც ჩემში ხდება, მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ჩემთვის. მაგალითად, თუ ჯგუფის მიმართ შიშს ვგრძნობ, ან ენთუზიაზმით ვარ „გადავსებული“, ეს ნიშნავს, რომ ეს მნიშვნელოვანი იქნება მთელი ჯგუფისთვის.

თვითშეცნობის დონეები

გამოუცდელი ტრენერისთვის სავარჯიშოებისა და ტექნიკების გამოყენების თეორიული ცოდნა და უნარები არ არის საკმარისი მაშინ, როდესაც ტრენინგის მიმდინარეობისას სირთულეები წარმოიქმნება. ამ დროს ტრენერი, საკუთარი ემოციების გავლენის ქვეშ ექცევა, ევარგება თვითგაცნობიერებულობა და ემოციურად ერთვება პროცესში, შეიძლება ჩაერთოს კამათში ანუ დაკარგოს სიტუაციის კონტროლის შესაძლებლობა.

რითი შემთხვევა დავეხმარო საკუთარ თავს? იყავით საკუთარ თავთან კონტაქტში, შეეცადეთ გაიგნოთ საკუთარი განცდები, გააცნობიეროთ საკუთარი ქცევის მოტივი- ეს ყველაფერი ქმნის ბალანსისა და ჰარმონიის ჯადოსნურ ხერხს, რომელიც ნებისმიერ რთულ სიტუაციაში მოგცემთ ეფექტურობის საშუალებას. ტრენერისთვის აუცილებელია უნარი, მუდმივად ისწავლოს და გადაამოწმოს საკუთარი თავი, თუ რამდენად ახლო კავშირშია ემოციებთან, მაგ. რამდენად ვაცნობიერებ ამჟამინდელ ემოციებს „აჰ და ამჟამად“? . ამისათვის, ტრენინგების გარდა, აუცილებელია ტრენერმა რეგულარულად გაიაროს სუპერვიზია, მიმართოს ფსიქოთერაპევტს ან ქოუჩს დახმარებისთვის.

ღირებულებები

ჯგუფის ფსიქოლოგიური კლიმატი დიდწილად დამოკიდებულია იმ ფასულობებზე, რომლებიც ტრენერისთვისაა დამახასიათებელი. იმისათვის რომ, შეიქმნას ღია, სანდო, ეკოლოგიურად შესაფერისი გარემო, სადაც მონაწილეები ჩაერთვებიან როლური თამაშებითა და დისკუსიებით, აქტიურად დასვამენ კითხვებს და გამოხატავენ საკუთარ აზრს, თამამად გამოთქვამენ უკუკავშირს, ტრენერს თავად უნდა ჰქონდეს მკაფიოდ ჩამოყალიბებული ღირებულებები.

ტრენერის კოდექსი

- ტრენერი გულწრფელი და ღიაა ადამიანების მიმართ;
- იგი მონაწილეებში ხედავს განვითარებისკენ სწრაფვის რესურსს და მათ ამაში მხარს უჭერს.
- ის ხედავს სხვაში ხედავს პიროვნებას და უარყოფს სხვებზე დომინირების სურვილს.
- იგი ყურადღებას ამახვილებს ტრენინგის მონაწილეთა ინდივიდუალურ საჭიროებებზე.
- ტრენერი ღიაა ახალი გამოცდილებისთვის და მუშაობის პროცესში მზად არის მოულოდნელობებისთვის.
- ის მუდმივად სწავლობს და ცდილობს თვითგანვითარებას.
- ტრენერი აცნობიერებს თავს პროცესის ლიდერად/წამყვანად.
- ტრენერი აცნობიერებს საკუთარ შეზღუდვებს სბარიერებს/.
- ტრენერი აცნობიერებს პროცესის წყვანის სტილს.
- ტრენერი აცნობიერებს თუ რა სივრცე უკავია მას და მონაწილეებს პროცენტუალად პროცესში.
- ტრენერი აცნობიერებს, რომ ჯგუფი ნავს ჰგავს, როგორ მოძრაობს იგი? იყენებს ჩემს ენერგიას თუ ყველა წევრის ენერგიაა მამოძრავებელი?
- ტრენერი აცნობიერებს რა როლშია- ლიდერი, აქტივისტი, ფასილიტატორი, სპიკერი, ავტორიტეტი და ა.შ.

IX. ტრენერის საიდუმლოებები

„დამწყები მსახიობი ბაძავს ოსტატს და გადმოსცემს იმას, რასაც ხედავს მისი თვალები: ფორმას. თუმცა, მან არ იცის, რომ ფორმის მანიფესტაცია გამომდინარეობს არსიდან. აქედან გამომდინარე მიბაძვისას კარგავს არსს. ზეამი მოტოვიო, იაპონელი მსახიობი /1421 წ/“

ტრენერები გამოცდილებასთან ერთად იძენენ უნარ-ჩვევებს, რომლებიც ძალიან მნიშვნელოვანია ინტერაქტიულ პროცესებში. „პროფესიული გადაწყვეტილების“ ტრენინგებისთვის, გახსოვდეთ, რომ:

- იყოთ დაკვირვებული და გამოიყენოთ ყველაფერი, რაც ხდება ჯგუფში, ილუსტრირების მიზნით;
- მოუსმინეთ მონაწილეებს, განაზვცეთ და შეაჯამეთ ნათქვამი;
- გააუთეთ ლოგიკური გადასვლები და დააკავშირეთ ცალკეული საკითხები ერთ მთლიანობაში;
- დასვით ღია კითხვები;

ტრენერის უნარების შექმნა უსასრულო პროცესია. უნარების გასაუმჯობესებლად, მნიშვნელოვანია დააკვირდეთ თქვენს ქცევას და გავლენას ჯგუფზე. პირადი და პროფესიული ზრდისთვის სასარგებლო პრაქტიკაა, როდესაც ტრენერები წყვილში მუშაობენ. ისინი ერთმანეთს აძლევენ უკუკავშირს, მათ შეუძლიათ შექმნან განსხვავებული სტილი პროცესში, გადაინაწილონ პასუხისმგებლობი რთულ სიტუაციებში. ასევე, ორ ტრენერს შეუძლია იმოქმედოს სხვადასხვა როლებში - ერთი წამყვანი, ხოლო მეორე ამ დროს აკონტროლებს ჯგუფურ და ინდივიდუალურ დინამიკას.

მუშაობის პროცესში შესაძლოა აღმოცენდეს ე.წ. „ცხელი წერტილები“ და „სიგნალები“, რომლებიც მიუთითებენ შესაძლო ბარიერების არსებობაზე, რომელიც ზეგავლენას მოახდენს შემდგომი სავარჯიშოს ჩატარებასა და ჯგუფის განვითარებაზე. ჩვენს ეს პროცესი შეგვიძლია აღმოვაჩინოთ მონაწილეთა ძლიერი ემოციის საშუალებით: აღშფოთება, ჩაცინება, ყურადღების გადატანა გაჯეტებში, დუმილი, კონტაქტის არ არსებობა, სესიის გაცდენა და ა.შ.

მნიშვნელოვანია, რომ არ გამოტოვოთ ეს ნიშნები და თქვენი დაკვირვებები გაუზიაროთ ჯგუფს. შეუმჩნეველი ცხელი წერტილები უბრუნდება „ჯგუფურ ველს“ გაძლიერებულ და უფრო რთულად მოსაგვარებელ ფორმაში.

ამინდის პროგნოზი

ეს არის ტექნიკა ჯგუფის ინფორმირების შესახებ, იმისათვის რომ გააცნოთ თუ რა ხდება ამ ეტაპზე. ეს უნდა გაკეთდეს მაშინ, როდესაც:

- ჩვენ არ ვიცით რა ხდება და ვცდილობთ მთელი ჯგუფის რესურსების მობილიზებას სასწავლო პროცესის კურსის დასადგენად;
- ჩვენ ვფლობთ სიტუაციას, მაგრამ გვინდა ამაზე გავამახვილოთ ყველა მონაწილის ყურადღება;
- ჩვენ ვიცით, რასაც ვაკეთებთ. ეს არის მიზანმიმართული ჩარევა პროცესში, რაც ჯგუფს უბიძგებს გარკვეული „ინსაიტებისკენ“.

X. ჯგუფური დინამიკა

ჩვენ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სწავლა მიმდინარე პროცესია, ყველაზე რთული ამოცანაა- ხალხს ასწავლო სწავლა. პიტერ დრაკერი

სასწავლო ღონისძიების წარმატებისთვის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ელემენტია ტრენერის უნარი პროცესის მართვისთვის. პროცესზე მინდობა, ჯგუფზე მიყოლა მრავალწლიანი გამოცდილების მქონე პროფესიონალი ტრენერების ხვედრია. თუ ასეთი თვითდარწმუნება არ არსებობს, ახალბედა ტრენერისთვის უფრო ადვილია ჯგუფში მიმდინარე პროცესების კლასიკური მენეჯმენტით და გაცნობიერებით დაწყება.

- კონკრეტულ კომუნიკაციურ და ინტერაქტიულ პროცესებს;
- მონაწილეთა შორის კომუნიკაციისა კანონზომიერ ფორმებს;
- ჯგუფში ჩამოყალიბებულ ფასეულობებზე, ნორმებზე, დამოკიდებულებებზე და წესებზე პიროვნების ზეგავლენას.

ასევე უნდა შევამჩნიოთ საპირისპირო პროცესებიც, კერძოდ, როგორ მოქმედებს ჯგუფში პიროვნება სხვებზე და იწყებს საკუთარი „პროცესების“ ინიცირებას. დროდადრო ტრენერის ამოცანაა "დაასურათოს" და შეიანხოს საკუთარ არქივში ცოდნა იმის შესახებ, თუ რა ხდება ჯგუფში.

კიდევ ერთი ამოცანაა იმის გარკვევა, თუ როგორ ვითარდება ჯგუფი, რა ეტაპზეა მისი განვითარება, როგორ ხდება სხვადასხვა ეტაპზე ჯგუფური პროცესების ცვლილებები. ზოგადად, ჯგუფური დინამიკა განიხილავს ჯგუფის წევრთა ურთიერთქმედების ენერჯიას, ცვლილებებსა და ზეგავლენებს, რომლებიც ხდება ჯგუფში მოქმედი ქვეჯგუფების არსებობით.

ჯგუფური დინამიკის ყველა ეტაპის გავლა აყალიბებს ჯგუფის წევრებში უნარს, ისაუბრონ თავიანთ პრობლემებზე და მოიძიონ გამოსავალი /კომპეტენცია წარმატებული კომუნიკაციისთვის/, გამოიმუშაონ გახსნილობა და გადაწყვეტილებების მიღებაში გახდნენ უფრო კრეატიულები.

ჯგუფის მართვა კრიზისის დროს

ტრენინგის მიმდინარეობის დროს არცერთი ტრენერი არ არის დაზღვეული ჯგუფში არსებული კრიზისისგან. კრიზისი შეიძლება ისეთი ინტენსივობის იყოს, რომ შეუძლებელი გახდეს სწავლის პროცესის გაგრძელება და თქვენ უნდა შეცვალოთ ტრენერი ან შესაძლოა დაგჭირდეთ ღონისძიების შეჩერება.

მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენ გამოცდილებაში ასეთი რამ არ მომხდარა, კოლეგებისგან გაგვიგია, რომ ასეთი რისკები არსებობს.

ქვემოთ მოცემულია ტრენერის მოქმედებების ალგორითმი, როგორც რეაქცია ტრენინგის დროს სხვადასხვა დონეზე აღმოცენებული პრობლემების გადაჭრისთვის. ვერტიკალური ღერძი დაყოფილია 10 პუნქტად, რადიკალური მოქმედებებიდან-მინიმალისტური ჩარევისკენ.

რა თქმა უნდა ეს არ არის დახურული სია, თქვენ შეგიძლიათ დაამატოთ საკუთარი ხრიკები.

10. ტრენინგის დახურვა. /იმ შემთხვევაში, როდესაც ყველა წინა მოქმედება წარმატებული არ აღმოჩნდა, ფასილიტატორი იღებს ტრენინგის შეწყვეტის გადაწყვეტილებას/.

9. ღია დისკუსია. /აქ ტრენერი მოქმედებს როგორც ფასილიტატორი, რომელიც ჯგუფს პრობლემის ერთობლივ გადაჭრაში ეხმარება. თუ ასეთი გამოსავლის მოძიება მოხდა, ჯგუფი მას უფრო მეტ დახმარებას გაუწევს, რადგან ეს გადაწყვეტილება აღიქმება როგორც საკუთარი/.

8. ჯგუფის მოხმობა. /ამ ეტაპზე აუცილებელია შეაგროვოთ წინადადებები, თუ როგორ უნდა გამოვიდეთ ამ სიტუაციიდან/

7. უწყავშირის ორგანიზება. /თუ წინა შევითხვამ აჩვენა, რომ პრობლემა არსებობს, მაშინ ამ ეტაპზე ტრენერის ამოცანაა მიზანმიმართულად შეაგროვოს ყველა მონაწილის უწყავშირი. იმ შემთხვევაში, როდესაც ფასილიტატორი ხვდება როგორ გამოვიდეს სიტუაციიდან, მაშინ ის უბრალოდ გამოთქვამს საკუთარ ხედვას მონაწილის პირით.

6. კითხვა: "რა ხდება?". /სიტუაციაში, როდესაც ტრენერს არ ესმის, რა ხდება ამ პროცესთან მიმართებაში, შეიძლება თავად დაუსვას მონაწილეებს ამის შესახებ კითხვა. ეს კითხვა ჯგუფს აძლევს გაცნობიერების საშუალებას და ეხმარება მას გადავიდეს ახალ დონეზე/.

5. მუშაობის ფორმატის ცვლილება. /თუ ცვლილებების საჭიროება არ არის, მაშინ უნდა შეეცადოთ შეცვალოთ ჯგუფის მუშაობის მეთოდები, შეცვალოთ პრეზენტაციის სტილი, დაამატოთ იუმორი და ა.შ./.
4. აღქმის არხის ცვლილება. /ტრენერი ცვლის ინფორმაციის გადაცემას აუდიალურ, ვიზუალურ ან ტაქტილურ არხებს შორის. მაგ: იქნებ ხალხი უბრალოდ დაიღალა ლექციების მოსმენით ან ფილმის ყურებისას/.
3. "გასეირნება". /ტრენერი იწყებს სიარულს ან ხმაურის წყაროსთან უფრო ახლოს ჯდება/.
2. პოზის შეცვლა. /მაგალითად, დგომა ან წინ წამოწევა. სხეულებრივი გამოხატულება ხელს უწყობს ჯგუფის ჩართულობას/ .
1. თვალის კონტაქტი. /ტრენერი ყურადღებას აქცევს მათ, რომლებიც ხმაურობენ ან არღვევენ წესებს. ზოგჯერ საჭიროა წამოაყენოთ ტექნიკური ან ლოჯისტიკური საკითხი/.

ჯგუფში პრობლემების მინიმალური დონეა

XI. პრობლემურ მონაწილეებთან ურთიერთობა

არასოდეს ვასწავლი ჩემს სტუდენტებს.
მე მათ ვძლევ პირობებს, რომლითაც მათ შეუძლიათ თავად ისწავლონ.
ალბერტ აინშტაინი

ეგრეთ წოდებული ტრენინგის "პრობლემური" მონაწილე კომპარული სიზმარია ტრენერისთვის, განსაკუთრებით დამწყებთათვის. მაგრამ ჩვენს პრაქტიკაში არა ერთი შემთხვევა ყოფილა, რომ საგანმანათლებლო პროცესებში სწორედ ასეთმა მონაწილეებმა მიიღეს ძალიან კარგი შედეგები. დასაწყისისთვის, უამრავი მიზეზის გამო, ისინი ხელს უშლიან ჯგუფს მუშაობაში. ამ მიზეზების დეტალურ ანალიზს დასჭირდება ცალკეული ბროშურა, ამიტომ, ჩვენ ვამოკლებთ და მიმოვიხილავთ მხოლოდ რეკომენდაციებს. მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ „პრობლემური გადაწყვეტილების“ ტრენინგზე შესაძლოა მოვიდნენ სიმპტომების მქონე მონაწილეები და ამასთან დაკავშირებით - სხვისი თანაგანცდის გადაჭარბებული მოთხოვნით, ადამიანებისადმი პესიმისტური და ზოგჯერ აშკარად აგრესიული ან ცინიკური მიდგომით.

სიტუაციისთვის, სადაც ერთი ან მეტი „პრობლემური“ მონაწილე იმყოფება ჯგუფში, შევეცდებით გაგიზიაროთ ჩვენს გამოცდილებებზე შემუშავებული რეკომენდაციები:

- მივმართავთ ჯგუფის მიერ შემუშავებულ წესებს.
- ჩვენ არ ვცდილობთ მონაწილეთა შეცვლას, ჩვენ აქ არ ვართ ამისთვის, ჩვენ ყველანი ვართ ის ვინც ვართ, ჩვენ ვიღებთ ამას.
- ჩვენ ვცდილობთ შევინარჩუნოთ მშვიდი მდგომარეობა. ვუყურებთ სიტუაციას არა როგორც პროვოცირებას, არამედ როგორც გამოწვევას.
- არ ვჩქარობთ „პრობლემურის“ მონაწილის შეფასებას. ასეთი დაყენება არის პირველი ნაბიჯი ბარიერის ჩამოყალიბებისკენ.
- ჩვენ მიგვაჩნია, რომ ყველა ადამიანი მეტ-ნაკლებად გონიერია, უბრალოდ არ ვიცით მისი ყველა მოტივი.
- მოკლედ და შეფასებების გარეშე ჯგუფს ვუხსნით ფაქტებზე დაყრდნობით, რაც ხდება.
- განუმარტავთ, რომ არსებული გარე მოება გავლენას ახდენს ჩვენზე და ჯგუფზე თანაბრად.
- ყურადღების ფოკუსირებას ვახდენთ მონაწილეების ინტერესებზე, რა ინტერესის დაკმაყოფილებას ახერხებენ ამჟამად?
- ვინარჩუნებთ კომუნიკაციას თითოეულ მსმენელთან. ურთიერთობის გაწყვეტა მხოლოდ ართულებს სიტუაციას, რადგან ჩვენ ყველანი ერთსა და იმავე სივრცეში ვიმყოფებით.
- თუ პრობლემურ მონაწილესთან კონფლიქტი წარმოიქმნება, ვცდილობთ პირადად, ცალკე ვესაუბროთ მას. ან პარტნიორს/ თანათვასილიტატორს ვთხოვთ ამის გაკეთებას.
- ჩვენ ვეკითხებით რჩევებს ჯგუფს და „პრობლემურ მონაწილეს“, რა უნდა გავაკეთოთ?

კომუნიკაციის სირთულეები-რა მოვიმოქმედოთ?

<p>პრობლემა 1 ინფორმაციის დაკარგვა</p>	<p>პრობლემა 2 ინფორმაციის დამახინჯება, მნიშვნელობების შეცვლა, ადრესატის მიერ ინფორმაციით "სპეკულაცია"</p>
<p>ნათლად განსაზღვრეთ მიზანი და საბოლოო შედეგი.</p> <p>ინფორმაციას მიეცით მეტი სტრუქტურა.გამოიყენეთ არ აკერბალური კომუნიკაცია.</p> <p>დასვით მკვეთრი აქცენტები.</p> <p>დაიცავით ლოგიკური თანმიმდევრობები.</p> <p>სიტყვები შეარჩიეთ ყურადღებით და თავიდან აიცილეთ ბუნდოვანი ტერმინოლოგია.</p> <p>გამოიყენეთ აღქმის სხვადასხვა არხები /ვიზუალური, აუდიალური/.</p> <p>ნუ ისაუბრებთ ძალიან სწრაფად ან ძალიან გრძელი ფრაზებით /წინადადებაში 15-20-ზე მეტი სიტყვა, ჰაუზების გარეშე/.</p>	<p>შექმენით ხელსაყრელი ფსიქოლოგიური გარემო და როდესაც მიძღები მხარე მზად იქნება აითვისოს ინფორმაცია: კიდევ ერთხელ გაიმეორეთ, შეუვითხეთ, გამოიყენეთ პერფორანის ტექნიკა და ა.შ.</p> <p>ყურადღება მიაქციეთ ძირითადი არსის გადაცემას.</p> <p>მიაწოდეთ ინფორმაცია „მიძღების ენაზე“</p> <p>რამდენჯერმე გაიმეორეთ გადაცემული ინფორმაციის ძირითადი ასპექტები.</p>

XII. შეჯამება

პიროვნებიდან ვიღებთ იმას, თუ რა სურს პიროვნებას მიიღოს.
ბორის აკუნინი

ასე რომ, ჩვენ გვჯერა ადამიანების შესაძლებლობების და ვენდობით მათ არჩევანს. ამის წყალობით ვლინდება მათი შესაძლებლობები და ნიჭი, ტრენინგი ტარდება ჯგუფში ყველა მონაწილეში არსებული რესურსებისა და გამოცდილების ინტეგრირების საფუძველზე.

ტრენინგებსა და სასწავლო სესიებში, ჩვენ ვიყენებთ კომპლექსურ მიდგომას. ჩვენი მუშაობის მეთოდი საშუალებას გვაძლევს ფოკუსირება გავაკეთოთ იმაზე, თუ რა ხდება ტრენინგებსა და მონაწილეებს შორის დროს.

ჩვენი შეხედულებით, ყურადღების გამახვილება და აქტიური მოსმენა არის შესაძლებლობა, რომ გავიგოთ ადამიანები და მათი ურთიერთობები საკუთარ თავთან, სხვა ადამიანებთან და სამყაროსთან.

ჩვენთვის მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანები, რომლებიც იყენებენ ჩვენი ტრენინგის მოდელირების ტექნიკას, არა მხოლოდ სწავლობენ ჩვენთან, არამედ იყენებენ თავიანთ გამოცდილებას, ცოდნასა და სიბრძნეს.

ექვსი ძირითადი პრინციპი, რომლის საფუძველზეც ჩვენ ვკეგმავთ ზრდასრულთა სწავლების პროცესს:

1. საგანმანათლებლო გარემოს შექმნა. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ყველა დამსწრე ადამიანი სწავლობს, მათ შორის ტრენინგები და ორგანიზატორების ჩათვლით. ჩვენი მიზანია, ტრენინგში მონაწილე ადამიანებმა წარმოაჩინონ საკუთარი თავი, გამოიჩინონ გამბედაობა და სურვილი ისწავლონ საკუთარი გამოცდილებებზე.
2. ძლიერ მხარეებზე ორიენტირებულობა. უპირველეს ყოვლისა, ეს გულისხმობს ღრმა ძიებას კითხვებზე პასუხის გასაცემად: რისი შეცვლა და განვითარება შემიძლია? რას ვეყრდნობი?
3. ცვლილებების მოდელი. სისტემური ცვლილებების განხორციელება ხელს უწყობს ინდივიდს განვითარებაში. /მაგ: ორგანიზაციის, ოჯახის ჩართულობა ცვლილებაში/

4. თანმიმდევრულობა: აზრები-გრძნობები-მოქმედებები. ჩვენ ვცდილობთ აღვადგინოთ ბალანსი აზროვნებას, გრძნობებსა და მოქმედებებს შორის. ამ სამი ასპექტის თანმიმდევრულობა უზრუნველყოფს ეფექტურობას ცხოვრებასა და საქმიანობაში.

5. ახალი ცოდნის ინტეგრირება. ქოუჩინგისა და სწავლების დროს მივმართავთ არსებული ყოფის/ცხოვრების რეალობას. ეს საშუალებას გვაძლევს მოვახდინოდ ახალი ცოდნის ინტეგრირება მომავალში, წარსულის გათვალისწინებით. ამრიგად, ინტეგრირებული მიდგომის მეთოდი ეფექტური საშუალებაა რეალური ცვლილებებისა და განვითარებისთვის.

6. სწავლება მოქმედებაში. სწავლება იწყება და სრულდება პრაქტიკით.

ავტორების შესახებ

ჩვენი ტრენერთა გუნდი 20 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში ავითარებს მოზრდილთა არაფორმალური სწავლების სამუშაო მეთოდებს. ჩვენ ვცდილობთ, რომ მათი სწავლება დავაფუძნოთ ეფექტურ და გრძელვადიან მეთოდებზე, ხელი შევუწყოთ ადამიანების, ორგანიზაციების, გუნდებისა და ადგილობრივი თემების განვითარებას. ამისათვის, ტრენინგის გარდა, ჩვენს პროგრამებში ვწერგავთ ინდივიდუალური და ჯგუფური მუშაობის სხვა მეთოდებსაც, კერძოდ, ქოუჩინგს, კონსულტირებას, თანადგომასა და ფასილიტაციას.

ვიქტორია სოლინიცინა /VICTORIA SOLONITSYNA/ – პრაქტიკოსი ქოუჩი, ტრენერი და არტ-თერაპევტი. მრავალი პროექტის ავტორი, ფასილიტატორი. განათლებით პედაგოგი დაამთავრა ვარშავის ფსიქოლოგიის აკადემია, სადაც შეისწავლა პროცესზე ორიენტირებული ფსიქოთერაპია და ქოუჩინგი. იგი მრავალი წლის განმავლობაში ვარჯიშობს მედიტაციისა და მაინდფულნესში. სწავლობდა და ჰქონდა სტაჟირება პოლონეთში, აშშ-ში, დიდ ბრიტანეთში, დანიაში. წერს წიგნებს. ცხოვრობს ვარშავაში.

იური ტროფიმენკო /YURI TROFIMENKO/- პრაქტიკოსი ტრენერი, ქოუჩი და მენტორი. 20 წელზე მეტია ეხმარება უფროსებსა და ახალგაზრდებს თვითრეალიზაციაში, ახორციელებს სოციალური პროექტებს, სადაც მათ აძლევს დამოუკიდებლობის განვითარებისა და თანამედროვე სამყაროში წარმატებული ცხოვრებისათვის აუცილებელ უნარებს. ამ პერიოდის განმავლობაში მან კოორდინირება და მონაწილეობა მიიღო 70-ზე მეტი საგანმანათლებლო პროექტის განხორციელებაში. დღეს, იგი არის 11 წიგნის ავტორი და თანაავტორი: “Советы Чеширского кота”, “Волонтерские хроники”, “Дао активности”, “Управление организацией в изменяющихся условиях”, “Сила сопричастности - энергия новой эпохи” და ა.შ.