

როგორ შევინარჩუნოთ აქტიუზმი გადაწვის გარეშე

პრაქტიკული რეკომენდაციები
ტრენინგის მოდელირებისთვის



წიგნის ელექტრონული გამოცემა დაფინანსებულია ადამიანის უფლებათა სახლების ფონდის (HRHF) ფინანსური მხარდაჭერით.

ვიქტორია სოლონიცინა
იური ტროფიმენკო

„როგორ შევინარჩუნოთ აქტივიზმი გადაწვის გარეშე“
პრაქტიკული რეკომენდაციები ტრენინგის მოდელირებისთვის, 2019

თანამედროვე სამყაროში ცხოვრება ჩვენგან მოითხოვს უფრო მეტ ძალისხმევასა და ყურადღებას ვიდრე ახლო წარსულში. ჩვენ ვითარდებით სამსახურეობრივ როლში, სწავლაში, ჩვენს ვალდებულებებსა და საოჯახო საქმიანობებში. მუდმივი სტრესი არ გვიტოვებს შანსს, რომ მოვახერხოთ აღდგენა და ვიგრძნოთ ცხოვრებით სიამოვნების მიღება. სწორედ ამ მექანიზმით აღმოჩნდებით ხოლმე გადაწვის სინდრომის ტყვეობაში. ეს სინდრომი განსაკუთრებით ეხება ადამიანებს, ვინც „დამხმარეების“ როლში არიან, ადამიანები, რომლებიც სხვების დახმარების სამსახურში დგანან. იმისათვის რომ, გავუმკლავდეთ 21 საუკუნის „შემპარავ მტერს“-პროფესიულ გადაწვას, უნდა გვქონდეს გამკლავებისთვის მეტი კომპეტენცია და ცოდნა. ამ სახელმძღვანელოში ჩვენ შევეცადეთ მოგვეზადებინა ინფორმაცია მათთვის, ვინც ამზადებს პროფესიული გადაწვის ტრენინგს და ეს ცოდნა მიაქვს ორგანიზაციებში, კოლეგებთან და სოციალურ გარემოში. განსაკუთრებით ეს სახელმძღვანელო გამოადგებათ ტრენერებსა და პედაგოგებს.

© ჰუმანიტარული ტექნოლოგიების ცენტრი „აჰალარი“
© Center for Humanistic Technologies AHALAR

საავტორო უფლებები ეკუთვნის ჰუმანიტარულ ტექნოლოგიების ცენტრ „აჰალარს“ /უკრაინა/.

ბროშურის მასალის გამოყენება შესაძლებელია მხოლოდ არაკომერციული საქმიანობისათვის. მასალის გამოყენების შემთხვევაში აუცილებელია ავტორისა და წყაროს მითითება.

ყველა უფლება დაცულია.

ძვირფასო მკითხველო,

თქვენს წინაშეა ბროშურა „როგორ შევინარჩუნოთ აქტივიზმი გადაწვის გარეშე“, ამ ბროშურის მომზადების მიზანი არის ჩვენი 20 წლიანი ცოდნისა და გაზიარების სურვილი, რომელიც დაგვიგროვდა ზრდასრულებთან არათვორმალური და თვორმალური საგანმანათლებლო აქტივობების შესრულების პროცესში. განსაკუთრებით პროფესიული გადაწვის პროფილაქტიკის საკითხებში. ვიმედოვნებთ, რომ ეს ბროშურა გამოგადგებათ საავტორო ტრენინგის მოდულის შემუშავების პროცესში.

ყველასთვის ცნობილია, რომ პროფესიული გადაწვის პრობლემა ვრცელდება ადამიანებზე, რომლებიც გატაცებულები არიან საკუთარი საქმიანობით, სწორედ ამ ჯგუფს მიეუთვნება „დამხმარე უფლებადამცველები“, რომლებიც განსაკუთრებით ბოლო წლები თვით ინიციატივით ჩაერთვნენ უკრაინაში ადამიანის უფლებათა დაცვის საკითხებში.

ექსპერტები აღნიშნავენ, რომ პროფესიული გადაწვის სინდრომი წარმოადგენს ხანგრძლივი სტრესისა და ემოციური გამოფიტვის შედეგს. ეს მდგომარეობა იწვევს პროცესებში ჩართულობის დეფიციტს, ვალდებულებებიდან აცდენის სურვილსა და ინდივიდუალურობის დაკარგვის განცდას. ძალიან ხშირად ემოციური გადაწვის მსხვერპლები ვერ აცნობიერებენ რა ხდებათ მათ თავს. ისინი იღებენ არსებულ რეალობას და დახმარებას მიმართავენ მხოლოდ მაშინ, როდესაც მათი მდგომარეობა საკმაოდ მძიმეა, როდესაც ეს მდგომარეობა ხელს უშლით საქმიანობაში. იმისათვის რომ, ასეთ მდგომარეობას მიაღწიოს რაც შეიძლება ცოტა ადამიანმა მათ უნდა მივცეთ ოდნა პროფესიული გადაწვისა და მისი პროფილაქტიკის შესახებ.

ბროშურის მომზადების პროცესში ჩვენ ვიაზრებდით, რომ არსებობს ზრდასრულთა საგანმანათლებლო უამრავი ლიტერატურა, თუმცა პროფესიული გადაწვის თემა განსაკუთრებულია. ტრენინგის წამყვანი უნდა იყოს მზად, რომ ტრენინგზე მონაწილესთან შესაძლოა სიდრმისეული პროცესის ინიცირება მოხდეს, როგორიცაა შინაგანი დაცულობის განცდის ძიება, წარსულში განვლილი მოვლენების გადაფასება, საკუთარი ეფექტურობის გადაფასება და საკუთარი მოქმედებების

ამისათვის, ჩვენს შევეცადეთ მოგვემზადებინა ინფორმაცია, რომელიც მეტ-ნაკლებად შეესაბამება ზემოთ ჩამოთვლილ საკითხებს. ვიმედოვნებთ, რომ ბროშურაში თქვენ მოიძიებთ რაიმე თქვენთვის, რაც გამოგადებათ საკუთარი ტრენინგის მოდულირებაში.

სტატისტიკის თანახმად, უკრაინის მოსახლეობის 64 % იმყოფება ემოციური გადაწვის მდგომარეობაში. ქრონიკული სტრესით გამოწვეული გამოფიქვა იწვევს არამართო ადამიანური ძალების სტაგნაციას, არამედ სიხარულის განცდის დაკარგვას.

/საერთაშორისო პორტალი hh.ua,2017/

/პროფესიული გადაწვის პრობლემა ყველაზე მეტად აქტუალურია „დამხმარეებისთვის“, რომლებიც მუშაობენ უფლებადამცველ ორგანიზაციებში, მუშაობენ აქტივისტებად და მოხალისეებად, უძლავდებიან ომისა და კონფლიქტის შედეგებს. საერთაშორისო და ადგილობრივი ორგანიზაციები, მოხალისეები და საინიციატივო ჯგუფები კვლავაც აგრძელებენ მოწყვლადი ჯგუფების დახმარებას, ხელს უწყობენ დოკუმენტების მოზადებაში, აწვდიან წყალს, საკვებს, ჰიგიენის საშუალებებს, აწვდიან ფსიქოსოციალურ, იურიდიულ და სამედიცინო მხარდაჭერას. ამგვარი დახმარება ითხოვს უამრავ ფიზიკურ და ემოციურ ძალას. დახმარების პროცესში რთულია დაიცვა გონივრული ბალანსი პროფესიულ ვალდებულებებსა და საკუთარ თავზე ზრუნვის საჭიროებებს შორის. ამ საკითხს კიდევ უფრო ამძიმებს „პოზიტიური მუშაის“ მითი, რომელიც მხოლოდ მაშინ დაისვენებს, როდესაც ყველაფერი დასრულდება. უნდა ვაღიაროთ, რომ ჩვენს სოციალურ არ არის ადამიანზე ემოციური ზრუნვის კულტურა, განსაკუთრებით მათთვის, ვინც სხვა ადამიანებს ეხმარება. ჩვენ არ უნდა მოგვერიდოს და უნდა ვაღიაროთ, რომ ეს პრობლემები გვიჩნდება გადაჭარბებული მოთხოვნილებით დავეხმაროთ სხვებს.

28 მაისი 2019 წელი- ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციამ აღიარა პროფესიული გადაწვის სინდრომის არსებობა და სინდრომი განათავსა დაავადებათა საერთაშორისო კლასიფიკაციაში. ის განეკუთვნება კლასს „ფაქტორები, რომლებიც ზეგავლენას ახდენენ ჯანმრთელობასა და მოსახლეობის მომართვიანობაზე პირველადი ჯანდაცვის სისტემაში“ დაავადებათა საერთაშორისო კლასიფიკაცია მოიცავს ემოციური გადაწვის განმარტებას:

„ემოციური გადაწვა ეს არის სინდრომი, რომელიც გამოწვეულია ქრონიკული სტრესით სამუშაო ადგილზე, რომელიც არ იყო წარმატებით დაძლეული“. ის ხასიათდება სამი ნიშნით:



მოტივაციის ან ფიზიკური გამოფიტვის განცდა;



შრომისუნარის დაქვეითება;



მზარდი ფსიქიკური დისტანცირება პროფესიული ვალდებულებებისგან, ნეგატივიზმის განცდა პროფესიულ ვალდებულებებთან.

არასამთავრობო უფლებადამცველი ორგანიზაციები ბოლო წლების განმავლობაში აფართოვებენ საკუთარ ფუნქციებს და მნიშვნელოვანდ გაზარდეს დამხმარეებისა და თანამშრომლების რიცხვი. ამავდროულად ცოტამ თუ მოახერხა დაენერგა შესაბამისი სტანდარტი საკუთარ სამუშაო ადგილზე, რომელიც დაეხმარებოდა თანამშრომლებს პროფესიული გადაწყვეტის პრევენციაში. ადრე თუ გვიან ეს პროცესი ნეგატიურად აისახება თანამშრომლის ეფექტურობაზე, სამუშაოზე და ზოგადად ადამიანის ჯანმრთელობაზე. ცნობილია, რომ გადაწყვეტის სინდრომი მცირდება, თუ ორგანიზაცია აქტიურ როლს იღებს თავის თავზე და ცდილობს დაეხმაროს თანამშრომლებს პროფესიული გადაწყვეტისთან გამკლავებაში./ ტრენინგი, სუპერვიზია, ინდივიდუალური და ჯგუფური მუშაობა, ქოუჩინგი ან ფსიქოლოგიური კონსულტირება/

I. როგორ სწავლობენ ზრდასრულები

მაგალითის გარეშე ვერაფერს ვერ ისწავლი.
იან ამოს კომენსკი

ის, ვინც თვალს ადევნებს თანამედროვე, ტრენდულ მიმდინარეობებს და გააზრებულიად უყურებს სამყაროში მიმდინარე ცვლილებებს დაინახავს, რომ სწავლება არ მიმდინარეობს მხოლოდ სკოლაში ან უნივერსიტეტში.

სამყარო ცვალებადია და ჩვენც ძალაუნებურად ვიცვლებით, ვიმაღლებთ კვალიფიკაციას, კომპეტენციებს. ყოველწლიურად ზრდასრულთა რაოდენობა, რომლებსაც აქვთ სურვილი მიიღონ უმაღლესი განათლება უფრო და უფრო იზრდება. შესაბამისად მზარდია იმ პედაგოგების რაოდენობა, რომლებმაც მონაწილეობა უნდა მიიღონ ამ პროცესში, ეს იქნება ფორმალური თუ არაფორმალური განათლების სფერო.

ბროშურა სამიზნედ ირჩევს ტრენერებს, რომლებიც არაფორმალური განათლების სფეროში საქმიანობენ, მიყავთ სემინარები და ტრენინგები 18 წლიდან ზემოთ მონაწილეებისათვის. ბროშურაში არსებული რეკომენდაციები დაფუძნებულია ჰუმანიტარულ საბაზისო ღირებულებებზე, სადაც პიროვნება წარმოადგენს უმაღლეს და აბსოლუტურ ღირებულებას. ვიმედოვნებთ, რომ მკითხველი ჩვენი მხრიდან ელოდება პრაქტიკულ რჩევებს, რაც რეალურად დაეხმარებათ სამიზნე ჯგუფთან მუშაობის პროცესში.

ჩვენი რჩევები ერგება სხვადასხვა სახის ტრენინგებს, თუმცა კონკრეტული სემინარების შინაარსი შესაძლოა იყოს სხვადასხვა. რა თქმა უნდა, ლიდერთა ტრენინგი ან დროის მენეჯმენტის ტრენინგი განსხვავდება ემოციური გადაწყვეტის ტრენინგისგან, განსხვავდება თავად მასალის კონტენტშია, მაგრამ ზოგადი მიმართულებები ზრდასრულთა აუდიტორიასთან შეუცვლელია.

ზრდასრულთა აუდიტორიის სპეციფიკა

- ☒ ტრენინგის თითოეულ მონაწილეს აქვს საკუთარი ცხოვრებისეული გამოცდილება და ცოდნა, რომელიც შესაძლოა გაზიარებული იქნას ჯგუფურ პროცესში.
- ☒ თუ ჯგუფური პროცესი დაგეგმილია სწორად, მაშინ ზედასრულები ერთვებიან და აქტიურად მონაწილეობენ.
- ☒ სწავლების პროცესში წარმატებულ შედეგებს აღწევს ჯგუფი, სადაც თანამშრომლობითი ურთიერთობებია ფორმირებული.
- ☒ თუ ზრდასრული გადაწყვიტავს ტრენინგზე დასწრებას, მაშინ იცის რა უნდა ტრენინგისგან.
- ☒ ზრდასრულებს აქვთ ცოტა დრო და ბევრი ამოცანა, ამიტომ აქვთ მოტივაცია მიიღონ მაქსიმალური სარგებელი.
- ☒ ძირითადი პარამეტრი-ეს არის მიღებული ცოდნის პრაქტიკულობა, გამოიყენონ მიღებული ცოდნა პრაქტიკაში.
- ☒ ზრდასრულები ითვალისწინებენ საკუთარ შესაძლებლობებს და ფოკუსირებულები არიან თუ როგორ გადაწყვიტონ პრობლემა.

ჩამოთვლილი დასკვნები შეესაბამება შემთხვევებს, როდესაც მონაწილე თავად არის მოტივირებული ჩაერთოს სასწავლო პროცესში და არ არის სწავლებაში ხელმძღვანელობის მოთხოვნით ჩართული.

ჰაიკის ხუთი წესი, რომელიც აუცილებელია ვიცოდეთ

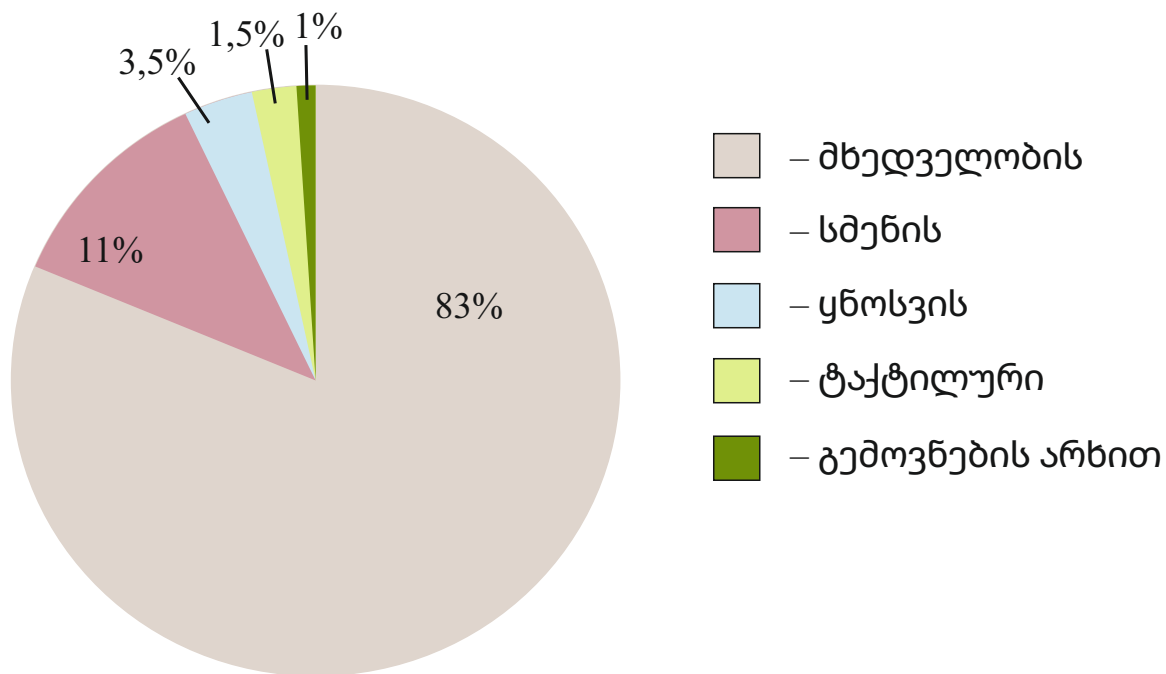
ამ მარტივი წესების გათვალისწინებით, ჩვენ შევძლებთ მარტივად დავაორგანიზოთ ტრენინგი ისე, რომ მაქსიმალურად შევძლოთ მონაწილეების ჩართვა სასწავლო პროცესში.

1. ზრდასრული- ეს არის დიდი ბავშვი.
2. ადამიანები არ დაობენ საკუთარი დასკვნების შესახებ.
3. რაც უფრო მეტად სახალისოა სწავლება, მონაწილე უფრო მეტს იგებს.
4. ნამდვილი სწავლება არ იწყება მანამდე, სანამ არ იცვლება ქცევა.
5. თუ ტრენერს აქვს ცოდნა და გაზიარების უნარი ეს არ ნიშნავს, რომ ყველა მონაწილე მოახერხებს ინფორმაციის მიღებას.

როგორ აღწევს ინფორმაცია ჩვენამდე

ცნობილია, რომ ინფორმაციის მიღების ძირითადი არხი არის ვიზუალური, ევოლუციურად ეს არხი ადამიანს აძლევდა გადარჩენისა და ადაპტაციის საშუალებას, სამიშროებების თავიდან აცილება ხდებოდა შორი მანძილიდან შემჩნევის დროს.

ჩვენ ვიღებთ და ვამუშავებთ ინფორმაციას:



მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ ზემოთ აღნიშნული ინფორმაცია და გამოვიყენოთ ვიზუალური ელემენტები ტრენინგის მიმდინარეობისას: ჩანაწერი დათვაზე, ნახატი, ფოტოსურათის ჩვენება, აუდიო და ვიდეო პრეზენტაცია .

იმის გათვალისწინებით, რომ „ვიზუალისტები“ უმრავლესობაა, არ უნდა გამოგვრჩეს რომ არსებობს სხვა დომინანტური არხის მქონე მონაწილეებიც, რაც გასათვალისწინებელია სწავლების პროცესში.

„მსმენელები“ მონაწილეობენ დომინანტური სმენის არხით და სწავლობენ მაშინ როდესაც პასუხობენ კითხვებს, გამოხატავენ რეპლიკით და ა.შ

„ვიზუალისტები“ მნიშვნელოვან ინფორმაციას იმახსოვრებენ დაწერილი და ნანახი მასალით.

სწავლების პროცესში ტრენერებმა უნდა მოიფიქრონ და მონაწილეებს შესთავაზონ სხვადასხვა ამოცანები, რომელშიც გათვალისწინებული იქნება ინფორმაციის მიღების გზები.

II. როგორ შეუდგეთ მუშაობას?

უკეთესია ორჯერ იკითხო, ვიდრე ერთხელ შეგეშალოს
შალომ-ალეიჰში

სატრენინგო პროგრამის მომზადებამდე ტრენერმა უნდა შეაგროვოს ინფორმაცია მონაწილეების გამოცდილებისა და უნარების შესახებ:

- ☒ როგორია ტრენინგზე დამსწრე სამიზნე აუდიტორია?
- ☒ რა საჭიროებები აქვს სამიზნე აუდიტორიას?
რა ტიპის პრობლემები აქვს?
- ☒ რა არის ტრენინგის მიზანი? რა გვინდა ვასწავლოთ? რა შესაძლებლობები უნდა განვავითაროთ?
- ☒ რაში გამოადგებათ მიღებული ცოდნა?
- ☒ რა გამოცდილება აქვს სამიზნე ჯგუფს ტრენინგზე წარმოდგენილი საკითხების გარშემო?
- ☒ საკმარისია ჩემი ტრენერობის უნარები სესიის მოდელირებისთვის?

ზემოთ აღნიშნული ინფორმაციის საფუძველზე გავიაზრებთ რა საჭიროებები აქვს მონაწილეებს ჩვენი ამოცანაა შევავსოთ მათი დეფიციტები.

პასუხი კითხვაზე „რისი დეფიციტია?“ ან „რაშია პრობლემა?“ ალბათ მიგვიყვანს პროგრამის შენების სწორ გზაზე. შესაძლოა, თუ ვისაუბრებთ ემოციური გადაწყვის შესახებ, საქმე ეხებოდეს ახალ ცხოვრებისეულ სტრატეგიებს, რომელიც საჭიროებს უნარს იზრუნო საკუთარ თავზე, ხოლო ამ უნარის დეფიციტი ხელს უშლის პოზიტიური შედეგის მიღებაში. ან სწავლების აზრი მდგომარეობდეს იმაში, რომ მონაწილეს მისცე უნარი დააბალანსოს პირადი ცხოვრებისა და საქმიანობის სფეროები, ან გააცნობიეროს მისი ახალი როლი სამყაროში. ამ ყველაფრის გაცნობიერებ რთულია ცოდნის გარეშე.

ბაზისური საშუალება, რომელიც სამიზნე აუდიტორიის საჭიროებების განსაზღვრისთვის გამოიყენება -ეს არის ანეკტირება. ანეკტა იძლევა საშუალებას გავიგოთ უფრო მეტი და გავაანალიზოთ ყველა მოსაზრება თემის გარშემო, რაც თავის მხრივ იკავებს ცოტა დროს.

კიდევ ერთი უდაო პლიუსი ანკეტირების არის ის, რომ შესაძლოა გამოყენებულ იქნას ელექტრონულ ფორმატში, მაგალითად გუგლ ფორმატში, რაც კიდევ უფრო ზოგავს დროს. დრო მნიშვნელოვანი ფაქტორია ტრენინგის ორგანიზების პროცესში. რა დროის ვადაში გვინდა რომ მივაღწიოთ დაგეგმილ შედეგებს? რეალისტურია ცვლილების მიღება? თუ საჭიროებს მიზნების პერეფორმულირებას? თუ პირიქით, ამ ჯგუფთან შესაძლოა უფრო მეტის გაკეთება? დროის ამ ვადაში რა დონეზე მოვახარხებთ პრობლემის გადაჭრას? ტრენერების როლიდან, ჩვენ მუდმივად ვეძებთ ბალანსს დროს, მიზანსა და სამიზნე აუდიტორიას შორის. ამ საკითხს თუ დაუშვამტებით ფინანსურ ნაწილს, მაშინ დავინახავთ რომ დრო და ფული ხშირად პირდაპირ კავშირშია, რომ ჩვენ მოსამზადებელი გვაქვს ღონისძიების ბიუჯეტი. არის შემთხვევები, როდესაც ტრენერი არ ითავსებს ორგანიზატორის როლს, მაგრამ ხშირად პირიქითაც ხდება. უმრავლეს შემთხვევაში ტრენერს უწევს გაიაზროს ტრენინგის გარშემო არსებული ხარჯები. ჩვენს შემთხვევაში ვუთითებთ, რა გვჭირდება სასტარტოდ ტრენინგის აწყობისთვის.

III. ფორმატის შერჩევა სასწავლო პროცესისთვის

გამოცდილება მასწავლებელია
გაი იული ცეზარი

წინა მოსამზადებელი ფაზის გავლის შემდეგ, მას მერე რაც გადავხედეთ სამიზნე აუდიტორიას, დროს და ხარჯებს, დადგა დრო შევარჩიოთ ინფორმაციის გადაცემის ფორმა.

უმეტეს შემთხვევაში ტრენერი ირჩევს ლექცია, სემინარსა და ტრენინგის ფორმას შორის რომელიმეს.

სასწავლო პროცესის ფორმატი



ლექცია – მეტნაკლებად იოლი ფორმაა წამყვანისთვის და ყველაზე სტანდარტული ვარიანტია სწავლების პროცესში. წამყვანი მონაწილეებს უყვება წინასწარ მომზადებულ ტექსტს. მსმენელები იმახსოვრებენ და ავითრებენ კონსპექტს, რაც თავის მხრივ ზრდის დამახსოვრების ხარისხს. ლექცია შესაძლოა ჩატარდეს დიდი აუდიტორიისთვის, თან დაერთოს აუდიო და ვიდეო მასალა.

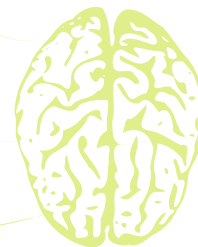
სემინარ - აქვს თავისებურებები, რაც გამოიხატება მასალის მოცულობაში, ინტერაქციის ხარისხში. სემინარი მოითხოვს მონაწილეების მხრიდან მეტ ჩართულობას, ერთვებიან დისკუსიასა და მსჯელობებში. შესაბამისად, მიწოდებული მასალის ხარისხი უფრო მაღალია, ვიდრე ლექციის დროს.

ტრენინგი - მეტნაკლებად რთული წყევანის ფორმაა სწავლების პროცესში. ტრენინგს არ აქვს მკვეთრი შეზღუდვები ან წესები, უმეტესი ნაწილი დამოკიდებულია ტრენერის კრეატიულობაზე. /შესაძლოა გამოყენებული იყოს დისკუსია, თამაშები, მინი-ლექცია, არტთერაპია და ა.შ./

ემოციური გადაწყვეტის საკითხზე ღონისძიებების მომზადებისას ჩვენ რეკომენდაციას ვუწევთ სატრენინგო ფორმატს, როგორც ეფექტურ ფორმას ინტერაქციისას.

ტრენინგი იძლევა მაქსიმალურ შედეგს და ხანგრძლივ დროში დამახსოვრების საშუალებას იძლევა, ვინაიდან ჩვენ ვიმახსოვრებთ:

10% ს იმისა რასაც ვკითხულობთ,
 20% რაც გვესმის,
 30% რასაც ვხედავთ,
 50% რასაც ვხედავთ და გვესმის,
 80% რასაც ვსაუბრობთ
 90% რაზეც ვსაუბრობთ და ვაკეთებთ



ქვემოთ მოყვანილი ცხრილი ნათლად გვაჩვენებს დამახსოვრების მექანიზმებს სწავლების სხვადასხვა ფორმატში. ყველაზე ეფექტური მიდგომა ეს არის სხვადასხვა მეთოდების გამოყენება.

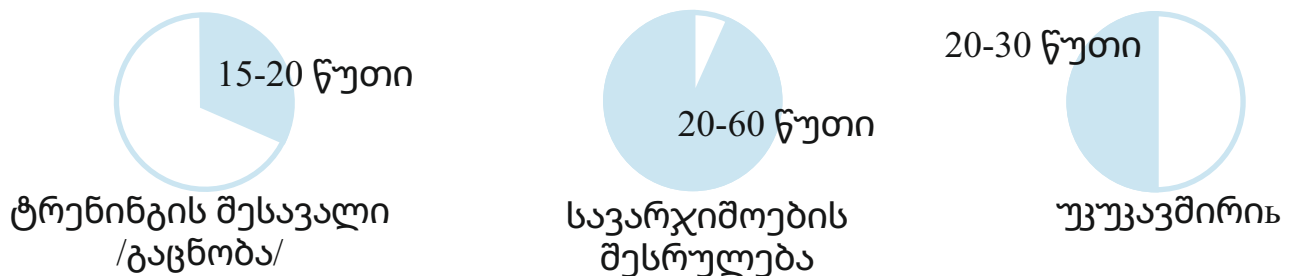
მასალის გადაცემის ფორმატი	3 საათის შემდეგ	3 დღის შემდეგ	წლის შემდეგ
ლექცია	70%	10%	3%
პრეზენტაცია	72%	20%	13%
ლექცია+პრეზენტაცია	85%	65%	33%
ლექცია+პრეზენტაცია+პრაქტიკა	98%	95%	75%

IV. ტრენინგის მოდელირება

მხოლოდ მას შეუძლია იმპროვიზაცია, ვინც ზედმიწევნით მოემზადა.
ინგმარ ბერგმანი

ქვემოთ მოცემულ თავში განვიხილავთ ტრენინგის სტრუქტურას. ნებისმიერი ტრენინგი შეგდება მოდულებისგან. თითოეული მოდული შეესაბამება სასწავლო ამოცანას, შესაბამისად მოდულებს უნდა ჰქონდეს ლოგიკური კავშირი ერთმანეთთან და საბოლოო ჯამში უნდა პასუხობდეს ფინალურ მიზანს.

ტრენინგი ფაზლის პრინციპით იწყობა. მაგალითად, 8 საათიანი ხანგრძლივობის ტრენინგი შესაძლოა შედგებოდეს 2 ან 4 მოდულისგან. მოდულებს აქვთ სხვადასხვა ხანგრძლივობა და შესაძლოა შეიცავდეს სხვადასხვა მეთოდებს.



აღნიშნული ფაზები ყოველთვის არ არის იდენტური. დამოკიდებულია შინაარსსა და ტრენერის მუშაობის სტილზე. თუ წარმოვიდგენთ „საშუალო სტატისტიკურ“ ტრენინგს პროფესიული გადაწყვის საკითხზე, მაშინ შეგვიძლია გამოვყოთ ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაზები:

სტარტი

- ☒ ეს სტადია არის ჯგუფის დაბადების ფაზა: განიხილება პროგრამა, წყდება ლოგიკური საკითხები, დგება პირველი შეხვედრა, დაზუსტდება ჯგუფის მიზნები, ჯგუფი ახდენს წესების ფორმირებას, განიხილება სამუშაო ფორმატი.
- ☒ ამ სტადიაზე მონაწილეების უმრავლესობა გრძნობს ცნობისმოყვარეობას, მერყეობას ან სიზარმაცეს. თითოეული ეძებს ჯგუფში საკუთარ თავს.

გაცნობა



ეს ჯგუფის მუშაობის დასაწყისია: მონაწილეები ახლოს იცნობენ ერთმანეთს, არკვევენ საერთო ინტერესებსა და ჰობს, საუბრობენ ცხოვრებისეულ გამოცდილებასა და მიზნებზე.

მუშაობის დასაწყისი



ჯგუფის შიგნით ურთიერთობები ხდება უფრო მეგობრული, მონაწილეებს შორის დგება ნდობითი ურთიერთობა;



ჯგუფი იწყებს საერთო მიზნების გარშემო გაერთიანებას, განსაზღვრავენ ამოცანას და იღებენ საკუთარ თავზე პასუხისმგებლობებს.



მონაწილეები მზად არიან შეიტანონ საკუთარი კონტრიბუცია ჯგუფში.



ხშირად საკუთარ რეაქციებს და მოსაზრებებს მონაწილეები გამოხატავენ არაფორმალურ საუბრებში.

კონფრონტაცია



ამ ფაზაზე მონაწილეებსა და ტრენერს შორის ღვივდება კონფლიქტი, რომელიც გადამუშავდება ან ხდება იგნორირებული.



უფრო მკვეთრად ვლინდება მონაწილეების პიროვნული თვისებები, ხდება ალიანსებისა და ქვეჯგუფების ფორმირება.



ზოგიერთი ჯგუფის წევრი გრძნობს გაღიზიანებას, ენერგიის დაქვეითებას, ყურადღების დეფიციტს, ან დაუფასებლობას. ზოგიერთი მათგანი პირიქით, არიან კმაყოფილები, მოსწონთ საკუთარი „ადგილი“ ჯგუფში. გრძნობენ თავისუფლებას. პარალელურად ამ პროცესებისა ჯგუფში ყოველთვის არის ვიღაც, ვინც ფიქრობს გააგრძელოს თუ არა ჯგუფში ყოფნა.

სინერგია

- ☒ მონაწილეები ერთიანდებიან ჯგუფის საერთო მიზნის გარშემო და ამჩნევენ რომ ჯგუფური მუშაობა ისეთივე მნიშვნელოვანია, როგორც თითოეული პიროვნება თავისი სუსტი თუ ძლიერი მხარეებით.
- ☒ ჯგუფის წევრები ხდებიან უფრო ტოლერანტულები, მომთმენები სხვისი სისუსტის მიმართ და ამყდავენ უფრო მაღალ პასუხისმგებლობას საკუთარი ქცევის მიმართ.
- ☒ ჯგუფი მზადაა აღიაროს საკუთარი მიღწევები და გადაჭრას კონფლიქტები.
- ☒ ჯგუფებში იწყება მომავალ საქმიანობებზე საუბარი, ამ ფაზაზე მონაწილეები თავს გრძნობენ კომპეტენტურად.

მუშაობის დასასრული

- ☒ სრულდება ჯგუფში დაგეგმილი აქტივობები. ეს არის ფაზა, სადაც საუბრობენ შესრულებულ სამუშაოსა და არარეალიზებული სურვილების შესახებ.
- ☒ მონაწილეები გამოხატავენ სხვადასხვა დონის კმაყოფილებას. ზოგიერთ მათგანს ჰგონია, რომ ყველაფერი შეძლებიმაგვარად მიღწეულია, ზოგიერთი საუბრობს ახალი შეხვედრის საჭიროებაზე.
- ☒ თუ ჯგუფმა მიიღო პოზიტიური მუშაობის გამოცდილება და აღმოცენდა მაღალი ხარისხის სინერგია, მაშინ მონაწილეები გრძნობენ სევდას რად დაკავშირებულია ერთობლივი მუშაობის დასრულებასთან.

ჯგუფთან მუშაობის მეთოდები

პროფესიული გადაწყვეტის ტრენინგის ორგანიზების დროს, უნდა შევარჩიოთ მეთოდები, რომლებიც მონაწილეებში სტრეს-მედეგობას გაზრდის. ღირებული იქნება თუ შევარჩევთ ზოგიერთ ინდივიდუალურ სავარჯიშოებს, რომლებიც გამოადგებათ ყოველდღიურ ფუნქციონირებაში.

ტრენინგის თითოეულ მოდულში და ჩვენი მუშაობის თითოეულ ფაზაზე ჩვენ შეგვიძლია სამუშაო მეთოდების ვარირება. ქვემოთ მოცემულ მასალაში მოწოდებულია ზოგიერთი მათგანი რომელსაც ჩვენ ვიყენებთ სამუშაო პროცესში. უნდა გვახსოვდეს, რომ ერთი და იგივე მიზანი შესაძლოა სხავდასხვა მეთოდით იყოს მიღწეული. მაგალითად, სამუშაო დღის შეჯამება და კმაყოფილების გამოხატვა შეგვიძლია წრეზე „მე-გამოხატვით“ გავაკეთოთ, ან ინდივიდუალური ჩანაწერით, გრაფიკური ან სქემატური სიმბოლოებით ფურცელზე, სოცო სქემის შექმნით ოთახში და ა.შ.

ამ მეთოდებში მუშაობს ჩვენი როგორც ტრენერის ინდივიდუალურობა, ჩვენი დამოკიდებულებები მეთოდის მიმართ. შეეცადეთ რომ დაეყრდნოთ თვენს ძლიერ მხარეს, გახსოვდეთ, რომ დროთა განმავლობაში, გამოცდილებასთან ერთად შეეგვცვლება ტრენერის „პალიტრა“. არათვრი არ არის მუდმივი, ჩვენ და ჩვენი უნარები მუდმივად იცვლება გამოცდილებასთან, პიროვნულ ისტორიებთან, შეგროვებულ სიბრძნეებთან ერთად.

სამუშაო მეთოდები:



ვირჩევთ მეთოდს და ვპასუხობთ კითხვებზე:

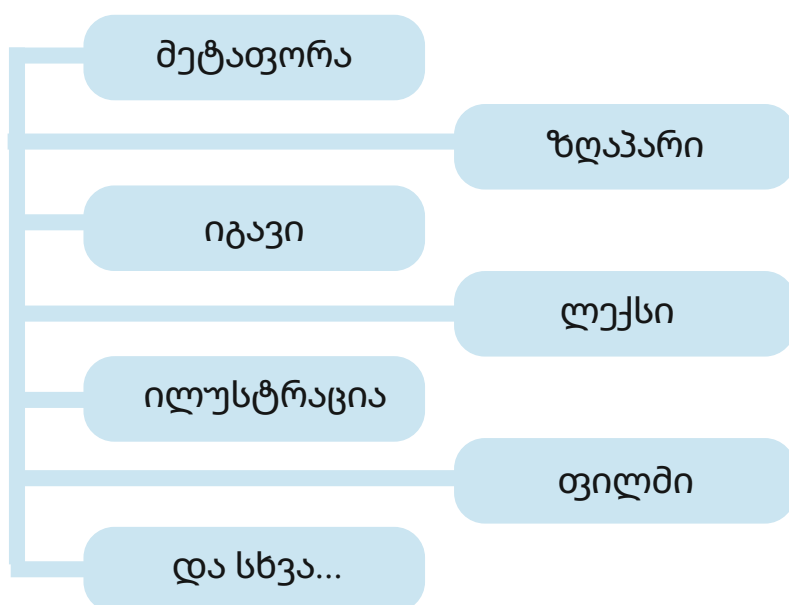
- ☒ როგორ მიირებს აუდიტორია მასალას, იმუშავებს თუ არა შერჩეული მეთოდი?
- ☒ რამდენად აქტიურად ჩართვა დაგვჭირდება მიმდინარე ჯგუფთან?
- ☒ რამდენად თავდაჯერებულად ვგრძნობთ თავს შერჩეულ მეთოდთან მიმართებაში?
- ☒ რამდენი დრო დამჭირდება მომზადებისთვის?
- ☒ რა აღჭურვილობა და მასალები დამჭირდება აღნიშნული მეთოდის განსახორციელებლად?
- ☒ მეყოფა სივრცე ამ მეთოდისთვის?
- ☒ გვაქვს დაგეგმილი?
- ☒ ეს მეთოდი როგორ შეესაბამება სხვა შერჩეულ მეთოდებს რომელიც სხვა მოდულებში

ტრენინგის შემდგომი შეფასება

მნიშვნელოვანია შევამოწმოთ წინასწარ ჩვენს მიერ შერჩეული მეთოდი. განსაკუთრებით თუ ჩვენს სამუშაო არსენალში გვინდა შევიტანოთ რაიმე ახალი მეთოდი. კითხვებზე ჩამოთვლილი პასუხები მოგვცემს გაანალიზების საშუალებას:

- ☒ როგორ მიიღო ჯგუფმა შეთავაზებული მეთოდები?
- ☒ დავიტოვეთ თუ არა დრო უწყავეშირისთვის?
- ☒ მივალწიეთ თუ არა დასახულ მიზანს?
- ☒ სავმარისი იყო თუ არა დრო?
- ☒ როგორ უპასუხა მიზანს შერჩეულმა მეთოდმა?
- ☒ გათვალისწინებული იქნა თუ არა დადგენილი წესები და ნორმები?
- ☒ რა შეიძლება შევცვალოთ მომდევნო ტრენინგზე? რა გამოცდილება მივიღეთ წამყვანებმა?

დამატებითი საშუალებები:



V. ტრენერის ანბანი

ბუნებამ იზრუნა და ჩვენ მუდმივად ვპოულობთ რაიმეს შესასწავლად.
ლეონარდო და ვინჩი

საბაზისო უნარები ტრენერისთვის – ეს არის მეტ-ნაკლებად აუცილებელი ცოდნისა და უნარების ნაკრები. რა თქმა უნდა საჭირო უნარების მთლიანი სპექტრის ამ ბროშურაში აღწერა რთულია, თუმცა, ჩვენ შევეცდებით მოგაწოდოთ ყველაზე მარტივი და სამუშაო მოდელი, რომელსაც თავად ვიყენებთ პრაქტიკაში. ეს მოდელი განსაზღვრავს ტრენინგის ეფექტურობას:



გარემო



შინაარსი



სხვების მიმართ დამოკიდებულება



გარემო

პირველი, რასაც ტრენერი აქცევს ყურადღებას, ეს არის გარემო, სადაც უნდა განხორციელდეს სწავლება. მნიშვნელოვანია წინასწარ განისაზღვროს რამდენად შეესაბამება გარემო დაგეგმილ მიზნებს.

თუ თქვენ გაქვთ მიზანი რომ მოახდინოთ 100 ადამიანის ინფორმირება ვისაც აქვს პროფესიული გადაწყვეტის რისკი, რა თქმა უნდა გამოგადგებათ უნივერსიტეტის სალექციო ოთახი, მაგრამ თუ აპირებთ გადაწყვეტის პროფილაქტიკის საკითხზე მუშაობას, მაშინ თქვენ დაგჭირდებათ თავისუფალი სამუშაო სივრცე, სადაც შეძლებთ ავეჯის გადაადგილებას, მონაწილეები შეძლებენ წრეზე დასხდომას, ან იატაკზე ფიზიკური ვარჯიშების შესრულებას. უნიკალურია თუ მსგავსი ტრენინგი ჩატარდება ქალაქ გარეთ, სამუშაო სივრცისგან მოშორებით, სადაც მონაწილეები შეძლებენ გასეირნებას ტყეში, მდინარესთან და ა.შ.

ტრენერმა მუდმივად უნდა იზრუნოს რომ სამუშაო სივრცეში იყოს საკმარისი ოდენობის ჟანგბადი, განათება და სასმელი წყალი. სასარგებლოდ მუშაობს თუ ოთახის დეკორაციაზეც იზრუნებთ, მაგალითად ლარნაკით ყვავილები, შირმა და ა.შ. ყველაფერი ის რაც კომფორტის მომტანი და ესთეტიურია მონაწილეებისთვის.



შინაარსი

ჩვენი ტრენინგის შინაარსი ეს არის ზუსტად ის ნაწილი რისთვისაც მოდიან ადამიანები ტრენინგზე. ისინი ელოდებიან სიახლეს, ცოდნას რომელიც დაეხმარებათ საკუთარი პრობლემის გადაჭრაში. თუ ირგვლივ იქნება მხოლოდ სასიამოვნო და კომფორტული გარემო, ეს რა თქმა უნდა მისცემთ მათ დასვენების საშუალებას, თუმცა ვერ დაეხმარებათ პრობლემასთან გამკლავებაში.

ამიტომ, შემდეგი მნიშვნელოვანი საკითხი რასაც ტრენერი ითვალისწინებს არის ტრენინგის შინაარსი, მისი სამუშაო/სასწავლო მასალები.

სასწავლო პროცესში მთლიანი ჯგუფია ჩართული, თითოეულმა მათგანს აქვს უნიკალური შემონატანი ჯგუფში, შინაარსის სრულყოფილებისთვის ტრენერმა პროცესში უნდა გამოიყენოს თითოეულის გამოცდილება. უნარი გაამთლიანო შენი ცოდნა ჯგუფის ცოდნასთან ეს არის ტრენერის პროფესიონალიზმის მარკერი.

➡ სხვების მიმართ დამოკიდებულება

მესამე მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელზეც არც თუ ისე ხშირად საუბრობენ, ეს არის ატმოსფერო, რომელიც განისაზღვრება ემოციური კავშირით ჯგუფთან. რატომ არის ეს საკითხი ასეთი მნიშვნელოვანი?

ატმოსფერო ცვალებადია შესაძლოა იყოს მზარდად პოზიტიური ან ნეგატიური. ჩვენ შესაძლოა ავირჩიოთ ტრენინგის შინაარსთან შესაბამისი სივცრე, მაგრამ თუ გუნდ-განწყობის ფონი დაწეულია, ჯგუფის ენერგია დაქვეითებული, მაშინ მონაწილეებს მიმდინარე ტრენინგი დაამახსოვრდებათ როგორც ნეგატიური გამოცდილება. ადამიანებს გვამახსოვრდება ემოციებით, არ გვიყვარს როცა დაგვცინიან, გვართმევენ ინიციატივას, არ გვითვალისწინებენ, მსგავსი დამოკიდებულებები ზრდის დაძაბულობას და იწვევს ჯგუფის ჩაქეტვას. და პირიქით, ყველაზე არაიდეალურ პირობებშიც, შეიძლება შექმნა მხარდაჭერითი და კეთილი გარემო, სადაც ადამიანები სიღრმისეულ, სასიხარულო ურთიერთობებში შესაძლოა შემოვიდნენ, მსგავსი შეხვედრები გვამახსოვრდება დიდხანს. ადამიანებისთვის მნიშვნელოვანია დამოკიდებულება მათ მიმართ.

მნიშვნელოვანია, ეფექტური ტრენინგის განხორციელებისთვის გავითვალისწინოთ ზემოთ ჩამოთვლილი სამი საკითხი. ამ სამი საკითხის ჰარმონიზაციითა და ბალანსით ჩვენ შევძლებთ მივაღწიოთ საჭირო შედეგს.

მნიშვნელოვანი საკითხები

ტრენერი- ეს არის ადამიანი, ვისი ცოდნა და გამოცდილებაც უნდა შეესაბამებოდეს ტრენინგის შინაარსსა და სტანდარტებს. ტრენერთან, რომლის თემატური და პრაქტიკული მომზადება მაღალია ტრენინგი გავს მოზგაურობას და ჯგუფთან ერთად იგი აღწევს დასახულ მიზნებს.

თუ ტრენერი გატაცებულია იმით, რასაც აკეთებს, მას მოსწონს ჯგუფთან მუშაობა და ხალისით უზიარებს საკუთარ ცოდნასა და გამოცდილებას, ამგვარ ენერგიას ჯგუფი სწრაფად გრძნობს. ასეთი ტრენერი „იოლად სწავლობს“ ჯგუფს და წარმატებით პოულობს მათ სასწავლო პროცესში ჩართვის გზებს, ახერხებს ბალანსის დაჭერას არათეორიულ და თეორიულ მეთოდებს შორის.

ტრენერის სამუშაო პროცესში მნიშვნელოვანი საკითხია ბალანსის დაჭერა ტრენინგებსა და სწავლებას შორის, ეს ნიშნავს რომ, ყურადღება უნდა მივაქციოთ მონაწილესთან ქცევის ცვლილებას და არა მარტო ცოდნის გადაცემას. ტრენინგის ბოლოს მონაწილეები უნდა იქცეოდნენ სხვაგვარად და არა მარტო იცოდნენ რაიმე ახალი.

მეორე, არც თუ ისე ნაკლებად მნიშვნელოვანი საკითხი არის, რომ ნებისმიერი ტრენინგი ორიენტირებული უნდა იყოს მსმენელზე და არა ტრენერზე. ეს ნიშნავს, რომ ტრენერი უნდა აცნობიერებდეს ამ ორ საკითხს შორის ბალანსს: რა მინდა მე რომ ვასწავლო? და რისი მოსმენა სჭირდება ჯგუფს?

მნიშვნელოვანი კრიტერიული გადაწვის ტრენინგის ჩატარების დროს არის ტრენერის კვალიფიკაცია/სპეციალიზაცია. ტრენერს სატრენინგო უნარებთან ერთად უნდა ჰქონდეს საბაზისო ცოდნა ფსიქოლოგიაში. მხოლოდ ეს აძლევს ტრენერს შანსს იყოს ეფექტური ამ სფეროში.

მონაწილეები ტრენინგზე მოდიან ცვლილებებისთვის, შესაძლოა თავად ვერც აცნობიერებდეს ამ საკითხს. ამიტომ, მნიშვნელოვანია გადაწვის ტრენინგის პროცესში მივცეთ მათ შანსი სიღრმისეული გაცნობიერებების გარემოს შექმნისთვის. ასეთ პროცესებს ასტიმულირებს კარგი ჯგუფური დინამიკა, დაცული ემოციური გარემო, თამაშებში ჩართული ჯგუფი და ა.შ. ტრენინგზე მიმდინარე პროცესები უნდა შეესაბამებოდეს მონაწილეების ყოველდღიურობას, მათ რეალობას, ოღონდ სიღრმისეულად, უფრო ინტენსიური მიწოდების ხერხით.

ტრენერისთვის მნიშვნელოვანი უნარებია: ეფექტური კომუნიკაცია, დიდი გამოცდილება ადამიანებთან მუშაობის, შინაგანი ბალანსის რეგულირება და მეტა დონისა და კონტექსტების ანალიზი.



ცვლილებების წახალისება

ახლა ცოტაოდენი შევეხოთ ცვლილებების თემას, რადგან ტრენინგი ზუსტად ის სივრცეა სადაც ცვლილებები იწყება. ცვლილებას შესაძლოა ჰქონდეს შემდეგი ხასიათი:

- ☒ ბუნებრივი, მონაწილის შინაგან ღირებულებებთან თანხვედრა;
- ☒ ცვლილება გაცნობიერებისა და მიზანმიმართული მოტივაციით შექმნილი;
- ☒ შემთხვევითი, მონაწილე იმყოფებოდა „კუთხეში დაჭრილი“

ტრენინგზე, როგორც ფილმში მნიშვნელოვანია რეჟისურა. ამიტომ უნდა გვქონდეს მზად სცენარი, ანუ ტრენინგის გეგმა. კარგი იქნება თუ გავითვალისწინებთ, რომ გადაწვის სინდრომის პრევენცია საჭიროებს მონაწილისგან მენტალურ და ემოციურ ძალისხმევას /გავითვალისწინოთ, რომ ცვლილება სტრესია/.

ტრენერმა უნდა დაგეგმოს თეორიისა და პრაქტიკის შედეგები და ხანგრძლივობა. ასევე ღიაობა სცენარების ცვლილებების მიმართ. გვახსოვდეს, რომ:

- ☒ ნებისმიერი ტრენინგის პროცესის სტრუქტურა კარგია, თუ ჯგუფისთვის საინტერესოა, შეესაბამება კონტექსტს;
- ☒ თითოეული ჯგუფი ირჩევს საკუთარ „სიღრმეს“, რომელშიც შეუძლია მუშაობა;
- ☒ ტრენერს უნდა ჰქონდეს უფრო მეტი ცოდნის არსენალი, ვიდრე თავად სემინარია;
- ☒ მეთოდების შერჩევაში გასათვალისწინებელია მონაწილეთა ასაკი, სქესი, განათლება, ინდივიდუალურობა და ა.შ.

თავად ტრენინგი აძლიერებს განვითარების იმპულსს. განვითარება შესაძლოა მოხდეს სპონტანურად, ინსაიტებით და ა.შ. ტრენინგზე ტრენერს ეძლევა საშუალება გავიდეს საკუთარი გამოცდილებიდან, შეხედოს ახლებურად იმას რასაც აკეთებს: რას ვაკეთებ? და როგორ ვაძლევს მოტივაციას ახალ ქცევას?

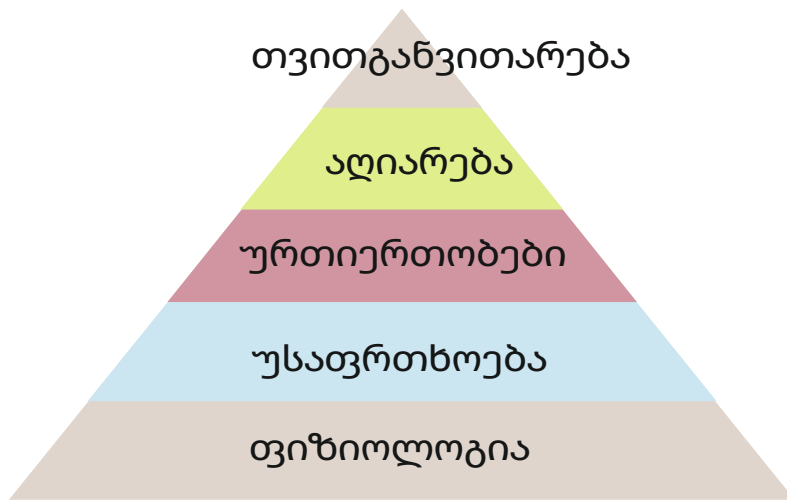
ამიტომ ტრენინგის მთავარი ეფექტია ინსაიტები, როგორც გაცნობიერებისა და სიღრმისეული პროცესების დასაწყისი პიროვნებაში. ინსაიტების დამსახურებით გაცნობიერებული მოქმედების ენერგია „ბრმა ზონიდან“ გადადის აქტიურ თაზაში/განვითარების თაზაში. წამყვანს უნდა შეეძლოს ინსაიტების განვითარებისთვის შექმნას შესაბამისი გარემო.

ინსაიტები პიროვნებაში აყალიბებენ თვითრეგულირებად ცვლილებების სისტემას, რომელიც შეესაბამება ტრენინგის მიზნებსა და მონაწილეების მოლოდინებს. ასეთი ტრენინგი არ უნდა იყოს გადაჭარბებული. ამიტომ, მნიშვნელოვანია ვისწავლოთ დღის განრიგის შედგენა:

- ☒ ერთი ან მაქსიმუმ ორი დიდი სავარჯიშო დღეში, დანარჩენი /თეორია და პრაქტიკა/ იკავებს დამხმარე საშუალებების ფუნქციას;
- ☒ ოქროს წესი -დღის დინამიკა /გვახსოვდეს ორი პიკის არსებობა/ ;
- ☒ თეორიისა და პრაქტიკის ბალანსი;
- ☒ დროის მართვა და შესვენებების დაცვა;
- ☒ ჯგუფის „ხმის“ მოსმენა და მზაობა პროგრამაში ცვლილებების შეტანისთვის.

მონაწილეების საჭიროებები

როგორც ჩვენთვის ცნობილია აბრაჰამ მასლოუმ აღწერა ადამიანებისთვის მნიშვნელოვანი საჭიროებები, შემდეგ მისმა მიმდევრებმა ეს საჭიროებები მოათავსეს პირამიდის სიმბოლოში, რომელსაც საბოლოოდ დაერქვა მასლოუს პირამიდის სახელი. საჭიროებების პირამიდას სწავლების პროცესშიც აქვს დიდი როლი. რა არის აქ მნიშვნელოვანი? ჩვენ გვჭირდება ვიცოდეთ მონაწილეების საჭიროებები, ზუსტად რომ ვთქვათ მათი საჭიროებები უნდა იყოს სამუშაო პროცესში გათვალისწინებული.



მასლოუს საჭიროებების პირამიდა

ფიზიოლოგია

მონაწილეები თავს უნდა გრძნობდნენ კომფორტულად იმ სივრცეში სადაც ტრენინგი ტარდება. მათ უნდა ჰქონდეთ სივრცის თავისუფლად დატოვების, წლის დაღევის, სუფთა ჰაერზე გასვლის საშუალება.

უსაფრთხოება

ტრენინგზე ჩვენ უნდა ვუზრუნველყოთ არა მარტო ფიზიკური, არამედ ემოციური უსაფრთხოებაც, რომელიც ჩვენთან და სხვა მონაწილეებთან ურთიერთობას გულისმობს. ჩვენზეა დამოკიდებული ნდობისა და ურთიერთ პატივისცემის ატმოსფეროს შექმნა.

ურთიერთობები

ადამიანებს აქვთ ურთიერთობის მოთხოვნილება. ტრენერმა უნდა იზრუნოს ღია, მეგობრული ურთიერთობების ჩამოყალიბებაზე.

აღიარება

ადამიანებს აქვთ აღიარების მოთხოვნილება. ტრენერმა ხაზი უნდა გაუსვას თითოეული მონაწილის შენატანს ჯგუფში, ასევე საერთო საქმიანობის ძალას სემინარზე. ეს დაგეხმარებათ, რომ ადამიანის ბუნებრივი მოთხოვნილება -გახდეს უკეთესი იყოს აღიარებული და დაკმაყოფილებული.

თვითგანვითარება

თვითგანვითარებისკენ სწრაფვა ზუსტად ის ნაწილია, რაც შესაძლოა იყოს დაკმაყოფილებული ტრენინგის ფორმატში. აქ შეუძლიათ მონაწილეებმა მოსინჯონ თავი ლიდერის როლში, იყვნენ უფრო კრეატიულები, მიიქციონ ყურადღება საკუთარი პროცესების მიმართ და ა.შ

სავარჯიშოების გამოყენება

თუ თვალს მივადევნებთ ტრენინგის შინაარსს, თვალნათელია, რომ ეს არის სხვადასხვა ინსტრუმენტების, სავარჯიშოების, ამოცანების ნაკრები.

ჩვენი დაკვირვებით, ტრენერის უნარი სწორად დაუსახოს მონაწილეს ამოცანა, მიაწოდოს ინსტრუქცია ეს ცალკე ხელოვნებაა. თუ თქვენ აქამდე არასდროს არ გიცდიათ აუხსნათ მონაწილეებს სავარჯიშოს სპეციფიკა, მაშინ ნამდვილად გაგიკვირდებათ, რაოდენ მატყუარაა ეს თითქოს მარტივი საკითხი.

უნარის არსია, რომ ზუსტად გავიგოთ რა მოისმინეს მონაწილეებმა მას შემდეგ რაც მივეცით ინსტრუქცია. შევეცადოთ, რომ შევძლოთ საკუთარი ცოდნიდან „გვერდზე გავიდეთ“ და შევხედოთ სიტუაციას სხვისი თვალებით.

მაშინ, როდესაც ტრენერი აღწერს სავარჯიშოს, მან მთლიანად იცის პროცესი, დასაწყისი და დასასრული. ავტომატურად უჩნდება განცდა, რომ მონაწილეებმაც იციან ამის შესახებ. ნაკლებად გამოცდილი ტრენერი ხშირად ვერ იაზრებს, რამდენად გასაგებად ხსნის ინსტრუქციას და რატომ ექმნებათ დავალების შესრულების პროცესში ექმნებათ პრობლემა მონაწილეებს.

იმისათვის, რომ თავიდან იქნას აცილებული ასეთი შედეგები, საჭიროა თვალი მივადევნოთ დადგენილ წესებს, რომელიც გვიცავს დაგეგმილი მიზნების ჩაშლისგან.

როგორ გავაცნოთ სავარჯიშოს ინსტრუქცია?

1. გააცანით სავარჯიშოს მიზანი.
2. დაყავით ჯგუფი ქვეჯგუფებად ან წყვილებად, დაელოდეთ მანამდე, სანამ ყველა მზად არ იქნება.
3. მიეცით ინსტრუქცია არა მხოლოდ ამოცანის შესრულებისთვის, არამედ რა მოხდება დავალების შემდეგაც. მაგალითად, გააუთებთ პრეზენტაციას და ა.შ.
4. შეეცადეთ დავალება მისცეთ დაწერილ ფორმატში, ან ზეპირი გადაცემის დროს დარწმუნდით რომ სწორად გაიგეს/ მოისმინეს.

5. უპასუხეთ ყველა კითხვას, მანამდე სანამ დაიწყებდეთ სავარჯიშოს.
6. აჩვენეთ, თუ ეს მნიშვნელოვანი ჯგუფისთვის.
7. თუ თქვენი ამოცანა მოითხოვს აქტიურობას, იყავით მზად შეასრულოთ პირველმა, რომ გახდეთ მათთვის მაგალითი.
8. მიდით ყველასთან იმისათვის, რომ დარწმუნდეთ თუ რამდენად სწორად გაიგეს დავალება.

რა უნდა ვიცოდეთ სავარჯიშოს მიმდინარეობისას

- ☒ თუ შეამჩნიეთ, რომ მონაწილეები არასწორად იგებენ დავალებას ნუ დაიბნევით. ზოგჯერ რთულია წინასწარ წარმოიდგინო ჯგუფის შესაძლებლობები.
- ☒ იყავით მზად გაიმეოროთ ხელახლა, შეეცადეთ შეარჩიოთ სწორი სიტყვები, ახსნათ მაგალითით.
- ☒ ნუ გამოხვალთ ფასილიტატორის როლიდან, თქვენ არ მონაწილეობთ, მიგყავთ პროცესი.
- ☒ დააკვირდით რამდენად ეფექტურია ჯგუფი სამუშაო პროცესში. ჰკითხეთ თვენს თავს, რამდენად სჭირდება ჯგუფს თქვენი დახმარება?
- ☒ დააკვირდით დროის ჩარჩოს, შეახსენეთ ჯგუფს.
- ☒ თუ თვლით, რომ დროა დასრულდეს პროცესი და უნდა გადახვიდეთ შემდეგ ეტაპზე, წინასწარ შეატყობინეთ თუ რამდენი დრო დარჩათ შესრულებისთვის.

შეჯამება

- ☒ დაგეგმეთ რა დრო დაგჭირდებათ უწყავშირისთვის/ მსჯელობისთვის.
- ☒ მოამზადეთ კითხვები, რომლებიც დაგეხმარებათ პროცესის შეჯამებაში.
- ☒ ისაუბრეთ სავარჯიშოს მიმდინარეობისდ როს წარმოქმინლ ემოციებისა და პროცესების შესახებ.
- ☒ ისაუბრეთ რა როლი ითამაშეს მონაწილეებმა ამოცანის შესრულების პროცესში.
- ☒ ჩაინიშნეთ აუდიტორიის კომენტარები ფლიპჩარტზე.
- ☒ საჭიროების შემთხვევაში გამოიყენეთ ჯგუფის წესები.
- ☒ დარწმუნდით, რომ სასწავლო ციკლი დასრულდა. დაეხმარეთ მონაწილეებს შეძლონ მიღებული გამოცდილების ინტეგრაცია მომავალში.

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
პოზიციაში 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 ტელეპატიურად, 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,
-  ჰოზით,
-  მიმიკით,
-  ინტონაციით,
-  ჩაცმულობითა და გამოყურებით.

გამოდის რომ, არა მხოლოდ ჩვენს მიერ წარმოთქმული სიტყვები, მათი მნიშვნელობაა მთავარი, არამედ თანაბრად საჭიროა გავითვალისწინოთ რა ინტონაციით გამოვთქვამთ, რა პაუზას 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 გამოხატულებით 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 ვგზავნით 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 ეღიმებათ;

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. შფოთვითი ქცევა

ადამიანები 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 საკმაოდ 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 ნ 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 დაჰარგოს 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 ფასეულობებზე, 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 წყევანის 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 გადაწყვეტი“ ტრენინგებისთვის, გახსოვდეთ, რომ:

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

ტრენერის უნარების შეძენა 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: აღმოვოთება, 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 არჩევში 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 ენერგიას, 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. უუკავშირის ორგანიზება. /თუ წინა შევითხვამ აჩვენა, რომ პრობლემა არსებობს, მაშინ ამ ეტაპზე ტრენერის ამოცანაა მიზანმიმართულად შეაგროვოს ყველა მონაწილის უუკავშირი. 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 „პროფესიული გადაწყვის“ 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 გამოცდილებაზე 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/ თანაფასილიტატორს ვთხოვთ ამის გაკეთებას.
- ჩვენ ვეკითხებით რჩევებს ჯგუფს და „პრობლემურ მონაწილეს“, რა უნდა გააკეთოთ?

კომუნიკაციის სირთულეები-რა მოვიმოქმედოთ?

პრობლემა 1 ინფორმაციის დაკარგვა	პრობლემა 2 ინფორმაციის დამახინჯება, მნიშვნელობების შეცვლა, ადრესატის მიერ ინფორმაციით "სპეკულაცია"
<p>ნათლად განსაზღვრეთ მიზანი და საბოლოო შედეგი.</p> <p>ინფორმაციას მიეცით მეტი სტრუქტურა.გამოიყენეთ არ ავერბალური 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, პაუზების გარეშე/.</p>	<p>შექმენით ხელსაყრელი ფსიქოლოგიური გარემო და როდესაც მიძღები მხარე მზად იქნება აითვისოს ინფორმაცია: კიდევ ერთხელ გაიმეორეთ, შევითხეთ, 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 ტრენერებსა 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 ვგეგმავთ ზრდასრულთა სწავლების პროცესს:

1. საგანმანათლებლო გარემოს შექმნა. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ყველა დამსწრე ადამიანი სწავლობს, მათ შორის ტრენერები 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 მოვახდინოთ 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.