ტრენინგი და განვითარება

რიდერი

შემდგენელი მარინა ელბაქიძე

სარჩევი

INTERNATIONAL JOURNAL OF PSYCHOTHERAPY,
VOL. 8, NO. 1, MARCH 2003, pp. 31 – 36

BrunnerRoutledge Taylor & Francis healthsciences

The human being: J.L. Moreno's vision in psychodrama

NORBERT APTER

Institut ODeF, 65, rue de Lausanne, CH – 1202, Geneva, Switzerland

Abstract *Integrating two different psychotherapeutic approaches is more and more frequent among psychologists. Psychodrama is often chosen as one. In order to be coherent and efficient, serious attention must be paid to verifying the compatibility of the two chosen approaches when integrating them (even partly), especially in terms of their vision of the human being. In order to facilitate this necessary verification, Norbert Apter reviews here Moreno's psychodrama vision of the human being: a relational being, the spontaneity and creativity of which form the pillars enabling him to actualize his interactions and the interiorized roles on which he relies.*

Introduction

Many psychologists throughout the world rely on psychodrama and its tools. There are many non-psychodramatists who have chosen to integrate only certain aspects of the method into their own school of psychotherapy (psychoanalysis, Jungian analysis, Adlerian analysis, family therapy, cognitive therapy, behavioural therapy, etc . . .). (Blatner & Blatner, 1988, p. 2) list some 13 major therapeutic currents in which professionals chose to include some elements of psychodrama as a tool.

The technique of psychodrama according to a given vision of the human being[1] was developed by the psychiatrist, Jacob Levy Moreno (1889 – 1974). However, visions of the human being underlying various implementations of psychodrama are diverse and varied. Many people use psychodrama based on an approach that differs from Moreno's vision of the human being. In order to proceed to the required verification of the theoretical compatibility of two different approaches (Norcross, 1998, p. 18), one needs to consider the underlying reference framework of each. It therefore means that, when associating psychodrama with another approach, one needs to check whether one's basic theoretical vision of the human being is compatible with Moreno's.

It therefore seemed important to me to briefly review the original vision of the individual in psychodrama, which lies at the very basis of this particular method's coherence and efficacy. That is the goal of this paper.

Existing literature on Moreno's psychodrama views the individual as a relational being, the spontaneity and creativity of which form the pillars enabling him to actualize his interactions and the interiorized roles on which he relies.

Correspondence to: Norbert Apter, Institut ODeF65, rue de Lausanne – CH 1202, Geneva Switzerland. Tel +41.22.738.98.11; Fax +41.22.741.16.00; E-mail: norbert.apter@bluewin.ch

ISSN 1356–9082 print/ISSN 1469-8498 online/03/010031–06
DOI: 10.1080/1356908031000124340

The relationship

'At the beginning is relationship'. Such is the title of Alice Marciano's book (Marciano, 1984, p. 7) on the philosophy of *I and Thou* by Martin Buber. This quotation is taken from the fundamental work by the famous philosopher (Buber, 1923, 1969, p. 3). It is also one of the fundamental concepts behind Moreno's vision.

Indeed, ever since 1920 Moreno shared Martin Buber's awareness of the fundamental importance of dialogue as a true encounter between *I* and *Thou* (the other, as an *alter,* non fixed, to be discovered and encountered.). Non-encounters, non-dialogues occur most often between *I* and *It* (the other, whose true, intrinsic otherness *I* does not acknowledge, which *I* puts aside as *It,* which is known, fixed, foreseeable). Moreno, the pioneer of group therapy and creator of psychodrama and sociometry, developed a therapy based on relationships as promoters of true encounter, of reciprocal presence.

In *Psychodrama: Volume 1* (Moreno, 1946, 1985) Moreno uses the image of an eye exchange to illustrate this understanding, an empathic reciprocal contact, which characterizes the special moment of encounter.

> 'A meeting of two: eye to eye, face to face.
> And when you are near I will tear your eyes out
> and place them instead of mine,
> and you will tear my eyes out
> and will place them instead of yours,
> then I will look at you with your eyes . . .
> and you will look at me with mine.'
>
> (Frontispiece)

Moreno thus spoke of psychodrama as a therapy of relationships.

Spontaneity and creativity

In psychotherapy, Moreno was the first one to stress the instant (Kovel, 1976, p. 5) the present moment, the Here and Now, *Hic et Nunc*, from which spontaneity and creativity can spring up. This takes on even a wider significance, since, in his eyes, spontaneity and creativity are the two pillars of good health. Spontaneity enables us to appropriately respond to a new situation, even though this new situation might remind us of a previous one (Moreno, 1934, 1993).

Thus spontaneity becomes a catalyzer for creativity. It is the fuel which kindles the fire of the creative act in the present moment; the present being essentially unprecedented, unfamiliar, and made up of complex, specific and unique internal and external circumstances. 'Creation begins with an individual's capacity to be open to multiple internal and external messages, and then to develop a response that captures that decision's spontaneity' (Blatner & Blatner, 1988, p. 2).

It is the energy of spontaneity and creativity which enable us in the Here-and-Now to transform, to actualize our Self (Moreno, 1934, 1993).

Actualization

'Whatever the significance of the influence stemming from interpersonal relations which determine an individual, every interaction in a given relationship bears within itself a certain degree of freedom' (Leutz, 1985, p. 6).[2] Moreno had an existentialist view on life. Every human being, as valid as any other, 'chooses' the best—or least detrimental—at any given moment in time, taking into account internal and external circumstances in the process. As

Carl Rogers will argue several years later, just like any other living element, the human being 'can' and 'knows': no one needs to tell a plant how to obtain the water or the minerals it needs, nor how to orient itself towards the sun and the light; it does so on its own. The same innate tendency to grow and develop exists in human beings. This is what Abraham Maslow (Maslow, 1972, p. 8) and Carl Rogers (Rogers & Ransom, 1972, p. 19; Rogers *et al.*, 1976, p. 20) both humanist-existentialists, called 'the innate tendency towards self-actualization'. Jean-Paul Sartre, the French existentialist philosopher, wrote in 'L'être et le néant' (Sartre, 1943, p. 23) 'I choose myself, not in my being, but in my way of being'.[3]

Thus the human being faces the challenge of being and acting in the present moment, beyond what he created and beyond what he was made to be, for sure changing his world, if not the world at large (Moreno, 1969, 1972).

Moreno's existentialist trust in the innate potential of human beings induced his hostile view of psychoanalysis (Moreno, 1967, p. 16), that he perceived to be negativist and excluding of all action. He believed action and interaction to be essential parts of the life of any human being. Human beings have the urge to act and interact: it is a part of their human condition; and it undoubtedly does influence their state of being (emotionally, physically, psychologically, . . .). Moreno chose to develop an action-oriented group therapy which was to become psychodrama.

Action and interaction

In the beginning, a baby interacts with his mother (or father, or any other significant person) inside and through the mother's womb. Upon his birth, he/she enters the realm of relational interactions. This is what Moreno (Moreno, 1934, 1993) calls *the social universe*, where each social atom (a person's emotional connections, whether real or wished for by either party) is linked to other atoms. This creates networks that merge to form the social universe (Moreno, 1951, p. 11).

It is within this first social atom that the newborn baby begins to learn about the world, through actions such as crying, screaming, smiling, laughing, making noises, pointing his fingers, etc. And it is through the actions of people in his environment who respond or don't respond to his claims and needs, who come or don't come when he beckons, that the baby begins to establish the first links between action and reaction. His/her response to life's stimuli is based on external and internal data, which are inherent to his/her own experience and to his/her particular situation. Obviously he/she experiences a stage of natural co-dependency. Moreno (Moreno, 1946, 1985) calls it the *child's first universe* ('all-identity', then 'all-reality' leading to the beginning of his/her differentiation from his/her mother). The baby already experiences roles, without however acknowledging this consciously.

The second universe produces a true distinction between experience and its representation. The infant will consciously play out various roles with his teddy bear, his dolls or his toys and will become aware of the roles he is granted by his environment. Thus develops the Self. Leni Verhofstadt-Denève (2000) distinguishes 'six self-constructions or dimensions, each corresponding to a central question:

Central question	Self-construction
1. Who am I?	*Self-Image*
2. Who would I like to be?	*Ideal-Self*
3. What are others like?	*Alter-Image*
4. What should others be like?	*Ideal Alter*
5. How do others perceive me?	*Meta-Self*
6. How should others perceive me?	*Ideal-Meta-Self*'

Leni Verhofstadt-Denève (2000, p. 87)

The child plays with these various self-constructions and questions, in order to get acquainted with them, and to learn and come to terms with his/her reality. The various characters enacted in his games embody these dynamics that he/she needs to explore through the interaction that he/she creates. Through the spontaneity and the creativity of the child's games and his/her initial development, he/she is developing his/her capacity of adjusting and evolving his/her actions, his/her interactions and roles in order to optimize his/her capacity to adapt to his/her reality.

Roles

As outlined by G.H. Mead (Mead, 1934, 1963), interactions are of vital importance in a child's learning of roles, since he/she interiorizes a separate individual, as well as this other individual's image of him/herself. Moreno (Moreno, 1961, p. 15) defines role as the way of being and the way of doing of a person who 'reacts at a given point in time, to a given situation, in which other persons or objects partake'.

In a person's social universe, roles can be manifold: roles linked to a physical reality, somatic roles (such as the eater, the feeder, the sleeper . . .), roles linked to relational and socio-cultural systems (such as the mother, the father, the child, the teacher . . .), or roles defined by one's imagination, psychodramatic roles (such as *a* mother, *a* father, *a* child, *a* teacher . . .) 'People are more than the sum of the roles they play' (Verhofstadt-Denève, 2000, p. 21). In each specific act, roles become synthesized. Roles are the expression in which the Self manifests itself, its functioning and its dysfunctioning. They express its happy and unhappy states and a person's ways of being and acting in response to them. Paradoxically, they might even be the very source of the Self (Moreno, 1937, p. 12).

If Moreno considers health as an actualization process of roles and the Self, based on the two pillars of spontaneity and creativity, he considers pathology as a state that is frozen in patterns which got stuck; e.g. this psychotic patient, who was a World War II survivor, would panic and rush and hide under the closest table every time a door was slammed; or this other man who had spent 25 years in a psychiatric hospital and upon his release, he still absolutely needed to wear a coat, a hat and dark glasses in order to go and fill out a form in some administration, so that the CIA and the FBI would not catch him. At moments like these, there no longer seems to be any access to spontaneity and creativity. This bereaves the individual, as if the rigid internalized role(s) no longer included the resources required to trigger the process of actualization. Only reflexes and automatic responses prevail. Repeating rigid ways of being and acting limits all prospects, they become quasi sterile. Once a role freezes, the individual becomes incapable of adjusting to the diversity of a novel situation.

Conclusion: Creating a coherent environment for the person

Psychodrama is a therapy of relationships, where the person can explore and try to reconcile various parts of his life (past, present or anticipated). The repertoire of roles he/she has interiorized since his/her childhood can be called upon 'as if' he/she were to experience them in the present, in the Here-and-Now. This playing, this 'transitional space', which is indispensable for development (Winnicott, 1971, p. 22), enables numerous psychic, physical and behavioural dimensions to come alive.

Supported by a qualified psychodramatist, an individual can experience his/her roles (be they frozen or not) without any hazards, through games, plays or actions, and add spontaneity and creativity. This tremendous asset in development is specific to psychodrama. Marcia Karp (T.E.P., a student of Moreno's) often quotes Zerka Moreno: 'Psychodrama is a

way of practising life without being punished for making mistakes' (personal comment to the author). Indeed, actively searching for self-actualization implies the possibility of making mistakes, as is the case for any type of search. As John A. Wheeler, the eminent physician, wrote: 'Science can only advance by making all possible mistakes' (Wheeler, 1981, p. 24)—and by recognizing them. This promotes the *positive regard* as Carl Rogers would call it (Rogers & Ransom, 1972, p. 19; 1984, p. 40; Rogers *et al.*, 1976, p. 20), and it creates one of the bases for safety in a process of change in which diverse identifiable moments (Apter, 1999, p. 23) are often intermingled.

Moreno's psychodrama takes place in an environment where the human being's complexities and internalised roles are accepted. There is neither judgement, nor analysis or interpretation. If other therapeutic approaches (Freudian psychoanalysis, Jungian analysis, Transactional Analysis, Family Therapy, etc.) have opted for more or less significant deciphering keys, no such step is foreseen in Moreno's psychodrama. The specificity of each individual's unicity (Apter, 1996, p. 6) is respected and attended in psychodrama without *a priori*. The individual's own frame of reference and the specificity of the possible frame of reference of each role, are accepted and trusted, as is the assumption that active experience thereof through confrontation and reconciliation of roles can enable a person to actualize his positioning, his way of being and behaving. Each individual, through the deployment of activation, can (re)assess that which to him seems good or not, that which is a mistake or which is appropriate. Thus in psychodrama he/she can, re-actualize him/herself through action, in a trusting and confident environment.

Psychodrama is based on the coherence of this vision of the human being. Moreno created ways of doing, ways of helping that are intimately connected with how he perceived the human being. As did S. Freud, C. Jung, E. Berne and many others. Each psychotherapy's consistency is related to this coherence between the vision of the human being and the means chosen to help him. When integrating two approaches, the question that remains to be solved is whether both visions of the human being are compatible.

Notes

1 Even though one could attribute different connotations to 'human being', 'individual', and 'person', in this paper, they will be taken as synonyms.
2 Quotation translated by the author of this article.
3 idem.

References

Apter, N. (1996). A la rencontre de nos 'ailleurs' : nos unicités. *Brennpunkt: Journal de la Société Suisse pour l'approche et la psychothérapie centrée sur le client,* 69, pp. 7 – 19.

Apter, N. (1999). Change : What is at stake ? *International Journal of Psychotherapy (European Association for Psychotherapy)*, 4(1), pp. 67 – 78.

Blatner, A. & Blatner, A. (1988). *Foundations of Psychodrama: History, Theory and Practice*. New York: Springer Publishing Company.

Bubuer, M. (1923, 1969). *Je, Tu*. Paris: Edition Aubier.

Kovel, J. (1976). *A complete guide to therapy*. New York: Pantheon Books.

Leutz, G.-A. (1985). *Mettre sa vie en scène*. Paris: Edition Epi/Desclée de Brower.

Marciano, A. (1984). *Au commencement est la relation*. Paris: Edition Tsédek.

Maslow, A. (1972). *Vers une psychologie de l'être*. Paris: Edition Fayard.

Mead, G.H. (1934, 1963). *L'esprit, le soi et la société*. Paris: P.U.F.

Moreno, J.L. (1934, 1993). *Who Shall Survive?* Rounoke, VA: Royal Publishing Company.

MORENO, J.L. (1937). Interpersonal Therapy and the Psychopathology of Interpersonal Relations, In *Psychodrama* (Vol. 1). Beacon, N.Y.
MORENO, J.L. (1946, 1985). *Psychodrama* (Vol. 1). Beacon, N.Y.: Beacon House.
MORENO, J.L. (1951). *Sociometry, Experimental Method and the Science of Society*. Beacon, N.Y.: Beacon House
MORENO, J.L. (1961). The role concept, a bridge between psychiatry and sociology. *American Journal of Psychiatry,* pp. 118.
MORENO, J.L. (1967). *The Psychodrama of Sigmund Freud*. Beacon, N.Y.: Beacon House.
MORENO, J.L. (1969, 1972). *The magic charter of psychodrama in group psychotherapy and psychodrama*.
NORCROSS, J.C., & GOLDFRIED, M.R. (1998). *Psychothérapie intégrative*. Paris: Desclée de Brower.
ROGERS, C., & RANSOM, C.R. (1972). *Liberté pour apprendre*. Paris: Dunod.
ROGERS, C., RANSOM, C.R., & Kinget, M. (1976). *Psychothérapies et relations humaines*. Paris: Editions Nauwalaerts.
ROGERS, C., & RANSOM, C.R. (1984). *On Becoming a Person. A Therapist's View of Psychotherapy*. London (England): Constable.
SARTRE, J.P. (1943). *L'Etre et le Néant. Essai d'ontologie phénoménologique*. Paris: Gallimard.
VERHOFSTADT-DENÈVE, L. (2000). *Theory and Practice of Action and Drama Techniques. Developmental Psychotherapy from an Existential-Dialectical Viewpoint*. London, Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
WHEELER, J.A. (1981). Quoted in John P. Wiley, Jr. Phenomena, comment, and notes. *Smithsonian*, 26, p. 12
WINNICOTT, D.W. (1971). *Playing and reality*. New York: Basic Books.

Résumé *Intégrer deux approaches différentes de la psychothérapie est de plus en plus fréquent parmi les psychologues. Le psychodrame est souvent choisie comme l'une d'elle. Afin d'être cohérent et efficace, il faut porter une attention sérieuse à vérifier la compatibilité des deux approches que l'on choisit d'intégrer (même partiellement), et ce, spécialement en terme de leur vision de l'être humain. Afin de faciliter cette vérification nécessaire, Norbert Apter revisite la vision en psychodrame qu'a Moreno de l'être humain: un être relationnel, dont la spontanéité et la créativité forment les piliers lui donnant la capacité d'actualiser les interactions et les rôles intériorisés sur lesquels il s'appuie.*

Zusammenfassung *Psychologen neigen immer häufiger dazu zwei verschiedene psychotherapeutische Ansätze zu integrieren.. Einer der gewählten Ansätze ist oft das Psychodrama. Damit jedoch die Koherenz und die Wirksamkeit gewährleistet sind, muss die Vereinbarkeit der beiden (auch wenn nur teilweise) zu integrierenden Ansätze sorgfälltig untersucht werden, und dies speziell was die Weltanschauung des menschlichen Wesens betrifft. Um diese notwendige Nachprüfung zu erleichtern bereist Norbert Apter die Weltanschauung die Moreno vom menschlichen Wesen hat: ein in Beziehung stehendes Wesen, dessen Spontaneität und Kreativität seine Stützpfeiler darstellen, die ihm die Fähigkeit geben die Interaktionen und die verinnerlichten Rollen auf denen er sich stützt, zu aktualisieren.*

Annu. Rev. Psychol. 2000. 51:539–570

ATTITUDE CHANGE: Persuasion and Social Influence

Wendy Wood
Department of Psychology, Texas A&M University, College Station, Texas 77843; e-mail: wlw@psyc.tamu.edu

Key Words influence, motives, fear appeals, social identity

■ **Abstract** This chapter reviews empirical and theoretical developments in research on social influence and message-based persuasion. The review emphasizes research published during the period from 1996–1998. Across these literatures, three central motives have been identified that generate attitude change and resistance. These involve concerns with the self, with others and the rewards/punishments they can provide, and with a valid understanding of reality. The motives have implications for information processing and for attitude change in public and private contexts. Motives in persuasion also have been investigated in research on attitude functions and cognitive dissonance theory. In addition, the chapter reviews the relatively unique aspects of each literature: In persuasion, it considers the cognitive and affective mechanisms underlying attitude change, especially dual-mode processing models, recipients' affective reactions, and biased processing. In social influence, the chapter considers how attitudes are embedded in social relations, including social identity theory and majority/minority group influence.

CONTENTS

0084–6570/00/0201–0539$12.00

INTRODUCTION

This chapter reviews the research on attitude change from what traditionally have been two separate areas of inquiry, the study of message-based persuasion and the study of social influence. In the persuasion paradigm, influence appeals typically include detailed argumentation that is presented to individual recipients in a context with only minimal social interaction. Social influence appeals, in contrast, usually consist solely of information about the source's position, but these are delivered in more complex social settings that may include interaction among participants. Because of the marked continuities in the theoretical analyses and in the empirical findings that have emerged across these research areas in the past few years, this review draws from both literatures. It emphasizes in particular research published during 1996 to 1998, since the prior review of Petty et al (1997).

Giving social influence research a significant role in the current review requires that limited attention be given to some other research areas that have been featured prominently in the past. Work on attitude structure and on attitude-behavior relations has continued to flourish, and Eagly & Chaiken (1998) provide an excellent review elsewhere. Also noteworthy, despite some overlap with the current review, are Petty & Wegener (1998a), Cialdini & Trost (1998), and Chaiken et al (1996b). Another research area beyond the scope of this chapter is the extensive work on intergroup attitudes and stereotypes (Brewer & Brown 1998, Fiske 1998).

MOTIVES FOR AGREEING WITH OTHERS

A hallmark of social influence research is the delineation of the multiple motives that spur agreement or disagreement with others. For over 40 years, the central organizing perspective in this area has been a dual-motive scheme that differentiates between informational influence, which involves accepting information obtained from others as evidence about reality, and normative influence, which involves conformity with the positive expectations of ''another,'' who could be ''another person, a group, or one's self'' (Deutsch & Gerard 1955:629).

Yet contemporary theories of motives for attitude change and resistance appear to be converging instead on a tripartite distinction (e.g. Chaiken et al 1996a, Cialdini & Trost 1998, Johnson & Eagly 1989, Wood 1999; for an early presentation of this kind of framework, see Kelman 1958). Although these typologies each possess unique features, a common thread is the recognition that attitude

change can be motivated by normative concerns for (*a*) ensuring the coherence and favorable evaluation of the self, and (*b*) ensuring satisfactory relations with others given the rewards/punishments they can provide, along with an informational concern for (*c*) understanding the entity or issue featured in influence appeals. Thus, for example, Cialdini & Trost (1998) identify the behavioral goals of social influence recipients as managing the self-concept, building and maintaining relationships, and acting effectively. Similarly, Chaiken et al (1996a) distinguished between people's ego-defensive motives to achieve a valued, coherent self-identity, impression-related motives to convey a particular impression to others, and validity-seeking motives to accurately assess external reality.

Social influence researchers traditionally assumed that informational and normative motives are each associated with unique mechanisms that generate attitude change and with unique forms of change. The desire for an informed, correct position supposedly orients message recipients to process the content of the appeal and results in enduring private change in judgments. The desire to meet normative expectations supposedly yields less informational analysis and public, context-dependent, transitory judgment change. This view has been challenged by dual-mode processing models of persuasion (Eagly & Chaiken 1993, Petty & Wegener 1998a), especially by the demonstration that informational, accuracy-seeking motives can lead either to extensive processing and enduring attitude change or to more superficial processing and temporary change. In the dual-mode framework, motives for change are not preferentially related to change mechanisms or outcomes.

Two recent studies support the persuasion analysis by providing evidence that normative and informational motives affect influence through a common set of information-processing mechanisms (Chen et al 1996, Lundgren & Prislin 1998). Lundgren & Prislin (1998) found that, when participants were motivated to be accurate, they selected arguments to read on both sides (i.e. pro and con) of the target issue, generated thoughts that were relatively balanced in evaluation of both sides, and indicated relatively neutral attitudes. In contrast, when participants were motivated to convey a favorable impression to an interaction partner, they selected arguments to read that were congruent with the view ostensibly held by the partner and generated thoughts and attitudes that were congenial with their partner's position. Finally, when participants were motivated to defend their own position, they selected arguments to read that supported their view, generated thoughts supportive of their position, and indicated relatively polarized attitudes. Furthermore, analyses to test mediation revealed that the favorability of participants' thoughts (at least partially) mediated the effects of motives on attitude change. Thus, it appears that the attitude effects emerged in part because accuracy motives generated a relatively open-minded processing orientation, impression motives generated an agreeable orientation, and defense motives generated a protective orientation that maintained existing judgments.

These two studies also challenge the assumption that recipients' motives are associated with unique forms of attitude change. Regardless of the initial motive

directing attitude judgments, the attitudes participants expressed to their ostensible discussion partners persisted when participants later indicated their judgments privately (Chen et al 1996, Lundgren & Prislin 1998). Especially impressive is the persistence of attitudes designed to convey a favorable impression. Contrary to classic theories of social influence, attitudes directed by impression-related normative motives were no more ''elastic'' than were attitudes directed by accuracy-seeking, informational motives. Instead, it seems that impression and defense motives, much like the accuracy motives studied extensively in message-based persuasion research, can yield careful, systematic processing of relevant information that results in stable judgments. This finding augments the results of earlier research in which impression motives were linked to superficial processing and temporary judgment shifts (e.g. Cialdini et al 1976). The factors that determine whether motives instigate extensive or more superficial processing are discussed below.

Public Versus Private Influence

In social influence paradigms, researchers often have diagnosed the motive for attitude change from the continuity of recipients' judgments across public and private settings. In public settings, recipients believe that the source of the appeal or members of their experimental group have surveillance over their responses, whereas in private settings, recipients believe that these others are unaware of their judgments. Supposedly, attitudes that maintain across public and private measures are internalized responses that result from the thoughtful processing associated with accuracy motives, whereas attitudes that are expressed in public but not private reflect normative pressures such as acceptance from the source or group.

Recent empirical findings suggest instead that lack of continuity between public and private judgments is not reliably diagnostic of recipients' motives. As described above, enduring attitude change is not the unique province of informational motives; it also can emerge from social motives such as the desire to accommodate others (Chen et al 1996, Lundgren & Prislin 1998). Evidence of judgment stability across public and private settings has emerged also in influence in the Asch-type judgment paradigm. In this research, participants are exposed to others' obviously incorrect judgments of line length and participants' agreement with others typically is interpreted as public, superficial acquiescence to social pressure. Yet the meta-analytic synthesis by Bond & Smith (1996) of 97 studies using the Asch-type social influence paradigm revealed no greater agreement in public than in private contexts of attitude expression. It seems, then, that social motives for agreement affected attitudes in public as well as private settings.

The lack of systematic differences between public and private expressions of judgment can be attributed to a number of factors. One is that recipients' motives for agreement can have relatively extended effects that generalize to new contexts in which the original motives are no longer salient or relevant (e.g. Hardin &

Higgins 1996, Higgins 1981, Ruscher & Duval 1998). Extended effects can occur when the initial motivated judgment is retrieved in new settings or when the information on which the judgment was based is retrieved, given that the motivated processing yielded a biased representation of the original information. Thus, because motives affect the judgments and the judgment-relevant information available in memory, initial motivations for processing may have effects that transcend context, and positions stated in public contexts may be maintained in private. Kassin & Kiechel (1996) provide a compelling example of the extended consequences of motivated processing. They simulated procedures sometimes used in the interrogation of crime suspects by (falsely) accusing research participants of an act of negligence while they were typing data into a computer. When participants were subjectively uncertain about their innocence (because they were typing at a fast speed), they accepted a witness's report of their actions and (incorrectly) confessed to the allegation. For the majority of participants, the confession was not mere compliance. Over half reported in a subsequent discussion that they had performed the negligent act, and over a third actually confabulated details in support of the false allegation.

Furthermore, the distinction between public and private settings suggests an overly simplified view of social impact, one that equates social presence with surveillance. Allport's (1985) famous definition of social psychology provided a considerably more differentiated view of social impact, in which the effects of others emerge whether their presence is ''actual, imagined, or implied.'' Because important features of social impact may hold across public and private contexts, attitudes that are affected by these features may also hold across settings. For example, the manipulation by Baldwin & Holmes (1987) of social impact involved simply instructing female participants to think about two of their older relatives. The women were later given sexually explicit material to read in a supposedly unrelated context, and they reported not liking it much. Presumably, others' conservative moral standards were activated in the initial manipulation and continued to exert impact on subsequent experiences.

Theoretical perspectives need to progress beyond the simple distinction between public and private attitude expression and consider whether the features of social pressure that are relevant to attitude change are stable across settings. For example, in a meta-analytic synthesis of the minority-influence literature (Wood et al 1994), the influence of opinion-minority, low-consensus sources proved comparable in public and private settings. Thus, it seemed that attitude change was not controlled by surveillance and the fear that aligning with a deviant minority source in public would lead to social embarrassment and rejection by others. Agreement did vary, however, with another feature of the influence context; how directly attitudes were measured. ''Direct'' measures assess attitudes on the issue in the appeal, and recipients are aware that their (public or private) judgment can align them with the source's position. ''Indirect'' measures might, for example, assess attitudes on issues tangentially related to the appeal, and recipients are less aware that their judgments can align them with the influence

source. Minority impact was smaller on direct than on indirect measures. Wood et al (1994) concluded that recipients' resistance on direct measures is due to their own personal knowledge that their judgments could align them with a deviant minority source. It seems, then, that minority influence was inhibited by recipients' concern for the favorability and integrity of their self-concept and their place in their reference group, and that these motives held in both public and private contexts (see below).

The current analysis of attitude expressions in public and private contexts also calls into question the common assumption that when public and private judgments differ in accuracy, privately expressed ones are generally more trustworthy because public expressions may be biased to achieve social motives. Although some features of public contexts (e.g. politeness norms) may compromise the accuracy of attitude expressions, other features appear to enhance thoughtful analyses and sometimes to increase accuracy. Cowan & Hodge (1996) demonstrated that to the extent public contexts enhance perceived accountability for judgments, people give especially thoughtful, reasoned responses in public. Similarly, Lambert et al (1996) argued that the expectation of public discussion focuses people on their own attitudes and encourages them to bolster their beliefs; thus, attitudes were found to play a greater role in guiding thought and action in public than in private settings.

Finally, given that in social-influence paradigms respondents often give their judgments first publicly and then again privately, continuity across judgment contexts can emerge from the effects of initial judgments on subsequent ones. Research on the impact of behavior on attitudes has demonstrated that people's interpretations of their public statements and other attitude-relevant behaviors can instigate shifts in privately held attitudes to correspond to public acts (see Chaiken et al 1996b). This research also has demonstrated that public-attitude statements that are of questionable veracity (e.g. when a public statement is given with low choice or high reward) do not affect the attitudes expressed in private settings (see below). However, Maio & Olson (1998) provide intriguing evidence that even under low-choice conditions, the act of providing an attitude judgment can enhance the accessibility of one's own attitude in memory; accessible attitudes then may affect subsequent attitude-relevant judgments in seemingly unrelated contexts.

MOTIVES IN PERSUASION RESEARCH

Functional Theories

The motives underlying attitude change in message-based persuasion paradigms have been investigated primarily in research on attitude functions (see Eagly & Chaiken 1998). In addition to the basic adaptive function of enabling people to evaluate and appraise stimuli in their environment, attitudes also are thought to serve more specific functions. Functions identified in early work include securing

utilitarian outcomes, ego defense, value expression, and social adjustment (Katz 1960, Smith et al 1956). These functions are reflected in the tripartite motive scheme suggested above: Accuracy motives correspond generally to a utilitarian concern with maximizing rewards and minimizing punishments, self-concept motives correspond to concerns for defending the ego against potential threats and for expressing one's values, and social relation motives correspond to concerns for social adjustment and for obtaining social rewards and avoiding social punishments.

In one account of the role of attitude functions in influence, persuasive attempts are likely to be effective to the extent that the function of, or reason for holding, the position outlined in the appeal matches the function underlying recipients' attitudes (Lavine & Snyder 1996, Murray et al 1996: Study 2). For example, Lavine & Snyder (1996) reported that for people who are generally sensitive to the social consequences of their behavior (i.e. high self-monitors), appeals that emphasized the social adjustive functions of voting (e.g. enhancing one's attractiveness to others) elicited more favorable evaluations and greater attitude change than appeals that emphasized its value-expressive functions (e.g. a way to express values). For people who rely on inner dispositions (i.e. low self-monitors), appeals with value-expressive arguments yielded more favorable evaluations and were more persuasive. Furthermore, certain issues may be associated with certain attitude functions for most people. Although not specifically couched within a functional framework, the analysis by Rothman & Salovey (1997) of health-related messages suggested that influence is greatest when the orientation of an appeal matches the orientation intrinsic to the health issue itself. Recommendations to perform illness-detecting behaviors (e.g. breast self-exams) potentially incur risk and thus loss-framed appeals are likely to be effective, whereas recommendations for preventative behaviors (e.g. exercise) potentially incur positive outcomes and thus gain-framed appeals are likely to be effective.

In another account, matching between attitude function and message orientation does not always enhance persuasion but instead enhances careful thought about an appeal. Petty & Wegener (1998b) demonstrated that matched messages increased scrutiny of message content but enhanced persuasion only when the message contained strong, cogent arguments and not when it contained weak arguments. Yet because functionally matched messages potentially address important aspects of recipients' self-concepts, this careful processing will not always be objective and unbiased. Such appeals may instigate a thoughtful but defensive orientation, as recipients try to maintain valued aspects of the self. For example, Tykocinski et al (1994) reasoned that messages framed to match people's current experiences and concerns can elicit distress by identifying seemingly relevant goals that have not been adopted. Thus, such messages are especially likely to yield counterarguing and resistance. Similarly, Marsh et al (1997) reported that persuasive messages that address an important attitude function (i.e. for college students, the value-relevant issue of sororities/fraternities on college campuses) are processed carefully yet defensively and as a result are minimally influential.

Cognitive Dissonance Theory

This classic motivational theory of how attitudes change to maintain cognitive consistency continues to spark interest. The original notion of Festinger (1957) that dissonance arises from psychological inconsistency between linked cognitions has been modified extensively in subsequent research. In Cooper & Fazio's (1984) ''new look'' approach, dissonance arises not from simple inconsistency but rather from freely chosen behavior that brings about some foreseeable negative consequence.

A central question for dissonance researchers has been the motivational bases for dissonance and the cause of the aversive state of dissonance arousal. In Aronson's (1992) self-concept analysis, dissonance arises from inconsistent cognitions that threaten the consistency, stability, predictability, competence, or moral goodness of the self-concept. In Steele's (1988) self-affirmation theory, dissonance arises from the violation of general self-integrity. From these self-related perspectives, negative consequences are powerful inducers of dissonance because it is inconsistent with most people's self-views to act in a way that results in foreseeable aversive consequences. An alternate perspective on dissonance arousal, which has yet to be integrated into mainstream theorizing, is the argument by Joule & Beauvois (1998) that dissonance reduction is oriented toward rationalizing behavior rather than attaining psychological consistency.

In an interesting integration that recognizes that both self-concept threat and aversive consequences can instigate dissonance, Stone & Cooper (see Petty & Wegener 1998a) proposed that dissonance arises when people fail to behave in a manner consistent with some valued self-standard. The specific motivation behind dissonance supposedly depends on the type of self-standard involved. Dissonance can emerge from behavior that is inconsistent with personal self-standards and does not reflect the way people want to be (ideal self) or think they should be (ought self), or dissonance can emerge from behavior that generates aversive consequences and does not reflect how others want them to be (normative self-standards).

Several studies support the conclusion that dissonance motivation can emerge in contexts devoid of negative consequences. Participants in a study by Harmon-Jones et al (1996) freely engaged in the nonconsequential behavior of privately taking a counterattitudinal position, yet they experienced increased arousal and attitude shifts toward their expressed position. Similarly, Prislin & Pool (1996) found little evidence that dissonance arises only when behavior has identifiably negative consequences and instead concluded that dissonance emerges when behavior and its consequences challenge existing ideas about the self.

The hypocritical advocacy paradigm was developed to study dissonance motivation in the absence of negative consequences. In this research, participants advocate a proattitudinal position, are made aware of their past failures to act in accordance with this position, and (in order to reduce dissonance) then engage in acts congruent with the position (e.g. Fried 1998, Stone et al 1997). Although the

lack of immediate negative consequences to this proattitudinal advocacy might appear to indicate that such consequences are not critical for producing dissonance, proponents of the negative consequences view can rightly note that highlighting past failures to uphold one's stated beliefs identifies aversive consequences of past acts. However, Fried & Aronson (1995) argued for the importance of the self in instigating dissonance by noting that dissonance in this paradigm does not emerge when people are only reminded of past transgressions (i.e. negative consequences) and do not engage in proattitudinal advocacy and experience the self-related implications of this behavior.

The second major issue addressed in dissonance research is the multiple routes or modes through which dissonance can be reduced. Although self-affirming behavior that reestablishes personal integrity has been shown to reduce dissonance (Steele 1988), self-affirmations are not always the mode of choice. When multiple routes are available, people apparently prefer to reduce dissonance directly by changing attitudes and behaviors (i.e. modifying the inconsistent cognitions) rather than to alleviate it indirectly through self-affirmations (Stone et al 1997). Even people with high self-esteem, who should possess the resources to reduce dissonance by focusing on positive aspects of the self-concept, have been found instead to modify cognitions (Gibbons et al 1997). Other research has identified boundary conditions for the usefulness of self-affirmations. According to Blanton et al (1997), affirmations do not reduce dissonance if they remind people of the violated self-standard (e.g. reassurance of one's compassion when one has acted in a noncompassionate way), presumably because such affirmations make it more difficult to justify the dissonance-inducing act and lead one to dwell on the dissonant behavior.

Other research on modes of dissonance reduction has revealed individual differences in the route of choice. People who are high in attributional complexity and characteristically search for abstract, complex explanations appear to reduce the dissonance caused by counterattitudinal advocacy by considering possible external justifications for the attitude-discrepant act rather than by changing attitudes (Stadler & Baron 1998). In addition, suggesting that research has only begun to tap the variety of modes available, Burris et al (1997) documented the dissonance-reducing effects of transcendence (reconciling inconsistent beliefs under a broader principle) and reaffirmation of the attacked belief. A recognition of the full range of routes available for dissonance reduction can help to account for some of the seeming inconsistencies in the dissonance literature. For example, when Fried (1998) modified the hypocrisy paradigm to make public participants' past failures to live up to their attitudes, participants did not perform attitude-congruent compensating behaviors to reduce dissonance. Instead, they decreased the dissonance caused by public transgressions by changing their attitudes to be congruent with the behavioral transgression.

A new perspective worth watching is the development of formal mathematical models of dissonance-related processes. Parallel constraint satisfaction systems represent dissonance as a dynamic, holistic process and provide a means to eval-

uate consistency and other aspects of the relation between beliefs (Read et al 1997). In one application of this approach, researchers specify a network of attitudes and other cognitions, simulate changes in the network (according to prespecified rules of how the attitudes/cognitions are related to each other) until it reaches a state of overall consistency, and compare the results of the simulation to data from research participants. Shultz & Lepper (1996) were able to use this technique to successfully account for judgment change in several classic dissonance paradigms.

MULTIPLE ATTITUDES

Sources of Multiple Attitudes

A central assumption of much attitude theorizing is that people's evaluations of a given object are stable across time, context, and form of assessment. Empirical evidence of this coherence has emerged with increasing clarity in recent years, in part due to improved understanding of the determinants of coherence in attitudinal responses [e.g. strong attitudes (Petty & Krosnick 1995)] and in part to improved methods to document coherence [e.g. compatibility in measurement (Ajzen 1996)]. However, empirical evidence that people can hold multiple attitudes toward a given object is emerging as well, and this profile of dissociation has been explained in a number of ways.

The evidence for multiple attitudes has sometimes been dismissed as reflecting epiphenomena (e.g. context effects, ''nonattitudes'' or weakly held attitudes). Yet multiple attitudes also can stem from more enduring effects. For example, attitudes that vary with context can represent temporary constructions (e.g. differential use of rating scales, anchoring, and adjustment effects) or more internalized tendencies to respond that are stably linked to certain contextual features (McConnell et al 1997). In addition, multiple evaluations of an attitude object can emerge from attitude structure. They can reflect the superficial responses associated with attitudes that have minimal cognitive and affective bases or the more stable reactions associated with attitudes that have inconsistent components, as when attitudes are structurally inconsistent (e.g. Chaiken et al 1995, Prislin et al 1998), held with ambivalence (Priester & Petty 1996, Thompson et al 1995), or associated with varied affective responses [e.g. immediate versus anticipated future affect (Richard et al 1996a,b, Van der Pligt et al 1998)].

In recent years, multiple attitudes have begun to generate interest in their own right, as increased theoretical understanding provides a basis for predicting both the coherence and the dissociation that occurs in attitude judgments (e.g. Mackie & Smith 1998, Wilson & Hodges 1992). This is a still-developing research area that encompasses a somewhat diverse set of effects, including context-dependent attitudes, multiply categorizable attitude objects, explicit versus implicit attitudes, subjective construals, and issue framing. The common theme linking these various

research areas is that people's responses to a particular attitude object can reflect diverse evaluations, cognitive representations and interpretations, and affective reactions.

One source of dissociations is the variety of motivations that can underlie attitudes. Dissociation is implied in the claim of social influence theorists that people are motivated to adopt attitudes of relevant reference groups to the extent that the group identity is salient and desirable (Kelman 1958, Turner 1991). That is, people may possess multiple cognitive representations of attitudes on an issue that is important to more than one of the groups with which they identify. Preliminary support for this idea was provided in findings by Wood & Matz (unpublished data) that college students' attitudes toward welfare programs were more favorable when their social identities as religious people were salient (relative to a base-line attitude measure obtained with no salient group identity), whereas students' attitudes were less favorable when their identities as political conservatives were salient. Furthermore, these attitude shifts emerged most strongly among participants who considered religious or conservative social groups to be self-defining.

Dissociations also can arise from cognitive processes. To the extent that an attitude object (e.g. yogurt) is relevant to a diverse set of issues and values, people can select from multiple categories (e.g. dairy products, health foods) when construing the object. A number of factors determine the category selected, including the accessibility of category attitudes (ER Smith et al 1996). Furthermore, a single attitude object may generate multiple representations in memory when attitude-relevant information is stored separately from overall evaluations of the object (Hastie & Park 1986). Indeed, McConnell et al (1997) demonstrated that different attitudes can be generated in different contexts for a single attitude object when perceivers do not attempt, on-line, to form an integrated attitude. Multiple cognitive representations of an issue also can emerge from information processing in social influence settings. After being exposed to the judgments of others in an influence appeal, recipients may later retrieve this information without recognizing its source and, under some circumstances, unwittingly adopt it as their own response (Betz et al 1996).

Dissociations also can arise as by-products of the variety of processes through which attitude-relevant judgments are generated. Explicit, conscious judgments differ in a number of ways from judgments that are implicitly held, including the kinds of information considered (Ajzen 1996, Greenwald & Banaji 1995). For example, Wittenbrink et al (1997) suggest that explicit and implicit measures of racial prejudice are only moderately correlated because people are more likely to base explicit judgments on an egalitarian ideology; thus explicit attitudes toward racial minorities are more favorable than implicit ones.

Influence and Multiple Attitudes

Influence strategies have capitalized on the multiple cognitive representations, affective reactions, and evaluations that people can hold concerning a given object. Asch (1940) argued early on that the primary process in influence is not

change in attitudes toward an object but rather change in the definition and meaning of the object. When meaning changes, attitudes change accordingly. The link between meaning and evaluation is suggested in the finding by Bosveld et al (1997) that people are more favorable toward ''affirmative action'' when others claim that it refers to equal opportunity rather than, for example, reverse discrimination. Even subtle aspects of the way an issue is framed or represented in an appeal, such as the apparent location and time at which a proposal will take place, can affect recipients' attitudes (Liberman & Chaiken 1996). This latter finding raises troubling questions for persuasion research that has varied personal relevance through the supposed time or location of a message proposal (e.g. instituting senior comprehensive exams at one's own university or another university). Typically, it has been assumed that recipients are responding to comparable attitude objects regardless of whether the time and location of the message proposal renders it personally relevant.

Issue framing is an influence strategy that capitalizes on multiple attitudes. In this approach, the importance and relevance of certain consequences or attributes of an issue are emphasized over other potential consequences (Ball-Rokeach & Loges 1996, Nelson & Kinder 1996, Nelson et al 1997, Price & Tewksbury 1997). For example, Eagly & Kulesa (1997) illustrate how persuasive appeals from both sides of environmental debates have framed desired positions as achieving values favored by recipients (e.g. a healthy economy based on tourism or based on logging and industry) and framed the nondesired position as achieving values most recipients reject.

Readers may wonder how appeals that use framing differ from ones that use the belief change strategies typical of message-based persuasion paradigms. Standard persuasion appeals typically address intraattitudinal relations and describe the specific attributes possessed by an attitude object. In contrast, as implied in the label, framing appeals typically address interattitudinal relations and place an issue or object in the context of other attitude issues, values, and goals. Furthermore, framing appears to highlight the relevance or importance of existing knowledge structures and values. Nelson et al (1997) reported that framing effects are typically stronger for participants familiar with an issue (i.e. possessing the relevant knowledge structures) than for those unfamiliar with it. Despite these unique features of framing, established models of attitude change seem appropriate for understanding its effects. For example, expectancy-value formulations can account for framing effects through variations in the salience and likelihood of relevant goals and values, as well as through variations in the evaluation given to them (Ajzen 1996).

The mechanisms underlying framing effects probably depend, as in standard persuasion paradigms, on the extent to which recipients are motivated and able to process message content and other relevant information (see discussion of the dual-mode information processing models in next section). For example, the impetus to adopt a new interpretation or frame for an issue can arise from motivational goals such as rejecting a strongly disliked group identity. In a demon-

stration of this process, college students informed that their attitudes corresponded to those of a hated group, the Ku Klux Klan, shifted their own interpretations of the issue away from a seemingly racist construal; they then were able to shift their attitudes away from those of the Klan (Wood et al 1996, Pool et al 1998).

DUAL-MODE PROCESSING MODELS OF PERSUASION

Persuasion research has continued in the highly successful tradition of the dual-mode processing theories, the heuristic/systematic model (Chaiken et al 1996a) and the elaboration likelihood model (Petty & Wegener 1998a). The central tenet of these theories is that the determinants and processes of attitude change depend on people's motivation and ability to process issue-relevant information. When people are not highly motivated (e.g. the issue is not personally involving) or they have low ability (e.g. they are distracted), attitude judgments are based on easily available attributes of a source, message, or situation that are evaluated via efficient processing strategies. For example, they might use the heuristic rule, consensus implies correctness, and thus agree with a majority position. When people are both motivated and able to process information carefully, then attitudes are based on a more thoughtful, systematic assessment of relevant information. According to the elaboration likelihood model, such high-elaboration processes include learning message content, generation of cognitive responses, and dissonance-induced reasoning (Petty & Wegener 1998a). For evaluations of the similarities and differences between the heuristic/systematic model and the elaboration likelihood model, see Chaiken et al (1996a), Eagly & Chaiken (1993), and Petty & Wegener (1998a).

Research has continued apace identifying the factors that enhance systematic, thoughtful processing. According to the heuristic/systematic model, people are motivated to engage in systematic thought in order to achieve a sufficient ''desired level of confidence'' in their judgments. Factors that have been found to increase systematic processing (presumably by decreasing actual confidence or increasing desired confidence) include the following: framing of persuasive messages in an unexpected manner (Smith & Petty 1996); self-relevance of messages, either because recipients self-reference or are made self-aware (Turco 1996); and use in messages of token phrases that ambiguously signal broader values, such as, for Democrats, ''family values'' rhetoric (Garst & Bodenhausen 1996). Systematic processing also has been found when recipients hold strong, accessible attitudes on the message topic (Fabrigar et al 1998), hold ambivalent attitudes (Maio et al 1996), or enjoy effortful cognitive activity (i.e. are high in need for cognition; for review, see Cacioppo et al 1996). In addition, recipients engage in systematic processing in circumstances in which careful thought is likely to generate judgment confidence, such as when recipients believe in their own efficacy and ability to evaluate (Bohner et al 1998b) and when the message is presented in accessible, not overly complex language (Hafer et al 1996).

Systematic processing also may be implicated in resistance to influence. Pfau's (1997) insightful review of resistance research focused in particular on inoculation procedures, in which recipients receive information that strengthens their attitudes before exposure to persuasive attack. He argues that inoculation effects emerge when anticipated threats (e.g. warning of a potential attack to one's attitudes) motivate thoughtful processing to support one's own position or to counter opposing ones. Furthermore, resistance to attitude change appears to increase at midlife (Visser & Krosnick 1998). Middle-aged people appear to have especially strong attitudes that enable them to counterargue opposing positions.

Heuristic processing is used when a low-effort strategy yields attitudes with a sufficient level of confidence (Chaiken et al 1996a). A variety of heuristic cues have been identified in recent research. For example, familiar sayings can provide cues to agreement (Howard 1997), and the subjective experience of thinking about an issue can be a cue, so that, for example, people adopt positions when they can easily generate supportive arguments and reject positions when they cannot (Rothman & Schwarz 1998). In addition, relevant to understanding the heuristic cues used in everyday contexts are Dickerson's (1997) observations of politicians bolstering their favored positions with references to unbiased, expert sources and sources with an apparent allegiance to the opposition.

Cognitive Response Mediation of Attitude Change

Research has continued to address the mechanics underlying systematic, high-elaboration processing. One question is whether the valence of recipients' cognitive responses mediates persuasion or whether valence represents either an alternate measure of attitude change or an after-the-fact justification of change. To test causal precedence, Romero et al (1996) and Killeya & Johnson (1998) directly manipulated thoughts and examined the effects on attitudes. Consistent with the perspective in which thoughts mediate change, acceptance of the position in the appeal corresponded to the extent and valence of the generated thoughts. Furthermore, correlational analyses in these studies, as well as in several studies that assessed recipients' spontaneously generated thoughts (e.g. Friedrich et al 1996, Hafer et al 1996), proved consistent with the mediational role of thoughts.

Conclusions concerning causal order are complicated, however, by the few studies that reordered the typical causal sequence tested in correlational designs and found that attitudes can successfully mediate the effects of independent variables on thoughts (Friedrich et al 1996, Maio & Olson 1998). Yet the evidence of mutual mediation through attitudes as well as thoughts does not necessarily represent a challenge to the cognitive response model. Mutual mediation could reflect the simultaneous use of dual processing modes. People may engage simultaneously in effortful processing, in which an appeal instigates thoughts that then affect attitudes, along with less effortful processing, in which attitudes are directly affected by an appeal through, for example, heuristic analyses (Chaiken et al

1996a). When appeals have a direct effect on attitudes, then thoughts may reflect an after-the-fact justification for attitude judgments.

Another question is whether cognitive responses provide a sufficient model of mediation. Munro & Ditto (1997) and Zuwerink & Devine (1996) report that attitude change on prejudice-related issues is linked to message recipients' subjective experience of affect in addition to the favorability of their thoughts. Although it is possible that the insufficiency of thoughts as a mediator stems from measurement limitations (e.g. poor reliability or validity of coding of thought protocols), it also is possible that for prejudice and other attitudes with a strong affective basis, changes in affective reactions impact attitudes independently of cognitive responses.

Dual-Mode Processing Models and Social Influence

Dual-mode models also can provide a framework for understanding attitude change in social influence settings. For example, careful scrutiny of other group members' answers to a judgment task appears to depend on participants' motivation to perform well and their ability to conduct their own evaluations of the task. Baron et al (1996) reported that highly motivated participants relied on their own evaluations except when judgment stimuli were presented too briefly to identify the correct answer; then they appeared to adopt the heuristic strategy of relying on others' judgments. In contrast, participants who were only moderately motivated used the heuristic-like strategy of relying on others' estimates regardless of whether they could determine the correct answer themselves. The heuristic cues important in social influence settings include not only others' judgments, but also aspects of social interaction and others' self-presentation. For example, group members who are more confident in their judgments have been found to be more influential in discussions, regardless of their actual task accuracy (Zarnoth & Sniezek 1997).

The group discussion research by Kelly et al (1997) also can be interpreted from a dual-mode perspective. When members were motivated and able to achieve accurate solutions (i.e. the task had a seemingly correct solution, time was sufficient), group discussions entailed considerable reasoning and argumentation. Furthermore, systematic reasoning was apparently successful in yielding valid solutions; more systematic thought during discussion was associated with greater solution accuracy. Also interpretable from this perspective is the finding by Shestowsky et al (1998) that in dyadic discussions, participants who were motivated to engage in cognitive activities (i.e. were high in need for cognition) had the greatest impact on group decisions. Although no direct evidence was obtained that motivated participants engaged in careful analysis during the discussion or that this is what made them influential, participants' self-ratings suggested that those who valued thinking activities presented many arguments, presented valid arguments, and tried hard to be persuasive.

Motivated Processing and Bias Correction

Research has continued to document how recipients' motives (i.e. to defend self, maintain desired relations with others, have accurate judgements) instigate and direct systematic processing and yield more favorable evaluations of goal-promoting than hindering information (Munro & Ditto 1997, Zuwerink & Devine 1996). Motives also can yield selective use of heuristic cues, such as relying on social consensus when it provides adequate support for one's desired position (Giner-Sorolla & Chaiken 1997).

A variety of factors appear to motivate biased processing, including recipients' broader values (Eagly & Kulesa 1997, Maio & Olson 1998, Seligman et al 1996) and self-interests (Giner-Sorolla & Chaiken 1997), and attitude issues that are highly important and involving (Zuwerink & Devine 1996). However, the role of ability in biased processing remains unclear. Although some have speculated that bias emerges when people rely on their (presumably predominantly attitude-supportive) personal beliefs and knowledge to evaluate an issue, Biek et al (1996) found knowledge alone to be insufficient; thoughtful biased processing emerged only when knowledgeable people were also highly motivated (e.g. by strong affect) to hold a particular position.

Asymmetries also have been noted in motivated processing. People sometimes respond more intensely to threatening information that disconfirms their desired view than to congenial information that confirms it (see also Cacioppo et al 1997). Ditto et al (1998) speculate that because threatening stimuli are likely to require an immediate behavioral response, it is adaptive for people to conduct an objective, critical analysis of preference-inconsistent information while responding more passively to congenial information (see also Edwards & Smith 1996). It seems likely, however, that people use a variety of processing strategies to meet defensive goals. For example, a strategy of defensive inattention to challenging information can explain the finding by Slater & Rouner (1996) that people more carefully process congenial than threatening health-related information (see below).

An interesting question that has emerged in the past few years is whether people are aware of and can counteract biases and shortcuts in their information processing strategies. Wegener & Petty (1997) suggest that people engage in bias correction processes to the extent that they believe factors unrelated to the true qualities of the attitude issue have influenced their judgments and to the extent that they are motivated and able to counteract the bias. Although an implicit assumption seems to be that validity-seeking motives instigate bias correction, other motives also are plausible (e.g. the self-related motive of being an objective, impartial judge, the other-related motive of conveying this impression to others).

In a test of bias correction, Petty et al (1998) simulated a context in which it would be illegitimate to rely on heuristic rules. Participants were instructed to avoid letting their biases about a seemingly likable or unlikable source influence

their judgments of the source's proposal. The result was an apparent overcorrection in which the dislikable source was more persuasive than the likable one. Furthermore, because the correction instructions appeared to affect processing independently of participants' motivation to scrutinize the message, Petty et al (1998) concluded that careful message scrutiny does not spontaneously include attempts to counteract potential biases.

Bias correction also emerges in jury trials when the evidence presented is subsequently ruled inadmissible by the court. In experimental trial simulations, whether such evidence is discounted appears to depend in part on the reason for it being inadmissible. Evidence excluded because it was unreliable or because it was presented for some personal motive had little effect on judgments, whereas evidence excluded for procedural reasons continued to exert impact (Fein et al 1997, Kassin & Sommers 1997). In addition, consistent with Wegener & Petty's (1997) model, people attempting to compensate for inadmissible evidence have been found to both over- and undercorrect, depending on whether they believe the evidence was likely to have a strong or a weak impact on their judgments (Schul & Goren 1997).

AFFECT AND INFLUENCE

Effects of Mood

Several models have been developed to explain the effects of mood on information processing and attitude change. According to Wegener & Petty (1996), mood effects vary with elaboration likelihood. Direct effects of mood on agreement emerge through low-elaboration processes, including association of a persuasive appeal with positive or negative feelings (e.g. classical conditioning) and use of heuristic rules based on those feelings (e.g. ''I feel bad so I must dislike it''). When people are more extensively processing, how an attitude object makes them feel can serve as a persuasive argument. It also can bias the information considered, such as when people attend more to messages that match their mood or when they recall such information more accurately (Rusting 1998). When amount of elaboration is at some middle level, people respond strategically to ''manage'' moods. Happy people selectively process in order to maintain their positive mood (e.g. attending to information that makes them feel good), whereas sad people are less selective because there is greater potential for any activity to be mood enhancing.

Alternatively, in the feelings-as-information account, moods signal appropriate processing strategies (Bless et al 1996, Schwarz 1997, Schwarz & Clore 1996). Similar to the discussion in the prior section concerning asymmetrical effects of motives on processing, positive moods suggest a benign environment appropriate for heuristic strategies, whereas negative moods indicate a potential problem that may require systematic evaluation. Yet all negative emotions do not appear to

have the same processing implications. Ottati et al (1997) found that anger (marginally) reduced systematic processing relative to neutral moods, perhaps because anger implies agonistic contexts requiring quick response.

Controversy has emerged concerning whether negative affect enhances processing through mood management, as suggested by the elaboration model of Wegener & Petty (1996), or through signaling a problematic situation, as suggested by the feelings-as-information account of Schwarz & Clore (1996). At present, the available empirical data can be interpreted as supporting either perspectives. In addition, research findings have been taken to support a third, affect-infusion model (Forgas 1995), in which affect infuses thoughts and behaviors primarily when people engage in systematic, substantive processing. Although Forgas (1998) concluded that empirical tests support affect infusion, the finding that moods bias and direct systematic processing of influence appeals also is consistent with the other two models considered here.

Fear Appeals

The effects of fear-inducing appeals have been of particular interest in the health domain. Several theories have outlined the proximal beliefs through which fear-inducing appeals affect influence. According to protection motivation theory (Rogers 1983), appeals that are threatening and that offer an effective means of coping with the threat instigate danger control processes, which include accepting the recommended coping strategy and changing the maladaptive behavior (Prentice-Dunn et al 1997, Sturges & Rogers 1996). Rogers & Prentice-Dunn (1997) concluded that about half of the studies to date that have performed appropriate tests have supported the theory's prediction of maximum acceptance when perceived threat and coping are both high.

The extended parallel process model (Witte 1992, 1998) has linked influence to fear-control as well as danger-control responses. When threat is greater than coping, fear reactions can instigate message rejection through defensive responses (McMahan et al 1998, Witte et al 1998). Consistent with this view, Aspinwall & Brunhart (1996) reported that people who are not very optimistic about their own health coping strategies are less likely to attend to threatening health information than those who are more optimistic. Because fear-control responses inhibit the adoption of self-protective acts suggested in the appeal, they can account for the sometimes obtained ''boomerang'' shifts in attitudes away from messages when people do not believe they can cope effectively (Rogers & Prentice-Dunn 1997).

Research also has continued to investigate the effects of fear on message processing and to integrate the study of fear appeals into the broader models of mood and influence covered above. Fear, like other affective responses, appears to impact extent of processing. At low-to-moderate levels, fear functions like personal involvement and increases processing (Rogers & Prentice-Dunn 1997). Increased processing (at least of strong messages) may explain the often-obtained finding that fear facilitates influence and acceptance of new coping strategies (e.g.

Dillard et al 1996, Millar & Millar 1996). But fear also can bias processing in a way that justifies existing coping (or noncoping) behaviors (Biek et al 1996). At high levels, fear appears to reduce systematic processing (e.g. Jepson & Chaiken 1990). In general, the nonlinear effects of fear on processing are compatible with the idea that fear is multidimensional and involves both arousal and negative affect. Measurement scales that have been designed to tap the activation component have found that greater reported fear (i.e. arousal) enhances influence, whereas scales that have been designed to tap the negative tension component have found that greater fear (i.e. negative affect) inhibits influence or has minimal effect (Celuch et al 1998, LaTour & Rotfeld 1997).

GROUP AND SELF-IDENTITY

Social identity theory (Tajfel 1981, 1982) has sparked considerable interest in group influence as well as in other aspects of group behavior (see Brewer & Brown 1998). In the social identity view, when people categorize themselves as an ingroup member, the ingroup serves as a reference for social comparison, and people adopt the prototypic ingroup attitudes and beliefs as their own. Building on this analysis, Turner (1982, 1991) proposed that groups exert influence through a specific process, which he called referent informational influence. In this view, agreement from others categorized as similar to self enhances one's subjective certainty and suggests that the shared attitudes reflect external reality and the objective truth of the issue. Disagreement from similar others yields subjective uncertainty and motivates people to address the discrepancy through, for example, mutual social influence or attributional reasoning to explain the disagreement.

Empirical data from a variety of research paradigms are congruent with the social identity approach. Content analyses by Reicher & Hopkins (1996a,b) of political and social speeches illustrate the central role of ingroup and outgroup definitions in everyday persuasion. For example, their analysis of an antiabortion speech delivered to medical doctors revealed that it defined doctors and antiabortion activists as a common ingroup in their concern for others' welfare, defined antiabortion activity as consonant with the medical identity, and defined abortion-rights proponents as a derogated outgroup. Other work has supported the social identity claim that influence stems from prototypic group attitudes. In the small group discussions examined by Kameda et al (1997), final decisions were influenced most strongly by ''cognitively central'' group members, whose initial beliefs about the discussion topic overlapped the most with other members. The influence advantage of prototypic members was independent of whether their initial judgment preferences placed them in the group majority or minority. Kameda et al (1997) argued that the shared beliefs and knowledge provided social validation for other members' views and a basis on which others could recognize prototypic members' expertise.

The self-categorization analysis differs from standard persuasion models in locating the determinants of attitude change in people's construction of group identity rather than in their understanding of attitude issues. One kind of evidence presented in support of this analysis is that influence varies with group membership (e.g. Haslam et al 1995). Other evidence is that the influence of a group does not depend on recipients learning the content of the influence appeal (McGarty et al 1994; see also Haslam et al 1996). Although some research has suggested that ingroup influence is accompanied by acceptance and learning of the message (e.g. Mackie et al 1992), Haslam et al (1996) argue that such learning occurs after adoption of the ingroup position, as people try to understand the group view in order to be an effective group member.

The self-categorization theory claim that group identity can have a direct effect on influence is compatible with a heuristic-like reasoning process in which people are persuaded because of the seeming validity of ingroup positions (e.g. my kind of people believe X). Yet evidence also exists for other kinds of processing. Empirical research has identified a number of conditions under which group identity motivates recipients to conduct a systematic, careful evaluation and interpretation of the appeal, and attitude change or resistance depends on this evaluation. Systematic processing has been found when the identity of the source group is relevant to recipients' own self-definitions (Wood et al 1996), when the issue is relevant to recipients' membership group (Crano & Chen 1998, Mackie et al 1990), when the message position is representative of ingroup consensus and thus is informative about the true group norms (van Knippenberg & Wilke 1992), and when the influence appeal evaluates an ingroup member and thus has implications for recipients' self-evaluations (Budesheim et al 1996). Systematic processing also emerges when recipients are unable to process heuristically, such as when the group position is provided after the message (Mackie et al 1992), and when the context enables careful analysis, such as when people have sufficient time to process a message from a salient, potentially important ingroup (Hogg 1996). Thus, the empirical data suggest that group influence does not operate through a single process. People's motives to align with or differentiate from social groups can yield heuristic analyses and other forms of relatively superficial information processing, or they can yield careful, systematic processing of relevant information.

Social Consensus and Validity of Information

Social identity and self-categorization theories offer a new perspective on the question of what makes information influential (see also Moscovici 1976). In message-based persuasion paradigms, strong, cogent arguments typically have been defined as ones that link the attitude issue to highly valued outcomes and that generate favorable reactions from recipients, whereas weak arguments are ones that link the issue to less-valued outcomes and that generate more negative reactions (Eagly & Chaiken 1993). Recent work within this tradition, for example,

has examined how inserting weak arguments into an otherwise strong message can impair persuasion (Friedrich et al 1996, Friedrich & Smith 1998).

Social identity perspectives instead have focused on the social determinants of information validity. This view was developed in opposition to Festinger's (1954) claim that people prefer objective reality testing and use social reality testing (e.g. comparison with others' views) primarily when objective standards are not available. In self-categorization theory, reality testing is a single process in which people use the normative standards of relevant reference groups to achieve a valid, consensually shared understanding of reality congruent with their social identity (Turner 1991). In a strong statement of the implications of this position, Turner & Oakes argued that consensual judgments ''are rationally more likely to reflect a deeper truth about the world, not because agreement always indicates accuracy, but because they have emerged from, and survived processes of discussion, argument, and collective testing'' (1997:369).

Empirical data, however, suggest that the relation between social consensus and the apparent accuracy of information is contingent on a variety of factors. Subjective validity emerges from consensus that is established through the convergence of independent rather than dependent views and through validation by an individual's own, private cognitive processing (Levine 1996, Mackie & Skelly 1994). Furthermore, social consensus appears to be more impactful for some kinds of issues than for others, presumably because ingroup consensus implies subjective validity more strongly for some issues than for others. For example, majority consensus has an especially strong impact on judgments of personal preference, and less impact on judgments of objective stimuli, presumably because consensus indicates preferences likely to be shared with similar others (Crano & Hannula-Bral 1994, Wood et al 1994).

Multiple Motives Instigated by Groups

In social identity and self-categorization theories, the motive for influence derives largely from the desire to establish and maintain a positive evaluation of the self. In support, Pool et al (1998) demonstrated that people maintain a favorable self-view by shifting their attitudes to align with positively valued groups and to deviate from negatively valued ones. Attitude change motivated by social identity also can be driven by other self-related concerns, such as striving to be true to oneself and to achieve a coherent, certain self-view (Abrams & Hogg 1988).

The tripartite analysis of motives presented in this chapter suggests additional reasons why people adopt or reject group positions (see also Wood 1999). One involves the positive and negative outcomes provided by others. For example, going along with others in order to get along with them (i.e. receive social rewards and avoid punishments) is likely to be important in close relationships and other ingroup settings in which social harmony is valued. Another potential motive for adopting or rejecting group positions is in order to achieve an accurate, valid

understanding of reality. This possibility challenges perspectives that have associated group influence with bias. For example, in an analysis of democratic participation, Pratkanis & Turner (1996) proposed that active, deliberative discussion and analysis of political issues occurs when citizens view issues as personally relevant, whereas uncritical acceptance of political solutions and propaganda provided by a ruling elite occurs when citizens wish to assume a certain social identity (e.g. party allegiance). However, to the extent that some social and group identities (e.g. informed voter, responsible citizen) motivate people to adopt valid, accurate positions, then group-related motives are not necessarily associated with biased processing.

OPINION MINORITY AND MAJORITY GROUPS

The seeming paradox that ''few can influence many'' has continued to spark interest in minority influence. This work typically defines minorities as sources advocating infrequent, low consensus positions.

Recent research has progressed beyond the original notion that minority sources are influential because they elicit informational conflict and challenge recipients' understanding of issues (Moscovici 1985). Instead, the most consistent finding appears to be that the social identity of minorities inhibits influence. Minorities are most influential when their impact is assessed on ''indirect'' judgment measures—ones on which recipients are relatively unaware that their judgments could align them with the deviant minority source (Wood et al 1994). Yet even on indirect measures, evidence of minority impact often fails to emerge (Martin 1998). Minorities seem to face two impediments to exerting influence. They are, by definition, not important reference groups. Thus source group identity is unlikely to motivate people to attend to and evaluate an appeal (De Vries et al 1996). Furthermore, even when people process the appeal, the source's low consensus, deviant position is likely to yield a negatively biased processing orientation. As a result, recipients resist influence (Mugny 1980, Erb et al 1998) or demonstrate ''boomerang'' shifts away from the minority view (Pool et al 1998, Wood et al 1996).

In a series of elegant experiments, Crano and his colleagues (Alvaro & Crano 1996, 1997; Crano & Alvaro 1998; Crano & Chen 1998) demonstrated that these impediments to minority influence can be surmounted by ingroup minority sources (see also David & Turner 1996). It appears that the distinctiveness of ingroup minority positions encourages careful message processing, yet with the lenient, open-minded orientation typically accorded to ingroup members. The deviance of the minority view attenuates acceptance on direct attitude measures but the imbalance in attitude structure that results from message processing yields attitude change toward the minority view on measures indirectly related to the appeal.

Several lines of research have documented the kinds of thought recipients generate to minority appeals. Especially in problem-solving contexts in which novel solutions are valued (Nemeth 1986), minorities encourage recipients to think about issues in a divergent manner and to consider novel ideas and solution strategies (Butera et al 1996, Erb et al 1998, Gruenfeld et al 1998, Nemeth & Rogers 1996, Peterson & Nemeth 1996). Attributional reasoning is also likely to mediate influence, given that minority positions are often unexpected and require explanation. Research findings generally support the analysis by Eagly et al (1981) that influence is impaired when the advocated position can be attributed to a potentially biasing attribute of the source or situation, such as the source's personal self-interest (Moskowitz 1996). In like manner, influence is enhanced when the advocated position can be attributed to external reality or the truth about the issue (Bohner et al 1996, 1998a). Also suggesting attributional reasoning is the finding that minorities are influential when they express their views in contexts, such as face-to-face interaction, in which deviancy can incur costs (McLeod et al 1997). Advocacy then suggests a source who is sufficiently committed and certain to risk social rejection.

A useful goal for future research will be to identify the specific aspect(s) of minority identity that motivate agreement or resistance. Following the three-motive scheme of this chapter, it may be that the minority source has relevance for recipients' personal identities and represents, for example, a deviant other from whom they wish to differentiate or a valued innovator they wish to emulate (Wood et al 1996). Another motive concerns recipients' relations with others, such as the desire to be lenient with ingroup minority sources (Crano & Chen 1998). Finally, recipients could achieve an accurate understanding of an issue by agreeing with minorities whose positions appear to reflect external reality (Bohner et al 1996).

CONCLUSION

This chapter has drawn from the literatures on message-based persuasion and social influence to identify common themes in attitude change research. In these traditionally separate areas of investigation, theoretical and empirical work has begun to delineate the motives underlying recipients' responses to influence appeals and the variety of cognitive and affective processes involved in attitude change and resistance.

The *Annual Review* chapter on attitudes traditionally has focused on message-based persuasion research that examines attitudes at the individual level. From this standpoint, the current inclusion of social influence findings highlights the sometimes neglected point that attitudes are social phenomena, that they emerge from and are embedded in social interaction. Yet, enthusiasm for aggregating knowledge across these two areas of investigation should not overwhelm the

equally important point that each area is associated with unique predictors and processes. Models of influence via complexly argued persuasive messages will need to address unique factors that are not as important in the study of simple messages, including recipients' ability to engage in extensive cognitive processing and their knowledge about the message topic. In like manner, models of influence in groups and other complex social contexts address unique factors such as the likelihood of information exchange and the interaction structure in the social setting.

A challenge for future investigation will be to continue to develop models of social and cognitive processes that are sufficiently inclusive to capture attitude change in the variety of social and informational settings in which it occurs. An important aspect of this challenge is to place persuasion and social influence within a framework that recognizes cross-cultural and ethnic effects. It is appropriate to end the chapter with a noteworthy example of such an approach, the meta-analytic synthesis by Bond & Smith (1996) of social influence experiments from 17 countries. The usefulness of integrating cultural-level phenomena into attitude theories is evident in the greater levels of conformity in experiments conducted in nations characterized by collective than by individualistic values.

ACKNOWLEDGMENTS

Preparation of this chapter was supported by National Science Foundation grant #SBR 95–14537. The author thanks William D Crano, Alice H Eagly, David Matz, Richard E Petty, and Radmila Prislin for their helpful comments on an earlier draft of the chapter.

LITERATURE CITED

Abrams D, Hogg MA. 1988. Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination. *Eur. J. Soc. Psychol.* 18:317–34

Ajzen I. 1996. The directive influence of attitudes on behavior. See Gollwitzer & Bargh 1996, pp. 385–403

Allport GW. 1985. The historical background of social psychology. See Lindzey & Aronson 1985, 1:1–46

Alvaro EM, Crano WD. 1996. Cognitive responses to minority- or majority-based communications: factors that underlie minority influence. *Br. J. Soc. Psychol.* 35:105–21

Alvaro EM, Crano WD. 1997. Indirect minority influence: evidence for leniency in source evaluation and counterargumentation. *J. Pers. Soc. Psychol.* 72:949–64

Aronson E. 1992. The return of the repressed: Dissonance theory makes a comeback. *Psychol. Inq.* 3:303–11

Asch SE. 1940. Studies in the principles of judgments and attitudes. II. Determination of judgments by group and by ego standards. *J. Soc. Psychol.* 12:433–65

Aspinwall LG, Brunhart SM. 1996. Distinguishing optimism from denial: optimistic beliefs predict attention to health threats. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 22:993–1003

Baldwin MW, Holmes JG. 1987. Salient private audiences and awareness of the self. *J. Pers. Soc. Psychol.* 52:1087–98

Ball-Rokeach SJ, Loges WE. 1996. Making choices: media roles in the construction of value-choices. See Seligman et al 1996, pp. 277–98

Baron RS, Vandello JA, Brunsman B. 1996. The forgotten variable in conformity research: impact of task importance on social influence. *J. Pers. Soc. Psychol.* 71:915–27

Betz AL, Skowronski J, Ostrom TO. 1996. Shared realities: social influence and stimulus memory. *Soc. Cogn.* 14:113–40

Biek M, Wood W, Chaiken S. 1996. Working knowledge, cognitive processing, and attitudes: on the determinants of bias. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 22:547–56

Blanton H, Cooper J, Skurnik I, Aronson J. 1997. When bad things happen to good feedback: exacerbating the need for self-justification with self-affirmations. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 23:684–92

Bless H, Clore GO, Schwarz N, Golisano V, Rabe C, Wolk M. 1996. Mood and the use of scripts: Does a happy mood really lead to mindlessness? *J. Pers. Soc. Psychol.* 71:665–79

Bohner G, Erb HP, Reinhard MA, Frank E. 1996. Distinctiveness across topics in minority and majority influence: an attributional analysis and preliminary data. *Br. J. Soc. Psychol.* 35:27–46

Bohner G, Frank E, Erb HP. 1998a. Heuristic processing of distinctiveness information in minority and majority influence. *Eur. J. Soc. Psychol.* 28:855–60

Bohner G, Rank S, Reinhard MA, Einwiller S, Erb HP. 1998b. Motivational determinants of systematic processing: Expectancy moderates effects of desired confidence on processing effort. *Eur. J. Soc. Psychol.* 28:185–206

Bond R, Smith PB. 1996. Culture and conformity: a meta-analysis of studies using Asch's (1952, 1956) line judgment task. *Psychol. Bull.* 119:111–37

Bosveld W, Koomen W, Vogelaar R. 1997. Construing a social issue: effects on attitudes and the false consensus effect. *Br. J. Soc. Psychol.* 36:263–72

Brewer MB, Brown RJ. 1998. Intergroup relations. See Gilbert et al 1998, 2:554–94

Budesheim TL, Houston DA, DePaola SJ. 1996. Persuasiveness of in-group and outgroup political messages: the case of negative political campaigning. *J. Pers. Soc. Psychol.* 70:523–34

Burris CT, Harmon-Jones E, Tarpley WR. 1997. ''By faith alone'': religious agitation and cognitive dissonance. *Basic Appl. Soc. Psychol.* 19:17–31

Butera F, Mugny G, Legrenzi P, Perez JA. 1996. Majority and minority influence, task representation and inductive reasoning. *Br. J. Soc. Psychol.* 35:123–36

Cacioppo JT, Gardner WL, Berntson GG. 1997. Beyond bipolar conceptualizations and measures: the case of attitudes and evaluative space. *Pers. Soc. Psychol. Rev.* 1:3–25

Cacioppo JT, Petty RE, Feinstein J, Jarvis B. 1996. Dispositional differences in cognitive motivation: the life and times of individuals varying in need for cognition. *Psychol. Bull.* 119:197–253

Celuch K, Lust J, Showers L. 1998. A test of a model of consumers' responses to product manual safety information. *J. Appl. Soc. Psychol.* 28:377–94

Chaiken S, Giner-Sorolla R, Chen S. 1996a. Beyond accuracy: defense and impression motives in heuristic and systematic information processing. See Gollwitzer & Bargh 1996, pp. 553–78

Chaiken S, Pomerantz EM, Giner-Sorolla R. 1995. Structural consistency and attitude strength. See Petty & Krosnick 1995, pp. 387–412

Chaiken S, Wood W, Eagly AH. 1996b. Principles of persuasion. See Higgins & Kruglanski 1996, pp. 702–42

Chen S, Schechter D, Chaiken S. 1996. Getting at the truth or getting along: accuracy- versus impression-motivated heuristic and sys-

tematic processing. *J. Pers. Soc. Psychol.* 71:262–75

Cialdini RB, Levy A, Herman CP, Kozlowski LT, Petty RE. 1976. Elastic shifts of opinion: determinants of direction and durability. *J. Pers. Soc. Psychol.* 34:663–72

Cialdini RB, Trost MR. 1998. Social influence: social norms, conformity, and compliance. See Gilbert et al 1998, 2:151–92

Cooper J, Fazio RH. 1984. A new look at dissonance theory. *Adv. Exp. Soc. Psychol.* 17:229–66

Cowan G, Hodge C. 1996. Judgments of hate speech: the effects of target group, publicness, and behavioral responses of the target. *J. Appl. Soc. Psychol.* 26:355–74

Crano WD, Alvaro EM. 1998. The context/comparison model of social influence: mechanisms, structure, and linkages that underlie indirect attitude change. *Eur. Rev. Soc. Psychol.* 8:175–202

Crano WD, Chen X. 1998. The leniency contract and persistence of majority and minority influence. *J. Pers. Soc. Psychol.* 74: 1437–50

Crano WD, Hannula-Bral KA. 1994. Context/categorization model of social influence: minority and majority influence in the formation of a novel response norm. *J. Exp. Soc. Psychol.* 30:247–76

David B, Turner JC. 1996. Studies in self-categorization and minority conversion: Is being a member of the out-group an advantage? *Br. J. Soc. Psychol.* 35:179–99

Deutsch M, Gerard HB. 1955. A study of normative and informational social influences upon individual judgment. *J. Abnorm. Soc. Psychol.* 51:629–36

De Vries NK, De Dreu CKW, Gordijn EH, Schuurman M. 1996. Majority and minority influence: a dual role interpretation. *Eur. Rev. Soc. Psychol.* 7:145–72

Dickerson P. 1997. 'It's not just me who's saying this . . . .' The deployment of cited others in televised political discourse. *Br. J. Soc. Psychol.* 36:33–48

Dillard JP, Plotnick CA, Godbold LC, Freimuth VS, Edgar T. 1996. The multiple affective outcomes of AIDS PSAs: Fear appeals do more than scare people. *Commun. Res.* 23:44–72

Ditto PH, Scepansky JA, Munro GD, Apanovitch AM, Lockhart LK. 1998. Motivated sensitivity to preference-inconsistent information. *J. Pers. Soc. Psychol.* 75:53–69

Eagly AH, Chaiken S. 1993. *The Psychology of Attitudes.* Orlando, FL: Harcourt Brace Jovanovich

Eagly AH, Chaiken S. 1998. Attitude structure and function. See Gilbert et al 1998, 1:269–322

Eagly AH, Chaiken S, Wood W. 1981. An attribution analysis of persuasion. In *New Directions in Attribution Research,* ed. JH Harvey, WJ Ickes, RF Kidd, 3:37–62. Mahwah, NJ: Erlbaum

Eagly AH, Kulesa P. 1997. Attitudes, attitude structure, and resistance to change: implications for persuasion on environmental issues. In *Environment, Ethics, and Behavior: The Psychology of Environmental Valuation and Degradation,* ed. MH Bazerman, DM Messick, AE Tenbrunsel, KA Wade-Benzoni, pp. 122–53. San Francisco: New Lexington

Edwards K, Smith EE. 1996. A disconfirmation bias in the evaluation of arguments. *J. Pers. Soc. Psychol.* 71:5–24

Erb H, Bohner G, Schmalzle K, Rank S. 1998. Beyond conflict and discrepancy: cognitive bias in minority and majority influence. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 24:620–33

Fabrigar LR, Priester JR, Petty RE, Wegener DT. 1998. The impact of attitude accessibility on elaboration of persuasive messages. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 24:339–52

Fein S, McCloskey AL, Tomlinson TM. 1997. Can the jury disregard that information? The use of suspicion to reduce the prejudicial effects of pretrial publicity and inadmissible testimony. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 23:1215–26

Festinger L. 1954. A theory of social comparison processes. *Hum. Relat.* 7:117–40

Festinger L. 1957. *A Theory of Cognitive Dissonance.* Evanston, IL: Row Peterson

Fiske ST. 1998. Stereotyping, prejudice, and discrimination. See Gilbert et al 1998, 2:357–414

Forgas JP. 1995. Mood and judgment: the affect infusion model (AIM). *Psychol. Bull.* 117:39–66

Forgas JP. 1998. Asking nicely? The effects of mood on responding to more or less polite requests. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 24:173–85

Fried CB. 1998. Hypocrisy and identification with transgressions: a case of undetected dissonance. *Basic Appl. Soc. Psychol.* 20:145–54

Fried CB, Aronson E. 1995. Hypocrisy, misattribution, and dissonance reduction. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 21:925–33

Friedrich J, Fetherstonhaugh D, Casey S, Gallagher D. 1996. Argument integration and attitude change: suppression effects in the integration of one-sided arguments that vary in persuasiveness. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 22:179–91

Friedrich J, Smith P. 1998. Suppressive influence of weak arguments in mixed-quality messages: an exploration of mechanisms via argument rating, pretesting, and order effects. *Basic Appl. Soc. Psychol.* 20:293–304

Garst J, Bodenhausen GV. 1996. ''Family values'' and political persuasion: impact of kin-related rhetoric on reactions to political campaigns. *J. Appl. Soc. Psychol.* 26:1119–37

Gibbons FX, Eggleston TJ, Benthin AC. 1997. Cognitive reactions to smoking relapse: the reciprocal relation between dissonance and self-esteem. *J. Pers. Soc. Psychol.* 72:184–95

Gilbert DT, Fiske ST, Lindzey G, eds. 1998. *The Handbook of Social Psychology,* Vols. 1, 2. Boston: McGraw-Hill. 4th ed.

Giner-Sorolla R, Chaiken S. 1997. Selective use of heuristic and systematic processing under defense motivation. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 23:84–97

Gollwitzer PM, Bargh JA, eds. 1996. *The Psychology of Action: Linking Cognition and Motivation to Behavior.* New York: Guilford

Greenwald AG, Banaji MR. 1995. Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychol. Rev.* 102:4–27

Gruenfeld DH, Thomas-Hunt MC, Kim PH. 1998. Cognitive flexibility, communication strategy, and integrative complexity in groups: public versus private reactions to majority and minority status. *J. Exp. Soc. Psychol.* 34:202–26

Hafer CL, Reynolds K, Obertynski MA. 1996. Message comprehensibility and persuasion: effects of complex language in counterattitudinal appeals to laypeople. *Soc. Cogn.* 14:317–37

Hardin CD, Higgins ET. 1996. Shared reality: How social verification makes the subjective objective. In *Handbook of Motivation and Cognition,* ed. RM Sorrentino, ET Higgins, 3:28–84. New York: Guilford

Harmon-Jones E, Brehm JW, Greenberg J, Simon L, Nelson DE. 1996. Evidence that the production of aversive consequences is not necessary to create cognitive dissonance. *J. Pers. Soc. Psychol.* 70:5–16

Haslam SA, McGarty C, Turner JC. 1996. Salient group memberships and persuasion: the role of social identity in the validation of beliefs. In *What's Social About Social Cognition? Research on Socially Shared Cognition in Small Groups,* ed. JL Nye, AM Brower, pp. 29–56. Thousand Oaks, CA: Sage

Haslam SA, Oakes PJ, McGarty C, Turner JC, Onorato RS. 1995. Contextual changes in the prototypicality of extreme and moderate outgroup members. *Eur. J. Soc. Psychol.* 25:509–30

Hastie R, Park B. 1986. The relationship between memory and judgment depends on whether the judgment task is memory-based or on-line. *Psychol. Rev.* 93:258–68

Higgins ET. 1981. ''The communication game'': implications for social cognition and persuasion. In *Social Cognition: The Ontario Symposium,* ed. ET Higgins, CP

Herman, MP Zanna, 1:343–92. Mahwah, NJ: Erlbaum

Higgins ET, Kruglanski AW, eds. 1996. *Social Psychology: Handbook of Basic Principles.* New York: Guilford

Hogg MA. 1996. Intragroup processes, group structure and social identity. In *Social Groups and Identities: Developing the Legacy of Henri Tajfel,* ed. WP Robinson, pp. 65–93. Oxford, UK: Butterworth-Heinemann

Howard DJ. 1997. Familiar phrases as peripheral persuasion cues. *J. Exp. Soc. Psychol.* 33:231–43

Jepson C, Chaiken S. 1990. Chronic issue-specific fear inhibits systematic processing of persuasive communications. *J. Soc. Behav. Pers.* 5:61–84

Johnson BT, Eagly AH. 1989. Effects of involvement on persuasion: a meta-analysis. *Psychol. Bull.* 106:290–314

Joule R, Beauvois J. 1998. Cognitive dissonance theory: a radical view. *Eur. Rev. Soc. Psychol.* 8:1–32

Kameda T, Ohtsubo Y, Takezawa M. 1997. Centrality in sociocognitive networks and social influence: an illustration in a group decision-making context. *J. Pers. Soc. Psychol.* 73:296–309

Kassin SM, Kiechel KL. 1996. The social psychology of false confessions: compliance, internalization, and confabulation. *Psychol. Sci.* 7:125–28

Kassin SM, Sommers SR. 1997. Inadmissible testimony, instructions to disregard, and the jury: substantive versus procedural considerations. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 23:1046–54

Katz D. 1960. The functional approach to the study of attitudes. *Public Opin. Q.* 24:163–204

Kelly JR, Jackson JW, Hutson-Comeaux SL. 1997. The effects of time pressure and task differences on influence modes and accuracy in decision-making groups. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 23:10–22

Kelman HC. 1958. Compliance, identification, and internalization: three processes of attitude change. *J. Conflict Resolut.* 2:51–60

Killeya LA, Johnson BT. 1998. Experimental induction of biased systematic processing: the directed thought technique. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 24:17–33

Lambert AJ, Cronen S, Chasteen AL, Lickel B. 1996. Private vs public expressions of racial prejudice. *J. Exp. Soc. Psychol.* 32:437–59

LaTour MS, Rotfeld HJ. 1997. There are threats and (maybe) fear-caused arousal: theory and confusions of appeals to fear and fear arousal itself. *J. Advert.* 26:45–59

Lavine H, Snyder M. 1996. Cognitive processing and the functional matching effect in persuasion: the mediating role of subjective perceptions of message quality. *J. Exp. Soc. Psychol.* 32:580–604

Levine J. 1996. *Solomon Asch's legacy for group research.* Presented at Annu. Meet. Soc. Pers. Soc. Psychol., Sturbridge, MA

Liberman A, Chaiken S. 1996. The direct effect of personal relevance on attitudes. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 22:269–79

Lindzey G, Aronson E, eds. 1985. *Handbook of Social Psychology,* Vols. 1, 2. New York: Random House

Lundgren SR, Prislin R. 1998. Motivated cognitive processing and attitude change. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 24:715–26

Mackie DM, Gastardo-Conaco MC, Skelly JJ. 1992. Knowledge of the advocated position and the processing of in-group and out-group persuasive messages. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 18:145–51

Mackie DM, Skelly JJ. 1994. The social cognition analysis of social influence: contributions to the understanding of persuasion and conformity. In *Social Cognition: Impact on Social Psychology,* ed. P Devine, D Hamilton, T Ostrom, pp. 259–89. New York: Academic

Mackie DM, Smith ER. 1998. Intergroup relations: insights from a theoretically integrative approach. *Psychol. Rev.* 105:499–529

Mackie DM, Worth LT, Asuncion AG. 1990. Processing of persuasive ingroup messages. *J. Pers. Soc. Psychol.* 58:812–22

Maio GR, Bell DW, Esses VM. 1996. Ambivalence in persuasion: the processing of messages about immigrant groups. *J. Exp. Soc. Psychol.* 32:513–36

Maio GR, Olson JM. 1998. Attitude dissimulation and persuasion. *J. Exp. Soc. Psychol.* 34:182–201

Marsh KL, Hart-O'Rourke DM, Julka DL. 1997. The persuasive effects of verbal and nonverbal information in a context of value relevance. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 23:563–79

Martin R. 1998. Majority and minority influence using the afterimage paradigm: a series of attempted replications. *J. Exp. Soc. Psychol.* 34:1–26

McConnell AR, Leibold JM, Sherman SJ. 1997. Within-target illusory correlations and the formation of context-dependent attitudes. *J. Pers. Soc. Psychol.* 73:675–86

McGarty C, Haslam SA, Hutchinson KJ, Turner JC. 1994. The effects of salient group memberships on persuasion. *Small Group Res.* 25:267–93

McLeod PL, Baron RS, Marti MW, Yoon K. 1997. The eyes have it: minority influence in face-to-face and computer-mediated group discussion. *J. Appl. Psychol.* 82:706–18

McMahan S, Witte K, Meyer J. 1998. The perception of risk messages regarding electromagnetic fields: extending the extended parallel process model to an unknown risk. *Health Commun.* 10:247–59

Millar MG, Millar KU. 1996. Effects of message anxiety on disease detection and health promotion behaviors. *Basic Appl. Soc. Psychol.* 18:61–74

Moscovici S. 1976. *Social Influence and Social Change.* London: Academic

Moscovici S. 1985. Social influence and conformity. See Lindzey & Aronson 1985, 2:347–412

Moskowitz GB. 1996. The mediational effects of attributions and information processing in minority social influence. *Br. J. Soc. Psychol.* 35:47–66

Mugny G. 1980. *The Power of Minorities.* London: Academic

Munro GD, Ditto PH. 1997. Biased assimilation, attitude polarization, and affect in reactions to stereotype-relevant scientific information. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 23:636–53

Murray SL, Haddock G, Zanna MP. 1996. On creating value-expressive attitudes: an experimental approach. See Seligman et al 1996, pp. 107–33

Nelson TE, Kinder DR. 1996. Issue frames and group-centrism in American public opinion. *J. Polit.* 58:1055–78

Nelson TE, Oxley ZM, Clawson RA. 1997. Toward a psychology of framing effects. *Polit. Behav.* 19:221–46

Nemeth CJ. 1986. Differential contributions of majority and minority influence. *Psychol. Rev.* 93:23–32

Nemeth CJ, Rogers J. 1996. Dissent and the search for information. *Br. J. Soc. Psychol.* 35:67–76

Ottati V, Terkildsen N, Hubbard C. 1997. Happy faces elicit heuristic processing in a televised impression formation task: a cognitive tuning account. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 23:1144–56

Peterson RS, Nemeth C. 1996. Focus versus flexibility: Majority and minority influence can both improve performance. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 22:14–23

Petty RE, Krosnick JA. 1995. *Attitude Strength: Antecedents and Consequences.* Mahwah, NJ: Erlbaum

Petty RE, Wegener DT. 1998a. Attitude change: multiple roles for persuasion variables. See Gilbert et al 1998, 1:323–90

Petty RE, Wegener DT. 1998b. Matching versus mismatching attitude functions: implications for scrutiny of persuasive messages. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 24:227–40

Petty RE, Wegener DT, Fabrigar LR. 1997. Attitudes and attitude change. *Annu. Rev. Psychol.* 48:609–47

Petty RE, Wegener DT, White PH. 1998. Flexible correction processes in social judgment: implications for persuasion. *Soc. Cogn.* 16:93–113

Pfau M. 1997. The inoculation model of resistance to influence. *Prog. Commun. Sci.* 13:133–71

Pool GJ, Wood W, Leck K. 1998. The self-esteem motive in social influence: agreement with valued majorities and disagreement with derogated minorities. *J. Pers. Soc. Psychol.* 75:967–75

Pratkanis AR, Turner ME. 1996. Persuasion and democracy: strategies for increasing deliberative participation and enacting social change. *J. Soc. Issues.* 52:187–205

Prentice-Dunn S, Jones JL, Floyd DL. 1997. Persuasive appeals and the reduction of skin cancer risk: the roles of appearance concern, perceived benefits of a tan, and efficacy information. *J. Appl. Soc. Psychol.* 27:1041–47

Price V, Tewksbury D. 1997. News values and public opinion: a theoretical account of media priming and framing. *Prog. Commun. Sci.* 13:173–212

Priester JR, Petty RE. 1996. The gradual threshold model of ambivalence: relating the positive and negative bases of attitudes to subjective ambivalence. *J. Pers. Soc. Psychol.* 71:431–49

Prislin R, Pool GJ. 1996. Behavior, consequences, and the self: Is all well that ends well? *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 22:933–48

Prislin R, Wood W, Pool GJ. 1998. Structural consistency and the deduction of novel from existing attitudes. *J. Exp. Soc. Psychol.* 34:66–89

Read SJ, Vanman EJ, Miller LC. 1997. Connectionism, parallel constraint satisfaction processes, and gestalt principles: (re)introducing cognitive dynamics to social psychology. *Pers. Soc. Psychol. Rev.* 1:26–53

Reicher S, Hopkins N. 1996a. Seeking influence through categorizing self-categories: an analysis of anti-abortionist rhetoric. *Br. J. Soc. Psychol.* 35:297–311

Reicher S, Hopkins N. 1996b. Self-category constructions in political rhetoric; an analysis of Thatcher's and Kinnock's speeches concerning the British miners' strike (1984–5). *Eur. J. Soc. Psychol.* 26:353–71

Richard R, Van der Pligt J, De Vries NK. 1996a. Anticipated affect and behavioral choice. *Basic Appl. Soc. Psychol.* 18:111–29

Richard R, Van der Pligt J, De Vries NK. 1996b. Anticipated regret and time perspective: changing sexual risk-taking behavior. *J. Behav. Dec. Mak.* 9:185–99

Rogers RW. 1983. Cognitive and physiological processes in fear appeals and attitude change: a revised theory of protection motivation. In *Social Psychophysiology: A Sourcebook*, ed. JT Cacioppo, RE Petty, pp. 153–77. New York: Guilford

Rogers RW, Prentice-Dunn S. 1997. Protection motivation theory. In *Handbook of Health Behavior Research*, ed. D Gochman, 1:113–32. New York: Plenum

Romero AA, Agnew CR, Insko CA. 1996. The cognitive mediation hypothesis revisited: an empirical response to methodological and theoretical criticism. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 22:651–65

Rothman AJ, Salovey P. 1997. Shaping perceptions to motivate healthy behavior: the role of message framing. *Psychol. Bull.* 121:3–19

Rothman AJ, Schwarz N. 1998. Constructing perceptions of vulnerability: personal relevance and the use of experiential information in health judgments. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 24:1053–64

Ruscher JB, Duval LL. 1998. Multiple communicators with unique target information transmit less stereotypical impressions. *J. Pers. Soc. Psychol.* 74:329–44

Rusting CL. 1998. Personality, mood, and the cognitive processing of emotional information: three conceptual frameworks. *Psychol. Bull.* 124:165–96

Schul Y, Goren H. 1997. When strong evidence has less impact than weak evidence: bias,

adjustment, and instructions to ignore. *Soc. Cogn.* 15:133–55

Schwarz N. 1997. Moods and attitude judgments: a comment on Fishbein and Middlestadt. *J. Consum. Psychol.* 6:93–98

Schwarz N, Clore GL. 1996. Feelings and phenomenal experiences. See Higgins & Kruglanski 1996, pp. 433–65

Seligman C, Olson JM, Zanna MP, eds. 1996. *The Psychology of Values: The Ontario Symposium*, Vol. 8. Mahwah, NJ: Erlbaum

Shestowsky D, Wegener DT, Fabrigar LR. 1998. Need for cognition and interpersonal influence: individual differences in impact on dyadic decision. *J. Pers. Soc. Psychol.* 74:1317–28

Shultz TR, Lepper MR. 1996. Cognitive dissonance reduction as constraint satisfaction. *Psychol. Rev.* 103:219–40

Slater MD, Rouner D. 1996. Value-affirmative and value-protective processing of alcohol education messages that include statistical evidence or anecdotes. *Commun. Res.* 23:210–35

Smith ER, Fazio RH, Cejka MA. 1996. Accessible attitudes influence categorization of multiply categorizable objects. *J. Pers. Soc. Psychol.* 71:888–98

Smith MB, Bruner JS, White RW. 1956. *Opinions and Personality.* New York: Wiley

Smith SM, Petty RE. 1996. Message framing and persuasion: a message processing analysis. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 22:257–68

Stadler DR, Baron RS. 1998. Attributional complexity as a moderator of dissonance-produced attitude change. *J. Pers. Soc. Psychol.* 75:449–55

Steele CM. 1988. The psychology of self-affirmation. *Adv. Exp. Soc. Psychol.* 21:261–302

Stone J, Wiegand AW, Cooper J, Aronson E. 1997. When exemplification fails: hypocrisy and the motive for self-integrity. *J. Pers. Soc. Psychol.* 72:54–65

Sturges JW, Rogers RW. 1996. Preventive health psychology from a developmental perspective: an extension of protection motivation theory. *Health Psychol.* 15:158–66

Tajfel H. 1981. *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology.* Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press

Tajfel H. 1982. Social psychology of intergroup relations. *Annu. Rev. Psychol.* 33:1–39

Thompson MM, Zanna MP, Griffin DW. 1995. Let's not be indifferent about (attitudinal) ambivalence. See Petty & Krosnick 1995, pp. 361–86

Turco RM. 1996. Self-referencing, quality of argument, and persuasion. *Curr. Psychol. Dev. Learn. Pers. Soc.* 15:258–76

Turner JC. 1982. Towards a cognitive redefinition of the social group. In *Social Identity and Intergroup Relations*, ed. H Tajfel, pp. 15–40. Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press

Turner JC. 1991. *Social Influence.* Pacific Grove, CA: Brooks/Cole

Turner JC, Oakes PJ. 1997. The socially structured mind. In *The Message of Social Psychology: Perspectives on Mind in Society*, ed. C McGarty, SA Haslam, pp. 355–73. Cambridge, MA: Blackwell

Tykocinski O, Higgins ET, Chaiken S. 1994. Message framing, self-discrepancies, and yielding to persuasive messages: the motivational significance of psychological situations. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 20:107–15

Van der Pligt J, Zeelenberg M, Van Dijk WW, De Vries NK, Richard R. 1998. Affect, attitudes, and decisions: Let's be more specific. *Eur. Rev. Soc. Psychol.* 8:33–66

van Knippenberg D, Wilke H. 1992. Prototypicality of arguments and conformity to ingroup norms. *Eur. J. Soc. Psychol.* 22:141–55

Visser PS, Krosnick JA. 1998. Development of attitude strength over the life cycle: surge and decline. *J. Pers. Soc. Psychol.* 75:1389–410

Wegener DT, Petty RE. 1996. Effects of mood on persuasion processes: enhancing, reducing, and biasing scrutiny of attitude-relevant information. In *Striving and*

Feeling: Interactions Between Goals, Affect, and Self-Regulation, ed. LL Martin, A Tesser, pp. 329–62. Mahwah, NJ: Erlbaum

Wegener DT, Petty RE. 1997. The flexible correction model: the role of naive theories in bias correction. *Adv. Exp. Soc. Psychol.* 29:141–208

Wilson TD, Hodges SD. 1992. Attitudes as temporary constructions. In *The Construction of Social Judgment*, ed. LL Martin, A Tesser, pp. 37–65. Mahwah, NJ: Erlbaum

Witte K. 1992. Putting the fear back into fear appeals: the extended parallel process model. *Commun. Monogr.* 59:329–49

Witte K. 1998. Fear as motivator, fear as inhibitor: using the extended parallel process model to explain fear appeal successes and failures. In *Handbook of Communication and Emotion: Research, Theory, Applications, and Contexts*, ed. PA Andersen, LK Guerro, et al, pp. 423–50. San Diego: Academic

Witte K, Berkowitz JM, Cameron KA, McKeon JK. 1998. Preventing the spread of genital warts: using fear appeals to promote self-protective behaviors. *Health Educ. Behav.* 25:571–85

Wittenbrink B, Judd CM, Park B. 1997. Evidence for racial prejudice at the implicit level and its relationship with questionnaire measures. *J. Pers. Soc. Psychol.* 72:262–74

Wood W. 1999. Motives and modes of processing in the social influence of groups. In *Dual-Process Theories in Social Psychology*, ed. S Chaiken, Y Trope, pp. 547–70. New York: Guilford

Wood W, Lundgren S, Ouellette J, Busceme S, Blackstone T. 1994. Minority influence: a meta-analytic review of social influence processes. *Psychol. Bull.* 115:323–45

Wood W, Matz. 1999. *Attitudes vary with salient group identity.* Unpublished data, Texas A & M Univ.

Wood W, Pool GJ, Leck K, Purvis D. 1996. Self-definition, defensive processing, and influence: the normative impact of majority and minority groups. *J. Pers. Soc. Psychol.* 71:1181–93

Zarnoth P, Sniezek JA. 1997. The social influence of confidence in group decision making. *J. Exp. Soc. Psychol.* 33:345–66

Zuwerink JR, Devine PG. 1996. Attitude importance and resistance to persuasion: It's not just the thought that counts. *J. Pers. Soc. Psychol.* 70:931–44

Mary Scannell

The big book *of* conflict resolution games

Quick, Effective Activities to Improve Communication, Trust, and Collaboration

New York Chicago San Francisco Lisbon London Madrid Mexico City
Milan New Delhi San Juan Seoul Singapore Sydney Toronto

თარგმანი:

დავით ქურდაძე -17-36 გვ (პირველი თავი)
ანა ჯებირაშვილი -37-54 გვ (პირველი თავი)
ნუცა ნადირაშვილი და მეკო გრიშაშვილი - 55- 99 გვ (მეორე თავი)
ლიკა ბიწაძე -თაკო ქევხიშვილი - 101-158 გვ (მესამე- მეოთხე)
ნინო გოგილაშვილი -159-178 (მეხუთე თავი)
ნინო კასრელიშვილი 179-204 (მეექვსე თავი)

დათო ქურდაძე

როგორ გამოვიყენოთ ეს წიგნი

თამაშები კონფლიქტების მოგვარებაზე

როგორც ძველი კლიშე სიყვარულსა და სიძულვილზე, ხშირად კონფლიქტსა და თანამშრომლობას შორისაც ვიწყო ხაზი გაედინება. ამ წიგნში გამოყენებული უნარებისა და ხელსაწყოების საშუალებით, კონფლიქტი ხშირად შეიძლება თანამშრომლობად ტრანსფორმირდეს. ამ წიგნში თავმოყრილი თამაშები შედგება განსაკუთრებული აქტივობებითა და დავალებებით, რომელიც შექმნილია, რათა: 1) მოხდეს კონფლიქტის გაგება; 2) გაუმჯობესდეს კომუნიკაცია; 3) დაფასდეს მრავალფეროვნება; 4) გამყარდეს ნდობა; 5) მოხდეს პერსპექტივების დასახვა: 6) გაიზარდოს EQ (ემოციური ინტელექტი) და 7) წახალისდეს თანამშრომლობა.
მრავალი ამ თამაშთაგანი წარმოადგენს ღირებულ გაკვეთილს იმის მიუხედავად, წარმატებით ართმევენ თუ არა თავს მონაწილეები დავალებას. ეს იმიტომ, რომ ფოკუსი ხდება პროცესზე, დისკუსიასა და გამოცდილების სამუშაო გარემოში გადატანაზე. დამატებით კი, თამაშები გუნდის წევრებს შესწავლასთან ერთად, მხიარულების შესაძლებლობასაც აძლევენ.

კონფლიქტის რეზოლუციის შესაფერისი თამაშის შერჩევა

წიგნის გაცნობასთან ერთად, შეამჩნევთ, რომ კონფლიქტის–რეზოლუციის ყოველ თამაშს გააჩნია განსაკუთრებული მიზანი, რეკომენდირებული ჯგუფის ზომა, საჭირო ნივთების სია, და მიახლოებითი საჭირო დრო. ეს გაიდლაინები დაგეხმარებათ თქვენი ჯგუფებისა თუ შეხვედრებისთვის შესაბამისი თამაშების განსაზღვრაში.
კარგი იდეაა ისეთი აქტივობებით დაწყება, რომლებიც კონფლიქტის რეზოლუციას უწყობს ხელს – როგორებიცაა, კომუნიკაციური ან ნდობის გამამყარებელი აქტივობები. მას შემდეგ, რაც მონაწილეები ერთმანეთს გაუშინაურდებიან და კონფლიქტის აღმოფხვრისთვის საჭირო უნარებსაც გაეცნობიან, უკვე შეგეძლებათ უფრო რთული აქტივობების არჩევა. ქვემოთ წარმოდგენილია წიგნში მოცემული შვიდი თავის მოკლე მიმოხილვა:

1. **კონფლიქტი** – კონფლიქტი ნებისმიერ ჯგუფსა თუ გუნდში ბუნებრივ მოვლენას წარმოადგენს. ამ თავში მოცემული თამაშები გუნდის წევრებს რეალური კონფლიქტის გამოცდილებას მისცემს, ჭეშმარიტი გადაწყვეტისთვის გაერთიანდებიან და აღმოაჩენენ ხელსაწყოებს, რომლებიც მომავალი კონფლიქტის ტრანსფორმირების საშუალებას მისცემს.

2. **კომუნიკაცია** – ეფექტიან კომუნიკაციურ უნარებს, განსაკუთრებით მოსმენისა და რეალურ დიალოგში ჩართვის უნარებს კონფლიქტის ტრასფორმირება შეუძლიათ. მიზანს წარმოადგენს კონფლიქტის დისკუსიად ქცევა, რომელიც ჩვენგან მოითხოვს

ემოციების დაძლევას, ტვინის მობილიზებასა და აქტიური მოსმენის უნარებს. ამ თავში მოცემული თამაშები კომუნიკაციისა და მიმდინარე შესაძლებლობების მნიშვნელოვნებას წარმოგვიდგენენ, რათა მოხდეს ეფექტიან კომუნიკაციურ უნარებში გავარჯიშება.

3. **მრავალფეროვნება** – 11 შემტევი ან 11 მცველისგან შემდგარი საფეხბურთო გუნდი დიდი ალბათობით, სასურველ შედეგს ვერ მიიღებს. მრავალფეროვნება განსაკუთრებულ უპირატესობას ანიჭებს გუნდს. რაც უფრო მრავალფეროვანია ჯგუფი, მით უფრო დიდი ეფექტის მქონეა გუნდი. ამ თავში მოცემული თამაშები სწორედ გუნდის მრავალფეროვნების აღმოჩენასა და დაფასებას ემსახურება.

4. **ნდობა** – ნდობა წარმოადგენს წებოს, რომელიც გუნდს ერთმუშტად კრავს, განსაკუთრებით, კონფლიქტის დროს. ამ თავში მოცემული ნდობის აქტივობები ჯგუფს ეხმარება ურთიერთ–ნდობისა და კომფორტის ჩამოყალიბებაში, ახდენს საიმედოობისა და სარწმუნოობის დემონსტრირებას.

5. **პერსპექტივა** – ამ თავში მოცემული თამაშები ჩვენს უნიკალურ შესაძლებლობებს წარმოაჩენენ და ასევე, საშუალებას მოგვცემენ, გავეცნოთ სხვების პერსპექტივებსაც, ასევე, ხელს უწყობს იმის გაგებასაც, თუ როგორ შეიძლება ამ პერსპექტივება შეზღუდოს კონფლიქტის მოგვარების შესაძლებლობა.

6. **ემოციური ინტელექტი** – ემპათია და სენსიტიურობა გუნდის წევრებს ეფექტიან ინტერაქციაში ეხმარება. ეს EQ თამაშები საკუთარი თავისა და გუნდის სხვა წევრების უკეთ გაგებაში გვეხმარება.

7. **კოლაბორაცია** – კონფლიქტის დროს ორმხივი მოგების (win-win) მომტანი რეზოლუციების მოძიების სურვი კოლაბორაციის მთავარ მისწრაფებას წარმოადგენს. მონაწილეები თანაბარი მნიშვნელოვნებითა და პატივისცემით უნდა მოეპყრონ ერთმანეთს. ეს თამაშები მონაწილეებს რეალური კონფლიქტისა და მისი მიმდინარეობისას ერთად მუშაობით შექმნილ თანამშრომლობით შედეგს უჩვენებს.

ნივთების მომზადება თამაშისთვის

მოსახერხებელია, თუკი კონფლიქტის რეზულიციის თამაშებისთვის წინასწარ მოიმარაგებთ ხშირად გამოყენებად ნივთებს. პატარა ფურცლები, მარკერები, წებოვანი ლენტი (სკოჩი), ტენისის ბურთები, კარტების დასტა, თოკი, ფურცლების დაფა (flip-chart paper) და სხვადასხვა საოფისე მატერიალი ძალიან გამოსადეგია. ასევე, უმჯობესია წინასწარ განსაზღვროთ რომელი თამაშები იქნება შესაფერისი თქვენი ჯგუფისა თუ შეხვედრისთვის. თამაშების შერჩევის შემდეგ კი, შეგიძლიათ წინასწარ მოამზადოთ ჰენდაუთები, ჩარტები და პრეზენტაციები.

თამაშის წარდგენა

ზოგადად, თამაშზე ინფორმაცია მოკლედ წარმოადგინეთ და ახსენით. მნიშვნელოვანია წარმოაჩინოთ კონტექსტი, რათა გუნდმა გაიაზროს თუ რისთვისაა საჭირო ეს აქტივობა პროგრამის ფარგლებში. მიიქციეთ მათი ყურადღება, შუამდგომლობა გაუწიით მათ თანამშრომლობას და გაუზიარეთ საჭირო ინფორმაცია, როგორიცაა წესები და გაიდლაინები. მონაწილეებს შეახსენეთ რომ თამაშის მიმდინარეობისას შეარჩიონ შესაფერისი როლები, როგორც აქტიური მონაწილის, ასევე, აქტიური დამკვირვებლის. შემდეგ კი მიაწოდეთ დავალება და დაუნიშნეთ დრო. არ დაგავიწყდეთ აქტივობების მონიტორინგი და დებრიფინგისთვის საჭირო დროის მიცემა.

გუნდური დისკუსიის გაძღოლა

ეფექტიანი ფასილიტირებული დისკუსიის გარეშე თამაშები უბრალო დამაშებად დარჩებოდნენ. წინასწარ გადახედეთ საჭირო ნივთებს. წინასწარ განჭვრიტეთ სავარაუდო შედეგები და რეაქციები. აწარმოეთ ჩანაწერები აქტივობების მიმდინარეობისას. თამაშის ინსტრუქციებთან ერთად მოცემული სადისკუსიო შეკითხვების გარდა, შეგიძლიათ მოამზადოთ უფრო მეტად თქვენს ჯგუფზე მორგებული დამატებითი კითხვებიც. მოახდინეთ დისკუსიისთვის განკუთვნილი დროის შეზღუდვების მითითება. გუნდის ყურადღება მიმართეთ იმ მიზნებისა და მნიშვნელობებისკენ, რომელიც თამაშის უკან დგას. მონაწილეები წაახალისეთ, რომ მოახდინონ აზრიანი საუბრების გენერირება. ნუ დაკავდებით თქვენი მოსაზრებებისა და დაკვირვებების ჩართვით. დისკუსიას მიეცით დინების საშუალება, მაგრამ არც პაუზებისგან შეიკავოთ თავი, რათა ჯგუფის წევრებმა მოახდინონ იდეებისა და დასკვნების ჩამოყალიბება. დაასრულეთ დისკუსია, როდესაც განხილული იქნება ყველა ძირითადი საკითხი.

დებრიფინგის შესახებ

დებრიფინგი სასწავლო გამოცდილების საკვანძო საკითხია. მის გარეშე, მონაწილეებმა შესაძლოა ვერ დაინახონ კავშირი თამაშში მომხდარსა და „რეალურ ცხოვრებას“ შორის. შესაძლოა ვერ გაიგონ თამაშში მათი ქცევების რელევანტურობა სანამ არ განიხილავენ დებრიფინგის კითხვებს. დისკუსიამაც რომ თამაშის მსგავსად წყალივით ჩაიაროს, მიჰყევით შემდეგ გაიდლაინებს:

- აქტივობების დროს აწარმოეთ ჩანიშვნები, რომლებსაც გამოიყენებთ დებრიფინგის დროს;
- დამკვირვებლებს გადაეცით დამკვირვებლის ფურცელი, რათა ყურადღების მობილიზება მოახდინონ თამაშის მსვლელობისას;
- ინდივიდებს დაურიგეთ დისკუსიის კითხვების ასლები, რათა მთლიანი ჯგუფის დისკუსიამდე ჩაინიშნონ თამაშში მიღებული გამოცდილება;
- დიდ ჯგუფებში, დებრიფინგის კითხვების განხილვა მოახდინეთ მცირე ჯგუფებში, რათა ყველას ჰქონდეს კონტრიბუციის შესაძლებლობა ჯგუფურ დისკუსიამდე;
- მონაწილეებს განახილინეთ თამაშის შედეგები, რა ისწავლეს და როგორ გამოიყენებენ ნასწავლს სამუშაო გარემოში;

- დასვით ღია შეკითხვები შედეგიანი დისკუსიებისთვის;
- მონაწილეებს ჰკითხეთ (და არა უთხრათ) მათი გამოცდილების შესახებ და თუ როგორ უკავშირდება ეს ყველაფერი რეალურ ცხოვრებისეულ სიტუაციებს;
- თითოეული თამაშისთვის მოცემული სადისკუსიო შეკითხვები გამოიყენეთ გაიდლაინებად და არა აუცილებლად ზედმიწევნით შესასრულებელ ინსტრუქციად;
- მოახდინე იდეების ადაპტირება თითოეულ თამაშსა და სამუშაო გარემოში რეალურად მომხდარის შესაბამისად. ყოველი გარემოება განსხვავებულია.

აპლიკაციებში გადასვლა

წიგნში მოცემული ყველა თამაში ზოგადია, რაც გულისხმობს, რომ შეზღუდული არ არის მხოლოდ რომელიმე ორგანიზაციისა თუ ინდუსტრიისთვის. თუმცა თქვენი დებრიფინგის დისკუსია შესაძლებელია უფრო მეტად მოარგოთ თქვენი ჯგუფისთვის დამახასიათებელ საჭიროებებს. როგორც ფასილიტატორი, აუცილებელია, რომ გუნდის ყურადღება გადაიტანოთ აქტივობაში მომხდარიდან შედეგების მნიშვნელოვნებისკენ. მონაწილეები წაახალისეთ, რომ დასვან შემდეგნაირი შეკითხვები: „რა გვემახსოვრება ხვალ თამაშიდან?“ „რა შეგვიძლია ვისწავლოთ ამ გამოცდილებიდან?“ „როგორ გამოვიყენოთ ეს გამოცდილება ჩვენი გუნდის შესრულების გასაუმჯობესებლად?“ ასევე, შეგიძლიათ მოახდინოთ საკვანძო სასწავლი პუნქტების ჩაწერა და მოქმედების გეგმის განვითარება, ჯგუფის შემდგომი განხილვისთვის.

შეჯამება

კონფლიქტი ნებისმიერ ჯგუფში ბუნებრივ მოვლენას წარმოადგენს. ამ წიგნში წარმოდგენილი თამაშები და აქტივობები შედგენილია კონფლიქტის მოსაგვარებლად და კონფლიქტის ენერგიის თანამშრობლობაში ძირფესვიანად გარდასაქმნელად. თამაშები შუამდგომლობას უწევს სწავლისა და ნდობის გამყარების პროცესებს, რაც გუნდურ მუშაობას აუმჯობესებს და ამავდროულად, ხალისიც შემოაქვს პროცესში.

1. კონფლიქტის გაგება

როგორ ხედავ მას? (How do you see it?)

მიზნები

- კონფლიქტის ჩვენეული პერცეფციის გაგება
- კონფლიქტის განსხვავებული პერცეფციის გათვალისწინება
- კონფლიქტის უკეთ მოსაგვარებლად ტექნიკების შესწავლა
- ნდობის გამყარება

ჯგუფის ზომა – ნებისმიერი
მატერიალი – ჰენდაუთის „კონფლიქტი – როგორ ხედავ მას?“ თითო ასლი ყოველი მონაწილისთვის, პასტები
ხანგრძლივობა 30–40 წუთი

პროცედურა

კონფლიქტს შეუძლია წარმოქმნას მუხტი, რომელიც ხშირად უკეთესი გადაწყვეტის, კრეატიულობისა და თანამშრომლობის მომტანი ხდება. ეს აქტივობა გუნდის წევრებს ეხმარება, რომ 1) კონფლიქტის მიმართ მეტად მოქნილები გახდნენ; 2) მხედველობაში მიიღონ კონფლიქტის პოზიტიური ასპექტები და 3) გაიაზრონ მათთვისა და გუნდისთვის შესაძლო ბენეფიტები.
დააწყვილეთ მონაწილეები. დაურიგეთ ჰენდაუთები თითოეულ მათგანს. პარტნიორების საშუალება მიეცით რომ 10–15 წუთის განმავლობაში მოახდინონ ერთმანეთის ინტერვიუირება. შემდეგ აწარმოეთ ინტერვიუების ჯგუფური დისკუსია და შემდეგ გადაინაცვლეთ დისკუსიის შეკითხვებზე.

რჩევები

ამ აქტივობას მოაყოლეთ თამაში „პოზიტიური ბრუნვა“.

ვარიაციები

გუნდის შიგნით ნდობის ხარისხის ასამაღლებლად, ყოველი მესამე კითხვის შემდეგ მონაწილეებს შეაცვლევინეთ პარტნიორები.

დისკუსიის შეკითხვები

1. განსხვავებული იყო თქვენი პარტნიორის შეხედულებები თქვენი შეხედულებებისგან?
2. რა ისწავლეთ სხვისი პერსპექტივის გათვალისწინების შედეგად?
3. კონფლიქტის ასეთგვარი განხილვა ხდის თუ არა მას „ნაკლებად საშიშს?“ რა მხრივ?
4. კონფლიქტი კარგია თუ ცუდი?

5. რომელ შემთხვევებში კონფლიქტი გუნდისთვის საზიანო?
6. რომელ შემთხვევებში ამდიდრებს კონფლიქტი გუნდს?

ჰენდაუთი

კონფლიქტი – როგორ ხედავ მას?

1. როგორ განსაზღვრავ კონფლიქტს?

_____

_____

2. რა არის თქვენი ტიპური რეაქცია კონფლიქტზე?

_____

_____

3. კონფლიქტთან გამკლავებისას რა არის თქვენი ყველაზე ძლიერი მხარე?

_____

_____

4. ერთი რამის შეცვლა რომ შეგეძლოთ თქვენ მიერ კონფლიქტის მოგვარების მიდგომაში, რას შეცვლიდით? რატომ?

_____

_____

5. რა არის კონფლიქტის ყველაზე მნიშვნელოვანი შედეგი?

_____

_____

6. რა მხრივ მოახდინა თქვენმა გუნდმა კონფლიქტიდან სარგებლობა?

_____

_____

7. როგორ შეიძლება კონფლიქტმა დააზარალოს გუნდი?

_____

_____

8. როგორ იქცევით როცა ვინმე თქვენთან კონფლიქტს თავს არიდებს?

_____

_____

9. რა მიზეზებით არჩევთ კონფლიქტისთვის თავის არიდებას?

_____
_____

10. რისი გაკეთება შეგიძლიათ თქვენს გუნდში კონფლიქტისადმი ჯანსაღი ატიტუდის ჩამოსაყალიბებლად?

_____
_____

პოზიტიური ბრუნვა

მიზნები

- შევცვალოთ ჩვენი პერსპექტივა სამუშაო გარემოში არსებულ კონფლიქტზე
- კონფლიქტის პოზიტიური ასპექტების მხედველობაში მიღება

ჯგუფის ზომა – ნებისმიერი
მატერიალი – ფურცლების დაფა, მარკერები, პასტები, გუნდის დებრიფინგის დისკუსიის შეკითხვების ჰენდაუთი თითო ასლი ყოველი გუნდისთვის
დრო – 20–იდან 40 წუთამდე

პროცედურა

დიდი ჯგუფები დაჰყავით პატარა 4–7–კაციან გუნდებად (სასურველია მინიმუმ 3 გუნდის არსებობა). თითოეული გუნდიდან მოიხმეთ თითო წევრი საჭირო ნივთების მისაღებად – ფურცლების დაფა, მარკერების ასორტი, პასტები და ჰენდაუთი. გუნდებს უთხარით, რომ მათ ევალებათ *კონფლიქტის* დეფინიციის დაწერა. მათი ამოცანაა, *კონფლიქტი* განსაზღვრონ ნეგატიური ტერმინების გამოყენების გარეშე. როდესაც გუნდის წევრები დეფინიციაზე შეთანხმდებიან, სთხოვეთ რომ გადაიტანონ ფურცლების დაფაზე და გაუკეთონ ილუსტრირება. ჯგუფურ პრეზენტაციასა და დისკუსიამდე, თითოეულ გუნდს სთხოვეთ პასუხები გასცენ დებრიფინგის შეკითხვების ჰენდაუთს.
როდესაც ყველა გუნდი დაასრულებს სამუშაოს, სთხოვეთ რომ თავიანთი იდეები ჯგუფის წინაშე წარადგინონ. ფურცლების დაფის გვერდები ჩამოკიდეთ კედელზე ტრენინგის მიმდინარეობისას.

რჩევები

როდესაც შესაძლებლობა მოგეცემათ, გააჟღერეთ გუნდების დეფინიციები დებრიფინგის დისკუსიების მიმდინარეობისას.

სადისკუსიო შეკითხვები

1. როგორ გავლენას ახდენს კონფლიქტის დეფინიცია იმაზე, თუ რას ვფიქრობთ კონფლიქტზე?
2. რა წარმოადგენს კონფლიქტის ნეგატიურ შედეგებს?
3. რა არის კონფლიქტის პოზიტიური შედეგები?
4. ჩამოთვალეთ ორგანიზაციაში კონფლიქტის ოთხი პოტენციურად პოზიტიური შედეგი.

ჰენდაუთი
გუნდის დებრიფინგის სადისკუსიო შეკითხვები

1. როგორ გავლენას ახდენს კონფლიქტის დეფინიცია იმაზე, თუ რას ვფიქრობთ კონფლიქტზე?

_____
_____

2. რა წარმოადგენს კონფლიქტის ნეგატიურ შედეგებს?

_____
_____

3. რა არის კონფლიქტის პოზიტიური შედეგები?

_____
_____

4. ჩამოთვალეთ ორგანიზაციაში კონფლიქტის ოთხი პოტენციურად პოზიტიური შედეგი.

_____
_____

ნაბიჯ–ნაბიჯ
მიზნები

- კონფლიქტის მოგვარების ეფექტიანი ნაბიჯების აღმოჩენა
- კონფლიქტის მოგვარების ისეთი პროცესის შექმნა, რომელიც ნებისმიერი კონფლიქტის დროს გამოყენებადი იქნება
- კონფლიქტ–რეზოლუციის პროცესში შესყიდვის (buy-in) შექმნა

ჯგუფის ზომა – ნებისმიერი
მატერიალი – ფურცლები, მარკერები, წებოვანი ლენტი („სკოჩი“)
დრო – 15–20 წუთი

პროცედურა

დაყავით ჯგუფი 4–7 მონაწილიან გუნდებად. გაანაწილეთ გუნდები ოთახის სხვადასხვა მხარეს. სთხოვეთ გუნდებს, რომ ერთ ფურცელზე დაწერონ ***კონფლიქტი***, ხოლო მეორეზე – ***რეზოლუცია***. ფურცლები გააკრობინეთ მახლობლად კედელზე დაახლოებით 2 მეტრის დაშორებით ერთმანეთისგან. „კონფლიქტიდან“ „რეზოლუციამდე“ სპეციფიკური ნაბიჯების გამოსაყოფად გუნდებს შესთავაზეთ ბრეინსტორმინგი. როდესაც ნაბიჯებზე შეთანხმდებიან, გუნდის წევრებს დააწერინეთ ისინი ფურცლებზე და მოათავსებინეთ „კონფლიქტსა“ და „რეზოლუციას“ შორის.

რჩევები

- ეს აქტივობა გამოიყენეთ, როგორც დებრიფინგის დისკუსიის ნაწილი თქვენი პროგრამის ადრეულ ფაზაზე, ისეთი აქტივობის შემდეგ, როგორიცაა ჰეიუმ ჰუფი (Helium Hoop).
- გამოიყენეთ ეს ნაბიჯები დაციტირებადი ციტატების (Quotable Quotes) აქტივობისას.
- თუ მონაწილეებს ურთულდებათ პროცესი, შეგიძლიათ შესთავაზოთ ნაბიჯების რევერსულად გადადგმა.
- გუნდს შეამოწმებინეთ ნაბიჯები კონფლიქტ–რეზოლუციის აქტივობაში გამოყენებით.

სადისკუსიო შეკითხვები

1. რა უნდა მოხდეს „რეზოლუციამდე“?
2. არის დამატებითი ნაბიჯი „რეზოლუციის“ შემდეგ? რა შეიძლება დაემატოს?
3. რა უპირატესობას გვაძლევს კონფლიქტისადმი ნაბიჯ–ნაბიჯ მიდგომა?
4. როგორ შეგვიძლია გავიხსენოთ ეს ნაბიჯები კონფლიქტურ სიტუაციაში?

კონფლიქტი ახლოდან

მიზნები

- კონფლიქტზე ჩვენი პირველადი რეაქციის გაგება
- იმის გათვალისწინება, თუ როგორ გავლენას შეიძლება ახდენდეს ჩვენი რეაქციები კონფლიქტის შედეგებზე

ჯგუფის ზომა – ნებისმიერი
მატერიალი – არანაირი
დრო – 5–10 წუთი

პროცედურა

დადექით ოთახის ცენტრში და ჯგუფს გაუკეთეთ შემდეგი განცხადება:
მე ვარ კონფლიქტი. გაიხსენეთ, ჩვეულებრივ როგორ რეაგირებთ, როდესაც პერსონალურ კონფლიქტთან გაქვთ საქმე. ოთახის ისეთ ადგილას დადექით (ჩემთან მიმართებაში), რომ გადმოსცეთ კონფლიქტზე თქვენი პირველადი რეაქცია. ყურადღება მიაქციეთ თქვენს სხეულის ენას, ისევე, როგორც კონფლიქტსა და თქვენს შორის დისტანციას.

რჩევები

ეს აქტივობა გამოიყენეთ ორჯერ – პირველად პროგრამის დასასწყისში და მეორედ, დასრულებისას – რათა მიიღოთ ვიზუალური სურათი პოზიციის ცვლილებასთან მიმართებაში, რაც კონფლიქტის სხვაგვარად გათვალისწინების შედეგს წარმოადგენს.

სადისკუსიო შეკითხვები

1. რა მიზეზებით დგახართ იქ, სადაც დგახართ?
2. თუკი სადაც დგახართ, თქვენს პირვანდელ რეაქციას წარმოაჩენს, სად იდგებოდით მას შემდეგ, რაც გარკვეული დრო გექნებოდათ კონფლიქტზე საფიქრად?
3. რა მიზეზები მოახდენდნენ თქვენზე გავლენას რომ გადაადგილებულიყავით?
4. როგორ შეიძლება ჩვენმა რეაქციებმა გავლენა მოახდინონ კონფლიქტზე?

ანა ჯებირაშვილი 37-54

ხარის თვალი

მიზნები:

- გავიაზროთ, როგორ ვუმკლავდებით კონფლიქტს, რომელიც მოქმედებს ჩვენზე, გუნდზე და ორგანიზაციაზე
- დავინახოთ კონფლიქტის გადაწყვეტის ბენეფიტების დიდი სურათი

ჯგ უფი ს ზომ ა
ნ ე ბ ი ს მ ი ე რი
მ ა ს ა ლ ე ბ ი
ფლი პ -ჩ ა რტი ს ქ ა ღა ლდი , მ ა რკ ე რი , ფურც ლ ე ბ ი , კ ა ლმ ე ბ ი

პროცედურა

დახატეთ დიდი ზომის სამიზნე (რომელიც შედგება სამი ერთმანეთში ჩახატული წრისგან) ფლიპ-ჩარტის ფურცელზე.

- შიდა წრე განასახიერებს გუნდის წევრებს თავად
- შუა წრე გუნდს
- გარე წრე წარმოადგენს კომპანიას.

ჰკითხეთ, „ ეფექტური კონფლიქტების გადაწყვეტა, როგორ მოქმედებს თქვენზე, თქვენს გუნდზე და თქვენს კომპანიაზე? „ მაშინ, როდესაც გუნდის წევრები ამბობენ სხვადასხვა იდეებს, აღნიშნეთ ისინი შესაბამის ადგილას სამიზნეზე.

მინიშნებები

იმისთვის, რომ მისცეთ მონაწილეებს დრო ამოწურონ საკითხი, დაყავით გუნდები 4-7 წევრად, დახატონ ინდივიდუალური სამიზნეები და მიეცით რამდენიმე წუთი, რომ თავად შეავსონ წრეები ჯგუფურ განხილვამდე.

ვარიაციები

შექმენით ორი სამიზნე: ერთი იმ კონფლიქტის ეფექტური გადაწყვეტის ბენეფიტებისთვის, და ერთიც იმ არაეფექტური კონფლიქტების მართვის უნარების, რომელიც გავლენას ახდენს ინდივიდებზე, გუნდზე და ორგანიზაციაზე.

სადისკუსიო შეკითხვები

1. თქვენი კონფლიქტების გადაწყვეტის უნარები როგორ მოქმედებს თქვენზე სამსახურში?
2. როგორ მოქმედებს გუნდის წევრების კონფლიქტების გადაწყვეტის უნარები გუნდზე?
3. როგორ მოქმედებს გუნდის წევრების კონფლიქტების გადაწყვეტის უნარები ორგანიზაციაზე?

ჩანიშვნები საკუთარი თავისთვის

მიზნები:

- ტრენინგისწინა უნარების შეფასება
- საკუთარი თავისთვის ტრენინგის რეზულტატის მოლოდინის განსაზღვრა
- იმ ცვლილებების აღნიშვნა, რაც პერსპექტივაშია, როგორც რეზულტატი პროგრამაში მიღებული გამოცდილებიდან

ჯგუფის ზომა
ნებისმიერი
მასალები
Note to Self handout-ის ასლები (მიწოდებული), ფურცლები, კალმები, ერთი კონვერტი ყველა მონაწილისათვის

პროცედურა

სთხოვეთ მონაწილეებს დაუწერონ წერილი საკუთარ თავს handout-ის გამოყენებით. წერილის დაწერის შემდეგ სთხოვეთ თითოეულ მონაწილეს ჩადონ წერილი კონვერტში და დააწერონ თავიანთი სახელი და გვარი. მოაგროვეთ ყველა კონვერტი. პროგრამის დასასრულს მიეცით ყველა მონაწილეს თავიანთი კონვერტი და სთხოვეთ აღნიშნონ თავიანთი პროგრესი „პოსტ-პროგრამის“ ნაწილში.

მინიშნებები

დიდ ჯგუფში, დაყავით პატარა 4-7 კაციან გუნდებად და განიხილეთ handout-ის პოსტ-ტრენინგის ნაწილი.

სადისკუსიო შეკითხვები

1. როგორ იქნა დღეს გამართლებული თქვენი მოლოდინები?
2. რაზე გჭირდებათ კიდევ მუშაობა?
3. რა არის თქვენი გეგმა ამ უნარების გასაუმჯობესებლად?
4. რისმა აღმოჩენამ გაგაკვირვათ?

Handout

ჩანიშვნები საკუთარი თავისთვის

Pre-ტრენინგი

1. რა მჭირდება ამ ტრენინგისგან?

_____

_____

2. რა არის რაც უკვე ვიცი ამ საკითხების შესახებ?

_____

3. რის გაკეთებას შევძლებ, რასაც აქამდე ვერ ვახერხებდი?

4. რა მჭირდება გუნდის სხვა წევრებისგან?

5. რა შემიძლია შევმატო გუნდს?

Handout

Post-ტრენინგი

1. ჩემი მოლოდინები გამართლდა (რით)…

2. მე უნდა ვიმუშავო ...

3. მე გამიკვირდა აღმოჩენა ...

4. მე ამ უნარების გასაუმჯობესებლად ...

ყველაფერი გაივლის

მიზნები:

- კონფლიქტში ჩართვა
- დიალოგის უნარების გამომუშავება
- კონსესუსის მიღწევა

ჯგუფის ზომა
ნებისმიერი
მასალები
არარის საჭირო
დრო
10-20 წუთი

პროცედურა

ეს თამაში კარგი საშუალებაა მონაწილეთათვის ჩაერთონ მინი კონფლიქტში გუნდის სხვა წევრებთან (in a nonthreatening manner). სთხოვეთ მონაწილეებს იპოვნონ პარტნიორი. სთხოვეთ დადგნენ ერთმანეთის პირის-პირ, მარჯვენა მუშტით (as in Rock, Paper, Scissors), ერთად თქვან: „ არაფერი, რაღაც, რაიმე “ (“Nothing, something, anything!”) მას შემდეგ რაც „ რაიმე “ ითქმება, ორი მონაწილე წამოიძახებს რაიმე საგნის სახელს, რაც იმ წუთას თავში მოუვა (ძაღლი, ფინჯანი ყავა, ფეხსაცმელი). მას შემდეგ, რაც წამოიძახებენ რაიმე სიტყვას, გუნდის წევრებმა უნდა იდებატონ, რატომ აჯობებს მათი საგანი (item) მეორე ადამიანის საგანს. მიეცით საშუალება 2-3 წუთი იდებატონ, შემდეგ აიღეთ პატარა ტაიმ-აუტი, რათა განიხილოთ განსხვავება დებატს და დიალოგს შორის. ამის შემდეგ მიეცით საშუალება გუნდს გააგრძელოს საუბარი. მხოლოდ ახლა, მხარი დაუჭირეთ გუნდის წევრებს ჩაერთონ დიალოგში - დასვან კითხვები და მოუსმინონ პასუხებს - რათა ორივემ მიაღწიოს შეთანხმებას.

მინიშნებები

მთავარი განსხვავება დებატს და დიალოგს შორის არის ის, რომ ნამდვილი დიალოგი კოლაბორაციულია. მონაწილეები მუშაობენ, რათა მივიდნენ საერთო აზრამდე და იმ ძლიერ მხარეებამდე და ღირებულებამდე, რაც ორივე პოზიციას გაჩნია. დებატი არის დისკუსია, რომლის მიზანია დაარწმუნო ან დაამტკიცო საკუთარი ხედვა, დაამტკიცო მეორე მხარის მცდარი პოზიცია, და მეორე მხარის აზრში მოძებნო ხარვეზები და სისუსტეები. დიალოგისას, აქცენტი კეთდება იმაზე, რომ რეალურად მოუსმინოთ ერთმანეთის ხედვას, იმ სურვილით, რომ გაიზიარო ის რასაც მოისმენ. დიალოგი საშუალებას აძლევს ადამიანებს განავითაროონ ურთიერთ გაგება, ფიქრები და გრძნობები, ამასთან გადააფასონ საკუთარი პოზიცია სხვების გაგების ფონზე. დიალოგის დროს ყველას აქვს შანსი, რომ მოუსმინონ, გაიგონ მისი და ისწავლონ ერთმანეთისგან.

სადისკუსიო შეკითხვები

1. როგორი რეაქცია გქონდათ მინი კონფლიქტისას?

2. ჩვეულებრივ ასე იქცევით კონფლიქტურ სიტუაციებში? რატომ კი, რატომ არა?
3. როგორ მოახერხეთ კონსესუსის მიღწევა?
4. რა მოხდა, როცა დებატიდან დიალოგზე გადაერთეთ?
5. როცა ვინმე არ გეთანხმებათ, ყოველთვის წყვეტთ შეკითხვების დასმას?
6. რთულია მოუსმინოთ, როცა ვინმე არ გეთანხმებათ? რატომ?
7. რა ამარტივებს ამ აქტივობას?
8. რა გზით გამოიყენებთ ამ უნარებს სხვა კონფლიქტურ სიტუაციაში სხვა ადამიანთან?

პლაჟის ფრენბურთი

მიზნები:

- მუშობა კონფლიქტისას
- შეინარჩუნო პოზიტიური კონტროლი და დაისახო გეგმა, ვიდრე ჩაერთო ნეგატიურ კომუნიკაციაში და კონფლიქტში

ჯგუფის ზომა
ნებისმიერი
მასალები
გასაბერი სანაპიროს ბურთი თითოეული გუნდისთვის
დრო
15-20 წუთი

პროცედურა

დაყავით დიდი ზომის ჯგუფი პატარა 8-15 კაციან გუნდებად. გუნდი დგება წრეში. ფასილიტატორი შეაგდებს ბურთს წრეში და ეუბნება გუნდის წევრებს, რომ მათ უნდა დაარტყან ბურთს ორჯერ მეტჯერ, ვიდრე არიან გუნდის წევრები. (რვა წევრს დასჭირდება 16 დარტყმა) ერთადერთი წესია, რომ არცერთმა გუნდის წევრმა არ უნდა დაარტყას ბურთს ორჯერ, და არ უნდა დაუბრუნოს ბურთი უკან, არამედ გადასცეს სხვა წევრს.

რადგან თამაში იმაზე რთულია, ვიდრე ის ერთი შეხვედით ჩანს, კონფლიქტი შესაძლოა წარმოიშვას ადრევე, მაშინ როდესაც გუნდის წევრები ამას გააცნობიერებენ, ისინი უნდა გადაჯგუფდნენ და შეიმუშავონ გეგმა. მას შემდეგ, რაც გუნდი მიაღწევს მიზანს დარტყმის რაოდენობის თვალსაზრისით, მიეცით მას ახალი გამოწვევა, რაც

გულისხმობს გუნდის წევრების რაოდენობის მიხედვით დარტყმის რაოდენობაში. ამ დროს არის ახალი წესი: თითოეულმა წევრმა შეიძლება დაარტყას ბურთს მხოლოდ ერთხელ. მიუხედვად იმისა, რომ ეს უფრო რთული ვერსიაა, ისინი გამოცდილების მიხედვით უნდა გადაეწყონ, რათა მიაღწიონ წარმატებას კონფლიქტის გარეშე.

მინიშნებები

ეს აქტივობა მოითხოვს გარკვეულ სივრცეს და მისი თამაში კარგია ბუნებაში (რაც კიდევ უფრო რთულს ხდის მას ამინდის გათვალსიწინებით, მაგალითად ქარის).

სადისკუსიო შეკითხვები

1. იყო ეს აქტივობა იმაზე რთული, ვიდრე მოელოდით?
2. თუ კი, მაშინ თვენმა მოლოდინმა, რამდენად განაპირობა კომუნიკაციის პრობლემა ან კონფლიქტი?
3. როგორ გაუმკლავდით თქვენ და თქვენი გუნდი კონფლიქტს?
4. მეორე რაუნდში, ამოცანა იყო უფრო რთული. თქვენ გამოსცადეთ იგივე ტიპის კომუნიკაცია და კონფლიქტი, რაც პირველ რაუნდში? რათომ კი, რატომ არა?
5. რა მხრივ გამოიყენებთ იმას, რაც თამაშისას აღმოაჩინეთ სამუშაო გარემოში?

ჰელიუმის რგოლი (Helium Hoop)

მიზნები:

- გამოსცადო კონფლიქტი
- იმუშაო კონფლიქტურ გარემოში, რათა მიაღწიო მიზანს

ჯგუფის ზომა
ნებისმიერი
მასალები
მსუბუქი რგოლი თითოეული გუნდისთვის (არ უნდა იყოს ისეთი რგოლი, რომელიც სავსეა წყლით)
დრო
30 წუთი

პროცედურა

ეს კლასიკური აქტივობა შუდარებელია გუნდში კონფლიქტის გამოსაწვევად. დაყავით დიდი ჯგუფი პატრა, დაახლოებით 7 კაციან გუნდებად. (რაც ძირითადად მაქსიმალური რაოდენობაა რგოლის გარშემო) თითოეული გუნდი იღებს რგოლს. აჩვენეთ ხელით ჭერის ტექნიკა, რაც უნდა გამოიყენონ აქტივობის მიმდინარეობისას. გუნდის წევრებს უნდა ჰქონდეთ ხელები წინ მუხლების თავზე (Have team members bend their elbows with their hands out in front of them, palms facing in). შემდეგ მიიტანონ ხელები ახლოს, თითქოს მიუთითებენ ადამიანზე მათ წინ. ხელების ეს პოზიცია უნდა იქნას შენაჩუნებული მთელი აქტივობის განმავლობაში. ეს თავიდან აცილებს მათ რგოლის დასხლტომას. მოათავსეთ რგოლი გუნდის წევრების საჩვენებელ თითებზე, რათა დაიწყოთ აქტივობა.

აქტივობის მიზანია, დაუშვან რგოლი მიწაზე. თითოეული გუნდის წევრის თითი უნდა ინარჩუნებდეს კონტაქტს რგოლთან. თუ რომელიმე წევრი დაკარგავს კონტაქტს ან მისი თითი გადაცურდება რგოლიდან, გუნდი უნდა დაუბრუნდეს საწყის პოზიციას და დაიწყოს თავიდან.

მას შემდეგ, რაც გუნდი გაიგებს მიზანს და წესებს, მოათავსეთ რგოლი საწყის პოზიციაზე და დაიწყეთ. ძირითადად რგოლი იწყებს აწევას, თითქოს ჯადოსნურად (მყავდა მონაწილე, რომელმაც მკითხა, ხომ არ იყო რგოლი სავსე ჰელიუმით). კონფლიქტი დაიწყება, რადგან გუნდის წევრები, დარწმუნებულები, რომ ყველაფერს სწორად აკეთებენ, დაადანაშაულებენ გუნდის სხვა წევრებს, რომ ისინი სწევენ რგოლს მაღლა, გააკეთებენ კომენტარებს, როგორიც არის: „ვინ წევს რგოლს?“ და „შეაჩერეთ!“ გუნდების უმეტესობა have to start over quite a few times, სანამ დაიწყებენ გამოწვევების გადალახვას და გადადგამენ ნაბიჯებს კონფლიქტის მოსაგვარებლად და წარმატების მისაღწევად.

მინიშნებები

- ეს კარგი აქტივობაა, იქამდე სანამ ნაბიჯ-ნაბიჯ გუნდი მიხვდება რა არის საჭირო კონფლიქტის მოსაგვარებლად და წარმატებისთვის.
- როცა მოათავსებთ რგოლს გუნდის წევრების თითებზე, მიეცით უმნიშვნელო დაღამავალი ზეწოლა, სანამ ნებას დართავთ დაწყების. ეს ეხმარება შეიქმნას თავდაპირველი აღამავალი ზეწოლა, რაც ქმნის „ჰელიუმის ეფექტს“.

ვარიაცია

კლასიკური ვარიაცია ამ თამაშის იყენებს მსუბუქ ჯოხს, როდესაც გუნდის წევრები დგანან ორ ხაზში, ერთმანეთის პირისპირ. მე ვამჯობინებ რგოლს, რადგან ყველა მარტივად უყურებს ერთმანეთს, მაგრამ ჯოხის გამოყენება არის ვარიანტი.

სადისკუსიო შეკითხვები

1. რა იყო თქვენი თავდაპირველი შეხედულება ამ აქტივობის შესახებ?
2. რა გავლენა იქონია თქვენმა აღქმამ თქვენს ქცევაზე?
3. რამდენად ეფექტური იყო გუნდი ფურსტრაციის დაძლევისას?
4. ჰქონდა თქვენს გუნდს კონფლიქტი? რატომ კი, რატომ არა?
5. როგორ გადაილახა კონფლიქტი?
6. როგორ დააბალანსეთ ინდივიდის პასუხისმგებლობა გუნდის მიზანთან?
7. რა არის ზოგიერთი რელური, ცხოვრებისეული სიტუაცია, რაც ჰგავს თავისი ბუნებით ამ გამოწვევას?

გადამოწმება (Check It Out)

მიზნები:

- კონფლიქტის გადაწყვეტის ტექნიკების შესწავლა (to get buy-in)
- სტანდარტული პროცესების განვითარება კონფლიქტების გადასაწყვეტად

ჯგუფის ზომა
ნებისმიერი
მასალები
მონიშვნის ფურცლის სახელმძღვანელოს (Checklist Guidelines handout (provided)) ერთი ეგზემპლარი თითოეულ მონაწილისთვის, ინდექსის ბარათები, კალმები

დრო
30-40 წუთი

საჭირო საძულალება კონფლიქტის დროს ლავიორებისას. თუმცა, იმისთვის რომ იყოს ეფექტური, ფრთხილად უნდა შეიქმნას, გადამოწმდეს და გამოყენებულ იქნას. მონიშვნის ფურცელი ნათელს ხდის პროცესებს და ეხმარება გუნდის წევრებს აღიდგინონ უნარები, ისევე როგორც მნიშვნელოვანი საფეხურები. მონიშვნის ფურცლის გამოყენება ასევე, აუმჯობესებს ობიექტურობას, სანდოობას და მდგრადობას. ის გვთავაზობს რაციონალურ სახელმძღვანელოს გუნდისთვის, როცა ემოციები მაღლა იწევს.
დაყავით დიდი ჯგუფი პატარა 5-8 კაციან სადისკუსიო გუნდებად, რათა განავითაროთ ნაბიჯ-ნაბიჯ პროცესი კონფლიქტის გადასაწყვეტად. გამოიყენეთ მონიშვნის ფურცლის

შესაქმნელად სახელმძღვანელო, რომელიც წარმოდგენილია handout-ში, რათა მონაწილეებმა გაწიონ ასისტენტირება, თავიანთი კრიტერიუმების შექმნით. მათ შეუძლიათ გამოიყენონ ინდექსის ბარათები, რათა ჩამოყარონ (to brainstorm) იდეები თავიანთი სიისთვის.

სადისკუსიო შეკითხვები

1. რას ითვალისწინებთ მონიშვნის ფურცლის შექმნისას?
2. როგორ განსხვავდება თქვენი გუნდის შეხედულებები (perspective) სხვა გუნდების შეხედულებებთან?
3. რა ისწავლეთ სხვა გუნდებიდან, ის რაც თქვენ არ გქონდათ გათვალისწინებული?
4. როგორ შეგვიძლია გამოვიყენოთ მონიშვნის ფურცელი, როგორც საშუალება?
5. რა გზებით შეიძლება მონიშვნის ფურცელმა გაუმჯობესოს კონფლიქტისადმი მიდგომის მეთოდი (dealt with)?
6. როგორ შეიძლება გავიგოთ მუშაობას თუ არა?

Handout

Checklist Guidelines

1. მონიშვნის ფურცლის (Checklist) განსაზღვრა
   - მონიშვნის ფურცლის გამოყენების მიზნის განსაზღვრა
   - გაანალიზეთ შესაბამისი ტრენინგებისა და გამოცდილების საფუძველზე (Reflect upon and draw from pertinent training and experience.)
   - იქონიეთ საუბარი სხვა ექსპერტებთან

2. დააგენერირეთ checkpoints-ის პოტენციური სია
   - მოკლედ განსაზღვრეთ თითოეული checkpoint-ი
   - დაურთეთ აღწერა საჭიროებისამებრ
   - უზრუნველყავით checkpoints-ის დასაბუთება
   - წარმოადგინეთ ნებისმიერი გაფრთხილება checklist-ის გამოყენებასთან დაკავშირებით

3. დაალაგეთ checkpoints
   - დაწერეთ თითოეული checkpoint-ი სხვადასხვა ინდექსის ბარათზე
   - გადაწყვიტეთ, თუ შეიძლება რომელიმე checkpoints-ის ერთად კატეგორიზება ან თუ არის სხვა checkpoint-ის ქვეპუნქტი
   - გადახედეთ checkpoints-ს შინაარსისა და გარკვეულობისათვის
   - დაამატეთ, ნახეთ სხვაობა და გადაწერეთ თავიდან checkpoints-ი საჭიროებისამებრ

4. განსაზღვრეთ checkpoints-ის თანმიმდევრობა

- გადაწყვიტეთ თუ არის მნიშვნელოვანი რიგითობა მისი მომხმარებლებისთვის
- მიუთითეთ პუნქტების რიგითობა checklist-ზე

5. მიიღეთ უკუკავშირი პოტენციური მომხმარებლებისგან
   - სთხოვეთ პოტენციურ მომხმარებლებს (სხვა გუნდებს), რომ გადახედონ და კრიტიკულად მიუდგნენ checklist-ს
   - ჩაატარეთ ინტერვიუ მომხმარებლებთან, რათა გაიგოთ მათი შენიშვნები და წინადადებები
   - მოინიშნეთ ყველა ის საკითხი, რაც საჭიროებს ყურადღებას
6. გადახედეთ და დაასრულეთ checklist-ი
   - უკუკავშირზე დაყრდნობით გააკეთეთ ნებისმიერი მნიშვნელოვანი შესწორება
   - გადაწერეთ პუნქტები checklist-ზე

7. Apply the checklist
   - გამოიყენეთ checklist-ი
   - შეაფასეთ მისი ღირებულება
   - მიიღეთ დამატებითი უკუკავშირი
   - გამოიყენეთ უკუკავშირი, რათა შეცვალოთ checklist-ი საჭიროებისამებრ

ქინძისთავები და ნემსები

მიზნები:

- აღიარება იმ გამოწვევების, რაც თან ახლავს ახალი უნარების ჩართვას ყოველდღიურ ცხოვრებაში
- ამ გამოწვევების გადალახვის გზების იდენტიფიცირება

ჯგუფის ზომა
ნებისმიერი
მასალები
ფურცლები, კალმები
დრო
20-30 წუთი

პროცედურა
კონფლიქტის გადაწყვეტის ტრენინგის სესიის დასრულებისას, იმ ცვლილებების გატარების გაცნობიერებამ, რაც საჭიროა, რათა გავხდეთ უფრო ეფექტური კონფლიქტის გადაწყვეტისას, შესაძლოა გამოიწვიოს მონაწილეთა შორის შიში/შეშფოთება (have participants on pins and needles). დაყავით დიდი ჯგუფი პატარა 4-7 კაციან პატარა გუნდებად (სულ მცირე 3 პატარა გუნდის ქონა საუკეთესოდ მუშაობს). მიეცით თითოეულ ადამიანს ერთი ფურცელი და სთხოვეთ მონაწილეებს დაწერონ ის ერთი რამ, რაც მათ ანერვიულებს და აშფოთებთ მათი ახალშეძენილი უნარების გამოყენებასთან დაკავშირებით ყოველდღიურ ცხოვრებაში. შეაგროვეთ ფურცლები, აურიეთ და დაარიგეთ უკან. მიეცით საშუალება თითოეულ პატარა გუნდს განიხილოს (brainstorm) იდენტიფიცირებული გამოწვევების გადალახვის გზები (დარწმუნდით, რომ ისინი დაწერენ თავიანთ იდეებს ახალ ფურცელზე). 5 წუთის შემდეგ, სთხოვეთ გუნდებს გადასცენ თავიანთი ფურცლები სხვა გუნდებს განსახილველად (brainstorm). 3 რაუნდი ჩვეულებრივ საკმარისია. შემდეგ მიეცით საშუალება გუნდებს წარადგინონ თავიანთი შეშფოთებები და გამოსავლის გზები (concerns and solutions) დიდი ჯგუფის წინაშე.

მინიშნებები
შესაძლოა იყოს გამეორებული შეშფოთებები (concerns), რაც უბრალოდ ადასტურებს, რომ ჩვენ იმაზე მეტად ვგავართ ერთმანეთს ვიდრე ჩვენ ვფიქრობთ.

სადისკუსიო შეკითხვები
1. რას ფიქრობთ ახლა თქვენი შეშფოთებების შესახებ? (How do you feel now about your concerns?)
2. რა შეიძინეთ თქვენი პრობლემების გადაწყვეტის შედეგად? (What insight did you gain by problem-solving your issues?)
3. რა მხრივ გაგხადათ ამ აქტივობამ უფრო თავდაჯერებული თქვენი ახალი უნარების გამოყენებასთან დაკავშირებით?

ნინო ნადირაშვილი
მერი გრიშაშვილი

„You don’t say”

მიზნები: ცნობიერების ამაღლება არავერბალური მესიჯების შესახებ, რომელბსაც ჩვენ ვაგზავნით და ასევე ვიღებთ სხვებისგან.
ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი
სამუშაო მასალა: სავარჯიშოს ჰენდაუთი, მაგიდა და სკამები რეკვიზიტებისთვის.
დრო: 5–დან 10 წუთამდე
პროცედურა

ვთხოვოთ 2 მონაწილეს გამოვიდნენ წინ, ის რომ დანარჩენი ჯგუფის წევრები ხედავდნენ მათ. ამ მოხალისეებს ავუხსნათ, რომ ერთ–ერთი მათგანი ხმამაღლა წაიკითხავს ტექსტს სადაც მოცემული იქნება გარკვეული მოქმედებები, მეორე კი – ამ ქმედებებს განახორციელებს. ყოველი მოქმედების შემდეგ, ჯგუფის დანარჩენ წევრებს ვკითხოთ აზრი ამ მოხალისეების მიერ ინტერპრეტირებულ მოქმედებებზე. როდესაც მოხალისეები დაასრულებენ დავუკრათ ტაში, შევაქოთ, ვთხოვოთ დაიკავონ ადგილება და ჩაერთონ ჯგუფურ დისკუსიაში.
ვარიაციები

მონაწილეები დავყოთ 5–7 კაციან ჯგუფებად. თითოეული ჯგუფი კონკრეტული მოქმედებისა თუ ემოციის არავერბალურ სიგნალებს და მის პოტენციურ მნიშვნელობებს წარმოგვიდგენენ. მაგალითის მოსაფიქრებლად მიეცემათ 5 წუთი. ბოლოს კი გაიმართება შემაჯამებელი დისკუსია.
კითხვები დისკუსიისათვის:
1. რამდენად ძლიერია არავერბალური კომუნიკაცია?
2. ყველა ერთნაირ ინტერპრეტაციას უკეთებს არავერბალურ კომუნიკაციას ? კი თუ არა, რატომ? რა არის „სწორი“ ინტერპრეტაცია?
3. ამ ქცევებზე დაყრდნობით, რა შეიძლება არ ვთქვათ მაგრამ გამოვხატოთ არავერბალური მესიჯებით?
4. რომელმა არავერბალურმა მანიშნებლებმა შეიძლება იმოქმედოს უარყოფითად გადწყვეტილებებზე კონფლიქტის დროს?
5. რომელი არავერბალური მანიშნებლები გამოხატავენ მზაობას თანამშრომლობისა და გადაწყვეტილების მიღების შესახებ?

„ჰენდაუთი“
1. სკამიდან წინ გადახრილი
2. სკამიდან უკან გადახრილი, ხელებდაწყობილი
3. ორივე ხელზე ჩამოყრდნობილი ნიკაპი

4. ხელის თითებზე ჩამოყრდნობილი ნიკაპი
5. მთქნარება
6. გაღიმება
7. წარბების შეკვრა
8. ღიმილი და თავის დაქნევა (თანხმობის ნიშნად)
9. საფეთქლების დაზელვა
10. საათზე ყურება
11. ოთახის თვალიერება
12. თითების მაგიდაზე კაკუნი

"The way we see it"

<u>მიზანი:</u> ეფექტური მოსმენის ელემენტების განხილვა; ერთად და კრეატიულად მუშაობა.
ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი
სამუშაო მასალები: მარკერები და „ფლიფ–ჩარტები"
დრო: 20–დან 40 წუთამდე
პროცედურა

დავყოთ დიდი ჯგუფი პატარა 4–7 კაციან ჯგუფებად ისე რომ მინიმუმ სამი ჯგუფი მივიღოთ. თითოეული ჯგუფი გამოგზავნის ერთ წარმომადგენელს, რომელიც მიიღებს საჭირო მასალებს, ეს იქნება მარკერები და „ფლიპ–ჩარტ" ქაღალდები.
ვუთხრათ ჯგუფებს რომ დაწერონ თავიანთი განმარტება, თუ როგორ ესმით მათ ეფექტური მოსმენა. ავუხსნათ რომ არ გვაინტერესებს შაბლონური განმარტებები, პირიქით მნიშვნელოვანია მათი პირადი შეხედულებები. როდესაც შეთანხმდება ჯგუფი განმარტებაზე, მათ უნდა დაწერონ ის ქაღალდზე და თან გააფორმონ ილუსტრაციებით. როდესაც ყვეა ჯგუფი დაამთავრებს მუშაობას, ისინი წარმოადგენენ თავიანთ იდეებს, მათი ნამუშევრები კი ჩამოიკიდება კედელზე მთელი ტრენინგის განმავლობაში.

კითხვები დისკუსიისთვის
1. რა არის ეფექტური მოსმენის ბარიერები?
2. რამდენად რთულია ან ადვილია მოსმენა კონფლიქტის დროს და რატომ?
3. კონფლიქტური სიტუაციის დროს რამდენად მნიშვნელოვანია გქონდეს მოსმენის უნარი?

„I'm listening"

მიზანი: გავიგოთ რა არის საჭირო ეფექტური მოსმენისთვის; ვისწავლოთ როგორ მივაწოდოთ შესაფერისი უკუკავშირი.

ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი
სამუშაო მასალა: ერთი შეკვრა სავარჯიშოს ჰენდაუთები თითოეული წყვილისთვის. ჰენდაუთი იქნება ორი ტიპის: A და B.
დრო: 15–დან 20 წუთამდე
პროცედურა

ვთხოვოთ ყველამ იპოვოს მეწყვილე და განლაგდნენ ოთახში. თითოეულ წყვილს მივცეთ კუთვნილი ჰენდაუთები (A და B) და ვთხოვოთ არ ჩაიხედონ მასში სანამ ყველას არ დაურიგდება. ვაცნობოთ რომ აქტივოვა წარიმართება ორ ნაწილად: სცენარი #1 და სცენარი #2. თითოეულ ადამიანს ექნება კონკრეტული როლი თითოეულ სცენარში. წყვილში თითოეულ მონაწილეს ექნება შესაძლებლობა იყოს როგორც მოსაუბრე ასევე მსმენელი. ვთხოვოთ ერთდროულად გადმოაბრუნონ ჰენდაუთები და მივცეთ ერთი წუთი რომ გაეცნონ ინსტრუქციას რომელიც ჰენდაუთის თავშია წარმოდგენილი. ამის შემდეგ ჩვეულებრივ ვამბობთ: „ახლა კი დროა დავიწოთ საუბარი“. მიეცით ორი სამი წუთი რომ დაამთავრონ სცენარი #1 და შემდგომ გადადით სცენარი #2–ზე.
შემდგომ დავსვათ სადისკუსიო კითხვები. რის შემდეგაც მონაწილეებს ვთხოვთ გაერთიანდნენ პატარა ჯგუფებში (4–6 კაცამდე) და მოიფიქრონ მოსმენისთვის საჭირო სტრატეგია. 5 წუთის შემდეგ კი გაგვაცნონ თავიანთი შეხედულებები.

სასურველია ჰენდაუთები იყოს სხვადასხვა ფერის, მაგალითად A ჰენდაუთი – მწვანე, B ჰენდაუთი – სტაფილოსფერი.

კითხვები დისკუსიისთვის.
1. როდესაც თქვენ იყავით მოსაუბრე რა უკუკავშირი მიიღეთ მსმენელისაგან?
2. როგორ მოგეწონათ უკუკავშირი?
3. როგორი გავლენა ჰქონდა უკუკავშირს თქვენს ნათქვამზე?
4. რა არის ის შესაფერის მოსმენის და უკუკავშირის სტრატეგიები?

„ჰენდაუთები“
A
ინსტრუქცია:
გთხვოვთ, ერთი წუთის განმავლობაში ჩუმად წაიკითხოთ სცენარი. არ გაუზიაროთ თქვენი სცენარი პარტნიორს. როდესაც დაიწყება პირველი „რაუნდი“, თქვენ გექნებათ 45 წამი რათა იმოქმედოთ თქვენივე სცენარის მიხედვით.

სცენარი #1
მოსაუბრე
თქვენ გაქვთ ძალიან რთული დღე სამსახურში. თქვენ ამ წამს დაასრულეთ გაბრაზებულ მომხმარებელთან ტელეფონზე საუბარი. თქვენი კომპიუტერი გაფუჭდა. შენი თანამშრომელი ცუდად მოგეგცა. ეს ერთ–ერთი იმ დღეთაგანია, როდესაც გვგონია რომ ყველაფარი ცუდად არის და იქნება. შენ მიმართე შენი ჯგუფის ერთ–ერთ წევრს მხარდაჭერისთვის და ემპათიისთვის. შენ უბრალოდ გსურს ისაუბრო (დაიცალო) ამაზე რამდენიმე წუთი.
შენი როლი: უთხარი შენს პარტნიორს ამ რთული დღისა და გრძნობების შესახებ.

სცენარი#2
მსმენელი
თქვენი კოლეგა მოდის თქვენთან ახალი კარგი ამბით.თქვენ კი ამ დროს ძალიან დაკავებული ხართ, იმიტომ რომ ბევრი რაღაც გაქვთ გასაკეთებელი – ელექტრონული ფოსტა გაქვთ შესამოწმებელი, მისაწერი, მოსაძებნი გაქვთ დოკუმენტები და ა.შ. თქვენ იმის დროც კი არ გაქვთ რომ თავი აწიოთ და თვალებით კონტაქტი დაამყაროთ – და მაინც თუ გააკეთებთ ამას, თანამშრომელი დაგიწყებთ ლაპარაკს არადა თქვენ გაცილებით მნიშვნელოვანი საქმეები გაქვთ.
შენი როლი: გამოიყენოთ არავერბალური უკუკავშირი რომ მიუთოთ რომ არ გაქვთ დრო მოსმენისთვის. ყველაფერი რასაც აკეთებთ მიუთითებს რომ ხართ ძალიან დაკავებული და გაცილებით მნიშვნელოვანი საქმეები გაქვთ ვიდრე თანამშრომლთან საუბარი.

B

ინსტრუქცია:
გთხოვთ, ერთი წუთის განმავლობაში ჩუმად წაიკითხოთ სცენარი. არ გაუზიაროთ თქვენი სცენარი პარტნიორს. როდესაც დაიწყება პირველი „რაუნდი“, თქვენ გექნებათ 45 წამი რათა იმოქმედოთ თქვენივე სცენარის მიხედვით.

სცენარი #1
მსმენელი
ჯგუფის წევრი მოდის შენთან სამსახურთან დაკავშირებული პრობლემით. რამდენიმე წუთის შემდეგ აანალიზებ რომ მისი პრობლემები შენ პრობლემებთან შედარებით უმნიშვნელოა. შენ აჩერებ, აწყვეტინებ მას და იწყებ რჩევების მიცემას.
შენი როლი: თქვი მსგავსი რაღაცები: „ ეს არაფერია იმასთან შედარებით რაც მე დამემართა..“, „ოჰ, ეს არაფერია ნუ ნერვიულობ..“, „აი რა უნდა გააკეთო..“, „არაფრისგან ქმნი პრობლემას..“. გააჩერე შენი პარტნიორი ხშირად რომ დაანახო შენი რეაქცია და რჩევები.

სცენარი #2
მოლაპარაკე
ძალიან მაგარი ამბავი ! შენ ლატარიის გამარჯვებული გახდი. შენ იმდენად აღფრთოვანებული ხარ რომ გადაწყვიტე სამსახურში მოსვლისთანავე პირველივე შემხვედრს მოუყვე ყველაფერი.
შენი როლი: მოუყევი შენს პარტნიორს ეს ფული როგორ შეცვლის შენს ცხოვრებას, რას გეგმავ რომ გააკეთო მოგებული თანხით და რა თქმა უნდა, თუ რა ბედნიერი ხარ. დარწმუნდი რომ შენი ხმა და არავერბალური კომუნიკაცია შეესაბამება შენს აღფრთოვანებას.

„Mimes"
<u>მიზანი</u>: გავივარჯიშოთ დაკითხვის (questioning) და განმარტების (clarification) უნარები; დიალოგისთვის საჭირო უნარების გამომუშავება.

ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი
საჭირო მასალა: წინაწარ მომზარებული შეკითხვების სია წარმოდგენილი ისე რომ ყველამ შეძლოს მისი დანახვა.
დრო: 15–დან 20 წუთამდე.
პროცედურა

ბევრი კონფლიქტი იზრდება იმიტომ რომ ჩვენი ვარაუდები და აღქმები არაზუსტია. მაშინაც კი, თუ ჩვენი ვარაუდები მცდარია, ჩვენ ვაკეთებთ დასკვნებს ამ არაზუსტ ვარაუდებზე დაყრდნობით. ეს აქტივობა უვითარებს ჯგუფს შეკითვის და მასში გარკვევის უნარს. საჭიროა იპოვოს ყველამ მეწყვილე და განლაგდნენ ოთახში. წყვილებს შეუძლიათ იდგნენ ან ისხდნენ. ყველა მონაწილეს საშუალება ექნება დაუსვას შეკითხვა საკუთარ მეწყვილეს. ნაცვლად იმისა რომ სიტყვიერად გასცენ პასუხი შეკითხვას, მონაწილეებმა მხოლოდ მიმიკის დახმარებით უნდა უპასუხონ. შეკითხვის ავტორს შეუძლია შეუზღუდავი რაოდენობით დასვას კითხვები, მანამ სანამ ბოლომდე არ გაერკვევა პასუხში.

შეკითხვების მაგალითები:
ბავშვობაში როგორ გიყვარდა დროის გატარება?
რომელი მიღწევით ამაყოფთ ყველაზე მეტად?
მილიონი დოლარი რომ გქონდეს, რას გააკეთებდი?

კითხვები დისკუსიისთვის:
1. როგორ გვეხმარება შეკითხვის უნარი გაგებაში?
2. შეკითხვის უნარებთან ერთად, სხვა რა უნარებია საჭირო ვარაუდების დასაძლევად?

3. რამდენად ღირებულია შეკითხვის უნარი კონფლიქტების მოგვარებისას?
4. რა უშლის ხელს ჩვენს მზაობას დავსვათ შეკითხვები კონფლიქტურ სიტუაციაში?

“one question”

მიზნები: დიალოგში ჩართვა; გავივარჯიშოთ მოსმენის და შეკითხვის დასმის უნარი

ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი
სამუშაო მასალები: არაფერი
დრო: 10–დან 15 წუთამდე

პროცედურა

ერთ–ერთი ყველაზე გამოყენებადი უნარი კონფლიქტის დროს არის დიალოგის უნარი. დიალოგი გვიხსნის გზას თანამშრომლობისკენ. როდესაც ჩვენ ჩავერთვებით დიალოგში, ჩვენ ვინარჩუნებთ საღ აზრს, ვსვამთ კითხვებს და ვისმენთ პასუხებს.
ეს აქტივობა არის შესანიშნავი გზა ამ უნარების გასავარჯიშებლად.
საჭიროა ყველამ იპოვოს პარტნიორი და ადგილი სადაც კომფორტულად მოკალათდებიან. მივცეთ მონაწილეებს გარკვეული კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც დაიწყებენ პირველ რაუნდს (მაგალითად: ადამიანი გრძელი თმით, დიდი ფეხსაცმელებით ან მუქი თვალებით). ეს ადამიანი იწყებს რაუნდს შეკითხვის დასმით. მეორე ადამიანს შეუძლია უბრალოდ უპასუხოს კითხვას, ან პასუხთან ერთად კითხვაც დასვას და გააგრძელოს დიალოგი. მთავარი გამოწვევა არის ის რომ პარტნიორებმა ნახონ სადამდე შეძლებენ ამ დიალოგის შენარჩუნებას ერთი შეკითხვის ირგვლივ. პირველი შეკითხვიშ შემდეგ დანარჩენი დამატებითი კითხვები სწორედ მას უნდა უკავშრებოდეს და დიალოგიც მასზე უნდა აიგოს. გამომდინარე იქიდან რომ დახურულ ბოლოიანი კითხვები უბიძგებს დიალოგს დასასრულისაკენ, გვახსენებს რომ კითხვები რომლებიც იწყება რა, როდის, რატომ, სად, როგორ სიტყვებით მუშაობს უკეთესად.

ღია კითხვების მაგალითები:
სად გაიზარდე?
რა მოგწონს შენს სამსახურში?
სად არის შენი საყვარელი დასასვენებელი ადგილი?
როდის დაიწყე ამ კომპანიაში მუშაობა?
როგორ შეგიძლია გახდე უკეთესი კონფლიქტების მოგვარებაში?
იმისთვის რომ საშუალება მიეცეს წყვილის ორივე მონაწილეს პასუხი გასცეს შეკითხვებს, თამაში იყოს ორ რაუნდიანი.

მთავარი შეკითხვა საჭიროა იყოს ღია დაბოლოებიანი. კარგი იქნება თუ განვიხილავთ განსხვავებებს ღია და დახურულ შეკითხვებს შორის სანამ პროცესს დავიწყებთ.

კითხვები დისკუსიისთვის:

1. რა შენიშნეთ აქტივობისას?
2. იყო თუ არა ეს აქტივობა ისეთი როგორიც წარმოგედგინათ?
3. გააუმჯობესე თუ არა დრო მეორე რაუნდისას?
4. რა ისწავლე პირველი რაუნდის განმავლობაში?
5. ჩვეულებრივ ვსვამთ თუ არა კონფლიქტის დროს შეკითხვებს? რატომ ან რატომ არა?
6. როგორ შეიძლება დასმულმა შეკითხვამ შეუცვალოს მიმართულება კონფლიქტს?
7. რა ღია დაბოლოებიანი შეკითხვები შეიძლება გამოვიყენოთ შემდგომ კონფლიქტურ სიტუაციაში?

"Re-Creation"

<u>მიზანი:</u> გავაუმჯობესოთ კომუნიკაცია ჯგუფში; აღმოვაჩინოთ თუ რა მნიშვნელობა აქვს ღია დაბოლოებიან კითხვებს და ორმხრივ კომუნიკაციას.

ჯგუფის ზომა: 10–დან 25–მდე
სამუშაო მასალები: ერთნაირი რეკვიზიტების რამდენიმე შეკვრა
დრო: 20–დან 30 წუთამდე

პროცედურა

მიუხედავად იმისა რომ ინსტრუქციები გარკვეულ წილად ჩახლართულია, უშუალოდ თამაში მარტივად წარიმართება. ცოტა მომზადება და საკამრისი სივრცე არის ის რაც დასჭირდება ჯგუფს დამოუკიდებლად მუშაობისთვის.
დიდი ჯგუფი დაყავით პატარა ჯგუფებად სადაც იქნება 4–5 მონაწილე. ჯგუფის ზომიდან გამომდინარე თქვენ დაგჭირდება განსხვავებული რაოდენობის მასალა. თქვენ დაგჭირდებათ ერთ შეკვრა რეკვიზიტები თითოეული ჯგუფისთვის და ერთ დამატებითი რომ შექმნათ ორიგინალი მოდელი (4 სახელმძღვანელო (manuals), 4 კალამი, 4 დიდი ქაღალდის სამაგრი და 4 სტეპლერი).
ახლა თქვენ მზად ხართ რომ მიმართულება მისცეთ ჯგუფებს. თითოეულ ჯგუფს სჭირდება ორი მშენებელი, ერთი ან ორი კომუნიკატორი და ერთი დამკვირვებელი. მიეცით თითოეული ჯგუფის მშენებელს ერთი იდენტური მასალის შეკვრა. მათ უნდა აირჩიონ რაიმე ადგილი თვითონ, სხვა მშენებლებისგან მოშორებით.
წაიყვანეთ დამკვირვებლები ლოკაციიდან მოშორებით, მათ ერთობლივად მოუწევთ ერთი შეკვრა რეკვიზიტის მოწყობა.

„With the example items given, observers
could open the manual to page 10, place a stapler across the middle

with a pen between the top and bottom of the stapler, and angle a paper clip a specific way on the open page.“

დამკვირვებლები თითოეული ჯგუფიდან არიან ერთადერთი ადამიანები რომლებსაც აქვთ შესაძლებლობა ნახონ ორიგინალი მოდელი.
ახლა იწყება თამაში, როგორც კი დამკვირვებლები გაივლიან ნახევარ გზას მშენებლების ლოკაციამდე სადაც კომუნიკატორები არიან განლაგებულები. დამკვირვებლები უყვებია კომუნიკატორებს მოდელის შესახებ დეტალებს რაც ახსოვთ ყველაფერს. შემდგომ კი კომუნიკატორები მიდიან მშენებლებთან რომ გადასცენ ეს ინფორმაცია. თუმცა, მშენებლებს შეუძლიათ მხოლოდ კი და არა ტიპის შეკითხვის დასმა კომუნიკატორებისთვის. მაშინ როცა კომუნიკატორს არ შეუძლია გაიხსენოს რაიმე დეტალი , მას შეუძლია წავიდეს დამკვირვებლთან და დაელაპარაკოს ამ დეტალზე. დამკვირვებელს კი შეუძლია ორიგინალ მოდელთან დაბრუნება იმდენჯერ რამდენჯერაც დასჭირდება. ეს პროცესი გრძელდება მანამ სანამ თთოეული ჯგუფი არ ჩათვლის თავის მიზანს მიღწეულად. შემდგომ კი შევკრიბოთ ყველა ერთად რომ შეხედონ დასრულებულ მოდელებს.

კითხვები დისკუსიისთვის:
1. რა შენიშნეთ ატივობის დროს?
2. რა იყო ამ აქტივობის მთავარი გამოწვევა?
3. რა არის ის მსგავსი გამოწვევები რომელბსაც ვხვდებით ჩვენ სამსახურებში?
4. რომელი გეგმა განხორციელდა?
5. კომუნიკატორებო, როგორი იყო თქვენი აღქმა?
6. მშენელებო, რა იყო უსიამოვნო თქვენთვის მუშაობისას?
7. დამკვირვებლებო, როგორი იყო თქვენი აღქმა?

„Pass The Chips”

<u>მიზნები:</u> გავიგოთ ყოველდღიური კომუნიკაციის გამოწვევები; გავარკვიოთ თუ მოსმენის უნარის ნაკლებობას როგორ შეუძლია ხელი შეუწყოს კონფლიქტს.
ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი
სამუშაო მასალა: ფასილიტატორისთვის – ერთი ეგზემპლიარი რაითების ოჯახის არდადეგების ამბის ჰენდაუთი. თითოეული მონაწილისთვის – 2 ცალი პოკერის მონეტა სხვადასხვა ფერის, რაითების ოჯახის არდადეგების შესახებ კითხვარი და კალამი.
დრო: 15–დან 20 წუთამდე

პროცედურა

დასვით ჯგუფი წრეზე. დაარიგეთ პოკერის მონეტები ისე რომ თითოეულ მონაწილეს ჰქონდეს ორი განსხვავებული ფერის მონეტა და დააჭერინეთ ისინი ერთი მარცხენა და

მეორე მარჯვენა ხელში. ჰკითხეთ მონაწილეებს რომ აღნიშნონ თუ რომელი მონეტით იწყებენ . მოითხოვეთ რომ გვერდიგვერდ მგონმმა მონაწილეებმა სხვადსხვა ფერის მონეტები ჰქონდეთ. წაიკითხეთ შემდეგი ინსტრუქცია გუნდისთვის:

„ მე წაგიკითხავთ ამბავს. როდესაც გაიგონებთ სიტყვას „მარჯვენა“ ამბავში, გადაეცით მარჯვენა ხელში არსებული მონეტა მარჯვივ მდგომ ადამიანს და გადაიტანეთ მარცხენა ხელში არსებული მონეტა თქვენივე მარჯვენა ხელში. როდესაც გაიგონებთ სიტყვას „მარცხენა“, გადაეცით მარცხენა ხელში არსებული მონეტა მაცხნივ მდგომ ადამიანს და გადაიტანეთ მაჯვენა ხელში არსებული მონეტა თქვენივე მარცხენა ხელში.“

დაწყებამდე ცოტა გაივარჯიშეთ მარცხენა–მარჯვენაში.

დაიწყეთ რაითების ოჯახის ისტორიის წაკითხვა. დარწმუნდით რომ მონაწილეებმა დაიწყეს მონეტების გადაწოდება სათაურის წაკითხვისთანავე. დაიწყეთ კითხვა ნელა და შემდგომ ააჩქარეთ. არ შეწყვიტო კითხვა და არ მისცეთ მონაწილეებს დისკუსიის გამართვის საშუალება. როდესაც ისტორიის კითხვას დავასრულებთ, მათ უნდა გახსნან ხელი და დაგვანახოთ სად არის მონეტები. თუ ზუსტად გაკეთდა ყველაფერი, მაშინ მათ უნდა ჰქონდეთ ხელში ზუსტად იგივე მონეტები, რითაც დაიწყეს. მიეცით რამდენიმე წუთი მათ რომ გაიცინონ, იმსჯელონ და ა.შ. შემდგომ მივცეთ კითხვარი. მიეცით 5 წუთი ამ კითხვებზე პასუხის გასაცემად. როდესაც გადახვალთ შეკითხვებზე სთხოვეთ მონაწილეებს აწიონ ხელი რათა დათვალოთ რამდენმა ადამიანმა გასცა სწორად შეკითხვას პასუხი. თვალი ადავენეთ სწორი პასუხების რაოდენობას და შემდეგ განიხილეთ ისინი დიკუსიისას.

შეკითხვები დისკუსიისათვის:
1.რა ხდებოდა როდესაც მიმდინარეობდა მონეტების გაცვლა/გადაადგილება?
2. რის გამო გახდა აქტივობა რთულად დასასრულებელი?
3.რა გავლენა ჰქონდათ ჯგუფის სხვა წევრებს თქვენს შესაძლებლობაზე მიყოლოდით ისტორიას და სავარჯიშოს?
4.როგორ გრძნობდით თავს აქტივობის დროს?
5.რა გახდიდა აქტივობას უფრო ადვილს?
6.რამდენად რთული იყო ერთდროულად სმენა და თან მონეტების გადანაცვლება?
7.ისტორიის რა ნაწილი დაიმახსოვრე?
8.იყო თუ არა რთული შეკითხვებზე პასუხის გაცემა? რის გამო?
9. ჯგუფის მსგავსად იქცეოდით თუ არა თითოეული დავალებისა?
10.რა შეუძლია გვასწავლოს ამ დავალებამ კომუნიკაციის შესახებ?
11. გვქონია თუ არა მსგავსი გამოწვევები სამსახურშიც?
12.როდის შეიძლება მსგავსმა პრობლემებმა მიგვიყვანოს კონფლიქტამდე?

Wright Family Vacation Story

მანამ სანამ რაითები – ბატონი და ქალბატონი რაითი და მათი ორი შვილი, სიდნი და ჯეფ რაითები წავიდოდნენ შვებულებაში, მათ მოიფიქრეს რამოდენიმე სავარაუდო მიმართულება. (ამ ისტორიის თარგმნას ვფიქრობთ არ აქვს აზრი, რადგან ენის სპეციფიკიდან გამომდინარე იძენს აზრს, თარგმანის შემთხვევაში კი სრულიად არაფრის მთქმელია)

„ჰენდაუთი“

კითხვარი
რა გახსოვთ?
1. ოჯახის რამდენი წევრია ცაცია?
2. სად წავიდა ოჯახი დასასვლენებლად?
3. რა ჰქვია მაღაზიას სადაც ოჯახი გეგმავდა წასვლას?
4. რის ყიდვას აპირებდა ბატონი რაითი?
5. რომელ სასმელს დალევს ჯეფი თავისი შენაძენიდან?
6. რომელია ცაციების დღე?
7.როგორ აღნიშნავენ ცაციების დღეს?

“Keys To Communication”

<u>მიზნები:</u> გავაუმჯობესოთ ჯგუფური კომუნიკაცია; დავძლიოთ სირთულეები და ვიპოვოთ ერთად მუშაობის გზები.
ჯგუფის ზომა: 6-დან 20 კაცამდე რომელიც დაყოფილი იქნება 2, 3 ან 4 ჯგუფად. თითოეულ ჯგუფში უნდა იყოს მინიმუმ სამი მონაწილე.
სამუშაო მასალა: მხატვრის ფირი ან თოკი (Painter’s tape or rope), სამი თვალის ასახვევი (Blindfolds) თითოეული ჯგუფისთვის. ერთი ბოქლომი გასაღებით თითოეული ჯგუფისთვის. ერთ კოდირებული ბოქლომი თითოეული ჯგუფისთვის. ერთი ფურცელი, რომელზეც დაწერილი იქნება ყველა კომბინაცია ასევე თითოეული ჯგუფისთვის.
დრო: 30 წუთი

პროცედურა

ტერიტორია დაყავით სექციებად ლენტით. უთხარით მონაწილეებს რომ ეს აქტივობა წარიმართება სამ რაუნდად და რომლის განმავლობაშიც მხოლოდ ჯგუფის თვალახვეულ წევრებს აქვთ სათამაშო მოედანზე შესვლის უფლება.თითოეული რაუნდში გუნდი ირჩევს სხვადასხვა ადამიანებს, რომლებსაც თვალებს აუხვევენ. აუხსენით მონაწილეებს რომ როდესაც ისინი იქნებიან თვალახვეულნი მათი ჯგუფი უხელმძღვანელებს მარტივი დავალებების შესრულებისას.
რაუნდი 1: განალაგეთ თვალახვეული მონაწილეები (ერთი მონაწილე ერთი ჯგუფიდან) სათამაშო მოედნის ერთ ნაწილში. აჩვენეთ ყველას ბოქლომები და გასაღებები და

განალაგეთ ისინი სათამაშო მოედნის ცენტრში. დარჩენილმა მონაწილეებმა მხოლოდ ვერბალურად უნდა აუხსნან თუ როგორ იპოვონ გასაღები და ბოქლომი და შემდეგ როგორ გახსნან ის.
რაუნდი 2: ჯგუფებს მივცეთ სამი წუთი რათა შეიმუშაონ სტრატეგია თუ როგორ დაეხმარონ ახალ თვალახვეულ მონაწილეს. შემდეგ გავიმეოროთ იგივე აქტივობა, ოღონდ გასაღებს და ბოქლომებს შევუცვალოთ ადგილმდებარეობა ცენტრში.
რაუნდი 3: მივცეთ ჯგუფებს ისევ სამი წუთი სტრატეგიის შესამუშავებლად, თუმცა ამ შემთხვევაშ ცენტრში ბოქლომების და გასაღებების ნაცვლად გამოვიყენოთ კოდირებული საკეტები. კომპინაციების სია ექნებათ თვალახელილ მონაწილეებს თითოეული ჯგუფიდან. მხოლოდ თვალახვეულ მონაწილეებს შეუძლიათ შეეხონ საგნებს, მაგრამ კოდირებული საკეტის მიტანა შეუძლია მას დანარჩენ ჯგუფის წევრებთან მხოლოდ განბლოკვის პროცესში.

ეს შეიძლება იყოს როგორ დახურული ასევე ღია სივრცის აქტივობა. ქაოსი მოსალოდნელია განსახუთრებით პირველ რაუნდში. ფასილიტატორები უმჯობესია იდგნენ თვალახვეულ მონაწილეებთან რათა დარწმუნდნენ რომ ისინი ერთმანეთს არ ეჯახებიან. გარდა ამისა სასურველია იყვნენ დამკვირვებლებიც რადგან დისკუსიისას ისინი დაგვეხმარებიან საერთო სურათის აღქმაში.
კითხვები დისკუსიისთვის:

1. რა წარმატებული და წარუმატებელი კომუნიკაციის ტექნიკები იქნა გამოყენებული აქტივობისას?
2. იყო თუ არა რაიმე ისეთი შემოთავაზება სტრატეგიის შემუშავებისას რომლებიც პროცესში არ იქნა გამოყენებული? რატომ?
3. გამოიყენეთ თუ არა განსხვავებული ტექნიკა მესამე რაუნდში?
4. გუნდები ერთმანეთის წინააღმდეგ მოქმედებდნენ თუ პირიქით? რატომ?
5. თვალახვეულო მონაწილენო, თქვენი გადმოსახედიდან, როგორ ფიქრობთ თქვენს ჯგუფის წევრებს შეეძლოთ რაიმე განსხვავებუად გაეკეთებინათ? რას გააკეთებდით განსხვავებულად ამისთვის მეორე შანსი რომ მოგეცეთ?
6. რა გზები არსებობს ერთმანეთის წინააღმდეგ სამოქმედოდ სამსახურში?
7. რა გასწავლათ ამ აქტივობამ და როგორ გამოიყენებთ მას სამსახურში?

„On The Run”

<u>მიზნები</u>: გადაჭრა რთული პრობლემა როგორც ჯგუფმა; გააზიარო ინფორმაცია; დაძლიო სირთულეები და ისმინო ეფექტურად

ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი
სამუშაო მასალები: სავარჯიშოს ინსტრუქციები, სავარჯიშოს გამოსაცნობი ბარათები (Clue Cards), სავარჯიშოს გადაწყვეტილების ბარათები, სავარჯიშოს გადაწყვეტილებების ჰენდაუთები.
დრო: 20-30 წუთი

პროცედურა

გაანაწილეთ მონაწილეები გუნდებში ისე რომ თითოეულში 5-8 მათგანი რომ იყოს. დააკოპირეთ და ამოჭერით ერთი შეკვრა გამოსაცნობი და გადაწყვეტილების ბარათები თითოეული ჯგუფისთვის.ისე გაყავით ბარათები რომ ყველა მონაწილემ მიიღოს ერთი რაოდენობის ბარათები და სთხოვეთ შეინახონ ისინი გადმობრუნებლ მდგომარებაში სანამ ინსტრუქციას მიიღებენ. ჯგუფის ერთ-ერთ წევრს ხმამაღლა წააკითხეთ ინსტრუქცია.
ინსტრუქციის წაკითვხის შემდეგ მათ შეუძლიათ გადმოაბრუნონ ბარათები და დაიწყონ. ამის შემდეგ ფასილიტატორს შეუძლიათ დაარიგოს გადაწყვეტილების ბარათები. აქტივობის ბოლოს ჯგუფები შეამოწმებენ თავიანთ გადაწყვეტილებებს „გადაწყვეტილებების ჰენდაუთის“ მეშვეობით.
კითხვები დისკუსიისთვის:

1. რა იყო ამ თამაშის გამოწვევები?
2. ჰქონდა თუ არა რაიმე კონფლიქტს ადგილი თამაშის დროს? რატომ ან რატომ არა?
3. რა გააკეთა გუნდმა კარგად ამ აქტივობისას?
4. რას გააკეთებდით განსხვავებულად?
5. რამდენად რთული იყო მოსმენა?
6. რამ გააადვილა მოსმენა?
7. რა გრძნობაა იმ გუნდად ყოფნა რომელმაც მიაღწია წარმატებას რთული დავალების შესრულებისას?

HANDOUTS
ინსტრუქცია
5 მეგობარმა ახლახანს დაიწყო სირბილი. თითოეული მათგანს აქვს ვარჯიშის განსხვავებული რეჟიმი. მათ გადაწყვიტეს გაერთიანდნენ, გააერთიანონ რეჟიმები და გაამრავალფეროვნონ საკუთარი რუტინა. თითოეულმა ადამიანმა შენიშნა განსხვავებული სარგებელი რომელიც ვარჯიშისგან მიიღო, თუმცა ყველა თანხმდება რომ თავს კარგად გრძნობენ და ეს ჯანმრთელი ცხოვრების წესის დამსახურებაა. ქლუ ბარათების მეშვეობით შენ უნდა გაარკვიო თითოეული მონაწილის სახელი და გვარი, მისი ვარჯიშის რეჟიმი, რა სარგებელი ნახა ახალი ცხოვრების წესით და რომელ

ბრენდის სორტულ ფეხსაცმლს ხმარობს?
შენ შეგიძლია ვერბალურად გაუზიარო ინფორმაცია შენი ჯგუფის სხვა წევრებს თუმცა ბარათების ჩვენება არ შეგიძლია. დაიხმარე გადაწყვეტილების ბარათები შენი პასუხებისთვის.
წარმატებები!

CLUE CARDS
დააკოპირეთ და დაჭერით ქვემოთ მოცემული ბარათები და დაურიგეთ ჯგუფის წევრებს.

რიკოს გვარი არ არის ჯეკსონი	რიკოს არ ატარენს ბრუქსის ბოტასებს
რიკო ვარჯიშობს ნაკლებ თვეა ვიდრე ქალი მომატებული ენერგიით	ქალი მომატებული ენერგიით ვარჯიშობს ნაკლები თვეა ვიდრე ქალი რომელიც ატარებს ადიდასის ბოტასებს
ადამიანი რომელიც 6 თვეა ვარჯიშობს არ არის გვარად ვოლკერი	ადამიანი რომელიც ყველაზე ცოტა ხანია ვარჯიშობს არ ატარებს მიცუნოს ბოტასებს
კაცი რომელიც ატარებს საუკუნოებს უფრო დიდი ხანია ვარჯიშობს ვიდრე ადამიანი გვარად ლი	ადამიანი გვარად ლი ვარჯიშობს 1 თვით მეტია ადამიანზე რომელმაც შეამცირა ქოლესტერინის დონე
ადამიანმა რომელმაც დაიკლო წონაში ცოტა მოგვიანებით დაიწყო ვარჯიში ვიდრე ადამიანმა რომელმაც კუნთები გაიმაგრა	ადამიანმა რომელმაც დაიკლო წონაში დაიწყო ვარჯიში მანამ სანამ ჰიზერმა დაიწყო
ნაიკებს ატარებს ქალი	ჯეიკმა დაიკლო ქოლესტერინის დონე
ადამიანმს გავარად ჯექსონი არ აღენიშნება წონაში კლება	ქალი რომელმაც დაიყენა კუნთები არ არის მისის ლი
მისის გარსიას იმდენად მოსწონს სირბილი რომ ის კვირაში მინიმუმ 5-ჯერ დარბის	ადიდასის ბოტასები 15 თვეა ხმარებაშია და გამოსაცვლელია.

SOLUTION CARDS
დააკოპირეთ და დაჭერით ქვემოთ მოცემული ბარათები და დაურიგეთ ჯგუფის წევრებს.

ბოტასები
Mizuno
Adidas
Saucony
Brooks
Nike
სახელები
Heather
Jake
Lucy
Rico
Nick

გვარები
Garcia
Walker
Lee
Riley
Jackson
მიღწევები
Lower cholesterol დაწეული ქოლესტერიმი
Endurance გამძლეობა
Weight loss დაკლებული წონა
Increased energy ენერგიის მომატება
Muscle tone კუნთური ტონუსი

თვეების რაოდენობა
3
9
6
12
15

პასუხები

1. ჯეიკ ჯეკსონი, 3 თვე, დაწეული ქოლესტერინი, ბრუკი
2. რიკო რაილი, 6 თვე, გამძლეობა, მიცუნო
3. ჰიზერ ლი, 9 თვე, ენერგიის მომატება, ნაიკი
4. ნიკ ვოლკერი, 12 თვე, დაკლებული წონა, საუცონი
5. ლუსი გარსია, 15 თვე, კუნთური ტონუსი, ადიდასი

“Supply Closet”

მიზნები: ჯგუფში კომუნიკაციის გაუმჯობესება; ინფორმაციის გაზიარება პრობლემის ეფექტურად მოგვარებისთვის; სირთულეების გადალახვა მუშაობის პროცესში
ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი
სამუშაო მასალა: ინსტრუქციები; გამოსაცნობი ბარათები, გადაწყვეტილების ბარათები; დიაგრამები და კალმები
დრო: 20-30 წუთი

პროცედურა

დაყავით მონაწილეები გუნდებად რომლებშიც 4-6 ადამიანი გადანაწილდება (6-ზე მეტი რეკომენდირებული არაა). გაამზადეთ გამოსაცნობი და გადაწყვეტილების ბარათები თითოეული გუნდისთვის.ისე გაყავით ქლუ ბარათები რომ ყველა მონაწილემ მიიღოს ერთი რაოდენობის ბარათები და სთხოვეთ შეინახონ ისინი გადმობრუნებლ მდგომარებაში სანამ ინსტრუქციას მიიღებენ. ჯგუფის ერთ-ერთ წევრს ხმამაღლა წააკითხეთ ინსტრუქცია.
ინსტრუქციის წაკითვხის შემდეგ მათ შეუძლიათ გადმოაბრუნონ ბარათები და დაიწყონ. მონაწილეებს შეუძლიათ გამოიყენონ გადაწყვეტილების ბარათები და დიაგრამები პასუხებისთვის. აქტივობის ბოლოს ჯგუფები შეამოწმებენ თავიანთ გადაწყვეტილებებს „გადაწყვეტილებების ჰენდაუთის“ მეშვეობით.

კითხვები დისკუსიისთვის:

1. რა არის მთავარი გამოწვევა პრობლემის ჯგუფურად გადაწყვეტისას?
2. რა დადებითი მხარე აქვს ერთად მუშაობას პრობლემის გადაწყვეტისას?
3. რა გააკეთა კარგად თქვენმა გუნდმა აქტივობისას?
4. რას გააკეთებდით განსხვავებულად?
5. როგორ შეგვიძლია გამოვიყენოთ მიღებული გამოცდილება პრობლემის ეფექტურად გადაჭრისთვის სამსახურში?

HANDOUTS
ინსტრუქცია

ოფისის „მომარაგების კარადა“ (supply closet) არის ძალიან მოუწესრიგებელი. ორგანიზებისთვის და თანმიმდევრულობის შესანარჩუნებლადმ ორგანიზაციამ გვიჩვენა

დიაგრამა რომ გვენახა თუ რა სად უნდა განლაგებული და შენახულიყო „მომარაგების კარადაში“. კომპანიის ტრენერმა გადაწყვიტა გაეხალისებინა სავარჯიშო და გადაწყვიტა შეექმნა გუნდური მუშაობის თამაში. თქვენი მიზანია განალაგოთ სწორად ოფისის მარაგი კარადაში.
შენ შეგიძლია ვერბალურად გაუზიარო ინფორმაცია შენი ჯგუფის სხვა წევრებს თუმცა ბარათების ჩვენება არ შეგიძლია. დაიხმარე გადაწყვეტილების ბარათები და დიაგრამა შენი პასუხებისთვის.
წარმატებები!

CLUE CARDS
დააკოპირეთ და დაჭერით ქვემოთ მოცემული ბარათები და დაურიგეთ ჯგუფის წევრებს.

- თითოეული ვერტიკალური და ჰორიზონტალური რიგები შეიცავს ორ ერთსიტყვია (ერთ სიტყვაში ფორმულირებული) ნივთს.
- თითოეული ვერტიკალური და ჰორიზონტალური რიგები შეიცავს ორ ორსიტყვიან (ორი სიტყვით ფორმულირებული) ნივთს.
- ორსიტყვიანი ნივთები B3-ში და C3-ში შედგება ერთ რაოდენობის ასოებისგან
- ნივთი B1-ში აუცილებელია რათა შევძლოთ D1-ში განლაგებული ნივთი
- ქაღალდის სამაგრები არის უფრო მაღლა ვიდრე მარკერები იგივე ვერტიკალურ მწკრივში
- კონვერტები არის ორი კვადრატით დაბლა ვიდრე ასლის ფურცლები
- კონვერტები არის ორი კვადრატით მარცხნივ ვიდრე კალმები
- ლენტი განლაგებულია D ჰორიზონტალურ მწკრივში
- კუთხის კვადრატში D4 განლაგებულია ფერადი ქაღალდები
- მარკერები განლაგებულია ზუსტად სტიკერების მაღლა ერთ-ერთ ცენტრალურ ვერტიკალურ მწკრივში
- კვადრატი სადაც განლაგებულია ანტისტეპლერი არის მაღლა და შორს მარჯვნივ ვიდრე კვადრატი სადაც განლაგებულია სავაჭრო ეტიკეტები.
- თითოეული სვეტი და რიგი შეიცავს 4 განსხვავებულ საოფისე ნივთს
- სავაჭრო ეტიკეტები და ანტისტეპლერი განთავსებულია იგივე სვეტში ან რიგში სადაც არის კალკულატორი
- B რიგში განლაგებული 4 ნივთიდან 3 მათგანი იწყება ანბანის ერთსა და იმავე ასოზე
- ჰორიზონტალური რიგები იყოფა A, B, C და D რიგებად. A - ყველაზე ზევით, D - ყველაზე ქვევით.
- ვერტიკალური სვეტი დანომრილია მარცხნიდან მარჯვნისაკენ 1, 2, 3 და 4.
- ერთსიტყვიანი ნივთი არის B1-ში და D1-ში განლაგებული ნივთი იწყება იმავე ასოზე რაზეც B1
- ანტისტეპლერი არ არის ყველზე ზედა რიგში

- ანტისტეპლერი არის მეოთხე ვერტიკალურ სვეტში

Solution Cards
ნივთების ჩამონათვალი
დააკოპირეთ და დაჭერით ქვემოთ მოცემული ბარათები და დაურიგეთ ჯგუფის წევრებს.

1. კალკულატორი
2. ასლის ფურცლები
3. კონვერტები
4. ფერადი ფურცლები
5. მარკერები
6. ქაღალდის სამაგრები
7. კალმები
8. საშლელები
9. მაკრატლები
10. სტიკერები
11. სტეპლერის ტყვიები
12. ანტისტეპლერები
13. სტეპლერები
14. სავაჭრო ეტიკეტები
15. ლენტები
16. ფლომასტერები

დიაგრამა

სწორი პასუხები

	1	2	3	4
A	ქაღალდის სამაგრები	ასლის ფურცლები	მარკერები	მაკრატლები
B	სტეპლერის ტყვიები	კალკულატორი	სტიკერები	ანტისტეპლელი
C	ფლომასტერები	კონვერტები	საშლელები	კალმები
D	მაკრატელი	სავაჭრო ეტიკეტები	ლენტა	ფერადი ფურცლები

„The Butler Dit It”

მიზნები: დავძლიოთ კომუნიკაციის გამოწვევები; თავი გავართვათ რთულ დავალებებს; დავაფასოთ თითოეულის წვლილი

ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი
სამუშაო მასალები: ინსტრუქციები; გამოსაცნობი ბარათები, გადაწყვეტილების ბარათები
დრო: 30-40 წუთი

პროცედურა

გაანაწილეთ მონაწილეები გუნდებში ისე რომ თითოეულში 5-8 მათგანი რომ იყოს. დააკოპირეთ და ამოჭერით ერთი შეკვრა გამოსაცნობი და გადაწყვეტილების ბარათები თითოეული ჯგუფისთვის.ისე გაყავით ქლუ ბარათები რომ ყველა მონაწილემ მიიღოს ერთი რაოდენობის ბარათები და სთხოვეთ შეინახონ ისინი გადმობრუნებლ მდგომარებაში სანამ ინსტრუქციას მიიღებენ. ჯგუფის ერთ-ერთ წევრს ხმამაღლა წააკითხეთ ინსტრუქცია.
ინსტრუქციის წაკითვხის შემდეგ მათ შეუძლიათ გადმოაბრუნონ ბარათები და დაიწყონ. ამის შემდეგ ფასილიტატორს შეუძლიათ დაარიგოს გადაწყვეტილების ბარათები. აქტივობის ბოლოს ჯგუფები შეამოწმებენ თავიანთ გადაწყვეტილებებს „გადაწყვეტილებების ჰენდაუთის“ მეშვეობით.
ბოლო მინიშნება არის მთავარი გასაღები. თუ ის ადამიანი რომელსაც აქვს ეს ბოლო მინიშნება თუ ნათლად არ გადასცემს ინფორმაციას სხვა წევრებს პრობლემის მოგვარება ფაქტობრივად ვერ მოხდება. თუ ეს მოხდება გამოიწვევს გაბრაზებას, კომუნიკაციის მოშლას.

კითხვები დისკუსიისთვის:

1. რატომ იყო კომუნიკაცია ასეთი მნიშვნელოვანი?
2. რას გააკეთეთ რომ დაგეძლიათ ეს გამოწვევები?
3. რანაირად იმოქმედა სირთულის დონემ თქვენს კომუნიკაციაზე?
4. სირთულეებს მივყავართ თუ არა კონფლიქტამდე სამსახურში?
5. რა გასწავლათ ამ აქტივობამ ისეთი რაც შეიძლება გამოიენოთ მსგავს სიტუაციაში სამუშაო ადგილას?

HANDOUT

ინსტრუქცია

„მიშველეთ! შეჩერდი ! პოლიცია !“ ყვიროდა ბანკის მენეჯერი მისტერ დრაისდეილი. „მსახურთუფროსმა გააკეთა ეს!“. რამდენიმე წუთი დასჭირდა პოლიციის ოფიცერს რომ გაეაზრებინა რომ მისტერ დრაისდეილი სიმართლეს ამბობდა. ბანკი ახლახანს გაძარცვა ადამიანმა რომელიც ჩაცმული იყო როგორც მსახურთუფროსი. დარჩენი დღის განმავლობაში პოლიციამ 6 ეჭვმიტანილი შეაგროვა. თუმცა ექვსივე მათგანს ჰქონდა ალიბი. მისტერ დრაისდაილმა მარტივად ამოიცნო ქურდი და ის დააკავეს.
მინიშნებებით შენ უნდა განსაზღვრო თითოეული ეჭვმიტანილის დაკავების ადგილი, თანმიმდევრობა და ალიბი.
შენ შეგიძლია ვერბალურად გაუზიარო ინფორმაცია შენი ჯგუფის სხვა წევრებს თუმცა

ბარათების ჩვენება არ შეგიძლია. დაიხმარე გადაწყვეტილების ბარათები და დიაგრამა შენი პასუხებისთვის.
წარმატებები!

CLUE CARDS
მინიშნებები

დააკოპირეთ და დაჭერით ქვემოთ მოცემული ბარათები და დაურიგეთ ჯგუფის წევრებს.

- დამნაშავეს ჰქვია ჯივსი
- ჯივსი იპოვეს ანტიკვარიატის მაღაზიაში
- ჯივსის ალიბი იყო რომ ის იმყოფებოდა სახლში და წმენდდა მტვერს
- ეჭვმიტანილი რომლის ალიბიც იყო რომ , ის იმყოფებოდა სალხში და აუთოვებდა შარვალს არ უპოვნიათ კაფეში
- ეჭვიმიტანილი რომელიც დააკავეს ღვინის ქარხანაში იდგა უფრო ახლოს ჯივსთან ვიდრე ის ვინც დააკავეს აფთიაქში.
- ჰობსონი არ დგას ჯივსის გვერდით
- რეგინალდი არის ჯივსის მარცხნივ (თუმცა არა აუცილებლად მის გვერდით)
- გოდფრი არ არის ის ვინც თქვა, რომ იმყოფებოდა სახლში და აპრიალებდა ვერცხლს
- ეჭვმიტანილი რომელიც ირწმუნებოდა, რომ იმყოფებოდა გარეთ და რეცხვადა ლიმუზინს დგას ჯივსისგან ყველაზე შორს
- ეჭვმიტანილი რომელიც ირწმუნებოდა, რომ იმყოფებოდა გარეთ და რეცხვადა ლიმუზინს არის გოთფრისგან მეოთხე ადამიანი მარჯვნივ
- ეჭვმიტანილი რომელიც იპოვეს წიგნების მაღაზიაში, მისგან მარჯვნივ მეორე ადამიანი არის ის, რომელიც დააკავეს აფთიაქში, ხოლო მისგან მარცხნივ მეორე ადამიანი არის, ის ვინც დააკავეს ღვინის ქარხანაში
- ალფრედი დგას უფრო ახლოს დგას მასთან ვინც იპოვეს აფთიაქში, ვიდრე მასთან ვინც იპოვეს სიგარეტების მაღაზიაში
- ადამიანი, რომელიც იმყოფებოდა სახლში და ღებავდა აბაზანას შემთხვევის დროს დგას ზუსტად რეგინალდის მარჯვნივ
- ჰობსონი მიირთმევდა კრუასანს როდესაც ის დააკავეს

- როდესაც პოლიციელი ეჭვმიტანილებს ეძებდა გაპრიალებული ლიმუზინი გაჩერებული იყო აფთიაქთან
- ექვსი ეჭვმიტანილი: 1) ჯივსი 2)ეს ადამინი დგას ჯივსისგან მარცხნივ იმ დაშორებით რა დაშორებითაც დგას ჯივსისგან მარჯვნივ ადამიანი, რომელიც აღმოაჩინეს კაფეში 3) ლარჩი 4) ადამიანი რომელიც სახლში აუთოვებდა შარვალს 5) ადამიანი, რომელიც სახლში ასუფთავებდა ფეხსაცმელს 6) მეექვსე ადამიანი არის ის ვინც იდგა მარცხნივ მესამე იმ ადამიანისაგან რომელიც იპოვეს კაფეში

Solution Cards

დააკოპირეთ და დაჭერით ქვემოთ მოცემული ბარათები და დაურიგეთ ჯგუფის წევრებს.

მსახურთუფროსები:

რეგინალდი	გოდფრი
ალფრედი	ჯივსი
ჰობსონი	ლარჩი

დაკავების ადგილი:

სიგარეტების მაღაზია	ანტიკვარიატის მაღაზია
კაფე	ღვინის ქარხანა
წიგნების მაღაზია	აფთიაქი

ალიბი:

აპრიალებდა ვერცხლს	წმენდდა მტვერს
ღებავდა აბაზანას	აპრიალებდა ფეხსაცმელს
აუთოვებდა შარვლას	რეცხავდა ლიმუზინს

პოზიცია ლაინაპზე:

პოზიცია 1	პოზიცია 2

პოზიცია 3 პოზიცია 4

პოზიცია 5 პოზიცია 6

სწორი პასუხები:

პოზცია 1, რეგინალდი, სიგარეტების მაღაზია, აპრიალებდა ვერცხლს

პოზიცია 2, გოდფრი, ღვინის ქარხანა, ღებავდა აბაზანას

პოზიცია 3, ჯივსი, ანტიკვარიატის მაღაზია, მტვერს წმენდდა

პოზიცია 4, ალფრედი, წიგნების მაღაზია, აუთოვებდა შარვალს

პოზიცია 5, ჰობსონი, კაფე, აპრიალებდა ფეხსაცმელებს

პოზიცია 6, ლარჩი, აფთიაქი, რეცხავდა ლიმუზინს

ლიკა ბიწაძე

მრავალფეროვნება

„მსოფლიოში არ არსებობს ორი ერთნაირი აზრი.. ყველაზე უნივერსალური ხარისხი არის მრავალფეროვნება..“
Michel de Montaigne

Another Name Game

მიზნები:

- გავიგოთ ჯგუფის მრავალფეროვნება
- დავნერგოთ ჯგუფში ერთმანეთის მიმართ პატივისცემა და ურთიერთგაგება
- გავზარდოთ ნდობა

Group Size-Any
Materials-None
Time-10 to 20 minutes

პროცედურა:

მრავალფეროვნების კონცეფციის მარტივად დასანერგად გამოვიყენოთ სახელების თამაში. შევთავაზოთ მონაწილეებს ჩამოყალიბდნენ ჯგუფებად, დაახლოებით 4 დან 8 მდე(პატარა გუნდებს ბევრად ნაკლები დრო დასჭირდებათ ამ აქტივობისთვის) ვთხოვოთ, თითოეულ მონაწილეს, წარმოგვიდგინონ თავიანთი სახელის ბექგრაუნდი. მაგალითად, რას ნიშნავს მათი სახელები, საიდან მომდინარეობს და რა მიზეზით დაარქვეს თავიანთმა მშობლებმა ეს სახელი. მონაწილეთა უმეტესობა გაგაკვირვებთ იმით, თუ რამდენად საინტერესო ინფორმაცია იმალება მათი სახელების უკან. ეს ძალიან მნიშვნელოვანი აქტივობაა გუნდის მრავალფეროვნების დასადგენად.

ვარიაციები:

- ჩამოვაყალიბოთ 12 ან ნაკლები მონაწილე წრეში და მივუთითოთ, რომ ესაა ცალკე ჯგუფი
- თუ დრო გვაქვს ცოტა, შესვენებები გამართლებულია 2-3 წუთს
- წყვილებში გაზიარების შემდეგ, ვთხოვოთ თითოეულ მონაწილეს გააცნოს მთლიან ჯგუფს მისი პარტნიორი და ამბავი, რომელის დამალულია მისი სახელის უკან
- ამ აქტივობამ შესაძლოა გამოავლინოს ასევე ისეთი ინფორმაციები, რომლებიც დაკავშირებულია მათ მეტსახელთან, მოფერებით თუ ბავშვობის სახელთან.

რჩევა:

უმჯობესია ეს აქტივობა გამოვიყენოთ ყინულის ლღობის ეტაპის შემდეგ, როდესაც გარკვეული ნდობა უკვე არსებობს მონაწილეებს შორის.

სადისკუსიო კითხვები:

1. *რამდენად მნიშვნელოვანია სახელი?*
2. *როგორ ხსნის ჩვენი სახელების მიღმა არსებული ამბები ჩვენს ინდივიდუალურობას?*
3. *რატომაა მნიშვნელოვანი, რომ გვახსოვდეს და გამოვიყენოთ სახელები?*
4. *რას გვეუბნება ეს ჩვენი გუნდის ნდობის შესახებ?*

5. *რა გზები არსებობს სახელების დასამახსოვრებლად?*

Common Uncommon

მიზნები:

- აღმოვაჩინოთ ის ფაქტორები, რომლითაც ჩვენ ვგავართ ან განვსხვავდებით სხვა ჯგუფის წევრებისგან
- დავიწყოთ ნდობის ჩამოყალიბების პროცესი ჯგუფში

Group Size
Any
Materials
Paper, pens, or pencils
Time
10 to 20 minutes

პროცედურა:

დავყოთ დიდი გუნდი 5-8 კაციან ჯგუფებად, მივცეთ თითოეულ ჯგუფს ფურცელი და კალამი ან ფანქარი. აქტივობის პირველ ნაწილში ჯგუფის წევრები არკვევენ და წერენ თუ რა აქვთ მათ საერთო. იმისათვის რომ შეიქმნას სია, ყველა მონაწილემ უნდა დაწეროს მისი აზრი და უნდა დაიწეროს, ისეთი რაღაცები რისი იდენტიფიცირებაც ერთი შეხედვით არ შეგვიძლია(ჩვენ ყველას გვაქვს ერთი სამუშაო ადგილი, ჩვენ ყველას გვაქვს ყავისფერი თმა,ყველას გვაცვია ფეხსაცმელი და ა.შ) 5 წუთის შემდეგ, თითოეული ჯგუფის ერთ-ერთმა მონაწილემ უნდა წაიკითხოს თავიანთი ჩამონათვალი. აქტივობის მეორე ნაწილში ქაღალდის უკანა მხარეს ჯგუფი

წერს თუ რა აქვს თითოეულ ჯგუფის წევრს უნიკალური, განსხვავებული. ეს უნდა ეხებოდეს ჯგუფის მხოლოდ ერთ წევრს. შემდეგ ჯგუფებს ვთხვთ, რომ აღმოაჩინონ სულ მცირე ორი რამ თითოეული პიროვნების შესახებ. 7 წუთის შემდეგ თითოეული პიროვნება ამბობს ერთ რამეს, რაშიც ისინი არიან უნიკალურები.
ეს არის შესანიშნავი აქტივობა კონფლიქტების მოგვარებისათვის, რადგან ის ჯგუფის წევრებს ეხმარება იმის გაცნობიერებაში, რომ მათ აქვთ უფრო მეტი საერთო, ვიდრე მათ წარმოედგინათ. ერთმანეთის უნიკალური თვისებების აღმოჩენა და აღიარება კი გვეხმარება იმის გააზრებაში, რომ ჩვენ ყველას გვაქვს რაღაც განსხვავებული, რისი შეთავაზებაც შეგვიძლია ჯგუფისთვის.

ვარიაციები:

ყველა წევრს ყავდეს პარტნიორი, რომელსაც არ იცნობს და აღმოაჩინონ რა აქვთ მათ საერთო, რომელიც ერთი შეხედვით არ ჩანს. ეს ტექნიკა შეგვიაძლია გამოვიყენოთ დაუსრულებლად.

სადისკუსიო კითხვები:

1. *იყო თუ არა თქვენთვის სიურპრიზი ის, რომ ამდენი საერთო გქონდათ?*
2. *როგორ უწყობს ეს ხელს გუნდის ერთიანობას?*
3. *როგორ უწყობს ხელს საერთო მახასიათებლების გამოვლენა ჯგუფის წევრების ურთიერთობებს?*
4. *როგორ უწყობს ხელს ჯგუფის წევრების ურთიერთობებს ერთმანეთის უნიკალური თვისებების აღმოჩენა?*
5. *კიდევ რა სარგებელი შეიძლება მოუტანოს ჯგუფს ამ აქტოვობამ?*
6. *როგორ გავლენას ახდენს ეს ერთმანეთის ნდობის ხარისხზე?*
7. *როგორ მოქმედებს ეს ჩვენს უნარზე, ეფექტურად ვიურთიერთობოთ ერთმანეთთან და მოვაგვაროთ კონფლიქტები?*

Diversity Pays

მიზნები:

- შევაფასოთ, ერთმანეთის განსხვავებები
- გავაცნობიეროთ, თუ როგორ ამდიდრებს მრავალფეროვნება ჯგუფს

Group Size

Any

Materials

Diversity Pays handout (provided), pens, calculator

Time

20 to 30 minutes

პროცედურა:

დაყავით გუნდი 4-6 კაციან ჯგუფებად.(საჭიროა, რომ ჯგუფებში იყოს ერთნაირი რაოდენობის მონაწილეები) თითოეულ ჯგუფს მიეცით ჰენდაუთი, რომელიც უნდა განიხილონ და დააჯამონ ქულები, იმ ინსტრუქციის მიხედვით, რომელიც მოცემულია ჰენდაუთის ფორმაში. აქტივობის ბოლოს, თითოეული ჯგუფი წარმოადგენს თავის საბოლოო შედეგს.

ვარიაციები:

დააჯამეთ ყველა ჯგუფის შედეგი და გამოიყვანეთ მთლიანი გუნდის მრავალფეროვნების საშუალო მაჩვენებელი.

სადისკუსიო კითხვები:

1. *კიდევ რა გზებით შეგვიძლია გამოვავლინოთ განსხვავებული ჯგუფები?*
2. *რა გზებით შეიძლება სარგებელი მოუტანოს ჯგუფს მრავალფეროვნებამ?*
3. *ყოველთვის ვჯილდოვდებით თუ არა ჩვენი განსხვავებულობის გამო? თუ არა, რატომ? თუ კი, როგორ?*
4. *უწყობს თუ არა ხელს კონფლიქტს მრავალფეროვნება?*
5. *როგორ უწყობს ხელს მრავალფეროვნება თანამშრომლობას?*
6. *რა უნდა გავაკეთოთ იმისათვის, რომ ხელი შევუწყოთ ჯგუფის მრავალფეროვნებას?*

Handout- ჯგუფის თითოეულ წევრს ნიჭება ერთი ქულა, ყოველი შესაბამის კატეგორიაში, თუ ის აკმაყოფილებს მოცემულ კატეგორიას. ბონუს ქულები ენიჭებათ დამატებით, კატეგორიის ქულასთან ერთად, მაგალითად თუ ჯგუფის ყველა წევრი დაბადებულია განსხვავებულ შტატში და ერთი წევრი დაბადებულია განსხვავებულ ქვეყანაში, გუნდი იღებს ძირითად 5 ქულას და პლუს ბონუსის 5 ქულას, საერთო ჯამში 10 ქულას მთლიან კატეგორიაში.

Base Category	Base Point Value	Team Base Points	Bonus Category	Bonus Point Value	Team Bonus Points	Total of Columns 3 + 6
Each different birth month	1		Born on a holiday	3		
Each different birth state or country	1		Born in a different country	5		
Each different eye color	1		Green eyes	2		
Each sibling	1		No siblings Twins Triplets	3 5 10		
Each continent visited (not just a stopover)	1		For visiting 5 For visiting 7	10 15		
Each language spoken fluently	1		Sign language 3+ languages	5 10		

Base Category	Base Point Value	Team Base Points	Bonus Category	Bonus Point Value	Team Bonus Points	Total of Columns 3 + 6
Each different musical instrument played	1		3+ instruments Played professionally	5 7		
Each year married	1		10+ years (to one person) 20+ years (to one person)	5 10		
Each living parent	1		Grandparent Great-grandparent	3 5		
Each state lived in	1		Different country lived in	5		
Each different job	1		10 + years in one job 20+ years in one job	5 10		
For visiting the following: Grand Canyon, Pyramids of Giza, Eiffel Tower, Taj Mahal, Great Wall of China, Stonehenge, Great Barrier Reef	1		For visiting 3+ For visiting 5+ For visiting all 7	5 10 15		
Total						

It's Classified

მიზნები:

- ერთმანეთის უკეთ გასაცნობად
- გავიაზროთ, რომ სხვა ჯგუფის წევრები შეიძლება იყვნენ განსხვავებულები იმისგან, როგორც, ჩვეულებრივ, აღიქვამენ მათ სხვები
- დავამყაროთ ნდობა ჯგუფში

Group Size
Any
Materials
None
Time
10 to 20 minutes

პროცედურა:

დავყოთ დიდი ჯგუფი პატარა 6-10 კაციან მცირე ჯგუფებად და მივცეთ თითოეულ ჯგუფს შემდეგი მითითებები:

ჩვენ ყველას გვაქვს ტენდენცია მოვაქციოთ ერთმანეთი გარკვეულ კატეგორიაში თუ სტერეოტიპებში. როგორც წესი, ამ სახის კლასიფიკაცია არის სუბიექტური, წარუმატებელი და შეიძლება იყოს, ასევე, უსამართლო და დისკრიმიაციული. გამოწვევა არის ის, რომ აღმოაჩინო გზები, რითიც შენს თავს მიაკუთვნებ ორ ან სამ ქვეჯგუფს, ამ ქვეჯგუფებში უნდა იყოს ერთნაირი რაოდენობის წევრები. ჯგუფების ზომა დამოკიდებულია მთლიანი გუნდის ზომაზე. კლასიფიკაციის კრიტერიუმი უნდა მოიცავდეს მხოლოდ დადებით თვისებებს. მაგალითად დაყოფის კრიტერიუმად შეიძლება ავიღოთ საყვარელი საკვები, ან განსხვავებული ინტერესები, ან თუნდაც ვარჯიშის განსხვავებული ფორმები. თუმცა, შეგიძლიათ იყოთ მეტად კრეატიულები და მოიფიქროთ სხვა მაგალითები სანამ ამ აქტივობას განახორციელებთ.

რჩევა:

თქვენ შეგიძლიათ ჯგუფი გაყოთ ორ ნაწილად, რადგან ეს არის უფრო სწრაფი და მარტივი გზა და მას შემდეგ რაც მათ გაუჩნდებათ გარკვეული იდეები, მიეცით ჯგუფს თავისუფლება, რომ მოახდინონ საკუთარი თავების კლასიფიცირება დამატებით ქვეჯგუფებში.

სადისკუსიო კითხვები:

1. *როგორი ძალისხმევა დაგჭირდათ იმისათვის, რომ ერთმანეთი დაგენახათ განსხვავებული გზებით?*

2. *რა ხდის კლასიფიკაციას უფრო პოზიტიურს და სასარგებლოს ვიდრე ნეგატიურსა და ზიანის მომტანს?*
3. *როგორ გავლენას ახდენს ეს, ჯგუფის წევრების ურთიერთქმედებაზე?*
4. *როგორ გავლენას ახდენს ეს ჩვენს თანამშრომლობით უნარზე?*
5. *როგორ დაგვეხმარება ეს აქტივობა რეალურ სამუშაო გარემოში?*

In or Out?

მიზნები:

- მოხდეს იმ ინტერპერსონალური ურთიერთქმედების იდენტიფიცირება, რომელმაც, შესაძლოა, ნეგატიური ზეგავლენა მოახდინოს ჯგუფზე.

- ინტერპერსონალური გამოწვევების განხილვა ბრეინშტორმინგის მეთოდით

Group Size

10 to 25

Materials

Assorted objects in a bag, In or Out? handout, pens

Time

10 to 15 minutes

პროცედურა:

ამ აქტივობის მოსამზადებელ ეტაპზე შევაგროვოთ ყველა ნივთი, რაც დაგვჭირდება და დავახარისხოთ(5 სათამაშო ბარათი,5 ბურთი და 5 ქაღალდის დამჭერი და ა.შ) თქვენ ასევე გჭირდებათ ორი ნივთი, რომლის კატეგორიზებაც არ ხდება არცერთ ჯგუფთან(ერთი კალამი და ერთი საშლელი). მოათავსეთ ჩანთაში იმდენი ნივთი, რამდენიც ჯგუფის წევრია. მაგალითად 15 მონაწილიან ჯგუფისთვის თქვენ დაგჭირდებათ დიდი ტომარა, რომელშიც ჩაალაგებთ: 5 სათამაშო ბარათს, 4 ბურთს, 4 კალამს, 1 ქაღალდის დამჭერს და 1 სახაზავს.

როგორცვე ჯგუფის წევრები დაბრუნდებიან შესვენებიდან, მათ ვთხოვთ ამოიღონ თითო-თითო საგანი ტომრიდან. როდესაც ყველას რაღაც ნივთი ექნება, შევთავაზოთ მათ მოაგროვონ ყველა ნივთი ერთად. ორი მონაწილე, რომლებსაც შეხვდებათ „გამონაკლისი“ ნივთები, რა თქმა უნდა თავს არაკონფორტულად იგრძნობენ და ჩვენ უნდა ვცადოთ, დავეხმაროთ ჯგუფის პოვნაში. ეს შესაძლოა იყოს ცოტა უხერხული მომენტი, რაც ბუნებრივია. თუ ჯგუფი შემოგთავაზებთ, რომ ისინიც ჩართოთ ჯგუფში, მოიცადეთ ცოტახანს, რათა დემონსტრირება გაუკეთით იმას, რომ ისინი არ ეკუთვნიან არცერთ ჯგუფს. ეს სიტუაცია შესამჩნევს გახდის იმას, რომ მათ არ აქვთ ჯგუფი, მაგრამ თქვენ არ გსურთ ამის ასე გაგრძელება. ეს ასევე საინტერესოა იმ მხრივაც, რომ გვაჩვენებს იმ დროის ხანგრძლივობას, რა დროშიც, რომელიმე ჯგუფი მიიღებს მათ თავიან ჯგუფში.

მადლობა გადაუხადეთ ამ ორ მონაწილეს და სთხოვეთ, შეუერთდნენ გუნდს. გაიგეთ ამ ტექნიკის არსი? დაურიგეთ ჰენდაუთები გუნდის ყველა წევრს, მიეცით 5-10 წუთი ჰენდაუთის პირველი და მეორე ნაწილის გრაფების შესავსებად, შემდეგ ჩამოაყალიბეთ პატარ-პატარა სადისკუსიო ჯგუფები მესამე ნაწილის ორ კითხვაზე პასუხების გასაცემად. გამართეთ ჯგუფური დისკუსია ქვემოთ მოცემული სადისკუსიო კითხვების მეშვეობით.

რჩევა:

არსებობს გარკვეული რისკი ამ აქტივობის ჩართულობის შესახებ, ამიტომ უმჯობესია ის გამოვიყენოთ გინულის დნობის ეტაპის შემდეგ, როდესაც უკვე შექმნილია გარკვეული კლიმატი და ჯგუფის წევრებში ჩამოყალიბებულია ურთიერთნდობა.

სადისკუსიო კითხვები:

1. *რა შეამჩნიეთ, ცდილობდა თუ არა ყველა, გაერკვია მისი კუთვნილი ადგილი?*

2. *რა ეფექტი აქვს ჯგუფში იმას, რომ ჯგუფის წევრები თავს გრძნობენ ჯგუფისადმი მიკუთვნებულად ან გარიყულად?*
3. *რას იტყვით ის ორი წევრი, რომლებიც არ ეკუთვნოდით გუნდს, გაგვიზიარეთ თქვენი შთაბეჭდილებები*
4. *თქვენ, ვინც ეკუთვნოდით გუნდს, რას ფიქრობდით იმ ფაქტზე, რომ თქვენი ორი გუნდელი იყო გარიყული და არ ეკუთვნოდა ჯგუფს?*
5. *რა შეუძლიათ გააკეთონ ან თქვან ჯგუფის წევრებმა, იმისათვის, რომ ჯგუფში ჩამოაყალიბონ ჩართულობის და მიკუთვნებულობის შეგრძნება?*
6. *რა შეუძლია გააკეთოს გუნდის ლიდერმა, იმისათვის, რომ ხელი შეუწყოს ჯგუფში, ყველა წევრის ჩართულობას?*

HANDOUT

In or Out?

Part 1. Identify a Time When You Felt Included in a Group

What happened to make you feel included?

_____

_____

What was the impact on your behavior?

_____

_____

How did this impact the team?

_____

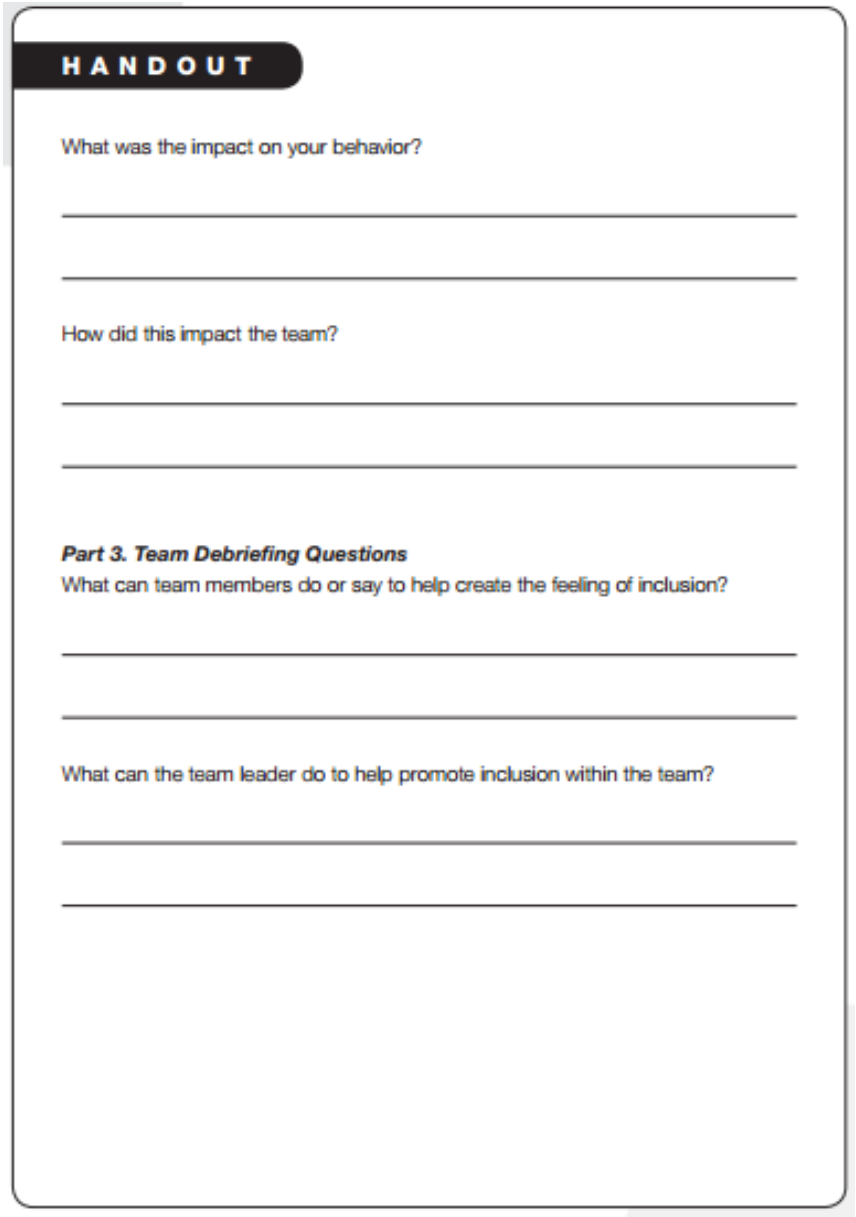
_____

Part 2. Identify a Time When You Felt Excluded from a Group

What happened to make you feel excluded?

_____

_____



HANDOUT

What was the impact on your behavior?

How did this impact the team?

Part 3. Team Debriefing Questions

What can team members do or say to help create the feeling of inclusion?

What can the team leader do to help promote inclusion within the team?

Take a Walk

მიზნები:

- აღმოვაჩინოთ ის მახასიათებლები, რითიც ჩვენ ერთმანეთს ვგავართ ან განვსხვავდებით ერთმანეთისაგან ჯგუფში.
- შევაფასოთ მრავალფეროვანი გუნდის სარგებლიანობა

Group Size
Any
Materials
None
Time
10 to 15 minutes

პროცედურა:

დაყავით მონაწილეები წყვილებად. ყოველი წყვილი დგება ერთმანეთის პირისპირ კომფორტულ ზონაში(about three feet). ვუთხრათ მათ, რომ იმსჯელონ მათ შორის განსხვავება-მსგავსებებზე. როდესაც ისინი აღმოაჩენენ განსხვავებას, მათ უნდა გადადგან ერთი ნაბიჯი უკან, ანუ დაშორდნენ ერთმანეთს ერთი ნაბიჯით და როდესაც აღმოაჩენენ მსგავსებას პირიქით, ერთი ნაბიჯით უნდა მიუახლოვდნენ ერთმანეთს.

რჩევა:

განსხვავებები, როგორც წესი, არის ის რისი დანახვაც შეგვიძლია, თმის ფერი, წონა, ასაკი და ა. შ. მსგავსებებს კი უფრო ხშირად ვადგენთ ხასიათზე და პიროვნულ მახასიათებლებზე დაყრდნობით, რისი აღმოჩენაც მოითხოვს მეტ საუბარსა და კითხვებს.

სადისკუსიო კითხვები:

1. *რამდენად შორს წახვედით ერთმანეთისგან, სანამ მსგავსებებზე ფიქრს დაიწყებდით?*
2. *რამდენად ახლოს იყავით ერთმანეთან, სანამ განსხვავებებზე ფიქრს დაიწყებდით?*
3. *რატომაა მნიშვნელოვანი ორი მხარის დაბალანსება?*
4. *რა სარგებელი მოაქვს ჯგუფს ორი მხარის დასაბალანსებლად?*
5. *რა განსხვავებები აღმოაჩინეთ თქვენს შორის?*
6. *როდის უშლის ხელს, გარკვეული მიზნების შესრულებას ჯგუფის წევრებს შორის არსებული განსხვავებები?*
7. *როგორ აძლიერებს ჯგუფის მთლიანობას ეს განსხვავებები?*
8. *როგორი იქნებოდა გუნდი, წევრებს შორის ძალიან მცირე განსხვავებების შემთხვევაში? როგორ იგრძნობდით თავს, ასე რომ ყოფილიყო?*
9. *რა მსგავსებები აღმოაჩინეთ თქვენ შორის?*
10. *როგორ გვეხმარება ჩვენ შორის მსგავსებები ჯგუფში ნდობის დამყარებაში?*

What a Bunch of Characters

მიზნები:

- ვისწავლოთ კონფლიქტის ანალიზის განსხვავებული მეთოდები
- ვისწავლოთ „საუკეთესოს“-გან

Group Size

Any

Materials

Two copies of the What a Bunch of Characters handout (provided) for each team, slips of paper, pens

Time

20 to 30 minutes

პროცედურა:

დავყოთ დიდი გუნდი უფრო პატარა 4-7 კაციან ჯგუფებად.(სასურველია გვყავდეს სულ მცირე 3 ჯგუფი) ვთხოვოთ თითოეულ ჯგუფს წარმოადგინონ სამი ცნობილი გმირი და დაწერონ მათი სახელები თავიან კუთვნილ ფურცელზე. გმირები შეიძლება იყვნენ ნამდვილებიც და წარმოსახვითებიც, ცოცხლებიც და დაღუპულებიც, ცნობილები, თუმცა არა დამნაშავეები. ვუთხრათ მათ, რომ იდეალურად, გმირები უნდა იყვნენ გამორჩეული, განსაკუთრებული პიროვნებები, როგორებიც იყვნენ მაგალითად: Mr. Rogers, the Incredible Hulk, Oprah, Donald Trump, George Carlin, Superman, Chris Rock, Gandhi, Einstein, Judge Judy, James Bond, Rocky, Harry Potter, Darth Vader, or Lucy (from Peanuts).

შევაგროვოთ ქაღალდის ყველა ფურცელი, შემდეგ ვთხოვოთ თითოეულ ჯგუფს, აირჩიოს ნაკრებიდან ორი ფურცელი და შეავსოს ჰენდაუთი თითოეული გმირის შესახებ. 15 წუთის შემდეგ, თითოეული ჯგუფი გვაბარებს ანგარიშს იმის შესახებ თუ რა ისწავლეს მათი გმირებისგან.

ვარიაციები:

ფასილიტატორს შეუძლია შექმნას „გმირის ბარათები“ წინასწარ.

სადისკუსიო კითხვები:

1. *რომელი გმირები უმკლავდებიან კონფლიქტს ყველაზე ეფექტურად?*
2. *რომელი გმირები ვერ უმკლავდებიან კონფლიქტს ეფექტურად და რას მოიმოქმედებენ ისინი სანაცვლოდ?*
3. *კონფლიქტის გადაჭრის რომელი მეთოდები შეგვიძლია ვისწავლოთ ჩვენი გმირებისგან?*
4. *რა სისუსტეები არსებობს, რომელბიც შეგვიძლია გავაცნობიეროთ?*
5. *რა შეგვიძლია ვასწავლოთ ჩვენს გმირებს?*

ჰენდაუთი ვიხილოთ ქვემოთ:

HANDOUT

What a Bunch of Characters

Name of Character

_____

Qualities

_____

Strengths

_____

Weaknesses

_____

1. How does your character typically handle conflict?

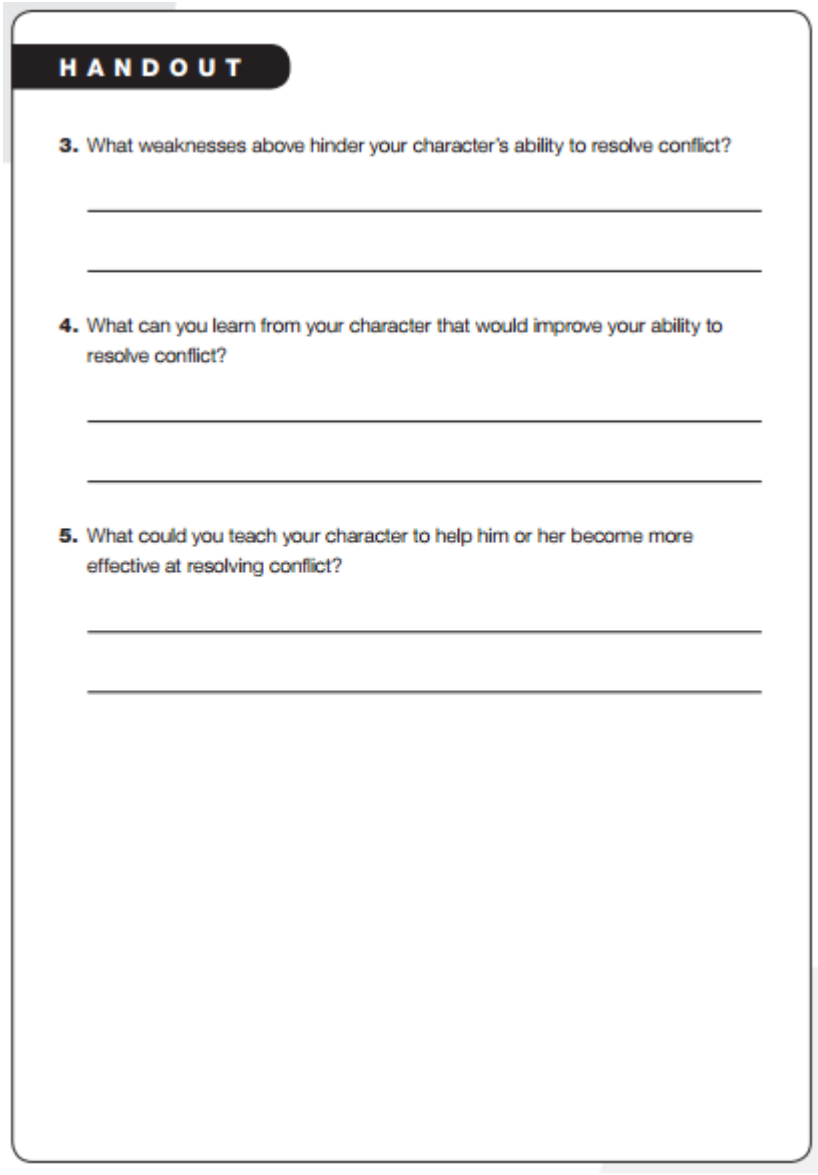
_____

_____

2. What strengths above contribute to your character's ability to resolve conflict?

_____

_____



HANDOUT

3. What weaknesses above hinder your character's ability to resolve conflict?

4. What can you learn from your character that would improve your ability to resolve conflict?

5. What could you teach your character to help him or her become more effective at resolving conflict?

თაკო ქევხიშვილი
ნდობა

მიზნები:

- გავაცნობიეროთ, რომ ჩვენ არ ვართ ყოველთვის მართლები
- გავაცნობიეროთ, როგორ შეუძლია არასწორ ინფორმაციას მიგვიყვანოს არაეფექტურ კომუნიკაციასთან.

ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი

მასალა: 2 გუნდი უსვამენ ერთმანენთs კითხვებს, რომელიც handout-ებშია მოცემული.
დრო-15-20 წთ

პროცედურა:
პირველ რიგში ჯგუფი დავყოთ პატარა სადისკუსიო 4-5 კაციან გუნდებად. ვუთხრათ ჯგუფის წევრებს, რომ თითოეულმა წევრმა ჯგუფის სხვა წევრებს უთხრას 2 სიმართლე და 1 ტყუილი თავიანთი თავის შესახებ. სხვებმა კი უნდა მოუსმინონ, რა თქმა უნდა. როცა ჯგუფი მოისმენს ყველას შესახებ გარკვეულ ფაქტებს, ისევ მივუბრუნდეთ პირველ პიროვნებას, რომელმაც დაიწყო საუბარი და გავარკვიოთ მისი ნათქვამიდან რა იყო სიმართლე და რა ტყუილი, და ასევე რატომ გადაწყვიტა მან რომ მაინცდამაინც ამ საკითხის შესახებ მოეტყუა. როცა ყველა მორჩება ამ დისკუსიას, მივცეთ ჯგუფს სადისკუსიო კითხვები.
სადისკუსიო კითხვები:
1. რაზე იყო თქვენი ვარაუდი დაფუძნებული?
2. იყო თუ არა თქვენი რომელიმე ვარაუდი დაფუძნებული მანამდე არსებულ გადაწყვეტილებაზე?
3.მომხდარა თუ არა ოდესმე ეს სხვა ადამიანებთან კონტაქტის დროს?
4.რატომ ხდება ესე? რა შეგვიძლია გავაკეთოთ?
5. რა გზით ახდენს გავლენას ეს ეფექტს ჩვენს კომუნიკაციაზე?

HANDOUT

Two Truths and a Lie Team Discussion Questions

1. What criteria did you use to make your guesses?

2. How did preexisting judgments affect your guesses?

3. In what ways do these preexisting judgments influence our communication?

4. Please discuss some examples from your experience when inaccurate judgments contributed to ineffective communication.

5. How might this impact our ability resolve conflict?

5 და 5

მიზანი: 1. გავიცნოთ ერთმანეთი უკეთ

2. გავაცნობიეროთ რითი ვგავართ ან განვსხვავდებით ერთმანეთისგან.

ჯგუფის ზომა: 20 ზე მეტი

მასალები: ფურცლები და პასტები
დრო- 15-20 წთ
პროცედურა: ვთხოვოთ ჯგუფის წევრებს დაწერონ 5 რამ რამ მოსწონთ და რაც არ მოსწონთ. შევაგროვოთ ყველა ფურცელი და წავიკითხოთ თითოეული ხმამაღლა. გუნდის მიზანია გამოიცნონ რომელი ნაწერი რომელ პიროვნებას შეესაბამება.
სადისკუსიო კითხვები:
1. რამდენად კარგად ვიცნობთ ჯგუფის წევრებს?
2. გაგვაკვირვებს თუ არა რომელიმე ჩანაწერი?
3. რამდენად კომფორტულია შენთვის ამ ტიპის ინფორმაციის სხვებისთვის გაზიარება?
4. რა ტიპის აქტივობა გააუმჯობესებს ჩვენ სამუშაო ურთიერთობებს?
5. როგორ შეგვიძლია ნდობის შენება?

words of wisdom-ბრძნული სიტყვები

მიზანი:
წაახალისოს დისკუსია, როგორც კონფლიქტის წახალისების ერთ ერთი საშუალება
ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი
მასალები:“ბრძნული სიტყვების“ ქვიზები და პასუხების ფურცლები + კალმები.
დრო: 20 -30 წთ
პროცედურა: უთხარით ჯგუფის წევრებს, რომ მათ აქვთ შანსი აღმოაჩინონ ყველაზე დიდებული აზრი რაც კი თქმულა ისტორიაში კონფლიქტის შესახებ. ზოგიერთი პასუხი ჰენდაუთში არის ზუსტი, ზოგი კი არაზუსტი. მათი მიზანია მივიდნენ კონსესუსამდე რომელი კითხვაა ზუსტი და რომელი არაზუსტი. მივცეთ საშაულება გამოიყენონ „კონსესუსი ცერა თითების“ ტექნიკა. გავყოთ ჯგუფი რამდენიმე პატარა გუნდებად 4-7 წევრი. მივცეთ პასუხების ფურცელი. 15 წთ-ის შემდეგ დაუბრუნდნენ სადისკუსიო კითხვებს მთლიან გუნდთან ერთად.
სადისკუსიო კითხვები:

- შეიცვალა თქვენი ხედვა კონფლიქტის შესახებ?
- განსხვავებულია თქვენი ხედვა სხვა დიდებული აზრებისგან?
- თუ რაიმე უთანხმოებაა ახსენით..
- რა გასწავლა ამ აქტივობამ?
- რომელი პასუხი ასახავდა შენს ფიქრებს კონფლიქტის შესახებ?

- რა გზით შეიცვალა შენი წარმოდგენა კონფლიქტის შესახებ მას შემდეგ რაც თამაში დაიწყე?

HANDOUT

Words of Wisdom Quiz

Some of these quotations are word-for-word statements and some of them have been changed. What do you think? As a team, you have 15 minutes to discuss the statements and come to a consensus as to which quotes are real and which are not.

1. The opposite of a profound truth may well be another profound truth.

True _____ False _____

2. The truth is that our finest moments are most likely to occur when we are feeling deeply uncomfortable, unhappy, or unfulfilled. For it is only in such moments, propelled by our discomfort, that we are likely to step out of our ruts and start searching for different ways or truer answers.

True _____ False _____

3. Whenever two good people argue over principles, they are both wrong.

True _____ False _____

4. Listening is waiting to talk.

True _____ False _____

5. I've found that I can only change how I act if I stay aware of my beliefs and assumptions. Thoughts always reveal themselves in behavior.

True _____ False _____

HANDOUT

6. Human beings love to be right. When a person is willing to give up being right, a whole world of possibilities opens up.

True _____ False _____

7. If you're listening, you're not learning.

True _____ False _____

8. Life is ninety percent what happens to me and ten percent how I react to it.

True _____ False _____

9. Creativity comes from a collaboration of ideas.

True _____ False _____

10. Have you learned lessons only of those who admired you, and were tender with you, and stood aside for you? Have you not learned the great lessons of those who rejected you, and braced themselves against you?

True _____ False _____

Words of Wisdom Answer Key

1. True—"The opposite of a profound truth may well be another profound truth."
   —Niels Bohr

2. True—"The truth is that our finest moments are most likely to occur when we are feeling deeply uncomfortable, unhappy, or unfulfilled. For it is only in such moments, propelled by our discomfort, that we are likely to step out of our ruts and start searching for different ways or truer answers."
   —M. Scott Peck

3. False—"Whenever two good people argue over principles, they are both right."
   —Marie von Ebner-Eschenbach

4. False—"Listening is not waiting to talk."
   —Scott Ginsberg

5. True—"I've found that I can only change how I act if I stay aware of my beliefs and assumptions. Thoughts always reveal themselves in behavior."
   —Margaret Wheatley

6. True—"Human beings love to be right. When a person is willing to give up being right, a whole world of possibilities opens up."
   —Pete Salmansohn

7. False—"If you're not listening, you're not learning."
   —Lyndon B. Johnson

8. False—"Life is ten percent what happens to me and ninety percent how I react to it."
   —Charles Swindoll

HANDOUT

9. False—"Creativity comes from a conflict of ideas."
   —Donatella Versace

10. True—"Have you learned lessons only of those who admired you, and were tender with you, and stood aside for you? Have you not learned the great lessons of those who rejected you, and braced themselves against you?"
    —Walt Whitman

სიტყვების ძებნა

მიზანი:

- ნდობის მოპოვება
- ჯგუფში მუშაობის გამოცდილება

ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი
მასალა: სიტყვების ძებნის მაგალითი, 1-2, ქულების ფურცელი,სადისკუსიო ჰენდაუთი ყველ ჯგუფისთვის. კალმები.
დრო: 20-30 წთ

პროცედურა: გაყავით ჯგუფი 7-9 წევრიან გუნდებად. უთხარით გუნდის ერთ-ერთ წევრს რომ მოიქცეს როგორც გუნდის დამკვირვებელი და გამობრუნდით უკან რომ მოამარაგოთ გუნდი.თითოეულ გუნდს უნდა მივცეთ პასუხების ფურცელი, კალამი, და 4-4 ჰენდაუთი.

უთხარით გუნდს, სანამ აქტივობას დაიწყებენ, რომ დამკვირვებელი უჩვენებს მათ მაგალითს პირველი ჰენდაუთიდან, მათ ექნებათ ერთი წუთი რომ უყურონ ფაზლებს და იპოვოს და წეროს იმდენად ბევრი სიტყვა რამდენიც შესაძლებელია. ეს უნდა გაკეთდეს ჩუმად და ინდივიდუალურად. დამკვირვებელი არ არის აქტიური მოთამაშე.

დასაწყისისთვის დამკვირვებელს მივცეთ (word search 1) ერთი წუთით. მივცეთ თითოეულ მონაწილეს დრო რომ დაწერონ. დამკვირვებელს ვთხოვოთ რომ შეკრიბოს ინდივიდუალური ქულები ერთად და გაყოს ის გუნდის წევრების რაოდენობაზე, რომ მივიღოთ გუნდის საშუალო ქულა.დამკვირვებელი ინიშნავს ამ ქულას ინდივიდუალური ქულების ქვეშ პასუხების ფურცელზე.

შემდეგ დავითვალოთ მთლიანად გუნდმა რამდენი ქულა დააგროვა.
შემდეგი ეტაპი: ვაჩვენოთ გუნდს ახალი თავსატეხი, რომელიც შეიცავს ახალ სიტყვას. მივცეთ დრო რომ ჯგუფმა მოილაპარაკოს, ერთად დაისახონ სტრატეგია, დამკვირვებელმა უნდა წარუდგინოს (word search 2) ერთი წუთით და დადოს უკან.მივცეთ გუნდს რამდენიმე წუთი დავალების შესასრულებლად. ამის შემდეგ გამოვიანგარიშო გუნდის ქულა, მივცეთ 10 წუთი გუნდის წევრებს რომ უპასუხონ პასუხების ფურცლის კითხვებს და შემდეგ დავიწყოთ დისკუსია.
სადისკუსიო კითხვები:

- შეამჩნიეთ გაუმჯობესება 2 რაუნდს შორის?
- თუ კი, თქვენი აზრით რატომ იყო ესეთი გაუმჯობესება?
- დამკვირვებელს, • შეამჩნიეთ გაუმჯობესება 2 რაუნდს შორის?
- რა განსხვავებაა ინდივიდუალურ მუშაობასა და ჯგუფს შორის მუშაობას შორის?
- რა ქმნის ეფექტურ გუნდს?
- გქონდათ შეგრძნება თითქოსდა კონკურენციაში იყავით სხვა გუნდებთან? იცავდით თქვენ იდეებს?
- როგორ შეგვიძლია განვახორციელოთ მოლაპარაკება ორგანიზაციაში ადვილად?

HANDOUT

Word Search Example

This is an example of a word search puzzle (the words are in bold print).

S	X	R	S	**D**	D	**E**	X	**I**	B	E	V
I	V	E	**R**	P	**X**	P	**L**	**S**	C	Z	**A**
H	U	**O**	T	**A**	M	F	G	**Z**	Q	L	V
T	**W**	I	**M**	Y	A	V	I	Y	**Z**	H	P
R	M	**P**	M	W	G	U	P	K	**F**	**U**	T
A	**L**	Q	N	Z	O	M	R	**O**	W	U	**P**
E	O	V	S	P	G	**H**	**C**	**R**	**A**	**E**	**S**
K	Z	Y	I	R	N	U	M	C	**N**	C	Q

HANDOUT

Word Search #1

G	E	C	K	O	T	N	C	U	T	A	C
R	T	O	A	D	E	O	N	H	S	I	F
A	A	F	N	L	V	I	P	E	R	G	F
U	P	N	G	M	C	L	I	A	U	Q	P
G	E	A	A	O	G	O	H	T	R	A	W
A	E	S	R	U	B	E	A	R	N	A	Q
J	H	N	O	S	G	Q	J	D	O	G	T
H	S	A	O	E	K	I	A	R	B	E	Z

HANDOUT

Word Search #2

B	E	A	R	E	S	O	O	G	Q	A	N
N	C	M	V	A	Q	M	S	D	U	N	E
R	O	A	D	R	U	N	N	E	R	T	T
E	X	L	M	S	A	G	A	E	E	E	T
G	O	L	K	E	I	P	A	R	A	A	I
I	F	R	U	F	L	O	W	J	G	T	K
T	A	R	E	H	T	N	A	P	L	E	A
T	O	C	E	L	O	T	U	M	E	R	Y

HANDOUT

Word Search Score Sheet/Discussion

Individual Score	Group Score	Team Score

Team Discussion Questions

1. Did you notice an improvement between the two rounds?
2. Why was there such an improvement?
3. Observers, what differences did you notice between the two rounds?
4. What is the difference between working individually, as a group, and as a team?
5. What makes an effective team?
6. In what ways does collaboration benefit the team? The company? The customers?
7. Did you have the impression you were in competition with the other teams? If so, did you guard your answers?
8. Is there a possibility that any other teams were able to find additional words? If so, what could we have done differently to see the full effects of collaboration?
9. How can we collaborate more easily at work?

მიზანი:

- გავაცნობიეროთ რომ შეჯიბრი წინ უძღვის კონფლიქტს
- გუნდში დავნერგოთ ნდობა

ჯგუფის ზომა: 6-16

მასალა: პასუხების ფურცელი, მოთამაშის ინსტრუქცია, ბარათები, ფურცელი და კალამი.

დრო: 30-60 წთ

პროცედურა: მას შემდეგ რაც თამაშში მიიღებ მონაწილეობას, ნახავ რომ თამაში არ არის რთული, უბრალოდ საჭიროა მივყვეთ და დავემორჩილოთ წესებს ჯგუფის ყველა წევრი.

გავყოთ ჯგუფი 2 გუნდად, A, B. 3-8 წევრამდე, თუ 16ზე მეტი რაოდენობა გვყავს დანარჩენები იყვნენ დამკვირვებლები. თამაშის მიზანია მოიგო, მოგების გზა კი არის ის რომ დააგროვო მაქსიმალურად მეტი დადებითი ქულა.

კედელზე მივამაგროთ ქულების და აღნიშვნების ფურცლები. ისე რომ 2ვე გუნდს შეეძლოს დანახვა. გავაცნოთ გუნდის წევრებს მოთამაშის ინსტრუქციები. და ავუხსნათ რომ ინსტრუქციებზე მიყოლა არის სავალდებულო გუნდის ერთიანობისთვის. მას შემდეგ რაც გუნდს მივცემთ 2 წუთს ინსტრუქციის გასაცნობად, მივუთითოთ მათ რომ დაიწყონ ხმის მიცემის პროცესი, და გადაწყვიტონ „ ROCK” OR “ROLL”. თითოეულმა მისცეს ხმა, და ერთდროულად გადმოაბრუნოს ფურცლები.

ყოველი არჩევნების შემდეგ გუნდს მივცეთ 2-5 წუთი დისკუსიისთვის. მათ ამავდროულად უნდა აკონტროლონ ქულები და ნახონ აკეთებს თუ არა მაქსიმუმს ჯგუფის ყველა წევრი. დროდადრო უნდა ვაოწმოთ რომ ხმის მიცემის პროცესში ჯგუფის წევრები არ საუბრობდნენ ერთმანეთთან. 5 რაუნდის შემდეგ დავითვალოთ თითოეულის ქულა.

რჩევა: გუნდის წევრები ვერ უნდა ხედავენ ერთმანეთის ხმის მიცემის პროცესს. შესაძლებელია ამ თამაშის ჩატარება დიდი რაოდენობის ადამიანებთანაც, თუმცა ამ შემთხვევაშ ყველაფერი გაორმაგებული უნდა იყოს.

სადისკუსიო კითხვები:

- რა შეამჩნიე თამაშის დროს?
- იყო რომელიმე თქვენგანი იმედგაცრუებული ჯგუფის სხვა წევრის არჩევანით?რატომ?
- შეცვალე თუ არა თამაშის განმავლობაში სტრატეგია?
- როგორ გაიგეთ ეს სიტყვები „თამაშის მიზანია მოიგო, მოგების გზა კი არის ის რომ დააგროვო მაქსიმალურად მეტი დადებითი ქულა“?
- როგორ მოვიდა ნდობა თამაშისას?
- რა ხდებოდა როდესაც გუნდის ერთ-ერთი წევრი იქცეოდა ისე , როგორც არ მოელოდით მისგან?

- რა გზებით ეხმარება შეჯიბრი კონფლიქტის აღმოცენებას? რა არჩევანი შეგვიძლია ჩვენ გავაკეთოთ?
- როგორ გამოიყენებდი ამ თამაშს შენს სამსახურში?

HANDOUT

Rock and Roll Player Instructions

- Each team receives one Rock card and one Roll card.
- The object of the game is to win. The way to win is to accumulate the maximum positive points possible.
- Any communication between the two teams is prohibited (this includes verbal and nonverbal communication).
- A team voting session takes place before each round, but it is important that the other team not see the vote before "showtime" when the facilitator will ask both teams to reveal the card that reflects their vote for that round.
- Every person on the team must vote either Rock or Roll.
- Majority rules as the team's vote.
- When both teams are ready, the facilitator will count "1, 2, 3, show," at which time both teams will show either a Rock or a Roll card.
- Facilitator will compute team scores according to the Point Sheet.
- Play is same for all rounds.
- Breaking any of these rules may result in the termination of the game, so please play fair.

HANDOUT

Rock and Roll Score Sheet

Round	Team A	Team B
1		
2		
3		
4		
5		

Total Points

HANDOUT

Rock and Roll Point Sheet

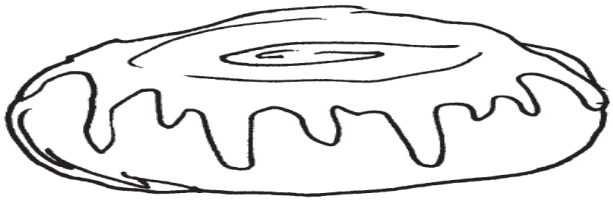
Points	Team A Shows	Team B Shows	Points
+5	Rock	Roll	–5
–5	Roll	Rock	+5
–3	Rock	Rock	–3
+3	Roll	Roll	+3

HANDOUT

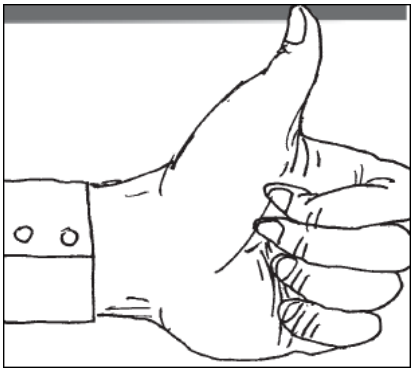
Rock

HANDOUT

Roll



Consensus Thumbs



მიზანი:

- გავიაზროთ რას ნიშნავს შეთანხმების მეთოდი გადაწყვეტილების მიღებისას
- ყველას მიეცეს შანსი რომ მოუსმინონ, გადაწყვეტილების მიღების შემდგომ

ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი

მასლაები: არაფერი

დრო 5 წთ

პროცედურა

ეს უფრო ტექნიკაა ვიდრე თამაში, და გამოიყენება როგორც დასკვნა, ნებისმიერი პრობლემის გადაწყვეტის დავალების შემდგომ. მას შემდეგ რაც გუნდი მიიღებს საბოლოო პასუხს, მათ სთხოვენ ხელით გვაჩვენონ რამდენად მისაღები იყო მათთვის ეს გადაწუვეტილება. არსებობს 3არჩევანი.

- ცერა თითი ზემოთ: „კომფოტულად ვარ და მჯერა ამ გადაწყვეტილების“
- ცერა თითი ჰორიზონტალურად. „ მე მაქვს ჩემი აზრი, მაგრამ თუ გუნდი მიიღებს სხვა გადაწყვეტილებას მე დავეთანხმები მათ“
- ცერა თითი დაბლა: „არ მომწონს ეს გადაწყვეტილება და ვფიქრობ უფრო მეტი უნდა ვიფიქროთ“

სადისკუსიო კითხვები:

- რატომ არის კონსესუსის შენება მნიშვნელოვანი?
- რა უპირატესობა აქვს ამ ტექნიკას? (Consensus Thumbs)
- რა მოგეწონა ამ ტექნიკაში?
- რას ფიქრობ შენ, ამ გადაწყვეტილებაზე? (გუნდი მიღებულ)
- რატომ შეიძლება იყოს ეს ტექნიკა დროის დამზოგი გუნდისთვის?
- რა სიტუაციაში შეიძლება ამ ტექნიკის გამოყენება?

ნინო გოგილაშვილი
გვ: 158-172

სავარჯიშო #1

მიზანი:

- გავიგოთ სხვების დამოკიდებულება გარკვეულ საკითხებზე.

- მიიღოთ ნამდვილი დიალოგის გამოცდილება.
- ვისწავლოთ მსჯელობა განსჯის გარეშე.
- მოხდეს ნდობის ჩამოყალიბება.

ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი
მასალები: თემების ჩამონათველი.
დრო: 15-20 წუთი
პროცედურა
მოსაწილეებს შეუძლიათ აირჩინოს პარტნიორები და მსჯელობისათვის სასურველი თემა. ერთი მონაწილე ირჩევს გარკვეულ თვალსაზრისს თემის შესახებ, მეორე მონაწილე კი აფიქსირებს საპირისპირო პოზიაციას. გარკვეული დროის შემდეგ ისინი ცვლიან როლებს.
მონაწილეები იღებენ ინსტრუქციას იმის შესახებ, რომ კარგად უნდა გაიაზრონ პარტნიორის არგუმენტები და მიზნები, რათა შემდგომში როლების გაცვლის შემდეგ დამაჯერებლად უნდა შეასრულონ ახალი როლი.
მას შემდეგ, რაც მონაწილები იწყებენ მსჯელობას, ისინი სწავლობენ, თუ როგორ უნდა იყვნენ დამაჯერებლები დისკუსიისას და ასევე სწავლობენ როგორ უნდა გაიაზრონ პარტნიორის თვალსაზრისი საკუთარი რწმენების მიუხედავად. განხილვისა და დისკუსიისთვის მათ ეძლევათ 10 წუთი.

შესაძლო თემების ჩამონათვალი:

- ჭიქა ნახევრად ცარიელია / ჭიქა ნახევრად სავსეა.
- ღამის ადამიანი / დღის ადამიანი.
- პეპსი / კოლა.
- მდოგვი / კეჩუპი.
- ძაღლები / კატები.

კითხვები დისკუსიისათვის:

- როდესაც სვავდით შეკითხვებს, უსმენდით პასუხებს ყურადღებით?
- მსჯელობისას რა უნარები გამოიყენეთ?
- რითი განსხვავდებოდა მსჯელობის ეს სტრატეგია იმ სტრატეგიებისგან, რომლებსაც თქვენ ჩვეულებრივ იყენებთ?
- რა სახის უკუკავშირი გქონდათ მსჯელობის დროს?
- რას გრძნობდით დიალოგის პროცესში?
- სად შეგიძლიათ გამოიყენოთ მიღებული უნარები?
- როდისაა შესაძლებელი დიალოგი გადაიზარდოს კონფლიკტში?

სავარჯიშო #2

ეჭვმიტანილები

მიზნები

- გავაცნობიეროთ, თუ როგორ შეიძლება განსხვავებულმა პერსპექტივებმა გამოიწვიოს კონფლიქტი და ბრალდებები.
- გავაცნობიეროთ, რომ გუნდურ ქცევაზე მთელი გუნდია პასუხისმგებელი.

გუნდის ზომა: 20-მდე.
მასალები: არ გვჭირდება.
დრო: 10-დან 20 წუთამდე.

პროცედურა

ყველა მონაწილე დგება ფეხზე და კრავენ წრეს. თამაში იწყება მას შემდეგ რაც ფასილიტატორი ამოირჩევს ერთ-ერთ მონაწილეს, იტყვის „ ჰეი, თქვენ“ და თითით მიანიშნებს გუნდის სხვა წევრებს ამ პიროვნებაზე. შემდეგ თვითონ ეს პიროვნები ირჩევს ერთ-ერთ მონაწილეს იმეორებს იგივე სიტყვებს და თითით მასზე მიანიშნებს, ეს პროცესი გრძელდება მანამდე სანამ ბოლო დარჩენილი მონაწილე ფასილიტატორს არ მიმართავს. სანამ ყველას ვთხოვთ რომ დაწიონ ხელები, უნდა ვუთხრათ, რომ დაიმახსოვრონ ის მოსაწილე, რომელიც ამოირჩიეს თამაშისას.
თამაშის მომდევნო ეტაპზე ფასილიტატორი ირჩევს ისევ იმ მონაწილეს, რომელიც პირველ ეტაპზე ამოირჩია, მაგრამ ნაცვლად იმისა, რომ ხელით მიუთითოს არჩეული მონაწილეზე უბრალოდ მზერას აპყრობს მას. თამაშის ყველა მონაწილე იგივეს იმეორებს, მანამ სანამ ციკლი კვლავ ფასილიტატორზე არ დასრულდება.
მას შემდეგ რაც ყველა მონაწილე ორიენტირებულია თამაშის რომელიმე მონაწილეზე, იღებენ ინტრუქციას, რომ არ უნდა მოაშორონ თვალი ამორჩეულ მოსაწილეს და ზუსტად უნდა გაიმეორონ ის მოძრაობები, რომლებსაც ის შეასრულებს. ამასთან გადაადგილება და რაიმე მოძრაობის შესრულება არ შეიძლება.
თამაში იწყება მას შემდეგ, როდესაც რომელიმე მონაწილე გაიძრევა. ფასილატატორი ამბობს: „ მოიცადეთ, ვინ მოძრაობს? ისე რომ არ მოაშოროთ თვალი პარტნიორს ყველამ გაიმეორეთ შეთავაზებული მოძრაობა.“ მონაწილეებმა თვალი არ უნდა მოაშორონ არჩეულ პიროვნებას და ზუსტად უნდა გაიმეორონ მოძრაობა, რომელსაც ის უჩვენებს.
მას შემდეგ რაც ყველა დადგემა განსაზღრულ პოზაში იწყება დისკუსია.

კითხვები დისკუსიისათვის:

- ვინ გაინძრა?

- ჩვენ ყველას გვაქვს ერთიდაიგივე აზრი ამ სიტუაციაში?
- რატომ თვლით რომ ეს მონაწილეა დამნაშავე?
- როდესაც გუნდი მუშაობს საერთო მიზნისთვის რამდენა ეფექტურია „ ბრალდება თამაში“?
- როგორ უწყობს ეს ხელს კონფლიქტს?
- ნაცვლად ამისა სხავ რა გზას გამოიყენებდით?

სავარჯიშო #3

რეზოლუციები

მიზნები:

- იმის დემოსტრირება, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია კონსესუსი გუნდური გადაწყვეტილების მიღებისას.
- პრობლემის გადაჭრისას დავინახოთ მრავალფეროვნი პერსპექტივების სარგებელი.

ჯგუფის ზომა: ნებისმიერი.
მასალა: გარკვეული რეზოლუციების ჩამონათველი, ასევე ჩამონათვალი ისეთი სიტყვების, რომლებიც ასოცირდებიან თემასთან „შიშთან პირისპირ“ ან ყველაზე გავრცელებული სიტყვების ჩამონათვალი, რომლებიც დაურიგდება თითოეულ მონაწილეს და საწერი კალმები.
დრო:35-45 წუთი.

პროცედურა

თითოეული მონაწილე იღებს რეზოლუციების ჩამონათვალს. ფასილიტატორი სთხოვთ მათ მოახდინონ მაგლითად 10 ყველაზე გავრცელებული რეზოლუციის რანგირება ყველაზე პოპულარულიდან ნაკლებ პოპულარულამდე. დისკუსია ამ ეტაპზე დაშვებული არაა. დაახლოებით 4 წუთის შემდეგ იწყება შემდეგი ეტაპი, გუნდი დისკუსიისა და მჯელობის საფუძველზე ახდენს იგივე რეზოლუციების რანგირებას.

მათ ამისთვის ეძლევათ 10 წუთი. დროის დასრულების შემდეგ ფასილიტატორი ადარებს ინდივიდუალური და გუნდურ გადაწყვეტილებებს.
ფასილიტატორი აფასებს პასუხებს ქვემოთ მოცემული გასაღების გამოყენებით:

რეზოლუციების ვარიანტები თემაზე გეგმები მომდევნო წლისათვის.
გასაღები:

1. გატაარო უფრო მეტი დრო საყვარელ ადამიანებთან.
2. იკვებო ჯანსაღად.
3. დაიკლო წონაში.
4. თავი დაანებო მოწევას.
5. ისიამოვნო ცხოვრებით.
6. დალიო ნაკლები.
7. უფრო გონივრულად აკონტროლო ფინანსები.
8. ისწავლო რაიმე ახალი.
9. იყო ქველმოქმედი.
10. გახდე უფრო ორგანიზებული.

ასევე შესაძლებელია, ამ რეზოლუციეების მაგივრად გამოვიყენოთ იმ სიტყვების ჩამონათვალი, რომლებიც შიშისა და ფობიების ყველაზე გავრცელებულ სახეებს წარმოადგენენ.
გასაღები:

1. გველები.
2. საჯარო გამოსვლა.
3. სიმაღლე.
4. დახურული სივრცე.
5. ობობები და სხვა მწერები.
6. ნემსი.
7. თაგვები.
8. თვითმფრინავით ფრენა.
9. ძაღლები.
10. ჭექა-ქუხილი.

ყველაზე გავრცელებული სიტყვების ჩამონათვალის გასაღები:
1. The 2. Of 3. To 4. And 5. A 6.In 7. Is 8.It 9. You 10. That

კითხვები დისუსიისათვის:

1. თქვენი აზრით რა განსხვავებები გამოვლინდა ამ ორი მეთოდის გამოყენებისას? (ინდივიდუალური/გუნდური)
2. ყველა იდეას იზიარებდით? რატომ ან რატომ არა?

3. თქვენი აზრით რამდენად მნიშვნელოვანია გუნდისათვის მრავალფეროვანი პერსპექტივები?
4. თქვენ რომელი მეთოდის გამოყენებამ მოგცათ უკეთესი შედეგი?
5. თანამშრომლობა რა გამოწვევებთან ასოცირდება?
6. რა სარგებლობა მოაქვს თანამშრომლობას?

რეზოლუციები
ეს არის ჩამონათვალი ყოველ წელს იანვარში მომდევნო წლისათვის ყველაზე გავრცელებული რეზოლუციებისა. შენი ამოცანაა მოახდინო ამ რეზოლუციების რანჟირება ყველაზე პოპულარულიდან (1 ქულა) ყველაზე ნაკლებ პოპულარულამდე. (10 ქულა) according to Listverse.com.

ახალი წლის რეზოლუციები	ინდივიდუალური რეიტინგი	გუნდური რეიტინგი
გატაარო უფრო მეტი დრო საყვარელ ადამიანებთან.		
იკვებო ჯანსაღად.		
დაიკლო წონაში.		
თავი დაანებო მოწევას.		
ისიამოვნო ცხოვრებით.		
დალიო ნაკლები.		
უფრო გონივრულად აკონტროლო ფინანსები.		
ისწავლო რაიმე ახალი.		
იყო ქველმოქმედი.		
გახდე უფრო ორგანიზებული.		

ეს არის ჩემონათვალი ამერიკაში შიშისა და შფოთვის ყველაზე გავრცელებული მიზეზების. შენი ამოცანაა მოახდინო ჩამონათვლის რანგირება ყველაზე გავრცელებულიდან (1 ქულა) ყველაზე ნაკლებად გავრცელებულ (10 ქულა) შიშიებამდე.
according to a Gallup Poll.

შიში	ინდივიდუალური რეიტინგი	გუნდური რეიტინგი
გველები.		
საჯარო გამოსვლა.		
სიმაღლე.		
დახურული სივრცე.		
ობობები და სხვა მწერები.		
ნემსი.		
თაგვები.		
თვითმფრინავით ფრენა.		
ძაღლები.		
ჭექა-ქუხილი.		

ინგლისური ენის ათასობით სიტყვიდან, ეს 10 სიტყვა არის ყველაზე გავრცელებული.შენი ამოცანაა დაალაგო სიტყვები ყველაზე გავრცელებულიდან (რიცხვი 1),ყველაზე ნაკლებად გავრცელებულამდე (რიცხვი 10). ეს შედეგები დაფუძნებულია ბრიტანული ინგლისურის, ამერიკული ინგლისურის და ავსტრალიური ინგლისურის კომბინირებულ კვლევებზე.		
გავრცელებული სიტყვები :	ინდივიდუალური რეიტინგი:	გუნდური რეიტინგი:
1. A		
2. And		
3. In		
4. Is		
5. It		
6. of		
7. that		
8. the		
9. to		
10. you		

სავარჯიშო #4

მშენებლობა ბლოკებით

მიზნები:
1.გავიგოთ ყოველდღიური კომუნიკაციის გამოწვევევები.
2.გამოსცადონ კომუნიკაციაში როლის აღქმის მნიშვნელობა.
3. გამოსცადონ ცალმხრივი კომუნიკაციის შეზღუდვები.
ჯგუფის ზომა:
6 – 12
მასალები:
2 ერთნაირი კომპლექტი 15 ურთიერთდაკავშირებული

ლეგო ან დუპლო ბლოკები, ქაღალდი, კალამი

დრო:

30-40 წუთი

პროცედურა:

აქტივობაში ყველას ჩართვის მიზნით, საუკეთესო ვარიანტია რომ ჯგუფის ზომა არ აღემატებოდეს თორმეტს და დაყოფილი იყოს 3 ან 6 კაციან პატარა გუნდებად. შეგიძლიათ ეს აქტივობა დავგეგმოთ უფრო დიდ ჯგუფებთან, თუ გაქვთ საკმარისი სივრცე და მასალა.

მონაწილეებს ვყოფთ 2 გუნდად: გუნდი A და გუნდი B. გუნდი A იწყებს ბლოკებისგან კონსტრუქციის აგებას. სანამ ისინი მუშაობენ გუნდი B ისეთ ადგილას იმყოფება, საიდანაც ვერ დაინახავენ მათი მუშაობის პროცესს. როდესაც გუნდი A დაასრულებს მუშაობას, მათ უნდა დაწერონ ინსტრუქცია, თუ როგორ ააგეს ნაგებობა. ხოლო გუნდი B-ს გამოწვევაა ააგონ ნაგებობა ამ ინსტრუქციის მიხედვით. როდესაც ეს გუნდიც დაასრულებს მუშაობას, ხდება ამ 2 ნაგებობის ერთმანეთთან შედარება.

დისკუსიის კითხვები აქტივობის მიმდინარეობის დროს:

1.რამდენად ზუსტი იყო გუნდი B -ს კონსტრუქცია?

2.რამდენად სასარგებლო იყო წერილობითი ინსტრუქცია?

3.რამ იმუშავა და რამ არა?

ამის შემდეგ პროცესსი მეორდება.ოღონდ ამ შემთხვევაში გუნდი B აგებს ორიგინალ შენობას,ხოლო გუნდი A -ინსტრუქციის მიხედვით. ბოლოს ნაგებობებს კვლავ შეადარებენ ერთმანეთს, რათა დაადგინონ რა ისწავლეს და რისი გაუმჯობესება შეძლეს გუნდებმა პირველი რაუნდის შემდეგ.

დისკუსიის კითხვები:

1.რამდენად კარგად მიჰყვება მეორე გუნდი ინსტრუქციას?

2.რამდენად რთულია იმის ყურება, თუ როგორ იბრძვის სხვა გუნდი შენი ინსტრუქციის მიხედვით?

3.შეგიძლიათ მოიყვანოთ ამ სიტუაციის მსგავსი მაგალითები?

4.რამდენად განსხვავდება თქვენი გუნდის აღქმა მეორე გუნდის აღქმისგან?

5.რა შეიცვალა 2 რაუნდის განმავლობაში?

6.რა გზებით მოხდა უფრო კარგად გაგება?

7.რა ისწავლეთ?

სავარჯიშო #5

Cross Over

მიზნები:

1. გააზრება იმისა , რომ არსებობს პრობლემის გადაწყვეტის მრავალი გზა.
2. ჩვენი თავის გამოწვევა, რომ ვიპოვოთ მეტი „სწორი“ პასუხი.

ჯგუფის ზომა:

ნებისმიერი

მასალა:

20 ფუტის სიგრძის თოკი, ჰულა ჰუპი, წამზომი

დრო:

30-40 წუთი

პროცედურა:

თოკის დადეთ მიწაზე წრის ფორმით და შუაში მოათავსეთ ჰულა ჰუპი. გუნდი დგება თოკის ირგვლივ და იღებს მას ხელში.დარწმუნდით,რომ გუნდის წევრებს შორის თანაბარი ინტერვალია.

გუნდის წევრების ამოცანაა გადაადგილდნენ წრეში და შეიცვალონ ადგილები ისე რომ გადაადგილების დროს ერთი ფეხი ჰულა ჰუპში ედგათ, თან ამავდროულად თოკი არ უნდა შეახონ მიწას და ჰულა ჰუპმა არ უნდა შეიცვალოს ადგილი. გუნის წევრები იღებენ ახალ გამოწვევას:

მიზანი: რას შეიძლება მცირე დროში მოახერხონ წრეში გადაადგილება.

გამოწვევა: იპოვონ პრობლემის გაჭრის მინიმუმ 4 გზა.

რჩევები:

- ეს არის შესანიშნავი აქტივობა პროგრამის დასაწყისისთვის,რადგან მონაწილეები განიხილავენ სხვადასხვა პერსპექტივებს, უსმენენ და ამჟღავნებენ ღიაობას სხვების იდეების მიმართ.ეს უნარები ხელს უწყობს კონფლიქტების გადაწყვეტას.
- არსებობს 3 აქტივობა,რომელიც ეხმარება გუნდს გადაწყვეტილების მიღებაში: cross over,hoop-la და speed pass. ამ სამი აქტივობის ინსტრუქცია განისაზღვრება, როგორც შემოქმედებითი ინტერპრეტაციის სტიმულირება.

დისკუსიის კითხვები:

1.რა უნარები და მახასიათებლები იქნა გამოყენებული გადაწყვეტილების მიღების დროს?

2.ყველა იდეა იყო ნათქვამი?რატომ ან რატომ არა?

3.როგორც წესი, იღებთ თუ არა დამატებით დროს კონფლიქტურ სიტუაციაში დამატებითი გადაწყვეტის აღმოსაჩენად?

4.რომელ გადაწყვეტას ჰქონდა საუკეთესო შედეგი?რატომ?

5.ჩვეულებრივ,რას გააკეთებდით ან არ გააკეთებდით ამ ტიპის სიტუაციაში?

6.რა სახის დადგენილებას გამოიტანდით თქვენ?

7.რა არის ალბათობა იმისა,რომ დადგენილება იქნება მომგებიანი გადაწყვეტილება?

სავარჯიშო #6

Hoop-La

მიზნები:

1. გააზრება იმისა , რომ არსებობს პრობლემის გადაწყვეტის მრავალი გზა.
2. გუნდური თანამშრომლობა პრობლემის გადასაჭრელად.

ჯგუფის ზომა:

8-12

მასალა:

ჰოლა ჰუპი და წამზომი

დრო:

30-40 წუთი

პროცედურა:

გუნდის წევრებმა ხელები ჰკიდებენ ერთმანეთს და კრავენ წრეს. სთხოვეთ გუნდის 2 წევრს,რომ დაარღვიონ კავშირი ისე,რომ ჰულა ჰუპი მოთავსდეს მათ მაჯებს შორის. მას შემდეგ რაც ამას გააკეთებენ ისევ უნდა ჩაკიდეონ ხელი ერთმანეთს, გუნდს ამოცანაა გაიაროს ჰულა ჰუპმა მთელი წრე ისე, რომ კავშირი შენარჩუნებული იყოს (ხელები არ გაუშვან ერთმანეთს).ჰულა ჰუპი ასრულებს წრის შემოვლას იქ, სადაც დაიწყო.

გუნდის წევრები იღებენ მითითებას, იმის შესახებ რომ უნდა დააფიქსირონ ბაზიური დრო, ფასილიტატორი რთავს წამზომს და ჰულა ჰუპი იწყებს მოძრაობს, მას შემდეგ რაც დამთავრდება ციკლი და ჰულა ჰუპი დაუბრუნდება საწყის წერტილს, გუნის წევრები იღებენ ახალ გამოწვევას:

მიზანი: რას შეიძლება მცირე დროში მოახერხონ ჰულა ჰუპის წრეში გადაადგილება.

გამოწვევა: იპოვონ პრობლემის გააჭრის მინიმუმ 4 გზა.

რჩევები:

- ეს არის შესანიშნავი აქტივობა პროგრამის დასაწყისისთვის,რადგან მონაწილეები განიხილავენ სხვადასხვა პერსპექტივებს, უსმენენ და ამჟღავნებენ ღიაობას სხვების იდეების მიმართ.ეს უნარები ხელს უწყობს კონფლიქტების გადაწყვეტას.
- არსებობს 3 აქტივობა,რომელიც ეხმარება გუნდს გადაწყვეტილების მიღებაში: cross over,hoop-la და speed pass. ამ სამი აქტივობის ინსტრუქცია განისაზღვრება, როგორც შემოქმედებითი ინტერპრეტაციის სტიმულირება.

დისკუსიის კითხვები:

1.რა უნარები და მახასიათებლები იქნა გამოყენებული გადაწყვეტილების მიღების დროს?

2.ყველა იდეა იყო ნათქვამი?რატომ ან რატომ არა?

3.როგორც წესი, იღებთ თუ არა დამატებით დროს კონფლიქტურ სიტუაციაში დამატებითი გადაწყვეტის აღმოსაჩენად?

4.რომელ გადაწყვეტას ჰქონდა საუკეთესო შედეგი?რატომ?

5.ჩვეულებრივ,რას გააკეთებდით ან არ გააკეთებდით ამ ტიპის სიტუაციაში?

6.რა სახის დადგენილებას გამოიტანდით თქვენ?

7.რა არის ალბათობა იმისა,რომ დადგენილება იქნება მომგებიანი გადაწყვეტილება?

სავარჯიშო #6

Speed Pass

მიზნები:

1. გააზრება იმისა , რომ არსებობს პრობლემის გადაწყვეტის მრავალი გზა.
2. გუნდური თანამშრომლობა პრობლემის გადასაჭრელად.

ჯგუფის ზომა:
8-12

მასალა: ტენისის ბურთი და წამზომი.

დრო: 30-40 წუთი

მონაწილეები დგებიან წრეში, ფასილიტატორი იღებს ტენისის ბურთს და ისვრის ერთ-ერთი მონაწილის მიმართულებით, მონაწილეები თანმიმდევრობით იმეორებენ იგივეს მანამ სანამ ციკლი ფასილიტატორზე არ დასრულდება. თამაშის დასრულების შემდეგ ფასილიტატორი გადის წრიდან და მონაწილეები იგივე თანმიმდევრობით კიდევ ერთხელ იმეორებენ პროცედურას.

მას შემდეგ რაც მონაწილეები მზად იქნებიან თამაშისათვის ფასილიტატორი აფრთხილებს მათ, რომ დაიწყება დროის ათვლა და მათ უნდა დააფიქსირონ ბაზის დრო. დროის დაფიქსირების შემდეგ მონაწილეები იღებენ შემდეგ გამოწვევას:

მიზანი: რას შეიძლება მცირე დროში მოახერხონ ბურთის წრეში გადაადგილება თანმიმდევრობით.

გამოწვევა: იპოვონ პრობლემის გააჭრის მინიმუმ 4 გზა.

რჩევები:

- ეს არის შესანიშნავი აქტივობა პროგრამის დასაწყისისთვის,რადგან მონაწილეები განიხილავენ სხვადასხვა პერსპექტივებს, უსმენენ და ამჟღავნებენ ღიაობას სხვების იდეების მიმართ.ეს უნარები ხელს უწყობს კონფლიქტების გადაწყვეტას.
- არსებობს 3 აქტივობა,რომელიც ეხმარება გუნდს გადაწყვეტილების მიღებაში: cross over,hoop-la და speed pass. ამ სამი აქტივობის ინსტრუქცია განისაზღვრება, როგორც შემოქმედებითი ინტერპრეტაციის სტიმულირება.

დისკუსიის კითხვები:

1.რა უნარები და მახასიათებლები იქნა გამოყენებული გადაწყვეტილების მიღების დროს?

2.ყველა იდეა იყო ნათქვამი?რატომ ან რატომ არა?

3.როგორც წესი, იღებთ თუ არა დამატებით დროს კონფლიქტურ სიტუაციაში დამატებითი გადაწყვეტის აღმოსაჩენად?

4.რომელ გადაწყვეტას ჰქონდა საუკეთესო შედეგი?რატომ?

5.ჩვეულებრივ,რას გააკეთებდით ან არ გააკეთებდით ამ ტიპის სიტუაციაში?

6.რა სახის დადგენილებას გამოიტანდით თქვენ?

7.რა არის ალბათობა იმისა,რომ დადგენილება იქნება მომგებიანი გადაწყვეტილება?

მე-6 თავი

ნინო კასრელი შვილი

ემოციური ინტელექტი

ნებისმიერმა სულელმა შეიძლება იცოდეს.მთავარია გაგება
ალბერტ აინშტაინი

ნიღბის უკან

მიზნები:

- ✓ გავუგოთ საკუთარ თავს უკეთესად
- ✓ გამოსცდო როლი ფილტრებით თამაში სხვებთან ურთიერთქმედებაში

ჯგუფის სიდიდე

ნებისმიერი

ნივთები

- ➢ ერთი ასლი ნიღბის უკან-კითხვების
- ➢ კონსპექტი (იქნას უზრუნველყოფა) კურატორებისთვის
- ➢ ჩემი ნიღბის კონსპექტის ერთი ასლი (იქნას უზრუნველყოფილი) და საწერი კალამი თითოეული მონაწილისთვის

დრო

20-30 წუთი

პროცედურა

მიეცით ყველას ჩემი ნიღბის ჰენდაუთი; სთხოვე მათ გამოიყენონ საწერი კალმები რომ გახვრიტონ ნიღაბი სადაც თვალები და პირია.

მოიწვიე ისინი რომ გადმოაბრუნონ ნიღბები,რადგან ისინი გამოიყენებენ უკანა მხარეს ,რომ დაწერონ თავიანთი პასუხები 20 შეკითხვაზე (მასალა უნდა უზრუნველვყოთ).მათ შეუძლიათ დაწერონ ნებისმიერ ადგილას უკანა გვერდზე.

მას შემდეგ რაც დაასრულებენ კითხვებზე პასუხის გაცემას ,მათ უნდა გადმოაბრუნონ თავიანთი ნიღაბი საჩვენებლად და იწყება დეტალური განხილვა.

ტიპები

დეტალური განხილვისთვის,თუ თქვენი ჯგუფი არის დიდი, შექმენი 4-7 კაციანი გუნდები და გადაეცით გასარჩევი კითხვების ასლი თითოეულ გუნდს მაგიდის განხილვისთვის ვიდრე დიდ ჯგუფში განიხილავთ.

სადისკუსიო კითხვები :

1.თუ თქვენ გიჭირავთ ნიღაბი თქვენ სახესთან,მოათვალიერეთ თქვენი თანაგუნდელები. ხედავთ თუ არა რაიმე ელემენტებს და მახასიათბლებს ,რომლებიც თითოეულ ჩვენთანაგანს გვიჩვენებს ვინ ვართ ჩვენ?
2. მიუხედავად იმისა რომ თვისებები და მახასიათებლები არ არის აშკარა ერთი შეხედვით, ახდენენ თუ არა ზეგავლენას თქვენს ურთიერთქმედებაზე სხვებთან მიმართებაში? რა სახით?
3. მიუხედავად იმისა,რომ ჩვენ არ ვაპირებთ ვთხოვოთ ვინმეს რომ გამოააშკარაოს 20 შეკითხვის პასუხი,რამდენად არის შანსი,რომ თქვენი პასუხები დაემთხვეს სხვისას?
4, რა სახის მრავალფეროვნება შეუწყობს ხელს გუნდს ეფექტურობაში?
5. როგორ დავუკავშიროთ ჩვენი უნიკალური თვისებები პერსპექტივას?
6. როგორი დამხმარეა ეს კონფლიქტში?
7. როგორ მოახდენს ზეგავლენას შედეგებზე თუ ჩვენ გადავმცეთ ნიღაბს იმ პიროვნებას ვისთანაც ვართ კონფლიქტში?
8.რისი გაკეთება შეგვეძლება მაშინ ,თუ იმ პიროვნებას ვისთანაც კონფლიქტში ვართ ,ექნება მსგავსი ეფექტი ნიღბის გაცვლისას?

ნიღბის უკან შეკითხვები:
1. თქვენი სქესი?
2. თქვენი ასაკი?
3. რამდენი დედმამიშვილი გყავთ?
4. როგორია თქვენი პოზიცია ოჯახში? (უფროსი,დედისერთა,პატარა,შუათანა)?
5. დაქროწინებული ხართ თუ მარტოხელა?
6. რამდენი შვილი გყავთ?
7. სად გაიზარდეთ?
8. თქვენი ეთნიკური წარმომავლობა?
9. რა ენებზე საუბრობთ?
10.თქვენი სამსახურის სახელწოდება?
11.რამდენი ხანია რაც თქვენს სამსახურში ხართ?
12.რა არის თქვენი საყვარელი მუსიკა??
13. რა აქტივობებით სარგებლობთ თავისუფალ დროს?
14.დაწერეთ სამი ადამიანი ვინც მოახდინა თქვენზე გავლენა თქვენს ცხოვრებაში.როგორ მოაახდინეს გავლენა თქვენზე? იყავით სპეციფიკური.
15. მოლაპარაკე ხართ თუ მსმენელი?
16. სწრაფად გამოგაქვთ განაჩენი თუ სვავთ კითხვებს?
17. ხედავთ პრობლემებს თუ შესაძლებლობებს?
18. ემოციური ხართ თუ ლოგიკური?
19.მომთმენი ხართ თუ მოუთმენელი?
20. რა არის თქვენი „ ცხოვრების დევიზი „ ?

ფეხსაცმელები

მიზნები :

- ✓ იმისათვის ,რომ სხვა გუნდის წევრების პერსპექტივით ავიმაღლოთ ცნობიერება
- ✓ დავუმტკიცოთ საკუთარ თავებს,როდესაც ჩვენ ვფიქრობთ ,რომ ჩვენი პერსპექტივა არის გაუგებარი/მცდარი

ჯგუფის ზომა

ნებისმიერი

ნივთები

- ➢ ორი ფეხსაცმლის თარგი დასარიგებლად (უზრუნველვყოთ) თითოეული პიროვნებისთვის და მარკერები

დრო

15-20 წუთი

პროცედურა

ეს შეიძლება იყოს ძლიერი ემოციური ინტელექტის საქმიანობა ან მსუბუქი პერსპექტიული მოქმედება.პროგრამის დასაწყისში, გაცნობისა და ყინულის გალღობის შემდეგ,მიეცით თითოეული გუნდის წევრს ორი თარგი ფეხსაცმლის.დართეთ ნება რამოდენიმე წუთით რომ გამოიცვალონ თავიანთი ფეხსაცმელი,ისე რომ მათ შეეძლონ გაიგივება თავიანთ ფეხსაცმელებთან მთელი დღის განმავლობაში.

ჩვენი პირველი რეაქცია ნებისმიერ სიტუაციაში არის ემოციური რეაქცია..კონფლიქტის დროს,ემოციური რეაქციას შეუძლია გადალახოს და გააკონტროლოს პროცესი.აუხსენით რომ ჩვენი ემოციური ინტელექტი არის ჩვენი შესაძელბლობა რომ გავუგოთ ჩვენ და სხვის ემოციებს და შევიგნოთ ეს ემოციები,როგორც ისინი ხდება. ამის მიზანი არის რომ ეფექტურად ვმართოთ ჩვენი ურთიერთობები სხვებთან.კონფლიქტის განმავლობასი,ემოციური ინტელექტი არის მნიშვნელოვანი უნარი რომელსაც შეუძლია გამოიწვიოს საერთო შედეგი. ეს ქმედება ნებას რთავს გუნდის წევრებს ,რომ შეამოწმონ მათი აღქმები და გააუმჯობესონ ემოციური ინტელექტი.

იმ შემთხვევაში,თუ ტრენინგის გარკვეულ პერიოდში გუნდის წევრები იგრძნობენ ,რომ მათ არ ესმით და ვერ ხვდებიან,მათ შეუძლიათ წარუდგინონ თავიანთი ფეხსაცმელი სხვა პიროვნებას,რომლის დროსაც პირი,რომელსაც ფეხსაცმელი წარუდგინეს ,ეცნობა ამ ადამიანის პერსპექტივის სიტუაციას . ის ხდება უფრო ძლიერი ემოციური ინტელექტის ქმედება სესიის ბოლოს დეტალური განხილვისას,რომელიც უზრუნველყოფს დროს გააზრებისა და განხილვისთვის.

ვარიაციები:

ფეხსაცმელების ნიმუშების დარიგება,ფურცლით უზრუნველყოფა,მაკრატლები, საწერი კალმები და მონაწილეები ქმნიან თავიანთ ფეხსაცმელებს.ეს ვერსია არის სახალისო,კრეატიული გზა დღის დასაწყებად.

სადისკუსიო კითხვები :

1. ვინმეს კიდევ აქვს თუ არა ერთი ან ორივე თავისი ფეხსაცმელი?
2. როგორც წესი,ვუთმობთ დროს, რომ დავრწმუნდეთ რამდენად გვესმის თითოეული ჩვენგანის პერსპექტივა?
3. მათთვის ვინც მიიღო ფეხსაცმელი ,რა შეგვიძლია ჩვენ ყველამ ვისწავლოთ აქედან?
4. მათთვის ვინც გასცა ორივე ფეხსაცმელი,რა შეუძლია გუნდს ისწავლოს აქედან?
5. რა მიზეზები არსებობს რის გამოც ჩვენ არ ვუთმობთ დროს დასარწმუნებლად,რამდენად გვესმის ერთმანეთის პერსპექტივები?როგორ გავლენას ახდენს ეს გუნდზე?
6. რა სარგებელი მოაქვს ჩვენთვის როგორც ინდივიდებითვის და ზოგადად გუნდისთვის ყველას პერსპექტივის პატივისცემას?
7. რა შეგვიძლია გავაკეთოთ რათა დავრწმუნდეთ ყველას პერსპექტივა რომ გასაგებია?
8. ჩვენ ყველა ვურთიერთობთ მსგავსი მანერებით?
9. როგორ შეგვიძლია ჩვენ თითოეული ჩვენგანის კომუნიკაციის სტილის მოწყობა?

მოდი გამოვხატოთ

მიზნები

- ✓ მიმიკების გამოხატვის მნიშვნელობის გაგება კომუნიკაციაში
- ✓ დავეხმაროთ სხვადასხვა მიმიკებს ასახვასა და შესაძლებელ ენტერპრეტაციებში
- ✓ სხვისი ემოციების ცნობიერების აშენება

ჯგუფის სიდიდე

ნებისმიერი

საგნები

- ➢ ფურცლის ზოლები
- ➢ საწერი კალმები

დრო

10-20 წუთი

პროცედურა

მიმიკური გამოხატულება კომონიკაციის მნიშვნელოვანი ნაწილია.მიუხედავად იმისა,რომ არსებობს უამრავი ემოცია და მისი შესაბამისი მიმიკები,ზოგის ინტერპრეტაცია უფრო მარტვია ვიდრე სხვების.ეს სამუშაო ნებას რთავს გუნდის წევრებს რომ გამოსცადონ სხვადასხვა გამოხატულების ეფექტები და როგორი მიმიკები ახდენს გავლენას კომუნიკაციასა და გაგებაზე. დაყავით დიდი ჯგუფები გუნდებად 4-დან 10 კაცამდე.დიდ ჯგუფებთან რომელიც გაიყოფა პატარა გუნდებად ,თითოეულმა გუნდმა უნდა შეარჩიოს გუნდის კურატორი აქტივობისთვის.(სწრაფი და მარტივი გზა ამის გასაკეთებლად არის რომ ყველას ჰქონდეს გუნდში თავიანთი სალოკი თითი ჭერისკენ და სამ დათვლაზე ჩამოწიონ მკლავები და მიანიშნონ პიროვნებაზე რომელიც მოსწონთ კურატორად დასანიშნად) გუნდის კურატორის საქმიანობა არის ,რომ შეინარჩუნოს აქტიური მოქმედება და უხელმძღვანელოს გუნდის დეტალურ დისკუსიას. თითოეული გუნდის წევრი წერს ერთ ემოციას პატარა ფურცლის ზოლზე,შემდეგ კეცავს ფურცელს და აძლევს გუნდის ხელმძღვანელს.ახლა გუნდის წევრები ,რიგრიგობით,იღებენ თითოეულ გადაკეცილ ფურცელს და ცდილობს გამოხატოს ემოცია გუნდისთვის(გამოიყენება მხოლოდ მიმიკები)გუნდის სხვა წევრებმა უნდა მოახდინონ ინტერპრეტაცია მიმიკის და დადგინდეს ემოცია.

რჩევები

გუნდის წევრებს ხელს შეუწყობს ორი ან სამი ემოცია ხანგრძლივი ქმედებისთვის ამობეჭდე სადისკუსიო კითხვები ,ისე რომ თითოეულ გუნდს ჰქონდეს ასლი

სადისკუსიო კითხვები:

1. რამდენად მნიშვნელოვანია მიმიკიები ემოციების გამოსახატავად?
2. რა სიტუაციაში ,რომელი მიმიკებს აქვს გადამწყვეტი მნიშვნელობა კომუნიკაციასა და გაგებაში?
3. რომელი ემოციებია მარტივი გამოსახატავი?რატომ?

4. რომელი ემოციის ინტერპრეტირება არაა მარტივი? რატომ?
5. რომელი მიმიკებია ყველაზე მარტივი არასწორად ინტერპრეტირებისთვის?
6. რა გავლენა აქვს მიმიკებს ჩვენს ურთიერთობებზე სხვებთან მიმართებაში?
7. როგორ ვიცნობთ ჩვენს მიმიკებს?
8. რომელი სახის მიმიკები ცნობიერად ან გაუცნობიერებლად ახდენს გავლენას ჩვენს შესაძლებლობებზე ,რომ მოვაგვაროთ კონფლიქტი?
9. იმის გათვალისწინებით,რაც ვისწავლეთ აქ,შესაძლებელია თუ არა ვმართოთ ჩვენი არავერბალური კომუნიკაცია? როგორ?

გაკვანძე

მიზნები :

- ✓ კომუნიკაციის გამოწვევის გაგება
- ✓ ჩვენ კომუნიკაციაში როლური ემოციების თამაშის გაგება

ჯგუფის სიდიდე
ნებისმიერი
საგნები

- ➢ 5 თოკი (6-10 ფუტის სიგრძის) თითოეული გუნდისთვის
- ➢ კვანძის დამკვირვებლის ფორმა (უზრუნველყავით)

დრო

30-40 წუთი

პროცედურა

დაყავით ჯგუფი 6 კაციან გუნდებად.გუნდის წევრები საჭიროა განლაგდნენ თავად ერთ სიგრძეზე,თითოეულ მათგანს ეჭიროს შუაში თოკი.ბოლოს ხალხს ეჭირება მხოლოდ ერთი თოკი. თავდაპირველად ისინი არიან პოზიციაზე,ხსნიან ,რომ ისინი ვერ გაუშვებენ თავიანთ თოკს საქმიანობის ხანგრძლივობისთვის.გუნდის გამოწვევაა,რომ გამონასკვონ კვანძი თოკის ცენტრში.რადგანაც ეს თამაში არის მოტყუებით ძნელი,თქვენ შესაძლოა ურჩიოთ,რომ გუნდმა წარმოიდგინოს თავიანტი თავი როგორც გრძელი თოკი-გუნდის წევრები არიან უბრალოდ თოკის გაგრძელებები.მას შემდეგ რაც გაიგებენ მიზანს .უნდა დაიწყონ.თუ ვინმე დაკარგავს კონტაქტს თოკთან ,გუნდმა უნდა დაიწყოს ახლიდან.

დამკვირვებელს შეუძლია უზრუნველყოს ღირებული პერსპექტივა დეტალური განხილვის განმავლობაში ამ მოქმედებისთვის. ვინმესთვის არაკომფორტული თუა მოქმედების დონე,ან თუ თქვენ გყავთ უფრო მეტი ხალხი ვიდრე საჭიროა თამაშისთვის,მიეცი მათ კვანძის დამკვირვებლის ფორმა რომ თავიანთი ყურადღების ფოკუსირება მოახდინონდა დაკავდნენ პროცესის განმავლობაში.

ვარიაციები

ფასილიტატორი წინასწარ აკავშირებს ერთ კვანძს თითოეულ თოკზე თამაშისთვის. მოთამაშეები თავად ემზადებიან მათ შორის თოკის დაკავებით ,მსგავსად ორიგინალი თამაშისა.მაგრამ განსხვავებით ორიგინალი თამაშისა,ჯგუფის მიზანი არის რომ გამოხსნას კვანძები ისე რომ თოკს არ გაუშვას ხელი.

სადისკუსიო კითხვები

1. რა შეამჩნიეთ გამოწვევის განმავლობაში?
2. იყო თუ არა მოქმედება იმაზე რთული ვიდრე მოელოდით?
3. მიზნის მიღწევის სიძნელეზე როგორ რეაგირებდა გუნდი?
4. როგორ გამოხატეთ თქვენი იმედგაცრუება?
5. შეამჩნიეთ თუ არა ვინმეს იმედგაცრუება გუნდში? შეგიძლიათ მოიყვანოთ მაგალითი?
6. რა გზით მიმართავდით ემოციებს თქვენ და გუნდი?
7. ვმდარვართ თუ არა სამსახურში მსგავსი გამოწვევების წინაშე?
8. რა გზები არსებობს ,რომლის არასწორი ვარაუდები გამოიწვევს კონფლიქტს?
9. რა ნაბიჯები უნდა გადავდგათ ,რომ ავიცილოთ რომ არ მოხდეს ეს?

კვანძის დამკვირვებლის ფორმა

მოქმედების განმავლობაში,გთხოვთ გამონახეთ დრო კითხვებზე პასუხისთვის

1. დაინახა თუ არა თავდაპირველად გუნდმა ეს გამოწვევა მარტივად?
2. მიზნის მიღწევის სიძნელეზე როგორ რეაგირებდა გუნდის წევრები?
3. სირთულის შედეგი ხომ არ იყო კონფლიქტი?თუ კი ,როგორ მოგვარდა კონფლიქტი?
4. რამდენად ეფექტური კომუნიკაცია იყო მოქმედების განმავლობაში? მოიყვანე მაგალითები
5. რა გააკეთა გუნდმა კარგად?
6. დამატებითი კომენტარები :

ცხელი ღილაკები

მიზნები

- ✓ შევიცნოთ ჩვენი ემოციური ცხელი ღილაკები
- ✓ გავიგოთ,რომ შეგვიძლია შევქმნათ ჩვენი ემოციების ბარიერები
- ✓ ვისწავლოთ ჩვენი ემოციების კონტროლი

ჯგუფის სიდიდე

ნებისმიერი

ნივთები

- ფურცელი
- საწერი კალმები

დრო

15-20 წუთი

პროცედურა

უთხარით მონაწილეებს ,რომ დროა გავთავისუფლდეთ ფარული სტრესისგან.
მომდევნო ხუთი წუთი ისინი აპირებენ ,მისცენ შანსი უთხრან ჯგუფის წევრებს ,თუ როგორ დავაწვეთ მათ ემოციურ ცხელ ღილაკებს.სთხოვეთ მათ ჩაიწერონ რაც შეიძლება ბევრი სპეციფიური რამ რასაც შეძლებენ.მაგალითად :
როგორ დავაწვე ჩემ ღილაკს
უხეში ტონი
„მოკეტე!“
ცუდი გრამატიკა
მომაბეზრებელი ინდივიდები
წუწუნი
ყველაფრის მცოდნე
„რაც უნდა გააკეთოთ არის...“
ხალხი ,რომელიც არ იღებს მინიშნებას
„თქვენ არასდროს/ყოველთვის...“

რჩევები

გყავდეთ 4-7 კაციანი გუნდები,რომ ნახოთ რამდენი ემოციური ცხელი ღილაკი შეუძლიათ მათ აამუშაონ

სადისკუსიო კითხვები:

1. ახლა თქვენ უკვე იცით ზოგიერთი თქვენი ემოციური ცხელი ღილაკი,რა შეგიძლიათ გააკეთოთ ამის შესახებ?
2. რა გზებით შეგვიძლია ჩვენ ვისწავლოთ შეცნობა და კონტროლი ჩვენი ცხელი ღილაკებისა,როდესაც ვურთიერთობთ სხვებთან?
3. რა მოხდება თუ ჩვენ დავაწვებით სხვის ღილაკს?
4. როგორ გვეხმარება ეს ქმედება კონფლიქტის ეფექტურად მოგვარებაში?

მონიშნე

მიზნები :

- ✓ წარმოვიდგინოთ ჩვენი თავი სხვის ადგილას
- ✓ განიცადო ემპათია

ჯგუფის სიდიდე

10 -მდე

ნივთები

- ვიწრო ფურცელი
- საწერი კალმები

დრო

15-50 წუთი

პროცედურა

მიეცით თითოეულ პიროვნებას ვიწრო ფურცელი და საწერი კალამი.იცოდნენ რომ მათ უნდა დაწერონ მოკლე შენიშვნები ვიღაცის მიმართ გუნდში.დაავალე მათ რომ დაწერონ სამი რამ თავიანთ ფურცელზე :

ვის :დაწერონ სახელი იმ პიროვნების ჯგუფიდან

ვისგან : დაწერონ საკუთარი სახელი

ამოცანა: უნდა დაუწეროს ამოცანა ,რომ მათ სურთ იმ პიროვნებამ,რომელიც მიუთითა დასაწყისში,შეასრულოს გუნდის წინაშე .(მაგალითად, გააკეთეთ ცხვრის 3 ხტუნვა,თქვი ანბანი უკუღმა)

მას შემდეგ რაც დაასრულებენ შენიშვნებს ,მათ უნდა გადაკეცონ შუაზე რომ ინფორმაცია იყოს კონფიდენციალური.შეაგროვეტ შენიშვნები.სთხოვე გუნდს მოეწყოს წრეზეა უთხარით რომ თქვენ როგორც კი წაიკითხავთ დავალებას, ისინი სწრაფად უნდა გამოვიდნენ წრის ცენტრში და განახორციელონ ამოცანები.წაიკითხეთ პირველი შენიშვნა და დაავალეთ , პიროვნებას ვისგანაც არის , შეასრულოს ამოცანა რომელიც მისცა მითითებულ პიროვნებას.სწრაფად გაიარეთ ყველა შენიშვნა და თავდაპირველად თითოეულ პიროვნებას გააკეთებინეთ ის დავალება რააც სხვებისთვის ჰქონდათ განკუთვნილი.ნუ გაგიკვირდებათ თუ გაიგებთ ოხვრასა და ვიშვიშს,როდესაც მიხვდებიან რომ მათ უნდა გააკეთონ ისი დავალებები რაც სურდათ სხვებს გაეკეთებინათ/

რჩევები

თქვენ შეგიძლიათ ეს სამუშაო გააკეთოთ დიდი ჯგუფისთვისაც 10 კაციანი გუნდებად დაყოფით და დანიშნოთ ვინმე გუნდიდან ფასილიტატორის როლზე.

სადისკუსიო კითხვები:

1. რა იყო თქვენი პირველი რეაქცია როდესაც მიხვდი რომ თქვენივე დავალებები უნდა შეგსრულებინათ?
2. მოველოდებით ჩვენ როდისმე რომ სხვები აკეთებენ ისეთ რამეებს რისი გაკეთების სურვილიც ჩვენ არ გვაქვს?
3. თუ ეს ასეა,ამ შემთხვევაში როგორ გავაკეთოთ მრავალფეროვანი გუნდური სამუშაო ჩვენ სასარგებლოდ?

4. ამ მოქმედებისთვის, ჩვენ ფაქტიურად თავად ვდებთ საკუთარ თავს სხვისთვის განკუთვნილ ფეხსაცმელში.როგორი გრძნობა იყო?
5. ჩვენ ყოველთვის გამოვყოფთ დროს რომ გავიაზროთ სხვა პერსპექტივები? რატომ არ?
6. როგორ იმოქმედებს ეს კონფლიქტის მოგვარების პროცესში?

ფეხსაცმელი სხვის ფეხზე

მიზნები:

- ✓ სხვა პერსპექტიის მხედველობაში მიღება
- ✓ გავუგოთ და თანავუგრძნოთ მას ვინც არ გვეთანხმება ჩვენ

ჯგუფის სიდიდე

ნებისმიერი

საგნები

- ➢ ფეხსაცმელი სხვის ფეხზე -ერთი ასლი თითოეული პიროვნებისთვის
- ➢ საწერი კალმები

დრო

5-10 წუთი

პროცედურა

ჩამოურიგეთ ჰენდაუთი თითოეულ მონაწილეს და მიეცით მათ 5 წუთი ,რომ შეასრულონ თავიანთი თარგი ინდივიდუალურად,რასაც მოჰყვება პატარა ჯგუფებში განხილვა.

რჩევები

ამ ჰენდაუთს შეუძლია რომ იყოს ღირებული,როგორც მოქმედების შუა ნაწილი დისკუსიის განმავლობაში,რომელიც აწარმოებს მაღალი დონის ფრუსტრაციას ან კონფლიქტს.

სადისკუსიო კითხვები :

1. ჩვენ შეგვიძლია გავაუმჯობესოთ ჩვენი ემოციური ინტელექტი ხალხის ემოციების ცოდნით და რა ფაქტორს თამაშობენ ჩვენს ურთიერთობებში.როგორი გრძნობა უნდა იყოს სხვის ფეხსაცმელში?
2. რით განსხვავდება სხვა პიროვნების პერსპექტივის ცვლილება თქვენი გაგებით?

3. რა გზებით შეგვიძლია ჩვენ დავრწმუნდეთ ,რომ ჩვენ გადმოვცმეთ სხვის ემოციებს ზუსტად არაკონფრონტაციული მანერით?
4. როგორ შეიძლება ამ გავლენის ალბათობა კონფლიქტის გარდაქმნა რაღაც პროდუქტულობაში?
5. რა სარგებელი მოაქვს ამ მოქმედებს გუნდისთვის?
6. რას გააკეთებთ განსხვავებულად შემდეგ ჯერზე თუ თქვენ ჩაებმევით კონფლიქტში?

ფეხსაცმელი სხვა ფეხზე

გაიხსენეთ სიტუაცია სადაც თქვენ იყავით კონფლიქტში სხვა პიროვნებასთან.ყურადღებით გააანალიზეთ სხვა პიროვნების პერსპექტივა ვიდრე უპასუხებთ ამ შეკითხვებს.დაიმახსოვრეთ რომ სიტუაციას შეხედოთ მხოლოდ სხვა პიროვენბის პოზიციიდა.

1. თქვენი აზრით რა არის სადავო საკითხი?
2. რამ გამოიწვია ის?
3. რას გძნობთ?
4. როგორ აღწერდით შემთხვევას?
5. რა გსურთ მოხდეს კონფლიქტის მოსაგვარებლად?

შეკრულ კვანძებში

მიზნები :

- ✓ ჩვენი ემოციების როლის ცნობიერების ამაღლება კონფლიქტის თამაშის დროს
- ✓ იმედგაცრუების გადალახვა და ეფექტური კომუნიკაციის შენარჩუნება გუნდში

ჯგუფის სიდიდე

10-25 კაცი

ნივთები

- 50 ფუტი თოკი
- კასეტა

დრო

15-30 წუთი

პროცედურა

უზრუნველყავით თოკის ერთი ბოლოს უსაფრთხოება სტაციუნარული ობიექტზე,როგორიც არის კარის სახელური (ან სინათლის ბოძი ან ტელეფონის ბოძი,თუ გარეთ ხართ).მოათავსეთ კასეტის ნაწილი თოკის გარშემო დაახლოებით 20 ფუთის დაშორებით საიდანაც თოკი დავამაგრეთ.გუნდის წევრებმა აიღონ თოკი ორივე ხელით ნებისმიერ ადგილას კასეტიდან თოკის ბოლომდე.მათი ხელები ახლა არის „შეწებებული“ თოკთან და უნდა დარჩეს ასე მთელი მოქმედების განმავლობასი.გუნდმაახლა უნდა გახსნას კვანძი თოკზე ისე რომ ის დაეცეს დაბმულ თოკსა და კასეტის ნაწილს შორის.

რჩევები

როგორც წესი ეს ხდება ორ ან სამ ცდაზე.იშვიათ შემთხვევაში გუნდები მაშინვე ხსნიან ხოლმე,თუ ასე მოხდა მიეცით უფლება კვლავ სცადოს გუნდმა,უთხარით რომ თქვენ ეძებთ სტანდარტულ პროცესს ნასკვის გახსნისას.იმის გამო რომ მათ ასე სწრაფად მოახერხეს, კიდევ ერთხელ ცდა პრობლემა არ უნდა იყოს.თუმცა საქმე ასე არ არის,რომელი გუნდიც სწავლობს სწრაფად.ზოგჯერ მეორე მცდელობა იწვევს იმედგაცრუებას და კომუნიკაციის პრობლემას ვიდრე ისინი არ მიიღებენ ისევე როგორ პირველ ჯერზე.

სადისკუსიო კითხვები :

1. რა შეამჩნიეთ მოქმედების დროს?
2. როგორ გამოიხატა ემოციები?რატომ გრძნობდი ასე?
3. შეიცანით თუ არა გუნდის სხვა წევრების ემოციები?როგორ შეიცანით?
4. ემოციები მიზნის მიღწევისთვის დაბრკოლებაა თუ პროცესის ნაწილი?
5. ემოციები კარგია თუ ცუდი?
6. კონფლიქტის განმავლობაში,რა სარგებელი მმოგვცა ჩვენ ან ჩვენ გუნდს ჩვენი ან სხვისი ემოციების ცოდნამ?

7. რა გააკეთეთ თქვენ წარმატების მისაღწევად?
8. ყველა იდეა იქნა მოსმენილი? რატომ ან რატომ არა?
9. შეცვალეთ თქვენი გეგმა მსვლელობის განმავლობაში?
10. როგორ შეიცვალა კომუნიკაცია მთელი პროცესის განმავლობაში?