

ჯგუფთან მუშაობის მეთოდები

გიორგი ყიფიანი

სარჩევი

თავი 1. ჯგუფის ტიპები - 3

თავი 2. ჯგუფის განვითარების მოდელები -10

თავი 3. პოზიტივზე ორიენტირებული კვლევა 21

თავი 4. გონებრივი იერიშის მოდიფიკაციები და მათი გამოყენება ჯგუფურ მუშაობაში
28

თავი 5. გონებრივი იერიშის ვარიანტები 41

თავი 6. გონებრივი იერიშის კომბინაცია სხვა ცნობილ მეთოდებთან 49

თავი 7. ჯგუფური მუშაობის ხელშეწყობის თანამედროვე ტექნოლოგიები 52

თავი 8. ჯგუფის მიმდინარეობის საწყისი სტადია 63

თავი 9. სავარჯიშოების გამოყენება პირველ სესიაზე 71

თავი 10. მეორე სესიის რეკომენდაციები 82

თავი 11. ჯგუფის წყევანის ტექნიკები 84

თავი 12. ჯგუფის წევრის ჩართვა აქტივობაში 94

თავი 13. სავარჯიშოების შეთავაზება და ჩატარება 105

თავი 14. სესიის ბოლო ფაზა და ჯგუფის დამასრულებელი სტადია 121

თავი 15. სხვადასხვა პოპულაციასთან მუშაობის თავისებურებები 132

თავი 1. ჯგუფის ტიპები

ამ კურსში განხილული იქნება ადამიანთა სხვადასხვა ჯგუფებთან სოციალური სფეროს სპეციალისტის მუშაობის მეთოდები. ჯგუფები შეიძლება გამოყენებულ იქნეს როგორც სასწავლო, ასევე ფსიქოლოგიური დახმარების გაწევის მიზნით ან ამ ორი მიზნის გაერთიანებისათვის. ზოგიერთი ჯგუფი შეიძლება ფოკუსირებული იყოს, რათა დაეხმაროს ადამიანებს მოახდინონ ძირეული ცვლილებები მათ ფიქრებსა, განცდებსა და ქცევაში. სხვა ჯგუფებში კი დგას ამოცანა შესრულდეს ხანმოკლე დროში რაიმე შემოქმედებითი დავალება, რომელიც სხვადასხვა გამოცდილების მქონე ადამიანთა ერთობლივ მუშაობას მოითხოვს.

ასევე არსებობს ჯგუფები სიმსივნეანი ან ლეიკემიით დაავადებული ავადმყოფებისთვის და მათი ახლობლებისთვის ფსიქოლოგიური მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად. თუ თქვენ სკოლაში იმუშავეთ შეიძლება გთხოვონ წაიყვანოთ ჯგუფი დამწყები მასწავლებლებისთვის, ან დისციპლინის ხშირად დამრღვევი მოსწავლეებისთვის ან მათი მშობლებისთვის. უმაღლეს სკოლებში ხშირია ჯგუფი სტუდენტებისთვის, ვინც ფსიქოლოგიურ კრიზისს განიცდის ან რაიმე პრობლემის დაძლევა სურს, უჭირს სწავლაზე კონცენტრაცია.

ჯგუფებთან მუშაობის ცოდნის საჭიროებასა და პოპულარულობას ის განაპირობებს, რომ ხშირად ასეთი ფორმა უფრო ეფექტური და ეკონომიურია, ვიდრე ინდივიდუალური მუშაობა. ჯგუფის ეფექტურობა იმით განისაზღვრება, რომ ჯგუფის წევრები ახალ უნარებს სწავლობენ არა მხოლოდ თეორიულად, არამედ პრაქტიკაშიც, როგორც უშუალოდ ჯგუფში, ასევე ჯგუფის გარეთაც. ჯგუფის წევრები უკუკავშირს იღებენ როგორც წევრებისგან, ასევე ხელმძღვანელისგანაც, ამასთან ჯგუფში არის სხვადასხვა სიტუაციების მოდელირების დიდი შესაძლებლობები.

ჯგუფების ყველაზე გავრცელებული კლასიფიკაცია ოთხ ტიპს გამოყოფს (Corey, 2008):

1. კონსულტირების ჯგუფები
2. ფსიქოლოგიური თერაპიის ჯგუფები
3. ფსიქოლოგიური განათლების ჯგუფები
4. დავალების ფასილიტაციაზე მიმართული ჯგუფები

ამ ჯგუფებში ხშირად მსგავსი პროცედურები, ტექნიკები და პროცესები გამოიყენება, მაგრამ ეს ჯგუფები განსხვავდება სპეციფიკური მიზნების, წამყვანის (ლიდერის)

როლის, ჯგუფში ადამიანთა თავისებურებების მიხედვით და იმით თუ რამდენად ხაზგასმულია პრევენციის, მკურნალობისა და განვითარების საკითხები. მოკლედ შევხებით თითოეულ ჯგუფი ტიპს.

ჯგუფური კონსულტირება

ჯგუფური კონსულტირება გამოიყენება, რათა დაკმაყოფილებულ იქნეს მოსახლეობის სპეციფიკური ჯგუფების მოთხოვნები. კონსულტირების ჯგუფები ბავშვებისთვის სკოლებში განკუთვნილია იმ მოსწავლეებისთვის, ვინც აგრესიულად იქცევა, უჭირს ურთიერთობა თანატოლებთან, არა აქვს განვითარებული სოციალური უნარები და აკლია სახლში ყურადღება. მცირე ჯგუფები სპეციალისტების ხელმძღვანელობით აძლევენ ბავშვებს შესაძლებლობას გამოხატონ ემოციები ზემოთაღნიშნულ და დაკავშირებულ პრობლემებზე. ძალიან მნიშვნელოვანია იმ ბავშვების თავიდანვე გამოვლენა, ვისაც ემოციური და ქცევითი პრობლემები აქვს. თუ ისინი ადრევე მიიღებენ ფსიქოლოგიურ დახმარებას, მეტი შანსები ექნებათ ეფექტურად იმოქმედონ შემდეგში. კონსულტირების ჯგუფები განსაკუთრებით ეფექტურია მოზარდებისათვის, რადგან ქმნის ადგილსა და შესაძლებლობას, რათა გამოხატონ ურთიერთსაწინააღმდეგო განცდები, იკვლიონ საკუთარი ეჭვები და გააცნობიერონ, რომ იგივე განცდები აქვთ, რაც მათ თანატოლებს. ჯგუფი აძლევს საშუალებას მოზარდებს ღიად დააყენონ კითხვები მათი ღირებულებების მიმართ და შეცვალონ ისინი სურვილის შემთხვევაში. ჯგუფში მოზარდები სწავლობენ კომუნიკაციას, წამყვანის მიერ მოდელირებულ სიტუაციებში უსაფრთხოდ ექსპერიმენტირებენ რეალობასთან და ცდიან საკუთარ შესაძლებლობებს.

უმაღლესი სკოლის სტუდენტები ხვდებიან მთელ რიგ ამოცანებს ბაკალავრიატსა და მაგისტრატურაში სწავლის დროს. ისინი კონსულტირების ჯგუფებში ასევე ექსპერიმენტირებენ საკუთარი თავის განსაზღვრებაში და ცდილობენ იპოვონ საკუთარი თავი სხვებთან მიმართებაში. მათ შეიძლება ჰქონდეთ პიროვნული და პიროვნებათაშორისი პრობლემები, კონსულტირების ჯგუფების უმთავრესი მიზანი ასევე შეიძლება იყოს სამუშაოსთან დაკავშირებული არჩევანი, იდენტობის პრობლემები, ინტიმური ურთიერთობანი, სასწავლო გეგმები, იზოლაციის განცდა საუნივერსიტეტო კამპუსებში.

ხანშიშესულ ადამიანებისთვის კონსულტირების ჯგუფები ეფექტურია იზოლაციის განდის დროს, ისევე როგორც მოზარდებს, ხანშიშესულებსაც აქვთ არაპროდუქტიულობის, არამოთხოვნადობისა და არასასურველობის განცდები. მათთან ხშირია ისეთი მითები, როგორც: 1) „ასაკოვნები აღარ იცვლებიან“ 2) „როცა

დაანებებენ მუშაობას თავს, აუცილებლად დაეწყებათ დეპრესია“. კონსულტირების ჯგუფები ეფექტურია ასეთ მითებთან დაპირისპირებასა და ამ განცდების დაძლევაში. ჯგუფის სიტუაცია ეხმარება ასაკოვნებს იზოლაციის დაძლევისა და სრულყოფილი ცხოვრებისათვის ცხოვრების საზრისის პოვნაში ნაცვლად უბრალო არსებობისა.

ფსიქოთერაპიული ჯგუფები

განსხვავება ჯგუფის თერაპიასა და ჯგუფურ კონსულტირებას შორის მათ მიზნებშია, საკონსულტაციო ჯგუფები კონცენტრირებულია მათ მონაწილეთა პიროვნულ ზრდაზე, განვითარებაზე, პროფილაქტიკაზე, თვითცნობიერებასა და განთავისუფლებაზე იმისგან, რაც ხელს უშლის ზრდას და განვითარებას. თერაპიულ ჯგუფები კონცენტრირებულია პიროვნების აღდგენასა, რეკონსტრუქციასა და მკურნალობაზე. ჯგუფური ფსიქოთერაპია წარმოადგენს გადამზადებას, რომელიც მოიცავს როგორც არაცნობიერს, ისევე ცნობიერს, როგორც წარსულს, ასევე აწმყოს. ზოგიერთი თერაპიული ჯგუფი, უპირველეს ყოვლისა, მიმართულია ემოციონალური და ქცევითი დარღვევების კორექციაზე, რომლებიც უშლის წარმატებულ ფუნქციონირებას, ან მიმართულია სიღრმისეული ფსიქოლოგიური პრობლემების გადაჭრაზე. ამიტომ თერაპიულ ჯგუფებს მეტი დრო სჭირდება, ვიდრე სხვა ჯგუფებს. თერაპიულ ჯგუფებში ადამიანებს შეიძლება მძიმე ნევროტული კონფლიქტი ჰქონდეთ, ზოგიერთს კი სოციალურად დევიანტური ქცევა.

თერაპიის ჯგუფები არის იმ ადამიანებისთვის, ვისაც უფრო სერიოზული პრობლემები აქვს: მაგალითად: პანიკური შიშები, კვების ქცევის მოშლა, ადდიქცია. თერაპიულ ჯგუფში ლიდერი ახდენს ჯგუფის ფოკუსირებას გარკვეულ ინდივიდებსა და მათ პრობლემებზე, შემდეგ კი წევრები ცდილობენ დაეხმარონ ერთმანეთს ლიდერის ხელმძღვანელობით. ლიდერი ხანდახან აქ თამაშობს დომინანტურ როლს თერაპიული სესიის წარმართვით, რათა ის უფრო პროდუქტიული გახდეს.

მნიშვნელოვანია გავიაზროთ, რომ ჯგუფის ექსპერტებს შორის აზრთა სხვადასხვაობაა, თუ როგორ უნდა წარიმართოს კონსულტირების და თერაპიის ჯგუფები. თვალსაზრისები განსხვავებულია ლიდერის, მისი სტილის, თეორიის როლზე. ზოგი მკვლევარი ფიქრობს, რომ ჯგუფის წევრები პასუხისმგებლები არიან თერაპიის მნიშვნელოვანი ნაწილისთვის, სხვები ფიქრობენ, რომ წამყვანის კონფრონტაციული მიდგომა უკეთ მუშაობს, ვიდრე ჯგუფის დადებითი თანატოლთა კულტურა. ზოგი პრაქტიკოსი ფიქრობს, რომ ინდივიდუალური თერაპია ლიდერის მიერ, რომელსაც წევრების უმეტესობა აკვირდება, ძალიან ეფექტურია; სხვები

ფიქრობენ, რომ ჯგუფური ურთიერთობის ძალა – გაზიარება, ჩართულობა და მიკუთვნებულობა არის ცვლილების მთავარი აგენტი.

ჯგუფის თერაპევტი ჩვეულებრივ კლინიკური ან კონსულტანტ ფსიქოლოგია, ფსიქიატრი ან სოციალური მუშაკი, რომელსაც გავლილი აქვს სპეციალური მომზადება და სუპერვიზია. ის იყენებს ვერბალურ მეთოდთა ფართო არჩევანს და ტექნიკებს რეგრესიისთვის ადრეულ მოგონებებთან, არაცნობიერი დინამიკის გამოსავლენად და კლიენტების დასახმარებლად ტრავმული სიტუაციის თავიდან განცდისათვის, რაც შედეგად კათარზისს იწვევს. რადგან ეს გამოცდილება განმეორებით განიცდება ჯგუფში, ჯგუფის წევრებიც განიცდიან ინსაიტს, რომელიც ეხება წარსულში მიღებულ გადაწყვეტილებას, რომელიც თავის მხრივ გავლენას ახდენდა ადამიანის ახლანდელ ფუნქციონირებაზე. თერაპევტი ეხმარება ახალი შეხედულების გამომუშავებაში სამყაროს შესახებ, სხვა ადამიანებისა და საკუთარ თავის შესახებ. ჯგუფურ თერაპიაში საკვანძოა ფოკუსირებული მუშაობა განცდებზე, რომლებიც დაკავშირებულია წარსულის დაუსრულებელ, უმეტესად არაცნობიერ მოვლენასთან. აქცენტი წარსულის მასალაზე, არაცნობიერის დინამიკაზე, პიროვნების რეკონსტრუქციასა და ახალი ქცევის პატერნებზე, რომლებიც ინსაიტზეა დაფუძნებული, ასევე დამახასიათებელია ხანგრძლივი ჯგუფური თერაპიისთვის.

ფსიქოლოგიური განათლების ჯგუფები

ასეთ ჯგუფებში ხშირად წარმართველი ერთი ცენტრალური თემაა. ამიტომ მათ **თემაზე ცენტრირებული ჯგუფებსაც უწოდებენ**. ჯგუფში ხდება წამყვანის მიერ ინფორმაციის პრეზენტაცია და განხილვა, უნარების ტრენინგი დაგეგმილი სავარჯიშოების საშუალებით. ფსიქოგანათლების ჯგუფები ემსახურება რამდენიმე მიზანს: გამოცდილების გაზიარებას, პრობლემების გადაწყვეტის სწავლას, დახმარების გაწევას; სწავლებას, თუ როგორ შეიქმნას ჯგუფის გარეთ საკუთარი დახმარების სისტემები. ასეთი ჯგუფების მიზანია უნარების სწავლება, კონკრეტულ თემებში გარკვევა და პროგრესი ცხოვრების რთულ სიტუაციებში მოქმედებისას.

ასეთი ჯგუფები შედარებით ხანმოკლეა და კონკრეტულ თემას ან ადამიანების კონკრეტულ კატეგორიას მოიცავს. თემაზე ცენტრირებული ჯგუფები საკმაოდ ფართოდ გამოიყენება სათემო ცენტრებში და სკოლებში. ასეთი ჯგუფები უზრუნველყოფენ წევრების მიერ რაიმე ცხოვრებისეული პრობლემის და იმ საშუალებათა გაცნობიერებას, თუ როგორ შეეგუონ მას. სესიები შეიძლება იყოს კვირაში 2 საათი და შეხვედრები გრძელდება 4 ან 5 კვირა და მაქსიმუმ ერთი სემესტრი ანუ 16 კვირა.

ჯგუფის წევრები შეხვედრის წინ ავსებენ ანკეტას, რათა ჯგუფი მაქსიმალურად მიუახლოვდეს და დააკმაყოფილოს მონაწილეთა კონკრეტული მოთხოვნები. კიდევ ერთი ანკეტა გამოიყენება ბოლო სესიაზე, რათა შეფასდეს ჯგუფის წევრთა პროგრესი. სხვაობების გაცნობიერება საწყის მდგომარეობასა და დასრულების ეტაპს შორის ეხმარება მონაწილეებს ზუსტად განსაზღვრონ ის მომენტები, რომლებიც ახდენდნენ ზეგავლენას ჯგუფში, ასევე აძლევს სტიმულს, რათა ჯგუფში ნასწავლი გამოიყენონ და განამტკიცონ ჯგუფის გარეთ. თემაზე ცენტრირებული ჯგუფები ყველა ასაკის ადამიანებისთვის გამოდგება.

პიროვნული ზრდის ჯგუფები და გამოცდილებითი ჯგუფები. ის ადამიანები, ვისაც სურს მიიღონ ჯგუფში ყოფნის გამოცდილება და ვინც მოტივირებულია, მეტი გაიგოს თავისი თავის შესახებ, ხშირად სარგებელს იღებენ პიროვნული ზრდის ჯგუფისგან. ასეთი ჯგუფების პირველი პოპულარული ტიპი ტრენინგის ჯგუფები იყო 1947 წელს აშშ-ში. სენსიტიურობის ჯგუფები, ცნობიერების ჯგუფები და შეხვედრის ჯგუფები შეიძლება განვიხილოთ როგორც პიროვნული ზრდის ჯგუფები. ზრდის ჯგუფები ტარდება სკოლებში, კოლეჯებში, სათემო ცენტრებში, სარეაბილიტაციო ცენტრებში. ასეთ ჯგუფებში წევრებს აქვთ შესაძლებლობა იკვლიონ და განავითარონ პიროვნული მიზნები, უკეთ გაერკვნენ საკუთარ თავსა და სხვებში. მიზნები შეიძლება მოიცავდნენ

ცხოვრების სტილში ცვლილებას, საკუთარი თავისა და სხვების მეტ გაცნობიერებას, გაუმჯობესებულ პიროვნებათაშორის კომუნიკაციას და ღირებულებათა კვლევას ურთიერთგაზიარებისა და მოსმენის ატმოსფეროში. საკმაოდ ხშირად ზრდის ჯგუფებში მნიშვნელოვან თერაპიას აქვს ადგილი, მაშინ, როდესაც ხდება ზედაპირზე პიროვნული პრობლემების ამოსვლა.

ზრდის ჯგუფის ერთერთი ვარიანტია გამოცდილებითი ჯგუფი, რომელშიც ლიდერი ახდენს გამოცდილებითი საქმიანობების დიზაინს. ხშირად ისინი შენობის გარეთ ხორციელდება და შეიცავს ფიზიკურ გამოწვევას, სარისკო ქცევას და გულისხმობს აქტიურ თანამშრომლობას წევრებს შორის.

დავალების ფასილიტაციაზე მიმართული ჯგუფები

ასეთი ჯგუფები იქმნება, რათა დაეხმარონ სათემო ორგანიზაციებს, პროგრამების განვითარების საბჭოებს და მოხდეს მათი ფუნქციონირების კორექტირება და განვითარება. ეს ჯგუფები მიმართულია ჯგუფის დინამიკის პროცესებისა და პრინციპების გამოყენებაზე დასახული მიზნების მისაღწევად. ურთიერთობის სფეროს სპეციალისტებს - ფსიქოლოგებსა და სოციალურ მუშაკებს ხშირად მიმართავენ, რათა გაუმჯობესდეს პროგრამების დაგეგმვა და შეფასება ორგანიზაციებში. მიუხედავად იმისა, დავალების ჯგუფები იქმნება ორგანიზაციული მიზნებიდან თუ კლიენტების მოთხოვნილებებიდან გამომდინარე, ამ ჯგუფების დავალებები კონცენტრირებულია პრობლემების გადაწყვეტილებასა და გადაწყვეტილების მიღებაზე. თუ დავალების ჯგუფებში იგნორირებულია პიროვნებათაშორისი ურთიერთობის საკითხები, კოოპერაცია და თანამშრომლობა არ ვითარდება და მოსალოდნელია ჯგუფის მიზნები არ იქნეს მიღწეული. ამიტომ მნიშვნელოვანია ჯგუფის ლიდერებმა გააცნობიერონ, რომ მუშაობის პროცესი და პიროვნებათაშორისი ურთიერთობები ცენტრალურია დავალებაზე ორიენტირებულ ჯგუფში მიზნების მისაღწევად.

ლიდერის ამოცანას წარმოადგენს დაეხმაროს ჯგუფის წევრებს იმის გაგებაში, რომ ყურადღება პიროვნებათაშორისი კლიმატის მიმართ უშუალო კავშირშია ჯგუფის ამოცანასა და მიზნების შესრულებასთან. ბალანსი შინაარსსა და პროცესს შორის მიიღწევა სამუშაოსადმი მომზადების, მოქმედებისა და დასრულების რეკომენდაციების შესრულებით. როდესაც ეს ეფექტურად ხორციელდება, დავალების ჯგუფები უფრო წარმატებულია და პროდუქტიული.

დავალების ჯგუფები გამოიყენება სკოლის კონსულტანტების მიერ სკოლის პერსონალისათვის სტუდენტთა დახმარების გეგმების შესადგენად. ამა თუ იმ საზოგადოების, თემის სფეროში მომუშავე ჯგუფებთან ასევე ეფექტურია დავალების ჯგუფები, როდესაც საჭიროა ინდივიდებისა და თემის დახმარება არსებული რესურსების გამოსაყენებლად, მათი უფრო მეტი გაძლიერებისთვის.

დავალების ჯგუფში დასახულია სპეციფიკური დავალება, ისეთი მაგალითად, როგორც კონფლიქტების გადაწყვეტა სახლის მაცხოვრებლებს შორის, სასკოლო პოლიტიკის შემუშავება და ა.შ. ასეთი ჯგუფი ერთხელ ან რამდენჯერმე იკრიბება სამუშაო შეხვედრაზე და იშლება დავალების შესრულების შემდეგ. პერსონალის შეხვედრა, დაგეგმვის სესიები, ორგანიზაციული შეხვედრები ან გადაწყვეტილების მიღების შეხვედრები დავალების ჯგუფებია. ბიზნესის სფეროში ფოკუს-ჯგუფები წარმოადგენს დავალების ჯგუფის სახეობას, რომელიც გამოიყენება პროდუქტების ან პროდუქტების აღქმის შესაფასებლად. ასეთი ჯგუფების მაგალითებია: პროფესიონალები, რომლებიც წლიურ ანგარიშზე მუშაობენ, კომიტეტი, რომელიც ახალი გზის მშენებლობას გეგმავს, სტუდენტები ან პედაგოგები, რომლებსაც სკოლის პოლიტიკის შეცვლა სურთ.

ლიდერის ამოცანა დავალების ჯგუფში არის შეინარჩუნოს დავალებაზე ორიენტაცია და მოახდინოს დისკუსიისა და ურთიერთობის ფასილიტაცია (ხელშეწყობა, გაადვილება). ზოგიერთ ჯგუფში დისკუსია შეიძლება არაფოკუსირებული გახდეს ან წარმოიქმნას კონფლიქტი. ასეთ ვითარებაში ხდება ლიდერის ჩარევა და ჯგუფის დავალებაზე დაბრუნება. ამიტომ ლიდერების ტრენინგი მნიშვნელოვანია, რადგან დავალების ჯგუფებში მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები მიიღება. ლიდერი აზუსტებს დავალებას და ინარჩუნებს ჯგუფის კონცენტრირებას დავალებაზე.

დავალების ჯგუფები გამოიყენება ახალი იდეების გენერაციის, გადაწყვეტილების მიღების და ორგანიზაციული პრობლემების მოსაგვარებლად. ასეთი ჯგუფის პირველ შეხვედრაზე თუ ჯგუფის წევრები ერთმანეთს არ იცნობენ, წამყვანმა ისინი უნდა გააცნოს ერთმანეთს. ლიდერი წარუდგენს თავის თავს, აღწერს თავის იმ წინა გამოცდილებას, რომელიც გარკვეულ კავშირშია ჯგუფის მიზნებთან. შემდეგ სთხოვს ჯგუფის წევრებს იგივე გააკეთონ წრიული პრინციპით.

ჯგუფის დასაწყისში მიზანი და ჯგუფის წევრთა მოთხოვნები უნდა იქნეს განხილული წევრებისა და ლიდერის მიერ. ლიდერი ახდენს დავალებისა და სოციო-ემოციონალური ასპექტების ბალანსირებას. ლიდერის მიზანია წახალისოს წევრთა მოტივაცია იმუშაონ ჯგუფში. შესაძლებელია საჭირო გახდეს პირადი და ჯგუფური

მიზნების დაბრკოლებათა განხილვა. სასურველია არსებობდეს პირველი და შემდგომი შეხვედრების დღის წესრიგი და მიზანშეწონილია ის დაეგზავნოს წევრებს პირველ შეხვედრამდე.

ჯგუფების სხვა ტიპები

არსებობს ჯგუფების განსხვავებული კლასიფიკაციებიც. ჯეკობსი (Jacobs, 2008) განასხვავებს 7 ტიპის ჯგუფს:

1. სასწავლო
2. სადისკუსიო
3. დავალების
4. ზრდისა და გამოცდილების
5. კონსულტირებისა და თერაპიის
6. მხარდაჭერის
7. თვითდახმარების

სასწავლო ჯგუფები

ხშირად სოციალურ სფეროში დახმარების სპეციალისტებს სთხოვენ მიაწოდონ კლიენტებს ინფორმაცია სხვადასხვა თემებზე:

- სტუდენტებს სწავლის ჩვევებზე
- დიაბეტით დაავადებულებს კვების შესახებ
- მენეჯერებს დაქვემდებარებულთა უკეთ მართვაზე
- მოსწავლეებს ნარკოტიკების მავნებლობაზე

ყველა ამ ჯგუფში ლიდერი აწვდის ინფორმაციას, შემდეგ კი წახალისებს მონაწილეებს რეაგირებისა და შენიშვნებისკენ, ამდენად ის მოქმედებს ხან როგორც მასწავლებელი და ხან ახდენს დისკუსიის წახალისება-ფასილიტაციას. ძალიან მნიშვნელოვანია ლიდერი ახდენდეს თავისი ორმაგი როლის გააზრებას. არ არსებობს მზა ფორმულა, თუ რომელ როლში რამდენ ხანს უნდა იყოს ლიდერი, ეს დამოკიდებულია ჯგუფისთვის გათვალისწინებულ ინფორმაციის ოდენობასა და დროზე.

სადისკუსიო ჯგუფები

ფოკუსი აქ სხვადასხვა თემებსა ან საკითხებზეა განსხვავებით პიროვნული საზრუნავებისგან. ჯგუფის მიზანია მისცეს მონაწილეებს შესაძლებლობა გაუზიარონ

ერთმანეთს იდეები და გაცვალონ ინფორმაცია. ლიდერი აქ უფრო ფასილიტატორია, რადგან არ არის აუცილებელი მას ჰქონდეს ამ საკითხზე მეტი ცოდნა, ვიდრე ჯგუფის წევრებს. მაგალითად:

- წიგნების მოყვარულთა კლუბი
- ბიბლიის შემსწავლელი ჯგუფი

მხარდაჭერის ჯგუფები

ასეთი ჯგუფები შედგება წევრებისგან, რომლებსაც აქვთ რაღაც საერთო და რეგულარულად ხვდებიან. ასეთ ჯგუფში წევრები უზიარებენ ფიქრებს და განცდებს ერთმანეთს და ეხმარებიან საკითხების კვლევაში. მხარდაჭერის ჯგუფები ეხმარებიან წევრებს გაიგონ, რომ სხვა ადამიანები იგივე პრობლემებს ებრძვიან, იგივეს განიცდიან და იგივე ფიქრები აქვთ. ასეთი ჯგუფების მაგალითებია: ბუნებრივი კატასტროფის შედეგების შედეგად ახლობელდაკარგულები, ან გადარჩენილები, რომლებიც ერთმანეთს დანაშაულის განცდას უზიარებენ, ადამიანები, ვისი ახლობლებიც სიკვდილის პირას არიან, შშმ პირები, ერთი და იგივე დაავადების მქონე ადამიანები.

ლიდერი ასეთ ჯგუფებში წახალისებს ურთიერთგაზიარებას, ურთიერთობა აქ პიროვნულია. ურთიერთგაზიარება ვერ მიიღწევა, თუ ლიდერი ან რომელიმე წევრი დომინირებს. ამდენად წამყვანს უნდა ჰქონდეს გარკვეული გამოცდილება და სპეციალური მომზადება.

თვითდახმარების ჯგუფები

აქაც გამაერთიანებელი პრობლემის მსგავსებაა, მაგალითად, ანონიმური ალკოჰოლიკები. სხვა ჯგუფებზე იყენებენ ალკოჰოლიკების მიერ შემუშავებულ 12 ნაბიჯის მოდელს. შეიძლება ასეთი ჯგუფები შეიძლება ყველას ვერ დაეხმარონ, მაგრამ სოციალური სფეროს სპეციალისტისთვის აუცილებელია ცოდნა მათ შესახებ. ასეთ ჯგუფებს არ ჰყავთ მუდმივი პროფესიონალი ლიდერი, ამიტომ ჩვენ არ მოვახდენთ მათზე კონცენტრირებას.

სოციალური მუშაობის სფეროში გამოყოფენ ასევე შემდეგ ჯგუფებს:

დასვენების/ უნარების განვითარების ჯგუფები

დასვენების ჯგუფები შეიძლება დაუყოს არაფორმალური დასვენების ან უნარების განვითარების/დასვენების ჯგუფებად. არაფორმალური დასვენების ჯგუფები ლიდერების გარეშეა. სპორტული მოედნები ქმნის ახალგაზრდობის ხასიათის

ჩამოყალიბებისა და დანაშაულისგან პრევენციის საფუძველს. დასვენების ჯგუფები ხშირად ასეთ ადგილებში იქნება.

უნარების განვითარების ჯგუფებს ჰყავთ მწვრთნელი ინსტრუქტორი ან კონსულტანტი. ჯგუფის მიზანი არის უნარების გაუმჯობესება სიამოვნების მისაღებად, გართობისათვის - ცეკვა, სპორტი, ქსოვა, სიმღერის გუნდი. ასეთ ჯგუფის ლიდერებს აქვთ სპეციალური განათლება.

სოციალიზაციის ჯგუფები

ასეთი ჯგუფების უმეტესობის მიზანი არის ჯგუფის წევრთა დამოკიდებულებებისა და ქცევების ისეთი განვითარება, რომ ისინი სოციალურად მეტად მისაღებნი გახდნენ. ამ ჯგუფების მიზანია ფსიქოლოგებისა და სოციალური მუშაკების ხელმძღვანელობით სოციალური უნარების განვითარება, თვითდარწმუნებულობის ამაღლება და მომავლის დაგეგმვა. სოციალიზაციის ჯგუფები გამოიყენება მცირეწლოვან ასოციალურ ბავშვებთან, ხანშიშესულებთან სხვადასხვა აქტივობებში ჩასაბმელად, საკორექციო სკოლებში მოზარდების მომავლის გეგმების ჩამოსაყალიბებლად, რათა ისინი დაუბრუნდნენ საზოგადოებას.

თავი 2. ჯგუფის განვითარების მოდელები

განასხვავებენ ჯგუფის განვითარების ხაზობრივ, ციკლურ (ფაზურ) და არახაზობრივ მოდელებს:

ხაზობრივი (თანმიმდევრული სტადიების) განვითარების მოდელის მიხედვით ჯგუფები ვითარდება ცვლილების თანმიმდევრული სერიების შედეგად. განვითარება გულისხმობს მოუმწიფებელი მდგომარეობიდან უფრო მომწიფებულ მდგომარეობაში გადასვლას.

ჯგუფის განვითარების **ციკლური** მოდელის თანახმად ჯგუფები მუდმივად ცვლიან ფოკუსს ერთი აქცენტიდან მეორეზე.

არახაზობრივი განვითარების თეორია, მაგალითად, წყვეტილი ეკვილიბრიუმის მოდელი გულისხმობს, რომ ბალანსის (ეკვილიბრიუმის) ხანგრძლივი პერიოდები წყდება რადიკალური ცვლილებისა და რეორიენტაციის პერიოდებით.

ტაკმენის მოდელი

ტაკმენის მოდელი (1965) შემუშავებულია ხანმოკლე თერაპიისა და სენსიტიურობის ჯგუფების კვლევის საფუძველზე. ტაკმენის მოდელი 5 სტადიას გულისხმობს. ამ

მოდელის მიხედვით ჯგუფი გარკვეულ მომენტში აღწევს სიმწიფის სტაბილურ მდგომარეობას, რომელიც წევრების ერთმანეთთან შემუშავებულობასა და ფუნქციებისა და როლების განაწილებაში გამოიხატება. ჯგუფმა მაქსიმალურად ეფექტური საქმიანობის სტადიას რომ მიაღწიოს, მთელი რიგი სტადიები უნდა გაიაროს. ეს სტადიებია: 1)ორიენტაციის (ფორმირება), 2)კონფრონტაცია (შტორმის), 3)სტრუქტურული განვითარების (ნორმირების), 4)სამუშაო (შესრულების), 5)დაშლა.

ფორმირების სტადიაზე ხდება ურთიერთგაცნობა, მიზნებისა და ჯგუფის სტრუქტურის, პასუხისმგებლობათა გარკვევა, წევრები იჩენენ სიფრთხილეს და სიმორცხვეს. ამ ეტაპზე მნიშვნელოვანია შეიქმნას ნდობის ატმოსფერო, ნათლად განისაზღვროს მიზნები და მოლოდინები, პრიორიტეტები გადაწყვეტილებებსა და მოქმედებებში. ჯგუფის წევრები ამ სტადიაზე ჩვეულებრივ უშუალოდ ლიდერს მიმართავენ და არა ჯგუფის სხვა წევრებს. ლიდერმა უნდა წარმართოს ჯგუფის მოქმედებები, განმარტოს მოთხოვნები, რომლებიც განპირობებულია დასახული მიზნებით, ამოცანებითა და პასუხისმგებლობებით.

პირველი, ფორმირების სტადია ხანმოკლეა, ადამიანების დამაბულობა, რომლებიც პირველად შეხვდნენ ერთმანეთს, ძალიან მაღალია. ჯგუფის ნორმები არაა შექმნილი, ადამიანებმა არ იციან, რას უნდა მოელოდნენ ჯგუფისგან და ძლიერად არიან დამოკიდებული ლიდერზე. თუ წინა გამოცდილება ჯგუფებში უარყოფითი იყო, ისინი შეიძლება იგივეს მოელოდნენ ამ ჯგუფისგანაც. თუ მათ მოეწონათ ასეთი ჯგუფები, მაშინ მოუთმენლად ელოდებიან ახალ შთაბეჭდილებებს. ეს დამაბულობა აიხსნება იმით, რომ ამ სტადიაზე დაბალია ურთიერთნდობა. ადამიანებმა იციან, რომ დამოკიდებულნი არიან სხვა წევრების პასუხისმგებლობასა და კომპეტენტურობაზე, მაგრამ არ იციან რამდენად კომპეტენტურნი არიან სხვები. ზოგს ეშინია, რომ ბევრ სამუშაოს მისცემენ, სხვა კი უსაქმოდ იქნება, ხშირად ეჭვის თვალთ უყურებენ მათ, ვინც აქტიურობს ან ძალაუფლების ხელში ჩაგდებას ცდილობს, ავტოკრატი ლიდერივით იქცევა. არსებობს მეთოდები, რომ ეს სტადია რბილად და უმტკივნეულოდ იქნეს გავლილი, კერძოდ, ისეთი დავალების შესრულება, რაც უშუალოდ ჯგუფის ძირითად ამოცანასთან არაა დაკავშირებული, მაგრამ ურთიერთქმედებას მოითხოვს, დაახლოვებს ჯგუფის წევრებს და შეაკავშირებს მათ. წევრები ერთმანეთს გაიცნობენ როგორც საქმიანი, ასევე პიროვნული კუთხით. ამ სტადიაზე წევრები ცდილობენ ერთმანეთზე დადებითი შთაბეჭდილება მოახდინონ, ამიტომ უთანხმოებანი ინიღბება.

ჯგუფის განვითარების პირველი სტადია შეიძლება პირველივე შეხვედრაზე დასრულდეს. მისი მთავარი დანიშნულება ჯგუფური პროცესის ხელშეწყობაა იმ

მოქმედებებზე ფოკუსირებით, რომლებსაც დადებითი ურთიერთობების ფორმირებისთვის სარგებლობა მოაქვთ.

კონფრონტაციის (შტორმის) სტადია

ჯგუფის წევრები გრძნობენ თავს უკვე იმდენად კომფორტულად, რომ გამოხატონ თავისი რეალური გრძნობები და ღირებულებანი. კონფლიქტის ერთერთი წყარო ლიდერისა და მისი როლის აღქმაშია. ერთის შეხედვით, ეს სტადია არ ემსახურება ჯგუფის შეკვრას. კონფლიქტები და კრიტიკა ამ სტადიაზე ეწინააღმდეგება წარმატებულ თანამშრომლობას, მაგრამ მკვლევართა უმეტესობა თვლის, რომ ეს სტადია აუცილებელია ეფექტური გუნდის ჩამოყალიბებისთვის და ჯგუფის ყველა წევრმა უნდა გაიაროს შინაგანი წინააღმდეგობის ეს პერიოდი. ამდენად კონფლიქტის სტადია აუცილებელია ჯგუფის განვითარებისთვის. უმეტეს შემთხვევებში ამ სტადიაზე მიდის ლიდერობისა ან ჯგუფში გავლენისთვის ბრძოლა. ლიდერობაზე პრეტენზიას რამდენიმე წევრი შეიძლება აცხადებდეს.

ჯგუფებს, რომლებიც ცდილობენ შეარბილონ ან სწრაფად გაიარონ ეს სტადია, შემდეგში უჭირთ ეფექტური მუშაობა. ამ სტადიაზე პროცესების შერბილება შესაძლებელია, მაგრამ მხოლოდ ძალიან მცირე ხნით შეკრებილ ჯგუფებში. ამ სტადიაზე მიზანშეწონილია დაისვას და განხილულ იქნეს კითხვები: „როგორ მივაღწიოთ საერთო გადაწყვეტილებას განსხვავებული თვალსაზრისების არსებობისას?“, „როგორ მივაწოდოთ ერთმანეთს უარყოფითი ინფორმაცია ჯგუფში?“, „მინდა მე დავრჩე ჯგუფის წევრად?“.

კონფრონტაციის სტადიაზე გადასვლა დადებითი ნიშანია, იზრდება დამაბულობა, განსხვავებანი ჯგუფის წევრებს შორის ყურადღების ცენტრში ექცევა. ჯგუფური მიზნების კონფლიქტის გზით შემუშავების პროცესი შეიძლება სასარგებლო აღმოჩნდეს, თუ შედეგი ჯგუფის შეკვრა და ერთსულოვნება გახდება. ლიდერმა კონფრონტაციის სტადიაზე აუცილებელია შექმნას წინადადებებისა და იმ იდეების ღიად გამოხატვის სიტუაცია, რომლებიც დააჩქარებს ჯგუფის შეკრულობის განცდის გაჩენას. წევრებმა უნდა სცადონ განსხვავებული თვალსაზრისების კონსტრუქციულ წინადადებათა ფორმით ჩამოყალიბება. განსხვავებულობა ჯგუფში ყოველთვის პროდუქტიულია. თუ წევრები უფრო მეტად უკონფლიქტობისკენ იხრებიან, ვიდრე პრობლემების გადაჭრის გზების ძებნისკენ, ჯგუფი ვერ მიაღწევს ეფექტურ თანამშრომლობას. კონფლიქტური ფაზის გავლის შემდეგ ჯგუფი განიცდის შვების, ურთიერთნდობისა და ერთიანობის გრძნობებს.

თუ ჯგუფში კონფლიქტის ესკალაცია გრძელდება და ჯგუფი დიდხანს ვერ გაერკვა მის მიზეზებში, ბევრი დრო დაიკარგება კონფლიქტის გადაწყვეტაზე და ურთიერთობების გარკვევაზე. ამის გამო ჯგუფი შეიძლება დაიშალოს და წევრმა ამ სტადიაზე შეიძლება დატოვოს ჯგუფი როგორც არ უნდა იყოს პრობლემის მიზეზი, ის უნდა გამოვლინდეს, განხილულ იქნეს ერთობლივად ჯგუფში. მხოლოდ ამის შემდეგ შეუძლია ჯგუფს არსებობის გაგრძელება. ეს სტადია შეიძლება გადაულახავი დარჩეს ჯგუფისთვის და ჯგუფი ხანგრძლივად „გაიჭედოს“ მასზე.

იმისათვის რომ ჯგუფი არ გაიჭედოს ამ სტადიაზე საჭიროა შემდეგი რეკომენდაციების შესრულება:

1. კონფლიქტის ნორმალიზაცია. წევრებს უნდა უთხრათ, რომ ეს ბუნებრივი სტადია ჯგუფის ფორმირების პროცესში
2. ჩართეთ აქტივობაში ყველა წევრი. ყველა წევრს უნდა ჰქონდეს ჯგუფში აქტიური ჩართულობის განცდა და ყველა აზრი უნდა გამოითქვას. უნდა ხაზგასმით ითქვას, რომ განსხვავებული იდეები და თვალსაზრისები შემოქმედებითობისა და ინოვაციის სტიმულირებას ახდენენ.
3. ხელი შეუწყეთ ინტენსიურ დისკუსიას და დაეხმარეთ მონაწილეებს ერთმანეთის გაგებაში.
4. გაამხნევეთ ყველა წევრი. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მათთვის, ვინც თავს გრძნობს დაუცველად.
5. შეინარჩუნეთ პოზიტიურობა. ეს საკვანძოა ჯგუფის უნარისთვის მიაღწიოს მიზანს.
6. არ დააჩქაროთ ჯგუფის განვითარება. შტორმის ფაზის გავლას შეიძლება რამდენიმე შეხვედრა დასჭირდეს.

მას შემდეგ რაც ჯგუფის წევრები დარწმუნდებიან, რომ შეიძლება ბუნებრივად მოიქცნენ და ჯგუფს შეუძლია მოიცვას წევრთა განსხვავებული მიდგომები ჯგუფის დაშლის გარეშე, ჯგუფი მზადაა ახალ, ნორმირების სტადიაზე გადასასვლელად.

ნორმირების (კრიტერიუმების განსაზღვრის) სტადია

ჯგუფში იქმნება ენთუზიაზმი იმის შედეგად, რომ შეუძლიათ დაბრკოლებების ერთად დაძლევა, რაც განაპირობებს მუშაობისთვის მზაობას. რადგან ხედავენ მეტ შეკავშირებას და თანამშრომლობას, წევრები ადვილად იწყებენ წესებისა და ნორმების

გადახედვას. ლიდერი ამ ეტაპზე უფრო ფასილიტატორის როლს უნდა ასრულებდეს და მეტ პასუხისმგებლობას გადასცემდეს ჯგუფის წევრებს.

ნორმების გამომუშავება ჯგუფის არსებობის პირველივე წუთებიდან იწყება, მაგრამ ეს ნორმები ხშირად სპეციალურად არ განიხილება. ამ სტადიაზე ხდება ნორმების ინდივიდუალური დიფერენციაცია, თავიდანვე სპონტანურად ჩამოყალიბებული ნორმების თუ ისინი დისფუნქციონალურია, გამოვლენა და ცვლილება. ნათლად ყალიბდება ჯგუფის მიზნები. როდესაც ჯგუფში იერარქია განსაზღვრულია, გამოვლენილია ინდივიდუალური სხვაობები, ჩამოყალიბებულია ჯგუფის ამოცანა მისი წევრების გამოცდილებისა და შესაძლებლობებიდან გამომდინარე, ჯგუფის წევრები უკეთ იცნობენ ერთმანეთს, შეუძლიათ ერთად მუშაობა, ურთიერთდახმარება და კონსტრუქციული კრიტიკის გამოყენება, კონცენტრირებულნი არიან ჯგუფის მიზნის მიღწევაზე და ხედავენ მიზნისკენ წინსვლას.

ნორმირების სტადიაზე ლიდერი აძლევს შესაძლებლობას ჯგუფის წევრებს აიღონ პასუხისმგებლობა დასახული დავალების გადასაწყვეტად, გააფართოვონ მათი უფლებები. ამ სტადიის უარყოფითი გამოვლინება შეიძლება იყოს კონფორმიზმი, ვლინდება „ჯგუფური აზროვნების“ ფენომენი, რაც უარყოფით ზეგავლენას ახდენს წევრების შემოქმედებითობასა და ინოვაციების უნარზე, რადგან ცალკეულ წევრებს აღარ აქვთ საჭიროება დამოუკიდებლად იაზროვნონ და არ დაეთანხმონ უმრავლესობას. ჯგუფური შეჭიდულობის უკიდურესი გამოვლინება შეიძლება იყოს შემოქმედებითი იმპულსების სიმცირე, რასაც სტაგნაციამდე მივყავართ. ამიტომ საჭიროა კრიტიკული და დამოუკიდებელი აზრის სტიმულირება, რათა ჯგუფი განთავისუფლდეს ჯგუფური აზროვნებისგან.

თუ ნორმირების სტადიამ წარმატებით ჩაიარა, წევრები გრძნობენ პროგრესს, მაგრამ გუნდს ჯერ არ მიუღწევია თანამშრომლობის ოპტიმალური სტადიისთვის.

მეოთხე, შესრულების სტადია

ამ დროს ეფექტური თანამშრომლობა რეალური ხდება. ინდივიდუალური განსხვავებები მიიღება კრიტიკის გარეშე, გადაწყვეტილებანი გამომუშავდება საერთო განხილვის შედეგად, კონფლიქტები ღიად განიხილება და ადვილად წყდება, მაღალია ჯგუფური ნდობა, რაც იძლევა ნებისმიერი პროექტის ორგანიზაციისა და რეორგანიზაციის შესაძლებლობას. ჯგუფს შეუძლია ლიდერის გარეშე იმუშაოს. ურთიერთობები პიროვნებათაშორისი ხდება, როდესაც ყველა წევრი გულწრფელად დაინტერესებულია ერთმანეთის პროფესიულ და საგანმანათლებლო ზრდაში. ასეთი ჯგუფის ლიდერი რაც შეიძლება მეტ თავის უფლებას უნდა უნაწილებდეს სხვას.

მაღალი შეჭიდულობის დროს ჯგუფის მართვისათვის საკმარისია სულ მცირე კორექტირება და ჯგუფის ლიდერი გადაერთვება სხვა ამოცანებსა და მიზნებზე.

მცირედი გადახრები შეწყნარებულია ჯგუფის მიერ და წახალისებულად კი არის, რათა მოხდეს შემოქმედებითობისა და სიახლის წახალისება. ჯგუფში ჩამოყალიბებულია ნორმები, რომლებიც წახალისებს მაღალ პროდუქტიულობას, შესრულების მაღალ სტანდარტებს და ჯგუფი მაღალი ეფექტურობით მიისწრაფვის დასახული მიზნისკენ. ამ სტადიაზე ხდება სიახლეების ძებნა, რაც ახალი იდეების შექმნაში დაეხმარება წევრებს.

მეხუთე სტადია ჯგუფის დაშლა.

აღინიშნება გარკვეული სტრესი და შფოთვა. რეალიზებულია ამოცანები, ადგილი აქვს საქმიანობის შემცირებასა და გუნდური მუშაობის შეწყვეტას. ჯგუფის დაშლის ორი გზა გამოიყოფა: დაგეგმილი და დაუგეგმავი. უმაღლესი სასწავლებელი, სკოლა, ჯარი განსაზღვრული ხანგრძლივობისაა დროში და ადამიანს აქვს დრო მოემზადოს ამ ინსტიტუტებში არსებული ჯგუფების დასრულებისათვის. დროებითი ჯგუფის ლიდერებისთვის აუცილებელია ისაუბრონ მოსალოდნელ დაშლაზე და ჯგუფის ბოლოსკენ ეს უფრო ხშირად გააკეთონ, რათა ადამიანებმა ადვილად გადაიტანონ ჯგუფის დამთავრება. ჯგუფის დამთავრების ფაქტის აღსანიშნავად შეიძლება ბოლო შეხვედრის საზეიმოდ ორგანიზება, მიღებული გამოცდილების განხილვა, დავალების წარმატებით შესრულების აღნიშვნა. ჯგუფმა ბოლო შეხვედრაზე შეიძლება მიიღოს გადაწყვეტილება, როგორი იყოს შემდგომი ურთიერთობები და შეხვედებიან თუ არა მომავალში.

ჯგუფის მოულოდნელი დასასრული ნეგატიურ ემოციებს და შოკს იწვევს. ეს ემოციები შეიძლება აღმოჩნდეს მთელი გამოცდილებისა და ჯგუფის მიღწევების გადამფარავი. ამიტომ თუ ლიდერისთვის ცნობილია მუშაობის დამთავრების სავარაუდო თარიღი, ჯგუფი უნდა მომზადდეს ამისათვის.

ჯგუფის განვითარების გარლანდის მოდელი

ჯგუფის განვითარების გარლანდის (1965) მოდელი კარგად აღწერს სოციალიზაციის, თერაპიულ და შეხვედრის ჯგუფების გამოცდილებას, შედარებით ნაკლებად ეს მოდელი მიესადაგება თვითდახმარების, დავალების ან პრობლემების გადაწყვეტის, სასწავლო და დასვენების ჯგუფებს.

მოდელის ცენტრალური ფოკუსი წევრთა შორის ემოციურ სიახლოვეზეა და ხუთ სტადიას მოიცავს:

1. პრეაფილაციის სტადია

ჯგუფის წევრები ამოწმებენ დაახლოებისა და თავის არიდების ქცევით, რამდენად სურთ ეკუთვნოდნენ ჯგუფს. რადგან ახალი სიტუაციები ხშირად შემაშინებელია, წევრები ცდილობენ თავი დაიცვან დისტანციის დაკავებით ან მიიღონ ის, რისი მიღებაც შეიძლება ჯგუფისგან დიდი რისკის გარეშე. რადგან წევრები აცნობიერებენ, რომ ჯგუფში აქტიურმა ჩართვამ შეიძლება ფრუსტრაცია და მტკივნეული განცდა მოიტანოს, ისინი მაინც მიზიდულობას განიცდიან ჯგუფის მიმართ წინა ჯგუფების მიზიდულობის გამო. პირველ სტადიაზე ლიდერი ცდილობს, რომ ჯგუფი გამოჩნდეს რაც შეიძლება მიმზიდველი ნდობის შექმნის, კვლევის წახალისებით, ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ სფეროში აქტივობების შეთავაზებით და ჯგუფისათვის სტრუქტურის მიცემით. ეს სტადია თავდება, როდესაც ჯგუფის წევრები უსაფრთხოებას და კომფორტს გრძნობენ ჯგუფში.

2. ძალაუფლება და კონტროლი

ამ სტადიაზე იქმნება ჯგუფის ხასიათი. იწყება კომუნიკაციების პატერნების, დაჯგუფებებისა და ქვეჯგუფების განვითარება, ინდივიდები იღებენ გარკვეულ როლებს და პასუხისმგებლობებს, ქმნიან ნორმებს და მეთოდებს ჯგუფური დავალებების გადასაწყვეტად და იწყებენ კითხვების დასმას. ძალაუფლებისთვის ბრძოლაში ყველა წევრი ცდილობს მოიპოვოს მეტი კონტროლი იმ წახალისებასა და ჯილდოებზე, რაც შეიძლება ჯგუფისგან იყოს მიღებული. წახალისების მთავარი წყარო არის ლიდერი, რომელიც ზემოქმედებას ახდენს ჯგუფზე და გასცემს ემოციურ და მატერიალურ ჯილდოებს.

ამ სტადიაზე წევრებს შორის დაპირისპირების დროს ლიდერმა უნდა: ა) უზრუნველყოს ჯგუფის წევრების ემოციური მხარდაჭერა გაურკვევლობისა და დისკომფორტის გამო.

ბ) დაეხმაროს შექმნან ჯგუფის ნორმები გაურკვევლობის დასაძლევად. ჯგუფის წევრები უნდა ენდობოდნენ ლიდერს, რათა შეინარჩუნოს უსაფრთხო ბალანსი გაზიარებულ ძალაუფლებასა და კონტროლში.

3. სიახლოვის სტადია

მესამე სტადიაზე გამოიხატება მოწონება და არმოწონება, ჯგუფი უფრო ემსგავსება ოჯახს, რომელშიც ლიდერი ხანდახან მშობელივით მოიხსენიება. გრძნობები ღიად გამოიხატება და განიხილება. წევრები გრძნობენ თავისუფლებას სცადონ მათი განწყობებისა და პრობლემების ანალიზი, შეცვლა და გადაწყვეტა. აღინიშნება ერთიანობისა და შეკრულობის განცდა.

4. დიფერენციაცია

მეოთხე სტადიაზე წევრები მეტ თავისუფლებას გრძნობენ, რათა ექსპერიმენტირება მოახდინონ ახალ და ალტერნატიულ ქცევის პატერნებზე, რადგან ისინი აღმოაჩენენ ინდივიდუალურ უფლებებსა და მოთხოვნებს, უფრო ეფექტურად ამყარებენ კომუნიკაციას. ჯგუფის წევრები უფრო ხშირად ასრულებენ ლიდერის როლს. დიფერენციაციის სტადია ანალოგიურია ჯანსაღად ფუნქციონირებადი ოჯახისა, რომელშიც შვილებმა ზრდასრულობას მიაღწიეს და ახლა ხდებიან წარმატებულნი, ურთიერთობები ჯგუფში აიგება როგორც თანასწორ წევრებს შორის.

5. სეპარაცია

ბოლო სტადიაა, ჯგუფის მიზნები უკვე მიღწეულია, წევრებმა ისწავლეს ახალი ქცევითი პატერნები, რომლებიც მათ შესაძლებლობას აძლევს იმოქმედონ სხვა სოციალური გამოცდილების მისაღებად. ჯგუფის დასრულება ყოველთვის ადვილად არ მიიღწევა, რადგან წევრები შეიძლება შეეწინააღმდეგონ ახალი მოქმედებების შესრულებას ან შეიძლება გამოავლინონ რეგრესული ქცევა, რათა გაახანგრძლივონ ჯგუფის არსებობა, გამოხატონ გაბრაზება და ფსიქოლოგიურად უარყონ ჯგუფის დასრულება.

ლიდერის როლი ასეთ დროს მდგომარეობს სეპარაციის ფასილიტაციაში. იგი ხელს უნდა უწყობდეს კონცენტრაციას ჯგუფისა და ინდივიდის მობილურობაზე, მიღებული გამოცდილების შეფასებასა და დახმარებაზე ჯგუფის დასრულებისა და პროგრესის გააზრების თვალსაზრისით.

ჯგუფის განვითარების ციკლური მოდელი

განმეორებითი ფაზების (ციკლური) მოდელი რობერტ ბეილსის მიერ შეიქმნა პრობლემის გადაწყვეტის ჯგუფებზე დაკვირვებით. ასეთ ჯგუფებში უნდა შესრულდეს გარკვეული ამოცანა, ამიტომ უნდა ჩამოყალიბდეს და შენარჩუნდეს პროდუქტიული სოციალური და ემოციური სისტემა. ბეილსი თვლის, რომ ჯგუფები ცდილობენ ბალანსი დაამყარონ დავალებაზე ორიენტირებულ მუშაობასა და

ემოციონალურ გამოხატვას შორის, რათა უკეთესი ურთიერთობა დამყარდეს წევრებს შორის და ჯგუფები ამ ორ მოთხოვნას შორის ირხევიან. ჯგუფი ხან ფოკუსირებულია იმ დავალების შესრულებაზე, რომლითაც მიზნები მიღწეული იქნება, სხვა დროს კი ჯგუფი ფოკუსირებულია ჯგუფის მორალისა და ჯგუფში ატმოსფეროს გაუმჯობესებაზე. პრობლემები, რომლებიც დავალებასთან დაკავშირებული აქტებითაა გამოწვეული, უნდა დაბალანსდეს სოციო-ემოციონალური შესწორებებით და პირიქით, პრობლემები, რომლებიც იქმნება სოციო-ემოციონალური აქტებით, დაბალანსდება დავალებასთან დაკავშირებული შესწორებებით. ციკლური მოდელი მიიჩნევს, რომ ძირითადი თემები, პრობლემები სრულად არასოდეს არ გადაწყდება და თავიდან ისევ დგება წესრიგში, რაც განაპირობებს ჯგუფის ციკლურ განვითარებას.

ჯგუფის განვითარების არახაზობრივი მოდელები

ეს შედარებით ახალი მოდელებია და არ ერთიანდება არც ციკლურ და არც ხაზობრივ მოდელებში, ამიტომ მათ **არახაზობრივ მოდელებს** უწოდებენ და ეყრდნობა შემდეგ დებულებებს:

1. ჯგუფის განვითარების სტადიების უნივერსალური თანმიმდევრობა შეუძლებელია განისაზღვროს.
2. ჯგუფზე ზემოქმედებას ახდენს არა მხოლოდ დავალება და კონტექსტი, არამედ მისი წევრების ურთიერთობათა ქსელი ჯგუფს გარეთ.
3. ჯგუფის საზღვრები არამყარია და დროში გაწელილი, რადგან თანამედროვე ბიზნესში ჯგუფების შემადგენლობა მუდმივად იცვლება, ამიტომ ჯგუფები ქსელის ნაწილად გადაიქცევა.

ჯგუფის განვითარების ამოცანები შემდეგში მდგომარეობს:

1. განვითარდეს ჯგუფის წევრებში ჯგუფის სხვადასხვა მდგომარეობის ამოცნობისა და ერთობლივი დამლევის უნარები, მათი გამოყენების უნარი ურთიერთგაძლიერებისა და ეფექტურობის ამაღლებისათვის;
2. განვითარდეს ჯგუფის წევრთა უნარები გადაეწყონ სხვადასხვა ამოცანებზე და სხვადასხვა კორპორაციულ კულტურებზე;
3. ჯგუფის განვითარებისთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს გარე კავშირებს, პირადი და ჯგუფური კონტაქტების გავრცელებას.

წყვეტილი ეკვილიბრიუმის მოდელი

წყვეტილი ეკვილიბრიუმის მოდელი ბუნებრივად შექმნილ ჯგუფების შესწავლის საფუძველზე გერსიკის(1988) მიერ შეიქმნა. მისი კვლევის შედეგების მიხედვით ჯგუფები არ მიჰყვებიან სტადიების მოდელს, ამიტომ ახალი მოდელი შეიქმნა. ჯგუფები სწრაფად, პირველ მომენტებშივე განსაზღვრავდნენ საქმიანობის მეთოდს, ხდებოდა სწრაფი შეთანხმება დავალების მიზნებსა და ჯგუფის ერთობლივი საქმიანობის გზაზე მიზნების მისაღწევად. დავალების მიზნები და საქმიანობისადმი ასეთი მიდგომა არსებითად უცვლელი რჩებოდა ჯგუფის დროში სავარაუდო არსებობის შუა ნიშნულამდე, ამ ნიშნულამდე შესრულებული სამუშაო იყო არაფოკუსირებული და არაპროდუქტიული. ამ მოდელის მიხედვით ჯგუფები უმეტესად მოქმედებენ ხანგრძლივი ინერციის პერიოდებში, რომლებიც გამოიყოფა ხანმოკლე გარდამავალი, რევოლუციური ხასიათის ცვლილებათა პერიოდებით. გერსიკი სამი ტიპის სტადიას გამოყოფს, პირველ სტადიაზე წევრები ფიქრობენ, რომ პროექტის დასასრული შორსაა და ამიტომ არ არის აუცილებელი მაღალი ხარისხის საქმიანობა. მეორე სტადიაზე, რომელსაც ეწოდება ჯგუფის ცხოვრების შუა პერიოდის კრიზისი, წევრების გონებაში ჩნდება განცდა, რომ სასწრაფო მოქმედებაა საჭირო და ხდება პრობლემებთან აქტიური კონფრონტაცია. შუაგზის კრიზისის დროს განსაკუთრებულად მახვილდება ყურადღება დავალებაზე. კვლევამ აჩვენა, რომ ყველა ჯგუფი არ განიცდის ტრანზიციის პერიოდს, შუალედური ფაზა იძლევა ტრანზიციის შესაძლებლობას, მაგრამ არა გარანტიას, რომ ცვლილებას ექნება ადგილი. წყვეტილი ეკვილიბრიუმის მოდელი გამოირჩევა სწორედ ამ შეფასების სტადიით და არა ტრანზიციის გარდაუვალობით.

მესამე სტადიაზე ხდება ცვლილებები, ჯგუფი ცვლის ქცევას და ქცევის ახალ პერსპექტივებს იღებს, მიზნების ახალ მიმართულებებს სახავს. ეს მოდელი შეესაბამება იმ ჯგუფებს, რომელსაც უკვე ჩამოყალიბებული სტრუქტურა აქვთ ან ახალ ჯგუფებს ორგანიზაციებში კარგად ჩამოყალიბებული ნორმებით, როდესაც ხაზობრივი მოდელი კარგად აღწერს სრულიად ახალი ჯგუფების განვითარებას.

ზოგიერთი მეცნიერი თვლის, რომ ჯგუფის საქმიანობა ორივე მოდელით შეიძლება აიწეროს. 25 ახალშექმნილი ჯგუფის დაკვირვებით ჩანგმა (2003) დაასკვნა, რომ ეს მოდელები ფოკუსირებულია ჯგუფის განვითარების სხვადასხვა დონეზე და ერთდროულად არსებობს, მაგრამ მოქმედებს ანალიზის სხვადასხვა დონეზე.

სტადიების მოდელის პირველი 2 სტადია უხეშად შეესაბამება წყვეტილი ეკვილიბრიუმის პირველ ეტაპს შუაგზის ტრანზიციამდე და მე-3 და მე-4 ფაზები კი შეესაბამება შუა გზის წერტილის ტრანზიციის შემდეგ ეტაპს. წყვეტილი ეკვილიბრიუმის მოდელის მიხედვით პირველი სტადია არაფოკუსირებულია, როდესაც სტადიების მოდელის მიხედვით ამ დროს ადგილი აქვს კონფრონტაციის, შტორმის სტადიას კონფლიქტებითა და დაპისპირებებით.

რა განაპირობებს ასეთ სხვადასხვაობას ჯგუფის ცხოვრების ადრეულ სტადიაზე? რატომ არის ზოგიერთ ჯგუფში გამოხატული კონფრონტაციის სტადია? ზოგიერთ ჯგუფში რა იწვევს მიზნისა და სამუშაოსადმი სწრაფ ადაპტაციას და მათ თავიდან გადაახედვას მხოლოდ შუაგზის კრიზისის დროს?

პასუხი მდგომარეობს იმ პროცედურულ სცენარებში, რომლებიც ჯგუფის წევრებს თან მოაქვთ ჯგუფში. პირველი შეხვედრის დროს ისინი ეძებენ გზებს საქმიანობის ორგანიზებისა და დავალების შესასრულებლად. ეს ძიება ხშირად წინა გამოცდილებას გადმოტანას ეყრდნობა, ეს სცენარები არის ცოდნის ერთობლიობები, რომლებიც აღწერენ შესაბამის როლებს, პროცედურებს და კომუნიკაციების პატერნებს, თუ როგორ უნდა იმუშაოს ჯგუფმა ერთად.

თუ ჯგუფში წევრები იზიარებენ საერთო სცენარებს და ეს სცენარები სიტუაციის საერთო გაგებამდე მიდის, ჯგუფი სწრაფად ერთვება საქმიანობაში და წინ მიდის. ასეთ დროს ჯგუფის საწყისი ქცევა შეესაბამება წყვეტილი ეკვილიბრიუმის მოდელს. თუ ჯგუფის წევრებთან არ ხდება სცენარებში დამთხვევა, ჯგუფი წინ ვერ მიდის, სანამ არ შეიქმნება და შეთანხმდება საერთო სცენარი. ამისთვის წევრებმა უნდა განიხილონ მიზნები და მისი მიღწევის გზები. ჯგუფის წევრები შესაძლოა ვერ შეთანხმდნენ მიზანსა და პროცესის თაობაზე, მაშინ წარმოიქმნება კონფლიქტი. ასეთ დროს კი ჯგუფის საწყისი ქცევა მიჰყვება სტადიების მოდელის წინასწარმეტყველებებს.

თუ ჯგუფის წევრებს აქვთ წარსულში მდიდარი გამოცდილება ან ერთად უმუშავიათ, მათი სცენარები ემთხვევა, ასეთ ვითარებაში მცირე ხნის დისკუსიაა საჭირო და ინტენსიური მუშაობა მალე იწყება. საერთო ორგანიზაციულმა კულტურამ ასევე შეიძლება განსაზღვროს მსგავსი სცენარების არსებობა ჯგუფში და ჯგუფის საწყისი ქცევა შეესაბამება წყვეტილი ეკვილიბრიუმის მოდელს.

თავი 3. პოზიტივზე ორიენტირებული კვლევა

Appreciative Inquiry

- Appreciate - დაფასება, ადამიანსა ან სამყაროში საუკეთესოს შემჩნევა და აღიარება, წარსული ან აწმყო წარმატების, სიძლიერისა და პოტენციალის ცნობა.
- Inquiry - კვლევა, აღმოჩენა, კითხვების დასმა

ეს მეთოდი ასევე შემდეგი სათაურებითაც შეიძლება შეგხვდეთ:

1. „წამახალისებელი შეკითხვები“
2. „დადებითი ცვლილებების პარადიგმა“

მეთოდი ეყრდნობა შემდეგ პრინციპებს:

- ყოველ საზოგადოებაში, ორგანიზაციაში, ჯგუფსა და ადამიანში აუცილებლად არის რაღაც დადებითი, რაც ეფექტურად მუშაობს.
- ის, რაზეც ადამიანები ახდენენ ფოკუსირებას, ხდება მათი რეალობა.
- რეალობა გარკვეულ მომენტში იქმნება და ყოველთვის არსებობს რეალობის სხვადასხვა ვერსია.
- ენა, რომელზეც აიწერება რეალობა, ახდენს ამ რეალობის ფორმირებას.
- პოზიტიური კითხვების დასმის პროცესი ორგანიზაციის, ჯგუფისა თუ ადამიანისთვის თავისთავად ახდენს მათზე გავლენას.
- ადამიანები უფრო დარწმუნებულად და მშვიდად მიიწევენ მომავლისკენ (განუსაზღვრელობისკენ), როდესაც მომავალში რაიმე მიაქვთ წარსულიდან.
- თუ ადამიანებს რაიმე მიაქვთ წარსულიდან მომავალში, ეს უნდა იყოს წარსულის საუკეთესო მომენტები.

ეს ტექნოლოგია 1986 წელს შეიქმნა კუპერაიდერისა და შრივასტავას მიერ და მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა დასავლურ კომპანიათა განვითარებაზე თავისი სიმარტივისა და სიახლის გამო. კუპერაიდერი წააწყდა წინააღმდეგობას, როდესაც უსვამდა კომპანიის თანამშრომლებს კითხვას „რა პრობლემები გაქვთ?“. ფოკუსი პრობლემაზე განაპირობებს კონცენტრაციას რაღაცის ნაკლებობის ტერმინებში, რაც ხელს უშლის დადებით მომენტებზე ფიქრს. ამასთან ერთად შეფასების მომენტებში ირთვება დაცვითი მექანიზმები. პრობლემების შესახებ ტრადიციული კითხვების ნაცვლად ისეთი კითხვების დასმა, რომლებიც სამუშაოს დადებით მხარეებს წამოსწევს

წინ, ამაგრებს კომპანიის ძლიერ მხარეებს. ამ დროს თანამშრომლებს უჩნდებათ ენერჯია და მუშაობის სურვილი.

კლასიკური კონსულტირების მიდგომები გულისხმობენ ორგანიზაციის სუსტი ადგილების შესწავლას, შეცდომათა აღკვეთასა და ნაკლის აღმოფხვრას. ეს ტექნოლოგია კი აქცენტს აკეთებს ძლიერ და პოზიტიურ მომენტებზე კომპანიის საქმიანობაში. აქცენტი პოზიტიურ მიდგომაზე განაპირობა ვითარებამ მეცნიერულ ფსიქოლოგიაში, როდესაც 2000 წლისათვის 30 წლის განმავლობაში გამოქვეყნდა 45 ათასი პუბლიკაცია დეპრესიის შესახებ, მაგრამ მხოლოდ 400 ბედნიერებისა და დადებითი ემოციების შესახებ.

მეთოდის არსი იმაშია, რომ ფოკუსირება ცვლილების მიზნით დაგეგმილი კვლევისას თავიდანვე უნდა მოახდინო დადებითზე. ზედმეტად კრიტიკული მიდგომა საკუთარი სამუშაოსადმი ვნებს საქმეს და ბადებს ნეგატიურ განწყობილებას. პესიმისტი კი მხოლოდ ასეთ კითხვებს სვამს „ვინაა დამნაშავე?“, მაგრამ არა აქვს წარმოდგენილი, თუ “რა უნდა გავაკეთოთ?”.

ეს კონცეფცია უფრო ფილოსოფიური მიდგომაა მართვის მიმართ, ვიდრე ტექნოლოგია. ის არა მარტო მენეჯმენტში გამოიყენება, არამედ სპორტშიც, ბევრი გუნდი მას თამაშების ანალიზისას იყენებს. ყველა სპორტსმენისთვის ნათელია, რომ თუ ის შეჯიბრის წინ წარმოიდგენს მარცხს და არა გამარჯვებას, დიდი შანსია, რომ მას სწორედ მარცხი ელოდება. კუპერრაიდერის აზრით, ხელმძღვანელობის ამოცანაა არა მხოლოდ იცოდეს მათი ადამიანების შემოქმედებითი პოტენციალი, არამედ რეალურად აჩვენოს, თუ რამდენად კარგები არიან ისინი.

მეთოდი 4 სტადიისგან შედგება:

1. კვლევა (**Discovery**) ცვლილებათა დადებითი ბირთვის განსაზღვრა - **რა არის ეხლა.**
2. ოცნება (**Dream**) აღმოჩენილ პოტენციალთან და მიზნებთან დაკავშირებით შედეგზე მკაფიოდ ორიენტირებული წარმოდგენის შექმნა - **რა შეიძლება ყოფილიყო.**
3. დიზაინი (**Design**), წინადადებათა ფორმულირება როგორი უნდა იყოს ორგანიზაცია და როგორ უნდა ფუნქციონირებდეს - **რა უნდა იყოს.**
4. დანიშნულება, მიმართულება (**Destiny**), სისტემის უნარის გაძლიერება არჩეული მიმართულებით მოძრაობის (მოქმედებანი) - **რა იქნება.**

მეთოდის არსი მდგომარეობს:

- თანამშრომლების, კლიენტებისა და ყველა მათი, ვინც ზემოქმედებას ახდენს ორგანიზაციაზე, თვალსაზრისის შეგროვება,
- მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე სურათის შექმნა, თუ რა ფასი აქვს კომპანიას გამოკითხულთა ყველა კატეგორიისთვის,
- მიღებული სურათის საფუძველზე ორგანიზაციის ძლიერი მხარეების განმტკიცება.



ამ ციკლის ცენტრში დადებითად განმამტკიცებელი თემების შერჩევაა ორგანიზაციის წარსულიდან. ეს მეთოდის მთავარი ასპექტია. კვლევის მონაწილეები იღებენ ასეთ შეკითხვებს: - რა მოგწონთ ყველაზე მეტად სამუშაოში? რა სამუშაო მოგწონთ ყველაზე მეტად? რა გაძლევთ ძალებს რთულ მომენტებში? როდესაც ადამიანები აყალიბებენ ჯგუფის ან ორგანიზაციაში გამოცდილებიდან სასურველი მდგომარეობის აღწერას, ჩვენ ვთხოვთ მოჰყვენ და დააფიქსირონ ასეთი ისტორიები. ორგანიზაციაში კვლევა და ინტერვიუება შეიძლება თვითონ თანამშრომლებმა ჩაატარონ სპეციალური ტრენინგის შემდეგ. ყველაზე კარგი ვარიანტია, როდესაც ახალგაზრდა თანამშრომლები იღებენ უფრო ასაკოვნებისგან ინტერვიუს. ხშირად გამოიყენება დაბალი რანგის თანამშრომლების მომზადებაც ინტერვიუს ჩასატარებლად. ეს ზრდის მათ კვალიფიკაციას, შლის ბარიერებს ორგანიზაციის სხვადასხვა დონეს შორის და ყველა თანამშრომელს ჩართავს ორგანიზაციის განვითარებაში. თუ ორგანიზაცია პატარაა, თვითონ ფსიქოლოგ-ფასილიტატორები ატარებენ ინტერვიუს. თუ ორგანიზაცია დიდია, მაშინ საჭიროა მოხალისეების ტრენინგი. მნიშვნელოვანია, რაც შეიძლება მეტი თანამშრომელი იყოს ჩართული საუბრებში დადებითად განმამტკიცებელ თემების შერჩევის დროს. მაშინ ვერავინ იტყვის, რომ ჯგუფში ცვლილების საკითხები მის გარეშე გადაწყდა და „მას არ ჰკითხეს“.

პოზიტიური თემები (3-დან 5-მდე) თვითონ თანამშრომლების მიერ მოყოლილი მასალიდან გამოიკვეთება და გარედან არ შემოიტანება. თემების ფორმულირებაში არის ისეთი სიტყვები, როგორცაა „ძალა, გაძლიერება, მიღწევა, კარგი ტრადიცია, ზნეობრივი, სიამაყე“ - ყველა ტერმინი, რაც დადებითს აღმნიშვნელია. მნიშვნელოვანია, რომ ყველა მთავარი თემა სწორედ დადებითად ფორმულირდეს. თუ კონცენტრირებას მოვახდენთ მხოლოდ პრობლემებზე, უარყოფითზე, დავიწყებთ მათ ძებნას და გადაწყვეტას, საბოლოოდ შეიძლება უსუსურობის შეგრძნება დაგვეუფლოს. როდესაც ყველა თანამშრომელს აქვს შესაძლებლობა გამოკითხოს სხვა, თვითონაც მოუყვეს საკუთარ მიღწევებზე და თავადაც მიიღოს აღიარება სხვისგან, მაშინ ურთიერთნდობა და ერთობის განცდა იზრდება, ძლიერდება. ჩატარებული კვლევის პრეზენტაციას თვითონ თანამშრომლები აკეთებენ, რაც ასევე იწვევს მათ ენთუზიაზმს შემდგომი მუშაობისთვის.

როდესაც მხატვარი უყურებს ლამაზ პეიზაჟს, ის განეწყობა არა იმით, თუ რა აკლია ამ ხედს, არამედ აქცევს ყურადღებას იმას, რა არის მშვენიერი. მშვენიერის და განსაკუთრებულის ხედვა, წარმოჩენა და მისი დამკვიდრება - ეს შემოქმედებას ნიშნავს. რა მოხდება, თუ ჩვენ შევცვლით დეფიციტისა და სისუსტის კვლევაზე მიმართულ ყველა კითხვარს, სკალასა და მეთოდს საშუალებებით, რომლებიც მიმართულია ძალების განვითარებაზე?

ცხრილში ქვემოთ მოყვანილია ორი მეთოდის შედარება:

პრობლემის გადაწყვეტა	პოზიტივზე ორიენტირებული კვლევა
პრობლემის განსაზღვრა	საუკეთესოს პოვნა, რაც კი არის ორგანიზაციაში
წარმოქმნის მიზეზების კვლევა	ოცნება, თუ როგორი შეიძლება გახდეს ორგანიზაცია
შესაძლო გადაწყვეტის ვარიანტები	განსაზღვრა, რა შეიძლება შეცვალოს ორგანიზაციამ თავის თავში
პრობლემის გადაწყვეტის გეგმა	მოქმედებათა გეგმის შედგენა
დასკვნა: კომპანიის საქმიანობა ეს პრობლემებია, რომლებიც უნდა გადაწყდეს	დასკვნა: კომპანიის საქმიანობა ეს შესაძლებლობებია, რომლებითაც უნდა შეგედლოს ისარგებლო

პირველ ეტაპზე, ყველაზე მნიშვნელოვანია მონაწილეთა დადებითი ემოციების გამოწვევა, მათში საკუთარი თავის სიამაყის სტიმულირება. მკვლევარი ეკითხება კომპანიის თანამშრომლებს: „გაიხსენეთ მომენტი, როდესაც ყველაზე ეფექტურად და

საერთო საქმეში ჩართულად გრძნობდით თავს, აღწერეთ, რას გრძნობდით ამ დროს და რა გააკეთეთ, რომ ასეთი შედეგები მიგეღოთ“. მათ აძლევენ კითხვებს, არა იმაზე რა გამოსდით ცუდად, არამედ, რა გამოსდით კარგად, რამ უბიძგა მათ წარმატებებისკენ, რა იყო ყველაზე დიდი მიღწევა ორგანიზაციაში, ჩამოაყალიბონ ჯერ ზეპირად, შემდეგ კი წერილობით. ბოლოს კი წყვილებში თანამშროლემი ერთმანეთს ეკითხებიან კითხვებს, რამ გამოიწვია წარმატება, რა უნარებია ამისთვის საჭირო. მნიშვნელოვანია, რომ წყვილებში იყვნენ სხვადასხვა განყოფილებების, ასაკისა და თანამდებობის ადამიანები. ,რამ ეტაპზე გროვდება საინტერესო ისტორიები, მოგონებანი, ლეგენდები და ანეგდოტები ჯგუფისა თუ ორგანიზაციის ცხოვრებიდან. ინტერვიუს სიტუაცია მაქსიმალურად არაფორმალური უნდა იყოს და ამასთან წახალისდება იუმორი.

შემდეგ მონაწილეები ერთიანდებიან 8 კაციან ჯგუფებში და განიხილავენ ყველაზე საინტერესო ისტორიებს. ამასთან თითოეული წარმოადგენს არა საკუთარ, არამედ მეწყვილის ისტორიებს. ამოცანა არის იპოვონ წარსულში რაიმე დადებითი, რაც გახდება მომავლის მშენებლობის საფუძველი.

მეორე ეტაპზე მუშაობა ჯგუფებში მიდის, რომლებშიც ცდილობენ შეკრიბონ ისეთი თანამშრომლები, რომლებიც ერთმანეთს ნაკლებად იცნობენ. მონაწილეები ოცნებობენ, როგორ უნდათ, რომ ხედავდნენ ორგანიზაციას და როგორ უნდა გადაწყდეს არსებული პრობლემა; რა პირობები უნდა შეიქმნას, იდეალში როგორ უნდა ფუნქციონირებდეს ორგანიზაცია, დგინდება განსაკუთრებული უნარები და საქმიანობის სტილი, რომელიც უნდა შეინარჩუნოს და გააძლიეროს ორგანიზაციამ მომავალში. აქ შეიძლება ყველაზე ფანტასტიური იდეების შეთავაზება. აუცილებელია კრიტიკისგან თავის შეკავება. შემოქმედება ეყრდნობა წარსულ ისტორიებს და ლოგიკურად მათგან გამომდინარეობს.

მესამე ეტაპზე უნდა ყურადღება გადაირთოს იმაზე, თუ კონკრეტულად რა უნდა შეიცვალოს ორგანიზაციაში, რომ მაქსიმალურად მიუახლოვდნენ იდეალს. ყალიბდება როგორც უახლოესი, ასევე შორეული მიზნების სია. მონაწილეთა ამოცანა არის წარმოადგინონ წინადადებები, თუ კონკრეტულად როგორ მოხდეს ცვლილებები ორგანიზაციაში. ადამიანები ცვლიან იდეებს, რომლებიც ერთად განიხილება და შეფასდება ჯგუფებში.

მეოთხე ეტაპზე ხდება კომპანიის დანიშნულების განსაზღვრა. საჭიროა დაკონკრეტდეს ყველაფერი, რაც წინა სტადიებზე განისაზღვრა. პროცესი სრულდება ზუსტი გეგმის შედგენით.

ამ ტექნოლოგიით მუშაობის დროს მონაწილეთა რაოდენობა შეიძლება იყოს 50-დან 2500-მდე. მინიმალური ხანგრძლივობა 2 დღეს წარმოადგენს, საშუალოდ 3-4 დღე გრძელდება.

ტექნოლოგია ხუთ ფილოსოფიურ მეთოდოლოგიურ პრინციპს ეყრდნობა:

1. **კონსტრუქციულობის პრინციპი.** ადამიანის ცოდნა და ორგანიზაციის ბედი გადახლართულია. ეფექტური ლიდერობისთვის აუცილებელია კარგად გვესმოდეს, რომ ორგანიზაციები წარმოადგენენ ცოცხალ ადამიანურ კონსტრუქციას.
2. **სიმულტანურობის პრინციპი.** კვლევა და ცვლილება, ეს არა ორი სხვადასხვა პრინციპია, რომელიც დროში განცალკევებულად მიდის, არამედ ერთდროულად, სიმულტანურად ხდება. კვლევის პროცესი ჩარევაცაა. თვით ცვლილების ელემენტები, რომლებზეც ადამიანები ფიქრობენ, საუბრობენ და რომლებიც ქმნის მომავლის ხატებს, არის იმ პირველ კითხვებში, რომლებსაც დასაწყისში ვსვამთ. შეკითხვა განაპირობებს იმას, რასაც ვპოულობთ.
3. **პოეტიკის პრინციპი.** ორგანიზაციის ისტორია მუდმივად ადამიანების თანაავტორობით იქმნება. ორგანიზაცია შემოქმედებითი გაერთიანებაა. სხვადასხვა წარსულები, აწმყოები და მომავლები შემეცნების, შთაგონებისა და ინტერპრეტაციის ულევ წყაროს წარმოადგენენ, რაც კარგი პოეზიის ინტერპრეტაციის უსასრულო შესაძლებლობების მსგავსია. ჩვენ შეგვიძლია ვიკვლიოთ გაუცხოებისა და ენთუზიაზმის, თავისუფლების, ეფექტურობისა და მეზობლი სულის თემა ნებისმიერ ორგანიზაციაში. მაგალითად, სხვადასხვა დიდი კომპანიის მმართველთა კვლევისას აღმოჩნდა, რომ მათ მამოძრავებელ ძლიერ მოტივატორს წარმოადგენს მსახურებით გამოწვეული სიხარულის გრძნობა, მაგრამ არ არსებობს წიგნი „ხელმძღვანელი: მსახურების სიხარული“. თუ ასეთი წიგნი არ არის, ნიშნავს კი ეს, რომ სიხარულს არა აქვს არავითარი კავშირი სწორ ლიდერობასთან, ჯანსაღ ადამიანურ სისტემებთან. ძალიან ხშირად ჩვენ ორგანიზაციებში ვხედავთ სამყაროს, როგორც უმეტესად პრობლემას.
4. **წინასწარ ტკბობისა და და წინასწარმეტყველების პრინციპი.** მომავლის ხატი არის სწორედ ის, რაც წარმართავს ორგანიზაციის მიმდინარე ქცევას, ისევე როგორც კინოპროექტორი, ადამიანური სისტემები ახდენენ წინ მოლოდინთა დიაპაზონის პროეცირებას. მომავლის პოზიტიური ხედვა ხდება როგორც გზის მანათობელი ვარსკვლავი სასურველი ოცნებებისკენ.

5. **პოზიტიურობის პრინციპი.** აქცენტი კითხაზე, „რა უნდა იყოს“ უფრო, ვიდრე „რა არის ცუდად“. იმისათვის, რომ მოხდეს ცვლილება, საჭიროა ძალიან ძლიერი პოზიტიური განწყობილება და განსაკუთრებული სოციალური ურთიერთქმედება არაფორმალურ ვითარებაში მეთოდით გათვალისწინებული შეხვედრების სახით. დადებითად ფორმულირებული ზედმიწევნით ჩამოყალიბებული კითხვების დასმა ასრულებს ცვლილებების კატალიზატორის როლს. რაც მეტად პოზიტიურ განწყობას ქმნის კვლევის ეტაპი, მით ხანგრძლივი და წარმატებულია შედეგები.

მეთოდის შეზღუდვები. ძალიან ძნელია ამ მეთოდის გამოყენება ორგანიზაციებში, რომლებიც მთლიანად უარყოფითი ემოციებითაა მოცული. მაგრამ კუპერრაიდერი მიუთითებს სამ მარტივ პრინციპს, რათა შევუქმნათ ჯგუფის წევრებს დადებითი განწყობა.

- 1) უნდა მოვუსმინოთ ადამიანს და ვეცადოთ გადავროთ დადებითზე;
- 2) ყველა უარყოფითი განცხადება მოგვიანებით უნდა იქნეს განხილული,
- 3) შეცდომები, პრობლემები და კრიზისები მომავალი წარმატებებისა და მიღწევების საფუძველია და ისინიც ასევე უნდა განხილულ იქნეს.

პოზიტიური კვლევის მიდგომის საფუძველია თვალსაზრისი, რწმენა, რომ ადამიანს უზარმაზარი პოტენციალი აქვს და მას უნდა დავეხმაროთ, რათა ამ პოტენციალის რეალიზაცია მოხდეს.

თავი 4. გონებრივი იერიშის მოდიფიკაციები და მათი გამოყენება ჯგუფურ მუშაობაში ნომინალური ჯგუფის მეთოდი

Nominal Group Technique

ამ ტექნიკის სათაური სიტყვასიტყვით ნიშნავს, რომ ჯგუფი მხოლოდ სათაურში არსებობს, ჯგუფის მონაწილეები ერთმანეთთან უშუალო ურთიერთქმედებაში არ უნდა შედიოდნენ და ასეთ ჯგუფში ურთიერთობა ფორმალური ხასიათის უნდა იყოს. ჩვეულებრივ, ჯგუფებში დისკუსიის დროს ხშირია ერთდროული საუბარი, შემდეგ კი ხშირად ჯგუფის რამდენიმე წევრი ახდენს საუბრის მონოპოლიზაციას, ისე რომ

ყურადღებას არ აქცევს სხვა წევრების აზრს. ამასთან ერთად მონაწილეებს არ ჰყოფნით დრო, რომ გაიაზრონ განსახილველი საკითხები და შემდეგ გამოთქვან თავისი აზრი. ეს მეთოდი სწორედ მსგავსი სირთულეების გადასალახად შეიქმნა, იმ მიზნით რომ ჯგუფის მუშაობის დასაწყისში უზრუნველყოფილ იქნეს იდეების გენერირება მშვიდ გარემოში.

მეთოდი ფართოდ გამოიყენება მენეჯმენტში, პროფესიული ტრენინგების დროს, სოციალურ მუშაობაში, განათლების სფეროში, ჯანმრთელობის კვლევებში. ნომინალური ჯგუფის მეთოდი ეფექტური და ეკონომიურია სტუდენტთა აზრის კვლევისას, იწვევს მათ ენთუზიაზმს, ჩატარების პროცედურა ზღუდავს წამყვანს, რომელიც მხოლოდ მოდერატორის როლს უნდა ასრულებდეს და აქცენტს ახდენს სტუდენტებსა და მათ აზრზე.

საკვლევი საკითხები შეიძლება ინდივიდუალურად მიეწოდოს ჯგუფის მონაწილეებს წერილობითი სახით. ნომინალური ჯგუფის მეთოდი წარმოადგენს კოლექტიური გადაწყვეტილების მიღების ტექნიკას. ფაქტიურად ის არის პრობლემების გადაჭრის ან ჯგუფში იდეების გენერირების სტრატეგია. ეს მეთოდი სასარგებლოა იმ შემთხვევებში, როდესაც აუცილებელია გამოვლინდეს და შედარდეს ინდივიდუალური მსჯელობანი, რათა მივიღოთ პრობლემის ისეთი გადაწყვეტა, რომელსაც ერთი ადამიანი მარტო ვერ მოახერხებს. ამ მეთოდის დროს მონაწილეები იღებენ ერთმანეთისგან ისეთ ინფორმაციას, რომელიც ჩვეულებრივი თათბირის დროს შეიძლება არ გახდეს მისაწვდომი.

მეთოდი შექმნეს დელბეკმა და ვან დერ ვენმა თათბირების სოციალიურ-ფსიქოლოგიური კვლევის შედეგად. კოორდინატორი და დამხმარე ახდენს 8-12 ადამიანის მუშაობის წარმართვას. მონაწილეებს კომპეტენციის შესაბამისად არჩევენ. სასურველია არ იყოს ჯგუფში ისეთი წევრები, რომლებიც ერთმანეთის უშუალო დაქვემდებარებაშია. ჩვეულებრივ საჭიროა 2-3 საათი.

მეთოდი მოიცავს შემდეგ 6 ეტაპს, რომელიც 2-3 საათი გრძელდება:

1. შესავალი ნაწილი,
 2. ნომინალური ფაზა– იდეების გენერირება სიჩუმეში,
 3. იდეების მოუწესიგებლად ჩამოთვლის ეტაპი,
 4. იდეების გარკვევის ეტაპი,
 5. რანჟირება,
 6. დასკვნითი ნაწილი.
1. მოსამზადებელი ეტაპი

დასაწყისში კოორდინატორი აყალიბებს ამოცანას მაქსიმალურად გასაგებად და მარტივად, შემდეგ კი უზრუნველყოფს ჯგუფში შემდეგი პირობების დაცვას: ურთიერთკეთილგანწყობა, აქტიურობა, მხოლოდ ერთი ადამიანის საუბარი ერთდროულად.

2. სიჩუმეში გენერირება

ეს ეტაპი 10-15 წუთი გრძელდება, მოდერატორი წარმოადგენს განხილვის თემას, ის უნდა დარწმუნდეს, რომ ყველამ სწორედ გაიგო ამოცანა. ამ დროს დასაშვებია მცირე განხილვა, მაგრამ როგორც კი პრობლემის გაგება მიღწეულია, განხილვა უნდა შეწყდეს და დაიწყოს იდეების გენერაციის პროცესი. ცალცალკე მყოფმა მონაწილეებმა უნდაც ჩუმად ჩაიწერონ ჩამოყალიბებული ამოცანის ინდივიდუალური გადაწყვეტები, ყველა იდეა, მათ შორის ყველაზე უცნაური და საკამათო წინადადებებიც. მიზანი მოცემული პრობლემის განხილვის დიაპაზონის გაფართოებაა. ძალიან მნიშვნელოვანია წამყვანის მიერ სიჩუმის დაცვა და მონაწილეთა შორის საუბრების აღკვეთა. კვლევამ აჩვენა, რომ გენერირების მხრივ ინდივიდუალური აქტიურობა უფრო პროდუქტიულია ჯგუფურზე. ამიტომ ამ ეტაპზე ინდივიდუალურად მუშაობენ. ასევე განსხვავებულია ადამიანების ინდივიდუალური ტემპი. ვინც ადრე დაამთავრებს, ისინი არ გადიან დასვენებაზე, რადგან ამ დროს სხვებიც შეწყვეტენ მუშაობას და შეიძლება დაიკარგოს იდეები. სიჩუმის ეტაპი იქამდე გრძელდება, სანამ ბოლო მონაწილე არ დადებს კალამს.

3. იდეების ჩამოთვლის ეტაპი.

მონაწილეები ერთად იკრიბებიან. ამ ეტაპზე ხდება წრიულად თითო იდეის დასახელება და მოდერატორი მათ დაფაზე წერს. სანამ ყველა იდეა არ დაიწერება. კოორდინატორს შემოაქვს მკაცრი აკრძალვა ნათქვამის ყოველგვარი კრიტიკისა. წევრები კითხულობენ იდეებს, დამხმარე წერს დაფაზე, კოორდინატორი თვალყურს ადევნებს, რომ ყველა იდეა გასაგები იყოს. დაშვებულია მხოლოდ კოორდინატორისა და იდეის ავტორის საუბარი. მონაწილეს შეუძლია დაასახელოს ახალი იდეაც. წახალისებელია იდეების გაერთიანება.

4. იდეების გარკვევის ეტაპი

იდეების დეტალური განმარტებისა და კითხვების დასმის, განხილვის ეტაპი. მეთოდი გულისხმობს წინადადებების მორიგეობით შეტანას, შესაძლებლობას აძლევს ყველას სხვების იდეებისგან დაიწყოს მოძრაობა და ამავე დროს „უკარნახოს“ სხვას იდეა.

გრძელდება კრიტიკისა და იდეების შეფასების აკრძალვა, რასაც კიდევ ერთხელ აცხადებს კოორდინატორი. კოორდინატორი კითხულობს ყველა იდეას, ყველა მონაწილეს შეუძლია შესთავაზოს იდეის განმარტება, მსგავსი პუნქტების გაერთიანება ან უარი დუბლირებაზე. აქ მნიშვნელოვანია ტემპი. კოორდინატორი სწრაფად გადადის პუნქტიდან პუნქტზე ისე, რომ მონაწილეები არ ამახვილებდნენ ყურადღებას, თუ ვისი იდეა განიხილება. მათ ახსენებენ, რომ სია ერთობლივი შემოქმედების შედეგია და მუშაობა ერთობლივ პროდუქტზე მიდის. იდეის სიტყვიერი ჩამოყალიბება იცვლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ იდეის ავტორი თანახმაა. წამყვანი იცავს პირობას, რომ დისკუსია კამათში არ გადავიდეს. დისკუსიის მიზანი მხოლოდ განხილვაა და არა თვალსაზრისებში სხვაობათა გადაწყვეტა.

ამ ეტაპის მიზანი არის მომზადდეს რანჟირებისთვის სია, რომელშიც აღარ იქნება გამეორება, დუბლირება და გაუგებარი შემადგენლები.

5. რანჟირება ან რეიტინგის შედგენა (ხანგრძლივობა 10 წთ)

შეფასება - რანჟირება ან იდეათა რეიტინგის შედგენა ისევ ინდივიდუალურად ხდება. ამ ეტაპის წინ სასურველია მონაწილეებმა დაისვენონ, ხოლო კოორდინატორს და დამხმარეს იდეები ახალ ფორმატში გადააქვთ ან ამოებჭდავენ თითო ეგ ზემპლარს ყველა წევრისთვის. ყოველ წევრს აძლევენ 8 ბარათს (რაოდენობა შეიძლება შეიცვალოს სიის სიგრძისა და ამოცანის თავისებურებისგან). მონაწილეებს სთავაზობენ ამოარჩიონ 8 ყველაზე მნიშვნელოვანი პუნქტი და ჩაწერონ ბარათებზე. ცენტრში იდეის ფორმულირება იწერება და მარჯვენა ზედა ნაწილში იდეის ნომერი.

ბარათები მონაწილეებმა წინ უნდა დაილაგონ და და შემდეგი მოქმედება შეასრულონ:

რვა ბარათიდან ამოარჩიეთ ყველაზე მნიშვნელოვანი, დააწერეთ 8, შემოხაზეთ წრით, რათა არ აირიოს იდეის ნომერში და გადადეთ ბარათი. შემდეგ განაგრძეთ რანჟირება, ამოარჩიეთ ყველაზე ნაკლებ მნიშვნელოვანი პუნქტი (რომელსაც იმსხვერპლებდით გადარჩევისას) და დააწერეთ ციფრი 1. განაგრძეთ რანჟირება პრინციპით ჯერ ყველაზე მნიშვნელოვანი, შემდეგ კი ყველაზე ნაკლებ მნიშვნელოვანი და ისევ თავიდან. შეფასებული ბარათი გვერდით უნდა გადადოთ. რანჟირება გრძელდება სანამ ყველა მონაწილე არ მოახდენს 8 არჩეული ბარათის შეფასებას.

რანჟირების შედეგების დათვლა და დაფიქსირება შემდეგ კოორდინატორმა და დამხმარემ ან მონაწილეებმა დამხმარეს ხელმძღვანელობით შეიძლება მოახდინონ. რეიტინგის დროს თითოეული მონაწილე ანაწილებს 100 ქულას იდეებს შორის.

ბოლო ეტაპზე ხდება შედეგების გამოცხადება. კოორდინატორი ხელმძღვანელობს განხილვას იმ პასუხებზე ხაზგასმით, რომელთა შეფასება მაღალ თანხმობას იღებს ჯგუფის წევრებისგან.

მეხუთე ეტაპზე განიხილება კენჭისყრის შედეგები, ხოლო მეექვსე ეტაპზე ჯგუფს აქვს საშუალება გადახედოს შედეგებს და თავიდან უყაროს კენჭი თითოეულ იდეას. ჩვეულებრივ მეთოდი ამ ეტაპზე თავდება, მაგრამ თუ ჯგუფმა ბევრი იდეა შეიმუშავა შეიძლება ორი დამატებითი სტადია დაემატოს (მე-6 და მე-7 სტადიები).

ამ ეტაპზე მოდერატორი წახალისებს მონაწილეებში სხვებისგან განსხვავებული აზრის გამოთქმას, ხელს უწყობს იდეების და არა მათი ავტორების კრიტიკას, ქმნის პირობებს, რომ ყველა წევრს ჰქონდეს ინდივიდუალური თვალსაზრისის დაფიქსირების შესაძლებლობა და ახდენს წერილობით შეგროვილი იდეების დაფიქსირებას.

მე-6 ეტაპი კენჭისყრის ანალიზი

ამ ეტაპზე ხდება დამატებითი გადარჩევა იდეების და განხილვა იმ იდეების რომლებსაც ზალიან ბევრი და ძალიან ცოტა არჩევანი ჰქონდათ

მე-7 ეტაპი საბოლოო კენჭისყრა

საბოლოო ეტაპზე ხდება ცალკეული მონაწილეთა გადაწყვეტილებების დაყვანა ჯგუფურ გადაწყვეტილებაზე. გამოიყენება იგივე რანჟირების მეთოდი, როგორც მე-5 სტადიაზე ან უფრო რთული რეიტინგის მეთოდი. საბოლოო კენჭისყრა განსაზღვრავს ჯგუფის შეხვედრის შედეგს, ქმნის მიღწევისა და დასრულების განცდას და აყალიბებს ჯგუფის საბოლოო პასუხს დასაწყისში ჩამოყალიბებულ კითხვაზე.

ნომინალური ჯგუფის მეთოდი მთელი რიგი უპირატესობით ხასიათდება სხვა მეთოდებთან შედარებით: კერძოდ ყველა მონაწილეს აქვს ინდივიდუალური მუშაობის და იდეათა შეფასების თანაბარი შესაძლებლობა, ჯგუფური განხილვის დროს წევრთა დომინირება დაყვანილია მინიმუმზე. შედეგები უფრო სტრუქტურირებულია და საუკეთესო ვარიანტები რანჟირებულია. კენჭისყრა შესაძლებელია ანონიმურად ჩატარდეს. ნაკლი მდგომარეობს იმაში, რომ პროცესი შეიძლება მექანიკური ხასიათის გახდეს, ნაკლებად მოხდეს იდეებისა და თვალსაზრისების ურთიერთშევესება და გაერთიანება.

მეთოდის გამოყენება ოპტიმალურია 7–10 კაცთან, უფრო მეტი რაოდენობის დროს მონაწილეთა კმაყოფილების დონე მცირდება. 10–ზე მეტი ადამიანის დროს იდეათა

რაოდენობა მცირდება. იდეების ხარისხი ასევე უფრო მაღალია ჯგუფში, რომელშიც 7 ადამიანია. ზოგიერთი ადამიანი უფრო კარგად აყალიბებს და გამოხატავს იდეებს განხილვის სტადიაზე, ვიდრე ინდივიდუალური მუშაობის დროს. ამიტომ მნიშვნელოვანია მივმართოთ თითოეულ მონაწილეს ყოველი ეტაპის გავლის შემდეგ და დავაფიქსიროთ მისი აზრი. ეს მეთოდი სასურველია მაშინ გამოვიყენოთ, როდესაც ჯგუფის ზოგიერთ წევრს ურჩევნია სიჩუმეში იმუშაოს ან ყველა ან რამდენიმე წევრი ახალია ჯგუფში. ასევე მაშინ, როდესაც საკითხი ძალიან წინააღმდეგობრივია და არსებობს სერიოზული კონფლიქტი ან როდესაც ჯგუფი ადვილად ვერ იძლევა იდეათა დიდი რაოდენობას.

კლასიკური გონებრივი იერიში

გონებრივი იერიში (Brainstorming) შეიძლება ჩავატაროთ როგორც ინდივიდუალურად, ასევე ჯგუფურად. ის შემოქმედებითი აზროვნების, იდეათა გენერაციის მეთოდს წარმოადგენს და ეყრდობა ორ პრინციპს :

1. იდეათა რაოდენობის სტიმულირება, რაც მეტი იდეა იქნება შექმნილი, მით მეტი იქნება ხარისხიანი იდეები.
2. იდეების გადადებული შეფასება, პირველ ეტაპზე არ ხდება გენერირებული იდეების შეფასება

მეთოდის პროცედურა რეგულირდება ოთხი ძირითადი პრინციპით:

1. იდეების კრიტიკა აკრძალულია
2. დაშვებულია უჩვეულო და ფანტასტიკური იდეები
3. იდეების რაოდენობა უფრო მნიშვნელოვანია ხარისხზე, მიიღება ნებისმიერი იდეა
4. ხდება იდეების კომბინირება და გაუმჯობესება

პრაქტიკოსები ინდივიდუალურად, მარტო მუშაობის დროს უფრო ეფექტურად ახდენენ იდეების გენერირებას. გონებრივი იერიშის ჯგუფური ტექნიკა კი შესაძლებლობას აძლევს გამოიყენოს სხვების მიერ შეთავაზებული ვარიანტები. თანამედროვე სამყაროში სიახლეთა უმეტესობა ჯგუფური, გუნდური მუშაობით მიიღწევა და გულისხმობს სხვადასხვა გამოცდილების მქონე ექსპერტთა თანამშრომლობას. ამიტომ სასურველია ვიცოდეთ, თუ როგორ შევუხამოთ ინდივიდუალური და ჯგუფური მუშაობა ერთმანეთს, რათა მოკლე დროში მივიღოთ პრობლემათა ორიგინალური და ეფექტური გადაწყვეტანი.

გონებრივი იერიშის ჯგუფური ტექნიკა სასარგებლოა გუნდის ჩამოყალიბების, პერსონალის განვითარებისა და ზრდისათვის. გონებრივი იერიში ახდენს მონაწილეთა მოტივირებას და განავითარებს ჯგუფურ ურთიერთქმედებას, ახდენს ერთობლივი მუშაობისა და დისკუსიის აქტივაციას. ურთიერთქმედება ქმნის ალტერნატივათა ფართო სპექტრს და თვალსაზრისთა ნაირგვარობას. მეთოდის ეფექტურობის კრიტერიუმი იდეების რაოდენობაა, ამიტომ მთავარი მიზანი შინაგანი და სოციალური ბარიერების დაძლევაა, კოგნიტური ჩვევების, შაბლონებისა და სტერეოტიპების დარღვევა. წამყვანის ამოცანას წარმოადგენს შემოქმედებითი, მეგობრული, კომფორტისა და ნდობის ატმოსფეროს შექმნა, რომელშიც მონაწილეები თავისუფლად, სპონტანურად და სიამოვნებით შექმნიან ახალ იდეებს.

კლასიკური გონებრივი იერიში უმეტესად ვერბალურად ტარდება მცირე სპეციალურად ორგანიზებულ ჯგუფებში და გულისხმობს კარგად ჩამოყალიბებულ პრობლემას და ორ ეტაპს (იდეათა გენერაციისა და იდეათა შეფასების ეტაპებს). ნებისმიერ მონაწილეს ნებისმიერ დროს შეუძლია გამოთქვას იდეა ან გამოთქვას იდეები მორიგეობით. შესაძლებელია გაჩერება და იდეების დეტალური დამუშავება. ამ მეთოდის უპირატესობა ისაა, რომ ის არ მოითხოვს დიდ მატერიალურ დანახარჯებს და მარტივია. მიიღება ყველა იდეა და ადვილია ამ მეთოდის სხვა მეთოდებთან კომბინირება.

გონებრივი იერიშის ჩატარება 45 წუთზე მეტი არაა სასურველი. წამყვანი აყალიბებს ოპტიმალური რაოდენობის (4-8 ადამიანი) ჯგუფებს და ატარებს მოთელვის, "გათბობის" ("ყინულის გაღობის") ტიპის სავარჯიშოს შემოქმედებითი და კრიტიკისგან თავისუფალი გარემოს შექმნით, ახდენს ენთუზიაზმისა და შემოქმედებითობის წახალისებას. შემდეგ ეტაპზე წამყვანი ან მდივანი ახდენს გენერირებული იდეების ჩაწერას, წამყვანი მოუწოდებს სხვების იდეების გაუმჯობესებისკენ. როდესაც გონებრივი იერიშის დროს იდეები ამოიწურება, მოაწყეთ შესვენება, შესვენების შემდეგ იდეების რაოდენობა მოიმატებს. როდესაც ნახავთ, რომ ახალი იდეები ძველის გადაკეთებაა, შეგიძლიათ შეწყვიტოთ იდეების გენერირების პროცესი. ბოლო ეტაპზე კი თვითონ ჯგუფი ახდენს იდეების შეფასებას და ამოირჩევს ერთ საუკეთესოს.

მეთოდის ნაკლს წარმოადგენს ის, რომ უფრო მორიდებული მონაწილენი შეიძლება სიძნელეებს განიცდიდნენ თავისი „გიჟური“ იდეების გამოხატვისას. სასურველია გამოცდილი წამყვანი, რადგან პროცესი შეიძლება არამართვადი გახდეს, რაც იწვევს ბევრი დროის დაკარგვას. მართვის შესუსტებისას იწყება კრიტიკა და ნეგატიური შეფასებები, რაც აზიანებს შემოქმედებითობას.

გონებრივი იერიშის სხვადასხვა ტექნიკები იყენებს შემდეგი მეთოდების კომბინაციას: თავისუფალი ასოციაცია, პერსპექტივის ცვლილება, ჯგუფური დისკუსიას და როლურ თამაშს:

თავისუფალი ასოციაციის პოპულარული ტექნიკაა თავისუფალი წერა, როდესაც პიროვნება ჩაიწერს იდეებს მათი გაჩენის მიხედვით ან ჩაიწერს დიქტოფონზე, შემდეგ კი ხდება იდეათა კატეგორიებად და ჯგუფებად გაერთიანება

იდეათა რუკის შედგენა გულისხმობს ფუნდამენტალური პრობლემის დაფაზე შუაში ჩაწერას და შემდეგ იდეების მის გარშემო განთავსებას, ისე რომ მსგავსი იდეები ერთად იყოს. იერიშის ფაზის შემდეგ ხდება კავშირების აღნიშვნა წრეებისა და ხაზგასმის საშუალებით, რათა გამოჩნდეს ურთიერთობები ცნებებს შორის და მთავარ პრობლემასთან. რუკის შედგენა ახდენს ვიზუალურ ენაზე იმ ენის თარგმნას, რომელსაც თქვენ იყენებთ, რამაც შეიძლება ახალი კავშირები დაგანახოთ იდეებს შორის.

პერსპექტივის ცვლილება გულისხმობს იდეების გენერირებას სხვა ადამიანის პერსპექტივიდან. თქვენი პერსპექტივის შეცვლა სხვა ქვეყნის ან სხვა დროში მცხოვრები ადამიანის თვალსაზრისით იძლევა განსხვავებულ ხედვას.

როლური თამაში გულისხმობს გონებრივი იერიშის დროს სხვადასხვა ადამიანის თვალსაზრისიდან პრობლემის დანახვას, მაგალითად ახალი მანქანის პროექტირებისას თქვენ შეიძლება პრობლემას შეხედოთ მყიდველის, გამყიდველის, უსაფრთხოების ინჟინერისა და დიზაინერის თვალთ. ან მშობლის, სტუდენტის ან შავი მუშის თვალთ. ან თუ პირადული საკითხის გონებრივ იერიშს ახდენთ, შეეკითხეთ თქვენს თავს, როგორ დაინახავდნენ თქვენი ახლობლები ამ პრობლემას.

გამოწვევის შემცველი გონებრივი იერიში. იერიშის ტექნიკების უმეტესობა გულისხმობს ვარიანტების დამატებას, გამოწვევის შემცველი ვარიანტები კი გულისხმობს ვარიანტთა გამორიცხვას. თქვენ იწყებთ რაიმე იდეით და თანმიმდევრულად უარყოფთ მას გამოწვევათა გონებრივი იერიშის დროს. დაიწყებთ დებულებებით, რომელიც აღწერს საკითხს და ახდენთ გამოწვევების გენერირებას ამ დებულებებისადმი და ალტერნატივების ჩამოწერას. თუ თქვენ ფიქრობთ რა საგანი აიღოთ წამყვანად უნივერსიტეტში. თქვენ ცდილობთ გამოწვევის პირისპირ დააყენოთ თვითონ წამყვანი საგნის აღების იდეა, ერთი წამყვანი საგნის ან საერთოდ უმაღლესში სწავლის იდეა. გამოწვევის შემცველი

სესია უფრო მეტია, ვიდრე მხოლოდ უარყოფა, რადგან ის სხვა ალტერნატივებსაც შეიცავს. კოლეჯის ნაცვლად თქვენ შეიძლება აირჩიოთ სამხედრო სამსახური, საინტერესო სამუშაო ან მოგზაურობა სწავლის გაგრძელებამდე.

არსებობს გონებრივი იერიშის ორი სახესხვაობა: **1. მოწესრიგებული.** მონაწილეები სათითაოდ გამოთქვამენ თითო იდეას, რაც უზრუნველყოფს ყველას თანაბარ მონაწილეობას. ასეთ დისკუსიას აკლია სპონტანურობა, რაც შეიძლება აფერხებდეს ახალი იდეების გენერირებას. **2. თავისუფალი** გონებრივი იერიში. ნებისმიერ მომენტში იდეის გამოთქმა, აქ შეიძლება ერთმა წევრმა ან რამდენიმემ სხვა წევრები დათრგუნოს.

შექმნილია გონებრივი იერიშის მრავალი მოდიფიკაცია, ჩვენ მიმოვიხილავთ ძირითად ვარიაციებს, რომელთა კომბინირებით შესაძლებელია შემკვეთის სხვადასხვა ამოცანისა და მოთხოვნის გათვალისწინება.

ნომინალური ჯგუფის მეთოდი

Nominal Group Technique

ჯგუფის მონაწილეები ერთმანეთთან უშუალო ურთიერთქმედებაში არ უნდა შედიოდნენ პირველ ეტაპზე. ჯგუფებში დისკუსიის დროს ხშირია ერთდროული საუბარი, შემდეგ კი ხშირად ჯგუფის რამდენიმე წევრი ახდენს საუბრის მონოპოლიზაციას, ისე რომ ყურადღებას არ აქცევს სხვა წევრების აზრს. ამასთან ერთად მონაწილეებს არ ჰყოფნით დრო, რომ გაიაზრონ განსახილველი საკითხები და შემდეგ გამოთქვან თავისი აზრი. ეს მეთოდი სწორედ მსგავსი სირთულეების გადასაღებად შეიქმნა, იმ მიზნით რომ ჯგუფის მუშაობის დასაწყისში უზრუნველყოფილ იქნეს იდეების გენერირება მშვიდ გარემოში.

მეთოდი ფართოდ გამოიყენება მენეჯმენტში, პროფესიული ტრენინგების დროს, სოციალურ მუშაობაში, განათლების სფეროში, ჯანმრთელობის კვლევებში. ნომინალური ჯგუფის მეთოდი ეფექტური და ეკონომიურია სტუდენტთა აზრის კვლევისას, იწვევს მათ ენთუზიაზმს, ჩატარების პროცედურა ზღუდავს წამყვანს, რომელიც მხოლოდ მოდერატორის როლს უნდა ასრულებდეს და აქცენტს ახდენს სტუდენტებსა და მათ აზრზე.

საკვლევი საკითხები შეიძლება ინდივიდუალურად მიეწოდოს ჯგუფის მონაწილეებს წერილობითი სახით. ნომინალური ჯგუფის მეთოდი წარმოადგენს კოლექტიური გადაწყვეტილების მიღების ტექნიკას. ფაქტიურად ის არის პრობლემების გადაჭრის ან ჯგუფში იდეების გენერირების სტრატეგია. ეს მეთოდი სასარგებლოა იმ შემთხვევებში, როდესაც აუცილებელია გამოვლინდეს და შედარდეს ინდივიდუალური მსჯელობანი, რათა მივიღოთ პრობლემის ისეთი გადაწყვეტა, რომელსაც ერთი ადამიანი მარტო ვერ მოახერხებს. ამ მეთოდის დროს მონაწილეები იღებენ ერთმანეთისგან ისეთ ინფორმაციას, რომელიც ჩვეულებრივი თათბირის დროს შეიძლება არ გახდეს მისაწვდომი.

მეთოდი შექმნეს დელბეკმა და ვან დერ ვენმა თათბირების სოციალიურ-ფსიქოლოგიური კვლევის შედეგად. კოორდინატორი და დამხმარე ახდენს 8-12 ადამიანის მუშაობის წარმართვას. მონაწილეებს კომპეტენციის შესაბამისად არჩევენ. სასურველია არ იყოს ჯგუფში ისეთი წევრები, რომლებიც ერთმანეთის უშუალო დაქვემდებარებაშია. ჩვეულებრივ საჭიროა 2-3 საათი.

მეთოდი მოიცავს შემდეგ 6 ეტაპს, რომელიც 2-3 საათი გრძელდება:

7. შესავალი ნაწილი,
8. ნომინალური ფაზა– იდეების გენერირება სიჩუმეში,
9. იდეების მოუწესიგებლად ჩამოთვლის ეტაპი,
10. იდეების გარკვევის ეტაპი,
11. რანჟირება,
12. დასკვნითი ნაწილი.

6. მოსამზადებელი ეტაპი

დასაწყისში კოორდინატორი აყალიბებს ამოცანას მაქსიმალურად გასაგებად და მარტივად, შემდეგ კი უზრუნველყოფს ჯგუფში შემდეგი პირობების დაცვას: ურთიერთკეთილგანწყობა, აქტიურობა, მხოლოდ ერთი ადამიანის საუბარი ერთდროულად.

7. სიჩუმეში გენერირება

ეს ეტაპი 10-15 წუთი გრძელდება, მოდერატორი წარმოადგენს განხილვის თემას, ის უნდა დარწმუნდეს, რომ ყველამ სწორედ გაიგო ამოცანა. ამ დროს დასაშვებია მცირე განხილვა, მაგრამ როგორც კი პრობლემის გაგება მიღწეულია, განხილვა უნდა შეწყდეს და დაიწყოს იდეების გენერაციის პროცესი. ცალცალკე მყოფმა მონაწილეებმა უნდაც ჩუმად ჩაიწერონ ჩამოყალიბებული ამოცანის ინდივიდუალური გადაწყვეტები,

ყველა იდეა, მათ შორის ყველაზე უცნაური და საკამათო წინადადებებიც. მიზანი მოცემული პრობლემის განხილვის დიაპაზონის გაფართოებაა. ძალიან მნიშვნელოვანია წამყვანის მიერ სიჩუმის დაცვა და მონაწილეთა შორის საუბრების აღკვეთა. კვლევამ აჩვენა, რომ გენერირების მხრივ ინდივიდუალური აქტივობა უფრო პროდუქტიულია ჯგუფურზე. ამიტომ ამ ეტაპზე ინდივიდუალურად მუშაობენ. ასევე განსხვავებულია ადამიანების ინდივიდუალური ტემპი. ვინც ადრე დაამთავრებს, ისინი არ გადიან დასვენებაზე, რადგან ამ დროს სხვებიც შეწყვეტენ მუშაობას და შეიძლება დაიკარგოს იდეები. სიჩუმის ეტაპი იქამდე გრძელდება, სანამ ბოლო მონაწილე არ დადებს კალამს.

8. იდეების ჩამოთვლის ეტაპი.

მონაწილეები ერთად იკრიბებიან. ამ ეტაპზე ხდება წრიულად თითო იდეის დასახელება და მოდერატორი მათ დაფაზე წერს. სანამ ყველა იდეა არ დაიწერება. კოორდინატორს შემოაქვს მკაცრი აკრძალვა ნათქვამის ყოველგვარი კრიტიკისა. წევრები კითხულობენ იდეებს, დამხმარე წერს დაფაზე, კოორდინატორი თვალყურს ადევნებს, რომ ყველა იდეა გასაგები იყოს. დაშვებულია მხოლოდ კოორდინატორისა და იდეის ავტორის საუბარი. მონაწილეს შეუძლია დაასახელოს ახალი იდეაც. წახალისებელია იდეების გაერთიანება.

9. იდეების გარკვევის ეტაპი

იდეების დეტალური განმარტებისა და კითხვების დასმის, განხილვის ეტაპი. მეთოდი გულისხმობს წინადადებების მორიგეობით შეტანას, შესაძლებლობას აძლევს ყველას სხვების იდეებისგან დაიწყოს მოძრაობა და ამავე დროს „უკარნახოს“ სხვას იდეა.

გრძელდება კრიტიკისა და იდეების შეფასების აკრძალვა, რასაც კიდევ ერთხელ აცხადებს კოორდინატორი. კოორდინატორი კითხულობს ყველა იდეას, ყველა მონაწილეს შეუძლია შესთავაზოს იდეის განმარტება, მსგავსი პუნქტების გაერთიანება ან უარი დუბლირებაზე. აქ მნიშვნელოვანია ტემპი. კოორდინატორი სწრაფად გადადის პუნქტიდან პუნქტზე ისე, რომ მონაწილეები არ ამახვილებდნენ ყურადღებას, თუ ვისი იდეა განიხილება. მათ ახსენებენ, რომ სია ერთობლივი შემოქმედების შედეგია და მუშაობა ერთობლივ პროდუქტზე მიდის. იდეის სიტყვიერი ჩამოყალიბება იცვლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ იდეის ავტორი თანახმაა. წამყვანი იცავს პირობას, რომ დისკუსია კამათში არ გადავიდეს. დისკუსიის მიზანი მხოლოდ განხილვაა და არა თვალსაზრისებში სხვაობათა გადაწყვეტა.

ამ ეტაპის მიზანი არის მომზადდეს რანჟირებისთვის სია, რომელშიც აღარ იქნება გამეორება, დუბლირება და გაუგებარი შემადგენლები.

10. რანჟირება ან რეიტინგის შედგენა (ხანგრძლივობა 10 წთ)

შეფასება - რანჟირება ან იდეათა რეიტინგის შედგენა ისევ ინდივიდუალურად ხდება. ამ ეტაპის წინ სასურველია მონაწილეებმა დაისვენონ, ხოლო კოორდინატორს და დამხმარეს იდეები ახალ ფორმატში გადააქვთ ან ამობეჭდავენ თითო ეგზემპლარს ყველა წევრისთვის. ყოველ წევრს აძლევენ 8 ბარათს (რაოდენობა შეიძლება შეიცვალოს სიის სიგრძისა და ამოცანის თავისებურებისგან). მონაწილეებს სთავაზობენ ამოარჩიონ 8 ყველაზე მნიშვნელოვანი პუნქტი და ჩაწერონ ბარათებზე. ცენტრში იდეის ფორმულირება იწერება და მარჯვენა ზედა ნაწილში იდეის ნომერი.

ბარათები მონაწილეებმა წინ უნდა დაილაგონ და შემდეგი მოქმედება შეასრულონ:

რვა ბარათიდან ამოარჩიეთ ყველაზე მნიშვნელოვანი, დააწერეთ 8, შემოხაზეთ წრით, რათა არ აირიოს იდეის ნომერში და გადადეთ ბარათი. შემდეგ განაგრძეთ რანჟირება, ამოარჩიეთ ყველაზე ნაკლებ მნიშვნელოვანი პუნქტი (რომელსაც იმსხვერპლებდით გადარჩევისას) და დააწერეთ ციფრი 1. განაგრძეთ რანჟირება პრინციპით ჯერ ყველაზე მნიშვნელოვანი, შემდეგ კი ყველაზე ნაკლებ მნიშვნელოვანი და ისევ თავიდან. შეფასებული ბარათი გვერდით უნდა გადადოთ. რანჟირება გრძელდება სანამ ყველა მონაწილე არ მოახდენს 8 არჩეული ბარათის შეფასებას.

რანჟირების შედეგების დათვლა და დაფიქსირება შემდეგ კოორდინატორმა და დამხმარემ ან მონაწილეებმა დამხმარეს ხელმძღვანელობით შეიძლება მოახდინონ. რეიტინგის დროს თითოეული მონაწილე ანაწილებს 100 ქულას იდეებს შორის.

ბოლო ეტაპზე ხდება შედეგების გამოცხადება. კოორდინატორი ხელმძღვანელობს განხილვას იმ პასუხებზე ხაზგასმით, რომელთა შეფასება მაღალ თანხმობას იღებს ჯგუფის წევრებისგან.

მეხუთე ეტაპზე განიხილება კენჭისყრის შედეგები, ხოლო მეექვსე ეტაპზე ჯგუფს აქვს საშუალება გადახედოს შედეგებს და თავიდან უყაროს კენჭი თითოეულ იდეას. ჩვეულებრივ მეთოდი ამ ეტაპზე თავდება, მაგრამ თუ ჯგუფმა ბევრი იდეა შეიმუშავა შეიძლება ორი დამატებითი სტადია დაემატოს (მე-6 და მე-7 სტადიები).

ამ ეტაპზე მოდერატორი წახალისებს მონაწილეებში სხვებისგან განსხვავებული აზრის გამოთქმას, ხელს უწყობს იდეების და არა მათი ავტორების კრიტიკას, ქმნის პირობებს, რომ ყველა წევრს ჰქონდეს ინდივიდუალური თვალსაზრისის

დაფიქსირების შესაძლებლობა და ახდენს წერილობით შეგროვილი იდეების დაფიქსირებას.

მე-6 ეტაპი კენჭისყრის ანალიზი

ამ ეტაპზე ხდება დამატებითი გადარჩევა იდეების და განხილვა იმ იდეების რომლებსაც ზალიან ბევრი და ძალიან ცოტა არჩევანი ჰქონდათ

მე-7 ეტაპი საბოლოო კენჭისყრა

საბოლოო ეტაპზე ხდება ცალკეული მონაწილეთა გადაწყვეტილებების დაყვანა ჯგუფურ გადაწყვეტილებაზე. გამოიყენება იგივე რანჟირების მეთოდი, როგორც მე-5 სტადიაზე ან უფრო რთული რეიტინგის მეთოდი. საბოლოო კენჭისყრა განსაზღვრავს ჯგუფის შეხვედრის შედეგს, ქმნის მიღწევისა და დასრულების განცდას და აყალიბებს ჯგუფის საბოლოო პასუხს დასაწყისში ჩამოყალიბებულ კითხვაზე.

ნომინალური ჯგუფის მეთოდი მთელი რიგი უპირატესობით ხასიათდება სხვა მეთოდებთან შედარებით: კერძოდ ყველა მონაწილეს აქვს ინდივიდუალური მუშაობის და იდეათა შეფასების თანაბარი შესაძლებლობა, ჯგუფური განხილვის დროს წევრთა დომინირება დაყვანილია მინიმუმზე. შედეგები უფრო სტრუქტურირებულია და საუკეთესო ვარიანტები რანჟირებულია. კენჭისყრა შესაძლებელია ანონიმურად ჩატარდეს. ნაკლი მდგომარეობს იმაში, რომ პროცესი შეიძლება მექანიკური ხასიათის გახდეს, ნაკლებად მოხდეს იდეებისა და თვალსაზრისების ურთიერთშევესება და გაერთიანება.

მეთოდის გამოყენება ოპტიმალურია 7–10 კაცთან, უფრო მეტი რაოდენობის დროს მონაწილეთა კმაყოფილების დონე მცირდება. 10–ზე მეტი ადამიანის დროს იდეათა რაოდენობა მცირდება. იდეების ხარისხი ასევე უფრო მაღალია ჯგუფში, რომელშიც 7 ადამიანია. ზოგიერთი ადამიანი უფრო კარგად აყალიბებს და გამოხატავს იდეებს განხილვის სტადიაზე, ვიდრე ინდივიდუალური მუშაობის დროს. ამიტომ მნიშვნელოვანია მივმართოთ თითოეულ მონაწილეს ყოველი ეტაპის გავლის შემდეგ და დავაფიქსიროთ მისი აზრი. ეს მეთოდი სასურველია მაშინ გამოვიყენოთ, როდესაც ჯგუფის ზოგიერთ წევრს ურჩევნია სიჩუმეში იმუშაოს ან ყველა ან რამდენიმე წევრი ახალია ჯგუფში. ასევე მაშინ, როდესაც საკითხი ძალიან წინააღმდეგობრივია და არსებობს სერიოზული კონფლიქტი ან როდესაც ჯგუფი ადვილად ვერ იძლევა იდეათა დიდი რაოდენობას.

თავი 5. გონებრივი იერიშის ვარიანტები

1.1.შებრუნებული (რევერსიული) გონებრივი იერიში. რევერსიული იერიში განსაკუთრებულად ეფექტურია, როდესაც ძნელია პრობლემის პირდაპირ განსაზღვრება. მეთოდი მდგომარეობს თავდაპირველად დასმულის საწინააღმდეგო კითხვაზე პასუხის გაცემაში და მიღებული შედეგების ძირითადი პრობლემის გადასაწყვეტად გამოყენებაში. წამყვანი იძლევა თავდაპირველად დაყენებული პრობლემის საწინააღმდეგო პრობლემის განმარტებას: როგორ მივიღოთ საპირისპირო ეფექტი ან „როგორ გავაკეთოთ, რომ კომპანია გაკოტრდეს?“ „როგორ გავხადოთ სამუშაო ადგილი გამოუსადეგარი?“ წამყვანი სთავაზობს ჯგუფის მონაწილეებს იდეების თავისუფალ გენერაციას, ამ ეტაპზე არცერთი იდეის უარყოფა არ უნდა მოხდეს და სასურველია იდეათა თავისუფალ დინებას შეეწყოს ხელი. შემდეგ მონაწილეები ახდენენ ყველა მიღებული იდეის ტრანსფორმაციას საწყისი ამოცანის გადასაწყვეტად. რევერსიული იერიში ხშირად გამოიყენება პროდუქტის ან მომსახურების გაუმჯობესების მიზნით.

1.2.ნეგატიური გონებრივი იერიში. ჩვეულებრივი გონებრივი იერიშია, რომელშიც გამოიყენება ნეგატიურად დასმული შეკითხვები, მაგალითად: რა არის ამ პროექტის შესაძლებელი ნაკლი? ასეთი იერიშის მიზანია შედგეს იდეების ან რეალურად არსებული პროდუქტისთვის დამახასიათებელი წინააღმდეგობების, დეფექტებისა და შეზღუდვების ყველაზე სრული სია.

2. კომბინირებული გონებრივი იერიში.

2.1. ორმაგი გონებრივი იერიში. კლასიკური იერიშის შემდეგ კეთდება 2-3 დღე შესვენება, შემდეგ ისევ ხდება იერიშის გამეორება. შესვენების დროს ქვეცნობიერში ხდება აქტივაცია და ჩნდება ახალი მოულოდნელი და ფუნდამენტური იდეები.

2.2. შებრუნებული და კლასიკური (პირდაპირი) ჯერ ტარდება შებრუნებული იერიში, შემდეგ 3 დღეში პირდაპირი.

2.3. ნეგატიური - შემდეგ კლასიკური და შემდეგ ისევ ნეგატიური იერიში

1. ჯერ ვლინდება არსებული ობიექტების ყველა ნაკლი, სისუსტე და წინააღმდეგობა, შემდეგ დგება მათი რეიტინგი.
2. შემდეგ ტარდება კლასიკური იერიში ყველაზე სერიოზული ნაკლის მოსაცილებლად

3. ბოლოს ტარდება ნეგატიური იერიში მეორე ეტაპზე შექმნილი იდეების კრიტიკისათვის.

2.4. იერიში კრიტიკოსების ჯგუფით

იქმნება ორი ჯგუფი, ცალკე იდეათა გენერაციისა და ცალკე კრიტიკოსობის უნარებით წარმოდგენილი ადამიანებით. ეს ჯგუფები სხვადასხვა ოთახებში მუშაობს. გენერირებული იდეები კრიტიკოსებთან იგზავნება, ისინი არჩევენ ყველაზე საინტერესო და პერსპექტიულ იდეებს, აფართოვებენ მათ, აზუსტებენ ამოცანას და უბრუნებენ გენერატორებს. სესია ციკლურად მეორდება სასურველ შედეგამდე. ასე მომუშავე 6 კაციან ჯგუფს ნახევარ საათში 150 იდეის შექმნა შეუძლია.

3. "კითხვების გენერაციის" გონებრივი იერიში

პირველ ეტაპზე ხდება კითხვების თავისუფლად გენერირება შესაძლო პასუხების შესახებ აზრების გარეშე. შემდეგ ხდება კითხვების რანჟირება, ბოლო ეტაპზე ხდება კითხვებზე პასუხების გაცემა საუკეთესო გადაწყვეტილების მიღების მიზნით

მეთოდის უპირატესობა

ხელს უწყობს ყველას მონაწილეობაში, რადგან არ არის პასუხების გაცემის ვალდებულება. პასუხები მომავალი მოქმედების გეგმის საფუძველია.

4. იერიში შეჩერებებით

იერიში დაყოფილია ეტაპებად, 3 წუთი გენერირება და 3 წუთი შესვენება სიჩუმით, შემდეგ ისევ გენერირება.

5. გორდონის მეთოდი (თანმიმდევრული გახსნის მეთოდი)

გორდონმა დაადგინა, რომ მონაწილენი ეძებენ იდეალურ ან აშკარად თვალნათელ გადაწყვეტილებას და მისი სწრაფი მონახვა აფერხებს შემოქმედებით პროცესს. მან შექმნა პროცედურა, რომელიც აიცილებდა გადაწყვეტილების სწრაფ მონახვას, გენერაციის პროცესის ნაადრევ შეწყვეტას - მონაწილეებმა თავიდან არ უნდა იცოდნენ, რაშია რეალური პრობლემა. კერძოდ, ხდება თავდაპირველად მაქსიმალურად ფართოდ განზოგადებულად პრობლემის აღწერა და სპეციფიური დეტალები თანდათან იხსნება ძალიან აბსტრაქტული და თეორიული სახით.

6. როულინსონის მეთოდი

აქ ჯგუფურ ურთიერთობას არა აქვს დიდი მნიშვნელობა. მისი ჩატარება ეფექტურია მოუმზადებელ ჯგუფებში, სადაც ურთიერთობა წევრებს შორის სუსტია და ყურადღება მთლიანად ფასილიტატორზეა და მდივანზე. მონაწილეებს ჯერ ატყობინებენ პრობლემას, შემდეგ სირთულეებს მის გადაწყვეტაში, სასურველ იდეალურ მიზანს, შემდეგ მონაწილენი უშუალოდ ფასილიტატორს ატყობინებენ იდეებს მოკლე ფრაზებით და ფასილიტატორი წყვეტს თავისი აზრით, რომელი იდეა ფურცლები დაწერილი იდეებით გადაეცემა სიჩუმეში გენერირება: ა) საკუთარი იდეების ჩამოწერა, ბ) დაფიქრება იმაზე, თუ რომელ წევრს რა იდეა შეიძლება მოუვიდეს სათითაოდ იმის მიხედვით, თუ რა იდეა გამოთქვა პირველ ეტაპზე. იდეალურ შემთხვევაში მონაწილე უნდა ეცადოს დააყენოს თავისი თავი სხვა მონაწილის ადგილას და ემპათიის, შთაგრძნობის საფუძველზე ივარაუდოს, რა იდეა შეიძლება მოუვიდეს თითოეულ მონაწილეს.

1. საკუთარი იდეებისა და ცალ-ცალკე სხვების იდეების ვარაუდების მიყოლებით პრეზენტაცია. სხვები მხოლოდ უსმენენ. ყველა მონაწილე აკეთებს ასეთ პრეზენტაციას. უკეთესია თუ პრეზენტაციების დროს არ მოხდება იდეათა განხილვა.
2. იდეების დეტალური განხილვა. შესაძლებელია იმის განხილვაც, როგორ მიხვდნენ სხვების იდეებს. სიღრმისეული ცნობიერების ანალიზი აუმჯობესებს კომუნიკაციას, ურთიერთ გაგებას, გუნდურ მუშაობასა და თანამშრომლობას.
3. შემდეგ ისევ გამეორება "ჩუმი" და განხილვის სესიების, იმ დამატებით, რომ ყველა მონაწილე აფიქსირებს, რას ვარაუდობენ სხვები სხვა მონაწილეთა ვარაუდებზე. რაც ქმნის კალეიდოსკოპის ეფექტს. თუ ჯგუფში 7 მონაწილეა, და სავარაუდოდ თითოეული ახდენს ვარაუდს 6 ადამიანის სავარაუდო იდეაზე, ამ დროს სესია გულისხმობს სავარაუდოდ 242 პერსპექტივის განხილვას.
4. ჩუმი სესიები მეორდება სიღრმისა და სირთულის გაზრდის მიზნით, თუ რას ფიქრობენ სხვები ერთმანეთის იდეებზე. მრავლობითი ინტელექტთა კონფერენციის დროს გონებები მოქმედებს როგორც სარკეები, რომლებიც კალეიდოსკოპში მრავლობით ასახვას ახდენენ და უმშვენიერეს კომპოზიციას ქმნიან. ეს მეთოდი შეიძლება ვირტუალურ ჯგუფებშიც იქნეს გამოყენებული.

5. ველური (გაბედული) იდეების მეთოდი

წამყვანი ითხოვს ფანტასტიკური და ზღაპრული იდეების ჩაწერას. შემდეგ თითოეულ ფანტასტიკურ იდეაზე ხდება გონებრივი იერიში მისი რეალურ იდეაზე დაყვანის მიზნით. ველური იდეები შეიძლება თავისთავად არ გამოდგეს პროდუქტიულად, მაგრამ აძლევს სტიმულს სხვა უფრო პრაქტიკული იდეების გენერაციას.

9. ინდივიდუალური გონებრივი იერიში

გულისხმობს თავისუფალ წერას ან თავისუფალ საუბარს, თავისუფალ ასოციაციებს და გონებრივი აბლაბუდის - აზრების დიაგრამის შედგენის ვიზუალური ტექნიკას.

10. ბრენრაიტინგი (იდეების წერილობითი თავისუფალი ჩაწერა)

ორი სახეა 1. იდეების ინდივიდუალურად თავისუფალი ჩაწერა 2. ბრენრაიტინგი იდეათა ურთიერთქმედებით, როდესაც იდეები საერთო ხდება და დამატებითი სტიმულაციისთვის გამოიყენება.

იდეების თავისუფალი ჩაწერა გულისხმობს 5 ან 15 წუთის განმავლობაში ყველა იმ იდეის ჩაწერას, რაც თავში მოსდის ადამიანს ორთოგრაფიის, გრამატიკისა და თემის დაცვის გარეშე ცნობიერების "თავისუფალი ნაკადის" სახით. შედეგი განიხილება როგორც მასალა. ამ გზას მწერლები იყენებენ თვითკრიტიკისა და აპათიის პერიოდების დასაძლევად. ამ მეთოდის უპირატესობა იმაში მდგომარეობს, რომ ხდება შინაგანი კრიტიკოსის განთავისუფლება და ხდება ისეთი რაღაცეების ჩაწერა რასაც ცნობიერად არ ჩაწერდით. კომბინირებული ბრენრაიტინგის დროს ხდება იდეების გენერირება ინდივიდუალურად ჩუმ ადგილას და შემდეგ მათი გაზიარება და განხილვა ჯგუფში.

II. გონებრივი იერიშის ჯგუფური მეთოდები

1. ჯგუფური ბრენრაიტინგი

ამ ვერსიაში ახალი იდეები ურთიერთქმედებენ და მონაწილეები უზიარებენ მათ ერთმანეთს დამატებითი სტიმულაციისთვის.

1. თითოეული წევრი პრობლემას ფურცლის ზედა ნაწილში წერს, მონაწილეები იდეებს თავის ფურცლებზე წერენ.

2. 10 წუთის შემდეგ ფურცელი გადაეცემა მეზობელს, რომელიც იყენებს ჩამოწერილ იდეებს სტიმულებად და ამატებს ახალ იდეებს არსებულის გამოყენებით. მონაწილემ ფურცლის მიღების შემდეგ ხუთიდან ერთერთი მოქმედება უნდა შეასრულოს: ა) დაამატოს ერთი იდეა, ბ) დაამატოს 4-5 იდეა, გ) რამდენიც უნდა იმდენი იდეა დაამატოს, დ) კომენტარები დატოვოს, ე) იდეის ან იდეათა მოდიფიცირება მოახდინოს.
3. ფურცლები ტრიალებს წრეში, სანამ არ შეივსება მთლიანად.
4. შემდეგ იდეები იკრიბება, ჯგუფებად ერთიანდება და შეფასდება.

ეს მეთოდი გამოიყენება ჯგუფებში, რომლებშიც წევრები თავშეკავებულნი არიან და ღია განხილვის დროს სავარაუდოდ ბევრ იდეას არ ჩამოწერენ, ასევე მრავალრიცხოვან ჯგუფებში მეთოდი ასევე აჩქარებს გადაწყვეტილების მიღების პროცესს, რადგან ყველა მუდმივად ახდენს იდეების გენერაციას.

2. ბრეინრაიტინგი საერთო ფონდით (Brainwriting Pool).

აქ ახალი იდეები სტიმულირდება ქალაქდზე დაწერილით და არა ზეპირად წარმოთქმულით. მას შემდეგ, რაც წევრები ჩუმად შეავსებენ იდეებს ბარათებზე, ყოველი მონაწილე დებს ბარათს მაგიდის შუაში, საერთო ფონდში და იღებს სამაგიერო ბარათს, რომელიც სხვამ დადო. სხვისი ბარათის წაკითხვის შემდეგ წერს ახალ იდეებს და უკან დებს ბარათს ფონდში. ეს პროცესი 30 წუთი გრძელდება, ბოლოს იდეები იკრიბება დაფაზე განხილვისთვის.

3. გალერეის მეთოდი (ბატელეს ინსტიტუტი 1981)

იდეები გამოფენილია, როგორც გალერეაში და მონაწილეები მოძრაობენ მათი გავლით და არა იდეები მოძრაობენ მონაწილეების გავლით. მონაწილეები სეირნობენ კედელსა ან დაფაზე გაკრული იდეების სანახავად, კითხულობენ სხვის იდეებს და უმატებენ ახალს. მეთოდის განსხვავება იმაშია, რომ მონაწილეებს შეუძლიათ იდეების ნახვა შესვენების დროს (ინკუბაციის პერიოდში).

ნაკლი. მოძრაობა ხელს უშლის იდეათა გენერაციის პროცესს, მეთოდი ანონიმურობას მოკლებულია და ასევე არსებობს კონკურენციის რისკი წევრებს შორის.

3.1. სადემონსტრაციო გონებრივი იერიში

მთელი ჯგუფი იყოფა პატარა ჯგუფებად. ეს პატარა ჯგუფები ქმნის იდეებს და განათავსებს თავის დაფაზე. გარკვეული დროის შემდეგ ჯგუფები გამოყოფენ საუკეთესო იდეას და განათავსებენ დაფაზე. შემდეგ ჯგუფები გადადიან სხვა დაფებზე და აფასებენ იდეებს. ყველა დაფის გავლის შემდეგ იკრიბება ყველა და არჩევს საუკეთესო იდეებს.

3.2. ბრენ ვოკინგი - სეირნობა (იერიში მოძრაობისას)

იდეები ქალაქის დიდ ფურცლებზე იწერება. ყოველ ფურცელს აქვს მთავარ პრობლემასთან დაკავშირებული თემა. მონაწილეები დასეირნობენ და ამატებენ კომენტარებს.

4. 6-3-5 ბრენრაიტინგი (მეთოდი 635), ბერნდ რორბახის მეთოდი , 1968

6 მონაწილე 3 იდეას ცალკე ბარათებზე ყოველ 5 წუთში წერს. 30 წუთის განმავლობაში 6 რაუნდის შემდეგ იქმნება 108 იდეა.

ყოველ ხუთ წუთში ხდება ფურცლის მეზობლისთვის გადაცემა, მონაწილეები კითხულობენ ყველა მიღებულ ფურცელს, ავითარებენ სხვის იდეებს და უმატებენ კიდევ 3 იდეას.

პროცესი იქამდე გრძელდება სანამ ყველა თავის ფურცელს უკან არ მიიღებს. ბოლოს ხდება იდეების საერთო განხილვა.

5. იერიში თამაშით

თამაში შეჯიბრის ფორმით ტარდება. გამარჯვებული ის არის, ვინც პრობლემის ყველაზე მეტ მოულოდნელ გადაწყვეტას ჩამოაყალიბებს. მონაწილეები ცდილობენ ყველა მოულოდნელი გადაწყვეტა მოიგონონ და თითოეული ცალკე ბარათზე უნდა ჩაწერონ.

ბარათები სადემონსტრაციო დაფაზე განთავსდება. მონაწილეებს ეძლევა 15 წუთი წასაკითხად და კენჭის საყრელად. ყველა წევრს ორი ხმა აქვს (ორი ვარსკვლავი). შემდეგ ხდება ერთად საუკეთესოს არჩევა.

მეთოდი სასარგებლოა სასწავლო პროგრამებში. მის ნაკლს წარმოადგენს, რომ დიდი დრო შეიძლება დაიკავოს სხვა მეთოდებთან შედარებით

6. გონებრივი იერიში შეზღუდვებით

აქ მონაწილეები თავისუფლად კი არ ქმნიან იდეების სისტემას, არამედ წინასწარ განსაზღვრული მიმართულებით. თითოეული წევრი ჩუმადავსებს ფურცელს თავისი იდეებით, შემდეგ კი დებს საერთო ფონდში და

იღებს სხვის ფურცელს, თუ სურს მიიღოს სტიმულაცია სხვისი იდეებისგან და ამატებს თავის იდეებს, სანამ არ ამოიწურება იდეები. დისკუსიები არ არის დაშვებული არც ერთ ეტაპზე. შეზღუდვები ან მსუბუქია კარნახის სახით (ფურცელზე შეიძლება მითითებული იყოს სფერო ან უფრო მკაცრი, სტრუქტურირებული, როდესაც ფურცელს ბლანკის სახე აქვს და გარკვეული გრაფები დეტალურად განსაზღვრულია თემებით

7. წრიული გონებრივი იერიში და მრგვალი მაგიდის მეთოდი (სპენსერ კაგანი, 1992)

ეს მეთოდი გულისხმობს პასუხების მორიგეობით წრიულად გაცემას პრინციპით „ერთი პასუხი ერთ ჯერზე“. ეს მეთოდი ყველას თანაბარ საშუალებას აძლევს წვლილის შესატანად. წაახალისებს შედარებით თავშეკავებულ წევრებს და ზღუდავს უფრო დომინანტურებს.

ა)წრიული ვერბალური გონებრივი შეტევა გრძელდება, სანამ არ ამოიწურება იდეები. ბ)მრგვალი მაგიდის მეთოდი წარმოადგენს იდეების წერილობით ჩამოყალიბებას და სამ ვერსიას გულისხმობს: ა) ერთი ფურცლის ვერსიას, როდესაც მთელი ჯგუფი ავსებს სათითაოდ ფურცელს მორიგეობით თითო იდეის გახმოვანებით, ბ)ბარათების ვერსია, როდესაც ყველა მონაწილე იღებს ბარათების დასტას და თითო ბარათზე თითო იდეა იწერება ჩუმად. შემდეგ ბარათი გადაეცემა მარჯვნივ მეზობელს. ის იღებს კითხულობს და იყენებს ახალი იდეისთვის. პირველ ბარათს კი დასტაში დებს და ბარათს ახალი იდეით გადააწოდებს მარჯვნივ მეზობელს. ახალი იდეების დაწერისა და გადაცემის პროცესი 10 წუთი გრძელდება. ბოლოს წამყვანი აგროვებს ყველა ბარათს კითხულობს ხმამაღლა განათავსებს დაფაზე და აჯგუფებს. გ) მცირე ჯგუფების ვერსია, როდესაც ჯგუფი მცირე ქვეჯგუფებად იყოფა და ცალ-ცალკე მაგიდეებზე განთავსდება და ყველა ქვეჯგუფს სხვადასხვა თემა ეძლევა. 3 წუთის შემდეგ თემები იდეების სიებთან ერთად გადაეცემა სხვა მაგიდას და პროცესი თავიდან იწყება. სანამ ყველა ჯგუფი ყველა თემაზე არ გამოთქვამს აზრს. ბოლოს ხდება საერთო განხილვა.

8.ჯგუფური გაცვლის მეთოდი

წრეში განლაგებული მონაწილეები სწრაფ ტემპში ასახელებენ იდეებს, რომ ხანგრძლივი ფიქრი არ მოხდეს იდეებზე, ასევე მოხდეს კრიტიკის მინიმინაცია. მეთოდს აქვს სხვადასხვა ვერსია ა) ერთი იდეა ერთ ფურცელზე, როდესაც ეს ფურცელი გადაეცემა მომდევნო მონაწილეს იდეის

დასამატებლად, თუ მონაწილეს იდეა არ აქვს, ფურცელი მომდევნოს გადაეცემა, სესიის მთავარი მიზანი ზედმეტი კრიტიკული ანალიზის არიდებაა. ბ) ერთი მონაწილის ბევრი იდეა ერთ ფურცელზე ჩაიწერება და გადაეცემა მეზობელს. გ) იდეათა წიგნის შედგენა. პირველ გვერდზე არის პრობლემის აღწერა. პირველი მონაწილე წერს თავის იდეებს წიგნში და გადასცემს მეზობელს. მეორე უმატებს თავის იდეებს, სანამ ყველა არ შეავსებს წიგნს. ბოლოს წამყვანი კითხულობს ყველა იდეას და ხდება განხილვა.

9.მასობრივი გონებრივი იერიში

დიდი ჯგუფი იშლება პატარა ჯგუფებად, რომლებიც ცალცალკე იხილავენ პრობლემის კონკრეტულ ასპექტებსა და ქვეამოცანებს.

ვარიაცია ფილიპის მეთოდი 6ნ. წამყვანი ყოფს მონაწილეებს ექვსკაციან ჯგუფებად, რომლებიც იდეების გენერაციას 6 წუთი ახდენენ. ამ ჯგუფებში არჩეული მდივნები იწერს განხილვას, რომელიც იზღუდება 6-10 წუთით. მდივნები წარუდგენენ დიდ ჯგუფს იდეებს შემდგომი განხილვისთვის

10.როლური გონებრივი იერიში, გრიგსი 1985

მონაწილეები თავს აიგივებენ სხვა პიროვნებებთან და პრობლემებსა და გადაწყვეტებს სხვისი აზრით განიხილავენ. ეს ეხმარება მათ მოიგონონ იდეები, რომელთა შეთავაზების დროს შეიძლება კომფორტულად თავს არ იგრძნობენ, მაგრამ შეუძლიათ თავისუფლად გამოთქვან პოზიცია. მონაწილეები ცდილობენ გასცენ პასუხი ისეთ კითხვებს. როგორც „რას იზამდით, სხვა რომ იყოთ, რომ იყოთ თქვენი მშობელი? თქვენი მასწავლებელი? დეკანი? ხელმძღვანელი? საუკეთესო მეგობარი? შეყვარებული? მტერი?

ინსტრუქციას ასეთი ხასიათი აქვს: მოიგონეთ ვინმე პიროვნება ან აირჩიეთ ვისაც იცნობთ. გააიგივეთ თავი ამ ადამიანთან ან პირობითად წარმოიდგინეთ „ეს ადამიანი შემოგვთავაზებდა ...“, მოახდინეთ იდეების გენერაცია, შეცვალეთ როლი, გააიგივეთ თავი სხვა ადამიანთან და განაგრძეთ იდეათა გენერაცია.

ვარიაცია- მორიგეობითი როლების მეთოდი

როლების მორიგეობა შესაძლებლობას აძლევს მონაწილეებს წარმოადგინონ სხვადასხვა თვალსაზრისები დაინტერესებულ მხარეთა ან პროცესის

მონაწილეთა მხრიდან, გამოთქვან ისეთი აზრები, რომლებიც გათამაშების გარეშე არ გამოვლინდებოდა. იერიშის მონაწილეებმა შეიძლება იარონ დაკიდებულ პიროვნებათა სახელებთან და მიაწერონ თავისო იდეები.

11.პინ ბარათების მეთოდი (ბატელლეს ინსტიტუტი 1981)

თითოეული მონაწილე იღებს მხოლოდ ერთი ფერის ბარათებს, თითო ბარათზე წერს იდეას და გადასცემს მარჯვენა მეზობელს. მეთოდი ითვალისწინებს ინდივიდუალურ წვლილს, რადგან თითოეული მონაწილის იდეა განსხვავებული ფერის ბარათზეა დაფიქსირებული. ერთი იდეა ერთ ბარათზე იწერება და მეზობლის ბარათთა დასტაში გადაეცემა. როდესაც მონაწილეს სჭირდება დამატებითი შთაგონება, ის იღებს მეზობლის ბარათებს. ახალი იდეები ჩაიწერება ახალ ბარათებზე და და განთავსდება დასტაში მარჯვნივ. წამყვანი წახალისებს, რომ ბარათებმა იმოდრავოს მონაწილეთა შორის და არ მოხდეს მათი დაგროვება მონაწილეებთან. 30 წუთის შემდეგ ხდება ბარათების მოგროვება, დიდ დაფაზე განთავსება და დახარისხება. წამყვანი ასევე უზრუნველყოფს თითოეული ბარათის განხილვას.

12.KJ მეთოდი, გვაროვნული მსგავსების დიაგრამა (ჟირო კავაკიტა, 1960)

იაპონელი ანთროპოლოგის მიერ შეიქმნა. განისაზღვრება მთავარი პრობლემა ან მაფოკუსებული კითხვა, მაგალითად „რა არის ძირითადი დაბრკოლებები კომპანიის პროდუქტების გასაყიდად?“

ყველა მონაწილე წერს იდეებს ცალკე ბარათებზე. ყველა მნიშვნელოვანი ფაქტი და ინფორმაცია ასევე ჩაიწერება ბარათებზე და ერთად იკრიბება, შემდეგ ყველა მონაწილე შემთხვევითი თანმიმდევრობით ანაწილებს ბარათებს დაფაზე, სხვა მონაწილეები კითხულობენ და ამატებენ იდეებს. შემდეგ თითოეული მონაწილე მორიგეობით ახდენს იდეათა დაჯგუფებას და კატეგორიზაციას, როდესაც სხვები უსმენენ მას, მაგრამ არ ხდება განხილვა. ბარათთა თითოეულ გაერთიანებულ ჯგუფს თითოეულმა მონაწილემ შეიძლება საკუთარი მოკლე სახელი მოუგონოს და ფერადი ბარათით გამოყოს. მონაწილეები განიხილავენ მიღებულ სქემებს, საკამათო ბარათების გადაადგილების მიზეზებს.

შემდეგ ხდება კენჭისყრა ყველაზე მნიშვნელოვან იდეათა ჯგუფების გამოსავლენად მწებავი ვარსკვლავების საშუალებით, 100 პროცენტის რეიტინგის განაწილებით და რანჟირება ჯგუფებს შორის. იდეები ყველაზე მეტი ხმით ზევით გადაინაცვლებს. ხდება საფუძვლიანი და ღრმა განხილვა.

მეთოდის უპირატესობა. მოსახერხებელია ფაქტების და თვალსაზრისების გასამიჯნად.

თავი 6. გონებრივი იერიშის კომბინაცია სხვა ცნობილ მეთოდებთან

- 1. გუნდური მაინდმეპინგი** - კოლექტიური გონებრივი რუკის შედგენა.
ყველა მონაწილე ცალ-ცალკე ახდენს იდეების გენერირებას, შემდეგ ხდება ერთად გაზიარება და იდეათა გაერთიანება დიდ რუკაზე. იდეათა გაცვლის დროს ახალი იდეებიც ემატება ძველ იდეებს.
- 2. კლასტერული იერიში.** თემა ფურცლის შუაში იწერება და გარშემო წრე შემოიხაზება. 10 წუთი ხდება მოკლე სიტყვებისა და ასოციაციების ჩაწერა გარშემო. ნებისმიერი რედაქტირება, წაშლაწარმოსახული და გადასწორება იკრძალება. ახალ სიტყვებს უკეთდება წრეები და კავშირდება ხაზებით, მათაც თავის მხრივ ემატება ახალი სიტყვები წრეებში და ხდება კლასტერების ანალიზი.
- 3. ტრიგერული მეთოდი** ერთი იდეა ხდება ახალის გამომწვევი, თითოეული მონაწილე კითხულობს ყველა იდეას, შემდეგ მეორე ამოწურვამდე და ხდება ახალი იდეების დამატება. ბოლოს ყველა ერთად განიხილება
- 4. ავია კლიშე** ამ მეთოდში შერწყმულია გართობა, სტრუქტურირებული იერიში და ბრეინრაიტინგი. ასეთი ატმოსფეროს შესაქმნელად გამოიყენება ქალაქის თვითმფრინავები.
განისაზღვრება პრობლემა და იქმნება 5 კაციანი ჯგუფები. რიგდება კლიშეების სია და სთავაზობენ მონაწილეებს თავისი კლიშეების დამატებას. კლიშეების მაგალითებია: ტუზი ჯიბეში. ურემი ცხენის წინ. ცისარტყელის დაჭერა. გაყავი და იბატონე. ზღვაში წვეთი. პირამდე სავსე, მღვრიე წყალში თევზის დაჭერა.
თითოეულ მონაწილეს სთხოვენ ერთი კლიშეს გამოყენებით იდეის შექმნას. ჯგუფის წევრები ირჩევენ სამ-ოთხ იდეას, წერენ ფურცლებზე და უშვებენ თვითმფრინავებს მეორე ჯგუფისკენ, ყველა მონაწილე ერთდროულად ისვრის თვითმფრინავებს. სხვა ჯგუფის წევრები აგროვებენ მათთვის გაგზავნილ თვითმფრინავებს და მორიგეობით კითხულობენ იდეებს ხმამაღლა. ჯგუფმა უნდა გამოიყენოს წაკითხული იდეები ახალი იდეების გენერირებისთვის. ბოლოს ყველა ჯგუფი ცდილობას იდეების

გაუმჯობესებას, საუკეთესო იდეები იკრიბება და წარედგინება დიდი ჯგუფში.

ამ მეთოდის ვარიაცია ასე ტარდება: მონაწილეებს სთავაზობენ ყველაზე აბსურდული იდეების ჩამოწერას თვითმფრინავებზე და სხვა ჯგუფისთვის გაგზავნას. ჯგუფი მსჯელობს, რომელია იდეა ყველაზე არაპრაქტიკული, იმარჯვებს ყველაზე აბსურდული იდეა და ყოველი ჯგუფი შემდეგ ცდილობს ყველაზე ცუდი იდეის პრაქტიკულ იდეად გარდაქმნას.

6. ბილდმეკინგი-ბრეინრაიტინგი შემუშავდა გერმანიაში 1975 წელს. მეთოდი იწყება კლასიკური იერიშით, შემდეგ ხდება მონაწილეთა ინდივიდუალური სტიმულაცია 10 ფოტოთი, რომლებიც არავითარ კავშირში არაა პრობლემასთან, ფოტოების ნახვის შემდეგ მონაწილეები იწერენ ახალ იდეებს.

7. ვიზუალური გონებრივი იერიში

ხდება იდეების გრაფიკული გენერაცია, რომლის დროსაც მონაწილეები წერისა და გახმოვანების გარეშე ხატავენ პრობლემის გადაწყვეტის ესკიზებს. ესკიზები ტრამპლინების როლს ასრულებს ახალი, უფრო ღრმა იდეებისკენ. ეს მეთოდი მონაწილეებისგან მოითხოვს წარმოსახვისა და პრობლემების ვიზუალიზაციის უნარს. მონაწილეებს სთხოვენ 1 საათში შეიქმნას 20-30 იდეა-ესკიზი. ამის შემდეგ ყველა ესკიზი ერთიანდება და ხდება ანალიზი. შეიძლება ასევე გამოყენებულ იქნეს საბავშვო კონსტრუქტორები, ფერადი ქაღალდები, თოჯინები და სხვა დამხმარე საშუალებანი სტრუქტურებს შორის კავშირების საჩვენებლად. მეორე ვარიანტში შეიძლება გამოყენებულ იქნეს როლური თამაში, როდესაც შეიქმნება ორი გუნდი, ერთი იქნება სამიზნე კლიენტები, მეორე გუნდი კი კომპანიის წარმომადგენლები. იმპულსური იდეები სწრაფად უნდა ჩაიხატოს, რათა არ მოხდეს იდეების დაკარგვა. მომენტალური რეაგირება იდეაზე ესკიზის დაუყოვნებლივი ჩახატვით ქმნის იმპულსს, რომელიც იცავს აზროვნების პროცესს ნებისმიერი კრიტიკული აზრის ჩარევისაგან.

8. მარჯვენა ნახევარსფეროს იერიში

დაუმთავრებელ ხატებს განსაკუთრებული შემოქმედებითი ღირებულება აქვთ, რადგან ადამიანის გონებას არ მოსწონს არამთლიანი ობიექტები და ცდილობს მათ დამთავრებას ნებისმიერი საშუალებით. დავალების ჩამოყალიბების შემდეგ ხდება ქვეცნობიერიდან მეტაფორებისა და სიღრმისეული ასოციაციების ძებნა და ქვეცნობიერისთვის თავისუფლების მიცემით ნებისმიერი იდეის თავისუფალი გენერირება და მათი ჩახატვა. სასურველია ყველაფრის ჩახატვა, არ არის აუცილებელი ნახატების დეტალირება, უკეთესია დაფიქსირებული იქნეს დაუმთავრებელი ხატების

დიდი რაოდენობა. შექმნილი ნახატებიდან ხდება ორი ან რამდენიმე ნახატის შემთხვევითი შერჩევა და მათი ერთ ხატად გაერთიანება. შესაძლებელია ესკიზების გაცვლა სხვა წევრებთან და სხვა მონაწილეების ხატების გამოყენებაც დამატებითი იდეების გენერირებისათვის.

9. ბრენდროვინგი ანუ იერიში ნახატებით

ეს მეთოდი მაშინ გამოიყენება, როდესაც ჯგუფს ურჩევნია შემოქმედების არავერბალური მეთოდები. ხდება კოლექტიური ჩანახატების გაკეთება სხვადასხვა ფერის მარკერებით დაფაზე გაკრულ ფურცლებზე.

10. ელექტრონული იერიში ბრენლაინინგი

ინტერნეტის გამოყენებით სხვადასხვა ადგილიდან ხდება საერთო იდეების სიის შექმნა. ყველა მონაწილე დამოუკიდებლად და ერთდროულად აგზავნის თავის იდეებს. ყველა იდეა ჩაიწერება და ყველასათვის მისაწვდომი ხდება მაშინვე. ამასთან იდეები ანონიმურია, რაც წახალისებს ღიაობას. ანონიმურობა ავატარების გამოყენებით მიიღწევა.

დამატებითი ლიტერატურა:

- <http://www.businessballs.com/brainstorming.htm>
- http://www.mindtools.com/pages/article/newCT_96.htm
- <http://creatingminds.org/book/htiaa.htm>
- <http://www.brainstorming.co.uk/contents.html>
- <http://geniusrevive.com/en/creativity-techniques.html>

თავი 7. ჯგუფური მუშაობის ხელშეწყობის თანამედროვე ტექნოლოგიები

ჯგუფური საქმიანობის ხელშეწყობა განსხვავებულად შეიძლება წარიმართოს იმის მიხედვით, თუ რა ამოცანები დგას ჯგუფის წინაშე ან რა სიდიდისაა ჯგუფი. ამ თემაში ჩვენ გავეცნობით 12-ზე მეტი ადამიანის მომცველი ჯგუფების ეფექტური საქმიანობის ხელშეწყობის ტექნოლოგიებს. მე-20 საუკუნის ბოლოს მრავალი მეთოდი შეიქმნა, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს იმის გათვალისწინებით, თუ რა მიზნები აქვს ჯგუფური მუშაობის ორგანიზატორებს. ერთერთი ასეთ მეთოდს - პოზიტიური ცვლილებების პარადიგმას უკვე გავეცანით. ამ თემაში გავეცნობით სხვა მეთოდებსაც.

ფასილიტაცია ინგლისური სიტყვაა, რომელიც უმეტესად ფსიქოლოგიურ კონტექსტში გამოიყენება და ნიშნავს გაადვილებას, დახმარებას, ხელშეწყობას. ეს ტერმინი იმ

მიზნით დამკვიდრდა, რომ განსხვავებულ იქნას ჯგუფის წარმართვის ისეთი ტექნოლოგიები, რომლებიც ნაკლები დირექტიულობით ხასიათდებიან.

ფასილიტაციის მიზანი ჯგუფური ეფექტურობის გაზრდაა, რაც გულისხმობს გადაწყვეტილებათა ხარისხის გაზრდას, პასუხისმგებლობის ამაღლებას, გადაწყვეტილებათა შესრულების დროის შემცირებას, ჯგუფში ურთიერთობების გაუმჯობესებას, ჯგუფის მონაწილეთა კმაყოფილების გაზრდას.

ფასილიტატორის წვლილი შეიძლება მრავალმხრივი იყოს: ის ეხმარება ჯგუფს მისი ამოცანებისა და მიზნის განსაზღვრაში, ეხმარება მონაწილეებს მოთხოვნილებათა შეფასებასა და მათი დაკმაყოფილების გეგმების შემუშავებაში, ასევე ჯგუფური დისკუსიის მართვაში და მისი საჭირო მიმართულების მხარდაჭერაში, ეხმარება ჯგუფური პროცესების გაგებაში ეფექტური მუშაობის უზრუნველსაყოფად, კონსენსუსის გამოყენებით ისეთ გადაწყვეტილებათა მიღებაში, რომლებიც ყველა მონაწილის აზრს გაითვალისწინებს. წამყვანის ფუნქციაა ჯგუფის უკუკავშირით უზრუნველყოფა მისი პროგრესის შესაფასებლად და კორექტივების შესატანად, კონფლიქტის მართვა, ის წახალისებს ჯგუფის წევრებს ლიდერობის გამოსავლენად ჯგუფის მართვის პასუხისმგებლობის განაწილებით; ასწავლის და წახალისებს ჯგუფის სხვა წევრებს თვითონაც გამოიყენონ ფასილიტაცია.

ფასილიტაციის მეთოდები განსხვავდება იმისდა მიხედვით თვით-ორგანიზებადი უნდა იყოს თუ არა პროცესი. ასეთ შემთხვევაში ფასილიტატორი მხოლოდ იწყებს პროცესს, შემდეგ მონაწილეები თავისუფლად იქცევიან და ფასილიტატორი მიჰყვება პროცესს.

1. მსოფლიო კაფე

მეთოდი გულისხმობს 7 ფუნდამენტალურ პრინციპს:

1. კონტექსტის განსაზღვრა, შეხვედრის მიზნების ნათლად ჩამოყალიბება, ვინ იქნება მოწვეული, რა თემები და საკითხები განხილული
2. უნდა შეიქმნას სტუმართმოყვარე ატმოსფერო და სივრცე. შეიძლება გამოყენებულ იქნას მუსიკა, მსუბუქი ვახშამი და ყვავილები. მცირე 4-კაციანი მაგიდები უზრუნველყოფენ მონაწილეთა იდეათა რეალიზაციის მეტ შესაძლებლობას ვიდრე უფრო დიდი მაგიდები.
3. გამოიკვლიეთ საკითხები, რომლებიც მნიშვნელოვანია მონაწილეთათვის. თითოეული რაუნდისთვის ცალკე მაფოკუსირებელი კითხვები შეიძლება

მომზადდეს. სასურველია მომზადდეს ღია კითხვები: მაგალითად, "როგორი უნდა იყოს ჩვენი სკოლა?" და არა "რა პრობლემები გვაქვს სკოლაში?"

4.წახალისეთ თითოეული მონაწილის წვლილი, პატივი ეცით ყველას აზრს, მოიწვიეთ ისინიც, ვისაც უბრალოდ მოსმენა სურს. მაგიდებზე განხილვის დროს გამოიყენება ტექნიკა "მოლაპარაკე საგანი". პირი იღებს ამ საგანს, როდესაც ის მზადაა ისაუბროს თემაზე და ყველა უსმენს მხოლოდ მას, როდესაც ამთავრებს საუბარს, გადასცემს სხვას ამ საგანს. ასევე შესაძლებელი მცირე პაუზების დაცვის წესის შემოღება საუბარს შორის.

5. გააერთიანეთ და ურთიერთგამდიდრეთ პერსპექტივები, შეკრიბეთ ფართო სპექტრის წარმომადგენლები და ფოკუსი ძირეულ საკითხებზე შეაჩერეთ.

6. ერთად მოუსმინეთ მიღებულ გამოცდილებას საერთო შეკრებაზე.

7. კოლექტიური ცოდნის ვიზუალური წარმოდგენა. შეაგროვეთ იდეები, ასახეთ დიდ ფურცლებზე და გააკარით კედლებზე, განიხილეთ საერთო წრეში მცირე ჯგუფების მიღწევები.

მიზანი: იდეალურია თუ საჭიროა ინფორმაციის შეგროვება, დიდი რაოდენობის ადამიანებს შორის ინფორმაციის გაცვლა ორგანიზაციის ან საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვან საკითხებზე, შემდეგი მოქმედებების დაგეგმვა და გადაწყვეტილებათა მიღება.

მონაწილეები:კაფეს სპონსორი (ადამიანი ან ჯგუფი რომელიც დაინტერესებულია ღონისძიების ჩატარებაში), "კაფეს პატრონი"(ფასილიტატორი ან ჯგუფი, რომელიც ეხმარება პროცესის მართვაში), დიზაინის გუნდი (ეხმარება ღონისძიების ჩატარებაში) და მონაწილეები

პროცესის მიმოხილვა. მეთოდი მინიმალურ მომზადებას მოითხოვს - თემის განსაზღვრა და განხილვის კითხვები, მაგრამ ეს ეტაპი უმთავრესია და განაპირობებს მთელი ღონისძიების წარმატებას. მონაწილეების მოწვევას და სივრცის მოწყობას თავის თავზე დიზაინის ჯგუფი იღებს. ორგანიზატორთა მიზანია უაღრესად კონცენტრირებული და დატვირთული დისკუსია. მაღალი მოთხოვნები წარედგინება მაგიდების მოდერატორთა ორგანიზატორულ და ლიდერულ თვისებებს.

ღონისძიების მიმდინარეობა:

დასაწყისი. წევრების დაყოფა ჯგუფებად, კითხვების ჩამოყალიბება, წესების ახსნა, მაგიდის უფროსის დანიშვნა

ძირითადი ნაწილი: საუბრის რამდენიმე რაუნდი (მინიმუმ 3-4) სხვადასხვა მაგიდაზე გადასვლით, მასპინძლები მაგიდებზე რჩებიან, სხვები გადადიან, მაგიდის მასპინძელთა ამოცანა არის მონაწილეები გააცნოს წინა ჯგუფის შედეგებს და დააფიქსირონ ახალი იდეები.

დასრულება. დაბრუნება თავის მაგიდაზე, მასპინძლების მიერ იდეების განზოგადება, იდეათა გალერეის შექმნა. იდეების კლასტერიზაცია.

განხილვების დროს ყველა მაგიდა ირჩევს მასპინძელს, რომელიც რჩება მაგიდაზე მთელი დონისძიების განმავლობაში. ამ მეთოდმა შეიძლება 12-დან 1200 ადამიანამდე მოიცვას. ჯგუფი შეიძლება ერთგვაროვანი ან მრავალფეროვანი იყოს. ეს მეთოდი ცვლილებების მართვისათვის შეიძლება იქნეს გამოყენებული.

"მსოფლიო კაფეს" მეთოდით მუშაობა გამოიყენება ხშირად, როდესაც საჭიროა 2-3 საათით შეკრება, ცოდნისა და გამოცდილების გაცვლა და მაქსიმალური ინფორმაციის შეგროვება კვალიფიცირებული ექსპერტებისაგან გარკვეულ თემაზე. მაგიდებზე გადაფარებულია დიდი ქაღალდის ფურცლებით, რომლებზეც შესაძლებელია ხატვა და ინფორმაციის ნებისმიერი გზით ჩანიშვნა. განხილვის თითოეული ტურის შემდეგ მოდერატორი ფურცელს შენიშვნებით კედელთან ამაგრებს და მინი პრეზენტაციას აკეთებს. მეთოდის ღირსება მდგომარეობს დიდი რაოდენობით იდეების გენერირებაში, მაშინვე მათ კრიტიკასა ან სამუშაო დანერგვისთვის მომზადებაში. განხილვის პროცესი ამავე დროს ინტენსიური სწავლებისთვისაც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს

2.ღია სივრცის ტექნოლოგია

ეს მეთოდი შეიქმნა 1983 წელს ამერიკელი რ.ოუენის მიერ და აძლევს შესაძლებლობას ბევრ ადამიანს მოკლე ხანში განიხილონ ცენტრალური თემის ფარგლებში პრობლემათა დიდი რიგი და იპოვონ მათი გადაწყვეტის ყველაზე ეფექტური გზები. ის 1-დან 3 დღემდე დროს მოითხოვს. ჯგუფში შეიძლება იყოს 5-დან 2000 ადამიანამდე. მეთოდს "ღია სივრცე" იმიტომ ჰქვია, რადგან თემების წინასწარი შეთავაზება არ ხდება, არამედ თვითონ მონაწილეები წამოჭრიან მათ, პარალელურ ჯგუფებში ხდება მუშაობის ანგარიშების შედგენა და ყველა მონაწილისთვის დარიგება. მეთოდი უხსნის გზას პოტენციალურ ლიდერებს და ქმნის შემოქმედებით ატმოსფეროს. მეთოდის შექმნას წინ უძღოდა ფაქტი, როდესაც პროექტის ავტორმა

ჩატარა კონფერენცია 250 მონაწილით, რომლის მომზადებას 1 წელი დასჭირდა, მიუხედავად იდეალური ორგანიზაციისა, მონაწილეებმა გააკეთეს დასკვნა, რომ ყველაზე სასარგებლო იყო ყავის შესვენებები, რომლებთანაც ორგანიზატორს თითქმის არავითარი კავშირი არ ჰქონდა. ამიტომ ავტორი დაფიქრდა როგორ უნდა მომხდარიყო საყავე შესვენების თავისუფალი გარემოს შერწყმა კარგი შეხვედრის შედეგიანობასთან? და შეიძლებოდა თუ არა ამ ყველაფრის მომზადება ნაკლებ დროში ვიდრე 1 წელიწადია?

ოუენს მეთოდის შესაქმნელად გარკვეულმა გამოცდილებამაც უბიძგა, კერძოდ, როდესაც ოუენი აფრიკაში მუშაობდა, ნახა თუ როგორ ჩატარდა 4 დღიანი დღესასწაული 500 კაცის მონაწილეობით სრული თვითმმართველობის საფუძველზე. ოუენის აზრით, ეს აიხსნებოდა იმით, რომ სოფელი წრის ფორმის იყო შუაში ღია სივრცით და კომუნიკაციას წრე ქმნიდა. დღესასწაული პერიფერიიდან წრის ცენტრისკენ ვითარდებოდა, ხალხი იკრიბებოდა დაშორებულ კუთხეებში და მოძრაობდა ცენტრისკენ. აფრიკაში ასევე გამოიყენებოდა ორი მექანიზმი: განცხადებების დაფა და საბაზრო მოედანი.

მეთოდი 4 უბრალო პრინციპს ეყრდნობა:

1. ვინც არ უნდა მოვიდეს, ეს ის ადამიანებია, ვინც გვჭირდება. ყველა შეკრებილი ყველაზე შესაფერისი ხალხია. საკითხებს ყველაზე ინიციატივიანები და გადაწყვეტის უნარის მქონენი აყენებენ. მუდმივი ყავის შესვენების ატმოსფერო ათავისუფლებს და შემოქმედებით სულს უღვივებს მონაწილეებს. ამიტომ აქ შექმნილი გეგმები და იდეები უფრო საღია და სანდო, უფრო ეფექტურად მუშაობს ვიდრე მენეჯერებისა და ექსპერტების მიერ შექმნილნი.

2. რაც არ უნდა ამოხდეს - ეს ერთადერთია, რაც უნდა მომხდარიყო. რაც აქ ხდება, ის არის, რასაც ჩვენ გავაკეთებთ. მონაწილენი ქმნიან შემოქმედებით სამუშაოს, განსაზღვრავენ მიმართულებას. წამყვანი მოდერატორები მხოლოდ სამუშაო პირობებს ქმნიან.

3. როდესაც არ უნდა დაიწყოს მუშაობა, ეს სწორი დროა. შემოქმედებითობა საათზე არაა დამოკიდებული. "ღია სივრცეში" არ ჩანს სამუშაოს ხილული სტრუქტურა, ბევრი რამ ქაოსურია, სინამდვილეში კი შეხვედრები ძალიან სტრუქტურირებულია. სტრუქტურა არსებობს თემატური ჯგუფების დროის ზუსტად გაწერილი გრაფიკის სახით, მუშაობის ხანგრძლივობისა და ანგარიშების წარმოდგენის ზუსტი გრაფიკით.

4. როდესაც ეს დამთავრდება, მაშინ არის დრო. წინასწარ შეუძლებელია განისაზღვროს, როდის გადაწყდება საკითხი, ამიტომ დროითი საზღვრები არ უნდა იყოს შემზღველი. თუ არა და გაგრძელება იქნება. თემატური ჯგუფების მუშაობის შედეგები ყოველთვის არ არის საბოლოო. ახალი პრობლემები შესაძლებელია მაშინვე ან შემდეგ კონფერენციაზე განიხილოს.

ტექნოლოგია გულისხმობს ასევე შემდეგ კანონს: თუ აღმოჩნდით სიტუაციაში, სადაც ვერაფერს ისწავლით ან წვლილს ვერ შეიტანთ, ან ინტერესი არა გაქვთ, თქვენ შეგიძლიათ სხვაგან გადახვიდეთ ან საერთოდ დატოვოთ ღია სივრცე.

მონაწილეებს შეუძლიათ:

- დააყენონ საკითხები და თემები, ის ვინც სთავაზობს თემას, ხდება ამ თემაზე ჯგუფის შემკრები კოორდინატორი და პასუხისმგებელი ანგარიშის მომზადებაზე.
- იყონ "მუშა ფუტკრები" და მუდმივად იმუშაონ ერთ ჯგუფში;
- იყვნენ "პეპლები" - იმოდროს ჯგუფიდან ჯგუფში განხილვების დროს.

შეხვედრა სამ ძირითად ეტაპს მოიცავს: პირველ ნაწილში ეცნობიან ტექნოლოგიის საფუძვლებს, ქმნიან წინადადებათა ბაზარს - აყალიბებენ და სთავაზობენ განსახილველად წინადადებებს და თემებს, შემდეგ კი ამუშავებენ პარალელურ ჯგუფებში. შეკრებილი მონაწილენი ქმნიან წრეს, წამყვანები განმარტავენ თემას, მიზნებს, პრინციპებს და წესებს, შესაძლებელ როლებს. ეს ყველაფერი ფიქსირდება დიდ პლაკატებზე და გამოიკიდება კედლებზე.

წამყვანები სთავაზობენ მონაწილეებს ჩამოაყალიბონ ყველაზე მნიშვნელოვანი წინადადებები, თავიდანვე განსაზღვრონ პრობლემების მაქსიმალური რაოდენობა და თემატური ჯგუფების შეკრების ადგილი, რაც დაფიქსირდება განცხადებათა დაფაზე. ყველა მონაწილე წერს თემას, რომლის განხილვაც სურს. ერთ მონაწილეს შეუძლია რამდენიმე თემის წამომწყები და შესაბამისი ჯგუფების ინიციატორიც გახდეს. ინიციატორები ნიშნავენ შეკრების დროს და განათავსებენ მას განცხადებათა დაფაზე. პრობლემის განხილვას უნდა 30 წუთიდან 1 საათამდე დაეთმოს. თუ ჯგუფში 20 ადამიანია, 4-5 პრობლემა შეიძლება დაიგეგმოს დროის ერთ მონაკვეთში. თუ ინიციატორი თვითონ ვერ აგროვებს ჯგუფს, ის დამოუკიდებლად მუშაობს ამ საკითხზე.

ჯგუფებში მოდერაცია თვით მონაწილეების მიერ ხორციელდება. ინიციატორები პასუხს აგებენ განხილვის ანგარიშზე, ამიტომ რჩებიან ჯგუფში. სხვები კი ან რჩებიან

1 საათით, ან თუ სურთ, იცვლიან ჯგუფს. ყველა იდეა ფიქსირდება, და ერთი საათის შემდეგ გრძელდება მუშაობა ახალ პრობლემებზე

შემდეგი ეტაპი **კონვერგენცია** - ყველაზე საკვანძო პრობლემებიდან მესამედის შერჩევა და მათი დეტალური დამუშავება იმ იდეებისა და რეკომენდაციების გათვალისწინებით, რომლებიც პირველ ეტაპზე იყო მომზადებული.

მონაწილეებს ეძლევათ პირველი ეტაპის შედეგები შერჩევისა და რანჟირებისთვის. მათ უნდა შეარჩიონ სიიდან მათთვის მნიშვნელოვან თემათა ნახევარი და შეაფასონ 1-დან 10-მდე. შემდეგ ხდება შეფასება და წამყვანები აცხადებენ საუკეთესო 5 თემას. თემათა ინიციატორები არჩევენ თავისთვის 5 თემაზე მონაწილეებს ჯგუფებისთვის და გადადიან განმეორებით განხილვაზე. აქ უკვე შეუძლებელია "პეპლის" როლში ყოფნა. წამყვანები ადგენენ დიდ ფურცლებზე შედეგებს და კიდებენ კედელზე, რათა ყველა მონაწილემ შეძლოს კორექტივების შეტანა. ბოლოს ხდება საერთო განხილვა.

მიზანი. გამოიყენება მაშინ, თუ ორგანიზაციაში არის რეალური ბიზნეს-პრობლემა, რომელიც მართლა აღელვებს ადამიანებს, პრობლემა რთულია და არავინ არ იცის, როგორ მიუდგეს მას, ჯგუფი ძალიან განსხვავებული ადამიანებისგან შედგება, განსახილველი პრობლემა კონფლიქტებს იწვევს და საკითხი სასწრაფო გადაწყვეტას მოითხოვს. ფასილიტატორი ეხმარება სპონსორს თემის ფორმულირებაში, წამოიწყებს თვითმართვადი ჯგუფების მუშაობას, ადევნებს თვალყურს, რომ ანგარიში დროულად მისაწვდომი იყოს ჯგუფის ყველა წევრისთვის, ახდენს პროცესის დასრულებას. ღონისძიებაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითია.

მეთოდი არ მოითხოვს დამატებით ხანგრძლივ მომზადებას, თემის ფორმულირება მიმზიდველი და საინტერესო უნდა იყოს, რადგან თემის დასახელება დისკუსიის გაშვების ცენტრალური მექანიზმია და მონაწილეთა შთაგონების წყარო.

მონაწილეები სპონტანურად ნაწილდებიან ჯგუფებში, თავისუფლად გადადიან ჯგუფიდან ჯგუფში ნებისმიერ დროს, როდესაც სურთ. ფასილიტატორი აცხადებს თემას, 4 პრინციპს და ერთ კანონს. ეხმარება განცხადებათა დაფის მომზადებაში, "სოფლის ბაზრობის" ჩატარებაში, მონაწილენი თვითონ აგებენ პასუხს, რა ხდება მათ ჯგუფში და ანგარიშის მომზადებაზე. ფასილიტატორი არ ეხმარება ურთიერთობის რთული სიტუაციების გადაწყვეტასა და არ წარმართავს თუ რა უნდა გააკეთონ მონაწილეებმა. მეთოდი გამოიყენება ჯგუფებთან 20-დან 2000 ადამიანამდე. ის გამოიყენებულ იქნა ოლიმპიური სოფლის მშენებლობის დროს ისეთი ერთი შეხედვით წარმოუდგენელი ამოცანის დროს, როდესაც მთავარი დარბაზის გეგმა ისე უნდა შეცვლილიყო, რომ 10 თვეში უნდა დაეტიო 15-ჯერ მეტი მაცურებელი

3. დინამიკური ფასილიტაცია

დინამიკური ფასილიტაცია განსაკუთრებით სასარგებლოა გამოვიყენოთ სიტუაციებში, როდესაც:

- ჯგუფს რთული სიტუაცია ექმნება,
- არ არსებობს მარტივი გადაწყვეტა;
- ჯგუფში არის დიდი განსვლა თვალსაზრისებში, დამაბულობა ან კონფლიქტი;

ჯგუფური ფასილიტაციის დროს ფასილიტატორი ეხმარება გააუმჯობესოს პრობლემის იდენტიფიკაციის ხერხები ერთობლივი საქმიანობის კონსტრუქციული ირგანიზებით.

ჯგუფში შეიძლება იყოს 2-დან 40 ადამიანამდე. ჯგუფი ზის ნახევარწრეში. ფასილიტატორი წარადგენს ოთხ დიდი ფურცელს შემდეგი სათაურებით: "ინფორმაცია", "კითხვები თემის ფოკუსის ცვლილებასთან დაკავშირებით", "ეჭვები", "იდეები/ გადაწყვეტები", რომლებზეც ჩაიწერება ჯგუფის მიერ გამოთქმული მოსაზრებები. ფასილიტატორი განმარტავს თავის როლს დაეხმაროს ადამიანებს ისაუბრონ იმ საკითხებზე, რაც მართლა აღელვებთ, მიჰყვეს ჯგუფურ დისკუსიას და შექმნას სივრცე სხვადასხვა თვალსაზრისისთვის, დაიცვას თითოეულის შემოქმედებითობა და დაეხმაროს საუბრის შედეგების შეჯამებაში. ამის შემდეგ იწყება საკითხის ფორმულირება და ვარიანტები იწერება ცალკე ფურცელზე. როდესაც ფასილიტატორი ჩათვლის, რომ საწყისი კითხვა /გამოწვევა ჩამოყალიბებულია, სთავაზობს ფორმულირებას, რომელიც ასახავს გამოთქმულის საერთო არს.

იწყება მუშაობა ჩამოყალიბებული კითხვის მიმართულებით, ფასილიტატორი აგროვებს მონაწილეთა თვალსაზრისებს და ჩაწერს შესაბამის ფურცელზე. ბოლოს კითხულობს ყველაფერს და სთავაზობს ჯგუფს მთავარი დებულებების გამოყოფას, ხაზგასმას ან ცალკე ფურცლებზე დაწერას.

ჯიმ რაფმა ეს მეთოდი ხის დამამუშავებელი ქარხნის დროებითი კონტრაქტის მუშების ჯგუფთან ჩამოაყალიბა, რათა მათ დახმარებოდა გადაუწყვეტელ პრობლემათა დასამუშავებლად მათი შემოქმედებითი პოტენციალის გახსნის მიზნით. მეთოდი განხილვის პროცესის მართვისადმი ადამიანების ტრადიციული მიდგომის შეცვლას მოითხოვს. წამყვანები აქ არ ითხოვენ, რომ მონაწილეები თემას მიჰყვნენ. ამის ნაცვლად მონაწილეებს სთხოვენ მიმართონ იმ კითხვას, რომელიც ყველაზე მეტად აღელვებთ იმ მომენტში. ფასილიტატორი არ ცდილობს წაიყვანოს პროცესი ან მართოს იგი, მაგრამ ის ყოველთვის მუშაობს, ყურადღებით უსმენს ყველას სათითაოდ და

ცდილობს მაქსიმალური გახადოს მისი წვლილი. ამასთან ფასილიტატორი ქმნის საერთო რუკას, იწერს ყველა იდეას, თვალსაზრისს, ფორმულირებას და ეჭვს. როდესაც ყველა წევრი გაივლის სტადიას, როდესაც მას ბოლომდე მოუსმენენ, მათი ყურადღების ფოკუსი ბუნებრივად ფართოვდება. თითოეულში მჟღავნდება მათში ჩადებული უნარი გაიაზროს წინააღმდეგობრივი ინფორმაცია, შექმნას ახალი შესაძლებლობა და მონაწილეები ერთმანეთის შემოქმედებითი ძალისხმევით შთაგონებას განიცდიან. მთელი პროცესის განმავლობაში ფასილიტატორი წახალისებს თვალსაზრისთა სხვადასხვაობას.

ამ მეთოდში ფასილიტატორის ძირითადი ფუნქცია ყურადღებით და ბოლომდე სრულად მოსმენაა და ჯგუფში სივრცის შექმნა, სადაც ამ თუ იმ წევრს ყურადღებით მოუსმენენ. ამიტომ ფასილიტატორი ძალიან აქტიურ მონაწილეობას იღებს განხილვაში, იცავს რა თითოეული მონაწილის წვლილს, ემოციონალურ დაცულობას, თვალსაზრისის უნიკალურობას და შემოქმედებით წვლილს. ფასილიტატორს არ მიჰყავს ჯგუფი, მაგრამ ის ჩართულია თითოეული წევრის ემპათიით, პატივისცემითა და წვლილის დაცულობის უზრუნველყოფით.

ეს ყოველივე გულისხმობს:

1. თითოეული წევრის ყურადღებით მოსმენას და მის მიღებას ისე, როგორც ის არის
2. თითოეულის მაქსიმალურ მოსმენას, შეთავაზებას კიდევ და კიდევ ისაუბროს
3. ნათქვამის რეფლექსიას და შეჯამებას ფსიქოლოგის მიერ, რათა დაეხმაროს თითოეულ წევრს უკეთ გააცნობიეროს ის, რაც გამოთქვა;
4. ფსიქოლოგმა ჩაიწეროს თითოეულის წვლილი ფურცელზე, რომელიც საჯაროდაა გამოფენილი.

მეთოდი ეყრდნობა კარლ როჯერსის ზრდის სამ ემოციონალურ შემადგენელ პირობას:

1. ემპათიას
2. უპირობო დადებით განმტკიცებას
3. კონგრუენტულობას

მეთოდის მიხედვით ჯგუფის თვითორგანიზაციისა და განვითარებისთვის ეს სამი პირობა საკმარის საფუძველს ქმნის როგორც ფსიქოთერაპიისთვის და ასევე სწავლებისას სკოლებში. დინამიკურ ფასილიტაციაში საკვანძო საკითხი არის თითოეული წევრი წვლილის წერილობითი ასახვა ფურცლებზე, როგორც

ყურადღებით მოსმენის შემდეგი ნაბიჯი, რომელიც კიდევ უფრო თვალსაჩინოს ხდის თითოეულის წვლილს.

მონაწილეთა წვლილი შეიძლება განსაზღვრული იყოს შემდეგი კატეგორიების ტერმინებში:

1. პრობლემის ან შემოქმედებითი ამოცანის ფორმულირება "როგორ შეგვიძლია ჩვენ.."
2. შეთავაზებული გადაწყვეტილება
3. ექვი შეთავაზებული გადაწყვეტილების მიმართ
4. ზოგადი ინფორმაცია

ფასილიტატორის ამოცანა თითოეული მონაწილის კარგად მოსმენა და მისი თვალსაზრისის კარგად ამოქაჩვაა, და არა გამონათქვამის კატეგორიების მიხედვით დალაგება. ფასილიტატორი აფიქსირებს შემოთავაზებული წინადადებების ყველა სიტყვას და ყურადღებით უსმენს გამოთქმულ საზრისს.

ეს მეთოდი არსებითად განსხვავდება გონებრივი იერიშისგან, რადგან აქ ხდება ბოლომდე მოსმენა, ტრადიციული იერიში კი სწრაფი ტემპით გამოირჩევა, ამიტომ შეიძლება არ ხდებოდეს წინადადების ბოლომდე ჩამოყალიბება. ამიტომ დინამიკური ფასილიტაცია უფრო "გულის კრეატიულობას", აღვიძებს ვიდრე "ტვინის კრეატიულობას". დინამიკურ ფასილიტაციაში ხდება სხვათა იდეათა მიმართ ყველა კრიტიკული აზრის მისაღება განსხვავებული ფორმით, კერძოდ, კრიტიკა ფასილიტატორის მიმართ გამოითქმება. თუ გონებრივი შეტევის დროს ხდება ადრეულ სტადიაზე შემოქმედებითი აზროვნების სტიმულირება, შემდეგ სტადიაზე კი ხდება საერთო აზრის შემუშავებისკენ ბიძგი, დინამიკური ფასილიტაციის დროს სრულიად განსხვავებული მიდგომაა, ის მიესაღება თვალსაზრისების სხვადასხვაობას.

ფასილიტატორი თუ გამოცდილია ან ჯგუფთან ურთიერთსანდო ურთიერთობა აქვს დამყარებული, ჯგუფთან მუშაობა შეიძლება პირდაპირ ესე დაიწყოს, "რაზე გსურთ რომ დღეს ისაუბროთ?"

1. მუშაობა პირველივე წევრთან იწყება მისი პრობლემის კითხვის სახით ჩამოყალიბებით. თუ, მაგალითად, საკითხი პიროვნებათაშორის ურთიერთობებს ეხება, "როგორ გავაუმჯობესოთ ჩვენი ურთიერთობები, რომ ყველა წევრმა იგრძნოს, რომ მას პატივს სცემენ და უსმენენ"

2. ჩაიწერს რა ამ კითხვას, ფასილიტატორი ეკითხება იმავე მონაწილეს, აქვს თუ არა მას იდეები, თუ როგორ მივუდგეთ პრობლემას, ან აძლევს კითხვას, "ეს რომ მთლიანად თქვენზე იყოს დამოკიდებული, როგორი იქნებოდა თქვენი გადაწყვეტილება?"

3. ბოლომდე მოუსმენს რა ერთს, გადადის მეორესთან. ჯგუფის მონაწილეს შეუძლია გამოთქვას ექვი წინა გადაწყვეტილების მიმართ ან შესთავაზოს ახალი გადაწყვეტილება ამ საერთოდ სხვა პრობლემა წამოჭრას.

ფასილიტატორის მიერ თითოეული წევრის ბოლომდე მოსმენით პროცედურა სხვა მონაწილეებშიც წახალისებს ყურადღებით მოსმენას. თუ ვინმე სთავაზობს პრობლემის ახალ ფორმულირებას, ის ჩაიწერება როგორც ახალი პუნქტი და არა ძველის ცვლილება, რათა შენარჩუნებულ იქნეს შემოქმედებითი ატმოსფერო. ნებისმიერი კრიტიკული შენიშვნა ან ექვი წინა დებულების მიმართ ითვლება ინფორმაციის ღირებულ წყაროდ, ფასილიტატორის ამოცანა მდგომარეობს ამ ექვის საფუძვლის ამოქაჩვაშიც, ისევე როგორც ალტერნატიული გადაწყვეტილების ამოქაჩვაშიც, რომელიც მის უკან შეიძლება იგულისხმებოდეს.

ყველა წევრის ბოლომდე მოსმენის ატმოსფერო ქმნის კონტექსტს, რომელშიც მას უკეთ ესმის თავის თავის. ამასთან რაც მეტად გრძნობს ადამიანი, რომ მას უსმენენ და ესმით მისი, ეს ადამიანი უფრო ღია ხდება და მეტი ინტერესი აქვს სხვების მიმართ და კარგად უსმენს სხვა ადამიანებსაც. ზოგიერთს შეიძლება მეტი დრო და მხარდაჭერა დასჭირდეს ვიდრე სხვას, რათა გამოხატოს ყოველივე, რაც მათ სურს, რომ გამოთქვან. ფასილიტატორის როლი მდგომარეობს იმაში, რომ მიიღოს ჯგუფის წევრი ისეთები, როგორც ისინი არიან. ფასილიტატორის ამოცანას წარმოადგენს, როდესაც გამოხატულია პრობლემის ერთი მხარე, ჰკითხოს ჯგუფს, ხომ არ არის ვინმე, ვინც განსხვავებულად უყურებს პრობლემას. წამყვანის მოვალეობაა დაიცვას განსხვავებული აზრები.

ფასილიტატორის მოვალეობაა გააფრთხილოს როდის თავდება დრო, რადგან ეს აძლევს ჯგუფს საშუალებას თვითონ მართოს დრო. თუ დაგეგმილია გადაწყვეტილების მიღება ჯგუფში, ფასილიტატორი შეახსენებს - "15 წუთის შემდეგ უნდა შევწყვიტოთ მუშაობა, მაგრამ თქვენ კიდევ არ მოგილაპარაკიათ საბოლოო გადაწყვეტილებაზე". როდესაც მონაწილეებმა იციან ვადის მოახლოების შესახებ, უფრო მატულობს კრეატიულობის გამოხატვის სურვილი და შემოქმედებითი გადაწყვეტა შეიძლება ბოლო წუთებში გაჩნდეს. სასურველია სარეზერვო

გადაწყვეტილებაც მომზადდეს. ბოლოში კი უნდა დაიტოვონ დრო, რათა გადახედონ ჩანაწერებს და შედგეს შედეგების სია.

ეს მეთოდი ნაკლებ სასარგებლო შეიძლება იყოს სიტუაციებში, როდესაც:

1. გადაწყვეტილება სწრაფად უნდა იყოს მიღებული, ის მეტ დროს მოითხოვს, მაგრამ გაცილებით ეფექტურია
2. როდესაც არჩევანი გარკვეულ ვარიანტთა ერთობლიობას მოიცავს, ეს კი შეზღუდვას. მეთოდი აღვიძებს შემოქმედებით პოტენციალს, ის შეიძლება არ შეეფერებოდეს სიტუაციას, როდესაც შეზღუდვებია არასტანდარტული აზროვნებისთვის.
3. როდესაც გადაწყვეტილება უკვე მიღებულია.

განსაკუთრებით სასარგებლო ეს მეთოდი შეიძლება იყოს სიტუაციებში, როდესაც უნდა შეიქმნას ურთიერთგაგება სხვადასხვა ჯგუფებს შორის.

თავი 8. ჯგუფის მიმდინარეობის საწყისი სტადია

ნებისმიერი ჯგუფის პირველი და მეორე შეხვედრა არის ხშირად ყველაზე მნიშვნელოვანი და ყველაზე რთული წასაყვანად. პირველი სესიის სირთულე იმაშია, რომ წამყვანმა უნდა მოახერხოს მრავალი საკითხის მართვა: ჯგუფის დაწყება, წევრების გაცნობა, შინაარსის გაცნობა, დაკვირვება როგორც ჯგუფში წევრთა მოქმედებაზე, ასევე ჯგუფის შინაარსთან დაკავშირებით მონაწილეთა რეაქციაზე და ა.შ..

ჩვენ განვიხილავთ 19 სხვადასხვა ასპექტს, რომელიც მნიშვნელოვანია წამყვანმა გაითვალისწინოს პირველ შეხვედრაზე

1. ჯგუფის დაწყება
2. მონაწილეთა დახმარება გაცნობაში
3. ჯგუფში პოზიტიური განწყობის დამკვიდრება
4. ჯგუფის მიზნის გარკვევა
5. წამყვანის როლის ახსნა
6. განმარტება თუ როგორ ჩატარდება ჯგუფი
7. ჯგუფის წევრების დახმარება მათი მოლოდინების ვერბალიზაციაში
8. ჯგუფის წევრების ჩართვა აქტიურ მოქმედებაში
9. სავარჯიშოების გამოყენება

10. მონაწილეთა კომფორტულობის შეფასება
11. ჯგუფის წესების ახსნა
12. სპეციალური ტერმინების ახსნა, თუ ისინი გამოყენებული იქნება
13. მონაწილეთა ურთიერთობის სტილის შეფასება
14. განსხვავებულობის/მულტიკულტურალობის საკითხებისა და ნებისმიერი დინამიკისთვის ყურადღების მიქცევა
15. შინაარსზე ფოკუსირება
16. მონაწილეების შეწყვეტინება
17. კითხვებზე პასუხი
18. ჯგუფის წევრების წახალისება ერთმანეთთან კონტაქტზე
19. პირველი შეხვედრის დახურვა

ჯგუფის დაწყების მეთოდები

პირველი სესიისთვის მნიშვნელოვანი საკითხია, თუ როგორ დაიწყოს ჯგუფი. სესიის გახსნა მოქმედებს ჯგუფის ატმოსფეროსა და მონაწილეთა კომფორტის განცდაზე. წამყვანი უნდა ავლენდეს სითბოს, ნდობას, გაგებას, დახმარების სურვილს და დადებით მიდგომას. ეს არის დრო, როდესაც წევრები იყალიბებენ მათ წარმოდგენას წამყვანის შესახებ, აფასებენ რამდენად დამხმარე იქნება მათთვის ჯგუფი.

სამწუხაროდ, მონაწილეები ხანდახან ტოვებენ ისეთ ჯგუფებს, რომლებიც დაეხმარებოდა მათ, რადგან ზოგიერთი წევრი მომაბეზრებელი იყო პირველ შეხვედრაზე და სხვა წევრებს წამყვანი ყურადღებას არ უთმობდა. სხვა წევრებზე შეიძლება იმოქმედოს წამყვანის ფორმალურმა, ზედმეტად საქმიანმა მიდგომამ ჯგუფის დასაწყისში. ზოგიერთი ჯგუფისთვის ფორმალური და მკაცრი მიდგომა შეიძლება ეფექტური იყოს, მაგრამ ჯგუფთა უმეტესობისთვის ასეთი მიდგომა ნაკლებ ეფექტურია. ზოგი წამყვანი უშვებს შეცდომას პირველი შეხვედრის მინი-ლექციითა და წესების, ყოველდღიური შეხვედრების განრიგისა და ხანგრძლივობის შესახებ დისკუსიის დაწყებით. როდესაც ასეთ განხილვაზე 10-15 წუთი მიდის, მონაწილეთა უმეტესობა უკვე მოყირჳებას გრძნობს. შემდეგი შეცდომა მონაწილეთა ზედმეტად ხანგრძლივი წარდგენაა. დამწყები ლიდერები ერიდებიან მონაწილეთა საუბრის გაწყვეტას და აძლევენ შესაძლებლობას ყოველ მოსაუბრეს ილაპარაკოს 3-4 წუთი, რაც უმეტესობა ჯგუფებში მოსაბეზრებელია. დაიმახსოვრეთ, რომ პირველი შეხვედრის დაწყების რამდენიმე წუთი ძალიან მნიშვნელოვანია ჯგუფისადმი პოზიტიური განწყობის ჩამოსაყალიბებლად.

ქვევით მოყვანილია ჯგუფის შესაძლო დასაწყისის ვარიანტები, რომელიც მოიცავს ჯგუფის მოკლე მიმოხილვას და წევრთა წარდგენას:

1. დაიწყეთ მოკლე 1-2 წუთიანი ჯგუფის წარდგენით და შემდეგ ჩაატარეთ გაცნობის სავარჯიშო. ასეთი დასაწყისით ჯგუფის წევრები თავიდანვე გააქტიურდებიან და სწრაფად გააცნობიერებენ, რომ ისინი უფრო აქტიური მონაწილეები არიან, ვიდრე მხოლოდ მსმენელები ჯგუფში. ასეთი დაწყება განსაკუთრებით სასარგებლოა ჯგუფებში, რომელთა მონაწილეები არ იცნობენ ერთმანეთს.

2. სასწავლო და დავალების ჯგუფებში ხშირად გამოიყენება 3-5 წუთიანი შესავალი ჯგუფისა და მისი მიზნის შესახებ და შემდეგ გაცნობის სავარჯიშო. ასეთ დასაწყისს ზოგიერთი წამყვანი იყენებს პიროვნული ზრდის ჯგუფებშიც. წამყვანი 3-5 წუთი აღწერს ჯგუფის მიზანს და ფორმატს სასიამოვნო ენერგიულ სტილში და შემდეგ წარმოადგენს დაგეგმილ შინაარსს 2-3 წუთში. ასევე იძლევა გარკვეულ ინფორმაციას თავისი გამოცდილების შესახებ ჯგუფის წარმართვაში. უნდა გავითვალისწინოთ, რომ 10-15 წუთიანი შესავალი ლექციაც კი მოსაწყენი იქნება ჯგუფის დასაწყისში.

3. ხანგრძლივი შესავალი სიტყვა და შემდეგ პირდაპირ ჯგუფის შინაარსზე გადასვლა. ასეთი დასაწყისი შეიძლება გამოყენებულ იქნას სადისკუსიო, სასწავლო და დავალების ჯგუფებში, სადაც მონაწილეები უკვე იცნობენ ერთმანეთს. ხანგრძლივი შესავალი მაშინ გამოიყენება, როდესაც წამყვანი გრძნობს, რომ წევრებს სჭირდებათ განმარტება ან ჯგუფის შინაარსისა და მიზნების დაზუსტება.

4. მოკლე განმარტება ჯგუფის შესახებ და შემდეგ შინაარსზე გადასვლა. მაშინ გამოიყენება როდესაც წევრები იცნობენ ერთმანეთს და შესავალიც საჭირო არაა, რადგან ჯგუფის მიზანი ნათელია წევრებისთვის. ასეთი დაწყება კარგია სადისკუსიო, სასწავლო და დავალების ჯგუფებისთვის, თუ ისინი მცირე ხნით ხვდებიან ერთმანეთს, მაგალითად, ერთი საათით., თუ მასწავლებელთა ჯგუფის მიზანია მოზარდებისთვის ახალი მომსახურების განყოფილების შექმნა და ყოველ სამშაბათს უნდა შეხვდნენ საათნახევრით 4 კვირის განმავლობაში.

5. მოკლე განმარტება ჯგუფის შესახებ და შემდეგ წევრების წყვილებად დაყოფა. შეიძლება გამოყენებული იქნეს, როდესაც ჯგუფის წევრები იცნობენ ერთმანეთს და წყვილებად დაყოფა ხდება იმისთვის რომ დისკუსია მოაწყონ შინაარსზე ან რატომ მოვიდნენ ჯგუფში. ასეთი დასაწყისი ეფექტური მაშინაა, როდესაც წევრები შედარებით კომფორტულად გრძნობენ თავს. გამოიყენება დავალების, სასწავლო სადისკუსიო და მხარდაჭერის ჯგუფებში.

6. მოკლე განმარტება ჯგუფის შესახებ, შემდეგ კი წინადადებების დასრულებაზე მოკლე დავალება. ასეთი სავარჯიშო კარგია მონაწილეთა ფოკუსირებისთვის დავალების, სადისკუსიო და ზოგიერთ სასწავლო ჯგუფში, ასევე ზრდის ჯგუფებში, სადაც წევრები იცნობენ ერთმანეთს.

7. პირდაპირ გაცნობის სავარჯიშოთი დაწყება მხოლოდ მაშინაა მიზანშეწონილი, როდესაც წამყვანსა და წევრებს აქვთ ნათლად ჩამოყალიბებული ჯგუფის მიზანი.

8. დაწყება უჩვეულო გახსნით - ისეთით, რომელიც საქმიანობაში ჩაითრევს წევრებს. ხანდახან, როდესაც წამყვანს სურს გამოიყენოს შემოქმედებითი მიდგომა, რათა მიიქციოს მონაწილეთა ყურადღება, რადგან მონაწილეები იძულებით არიან ჯგუფში და არ სურთ ჯგუფში ყოფნა. ასეთი გახსნა საინტერესო უნდა იყოს და კარგ განწყობას შექმნის შეხვედრაზე. ეს ვარიანტები აჩვენებს რომ ჯგუფის დასაწყისისათვის ბევრი შესაძლებლობაა და სწორი დასაწყისის შერჩევა წამყვანის ენთუზიაზმთან კომბინაციაში უზრუნველყოფს მტკიცე დადებით ეფექტს ჯგუფში.

მონაწილეთა დახმარება ერთმანეთის გაცნობაში

პირველ შეხვედრაზე წამყვანმა უნდა გაიაზროს თუ როგორ გაეცნობიან ჯგუფის წევრები ერთმანეთს. თუ წევრები ერთმანეთს არ იცნობენ, უკეთესია გაცნობა დასაწყისიდანვე მალე მოხდეს. გაცნობაზე წასული დრო უნდა განსხვავებული იყოს ჯგუფის მიზნიდან გამომდინარე. ჯგუფებში, სადაც პიროვნული გაზიარება მნიშვნელოვან ადგილს დაიკავებს, გაცნობას მეტი დრო უნდა დაეთმოს, რადგან ადამიანებს აინტერესებთ ისინი, ვისაც პიროვნულ საკითხებს გაუზიარებენ. სასწავლო და სადისკუსიო ჯგუფებში მინიმალური დრო უნდა წავიდეს გაცნობაზე. სხვადასხვა კულტურული წარმომშობის ჯგუფებში მეტი დრო უნდა გამოიყოს გაცნობაზე. თუ ჯგუფში 10 ადამიანზე მეტია, წამყვანმა შეიძლება არ გამოიყენოს ისეთი გაცნობის სავარჯიშო, რომელშიც თითოეული წევრი გაზიარებას 1-2 წუთი მოახდენს, რადგან ეს ბევრ დროს წაიღებს.

სადისკუსიო და სასწავლო ჯგუფებში სასარგებლოა სავარჯიშო სახელების დამახსოვრებაზე. შესაძლებელია ასევე შემდეგი მეთოდების გამოყენება:

წრიულად სახელების თქმა. ეს სავარჯიშო ყველაზე ხშირად გამოიყენება. წამყვანის თხოვნით წევრები ასევე დამატებითი ინფორმაციის მიაწოდებენ ჯგუფს საკუთარი თავის შესახებ და ხდება იმ მომენტების გაზიარება, რის გამოც შეიკრიბა ჯგუფი. მაგალითად, მშობლების ჯგუფში შვილების რაოდენობა, მათი ასაკი და ერთი რაიმე საზრუნავი. ამ დროს ტიპიური შეცდომაა არარელევანტური ინფორმაციის გაზიარება,

გასართობი ხასიათის გაცნობა შეუფერებელია სერიოზული ჯგუფებისთვის (რისთვის მართვა, ადდიქცია და ა.შ). ასევე შეცდომაა გაცნობის ძალიან დიდ ხანს, 15-20 წუთის განმავლობაში გაგრძელება.

სახელების გამეორების წრე. სავარჯიშო, როდესაც პირველი ამბობს თავის სახელს, მეორე უმატებს თავის სახელს და იმეორებს ორივეს, და ასე შემდეგ. ეს კარგია სახელების დამახსოვრებისათვის.

გაცნობა წყვილებში. ერთმანეთისთვის მოყოლა მორიგეობით თავისი თავის შესახებ წამყვანის რეკომენდაციის შესაბამისად. შემდეგ ყველა ბრუნდება ჯგუფში და მეწყვილე წარადგენს მეორეს.

გამეორებადი წყვილები. მონაწილეები ჯგუფებიდან ყოველ სხვა წევრთან და ატარებენ ინტერვიუს 2-5 წუთამდე თავისი თვალსაზრისის გაზიარებით, თუ რატომ არიან ჯგუფში და რა სურთ, რომ მიიღონ ჯგუფში ყოფნისგან (ეს სავარჯიშო კარგია მხარდაჭერის, ზრდისა და თერაპიულ ჯგუფებთან). ეს სავარჯიშო უნდა გამოყენებული იქნეს, თუ ჯგუფში 7-ზე ნაკლები წევრია და სესია სულ მცირე საათნახევარი გაგრძელდება.

დაშლა და დაჯგუფება თითოეულისა ყველასთან. ჯგუფში 12 ან 12 -ზე მეტ წევრთან შეიძლება გამოყენებულ იქნეს 4-5 წუთიანი გასაუბრება თითოეული მონაწილის ყველა წევრთან თავისუფალ ვითარებაში სახელისა და ჯგუფში ყოფნის მიზეზის გაგების მიზნით. ასეთი პროცედურა აჩქარებს გაცნობას. ეს განსაკუთრებით მოსახერხებელია, როდესაც წამყვანი ელოდება მათ, ვინც იგვიანებს და სხვები ჩუმად სხედან თავისთვის. დიდ ბარათებზე სახელების დაწერა და ტანსაცმელზე დამაგრება ყველაზე ადვილი გზაა სახელების დასამახსოვრებლად.

ჯგუფში პოზიტიური განწყობის შექმნა

წამყვანის შემდეგ მნიშვნელოვან ამოცანას პირველ და მეორე შეხვედრაზე წარმოადგენს ჯგუფში დადებითი ატმოსფეროს შექმნა. ეს სხვადასხვა გზით მიიღწევა , მათ შორის, წამყვანის ენთუზიაზმის, მონაწილეთა კომფორტისა და ნდობის, მონაწილეთა მოქმედებებში ჩაბმით, მტრული და ნეგატიური ურთიერთობების შეწყვეტის, საინტერესო საკითხებზე ყურადღების კონცენტრირებისა და ყურადღების გადატანით ჯგუფის მთავარ საკითხებზე იმ შემთხვევაში, როდესაც ჯგუფი მიმართულია არარელევანტურ ან მხოლოდ ორი ადამიანისთვის საინტერესო საკითხზე.

ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ ჯგუფი არ ფოკუსირდეს ნეგატიურ საკითხებზე პირველი შეხვედრისას, მაგალითად: მძაფრ ურთიერთობაზე წევრებს შორის ან წევრზე, რომელიც ეჭვს გამოთქვამს ჯგუფის მიზნების გამო. ასეთ დინამიკასაც უნდა დაეთმოს დრო, მაგრამ წამყვანმა უნდა უზრუნველყოს, რომ პირველი სესიის უმეტესი ნაწილი დადებით ტონზე წარიმართოს. თუ ნეგატიური ტონი დამკვიდრდება პირველ ორ შეხვედრაზე, ეს შეამცირებს ურთიერთნდობას ჯგუფში. მონაწილეებმა შეიძლება იფიქრონ ასეთ დროს, რომ ჯგუფი არის ადგილი, სადაც რომელიმე წევრი შეიძლება დაჩაგრონ, რაც გამოიწვევს მათ ფოკუსირებას სხვებზე ან შიშს, რომ ჯგუფი მათ შეუტევს.

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია დადებითი ატმოსფეროს შექმნა არანებაყოფლობით ჯგუფებში. ასეთ ჯგუფებში წამყვანები უნდა მზად იყვნენ, რომ მტრული წევრები ეცდებიან უარყოფითი ატმოსფერო შემოიტანონ ჯგუფში. წამყვანსაც მოუწევს სიმტკიცის, მაგრამ ამასთან ერთად ყურადღებისა და გაგების გამოჩენაც. ერთმა ჯგუფის წამყვანმა, რომელსაც სკოლაში ალკოჰოლის გამომყენებელი მოზარდების ჯგუფი მიჰყავდა, სესიაზე დადო შუაში ნაგვის ყუთი და ასე მიმართა ჯგუფს: „ მე ვიცი, რომ თქვენ არ გსურთ აქ ყოფნა. ამიტომ მინდა, რომ ყველა თქვენი ჩივილი მითხრათ ეხლა, მე მათ აქ დავაგროვებ. თქვენ გაქვთ 10 წუთი ამისთვის“. 10 წუთის შემდეგ შეაჩერა მონაწილეები და უთხრა "ახლა დავარქვათ რაიმე სახელი ჩვენს ჯგუფს".

წამყვანმა უნდა ხელი შეუწყოს მონაწილეებს, რომ ჯგუფში იყოს შემოქმედებითი, თბილი და სასაუბროდ წამახალისებელი ატმოსფერო, ის უნდა აკონტროლებდეს ვითარებას, აგრძნობინებდეს წევრებს, რომ იცის, რასაც აკეთებს. მისცეს ყველას გამოთქმის საშუალება და არ შეუწყოს ხელი მხოლოდ ერთი წევრის დომინირებას. მან არ უნდა დაიწყოს პირველი სესია მომაბეზრებელი ჯგუფის წესებით და არ გამოიჩინოს ავტორიტარულობა და მბრძანებლობა.

ჯგუფის მიზნის განმარტება

ჯგუფის მიზნის დეტალური განმარტება აუცილებელია მოხდეს პირველ ორ შეხვედრაზე. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, თუ მონაწილეებს წინასწარი ინტერვიუ არ გაუვლიათ. ასეთი გასაუბრება რომც შედგეს, საერთო მიზანი მაინც სასურველია განხილულ იქნეს ჯგუფშიც. ზოგიერთ ჯგუფებში მიზანი შეიძლება თავიდან ფართოდ იქნეს განმარტებული და საჭირო გახდეს მისი დაზუსტება.

წამყვანის როლის ახსნა

პირველი შეხვედრის დროს წამყვანმა უნდა განმარტოს თავის როლი შეხვედრების მიმდინარეობისას: სწავლება, ფასილიტაცია, აქტიური ლიდერობა, ფსიქოთერაპია თუ რამდენიმე ამათთაგანის კომბინაცია. ასეთი განმარტება ეხმარება მონაწილეებს შეიქმნან სურათი, თუ რას უნდა ელოდნენ წამყვანისაგან. მაგალითად, მარტოხელა მშობლების ურთიერთდახმარების ჯგუფებში ეს შეიძლება იყოს ურთიერთგაზიარების ფასილიტაცია და ინფორმაციით უზრუნველყოფა, ხოლო გარკვეულ შემთხვევებში წამყვანი შეიძლება გააქტიურდეს და მოახდინოს კონსულტირება იმ წევრისთვის, ვინც ჯგუფს დახმარებას სთხოვს. მოზარდების ჯგუფში წამყვანმა შეიძლება უთხრას ჯგუფის წევრებს, რომ ჯგუფის მიზანია შეიქმნას უსაფრთხო გარემო, სადაც ისინი გაუზიარებენ ერთმანეთს პრობლემებს და დაეხმარებიან მათ გადაწყვეტაში ჯგუფური სავარჯიშოების საშუალებით, რომლებიც ფოკუსირებული იქნება თანატოლების ზეწოლის საკითხზე ან მშობლებთან შექმნილ პრობლემებში გარკვევაზე.

წამყვანმა შეიძლება ასე მიმართოს ჯგუფის წევრებს ჯგუფის სხვადასხვა მიზნიდან გამომდინარე:

ა) სადისკუსიო ჯგუფი "ამ ჯგუფში მე გაგაცნობთ ალკოჰოლისა და ნარკოტიკების საფრთხის შესახებ ინფორმაციას. მე წარმოგიდგენთ გარკვეულ მასალას და შემდეგ მოგცემთ საშუალებას გაგვიზიაროთ თქვენი რეაქციები, ფიქრები და კითხვები. მე არ მოვახდენ ისეთ სწავლებას, როგორც მასწავლებელი ახდენს და თქვენ მხოლოდ უსმენთ. ეს ნიშნავს, რომ ეს იქნება აზრების გაზიარების ჯგუფი და ამიტომ გთხოვთ ყველამ მიიღოთ მონაწილეობა".

ბ) დავალების ჯგუფი. "ჯგუფში ჩემი როლი იქნება შეგიქმნათ პირობები გადაწყვეტილების მიღებაში. ჩემი მონაწილეობა მინიმალური იქნება, მე არ შემოგთავაზებთ ჩემს აზრს, რადგან მე არ ვმუშაობ აქ და არ ვიცი თქვენი სფერო ისე კარგად, როგორც თქვენ. მე წაგახალისებთ იყოს უფრო გახსნილები და გულახდილი ერთმანეთთან და ვეცდები დაგეხმაროთ, უფრო კარგად გამოხატოთ, რას ფიქრობთ სხვადასხვა საკითხებზე. ასევე მე შევეცდები, ისე მოვახდინო დროის სტრუქტურირება, რომ ყოველ შეხვედრაზე გარკვეული შედეგი მივიღოთ".

განმარტება ჯგუფის მიმდინარეობის შესახებ

პირველ შეხვედრაზე წამყვანმა უნდა განმარტოს, თუ როგორ ჩატარდება ჯგუფი, აღწეროს მომავალი დისკუსიებისა და საქმიანობათა ხასიათი. მაგალითად, პიროვნული ზრდისა ან კონსულტირების ჯგუფში: "ყოველ შეხვედრაზე ჩვენ პირველ წუთებზე გავუზიარებთ ერთმანეთს კომენტარებს ან გამოცდილებას ჩვენი ბოლო შეხვედრის შემდეგ. შემდეგ ჩვენ მოვახდენთ ფოკუსირებას იმ თემაზე, რომელიმე თქვენთაგანს თუ სურს, რომ განიხილოს. თუ ასეთი თემა არ იქნება, ჩვენ გადავალთ ახალ თემაზე. ჩვენ გავანაწილებთ დროს იმ თემებზე, რომლებიც თქვენ გეჭნებათ და თემებზე, რომლებზეც ჩვენ გადაწყვეტთ, რომ შევეხოთ. ჩვენ ასევე დავუთმობთ შეხვედრის ბოლო წუთებს ურთიერთგაზიარებასა და ანალიზს, თუ რა შედეგი მივიღეთ სესიაზე".

გარკვეულ ჯგუფებში წამყვანი აწვდის ინფორმაციას, რომ ისინი სავარჯიშოებს შეასრულებენ და ჯგუფმა ინტენსიური ხასიათი შეიძლება მიიღოს. წამყვანმა უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია, თუ რა მოხდება ჯგუფში, რადგან ინფორმაციის მიღების შემდეგ ზოგიერთმა წევრმა შეიძლება აღარ მოინდომოს ჯგუფის წევრობა. ასეთ დროს წამყვანმა უნდა გაარკვიოს მიზეზი და მიზეზის შესაბამისად გაამხნევოს წევრი დარჩეს თუ არა ჯგუფში. კერძოდ, თუ წევრს განსხვავებულ ჯგუფში სურს ყოფნა, არაა სასურველი მისთვის დარჩენის შეთავაზება, ხოლო თუ წევრს ეშინია, რომ ჯგუფში რაიმე ცუდი მოხდება, სასურველია წამყვანმა მოსინჯოს მისი გამხნევება, რათა დარჩეს ჯგუფში. ჩვეულებრივ, ეს დიალოგი ინდივიდუალურად უნდა ჩატარდეს, მაგრამ ხანდახან ეს შეიძლება ჯგუფშიც მოხდეს.

შეიძლება დისკუსია შეეხოს ჯგუფის წევრობის პოტენციალურ რისკსაც, რადგან წევრებმა შეიძლება ჯგუფში მიიღონ საკუთარ სამყაროში ჩაღრმავებისას არასასიამოვნო ინფორმაცია წარსულის შესახებ. ასევე შეიძლება მიიღონ გამოწვევა საკუთარი თავის ხედვის, ადაპტაციისა და სხვებთან ინტერაქციის საშუალებებზე ახალი ინფორმაციის მიღებით.

დახმარება მოლოდინების ვერბალიზაციაში

ჯგუფის წევრთა მოლოდინების გაზიარებით წამყვანი იგებს და შემდგომ აზუსტებს ჯგუფის მიზნებს, იმ შემთხვევაში, თუ მიზანი ემთხვევა წევრთა მოლოდინებს. ხოლო თუ არ ემთხვევა, განმარტავს, რომ ჯგუფს სხვა მიზნები აქვს. ხანდახან ჯგუფის რომელიმე წევრის მოლოდინები შეიძლება არ

ემთხვეოდეს ჯგუფის მიზანს და ასეთი წევრი დაჟინებას იჩენს მისი მიზნების დამკვიდრების მიმართულებით, ასეთ შემთხვევაში წამყვანი სთავაზობს წყვილებში დისკუსიას, თვითონ უწყვილდება ამ წევრს, რათა არიდებულ იქნას ხანგრძლივი დისკუსია და ჯგუფში ნეგატიური ტონის შეტანა. სასურველია მოლოდინების გამოხატვასა და ანალიზს დაეთმოს არა უმეტეს 8-10 წუთისა. შეცდომას წარმოადგენს მოლოდინებზე დისკუსიის დაწყება იმ ჯგუფებში, რომლებიც იძულებით იკრიბება და არჩევანი არ არსებობს. ასეთ დროს წამყვანმა შეიძლება იკითხოს, ვინმეს ხომ არა აქვს მოლოდინის გაზიარების სურვილი და სწრაფად გადავიდეს საინტერესო სავარჯიშოზე.

წევრების ჩართვა აქტივობაში პირველ სესიაზე

სასურველია წამყვანმა პირველ და მეორე სესიაზე უზრუნველყოს, რომ ჯგუფის ყველა წევრს ჰქონდეს დისკუსიაში წვლილის შეტანის შანსი. წამყვანმა არ უნდა დააძალოს სხვას საუბარი, წევრები უნდა გრძნობდნენ, რომ შეუძლიათ მონაწილეობის მიღება მაშინ, როდესაც მოისურვებენ. მაღალი პიროვნული ჩართულობის ჯგუფებში წამყვანმა უნდა ყოველ წევრს უზიაროს გაუზიაროს სხვას რაიმე, რაც ამცირებს ჯგუფში ყოფნის შფოთვისას. ეს ასევე მნიშვნელოვანია, რადგან ჩვეულებრივ წევრებს აინტერესებს ერთმანეთის შესახებ ინფორმაცია და ჯგუფში გახსნა ეხმარება წევრებს იგრძნონ თავი უფრო კომფორტულად. ამასთან ერთად უნდა გავითვალისწინოთ, რომ ზოგიერთი წევრი შეიძლება არაკომფორტულად გრძნობდეს თავს ან ეშინოდეს გახსნის და მისი მხრიდან გაზიარება შეიძლება არც ისე ინტენსიური იყოს.

ორი საუკეთესო გზა გაზიარებისა პირველ სესიაზე არის წერილობითი სავარჯიშოები და წრიული გამოკითხვა. წერილობითი სავარჯიშოს მაგალითია, ისეთი სავარჯიშო, როგორც წინადადებების დამთავრება. წრიული გამოკითხვის დროს ყველა წევრს სთხოვენ 1-და 10-მდე სკალაზე, სადაც 10 ყველაზე კომფორტაბელურია, შეაფასონ რიცხვით რამდენად კომფორტაბელურად გრძნობენ თავს ჯგუფში?

თავი 9. სავარჯიშოების გამოყენება პირველ სესიაზე

შემდეგი სავარჯიშოები განაპირობებენ ინტერესს, კომფორტს და წევრთა ჩართულობას პირველ სესიაზე: წრიული გამოკითხვა, დიადები და წინადადებათა დასრულება.

1.წრიული გამოკითხვა ყველაზე ღირებულია, რადგან ყველას უბიძგებს საუბრისკენ. გამოკითხვა შეიძლება ეხებოდეს ცხოვრებაში სტრესს, ჯგუფში ჩართულობას, სტუდენტური ცხოვრების საკითხებს, ასეთი გამოკითხვის გამოყენება შესაძლებელია ჯგუფის მუშაობის ყველა ეტაპზე.

2. დიადები (წყვილები) ძალიან ღირებულია, რადგან ჯგუფის დასაწყის სტადიაზე აძლევს საშუალებას წევრებს, ესაუბრონ ერთმანეთს უფრო პირადულ დონეზე, ქმნის უფრო კომფორტულ გარემოს და ხშირად მათებს ენერჯიას ჯგუფის წევრებს ისაუბრონ მთელი ჯგუფის წინაშე. დაწყვილება შესაძლებელია რეაქციების, ემოციების, იდეების და ან სხვა რელევანტური საკითხის განხილვისთვის. დიადები 5 წუთზე მეტ ხანს არ უნდა გააგრძელდეს, რადგან გრძელი დიადები არ აძლევს საშუალებას ჯგუფს კარგად ეკონტაქტონ ერთმანეთს. დიადები შეიძლება არაეფექტური აღმოჩნდეს იძულებითი პრინციპით დაკომპლექტებულ ჯგუფებში, ბავშვებში და მოზარდებში, რადგან წევრებს შეიძლება ჰქონდეთ მცირე მასალა გასაზიარებლად

3. წინადადებათა დამთავრების სავარჯიშო ძალიან ხელშემწყობია ურთიერთობისთვის პირველ სესიაზე. წერიტი სავარჯიშოს ეს სახეობა აძლევს საფუძველს სადისკუსიოდ და წევრებს როგორც წესი ძალიან აინტერესებთ, თუ რა დაწერეს სხვებმა იგივე კითხვის პასუხად.

შეიძლება გამოვიყენოთ შემდეგი წინადადებები:

- ახალ ჯგუფში მე ყველაზე კომფორტულად ვგრძნობ თავს, როდესაც ...
- ახალ ჯგუფში მე ყველაზე მეტად მეშინია ...
- ახალ ჯგუფში მე ჩვეულებრივ ...

ჯგუფში, რომლის მიზანია სტრესთან გამკლავება:

- ყველაზე დიდი სტრესი ჩემთვის უნივერსიტეტში არის ...
- ყველაზე დიდი სტრესი ჩემთვის სახლში არის ...
- სტრესთან გამკლავების ერთ-ერთი გზა ჩემთვის არის ...

წამყვანმა ისე უნდა შეარჩიოს პირველი სესიისთვის სავარჯიშოები, რომ მათი მიზანი იყოს ერთმანეთის გაცნობაში დახმარება და კომფორტულობის განცდის შექმნა. შეცდომას წარმოადგენს სავარჯიშოების მიჯრით ჩატარება, რაც არ ტოვებს ურთიერთობის დროს და უქმნის შთაბეჭდილებას წევრებს, რომ ჯგუფი მხოლოდ სავარჯიშოებისთვისაა და არა ინტერაქციისა და ურთიერთგაზიარებისთვის.

კომფორტის დონის შემოწმება

არაკომფორტულობის განცდა პირველ სესიაზე საკმაოდ ხშირია პიროვნული ჩართულობის ჯგუფებში - მხარდაჭერის, კონსულტირების, ზრდისა და თერაპიის ჯგუფებში. წამყვანმა დისკომფორტის ამ განცდის შესამცირებლად რამდენიმე წუთი უნდა დაუთმოს კომფორტის თემას. ეკითხება რა ჯგუფში კომფორტის შესახებ, წამყვანი ატყობინებს წევრებს, რომ ის აცნობიერებს, რომ შეიძლება იყოს გარკვეული შფოთვა და ეს მოსალოდნელიც არის. ჯგუფის წევრებს ესმით რა, სხვებიც რომ შფოთავენ, ეს ხშირად ამსუბუქებს წევრების შფოთვას, რადგან ხედავენ, რომ ისინი მარტო არ არიან. წამყვანმა შეიძლება შესთავაზოს კომფორტის თემა ჯგუფის საწყის, გათბობის ეტაპზე პირველ ნახევარ საათში, თუ წევრები ძალიან არაკომფორტულად გრძნობენ თავს. თუ წამყვანი არ იწყებს დისკუსიას კომფორტის შესახებ დასაწყისში, მან შეუძლია ის შესთავაზოს წევრებს ნებისმიერ დროს: "მოდით ფოკუსირება მოვახდინოთ რამდენიმე წუთი კომფორტის თემაზე" და შესთავაზოს რომელიმე შემდეგ სავარჯიშოთაგან:

- რა სიტყვით ან ფრაზით აღწერდით თქვენ ამ ჯგუფში თქვენს მიერ კომფორტის განცდას 1-დან 10-მდე სკალაზე, სადაც 10 ყველაზე კომფორტულია. როგორ შეაფასებდით თქვენ განცდას ახლა?
- 1 -დან 10-მდე სკალაზე, სადაც 10 ყველაზე კომფორტულია, როგორ შეაფასებდით ჯგუფში კომფორტის განცდას ჯგუფის დასაწყისში და ახლა?
- ხომ არა აქვს სურვილი ვინმეს კომენტარი გააკეთოს ჯგუფში კომფორტის გრძნობის შესახებ?
- მე მინდა, რომ დაწყვილდეთ იმ ადამიანთან, ვისი გაცნობაც გსურთ უკეთ და ისაუბროთ იმის შესახებ, თუ როგორ გრძნობთ თავს ჯგუფში. განიხილეთ თქვენი კომფორტის დონე და რატომ გრძნობთ ასე. თქვენ გაქვთ 3 წუთი ამისთვის და შემდეგ დავბრუნდეთ საერთო ჯგუფში განხილვისთვის."

ასეთი აქტივობა ეხმარება წევრებს იგრძნონ თავი უფრო კომფორტულად განცდების გაზიარებით და იმის მოსმენით, რომ სხვებიც გარკვეულ დისკომფორტს გრძნობენ. წამყვანმა არ უნდა მოახდინოს აქცენტი იმ წევრებზე,

ვინც ძლიერ დისკომფორტს გრძნობს, რადგან მათზე ფოკუსირება უფრო გაზრდის დისკომფორტს.

ჯგუფის წესების ახსნა

ჯგუფის წესების შესახებ უნდა განხილულ იქნეს რამდენიმე ასპექტი: რა წესები უნდა იყოს, ვინ ქმნის წესებს, როდის უნდა მოხდეს მათი განხილვა და როგორ უნდა მოხდეს.

რა წესები უნდა იყოს ჯგუფში? ყველა ჯგუფს აქვს შემდეგი წესები: დასწრების, ერთმანეთის მიმართ ყურადღებიანობა და კოოპერატიულობა, ერთი წევრის საუბარი დროს ერთ მომენტში, სესიის დროს მოწვევის, დალევისა და კვების შეზღუდვა. უმეტესად პიროვნულ საკითხებზე კონცენტრირებულ ჯგუფებს აქვთ წესები ერთმანეთზე შეტევის შეზღუდვის, პირადული ინფორმაციის კონფიდენციალურობის და ა.შ.

ვინ ქმნის წესებს? უმეტესად წესებს წამყვანი ქმნის, რადგან წამყვანს ესმის ჯგუფებში მიმდინარე პროცესების არსი და რა წესებია საჭირო იმისათვის, რომ ჯგუფი წარმატებული იყოს. ხანდახან წამყვანი იყენებს ჯგუფურ დისკუსიას წესების შესამუშავებლად. ეს შეიძლება აღმოჩნდეს შეცდომა, რადგან გარკვეული წესები შეიძლება უმნიშვნელო იყოს წევრებისთვის.

როდის უნდა მოხდეს წესების განხილვა? უმჯობესია წესები თავიდანვე როგორც დადგენილი მიეწოდოს ჯგუფის წევრებს, ვიდრე მოეწყოს დისკუსია მათ შესახებ. დაწყებითი და საშუალო სკოლის მოსწავლეთა ჯგუფებისთვის უკეთესია წესების დასაწყისიდანვე შეთავაზება. მაგრამ ეს იმის გათვალისწინებით უნდა გაკეთდეს, რომ ჯგუფი კლასივით არ იყოს და წამყვანი მასწავლებელივით.

როგორ უნდა მოხდეს განხილვა? სასურველია განხილვა სასიამოვნო პოზიტიურ გარემოში ჩატარდეს. ჯგუფში კვებისა და მოწვევის აკრძალვის შესახებ განხილვა მოკლე უნდა იყოს. კონფიდენციალობის შესახებ წესები კი მეტ ყურადღებას მოითხოვს, რადგან მნიშვნელოვანია ყველას ესმოდეს, რას ნიშნავს ეს და ყველა ეთანხმებოდეს კონფიდენციალობის პრინციპს. წამყვანმა ყოველი წევრისგან უნდა მიიღოს ამ პრინციპის გარკვეულ ცნობა. ამასთან აღსანიშნავია, რომ ჯგუფებში კონფიდენციალობა ვერ იქნება აბსოლუტურად

გარანტირებული. წამყვანმა უნდა ხაზი გაუსვას კონფიდენციალობის მნიშვნელობას და წევრები უნდა აცნობიერებდნენ ამ რისკს. ამასთან წესების შეთავაზება ისე უნდა მოხდეს დასაწყისში, რომ ეს პროცესი არ იყოს მოსაწყენი.

მაგალითად, თერაპიულ ჯგუფში პირველ ნახევარ საათში რომელიმე წევრმა შეიძლება მოითხოვოს, რომ სხვა წევრმა დაასახელოს მისი პრობლემა, პასუხად წამყვანმა უნდა გაამახვილოს წევრების ყურადღება, რომ ჯგუფის ერთ-ერთი წესი არის, რომ არ შეიძლება სხვებისთვის საუბრის დაძალება. ამ წესის მიზანი არის, რომ წამყვანს არ სურს, რომ წევრები წუხდნენ, რომ მათ შეუტევენ. ამ განცხადების შედეგად ფოკუსი ინაცვლებს კონკრეტული წევრიდან ჯგუფის წესზე და შემდეგ ზოგადად თემაზე. წესების შეთავაზება მაშინ, როდესაც შესაბამისი თემის განხილვა ხდება, ეხმარება წევრებს უკეთ დაიმახსოვრონ ეს წესები. მაგალითად, პირველი სესიის პირველ ნახევარ საათში ჯგუფში ყოფნის შიშების განხილვის დროს დაუმთავრებელი წინადადებების მეთოდის გამოყენებით წევრმა შეიძლება გამოთქვას შიში, რომ მას ეშინია სხვა წევრმა არ შეუტეოს მისი მოსაზრების გამო. წამყვანმა აქ შეიძლება შეიძლება ჯგუფს შესთავაზოს წესი, რომლის მიხედვით არ შეიძლება სხვა წევრზე თავდასხმა, რადგან ჯგუფი იმისთვის არის, რომ ერთმანეთს მოუსმინონ და ერთმანეთისგან ისწავლონ, არ შეუტიონ მათგან განსხვავებულ ადამიანებს და რამდენიმე წუთი დაუთმოს აზრების გაცვლას ამ თემაზე. ან შეიძლება წამყვანმა შესთავაზოს კონფიდენციალობის შესახებ წესი მაშინ, როდესაც რომელიმე წევრი დაიწყებს ჯგუფისთვის საკუთარი თავის შესახებ ისეთი პირადული ინფორმაციის გაზიარებას, რომელიც აქამდე არავისთვის გაუმჟღავნებია.

ხანდახან ჯგუფის წევრი შეიძლება დაუპირისპირდეს წამყვანის მიერ შეთავაზებულ წესს, წამყვანმა მშვიდად უნდა აუხსნას, რომ ესა თუ ის წესი ჯგუფის ეფექტური წარმართვისთვის არის საჭირო. ხანდახან უკეთესია წესები პირდაპირ იქნეს შეთავაზებული და არ მოხდეს მათ შესახებ დისკუსია, მაგრამ წამყვანმა ასეთ შემთხვევებში უნდა მიუთითოს წესის განმაპირობებელი მიზეზები. დამწყები წამყვანები ხშირად უშვებენ შეცდომას და უთმობენ 10-დან 20 წუთამდე დისკუსიას ზემოთ აღნიშნულ თემებზე. ჩვეულებრივ ასეთი დიდი დროს დათმობის საჭიროება არ არსებობს და ხდება ჯგუფის მიზნისგან დაშორება. ჯგუფთა უმეტესობაში სასურველია და მოსახერხებელია წამყვანისთვის თვითონ დაადგინოს წესები და ისე შესთავაზოს ჯგუფის წევრებს.

სპეციფიკური ტერმინების განმარტება

თუ წამყვანი აპირებს სპეციალური ტერმინების გამოყენებას, ისინი თავიდანვე უნდა განემარტოს ჯგუფის წევრებს. ჯგუფის წამყვანმა ეს განმარტებები უნდა მოახდინოს, მაშინ, როდესაც მისი როლის განმარტებას მოახდენს ან მათი პირველი გამოყენების დროს.

წევრთა ინტერაქციის სტილის შეფასება

პირველი სესიის დროს წამყვანს შეიძლება სურდეს წევრთა განსხვავებული სტილის შეფასება, რდგან ეს ძალიან მოხერხებულია სესიის წარმართვისა და შემდგომი სესიების დაგეგმვისათვის. ყველა წევრს საკუთარი სტილი აქვს, ზოგი წევრი უმეტესად ჩუმადაა, სხვები დომინირებას ცდილობენ, ზოგი ძალიან კრიტიკულია, ზოგი კი მხარდაჭერას და ზრუნვას იჩენს სხვების მიმართ. წამყვანი აფასებს ინტერაქციის სტილს იმის მიხედვით, თუ რას ამბობს წევრი, როგორ ამბობს და რამდენად ხშირად საუბრობს. დამწყებ წამყვანებთან ხშირად ხდება, რომ გარკვეული წევრები დომინირებენ და სხვები კი საერთოდ არ მონაწილეობენ ჯგუფურ აქტივობებში.

ჯგუფის წევრებს შორის განსხვავებულობის მიმართ მიდგომა

ჯგუფის წევრების განსხვავებულობა ორმაგი ხმალია. კულტურული, ეთნიკური და გენდერული სხვაობანი შეიძლება იწვევდეს შესაძლო განსხვავებებს ღირებულებებს, აღქმებსა და კომუნიკაციების სტილებს შორის. ეს სხვაობანი შეიძლება ქმნიდეს გაუგებრობას ჯგუფის წევრებს შორის. ზოგიერთ კულტურაში (მექსიკა, ჩინეთი, იაპონია) ეთნიკური და კულტურული ჯგუფისადმი მიკუთვნებულობა უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე ინდივიდუალური მიზნები და სურვილები. ჯგუფის დინამიკაზე შემდეგი უმთავრესი კულტურული განსხვავებანი შეიძლება ახდენდნენ გავლენას:

- ავტორიტეტის აღქმა და ავტორიტეტზე რეაქცია
- ინტიმური ემოციების გამოვლენის სიდიდე
- სოციალური სტატუსის განსხვავებანი
- ნდობის განვითარების ფორმა
- დროის მნიშვნელობა (წარსულის, აწმყოსა და მომავლის ხაზგასმა)
- ლოკუსის კონტროლი (შინაგანი და გარეგანი)

ეს სხვაობანი გარკვეულ პრობლემებს ქმნის ჯგუფში, მაგრამ ამასთან ერთად არის სიძლიერისა და ცოდნის შეძენის წყარო. ამ სხვაობათა მეშვეობით ჯგუფის წევრებს შეუძლიათ ისწავლონ მულტიკულტურულ გარემოში მოქმედება და ადაპტაცია. პირველ სესიაზე წამყვანი უნდა აცნობიერებდეს ჯგუფში არსებულ სხვაობებს და რა დინამიკას შეიძლება იწვევდეს ისინი. კომენტარები განსხვავებულობის შესახებ შეიძლება მომგებიანი იყოს დადებითი ტონის დასამკვიდრებლად და წამყვანმა ხაზი უნდა გაუსვას, რომ ჯგუფის დადებით მხარეს წარმოადგენს განსხვავებული ადამიანების წევრობა განსხვავებული იდეებითა და თვალსაზრისებით, რაც ამდიდრებს ჯგუფს. წამყვანმა ასევე შეიძლება აღნიშნოს, რომ ზოგიერთისთვის შეიძლება დისკომფორტის შემქმნელი იყოს განსხვავებულობა, მაგრამ ჯგუფის ბოლოს განსხვავებულობა დადებითის მომტანი იქნება და შესთავაზოს აზრის გამოთქმა ამ საკითხის შესახებ. ასეთი კომენტარები გზას უხსნიან განსხვავებულობაზე დისკუსიას. ასეთი დისკუსიის დროს წამყვანი უნდა ყურადღებით უსმენდეს, რათა დაადგინოს წევრთა მენტალიტეტის ღიაობისა ან რიგიდულობის ხარისხი.

თუ პირველ სესიებზე ისმის კულტურული და ეთნიკური სტერეოტიპების გამომხატველი გამონათქვამები, წამყვანმა უნდა მოახდინოს საკუთარი პოზიციის გამოხატვა, რომ დაიცავს ყველა წევრის უფლებას ჰქონდეს საკუთარი ცხოვრების სტილი და მოსაზრებანი.

პირველ სესიაზე ჯგუფის წევრთა დომინანტურობის რეგულირება

მნიშვნელოვანია პირველ სესიაზე არ შეიქმნას სიტუაცია, როდესაც რომელიმე წევრი დაიწყებს დომინირებას და შეუტევს სხვა წევრებს. თუ წამყვანი არ შეაჩერებს ასეთ წევრებს, სხვები გრძნობენ გაღიზიანებას, რადგან განიცდიან ზეწოლას და არ აქვთ ჯგუფში წვლილის შეტანის შესაძლებლობა. წამყვანი მზად უნდა იყოს გამოიყენოს დომინანტური წევრების მიმართ შეწყვეტინების ხერხები. მან პირველ სესიაზე უნდა გააფრთხილოს წევრები, რომ ხანდახან შეაწყვეტინებს ჯგუფის წევრებს საუბარს, თუ ჩათვლის, რომ წევრი დაშორდა ჯგუფის თემატიკას ან სხვებსაც უნდა საუბარი, რადგან წამყვანის ორ მნიშვნელოვან ამოცანას წარმოადგენს: ა) ჯგუფის მიზანზე ფოკუსირების შენარჩუნება და ბ) ყველასათვის საუბრის შესაძლებლობის მიცემა. წამყვანი უნდა მომზადებული იყოს მოახდინოს ძალიან ნეგატიური და

და მტრული წევრის რეფოკუსირება ასევე ისეთი წევრის, ვინც ცდილობს დომინირებას ან ახდენს ფოკუსირებას ჯგუფისთვის არაარსებით საკითხებზე.

ჯგუფის ფოკუსირება შინაარსზე

შინაარსში იგულისხმება თემა, რომელსაც განიხილავს ჯგუფი. ყველა ჯგუფს აქვს გარკვეული შინაარსობრივი თემატიკა მათი მიზნებიდან გამომდინარე. წამყვანი უფრო მეტად უნდა ახდენდეს პირველ სესიაზე აქცენტს ჯგუფის მიზანსა და წევრების მოთხოვნილებებსა და სურვილებზე, ვიდრე სხვა საკითხებზე.

წამყვანმა შეიძლება 10-დან 20 წუთამდე დროის განმავლობაში წევრების დისკუსიის ფოკუსირება მოახდინოს თემაზე, იმ შემთხვევაში თუ ის ყველას ინტერესშია. მაგალითად თუ ერთმა წევრმა წამოაყენა "არას" თქმის თემა, წამყვანმა შეიძლება წრიული გამოკითხვით დამოკიდებულების გამოთქმა შესთავაზოს ყველას, თუ ვის მიმართ უჭირთ "არას" თქმა - მეგობრების, მშობლების, თუ და-მმის მიმართ.

კითხვებზე პასუხი

პირველ სესიაზე წევრებს ხშირად აქვთ სხვადასხვა კითხვები. ზოგი ეხება ჯგუფის მიზანს, შეხვედრის დროს, წამყვანის გამოცდილებასა და სხვა დეტალებს. ამ კითხვებზე პასუხი მნიშვნელოვანია, მაგრამ პირველი სესია არ უნდა გადაიქცეს კითხვა-პასუხის სესიად. წამყვანმა არ უნდა დაუთმოს დიდი დრო ისეთ კითხვას, რომელიც მხოლოდ ერთ წევრს აინტერესებს ან სპეციფიკურ შეკითხვებს სესიის დასასრულის შემდეგ გასცეს პასუხი.

ჯგუფის წევრების წახალისება ერთმანეთთან კონტაქტზე

ხშირად ჯგუფის წევრები უმეტესად წამყვანს ესაუბრებიან, თუ წამყვანი მათ არ წახალისებს, რათა ესაუბრონ მთლიან ჯგუფს. წევრების წახალისება შეხედონ ჯგუფის სხვა წევრებს აუცილებელია, რადგან ეს ეხმარება წევრებს უფრო აქტიურ ჩართვაში, ჯგუფური შეკრულობის შექმნასა და ერთიანობის ატმოსფეროს ჩამოყალიბებაში. იმისათვის, რომ წევრებმა სხვა წევრებზე გადაიტანონ ყურადღება და არ უყურონ მხოლოდ წამყვანს, შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შემდეგი ტექნიკები:

- უთხარით წევრებს, როდესაც ისინი საუბრობენ, რომ თქვენ გსურთ, რომ მათ უფრო მეტად უყურონ საუბრისას ჯგუფის სხვა წევრებს, ვიდრე მხოლოდ წამყვანს. თქვენ ეს უნდა ახსნათ დასაწყისშივე ან როდესაც თქვენ ვინმე უშუალოდ მოგმართავთ. სთხოვეთ პიროვნებას, რომელიც გესაუბრებათ შეხედოს სხვა წევრებს ჯგუფში.
- აუხსენით წევრებს, რომ როდესაც ერთი ისაუბრებს, თქვენ მზერას ჯგუფის სხვა წევრებსაც მოავლებთ (სკანირება) და მოახდენთ მთელი ჯგუფის სკანირებას. თქვენ ასევე შეგიძლიათ უთხრათ, რომ თქვენს მიერ ჯგუფის სკანირება წევრებისთვის იმის მიმანიშნებელი იქნება, რომ მათ მთელ ჯგუფს უნდა მიმართონ
- მოახდინეთ ჯგუფის სკანირება, როდესაც მოსაუბრე დაიწყებს თვალთ კონტაქტის ძიებას. როდესაც თქვენ სკანირებას ახდენთ, მოსაუბრე სხვა წევრებსაც შეხედავს.
- მოსაუბრეს ხელით შეგიძლიათ ანიშნოთ (გააკეთოთ ხელით წრიული მოძრაობა), რომ მთელ ჯგუფს მიმართოს.

წამყვანმა შეიძლება მიმართოს ჯგუფს: "ნება მიბოძეთ, კომენტარი გავაკეთო ჯგუფში მიმდინარე პროცესზე. დათო უმეტესად მე მიყურებდა, როდესაც თავის მშობლებთან პრობლემებზე საუბრობდა, რადგან მე წამყვანი ვარ. მე მინდა შემოგთავაზოთ უყუროთ სხვებსაც, როდესაც საუბრობთ იმის ნაცვლად, რომ მიყუროთ მე, რადგან ყველს აინტერესებს, თუ რას იტყვის თითოეული თქვენთაგანი. თქვენ ასევე შეამჩნევდით, რომ მე მთელი ჯგუფის სკანირებას ვახდენ. ამას მე ვაკეთებ სამი მიზნის გამო, რათა მე დავინახო: ა) როგორ რეაგირებენ სხვები, ბ) ვის სურს საუბარი, გ) ასევე რათა შეგახსენოთ, რომ შეხედოთ სხვებს. თუ თქვენ დაინახავთ, რომ მე არ გიყურებთ, როდესაც თქვენ საუბრობთ, მიიღეთ ეს, როგორც ნიშანი, რომ მიმოიხედოთ გარშემო. ხომ არ გაქვთ კითხვები ამ თემის შესახებ?"

ხანდახან წამყვანს შეიძლება სურდეს, რომ ერთმა წევრმა სხვას პირადად მიმართოს. ეს შეიძლება მოხდეს მაშინ, როდესაც წევრს აქვს კითხვა ან უკუკავშირი სხვა წევრის მიმართ. წამყვანმა ასეთ დროს უნდა გაამხნევოს, რათა უშუალოდ მიმართოს იმ წევრს.

პირველი სესიის სხვა რეკომენდაციები

პირველ სესიაზე შეიძლება შეიქმნას სიტუაცია, როდესაც ფოკუსირება მოხდება ერთი წევრის იდეებზე, ისტორიას ან თვალსაზრისზე. გარკვეულ სასწავლო, სადისკუსიო და დავალების ჯგუფებში მიზანშეწონილია ხანგრძლივი ფოკუსირება ერთ საკითხზე, მაგრამ უმეტეს მხარდაჭერის, პიროვნული ზრდისა და კონსულტირების ჯგუფებში

არაა კარგი იდეა 10-15 წუთზე მეტი დაეთმოს ერთ წევრზე ფოკუსს. ერთ წევრზე ფოკუსი შეიძლება სხვებმა მათ იგნორირებად აღიქვან. სხვა მიზეზი სიფრთხილისა ერთ წევრზე ფოკუსირებისას არის ის, რომ პირველ სესიაზე წევრები არ არიან მზად სიღრმისეული თერაპიისთვის. გარკვეულ საკითხებზე დისკუსიაც უნდა არიდებულ იქნეს პირველ სესიაზე. ზოგიერთი ასეთი საკითხი ჯგუფში მეტ ნდობას და კომფორტს მოითხოვს. წამყვანმა უნდა მოიცადოს მე-2 ან მე-3 სესიამდე, რათა განიხილოს ისეთი საკითხები, რომლებიც უფრო პირადულია.

პირველი სესიის დასრულება

პირველი სესიის დახურვა მსგავსია სხვა სესიების დახურვისა იმ გამონაკლისით, თუ წამყვანს სურს მეტი დრო დაეთმოს წევრების რეაქციებს და იმ საკითხების განხილვას, რომლებიც ამას მოითხოვს. ჯგუფის ტიპის შესაბამისად წამყვანმა შეიძლება დასვას ასეთი შეკითხვები:

- რა ისწავლეთ ჯგუფში დღეს?
- გაქვთ შეკითხვები ჯგუფზე, მის მიზანზე, რა იყო ისეთი, რაც ვერ გაიგეთ ან რაც არ მოგეწონათ?
- რა იყო განსხვავებული, რასაც არ ელოდით?

პირველი სესიის შეფასება

პირველი სესიის შემდეგ უნდა მოხდეს მისი შეფასება, თუ სესია დაბრკოლებებით წარიმართა, წამყვანმა უნდა შეაფასოს, თუ რა მოხდა. ქვევით ჩამოთვლილია შესაძლებელი მიზეზები:

1. წევრებს ეშინოდათ საუბარი და გაზიარება
2. წევრებს ჰქონდათ გაუგებრობა ჯგუფის მიზნის გამო
3. ჯგუფი დღის ცუდ დროს ჩატარდა
4. წევრებმა დაიგვიანეს და შეაფერხეს ჯგუფი
5. კულტურულმა ან გენდერულმა მომენტებმა შეაფერხეს წევრთა სრული ჩართულობა
6. წამყვანისთვის არ იყო ნათლად ჩამოყალიბებული ჯგუფის მიზნები
7. ოთახი შეუფერებელი იყო ჯგუფისთვის
8. წევრები იძულებით ჩართეს ჯგუფში

10. წევრებმა ნეგატიურად მიიღეს წამყვანი

11. სესია არ იყო კარგად დაგეგმილი

11. ფოკუსი გადაინაცვლებდა თემიდან თემაზე ძალიან სწრაფად

12. ფოკუსი გადაინაცვლებდა პიროვნებიდან პიროვნებაზე ძალიან სწრაფად

13. ძალიან დიდი ან ძალიან მცირე დრო დაეთმო წევრთა "გათბობას" სესიის დასაწყისში

თუ პირველი სესია კარგად არ წარიმართა, მეორე სესიის დაგეგმვა საფუძვლიანად უნდა მოხდეს. შეიძლება საჭირო გახდეს ოთახის, დროის ან ჯგუფის შინაარსის შეცვლა.

თავი 10. მეორე სესიის რეკომენდაციები

წამყვანი განაგრძობს ჯგუფისთვის პოზიტიური ტონის მიცემას მეორე სესიაზეც, რადგან ზოგიერთი წევრი შეიძლება ისევ არაკომფორტულად გრძნობდეს თავს. სესიის დაწყებამდე უნდა მოხდეს შემდეგი საკითხების გააზრება:

- მეორე სესიის დასაწყისი
- დაგეგმვა შესაძლებელი დადმასვლისათვის
- მეორე სესიის დასრულება

1. მეორე სესიის გახსნა

მეორე სესიის ორი მნიშვნელოვანი საკითხია: 1) ახალი წევრების წარდგენა და 2) პირველი სესიის წარმატების შეფასება.

ახალი წევრების წარდგენა. თუ ჯგუფში რომელიმე წევრი არ ესწრებოდა პირველ სესიას, მისი წარდგენა აუცილებლად უნდა მოხდეს. შეიძლება შემდეგი მეთოდების გამოყენება:

1. წამყვანი წარუდგენს ჯგუფს ახალ წევრს ისე, რომ მას წარმოუდგენა შეექმნას რა ხდებოდა წინა სესიებზე, ასევე გაიგოს სხვა წევრების სახელები.

2. მეორე გზა წარდგენისა არის, როდესაც თვითონ წამყვანი წინასწარი გასაუბრების შემდეგ თვითონ წარუდგენს ჯგუფს ახალ წევრს. ეს გზა შეიძლება გამოყენებულ იქნას ა) წარდგენაზე დროის შემცირების მიზნით, ბ) ჯგუფისათვის ისეთი რაღაცის სათქმელად, რაც შეიძლება თვითონ წევრმა არ თქვას, გ) დაეხმაროს ახალ წევრს,

რომელიც ძალიან შფოთავს ჯგუფთან პირველად შეხვედრის გამო. მაგალითად, "გიას სურს ჩაერთოს ჩვენს ჯგუფში, გია ძალიან ღელავდა და მე ვუთხარი, რომ თუ არ სურს, შეუძლია არაფერი თქვას. ჩვენ კი დავიწყეთ პირველი სესიის შემდეგ ფიქრების ან რეაქციების გაზიარებით. რას განიცდით მეორეჯერ მოსვლის დროს? მე მინდა, რომ ყველამ რაღაც გაგვიზიაროს და თან თავისი სახელი თქვას"

ახალი წევრის გაცნობას 5 წუთზე მეტი არ უნდა დაეთმოს, ახალმა წევრმა შეუძლია გაუზიაროს ჯგუფს მისი ინტერესები და რა სურს, რომ მიიღოს ჯგუფში ყოფნისგან. დავალების, სადისკუსიო და სასწავლო ჯგუფში მხოლოდ სახელების თქმა შეიძლება საკმარისი აღმოჩნდეს. ახალი წევრების ინფორმირება თუ რა მოხდა, ეხმარება მათ სწრაფად ჩაერთონ ჯგუფში. თუ ასახსნელი ბევრია, ეს უმჯობესია მეორე სესიის დაწყებამდე მოხდეს.

წარმატებული პირველი სესია. თუ პირველი სესია წარმატებული იყო და ჯგუფში დადებითი ტონი დამკვიდრდა, წამყვანი გეგმავს მცირე "გათბობის" ეტაპს ყინულის გაღებვისათვის ჯგუფში და შემდეგ გადადის ჯგუფის ძირითად შინაარსზე. თუ პირველი სესია წარუმატებელი იყო, წამყვანმა უნდა აირჩიოს შემდეგი სამი ვარიანტიდან ერთი: 1)თავიდან ჩამოაყალიბოს ჯგუფის მიზანი, 2)შეეხოს განხილვისას, თუ რა წარიმართა არასწორედ, რათა განმარტოს, რომ მომავალი სესიები არ იქნება პირველის მსგავსი, 3)შესთავაზოს წევრებს გამოხატონ პირველ სესიის მიმართ მათი რეაქციები.

თუ შესაძლებელია წამყვანი უფრო ადრე უნდა მივიდეს მეორე სესიაზე და არაფორმალურად გაესაუბროს ჯგუფის წევრებს ჯგუფის დაწყებამდე, ეს ქმნის გარკვეულ საფუძველს იმის საკვლევად, თუ როგორ აღიქვს წევრებმა პირველი სესია. ეს ასევე ქმნის შესაძლებლობას, რათა წამყვანმა პასუხი გასცეს წევრთა შეკითხვებს და უკეთ გაიცნოს წევრები.

2.პოტენციური დაღმასვლისთვის მომზადება

მეორე სესიის დროს წამყვანი უნდა ელოდებოდეს შესაძლო დაღმასვლას ჯგუფის განწყობილებაში. ჩვეულებრივად დამწყები წამყვანები ფიქრობენ, რომ წევრთა აღფრთოვანება წარმატებული პირველი სესიის შემდეგ გაგრძელდება მეორეზეც. მეორე სესიაზე კი შეიძლება განსხვავებული ენერგეტიკა იყოს. პირველი სესია სავსეა ბევრი გაზიარებითა და ენთუზიაზმით, მეორე სესიაზე კი ფოკუსი გადადის პიროვნულ გაზიარებაზე და წევრები ხშირად განიცდიან ასეთ აქტივობაში ჩართვის შფოთვას. ისინი თავს იკავებენ აქტიური ურთიერთობისგან, რაც იწვევს დაღმასვლას. დაღმასვლის პრევენციისათვის წამყვანმა უნდა მეორე სესიის დასაწყისში ახსენოს,

რომ წევრები შეიძლება აღარ გრძნობდნენ ისეთ ენთუზიაზმს, როგორც პირველად. ამიტომ ყველაზე მნიშვნელოვანია, რომ წამყვანმა დაგეგმოს მეორე სესია პირველი სესიიდან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე.

3. მეორე სესიის დასრულება

მეორე სესიის ბოლოს სასურველია 10 წუთი დაეთმოს იმის გარკვევას, თუ რა იყო სასარგებლო და რა არა. წამყვანი სთხოვს წევრებს ისაუბრონ, თუ რომელი იყო ჯგუფის მიზნის მისაღწევად პროდუქტიული საქმიანობები და რომელი არა. წრიული გამოკითხვა თემაზე, თუ რას განიცდიან წევრები, მათი დადებითი და უარყოფითი შთაბეჭდილებების შესახებ ან რა უნდა გაკეთდეს განსხვავებულად, ან როგორ შეაფასებდნენ სესიას 1-დან 10-მდე სკალაზე. თუ სესიის საერთო შეფასება არ არის 10 ქულა, წამყვანი ეკითხება ჯგუფის წევრებს, თუ რა უნდა გაკეთდეს იმისათვის, რომ გახდეს 10.

შემდეგი სესიების საწყისი ფაზა

ყველა სესიას სასურველია დასაწყისში ჰქონდეს "გათბობის", "ყინულის გაღობის" ეტაპი, რათა მოხდეს ჯგუფის წევრთა მომზადება და ფსიქოლოგიური გადართვა ჯგუფის აქტივობებისთვის და წამყვანმა ყოველთვის უნდა გაიაზროს თუ როგორ გახსნის თითოეულ სესიას. წამყვანს აქვს რამდენიმე შესაძლებლობა: გამოიყენოს თითოეული ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან ჯგუფის მიზნებიდან და წევრების მოთხოვნილებიდან გამომდინარე. წამყვანს შეუძლია ერთზე მეტი საშუალების გამოყენებაც და მან შეიძლება ასე მიმართოს ჯგუფს:

სასწავლო ან სადისკუსიო ჯგუფებში:

- სანამ დღევანდელ თემას განვიხილავთ, ხომ არ გაქვთ შეკითხვები ან კომენტარები წინა კვირაზე ან იმ მასალასთან დაკავშირებით, რაც გამოგიგზავნეთ?
- დღეს ჩვენ ვისაუბრებთ შესახებ. იმისათვის რომ ამ თემაზე დაფიქრდეთ, მე მინდა რომ შემდეგი რაღაც გააკეთოთ
- მე ვისაუბრებ რამდენიმე წუთი თემაზე და შემდეგ განვიხილოთ თქვენი რეაქციები, განცდები და მოსაზრებები.

დავალების ჯგუფებში:

- დავიწყოთ თქვენი წინსვლის ანგარიშებიდან, ვის სურს რომ დაიწყოს?
- ნება მიბოძეთ მიმოვიხილო, რა ეტაპზე ვართ და რა უნდა იყოს შემდეგი საკითხი, რომელზეც გადაწყვეტილება უნდა მივიღოთ.
- სანამ დავიწყებთ, ხომ არ არის რაიმე მნიშვნელოვანი ჯგუფის მიზნებიდან გამომდინარე, რაც გსურთ, რომ გაგვიზიაროთ?

ზრდისა და მხარდაჭერის ჯგუფებში:

- როგორ ჩაიარა კვირამ?
- რა რეაქციები გქონდათ ბოლო სესიაზე, მოდით ვისაუბროთ წინსვლის ანგარიშებსა და სიახლეებზე.
- რაზე გსურთ რომ ვისაუბროთ დღეს? არის რაიმე განსაკუთრებული თემა ან საკითხი, რომლის განხილვა გსურთ?
- მოდი დავიწყოთ ფიქრი ყველაზე მნიშვნელოვან მოვლენაზე, რომელიც მოხდა ბოლო სესიის შემდეგ თქვენს ცხოვრებაში. ერთ წუთში ჩვენ წრიულად გავუზიარებთ ერთმანეთს შთაბეჭდილებებს. ვის სურს, რომ დაიწყოს? ჩვენ ყველას მოვუსმენთ.

კონსულტირების ან თერაპიის ჯგუფებში

- წინა სესიაზე ბევრმა თვენთაგანმა ისაუბრა მნიშვნელოვან პიროვნულ საკითხებზე. მე ვფიქრობ, კარგი იქნება, თუ გაგვიზიარებთ რეაქციებს და ფიქრებს მას შემდეგ. ამას რამდენიმე წუთს დავუთმობთ და შემდეგ სხვა თემაზე გადავალთ.
- მინდა ჯგუფი ცოტა განსხვავებულად დავიწყოთ. მე მინდა, რომ თითოეული თქვენთაგან დაფიქრდეს, ხომ არ სურს რაიმე საკითხის განხილვა. შემდეგ ჩვენ წრიულად გამოვიკითხავთ, არის თუ არა ასეთი სასაუბრო თემები. თუ გვაქვს ასეთი თემები, ეს არის მოკლე გზა გაზიარებისა. მე ვფიქრობ ბევრს ექნება რაიმე განსახილველად, მაგრამ ისიც დასაშვებია რომ ვინმემ უარი თქვას ასეთი საკითხის განხილვაზე.
- პირველ რიგში, ვინმეს ხომ არ სურს დაწყება?
- დავიწყოთ, რა არის ფრაზა, რომელიც დაახასიათებს თქვენს წინა კვირას?
- მე ვესაუბრებოდი ელენეს და მან მითხრა, რომ რაღაც აწუხებს და სურს ჯგუფის აზრი მოისმინოს.

თავი 11. ჯგუფის წევრების ტექნიკები

ჯგუფის ფოკუსირება

ამ თემაში შევეხებით, თუ როგორ უნდა შეიქმნას, შეიცვალოს და გაღრმავდეს ფოკუსი ჯგუფში. ფოკუსში იგულისხმება ჯგუფში მიმდინარე მოვლენა, რომელიც წევრთა უმეტესობის ყურადღებას მოიცავს. ყოველ მოცემულ მომენტში ფოკუსი შეიძლება იყოს რაიმე თემაზე (მაგალითად: ნდობა, სიყვარული), აქტივობაზე (მართული წარმოსახვის სავარჯიშო, წერილობითი სავარჯიშო) ან პიროვნებაზე (რომელიმე წევრის კონფლიქტი, მისი პრობლემები, შიშები). წამყვანი ქმნის ფოკუსს გარკვეულ თემებზე, აქტივობებსა ან პიროვნებებზე, ინარჩუნებს მას ან ცვლის. წამყვანი უნდა აცნობიერებდეს, რამდენად მნიშვნელოვანია დისკუსია ან პიროვნული მონოლოგი და სადაც სასურველია, ეცადოს გააღრმავოს ფოკუსი ჯგუფის მიზნების შესაბამისად.

ფოკუსის შექმნა.

წამყვანის ფოკუსირებას უპირველესად თავისი კომენტარებით ახდენს:

- მომდევნო რამდენიმე წუთში განვიხილოთ, რა მოხდა სესიის ბოლო 30 წუთის განმავლობაში".
- მოდი, დავეხმაროთ ზაზას მის დილემასთან დაკავშირებით
- დღევანდელი სემინარის თემაა დროის განაწილება. ვის აქვს სურვილი გაგვიზიაროს თავისი დღის რეჟიმს როგორ ადგენს?

ფოკუსირება ასევე აქტივობებისა და სავარჯიშოების საშუალებით შეიძლება შეიქმნას: დაფაზე დიაგრამისა ან ცხრილის წარმოდგენით ან წევრების მიერ დასამთავრებელი წინადადებების სავარჯიშოს, მიზნების სიის ან ესეს დაწერით საყვარელი საქმიანობის შესახებ. ფოკუსირების ტექნიკას ასევე მიეკუთვნება წევრებისთვის სახატავი დავალება "ყველაზე ადრეული მოგონება", სავარჯიშო "ჩემი ოჯახი", ოთახის შუაში დიდი ფურცელის დადება სიტყვით ან ფრაზით, რომელიც წევრთა ყურადღების ცენტრში იქნება(მაგალითად "შიშები", "ნდობა", "რა მომწონს"; ცარიელი სკამის ტექნიკა სხვადასხვა ადამიანთა აღსანიშნად, მშობლების ან იმ ადამიანის, ვისზეც გაბრაზებული ხართ.

წრიული გამოკითხვისა და წყვილების გამოყენება ფოკუსის შექმნისათვის. წრიული გამოკითხვა ყველაზე ეფექტურია, რადგან ყველა წევრს ჩართავს და ახდენს წევრების ფოკუსირებას სასაუბრო თემაზე, მაგალითად:

- დაფიქრდით რა გავლენა აქვს თქვენს და-ძმას თქვენზე: დიდი, მცირე თუ საერთოდ არა აქვთ გავლენა.
- წყვილებში განიხილეთ მასალა, რომელიც მოცემული გქონდათ წინა კვირას

ფოკუსის შენარჩუნება

ჯგუფის ფოკუსირების შემდეგ მნიშვნელობა აქვს მის შენარჩუნებას. წამყვანი მუდმივად უნდა აფასებდეს, უნდა შენარჩუნდეს ფოკუსი, თუ უნდა მოხდეს მისი გადატანა სხვა პირზე, თემასა თუ აქტივობაზე. მაგალითად, თუ წევრი საუბრობს მისთვის მნიშვნელოვან საკითხზე, რომელიც აქტუალურია ჯგუფის მიზნიდან გამომდინარე და ამ დროს ერთგება სხვა წევრი ახალი თემით, ფოკუსი უნდა დაბრუნდეს პირველ წევრზე. ფოკუსის შენარჩუნება სამი ფაქტორის გათვალისწინებით უნდა მოხდეს: ა)როდის, ბ)რამდენად დიდ ხანს და გ)როგორ უნდა შენარჩუნდეს ფოკუსი.

თემაზე ფოკუსი უნდა შენარჩუნდეს ჯგუფის მიზნიდან გამომდინარე, შემდეგი ფაქტორი არის წევრთა ინტერესი ამ თემისადმი, თუ წევრთა ინტერესი შესუსტებულია, წამყვანმა შეიძლება მაინც მცირედ გაახანგრძლივოს ფოკუსი თავისი მიზნებიდან გამომდინარე. რამდენად დიდ ხანს შეიძლება ფოკუსის შენარჩუნება? ეს დამოკიდებულია იმაზე თუ რა მასალის დაფარვა სურს წამყვანს, თუ გეგმაში 5 საკითხია და სესიის ნახევარი უკვე გასულია, განხილულია მხოლოდ ერთი საკითხი, მაშინ ფოკუსი უნდა შეიცვალოს. ასევე უნდა გავითვალისწინოთ განიხილებოდა თუ არა ეს თემა ადრე? თემა შეიძლება მეორდებოდეს კვირიდან კვირაში და თუ წევრები მცირე ინტერესს გამოხატავენ მის მიმართ, ფოკუსი უნდა შეიცვალოს.

როდესაც წამყვანი არ არის დარწმუნებული, შეიცვალოს თუ არა თემა, შეიძლება ჩატარდეს ამ თემის მიმართ ინტერესის სწრაფი შეფასება 1-და 10-მდე სკალაზე. თუ პასუხები ძალიან განსხვავებულია, წამყვანმა შეიძლება ჰკითხოს წევრებს, ვისაც ძლიერი ინტერესი აქვს, რისი განხილვა სურთ და მოახდინოს ფოკუსირება შესაბამის თემაზე 5, 10 ან 20 წუთი. მან შეიძლება გაყოს ჯგუფი და ისინი, ვისაც ძლიერი ინტერესი აქვთ, შეხვდნენ ერთად სასაუბროდ გარკვეული დროით. სანამ ეს ჯგუფი განიხილავს საკითხს, სხვებმა შეიძლება დაისვენონ ან სხვა საქმიანობით დაკავდნენ. ასეთი გაყოფა რეკომენდებულია მხოლოდ სასწავლო და სადისკუსიო ჯგუფებში, სადაც ჯგუფის შეკრულობა არ არის მთავარი მიზანი.

ფოკუსი პიროვნებაზე. ჯგუფებში ფოკუსის კონცენტრირება შეიძლება პიროვნებაზეც მოხდეს. უნდა შენარჩუნდეს ასეთი ფოკუსი თუ არა დამოკიდებულია ჯგუფის მიზანზე. თუ ჯგუფის მიზანი თერაპია ან პიროვნული ზრდაა, ფოკუსი ერთ

პიროვნებაზე გამართლებულია. მაგრამ თუ ჯგუფი სადისკუსიოდ, დავალების ან გაზიარების გამო იკრიბება, ასეთი ფოკუსი უადგილოა. ასევე უნდა გააზრებულ იქნეს, თუ რას შეიძენს ამის შედეგად ეს პიროვნება და ჯგუფი მთლიანად. წამყვანმა იშვიათად უნდა მოახდინოს პიროვნული ფოკუსი, თუ ის მხოლოდ 2 ადამიანისთვის არის სასარგებლო.

შემდეგი ფაქტორი, რომელიც წამყვანმა უნდა გაითვალისწინოს არის, თუ რამდენ ხანს საუბრობს ჯგუფის წევრი და ასევე იმის გათვალისწინება, თუ რამდენ ხანს ისაუბრა ბოლოს. თუ პიროვნებას, რომელიც საუბრობს, საერთოდ არ ამოუღია ხმა ან ძალიან ცოტა უსაუბრია ჯგუფის არსებობის მანძილზე, ჩვეულებრივ სასარგებლოა ასეთ წევრზე ფოკუსის შენარჩუნება, მაგრამ თუ წევრი ხშირად იქცევა ჯგუფის ყურადღებას, უმჯობესია ფოკუსი შეიცვალოს.

რამდენად დიდ ხანს უნდა შენარჩუნდეს ფოკუსი?

თემაზე ფოკუსი. თუ ჯგუფი სასწავლოა, სადისკუსიო ან დავალებაზე ორიენტირებული და უნდა გაშუქდეს გარკვეული თემები, აუცილებელია დროის შესაბამისად განაწილება. ჯგუფის განვითარების ადრეულ სტადიებზე არ არის სასურველი ისეთ სერიოზულ თემებზე ფოკუსირება, როგორცაა სიკვდილია ან სექსი, ასევე სერიოზული თემები არ უნდა დაიწყოს, როდესაც თუნდაც 30 წუთია დარჩენილი სესიის დამთავრებამდე. წამყვანმა ასეთ დროს უნდა შესთავაზოს თემის შემდეგ სესიაზე განხილვა, რადგან არ არის სასურველი ასეთი თემის შუა გზაზე შეწყვეტა.

ფოკუსი პიროვნებაზე. პიროვნების ზრდისა და მხარდაჭერის ჯგუფებში, იქ სადაც პიროვნებაზე ფოკუსი სასურველია, ზედა ზღვარი ერთ ადამიანზე ფოკუსირებისა 30 წუთზე მეტი არ უნდა იყოს. უმეტეს ჯგუფებში ასეთი ფოკუსი 5 დან 15 წუთამდე გრძელდება. სხვა ტიპის ჯგუფებში (სადისკუსიო, სასწავლო და დავალების ჯგუფებში ერთ ადამიანზე ფოკუსი 5 წუთზე მეტ ხანს არ უნდა გაგრძელდეს, რადგან აქ მნიშვნელოვანია იდეათა ან ინფორმაციის გაცვლა წევრებს შორის. ამდენად საწყის სესიებზე მითუმეტეს არ არის სასურველი ერთ ადამიანზე დიდ ხანს ფოკუსირება.

როგორ უნდა მოხდეს ფოკუსის შენარჩუნება

უმთავრესი ტექნიკა ამ დროს სხვა წევრების საუბრის შეწყვეტის მეთოდია, რომელსაც დეტალურად მოგვიანებით განვიხილავთ. აქ მნიშვნელოვანია სწრაფად მოქმედება. რაც უფრო გადაიდება ჯგუფის დაბრუნება უკან თემაზე თუ პიროვნებაზე, მით უფრო რთულდება ვითარება, რადგან ჯგუფის წევრების ენერჯია და ყურადღება

ახალ თემაზე გახდება კონცენტრირებული. ყველაზე გავრცელებული გზა წამყვანის პირდაპირ მიმართვაა:

- მოდი შევჩერდეთ მარიამის თემაზე
- მე მინდა დავუბრუნდე თამუნას ნათქვამს.
- შეიძლება ჩვენ დროებით შევაჩეროთ ეს კამათი, სანამ დათო დაამთავრებს თავისი მოსაზრების ჩამოყალიბებას?
- მე ვფიქრობ, ჩვენ უფრო მეტ ხანს უნდა გავჩერდეთ ეკასთან. ეკა, გაქვს სურვილი რომ მეტი თქვა იმ სიტუაციაზე?
- მოდი დავამთავროთ ეს საკითხი, სანამ ახალს დავიწყებთ
- მე ვფიქრობ ყურადღებით თუ არ ვიქნებით, ერთროულად ბევრი თემა გვექნება განსახილელი. ამიტომ ჯობია დავუბრუნდეთ ზურაბის თემას

თუ თქვენ, როგორც წამყვანი, გადაწყვეტთ, რომ ჯგუფი უნდა შეჩერდეს რომელიმე თემაზე, უმჯობესია ეს განუცხადოთ ჯგუფს. "მოდი დავუთმოთ 10 წუთი ამ თემის განხილვას". ფოკუსირების შემდეგი საშუალება არის სავარჯიშოს ჩატარება.

ფოკუსის შეცვლა

ფოკუსის შეცვლა შეიძლება თემიდან პიროვნებაზე ან აქტივობაზე და პირიქით. წამყვანმა შეიძლება შეგნებულად მოახდინოს ეს ცვლილება, მხოლოდ ერთი გამონაკლისით, რომ არ შეიძლება არ შეიძლება სავარჯიშოების ერთმანეთის მიყოლებით ჩატარება. ჯგუფური სავარჯიშო დისკუსიით უნდა შეიცვალოს,

როდის უნდა მოხდეს ფოკუსის ცვლილება. ფოკუსის ცვლილება ორი მიმართულებით შეიძლება განხორციელდეს: 1) პიროვნებიდან, თემიდან ან აქტივობიდან ფოკუსის სხვაზე გადატანა, 2) გადასვლა რაიმე თემაზე ან პიროვნებაზე, რაც შეიძლება შემდეგი ფაქტორებით იყოს გამოწვეული:

- ფოკუსი ერთ ადამიანზე (თემაზე, აქტივობაზე) ძალიან დიდ ხანს გაგრძელდა
- დარჩენილი დრო მოთხოვს ცვლილებას
- წამყვანი გრძნობს, რომ საჭიროა ცვლილება წევრთა ენერჯის გასაახლებლად
- წამყვანს სურს რომელიმე წევრის აქტიურად ჩართვა აქტივობაში
- წამყვანს სურს ახალი თემის შემოტანა

წამყვანს შეიძლება სურდეს ფოკუსის შეცვლა თემიდან სავარჯიშოზე იმ მიზნით, რომ უფრო მეტი ადამიანი ჩაერთოს. ასეთი მიმართვით "მე მინდა რომ

გავჩერდეთ ამ თემაზე და მე ვფიქრობ, რომ სავარჯიშო დაგვეხმარება ამაში. ამ დროს ხშირად გამოიყენება წრიული გამოკითხვა ან წყვილებში განხილვა თემიდან აქტივობაზე ფოკუსის შესაცვლელად.

- თუ წამყვანი თვლის, რომ საჭიროა ერთი პიროვნებიდან მეორე პიროვნებაზე გადაინაცვლოს: "დათო, მე მინდა ნიკასთან გადავინაცვლო. ნიკა, მე შევამჩნიე, რომ რამდენჯერმე შენ გქონდა აზრის გამოთქმის სურვილი. ხომ არ გაქვს სურვილი, ახლა გამოთქვა, რას ფიქრობ ამ თემებზე"
- "კოტე, მე ვფიქრობ, კარგი იქნება რომ მოგცეთ დრო, რომ დაფიქრდე იმის შესახებ, რაც ბოლოს ისაუბრე, ჩვენ შეიძლება ისევ დაგიბრუნდეთ მოგვიანებით. ახლა კი მინდა რომ სხვებმაც გამოთქვათ აზრი, რას ფიქრობთ განხილული თემის შესახებ".

ამ მაგალითებში წამყვანი მიმართავს პიროვნებას, რომელზეც კონცენტრირებულია ჯგუფის ფოკუსი და შემდეგ ცვლის ფოკუსს. წამყვანმა შეიძლება ასე მიმართოს ჯგუფს:

- ხომ არ სურს ვინმემ გამოთქვას კომენტარი იმ თემაზე, რომელზეც იამ ისაუბრა
- ეხლა კი ფოკუსი არა მათაზე, არამედ თქვენზე მოვახდინოთ. ხომ არ გსურთ, თქვენი ფიქრები ან ემოციები გაგვიზიაროთ?
- მარიამ, თქვენ რას იტყვით? ფიქრებში ხართ წასული.
- შეუძლია ვინმეს გაგვიზიაროს, რას ფიქრობს სანდროს ნათქვამზე (წამყვანი მხერას შემოავლებს მთელ ჯგუფს)

ფოკუსის გადატანა პიროვნებიდან თემაზე. გარკვეულ სიტუაციებში წამყვანს შეიძლება დასჭირდეს იმ თემაზე ფოკუსირება, რომელზეც ჯგუფის წევრი საუბრობს, რადგან ეს თემა შეესაბამება ჯგუფის მიზანს და ჯგუფის წევრთა უმეტესობის მიზნებს ან სურს მცირედ შეცვალოს ფოკუსი და გადაიტანოს ფოკუსი იმ ადამიანიდან, ვინც საუბრობს. ამ დროს წამყვანმა შეიძლება შესთავაზოს :

- გია, ეს მნიშვნელოვანი საკითხია და მინდა, რომ სხვებიც დაფიქრდნენ, დააკვირდნენ საკუთარ განცდებს და გამოთქვან მოსაზრებები
- ეკა, შენ წამოაყენე მნიშვნელოვანი საკითხები, რომელიც სხვებისთვისაც საყურადღებოა. მე ვფიქრობ, თუ სესიის დარჩენილ ნაწილს ამ საკითხებზე დისკუსიას დავუთმობთ, კარგი იქნება. დავიწყეთ პირველიდან, რომელიც შენ ახსენე. (ეკას ხსენება და იმ მასალაზე დაყრდნობა, რაც მან თქვა, ზრდის ალბათობას, რომ შემდეგ ეკა არ იგრძნობს თავს, თითქოს მას საუბრის დამთავრება არ აცალეს).

- ზურაბ, შენი მოსაზრებები ძალიან საინტერესოა, მაგრამ ჩვენ ცოტა დრო გვრჩება და კიდევ ერთი თემა გვაქვს განსახილავად. ზურაბ, შეგიძლია, რომ შეაჯამო, რაზეც საუბრობდი და შემდეგ ჩვენ ახალ თემაზე გადავალთ.
- მე მინდა, რომ დისკუსიაში მთელი ჯგუფი ჩაერთოს, რადგან მნიშვნელოვანია მოვისმინოთ სხვადასხვა იდეები და თვალსაზრისები.

ფოკუსის გადატანა პიროვნებიდან სავარჯიშოზე. წრიული გამოკითხვა რაიმე თემის მიმართ დამოკიდებულების ერთი ფრაზითა ან წინადადებით გამოხატვით, თემაზე მოსაზრებების წყვილებში გაზიარება ან სხვა ჯგუფური სავარჯიშო შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ფოკუსის შესაცვლელად

ფოკუსის გაღრმავება

ჯგუფთა უმეტესობის ეფექტურობის გასაღები ფოკუსის გაღრმავებაა იმ დონემდე, რომელიც პროდუქტიული და აზრიანი იქნება ჯგუფის წევრებისთვის. წევრები უმეტესად ცდილობენ აირიდონ სიღრმეში წასვლა. ამდენად, ეს წამყვანის პასუხისმგებლობაა - უზრუნველყოს საჭირო სიღრმეზე "ჩასვლა". სასწავლო და სადისკუსიო ჯგუფებში სიღრმე იზომება სწავლის შედეგებისა და იდეათა გაცვლის გაზომვით, დავალების ჯგუფებში სიღრმე იზომება პროდუქტიულობითა და თანამშრომლობის ეფექტურობით, ზრდისა და მხარდაჭერის ჯგუფებში სიღრმე იზომება ახალი ინსაიტებით პირადულ საკითხებში და ამ საკითხებზე მუშაობისას გაზიარების დონით.

წამყვანი აღრმავებს ფოკუსს შემდეგი ტექნიკების გამოყენებით:

- უფრო ინტენსიური სავარჯიშოს ჩატარებით, რომელიც ღრმა პირადულ საკითხებს შეეხება
- გამომწვევი და დამაფიქრებელი კითხვების დასმით
- თხოვნით წევრების მიმართ რათა მათ გაზიარება უფრო პირადულ დონეზე მოახდინონ.
- ჯგუფის წევრთან უფრო ინტენსიური მუშაობით

როდესაც წამყვანს სურს ფოკუსის გაღრმავება, ორი მომენტის გათვალისწინებაა საჭირო. პირველი არის სესიის ფაზა, რადგან ფოკუსის გაღრმავება უნდა მოხდეს მხოლოდ სესიის შუა ფაზაში და არა საწყის და დასრულების ფაზებზე. ამასთან წამყვანმა უნდა გაითვალისწინოს რომ სესიის დასასრულამდე უნდა იყოს საკმარისი დრო თემის განხილვისთვის.

პიროვნული ფოკუსის გაღრმავება არაა სასურველია სასწავლო, სადისკუსიო და დავალების ჯგუფებში, რადგან წევრები არ ელოდებიან თერაპიას ჯგუფში. ამიტომ ფოკუსის გაღრმავებისას პიროვნულ, ინტენსიურ დონეზე უნდა გათვალისწინებულ იქნეს ჯგუფის მიზანი.

მაშინაც კი, როდესაც წევრები გახსნილები არიან უფრო ღრმა დონეზე მუშაობისათვის, წამყვანმა კარგად უნდა გაიაზროს, გააღრმავოს თუ არა პიროვნულად ფოკუსი. სკოლის ჯგუფებში, განსაკუთრებით დაწყებით სკოლაში, წამყვანმა არ უნდა მოახდინოს ძალიან ღრმა პიროვნული გაზიარების სტიმულირება. წამყვანმა უნდა შეწყვიტოს ბავშვებთან ფოკუსის გაღრმავება, თუ შეამჩნევს, რომ ბავშვის მიერ მოყოლილი ინფორმაცია შეიძლება ძალიან პირადული აღმოჩნდეს. ასევე არაა სასურველი თუ წამყვანი რაიმე საკითხში არაკომპეტენტურია, იმ საკითხში ფოკუსის გაღრმავება. ეს არაეთიკურ ქცევას წარმოადგენს. ეს ეხება კულტურული განსხვავების საკითხებსაც, რადგან ზოგიერთმა წევრმა ასეთი დისკუსიის დროს შეიძლება არაკომფორტულად იგრძნოს თავი.

ჯგუფის წევრის საუბრის შეწყვეტა

საუბრის შეწყვეტა. როდესაც ამას აუცილებლობა მოითხოვს, წამყვანს უნდა შეეძლოს შეაწყვეტინოს წევრებს საუბარი. წამყვანისთვის საჭირო ყველა უნარებიდან ეს არის ყველაზე რთული, რადგან წამყვანებს ხშირად ეშინიათ, რომ შედეგად ჯგუფის წევრების გრძნობებს დააზიანებენ ან წევრები გაბრაზდებიან. სხვა ტერმინი რომელიც საუბრის შეწყვეტის ნაცვლად გამოიყენება, არის "ბლოკირება" ან "ინტერვენცია". საუბრის შეწყვეტის დროს აუცილებელია წამყვანმა განმარტოს, თუ რატომ აკეთებს ამას, რადგან წევრმა შეიძლება იფიქროს, რომ წაყვანს ის არ მოსწონს ან მის თვალსაზრისს არ ითვალისწინებენ. ჯგუფის სხვა წევრებმა შეიძლება იფიქრონ, რომ არ უნდა ისაუბრონ, სანამ სპეციალურად არ სთხოვენ. წამყვანის არავერბალურმა ქესტებმაც შეიძლება უბიძგონ წევრს საუბრის შეწყვეტისკენ - წაყვანის მიერ თვალის არიდება ან ხელით მინიშნება შეიძლება საკმარისი აღმოჩნდეს ამისათვის.

წევრის საუბრის შეწყვეტა, როდესაც მასზე ფოკუსირებულია ჯგუფი. ხანდახან ჯგუფი ფოკუსირებულია წევრზე, რომელიც ერიდება საკითხის ღრმა დონეზე განხილვას, ბევრს საუბრობს, მაგრამ წინ ვერ მიდის. ასეთი წევრები ხშირად სხვა წევრების ენერგიას და ენთუზიაზმს ფლანგავენ. წამყვანს აქვს სამი შესაძლებლობა ამ

დროს: ა)შეაწყვეტინოს და ფოკუსი პიროვნებაზე შენარჩუნდეს, ბ)შეაწყვეტინოს და ფოკუსი გადატანილ იქნეს თემაზე, ვ)შეაწყვეტინოს და ჯგუფის ფოკუსი გადატანილ იქნეს თემიდანაც და პიროვნებიდანაც.

საუბრის შეწყვეტა და პიროვნებაზე ფოკუსის შენარჩუნება. აქ რამდენიმე ტექნიკა შეიძლება გამოიყენოს წამყვანმა:

1. კითხვის დასმა. წამყვანი კეთილგანწყობილი ხმით აძლევს მაფოკუსირებელ კითხვას:

- რითი შეუძლია რომ დაგეხმაროს ჯგუფი ამასთან დაკავშირებით?
- შენ გსურს, რომ უბრალოდ მოგვიყვე ამის შესახებ? თუ გსურს, რომ ჯგუფი დაგეხმაროს?

2. დაუსვას წევრს დამაზუსტებელი შეკითხვები. მონოლოგის გასაწყვეტად წამყვანმა შეიძლება დასვას შეკითხვები, მაგრამ ეს შეკითხვები ისე უნდა შეირჩეს, რომ არ გამოიწვიონ კიდევ უფრო მეტი საუბრის წახალისება ამ წევრში.

3. წამყვანმა შეიძლება შესთავაზოს წევრს რაიმე ფოკუსირებული აქტივობა (როლური თამაში, გამოცდილებითი აქტივობა). მაგალითად, დადგას სკამი წევრის წინ და სთხოვოს წარმოიდგინოს, რომ მისი მამა ამ სკამზე ზის და გაესაუბროს მას. ან ჯგუფმა გაითამაშოს სცენა, როდესაც ჯგუფის წევრები მისი ოჯახის წევრთა როლში იქნებიან.

5. წამყვანმა შეიძლება სთხოვოს წევრებს მისცენ უკუკავშირი ჯგუფის წევრს. თუ ეს წევრი წინ ვერ მიდის საუბრის დროს, წამყვანმა შეიძლება შეაწყვეტინოს მას და სთხოვოს სხვებს აზრის გამოთქმა ამ თემაზე.

6. წამყვანმა შეიძლება სთხოვოს წევრებს როლურ თამაშში შეასრულონ ამ წევრის როლი, რაც დაეხმარება მას საკუთარი პოზიციის გააზრებაში, და გამოაცხადოს, თუ ვის სურს მისი როლის შესრულება. წამყვანმა შეიძლება დაუსვას წევრს, ვინც როლს ასრულებს, ფოკუსის გამაღრმავებელი შეკითხვები. ასეთი აქტივობები ეფექტურია, რადგან ფოკუსი რჩება წევრზე, მაგრამ ეს წევრი წყვეტს საუბარს როლური გათამაშების მოსმენის მიზნით. ზოგი წევრისთვის მოსმენა თუ როგორ მსჯელობენ მის შესახებ უფრო ეფექტურია, ვიდრე საუბარი.

საუბრის შეწყვეტა და თემაზე ფოკუსის შენარჩუნება. ასეთ დროს წევრი ვისზეც იყო ფოკუსი, ნაკლებად გრძნობს თავს დაჩაგრულად, თუ წამყვანი ასე ჩამოაყალიბებს გადასვლას: "მარიამ, მოდი ვკითხოთ სხვა წევრებს, რას ფიქრობენ მშობლებთან ურთიერთობაზე. გსურთ რომელიმეს კომენტარი გააკეთოთ მარიამის ნათქვამზე?"

სხვა სიტუაციები როდესაც საჭიროა წევრის საუბრის შეწყვეტა.

როდესაც წევრის კომენტარები კონფლიქტშია ჯგუფის მიზანთან, წამყვანმა უნდა განმარტოს, რომ ჯგუფი შორდება მიზანს და უნდა დააბრუნოს ჯგუფი მიზანთან

დაკავშირებულ საქმიანობაზე. შეწყვეტინება ასევე აუცილებელი ისეთ დროს, როდესაც ერთი წევრი რაიმე მტკივნეულს ეუბნება სხვას ან ძალიან მძაფრ კრიტიკას ახდენს. წამყვანი ასევე ბლოკავს და განმარტავს ისეთ გამონათქვამებს სასწავლო და სადისკუსიო ჯგუფებში რომლებიც არასწორია ან არაობიექტურია. პიროვნული ზრდის ჯგუფებში ასევე იბლოკება და აუცილებლად განიმარტება არასწორი კომენტარი და რჩევა.

ჯგუფებში ასევე ხშირია სიტუაცია, როდესაც ერთი წევრი მეორეს სავარაუდოდ ურჩევს, რომ თუ ის გარკვეულ ქცევას განახორციელებს, ამას მოჰყვება სხვა ადამიანის გარკვეული ქცევა. წამყვანი ხაზგასმით უნდა ამბობდეს, რომ ასეთი ვარაუდის, ფაქტიურად პირობის მიცემა სხვის ქცევაზე არასწორია, რადგან ვერავინ ვერ მოახდენს სხვისი ქცევის კონტროლს და ასეთი გარანტიების გაცემა არაა სწორი. წამყვანმა ასეთი ქცევებიც უნდა შეწყვიტოს შემდეგი მიმართვით:

" ნუგზარ, უნდა შეგაჩერო და რამდენიმე სიტყვა გითხრა. პირველ რიგში ვაფასებ ლელასადმი დახმარების სურვილს შენი მხრიდან, მაგრამ ის, რაც შენს შემთხვევაში მოქმედებს, შეიძლება არ იმოქმედოს ლელას შემთხვევაში. ჩვენ ვერ მივცემთ გარანტიას ლელას, რომ მოვლენები სწორედ ისე წარიმართება, როგორც შენ ვარაუდობ"

როდესაც წამყვანს სურს ფოკუსის შეცვლა. როდესაც თემა საკმარისადაა განხილული ან ფოკუსი ერთ პირზე ძალიან დიდი ხანს გაგრძელდა, წამყვანის ამოცანას წარმოადგენს ფოკუსის შეცვლა. ხანდახან წამყვანმა შეიძლება შესთავაზოს სავარჯიშოს გაკეთება ფოკუსის გასაღმავებლად, როდესაც დისკუსია ზედაპირულია.

შეწყვეტა, რადგან ახლოვდება სესიის დასასრული. არის ორი სიტუაცია, როდესაც საჭიროა შეწყვეტა სესიის ბოლოსკენ: ა) როდესაც საჭიროა ჯგუფის სესიის შეჯამება. ბ) მეორე სიტუაცია, როდესაც ჯგუფის წევრს შემოაქვს ემოციონალური საკითხი სესიის დამთავრებამდე 10 წუთით ადრე. წამყვანმა სასურველია იქამდე შეწყვიტოს წევრის სიტყვა, სანამ ის შორს წავა და ჯგუფი მოახდენს მის შფოთვაზე კონცენტრირებას. წამყვანმა თანამგრძნობი ტონით უნდა შესთავაზოს ამ წევრს, რომ შემდეგი შეხვედრისთვის გადადოს საუბარი, რადგან მის მიერ წამოწყებული საკითხი ძალიან მნიშვნელოვანია, არ არის საკმარისი დრო, ამ დარჩენილი 10 წუთის განმავლობაში კი უნდა მოხდეს იმ დღევანდელი სესიის შეჯამება.

როდესაც წევრები კამათობენ. ასეთ დროს ჩვეულებრივ წევრებს წამყვანის პასუხისმგებლობაზე გადააქვთ კამათის შეწყვეტის ინიციატივა. ჯგუფის წევრებს შეუძლიათ დაუსრულებლად იკამათონ, ამიტომ წამყვანი უნდა ჩაერიოს და

შესთავაზოს უკეთესი საშუალებები დისკუსიისა და საკითხების გადაწყვეტისათვის. უკეთესია არგუმენტების სწრაფად შეწყვეტა, რადგან ჩვეულებრივ ისინი არაპროდუქტიულია და ხშირად დამაზიანებელია ჯგუფისთვის. არგუმენტები არ ქმნიან საფუძველს ჯგუფის შეკრულობისთვის და შეიძლება დააზიანონ ნდობა ჯგუფში. ისინი ასევე ქმნიან ნეგატიურ ტონს ჯგუფში და მიაქვთ ის დრო, რომელიც შეიძლება უფრო პროდუქტიულად იქნეს გამოყენებული.

გარკვეულ სიტუაციებში წამყვანი აძლევს კამათს მცირე ხნის განმავლობაში განვითარების საშუალებას. მაგალითად, როდესაც სურს ფოკუსი მოახდინოს პროცესზე, რათა დაეხმაროს წევრებს მეტი გაიგონ ურთიერთობისა და კამათის მათი სტილის შესახებ. ამ დროს კარგი წესია, რომ არ მისცეთ წევრებს კამათის გაგრძელების საშუალება, თუ ეს არ არის პროდუქტიული მათთვის ან ჯგუფისათვის.

როდესაც ჯგუფის წევრები კამათობენ, წამყვანმა შეიძლება გამოიყენოს შემდეგი ტექნიკები:

- შეწყვიტოს კამათი და ფოკუსი მოახდინოს შინაარსზე არამოკამათე წევრებისთვის აზრის გამოთქმის შეთავაზებით
- შეწყვიტოს კამათი და მოახდინოს ფოკუსი შინაარსზე მოკამათე წევრებისთვის დისკუსიის გაგრძელების შეთავაზებით, მაგრამ უფრო დაბალ ტონზე
- შეწყვიტოს კამათი, მოახდინოს ფოკუსი შინაარსზე და საუბარი თვითონ გააგრძელოს მშვიდად
- შეწყვიტოს კამათი და შეცვალოს ფოკუსი ახალი თემით

წამყვანი განმარტავს ასეთ დროს, რომ ჯგუფის მიზანი არ არის, რომ განსაჯოს, ვინ არის მართალი და ვინ არა მათ ქმედებებსა და მოსაზრებებში, არამედ უფრო მოუსმინოს იდეათა მრავალფეროვნებას და შეიწყნაროს განსხვავებები ადამიანთა შორის, რადგან ადამიანური ურთიერთობანი მოითხოვენ მოსმენას განსჯის გარეშე. ჯგუფური მუშაობის ერთერთი მიზანია, რომ ჯგუფის წევრები მიეჩვიონ იცხოვრონ განსხვავებულ ადამიანებთან ერთად .

თავი 12. ჯგუფის წევრის ჩართვა აქტივობაში

თუ საუბრის შეწყვეტა ყველაზე მნიშვნელოვანი უნარია, წევრის აქტივობაში ჩართვა მნიშვნელობის მხრივ მეორე ასეთ უნარს წარმოადგენს, რადგან ჯგუფში ყოფნის ერთ-

ერთ მთავარ სარგებელს წარმოადგენს წევრებისგან განსხვავებული თვალსაზრისების მოსმენა.

შემდეგი მთავარი მიზეზი არის იმ წევრების დახმარება, ვისაც უჭირს ჯგუფში გაზიარება. ჯგუფთა უმეტესობაში ჩვეულებრივ არის წევრი, რომელსაც უჭირს სხვების წინაშე საუბარი. თუ შესაძლებელი წამყვანმა ადრეულ სტადიაზევე უნდა სცადოს ყველა წევრის ჩართვა. რაც დიდ ხანს ელოდება ასეთი ჩუმი ან მორცხვი წევრი პირველი წვლილის შეტანას, მით რთული ჩანს მისი მხრიდან ეს აქტივობა. თუ წევრი დიდ ხანს არ საუბრობს, სხვა წევრები ასეთ დროს ფიქრობენ, რომ მას არ მოსწონს ჯგუფი ან თავს უფრო აღმატებულად გრძნობს სხვა წევრებზე.

წევრთა სიჩუმის მიზეზები

სიჩუმის მიზეზთა გაგება აუცილებელია, რადგან წევრის ჩართვა არ არის სასურველი ყველა ტიპის სიჩუმის დროს. ქვევით ჩამოთვლილია მიზეზები, რომლის გამოც ჩუმად შეიძლება იყოს წევრი:

- შიში/შფოთვა
- ფიქრი ჯგუფში მიმდინარე პროცესებზე
- ფიქრებში სხვაგან ყოფნა
- ბუნებრივი სიმშვიდე
- მოუმზადებლობა
- გაუგებრობა ჯგუფში
- ჯგუფის უნდობლობა ან ჯგუფში არჩართვა
- დომინანტური წევრისგან ან ლიდერისგან ზეწოლა

შფოთვა/შიში. ჯგუფში შეიძლება ადამიანს ძალიან სურდეს საუბარი, მაგრამ არ დაიწყოს, რადგან ეშინოდეს სხვა წევრები, რას იფიქრობენ მასზე. ასეთი წევრები წარმოიდგენენ სურათებს, თუ როგორ დასცინიან მას ან ფიქრობენ "აი სულელი". ასეთი ადამიანების ჩართვა ძალიან მნიშვნელოვანია. რადგან მათ უნდა გაააცნობიერონ, რომ ასეთი წარმოდგენები მათი წარმოსახვაა მხოლოდ.

ფიქრი ან ჯგუფში მიმდინარე პროცესის გადამუშავება. მეორე მიზეზი შეიძლება იყოს ინტენსიური ფიქრი ჯგუფში მიმდინარე მოვლენებზე. წამყვანი ჯგუფის სკანირებისას უნდა ახდენდეს შეფასებას. ასეთი სიჩუმე პროდუქტიულია, რადგან წევრებს სჭირდებათ დრო ფიქრისა და რეფლექსიისთვის. წამყვანს შეუძლია შეფასება, თუ ვინ არის მზად სასაუბროდ, თუ ის ახდენს სკანირებას და შეუძლია უბრალო თავის დაქნევით ან ხელის მოძრაობით უბიძგოს წევრს სასაუბროდ ან ასეთი მიმართვით:

- გია, მემგონი თქვენ გსურთ დამოკიდებულება გამოხატოთ ამ საკითხთან დაკავშირებით.
- ეკა, იგრძნობა, რომ თქვენ ინტენსიურად ფიქრობდით. ხომ არ გაგვიზიარებთ თქვენს მოსაზრებებს?

ბუნებრივი სიჩუმე. არის ადამიანები, ვინც ოჯახშიც და ამხანაგებთანაც ცოტას საუბრობს. მნიშვნელოვანია წამყვანმა განსაზღვროს ისინი და არ ეცადოს ისეთი სახით მათ ჩართვას, რომ ეს არაკომფორტაბელური იყოს ამ წევრისთვის. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ ყურადღებით გაკეთებული ჩართვა ამ ტიპის წევრს დაეხმარება მეტი ისაუბროს ჯგუფში. ქვემოთ მოყვანილია მაგალითი, თუ როგორ შეიძლება გაესაუბროს ასეთ წევრს წამყვანი სასწავლო ჯგუფში. თინა მესამე სესიას ესწრებოდა სასწავლო/პიროვნული ზრდის ჯგუფში, რომელიც ურთიერთობის უნარების გაუმჯობესებას ეხებოდა, მაგრამ ძალიან ცოტა ისაუბრა ამ 3 სესიის განმავლობაში:

წამყვანი: მე მინდა რომ, რამდენიმე თქვენგანმა გაგვიზიაროს თავისი რეაქციები ამ მოდელზე და შემდეგ ჩვენ გავაკეთოთ პრაქტიკული სავარჯიშო. თინა (მზრუნველი ხმით), მე ვგრძნობ, რომ წყნარი ადამიანი ხარ. ამ მოდელმა რაიმე ახალი მოგცა შენი თავის გაგებისთვის?

თინა: მართალია რომ ძალიან ჩუმი ვარ. ოჯახშიც ყველაზე ჩუმი ვარ.

წამყვანი: იცი, რატომ ხარ ჩუმიად?

თინა: იმიტომ, რომ ვერ ვგრძნობ თავს უსაფრთხოდ სასაუბროდ. ჩემი დები ისე მექცეოდნენ ... არავის სურდა იმის მოსმენა, რას ვამბობდი.

წამყვანი: მე ვფიქრობ, რომ აქ ჯგუფში უსაფრთხოდ ხარ და ჩვენ გვსურს რომ გავიგოთ, რა გსურს თქვა (სხვა წევრებიც თავს აქნევენ თანხმობის ნიშნად)

თინა: ეს ჩვევად მაქვს. მე არ მომწონს ჩუმიად რომ ვარ.

წამყვანი: ჩვენ გვსურს, რომ მოგისმინოთ.

იმ შემთხვევებში როდესაც წამყვანი ხვდება, რომ რომელიმე წევრი ბუნებრივად ჩუმი, მნიშვნელოვანია, რომ ჯგუფმაც გააცნობიეროს ეს, რადგან არ გაუჩნდეთ ნეგატიური აზრები ამ წევრის შესახებ.

ფიქრებში სხვაგან ყოფნა. ზოგიერთი წევრი იმიტომ არის ჩუმიად, რომ სხვაგანაა ფიქრებში - ჯგუფის გარეთ, მეგობრებთან ან სხვა საზრუნავთან, ან სხვა საგნის დავალებებთან. ასეთი წევრებისთვის რამდენიმე წუთის მიცემა სასაუბროდ, თუ რა

არის მათ ფიქრებში ან საზრუნავში, შემდეგ ეხმარება ჯგუფში მიმდინარე პროცესზე ფოკუსირებაში. მაგალითად, თუ წამყვანი შეამჩნევს, რომ რომელიმე წევრი ჩუმადაა სესიის პირველი 20 წუთის განმავლობაში, მან შეუძლია ჰკითხოს:

წამყვანი: დათო, შენ ჩუმად ხარ, რამეზე ფიქრობ?

დათო: დიახ, თქვენთან ვერ ვარ გონებით. მამაჩემი ექიმთან არის ეხლა, რადგან ფილტვში აქვს დაჩრდილვა და პასუხი უნდა გაიგოს.

წამყვანი: მართალია, ეს არ არის ჩვენი ჯგუფის მიზანი, მაგრამ ჩვენ შეგვიძლია 5 წუთი ამ თემაზე ვისაუბროთ.

დათო: მაგრამ ეს ჯგუფი ხომ სამუშაოს მონახვასა და ინტერვიუს ეხება.

წამყვანი: მე მესმის ეს, მაგრამ შენ შეგეძლება უკეთ ფოკუსირება ასეთი საუბრის შემდეგ იმ თემაზე, რაც ჩვენი მიზანია.

მოუმზადებლობა. სადისკუსიო, სასწავლო და დავალების ჯგუფებში სესიებს შორის წევრებს უწევთ საშინაო დავალების შესრულება. თუ წევრს არ არა აქვს მომზადებული დავალება, ის შეიძლება ჩუმად იყოს ან სათანადოდ არ ერთვებოდეს საერთო დისკუსიაში. ასეთი წევრების ჩართვა მათი სიჩუმის დასაძლევად უმეტესად წარუმატებელი იქნება. უმჯობესია მათი მოტივირება, რათა მათ დავალება შეასრულონ შემდეგისთვის.

გაუგებრობა. წევრები შეიძლება იმიტომ იყვნენ ჩუმად, რადგან ვერ გაიგეს, რა ხდება ჯგუფში. ნაცვლად კითხვისა და იმის გარკვევისა, თუ რა შეიძლება ხდებოდეს ჯგუფში, წევრები ამჯობინებენ ჩუმად იყვნენ. თუ წამყვანი გრძნობს, რომ სიჩუმე გამოწვეულია იმით, რომ წევრები ვერ გაერკვნენ რა ხდება, მან უმჯობესია იკითხოს: "მე შევამჩნიე, რომ ზოგიერთები უფრო ჩუმად არიან, ვიდრე ჩვეულებრივ. მე მაინტერესებს, ეს გამოწვეულია იმით, რომ ვერ გაერკვიეთ, რაც ბოლოს მოხდა?"

ნდობის ან ჯგუფში ჩართულობის უქონლობა . წევრები ხშირად არიან ჩუმად, რადგან არ სურთ ჯგუფში იყვნენ ან გულთან ახლოს არ იღებენ, იმას, რაც ხდება ჯგუფში. ეს ხშირია იძულებით ჯგუფებში. სიჩუმის მეორე მიზეზი შეიძლება იყოს წამყვანის მიმართ ან ჯგუფის სხვა წევრების მიმართ უნდობლობა.

დომინანტური წევრის ან წამყვანის მხრიდან შევიწროება. თუ ერთი წევრი დომინირებს, წამყვანი კი არ ერევა, მაშინ სხვა წევრები იძულებული არიან უსმინონ მას და ნაკლებად შეიტანონ წვლილი ჯგუფში. გარკვეულ შემთხვევებში წევრი

შეიძლება ჩუმად იყოს და წამყვანი ვერ მიხვდეს რაშია საქმე. ასეთ დროს წამყვანმა შეიძლება წყვილების სავარჯიშოს დროს მასთან დაწყვილდეს, ჰკითხოს მიზეზი ან დაელოდოს სესიის დასასრულს და შემდეგ ჰკითხოს სიჩუმის მიზეზი.

წევრების ჯგუფურ საქმიანობაში ჩართვის პირდაპირი მეთოდი

ყველაზე პირდაპირი მეთოდი კითხვის დასმაში მდგომარეობს - თუ აქვთ სურვილი კომენტარი გააკეთონ ან თუ აქვთ რაიმე რეაქცია ჯგუფში მიმდინარე საქმიანობაზე. წამყვანი ეკითხება წევრს, რომელიც ჩვეულებრივ ბევრს საუბრობს ან ძალიან ჩუმადაა ახლა და ვითარების აღწერით იწყებს:

"ალეკო, ჩვენ ბევრი ახალი საკითხი განვიხილეთ და გამოითქვა რამდენიმე იდეა. ხომ არ გაქვს რაიმე მოსაზრება ამასთან დაკავშირებით?".

ჩართვა დელიკატურად უნდა მოხდეს

წამყვანმა წევრის ჩართვა იძულების გარეშე უნდა მოახერხოს. წამყვანის შეთავაზებაში გამოთქვას მისი დამოკიდებულება უნდა იყოს გაზიარების თხოვნა და ამასთან ერთად არჩევანის რამდენიმე შესაძლებლობა, რათა თუ არ სურს უარი გამოხატოს საუბარზე. საუბრის შეთავაზება უნდა დაიწყოს ზოგადი მიმართვით რამდენიმე წევრისადმი მზერის მიპყრობით, მცირე ხნით ამ წევრებზე მზერის შეჩერებით. მზერის შემდგომი გადატანით სხვა წევრზე წამყვანი შესაძლებლობას აძლევს ამ ადამიანს არჩევანი მოახდინოს (ასეთ მცირე ზეწოლა დასაშვებია, რადგან სახელი არ იქნება ნახსენები). სასურველია წამყვანმა არ მოახდინოს მთელი ჯგუფის წევრთა ყურადღების კონცენტრირება ამ წევრზე და არ გამოიყენოს მომთხოვნი ტონი და ტექსტი, რადგან თუ წევრი დისკომფორტს განიცდის, ეს უფრო გააძლიერებს მის დისკომფორტს. წამყვანის მხრიდან საუბრის შეთავაზება ყოველთვის აუცილებლად უნდა გულისხმობდეს არჩევანს.

დიადების (წყვილების) გამოყენება წევრთა ჩასართავად

დიადები შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მაშინ, როდესაც წევრები არიან შედარებით ჩუმად და სჭირდებათ დიდი დრო "ყინულის გაღობისათვის". თუ წამყვანი მათ დააწყვილებთ და მისცემთ ინსტრუქციას სამოქმედოდ, გარდაუვალი იქნება საუბარი ერთმანეთთან. ამ გასაუბრებისას შექმნილი ენერჯია საკმარისია იმისათვის, რომ შემდეგ საერთო ჯგუფში მოხდეს კომენტარების სტიმულირება იმ წევრებისგან, ვინც სხვა შემთხვევაში ჩუმად იქნებოდა. როდესაც წყვილებში მუშაობა დამთავრდება, წამყვანი აძლევს ასეთ კითხვებს:

- ვის სურს გააკეთოს კომენტარი რაზეც ისაუბრეთ?
- რა გაიგეთ ახალი?
- რა ისწავლეთ თქვენ დიადაში?

ჩვეულებრივ, ეს კითხვები არ შეიცავს საფრთხეს, რადგან წევრები უკვე გახურებულები არიან დიადების შედეგად, ახლახან ჰქონდათ დისკუსია და მზად არიან ისაუბრონ. წამყვანმა ასევე შეიძლება ჯგუფის წევრს დიადის დროს ჰკითხოს რატომაა ჩუმი. ეს უფრო მისაღები ფორმაა, რომ მსგავსი საკითხები ინდივიდუალური საუბრის დროს გაირკვეს და არა საჯაროდ.

წრიული გამოკითხვის გამოყენება წევრების ჩასართავად

ასეთი გამოკითხვის დროს წამყვანი ყველას გამორჩევის გარეშე ეკითხება კომენტარს. წევრთა უმეტესობას შეუძლია კომენტარი ერთი სიტყვით ან ფრაზით გააკეთოს. შემდეგი გზა არის წრიული გამოკითხვის დაწყება და წევრის ჩართვა ისე, რომ ბოლო კომენტარი ამ წევრს მოუწიოს, ამ გზით წამყვანი ცდილობს ბიძგი სასაუბროდ იყოს მინიმალური, რადგან ეს წევრი ბოლოა, ფოკუსი კი მის შემდეგ გადაინაცვლებს.

თავი 13. სავარჯიშოების შეთავაზება და ჩატარება

სავარჯიშოების შეთავაზება

სავარჯიშოებს წინ უნდა უძღოდეს ნათელი ინსტრუქციები, თუ რა უნდა გაკეთდეს:

ზოგადი რეკომენდაციები. 1. სავარჯიშოს ფსიქოლოგის საუბრის შესაბამისი ტონალობაც უნდა ახლდეს, კერძოდ, სერიოზულ ფიქრსა და გაცნობიერებაზე ორიენტირებული სავარჯიშოს ინსტრუქცია ნელა, პაუზებით და მშვიდი ხმით უნდა იქნეს მიწოდებული, ხოლო ენერჯისა და მხიარულების აღმძვრელი სავარჯიშო კი ჯობია ენთუზიაზმით მიეწოდოს ჯგუფს.

2. ყოველთვის აუცილებელია ჯგუფის წევრებისთვის სავარჯიშოში ჩართვაზე თავისუფალი არჩევანის შეთავაზება. სავარჯიშოების შეთავაზების დროს მიზნის განმარტება უკეთეს გაგებას უზრუნველყოფს. მაგალითად სურათების საფუძველზე მოთხრობის შეთხზვის სავარჯიშოს შეთავაზებისას წამყვანი განმარტავს, რომ სავარჯიშოს მიზანია, დაგეხმაროთ იმის გააზრებაში, რომ ყველას მოვლენათა აღქმის საკუთარი გზა აქვს და არ არის სწორი და არასწორი პასუხები. ზოგიერთი სავარჯიშოს დროს არ არის სასურველი წევრებისთვის მიზნის შესახებ სრული ინფორმაციის მიწოდება, რადგან ეს ინფორმაცია ზეგავლენას მოახდენს ეფექტზე. ასეთი

სავარჯიშოების შეთავაზებისას წამყვანი ეუბნება წევრებს, რომ მიზანი ახსნილი იქნება სავარჯიშოს შემდეგ.

3. წამყვანი უნდა ცდილობდეს მოერიდოს გრძელი ან კომპლექსური ინსტრუქციების მიცემას. უმჯობესია ეს ინსტრუქცია სავარჯიშოს სტადიების მიხედვით დაიყოს. მაგალითად, თუ წამყვანს სურს, რომ ჯგუფი ტრიალებად დაიყოს და თითოეულმა წევრმა რაიმე როლი შეასრულოს, მან ჯერ ტრიალებად უნდა დაიყოს წევრები, შემდეგ გაანაწილოს როლები და მხოლოდ შემდეგ მისცეს როლებზე ინსტრუქციები.

რეკომენდაციები სპეციალური სავარჯიშოებისთვის. წერილობითი ან არტ-თერაპიის სავარჯიშოების შეთავაზებისას წამყვანს თვითონ უნდა ჰქონდეს დამატებითი წერილობითი ან სახატავი კომპლექტი. მოდრაობითი სავარჯიშოების დროს წევრებმა ჯერ უნდა დაიკავონ საწყისი პოზიცია და ინსტრუქცია შემდეგ მიეცეს წამყვანის მიერ. ფანტაზიის სავარჯიშოს დროს წევრებს ასევე უნდა ჰქონდეთ არჩევანი, რომ არ დახუჭონ თვალები, რადგან ეს შესაძლებლობა მეტ ნდობას შეუქმნის მათ. წამყვანმა თვითონ არ უნდა დახუჭოს თვალები, რადგან ის უნდა ხედავდეს წევრების რეაქციას. წევრების დაკვირვება აძლევს წამყვანს შესაძლებლობას არეგულიროს სავარჯიშოს მიმდინარეობის სიჩქარე. უკუკავშირის სავარჯიშოების დროს წამყვანმა საკმარისი დრო უნდა მისცეს წევრებს, რათა მოიფიქრონ, თუ რას იტყვიან ჯგუფის სხვა წევრებისთვის უკუკავშირის მიწოდებისას. წამყვანმა ერთი-ორი წუთი უნდა დაუთმოს იმის ახსნას, თუ რამდენად სასარგებლოა დამხმარე უკუკავშირის მიცემა. მან მაგალითებიც უნდა მოიყვანოს, რა იქნება დამხმარე და რა არა. თუ წევრები არ მიიღებენ ზუსტ ინსტრუქციებს, მაშინ მათი უკუკავშირი ზედაპირული და უსაზრისო იქნება.

სავარჯიშოების ჩატარების ასპექტები

სავარჯიშოს ჩატარებისას არის სულ მცირე 6 ასპექტი, რომელიც უნდა ჰქონდეს გათვალისწინებული წამყვანს: 1. უზრუნველყოფა, რომ წევრები მიჰყვნენ ინსტრუქციებს; 2. წევრებისთვის ნების დართვა, რომ არ გაუზიარონ სხვას თავისი ფიქრები. 3. წევრთა ემოციური რეაქციების თანადგომა. 4. სავარჯიშოს შეცვლა ან შეჩერება. 5. წევრების ინფორმირება დროის შესახებ. 6. წამყვანის მონაწილეობა სავარჯიშოში.

1. უზრუნველყოფა, რომ წევრები მიჰყვნენ ინსტრუქციებს; წამყვანი აკონტროლებს, როგორ მიმდინარეობს სავარჯიშო წყვილებსა თუ ტრიალებში და თავიდან იმეორებს ინსტრუქციებს, თუ რომელიმე წევრი ვერ იგებს. ის მცირე დროით მიდის ყველა წყვილთან და ამოწმებს სავარჯიშოს მიმდინარეობას, განსაკუთრებით იმ

შემთხვევებში, როდესაც გრძნობს, რომ წყვილის რეაქციები არ შეესაბამება სავარჯიშოს მიმდინარეობას.

2. წევრებისთვის ნების დართვა, რომ არ გაუზიარონ სხვას თავისი ფიქრები. ბევრ სავარჯიშოში წევრებს სთხოვენ უპასუხონ ერთი სიტყვით ან მოკლე პასუხით. წამყვანი უნდა მზად იყოს, რომ ვინმემ შეიძლება უარი თქვას პასუხზე, რადგან ერიდება გაზიარება ან მზად არ აქვს პასუხი. ასეთ სიტუაციაში წამყვანი უნდა მოერიდოს ამ წევრის დისკომფორტის გაზრდას მასზე ჯგუფის ყურადღების ფოკუსირებით. როდესაც ყველა მოახდენს კომენტარს, წამყვანი შეიძლება დაუბრუნდეს ამ წევრს, თუ ის არ გრძნობს ისევ დისკომფორტს. წამყვანმა ასევე შეიძლება შესთავაზოს სავარჯიშოს მიმდინარეობის წყვილებში განხილვა და დაუწყვილდეს ამ წევრს. ასეთ ვითარებაში წევრი მეტად განწყობილია გაზიარებისთვის. თუ რომელიმე წევრი უარს ამბობს სავარჯიშოში მონაწილეობაზე, წამყვანმა არ უნდა დაკარგოს დროს მასთან დისკუსიაზე და დართოს ნება ისე დაესწროს სავარჯიშოს.

3. წევრთა ემოციური რეაქციების თანადგომა. ფანტაზიის, უკუკავშირის და მოძრაობის სავარჯიშოები სხვა სავარჯიშოებთან შედარებით უფრო ხშირად იწვევს წევრთა ინტენსიურ ემოციურ რეაქციას, საერთოდ კი ნებისმიერ სავარჯიშოს შეუძლია მძაფრი რეაქციის გამოწვევა. წამყვანი უნდა მზად იყოს ამისათვის. თუ წამყვანი ხედავს რომელიმე წევრის ემოციურ რეაქციას, მას რამდენიმე შესაძლებლობა აქვს: შეიძლება შეაჩეროს სავარჯიშო და მოახდინოს წევრზე ფოკუსირება, შექმნას წყვილი ამ წევრთან მისი რეაქციის განსახილველად, ან განაგრძოს სავარჯიშო. თუ წამყვანი ხედავს, რომ რეაქცია ზედმეტად ინტენსიურია, შეიძლება დაასვენოს ეს წევრი, სანამ სავარჯიშო დამთავრდება.

4. სავარჯიშოს შეცვლა ან შეჩერება.

წამყვანი ცვლის ან აჩერებს სავარჯიშოს თუ ხედავს, რომ წამოჭრილია დისკუსიისთვის მნიშვნელოვანი თემა ან ეს სავარჯიშო არ იძლევა საჭირო რეაქციებს. მაგალითად, პიროვნული ზრდის ჯგუფში მათთვის მნიშვნელოვან ადამიანებზე საუბრის დროს თუ ორი წევრი წამოჭრის თემას, რომ მათ მშობლებს სიმსივნე აქვთ, ლიდერი სთავაზობს დრო დაუთმონ ამ მნიშვნელოვან თემაზე საუბარს და თუ ეს წევრებიც დათანხმდებიან, სასურველია სავარჯიშო შეწყდეს დროებით და ჯგუფის ფოკუსი ამ თემის განხილვაზე გადავიდეს.

5. წევრების ინფორმირება დროის შესახებ. წამყვანი უნდა ატყობინებდეს წევრებს თუ რამდენი დრო დარჩა სავარჯიშოს დასრულებამდე. ასეთი შეტყობინება ეხმარება წევრებს დააზუსტონ როგორ წარმართონ დისკუსია. იმ შემთხვევაში თუ წამყვანი

ხედავს, რომ წყვილებში აქტიური ურთიერთობაა, მან შეიძლება რამდენიმე წუთი კიდევ დაუმატოს საურთიერთოდ.

6. წამყვანის მონაწილეობა სავარჯიშოში. წამყვანმა შეიძლება მიიღოს მონაწილეობა სავარჯიშოში ან არ მიიღოს. წამყვანმა სავარჯიშოში აქტიურ მონაწილეობა-არმონაწილეობის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების დროს უნდა გაითვალისწინოს შემდეგი მომენტები:

- 1.თუ წამყვანი არ მონაწილეობს, მას შეუძლია ყურადღებით დააკვირდეს ჯგუფის წევრთა საქმიანობას.
- 2. მოსმენით და ყურებით წამყვანი ინტენსიურად იღებს ინფორმაციას და შეუძლია ეს მასალა შემდეგ გამოიყენოს განხილვისას.
- 3. წამყვანმა შეიძლება იმიტომ არ მიიღოს მონაწილეობა სავარჯიშოში, რადგან არ სურდეს წევრებმა ფოკუსირება მოახდინონ მის თვალსაზრისსა და კომენტარებზე. უმეტეს წრიულ გამოკითხვებსა და წინადადებათა დამთავრების სავარჯიშოებში წამყვანი არ იღებს მონაწილეობას, თუ მისი მონაწილეობა ძალიან სასარგებლო არ იქნება წევრებისთვის. წამყვანმა მხოლოდ მაშინ უნდა მიიღოს მონაწილეობა სავარჯიშოში, როცა ეს ღირებული იქნება წევრებისთვის.
- 4. არმონაწილეობისას წამყვანი ადვილად გრძნობს, როგორ მიდის სავარჯიშო და როდის ახლოვდება მისი დასასრული. ზოგიერთ სავარჯიშოში მონაწილე წამყვანი კარგავს დროის შეგრძნებას და ავიწყდება ყურადღების მიქცევა ჯგუფში მიმდინარე პროცესებისთვის
- 5. წამყვანი არ უნდა ახდენდეს მის პიროვნულ პრობლემებზე მუშაობას იმ ჯგუფში, რომელიც მიჰყავს. ის არ უნდა მონაწილეობდეს ისეთ სავარჯიშოში, რომელიც გამოიწვევს ფოკუსირებას მის ისეთ ფიქრებსა და გრძნობებზე, რომლებიც "დაუმთავრებელი სამუშაოა".

ამასთან სავარჯიშოებში წამყვანის მონაწილეობა სასურველია, რადგან:

- წევრები უკეთ გაიცნობენ წამყვანს. წევრებს ჩვეულებრივ ძალიან აინტერესებთ წამყვანის პიროვნება, იდეები, რეაქციები, თუ წევრები წამყვანს აღიქვამენ როგორც დაშორებულს და ჩაკეტილს, ისინი არ მოახდენენ პიროვნული ინფორმაციის გაზიარებას ჯგუფში.
- წამყვანს შეიძლება სურდეს მონაწილეობა გარკვეული ეფექტის შესაქმნელად, მაგალითად, საწინააღმდეგო თვალსაზრისის წარმოსადგენად დილემის ორივე მხარის გააზრებისათვის

- წამყვანმა შეიძლება მონაწილეობა მიიღოს დიადაში, თუ საჭირო გახდა კონკრეტული წევრისთვის უკუკავშირი ან დახმარება.
- წამყვანმა შეიძლება მონაწილეობა მიიღოს სავარჯიშოში, როდესაც კენტი მონაწილე რჩება წყვილის გარეშე.

სავარჯიშოს განხილვის ფაზა

სავარჯიშოები წარმოადგენს კატალიზატორებს დისკუსიის წამოწყებისათვის, რადგან აღძრავს ფიქრებსა და განცდებს. ნებისმიერი სავარჯიშოს ყველაზე მნიშვნელოვანი მომენტი სავარჯიშოს განხილვაა. ზოგიერთ სავარჯიშოს არ ჭირდება განხილვა, რადგან გამოიყენება "ყინულის გასალღობად" ან გასახალისებლად, მაგრამ უმეტეს სავარჯიშოებში მთავარია განხილვის ეტაპი. ბევრ სავარჯიშოში ჩატარებისა და განხილვის ფაზები გადაიკვეთება, რადგან დისკუსია ნაწილია სავარჯიშოსი, მაგალითად ზოგიერთ უკუკავშირის, წინადადების დამთავრებისა და გამოცდილებითი სავარჯიშოებში, როდესაც წამყვანი სთავაზობს განხილვისათვის შეკითხვებს. სხვა სავარჯიშოებში, მაგალითად, ნდობის სავარჯიშოებში განხილვა სავარჯიშოს ჩატარების შემდეგ წარმოებს.

წამყვანმა უნდა გაიაზროს შემდეგი კითხვები განხილვის შესახებ:

- რა არის განხილვის მიზანი?
- რა დროა საჭირო განხილვისთვის?
- განხილვის რა მეთოდებია საჭირო?
- რა ტიპის შეკითხვები უნდა იქნეს გამოყენებული?
- ფოკუსი უნდა იყოს მთლიან ჯგუფზე თუ ინდივიდზე?
- როდის უნდა მოხდეს ფოკუსის ცვლილება?
- აწმყოზე თუ წარსულზე უნდა იყოს ორიენტირებული სავარჯიშო?

განხილვის მიზნები. სავარჯიშოს განხილვის დროს შესაძლებელია იყოს სამი მიზანი, რომელთაც შედარებით განსხვავებული ფოკუსი აქვს:

1. თემაზე დისკუსიისა და გაზიარების სტიმულირება. ეს სავარჯიშოთა უმეტესობის მიზანია.
2. ჯგუფის წევრების სტიმულირება უფრო სიღრმისეულ, პიროვნულ დონეზე ჩაწვდნენ თავის ფიქრებსა და განცდებს.

3. ჯგუფის დინამიკასა და პროცესთან დაკავშირებული დისკუსიისა და გაზიარების სტიმულირება.

განხილვის დრო. წამყვანმა ყოველთვის უნდა გათვალოს თუ რა დრო დასჭირდება სავარჯიშოს ჩატარებასა და განხილვას, რადგან ბევრი სავარჯიშო ისეა შექმნილი, რომ მონაწილის პიროვნების სიღრმისეულ შრეს შეეხოს და ამიტომ მისი შთაბეჭდილების განხილვა საკმაოდ დროს მოითხოვს. ამასთან წამყვანმა უნდა გარკვეული დრო დაუთმოს ამა თუ იმ სავარჯიშოს შთაბეჭდილებების განხილვას წევრის ცხოვრებასთან დაკავშირებულ კონტექსტში. უმეტეს შემთხვევებში სავარჯიშოს განხილვას უნდა დაეთმოს მეტი დრო ვიდრე მის ჩატარებას. ჯგუფში, რომელმაც შეასრულა ფანტაზიის სავარჯიშო, უფრო მნიშვნელოვანია ემოციების განხილვა, რომელიც გამოიწვია სავარჯიშოში, ვიდრე უშუალოდ სავარჯიშოს შინაარსის მოყოლა ან მოძრაობის სავარჯიშოში, რომელშიც ჯგუფის წევრები უპირისპირდებოდნენ ერთმანეთს გარკვეული მიზნებისთვის, განხილვა სასურველია გაცდეს სავარჯიშოს და გადაინაცვლოს ცხოვრებისეული დაპირისპირების საკითხებზე. წამყვანს უნდა მომზადებული ჰქონდეს დამაფიქრებელი კითხვები. მაგალითად, "რა ისეთი დასკვნა შეგიძლია გააკეთოთ ამ სავარჯიშოს საფუძველზე, რაც შეიძლება მიუყენოთ მიმდინარე ცხოვრებისეულ სიტუაციას?"

განხილვის მეთოდები. განხილვა სხვადასხვა გზით შეიძლება ჩატარდეს, კერძოდ:

- ა)წრიული გამოკითხვის,
- ბ)წყვილებისა ან ტრიალების,
- გ)წერილობითად,
- დ) საერთო ჯგუფში, ან
- ე)წინა 4 გზის ნებისმიერი კომბინაციის საშუალებით.

წყვილები ან სამეულები მოსახერხებელია მაშინ, როდესაც წევრებისთვის სასარგებლო იქნება ფიქრებისა და აზრების გაზიარება, წერილობითი განხილვა შეიძლება მაშინ იქნეს გამოყენებული, როდესაც წევრებს ბევრი აქვთ სათქმელი, მაგრამ არ სურთ სხვებს გაუზიარონ. იმ შემთხვევაშიც, როდესაც გამოყენებულია პირველი სამი გზა, განხილვის მთავარი ადგილი მაინც საერთო ჯგუფია, რადგან პირველი სამი გზა საწყისი ეტაპია, ხოლო საერთო ჯგუფში ხდება ფოკუსის გაღრმავება.

შეკითხვები განხილვისთვის. განხილვისათვის მაფოკუსირებელი კითხვები წამყვანმა წინასწარ უნდა მოამზადოს, რადგან ეს კითხვები მთელი პროცესის წარმმართველია.

კითხვები: "რა მოხდა?"; რა დახატეთ?", "რა იყო ამ სავარჯიშოში თქვენთვის მნიშვნელოვანი?" განხილვის დასაწყისში ეფექტურია, მაგრამ შემდეგ სასურველია დაისვას კითხვები, რომლებიც უფრო გააღრმავებს წვდომას:

- რა დასკვნები შეიძლება აქედან გამოვიტანოთ?
- რა გრძნობები გამოიწვია სავარჯიშომ?
- როგორ გამოიყენებთ ამ სავარჯიშოს თქვენს ცხოვრებაში?
- რა ისწავლეთ ამ სავარჯიშოთი, რაც შეიძლება ცხოვრებაში გამოგადგეთ?

ფოკუსი წევრსა ან მთლიან ჯგუფზე. პიროვნულ ზრდასა ან მხარდაჭერაზე ორიენტირებულ ჯგუფებში წამყვანის წინაშე შეიძლება დადგეს ამოცანა წევრზე მოახდინოს ფოკუსირება თუ მთლიან ჯგუფზე. განხილვის ფაზის დასაწყისში უკეთესია ყველა წევრისგან მოკლე კომენტარების მიღება მათი შთაბეჭდილების შესახებ. შემდეგ კი თუ რომელიმე წევრს რაიმე საკითხზე ინტენსიური მუშაობის სურვილი აქვს, წამყვანი წყვეტს, ფოკუსი გადავიდეს თუ არა ამ წევრზე, თუ გაგრძელდეს საერთო დისკუსია. ზოგადად პიროვნული ზრდის ჯგუფში ცალკეულ ინდივიდზე ფოკუსი არ უნდა გაგრძელდეს დიდ ხანს, ხოლო მხარდაჭერის ან თერაპიის ჯგუფში 10-20 წუთზე მეტ ხანს. ხშირად ფოკუსი ხანგრძლივდება იმ წევრზე, ვინც პირველი იწყებს ლაპარაკს, სავარჯიშო კი უნდა შექმნას ინტერესი და ენერჯია ყველა წევრში, ამიტომ ფოკუსირება რომელიმე წევრზე მხოლოდ მას შემდეგ უნდა მოხდეს, როდესაც ყველა წევრი გამოხატავს კომენტარს.

ფოკუსის შეცვლა. ჯგუფური დისკუსიის დროს ხშირად ერთი წევრი დიდი ხნით იკავებს ჯგუფის ყურადღებას. ასეთ დროს წამყვანმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ჯერ ყველამ გამოხატოს აზრი, ხოლო ამის შემდეგ განხორციელდეს ფოკუსირება რომელიმე წევრზე ან საკითხზე. ხშირად პირველი მოსაუბრე იწყებს საუბარს შფოთვის, ყურადღების მოთხოვნის ან ლიდერისთვის სიამოვნების მინიჭების მიზნით უფრო, ვიდრე საკითხის შესახებ ბუნებრივი გრძნობების გაზიარების მიზნით.

აწმყოსა და წარსულზე ცენტრირებული სავარჯიშოები. სავარჯიშოთა უმეტესობა აწმყოს ეხება, გარკვეული ნაწილი კი წარსულს. წამყვანმა შეიძლება წევრებს სთხოვოს დახატონ თავისი სახლი ბავშვობაში ან აღწერონ რას გრძნობდნენ, როდესაც 10 წლის იყვნენ. ჯგუფის წევრები ვერ შეცვლიან წარსულს, მაგრამ მათ შეუძლიათ შეცვალონ წარსულის ზემოქმედება მათზე. წარსულზე ფოკუსი გამოაჩენს დაფარულ და მტკივნეულ საკითხებს, მაგრამ მნიშვნელოვანია ეს საკითხები დაუკავშირდეს დისკუსიას აწმყოს შესახებ.

შეკითხვები ამ სფეროში ასე შეიძლება დაისვას:

- რა გავლენას ახდენს თქვენზე წარსული?
- ხომ არ იღვიძებს თქვენში ისეთ მოგონებები, რომელთაც გადამუშავება და ბოლომდე გააზრება სჭირდება?
- რა შეიძლება გაიგოთ ამ წარსულ ურთიერთობებზე დაკვირვებით?
- ბავშვობიდან რა მოგონებები გასურთ რომ განიხილოთ?

თავი 13 . სავარჯიშოთა ტიპები

წრიული გამოკითხვის ტექნიკა

წრიული გამოკითხვის (Round, რაუნდი) დროს წამყვანი ყველა წევრს სთხოვს უპასუხოს გარკვეულ კითხვას. ასეთი გამოკითხვა ყველა ჯგუფში სასარგებლოა როგორც წევრთა ჩართვისათვის, ასევე ინფორმაციის შესაგროვებლად და იმ წევრთა შესაზღუდად, ვისაც უყვარს ბევრი საუბარი. შეიძლება გამოიყოს გამოკითხვის სამი სახე: 1) წინასწარ დასახელებული სიტყვის, ციფრის ან ფრაზის დასახელება; 2) სიტყვის ან ფრაზის რაუნდი 3) კომენტარის რაუნდი

1) **წინასწარ დასახელებული სიტყვის, ციფრის ან ფრაზის დასახელება.** ასეთი გამოკითხვა სწრაფია, რადგან წევრები პასუხობენ რამდენიმე მითითებული ვარიანტიდან ერთერთის გამოყენებით, მაგალითად "კი" ან "არა"; "არ დამეხმარა" ან "ძალიან დამეხმარა"; "საინტერესო იყო" "არ იყო საინტერესო". ეს აძლევს წამყვანს შესაძლებლობას ჯგუფის წევრთა რეაქციების გათვალისწინებით უკეთ წარმართოს დისკუსია.

2) **სიტყვის ან ფრაზის გამოკითხვა.** წამყვანს სურს, რომ კომენტარი მოკლე იყოს, ამიტომ წევრებს სთხოვენ ერთი სიტყვით ან ფრაზით აღწერონ ჯგუფის მიზანთან დაკავშირებული რაიმე ასპექტი, მაგალითად, სკოლისადმი დამოკიდებულება.

3) **კომენტარის გამოკითხვა.** ასეთი გამოკითხვა შეიძლება შეეხოს, მაგალითად, წინა კვირის შთაბეჭდილებათა აღწერას ან დავალების შესასრულებლად საჭირო ღონისძიებათა ჩამონათვალს და ა.შ.

წრიული გამოკითხვის გამოყენება შესაძლებელია შემდეგი მიზნით: 1) კომფორტის, ნდობისა და ჯგუფის შეკრულობის შესაქმნელად; 2. წევრების ფოკუსირებისთვის, 3. ინფორმაციის მოსაგროვებლად; 4. ჯგუფში ფოკუსის შესაცვლელად ყველას ჩართვის მიზნით, 5. ჩუმი წევრების ჩასართავად. 6. ფოკუსის ინტენსივობის გასაღრმავებლად; 7. სავარჯიშოების შემდეგ შთაბეჭდილებათა გაზიარებისა და განხილვისთვის 8. შეჯამებისთვის.

1. კომფორტის, ნდობისა და ჯგუფის შეკრულობის შექმნა. რაუნდები ქმნის მარტივ გზას წევრებისთვის სასაუბროდ და ხშირად ეხმარება წევრებს თავი იგრძნონ კომფორტაბელურად. საწყის სესიებზე წრიული გამოკითხვა ეფექტურია კომფორტისა და ნდობის შესაქმნელად. წევრებს აინტერესებთ ერთმანეთზე ინფორმაცია და რაუნდები აკმაყოფილებს ამ ცნობისმოყვარეობას. ინფორმაციული წრიული გამოკითხვა ეხმარება წევრებს იგრძნონ ერთმანეთთან კავშირი, როდესაც იგებენ რომ მათი სიტუაციები მსგავსია.

2. წევრების ფოკუსირება, წრიული გამოკითხვა ორი გზით უზიდავს წევრებს მოახდინონ ფოკუსირება საკითხზე: პირველი, წევრები ფიქრობენ იმაზე, რა უნდა თქვან; მეორე, ისინი უსმენენ სხვების კომენტარებს

3. ინფორმაციის მოგროვება; წამყვანს შეიძლება აინტერესებდეს, რას ფიქრობენ წევრები რომელიმე საკითხზე და წრიული გამოკითხვა იძლევა შესაძლებლობას სწრაფად მიღებულ იქნეს ინფორმაცია.

4. ჯგუფში ფოკუსის შეცვლა ყველას ჩართვის მიზნით, რაუნდი შეიძლება გამოყენებულ იქნეს პიროვნებიდან თემაზე. ჯგუფის ფოკუსის შესაცვლელად თუ რომელიმე წევრი საუბრობს დიდხანს, წამყვანმა შეიძლება გამოიყენოს რაუნდი ყველა წევრის ჩასართავად.

5. ჩუმი წევრების ჩართვა. რაუნდი უზიდავს ყველას ჩაერთოს განხილვაში და ამით მეტ საშუალებას აძლევს წამყვანს გაამხნევეს წევრები ან ჩართონ ნებისმიერი წევრი, რომელიც ჩუმად რჩებოდა დიდი ხნის განმავლობაში. თუ წამყვანს სურს გაამხნევეს გარკვეული წევრი რათა მან მეტი გაუზიაროს ჯგუფს, მან შეუძლია დაამთავროს რაუნდი ამ წევრზე. როდესაც რაუნდი დამთავრდება, წამყვანი ბუნებრივად მოახდენს დისკუსიის ფოკუსს ბოლო წევრზე, რომელიც საუბრობდა.

6. ფოკუსის ინტენსივობის გაღრმავება; მხარდაჭერის, პიროვნული ზრდის, კონსულტირებისა და თერაპიის ჯგუფებში რაუნდები გამოიყენება წევრების ფიქრებისა და ემოციების მეტ სიღრმეზე კვლევისათვის და წამყვანი შეიძლება სთხოვოს ჯგუფის წევრებს რამდენიმე წინადადებითკომენტარის გაკეთება.

7. სავარჯიშოების შემდეგ შთაბეჭდილებათა გაზიარება და განხილვა. წამყვანმა სავარჯიშოს შემდეგ იმის გასაგებად, თუ რას ფიქრობენ და განიცდიან წევრები, შეიძლება სთხოვოს გამოხატონ თავისი დამოკიდებულება ერთი სიტყვით ან ფრაზით

8. შეჯამება. სესიის ბოლოს წევრთა რეაქციების შეჯამება წრიული გამოკითხვით აძლევს წამყვანს შესაძლებლობას მოისმინოს მნიშვნელოვანი დასკვნები წევრთა მიერ განცდილზე.

რეკომენდაციები წრიული გამოკითხვისთვის. წრიული გამოკითხვის ჩატარებისას წამყვანმა უნდა მისცეს ჯგუფის წევრებს გარკვეული დრო პასუხის გააზრებისა და მომზადებისათვის. მან უნდა წინასწარ გაიაზროს, ვისგან დაიწყებს და ვისზე დაამთავრებს გამოკითხვას, რადგან ზოგიერთ ჯგუფში შეიძლება იყვნენ ნეგატიურად განწყობილი წევრები და მათი ჩართვა უმჯობესია გამოკითხვის შუაში. ასეთი კონტროლი თანმიმდევრობაზე გააუმჯობესებს ჯგუფის ატმოსფეროს. ხანდახან, როდესაც წრიული გამოკითხვა სერიოზულ საკითს ეხება, შეიძლება საჭირო გახდეს გამოკითხვის შეწყვეტა და რომელიმე წევრთან ინტენსიური მუშაობა. ასეთ დროს წამყვანმა უნდა აღნიშნოს, რომ ის შეჩერდება მნიშვნელოვან მომენტზე და შემდეგ დაუბრუნდება წრიულ გამოკითხვას. ან წამყვანმა შეიძლება ჰკითხოს წევრებს, რას ფიქრობენ, გაჩერდნენ თუ არა, რათა დაეხმარონ წევრს, რომელიც განსაცდელშია.

წყვილებში მუშაობის ტექნიკა

წყვილებში(დიადებში) მუშაობა შეიძლება შემდეგი მიზნებისთვის გამოვიყენოთ: 1. ჯგუფში კომფორტის შექმნისათვის, 2. ჯგუფში "ყინულის გასაღობად" და ენთუზიაზმის გასაძლიერებლად. 3. სავარჯიშოებისა და ინფორმაციის განხილვისათვის; 4. თემის დასრულებისათვის; 5. გარკვეული წევრებს შორის მსგავსების აღნიშვნისათვის; 6. წამყვანისა და წევრის ურთიერთობის უზრუნველსაყოფად; 7. ფორმატის შეცვლისათვის; 8. წამყვანისთვის მოსაფიქრებლად დროის შესაქმნელად.

1. ჯგუფში კომფორტის შექმნა,

პირველ და მეორე სესიაზე წევრებს ერიდებათ საჯაროდ საუბარი, წყვილებში კი მათ აქვთ შესაძლებლობა მხოლოდ ერთ ადამიანს ესაუბრონ, რაც ამცირებს შფოთვას. წყვილები უკეთეს კონტაქტს უზრუნველყოფს, წევრები ერთმანეთს როგორც ინდივიდებს აღიქვამენ და არა უბრალო სახეებს ჯგუფში. ამიტომ წამყვანმა პირველ სესიაზე უნდა მიმართოს წყვილებში მუშაობას. ამასთან წამყვანმა უნდა გაითვალისწინოს, რომ იძულებით ჯგუფებში წყვილები შეიძლება არ იყოს ეფექტური, რადგან წევრები შეიძლება არ იყვნენ სასაუბროდ მოტივირებულნი.

2. ჯგუფში "ყინულის გაღობა" და ენთუზიაზმის გაღვივება.

ყინულის გაღობა და ენთუზიაზმის გაღვივება საჭიროა ჯგუფის დასაწყისში და ახალი თემის წარდგენისას. წამყვანი სთხოვს დაწყვილდნენ და ისაუბრონ ისეთ თემებზე, როგორცაა მათი სურვილები სესიისთვის და სხვა. მაგალითად, ჯგუფში მშობლებისათვის, რომლებსაც ჰყავთ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე შვილები, წამყვანი სთხოვს ისაუბრონ წყვილებში 3 წუთის განმავლობაში და ერთმანეთს გაუზიარონ 2-3 ყველაზე დიდი სიძნელე, რაც ჰქონდათ მათ, როგორც მშობლებს.

ისეთი თემები, როგორც არის შიშები და ინტიმური ურთიერთობები უფრო ადვილად განიხილება დიადებში, ვიდრე მთლიან ჯგუფში. თემის დიადაში განხილვით ხდება წევრთა ფოკუსირება და მომზადება მათი აზრებისა და განცდათა გასაზიარებლად უფრო ფართო ჯგუფში.

3. სავარჯიშოებისა და ინფორმაციის განხილვა;

წყვილებში ეფექტურია განხილვა იმ მასალისა, რომელიც ეხლახან იქნა შეთავაზებული ჯგუფის წევრებისთვის ან ჯგუფური სავარჯიშოს ეფექტის გააზრება. წამყვანმა მთელ ჯგუფს რომ შესთავაზოს ინფორმაციის განხილვა, მეტი დრო დაიხარჯება ყველა წევრის სასაუბროდ. წყვილში გაზიარება კი აძლევს ყველას საშუალებას გაუზიაროს თავისი აზრი სხვას და უკეთ გააცნობიეროს თავისი განცდები.

3. თემის დასრულება. დიადები მოხერხებულია დისკუსიის დასრულებისათვის თემაზე, რადგან იძლევა კარგ საშუალებას ყველასათვის ისაუბროს, როდესაც წამყვანს სჭირდება დროის ეკონომია.

4. გარკვეული წევრების ერთად დაწყვილება. გარკვეულ სიტუაციებში წამყვანს შეიძლება სურდეს გარკვეული წევრების ერთად წყვილში მუშაობა, კერძოდ, ვისაც აქვთ საერთო პრობლემა; ან აქვს გარკვეული დისკომფორტი ერთმანეთთან დამოკიდებულებაში, რათა გადაილახოს ეს დისკომფორტი. სხვა მიზეზი დაწყვილებისათვის შეიძლება იყოს განსხვავებული აზრი ერთ საკითხზე.

6. წამყვანისა და წევრის ურთიერთობის უზრუნველსაყოფად; წამყვანი თვითონაც უწყვილდება რომელიმე წევრს, თუ სურს მიეხმაროს მას, გაამხნევოს ან კარგად გაიცნოს.

7. ფორმატის შეცვლა; დიადები ასევე შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ფორმატის შესაცვლელად ჯგუფში ხანგრძლივად ჯდომის ნაცვლად და მოსახერხებელია,

როდესაც წამყვანი გრძნობს რომ საჭიროა ცვლილება. ამასთან წევრებს ხშირად სურთ ესაუბრონ მხოლოდ ერთ წევრს და არა საჯაროდ.

8. წამყვანისთვის მოსაფიქრებლად დროის შექმნა. ჯგუფებში წევრების ქცევის წინასწარმეტყველება ხშირად ძალიან ძნელია, ამიტომ წამყვანს შეიძლება დასჭირდეს დრო, რათა მოიფიქროს ჯგუფის მიმდინარეობის დროს, თუ რა მიმართულებით წარმართოს საქმიანობა. ასეთ დროს წყვილში მუშაობა დამატებით დროს მისცემს მას მოსაფიქრებლად.

რეკომენდაციები წყვილებში მუშაობისათვის. წევრების დაწყვილება შეიძლება იყოს მათი სურვილის მიხედვით ან წამყვანის არჩევნის მიხედვით. ამ დროს ჩვეულებრივ ნაცნობებმა შეიძლება აირჩიონ ერთმანეთი, ერთი ასაკისებმა ან სხვა რაიმე ნიშნის მიხედვით. ზოგადად, საკუთარი სურვილით მეწყვილის არჩევა ნაკლები საფრთხის შემცველია.

წამყვანი უნდა აქცევდეს ყურადღებას, რომ არავინ არ დარჩეს წყვილის გარეშე საქმიანობის შესრულების დროს. წამყვანმა დასაწყვილებლად ასევე შეიძლება გამოიყენოს შემდეგი ვარიანტები და ცვალოს ისინი ერთ ჯგუფში, რათა წევრები სხვადასხვა ადამიანებთან ინტენსიურ კონტაქტში შევიდნენ: "დაწყვილდით მასთან - 1)ვისაც უკეთ იცნობთ, 2)ვინც განსხვავებულია თქვენგან, 3)ვისთანაც კომფორტულად არ გრძნობთ თავს".

წამყვანმა შეიძლება საკუთარი სურვილით დააწყვილოს წევრები მსგავსებისა და განსხვავების მიხედვით. წყვილებში მუშაობა შეიძლება გაგრძელდეს 2-დან 10 წუთამდე მიზნიდან გამომდინარე. მაგალითად, ჯგუფში, რომელიც იხილავს სამუშაოს ძეგნის სტრატეგიებს, გასაუბრების ტექნიკების განხილვისთვის რამდენიმე წუთია საკმარისი, მაგრამ სამუშაოს ძეგნასთან დაკავშირებული განცდების განხილვას შეიძლება დასჭირდეს უფრო მეტი, 5-დან 7 წუთამდე.

როდესაც წყვილები გამოიყენება წევრებში ენერჯის სტიმულირებისათვის, წყვილები იქამდე უნდა დამთავრდეს, სანამ დისკუსია პიკს მიაღწევს, რადგან სასურველია წყვილებმა გარკვეული ენერჯია საერთო ჯგუფისთვისაც დაიტოვონ. წამყვანმა ყოველთვის უნდა მიუთითოს წყვილში მუშაობის სავარაუდო დროის საზღვრები და ასევე ამ დროის ამოწურვამდე გააფრთხილოს წევრები, რა დრო დარჩა და ასევე, რა დროა არის დარჩენილი შეჯამებისათვის წყვილში. დროის ამოწურვის შესახებ გაფრთხილებები განსაკუთრებით სასარგებლოა მაშინ, როდესაც რამდენიმე თემია წყვილში განსახილველი. თუ წყვილში ჩასატარებელი საქმიანობის ინსტრუქცია

რთულია, უმჯობესია ჯერ წყვილებად დაყოფა მოხდეს და შემდეგ მიეცეთ მითითება, რა უნდა გააკეთონ.

წამყვანი პირველ რიგში უნდა დარწმუნდეს, რომ ყველამ გაიგო წყვილში მუშაობის მიზანი. იმ შემთხვევაში, თუ წამყვანი ერთვება ერთერთ წყვილში, ის მაინც უნდა აკონტროლებდეს დროს და აფრთხილებდეს დროის ამოწურვის წინ.

ხშირად წყვილებში განხილვის დროს საუბარი გადაუხვევს თემიდან, ამიტომ წამყვანი ყველა წყვილს 30 წამისა ან ერთი წუთის შემდეგ შეახსენებს წყვილში მუშაობის მიზანს. შემდეგ წამყვანი გადაინაცვლებს ერთი წყვილიდან მეორე წყვილთან და უსმენს თითოეული წყვილის საუბარს 10-20 წამი, რათა დარწმუნდეს, რომ წევრები მიზნის მიმართულებით მოქმედებენ.

სავარჯიშოების გამოყენება და სავარჯიშოების ტიპები

სავარჯიშო გულისხმობს წამყვანის მიერ დისკუსიის ან ჯგუფის წევრთა ყურადღების სპეციფიური საქმიანობის საფუძველზე წარმართვას. სავარჯიშოების ჩატარებას სულ მცირე შემდეგი 7 მიზანი აქვს: 1. კომფორტის დონის აწევა; 2. წამყვანისთვის საჭირო ინფორმაციის შეგროვება; 3. დისკუსიის გენერირება და ჯგუფის ფოკუსირება; 4. ჯგუფის ფოკუსის შეცვლა; 5. ჯგუფის ფოკუსის გაღრმავება; 6. გამოცდილებითი სწავლების შესაძლებლობის შექმნა; 7. რელაქსაციისა და სიხალისის (დადებითი) გარემოს შექმნა.

ჯგუფის დასაწყისში გაცნობის სავარჯიშოები ზრდის წევრთა კომფორტის დონეს, რადგან დასაწყისში ბევრი წევრი განიცდის გარკვეულ შფოთვას. სესიის დასაწყისში წევრები არ არიან ფოკუსირებული ჯგუფის საქმიანობაზე. ისინი შეიძლება ნერვიულობდნენ, რადგან არ იციან, რა შეიძლება მოხდეს ჯგუფში, ან შეიძლება ფიქრობდნენ იმ მოვლენებზე, რაც იყო ჯგუფში მისვლამდე. სავარჯიშოს გამოყენება პირველი წუთების სტრუქტურირებისთვის ეხმარება წევრებს ჯგუფში ყოფნაზე ფოკუსირებაში.

ჯგუფური სავარჯიშოების გამოყენება ზრდის წევრთა მონაწილეობას საერთო საქმიანობის შესრულების შედეგად. ამასთან სავარჯიშოები ახდენენ ინტერესისა და ენერჯის სტიმულირებას. სავარჯიშოები ქმნიან დისკუსიის ალტერნატიულ შესაძლებლობას, რადგან მნიშვნელოვანია გარდა საუბრისა მოხდეს გარკვეული საქმიანობების პრაქტიკასთან მიახლოებულ გარემოში შესრულება.

სესიის გეგმის შექმნისას წამყვანმა უნდა გაითვალისწინოს რა სავარჯიშოებს ჩაატარებს. მაგალითად, თუ ის ფიქრობს კონცენტრირება მოახდინოს მშობლებთან ურთიერთობაზე, მან შეიძლება გამოიყენოს წინადადებების დასრულების სავარჯიშო, 1-10-მდე სკალაზე წრიული გამოკითხვა ან როლური თამაში. მნიშვნელოვანია დავიმახსოვროთ, რომ თვითონ სავარჯიშოები კი არ არის დამხმარე ჯგუფის განვითარებისთვის, არამედ ის დრო, რომლის განმავლობაშიც ხდება სავარჯიშოს პერსონალიზაცია და შედეგების განხილვა.

შეიძლება განვასხვავოთ სხვადასხვა ტიპის სავარჯიშო:

წერილობითი

მოდრაობის

დიადები და ტრიადები

წრიული გამოკითხვა

შემოქმედებითი

ხელოვნების

ფანტაზიის

კითხვის

უკუკავშირის

ნდობის

გამოცდილებითი

მორალური დილემის

ჯგუფური გადაწყვეტილების

შეხების

წერილობითი სავარჯიშოები

წერილობითი სავარჯიშოების დროს წევრები წერენ სიებს, პასუხობენ კითხვებს, ასრულებენ წინადადებებს, აღწერენ საკუთარ რეაქციებს, ან ავსებენ ბლანკებს. წერილობითი სავარჯიშოები ასევე ეფექტურია, რადგან წევრები უფრო კომფორტულად გრძნობენ თავს, რაც დაწერეს იმის წაკითხვის დროს, როდესაც მათ იციან, რომ აქვთ რაიმე სათქმელი. ხდება ფოკუსირება წერის დროს და სავარჯიშოს დასრულებისას წევრებს პასუხები თვალწინ აქვთ. ასეთ დროს წევრების ჩართვა უფრო ადვილია, რადგან პასუხები გამზადებულია.

წინადადების დასრულების სავარჯიშო. წინადადების დასრულების სავარჯიშო არ უნდა იქნეს 5-ზე მეტი მიწოდებული, თუმცა წამყვანმა შეიძლება დისკუსია 1 წინადადებაზეც ააგოს. მაგალითად, პიროვნული ზრდისა და მხარდაჭერის ჯგუფებში უშუალოდ გაცნობის სავარჯიშოს შემდეგ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შემდეგი წინადადებების დასრულება, რომლებიც შესაძლებლობას მისცემენ წევრებს გაუზიარონ ერთმანეთს ფიქრები და განცდები ჯგუფში ყოფნის შესახებ. კითხვები ისეა ჩამოყალიბებული, რომ წამყვანს შეუძლია პასუხები გამოიყენოს კომენტარებისთვის, თუ როგორ ჩატარდება ჯგუფი და რა მოხდება სესიების დროს:

- როდესაც ახალ ჯგუფში ვხვდები, მე ვგრძნობ
- როდესაც ადამიანები პირველად მხვდებიან, მე
- ახალ ჯგუფში მე კომფორტულად ვგრძნობ თავს, როდესაც ...
- თუ ადამიანები ჩუმი არიან, მე ვგრძნობ ...
- ჯგუფში ყველაზე მეტად მეშინია ...
- მე მჭირდება გავაუმჯობესო ...
- სხვებთან შედარებით მე ...
- ყველაზე მეტად მეშინია ...
- მე ვარ ...

სიის შედგენის სავარჯიშოები. მაგალითად, სიების შედგენა: იდეალური სამუშაოს მახასიათებლები, გატაცებები, მეგობრობი მახასიათებლები, დადებითი თვისებები და ა.შ. სწრაფად მიმდინარეობს და შეიძლება ადვილად მოერგოს ჯგუფის წევრთა მოთხოვნილებებს. სიის შედგენა ეხმარება წევრებს შეაჯამონ მათი ფიქრები და ასევე ეხმარება ფოკუსირებაში. სიის შედგენის შემდეგ ის შეიძლება სხვადასხვა ფორმით გამოვიყენოთ. წამყვანმა შეიძლება სთხოვოს წევრებს სიის ნაწილის გახმოვანება ან სიის დიადასა და ტრიადაში გაზიარება. მაგალითად სასწავლო/პიროვნული ზრდის ჯგუფში სტრესის შესახებ წამყვანმა შეიძლება შესთავაზოს სტრესსორების სიის

დაწერა, შემდეგ კი ამ სიის წყვილებში განხილვა დაწყებული სასწავლო სტრესორებით, შემდეგ სახლის სტრესორებით და სხვა სტრესის გამომწვევი გარემოებებით დამთავრებული.

წერილობითი სავარჯიშოს მესამე ტიპი არის წერილობითი პასუხების სავარჯიშო, როდესაც წევრები პასუხობენ პრობლემებს ან კითხვებს. მაგალითად, წამყვანი მათ სთხოვს დაწერონ მოკლე პასუხები კითხვაზე, რა არის სკოლის ფსიქოლოგის როლი, ან მრავლობით პასუხებიან კითხვაზე პასუხის ამორჩევა, ან რეაქცია/ესსე სატელევიზიო გადაცემაზე, ან სთხოვენ დაწერონ საკუთარი თავის ნეკროლოგი ან გამოსამშვიდობელი სიტყვა.

წერილობითი სავარჯიშოს შემდეგი ტიპი დღიურებია, რომელიც წევრებმა შეიძლება აწარმოონ სესიის დროს ან სახლში. სესიის ბოლოს წამყვანმა შეიძლება დატოვოს 5-10 წუთამდე ჩანაწერების გასაკეთებლად. წამყვანმა შეიძლება ხაზი გაუსვას, რომ ეს ჩანაწერები იქნება ჯგუფის კარგი შეჯამება და ისეთი რამ, რისი მრავალი წლის შემდეგაც წაკითხვის სურვილი ექნებათ. ჩვეულებრივ დღიურებს უტოვებენ წამყვანს წასაკითხად, ეს აძლევს მას უკუკავშირისა და კომენტარების დაწერის შესაძლებლობას დღიურებში. წამყვანი იღებს ინფორმაციას, რას იღებენ წევრები ჯგუფში და რა შეიძლება გაკეთდეს მომავალ სესიებზე. დღიურებში წევრები წერენ ისეთ რამეს, რაც შეიძლება არ თქვან ჯგუფში და დღიურების წერას უმეტესობა წევრებისა სასარგებლოდ მიიჩნევს. დღიურები შეიძლება სახლშიც იყოს ჩაწერილი და პერიოდულად მიწოდებული წამყვანისთვის წასაკითხად. წევრების თანხმობით ეს ჩანაწერები შეიძლება სხვა წევრებმაც წაიკითხონ, თუ წამყვანი მათ სხვებისთვის სასარგებლოდ მიიჩნევს.

მოდრაობის სავარჯიშოები

მოდრაობის სავარჯიშოების სულ მცირე 5 დადებითი თვისება შეიძლება გამოიყოს:

1. მოძრაობის სავარჯიშოები აძლევს ჯგუფის წევრებს შესაძლებლობა გამოსცადონ რაიმე ნაცვლად დისკუსიისა.
2. მოძრაობის სავარჯიშოს დრამატული მხარე იწვევს ჯგუფში მიმდინარე პროცესების უფრო კარგ დამახსოვრებას ვიდრე იმ სიტუაციაში, როდესაც მხოლოდ დისკუსია გამოიყენება
3. მოძრაობის სავარჯიშოები ჩვეულებრივ მოიცავს ჯგუფის ყველა წევრს. როდესაც დისკუსიის დროს ყველა შეიძლება ვერ ჩაერთოს.

4. მოძრაობის სავარჯიშოები აძლევს წევრებს შესაძლებლობას ამოძრავდნენ. ეს განსაკუთრებით ახალგაზრდებისთვის არის მნიშვნელოვანი და იმ ხალხისთვის ვინც დიდხანს იჯდა. მნიშვნელოვანია დავიმახსოვროთ, რომ ჯგუფის წევრებს მალე ბეზრდებათ საქმიანობა, თუ დიდხანს სხედან ან ფორმატი არ იცვლება ხანგრძლივ პერიოდის განმავლობაში.

5. მოძრაობის სავარჯიშოთა უმეტესობა აძლევს სივრცეში ღირებულებათა არავერბალური, სხეულებრივი გამოხატვის საშუალებას. წამყვანისთვის ეს კარგი საშუალებაა უფრო აქტიურად ჩართოს წევრები დისკუსიაში და სთხოვოს კომენტარი მათი პოზიციების გამო

მოძრაობის სავარჯიშოები მოითხოვს ფიზიკური მოქმედების შესრულებას და შეიძლება წარმოადგენდეს უბრალო ადგილების გაცვლას იმ მიზნით, რომ იმ წევრის გვერდზე მოხვდეთ, ვისთანაც ადრე არ მჯდარხართ. ასევე შესაძლებელია წამყვანმა წევრებს სთხოვოს 1 წუთის განმავლობაში თავისუფლად იმოძრაონ თვალთ კონტაქტის არიდებით ოთახში, შემდეგ კი თვალის კონტაქტის დამყარებით იმდენ ხანს, რამდენსაც გსურთ. ასეთი სავარჯიშო წევრებს აცნობს მათ კომფორტის დონეს სხვებთან მიმართებაში. ეს სავარჯიშო სამ წუთზე მეტ ხანს არ გრძელდება და გამოიყენება ისეთ ჯგუფებში, რომლებიც იკვლევენ საკუთარ განცდებს სხვებთან ურთიერთობის დროს.

ღირებულებათა შეფასება. წამყვანმა შეიძლება ოთახის სივრცე გამოიყენოს როგორც ღირებულებათა კონტინუუმი და სთხოვოს წევრებს დაიკავონ ადგილი კარებთან (ერთი პოლუსი) ან საწინააღმდეგო კედელთან (მეორე პოლუსი). წევრები ჯერ შუაში დგებიან ერთად და შემდეგ თვლაზე 1, 2, 3 იკავებენ ადგილებს, რომლებიც მათ მოსაზრებას პასუხობს მაგალითად: კარებთან ძალიან რისკიანი, მეორე კედელთან კი უსაფრთხო ქცევის მიმდევარი. ამ სავარჯიშოს უპირატესობა ისაა, რომ ყველა წევრმა ერთდროულად უნდა დაიკავოს პოზიცია და შედეგად დაინახავს, თუ რას გრძნობენ სხვები. ეს სავარჯიშო ასევე მოიცავს ფორმატის შეცვლას, რადგან ნაცვლად ვერბალიზაციისა ხდება მოქმედება ყველას დასანახად. ყველა ამყარებს კომუნიკაციას, ოღონდ ის მოძრაობით, არავერბალურად განხორციელდება. შესაძლებელი კონტინუუმები ამ სავარჯიშოსთვის ასევე შეიძლება იყოს:

- მხარჯველი - მომჭირნე
- გამარჯვებული - დამარცხებული
- ბედნიერი - უბედური
- საინტერესო პიროვნება - უინტერესო პიროვნება

- სიცოცხლე ძნელია - ადვილია
- ადვილად სანდო - ძნელად სანდო
- მოსწონს უნივერსიტეტი - არ მოსწონს უნივერსიტეტი

მოძრაობის სავარჯიშოს კიდევ ერთი სახეობა არის შეფასება, თუ რამდენად შორს წავიდა ჯგუფი მიზნის მიმართულებით. წამყვანი ერთ ხაზზე აყენებს წევრებს ერთიმეორის ზურგს უკან, თვითონ დგება საპირისპირო კედელთან და სთხოვს, სადაც ის დგას, ის ადგილი ჩაითვალოს ჯგუფის მიზნების მიღწევის ადგილად, იმ მიზნების, რომლებიც პირველ სესიებზე ჩამოყალიბდა. შემდეგ კი წევრებმა უნდა დაიკავონ შესაბამისი ადგილი, რამდენად მიაჩნიათ, რომ მიუახლოვდნენ დასახულ მიზნებს. მას შემდეგ რაც ყველა დაიკავებს პოზიციას, წამყვანი სთხოვს, გადადგან კიდევ ერთი ნაბიჯი სასურველი მიზნისკენ და თან თქვან, რას გულისხმობენ ამ ნაბიჯში.

შემდეგი სავარჯიშო გულისხმობს ჯგუფის მიმართ გრძნობის გამოსახვას სხეულის და ხელების საშუალებით. წრეში მდგარი წევრები, ის ვინც ჯგუფის მიმართ დადებითად არიან განწყობილი, შლიან ხელებს, ხოლო ვინც არა, ხელებს საკუთარ სხეულს შემოაჭდობენ. ეს საუკეთესო სავარჯიშოა დისკუსიისთვის, იმ შემთხვევაში, თუ ჯგუფი კარგად არ მიდის, მაგრამ წამყვანს სჯერა, რომ ჯგუფის პოტენციური მნიშვნელოვანია.

ამ სავარჯიშოს მსგავსია ოჯახის ქანდაკების შექმნა ჯგუფის სხვა წევრების მონაწილეობით, როგორც მას წევრი ხედავს ახლა ან მაშინ, როდესაც იზრდებოდა. ჯგუფის სხვა წევრები ასრულებენ ოჯახის წევრთა როლებს და მათი პოზიციონირება ხდება სივრცეში დაშორება-დაახლოვების ან ხელების კონტაქტის ინდიკაციით. წევრი, ვისი ოჯახიც უნდა "გამოიძერწოს", ცენტრში დგება და წევრები განლაგდება ერთმანეთთან სიახლოვის მიხედვით. ასევე შესაძლებელია წამყვანმა წევრებს შესთავაზოს თვით ჯგუფის ქანდაკების გაკეთებაც.

სავარჯიშოები ხელოვნების გამოყენებით

ჯგუფში ხატვისა და ხელსაქმის გამოყენება სავარჯიშოებში აძლიერებს ინტერესს და დისკუსიას. ასეთი სავარჯიშოები იძლევა წევრებისთვის მრავალმხრივი თვითგამოხატვის საშუალებას, რადგან წევრები თავის ფიქრებსა და განცდებს ჯერ გამოხატავენ შექმნილ პროექტში, სანამ მოახდენენ მათი განცდების ვერბალურ გაზიარებას პროექტის განხილვისას. ეს აქტივობა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მათთვის, ვისაც სიმწიფეები აქვს გრძნობების იდენტიფიკაციასა და პირდაპირ, ვერბალურად გამოხატვაში. ამიტომ ხელოვნების საშუალებით გამოხატვა განსაკუთრებით სასარგებლოა პატარა ბავშვებთან და ყველა ასაკთან ნაყოფიერია.

წევრებისთვის მათი საოცნებო სახლის ან პირადი ემბლემის დახატვა ძალიან საინტერესო დისკუსიას იძლევა.

ხელოვნების გამოყენებით ერთერთი ასეთი სავარჯიშოა ქალაქის ჩანთების, ძველი ჟურნალების, წებოს და მაკრატილის დარიგება წევრებისთვის და შეთავაზება ჟურნალების გადათვალისწინების შემდეგ ამოჭრან ყველა სიტყვა, ფრაზა და სურათი, რომელიც მათ გრძნობებს აღწერს. ის, რისი გაზიარებაც წევრს ჯგუფისთვის სურს, მის ჩანთაზე დამაგრდება, ხოლო ის, რისიც არ სურს, ჩანთის შიგნით იდება. საერთო ჯგუფური გაზიარების დროს წევრები ჰყვებიან თავისი თავის შესახებ ჩანთის გარეთა ნაწილის მიხედვით. ეს სავარჯიშო კარგია გაცნობისთვის და აადვილებს გაზიარებას.

მეორე მიზეზი ხელოვნების გამოყენებით სავარჯიშოების გამოყენებისა არის პიროვნული პროექციის საშუალებათა გამოყენება წევრთა ფიქრების, განცდებისა და გამოცდილებათა გამოხატვისას. მაგალითად, წამყვანმა შეიძლება სთხოვოს წევრებს დახატონ მათი მონაწილეობით ოჯახში ტიპიური ინტერაქცია. ამ ტიპის სავარჯიშოების მესამე დადებითი მხარე ისაა, რომ წევრებს სიამოვნებთ სხვისი ნამუშევრების ნახვა, მითუმეტეს, რომ შეუძლიათ სიტყვიერადაც განიხილონ ეს შემოქმედება.

უკუკავშირის სავარჯიშოები.

ჯგუფებში მონაწილეობის ერთერთი სარგებელი არის შესაძლებლობა მოისმინოთ სხვებისგან თუ რას ფიქრობენ თქვენზე. წამყვანებმა არ უნდა ჩაატარონ ეს სავარჯიშო, თუ არ გრძნობენ, რომ წევრებს აქვთ საკმარისი კეთილი ნება, რათა დაეხმარებონ სხვას. უკეთესია წამყვანმა აიცილოს უკუკავშირის სავარჯიშო იმ წევრებთან, ვისაც არ აქვს დახმარების ან სხვებისგან უკუკავშირის მოსმენის სურვილი.

პირველივე სესიაზე შეიძლება ჩატარდეს სავარჯიშო, რომლის დროსაც წევრები ერთმანეთზე გაუზიარებენ პირველი შთაბეჭდილებას ან მოხდება წევრების შეფასება 15-20 ზედსართავის სიიდან 3-5 ზედსართავის შერჩევით იმ წევრისთვის, ვინც უკუკავშირის იღებს. წამყვანმა ასევე შეიძლება შესთავაზოს წევრებს ისაუბრონ რომელიმე წევრის შესახებ, რა თემებს ერიდება ის ან მის დადებით თვისებებზე. ასეთ დროს წამყვანი სთავაზობს ამ წევრს მშვიდად დაჯდეს დახუჭული თვალებით ან შეტრიალდეს და არ უყურებდეს ჯგუფის წევრებს თვალებში. თუ წამყვანი გრძნობს, რომ წევრები უფრო თავისუფლად ისაუბრებენ, ის სთხოვს ჯგუფის წევრს, რომ შებრუნდეს ზურგით.

სიძლიერით დაბომბვა. ეს სავარჯიშო მსგავსია წინასი, მაგრამ უკუკავშირი უფრო ორგანიზებულია. წამყვანი წარმართავს ჯგუფს, რათა აღიწეროს გარკვეული წევრის ძლიერი მხარეები. წამყვანი გამოარჩევს ერთ წევრს, რათა მან მოახდინოს ჩაწერა. ასევე შეიძლება გაკეთდეს სია თუ ამ წევრის რა პიროვნული თვისებები მოითხოვს გაუმჯობესებას.

სურვილები. უკუკავშირის უსაფრთხო გზას წარმოადგენს სურვილების გამოხატვა გარკვეული წევრის მიმართ. ყველას ვისაც სურვილი აქვს, გამოხატავს თავის სურვილს ამ წევრის მიმართ. ეს კარგი სავარჯიშოა მხარდაჭერის ჯგუფების, პიროვნული ზრდისა და თერაპიის ჯგუფებისთვის.

მეტაფორული უკუკავშირი. წამყვანი სთხოვს წევრებს, თუ რომელი საგანი (მაგალითად, მზის ჩასვლა), ცხოველი ან ფილმის გმირი ახსენებს ამ წევრს. ყოველი წევრი ისმენს ამ ასოციაციას, თუ როგორ აღიქვამენ მას ადამიანები.

წერილობითი უკუკავშირი. წამყვანი სთხოვს წევრებს დაწერონ უკუკავშირი თითოეულ წევრზე. ასეთი სავარჯიშო მხოლოდ ისეთ ჯგუფში უნდა ჩატარდეს, ვინც დიდხანს იცნობს ერთმანეთს და სტაბილური ქცევა აქვს.

წამყვანმა შეიძლება სთხოვოს წევრებს შეაფასონ წევრები კონტინუუმზე "ყველაზე მეტად/ყველაზე ნაკლებად" მაგალითად:

- ვისთან გრძნობენ მეტ მსგავსებას და ნაკლებ მსგავსებას
- ვისთან გრძნობენ მეტ კომფორტს და ვისთან ნაკლებს
- ვის ენდობიან მეტად და ვის ნაკლებად
- ვინ მუშაობს ყველაზე მაგრად ჯგუფში და ვინ ყველაზე ნაკლებად

წამყვანმა შეიძლება მხოლოდ ერთი კატეგორიაზე იკითხოს ჯგუფის აზრი, მაგალითად "ყველაზე სანდო" ნაცვლად ორივესი. წრიული გამოკითხვის შემდეგ შესაძლებელია გაიმართოს დისკუსია, თუ რა განაპირობებს შეფასებებს.

ნდობის სავარჯიშოები

ჯგუფები მოიცავს გაზიარებას, ამიტომ ურთიერთნდობა წარმოადგენს ჯგუფის მნიშვნელოვან დინამიკას, რომელიც უნდა გაიზომოს. თუ წამყვანი აღმოაჩენს, რომ წევრები არ ენდობიან ერთმანეთს ან ჯგუფში საჭიროა მეტი ნდობა, წამყვანმა შეიძლება შესთავაზოს წევრებს ნდობის სავარჯიშოების ჩატარება. წრიული გამოკითხვა შესაძლებელია ასეთი კითხვებით ჩატარდეს:

- 1-დან 10-მდე სკალაზე შეფასება რამდენად სანდო ადამიანად მიგაჩნიათ თქვენი თავი.
- შეფასება ჯგუფში არის ძლიერი, საშუალო თუ მცირე ურთიერთნდობა
- როდესაც იზრდებოდით, გარემო იყო ძალიან სანდო, საშუალოდ თუ მცირედ სანდო

შესაძლებელია ასევე შემდეგი სავარჯიშოს ჩატარება: წევრები დგანან ვიწრო წრეში, რომლის ცენტრიც ერთერთი წევრია. წევრები ნელა ატრიალებენ ამ წევრს წრიულად ერთი წუთის განმავლობაში ისე, რომ მას დახუჭული აქვს თვალები. შემდეგ ნელა წევრს მას თავის სიმაღლეზე, შემდეგ კი ნელა უშვებენ იატაკზე. ეს სავარჯიშო ისეთ ჯგუფში უნდა ჩატარდეს, რომელშიც წევრებს შეუძლიათ წევრის აწევა. წამყვანი უნდა მზად იყოს, რომ რამდენიმე წევრი უარს იტყვის დაცემის ან საერთოდ შეხების შიშის გამო. ამასთან წამყვანი ყოველთვის უნდა აზღვევდეს წევრის თავს და კისერს კომფორტის უზრუნველსაყოფად.

ნდობის შემდეგი სავარჯიშო ტარდება წყვილებში ან სამეულებში. ერთი პირი დგას და მის უკან ერთი ან ორი ადამიანია. წინმდგომი ეცემა და მის უკან მდგომებმა უნდა დაიჭირონ იატაკიდან უსაფრთხო მანძილზე. ეს სავარჯიშო უნდა ჩატარდეს რბილ ზედაპირიან იატაკზე.

ნდობის სავარჯიშო შემდეგი ვარიანტია "ბრმის ტარება". წყვილებში ერთი თვალახვეულია, მეორე კი მისი მეგზურია, დასაშვებია მხოლოდ სიტყვიერად მიმართულების მიცემა. სასურველია სავარჯიშო ჩატარდეს დიდ ოთახში ან შენობაში. თითოეული წევრი უნდა ატარებდეს მეორეს დაახლოებით 5 წუთი, რათა მან იგრძნოს სავარჯიშოს ეფექტი. კარგია თუ გზაზე იქნება კარები, სკამები, საფეხურები, მაგიდები, მაგრამ არ უნდა იყოს შემხვედრი თვალახვეული ადამიანები. სავარჯიშოს განხილვის დროს მეტი დრო უნდა დაეთმოს ნდობის შესახებ დისკუსიას, შედარებით ნაკლები კი მოძრაობის განხილვას.

სხვა სავარჯიშოები

ფანტაზიის სავარჯიშოები ხშირად გამოიყენება პიროვნული ზრდისა და თერაპიის ჯგუფებში. ფანტაზია ეხმარება წევრებს უკეთ გააცნობიერონ მათი გრძნობები, სურვილები, ექვები და შიშები. წამყვანი წარმართავს წევრების წარმოსახვას, რათა მათ წარმოიდგინონ თავი რაიმე ობიექტად და იგრძნონ ამ ობიექტთან დაკავშირებული გრძნობები, ან წარმოიდგინონ, რომ უყურებენ კინოს მათი ცხოვრების შესახებ, რას დაარქმევენ სათაურს ამ კინოს, ვინ იქნება მთავარი გმირები და ა.შ. ფანტაზიის სავარჯიშოს მაგალითია "შეხვედრა ბრძენთან", რათა მიიღოთ პასუხი მნიშვნელოვან

კითხვაზე. როდესაც წევრები განიხილავენ მათ ფანტაზიებს, წამყვანი წახალისებს მათ დაფიქრდნენ თუ რა კავშირშია მათ ცხოვრებასთან ობიექტთან ან წარმოსახულ მოქმედებასთან დაკავშირებული გრძნობები. ფანტაზიის სავარჯიშოები იწვევენ ცნობიერების მიერ უარყოფილი შინაარსების გააქტიურებას, ამიტომ წამყვანი უნდა მომზადებული იყოს ასეთ დროს წევრთა მტკივნეული განცდებისათვის და დაეხმაროს მათ ამ განცდების გადამუმავებაში.

კითხვის სავარჯიშოები გულისხმობს მოკლე მოთხრობის, ლექსის ან პოემის წაკითხვას, რამაც უნდა გამოიწვიოს იდეათა და ფიქრთა ინტენსიური პროდუცირება და ფოკუსის გაღრმავება გარკვეულ თემასა ან საკითხზე. ასეთი ტექსტებია ხალილ ჯიბრანის პოემა *The Prophet*, მოკლე მაგალითია "გემტალტისტის ლოცვა", რომელიც შეიწყნარებს და მშვენს იერებს ხედავს განსხვავებულობაში:

I do my thing, and you do your thing.
I am not in this world to live up to your expectations
And you are not in this world to live up to mine.
You are you and I am I,
And if by chance we find each other, it's beautiful.
If not, it can't be helped.

და რობერტ ფროსტის ლექსი "The Road Not Taken.":

Two roads diverged in a wood, and
I took the one less traveled by,
And that has made all the difference.

ამ ლექსში აღწერილი გამოუკვლეველი და სხვებისგან განსხვავებული გზით სიარულის იდეა საინტერესო დისკუსიას იწვევს ჯგუფის წევრებში.

გამოცდილებითი სავარჯიშოები წარმოადგენს მაგალითად თოკებისგან შემდგარი ბარიერების გადალახვას, რომელიც ასევე გუნდის შექმნის ტრენინგისთვისაც გამოიყენება, რადგან მოითხოვს გუნდის წევრთა კოოპერირებას.

მორალური დილემები იწვევს დისკუსიას ღირებულებების, სამართლისა და თანასწორობის შესახებ. მაგალითად: "თქვენ ხართ ზღვაში, გემი განიცდის კატასტროფას. ნავში მხოლოდ 5 ადგილია, ხართ: 1)თქვენ, 2)12 წლის მოზარდი, 3)52 წლის პენსიონერი მასწავლებელი, 4)30 წლის ფეხბურთის ვარსკვლავი, 5)22 წლის ავტომექანიკოსი, 6)62 წლის მქადაგებელი და 7)39 წლის ორსული დიასახლისი. ვინ არ უნდა ავიდეს ნავში?"

ჯგუფური გადაწყვეტილების სავარჯიშო. ამ აქტივობაში ჯგუფის წევრები წყვეტენ ერთად თუ როგორ უნდა გამოიყენონ საგანთა ნაკრები მთვარეზე. გადაწყვეტილება არავერბალურად უნდა იქნეს მიღებული.

შეხების სავარჯიშოები. ნდობის სავარჯიშოთა ნაწილი შეიცავს შეხებას. წამყვანმა უნდა გაითვალისწინოს რომ ზოგიერთი წევრი შეიძლება დისკომფორტს განიცდიდეს შეხებისას. წამყვანმა კარგად უნდა ახსნას ასეთი სავარჯიშოს მიზანი. ასეთი სავარჯიშო შეიძლება იყოს პოზიტიური კომენტარი შერწყმული მზრუნველ შეხებასთან. წამყვანმა უნდა წევრებს თავისუფალი არჩევანი შესთავაზოს ამ ტიპის სავარჯიშოებისთვის. სავარჯიშოები შეიძლება მოიცავდეს დადებითი უკუკავშირის მიწოდებას მხარზე შეხებასთან ერთად. ბევრი ადამიანისთვის დადებითი კომენტარის მიღება შეხებასთან ერთად შეიძლება არაკომფორტული იყოს. ზოგიერთმა კი უხერხულობა იგრძნოს სხვა ადამიანის შეხების გამო. წამყვანი სთავაზობს არჩევანს, თუ არ მიაჩნიათ ეს კომფორტულად, გულახდილად გამოხატონ დამოკიდებულება და ეკითხება, თუ ვინ იქნება პირველი.

თავი 14. სესიის ბოლო ფაზა და ჯგუფის დამასრულებელი სტადია

სესიის ბოლო ფაზა

სესიის დასრულების ფაზაში წამყვანი აჯამებს სესიას. ეს ყველა სესიის სავალდებულო ფაზაა და მისი ხანგრძლივობა დამოკიდებულია სესიის ხანგრძლივობასა და ჯგუფის ტიპზე. ერთ საათიანი სესიის დროს წამყვანმა შეიძლება 3-5 წუთი იკმაროს, ხოლო 2-3 საათიან სესიაზე კი 5-10 წუთამდე. სადისკუსიო ან დავალების ჯგუფის სესიის ბოლო ფაზა შეიძლება იყოს მთავარი იდეებისა და მიღებული გადაწყვეტილებების უბრალო შეჯამება. მხარდაჭერისა ან თერაპიის ჯგუფში კი, სადაც წევრები ერთმანეთს უზიარებენ ფიქრებსა და განცდებს, მეტი დრო იქნება საჭირო საკვანძო საკითხების, მიზნების განსაზღვრისა და რეაქციების წასახალისებლად.

წამყვანი ბოლო ფაზაზე წახალისებს წევრებს გააზიარონ მათი ფიქრები და განცდები სესიის შესახებ. წევრებმა შეიძლება გაუზიარონ ერთმანეთს რა შეიძინეს აქტივობებისა და დისკუსიის შედეგად. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ წევრების თვალსაზრისი და მოსმენა, ვინც ნაკლებ საუბრობდა სესიის დროს. ნაკლებ აქტიურ წევრებს, რადგან ისინი ჩუმად არიან, შეიძლება უფრო ნეგატიურად აღიქვამდნენ და მათი მხრიდან გაზიარება უკეთ გააცნობს სხვა წევრებს და მეტად დააკავშირებს ჯგუფთან.

მნიშვნელოვანია წამყვანმა გააფრთხილოს ჯგუფის წევრები, რომ სესიის დამასრულებელი ფაზა იწყება. ეს შეიძლება ასე გაკეთდეს:

- ჩვენ გვჭირდება შევაჯამოთ დღევანდელი შეხვედრა და მე მინდა, რომ დაფიქრდეთ მის შესახებ და რა აზრი ჰქონდა შეხვედრას თქვენთვის
- ჩვენ დაგვრჩა რამდენიმე წუთი და მოდი მიმოვიხილოთ, რა გავაკეთეთ
- მე ვფიქრობ აქ შეიძლება დავასრულოთ ჩვენი შეხვედრა და რამდენიმე წუთი დავუთმოთ შეჯამებას, შემდეგ კი ვისაუბროთ მომავალ სესიაზე.
- დავიწყოთ სესიის ბოლო ფაზა, რადგან ჩვენ უნდა დავამთავროთ 10 წუთში

ბოლო ფაზა შეიძლება ემსახუროდეს შემდეგ მიზნებს: 1) მთავარი მომენტების შეჯამება და ხაზგასმის; 2) ინდივიდუალურ წევრთა გადაწყვეტილებათა განმტკიცება; 3) დაუმთავრებელი საქმიანობის დასრულება.

სადისკუსიო და დავალების ჯგუფებში მთავარი იდეებისა და გადაწყვეტილებების გამოყოფაა, ხოლო სასწავლო ჯგუფებში კი ნასწავლისა და ახალი ინფორმაციის ცხოვრებაში გამოყენებაზე ფოკუსირება წარმოადგენს ბოლო ფაზის დანიშნულებას და ამითი იზრდება სესიის ზეგავლენა. პიროვნული ზრდის ჯგუფებში ხდება კონცენტრირება იმაზე, თუ რა იყო დამხმარე სხვადასხვა წევრებისთვის. ასეთი გაზიარება ქმნის მეტ ნდობას და შეკრულობას ჯგუფში.

ბევრ ჯგუფში წევრები იღებენ გადაწყვეტილებას შეასრულონ გარკვეული დავალება ან მოახდინონ გარკვეული ცვლილება. წამყვანი ბოლო ფაზაზე აზუსტებს, აჯამებს და მიმოიხილავს ამ მომენტებს, რითიც ზრდის ალბათობას, რომ წევრები შეასრულებენ გადაწყვეტილებებს. ამის გამო დამასრულებელ ფაზაზე ურთიერთობას წამყვანს და წევრსა შორის უფრო მორიგეობითი საუბრის ხასიათი აქვს, რაც შეიძლება არ იყოს სასურველი სესიის შუაში.

ხანდახან წევრები იღებენ გადაწყვეტილებებს და გეგმებს, რომლებიც არარეალურია. ასეთი მომენტების განხილვა ბოლო ფაზაზე იძლევა შესაძლებლობას დაზუსტდეს არარეალური მიზნები ჯგუფში საერთო დისკუსიის დროს.

სესიის ბოლო ფაზის დროს წამყვანმა შეიძლება გამოკითხოს წევრებს თუ აქვთ ისეთი საკითხები, რომლებიც არ გადაწყდა სრულად სესიის დროს. წამყვანმა შეიძლება იფიქროს, რომ ერთ წევრზე ხანგრძლივი კონცენტრაცია არაპროდუქტიულია და დროებით შეწყვიტოს რომელიმე საკითხის განხილვა. ბოლო ფაზაზე კი შესაძლებელია ამ საკითხის თავიდან წამოჭრა შემდეგ მიმართვით: "ხომ არ აქვს ვინმეს რაიმე საკითხი, რომელიც არ განხილულა ბოლომდე? ჩვენ შეგვიძლია ეხლა

განვიხილოთ ეს საკითხი, თუ ბევრ დროს არ დაიკავებს ან გადავდოთ შემდეგი სესიისთვის"

სესიის ბოლო ფაზაზე შეიძლება გამოყენებულ იქნეს სხვადასხვა ფორმატი, მაგალითად, დიადები, წრიული გამოკითხვა ან შეჯამება წევრების მიერ. სასწავლო და სადისკუსიო ჯგუფებში შეიძლება არ იყოს მნიშვნელოვანი, რომ ყველა წევრმა ისაუბროს ბოლო ფაზაზე, მაგრამ პიროვნული განვითარების ჯგუფებში ჩვეულებრივ წევრებისთვის ღირებულია სესიის შესახებ მათი რეაქციებისა და განცდების გაზიარება.

წამყვანმა შეიძლება სთხოვოს რომელიმე წევრს შეაჯამოს სესია, ხოლო სხვებს დაუმატონ თავისი ის მოსაზრებები, რაც მნიშვნელოვნად მიაჩნიათ. შეჯამების მიზანი მოკლე მიმოხილვაა და ცალკეული წევრებისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი მომენტების აღნიშვნა.

წამყვანმა შეიძლება აირჩიოს, რომ თვითონ შეაჯამოს სესია, ხოლო შემდეგ კი სთხოვოს წევრებს დაამატონ კომენტარები. კომენტარები ასევე შეიძლება წერილობითაც შეგროვდეს 2 წუთის განმავლობაში.

სასურველია წამყვანი აკონტროლებდეს, რომ სესიის ბოლო ფაზაზე არ დაიწყოს ახალი თემების განხილვა და თუ წამოიჭრა ასეთი თემა, შემდეგი სესიისთვის გადადოს ის.

სესიის დამასრულებელ ფაზაზე მნიშვნელოვანია წამყვანმა დააკავშიროს სხვადასხვა თემები, საკითხები და პიროვნული გამოცდილებანი, რადგან ეს კავშირები შეიძლება შეუმჩნეველი დარჩეს წევრების მიერ. სესიის დამასრულებელ ფაზაზე პიროვნულ ზრდაზე ორიენტირებული ჯგუფებში ეფექტურია სხვა წევრებისათვის სურვილების გამოთქმა წამყვანისა და წევრების მიერ.

წამყვანმა შეიძლება მოინდომოს სესიის ბოლო ფაზაზე გარკვეული დროის გამოყოფა იმ წევრისთვის, ვინც პირველადაა ჯგუფში, კომფორტულად გრძნობს თავს, მაგრამ შედარებით ჩუმადაა. ასეთი ფოკუსირება აძლევს ამ წევრს გაზიარების შანსს და ეხმარება მას უფრო კომფორტულად იგრძნოს თავი. ასევე შეიძლება იყოს სიტუაცია, როდესაც ჯგუფი გრძელდება, მაგრამ რომელიმე წევრი ტოვებს ჯგუფს. ეს ხშირად შეიძლება მოხდეს ღია ჯგუფებში, სადაც წევრების შემადგენლობა იცვლება. ასეთ დროს წამყვანმა გარკვეული დრო უნდა დაუთმოს ამ წევრზე ფოკუსს სესიის ბოლო ფაზაზე. მან შეიძლება ჰკითხოვს წევრს ჯგუფის დასაწყისში მიზნებისა და პროგრესის შესახებ, შესთავაზოს ჯგუფის სხვა წევრებს უკუკავშირი მისცენ წამსვლელს, მაგალითად, რა ცვლილებებს ხედავენ მასში პირველ ნახვასთან შედარებით, რა

სურვილები სურთ გამოხატონ მის მიმართ და დაემშვიდობონ. წამსვლელ წევრთან დამშვიდობება 5-10 წუთი შეიძლება გაგრძელდეს.

ჯგუფის გამოცდილება იწვევს ძლიერ გრძნობებს წევრებს შორის, წამყვანმა უნდა აუხსნას ჯგუფს, რომ ასეთი სიძლიერის გრძნობების გაზიარება შეიძლება ვერ ნახონ ჯგუფის გარეთ (სახლში ან ოჯახში) და ეს ნორმალურია. სესიის დროს წევრები ახდენენ გრძნობების ურთიერთგაზიარებას სიღრმისეულ დონეზე, ხშირად რისკავენ, იღებენ სიტბოს და ზრუნვას. შემდეგ ისინი მიდიან სახლში და სურთ განიცადონ იგივე მეუღლესთან, მშობლებთან და მეგობრებთან. როდესაც ეს არ ხდება, ზოგიერთი წევრი ბრაზდება, გრძნობს ფრუსტრაციას, განაწყენებულია ადამიანების მიმართ ცხოვრებაში და/ან წამყვანის მიმართ ჯგუფში. წამყვანი უნდა აცნობიერებდეს, რომ წევრი შეიძლება სხვა წევრის მიმართ მეტ სიახლოვეს გრძნობდეს ვიდრე მეუღლისა ან შვილების მიმართ. წამყვანი ყოველთვის მგრძნობიარე უნდა იყოს ამ საკითხის მიმართ და წამოწიოს ეს თემა ჯგუფში, თუ პრობლემა აქტუალური ხდება. წამყვანმა შეიძლება გააფრთხილოს წევრები, რომ მოლოდინი ოჯახის წევრებისგანაც ისეთივე გაზიარება მივიღოთ, ნაადრევია, რადგან მათ არ ჰქონიათ ასეთი გამოცდილება. ნუ ელოდებით, რომ ეს შეიძლება სწრაფად მოხდეს და ოჯახის წევრებმაც კი შეიძლება ვერასოდეს გააკეთონ ის, რასაც ჩვენ ჯგუფში ვაკეთებთ.

წამყვანი მზად უნდა იყოს ბოლო ფაზის დროს კრიტიკისათვის სესიის ჩატარების თავისებურებების გამო. მან არ უნდა დაიკავოს თავდაცვის პოზიცია. უმეტეს შემთხვევებში ბოლო ფაზა არ უნდა დაეთმოს კრიტიკას, თუ ჯგუფის წევრთა უმეტესობას არ აქვს ასეთი გრძნობები.

დამასრულებელი სტადია

დამასრულებელი სტადიის მიზნები და ამოცანები

როდესაც ჯგუფი მთავრდება, ინდივიდები მიდიან და მიაქვთ ახალი ინფორმაცია, ფიქრები, ინსაიტები, გადაწყვეტილებები, რომლებმაც ყოველდღიური ცხოვრება უნდა გააბედნიერონ და უფრო პროდუქტიული გახადონ. წამყვანის ამოცანას წარმოადგენს დამასრულებელი სტადიის დროს ფოკუსი მოახდინოს ამ შედეგებზე.

დამასრულებელი სტადიისთვის დასათმობი დრო დამოკიდებულია ჯგუფის ტიპზე, მიზანზე, სესიათა რაოდენობასა და წევრთა მოთხოვნილებებზე. როგორც წესი, რაც მეტია სესიათა რიცხვი და რაც უფრო პიროვნული ხასიათი აქვს გაზიარებას, მით უფრო დიდ ხანს უნდა გაგრძელდეს დამასრულებელი სტადია. მაგალითად თერაპიულ ჯგუფში (15 სესია 2 საათიანი ხანგრძლივობით კვირაში), წამყვანმა დამასრულებელი სტადია მე-14 სესიის შუაში უნდა დაიწყოს, რადგან საკმაო მასალა იქნება განსახილვადი. დავალების ჯგუფი, რომელიც მაგალითად, წამლის მომხმარებელთათვის პროგრამის მომზადებაზე მუშაობს კვირაში თითო საათი 4 სესიის განმავლობაში, მხოლოდ 15 წუთის ხანგრძლივობის დამასრულებელ სტადიას მოითხოვს. სასწავლო და სადისკუსიო ჯგუფების დამასრულებელი სტადია ჩვეულებრივ მოითხოვს ბოლო სესიის 10-დან 20 წუთამდე. შესაბამისად ბავშვებისთვის თვითშეფასების ჯგუფი კვირაში 40 წუთიანი შეხვედრით (5 სესია) საჭიროებს მხოლოდ 10-15 წუთს ბოლო სესიაზე. დამასრულებელი სტადია ორ სესიაზეც შეიძლება გაგრძელდეს, მაგრამ ბოლო ერთი სესია საკმარისია.

დამასრულებელი სტადიის მიზანი არის ჯგუფის განმავლობაში წევრების მიერ განცდილი მნიშვნელოვანი იდეების, გადაწყვეტილებებისა და პიროვნული ცვლილებების ერთად თავმოყრა. ეს არის დრო, როდესაც წევრები აფასებენ მათ პროგრესს ჯგუფში და ადარებენ იმ მიზნებს, რომლებიც ჯგუფის დასაწყისში ჰქონდათ. წამყვანმა შეიძლება ფოკუსი მოახდინოს ჯგუფის დინამიკაზე (რა ურთიერთქმედება ჰქონდათ წევრებს, როგორ ეხმარებოდნენ ერთმანეთს). უმეტესობა ჯგუფების მთავარი ფოკუსი თითოეული წევრის ზრდა და განვითარებაა. ქვევით მოყვანილია დამასრულებელი სტადიის ამოცანები:

- ჯგუფური გამოცდილების მიმოხილვა და შეჯამება
- წევრთა პიროვნული ზრდისა და ცვლილების შეფასება
- "დაუმთავრებელ საქმიანობათა" დასრულება
- ყოველდღიური ცხოვრებაში ცვლილებებთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებათა დანერგვის გეგმა
- უკუკავშირით უზრუნველყოფა
- დამშვიდობება

წამყვანმა მიმოხილვისა და შეჯამების ამოცანა შეიძლება სხვადასხვა გზით შესრულოს:

- 1) თვითონ შეაჯამოს ჯგუფის მიმდინარეობა;
- 2) სთხოვოს წევრებს ჯგუფის შეჯამება;
- 3) ჯგუფში ინტერაქციის ფასილიტირებით, რომელიც მოახდენს მიმოხილვას და

შეჯამებას. პირველი ვარიანტი შეიძლება გამოვიყენოთ, თუ არ იყო ბევრი სესიები და წამყვანს ახსოვს უმთავრესი მოვლენები. მეორე ვარიანტი, როდესაც წევრები აჯამებენ მათ გამოცდილებას, შეიძლება ღირებული იყოს, თუ ჯგუფი მცირეა და შეჯამება 2-3 წუთი გაგრძელდება. თუ ჯგუფი დიდია (10 და მეტი წევრი) მეორე ვარიანტით ბევრი დრო დაიხარჯება და წევრებში განმეორების გამო მოყირჭების განცდა გაძლიერდება, ამიტომ ჯობია მესამე ვარიანტი იქნეს გამოყენებული, როდესაც წევრები უზიარებენ ერთმანეთს, რა იყო მათთვის ღირშესანიშნავი. წამყვანი ამ დროს სვავს კითხვებს:

- რა სამი მოვლენა იყო მნიშვნელოვანი ჯგუფის განმავლობაში?
- რომელი დისკუსია, სავარჯიშო ან კომენტარი დაგამახსოვრდათ ყველაზე მეტად?
- რა იყო ყველაზე მნიშვნელოვანი მიგნება თქვენთვის?

2. პიროვნული ზრდის შეფასება. ეს ამოცანა ეხება თერაპიის ჯგუფებს პირველ რიგში, რადგან მათი პირველადი ამოცანა პიროვნული ზრდა ან ცვლილებაა. ასეთ ჯგუფებში ბოლოსაკენ წევრებს შეიძლება უკვე ჰქონდეთ მათ ცხოვრებაში გარკვეული ცვლილების გამოცდილება. ერთერთი პრობლემა, რომლის წინაშეც წევრები შეიძლება დადგნენ ჯგუფის დამთავრების შემდეგ არის რომ ისინი ხანდახან დაუბრუნდებიან ძველ, ნაკლებ ეფექტურ ცხოვრების სტილს. მნიშვნელოვანია, რომ წამყვანმა განიხილოს წევრების წინაშე ეს პრობლემა და განამტკიცოს მათი ცდები, შეინარჩუნოს პოზიტიური ცვლილებები. ეს შეიძლება გაკეთდეს ნაწილობრივ წევრების მიერ განხორციელებულ ცვლილებებში წარმატებათა შეფასებით. ასეთი შეფასება განამტკიცებს ცვლილებებს და ამხნეებს წევრებს შემდგომი ზრდისა და განვითარებისკენ. ზოგი წევრისთვის ეს შეიძლება იყოს საკუთარ ღირებულებათა უკეთესი გაცნობიერება და ცხოვრების მიზნების დაზუსტება, ზოგმა შეიძლება გარკვეული პრობლემები გადაწყვიტა და გარკვეულ ცვლილებას გრძნობს პიროვნულად.

3. "დასამთავრებელი სამუშაო". დამასრულებელ სტადიაზე შეიძლება საჭირო გახდეს გარკვეული დაწყებული პიროვნული მუშაობის დასრულება, სანამ წევრები კომფორტულად დატოვებენ ჯგუფს. წამყვანისთვის მნიშვნელოვანია, რომ ასეთი დაუმთავრებელი საქმიანობა შეიძლება ეწინააღმდეგებოდეს დასრულების გრძნობას. ასეთი საქმიანობები, რომლებმაც თავი შეიძლება იჩინოს დასრულების ეტაპზე შეიძლება იყოს:

- კითხვა ან თემა, რომელიც წამოიჭრა წინა სესიაზე, მაგრამ არ განხილულა

- უარყოფითი გრძნობები, თუ როგორ წარმართა წამყვანმა გარკვეული სიტუაცია სესიის დროს
- კითხვა, რომელიც აქვს რომელიმე წევრს სხვა წევრთან ან წამყვანთან
- წევრი, რომელსაც სჭირდება მუშაობა გარკვეულ გადაუჭრელ პრობლემაზე.

წამყვანმა ეს საკითხები ისე უნდა გადაჭრას, რომ არ შექმნას ახალი დაუმთავრებელი საქმიანობა. თუ მაგალითად რომელიმე წევრი გამოხატავს უკმაყოფილებას წამყვანის მოქმედებით წინა სესიაზე, წამყვანმა შეიძლება მიიღოს ეს მოსაზრება, მაგრამ არ მოახდინოს ხანგრძლივი დისკუსია ან განმარტება ამ საკითხზე. თუ წევრს სჭირდება თერაპია გადაუჭრელ საკითხზე, წამყვანმა შეიძლება გააგზავნოს კონსულტაციაზე ან შეხვდეს წევრს სესიის შემდეგ. დამასრულებელ სტადიაზე ახალი საკითხების წამოწყება უადგილოა. ამიტომ წამყვანი ასე მიმართავს წევრებს: "თუ არის რაიმე რისი თქმაც გასურთ ან შეკითხვა გაქვთ, აუცილებლად თქვით, რომ არ გქონდეთ განცდა, რომ რაღაცის თქმა გასურდათ და არ თქვით"

3, ყოველდღიურ ცხოვრებაში ცვლილებების დაგეგმვა. განხილვა, თუ როგორ აპირებენ განაგრძონ ცხოვრებაში ცვლილებების დანერგვა, უაღრესად ღირებულია. ასეთი დისკუსია შეახსენებს წევრებს რამდენად შორს არიან ისინი წასულები ცვლილებების მიმართულებით და რა აქვთ ჯერ კიდევ გასაკეთებელი, რომ ისეთი პიროვნება გახდნენ, როგორიც სურთ. ეს განსაკუთრებით ეხება პაციენტთა ჯგუფებს რეაბილიტაციის ცენტრებში, სადაც ჯერ წევრებს არ დაუწყიათ ცვლილებების განხორციელება ცხოვრებაში.

უკუკავშირი წევრებისთვის. დამასრულებელ სტადიაზე გარკვეული საბოლოო უკუკავშირი წევრებისთვის ხშირად ეხმარება მათ. წამყვანმა შეიძლება შესთავაზოს ჯგუფს რამდენიმე წუთი დაუთმონ სხვა წევრებში დადებითი ცვლილებების აღნიშვნას და დაასახელონ სამი ადამიანი, ვისაც აღენიშნება ცვლილებები ქცევაში და უთხრან თითოეულს, რაში ხედავენ ცვლილებას და რითი ეხმარება ეს ცვლილება ამ ადამიანს. ან მაღლობა გადაუხადონ სხვა წევრს იმისათვის, რაც მათ თქვეს ან გააკეთეს. წამყვანი თვითონაც ასახელებს ასეთი ცვლილებების მაგალითს.

უკუკავშირი ასევე შეიძლება გამიზნული იყოს იმ წევრებთან კონფრონტაციის მიზნით, ვინც უარყოფდა პრობლემას ან ვისაც არ აუღია პასუხისმგებლობა თავისი ქცევისათვის. ასეთმა უკუკავშირმა წამყვანისა ან წევრების მხრიდან გულახდილად და გაბრაზებისა და გაღიზიანების გარეშე მიწოდებულმა შეიძლება მოახდინოს გავლენა.

მადლობების გადახდა. წამყვანს უნდა ახსოვდეს, რომ ბევრი წევრისათვის ჯგუფის დასასრული შეიძლება იყოს ძალიან განსაკუთრებული მოვლენის დასასრული მათ

ცხოვრებაში. ჯგუფში ჩამოყალიბებული ურთიერთობანი შეიძლება გახდნენ უახლოესი ურთიერთობანი ზოგიერთი წევრებისთვის. ამ წევრებში ჯგუფის დასასრული შეიძლება იწვევდეს განსაკუთრებულად ძლიერ გრძნობებს. წამყვანმა უნდა გამოყოს გარკვეული დრო ამ გრძნობების გამოსახატავად და წევრების მიერ ერთმანეთის შესახებ საბოლოო კომენტარის გასაკეთებლად. წევრებს შეიძლება სურდეთ გაცვალონ ტელეფონები ან მისამართები თუ ეს აქამდე არ გაუკეთებიათ.

შემდგომი ზრუნვის დაგეგმვა. დამასრულებელი სტადიის დროს წამყვანის პასუხისმგებლობაა მიაწოდოს იმ დაწესებულებათა ტელეფონები, რომლებიც საჭიროების შემთხვევაში დახმარებას გაუწევენ წევრებს, თუ მათ სჭირდებათ პიროვნული პრობლემების გადაწყვეტა. ზოგიერთისთვის საუკეთესო გადაწყვეტა შეიძლება იყოს ახალი ჯგუფი, სხვებისთვის კი ინდივიდუალური კონსულტირება ან მხარდაჭერის ჯგუფი.

სავარჯიშოები ბოლო სტადიაზე

სავარჯიშოები წყვილებში განსაკუთრებით მოსახერხებელია ბოლო სტადიაზე. წყვილში შეიძლება შეჯამდეს საკვანძო მომენტები, აღიწეროს ზოგადი რეაქციები ჯგუფზე ან გარკვეულ საქმიანობაზე ან შეფასდეს ხარისხი თუ რამდენად იქნა მიღწეული პირადი მიზნები. წამყვანმა შეიძლება შესთავაზოს შემდეგი შეკითხვები:

- 1-დან 10 მდე სკალაზე, სადაც 10 ძალიან კმაყოფილებას ნიშნავს, შეაფასეთ, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი წარმატებით ჯგუფის განმავლობაში
- ერთ ან ორ წინადადებაში რომ მოიაზროთ, რა გრძნობებს აღძრავს ჯგუფის გამოცდილება, რას იტყოდით?
- რა სიტყვა ან ფრაზა გამოხატავს თქვენ განცდას ჯგუფის დამთავრებასთან დაკავშირებით?

სურვილები. წამყვანი სთავაზობს წევრებს გამოთქვან სურვილები თუ აქვთ ერთმანეთის მიმართ. წევრს შეიძლება ჰქონდეს ან არა სურვილი. წამყვანი თვითონაც ასახელებს ასეთ სურვილს რომელიმე წევრის მიმართ.

ჯგუფის მომავალი შეხვედრის ფანტაზია. კარგი სავარჯიშო პიროვნული ზრდის, მხარდაჭერის, კონსულტირებისა ან თერაპიის ჯგუფის დასახურად არის ჯგუფის მომავალი შეხვედრის ფანტაზია. ამ სავარჯიშოს მიზანია უბიძგოს წევრებს მოახდინონ მათი ცხოვრების პროეცირება მომავალში. ბევრი წევრი გაკვირვებულია იმის გაგებით, რომ ფანტაზიაში მათ აქვთ ძალა, რათა განახორციელონ მნიშვნელოვანი ცვლილებები. ისინი წახალისებულნი არიან ამ წარმოსახვის

პროცესით და იძენენ დარწმუნებულობას, რომ მათი ცხოვრება შეიძლება შეიცვალოს უკეთესისკენ.

წამყვანი ამ სავარჯიშოში სთავაზობს მოდუნებას და თვალის დახუჭვას, თუ ეს კომფორტულია წევრებისთვის. წევრებმა უნდა წარმოიდგინონ დრო 5 წლის შემდეგ: "თქვენ მიიღეთ წერილი ჩემგან ჯგუფის შეხვედრაზე მიწვევით. მე ამ წერილში გიხსნი, რომ მივიღე გრანტი ყველა ხარჯის დაფინანსებით. თქვენ გადაწყვეტეთ, რომ დაესწროთ შეხვედრას და მე მინდა, რომ თქვენ დაფიქრდეთ, რას ეტყვით სხვა წევრებს თქვენს ცხოვრებასა და ცვლილებებზე. დაფიქრდით, სად ცხოვრობთ, ვისთან ერთად და იმ მნიშვნელოვან მოვლენებზე, რაც მოხდა 5 წლის განმავლობაში (პაუზა, რათა წევრებს ჰქონდეთ ფანტაზიის განცდის დრო). რას ეტყვით წევრებს თქვენი ცხოვრების შესახებ? ერთ წუთში მე გთხოვთ ადგეთ და ისე მოიქცეთ, თითქოს შეხვდით ამ ადამიანებს პირველად 5 წლის შემდეგ. სცადეთ შეხვიდეთ ამ როლში (პაუზა). კარგით, ახლა ყველამ გაახილეთ თვალი, ადექით და შეხვდით ერთმანეთს". ეს სავარჯიშო კარგია დამასრულებელი სესიის დასაწყისში, რადგან ის უბიძგებს წევრებს იფიქრონ ჯგუფის დასასრულზე, საკითხებსა და ცვლილებებზე, რომლებიც მიღებული იქნა ჯგუფში.

ჯგუფის გამოცდილების წერილობითი შეფასება. წამყვანმა უნდა მისცეს შესაძლებლობა წევრებს დაწერონ მათ დღიურებში ან ფურცლებზე შემდეგ თემებზე:

- ოთხი ან ხუთი რამ, რაც ისწავლეს,
- ყველაზე დამხმარე გამოცდილება ჯგუფში.
- პიროვნული მიზნები ჯგუფის დასაწყისში და რამდენად იქნა ისინი მიღწეული.
- როგორ დაინერგება ჯგუფში მიღებული გადაწყვეტილებები ცხოვრებაში ?

დღიურების გამოყენებისას წამყვანმა შეიძლება სთხოვოს წევრებს მიმოიხილონ წინა სესიების ჩანაწერები და დაწერონ საკვანძო მომენტების შეჯამება.

დამასრულებელი სტადიის დროს წამყვანმა უნდა გაითვალისწინოს ასევე შემდეგი საკითხები: 1) ერთმანეთთან დაშორების განცდების დაძლევა; 2) დაცვა ძლიერი ემოციებით დამთავრებისგან; 3) წევრების დახმარება გარდამავალ პროცესში; 4) დასრულების შემდგომი ინტერვიუების ჩატარება; 5) ჯგუფის შემდგომი სესიების ჩატარება; 6) ჯგუფის შეფასება; 7) დამასრულებელი წვეულების გამართვა

წევრებისთვის აუცილებელია ერთმანეთთან დამშვიდობება ჯგუფის ბოლოს. უმეტესობისთვის ეს პროცესი ადვილად მიდის. გარკვეულ წევრებისთვის ჯგუფის დასასრული იწვევს შფოთვის მოსალოდნელი დაშორების გამო. ჯგუფის დადებითი ეფექტი შემცირდება, თუ წამყვანი არ მოახდენს ჯგუფის ფოკუსირებას ამ განცდების

იდენტიფიკაციასა და გააზრებაზე. ასეთი განცდების ნიშნები ჩანს შემდეგ დებულებებში, რომლებიც გამოითქმება წევრების მიერ:

- მე არ მეძინა ამ ღამეს, რადგან ვიცოდი, რომ დღეს ჩვენი ბოლო შეხვედრა იქნება
- მე ვგრძნობ, რომ ეს ჩემი მეორე ოჯახია და არ მინდა მისი დატოვება
- მე ვფიქრობ, რომ ვერ გავაკეთებ ამას ამ ჯგუფის გარეშე

როდესაც წამყვანი ისმენს ასეთ კომენტარებს, მისი ამოცანაა, რომ წევრებს დაეხმაროს იმის გააზრებაში, რომ ეს ნორმალური გრძნობებია და ხელის შეუწყოს გამოხატონ სევდისა და დანაკარგის მათი განცდები. წამყვანმა დამატებითი დრო უნდა დაუთმოს იმ წევრებს, ვისაც უჭირს ჯგუფთან დაშორება.

წამყვანმა იმ ჯგუფში, რომელშიც ძალიან ახლო კავშირები დამყარდა, ყურადღება უნდა მიაქციოს ემოციურ ტონს, რადგან წევრებისთვის დასრულება შეიძლება იყოს ძალიან სევდიანი და ინტენსიური ღონისძიება. თუ შესაძლებელია, ასეთ დროს ძლიერი ემოციები უნდა იქნეს არიდებული. წევრებმა იდეალურ შემთხვევაში ჯგუფის დამთავრება უნდა განიცადონ, როგორც ჯგუფის გამოცდილების დადებითად შეფასება და ერთუზიანობა მომავლის მიმართ. წამყვანის ბოლო მიმართებებში ხაზგასმული უნდა იყოს მომავლის პერსპექტივა ჯგუფის გამოცდილებიდან გამომდინარე. წამყვანის განწყობა ასეთ დროს დადებითი და მშვიდი უნდა იყოს, რათა აცილებულ იქნეს ზედმეტი ემოციები, წამყვანმა ასე უნდა მიმართოს ჯგუფს მშვიდი ხმით: "ჩვენ დღეს ვასრულებთ მუშაობას. მე ვფიქრობ, რომ მთლიანად გამოცდილება იყო დადებითი, თქვენ გქონდათ საკმარისი დრო იმის სათქმელად, რაც გსურდათ და ასევე რათა მოგესინჯათ სიახლეები. თუ მე შემიძლია დაგეხმაროთ რამით, შეგიძლიათ მომმართოთ, ჩემთვის ეს გამოცდილება სასიამოვნო იყო".

დასრულების ეტაპზე მნიშვნელოვანია წევრების დახმარება, რათა ისინი დაუბრუნდნენ რეალურ ცხოვრებას, განსაკუთრებით კი იმ შემთხვევაში, როდესაც წევრებს აქვთ წამალდამოკიდებულების პრობლემები. წამყვანმა უნდა მიაწოდოს მათ ინფორმაცია დამასრულებელ სტადიაზე ასეთი დამხმარე ჯგუფების შესახებ. გარკვეული ჯგუფების წევრებმა შეიძლება თვითონ შექმნან დახმარების ქსელი და დაგეგმონ პერიოდული შეხვედრები. წამყვანმა უნდა მოახდინოს ბოლო სტადიაზე ასეთი ქსელის საჭიროების შეფასება. ასეთი ქსელი მნიშვნელოვანია ისეთი წევრებისთვის, ვისაც აქვს ურთიერთობის განვითარებისა და შენარჩუნების სიძნელეები, ქსელის შექმნა ძალიან სასარგებლო იქნება. დამასრულებელ სტადიაზე ასევე სასურველია გამოიყოს გარკვეული დრო ყოველი წევრისთვის ინდივიდუალური გეგმის შესადგენად.

დამასრულებელი ინტერვიუ. ასეთი ინტერვიუ შესაძლებელია ჩატარდეს წამყვანის სურვილის მიხედვით გარკვეულ ჯგუფებში. ის შეიძლება გაგრძელდეს 10-დან 20 წუთამდე. ასეთი ინტერვიუ ბოლო სესიამდე ან ბოლო სესიის შემდეგ მოკლე ხანში უნდა ჩატარდეს. ბოლო სესიამდე ჩატარებას ის მიზანი აქვს, რომ წამყვანმა შეიძლება შესთავაზოს წევრს თუ როგორ გამოიყენოს უკეთ ბოლო შეხვედრა, მაგალითად დამატებითი უკუკავშირი მოისმინოს ჯგუფის სხვა წევრებისგან. ასეთი ინტერვიუს დროს წამყვანმა შეიძლება წევრის ყურადღება გაამახვილოს, თუ როგორ დაწერგავს შეძენილ გამოცდილებას ყოველდღიურ ცხოვრებაში, მიიღოს ამ წევრისგან ინფორმაცია ჯგუფის შესახებ ან მისი ლიდერობის სხვადასხვა ასპექტებზე.

ჯგუფის შემდგომი შეხვედრა. წამყვანმა შეიძლება ივარაუდოს ბოლო სესიიდან რამდენიმე კვირის ან თვის შემდეგ ჯგუფის შეხვედრის დანიშვნა. ერთი ან რამდენიმე ასეთი შეხვედრის დანიშვნის გადაწყვეტილება დამოკიდებულია ჯგუფის ტიპსა და ჯგუფის წევრების მოთხოვნილებებზე. მაგალითად, ერთ ორგანიზაციაში მომუშავე დავალების ჯგუფის წევრებს შეიძლება დასჭირდეთ ასეთი სესია იმის შესაფასებლად, როგორ მიდის საქმეები. ზოგიერთ მხარდაჭერისა და კონსულტირების ჯგუფებში ასეთი შეხვედრები იქნება საშუალება წევრებმა ერთმანეთს გაუზიარონ მათი მდგომარეობა და შეამცირონ დაშორების შფოთვა.

გამოცდილება აჩვენებს, რომ ასეთი განმეორებითი შეხვედრები ჩვეულებრივ არაა ძალიან წარმატებული, რადგან გრძნობები მცირდება დროის განმავლობაში და წევრები ჩართულები არიან თავიანთ ცხოვრებაში. თუ ასეთი შეხვედრა დაიგეგმა, წამყვანს არ უნდა ჰქონდეს უარყოფითი განცდა მცირე დასწრების გამო და წევრები უნდა მზად იყვნენ იმისთვის, რომ გამოცდილება შეიძლება ძალიან განსხვავებული იყოს რეგულარული შეხვედრების დროს მიღებული გამოცდილებისგან.

წამყვანმა ასეთი სავარჯიშოც შეიძლება გამოიყენოს - წამყვანი სთავაზობს წევრებს დაუწერონ თავის თავს წერილები, რომელშიც შეაფასებენ საკუთარ მიზნებს, მისცემენ თავის თავს უკუკავშირს და დაწერენ მომავლის გეგმებს. ამ წერილებს აძლევენ წამყვანს საკუთარი მისამართიან კონვერტებში, რომელსაც წამყვანი უგზავნის რამდენიმე კვირის ან თვის შემდეგ თვითონ ამ წევრებს. წევრები მიუთითებენ, რომ ეს ძლიერი მეთოდია, რადგან წერილი უბიძგებს ფიქრისკენ და ცოდნა, რომ წერილი მოვა ფოსტით, უბიძგებს მათ მუშაობისკენ მაშინაც კი, როდესაც ჯგუფი დამთავრებულია. სხვები აღნიშნავენ, რომ წერილი მართლაც დროულად მიიღეს, რადგან მათ სჭირდებოდათ მასტიმულირებელი ბიძგი. ეს სავარჯიშო დავალების ჯგუფშიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს, რათა წევრებმა შეამოწმონ საკუთარ გადაწყვეტილებებს რამდენად ასრულებენ.

ჯგუფის შეფასება. როდესაც ჯგუფი მთავრდება, წამყვანმა უნდა გადაწყვიტოს როგორ შეაფასებს ჯგუფის გამოცდილებას. ჯგუფები შეიძლება ფორმალურად შეფასდეს კითხვარის საშუალებით და არაფორმალურად, როდესაც წამყვანი უსვავს სპეციფიურ კითხვებს დამასრულებელ სტადიაზე. მიუხედავად მეთოდისა წამყვანმა უნდა მოიპოვოს პასუხები შემდეგ კითხვებზე:

- რამდენად ღირებული იყო ჯგუფის გამოცდილება? (შეიძლება გამოყენებულ იქნეს 1-დან 10-მდე სკალა)
- რა მოეწონათ და რა არ მოეწონათ წევრებს ჯგუფში?
- რა მოეწონათ და რა არ მოეწონათ წევრებს ლიდერის წაყვანის სტილში
- როგორ უნდა გაუმჯობესდეს ჯგუფი?

დასრულება წვეულებით. ზოგჯერ წევრებს სურთ ჯგუფი დაასრულონ წვეულებით ვინმეს სახლში. წამყვანმა უნდა კარგად გაიაზროს ეს თხოვნა, რადგან ხშირად, როდესაც ჯგუფი ხვდება სხვა გარემოში, სესია ვერ ტარდება და ნამდვილი დამასრულებელი სესია შეიძლება ვერ შედგეს. თუ წამყვანი ან ჯგუფი მაინც გადაწყვეტს ასეთ გარემოში შეხვედრას, წამყვანმა უნდა წინასწარ გააფრთხილოს წევრები, რომ შეხვედრის პირველი საათი დაეთმოთ დასრულების სტადიას.

ამ შესაძლებლობის ვარიაცია არის წვეულება ჯგუფის ოფიციალური დამთავრების შემდეგ. ხანდახან ეს წვეულება კარგად წარიმართება, ხანდახან არა, ამიტომ წამყვანმა უნდა გააფრთხილოს ჯგუფი ასეთი შესაძლებლობის შესახებ.

თავი 15. სხვადასხვა პოპულაციასთან მუშაობის თავისებურებები

პოპულაციის სხვადასხვა ჯგუფთან ჯგუფურ მუშაობას თავისი სპეციფიკა გააჩნია. აქ განვიხილავთ მხოლოდ რამდენიმე ტიპის პოპულაციას, არსებობს უფრო სპეციფიკური პოპულაციებიც და შესაბამისი მიდგომებიც, მაგრამ მათ უკვე შესაბამისი განათლება და უფრო გამოცდილი წამყვანი ესაჭიროება. ამიტომ ამ თავში განხილული იქნება მხოლოდ ჯგუფის დამწყები წამყვანებისთვის ინფორმაცია.

ბავშვები

ბავშვების ჯგუფში მოიაზრება 12 წლამდე არასრულწლოვანები და კვლევა აჩვენებს, რომ მათთან ჯგუფური მუშაობა ეფექტურია. ზოგიერთი ბავშვისთვის ჯგუფური

მუშაობა უფრო უკეთესია ვიდრე ინდივიდუალური კონსულტირება, რადგან ჯგუფში შესაძლებელია ახალი უნარების სწავლა და პრაქტიკა. კონსულტირებისა და მხარდაჭერის ჯგუფები ძალიან სასარგებლოა ბავშვებისთვის, რადგან ბავშვები იქ იგებენ, რომ სხვასაც აქვთ ისეთივე განცდები. 7 წელზე უფრო პატარა ბავშვებისთვის დროის დიდი ნაწილი თამაშს უნდა დაეთმოს (ხატვას, სათამაშოებს, ქვიშის თერაპიას) და გარკვეული დრო გაზიარებისა და განხილვით ან ჯგუფური დისკუსიით ტექსტზე, რომელსაც მათ წაუკითხავენ. ეფექტური ჯგუფები შეიძლება ჩატარდეს 4-5 წლის ბავშვებთანაც, სადაც ისინი ითამაშებენ და ისაუბრებენ თავის თამაშზე.

ბავშვებთან შეიძლება ჩატარდეს სხვადასხვა ჯგუფები: სიმორცხვის, თვითშეფასების, ბრაზის მართვის, მეგობრობის, სასწავლო უნარების განვითარების, სოციალური უნარების განვითარების.

წამყვანმა უნდა გულდასმით შეარჩიოს ჯგუფის წევრები, რადგან ჯგუფური სიტუაცია საკმაოდ რთულია ზოგიერთი ბავშვისთვის. მასწავლებლები საუკეთესო წყაროს წარმოადგენენ შერჩევის გადაწყვეტილების მისაღებად. ინდივიდუალური კონსულტირება უმჯობესია იმ ბავშვებისთვის, ვინც მუდმივად ყურადღებას მოითხოვს, უჭირს ფოკუსირება.

წამყვანისთვის პირველი სესიაც სკრინინგის დრო უნდა იყოს. ასეთ დროს ბავშვებს უნდა უთხრან, რომ პირველი შეხვედრა არის იმის გასარკვევად, რამდენად მოსწონთ ჯგუფში ყოფნა.

ბავშვთა ჯგუფები უფრო მცირე უნდა იყოს, ვიდრე მოზარდთა და დიდების ჯგუფები, რადგან ბავშვებს ყურადღების უფრო მცირე არე აქვთ. როდესაც ჯგუფში 6 წევრზე მეტია, ბავშვებს უჭირთ ფოკუსირება. 4 ბავშვი კარგი რაოდენობაა, მაგრამ ერთი-ორი ყოველთვის დააკლდება სესიას და ეს წამყვანმა უნდა გაითვალისწინოს. თუ ჯგუფში ბავშვებს ყურადღების ან ურთიერთობის პრობლემები აწუხებთ, წამყვანმა ოთხ ბავშვზე მეტი არ უნდა დაუშვას, ხოლო ჰიპერაქტიურ და ძლიერი ქცევითი პრობლემების მქონე ბავშვებთან ჯგუფში ჩვეულებრივ 3 ბავშვია.

სესიის ხანგრძლივობა ბავშვებთან 30 წუთია, თუმცა შეიძლება 20 ან 40 წუთი გაგრძელდეს წამყვანის მიზნებიდან გამომდინარე. ბავშვების ჯგუფები ერთი ან ორი სესია შეიძლება გაგრძელდეს, თუ ისინი სასწავლო ხასიათისაა ან სპეციალურ თემას ეხება, რომელიც რამდენიმე სესიაში დაიფარება. სხვა ჯგუფების (მეგობრობა, სიმორცხვე და ა.შ) ხანგრძლივობა შეიძლება 8 ან მეტი სესია იყოს საჭირო.

სპეციალური უნარები. ბავშვების ჯგუფი უფრო წამყვანის მხრიდან ლიდერის მოდელს მოითხოვს, ვიდრე ფასილატატორის ტიპის ურთიერთობას. ლიდერის მოდელი კი უფრო მეტი პასუხისმგებლობის აღებას გულისხმობს. ბავშვები არ არიან მომზადებული ნებისმიერი თემაზე დისკუსიისთვის, ამიტომ ლიდერი სთავაზობს მათ კარგი წიგნებისა და აქტივობების შერჩევას. წამყვანი ასევე უნდა ზრუნავდეს, რომ ჯგუფში საქმიანობების ფორმატი განსხვავებული იყოს და ეფუძნებოდეს მრავალსენსორულ მასალას (სავარჯიშოებს, თოჯინებს, ხატვას, მოძრაობას).

ბავშვების ჯგუფებში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ჯგუფში წამყვანის მიერ საუბრის რეგულირების უნარი, რადგან ბავშვებთან ამ უნარს განსაკუთრებული როლი აქვს, რათა ჯგუფში ყველას მიეცეს გაზიარების შესაძლებლობა. ბავშვები ხშირად ცდილობენ თემის შეცვლას და წამყვანს შეიძლება ხშირად დასჭირდეს დისკუსიის თემასთან ჯგუფის დაბრუნება. საბავშვო ჯგუფში შეიძლება ზედმეტი სკამებიც იდგეს, რადგან ბავშვებს უყვართ მოძრაობა და განსაკუთრებით მოძრაობის სავარჯიშოები, როლური თამაშები.

ბავშვები ხშირად მოუმზადებლები მოდიან ჯგუფში, ამიტომ კარგია თუ მათ მივცემთ ერთი-ორ წუთს სესიის დასაწყისში სასაუბროდ ნებისმიერ თემაზე. შემდეგ კი მათ უკვე უადვილდებათ საუბარი ნებისმიერ შეთავაზებულ თემაზე. რადგან ბავშვებს ყურადღების არეალი მცირე აქვთ, სასურველია ჯგუფში აქტივობებისა და ფორმატის უფრო ხშირი ცვლა.

ზოგიერთი კონსულტანტი ბავშვების ყურადღების მობილიზაციისთვის ბიჰევიორალურ მართვის სტრატეგიებსაც კი იყენებს, მაგალითად, აძლევს პრიზს მათ, ვინც ბეჯითად არის ჩართული აქტივობაში.

მოზარდები

მოზარდობა (ასაკი 12-19) შეიძლება რთული პერიოდი იყოს ახალგაზრდის ცხოვრებაში. ჯგუფები სასარგებლოა იდენტობის პრობლემების დროს, მშობლებთან, მეგობრებთან და სკოლაში პრობლემებისას. ბევრი ექსპერტი მიიჩნევს, რომ მოზარდები ტოლებს უფრო უსმენენ, ვიდრე უფროსებს, ამიტომ ჯგუფები შეიძლება იყოს მოზარდებისთვის სწავლისა და კვლევის ეფექტური წყარო.

ჯგუფები მოზარდებისთვის შეიძლება იყოს ნებაყოფლობითი და იძულებითი. სასკოლო ჯგუფებში სასურველია წინასწარი სკრინინგი (მოკლე ინტერვიუ) ჩატარდეს, რათა შეფასდეს რამდენად შეესაბამება წევრი ჯგუფს, რომელსაც თქვენ აყალიბებთ. ინტერვიუს დროს ირკვევა აქვს თუ არა მოზარდს ჯგუფის წევრობის

სურვილი და რატომ. მოზარდები ხშირად ეწერებიან ჯგუფში, რათა გააცდინონ გაკვეთილები ან იყვნენ ამხანაგებთან ერთად.

ბევრ სკოლაში იქმნება სავალდებულო იძულებითი ჯგუფები სკოლის, მშობლების, სასამართლოს ან სააგენტოს შეკვეთით. ასეთი ჯგუფები იქმნება იმ მოზარდებისათვის, ვისაც აქვს ბევრი გაცდენები, დამოკიდებულია წამლებზე, აქვს ცუდი ნიშნები ან ვისაც სურს დატოვოს სკოლა.

საუკეთესო შედეგებისთვის მოზარდების ჯგუფში არ უნდა იყოს 8 წევრზე მეტი, საუკეთესო რაოდენობა 6-ია პიროვნული ზრდის ჯგუფებში, ფსიქოსასწავლო ჯგუფში კი შეიძლება იყო 12 ადამიანი, საუკეთესო რაოდენობა 10 ან ნაკლებია. სესიები მოზარდებისთვის 40-დან 90 წუთამდე გრძელდება.

ჯგუფის მიმდინარეობისას მოზარდებისთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს, რამდენად სცემს მათ ღირებულებებს პატივს და იღებს მათ წამყვანი. თუ წამყვანი არაა გულახდილი მოზარდებთან ან ავტორიტარულად ექცევა, ასეთ წამყვანს ხშირად უპირისპირდებიან ჯგუფის წევრები.

მოზარდების ჯგუფში წამყვანმა განსაკუთრებით უნდა ჯგუფის სტრუქტურაზე იზრუნოს, რადგან მოზარდები ხშირად მოუმზადებლები მოდიან სესიებზე. წამყვანმა მოზარდების ჯგუფშიც უნდა ეცადოს გამოიყენოს მრავალსენსორული მიდგომა, განსაკუთრებით რთულია იძულებითი ჯგუფები, სადაც წამყვანმა შემოქმედებითი მიდგომით ნეგატიური ენერგია უნდა გარდაქმნას. ამიტომ პირველ სესიებზე წამყვანმა ნება უნდა დართოს, რომ ეს ენერგია გამოიხატოს ვერბალური ან არავერბალური ფორმით.

ასაკოვანი ადამიანები

ასაკოვანი ადამიანები შეიძლება ახლა გრძნობდნენ ნაკლებ პიროვნულ ძალაუფლებას და გავლენას, ვიდრე მაშინ, როდესაც მუშაობდნენ, ჰყავდათ ბავშვები, რომლებსაც სჭირდებოდათ მათი რჩევა და მეგობრები, რომლებსაც მათი იმედი ჰქონდათ. ეს განცდები შეიძლება იძლეოდეს დაქვეითებული თვითშეფასებისა და გაუცხოების გრძნობებს. ასაკოვან ადამიანებს შეიძლება ჰქონდეთ ნაკლები კონტაქტი ოჯახის წევრებთან, ვიდრე წინა წლებში; ასევე ნაკლები კონტაქტები, რადგან მეგობრები დაიხოცნენ ან სხვაგან გადავიდნენ საცხოვრებლად. ასაკოვან ადამიანებს აქვთ რეალისტური წარმოდგენები ფიზიკურ და გონებრივ სისუსტესა და სიკვდილზე და მათ შეუძლიათ სარგებელი მიიღონ იმ ჯგუფში, სადაც შეეძლება ამ გრძნობებზე

ისაუბრონ, ამიტომ ჯგუფის წამყვანი უნდა კომფორტულად გრძნობდეს თავს, როდესაც საუბარი იქნება ფიქრებსა და განცდებზე სიკვდილის შესახებ.

ასაკოვანი ადამიანები ხშირად იხსენებენ წარსულ მოვლენებს, ასეთი ისტორიები შეიძლება მოსაბეზრებელი იყოს სხვა წევრებისთვის, მაგრამ ხშირად ეს ჯანსაღი მეთოდია მათი ცხოვრებისთვის და საკუთარი თავის კარგად განცდისათვის. წამყვანმა ამიტომ შეიძლება თითოეულ წევრს მისცეს გარკვეული დრო ყველაზე დასამახსოვრებელი არდადეგების, ყველაზე ბედნიერი მომენტისა და ყველაზე დამაჯილდოებელი გამოცდილების შესახებ. ეს სავარჯიშოები აღძრავენ მოგონებებს, რომელიც წევრებს უბიძგებენ პიროვნული სამუშაოსკენ.

ამ კატეგორიის ჯგუფებთან შეიძლება ხუთი შესაძლო მიზანი იყოს:

1. ინფორმაციის მიწოდება. 2. ღონისძიებების ჩატარება (დავალების ჯგუფმა შეიძლება ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის მოახდინოს სხვადასხვა საქმიანობების დაგეგმვა). 3. პიროვნულ საკითხებზე მუშაობა. 4. სოციალური კონტაქტების დამყარება და შენარჩუნება. ასაკოვანები უფრო ინტროვერტები და საკუთარი თავით და წარსულით დაკავებულები ხდებიან. ამას მოჰყვება შემცირებული სოციალური უნარები და ურთიერთობების გაიშვიათებული წამოწყება, მხარდაჭერის ჯგუფი ქმნის ადგილს სოციალიზაციისთვის და ახალ შესაძლებლობებს სთავაზობს ასაკოვნებს. 5. ცხოვრების ახალი მიზნების კვლევა. ასაკოვანი ადამიანების ჯგუფი შეიძლება პიროვნული ზრდის ჯგუფადაც განვიხილოთ, რადგან ასეთ ჯგუფში მიზნადაა დასახული წარსულის ორიენტაცია აწმყოსა და მომავალზე ორიენტაციით შეცვლის შეთავაზება.

ასაკოვანი ადამიანების ჯგუფების წევრებთან სასურველია სკრინინგის ჩატარება ჯგუფის მიზნის შესაბამისად. თუ ჯგუფის მიზანია რაიმე ახალის სწავლა ან რაიმე თემაზე ფოკუსირება, მნიშვნელოვანია აირჩეს ის ადამიანები, ვისაც აქვს ფოკუსირებისა და სწავლის უნარი. მხარდაჭერისა და გაზიარების ჯგუფში სასურველია 4-6 ადამიანი, სასწავლოში კი 10-12. სესიის ხანგრძლივობა 1-1,5 საათია.

ასაკოვანთა ჯგუფში პროცესები უფრო ნელა მიმდინარეობს, ამიტომ წამყვანი მზად უნდა იყოს ამისთვის და მეტ მოთმინებას უნდა იჩინდეს. მას ბევრი დადებითი ენერჯია უნდა ჰქონდეს, რათა ნაკლები ენთუზიაზმის მქონე წევრებს გაუღვიძოს აქტიურობის სურვილი.

კლიენტები ქრონიკული დაავადებებითა და უნარშეზღუდულობით

ასეთი ჯგუფები საავადმყოფოებთან ან სარეაბილიტაციო ცენტრებთან იქმნება. ამ ადამიანებისთვის ხშირად გაურკვეველია მათი მდგომარეობის პროგნოზი, ისინი განიცდიან თავის ცხოვრებაზე კონტროლის დაკარგვას, აწუხებთ ახლობლებთან და მეგობრებთან განშორება სამედიცინო დაწესებულებაში ყოფნის გამო.

ჯგუფებში შეიძლება მიწოდებულ იქნას ინფორმაცია ჯანმრთელობის საკითხებზე და განხორციელდეს ფსიქოლოგიური მუშაობა ისეთ საკითხებზე, როგორცაა იდენტობის დაკარგვა, რისხვა და სევდა, პრობლემების გადაწყვეტა. განსაკუთრებით აქტუალურია ჯგუფები ავადმყოფებისათვის ავთვისებიანი სიმსივნით.

სკრინინგი. უმჯობესია შეიქმნას ჯგუფები ერთი ავადმყოფობისა ან უნარშეზღუდულობის მიხედვით. ხანდახან ეს შეუძლებელია ან შეიძლება იყოს სასარგებლო სხვა სამედიცინო დიაგნოზის მქონე წევრის ჩართვა. წამყვანი კარგად უნდა აცნობიერებდეს დანაკარგის განცდის თავისებურებებს და ითვალისწინებდეს, რომ ისეთი ადამიანების ჯგუფში ჩართვა, რომლებმაც ეფექტურად მოახერხეს საკუთარ დაავადებასთან დაპირისპირება, სასარგებლოა ინფორმაციის მიღების, მხარდაჭერისა და როლური მოდელის შესრულების მიზნით მათთვის, ვინც ჯერ კიდევ დაავადებისგან გამოწვეული რისხვის ან დეპრესიის სტადიაზეა.

ამ ტიპის ჯგუფები შეიძლება იყოს დახურული ან ღია. საავადმყოფოებში ასეთი ჯგუფები უმეტესად ღიაა, რადგან ახალი წევრების მიღების შესაძლებლობა იყოს შექმნილი.

სასწავლო ჯგუფები შეიძლება მრავალრიცხოვანი იყოს, ხოლო მხარდაჭერისა და პიროვნული ზრდის ჯგუფები არაუმეტეს 8 ადამიანს უნდა შეიცავდეს, 6 წევრი კი იდეალური რაოდენობაა. ასეთი ჯგუფები 1,5-2 საათის განმავლობაში ხვდებიან, რადგან წევრებს ბევრი ფიქრი და განცდა აქვთ გასაზიარებელი.

სპეციალური უნარები.

ძლიერ ემოციებთან მუშაობა. იმ ჯგუფების წამყვანებს, ვინც ქრონიკული დაავადებისა და უნარშეზღუდულობის გამო იკრიბებიან, მზად უნდა იყვნენ მრავალმხრივი სიძნელეებისთვის. ჯგუფის წევრებს აქვთ უსამართლობის განცდა და ამიტომ მოთხოვნილება გამოხატონ ძლიერი ემოციები, განსაკუთრებით ფრუსტრაცია და გაბრაზება. წამყვანი უნდა მზად იყოს, რომ ეს მტრული განწყობა ნაწილობრივ მის მიმართაც იქნება გამოხატული. გაბრაზება ასევე გამოიხატება დანაშაულის ძებნაში

სამედიცინო პერსონალსა თუ განრიგში. წამყვანი უნდა განასხვავებდეს ბრაზს, როგორც დანაკარგის განცდის მნიშვნელოვან პროცესს და ეხმარებოდეს ჯგუფის წევრებს ამ განცდასთან მუშაობაში.

ჯგუფის წევრების წახალისება ცხოვრების სხვა ასპექტებზე ფოკუსირებისაკენ. წევრები ხშირად ინტენსიურ ფოკუსს ახდენენ მათ სამედიცინო მდგომარეობაზე ვიდრე ცხოვრების სხვა მომენტებზე. ამიტომ მათ სჭირდებათ წახალისება, რათა მიაქციონ ყურადღება მომავალ სამუშაოს, მეგობრებთან სოციალიზაციის, ოჯახის საქმეების და ა.შ. შესაძლებლობებს. სასურველია წამყვანმა მოახდინოს წევრთა გაზიარების პროცესის რეგულირების მიზნით სხვადასხვა სავარჯიშოების გამოყენება, აქ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს წინადადების დამთავრების სავარჯიშოები.

წევრებისთვის ექსპერტის როლის შესრულების შესაძლებლობა. წამყვანმა უნდა გაითვალისწინოს, რომ კლიენტი ქრონიკული დაავადებით ხშირად საკუთარი მდგომარეობის ექსპერტი ხდება და ნაცვლად იმისა რომ დაშინებული იქნეს ამ ცოდნით, წამყვანმა თვითონაც უნდა ისწავლოს მათგან.

ჯგუფში დომინირების საკითხი. გამომდინარე მათი ცოდნიდან, ჯგუფის ზოგიერთი წევრი შეიძლება შეეცადოს წამყვანით მანიპულირებას და დისკუსიაში დომინირებას. წამყვანმა ამ ცდების რეგულირება უნდა მოახდინოს ჯგუფის მიზნის შესაბამისად.

წამყვანის კომპეტენტურობა. სასურველია წამყვანი ერკვეოდეს მნიშვნელოვან პრობლემებში, რომელიც ჯგუფის წევრებს აწუხებს, მაღალი შფოთვის გამო ხშირია სხვადასხვა არასწორი მოსაზრებები, რაც ხელს უშლის წევრებს მათ პიროვნულ რეალიზაციაში. მაგალითად, გულით ავადმყოფებს ხშირად აწუხებს შფოთვა თუ რა ენერჯის დახარჯვა შეუძლიათ, ამიტომ ამ სფეროში ხშირია მითები ავადმყოფთა მაღალი შფოთვის გამო და სწორ განათლებას, მხარდაჭერასა და გამხნევებას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება.

სამედიცინო დაწესებულებაში ყოფნის ფსიქოლოგიური შედეგები. გარემო გარკვეულ გავლენას ახდენს ასეთ კლიენტებზე და წამყვანისთვის უნდა გაცნობიერებული იყოს ეს მომენტები. პაციენტებს ხშირად ეუბნებიან, როდის უნდა ადგნენ დილით, როდის იკვებონ, რა საქმიანობებში უნდა ჩაერთონ, რამდენად ხშირად ისარგებლონ ტელეფონით, შედეგად მათ უვითარდებათ რწმენა, რომ მათი სიცოცხლე მთლიანად სამედიცინო პერსონალის ხელშია. მკაცრად რეგლამენტირებული ფიქრი და დამოკიდებულება შეიძლება იწვევდეს აპათიას გარკვეულ წევრებში. წამყვანმა, როგორც წევრებთან, ასევე პერსონალთან უნდა იმუშაოს ამ აპათიასთან დასაპირისპირებლად.

