



კულტურულ-ჰუმანიტარული
ფონდი „სოსნი“

როგორ ვივუგაოთ ახალგაზრდულ ჯგუფებთან კონსულტაციების მოგვარებისთვის



მეთოდური
სახელმძღვანელო
ახალგაზრდა
თრენერებისთვის

ქუთაისი • 2017

შესავალი

წინამდებარე სახელმძღვანელო შექმნილია ფონდი „სოხუმის“ პროექტის „ახალგაზრდებს შორის კონფლიქტის არაძალადობრივად მოგვარების ხელშეწყობა ტრენინგების მეშვეობით დასავლეთ საქართველოში“ ფარგლებში იმ ახალგაზრდებისთვის, რომლებმაც გაიარეს სატრენინგო კურსი კონფლიქტოლოგიის საფუძვლების და ტრენინგების საკითხებზე, ატარებენ პროექტით გათვალისწინებულ ვორკშოპებს ახალგაზრდების ჯგუფებთან და შემდეგში გააგრძელებენ საქმიანობას, როგორც დამოუკიდებელი ტრენერები.

მასში დაბეჭდილია მასალები ოთხი სატრენინგო ბლოკისთვის:

1. კონფლიქტის ტიპები, სახეები და მოგვარების მეთოდები
2. ინფორმირების როლი კონფლიქტის მოგვარებაში
3. გენდერი და გენდერული ასპექტები კონფლიქტის დარეგულირებაში
4. მასკულიზაციის გავლენა კონფლიქტზე

სახელმძღვანელოში მოცემულია ერთ-ერთი ტრენინგის ვრცელი და მოკლე გეგმა / მოდული. შემდეგ ნაწილში კი წარმოდგენილია ტრენინგისთვის საჭირო ინფორმაცია: ტრენინგის სტრუქტურა და ტრენინგის ხელოვნება.

სახელმძღვანელოს შექმნას საფუძვლად უდევს შესაბამისი მეთოდური ლიტერატურა და ასევე ავტორთა ტრენინგად მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილება.

მიგვაჩნია, რომ სახელმძღვანელოში ასახული ინფორმაცია სასარგებლო იქნება როგორც დამწყები, ისე გამოცდილი ტრენინგებისთვის და დაეხმარება ტრენინგის ეფექტური დაგეგმვისა და ჩატარების პროცესში.

სარჩევო

კონფლიქტის ტიპები,
სახეები და მოგვარების
მეთოდები 4

ინფორმირების როლი
კონფლიქტის მოგვარებაში 14

გენდერი და
გენდერული ასპექტები
კონფლიქტის დარემგულირებაში 24

მასკულიზაციის გავლენა
კონფლიქტზე 33

ტრენინგის სამუშაო გეგმა,
მოდული 43

ტრენინგი.
ტრენინგის სტრუქტურა 53

ტრენინგების ხელშეწყობა 75

კონფლიქტის ტიპები, სახეები და მოგვარების მეთოდები



რა არის კონფლიქტი

ტერმინი „კონფლიქტი“ მომდინარეობს ლათინური სიტყვიდან *conflictus*, რაც ნიშნავს შეჯახებას, დაპირისპირებას. კონფლიქტი არის განხეთქილება, უთანხმოება მხარეებს შორის. გამომწვევი მიზეზების მიხედვით, კონფლიქტების თეორიაში მრავალი სახის კონფლიქტს გამოყოფენ. მათი კლასიფიკაცია შემდეგნაირად ხდება:

ინფორმაციული კონფლიქტები - ხშირად კონფლიქტის მიზეზად იქცევა არასწორი, დამახინჯებული, ან არასაკმარისი ინფორმაცია. ასეთი კონფლიქტების განვითარება, ძირითადად, კომუნიკაციის დეფიციტს, ან არასწორ კომუნიკაციას უკავშირდება. დარეგულირების თვალსაზრისით, ის შედარებით ადვილად სამართავია. ამ შემთხვევაში საჭიროა სწორი ინფორმაციის მოპოვება. მხარეები ერთად მუშაობენ ამისთვის და მიდიან შეთანხმებამდე, რადგან ზუსტი ინფორმაცია სწორედ ის გასაღებია, რომელიც კონფლიქტის დასარეგულირებლად არის საჭირო.

ურთიერთობასთან დაკავშირებული კონფლიქტები - ამ ტიპის კონფლიქტები ფართოდ არის გავრცელებული. ხშირია იმ ადამიანებს შორის, ვისაც ახლო ურთიერთობა აქვთ ერთმანეთთან, თუმცა, შესაძლოა უცნობ ადამიანებთანაც განვითარდეს. ამ დროს მხარეებს უჩნდებათ განცდა, რომ მათ არ აფასებენ, არ უწევენ ანგარიშს, არ აქცევენ ყურადღებას, არ უსმენენ, ან საერთოდ არ ესმით მათი. ამ შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია ძლიერი ემოციური ფონი, რომელიც კონფლიქტის განვითარებას ხელს უწყობს. პარტნიორს უნდა აგრძნობინოთ, რომ მას ღირსეულ ადამიანად მიიჩნევთ, რომ მის მოსასმენად მზად ხართ, არ გსურთ მისი დაკარგვა. მხოლოდ ასე შეიძლება მიხვიდეთ კონფლიქტის მოგვარებამდე.

ფასეულობასთან დაკავშირებული კონფლიქტები ყველაზე ფართოდ გავრცელებული კონფლიქტის სახეა, რადგან გემოვნება ხშირად ხდება წინააღმდეგობის საგანი. მხარეებს ყოველთვის თავიანთი საზომი აქვთ ერთი და იმავე საკითხთან მიმართებაში. ის, რაც ერთისთვის კარგია, მეორისთვის ცუდია. ის რაც ერთის-

თვის საკმაოდ ღირებულია, მეორისთვის არანაირ ფასეულობას არ წარმოადგენს. ამას გარდა, შეიძლება იყოს: სამართლიანი - უსამართლო, მორალური - ამორალური. ფასეულობებს უკავშირდება ასევე კულტურით, რელიგიით განპირობებული კონფლიქტები. ეს ეხება ინდივიდებს, ოჯახებს, რადგან ოჯახური ტრადიციები განსხვავებულია და შესაძლოა იქცეს კონფლიქტის საწყისად. ამ შემთხვევაში უნდა მოხდეს სხვათა აზრის პატივისცემა და მნიშვნელოვნების აღიარება.

სტრუქტურებთან დაკავშირებული კონფლიქტი - ხშირად კონფლიქტის მიზეზი ხდება არსებული კანონები, დროში შეზღუდვები, გარემოება, სტატუსი, სოციალური როლები, იერარქიული წყობა. ამ დროს უნდა მოხდეს საკითხის ღია, გულწრფელი განხილვა, რათა მხარეებმა გამონახონ პრობლემის გადაჭრის გზა.

ინტერესებთან დაკავშირებული კონფლიქტები თავისი შინაარსით ყველაზე რთული ფორმაა. ინტერესები შეიძლება იყოს მატერიალური და არამატერიალური. ინტერესის სფერო შეუზღუდავია და იშვიათად ხდება თანხვედრა. ხშირია კითხვები: რატომ? რისთვის? ასეთი ფორმის კონფლიქტი ხშირ შემთხვევაში აერთიანებს სხვადასხვა ტიპის კონფლიქტებს. ინტერესის სფერო შესაძლოა იყოს განსხვავებული ფასეულობები, არასწორი კომუნიკაცია, ან ყველაფერი ერთად. სწორედ ეს განაპირობებს მის სირთულეს. ასეთ შემთხვევაში ორივე მხარემ რაღაც უნდა დათმოს, უნდა მოხდეს ერთმანეთის ინტერესების გაზიარება.

კონფლიქტს აქვს ორი ფუნქცია:

კონსტრუქციული - როდესაც მხარეები აცნობიერებენ, რომ მათი პოზიციები გარკვეულ ასპექტში წინააღმდეგობაში მოდიან, თუმცა ორიენტირებულნი არიან თანამშრომლობაზე, საკუთარი და მეორე მხარის ინტერესების დაცვაზე, რადგან აცნობიერებენ, რომ კონფლიქტი შეუძლებელია გადაიჭრას მხოლოდ ერთი მხარის ინტერესების გათვალისწინებით. მხარეები ცდილობენ, გაიგონ ერთმანეთის პოზიციები და დაძლიონ წინააღმდეგობები. ამ შემთხვევაში კონფლიქტი გაერთიანებას უწყობს ხელს.

დესტრუქციული - როდესაც მხარეები ორიენტირებულნი არიან შეჯიბრზე, ცდილობენ თავიანთი ინტერესების დაკმაყოფილებას მეორე მხარის ინტერესების ხარჯზე, ვერ აცნობიერებენ თანამშრომლობის აუცილებლობას და სწრაფად ახდენენ შექმნილი ვითარების ესკალაციას. ამ შემთხვევაში მსხვერპლი და ზარალი ბევრად დიდია, ვიდრე დავის საგნის ღირებულება.

მიუხედავად იმისა, რომ კონფლიქტი, ძირითადად, უარყოფით ასოციაციებს იწვევს და ნეგატიურ შედეგებთან ასოცირდება, მას დადებითი მხარეებიც გააჩნია:

- კონფლიქტი წარმოაჩენს პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც აუცილებელია.
- კონფლიქტი გვეხმარება იმის გარკვევაში, თუ ვინ ვართ ჩვენ.
- კონფლიქტი არის განმუხტვის საშუალება, ამ დროს ადამიანი დაგროვილი უარყოფითი ენერჯისაგან თავისუფლდება.
- კონფლიქტი შეიძლება იყოს სტიმულის მომცემი, ცვლილების დასაწყისი.
- კონფლიქტი ინოვაციის და ევოლუციის ხელშემწყობია.

კონფლიქტის სახეები მიმდინარეობის მიხედვით:

- **ზედაპირული** - კონფლიქტი ზედაპირზე კარგად ჩანს, მაგრამ სინამდვილეში სიღრმე არა აქვს. ასეთი კონფლიქტები მოგვარების თვალსაზრისით მარტივია, რადგან ეფუძნება არასწორ კომუნიკაციას, გაუგებრობას.
- **დახურული** - ზედაპირზე კონფლიქტი თითქმის არ ჩანს, მაგრამ ღრმა ფესვები აქვს. მსგავსი ტიპის კონფლიქტები თავისი შინაარსით ძალიან სახიფათოა, რადგან თითქმის არ ჩანს და მისი გაკონტროლება საკმაოდ რთულია. შესაძლოა ისეთ დროს ამოხეთქოს, რომ მისი შეჩერება შეუძლებელი გახდეს. ასეთი ფორმის კონფლიქტებს დროული ჩარევა სჭირდება. აუცილებელია, მხარეებმა გააანალიზონ მიზეზები და მართონ პროცესები.
- **ღია** - როცა კონფლიქტს ფესვებიც ღრმად აქვს და ზედაპირზეც ყველაფერი კარგად ჩანს. ამ ფორმის კონფლიქტის დროს თითქმის არაფერი რჩება დაფარული. მხარეები ორიენტირებულნი უნდა იყვნენ კონფლიქტის ტრანსფორმაციაზე, რაც, ძირითადად, მოლაპარაკებებს ეფუძნება.

კონფლიქტის მოგვარების სტრატეგიები

განრიდება

კონფლიქტის მოგვარების ეს სტრატეგია არაკომუნიკაციური და პასიურია. ადამიანი გვერდს უვლის კონფლიქტს, რადგან გაქცევით მნიშვნელოვანი ცვლილებები არ ხდება. ადამიანი არ იმჩნევს, ხუმრობაში ატარებს მის მიმართ მიმართულ პირდაპირ თუ ირიბ აგრესიას. ცდილობს, ყურადღება სხვა რამეზე გადაიტანოს, შეცვალოს თემა, ან საერთოდ განერიდოს კონფლიქტურ სიტუაციას.

კონფლიქტის იგნორირება კარგი ხერხია, როდესაც შედეგი წინასწარაა ცნობილი, ან შესაძლებელია იმის პროგნოზირება, რომ ის ორივე მხარისთვის უარყოფითი იქნება. თავიდან აცილების ტაქტიკამ შესაძლოა განმუხტოს, ან დროებით მოაგვაროს კონფლიქტი, რაც დაპირისპირებულ მხარეებს გარკვეულ დროს მისცემს სიტუაციის გასააზრებლად და ოპტიმალური გამოსავლის საპოვნელად.

ის ადამიანები, რომლებიც ამ სტრატეგიას მიმართავენ, ერთი მხრივ, თავიდან იცილებენ სტრესს, გაღიზიანებას, ნერვიულობას, მეორე მხრივ, მუდმივად ასეთი მიდგომა გრძნობების დახშობას, იმედგაცრუებას და ჩაკეტილობას იწვევს.

შეგუება

ეს ის შემთხვევაა, როცა ადამიანი არ ცდილობს, შეცვალოს რამე, ჩანვდეს მიზეზებს, ეგუება არსებულ რეალობას რალაციის სანაცვლოდ. ამ დროს რომელიმე მხარე განსაკუთრებით უფრო ხის კონფლიქტის გამწვავებას და პოზიციას თმობს. ამით პრობლემა არ გვარდება, დათმობა სხვისი ინტერესების დაკმაყოფილებისკენ არის მიმართული და მხოლოდ ურთიერთობის შენარჩუნებას გულისხმობს. ადამიანი, რომელიც ამ სტრატეგიას იყენებს, აღიარებს სხვის სიმართლეს და უკანა პლანზე სწევს საკუთარს. დათმობას მიმართავენ ადამიანები, როდესაც კონფრონტაცია, დაპირისპირება მათთვის მტკივნეული და არაკომფორტულია. თუ დათმობის პოზიციას გამუდმებით

ერთი მხარე იკავებს, საკუთარი მისწრაფებების, მიზნებისა და ინტერესების მუდმივი უგულებელყოფა დამთრგუნველად მოქმედებს და მსხვერპლად ყალიბდება.

კონკურენცია

ამ სტრატეგიას მიმართავს ის, ვინც ნაკლებადაა დაინტერესებული ურთიერთობის შენარჩუნებით, ვისთვისაც დაპირისპირებული მხარის ინტერესები უმნიშვნელოა და საკუთარი მიზნის მიღწევა – პრიორიტეტული. კონკურენცია გულისხმობს მხოლოდ ერთი მხარის ინტერესების დაკმაყოფილებას და ცალმხრივი გადანყვეტილების გატანას ნებისმიერი საშუალებით. გასათვალისწინებელია, რომ კონფლიქტის მოგვარების ერთადერთი გზა გამარჯვებულის და დამარცხებულის გამოვლენაა, რაც ამწვავებს დაპირისპირებას. ამ შემთხვევაში ადამიანი არჩევანს აკეთებს გამარჯვებასა და ურთიერთობას შორის. ამ სტრატეგიის გამოყენების დროს აქტიურად მიმართავენ ძალის დემონსტრირებას, იმველიებენ ავტორიტეტებს, კანონს. აღსანიშნავია ისიც, რომ ამით კონფლიქტი საბოლოოდ არ გვარდება, რადგან დამარცხებული მხარე ხელსაყრელ შემთხვევაში კვლავ მიუბრუნდება დავის საგანს.

კომპრომისი

თუ კონფლიქტში ჩართული ორივე მხარე მზად არის ნავიდეს დათმობაზე, საქმე გვაქვს კომპრომისთან. ამ შემთხვევაში არც ერთი მხარე არ არის მოგების, ან წაგების პოზიციაში და საბოლოო შედეგი ორივეს მხრიდან ნაწილობრივი დათმობის ხარჯზე მიიღწევა, რადგან კომპრომისი თანამშრომლობასა და კომუნიკაციას ემყარება.

კომპრომისი კონფლიქტის მოგვარების პოზიტიური, ეფექტური და მისაღები სტრატეგიაა. მიუხედავად ამისა, მიიჩნევენ, რომ ის მხოლოდ დროებით აგვარებს კონფლიქტს და ხანგრძლივ ან საბოლოო შედეგზე არ არის გათვლილი. ნებისმიერ შემთხვევაში, კომპრომისი საშუალებას აძლევს მხარეებს, ერთმანეთს გააცნონ თავიანთი ინტერესები, გამოყონ საერთო ინტერესები და დასახონ სამოქმედო გეგმა.

თანამშრომლობა

თანამშრომლობა საშუალებას აძლევს კონფლიქტის მონაწილე მხარეებს, იმოქმედონ ერთობლივი ძალისხმევით და დააკმაყოფილონ ორივე მხარის ინტერესები. პროცესი წარიმართება გამოცდილების ურთიერთგაზიარებით, უწყვეტი კომუნიკაციით. მხარეები მზად არიან, მტკიცე კონტრარგუმენტების წარმოდგენის შემთხვევაში პოზიცია დათმონ. თანამშრომლობას მიმართავენ მაშინ, როდესაც აქვთ სურვილი, კონსტრუქციული გზით მიაღწიონ შეთანხმებას და შეინარჩუნონ ურთიერთობა. საბოლოოდ, გამარჯვებული და დამარცხებული არ ვლინდება. ხდება ურთიერთობის განმტკიცება, ხოლო მიღებული გადანყვეტილებები ხანგრძლივ პერსპექტივაზეა ორიენტირებული.

თანამშრომლობა კონფლიქტის მოგვარების ყველაზე სასურველი, მაგრამ ყველაზე რთული გზაა, რადგან მოითხოვს უამრავ დროს და ენერგიას, შრომას, მოლაპარაკებებს, შემოქმედებით მიდგომას, ალტერნატივების შესწავლას.

კონფლიქტების მართვა

კონფლიქტის გადაწყვეტა მნიშვნელოვანი პროცესია, ამიტომ მას სათანადო მომზადება სჭირდება.

კონფლიქტის მართვის მოსამზადებელი ეტაპი

დასაწყისში, უმჯობესია, თუ დაპირისპირებას საჯარო ხასიათი არ ექნება და პირისპირ ისაუბრებთ დავის საგანზე, რადგან ხშირად ჩარევა არ არის ეფექტური. მესამე მხარემ შეიძლება უარყოფითი გავლენა იქონიოს თქვენს მიერ კონფლიქტის გადაწყვეტის სტრატეგიის შერჩევაზე - შეიძლება დაგავიწყდეთ, რომ თქვენი მიზანია არა კამათის მოგება, არამედ კონფლიქტის მოგვარება. ასევე, შეიძლება სხვისი თანდასწრებით არ მოისურვოთ გულწრფელობა. მესამე მხარის არსებობამ კონფლიქტის მეორე მონაწილე შეიძლება უხერხულ მდგომარეობაში ჩააყენოს.

კონფრონტაციის დაწყებამდე დარწმუნდით, რომ ეს ორივე მხარისთვის შესაფერისი დროა. დაპირისპირების დაწყებამდე დააზუსტეთ კონფლიქტის მიზეზი. ზოგჯერ ადამიანები იმდენად გაბრაზებულები არიან, რომ დაპირისპირებას მხოლოდ „ორთქლის გამოშვების“ მიზნით იწყებენ. კონფრონტაციის მიზეზი, რომელსაც ისინი ასახელებენ, ხშირ შემთხვევაში, მხოლოდ კონფლიქტის საბაბია. ცხადია, ნებისმიერი ძალისხმევა ამ „პრობლემის“ გადასაჭრელად წარუმატებელი იქნება, რადგან ეს არ არის ის რეალური მიზეზი, რამაც კონფლიქტი გამოიწვია. აუცილებელია ნამდვილი მიზეზების გარკვევა და მისი გადაწყვეტა.

გაითვალისწინეთ, რომ ისეთ საკითხებზე, რომელთა გადაწყვეტა შეუძლებელია, კონფრონტაციას აზრი არა აქვს. დაპირისპირება ისეთ საკითხებზე, რომელსაც თქვენი მონიშნალობდევე ვერ აკონტროლებს, თავიდანვე განწირულია მარცხისთვის და თქვენს შორის ურთიერთობებს კიდევ უფრო გაართულებს.

მოსამზადებელ ეტაპთან დაკავშირებული საკითხების გაცნობის შემდეგ, აუცილებელია განვიხილოთ კონფლიქტის მართვის ეტაპები.

კონფლიქტის მართვის ეტაპები

კონფლიქტის მართვის პროცესი შემდეგი ეტაპებისგან შედგება:

1. კონფლიქტის განსაზღვრა
2. კონფლიქტის გადაწყვეტის შესაძლო გზების შესწავლა
3. კონფლიქტის გადაწყვეტის შერჩეული გზის შეფასება
4. კონფლიქტის გადაწყვეტის შერჩეული გზის მიღება ან უარყოფა

1. კონფლიქტის განსაზღვრა

პირველი და ყველაზე მნიშვნელოვანი ეტაპია კონფლიქტის განსაზღვრა. აუცილებელია, თავიდანვე განისაზღვროს, კონფლიქტში ვის რა მოეთხოვება, ვინ რა პასუხისმგებლობა უნდა აიღოს.

ეცადეთ, ანმყოზე ილაპარაკოთ და არ გაიხსენოთ მეორე მხარის მიერ წარსულში დაშვებული შეცდომები. ხშირად ორივე მხარე ერთმანეთის წარსული შეცდომების გახსენებით იმდენადაა დაკავებული, რომ მოცემული კონფლიქტის საგანი ავიწყდება.

2. კონფლიქტის გადაწყვეტის შესაძლო გზების შესწავლა

უმრავლეს შემთხვევაში კონფლიქტის გადაწყვეტა რამდენიმე გზით არის შესაძლებელი. მხარეებს სხვადასხვა ალტერნატივა გააჩნიათ. მეორე მხარესთან ერთად მიმოიხილეთ ყველა შესაძლო ვარიანტი. ეცადეთ, თავი აარიდოთ მოგება-ნაგების სტრატეგიას და ყურადღება კონფლიქტის გადაწყვეტის იმ გზაზე გაამახვილოთ, რომელიც ორივე მხარისთვის სარგებლის მომტანი იქნება.

3. კონფლიქტის გადაწყვეტის შერჩეული გზის შეფასება

კონფლიქტის გადაწყვეტის შერჩეული გზა ჯერ გონებაში მოსინჯეთ. რამდენად მომგებიანია თქვენთვის, რა შედეგებს მიიღებთ ხვალ. იგივე შეკითხვები დასვით მეორე მხარის მისამართით. მისთვის რა შედეგებს მოიტანს. მეორე მხარისთვის რამდენად ეფექტური იქნება? თუ აღმოაჩინეთ, რომ ეს გზა არ იქნება ორივე მხარისთვის ეფექტური, იფიქრეთ სხვა შესაძლებლობებზე. ალტერნატივა ყოველთვის არსებობს.

4. კონფლიქტის გადაწყვეტის შერჩეული გზის მიღება ან უარყოფა

თუ ნახავთ, რომ კონფლიქტის გადაწყვეტის თქვენს მიერ შერჩეული გზა ეფექტურია, შეეცადეთ მუდმივად გამოიყენოთ. თუმცა შეიძლება, დროთა განმავლობაში საჭირო გახდეს გარკვეული სახის შესწორებების შეტანა, ან თქვენეული მოდელის შექმნა.

კონფლიქტის ანალიზი

კონფლიქტების ტრანსფორმაცია შეუძლებელია კონფლიქტის ანალიზის გარეშე. კონფლიქტების ანალიზი - ეს არის რეალობის გაცნობიერების პრაქტიკული პროცესი, რომელიც სხვადასხვა თვალსაზრისის გათვალისწინებით ხორციელდება. თუ პროცესის გაანალიზება არ მოხდება, კონფლიქტის მოგვარების მცდელობა უშედეგოა. ანალიზი იძლევა საშუალებას, მხარეებმა მონახონ სწორი და ეფექტური გზა კონფლიქტის ტრანსფორმაციის მიზნით. კონფლიქტის ანალიზი არ არის ერთჯერადი ქმედება, ის უნდა იყოს მოვლენათა განვითარების სინქრონული პროცესი.

რატომ არის აუცილებელი კონფლიქტის ანალიზი?

იმისათვის, რომ:

- კარგად გავაანალიზოთ კონფლიქტის მიზეზები
- გავარკვიოთ ორივე მხარის შეხების წერტილები
- განვსაზღვროთ ის ფაქტორები და ტენდენციები, რომლებიც კონფლიქტის სათავეს წარმოადგენს
- მივიღოთ გაკვეთილი წარმატებულ და წარუმატებელ ქცევებზე

როგორ გავაკეთოთ კონფლიქტის ანალიზი

კონფლიქტის ანალიზი შეიძლება ჩატარდეს პრაქტიკული და ადაპტირებული მეთოდებით. ეს იძლევა საშუალებას, რომ მხარეები ჩასწვდნენ კონფლიქტის გამომწვევ ძირითად მიზეზებს.

კონფლიქტის ანალიზის მეთოდები:

- დროითი წრფივი
- კონფლიქტის კარტოგრაფია
- სამკუთხედი
- ძალთა ველის ანგარიში
- სვეტები
- პირამიდა
- ხახვი
- კონფლიქტის ხე

განვიხილოთ ზოგიერთი მათგანი:

დროითი წრფივი - ეს მეტად მარტივი მეთოდია. ეს არის გრაფიკი, რომელიც აჩვენებს მოვლენათა რიგს დროის შესაბამისად.

კარტოგრაფია საშუალებას იძლევა, გრაფიკულად წარმოვადგინოთ კონფლიქტი და მხარეთა დამოკიდებულება როგორც პრობლემის, ასევე ერთმანეთის მიმართ.

სამკუთხედი - ეს მეთოდი ეფუძნება იმ მოსაზრებას, რომ კონფლიქტი მოიცავს სამ კომპონენტს: გარემოს ანუ კონტექსტს, მონაწილე მხარეთა ქცევას და მათ განწყობილებას.

ხახვი - ხახვის ზედა ფურცელი განასახიერებს ჩვენს პოზიციებს. მის ქვემოთ განლაგებულია ჩვენი ინტერესები და ბოლოს, ხახვის გული გამოხატავს იმ მოთხოვნებს, მოტივებს, რომელთა დაკმაყოფილებაც ჩვენი მთავარი მიზანია. ნელ-ნელა იხსნება ხახვის ფურცლები და ასე იშლება მხარეთა პოზიციები და ინტერესები.

კონფლიქტის ხე - ეს მეთოდი განსაკუთრებით ეფექტურია მაშინ, როცა მხარეები ვერ თანხმდებიან პრობლემის მთავარ არსში. ამ მეთოდის მეშვეობით მონაწილეებს შეუძლიათ განსაზღვრონ მთავარი პრობლემა, ძირითადი მიზეზები და შედეგები. მაგალითად, მონაწილეები იყოფიან ორ ჯგუფად, ფლიპჩარტზე ხატავენ ხეს. ხის ტანზე იწერება საკვანძო საკითხი, რომელიც მხარეებისთვის მთავარ პრობლემას წარმოადგენს. ფესვების ადგილას იწერება კონფლიქტური სიტუაციის გამომწვევი მიზეზები. ფოთლების ადგილას კი მონაწილეები წერენ კონფლიქტის შედეგებს.

მოლაპარაკება

კონფლიქტების ტრანსფორმაცია შეუძლებელია მოლაპარაკების გარეშე. მოლაპარაკება ორმხრივი კომუნიკაციის პროცესია, რომლის დროსაც მხარეებს საშუალება აქვთ, საკუთარი პრეტენზიები გაუზიარონ ერთმანეთს და ერთად იფიქრონ გამოსავალზე.

როგორ წესი, მოლაპარაკება იწყება მაშინ, როდესაც მხარეებს სურთ ამა თუ იმ საკითხის გადაწყვეტა და კონფლიქტის მოგვარება. ამ შემთხვევაში ორივე მხარე

მზად არის, მეორე მხარესთან ერთად გადაწყვიტოს პრობლემა. მოლაპარაკება გულისხმობს მასში ჩართულ მხარეთა მოთხოვნების და სურვილების დაკმაყოფილებას (სრულად თუ არა, ნაწილობრივ მაინც).

მოლაპარაკების დაწყებამდე დაუჩინებელი მოთხოვნა: „ყველაფერი, ან არაფერი“ გულისხმობს მეორე მხარისთვის ისეთი მოთხოვნების წაყენებას, რომელიც ვერ დაკმაყოფილდება.

გასათვალისწინებელია, რომ მკაცრნი უნდა ვიყოთ პრობლემის მიმართ და არა მეორე მხარის მიმართ.

მოლაპარაკების წარმოებისთვის აუცილებელია:

1. პრობლემის ანალიზი, თემის განსაზღვრა
2. შესაძლო პარტნიორებზე ინფორმაციის მოძიება
3. ალტერნატივების შემუშავება ორივე მხარის ინტერესების გათვალისწინებით
4. მოლაპარაკების მიზნის, ამოცანის, სტრატეგიის განსაზღვრა, შესაძლო ვარიანტების განსაზღვრა
5. საორგანიზაციო საკითხების დაგეგმვა და მომზადება

წარმატებული მოლაპარაკებისთვის მნიშვნელოვანი კომპონენტებია კონკრეტული სტრატეგიის დაგეგმვა და საკითხების პრიორიტეტიზაცია.

მოლაპარაკების დაწყებამდე სასურველია განისაზღვროს მიზნები, პოზიციები და ინტერესები. თუ რა ინფორმაცია აქვს თითოეულ მხარეს და რისი მიღება სურთ. მხარეებმა უნდა იცოდნენ, რა არის ის მინიმალური და მაქსიმალური, რისი მიღებაც და გაცემაც შეუძლიათ მოლაპარაკების შედეგად.

პრობლემისა და პიროვნების გამიჯვნა – მოლაპარაკებისას ყოველთვის არის იმის საფრთხე, რომ მხარეები გადავიდნენ პიროვნულ თავდასხმაზე, რაც ართულებს სასურველი შედეგის მიღწევას. ამის თავიდან ასაცილებლად სასურველია, თავიდანვე აქცენტი გაკეთდეს პრობლემაზე. კონფლიქტი ყოველთვის არ გულისხმობს მონაწილეთა მტრულ დამოკიდებულებას ერთმანეთის მიმართ. მტრული დამოკიდებულება მაშინ იჩენს თავს, როცა ორივე მხარეს იმდენად მტკიცე პოზიცია აქვს, რომ პოზიციაზე ნებისმიერ შეტევას მათ პიროვნებაზე თავდასხმასთან აიგივებენ. ნურასოდეს გადახვალთ კონფლიქტის დროს პიროვნულ შეურაცხყოფაზე.

ფოკუსირება ინტერესზე და არა პოზიციაზე - თითქმის ყოველთვის არსებობს კონფლიქტურ სიტუაციაში ორივე მხარისათვის მისაღები შედეგის მიღწევის შესაძლებლობა. მოლაპარაკებისას ინტერესზე ფოკუსირება ეხმარება ორივე მხარეს, გაიგონ ერთმანეთის არა მხოლოდ რეაქციები და პოზიციები, არამედ პერსპექტივებიც. ჯობია, გაამახვილოთ ყურადღება იმაზე, თუ „რატომ გინდათ ის, რაც გინდათ.“

ორმხრივი სარგებლობის შესაძლებლობების შექმნა: მოლაპარაკების პროცესში გადაწყვეტილების მიღებამდე მნიშვნელოვანია ბევრი ალტერნატივის განხილვა.

ობიექტური კრიტერიუმების გამოყენება: მოლაპარაკების შედეგად მიღებული გადაწყვეტილება უნდა იყოს დაფუძნებული არა ემოციებზე, არამედ პრინციპებსა და შედეგზე.

აქტიური მოსმენის ტექნიკა: აქტიური მოსმენა, გულისხმიერი დამოკიდებულება, საკუთარი და სხვა ადამიანების ღირსების პატივისცემა, გულწრფელი თვითგამოხატვა მეტად მნიშვნელოვანია მოლაპარაკების დროს. ჩააყენეთ საკუთარი თავი თქვენი მონიშნულმდეგის მდგომარეობაში, წარმოიდგინეთ, რას შეიძლება გრძნობდეს ის. ხშირად კონფლიქტს გაუგებრობა ან უთქმელობა იწვევს და მოგვარებაც მხოლოდ საუბრის, აზრთა გაცვლა-გამოცვლის მეშვეობითაა შესაძლებელი. ამ შემთხვევაში კონფლიქტი ჩანასახშივე მოგვარდება.

მედიაცია, როგორც კონფლიქტის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება

მედიაცია მეთოდია, რომელიც ხშირად იწოდება, როგორც „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა.“ მედიაცია მოლაპარაკების პროცესია, სადაც ნეიტრალური პირი - მედიატორი დაპირისპირებულ მხარეებს, ან მათ წარმომადგენლებს ეხმარება კონფლიქტის ურთიერთსასარგებლო შეთანხმებით დასრულებაში.

ვინ არის მესამე მხარე და რა ფუნქციები აქვს მას?

მესამე მხარე, ანუ შუამავალი უნდა იყოს ორივე მხარისთვის მისაღები, ნეიტრალური ფიგურა, რომელსაც შეუძლია ნეიტრალური პოზიციის დაცვა. ის შეიძლება, არ იყოს ადვოკატი, მაგრამ აუცილებლად უნდა იცოდეს საკითხი, რის მოგვარებასაც ითხოვენ დაპირისპირებულ მხარეები.

მედიატორი მედიაციის პროცესს უძღვება და მოლაპარაკების მონაწილე მხარეებს ეხმარება შეთანხმების მიღწევაში უფრო სწრაფად და ნაკლებ დროში, ვიდრე ისინი შეძლებდნენ დამოუკიდებლად.

მედიაციის პროცესი მთლიანად თავისუფალი და არაფორმალურია. მხარეებს შეუძლიათ პირველი შეხვედრის დროს და შემდგომაც ნებისმიერ დროს შეწყვიტონ ალტერნატიული პროცესი.

ნეიტრალიტეტი, კონფიდენციალურობა, თვითპასუხისმგებლობა, კონფლიქტის გარშემო მაქსიმალური ინფორმირებულობა - მედიაციის ძირითად პრინციპებად არის მიჩნეული. გამოსავლის ძებნა მესამისთვის უფრო ადვილია. პირს, რომელსაც კონფლიქტისადმი ნეიტრალური დამოკიდებულება აქვს, დაინტერესებულია მისი მოგვარებით და აღჭურვილია სათანადო გამოცდილებით, მართლაც შეუძლია გადამწყვეტი როლის თამაში უთანხმოების აღმოფხვრაში.

მედიაციის მიზანია:

1. კონკრეტული კონფლიქტის სწრაფად და საბოლოოდ მოგვარება
2. შედარებით სუსტი მხარის ინტერესების გათვალისწინება და კონფლიქტის გადაწყვეტა ორივე მხარის სასარგებლოდ
3. კონფლიქტის გადაჭრა სამომავლო პერსპექტივების გათვალისწინებით
4. მხარეთა შორის ურთიერთობის გამყარება
5. ერთი კონფლიქტის მოგვარებამ ხელი უნდა შეუწყოს საზოგადოებრივი პრობლემების გადაწყვეტას

არსებობს სამი სახის მედიატორი:

1. შემამსუბუქებელი
2. მიმართულების მიმცემი
3. ანალიტიკოსი-შემფასებელი

შემამსუბუქებელი მედიატორი უზრუნველყოფს ურთიერთობას დაპირისპირებულ მხარეებში, ცდილობს შეუქმნას მათ უსაფრთხო გარემო დიალოგისთვის და დაეხმაროს შეთანხმების მიღწევაში.

მიმართულების მიმცემი მედიატორი მხარეებს აძლევს რჩევებს და მიმართულებას, როგორ გადაწყვიტონ პრობლემა.

ანალიტიკოსი-შემფასებელი აკეთებს სიტუაციის ანალიზს, ეხმარება მხარეებს, განავითარონ ორივე მხარისთვის ხელსაყრელი აზრი თუ მიმართულება.

ზოგი ფიქრობს, რომ მედიატორი არის პასუხისმგებელი პროცესის წარმართვაზე, მაგრამ ეს აზრი არასწორია, მას არ შეუძლია წარმართოს იგი, რადგან გადაწყვეტილებას უშუალოდ მხარეები იღებენ. მედიატორს უბრალოდ ევალება, დაანახოს მათ გზები და საშუალებები კონფლიქტის მოსაგვარებლად.

ინფორმირების როლი კონფლიქტის მობვარებაში



ინფორმაციის არსი, სახეები

სანამ გავარკვევთ, რა როლი უკავია ინფორმირებას და საკითხში გაცნობიერებას კონფლიქტის მოგვარებაში, ჩამოვყალიბოთ რამდენიმე განმარტება:

ინფორმაცია მომდინარეობს ლათინური სიტყვიდან „informatio“ და ნიშნავს „გადმოცემას“.

ცნობიერება - შინაგანი მოვლენებისა და გარემოს პირობების ცნობიერად აღქმის მდგომარეობაა. ჩვეულებრივი, ფხიზელი ცნობიერება მოიცავს აღქმებს, აზრებს, გრძნობებს, წარმოდგენებსა და სურვილებს მოცემულ მომენტში.

გაცნობიერება - ცნობიერების ამაღლება, ადამიანის კოგნიტური (შემეცნებითი) რეაქცია, გაიხსენოს ან იცოდეს საგანი, მოვლენა იმდენად, რომ გამოთქვას თავისი აზრი, დამოკიდებულება, ემოცია.

აქცენტი კეთდება ინფორმაციის მნიშვნელობაზე, მის გადაცემაზე ანუ ინფორმირებაზე, რომელიც ხელს უწყობს კონფლიქტის გაღვივებას, ან პირიქით - მისი მოგვარების საწინდარია.

ინფორმაციის პირველადი მნიშვნელობა არის რაიმე ცნობა, შეტყობინება, ახსნა, არსი, შინაარსი. ის ადამიანის მიერ გადაიცემა სიტყვიერი, წერილობითი ან სხვა საშუალებით (პირობითი სიგნალები, ტექნიკური საშუალებები და სხვა).

ინფორმაცია ყველგანაა. მაგალითად, ხე შეიცავს გენეტიკურ ინფორმაციას - ნაბლიდან ნაბლი აღმოცენდება. მცენარეები გაზაფხულზე იკვირტება, შემოდგომაზე კი ფოთლები ცვივა. ჩიტებმა ზუსტად იციან მარშრუტი, სად მიფრინავენ, სადაა თბილი ქვეყნები... ადამიანიც უხსოვარი დროიდან ცდილობს, დააფიქსიროს ინფორმაცია, შეინახოს - ზეპირადაც, წერილობითაც... ზეპირად გადადის ინფორმაცია თაობიდან - თაობაში, ეს არის ფოლკლორი, საოჯახო სწავლებები, საყოფაცხოვრებო რჩევები უფროსებისგან, რაც წლობით გროვდება ყოველდღიური პრაქტიკის შედეგად.

დღეისათვის კაცობრიობას ინფორმაციის უდიდესი მარაგი გააჩნია. დაანგარიშებულია, რომ ინფორმაციის რაოდენობა ყოველ 50 წელიწადში ორმაგდებოდა, ახლა კი დადგინდა, რომ ყოველ ორ წელიწადში ხდება მისი გაორმაგება. ეს უზარმაზარი ბიბლიოთეკაა. იმაზე, თუ როგორ იღებს და გადაამუშავებს ადამიანი ინფორმაციას, დიდადაა დამოკიდებული მის მიერ გარესამყაროს შეცნობა.

ინფორმაცია ფართო მნიშვნელობის მქონე ცნებაა, რომელიც კონტექსტის შესაბამისად შეიძლება ნიშნავდეს:

- მიღებულ ცოდნას რაიმე კონკრეტული ფაქტის ან მოვლენის შესახებ (ახალი ამბავი: პოლიტიკური, კრიმინალური, საყოფაცხოვრებო);
- საუბრით, სწავლით ან კვლევით შეძენილ ცოდნას;
- ცნობის გადაცემის მოქმედებას ან ფაქტს;
- სპეციალური (მაგ. საიდუმლო) ცნობების შეგროვება-გადაცემას;
- მონაცემის მნიშვნელობას, ანუ გადაცემული ცნობის შინაარსს.

სხვადასხვა წყაროს მიხედვით, ინფორმაცია არის სხვადასხვა სახის.

ერთ-ერთი კლასიფიკაციით, ინფორმაცია სამი სახისაა:

ხარისხიანი, რომელიც სწორად ასახავს სინამდვილეს და აუცილებელია კონკრეტული გადაწყვეტილების მისაღებად. ეს არის ინფორმაცია, რომელსაც შემდეგი მახასიათებლები აქვს: არის სწორი და ზუსტი, არ არის გამოგონილი, არის სრული და გასაგები, გამორიცხავს ჭარბ ინფორმაციას, არის სწორად განზოგადებული და არ არის ნავარაუდები ინფორმაცია.

უსარგებლო, რომელიც არ არის აუცილებელი კონკრეტული გადაწყვეტილების მისაღებად. ეს არის ჭარბი ინფორმაცია, რომელსაც არავითარი კავშირი არა აქვს საქმესთან.

უსარისხო, რომელიც არასწორად ასახავს სინამდვილეს, მაგრამ აუცილებელია კონკრეტული გადაწყვეტილების მისაღებად. ამ სახის ინფორმაციაში შედის დეზინფორმაცია (მცდარი ან გამოგონილი ინფორმაცია), ფსევდოინფორმაცია (გაურკვეველი, არასწორად განზოგადებული ინფორმაცია) და არასწორი პარაინფორმაცია (არასწორად ნავარაუდები ინფორმაცია).

ეს სახეები ერთგვარად განაზოგადებს ყველა სახის ინფორმაციას და ჩანს კიდევ განსხვავებები მათ შორის. ამ კლასიფიკაციის გარდა, შეიძლება გამოიყოს ორი სახის ინფორმაცია: სუბიექტური და ობიექტური.

სუბიექტური ინფორმაცია არის სუბიექტის აღქმასთან დაკავშირებული; პირადული.

ობიექტური ინფორმაცია ისაა, რაც ჩვენი ცნობიერების გარეთ, მისგან დამოუკიდებლად არსებობს. ის მიუდგომელია, მიუკერძოებელი.

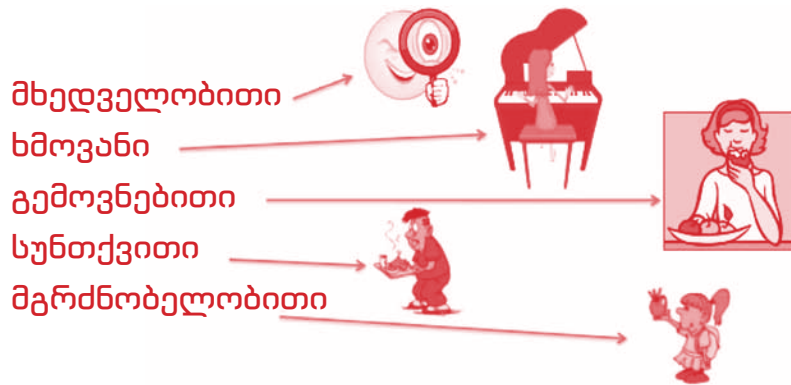
კიდევ მრავალგვარი სახის ინფორმაციის გამოყოფა შესაძლებელი: გასაგები - გაუგებარი, სრული - არასრული, ზუსტი - არაზუსტი, მართალი - ტყუილი, აქტუალური - არააქტუალური...

- ფორმის მიხედვით არსებობს სხვადასხვა სახის ინფორმაცია:
 - ტექსტი, ნახატი, ნახაზი, ფოტო
 - ხმოვანი სიგნალი
 - ელექტრონული იმპულსი
 - ჟესტი, მიმიკა
 - სუნი, გემო
 - ქრომოსომა

გამოიყოფა ინფორმაციის შემდეგი ფორმები:

- გრაფიკული
- ხმოვანი (აკუსტიკური)
- ტექსტური
- რიცხობრივი
- ვიდეოინფორმაცია

სხვა კლასიფიკაციით, ინფორმაცია შეიძლება იყოს:



ინფორმირება. ინფორმირების მეთოდები, მნიშვნელობა. კრიტიკული აზროვნება

ინფორმირება - არის ინფორმაციის მიწოდება; ცნობება, სიგნალის მიცემა, მესიჯის გაგზავნა, ცნობების გადაცემა, ანგარიშის ჩაბარება, დაინტერესებული პირების უზრუნველყოფა ინფორმაციით

ინფორმირების ფორმებია:

ტექსტური ფორმები: წერილი, საინფორმაციო ფურცელი, განცხადება, ბეჭდური ნიგნები, ბილბორდი

აუდიოშეტყობინება: რადიოგადაცემა, ზეპირი განცხადება

ვიზუალური ფორმები: ნახატები, გრაფიკული გამოსახულება, უხმო ვიდეორგოლები

აუდიოვიზუალური ფორმები - სატელევიზიო და რადიოგადაცემები, ხმოვანი ვიდეორგოლები

არსებობს ინფორმირების შემდეგი მეთოდები:

თხრობა - ეს არის ისტორიები, რომლებიც რაღაც მოსაზრების მიხედვითაა აგებული.

აღწერა - ამბავია იმის შესახებ, თუ რას წარმოადგენს ობიექტი. ანუ ეს არის ადამიანის, ნივთის თუ მოვლენის მახასიათებლების დეტალური წარმოდგენა.

განსაზღვრება - სიტყვათა მნიშვნელობის ახსნა. ეს ეფექტური კომუნიკაციის საუკეთესო მაჩვენებელია, ეხმარება ადამიანს / აუდიტორიას, გაიგოს არსი, ძირითადი სიტყვები.

პროცესების ახსნა - ამ მეთოდით ნაჩვენებია, როგორ შეიძლება რაიმეს გაკეთება, ან რა როგორ მუშაობს. ახსნას შეიძლება უშუალო შესრულებაც სდევდეს თან - მაგ. როგორ გამოვიყენოთ ესა თუ ის ხელსაწყო, როგორ მოვამზადოთ ესა თუ ის კერძი...

განმარტება - ახსნის სპეციფიკური ფორმაა, როცა ხდება გარკვეული აზრის გაშლა, დეტალური გარკვევა, წყაროების მითითება და დასაბუთება.

მეთოდების კლასიფიკაციისას გამოყოფენ შემდეგ ფორმებს:

ინდივიდუალური ურთიერთობა - ურთიერთობა კონკრეტულ ადამიანებს შორის

საინფორმაციო-მასობრივი ღონისძიებები - როდესაც სხვადასხვა ღონისძიებით (ღია კარის დღე, საინფორმაციო შეხვედრები, თემატური კონსულტაციები, მრგვალი მაგიდები და სხვ.) ხდება ადამიანთა ჯგუფებისთვის ინფორმაციის მიწოდება.

სტენდური ინფორმაცია - ადამიანები ინფორმაციას იღებენ სტენდებსა თუ კედლებზე განთავსებული მასალებით.

საინფორმაციო მასალები - ეს არის მრავალფეროვანი ნაბეჭდი მასალა: ბროშურა, ბუკლეტი, საინფორმაციო ფურცელი, კალენდარი, პოსტერი, ფლაერი.

მასმედია - ინფორმაციის მასობრივი საშუალებებია: ტელევიზია, რადიო, ბეჭდური მედია, ინტერნეტი. ინფორმირების ამ ფორმას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება და ის ძალიან ხშირად ხდება დეზინფორმაციის წყარო და კონფლიქტების გამომწვევი მიზეზი.

სოციალური ქსელი - ინფორმირების შედარებით ახალი, თანამედროვე, საკმაოდ პოპულარული სახეა და მისი საშუალებით ვრცელდება არა მარტო საჭირო და ხარისხიანი, არამედ არასაჭირო და უხარისხო ინფორმაციაც. ამიტომ ასეთი ინფორმაციის მიღებისას განსაკუთრებით მართებს ადამიანს კრიტიკული აზროვნება.

კრიტიკული აზროვნების აუცილებლობას დაგვანახებს ერთი ძველი თამაში „გაფუჭებული ტელეფონი“ ან „ჭორები“. ვიღებთ პატარა ტექსტს (სასურველია, იყოს შემეცნებითი და პოზიტიური). მაგ., ავიღოთ იგავი:

ერთხელ ტყეში გაჩნდა ძლიერი ხანძარი. ჩიტმა, დაინახა თუ არა ხანძარი, გაფრინდა მდინარისკენ, დაისველა ფრთები, დაბრუნდა ტყესთან და პატარა ფრთებით წყლის წვეთებს ასხურებდა ხანძარში. გამალებით დაფრინავდა მდინარესა და აღმოდებულ ტყეს შორის.

ანგელოზები აკვირდებოდნენ მის თავგანწირულ მცდელობას და ბოლოს ჰკითხეს:

– რატომ აკეთებ ამას? ხომ არ ფიქრობ, რომ შენი წვეთებით ხანძარს ჩააქრობ?

– მე აქ დავიბადე და გავიზარდე. ტყე მაძლევდა საზრდოს, აქ არის ჩემი სამყარო და როცა მას უჭირს, მე მზად ვარ, მის მსახურებაში ბოლომდე დავიხარჯო, – უპასუხა ჩიტმა.

პატარა ჩიტის სიყვარულით მოხიბლულმა ანგელოზებმა შეაჩერეს ხანძარი და ტყე გადაურჩა განადგურებას.

გააგრძელეთ სიყვარულით მსახურება, თუნდაც თავს პატარა ჩიტად გრძნობდეთ უზარმაზარი ხანძრის წინაშე. შესაძლოა სწორედ თქვენი წვეთი აღმოჩნდეს გადამწყვეტი. დახმარება ყოველთვის მოდის. ეს სამყაროს კანონია!

ოთახიდან გადის რამდენიმე მონაწილე. დარჩენილთაგან ერთი კითხულობს ტექსტს და გადასცემს მეორეს, რომელიც შემოდის ოთახში. შემდეგ ეს მონაწილე გადასცემს ინფორმაციას მესამეს და ა.შ. (თამაში გრძელდება იმის მიხედვით, თუ რამდენია დრო).

ინფორმაციის ზეპირად გადაცემის პროცესის ფინალი განსაკუთრებით საინტერესოა - თამაშის ბოლო მონაწილე ტექსტიდან მხოლოდ რამდენიმე ფრაზას ან სიტყვას იტყვის. მონაწილეები ხედავენ, რა მოუვიდა, როგორ დამახინჯდა ინფორმაცია, რომ არაფერი დარჩა მისი პირვანდელი სახიდან.

სწორედ ამიტომაც აუცილებელი კრიტიკული აზროვნება.

კრიტიკული აზროვნება ნიშნავს ცნობისმოყვარეობას, გამოკითხვის სტრატეგიების გამოყენებას, შეკითხვების ჩამოყალიბებას და მათზე პასუხის ძიებას. ის მოიცავს ფაქტების არა მხოლოდ დაფიქსირებას, არამედ მათი მიზეზებისა და შედეგების გარკვევას. კრიტიკული აზროვნება, ერთი მხრივ, თავაზიან სკეპტიციზმს, მეორე მხრივ კი, ჩამოყალიბებული პიროვნული პოზიციის არსებობას გულისხმობს.

კრიტიკულ აზროვნებას მივყავართ გადანყვეტილებამდე: რა ვირწმუნოთ და რა არა. კრიტიკული აზროვნება გონებაში ინფორმაციის შესვლასთან ერთად იწყება და ამ ინფორმაციისადმი პიროვნული პოზიციის გამომუშავებით სრულდება. ესაა აზროვნების ფორმა, რომელიც საკითხის სხვადასხვა პრიზმაში დანახვას, ალტერნატივათა ანონვა-დანონვას და გაჩერებას გულისხმობს. ესაა საკითხისადმი არაერთგვარადი და არაერთგვაროვანი მიდგომა, შეკითხვების გზით პრობლემის არსში ჩაძიება, ფიქრი და განსჯა საშუალებათა შესახებ, რაც ოპტიმალური გადანყვეტილების წინაპირობაა. კრიტიკულად აზროვნება - ესაა დამოუკიდებლად აზროვნება.

ვერავინ იფიქრებს კრიტიკულად ჩვენს მაგივრად, ეს „პიროვნული“ საზრუნავია. შესაბამისად, აზროვნება კრიტიკულია მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ინდივიდუალური ხასიათისაა.

კრიტიკული აზროვნება - ლოგიკური, ანალიტიკური აზროვნებაა, რომელიც ფოკუსირებულია იმაზე, რისი გვეჯეროდეს, რისა არა და რა უნდა ვაკეთოთ.

კრიტიკული აზროვნების შესამოწმებლად, შეიძლება გაკეთდეს სავარჯიშო „ინფორმაციის ხარისხი“. ეს სავარჯიშო ეხმარება ადამიანს ინფორმაციის გაანალიზებასა და შეფასებაში.

1. განაცალკევით ერთმანეთისგან ფაქტები და ინტერპრეტაციები.
2. განსაზღვრეთ, რა არის მასალაში თქვენთვის არსებითი და რა - უმნიშვნელო.
3. გამოყავით დაუსაბუთებელი ან სუსტად არგუმენტირებული წინადადებები.
4. რაში ხედავთ ავტორის არაობიექტურობას?
5. რამდენად შეიძლება ენდოთ ავტორს? რა არის თქვენთვის სანდოობის კრიტერიუმი?
6. როგორია ამ ინფორმაციის ავტორის თვალსაზრისი? რატომ მიგაჩნიათ ასე?
7. რამდენად ძლიერადაა არგუმენტირებული ავტორის პოზიცია?
8. რამდენად სწორია ეს ინფორმაცია?
9. მოჰყავს თუ არა ავტორს ალტერნატიული მოსაზრება?

ამ შეკითხვებზე პასუხით ადამიანმა შეიძლება დაასკვნას, რამდენად მართებული და სანდოა ინფორმაცია, რომელსაც მას აწვდიან.

ინფორმაციული კონფლიქტები. ინფორმირების როლი კონფლიქტების მოგვარებაში

ინფორმაციის გავრცელებას ყოველთვის უდიდესი მნიშვნელობა ჰქონდა კაცობრიობისათვის, მაგრამ თანამედროვე ეპოქაში მან განსაკუთრებული ფუნქცია შეიძინა. დროს, რომელშიც ჩვენ ვცხოვრობთ, ინფორმაციულ საუკუნეს ეძახიან - სწორ ინფორმაციას განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს ადამიანებს შორის ურთიერთობაში. ფსიქოლოგების აზრით, ინფორმაციული კონფლიქტები მთელი კონფლიქტების 60%-ს შეადგენს.

სწორ ინფორმაციას დიდი გავლენა აქვს კონფლიქტის მოგვარებაზე. კონფლიქტი დაპირისპირებას ნიშნავს. და დაპირისპირება ხშირ შემთხვევაში სიტყვიერად, სწორედ ინფორმაციის გადაცემა-მიღებით იწყება.

ინფორმაციული კონფლიქტები ინფორმაციის სიმცირე / სიჭარბესთან დაკავშირებული კონფლიქტებია. ინფორმაციის ხარისხი და რაოდენობა, მისი დამახინჯება იწვევს გაუგებრობას, დავას და კონფლიქტს.

ინფორმაციული კონფლიქტი შეიძლება წარმოიშვას ჭორების გავრცელების შედეგად, უნებლიე დეზინფორმაციით, საჯარო ინფორმაციის არასრული გადმოცემით, ინფორმაციის ნაადრევად ან დაგვიანებით მიწოდების შედეგად, ინფორმაციის დამახინჯებით. კონფლიქტის გადაჭრა შესაძლებელია, თუ მხარეები იზრუნებენ ზუსტი ინფორმაციის შეგროვებაზე და ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის გაადვილებაზე.

რამდენიმე სავარჯიშოს წარმოდგენით ჩანს, რა მნიშვნელობა აქვს ინფორმაციის გადაცემის ფორმას და შინაარსს.

წარმოვიდგინოთ სამი სტილის საუბარი წყვილში:

„სინქრონული ლაპარაკი“ - ორივე მონაწილე ერთდროულად ლაპარაკობს 10 წამის განმავლობაში. ერთ თემაზე, მაგ. „ფილმი, რომელიც მომეწონა“. სიგნალის მიცემის შემდეგ საუბარი წყდება.

„იგნორირება“ - 30 წამის მანძილზე ერთი მონაწილე ლაპარაკობს, მეორე კი სრულებით არ უსმენს. შემდეგ ისინი ცვლიან როლებს.

„ერთმანეთისკენ ზურგით“ - მონაწილეები ერთმანეთისკენ ზურგით სხდებიან. 30 წამის განმავლობაში ერთი ლაპარაკობს და მეორე უსმენს. მერე ცვლიან როლებს.

სამივე შემთხვევაში წყვილებს შორის ნაძალადევი ურთიერთობაა, არ არის დიალოგი. მონაწილეები თავს ვერ გრძნობენ კომფორტულად. ამიტომ დაბეჯითებით უნდა ითქვას, რომ ურთიერთობა - არის ინფორმაციის გაცვლა, ინფორმირების აქტიური პროცესი, ერთმანეთზე გავლენა.

თამაში „სიმართლეა თუ სიცრუე?“

ეს თამაში საინტერესო შედეგს იძლევა. ყველა მონაწილე ამბობს 3 წინადადებას. მათგან ორი მართალია, ერთი - ტყუილი. მონაწილეებმა უნდა გამოიცნონ, რომელია ტყუილი.

ამ თამაშით ადამიანები ხვდებიან, რომ არც ისე ადვილია სიმართლისა და ტყუილის გარჩევა, რადგან სიმართლე ხანდახან ეჭვს იწვევს (მაგ. თუ გოგონა ამბობს, რომ კარგად ატარებს მანქანას, ან ბიჭი ამბობს, რომ ძალიან მოსწონს ბლინების ცხობა), ტყუილი კი უფრო დამაჯერებლად ჟღერს. მაგ. როცა მონაწილე აღნიშნავს, რომ კარგად ცურავს, აბსოლუტურად ნორმალურია.

ასეა ცხოვრებაშიც. ძნელი გასარკვევია, ადამიანები (თუ მასობრივი ინფორმაციის საშუალებები) მართლს ამბობენ, თუ მათი ნათქვამი სიცრუეა.

რა უნდა ქნან ადამიანებმა, რომ არ წარმოიშვას ინფორმაციული კონფლიქტები? ამაში დაგვეხმარება სხვადასხვა ტექნიკა და საშუალება.

აქტიური მოსმენა

აქტიური მოსმენა ეფექტური კომუნიკაციის საფუძველია. ის მოიცავს „ექოს“ (ჩაკითხვა), დაზუსტების, რეზიუმეს ტექნიკებს. აქტიური მოსმენის დროს მსმენელი ამხვილებს ყურადღებას მოსაუბრესა და მის ნათქვამზე. კარგ მსმენელს უნდა შეეძლოს მოსმენილის შინაარსის საკუთარი სიტყვებით გადმოცემა. ეს ნიშნავს იმას, რომ მან კარგად გაიგო სხვისი ნათქვამი. ამისათვის აქტიურმა მსმენელმა უნდა დაამყაროს უკუკავშირი მოსაუბრესთან კითხვების საშუალებით, რათა დააზუსტოს, ერთი მხრივ, გადმოცემულის შინაარსი და, მეორე მხრივ, მოსაუბრის ემოციური მდგომარეობა, მისი დამოკიდებულება საკითხისადმი.

ეს არის, როცა გრძნობ, რას ამბობს თანამოსაუბრე. ამ დროს უნდა გამოიყენო სიტყვები: „თუ სწორად გავიგე“... „ანუ, შენ ამბობ, რომ“, „შენ ამის თქმა გინდა?“

ეს აადვილებს ინფორმაციის მიღებას და იმის გაგებას, რისი თქმა სურს ადამიანს.

თაროებზე განლაგება

როცა ბევრია ინფორმაცია, ეს მეთოდი ხელს უწყობს დახარისხებას, მთავარის გამოყოფას - აზრებში, კომპიუტერში, სამუშაო მაგიდაზე. როცა თაროებზე განვალაგებთ ინფორმაციას, ადვილია გაგნება, არ ვიხლართებით ინფორმაციის ლაბირინთებში.

ღია შეკითხვები

როცა ინფორმაციის დეფიციტია, საჭიროა ღია შეკითხვები. ასე იშლება საუბარი, მოსაუბრეს სტიმული ეძლევა, უფრო კარგად გამოხატოს სათქმელი. ასეთ დროს დაგვეხმარება შეკითხვები: ვინ? რა? როდის? სად? როგორ? რატომ? რანაირად? რისთვის?

მაგალითი:

მეგობართან ერთად სამშენებლო მაღაზიას ჩაუარეთ. „მეც უნდა გავაკეთო რემონტი სამზარეულოში“, - ამბობს ის.

თქვენ შაბათ-კვირას მასთან ერთად აპირებდით ქალაქგარეთ გასვლას. მაგრამ, როგორც კი რემონტი ახსენა, ეგრევე წარმოიდგინეთ, როგორ ხელებდაკაპინებული ტრიალებს პარასკევი საღამოს მერე - ეზიდება ავეჯს, დარბის მაღაზიაში, ღებავს კედლებს...

მოკლედ, ასკვნით, რომ ამ მეგობარს თქვენთვის არ სცალია და ქალაქგარეთ სხვასთან ერთად მიდიხართ.

გაკვირვებას ვერ მალავთ, როცა აღმოაჩინებთ, რომ მას შაბათ-კვირას არანაირი რემონტი არ გაუკეთებია... ის კიდევ გაგიბრაზდათ, რომ სხვასთან ერთად ნახვედით და დაგემდურათ. თქვენ გგონიათ, რომ მოგატყუათ, მას კი ჰგონია, რომ თქვენ მასთან ურთიერთობის განწყვეტა გინდათ...

თქვენ რომ აქტიური მოსმენის, „ექოს“ ტექნიკა და ღია შეკითხვები გამოგეყენებინათ, თქვენი დიალოგი წარმართებოდა ასე და, რასაკვირველია, კონფლიქტიც არ მოხდებოდა.:

ის: - მეც უნდა გავაკეთო რემონტი სამზარეულოში.

თქვენ: - სამზარეულოში?

ის: - ხო, ყველაფერი მოძველდა, უნდა გავაახლო. დიდი ხანია ვაპირებ.

თქვენ: - აპირებ?

ის: - ამ ზაფხულს უნდა მივხედო ამ საქმეს. შვებულების ნაწილს გამოვიყენებ.

თქვენ: - ზაფხულში? და ამ შაბათ-კვირას რას აკეთებ?

ის: - არაფერს, არაფერი დამიგეგმავს.

თქვენ: - ქალაქგარეთ ხომ არ წავიდეთ?

ის: - რატომაც არა...

სწორად დალაგებული „ფრაზები“

ხშირად კონფლიქტის პრევენციისთვის დიდ როლს ასრულებს სწორად დალაგებული „ფრაზები“. მაგალითად,

რა სიტყვები ესმით ახალგაზრდებს ყველაზე ხშირად სახლში, სკოლაში, უნივერსიტეტში?

„კარგად უნდა ისწავლო!“

„მომავალზე უნდა იფიქრო!“

„უფროსებს პატივი უნდა სცე!“

„მშობლებს და მასწავლებლებს უნდა მოუსმინო“

რას ამბობენ მშობლები და მასწავლებლები?

„მე უფლება მაქვს...“

„მე შემოიძლია დაგსაჯო - ფულს არ მოგცემ, ნიშანს არ დაგინერ, ექსკურსიაზე არ გაგიშვებ...“

„მე შენზე უფროსი ვარ და მეტი ვიცი, მეტი ჭკუა მაქვს“..

ეს არათანასწორობა, არასამართლიანობა ხშირად იწვევს კონფლიქტს. მაგრამ შეიძლება ისე ავანყოთ ფრაზა, რომ კონფლიქტი არ გამოიწვიოს.

ტიპიური ფრაზა: „კარგად უნდა ისწავლო!“

ჯობია ითქვას: „დარწმუნებული ვარ, შენ შეგიძლია კარგად ისწავლო“.

ტიპიური ფრაზა: „მომავალზე უნდა იფიქრო“

ჯობია ითქვას: „საინტერესოა, ვინ გინდა გახდე? რა პროფესიის არჩევას ფიქრობ?“

ტიპიური ფრაზა: „უფროსებს პატივი უნდა სცე!“

ჯობია ითქვას: „იცი, უფროსების მიმართ პატივისცემა ადამიანის საერთო კულტურის ნაწილია“.

ტიპიური ფრაზა: „მშობლებს და მასწავლებლებს უნდა მოუსმინო“.

ჯობია ითქვას: „რა თქმა უნდა, შენ შეგიძლია და უნდა გქონდეს საკუთარი აზრი, მაგრამ სასარგებლოა, უფროსებსაც მოუსმინო“.

დიალოგის კონსტრუქციულად წარმართვა

ერთ-ერთი მეთოდია დიალოგის კონსტრუქციულად წარმართვა, ანუ „არა ნიშნავს კის“.

ვთქვათ საკამათო წინადადებები:

„ყველა ბიჭი მოძალადეა.“

„ბავშვები აუტანლები არიან“.

„მშობლებს არასოდეს არ ესმით თავიანთი შვილების.“

„ყველა მოხუცი ბრძენია.“

შეიძლება შეკამათება ისე, რომ არ ვანყენინოთ, კონფლიქტი არ გამოვინვიოთ. ეს არის დიალოგის კონსტრუქციული ფორმით აგება:

კი, მე მესმის თქვენი, თუმცა...

კი, რა თქმა უნდა, ასეა, მაგრამ...

ასეთი ფორმა სასარგებლოა ძალიან გაბრაზებულ ადამიანთან ურთიერთობის დროსაც კი.

მონოლოგის გადაქცევა დიალოგად

ეს ურთიერთობის საუკეთესო საშუალებაა, ერთმანეთთან საუბარი რომ არ დაემსგავსოს მონოლოგს, მხოლოდ ერთი ადამიანის ლაპარაკს. რამდენიმე რჩევა, როგორ გადავაქციოთ მონოლოგი დიალოგად:

- თუ შეკითხვას სვამთ, მოუსმინეთ პასუხს.
- თუ თქვენს მოსაზრებას ამბობთ, თანამოსაუბრესაც მიეცით თავისი აზრის გამოთქმის საშუალება.
- თუ არ ეთანხმებით, ჩამოაყალიბეთ არგუმენტები.
- პაუზები გააკეთეთ საუბრის დროს. არ მისცეთ თავს უფლება, მარტომ მიისაკუთროთ „საკომუნიკაციო სივრცე“.
- ხშირად შეხედეთ თანამოსაუბრეს თვალებში.
- გაიმეორეთ ფრაზები: „შენ რას ფიქრობ?“ „მე შენი აზრი მაინტერესებს“, „დამიმტკიცე, რომ მართალი არა ვარ“, „რატომ არაფერს ამბობ?“, „არ მეთანხმები? რატომ?“

არასწორი ინფორმირება, ჭორის გავრცელება, ინფორმაციის შეცვლა და ინტერპრეტირება ხანდახან უწყინარი რამ ჰგონიათ ადამიანებს, მაგრამ სწორედ ეს უდევს საფუძვლად ინფორმაციულ კონფლიქტს და ხშირად არავინ იცის, როგორ შეიძლება დაუბრუნდეს თავისივე ნათქვამი.

ინფორმაციული კონფლიქტები ჩვენი ყოველდღიურობის შემადგენელ ნაწილად იქცა. მისი მოგვარება სწორ ინფორმირებაზე გადის. საჭიროა ყველა იმ მეთოდის და ფაქტორის გათვალისწინება, რომელიც სწორ ინფორმირებას უწყობს ხელს.

მნიშვნელოვანია:

- ზუსტად განისაზღვროს წინააღმდეგობები, რომლებმაც კონფლიქტი გამოიწვია
- მეტი პროფესიული თუ სოციალური პასუხისმგებლობა მოვითხოვოთ ადამიანებისგან და საინფორმაციო წყაროებისგან
- პატივი ვცეთ სიტყვისა და ინფორმაციის თავისუფლებაზე დაფუძნებულ კონსტრუქციულ დიალოგს

და ბოლოს, აუცილებელია, ყველა ადამიანს ჰქონდეს განცდა იმისა, რომ როდესაც ადამიანები ინფორმაციას ამახინჯებენ, ნებსით თუ უნებლიეთ, დანაშაულს სჩადიან სიმართლის წინაშე და არღვევენ სახარებისეულ მცნებას „არა იცრუო“.

გენდერი და გენდერული ასპექტები კონფლიქტის დარეგულირებაში



რა არის გენდერი

გენდერი არის კულტურული მახასიათებლების სპეციფიკური ნაკრები, რომელიც განსაზღვრავს ქალისა და მამაკაცის სოციალურ ქცევას და მათ შორის ურთიერთობებს; ასევე მოლოდინებს, რომელიც საზოგადოებას გააჩნია ქალის / კაცის მიმართ საოჯახო, საზოგადოებრივი და კულტურული ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში. გენდერის გასაგებად აუცილებელია, გავმიჯნოთ იგი ცნებისაგან „სქესი“.

სქესი ეხება ქალისა და მამაკაცის ფიზიოლოგიურ ატრიბუტებს. ადამიანები იბადებიან მამაკაცებად ან ქალებად და ეს განაპირობებს იმას, რომ მათ შეუძლიათ, მაგ: იმშობიარონ, ასწიონ უფრო მძიმე საგნები, ძუძუთი კვებონ, იმღერონ უფრო მაღალ რეგისტრში და ა.შ. ამიტომ ვამბობთ, რომ სქესი ბიოლოგიით განისაზღვრება.

გენდერი ეხება შეხედულებებს, მოლოდინებსა და წესებს ქალებისა და მამაკაცებისათვის. იგი სოციალურად არის განპირობებული: ადამიანები იბადებიან ქალებად ან მამაკაცებად, მაგრამ მათ ასწავლიან და მათგან მოეღიან, თუ როგორ უნდა მოიქცნენ, რა თვისებები განივითარონ, რა ადგილი დაიკავონ ოჯახსა და საზოგადოებაში, როგორი ურთიერთობები იქონიონ, რა წესებს დაემორჩილონ და ა.შ.

ამ შეხედულებების გადამცემია ოჯახი, ავტორიტეტული ადამიანები, რელიგიური და კულტურული დაწესებულებები, სკოლა, მედია, თანატოლთა წრე და სხვა, ადამიანის სოციალიზაციისთვის მნიშვნელოვანი ადამიანები და ინსტიტუტები.

სქესსა და გენდერს შორის განსხვავებების კარგი ილუსტრაციაა ის, თუ როგორ მოიაზრება ქალურობა და მამაკაცურობა. ყველაზე ქალური, ჩვენი წარმოდგენით, არის ქალი, რომელიც მოქმედებს საზოგადოებაში მისაღები ნიშნების და თვისებების შესაბამისად. მაგალითად, ქალი, რომელსაც აცვია კაბა, ყურადღებას აქცევს საკუთარ გარეგნობას, ლაპარაკობს ნაზი ხმით, ხშირად იღიმება და ბევრს ლაპარაკობს საკუთარ შვილებზე - ძალიან ქალური ქალია.

ან ჩვენ წარმოვიდგენთ, რომ მამაკაცი, რომელიც გამართული დადის, სერიოზული გამომეტყველება აქვს, ბევრს ლაპარაკობს პოლიტიკაზე, იცის, როგორ შეაკეთოს მანქანა და ა.შ. - ძალიან მამაკაცური კაცია.

გენდერი გულისხმობს მამაკაცურობისა და ქალურობის ჩვენეულ აღქმას. სქესი გულისხმობს ბიოლოგიას - ქალი ქალია, მაშინაც კი, როდესაც იგი მუშაობს მანქანების შემკეთებლად, აცვია შარვალი და მთელი დღე პოლიტიკაზე ლაპარაკობს. მისი სქესი იგივე რჩება და მას კვლავაც შეუძლია გააჩინოს ბავშვები, გამოკვებოს ისინი და ა. შ.

თუ მამაკაცი იქცევა იმის შესაბამისად, რასაც ჩვენ ქალურ მახასიათებლებად ვთვლით, მას შესაძლოა უწოდონ ნაზი ან „არანამდვილი“ კაცი. მაგალითად, მამაკაცი, რომელიც ყურადღებას აქცევს საკუთარ გარეგნობას, მეტ დროს ატარებს საკუთარ შვილებთან, ვიდრე მისი ცოლი და ნაზი ხმით ლაპარაკობს, „მიუღებელია“, ვინაიდან იგი არ იცავს ნორმებს, მაგრამ მას მაინც ექნება მამაკაცის სქესი.

გენდერი მოიცავს არა მარტო იმ დამახასიათებელ ნიშნებს და თვისებებს, რომლებსაც ჩვენ მამაკაცურად ან ქალურად ვთვლით, არამედ იმასაც, რის გაკეთებასაც მოელიან კაცებისა და ქალებისაგან: რა როლებისა და ამოცანების შესრულება ეკისრებათ მათ; ასევე, მათგან მოელიან გარკვეულ სფეროებში მუშაობას, გარკვეულ თემებზე ფიქრს, გარკვეულ ღირებულებებს და ა. შ. ქალებისგან, ძირითადად, მოსალოდნელია, რომ მათთვის ღირებული იყოს ურთიერთობები, ხოლო კაცების შემთხვევაში - მათი მიღწევები.

გენდერი სოციალურ-კულტურულ გარემოში ყალიბდება და წარმოადგენს თვისებების, სოციალური ქცევების, როლებისა და სტატუსების ერთობლიობას, რომლებიც განსაზღვრულია ქალისა და მამაკაცისთვის კონკრეტულ საზოგადოებაში. გენდერში ასევე იგულისხმება შეხედულებები ქალურობისა და მამაკაცურობის შესახებ; ნასწავლი ქცევა ქმნის გენდერულ იდენტობას და განსაზღვრავს გენდერულ როლს.

გენდერულ როლებზე მოქმედებს: ასაკი, ეთნიკური კუთვნილება, სოციალური კლასი, ეკონომიკური პირობები, რელიგია. გენდერული როლები ქალებისა და მამაკაცებისთვის საკმაოდ განსხვავებულია სხვადასხვა კულტურაში და ასევე ერთი კულტურის (საზოგადოების) სხვადასხვა სოციალურ ჯგუფში. კულტურა იცვლება, იგი დინამიკურია, იცვლება სოციალურ-ეკონომიკური პირობებიც, ამდენად, იცვლება გენდერიც.

გენდერული მიდგომები

გენდერი ნეიტრალური ცნებაა და, თავისთავად, არც თანასწორობას მოიაზრებს, არც უთანასწორობას. რაც შეეხება გენდერულ მიდგომას, იგი ნამდვილად არ არის ნეიტრალური და მკაფიოდ ორიენტირებულია, ჩამოაყალიბოს და განამტკიცოს პიროვნების თვითრეალიზაციის თანასწორი შესაძლებლობები.

გენდერული მიდგომის გამოყენება გულისხმობს ორივე სქესის პრობლემების და მოთხოვნილებების მუდმივ გათვალისწინებას, ქალებსა და მამაკაცებს შორის განსხვავებისა თუ მსგავსების დანახვასა და შესწავლას.

რატომ უნდა გავითვალისწინოთ გენდერული მიდგომები ყველა საკითხში, ამასთან დაკავშირებით სამი ძირითადი არგუმენტი არსებობს:

1. ადამიანის უფლებები - როგორც მამაკაცისათვის, ისე ქალისათვის ადამიანის უფლებაა, თანაბრად ხელმისაწვდომი იყოს შესაძლებლობები და რესურსები, მათი განსხვავებული მოთხოვნილებები მხედველობაში იყოს მიღებული, მათ ღირსეულად მოექცნენ და ისინი არ იყვნენ დისკრიმინირებულნი.

2. განვითარება – ადგენს რა ქალისა და კაცისთვის ქცევის, თვისებების, პროფესიების და მისწრაფებების მისაღებობის და მართებულობის მკაცრ საზღვრებს, გენდერული ნორმები და სტერეოტიპები ზღუდავს მამაკაცებისა და ქალების პოტენცი-ალის სრულ რეალიზაციას და მათი უნარებისა და მიდრეკილებების მიხედვით განვი-თარებას. ეს, თავის მხრივ, საზოგადოების სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარე-ბაზე უარყოფითად აისახება.

3. ეფექტურობა - გენდერული მიდგომის გარეშე შეიძლება დაიკარგოს მრავალი შემოქმედებითი იდეა, თუ არ იქნება გათვალისწინებული ქალებისა და კაცების გან-სხვავებული მოთხოვნილებები, მაგალითად, პრობლემათა „ქალური“ გადანწყვეტის გზები.

გენდერული თანასწორობა

გენდერული თანასწორობა გულისხმობს ქალებისა და მამაკაცების თანაბარ მა-ტერიალურ კეთილდღეობას, თანაბარ შესაძლებლობებს, ისეთ ღირებულებებს, რომ-ლებიც ემყარება ადამიანთა თანასწორობის რწმენას და თანაბარ მონაწილეობას გა-დანწყვეტილების მიღებაში.

თანასწორობა არ ნიშნავს, რომ ქალები და მამაკაცები ერთნაირები უნდა გახდნენ, ეს ნიშნავს, რომ ქალთა და მამაკაცთა უფლებები, მოვალეობები და შესაძლებლობები არ იქნება დამოკიდებული იმაზე, ადამიანი ქალად და-იბადა, თუ მამაკაცად.

თანასწორობას რაოდენობრივი და თვისებრივი მხარე აქვს.

რაოდენობრივი ასპექტი ნიშნავს ქალებისა და მამაკაცების რაოდენობრივად თა-ნაბარ განაწილებას საზოგადოებრივი ფუნქციონირების ყველა სფეროში, ანუ იმ მდგომარეობას, როდესაც დაცულია ქალებსა და მამაკაცებს შორის რაოდენობრივი ნონასწორობა, რაც განაპირობებს გადანწყვეტილების, ძალაუფლების, უფლებებისა და თავისუფლებების თანაბარ განხორციელებას. მაგალითად, თანაბარი მონაწილე-ობა გადანწყვეტილების მიმღებ სტრუქტურებში.

თანასწორობის თვისებრივი ასპექტი ნიშნავს, რომ ქალთა და მამაკაცთა ცოდნას, გამოცდილებასა და ღირებულებებს, თვით ქალურობასა და მამაკაცურობას, თანაბა-რი წონა ეძლევა.

გენდერული თანასწორობა არ ნიშნავს მხოლოდ ქალების ინტერესების დაცვას, არამედ – ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებული მოთხოვნილებებისა და ინტერე-სების გაცნობიერებას.

ასევე მნიშვნელოვანია, გავაცნობიეროთ, რა უშლის ხელს გენდერული თანასწო-რობის განხორციელებას?

გენდერული თანასწორობის განხორციელებას აფერხებს გენდერულად უთანასწო-რო იდეებისა და პრაქტიკების არსებობა ადამიანთა არსებობისა და მოქმედების სხვა-დასხვა სფეროში. იდეების ქვეშ ვგულისხმობთ სტერეოტიპულ აზრებს, შეხედულებებს, რომლებიც გამჯდარია ადამიანთა გონებაში, თავმოყრილია ნიგნებში, ანდაზებში და გა-ერთიანებულია ე.წ. „ფარულ“ ან „აშკარა“ გენდერულ იდეოლოგიაში. გენდერული უთა-ნასწორობის იდეოლოგიის მაგალითია ზოგიერთი შეხედულება ქალის არასრულფასოვ-ნებასა თუ მის მეორეხარისხოვან და დამორჩილებულ როლზე. ამ ყველაფრის ფონზე ყალიბდება გენდერული სტერეოტიპები.

გენდერული სტერეოტიპები

გენდერული სტერეოტიპები ფართოდ გავრცელებული და ხშირად არაზუსტი შეხედულებებია ქალისა და მამაკაცის უნარებზე, თვისებებზე, სოციალურ ქცევასა და სოციალურ ფუნქციებზე.

რაც უფრო ტრადიციულია საზოგადოება, მით უფრო ძლიერია გენდერული სტერეოტიპების როლი. ქალისა და მამაკაცის თვისებები და მათ მიერ შესრულებული როლები მკაცრად არის განსაზღვრული და ერთიმეორის საპირისპიროდ მიიჩნევა. როგორია გენდერული სტერეოტიპების შინაარსი?



გენდერული სტერეოტიპები მიგვითითებს იმაზე, რომ ქალის ადგილი სახლშია, ხოლო მამაკაცის - სახლს გარეთ; რომ ქალი უნდა იყოს რბილი, დამთმობი, მზრუნველი, რომ მას არ შეუძლია, წარმატებით მართოს და უხელმძღვანელოს დიდ საქმეს, რომ მას ევალება მხოლოდ წვრილმანი, ყოველდღიური საქმის შესრულება, რომ ის კარგი შემსრულებელია, მაგრამ არა შემოქმედი, რომ მისი ინტელექტუალური შესაძლებლობები მამაკაცისას ჩამოუვარდება.

სტერეოტიპულ აზროვნებას საფუძველი ეყრება აღზრდის დროს, როდესაც ბიჭებს და გოგონებს, ძველი წარმოდგენებით, განსხვავებულ და არათანასწორ ადამიანებად ზრდიდნენ.

საზოგადოება, რომელიც გენდერული სტერეოტიპებით იმართება, მრავალ პრობლემას უქმნის ქალებსა და მამაკაცებს იმაში, რომ იმოქმედონ ინდივიდუალური უნარების და შესაძლებლობების მიხედვით, რაც, თავის მხრივ, მათი ადამიანური უფლებების შელახვაა.

საზოგადოების მიერ დამკვიდრებულ გენდერულ სტერეოტიპებს და პრაქტიკას ხშირად გენდერული დისკრიმინაციისაკენ მივყავართ. ის განსაზღვრავს ცხოვრების ყოველდღიურობას და ადამიანების ქცევის სისტემას. როდესაც მამაკაცი ქალის მიმართ ძალადობრივ ქცევას ახორციელებს იმის გამო, რომ ის ქალია, მისი სტატუსიდან, როლიდან, ტრადიციებიდან გამომდინარე, ამას გენდერული ხასიათის ძალადობა, ანუ გენდერული ძალადობა ეწოდება.

ქალები კონფლიქტის დროს

გენდერული ძალადობის მიზეზები გენდერულად დისკრიმინაციულ სტერეოტიპებში, ანუ საზოგადოების განწყობებში და გავრცელებულ პრაქტიკაში უნდა ვეძიოთ. ეს არის შეზღუდვების და პრივილეგიების, როლებისა და შესაძლებლობების სისტემა, რომელსაც მარტივად ვერ მოვერევით. ის საჭიროებს ხანგრძლივ და სისტემურ ცვლილებებს, რისი ძირითადი ელემენტიც განათლებაა.

კონფლიქტის ზემოქმედება ქალზე - ძალადობა, თავისი სხვადასხვაგვარი გამოვლინებით, მშვიდობიან დროსაც არსებობს, მაგრამ განსაკუთრებულ სახეს და სიმძაფრეს იგი ომის დროს იძენს. ომის შედეგები არა მხოლოდ ინდივიდუალური დაზიანების ან განადგურების სახით ვლინდება, არამედ უფრო ფართო არეალსაც მოიცავს, მრავალ ადამიანს ანადგურებს და აზარალებს.

ომი ქალებისა და მამაკაცების ცხოვრებაზე განსხვავებულ ზემოქმედებას ახდენს. მას ყველასათვის ტანჯვა მოაქვს, მაგრამ ქალებზე მისი ზემოქმედება ორმაგია – მოკლევადიანიც და გრძელვადიანიც.

ხშირად ქალები განაგრძობენ საომარ ტერიტორიაზე ცხოვრებას (იქ, სადაც ბრძოლა არ მიმდინარეობს), ცდილობენ, ძველებურად მართონ მეურნეობა; გარბიან სახიფათო ადგილებიდან და უსახლკარო დევნილების როლში აღმოჩნდებიან ხოლმე. ყველა შემთხვევაში, ქალები ძალადობის მსხვერპლს წარმოადგენენ. ისინი მსხვერპლად იქცევიან იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც არც გაუსვრიათ და არც ბრძოლის ველზე დაჭრილან.

ისინი მსხვერპლნი არიან საერთაშორისო ომებშიც და სამოქალაქოშიც, ეროვნულ ომებში, რელიგიურში და ეთნიკურშიც. ბრძოლის მოტივს მნიშვნელობა არა აქვს. ისინი ძალადობის სხვადასხვა ფორმის მსხვერპლი ხდებიან, რომელთაგან ბევრი „უჩინარია“. ქალს აქტიურ როლშიც შეუძლია ყოფნა. ბევრჯერ მას დაპირისპირების მოგვარებაში მიუღია მონაწილეობა და ყოველთვის „ფარდის უკან“ რჩებოდა.

ომის უნებლიე მსხვერპლი ბევრი მამაკაციც ხდება. მათ ხოცავენ, სახლიდან აგდებენ, აიძულებენ იომოს. მაგრამ არსებობს მნიშვნელოვანი განსხვავება ქალისა და მამაკაცის ომის გამოცდილების თვალსაზრისით. ომი ძალაუფლებისათვის ბრძოლაა და ძალაუფლებაზე მათ განსხვავებულად მიუწვდებიან ხელი. ამ ორი სქესის წარმომადგენლებს, განსხვავებული მდგომარეობიდან და როლიდან გამომდინარე, განსხვავებული მონაწილეობა უხდებათ. კაცისათვის კონფლიქტი ძალაუფლების დემონსტრირებაა.

ფიზიკური ძალაუფლება, ძალაუფლება მატერიალურ რესურსებზე, ტრადიციულად, მამაკაცების ხელშია. სწორედ მამაკაცებს სურთ, დაიმორჩილონ სხვები ამ რესურსების მეშვეობით. აქედან გამომდინარე, ომში აქტიური როლი სწორედ მამაკაცებს აქვთ. მათ სურთ, რომ იყვნენ გამარჯვებული და არა დამარცხებული, მოგებულები და არა მსხვერპლი.

ქალებისა და მამაკაცების როლები ძალზე მნიშვნელოვანია და არც ერთი მეორეზე მეტი ან ნაკლები არ არის. საქმე ისაა, რომ „მამაკაცები თავად წერენ საომარ სცენარებს, რეჟისურაც მათია და ქცევის ინტერპრეტაციაც. ისინი საკუთარ თავს ყველაზე საინტერესო, გმირულ როლებს ანიჭებენ, ხოლო ქალებისათვის მეორეხარისხოვანი, მხარდამჭერი როლები ემეტებათ“ (ლერნერი).

მიუხედავად იმისა, რომ ქალებს შეეცვლილ სიტუაციაში სიძნელებთან გამკლავების გაცილებით მეტი მზაობა და უნარი აქვთ, მეტი აქტიურობა ახასიათებთ, ისინი პოლიტიკაში ამინდს ვერ ქმნიან და იმ სასტიკი შედეგების მსხვერპლად იქცევიან ხოლმე, რაშიც ფაქტობრივად დანაშაული არ მიუძღვით.

ომი აძლიერებს ქალის მარგინალიზაციას - ქალები საკუთარ თავს უფრო პასიურ მსხვერპლთან აიგივებენ, ვიდრე აქტიურ, გადარჩენისათვის მეტად სტრატეგთან, რომელიც საკუთარ სახეს ომსა თუ დევნილობაშიც ინარჩუნებს.

საყოველთაოდ გავრცელებული ომის კულტურა ყველგანაა, მაგრამ, შესაძლოა, არ იყოს თვალშისაცემი ისევე, როგორც, მაგალითად, სამხედრო დაწესებულებების შემთხვევაში. მთელ მსოფლიოში არავის უკვირს ქალების სამხედრო სამსახურში ყოფნა, თუმცა იერარქიის სათავეში ქალებს ვერ ნახავთ. ქალები რეალურად უმცირესობაში არიან იქ, სადაც ომისა და მშვიდობის საკითხები წყდება და იქაც, სადაც საქმე უსაფრთხოებასა და მშვიდობას ეხება.

ჩვენს გარშემო უამრავი კონფლიქტი ხდება, რომლებიც ერთმანეთისგან განსხვავდება ხასიათის, მიზეზების, მასშტაბურობის და სხვა მახასიათებლების მიხედვით, ასე რომ კონფლიქტი სოციალური ცხოვრების განუყოფელი ნაწილია. მატერიალური ზარალის და ადამიანური მსხვერპლის რაოდენობით გამოირჩევა შეიარაღებული კონფლიქტები.

გაეროს მონაცემებით, თანამედროვე შეიარაღებულ კონფლიქტებში დაჭრილებისა და მოკლულების 90%-ს შეადგენენ მშვიდობიანი მოქალაქეები, მათი უმრავლესობა კი ქალია. ქალები ასევე აქტიურად არიან ჩართულნი კონფლიქტებში, როგორც სამხედრო მოსამსახურეები. მსოფლიო მონაცემებით. სხვადასხვა ქვეყნის არმიებში (25 ქვეყანა) 1999 წელს 600 000 მდე ქალი მსახურობდა.

პეკინის 1995 წლის კონფერენციის მოქმედების გეგმაში სპეციალური ყურადღება დაეთმო შეიარაღებული კონფლიქტის გავლენას ქალებზე.

საერთაშორისო ორგანიზაციებს და მთავრობებს ამ მიმართულებით გადამჭრელი ზომების მიღება დაევალათ. ასევე, უნდა აღინიშნოს ქალთა მონაწილეობის გაზრდა კონფლიქტის გადაჭრის და ამ სფეროში გადანყვეტილების მიღების სფეროში. თუმცა თანამედროვე საზოგადოებაში კონფლიქტების მსხვერპლი უმრავლეს შემთხვევაში ქალია. ძალადობის შედეგად უფრო მეტი ქალი კვდება, ვიდრე სიმსივნით, მალარიით, ავტო-საგზაო შემთხვევებში და ომის დროს – ერთად.

ქალის როლის გაზრდა სამშვიდობო პროცესში

გენდერული თანასწორობის მიდგომამ ტრადიციული შეხედულებები შეზღუდა და გზა მისცა ახალ ხედვას, რაც გულისხმობს სამშვიდობო პროცესის გენდერიზაციას, ანუ ქალის როლის გაზრდას სამშვიდობო პროცესის ისეთ ეტაპზე, როგორცაა სამშვიდობო გეგმის შემუშავება, მისი შეთანხმება, განხორციელება, განხორციელების მონიტორინგი და მშვიდობის შენარჩუნება.

ქალების მონაწილეობა მშვიდობის მშენებლობაში კი განპირობებულია შემდეგი ფაქტორებით: ქალები და ბავშვები იქცევიან ომის/კონფლიქტის მთავარ მსხვერპლად, ქალებს ეხებათ კვების საკითხები, ისინი ზრუნავენ ბავშვებზე და მათ მომავალზე, ომის შედეგად იქცევიან ყველაზე ლატაკ, დაუცველ ფენად და მათ მიმართ მატულობს ძალადობა.

ზუსტად ამიტომაც ქალების მონაწილეობა მშვიდობის მშენებლობაში აუცილებელია და მისი როლი კონფლიქტის სხვადასხვა ეტაპზე განსხვავებულია: - ქალის როლი კონფლიქტის დაწყებამდე - მისი როლიდან ყველაზე მნიშვნელოვანია: არაძალადობრივი გზების ძიება, მშვიდობის კულტურის შექმნა, კონფლიქტის თავიდან აცილების შესაძლებლობების გამონახვა.

- კონფლიქტის დროს ქალის როლი არის უფრო ჰუმანიტარული.

- კონფლიქტის შემდგომ ქალის როლი არის რეკონსტრუქცია, ომისგან დაზარალებულებთან მუშაობა, შერიგებისა და პატიების მიღწევა, მყარი მშვიდობის გარანტიების შექმნა.

კონფლიქტების მოგვარების პროცესში ქალთა რესურსის გამოყენების პრაქტიკა საქართველოში თითქმის არ არსებობს, ამ უკანასკნელი წლების განმავლობაში მდგომარეობა იცვლება და ეს, პირველ რიგში, განპირობებულია სახელმწიფო პოლიტიკით, რადგან საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალისა და მამაკაცის თანაბარი რეალიზება თანამედროვე, დემოკრატიული სახელმწიფოს მთავარი მახასიათებელი უნდა იყოს. ცნობილია, რომ ქალები კარგი ინტუიციით გამოირჩევიან და დიპლომატიურ სამსახურშიც პროგრესულ პოლიტიკას აწარმოებენ. პოლიტიკაში მთავარია გონება, ხასიათი, სიმტკიცე და წინდახედულება, რაც ქალსა და მამაკაცს თანაბრად გააჩნია.

საქართველოს ორი მოუგვარებელი კონფლიქტი აქვს და მოლაპარაკებების პროცესში ქალთა ჩართულობის დონე ძალიან დაბალია. სახალხო დიპლომატია წლების განმავლობაში მუშაობდა, თუმცა ამჯერად მას აქვს სახელმწიფოს მხარდაჭერა, რადგან საქართველოს პარლამენტმა მიიღო გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1325-ის „ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების შესახებ“ სამოქმედო გეგმა და მისი განხორციელება დაწყებულია. ეროვნული სამოქმედო გეგმა ითვალისწინებს სახალხო დიპლომატიის პროცესში ქალთა მონაწილეობის ხელშეწყობას, ნდობის აღდგენის მიზნით ერთობლივი ეკონომიკური პროექტების განხორციელებას, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია, რადგან ადამიანური კავშირების აღდგენა არის პირველი ნაბიჯი კონფლიქტის მშვიდობიანი გზით მოგვარების საქმეში.

ცნობილია, რომ ქალები ადვილად პოულობენ საერთო ენას და ერთობლივი ეკონომიკური პროექტების განხორციელება მათ საშუალებას მისცემს, გამოახონ მეტი საერთო, ვიდრე კონკრეტული ეკონომიკური საქმიანობაა.

ქალთა მშვიდობისმყოფელობის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ ისინი არიან მაგალითი ადგილობრივი თემისათვის, შთაგონების წყაროს წარმოადგენენ იმ ქალებისა და გოგონებისათვის, რომლებიც მამაკაცთა დომინირების ქვეშ იმყოფებიან, რათა დაიცვან თავიანთი უფლებები და მიიღონ მონაწილეობა სამშვიდობო პროცესში. ეს ყველაფერი იწვევს:

- ქალთა შესაძლებლობის და უფლებების გაზრდას
- უზრუნველყოფს სამშვიდობო კონტინგენტის ხელმისაწვდომობას ქალთა თემთან
- არის საშუალება აწარმოოს საუბრები დაზარალებულ მოსახლეობასთან
- ხელს უწყობს კონფლიქტის შესუსტებას და ზრდის მასთან შეწინააღმდეგების დონეს
- აძლიერებს დაცულობის შეგრძნებას
- წარმოადგენს ქალთა მხარდაჭერის საშუალებას
- არის საუკეთესო მოდელი ქალთა და გოგონათა გასააქტიურებლად.

მოლაპარაკება

კონფლიქტების მოგვარების დროს დიდი მნიშვნელობა აქვს მოლაპარაკებების პროცესს, ამისთვის კი უნდა ვიცოდეთ, რა არის მოლაპარაკება და მოლაპარაკების რამდენი მეთოდი არსებობს.

მოლაპარაკება - არის კომუნიკაცია მხარეებს შორის თავიანთი მიზნის მისაღწევად, რომლის დროსაც ყველა მხარეს აქვს თანაბარი საშუალება, რათა აკონტროლოს სიტუაცია და მიიღოს გადაწყვეტილება.

არსებობს მოლაპარაკებების ორი სახე: **პოზიციური და რაციონალური.**

პოზიციური მოლაპარაკებები, თავის მხრივ, ორი გზით შეიძლება იქნეს წარმოებული. ესენია:

უხეში - ყველა მეთოდით დაიცვა შენი ინტერესი და იგნორირება გაუკეთო მეორე მხარეს.

რბილი - მუდმივი და თან პერიოდული დათმობებით მიხვიდე კომპრომისამდე, რაც იძლევა ეფექტურ შედეგს მხოლოდ ერთი მხარისათვის.

პოზიციური მოლაპარაკებების წარმოებისას შედარებით ხშირად გამოიყენება ამ ორ მეთოდს შორის შუალედური მიდგომა - კომპრომისი უხეშ და რბილ

მიდგომებს შორის. ეს არის მცდელობა, მოხდეს გარიგება სასურველი შედეგის მისაღწევად.

რაციონალური მოლაპარაკების არსი არის მხარეთა ინტერესებისა და პრობლემების გათვალისწინება. ეს მეთოდი არ ეყრდნობა პირად ინტერესებს, არამედ არის ყველა მხარისათვის ალტერნატიული გზის ძიება. ასეთი მოლაპარაკებები მოიაზრებს ერთობლივი მიდგომების ძიებას, რაც ორივე მხარისთვის მისაღები იქნება.

რაციონალური მოლაპარაკებების წარმოების მიზანი არის ოპტიმალური გადაწყვეტილებების მიღება, მხარეთა დათმობების შეთავსება, თუკი ამის საჭიროება არსებობს. ამ დათმობებს არ აქვს დიდი მნიშვნელობა, რადგანაც ამ შემთხვევაში ორივე მხარე უფრო მოგებულნი რჩებიან და ნაკლებად კარგავს რამეს, ვიდრე ეს ხდება პოზიციური მოლაპარაკებების დროს.

სავარჯიშოები:

სავარჯიშო 1. დებულებები ქალებისა და მამაკაცების შესახებ

მიზანი - განსხვავებების დანახვა სქესსა და გენდერს შორის. იმაში დარწმუნება, რომ მსმენელებმა გაიგეს, რა განსხვავებაა სქესსა და გენდერს შორის.

დრო: 20 წუთი

სავარჯიშოს აღწერა:

I ეტაპი: მონაწილეებს უნდა აუხსნათ განსხვავება გენდერსა და სქესს შორის და დაურიგოთ კითხვარი, რომელშიც მოცემულია სხვადასხვა დებულება ქალებისა და მამაკაცებზე (მაგ., ქალები აჩენენ ბავშვებს, კაცები არა. მშენებლები მამაკაცები არიან. პატარა გოგონები ნაზები არიან, ბიჭები კი უხეშები).

II ეტაპი: მონაწილეები პასუხების გრაფებში მონიშნავენ იმის მიხედვით, თუ რომელი დებულება შეესაბამება გენდერის კვალიფიკაციას და რომელი - სქესისას.

III ეტაპი: მას შემდეგ, რაც მონაწილეები მონიშნავენ, ტრენერი სწორ პასუხებს აჩვენებს.

IV ეტაპი: შეაჯამეთ სწორი და არასწორი პასუხების რაოდენობა და გააანალიზეთ.

სავარჯიშო 2. გენდერული სტერეოტიპები

მიზანი: ამ სავარჯიშოს შესრულებისას მონაწილეები მიზნის მისაღწევად შეეცდებიან, გამოიყენონ საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპები. გენდერული სტერეოტიპების სხვადასხვა გამოვლინების გამოხატვა და მათ მიმართ მონაწილეთა დამოკიდებულების განსაზღვრა.

დრო: 20 წუთი

სავარჯიშოს აღწერა:

I ეტაპი: მონაწილეები დაიყოფიან ორ ჯგუფად. თითოეული ჯგუფი ირჩევს ერთ წარმომადგენელს, რომელიც ტრენერისაგან იღებს დავალებას.

II ეტაპი: ტრენერი ორივე წარმომადგენელს ჩუმად აძლევს დავალებას, გამოსა-

ხონ ამა თუ იმ პროფესიის / ტიპის ადამიანი (დირექტორი, სპორტსმენი, მასწავლებელი, მშობელი, მეცნიერი, მრეცხავი, შვილი, გამყიდველი...)

III ეტაპი: ჯერ ერთი და შემდეგ მეორე წარმომადგენელი საკუთარ გუნდს ხმის ამოუღებლად უხსნის ნახატის საშუალებით. ამოცნობის პროცესში ინერება ქულები.

IV ეტაპი: შეჯიბრის დასრულების შემდეგ ჯერ წარმომადგენლებმა და შემდეგ ჯგუფებმა უნდა უპასუხონ შემდეგ შეკითხვებს:

- რატომ გამოსახეთ ამ ტიპის ადამიანი ამ სქესის?
- რა მოხდებოდა, თუკი სხვა სქესის ადამიანს დახატავდით?

სავარჯიშო 3. ქალი და კონფლიქტი

მიზანი: ქალის როლისა და მდგომარეობის გააზრება ომის პირობებში.

დრო: 20 წუთი

სავარჯიშოს აღწერა:

I ეტაპი: მონაწილეები დაიყოფიან 3-4 მცირე ჯგუფად და ეძლევათ 10-15 წუთი პატარა სცენის მომზადებისათვის. რომელიც სპონტანურად გათამაშდება. ანუ, არის როლები, ხოლო სცენარი მოვლენების თავისუფალ განვითარებას გულისხმობს. მონაწილეები გაითამაშებენ წინასწარ მომზადებულ სიმულაციებს შეთავაზებულ თემაზე.

II ეტაპი: მას შემდეგ, რაც თითოეული ჯგუფი წარმოადგენს საკუთარ სცენას, მონაწილეები იმსჯელებენ ქალის მდგომარეობასა და მის მრავალფეროვან როლებზე კონფლიქტსა და ომში.

სავარჯიშო 4. კონფლიქტის მშვიდობიანი გადაჭრა

მიზანი: იმისათვის, რომ მონაწილეებმა რეალური მაგალითის ფონზე გაიაზრონ ბლოკის თემა, გამოყენებული იქნება ეს ჯგუფური სამუშაო.

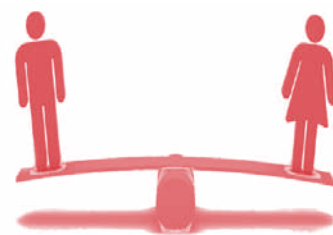
ხანგრძლივობა 20 წუთ.

აქტივობა: მონაწილეები გაიყოფიან სამ ჯგუფად, მათ მიეცემათ სამი კონფლიქტური სიტუაცია, რომლის გადაჭრასაც ეცდებიან ჯგუფებში სხვადასხვა მეთოდით - კონფლიქტს აგვარებს ქალი, კონფლიქტს აგვარებს მამაკაცი და კონფლიქტს აგვარებს ორივე მხარე ერთობლივად.

განხილვა:

- რომელი სიტუაცია გადაწყდა უფრო უმტკივნეულოდ?
- რით განსხვავდება ქალების მიდგომები მამაკაცების მიდგომებისგან?
- რა უპირატესობა აქვს ქალის მიერ გადაჭრილი კონფლიქტის შედეგს?

მასკულინურობის გავლენა კონფლიქტზე



მასკულინურობა და ფემინურობა

ტერმინი „მასკულინური“ წარმოდგება ლათინური masculinus-იდან (მამაკაცური). ფსიქოლოგიური ტერმინების მოკლე ლექსიკონი ასე განმარტავს მასკულინურობის ცნებას:

„მასკულინურობა - მახასიათებლების კომპლექსი, რომელიც ახასიათებს (ტრადიციულად მიენერება) მამაკაცს. მასკულინურობის პოლუსის მახასიათებელია: ფსიქოლოგიური (აგრესიულობა); ქცევითი (ზოგადი, განყენებული გადანყვეტილებები); ინტელექტუალური (დედუქცია); ეთიკური (რაინდობის იდეალი, საომარი სიქველე); ესთეტიკური (მონოტონური, მწვავე, ვერტიკალური); პროფესიული (სისტემებთან და მექანიზმებთან ურთიერთქმედება, ვარიაციული, ანუ მრავალმხრივი შრომა), სოციალური (ურთიერთობების პირამიდა) და სხვა“.

ფსიქოლოგიაში მასკულინურობისა და ფემინურობის დიფერენციაცია ხდება, როგორც სპეციფიკური სამეცნიერო კონსტრუქტებისა, რომლებიც დაკავშირებულია კონკრეტულ ფსიქოდიანოსტიკურ ტესტებთან. მათთვის დამახასიათებელი ზოგიერთი შტრიხი ტრანსკულტურულია. მაგალითად - მასკულინურობის გაიგივება ძალასთან, აგრესიულობასთან, ფემინურობის - სირბილესა და სინაზესთან.

მასკულინურობის და ფემინურობის ხატები, როგორც სისტემური მთლიანობა, ისტორიული და ეთნოსპეციფიკურია. მათი შესწავლის დროს გათვალისწინებული უნდა იქნეს სქესობრივი როლების ასიმეტრია და ის, თუ მოცემული კონკრეტული სტერეოტიპი, რომლის თვალსაზრისის გამომხატველია - კაცისა თუ ქალის.

მე-19 საუკუნეში მასკულინური და ფემინური თვისებები ურთიერთგამომრიცხავად ითვლებოდა და ნორმატივიდან ყოველი გადახვევა მოიაზრებოდა, როგორც პათოლოგია. შემდგომში ამ მკაცრმა ნორმატივმა ადგილი დაუთმო განსხვავებულ მიდგომებს, რომლის მიხედვითაც მისაღები გახდა, რომ გარკვეული ნორმის ფარგლებში ადამიანები შეიძლება განსხვავდებოდნენ ფემინურობისა და მასკულინურობის ხარისხით.

ეს თვისებები წარმოჩინდებოდა ალტერნატიულად: მაღალი მასკულინურობა გამობატული უნდა ყოფილიყო დაბალი ფემინურობით და პირიქით. ამავე დროს, მამაკაცისთვის სასურველი იყო მაღალი მასკულინურობა, ხოლო ქალისთვის - გამოკვეთილი ფემინურობა.

შემდეგში გამოიკვამ, რომ სქესების დიფერენციაცია „მამაკაცურსა“ და „ქალურს“ შორის ყველა ფსიქიკურ თვისებას არ ეხება და მასკულიზმობისა და ფემინობის ინდივიდუალური მარჯვენებლები სხვადასხვა შკალით (ინტელექტი, ემოცია, ინტერესები და სხვა) ყოველთვის არ ემთხვევა. იმ ინდივიდების გვერდით, ვისაც გააჩნია მკაფიოდ გამოკვეთილი სქესურ-როლური დიფერენციაცია, შეიძლება არსებობდნენ ინდივიდები:

1) ფსიქოლოგიურად არადიფერენცირებული, როგორც მასკულიზმობის, ისე ფემინობის სუსტი მახასიათებლებით;

2) ანდროგინული (შერეული), რომელიც ითავსებს მაღალ მასკულიზმობას მაღალ ფემინობასთან.

შეიძლება ვთქვათ, რომ მასკულიზმობა წარმოადგენს ქცევის კომპლექსს, შესაძლებლობებს და მოლოდინებს, რომლებიც განაპირობებენ ამა თუ იმ ჯგუფის სოციალურ პრაქტიკას, გაერთიანებულს სქესის ნიშნით. სხვა სიტყვებით, მასკულიზმობა არის ის, რაც ემატება ანატომიას მამაკაცის გენდერული როლის შესაქმნელად.

თანამედროვე სოციალური მეცნიერებების სფეროში არსებობს მასკულიზმობის სხვადასხვა კონცეფცია.

ესენციალისტური მიდგომა (ლათ. *essentia* - არსი, აუცილებლად არსებული, თავისთავად ნაგულისხმევი) განიხილავს მასკულიზმობას, როგორც წარმოქმნილს ქალისა და კაცის ბიოლოგიური სხვაობიდან, ანუ - როგორც ბუნებრივ კატეგორიას და ამგვარად, მასკულიზმობა განისაზღვრება, როგორც ფიზიკური თვისებების, მორალური ნორმების, ქცევითი თავისებურებების ერთობლიობა, რაც მამაკაცებს დაბადებიდან ახასიათებთ. ამ მიდგომის თანახმად, მასკულიზმობა არის ის, რასაც წარმოადგენს მამაკაცი და რაც, შესაბამისად, შეადგენს მის ბუნებრივ არსს.

საზოგადოების გენდერული სისტემების შედარებითი კვლევების შემდეგ, რომელთაც განასხვავებდა ეკონომიკური და კულტურული პარამეტრები, მოცემული კონცეფცია დაექვემდებარა გარკვეულ კრიტიკას.

სოციალურ-კონსტრუქტივისტური მიდგომა განსაზღვრავს მასკულიზმობას გენდერული მოლოდინების ტერმინოლოგიაში. მასკულიზმობა არის ის, რაც უნდა იყოს მამაკაცი და რას ელოდებიან მისგან.

ამ მიდგომის თანახმად, მასკულიზმობა კონსტრუირდება, როგორც საზოგადოებაში მთლიანად, ისე მამრობითი სქესის ყოველ ადამიანში ცალკე. მასკულიზმობის სოციალური კონსტრუქტი წარმოადგება საზოგადოების გენდერული იდეოლოგიიდან და ყალიბდება ტრადიციული შეხედულებებით მამაკაცის როლზე, თანამედროვე ეკონომიკური რეალიებითა და სოციოკულტურული სიტუაციით.

ინდივიდუალურ დონეზე მასკულიზმობა კონსტრუირდება, როგორც გენდერული იდენტობა გენდერული ნორმების შესაბამისად, რომლებიც ჭარბობენ ამა თუ იმ სოციალურ ჯგუფში და რეალიზდება ინტერაქტიული მოქმედებების საშუალებით. მასკულიზმობის ისტორიულობა ვლინდება ცვლილებებში, რომელიც ისტორიული პროცესების შედეგად შედის მის სტრუქტურაში. კულტურული და ეკონომიკური ფაქტორების და საზოგადოების ტექნოლოგიური განვითარების შედეგად იცვლება ქალისა და კაცის სოციალური პრაქტიკა, რასაც მიყვავართ ტრადიციული გენდერული როლების ცვლილებებამდე.

მასკულიზმობის კონცეფცია მნიშვნელოვანია როგორც გენდერული, ისევე ქალების და კაცების კვლევებისთვის. მასკულიზმობის მოდელის შესწავლა საშუა-

ლებას გვაძლევს, უკეთესად იქნეს გაგებული საზოგადოების გენდერული იდეოლოგიის ძირითადი შემადგენლები და პატრიარქალური დომინირების ინსტიტუტების ფუნქციონირების პრინციპები, ასევე მოიძებნოს არსებული გენდერული წესრიგის შეცვლის გზები.

ძალაუფლებრივი ურთიერთობები

ანთროპოლოგიურმა თუ ეთნოგრაფიულმა კვლევებმა არაერთგზის დაადასტურა, რომ წარმოდგენები იმის შესახებ, თუ რას ნიშნავს „ტიპიური ქალი“ ან „ტიპიური მამაკაცი“ საკმაოდ ფარდობითი ცნებებია და შეიძლება იცვლებოდეს როგორც სხვადასხვა კულტურაში, ისე კონკრეტული საზოგადოების განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე. ერთადერთი, რაც ამ „მრავალფეროვნების“ საერთო მახასიათებლად შეიძლება მივიჩნიოთ, გენდერული ასიმეტრიაა, რომელიც ვლინდება ქალის / მამაკაცის სტატუსსა და მდგომარეობაში საზოგადოებასა და მის ინსტიტუტებში და ასახავს კულტურაში არსებულ შეფასებებს და მოლოდინებს სქესთან დაკავშირებით.

კულტურათა უმრავლესობა პატრიარქალურია, სადაც მთავარი სუბიექტი მამაკაცია. სწორედ ისაა დომინანტი ამ კულტურაში, ქალი კი – ობიექტია. მისი სქესი, სტატუსი, როლი, რაც მას მიეწერება, დაქვემდებარებულია.

ითვლება, რომ თანამედროვე ევროპული / ამერიკული გენდერული დღის წესრიგი მოიაზრებს ქალს, როგორც დაქვემდებარებულს, ხოლო კაცს, როგორც დომინანტს.

კაცები აკონტროლებენ მთავარ კორპორაციებსა და უდიდეს ნაწილს კერძო საკუთრებებისა. მასკულიზაციის განსაზღვრება ახალი ფენომენია და მისი წარმოქმნა უკანასკნელ ასწლეულს უკავშირდება.

მასკულიზაცია, რომელიც აღიარებს ქალებსა და კაცებს შორის არსებულ სხვაობებს და გვთავაზობს სტანდარტს, ამბობს: „მასკულიზაცია არის ის, თუ როგორი უნდა იყოს ნამდვილი კაცი“. პირველ რიგში, განისაზღვრება, როგორც „არა-ფემინურობა“.

მასკულიზაციის და ფემინურობის ცნებას განსაზღვრავს სოციალური როლები, რომლებიც განსაზღვრულია კულტურით. თუმცა იმასთან მიმართებაში, თუ რა არის „ქალური“ და რა არის „კაცური“, ყველა კონკრეტულ კულტურაში არის განსხვავებული მიდგომები. ამიტომ კრიტიკრიუმად აღებულია საზოგადოების ტრადიციული დაყოფა:

||| მამაკაცებს მიეწერებათ: სიმტკიცე, ორიენტაცია კონკურენციაზე, მეტოქეობა და პირველობისკენ სწრაფვა.

||| ქალებს მიეწერებათ: ორიენტაცია სახლზე, ოჯახზე, სოციალური ღირებულებები, სირბილე, ემოციურობა და მგრძობელობა.

ბუნებრივია, რომ ეს არ არის აბსოლუტური ცნებები. ზოგიერთ მამაკაცს შეიძლება ჰქონდეს ქალური ქცევის კომპონენტი, ან ქალს - მამაკაცური.

მასკულიზაცია გულისხმობს სქესთა სოციალური დიფერენცირებულობის ხარისხს. მასკულიზაციის კულტურებში უპირატესობას ანიჭებენ მიღწევას, მატერიალურ წარმატებას და შეჯიბრს, აქ უფრო ძლიერი სქეს-როლური დიფერენციაა; ხოლო ფემინურ კულტურებში უპირატესობა ენიჭება ჰარმონიას ადამიანურ ურთიერთობებში, მზრუნველობას, სუსტების დახმარებასა და საყოველთაო თანასწორობის

იდეას. როგორც ვხედავთ, ერთმანეთისაგან განასხვავებენ მასკულინურ და ფემინურ კულტურებს.

მასკულინურ კულტურებში ხდება მამაკაცისთვის სოციალური პრივილეგიების მინიჭება, ხოლო ფემინურ კულტურებში აღიარებულია / დაცულია თანასწორობის იდეა.

საჯარო სივრცე ქალებისა და კაცებისთვის

- ქალებმა ისტორიულად დიდი ბრძოლის შედეგად მოიპოვეს საჯარო სივრცის ფიზიკურად დაკავების უფლება, თუმცა, ქართულ კონტექსტში ეს უკანასკნელი დღემდე არაა გენდერულად მგრძობიარე და ქალების საჭიროებებსა და უსაფრთხოებაზე მორგებული.

- საჯარო სივრცეების „მამაკაცურობას“ ხაზს უსვამს მათი სახელწოდებებიც. ქუჩებს, სკვერებს, სხვადასხვა დაწესებულებას სწორედ მამაკაცების სახელები ჰქვია.

ნაციონალიზმი. მისი პოზიტიური და ნეგატიური ასპექტები (მოკლე მინიშნებები)

„ნაცია“ ლათინური სიტყვაა და საზოგადოების ფუნდამენტურ ნაწილს გულისხმობს.



ნაციონალიზმი არის საკუთარ ქვეყანასთან იდენტიფიკაციის განცდა. ეს არის რწმენა, კრედო ან პოლიტიკური იდეოლოგია, რომლის საშუალებითაც ადამიანი თავს აკუთვნებს რომელიმე ერს. ამ იდეოლოგიის თანახმად, ერის ინტერესი და ერთგულება ყველა ინდივიდზე თუ სოციალურ ჯგუფზე მაღლა უნდა იდგეს.

პოლიტოლოგი ივო დუხაჩეკი თავის წიგნში „Conflict And Cooperation Among Nations“ (1960) წერს: „ნაციონალიზმი შეუწყნარებელ ჯგუფებად ყოფს საზოგადოებას. შედეგად, ადამიანი მხოლოდ რომელიმე ერის წარმომადგენლად თვლის თავს და არა მსოფლიო საზოგადოების ნაწილად. მაგალითად, ის თავს უწოდებს ამერიკელს, რუსს, ჩინელს“.

ნაციონალიზმი სათავეს იღებს საფრანგეთში. აქ ის ჩამოყალიბდა მეფის დასამხობად 1793 წელს მოწყობილი რევოლუციის შემდეგ. მოგვიანებით, მე-19 საუკუნეში, ნაციონალისტურმა იდეებმა მოიცვა ევროპის მრავალი ქვეყანა.

საქართველოში ნაციონალისტურ იდეოლოგიებს პირველად ვხვდებით ილია ჭავჭავაძისა და თერგდალეულების მოღვაწეობაში.

ნაციონალიზმის პირველ საბაზისო მტკიცებულებასთან დიდ სიახლოვეს ამჟღავნებს ილია ჭავჭავაძის მიერ „ქვათა ღალადში“ გამოთქმული აზრი. ილია ყველა გონიერ ადამიანს საკუთარი ნაციის პატივისცემისკენ მოუწოდებს: „ყოველს ერს თავისი საკუთარი სახე აქვს, თავისი საკუთარი გულთათქმა, თავისი წადილები, თავისი სულთასწრაფვა, თავისი ღირსება. ამავების შეგინება ერთი იმისთანა სიბრიყვეა, რომელიც გონებაგახსნილს ადამიანს არ ეპატიება, არ შეენდობა“.

ადრეულ ქართულ ნაციონალიზმთან მიმართებაში, საყურადღებოა ვაჟა-ფშაველას წერილი „პატრიოტიზმი და კოსმოპოლიტიზმი“. შეიძლება ითქვას, რომ ეს სტა-

ტია მკვეთრად „ნაციონალისტურია“, მიუხედავად იმისა, რომ ვაჟა ოდნავადაც არ გმობს კოსმოპოლიტიზმს. ამ შემთხვევაში, საინტერესოა ვაჟას მოსაზრებების ნაციონალიზმის ქრილში განხილვა. იგი არ იზიარებს თვალსაზრისს, რომ პატრიოტიზმი ეწინააღმდეგება კოსმოპოლიტიზმს. ყოველი ნამდვილი პატრიოტი კოსმოპოლიტია ისე, როგორც ყოველი გონიერი კოსმოპოლიტი არის პატრიოტი. ადამიანი, რომელიც საკუთარ ერს ემსახურება, მის კეთილდღეობასა და განვითარებაში წვლილის შეტანას ცდილობს, ხელს უწყობს კაცობრიობის განვითარებას, რადგან ერის ნიაღში შობილი საუკეთესო ადამიანები კაცობრიობას დიდ სამსახურს უწევენ. როგორც ერის განვითარებისთვის არიან მნიშვნელოვანი ცალკეული პიროვნებები, ასევე კონკრეტულ ერებს დიდი მნიშვნელობა აქვთ კაცობრიობისთვის. „ყოველმა ერმა მომეტებული ძალა, ენერჯია, თავისებურობა უნდა გამოიჩინოს და საკუთარი თანხა შეიტანოს კაცობრიობის სალაროში“ (ვაჟა ფშაველა).

მართალია, თანამედროვე მსოფლიოში ნაციონალიზმი აღარ არის გაბატონებული იდეოლოგია, მათ შორის არც საქართველოში, მაგრამ ნაციონალური იდენტობის განცდა ბუნებრივი და დამახასიათებელია ყველა ქვეყნისთვის. მისი შესწავლა მნიშვნელოვანია, რადგან უამრავ ფაქტორს განაპირობებს და ზოგჯერ პრობლემურად ხდება.

ვამბობთ, რომ ნაციონალიზმი იგივეა, რაც საკუთარ ქვეყანასთან იდენტობის განცდა, მაგრამ ზოგჯერ ძალიან პირობითია ზღვარი ნაციონალიზმს და შოვინიზმს შორის.

მრავალი კვლევითაა დასტურდება, რომ როდესაც ადამიანში ნაციონალიზმის დონე მაღალია და ის ძალიან მაღალ ხარისხში ახდენს იდენტიფიკაციას თავის ქვეყანასთან, მისთვის ხშირად მიუღებელი ხდება, რომ „თავის ქვეყანაში“ სხვა ეთნიკური ჯგუფი არსებობდეს, „უცხო ადამიანები“ დააბიჯებდნენ „მის მიწაზე“, ეცილებოდნენ ეკონომიკურ რესურსებში და ა.შ. ადამიანები, რომლებიც თავს ქვეყნის ნაწილად მიიჩნევენ, ფიქრობენ, რომ ამ ქვეყანაში სხვა ხალხის ადგილი არ არის, რომ ისინი დამანგრეველად მოქმედებენ ქვეყნის კეთილდღეობაზე.

აღსანიშნავია, რომ საქართველოში ნაციონალიზმი გადაჯაჭვულია რელიგიასთან. ეს გამომწვეულია მრავალი ისტორიული ფაქტორით. მართლმადიდებლობა იყო ქვეყნის თვითმყოფადობის და ერთიანობის შემკვრელი თეზით „ენა, მამული, სარწმუნოება“. ნაციონალიზმი ცალკე და „წმინდა სახით“ არ არსებობს ჩვენთან. ეს უკანასკნელი საყურადღებოა, რადგან მართალია, იშვიათად, მაგრამ სხვა ეროვნების წარმომადგენლები რელიგიური ნიშნითაც განიცდიან დისკრიმინაციას. ისინი საფრთხედ აღიქმებიან ქართველებისთვის, როგორც „გაურჯულოების“ ფაქტორი. აჭარაში არა მარტო თურქი მუსლიმები ცხოვრობენ, არამედ ქართველი მუსლიმებიც, რომლებიც, ასევე, ზოგჯერ გაუცხოებულად, მეტიც, გარიყულად აღიქვამენ თავს ერთიან ქართულ სივრცეში სწორედ ნაციონალიზმის იდეაში რელიგიური ფაქტორების მომძლავრების გამო.

ნაციონალიზმის დადებითი და უარყოფითი ასპექტები

ჯონს ჰოპკინსის უნივერსიტეტის მეცნიერი ტარას კუზიო გამოყოფს პოსტ-კომუნისტურ სივრცეში არსებული 3 სახის ნაციონალიზმს - ეთნიკურ, საბჭოთა და იმპერიულს, რომელიც ხელს უწყობს ეთნიკურ კონფლიქტებსა და ქსენოფობიას. ანუ ზოგჯერ ვლინდება ნაციონალიზმის უარყოფითი ზეგავლენა თემების მშვიდობიან

თანაცხოვრებაზე. სხვა მეცნიერები (Pelle Ahlerup & Gustav Hansson) ხაზს უსვამენ ნაციონალიზმის დადებით ასპექტებს. ისინი ემპირიულად ადასტურებენ არანრფივ კავშირს ნაციონალიზმსა და მთავრობის ეფექტურობას შორის, ხაზს უსვამენ, რომ ნაციონალიზმის მაღალი დონე ხელს უწყობს ეკონომიკურ წინსვლას.

გენდერი, როგორც სოციალური პრაქტიკების სტრუქტურირების გზა, კავშირშია რასასთან და კლასთან. ასევე ის მუდმივ ინტერაქციაშია ნაციონალურ იდენტობასთან. ამის გაანალიზებას დიდი მნიშვნელობა აქვს მასკულინურობის კვლევის დროს. მაგალითად, თეთრკანიანი მამაკაცის მასკულინობები კონსტრუირდება არა მხოლოდ თეთრკანიან ქალებთან მიმართებაში, არამედ შავკანიან კაცებთან მიმართებაში და პირიქით. ცნობილია, თეთრკანიანი მამაკაცების შიში შავკანიანი მამაკაცების დანაშაულებრივი ქმედებების მიმართ და შავკანიანი მამაკაცების შიში თეთრკანიანი მამაკაცების ტერორისადმი. აქედან გამომდინარე, თეთრკანიანი კაცები აკონტროლებენ სასამართლოსა და ციხეებს. ამიტომ, არ არის გასაკვირი, ამერიკაში პატიმართა უმრავლესობა რომ აფრო-ამერიკელია, ხოლო ავსტრალიაში - აბორიგენი.

მასკულინური „ნორმები“

- სექსუალიზირებული მასკულინურობა ნიშნავს, რომ კაცი არ უნდა მოიქცეს ფემინურად და არ იყოს ჰომოსექსუალი;
- რასობრივი მასკულინურობა კი ნიშნავს, რომ კაცი არ უნდა იყოს შავკანიანი, ინდოელი და სხვ.

მასკულინური ორმაგი სტანდარტები

ბევრი კაცი, რომელიც სარგებლობს პატრიარქალური დივიდენდებით, პატივს სცემს ცოლს, არ არის მოძალადე, არ სვამს, ინანილებს სახლის სამუშაოს, ერთგულად მიაქვს სახლში მთელი ჯამაგირი და ამავე დროს, „ადვილად“ შეიძლება მისი დარწმუნება, რომ მაგალითად, ფემინისტები ექტრემისტები და კაციჭამიები არიან.

ნაციონალიზმი და მილიტარიზმი. მასკულინურობა და კონფლიქტი

თუ ჩვენ გვინდა გავიაზროთ, რატომაა დაკავშირებული ნაციონალიზმი სექსიზმთან, რასიზმთან, ჰომოფობიასთან და ტრანსფობიასთან, პრობლემა მასკულინურობაში უნდა ვეძებოთ. ამის მიზეზი კი ნაციონალისტურ იდეოლოგიებსა და მასკულინურობას შორის არსებული მჭიდრო კავშირია.

თუ სიმძიმის ცენტრს მასკულინურობაში არ გადავიტანთ, სხვაგვარად ვერ გავიაზრებთ იმას, თუ რატომ ცდილობენ კაცები დაიცვან მასკულინურობა და შეინარჩუნონ ჰეტერონორმატიულობა, რომელთა მტრებადაც ფემინისტი ქალები და კაცები, მიგრანტები, ჰომოსექსუალები და ტრანსგენდერები მოიაზრება.

თუ გადავხედავთ ისტორიას, აღმოვაჩინებთ, რომ იგი სავსეა ემანსიპატორული ბრძოლებით და ეროვნული იდენტობის ჩამოყალიბების პროცესით. ნაციონალისტები ცდილობდნენ, მიეღწიათ სახელმწიფოდ ჩამოყალიბებისთვის, რაც აღვივებს ნაციონალისტურ ეთნოცენტრიზმს. ამგვარი კრიზისების დროს ეროვნული აღმატებულობის შესახებ რწმენები იწყებს გამყარებას. შესაბამისად, მწიფდება ქსენოფობიური განწყობები სხვა ერების, განსაკუთრებით კი იმპერიალისტური ერების წინააღმდეგ.

სახელმწიფოს შექმნის მიზანი ხშირად იღებდა ანტიკოლონიურ და რევოლუციური ბრძოლის ფორმას, რაც შეიარაღებულ კონფლიქტში გადაიზრდებოდა. ისეთი კრიზისული სიტუაციის დროს, როგორც არის ომი, ნაციონალიზმი მჭიდროდ უკავშირდება მილიტარისტულ ინსტიტუციებს, რომლებიც კაცების მიერაა დომინირებული და მათ მასკულინურ დღის წესრიგს უდგენს. კაცები არიან რეალური აქტორები, რომლებმაც უნდა დაიცვან თავისუფლება, სამშობლო და ქალები. ქალებს კი სექსუალობის რეგულირების ინსტრუმენტებით ერის ბიოლოგიური მწარმოებლის სიმბოლურ ადგილს ანიჭებს. ისინი ნაციონალიზმის განხორციელებას შვილების აღზრდის სიმბოლური როლით ახდენენ.

როდესაც ქალები მობილიზდებიან საკუთარი უფლებების დასაცავად და იწყებენ ფემინისტურ ბრძოლას, ეს პირდაპირ გაიგება ერის ღალატად. ქალების ბრძოლის ფოკუსი ამ შემთხვევაში ერის მტრიდან გადადის მასკულინურობაზე, რომელიც მჭიდროდაა დაკავშირებული ნაციონალიზმთან. შესაბამისად, იწყება მასკულინური კულტურის შემქმნელთა და მწარმოებელთა გაბრაზება და სექსიზმის გაღვივება.

ნაციონალისტურ იდეოლოგიაში ტრანსფობიის გაღვივება მჭიდროდაა დაკავშირებული ტრანსგენდერ ქალთა მასკულინური პრივილეგიების დათმობასთან. როდესაც ტრანსგენდერი ქალები უარს ამბობენ მასკულინურ როლზე, მათთვის არ არის ხელმისაწვდომი ქალების სიმბოლური - ბიოლოგიური მწარმოებლის როლი. შესაბამისად, ისინი ნაციონალისტური იდეოლოგიის პროექტის ფარგლებს გარეთ რჩებიან და პირდაპირ დარტყმას აყენებენ ამ იდეოლოგიის დუალისტური როლების მოდელს.

ამ გადმოსახედიდან მარტივი გასაგებია, რომ ნაციონალისტ კაცებს და ნაციონალისტური იდეოლოგიის გამტარებელ ქალებს სერიოზული წინააღმდეგობა აქვთ მასკულინურობის მტერი ქალების, ჰომოსექსუალების, ტრანსგენდერების და მიგრანტების მიმართ.

ანთროპოლოგიურმა თუ ეთნოგრაფიულმა კვლევებმა არაერთგზის დაადასტურა, რომ წარმოდგენები იმის შესახებ, თუ რას ნიშნავს „ტიპიური ქალი“ ან „ტიპიური მამაკაცი“, საკმაოდ ფარდობითი ცნებებია და შეიძლება იცვლებოდეს როგორც სხვადასხვა კულტურაში, ისე კონკრეტული საზოგადოების განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე. ერთადერთი, რაც ამ „მრავალფეროვნების“ საერთო მახასიათებლად შეიძლება მივიჩნიოთ, გენდერული ასიმეტრიაა, რომელიც ვლინდება ქალის / მამაკაცის სტატუსსა და მდგომარეობაში საზოგადოებასა და მის ინსტიტუტებში და ასახავს კულტურაში არსებულ შეფასებებსა და მოლოდინებს სქესთან დაკავშირებით.

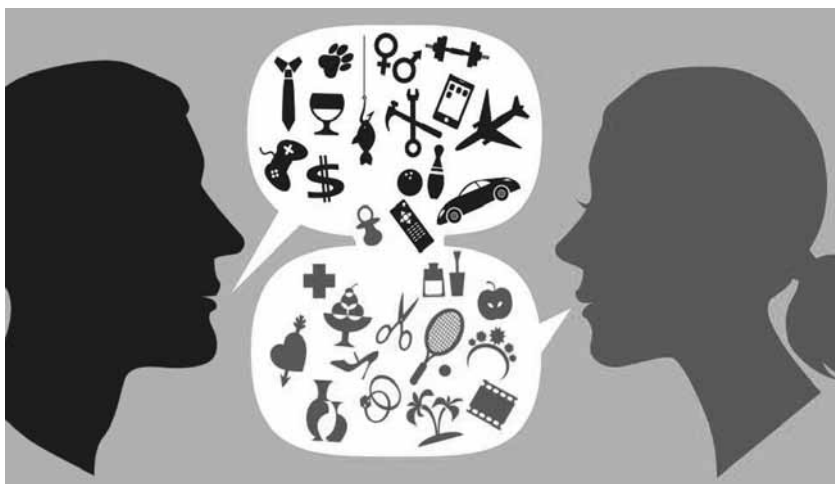
კულტურათა უმრავლესობა პატრიარქალურია, სადაც მთავარი სუბიექტი მამაკაცია. სწორედ ისაა დომინანტი ამ კულტურაში, ქალი კი ობიექტია. მისი სქესი, სტა-

ტუსი, როლი, რაც მას მიენერება, დაქვემდებარებულია. ჯონ სტიუარტ მილის, უფრო ადრინდელ შრომას სწორედ ასე ჰქვია „ქალთა დაქვემდებარებულობა“.

ფილოსოფოსი და გენდერის სპეციალისტი ლელა გაფრინდაშვილი ხსნის, თუ როგორ აისახება ეს ასიმეტრიულობა ენაშიც. ილია ჭავჭავაძის ძალიან საინტერესო წერილის, „პატარა საუბარი“ მაგალითზე. წერილს თავისი პრედისტორია აქვს და XIX საუკუნის 50-იან წლებს უკავშირდება, როცა პირველად გახდა ქალთა საკითხი აქტუალური საქართველოში. ილია იწყებს საკითხის პრობლემატიზაციას, თუ როგორ ადგენს ენა ქალურობას და მამაკაცურობას და ამბობს, რომ გვაქვს ქალთან დაკავშირებული ცნება „დედაკაცი“ და კაცთან დაკავშირებული – „მამაკაცი“. ამ კომპოზიციების პირველი მდგენელები (დედა და მამა), ანუ რეპროდუქციული როლის დომინანტობა და უპირატესი მნიშვნელობა კულტურაში ხაზგასმულია როგორც კაცისათვის, ასევე ქალისათვის. აქვე ავტორი შენიშნავს, რომ „ვაჟკაცის“ ანალოგიური ცნება ქალისთვის არ მოგვეპოვება. ხვდებით, ალბათ, რომ „ვაჟკაცი“ უკვე მოღვაწე, საზოგადოებაში, ოჯახს გარეთ მოქმედი კაცია და ამ სფეროში ქალი არ არის. ამ ნაკლის კომპენსაციაა გამონათქვამები: „მამალი ქალი“, „ვაჟკაცური ქალი“, „კაცის ტვინიანი ქალი“, სადაც სწორედ ქალის „მამაკაცურ“ სფეროებში დაუშვებლობის თავისთავადობაა ხაზგასმული.

1. თემატური სავარჯიშო „მასკულინური/ფემინური წარმოდგენები“

მისი მიზანია, აღწეროს, როგორ ხედავს საზოგადოება ქალის და კაცის როლებს, მისწრაფებებს. რაში ვლინდება მკვეთრად გამოხატული მასკულინურობა და ფემინურობა, სად იშლება ზღვარი ამ განსხვავებულ მოდელებს შორის.



2. თემატური სავარჯიშო მცირე ჯგუფებში მუშაობისათვის

მოცემული სავარჯიშო ქმნის სივრცეს მცირე ჯგუფებში დისკუსიებისთვის, რათა მონაწილეებმა გააცნობიერონ მასკულინური და ფემინური დაყოფის ლოგიკა, საზოგადოების მოლოდინები და დამოკიდებულებები და გააანალიზონ.

სასკოლო ასაკის ორივე სქესის ბავშვები აცნობიერებენ, რომ საზოგადოებაში „მასკულიზურ“ მახასიათებლებს მეტი პატივი მიეცება. „მასკულიზურ“ საქმიანობებს ბავშვები უფრო მაღალ სტატუსს მიაწერენ, ვიდრე „ფემინურს“. ერთ–ერთ კვლევაში ეს ნათლად დადასტურდა: 11 წლის ბავშვები მათთვის სრულიად ახალ პროფესიას (მაგ, კლიპსტერი – ბატარეის შემომონმებელი) აღწერენ უფრო მაღალი სტატუსის საქმიანობად, თუ სურათზე მას კაცი ასრულებს, ვიდრე იმ შემთხვევაში, თუ მას ქალი ასრულებს.

კითხვა: ეს ნიშნავს თუ არა იმას, რომ გოგონებიც იწყებენ იდენტიფიკაციას „მასკულიზურ“ მახასიათებლებთან და რომ მათაც „იზიდავთ“ მამაკაცური პროფესიები?

მასკულიზური და ფემინური დაყოფის მიხედვით, ქალს / გოგონას მიენერება ისეთი ქცევა და მახასიათებლები, რომლებიც ხაზს უსვამს გარეგნობას, მზრუნველობით ფუნქციას, ემოციურ სფეროს, პასიურ და მორჩილ როლს და ნაკლებ ორიენტაციას პიროვნულ და ინტელექტუალურ მიღწევებზე.

ამის საპირისპიროდ, მასკულიზური სტერეოტიპი ფოკუსირებულია ფიზიკურ და ინტელექტუალურ სიძლიერეზე, აქტიურობაზე, დამოუკიდებლობაზე და განუვითარებელ ემოციურ სფეროზე.

კითხვა: ეთანხმებით თუ არა?

მშობლები და თანატოლები ბავშვის იდენტობის ძირითად აგენტებად გვევლინებიან და ახდენენ მათ გენდერულ იდენტობაზე გავლენას.

კითხვა: როგორ?

ამბობენ, რომ მშობლები და განსაკუთრებით მამები, ბევრად ნაკლებ ტოლერანტულები არიან, თუ ბიჭი გენდერისთვის არადამახასიათებლად იქცევა, ვიდრე ქალაბიჭა გოგონების მიმართ. ასეთი გოგონები თავისი სქესის თანატოლებშიც არ კარგავენ აღიარებას.

სხვა საკითხია, თუ ბიჭი გოგონებთან მეგობრობს ან თამაშობს. ასეთ ბიჭებს განდევნიან, დასცინიან და / ან, როგორც მინიმუმ, უცნაურებად მონათლავენ.

კითხვა: ეს მართლა ასეა თუ არა?

მასკულიზურ საზოგადოებაში მამაკაცი ვალდებულიც კია, რომ იყოს აგრესორი და ფიზიკურად გამოხატოს აგრესია, ამას ითხოვს საზოგადოება, რომელიც მისგან სიძლიერის მუდმივ დადასტურებას ელოდება.

კითხვა: ეთანხმებით თუ არა?

კაცმა თუ ემოციები გამოხატა, გაიკიცხება.

მაგრამ თუ არ ახდენს ემოციების დაარქივებას / შენახვას, ეს ადამიანი არის ბევრად ლალი, მსუბუქი ურთიერთობებში, არ აქვს შინაგანი წინააღმდეგობები.

რაც უფრო ნაკლები დაგროვილი უარყოფითი ემოცია აქვს ადამიანს, მით უფრო ნაკლებად ამოაფრქვევს და გამოხატავს მას რაიმე აგრესიის ფორმით.

შენახული, დიდი, ინტენსიური ემოციების ნაკადი, სხვადასხვა დროს ვლინდება აგრესიით. უხეში ძალით.

კითხვა: რამდენად ეთანხმებით? დაასაბუთეთ.

ისტორიის კვლევებში ჩანს, რომ ისტორიულად ქალი ითვლებოდა კაცისგან განსხვავებულ, ნაკლებად „გონიერ“ არსებად, რომელიც დაკავშირებული იყო „სხეულთან“.

დავალება: შეგიძლიათ მოიყვანოთ მაგალითები?

მოზარდების ლექსიკაში დამკვიდრებულია პრაქტიკა - რომელიც ხასიათდება მდიდარი შეურაცხმყოფელი ლექსიკონით იმ ბიჭების მიმართ, ვინც გამოირჩევა საერთო მასიდან: ქალოია, ქალაჩუნა, დედიკოს ბიჭი, ქალისთითება, ინდაური, ნაზი, ოთხთვალა და ა.შ.

შეკითხვა: - რასთან გვაქვს საქმე?

კულტურამ დაიმასხოვრა ამორძალები. კულტურისათვის მთავარია, დაინახოს და შეამჩნიოს მხოლოდ ამორძალობასთან დაკავშირებული კონკრეტული თვისებები.

კითხვები: თქვენი აზრით, რამდენად ქალები არიან ისინი თავიანთი სექსუალობის აზრით? რამდენად მამაკაცური - სოციალური აზრით? რა ნიშნით დარჩა ამორძალები კულტურაში?

ტრენინგის სამუშაო გეგმა, მოდული



მოდული (ნიმუში)

| | |
|-------------------------------|---|
| ტრენინგის თემატიკა | ტრენინგი ტრენერთათვის კონფლიქტოლოგიაში |
| ბლოკის თემა | კონფლიქტის ფორმები, სახეები, კონფლიქტის ანალიზი, კონფლიქტის მოგვარების მეთოდები |
| მიზანი (მოსალოდნელი შედეგები) | <ul style="list-style-type: none"> ● მონაწილეთა ინფორმირება კონფლიქტის საკითხებზე, კონფლიქტის ანალიზისა და მისი გადაწყვეტის მეთოდების გაცნობა. ● მოლაპარაკებათა ეფექტურად წარმართვის ტექნიკის და უნარჩვევების გაცნობა და კონფლიქტის გადაჭრის გზების ძიება |
| ინდიკატორი | <ul style="list-style-type: none"> ● მონაწილეებმა გამოავლინეს მაღალი ინტერესი განხილული საკითხების მიმართ ● მონაწილეთა 80%-მა მიიღო ინფორმაცია განხილულ საკითხებთან დაკავშირებით, გაიზარდა მათი მოტივაცია, რომ მიღებული ინფორმაცია გაავრცელონ თანატოლებში |
| მეთოდები | მინილექცია, ინდივიდუალური მუშაობა, როლური და ჯგუფური სავარჯიშო, „გონებრივი იერიში“, თამაში, დისკუსია, პრეზენტაცია |
| საფონდო გამოცდილება | აუდიტორიასთან მუშაობის გამოცდილება, კომუნიკაციის უნარჩვევები |
| ჩარჩო პირობები | ჩატარების ადგილი: ქუთაისი ჩატარების თარიღი: 22.09.17 ჩატარების დრო: 6 საათი მონაწილეთა რაოდენობა - 18 |
| სამიზნე ჯგუფი | ახალგაზრდები დასავლეთ საქართველოს 6 რეგიონიდან |

გეგმა

პირველი სესია

11.00 – 12.00 (60 წუთი)

კონფლიქტის ფორმები და სახეები

20 წთ. – გაცნობა: ჩემი პირველი კონფლიქტი და ჩემი დამოკიდებულება კონფლიქტთან

მიზანი: ჯგუფში შეიქმნას თავისუფალი ატმოსფერო დისკუსიისთვის. სავარჯიშო ეხმარება ტრენერს, შეაგროვოს ინფორმაცია, როგორია ჯგუფის ინტერესები, რამდენად ახლოს არიან თემასთან, რა მიმართულებით უნდა გაძლიერდეს მუშაობა.

10 წთ – მოლოდინების განსაზღვრა

ინდივიდუალური მუშაობა - რას ველოდებით ტრენინგისგან, რა საფრთხეებს ვგრძნობთ.

მიზანი: სავარჯიშო ეხმარება ტრენერს, განსაზღვროს, რა მოლოდინები აქვთ ჯგუფის წევრებს და რა საფრთხეებს გრძნობენ.

15 წთ. - სავარჯიშო „ემოციათა ანბანი“

ამოცანა: რამდენიმე წუთის განმავლობაში მონაწილეები ანბანის მიხედვით იხსენებენ კონფლიქტთან ასოცირებულ სიტყვებს, თითო ემოციას თითო ასოზე. სავარჯიშო მიდის წრეში და იქმნება საერთო ბანკი. მაგალითად: ა - აგრესია; ბ - ბრაზი და ა.შ.

განხილვა: როგორი ემოციები შეგროვდა, რა ასოციაციებს იწვევს კონფლიქტი.

15 წთ. - მინი-ლექცია. კონფლიქტის არსი

რა არის კონფლიქტი

კონფლიქტი - ტერმინი მომდინარეობს ლათინური სიტყვიდან *conflictus*, რაც ნიშნავს შეჯახებას, დაპირისპირებას. კონფლიქტი არის განხეთქილება, უთანხმოება მხარეებს შორის

მისი გამომწვევი მიზეზების მიხედვით კონფლიქტების თეორიაში მრავალი სახის კონფლიქტს გამოყოფენ.

კონფლიქტის ტიპები და სახეები:

ინფორმაციული - როდესაც კონფლიქტის მიზეზად იქცევა არასწორი, ან არასაკმარისი ინფორმაცია.

სოციალური - როცა კონფლიქტს საფუძვლად უდევს სოციალური ფონი.

კულტურული - როცა კონფლიქტის მიზეზად იქცევა განსხვავებული კულტურა.

ღირებულებათა - კონფლიქტის მიზეზია განსხვავებული ღირებულებები.

სტრუქტურული - როცა კონფლიქტი იწყება ჩვენგან დამოუკიდებელი ფაქტორებით, რომელსაც ქმნის სტრუქტურა.

ურთიერთობათა – შესაძლოა ჩართული იყოს როგორც ცალკეული ინდივიდები, ასევე ჯგუფები, ორგანიზაციები, კომპანიები.

ინტერესთა - თავისი შინაარსით ყველაზე რთული ფორმააა, რადგან განსხვავებული ინტერესები მოქმედებს.

გამოყოფენ ასევე შემდეგი ტიპის კონფლიქტებს: პიროვნული, პიროვნება-თამორისი, ჯგუფური, ჯგუფებს შორის მიმდინარე კონფლიქტები.

შესვენება ყავაზე – 12.00 – 12.30

მეორე სესია

12.30 – 14.00 (90 წთ)

კონფლიქტის განვითარების ფაზები

30 წთ. – მუშაობა 3 ჯგუფში

სავარჯიშოს შინაარსი: ტრენერი წინასწარ ამზადებს პატარა ყუთს, რომელშიც ჩაყრილია ქალაქის პატარა ბურთულები. ბურთულებზე აღნიშნულია კონფლიქტის სახეები: ჯგუფი იყოფა სამ ნაწილად, თითოეული ჯგუფი იღებს თითო ბურთულას და 10 წუთის განმავლობაში წარმოადგენს იმ ტიპის კონფლიქტს, რომელიც ბურთულაზეა აღნიშნული.

განხილვა - მონაწილეები პასუხობენ შემდეგ შეკითხვებს:

რომელი ტიპის კონფლიქტი იყო წარმოდგენილი?

რა იყო საერთო და რით განსხვავდებოდნენ ერთმანეთისგან წარმოდგენილი კონფლიქტები ?

რა იყო მიზეზები და როგორ განვითარდა კონფლიქტები?

მიზანი: მონაწილეებმა კარგად გააცნობიერონ, რომ ყველა კონფლიქტი რაღაც მიზეზით იწყება, მაგრამ მთავარია, ვიცოდეთ, როგორ ხდება მათი განვითარება.

20 წთ. - სავარჯიშო: „კონფლიქტი ტრანსპორტში“

მიზანი: მონაწილეებმა შეიძინონ მოლაპარაკებათა უნარ-ჩვევები განსხვავებული ინტერესების დროს.

ინსტრუქცია: ოთახში დგამენ სკამებს. ერთი წინ, ორი უკან (ავტობუსის იმიტაცია). ტრენერი ითხოვს სამ მოხალისეს. ორი პირველისგან დამოუკიდებლად იღებს ინსტრუქციას, ასევე პირველიც. ორის ამოცანაა, ავიდეს ავტობუსში და დასხდნენ გვერდიგვერდ, რათა მოილაპარაკონ მათთვის მნიშვნელოვან თემაზე. პირველი მოხალისის ამოცანა: დაჯდეს ორადგილიან სკამზე ფანჯარასთან და ერთი სკამი მოიკავოს. ადგილი დათმოს მხოლოდ მაშინ, თუ ამის სურვილი გაუჩნდება.

განხილვა: - მონაწილეები პასუხობენ შემდეგ კითხვებს:

„მესამე“ მონაწილემ რატომ არ დათმო (ან დათმო) თავისი ადგილი?

იყო თუ არა მომენტები, როცა მესამეს უნდოდა ადგილის დათმობა?

როგორი განწყობა ჰქონდათ თამაშის მონაწილეებს?
რა არის გამოსავალი?
რა იყო წარმატების ან წარუმატებლობის მიზეზი?

10 წთ. - კონფლიქტის სახეები

კონფლიქტის სახეები მიმდინარეობის მიხედვით:

ზედაპირული - კონფლიქტი ზედაპირზე კარგად ჩანს, მაგრამ სინამდვილეში სიღრმე არა აქვს.

დახურული - ზედაპირზე კონფლიქტი თითქმის არ ჩანს, მაგრამ სიღრმეში დიდი ფესვები აქვს.

ღია - როცა კონფლიქტის ხე ისეა აფეთქებული, რომ ფესვებიც ღრმად აქვს და ზედაპირზეც ყველფერი კარგად ჩანს.

30 წთ. - როლური სავარჯიშო

აქტივობის აღწერა: მონაწილეები იყოფიან სამ ჯგუფად. თითოეული ჯგუფი აკეთებს სხვადასხვა ტიპის კონფლიქტის იმიტაციას: ზედაპირული, ღია, ფარული.

მიზანი: კონფლიქტების მიზეზების და მიმდინარეობის გაცნობა, განხილვა დისკუსია:

როგორ ვითარდება კონფლიქტი. რამ გამოიწვია კონფლიქტის განვითარება, რა არის ის უმთავრესი, რამაც გამოიწვია კონფლიქტის ექსკალაცია. ღია, დახურული და ფარული კონფლიქტები - რით განსხვავდებიან ისინი ერთმანეთისგან და რა საერთო აქვთ.

14.00 – 14.30 – ლანჩი

მესამე სესია

14.30 – 16.30 (120 წთ)

კონფლიქტის ანალიზი. კონფლიქტის მოგვარების მეთოდები

10 წთ. - სავარჯიშო ორ ჯგუფში „კონფლიქტის პლიუსები და მინუსები“

კონფლიქტს შეიძლება შევხედოთ სხვადასხვა შეხების წერტილიდან და აღმოვაჩინოთ დადებითი და უარყოფითი მხარეები.

მონაწილეები იყოფიან ორ ჯგუფად. პირველი ჯგუფი გონებრივი იერიშის რეჟიმით ჩამოწერს კონფლიქტის დადებით მხარეებს, მეორე ჯგუფი მუშაობს კონფლიქტის ნეგატიურ მხარეებზე.

დისკუსია:

სხვა დროს თუ გიფიქრიათ კონფლიქტის დადებით მხარეებზე?

თქვენი აზრით, რამდენად საჭიროა კონფლიქტის არსებობა?

რომელი თვისების პოვნაა უფრო ადვილი - დადებითის თუ უარყოფითის?

10 წთ. - სავარჯიშო „სმაილიკები“

შინაარსი: მონაწილეებს ურიგდებათ 10 სხვადასხვა „სმაილიკი / ლიმილი“. ისინი ემოციებს ალაგებენ თანმიმდევრობით, რათა წარმოაჩინონ კონფლიქტის განვითარება.

პრეზენტაცია უკუკავშირით: რას გამოხატავდა თქვენი სმაილი და როგორია ასეთ დროს ემოცია.

მიზანი: მონაწილეებს გამოუმუშავდეთ კონფლიქტური სიტუაციის ანალიზი, როგორ იცვლება განწყობა და ემოცია კონფლიქტის დროს.

15 წთ. - მინილექცია: რა არის კონფლიქტის ანალიზი?

კონფლიქტების ანალიზი - ეს არის რეალობის გაცნობიერების პრაქტიკული პროცესი, რომელიც შეიძლება განხორციელდეს სხვადასხვა პრაქტიკული და ადაპტირებული მეთოდით.

რატომ არის აუცილებელი კონფლიქტის ანალიზი?

იმისთვის, რომ კარგად გავაანალიზოთ კონფლიქტის მიზეზები

რათა გავარკვიოთ ორივე მხარის შეხების წერტილები

რათა განვსაზღვროთ ის ფაქტორები და ტენდენციები, რომლებიც კონფლიქტის სათავეს წარმოადგენს

რათა მივიღოთ გაკვეთილი წარმატებულ და წარუმატებელ ქცევებზე

კონფლიქტის ანალიზი არ არის ერთჯერადი ღონისძიება. ის მუდმივი პროცესია.

კონფლიქტის ანალიზის მეთოდები

კონფლიქტური სიტუაციების ანალიზი შესაძლოა გაკეთდეს შემდეგი მეთოდებით:

- კონფლიქტის კარტოგრაფია
- სამკუთხედი
- ძალთა ველის ანგარიში
- სვეტები
- პირამიდა
- ხახვი
- კონფლიქტის ხე

„კონფლიქტის ხე“ - კონფლიქტის ანალიზის გრაფიკული მეთოდია, რომელიც განსაკუთრებით ეფექტურია მაშინ, როცა მხარეები ვერ მიდიან კონსენსუსამდე, ვერ თანხმდებიან პრობლემის მთავარ არსში. არ არის გარკვეული უმთავრესი მიზეზები, რომლებიც სათავეს უფრო ღრმა ფესვებიდან იღებს. ეს მეთოდი ეხმარება მონაწილეებს, განსაზღვრონ, რა არის მთავარი პრობლემა, ძირითადი მიზეზები და შედეგები.

მიზანი: დისკუსიის სტიმულირება კონფლიქტის მიზეზებსა და მიმდინარეობაზე

ჯგუფის დახმარებით:

გამოიკვეთოს, რა არის მთავარი პრობლემა

გამოიყოს პრიორიტეტები იმ პრობლემებზე მუშაობისას, რომელიც იკვეთება კონფლიქტის დროს

მოხდეს მიზეზებისა და შედეგების დაკავშირება

ეს მეთოდი ყველაზე კარგად გამოიყენება ჯგუფებში

25 წთ. - მუშაობა ჯგუფებში

როგორ გამოვიყენოთ მეთოდი: „კონფლიქტის ხე“

ინსტრუქცია: მონაწილეები იყოფიან ორ ჯგუფად, დიდ ქალაქზე ხატავენ ხეს. ხის ტანზე იწერება ის საკვანძო პრობლემა, რომელმაც გამოიწვია კონფლიქტი, ფესვებზე იწერება კონფლიქტის მიზეზები, ხოლო ფოთლების ადგილას - კონფლიქტის შედეგები.

პრეზენტაცია, განხილვა, დისკუსია.

შეკითხვები: რა არის მთავარი პრობლემა? სიღრმისეული პრობლემები? რა არის ამ ძირითადი პრობლემის შედეგები?

15 წთ. - მინილექცია: კონფლიქტის გადაჭრის მეთოდები:

კონფლიქტურ სიტუაციებში გამოიყენება შემდეგი სტრატეგიები:

განრიდება - როცა ადამიანი გვერდს უვლის კონფლიქტს, რადგან გაქცევით მნიშვნელოვანი ცვლილებები არ ხდება. ის ადამიანები, რომლებიც ამ სტრატეგიას მიმართავენ, ერთი მხრივ, თავიდან იცილებენ სტრესს, გაღიზიანებას, ნერვიულობას, მეორე მხრივ, მუდმივად ასეთი მიდგომა გრძნობების დახშობას, იმედგაცრუებას და ჩაკეტილობას იწვევს.

შეგუება - როცა ადამიანი არ ცდილობს შეცვალოს რამე, არ ცდილობს ჩანვდეს მიზეზებს, ურჩევნია შეეგუოს რაღაცის სანაცვლოდ. ამ დროს პრობლემა არ გვარდება. რომელიმე მხარე განსაკუთრებით უფრო ხის კონფლიქტის გამწვავებას და პოზიციას თმობს. დათმობა სხვისი ინტერესების დაკმაყოფილებისკენ მიმართული ქცევაა და ურთიერთობის შენარჩუნებას გულისხმობს.

კონკურენცია - ამ სტრატეგიას, წესისამებრ, მიმართავს ის, ვინც ნაკლებადაა დაინტერესებული ურთიერთობის შენარჩუნებით, ვისთვისაც დაპირისპირებული მხარის ინტერესები უმნიშვნელოა და საკუთარი მიზნის მიღწევა - პრიორიტეტული. ამ სტრატეგიის გამოყენების დროს აქტიურად მიმართავენ ძალის დემონსტრირებას, მანიპულაციებს, იშველიებენ ავტორიტეტებს, კანონს.

კომპრომისი - თუ კონფლიქტში ჩართული ორივე მხარე მზად არის, დათმოს, საქმე გვაქვს კომპრომისთან. ამ შემთხვევაში არც ერთი მხარე არ არის მოგების ან წაგების პოზიციაში და საბოლოო შედეგი ორივეს მხრივ ნაწილობრივი დათმობის ხარჯზე მიიღწევა, რადგან კომპრომისი თანამშრომლობასა და კომუნიკაციას ემყარება.

თანამშრომლობა - თანამშრომლობა საშუალებას აძლევს კონფლიქტის მონაწილე მხარეებს, იმოქმედონ ერთობლივი ძალისხმევით და დააკმაყოფილონ ორივე მხარის ინტერესები. თანამშრომლობას მიმართავენ მაშინ, როდესაც მხარეებს აქვთ სურვილი, კონსტრუქციული გზით მიაღწიონ შეთანხმებას და შეინარჩუნონ სამომავლო ურთიერთობა. საბოლოოდ, გამარჯვებული და დამარცხებული არ ვლინდება, ურთიერთობა მტკიცდება, ხოლო მიღებული გადაწყვეტილებები ხანგრძლივ პერსპექტივაზეა ორიენტირებული.

30 წთ. - მუშაობა 5 ჯგუფში

მონაწილეები იყოფიან ხუთ ჯგუფად. თითოეული მათგანი მუშაობს ერთ სტრატეგიაზე. გამოყოფენ სტრატეგიის დადებით და უარყოფით მხარეებს.

დისკუსია, განხილვა

15 წთ. - სავარჯიშო: „გადაბირება, საკუთარ მხარეს გადმოყვანა“

მონაწილეები დგებიან ერთმანეთის პირისპირ. მხარეები ცდილობენ მენწყვლელ თავის მხარეს გადმოიყვანონ.

განხილვა:

როგორ მოახერხეთ გადმობირება, ან ვერ მოახერხეთ?

მიზანი: მონაწილეებს გამოუმუშავდეთ ინდივიდუალური სტრატეგიები მსგავსი ურთიერთობების დროს.

შესვენება ყავაზე – 16.30 – 17.00

მეორე სესია

17.00 – 18.30 (90 წთ.)

კონფლიქტის გადაწყვეტის მეთოდები (გაგრძელება)

10 წთ. - მინილექცია

კონფლიქტური სიტუაციიდან გამოსვლის რამდენიმე გზა არსებობს:

1. ძალადობა - ძლიერი მხარე ძალის გამოყენებით აიძულებს მეორე მხარეს, დაემორჩილოს მას.

2. გადაწყვეტა - ეს მეთოდი არ ნიშნავს პრობლემის გადაწყვეტას, კონფლიქტი ჩერდება მხარეთა დაშორებით.

3. შერიგება - ყველაზე ეფექტური გზა კონფლიქტების მოსაგვარებლად.

შერიგების მისაღწევად აუცილებელია მოლაპარაკების გამართვა.

მოლაპარაკება სამშვიდობო გზაა კონფლიქტების გადასაჭრელად. გარკვეული პერიოდის შემდეგ მხარეებს უჩნდებათ მოთხოვნილება, მიუსხდნენ მოლაპარაკების მაგიდას და გამართონ დიალოგი.

მოლაპარაკების სტადიები:

1. მოსამზადებელი სტადია - ძალიან მნიშვნელოვანია სად, რა სიტუაციაში მიმდინარეობს მოლაპარაკება.
2. მთავარი არსის გამოყოფა. მოლაპარაკება გაიმართოს ერთ კონკრეტულ საკითხზე, რომელიც შედის ორივე მხარის ინტერესებში.
3. მესამე სტადია - შეეცადეთ მონახოთ საერთო. მაგალითად, როგორ გადავჭრათ თქვენი „მოთხოვნები“ და ჩემი „პრობლემები.“
4. შეთანხმება, ან პირიქით - არშეთანხმება.

35 წთ. - როლური სავარჯიშოები

მონაწილეები იყოფიან სამ ჯგუფად, ორი ჯგუფი სხდება მოლაპარაკების მაგდასთან, მესამე ჯგუფი, ექსპერტები- აკვირდებიან მოვლენებს. პრეზენტაცია, დისკუსია.

30 წთ. - ტრენინგის შეფასება, ფიდბეკი

მეთოდი: „მიკროფონი“: რას გრძნობთ, როგორი ემოციები გაქვთ ამ წუთას, რა იყო თქვენთვის მნიშვნელოვანი, ახალი და საინტერესო.

15 წთ. - ტრენინგის კომენტარი. ტრენინგის დასრულება

მოდულის მოკლე ვერსია (ნიმუში)

| | |
|-------------------------------|--|
| ტრენინგის თემატიკა | ტრენინგი ტრენერთათვის კონფლიქტოლოგიაში |
| ბლოკის თემა | კონფლიქტის ფორმები, სახეები, კონფლიქტის ანალიზი, კონფლიქტის მოგვარების მეთოდები |
| მიზანი (მოსალოდნელი შედეგები) | <ul style="list-style-type: none"> ● მონაწილეთა ინფორმირება კონფლიქტის საკითხებზე, კონფლიქტის ანალიზისა და მისი გადაწყვეტის მეთოდების გაცნობა ● მოლაპარაკებათა ეფექტურად წარმართვის ტექნიკის და უნარჩვევების გაცნობა და კონფლიქტის გადაჭრის გზების ძიება |
| ინდიკატორი | <ul style="list-style-type: none"> ● მონაწილეებმა გამოავლინეს მაღალი ინტერესი განხილული საკითხების მიმართ ● მონაწილეთა 80%-მა მიიღო ინფორმაცია განხილულ საკითხებთან დაკავშირებით, გაიზარდა მათი მოტივაცია მიღებული ინფორმაცია გაავრცელონ თანატოლებში |
| მეთოდები | მინილექცია, ინტერაქტივი, ინდივიდუალური მუშაობა, როლური და ჯგუფური სავარჯიშო, „გონებრივი იერიში“, თამაში, დისკუსია, პრეზენტაცია |
| საფონდო გამოცდილება | აუდიტორიასთან მუშაობის გამოცდილება, კომუნიკაციის უნარჩვევები |
| ჩარჩო პირობები | ჩატარების ადგილი: ქუთაისი ჩატარების თარიღი: 22.09.17 ჩატარების დრო: 6 საათი მონაწილეთა რაოდენობა - 18 |
| სამიზნე ჯგუფი | ახალგაზრდები დასავლეთ საქართველოს 6 რეგიონიდან |
| გეგმა | <p>პირველი სესია</p> <p>11.00 – 12.00 (60 წუთი) კონფლიქტის ფორმები და სახეები</p> <p>20 წთ. – გაცნობა: ჩემი პირველი კონფლიქტი და ჩემი დამოკიდებულება კონფლიქტთან. 10 წთ – მოლოდინების განსაზღვრა 10 წთ. - სავარჯიშო „ემოციათა ანბანი“ 10 წთ. მინი-ლექცია. კონფლიქტის არსი</p> |

ბეგმა

შესვენება ყავაზე – 12.00 – 12.30

მეორე სესია

12.30 – 14.00 (90 წთ).

კონფლიქტის განვითარების ფაზები

30 წთ – მუშაობა 3 ჯგუფში

20 წთ. - სავარჯიშო: „კონფლიქტი ტრანსპორტში“

10 წთ. - კონფლიქტის სახეები

30 წთ. - როლური სავარჯიშო

14.00 – 14.30 – ლანჩი

მესამე სესია

14.30 – 16.30 (120 წთ)

კონფლიქტის ანალიზი. კონფლიქტის მოგვარების მეთოდები

10 წთ. სავარჯიშო 2 ჯგუფში „კონფლიქტის პლიუსები და მინუსები“

10 წთ. - სავარჯიშო „სმაილიკები“

15 წთ. მინი-ლექცია - რა არის კონფლიქტის ანალიზი? კონფლიქტის ანალიზის მეთოდები

25 წთ. - მუშაობა ჯგუფებში

როგორ გამოვიყენოთ მეთოდი: „კონფლიქტის ხე“

პრეზენტაცია, განხილვა, დისკუსია.

15 წთ. - მინილექცია: კონფლიქტის გადაჭრის მეთოდები:

30 წთ. - მუშაობა 5 ჯგუფში

15 წთ. - სავარჯიშო: „გადაბირება, საკუთარ მხარეს გადმოყვანა“

შესვენება ყავაზე – 16.30 – 17.00

მეოთხე სესია

17.00 – 18.30 (90 წთ.)

კონფლიქტის გადანყვეტის მეთოდები (გაგრძელება)

10 წთ. - მინილექცია

35 წთ. - როლური სავარჯიშოები

30 წთ. ტრენინგის შეფასება, ფიდბეკი

15 წთ. - ტრენინგის კომენტარი. ტრენინგის დასრულება

ტრენინგი. ტრენინგის სტრუქტურა



ტრენინგი - აქტიური სწავლების მეთოდი

ტრენინგი (ინგლ. training, train-სწავლება) არის აქტიური სწავლების მეთოდი, რომელიც მიმართულია ცოდნის, უნარების და დამოკიდებულებების განვითარებაზე.

ერთ-ერთი პირველი, ვინც ტრენინგების გამოყენება დაიწყო, იყო დეილ კარნეგი, რომელმაც 1912 წელს დააფუძნა ცენტრი - Dale Carnegie Training. ამ ცენტრში დღემდე ტარდება ტრენინგები შემდეგ თემებზე: საჯარო გამოსვლების განვითარების უნარები, თვითრწმენა, ადამიანებთან ურთიერთობის ხელოვნება.

ტრენინგის განვითარებაში მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანა სოციალურმა ფსიქოლოგმა კურტ ლევინმა.

ტრენინგი ხშირად გამოიყენება იმ მიზნით, რომ ადამიანმა მიიღოს არა მხოლოდ ახალი ინფორმაცია, არამედ მიღებული ცოდნა გამოიყენოს პრაქტიკაში.

ტრენინგი არის აქტიური სწავლების ჯგუფური მეთოდი. ის განსხვავდება სწავლების სხვა ფორმებისგან, ორიენტირებულია სწრაფ შედეგზე და ჯგუფის წევრების გააქტიურებაზე. ტრენინგის შედეგი, როგორც წესი, მაშინვე ჩანს, სწავლების შედეგად მიღებული ცვლილებები კი მოგვიანებით იჩენს თავს და უფრო ღრმა ხასიათს ატარებს. ეს ორი პროცესი ერთმანეთთან მჭიდრო კავშირშია. ის, თუ რამდენად შეძლებს ადამიანი ტრენინგის დროს შეიძინოს ცოდნა, ხშირად დამოკიდებულია იმ განათლებაზე, რომელიც მას მიღებული აქვს სწავლის შედეგად და პირიქით. ასევე, მნიშვნელოვანია მისი წარსული პრაქტიკული გამოცდილებაც.

ტრენინგის ფუნქციური დატვირთვა შეიძლება სხვადასხვაგვარი იყოს, შესაბამისად, გამოყოფენ ტრენინგის სხვადასხვა ფორმას:

1. უნარების ტრენინგი
2. ცოდნის მიღება
3. ფსიქოთერაპიული ტრენინგი
4. სოციალურ - ფსიქოლოგიური ტრენინგი
5. ბიზნეს ტრენინგები
6. ბიზნეს სემინარები

ტრენინგს ხშირად განიხილავენ, როგორც ერთჯერად მოვლენას. სინამდვილეში,

კარგად დაგეგმილი ტრენინგი თავისი სტრუქტურით დროში გაჭიმული პროცესია. მისი ციკლი შეიცავს:

- სწავლების აუცილებლობის განსაზღვრას;
- სწავლების ამოცანების ფორმულირებას;
- ტრენინგის დაგეგმვასა და ორგანიზაციას;
- ტრენინგის ჩატარებას;
- ტრენინგის შედეგების შეფასებას.

პირველ რიგში, ხდება სწავლების აუცილებლობის განსაზღვრა. ამისთვის დასადგენია:

- არსებობს თუ არა რაიმე პრობლემა?
- თუ არსებობს, არის თუ არა ეს ისეთი პრობლემა, რომლის გადაწყვეტა შესაძლებელია ტრენინგის საშუალებით?
- დაგვეხმარება თუ არა ტრენინგი ამ კონკრეტულ შემთხვევაში?
- რას მივიღებთ ტრენინგის ჩატარების შედეგად?

მაგალითად, რამდენიმე გავრცელებული პრობლემა და მათი გადაწყვეტის გზები ტრენინგის საშუალებით:

- უნარ-ჩვევების ნაკლებობა - კომუნიკაციური ტრენინგი
- ცოდნის ნაკლებობა - სწავლების ტრენინგი
- მოტივაციის ნაკლებობა - მოტივაციის შექმნა

პროგრამის შედგენის წინ საჭიროა სწავლების ამოცანების განსაზღვრა და ფორმულირება. ეს დაგვეხმარება, რომ:

- ავიღოთ მიმართულება
- ავაგოთ ნორმები და სტანდარტები
- უზრუნველვყოთ თანმიმდევრული მიდგომა.

როგორი უნდა იყოს ეს ამოცანები?

1. რეალისტური - ამოცანები უნდა იყოს შესრულებადი, არ უნდა იყოს არც ძალიან მარტივი და არც ზედმეტად რთული.

2. შეეფერებოდეს კონკრეტულ სიტუაციას - სწავლების ამოცანები ორიენტირებული უნდა იყოს ტრენინგის მონაწილეებზე და მიმართული გარკვეული უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისკენ, ან დაკავშირებული მონაწილეების პიროვნულ ზრდასთან.

3. პოზიტიური - თუ ამოცანები ორიენტირებულია მონაწილეებზე, მათმა შესრულებამ სარგებელი უნდა მოიტანოს. ამიტომ ამოცანები ისე უნდა იყოს დასმული, რომ ტრენინგს პოზიტიური შედეგი მოჰყვეს. უნდა ვასწავლოთ „როგორ აკეთონ“ და არა „როგორ არ აკეთონ“.

4. განსაზღვრული - არაზუსტად ფორმულირებული ამოცანები არ გამოდგება. ამოცანა მკაფიოდ უნდა გვიჩვენებდეს, ვინ რას მიაღწევს, რა დროში და რა გარემოებებში. ასევე, მასში უნდა აისახებოდეს, თუ რამდენად წარმატებული იქნება ტრენინგი და ისიც, რა მატერიალური და დროის რა რესურსებია საჭირო.

5. გამართლებული - როგორი დადებითი მახასიათებლებითაც არ უნდა გამოირჩეოდეს ტრენინგის ამოცანები, მათი შესრულება ხშირად დაკავშირებულია ხარ-

ჯებთან. ამიტომ დგება საკითხი - ღირს თუ არა ამის გაკეთება? მისთვის მატერიალური დროითი და ადამიანური რესურსის დახარჯვა?

როგორი უნდა იყოს მიზანი

წარმატებით მიზნების მისაღწევად საჭიროა მათი სწორი ფორმულირება. ამისათვის არსებობს რიგი მეთოდები, რომელთა დახმარებითაც შესაძლებელია ჭეშმარიტად „ხარისხიანი“ მიზნების დასახვა.

ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული და მოქმედი საშუალებაა—„გონიერი“ (ინგლ. SMART) მიზნების დასახვა, ანუ მიზნების დასახვა S.M.A.R.T. კრიტერიუმებით.



- მიზანი უნდა იყოს:
- კონკრეტული (Specific)
- გაზომვადი (Measurable)
- მიღწევადი (Achievable)
- შედეგზე ორიენტირებული (Result-oriented)
- კონკრეტულ დროზე გათვლილი (Timed)

კონკრეტული მიზანი (S)

მიზანი უნდა იყოს მკაფიოდ ჩამოყალიბებული. წინააღმდეგ შემთხვევაში შედეგად მიიღებთ იმას, რაც არ დაგიგეგმავთ.

გაზომვადი მიზანი (M)

თუკი მიზანს არ ექნება რაიმე გასაზომი პარამეტრი, მაშინ შეუძლებელი იქნება იმის დადგენა, მიღწეულია თუ არა შედეგი

მიღწევადი მიზანი (A)

მიზანი გამოიყენება სტიმულის სახით გარკვეული ამოცანების შესასრულებლად და, შესაბამისად, მიღწეული წარმატების ხარჯზე შემდგომი წინსვლისათვის. არ უნდა დაისახოს ისეთი მიზნები, რომლებიც გაზრდის სტრესს თქვენს ცხოვრებაში. უნდა დაისახოს რთული მიზნები, რომელთა მიღწევაც ძალისხმევას მოითხოვს, მაგრამ ამავედროულად უნდა გაითვალისწინოთ ის, რომ მიზანი უნდა იყოს მიღწევადი.

შედეგზე ორიენტირებული მიზნები (R)

მიზნები უნდა განისაზღვრობდეს შედეგიდან და არა შესრულებული საქმიანობიდან გამომდინარე. სწორედ ასე მიიღწევა ეფექტურობა. შეიძლება დაისახოს მიზნად სამსახურში ერთი საათით ადრე მისვლა, მაგრამ ამავე დროს არ განსაზღვროთ მოსალოდნელი შედეგი, რის გამოც ამ ერთ საათს გაატარებთ ყავის სმაში.

კონკრეტულ დროზე გათვლილი მიზნები (T)

ნებისმიერი მიზანი უნდა მიიღწეოდეს დროის გარკვეულ მონაკვეთში.

სტერეოტიპები ტრენინგების შესახებ

ადამიანებს ხშირად არასწორი წარმოდგენა აქვთ ტრენინგებზე. გთავაზობთ ყველაზე მეტად გავრცელებულ არასწორ შეხედულებებს ტრენინგზე:

1. ტრენინგი არის ერთჯერადი და ხანმოკლე, ამიტომ აზრი არ აქვს მასში მონაწილეობას. ამ მცდარი შეხედულების გასაქარწყლებლად შეიძლება ითქვას,

რომ კარგად დაგეგმილი ტრენინგი, რომელსაც აქვს მკაფიოდ განსაზღვრული მიზანი, გამდიდრებულია შესაბამისი მეთოდებით და ორიენტირებულია ზუსტ რაოდენობრივ, გაზომვად შედეგებზე, ნამდვილად ხარისხიანი იქნება და განავითარებს მსმენელში იმ ცოდნას და უნარებს, რასაც სთავაზობს.

2. ტრენინგზე სწრაფად ავითვისებ დიდ მასალას. ჯგუფის წევრები ხშირად მოდიან მოლოდინით, რომ ტრენერი მათ ხანმოკლე დროში გადასცემს დიდ მასალას და ისინი ცოდნის პასიური მიმღებლები იქნებიან. რა თქმა უნდა, ტრენერი არ არის ჯადოქარი. აქაც, როგორც სწავლების ნებისმიერი ფორმის დროს, მნიშვნელოვანია მსმენელი იყოს აქტიური და დამოუკიდებლად იზრუნოს თვითგანათლებაზე.

3. ტრენინგზე მივიღებ მზა პასუხებს. ტრენინგის მთავარი დამახასიათებელი ნიშანი არის ჯგუფის გააქტიურება, ჯგუფის წევრების გამოცდილების და ცოდნის მობილიზება და ახალი უნარების პრაქტიკაში გამოცდა. ტრენერი სწორად შერჩეული შეკითხვებით მსმენელების გამონვევას ცდილობს. ამ დროს ტრადიციული სწავლების მეთოდს (მხოლოდ ლექციები) შეჩვეული ადამიანები პროტესტს გამოთქვამენ, რომ ტრენერი თითქოს „ახალს არაფერს ეუბნება და ჯგუფიდან ცდილობს ინფორმაციის მიღებას“, სინამდვილეში ეს არის სწავლების ყველაზე პრაქტიკული მეთოდი, როდესაც მსმენელი არის აქტიური და „მზა პასუხების“ ნაცვლად თავად აკეთებს „აღმოჩენებს“, ინფორმაციის მიმართ დადებითი დამოკიდებულება უჩნდება და დამახსოვრებაც უფრო ხანგრძლივი დროით ხდება.

ტრენინგის დაგეგმვა, დიზაინი და ჩატარება

ტრენინგის სტრუქტურა

ტრენინგის ჩატარება სამუშაო გეგმის გარეშე და სპონტანურად არა მხოლოდ არაკომპეტენტურია, არამედ ტრენინგს არაეფექტურს ხდის. აუცილებელია, არსებობდეს წინასწარი სცენარი, თუ რა თემები იქნება განხილული და თითოეული მათგანის წაყვანა რა მეთოდით იგეგმება ტრენერის მიერ, ასევე რამდენი დრო დაეთმობა თითოეულ აქტივობას და რა რესურსები იქნება საჭირო.

ტრენინგის სამუშაო გეგმები განსხვავდება ერთმანეთისაგან - შინაარსით, ფორმითა და სახელწოდებით. მაგრამ, მიუხედავად იმისა, თუ რას ვუწოდებთ მათ - „მოდული“, „ტრენინგის სქემა“, „ტრენინგის წაყვანის ინსტრუქცია“, „სამუშაო გეგმა“, „სილაბუსი“ თუ სხვა, ყოველი მათგანი შედგება ერთი და იმავე ძირითადი კომპონენტისაგან და ერთ მიზანს ემსახურება. გეგმა არსებობს იმისთვის, რომ თვალნათლივ დავინახოთ, რას ეძღვნება ტრენინგი და რა მეთოდებით მიიღწევა სწავლების მიზანი.

დროის ორგანიზება

სატრენინგო დროის სწორი ორგანიზება ტრენერის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანესი უნარ-ჩვევაა, რომლის გარეშეც შეუძლებელია წარმატების მიღწევა.

ტრენინგი ყოველთვის დროის რაღაც მონაკვეთზეა გათვლილი. თითოეული დღე (ან საათი) რაციონალურად უნდა იყოს დაგეგმილი და ითვალისწინებდეს შესვენებებს, მეთოდთა მონაცვლეობას და სხვ.

დაგეგმვისას მნიშვნელოვანია, რომ საკითხები, აქტივობები და მეთოდები შე-

საბამისობაში მოდიოდეს ერთმანეთთან და მიზანთან. აუცილებელია შედეგზე ორიენტაცია.

ტრენინგმა სწორად უნდა დაგეგმოს ტრენინგი (სესიები, აქტივობები), წინასწარ უნდა მოამზადოს ტრენინგის გეგმა, სადაც ძირითად შინაარსთან ერთად გამოიყოფა დრო მსმენელთა საქმიანობის შესაფასებლად და დავალების მისაცემად. გამოცდილი ტრენინგები წინასწარ ამზადებენ დამატებით მასალას იმ შემთხვევისთვის, თუ ტრენინგზე მსმენელები ადრე დაასრულებენ სამუშაოს, ან პირიქით. ანუ უნდა გვქონდეს მოდულის დივერსიფიცირებული ფორმა, რათა დროულად მოხდეს „გადანყოფნა“ ტრენინგის მიზნების და ამოცანების წარმატებით გადანიშნვისათვის.

ტრენინგის სივრცის ორგანიზება

წარმატებული ტრენინგის ჩასატარებლად აუცილებელია, სასწავლო გარემო კომფორტული იყოს მონაწილეებისა და ტრენინგებისთვის. დასახული მიზნების მისაღწევად მნიშვნელოვანია სატრენინგო ოთახის სივრცის შესაბამისად ორგანიზება, რაც ინდივიდუალური და ჯგუფური მუშაობის, თამაშებისა და დასვენებისათვის საჭირო პირობებს ქმნის და მონაწილეებს განაწყობს აზროვნების, შემოქმედებითობის გამოვლენისაკენ.

ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენს სწავლების გარემოზე:

- ✓ სამუშაო ოთახის აღჭურვილობა
- ✓ ავეჯის განლაგება სამუშაო ოთახში (დარბაზში)
- ✓ ტემპერატურა
- ✓ სკამები (კომფორტულობა)
- ✓ განათება
- ✓ ტრენინგის სამუშაო ადგილი
- ✓ მხედველობის არე

სამუშაო ოთახის ორგანიზება დამოკიდებულია იმ სივრცის შესაძლებლობებზე, სადაც ტრენინგი ტარდება. თუმცა, სამუშაო ოთახის (დარბაზის) განლაგება ტრენინგის პრეროგატივაა. არსებობს სამუშაო ოთახის განლაგების რამდენიმე ტიპი.

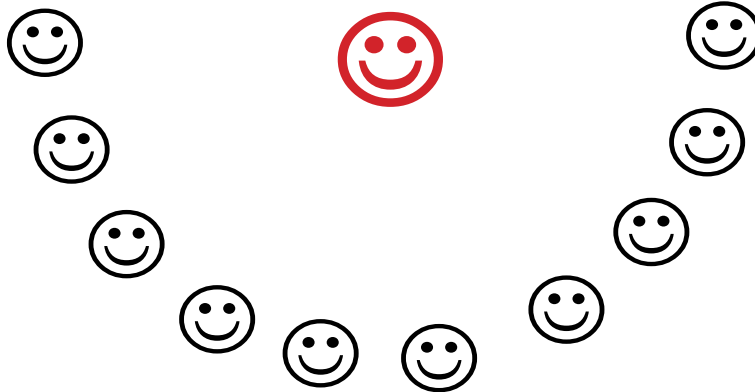
განლაგების სქემა – წრე

შესაძლებლობები:

- ყველა მონაწილე ხედავს ერთმანეთს
- მონაწილეებს შორის ბარიერი არ არის
- არსებობს ყურადღების კონცენტრაციის წერტილი
- ტრენინგი გამოყოფილია პოზიციით და საშუალება აქვს, გავლენა მოახდინოს სიტუაციაზე აუდიტორიაში
- შესაძლებელია დაფის ან კედლის გამოყენება ჩანაწერებისა და თვალსაჩინო მასალისათვის
- იძლევა მონაწილეების მდებარეობის სწრაფად შეცვლის, ჯგუფური მუშაობის ორგანიზების საშუალებას

საყურადღებოა, რომ:

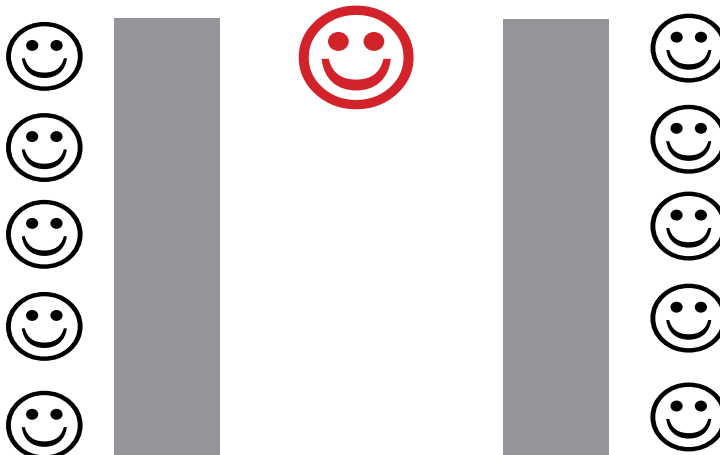
- მათთვის, ვინც შეჩვეულია მაგიდასთან ჯდომას, შეიძლება წარმოადგენდეს დისკომფორტს
- გართულებულია შეხვედრის დროს ჩანანერების წარმოება



განლაგების სქემა – რუსული ასო П

შესაძლებლობები:

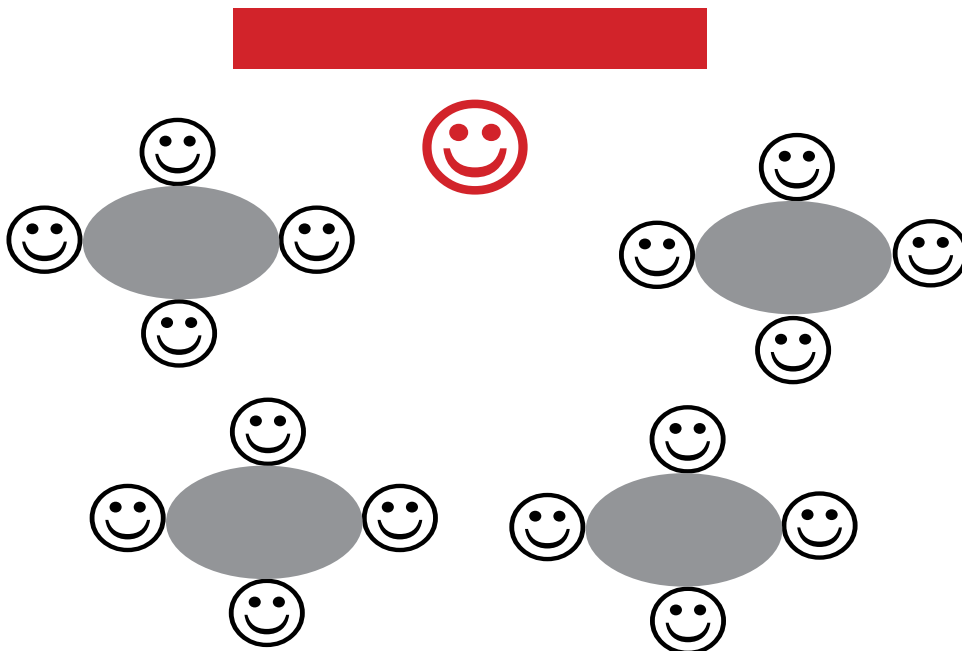
- ყველა მონაწილე ხედავს ერთმანეთს
 - არსებობს ყურადღების კონცენტრაციის წერტილი
 - შესაძლებელია დაფის ან კედლის გამოყენება ჩანანერებისა და თვალსაჩინო მასალისათვის
 - მონაწილეებს საშუალება აქვთ, შეხვედრისას აწარმოონ ჩანანერები
- საყურადღებოა, რომ:
- მაგიდეები შეიძლება ქმნიდეს ბარიერის შეგრძნებას
 - გართულებულია მაგიდის ერთსა და იმავე მხარეს მსხდომ მონაწილეებს შორის კონტაქტი



განლაგების სქემა – სადისკუსიო კლუბი

შესაძლებლობები:

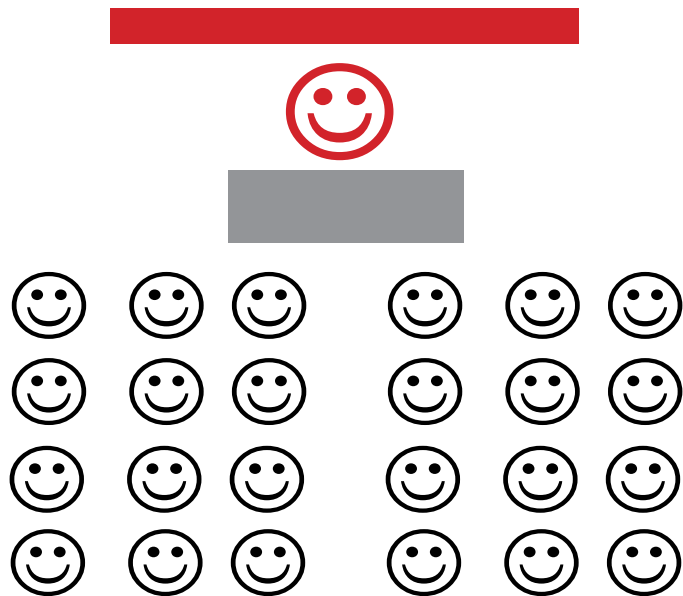
- ტრენერი გამოყოფილია პოზიციით და საშუალება აქვს, გავლენა მოახდინოს სიტუაციაზე აუდიტორიაში
 - მონაწილეებისათვის მოსახერხებელია ჩანაწერების კეთება
 - ტრენერს შეუძლია ერთი მაგიდის ირგვლივ მსხდომი მონაწილეების ერთობლივი მუშაობის ორგანიზება
 - შესაძლებელია დაფის გამოყენება ჩანაწერებისა და მცირე ჯგუფების ნამუშევართა პრეზენტაციისათვის
- საყურადღებოა, რომ:
- ტრენერისთვის ძნელია ყურადღების თანაბრად განაწილება მონაწილეთა ჯგუფებს შორის
 - აუცილებელია მონაწილეთა წინასწარ მომზადება მცირე ჯგუფებში მუშაობისათვის



განლაგების სქემა – დარბაზი

შესაძლებლობები:

- იძლევა ბევრი მონაწილის განთავსების შესაძლებლობას
 - ტრენერი გამოყოფილია პოზიციით
 - არსებობს მონაწილეთა ყურადღების კონცენტრაციის ერთიანი ცენტრი
 - შესაძლებელია დაფის გამოყენება ჩანაწერებისა და თვალსაჩინო მასალისათვის
- საყურადღებოა, რომ:
- დაფა ცუდად ჩანს დარბაზის გარკვეული ნერტილებიდან
 - კომუნიკაცია ხორციელდება მხოლოდ ხაზით – „ტრენერი-მონაწილე“
 - დომინირებს ტრენერი
 - მონაწილეებს ერთმანეთის ზურგს უკან „დამალვისა“ და მხოლოდ ტრენინგზე დასწრების შთაბეჭდილების შექმნის საშუალებას აძლევს



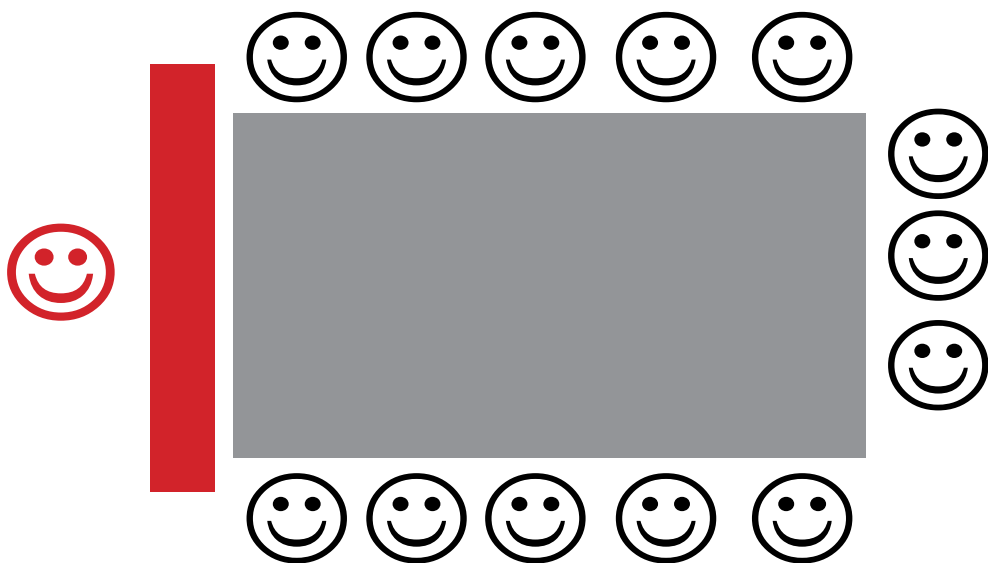
განლაგების სქემა – მართკუთხედი

შესაძლებლობები:

- უზრუნველყოფს ვიზუალურ კონტაქტს მონაწილეთა უმეტესობას შორის
- მონაწილეებს თავისუფალი დისკუსიისათვის განაწყოებს
- მონაწილეებს აქვთ საშუალება, შეხვედრის დროს აწარმოონ ჩანაწერები

საყურადღებოა, რომ:

- მაგიდა შეიძლება ქმნიდეს ბარიერის შეგრძნებას
- არ არის ყურადღების კონცენტრაციის ერთიანი წერტილი
- ტრენერი არ არის გამოყოფილი პოზიციით, რაც მას ურთულეს აუდიტორიაში სიტუაციის მართვას
- გართულებულია დაფის გამოყენება
- გართულებულია ჯგუფური მუშაობის შედეგების წარმოდგენა
- გართულებულია მაგიდის ერთსა და იმავე მხარეს მსხდომ მონაწილეებს შორის კონტაქტი



განლაგების სქემა – ლათინური T

შესაძლებლობები:

- არსებობს ყურადღების კონცენტრაციის წერტილი
- ტრენერი გამოყოფილია პოზიციით, რაც უადვილებს მას, მართოს სიტუაცია აუდიტორიაში
- მონაწილეებს საშუალება აქვთ, შეხვედრის დროს აწარმოონ ჩანაწერები საყურადღებოა, რომ:
- მაგიდა შეიძლება ქმნიდეს ბარიერის შეგრძნებას
- T-ს მსგავსი კონფიგურაცია ხაზს უსვამს ტრენერის, როგორც ერარქიული ლიდერის პოზიციას
- შესაძლებელია ერთმანეთის პირისპირ მსხდომთა შორის კონფრონტაცია
- გართულებულია მაგიდის ერთსა და იმავე მხარეს მსხდომ მონაწილეებს შორის კონტაქტი



ტრენერთა ბრიფინგი

როდესაც ტრენინგის წარმართვაში ჩართულია ორი და მეტი ტრენერი, ამ შემთხვევაში, მოსამზადებელ ეტაპზე, მიზანშეწონილია, გაიმართოს ტრენერთა ბრიფინგი. ეს არის ტრენერთა სამუშაო შეხვედრა, რომელიც ტარდება ტრენინგის მოსამზადებელ პერიოდში.

ბრიფინგზე ხორციელდება:

- ტრენინგის თემატიკის განხილვა
- თემატიკის საკითხებად დაყოფა
- საკითხებისათვის პრეზენტაციის ტიპების შერჩევა
- კონკრეტული პრაქტიკული სავარჯიშოს შერჩევა
- კონკრეტული საკითხის / აქტივობის დროში განწერა
- ტრენერებს შორის საკითხების, ფუნქციების / როლების განაწილება
- „გენერალური რეპეტიცია“, რომლის დროსაც ხდება ზემოთ ჩამოთვლილი პუნქტების ხელახალი განხილვა / გადამოწმება, რათა ზუსტად განისაზღვროს ტრენერთა სინქრონული მოქმედება სწავლების პროცესში

- მუშავდება ტრენერთა დამხმარე პროგრამა, რომელშიც ზუსტად / წუთობრივად გაიწერება თითოეული ტრენერის მოქმედება სწავლების მთელი კურსის განმავლობაში.

ტრენინგის სახელწოდება (სათაური)

სახელი (სათაური) უნდა იყოს სპეციფიკური და აღწერდეს იმ უნარ-ჩვევებს, რომელთა გამომუშავებაც არის ტრენინგის ამოცანა; უნდა მიაწინებდეს იმ ინფორმაციას, რომლის მიწოდებაც არის დაგეგმილი. სათაურიდან უნდა ჩანდეს, ვისთვის არის ეს პროგრამა სასარგებლო.

ტრენინგის შესავალი

ტრენინგის შესავალი ნაწილი მოიცავს რამდენიმე ეტაპს. ტრენერმა მნიშვნელოვანია, დრო დაუთმოს ამ ეტაპების თანმიმდევრულ გავლას, სანამ უშუალოდ ტრენინგის თემებზე გადავა. ეს ეტაპებია:

1. განსაზღვროს ტრენინგის ჩატარების პირობები. მონაწილეებმა უნდა იცოდნენ, რას ეძღვნება სწავლების ეს კურსი, რა საკითხები განიხილება და რა - არა.

2. მიუთითოს პრობლემის აქტუალობაზე. უნდა აუხსნას კურსის ჩატარების მიზნები და განუმარტოს მათ, თუ რა უპირატესობას ანიჭებს მათ ამ კურსის მოსმენა.

3. დაინტერესოს მონაწილეები. ადამიანები უფრო სიამოვნებით სწავლობენ, როცა აინტერესებთ. აგრძნობინეთ მონაწილეებს, რომ მათ გაუმართლათ, ამ ტრენინგზე რომ მოხვდნენ და უნდა ისარგებლონ ამით.

4. დაამშვიდოს მონაწილეები. ზოგიერთ ადამიანს ტრენინგში მონაწილეობა გამოცდად მიაჩნია. თუ ის იძულებით არის მოსული, ეს აღიზიანებს, თუ თავისი ნებით, მაშინ ამის დამტკიცება სჭირდება. ნებისმიერ შემთხვევაში, ტრენერის ამოცანაა ჯგუფის კეთილგანწყობისა და მხარდაჭერის მოპოვება. როგორც წესი, მონაწილეებს მოლოდინი აქვთ იმისა, რომ ისინი ტრენინგისგან მიიღებენ სარგებლობას. მიეცით მათ საშუალება, გამოთქვან თავიანთი შეშფოთება და აგრძნობინეთ, რომ გესმით მათი. ეს საკმარისია ჯგუფის სიმპათიის მოსაპოვებლად.

5. უამბოს ჯგუფს ცოტა რამ საკუთარ თავზე.

6. წარუდგინოს მსმენელებს პროგრამის კურსი. პროგრამის მოკლე აღწერა დაეხმარება მონაწილეებს, გამოვიდნენ გაურკვევლობიდან.

7. გააცნოს დღის წესრიგი.

8. აუხსნას ჯგუფური მუშაობის პრინციპები. ტრენერი აძლევს საშუალებას მონაწილეებს, გაიცნონ ერთმანეთი.

9. ტრენერი ჯგუფთან ერთად შეიმუშავებს სამუშაო წესებს. ჯგუფის ნორმების შემუშავება ნდობისა და უშუალო გარემოს შექმნას უწყობს ხელს. ტრენერი ჯგუფთან ერთად იღებს ამ წესებს და შემდგომ ეს წესები ხდება ურთიერთობისა და ქცევის განმსაზღვრელი მთელი ტრენინგის განმავლობაში. წესები შეიძლება დაინეროს ფლიპჩარტზე და გაიკრას კედელზე. შესაძლებელი უნდა იყოს ახალი წესის დამატებაც, თუ ჯგუფი ამას საჭიროდ ჩათვლის.

„სტარტერები“, გაცნობის სავარჯიშოები

ტრენინგზე მნიშვნელოვანია, მონაწილეებმა გაიცნონ ერთმანეთი, მათ უნდა ჰქონდეთ ინფორმაცია ერთმანეთის შესახებ. ამისთვის შესაძლებელია გამოვიყენოთ

სხვადასხვა სავარჯიშო. გაცნობის სავარჯიშო აუცილებელია ტრენინგის პირველ დღეს, დაწყებისთანავე, ასევე მიმდინარე პროცესში. მეორე, მესამე დღეს განტვირთვისა და ჯგუფის უკეთ გაცნობის მიზნით შესაძლებელია ჩავართოთ უკეთ გაცნობის სავარჯიშოები. გაცნობის პროცესი დამოკიდებულია ჯგუფზე, ასევე იმაზე, იცნობდნენ ისინი ერთმანეთს, თუ ეს მათი პირველი შეხვედრაა. შესაბამისად, შესაძლებელია გაცნობის განსხვავებული ფორმების გამოყენება. გაცნობის პროცესი აახლოებს ადამიანებს, აღუძრავს მათ ერთმანეთისადმი ინტერესს.

გაცნობის რამდენიმე სავარჯიშო:

1. ჩემი რეალური და იდეალური გატაცება. მონაწილეები სხედან წრეში. ეს მათი პირველი შეხვედრაა.

ინსტრუქცია: მოდით, გავიცნოთ ერთმანეთი. თითოეული თქვენგანი რიგრიგობით გვეტყვის თავის სახელს, ერთ რეალურ და ერთ სასურველ გატაცებას, რომელსაც ჯერ ვერ ახორციელებს.

ტრენერი აძლევს ჯგუფს მოსაფიქრებლად ორ-სამ წუთს და როცა დარწმუნდება, რომ ყველა მზად არის, სთავაზობს მსურველს, დაიწყოს.

2. მე უჩვეულოდ და არასტანდარტულად მოგქცეულვარ. მონაწილეები სხედან წრეში.

ინსტრუქცია: ახლა ჩვენ გავიცნობთ ერთმანეთს. მე მოგცემთ ცოტა დროს, რათა თქვენ გაიხსენოთ ეპიზოდი თქვენი ცხოვრებიდან; რაიმე შემთხვევა, როცა თქვენ მოიქეციით უჩვეულოდ. როცა მზად იქნებით, რომელიმე თქვენგანი დაიწყებს. გვეტყვის სახელს და მოგვიყვება ამ შემთხვევის შესახებ. შემდეგ სხვა გააგრძელებს და ა. შ., სანამ ყველა არ გაგვეცნობა.

ამგვარი გაცნობის შედეგად, ჯგუფის მუშაობის დასაწყისშივე ჩნდება მრავალფეროვანი, ემოციურად შეფერადებული, საინტერესო ინფორმაცია, რაც ხელს უწყობს ტრენინგში მონაწილეობის მოტივაციის გაზრდას, აღიქმება მონაწილეების მიერ სიგნალად: „აქ რაღაც საინტერესო და ახალი ხდება“.

3. რა გვაქვს საერთო. მონაწილეები სხედან წრეში. ეს მათი მუშაობის მეორე ან მესამე დღეა.

ინსტრუქცია: მოდით, გავაგრძელოთ გაცნობის პროცესი. უკეთ გავიცნოთ ერთმანეთი. ამისათვის ერთ-ერთი ჩვენგანი, თავიდან ეს ვიქნები მე, დადგება წრის ცენტრში და შესთავაზებს დანარჩენებს, გაცვალონ ადგილები იმისდა მიხედვით, ვის რა მსგავსი შესაძლებლობები აქვს. მაგალითად, შეუძლია მანქანის მართვა და ა. შ. შეეცადეთ, გადაჯდომის დროს დაიკავოთ თავისუფალი სკამი. ვინც ადგილის გარეშე დარჩება, ის დგება ცენტრში და აგრძელებს თამაშს. გამოვიყენოთ ეს სავარჯიშო იმისათვის, რომ მეტი შევიტყოთ ერთმანეთზე.

სავარჯიშოს შესრულების პროცესში ტრენერი „აქეზებს“ მონაწილეებს, დაასახელონ სხვადასხვა შესაძლებლობა.

ტრენინგის მოლოდინები

ტრენინგის ეფექტურობისათვის ტრენერმა უნდა იცოდეს, რას ელიან მისგან და ტრენინგისგან. ამის გასარკვევად არსებობს სპეციალური სავარჯიშოები:

1. „მოლოდინის ხე“. მუშაობის ფორმა - ინდივიდუალური. ტრენერი ურიგებს მონაწილეებს ფურცლებს და სთხოვს მათ, დაწერონ, რას ელიან ტრენინგისგან. აძლევს 5 წუთს. როცა ყველა თავისი მოლოდინის შესახებ დაწერს, ამ ფურცლებს გააკრავენ ნი-

ნასწარ დახატულ ხეზე. ტრენინგის მსვლელობისას, შესვენებებზე, ტრენერსა და მონაწილეებს შეუძლიათ გაეცნონ „მოლოდინებს“. ტრენინგის დასასრულს ტრენერი კითხულობს თითოეულს და ეკითხება ჯგუფს, თუ რამდენად გამართლდა მათი მოლოდინები.

2. „მოლოდინის ვარსკვლავი“. მუშაობის ფორმა - მცირე ჯგუფები. ტრენერი ყოფს ჯგუფს 4-5-კაციან მცირე ჯგუფებად. ურიგებს ფლიპჩარტებს, რომლებზეც დახატულია ვარსკვლავი, აძლევს 10 წუთს და სთხოვს, ჯგუფებში მოილაპარაკონ და შეარჩიონ ხუთი ძირითადი რამ, რასაც ელიან ტრენინგისგან და ჩანერონ ქიმებში. ხოლო ის, რასაც თვითონ სთავაზობენ ერთმანეთს და ტრენინგს, ჩანერონ ვარსკვლავის შუა გულში. 10 წუთის შემდეგ თითოეული ჯგუფიდან ერთი კითხულობს ჯგუფის „მოლოდინებს“ და აკრავს კედელზე. ტრენინგის დასასრულს ჯგუფები გადაწყვეტენ, „განათდა“ თუ არა მათი ვარსკვლავი. თუ „მოლოდინები“ გამართლდა, ვარსკვლავები სიმბოლურად ნათდება. ამას თვითონ ჯგუფის წევრები წარმოადგენენ შესაბამისი ემოციის გამოხატვით.

3. „მოსაზრებები“. მუშაობის ფორმა - მცირე ჯგუფები. მასალა - ფერადი ფლომასტერები, დიდი ფორმატის ფურცლები, რომლებზეც წერია დაუმთავრებელი წინადადებები:

- იმედი მაქვს, რომ ჩვენ აქ გავხდებით...
- იმედი მაქვს, რომ ჯგუფში ჩვენ არ...
- ვფიქრობ, დროს შედეგიანად გამოვიყენებთ თუ...
- მგონია, დროს უქმად დავკარგავთ, თუ...

ინსტრუქცია: „მაგიდაზე მე დაგიდებთ ფურცელს, რომელზეც დაუმთავრებელი წინადადებაა. თითოეულს აქვს 5 წუთი იმისათვის, რომ დაწეროს წინადადების დასასრულის საკუთარი ვარიანტი. როცა შეგაჩერებთ, თქვენი ფურცელი გადაეცით სხვებს. სავარჯიშოს შესრულების შემდეგ ფურცლები იკიდება კედელზე და ყველას ეძლევა მათი გაცნობის საშუალება.“

ტრენინგის მსვლელობა

ტრენინგის მსვლელობისას ტრენერი იყენებს მუშაობის სხვადასხვა ფორმას. არსებობს რამდენიმე ფორმა:

- ინდივიდუალური მუშაობა
- წყვილებში მუშაობა
- მცირე ჯგუფებში მუშაობა
- ჯგუფთან მუშაობა

ტრენერი არჩევს მუშაობის ფორმას იმის მიხედვით, თუ რა მეთოდს ან სავარჯიშოს სთავაზობს ჯგუფს.

ტრენინგის მომზადებისას ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებაა იმ მეთოდების შერჩევა, რომელთა საშუალებითაც გადაიცემა ინფორმაცია და წარიმართება სწავლების პროცესი. არსებობს დაუნერეელი კანონი, რომლის მიხედვითაც, ტრენერი მთელი კურსის განმავლობაში არ იფარგლება ერთი მეთოდით. სხვადასხვა ტექნიკის გამოყენება ხელს უწყობს ყურადღების კონცენტრირებას და შრომისუნარიანობის გაძლიერებას.

არსებობს სწავლების სამი ძირითადი მიმართულება:

- ვერბალური კომუნიკაცია - საუბრები, ლექცია, განხილვები
- ინფორმაციის მიწოდება თვალსაჩინოდ, ჩვევების დემონსტრაცია - პრეზენტაცია, როლური თამაშები
- საჭირო ჩვევების პრაქტიკული შემუშავება - დოკუმენტების შედგენა, საოფისე პრაქტიკა

სწავლების სტილები

სწავლების სწორი მეთოდის შერჩევა სწორი სამუშაო ინსტრუმენტის შერჩევის ტოლფასია. სწავლების მეთოდი მონაწილეს აძლევს სწავლების მიზნების მიღწევის საშუალებას, ხელს უწყობს სასწავლო პროცესს, მონაწილეს აძლევს სასწავლო პროცესში ჩართვის საშუალებას, ამახვილებს მის ყურადღებას.

ტრენინგზე მეთოდების მრავალგვარობა აუცილებელია იმიტომ, რომ ადამიანები განსხვავდებიან სწავლების სტილის მიხედვით, ზოგიერთი კარგად ითვისებს მოსმენით, ზოგს კი ვიზუალური მასალის გარეშე უჭირს დამახსოვრება.

არსებობს სწავლის სტილის კლასიფიკაციის სხვადასხვა მოდელი. ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული კლასიფიკაციის მიხედვით, ძირითადი პრინციპია ის შეგრძნებითი მოდალობა (მხედველობა, სმენა, შეხება, მოძრაობა), რომელსაც ადამიანი უპირატესობას ანიჭებს ინფორმაციის გადამუმუშავებისას:

- მხედველობითი სწავლის სტილი. ამ შემთხვევაში წამყვანია ვიზუალური მასალები, სადემონსტრაციო თვალსაჩინოებები, პლაკატები.

- სმენითი სწავლის სტილი. ამ ტიპის ადამიანები უკეთ სწავლობენ მოსმენით.

- ტაქტილური (შეხებითი) სწავლის სტილი. ამ დროს ადამიანები სწავლობენ და იმახსოვრებენ ჩანაწერების გაკეთებით, დახატვით.

- კინესთეტიკური (მოძრაობითი) სწავლის სტილი. ეს ადამიანები სწავლობენ ურთიერთქმედებით. ეს არის სწავლა კეთებით.

სწავლების მეთოდები

სწავლების სტილის საფუძველზე ცნობილია ბევრი მეთოდი, რომლის გამოყენებაც ხდება ტრენინგის მსვლელობისას. შემოგთავაზებთ რამდენიმე მათგანს.

მოდულიზებული ლექცია

ტრადიციული ლექციისგან განსხვავებით, მოიცავს მასწავლებლისა და მონაწილის აქტიურ თანამშრომლობას. ეს არის ტრენინგის მიერ ინფორმაციის ვერბალური გზით თავისი ცოდნისა და გამოცდილების მიწოდება. ჯგუფის მიზანია, მიიღოს და შეინარჩუნოს ეს ცოდნა. ლექციის დროს ჯგუფის ჩართულობა ხორციელდება მოსმენის საშუალებით. ეს პასიური პროცესია, რადგან ჯგუფი მოკლებულია აქტიურ ურთიერთობას ტრენინგთან. ამიტომ, წარმატებული ლექციის საწინდარია აუდიტორიასთან კონტაქტის დამყარება და ტრენინგის კომპეტენტურობა. მას უნდა შეეძლოს:

- აუდიტორიის მოთხოვნილებათა გარკვევა - წინასწარ განსაზღვრა იმ ინფორმაციის საზღვრებისა, რომელიც უნდა იცოდეს ჯგუფმა;

- ხაზი გაუსვას იმ უპირატესობას, რომელიც ინფორმაციის მიღების შემდეგ ექნებათ;

- გაითვალისწინოს მათი ცოდნის დონე - ვისთან აქვს საქმე - დამწყებ თუ კომპეტენტურ აუდიტორიასთან;

- გაითვალისწინოს ჯგუფის აღქმის თავისებურებები, მოერიდოს პროფესიული და უცხო ტერმინების გამოყენებას, და თუ ეს მაინც აუცილებელია, ახსნას ისინი.

უპირატესობები

- სწრაფი
- იაფი
- დაგეგმვისა და მომზადების სიმარტივე
- გამოსადეგია დიდი ჯგუფებისათვის
- არ საჭიროებს ბევრ სასწავლო სახელმძღვანელოს
- შესაძლებელია სხვა მეთოდებთან კომბინირება
- მარტივი ორგანიზება დროში
- ჯგუფი მუშაობს როგორც ერთი მთლიანი

ნაკლოვანებები

- შესაძლოა იყოს მოსაწყენი, „მშრალი“
- რთულია მონაწილეების ყურადღების მიპყრობა
- ამახსოვრდებათ ცოტა ინფორმაცია
- მონაწილეების დაბალი აქტივობა
- გამოუსადეგარია უნარების შესასწავლად
- საკმარისი არ არის აზროვნების სტიმულირებისთვის

გასათვალისწინებელია ჯგუფის ყურადღების კონცენტრაციის შესაძლებლობაც. ითვლება, რომ კონცენტრაციის ოპტიმალური პერიოდი 20 წუთია. კარგი იქნება, თუ ტრენერი გამოიყენებს ადვილად დასამახსოვრებელ საინტერესო მასალას. იგი უნდა შეეცადოს, გააკეთოს აქცენტი პოზიტიურ მომენტებზე. ასევე, კარგია ვიზუალური მასალის გამოყენება. სლაიდების, ფლიპჩარტების, ილუსტრაციების დახმარებით ტრენერი დამატებით სტიმულს აძლევს ჯგუფს.

ლექციის გამოყენება მოსახერხებელია დიდ ჯგუფებში. ის იძლევა საშუალებას, ზუსტად გავაკონტროლოთ დრო და შინაარსი, მაგრამ იგი არ არის რეკომენდებული ისეთ შემთხვევაში, როცა ჯგუფს სჭირდება აქტიური სწავლება და როცა სწავლება გამოცდილების გაზიარებით ხორციელდება.

ჩვენება

სწავლების მეთოდი, რომლის დროსაც ტრენერი სინამდვილეში ასრულებს დავალებას, აჩვენებს მონაწილეებს, რა და როგორ უნდა გაკეთდეს; ყოველი ჩვენების შემდეგ მონაწილეებს დავალების განმტკიცების საშუალება უნდა მიეცეთ.

გამოყენება

- მოქმედების ჩვენება
- პრობლემის გადაწყვეტისა და ანალიტიკური უნარების სწავლება
- კოლექტიური მუშაობის უნარის სწავლება
- საკუთარი უსაფრთხოების დაცვის ხერხების სწავლება

უპირატესობები

- მონაწილე ყველაფერს ხედავს საკუთარი თვალით
- ხელს უწყობს ინფორმაციის გაგებას და დამახსოვრებას
- იპყრობს მონაწილეების ყურადღებას
- იძლევა რეალური სიტუაციის შეგრძნების საშუალებას
- ჩვეულებრივ, მეტად დამაჯერებელია

- სწავლების მაღალი აქტივობა
- უჩვენებს სინამდვილეში პრაქტიკულად როგორ გამოიყენება გარკვეული მეთოდები

ნაკლოვანებები

- ძვირადღირებულია, შესაძლოა დაგჭირდეთ სპეციალური აღჭურვილობა
- რთულად უზრუნველსაყოფია, რომ ყველა მონაწილემ თანაბრად კარგად დაინახოს ჩვენება
- საჭიროებს ბევრ დროს მომზადებისა და ჩატარებისათვის

„გონებრივი იერიში“

ამ მეთოდის ძირითადი ფუნქციაა, უზრუნველყოს იდეების გენერაციის პროცესი. „გონებრივი იერიშის“ გამოყენება თითოეული მონაწილის ინდივიდუალურ აქტივობას მოითხოვს და განაპირობებს საერთო პრობლემის ერთობლივ გადაწყვეტას.

„გონებრივი იერიში“ მოსახერხებელია პრობლემის მოგვრების, გადაწყვეტილების მიღების, კრეატიული აზროვნების დროს. იგი ხელს უწყობს მოსმენის ჩვევის შემუშავებას და კრავს ჯგუფს. მისი ჩატარების წინ, ჯგუფის წევრებს უნდა გააცნოთ 6 ძირითადი წესი:

- არანაირი კრიტიკა
- მთავარია იდეების რაოდენობა და არა ხარისხი
- მონაწილეთა თანასწორუფლებიანობა
- თავისუფალი ასოციაციები
- ყველა იდეა ფიქსირდება
- დრო ინკუბაციისათვის

„გონებრივი იერიშის“ დადებითი მხარეები:

- კრეატიული (შემოქმედებითი) აზროვნების წახალისება
- სტანდარტული აზროვნების საზღვრებს სცილდება
- აქვთ შესაძლებლობა, სწავლების დროს აწარმოონ პრაქტიკული სამუშაო
- სისადავე

სირთულეები:

- აუცილებელია მონაწილეთა ჩართულობის მაღალი დონე
- პროცესის არასისრულე (რეალური უპირატესობები პრაქტიკაში განხორციელების შემდეგ გამოჩნდება)

დისკუსია

დისკუსია არის პირდაპირი მონაწილეობა, რომელიც დამოკიდებულია მონაწილეების ჩართულობასა და ურთიერთქმედებაზე. ჯგუფი იკვლევს საკითხს ან პრობლემას ანალიზის, შეფასებისა და გამეორების საშუალებით.

ეს არის აზრთა ან ცოდნის ვერბალური გაცვლა ტრენერსა და მონაწილეებს შორის. საუბრისაგან განსხვავებით, დისკუსია არ მოიცავს ერთდროულად რამდენიმე თემას. როგორც ტრენინგის მეთოდი, ის შემოიფარგლება ერთი საკითხით, ან თემით და იგება გარკვეული წესით. მნიშვნელოვანია, რომ თითოეულ მონაწილეს თავისი შეხედულებები ჰქონდეს და სხვის შეხედულებებსაც პატივი სცეს, ამიტომ უნდა გამო-

ირიცხოს ერთმანეთისთვის საუბრის შეწყვეტა. მონაწილეებს სადისკუსიო საკითხზე გარკვეული წარმოდგენა უნდა ჰქონდეთ. დისკუსიის წინ უნდა განისაზღვროს დროის რეგლამენტი და მისაღწევი მიზანი. ტრენერის როლი ამ შემთხვევაში შუამავლის როლს ჰგავს. მას ფრთხილად შეჰყავს ჯგუფი დისკუსიის პროცესში ღია კითხვების საშუალებით, ყურადღებით ადევნებს თვალს, რომ არავინ ჩაიგდოს ხელში მონოპოლია და ყველას ჰქონდეს აზრის გამოთქმის საშუალება. დასასრულ, ის აჯამებს დისკუსიის დროს მიღებულ დასკვნებსა და შედეგებს.

დისკუსიის უპირატესობაა:

- ცოდნის აქტიური გადმოცემა
- აქტიური ურთიერთქმედება
- ხელს უწყობს მონაწილეთა ჩართულობას
- იძლევა ცოდნისა და გამოცდილების ურთიერთგაცვლის საშუალებას
- შესაძლებელს ხდის სწავლების პროცესის გაკონტროლებას
- ხელს უწყობს ინფორმაციის დამახსოვრებას

დისკუსიის ნაკლია:

- საჭიროებს ბევრ დროს
- რთული სამართავია, საჭიროებს დისკუსიის გამართვის (ფასილატაციის) უნარს
- ადვილად შესაძლებელია თემიდან გადახვევა
- აუცილებელია გულდასმით მომზადება
- ჯგუფზე დამოკიდებულება
- არასწორი პოზიციის გამყარების შესაძლებლობა

დებატები

ეს არის აზრთა გაცვლა ფრაქციებს შორის, რომლებსაც საწინააღმდეგო მოსაზრებები აქვთ. მისი მიზანია საერთო პოზიციის გამონახვა.

უპირატესობა: მატებს ხალისს და გათვლილია ურთიერთქმედებაზე.

ნაკლი: მოუხერხებელია, რადგან სწავლება დამოკიდებულია ჯგუფის წევრების ცოდნაზე, მოითხოვს დროს და ხშირად არ მიყვარვართ პოზიტიურ დასკვნამდე.

როლური თამაშები

როლური თამაშების გამარტივებულ სამყაროში უფრო ადვილია მიმდინარე პროცესების სტრუქტურისა და მიზეზ-შედეგობრივი კავშირების ურთიერთობების დანახვა და გაცნობიერება, ვიდრე რთულ რეალობაში. ამიტომაც, ამ მეთოდის მეშვეობით, შესაძლებელი ხდება, უფრო ეფექტურად და ნაკლები რისკით შევისწავლოთ ახალი ქცევითი ნორმები და ხერხები, შევამოწმოთ პრაქტიკაში ჩვენი იდეები.

იმისათვის, რომ როლური თამაშის მეთოდის გამოყენებას მაქსიმალური სარგებელი მოჰყვეს, შემოთავაზებული სიტუაციები შექმნის დაგვარად უნდა ასახავდნენ რეალობას. როლური თამაშის დროს მონაწილეთა ამოცანაა, შექმნან ყოველდღიურ ცხოვრებაში ადამიანებისათვის დამახასიათებელი ქცევითი მოდელები. სწორედ ეს ქცევა და არა მათი მსახიობური მონაცემები და ტალანტები უნდა იქცეს შემდგომ ჯგუფის დისკუსიის თემად, რომელიც ყურადღებით ადევნებს თვალს მათ გამოსვლას.

ამ მეთოდის გამოყენებისას, ტრენერმა:

- მოკლედ უნდა აუხსნას მონაწილეებს, რა ნიშნავს როლური თამაში. თუ თითოეული წარმოადგენს არა თავის თავს, არამედ გაითამაშებს გარკვეულ როლს, როლურ თამაშს მეტი ეფექტი ექნება

- ყურადღებით დააკვირდეს დავალების შესრულებას. მზად იყოს, ჩაერიოს და შეაწყვეტინოს კიდეც, თუ იგრძნობს საფრთხეს, რომ როლური თამაში კონტროლიდან გავიდა, ან დასახულ მიზანს სცილდება

- საგულდაგულოდ შეიმუშაოს გეგმა
- შეეცადოს, შექმნას მცირე ჯგუფები
- შეიტანოს შემოქმედებითი ელემენტები
- აუცილებლად შეუცვალოს მონაწილეებს სახელები

უპირატესობები:

- მიღებული გამოცდილების შენარჩუნების პერიოდი ხანგრძლივია
- სასიამოვნო პროცესია
- ხელს უწყობს ემპათიის (თანაგანცდა) განვითარებას
- შესაძლებელია გაგება და დანახვა იმისა, როგორ იქცევიან სხვა ადამიანები
- გაცნობიერება იმისა, თუ ვინ როგორ მოიქცეოდა კონკრეტულ სიტუაციაში
- უსაფრთხოება დაცულია

ნაკლი:

- ხელოვნურობა
- მონაწილეების მხრიდან არასერიოზული დამოკიდებულება
- ფასდება გამოსვლა და არა პრობლემა

შემთხვევის შესწავლა (Case Study)

ჯგუფს მიეწოდება ინფორმაცია, რომელიც ეფუძნება რეალურ ან წარმოსახვით კონკრეტულ შემთხვევას. ჯგუფმა უნდა იმსჯელოს პრობლემაზე, გააკეთოს ანალიზი და მისცეს რეკომენდაციები. ამ მეთოდის გამოყენება ეფექტურია მცირე ჯგუფებში, არაუმეტეს 10 კაცისა. თუ ჯგუფი დიდია, უმჯობესია მისი ქვეჯგუფებად დაყოფა.

დავალების მეთოდი

ამ სავარჯიშოს შესასრულებლად მონაწილეებს ეძლევათ გარკვეული ინფორმაცია, მათ უნდა მოამზადონ წერილობითი ან ზეპირი პასუხები გარკვეულ შეკითხვებზე. ამ მეთოდის გამოყენება ეფექტურია დისკუსიის მეთოდთან შეთანხმებით.

ეს არის ნაწილი იმ მეთოდებისა, რომელთაც ტრენერი იყენებს ტრენინგის მსვლელობის დროს. მათი შერჩევა ხდება იმის მიხედვით, თუ რა სახის სავარჯიშოს იყენებს ტრენერი ამა თუ იმ საკითხის სწავლებისას.

სიტუაციის მოდელირება

სწავლების მეთოდი, რომლის დროსაც მონაწილეებს ეძლევათ შესაძლებლობა, რეალური სიტუაციის დადგმის საშუალებით განამტკიცონ და გამოცადონ გარკვეული ქცევა.

გამოყენება

- იძლევა ახალი ქცევის შემონების საშუალებას;
- ცვლის მონანილებების მიდგომას;
- ეხმარება თეორიის პრაქტიკაში გამოყენებაში;
- ზრდის მონანილებების აქტივობას.

უპირატესობები

- ზრდის სტიმულს რეალურ ცხოვრებაში;
- იზიდავს მონანილებებს;
- სხვაგვარად აჩვენებს პრობლემას.

ნაკლოვანებები

- რთულია სამართავად;
- შესაძლოა მონანილებმა მძაფრად განიცადონ სიტუაცია და ვერ გააკონტროლოთ ისინი;
- საჭიროებს ხანგრძლივ დროს შეფასებისა და უკუკავშირისათვის.

ინდივიდუალური მუშაობა

ინდივიდუალური მუშაობა ინტერაქტიური ტრენინგის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია. ის შესაძლებლობას აძლევს მონანილებებს, დამოუკიდებლად გაერკვნენ თეორიაში და პრაქტიკულად განამტკიცონ მიღებული ცოდნა.

- წამყვანის ამოცანაა - არ შეუშალოს. დავალების მიცემისას, არ დაავიწყდეს კითხვა, გასაგებია თუ არა ყველაფერი. უნდა განისაზღვროს შესრულების დრო.
- თავიდან მინიმალური დროის გამოყოფა სჯობია. ეს სამუშაოს უფრო ინტენსიურს გახდის. უმჯობესია, შემდეგ დაემატოს დრო, თუკი დავალება რთულად მოეჩვენებათ და ყველა მონანილე ვერ ჩაეტევა განსაზღვრულ ინტერვალში.

პრეზენტაცია

პრეზენტაცია, როგორც ლექციის დამატება, მეტი თვალსაჩინო მასალის გამოყენების შესაძლებლობას იძლევა: სლაიდები, მულტიმედიური პრეზენტაციები.

პრეზენტაციაა ინდივიდუალური და ჯგუფური მუშაობის შედეგების წარმოდგენაც. პრეზენტაციის ოპტიმალური დრო – 10-15 წუთი.

შედეგების პრეზენტაცია მიმდინარეობს შემდეგი სქემით:

- ძირითადი სპიკერის გამოსვლა
- დამატება ჯგუფისგან, რომლის მუშაობის შედეგების წარმოდგენაც ხდება
- შეკითხვები გამომსვლელს
- სხვა მონანილებების და ფასილიტატორის კომენტარები
- პრეზენტაციის ოპტიმალური დრო – 10-15 წუთი.

მუშაობა მცირე ჯგუფებში

მცირე ჯგუფები სხვადასხვა მიზნით იქმნება. მათი გამოყენება კარგია იმ შემთხვევაში, როცა პარალელურად რამდენიმე საკითხზე მსჯელობაა საჭირო. ჯგუფის ოპტიმალური შემადგენლობაა - 3-7 ადამიანი.

ჯგუფური მუშაობა შეიძლება წარიმართოს სხვადასხვა რეჟიმში. მაგ. თუ დიდი დრო გაქვთ, მისცეთ ჯგუფს დავალება და გაუმვათ „გამლილ ზღვაში“. საბოლოო ჯამში, ის

მიადგება მშვიდ ნაპირს. პროცესის დასაჩქარებლად, შეგიძლიათ ჯგუფს შესთავაზოთ აირჩიოს გამომსვლელი (სპიკერი), მწერალი (ვინც შედეგებს ჩაინერს), თაიმკიპერი (ვინც დროს აკვირდება) და ფასილიტატორი (ვისაც ჯგუფური დისკუსია მიჰყავს).

ტრენერმა მკაფიო დავალება უნდა მისცეს თითოეულ ჯგუფს, განსაზღვროს მიზანი და ის, რაც უნდა იყოს წარმოდგენილი, როგორც მუშაობის შედეგი. მონაწილეებმა უნდა იცოდნენ, რა იქნება ამ მუშაობის შემდეგ - პრეზენტაცია თუ ერთობლივი საქმიანობა ახალ სესიაში.

ჯგუფის შექმნა ერთგვარი ხელოვნებაა. თუ გავითვალისწინებთ, რომ ტრენინგების დროს ერთმანეთის ნაცნობები გვერდიგვერდ სხდებიან, მაშინ უბრალო გათვლა (1,2,3, 1,2,3,..) მათ სხვადასხვა ჯგუფში გაანაწილებს. ამას გარდა შეიძლება სხვადასხვა სავარჯიშოს გამოყენება, რაც ჯგუფებად დაყოფას თამაშად გადააქცევს.

თამაშები

ნებისმიერი ტრენინგის განუყოფელი ნაწილია თამაშები, გამამხნეველები სავარჯიშოები, მოთელვები, ე. წ. ენერჯაიზერები. ასეთ სავარჯიშოებს ტრენერი იყენებს ჯგუფის შეკვრისას, მაშინ, როცა შეატყობს, რომ მსმენელები დაიღალნენ და მათი ყურადღება იფანტება, შესვენების შემდეგ და სხვ. ეს სავარჯიშოები, შესაძლოა, უბრალოდ ფიზიკური ვარჯიშიც იყოს და, ასევე, შეიძლება თემატური დატვირთვაც ჰქონდეს. ასეთი სავარჯიშოების მარაგი აუცილებელია ტრენერს ჰქონდეს ტრენინგის წინ, რათა საჭირო შემთხვევაში გამოიყენოს.

რამდენიმე მაგალითი:

„წლის დროები“

ინსტრუქცია: გაიყავით ჯგუფებად იმის მიხედვით, ვინ როდის დაიბადა - ზამთარში, გაზაფხულზე, ზაფხულში თუ შემოდგომაზე. გააკეთეთ თქვენი დროის პრეზენტაცია თავისუფალი ფორმით - ეს შეიძლება იყოს ხმები, სიმღერა, ლექსი, ეტიუდი და ა.შ.

„ჭუჭები, გოლიათები“

თამაშის წესი: ტრენერი წვრილი ხმით წარმოთქვამს სიტყვას „ჯუჯები“ - ყველა ჯდება, რადგან ჯუჯები პატარები არიან. როცა ამბობს სიტყვას „გოლიათები“ - ხმა ბოხი და უხეში აქვს და ყველამ ხელი უნდა ასწიოს, რომ უფრო დიდი გამოჩნდეს. ტრენერი აცხადებს, რომ მხოლოდ ეს ორია სწორი ბრძანება. დანარჩენებზე კი („ადექით! დასხედით! ხელები ასწიეთ!“) მათ რეაგირება არ უნდა მოახდინონ.

„კომპლიმენტები“

ინსტრუქცია: დადექით ისე, რომ ყოველი მონაწილის წინ იდგეს მეორე. შეკარით ორი წრე - გარე და შიდა. თამაშს იწყებს ის, რომელიც გარე წრეში დგას. თქვენ უნდა შეხედოთ თქვენს პარტნიორს და უთხრათ რაიმე სასიამოვნო. შესაძლოა, ეს ეხებოდეს მის ტანსაცმელს, სამკაულს, გარეგნობას. იმან, ვისაც ეს „კომპლიმენტი“ ეძღვნება, უნდა გიპასუხოთ: „მართალი ხართ, მეც ძალიან მომწონს ეს. და კიდევ, მე ჩემში მომწონს ის, რომ... (და დაამატოს, რაც უნდა). შემდეგ ნყვილები ცვლიან როლებს და შიდა წრეში მდგომი უკეთებს „კომპლიმენტს“ გარე წრეში მდგომს, ხოლო ის შესაბამისად პასუხობს. „კომპლიმენტების გაცვლის“ შემდეგ, გარე წრეში მდგომი მონაწილეები დგამენ ორ ნაბიჯს მარჯვნივ და აღმოჩნდებიან სხვა პარტნიორის პირისპირ. ხდება „კომპლიმენტების“ გაცვლა. ეს გრძელდება მანამ, სანამ ყველა მონაწილე თავის პირველ პარტნიორს არ დაუბრუნდება.

სავარჯიშოები, როგორც სწავლების გავრცელებული მეთოდი

სავარჯიშოს შესრულება მოითხოვს მონაწილეობასა და ინტერაქტიულობას, რათა მონაწილეებმა შეიძინონ გამოცდილება, რომლის დახმარებითაც ისინი შეიცნობენ მასალას. ასეთი სახის სავარჯიშოებს ზოგჯერ „თამაშებს“ უწოდებენ, რადგან სახალისოა და მათ ყოველთვის ენთუზიაზმით ასრულებენ. თუმცა, უნდა გვახსოვდეს, რომ სავარჯიშოები ან თამაშები არ არის მხოლოდ „გასართობი“ საშუალება. ისინი მიზანმიმართული ინსტრუმენტის როლს ასრულებს საგანმანათლებლო მიზნების მისაღწევად.

სავარჯიშოები სასწავლო პროცესის მონაწილეებს ეხმარება:

სწავლების მოტივაციაში, რადგანაც პროცესი სახალისოა

ცოდნის, უნარ-ჩვევის, დამოკიდებულებებისა და ზნეობრივი ფასეულობების განვითარებაში

საშუალებას აძლევს მონაწილეებს, ჩაატარონ ექსპერიმენტები და ისწავლონ საკუთარ შეცდომებზე

სავარჯიშოები გვეხმარება, სწორად გავაანალიზოთ, რომ თითოეულ ჩვენგანს შეუძლია შეიცვალოს, ან შეცვალოს დამოკიდებულება გარემომყოფთა მიმართ

სავარჯიშოები ხელს უწყობს ნაკლებად აქტიური და ნაკლებად თამამი მონაწილეების ჩართვას პროცესში

სავარჯიშოები გვთავაზობს ისეთ გარემოს, რომელიც ასუსტებს დამოკიდებულებას „ყველაფრისმცოდნე“ ლიდერზე. მონაწილეები იძულებულნი არიან, აიღონ პასუხისმგებლობა თავიანთი წილი სამუშაოს შესრულებაზე

სავარჯიშოები ხელს უწყობს ჯგუფის ერთ მუშტად შეკვრას და ჯგუფური სოლიდარობის გრძნობის ჩამოყალიბებას.

ექსპრომტები

რაც არ უნდა კარგად დაგეგმოთ ტრენინგი, ყოველთვის შეიძლება შეიქმნას გაუთვალისწინებელი სიტუაცია. მაგალითად, დიდხანს უნდა ელოდოთ მონაწილეთა ნახევარს. ამისთვის ტრენერს მომზადებული უნდა ჰქონდეს დავალებები, ტესტები, სავარჯიშოები და მხიარული თამაშები, რომ გაართოს დროულად მოსული ადამიანები.

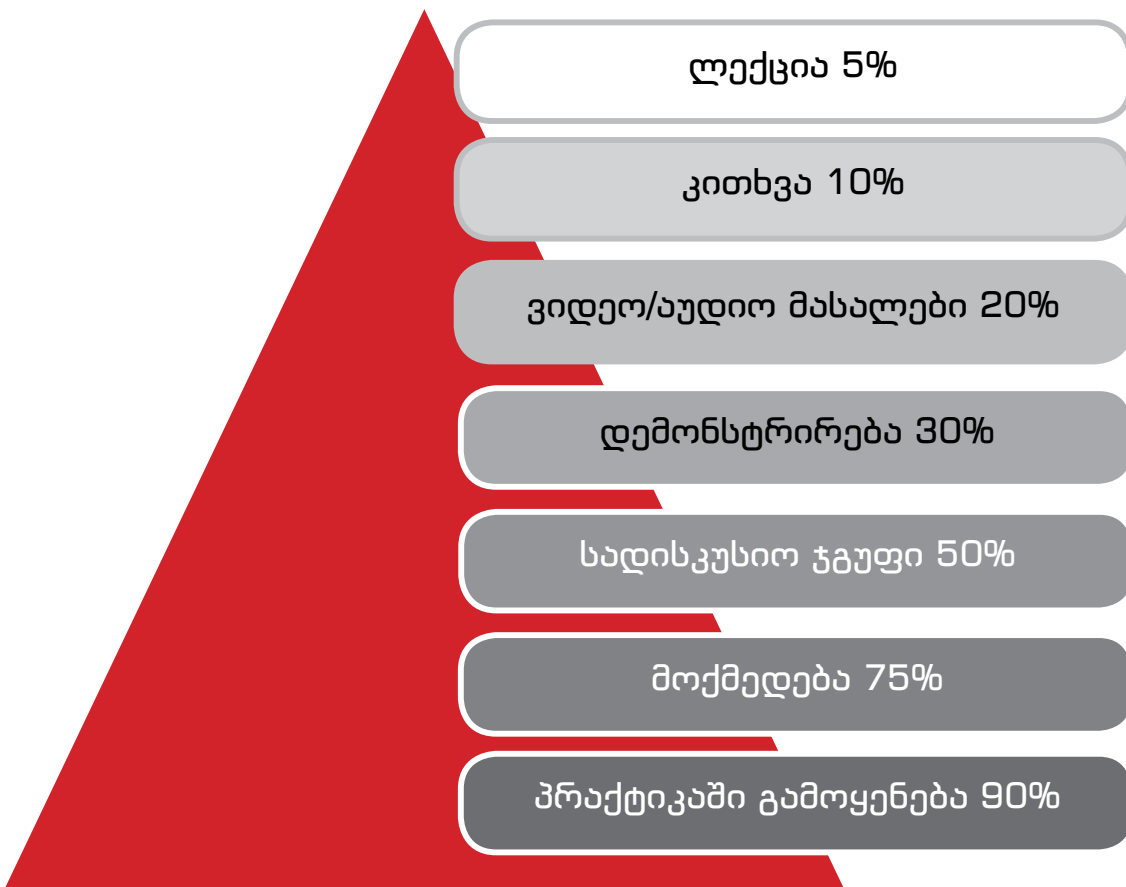
თანამშრომლობაზე დაფუძნებული სწავლება

თანამშრომლობაზე დაფუძნებული სწავლება ერთ-ერთი ყველაზე პოპულარული და მაღალი ეფექტის მქონე ტექნიკაა. ის შეიძლება განვიხილოთ ორი ფორმით: „ტრენერი – მონაწილე“ და „მონაწილე – მონაწილე“. თანამშრომლობაზე დაფუძნებული სწავლება უზრუნველყოფს მიღწევებისა და პროდუქტიულობის უფრო მაღალ ხარისხს, ფსიქოლოგიურად ჯანმრთელ პირობებს, სოციალური უნარ-ჩვევის განვითარებას და საკუთარი თავის მიმართ რწმენის გაძლიერებას.

თანამშრომლობის ძირითადი კომპონენტებია: პოზიტიური ურთიერთდამოკიდებულება, უშუალო ურთიერთობა, ინდივიდუალური და ჯგუფური პასუხისმგებლობა, ინტერპერსონალური უნარ-ჩვევა.

თანამშრომლობაზე დაფუძნებული სწავლების ნახალისების ყველაზე ეფექტური გზაა ორგანიზებული, ჯგუფური მუშაობა

სწავლების პირამიდა



საკომუნიკაციო შეკითხვები

1. დასაზუსტებელი შეკითხვები. ეს შეკითხვები განკუთვნილია იმისათვის, რომ გამოყენებული ტერმინოლოგია, გამონათქვამები, იდეები და წინადადებები ერთნაირად გაიგოს ყველა მონაწილემ:

- ✓ გასაგებია თუ არა ყველაფერი, რაც იყო ნათქვამი?
- ✓ გაქვთ თუ არა რაიმე დასაზუსტებელი ან დასამატებელი?
- ✓ რას გულისხმობთ, როდესაც ამბობთ, რომ...?
- ✓ შეგიძლიათ თუ არა, რომ ეს სხვაგვარად თქვათ?
- ✓ როგორ შეიძლება თქვენი იდეის ჩანერა?
- ✓ ყველასთვის არის თუ არა გასაგები ეს იდეა?
- ✓ გაქვთ თუ არა შეკითხვები გამომსვლელთან?

2. სამოტივაციო შეკითხვები. ამ შეკითხვების მიზანია პასიური მონაწილეების გააქტიურება, დისკუსიაში ყველა დამსწრის ჩართვა:

- ✓ ვის შეუძლია ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა?
- ✓ ვის შეუძლია, რაიმე დაამატოს ამ საკითხს?
- ✓ ვის შეუძლია, შემოგვთავაზოს სხვა ვარიანტები?
- ✓ ვის აქვს სხვა ინფორმაცია ამ საკითხზე?
- ✓ ვის აქვს სხვა შეხედულება?

უკუკავშირი

უკუკავშირი – მას ფიდბეკსაც («feedback») ეძახიან. ეს არის სასწავლო სიტუაციაში ერთი ან ერთზე მეტი მონაწილისგან მიღებული მონაცემები.

ტრენინგის თითოეული ნაწილის და მთლიანად მუშაობის დასრულების შემდეგ აუცილებელია შეფასების მიღება.

უკუკავშირი შეიძლება იყოს:

წერილობითი - შეფასება ფურცლებზე ან სტიკერებზე, შეფასების ფურცლის შევსება, გამობმარება ტრენინგის თემებთან დაკავშირებით.

ზეპირი - მონაწილეები რიგრიგობით ამბობენ თავიანთ მოსაზრებებს. შეიძლება შეფასება მოხდეს თამაშის სახით, ან ჩაირთოს „აქტიური მიკროფონი“.

შეკითხვებს ტრენერი წინასწარ შეიმუშავებს. მაგ: რა იყო საინტერესო, რა იყო ახალი, რა ემოციები გაქვთ, როგორ გამოიყენებთ მიღებულ ცოდნას და მისთ. უკუკავშირის მიზანია გაირკვეს, როგორი ემოციით მიდიან მონაწილეები ტრენინგიდან, რამდენად აითვისეს წარმოდგენილი მასალა, რა იყო მათთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი.

ტრენერი ინიშნავს ყველა მოსაზრებას. ეს არის საუკეთესო მასალა ტრენინგის შეფასებისთვის, აგრეთვე ტრენერის მუშაობისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების დახვეწისათვის.

ტრენინგების ხელშეწყობა



ტრენინგების კომპეტენტურობის სტანდარტები შემუშავებულია ტრენინგების, სემინარებისა და ინსტრუქტაჟის საერთაშორისო საბჭოს მიერ. მიუხედავად იმისა, რომ ყოველ დამწყებ თუ გამოცდილ ტრენინგს აქვს თავისი ინდივიდუალური და უნივერსალური გამოცდილება, სტილი, არსებობს სავალდებულო ნორმები, რომელთა ცოდნა და დაცვა ნებისმიერ, მათ შორის დამწყებ ტრენინგს ევალება.

ერთ-ერთია ტრენინგის ფუნქციის განსაზღვრა.

ტრენინგის ფუნქციები:

- ჯგუფის მოთხოვნილების განსაზღვრა და სასწავლო მასალების ადაპტირება მუშაობის სპეციფიკისა და გამოვლენილი მოთხოვნილების გათვალისწინებით
- აუდიტორიისა და მისი მოლოდინის ცოდნა
- ჯგუფში ურთიერთდობის გარემოს შექმნა
- სწავლების პროცესის მართვა: დისკუსიების მართვა, ჯგუფის დინამიკაზე თვალის მიდევნება
- ჯგუფში ეფექტური კომუნიკაციის დამყარება
- ინსტრუქციების, შეკითხვების მკაფიო ფორმულირება
- დიალოგისა და უკუკავშირის ორგანიზება
- მონაწილეთა აქტივობის, მათი პოზიტიური აზროვნების, ცოდნის გამოყენების სტიმულირება
- სწავლების სხვადასხვა მეთოდისა და ინსტრუმენტის გამოყენება და შერწყმა
- მუშაობის ეფექტურობის შეფასება
- ზუსტი და კორექტული ანგარიშის (ნერილობითი ან ზეპირი) წარდგენა ტრენინგის მომზადებისა და ჩატარების პროცესზე, სწავლების შედეგების ანალიზსა და შეფასებასთან ერთად

ინსტრუქციები

მნიშვნელოვანი უნარი, რომელსაც უნდა ფლობდეს ტრენინგი, არის ტრენინგის მონაწილეთათვის ინსტრუქციების სწორი ფორმულირება.

კარგი ინსტრუქცია:

- ნათელი, მკაფიო, გასაგები (იმისთვის, რომ მონაწილეებმა ზუსტად იცოდნენ, რა უნდა შეასრულონ);

- ინფორმაციული, სრული (მოიცავს დავალების შესრულებისათვის აუცილებელ ყველა ინფორმაციას);
- მწყობრი - თანმიმდევრული (მონაწილეებს თანმიმდევრულად უხსნის დავალებებს, რაც ძალზე მნიშვნელოვანია რამდენიმე ეტაპიანი სავარჯიშოს შესრულების დროს);
- განხორციელებადი (უნდა არსებობდეს ყველა ის საშუალება, როგორც ტექნიკური, ასევე დროის თვალსაზრისით, რომ მონაწილეებს შეეძლოთ დავალების შესრულება);
- მოქმედებაზე ორიენტირებული;
- დროში განსაზღვრული (მონაწილეებმა უნდა იცოდნენ, რამდენი დრო აქვთ დავალების შესასრულებლად).

როგორი უნდა იყოს ტრენერი?

კითხვაზე - როგორი უნდა იყოს ტრენერი, რა უნდა იცოდეს მან, როგორ უნდა წაიყვანოს ტრენინგი - ერთმნიშვნელოვანი პასუხის გაცემა ძალიან რთულია. ადამიანები ძალიან განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან. გამონაკლისი არც ტრენერია.

ტრენერმა ნელ-ნელა, ცდისა და შეცდომების გზით, საკუთარი სტილი უნდა შეიმუშაოს. ის უნდა გახდეს საკუთარი თავის ყველაზე მკაცრი და ამავდროულად კეთილგანწყობილი ოპონენტი და ამასთან, ჰყავდეს კოლეგები, რომლებისგანაც უკუკავშირს მიიღებს.

პირველი და უმნიშვნელოვანესი არის მონაწილეთა მიმართ პატივისცემის გამოხატვა - ჯგუფის წევრების დაცვა, მათ მიმართ მეგობრული გრძნობების, სიმპათიის გამოხატვა, მხარდაჭერა, აღიარება და გამხნეება. ასეთი ქცევა ეფუძნება წამყვანის პიროვნულ თვისებებს: ჰქონდეს უნარი, მიიღოს მონაწილეები ისეთებად, როგორებიც არიან; იყოს ტოლერანტული და ჰქონდეს მონაწილეთა მიმართ ინტერესი. ტრენინგის წაყვანის ასეთი სტილი პირდაპირ კავშირშია ტრენერის ხასიათთან, რადგანაც ფსევდოინტერესი და ფსევდოპატივისცემა, რომლის დემონსტრირება შესაძლებელია ტექნიკური რეკვიზიტების საშუალებით, ხელს უშლის ტრენერისა და ჯგუფის წევრების ეფექტურ ურთიერთობას.

ტრენინგის წაყვანის საკუთარი სტილის გარდა, ტრენერს უნდა ჰქონდეს გარკვეული ცოდნა, კერძოდ:

- ზოგადი წარმოდგენა ჯგუფის დინამიკაზე, რომლის მიღებაც შესაძლებელია პრაქტიკული გზით - ტრენინგზე მონაწილის როლში ყოფნით ან სპეციალური განათლების მიღებით.
- გარკვეული ცოდნა ინდივიდუალური ფსიქოდინამიკის შესახებ, რათა საშუალება ჰქონდეს, გამოიცნოს ჯგუფში მიმდინარე რეაქციები და მოიქცეს ისე, რომ არ დაზარალდეს არც ჯგუფი და არც რომელიმე ცალკეული წევრი.
- სპეციალური ცოდნა, რომელიც საჭიროა ჯგუფის სპეციფიკური მიზნების მისაღწევად.
- სხვადასხვა ჯგუფში მუშაობის გამოცდილება.
- ძალიან ცოტაა ისეთი ადამიანი, რომელსაც ფანტაზია და ინტუიცია ისე აქვს განვითარებული, რომ შეუძლია ჩაატაროს ტრენინგი მხოლოდ სპეციალური ლიტერატურის გაცნობის გზით.

მნიშვნელოვანია ისიც, რომ ტრენერმა შეაფასოს ჯგუფში მიმდინარე მოვლენები მასში მონაწილე ადამიანებისათვის სარგებლობის მოტანის თვალსაზრისით. მაგრამ საკუთარ თავსაც უნდა ჰკითხოთ: - რამდენად მნიშვნელოვანია ეს ჩემთვის, როგორც წამყვანისთვის?

ტრენერს უნდა ესმოდეს, რომ მისი საქმიანობის წარმატება დამოკიდებულია მის ცოდნაზე და მის შინაგან განწყობაზე ჯგუფის წევრების მიმართ.

ტრენერს უნდა აინტერესებდეს, პირველ რიგში, თვითონ მონაწილეები და შემდეგ ის დავალებები და სავარჯიშოები, რომელსაც ასრულებენ ჯგუფის წევრები.

ტრენერმა უნდა გამოავლინოს ჯგუფის წევრების უნარი - თვითონ მიიღონ გადაწყვეტილებები; არ გაუჩნდეს ჯგუფის წევრებით მანიპულირებისა და მათი კონტროლის სურვილი.

ტრენერი უნდა გაიხსნას ჯგუფის წინაშე; გაუხარდეს სხვისი წარმატება; დაიცვას შინაგანი წონასწორობა; არ ეშინოდეს აუდიტორიის.

ტრენინგის ეფექტურობისათვის მნიშვნელოვანია, რომ გარკვეული ცოდნისა და განწყობების გარდა, ტრენერი ფლობდეს გარკვეულ ტექნიკასაც.

გამოიმუშაოს სენსიტიურობა - უნარი, პროგნოზირება გაუკეთოს, ჩანვდეს სხვის გრძნობებს, აზრებსა და ქცევას.

ჰქონდეს ადაპტაციის უნარი; ჯგუფში მიმდინარე პროცესების გაგების უნარი; ოპტიმისტური დამოკიდებულება ცხოვრების მიმართ.

შეეძლოს ფუნქციებისა და მოვლენების ურთიერთკავშირის გათვალისწინება; ავტონომიურობის ნახალისება; საკუთარი მოთხოვნილებებისა და ინტერესების დაცვა ჯგუფის მოთხოვნილებებისა და ინტერესების შევიწროვების გარეშე.

ტრენერმა წინასწარ უნდა დაათვალიეროს ის ადგილი და დარწმუნდეს, რომ ოთახი, სადაც ტრენინგი ტარდება, არის განათებული, განიავებული, ტემპერატურა შესაფერისია; კარგი აკუსტიკაა; აღჭურვილობა ადგილზეა; თვალსაჩინო დამხმარე მასალა სრულადაა; სკამები საკმარისია და კარგად არის დანყოფილი; საუზმისა და სადილის საკითხი მოგვარებულია.

როგორ დავგეგმოთ რესურსები (მასალები და აღჭურვილობა)?

უნდა გვახსოვდეს, რომ რესურსების გარკვეული რაოდენობის გარეშე რთულია ტრენინგის ჩატარება. რესურსების სანიმუშო სია ასე გამოიყურება: ტრენინგის პროგრამა, სამუშაო ფურცლები მონაწილეთათვის, მარკერები, ფლომასტერები, ფლიპჩარტები, სხვადასხვა ზომის ფურცლები, სკოჩი, მაკრატელი, ფერადი ფურცლები, სტიკერები, ზარი, ბურთები, ბუშტები, ეკრანი, ნოუტბუქი და ა.შ.

საჭიროების შემთხვევაში, უნდა მომზადდეს დასარიგებელი მასალები. ის, ჩვეულებრივ, სამ შემთხვევაში გამოიყენება:

1) თუ ტრენერი ვერ ასწრებს მთელი ინფორმაციის გადაცემას და მონაწილეებს ურიგებს ბექდური სახით.

2) თუ ტრენერს უნდა, რომ მონაწილეებმა განამტკიცონ მიღებული ინფორმაცია.

3) ტრენერი ითვალისწინებს ჯგუფის მონაწილეთა მოდალობებს. ზოგი მათგანი ვიზუალია, ზოგი - აუდიალი, ზოგიც - კინესტეთი.

კონტაქტი ჯგუფთან

ტრენერმა თავიდანვე უნდა მოახდინოს ჯგუფზე შთაბეჭდილება. მნიშვნელოვანია, იყოს ბუნებრივი, არ იფორიაქოს, არ მოილუშოს, ჯგუფს მიმართოს თავაზიანად, გაიღიმოს. მოკლედ, სასიამოვნო ადამიანი უნდა იყოს. თავიდან შეიძლება გაიხუმროს, ოღონდ არა უადგილოდ. შემდეგშიც ტრენერი თავაზიანად და კორექტულად უნდა იქცეოდეს.

ტრენინგზე ტრენერის ძირითადი ამოცანაა - არ შეუშალოს ჯგუფს, მხოლოდ დაეხმაროს. ტრენინგზე ის კი არა, ჯგუფი მუშაობს. ტრენერი, როგორც კარგი ხელმძღვანელი, ჯგუფს აძლევს მიმართულებას.

ტრენერის ძირითადი თვისებები

| | |
|---------------------------|--|
| მოქნილობა | შეეძლოს ჯგუფის საჭიროებებზე რეაგირება, ტრენინგის ძირითადი დავალებების შესრულებასთან ერთად. |
| ადამიანის მიმართ ინტერესი | ჰქონდეს გულწრფელი ინტერესი ყველა მონაწილის მიმართ, გახსნილი იყოს ადამიანებთან ურთიერთობისას. |
| ყურადღება | პიროვნულად მიიღოს ყველა მონაწილე, შეეძლოს გაიგოს სხვების გრძნობები და უთხრას მათ ამის შესახებ. |
| ტოლერანტობა | შეეძლოს მრავალფეროვნების აღქმა, იმის მიღება, რომ ადამიანს აქვს უფლება, სხვანაირად იფიქროს. |
| კომუნიკაბელობა | ჰქონდეს ნიჭი, თავისუფლად გამოხატოს მოსაზრება მსჯელობების დროს, შეეძლოს დასაბუთება, სხვებს არ მოახვიოს თავისი აზრი, არ მოახდინოს სხვებზე ზენოლა. |
| კეთილმოსურნეობა | მშვიდად აღიქვას შესაძლო შეცდომები. მონაწილეები განაწყობს იმისკენ, რომ მათ ახსნან და დააზუსტონ მოსაზრებები, ერთმანეთს არ გააწყვეტინონ საუბარი. |
| კონსტრუქციულობა | ჰქონდეს უნარი, დაინახოს და მოიწონოს ცოცხალი მოსაზრება, დელიკატურად მიმართოს მონაწილეები შედეგების ძიებისკენ, ეფექტური პერიფრაზირება გაუკეთოს მოსმენილს. |
| პოზიტიურობა | დადებითი დამოკიდებულება გამოხატოს მონაწილეების მიმართ. შეეძლოს აზრების, შეხედულებების, გემოვნების და წინადადებების მიღება ეჭვების გარეშე. |
| ენტუზიაზმი | გულგრილად არ მოეკიდოს ჯგუფურ პროცესს, ტრენინგის თემებს. სიამოვნება მიიღოს ამ სამუშაოსგან. საკუთარი ენთუზიაზმით აანთოს ჯგუფი, საუბრისას ხმაში ნაპერწკლები ჰქონდეს, არ იყოს ერთფეროვანი და მონოტონური. |

რა უნდა გააკეთოს ტრენერმა?

საგულდაგულოდ მოემზადოს! წინასწარ გაიაროს პრაქტიკა!
კომფორტული გარემო შეუქმნას მონაწილეებს.
ჩამოაყალიბოს ტრენინგის და მისი ყოველი ბლოკის მიზნები.
უზრუნველყოს არაფორმალური ატმოსფერო.
მოამზადოს მასალები და მონყობილობები.
დასვას ღია შეკითხვები.
ასწავლოს დისკუსიებით და სავარჯიშოებით.
როცა საჭიროა, შეკითხვა მიმართოს ინდივიდიდან ჯგუფისკენ.
იყოს მოქნილი, დაიჭიროს ჯგუფისთვის მოსახერხებელი ტემპი.
გამოავლინოს ენთუზიაზმი.
მოითხოვოს და თავადაც მისცეს უკუკავშირი.
წახალისოს მონაწილეები, იყოს ნეიტრალური.
არ მოერიდოს იმის თქმა, რომ რაღაც არ იცის.
ხაზი გაუსვას ძირითადი ცნებების და უნარების ღირებულებას.
უსმინოს აქტიურად.
პატივისცემით მოეკიდოს ყველა კომენტარს.
მადლობა გადაიხადოს პასუხებისთვის.
იყოს ის, ვინც არის!

რა არ უნდა გააკეთოს ტრენერმა?

- არ დაარღვიოს დროითი შეთანხმება - დროულად დაიწყოს და დაასრულოს ტრენინგი.
- არ დახარჯოს მონაწილეთა დრო ფუჭად.
- არ ილაპარაკოს ძალიან ბევრი.
- არ იკითხოს თავისი მასალები.
- არ გაანყვეტინოს მონაწილეებს საუბარი.
- არ დააკნინოს ტრენინგი და ტრენინგის მასალები.
- არ გააკრიტიკოს, არ დაამციროს და არ დასცინოს მონაწილეებს.
- არ მოახვიოს მონაწილეებს თავისი აზრი.
- არ დაავინყდეს, რომ ტრენინგი სახალისო უნდა იყოს ყველა მონაწილისთვის!

წყვილში მუშაობა

ძალიან ხშირად ტრენერებს უწევთ ტრენინგის წყვილებში ჩატარება, რაც გარკვეულ საფრთხეს შეიცავს, განსაკუთრებით - დამწყები ტრენერებისათვის.

ტრენერებმა ამ დროს:

- ჯგუფის წინაშე არ უნდა დაიწყონ ურთიერთობების გარკვევა.
- არ უნდა გაანწყვეტინონ ერთმანეთს.
- ერთად უნდა იდგნენ დაფასთან. გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ერთი ეკითხება, მეორე კი იწერს.
 - თუ რაღაც ისე ვერ წავიდა, როგორც დაიგეგმა, ორივემ ერთად უნდა შეცვალოს სემინარის დიზაინი.
- არ უნდა გადადგას რაიმე ნაბიჯი ისე, რომ არ შეათანხმოს პარტნიორთან.
- არ უნდა დაარღვიოს მიღებული შეთანხმებები.
- ჯგუფის წინაშე არ გამოიტანოს უთანხმოებები ტრენერებს შორის.
- არ უჩვენოს თავისი უპირატესობა, თუნდაც თავად იყოს ძირითადი წამყვანი.

რა ეხმარება?

- ნდობა ერთმანეთის მიმართ
- ტრენინგის ერთობლივი შემუშავება
- ფუნქციების და როლების განაწილება
- მხოლოდ ერთმანეთისთვის ცნობილი სპეციალური ნიშნები და ჟესტები
- თამაში გუნდისთვის და არა თქვენთვის
- პარტნიორის მიღების სურვილი
- იუმორის გრძნობა
- ცოდნა და უნარები, რომლებიც ავსებს ერთმანეთს

რა უშლის ხელს?

- ტრენინგის ერთიანი ხედვის არარსებობა
- როცა ერთ-ერთი წამყვანი „თავისკენ ქაჩავს საბანს“
- ვარსკვლავური სენი
- დაბალი პროფესიული დონე
- ფსიქოლოგიური შეუთავსებლობა

ტრენინგის დასრულების შემდეგ, ტრენერმა საკუთარ თავს უნდა დაუსვას კითხვები:

- მივალწიე თუ არა დასახულ მიზანს?
- თავიდან რომ ვატარებდე ამ ტრენინგს, რას შევცვლიდი?
- რა მომეწონა ყველაზე მეტად?
- რითი ვარ უკმაყოფილო?
- რა შევიძინე მე თვითონ ამ ტრენინგისაგან?
- რა გავაკეთე, რომ მონაწილეები ჩამერთო მუშაობაში?
- პროგრამის რომელი ნაწილი მუშაობდა უკეთ? რა უნდა დავამატო / შევცვალო?

- რა უნდა გავაკეთო მომავალში?

ამ კითხვებზე პასუხის გაცემა დაეხმარება ტრენერს, უკეთ მოამზადოს და ჩაატაროს შემდეგი ტრენინგი.

კომუნიკაცია

რადგან ტრენინგის წარმატებულად წარმართვა, ძირითადად, დაფუძნებულია ტრენერსა და ტრენინგის მონაწილეებს შორის ეფექტურ კომუნიკაციაზე, უნდა გავაცნობიეროთ, რომ ობიექტურ რეალობას ყოველი ადამიანი ინდივიდუალურად აღიქვამს. მნიშვნელოვანია, გვახსოვდეს:

- ერთი და იგივე ადამიანი განსხვავებულ სიტუაციებში განსხვავებულად აღიქვამს მოვლენებს.
- სხვადასხვა ადამიანი ერთსა და იმავე სიტუაციაში განსხვავებულად აღიქვამს ერთსა და იმავე მოვლენას.
- ხშირად ობიექტური და სუბიექტური რეალობა ერთმანეთში ირევა, რაც მნიშვნელოვანი ბარიერი ხდება კომუნიკაციის პროცესში.
- ხშირად ადამიანები ერთმანეთში ურევნ საკუთარ მიდგომებს, სუბიექტურ შეხედულებებს / ხედვას და ფაქტებს, რაც, შესაძლებელია, კონფლიქტური სიტუაციის მიზეზი გახდეს.
- ამიტომ საჭიროა ტრენერის როლის გაცნობიერება ჯგუფურ პროცესებში.
- საჭიროა ეფექტური მუშაობა რთულ მონაწილეებთან (არამოტივირებული, პასიური ან კონფლიქტური მონაწილეები / ჯგუფები)

რა თემაც არ უნდა იყოს, ტრენერს ყოველთვის უნევს ურთიერთობა ტრენინგის მონაწილეებთან. ამიტომ აუცილებელია, რომ მას ჰქონდეს შესაძაბისი უნარ-ჩვევები. კომუნიკაციური უნარ-ჩვევები შეიძლება ორ ჯგუფად დაიყოს:

- პიროვნებათშორისი ურთიერთობების უნარ-ჩვევები
- ჯგუფის მართვის უნარ-ჩვევები

პიროვნებათშორისი ურთიერთობების უნარ-ჩვევებს განეკუთვნება: კონტაქტების დამყარება, ნაკლები საუბარი, არგუმენტირება, დამაჯერებელი ქცევა, აქტიური მოსმენა, შეკითხვების დასმა, არავერბალურ გამოვლინებებზე დაკვირვება, სენსიტიურობა ემოციური მდგომარეობის მიმართ, ემპათია, თანამშრომლობის სტრატეგია, კონსტრუქციული უკუკავშირი, კონფლიქტების დიაგნოსტიკა და მოგვარება.

ჯგუფის მართვის ეფექტურობა განისაზღვრება იმით, რომ ტრენერს შეეძლოს არა მხოლოდ სატრენინგო ჯგუფის მონაწილე ცალკეული ადამიანების დანახვა, არამედ აღიქვას ჯგუფი, როგორც ერთი მთლიანი, რომელიც უფრო მეტია, ვიდრე უბრალოდ ინდივიდუალობების შეკრება. სატრენინგო ჯგუფის ნაყოფიერი მუშაობა დამოკიდებულია ჯგუფურ როლებზე, ამიტომ ტრენერი ვალდებულია, ჯგუფის მუშაობა როლურ კომპოზიციაზე ააგოს.

ჯგუფის მართვა გულისხმობს: მოდერაციის ტექნიკას და ფასილიტაციის უნარ-ჩვევებს.

მოდერაცია არის ჯგუფთან ურთიერთობა დისკუსიების, გონებრივი იერიშის,

თამაშების თუ ჯგუფური მუშაობის ორგანიზებისას. ჯგუფის მოდერირება ნიშნავს ჯგუფური პროცესის სტრუქტურირებას და ჯგუფის მიმართვას დაგეგმილი შედეგის მისაღწევად.

ფასილიტაცია არის ტრენერის მოქმედების უნარი, რომელიც აჩქარებს სატრენინგო ჯგუფის განვითარების პროცესს, აღვიძებს სწავლის მოტივაციას, ხელს უწყობს ჯგუფში კონფლიქტების მოგვარებას და უსაფრთხო, კომფორტული ატმოსფეროს შექმნას, რაც აუცილებელია სწავლისა და განვითარებისთვის.

ფასილიტაციის უნარი შესაძლებლობას აძლევს, ისე გრძნობდეს თავს გაუთვალისწინებელ, მოულოდნელ და დაძაბულ სიტუაციაში, როგორც თევზი წყალში.

ფასილიტატორი - არის ადამიანი, რომელიც აკონტროლებს შეხვედრის მიმდინარეობას და უზრუნველყოფს მისი წესებისა და პროცედურების დაცვას. ეს საშუალებას აძლევს მონაწილეებს, კონცენტრირება მოახდინონ შეხვედრის მიზნებსა და შინაარსზე.

ტრენერი ფასილიტატორის როლში

თქვენ უნდა გააადვილოთ ტრენინგის პროცესი. ჯგუფთან ერთად გაიაროთ ყველა ეტაპი და მიაღწიოთ ფინალს. უნდა შეინარჩუნოთ ობიექტურობა. თქვენი მიზანია, დაეხმაროთ ჯგუფს გუნდურ მუშაობაში თითოეულის მოსაზრებისა და ინდივიდუალური აქტიურობის გათვალისწინებით.

როგორც ფასილიტატორმა, ტრენერმა უნდა გააკეთოს შემდეგი:

- უზრუნველყოს, რომ ტრენინგი გეგმის მიხედვით წარიმართოს.
- მხარი დაუჭიროს ქცევის სწორ მოდელს, მათ შორის - აქტიურ მონაწილეობას.
- დასვას ღია შეკითხვები.
- პოზიტიური რეაქცია ჰქონდეს ჯგუფის ყოველ სიგნალზე.
- წაახალისოს მონაწილეთა ინდივიდუალური გამონათქვამები.
- დაეხმაროს ჯგუფს დასკვნების გაკეთებაში.
- მზად იყოს, წარმოადგინოს საჭირო ინფორმაცია.
- ხელი შეუწყოს გადანყვეტილების მიღებაში.

კიდევ რამდენიმე რჩევა ტრენერს

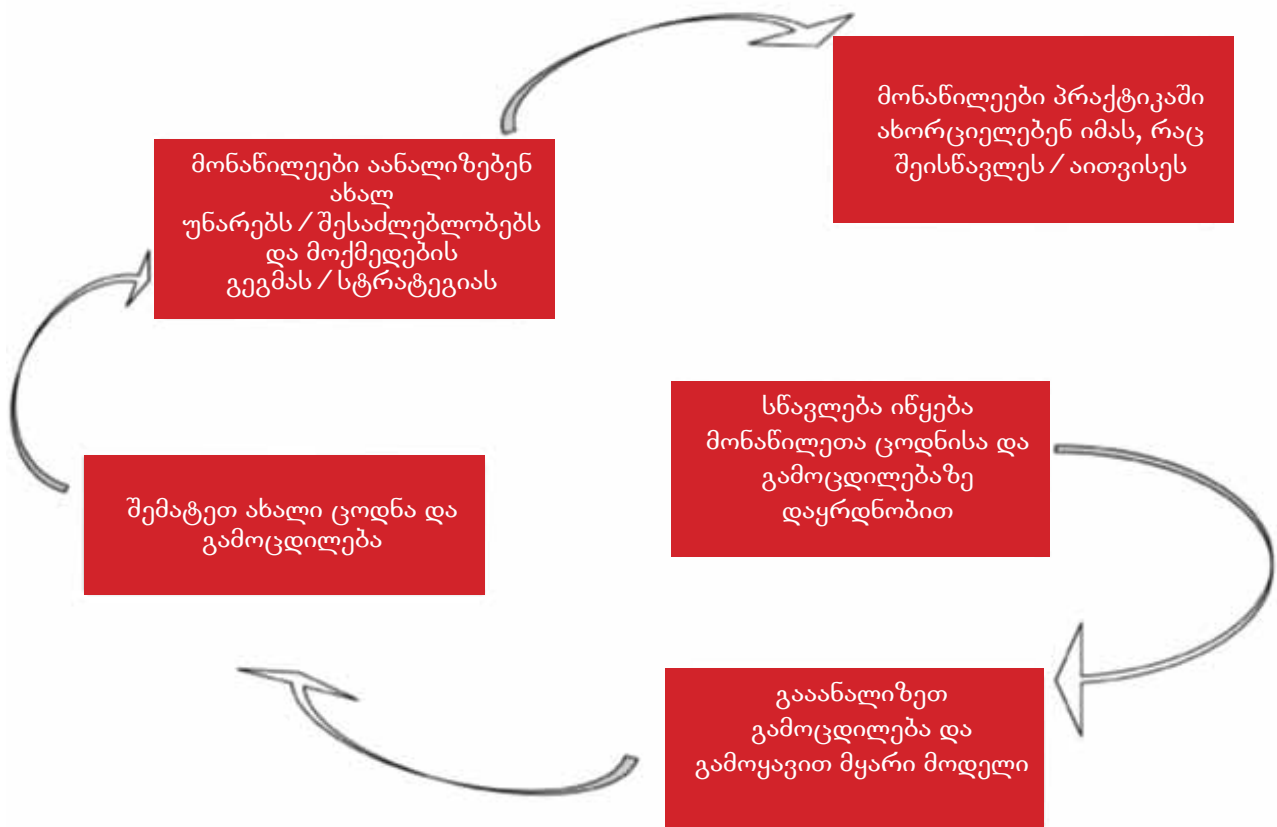
სახელით მიმართეთ ყველას და არა ცალკეულ მონაწილეებს. ნებისმიერს ეწყინება, რომ ტრენერმა სხვების სახელი დაიმახსოვრა, მისი კი არ იცის. თუ გამოიყენებთ საიდენტიფიკაციო ბარათებს, ეს დაგეხმარებათ, თქვენც და მონაწილეებსაც, რომ ყველა დამსწრის სახელი იცოდეთ - დამახსოვრების ყველაზე კარგი ხერხია წაიკითხოთ, როგორ დაწერა მონაწილემ თავისი სახელი.

დაიცავით ნეიტრალიტეტი. თუ ჯგუფის მონაწილეთა მოსაზრებები გაიყო - არ დაუჭიროთ მხარი იმათ, ვისაც ეთანხმებით, არამედ ნეიტრალური პოზიცია დაიკავეთ და ობიექტურად განიხილეთ ორივე მხარის არგუმენტები.

თქვენი რეპუტაცია არა მხოლოდ პროფესიულ გამოცდილებაზეა დამოკიდებული, არამედ იმაზეც, შეგიძლიათ თუ არა გაუთვალისწინებელი სიტუაციიდან გამოსვლა ხმაურის გარეშე, იუმორით, ღირსეულად.

დააკანონეთ გაუთვალისწინებელი სიტუაცია. თუ „მოულოდნელად“ შეეჯახეთ სერიოზულ პრობლემებს, ისინი შეგიძლიათ მიმდინარე მეცადინეობის თემად აქციოთ.

აქტიური სწავლების მეთოდი - სპირალური სწავლება



ყოველთვის იქონიეთ გეგმა „ბ“. როცა ხედავთ, რომ მოულოდნელი ვითარების გამო შეუძლებელია გააკეთოთ ის, რაც თავიდან გქონდათ ჩაფიქრებული, ანახეთ, რომ მარაგში გაქვთ ალტერნატიული გზა, რითაც მიაღწევთ ტრენინგის მიზანს.

არაფერია იმაზე უარესი, როცა იგრძნობა, რომ ტრენინგი თითქოს ჩუმად კვდება. ან ბოლო მეცადინეობაზე მონაწილეები ერთმანეთის მიყოლებით ტოვებენ აუდიტორიას და მხოლოდ ყველაზე მიზანდასახულები რჩებიან ბოლომდე. ასეთი რამ ტრენინგმა შეიძლება მხოლოდ კომმარულ სიზმარში ნახოს.

აი, რამდენიმე ხერხი, რომ ტრენინგის ფინალი წარმატებული გამოვიდეს:

თვალყური ადევნეთ დროს - დროულად დაასრულეთ. ეს ნიშნავს იმას, რომ ბოლოსთვის არ მოიტოვოთ ყველაფერი, რისი თქმაც გინდოდათ და ვერ მოასწარი.

თავი აარიდეთ ხანგრძლივ, არაფრისმომცემ დისკუსიებს ზოგად საკითხებზე, არ დაუბრუნდეთ საკითხებს, რომლებიც შემდეგისთვის მოიტოვებთ. ამის გაკეთება ბოლოს შეიძლება, მაგრამ, მთავარია, ძალიან არ გაინელოს.

ეცადეთ, ყველამ შეიტანოს თავისი წვლილი საერთოჯგუფურ მეცადინეობაში - არ დაუშვათ, რომ უმრავლესობა დუმდეს და თითო-ოროლა ადამიანი გაუთავებლად და მომაბეზრებლად ლაპარაკობდეს. დასვით მოკლე შეკითხვები და განაცხადეთ, რომ ყველა მონაწილემ რიგრიგობით გასცეს პასუხი.

ტრენინგის ბოლოსთვის შემოინახეთ რაიმე მნიშვნელოვანი ინფორმაცია. დაარი-

გეთ სამუშაო მასალები - სჯობია ისეთები, რომლებშიც შეჯამებულია გასული ტრენინგი.

ურჩიეთ მონაწილეებს, გააგრძელონ კონტაქტი ერთმანეთთან. თუ ისინი სხვადასხვა ქალაქიდან ჩამოვიდნენ, სთხოვეთ, ჩამონერონ თავიანთი ტელეფონის ნომრები ერთ ფურცელზე, მერე კი გადაეცით თითოეულ მონაწილეს.

მიიღეთ მონაწილეებისგან უკუკავშირი. გაიგეთ მათი შთაბეჭდილებები.

დაუბრუნდით ტრენინგის მიზნებს და მოლოდინებს. დაეხმარეთ მონაწილეებს იმის გაგებაში, რას მიაღწიეს. თუ საჭიროა, ფლიპჩარტზე დანერეთ იმ საკითხების სია, რომლებიც ვერ განიხილეთ და რომლებზეც შემდეგ იმსჯელებთ.

არ დაგავიწყდეთ, მადლობა გადაუხადოთ ტრენინგის მონაწილეებს. მადლობა უთხარით სესიების დროს მუშაობისა და თანამშრომლობისთვის პროგრამის მიზნების მისაღწევად.

გამოყენებული მასალები

Виды конфликтов и их формы, http://geolike.ru/page/gl_7747.htm

Анализ конфликта, <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/analiz-konflikta.html>

Как управлять конфликтом, <http://psyfactor.org/conflict.htm>

Конфликтология и управление конфликтами
<https://4brain.ru/conflictology/index.php>

რა არის ინფორმაცია
<https://ru.scribd.com/doc/112851778/რა-არის-ინფორმაცია>

Что такое информация, http://book.kbsu.ru/theory/chapter1/1_1_2.html

Роль информации в живой природе и в жизни людей <https://lektsii.org/3-114866.html>

Информационный конфликт, <http://verbum.su/?p=194>

Dealing with Human Rights, Asian and Western Views on the Values of Human Rights, edited by Martha Meijer, 2001.

Pathway to Gender Equality, CEDAW, Beijing and MDGs, UNIFEM, GTZ.

ქალის უფლებები ნაბიჯ-ნაბიჯ, პრაქტიკული სახელმძღვანელო ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის გამოყენებისათვის ქალის უფლებების დასაცავად, საერთაშორისო ორგანიზაცია „ქალები, კანონი და განვითარება“

Teaching Human rights, a handbook for Teachers.

Empowering Young Women to Lead Change, A Training Manual UNFPA and World YWCA, 2006 628_filename_empowering-young-women_eng.pdf.

С. Ильиных, Преобразования гендерной системы и новое трактование концептов маскулинности-феминности
<https://elibrary.ru/item.asp?id=19042280>

მასკულინობის სოციალური ორგანიზება - რ.კონელი
<http://masculinities.ge/index.php?translates&id=4>

მასკულიზურობის კვლევები

http://css.ge/files/Books/Masculinity%20studies/_%E1%83%99%E1%83%95%E1%83%9A%E1%83%94%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98_2014.pdf

Кей Торн, Дэвид Маккей, Тренинг. Настольная книга тренера. — СПб.: Питер, 2001

http://positum.org.ua/wp-content/trening_nastolnaya_kniga_trene_ra.pdf

მარინა კვიციანიძე, დამხმარე სახელმძღვანელო დამწყები ტრენერებისათვის, თბილისი, 2004

<http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-00000-00---off-0civil2--00-1----0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-1l--10-ka-50---20-about---00-3-1-00-0-0-01-1-0utfZz-8-00&a=d&c=civil2&cl=CL2.6&d=HASH01564e722f4ab2b2a4bf8c84>

სამაგიდო წიგნი ტრენერებისთვის, ავტორთა ჯგუფი: მაია (ზოია) ხასია, ავთანდილ მიქანაძე, ელისო ამირეჯიბი, თბილისი, 2015, <https://rm.coe.int/16806aa59e>

თამარ ისაკაძე, ტრენერის პრაქტიკული სახელმძღვანელო, 2013

Компетентность тренера: структура и логика подготовки. Петр Холявчук

<http://training-institute.com.ua>

Фил Рэйс, Бренда Смит, 500 Лучших советов тренеру

<http://www.win-win.ru/fil.html>

Методическое пособие для начинающего тренера, составили: Воронцов А., Воронцова Е., Владивосток, 2010

<http://metaver.pbworks.com/w/page/55560576/Методическое%20пособие%20для%20начинающего%20тренера>

პროექტის დირექტორი - ალლა გამახარია

პროექტის ასისტენტები:

ლელა ჯალალონია

ნინო ჟაბუკიანი

გამოცემაზე მუშაობდნენ ტრენერები:

ხათუნა ბობუა

ლალი შენგელია

ბურანდა გვანცელაძე

ემა კამკია

რედაქტორი - ლალი შენგელია

დიზაინი - ლია კოსტავა

პროექტი ხორციელდება კანადის ადგილობრივი

ინიციატივების ფონდის - CFLI

(კანადის საელჩო თურქეთში) მხარდაჭერით

გამოცემაში გამოთქმული მოსაზრებები, შესაძლოა,
არ გამოხატავდეს დონორი ორგანიზაციის მოსაზრებებს



**კულტურულ-ჰუმანიტარული
ფონდი „სოხუმი“**

მისამართი:

ქ. ქუთაისი, მაგლობლიშვილის 6

ტელ: 27 29 02 ფაქსი: 27 13 68

ელფოსტა: womansukhumi@gmail.com

ვებგვერდი: www.fsokhumi.ge

კონფლიქტი

გენდერი

თანამშრომლობა

ინფორმირება

ტრენინგი

მოდული

უკუკავშირი

მოდული

სტრეოტიპები

თანასწორობა

დიალოგი

ფასილიტატორი