SOCAR

BUZQIRMA ÇALIŞMALARI



Təlim seminarlarınıza maraq qatmaq, onların təsir gücünü artırmaq üçün buzları qıran və zəmin hazırlayan çalışmalar

Pol Tizzard və Alan İvans

"Pol Tizzardla "Virgin Atlantic Airways" üçün hazırlayıb təqdim etdiyi müxtəlif təlim proqramları çərçivəsində birlikdə çalışmışıq. O, insanları öyrənmə tədbirlərinə cəlb etmək üçün işə saldığı yeni və yaradıcı üsullarla məni hər zaman təəccübləndirib. Bu kitab sizin üçün ilham mənbəyi olacaq!"

Vanessa Vayt, "Virgin Atlantic Airways" şirkətinin öyrənmə və inkişaf üzrə məsləhətçisi

"Bu buzqırma çalışmaları toplantının açıq elan olunmasından tutmuş böyük konfransların idarə edilməsinə qədər bütün növ tədbirlər üçün canlandırıcı və ilhamvericidir... Fasilitatorun xəyallarındakı kitabdır!"

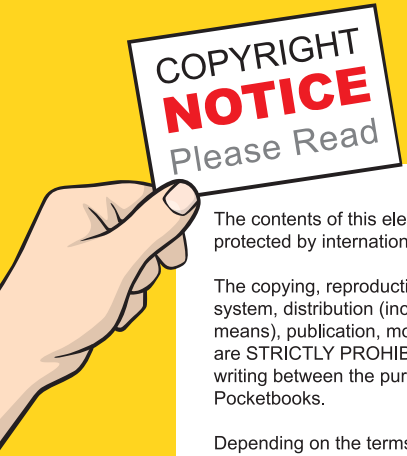
Marina Hoyen, "City & Guilds" şirkətinin öyrənmə və inkişaf üzrə məsləhətçisi

"Pol və Alan birlikdə çalışdığım ən yaxşı təlimçidirlər, onlar insanların zehnini açaraq öyrənməyə kömək etmək istedadına malikdirlər. Bu kitabda bəzi fikir və şövqlərini paylaşa bildiklərinə görə çox sevinirəm. Bu kitab hər bir təlimçi üçün böyük stimuldur".

Endi Kross, "UnumProvident Limited" şirkətinin İR üzrə direktoru

BUZQIRMA ÇALIŞMALARI

First published as the Icebreakers Pocketbook by Paul Tizzard and Alan Evans. (c) Paul Tizzard and Alan Evans 2003.
Azerbaijani translation published by arrangement with Management Pocketbooks Ltd.



The contents of this electronic book (text and graphics) are protected by international copyright law. All rights reserved.

The copying, reproduction, duplication, storage in a retrieval system, distribution (including by email, fax or other electronic means), publication, modification or transmission of the book are STRICTLY PROHIBITED unless otherwise agreed in writing between the purchaser/licensee and Management Pocketbooks.

Depending on the terms of your purchase/licence, you may be entitled to print parts of this electronic book for your personal use only. Multiple printing/photocopying is STRICTLY PROHIBITED unless otherwise agreed in writing between the purchaser and Management Pocketbooks.

If you are in any doubt about the permitted use of this electronic book, or believe that it has come into your possession by means that contravene this copyright notice, please contact us.

SOCAR

MANAGEMENT POCKETBOOKS

Wild's Yard, The Dean,
Alresford, Hampshire
SO24 9BQ UK

Tel: +44 (0)1962 735573
Fax: +44 (0)1962 733637
sales@pocketbook.co.uk
www.pocketbook.co.uk

Azerbaijani translation published by arrangement with Management Pocketbooks Ltd.

MÜNDƏRİCAT



QƏTİYYƏTLİLİK 1

Yaxşı fiziki forma qazanın 2

Nə edərdiniz? 4

Fotoqalereya 7

Səfeh çavuş 9



KOUÇİNQ VƏ MENTORLUQ 13

Kouçu təsbit edin 14

Kadrlarınızı inkişaf etdirin 18

Kouçinq bacarığı/istəyi 21

Kouçinq – nə dediniz? 24

Mentorluq 27



ÜNSİYYƏT 31

İlk təəssürat və fərziyyələr 32

Biznes yazışmaları 35

Danışıqların aparılması bacarıqları 37

Bağlamanı ötürün 40

Məqsədimizə çatırıq! 42

Harada idiniz? 44

Demək istədiyim budur ki... 46

Demək istədiyinizi deyin 48

TA fəndləri! 51

TA və reallıq 53



MÜŞTƏRİ XİDMƏTİ 55

Zəngin müştəri 56

Bu, ən vacib dinləmə bacarığıdır, Deyv 58



İNSANLARIN İDARƏ EDİLMƏSİ 61

Yeni komanda lideri 62

Rəhbər proqramlaşdırıcı qismində 65

Strategiya haqqında məlumatların ötürülməsi 68

Dəyişikliyin idarə edilməsi 72

İdarəetmə tərzləri 76

Motivasiya – Maslou 79

Motivasiya – Hertsberq 81

Şarlarla balanslaşdırma 83

O qurbağanı yeyin! 86

Riskli biznes 90

Davranış əsaslı müsahibə 92



KOMANDA 95

Komandam mənim onu gördüyüm kimi 96

Belbinin komanda rolları 98

Komanda ilə tanış olun 101



TƏLİMÇİLƏRİN TƏLİMİ 105

Beyin 106

Fasilitasiya bacarıqları 109

Təqdimat bacarıqlarının tətbiqi 111

Nişan al, atəş aç! 115

GİRİŞ

MİNNƏTDARLIQ

Pol və Alan bu kitabın yazılmasında göstərdikləri kömək və dəstəyə görə həyat yoldaşları Syuzan və Kerriyə səmimi-qəlbdən təşəkkür etmək istərdilər. Xüsusilə də Kerriyə valehedici salatlar (özü də isti kartofla!) hazırladığına, bizi sonsuz qəlyanaltılarla təmin etdiyinə və Syuzana məzmunu yoxladığına, dürüst rəy verdiyinə görə.

Həmçinin strategiyanın planlaşdırılması ilə əlaqəli zəmin hazırlayan çalışmaların izahını yazdığına görə Culiya Filpota təşəkkür etmək istərdik. Eyni zamanda Endi Krossa motivasiya və komanda dinamikası ilə əlaqəli zəmin hazırlayan çalışmalarına görə minnətdarlığımızı bildiririk.

Məsuliyyətdən imtina

Bildiyimiz qədərilə, bu buzqırma çalışmaları orijinaldır. Başqa nəşrlərə nəzər salmaqla bənzər ideyaları bilmədən seçmişiksə, o zaman üzr istəyirik, çünki belə bir niyyətimizin olmayıb.

GİRİŞ

KİTABIN MƏQSƏDİ

Bu kitabın məqsədi başqalarına təlim keçməklə məşğul olan hər kəsi seminarlarının açılışı üçün yaddaqalan üsullarla təmin etməkdir. **Uyğunlaşdırılmış** buzqıran və zəmin hazırlayan çalışmalara ehtiyac olduğuna inanırıq. Təlimçilər çox vaxt məşğul olur və təlimin effektini yüksəltmək üçün araşdırma aparmağa, yeni üsullar formalaşdırmağa vaxt tapa bilmirlər. Həmçinin müəyyən seminarlar üçün müvafiq buzqırma çalışmaları axtarmağa xeyli vaxt gedir. Asan oriyentasiya məqsədilə zəminhazırlayıcı çalışmaları ümumi kurs mövzuları üzrə kateqoriyalaşdırmışıq.

Kitaba müəyyən mövzuda sessiyanın təqdimatı üçün istifadə edilə biləcək 40 uyğunlaşdırılmış çalışma daxildir. Hər hansı çalışmaya keçməmişdən əvvəl standart təqdimat etməyi tövsiyə edirik, məsələn, "ikilikdə müsahibə" təqdimat tərzi. Bu çalışmaları müxtəlif kateqoriyalara bölmüşük. Kateqoriyaları mündəricat səhifəsində görə bilərsiniz.

Çalışmalardan necə istifadə etməli

Çalışmalara nəzər salmağı, ondan sonra məqsədəuyğunluq testindən keçməyi tövsiyə edirik. Xoşladığınız çalışmaları gördükdə onlarla eksperiment edin, dəyişikliklər aparın və işlədiyiniz qruplara uyğunlaşdırın.

GİRİŞ

CON TAUNSEND TƏRƏFİNDƏN ÖN SÖZ

Bu heyrətamiz ("**FABULOUS**") buzqıran çalışmalar toplusunu hazırladıqlarına görə Pol və Alanı təbrik edirəm!

Bu 40 çalışma sürətli ("**F**ast-moving"), əyləncəli ("**A**musing"), kurs mövzusu ilə əlaqəli ("**B**ridged/linked"), unikal ("**U**nique"), canlı ("**L**ively"), nikbin ("**O**ptimistic") sadə ("**U**ncomplicated"), əksər hallarda qısadır ("**S**hort"). Daha uzunmüddətli olanlar (15–30 dəqiqə) da xoşuma gəlir, belə ki, əyləncəli və maraqlı olmaqla yanaşı, öyrənmə model və nəzəriyyələrini də əhatə edir.

Mənim üçün mühüm cəhətlərdən biri budur ki, hər bir buzqıran çalışma məqsədlər, ehtiyac duyulan materiallar, izlənilməli olan proseslər, hətta təlimçilərin yararlana biləcəyi mümkün variasiyaların tam təfərrüatları ilə aydın və lakonik izah edilir.

Ümumiyyətlə, təlimçilərə yardım edəcək praktiki vəsait kimi, "İdarəetmə kitabları" silsiləsinə möhtəşəm bir əlavədir. Qırx heyrətamiz buzqıran çalışma – sərf etdiyiniz pul müqabilində heyrətamiz qarşılıq!

Con Taunsend
Usta Təlimçilər İnstitutu



QƏTİYYƏTLİLİK

QƏTİYYƏTLİLİK

YAXŞI FİZİKİ FORMA QAZANIN



Məqsəd
Qətiyyətlilik kursuna başlamaq üçün əyləncəli üsul

Öyrənmə
Narahat vəziyyətlərdə necə davranış nümayiş etdirilməli olduğunun göstərilməsi

Materiallar
Hər nümayəndə üçün bir "elastik adam" oyuncağı (Bunlar www.thetrainingshop.co.uk kimi yerlərdə satılır)

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Dörd qətiyyət davranışının, yəni passiv, aqressiv, qətiyyətli və passiv-aqressiv davranışların başa düşülməsi. Əlavə məlumat üçün "Qətiyyət" kitabına nəzər sala bilərsiniz.





Proses

1. Qrupdan "elastik adam" seçməyi xahiş edin.
2. Belə deyin: "Narahat vəziyyətlə üzləşdikdə özümü bu cür hiss edir, bu cür görünürəm..."
3. "Elastik adam"ı hisslərinə uyğun qəlibə salmağı xahiş edin.
4. Qrup üzvlərinin tək-tək yanına gedin və onlardan bunu digər iştirakçılara deməyi xahiş edin (Variant 1).
5. Dörd-beş nəfərlik qruplar formalaşdırmağı və yalnız qrup üzvlərinə məlumat verməyi xahiş edin (Variant 2).
6. "Elastik adam"ı çətin vəziyyətlərdə görünmək istədikləri kimi formalaşdırmağı xahiş edin (Variant 3).

Məqsəd nədir?

Qətiyyətlilik kursları çox vaxt insanların toxunmamağa üstünlük verdiyi sahələri əhatə edir. Bu sahələrə heç vaxt toxunulmasa, kurs çox səthi xarakterli olar. Bu çalışmanın məqsədi birbaşa sual vermədən insanların müəyyən vəziyyətdə özlərini necə hiss etdiklərini öyrənməkdir. Bu həmçinin çox yaxşı bərabərləşdiricidir, belə ki, hər kəsin eyni və ya bənzər hisslər keçirdiyini görməyə imkan verir.

QƏTİYYƏTLİLİK

NƏ EDƏRDİNİZ?



Məqsəd
Qətiyyətliliyin bəzi əsas anlayışlarının sadə formada təqdim edilməsi

Öyrənmə
Passiv və aqressiv davranış nəzəriyyəsinin müzakirəsi

Materiallar
Aşağıdakı ssenarilərlə hazırlanmış ipucu kartları:

1. "Yoldaşınızla birlikdə restorana daxil olur, xeyli insanın əyləşdiyi tərəfdəki bir masaya yönləndirilirsiniz. Görünür, restoranın bir zonası heyət tərəfindən bilərəkdən boş saxlanır. Qalan insanlardan uzaqda, pəncərəyə yaxın olan o zonada əyləşmək istəyirsiniz. Ofisianta bu fikrinizi bildirirsiniz, o isə acıqlanmış görünür. Nə edərdiniz?"
2. "Təqribən dörd həftədir ki, yeni işə başlamısınız, rəhbər içəri daxil olub sizə deyir: "Zəhmət olmasa, süd və iki parça qənd". Nə edərdiniz?"

3. "Təhlükəsizlik yoxlanışı üçün hava limanında çox ləng hərəkət edən növbədə dayanmısınız. Təyyarəyə gecikə biləcəyinizdən narahatsınız. Kiminsə sizdən üç nəfər irəlidə növbəyə soxulduğunu görürsünüz. Bir neçə nəfərin "donquldandığını", "iç çəkdiyini", kinayəli sözlər dediyini eşidirsiniz. Nə edərdiniz?"

Təlimçidən tələb olunan biliklər

Dörd qətiyyət davranışını (passiv, aqressiv, qətiyyətli və passiv-aqressiv), üstəgəl aysberq davranış modelini başa düşmək.

Aysberq kimi görünən davranışımız da dağın hamının gördüyü kiçik bir hissəsini təcəssüm etdirir. Aysberqin daha böyük hissəsi (əslində, kim olduğumuz, hisslərimiz, inanclarımız, mədəniyyətimiz və s.) suyun altında gizlənən hissədir.

Aysberq davranış modelində soruşulur: "Ötürmək istədiyiniz mesaja uyğun davranış nümayiş etdirirsiniz, yoxsa faydasız hisslər davranışınıza nüfuz edərək mesajın təhrif olunmasına gətirib çıxarır?"





Proses

1. Qətiyyətlilik kursunun əvvəlində iştirakçıları üçnəfərlik qruplara bölün.
2. Hər bir qrupa kart verin və kartda yazılanlara cavab olaraq nə edəcəklərini düşünməyi tapşırın.
3. Fikirləri geniş bir qrup daxilində təhlil edin.
4. Kursun məzmunu ətrafında sonrakı modullarla paralellər aparın. 1-ci ssenari hüquqlarınız nə olduğu ilə bağlı düşüncələrinizlə əlaqəlidir. 2-ci ssenari başqasının tabeliyində çalışarkən öhdəliklərinizin nə olduğu haqqında düşüncələrinizlə əlaqəlidir. 3-cü ssenari insanların vəziyyətə qətiyyətlə qarşı çıxmadığı passiv-aqqressiv davranışı əks etdirir.

Məqsəd nədir?

Qətiyyət tələb edən vəziyyətlərlə hər zaman qarşılaşırıq. Qətiyyət nümayiş etdirməli olduğunuz və olmadığınız vəziyyətləri müəyyənləşdirmək vacibdir.

Variasiya

İştirakçıları qrupara ayırıb digər qrupların üzərində düşünməsi üçün ssenari yazmağı xahiş edin. Aşağıdakılar ətrafında düşüncəni strukturlaşdırın: Nə edərdiniz? Davranışları necə təsnif edərdiniz? Bu cür vəziyyətlərdə qarşınızda hansı seçimlər var?

QƏTİYYƏTLİLİK

FOTOQALEREYA



Məqsəd
Qətiyyətli və qətiyyətsiz davranış arasında fərqin vurğulanması

Öyrənmə
Qətiyyətli və qətiyyətsiz davranış haqqında ideyaların məşhur şəxslərlə əlaqələndirilməsi

Materiallar
Məşhur insanların laminasiyalı fotoşəkilləri
İri vərəqdə və ya flipçartın bir-birinə yapışdırılmış dörd vərəqəsində nəhəng qırmızı üçbucaq çəkin və onun hər küncünə "qətiyyətli, passiv, aqressiv" sözlərini yazın.

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Qətiyyətli və qətiyyətsiz davranış arasında fərqin nədən ibarət olduğu



Proses

1. Qətiyyətlilik mövzusunu təqdim edin. Qətiyyətli və qətiyyətsiz davranışlar arasında fərqi nəzərə alın və aydınlaşdırın.
2. İştirakçılardan məşhur şəxslərin laminasiyalı fotoşəkillərindən üçünü seçməyi xahiş edin (liderlər, film ulduzları/obrazları və s.).
3. İştirakçılardan fotoşəkillərdəki insanlardan hər birində müşahidə etdikləri qətiyyətli, passiv və ya aqressiv şəklində təsnif oluna biləcək üç davranışı sıralamağı xahiş edin.
4. İştirakçılardan xarakterlərin ən çox nümayiş etdirdiyini düşündükləri davranışlar əsasında fotoşəkilləri qətiyyət, aqressivlik və passivlikdəb ibarət iri üçbucağa yerləşdirməyi xahiş edin.
5. İştirakçıların formalaşdırdığı qənaətlər və başqalarının bizim haqqımızdakı qənaətləri arasında əlaqəni müəyyən edin.
6. Qrup üzvlərindən başqalarının onları necə gördüyü haqqında fikirləri əsasında öz adlarını üçbucağa yerləşdirməyi xahiş edin.
7. Qənaət formalaşdırın: hamımız davamlı qaydada və müxtəlif səbəblərdən qətiyyətli, aqressiv və passiv davranışlar arasında gedib-gəlirik. *Müəyyən* vaxtlarda qətiyyətli olmağı öyrənmisinizsə, *daha* çox vaxt qətiyyətli omağı öyrənə bilərsiniz. Məqsədimiz budur.

Məqsəd nədir?

Qətiyyətlilik öyrənilə bilən bacarıqdır, buna görə də məşq tələb edir.

Variasiya

Yalnız sizin tanıdığınız məşhur olmayan şəxslərin fotoşəkillərindən istifadə edin. Qrupa zahiri görünüş əsasında qənaət formalaşdırmaq imkanını verin. Sonra həqiqəti onlarla bölüşün!

QƏTİYYƏTLİLİK

SƏFEH ÇAVUŞ



Məqsəd
Qətiyyətli təsir bağışlayacaq geyim vasitəsilə qətiyyətli münasibətin təşviq olunması

Öyrənmə
Geyimin qətiyyətlilik bacarığımıza təsirinin nümayiş etdirilməsi

Materiallar
Mükafatlar (məsələn, konfet)
Hərbi papaq, dəyənək, gödəkcə, çəkmə (hər biri x 3)
Gülməli geyim, məsələn, pariklər, kloun ayaqları, su fışqıran güllər və s. (x 3)

Materiallar (davamı)
Aşağıdakıların yazıldığı kartlar:

"Tapşırığınız belədir:
Qətiyyətli davranışın necə göründüyünü və səsləndiyini nümayiş etdirin.

Bu məqsədlə üç fikri ötürməlisiniz. Mövzunu özünüz seçə bilərsiniz. İstifadə edəcəyiniz sözlərin növ, intonasiya, səs tonu, sürət, səs yüksəkliyi və bədən dili baxımından məzmununu qərarlaşdırın, planlaşdırın və yazın.

Aranızdan biri fikrini ifadə etmək üçün libas geyinməlidir. Başqa bir şəxs məzmunun əsasını təşkil edən düşüncənin izahını verməlidir.

Üç fikrinizi qrupunuza ötürməyə hazırlaşmaq üçün 10 dəqiqə vaxtınız var. Ballar yuxarıdakı meyarlar əsasında veriləcək".





Təlimçidən tələb olunan biliklər
Qətiyyətlilik haqqında ümumi bilik. Əlavə məlumat üçün *Maks Eggertin "Qətiyyətlilik"* kitabına nəzər sala bilərsiniz.

Proses
1. Qətiyyətliliyi təqdim edin, qrupu çalışmada iştiraka hazırlayın.
2. İştirakçılar ikinəfərlik qruplara bölünürlər. Hər bir qrupa tapşırıq kartı verin. Qrupların diqqətini təqdim edilmiş libaslara yönəldin, libasları qarışdırmaq olmaz, belə ki, ya tam hərbi geyim dəsti, ya da gülməli geyim dəsti seçilməlidir. Hər hansı sualın olub-olmadığını soruşun.
3. 10 dəqiqə keçdikdən sonra hər bir qrupa öz fikirlərini təmin olunmuş libasda ifadə etməyi, bu zaman razılaşdırımış meyarlara əməl etməyi tapşırın. Gümrah temp və atmosfer yaradın.

Qeyd: Qruplardan biri hərbi geyimdə, digəri gülməli libasda olmalıdır.

4. Çalışmanı geniş qrup daxilində müzakirə edin. Onların görünüşü performansa təsir etdimi?



Proses (davamı)

5. Gördüyünüz hər qətiyyətli davranışa görə hər bir qrupa 10 bal verin. Gülməli geyimdə qətiyyətli davranış göstərən hər kəsə bonus ballar verin, belə ki, gülməli geyimdə qətiyyətli olmaq daha çətindir. Mükafatlar verin.
6. Suallar verərək qətiyyətli görünmək və özünü qətiyyətli hiss etmək arasındakı əlaqəni müəyyənləşdirin, məsələn, geyim hər bir fikri ötürmək bacarığınıza təsir etdimi? Necə? Psixoloji təsirlər necədir?
7. Hər bir qrup üçün əvvəlcədən yazılmış fikirlərə müraciət edin. Fikirlərin əsasını təşkil edən düşüncə nə idi? Sizcə, fikirlər qətiyyətli idimi? Nəyi dəyişərdiniz?

Məqsəd nədir?

Çox vaxt insanlar onlardan gözlənildiyini düşündüyü rolu öz üzərinə götürürlər. Qətiyyətli görünmək özümüzü qətiyyətli hiss etməyimizə yardımçı ola bilər.



KOUÇİNQ VƏ MENTORLUQ

KOUÇU TƏSBİT EDİN



Məqsəd
Kouçinqin nə olduğu haqqında təsəvvürün qazanılması

Öyrənmə
Kouçinqin nə olduğunun müəyyənləşdirilməsi

Materiallar
Hər bir şəxs üçün təklif edilən ssenari kartlarının (növbəti səhifədə göstərilir) yetərli sayda surəti
Flipçart

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Kouçinqin nə olub-olmadığı haqqında aydın təsəvvür. Tövsiyə edilən materiallar: *Maks Landsberqin* "*Kouçinqin Taosu*" və *Yan Fleminqin* "*Kouçinq*" kitabları.

Proses

1. Kartları qrupunuza verin (hər qrupda 4 nəfər olmalıdır).
2. Aşağıdakıları nəzərə almağı xahiş edin:
   - Bu ssenarilərdən hansının kouçinq olduğunu, hansının olmadığını.
   - Fikrinizi əsaslandırmağa hazır olun.
3. 10 dəqiqə sonra cavabları bir böyük qrup formasında nəzərdən keçirin. Kouçinqlə əlaqəli hissələri önə çəkməlisiniz (bax: aşağı).



Məqsəd nədir?

Gündəlik söhbətlərdən yararlanaraq insanlara kouçinqin nə olduğunu və nə olmadığını görməkdə kömək edəcəksiniz.



Ssenari "A"
Qeri: *Sizcə, toplantı necə keçdi?*
Kris: *Güman edirəm ki, yaxşı idi.*
Qeri: *Deyəsən, tərəddüd edirsən.*
Kris: *Mənca, ziyankar insanlarla daha düzgün rəftar edə bilərdim.*
Qeri: *Necə?*
Kris: *İnsanlarla rəftarımda bir qədər daha qətiyyətli ola bilərdim.*
Qeri: *Nə edə bilərdin?*

Ssenari "B"
Rac: *O Marinaya dözə bilmirəm.*
Reyçl: *Yerində olsam, onunla nahar yeməyinə gedib vəziyyəti aydınlaşdırardım.*
Rac: *Sınadım, nəticə vermədi.*
Reyçl: *Bəs qarşısına çıxıb etiraz etmək necə?*
Rac: *Bunun da faydası yoxdur.*
Reyçl: *Bəlkə, işlərinizi dəyişməlisiniz?*
Rac: *Hmm...*

Ssenari "C"
Vanessa: *Telefonda çox qəzəbli bir müştəri ilə danışıram, bilmirəm, nə edim.*
Terri: *Sənca, nə etməlisən?*
Vanessa: *Ödənişinin qaytarılmasını istəyir, mənsə səlahiyyətimin nəyə çatdığını və ya nə etməli olduğumu bilmirəm.*
Terri: *Onda öz düşüncənə görə hərəkət et.*
Vanessa: *Hmm, təşəkkür edirəm. "Baxın, cənab Smit..."*

Ssenari "D"
Komanda lideri öz komandası ilə danışır.
Emma: *Növbəti ilin büdcəsini hazırlamaq üçün bir qədər köməyə ehtiyacım var. Kimsə mənə yardım edə bilərmi?*
Suli: *Müəyyən qədər istiqamət versəniz, məmnuniyyətlə yardım edə bilərəm.*
Emma: *Əlbəttə. Birlikdə nəzərdən keçirərik, rahatlıqla görə biləcəyini düşündüyün qədər işi öz öhdənə götürə bilərsən.*



Ssenarilərə təklif edilən bəzi cavablar:

Ssenari "A"
Bu, kouçinqdir: düşüncənin aydınlaşdırılması üçün açıq suallardan istifadə; deyilənlərin incəliklərinin başa düşülməsi; istifadə edilən bəzi dəqiqləşdirici suallar.

Ssenari "B"
Bu, kouçinq deyil. Məsləhət vermək faydalı olsa da, kouçinq deyil.

Ssenari "C"
Mütləq surətdə kouçinq deyil. Bəzən insanlara cavab verməli olduğunuzun qəbul edilməsidir. Kouçinq nə baş verdiyinin dəyərləndirmək, nəyin faydalı, nəyin faydasız olduğunu qərarlaşdırmaq üçün telefon zəngindən sonra başlayır.

Ssenari "D"
Bu, kouçinq prinsiplərindən biri kimi, məsuliyyətdən istifadəni nümayiş etdirir. Suli könüllü təşəbbüs göstərdiyinə görə yardım etməyə can atacaq. Emma kimisə özü seçmiş olsaydı, həmin adam tapşırığa eyni dərəcədə məsuliyyətlə yanaşmaya bilərdi.

Əlaqə
Ssenarilər TA buzqırma çalışmaları – "*TA fəndləri!*" ilə əlaqələndirilə bilər, bax: səh. 51.

KOUÇİNQ VƏ MENTORLUQ

KADRLARINIZI İNKİŞAF ETDİRİN





Məqsəd
Kouçinqin əsasını təşkil edən prinsiplərin yaddaqalan olunması

Öyrənmə
Kouç rolunun sərhədlərinin müəyyən edilməsi
Kouçinqin əsasını təşkil edən prinsipləri başa düşmək üçün bağbanların standart bacarıqlarından istifadə olunması

Materiallar
"Toxum", "Torpaq", "Su", "Dibçək" və "Gün işığı" sözlərindən birinin yazıldığı bir neçə kart
Hər kəs üçün toxum/soğanaq və gül dibçəyi
Üstəgəl: torpaq, su, qəzet, flipçart və kiçikölçülü kart

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Kouçinqin əsaslarını başa düşmək vacibdir. "GROW" modeli haqqında məlumatlılıq arzuedilən olsa da, mütləq deyil (bax: Con Vitmor "Performans üçün kouçinq").



Proses

1. İnsanların öz inkişafına görə cavabdeh olduqlarını vurğulamaqla kouçinq mövzusunu təqdim edin. Rəhbərin vəzifəsi düzgün şəraiti və s. təmin etməklə insanların inkişafına imkan yaratmaqdır.
2. Hər kəs istədiyi toxumu seçsin. Özünə uyğun toxumu seçməyin müsbət cəhətlərini müzakirə edin. Bunu mövcud ən yaxşı namizədin seçilməsi ilə əlaqələndirin.
3. Toxumu təmin olunmuş dibçəkdə əkib-sulamağı hər kəsdən xahiş edin.
4. İştirakçıları daha kiçik qruplara bölün və hər birinə fərqli bir kart verin.
5. Onlara "Hərəkətlərimin hər biri rəhbər vəzifəsini necə təcəssüm etdirir?" sualı ətrafında düşünmək üçün beş dəqiqə vaxt verin. Nümunələr: "Toxum işçi heyətinin üzvü kimidir, potensialı var, lakin bəslənilməlidir. Su bitkinin inkişaf üçün ehtiyac duyduğu nəsnədir, eynilə rəy verilməsi və üz-üzə qiymətləndirmədə olduğu kimi.
6. Beş dəqiqə sonra böyük qrup daxilində müzakirə aparın və müzakirəni flipçartda əks etdirin. Kouçinqdə rəhbərin inkişaf alətlərini təmin etməsinin vacib olduğunu bir daha vurğulayın – o heç nəyi böyüməyə **vadar edə** bilməz, yalnız bunun üçün imkan yarada bilər.



Məqsəd nədir?
Bütün cavablar düzdür. Hərçənd siz yalnız rəhbərin işçi heyəti üzvlərinin inkişafına necə **imkan yarada biləcəyinin** müzakirə olunacağına ümid bəsləyirsiniz. Rəhbərin vəzifəsi fərdlərin inkişafı üçün zəruri şərtləri təmin etməkdir, lakin nəticə etibarilə, o hər hansı bariz səbəb olmadan passiv qala bilər.



KOUÇİNQ BACARIĞI/İSTƏYİ





Məqsəd
Bacarıq/istək modeli ilə əlaqəli əsaslı təcrübənin təmin edilməsi

Öyrənmə
Motivasiya səviyyələrinin müxtəlif növləri ilə təcrübə

Materiallar
Flipçartda əvvəlcədən çəkilmiş şəkil
Çox sayda müxtəlif ölçülü qəpik
Təlimatlandırma kartları (sonrakı səhifələrdə tanış ola bilərsiniz)

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Bacarıq/istək modeli ilə tanışlıq, kouçinq haqqında dərin anlayış. Əlavə məlumat üçün: *Con Vitmor* "*Performans üçün kouçinq*", *Ken Blanşard* "*Bir dəqiqəlik rəhbər*".



Proses

1. İştirakçıları üzvlərinin sayı bərabər olan dörd qrupa bölün. Hər qrupa bir masa verin. Hər masaya bir təlimatlandırma kartı verilməlidir.
2. Təlimatlandırma kartında aşağıdakı təlimatlar olmalıdır:

   A. Vəzifəniz əyləşmək və heç nə etməməkdir.
   B. Vəzifəniz 10 qəpikliklərі bir-birinin üstünə dikinə qoyaraq balanslaşdırmaqdır. Bunu etmək güclü bacarıq tələb edir. Buna nail olmaya bilərsiniz.
   C. Vəzifəniz 5 dəqiqə ərzində 10 qəpikliklərlə mümkün qədər çox forma yaratmaqdır. İstədiyiniz qədər əylənə bilərsiniz. Burada hiylə yoxdur. Sadəcə, qəpiklərlə oynamaqdan zövq alın. Yaratdığınız formalar digər komandalarınkından daha yaxşı olarsa, mükafat qazana bilərsiniz!
   Ç. Vəzifəniz ətrafda gəzişmək, başqa komandaları müşahidə etmək, onlara uyğun bildiyiniz hər hansı dəstəyi – pozitiv rəy və ya istiqamət verməkdir. Düzgün hərəkət edəcəyinizə inanırıq.

3. Tapşırıqlarını tamamlamaq üçün iştirakçılara 10 dəqiqə vaxt verin.
4. Onlardan çalışmanı yerinə yetirərkən özlərini necə hiss etdikləri haqqında rəy alın. Çalışmanın əvvəli ilə müqayisədə çalışmanın sonunda hansı hissləri duyduqlarını öyrənməyə çalışın.

Məqsəd nədir?

Məqsəd modelləki 4 kvadratla əlaqəli hissləri üzə çıxarmaqdır.

- "A" təlimatlandırma kartı zəif iradə və zəif bacarığı əks etdirir. Çalışmanın sonunda komanda özünü olduqca həvəssiz hiss etməlidir.
- "B" təlimatlandırma kartı yüksək bacarıq tələb edir. Həmçinin çətinliyinə görə tapşırığı icra etməyə elə də həvəs göstərilməyəcək, beləliklə, iradə azalacaq.
- "C" təlimatlandırma kartı zəif bacarıq və yüksək iradəni əks etdirir, belə ki, tapşırıq olduqca həvəsləndiricidir, lakin çox az bacarıq tələb edir.
- "D" təlimatlandırma kartı yüksək iradə və yüksək bacarığı təcəssüm etdirir, belə ki, insanlara düzgün bildiklərini həyata keçirməyi həvalə edirsiniz.



KOUÇİNQ – NƏ DEDİNİZ?



Məqsəd
"GROW" kouçinq modelinin müxtəlif mərhələrinin təcrübədən keçilməsi

Öyrənmə
"GROW" modelinin müəyyənləşdirilməsi və müzakirə olunması

Materiallar
Dörd qutu və ya qovluq
Kart altlıqları
Elektrik lampalarının, futbol toplarının, qaçan insanların şəkilləri
"Məqsədlər", "reallıq", "variantlar" və "iradə" kateqoriyalarına ayrılmış, ayrı-ayrı kəsilmiş və laminasiyalanmış "GROW" sualları
Kursun keçirildiyi tarixdə nəşr olunan qəzetin surəti



Təlimçidən tələb olunan biliklər
Con Vitmorun kouçinq modeli ilə tanışlıq vacibdir, çünki bu model vasitəsilə kouçinq prinsiplərini hərtərəfli anlamaq mümkündür. Hər bir mərhələ üçün sualların tam siyahısı Con Vitmorun "*Performans üçün kouçinq*" kitabında təqdim edilir. Bəzi nümunələr aşağıda göstərilir:

Məqsədlər
Nəyə nail olmağa çalışırsınız?
Məqsədinizə nə dərəcədə təsir göstərə bilirsiniz?
Məqsədinizə nail olduqda nə qazanacaq, nə itirəcəksiniz?

Reallıq
Hazırda nə baş verir?
Sədlər nələrdir?
Artıq nəyi sınamısınız?

Seçimlər
Nə edə bilərdiniz?
Nə etməyə hazırlaşırsınız?
Sədləri necə aşacaqsınız?

Nə
Nə edəcəksiniz?
Nə vaxt edəcəksiniz?
Nə cür dəstəyə ehtiyacınız var?



Proses

1. Hər bir "məqsəd" sualını kəsilmiş futbol şəkli ilə birlikdə karta yapışdırın.
2. "Reallıq" suallarını qəzetdən kəsdiklərinizi, "variant" suallarını elektrik lampalarının şəkilləri və "iradə" suallarını qaçan insanların şəkilləri ilə cütləşdirərək bütün qalan suallarda eyni addımı tətbiq edin.
3. Bütün "məqsəd" suallarını qutulara yerləşdirin, eləcə də "reallıq", "seçim" və "iradə" suallarını.
4. İştrakçıları daha kiçik qruplara bölüb dörd qutunu onlara verin.
5. Qutuları "GROW" modelinin sırasına müvafiq şəkildə açıb vərəqələri istədikləri qaydada yerləşdirməyi xahiş edin.
6. Onlara sualları nəzərdən keçirmək, hər bir bölmədə bir-biri ilə iş qaydasına vərdiş etmək üçün 30 dəqiqə vaxt verin.
7. Sadəcə, "İlk baxışdan hansı təəssüratı bağışlayır?" soruşmaqla sessiyanın icmalını verin. Bəzi cavablar açıq sualların necəliyini, mühakimədən nə dərəcədə azad olduğunu şərh edəcək. Burada düzgün və ya səhv cavab yoxdur.

Məqsəd nədir?

İştirakçılar "GROW" modelini təşkil edən suallarla tanış olacaqlar. Qanunauyğunluqları özləri "kəşf etdikdə" onların yaddaqalma ehtimalı artacaq.

MENTORLUQ





Məqsəd
Effektiv mentorluq münasibətinin formalaşdırılması

Öyrənmə
Kouçinq və mentorluq arasında fərqin müəyyən edilməsi
Tipik və effektiv mentorluq münasibəti meyarlarının sıralanması

Materiallar
Dibçəkdə bir böyük bitki
Müxtəlif ölçülərdə bir neçə dibçək bitkisi
Bir neçə bitki toxumu və soğanaq

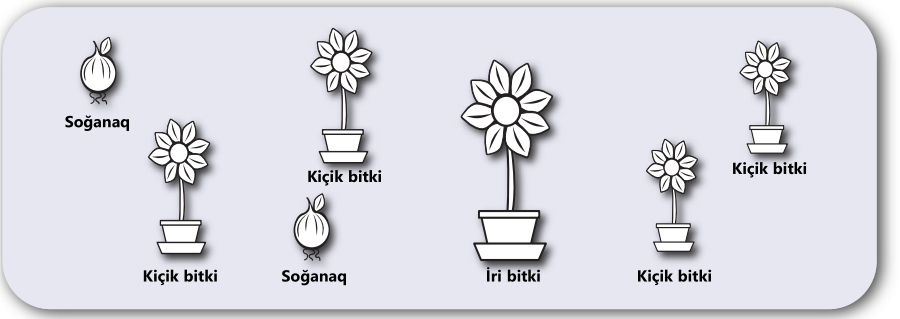
Təlimçidən tələb olunan biliklər
Kouçinq və mentorluq arasında incə fərqi bilmək.
Devid Klatterbakın "*Mentor hər kəsə lazımdır*" kitabına nəzər salın.





Proses

1. İştirakçılar mentorluq kursuna gəlməmişdən əvvəl bitki və toxumları masaya aşağıdakı qayda ilə, qrupun aydın görə biləcəyi şəkildə yerləşdirin:





2. Qrupdan bitki və soğanaqların kombinasiyasına baxmağı, obyektlər arasında potensial əlaqəni təsvirini verməyi xahiş edin. Onlar bitki və soğanaqları müəssisə daxilindəki əməkdaşlar kimi görməlidirlər. Bitkinin ölçüsü staj və təcrübəni bildirir.
3. Soğanaq və bitki növlərinin kombinasiyasının mövcudluğunu və nəzərə çarpmasını təmin edin. Bundan sonra iştirakçılar mentor seçərkən axtarılmalı olan vacib amillərlə əlaqəni göstərən xətlər çəkə bilərlər, məsələn, soğanaq olmaq **istədiyi** bitkini mentor kimi seçməlidir. Monsteranın nərgizdən ilham almağa çalışması mənasızdır!
4. Bəzi soğanaq və bitkiləri bir-birinə yaxın, bəzilərini uzaq yerləşdirin. Bu, tabelik sistemindəki əlaqələri əks etdirir və bu sualı doğurur: "Mentorum mənə yaxın olmalıdırmı, məsələn, mənim rəhbərim və ya rəhbərimin rəhbəri ola və ya başqa yerdə işləyə bilərmi?"
5. İştirakçılardan hansı kombinasiyanın ən yaxşı mentorluq münasibəti ilə nəticələnəcəyi haqqında düşünməyi xahiş edin. Düşünməyə sövq edən daha bir sual: "Hansı cütlüklər ideal kouçinq münasibətlərini ortaya çıxara bilərlər?"
6. Şərhləri mərkəzdəki flipçartda toplayın.
7. Cavabları kursun məzmunu ilə əlaqələndirin.



Məqsəd nədir?
Məqsəd iki yanaşma arasındakı fərqi üzə çıxarmaqdır.
Mentorluq münasibətləri, bir qayda olaraq, çox təcrübəli bir şəxs və müəssisədə işə yeni başlayan şəxs, məsələn, məzun və ya sürətli təlim proqramı keçən şəxs arasında baş tutur. Kouçinq istənilən şəxsi ehtiva edə bilər, hərçənd bu, rəhbər və əməkdaş arasında daha çox baş tutur.

Bitkilərlə göstərilən nümunədə mərkəzdəki iri bitki tipik mentor hesab edilir və gərək ki, daha kiçik bir bitki ilə əlaqələnir. Daha kiçikölçülü bitkilər, adətən, mentor olmur, lakin bir-birinə kouçluq edə bilərlər. İri bitkilərlə soğanaqların/kiçik bitkilərin bir-birinə çox yaxın olması bu mənaya gələ bilər ki, daha iri bitki soğanaqların/kiçik bitkilərin sürətli və keyfiyyətli inkişafından nəsə qazana və ya itirə bilər. Bu, məqsədəuyğun deyil, ideal hal budur ki, onların arasında müəyyən məsafə olsun.



ÜNSİYYƏT

ÜNSİYYƏT

İLK TƏƏSSÜRAT VƏ FƏRZİYYƏLƏR





Məqsəd
İnsanların ilk təəssüratın vacibliyinə inandırılması

Öyrənmə
İlk təəssüratların yalnız davranış əsasında necə formalaşdığının müzakirəsi

Materiallar
Material tələb olunmur

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Aysberq modeli və davranışınızın insanların ilk təəssüratını necə formalaşdırdığının başa düşülməsi (Aysberq modeli 5-ci səhifədə təsvir edilir). Təlimçi aysberqdən istifadə edərkən kifayət qədər cəsur olmalıdır. Bu, yalnız bir-birini yaxşı tanımayan insanlar arasında tətbiq edilə bilər.



Proses

1. Kursun əvvəlində hər kəsdən özünə tanımadığı bir tərəf-müqabili seçməyi xahiş edin
2. Tərəf-müqabillərinə göstərmədən aşağıdakı sahələrlə əlaqədar şərhlərini yazmağı xahiş edin
   - Tərəf-müqabili harada boya-başa çatıb
   - Necə bir avtomobil idarə edir
   - Harada yaşayır
   - Hobbiləri nələrdir
   - Necə bir insandır
   - Dincəlmək üçün nə edir

   Məqsəd cavabları gördüklərinizə əsasında təxmin etməkdir
3. Cavabları yazmaq üçün 5 dəqiqə vaxt verin. Tərəf-müqabilinin adını kağızın üstünə yazıb saxlamaq üçün sizə ötürməyi xahiş edin
4. Formaları ilk təəssüratların əhəmiyyəti və onların necə formalaşdığı haqqında danışan zaman qaytaracağınızı bildirin
5. İştirakçılar çalışmaya başlamazdan əvvəl buzdağı modeli və ya bənzər bir konsepsiyanı təqdim edin





Məqsəd nədir?
Məqsəd insanların haqqınızdakı təəssüratlarının dediklərinizə və etdiklərinizə əsasında formalaşdığını izah etməkdir. Bunun iki aspekti mövcuddur: necə göründüyünüzün fərqində olmalısınız; əsəbi olsanız belə, güclü ilk təəssürat üçün obraz yarada bilməlisiniz.

Variasiya
1. Özünüzü qətiyyətli hiss etməsəniz belə, insanları qətiyyətli olduğunuza necə inandıra biləcəyinizi göstərən "Qətiyyətlilik" kurslarından yararlanın.
2. Bütün qrupdan kursun əvvəlində sizi müşahidə etməyi və sizin haqqınızda eyni suallara cavab verməyi xahiş edin. Bu, qruplar daxilində insanların söhbəti üçün yaxşı zəmin ola və sizi olduqca açıqfikirli və cəsur insan kimi göstərə bilər. Xüsusilə daha sonra rol oyunu oynamağı xahiş edəcəksinizsə, bu, rəy almağa qarşı çıxmadığınızı göstərmək baxımından faydalıdır. Həmçinin konstruktiv və pozitiv rəyin necə alınmalı olduğunu göstərmək üçün əla fürsətdir.

Əlaqələndirmə
Həmçinin bu kurslarda istifadə edilə bilər: "Qətiyyətlilik", "Fasilitatorlar", "Təlimçilərin təlimi".

ÜNSİYYƏT

BİZNES YAZIŞMALARI





Məqsəd
İştirakçıların yazılı ünsiyyətdə sadə və lakonik dildən istifadəyə təşviq olunması

Öyrənmə
Yazılı bildirişin sadələşdirilməsi
Həddən artıq mürəkkəb, ibarəli bildirişlərə gülüşlə yanaşılması

Materiallar
(Sanitar qovşaqda tapılmış) Bu bildirişin hər bir iştirakçı üçün surəti:

"Bəzən tələb olunan təmizlik standartlarının qarşılana bilməyəcəyi gözlənilməndir. Bu cür hal meydana gələrsə, məsələyə tam diqqətin göstərilməsi üçün rəhbərliyə xəbər verməkdə tərəddüd etməyin".

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Konkret mesajın necə yazılmalı olduğunun başa düşülməsi ("Sadə ingilis dili kampaniyası"ndan nümunələr – www.plainenglish.co.uk)



Proses

1. Hər kəsə bildirişin bir surətini verin.
2. Bildirişi daha aydın yazmaq üçün qruplara 10 dəqiqə vaxt verin.
3. Ortaya çıxan fikirləri müzakirə etməklə ideyaları qiymətləndirin.
4. Bütün töhfələri qəbul edin, sonra kursda əhatə olunanlarla əlaqələndirin.

Məqsəd nədir?

Mesajların uzun və ibarəli yazılmalı olduğuna dair mifi alt-üst edin, sadə dillə yazışma zərurətinin təbliğatını aparın.

Variasiya

1. Töhfələri müzakirə etmək əvəzinə, onların flipçartda iri hərflərlə yenidən yazılmasını xahiş edin (bu, iştirakçılar üçün daha riskli olsa da).
2. İştirakçılardan təhlil üçün öz binalarından nəsə gətirməyi xahiş edin (yenə də burada risk elementi, eləcə də ev sahibliyi edən müəssisəyə qarşı hörmətsizlik göstərilməsi ehtimalı daha yüksəkdir).

ÜNSİYYƏT

DANIŞIQLARIN APARILMASI BACARIQLARI





Məqsəd
İnsanları necə daha aktiv danışıqlar apara biləcəklərini düşünməyə təşviq etmək üçün gündəlik nümunələrdən istifadə olunması

Öyrənmə
Danışıqların aparılması bacarıqlarının üstünlük ola biləcəyi gündəlik ssenarilərin müəyyənləşdirilməsi

Materiallar
Təlimatlandırma kartları

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Danışqların aparılması bacarıqlarının vacibliyinin yaxşı başa düşülməsi

Proses
1. İştirakçıları təqribən 4–5 nəfərlik kiçik qruplara bölün.
2. Hər bir qrupa təlimatlandırma kartları paylayın.
3. Şərh verməyi xahiş edin, sonra onu kursun qalan hissəsi ilə əlaqələndirin.



Təlimatlandırma kartlarına dair nümunə:

Ssenari "A"
Avtomobil almağı hədsiz arzulayırsınız və əlinizdə 2000 Britaniya funtu var. Yerli sərgi salonunda 2400 funta bir avtomobil görmüsünüz. Satıcı sizə yaxınlaşdıqda ona 2200 funt təklif edirsiniz, lakin o, müəyyən ediləndən aşağı məbləğ götürə bilməyəcəyini bildirir. Avtomobili, həqiqətən, almaq istəyirsiniz, amma qiymət sizin ödəmək istədiyinizdən bir qədər yüksəkdir. Nə edərdiniz?

Ssenari "B"
Bahalı zinət mağazasına nişan üzüyü almaq üçün daxil olursunuz. Bir üzüyü bəyənir və onu göstərilən qiymətə satın alırsınız. Bir neçə həftə sonra həmin mağazadan alış-veriş etmiş dostunuzla qarşılaşırsınız. Dostunuz eyni mağazada 25 % endirim alması ilə qürrələnir. Nə edə bilərdiniz və ya nəyi fərqli edərdiniz?

Ssenari "C"
İkiqat şüşəli pəncərə satıcısı evinizdə sizinlə danışır. Sizə 4000 Britaniya funtuna 4 pəncərə təklif edir, sonra isə (siz xahiş etmədən) 50 % güzəşt təklif edir, bir şərtlə ki, bu gün satın alacaqsınız. İmtina edirsiniz. Dəqiqələr sonra ev telefonunuza zəng gəlir, satıcının rəhbəri olduğu iddia edilən şəxs sizə endirilmiş qiymətə daha 20 % endirim tətbiq olunmasını təklif edir. Rəhbər pəncərəni bu gün satın almağınız üçün sizə güclü təzyiq göstərir. Sizə, həqiqətən də, pəncərə lazımdır. İndi məhsul haqqında nə düşünür və necə hərəkət edərdiniz?

Ssenari "D"
Yeni biznes müqaviləsi ətrafında danışıqlar aparmaq üçün təcrübəli ilə görüşmək üzrəsiniz. Özünüzü hazırlamaq üçün nələri bilməlisiniz? Özünüzə hansı sualları verməlisiniz?



Məqsəd nədir?
Danışıqların aparılmasına dair nümunələr hər yerdə mövcuddur. Məqsəd iştirakçıların danışıqların aparılması bacarıqlarından daha çox istifadə edə biləcəkləri barədə məlumatlılığı artırmaqdır. Bəzi göstəricilər:

Ssenari "A"
Bunlar iki məqamla əlaqəlidir. Birincisi, ən yüksək, orta və aşağı təkliflərinizin nə olacağını zehninizdə müəyyən etməlisiniz. İkincincisi, istədiyinizdən imtinaya hazır olub-olmadığınızı müəyyən etməkdən ibarətdir.

Ssenari "B"
İnsanlar zinət mağazaları kimi yerlərdə nadir hallarda qiymət saldırır, çünki "simic və bezdirici" görünməkdən qorxurlar. Həqiqət isə budur ki, məhz bu səbəbdən həmin məhsullara yüksək əlavə qiymət qoyulur.

Ssenari "C"
"Peşə sirləri"ni öyrənin. Dostlarınızdan son vaxtlarda onlara nə təklif olunduğunu soruşun. Onlardan hansı üsullardan xəbərdar olmaları barədə soruşun.

Ssenari "D"
Hazırlaşmaq vacibdir.

Variasiya
İştirakçılardan kiçik qruplar daxilində danışıqları yaxşı apardıqları, özlərindən razı qaldıqları, eləcə də işlərinin qaydasında getmədiyi hallara dair nümunələr fikirləşməyi xahiş edin. Hər qrupdan bir nümunə götürün.

ÜNSİYYƏT

BAĞLAMANI ÖTÜRÜN





Məqsəd
"Dəqiqləşdirici sualların" məqsədini əyləncəli üsulla izah etmək üçün "bağlamanı ötür" oyununun oynanılması

Öyrənmə
Dəqiqləşdirici suallardan istifadənin məşq olunması

Materiallar
Musiqi və stereo
İçərisinə "hədiyyə"lər yerləşdirilərək əvvəlcədən (çoxqatlı) bükülmüş bağlama

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Dəqiqləşdrici suallar və onların istifadəsi haqqında məlumatlı olmaq vacibdir. Terri Gillenin "Pozitiv təsir bacarıqları" kitabı faydalı mənbədir.

Proses
1. Bağlamanı əvvəlcədən kurs iştirakçılarının sayı qədər qat-qat bükün.
2. Bağlamanın içinə br qədər konfet və ya qazanılmalı olan mükafatlar yerləşdirin.



3. Hər dəfə musiqi dayandıqda bağlamanı almış şəxs təlimçiyə dəqiqləşdirici sual verməlidir. İlk şəxs öz sualını verdikdən və siz onu cavablandırdıqdan sonra bağlamanın ötürüldüyü növbəti şəxs dəqiqləşdirici, açıq və əvvəlki sualdan irəli gələn bir sual verməlidir.
4. Bütün qatlar açılana, hədiyyələr tapılana qədər oyuna davam edin.

Məqsəd nədir?
İştirakçılara dəqiqləşdirici sualları əyləncəli və qayğısız şəkildə sınamaq imkanını vermək. Səhv cavab yoxdur, yalnız öyrənəcəkləriniz var.

Variasiya
Dəqiqləşdirici sualların meyarlarının ödənməsində təkid edin, bunsuz bağlamanı açа bilməyəcəklərini bildirin. Hər bir bağlama kağızının arasına kurs materialı ilə əlaqəli nəsə yerləşdirin. Bağlamanın içindəki "mükafat" kursla birbaşa əlaqələndirilə bilər. Məsələn, kurslarımızdan birində bağlamanın içinə iştirakçılar üçün "Boost" şokoladı yerləşdirmişdik. "**Boost**" həmçinin rəy verilməsini xarakterizə etməli olan xüsusiyyətlərin akronimi idi: balanslı ("**B**alanced"), qaydalara uyğun ("**O**bserved"), mənimsənilən ("**O**wned"), konkret ("**S**pecific"), aktual ("**T**imely").

Əlaqələndirmə: Bundan həmçinin "Kouçinq" kursları üçün istifadə edilə bilər.



ÜNSİYYƏT

MƏQSƏDİMİZƏ ÇATIRIQ!





Məqsəd
İştirakçıların mesajları resipiyenti nəzərə alaraq ötürməyə təşviq olunması

Öyrənmə
Ünsiyyətdə uyğunluq konsepsiyasının müzakirəsi
Mesajların təqdimat tərzində əhəmiyyət verilməklə ötürülməsinin üstünlüklərinin müəyyən edilməsi

Materiallar
Maqnitofon
Yubanma zamanı dəmiryol vağzalında əvvəlcədən lentə yazılmış elan (İdeya müəlliflərdən birinin gecikən qatarı gözlədiyi vaxt ortaya çıxıb. Yubanmanın izahının verilməsi üçün səsləndirilən və əvvəlcədən lentə alınmış mesajın cümlələrinin hissələri sanki başqa mətndən çıxarılıb buraya yapışdırılmışdı. Mesaj aşağıdakı kimi idi. Kursivlə göstərilənlər "yapışdırılan" hissələri bildirir). "Xanımlar və cənablar, *Sattona* yola düşəcək qatar 20 dəqiqə gecikəcəyinə görə təəssüf edirik. Bunun səbəb ola biləcəyi narahtlığa görə üzr istəyirik".



Təlimçidən tələb olunan biliklər

Ötürmək istədiyiniz mesajın səmimi səslənməsinin əhəmiyyətini başa düşmək

Proses

1. Lent yazısını bütün qrup qarşısında səsləndirin.
2. İştirakçıları üçnəfərlik kiçik qruplara ayırın.
3. Hər bir qrupa mesaji eşidərkən nə hiss etdiklərini düşünmək üçün 5 dəqiqə vaxt verin. Səmimi səsləndimi? Niyə? Tələssəydiniz, sizə təsiri necə olardı?
4. Müxtəlif qrupların məsələ haqqında fikirlərini müzakirə edin.
5. Başqa altmesajlarla, təqdim edilmə tərzi ilə dəstəklənən mesajların məzmununun arzuedilən məqsədə gətirib çıxardığını nəzərdə tutan konsepsiyanı təqdim edin.
6. Qrupdan təqdim edilmə tərzi ilə dəstəklənməyən mesajlarla əlaqəli başqa gülməli nümunələr çəkməsini rica edin.

Məqsəd nədir?

Xoşniyyətli olsa da, qaydasında getməyən ünsiyyəti ürək yüngüllüyü ilə qəbul etmək.

Variasiya

Yubanma haqqında mesajın səsini yazmaq çətindirsə, mesajı burun səsinizdən istifadə edərək və ya bir qədər dramatik ton qataraq oxuya bilərsiniz.



ÜNSİYYƏT

HARADA İDİNİZ?



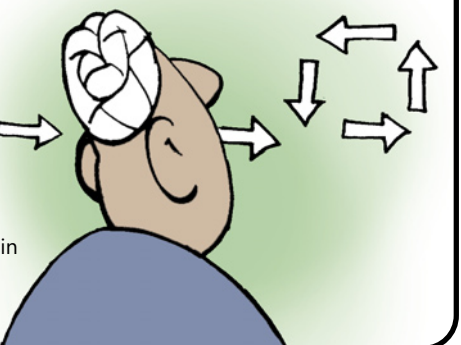


Məqsəd
Aydın ünsiyyətin zərurəti haqqında düşünməyə təşviq olunması

Öyrənmə
Yaxşı ötürülməyən mesajın resipiyenti olmanın müzakirəsi

Materiallar
Ox formasında yapışqanlı qeyd kağızları və/və ya nişan kimi istifadə edilə biləcək söz, yaxud şəkillərin əks olunduğu kartlar

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Məzmun haqqında bilik tələb olunmur. Lakin potensial qəzəbli insan qrupunun öyrənmə prosesinin necə yüngülləşdirilməli olduğunu bilməlisiniz!





Proses

1. Təlim otağı və ya çay zonasında marşrutu yapışqanlı qeyd kağızları ilə/ kartlarla uğursuz şəkildə göstərin.
2. İştirakçılar, nəhayət, ünvanı tapdıqda ilkin təqdimat baş tutduqdan sonra onlardan müəyyən məqamda soruşun: "Zəif ötürülən mesajın resipiyenti olduqda özünüzü necə hiss edirsiniz?"

Məqsəd nədir?

Bunu insanların hərtərəfli düşünmədən ötürdüyü hər hansı ünsiyyət forması ilə əlaqələndirin. Zəif ünsiyyət onun kökündə duran xoş niyyəti məhv edə bilər.

Variasiya

1. İştirakçıların yaxşı bildiyi marşrut və ya otağı nişanlarla uğursuz şəkildə göstərin. Bundan Ceynisin "qrup düşüncəsi" adlandırdığı anlayışın gücünü vurğulamaq üçün istifadə edə bilərsiniz. Soruşun: "Niyə təlimatlara göstərildiyi qaydada əməl etdiniz?" Bu, iştirakçılarda maraq doğurmasa, "Niyə də yox?", "Ağlınızdan təlimata kor-koranə əməl edənlərdən fərqli olan hansı fikir keçdi?" suallarını verin.
2. Marşrutu həddsiz düzgün göstərin. Bu o deməkdir ki, yerləşdirilən çox sayda nişan qıcıqlandırıcı və ya gülünc olur. Bəzən bu, "həddən çox məlumatın verilməsi" konsepsiyasını üzə çıxarır.
3. Yazı bacarıqları haqqında kursdan əvvəl marşrutu yazılı formada verin. Təlimatları həddən artıq uzun və ya minimal formada yazmağa çalışın. Yenə də məqsəd yazılı ünsiyyət formatını önə çəkməkdir.

ÜNSİYYƏT

DEMƏK İSTƏDİYİM BUDUR Kİ...





Məqsəd
İdeyanızın dəqiq ötürülməsi

Öyrənmə
Fikrin effektiv ötürülməsi bacarığınıza təsir göstərən amillərin müzakirəsi

Materiallar
Flipçart və qələmlər

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Ünsiyyət bacarıqları

Proses
1. İştirakçıların gözündən uzaqda, üzü divara tərəf yerləşdirilmiş flipçartda yazın:
   - yaxşı ünsiyyətin faydalarından zövq alın;
   - ünsiyyət zamanı yarana biləcək problemləri müzakirə edin;
   - bir-birinizin ünsiyyət tərzini öyrənin və yenə də əylənin.



2. Bir könüllüdən sizə eksperimentlə bağlı yardımşı olmasını xahiş edin.
3. Könüllüyə açıq-aşkar şəkildə təlimat verin:
   - mesajları unikal üsulla ötürməli;
   - flipçartda yazılanları ucadan oxumamalı;
   - buna iki dəqiqədən artıq vaxt sərf etməməlidir.
4. Qrupa deyin: "Könüllümüzün sizə ötürməyə çalışacağı ideya üç hissədən ibarətdir. Sizin işiniz mesajın nə olduğu ilə bağlı gümanınızın icmalını yazmaqdır".
5. Könüllüyə mesajları ötürmək üçün iki dəqiqə vaxt verin.
6. Qrupun hər bir üzvündən mesajları şərh etməsini istəyin.
7. Orijinal mesajları üzə çıxarın.
8. Mesajı ötürmək üçün istifadə edilən bədən dili, səs tonu, sözlər də daxil olmaqla, könüllünün davranışını müzakirəyə çıxarın. Könüllüdən bu metodlardan istifadə edərkən nə düşündüyünü və auditoriyadan konkret davranışların müşahidəsi zamanı nə düşündüyünü soruşun.
9. Daxil olan məlumatı "filtrdən keçirdikdən" sonra və bizim üçün kəsb etdiyi məna əsasında qəbullandığımızı bildirərək parallelər aparın.

Məqsəd nədir?

Effektiv/qeyri-effektiv ünsiyyəti təcrübələr əsasında müzakirə etmək daha asandır. Bu hər kəsə vəziyyəti ilə səsləşən təcrübə təqdim etməyin, təcrübənin necə şərh olunduğunun müzakirəsini aparmağın üsullarından biridir.

ÜNSİYYƏT

DEMƏK İSTƏDİYİNİZİ DEYİN





Məqsəd
İnsanların özlərinin ünsiyyət bacarıqları arsenalına "yolgöstərici nişan" əlavə etməsinə təşviq olunması

Öyrənmə
Yolgöstərici nişan üsulundan istifadənin məşq olunması

Fərqli fikirlərinizi ifadə etməyə keçməmişdən əvvəl nə düşündüyünüzü insanlara bildirməyin əhəmiyyətinin qiymətləndirilməsi

Materiallar
İki-dörd "ratsiya" oyuncaq

Təlimçidən tələb olunan biliklər
"Yolgöstərici" ünsiyyət nəzəriyyəsi haqqında anlayışınız olmalıdır.
Başqa sözlə, nəsə demədən əvvəl söyləyəcəkləriniz haqqında siqnal vermək bacarığı.



Proses

1. Qrupu iki və ya dördnəfərlik altqruplara bölün (nə qədər ratsiya cihazınızın olduğundan asılı olaraq).
2. Hər bir qrupa ratsiya cihazı verin (Heç kimə bu haqda məlumat vermədən cihazlarda kanalları müxtəlif tezliklərə artıq qurmusunuz).
3. İştirakçılardan bir-birinə həftəsonu və ya sevimli hobbiləri haqqında sual verməyi xahiş edin.
4. İştirakçıları bir-biri ilə əlaqə saxlaya bilmədikdə bunun səbəbini təhlil etməyə istiqamətləndirin.

Başqası ilə eyni dalğada olmadıqda özlərini necə hiss etdiklərini soruşun. Kiminləsə ünsiyyət qura bilmək üçün nəyə ehtiyac duyduqlarını soruşun.

Məqsəd nədir?

İnsanlar bir-biri ilə ünsiyyət quran zaman həmsöhbətlərinin vəziyyəti olnlarla eyni cür gördüklərini fərz edirlər. İclaslar və üz-üzə müzakirələr zamanı qarşıdakı şəxsin hansı mövqedən çıxış etdiyinin başa düşülməməsi nəticəsində fikirayrılıqları tez-tez baş verir. Bu çalışma kiminləsə eyni kanalda və ya eyni dalğada ünsiyyətin simulyasiyası üçün nəzərdə tutulur.



Variasiya

1. Telefonla danışıq bacarıqları kursunda ratsiyalardan yararlanın və iştirakçılardan bir-biri ilə həftəsonunu necə keçirdikləri və ya başqa mövzu haqqında ətraflı söhbət etməyi və deyilənləri xatırlamağa çalışmağı xahiş edin. Məlumatın nə qədərini başa düşmədikləri haqqında düşünməyi tapşırın. Mobil telefondan istifadə ilə bağlı "etiket qaydaları" nələrdir? Üz-üzə ünsiyyətlə müqayisədə telefonla ünsiyyətin məhdudiyyətləri nələrdir? Üz-üzə ünsiyyətlə müqayisədə telefonla ünsiyyətin üstünlükləri nələrdir?



ÜNSİYYƏT

TA FƏNDLƏRİ! (TRANZAKT ANALİZ)





Məqsəd
Kiminsə tranzakt analizdə (TA) hansı "oyun"u oynadığını qərarlaşdırmaq üçün aforizmlərdən istifadə

Öyrənmə
Kiminsə "oyun" oynayarkən əsas siqnalların müəyyənləşdirilməsi

Materiallar
Hər bir qrup üçün ssenari kartları

Təlimçidən tələb olunan biliklər
TA haqqında dərin biliklər. "TA bu gün" faydalı mənbədir. Həmçinin tanınmış TA mütəxəssisi Culi Hey tərəfindən idarə edilən www.adinternational.com saytını nəzərdən keçirməyə dəyər.

Proses
1. Ssenari kartlarını qruplara paylaşdırın.
2. Onlara kartlara baxmağı və hansı "oyun" növünün oynanıldığını qərarlaşdırmağı tapşırın, istifadə olunan sözlərdə ipucu axtarmağı təklif edin.
3. Rəyləri qiymətləndirin.
4. Kursun qalan hissəsi ilə kursda əhatə olunanları əlaqələndirin.



Ssenari "A"
Rac: *Bu, ədalətli deyil. Heç bir işim qaydasında getmir. Haqsızlıqdır.*

Ssenari "B"
Rac: *Nə qədər çalışsam da, bu hesabatı düz yaza bilmirəm.*
Vanessa: *Bəlkə, bir qədər fasilə verib sonra bu işə təkrar qayıdasan?*
Rac: *Sınadım, faydası olmadı.*
Vanessa: *Sənə kömək edə bilərəm?*
Rac: *Yaxşı olardı, amma məncə, başa düşməyəcəksən.*
Vanessa: *Başqa kim kömək edə bilər?*
Rac: *Təəssüf ki, heç kim mənim işimi başa düşmür və ya vaxtı*

Ssenari "C"
Avtobus dayanacağında
Kler: *Artıq avtobusların bu qədər gec gəldiyinə inana bilmir*
Syu: *Bilirəm artıq heç kim bizim kimi soyuqda gözləyən qocaları düşünmür*
Kler: *Düzdür. Avtobus gəlib çıxanda da sürücüsü heç nəyi vecinə almayan cavan uşaq olur*
Syu: *Şübhəsiz, elə o gün...*

Məqsəd nədir?
İnsanlar hər zaman oyun oynayırlar və bu da verilən ipuclarının müəyyənləşdirilməsinə kömək edir.

ÜNSİYYƏT

TA VƏ REALLIQ





Məqsəd

Tranzakt analizin təqdim edilməsi

Öyrənmə

Tranzakt analizdə valideyn-yetkin-uşaq nəzəriyyəsindən istifadə olunması

Materiallar

Maqnitofon/mikrofon
Qələm və kağızlar
İnsanların hava, avtobusların gecikməsi və digər gündəlik mövzularda söhbətlərini lentə almaq üçün bir qədər vaxt sərf etməlisiniz

Təlimçidən tələb olunan biliklər

TA-nın yaxşı başa düşülməsi





Proses

1. Tranzakt analiz sessiyasının əvvəlində səs yazısını səsləndirin.
2. İştirakçılardan hansı növ səsləri eşitdiklərini qışqıraraq söyləməyi xahiş edin. Onların səsi "uşaqsayağı", "valideynsayağı", yoxsa "yetkinsayağı" çıxır?
3. Onların şərhlərindən TA eqo vəziyyətləri ilə əlaqələndirmədə istifadə edin.

Məqsəd nədir?

Hər bir vəziyyətin düzgün nümunələrinin səsini yazmısınızsa (məsələn, yetkin şəxsin neytral səsi, valideynin qayğıkeş səsi, tənqidsevər valideynin sərtliyi, uşağın həyəcanı və ya ifrat nəzakəti), iştirakçılar eqo vəziyyətlərinin aydın təqdimatını əldə edirlər.

Variasiya

1. Ofisinizdə insanların səsini yazın və onlardan səslərinin məşq olunmuş yazısını verməyi xahiş edin.
2. Öz versiyalarını hazırlamaq üçün qruplara yetərli sayda maqnitofon verin. Nəzəriyyədə hər bir vəziyyətə xas sözləri söyləyən səslər düşünməyi tapşırın. İştirakçılar sizin köməyiniz olmadan cavab düşünməlidirlər, daha sonra siz nəzəriyyəni nəzərdən keçirərkən düzəliş edə bilərsiniz.



MÜŞTƏRİ XİDMƏTİ

ZƏNGİN MÜŞTƏRİ





Məqsəd
Müştərilərin sərvət mənbəyi kimi göstərilməsi

Öyrənmə
Yeni baxış bucağı ilə xidmət göstərmək üçün müştərinin yeni perspektivindən istifadə olunması

Materiallar
Qələmlər və kağız
Aşağıdakıların yazıldığı cədvəl:

4 hərf – 5 bal	1–5 söz – 100 bal
5 hərf – 10 bal	5–10 söz – 200 bal
6 hərf – 20 bal	10–15 söz – 300 bal
7 hərf – 30 bal	15–20 söz – 400 bal
8 hərf – 50 bal	20+ söz – 500 bal

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Tələb yoxdur (lakin əlavə məlumat üçün "*Müştəri xidməti*" kitabına baxın)



Proses

1. İştirakçıları ikinəfərlik qruplara bölün və flipçartda "MÜŞTƏRİ" sözünü yazın.
2. Hər bir qrupdan 5 dəqiqə ərzində "MÜŞTƏRİ" sözünə daxil olan hərflərdən bacardıqları qədər çox söz fikirləşməyi xahiş edin.
3. Başlamamışdan əvvəl hər bir qrupdan verilən vaxt ərzində neçə söz tapacaqlarını, ən uzun sözdəki hərflərin sayını və qazanacaqları balı təxmin edib kağıza yazmağı xahiş edin.
4. Sonda balları əlavə edin.
5. Proqnozlarının nəticələrlə nə qədər üst-üstə düşdüyünü soruşun.
6. Performans gözləntilərini başqalarının gözləntiləri ilə müqayisə etməyi tapşırın.
7. Gözləntiləri aşdınız, yoxsa onlara çatmadınız? Niyə?
8. Çalışmanı MÜŞTƏRİNİN zəngin sərvət mənbəyi olması faktı ilə əlaqələndirin. Onlardan necə daha çox gəlir əldə edə biləcəyimizi soruşun. Görmədiyimiz hansı tədbiri görə bilərik?

Məqsəd nədir?

Sadəcə, müştəri xidmətləri kursunuzu əyləncəli başlamaq üçün, lakin eyni zamanda ilk keyfiyyətli xidmətdən sonra müştərilərə diqqət yetirilmədiyinə dair yumorlu bir fikri ifadə edir.

Variasiya: Sessiyanıza müvafiq gələn başqa bir sözdən istifadə edin.

MÜŞTƏRİ XİDMƏTİ

BU, ƏN VACİB DİNLƏMƏ BACARIĞIDIR, DEYV



Məqsəd
İştirakçıların kimisə dinləyərkən kiçik təfərrüatların əhəmiyyətini anlaması

Öyrənmə
Dinləyərkən həmsöhbətinizin adını düzgün anlamağın əhəmiyyətinin müzakirəsi

Materiallar
Flipçart
Qələmlər

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Minimal

Proses

1. "Dinləmə"ni yaxşı müştəri xidmətinin əsas hissəsi kimi təqdim edin.
2. Flipçartda iki sütun çəkib "Adlar" və "Variasiyalar" başlıqlarını qeyd edin.
3. "Adlar" sütununda iştirakçıların adını yazın.
4. Qrup üzvlərindən adlarının həyatlarının hər hansı məqamında eşitdikləri ən yumoristik, bezdirici və ya gülünc variasiyalarını soruşun.





5. İştirakçıların düşündükləri adları faktiki adların qarşısındakı "Variasiya" sütununa yazın.
6. Bu variasiyaların onlara təsiri və oyatdığı hissləri sadə və qısa formada müzakirə edin. Müştəri xidməti zamanı yaxşı dinləməməyin təsiri ilə paralellər aparın.
7. Kursun qalan hissəsində müraciət üçün adları/variasiyaları divara bərkidin. Zəruriyyət yarandıqda onlara təkrar müraciət edin.

Məqsəd nədir?
Göstərdiyiniz xidməti nümayiş etdirdiyiniz insanlararası bacarıqlar əsasında qiymətləndirən müştərilər sizin xırda təfərrüatları anlamadığınızı gördükdə onları dinləmədiyiniz hissinə qapıla bilərlər.



İNSANLARIN İDARƏ EDİLMƏSİ

İNSANLARIN İDARƏ EDİLMƏSİ

YENİ KOMANDA LİDERİ





Məqsəd
Yeni komanda rəhbərlərinin yeni supervayzer və ya komanda rəhbəri olmaqla bağlı təcrübələrini paylaşmaları

Öyrənmə
Yeni liderlərin qarşılaşa biləcəyi vəziyyətlərin müzakirəsi

Materiallar
Hər bir qrup üçün qısa məlumatlandırma kartları

Təlimçilərdən tələb olunan biliklər
Minimal bilik. Təklif edilən mənbə: Patrik Forsayt "*İdarəetmədə başlanğıc*" kitabı



Proses

1. İştirakçıları 4–5 nəfərdən ibarət kiçik qruplara bölün.
2. Təlimatlandırma kartlarını paylayın.
3. Cavabları cəm şəkildə nəzərdən keçirin.

Nümunə kartları:

Ssenari "A"
Yaxın zamanlarda komandanız daxilində vəzifəniz yüksəldilib. Artıq iş yoldaşlarınızın bəziləri sizə tabedir.

5 nəfərdən 3-ü bu vəziyyəti bəyənmir. Nəyisə yerinə yetirməyi xahiş etdiyiniz vaxt burunlarının altında donquldanırlar. Nahar fasilələrində sizdən danışdıqlarını bilirsiniz.

Nə edərdiniz?

Ssenari "B"
Bu yaxınlarda vəzifəniz yüksəldilib. Rəhbəriniz də sizə təklif edib ki, köhnə həmkarlarınızla nahara getməyəsiniz, çünki onları artıq sizə tabedir və siz rəhbər şəxssiniz.

Bununla razısınızmı?

Nə edərdiniz?



Məqsəd nədir?
Bu, insanlara vəzifələri yüksəldikdə qarşılaşa biləcəyi ümumi vəziyyətlər haqqında danışmaq imkanı yaradır. Məqsəd insanların belə vəziyyətlərdə bənzər hisslər yaşadığını anlamaqda yardım etməkdir.

Variasiya
Qrupu bərabər komandalara bölün. Komandalara yeni supervayzerin/komanda rəhbərinin qarşılaşa biləcəyi ən pis vəziyyəti təsəvvür etməyi tapşırın. Cavablar yazılır və toplanılır. Müzakirə olunması və məsələlərin həlli üçün ssenariləri digər qruplara paylayın.

İNSANLARIN İDARƏ EDİLMƏSİ

RƏHBƏR PROQRAMLAŞDIRICI QİSMİNDƏ





Məqsəd
Rəhbərlərə yeni biliklər qazanmış işçi heyətinə özləri və ya kurslar haqqında qısa məlumat verməkdə yardım göstərilməsi

Öyrənmə
Öyrənmə və ya inkişaf fürsəti yarandıqda işçi heyətinə veriləcək sualların müəyyənləşdirilməsi

Materiallar
Hər bir qrup üçün yazılmış təlimatlandırma kartları

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Kolbun öyrənmə dövrəsi və dəqiqləşdirici suallara dair əsaslı bilik



Proses

1. Kolbun öyrənmə dövrəsi konsepsiyasını, insanların necə öyrəndiyini təqdim edin. İnsanların təcrübə yaşamaq, haqqında düşünmək, qənaət formalaşdırmaq və növbəti addımı planlaşdırmaqdan ibarət dörd mərhələdən keçməli olduğunu izah edin.
2. İştirakçıları daha kiçik qruplara bölün və hər bir qrupa bir təlimatlandırma kartı verin.
3. Qrupların düşüncə və suallarını nəzərdən keçirin.
4. Öyrənmə dövrəsi ilə əlaqələndirmə aparın.

Məlumat almaq üçün tövsiyələr:

Təlimatlandırma 1 – nümunələr
Kurs necə keçdi?
Yeniliklər nələr idi?
Nə öyrəndiniz?
Nəyi təcrübədə tətbiq edəcəksiniz?

Təlimatlandırma 2 – nümunələr
Sizcə, toplantı necə keçdi?
Sizcə, qalan iştirakçılar kurs haqqında nə düşünürlər?
Növbəti dəfə nəyi fərqli edərdiniz?

Təlimatlandırma 3 – nümunələr
Nəyi fərqli edərdiniz?
Nə ötən dəfəkindən yaxşı idi?
Nə xoşunuza gəldi?

Təlimatlandırma 4 – nümunələr
Gedişata necə töhfə verdim?
Növbəti dəfə eyni vəziyyət yaranarsa, nə edəcəyəm?
Əvvəlcədən öyrəndiklərimizdən nəyi tətbiq edə bilərdim?



Təlimatlandırma 1
Kolbun öyrənmə dövrəsi modelindən istifadə edərək şirkətdənkənar təlim kursundan qayıdan işçi heyəti üzvünü qiymətləndirmək üçün suallardan necə yararlana biləcəyinizi düşünün. Öyrənilənləri üzə çıxarmaq üçün hansı sualları verərdiniz?

Təlimatlandırma 2
Komanda üzvlərinizdən birinin o qədər də yaxşı baş tutmayan toplantı keçirdiyinə şahid olursunuz. İclasdan sonra onunla danışmağa qərar verirsiniz. Kolbun öyrənmə dövrəsindən istifadə edərək öyrənilənləri üzə çıxarmaq üçün nə soruşa bilərsiniz?

Təlimatlandırma 3
İş yoldaşlarınızdan biri bu yaxınlarda iş yeri ilə tanışlıq sessiyasını idarə edib və performansından o qədər də razı qalmayıb.

Kolbun öyrənmə dövrəsindən istifadə edərək öyrənilənləri üzə çıxarmaq üçün nə soruşa bilərsiniz?

Təlimatlandırma 4
İndicə telefonda qəzəbli bir müştəri ilə danışmısınız. Söhbəti yaxşı idarə etdiyinizi düşünmürsünüz.

Öyrənmə dövrəsindən keçmək üçün özünüzə hansı sualları verə bilərsiniz?

Məqsəd nədir?
Məsələ burasındadır ki, öyrənmə dövrəsi uzun müddətdir mövcuddur və olduqca etibarlı hesab edilir. Bu çalışma insanlara modelin tətbiqinə başlamaq üçün üsullar təqdim edir. Əlbəttə, başqa çoxsaylı üsullardan istifadə edilə bilər, lakin bu, sadəcə, başlanğıcdır.



STRATEGİYA HAQQINDA MƏLUMATLARIN ÖTÜRÜLMƏSİ



Məqsəd
Orta və üst rəhbərləri şöbələr üçün vizyon və məqsəd müəyyən edərkən sözlərin şövqə əsaslanmasının əhəmiyyətli olduğuna inandırılması

Öyrənmə
Emosional vizyonun/məqsədin müəyyənləşdirilməsinin əhəmiyyətinin müzakirəsi
Başqalarının bizdə hansı hissləri və necə oyandırdığının müzakirəsi

Materiallar
Stereo
Melodiya (nümunə üçün səhifə 70-ə nəzər salın və ya öz nümunənizdən istifadə edin)

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Başlıca strateji məlumatlar. Verilən nümunədən istifadə edildiyi halda, məhdud məlumat.

Proses

1. İştirakçıları 3 və ya 4 nəfərlik qruplara bölün.
2. Melodiyanı səsləndirib ona qulaq asmağı xahiş edin.
3. Bu melodiyanın yaranması haqqında danışın. Musiqi komponentlərinin texniki bölgüsünü izah edin.
4. Sonra bu melodiyanın onlarda hansı hissləri oyandırdığını soruşun. "Onun kökündə duran hekayə nədir?", "Bəstəkar bizdə hansı hissləri oyandırmağa çalışır?" kimi suallar verin.

Məqsəd nədir?

Məqsəd insanların texniki biliklərə ehtiyac duymadan nəyinsə arxasındakı şövqü hiss etmək bacarıqlarının olduğunu göstərməkdir. Bir halda ki, bu, auditoriyanız üçün məna kəsb etmir, o zaman insanlar üçün məqsədləri və ya vizyonu müəyyən edərkən onları ölçülə bilən və texniki cəhətdən düzgün iş görməyə çalışmaqla vaxt itirməyin.



Variasiya

Melodiya yerinə, məşhur poetik nümunələrdən istifadə edin.



Bu çalışma üçün melodiya nümunəsi:

Qustav Holstun "Mars"əsəri ("Planetlər süitası"ndan)

Fasilitatorun vurğulamalı olduğu əsas texniki məqamlar:

- Bu əsər bir taktda beş zərb ilə yazılıb, bu isə qeyri-adi haldır (biz, əsasən, 2, 3, 4 və ya 6 zərbə eşitməyə vərdiş etmişik). Qüvvətləndirilmiş zərbəyə diqqət yetirin, növbəti qüvvətləndirilmiş zərbəyə qədər 5-dək saya biləcəksiniz.
- Bəstəkar bir-biri ilə çarpışan müxtəlif tonallıqda ifa olunan müxtəlif alətlərdən istifadə edir (re bemol minor və do minor). Musiqinin narahat, ahəngsiz səsini yaradan da budur.
- Simli alət (skripka, alt, violonçel və kontrabas) ifaçılarına "col legno" ifa etmək, yəni simlərə zərbə üçün kamanın taxta hissəsindən istifadə etmək tapşırılır. Təkrar edək ki, bu, gurultulu səsin çıxarılması üçün bilərəkdən istifadə olunan qeyri-adi üsuldur.
- Bənzər qaydada, zərb alətlərində (barabanlar) çubuğun qalın ucundan istifadə edilir.



Yaranan ümumi effekt:

- Mars planeti Roma tanrısı Marsın şərəfinə adlandırılıb. Holstun bu əsərə verdiyi tam ad "Müharibə gətirən"dir. Holst bu müxtəlif texniki effektləri bir araya gətirməklə yoluna çıxanı məhv etməyə doğru addımlayan vahiməli ordu obrazı yaradır.
- Əsərin ortalarına doğru səslənən bir qədər daha ümidli ton hücumçulara qarşı tab gətirə biləcəyini düşünən müdafiə qoşunlarının varlığını bildirir, lakin işğalçı ordu onları tezliklə güc və şiddət göstərərək məhv edir.
- Əsər "Müharibə gətirən"in əsir götürməyəcəyindən xəbər verən bir sıra yekun "zərbə"lər və sona varmaq ab-havası ilə bitir.

Hekayə: Culiya Filpot, "UBEVCO"
Qeyd: Şirkətinizin musiqi lisenziyasını yoxlayın, zəhmət olmasa.

DƏYİŞİKLİYİN İDARƏ EDİLMƏSİ





Məqsəd
Komandaların problemin həlli zamanı göstərdiyi dinamikanın nümayiş etdirilməsinin olduqca vizual üsulu

Öyrənmə
Problemlərin həlli zamanı göstərilən komanda dinamikası modelinin müzakirəsi

Materiallar
Dörd qamış çubuğu
Çoxsaylı müxtəlif obyektlər, məsələn, yumaq topları, stres topları, flipçart üçün bükülmüş kağız və hər hansı başqa anlaşılmaz obyekt

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Problemlərin həlli prosesləri və nə baş verəcəyinin yaxşı başa düşülməsi. "Qasırğa" modelinin başa düşülməsi də faydalı ola bilər.



Proses

1. Əşyaları 75-ci səhifədə göstərilənlərə bənzər qaydada yerləşdirin (Mərhələ 1).
2. İştirakçılardan qamışlardan kənarda dayanmağı xahiş edin.
3. Deyin: "İnsanları beyin fırtınası və ya problemlərin həlli sessiyası üçün bir yerə topladıqda bu və ya digər dərəcədə bu mənzərə yaranır..."
4. Sonra əşyaları ayağınızla itələyin. Əşyalar ətrafa topa şəklində və ya ayrı-ayrılıqda səpələnəcəklər (Mərhələ 2).
5. Soruşun: "Əşyaların əməkdaşlarınız olduğunu fərz etsək, müxtəlif qruplarla nə baş verər? Başqalarından irəlidə olan insanlara (əşyalara) nə olar? Hələ də birlikdə olan insanların (əşyaların) başına nə iş gələr?"
6. Düzgün və ya yanlış cavab yoxdur.
7. Onlardan bunun izahatını verməyi xahiş edin: "Fasilitator insanları olduqları yerdən irəliyə aparmaq üçün nə etməlidir?"

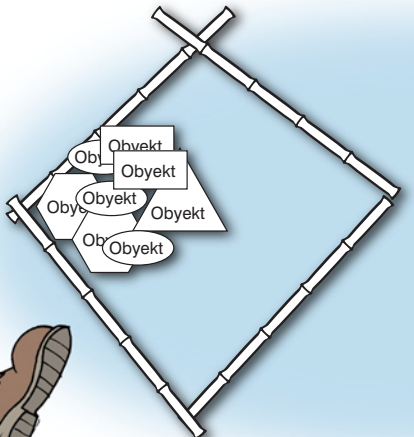


Məqsəd nədir?
Məqsəd növbəti problemlərin həlli sessiyasında fasilitasiya üçün yaddasaxlamanı təmin etməkdir. Çalışma vizual xarakterlidir, ayağa qalxmağı və modelə baxmağı ehtiva edir.

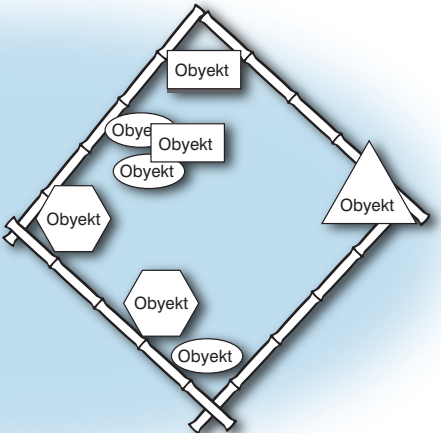
Variasiya
İştirakçılardan modeldə dayanmağı, üzərində gəzişməyi, bu zaman ehtimal olunan mərhələ və emosiyaların təsvirini verməyi xahiş edin. "Piyada" kimi çıxış etməyən digər iştirakçılar müxtəlif mərhələlərdə hər bir şəxsə necə yardım edə biləcəklərini söyləyirlər.

Mənbə: Endi Kross, "UnumProvident"

Modelə nümunə:



Mərhələ 1



Mərhələ 2

İDARƏETMƏ TƏRZLƏRİ





Məqsəd
İnsanların liderik kontinuumundan qısa sitatlardan istifadə etməklə öz idarəetmə tərzini formalaşdırması

Öyrənmə
Dörd liderlik tərzi ilə əlaqəli fikirlərin müəyyən edilməsi

Materiallar
Fikirlərin yazıldığı kartlar (qrup üzvlərinin sayı qədər dəst – hər dörd iştirakçı üçün bir dəst)
Flipçart

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Tannenbaum və Şmidtin liderlik modeli ilə tanış olmalısınız. Tannenbaum və Şmidtin liderlik kontinuumunu Pfayferin nəzəriyyə və modellərində tapa bilərsiniz.



Proses

1. İri vərəqdə liderlik modelini çəkin (bax: aşağı).
2. Fikirlərin yazıldığı kartları paylayın və dördnəfərlik qruplarda insanlardan fikirlərin kontinuumun hansı hissəsinə aid olduğunu müəyyənləşdirməyi xahiş edin.
3. Harada olmağı tərcih etdikləri haqqında düşünməyi tapşırın. Həmçinin birlikdə çalışdıqları insanların harada olmaq istəyəcəyini düşünməyi tapşıra bilərsiniz.
4. Hansı tərzin hansı vəziyyətə uyğun gəldiyini soruşun.

Fikir kartları və flipçartda çəkilməli olan modelə nümunələr:



A. "Mən həll edərəm".

B. "İstədiyinizi edin".

C. "Məsələ ilə məşğul olun, sonra mənə məlumat verin".

Ç. "Problem budur: nə düşündüyünüzü deyin, bundan sonra qərar qəbul edəcəyəm".



Məqsəd nədir?

Bu mükəmməl modeli istənilən səviyyədə hər kəsin istifadəsinə vermək.

Təklif edilən cavablar:

A = Rəhbər bütün məsuliyyəti öz üzərinə götürür (direktiv tərz – sol tərəf).

B = Rəhbər öz üzərinə məhdud məsuliyyət götürür (tam səlahiyyət tərzi – sağ tərəf).

C = Rəhbər qərar qəbuluna cəlb olunmağı xahiş edir (yarımsəlahiyyət tərzi).

D = Rəhbər öz işçi heyətini cəlb edir (demokratik tərz).

Variasiya

1. Yuxarıdakı metoddan istifadə edin, lakin şirkətinizə uyğunlaşdırmaq üçün kartları dəyişin. Şərhlərin müəyyənləşdirilməsini çətinləşdirə bilərsiniz. Hazırkı modelə əlavələrin olunmasını istəyirsinizsə, incəliyi artırmaq üçün istədiyiniz sayda kart əlavə edə bilərsiniz.
2. Döşəmədə nəhəng versiyanı çəkin. İnsanlardan onun üzərində mövqe dəyişdirməyi xahiş edin. Onlar hər bir mərhələdən keçdikcə həmin lider növünü nümayiş etdirməyi tapşırın: lider necə görünə, nə deyə bilər.

İNSANLARIN İDARƏ EDİLMƏSİ

MOTİVASİYA – MASLOU





Məqsəd
Rəhbərlərin əməkdaşlarının ehtiyaclarını Maslounun ehtiyaclar iyerarxiyası əsasında prioritet sırası ilə təmin etməsinə təşviq olunması

Öyrənmə
Maslounun ehtiyaclar iyerarxiyası modelinin müxtəlif qatlarının müəyyən edilməsi
Bir rəhbər olaraq, hər səviyyədə nə edə biləcəklərinin müzakirəsi

Materiallar
İyerarxiya modelinin hər bir səviyyəsi üçün yetərli sayda ayaqqabı qutusu
Hər bir səviyyənin adını qutu üzərində yazmaq üçün marker
Kartlar (qutulara sığacaq qədər kiçik)
İri şişmə çəkic (vacib deyil)

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Masloun modelinin hərtərəfli başa düşülməsi
Həmçinin bax: Maks Landsberq "Motivasiyanın Taosu",
Maks Eggert "Motivasiya kitabı"





Proses

1. Ehtiyaclar modeli iyerarxiyasını təqdim edin.
2. Əvvəlcədən hazırlanmış modeli göstərin. Bütün ayaqqabı qutuları üst-üstə yerləşdirilmiş olmalıdır. Hər bir qutunun yan tərəfində səviyyənin adı yazılmalıdır, məsələn, təhlükəsizlik, hörmət və s. (hər bir qutuya səviyyənin əsas komponentlərinin yazıldığı kartı yerləşdirin, məsələn: Təhlükəsizlik = təhlükəsiz mühit, vəziyyət daxilində təhlükəsizlik və s.).
3. Böyük teatral effektlə elan edin ki, daha aşağı səviyyələrdəki ehtiyacları təmin etmədən "Özünütəsdiq" səviyyəsinə çata bilməyəcəksiniz. Bir anlıq fasilə verin, sonra çəkicinizi aşağıdakı qutuya vuraraq qalanlarını da aşırın.
4. Baş verənləri sözlə vurğulayın, yəni altdakı qutu və ya müvafiq ehtiyac ödənmədən başqalarının da mövcud ola bilməyəcəyini.
5. İndi isə iştirakçılardan qruplara ayrılmağı, hər qrupun bir qutu seçməsini, sonra da qutuları açıb içindəki kartları oxumağı xahiş edin.
6. Onlardan rəhbərin bu ehtiyacı təmin etmək üçün praktiki səviyyədə hansı addımı atmalı olduğunu soruşun. Sonra bütövlükdə qrupun ideyalarını nəzərdən keçirin.

Məqsəd nədir?

İnsanlara öz potensialını tam açmaq üçün bütün səviyyələrlə işləməli olduğunu vizual və dramatik formada başa salmaq

Əlaqə: Bu, kouçinqlə yaxından əlaqəlidir, belə ki, kouçinq Maslou iyerarxiyasının üst iki qatında olan insanların inkişaf etdirilməsi üçün ən yaxşı üsuldur.

İNSANLARIN İDARƏ EDİLMƏSİ

MOTİVASİYA – HERTSBERQ





Məqsəd
Rəhbərlərə işçi heyətini motivasiya etmək üçün hansı hazırlıqları tamamlamalı olduqlarının öyrədilməsi

Öyrənmə
Başqalarını motivasiya etməyə çalışarkən "gigiyena amilləri"nin əhəmiyyətinin başa düşülməsi
Evin tikilməsinin Hertsberqin motivasiya və "gigiyena amilləri" modeli ilə əlaqələndirilməsi

Materiallar
Bir oyuncaq ev və ya onun ekvivalenti
"Oyuncaq evin dayağı" qismində istifadə olunmaq üçün 4 ayaqqabı qutusu

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Hertsberq nəzəriyyəsi haqqında tam məlumatlılıq
Həmçinin bax: Maks Landsberq "*Motivasiyanın Taosu*"



Proses

1. Dörd ayaqqabı qutusu hazırlayın, hər birinin yan hissəsinə "gigiyena amilləri"ndən birini yazın. Məsələn: birinin üzərində "əməkhaqqı", digərində "təqaüd sxemi". "Gigiyena amilləri" arasında ən vacibi adlandıra biləcəyiniz dörd amili seçməlisiniz.
2. Evi dörd tərəfdən dəstəkləyə bilməsi üçün qutuları dik qoyun.
3. Qrupa izah edin ki, güclü bünövrə ("gigiyena amilləri") olmadan evin dekorasiyasına keçmək mümkün deyil. Bünövrə yoxdursa, ömrü uzun olmayacaq evə sərmayə qoymağın mənası yoxdur.
4. Bunu nümayiş etdirmək məqsədilə dayaqlardan birini (ayaqqabı qutusunu) götürüb evin necə qeyri-stabil olduğunu nümayiş etdirin. Heç bir dekorasiya və ya evə göstərilən diqqət onun stabilliyini artırmayacaq, deməli, birinci növbədə, bünövrə üzərində çalışmalısınız.
5. Öyrənilənləri motivasiya nəzəriyyəsi ilə əlaqələndirməyi xahiş edin.

Məqsəd nədir?

Rəhbərlərin "gigiyena amilləri" olmadan işçi heyətini həvəsləndirməkdə hər zaman çətinlik çəkəcəklərini bilməsinin vurğulanması

İNSANLARIN İDARƏ EDİLMƏSİ

ŞARLARLA BALANSLAŞDIRMA





Məqsəd
Komandanın yüksək nəticələr əldə etməsi üçün yeni rəhbərlərin prioritetləri balanslaşdırmağa inandırılması

Öyrənmə
Yeni vəzifənizin öhdəliklərini prioritetləşdirmək üçün Con Aderin liderlik modelindən istifadə
Con Aderin modelində hər bir öhdəlik sahəsinə diqqət göstərilməsinin müsbət təsirlərinin sıralanması
Con Aderin modelində hər bir öhdəlik sahəsinə məhdud diqqətin göstərilməsi və ya göstərilməməsinin mənfi təsirlərinin sıralanması

Materiallar
9 şar
Marker qələmi
İp

Təlimçidən tələb olunan biliklər

Con Aderin "komanda, tapşırıq və fərd" amillərini önə çəkən modeli ilə tanışlıq. Con Aderin kitablarının çoxunda ortaq mövzu olan "İcra yönümlü liderlik" modelinə müraciət edin. "*Effektiv liderlik bacarıqları*" buna nümunə ola bilər.

Proses

1. Con Aderin idarəetmə modelini təqdim edin.
2. Bütün şarları müxtəlif ölçülərdə şişirin.
3. Şarları bir-birinə iki-iki, üç-üç bağlayın.
4. Şarlarda yazın: Tapşırıq, Komanda və Fərd.
5. Qrupu altqruplara bölün.
6. Hər qrupa bir şar dəsti verin.





Proses (davamı)

7. İştirakçılara rəhbərin üç məsuliyyət sahəsinin hər birinə şarların ölçüsünə mütənasib şəkildə diqqət yetirdiyi komandanın üzvü olmağın mümkün təsirlərini müzakirə etməyi tapşırın. Məsələn, şar dəstlərindən birində böyük "komanda", kiçik "fərd" şarı var, "tapşırıq" şarı isə yoxdur:
   - Komanda necə olardı?
   - Özünü necə hiss edərdi?
   - Hansı davranış mükafatlandırılardı?
   - Üstünlüklər/çatışmazlıqlar nə olardı?
   - Komandanın üzvü olmaq kimin xoşuna gələrdi/xoşuna gəlməzdi?
   - Bu komandanın necə bir lideri olardı?
8. Fikirləri böyük qrup daxilində müzakirə edin.

Məqsəd nədir?

Bu, flipçartda nəsə çəkməyə ehtiyac qalmadan modelin üç həlqəsini nümayiş etdirmək üçün olduqca vizual və praktik üsuldur.

Variasiya

Komandaqurmada istifadə edin. Konsepsiyanı izah etdikdən sonra komandaya şişirilməmiş şarlar verin və onları şişirməyi, sonra komandanı gördükləri kimi təqdim etmək üçün bir araya gəlməyi tapşırın.

İNSANLARIN İDARƏ EDİLMƏSİ

O QURBAĞANI YEYİN! (VAXTIN İDARƏ EDİLMƏSİ)



Məqsəd
Vaxtın idarə edilməsi kursuna güclü şəkildə başlanılması

Öyrənmə
Yubatmanın müxtəlif formalarının səbəblərinin müzakirəsi

Materiallar
Çörək dilimi, fırçalar, müxtəlif qida boyaları (boya kimi istifadə edilmək üçün)
Rəngarəng şirniyyat bəzəkləri və digər yeməli bəzəklər

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Vaxtın idarə edilməsi



Proses

1. Günün əvvəlində qrup təqdimatı və ya buzqırma məşğələsinin bir hissəsi kimi, iştirakçılardan hansı kiçik həşərat və ya heyvanlardan qorxduqlarını, yaxud nifrət etdiklərini öyrənin. Bu sizi vaxtın idarə edilməsi kursuna başlamaq üçün zəmin yaradacaq çalışmaya aparacaq.
2. İştirakçıları ikinəfərlik qruplara ayırın. Hər bir iştirakçıya iki dilim çörək verin.
3. İkinəfərlik qrup üzvlərindən qorxduqları, yaxud nifrət etdikləri barədə qeyd qoyduqları həşərat və ya heyvanı bir-birinə xatırlatmağı xahiş edin.
4. İki dilim ilə məhdudlaşmaqla çörəkdən qarşılarındakı şəxsin qorxduğu, yaxud nifrət etdiyi həşərat və ya heyvanı hazırlamağı xahiş edin.
5. Bundan əlavə, onlar formaya saldıqları çörəyi müvafiq gördükləri qida boyasından istifadə edərək boyamalıdırlar. Tamamlandıqdan sonra isə onu öz "dost"una verməlidirlər.
6. Qrupa izah edin ki, günün sonuna qədər tamamlanmalı olan tapşırıqlardan biri çörəkdən hazırlanan dəhşətli fiqurun yeyilməsidir!!!

Proses (davamı)

7. Təxirə saldığımız tapşırıqlar ilə fiqur arasında paralellər aparın, çünki onlar da gözümüzə qorxulu görünür və ya nifrət etdiyimiz bir şeylə əlaqəlidir.
8. Fiqurlar gün boyunca iştirakçıların qarşısında qalsın, lakin diqqətli olun, iştirakçılardan birinin öz fiqurundan dişlək aldığını gördükdə fürsətdən şərh verməkiş yerində arzuedilməz tapşırıqlara göstərilən münasibət ilə bu xoşagəlməz tapşırığa yanaşma arasındakı əlaqəni göstərmək üçün istifadə edin.





Nümayəndələrin mümkün reaksiyaları və paralellərin aparılması üsulları:

- zorla udmaq: xoşagəlməz işin, ilk növbədə, görülməsi (qurbağanın yeyilməsi). Gün ərzində başqa hər hansı tapşırıq sizə onunla müqayisədə xoş görünəcək;
- kiçik hissələrə bölmək və gün ərzində az-az yemək: xoşagəlməz tapşırıqları addım-addım çalışmalara bölmək, sonra birinci ilə başlamaq və bütün yolu keçmək;
- gözünü dikib baxmaq, haqqında danışmaq və ya əvəzində başqa iş görmək: yubatma;
- az yemək: işi yarımçıq görmək. Plan, möhlətin son tarixi, motivasiya olmadan;
- heç yeməmək. Ümumiyyətlə, motivasiyanın olmaması.

"İki fiqur yeməli olsam, necə?" sualına isə bu cavabı verin: "Ən çirkinindən başlayın".

Məqsəd nədir?

Bu, vaxtın yaxşı idarə edilməsinə dair reallıqların canlandırılması və kontekstin yaradılması üçün əyləncəli çalışmadır. Brayan Treysinin "O qurbağanı ye" kitabında müəyyən olunmuş prinsiplərlə birlikdə istifadə edildikdə yaxşı nəticə verir.



RİSKLİ BİZNES (SAĞLAMLIQ VƏ ƏMƏYİN TƏHLÜKƏSİZLİYİ)



Məqsəd
Risk qiymətləndirməsinin məqsədini sadələşdirərkən əyləncəyə yol verilməsi

Öyrənmə
Şəklə baxaraq potensial təhlükələrin müəyyən edilməsi

Materiallar
Gündəlik həyatdan səhnələri əks etdirən, aşkar və ya gizli potensial təhlükələrin əks olunduğu şəkillər (jurnal və qəzetlərdən, yaxud dostlarınızdan toplayın)
Nömrələnmiş A4 kağızları (şəkillərin sayı qədər nömrə)
Mükafatlar (konfetlər, oyuncaqlar və s.)

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Risk qiymətləndirməsinin əsasları

Proses
1. Şəkilləri otaqda müxtəlif yerlərə asın və nömrələyin.
2. İştirakçıları ikinəfərlik qruplara bölün.



3. Hər bir qrupa nömrələrin yazıldığı A4 kağızları verin.
4. Cütlüklərdən hər bir şəklə baxanadək kağızla otaqda gəzişməyi xahiş edin. Onlar şəkildə təsvir edilənlər əsasında "növbəti addımda nə baş verəcəyini" təxmin etməli və hər bir şəkildə müvafiq nömrənin yanında proqnozlarını yazmalıdırlar.
5. Ən yaxşı proqnozu verən cütlüyün mükafatlandırılacağını deyin, məsələn, ən yaradıcı hekayə, şəkildəki bütün elementlərin istifadə edildiyi hekayə, ən inandırıcı hekayə.
6. Hər bir cütlükdən qrupla paylaşmaq üçün göstərdikləri ən yaxşı cəhdin namizədliyini irəli sürməyi xahiş edin (hekayələrin hamısını dinləməyə ehtiyac yoxdur).
7. Bir cütlük öz bədbin proqnozunu oxuyarkən digərlərindən yuxarıdakı meyarların ödənməsi əsasında 1-dən 10-a qədər qiymət verməyi xahiş edin.
8. Hər bir hekayə üçün balları hesablayın və mükafat(lar) verin.
9. Çalışma və risk qiymətləndirməsinin praktiki məqsədi arasında əlaqə qurun.

Məqsəd nədir?
Risk qiymətləndirməsi potensialı təhlükələri təsbit etmək bacarığımıza əsaslanır.

DAVRANIŞ ƏSASLI MÜSAHİBƏ



Məqsəd
İnsanların yüksək performans göstərdiyi anlar haqqında düşünməyə təşviq olunması ilə sərişdə əsaslı müsahibənin əsasını təşkil edən nəzəriyyənin möhkəmləndirilməsi

Öyrənmə
Davranış əsaslı müsahibə üsulunun məşq edilməsi

Materiallar
Sualların yazıldığı ipucu kartları (bax: səh. 94)

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Sərişdə əsaslı müsahibə nəzəriyyəsi və onun harada formalaşdığı haqqında dərin anlayış. Əlavə material: Con Taunsend "İş müsahibələri" kitabı.

Proses

1. İştirakçıları ikinəfərlik qruplara bölün.
2. İzah edin ki, çalışmanın məqsədi davranışla əlaqəli müsahibələrin insanların işə qəbulunda nə qədər effektiv olduğunu başa düşməkdir.
3. Açılış məqsədli sual növlərini təqdim edən kartları paylayın, sonra özlərini ən yaxşı formada, yaxud Maslounun dili ilə desək, özünütəsdiq anında duyduqları vaxtı aydınlaşdırmaq üçün dəqiqləşdirici suallardan istifadəni təşviq edin.



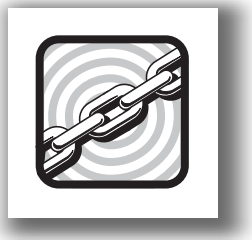


Karta yazmaq üçün təklif edilən suallar:

1. Özünüzü "zamanın axarında" hiss etdiyiniz bir vəziyyət haqqında düşünün.
2. Nə baş verdi?
3. Vəziyyət necə idi?
4. Nə etdiniz?
5. Bu sizə nə hiss etdirdi?
6. Ağlınızdan nə keçirdi?
7. Sizi gördüyünüz tədbirləri həyata keçirməyə nə vadar etdi?
8. Düzgün hərəkətin bu olduğunu haradan bilirsiniz?
9. Vəziyyətdən nə öyrəndiniz?
10. Eyni vəziyyət yaranarsa, nəyi fərqli edərsiniz?

Məqsəd nədir?

Məqsəd xüsusi bir vəzifə və ya rol üçün tələb olunan səriştələrlə əlaqələndirilmədən davranış və ya səriştə ilə bağlı müsahibələr üçün gərəkli əsas bacarıqların məşq edilməsidir.



KOMANDA

KOMANDAM MƏNİM ONU GÖRDÜYÜM KİMİ



Qrup ölçüsü
Maksimum 15

Vaxt
20 dəqiqə

Məqsəd
Komandaların irəliləyişi üçün fürsətlərin təmin olunması

Öyrənmə
Komanda problemlərinin müəyyən edilməsi və müzakirəsi
Baxış bucağının aydınlaşdırılması
Başqalarının fikirlərinin eşidilməsi

Materiallar
İri ağ kağız
Süfrə
Çox sayda rəngli qələm





Təlimçidən tələb olunan biliklər
Diqqətin cəlb edilməsi və söhbətin məğzinə yönəldilməsi üçün fasilitasiya bacarıqları haqqında biliklər

Proses
1. Otağın tərtibatının toplantı zalı tərzində olmasını təmin edin. Bu zaman hər kəsin əhatəsində əyləşə bildiyi bir masa nəzərdə tutulur.
2. Onlara verilmiş materiallardan yararlanaraq masanı dekorasiya etmələri üçün 15 dəqiqə vaxt ayırın ki, komanda üzvləri **hazırda** komandanı necə gördüyünü nümayiş etdirsinlər.
3. Otaqdan çıxın.
4. Müəyyən olunmuş vaxt bitdikdən sonra qayıdın və onlardan nəyi niyə etdiklərini danışmağı xahiş edin.

Məqsəd nədir?
Bu çalışma nəticəsində yalnız bir nəticəyə nail olmaq mütləq deyil. Əsas məqsəd komandanın əvvəlcədən birlikdə müzakirə aparmasını, cızma-qara etməsini və işləməsini təmin etməkdir.

Variasiya
Onlardan süfrəni komandaqurmadan sonra komandanı görmək istədikləri formada bəzəməyi xahiş edin.

KOMANDA

BELBİN KOMANDA ROLLARI





Məqsəd
Belbin komanda rollarını canlandırılması və asan yadda qalmasının təmin olunması

Öyrənmə
Bir sıra ipuclarından müxtəlif komanda rollarının müəyyən edilməsi
Başqalarının geyinmək üçün istifadə etdiyi materiallar vasitəsilə stereotipik Belbin komanda rollarının müəyyən edilməsi

Materiallar
Doqquz kart (bütün komanda rollarını kartlara bir-bir yazmalı olacaqsınız); ip (doqquz "kart medalyon" üçün yetərli sayda). İpi kartın hər iki ucuna bərkidib çox böyük ad kartı medalyonu hazırlayın.

Təklif edilənlər:

- formalaşdırıcı – Marqaret Tetçer maskası və ya fiti (nəzarət);
- koordinator – kinorejissorunun numeratoru (hər şeyin bir araya gətirilməsi);
- bitki – qəribə rəngli şlyapa və ya aşırma (bir qədər fərqli bir şey);



- komanda oyunçusu – yumşaq ayı oyuncağı/böyük əlcəklər (qayğıkeş/kövrək-nəvazişli);
- izləyici qiymətləndirici – spirtsiz pivə, hakim pariki (zehni ayıqdır və hər şeyi yaxşı mühakimə edir);
- tamamlayıcı-başa çatdırıcı – nəhəng lupa (təfərrüatlar);
- resurs araşdırıcısı – böyük şişmə mobil telefon (əlaqələrin qurulması);
- icraçı – iri eynəklər üstəgəl ciddi ifadə (praktik; işi yaxşı görür);
- mütəxəssis – texniki jurnal və ya qəzet (daim məqsədyönlü şəkildə öyrənir).

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Belbinin doqquz komanda rolunun yaxşı başa düşülməsi vacibdir.





Proses

1. Belbin komanda rolları haqqında on dəqiqəlik icmal verin.
2. Doqquz könüllü çağırın. Könüllülərdən bir-bir irəli çıxmağı xahiş edin.
3. Hər bir şəxs sizə yaxınalşdıqca komanda növü ilə əlaqəli aksesuarları ona təqdim edin və "Təşəkkür edirəm, indi isə təkrar əyləşin, zəhmət olmasa" xaricində heç nə deməyin.
4. Bütün materiallar paylandıqdan sonra qruplardan hər bir rolu kimin oynadığını müəyyənləşdirməyi xahiş edin.
5. Düzgün cavablar verildikcə onlara bu cür suallar verin: "Bunu büruzə verən nə oldu?", "Sizə yardım edən ipucları nələr idi?"
6. Hər bir rol müəyyən olunduqca əvvəlcədən hazırlanmış "kart medalyon"ları təqdim edin.

Məqsəd nədir?

Bu, iştirakçılarınıza komanda rolları nəzəriyyəsindən dincəlmək imkanını verəcək. Üstəlik, bu, insanların rolları yadda saxlaması üçün asan üsuldur. Könüllü olan insanların oynadığı rolu heç vaxt unutmayacaqlarına zəmanət verə bilərsiniz.

Variasiya

1. İcmal çalışması olaraq, onlara öyrəndikləri rolları qrupun qalan hissəsinin təxmin yürütməsi üçün ifa etməyi tapşırın.
2. Təlimçi müxtəlif rolları izah etdikcə hər bir aksesuarı geyinməlidir. Bu bir qədər dramatikləşdirilməklə daha asan yadda qala bilər.

KOMANDA İLƏ TANIŞ OLUN





Məqsəd
İnsanların bir-birini tanımasına nail olunması

Öyrənmə
İştirakçıların bir-birinin fərdiləşdirilmiş köynəklərini tanıyacaq olması

Materiallar
Hər bir iştirakçı üçün ucuz, sadə ağ köynək
Çox sayda marker/rəngli qələm

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Yoxdur

Proses

1. Hər bir iştirakçıya bir köynək verin, çox sayda qələm götürməyə dəvət edin.
2. Köynəyi özlərinə uyğun dekorasiya etmək üçün iştirakçılara 15 dəqiqə vaxt verin. Köynəyi əvvəlki işlərini, hobbilərini, maraqlarını, hazırkı işini nəyə görə sevdiklərini əks etdirən predmetlərlə, burada olmasaydılar, harada olmaq istəyəcəklərini göstərən şəkillərlə və paylaşmaq istədikləri hər hansı başqa şəxsi məlumatla bəzəməyi təklif edin.
3. Tapşırıq tamamlandıqda köynəkləri otağın müxtəlif yerlərində asıb altına flipçart vərəqi yapışdırın.
4. İnsanlara ətrafda gəzişib hər bir köynəyin kim tərəfindən hazırlandığını təxmin etməyi tapşırın. Onlar şəxsin adını köynəyin altında yazmalı və səbəbi izah etməlidirlər.
5. Hər kəs yazdıqdan sonra köynəyin sahiblərindən özlərini göstərməyi xahiş edin.
6. Yazılanları və səbəbləri qrupla birlikdə nəzərdən keçirin.





Məqsəd nədir?
Bu, insanların bir-birini daha yaxşı tanıması üçün nəzərdə tutulur. İnsanların fərdlər haqqında məlumatları çox olmadığından daha iri qruplarda (15+) xüsusilə yaxşı nəticə verir.

Variasiya

1. Köynəkləri divardan asmaq əvəzinə, insanların əlləri ilə toxuna bilməsi üçün otağın ortasına atın.
2. Divardakı hər bir köynəyin altına flipçart vərəqi qoymaq yerinə, insanlara özləri ilə daşımaq və cavabları yazmaq üçün kağız altlıqlar verin. Sonda iştirakçılardan yazılanları ucadan oxumağı xahiş edin, ən çox düz cavab yazan şəxsi mükafatlandırın.
3. Yuxarıdakı 2-ci bəndə bənzər qaydada, vaxt limiti təyin edin, insanların ətrafda qaçaraq gəzişməsi üçün ucadan enerjili musiqi səsləndirin.

QEYDLƏR





TƏLİMÇİLƏRİN TƏLİMİ

TƏLİMÇİLƏRİN TƏLİMİ

BEYİN

TƏLİMÇİ

Qrup ölçüsü
İstənilən

Vaxt
30 dəqiqə

Məqsəd
Arzuedilən nəticəyə nail olmaq üçün beyinin sol və ya sağ yarımkürələrindən şüurlu istifadə

Öyrənmə
Beyinin hər bir yarımkürəsinin sevimli işlərinin sıralanması
Problemi həll edərkən beyin fəallığının nümayiş etdirilməsi

Materiallar
Üstündə "Fərqləndirmə bacarığı" sözləri yazılmış papaq
İxtiyari – üstündə "Meymun zehinli" yazılmış digər papaqlar
Flipçart vərəqi və qələmlər

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Beyinin necə işləməsi haqda məlumatlılıq





Proses

1. Beyinin müxtəlif hissələri, eləcə də araşdırmaların sağ və sol yarımkürələrin müəyyən problemlər üzərində işləməyə üstünlük verdiyini nümayiş etdirməsi ilə bağlı qısa icmal verin.
2. Hər bir yarımkürənin nəyə üstünlük verdiyini sıralayın.
3. Məqsədimizin daha effektiv nəticələrə nail olmaq üçün biliklə silahlanaraq problemlərin həlli zamanı beyinin **hər iki** yarımkürəsinin yardımını təmin etmək olduğunu söyləyin.
4. Qrupa beyindən daha şüurlu istifadənin məşqi üçün çalışmada iştirak etməyi tapşırın.
5. Müəyyən sahədə qrupun digər üzvləri ilə müqayisədə daha bilikli olduğunu bildiyiniz bir şəxsi seçin (həmçinin təcrübəsi daha çox olması fayda verər). Ondan "Fərqləndirmə bacarığı" papağını geyib irəli çıxaraq flipçartın yanında dayanmağı xahiş edin.
6. Qrupun qalan hissəsindən "Meymun zehinli" yazılı papaqları geyməyi xahiş edin.
7. İştirakçılara fərqləndirmək bacarığının daha çox beyinin sol yarımkürəsi ilə əlaqəli olduğunu izah edin. Bu, düzgün fəaliyyət istiqamətinin seçilməsi üçün çox faydalıdır. Meymun zehni – beynimizin sağ yarımkürəsində baş verən çərənçilik ideyalar tapmaq üçün faydalıdır. Beləliklə, iştirakçılar beyinin hissələrini təcəssüm etdirirlər.



Proses (davamı)

8. Öndə dayanan könüllüdən hazırda üzləşdiyi həll edilməmiş problemi müəyyənləşdirib qrupa bildirməyi xahiş edin.
9. Qrupun vəzifəsi bu məsələ ilə əlaqədar faydalı ola biləcəyini düşündüyü mümkün qədər çox fikir söyləməkdir. Heç bir qayda yoxdur və fikirlər mühakiməyə məruz qalmayacaq.
10. Könüllünün vəzifəsi fikirləri flipçartda dəqiqliklə, yəni deyildiyi kimi toplamaqdır. O, mühakiməni dayandırmalı, heç bir məsləhət, əlavə məlumat və ya rəy verməməlidir. Başqa sözlə, ayrı-seçkiliyə meyil göstərməkdən uzaq qaçmalıdırlar.
11. Qoy çalışma öz axarı ilə davam etsin.
12. Könüllüdən çalışma müddətində özünü necə hiss etdiyini soruşun. Bəs meymun zehinlilər?

Məqsəd nədir?

Problemlərin həllinə yanaşmamamızda bilik və ya məntiqin tətbiqini dayandırmaq, əvəzində yaradıcı beynimizin bizə kömək etməsinə icazə vermək çox çətin ola bilər. Çalışma sizə bu faktı nümayiş etdirməkdə yardım göstərir.

TƏLİMÇİLƏRİN TƏLİMİ

FASİLİTASİYA BACARIQLARI

TƏLİMÇİ

Qrup ölçüsü
İstənilən

Vaxt
15 dəqiqə

Məqsəd
Fasilitatorun əsas bacarıqlarının yeni üsulla təqdim edilməsi

Öyrənmə
Fasilitatorun bəzi əsas bacarıqlarının müəyyənləşdirilməsi
Dinləmə bacarıqları, müşahidə, komanda dinamikası haqqında məlumatlılıq, neytrallıq və mühakimə etməmək də daxil olmaqla, əsas fasilitasiya bacarıqlarının müzakirəsi

Materiallar
Hakim pariki
İsveç pendiri
Kağızdan kəsilmiş sual işarələri
Plastik qulaq dəsti
İri eynək
Bir cüt rezin əlcək

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Fasilitasiya bacarıqlarının hərtərəfli başa düşülməsi





Proses

1. Bütün aksesuarları otağın ön hissəsində masada yerləşdrin. İdeal vəziyyətdə, iştirakçılar onları gələn kimi görə bilməlidirlər.
2. Tanışlıqdan sonra qrupdan istədikləri hər hansı predmeti seçməyi xahiş edin.
3. Predmetlərin fasilitasiya bacarıqları ilə əlaqəsi haqqında bir neçə dəqiqə düşünməyi xahiş edin.
4. Cavabları təhlilini birlikdə aparıb flipçartda qeyd edin.

Məqsəd nədir?

Bütün predmetlər bəzi əsas fasilitasiya bacarıqları ilə rəmzi olaraq əlaqəlidir. Yanlış cavab yoxdur, hərçənd axtarmalı olduğunuz göstəricilər aşağıdakılardır:

- hakim pariki – ya mühakimə etməmək, ya da fasilitasiya zamanı ən yaxşı fəaliyyət istiqamətinin nə olacağı haqqında mühakimə yürütmək;
- isveçrə pendiri – fasilitator rolunun neytrallığı ilə əlaqəlidir. İsveçrə neytrallığına görə tanınır;
- qulaq dəsti – dinləmə bacarıqları;
- sual işarələri – sualvermə bacarıqları;
- iri eynək – müşahidə bacarıqları;
- rezin əlcəklər – "empatiya". Fasilitasiya zamanı incəlikləri anlamaq bacarığı.

TƏLİMÇİLƏRİN TƏLİMİ

TƏQDİMAT BACARIQLARININ TƏTBİQİ

TƏLİMÇİ

Qrup ölçüsü
6–10

Vaxt
Kursun əvvəlində 30 dəqiqə, sonunda 30 dəqiqə

Məqsəd
Qrupun təqdimat bacarıqları kursunun əvvəlində malik olduğu bacarıq və səriştə səviyyəsinin sonda qazanılmış səviyyə ilə müqayisəsi

Öyrənmə
Auditoriya qarşısında danışmaq üçün əminliyin qazanılması
Auditoriya qarşısında təqdimat bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi
Əylənmə





Materiallar
İki konteyner (1-ci və 2-ci şlyapa)
Bu sözlərin yazıldığı rəngli kartlar: "Başlanğıc, əsas hissə, son";
"3 mesaj"; "3–5 saniyə fasiləsiz göz təması"; "Bam"; "Effekt üçün pauza"
Müxtəlif məşhur idman növlərinin, yerlərin, hobbilərin, xəbər başlıqlarının yazıldığı müxtəlif rəngli kartlar

Təlimçidən tələb olunan biliklər
Effektiv təqdimat üçün tələb olunan alətlər haqqında məlumatlılıq və bacarıqlar
Yuxarıdakı üsulların adlarını kursda əhatə olunan bacarıqlar ilə uyğunlaşdıra bilərsiniz

Proses (1-ci hissə)
1. Təqdimatın mövzusunu təqdim edin.
2. İştirakçılardan kağız parçalarına mümkün qədər çox müzakirə mövzuları yazmağı xahiş edin. Onları 1-ci şlyapaya yerləşdirin.

Qeyd: Mövzu az və ya yoxdursa, yuxarıdakı əvvəlcədən hazırlanmış siyahınızdan istifadə edin.



3. Könüllüləri otağın ön hissəsində dayanmağa, 1-ci şlyapadan çəkməli olduqları mövzu haqqında iki dəqiqə danışmağa dəvət edin.
4. Təqdimatdan sonra təqdimatçıya bu zaman özünü necə hiss etdiyini danışmaq üçün bir dəqiqə vaxt verin. Ad yuxarıda göstərilməklə cavabları flipçartın yuxarı hissəsində icmallaşdırın.
5. Qrup üzvlərinin hər birinin təqdimatçının təqdimat tərzi ilə əlaqəli pozitiv bir fakt barədə rəy verməsinə 20–30 saniyə vaxt ayırın. Bu faktları şəxsin öz flipçartının aşağı hissəsinə əlavə edin.
6. Bütün iştirakçıların vərəqlərini divara yapışdırın.
7. İndi isə təqdimat bacarıqları kursunuzu keçin.

Proses (2-ci hissə)
Kursun sonunda:

1. İştirakçıların diqqətini kursun əvvəlindəki çalışmaya yenidən yönəldin.
2. Onları 1-ci şlyapadakı eyni mövzulardan yararlanaraq daha iki dəqiqəlik iştiraka cəlb edin.



3. Lakin iştirakçılar bu dəfə 1-ci şlyapadan bir mövzu (haqqında danışmalı olduğu) və 2-ci şlyapadan ikinci mövzunu seçməlidirlər. Bu, kurs müddətində müzakirə edilmiş təqdimat üsulu olacaq.
4. İştirakçılar mövzularını qrupa təqdim etməli, bu zaman kartda qeyd olunmuş bacarığı nümayiş etdirməyə səy göstərməlidirlər.
5. Daha əvvəl olduğu kimi, iştirakçılar prosesin onlar üçün necə keçdiyinin icmalını verməlidirlər. Üsuldan istifadə fayda verdi, yoxsa maneə yaratdı? Niyə? İştirakçılar özlərini necə hiss edirdilər?
6. Qrupun qalanı verəcəyi rəyin bir hissəsi olaraq, təqdimatçının kartında hansı bacarığın qeyd edildiyinə dair təxmin yürüdəcək.
7. 1-ci hissəyə qayıdaraq flipçartdakı fərdi və qrup rəylərinə müraciət edin. Birinci təqdimatdan ikinci təqdimata qədər nəyin dəyişdiyini qrup şəklində müzakirə edin.

Məqsəd nədir?
Bu, iştirakçılara əyləncəli, qorxusuz mühitdə təqdimat etmək, kursdan əvvəlki təqdimat performanslarının sonrakı performansları ilə müqayisəsini aparmaq fürsətini verir.

TƏLİMÇİLƏRİN TƏLİMİ

NİŞAN AL, ATƏŞ AÇ!

TƏLİMÇİ

Qrup ölçüsü
İstənilən

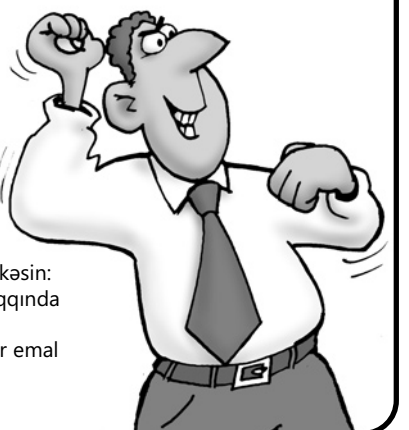
Vaxt
20–30 dəqiqə

Məqsəd
Aydın təqdimat məqsədlərinin yazılması

Öyrənmə
Aydın məqsədin nə ifadə etməli olduğunun müzakirəsi
Əsl məqsədin necəliyinin sistematik qayadada müəyyənləşdirilməsi

Materiallar
Rəngarəng yapışqanlı nöqtələr
6 ikiüzlü hədəf (klipartdan çap edin və ya kartlar vasitəsilə hazırlayın)
Aşağıdakı hər bir "məqsəd"i çap edin və kəsin:

A. komanda ilə vaxt qrafikinə riayət haqqında danışmaq;
B. iş yoldaşlarımı kağız tullantıları təkrar emal etmək üçün dilə tutmaq;





C. marketinq şöbəsini bizdən yeni broşürlə əlaqəli məsləhət almağa inandırmaq;
Ç. rəhbərləri işçi heyətinə rəy vermək üçün dilə tutmaq;
D. şöbənin yenidən qurulmasını nəzərdən keçirmək;
E. insanların heyvanlar üçün yerli xeyriyyə təşkilatına ianə etmələrinə nail olmaq;
Ə. yeni kompüter sistemini müştərilərlə ünsiyyətdə olan əməkdaşlara öyrətmək;
F. ofisdə keçirilən Milad bayramından zövq almaq üçün işçi heyətinin əhvali-ruhiyyəsini yüksəltmək;
G. növbəti satış kampaniyasını müzakirə etmək;
Ğ. idarəedici direktoru yeni seminara maliyyə ayırmaq üçün dilə tutmaq;
H. davam etməkdə olan işi nəzərdən keçirmək;
X. iş yoldaşlarını işin qaynar vaxtında şəxsi zəmində zəng vurmamağa təşviq etmək.

Təlimçidən tələb olunan biliklər

Effektiv və qeyri-effektiv məqsədlər arasındakı fərq. Ətraflı məlumat üçün bax:
Con Taunsendin "*Təqdimatlar*" kitabı

Proses

1. Hər bir məqsədi çap edib kəsin və ya özünüz hazırlayın.
2. 6 ədəd ikiüzlü hədəf hazırlayın.
3. A – E məqsədlərini hər bir hədəfin bir tərəfində mərkəzə yapışdırın.
4. Ə – X məqsədlərini hər bir hədəfin digər tərəfində mərkəzə yapışdırın.



Proses (davamı)

5. İştirakçıları ikinəfərlik qruplara ayırın.
6. Hər bir qrupa 12 ədəd yapışqanlı rəngli nöqtə verin, bu zaman iştirakçıların özlərini eyniləşdirə biləcəyi unikal rəngin varlığını təmin edin.
7. Hədəfləri A – E məqsədləri görünəcək şəkildə yerləşdirin.
8. Qruplardan hər bir məqsədi nəzərdən keçirməyi, "həqiqi" məqsəd olduğu ilə razılaşdıqlarını bir yapışqanlı nöqtə ilə göstərməyi xahiş edin. Məqsədin hədəfi nə dərəcədə vurduğunu göstərmək üçün onlar nöqtəni hədəfin mərkəzinin yanına və ya hədəfin mərkəzindən uzağa yapışdırmalıdırlar.
9. Cavabları yoxlayın, geniş qrup daxilində müzakirə edin, hər bir qrupda üzvlər arasında hər hansı fikir ayrılığının olub-olmadığını öyrənin.
   Qeyd: A və D həqiqi məqsədlər deyil, məqsədə çatmaq üçün etməli olduqlarımızdır.
10. Hər kəsin A və D-nin məqsəd olmadığı ilə razılaşdığını gördükdən sonra hədəfləri digər üzlərinə çevirin və qalan nöqtələrdən yararlanaraq çalışmanı təkrar yerinə yetirməyi xahiş edin.
11. Cavabları bir daha yoxlayın və geniş qrup daxilində müzakirə edin.

Məqsəd nədir?

"Hədəfi vuran" aydın məqsədlər yazmağı öyrənmək təqdimat yazmaq istəyən hər kəs üçün yaxşı başlanğıc nöqtəsidir.

Müəlliflər haqqında



Pol Tizzard 12 ildən çox təlimçi qismində və bunun 6 ilini sərbəst qrafiklə çalışıb. O, kouçinq, təlimçilərin təlimi, komandanın inkişaf etdirilməsi, seminarlarda çıxış sahələrində ixtisaslaşıb. Təlim və ya toplantılarınızın təkmilləşməsi məqsədilə buzqırma çalışmaları yazmaq üçün bir neçə ödənişsiz məsləhət almaq istəyirsinizsə, www.trainersense.com saytına baş çəkin və abunə olun.

Pol ilə əlaqə üçün:
paul@paultizzard.co.uk və ya www.paultizzard.co.uk



Alan İvans müstəqil təlim məsləhətçisi, kouç, natiq və karikaturçudur. O, insanları düşünməyə sövq edən, hər hansı öyrənmə tədbirində əla təsir göstərin nüfuzedici təqdimat üslubuna malikdir. Onun insan və komandalara hazırkı praktikanı təhlil etməkdə, yeni və daha yaxşı iş üsullarını kəşf etməkdə yardımçı olmaq yolunda duyduğu şövq Alanın öyrənməyin güclü tərəfdarı olduğunu göstərir.

Alan ilə əlaqə üçün:
alan@madetomeasuretraining.co.uk