

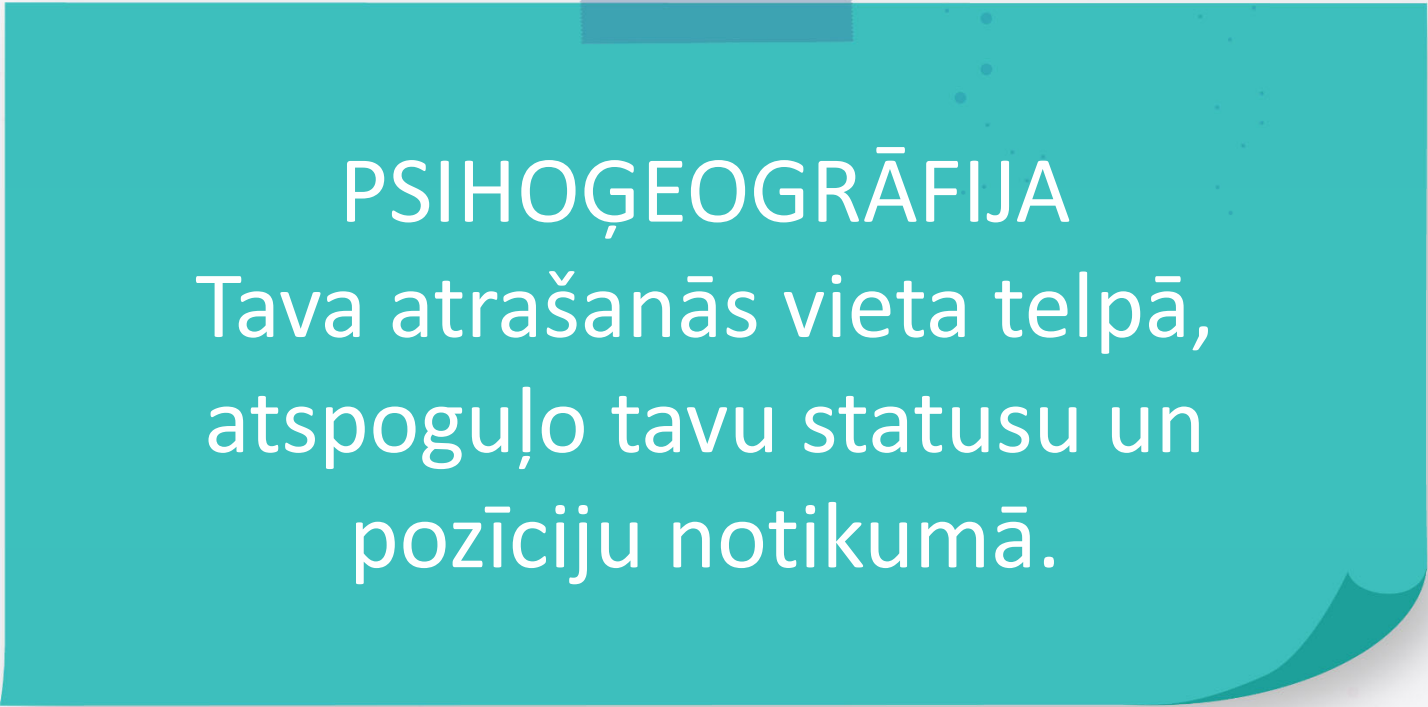
uzvediba.lv

Psihoģeogrāfija

Kā fiziskā vide ietekmē kolektīva dinamiku?

17:00-18:00

Līga Bērziņa



PSIHOĢEOGRĀFIJA
Tava atrašanās vieta telpā,
atspoguļo tavu statusu un
pozīciju notikumā.

Veiksmes faktori

- ja saprotam, kas īsti notiek auditorijā, pārzinām auditorijas dinamiku un uzdrošināties vadīt to nevis iet tās pavadā;
 - ja esam labi sagatavojušies (bet ne pārgatavojušies);
 - ja zinām, kā neitralizēt agresīvākos un skaļākos prātus;
 - ja zinām, kā formulēt vēstījumus;
 - ja spējam identificēt auditorijas vērtības, virzību uz vai prom no pārmaiņām (un pretestības līmeni)
- **Ja mums ir sajūta, ka kontrolējam fizisko un psiholoģisko telpu**

Komandu psihoģeogrāfija

- Komandu psihoģeogrāfija paredz, ka dalībnieku izvietojumam telpā ir būtiska neverbālās komunikācijas funkcija, kas ietekmē procesus grupā
- Roberts Dilts

Kontakta cikls

- Pirmskontakts
- Kontakta sākums
- Kontakts
- Kontakta noslēgums
- Pēckontakts

uzvediba.lv

Pirmskontakts

Redze

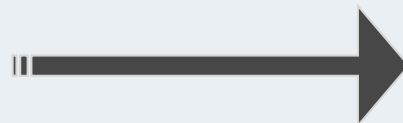
Oža

Garša

Dzirde

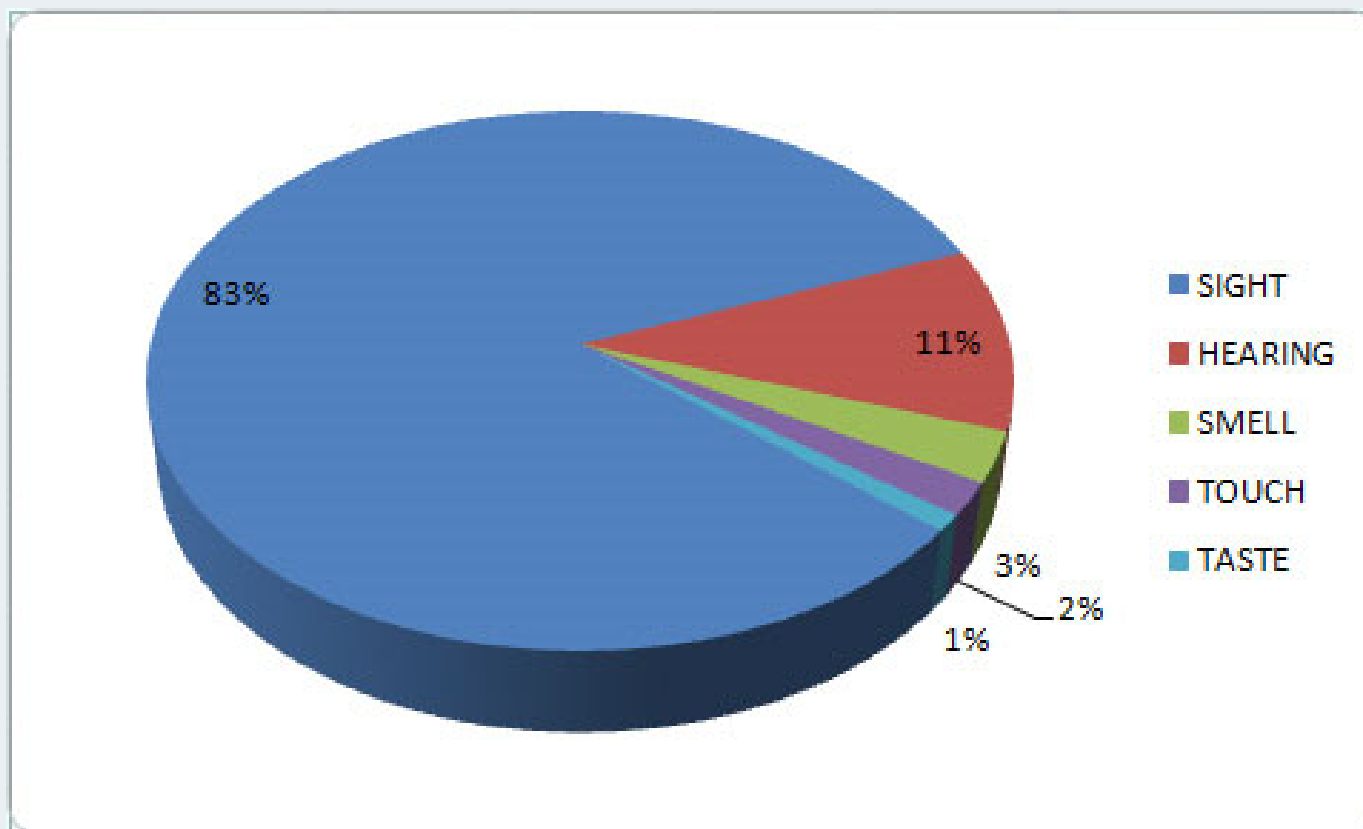
Tauste

Kustība



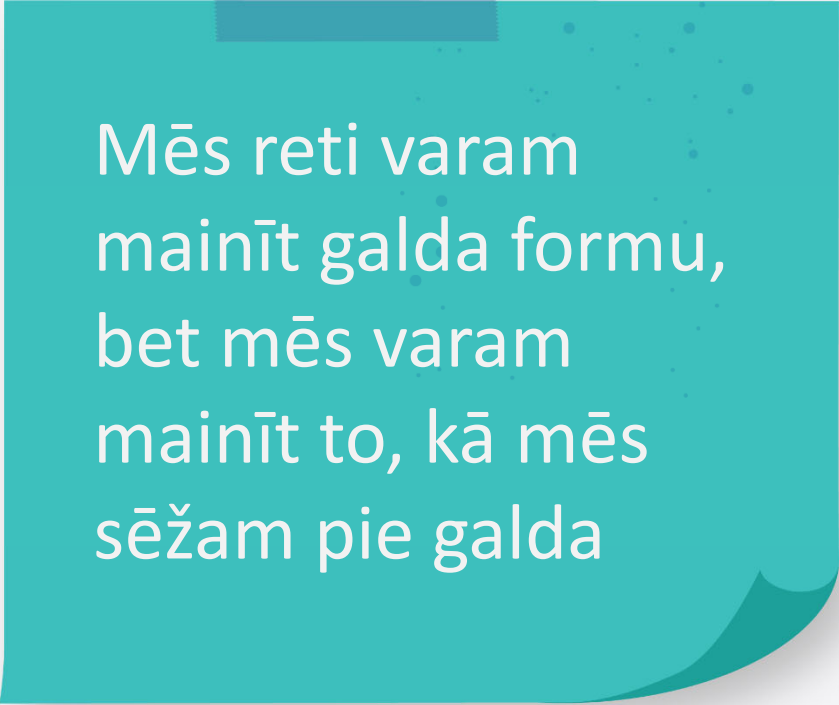
APKĀRTĒJĀ
PASAULE



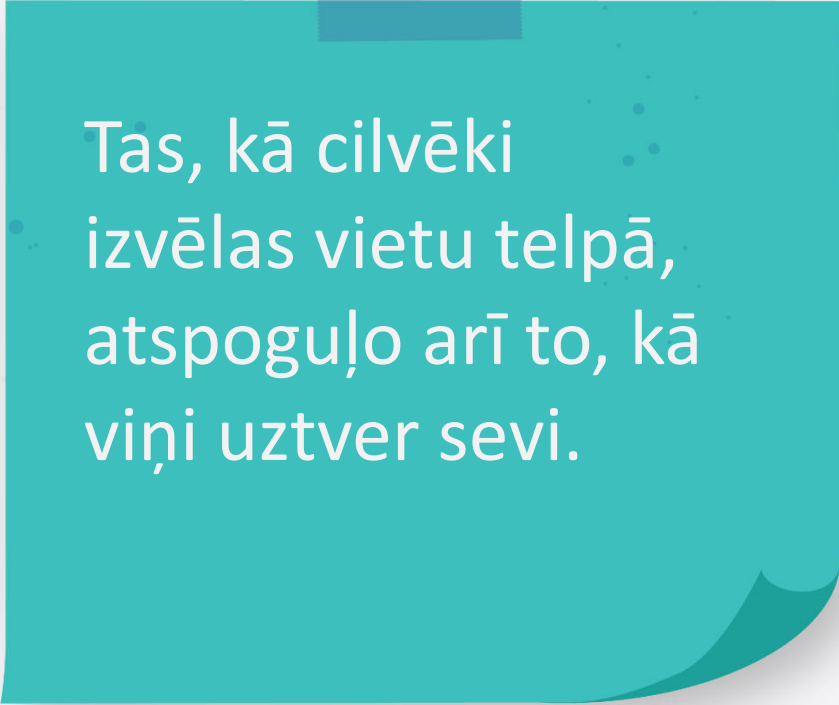


Kā sakārtot auditoriju?

- Krēslu izvietojums
- Galda forma
- Telpas temperatūra, apgaismojums, ventilācija, skaņas izolācija
- Tējas, kafijas, ēdiens, ūdens



Mēs reti varam
mainīt galda formu,
bet mēs varam
mainīt to, kā mēs
sēžam pie galda



Tas, kā cilvēki
izvēlas vietu telpā,
atspoguļo arī to, kā
viņi uztver sevi.

Lietas, kas jāņem vērā:

- Cilvēkiem nepatīk telpa aiz viņu mugurām
- Cilvēki vēlas redzēt, kas ienāk telpā
- Logi ir svarīgi, ja spīd saule
- Ir cilvēki, kas atteiksies ieņemt nekomfortablas vietas un labāk stāvēs kājās

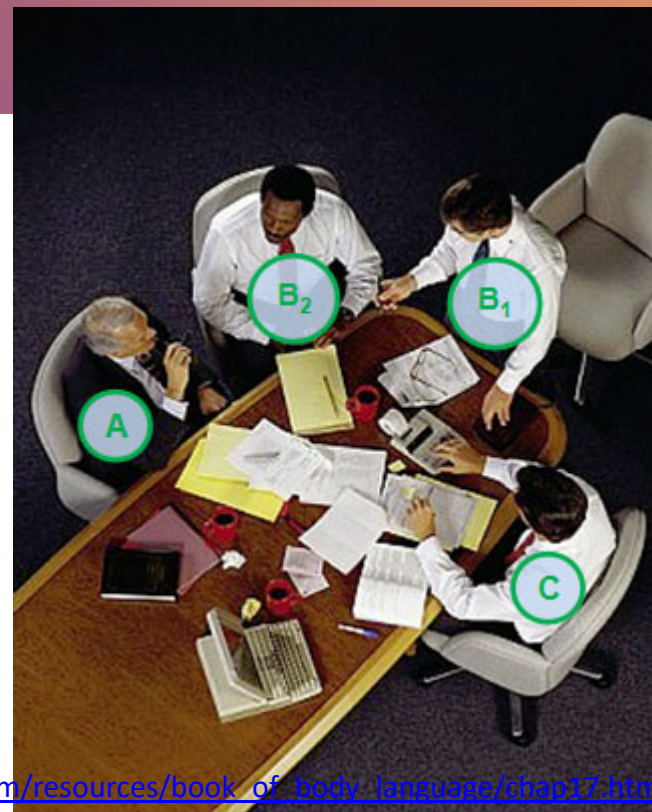
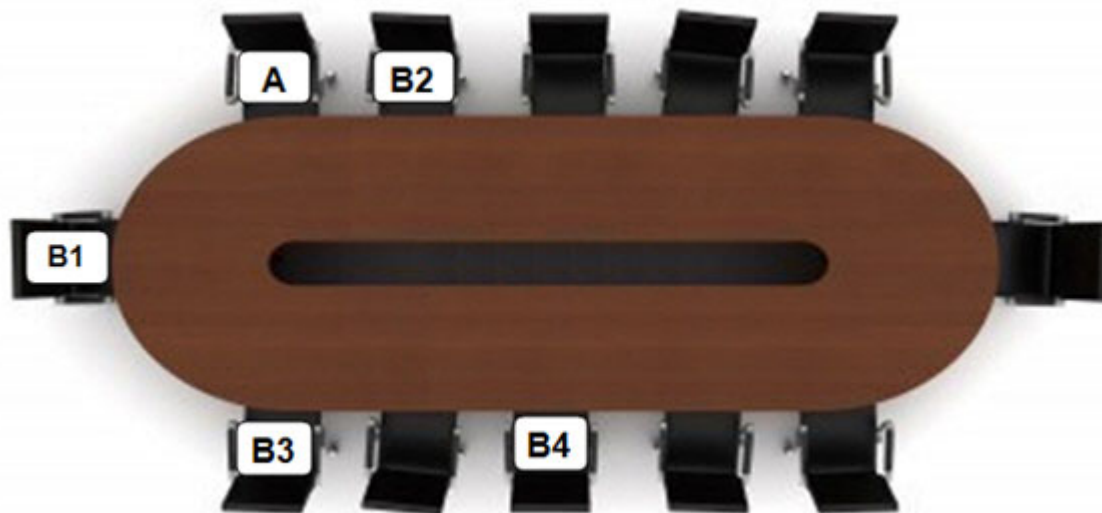
Faktori, kas jāņem vērā

- Laiks (vai ir iespēja atnākt ātrāk)
- Sabiedrotie un ienaidnieki
- Distance
- Dalībnieku skaits sapulcē
- Izolēšana un izolēšanās
- Autoritātes
- Ekrāns

Diennakts laiks un nedēļas diena

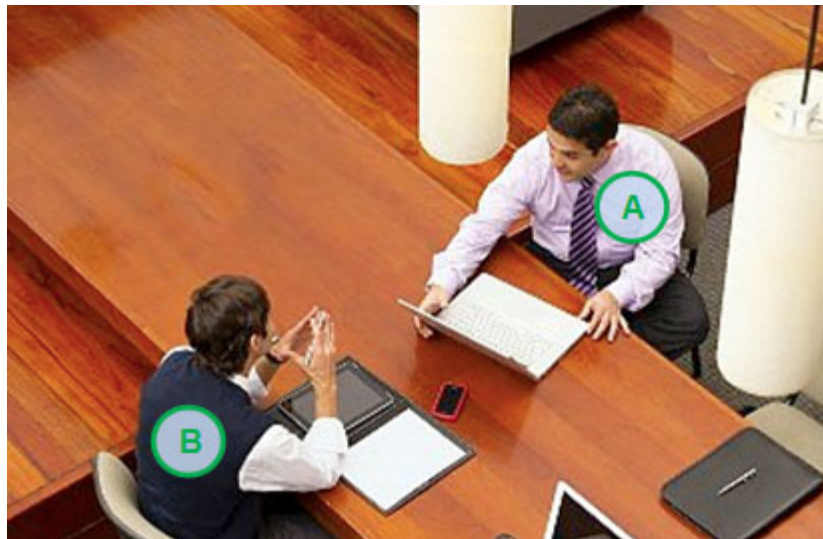
- **Sarežģītu prezentāciju produktīvāks laiks:**
 - Nedēļas pirmā puse,
 - Dienas pirmā daļa, agri rīti (no pl. 9:00-10:00).
- **Mazāk produktīvs laiks:**
 - Pēcpusdienas, vakari
 - piektdiena
- **Visneproduktīvāk:**
 - Piektdienas pēcpusdiena

Darba pozīcijas



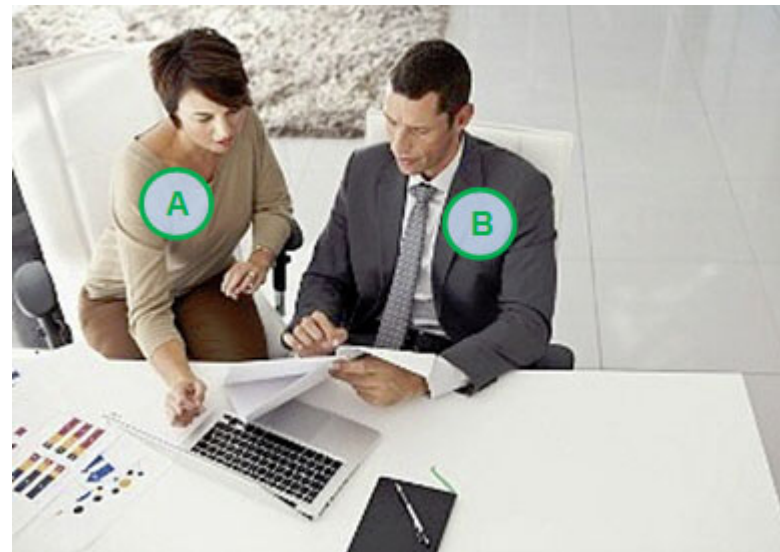
https://westsidetoastmasters.com/resources/book_of_body_language/chap17.html

Konkurējoša pozīcija

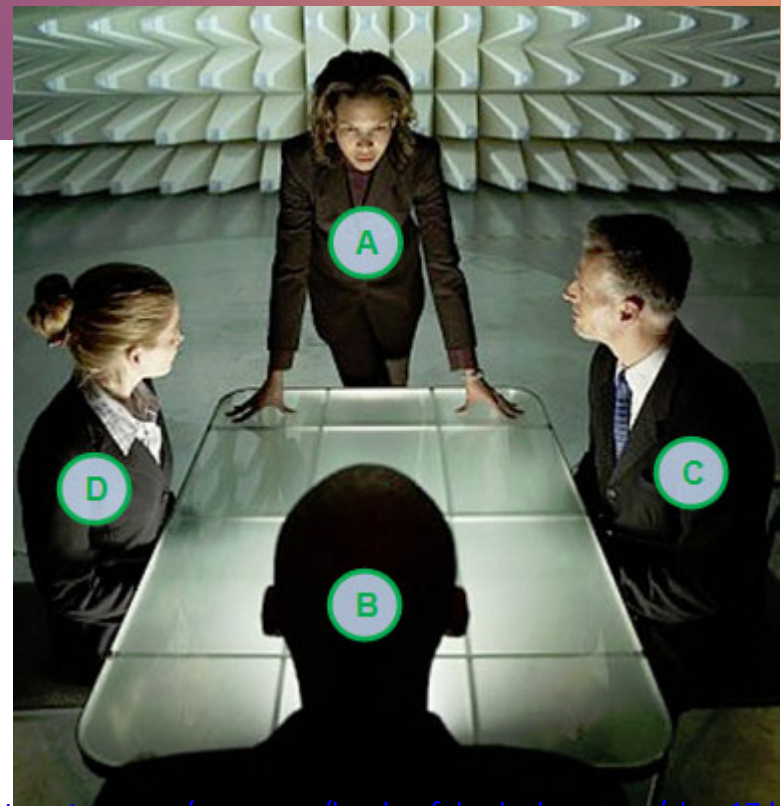
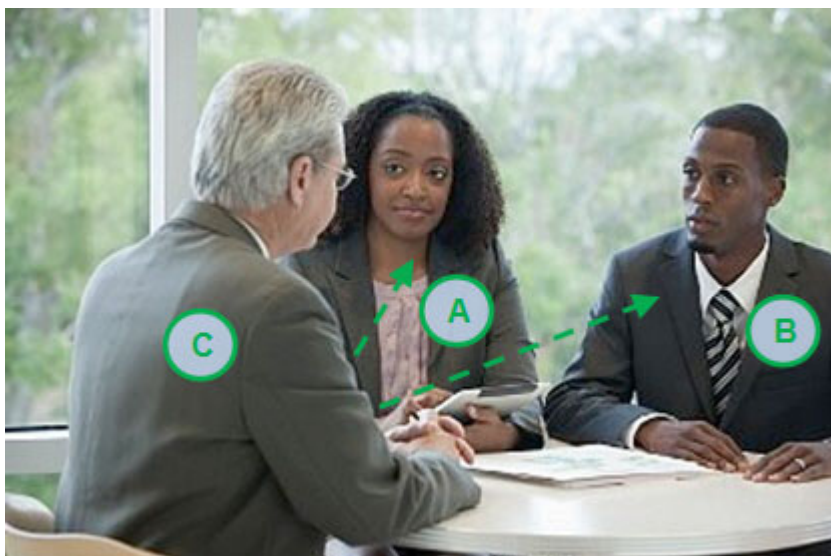


https://westsidetoastmasters.com/resources/book_of_body_language/chap17.html

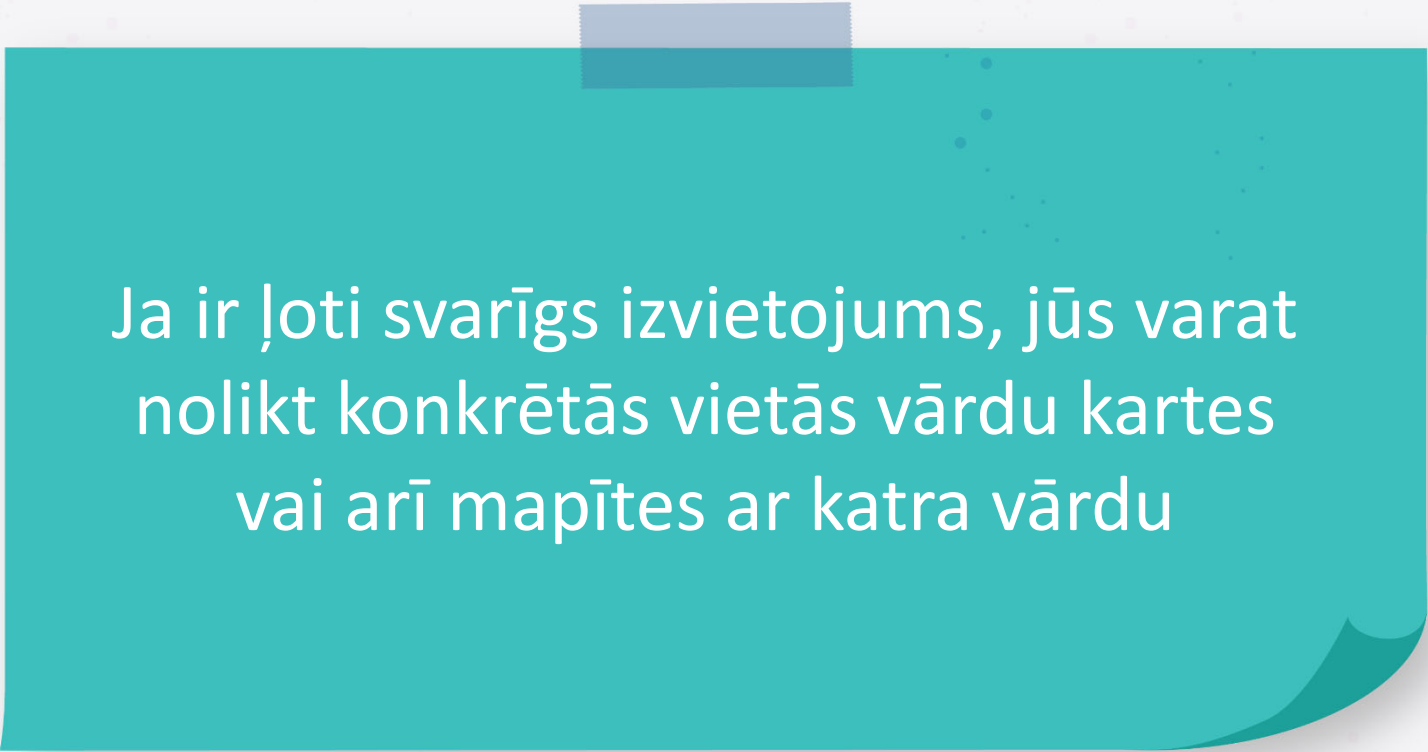
Kopdarba pozīcija



https://westsidetoastmasters.com/resources/book_of_body_language/chap17.html



https://westsidetoastmasters.com/resources/book_of_body_language/chap17.html

A teal-colored sticky note with a grey tab at the top, featuring white text. The note is set against a light grey background with faint pink and blue speckles.

Ja ir ļoti svarīgs izvietojums, jūs varat
nolikt konkrētās vietās vārdu kartes
vai arī mapītes ar katra vārdu

Iepazīsti sevi

- Kas notiek ar tavu ķermeni? (sarkšana, svīšana, žesti utt.)
- Kas notiek ar tavu balsi?
- Kā tu jūties telpā

Iepazīsti auditoriju

- Sagaidi viņus garderobēs, pirms pasākuma utt.
- Uzzini, kas viņi tādi ir
- Iepazīsties ar sarakstiem, protokoliem, īsiem faktiem par viņiem
- Izmanto iespēju parūpēties par viņiem

uzvediba.lv

Kontakta sākums

- Novērot:
 - Klausītāju atrašanos telpā
 - Savstarpējās attiecības
 - Sejas izteiksmi un ķermeņa pozīciju
 - Kam klausītāji pievērš uzmanību?
- Kāds ir esošais enerģijas līmenis?

Auditorijas noskaņojuma noteikšana

Novēro

- Klausītāju atrašanos telpā
- Sejas izteiksmi un ķermeņa pozīciju
- Savstarpējās attiecības
- Kam viņi pievērš uzmanību?

Neitralizēšana

- Darbā ar jaunu grupu pirmās 10-15 minūtes iezīmēsies robežas
- Lielā auditorijā svarīgi kontrolēt 70-80% auditorijas
- Svarīgi, lai viens cilvēks ar savām personīgajām problēmām neklūst par visas grupas problēmu



*Maigi un ar mīlestību šo traucēkli
nostumt malā*

Grupas un darba dinamika, enerģijas līmenis

- Novērot un uztvert grupu: kāds ir esošais enerģijas līmenis, mainīt to, kad nepieciešams, pielāgoties tam vai tieši otrādi – nepielāgoties.

Grupas enerģētika

- Zema: transs, lai nomierinātu, pievērstu uzmanību,
- Vidēja: skaitļiem, faktiem, informācijai
- Augsta: kad nepieciešams pārliecināt, motivēt, pārmākt fona troksni, piedāvāt jaunas idejas

Energijas samazināšanai

(arī auditorijas nomierināšanai)

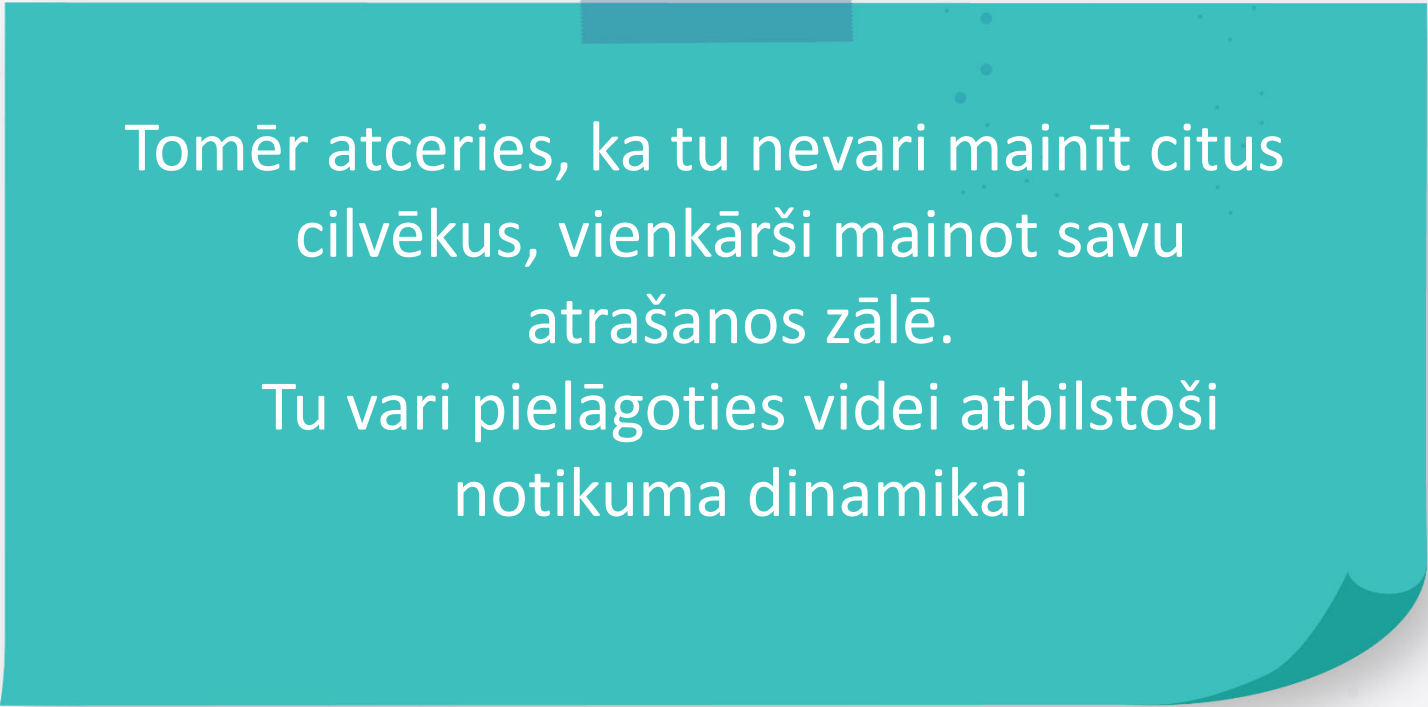
- Pārēšanās vai bada sajūta
- Pasniedzējs sēž vai stāv, nepārvietojas
- Lēna, mierīga runa, balss, temps
- Lekcijas lasīšana
- Sausa informācija, nopietns stāstījums
- Nepieciešamība daudz pierakstīt vai pretēji – nekas nav jāpieraksta
- Aizvērtie jautājumi (atbilde: jā, nē utml)
- Vienveidīgas, monotonas darbības, īpaši, ja ilgāk par 20 minūtēm
- Lektora acu skatiens nav vērsts uz auditoriju

uzvediba.lv

Identificē auditorijas vērtības, virzību uz vai prom no
pārmaiņām (un pretestības līmeni)

uzvediba.lv

Kontakts



Tomēr atceries, ka tu nevari mainīt citus
cilvēkus, vienkārši mainot savu
atrašanos zālē.
Tu vari pielāgoties videi atbilstoši
notikuma dinamikai

uzvediba.lv

Kādi ir traucēkļi?

Saglabā kontroli

- Pār savu ķermeni
- Pār savu laiku – ierobežo jautājumus, sakot, ka tā tu rūpējies par citiem auditorijā. Pēdējais jautājums
- Ja jautājums ir garš, droši pārtrauc un pavaicā, kāds ir jautājums
- Ja kāds dominē jautājumu uzdošanā, pieklājīgi pārtrauc un pavaicā, vai kāds cits arī vēlas uzdot jautājumus?

uzvediba.lv

Kontakta noslēgums

Kontakta noslēgumā

- Pasaki katram kādu īpašu paldies vai komplimentu
- Veido kopsavilkumu
- Ja iespējams, atvadies no katra individuāli

uzvediba.lv

Pēckontakts



Izpildi solīto!

Avoti

- Blase, Joseph. Breaking the Silence: Overcoming the Problem of Principal Mistreatment of Teachers . SAGE Publications. 2003
- Keashly, L, Nowell, BL. Conflict, conflict resolution, and bullying. In: S Einarsen, H Hoel, D Zapf, C Cooper, eds. Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice. 2nd edition. Boca Rotan, FL: CRC Press/ Taylor & Francis Group; 2011
- Lutgen-Sandvik, Pamela. Adult Bullying—A Nasty Piece of Work: Translating a Decade of Research on Non-Sexual Harassment, Psychological Terror, Mobbing, and Emotional Abuse on the Job; 2013
- S Einarsen, H Hoel, D Zapf, CL Cooper, eds. Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice. London: Taylor Francis; 2011
- Sara Branch, Jane Murray. Workplace bullying: Is lack of understanding the reason for inaction?. Organizational Dynamics; 2015

https://westsidetoastmasters.com/resources/book_of_body_language/chap17.html

<https://www.scienceofpeople.com/seating-arrangement/>

<https://www.skillsconverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/articleType/CategoryView/categoryId/139/Meeting-Skills.aspx>