

## iLrkouk

प्रशिक्षण गतिविधियों पर प्रशिक्षणार्थियों के प्रवेश व्यवहार बहुत गहरा असर पड़ता है। प्रवेश व्यवहार से तात्पर्य है, वे बातें जो प्रशिक्षणार्थी पहले से जानते हैं तथा कर सकते हैं तथा अभिवृत्ति जो वे अपनाते हैं यानी कुल मिला कर उनका प्रशिक्षण-पूर्व व्यवहार। इस बात की सत्यता तब विशेष रूप से सिद्ध होती है जब प्रशिक्षणार्थी समूह में परिपक्व, अनुभवी और वयस्क सब प्रकार के व्यक्ति शामिल होते हैं।

सीखने की घटना (Learning Event) में प्रत्येक सहभागी अपनी प्रस्थिति (Status), ज्ञान, कौशल, अभिमत, अभिवृत्ति, पूर्वाग्रह, प्रेरणाएं, कटु-मृदु अनुभवएं आदि ले कर आते हैं। कमी होती है तो केवल सारे समूह के लिए ऐसे समान अनुभव की जिसके इर्दगिर्द वे सीख सकें।

समूह अभ्यास के द्वारा एक समान आधार भूमि की स्थापना हो सकती है जिसके सहारे वे सीख सकते हैं। प्रशिक्षणार्थियों के विचारों को एक अमूर्त सिद्धांत पर आधारित करने के बजाय वे अपने स्वयं के अनुभव से प्रारंभ कर के समूह अभ्यास में किसी सिद्धांत का प्रतिपादन कर सकते हैं।

## I eŋ vH; kI D; k gS\

प्रबंध व्यवसायियों के एक समूह को समुद्र तट पर एक वर्ग मीटर जमीन के टुकड़े पर कंकड़ों की गिनती का काम सौंपा जा सकता है या एक स्टेपलर की मदद से केवल ए-4 आकार के कागज के पन्नों द्वारा एक ऊंचा टॉवर बनाने का काम दिया जा सकता है अथवा उन्हें ताश की एक गड्डी सौंप कर एक नया खेल ईजाद करने को कहा जा सकता है। ये हैं समूह अभ्यास के कुछ संभावित उदाहरण जो परिपक्व और अनुभवी प्रबंधकों को प्रशिक्षण देने के दौरान उपयोग में लाये जा सकते हैं। प्रशिक्षक के दिमाग में इसका उद्देश्य कार्य समूह के साथ अच्छे आपसी संबंध बनाना भी हो सकता है।

साथ ही, किसी जाने माने सिद्धांतविद् (Theorist) के विचारों के संबंध में व्याख्यान दे कर शुरुआत करने से यह तरीका बिल्कुल अलग है। यह मुख्य रूप से इस प्रकार भिन्न है :

- (क) प्रशिक्षणार्थियों को सक्रिय रूप से कुछ करने की जिम्मेदारी सौंपी जाती है तथा
- (ख) उस कार्याश के निष्पादन के दौरान सहभागियों को जो अनुभव प्राप्त होते हैं उसी से उनकी सीख विकसित हो जाती है।

समूह अभ्यास एक प्रकार का अनुकरण (Simulation) है। यह एक वैकल्पिक कार्य है जिसके द्वारा ऐसी स्थिति का आभास कराने का मंतव्य होता है जो काम के दौरान आने वाली समस्या का सरल रूप हो। हम समूह अभ्यास को एक सीखने की घटना के रूप में भी परिभाषित कर सकते हैं जिसमें किसी भौतिक या सामाजिक परिस्थिति को जटिलता में छोटे रूप में प्रस्तुत किया जाता है जिसमें सीखने के उद्देश्य से प्रमुख-प्रमुख तत्वों की पुनर्रचना की गई हो।

प्रशिक्षणार्थियों, और विशेष रूप से परिपक्व अनुभवी और वयस्क व्यक्तियों के लिए सीखने में उनकी सक्रिय भागीदारी श्रेष्ठ प्रशिक्षण की अनिवार्य आवश्यकता है। उदाहरण के लिए, अभिप्रेरण (Motivation) के सिद्धांतों को समझाने का यह तरीका हो सकता है कि समूह अभ्यास द्वारा उन्हें अनुभवों पर उनकी वास्तविक कार्यस्थितियों के संदर्भ में आपस में चर्चा करने का मौका दिया जावे।

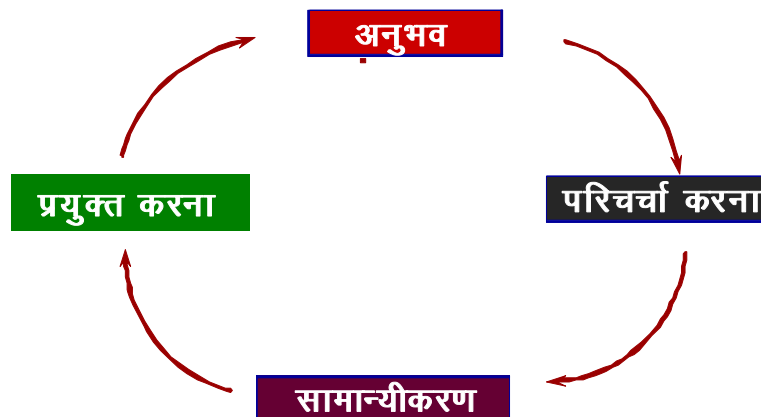
शायद समूह अभ्यास के अनुभव को याद कर के प्रशिक्षणार्थी उसके महत्वपूर्ण बिंदु सीख लें, बशर्ते समूह अभ्यास का चयन सही हो। निष्क्रिय श्रोताओं के रूप में सुने गये विशिष्ट वक्ताओं के सिद्धांत संबंधी व्याख्यान की तुलना में ये बातें अधिक समय तक याद रखी जा सकती हैं।

समूह अभ्यास के माध्यम से सहभागी सक्रिय भागीदारी के लिए तैयार हो जाते हैं क्योंकि इसमें हम समूह को करने के लिए एक कार्याश दे देते हैं। इससे प्रशिक्षणार्थी को भी अपने ज्ञान कौशल और अभिवृत्ति को व्यवहार में लाने का मौका मिल जाता है जो समूह कार्य में आने वाले मानवीय पहलुओं से संबंधित हैं। चूंकि साधारणतया: हम कार्याश को जानबूझ कर सरल रूप में ही देते हैं, अतः समूह का ध्यान दिए गए कार्याश या उसके विवरण पर नहीं होता, बल्कि उसे कैसे किया गया इस प्रक्रिया पर होता है। प्रशिक्षण में समूह अभ्यास का उपयोग इसलिए भी करना चाहिए कि इसके द्वारा समान अनुभव, सक्रिय भागीदारी और

अभ्यास का अवसर प्राप्त होता है। किंतु समूह अभ्यास का उपयोग केवल रोचकता बढ़ाने या शैली में विविधता लाने के लिए नहीं किया जाना चाहिए।

*/ eŋ dseɪ/; e / s / h[ku]*

समूह अभ्यास में समूह के प्रत्येक सदस्य को कुछ करने का और जा किया है उससे सीखने का अवसर उपलब्ध हो जाता है। प्रशिक्षणार्थियों को बिना जोखिम उठाए अलग-अलग तरीके आजमाने का अवसर समूह अभ्यास में ही मिल सकता है, जब कि वास्तविक कार्यस्थिति में ऐसी कोशिश नुकसान कर सकती है। इस अनुभव के प्रभाव और यथार्थ की अनुभूति द्वारा सदस्यों का व्यवहार भी बदल सकता है। वे मिथ्याभास की स्थिति का अनुप्रयोग वास्तविक कार्यस्थिति पर कर सकते हैं। इस प्रक्रिया को हम नीचे दिए गए चित्र के द्वारा प्रदर्शित कर सकते हैं।



77

चित्र-1

### अनुभव करना (Experience)

इस प्रक्रिया का प्रारंभ समूह अभ्यास में अनुभव करने से होता है। कुछ करके, कुछ कह कर या अवलोकन कर के प्रशिक्षणार्थी समूह के क्रियाकलाप में पूरा डूब जाता है। यही डूबना या संलग्नता पूरी प्रक्रिया का आधार बन जाता है।

### परिचर्चा करना (Discussing)

प्रक्रिया के दूसरे चरण में प्रशिक्षणार्थी समूह के अन्य सदस्यों के साथ उस क्रियाकलाप के बारे में अपनी राय व प्रतिक्रिया व्यक्त करते हुए चर्चा करता है जिसका अवलोकन व अनुभव, उसके साथियों, समूह के दूसरे सदस्यों, ने भी किया है। अभ्यास के दौरान जो हुआ उस पर चर्चा होती है और समूह के सदस्य इसके महत्व का आंकलन कर लेते हैं।

### सामान्यीकरण (Generalising)

अभ्यास में प्राप्त विशेष अनुभवों पर चर्चा के अलावा भी समूह के सदस्यों की बहुत कुछ करना होता है। इस अनुभव से उपजे सामान्य सिद्धांतों का अनुप्रयोग अपनी कार्यस्थिति में करने की आवश्यकता उन्हें होती है।

### अनुप्रयोग (Applying)

अंततः समूह के सदस्यों को यह योजना बनानी चाहिए कि वास्तविक कार्य के दौरान जिन परिस्थितियों से उनका सामना होता है उन पर ये सामान्य निष्कर्ष/ सिद्धांत कैसे लागू हो सकेंगे।

### प्रशिक्षण में समूह अभ्यास का उपयोग क्यों ?

उन लोगों के लिए, जो प्रशिक्षण की पद्धति से ठीक से परिचित नहीं हैं, समूह अभ्यास एक विचित्र विधि प्रतीत हो सकती है। यह प्रश्न किया जा सकता है कि इतने आसान कार्याश या क्रियाकलाप ही क्यों चुने जाते हैं जिनका उन लोगों के द्वारा किए जाने वाले वास्तविक कार्य से स्पष्टतः कोई संबंध नहीं होता। जैसे कागज मोड़ने जैसी आसान कार्य की प्रतिस्पर्धा में भाग लेने की जगह प्रशिक्षणार्थी की दैनन्दिन कार्यों में सामने पड़ने वाली परिस्थितियों से मिलती जुलती स्थितियों वाली केस स्टडी अधिक उपयुक्त प्रतीत हो सकती है। अस्तु, समूह अभ्यास के उपयोग के निम्नलिखित कारण हैं :

## वैकल्पिक कार्याशों के माध्यम से अभ्यास व अनुभव कराना

काम के वातावरण से उपजनु वाली वास्तविक घटनाएं बहुत जटिल होती हैं। इस कारण सहभागियों द्वारा उपयोग में लाए गए व्यवहार के सिद्धांत इतनी स्पष्टता से उभर नहीं पाते।

वास्तविक जीवन में कई प्रकार की प्रक्रियाएं, पद्धतियों और तकनीकी बारीकियां, आदि कार्य पर प्रभाव डालती हैं। समूह अभ्यास में इन में से अधिकांश छिलकों को उतार दिया जाता है जिससे प्रशिक्षणार्थी अपने व्यवहार सिद्धांतों को अधिक स्पष्टता से देख सकें।

## विषयवस्तु की अपेक्षा प्रक्रिया पर ध्यान केन्द्रित करना

जितना सरल कार्याश या उसकी विषय वस्तु हो उतना अच्छा, क्योंकि कार्याश की सरलता में सहभागियों के व्यवहार पर तथा प्रक्रिया पर अधिक आसानी से ध्यान केन्द्रित किया जा सकता है।

यदि हम दिए गए कार्याश को वास्तविक जीवन के अनुरूप रखें तो सहभागी अपना पूरा ध्यान तकनीकी बारीकियों पर लगा देंगे और प्रक्रिया से मिलने वाली सीख ओझल हो जाने का खतरा पैदा हो जाएगा।

## समूह के व्यवहार का सामान्य सिद्धांतों से तालमेल

समूह अभ्यास के बाद चर्चा का आधार होता है समूह का व्यवहार, अर्थात् सहभागियों ने क्या कहा, क्या किया, या जिस तरह से कहा या किया गया ? फिर हम उसका मिलान सामान्य सिद्धांतों से करते हैं। इस पद्धति का प्रभाव अधिक गहरा होता है और सीखना बेहतर होता है, उस पद्धति की तुलना में जहां पहले सामान्य सिद्धांतों की व्याख्या और बाद में न पर अभ्यास करने का प्रयास किया जाता है।

## खतरा कम और आत्मसम्मान भी बचाए

वास्तविक जीवन में दैनन्दिन व्यवहार के साथ प्रयोग करना प्रायः बर्दाश्त के बाहर खतरा उठाना है। समूह अभ्यास में प्रशिक्षक, प्रशिक्षणार्थियों द्वारा वास्तव में कही गई या की गई बातों को बिना खतरा उछाए चर्चा का आधार बना सकता है। अभ्यास के दौरान आने वाली परिस्थिति से यदि प्रशिक्षणार्थी दबाव महसूस करें और उनका व्यवहार अनुपयुक्त माना जाए

तो भी उनके सम्मान को खतरा नहीं होगा क्योंकि दिया गया कार्याश न तो वास्तविक है न महत्वपूर्ण. यदि कागजों और स्टेपलर की मदद से कोई व्यवसाय का एक्जीक्यूटिव कागज का टॉवर न भी बना पाए तो उसे स्वयं असफल होने का बोझ नहीं होगा.

*I eg vH; kl dsfy, dN fo"l;*

समूह अभ्यास का उपयोग सामान्यतः अन्तरवैयक्तिक कौशलों के अध्ययन और विकास के लिए किया जाता है. इन कौशलों में निम्नलिखित सम्मिलित हैं :

- नेतृत्व (Leadership)
- सम्प्रेषण (Communication)
- अभिप्रेरण (Motivation)
- सौदेबाजी (Negotiation)
- समस्या समाधान (Problem Making)
- निर्णय लेना (Decision Making)
- समूह कार्य निष्पादन (Team Work)
- समूह निर्माण (Team Building)
- बैठकों में योगदान (Conducting Meeting)

*I eg vH; kl dk p; u , oami ; kx*

समूह अभ्यास को यथा संभव प्रभावी बनाने में मदद के लिए कुछ करने वाले (Do's) और नहीं करने वाले (Don'ts) बिन्दु इस प्रकार हैं :

*, d i f' k { k d ds : i e v k i d k s d j u t p l f g , %*

- यह सुनिश्चित करें क आप विषय वस्तु से पूरी तरह परिचित हैं. अभ्यास के दौरान वास्तव में क्या होता है इसके साथ सामग्री पर परिचर्चा को ढालने के लिए लचीलेपन की जरूरत भी होती है और साथ ही यह भी सुनिश्चित करना होता है कि सोचे गए सभी मुख्य बिन्दु भ्झी पूरे हो जाएं,

- यह सुनिश्चित करें कि अभ्यास सीखने की घटना के उद्देश्यों के तथा प्रशिक्षणार्थियों की योग्यताओं और अभिवृत्तियों के अनुरूप हो,
- यह विचार कर सलें कि क्या समूह विशेष की आवश्यकता एवं उद्देश्यों के अनुरूप बनाने के लिए एक सामान्यतः उचित समूह अभ्यास की पुनर्रचना, पुनर्लेखन या अनुकूलन की आवश्यकता तो नहीं है ?
- यह सुनिश्चित कर लें कि अभ्यास संचालन की क्रियाविधि से आप पूर्णतः परिचित हैं, और
- विविध संभावित परिणामों का अनुमान लगा कर पश्चातवर्ती चर्चा में सीखने से जोड़ना चाहिए.

परिचर्चा की योजना बना लें. अभ्यास में क्या हुआ और उसके क्या निहितार्थ हैं इसके पूरे विश्लेषण के लिए हमें समय का प्रावधान करना चाहिए ? याद रहे, यह कार्य स्वयं अभ्यास से भी अधिक महत्व का है. अभ्यास तो मात्र एक साधन है जिससे चर्चा और विश्लेषण के लिए सामग्री निकलती है. जब तक उभरने वाले मुद्दों की समूह द्वारा पूरी जांच पड़ताल नहीं हो जाती तब तक इसकी उपयोगिता सीमित ही रहेगी.

, d i f' k { k d d s u k r s v k i d k s ; g u g h a d j u k p k f g , %

- समूह अभ्यास का उपयोग केवल –
  - समय बिताने के लिए,
  - विविधता लाने के लिए,
  - “क्या होता है, देखें” के लिए, और
  - आप उनका उपयोग पसंद करते हैं इसलिए
- सभी समूहों के लिए अभ्यास का उपयोग एक ही तरीके से करना, चाहे प्रशिक्षण के उद्देश्य अलग-अलग हों, और
- समूह का ढांचा पूर्वनिर्धारित ही रखना, चाहे अभ्यास के दौरान कुछ भी हुआ हो.

## पूर्व तैयारी व योजना

ऊपर जो भी कहा गया है उसका सारांश यह है कि यदि आप समूह अभ्यास का उपयोग करें तो सावधानीपूर्वक पूर्व-तैयारी करना और योजना बनाना जरूरी है. आपको तय करना होगा कि :

### प्रशिक्षण का उद्देश्य क्या है ?

समूह अभ्यास का चयन, सीखने की घटना के समग्र प्रयोजन से मेल खाता हुआ होना चाहिए. यह आपके और प्रशिक्षणार्थियों के अनुकूल होना चाहिए.

### उद्देश्य

इस अभ्यास से किस प्रकार के सीखने के परिणाम निकलने की अपेक्षा है ? क्या अभ्यास अपने वर्तमान स्वरूप में वह सीख प्राप्त कर सकेगा या उसमें कुछ परिवर्तन करने की आवश्यकता है ?

### पूर्व व्यवहार

अभ्यास, प्रशिक्षणार्थियों के ज्ञान, कौशल, अभिवृत्ति, अनुभव, परिपक्वता और सीखने की शैली के कितना अनुरूप है ? क्या इसे अधिक उपयुक्त बनाने के लिए इसमें परिवर्तन की आवश्यकता है ? प्रशिक्षणार्थियों की संभावित संख्या क्या हो सकती है ?

### सीखने की घटना

उपलब्ध समय में से कितना समय इस अभ्यास में लगाने की आवश्यकता होगी ? पश्चातवर्ती क्रियाकलापों पर असर डालने वाली किस प्रकार की भिन्न स्थितियां अभ्यास के दौरान आ सकती हैं ?

### निष्पादन आंकलन

अपेक्षित सीख होने का आंकलन कैसे करेंगे ?



## प्रवेश परीक्षण

किसी समूह अभ्यास का उपयोग करने से पहले, विशेष रूप से जब आपको समूह अभ्यास के संचालन का अनुभव न हो, अच्छा होगा कि आप एक उपयुक्त दल में उसका पूर्व परीक्षण कर लें। यह दल आपके ऐसे सहयोगियों का हो सकता है जो इस अभ्यास के अनुसार कार्य करने को तैयार हों और इस पर टिप्पणी दे सकें। पूर्व परीक्षण में निम्नलिखित सावधानियां रखें :

- आप अभ्यास के संचालन से भली भांति अवगत हो चुके हों,
- वांछित मुद्दे उठा दिए जाएं, और
- अपेक्षित तथा वास्तविक परिणामों में कितनी भिन्नता रहती है ? (दो समूहों के बिल्कुल एक जैसे परिणाम आ ही नहीं सकते)

समूह में वास्तविक रूप से जो घटित हुआ उस पर फीड बैक देने का अभ्यास महत्वपूर्ण है, न कि उस पर जो आपने सोचा था कि होगा।

## विचार करें

अभ्यास संचालन के लिए कौन सी विस्तृत व्यवस्थाएं आवश्यक होंगी ?

उदाहरण के लिए :

- किस सामग्री की जरूरत है ?
- कितने स्थान की आवश्यकता है ?
- सहभागी कितने होंगे ?
- क्या सभी सहभागियों को अभ्यास में कोई न कोई भूमिका दी जा सकती है ?
- अभ्यास के दौरान सहभागी कैसा व्यवहार कर सकते हैं ?
- समूह अभ्यास संचालन और उस पर चर्चा में कितना समय लगेगा ? और
- संभावित सीखने के परिणाम क्या होंगे ?

; kst uk

नीचे दिए गए बिंदुओं पर विचार करें :

### प्रशिक्षणार्थियों की गतिविधियां

अभ्यास में प्रत्येक प्रशिक्षणाथी की भूमिका क्या होगी ?

### प्रशिक्षक की गतिविधि

अभ्यास के दौरान आपकी भूमिका क्या होगी ?

### सहायक सामग्री

अभ्यास के दौरान या अभ्यास के बाद में क्या हमें किसी सहायक सीखने की सामग्री की आवश्यकता पड़ेगी ?

### घटना क्रम

- समूह अभ्यास की प्रस्तावना कैसे देना है ?
- क्या विषय ऐसा है कि एक संक्षिप्त व्याख्यान के द्वारा उसका परिचय देना पड़े ?
- क्या अभ्यास को अलग-अलग चरणों में संचालित करने की जरूरत है ?
- पश्चात्वर्ती चर्चा के लिए अभ्यास से किस प्रकार की जानकारी मिलेगी ? और
- क्या उक्त जानकारी को चरणवार रखना आवश्यक होगा ?

l eg vH; kl dk l pkyu

आपको निम्नलिखित बिंदुओं पर विचार करना चाहिए :

### उद्देश्यों से जोड़ना

कभी-कभी आप और आपके प्रशिक्षणार्थी अभ्यास में इतने रम जाते हैं कि सीखने की प्रक्रिया के भाग के रूप में उसका जो उद्देश्य है, उसी को भूल जाते हैं.

अतः पूरे अभ्यास के दौरान उसके उपयोग के पीछे के उद्देश्य का ध्यान रखें और उस पर अटल रहें.

## योजना बनाएं और पूरी तैयारी करें

यह सुनिश्चित कर लें कि अभ्यास की तमाम प्रशासनिक व्यवस्थाएं पहले से ही कर ली गई हैं.

यह भी विचार कर लें कि अभ्यास के परिणाम कितने भिन्न-भिन्न हो सकते हैं. उनका आप अभ्यास के उद्देश्य से और सीखने की घटना से समग्र रूप से कैसे संबंध जोड़ सकते हैं ? हो सकता है कि अभ्यास के संचालन के दौरान आपके द्वारा अपेक्षित चर्चा के सभी बिन्दु न निकल पाएं और आप को बाध्य हो कर दूसरे उपजे हुए परिणामों पर चर्चा करनी पड़े. इस स्थिति में शेष बचे वांछित बिन्दुओं पर भी चर्चा के लिए आप क्या तरीका अपनाएंगे ?

## आकस्मिक स्थितियों से निपटने की योजना

अभ्यास में अनुमान से कम या अधिक समय लग सकता है और सर्वथा भिन्न परिणाम सामने आ सकते हैं.

समझदारी इस में है कि वैकल्पिक सामग्री या गतिविधियों के साथ प्रस्तुतिकरण के लिए तैयार रहा जाए. उदाहरण के लिए, समूह में कुछ लोग औसत से कम या अधिक सक्षम हो सकते हैं; ऐसे लोगों के लिए यह सामग्री काम आएगी.

यह भी जांच लें कि आवश्यकता होने पर पर समय सारणी में कहां बदलाव किया जा सकेगा.

## जानकारी की जांच कर लें

चूंकि समूह अभ्यासों के उपयोग का प्रचलन बढ़ता जा रहा है, अतः संभव है कि कुछ प्रशिक्षणार्थी पहले भी इस अभ्यास को कर चुके होंगे. हालांकि सामान्यतः इससे कोई फर्क नहीं पड़ता, कुछ समूह अभ्यासों में यदि प्रशिक्षणार्थी पहले से समस्या का हल जानता हो तो इनका पूरा प्रभाव ही नष्ट हो जाता है.

## सहभागियों को अभ्यास के विषय में जानकारी देना

अभ्यास शुरू करने से पहले उसकी प्रक्रिया इस प्रकार समझा दें कि सभी सहभागी अपनी-अपनी भूमिका समझ जाएं। इसके लिए निम्नलिखित कार्य करने होंगे :

- उद्देश्यों का संक्षिप्त किंतु स्पष्ट कथन देना,
- कुछ मामलों में विषयवस्तु का विहंगावलोकन (Overview) करना,
- अभ्यास की क्रियाविधि का वर्णन करना,
- अभ्यास के दौरान प्रशिक्षक की भूमिका की व्याख्या करना, और
- यह बताना कि प्रशिक्षण की इस पद्धति का उपयोग क्यों किया जा रहा है।

## प्रेक्षकों पर निगरानी रखनी

यदि समूह अभ्यास ऐसा है जिसमें सभी सदस्य भाग न ले रहे हों और कुछ सहभागी प्रेक्षकों का काम कर रहे हों तो यह सुनिश्चित करना पड़ेगा कि ये प्रेक्षक, प्रक्रिया में अनावश्यक हस्तक्षेप न करें। वे सहभागियों को मदद करने या सलाह देने के लालच में पड़ सकते हैं। यह पक्का कर लें कि वे अपनी प्रेक्षक की भूमिका तक ही सीमित रहें।

## मुख्य निर्देशों की सीमा में रहें

समूह अभ्यासों में सहभागी अपने-अपने तरीके से कार्य निष्पादन करते हैं, और यही अभ्यास करवाने का मुख्य कारण भी है। किंतु निर्धारित उद्देश्यों की पूर्ति के लिए सहभागियों को मुख्य निर्देशों की सीमा में रखना भी जरूरी है, अन्यथा अभ्यास एक मजाक बन कर रह जाएगा जिससे सहभागी कुछ भी हासिल नहीं कर पाएंगे।

## सूचना संग्रह करें

चाहे प्रेक्षक नियुक्त किए भी गए हों, आप स्वयं प्रक्रिया पर नजर रखें और नोट्स लिखते चलें जिससे बाद में अपनी टिप्पणी देते समय अभ्यास के दौरान क्या घटित हुआ इसे साथ संदर्भ बनाया जा सके ? प्रेक्षकों द्वारा छोड़ दिए गए महत्वपूर्ण बिंदुओं पर भी आप अपनी टीप दे सकेंगे। अपनी टिप्पणी देने से पहले आप प्रेक्षकों और सहभागियों से टिप्पणियां लें। उनके पास देने के लिए टिप्पणियां जरूर होंगी और उन्हें इसके लिए अवसर भी दिया जाना चाहिए। इसके अलावा आप को इस पर भी ध्यान देना होगा किय चर्चा को अभ्यास के विशिष्ट परिणामों से हटा कर सामान्य सिद्धांतों की ओर ले जाएं।

### मुद्दों पर चर्चा करें

सहभागियों को अपने मनचाहे निष्कर्ष मत निकालने दीजिए. अभ्यास तो मुद्दों पर परिचर्चा का माध्यम है, न कि अपने आप में सीखने का कोई स्वतंत्र संदर्भ. मुद्दों पर परिचर्चा सामान्यतः तीन चरणों में सम्पन्न होती है :

#### 1. अनुभव का वर्णन

समूह से निम्नलिखित प्रश्नों पर चर्चा करवाएं :

- क्या हुआ ?
- क्या कहा गया / किया गया ?
- सहभागियों को क्या लगा / महसूस हुआ ?
- क्या समस्याएं सामने आईं ?
- क्या-क्या उपाय आजमाए गए ? और
- समूह का लक्ष्य किस सीमा तक प्राप्त किया जा सका ?

#### 2. अनुभव का विश्लेषण

समूह ऐसे प्रश्नों पर विचार करे जैसे ;

- आखिर यह क्यों हुआ ?
- समस्याएं क्यों आईं ?
- उठाए गए कदम सफल/असफल क्यों हुए ?
- कहे या किए का नतीजा क्या हुआ ?

#### 3. सामान्य सिद्धांत विकसित करें

समूह से कहें कि वे अभ्यास से प्राप्त अनुभवों को अपनी वास्तविक कार्य स्थिति से जोड़ें. वे इस प्रकार के सवालों पर विचार करें :

- क्या वास्तविक कार्य के दौरान भी लोग ऐसी ही बातें कहते या कार्य करते हैं ?
- परिणाम क्या होते हैं ?

- क्या अभ्यास में प्राप्त सफलता /असफलता को वास्तविक जीवन से जोड़ा जा सकता है ? और
- क्या समूह, बेहतर कार्य निष्पादन के लिए एक कार्य योजना या सामान्य सिद्धांत विकसित कर सकता है ?

*vh; kl dk i qjkoysdu*

सत्र पूरा होने पर प्रशिक्षक को अभ्यास का पुनरावलोकन कर लेना चाहिए. निम्नलिखित बिंदुओं पर विचार करें :

- क्या अभ्यास से उद्देश्य की प्राप्ति हुई ?
- क्या अभ्यास को परिवर्तित, संशोधित, या विकसित करने की आवश्यकता है ?
- क्या अभ्यास का संचालन सबसे प्रभावी तरीके से हो सका ? और
- क्या परिणामों पर यथोचित चर्चा हो सकी ?

*leg vH; kl dsykhk*

संक्षेप में यह कहा जा सकता है कि समूह अभ्यास के उपयोग के निम्नलिखित लाभ हैं :

- यह प्रशिक्षणार्थी-केन्द्रित उपागम का अवसर प्रदान करता है,
- यह सभी प्रशिक्षणार्थियों द्वारा समान रूप से अनुभव योग्य स्थिति बनाता है,
- अभ्यास को इस प्रकार अभिकल्पित चयनित और संशोधित किया जा सकता है कि वह एक इकाई के उद्देश्यों के अनुरूप सीखने की घटना का मुख्य अंग बन सके,
- सभी सहभागियों को सक्रिय रूप से सम्मिलित कर उनका ध्यान व अभिप्रेरण बनाए रखा जा सकता है,
- विभिन्न पृष्ठभूमियों एवं पूर्व व्यवहार के कारण सहभागियों में अंतर को इस अभ्यास में कम किया जा सकता है,
- प्रशिक्षक एक अनुशिक्षक/संरक्षक के समान भूमिका का निर्वहन करता है. एक प्रत्यक्ष प्रशिक्षक की भूमिका से मुक्त हो जाने के कारण वह पर्यवेक्षण एवं अवलोकन करना, प्रश्न पूछना, फीड बैक देना, आदि कर सकता है,
- इस अभ्यास से जटिल अन्तरवैयक्तिक कौशल को व्यवहार में लाया जा सकता है, और

- अभ्यास का उपयोग अभिवृत्ति में परिवर्तन के साथ ज्ञान व कौशल के उन्नयन के लिए भी संभव है.

*I enj vH; kl dh gkfuf; kll*

समूह अभ्यास के मुख्य नुकसान इस प्रकार हो सकते हैं :

- अभ्यास को प्रभावी बनाने के लिए सावधानीपूर्वक की गई तैयारी और योजना बनाने के जरूरत पड़ती है,
- अभ्यास के परिणाम का पूर्वानुमान अत्यंत कठिन है क्योंकि परिणाम समूहवार पृथक-पृथक होते हैं,
- समूह अभ्यास से सीखने की सीमाएं हैं—व्यक्ति का लगाव, अभ्यास के निष्कर्षों को उसके वर्तमान ज्ञान कौशल और अभिवृत्ति के संदर्भ में देखने की उसकी क्षमता और विशिष्ट अनुभवों से सामान्य सिद्धांतों तक पहुंचने की क्षमता, और
- समूह अभ्यास की सफलता, प्रशिक्षणार्थियों की अभिवृत्ति और अपेक्षाओं पर बहुत अधिक निर्भर करती है. वे यह अपेक्षा रख सकते हैं कि प्रशिक्षक उन्हें 'पढ़ाए', अर्थात जानकारी और परामर्श सब कुछ वही दे इसलिए वे समूह अभ्यास को एक गंभीर पद्धति के स्थान पर हल्का फुल्का काम या मौजमस्ती मान सकते हैं.