

AID 전략

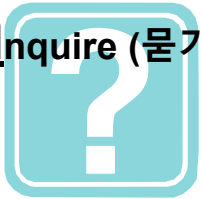
Affirm
(긍정해 주기)



예 해주기

긍정해 주기란 구조나 프로세스로 전환하기 전에, “그래요, 당신은 타당성있는 의견과, 요점, 감정을 가지고 계십니다....” 라고 긍정으로 상대방을 인정해 주는 행위입니다.

Inquire (묻기)



묻기

사람(또는 그룹)에게 직접적인 질문을 하여 구조나 프로세스로 전환하는 데 도움을 주거나, 또는 사람이나 그룹을 어느 방향으로 전환할 지를 돕는 추가 정보를 얻는 데 있습니다.

Direct (지시하기)



일러주기

사람에게 무엇을 해야 하는지, 또는 무엇을 할 것인지, 아니면 그룹으로 무엇을 하기 원하는지를 존중하는 방법으로 알려주어야 합니다.



Understand
(이해하기)

감지하기

좌절, 혼란, 반항과 같은 그들의 감정에 대해 존중을 표현해야 합니다. 다음 단계로 전환하기 전에, 상대를 이해하고 있다는 식의 표현으로 자주, “힘들겠어...” 또는 “정말 어려울 수 있어...” ,라고

Support
(지원하기)



함께하기

공감되는 표현을 해주어야
합니다.

그 사람의 입장을 지지해
주거나 함께 도와주어야
합니다. “나도
마찬가지야...” 또는
“때때로 우리 중 많은
사람들도 너처럼...” 라고
지지해 주어야 합니다.

AID 전략: 의제

Affirm (긍정해 주기):

Ex

“이것은 바로 트라우마에 관한 것입니다. 열받게 하는 경우 모든 감정이

Ex

폭발해 나옵니다. 지금 당신이 어떤 상태에 있는지 알려주십시오.”

“당신은 오랜동안, 힘든 사정들이 있었습니다. 현재 무슨 일이 일어나고 있는지

Inquire 알려주십시오.”

Ex

(묻기):

Ex

“지금 제가 묻겠어요, 지금 무슨 일이 있습니까?”

“1분 남았네요, 지금 무슨 일이 일어나고 있는지 말씀해 주시겠어요?”

Direct (지시하기):

Ex

“모래 타이머가 다 되어 지금 다음 사람으로 넘어가야할 시간입니다. 마무리를

Ex

위해 끝나는 시간에 다시 만나 이야기 하도록 해요.”

“말을 끊어서 미안하지만, 제가 오늘 모든 그룹 구성원의 의견을 다 들어야 하기 때문에 여기서 말을 좀 중단해 주셔야 겠습니다.”

Understand (Commiserate) (이해 (동정) 하기):

Ex

“1분 만에 이것을 하기는 어렵지만, 지금 무슨 일이 일어나고 있는지

알려주십시오.”

Ex

“이 시간 제한이 어색하게 느껴질 수 있지만, 반드시 시간을 지켜야 합니다. 지금 무슨 일이 일어나고 있는지 알려주시겠어요.”

Support (Joining) (지원 (함께) 하기):

Ex

“하던 이야기를 벗어나 쉽게 삼천포로 빠지는 경우가 있습니다. 현재 해결하려고 하는 일이 무엇인지 알려주십시오.”

Ex

“제가 삼천포로 빠지지 않고 해결하는 방법을 배우기까지 오랜 시간이 걸렸습니다. 지금 무슨 일이 일어나고 있는지 말씀해 주십시오.”

Ex

“제가 당신을 지금 여기로 전환할 수 있게 도울 수 있는지 알아 봅시다.”

진행자 가이드 1: 의제

의제 사용 시점:

- 모든 모임에서
- 누군가의 체크인이 너무 오래 지속되는 경우

의제가 중요한 이유:

- 그룹 구성원을 지원 그룹 구조 및 핵심 가치에 익숙해지도록 해야 하므로.
- 그룹이 주로 그룹 작업에 집중할 수 있도록 해야 하기 때문에
- 참가자가 질문이나 중단 없이 1~2분의 이야기를 시작할 수 있게 해야 하므로

단계: 환영

1. 진행자를 소개하고 새로운 사람들을 인지도시킵니다. 그룹에 대해 어떻게 알게 되었는지 물어보고 리소스 테이블/회원 정보가 있는 곳을 손으로 가리킵니다.
2. 이 그룹이 18세 이상의 개인을 위한 것임을 참석자들에게 알려 줍니다.
3. 원칙이나 가이드라인 유인물을 나눠줍니다.(또는 모임 전에 의자에 유인물들을 놓아두기)
4. 모임에서 해야 할 의제를 언급합니다.
5. 그룹 가이드라인 설명을 읽고 그룹 구성원에게 그룹 가이드라인 차트나 유인물을 읽어보라고 요청합니다. 지원 원칙 설명을 읽고 그룹 구성원에게 지원 원칙 차트나 유인물을 읽어보라고 요청합니다.
 - a. "손을 들어 이 그룹 가이드라인을 준수하고 이 그룹의 원칙을 수락하는 데 동의할 수 있습니까?"라고 표시하게 합니다.
6. 진행자 중 한 명이 교육을 받고/인증된 의무 보고자인 경우, 이 시간에 그룹에서 공개해야 합니다. 이는 그룹 구성원이 그룹에서 공유하기 원하는 내용을 결정할 수 있도록 하기 위해 이들에게 알리는 것입니다. (진행자가 의무 보고자가 아니거나 또는 새로운 참가자가 없는 경우 이 단계를 건너뛸 수 있습니다.)
 - a. “그룹의 안전과 기밀 유지가 우리 그룹에서 가장 중요합니다. 누군가의 안전이 위험에 처하는 경우에만 기밀을 공개해야 합니다.”
 - b. 그런 다음 면허/인증 요건들을 설명하십시오. 예를 들어, “저는 우리 주(State)의 공인 동료(peer) 전문가로, 의심되는 위험을 우리 주의 관계 당국에 보고하는 것이 저의 인증 요건의 하나입니다. 제가 여기서 이중 역할을 맡고 있다는 것을 그룹이 알기 원하고 모든 사람이 안전하다고 느끼기를 바랍니다.” 라고 설명하십시오.
7. 소개 체크인 하기
 - a. "우리가 원을 그리는 방향으로 돌면서 개인의 이름과 지금 삶에서 어떤 일이

일어나고 있는지 간단히 말해 줄 것을 요청하십시오.”

- b. 모래 타이머를 사용하여 각각에게 [1~2]분의 시간 제한을 설정했기 때문에 함께 이야기할 시간이 충분할 것입니다. 제가 오늘 가져온 문제에 대해 논의할 수 있도록 몇 가지 메모를 합니다.”
- c. “공유를 원치않는 경우 말하지 않고 넘어갈 수 있는 통과 규칙(pass)이 있다는 것을 유념하십시오. 누구나 어떤 이유로든 통과를 할 수 있습니다. 시작하겠습니다.”

체크인에서 그룹 작업/토론으로의 전환

1. 모든 위기 시나리오를 먼저 다루십시오.

Ex “_____님, 당신은 지금 힘든 일을 겪고 있는 것 같습니다. 먼저 당신의 상황에 집중해 봅시다.”

2. 그룹속에 긴급한 딜레마가 있는 사람이 있는지 물어보십시오

Ex “오늘 밤에 의논하고 싶은 긴급한 문제가 있는 사람이 있습니까?”

3. 문제 주제를 경청하십시오.

Ex “여러분 중 몇몇은 주거 생활에 대해 염려하고 있습니다. 그것부터 시작해 봅시다.”

4. 특정 상황을 일반화하십시오.

Ex “당신은 우리 중 많은 사람들이 겪고 있는 문제에 직면해 있습니다. 좀 더 자세히 말씀해 주십시오.”

5. 빠르고 간단한 솔루션을 찾으십시오..

Ex “_____님의 상황이 당장 도움이 될 수 있다고 생각합니다. NAMI 및 NAMI 계열사에서 즉각적인 리소스를 얻도록 해 봅시다.” **[모임이 끝날때에 전화번호나 서면 자료를 나눠줍니다.]**

그룹 작업

차트와 진행자 가이드를 사용하여 그룹이 행동을 취할 수 있도록 이끄십시오. 차트를 가리키고 진행자 가이드를 단계별로 따라 가십시오. 이런 단계가 모두 있어야 하는 이유가 있습니다.

단계: 종료하기

1. 모임 종료 5분 전에 모임 종료를 알리기 시작합니다.
2. 참가자 모두에게 감사하고 힘든 시간을 이겨낸 모두의 용기에 찬사를 보냅니다.
3. 일이 잘 풀릴 때에도 찾아주신 분들께, 또 이분들이 그룹 토론에 기여해 주신 부분은 매우 귀중했음에 감사를 표합니다.
4. 낙관적이고 긍정적인 말로 회의를 마칩니다. 옵션적 종료:
 - 교대로 원칙을 읽거나 동기를 부여하는 독서를 하십시오(제공되는 자료는 본질적으로 비종교적 이어야 합니다)

기본 규칙

- 4개의 구조 차트를 모두 벽에 붙입니다.
- 항상 진행자를 시작으로 체크인에 대한 시간 제한의 모델이 되어야 합니다.
- 노트 필기 시트를 사용하여 그룹 작업 중에 주제의 우선 순위를 정하십시오.

가이드라인

Affirm

(긍정해 주기):

Ex

“과거 사건으로 인해 압박받기가 쉽습니다. 벽에 붙어 있는 그룹 가이드라인이 제시하는 대로 현재로 이동해 봅시다.”

Ex

“당신의 관점은 분명히 명료하지만 우리 그룹 가이드라인은 우리가 이해하지 못할 때에도 공감하도록 요구합니다.”

Ex

Inquire

“각자 일하는 방식은 다 타당성이 있습니다. 그룹 가이드라인은 모든 사람의 대처 방법을 존중해 줄 것을 제안하고 있습니다.”

Ex

Ex (물기):

Ex

“그룹 가이드라인은 현재에 집중할 것을 요구합니다. 이것이 지금 당신에게 어떤 영향을 미치고 있는지 말씀해 주시겠습니까?”

Direct

“비밀 유지에 대해 그룹 가이드라인에서 우리가 한 약속을 기억하십니까?”

Ex

“그룹 가이드라인은 우리에게 상호 존중을 유념시켜 줍니다. [그룹에게:] 가이드라인이 왜 그렇게 중요합니까?”

Ex

Ex

(지시하기):

“그룹 가이드라인을 기억하고 발언권이 있을 때 시간을 독점하지 않도록 노력합니다. 지금 (다른 참가자가) 의견을 말하고 싶어하네요.”

AID

전략:

“그룹 가이드라인으로 돌아가 지금 여기에서 해당 의견에 집중합니다.”

그룹

“그룹 가이드라인에는 중간에 말꺼어들기가 포함되어 있지 않습니다. 한 명 이상이 동시에 이야기할 때 듣고 참여하기가 어렵습니다.”

Understand (Commiserate) (이해 (동정) 하기):

Ex

“트라우마 사건 (traumatic events)을 요약하고 지금 집중하는 것이 너무 어렵습니다!”

Ex

“정신 질환에 대한 다른 사람의 반응을 이해하는 것은 때때로 정말 어렵습니다.”

Ex

“공감하는 것은 때때로 어려울 수 있지만 그룹 가이드라인은 우리로 공감을 시도하도록 요청하고 있습니다.”

Support (Joining) (지원 (함께) 하기):

Ex


“내가 내 이야기를 할 때도 저도 똑같이 그룹입니다. 날 중단시킬 수 없어! 그러나 우리 그룹 가이드라인은 지금 일어나고 있는 일에 집중할 것을 상기시켜 줍니다.”

Ex

“저도 비판적이 됩니다. 특히 제 가족에 대해서 그렇습니다. 그룹 가이드라인

은 우리에게 존중할 것과 다른 사람들을 있는 그대로 받아들여야 할 것을 기억시켜 줍니다.”

Ex “저는 정확히 같은 반응을 보였던 것을 기억합니다. 그룹 가이드라인은 다른 사람을 염두에 두도록 상기시켜 줄 때 정말 유용합니다.”

 **팁(Tip):** 긍정적 말(affirm)로 진행자가 먼저 존중의 표시는 하지만, 위반한 그룹 규칙을 집행해야 하는 상황에서 가장 좋은 전략입니다. 초기 대응 후에 이해 또는 지원 전략을 사용하십시오. 그룹에서 이런 종류의 문제가 발생할 때 확고하고 단호한 리더십 대응을 하는 것이 중요합니다.

진행자 가이드 2: 그룹 가이드라인

그룹 가이드라인의 사용 시점:

- 다음과 같이 그룹 가이드라인 중 하나가 위반되는 경우, 예를 들면:
 - 그룹 구성원(또는 그룹)이 계속 진행하거나 현재에 머물 수 없을 때
 - 상대방이 무례하거나 공감을 하지 않는 경우(측언 포함)
 - 누군가 기밀을 누설할 때

그룹 가이드라인이 중요한 이유:

- 시간 관리, 절차 관리를 돕고 그룹 안전을 지원해 주므로

단계

1. 해당 상황에 적용되는 그룹 가이드라인을 조용히 선택하십시오.
2. 개인이나 그룹을 그룹 가이드라인으로 안내하는 전략을 사용하여 부드럽게 개입하십시오.

Direct(지시하기): "여기서 논의한 내용은 기밀로 유지되게 합시다."

Ex Understand(이해하기): "이 주제에 대한 다른 사람의 바운스 이해하기"

기본 규칙

- 꾸짖지 말고, 가볍게 넘기기
- 무례한 사람에게 항상 존경의 모범이 되기
- 사람들이 그룹에서 규칙을 잇는 것은 정상임을 기억하기
- 차트/유인물을 참조하고, 그룹 지침을 비난하기!
- 그룹을 그룹 가이드라인으로 인도한 다음 긍정적인 그룹 작업으로 다시 돌아가기.
- 다른 사람으로 넘어가거나 당면한 주제로 돌아갈 준비하기.

그룹 가이드라인

그룹 가이드라인은 우리가 그룹에서 서로를 배려하는 방법을 알려줍니다. 가이드라인은 현실 세계에서 종종 찾기 힘든 상호 배려, 수용 및 보호를 제공합니다. 우리는 필요한 피난처 및 안전한 장소를 만들기 위해 각

1. 정시 시작 및 끝내기
2. 체크인 시간 제한
3. 절대 비밀유지
4. 예의 갖추기
5. 다른 사람을 염두해 두고, 방해나 독점하지 않기
6. 현재의 대화 유지하기

7. 서로의 상황에 공감하기

AID 전략: 지원 원칙

Affirm (긍정해 주기):

- Ex “당신이 옳습니다. 오명(stigma)은 종종 우리를 무력하게 만듭니다. 벽에 붙어있는
- Ex 지원 원칙 차트를 봅시다 ... ”
- “당신이 치료에 직면해 있는 어려움에 대해 매우 강하게 느끼고 있는 것을 봅니다.”

Inquire (물기):

- Ex “당신이 다루고 있는 문제에 적용되는 원칙이 보이십니까?”
- Ex “여기에 있는 우리 중 많은 사람들이 그 문제로 헤어날 수 없다고 느끼고 있습니까? [그렇다면 손을 들어 주십시오]? 어떤 원칙이 우리를 인도할 수 있습니까?”

Direct

- Ex (지시하기):
- Ex “부정적인 논평은 보류하고 우리 원칙이 우리에게 무엇을 말하는지 봅시다.”
- “원칙 차트로 가서 모든 것이 너무 힘들어 보일 때 우리가 노력할 수 있는 것을 찾아봅시다.”

Understand (Commiserate) (이해 (동정) 하기):

- Ex “당신이 겪고 있는 일은 몹시 어렵습니다. 지침을 제공하는 원칙이 있을지도 모릅니다.”
- Ex “우리가 통제할 수 없고 무력하다고 느끼는 상황에 처하게 되어 정말 답답합니다. 당신에게 원칙이 도움이 될 수 있습니다.”

Support (Joining) (지원 (함께) 하기):

- Ex “그래요, 나 역시 실망할 수 있습니다. 원칙이 여기에 도움이 될 수 있다고 생각합니다.”
- Ex “우리 중 많은 사람들이 이 특정 문제로 어려움을 겪고 있습니다. 어떤 원칙이 우리를 인도할 수 있을까요?”

진행자 가이드 3: 지원 원칙

지원 원칙의 사용 시점:

- 어떤 사람이나 그룹이 자신이 거의 또는 전혀 통제할 수 없는 문제에 대해 부정적이거나 절망적인 상태에 처한 경우
- 누군가의 개인적인 문제가 우리 모두 추구하는 보편적인 목표와 연결될 수 있는 경우

지원 원칙이 중요한 이유:

- 원칙은 우리로 정신 질환을 다루는 가장 높은 목표에 연결시켜 주기 때문에
- 모든 사람이 이러한 원칙에 대한 자신의 성찰에 대해 이야기하게 하므로



팁(Tip): 그룹이 오명, 죄책감, 대처의 어려움, 치료 반항에 대해 이야기하기 시작하면 그룹을 지원 원칙으로 전환해야 합니다.

단계

1. 전략을 사용하여 해당 사람을 벽에 있는 지원 원칙 차트로 안내해야 합니다.

Ex

Direct(지시하기): “지원 원칙을 살펴보고 상황이 어려울 때 노력할 수 있는 것을 찾아봅시다.”

Ex

Support(지원하기): "우리 중 많은 사람들이 특정 문제로 어려움을 겪고 있습니다."

2. 어떤 원칙이 자신의 상황에 적용될 수 있는지 해당 사람에게 물어보십시오.

Ex

"이 상황에서 어떤 원칙이 당신을 인도할 수 있습니까?"

3. 그룹 구성원들에게 그들이 비슷한 상황에 처했을 때 그들에게 적용되거나 도움이 되었던 것이 무엇인지 물어보십시오.

Ex

Ex "비슷한 상황에서 당신에게 적용되거나 도움이 된 것은 무엇입니까?"

4. 원칙에 관한 그룹 토론을 하십시오.

"자카토와 이 문제에 대해 논의하는 게 어떤가요?"

기본 규칙

- 다른 사람을 위해 원칙을 선택하지 마십시오.

- 원칙에 대해 그룹에 강의하거나 지시하지 마십시오.
- 말이 없는 조용한 사람을 부르십시오(당신이 할 수 있는 유일한 시간); 모두가 이러한 더 높은 목표에 대해 할 말이 있습니다.
- 원을 그리며 다시 돌아가거나 토론을 요약하지 마십시오.

지원 원칙

정신 질환을 받아들이기 위해 고군분투하면서 우리가 노력하고 있는 것을 나타냅니다. 이것은 삶이 우리에게 이 특별한 도전을 가할 때 우리를 이드하고 가하하는 버퍼적이고 피오한 지리에 관한 우리의 시녀 체계입니다.

1. 질병을 보지 않고 사람을 먼저 봅니다.
2. 정신 질환이 환경적 유발 요인을 가질 수 있는 의학적 질병임을 인식합니다.
3. 정신 질환이 트라우마 사건이 될 수 있음을 이해합니다.
4. 더 나은 대처 능력을 목표로 합니다.
5. 경험을 공유할 때 힘을 얻게 됩니다.
6. 오명(stigma)을 무시하고 차별을 용납하지 않습니다.
7. 누구의 고통도 우리 자신보다 덜하다고 판단하지 않습니다.
8. 자신을 용서하고 죄책감을 거부합니다.
9. 유머를 건강한 것으로 받아들입니다.
10. 모든 문제를 우리가 해결할 수 없다는 것을

인정합니다.

11. 우리가 만들어갈 미래에 대한 기대를 갖습니다.

12. 결코 희망을 버리지 않습니다.

AID 전략: 정서적 단계

Direct (지시하기):

Ex "여기서 잠시 정서적 단계 차트를 살펴보겠습니다."

Ex "정서적 단계 차트가 여기서 도움이 될 것 같습니다."



팁(Tip): 정서적 단계와 함께 사용해야 하는 직접 전략만 해당. 직접 지시하기

진행자 가이드 4:

정서적 회복 단계

정서적 단계의 사용 시점:

- 그룹 구성원이 혼란, 분노, 슬픔 등과 같은 강렬한 감정을 가지고 있을 때

정서적 단계가 중요한 이유:

- 지나치게 격해지거나 고통스러운 감정을 정상화하여 그 사람에게 필요한 것과 그것을 얻는 방법을 결정하도록 돕기 때문에.

단계

1. 직접 전략을 사용하여 그 사람을 벽에 있는 감정 단계 차트로 안내해야 합니다.

Ex "잠시 감정 단계 차트를 살펴보겠습니다."

2. 차트를 설명하십시오.

"이 차트는 완전히 정상적이고 예측 가능한 정신 질환의 트라우마에 대한 일련의 감정적 반응을 설명합니다. 우리의 경험은 주기적일 수 있기 때문에 상황이 변함에 따라 단계 간에 변동이 있을 수 있습니다."

3. 그 사람에게 차트에서 자신이 어디에 있는지 확인하고 그것에 대해 간단히 이야기하도록 요청하십시오.

Ex "당신은 차트에서 어디에 있다고 생각합니까?"

4. 그룹 구성원에게 필요한 사항에 대해 물어보십시오.

Ex "차트에서 그 사람이 있는 곳이 그가 필요로 하는 것을 결정하는 데 도움이 될 수 있습니다. 그들이 같은 단계에 있었을 때 필요한 것이 무엇인지 누군가 나에게 말해 줄 수 있습니까?"

5. 그들에게 필요한 것이 무엇인지 개인별로 물어보십시오.

"지금 그룹이 당신을 도울 수 있는 것은 무엇입니까?"

6. 지금 당장 도움이 될 구체적이고 실용적인 자원을 제시함으로써 이 개인이 어떻게 이러한 필요를 충족시킬 수 있는지 그룹에 물어보십시오.

"이 필요를 충족하는 데 도움이 될 수 있는 것이 무엇인지 알고 있습니까?"

기본 규칙

- 그 사람이 차트 어디에 있다고 절대 알리지 마십시오. 대신 그 사람에게 물으십시오.
- 이런 구조를 너무 자주 사용하지 마십시오.
- 항상 그 단계에서 사람이 필요로 하는 것으로 그룹을 인도합니다.

정서적 회복 단계

NAMI는 모든 단계에서 당신을 위해 여기에 있습니다.

I. 치명적인 사건에 대처하기

위기/혼돈/충격
거부; "정상화"
절망; 분리

필요사항:

지원
위로
현 상황에 대한 공감
리소스 찾기 지원
위기 관리
안심
고통에 대한 공감
무감각해질 수 있게 허용
희망

II. 대처하는 법 배우기

분노/죄책감/분개
슬픔

필요사항:

감정을 허용 및 배출
교육
자기 관리
네트워킹
기술 훈련
놓아주기
시스템 익히기
희망

III. 옹호로 전환

이해
수락
옹호/조치

필요사항:

삶의 균형 회복하기
시스템의 대응

의미찾기
힘을
실어주는
감각
활동주의
희망

AID 전략: 어려운 주제

Direct (지시하기):

Ex

“이것에 대해 이야기합니다. 이것은 정말 힘든 일입니다.”

Ex

Ex

“이것을 부끄러워하지 맙시다. 정말 어려운 문제입니다.”

“정말 어려운 주제를 피하지 맙시다.”



팁(Tip): 까다로운 주제 프로세스에서는 직접적인 전략만 사용해야 합니다. 여기서도 진행자는 다음 과정을 계속 책임지고 전환해야 합니다.

진행자 가이드 5: 어려운 주제

어려운 주제 프로세스의 사용 시점:

- 그룹 구성원이 자살, 폭력, 체포, 구속, 비자발적 헌신, 외상적 손상과 같은 트라우마적인 사건을 언급하는 경우

어려운 주제 프로세스가 중요한 이유:

- 진행자로 트라우마 사건을 다룰 수 있도록 하므로.

단계

1. 어려운 주제 프로세스에 도달하려면 공감을 표해야 합니다. **Ex** “이것에 대해 이야기합니다. 이것은 정말 어려운 일입니다.”
2. 스스로 어려운 주제에 대한 주인의식을 가지십시오. **Ex** “저도에 대한 비슷한 경험이 있어서....”
3. 비슷한 경험이 있는 사람들에게 손을 들어달라고 요청하여 전체 그룹의 초점을 주제 **Ex** 향하게 한 다음(반드시 손을 들어야 함) 토론을 시작하여 상황을 공개합니다. “여러분 중 몇 분이나 비슷한 경험을 하셨거나 느끼셨습니까? **[손을 들기 위해 일시 중지.]** 이것에 대해 이야기합니다. **[질문 및 토론을 위해 일시 중지.]**”
4. 위기에 대처하는 사람에게 지금 당장 구체적인 요구 사항이 무엇인지 물어보십시오. **Ex** “지금 본인에게 필요한 것이 무엇이라고 생각합니까?”
5. 그룹이 실용적이고 건설적인 도움을 주기 위해 무엇을 할 수 있는지 알아보십시오. **Ex** “이러한 필요를 충족시키기 위해 어떻게 우리가 _____ 을 도울 수 있습니까?”
6. 지원 원칙 차트로 넘어가서 그룹 전체에게 어려운 시기를 극복하는 데 가장 도움이 되었던 원칙이 무엇인지 물어보십시오. **Ex** “그룹에 묻고 싶습니다: 어려운 시기를 이겨내는 데 가장 도움이 되었던 원칙이 무엇인지 말씀해 주시겠습니까?”

7. 트라우마를 겪고 있는 사람에게 어떤 지원 원칙이 도움이 될 수 있는지 물어보십시오.

"지금 어떤 원칙이 당신에게 도움이 될 수 있는지 말씀해 주시겠습니까?"

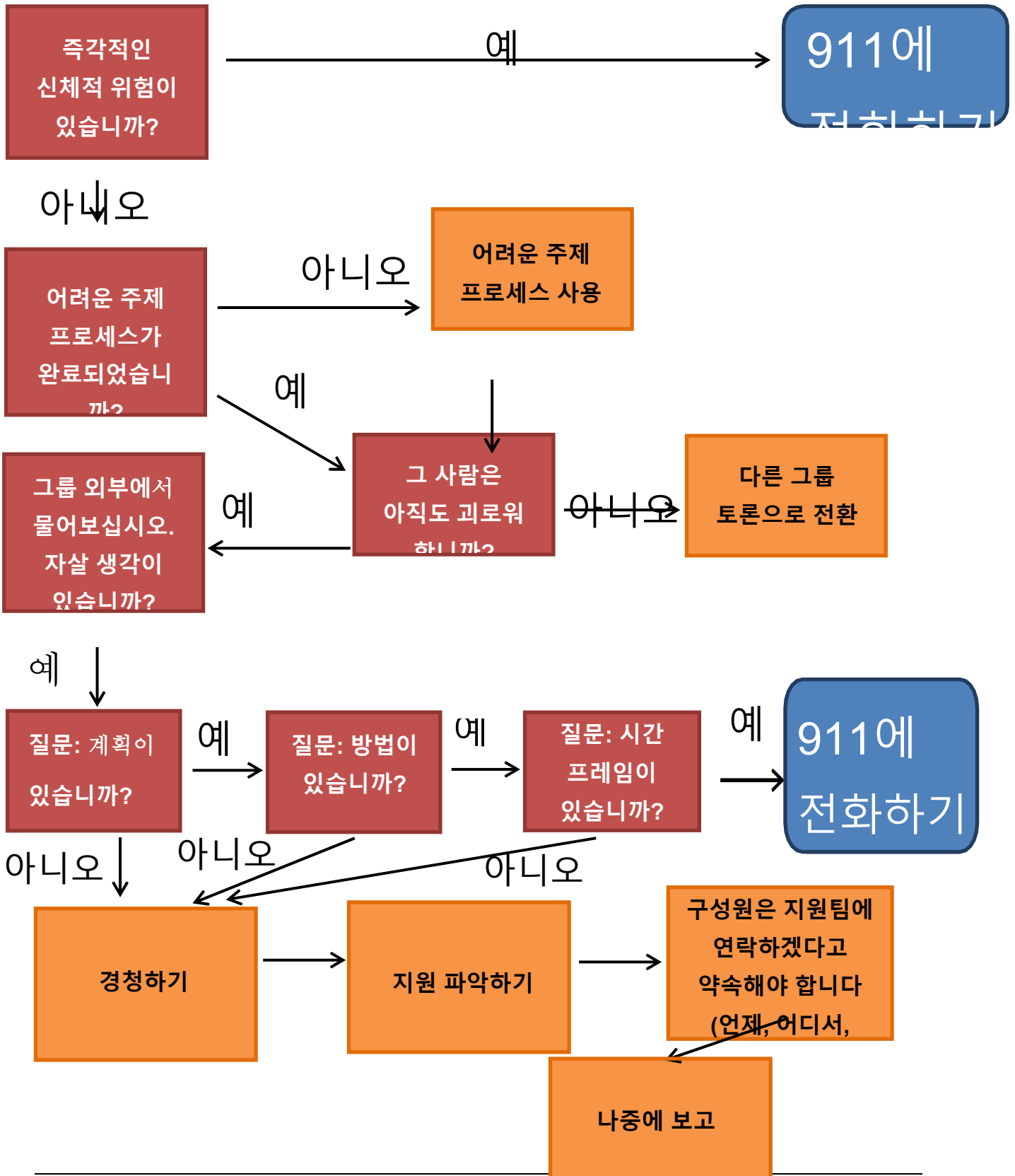
8. 마지막으로 강점을 강조하고 긍정적인 말로 주제를 마무리하십시오.

“지원 원칙은 어려운 시기에 희망에 집중하도록 돕습니다. 우리는 이와 같은 트라우마 사건을 극복하는 이 그룹의 각 구성원의 용기와 결단력을 알고 있습니다.”

기본 규칙

- 지원 그룹에서 트라우마가 있는 사건이 나오면 논의를 피하지 마십시오.

긴급상태 절차 흐름도



AID 전략: 그룹 지혜

Affirm (긍정해 주기):

Ex “당신이 옳습니다. 때때로는 일이 잘 풀리지 않습니다. 건설적이고 실용적인 이 주제에 대해 전체 그룹이 우리에게 무엇을 말할 수 있는지 봅시다.”

Direct (지시하기):

Ex “우리를 돕도록 전체 그룹을 사용합시다. 이 상황에서 실용적이고 도움이 되는

Ex 피드백이 있는 사람이 있습니까?”

Ex "그룹 지혜의 시간!"

“어쩌나, 안타까움에 빠져있는 소리를 많이 들었습니다. 우리가 이것에 대해 무엇을 알고 있는지 함께 살펴봅시다. 그것이 건설적일 것입니다.”



팁(Tip): 긍정의 말과 지시의 이 두 가지 전략은 그룹을 전환하는 데 매우 효과적이며, 동시에 선택한 다른 전략을 확실히 사용할 수 있습니다.

진행자 가이드 6: 그룹 지혜

그룹 지혜의 사용 시점:

- 그룹 또는 개인이 실질적인 제안이나 조치가 가능한 문제 또는 공통 문제를 가지고 있는 경우
- 사람들이 자신의 문제에서 헤어날 수 없고 있는 경우("아무것도 효과가 없고, 아무것도 되지 않을 것입니다...").
- 그룹 내 사람들의 생생한 경험이 다른 구성원을 도울 수 있는 경우

그룹 지혜가 중요한 이유:

- 그룹의 살아온 경험과 습득한 지식을 끌어내어 활용하기 때문에.



팁(Tip): 개인이 거의 또는 전혀 통제할 수 없는 질병 관련 문제에 그룹 지혜(Group Wisdom)를 사용하지 마십시오.

단계

1. 옵션을 논의하기 전에 사람이거나 그룹이 단일 문제를 명확히 하고 집중하도록 안내합니다(필요한 경우 문제를 명확히 하기 위해 질문을 합니다).

Ex 개인의 경우: "우리가 솔루션으로 넘어가기 전에 무슨 일이 일어나고 있는지 자세히 말씀해 주시겠습니까?"라고 말합니다.

Ex 그룹의 경우: "우리가 솔루션으로 넘어가기 전에 당면한 문제를 명확히 합시다."라고 말합니다.

2. 문제를 다시 말하여 그것이 실제 주제인지 확인하십시오.

Ex "당신이 그룹에[문제를 다시 말함] 질문하는 것 같습니다."

3. 일단 문제가 명확해지면 전체 그룹에게 문제를 해결하기 위한 건설적이고 실용적이며 유용한 정보를 제시하도록 요청하십시오.

Ex "이 주제에 대해 건설적이고 도움이 되는 것에 대해 무엇을 알고 있습니까?"

4. 그룹이 배운 경험을 공유한 지금 필요한 구체적인 도움이나 자원이 있는지 개인에게 물어보십시오.

"어제 그룹으로부터 이야기를 들었는데, 액세스 방법에 대한 정보가 여전히 필요한 특정 도움이나 리소스가 있습니까?"

5. 해당 도움이나 리소스에 액세스하는 방법에 대해 알고 있는 것을 그룹에 물어보십시오.
"이러한 필요에 ___을 도울 수 있는 것이 무엇인지 알고 있습니까?"

기본 규칙

- 그룹 구성원이 해매기 시작하면 건설적이고 도움이 되는 지혜를 제공하도록 상기시키십시오.

진행자 가이드 7: 문제 해결

문제 해결 사용 시점:

- 한 사람이 같은 문제를 가지고 계속해서 그룹에 돌아오는 경우 (그들이 그 문제를 못 벗어나고 있음)
- 한 사람이 여러 가지 문제를 가지고 그룹에 계속 돌아오면 집중하거나 다룰 수 있는 만큼의 분량으로 나눌 수가 없는 경우
- 개인에게 문제가 산더미 처럼 쌓여 감당할 수 없는 경우

문제 해결이 중요한 이유:

- 누군가 문제 해결을 위한 모든 옵션을 소진했다고 느끼는 데 대해 해결해야 하므로



팁(Tip): 약물의 부작용이나 치료에 대한 무반응 처럼 개인이 거의 또는 전혀 관리할 수 없는 질병 관련 문제에 대해서는 문제 해결을 사용하지 마십시오.

단계

1. 플립 차트를 설정하고 검정 및 빨강 마커를 사용할 수 있어야 합니다.
2. 그 사람에게 문제 해결 프로세스를 사용할 수 있는 허락을 요청합니다.
 - a. "_____님, 구조화된 문제 해결 프로세스를 사용하여 문제에 집중해도 괜찮을까요?"
3. 그 사람에게 그가 대처하고 있는 문제를 말하도록 요청하십시오. 다양한 문제를 들을 수 있을 것으로 기대합니다. 문제의 각 부분을 이젤 패드에 따로 목록으로 적으십시오.
4. 그 사람에게 목록에서 가장 시급한 항목 하나를 선택하도록 요청하십시오. 여러 문제가 아니라 하나의 문제인지 확인하십시오.
5. 문제를 설명하기 위해 문제 진술문을 사용하여 이젤 패드에 이것을 검은색 마커로 적게 합니다. 제안된 문제 설명을 제공은 하되 그 사람이 동의하는지 확인하십시오. (예: "내가 ...을 어떻게 해야 할까요." 또는 "내가 ...할 수 있도록 할 수 있는 것은")
6. 그 사람에게 문제와 관련된 모든 구체적 내용을 물어보십시오. 보고자의



질문들로 시작하십시오 (누가, 무엇을, 언제, 어디서, 어떻게). 당신과 그룹은 그 사람이 공유하고자 하는 문제에 대한 모든 것을 알아야 합니다.


7. 문제를 둘러싼 상황에 대해 질문이 있는지 그룹에 물어보십시오.
 - a. “현재 우리는 문제를 이해하려고만 노력하고 있을 뿐입니다, 다음은 솔루션으로 넘어갈 것입니다.”라고 그룹에게 알려십시오.

8. 그 사람에게 그들의 과거 경험에 대해 물어보십시오. 그들은 과거에 어떤 해결책을 시도했습니까? 새 용지에 이러한 시도했던 해결책을 기재하십시오. 모든 목록이 기재되면, 시도하지 않은 항목을 파악하고 마커로 표시하도록 합니다. 어느 정도 성공한 솔루션은 목록에 남겨 두십시오.

a. 그룹에 "문제를 처리하는 최악의 방법은 효과가 없는 일을 계속하는 것입니다."라고 말하십시오.

9. 구체적 새 옵션에 대해 그룹 구성원에게 물어 보십시오. 이것이 브레인스토밍이며 어떤 옵션도 논의해서는 안 됩니다. 모든 옵션이 이 과정에서 유효합니다. 함께 작업하여 다양한 옵션을 브레인스토밍해야 합니다. 이젤 패드의 다른 페이지에 옵션들을 기재하십시오. 그룹 구성원에게 옵션을 가능한 한 구체적으로 만들도록 요청하십시오.

10. 그 사람에게 첫 번째 선택 옵션을 선택하도록 요청하십시오. 빨간색 마커로 이 옵션에 밑줄을 긋습니다.

 11. 그 사람에게 물어보십시오. "그게 효과가 없으면 어떻게 하죠?" 그런 다음 옵션 목록에서 예비로 사용할 두 번째 항목을 선택합니다. 목록에서 이 옵션에 별표를 표시하십시오. 그 사람이 집에 가져가도록 전체 옵션 목록을 제공하십시오.

팁(Tip): 예를 들어 “자, 그룹에 있는 여러분, 제가 묻겠습니다 _____.” 또는 “자_____, 그룹에 제가 질문할 시간입니다.” 라는 식으로 토론을 통제 하십시오.

기본 규칙

- 항상 그 사람의 허락을 먼저 받으십시오
- 문제 해결에는 전반적으로 명확하고 지시적인 리더십 스타일이 필요합니다.

