

R2 برنامه ای اختصاصی برای توسعه تاب آوری

ترجمه و تنظیم محمدرضا مقدسی



R2 چیست؟

R2 برنامه ای کاربردی برای ارتقاء تاب آوری و بهبازی است این برنامه میتواند موجب کاهش استرس باشد

این برنامه برای توسعه تاب آوری از اصول اکولوژی اجتماعی بهره مند است این روش توسط دکتر مایکل اونگار در مرکز تحقیقات تاب آوری ارائه شده است و می تواند متناسب با نیازهای خاص فرد یا سازمان مطابقت یابد.

R2 با تقویت دو عامل مختلف باعث ایجاد و تقویت تاب آوری می شود:

- ویژگی ها و مهارت های مرتبط با طاقت که درون تمامی افراد وجود دارد؛
- و منابعی که در راستای محافظت از ما به کار گرفته می شوند.

برای شرح دستاوردهای مثبت علیرغم وجود استرس و سختی‌های مختلف، به هر دو جنبه از تاب‌آوری نیاز خواهد بود.

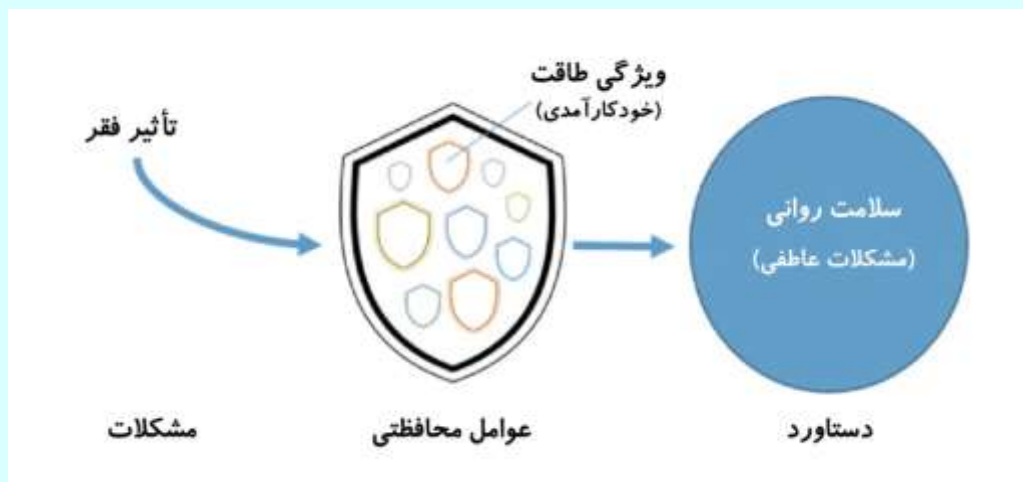
عوامل محافظتی و مهارت‌های مرتبط با طاقت ویژگی‌های درونی متغیری هستند همانند سطح عزت نفس، خوش‌بینی، هشیاری، توانایی هدف‌گذاری و تفکر انتقادی. منابع موجود نیز عبارتند از تجربیات مرتبط با کنترل، تعامل معنادار با دیگران، دسترسی به خدمات و پشتیبانی‌ها، داشتن ساختار و روتین، و ارتباط با گروه‌های مثبت همسالان.

شواهد مربوطه:

شارلوت میلستروپ و همکارانش^۱ در مطالعه‌ای بر روی ۴۰۰۰ دانش‌آموز دانمارکی، دریافتند که خودکارآمدی (باور به توانایی‌های خود) عاملی محافظت کننده است که می‌تواند ارتباط میان فقر و مشکلات عاطفی (همانند اضطراب و افسردگی) را تعدیل کند.

آنها بویژه دریافتند کودکانی با خودکارآمدی بالاتر علیرغم داشتن وضعیت اقتصادی-اجتماعی نامناسب‌تر، از سلامت روانی بیشتری نسبت به همسالانی با خودکارآمدی پایین‌تر برخوردارند.

^۱ میلستروپ، ش.، تایگسن ال. سی.، نیلسن، ال.، کوشده، وی.، کراس، دی. و هولشتاین، بی. ای. (۲۰۱۶). آیا خود کارآمدی می‌تواند رابطه‌ی میان پیشینه‌ی اجتماعی-اقتصادی و نشانه‌های احساسی در میان دانش‌آموزان را تعدیل کند؟ مجله‌ی بین‌المللی سلامت عمومی ۶۱(۴)، ۵۰۵-۵۱۲.



براساس اطلاعاتی که در زمینه‌ی تاب‌آوری وجود دارد می‌دانیم بسیاری از ویژگی‌ها و مهارت‌های مرتبط با طاقت و همچنین منابع مختلفی وجود دارند که جهت کمک به افراد در هنگام مواجهه با چالش‌های پیش رو و حفظ عملکرد مناسب بکار گرفته می‌شوند.

اگرچه تمامی این عوامل محافظتی از اهمیت بسزایی برخوردارند، اما برخی از آنها در هنگام مواجهه با مشکلات خاص اهمیت بیشتری نسبت به بقیه خواهند داشت.

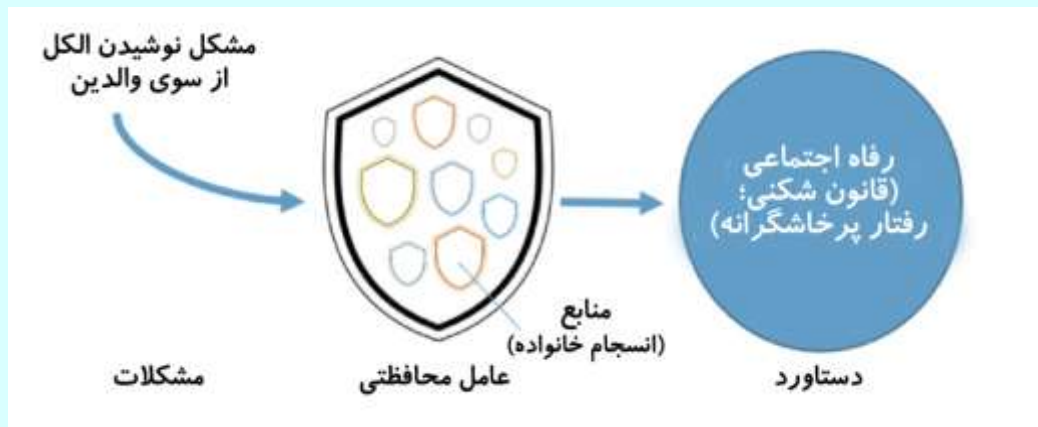
شواهد مربوطه:

لورا فینان و همکارانش^۲ مطالعه‌ای را در ایالات متحده به انجام رسانده و در آن به ارزیابی تأثیر مشکل نوشیدن مشروبات الکلی والدین طی زمان پرداختند.

آنها دریافتند این مسئله منجر به مصرف الکل و مواد مخدر، قانون‌شکنی و رفتار پرخاشگرانه در هنگام بلوغ فرزندان خواهد شد. همچنین آنها دریافتند انسجام نهاد خانواده بر

^۲ فینان، ال. جی.، شولتز، جی.، گوردون، ام. اس و اوهانسیان، سی. ام. (۲۰۱۵). مشکل نوشیدن الکل از سوی والدین و پیامد آن بر رفتارهای نامطلوب در دوره‌ی بلوغ: نقش میانجی عملکرد خانواده. مجله‌ی بلوغ، ۴۳، ۱۰۰-۱۱۰.

برخی از این موارد، بویژه قانون شکنی و پرخاشگری تأثیرگذار است. فینان و همکارانش پس از دستیابی به این یافته‌ها درخواست کردند برنامه‌هایی با هدف نزدیک‌تر کردن اعضای خانواده به یکدیگر به اجرا درآید.



با مرور دقیق پیشینه پژوهش می‌توان دست کم دوازده ویژگی و مهارت مرتبط با طاقت در افراد را مشاهده کرد که منجر به تاب‌آوری بالاتر شده، و نیز چند منبع مختلف که در صورت قرار گرفتن افراد در معرض استرس به آنها کمک می‌کنند بهبود و سازگاری مناسبی پس از بروز مشکلات بدست آورده و محیط پیرامون و همچنین خود را تغییر دهند.

لیستی از این عوامل و فرآیندهای مرتبط با تاب‌آوری در شکل ۱ ارائه شده است. البته این لیست جامع نیست. این ۱۶ مورد طی فاز طراحی برای برنامه‌ای که به منظور تقویت تاب‌آوری در مقابل اضطراب اجتماعی در میان جوانان ۱۶ تا ۲۴ ساله مد نظر بود انتخاب شد. R2 به انتخاب ویژگی‌ها و منابعی می‌پردازد که بیشترین اهمیت را در تقویت تاب‌آوری در شرایط خاص داشته و اطمینان حاصل می‌کنند برنامه‌ی مربوطه چه به شکل نظری و چه عملی با ریسک‌هایی که افراد، از جوان، مسن، کارمند یا دانش‌آموز گرفته تا گروه‌های خاص دیگر با آنها مواجهند سازگاری کافی داشته باشد.

عوامل/فرآیندهای مرتبط با تاب‌آوری با هم در تعاملند، به شکلی که هر ویژگی و مهارت

طاقتی در افراد بستگی به منابع مختلفی خواهد داشت که رشد آنها را تسهیل می‌کند.

در این راستا می‌توان به منابعی اشاره کرد که در رشد ویژگی‌های فردی مورد نیاز جهت

مقابله با عوامل استرس‌زا کاربرد دارند. این مدل پویا (شکل ۲) که رویکردی نوآورانه جهت

تقویت تاب‌آوری است و در آن بر افزایش مهارت‌های طاقتی و منابع مورد نیاز تأکید می‌شود،

پایه و اساس R2 را شکل می‌دهد.

اگر بخواهیم دقیق‌تر بگوییم، تغذیه و عادت‌های غذایی (کیفیت فردی) تا حد زیادی به

روابط موجود با دیگران، دسترسی به غذای سالم و درآمد کافی، و نیز هنجارهای فرهنگی که

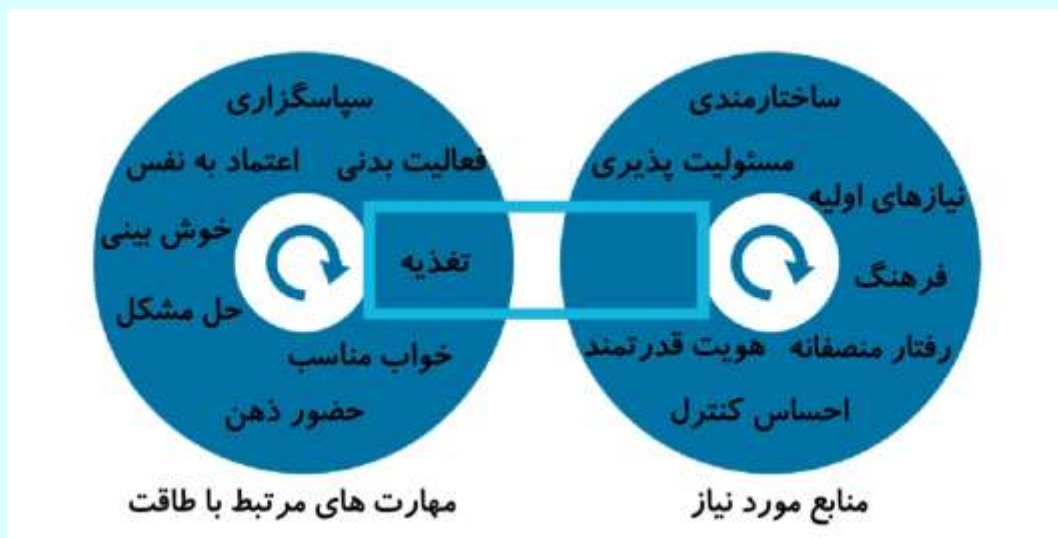
نوع، زمان و چگونگی آماده‌سازی خوراک ما را تعیین می‌کنند بستگی خواهد داشت. به همین

ترتیب تجربه‌ی کنترل شخصی در محل کار یا خانواده تأثیر زیادی بر اعتماد به نفس و خوش‌بینی

ما جهت تصمیم‌گیری‌های آتی می‌گذارد.

منابع	تاب و توان
• ساختارمندی • مسئولیت‌پذیری • روابط دلسوزانه • هویت قدرتمند • تجربه کنترل • برخورد منصفانه • فرهنگ • نیازهای اولیه	• سپاسگزاری • اعتماد به نفس • خوشبینی • حل مشکل • حضور ذهن • خواب مناسب • تغذیه • فعالیت بدنی

شکل ۱: عوامل/فرآیندهای مرتبط با توان و منابع



شکل ۲: تعاملات میان عوامل/فرآیندهای مرتبط با طاقت و منابع

رویکردی اختصاصی جهت ایجاد تاب‌آوری

چهار روش مختلف در رویکرد R2 برای ایجاد تاب‌آوری وجود دارد که می‌توان در هر سازمان، مؤسسه‌ی آموزشی یا کسب و کار آنها را به کار گرفت.

این روش‌ها عبارتند از:

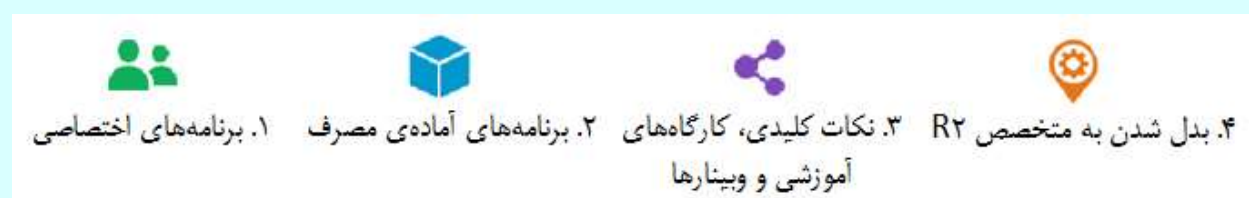
۱) مجموعه جلسات مفصل چند روزه که در آنها R2 با موارد و تنظیمات خاصی سازگار شده

است؛

۲) برنامه‌های آماده‌ی مصرف که جهت آموزش چگونگی تقویت تاب‌آوری در مقابل عوامل استرس‌زای روزمره به کار گرفته می‌شوند؛

۳) نکات کلیدی، کارگاه‌های آموزشی و وبینارهای ارائه شده از سوی دکتر اونگار و اعضای تیم R2؛

۴) یک کارگاه آموزشی چند روزه در مرکز پژوهش تاب‌آوری جهت آموزش افراد تا بتوانند به مربیان R2 بدل شوند.



رویکرد شماره ۱: R2 بعنوان برنامه‌ای اختصاصی جهت ایجاد تاب‌آوری در میان کل سازمان یا کسب و کار

رویکرد R2 را می‌توان با توجه به نیازهای خاص سازمان، مؤسسه‌ی آموزشی یا کسب و کار متناسب ساخت. برای انجام این کار، متخصصین R2 با اعضای تیم مدیریتی ارشد سازمان و افرادی که مسئولیت بهداشت و سلامت کارکنان/دانش‌آموزان/مشتریان را برعهده دارند

دیدار کرده و اطمینان حاصل می‌کنند برنامه‌های مربوطه با چالش‌ها و فرصت‌های ویژگی‌های افراد سازگاری مناسبی دارد. در اجرای رویکرد R2:

- ریسک‌های عمومی و ویژه‌ای که افراد در محیط‌های کاری با آنها مواجه می‌شوند بررسی می‌شوند، خواه با آسیب‌های روانی مرتبط بوده و یا به نیاز به تجدید ساختار سازمان اشاره کنند. بدین ترتیب اطمینان حاصل می‌شود برنامه‌ی مربوطه با موضوعات مهم‌تر سازگاری بیشتری داشته باشد.

- مخاطبین مناسب هر برنامه شناسایی می‌شوند. در این راستا محتوایی ایجاد می‌شود تا هدف‌گذاری دقیقی انجام دهد بر روی افراد و گروه‌هایی که به دنبال ایجاد تاب‌آوری بیشتر بوده و کسانی که مسئولیت دیگران را برعهده دارند. این برنامه‌ها متناسب با نیازهای پرسنل، مشتریان و دانش‌آموزان طراحی شده و موارد ویژه‌ای جهت پشتیبانی از عملکرد رهبران سازمانی، والدین و معلمان را شامل می‌شود.

- برنامه‌ها به شکلی طراحی می‌شوند که با رویه‌های سازمانی و زمان و منابع مورد نیاز برای ایجاد تاب‌آوری متناسب باشند. تیم R2 برنامه‌های اصلی را در کارگاه‌های آموزشی و همایش‌های آنلاین که می‌توانند طیفی از سمینارهای تعاملی کوتاه‌مدت و رو در رو تا برنامه‌های یک روزه را در بر داشته باشند به اجرا در می‌آورند. این برنامه‌ها را می‌توان به شیوه‌های مختلف اجرا کرد، همانند آموزش رو در رو، کارگاه‌های آموزشی گروهی، و یا آنلاین. ضمناً جهت تسهیل در پیاده‌سازی برنامه‌ها می‌توان از متخصصین R2 یا مربیان آموزش دیده بهره گرفته و یا بصورت خودگردان آنها را به اجرا درآورد.

- دامنه‌ی عوامل مرتبط با تاب‌آوری که مناسب با وضعیت‌ها و شرایط خاصی هستند شناسایی می‌شوند. سازمان‌ها، مؤسسات و کسب و کارهای مختلف نیازمندی‌های

متفاوتی در زمینه‌ی عوامل محافظتی و به منظور پشتیبانی از کارکنان/دانش‌آموزان/مشتریان خواهند داشت. بنابراین R2 تلاش می‌کند تا محتوای مناسب و کافی را با توجه به شرایط مختلف فراهم کرده و پشتیبانی صحیحی از تحولات فردی و سازمانی ارائه دهد.

- برای اطمینان از پایداری برنامه‌های به اجرا درآمده، مطالب آموزشی به راحتی در دسترس قرار داده می‌شوند. با توسعه و تکامل برنامه‌ی R2، سازمان‌ها قادر خواهند بود در آینده و با صرف حداقل هزینه به این منابع دسترسی داشته باشند. هرچه برنامه رشد کرده و به جلو می‌رود، تغییرات ایجاد شده را می‌توان در مطالب به اشتراک گذاشته شده بازتاب داد.

- از طرح ارزیابی و سنجش دستاوردها پشتیبانی به عمل می‌آید. کارشناسان ارزیابی R2 در مرکز پژوهش تاب‌آوری به صورت مستمر تأثیرات استفاده از برنامه‌های مربوطه در سازمان شما را مورد سنجش قرار می‌دهند. این ارزیابی‌ها با توجه به نیاز سازمان می‌تواند طیفی از بررسی‌های مختصر و حداقلی تا مطالعات طولی و چند وجهی را در بر داشته باشد.

پیاده‌سازی و اجرا

برای تطبیق دقیق رویکرد R2 با شرایط مورد نظر، متخصصین R2 عمدتاً موارد زیر را به

انجام می‌رساند:

- گام ۱. بازدید اولیه از محل: چند سری ملاقات با اعضای تیم مدیریتی ارشد و کسانی که مسئول سلامت و رفاه کارکنان/دانش‌آموزان/مشتریان هستند در دوره‌ی زمانی ۱ تا ۲ روزه از سوی متخصصین R2 به انجام می‌رسد. در ادامه گزارشی مختصر از میزان تاب‌آوری موجود و آتی ارائه شده و در آن به شرح پیشنهادات مربوطه پرداخته می‌شود تا رهبران سازمان و کسب و کار بتوانند مهم‌ترین ریسک‌هایی که با آن مواجهند را شناسایی کرده و سپس درباره‌ی مخاطبان مطلوب، شکل برنامه، طیف عوامل محافظتی، و دامنه‌ی ارزیابی‌ها و پشتیبانی‌های مورد نیاز تصمیم بگیرند. برخی از این جلسات نیازمند حضور تمامی تیم مدیریتی ارشد سازمان بوده و برخی دیگر تنها با حضور گروهی کوچک‌تر از متخصصین در هر سازمان به انجام می‌رسد تا طرح پیاده‌سازی برنامه‌ها نهایی شود. طی این بازدید نخست، اعضای تیم R2 از رویکرد دلفی جهت شناسایی مهم‌ترین ریسک‌ها و عوامل محافظتی بهره گرفته، این موارد را با توجه به اهمیت ادراک شده از سوی کاربران رتبه‌بندی کرده و با توافق نهایی در برنامه‌ی پیشنهادی می‌گنجانند.

- گام ۲. تکامل برنامه خارج از محل: تیم R2 با استفاده از اطلاعات جمع‌آوری شده طی بازدید در محل به تکمیل و ارائه‌ی نسخه‌ای ویژه از برنامه که با نیازهای سازمان یا کسب و کار مربوطه سازگاری کافی داشته باشد می‌پردازند. زمان مورد نیاز برای این کار بسته به حجم الزامات مختلف متفاوت بوده اما چیزی در حدود ۴ تا ۶ هفته به طول خواهد انجامید. در این زمان همچنین می‌توان طرح ارزیابی و موارد مورد نیاز در این زمینه را نیز تهیه کرد.

- گام ۳. بازدید مجدد از محل (توصیه می‌شود اما اختیاری است): تیم R2 دوباره به محل اجرای برنامه بازگشته و این بار به شرح کلی کارهای انجام گرفته به حداکثر کارکنان و ذینفعان ممکن می‌پردازد. در ادامه این تیم:

- با گروه کوچکی از افراد جهت اجرای آزمایشی برنامه کار می‌کنند تا امکان پالایش و ویرایش برنامه میسر شده و نسخه‌ی اصلاحی در ادامه برای اجرای به سازمان یا کسب و کار مربوطه بازگردانده شود.
- و یا پس از اتمام پیاده‌سازی برنامه‌های آموزشی R2 به آموزش گروهی از افراد سازمان و یا کسب و کار که قرار است در آینده مربیان R2 باشند پرداخته و از طریق کنفرانس‌های از راه دور به پشتیبانی از آنها می‌پردازند.
- متخصصین R2 در صورت لزوم، چه برای اجرای برنامه‌ی آزمایشی و چه آموزش افراد در دسترس خواهند بود.

- گام ۴. ارزیابی: در هر زمان ممکن ارزیابی دستاوردهای حاصله چه از سوی متخصصین R2 و چه کارکنان سازمان یا کسب و کار که آموزش‌های لازم را در این زمینه دریافت کرده‌اند به انجام می‌رسد. این ارزیابی‌ها معمولاً در بازه‌های زمانی معینی انجام می‌شوند (مثلاً نخستین روز آموزش و سه و شش ماه پس از اتمام آن). کارکنان بخش ارزیابی مرکز پژوهش تاب‌آوری جهت کمک به جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، تهیه‌ی گزارشی از یافته‌ها و ارائه‌ی پیشنهاداتی برای اجرای هرچه بهتر برنامه‌های R2 در دسترس خواهند بود.

هزینه

هزینه‌ی نهایی برای هر سازمان/مؤسسه/کسب و کار با توجه به تعداد افرادی که در برنامه‌ی R2 حضور خواهند داشت و همچنین پشتیبانی‌های مورد نیاز برای تکامل و اجرای برنامه متفاوت خواهد بود. شما طی گفتگوهای اولیه و تعیین نیازهای خود می‌توانید نسبت به سازگاری خدمات ارائه شده با منابع موجود در سازمان اطمینان اصل کنید. در این زمینه ذکر چند نکته اهمیت دارد:

- ما پس از شناخت نیازها هزینه‌ای را برای پیاده‌سازی کامل برنامه، ارزیابی و آموزش‌های مستمر تعیین کرده و همچنین با توجه به پشتیبانی‌ها و الزامات حداقلی هزینه‌ی دیگری را اعلام می‌کنیم.
- بصورت کلی هزینه‌ی دریافت شده متناسب با برنامه‌ی آموزشی ویژه‌ی سازمان/مؤسسه/کسب و کار مربوطه و گواهینامه‌های ارائه شده به افراد شرکت کننده تعیین می‌شود.
- با توجه به اینکه مطالب تهیه شده با لوگو و سایر شناسه‌های ویژه (پس از کسب اطلاعات لازم از مشتریان شما) شخصی‌سازی می‌شوند، کپی‌رایت محتوای این مطالب در اختیار RRC-ETI خواهد بود. ما از این محتوا برای ایجاد نسخه‌ای استاندارد شده برای برنامه‌ها استفاده می‌کنیم که البته ممکن است با آنچه طبق شرایط سازمان شما ارائه شده متفاوت باشد.

رویکرد شماره ۲: برنامه‌های آماده‌ی مصرف جهت ایجاد تاب‌آوری

برنامه‌های R2 به شکل آماده‌ی مصرف و با هزینه‌ای منطقی و مناسب در اختیار افراد، سازمان‌ها یا کسب و کارهای مختلف قرار می‌گیرند. یک سازمان یا کسب و کار همچنین می‌توانند اجازه‌ی استفاده از برنامه‌ی خاصی را دریافت کرده و بدین ترتیب رویکردی مقرون به صرفه جهت ایجاد تاب‌آوری در میان کارکنان را در اختیار داشته باشد.

این نسخه از R2 به افراد آموزش می‌دهد از عوامل محافظتی مهم جهت تقویت تاب‌آوری و مقابله با استرس‌های روزمره در خانه، محل کار و اجتماعات مختلف بهره بگیرند.

برنامه‌ی R2 محتوایی عمومی، جذاب و توأم با فعالیت‌های فراوان را ارائه می‌دهد. متخصصین R2 همچنین برنامه‌های از پیش تعیین شده‌ی مختلفی را برای مخاطبین متفاوت آماده می‌کنند.

بعنوان مثال نسخه‌هایی از این برنامه مختص مواردی همچون فرسودگی شغلی کارکنان، جوانانی که تازه وارد محیط کار شده و یا در جستجوی نخستین شغل خود هستند، نوجوانانی که با اضطراب‌های اجتماعی دست به گریبانند، و یا سالخوردگان و بازنشستگان تهیه می‌شود.

بسیاری از این نسخه‌ها در ده کارگاه آموزشی یا سمینار آنلاین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه‌ای در اختیار افراد قرار می‌گیرد تا فرصت داشته باشند مهارت‌های آموخته شده در هر جلسه را تمرین کرده و تکالیف ارائه شده را به انجام برسانند.

رویکرد شماره ۳: کارگاه‌های آموزشی، نکات کلیدی یا ویدئوهای ارائه شده توسط

متخصصین R2

شما می‌توانید با ما و یا اعضای تیم ما همراه شده و با حضور در کلاس‌های ویژه‌ی تاب‌آوری به شکل دقیقی با رویکرد R2 و نحوه‌ی ایجاد و تقویت تاب‌آوری در سازمان، مؤسسه یا کسب و کار خود آشنا شوید. رویدادهای مختلفی در این زمینه وجود دارد که متناسب با نیاز شما می‌تواند مرور نکات کلیدی طی یک ساعت، وبینار، یا کارگاه آموزشی چند روزه در محل را در بر داشته باشد.

رویکرد شماره ۴: تبدیل شدن به متخصص R2

دکتر اونگار و اعضای تیم او کارگاه‌های آموزشی سه روزه‌ای را به صورت دوره‌ای برگزار می‌کنند تا شرکت کنندگان این فرصت را داشته باشند آموزش‌های لازم جهت تبدیل شدن به متخصصین و مربیان R2 را در اختیار بگیرند.

در این کارگاه‌های آموزشی دانش تاب‌آوری، رویکرد مورد استفاده در R2، تکنیک‌های مورد نیاز جهت تقویت تاب‌آوری، و سناریوهای هدفمند متناسب با شرایط مختلف سازمان و کسب و کار آموزش داده می‌شود.

منبع : <https://r2.resilienceresearch.org/>