



Boîte à outils sur l'approche dialogique / Résultats du projet 3

Objectif :

Fournir des outils et des méthodologies pour améliorer le travail d'équipe intégré, multi professionnel et centré sur les personnes aux niveaux institutionnel, organisationnel et professionnel.

Description :

À partir des éléments qui ont émergé dans les résultats du projets 1 et 2 concernant le Groupe de gouvernance et les tuteurs, le résultat du projet 3 se concentrera sur les outils cruciaux pour amener ces acteurs à agir afin de mettre en œuvre des processus de dialogue dans différents contextes.



Contenu

1. INTRODUCTION	3
2. À PROPOS DES DIALOGUES	4
3. PREMIERS DIALOGUES ET NEURONES MIROIRS	7
4. PROBLÈMES PERNICIEUX ET MONDE COMPLEXE	8
5. L'APPROCHE DIALOGIQUE POUR DÉVELOPPER LE TRAVAIL ORGANISATIONNEL ET LE LEADERSHIP	10
6. GROUPE DE GOUVERNANCE POUR SOUTENIR LES MODES D'ACTION DIALOGIQUES (PR1)	12
7. COMPÉTENCES DU TUTEUR DIALOGIQUE (PR2)	13
8. OUTILS POUR LE TUTEUR ET LE GROUPE DE GOUVERNANCE	14
RÉFÉRENCES	18



1. Introduction

Dans ce document, nous fournissons une revue pour une approche dialogique dans les services sociaux et les processus de développement organisationnel. Le document se compose d'une vue concise de la littérature et d'une brève introduction à certains outils pratiques de dialogue d'anticipation, qui peuvent être utilisés comme exemples de travail dialogique.

Le contexte du projet est décrit de la manière suivante dans l'accord de subvention :

« Les organisations et les autorités publiques sont mises au défi d'être inclusives, innovantes et réflexives dans un contexte de transformations sans précédent et d'interdépendances internationales croissantes qui nécessitent une coopération renforcée entre les différents secteurs de la société. Les nouvelles idées et expériences montrent que pour relever ces défis, il est nécessaire de mettre les professionnels et leurs compétences au travail de manière intégrée et multidisciplinaire au centre des processus de changement. Le projet fait face à ces tâches et conceptualise la formation comme un élément vital du changement social en renforçant le travail d'équipe, les relations horizontales et l'intégration. En particulier, le projet Dialogical-Work répond aux défis éducatifs de l'alignement des compétences des professionnels de la santé, des services sociaux et de l'éducation sur l'évolution des besoins et des attentes complexes dans les sociétés en mutation en fournissant les compétences des professionnels grâce à une « méthode » de travail axée sur le dialogue en réseau qui manque encore dans le programme de formation des professionnels travaillant aujourd'hui.

Le mot « dialogue » est très souvent utilisé de nos jours lorsque nous comprenons le besoin de collaboration et que les stratégies de leadership évoluent vers une culture plus communicative et de partage. À l'origine, le terme dialogue vient du grec διάλογος (*dialogos*, conversation) ; ses racines sont διά (*dia* : à travers) et λόγος (*logos* : parole, raison). Par conséquent, le sens original du mot « dialogue » est un



discours alternatif entre deux personnes ou plus. Le latin a repris le mot comme *dialogus*.

Quoi qu'il en soit, la communication est très souvent considérée dans les stratégies organisationnelles comme une phase qui a sa place dans une partie du processus. Dans ce projet, l'état d'esprit est basé sur l'idée que la communication, la collaboration et le dialogue sont les méthodes les plus importantes pour mettre en œuvre et atteindre les objectifs, prendre soin de la culture de travail et du bien-être, et répondre aux défis présents et futurs.

2. À propos des dialogues

L'approche dialogique est une façon de penser avec d'autres personnes pour trouver de nouvelles solutions et possibilités d'agir dans des situations préoccupantes, des processus de développement, des problèmes complexes et perniciose. L'approche dialogique est un moyen de gérer ces situations ouvertement ensemble. Les dialogues d'anticipation, qui sont exercés dans ce projet, ont leurs racines dans la thérapie familiale et la philosophie dialogique. Les dialogues d'anticipation consistent à concentrer le processus sur un bon avenir ou une situation où les inquiétudes ont diminué ou disparu. Une autre méthode de travail dialogique, les dialogues ouverts, qui ont été développés pour les services de santé mentale (également en Finlande), est basée sur le même contexte, mais les différences viennent de la structure. Les dialogues d'anticipation ont une structure, et le facilitateur s'occupe du déroulement du processus. Les dialogues ouverts n'ont pas ce genre de structure et ils sont basés sur la réflexion. Mais ces deux éléments présentent de nombreuses similitudes et sont tous les deux basés sur la mise en réseau, ce qui signifie la création d'un réseau de soutien composé non seulement de professionnels de différents secteurs, mais aussi de personnes de soutien que le client ou le propriétaire du processus souhaite inviter. Le réseau est censé garantir la méthode polyphonique de travail.



Le dialogue signifie un moyen de communiquer. Être dialogique dans un sens plus large est une vision du monde à plusieurs voix et une compréhension de la façon dont nous pensons et sommes en relation avec les autres. Dans le dialogue, différents points de vue sont évoqués et de nouvelles options sont recherchées. Les participants au dialogue améliorent leur compréhension d'eux-mêmes et des autres dans le dialogue. Le dialogue met l'accent sur l'écoute traditionnelle, où les gens peuvent comprendre les points de vue des autres et s'écouter eux-mêmes, en raison de sa nature d'alternance et de non-chevauchement de ce que les gens disent.

Les principes centraux du dialogue sont les suivants :

- Se faire entendre
- Avoir foi en l'autre personne
- Une expérience d'espoir
- Créer la confiance
- Tolérance à l'incertitude
- Curiosité pour l'altérité de l'autre.

(Institut national de la santé et du bien-être, 2022)

L'approche dialogique n'est pas un outil ou une méthode que nous pouvons « prendre sur une étagère » lorsque nous voulons tester quelque chose de nouveau ou lorsque des défis difficiles nous obligent à coopérer. Il ne s'agit pas seulement de penser et d'agir de manière dialogique, mais aussi polyphonique, ce qui signifie penser dynamiquement, en termes d'anticipation des réponses à *nos actions*, ainsi que de penser en termes d'anticipation des *réponses des autres les uns aux autres* (Shotter, 2008, 520).

La pensée polyphonique ensemble nous oblige à relâcher nos propres attitudes pour rendre les dialogues possibles :

« Le dialogue, d'autre part, est une conversation où les participants construisent sur la contribution de l'autre. Dans un dialogue, les participants



sont prêts à abandonner leurs idées préétablies et à écouter la contribution des autres et, ainsi, sont ouverts aux idées générées à la suite de cette interaction commune qui seraient autrement passées inaperçues. En d'autres termes, votre opinion n'est pas définitive, mais constitue une étape vers le résultat final. Le but du dialogue est d'acquérir une nouvelle perspective, une nouvelle compréhension d'un problème. Cependant, il ne cherche pas le consensus, mais à apprécier la façon dont les autres pensent. Le secret du dialogue réside donc dans le fait que personne ne sait où il mène. Les méthodes dialogiques sont donc idéales pour agir différemment de manière appropriée. (Eriksson et Arnkil, 2009, 36).

Lorsque la situation et l'espace dialogiques sont créés, une force et une capacité communes de travail et de création ensemble sont possible et cette libre circulation de la recherche et du sens permet à de nouvelles possibilités d'émerger. Cette capacité existe dans chaque communauté, mais dans la plupart des organisations, elle est dormante et le dialogue permet de l'éveiller. (Isaacs, 1993, 25-26.)

Être dans un dialogue ne signifie pas seulement penser et réfléchir ensemble. L'attitude polyphonique exige aussi le respect de l'altérité. Très souvent, nous voyons d'autres personnes comparées à nous-mêmes, valorisées ou rejetées sur cette base, et nous définissons le monde et ses éléments en les enfermant dans mon cercle de compréhension. Emmanuel Levinas utilise des termes de *Même* et *Totalité* pour décrire cette attitude (Levinas, 2012, 33-40). Faire face à une autre personne crée également une responsabilité entre les personnes. Lorsqu'une autre personne nous invite en parlant ou avec d'autres expressions, elle attend une réponse. Pour la parole (et, par conséquent, pour un être humain), il n'y a rien de plus terrible qu'un manque de réponse (Bakhtin, 1984, 127). En acceptant l'invitation avec notre réponse, nous reconnaissons également l'existence d'une autre personne. Cela est le respect de l'altérité.

En pratiquant une approche dialogique, nous pouvons apprendre à aider le personnel à mieux gérer les situations d'urgence.



3. Premiers dialogues et neurones miroirs

Dans la formation de l'approche dialogique et des outils, nous arrivons toujours à un moment où les participants en réalisent le cœur. C'est verbalisé très clairement et simplement par : « Je dois apprendre à écouter. » C'est un moment passionnant pour les participants et le stagiaire. Cette réalisation comprend beaucoup d'informations sur la façon de toucher une question très personnelle. Elle touche également une compétence que nous avons tous, mais que nous avons oubliée ou dont nous nous sommes éloignés.

Cela nous ramène à l'expérience de base de la vie, notre moi dialogique. Nous nous développons dans une relation avec d'autres personnes dès le début – et même avant notre naissance – et cela continue jusqu'à notre mort. En ce sens, nous ne sommes pas nés en tant qu'individu et nous ne pouvons pas exister seuls.

La plupart des parents et des gardiens ont fait l'expérience de la façon dont leurs bébés dans les premiers mois de leur vie semblent les compléter dans un jeu finement réglé d'épanouissement mutuel et de suivi des gestes et des expressions. Même dans les premières semaines après la naissance, la mère et l'enfant peuvent atteindre une telle coordination des expressions et des mouvements dans une sorte de danse circulaire de mouvements corporels qui se complètent et s'entrecroisent (Braten, 2009, 190). Dans les premières relations et à partir de là, nous apprenons aussi par nos neurones miroirs. L'état intersubjectif partagé centré sur le nous, qui est reflété par les mécanismes de miroir, est essentiel pour que les nouveau-nés et les enfants s'attachent au monde social, mais il a de plus en plus une signification différente, lorsqu'il donne au soi simultanément la capacité de s'identifier et de se différencier les uns des autres (Gallese, 2011, 1-9).



La compréhension de cette essence humaine fondamentale donne une meilleure possibilité d'entrer également dans d'autres éléments fondamentaux de l'approche dialogique : respecter l'altérité, s'intéresser aux pensées des autres et apprendre à être réactif. Ou comprendre qu'un être humain ne veut parler que de ses propres affaires. En fait, nous pourrions parler de la « porte d'entrée vers la théorie des dialogues » à ce stade.

4. Problèmes pernicioeux et monde complexe

Avec la mondialisation, la numérisation, le changement culturel et l'économie du partage, les problèmes sont devenus ambigus et complexes. Ils sont parfois même difficiles à définir. L'approche logique et rationnelle traditionnelle est en difficulté lorsque les choses sont floues et peu contrôlables ou mesurables.

Le Gouvernement finlandais a décrit ainsi la complexité de la situation :

« Dans un environnement de plus en plus complexe avec des problèmes pernicioeux, les choses doivent être abordées plus comme des phénomènes que comme des missions bien définies. Cette approche remet en question l'organisation hiérarchique traditionnelle et cloisonnée. Cela nécessite une organisation dynamique autour du phénomène. Les phénomènes complexes ne connaissent pas de frontières administratives, mais leurs causes et leurs mécanismes exigent une approche plus globale. Cela nécessite une forte culture de coopération interadministrative au-delà des frontières organisationnelles. » (Valtioneuvosto, 2019.)

Lorsque les situations problématiques sont complexes et difficiles à définir, elles sont appelées « problèmes pernicioeux ». Les problèmes avec des limites claires et des descriptions peuvent être appelés « problèmes apprivoisés ». Cela ne veut pas dire qu'ils sont faciles.



Jeff Conklin décrit les problèmes pernicioeux de cette façon :

1. Vous ne pouvez comprendre un problème pernicioeux qu'en vous familiarisant avec le contexte.
2. Il n'y a pas de début ou de fin distinct pour un problème pernicioeux. Vous ne pouvez rechercher une solution assez bonne que dans le cadre des ressources disponibles.
3. Les solutions aux problèmes pernicioeux ne sont ni bonnes ni mauvaises. Elles sont juste meilleures ou pires.
4. Chaque problème pernicioeux est unique.
5. Chaque solution à un problème pernicioeux fonctionne uniquement sur un problème.
6. Vous ne pouvez pas définir l'ensemble de solutions pour les problèmes pernicioeux.

(Conklin, 2006.)

Selon la théorie des problèmes pernicioeux, les problèmes apprivoisés sont logiques, algorithmiques et techniques. Vous avez seulement besoin d'avoir suffisamment d'informations pour les résoudre. Vous pouvez utiliser les expériences et l'expertise précédentes pour faire des choix. Les projets de décision sont préparés par des experts en la matière.

La nature des problèmes pernicioeux est complexe et ambiguë. Il s'agit très souvent de situations uniques, où l'expérience préalable n'est pas nécessairement utile. Les solutions précédentes ne peuvent pas non plus être utilisées. Il se peut que le problème pernicioeux ne puisse pas être résolu du tout, ou qu'il soit si difficile à définir que vous devez vous contenter de la situation que vous ne pouvez pas finir de résoudre.

Dans un monde global et complexe, les problèmes sont de plus en plus pernicioeux et ne sont pas résolus par le modèle et la pensée traditionnels « basés sur les problèmes ». Les situations sont des phénomènes complexes et plus larges. Même la pensée systémique ne suffit pas, si les systèmes sont décrits comme des algorithmes qui interagissent les uns avec les autres.



En tant que professionnels, nous sommes formés pour diagnostiquer les problèmes, concevoir des solutions et les résoudre. Dans le cas de problèmes apprivoisés, nous pouvons affiner à l'infini la logique, les algorithmes et la mise en œuvre technique de la solution. Pour les résoudre, il est souhaitable d'avoir suffisamment d'informations pour soutenir la prise de décision, d'utiliser l'expérience et l'expertise antérieures dans la prise de décisions. Mais que se passe-t-il si aucune solution n'est trouvée ou si aucun accord n'est conclu ? Au niveau individuel, on peut commencer à parler d'une inquiétude.

L'inquiétude est une expérience subjective qui résulte d'un manque d'auto-action et de soutien nécessaire. L'inquiétude ne peut pas être transférée à une autre personne. En fonction des coordonnées, la personne inquiète pourra parler à la personne qui peut agir. Le meilleur résultat est obtenu lorsqu'une personne inquiète parle avec une personne qui peut l'aider.

Plus l'inquiétude est grande, plus le dialogue est nécessaire.

5. L'approche dialogique pour développer le travail organisationnel et le leadership

Pour traiter des problèmes complexes, il faut être holistique et mettre au centre les concepts de leadership, de collaboration, de culture opérationnelle, de communication et de réseautage.

Le cœur de la coopération est la façon de penser ensemble. Selon la définition d'un dialogue, penser ensemble nécessite de réfléchir à sa propre attitude pour entendre une autre perspective. L'expérience d'être entendu est une condition préalable pour



penser ensemble. Au cours de la formation dialogique, les stagiaires sont formés pour faciliter les situations qui produisent une telle expérience.

La communication est une tâche difficile. Nous pensons que nous communiquons lorsque nous donnons des informations, faisons des rapports ou déléguons. Très souvent, nous communiquons sans écouter, il s'agit donc d'une interaction à sens unique et d'une relation sujet-objet. Le processus de communication semble interactif, mais il faut tout de même recevoir le message et reconnaître l'expérience du participant. La communication réciproque est une relation de sujet à sujet.

Parce que le monde global - et local - est instable, incertain, complexe et ambigu, il n'y a pas d'autre moyen de le comprendre et de trouver des solutions utiles que de traiter les cas ensemble avec des outils et des méthodes de travail dialogiques, de partager les bonnes pratiques et les compétences et de faire de l'approche d'apprentissage un principe de fonctionnement clé. Seul un fou ne le ferait pas.

Pour réussir, le réseautage et la coopération en réseau nécessitent un leadership qui les soutient et les encourage, ainsi qu'une culture administrative fondée sur l'égalité, l'inclusion, la confiance, la transparence et l'équité. La culture de travail dialogique est aussi la culture de travail de l'administration et des gestionnaires. Le leadership dialogique se développe dans les dialogues et au cours des processus dialogiques.

Un aspect de l'approche dialogique est le passage contrôlé de la frontière entre la connaissance et la non-connaissance ou le fait de s'attarder à la frontière. Il est très facile d'écouter et d'entendre une discussion sur quelque chose que vous ne connaissez pas beaucoup. De même, il est encore plus relaxant pour un orateur de parler de quelque chose qui est dans le domaine de la meilleure connaissance pour lui-même. À ce stade, nous ne sommes pas encore en dialogue. Le dialogue commence lorsque les participants à la conversation veulent s'écouter les uns les autres avec l'intention de changer leur propre façon de penser. Un professionnel peut consciemment se placer dans une position de non-savoir plusieurs fois par jour.



Il est important de s'y attarder assez longtemps. S'attarder si longtemps que vous pouvez reconnaître la volonté de l'autre personne d'accepter des idées différentes. Le professionnel doit être sensible à la reconnaissance de la situation à partir de laquelle nous pouvons avancer ensemble et passer au niveau de la connaissance.

6. Groupe de gouvernance pour soutenir les modes d'action dialogiques (PR1)

Le groupe de gouvernance (GG) est un groupe de travail chargé de régir la mise en œuvre du travail dialogique et de suivre ses progrès dans l'organisation. Les décisions qui sont prises sont le résultat du travail dialogique au sein du GG.

Une fois qu'il a été défini, ses premières tâches sont :

- Recevoir une formation sur le travail dialogique si nécessaire
- Où mettre en œuvre le changement par le travail dialogique
- Définir des stratégies de communication dans l'organisation sur le travail dialogique
- Choisir qui former en tant que tuteurs
- Soutenir les tuteurs dans leurs tâches
- Surveiller les résultats et élargir l'approche dialogique dans l'organisation si nécessaire

Tom Arnkil (Arnkil, 2019, 37-50) a décrit les principes de co-création *d'espaces de dialogue*. Il ne vise pas seulement à servir de cadre pour GG, mais aussi pour tous les autres acteurs. Selon lui, les tâches les plus courantes au niveau international sont les suivantes :



1. Aménager le lieu physique de manière à ce qu'il soit approprié pour le dialogue,
2. S'assurer qu'il y a suffisamment de temps et qu'il est « distribué » de manière favorable au dialogue,
3. Inclure les personnes significatives et les aider à rejoindre l'espace social de présence,
4. Encourager l'espace mental ouvert à la curiosité respectueuse et à l'empathie,
5. Préserver le discours dialogique conjointement avec les autres dans les rencontres et éviter les discours autoritaires.

Les premières actions pour GG ont été planifiées en fonction de ces tâches. Nous devons nous rappeler que ce n'est que le tout début du processus. Chaque fois que le GG se rencontre, il est nécessaire d'agir de manière dialogique et d'avoir des expériences communes. Ensuite, l'organisation saura mieux ce que qu'elle soutient et ce qu'elle peut attendre de ses travailleurs.

7. Compétences du tuteur dialogique (PR2)

Sur la base du « domaine de résultats du projet 2 », cinq compétences complémentaires peuvent être déterminées pour le tuteur dialogique.

Ces compétences sont décrites dans le rapport PR2 :

1. Axé sur l'innovation
2. Axé sur la demande
3. Travail collaboratif
4. Apprentissage interactif
5. Création de connaissances

Les tuteurs dialogiques seront formés à ces compétences :



1. Capacité d'utiliser l'outil « Analyser ses soucis » dans des positions dialogiques.
2. Capacité d'utiliser des « espaces dialogiques » - réflexion au sein du GG et d'autres réunions.
3. Capacité d'utiliser des techniques de réunion dialogique.
4. Capacité de présenter une approche dialogique dans les événements.

8. Outils pour le tuteur et le groupe de gouvernance

Le dialogue d'anticipation fait référence à une méthode de travail et à une méthode, qui a également été appelée souvenir de l'avenir positif, dialogue futur et conseil en réseau ou dialogue en réseau. L'objectif des dialogues d'anticipation est de clarifier la coopération entre les différentes parties, de combiner les ressources du réseau et d'élargir les possibilités opérationnelles. Les dialogues d'anticipation sont un moyen de mettre en œuvre des réunions conjointes de différents réseaux afin que les participants trouvent des moyens de coordonner leurs activités conjointes et qu'ils puissent être utilisés dans le travail psychosocial des clients comme dans le travail de planification et de stratégie.

Les animateurs de réseau sont largement utilisés pour soutenir un changement dans la culture opérationnelle de la communauté. Ce n'est pas leur travail de dire ce qui est bien ou mal dans la communauté. Les animateurs du réseau aident les membres de la communauté à écouter les pensées des autres et à se dire les solutions qu'ils auraient pour résoudre les problèmes dans un proche avenir. Les consultants du réseau peuvent aider les résidents de la communauté à parler de leurs propres initiatives ou à fournir des commentaires dans le cadre d'un dialogue. Dans ce projet, le tuteur étudie les premières étapes de la facilitation du dialogue en réseau et sera capable de le faciliter avec des outils de dialogue, qui sont mentionnés dans ce chapitre.



Les tuteurs seront formés à l'utilisation de ces outils de dialogue d'anticipation (ou méthodes de travail) :

- Écoute dialogique
- Aider à parler en formulant des questions appropriées
- Prendre des notes publiques dialogiques
- Analyser ses soucis
- Outils de réunion dialogique
- Dialogues sur les bonnes pratiques
- Table ronde dialogique

L'outil dialogique qui prend en charge ses inquiétudes signifie qu'un professionnel partage sa propre préoccupation avec, par exemple, un client, un tuteur ou un subordonné et demande de l'aide pour l'atténuer. L'important est que la préoccupation soit abordée en respectant l'autre personne, en appréciant les autres opinions et soit faite poliment. La coopération (avec le tuteur et tous les participants au dialogue) et la confiance sont établies, les questions sont discutées avec respect, ouverture et courage.

L'outil « Analyser ses soucis » se compose de trois phases :

1. Vous avez l'intention de répondre à votre inquiétude en réfléchissant au cas avec des questions : Qu'est-ce qui vous inquiète dans la situation de l'enfant, de l'adolescent, du client ou du travailleur ? Que se passera-t-il si vous n'abordez pas la question ? À quel point êtes-vous inquiet ?
2. Préparer la réunion à l'aide d'un formulaire et de ses questions : À votre avis, quels sont les domaines où les clients ou les collègues se sentent soutenus de votre part ? Y a-t-il des zones où ils pourraient vous trouver menaçant ? Quelles sont les ressources que vous avez pu identifier et comment pourriez-vous les communiquer ? Que pourriez-vous faire ensemble et/ou séparément pour améliorer la situation ? Comment comptez-vous exprimer vos inquiétudes et exprimer votre volonté de coopérer ? Anticipez ce qui se passera pendant la discussion. Anticipez les résultats possibles de la



discussion dans un proche avenir. Quel serait un cadre approprié et un moment approprié pour se réunir afin de discuter des questions difficiles ?

3. Après la réunion, évaluez-la avec des questions : Comment avez-vous abordé la question ? Qu'avez-vous ressenti avant de vous inquiéter ? Qu'avez-vous ressenti pendant cette période ? Qu'avez-vous ressenti par la suite ? Était-ce comme vous l'aviez prévu, ou était-ce complètement différent ? Avez-vous été surpris ? Comment voyez-vous les actions pour aider l'enfant / adolescent maintenant ? Y a-t-il des raisons d'être optimiste ? Ya-t-il des choses qui vous inquiètent encore ? Qu'allez-vous faire pour diminuer vos inquiétudes ?

Souvent, les communautés espèrent entendre les autres parler de leurs bonnes pratiques. Les bonnes pratiques sont introduites dans une réflexion partagée, permettant au destinataire de bénéficier de l'apport d'un expert plus expérimenté dans les discussions. Un modèle de dialogue sur les bonnes pratiques a été élaboré pour ces situations.

Le dialogue sur les bonnes pratiques comprend les phases suivantes :

1. Les représentants de l'organisation donnent quelques minutes de présentation sur leurs bonnes pratiques de la manière qu'ils souhaitent.
2. Après la présentation, le tuteur demande au public de former des groupes de discussion de quelques personnes. Ils auront un moment partagé et ensemble ils devront formuler une question au représentant. À la fin de ce moment, chaque groupe de discussion lira sa question à son tour.
3. Le représentant donnera un autre monologue au public, qui comprend toutes les réponses possibles.
4. Le tuteur demande à l'auditoire de réorganiser des groupes de discussion. Dans cette courte session de brainstorming, les participants sont interrogés : « Comment mon organisation pourrait-elle utiliser cette bonne pratique et



comment pourrait-elle être améliorée, adaptée et adaptée au nouveau contexte ? »

5. À la fin du dialogue sur les bonnes pratiques, s'il reste du temps et que quelqu'un le souhaite, les participants peuvent faire une minute de réflexion et dire à tout le monde les nouvelles idées qui ont été présentées aujourd'hui.

Les groupes étant avec plusieurs participants, le tuteur peut organiser le groupe en un cercle intérieur et un cercle extérieur. Tout d'abord, les participants du cercle intérieur discutent pendant que les participants du cercle extérieur écoutent. Puis les rôles changent plusieurs fois entre cercles avant un temps commun de discussion.

Ce type d'étapes ci-dessus convient lorsque le tuteur organise des dialogues d'évaluation, des auditions de résidents ou des discussions de suivi. Il suffit d'utiliser des mots qui sont correctement liés à la situation.

La table ronde dialogique convient à un groupe de 40 participants ou plus.

1. Le tuteur demande à l'auditoire d'avoir un dialogue avec les quelques participants les plus proches sur ce qu'ils aimeraient entendre les panélistes discuter.
En même temps, les panélistes dialoguent ensemble, où ils décident par quel thème ils commencent.
2. Ensuite, le tuteur demande au public d'expliquer brièvement aux panélistes leurs attentes, en une phrase. Il est recommandé d'écrire ces idées sur le tableau.
3. Le tuteur demande aux panélistes de commencer leur discussion sur le sujet de leur choix. Et puis, bien sûr, il est possible de parler des idées que le public veut entendre.
4. Après un certain temps. Le tuteur demande des réflexions, des commentaires ou plus de questions au public. Il convient d'écouter cinq ou six personnes avant que les panélistes puissent avoir un autre tour de parole.
5. Vous pouvez continuer tant que le temps s'est écoulé.



RÉFÉRENCES

- Arnkil, T. (2019). *Co-generating Dialogical Spaces: Challenges for Open and Anticipation Dialogues and Dialogical Practices in General*. *International Journal of Collaborative-Dialogic Practices*, 9(1). <https://ijcp.files.wordpress.com/2019/12/ijcp-issue-9-p.-37-50-arnkil-co-generating-dialogical-spaces-english.pdf>
- Bakhtin, M. (1984). *Problems of Dostoevsky's poetics*. University of Minnesota Press.
- Bråten, S. (2009). *Intersubjective Mirror in Infant Learning and Evolution of Speech*.
- Conklin, J. (2006). *Dialogue mapping: building shared understanding of wicked problems*. Wiley. <http://www.loc.gov/catdir/toc/ecip0513/2005013962.html>
- Eriksson, E., & Arnkil, T. E. (2009). *Taking up one's worries: A handbook on early dialogues*. National Institute for Health and Welfare. <https://www.julkari.fi/handle/10024/80315>
- Gallese, V. (2011). Intersubjectivity from the perspective of neuroscience. *Psychotherapy Magazine*, 30.
- Isaacs, W. N. (1993). Taking flight: Dialogue, collective thinking, and organizational learning. *Organizational Dynamics*, 22(2), 24–39. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(93\)90051-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(93)90051-2)
- Levinas, E. (2012). *Totality and Infinity. An Essay on Exteriority*. Duquesne University Press.
- National Institute of Health and Welfare. (2022). *Dialogiset toimintatavat*. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/dialogiset-toimintavat>
- Shotter, J. (2008). Dialogism and Polyphony in Organizing Theorizing in Organization Studies: Action Guiding Anticipations and the Continuous Creation of Novelty. *Organization Studies*, 29(4), 501–524. <https://doi.org/10.1177/0170840608088701>
- Valtioneuvosto. (2019). *Verkostojohtamisen opas* (Issue 12).

AUTRES DOCUMENTS À LIRE :

- Seikkula, J. & Arnkil, T.E (2006). *Dialogical Meetings in Social Networks*. Routledge
- Bakhtin M. (1984). *Problems of Dostoevsky's poetics*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Shotter, J. (1993). *Conversational realities: Constructing life through language*. London: Sage.