



Co-funded by
the European Uni



Dialoginio proceso įrankis/ projekto rezultatai 3

Tikslas:

Suteikti priemones ir metodikas, skirtas sustiprinti integruotą, įvairių profesijų ir į žmones orientuotą komandinį darbą instituciniu, organizaciniu ir profesiniu lygmenimis.

Apibūdinimas:

Pradedant nuo elementų, kurie atsirado 1 ir 2 projekto rezultatuose

Valdymo grupė ir dėstytojai, 3 projekto rezultatas, daugiausia dėmesio skirs esminiams įrankiams, kad šie veikėjai imtųsi veiksmų, siekiant įgyvendinti dialoginius procesus įvairiose aplinkose.

Turinys

1. Įvadas 3



Co-funded by
the European Uni



- 2. Apie dialogus 3
- 3. Ankstyvieji dialogai ir veidrodiniai neuronai 5
- 4. Blogos problemos ir dialoginis paslaugų dizainas 6
- 5. Dialoginis požiūris ugdant organizacinį darbą ir lyderystę 9
- 6. Valdymo grupė dialoginiams veikimo būdams remti (PR1) 10
- 7. Dialoginio kuratoriaus kompetencijos (PR2) 11
- 8. Priemonės dėstytojui ir valdymo grupei 11
- 9. Santrauka 14
- NUORODOS 14

1. Įvadas

Projekto fonas paraiškoje parašytas taip:



„Visuomeninėms organizacijoms ir valdžios institucijoms tenka iššūkis būti įtraukioms, novatoriškoms ir refleksyvioms precedentu neturinčių transformacijų ir didėjančios tarptautinės tarpusavio priklausomybės kontekste, dėl kurių reikia stiprinti įvairių visuomenės sektorių bendradarbiavimą. Atsirandančios išvalgos ir patirtis rodo, kad norint išspręsti šiuos iššūkius būtina, kad specialistai ir jų įgūdžiai dirbtų integruotai ir daugiadiscipliniškai į pokyčių procesų centrą. Projektas susiduria su šiomis užduotimis ir konceptualizuoja mokymą kaip esminį socialinių pokyčių elementą stiprinant komandinį darbą, horizontalius santykius ir integraciją. Visų pirma, projektas „Dialoginis darbas“ reaguoja į švietimo iššūkius, susijusius su sveikatos, socialinių ir švietimo specialistų kompetencijų suderinimu su besikeičiančiais sudėtingais poreikiais ir lūkesčiais besikeičiančioje visuomenėje, suteikiant specialistams įgūdžių per tinklo dialogą orientuotą darbo „metodą“. kurio vis dar trūksta šiandien dirbančių specialistų mokymo programoje“.

Žodis „dialogas“ labai dažnai vartojamas šiais laikais, kai suprantame bendradarbiavimo poreikį, o lyderystės strategijos keičiasi link komunikablesnės ir dalijimosi kultūros. Šiaip komunikacija strategijose labai dažnai vertinama kaip fazė, kuri turi savo vietą tam tikroje proceso dalyje. Šiame projekte mąstysena paremta idėja, kad bendravimas, bendradarbiavimas ir dialogai yra svarbiausias metodas įgyvendinant ir siekiant užsibrėžtų tikslų, rūpinantis darbo kultūra ir gerove bei atliepant ateities iššūkius.

2. Apie dialogus

Dialoginis požiūris – tai mąstymo būdas kartu su kitais žmonėmis ieškant naujų sprendimų ir galimybių veikti nerimą keliančiose situacijose, vystymosi procesuose ir sudėtingose problemose. Dialoginis požiūris yra būdas atvirai kartu spręsti šias situacijas. Numatytų dialogų, kurie mokomi šiame projekte, šaknys yra šeimos terapija ir dialogas filosofija. Numatymo dialogai reiškia proceso sutelkimą į gerą ateitį arba situaciją, kai rūpesčiai sumažėjo arba išnyko. Kitas dialoginis darbo metodas – atviri dialogai, sukurti psichikos sveikatos paslaugoms (taip pat Suomijoje), remiasi tais pačiais požiūriais, tačiau skiriasi struktūra. Numatymo dialogai turi struktūrą, o proceso eiga rūpinasi fasilitatorius. Atviri dialogai neturi tokios struktūros ir yra pagrįsti refleksija. Tačiau jie abu turi daug panašumų ir yra pagrįsti tinklų kūrimu.

Dialogas reiškia dialogą ir bendravimo būdą. Dialogiškumas platesne prasme – tai daugiabalsė pasaulėžiūra ir supratimas, kaip mąstome ir esame kitų žmonių atžvilgiu. Dialoge išryškunami



skirtingi požiūriai, ieškoma naujų variantų. Dialogo dalyviai didina supratimą apie save ir kitus dialoge. Dialoge akcentuojamas abipusis įsiklausymas, kai žmonės gali suprasti kitų nuomonę ir įsiklausyti į save.

Pagrindiniai dialogizmo principai yra:

- būti išgirstam
- tikėjimas kitu žmogumi
- vilties išgyvenimas
- pasitikėjimo kūrimas
- neapibrėžtumo tolerancija
- smalsumas kito kitoniškumui.

(Nacionalinis sveikatos ir gerovės institutas, 2022 m.)

Dialoginis požiūris nėra įrankis ar metodas, kurį galime „paimti iš lentynos“, kai norime išbandyti ką nors naujo arba kai sunkūs iššūkiai verčia mus bendradarbiauti. Tai ne tik dialogo mąstymo ir veikimo klausimas, bet ir polifoninis mąstymas, o tai reiškia dinamišką mąstymą, numatant atsakymus į mūsų veiksmus, *taip pat mąstymą, numatant kitų žmonių atsakymus vienas į kitą* (Shotter, 2008, 520).

Polifoniškai orientuotas mąstymas kartu reikalauja, kad mes atlaisvintume savo požiūrį, kad dialogai būtų įmanomi:

„Kita vertus, dialogas yra pokalbis, kuriame dalyviai kuria apie vienas kito indėlį. Dialogo dalyviai nori paleisti savo iš anksto nustatytas idėjas ir įsiklausyti į kitų indėlį, todėl yra atviri idėjomis, kurios atsirado dėl šios bendros sąveikos liko nepastebėtas. Kitaip tariant, jūsų nuomonė nėra galutinė, o žingsnis link galutinis rezultatas. Dialogo tikslas – įgyti naują įžvalgą, naują problemos supratimą. Tačiau ji siekia ne sutarimo, o vertinti kaip kiti galvoja. Taigi dialogo paslaptis yra ta, kad niekas nežinos, kur jis yra veda. Todėl dialoginiai metodai yra idealūs, norint tinkamai veikti kitaip. (Eriksson & Arnkil, 2009, 36).



Kuriant dialoginę situaciją ir erdvę, galima bendra jėga ir gebėjimas dirbti ir kurti kartu, o šis laisvas klausimo ir prasmės srautas leidžia atsirasti naujoms galimybėms. Ši galimybė egzistuoja kiekvienoje bendruomenėje, tačiau daugumoje organizacijų ji neveikia, o dialogas leidžia ją pažadinti. (Izaokas, 1993, 25–26).

Dialogai nereiškia tik mąstymo kartu ir idėjų šturmo kartu. Polifoninis požiūris reikalauja ir kitoniškumo pagarbos. Labai dažnai matome kitus žmones lyginant su savimi, tuo pagrindu vertinamus ar atstumtus ir apibrėžiami pasaulį bei jo elementus, uždarydami juos į mano supratimo ratą. Emmanuelis Levinas šiam požiūriui apibūdinti vartoja terminus „Tas pats“ ir „Visa“ (Levinas, 2012, 33–40). Susidūrimas su kitu žmogumi taip pat sukuria atsakomybę tarp žmonių. Kai kitas žmogus mus kviečia kalbėdamas ar kitais posakiais, jis laukia atsakymo. Žodžiui (taigi ir žmogui) nėra nieko baisesnio už atsako trūkumą (Bachtinas, 1984, 127). Priimdami kvietimą su savo atsakymu, mes taip pat pripažįstame kito asmens egzistavimą. Tai yra kitoniškumo pagarba.

3. Ankstyvieji dialogai ir veidrodiniai neuronai

Mokydamiesi dialoginio požiūrio ir įrankių, visada ateiname į akimirką, kai dalyviai suvokia esmę. Tai labai aiškiai ir paprastai išreikšta žodžiais: „Aš turiu išmokti klausytis“. Tai jaudinantis momentas dalyviams ir treneriui. Šis suvokimas apima daug informacija apie tai, kaip prisiliesti prie labai asmeninio reikalo. Tai taip pat prisilietimas prie įgūdžio, kurį visi turime, bet pamiršome arba išmokome nuo jo.

Tai grįžta prie pagrindinės gyvenimo patirties, mūsų dialoginio aš. Santykiuose su kitais žmonėmis esame vystomi nuo pat pradžių – ir dar anksčiau, iki gimimo – ir tai tęsiasi iki mūsų mirties. Ta prasme mes negimę kaip individai ir negalime egzistuoti vieni.

Dauguma tėvų ir globėjų patyrė, kaip jų kūdikiai pirmaisiais gyvenimo mėnesiais juos papildė puikiai suderintu abipusio pasitenkinimo ir tolesnio gestų bei išraiškų sąveika. Net pirmosiomis savaitėmis po gimimo mama ir vaikas gali pasiekti tokią išraiškų ir judesių koordinaciją tam tikrame žiediniame, vienas kitą papildančių ir persipynusių kūno judesių šokyje. (Braten, 2009, 190.) Pirmuosiuose santykiuose ir nuo šiol mes taip pat mokomės iš savo veidrodinių neuronų. Bendra intersubjektyvi mes-centro būseną, kurią atspindi atspindėjimo mechanizmai, yra būtina



naujagimiams ir kūdikiams prisirišti prie socialinio pasaulio, tačiau vis dažniau ji turi ir kitokią prasmę, kai suteikia galimybę tuo pačiu metu susitapatinti su ir atskirti vienas nuo kito (Gallese, 2011, 1–9).

Šios pagrindinės žmogaus esmės supratimas suteikia geresnę galimybę įeiti ir į kitus esminius dialoginio požiūrio elementus: pagarbą kitoniškumui, domėjimąsi kitų žmonių mintimis ir mokymąsi reaguoti. Arba išmokti žinoti, kad žmogus nori kalbėti tik apie savo reikalus. Tiesą sakant, šiuo metu galėtume kalbėti apie „vartus į dialogų teoriją“.

4. Blogos problemos ir dialoginis paslaugų dizainas

Besimokančios organizacijos sukūrė įvairius problemų sprendimo būdus. Švietimo srityje buvo kalbama apie PBL (Problem Based Learning). Viešojo sektoriaus plėtros darbo grupės ir verslo inovacijų veikla pasinaudojo protų šturmo metodais ir mokėsi iš ankstesnės veiklos patirties. Galima būtų manyti, kad dabartinis „karštas vardas“ yra sistemų teorija ir sisteminis mąstymas, tačiau toks mąstymas taip pat atrodo kaip probleminis požiūris.

Kad būtų sėkmingas, problemomis grįstas požiūris reikalauja aiškių procesų aprašymų bendradarbiaujant ir iš vadovybės, tinkamai numatytų ir tikslingų veiksmų apibrėžimo, kontroliuojamo proceso valdymo ir proceso vertinimo. Visa sistema paremta loginiu-racionaliu valdymu ir jo vertinimu. Visa tai skatina mokymąsi, jei organizacija yra tam atvira.

Dėl globalizacijos, skaitmeninimo, ribinių pokyčių ar nykimo, kultūros pokyčių ir dalijimosi ekonomikos problemos tapo dviprasmiškos ir sudėtingos. Kartais juos sunku net apibrėžti. Tradicinis loginis-racionalus požiūris turi problemų, kai viskas yra neaiški ir ne visada kontroliuojama ar išmatuojama.

Suomijos vyriausybė sudėtingą situaciją apibūdino taip:

„Vis sudėtingesnėje aplinkoje su blogomis problemomis į dalykus reikia žiūrėti daugiau kaip į reiškinius, o ne kaip į aiškiai apibrėžtas užduotis. Šis požiūris meta iššūkį tradicinei hierarchinei ir į silosą panašiai organizacijai. Tam reikia dinamiškos organizacijos aplink reiškinį. Sudėtingi reiškiniai nepripažįsta administracinių ribų, tačiau jų priežastys ir mechanizmai reikalauja išsamesnio požiūrio. Tam reikia stiprios tarpadministracinės bendradarbiavimo tarp organizacinių sienų kultūros. (Valtioneuvosto, 2019 m.)



Kai probleminės situacijos yra sudėtingos ir sunkiai apibrėžiamos, jos vadinamos „piktybinėmis problemomis“. Problemos su aiškiais ribomis ir aprašomomis gali būti vadinamos „prijaukintomis problemomis“. Tai nereiškia, kad jie yra lengvi.

Jeffas Conklinas piktašias problemas apibrėžia taip:

1. Blogą problemą galite suprasti tik susipažinę su kontekstu.
2. Blogai problemai nėra aiškios pradžios ar pabaigos. Pakankamai gero sprendimo galite ieškoti tik ištekliai.
3. Blogų problemų sprendimai nėra nei teisingi, nei neteisingi. Jie tiesiog geresni ar blogesni.
4. Kiekviena pikta problema yra unikali.
5. Kiekvienas blogos problemos sprendimas yra skirtas vienai problemai.
6. Negalite apibrėžti nedorų problemų sprendimų rinkinio.

(Conklin, 2006).

Pagal blogų problemų teoriją sutramdytos problemos yra loginės, algoritminės ir techninės. Jums tereikia turėti pakankamai informacijos, kad galėtumėte juos išspręsti. Pasirinkdami galite pasinaudoti ankstesne patirtimi ir žiniomis. Sprendimų projektus rengia šios srities ekspertai.

Blogų problemų pobūdis yra sudėtingas ir dviprasmiškas. Tai labai dažnai unikalios situacijos, kai ankstesnė patirtis nebūtinai praverčia. Negalima naudoti nė vieno ankstesnio sprendimo. Gali būti taip, kad blogos problemos iš viso nepavyks išspręsti arba ją taip sunku apibrėžti, kad turite susitaikyti su situacija, kurios negalite baigti išspręsti.

Globaliame ir sudėtingame pasaulyje problemos tampa vis blogesnės ir jų nepadedą tradicinis „probleminis“ modelis ir mąstymas. Situacijos yra sudėtingos ir platesni reiškiniai. Net sisteminio mąstymo nepakanka, jei sistemos apibūdinamos kaip algoritmai, kurie sąveikauja tarpusavyje.

Profesionalai mokomi diagnozuoti problemas, projektuoti sprendimus ir jas spręsti. Esant prijaukintoms problemoms, galime be galo patobulinti sprendimo logiką, algoritmus ir techninį įgyvendinimą. Norint juos išspręsti, naudinga turėti pakankamai informacijos, padedančios priimti



sprendimus, pasinaudoti ankstesne patirtimi ir žiniomis renkantis. Po to sprendimų projektus rengia šios srities ekspertai. Bet ką daryti, jei sprendimas nebus rastas arba susitarimas nepasiekiamas? Asmeniniame lygmenyje galima pradėti kalbėti apie nerimą.

Nerimas yra subjektyvi patirtis, atsirandanti dėl savarankiškų veiksmų stokos ir reikalingos paramos derinio. Nerimas negali būti perkeltas kitam žmogui. Remdamasis kontaktine informacija, susirūpinęs asmuo galės pasikalbėti su asmeniu, kuris gali veikti. Geriausias rezultatas pasiekiamas, kai susirūpinęs žmogus kalbasi su žmogumi, kuris gali padėti.

Kuo didesnis nerimas, tuo daugiau reikia dialogo.

5. Dialoginis požiūris ugdant organizacinį darbą ir lyderystę

Sudėtingų problemų sprendimas reikalauja holizmo ir lyderystės, bendradarbiavimo, veiklos kultūros, bendravimo ir tinklų kūrimo sąvokų išskėlimo į centrą.

Pasaulyje gausu vadybos teorijų, o vadyba buvo klasifikuojama metodiškai ir pagal turinį įvairiais būdais. Iš veiklos kultūros pokyčių, bendradarbiavimo plėtros, sudėtingų situacijų sprendimo ir dialogo perspektyvos lyderystę galima žiūrėti per įgalinimo, palaikymo ir prevencijos sąvokas. Ką daro vadovas, kai leidžia, palaiko ar blokuoja veiklą? Kas tinka kokiai situacijai?

Bendradarbiavimo esmė – mąstymas kartu. Pagal dialogo apibrėžimą, mąstymas kartu reikalauja atspindėti savo požiūrį, kad būtų galima išgirsti kitą perspektyvą. Būti išgirstam yra būtina bendra mąstymo sąlyga. Dialogo mokymo metu stažuotojai yra mokomi palengvinti situacijas, kurios sukelia tokią patirtį.

Bendravimas yra sudėtinga užduotis. Mes manome, kad bendraujame teikdami informaciją, pranešdami ar deleguodami. Labai dažnai mes bendraujame nesiklausydami, todėl tai yra vienpusė sąveika ir subjekto-objekto santykis. Bendravimo procesas atrodo interaktyvus, tačiau jam vis tiek reikia gauti pranešimą ir pripažinti dalyvio patirtį.

Kadangi pasaulinis – ir vietinis – pasaulis yra nestabilus, neapibrėžtas, sudėtingas ir dviprasmiškas, nėra kito būdo jį suprasti ir rasti naudingų sprendimų, kaip tik nagrinėti bylas kartu su dialoginėmis



priemonėmis ir darbo būdais, dalytis gerą patirtimi ir kompetencijomis bei mokymosi metoda paversti pagrindiniu veikimo principu. Tik manekenas to nepadarytų.

Kad tinklų kūrimas ir tinklais pagrįstas bendradarbiavimas būtų sėkmingas, reikia lyderystės, kuri ją palaiko ir įgalina, taip pat administracinės kultūros, pagrįstos lygybe, įtraukimu ir pasitikėjimu. Dialoginė darbo kultūra yra ir administracijos bei vadovų darbo kultūra. Dialoginė lyderystė vystosi dialoguose ir dialoginiuose procesuose.

Daugiakampė situacija taip pat reikalauja daugiakampio sprendimų kūrimo ir daugybės alternatyvų, kaip pasirinkimo pagrindo. Dialogas – tai mąstymas kartu ir kitų įsiklausymas, savo išankstinių nusistatymų išlaisvinimas ir į ateitį orientuotas darbas, kuris proceso pradžioje suteikia daug kūrybinių galimybių. Bandydami priimti sprendimus per anksti, galite prarasti gerus ir veiksmingus sprendimus. Orientacija į ateitį reiškia žvelgti į esamą situaciją iš ateities, o ne žiūrėti į ateitį iš esamos situacijos perspektyvos. Tokiais atvejais dažnai esame esamos situacijos galimybių kaliniai. Viskas prasideda nuo klausymosi.

Vienas dialoginio požiūrio aspektų yra kontroliuojamas ribos tarp žinių ir nežinojimo peržengimas arba užsilikimas prie sienos. Labai lengva klausytis ir išgirsti pokalbį apie tai, apie ką nelabai žinai. Panašiai kalbėtojai dar labiau atsipalaiduoja kalbėti apie tai, kas jam priklauso geriausių žinių sferoje. Šiuo metu mes dar nekalbame. Dialogas prasideda tada, kai pokalbio dalyviai nori klausytis vienas kito ketindami pakeisti savo mąstymą. Profesionalas kelis kartus per dieną gali sąmoningai pastatyti save į nežiniančią padėtį. Svarbu ten pakankamai ilgai užtrukti. Užtrukti taip ilgai, kad atpažintumėte kito žmogaus norą priimti skirtingas idėjas. Profesionalas turi būti jautrus atpažinti situaciją, iš kurios galime kartu judėti į priekį ir pereiti į žinių lygį.

6. Valdymo grupė, kuri remia dialoginius veikimo būdus (PR1)

Valdymo grupė (VG) – tai darbo grupė, atsakinga už dialoginio darbo vykdymo valdymą ir jo eigos organizacijoje stebėseną. Priimami sprendimai yra dialoginio darbo GG rezultatas.

Kai jis buvo apibrėžtas, pirmosios užduotys yra šios:

- Prireikus gauti mokymus apie dialoginį darbą



- Kur įgyvendinti pokyčius dialoginiu darbu
- Apibrėžti komunikacijos strategijas organizacijoje apie dialoginį darbą
- Pasirinkimas, kam ruošti dėstytojus
- Padėkite dėstytojams atlikti užduotis
- Stebėti rezultatus ir prireikus išplėsti dialoginį požiūrį organizacijoje

7. Dialoginio kuratoriaus kompetencijos (PR2)

Pagrindinės penkios viena kitą papildančios kompetencijos:

1. Naujovės
2. Paklausa
3. Bendradarbiavimas
4. Interaktyvus mokymasis
5. Žinių kūrimas

8. Priemonės dėstytojui ir valdymo grupei

Šio Dialoginio darbo projekto dėstytojų mokymuose dėstytojais bus mokomi naudoti šias numatymo dialogo priemones (arba darbo būdus):

- savo rūpesčių ėmimasis
- dialogai apie gerą patirtį
- dialoginių susitikimų įrankiai

Jie taip pat išmoks klausytis ir užduoti klausimus, kurie padėtų dalyviams kalbėti. Jie taip pat mokosi pirmųjų žingsnių į palengvinimą.

Numatymo dialogas reiškia darbo būdą ir metodą, kuris taip pat vadinamas geros ateities prisiminimu, ateities dialogu ir tinklo konsultavimu arba tinklo dialogu.

Numatymo dialogai – tai būdas įgyvendinti bendrus įvairių tinklų susitikimus, kad dalyviai rastų būdų koordinuoti savo bendrą veiklą ir būtų panaudoti tiek psichosocialiniame klientų darbe, tiek planavimo ir strategijos darbe.



Numatymo dialogų tikslas yra

- išsiaiškinti skirtingų šalių bendradarbiavimą
- sujungti tinklo išteklius
- išplėsti veiklos galimybes.

Dialoginis nerimo prisiėmimo įrankis reiškia, kad specialistas iškelia savo rūpestį, pavyzdžiui, klientui, globėjui ar pavaldiniui ir prašo pagalbos jį numalšinti. Svarbu, kad rūpestis būtų sprendžiamas pagarbiai. Kuriamas bendradarbiavimas ir pasitikėjimas, klausimai aptariami pagarbiai, atvirai ir drąsiai.

Rūpesčių įsisavinimo įrankis susideda iš trijų etapų:

1. Ketinate susidoroti su nerimu apmąstydami atvejį su klausimais: dėl ko nerimaujate vaiko / paauglio / kliento / darbuotojo situacijoje? Kas atsitiks, jei nesiimsite šios problemos? Kiek nerimauji?

2. Pasiruošimas susitikimui naudojant formą ir jos klausimus: Kokios, Jūsų nuomone, yra tos sritys, kuriose klientai ar bendradarbiai jaučiasi sulaukiantys Jūsų paramos? Ar yra sričių, kuriose jie gali jus kelti grėsmę? Kokie ištekliai jums pavyko nustatyti situaciją ir kaip galėtumėte juos perduoti? Ką galėtumėte padaryti kartu ir (arba) atskirai, kad pagerintumėte situaciją? Kaip ketinate imtis savo rūpesčių ir išreikšti norą bendradarbiauti? Numatykite, kas nutiks diskusijos metu. Artimiausiu metu numatykite galimus diskusijos rezultatus. Kokia būtų tinkama aplinka ir tinkamas laikas susitikti ir aptarti sudėtingus klausimus?

3. Po susitikimo jo vertinimas klausimais: Kaip ėmėtės šio klausimo? Kaip jautėtės prieš išreikšdamas savo susirūpinimą? Kaip jautėtės jos metu? Kaip jautėtės po to? Ar buvo taip, kaip tikėjotės, ar buvo visiškai kitaip? Ar nustebotė? Kaip vertinate veiksmus, padedančius vaikas/paauglys/klientas/darbuotojas dabar? Ar yra pagrindo optimizmui? Ar yra dalykų, kurie vis dar jus neramina? Ką ketinate daryti, kad sumažintumėte savo rūpesčius?

Tinklo fasilitatoriai yra plačiai naudojami siekiant palaikyti bendruomenės veiklos kultūros pokyčius. Ne jų darbas pasakyti, kas bendruomenėje yra teisinga ar neteisinga. Tinklo pagalbininkai padeda bendruomenės nariams įsiklausyti į vienas kito mintis ir pasakyti vieni kitiems, kokius sprendimus jie turėtų artimiausioje ateityje. Tinklo konsultantai gali padėti bendruomenės



gyventojams kalbėti apie savo iniciatyvas arba pateikti grįžtamąjį ryšį dialoge. Šiame projekte dėstytojas mokosi pirmųjų tinklo dialogo palengvinimo žingsnių ir galės palengvinti tris aukščiau paminėtus dialoginius įrankius.

Dažnai bendruomenės tikisi iš kitų išgirsti apie savo gerą patirtį. Šioms situacijoms buvo sukurtas geros praktikos dialogo modelis. Geroji praktika įtraukiama į bendrą mąstymą, leidžiančią gavėjui gauti naudos iš labiau patyrusio eksperto mąstymo diskusijose.

Geros praktikos dialogas susideda iš trijų etapų:

1. Organizacijos atstovai jiems patinkančiu būdu pristato 20 minučių apie savo gerą praktiką.
2. Fasilitatorius/dėstytojas apklausia atstovus, užduodamas klausimus apie gerą praktiką ar naujoves. Klausimai yra pagrįsti dalykais, kurių ėmėsi atstovai. Tai yra paaiškinantys, o ne aiškinantys klausimai. Tai gali trukti 10–20 minučių.
3. Fasilitatorius / dėstytojas prašo auditorijos užduoti atstovams klausimus ar pastabas. Tai gali trukti 10–20 minučių.
4. Auditorija gali būti suskirstyta į trumpus 5–10 minučių minčių šturmą mažose grupėse apie „Kaip mano organizacija galėtų panaudoti šią gerą praktiką ir kaip ją būtų galima patobulinti?“

Be to, kas išdėstyta aukščiau, dėstytojai gali organizuoti dialogus pagal „Puimala“ modelį, vertinimo dialogus, gyventojų išklausimus, tolesnę diskusiją ar dialogines panelines diskusijas.

„Puimala“ dialogo dalyviai yra suskirstyti į vidinį ir išorinį ratą, o fasilitatorius / dėstytojas pirmiausia apklausia vidinį ratą, o išorinis ratas tik klausosi. Tada išorinio rato prašoma pateikti pastabų. Šio dialogo organizavimo formos gali skirtis priklausomai nuo dalyvių skaičiaus ir problemos.

Mokytojų mokymuose stažuotojai praktikuoja ir kitas susitikimo ar dialogo priemones, tokias kaip mokymosi kavinė, dubenėlis, Bonos kepurės ir kt. Kai kurios iš jų yra įprastos organizacijose naudojamos protų šturmo priemonės, tačiau siekiama pagalvoti, kaip jas paversti dialoginėmis, kad visi būtų išklausyti. , turi vienodas galimybes pasikalbėti ir laukia geros ateities.

9. Santrauka

Teksto dar nėra...



Co-funded by
the European Uni

