YoungstarsWiki.org

SUBMITTED BY
Irmgard

ON
27.05.2015

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Координация и комуникация



- Ефекти от координацията и комуникацията във вътрешен и външен план

- Методи за подобряване на координацията и комуникацията в общината

1. Въведение

Ако ви предстои да проведете богослужение пред учениците от YS, помислете внимателно как искате да процедирате по време на подготовката. Разделете текста на различни части, наблегнете на основните послания, помислете как искате да включите учениците от YS и кои песни и други дейности трябва да оформят набожността. Накратко, координирате отделните поддейности в едно смислено цяло.

Точно както координирате отделните части и последователността на вашата набожност, отделните дейности в събранието също трябва да бъдат съгласувани, за да създадат смислено цяло. Тъй като обаче в едно събрание работят заедно много различни хора с различна подготовка, опит и ценности, координацията между отделните дейности вече не е толкова автоматична и гладка, както беше в примера с молитвената служба. Щом няколко души се включат в една обща дейност, участниците трябва да помислят внимателно и да се споразумеят помежду си как отделните части да се съчетаят, за да образуват едно цяло. За да се осъществи този процес на съгласуване, трябва да има обмен на идеи, т.е. комуникация.

2. Вътрешни и външни ефекти от координацията и комуникацията

В този раздел бих искал да разгледам някои основни аспекти на координацията и комуникацията. Това би трябвало да ви даде възможност сами да оцените ситуацията във вашата общност и да разберете какво влияние оказват координацията и комуникацията върху ежедневния живот на общността. Ако не се интересувате особено от тези по-теоретични обяснения, можете да пропуснете този раздел и да преминете към практическите методи в раздел 3.

2.1 Климат на Общността

Случвало ли ви се е да планирате нещо, а след това да се наложи да го реорганизирате или дори да го отмените, защото се е появило нещо, за което не сте знаели? Тогава знаете колко досадни и разочароващи могат да бъдат подобни ситуации. Твърде лесно е всеки да започне

да обвинява другия и да си мисли, че всичко е щяло да се получи, ако той ви е бил информирал по-рано. Ако подобни ситуации се случват често, в общността се създава лош климат, характеризиращ се с недоверие. Типични изказвания на засегнатите са: "Църковното ръководство почти не се интересува от това как вървят нещата в младежкия клуб" или от друга страна: "Ръководителите на младежкия клуб почти никога не ни информират; те така или иначе правят каквото си искат". И двете твърдения показват лош климат в общността и липса на координация и комуникационни умения. Следователно разумните механизми за координация и комуникация първоначално имат за резултат в общността предотвратяването на недоразумения или, ако нещо се объркa, възникналият конфликт може да бъде разрешен. Следователно координацията и комуникацията са предпоставка за трайно добър климат в общността.

2.2 Идентичност на общността (корпоративна идентичност)

Координацията и комуникацията изпълняват важни задачи не само във вътрешен, но и във външен план. Ако общината иска да изглежда надеждна пред собствените си членове и особено пред обществеността, тя трябва да се увери, че в изявленията ѝ има известна еднородност като разпознаваема характеристика. В научната общност съществува широк консенсус, че комуникацията във всичките ѝ форми може и трябва да допринася за формирането, предаването и утвърждаването на идентичността на общността. Казано по-просто, това се случва, когато образът на самата община (корпоративната личност) може да бъде хармонизиран с външния образ (корпоративния имидж), т.е. когато целите, съдържанието и дейностите на общината могат да бъдат успешно предадени на всички членове, от една страна, и на обществеността, от друга. Или казано по-просто: ако това, което мнозинството от хората си представят, че общината е, съвпада с това, което общината иска да бъде, тогава е налице формираща се идентичност. Методите за постигане на това са комуникация и координация в рамките на общността и с външния свят.

2.3 Идентификация на служителите

Идентифицирането на служителите с тяхната задача е въпрос, който е от голямо значение в организациите с преобладаващо доброволни служители. Тъй като при тях няма материални стимули, още по-важно е самата организация да осигурява идентификационни характеристики, което от своя страна изисква организационна идентичност (корпоративна идентичност). Разбира се, може да се твърди, че идентификацията на служителите може да се осъществи и на ниво управленски екип и може да се насърчи с мерки за изграждане на вътрешна общност в екипа. Този вид идентификация несъмнено е ценен и може да бъде много полезен до известна степен. Идентификацията на Jungschar обаче не трябва да става твърде силна в смисъла на интегрираща общностна работа. Ето защо идентификацията на служителя с общността трябва да се насърчава във всички случаи. Всеки ръководител на младежка група (и, разбира се, членовете на всички други подгрупи в общността) трябва да е наясно, че работата му е преди всичко работа за развитие на общността.

3. Методи за подобряване на координацията и комуникацията в общината

След по-теоретичните, фундаментални разсъждения в последния раздел, сега е време за практическа работа. Бих искал да ви покажа някои методи за подобряване на координацията и комуникацията в общината.

3.1 Откриване на целта

Според библейското разбиране църквата не е клуб за отдих, а целенасочена социална система, която трябва да изпълнява божествена мисия, а именно да прави ученици на Исус. Тази мисия на Исус обаче е формулирана твърде общо, за да може да се прилага пряко в ежедневната работа на църквата. Затова всяка църква трябва внимателно да обмисли какво включва тази мисия във връзка с културната и социалната среда, дарбите на наличния персонал и наличните ресурси. Тези съображения трябва да доведат до цели, които да определят фокуса на работата в общността. Тези цели трябва да обхващат времеви хоризонт от около 5 години. Прилага се следното правило: колкото по-краткосрочни, толкова по-конкретни. Особено подходящо е разделението на краткосрочни (1 година), средносрочни (2-3 години) и дългосрочни (5 години) цели. Водещите служители на всяка група в общността трябва да участват активно в разработването и преразглеждането на целите, което се извършва всяка година, така че целите да се спазват и подкрепят от възможно най-много групи.

3.2 Координация на етапа на планиране

Отделните групи, например екипът на Jungschi, могат да планират своите дейности въз основа на целите на общността като цяло. И тук трябва да се има предвид времеви хоризонт от две до три години за грубо планиране и четири до пет години за големи събития. В конкретика това означава, че екипът на Jungschi трябва да знае на този етап какви видове лагери ще бъдат предлагани през следващите две до три години. Тези данни за планиране от отделните групи сега се събират централно в общината и се вписват в общинския календар. По този начин евентуалното припокриване или натрупване на събития в рамките на даден период от време, което може да доведе до претоварване на персонала и незадоволителна подготовка на планираните събития, се разпознава на ранен етап и може да бъде избегнато сравнително лесно по време на етапа на планиране.

3.3 Координация на комуникацията

Основната задача на комуникацията в общината е да предоставя информация, свързана с общината, на правилния получател чрез правилното средство в правилното време. Това означава, че комуникацията не може просто да бъде оставена на самотек, а трябва да бъде последователно планирана.

Свързаната с общината информация включва например определените цели, планираните събития и дейности на различните общински групи, молбите за молитва от различните групи и др. Средствата, използвани за предаване на информацията, могат да бъдат от официален характер, например църковен бюлетин, информационно табло, съобщения по време на църковните служби, срещи на персонала и т.н., или от неформален характер, например "телефонът на храста". Времето, в което се разпространява информацията, трябва да е възможно най-рано, за да могат получателите да мислят заедно с вас. В зависимост от вида на информацията обаче може да бъде оправдано и забавяне, ако информацията все още не е пълна и може да доведе получателя до погрешни заключения. Групата на получателите зависи от вида на информацията.

По принцип отговорните лица на всяко ниво са отговорни за разпространението на информацията от тяхната общностна група. В конкретика това означава например, че главният ръководител на МГ отговаря за това молитвените молби за следващия лагер да достигнат навреме до ръководителя на молитвената среща, или пък църковното ръководство отговаря за

това ръководителите на МГ да знаят кои приоритети трябва да бъдат определени в църковната работа. Или пък лидерът на YS е отговорен за това да гарантира, че главният лидер знае с какви трудности трябва да се справи в своята група.

3.4 Организиране на официалната комуникация

Организирането на официалната комуникация е задача на църковното ръководство и на ръководствата на различните църковни групи. Целта е да се създадат официални канали за комуникация за периодична информация или информация, свързана с общностни групи или проекти. Възможна комуникационна концепция за общината може да бъде намерена в приложението. От моя гледна точка официалната комуникация на общностно ниво включва в минимална степен

- редовни срещи на ръководителите на отделните църковни групи и на църковното ръководство с цел оценка на реализацията на целите на църквата и разработване на нови цели, както и включване на служителите в отговорността за църквата.
- редовни срещи на всички църковни служители с цел комуникиране на целите на църквата и подобряване на мнението на отделните служители за другите части на църквата
- редовно информиране на членовете на църквата с цел своевременно информиране на всички членове на общността за планираните дейности във всички групи на общността.
- редовно информиране на обществеността с цел подобряване на информираността на обществеността за църквата и покана за участие в определени дейности.

На нивото на ръководния екип на YS (или на други общностни групи) официалната комуникация включва в минимална степен

- редовни подготвителни срещи за следобедите на YS
- редовни срещи за планиране на бъдещи тримесечни и лагерни програми
- редовно предоставяне на информация за комуникациите с общността на всички служители и членове

3.5 Неформалната комуникация създава спойката между служителите

Неформалната комуникация е инструмент, който за съжаление често се използва неправилно, като се предава предимно негативна информация (обикновено за други хора). Използвана правилно обаче, тя може да допринесе значително за подобряване на климата в общността. В неформалните разговори със служителите и членовете на общността може да се получи информация, да се изкажат похвали, благодарности и признания, да се обосноват решения, да се дадат съвети или дори да се изкаже дискретна критика. Резултатът от целенасочената и позитивна неформална комуникация е по-добри човешки отношения, по-голямо взаимно доверие, по-висока мотивация и следователно по-добра работна среда.

Работен лист "Комуникация и координация в общината"

Процедура: На първо място църковното ръководство и ръководният екип на ДА трябва да отговорят на съответните въпроси за себе си и, ако е необходимо, да направят съответните справки. След това е разумно църковното ръководство и ръководният екип на YS, а евентуално и ръководните екипи на другите църковни групи, да представят резултатите един на друг и да обсъдят различните мнения.

Версия "Ръководен екип на YS"

1. Какви са вашите цели за

- тази година?
- за следващите 1 до 2 години?
- следващите 3 до 5 години?

2. Какви цели е определила общността за

- тази година
- за следващите 1-2 години?
- за следващите 3 до 5 години?

3. Целите на младежката група съответстват ли на целите на църквата или има противоречия?

4. Как се осъществяват целите в църквата и в младежката група?

5. Чрез кого и колко често се информирате за това, което се случва в църквата и в други групи освен младежката?

Версия "Енорийско ръководство"

1. Посочете най-важните цели на църковното ръководство и на отделните църковни групи, напр. младежки клуб, младежка група и т.н. за тази година?

- тази година?
- следващите 1 до 2 години?
- следващите 3 до 5 години?

2. Хармонизирани ли са целите на църквата като цяло и на отделните църковни групи? Къде има противоречия?

3. Как, колко често и от кого се определят целите на цялата църковна общност?

4. Как се оповестяват целите в отделните общностни групи?

5. Как в общината се гарантира, че отделните общностни групи също се стремят към постигане на целите?

2 Координация и комуникация

Препратки:

Съдържание: Годишен фокус 1993 "Общност", Петер Блазер, Зигфрид Нюеш, Мартин Бихр, Хансруеди Танер, Уели Обрист, Йоханес Валмерот, Петер Шултес

авторско право: www.besj.ch

Снимка на корицата : Клипарт с любезното съдействие на издателство buch+musik ejw-service gmbh, Щутгарт - www.ejw-buch.de

YoungstarsWiki.org

Weitere Informationen

Категории
Ръководство и педагогика

Етикети
Комуникация
Координация
Община
Организация
Методология

Възраст
Няма налични данни.

Брой участници
Няма налични данни.

Библията
Липсва тази информация.

Продължителност
Няма налични данни.

Материал
Много работа

Изтегляне на файлове
Изтегляне на файлове

KI Generierter Inhalt
Съдържание
Категории
Етикети
Възраст
Брой участници
Библията
Продължителност
Материал

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/bg/wiki/art/koordinaciya-i-komunikaciya