YoungstarsWiki.org

PATEIKĖ
Irmgard

ON
2015-05-27

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Koordinavimas ir bendravimas



- Koordinavimo ir bendravimo viduje ir išorėje poveikis
- Koordinavimo ir komunikacijos gerinimo savivaldybėje būdai

1. Įvadas

Jei ketinate rengti pamaldumą prieš YS mokinius, gerai pagalvokite, kaip norite elgtis pasiruošimo metu. Suskirstykite tekstą į skirtingas dalis, pabrėžkite pagrindines mintis, pagalvokite, kaip norite įtraukti YS mokinius ir kokios giesmės bei kitos veiklos turėtų įrėminti pamaldumą. Trumpai tariant, koordinuojate atskiras dalines veiklas į prasmingą visumą.

Lygiai taip pat, kaip derinate atskiras pamaldumo dalis ir jų seką, reikia suderinti ir atskiras veiklas susirinkime, kad sukurtumėte prasmingą visumą. Tačiau kadangi bendruomenėje dirba daug skirtingų žmonių, turinčių skirtingą išsilavinimą, patirtį ir vertybes, atskirų veiklų derinimas nebėra toks savaiminis ir sklandus, kaip buvo maldos pamaldų pavyzdyje. Kai tik į bendrą veiklą įsitraukia keli žmonės, dalyviai turi gerai pagalvoti ir tarpusavyje susitarti, kaip atskiros dalys turėtų derėti tarpusavyje, kad sudarytų visumą. Kad šis derinimo procesas vyktų, reikia keistis idėjomis, t. y. bendrauti.

2. Vidinis ir išorinis koordinavimo ir bendravimo poveikis

Šiame skirsnyje norėčiau apžvelgti keletą pagrindinių koordinavimo ir bendravimo aspektų. Tai turėtų padėti jums patiems įvertinti situaciją savo bendruomenėje ir suprasti, kokią įtaką koordinavimas ir bendravimas daro kasdieniam bendruomenės gyvenimui. Jei šie labiau teoriniai paaiškinimai jūsų nelabai domina, galite praleisti šį skyrių ir pereiti prie praktinių metodų 3 skyriuje.

2.1 Bendrijos klimatas

Ar jums yra buvę, kad ką nors suplanavote, o paskui turėjote pertvarkyti ar net atšaukti, nes atsirado kas nors, apie ką nežinojote? Tuomet žinote, kokios erzinančios ir varginančios gali būti tokios situacijos. Kiekvienam pernelyg lengva pradėti kaltinti kitą asmenį ir galvoti, kad viskas būtų pavykę, jei kitas asmuo būtų jus informavęs anksčiau. Jei tokių situacijų pasitaiko dažnai, bendruomenėje susidaro bloga atmosfera, kuriai būdingas nepasitikėjimas. Tipiški nukentėjusiųjų pasisakymai: "Bažnyčios vadovybė beveik nesidomi, kaip sekasi jaunimo klube" arba, kita vertus, "Jaunimo klubo vadovai beveik niekada mūsų neinformuoja, jie vis tiek daro, ką nori". Abu teiginiai rodo prastą

bendruomenės klimatą ir koordinavimo bei bendravimo įgūdžių stoką. Todėl protingi koordinavimo ir bendravimo mechanizmai iš pradžių bendruomenėje padeda išvengti nesusipratimų arba, jei kas nors nepavyksta, galima išspręsti kilusį konfliktą. Todėl koordinavimas ir bendravimas yra būtina sąlyga ilgalaikiam geram bendruomenės klimatui sukurti.

2.2 Bendruomenės identitetas (firminis identitetas)

Koordinavimas ir komunikacija atlieka svarbias užduotis ne tik įmonės viduje, bet ir išorėje. Jei savivaldybė nori atrodyti patikima savo nariams ir ypač visuomenei, ji turėtų pasirūpinti, kad jos pareiškimuose būtų tam tikras vienodumas - atpažįstamas bruožas. Mokslo bendruomenė plačiai sutaria, kad komunikacija visomis savo formomis gali ir turi padėti formuoti, perteikti ir įtvirtinti bendruomenės tapatybę. Paprasčiau tariant, tai įvyksta tada, kai savimonę (įmonės asmenybę) galima suderinti su išoriniu įvaizdžiu (įmonės įvaizdžiu), t. y. kai savivaldybės tikslus, turinį ir veiklą galima sėkmingai perteikti visiems nariams, iš vienos pusės, ir visuomenei, iš kitos pusės. Arba paprasčiau tariant: jei tai, ką dauguma žmonių įsivaizduoja, kad bendruomenė yra, sutampa su tuo, kuo bendruomenė nori būti, tuomet yra formuojamas identitetas. Metodai tam pasiekti yra bendravimas ir derinimas bendruomenės viduje ir su išoriniu pasauliu.

2.3 Darbuotojų identifikavimas

Darbuotojų susitapatinimas su užduotimi yra labai svarbus klausimas organizacijose, kuriose daugiausia dirba savanoriai. Kadangi nėra materialinių paskatų, juo svarbiau, kad pati organizacija suteiktų identifikavimo požymių, o tam savo ruožtu reikalingas organizacijos identitetas (korporatyvinis identitetas). Žinoma, galima teigti, kad darbuotojų identifikavimasis gali vykti ir vadovų komandos lygmeniu ir gali būti skatinamas taikant komandos vidaus bendruomenės kūrimo priemones. Toks identifikavimasis neabejotinai vertingas ir tam tikru mastu gali būti labai naudingas. Vis dėlto Jungschar tapatybė neturėtų pernelyg stipriai įsitvirtinti integracinio bendruomeninio darbo prasme. Todėl bet kuriuo atveju reikia skatinti darbuotojo tapatinimąsi su bendruomene. Kiekvienas jaunimo grupės vadovas (ir, žinoma, visų kitų bendruomenės pogrupių nariai) turi suvokti, kad jų darbas visų pirma yra bendruomenės ugdymo darbas.

3. Koordinavimo ir bendravimo savivaldybėje gerinimo metodai

Po paskutiniame skyriuje pateiktų labiau teorinių, fundamentalių svarstymų dabar atėjo laikas imtis praktinių veiksmų. Norėčiau jums parodyti keletą metodų, kaip pagerinti koordinavimą ir bendravimą savivaldybėje.

3.1 Pradedant nuo tikslo

Pagal biblinį supratimą Bažnyčia yra ne laisvalaikio klubas, bet tikslinga socialinė sistema, turinti vykdyti dieviškąją misiją - daryti Jėzaus mokinius. Tačiau ši Jėzaus misija suformuluota pernelyg bendrai, kad būtų tiesiogiai įgyvendinama kasdieniame bažnyčios darbe. Todėl kiekviena bažnyčia turi atidžiai apsvarstyti, ką ši misija reiškia, atsižvelgdama į savo kultūrinę ir socialinę aplinką, esamų darbuotojų gabumus ir turimus išteklius. Šių svarstymų rezultatas turėtų būti tikslai, apibrėžiantys bendruomenės darbo kryptį. Šie tikslai turėtų apimti maždaug penkerių metų laikotarpį. Galioja tokia taisyklė: kuo trumpesni, tuo konkretesni. Ypač tinka suskirstymas į trumpalaikius (1 metų), vidutinės trukmės (2-3 metų) ir ilgalaikius (5 metų) tikslus. Kiekvienos savivaldybės grupės vyresnieji darbuotojai turėtų aktyviai dalyvauti kasmet rengiamuose ir peržiūrimuose tiksluose, kad tikslų

laikytųsi ir jiems pritartų kuo daugiau grupių.

3.2 Koordinavimas planavimo etape

Atskiros grupės, pavyzdžiui, Jungschi komanda, gali planuoti savo veiklą remdamosi visos bendruomenės tikslais. Šiuo atveju taip pat reikėtų apsvarstyti dvejų-trejų metų apytikslį planavimo laikotarpį, o planuojant didelius renginius - ketverių-penkerių metų laikotarpį. Konkrečiai tai reiškia, kad Jungschi komanda šiame etape turėtų žinoti, kokios stovyklos bus siūlomos per ateinančius dvejus ar trejus metus. Šie planavimo duomenys iš atskirų grupių dabar savivaldybėje renkami centralizuotai ir įtraukiami į savivaldybės kalendorių. Taigi galimas renginių dubliavimasis arba jų susikaupimas per tam tikrą laikotarpį, dėl kurio gali būti perkrautas personalas ir nepatenkinamai pasirengta suplanuotiems renginiams, atpažįstamas ankstyvuoju etapu ir planavimo etape jo galima palyginti lengvai išvengti.

3.3 Ryšių koordinavimas

Pagrindinis komunikacijos savivaldybėje uždavinys - pateikti su savivaldybe susijusią informaciją tinkamam gavėjui tinkama žiniasklaidos priemone tinkamu laiku. Tai reiškia, kad komunikacija negali būti tiesiog palikta savieigai - ji turi būti nuosekliai planuojama.

Su bendruomene susijusi informacija apima, pavyzdžiui, nustatytus tikslus, planuojamus renginius ir įvairių bendruomenės grupių veiklą, įvairių grupių maldos prašymus ir pan. Informacijai perduoti naudojamos priemonės gali būti formalaus pobūdžio, pavyzdžiui, bažnyčios informacinis biuletenis, informacinė lenta, skelbimai per pamaldas, darbuotojų susirinkimus ir t. t., arba neformalaus pobūdžio, pavyzdžiui, "krūmų telefonas". Informacijos skleidimo laikas turėtų būti kuo ankstesnis, kad gavėjai galėtų mąstyti kartu su jumis. Tačiau, priklausomai nuo informacijos rūšies, vėlavimas gali būti pateisinamas ir tuo atveju, jei informacija dar nėra išsami ir gali paskatinti gavėją padaryti klaidingas išvadas. Gavėjų grupė priklauso nuo informacijos rūšies.

Iš esmės kiekvieno lygmens atsakingi asmenys yra atsakingi už savo bendruomenės grupės informacijos sklaidą. Konkrečiai tai reiškia, kad, pavyzdžiui, pagrindinis YS vadovas yra atsakingas už tai, kad maldos prašymai kitai stovyklai laiku pasiektų maldos susirinkimo vadovą, arba bažnyčios vadovybė yra atsakinga už tai, kad YS vadovai žinotų, kokius prioritetus reikia nustatyti bažnyčios darbui. Arba YS vadovas yra atsakingas už tai, kad pagrindinis vadovas žinotų, su kokiais sunkumais jis turi susidurti savo grupėje.

3.4 Oficialios komunikacijos organizavimas

Oficialios komunikacijos organizavimas yra bažnyčios vadovybės ir įvairių bažnyčios grupių vadovų užduotis. Tikslas - sukurti oficialius komunikacijos kanalus, kuriais būtų perduodama periodinė arba su bendruomenės grupe ar projektu susijusi informacija. Galimą savivaldybės komunikacijos koncepciją rasite priede. Mano požiūriu, oficiali komunikacija bendruomenės lygmeniu minimaliai apima

- reguliarūs atskirų bažnyčios grupių vadovų ir bažnyčios vadovybės susitikimai, kurių tikslas - įvertinti bažnyčios tikslų įgyvendinimą ir kurti naujus tikslus, įtraukti darbuotojus į atsakomybę už bažnyčią.
- reguliarūs visų bažnyčios darbuotojų susirinkimai, kurių tikslas - informuoti apie bažnyčios tikslus ir gerinti atskirų darbuotojų požiūrį į kitas bažnyčios dalis
- reguliarus narių informavimas siekiant laiku informuoti visus bendruomenės narius apie planuojamą veiklą visose bendruomenės grupėse.

- reguliarus visuomenės informavimas, kurio tikslas - pagerinti visuomenės informuotumą apie bendruomenę ir pakviesti ją dalyvauti tam tikroje veikloje.

YS vadovų grupės (arba kitų bendruomenės grupių) lygmeniu oficiali komunikacija minimaliai apima

- reguliarius parengiamuosius YS popietės susirinkimus
- reguliarūs būsimų ketvirčių ir stovyklų programų planavimo susitikimai
- reguliarų informacijos, skirtos bendruomenės komunikacijai, teikimą visiems darbuotojams ir nariams

3.5 Neformalus bendravimas sukuria darbuotojų tarpusavio ryšį

Deja, neformalus bendravimas - tai priemonė, kuri dažnai naudojama netinkamai, nes dažniausiai perduodama neigiama informacija (dažniausiai apie kitus darbuotojus). Tačiau tinkamai naudojama ji gali labai prisidėti prie bendruomenės klimato gerinimo. Neformaliuose pokalbiuose su darbuotojais ir bendruomenės nariais galima gauti informacijos, pagirti, padėkoti ir išreikšti pripažinimą, pagrįsti sprendimus, patarti ar net išsakyti santūrią kritiką. Tikslingo ir pozityvaus neformalaus bendravimo rezultatas - geresni žmogiškieji santykiai, didesnis tarpusavio pasitikėjimas, didesnė motyvacija, taigi ir geresnė darbo aplinka.

Darbalapis "Bendravimas ir koordinavimas savivaldybėje"

Procedūra: Pirmiausia bažnyčios vadovybė ir YS vadovų komanda turėtų patys atsakyti į atitinkamus klausimus ir, jei reikia, pateikti atitinkamus užklausimus. Vėliau bažnyčios vadovybei ir YS vadovų komandai, o galbūt ir kitų bažnyčios grupių vadovų komandoms tikslinga rezultatus pristatyti vieni kitiems ir aptarti skirtingus požiūrius.

Versija "YS vadovų komanda"

1. Kokie yra jūsų tikslai

- šiais metais?
- ateinančius 1-2 metus?
- artimiausius 3-5 metus?

2. Kokius tikslus bendruomenė nustatė

- šiems metams
- ateinantiems 1-2 metams?
- ateinantiems 3-5 metams?

3. Ar jaunimo grupės tikslai atitinka bažnyčios tikslus, ar yra prieštaravimų?

4. Kaip tikslai įgyvendinami bažnyčioje ir jaunimo grupėje?

5. Per ką ir kaip dažnai esate informuojami apie tai, kas vyksta bažnyčioje ir kitose grupėse, išskyrus Jungschar?

Versija "Parapijos vadovybė"

1. Įvardykite svarbiausius bažnyčios vadovybės ir atskirų bažnyčios grupių, pavyzdžiui, jaunimo klubo, jaunimo grupės ir pan. tikslus šiems metams?

- šiais metais?
- ateinantiems 1-2 metams?
- artimiausius 3-5 metus?

2. Ar visos bažnyčios ir atskirų bažnyčios grupių tikslai suderinti? Kur yra prieštaravimų?

3. Kaip, kaip dažnai ir kas nustato visos bendruomenės tikslus?

4. Kaip tikslai viešinami atskirose bendruomenės grupėse?

5. Kaip savivaldybėje užtikrinama, kad atskiros bendruomenės grupės taip pat stengtųsi siekti tikslų?

2 Koordinavimas ir bendravimas

Nuorodos:

Turinys: Metinis dėmesys 1993 m. "Bendruomenė", Peter Blaser, Siegfried Nüesch, Martin Bihr, Hansruedi Tanner, Ueli Obrist, Johannes Wallmeroth, Peter Schulthess

autorinės teisės: www.besj.ch

Viršelio paveikslėlis: Klipas iš leidyklos buch+musik ejw-service gmbh, Štutgartas - www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Kategorijos
Vadovavimas ir pedagogika

Žymos
Komunikacija
Koordinavimas
Savivaldybė
Organizacija
Metodika

Amžius
Duomenų nėra.

Dalyvių skaičius
Duomenų nėra.

Biblija
Šios informacijos trūksta.

Trukmė
Duomenų nėra.

Medžiaga
Daug darbo

Failų atsisiuntimas
Galima atsisiųsti failą

KI Generierter Inhalt
Turinys
Kategorijos
Žymos
Amžius
Dalyvių skaičius
Biblija
Trukmė
Medžiaga

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/lt/wiki/art/koordinavimas-ir-bendravimas