

MODERIRANJE VELIKIH GRUPA

Uspješna promjena u kontekstu škole znači: „povesti“ ljude unutar organizacije za sobom. Time se želi reći da ih se mora doživjeti kao ključne osobe u planiranim procesima promjene koje se treba aktivirati na „djelovanje u dijalogu“, kako bi se njihovi individualni resursi upotrijebili za čitavu zajednicu.

Promjene koje zahvaćaju cjelokupnu organizaciju stoga iziskuju metode koje istodobno i u kratkom vremenu mogu učinkovito obuhvatiti veći krug ljudi (10 do 1000 i više osoba).

Metoda / strategija, struktura te kultura razgovora doprinose tome da rad s velikim brojem ljudi poluči dobre rezultate.

Svim metodama rada s velikim grupama zajedničko je to da imaju i emocionalnu dimenziju koja se teško može ostvariti pomoću drugih metoda:

osjećaj za „mi“, osjećaj odgovornosti, uloga u kojoj se osmišljava, razvija.

Mogućnosti / prilike koje proizlaze iz metoda rada s velikim grupama ukratko se svode na:

- ◇ brze promjene
- ◇ veću održivost
- ◇ kvalitetnija rješenja
- ◇ aktiviranje pozitivne energije
- ◇ stvaranje „smisla za zajedništvo“ i zajedničkog duha
- ◇ organizacijsko učenje (čitava organizacija „uči“)

Slijedi **pregled** nekih metoda rada s velikim grupama: (prema Dittrich- Brauner, 2008.)

Konferencija budućnosti / Osnivači	Broj sudionika/ trajanje	Osnovna ideja	Tijek metode
Konferencija budućnosti Janoff und Weisbord, 1982.	stolovi za 8 ljudi, 8 x 8 (64) 9 x 8 (72) 9 x 9 (81) 2 – 3 dana	Težište zajedničkog rada stavlja se na budućnost; sudionici različitog podrijetla rade u različitom sastavu (ravnatelji škola, nastavnici, učenici, roditelji)	Pogled unatrag, promatranje sadašnjosti (+ za ponos, - za žaljenje), skiciranje vizija, izrada zajedničkih stavova, planiranje mjera
www.futuresearch.net			

Open Space Owen, 1985 www.openspaceworld.org	10 do 2000 (ogroman broj stolica u krugu) kasnije rad u malim skupinama 1 – 2 dana	Stanka za kavu pretvara se u konferenciju, velik broj ljudi razvija pregršt rješenja za planirane promjene	Središnje pitanje, pronalaženje teme, radne skupine, „tržnica“, akcijske skupine / projektne skupine koje se sastaju i izvan konferencije
Appreciative Inquiry („ispitivanje stanja koje se zasniva na iskazivanju poštovanja“) Cooperrider und Whitney, 1987 www.appresiativeinquiry.case.edu	20 do 2000 min. ½ dana	Fokus je na plusovima i resursima neke organizacije te na pronalaženju novih mogućnosti	Otkrivanje dragocjenosti unutar organizacije, opisivanje i preciziranje vizija, formuliranje ciljeva, izrada mjera, dogovaranje
Konferencija promjene / RTSC (RealTime StrategicChange) Dannemiller, 1994 www.all-in-one-spirit.de	30 do 2000 stolovi za 8 ljudi prvo u miješanom, kasnije u homogenom sastavu min. 1 dan	Učenje koje se fokusira na određeni problem; različiti dionici („DNA“) unutar organizacije te jasna usmjerenost prema strategiji	Prvo se izaziva pogođenost („uzdrmanost“), a potom preko vizija dolazi do ciljeva i mjera
World Cafe Brown i Isaacs, 1995. www.theworldcafe.com	12 do 1000, min. ½ dana	Ozračje kavane kako bi se potakla komunikacija, razumijevanje, razvoj	Više krugova, bilješke na stolnjacima, domaćin ostaje, sudionici se mijenjaju, rezultati se prikupljaju u plenumu te se iz njih izvode mjere

Metode rada s velikim grupama vrijedne su i važne za razvoj škole ako se u njoj računa o **održivosti**. To znači da je potrebno razviti strukture i

strategije za **implementaciju** planiranih mjera. To iziskuje podršku **upravljačkih i projektnih skupina** u dotičnim školama.

WORLD CAFE

Zamisao World Cafea nastala je iz tradicije radionica budućnosti (Jungk, 1981.) i znanstvenih istraživanja usmjerenih prema dijalogu (Bohm, 1998., Brown & Isaacs, 2007.).

World Cafe se zasniva na **uvjerenju** da ljudi, slično kao i za kavanskim stolom, zajednički koriste svoje znanje i kreativni potencijal za suočavanje s određenim izazovima i rješavanje određenih pitanja. Za to su potrebni odgovarajući kontekst te ispravno formulirana pitanja (fokus).

Pojednostavljeno se može reći da je kod *world cafea* riječ o dijaloškim, konstruktivnim razgovorima koji uključuju akciju, dakle o „dijaloškom djelovanju“:

Čovjek ***s drugima razmjenjuje misli, iskustva, proširuje svoj kut gledanja, uspoređuje, povezuje, donosi zaključke, odabire, ocjenjuje i pregovara.***

Individualno znanje u interakciji postaje zajedničko znanje na način da se integrira u postojeće empiričko (pozadinsko) znanje.

Različite perspektive ne samo da su dozvoljene, već su i poželjne, a kreativna snaga pojedinca koristi se za stvaranje nove cjeline.

Generativno učenje stvara organizacijsko znanje, znanje se generira.

To je **metoda** kojom se u velikim grupama nastoji postići uključivanje što je moguće većeg broja (svih) sudionika u raspravu o određenim temama, kako bi se njihova različita iskustva, mišljenja i stajališta koristila za rad cjelokupne organizacije.

Po tome se ova metoda razlikuje od ostalih koje slijede jednostavnu logiku derivacije na način da se zadržava stroga odvojenost između normi/smjernica (ekspertiza) i operativne razine (reprodukcija).

Svoje ime „kavana“ dobiva ovisno o povodu:

kavana znanja, kavana strategija, kavana rukovođenja, kavana otkrivanja....

Prije ovakvog moderiranja velike grupe potrebno je pažljivo razjasniti slijedeće točke:

- ◇ ciljeve (relevantna pitanja)
- ◇ prostor
- ◇ tijek i moderiranje
- ◇ dokumentiranje i završetak

Kako bi se zaista mogla iskoristiti moć razgovora, s jedne je strane potrebna **struktura razgovora**, a s druge strane **kultura razgovora**, koji se odražavaju u niti vodilji, odn. u „kavanskom“ bontonu.

Struktura *cafea*:

4 – 5 osoba po grupi za razgovor
Krugovi razgovora koji traju po 20 – 30 minuta te se nadograđuju jedan na drugi
Tema se nalazi u sredini – u obliku kartice, nadograđivanje jedne na drugu
Postoji jedan domaćin koji tijekom svih krugova ostaje za istim stolom i vodi računa o tome da se neka tema „obrađuje“, da svatko dobije riječ te da se mišljenja i dokumentiraju. Ta osoba također ukazuje na nejasnoće iz prethodnih krugova.
„Putnici“ slušaju ideje prethodnog kruga, iznose vlastite ideje, povezuju ih i dokumentiraju s rezultatima prethodnog kruga.
U posljednjem se krugu svi vraćaju za prvobitne stolove, utvrđuju nastale promjene (nadopune, razlike) i formuliraju rezultat u skladu sa zadanim ciljnim pitanjima
Rezultati se dokumentiraju, a o procesu i saznanjima razmišlja i raspravlja u plenumu.

Smjernice za *cafe*:

<i>Ozračje gostoprimstva:</i> Ozračje kavane sa stolovima ležerno raspoređenim u prostoriji, na stolovima stolnjaci po kojima se može pisati i flomasteri, uključujući markere. Ukrasi, boje, glazba Hrana i piće na sporednim stolovima
<i>Određivanje razloga (smisla, svrhe) druženja:</i> • skupina ljudi • relevantna pitanja Jedno pojedinačno pitanje ili pitanja koja se nadograđuju jedno na drugo i logički razvijaju (istraživačko putovanje) tijekom nekoliko krugova razgovora; snažna, moćna pitanja su otvorena, jednostavna i jasna, provokativna, otvaraju nove perspektive
<i>Ohrabrivanje na sudjelovanje (na najrazličitije načine):</i> Moćna pitanja za sobom povlače odgovore. No, može se sudjelovati i tako da se samo sluša.
<i>Mogućnosti povezivanja perspektiva:</i> Priopćavaju se i zapisuju nova saznanja, otkrića, ključne ideje i perspektive te ih se spaja u „slike“, a svakim odlaskom za drugi stol nastaje nešto novo.

Bonton u *cafeu*:

Fokusiranje na ono što je važno
Aktivno slušanje i želja za shvaćanjem drugih
Emocionalno i racionalno zapažanje i uključivanje
Povezivanje ideja i perspektiva

Fokus na novim perspektivama (nadopunjavanje, obilježavanje, zaokruživanje)

Dokumentiranje riječju / slikom

Ostali/ dodatni načini vizualnog isticanja:

Ilustratori crtaju grupne razgovore (flip)
--

Iz papira na stolovima nastaje info-ulica ili galerija
--

Pojedina saznanja zapisati na kartice za moderiranje te ih pričvrstiti tako da ih svi mogu vidjeti
--

Od kartica zajednički izraditi <i>cluster</i> ideja

Ispričati, naslikati zajedničku priču

Slijedeći link sadrži dodatne informacije: www.theworldcafe.com