



Dialog

loova kommunikatsiooni edendamine

HANDBOOK



The multilateral project “DIALOGUE – Facilitating Creative Communication – DIA-FCC” (2009 – 2012) has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Imprint:

Concept:	Heidemarie Wünsche-Piétzka institut dialog transnational, Chemnitz / Germany & Michael Benesch Dr. Benesch Unternehmensberatung, Wien / Austria
Content:	Michael Benesch & Heidemarie Wünsche-Piétzka
Editing:	Peter Seier, Strategy transnational e.V., Chemnitz / Germany
Layout design:	Yvonne Tuchscherer, Chemnitz / Germany
Technical implementation:	Peter Seier, Strategy transnational e.V., Chemnitz / Germany
e-book:	1 st Edition 2012 (DIA-FCC-2009-3624/001 – 001)

Koordinaatori eessõna

DiaFCC – Dialoog, loova kommunikatsiooni edendamine – projekti eesmärgiks oli tekitada huvi David Bohm'i jt teooriale tugineva dialoogipõhise kommunikatsiooni ja käitumise vastu ning arendada vastavaid oskusi muudatusprotsesside algatamiseks. Projekti üldiseks ning laiemaks eesmärgiks on levitada dialoogi metoodikat ja dialoogile tuginevat käitumist kui oskusi, mille kaudu edendada uut kommunikatsioonikultuuri, mis viib ühise loova mõtlemise, uute arusaamade ning loominguliste lahendusteni.

Projekti kaheksa partnerriigi (Austria, Bulgaaria, Tšehhi Vabariigi, Eesti, Saksamaa, Islandi, Rumeenia ja Türgi) organisatsioonid saatsid oma esindajad ühtekokku neljal korral toimunud koolitajate koolitusele. Tegu on valdkonnaga, mis uus ka Euroopa jaoks. Mitteformaalses õpimiljööis said omavahel kokku erinevas vanuses ja erineva õpitaustaga koolitajad, kelle sooviks oli omandada teadmisi ja kompetentse, mille kaudu arendada oma töö ja organisatsiooni arendamiseks vajalikke innovatiivseid lahendusi ja loovust. Kogu projekti vältel peeti oluliseks reflekteerida mitte ainult omaenese suhtumiste üle, vaid ka kommunikatsiooniga seotud mõttemudelite ja -protsesside üle, et jõuda vastastikusel austusel põhineva suhtluseni.

DiaFCC projekti käigus valminud käsiraamatus antakse ülevaade dialoogist ning mõningaist dialoogi läbiviimise teoreetilistest aspektidest, samuti õppimisteooriate tähtsusest, dialoogi toetavatest tingimustest, isiklikust meisterlikkusest ning dialoogi olemuslikest aspektidest. Lisaks pakub raamat praktilist tuge, kuna leiab sellest koolitajate koolitusel kasutatud harjutusi.

Lõpuks tahaksin tänada kõiki koolitusel osalejaid nende pühendumise ja innustuse ning valmisoleku eest arendada ja süvendada oma arusaamist dialoogi metoodikast. Tahaksin tänada koolitajate tiimi Dr Wünsche Piétzka't (Saksamaa) and Dr. Michael Benesch'it (Austria) nende innovatiivse ja sootundliku lähenemise ning rikkaliku kogemuse eest, millele tuginedes kursus välja töötati.

Prof. Dr. Ilse Nagelschmidt
Nais- ja Soouingute Keskuse direktor

1. Käsiraamatu eesmärk

Kuna DiaFCC - Dialoog, loova kommunikatsiooni edendamine – üldisemaks eesmärgiks oli levitada dialoogi metoodikat ja dialoogile tuginevat käitumist kui oskusi, mille kaudu edendada uut kommunikatsioonikultuuri, mis viib ühise loova mõtlemise, uute arusaamade ning loominguliste lahendusteni (nagu see oli kirjas projekti taotluses), toob käsiraamat ära kõik harjutused, mida tegid koolituses osalejad dialoogi läbiviimise oskuste arendamiseks. Raamatus käsitletakse ka dialoogi mõningaid teoreetilisi aspekte David Bohm'i ja Martin Buber'i ideede valguses.

Koolituses osalejatele antud eraldi lehtedest koosnev ning kergesti täiendatav õpikaust tuleks iga õppuri poolt iseseisvalt kokku panna. Tegemist on õppevahendiga, mida on täiendatud omapoolsete märkuste, kommentaaride ja nägemustega. Seetõttu tuleks käsiraamatut vaadelda kui lisamaterjali, mis tuleb integreerida õpiprotsessi, mille tulemusena saadakse sertifitseeritud dialoogi läbiviijaks.

Käsiraamat sisaldab nuppeid teoreetilistest teadmistest ning harjutusi, mida tehti neljal koolitajate koolitusel.

1.1 DiaFCC projekti kirjeldus ja tulemused

DiaFCC projektiga alustati 2009. aastal ning see kestis 2012. aasta novembrini. Kokku leidis aset neli koolitajate koolitust. Koolitusel osalejatel tuli 2. ja 4. koolituse vahel läbi viia kaks dialoogi seminari. Seminarid tuli projekti koolitusel osalejal ise kavandada ja korraldada. Koduriigis läbiviidud koolituse kohta tuli kirjutada põhjalikud aruanded. Kolmel juhtkomitee koosolekul, mis leidsid aset vastavalt Leipzgis (Saksamaa), Tallinnas (Eesti) ja Sofias (Bulgaaria), tegeldi projektiprotsessi õigel kursil hoidmise ning hindamisega. Projekti algusest peale kasutasid partnerite esindajad võimalust kavandada interdistsiplinaarse grupina koostööd kõikides tema tahkudes, arendades välja tegevuspõhise õppimise ning püüdes kujuneda efektiivselt toimivaks tiimiks. Kolmandal juhtkomitee koosolekul 2012. aasta mais Sofias korraldati Euroopa konverents, kus osales ligikaudu 30 inimest, kelle hulgas olid enamuses kohalike vabaühenduste esindajad ja ajakirjanikud.

Projekti ühe olulise tulemusena loodi dialoogi läbiviijate Euroopa võrgustik, mida esitleti viimasel koolitajate koolitusel 2012. aprillis Meissenis. Projekti tulemuste jätkusuutlikkuse tagamise kaudu on võetud siht selleks, et Euroopas kujuneks välja dialoogi läbiviimise oskustega inimeste grupp.

Võrgustiku eesmärgiks on pakkuda dialoogi läbiviijaile tuge David Bohm'i jt poolt välja töötatud dialoogi metoodika levitamisel kõrgel professionaalsel tasemel erinevates valdkondades nii Euroopas kui väljaspool Euroopat. Ühendus on avatud kõigile vastavat tunnistust omavatele dialoogi läbiviijaile, kes tunnevad huvi rahvusvahelise koostöö ning ühiste ettevõtmiste vastu, et täiustada dialoogi läbiviimise oskusi ning tõsta oma sellealast meisterlikkust.

Võrgustiku liikmed teevad erinevates töögruppides koostööd ühiste eesmärkide jõustamiseks. Liikmed järgivad dialoogi vaimust kantud suhtumistest tulenevaid eetikareegleid.

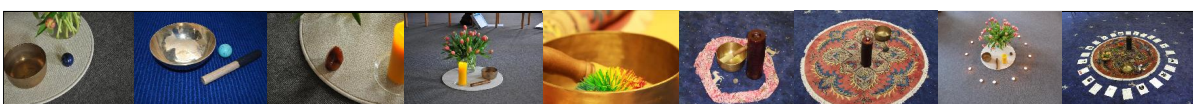
2. Sertifitseeritud dialoogi läbiviijate ülesanded

Mõnikord aetakse dialoogi läbiviija ülesanded segamini moderaatori või koolitaja omadega. Kahe viimatinimetatu puhul on grupi juhi roll sootuks erinev. Tal on teatud mõttes eksperdi roll: moderaatori ülesandeks on juhtida grupp teatud väljundini (ta jälgib ajalist raamistikku, toetab osalejaid oma panuse andmisel ning kindlustab, et harjutused ära tehakse). Koolitaja on ekspert, kes annab edasi teadmisi, oskusi (nt nõustamisoskusi, mingit teemat puudutavad erialateadmisi jne). Üldjuhul ei kehti see aga sertifitseeritud dialoogi läbiviija kohta. DiaFCC projekti koolituse läbinud õppur peaks olema omandanud didaktilised oskused, ta peaks olema suuteline tegema vahet modereerimise ja dialoogi läbiviimise vahel; ta peaks olema suuteline kavandama dialoogi seminare nii töise kui tavaelu kontekstis ning oskama dialoogi ette valmistada ja läbi viia.

Dialoogi läbiviimine: Sertifitseeritud dialoogi läbiviija oskab kasutada oma dialoogilisi oskusi osalejate dialoogi toetavate oskuste arendamiseks, milleks on näiteks oletuste allasurumine või tähelepanelik kuulamine, mitte aga mõtete suunamine. Ta ei tee seda eksperdi rollis, ta tunnetab osalejate vajadusi ja emotsioone ning toetab neid nii, nagu olukord seda nõuab. Grupiprotsesside ja psühholoogiliste mõjutegurite tundmine võimaldavad tal käituda MITTE moderaatori või koolitajana. Grupp käsitleb teda aeg-ajalt ikkagi juhi rollis selles mõttes, et dialoogi läbiviija võtab jutuotsa endale, pakub asjakohast sisendit, et grupp saaks dialoogiliselt ning konstruktiivselt jätkata. Sel viisil saab iga osaleja dialoogi protsessis aeg-ajalt juhirolli võtta.

Seminaride kavandamine ja elluviimine. Sertifitseeritud dialoogi läbiviija oskab kavandada dialoogi seminare nii töises (st organisatsioonides) kui tavaelu kontekstis. Sertifitseeritud dialoogi läbiviija oskab selgitada dialoogi põhiolemust (eristades seda nt modereerimisest), kasutada dialoogi harjutusi ning olla ise dialoogi edendajaks, tehes osalejaile seekaudu selgeks dialoogi meetoodika põhisisu.

DiaFCC projektis sertifitseeritud dialoogi läbiviijad ei omanda automaatselt kvalifikatsiooni, mis lubaks neil ise dialoogi läbiviijate koolitusi pakkuda.



3. Teoreetilised lähtekohad

Viimase 20-30 aasta jooksul on järjest rohkem hakatud avaldama dialoogi teemalist kirjandust. Algselt peamiselt Ameerika Ühendriikides ameerika füüsiku David Bohm'i töödest inspireerituna. Ilmselt pole üllatuseks ka see, et dialoogi osas kohtab erinevaid nägemusi; samuti on dialoogi metoodika pidevas arengus. Siinkohal tasuks viidata sellistele autoritele nagu Claus Otto Scharmer (Theory U), David Isaacs jt. Kuivõrd dialoogi mõistet selle käsiraamatu tähenduses tuleks selgelt eristada talle tavakeeles omistatud tähendusest (sisedialoog, astume dialoogi jne), tuleks veidi käsitleda ka dialoogi teoreetilist raamistikku.

Dialoogi tuleks käsitleda interdistsiplinaarse lähenemisena. Pole olemas peidetud "tõde" (nagu et: Dialoogilise lähenemisega saab parimal moel ..., dialoogiline lähenemine on parim ...), kuna see oleks vastuolus tema tugevate konstruktivistlike sugemetega filosoofilise vundamendiga (vt nt Maturana, Varela, von Förster, Watzlawick ja teised). Dialoog kui lähenemine on avatud erinevatele käsitlustele ja ideedele, teoreetilistele konstruktsioonidele ja edasiarendustele, olles tihedalt seotud selliste autoritega, nagu David Bohm, William Isaacs, Martin Buber, Peter Senge, J. Krishnamurti, Johannes ja Martina Hartkemeyer, Freeman Dhority, Claus Otto Scharmer ja teised.

Usume, et niisugune teoreetiline raamistik on vajalik selleks, et mitte suruda sertifitseeritud dialoogi läbiviijat mingisse rangelt paikapandud käitumismustrisse, vaid et toetada dialoogi läbiviijaid dialoogi läbiviimisel ja vastavas arengus ning pakkuda neile teemakohast kirjandust, et aidata dialoogi ette valmistada, dialoogi üle reflekteerida ning dialoogiprotsessi teatud dialoogilise lähenemise kontekstis toetada. Oma dialoogilise tegevuse lõimimisel neisse arusaamadesse ei tohiks mõelda dialoogist kui igasuguseid muid nägemusi välistavast konstruktsioonist. Mõelda võiks nii, et tegemist on ühega paljudest võimalustest, kuidas dialoogile läheneda.

3.1 Õppimisteooriad

Inimestel on õppimisele erinev lähenemine, st et on olemas erinevad õppimise viisid. Näiteks näevad osad inimesed asju üldisemalt, osad keskenduvad rohkem üksikasjadele;



osad inimesed õpivad parimal moel kuulates ja sel moel infot hankides, teised omandavad teadmisi kirjalike materjalidega töötades. Dialoogi läbiviija peaks erinevaid õppimise viise tundma ning infot erineval moel edastama. David Kolb'i mudelis on kogemusele tugineva õppimise seisukohast olulised neli asja: konkreetne kogemus, abstraktne kontseptualiseerimine, tähelepanekute üle mõtisklemine ja aktiivne eksperimenteerimine, ning neid kõiki tuleb arvestada. Inimeste õpistiilid seisnevad nende eelistatud lähenemiste ühenduses. David Kolb'i mudelis on olulised järgmised neli õppimise vormi: konvergentne, divergentne, assimilatiivne, akommodatiivne.

Konvergentse stiili puhul on õppur hea ideede praktikasse juurutaja.

Divergentse stiili puhul on õppur hea ideede väljapakkuja ning asjade eri nurkade alt nägija.

Assimilatiivse stiili puhul on õppur hea teoreetiliste mudelite looja.

Akommodatiivne stiili puhul õppur teeb, mitte ei õpi asju ära.

Õppimisteooriad pakuvad kontseptuaalseid raamistikke, mis kirjeldavad seda, kuidas õppimise käigus informatsiooni vastu võetakse, töödeldakse ning kasutatakse. Oluline on meeles pidada, et õppimises sisalduvad erinevad mõjutused, mis varieeruvad kognitiivsetest ja emotsionaalsetest kuni elulooliste ja sotsiaalsete teguriteni välja.

Dialoogi kontekstis on oluline konstruktivistlik lähenemine, st sellest lähtudes tegeleb õppur aktiivselt oma mudelite konstrueerimisega, mis mõjutab tema isiklikke arusaamu infovahetuse kohta ümbritsevaga.

3.2 Meeskondlik ja organisatsiooniline õppimine

Dialoog on lähenemine, millest räägime seoses gruppidega. Loomulikult saab dialoogi pidada ka iseendaga, kuid see pole nägemus, millega me DiaFCC projektis tegelesime. Peter Senge, tuntud USA organisatsioonilise õppimise teoreetik, näeb dialoogi kui "vahendit", mis toetab meeskonda ning aitab mõista meeskonna tõhusat koosõpet tagavaid "printsippe".

Õppimine hõlmab üldjuhul uusi nägemusi ja uusi käitumismustreid, st "mõtlemist" ja "tegutsemist". Seetõttu, nagu väidab Peter Senge, tuleb eristada teooriat ja praktikat, printsiipe ja tegutsemist. Peter Senge meeskondliku õppimise mudelist leiame seega kolm astet: tegutsemisviisid, printsiibid ja olemisviisid.



Tegutsemine tähendab: Mida me teeme.

Printsiibid tähendab: Suunavad mõtted / arusaamad.

Olemine tähendab: Kollektiivne olemine.

Tegutsemist saab harjutada. Grupp peab printsiipidest aru saama ning võib-olla sünnib seejärel mingi eriline kollektiivne ühishingamine, mida on raske kirjeldada. Ehk on abi näitest. “Meeskonnavaimu” ei saa tagant sundida – kui meeskond tõhusalt ei toimi, ei saa keegi lihtsalt käsutada: “nüüd, meeskond, kõvasti tööle, keskenduge ühisele ülesandele ning arendage välja meeskonnavaime”. Tegutsemisviiside puhul võivad meeskonna liikmed ära õppida, kuidas suhelda ja kuidas planeerida. Printsiipide juures jõutakse võib-olla äratundmiseni, et parem oleks teha kompromisse. Ning võib-olla tekib mingi meeskonnavaime, kus meeskond kui tervik töötab palju paremini kui sinna kuuluvad inividivid üksikult võetuna.

Sertifitseeritud dialoogi läbiviija peaks oskama meeskonda toetada, et see omandaks vajalikud kompetentsid nii tegutsemisviiside kui printsiipide tasandil. Selleks võib otsida või koostada vastavad harjutused, olla eeskujuks ning gruppidele kõigekülgset tuge pakkuda.

3.3 Töö gruppidega

Kuivõrd dialoogi läbiviimine on grupiprotsess, on dialoogi oskuslikuks läbiviimiseks vajalikud erilised oskused. Eelkõige vajab sertifitseeritud dialoogi läbiviija lisaks käsiraamatus läbivalt viidatud oskustele ka kogemusi gruppidega töötamisel, ta peaks tundma gruppide arenguetappe ja siseelu. Tavaliselt läbib grupp oma arengus teatud faasid, kus algul ollakse üksteise vastu suhteliselt lahked, seejärel läbitakse konflikti ning muud faasid. Kuna tee dialoogi olemusest arusaamiseni osalejate tunnetusmaailmas võib olla ka pikk ja stressirikas, peab sertifitseeritud dialoogi läbiviija omama juhi omadusi, mida täiendavad sisemiselt omaksvõetud dialoogilised lähenemised. Eriti organisatsioonide kontekstis võib sageli kohata mõningast vastuseisu, kuid seda tuleb võtta kui normaalset nähtust. Tihtipeale näevad grupid oma ettekujutuses mitte dialoogi läbiviijat, vaid pigem moderaatorit, mis tingibki dialoogi läbiviimise eriliste oskuste vajaduse. Sertifitseeritud dialoogi läbiviija peab märksa enam kui klassikalises koolituses aitama grupil jõuda sinna,

kus grupp ise võtab vastutuse toimuva eest, mitte et keegi juhiks või suunaks kedagi väljastpoolt.

Grupiga töötamise oskuste ja omaduste hulgas on näiteks empaatiavõime, järelemõeldud (eriti osalejate vajadusi arvestav) keelekasutus, teadmised ning omaenda mentaalseid mudeleid kompavad refleksioonid jne. Ilma selliste oluliste oskusteta võib dialoogi läbiviimine kergesti teiseneda ning muutuda tavaliseks modereerimiseks.

3.4 Dialoogi läbiviimise põhitõed

3.4.1 Dialoogi tausttingimused

Dialoog leiab aset - nomen est omen ehk nimes peitub tähendus – ringis istuvate inimeste vahel. Ring on vajalik, kuid sellest veel ei piisa. See, et inimesed moodustavad ringi ei tähenda veel seda, et seal leiab aset dialoog tähenduses, mida käsiraamatus silmas peame. Oluline on aga see, et osalejatel oleks võimalus teisi näha (nende miimikat, kehakeelt), samuti sümboliseerib ring osalejate võrdset seisundit. Dialoogi pole, kui osalejate vahel valitsevad hierarhilised suhted.

Dialoogi toetavad seda märgistavad sümbolid, nt asi või ese, mida võetakse rääkimissoovist teadaandmiseks ning hoitakse enda käes rääkimise ajal; asjakohaselt kujundatud "ringi keskosa", milleks võib olla ringi keskele asetatud vaip või lilled, küünal jne. Niisugused sümbolid aitavad luua dialoogi toetavat keskkonda. Sümbolitest olulisemad on aga "pehmed oskused" või dialoogi läbiviimiseks vajalikud kompetentsid.

3.4.2 Dialoogi teema valik

Sageli tehakse vahet kindla teemaga e temaatilise või kindla teemata e generatiivse dialoogi vahel. Generatiivsel dialoogil puudub keskne teema, see on rohkem nagu "dialoog sünnib" stiilis, et uurida ja tunnetada grupi heterogeensust, millest võivad kasvada välja uued arengud või et praktiseerida dialoogioskusi jms. Temaatilisel dialoogil on teema, kuid – ja seda juhtub üpris sageli – jutt kaldub mujale. Dialoogi ei saa suruda raami, üks dialoogi põhiomadusi on see, et ta ei kulge etteantud rajal ning on kavandamata. Dialoogi ei sobi

selleks, et jõuda ühise otsuseni, teda tuleb eristada teistest kommunikatsiooni vormidest, nagu arutelu või väitlus.

Oluline on ka see, et gruppi ei saa lihtsalt panna teatud teemal rääkima. Otsus peab tulema osalejatelt endilt, kuna dialoogis on alati olemas "kaose" võimalus. Dialoogi puhul pole oluline mitte MIS, vaid KUIDAS: tähelepanu pööramine sellele, kuidas me mõtleme, mitte aga sellele, mida me mõtleme.

3.4.3 Dialoogi olemuslikud aspektid

Tekita "turvaline ruum" – keskkond, kus ei pea kartma avada sisimas omaksvõetud tõesid.

Ole innustunud õppija – Me oleme õppivad olendid ning seetõttu peaksime alati säilitama uudishimu ja motivatsiooni selleks, et omandada ja kogeda uut.

Tingimatu austus - Austus on olemuselt aktiivsem kui tolerants ning see viitab valmisolekule näha maailma teise inimese silmade läbi.

Avatus – Toon endaga kaasa avatuse uutele ideedele ja teistsugustele nägemustele. Olen nõus vaidlustama sissejuurdunud tavaid ning ühiskonnas levinud uskumusi.

Räägi südamest – Räägin sellest, mis on mulle tõeliselt tähtis, ma ei räägi selleks, et välja paista, teoretiseerida või head muljet jätta.

Kuula tähelepanelikult - Kuulan teist inimest järgitu huvi ja empaatiaga. Tähelepanelik kuulamine on aktiivne tegevus.

Võta aeg maha - Et teadvustada, mis leiab aset mu sisemaailmas; et näha, millised on mu reageeringud ning kus võivad olla minu ehk vägagi emotsionaalsete regageeringute põhjused.



Ära rutta oletuste ja asjadega, mida arvad kindlalt teadvat – Peaks olema võimalus heita pilk oma uskumustele ja eelarvamustele. Jälgime neid väljastpoolt, et tekitada isiklik distants.

Lepi erinevuste paradoksiga - Teadvustan, et me ei ela "must-valges" maailmas. Niisuguses nägemuses on haruharva puhast tõde või vale – kõik sõltub vaatelejust.

Jälgi seda, kes jälgib – Jälgin oma tundeid ja mõtteid, kuna "jälgitud mõte muutub" – *David Bohm*

3.4.4 Reflekteerimine

Dialoogi äärmiselt oluliseks osaks on peegeldamine e reflekteerimine. Reflekteerimine ei tähenda toimunud dialoogi sisu juurde tagasipöördumist, see tähendab protsessi dialoogijärgset lahtimõttlemist ja teadvustamist enese jaoks. Seetõttu on tihti kõige kasulikum arutleda dialoogi järel ringis selliste teemade üle, nagu: Mille poolest erines dialoog igapäevasest suhtlusest? või Mida tundsin vaikuse ajal?

3.4.5 Tagasiside

Tagasiside andmisel on oluline jälgida teatud reegleid. Tagasisidet tuleks käsitleda positiivses võtmes. Inimene, kellele tagasisidet antakse, peaks olema nõus tagasiside saamisega ning temalt tuleks küsida otse, kas ta soovib või ei soovi võtta seda kui õppimise võimalust. Tagasiside andja peaks rääkima konkreetsetest tähelepanekutest ning jälgima väga täpselt, et tegu poleks isiklike hinnangutega. Järgmise sammuna peaks tagasiside andja selgitama, et tagasiside näol on tegemist tema enda tähelepanekutega ning seega on see subjektiivne. Nii suureneb võimalus, et tagasiside saaja ei võta seda negatiivselt ega pea hakkama ennast kaitsma. Lisaks näitab see hinnangute suhtelisust, mis on omakorda asi, millest õppida.

4. Isikliku meisterlikkuse arendamise praktilised aspektid

Isiklik meisterlikkus tähendab võimet arendada välja oma tugevad küljed ja oskused ning luua selge ettekujutus oma tulevikunägemusest ning isiklike sihtide saavutamisest. Isikliku meisterlikkuse väljaarendanud inimene võrdleb pidevalt hetkeolukorda ning oma tulevikunägemusi. Protsessi isloomustab teatud "loov ping". Dialoog pakub võimaluse lõputuks õppimiseks, kus me pärime endalt pidevalt, kuidas me käitume ja miks me nii teeme ning kustkaudu jõuaksime "paremate" tulemusteni. Võrdlusprotsess keskendub sellele, "mis on minu tulevikunägemus" ning kuidas ma tajun "reaalsust". Isikliku meisterlikkuse kontekstis õppimine ei tähenda uue "informatsiooni" vastuvõtmist, see tähendab oma võimete paremat rakendamist soovitud eesmärkide saavutamiseks.

Dialoogi kõigile olemuslikele aspektidele tähelepanu pöörates ning neid praktikas rakendades saab inimene täiustada isikliku meisterlikkuse oskusi. Kõrgemal tasemel leiab õppimine aset siis, kui oleme ise asjas sees, kui kogeme erinevusi ning kui nende üle mõtiskleme.

4.1 Dialoogi läbiviijale vajalikud oskused

Sertifitseeritud dialoogi läbiviija vajab väga mitmesuguseid oskusi ning neid tuleb selgelt eristada oskustest, mida vajavad näiteks moderaator või treener, kuigi ka moderaatori ja treeneri oskused kuuluvad dialoogi läbiviijal ära. Kuna dialoogi läbiviimine ei ole ei modereerimine, treenimine ega juhendamine, on sertifitseeritud dialoogi läbiviija rohkem õppija positsioonil (mitte eksperdi rollis) ning ta peaks protsessi toimumisele kaasa aitama, mitte seda suunama. Enamike dialoogikogemuseta gruppide jaoks on väga raske võtta vastutust tulemuse eest ning mitte eeldada klassikalist suunamist ja seda isegi mitte rasketes olukordades. Sertifitseeritud dialoogi läbiviija ei tohiks sellesse lõksu langeda ning suunama hakata. See ei tähenda muidugi seda, et dialoogi läbiviija ei tohi näiteks mingeid reflekteerimise jne protsesse algatada, kuid ta peaks – palju enam, kui seda teeb moderaator – reflekteerima protsessi puhul küsimuse üle KUIDAS, mitte aga selle üle, mida käsitleti protsessis sisu osas ja millised olid selle väljundid. Seetõttu on vaja jälgida dialoogi kõiki olemuslikke aspekte, arendada isiklikku meisterlikkust ning pidevalt reflekteerida toimuvate protsesside üle.



Dialoogi tõukejõuks peaks olema avatus, mille puhul saab väljendada igasuguseid mõtteid ja emotsioone. Ei tohiks kehtestada mingeid piire "peidetud" tõdede väljatuleku takistamiseks. Sertifitseeritud dialoogi läbiviija üheks ülesandeks on toetada gruppi ka "ohtlike tõdede" väljaütlemisel. Mõnikord ei öelda raskeid sisulisi asju välja mitte dialoogi toimumise ajal, vaid hiljem reflekteerimise käigus, mida võib mõneti käsitleda ka enesehindamisena. Miks me seda varem selgelt välja ei öelnud? Mis oli takistuseks? jne. Sertifitseeritud dialoogi läbiviija peaks oskama selgelt eristada dialoogi ja dialoogile järgneva protsessi üle reflekteerimist (kus ei arutata sisuga seotud asju), kuna see on väga oluline isikliku meisterlikkuse arendamise seisukohast. Inimesed ei suuda sageli teha vahet sisu ja emotsioonide vahel, mis pole sisuga otseselt seotud, vaid tulenevad alam- või alateadvuslikest *kaudsetest* seostest. Selle selgituseks üks näide: Üks osalejaist ilmutab rahuolematust või isegi agressiivsust teise inimese öeldu suhtes. Tegelikult on vaenulikkuse põhjus hoopis mujal, võib-olla emotsionaalses traumas, mida selle inimesega seostatakse. Dialoogiprotsessi üle reflekteerimise käigus on võimalik niisugused seosed välja tuua.

4.2 Paaristöö metoodika

Kahe lektori koostööle tugineva duo-metoodika puhul kasutatakse indiviididevahelisi erinevusi mitmekesisusele kui positiivsele ja rikastavale tegurile tähelepanu juhtimiseks. DiaFCC projektis olid sellisteks erinevusteks sugu, vanus ja erinevast taustast tulenev erinev sotsialiseerumine. Dialoogi teoreetilise tausta ja tema potentsiaali seisukohast on mitmekesisus oluline tegur, kuivõrd see rikastab meie mõtteprotsesse ning juhib tähelepanu aristotellikust loogikast tugevalt mõjutatud läänemaailma must-valge mõtlemise piiratusetele.

4.3 Sugu ja mitmekesisus

Mõistega "sugu" tähistatakse "naiseks ja meheks" olemise bioloogilisi ja sotsiaalseid aspekte. See viitab asjaolule, et sugu on midagi enamat kui vaid bioloogia. Paljud sotsiaalsed konstruktsioonid on seotud naiste ja meeste rollidega ning see mõjutab tugevasti meie mõtlemist ja käitumist. Dialoogi puhul tuleb teadvustada mitte ainult soolisi aspekte, vaid mitmekesisust üldiselt (kultuuriline taust, ühiskond jne) ning mitmekesisuse edasiviivat jõudu loovate mõtteprotsesside toetamisel. Kuna suurem osa



konstruktsioonidest ning neist tulenevatest mõjutustest on alateadlikud, peavad sertifitseeritud dialoogi läbiviijad neid teadvustama ning toetama gruppi nende teadvustamisel. Kui suudame mitmekesisuse enda jaoks avastada, on tal tohtu potentsiaal meie mõttemaailma rikastamisel, mõtteprotsesside avardamisel "paremate" lahenduste otsingul, mis poleks pelgalt "must-valged", vaid sisaldaks ka halle toone.

4.4 Jätakuõpe

Me käsitleme elu pideva õppimisena ning sellest vaatevinklist on dialoogi läbiviimine üks lõputu õppimise jada (meenuta nt dialoogi ühte olemuslikku aspekti, mis ütleb "ole innustunud õppiija"). Iga läbiviidav dialoog, kulgegu ta "pingevabalt" või raskelt, on väljakutseks, mis sisaldab ohtralt võimalusi õppimiseks.

Lisaks on hästi kasulik dialoogist huvitatud inimestega mõtteid vahetada. DiaFCC projekti oluliseks tulemuseks on võrgustiku loomine, kuhu kuuluvad dialoogi läbiviimiseks vajalike oskustega inimesed Euroopast (European Network of Dialogue Facilitators). Võrgustik on kohaks, kus saab mõtteid vahetada, oskusi täiendada ning mille jaoks töötatakse välja kvaliteedi kriteeriumid professionaalsel tasemel dialoogide läbiviimiseks



4 Koolitajate koolituse õppekava

“Dialoog – loova kommunikatsiooni edendamine” projekti põhisisuks oli koolitada potentsiaalseid dialoogi läbiviijaid ning anda teadmisi selleks, et nad oskaksid

- a) töötada erinevate sihtgruppidega nende väärtusi ning individuaalsust austades;
- b) eristada arutelu ja väitlust, tuginedes metoodikale, mis rikastab ja võimaldab algatada muudatusprotsesse nii kitsamas plaanis kui ühiskonnas tervikuna;
- c) luua tingimusi üksteist austavaks kommunikatsiooniks, arvestades dialoogi olemuslike aspekte, mis on õpitavad;
- d) reflekteerida selle üle, et muudatusprotsesside võtmeks pole üksnes inimese enda hoiakud, vaid ka teiste mõtlemis- ja käitumisviisid, mis võivad muudatustele viia.

Koolituse kava sisaldab kokku nelja 3-päevast koolitust. Koolituste vaheajalisel perioodil toimusid igakuised koosolekud, milleks kasutati internetipõhist e-õppe keskkonda. Kolmanda ja neljanda koolituse vahel pidid kõik koolitatavad korraldama seminari, mille kohta koostati aruanne.

Igal koolitusel oli oma moto, mis oli osalejaile suuniseks ning ”mõttelõnga” kätteandjaks.

Kava koosnes viiest teadmiste valdkonnast:

1. Dialoog kui holistiline lähenemine
2. Dialoogi filosoofilised ja loodusteaduslikud alused
3. Eneseteadvus
4. Isiklik meisterlikkus
5. Dialoogi seminaride ülesehitus ja korraldus

Kasutatud meetodid

Meetoditest kasutati alljärgnevat: **loengud, individuaalselt / väikestest gruppides / suurtes gruppides tehtavad harjutused, raamatute peatükkide lugemine** ja nende üle **reflekteerimine, videode vaatamine** ja nende üle **reflekteerimine; dialoogide läbiviimine** koolitajate koolituse käigus, oma koduriigis dialoogi **seminari** ettevalmistamine ja **dialoogi läbiviimine valitud sihtgruppidele. Õpipäeviku koostamine** ja selle pidev täiendamine.

Koolituskavas hoiti kinni teadmibaasi järjekindla üleshitamise nõudest, kus uute teadmiste ja kogemuste omandamisel tugineti eelnevalt õpitule. Koolitusprogrammi oluliseks osaks oli iga koolitatava poolt oma **õpikausta** kokkupanek erinevaid õpistiile arvestades.



Koolitajate koolitus I

Moto: "Inimene on pidevalt õppiv olend, kes on võimeline arenema üksnes teiste inimestega suheldes"

PEAMISED EESMÄRGID

1. Teadmiste omandamine dialoogi kohta David Bohm'i ja Martin Buber'i ideedele tuginedes.
2. Teadmiste ja esmakogemuse omandamine "konteineri" loomise kohta.
3. Projektist ülevaate saamine.
4. Individuaalsete õpistiilide üle reflekteerimine.

ERI- JA TUNNISTUSEL MÄRGITUD KOMPETENTSID

1. Oskab selgitada dialoogi kui lähenemist ning eristada teda teistest analoogsetest meetoditest.
2. Omab esmakogemusi dialoogi käsitlemisel ning oskab neid edasi anda.
3. Oskab ülevaatlikult selgitada dialoogi mõningaid olemuslikke aspekte.
4. Oskab reflekteerida individuaalsete õpistiilide üle ning neid edasi anda.
5. Oskab reflekteerida dialoogiks ettevalmistatud "ruumi" ja "ruumi kujunduse" tähtsuse üle.
6. Oskab toetada individuaalset mõtlemisprotsessi ning seda, et ei esitataks valmis mõtteprodukte.

SISU

1. Üldisest motost lähtudes pühendati koolituse esimene päev grupiliikmete omavaheliseks tutvumiseks, astuti esimesi samme nn "konteineri" (st turvalise atmosfääri) loomiseks.
2. Teoreetiliste tausteadmiste andmine õppimisstiilide kohta ning oma õpistiili üle arutlemine (viidetega õpistiilidele, nagu seda käsitleb David Kolb, ühe- ja kahekordne õppimisahel jne).
3. Dialoogi metoodika teoreetiline turvustamine David Bohm'ile ja Martin Buber'ile tuginedes, analoogsed lähenemised (nt Claus O. Scharmer).
4. Dialoogi harjutused ning nende üle reflekteerimine grupis.
5. Ülevaade projekti ülesehitusest ning õpikausta tutvustus.
6. Sissejuhatus paaristöö e duo-metoodikasse.
7. Dialoogi toimumiseks tingimuste loomine ja vastavad juhised.
8. "Ruumi" ja "ruumi kujunduse" olulisus.
9. Dialoogiliste protsesside üle reflekteerimine.

Koolitajate koolitus II

Moto: "Ühise õppimise huvides ära müü valmistoodet, vaid heida pilk sellesse, kuidas mõtled".

PEAMISED EESMÄRGID

1. Dialoogi olemuslikud aspektid, 1. osa.
2. Isikliku meisterlikkuse kontseptsioon.
3. Teadmiste omandamine koos ja üksteiselt õppimise kohta.



4. Oma mõtete ja tunnete jälgimise võime edasiarendamine.
5. Mõttemudelite mõiste.
6. "Konteineri" tähtsus.
7. Sugude aspekt.

ERI- JA TUNNISTUSEL MÄRGITUD KOMPETENTSID

1. Oskab selgitada isikliku meisterlikkuse kontseptsiooni.
2. Sügavam arusaam dialoogi olemuslikest aspektidest "jälgi seda, kes jälgib" ning "kuula tähelepanelikult".
3. Oskab avada sooküsimusi ning nende üle dialoogi valguses mõtiskleda.
4. Oskab teha vahet ja avada dialoogi erinevaid tüüpe.
5. Oskab anda ülevaate valdkondadest, kus saab rakendada dialoogilist lähenemist.
6. Oskab avada mõttemudelite kontseptsiooni ning selle üle arutleda.
7. Oskab reflekteerida ja avada "konteineri" tähtsust.

SISU

1. Tagasivaade esimesse koolitajate koolitusse.
2. Generatiivse dialoogi läbiviimine sissejuhatusena teise koolitajate koolitusse.
3. Sissejuhatus isikliku meisterlikkuse kontseptsiooni ning arutlus.
4. Dialoogi olemuslikud aspektid, rõhuasetusega sellistele, nagu "kuula tähelepanelikult" ja "jälgi seda, kes jälgib".
5. Sugude aspekt ja dialoog.
6. Dialoogi tüübid ning dialoogi rakendamise valdkonnad.
7. Seminaride ettevalmistamine: 1. osa.
8. Mõttemudelite kontseptsioon.
9. Dialoogiliste protsesside arutlused.
10. "Konteiner".

Koolitajate koolitus III

Motto: "Mina õpin, sina õpid, tema õpib – MEIE õpime"

PEAMISED EESMÄRGID

1. Dialoogi olemuslikud aspektid: 2. osa.
2. Erinevad rollid: dialoogi läbiviija / juhendaja / moderaator / treener.
3. Juhendamise vahendid: individuaalselt ja grupis.
4. Seminaride ettevalmistus.
5. Meeskondlik õppimine.

ERI- JA TUNNISTUSEL MÄRGITUD KOMPETENTSID

1. Sügavam arusaam dialoogi olemuslikest aspektidest ning oskus neid selgitada.
2. Oskab arutleda "olen innustunud õppija" põhimõtte üle, eriti meeskondliku õppimise kontekstis.
3. Oskab eristada dialoogi läbiviija erinevaid rolle ning selgitada dialoogi. läbiviija erilisi oskusi ja omadusi.



4. Oskab arutleda dialoogi tutvustamise erinevate mooduste üle ning neid. selgitada, eriti dialoog ja muusika kontekstis.
5. Dialoogi seminari esimese kavandi väljatöötamine.

SISU

1. Tagasivaade teise koolitajate koolitusse.
2. Mida tähendab olla innustunud õppija.
3. Dialoogi läbiviija roll.
4. Kuidas tegelda ebameeldivustunde, ebakindluse ja probleemsete olukordadega (individuaalselt ja grupis).
5. Muusika ja dialoog.
6. Meeskondlik ja organisatsiooniline õppimine.
7. Seminari ettevalmistamine.

Koolitajate koolitus IV

Moto: "Õige või vale – "Ma tean" asemel "Ma õpin"

PEAMISED EESMÄRGID

1. Sügavam arusaam dialoogi protsessist.
2. Sügavam arusaam dialoogi läbiviija rollist.
3. Ühisarusaama kujundamine dialoogi läbiviimise teoreetilistest ja praktilistest aspektidest.
4. Arusaama kujundamine dialoogi läbiviija lõppematust õpivajadusest.

ERI- JA TUNNISTUSEL MÄRGITUD KOMPETENTSID

1. Dialoogi seminaride kavandamise, läbiviimise ja reflekteerimise alane kompetents.
2. Grupiarutelude läbiviimise alane kompetents.
3. Suurenenud oskus analüüsida kriitiliselt dialoogi läbiviija võimalusi ja potentsiaalseid komistuskive

SISU

1. Tagasivaade kolmandasse koolitajate koolitusse.
2. Muudetud tingimustes läbiviidav dialoog (nt kinniseotud silmadega).
3. Reflekteerimine individuaalselt ja grupis.
4. Kokkuvõtte projektist hangitud õpikogemusest.
5. Projekti edasised väljavaated ning dialoogi edasiarendamise võimalused.



Võrgukoosolekud

Interneti kaudu kohtuti korrapäraselt, st kord kuus. Projekti partnerid võtsid koosolekutest osa võimalikult sageli; üldjuhul oli osavõtt vabatahtlik. Projekti esimesel aastal otsustati jagada kokkusaamiste aeg kahte ossa: teatud osa ajast pühendati sisulistele küsimustele, ülejäänud osa aga selleks, et tegelda osalejate konkreetsete küsimuste ja vajadustega. Virtuaalsed kokkusaamised võivad tekitada teatud ebakindlust, millele tuleb samuti tähelepanu pöörata. Teisest projektiaastast alates pühendati aeg tervikuna küsimustele ning osalejatele selgituste andmisele, tegemist oli pigem juhendamisladse protsessi kui "loenguga". Kokkusaamised kestsid kaks tundi. Igaühel oli võimalik saada selgeid vastuseid küsimustele ja päringutele, mis puudutasid projekti konkreetset faasi.



Harjutus 1

Osalejate tutvustus

1. Joonistage paberile sümbol, mis teid iseloomustab.
2. Seletage sümbol grupile lahti. Öelge grupile, mis on teie
 - nimi
 - riik
 - ametiala
 - vanus
3. Harjutuse järgmise osa jaoks valige keegi grupist välja ja öelge
"Tahaksin rääkida ... -ga"
4. Hakake **väikeses grupis** arutama:
 - Kes ma olen? (3 mind iseloomustavat omadust)
 - Millal osalesite tõelises ning innustust pakkuvas dialoogi situatsioonis?Kirjeldage tunnuseid, mis dialoogi situatsiooni iseloomustasid.
5. Võrrelge neid dialoogi tunnuseid omavahel.
Kas neis oli midagi ühist / midagi erinevat?
6. Tutvustage arutelu tulemusi tervele grupile, mainides
 - teise inimese nime
 - teda iseloomustavaid omadusi
 - tema poolt kirjeldatud situatsiooni iseloomulikke tunnuseid
 - ühiseid tulemusi, milleni jõudsite dialoogi situatsioonide arutelus



Harjutus 2

Koolitatavad määravad kindlaks oma õpistiili

1. Kasuta **KOLBi** mudelit (tööleht) ning mõtiskle omaette erinevate õpistiilide üle.

Õpistiilid

2. Mõtiskle oma õpistiili üle ning defineeri see enda jaoks.
3. **Kolmeses grupis** – Selgita teistele, kuidas oma õpistiili üles leidsid.
4. Mis oli sinu jaoks uut?
5. Arutlege **väikestes gruppides**.



Harjutus 3

Teoreetiliste aspektide käsitlemiseks mõeldud rühmatöö:

Bohm – propriotseptsioon (On dialogue, 2004, lk. 83-95)

Bohm – mõte (Thought as a system, 2007, lk. 2-12)

Kolb – õpistiilid ([www. Businessballs.com/kolblearningstyles.htm](http://www.Businessballs.com/kolblearningstyles.htm))

1. Lugege materjal iseseisvalt läbi ja mõelge, mida te sellest kõige rohkem õppisite.
2. Mõelge
 - milline oli minu peamine õpikogemus materjaliga tutvumisel.
3. Arutlege grupis selle üle, mida õppisite.
4. Jõudke grupis kokkuleppele.
 - Mis on materjali põhisisuks?
 - Mida tahame teistega jagada?
 - Missugune on minu isiklik õpikogemus materjaliga tutvumisel.



Harjutus 4

Ootused

Palun lugege ja mõtisklege ning seejärel kirjutage üles (... enda jaoks)

1. Mida kõige rohkem 1. koolitajatel koolitusel õppisin?
2. Mis juhtus 1. ja 2. koolitajate koolituse vahepeal mõeldes oma suhtumisele
 - A) dialoogi
 - B) gruppi
3. Mida tahaksin gruppi ja koolitajate koolitusse panustada ning seda ka kvaliteedi osas?
4. Mida me vajame?



Harjutus 5

Isiklik meisterlikkus 1 – Mõttevahetus kahestes gruppides

1. Mõelge sellele, mis oli teie elus väga tähtis?
 - Mida te olete teinud.
 - Kes te olete olnud.
 - Kuidas te teisi toetasite / aitasite.
 - Mida teised teie juures väga hindasid.
2. Pange mineviku ajavormis (selgelt ja loetavalt) kirja sisu ja/või situatsioone puudutavad võtmesõnad, lühilaused (10 min).
3. Lugege see oma partnerile ette.
4. Teie partner loeb teile ette, mida te kirja panite, kasutades olevikku.
5. Vahetage oma rollid ning harjutage seda 1-4 korda.
6. Arutage omavahel.
7. Osalege grupiarutelus.



Harjutus 6

Aktiivne kuulamine (“Lifti” harjutus)

Moodustage KAHEST inimesest koosnev grupp, kumbki inimene eri rahvusest. Leidke kas koht majas sees, kus ringi kõndida või minge majast välja ja jalutage seal.

1. 1. osa (10 minutit)

Isik nr 1 räägib teile millestki, mis on tema jaoks tähtis.

Isik nr 2 kuulab, ILMA ET ta rääkijat katkestaks või midagi kommenteeriks.

Seejärel annab isik nr 2 kuuldu oma sõnadega edasi, samal ajal kui isik nr 1 kuulab, ilma et ta rääkijat katkestaks või midagi kommenteeriks.

2. 2. osa (10 minutit)

Vahetage rollid ära, rääkija asub kuulaja rolli.

3. 3. osa

Isik nr 1 ja isik nr 2 vahetavad mõtteid selle kohta, kuidas nad ennast viies alljärgnevas rollis tundsid:

a) “oma loo” jutustamine,

b) teise inimese “loo” kuulamine,

c) teise isiku ”loo” oma sõnadega edasiandmine,

d) selle kuulamine, kuidas teine inimene “minu lugu” edasi andis,

e) missugune on minu MÕTETE mõju (meenutage erinevust mõtlema – mõte vahel) kellegi kuulamisel.

4. Osalege grupiarutelus.



Harjutus 7

Sugu ja mitmekesisus

1. Kirjutage vasemale, mis asjad teil selle sõnaga kohe seostuvad.
2. Joonistage paremale pilt / sümbol.

sugu
religioon
individuaalsus
vanus
nahavärv
seksuaalsus
tervislik seisund
rahvuslik päritolu
puue



Harjutus 8

Sooga seonduvad arusaamad

Kirjutage vasemale sõnad ning mõelge, millisesse tulpa märgiksite oma kultuurist tulenevalt risti.

tunnused/kaasnevad	tähendused mees		naine



Harjutus 9

Soostereotüübid

Lisage teile teadaolevaid soostereotüüpe ...

STEREOTÜÜP	Soostereotüübid
<p>... mingi grupi liikmete ühine püsiv kujutus- luspilt, mis väljendab liiglihtsustatud arvamust, eelarvamuslikku suhtumist või kriitikavaba hinnangut.</p>	
Näited	



Harjutus 10

Dialoogi vaatleja

Teie kui dialoogi vaatleja roll hõlmab tähelepanekute tegemist alljärgneva kohta:

- a) dialoogi läbiviija,
- b) grupp ja grupis osalejad,
- c) teema,
- d) protsess.

1. Valige välja mõned küsimused, millele tahate dialoogi toimumisel tähelepanu pöörata ning tehke märkmeid:

- Kuidas teemat tutvustati?
- Kuidas grupp teemat käsitles?
- Kas osalejad lihtsalt väitsid midagi või tegelesid ideede arendamisega?
- Kuidas dialoogi läbiviija ja grupp tegeles “konteineri” loomisega?
- Kui kiiresti või aeglaselt protsess kulges?
- Kas nägite mingeid seoseid inimeste poolt öeldu vahel?
- Kas osalejad viitasid üksteisele?

2. Andke dialoogis osalenutele tagasisidet oma tähelepanekute kohta.



Harjutus 11

Arendage oma oskusi – Vaatlus

Moodustage 3-liikmeline grupp.

1. Esimene ja teine grupi liige istuvad näod vastakuti toolidel, kolmas liige istub umbes 1 m kaugusel nende kõrval ning on vaadleja ja aja jälgiga rollis.
2. Esimene grupi liige vaatab teist grupi liiget ning kirjeldab oma tähelepanekuid. (1 min)
3. Siis vaatab esimene grupi liige teist grupi liiget uuesti ning hindab oma tähelepanekuid / annab neile hinnangu (1 min)
4. Kõik kolm grupi liiget vahetavad omavahel harjutuse käigus saadud muljeid ja kogemusi. (1 min).



Harjutus 12

Konstruktiivne NELJA SILMA LÄBI ANTUD TAGASISIDE

ESIMENE TASAND Kirjeldage vähemalt KOLME konkreetset tähelepanekut. Võite alustada sõnadega “*Panin tähele, et...*” või “*Märkasin, et...*”.

TEINE TASAND Tehke ettepanek, kuidas asja paremaks muuta ning tehke endale selgeks, et see aitab **TEIL** endal (paremini mõista, paremini keskenduda, selleks et ...)

KOLMAS TASAND Edastage üldine positiivne **SÕNUM** (Mina vormis: *Minu hinnang on, et sa oled väga motiveeritud mees/naine, kes on hoolikalt valmistunud..*).



Harjutus 13

“Vasak tulp” harjutus

(A)

Meenutage mingit keerulist olukorda, kuhu oli kaasatud teine inimene. Tuletage meelde, kuidas nägi välja teie omavaheline suhtlus. Pange paremasse tulpa lühilauseid kirja, mida ütlesite. Vasemasse tulpa kirjutage üles asjad, mida jätsite välja ütlema (arvamused, hinnangud).

Moodustage KAHEST inimesest koosnev grupp, kumbki grupi liige eri rahvusest.

1. osa:

1. Kirjeldage lühidalt olukorda ning rääkige, mis juhtus.
2. Lugege paremas tulbas olevad laused teisele inimesele ette.
3. Pärast seda lugege teisele inimesele ette nii vasemasse kui paremasse tulpa kirjutatud.
4. Teine inimene asub “treeneri” rolli ja esitab järgmised küsimused:
 - Mida sa selle vestlusega saavutada tahtsid?
 - Kas sul see õnnestus? Ja kui ei õnnestunud – siis miks?
 - Kuhu see viis, et sa jätsid välja ütlema vasakus tulbas kirjutatud asjad?
 - Miks sa oma arvamused ja hinnangud välja ütlema jätsid?
 - Kuidas mõjutas vasemal kirjutatud sinu vestluse tulemust?

Jätkub >>>



2. osa:

1. Vali välja kaks olulist hinnangut, mis on kirjas vasemas tulbas.
2. Teine inimene (treener) küsib sinult:
 - Kas arvad, et need hinnangud on “sinu enda” hinnangud?
 - Missugustele asjadele sinu hinnangud tuginesid?
 - Loe oma hinnangud läbi ja püüa leida varjatud oletused ja eelarvamused või “loo” tõlgenduslik aspekt, mida kasutad seoses inimese või olukorraga alateadlikult.
 - Kuidas sinu oletused / “lood” mõjutavad su käitumist?
 - Missugusest sisemisest vajadusest lähtusid oma hinnangutes?



Harjutus 14

“Vasak tulp” harjutus (B)

Ma mõtlesin ja tundsin – kuid ei öelnud seda välja ...	Ma ütlesin ...



Harjutus 15

Mida tähendab “Ole innustunud õppija”?

1. Mõelge kahe lähenemise peale
 - a) kui **grupi liige, osaleja**, kes peaks koolitusest kasu saama
 - b) kui **koolitaja**, kes pakub grupile õppimise võimalust
2. Kirjutage enda seisukohast lahti nii sarnasused kui erinevused.

a ja b sarnasused a ja b erinevused

<i>a ja b sarnasused</i>	<i>a ja b erinevused</i>



Harjutus 16

Milles seisnevad grupitöö “modereerimise” ja “läbiviimise” erinevused?

1. Arutage grupis omavahel ning tehke kokkuvõtte tunnustest, mis iseloomustavad erinevaid metoodilisi lähenemisi (kirjutage pabertahvlile).
2. Võrrelge väikestes gruppides nende lähenemiste häid külgi ja puudujääke ning vaadake, kas arusaamistes ja tähendustes on erinevusi.
3. Asetage tulemused kõrvuti.

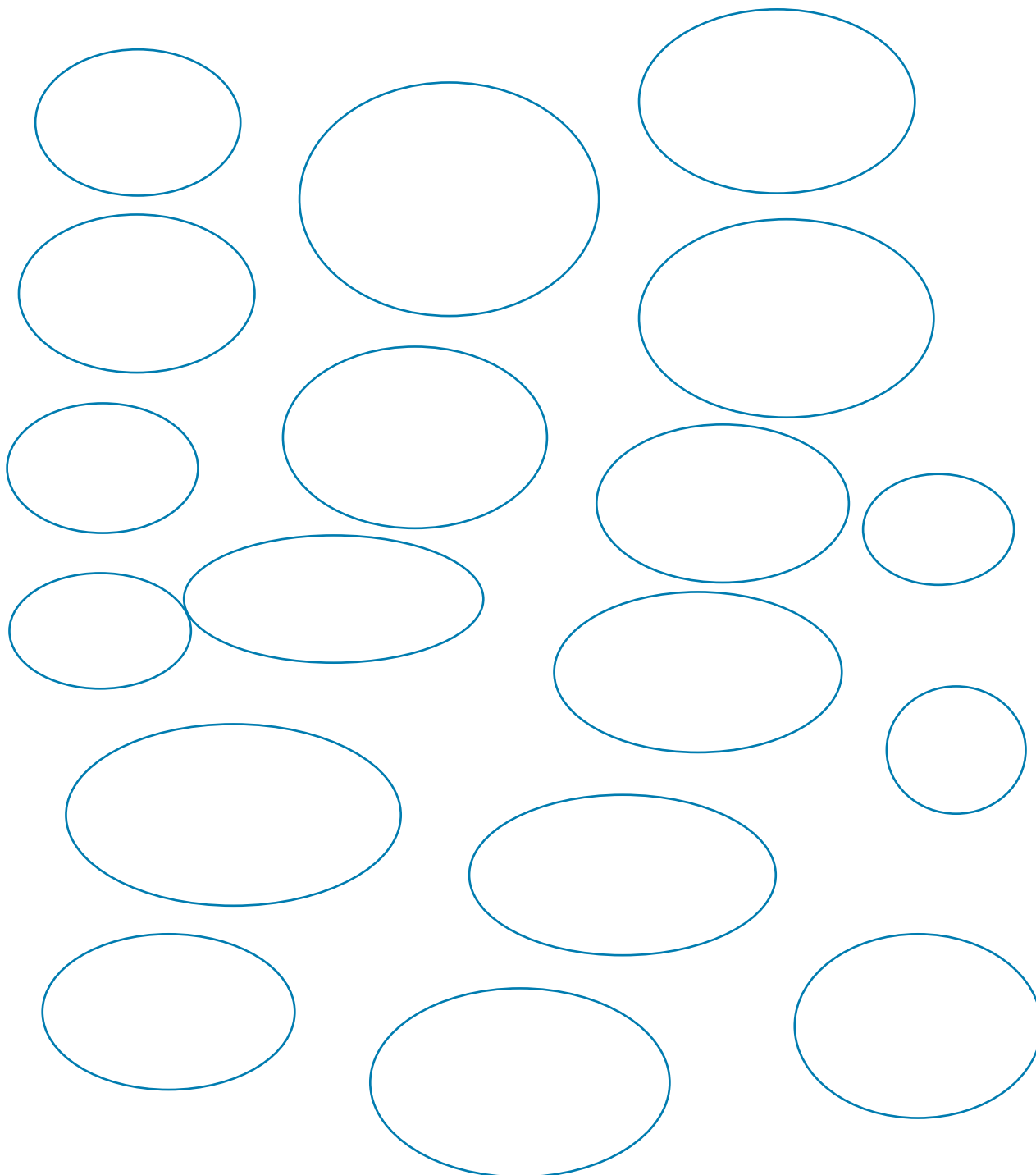
Grupitöö modereerimine	Grupitöö läbiviimine



Harjutus 17

Mida peaks dialoogi läbiviimiseks õppima?

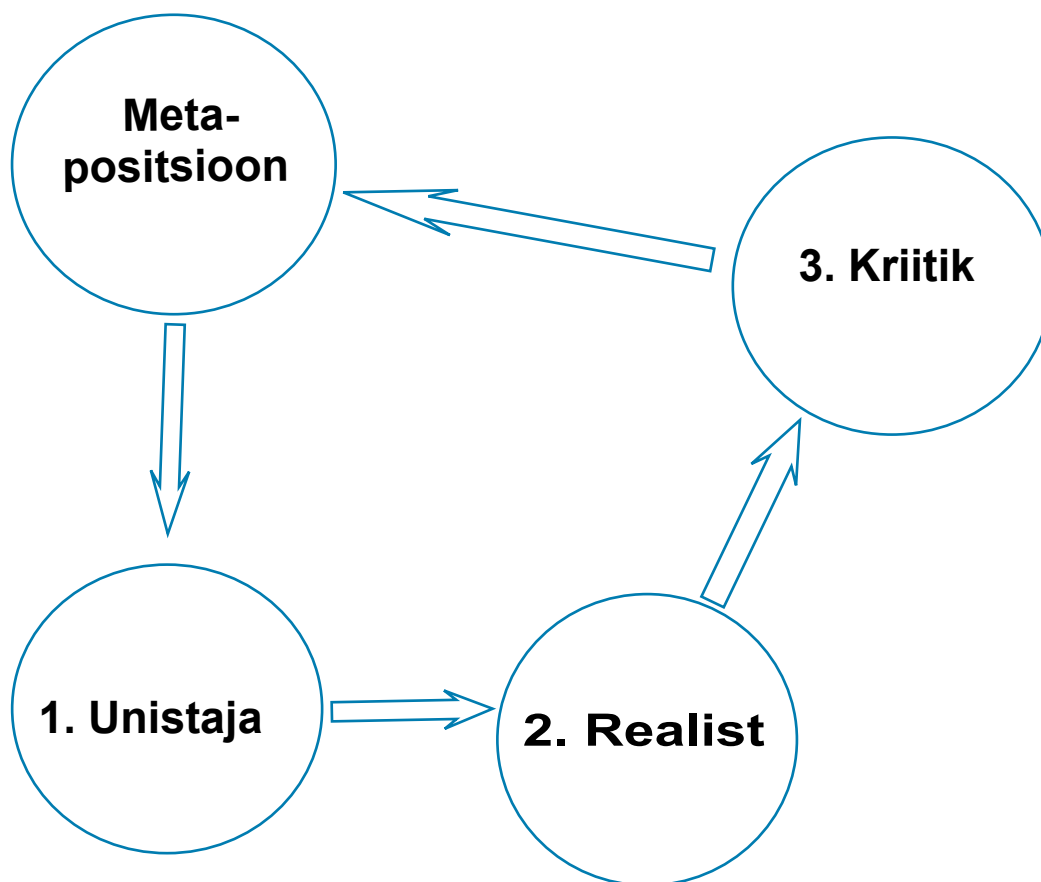
1. Koguge grupis võimalikud teemad kokku. Pange teemad ringikestesse kirja.
2. Selgitage teistele, mida need teemad tähendavad teie ja teie töö jaoks.
3. Ühendage punase joonega omavahel seotud teemad.



Disney strateegia

1. „Ruumide” loomine

Asetage ennast vastavalt soovile nelja erinevasse rolli. **KRIITIK** peaks olema teistest piisavalt kaugel ning **META-positsioon** peaks võimaldama ülevaatliku pildi saamist.



2. Ankurdamine

Mõelge oma elus perioodile, kui suutsite unistada ja tõeliselt loovalt mõelda, kui saite takistusteta fantaseerida, **ILMA** igasuguste piiranguteta. Asuge **UNISTAJA** rolli ja kogege seda uuesti. Seejärel: → astuge rollist välja.

Harjutus 18 - jätkub -

Mõelge ajale, kui mõtlesite hästi realistlikult ja töötasite välja mingi konkreetse plaani. Kui saite hakkama sellega, et ideest sai konkreetne plaan. Asuge **REALISTI** rolli ja kogege seda taas. Seejärel → astuge rollist välja.



Mõelge ajale, mil suutsite mingit konkreetset plaani konstruktiivselt kritiseerida. See tähendab mitte kritiseerides seda lihtsalt kritiseerimise pärast, vaid kui suutsite tulemuslikult ning loovalt analüüsida riske ja võimalusi. Asuge **KRIITIKU** rolli ja kogege seda taas. Seejärel → astuge rollist välja.

3. Leidke EESMÄRK

Pärast kõike, mida olete seoses dialoogiga kogenud, pärast kõiki mõtteid, mida olete mõelnud ja oskusi, mida saite: Kujutage ette, et tahate dialoogi mingis konkreetsetes valdkonnas läbi viia. Valige valdkond välja. See on teie **EESMÄRGIKS**.

4. Asuge ülaltoodud rollidesse, 1. osa

Asuge **UNISTAJA** rolli. Mõelge oma eesmärkidest ja visualiseerige neid, justnagu näitleksite filmis. Laske mõttel vabalt ilma piiranguteta lennata. Laske oma kogemusmaailmal avaneda.

Asuge **REALISTI** rolli. Minge oma unistuse sisse ning jälgige ka teiste rolle. Vaadeldge protsessi kui üksteisele järgnevaid filmikaadreid. Vaadeldge seda kui filmilindil toimuvat või selle osi, kui kogemuslikke seisundeid.

Asuge **KRIITIKU** rolli. Milliste plaani osadega seni rahul olete? Püüdke leida, mida on veel juurde vaja, mis on puudu? Oluline on kritiseerida **PLAANI**, mitte unistajat või realisti. Vaadeldge kogemuslikke seisundeid.

5. Asuge ülaltoodud rollidesse, 2. osa

Asuge uuesti **UNISTAJA** rolli, pannes sinna juurde kõik **KRIITIKU** lahendused, alternatiivid ja täiendused. Kui KRIITIKU küsimused on liiga rasked või järsud ning kui küsimustele on liiga raske vastata KRIITIKULT küsimata, siis asuge uuesti **KRIITIKU** positsioonile. Minge ka **META-POSITSIOONILE** ning heitke pilk tervikule ...

Korrake neid vastavalt vajadusele.

