



DIYALOG

Yaratıcı İletişimi Kolaylaştırma

FACILITATOR HANDBOOK

UNIVERSITÄT LEIPZIG

*Centre for Research on Women and Gender
(CRWG)*



Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme

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)

İçerik

1. **El kitabının amacı**
 - 1.1 DiaFCC projesinin tanımı ve sonuçları
2. **Sertifikalı Diyalog Kolaylaştırıcılarının görevleri**
3. **Teorik yaklaşımlar**
 - 3.1 Öğrenme teorileri
 - 3.1 Takım ve organizasyonel öğrenme
 - 3.3 Gruplarla çalışma
 - 3.4 Diyalog kolaylaştırmanın temelleri
 - 3.4.1. Ortam düzenlemeleri
 - 3.4.2 Diyalog oturumu için konu seçimi
 - 3.4.3 Temel ilkelerin içeriği
 - 3.4.4 Yansıma
 - 3.4.5 Geri dönüt
4. **Kişisel uzmanlık oluşturma nın pratik unsurları**
 - 4.1 Diyalog kolaylaştırıcılığının gerektirdiği beceriler
 - 4.2 İkili çalışma metodolojisi
 - 4.3 Cinsiyet ve çeşitlilik
 - 4.4 Sürekli eğitim ve öğrenme
5. **Eğitimcilerin Eğitimi müfredatı**

Ekler: Alıştırmalar

Koordinatörün konuyu tanıtımı

DIA-FCC projesi, David Bohm ve diğerleri tarafından geliştirilmiş olan teori üzerine kurulmuş olup, değişim süreçlerine ön ayak olmak amacıyla, diyaloga dayalı iletişim ve davranış becerisi için esin kaynağı olmak ve bunları desteklemeyi amaç edinmektedir. Projenin en temel amacı diyalog metodolojisi ve diyalog fikirlerinin, ortak yaratıcı düşünceye, yeni bakış açılarına ve yaratıcı çözümlere zemin yaratan yeni bir iletişim kültürünün yaratılmasını kolaylaştıran yöntemleri daha yaygın hale getirmektir.

Sekiz Avrupa ülkesinden (Avusturya, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Almanya, İzlanda, Romanya ve Türkiye) ortak kurumlar Eğitimcilerin Eğitimi Toplantılarına 4 öğrenci gönderdiler. Böylece Avrupa seviyesinde yeni olan öğrenme modelleri üretildi. Bilgilerini ve yeterliliklerini çalışma ortamlarına ve kurumlarına yenilik ve yaratıcılık getirmek üzere artırmak isteyen farklı yaşlarda ve öğrenime sahip öğrenciler formel olmayan bir ortamda bir araya getirildiler. Proje boyunca öğrenciler sadece kendi tutumlarını yansıtmakla kalmadı aynı zamanda nazik bir yolla iletişim geliştirmek için düşüncede mental modelleri kullanmaları proje için önemli bir yaklaşım oldu.

DiaFCC projesinin önemli çıktısı olan bu el kitabı öğrenme teorilerinin önemi, diyalojik ortam düzenlemeleri, kişisel uzmanlık ve temel ilkeler kadar diyalog ve diyalog kolaylaştırıcılığının bazı teorik unsurlarına bir bakış vermektedir. Buna ek olarak Eğitimcilerin Eğitiminde uygulanan pratik destek sağlayan alıştırmaları bulabilirsiniz.

Son olarak diğerleri kadar önemli olarak motivasyonları ve diyalojik iç görülerini geliştirmek ve derinleştirmek arzularından dolayı tüm öğrencilere teşekkür etmek istiyorum. Ayrıca eğitimci ikili Dr. Heidemarie Wünsche Piétkza (Almanya) ve Dr. Michael Benesch (Avusturya)'ya cinsiyet duyarlılığı yenilikçi yaklaşımları ve geliştirdikleri müfredat için teşekkür ederim.

Prof. Dr. Ilse Nagelschmidt
Kadın ve Cinsiyet Araştırmaları Merkezi Müdürü

1. El kitabının amacı

Bu el kitabı “DiaFCC- Diyalog Yaratıcı İletişimi Kolaylaştırma” projesinin temel amacı olan diyalog metodolojisinin (başvuru formunda belirtildiği üzere) daha fazla yayılması ve diyalojik davranış tarzının ortak yaratıcı düşünceye, yeni içgörülere ve yaratıcı çözümlerin yaratılmasına varan süreci, kolaylaştırma-programında öğrenciler ile yapılan tüm alıştırmaları ve David Bohm ile Martin Buber’in diyalog ile ilgili teorik unsurları sunmaktadır.

Öğrencilerin kendilerini geliştirebilecekleri bir öğrenme aracı olarak kullanabilecekleri, kişisel yorumlar, fikirler ve içgörüler ile zenginleştirebildikleri dosyalar öğrencilere verildi. Dolayısıyla bu el kitabı sertifikalı diyalog kolaylaştırıcısı olma sürecine entegre edilmiş bir kaynak olarak görülmelidir.

Bu el kitabı gerçekleşmiş olan dört adet Eğitimcilerin Eğitimi (EE) Toplantılarında uygulanan alıştırmaları ve özet teorik girdileri içermektedir.

1.1 DiaFCC projesinin tanımı ve sonuçları

DiaFCC 2009’da başladı ve 2012 yılının Kasım ayına kadar sürdü. İki Almanya, iki Avusturya’da olmak üzere dört adet Eğitimcilerin Eğitimi Toplantısı ve toplantı aralarında çevrim içi toplantılar gerçekleştirildi. Öğrenciler 3. ve 4. EE Toplantıları arasındaki zaman aralığında iki adet workshop düzenlemek zorunda idi. Bu workshoplar öğrenciler tarafından düzenlenip planlanmalı ve yapılan workshoplar ile ilgili detaylı raporlar yazılmalıydı. Dresden, Tallinn ve Sofya’da gerçekleştirilen üç adet İdari Komite Toplantılarında proje süreci yönlendirildi ve değerlendirildi. Başlangıçtan itibaren ortakların temsilcileri aktif öğrenmede gerçek bir takım olmayı amaçladı.

Mayıs 2012’de Sofya’da gerçekleşen 3. İdari Komite Toplantısında pek çoğu yerel NGO’dan ve gazeteciden oluşan 30 kişilik Bulgar katılımcı ile Avrupa Konferansı düzenlendi.

Projenin önemli ürünlerinden biri ise Mayıs 2012’de son EE toplantısının gerçekleştirildiği Meißen’da Diyalog süreci kolaylaştırıcılarının Avrupa ağıının oluşturulması idi. Diyalog

sürecinin Avrupa kolaylaştırıcı havuzu, DiaFCC proje sonuçlarının sürdürülebilirliğini desteklemek amacıyla kuruldu.

Ağın amacı Avrupa ve diğer ülkelerdeki David Bohm ve diğerlerinin yüksek kalitede farklı alanlarda geliştirdiği ve ürettiği diyalog yaklaşımının ve metodolojisinin yaygınlaştırılmasıdır. Bu kuruluş uluslararası işbirliği ile ilgilenen, kolaylaştırma ve çalışma alanlarında kişisel uzmanlık becerilerini geliştirmek isteyen sertifikalı diyalog kolaylaştırıcılarına açıktır.

Bu sebeplerden dolayı üyeler farklı çalışma gruplarında ortak amaçlar için işbirliğinde olacaktır. Üyeler diyalojik tavırı yansıtan Etik ilkelerine uymakla yükümlüdürler.

2 Sertifikalı Diyalog Kolaylaştırıcılarının görevleri

Kimi zaman diyalog kolaylaştırıcılığı modere etme ya da eğitim verme gibi alanlarla karıştırılmaktadır. Bahsi geçen her iki alanda “grup lideri” rolü tamamen farklıdır. Kişi bir çeşit uzman statüsüne sahiptir, yani; bir moderatorün görevi bir grubu belli bir çıktı (zaman tutma, her üyeye katılım yapma imkanı verme, belirli alıştırmaları gerçekleştirme, vb) dahilinde yönlendiren, bir eğitimci ise bilgi ve becerilerini (rehberlik becerileri, belirli bir konu hakkında bilgi, vb) paylaşan kimsedir. Bunlar – genel olarak – bir diyalog kolaylaştırıcısı için doğru değildir. DiaFCC projesine katılmış bir öğrenici diyalojik becerilere sahip olmalıdır, moderatörlük ile diyalog-kolaylaştırıcılığı arasındaki farkı iyi ayırt etmeli ve kişisel ve özel çevresinde diyalog oturumlarını planlayıp uygulayabilmelidir.

Diyalog çemberlerini kolaylaştırma : Sertifikalı bir diyalog kolaylaştırıcısı diyalojik becerilerini katılımcıların kabulleri askıya alma veya derinlemesine dinleme gibi diyalojik becerilerini, yönlendirici olmayan bir yol ile desteklemelidir. Bir uzman gibi davranmamalı, katılımcıların ihtiyaçları ve duyguları için bir duygu geliştirmeli ve onları çeşitli durumlara göre doğru bir şekilde desteklemelidir. Grup süreçleri ve psikolojik etkenler hakkındaki bilgisi onun moderator ya da eğitimci gibi davranmamasını sağlar ancak zaman zaman gerektiğinde ve uygun durumlarda grubun diyalojik ve yapıcı bir şekilde ilerlemesini sağlamak amacıyla Sertifikalı Diyalog Kolaylaştırıcısı (SDK) gerekli ve önemli girdileri veren bir grup lideri olarak kabul edilebilir. Bu bağlamda her katılımcı diyalog sürecinde zaman zaman “lider” rolünü üstlenebilir.

Workshopları oluşturmak ve uygulamak : Sertifikalı bir diyalog kolaylaştırıcısı hem özel hem de profesyonel (örneğin organizasyonlar) bağlamda diyalog ile ilgili bir workshop gerçekleştirebilir. Workshopta SDK, katılımcıların diyalojik yaklaşım imajını algılayabilecekleri, diyalogun ana unsurları doğrultusunda iletişim kuran, tipik diyalojik alıştırmalarını yönlendiren ve rol model olarak davranan kişi olmalıdır.

DiaFCC projesinin SDK’ları Eğitimcilerin Eğitimini vermek için yeterince kalifiye değildirler



3 Teorik Yaklaşımlar

Son 20-30 yıldır Amerikalı fizikçi David Bohm'dan ilham alarak çoğunlukla Birleşik Devletlerde diyalog üzerine artan sayıda yayın yapılmıştır. Bunlar – şaşırtıcı olmayacak şekilde – Claus Otto Scharmer (Theory U), David Isaacs ve diğerlerinin çalışmasında olduğu gibi diyaloga farklı yaklaşımlar ve yeni gelişmeleri içerir. Diyalog teriminin buradaki anlamının günlük kullanımdan (içsel diyalog, diyalog yapalım, vb) nasıl ayırt ettiğimizi ifade etmek için biraz teorik çerçeveye başvurmaliyiz.

Diyalog disiplinlerarası yaklaşım olarak görülmelidir. Gizlenmiş bir “gerçek” (bu bağlamda: Diyalojik yaklaşım en iyisini bilir, en iyisi ...dır) yoktur aksi taktirde bu durum yapıcılık (bakınız Maturana, Varela, von Förster, Watzlawick ve diğerleri) teorisinden ilham alan felsefik tabanla çelişir (Diyalog tavrı pek çok yaklaşıma, fikre, teorik yapı ve akımlara açıktır ancak David Bohm, William Isaacs, Martin Buber, Peter Senge, J. Krishnamurti, Johannes ve Martina Hartkemeyer, Freeman Dhority, Claus Otto Scharmer ve diğerlerinin çalışmaları ile daha fazla yakın ilişki içindedir).

Sertifikalı Diyalog Kolaylaştırıcının çalışmasını statik bir örüntüye büründürmeden ancak diyalog oturumlarını kolaylaştıran kişileri desteklemek ve belirli bir diyalog yaklaşımı dahilinde kolaylaştırma üzerine hazırlık, yansıtma ve kolaylaştırmaya yardımcı olacak yayınlar çerçevesinde yapılacak tüm işle ilgili destek sağlamanın gerekli olduğunu düşünüyoruz. Diyalojik çalışmamızı bu inanç sistemlerine entegre ederken tekelleşme hissi yaratılmamalıdır.

3.1 Öğrenme Teorileri

İnsanların farklı öğrenme yaklaşımları, farklı öğrenme çeşitleri vardır. Örneğin, kimisi daha küresel düşünürken diğerleri detaylara daha fazla odaklanır; ya da bazısı duyuşsal bilgi ile karşı karşıya geldiğinde en iyi şekilde öğrenirken, diğerleri yazılı malzemeye daha fazla odaklıdır. Bir diyalog kolaylaştırıcısı farklı öğrenme tiplerinin farkında olmalı ve bilgiyi sunarken farklı yolları kullanabilmelidir.



Örneğin David Kolb modelinde deneyimi dönüştürmede şu kavramlar önemlidir: somut deneyim, soyut kavramlaştırma, yansıtıcı gözlem ve aktif deneyimleme. Bu dört yaklaşım birbiriyle birleşik olmalıdır. Bireyler olarak öğrenme stilleri kişilerin kendi tercih ettikleri yaklaşımlardır. Kolb'e göre dört öğrenme stili vardır:

Birleştiren, Ayıran, Asimile edilen, Uyum sağlayan

Birleştiren'ler fikirleri uygulamaya dökmeye iyidirler.

Ayıran'lar fikirler üretmekte ve olayları farklı bakış açılarından görmeye iyidirler.

Asimile edilen'ler teorik modeller yaratmada iyidirler.

Uyum sağlayan'lar olayları çalışmak yerine yapmada iyidirler.

Öğrenme teorileri bizlere bilginin öğrenme esnasında nasıl kazanıldığı, işlendiği ve uygulandığını tanımlayan kavramsal çerçeveleri sunar. Öğrenmenin pek çok bilişsel ve duygusal etkilenmelerden tutun da biyografik ve sosyal etkenleri içerdiğini akılda tutmakta fayda vardır.

Diyalog bağlamında özellikle yapısal yaklaşım temeldir yani bu bakış açısından bir öğrenci kendi kişisel modellerini oluşturmada aktiftir.

3.2 Takım ve organizasyonel öğrenme

Diyalog insan grupları için bir yaklaşımdır. Tabi ki bir kimse kendisi ile diyalog halinde olabilir ancak bizim DiaFCC projesinde izlediğimiz yaklaşım değildir. Organizasyonel öğrenme alanında uzmanlaşmış Amerikalı Peter Senge, diyalogu bir takımın faydalı takım-öğrenme çıktıları kazanması için gerekli “prensipleri” anlamayı geliştiren bir “araç” olarak görmektedir.

Öğrenme, genel olarak, yeni içgörüler olduğu kadar “düşünme” ve “yapma” anlamına gelen yeni davranış şekilleri geliştirmeyi içermektedir. Böylece, Peter Senge'in yazdığı gibi kişinin teoriyi pratikten, prensibi teknikten ayırt etmesi gerekmektedir. Senge'nin takım öğrenme modelinde üç basamak görmekteyiz: teknikler, prensipler ve esaslar.



Teknik : Ne yapıyorsun

Prensipier : Önde giden düşünceler / içgörüler

Esaslar : Kollektif aşama

Teknikler alıştırma yapılarak geliştirilebilir. Prensiplerin grup tarafından anlaşılmış olması gerekir, ve sonra – belki – bir takım, tanımlanması zor olan kolektif varoluş aşamasını deneyimleyebilir. Bu aşamada bir örnek yardımcı olabilir. “Takım ruhu” zorla oluşturulamaz – bir takım iyi iş yapmıyorsa , kimse “pekala takım, pek çok alıştırma yapın, ortak görevlere odaklanın ve takım ruhu geliştirin” şeklinde bir emir veremez. Teknikler aşamasında takım üyeleri iletişimi veya plan yapmayı öğrenebilir. Prensipler aşamasında üyeler, içgörü geliştirebilirler örneğin anlaşmalar gereklidir. Ve sonra, belki bazı bazı takımın ayrı ayrı bireylerin çalışmasından daha iyi çalıştığı bir çeşit takım ruhu gelişebilir.

Bir SDK prensipler aşamasında olduğu kadar teknikler aşamasında gereken yeterlilikleri takıma kazandırmada destek rol oynar. Bunlar SDK’nın rol model oynayarak uygun alışırmaların seçimi / geliştirilmesini içerir.

3.3 Gruplarla çalışma

Bir grup süreci olarak diyalog kolaylaştırma bir grup sürecidir, yüksek kalitede diyalog kolaylaştırıcılığı yapmak isteyen kimsenin özel yeterlilikler geliştirmesi gerekir. İlk olarak - bu el kitabında tanımlananların haricinde – bir SDK’nin genel olarak grup çalışması deneyimine sahip grup süreçlerinin aşamalarını biliyor ve yansıtıyor olmalıdır. Genellikle grup başlangıçta göreceli olarak kibarlıktan “fırtınaya” ve bazı diğer seviyelerde olacak şekilde belirli adımlardan geçer. Katılımcıların belirli diyalojik kaliteye ulaşmaları bazen stresli ve çoğunlukla zaman alan bir süreçtir, dolayısıyla bir SDK gerçek, iç diyalojik becerileriyle birleştirilmiş yeterlilikleri sergilemelidir. Çok sık olarak özellikle organizasyonel bağlamda dirençle karşılaşmak mümkündür ki bu son derece normaldir. Aynı zamanda grup daha çok kolaylaştırıcıdan ziyade moderator rolü beklemektedir ve tüm bunlar bazı özel kolaylaştırma tekniklerine olan ihtiyacı açıklamaktadır. Klasik bir eğitimden ziyade, bir SDK yönlendirme yerine grupta kişisel sorumluluk geliştirme konusunda gruba yardımcı olmalıdır.



Grup çalışması ile ilgili bu beceriler gerçek empati, dilin yansıtılmış kullanımı (özellikle katılımcıların ihtiyaçlarına odaklı), bilgi ve kendi mental modelleri ile ilgili pek çok yansıtmayı içerir. Bunlar olmadan diyalog kolaylaştırıcılığı klasik moderatörlüğüne dönüşür.

3.4 Diyalog kolaylaştırmanın temelleri

3.4.1 Ortam düzenlemeleri

Diyalog oturumu dairesel biçimde oturan- nomen est omen – insanlarla gerçekleşir. Dairenin kendisi gereklidir, ancak tek başına yeterli bir düzenleme değildir. İnsanların sırf dairesel biçimde oturmaları bizim kullandığımız anlamda diyalog yaptıkları anlamına gelmez. Ancak diğer katılımcıların mimik ve vücut dillerini izlemek önemlidir ve çember eşitlik anlamına gelmektedir. Herhangi bir hiyerarşinin olması diyalogu yok eder.

Diyalogu desteklemek için örneğin bir konuşma sembolü, çemberin ortasında halı ve üzerinde çiçek veya mum vb gibi sembolik araçlar vardır. Bu semboller destekleyici bir ortam yaratır ama bundan daha önemlisi diyalojik yeterliliklerin ortamda varolmasıdır.

3.4.2 Diyalog oturumu için konu seçimi

Tematik ve doğaçlama diyalog oturumları çoğunlukla birbirinden ayrıştırılmıştır. Doğaçlama diyalogda konu başlığı yoktur – daha çok “diyalog” yapmak ile ilgilidir ve grupta yaratıcı gelişmelerin gerçekleşeceği, bireylerin çoktüreliği keşfedebilecekleri veya diyalojik yeterliliklerini deneyimleyebilecekleri bir türdür. Tematik diyalogun konu başlığı vardır, ancak – çok sıkça görülen bir durumdur – konu genelde çok başka yerlere gider. Diyalog bir çerçeveye sıkıştırılmaz, diyalogun en önemli karakterlerinden biri beklenemez ve planlanamaz oluşudur. Diyalog, ortak bir karara ulaşmak için uygun değildir ve iletişimin diğer formlarından olan tartışma ve müzakereden ayrı tutulması gerekir.

Bir diyalog grubunun belirli bir konu hakkında konuşmaya zorlanmaması önemlidir. Bu karar katılımcılardan çıksa bile diyalog daima yüksek dozda “kaos” içerir. Diyalog için NE



önemli değildir – diyalog daha çok NASIL ile ilgilidir yani ne düşündüğümüzden ziyade nasıl düşündüğümüze dikkat etmektir.

3.4.3 Temel ilkelerin içeriği

Bir “kap” oluşturmak – Derindeki gerçeklerimizi emniyetli bir şekilde ortaya çıkarabileceğimiz bir alan.

Öğrencinin bakış açısını benimsemek – Bizler öğrenen bireyleriz ve bundan dolayı merakımızı ve yeni içgörüler ve deneyimler kazanmak için motivasyonumuzu hiçbir zaman kaybetmemeliyiz.

Radikal saygı – Saygı hoşgörüden daha etkilidir ve diğer kişilerin bakış açısından dünyayı izlemeye yönelik motivasyona işaret etmektedir.

Açıklık - Yeni fikirler ve diğer bakış açıları için açıklık getirmeyi amaçlıyorum ve kendi kişisel inançlarımı olduğu kadar toplumun inanç sistemini sorgulamaya açığım.

Yürekten konuşmak - Benim için gerçekten önemli olan şeyler hakkınca konuşurum ve “iyi” bir etki bırakmak veya teorik konuşmalar yapmak için değil.

Derinlemesine dinlemek – Diğer kişiyi empatik bir açıklıkla dinlerim. Derinlemesine dinlemek aktif bir eylemdir.

Yavaşlama – Kendi iç dünyamda neler olduğunun, tepkilerimin nelere ve ne gibi sebeplerle olduğunun farkında olmaya başlamak.

Kabulleri ve belirsizlikleri askıya alma – Kişinin kendi inanç ve önyargılarını gözlemlemesi mümkün olmalıdır. Dış bakış açısından kişisel mesafe kazanmak için onları gözlemleriz.



Farklılıkların çelişkisini kucaklama – “Siyah ve beyaz” ın dünyasında yaşamadığımızın farkına varıyorum. Bu bakış açısından nadir olarak izleyenin bakış açısına bağlı net bir gerçekliklik ya da gerçek dışılık var.

Gözlemciyi gözlemlmek – Kendi konuşma ve dinlemelerimin şahidi haline geliyorum ve süreç içinde değişmez yargılarım yumuşuyor ve dönüşüyor. “Gözlemlenen düşünce değişir.” ifadesinden yola çıkarak kendi his ve düşüncelerimi gözlemliyorum.

3.4.4 Yansıma

Diyalogun önemli kısımlarından biri de yansımadır. Yansıma diyalog oturumunun içeriğini tekrarlamak anlamına gelmez, sürecin yansıması anlamındadır. Bu yüzden yansıma oturumunu “Burada günlük iletişimle kıyasla ne farklı idi?” veya “Sessizlik anları beni nasıl etkiledi?” gibi sorularla kolaylaştırmak oldukça faydalı olacaktır.

3.4.5 Geri dönüt

Geri dönüt verirken bazı kuralları takip etmek oldukça önemlidir. İlk olarak geri dönüt bir ödül olarak görülmelidir: Geri dönüt alan kişi geri dönüt almayı kabul etmeli ve bireysel olarak bunu öğrenme deneyimi olarak kabul edip etmemeye karar vermelidir. Ve geri dönüt veren kişi somut gözlemlerini söyleme konusunda farkındalığa sahip olmalı ve gözlemleri ile kişisel muhakemeleri arasında çok net bir ayrım yapmalıdır. İkinci adım olarak geri dönüt veren kimse bu geri dönütün kendi algılaması olduğu ve dolayısıyla taraflı olduğunu hissettirmelidir. Bu, geri dönüt alan kişinin geri dönüte itiraz etmeden ve kendi kendini savunmadan kabul etmesini ve ayrıca yargıların göreceliğini de bir öğrenme olasılığı olarak görmesini sağlar.



4 Kişisel uzmanlık oluşturma'nın pratik unsurları

Kişisel uzmanlık kişisel güç ve yeterlilikleri geliştirme kabiliyeti ve kişisel amaçlara nasıl ulaşılacağı'nın belirgin bir imajının çizilmesi anlamına gelmektedir. İyi bir kişisel uzmanlık geliştirmiş kişi daimi olarak statüko ve gelecek amaçlarını yüklenme sürecindedir. Bu süreç belirgin bir “yaratıcı gerilim” ile bağlantılıdır. Diyalog kendimizi sürekli olarak sorguladığımız, nasıl ve niçin böyle davranıyoruz ve nerede “daha iyi” sonuçlara ulaşabileceğimiz sorularına cevap veren, bitmeyen bir kişisel öğrenme süreci sağlar. Bu yükleme-süreç “vizyonum nedir” sorusunun cevabına ve “gerçeklik” algılamasına odaklanır. Kişisel uzmanlık bağlamında öğrenme yeni “bilgi” edinmek anlamına gelmez, istenen hedeflere ulaşma kabiliyetinin genişlemesi demektir.

Diyalojik temel ilkelere uymak ve bunların alıştırmalarını yapmak kişilerin uzmanlık becerilerini geliştirmeye yardımcı olur. Eğer kişisel olarak dahil olursak, farklılıkları deneyimlersek ve bunları yansıtırsak yüksek seviyede öğrenme gerçekleşir.

4.1 Diyalog kolaylaştırıcılığının gerektirdiği beceriler

Bir SDK'nın ihtiyacı olan beceriler oldukça geniş kapsamdadır ve özellikle moderator veya bir koçun ihtiyaçlarından, ki moderator ve koçluk becerileri de son derece faydalıdır, belirgin bir şekilde ayrımının yapılması gerekir. Ancak diyalog kolaylaştırma ne modere etmek ne de koçluk ya da idare etmektir, bir SDK (uzman rolünde olmadan) daha çok öğrenme pozisyonundadır ve süreci yönlendirmekten ziyade kolaylaştırmalıdır. Diyalogda deneyimli olmayan gruplarda çıktı için sorumluluk almak ve hatta zor durumlarda klasik yönlendirmeyi beklememek zordur. SDK böylesi durumlarda tuzağa düşmemeli ve yönlendirmeye başlamamalıdır. Bu tabi ki bir diyalog kolaylaştırıcısının yansıtmanın süreçlerinde inisiyatifini alamayacağı anlamına gelmez ancak moderatörden daha fazla somut sonuçlar ve çıktılarına nazaran sürecin NASIL olduğu üzerine yansıtma yapmalıdır.

Böylece diyalogun tüm temel ilkeleri, kişisel uzmanlık gelişimi ve süregelen süreçlerin daimi yansıtması gereklidir.



Diyalog tüm düşünce ve her duygunun konuşulduğu açıklık ruhu ile yönetilmelidir. “Gizli” gerçeklerin konuşulmaması gibi sınırlar olmamalıdır. SDK’nın görevlerinden biri de “tehlikeli gerçekleri” bile ortaya çıkarmada gruba yardımcı olmaktır. Bazen böylesi zor içerikler diyalog oturumu esnasında ortaya çıkmaz ancak bir çeşit kendi kendini değerlendirme gibi fonksiyon üstlenen yansıma esnasında ortaya çıkabilir.

Neden bunu açıkça konuşmadık? Bir engel olarak neyi gördük? gibi. Bir SDK’nın kişisel uzmanlık yeterliliklerinde ilerlemesi için diyalog oturumunun kendisi ile sürecin (herhangi bir bağlamdan bağımsız) yansıma kısmı arasındaki farkı oldukça net bir şekilde ortaya koymalıdır. İnsanlar çoğunlukla içerik ile içeriğe doğrudan bağlı olmayan duygular arasındaki farkı ayırt edemez. Bunu bir örnekle açıklayalım : Bir katılımcı direnç göstermekte, veya bir başkasının katkısına karşı agresif bir tepki vermekte ise bu direnç aslında tamamen farklı bir şeyin sonucudur, belki de bu kişiye karşı hissedilen travmatik duygusallığın bir sonucudur. Diyalog süreci ile ilgili yansıma yaparken böylesi bağlantıları açığa çıkarma şansımız vardır.

4.2 İkili çalışma metodolojisi

İkili çalışma metodolojisi bireysel farklılıkları bir en yüksek seviyede olumlu olarak kullanır veya çeşitliliğin yapıcı potansiyelinin doğrudan göstergesidir. DiaFCC projesinde ikili çalışma metodolojisi cinsiyet, yaş ve biyolojik sosyalliği gösterir. İkili çalışma metodolojisi diyalojik düzenlemelerin teorik geçmişi ve pratik potansiyeline göre düşünce süreçlerimizi zenginleştiren çeşitlilik önemli bir etkidir. Çeşitlilik, Aristo mantığından etkilenen siyah-ve-beyaz düşüncenin ne kadar zayıf kaldığının ayrıca bir göstergesidir.

4.3 Cinsiyet ve çeşitlilik

Esasta cinsiyet terimi “erkek ve kadın”ın biyolojik ve sosyal unsurları arasındaki fark anlamına gelir ve cinsiyetlerin biyolojik açıdan incelenmesinden daha fazladır. Pek çok düşünce ve davranışlarımızı önemli ölçüde etkileyen sosyal yapılar kadın ve erkeğin rollerine bağlanmıştır. Diyalogda sadece bu cinsiyet unsurlarının farkında olmak değildir aynı zamanda çeşitliliğin yaratıcı düşünce süreçlerindeki potansiyelinin farkında olmalıyız. Bu yapılar ve etkilerinin çoğu bilinç altında olduğundan bir SDK bunların farkında olmalı ve grubu bilinç seviyesine getirmek için destek olmalıdır. Çeşitlilik açığa çıktığında,



düşüncemizi büyük ölçüde zenginleştirme potansiyeline sahiptir ve aynı zamanda “daha iyi” sonuçlar bulmamız ve ileri düşünce süreçlerimiz için de zengin bir taban oluşturur. Sadece “siyah veya beyaz” ı kullanan değil grinin tüm tonlarını kullanan çözümler.

4.4 Sürekli eğitim ve öğrenme

Hayatı sürekli devam eden bir süreç olarak görüyoruz ve bu bakış açısından diyalog kolaylaştırıcılığı sonsuz bir öğrenme sürecidir (bakınız: temel ilkeler “Öğrencinin bakış açısını benimsemek”). Her diyalog oturumu, “rahat” ya da “zor”, öğrenme deneyimleri için birer zorluktur.

Buna ilaveten diyalog ile ilgilenen kişiler ile sürekli bilgi değişiminde bulunmak son derece faydalıdır. DiaFCC projesinin önemli çıktılarından biri de bilgi değişiminin gerçekleşeceği bir platform olarak vazife görecek, profesyonel diyalog kolaylaştırıcılığı için kalite kriterleri oluşturacak olan diyalog kolaylaştırıcıları ağının (Avrupa Diyalog Kolaylaştırıcıları Ağı) kurulmasıdır.



5 EE Toplantılarının Müfredatı

“Diyalog – Yaratıcı İletişimi Kolaylaştırma” projesinin mantığı potansiyel diyalog süreci kolaylaştırıcıları için aşağıdakileri öğrenmelerini sağlayacak eğitimleri sağlamaktır:

- a) farklı hedef gruplarla kişi merkezli çalışma
- b) içeride ve dolayısıyla sosyal çevrede değişim süreçlerini zenginleştiren bir metodoloji ile tartışmalara zıtlık oluşturmayı öğrenmek
- c) üzerinde çalışılması gereken temel ilkeleri takip ederek saygılı bir iletişimi kolaylaştırmak
- d) sadece davranışta değil değişim süreçlerinde yansıma yapmak

Müfredat her biri üç gün süren dört eğitimden oluşmuştur ve internet tabanlı öğrenme platformu vasıtasıyla her ay çevrim içi toplantılar yapılmıştır. 3. ve 4. EE toplantıları arasında her katılımcı bir workshop planlayıp gerçekleştirmelidir. Eğitim bir rapor ile sonlanacaktır.

Her EE Toplantısı için önceden tanımlanmış bir “ilke” vazifesi üstlenen bir motto vardır.

Müfredat beş alanı kapsamaktadır:

1. Bütüncül yaklaşım olarak Diyalog
2. Felsefik ve doğal bilimler tabanlı kurallar
3. Kendinin farkında olma
4. Kişisel uzmanlık
5. Diyalojik tabanlı seminerler/workshoplar

Metodoloji

Katılımcılara şunlar verilecektir : **Dersler, bireysel / küçük gruplarla / büyük gruplarla alıştırmalar, kitaplardan bölümler okuma ve yansıtma, video izleme ve yansıtma, diyalog oturumlarını kolaylaştırma ve hazırlama, kendi sorumluluğunda belirli bir hedef grupla workshop hazırlama ve yapma.** Önemli kısımlardan biri de düzenli olarak ve tutarlı bir şekilde **öğrenme günlüğü** tutmaktır.

Müfredat sonradan kazanılan deneyimlerin önceki öğrenme adımları üzerine kurulu olduğu yapıcı bir planı takip etmektedir. Programın önemli bir kısmı ise öğrencilerin bireysel **öğrenme-klasörlerini** tutmalarındır. Kendilerine kısımlardan oluşmuş dosya verilecek ve farklı öğrenme stillerine göre bu dosyaları öğrenme malzemeleri ile dolduracaklardır.



1. EE

Motto: “İnsanoğlu sadece diğerleriyle etkileşim halinde olduğunda gelişen sürekli olarak öğrenen bir mekanizmadır.”

ANA AMAÇLAR

1. David Bohm and Martin Buber’in fikirlerine göre diyalogu tanımaya başlamak
2. “Kap” oluşturmak ile ilgili ilk deneyimlere sahip olmak
3. Projenin tümü hakkında bir görüş elde etmek
4. Bireysel öğrenme stillerini yansıtmak

BELİRLİ ve SERTİFİKALI YETERLİLİKLER

1. Diyalog yaklaşımını açıklayabilme ve benzer metodlardan farkını ayırd edebilme
2. İlk diyalogik deneyimleri yaşamak ve bunları ifade edebilmek
3. Belirli temel yeterlilikler hakkında görüş verebilme
4. Bireysel öğrenme stilleri hakkında iletişim kurabilme ve yansıtmaya verebilme
5. Diyalog sürecindeki “oda” ve “odanın düzenlenmesi” nin önemi hakkında iletişim kurabilme ve yansıtmaya yapabilmek
5. Düşüncenin ürünlerini sunmak yerine bireysel düşünme süreçlerini sunabilme

ÖZEL İÇERİKLER

1. Mottoyu takip ederek, 1. EE’nin ilk günü, “kap” oluşturmak yani güven duyulabilecek bir atmosfer yaratmak amacıyla grubu daha yakından tanımaya ayrıldı.
2. Öğrenme stillerinin teorik geçmişi ve katılımcıların kendi bireysel yaklaşımların yansıtılması (David Kolb’un öğrenme stilleri, Tek ve çift halka öğrenme vb.)
3. David Bohm ve Martin Buber ile benzer yaklaşımların eşlik ettiği (Claus O. Scharmer) ın Diyalog metodunun teorik tanıtımı
4. Özel diyalog alıştırmaları ile başlangıç be bunların grup içinde yansıtılması
5. Projenin düzenlenmesine bir bakış ve öğrenme dosyasının tanıtılması
6. İkili çalışma metodolojisinin tanıtılması
7. Diyalog ortam düzenleme ve kuralları
8. “Oda” ve “oda düzenlemeleri”nin önemi
9. Diyalogik süreçler ile ilgili yansımalar



2. EE

Motto: “Ortak öğrenmemiz için, ürün satmayın fakat düşüncenizin ürünlerini sunun”

ANA AMAÇLAR

1. Diyalojik temel yeterlilikler kavramları 1. kısım
2. Kişisel uzmanlık kavramı
3. Ortak ve birlikte öğrenme hakkında bilgi sahibi olmak
4. Kendi düşünceleri ve hisleri hakkında gözlemleme yapabilme kabiliyetinin genişletilmesi
5. Mental modeller kavramı
6. “Kap” ın önemi
7. Cinsiyet unsurları

BELİRLİ ve SERTİFİKALI YETERLİLİKLER

1. Kişisel uzmanlık kavramını açıklayabilme
2. “Gözlemciyi gözlemlemek” ve “Derinlemesine dinlemek” temel yeterliliklerini deneyimlemek ve bu yeterlilikler ile ilgili kişisel deneyimlerini paylaşabilmek
3. Diyalog kavramına uygun olarak cinsiyet meselelerini ifade edebilmek ve yansıtmak
4. Farklı Diyalog çeşitlerini açıklayabilmek
5. Diyalojik yaklaşımı farklı alanlarda uygulayabilmek üzerine yorum yapabilmek
6. Mental modeller kavramını açıklayabilme ve bununla ilgili kişisel yansımalar yapabilmek
7. “Kap” ın önemini açıklayabilme ve yansıtmaya yapabilmek

ÖZEL İÇERİKLER

1. EE ile bağlantıyı oluşturma
2. Doğaçlama diyalog oturumu yaparak 2. EE'yi tanıtmak
3. Kişisel uzmanlık kavramının tanıtılması ve bunun üzerine yansımalar
4. “Gözlemciyi gözlemlemek” ve “Derinlemesine dinlemek” temel yeterlilikleri kavramlarına odaklanmak
4. Cinsiyet ve diyalog
5. Farklı diyalog çeşitleri ve diyalojik yaklaşımın farklı alanlara uygulanması
6. Workshoplara hazırlık 1. Kısım
7. Mental modeller kavramının tanıtılması
8. Diyalojik süreçler üzerine yansımalar
9. “Kap”



3. EE

Motto: “Ben öğreniyorum, sen öğreniyorsun, o öğreniyor – BİZ öğreniyoruz”

ANA AMAÇLAR

1. Diyalojik temel yeterlilikler kavramları 2. kısım
2. Farklı roller : Diyalog kolaylaştırıcılığı / danışman / moderator / koç
3. Danışmanlık için araçlar: kişisel ve grup
4. Workshop hazırlığı
5. Takımsal öğrenme

BELİRLİ ve SERTİFİKALI YETERLİLİKLER

1. Diyalojik temel yeterlilikleri ile ilgili derinlemesine deneyim sahip olmak ve bunları ifade edebilmek
2. “Öğrencinin bakış açısını benimseme” kavramını özellikle takım öğrenmesi kavramında ifade edebilmek ve yansıtmak
3. Farklı roller arasındaki farkı ayırd edebilme ve diyalog kolaylaştırıcılığının özelliklerini açıklayabilme
4. Diyalogu tanıtmak için farklı yaklaşımlarını, özellikle diyalog ve müzik, açıklayabilme ve yansıtabilme
5. Diyalog workshopunun ilk kavramlarını dizayn etmek

ÖZEL İÇERİKLER

- 1 2. EE ile bağlantıyı oluşturma
2. Öğrencinin bakış açısı
3. Diyalog kolaylaştırıcısının rolü
4. (Kişisel ve gruptaki) belirsizlikler, gerginlikler ve endişeler ile nasıl baş edilir
5. Müzik ve diyalog
6. Takım ve organizasyonel öğrenme
7. Workshop hazırlığı



4. EE

Motto: “Doğru ya da yanlış – “Biliyorum” dan “Öğreniyorum”a”

ANA AMAÇLAR

1. Diyalog süreçlerinin derinleştirilmiş yansıması
2. Diyalog kolaylaştırıcısının rolü üzerine derinletilmiş yansıması
3. Diyalog kolaylaştırmanın teorik ve Pratik yönleri üzerine ortak düşünme
4. Kolaylaştırıcı olarak sonsuz öğrenme eğiliminin oluşturulması

BELİRLİ ve SERTİFİKALI YETERLİLİKLER

1. Diyalog workshoplarını dizayn edebilme, uygulayabilme ve yansıtabilme yeterliliği
2. Yüksek kalitede grup yansıma süreçlerini kolaylaştırma
3. Diyalog kolaylaştırıcı rolünün artı ve eksileri ile ilgili kritik yansıma yapabilme

ÖZEL İÇERİKLER

- 1 2. EE ile bağlantıyı oluşturma
2. Değişen durumlar altında (gözü kapalı) diyalog oturumlarını deneyimleme
3. Bireysel ve grupça yüksek kalitede yansıma süreçleri
4. Projede öğrenme deneyimlerinin özgeçmişi
5. Projeden gelecekte yapılacak çıkarımlar ve diyalogun ileriye nasıl taşınacağı üzerine paylaşım

Çevrim içi toplantılar

Özel çevrim içi platform vasıtasıyla gerçekleşen çevrim içi toplantılar aylık olarak düzenli yapıldı. Tüm katılımcılar mümkün olan tüm toplantıya katılmaya çalıştılar ancak katılım genelde gönüllülük esasına dayandı. Projenin ilk yılında çevrim içi toplantıların ikiye ayrılması planlandı: belirli bir zaman aralığında içerikler verilecekti ve toplantının geri kalanı sorulara ve katılımcıların ihtiyaçları üzerine konuşmalar ile gerçekleşecekti. Sanal toplantıların arkasındaki fikir hissedilen bazı korkular ve endişelerin üzerinden gelmekti. İkinci yıldan itibaren tüm toplantılar katılımcılar tarafından belirtilen ihtiyaçlar ve sorular için kullanıldı. Yapısal olarak daha çok “dersten” ziyade “koçluk” benimsendi. Zaman olarak her bir toplantıya 2 saat ayrıldı. Her katılımcının projenin içinde bulunulan zaman diliminde ihtiyaçları ile ilgili netlik verilmeye çalışıldı.



1. Alıştırma

Katılımcıların kendilerini tanıtması

1. Bir kağıda kişisel sembolünüzü çiziniz.
2. Bu sembolü
 - adınız
 - ülkeniz
 - mesleğiniz
 - yaşıınızile gruba tanıtınız.
3. Egzersizin bir sonraki kısmı için gruba "... ile bilgi değişimi yapmayı istiyorum" diyerek birini seçin.
4. **Mini - grup değişimini** aşağıdaki sorularla başlatın :

- Kişisel olarak ben kimim? (3 özellik)
- Size ilham veren gerçek bir diyalog durumunu ne zaman deneyimlediniz?

Diyalogik durumun özelliklerini tanımlayın.

5. Diyalogik durumun özelliklerini kıyaslayın. Ortak ve/veya farklı yönler var mı?
6. Diğer kişinin
 - adını
 - kişisel özelliklerini
 - tanımladığı durumun tanıtımını

yaparak üzerinde konuştuğunuz diyalog durumlarının ortak sonuçlarına yönelik özellikleri grubun geri kalanına açıklayın.



2. Alıştırma

Öğrenciler kendi öğrenme tarzlarını tanımlıyorlar

1. Farklı öğrenme stillerini bireysel olarak yansıtmak için **KOLB** (çalışma kağıdı) şemasını kullanın.
2. Kendi öğrenme stilinizi yansıtın ve kendiniz için öğrenme stilinizi tanımlayın.
3. **3'lü gruplar halinde** – Tanımınızı nasıl yaptığınızı açıklayın.
4. Sizin için hangi sezgiler yeniydi?
5. **Mini-grup değişimini** başlatın.



3. Alıştırma

Teorik boyutlar ile uğraşmak üzerine grup çalışması:

Bohm – içalgı (On dialogue, 2004, pp. 83-95)

Bohm – düşünce (Thought as a system, 2007, pp. 2-12)

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

1. Kağıdı okuyum ve kazandığınız ana sezgileri ayıklayıp çıkarın.
2. Yansıtın:
 - Materyalden elde ettiğim kişisel öğrenme deneyimim nedir?
3. Sezgilerinizle ilgili grup içinde bilgi değişimi yapın.
4. Aşağıdakiler ile ilgili grup anlaşması yapın:
 - Kağıdın içeriği nedir?
 - Diğerleri ile ne paylaşmak istiyoruz?
 - Materyalden elde ettiğim kişisel öğrenme deneyimim nedir?



4. Alıştırma

Beklentiler

Lütfen okuyun ve düşünün, sonra yazın (... kendiniz için)

1. 1. Eğitimcilerin Eğitimimi Toplantımızdan bende en çok ne kaldı?

2.

A) Diyalog

B) Grup

Yaklaşımlarımla ilgili olarak 1. ve 2. Eğitimcilerin Eğitimi Toplantıları arasında neler oldu?

3. Şu andaki Eğitimcilerin Eğitimi toplantısına ve bu gruba ne çeşit bir kişisel katılımım olacak ve nasıl bir kalite katacağım?

4. Bugünlerde neye ihtiyacımız var?



5. Alıştırma

Bireysel uzmanlık 1 – Grup değişimi

1. Düşünün: Hayatınızda en önemli şey ne idi?
 - Ne yaptınız
 - Ne oldunuz
 - Diğerlerine nasıl yardımcı/destek oldunuz
 - Diğerleri sizi en çok nasıl taktir etti
2. İçeriği ve/veya durumları kısa cümleler ve anahtar kelimeler ile (diğerleri için açık ve okunur olacak biçimde) geçmiş zamanda yazın. (10 dakika)
3. Çalışma arkadaşınıza okuyun.
4. Yazmış olduklarınızı çalışma arkadaşınız size şimdiki zamanda okusun.
5. 1 – 4. adımları rollerinizi değiştirerek tekrarlayın.
6. Deneyimlerinizi birbirinizle paylaşın.
7. Grup değişiminde deneyimlerinizi paylaşın.



6. Alıştırma

Aktif Dinleme (“Ski lift” alıştırması)

Farklı uyruklardan İKİ kişiden oluşan gruplar oluşturun. Bulunduğunuz mekanın içinde ya da dışında yürüyebileceğiniz bir yer bulun.

1. Kısım (10 dakika)

1. Kişi kendisi ile ilgili önemli bir şeyi söyler.
2. Kişi söz kesmeden veya yorum YAPMAKSIZIN dinler.
- Daha sonra 2. Kişi kendi sözcükleri ile “hikayesini” anlatırken 1. Kişi söz kesmeksizin veya yorum yapmadan dinler.

2. Kısım(10 dakika)

Roller dinleyici rolünden konuşmacı rolüne değişir.

3. Kısım

1. ve 2. Kişi aşağıdaki beş farklı rolü nasıl deneyimledikleri üzerine değişim yaparlar :

- a) “Hikayemi” anlatmak
- b) Diğer kişinin “hikayesini” dinlemek
- c) Kendi sözcüklerimle diğer kişinin “hikayesini” ifade etmek
- d) Diğer kişinin “benim hikayemi” ifade edişini dinlemek
- e) Başkasını dinlerken DÜŞÜNCELERİMİN etkisi nedir? (Düşünme – düşünce arasındaki farkı hatırlayın)

4. Grup değişiminde yer alın.



7. Alıştırma

Cinsiyet ve Çeşitlilik

1. Terimlerin soluna sizde ilk uyandırdığı hissi yazınız.
2. Terimlerin sağına sizde uyandırdığı hisse göre sembol/resim çizersiniz.

cinsiyet
din
bireysellik
yaş
renk
cinsellik
hastalık
etnisite
engel



8. Alıştırma

Cinsiyet Çağrışımları

Sol sütuna terimleri yazın ve kendi kültürünüze göre nereye çarpı koyacağınıza karar verin.

[illegible]

9. Alıştırma

Cinsiyet Klişeleri

Farkında olduğunuz Cinsiyet Klişelerini yazın.

KLİŞE ...	CİNSİYET KLİŞELERİ
Grup üyelerinin genelinde zihninde var olan standart hale gelmiş mental bir resim ve aşırı basitleştirilmiş fikir, önyargılı tavır veya eleştirel olmayan yargılar...	
Örnekler...	



10. Alıştırma

Diyalog oturumlarının gözlemleyicisi

Diyalog gözlemcisi olarak pozisyonunuz

- a) Diyalog kolaylaştırıcılarına
- b) Grup ve katılımcılarına
- c) Konuya
- d) Sürece

yönelik olmalıdır.

1. Diyalog esnasında gözlemlemek istediğiniz durumlar ile ilgili aşağıdan sorular seçin ve notlar alın:

- Konu nasıl tanıtıldı?
- Grubun konuya ilgisi nasıldı?
- Katılımcılar ifadeler mi sundular yoksa kendi fikirlerini mi geliştirdiler?
- Kolaylaştırıcılar ve grup nasıl bir kap oluşturmaya çalıştılar?
- Sürecin hızı nasıldı?
- Katkıları arasında bir ilişki gördünüz mü?
- Katılımcılar birbirlerine göndermede bulundular mı?

2. Bulgularınızı Diyalog Grubuna raporlayın.



Becerileri pratięi – Gözlem -

3 kişilik bir grup oluşturun

1. Ve 2. Kişi yüzyüze, 3. Kişi diğerlerine 1 m uzakta gözlemleyici ve zaman tutucu olacak biçimde oturlar.
1. Kişi 2. Kişiyi gözlemler ve gözlemlerini tanımlar. (1 dakika)
1. Kişi 2. Kişiyi tekrar gözlemler ve gözlemlerini değerlendirir/yargılar. (1 dakika)
- Her 3 kişi deneyimlerini paylaşır ve alıştırımdan kazanımlarını tartışırlar. (1 dakika)



12. Alıştırma

Yapıcı 4 GÖZLÜ GERİ BİLDİRİM

BİRİNCİ ADIM

En az ÜÇ somut gözlem yapın. "...yı gözlemledim" veya "Görüyorum ki..." şeklinde ifadeler ile başlayın.

İKİNCİ ADIM

Bunun **SİZE** yardımcı olacağına yardımcı olması (daha iyi anlamak, daha fazla konsantre olmak için) amacıyla gelişim ve daha fazla açıklık için öneride bulunun.

ÜÇÜNCÜ ADIM

Pozitif iletişimde bulunun, bir şekilde genel bir MESAJ verin (Birincik-kişi mesajı : *Seni oldukça motive olmuş pek çok ön hazırlık yapmış bir kadın/erkek olarak görüyorum*)



13. Alıştırma

“Sol sütun” alıştırması (A)

Sizi tatmin etmeyen bir kişi ile zorlu bir durumu hatırlayın. Aranızda geçen konuşmayı düşünün. Sağ sütuna kısa cümleler ile aranızda geçmiş sözlü iletişimi ifade edin. Sol sütuna ne söylemediğinizi yazın. (Fikirleriniz, değerlendirmeleriniz)

Farklı uyruklardan oluşan İKİ kişilik bir “grup” oluşturun.

1. Kısım:

1. Durum ile ilgili kısa bir açıklama yapın ve “yaşanan durumu” anlatın.
2. Sağ sütunu çalışma arkadaşınıza okuyun.
3. Sonra da Sol sütunu okuyun.
4. Çalışma arkadaşınız “koç” rolünü üstlensin ve size aşağıdaki soruları sorsun :
 - Bu konuşmadan ne kazandın?
 - Başarılı mıydı? Değilse neden?
 - Sol sütunda yazdıklarınızı söylememenin ne gibi sonuçları oldu?
 - Fikirlerinizi ve değerlendirmelerinizi neden açıkça söylemediniz?
 - Sol sütun konuşmanızın sonucunu nasıl etkiledi?

Lütfen sayfayı çevirin>>>

2. Kısım:



1. Sol sütunda yazmış olduğunuz bir ya da iki önemli değerlendirmeyi seçin.
2. Çalışma arkadaşınız (koç) size sorar :
 - Bu değerlendirmelerin “Sana” ait olduğunu Kabul ediyor musun?
 - Değerlendirmen için ne çeşit bilgiye sahiptin?
 - Değerlendirmelerini oku ve bu kişi/bu durum ile ilgili olarak kendine bilinçsizce söylediğin gizli kabullerin ve önyargıların ya da yorumsal “hikayeni” araştır
 - Kabullerin/ “hikayen” davranışını nasıl etkiliyor?
 - Değerlendirmende ne çeşit gizli bir gereklilik saklıydı?



14. Alıştırma

“Sol Sütun” alıştırması (B)

...yı düşündüm ve hissettim – ama sözlü ifade edemedim ...	dedim.



15. Alıştırma

“Öğrenenin bakış açısını benimsemek” ne demek?

- İki değişik yaklaşım açısını göz önüne alın.
 - Öğrenme fırsatını değerlendirmesi gereken **grubun bir üyesi**
 - Bir gruba öğrenim yöntemlerini açıklaması gereken **sorumlu profesyonel**
- Kendi kişisel bakış açınızdan ortak ve farklı yönleri ifade edin.

<i>a ve b nin ortak yönleri</i>	<i>a ve b nin farklı yönleri</i>



16. Alıştırma

“Modere edici” ile “Kolaylaştırıcı” grup çalışması arasındaki farklılıklar nelerdir?

1. Grup çalışması ile farklı metodolojik yaklaşımların özelliklerini ortaya koyun. (kağıda yazın)
2. Grubunuzda yaklaşımların avantaj ve dezavantajları kıyaslayın ve onları anlamada ve ne anlama geldiklerinde eğer farklılıklar varsa açıklayın.
3. Bireysel çalışma sonuçlarınızı kağıdın altına iliştirin.

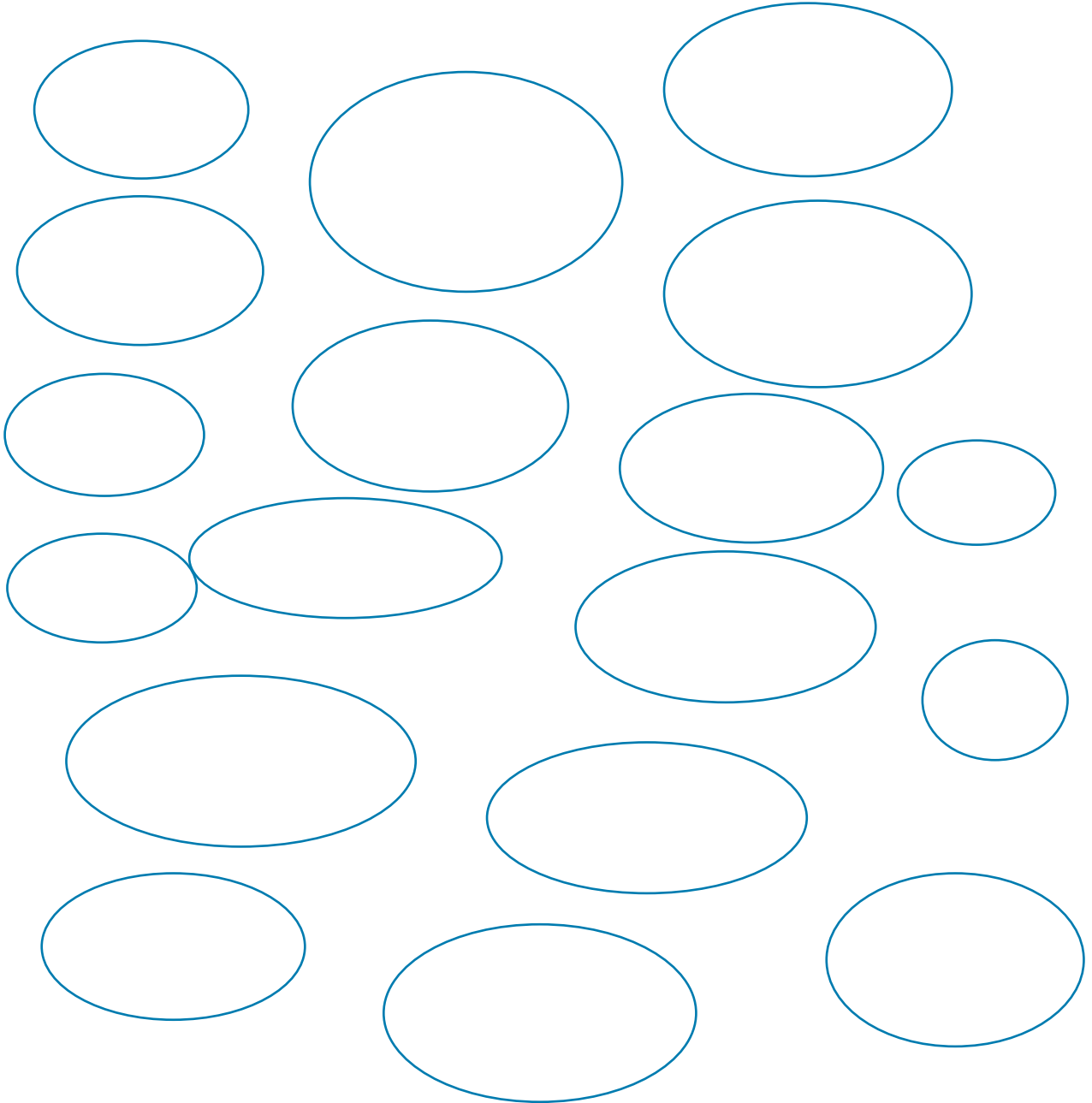
“Modere edici” grup çalışması	“Kolaylaştırıcı” grup çalışması



17. Alıştırma

Diyalogu kolaylaştırıcı öğrenim konuları nelerdir ?

1. Grup çalışmanızda olası öğrenim konularını toplayın. Bu konuları daireler içine yerleştirin.
2. Grup üyelerine bu konuların sizin ve çalışmanız için ne anlama geldiğini açıklayın.
3. Kırmızı bir çizgi ile, birbirine doğrudan bağlı ve ilintili konuları birleştirin.

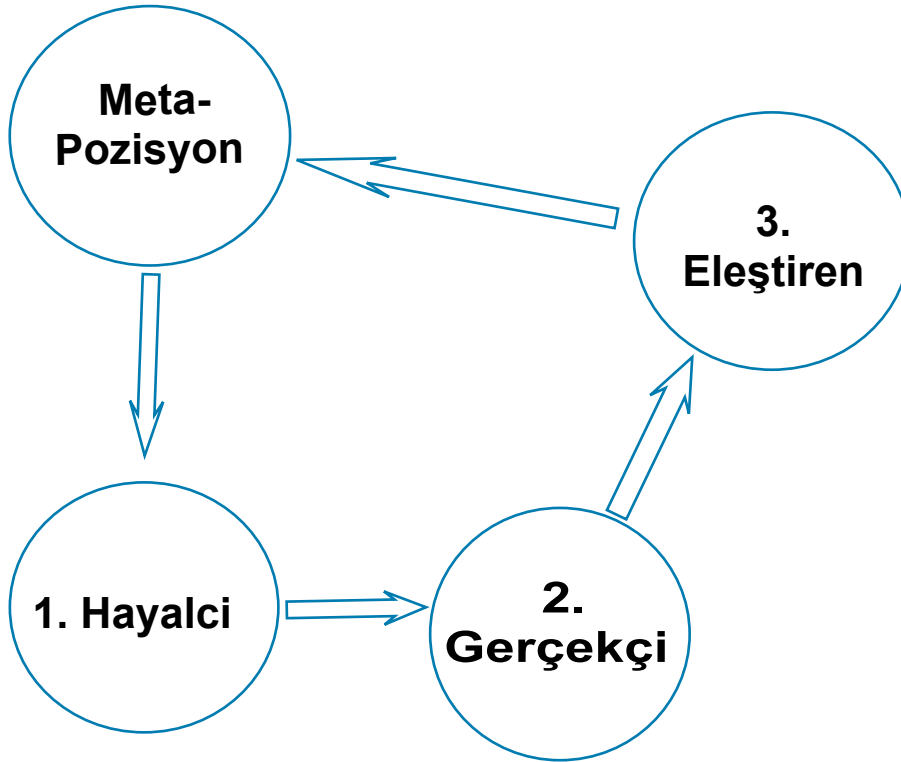


18. Alıştırma

Disney Stratejisi

1. “Odaları” oluşturma

Dört durumu istediğiniz gibi uygulayın. **KRİTİK** odası diğerlerine çok yakın yerleştirilmemeli, ve **META-POZİSYON** gözden geçirmeye olanak sağlamalıdır.



2. İlişkilendirme

Hayatınızda yaratıcı bir şeyi hayal edebildiğiniz, bir sınırlama OLMAKSIZIN bir fikir hakkında hayallerinizin olduğu bir dönemi düşünün. **HAYALCİ** odasına gidin ve bunu tekrar deneyimleyin. Sonra :→ dışarı çıkın.

18. Alıştırma - devam -

Çok gerçekçi bir şekilde düşünebildiğiniz ve somut bir plan üzerinde çalışabildiğiniz, bir fikri somut bir plana dönüştürebildiğiniz bir dönemi düşünün. **GERÇEKÇİ** odasına girin ve bunu yeniden deneyimleyin. Sonra :→ dışarı çıkın.



Bir planı yapıcı bir şekilde eleştirebildiğiniz bir dönemi düşünün. Bu ise şu anlama gelmektedir : Sadece “eleştirmek” için eleştirmek değil de, olumlu ve yaratıcı bir şekilde risk ve fırsatları belirlemek için eleştirmek. **ELEŞTİREN** odasına girin ve bunu yeniden deneyimleyin. Sonra :→ dışarı çıkın.

3. AMACI seçin

Diyalog ile tüm deneyimlerinizden ve edindiğiniz tüm düşünce ve becerilerden sonra: belli bir alanda diyalog oluşturmak istediğinizi hayal edin. Bu alanı belirleyin. Bu sizin **AMACINIZDIR**.

4. Durumları oluşturun, birinci bölüm

HAYALCİ odasına girin. Bir filmed bir oyuncuymuş gibi amacınızı hayalinizde canlandırın. Kendinize hiçbir sınır koymaksızın bu amacınızı düşünün. Alt-modelleri kullanın.

GERÇEKÇİ odasına girin. Bu rüya ile kendinizi ilişkilendirin, ve diğer olası oyuncuların rollerini göz önünde bulundurun. Süreci bir filmin sahneleri gibi görün. Bunu senaryo gibi görün. Sahneler gibi, sahnelerin parçaları gibi görün. Alt-modelleri kullanın.

ELEŞTİREN odasına girin. Planın hangi sahneleri bu aşamaya kadar tatmin edicidir? Daha nelerin gerekli olduğunu ve nelerin eksik olduğunu bulun. Önemli: **PLANI** eleştirin, hayalci veya gerçekçiye eleştirmeyin. Alt-modelleri kullanın.

5. Durumları oluşturun, ikinci bölüm

ELEŞTİRENİN tüm çözümleri, tavsiyeleri ve eklemeleri ile **HAYALCİ** durumuna dönünüz. **ELEŞTİRENİN** soruları çok zor, çok sivri ya da **ELEŞTİRENE** tekrar sormaksızın soruları yanıtlamak çok güç ise : **ELEŞTİREN** durumuna geri dönün. Aynı zamanda **META-POZİSYONA** gidiniz ve bütüne bir göz atın...

Adımları ihtiyaç duyduğunuz kadar tekrar ediniz.



20. Alıştırma

Profesyonel Diyalog Kolaylaştırıcısı (DK) olarak kısıtlamalarım

Profesyonel Profilim Halihazırdaki hedef gruplarım Potansiyel hedef gruplarım
Dikkat!!! Düşünceler

<i>Profesyonel Profilim</i>	<i>Halihazırdaki Hedef gruplarım</i>	<i>Potansiyel hedef gruplarım</i>	<i>Dikkat!!!</i>	<i>Düşünceler</i>



