

Wyłącz ego. Zrozum drugiego

Raport z ewaluacji projektu



Przygotowali: Jan Herbst, Maciej Onyszkiewicz, Aleksandra Pierścińska
Fundacja Pracownia Badań i Innowacji Społecznych Stocznia

Wyłącz ego. Zrozum drugiego

”Wyłącz ego. Zrozum drugiego” to 4 cykle pięciodniowych szkoleń dotyczących dialogu pomimo różnic dla przedstawicieli organizacji pozarządowych, pracowników samorządów, instytucji kultury i edukacji z całej Polski. Głównym celem projektu był **rozwój umiejętności rozwiązywania konfliktów, komunikacji i współpracy** uczestników oraz to, by zdobyte przez nich kompetencje **były wykorzystywane w praktyce w pracy na rzecz społeczności** w której na co dzień żyją i pracują.

Projekt zrealizował Orange Polska we współpracy z *Nansen Center for Peace and Dialogue* i partnerami społecznymi: *CSR Info*, *Laboratorium Więzi*, *Fundacją „Stocznia”*, *Szkołą Liderów* i *ThinkTank – Ośrodkiem dialogu i analiz*. Trwał od sierpnia 2018 do października 2019 roku. Między wrześniem 2018 a majem 2019 odbyły się 4 edycje szkolenia na poziomie podstawowym. W październiku 2019 roku zorganizowano także szkolenie zaawansowane dla 25 osób spośród uczestników szkolenia podstawowego (w październiku 2019).

Łącznie w szkoleniach wzięło udział 100 osób (ze 100 uczestników szkolenia podstawowego 25 wzięło udział także w szkoleniu zaawansowanym). Wśród nich znaleźli się przedstawiciele organizatora i organizacji partnerskich.

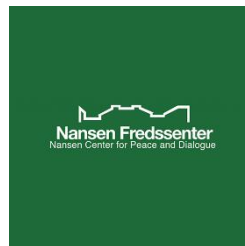


Szkolenia powstałe w partnerstwie – inicjatorzy przedsięwzięcia



Orange Polska

Jedna z największych firm telekomunikacyjnych w Polsce, zatrudniająca ponad 11 tys. pracowników. Jej działania w zakresie CSR są jednymi z najmocniej rozwiniętych w Polsce. W ciągu ostatnich 20 lat Orange zrealizował szereg projektów mających na celu wzmocnienie polskiego społeczeństwa. We współpracy z norweskim Nansen Center for Peace and Dialogue rozpoczął projekt „Wyłącz ego. Zrozum drugiego” aby pracować na rzecz otwartości, tolerancji i wzmocniania kapitału ludzkiego – wartości ważnych dla firmy i całego społeczeństwa.



Nansen Center for Peace and Dialogue

Ośrodek wiedzy dla trenerów dialogu i organizacja pracująca w obszarze transformacji konfliktu. Centrum pracuje na rzecz pokoju i dialogu w swojej rodzimej Norwegii i w regionach świata dotkniętych konfliktami, m.in. na Bałkanach, w Afganistanie czy Iraku. Trenerzy Centrum pracują na rzecz pokoju, praw człowieka, dialogu i zażegnania konfliktów poprzez szkolenia, dokumentację i dzielenie się wiedzą płynącą z doświadczeń terenowych.

Partnerzy społeczni projektu



Firma doradcza, specjalizująca się w usługach zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu. Skupia się na wdrażaniu norm i standardów zrównoważonego rozwoju i CSR, cenionych przez liderów odpowiedzialnego biznesu i regulatorów.



Think tank związany z kwartalnikiem „Więź” i serwisem Więź.pl. Organizuje konferencje, seminaria i spotkania na tematy ważne dla Kościoła, Polski i świata. W skład zespołu Laboratorium „Więzi” wchodzi ponad 60 naukowców, analityków, twórców oraz publicystów.



Fundacja powstała w celu opisywania wyzwań życia społecznego w Polsce oraz poszukiwania i upowszechniania metod reagowania na nie. Działania podejmowane przez Stocznnię koncentrują się wokół badań i doradztwa, innowacji społecznych oraz partycypacji obywatelskiej.



Ośrodek analityczny, którego celem jest inspirowanie merytorycznej debaty publicznej w Polsce i budowanie dialogu pomiędzy sferą prywatną a publiczną. Analizuje i przedstawia trendy i rekomendacje na temat zarządzania, przywództwa, komunikacji społecznej i polityk publicznych.



Fundacja skoncentrowana na wyłanianiu, kształceniu i sieciowaniu liderów życia publicznego. Tworzy autorskie metody rozwijania przywództwa, ma już ponad 4000 absolwentów swoich działań, którzy podejmują wspólne działania i inicjują zmiany społeczne.

Projekt w liczbach



100 UCZESTNIKÓW



121 INSTYTUCJI*



160 GODZIN SZKOLENIOWYCH

**SZKOLENIE
ZAAWANSOWANE**



25 UCZESTNIKÓW

36 INSTYTUCJI*

Metodologia

Raport przygotowano na podstawie formularzy zgłoszeniowych uczestników oraz danych zebranych w ankiecie przeprowadzonej po zakończeniu szkoleń. Ankietę ewaluacyjną wypełniło **81 osób**.

W ankiecie pytano uczestników o ich indywidualną ocenę korzyści, które wyciągnęli z udziału w szkoleniach oraz o to, z kim i w jakiej formie dzielili się później zdobytą wiedzą. W naszych analizach zestawiliśmy te wyniki z danymi z formularzy zgłoszeniowych, w których uczestnicy opisywali swoje dotychczasowe doświadczenia zawodowe i motywacje do udziału w projekcie.

Zebrane dane analizowaliśmy przede wszystkim ilościowo, jednak dla ilustracji tych danych przykładami, niektóre odpowiedzi na pytania otwarte poddano również analizie jakościowej.



Główne wnioski

Dialog: to działa! I zależy od kilku podstawowych czynników

Dialog zmienia organizację uczestników szkolenia: 99% uczestników warsztatów „Wyłącz Ego” prowadzonych przez przedstawicielki Nansen Center wykorzystało lub wykorzystuje w jakiś sposób zdobytą wiedzę. Najpowszechniejsze jest wykorzystanie jej na rzecz poprawy stosunków i ułatwienia pracy w swojej macierzystej instytucji – przy tym niekoniecznie są to świadome inicjatywy. Często istotne efekty przynosi sama zmiana nastawienia do ludzi, ich zachowań, potrzeb i wartości, której doświadczył uczestnik szkolenia.

Zaawansowani mogą (i robią) więcej: Udział w szkoleniu zaawansowanym miał istotny, korzystny wpływ na zaangażowanie w szerzenie idei dialogu i organizację związanych z nim aktywności dla szerszej publiczności. Ten efekt widać zwłaszcza jeśli chodzi o prowadzenie szkoleń i warsztatów poświęconych dialogowi i z wykorzystaniem metodologii dialogu.

Im więcej dostanę tym więcej dam z siebie: Im lepiej szkolenie było oceniane przez danego uczestnika jeśli chodzi o korzyści w sferze osobistej (im więcej zyskał użytecznych życiowo kompetencji, ale też na ile poszerzyły się jego lub jej horyzonty w myśleniu o konfliktach), tym większa była szansa, że osoba ta wykorzysta w jakiś sposób zdobytą wiedzę i umiejętności – np. edukując innych o dialogu, organizując spotkania i konferencje czy przygotowując publikacje.

Dialog wpisany w doświadczenie: To, jaki był impact poszczególnych uczestników szkolenia było zależne od ich wcześniejszej działalności, a co za tym idzie – zależy od niej jakiego typu wpływ wywarł cały cykl szkoleń. Uczestnicy naturalnie wykorzystują dialog w „swoich” obszarach działalności: osoby z doświadczeniem trenerskim będą bardziej skłonne do prowadzenia szkoleń i warsztatów, mediatorzy mają kompetencje, dzięki którym łatwiej im prowadzić facylitacje konfliktów.

Charakterystyka

Kim są uczestnicy szkoleń?



Uczestnicy

W czterech cyklach szkoleń wzięło łącznie udział 100 osób, z których 81 udzieliło odpowiedzi w ankiecie. Wśród osób, które ją wypełniły zdecydowanie przeważają kobiety (88%). Większość to również osoby związane z sektorem pozarządowym (84% działa w fundacjach, stowarzyszeniach lub grupach nieformalnych).

15% związanych jest z kolei z placówkami publicznymi – pracuje w administracji lub w instytucjach jej podległych.

W formularzu zgłoszeniowym osoby aplikujące wskazywały nie tylko swoje instytucjonalne afiliacje, ale opisywały także swoje dotychczasowe doświadczenia. Ponad połowa z nich przed udziałem w szkoleniach miała doświadczenia pracy trenerskiej lub edukatorskiej w szkołach i poza nimi. Ponad połowa miała również doświadczenie w organizacji wydarzeń. Niewiele osób miało natomiast doświadczenia mediatorskie, a jeszcze mniej słyszało wcześniej o nansenowskiej metodzie dialogu i transformacji konfliktu.



Skąd są uczestnicy?



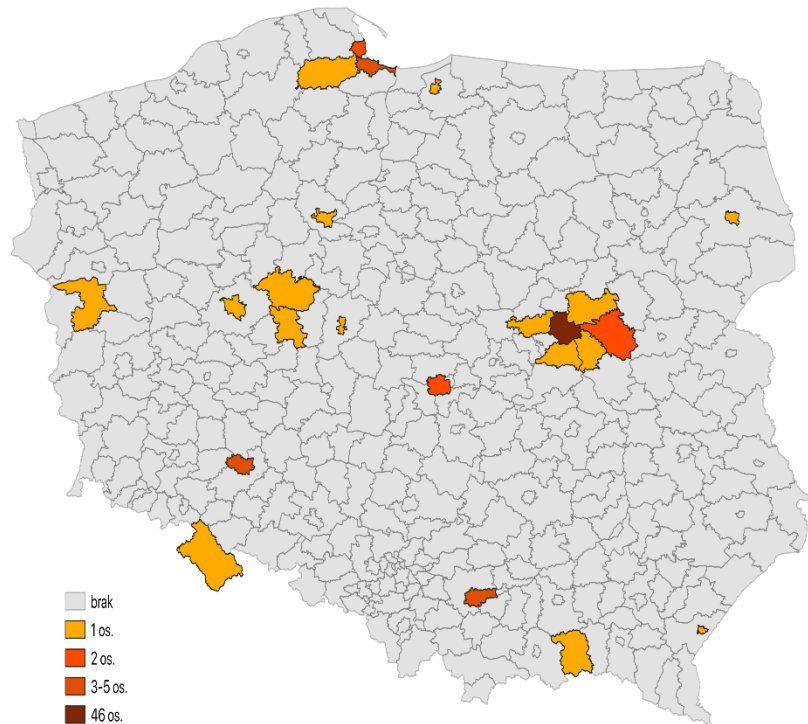
Zdecydowana większość uczestników to mieszkańcy dużych miast, a przede wszystkim Warszawy. Ponad połowa z nich (54%) mieszka w stolicy, a 23% w innych miastach liczących powyżej 100 tys. mieszkańców.



W mniejszych miastach mieszka 7% wszystkich uczestników.



13% wszystkich osób, które brały udział w szkoleniach to mieszkańcy gmin miejsko-wiejskich i na wsi.



Uczestnicy: Różnorodna grupa z bogactwem doświadczeń*

Uczestnicy szkoleń to osoby aktywne, zaangażowane w wiele inicjatyw. 30% z nich wskazało afiliację z więcej niż jedną instytucją, jednak otwarte odpowiedzi na pytanie o ich doświadczenie wskazują, że więcej osób działa w ramach wielu inicjatyw.

35%

Jest zaangażowane we **współpracę międzynarodową** – prowadzi projekty humanitarne lub rozwojowe poza Polską, organizuje wymiany międzynarodowe, współpracuje z instytucjami z innych krajów

32%

Jest **nauczycielami lub edukatorami którzy prowadzą działalność w szkołach** – publicznych i społecznych.

51%

Zajmuje się **partycypacją obywatelską** – wspieraniem oddolnych inicjatyw obywatelskich, konsultacjami społecznymi, projektowaniem partycypacyjnym, wspieraniem lokalnych aktywistów i aktywistek

39%

Ma doświadczenia z **edukacją innego typu niż szkolna** – to trenerzy i edukatorzy, prowadzą szkolenia i warsztaty dla dzieci, młodzieży i dorosłych w ramach różnych instytucji

26%

Pracuje z osobami zagrożonymi wykluczeniem – ubogimi, w kryzysie bezdomności, starszymi, niepełnosprawnymi

24%

Pracuje na rzecz mniejszości religijnych, etnicznych, seksualnych.

15%

 Wspiera migrantów

14%

 Działa w instytucjach związanych z Kościołem katolickim

13%

 To samorządowcy

6%

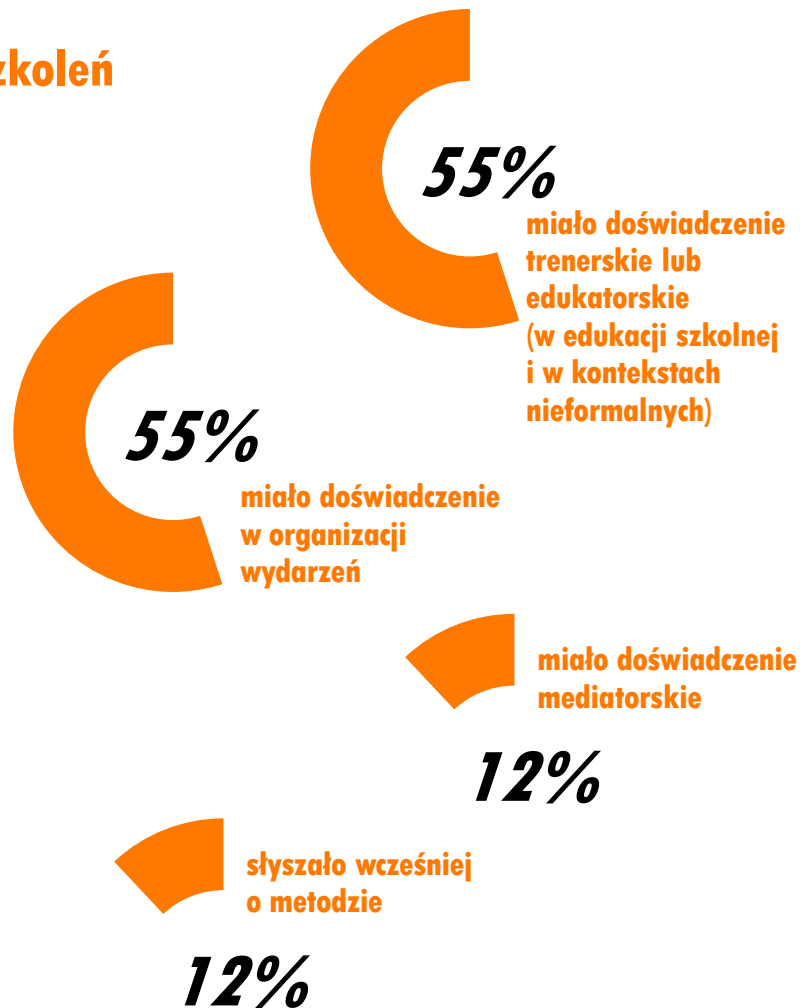
 Zajmuje się polityką

* Opracowanie na podstawie odpowiedzi na pytanie otwarte o doświadczenie; Możliwa więcej niż 1 odpowiedź - wyniki nie sumują się do 100%.

Wcześniejsze doświadczenia i wiedza uczestników szkoleń

Ponad połowa uczestników szkoleń zajmowała się lub zajmuje prowadzeniem szkoleń, warsztatów lub innych spotkań o charakterze edukacyjnym. Tyle samo osób ma również doświadczenie w organizacji podobnych wydarzeń. To obiecujące – realna praktyka w prowadzeniu i organizacji warsztatów i szkoleń zwiększa szanse, że wiedza i umiejętności zdobyte przez uczestników w ramach projektu okażą się użyteczne nie tylko dla nich samych, ale pośrednio również dla innych osób, które nie brały udziału w projekcie. Trenerowi lub osobie odpowiedzialnej za organizację tego typu spotkań może być łatwiej zrealizować zajęcia wykorzystujące metody nansenowskie, niż osobom, które na co dzień nie prowadzą i nie organizują szkoleń.

12% uczestników już wcześniej słyszało o metodzie nansenowskiej. Nie byli oczywiście ekspertami, ale dzięki posiadanym informacjom wiedzieli czego spodziewać się po szkoleniach.



Dyplomaci, Obywatele, Aktywiści i inni

Na podstawie przedstawionych na poprzednich slajdach danych dotyczących pochodzenia i wcześniejszych doświadczeń respondentów można wyodrębnić pięć segmentów uczestników szkoleń.



DYPLOMACI

OBYWATELE



SZKOLNI AKTYWIŚCI

TRENEIROS



EDUKATORZY

Segmenty uczestników – pochodzenie i doświadczenie

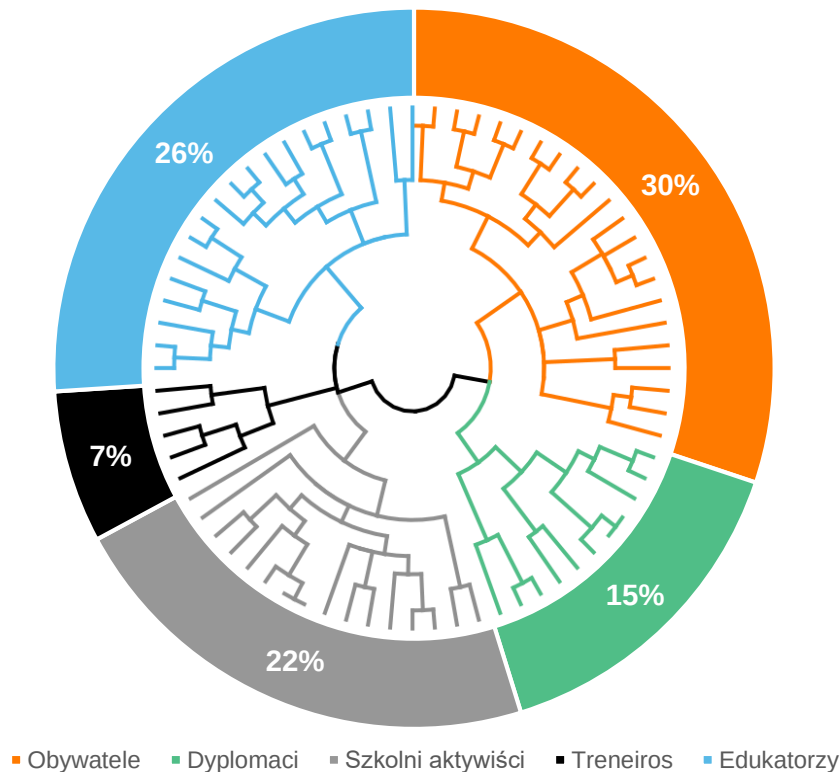
Obywatele (30%): to grupa skupiająca przede wszystkim osoby związane z działalnością na rzecz partycypacji obywatelskiej, z reguły bez większego doświadczenia warsztatowego czy mediatorskiego.

Dyplomaci (15%): osoby rekrutujące się głównie z instytucji zajmujących się współpracą międzynarodową, ale także związane z kościołem. Zwykle nie mają profesjonalnych doświadczeń trenerskich czy mediatorskich, ale większość uczestniczyła w przeszłości w organizowaniu różnych wydarzeń;

Szkolni aktywiści (22%): segment wyróżniający się głównie pod względem udziału w nim osób zaangażowanych we współpracę ze szkołami i działalność na rzecz partycypacji. Wszyscy posiadają doświadczenie trenerskie;

Treneiros (7%): Niewielki, ale bardzo charakterystyczny segment, skupiający wyłącznie osoby posiadające doświadczenie trenerskie lub edukatorskie w edukacji pozaszkolnej i zarazem zaangażowane we współpracę międzynarodową. Wszyscy uczestniczyli w zaawansowanym etapie szkolenia.

Edukatorzy (26%): grupa skupiająca osoby z doświadczeniem trenerskim, zaangażowane w edukację pozaszkolną. Od „treneiros” różnią się tym, że w zdecydowanej większości nie mają nic wspólnego ze współpracą międzynarodową.



Rezultaty projektu

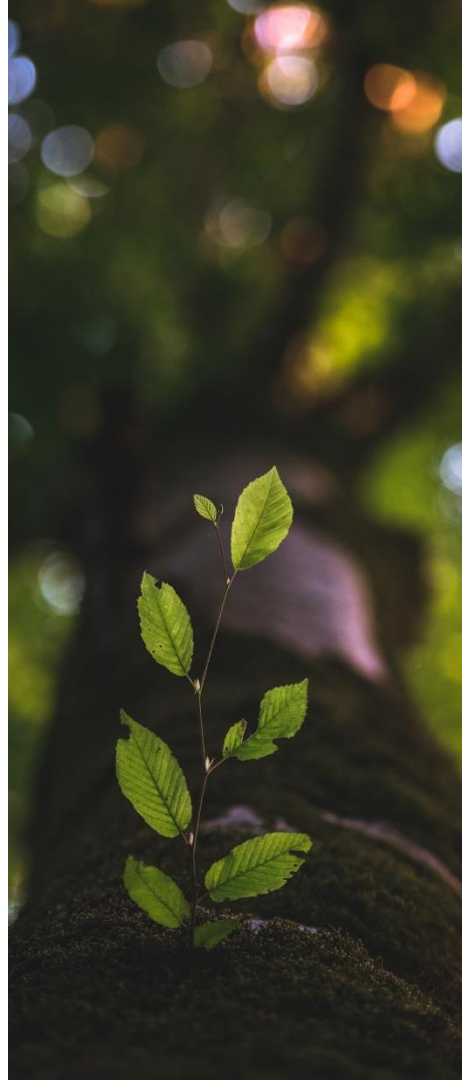
Jakie indywidualne korzyści wynieśli uczestnicy?

Indywidualne korzyści dla uczestników

W ankiecie pytaliśmy uczestników o indywidualne korzyści, jakie wynieśli z udziału w szkoleniach. Respondenci oceniali je biorąc pod uwagę kilka aspektów:

- 1) czy wyniesiona wiedza jest ogólnie rzecz biorąc użyteczna;
- 2) czy szkolenia przyczyniły się do wzrostu ich umiejętności komunikacyjnych
- 3) i znajomości narzędzi ułatwiających rozumienie konfliktu,
- 4) otwartości na rozmowy z osobami o innych poglądach;
- 5) czy wiedza i umiejętności zdobyte podczas szkoleń poszerzyły perspektywę z jaką uczestnicy patrzą na konflikt;
- 6) czy pomogły lepiej zrozumieć przyczyny konfliktów i rolę dialogu w życiu społecznym oraz
- 7) czy przyczyniły się do rozwiązywania jakichś konfliktowych sytuacji, w których znaleźli się uczestnicy.

We wszystkich omówionych obszarach **zdecydowanie dominują oceny pozytywne i bardzo pozytywne. Oznacza to, że szkolenia okazały się użyteczne we wszystkich wymienionych obszarach.**



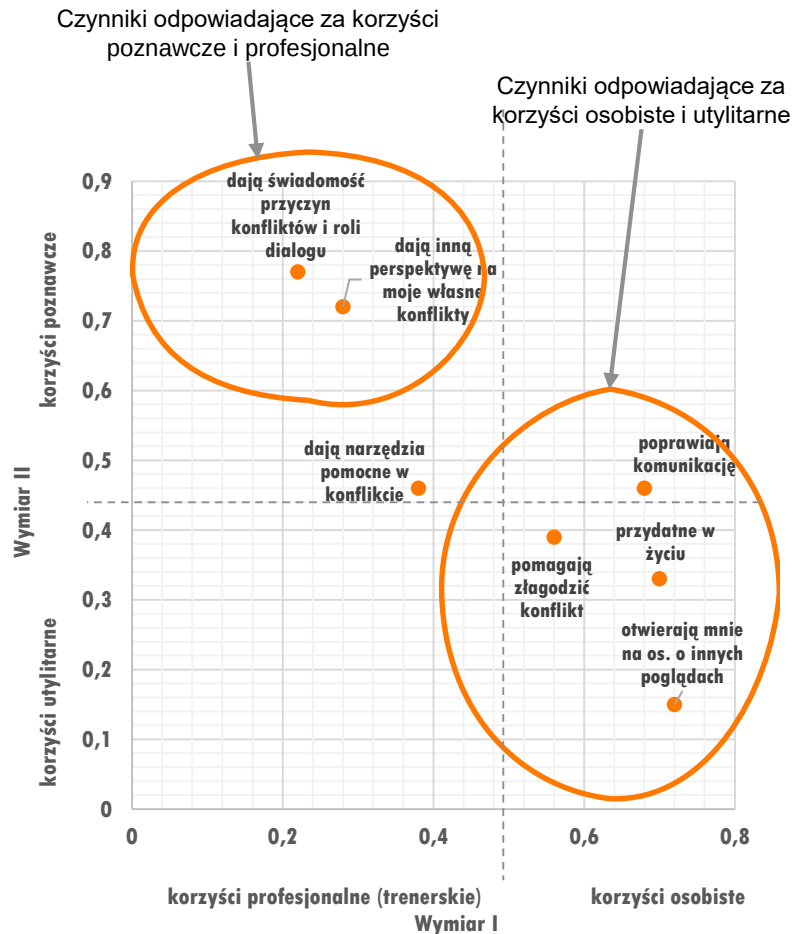
Ocena korzyści z udziału w szkoleniach

Przeważnie odpowiedzi uczestników na pytanie o indywidualne korzyści, jakie wynieśli ze szkolenia były ze sobą powiązane. Oznacza to, że były osoby, które w całości zdecydowanie pozytywnie oceniły wpływ projektu na ich sytuację i tak, które w całości oceniały go mniej pozytywnie. Tych pierwszych nazwaliśmy „entuzjastami”. Tym drugim przyjrzelśmy się nieco bliżej.

Okazuje się, że uczestnicy oceniali szkolenia odwołując się do dwóch podstawowych wymiarów:

1) Czy szkolenie przyniosło im korzyści osobiste (zdolność komunikacji, użyteczność w życiu codziennym, użyteczność w rozwiązywaniu własnych konfliktów), czy raczej korzyści profesjonalne, przydające się w życiu zawodowym. Oś opisującą ten wymiar nazwaliśmy „**korzyści profesjonalne (trenerskie) vs. korzyści osobiste**”.

2) Czy szkolenie dało im praktyczne, przydatne narzędzia i wiedzę, którą mogą wykorzystać w życiu, czy przede wszystkim poszerzyło ich horyzonty i pokazało nową, nieznaną perspektywę na zjawiska społeczne. Tę oś nazwaliśmy: „**korzyści uytyltarne vs. korzyści poznawcze**”.



Indywidualne korzyści uczestników – użyteczne w codziennym życiu (użyłtarne / osobiste)

93%*



**Doświadczenie i
wiedza ze szkolenia
przydają mi się w
życiu**

84%*



**Potrafię lepiej
komunikować się
z innymi**

89%*



**Jestem bardziej
otwarty/a na
rozmowy z osobami i
innych poglądach**

59%*



**Doświadczenia ze
szkolenia pomogły mi
w rozwiązaniu lub
złagodzeniu
własnego konfliktu**

LEGENDA:



Życiowa użyteczność szkoleń – lepsza komunikacja, relacje, postawa wobec ludzi wokół

Przydatność życiowa szkoleń i umiejętność lepszego komunikowania się, jaką dają, są ze sobą ściśle powiązane. Korzyści, których doświadczają uczestnicy wiążą się ze zmianą, jaka zaszła w ich podejściu do ludzi i prowadzenia rozmowy – także w prywatnych relacjach i nieformalnych kontekstach.



W wymiarze mojego własnego rozwoju najbardziej zapadła mi rola pytań w rozmowie z drugim człowiekiem i budowania dialogu. Uświadomiłam sobie też, jak ważna jest intencja stojąca za pytaniami, prawdziwa ciekawość i zaufanie. (Uczestniczka, III edycja)



Mam "z tyłu głowy" różne wskazówki z naszych szkoleń, kiedy prowadzę zwykłe rozmowy, dyskusje i debaty. (Uczestniczka, I edycja)



Korzystam z wiedzy w życiu codziennym. Mam nadzieję że moim bliskim jest lepiej ze mną :-)
(Uczestniczka, III edycja)



Indywidualne korzyści uczestników – rozszerzanie horyzontów (poznawcze / profesjonalne)

90%*



Doświadczenia ze szkolenia pomogły mi spojrzeć z innej perspektywy na moje konflikty

95%*



Poznałam/em narzędzia, dzięki którym lepiej rozumiem mechanizm konfliktu

96%*



Mam większą świadomość na temat przyczyn konfliktów i roli dialogu w życiu społecznym

LEGENDA:

5

4

1-3



Nowe narzędzia i zrozumienie konfliktów

Szkolenia definitywnie dostarczyły konkretnych narzędzi, które pomagają zrozumieć i zażegnać konflikt. W ankiecie najczęściej pojawiała się w tym kontekście mapa konfliktu. Oprócz niej wśród wykorzystywanych technik uczestnicy wymieniali m.in. górę lodową, cebulę i słuchanie z poziomu faktów.

Dostarczenie takich konkretnych narzędzi jest psychologicznym wzmocnieniem w obliczu konfliktów. Uczestnicy mniej się ich obawiają, bo lepiej je rozumieją i umieją „obsłużyć”: w razie czego będą umieli dojść do wartości leżących u podstaw sporu i mają gotowe skrypty zachowań prowadzących do rozwiązania.



Wiedzę z kursu Nansen dołączyłam do wykorzystywanych metod i pojęć. Czasem trudno wyizolować momenty jej wykorzystania. Dla mnie wartością jest znaczne poszerzenie perspektywy patrzenia na konflikty i większa pewność w radzeniu sobie z nimi. (Uczestniczka, I edycja)



Prowadziłem debatę między osobami z różnych krajów o odmiennych poglądach, które reprezentowały inne tradycje religijne. Wykorzystałem spontanicznie pytania otwarte, dochodzenie od ogólnych deklaracji ideowych do poziomu uczuć i potrzeb, itp. Mimo dużych wstępnych napięć udało się spotkanie poprowadzić w sposób, w którym wybrzmiały różnice, ale bez agresji. (Uczestnik, II edycja + zaawansowane)

Kontakty wzmacniają

Korzyścią nieujęłą w kwestionariuszu, ale spontanicznie wymienianą przez wielu uczestników w ankiecie była możliwość wypracowania w trakcie szkolenia cennych kontaktów. Uczestnicy szkoleń w przeważającej mierze zgodziliby się z przewidywaniem z podręcznik Nansen Center, że „utrzymywanie kontaktu z innymi uczestnikami kursu może być źródłem inspiracji, gdyż współdzielenie idei często daje siłę i odwagę do podejmowania konkretnych działań”.

Stosunkowo często wspomnianą i bardzo docenianą inicjatywą związaną z sieciowaniem były narady dialogowe i dialogi publiczne on-line, organizowane przez Europejskie Centrum Solidarności w Gdańsku.



Bardzo ważnym elementem szkolenia dialogu było dla mnie poczucie, że jestem członkiem społeczności osób, którym dialog leży na sercu. Poznałam bardzo inspirujące osoby. Możemy wspólnie informować się o ważnych inicjatywach i wspierać nawzajem. W bardziej praktycznym wymiarze, skorzystałam z grupy facebookowej, żeby poszukać partnerki do facylitacji spotkania, o którym piszę w ankiecie. To była wspaniała współpraca, a dla mnie było ogromnie ważne, że miałam wsparcie kogoś spoza własnej organizacji. A i mam nadzieję początek przyjaźni. (Uczestniczka, III edycja)



Osoby, które poznałam w ramach Wyłącz Ego, zrozum Drugiego, inspirują i wzbogacają mnie wciąż i wciąż. (Uczestnik, II edycja)



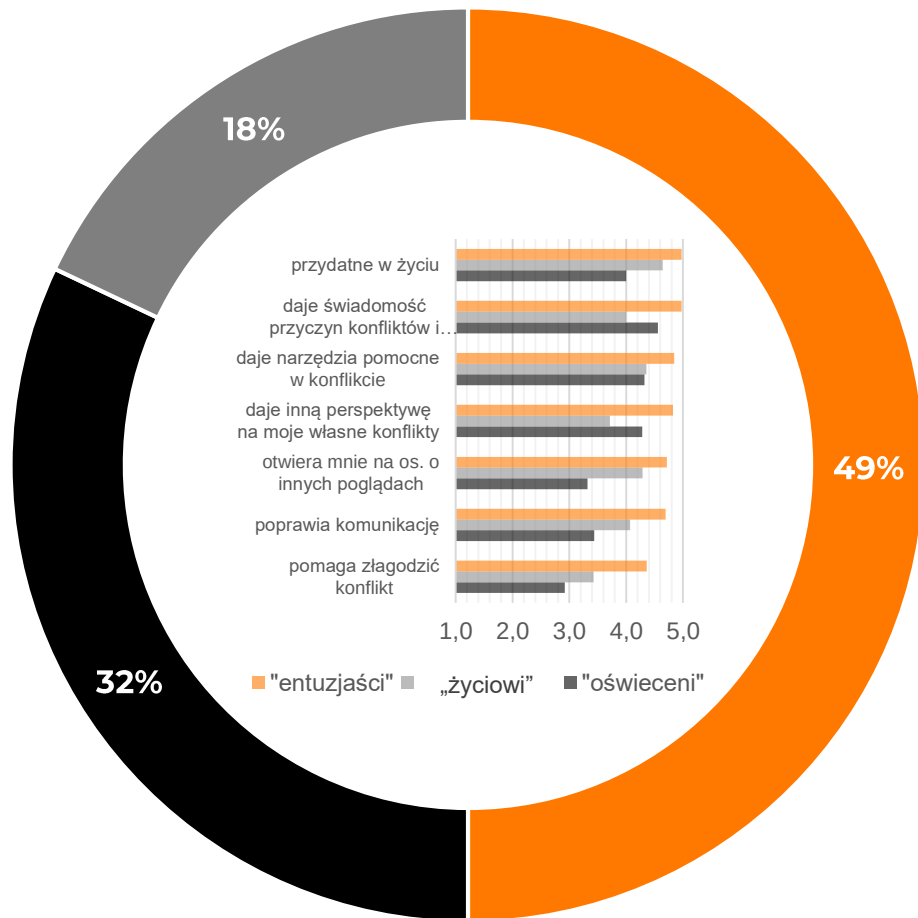
Typologia ze względu na ocenę korzyści ze szkoleń

Analizując oceny uczestników z perspektywy dwóch opisanych wcześniej wymiarów (korzyści profesjonalne – korzyści osobiste oraz korzyści utylitarne – korzyści poznawcze) okazuje się, że uczestników szkoleń można podzielić na trzy grupy w zależności na odpowiedzi dotyczące osobistych korzyści z udziału w szkoleniach.

Największą grupą są **entuzjaści**. To osoby, które wysoko oceniają zarówno osobiste i utylitarne, jak i profesjonalno-poznawcze korzyści wyniesione ze szkoleń.

Życiowi to osoby doceniających przede wszystkim przydatność szkoleń w ich własnym życiu, ich „otwierający” charakter i praktyczne korzyści wynikające z narzędzi, które oferują. Jednocześnie w mniejszym stopniu doceniają te aspekty szkoleń, które służą poszerzeniu perspektywy i wzrostowi świadomości dotyczącej konfliktu oraz roli dialogu.

Trzecią grupą są **oświeceni** – osoby, którym szkolenie przede wszystkim pozwoliło lepiej zrozumieć mechanizmy konfliktu i rolę dialogu i spojrzeć na nie z innej perspektywy. Oświeceni w mniejszym stopniu dostrzegają natomiast bezpośrednie przełożenie wiedzy zdobytej podczas szkoleń na ich osobistą sytuację i te aspekty oceniają mniej pozytywnie.



Kim są „entuzjaści”, „życiowi” i „oświeceni”?

Najwięcej „entuzjastów” szkoleń było wśród osób zajmujących się mniejszościami oraz edukacją pozaszkolną. Zdecydowanie najwięcej „życiowych” wśród zaangażowanych w politykę, a „oświeconych” wśród przedstawicieli samorządu. Trzeba jednak zaznaczyć, że bardzo niewielu członków organizacji politycznych i samorządowców uczestniczyło zarówno w samym badaniu, jak i w szkoleniach.

„Entuzjaści” dominowali zdecydowanie wśród osób biorących udział w ostatniej, 4. edycji szkolenia, a „oświeceni” w 3. W 4. edycji w ogóle nie było „życiowych”, natomiast ich udział w pozostałych edycjach był mniej więcej równy.

Udział w szkoleniu zaawansowanym miał pozytywny wpływ na ocenę całego projektu – prawie 60% jego uczestników to „entuzjaści”.

Pozytywny wpływ na ocenę użyteczności szkoleń miała również wcześniejsza znajomość metody. Aż 70% tych, którzy słyszeli wcześniej o nansenowskim dialogu to entuzjaści.

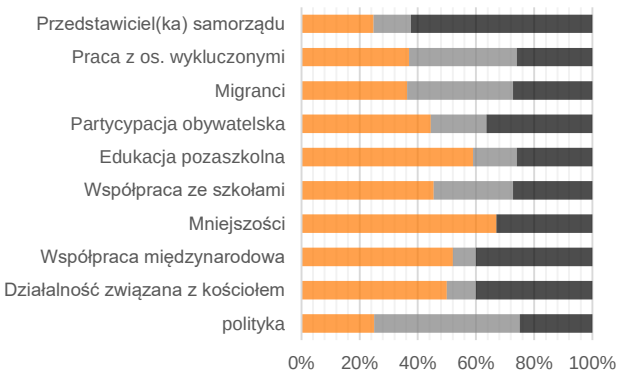
Na pozytywną ocenę wpływu szkoleń na swoje życie wpływało również doświadczenie trenerskie (59% osób z taką praktyką zaliczało się do grupy „entuzjastów”). Za to doświadczenie mediatorskie działało wręcz odwrotnie – tu „entuzjaści” stanowili „tylko” 44%.

Najsurowsi w ocenie szkoleń okazali się mieszkańcy Warszawy (tylko 38% „entuzjastów”), ale także najmniejszych miejscowości (40%). Najbardziej entuzjastyczni byli mieszkańcy mniejszych miast (przy czym było ich wśród badanych bardzo niewielu).

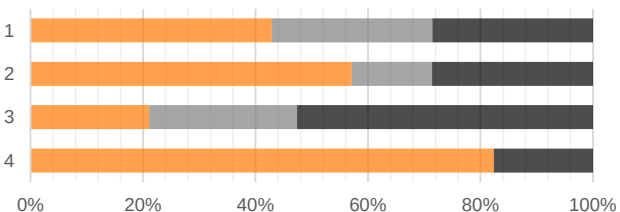


Kim są „entuzjaści”, „życiowi” i oświeceni?

Typ organizacji



Edycja



Udział respondenta w szkoleniu zaawansowanym



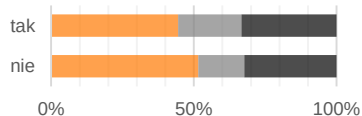
Czy respondent(ka) słyszał(a) o metodzie Nansesna



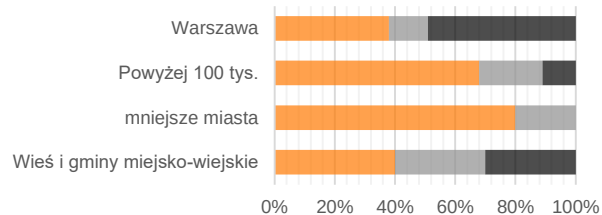
Czy respondent(ka) ma doświadczenie trenerskie?



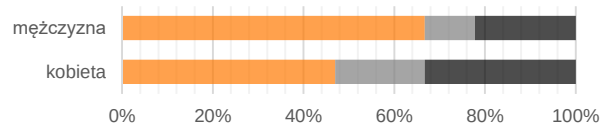
Czy respondent(ka) ma doświadczenie mediatorskie?



Wielkość miejscowości



Płeć



Rezultaty projektu

Wykorzystanie zdobytej wiedzy przez uczestników

Jak uczestnicy wykorzystywali zdobytą wiedzę i umiejętności

W ankiecie uczestnicy deklarowali również, w jaki sposób wykorzystali w praktyce zdobyte podczas szkoleń wiedzę i umiejętności. Respondenci deklarowali czy i w jaki sposób dzielili się wiedzą wewnątrz i na zewnątrz swojej organizacji oraz czy organizowali lub współpracowali w organizacji takich wydarzeń jak:

- Szkolenia lub warsztaty na temat dialogu lub z elementami dialogu
- Spotkania, seminaria, konferencje związane z dialogiem
- Procesy facylitacyjne
- Opracowanie publikacji lub wystąpienia medialne dotyczące dialogu
- Spotkania w formule *public dialogue* lub podobnych

Lub w inny sposób wykorzystywali wiedzę i umiejętności zdobyte podczas szkoleń.

W tym rozdziale omówimy te rezultaty oraz przyjrzymy się temu jakie cechy uczestników w największym stopniu sprzyjają przekazywaniu zdobytej wiedzy i umiejętności innym.



Jak uczestnicy wykorzystywali zdobytą wiedzę i umiejętności

Prawie wszyscy uczestnicy szkoleń w jakiegokolwiek formie wykorzystywali zdobytą wiedzę, umiejętności bądź narzędzia. 99% z nich użyło ich w codziennej pracy swojej organizacji, a 84 przy współpracy z innymi instytucjami.

Okazuje się, że również wyraźna większość (70%) organizowała lub współorganizowała już po szkoleniach wydarzenia związane z dialogiem. Trzeba przy tym zauważyć, że pewna część z nich angażowała się w podobne przedsięwzięcia już przed przystąpieniem do projektu.



Dzielenie się wiedzą wewnątrz organizacji

99%

**UCZESTNIKÓW WYKORZYSTUJE ZDOBYTĄ WIEDZĘ
W SVOJEJ ORGANIZACJI**

940*

**PRZYBLIŻONA LICZBA OSÓB Z ORGANIZACJI, KTÓRYM
UCZESTNICY PRZEKAZALI WIEDZĘ ZE SZKOLENIA**

7

**MEDIANA LICZBY OSÓB WEWNĄTRZ ORGANIZACJI,
KTÓRYM UCZESTNICY PRZEKAZALI WIEDZĘ ZE SZKOLENIA**

Korzystałam/em z metody/ lub
narzędzi ze szkolenia aby
ułatwić pracę organizacji

63%

Korzystamy z dialogu w
budowaniu relacji i
zarządzaniu w mojej
organizacji

57%

Udostępniłam/am materiały ze
szkolenia osobom z mojej
organizacji

53%

Korzystałam/em z metod lub
narzędzi ze szkolenia, aby
rozwiązać konflikt w
organizacji

31%

Zorganizowałam/am spotkanie
o podstawach dialogu dla osób
z mojej organizacji

27%

Dialog ułatwia współpracę

Z jakościowej analizy odpowiedzi w ankiecie jasno wynika, że ułatwianie pracy organizacji dzięki dialogowi wynika z wykorzystania go w komunikacji i zarządzaniu oraz z rozwiązywania za jego pomocą konfliktów. Istotne są tu nie tylko poznane narzędzia, ale też zmiana sposobu myślenia i komunikowania się, która w dużej mierze może być trudna do wykazania w obiektywnych wskaźnikach, ale jest wyraźnie odczuwana przez uczestników. Dialogowe podejście kształtuje interakcje z innymi ludźmi – także w otoczeniu zawodowym. Dodatkowo osiągane pozytywne zmiany w pracy z ludźmi zachęca do nieformalnej promocji podejścia dialogowego w miejscu pracy i poza nim.



Wiedzę zdobytą na szkoleniu wykorzystałam - i nadal wykorzystuję - w swojej codziennej pracy. Koordynacja pracy zespołu z wykorzystaniem narzędzi dialogowych jest efektywniejsza, a metoda dialogu bardzo ułatwia budowanie relacji. Dzięki wiedzy i metodom, które poznałam podczas szkolenia mogłam wprowadzić pewne zmiany w komunikacji ze swoim zespołem, dzięki czemu komunikujemy się w sposób bardziej otwarty i "spokojniejszy". (Uczestniczka, IV edycja)



Promuję i doceniam dialog jako metodę rozwiązywania problemów w naszej społeczności parafialnej. (Uczestnik, II edycja + zaawansowane)



Kompetencje dialogowe na ratunek przy konfliktach w organizacji

31% uczestników szkolenia wykorzystało poznane metody i narzędzia, żeby rozwiązać konflikt w swojej organizacji. Sytuacje takie przydarzyły się równej mierze uczestnikom szkolenia podstawowego i zaawansowanego. Konflikty opisywane przez uczestników w ankiecie różniły się – od personalnych po obejmujące całą organizację. We wszystkich tych wypadkach dialog jest sposobem na poszukiwanie wspólnego języka i wyjście z impasu w sposób nie krzywdzący żadnej ze stron.



Facilitowałam konflikt trwający pomiędzy dwójką pracowników, kierownik i podwładny. Konflikt był na tyle trudny, że dotyczył głęboko zakorzenionych przekonań (...). Podwładny nie chciał wykonywać poleceń wydawanych przez kobietę. Po przeprowadzeniu wielu rozmów, udało się nam wypracować sposób współpracy tych dwóch osób, który został zaakceptowany przez obie strony. Rozwiązanie konfliktu nie było łatwe, proces ten trwał około 4 miesięcy. Obecnie system umów działa, jest przestrzegany przez obie strony, nawet inne panie z obsługi zauważyły, że łatwiej się współpracuje z konserwatorem. (Uczestniczka, IV edycja)



Prowadziłam kilka spotkań w stowarzyszeniu, które miały konflikt w tle i ich zadaniem było zapewnienie przestrzeni, w której wszystkie osoby mogły się zobaczyć i usłyszeć. (Uczestniczka, I edycja + zaawansowane)



Dzielenie się wiedzą na zewnątrz organizacji

84%

**UCZESTNIKÓW WYKORZYSTUJE ZDOBYTĄ WIEDZĘ
W POZA SVOJĄ ORGANIZACJĄ**

3 tys.

**LICZBA OSÓB SPOZA ORGANIZACJI, KTÓRYM
UCZESTNICZY PRZEKAZALI WIEDZĘ ZE SZKOLENIA**

395*

**LICZBA ORGANIZACJI, KTÓRYM UCZESTNICZY
PRZEKAZALI WIEDZĘ ZE SZKOLENIA**

Korzystałam/ em z metod lub narzędzi ze szkolenia we współpracy z innymi podmiotami

59%

Korzystałam/em z metod lub narzędzi ze szkolenia, aby rozwiązać konflikt w ramach współpracy z innymi...

27%

Udostępniłam/am materiały ze szkolenia osobom z innych organizacji

26%

Zorganizowałam/am spotkanie o podstawach dialogu dla przedstawicieli innych podmiotów

23%

Inne

16%



Dialog we współpracy na zewnątrz organizacji

Analogicznie do sytuacji wewnątrz organizacji, szkolenia dialogowe inspirowały do zmiany sposobu pracy i komunikacji ze współpracownikami spoza swojej „matczynej” instytucji. Wykorzystanie dialogu znacznie częściej oznaczało tu co prawda przekazywanie wiedzy o nim, ale nie tylko – co pokazuje chociażby 27% uczestników, którzy rozwiązali konflikt w ramach współpracy korzystając z dialogu. Do tego dochodzą ci, którzy pod wpływem szkolenia zmienili to, jak odnoszą się do zewnętrznych partnerów.



Zrozum Drugiego zainspirował mnie do zaproponowania nowej formuły spotkań pomiędzy komórką odpowiedzialną za prowadzenie dialogu publicznego z osobami zarządzającymi dzielnicami. Do tej pory komunikacja była raczej jednokierunkowa, często oparta o przysyłanie pism, albo duże spotkania gromadzące jednocześnie kilkadziesiąt osób, na których przekazywane wszystkim były te same treści. Do tego często w relacjach urząd - dzielnice występuje napięcie, wynikające z tego, że chcemy coś dzielnicom narzucać, bez znajomości ich specyfiki. W czerwcu i lipcu 2019 roku zaproponowałam i zorganizowałam spotkania w dzielnicach oparte o słuchanie siebie nawzajem. Gdzie każda ze stron mogła opowiedzieć czym się zajmuje, jak widzi konkretne tematy, w czym potrzebuje wsparcia. Spotkania pomogły moim zdaniem w zbudowaniu indywidualnych relacji, zobaczeniu "ludzi" za poszczególnymi decyzjami, zejściu na poziom potrzeb. (Uczestniczka, II edycja + zaawansowane)



Wprowadziłam do narzędzia, używanego do pracy z innowatorami społecznymi przez cały zespół w Europie elementy mapowania konfliktów. Wiem, że część osób używa tej "ulepszonej" wersji narzędzia. (Uczestniczka, I edycja + zaawansowana)

Wiedza poszła w świat...

12 300*

OSÓB WZIĘŁO UDZIAŁ W SPOTKANIACH O
DIALOGU ORGANIZOWANYCH PRZEZ
UCZESTNIKÓW



70%

UCZESTNIKÓW PRZEKAZAŁO
DALEJ ZDOBYTĄ WIEDZĘ



JAK UCZESTNICY WYKORZYSTALI ZDOBYTĄ WIEDZĘ?

66%

SZKOLENIA, WARSZTATY



44%

FACYLITACJE



32%

SPOTKANIA,
SEMINARIA,
KONFERENCJE



28%

PUBLIKACJE



22%

SPOTKANIA PUBLIC
DIALOGUE



W spotkaniach o dialogu zorganizowanych przez uczestników projektu wzięły udział tysiące osób...



5 500*

UCZESTNIKÓW SZKOLEŃ



1 000*

UCZESTNIKÓW PROCESÓW
FACYLITACYJNYCH



ŁĄCZNIE
GODZIN
SZKOLENIOWYCH*



1 400*

UCZESTNIKÓW SPOTKAŃ PUBLIC
DIALOGUE I PODOBNYCH



4 400*

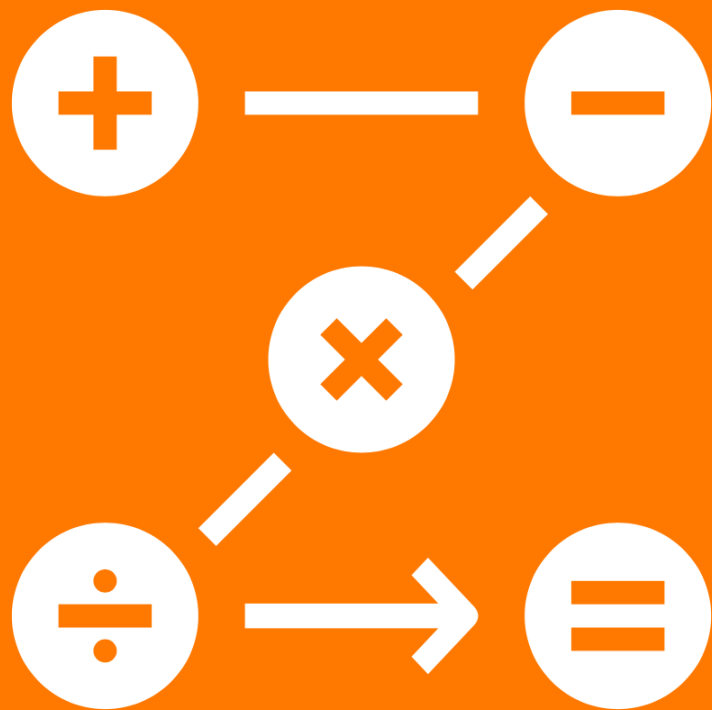
UCZESTNIKÓW SEMINARIÓW I
KONFERENCJI



PUBLIKACJI NA
TEMAT DIALOGU**

35 * Część respondentów podała liczby w przybliżeniu lub w przedziale. Podana liczba została obliczona na podstawie wartości uśrednionych.

** Część respondentów wymieniała także materiały stworzone na użytek wewnętrzny. Podana liczba uwzględnia wyłącznie treści, które są lub będą dostępne publicznie. Uwzględniliśmy również publikacje w przygotowaniu.



Wpływ szkoleń na aktywność w dziedzinie dialogu

Poszczególne formy wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych podczas szkoleń analizowaliśmy osobno, jednak wyniki naszej analizy statystycznej pozwalają na wyciągnięcie pewnych uogólnionych wniosków.

- 1) Istotny wpływ na prawdopodobieństwo wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce ma to, jak uczestnicy oceniają szkolenia. **Osoby, które w większym stopniu dostrzegają ich pozytywny wpływ na własne życie są bardziej skory do dzielenia się tym, czego się dowiedzieli.**
- 2) Duże znaczenie ma również to **jakie doświadczenie mają uczestnicy oraz czym się zajmują**. Np. posiadanie doświadczenia trenerskiego rzeczywiście sprzyja organizacji szkoleń dotyczących dialogu lub wykorzystujących jego elementy.
- 3) Dostrzegliśmy też związki trudniejsze do wyjaśnienia – przynajmniej w przypadku niektórych aspektów np. większemu zaangażowaniu w szerzenie metody sprzyja mieszkanie w dużym mieście – ale innym niż Warszawa.

Do wyników analizy odnosimy się przy opisach kolejnych sposobów zaangażowania.

Szkolenia i warsztaty o dialogu

Szkolenia, które przeprowadziło dwóch na każdym z trzech absolwentów kursu (i aż $\frac{3}{4}$ uczestników szkolenia zaawansowanego) przyjmowały bardzo różną formę i były skierowane do różnej publiczności – od uczniów podstawówek, przez nauczycieli z małych miejscowości, trenerów, samorządowców i przedstawicieli NGO i od liderów społeczności sąsiedzkiej aż po międzynarodową grupę aktywistów z całej Europy Środkowo-Wschodniej. Podobnie różne były formuły i czas trwania warsztatów. Zróżnicowana była też rola dialogu w tych wydarzeniach – na wielu z nich był on głównym tematem i prowadzący uczyli jego wykorzystania w różnych kontekstach, ale jeszcze częściej edukatorzy i trenerzy włączyli poznane na szkoleniu metody do swoich narzędziowników i korzystają z nich w pracy z grupą w trakcie szkoleń na inne tematy. Metody dialogowe naturalnie wpisały się w ich dotychczasową pracę.





Warsztaty o dialogu – i z dialogiem



Prowadziłam jednodniowy warsztat na temat dialogu (w ramach 3-dniowego spotkania roboczego z trenerami z Ukrainy i przedstawicielami mojej organizacji). - marzec 2019. Celem było zapoznanie trenerów z metodą dialogu i narzędziami analizy konfliktów, po to aby następnie włączyć te narzędzia do szkoleń prowadzonych przez nich na Ukrainie. Następnie trenerzy poprowadzili 4 szkolenia (dla ok. 64 osób) z wykorzystaniem tych narzędzi (w szczególności mapowanie konfliktu). (Uczestniczka, I edycja + zaawansowana)



Moderowałam wiele warsztatów i spotkań, czasami z mieszkańcami, czasami w innych grupach - wiedza ze szkoleń przydała mi się bardzo, ale pośrednio (z czego zresztą sobie zdawałam sprawę już podczas szkolenia) - do większej otwartości i lepszego zrozumienia potrzeb grupy i wrażliwości na konflikty. (Uczestniczka, III edycja)



Przygotowanie par narzeczęskich do rozmowy o trudnych sprawach, z zachowaniem zasad dialogu. Uświadczenie przyczyn i warunków w jakich rodzą się konflikty. Próba rozwiązywania konfliktów z pomocą dialogu. (Uczestnik, IV edycja)



Włączyłam elementy dialogu, ćwiczenia, które poznałam w czasie szkolenia, do prowadzonych zajęć edukacyjnych i warsztatów. Warsztaty były skierowane zarówno do dorosłych, jak i do młodzieży (powyżej 15 r.ż.). Były to warsztaty z zakresu edukacji antydyskryminacyjnej, dotyczące wielokulturowości, a także poruszające tematykę Holocaustu. (Uczestniczka, IV edycja)

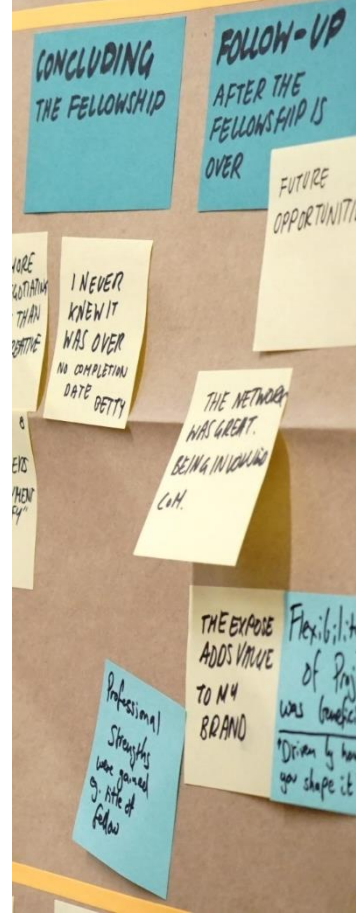
Organizacji szkoleń, warsztatów na temat dialogu lub z elementami dialogu sprzyja doświadczenie i szkolenie zaawansowane

Widoczna jest silna korelacja pomiędzy udziałem uczestników w szkoleniu zaawansowanym, a prawdopodobieństwem, że zaangażują się w organizację szkoleń lub warsztatów na temat dialogu. Okazuje się, że prawdopodobieństwo, że **uczestnicy szkolenia zaawansowanego** zaangażują się w tę formę „przekazywania” metody dalej, jest aż czterokrotnie większe niż w przypadku osób, które brały udział jedynie w szkoleniu podstawowym.

Inne czynniki zwiększające prawdopodobieństwo zaangażowania w organizację szkoleń to:

- Posiadanie przez uczestników wcześniejszego **doświadczenia trenerskiego**. Prawdopodobieństwo, że podobne spotkania zorganizują osoby mające w swoim CV takie doświadczenia jest większe niż w przypadku osób bez takiego doświadczenia.
- Okazuje się, że **osoby z dużych miast poza Warszawą są bardziej skłonne do organizowania podobnych wydarzeń** niż uczestnicy mieszkający w Warszawie. Może się to wiązać z dużą aktywnością gdańskiego ECS i związanych z nim uczestników – pokazuje to znaczenie aktywnych organizacji wspierających uczestników dla multiplikacji rezultatów szkolenia.
- Działanie w **obszarze partycypacji obywatelskiej** również sprzyja organizowaniu szkoleń i warsztatów na temat dialogu.

Co ciekawe, zaangażowanie w organizację tego typu wydarzeń **nie jest powiązane z różnicami w ocenie użyteczności szkolenia ani z czasem jaki minął od jego zakończenia**.



Facylitacje: Widzę konflikt – facylituję!

Dzięki wiedzy i umiejętnościom nabytym na szkoleniu, jego uczestnicy zaczęli naturalnie wchodzić w rolę osób przeprowadzających przez konflikty strony o sprzecznych wartościach i interesach. Takie facylitacje miały niekiedy formalny charakter i zaplanowaną formułę, ale znacznie częściej zdobyte na szkoleniu umiejętności były spontanicznie wykorzystywane np. w przypadku powstania konfliktu w miejscu pracy, w sporze sąsiedzkim, w konfliktach rodzinnych czy na spotkaniach nieformalnych grup. Takie spontaniczne facylitacje często dotyczyły sporów między pojedynczymi osobami albo niewielkimi grupami w ramach organizacji lub w nieformalnych gronach.



Nie było to oficjalne spotkanie facylitacyjne, lecz podczas trudnego spotkania na mocno kontrowersyjny temat, ponieważ przyjąłm taką rolę, pomagałam się "dogadać", dbałam o usłyszenie jednej strony przez drugą. (Uczestniczka, I edycja)



Prowadzę facylitacje dialogu na zebraniach zarządu w przypadku poruszania kontrowersyjnych tematów. Jak rośnie temperatura, przejmuję pałeczkę i facylituję, inni członkowie zarządu to przyjmują, bo to najbardziej efektywna forma komunikacji na zebraniu gdy jest gorąco. (Uczestniczka, IV edycja + zaawansowane)



Prowadziłam facylitację dla związku w trakcie rozstania. (Uczestniczka, III edycja + szkolenie zaawansowane)



Facylitacje: Kompetentni przewodnicy w konflikcie w organizacjach

Wiele facylitacji, jakich po szkoleniu podjęli się uczestnicy wiązało się z przeprowadzaniem przez sytuacje konfliktowe zespołów organizacji. Zaplanowane i często prowadzone na zlecenie facylitacje, w porównaniu do tych prowadzonych spontanicznie, dotyczą większych grup, trwają dłużej i dotyczą organizacji albo skonfliktowanych grup społecznych lub społeczności. W przypadku facylitacji dla organizacji, zaplanowane, „formalne” facylitacje dotyczyły organizacji innych niż ta, w której pracuje sama osoba facylitująca.

Większe szanse na przeprowadzenie facylitacji (dowolnego typu) dotyczyły osób z doświadczeniem mediatorskim – podjęło się ich aż 78% uczestników, którzy mieli praktykę w pośredniczeniu w sporach.



Facylitacja konfliktu dla zespołu NGO. Konflikt interpersonalny. Dwudniowa facylitacja metodą Nansen wyczerpała temat i osoby uczestniczące były w stanie podjąć dalsze decyzje. (Uczestnik, IV edycja + zaawansowane)



Konflikt w jednym z klubów dyskusyjnych w związku z niedostosowaniem się do panujących w stowarzyszeniu klubów zasad. Efekt dość dobry, bo cały proces udało się doprowadzić do szczęśliwego końca, Klub działa nadal, zdaje się że coraz lepiej rozumie zasady funkcjonowania w naszym gronie, my zaś, jako zarząd przeszliśmy również ważną lekcję. (Uczestnik, I edycja)



Facylitacje: Pierwsze jaskółki dialogu między skonfliktowanymi społecznościami

Uczestnikom szkolenia udało się także przeprowadzić kilka pierwszych facylitacji dla skonfliktowanych ze sobą społeczności lub grup społecznych. To duże wyzwanie, wymagające doświadczenia w prowadzeniu procesów grupowych, ale też informacji o konflikcie i nawiązania kontaktu ze stronami.

Dialogi między społecznościami prowadziły osoby z wcześniejszym doświadczeniem trenerskim lub mediatorskim. Okazję do wykazania się w tym zakresie zdaje się też dawać praca w samorządzie, który musi radzić sobie z różnego typu konfliktami między mieszkańcami, a urzędnicy mają bezpośredni kontakt ze stronami.



Facylitacja konfliktu między przedstawicielami kierowców transportu publicznego a środowiskiem użytkowników rowerów i osób z niepełnosprawnościami wokół przewozu rowerów w pojazdach komunikacji miejskiej. (Uczestniczka, II edycja + zaawansowane)



Spotkanie dialogowe dla młodzieżowej grupy projektowej tworzącej centrum młodzieżowe oraz pracowników Miejskiego Domu Kultury, w którym centrum ma powstać. Zespół MDK jest przeciwny powstaniu centrum w budynku. Konieczne było spotkanie budujące dialog pomimo początkowego konfliktu. (Uczestniczka, IV edycja)





Spotkania, seminaria, konferencje o dialogu – blisko dotychczasowej działalności uczestników

Spotkania, seminaria i konferencje związane z dialogiem, w które zaangażowali się uczestnicy szkolenia wyraźnie wpisywały się w ich dotychczasową działalność. Dzięki przydatności dialogu na wielu poziomach (prywatnym, lokalnym, na szerszą skalę) i w wielu kontekstach udało się go wpasować w dużą międzynarodową konferencję dla aktywistów, muzealników czy konferencje biznesowe. Tutaj, w kontraście do warsztatów w zdecydowanej większości wypadków dialog był głównym tematem, a nie metodą.

Czynnikiem zwiększającym szanse na zorganizowanie tego typu wydarzeń jest **przynależność do organizacji związanych z kościołem**. Ludzie Kościoła deklarowali takie działania znacznie częściej niż pozostali. Być może wynika to z faktu, że wśród osób powiązanych z kościołem znalazło się kilkoro katolickich publicystów i dziennikarzy, którzy często są zaangażowani w organizację seminariów i spotkań dyskusyjnych. Nie dziwi też, że niemal wszyscy, którzy zorganizowali spotkanie lub konferencję mieli już wcześniej doświadczenia z organizacją wydarzeń.



Konferencja w Krakowie dot. badania publiczności - zajmowałam się kwestią partycypacji, tj. dopuszczania do głosu publiczności i prowadzenia z nią realnego dialogu; konferencja w Londynie dot. współpracy instytucji kultury ze społecznością lokalną i wsłuchiwanie się w jej głos. (Uczestniczka, II edycja)

Bogactwo materiałów, artykułów i publikacji

Różnego typu publikacje i materiały dotyczące dialogu stworzyło 28% uczestników warsztatów, którzy wypełnili ankietę. Część tych materiałów miała charakter niepubliczny (np. na potrzeby uczestników konkretnych warsztatów), ale w momencie prowadzenia ankiety publikacje stworzone przez 10 uczestników były ogólnodostępne. Materiały przygotowywane przez dwóch kolejnych były w trakcie udostępniania szerokiej publiczności.

Analiza statystyczna odpowiedzi w ankiecie pokazuje, że silny pozytywny wpływ na prawdopodobieństwo zaangażowania w tworzenie publikacji lub innych treści medialnych na temat dialogu ma wcześniejsze doświadczenie mediatorskie uczestników. Silny pozytywny wpływ na prawdopodobieństwo zaangażowania w tworzenie publikacji lub innych treści medialnych na temat dialogu.

Dzięki uczestnikom szkolenia na temat dialogu powstały:



Posty w mediach społecznościowych



Kursy e-learningowe



Wpisy na blogach



Artykuły w prasie i na portalach internetowych



Występy w audycjach radiowych



Podręczniki



Scenariusze zajęć



„Instrukcje obsługi” dialogu - autorskie lub tłumaczone



Rozdziały książek

Materiały, artykuły, blogi...



*Skupiam się obecnie na tworzeniu materiałów edukacyjnych dotyczących wysokiej wrażliwości i to w tym obszarze będę korzystała z wiedzy zdobytej podczas szkoleń.
(Uczestniczka, IV edycja + szkolenie zaawansowane)*



Uczestniczący w [moim] szkoleniu trenerzy dostali przetłumaczony + zaadaptowany przeze mnie opis metody do dalszego wykorzystania w swojej pracy. (Uczestniczka, I edycja + szkolenie zaawansowane)



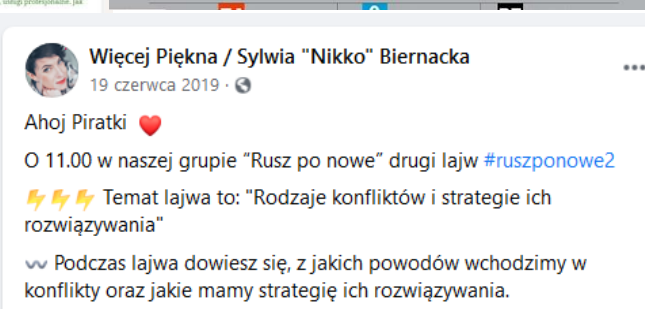
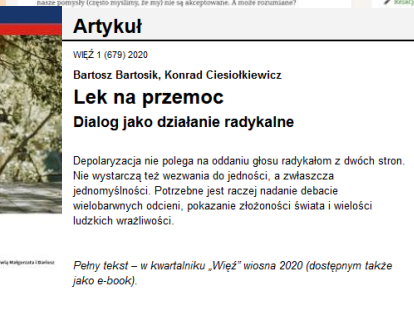
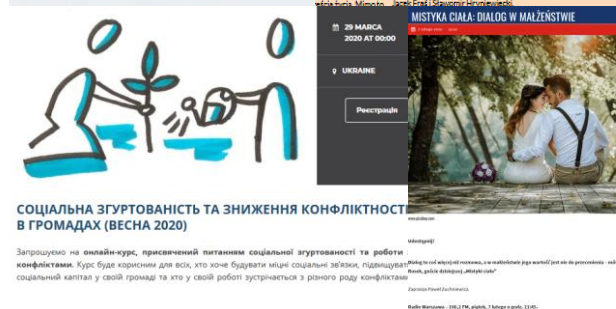
Piszę bloga o komunikowaniu się w relacjach w biznesie. Dużo tam o dialogu, też porozumieniu bez przemocy, słuchaniu siebie i drugiej strony, radzeniu sobie w sytuacjach kryzysu. (Uczestniczka, IV edycja + szkolenie zaawansowane)



Publikacje prasowe dotyczące ogólnych zasad i celów dialogu, dobrych praktyk w organizacjach i zarządzaniu, rozwijania dialogu na poziomie instytucjonalnym, ale także różnych ćwiczeń dialogowych, np. four corners. (Uczestnik, II edycja + szkolenie zaawansowane)



Materiały, artykuły... Przykłady związanych z Dialogiem publikacji stworzonych z udziałem uczestników szkoleń



Dialog kontra COVID

Część uczestników wypełniając ankietę miało za sobą albo w planach wykorzystanie metod i narzędzi dialogowych do zmierzenia się z wyzwaniami życia i współpracy w czasie pandemii COVID-19. Nansenowski dialog był widziany jako rozwiązanie, które może pomóc osiągnąć porozumienie w drażliwych kwestiach, które narosły przez pandemię, wydawał się też osobom uczestniczącym w szkoleniu szansą na naprawę relacji w organizacjach i społecznościach przez obecną sytuację – posiadanie narzędzi i sprawdzonej metodologii budziło też nadzieję na uporanie się z wywołanymi przez pandemię problemami.



Szykuje się dialog w najbliższym tygodniu dot. jak jako społeczność poradzimy sobie z wyborem dzieci, które mogą przyjść do przedszkola (możemy przyjąć mniej niż połowę wg nowych zarządzeń sanitarnych). Dialog to dla mnie dobra forma, ponieważ pozwoli podzielić się trudnościami i obawami związanymi z tym tematem. (Uczestniczka, IV edycja + zaawansowana)



Wciąż jestem na etapie przekonywania kolejnych członków Zarządu Powiatu do konieczności wdrożenia metod dialogu do życia publicznego, współpracy z jednostkami podległymi, budowania sieci społecznych. Część planów zaburzyła oczywiście pandemia, jednak mam nadzieję, że będzie też mogła posłużyć jako argument... uświadomienie opornym decydentom potrzeby większej uwagi na społeczną stronę życia. (Uczestniczka, II edycja + zaawansowane)



Dziękujemy

