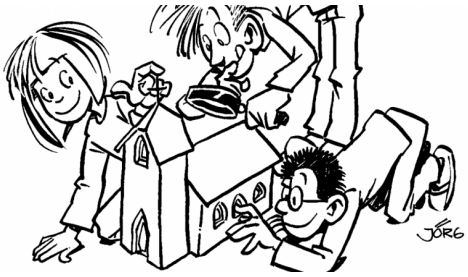
YoungstarsWiki.org

SUBMITTED BY
Irmgard

ON
27.05.2015

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Koordinācija un saziņa



- Iekšējās un ārējās koordinācijas un saziņas ietekme
- Koordinācijas un saziņas uzlabošanas metodes pašvaldībā

1. Ievads

Ja jums ir jārīko dievkalpojums YS studentu priekšā, rūpīgi pārdomājiet, kā jūs vēlaties rīkoties sagatavošanās laikā. Sadaliet tekstu dažādās sadaļās, uzsveriet galvenos vēstījumus, padomājiet, kā vēlaties iesaistīt YS studentus un kādām dziesmām un citām aktivitātēm vajadzētu ietvert dievkalpojumu. Īsāk sakot, jūs saskaņojat atsevišķas apakšdarbības jēgpilnā veselumā.

Tāpat kā jūs saskaņojat atsevišķas daļas un savas dievkalpojuma secību, arī draudzes atsevišķās aktivitātes ir jāsaskaņo, lai veidotu jēgpilnu veselumu. Tomēr, tā kā draudzē kopā strādā daudz dažādu cilvēku ar atšķirīgu izglītību, pieredzi un vērtībām, koordinācija starp atsevišķām aktivitātēm vairs nav tik automātiska un vienmērīga, kā tas bija lūgšanu dievkalpojuma piemērā. Tiklīdz kopīgā aktivitātē iesaistās vairāki cilvēki, dalībniekiem ir rūpīgi jāpārdomā un savā starpā jāvienojas, kā atsevišķām daļām jāsaskan, lai veidotu veselumu. Lai šis saskaņošanas process varētu notikt, ir nepieciešama domu apmaiņa, t. i., komunikācija.

2. Koordinācijas un saziņas iekšējā un ārējā ietekme

Šajā sadaļā es vēlētos aplūkot dažus koordinācijas un saziņas pamataspektus. Tas ļaus jums pašiem novērtēt situāciju jūsu draudzē un saprast, kāda ietekme koordinācijai un komunikācijai ir uz draudzes ikdienas dzīvi. Ja jūs īpaši neinteresē šie vairāk teorētiskie skaidrojumi, varat šo nodaļu izlaist un pāriet pie praktiskajām metodēm 3. nodaļā.

2.1 Kopienas klimats

Vai jums ir gadījies, ka esat kaut ko ieplānojis, bet pēc tam nācās kaut ko pārplānot vai pat atcelt, jo radās kas tāds, par ko jūs nezinājāt? Tad jūs zināt, cik kaitinošas un nomācošas var būt šādas situācijas. Ir pārāk viegli katram sākt vainot otru personu un domāt, ka viss būtu izdevies, ja otra persona būtu jūs informējusi agrāk. Ja šādas situācijas atkārtojas bieži, sabiedrībā veidojas slikts klimats, ko raksturo neuzticēšanās. Tipiski skartās personas izteikumi ir šādi: "Baznīcas vadība gandrīz neinteresējas par to, kā notiek jauniešu klubā" vai, no otras puses,: "Jauniešu kluba vadītāji mūs gandrīz nekad neinformē, viņi tik un tā dara, kā vēlas". Abi apgalvojumi norāda uz sliktu kopienas

klimatu un koordinācijas un komunikācijas prasmju trūkumu. Tāpēc saprātīgi koordinācijas un saziņas mehānismi sākotnēji kopienā novērš pārpratumus vai, ja kaut kas nesanāk, var atrisināt radušos konfliktus. Tādēļ koordinācija un saziņa ir priekšnoteikums ilgstoši labam kopienas klimatam.

2.2 Kopienas identitāte (korporatīvā identitāte)

Koordinācija un komunikācija pilda svarīgus uzdevumus ne tikai iekšēji, bet arī ārēji. Ja pašvaldība vēlas, lai tās locekļu un jo īpaši sabiedrības acīs tā izskatītos uzticami, tai ir jānodrošina, lai tās paziņojumos būtu zināma vienotība kā atpazīstama iezīme. Zinātnē valda plaša vienprātība, ka komunikācija visos tās veidos var veicināt un tai ir jāveicina kopienas identitātes veidošana, nodošana un nostiprināšana. Vienkāršāk sakot, tas notiek tad, ja pašizpausmi (korporatīvo personību) var saskaņot ar ārējo tēlu (korporatīvo tēlu), t. i., ja pašvaldības mērķus, saturu un darbību var veiksmīgi darīt zināmu visiem tās locekļiem, no vienas puses, un sabiedrībai, no otras puses. Vai, vienkāršāk sakot, ja tas, ko lielākā daļa cilvēku iedomājas par draudzi, atbilst tam, kāda vēlas būt draudze, tad pastāv veidojošā identitāte. Metodes, kā to panākt, ir komunikācija un koordinācija gan draudzes iekšienē, gan ar ārpasauli.

2.3 Darbinieka identifikācija

Darbinieku identificēšanās ar savu uzdevumu ir jautājums, kas ir ļoti svarīgs organizācijās, kurās pārsvarā strādā brīvprātīgi. Tā kā nav materiālās motivācijas, jo svarīgāk ir, lai pati organizācija nodrošinātu identifikācijas pazīmes, kas savukārt prasa organizācijas identitāti (korporatīvo identitāti). Protams, var apgalvot, ka darbinieku identifikācija var notikt arī vadības komandas līmenī un to var veicināt ar komandas iekšējās kopienas veidošanas pasākumiem. Šāda veida identifikācija neapšaubāmi ir vērtīga un zināmā mērā var būt ļoti lietderīga. Tomēr Jungschar identitāte nedrīkst kļūt pārāk spēcīga integrējoša kopienas darba izpratnē. Tāpēc jebkurā gadījumā ir jāveicina darbinieka identificēšanās ar draudzi. Katram jauniešu grupas vadītājam (un, protams, arī visu pārējo draudzes apakšgrupu locekļiem) jāapzinās, ka viņu darbs vispirms un galvenokārt ir draudzes attīstības darbs.

3. Koordinācijas un saziņas uzlabošanas metodes pašvaldībā

Pēc teorētiskiem, fundamentāliem apsvērumiem iepriekšējā sadaļā ir pienācis laiks pievērsties praktiskai darbībai. Vēlos parādīt dažas metodes, kā uzlabot koordināciju un komunikāciju pašvaldībā.

3.1 Mērķis sākumā

Saskaņā ar Bībeles izpratni draudze nav brīvā laika pavadīšanas klubs, bet gan mērķtiecīga sociāla sistēma, kurai ir jāpilda dievišķā misija, proti, darīt Jēzus mācekļus. Tomēr šī Jēzus misija ir formulēta pārāk vispārīgi, lai to varētu tieši īstenot draudzes ikdienas darbā. Tādēļ katrai draudzei ir rūpīgi jāapsver, ko šī misija ietver saistībā ar tās kultūras un sociālo vidi, esošo darbinieku dotībām un pieejamajiem resursiem. Šo apsvērumu rezultātā būtu jāizvirza mērķi, kas nosaka kopienas darba fokusu. Šiem mērķiem jāaptver aptuveni piecu gadu laika periods. Jāpiemēro šāds princips: jo īstermiņa, jo konkrētāki. Īpaši piemērots ir sadalījums īstermiņa (1 gads), vidēja termiņa (2-3 gadi) un ilgtermiņa (5 gadi) mērķos. Katras pašvaldības grupas vadošajiem darbiniekiem aktīvi jāpiedalās mērķu izstrādē un pārskatīšanā, kas tiek veikta katru gadu, lai mērķus ievērotu un atbalstītu pēc iespējas vairāk grupu.

3.2 Koordinācija plānošanas posmā

Atsevišķas grupas, piemēram, Jungschi komanda, var plānot savas darbības, pamatojoties uz kopienas mērķiem kopumā. Arī šajā gadījumā būtu jāņem vērā divu līdz trīs gadu laika periods aptuvenai plānošanai un četru līdz piecu gadu laika periods lieliem pasākumiem. Konkrēti tas nozīmē, ka Jungschi komandai šajā posmā būtu jāzina, kāda veida nometnes tiks piedāvātas nākamajos divos līdz trīs gados. Šos plānošanas datus no atsevišķām grupām tagad pašvaldībā apkopo centralizēti un ievada pašvaldības kalendārā. Tādējādi iespējamie pārklāšanās gadījumi vai pasākumu uzkrāšanās laika periodā, kas var novest pie darbinieku pārslodzes un neapmierinošas plānoto pasākumu sagatavošanas, tiek apzināti jau agrīnā posmā un no tiem var salīdzinoši viegli izvairīties plānošanas posmā.

3.3 Saziņas koordinācija

Galvenais pašvaldības komunikācijas uzdevums ir sniegt ar pašvaldību saistītu informāciju pareizajam adresātam pareizajā laikā un ar pareizā medija starpniecību. Tas nozīmē, ka komunikāciju nevar vienkārši atstāt pašplūsmā, bet tā ir konsekventi jāplāno.

Ar pašvaldību saistītā informācija ietver, piemēram, noteiktos mērķus, dažādu pašvaldības grupu plānotos pasākumus un aktivitātes, dažādu grupu lūgšanas utt. Informācijas nodošanai izmantotie līdzekļi var būt formāla rakstura, piemēram, draudzes biļetens, informācijas dēlis, paziņojumi dievkalpojumos, darbinieku sanāksmēs utt., vai neformāla rakstura, piemēram, "krūmu telefons". Informācijas izplatīšanas laikam jābūt pēc iespējas agrākajam, lai saņēmēji varētu domāt kopā ar jums. Tomēr atkarībā no informācijas veida var būt pamatota arī kavēšanās, ja informācija vēl nav pilnīga un varētu novest saņēmēju pie nepareiziem secinājumiem. Saņēmēju grupa ir atkarīga no informācijas veida.

Principā katra līmeņa atbildīgās personas ir atbildīgas par savas kopienas grupas informācijas izplatīšanu. Konkrēti tas nozīmē, ka, piemēram, galvenais YS vadītājs ir atbildīgs par to, lai lūgšanu lūgšanas lūgumi nākamajai nometnei laikus nonāktu pie lūgšanu sanāksmes vadītāja, vai arī draudzes vadība ir atbildīga par to, lai YS vadītāji zinātu, kādas prioritātes būtu jānosaka draudzes darbā. Vai arī YS vadītājs ir atbildīgs par to, lai galvenais vadītājs zinātu, ar kādām grūtībām viņam jātiek galā savā grupā.

3.4 Oficiālās saziņas organizēšana

Formālās komunikācijas organizēšana ir draudzes vadības un dažādu draudzes grupu vadītāju uzdevums. Mērķis ir izveidot oficiālus saziņas kanālus periodiskai vai ar draudzes grupām vai projektiem saistītai informācijai. Iespējamā pašvaldības komunikācijas koncepcija ir atrodama pielikumā. No mana viedokļa raugoties, oficiālā komunikācija kopienas līmenī minimāli ietver

- atsevišķu draudžu grupu vadītāju un draudzes vadības regulāras sanāksmes ar mērķi izvērtēt draudzes mērķu realizāciju un izstrādāt jaunus mērķus, kā arī iesaistīt darbiniekus atbildībā par draudzi.
- regulāras visu draudzes darbinieku sanāksmes ar mērķi informēt par draudzes mērķiem un uzlabot atsevišķu darbinieku skatījumu uz citām draudzes daļām
- regulāra draudzes locekļu informēšana ar mērķi savlaicīgi informēt visus draudzes locekļus par plānotajiem pasākumiem visās draudzes grupās.
- regulāra sabiedrības informēšana ar mērķi uzlabot sabiedrības informētību par draudzi un aicināt piedalīties noteiktos pasākumos.

YS vadības grupas (vai citu kopienas grupu) līmenī formālā saziņa minimāli ietver

- regulāras sagatavošanās sanāksmes YS pēcpusdienām
- regulāras plānošanas sanāksmes par nākamajām ceturkšņa un nometņu programmām
- regulāra informācijas sniegšana kopienas saziņai visiem darbiniekiem un biedriem

3.5 Neformālā saziņa veido saikni starp darbiniekiem

Neformālā saziņa ir instruments, kas diemžēl bieži tiek izmantots nepareizi, pārsvarā nododot negatīvu informāciju (parasti par citiem). Tomēr, pareizi lietojot, tā var būtiski uzlabot klimatu sabiedrībā. Neformālās sarunās ar darbiniekiem un draudzes locekļiem var iegūt informāciju, izteikt uzslavas, pateicības un atzinību, pamatot lēmumus, dot padomus vai pat izteikt diskrētu kritiku. Mērķtiecīgas un pozitīvas neformālās saziņas rezultāts ir labākas cilvēciskās attiecības, lielāka savstarpējā uzticēšanās, augstāka motivācija un līdz ar to labāka darba vide.

Darba lapa "Komunikācija un koordinācija pašvaldībā"

Procedūra: Vispirms draudzes vadībai un YS vadības komandai pašai jāatbild uz attiecīgajiem jautājumiem un, ja nepieciešams, jāveic attiecīga izmeklēšana. Pēc tam baznīcas vadībai un YS vadības komandai un, iespējams, arī citu baznīcas grupu vadības komandām ir lietderīgi iepazīstināt citai citu ar rezultātiem un apspriest dažādos viedokļus.

Versija "YS vadības komanda"

1. Kādi ir jūsu mērķi attiecībā uz

- šim gadam?
- nākamajiem 1 līdz 2 gadiem?
- nākamajiem 3 līdz 5 gadiem?

2. Kādus mērķus kopiena ir noteikusi

- šim gadam
- nākamajiem 1 līdz 2 gadiem?
- nākamajiem 3 līdz 5 gadiem?

3. Vai jauniešu grupas mērķi saskan ar draudzes mērķiem, vai arī pastāv pretrunas?

4. Kā šie mērķi tiek īstenoti draudzē un jauniešu grupā?

5. Ar kā starpniecību un cik bieži jūs tiekat informēti par to, kas notiek draudzē un citās grupās, izņemot Jungschar?

Versija "Pagasta vadība"

1. Nosauciet svarīgākos draudzes vadības un atsevišķu draudzes grupu, piemēram, jauniešu kluba, jauniešu grupas utt. mērķus šim gadam?

- šogad?
- nākamajiem 1 līdz 2 gadiem?
- nākamajiem 3 līdz 5 gadiem?

2. Vai draudzes kopumā un atsevišķu draudzes grupu mērķi ir saskaņoti? Kur ir pretrunas?

3. Kā, cik bieži un kas nosaka visas draudzes mērķus?

4. Kā mērķi tiek publiskoti atsevišķās draudzes grupās?

5. Kā kopienā tiek nodrošināts, ka arī atsevišķās kopienas grupas cenšas sasniegt mērķus?

2 Koordinācija un saziņa

Atsauces:

Saturs: Gada fokuss 1993 "Kopiena", Peter Blaser, Siegfried Nüesch, Martin Bihr, Hansruedi Tanner, Ueli Obrist, Johannes Wallmeroth, Peter Schulthess

autortiesības : www.besj.ch

Vāka attēls: Klipartattēls, ko ar atļauju piešķīrusi izdevniecība buch+musik ejw-service gmbh, Štutgarte - www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Kategorijas
Vadība un pedagoģija

Tags
Komunikācija
Koordinācija
Pašvaldība
Organizācija
Metodika

Vecums
Dati nav pieejami.

Dalībnieku skaits
Dati nav pieejami.

Bībele
Šī informācija nav pieejama.

Ilgums
Dati nav pieejami.

Materiāls
Daudz darba

Failu lejupielāde
Pieejama failu lejupielāde

KI Generierter Inhalt
Saturs
Kategorijas
Tags
Vecums
Dalībnieku skaits
Bībele
Ilgums
Materiāls

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/lv/wiki/art/koordinacija-un-sazina