

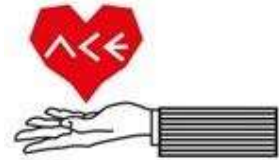


Képzési kurzus idősellátásban dolgozó szociális szakgondozóknak

Hálózatépítés otthoni és közösségi környezetben idősek részére

Kommunikáció a hálózatépítésben

2014-1-CZ01-KA202-002058



4. Kommunikáció a hálózatépítésben

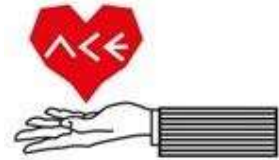
A kommunikáció a hálózatépítés egyik alapvető feladata. Az idősellátásban dolgozó szakgondozók egyik fő feladata a hálózati kommunikáció kezelése. Ők kapcsolják össze a területen tevékenykedő szereplők széles skáláját, különböző erőforrásait, érdekeiket és prioritásait. A cél tehát a nyílt kommunikációs kultúra létrehozása, amely lehetővé tesz egy együtt-tanulási folyamatot.

A hálózati találkozókra jellemző, hogy nagy csoportok dolgoznak együtt. Általában a belső találkozók vitafórumok és cserecsoportok formájában szerveződnek nagyszámú résztvevő számára. E hálózati találkozókra a "Open Space Technology" (Nyitott tértechnika), a "Future Search Conference" (Jövő kutatási konferencia) és a "World Café" (Világ kávézó) speciális módszerei alkalmasak és bizonyították hatékonyságukat.

4.1. A kommunikáció mint sikeres tényező a hálózatépítésben

A kommunikáció a hálózatépítés alapvető feladatának tekinthető. Ez egyrészt külső kommunikációt, nyilvános kapcsolatot és hatékony nyilvános képet foglal magában. Különböző eszközök alkalmasak a közérdek és a hálózati tevékenységek maximális ismeretének erősítésére: aktív sajtómunkák, weboldalak, online marketing, hírlevel, érdeklődők részére, képfilmek, helyi kampányok és események. A hálózati menedzsmentnek nagyon gondosan kell koordinálnia ezt a nyilvános képet az összes hálózati partner között.

Másrészt a belső kommunikáció nagyon fontos a siker szempontjából, mert erősen befolyásolja a hálózati identitást. Jól ismert, hogy a jó hangulat az együttműködésben és a közös munka kultúrája erősíti a hálózatok identitását. A hálózati identitás szempontjából is fontos a gyors nyereség, a pozitív közvélemény és különösen a win-win, nyertes-nyertes helyzet minden partner számára. A belső kommunikáció a hálózatépítés legfontosabb sikertényezője, és a következő szöveg foglalkozik ezzel a témával.



A hálózaton belül számos kiindulási pontot, érdeklődést és prioritást találunk. Ezeket a különbségeket a közös célhoz kell kötni. Nyilvánvaló: egy vallási felekezet ápoló szakemberei különböző érdeklődéssel rendelkeznek, mint egy magán kereskedelmi cég gondozó, ápoló szakemberei. Egy másik példa: nagy különbség van a demencia betegek önszervező szervezete és a helyi közigazgatás közötti infrastrukturális elvárások között. A különbségek ellenére mindegyik partnernek közös célja az idősek támogatása és a közösségben az önálló életvitelhez való szolgáltatások nyújtása. A hálózati menedzsmentnek a lehető legkorábban meg kell határoznia a potenciált a versenyhez (például az ügyfelek, a finanszírozás részére), és a lehető leghamarabb meg kell állapodnia a hálózati szabályokról a hálózaton belüli konfliktusok és problémák kezelésére.

Ha egy hálózat magában foglal önkénteseket, ezt a különleges funkciót figyelembe kell venni a kommunikáció során. Megfelelő egyensúlyt kell találni a tudásuk, ötleteik és tehetségük, valamint a hálózat céljai között (lásd még a 7. modult).

A területen szerzett tapasztalatok azt mutatják, hogy a sikeres hálózatok jó belső kommunikációs struktúrával és személyes kapcsolatokkal rendelkeznek. Ha a hálózati partnerek közös projekteket támogatnak, akkor lényeges szinergiái előnyöket hoznak létre.

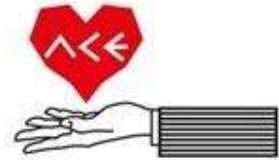


Abbildung 3: Mitglieder AK „Älter werden im Bremer Westen“



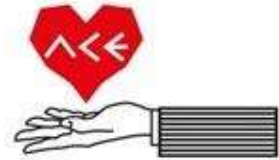
Referencia: Netzwerk: Soziales neu gestalten (2008)

A fenti grafikon példaként szolgál a brémai / német időskorúak közösségi alapú munkájának hálózatba szervezéséhez (Netzwerk: Soziales neu gestalten 2008). A "Bréma nyugati részén idősnek lenni" elnevezésű munkacsoport tagjai számára valóban széles körűek a szolgáltatások, magukban foglalják a fekvőbeteg- és járóbeteg-ellátó intézményeket, az idős szolgáltatási otthonokat, az egészségügyi, szociális, kulturális és szabadidős intézményeket, a helyi egyházakat, tanácsadási pontokat, helyi testületeket és az idősek tanácsát stb. Mindezek a partnerek csatlakoztatják erőiket, hogy javítsák az idősek életminőségét a közösségi alapú szolgáltatások révén. Ez a munkacsoport a németországi szociális gazdaság érdekeltjei nagy hálózatának része.

Reflexiós feladat: Kérjük, nézze meg a fent említett hálózat tagjait: milyen különböző érdekek vannak?

4.1.1. Hálózati kultúra

This project has been funded with support from the European Commission



A sikeres belső kommunikációnak közös hálózati kultúrára van szüksége. Ez a hálózati kultúra kölcsönös bizalmon, elkötelezettségen és átláthatóságon alapul. Hasznos az egyetértés az együttműködés alapjairól és szabályairól, mivel ez javítja a hálózatépítést és lehetővé teszi a partner folyamatos önreflexióját.

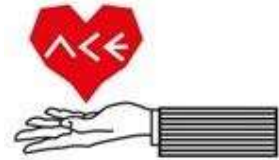
A hálózati kultúra jellemzője a nyitottság és a szerkezet kombinációja. Erős elkötelezettséget és ugyanakkor nagyszerű önszerveződést, rugalmasságot és magas képességeket tesz lehetővé az új kihívásokkal szemben. A területen szerzett tapasztalatok azt bizonyítják, hogy az érzelmek, mint a kölcsönös bizalom nagyobb hatással bír, mint a hivatalos szabályok.

Lehetőségek a kommunikációra

A hálózati moderátoroknak különböző lehetőségeket kell teremteniük a hálózati partnerek közötti kommunikációra az együttműködés javítása érdekében. Fontos, hogy :

- Forgásban szervezzünk rendszeres találkozókat
- Folyamatosan osszuk meg az információkat
- tartsuk fenn a személyes kapcsolatokat a hálózaton belül
- Biztosítsuk a hálózati tagok folytonosságát
- Egyértelműen határoljuk el a szerepeket és a felelősségeket
- Rendszeresen kísérvük figyelemmel a szabályokat és a megállapodásokat

A hálózati kommunikációhoz mindenféle esemény alkalmas, amely elősegíti a speciális hálózati kultúrát. A párbeszédre való nyitottság és a kompromisszumra való hajlandóság biztosítja a hálózatok sikereit. Néha a legalacsonyabb közös nevező valóban javítja a folyamatot. A hálózati vezetőknek figyelembe kell venniük ezt az egyensúlyt a saját maguk iránti lojalitás és a partnerség közös érdeke között.



Nagy csoportos események

Hálózati események rendszeresen történnek, vagy amikor a helyzet igényli őket: hálózati találkozók, munka találkozók, konferenciák, csoportos megbeszélések vagy partnerségi találkozók, szemináriumok, workshopok. A hálózatokban általában nagy csoportok (30-100 fő) találkoznak találkozókon. A következő szöveg a nagy csoportos események moderálásának alapjait ismerteti.

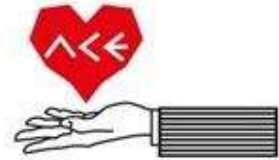
A hálózati menedzser felelős az esemény szervezéséért, tartalmáért, szerkezetéért és moderálásáért. Ezeknek a nagycsoportos eseményeknek az előnye, hogy minden résztvevő egyidejűleg részt vesz, és nagy mértékben önszerveződik. Ha a hálózati partnerek között intenzív a kommunikáció, nagy az esély az ötletek és a projektek megvalósítására.

4.1.2. Moderációs ciklus

Josef Seifert, aki kifejlesztette a "**Hatfokozatú moderálási ciklust**", az egyik leghíresebb szakértő a nagy csoport moderálásban (Seifert 2014, Seifert 2015). Ez a ciklus lecsökkenti "a témák kezelését kis időszetekké és feldolgozza őket "lépésről lépésre"". (Seifert 2014). Lehetővé teszi a moderátor számára egyrészt a komplexitás csökkentését és az önszerveződés tendenciáinak csatornázását, másrészt a figyelem és a megoldás orientáltság összpontosítását.

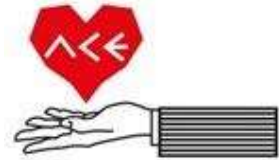
Seifert ezt a ciklust "meta-szabályként" tervezte a közös munka megszervezésére. Minden lépésnek saját célpontja és megfelelő módszere van.

A Hatfokozatú moderálási cikluson alapulnak a nagy csoportos moderálási módszerek, az "Open Space Method", a "Future Search Conference" és a "World Café".



A Seifert féle "Hatfokozatú moderálási ciklus" . Referencia: Seifert 2015,
(1 Bevezetés, 2 Témák gyűjtése, 3 Téma választása, 4 Téma kezelése, 5
Cselekvések tervezése, 6 Konklúzió.)

Az idősellátásban dolgozó szakgondozónak speciális módszertani ismeretekre van szüksége ahhoz, hogy moderálja a kommunikációs folyamatot a hálózatokban. A hálózati moderáláshoz kapcsolódó szakirodalomban kiemelik, hogy a hálózati moderátornak különös figyelmet kell fordítania a légkörre, hogy elősegítse a kölcsönös ismereteket, a tudatosságot és a megértést. Ezért az első találkozót gondosan meg kell tervezni, mert idő kell ahhoz, hogy jobban megismerkedjenek egymással. A kezdeti, kick-off találkozóra alkalmas módszerek az "egyoldalas profil" vagy speciális mátrix. A közös munka kezdetén a moderátornak meg kell mutatnia a hálózati partnerek erőforrásait, az átfedéseket és a találkozási pontokat. Az első találkozó eredményének alapot kell szolgáltatnia a feladatokról és a felelősségről való megegyezésre a további munkamenetben. Néha a hálózatok "szándéknyilatkozatot" használnak, vagy a hálózathoz szükséges alapvető iránymutatásokat dolgoznak ki.



4.2. Nagy csoportok moderálásának módszerei

Nagy csoportos módszerek

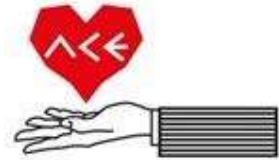
A következő szöveg leírja a nagy csoportos beavatkozás módszereit, amelyek a gyakorlatban megfelelőnek bizonyultak. A nagy csoport módszerek nagy részét Amerikában fejlesztették ki, és jelenleg a szervezetek és közösségek kihívásainak kezelésére használják. Úgy tervezték, hogy segítsen az embereknek hatékonyan együttműködni, teljes rendszer szempontú gondolkodással és a cselekvéssel.

Az "Open Space Technology", a "Future Search-Conference" és a "World-Café" módszert választottuk, mivel a gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy különösen alkalmasak közösségi környezetben különböző érdeklődési körű csoportoknál.

A nagy csoport mint "sociotope"

Ez a formátum a részvételen és önszerveződésen alapuló tanulás fogalmára épít. Azt az

This project has been funded with support from the European Commission



elvet követi, hogy a "több különbözik": ez azt jelenti, hogy a csoportok mérete és sokfélesége lehetőséget nyújt a kreatív ötletek, az innovációs energia és a végrehajtás számára. E tekintetben a csoport egy "kreatív terület" az egyének, a források számára, és a jövő alakítása együtt történik.

Hogyan kell kezelni egy jazz zenekart?

A nagy csoportok moderációját egy jazz zenekar irányításával hasonlíthatjuk össze (Burow és mások 2002). Egy jó zenekarnak olyan karmesterre van szüksége, aki sok egyedi darabot képes összeállítani egy óriási munkává és a tagok legmagasabb virtuozitásának is teret ad.

Ha ezt a metaforát követjük, a moderátor szerepét olyan menedzsernek lehet leírni, akinek az a feladata, hogy kiteljesítse mindkettőt: az egyént és a csoportot. A cselekvéseknek lendületet ad, támogatja a csoportot a célok és eredmények elérése érdekében. Néha a moderátort "jégtörőnek" vagy "motiválónak" nevezik. Ő erősíti fel a rezonanciákat és biztosítja, hogy a csoport "a szabályok szerint játsszon".

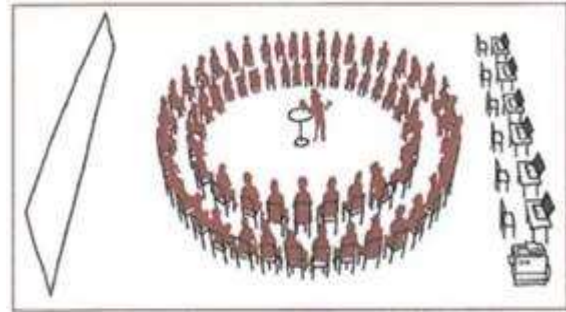
Elvek

A nagy csoportok moderálására és irányítására van néhány jellemző alapelv (BUROW és társai, 2002). Ezek az elvek irányadóként vagy iránymutatásul szolgálhatnak a moderátor és a csoport számára, és ezeket a munkafolyamat során össze kell hangolni, felül kell vizsgálni és módosítani kell:

1. Önkéntesség
2. Felelősség
3. Tanulás a tapasztalatokból
4. Önsegítés
5. Tudatosság
6. Synergy
7. Folyamat orientáció
8. Átláthatóság

4.2.1. “Open Space” technológia

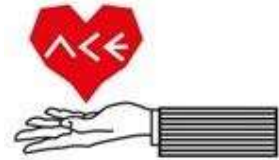
Az Open Space Technológia kezdeményezője Harrison Owen, aki a nyolcvanas években fejlesztette ezt a módszert, a libériai "falusi palaver, fecsegés" tapasztalatai és a nyugati társadalmak kávészünetének napi rituáléja által



inspirálva. Ezzel a módszerrel a hálózat valamennyi partnere összekapcsolja ötleteit és elképzeléseit. A meglehetősen lazán strukturált környezet arra ösztönzi őket, hogy különböző témákat vitassanak meg egymással. A nyitott térbeállítás egyesíti a csoportba tartozó speciális energiát. A moderátornak meg kell határoznia a folyamat szabályait, elveit és határait, tekintettel a hálózat különböző szereplőinek szempontjaira.

A nyílt tér sikere a módszer egyszerűségében rejlik. Bárhol, ahol 30-1000 ember képes megszervezni magát, olyan eredmények születnek, amelyek messze túlmutatnak a kezdeti várakozásokon. Nincs másik nagy csoport módszer amely az önszerveződés elvét vagy az emberek potenciálját olyan konzekvensen ültetné a gyakorlatba, mint az “open space” technológia.

A vezetőség üdvözlözi a résztvevőket, akik egy körben ülnek, és röviden ismerteti a központi témát. A facilitátor bemutatja a feladatot. A napirendet 15 méter hosszú táblán kell elkészíteni, ami ebben a szakaszban teljesen üres. Pusztán különálló részekre van osztva. A résztvevők, akik a központi témához kapcsolódó témát szeretnének felvetni, most a kör középpontjába kerülnek. Veszik a mikrofont, és megjelenítik a témát. Ezt majd egy nagy papírlapra írják és felcsatolják a táblára. Ezután megnyílik a “piac”. Mindenki megy a táblához, és leírja, hol akar dolgozni. A témák, amikből választani lehet, elérhetőek lesznek a körülbelül 90 perces részekben. Az egyik téma 50 ember érdekel, másik csak kettőt, vagy talán senkit sem. A játék néhány szabálya a következő: "Aki jön, az a megfelelő ember". "Bármikor indul is el, az a megfelelő idő". "Ha vége van, vége van". Mindenki jöhet és mehet, amikor úgy érzi, hogy helyes számára. A csoportokat



arra ösztönzik, hogy készítsenek egy jelentést a műhely-munka végén.

A műhelymunka elkezdődik. Minden önkéntes és minden lehetséges. Minden egyes személy hozzájárulást tesz, ott ahol kívánja. Bárki, aki úgy dönt, hogy nem tud hozzájárulni, vagy nem tanul semmit a kiválasztott csoportban, egyszerűen egy másik csoportba kerül. Mint ahogy a szabály mondja, a csoport eredményei nem szerepelnek a plenáris ülésen. Inkább a témavezetők készítenek a konferencia során írásbeli jelentést megállapításaikról. Ebből a célból a plenáris ülésteremben, laptopokat állítanak üzembe. A konferencia végére minden jelentés elkészül. A konferencia résztvevői elolvassák a jelentéseket, és néha közösen rendezik, prioritizálják őket. Gyakran kialakul olyan emberek munka-csoportja, akik hajlandók tovább dolgozni egy témában.

Adaptálva: www.frischerwind.com/open-space-technology, (01.09.2016)

Alkalmazási lehetőségek

Az open space technika különösen alkalmas egy nagy csoportos munka kezdetén. Általában a hálózatépítésbe való belépéshez használják. Az idősek közösségeiben a módszer meglehetősen alkalmas az egyszerűsége és nyitott struktúrája miatt, különösen, ha figyelembe vesszük, hogy az időseknek időnként problémái vannak, azzal hogy kifejezzék magukat vagy beszéljenek nagyszámú ember előtt.

Reflexiós feladat *Úgy tervezi, hogy hálózati találkozót szervez az idősek élet körülményeinek rendezéséről. Kérjük, beszélje meg, miért lehet vonzó az Open Space technológiával szervezett hálózati találkozó az önkéntesek számára a városnegyedben.*

4.2.2. “Future Search” Konferencia (Jövő kutatási konferencia)

A Future Search konferencia módszerét M.

Weisbord és S. Janoff fejlesztette ki az 1990-es

évek elején. A cselekvéskutatás koncepciója alapján

a résztvevők a múltból és a jelenből származó

adatokat gyűjtenek és elemeznek, hogy meghatározzanak egy a kívánt jövőre vonatkozó

közös elképzelést. Ezt a módszert széles körben használják a jövő alakítására a

szervezetekben és a közösségekben. A moderátor strukturált folyamaton keresztül irányítja a

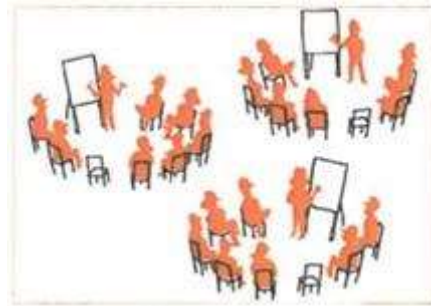
csoportot, és lehetővé teszi a csoport számára, hogy jelentőségteljes megbeszéléseket

folytasson, és felelősséget vállaljon az eredményekért. A jövő kutatási konferencia ideális

eszköz a heterogén összetételű csoportok számára, akik közös tudásbázist kívánnak

létrehozni, és ezen alapulva tervezik a jövőt. Az érintett jövő lehet egy problémaé, egy

szervezeté vagy egy vállalaté, de egy közösségé vagy régióé is.



A jövő kutatási konferencia központi elve ugyanolyan egyszerű, mint amennyire radikális: az

egész nyílt rendszert egy helyiségbe hozza. A nyitott rendszer elsősorban azokat a

személyeket jelenti, akik valamilyen kapcsolatban állnak a kérdéssel. Az egész rendszer

azonban idő dimenziót is tartalmaz. A résztvevők, számuk 30-tól 200-ig terjedhet, vagy akár

még többen, közösen és egyidejűleg vizsgálják ki a kérdésüket idő szempontjából, a múltból

indulva a jelenen át a jövőbe. Így módon az "egész rendszer" kézzelfogható és érthetővé

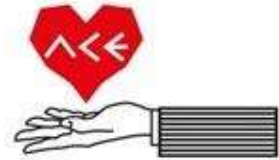
válik. A kölcsönhatások világossá válnak, és közös víziók és közös érzelmi alapok kerülnek

felszínre. A konferencia végső szakaszában a megoldás megközelíthető és lépéseket

tehetünk egy olyan jövő felé, amelyre mindenki vágyik. A jövő keresési konferencia során a

látszólag nagymértékben eltérő érdekek nagyon rövid idő alatt kombinálhatóak és a jövő

száma számára hasznos alap felé irányíthatóak, amivel lehet dolgozni majd.

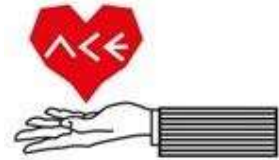


A jövő kutatási konferencia sikerének egyik oka a munkamódszer. A résztvevők 1 és fél és 2 és fél nap között dolgoznak, állandóan változó nyolcas csoportokban ugyanabban a szobában. Néha véletlenszerűen keveredve vannak összeállítva, néha célzottan csoportosítva. A feladataikat lépésről lépésre végzik, és plenáris ülésen adják elő és beszélnek meg eredményeiket. A fejükkel és a szívükkel tanulnak egymástól. A strukturált fázisokon keresztül kifejekeztenek egy olyan szemléletet, ami valóban fontos.

Adoptálva: <http://www.frischerwind.com/en/future-search-conference>, (01.09.2016)

A "Future Search", jövő kutatási konferencia hat lépésre van strukturálva:

1. Honnan jöttünk? (Visszatekintve a múltba)
2. Milyen új fejlesztésekre számíthatunk? (Terepi elemzés)
3. Különösen büszkék vagyunk ... Sajnáljuk, hogy ... (A jelen értékelése)
4. Mi a mi jövőképünk? Mit akarunk létrehozni, együtt kidolgozni? (Közös jövőkép kialakítása a jövőben)
5. Mik a lényeges hasonlóságaink? (A közös alap meghatározása)
6. Mi az azonnali célunk? Milyen intézkedéseket kívánunk megtenni? (Végrehajtás)



Alkalmazási lehetőségek

A gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy ez a módszer nagyon alkalmas az idősokkal foglalkozó közösségi alapú munkára. Visszatekintve az idősök beszélhetnek tapasztalataikról, a mindennapi életben tapasztalható sikeres és sikertelen dolgairól, valamint a közösség kérdéseiről alkotott véleményükről. Ez a perspektíva lehetővé teszi az általános áttekintést, a közösség panorámáját. Néha a résztvevők magukkal viszik a jelentéssel bíró személyes tárgyaikat és személyes emlékeiket (fényképek, dokumentumok stb.). Így az egyes emlékek ösztönzésre kerülnek, és közös élményeket fedeznek fel. A megosztott, felfedezett történelem alapján a csoport képes egy közös jövő megtervezésére.

Reflexiós feladat: Szeretne szervezni egy jövő kutatási konferenciát abban a városnegyedben, ahol az ön idősekotthona van és 20 éve működik. Ez a Future Search Konferencia témája a "A városnegyedünk jövője". Milyen helyi szereplőket fog meghívni? Miért ezeket a szereplőket választja kulcsfontosságú személyeknek?

4.2.3. World Café módszer

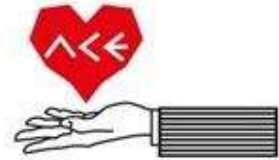
A World Café-t J. Brown és D. Isaacs fejlesztette ki az 1990-es években. Ez egy egyszerű, hatékony és rugalmas formátum, amely összekapcsolja az emberek nagy csoportját, elősegíti a nyílt és intim párbeszédet, és összeköti az összes olyan elképzelést, amely a szobában van. A módszer egy Café hangulatának ötletén alapul: Az emberek informálisan, szabadon, hangulatosan, csésze kávéval és csevegéssel találkoznak.

A World Cafe rendezvények 7 alapelvet követnek (The World Café Community Foundation 2015):

1. Állítsuk be a kontextust
2. Hozzunk létre egy vendégszerető helyet
3. Fedezzük fel a fontos kérdéseket



This project has been funded with support from



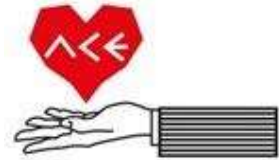
4. Ösztönözzük mindenki hozzájárulását
5. Csatlakoztassuk a különböző perspektívákat
6. Hallgassuk meg a mintákat és az intuíciókat
7. Osszuk meg a kollektív felfedezéseket

A World Café-val egy adott kérdés nagyon rövid idő alatt 20- 200 vagy több emberrel is tisztázható. A rövid időtartam (2-3 óra), és a gyakran meglepő eredmények magyarázzák ennek a módszernek a népszerűségét. A módszer egyszerű alapszerkezettel rendelkezik. A résztvevők általában hat fős asztaloknál ülnek, amelyeket papír asztalterítők takarnak. Az asztaloknál színes filctollak találhatók. Minden résztvevőnek egy szerepe van a kettőből: házigazda vagy vendég utazó. A beszélgetési körök során a házigazdák az asztaluknál maradnak, és gondoskodnak arról, hogy a vendégek rajzolják le, írják le vagy vázolják fel gondolataikat és véleményüket az asztalterítőre és építsenek hálózatot egymás között. Minden beszélgetési kör végén az utasok asztalt váltanak. Minden egyes váltás után a házigazdák összefoglalják az új vendég utazóiknak az asztalnál az előző ülés során felmerült lényegét.

A résztvevők általában 20 percig beszélgetnek egymással, és háromszor cserélnek asztalt. Az előzetesen kidolgozott elrendezés határozza meg, hogy három kérdésre vagy egyetlen kérdésre kell megoldást keresni. A lényeg az, hogy a kérdés(ek)nek egyszerűnek, tisztának és a lehető legnyitottabbnak kell lennie. Három tárgyalási forduló után az egyes asztalok legfontosabb megállapításai összegyűjtésre kerülnek és egy plenáris ülésen beszámolnak róluk, ha le kell írni és prioritást kell adni egy központi listán vagy más módon lehet rögzíteni. A résztvevők közötti gyors váltás, forgás és hálózatépítés azt jelenti, hogy a működőképes, válaszok nagyon rövid idő alatt kikristályosodnak.

Adoptálva: <http://www.frischerwind.com/en/world-cafe> (01.09.2016)

A <http://www.theworldcafe.com> honlapon részletes információkat és speciális eszközöket talál a World Café rendezvények megszervezésére.



Alkalmazási lehetőségek

A World Café rendezvények nagyon alkalmasak, ha a hálózati partnerek nagy csoportja találkozik. Ez a módszer nem használható konkrét intézkedések végrehajtása során a problémamegoldásra, mivel a World Café esemény célja nem az, hogy megegyezzen bizonyos intézkedések listáján. A gyakorlatban már bebizonyosodott, hogy előadási rendezvényeken való felhasználása sikeres. Egy előadás után a közönséget ösztönözheti azáltal, hogy kapcsolatba kerül egymással és megvitatja a témát.

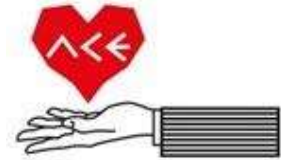
Reflexiós feladat: *A városnegyedben egy World Café rendezvényt szervez. A rendezvény témája: "A nemzedékek együttélése a városnegyedben". Milyen kérdések számítanak?*

Konklúzió

A sikeres hálózatépítés hatékony kommunikációt igényel a különböző szereplők és partnerek között. A hálózati kommunikáció elősegítése és növelése érdekében speciális nagycsoportos módszereket alkalmazunk. A legjobb gyakorlat azt mutatja, hogy különösen azok a megközelítések alkalmasak, amelyek lehetővé teszik a nyitott tanulási folyamatot és biztosítják a kölcsönös előnyöket. Az idősellátásban dolgozó szakgondozó növeli a hálózati kommunikációt, ha táplálja a speciális hálózati kultúrát és az elő helyzetben való érintkezést elősegítő módszerekkel tart találkozókat.



This project has been funded with support from the European Commission

**Felhasznált irodalom:**

BUROW, O.-A. et al. (2002) Aktuelle und bewährte Konzepte zur Gestaltung und Moderation von Großgruppenveranstaltungen - Ein Wegweiser, in:

<http://www.uni-kassel.de/fb1/burow/theorien/neuemethode.htm>, 22.07.2016

Future Search Conference. <http://www.frischerwind.com/en/future-search-conference>
01.09.2016

Open Space technology. www.frischerwind.com/open-space-technology, 01.09.2016

Seifert, J.W. (2014): Moderation & Facilitation: Two different brothers!?: Whitepaper
“Moderatio Notice 20”. <http://www.facilitation.com>, 01.09.2016.

Seifert, J.W. (2015): Moderation Note 1. Moderation: What is it?
<http://www.facilitation.com/ourapproach/>, 01.02.2016

SONG Netzwerk: Soziales neu gestalten (2008): Themenheft 2: Gemeinsam mehr erreichen
– Lokale Vernetzung und Kooperation. in:
http://www.netzwerksong.de/fileadmin/user_upload/Themenheft2.pdf, 21.07.2016

The World Cafe Community Foundation (2015): A quick reference guide for hosting Words
Café. <http://www.theworldcafe.com>, 02.09.2016