



Arhiv klubskih srečanj Društva moderatorjev Slovenije v letu 2009

12. januar 2009: Moderatorjevo učinkovito upravljanje besed, Janko Lah, Agora d.o.o.

Besede, ki jih uporabljamo pomembno vplivajo na stopnjo zaupanja in nivo razumevanja, ki se vzpostavi v komunikacijskem odnosu.

9. februar 2009: Tehnika dialoga, mag. Marjeta Novak, Humus, d.o.o.

Skupinska tehnika, ki temelji na idejah kvantnega fizika Davida Bohma.

Dialogue is about what we value and how we define it. It is about discovering what our true values are, about looking beyond the superficial and automatic answers to our questions. Dialogue is about expanding our capacity for attention, awareness and learning with and from each other. It is about exploring the frontiers of what it means to be human, in relationship to each other and our world. --Glenna Gerard, 1995.

Dialogue is a foundational communication process leading directly to personal and organizational transformation. It assists in creating environments of high trust and openness, with reflective and generative capacities. One might think of dialogue as a revolutionary approach in the development of the following organizational disciplines: continuous learning, diversity, conflict exploration, decision making and problem solving, leadership, self-managing teams, organizational planning and alignment, and culture change.--Linda Ellinor, 1996

14. marec 2009: Letni zbor DMS in strokovna delavnica: Predstavitev metode Kompas, Tadej Pugelj

6. april 2009: ProjektWiki: Uporaba sodobnih sodelovalnih orodij (wiki, sodelovalni miselni vzorci) pred, med in po dogodku, Aleš Čerin, Edusatis, d.o.o.

Koncept sodelovanja (soustvarjanje, odprtost, globalno delovanje, iskanje sinergij - vse to podprto s sodelovalnimi orodji: blog, mikroblog, wiki, sodelovalni miselni vzorci, socialne mreže) vedno bolj prodira v podjetja in organizacije. Na kratko ga imenujemo 2.0 - izhaja namreč iz paradigme Web 2.0 in se v podjetjih imenuje Podjetje 2.0, v solah Sola 2.0. Kako bi pa mi moderatorji izkoristili virtualno okolje sodelovalnih orodij pri svojem delu in začeli s projektom Moderator 2.0? Kako bi lahko delovali tudi ko nismo "v živo" v stiku z ljudmi? Ali to sploh lahko deluje? Kaksna je vloga

moderatorja? S kolegom Danilom Kozodercem sva zacela s Projektom Wiki, kot imenujeva kombinacijo moderiranega procesa iskanja resitev ("v zivo") in sodelovanja v (virtualnem) wiki okolju. Vec na <http://www.projektwiki.si>. Na srecanju je bila predstavljena ideja, ki je potrebna se razmisleka, vasih izkusenj in razvoja ter možnosti uporabe sodelovalnih miselnih vzorcev (npr. MindMeister) pri svetovalnem delu.

11.maj 2009: Izboljševanje odnosov in obvladovanje konfliktov – orodje za moderatorje, Selena Kukič, Fast Forward d.o.o.

Vsebina delavnice

1. Skupinska vaja za raziskovanje posledic, ki jih prinašajo težave s skupinsko dinamiko, in spoznavanje koristi odlične skupinske dinamike.
2. Kratka predstavitev ozadja in teorije orodja SDI.
3. Razlaga različnih profilov, ki jih ima orodje SDI, in kaj lahko pri tem spoznamo o sebi in drugih.
4. Raziskovanje svojega profila in profilov skupine moderatorjev.
5. Vaja, s katero spoznate, kako lahko to znanje uporabite v skupini:
 - a. kako lahko bolje razumete udeležence, kaj lahko od njih pričakujete in kaj oni običajno pričakujejo od svojega moderatorja;
 - b. kako lahko bolje razumete, kaj se dogaja, kadar se kdo znajde v konfliktni situaciji, in kako je vaš odziv na to lahko veliko uspešnejši.
6. Delavnica z vprašanji in odgovori in kako se lahko naučite več o orodju SDI, da ga lahko uporabljamo pri svojih skupinah.

15. junij 2009: Uporaba metafor v moderiranju, Natalija Vrhunc

Metafore z aktiviranjem desne mozganske polovice in podzavesti omogočajo celosten pristop k reševanju problemov, ki jih zgolj z linearnim in razumskim pristopom ne moremo rešiti na tako ustvarjalen način. Na klubskem srečanju je bila predstavljena uporaba metafor v moderiranju.

14. september 2009: Coaching in njegova uporaba v moderatorskem procesu (1.del), Karin Elena Sanchez, Glotta Nova

Vsebina:

- o Kaj že veste in kaj mislite, da veste o coachingu?
- o Kaj je coaching
- o Temelji coachinga
- o Coaching in druge sorodne discipline
- o Koristi coachinga
- o Coaching kot umetnost in obrt
- o Kompetence coacha in koristna coaching stanja

- o Diagnostična orodja coachinga
- o Koncepti coachinga
- o Coaching proces
- o Oblike in vrste coachinga
- o Načela coachinga
- o Sedem zlatih pravil coachinga
- o Coaching in moderiranje: kaj imata skupnega in v čem se razlikujeta?
- o Akcijski načrt za uporabo coachinga pri moderatorskih procesih

12. oktober 2009: Coaching in njegova uporaba v moderatorskem procesu (2.del), Karin Elena Sanchez, Glotta Nova o

Kaj že veste in kaj mislite, da veste o coachingu?

- o Kaj je coaching
- o Temelji coachinga
- o Coaching in druge sorodne discipline
- o Koristi coachinga
- o Coaching kot umetnost in obrt
- o Kompetence coacha in koristna coaching stanja
- o Diagnostična orodja coachinga
- o Koncepti coachinga
- o Coaching proces
- o Oblike in vrste coachinga
- o Načela coachinga
- o Sedem zlatih pravil coachinga
- o Coaching in moderiranje: kaj imata skupnega in v čem se razlikujeta?
- o Akcijski načrt za uporabo coachinga pri moderatorskih procesih

9. november 2009: Uporaba moderiranja v procesu iskanja in izbora kadrov, Petra Treven Bernat, Trescon, d.o.o.

V postopku iskanja in izbora kadrov moderiranje uporabimo v zaključni fazi izbora – pri testiranju kandidatov. Testiranje kandidatov s simulacijo realnih delovnih situacij se imenuje assessment center. Na srečanju smo si ogledali, kaj to je, kako poteka, kakšno vlogo ima moderator pri koncipiranju in izvedbi assessment centra. Nekaj je bilo priložnosti tudi za praktični del, kar je seveda navada pri vseh naših srečanjih v društvu.

14. december 2009: Razvijanje systemskega mišljenja, mag. Marjeta Novak, Humus d.o.o.

Sistemske razmišljanje je način gledanja na probleme/izzive z upoštevanjem celotne ("big picture") in dolgoročne perspektive. Sistemski pristop se osredotoči na odnose ter vplive znotraj celotnega sistema. V tem se bistveno razlikuje od klasične analize problemov, ki se ukvarja z linearnim opredeljevanjem vzrokov in posledic med posamičnimi delčki sistema. Moderatorjeva vloga je pomagati skupini, uvideti »celo sliko« problema,

identificirati ključne točke sistema ter poiskati tiste ukrepe/posege, ki bodo prinesli največje učinke.

Cilji srečanja so bili:

- razumeti osnovna načela systemskega razmišljanja (predavateljski vložek in simulacija)
- dobiti pregled nad raznolikostjo metod in orodij systemskega upravljanja sprememb
- preskusiti eno od orodij v praksi