

Projekt címe: Strengthening cross-border civil society through the development of a joint volunteer exchange system

HelloMentor – volunteer coordinator training curriculum Szlovákia 2018.



Készült
a Budapesti Corvinus Egyetem
megbízásából

Készítette
Webkettő Műhely Bt.

Tartalom

1. Bevezetés / Keretek.....	3
1. Gyakorlat: Szereptérkép.....	3
2. Gyakorlat: A önkéntes „prototípusa”	3
2. A mentor mint vezető.....	5
1. Gakorlat: „A roma autója” (döntéshozatal, vezetői szerepek a csoportban)	5
2. Gyakorlat: Hangyaboly (kooperációs)	6
3. Gyakorlat: Átkelés a folyón (energizáló/kooperációs)	7
3. Az együttműködés alapjai	8
1. Gyakorlat: Aktív figyelem és a feedbackes kommunikáció	8
2. gyakorlat: Szűrd ki a lényegét!	8
3. Gyakorlat: Hármass csavar.....	8
4. gyakorlat: Add tovább!	9
5. gyakorlat: Sűgd tovább!	10
6. gyakorlat: Szorítsd a kezét!	10
7. gyakorlat: Mindenki számít!	10
4. Motiváció.....	13
1. gyakorlat: Csoportlabirintus	13
2. Gyakorlat: A szervezeti kultúra feltárása	14
3. Gyakorlat: Az Arany-kör motivációs elmélete (S. Sinek)	16
5.: Rendezvény specifikus ismeretek.....	18

Mind a szervezetek igényeit feltáró kutatás, mind az önkéntesek elvárásait boncolgató tanulmány arra az eredményre jutott, hogy akkor elégedett mindkét fél – önkéntes munkát nyújtó és az önkéntes erőt igénybe vevő – az együttműködéssel, ha az hatékonyan történik. Hatékonyság alatt azt értjük, hogy az önkéntes a kompetenciái mentén lát el olyan feladatokat, melyek kihívást jelentenek számára és az érdeklődési körébe esnek, illetve a szervezet a missziójához kapcsolódó tevékenységben kap motivált erőforrásokat a kreatív feladatok ellátásához. Az említett kutatásokból az derül ki, hogy a hatékonyság elérésében kulcsszerepe van az önkénteseket irányító mentoroknak, ezért a következő curriculum olyan gyakorlatokat és feladatokat tartalmaz, mely az ő fejlesztésüket szolgálja.

A curriculum tematikusan 5 egységből épül fel:

- 1. Bevezetés / Keretek**
- 2. A mentor mint vezető**
- 3. Az együttműködés alapjai**
- 4. Motiváció**
- 5. Rendezvényspecifikus ismeretek**

A modulok célrendszerét és az elméleti áttekintést a training plan tartalmazza. Jelen dokumentum a a gyakorlati résszel foglalkozik: az egyes tematikus egységekhez tartozó gyakorlatsorok, feladatok részletes leírásait tartalmazza.

A gyakorlatok leírása a következő struktúra mentén történik:

Gyakorlat címe

A gyakorlat célja

Segédeszközök

Időigény (egy harminc fős csoport esetén)

Feladat leírása

1. Bevezetés / Keretek

1. Gyakorlat: Szereptérkép

Cél: A gyakorlat elvégzése után a résztvevő tisztábban látják szerepeiket, és az azokon belül működő motivációik forrását.

Segédeszközök: A4-es papírlapok, színesceruza, filctollak

Időigény: 30 perc

Feladat leírása

1. Kérd meg a csoporttagjaidat, gondolják át, milyen szerepek jellemzik az életüket, majd írják le egy papírlapra. Először önkéntességet érintő, szakmai, majd magánéleti szerepeiket vegyék sorra.
2. Vegyenek egy újabb papírlapot, és minden szerepüket jelenítsék meg egy-egy kör formájában. A körök mérete az egyes szerepek hangsúlyosságát, egymástól való távolságuk a szerepek találkozását jelölje (időben, tevékenységben.)
3. Ezután válasszanak egy eddig nem használt színt, és mindegyik szerepnél jelöljék be azt, mennyire érzik magukat jól, komfortosan az adott szerepben. A 10 a nagyon jól érzem magam, az 1-es pedig az egyáltalán nem érzem jól magam benne.
4. Most válasszanak egy újabb színt, és azt pontozzák 10-től 1-ig, milyen fontosságot tulajdonítanak az adott szerepnek. 10-es a legfontosabb, 1-es a legkevésbé fontos. Ezt is írják a szerepük mellé.
5. A magas pontszámú köröknél azt gondolják végig, és jegyezzék le maguknak, mely 2-3 tevékenység szerzi a legtöbb örömet, az alacsonyabb pontszámúaknál 2-3 tevékenységet próbáljanak megnevezni, mely elviszi az energiát, nehézséget, motiválatlanságot okoz.
6. A csoportban kialakult bizalom alapján kerüljön sor megosztásra: ha a csoportban az emberek kevésbé jól ismerik egymást, bátran válasszanak olyan párt, akiben megbíznak, és szívesen dolgoznának együtt. Nagyobb bizalom esetén kiscsoportokban is feldolgozható.
7. A következő feldolgozó kérdésekkel irányíthatjuk a beszélgetéseket: Mi az, ami kitűnik a térképből? Vannak-e elhanyagolt szerepek, szerepátfedések? Melyikben tud helytállni és melyikben kevésbé? Honnan hová lehetne átvezérelni energiát a jobb működéshez? stb.

2. Gyakorlat: A önkéntes „prototípusa”

Cél: A csoport tudásának összegyűjtése a szervezetben dolgozó önkéntesek jellemzőiről (a statisztikai jellemzőktől a motivációk és attitűdök szintjéig) és a hozzájuk kötődő értékekről, hiedelmekről.

Segédeszközök: Kiscsoportonként egy flipchart-lap, filcek, színes ceruzák/zsírkréták, bluetack

Időigény: 45-60 perc (5 perc instrukció és feladattisztázás, 25-30 perc alkotás, 15-30 perc megosztás és diskurzus)

Feladat leírása

A csoportot 4-5 fős kiscsoportokba osztjuk, minden kiscsoport kap egy flipchart lapot és segédeszközöket az alkotáshoz. Minden kiscsoportnak az a feladata, hogy készítsen egy közös rajzot, amelyben a szervezetben/fesztiválon dolgozó tipikus önkéntest ábrázolja. Az alkotást segítheti, ha előre megadjuk az alábbi „kategóriákat”, irányelveket:

- **FEJ:** Mi jár a fejében? Milyen gondolatok foglalkoztatják? Mit gondol a világról/önmagáról/a munkájáról/a fesztivál résztvevőiről?
- **SZÍV:** Mi motiválja? Milyen értékekben hisz? Mik a jó tulajdonságai? Mit szeret? Mire vágyik? Mi érdekli, mi foglalkoztatja?
- **KÉZ:** Mit csinál (mik a feladatai)? Miben ügyes? Milyenek a képességei?
- **LÁB:** Milyen alapokon áll? Mi a megbízása? Mi jelenti számára a stabilitást?
- Általános dolgok, amelyeket érdemes feltüntetni: hány éves, honnan jött, mit tanul/dolgozik egyébként.

Megosztás: A kiscsoportok egymás után bemutatják az elkészült alkotásokat, az összes bemutató után pedig kikeressük közösen a hangsúlyos pontokat, összehangzó részeket. Nagy valószínűséggel a közös alkotás hevében a rajzokra odakerülnek karikatúra-szerű elemek is, amelyek esetében érdemes hozzáfűzni, hogy minden humor mögött valóság van, és megkérdezni a csoport, hogy mit üzen nekik ez a kép a náluk dolgozó önkéntesektől?

2. A mentor mint vezető

1. Gakorlat: „A roma autója” (döntéshozatal, vezetői szerepek a csoportban)

Cél: Hogy a csoport tagjai szembesüljenek a döntéshozatal nehézségeivel, amely minden vezetői pozícióban előfordulhat, valamint a kompromisszumhozás készségének fejlesztése.

Segédeszközök: szöveg minden csoport számára

Időigény: 90 perc

Feladat leírása

A feladatot a következő lépések mentén végezzük:

1. Oszd fel a csoportot 5-ös csoportokra.
2. Ismertesd velük az instrukciók első részét.
3. Minden csoporttagnak jelölj ki egy szerepet.
4. Minden csoportnak 1 órája van arra, hogy megegyezésre jussanak.
5. A gyakorlat végén reflektáló kört tartunk, ahol a csoporttagok meg tudják beszélni, hogy születtek meg a döntések, miért volt nehéz, milyen volt egy-egy szerepbe helyezkedni.

Szöveg

A roma autója

Egy gazdag roma, aki 15 évvel ezelőtt emigrált Amerikába, és ott megcsinálta a szerencsáját, eldöntötte, hogy hazajön, és segít a falujában élő embereken. Vett egy autót, és ezzel jött el a faluba. Azt mondta, hogy az autót a falunak ajándékozza, ha az emberek eldöntik, hogyan fogják használni.

5 feltételt szabott:

1. Az autót 1-től több embernek kell használnia.
2. Az autót nem adhatják el, és nem szedhetik alkatrészeire.
3. Egy óra alatt meg kell egyezniük.
4. Mindenkinek egyet kell értenie a döntéssel, és alá kell írni az erről szóló szerződést.
5. Csak az ő megbízottja van felhatalmazva arra, hogy a kereteken változtasson.

Ha ezek a keretek nincsenek betartva, elviszi az autót a szomszéd faluba.

Szerereplők:

ZENÉSZ - te vagy a legjobb zenész a faluban. Az egész környék ismer, sőt, a CD-d, melyre roma zeneszámokat énekeltél fel, nagy sikert aratott. Minden hónapban meghívnak a közeli városokba fellépni, azonban néhányszor már nemet kellett mondanod, mert a koncerteket szombat este tartják, amikor nagyon rossz a közlekedés. Az autó nagy segítségedre lenne. Neked kellene megkapnod, mert fellépéseiddel a falu hírért is öregbítenéd, és hírnevet szereznél az itt élő romáknak is.

Van azonban egy nagy probléma: nem értesz az autókhoz, és nem tudod karban tartani. Még nagyobb baj, hogy félsz a vezetéstől.

KŐMŰVES - tapasztalt kőműves vagy. Már néhány éve vállalsz külföldi munkákat is, Csehországba és Németországba is hívnak. Ha lenne autód, sokkal több pénzt tudnál keresni. Más férfiakat is magaddal vihetnél a faluból, és ez több családnak segítene. Az autót neked kellene megkapnod, mert te tudsz a legtöbb jövedelemre szert tenni nemcsak magad számára, hanem az egész falunak is. Rosszabb, hogy nincs kedved karban tartani az autót, és az alkoholt sem veted meg. Korábban már állítottak meg emiatt a rendőrök.

AUTÓSZERELŐ - teljesen nyilvánvaló, hogy te vagy az az ember, akinek meg kellene kapnia az autót. Évekig egy szerelőműhelyben dolgoztál a városban, és nagy tudásra tettél szert. Ez a márka az, amihez a legjobban értesz. A többi falusi nem tud az autókról semmit, csak úgy tesznek, mintha tudnának, hogy ők kapják meg a kocsit. Az az igazság, hogy csak te tudod megjavítani és karban tartani. Ismered a többieket, és tudod, hogy maximum 2-3 évig működne a kocsi. Ha hozzád kerül, 15 évig biztosan jó, használható állapotban marad.

VAJDA - te vagy a falu elismert vajdája, és mindenki tisztel. Az emberek téged keresnek meg problémáikkal, és segítesz nekik eligazítani ügyes-bajos dolgaikat. Ha úgy alakul, a városba is elmész, intézkedni, ezért sokat kell utaznod. Rád a hivatalokban is felnéznek, mert ismernek és kialakítottad a személyed irányába a tiszteletet, mert meggyőző a fellépésed és becsületesen tárgyalasz. Egyértelmű, hogy az autónak hozzád kell kerülnie, mert a segítségével sokkal több dolgot tudsz elintézni a falu lakosai számára.

ÜZLETVEZETŐ - te vagy a faluban az üzletvezető. Minden ember hozzád jár vásárolni, és ha autód lenne, sok olcsó és jó minőségű áruhoz juttathatnád az embereket. Ezért vagy te a legalkalmasabb ember, mert az autóra szükséged van, hogy a városon túli nagyraktárakba tudj utazni. Az autót neked kellene megkapnod, mert te látod el az egész falut. Kiszámoltad, hogy ennek az autónak a segítségével 1 év alatt annyi haszonra tudnál szert tenni, hogy egy saját autót tudnál venni, és erre már nem lenne szükség.

2. Gyakorlat: Hangyaboly (kooperációs)

Cél: A gyakorlat célja a sikeres problémamegoldás és különböző stratégiák felállítása, de alkalmas arra is, hogy lemintázza a vezetői szerepért folyó versengést.

Segédesszközök: nincsenek, de a teremben levő székekre szükség van, illetve telefonra, stopperre az időméréshez

Időigény: 60 perc

Feladat leírása

1. Kérd meg a résztvevőidet, hogy alakítsanak ki 4 sort, hogy a székek egymás háta mögött legyenek (vagy annyit, amennyi sorban egyenlően el tudnak osztódni.) Jelölj ki továbbá egy helyet, ahol mindenki elfér, és a terem ellenkező részében helyezkedik el.

2. Mondd el nekik a szabályokat: Ti most egy hangyaboly vagytok. A hangyaboly veszélyessé válik, hogyha nagy vihar zúdul le az égből, ezért fel kell készülnötök arra a lehetőségre, hogy a lehető leggyorsabban elhagyjátok a hangyabolyt, ha ez bekövetkezik.
3. A hangyaboly elhagyásának szabályai: akkor van mindenki biztonságban, ha mindenki a kijelölt helyen áll. Senki nem sérülhet meg. A székek nem mozdulhatnak el. Ezen belül helyet cserélni és bármilyen más megoldást keresni is lehetséges.
4. Kérd meg őket, hogy becsüljék meg, mennyi idő alatt fogják megoldani a feladatot. Ezután minden egyes próbálkozás idejét mérd le és jegyezd föl. Ha túl gyorsan teljesítik a saját maguk által kitűzött célt, akkor az új cél legyen az, hogy javítsanak rajta.
5. Ha nehezíteni szeretnéd a gyakorlatot, szerepeket is bevonhatsz:
versengő hangya: minden körülmények között ő akar elsőként kimenekülni
szerelmes hangyapár: csak kézenfogva közlekedhetnek
sérült hangyák: két sérült, akiknek az egyik lábuk sérült
6. Szerencsés, ha a gyakorlatot hosszabb reflektáló kör követi.

3. Gyakorlat: Átkelés a folyón (energizáló/kooperációs)

Cél: A cél az, hogy a csoporttagok a gyakorlat elvégzése után könnyebben tudjanak együttműködni. A gyakorlat erősíti a stratégiai gondolkodást. Mozgásos jellegéből kifolyólag energizálásra is bevethető, sőt a fizikai kontaktus az intimitást is növeli.

Segédeszközök: Kb. 20x4-es lap, lehetőleg nehezebben szakadó újságpapír/krétaapapír

Időigény: 60 perc

Feladat leírása

1. Mérd föl a terepet/ alakíts ki olyan belső teret, ahol két kötelet ki tudsz húzni kb- 10 méter távolságban. Készítd elő az A4-es lapokat. A két kötel között fog elhelyezkedni a háborgó folyó.
2. A játéknak az a célja, hogy a csapat átkeljen a folyón élelemért, és visszatérjen, és közben mindenki biztonságosan tudjon táplálkozni. A folyón úgy lehet közlekedni, hogy néhány kő (A4-es lap felel meg neki) kimagasodik, amire rá kell lépni. Ha senki nem áll a kövön, a vadul hömpölygő folyó elviszi a szabadon maradt követ, így azt a csapat elveszíti. 10 kő áll a rendelkezésükre, és ezt olyan módon használják, ahogy jónak látják.
3. Innentől kezdve a csapat elkezd megoldani a feladatot. Figyelj oda, hogy a csapattagok ne lépjenek a vízbe/ ha a követ őrizetlenül hagyják, vedd el tőlük.
4. A nehézség alapján a visszafele úton ismét 10 kővel kezdhetnek, ha nagyon nehézkes az együttműködés.
5. Szerencsés, ha a gyakorlatot reflektáló kör követi.

3. Az együttműködés alapjai

1. Gyakorlat: Aktív figyelem és a feedbackes kommunikáció

Cél: Felismerni, mennyire nehéz meghallgatni a másikat úgy, hogyha a véleményünk nem egyezik egy témában. Megtapasztalni, mennyi empátiára és megértésre van szükség ahhoz, hogy beszélgetőpartnerünk gondolatait és véleményét meg tudjuk érteni. A tájékozódás, a pontosítás és a visszakérdezés gyakorlása.

Segédeszközök: Megosztó vitaindító gondolatok egy lapra kinyomtatva (3 db).

Időigény: 45 perc (feladat magyarázata: 5 perc, három kör beszélgetés: 3 x 10 perc, reflektálás 10 perc)

Feladat leírása

Három fős csapatokat alkotunk. Minden csapat kap három vitaindító gondolatot (akár önkéntes témával kapcsolatban, akár a kommunikációval kapcsolatban). Az első vitaindító gondolatot két ember beszél át. Feladatuk, hogy egymás állításait újra fogalmazzák, hogy visszajelzést kapjanak arról, jól értették-e (pl. X ember elmond egy állítást, mire Y visszakérdez és átfogalmazza: Jól értettem, hogy arra gondolsz, hogy...). A harmadik ember az időkeretekért felel, illetve meg kell figyelnie, mennyire sikerül a párosnak megértenie egymás gondolatát. Ezt szerepcsere követi a második és a harmadik vitaindító gondolattal úgy, hogy mindenki legyen a hármásban megfigyelő.

Végezetül közös reflektálásban beszámolnak arról, milyen nehézségek merültek fel, mit figyeltek meg a beszélgetések közben, milyen új tapasztalatot hozott a gyakorlat, stb.

2. gyakorlat: Szűrd ki a lényegét!

Cél: A feed-backes kommunikációt gyakorolni.

Segédeszközök: Nincsenek.

Időigény: 20-25 perc

Feladat leírása

Minden résztvevő keres magának egy beszélgetőpartnert, akivel szemben leül. Az X azzal kezdi a beszélgetést, hogy állít magáról egyetlen egy mondatban valamilyen dolgot pl. az önkéntes tapasztalataival kapcsolatban. Ezt követően az Y úgy igyekszik az állítással kapcsolatban még több dolgot megtudni és megérteni, hogy eldöntendő kérdéseket tesz fel, illetve a leszűrt információkra is gyakorolni a visszakérdezést (Ha jól értem, akkor...? stb.) X csak igennel vagy nemmel válaszolhat, de nem fűzhet hozzá magyarázatot. 10 perc után szerepcsere történik.

3. Gyakorlat: Hármás csavar

Cél: Ráirányítani a figyelmet a beszélgetésekben rejlő nyílt és rejtett információkra, tartalom, érzés és vágyak szintjén tudni értelmezni a beszélgetőpartner mondanivalóját.

Segédeszközök: Nincsenek.

Időigény: 30 perc

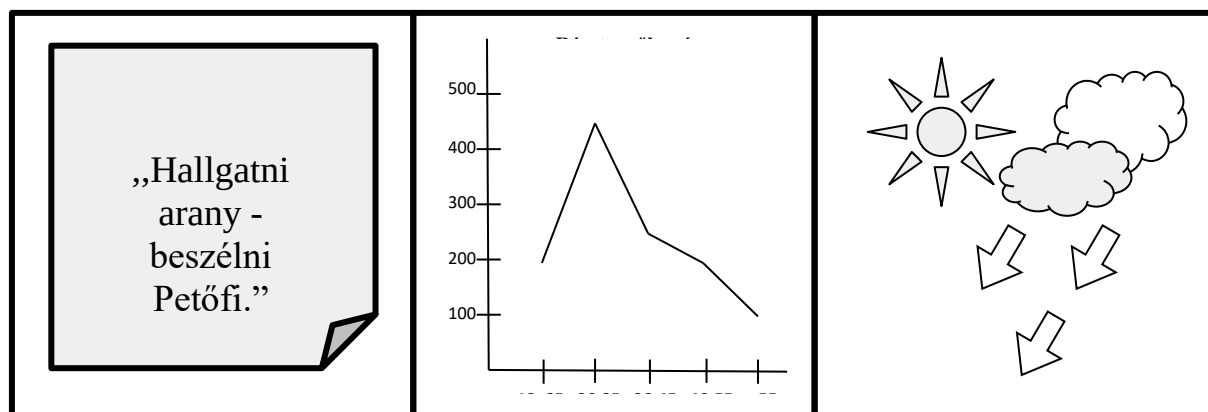
Feladat leírása

A résztvevőkből három csoportot alkotunk. Egy önkéntesen vállalkozó résztvevőt megkérünk, hogy mesélje el egy szakmai (akár önkénteskedéssel kapcsolatos) sikerét, élményét, akár kudarcát. Az első csoportnak az a feladata, hogy a beszélő által elmondottak tartalmi részét figyelje. A második csoport feladata, hogy az elbeszélés érzéseit gyűjtsék össze, a harmadik csoport pedig a beszélő által megfogalmazott vágyakat, álmokat, igényeket értelmezik. Miután a beszélő elmondta élményeit, az első csoport összefoglalja a mondanivaló tartalmát. Mikor mindenki elmondta az észrevételeit, csak akkor fogalmazhatja meg a beszélő, mennyire érzi azt, hogy megértették. Addig nem szólhat bele a folyamatba. Csak ezt követi a második kör, s a beszélő visszacsatolása, illetve a harmadik kör ugyanígy.

4. gyakorlat: Add tovább!

Cél: Az információ átadásának körülményeinek megfigyelése, a nehézségek tudatosítása.

Segédeszközök: Flipchart, filctoll, kinyomtatott rajz:



Időigény: 30 perc

Feladat leírása

Hat önként jelentkezőre van szükség. A többiek megfigyelők, akiknek jegyzetelni kell arról, mi történt az információk átadásakor, de a folyamatba nem szólhatnak bele. A hat emberből öt elhagyja a termet, akiket egyenként kell majd visszahívni. A hatodik résztvevőnek és a teremben maradtaknak meg kell mutatni a fenti három részből álló grafikákat. A feladat, hogy a lehető legrészletesebben jegyezze meg a látottakat, majd a behívott csoporttagnak mondja el, írja körül, mit látott. A behívott fel tehet kérdéseket, hogy a lehető legpontosabb információkat kapja meg. Egymás után a többi résztvevőt is beszólítják, s mindegyiknek az írja le a képet, aki előzőleg hallgatta meg a leírást. Az utolsó feladata lesz, hogy egy flipchartra rajzolja fel a három képet. A végén bemutatják az eredetit, majd összehasonlítják, s a megfigyelőkkel együtt elemzik a történeteket.

Érdemes külön figyelmet szentelni az információk kimaradásáról, az információk megváltoztatásáról, az új információk hozzáfűzéséről, majd ezek elkerülésére közös megoldásokat találni.

5. [gyakorlat: Súgd tovább!](#)

Cél: Az információ átadásának körülményeinek megfigyelése, a nehézségek tudatosítása.

Segédeszközök: Nincs. A csoportvezetőnek találnia kell egy kellően bonyolult, de még megjegyezhető mondatot.

Időigény: 20 perc

Feladat leírása

A csoportvezető besúgja a mellette lévő fülébe a mondatot, amit annak tovább kell súgnia a szomszédjának. Ügyelni kell, hogy a többiek ne hallják. Így megy egész az utolsó emberig, aki elmondja hangosan a mondatot, amit az utolsó előtti a fülébe súgott. Ezután az első is elmondja, mi volt az eredeti mondat, majd megbeszélik, mi okozhatta a mondat torzulását (ami nagy valószínűséggel mindig be fog következni).

6. [gyakorlat: Szorítsd a kezét!](#)

Cél: Játékosan felvezetni az információáramlás útjába kerülő nehézségek témáját. Egyásra hangolódni.

Segédeszközök: Nincsenek

Időigény: 5 perc

Feladat leírása

A résztvevők körben állva megfogják egymás kezét, egy önkéntes a kör közepére áll. A körben álló emberek célja, hogy egy előre meghatározott ember a szomszédja kezét megszorítja, majd az a kézszorítást a következő szomszédnak adják tovább. A céljuk az, hogy a kör közepén álló ember ne jöjjön rá, éppen hol tart az "információ", ezért minden trükköt és non-verbális kommunikációt be kell vetniük a siker érdekében. A körben álló emberek verbálisan nem kommunikálhatnak. A kör közepén álló ember észreveszi, éppen kinél van az "információ", cserél ezzel az illetővel.

7. [gyakorlat: Mindenki számít!](#)

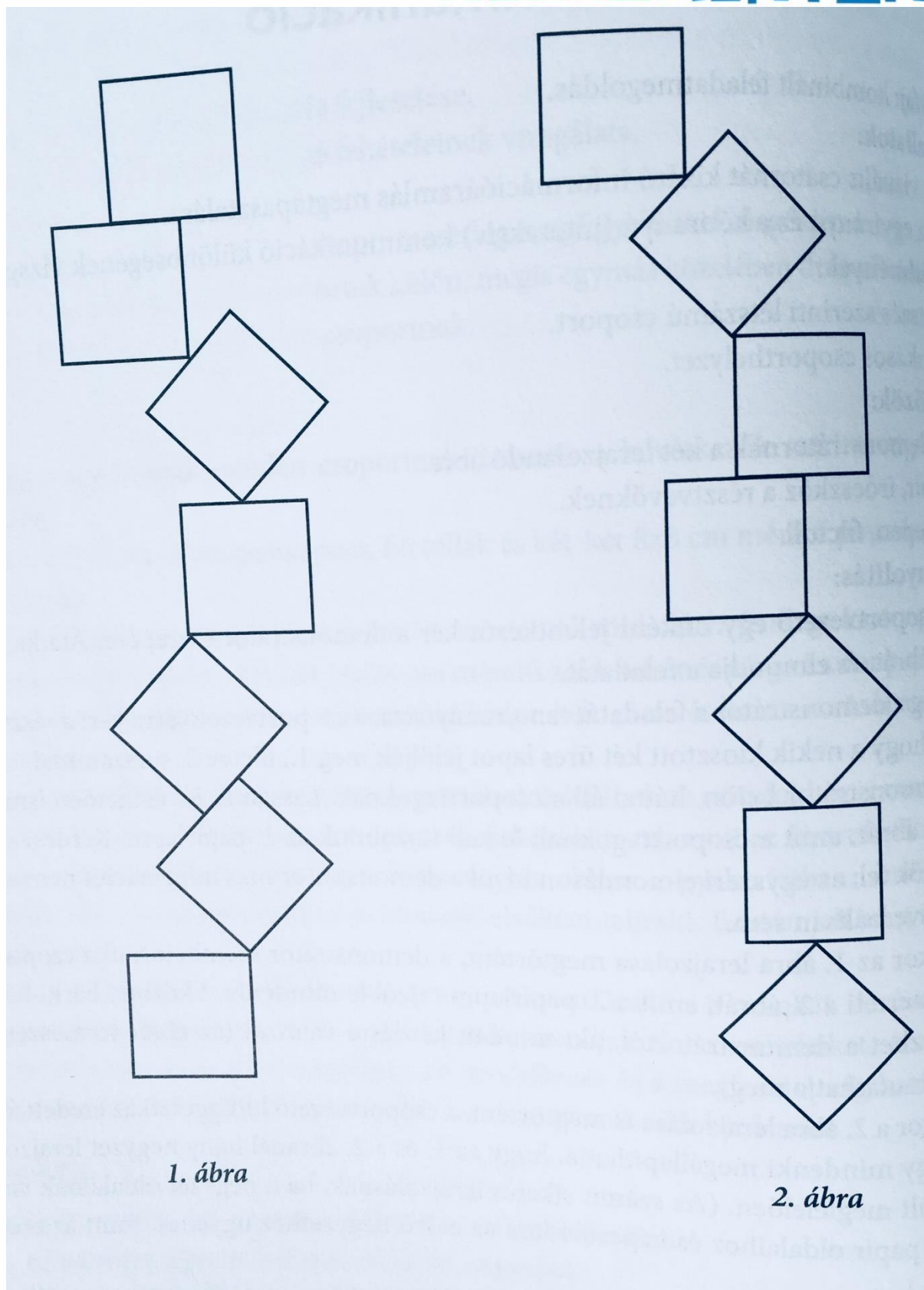
Cél: Érzékenyíteni a hiányosságokban rejlő lehetőségekre, megláttatni, hogy ugyanaz a dolog lehet hiányosság is vagy lehetőség is

Segédeszközök: Nagy flipchart papír, filcek, szemkendők, madzag, fülhallgatók MP3-lejátszóval, szalagragasztó, tollak, post-it-ek

Időigény: 40 perc

Feladat leírása

1. Kis post-itekre felírjuk a következő szerepeket: 1. vak, 2. süket, 3. béma, 4. néma, 5. csak kérdésekkel beszél, 6. egészséges - mindegyikből kettőt vagy hármat, csoportmérettől függően. Az egészségesből max. 2 lehet, de inkább csak egy.
2. A csoporttagok kihúzzák a szerepüket, s felkészülnek rá (vakok bekötik a szemüket, némáknak összekötjük a kezeit, lábait, süketeknek fülhallgatót dugunk a fülükbe, némáknak bekötjük a szájukat, a csak kérdezővel és az egészségesselemmel nem történik semmi)
3. Megmutatjuk neki a flipchart-papírra rajzolt kontúrjait a háznak, kerítésnek, autónak, fának. Feladatuk, hogy 10 perc alatt "építsék meg" a házat: a tetőket gallyakból, a ház falait homokból, a kerítést kavicsokból, a kéményt fogkefékből, a kerítést fűből, az autót különböző színű zoknikból stb. A kerítés részeibe kerüljenek fel infók: pl. az összes csoporttag születési dátuma, a képzés témájához illő infók stb. Az adatok és az anyagok, amikkel meg kell építeniük a házat csoportonként változó lehet a csoport mérete, összetétele és témája függvényében.
4. Megbeszéljük a tapasztaltakat.



4. Motiváció

1. gyakorlat: Csoportlabirintus

Cél: Egy játékos helyzetben keresztül modellezni azt, hányféle módon állhat hozzá egy vezető/koordinátor/mentor a saját emberei irányításához, motiválásához, illetve feladatok delegálásához. Ezen keresztül a csoportban részt vevő mentorok saját vezetői attitűdjeinek tudatosítása, az ezzel kapcsolatos önreflexiójuk támogatása.

Segédeszközök: A teremben megtalálható tárgyak (székek, asztalok, tollak, labdák, tréning-segédeszközök stb.), szembekötő kendő

Időigény: 30-40 perc

Feladat leírása

Első lépésben a teremben található összes tárgy felhasználásával építünk a terem közepére egy „labirintust”, ami nem más, mint a székek és asztalok kaotikus elhelyezése, majd ezekre mindenféle kisebb-nagyobb tárgyak valamelyest elrejtve, de azért megközelíthető helyen. Minél színesebb, izgalmasabb teret alakítunk ki, annál jobb. A csoporttagok párosokban fognak dolgozni, ahol a következő variációk vannak:

1. a páros egyik tagja a „labirintus” széléről irányítja a másikat úgy, hogy a bent lévőnek be van kötve a szeme
2. a páros irányító tagja a „labirintus” szélén áll és onnan irányítja a másikat, úgy, hogy nem beszél, csak mutogathat.
3. a páros irányító tagja nem beszél, nem mutogat, csak a szemével irányítja a bent lévő.

Minden páros feladata az, hogy az irányító fél előre kigondoljon három jól megragadható „akciót”, amit el akar végeztetni a másikkal, majd hajtsák is végre ezeket (például: a terem egyik sarkában a szék tetején lévő vizes palackot emelje fel és helyezze át a mellette lévő asztal alá.)

A párosok számára kiadott feltételeket lehet variálni például oly módon, hogy a bent lévő félnek is adunk instrukciót (beszélhet/nem beszélhet, csak kérdezhet, ő is csak mutogathat stb.).

Időtől és csoportlétszámtól függően érdemes eldönteni, hogy a) egyszerre egy vagy több páros dolgozik-e, b) van-e szerepcsera a párosok tagjai között.

A megosztásban a következő témákat érdemes körüljárni:

- A bent lévő fél számára milyen gesztusok, irányítási módok voltak motiválóak?
- Mi segítette a hatékony és kétirányú kommunikációt a páros tagjai között (itt érdemes kitérni arra, hogy a bekötött szemű játékosok használták-e a verbális kommunikációt vagy a bekötött szem hatására automatikusan el is hallgattak – ennek kapcsán pedig arra, hogy sok esetben a valós életben sem használunk fel olyan kommunikációs eszközöket, amelyek nincsenek „letiltva”, csak épp nem jut eszünkbe működtetni őket)
- A játékban tapasztalt viselkedésünk miben hasonlít a valós élet munkával kapcsolatos helyzeteire?

2. Gyakorlat: A szervezeti kultúra feltárása

Cél: Tudatosítani a csoporttagok gyűjtésén keresztül a saját szervezeti kultúrájuk látható jegyeit, illetve értékeit, emellett pedig ráirányítani a figyelmüket arra, hogy vannak láthatatlan és nem tudatos szintjei is a kultúrának, amelyek befolyásolják a csoport döntéseit és magatartását.

Segédeszközök: Előre megrajzolt ábra flipcharton, post-itek, tollak. A4 lapokra nagy betűkkel kiírva/kinyomtatva az alábbi kategóriák (1 lapon 1 kategória):

Szertartások, szokások, rituálék

A szervezetre jellemző tárgyak

Saját nyelvezet

Szimbólumok, öltözködés

Történetek, sztorik, legendák

Értékek

Szabályok, normák

Hangulat, humor/humortalanság

Hitek, hiedelmek

Meggyőződések

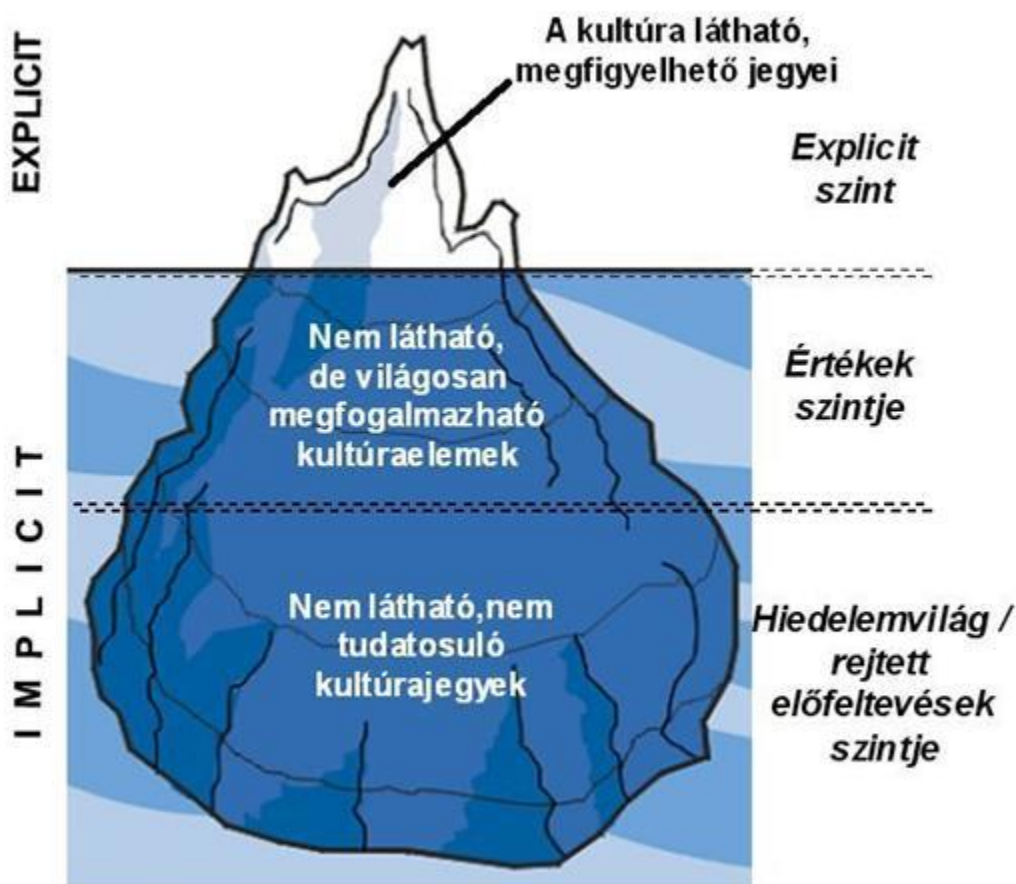
Időigény: 60 perc

Feladat leírása

A felvezetőben tartunk egy rövid bevezetőt a szervezeti kultúra fogalmáról és kialakulásáról.

„A szervezeti kultúra nem más, mint a szervezet tagjai által elfogadott, közösen értelmezett előfeltevések, értékek, meggyőződések, hiedelmek rendszere. Ezeket a szervezet tagjai érvényesnek fogadják el, követik s az új tagoknak is átadják, mint a problémák megoldásának követendő mintáit, és mint kívánatos gondolkodás- és magatartásmódot. Ezeket az előfeltevéseket, értékeket a szervezet tagjai annyira természetesnek tartják, hogy lényegében tudat alatt működnek, és magától értetődő módon határozzák meg a szervezet tagjai számára a szervezet önértelmezését és környezetfelfogását. Ez alapján érzékelik az őket körülvevő világot is. Ennélfogva a kultúra jelentéssel ruházza fel a környezetet, és ezáltal csökkenti annak bizonytalanságát, stabilizálja: segít tájékozódni abban, mi a jó és mi a rossz, mi a fontos és mi a lényegtelen. A kultúrát szokás jéghegyhez hasonlítani: vannak látható megjelenési formái, és vannak közvetlenül nem vizsgálható, a látható felszín alatt meghúzódó jellemzői. A megfigyelhető, külső szemlélő számára is megragadható jellemzők közé soroljuk a rendszeresen ismétlődő ceremóniákat

(szertartásokat), a szervezeten belül keringő történeteket, sztorikat, a használt nyelvezetet, szakzsargont, a látható viselkedésmintákat, a szervezet szimbólumait, az öltözködést és a munkahely külső kinézetét. Ezekből a látható jelekből azonban csak következtethetünk arra, milyen értékeket vallanak a szervezet tagjai, mi van valójában a fejükben. Az igazi kultúra az értékekben, feltevésekben, hiedelmekben, érzésekben és attitűdökben rejlik, amelyek azonban láthatatlanok maradnak.” (Bakacsi Gyula: A szervezeti magatartás alapjai)



A bevezető után ismertetjük a feladatot: a következő lépésben, kiscsoportos munkában egy feltáró munkát fogunk végezni, amely eredményeképp a mi szervezetünk/csatatunk szervezeti kultúrájának megragadható elemeit azonosítjuk. Ehhez, a kiscsoportos munkában néhány kategória áll rendelkezésre (a feliratokat kirakhatjuk a terem különböző pontjain vagy különálló asztalokra). Ezekből választ mindenki hármat, amelyhez 10-10 percre odaülhet és az ott ülő többi csoporttagokkal a rendelkezésre álló időben ötletelhet. Az elhangzottakat egy-egy post-itre írják fel és ragasszák a kategóriához. A 3x10 perc végén összesítjük a post-iteket az előre megrajzolt jéghegyet ábrázoló flipcharton, majd közös diskurzus következik.

Megjegyzés: Az értékek kategóriához érdemes segítő kérdéseket feltenni (külön segédlapot kinyomtatni):
Egyén vagy közösségközpontú? Feladat- vagy kapcsolatorientált? Erős vagy gyenge kontroll jellemző?
Függés vagy függetlenség? Kockázatvállaló vagy kockázatkerülő? Konfliktustűrő vagy konfliktuskerülő?
Folyamat- vagy eredményorientált? Nyílt vagy zárt rendszerű? Rövid- vagy hosszú távban gondolkodik?

3. Gyakorlat: Az Arany-kör motivációs elmélete (S. Sinek)

Cél: Megismerkedni a motiválás lélektanával S. Sinek elmélete mentén

Segédeszközök: Projektor, vetítőtáblán, hangfalak, internetcsatlakozás, vagy letöltve a következő videó:
https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action

Időigény: 45 perc

Feladat leírása

1. Megnézzük a videót.
2. Páros beszélgetés a videóról.
3. Nagycsoportos irányított beszélgetés a videóról.
4. Párokban gyakorolják megfogalmazni, Ők MIÉRT önkénteskednek, HOGYAN csinálják ezt, s csak aztán térnek ki arra, MIT is csinálnak.

5.: Rendezvény specifikus ismeretek

Cél: Az adott rendezvény specifikusságainak megismerése

Eszközigény: változó

Időigény: változó

Feladat leírása

változó

HelloMentor – volunteer coordinator training curriculum Szlovákia

Interreg V-A Slovakia Hungary Cross Border Cooperation Programme keretében a
“Strengthening cross-border civil society through the development of a joint volunteer
exchange system” című projekt keretében készült.



Készítette: Webkettő Műhely Bt.

www.skhu.eu / <https://hellomentor.org/>

'The content of this curriculum does not necessarily represent the official position of the European Union.'