

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

HelloMentor – volunteer coordinator training Curriculum Slovensko 2018.



Vypracované z poverenia Korporácie
Budapesti Corvinus Egyetem

Vypracovalo
Webkettő Műhely Bt.

Tartalom

1. Situačná hra učenia mien	Error! Bookmark not defined.
2. Očakávania a obavy 1.0	Error! Bookmark not defined.
3. Ideálny mentor	Error! Bookmark not defined.
4. Pohybová aktivita obsadzovania stoličiek – s tvrdeniami o sebe....	Error! Bookmark not defined.
5. Náš dobrovoľník – tvorivá práca	Error! Bookmark not defined.
6. Situačná hra – na spôsob Partičky	Error! Bookmark not defined.
7. Predstavovanie sa pomocou toaletného papiera	Error! Bookmark not defined.
Mentor ako vodca	5
1. „Hovorí Šimon” – nácvik vodcovskej role.....	Error! Bookmark not defined.
2. Skupinový labyrint	Error! Bookmark not defined.
3. Príprava obeda – role mentora a dobrovoľníkov	Error! Bookmark not defined.
Základy spolupráce	8
1. Nemé maľovanie vo dvojici - spolupráca	Error! Bookmark not defined.
2. Návrh papierovej veže	Error! Bookmark not defined.
1. Očakávania a obavy 2.0	13
2. Odkazovač na tanieri	Error! Bookmark not defined.
Znalosti špecifické pre podujatia	17

Tak výskum, odhaľujúci nároky organizácií, ako aj štúdia, skúmajúca očakávania dobrovoľníkov, dospeli k záveru, že obe strany, čiže dobrovoľnú prácu poskytujúca aj dobrovoľnícku silu využívajúca strana, sú s výsledkom spolupráce spokojné v prípade, keď prebieha efektívne. Pod efektivitou rozumieme, že dobrovoľník v rámci svojich kompetencií zabezpečuje také úlohy, ktoré pre neho znamenajú výzvy, spadajú do jeho okruhu záujmov, resp. organizácia dostáva k činnosti v rámci svojej misie motivované ľudské zdroje na zabezpečenie kreatívnych úloh. Zo spomínaných výskumov vyplýva, že v dosahovaní efektivity zohrávajú kľúčovú úlohu mentori, riadiaci dobrovoľníkov, preto nasledujúce curriculum obsahuje cvičenia a úlohy zamerané na ich rozvoj. Skladá sa z 5 celkov:

1. Úvod / Rámce

2. Mentor ako vodca

3. Základy spolupráce

4. Motivácia

5. Znalosti špecifické pre podujatia

Cieľový systém modulov a teoretický prehľad obsahuje tréningový plán. Tento dokument sa zaoberá praktickou časťou: obsahuje podrobný opis radu cvičení a úloh, patriacich k jednotlivým tematickým celkom.

Cvičenia budú opisované v nasledovnej štruktúre:

Názov cvičenia

Cieľ cvičenia

Potreba prostriedkov

Časová náročnosť (v prípade 30-člennej skupiny)

Opis úlohy

Úvod / Rámce

1. Cvičenie: Mapa úloh

Cieľ: Po zvládnutí cvičenia vidia účastníci svoje úlohy a zdroje svojej motivácie v rámci nich.

Pomôcky: Papierové hárky A4, farebné ceruzky, fixky

Časová náročnosť: 30 minút

Opis úlohy

1. Požiadať členov svojej skupiny, aby si premysleli, aké úlohy charakterizujú ich život a napísali to na papierové hárky. Najprv nech rekapitulujú odborné role, týkajúce sa dobrovoľníctva, potom úlohy v oblasti osobného života.
2. Na ďalší hárok stvárňte každú úlohu vo forme kruhu. Rozmery kruhu majú charakterizovať význam jednotlivých rolí, vzdialenosti medzi nimi charakterizujú ich vzájomnosť (v čase a činnostiach).
3. Vyberte si doteraz nepoužívanú farbu a pri každej úlohe vyznačte, nakoľko sa cítite v danej úlohe dobre, komfortne. Číslo 10 znamená cítim sa veľmi dobre, číslo 1 – vôbec sa necítim dobre.
4. Zvoľte si ďalšiu farbu a ohodnoťte bodmi od 10 po 1 to, akú dôležitosť pripisujete danej úlohe. 10 bude najdôležitejšia, 1 najmenej dôležitá. Pripíšte to k svojej úlohe.
5. V prípade kruhov s veľkým počtom bodov premyslite a zapíšte si, ktoré 2-3 činnosti vám spôsobujú najviac radosti, pri kruhoch s najnižším počtom bodom pomenujte tie 2-3, ktoré vám odsávajú energiu, spôsobujú ťažkosti a demotiváciu.
6. Na základe dôvery, vzniknutej v rámci skupiny môže dôjsť k výberu: keď sa ľudia v skupine vzájomne nepoznajú dobre, môžu si smelo vybrať takého partnera do páru, komu dôverujú a radi by s ním spolupracovali. V prípade väčšej dôvery je možné spracovať to v malých skupinkách.
7. Dialógy môžeme usmerňovať nasledovnými otázkami: Čo všetko vyplýva z mapy? Vidíme zanedbávanú úlohu alebo duplicitu rolí? Ktoré dokáže zvládať a ktoré menej? Odkiaľ kam by bolo potrebné preskupiť energie v záujme lepšieho fungovania? Atd.

2. Cvičenie: „Prototyp“ dobrovoľníka

Cieľ: Zhrnutie vedomostí skupiny o charakteristikách dobrovoľníkov pracujúcich v organizácii (od štatistických ukazovateľov cez motivácie po úroveň atribútov) a s nimi spojených hodnotách a domnienkach.

Pomôcky: Hárok flipchart pre každú podskupinu, fixky, farebné ceruzky/kriedy, bluetack

Časová náročnosť: 45-60 minút (5 minút inštrukcií a vysvetlenia úloh, 25-30 minút tvorby, 15-30 minút rozprava a diskusia)

Opis úlohy

Skupinu rozdelíme na 4-5 podskupín. Každá z nich dostane hárok flipchart a pomôcky k tvorbe. Úlohou každej podskupiny bude zhotoviť spoločnú kresbu, zobrazujúcu typického dobrovoľníka v danej organizácii/festivale. Tvorbu podporí, keď vopred zadáme nasledovné kategórie, inštrukcie:

- HLAVA: Na čo práve myslí? Aké myšlienky ho zamestnávajú? Čo si myslí o svete/o sebe, o svojej práci/o účastníkoch festivalu?
- SRDCE: Čo ho motivuje? Aké hodnoty vyznáva? Aké sú jeho dobré vlastnosti? Čo má rád? Po čom túži? Čo ho zaujíma, čím sa zaoberá?
- RUKA: Čo robí (aké sú jeho úlohy)? V čom je šikovný? Aké sú jeho schopnosti?
- NOHA: Na akých základoch stojí? Na čo dostal poverenie? Čo pre neho znamená stabilita?
- Všeobecné informácie, vhodné na zverejnenie: koľko má rokov, odkiaľ prichádza, čo študuje/kde pracuje.

Rozprava: Podskupiny jedna po druhej predstavia svoje výtvary a po prezentácii všetkých spoločne vyhľadávajú významné body a spoločné črty. S veľkou pravdepodobnosťou sa počas spoločnej činnosti na výkresy dostanú aj prvky s karikatúrnym charakterom, ku ktorým je vhodné poznamenať, že za každým humorom je kus reality a spýtať sa členov podskupín, čo v nich evokuje obrázok v súvislosti s dobrovoľníkmi pracujúcimi v organizácii.

Mentor ako vodca

1. Cvičenie: „Rómove auto“ (prijímanie rozhodnutí, líderské úlohy v skupine)

Cieľ: Konfrontovať členov skupiny s ťažkosťami prijímania rozhodnutí, ktoré sa môžu prihodiť vo vedúcej pozícii, resp. rozvoj ochoty ku kompromisom

Pomôcky: text pre každú skupinu

Časová náročnosť: 90 minút

Opis úlohy

Úlohy budeme vykonávať v nasledujúcich krokoch:

1. Rozdeľ skupinu na 5-členné podskupiny.
2. Oboznám sa s prvou časťou inštrukcií.
3. Každému členovi skupiny prirad jednu úlohu.
4. Každá skupina má 1 hodinu na to, aby sa dohodla.
5. Na konci cvičenia si urobíme reflektujúce kolo, počas ktorého členovia si skupiny môžu prediskutovať, ako vznikli rozhodnutia, prečo to bolo náročné, aké vlastne bolo umiestniť sa do tej-ktorej role.

Text

Rómove auto

Bohatý Róm, ktorý pred 15 rokmi emigroval do Ameriky a tam si počínal úspešne, sa rozhodol, že sa vráti domov a pomôže ľuďom vo svojej dedine. Kúpil si auto a na ňom prišiel do obce. Vyhlásil, že auto daruje obci a ľudia sa môžu rozhodnúť, ako ho využijú.

Určil 5 podmienok:

1. Auto musí využívať viac ako jeden človek.
2. Auto nemôžu predať a nemôžu ho rozobrať na súčiastky.
3. Musia sa dohodnúť do hodiny.
4. S dohodou musí súhlasiť každý a musí sa podpísať aj zmluva.
5. Iba jeho poverenec je oprávnený meniť na rámcoch dohody.

Ak stanovené rámce nebudú dodržané, auto zoberie do susednej obce.

Účinkujúci:

HUDOBNÍK – si najlepší hudobník v obci. Celé okolie ťa pozná, dokonca si už vydal cédečko s cigánskymi piesňami, ktoré malo veľký úspech. Každý mesiac ťa pozývajú na vystúpenia do blízkych miest, niekoľkokrát si však už musel pozvania odmietnuť, lebo koncerty bývajú v sobotu večer, keď je hromadná doprava riedka. Auto by ti výrazne pomohlo. Ty ho musíš dostať, lebo svojimi vystúpeniami šíriš dobré meno svojej obce a vytváraš pozitívny obraz o tu žijúcich Rómoch. Je tu však problém: autám nerozumieš, nevieš ho udržiavať. Ešte väčší problém je, že sa bojíš šoférovať.

MURÁR – si skúsený murár. Už niekoľko rokov chodíš za prácou aj do zahraničia, volajú ťa do Česka aj do Nemecka. Ak by si mal auto, vedel by si zarábať oveľa viac peňazí. Mohol by si so sebou vziať aj ďalších mužov z dediny, čo by pomohlo viacerým rodinám. Auto by si mal dostať ty, lebo ty vieš dosiahnuť najväčší príjem nielen pre seba, ale aj pre celú dedinu. Horšie je, že sa ti nechce auto udržiavať a nepohrdneš ani alkoholom. V minulosti ťa už kvôli tomu zastavili policajti.

AUTOOPRAVÁR – je úplne jasné, že ty si ten človek, ktorý má auto dostať. Roky si pracoval v autoservise v meste, kde si získal veľké vedomosti. Toto je práve tá značka, ktorú najviac poznáš. Ostatní dedinčania nevedia nič o autách, len sa tvária, že vedia, aby to auto dostali oni. Pravdou je, že iba ty ho vieš opraviť a udržiavať. Poznáš ostatných, vieš, že u nich by auto fungovalo maximálne 2-3 roky. Ak ho dostaneš ty, určite zostane 15 rokov v dobrom, funkčnom stave.

VAJDA – si uznávaným vajdom obce, každý si ťa váži. Ľudia ťa vyhľadávajú so svojimi problémami a pomáhaš im aj pri vybavovaní rôznych záležitostí. Ak treba, vybavovať zájdeš aj do mesta, preto musíš veľa cestovať. Uznávajú ťa aj na úradoch, lebo ťa poznajú a vydobil si si úctu tým, že máš presvedčivé vystupovanie a čestne rokuješ. Je jednoznačné, že auto sa musí dostať k tebe, pretože s jeho pomocou budeš vedieť viac vecí vybaviť pre obyvateľov obce.

VEDÚCI PREDAJNE – si vedúcim predajne v obci. Ak by si mal auto, mohol by si pre ľudí dovieť mnoho lacných a kvalitných produktov. Si najvhodnejším adeptom na auto, lebo ho potrebuješ, aby si sa dostal do veľkoskladov za mestom. Mal by si ho dostať ty, lebo zabezpečuješ tovar pre celú dedinu. Vypočítal si, že vďaka tomuto autu by si za jeden rok dokázal mať taký zisk, že by si si vedel kúpiť vlastné auto a toto by si už potom nepotreboval.

2. Cvičenie: Mravenisko (kooperatívne)

Cieľ: Cieľom cvičenia je úspešné riešenie problémov a zostavenie rôznych stratégií, ale je vhodná aj na to, aby poskytla príklad na súperenie o vedúce postavenie.

Pomôcky: nie sú potrebné, ale potrebujeme stoličky v miestnosti, resp. telefón a hodiny na meranie času

Časová náročnosť: 60 minút

Opis úlohy

1. Požiadaj účastníkov, aby vytvorili štyri rad tak, aby stoličky v nich boli jedna za druhou (alebo toľko, koľko vedia v radoch rovnomerne rozmiestniť). Vyznač miesto v opačnej časti sály, kde sa všetci zmestia.
2. Oboznám ich s pravidlami hry: Ste teraz mravenisko. Mravenisko sa stáva nebezpečným, keď sa z neba spustí veľká búrka, preto sa na túto eventualitu musíte pripraviť tak, aby ste čo najrýchlejšie dokázali opustiť mravenisko v prípade, že nastane.
3. Opustenie mraveniska má svoje pravidlá: vtedy je každý v bezpečí, keď všetci stoja na vyznačenom mieste. Nikto sa nesmie zraniť. Stoličky sa nemôžu posunúť z miesta. V rámci toho je možné si vymieňať miesta alebo hľadať iné riešenie.

4. Požiadať ich, aby sa pokúsili odhadnúť, za aký čas dokážu splniť túto úlohu. Potom zmerať čas každého pokusu a zaznať si ho. Ak nimi stanovenú úlohu splnia príliš rýchlo, novým cieľom môže byť ďalšie zlepšenie času.
5. Ak chceš zvýšiť náročnosť cvičenia, môžeš do úlohy zahrnúť ďalšie role: pretekajúci sa mravec: za každých okolností sa chce zachrániť ako prvý; zamilovaný mravenčí pár: môžu sa pohybovať len ruka v ruke; zranené mravce: dvaja ranení, ktorí majú poranenú jednu nohu.
6. Je vhodné, keď po cvičení prebehne reflektujúce kolo.

3. Cvičenie: Prebrodenie sa cez rieku (energizujúce/kooperatívne)

Cieľ: Cieľom je, aby členovia skupiny dokázali po absolvovaní cvičenia lepšie spolupracovať. Cvičenie posilňuje strategické myslenie. Vyplyvajú z jej pohybovej povahy je vhodné aj na energizujúce účely, dokonca zvyšuje fyzický kontakt a intimitu.

Pomôcky: Asi 20 ks hárkov A4, najlepšie odolnejší novinových alebo kriedový papier.

Časová náročnosť: 60 minút

Opis úlohy

1. Preskúmaj terén a vytvor taký priestor, kde dokáže vytiahnuť dve laná vo vzdialenosti asi 10 metrov. Priprav hárky s veľkosťou A4. Medzi dvoma lanami sa bude rozprestierať divoká rieka.
2. Cieľom hry je prebrodenie sa skupiny cez rieku pre potravu a návrat s ňou naspäť, aby pritom každý dokázal bezpečne prijímať potravu. Cez rieku sa dá prechádzať po vytrčajúcich kameňoch (predstavujú ich hárky A4), na ne sa dá stúpať. Keď na kameni nikto nestojí, divoká rieka voľne stojaci kameň unáša ďalej a skupina ho stratí. K dispozícii majú 10 kameňov, ktoré môžu využiť podľa uváženia.
3. Tu začína skupina riešiť úlohu. Dávaj pozor, aby členovia skupiny nevstúpili do vody / keď nechajú kameň voľný, nevyužitý, zober im ho.
4. Podľa náročnosti môžu cestu späť začať opäť s 10 kameňmi, ak je spolupráca veľmi ťažkopádna.
5. Je vhodné, keď po cvičení prebehne reflektujúce kolo.

Základy spolupráce

1. Cvičenie: Aktívna pozornosť a komunikácia s feedbackom

Cieľ: Spoznať, nakoľko je ťažké vypočúť si druhého v prípade, že v danej téme sa naše názory nezhodujú. Zažiť, koľko empatie a porozumenia je potrebných k tomu, aby sme dokázali porozumieť myšlienkam a názorom diskusného partnera. Nácvik orientácie, spresnenia a spätných otázok.

Pomôcky: Rozdeľujúce myšlienky do diskusie, vytlačené na papier (3 ks)

Časová náročnosť: 45 minút (vysvetlenie úlohy: 5 minút, trojkoľová diskusia: 3 x 10 minút, reflektovanie: 10 minút)

Opis úlohy

Vytvoria sa trojčlenné družstvá. Každé družstvo dostane tri myšlienky do diskusie (či v oblasti dobrovoľníctva alebo napríklad komunikácie). Prvú myšlienku do diskusie prerokujú dvaja ľudia. Ich úlohou je vzájomne znovusformulovať svoje myšlienky, aby mali spätnú väzbu o tom, že dobre pochopili toho druhého (napr. X povie nejaké tvrdenie, na čo Y sa spýta a znovuformuluje myšlienku: Dobré som tomu porozumel, myslíš na to, že...). Tretí človek zodpovedá za dodržanie časového rámca, resp. musí sledovať, nakoľko sa dokázali diskutujúci vzájomne pochopiť. Nasledujú výmeny úloh pri ďalších myšlienkach do diskusie tak, aby sa z trojice každý vystriedal v úlohe pozorovateľa.

Nakoniec spoločne reflektujú udalosti a referujú o tom, aké ťažkosti sa vyskytli, čo v priebehu diskusií spozorovali, aké nové skúsenosti nadobudli počas cvičenia atď.

2. cvičenie: Pochop podstatu!

Cieľ: Nacvičovať komunikáciu s feedbackom.

Pomôcky: Nie sú potrebné.

Časová náročnosť: 20-25 minút

Opis úlohy

Každý účastník si vyhladá partnera do diskusie, s ktorým si sadnú oproti sebe. X začne diskusiu tým, že v jedinej vete bude o sebe niečo tvrdiť, napr. v súvislosti so svojimi skúsenosťami v oblasti dobrovoľníctva. Následne Y sa snaží dozvedieť a pochopiť čo najviac informácií o danom tvrdení tým, že kladie uzavreté otázky, resp. k získaným informáciám kladie potvrdzujúce otázky (Ak dobre rozumiem, tak...? atď.). X môže odpovedať len áno alebo nie, ale nemôže k odpovediam dať vysvetlenie, po 10 minútach sa partneri vymenia.

3. Cvičenia: Trojitý obrat

Cieľ: Usmerniť pozornosť na otvorené a uzavreté informácie v rámci diskusií, dokázať interpretovať výpoveď diskusného partnera v rovine obsahu, pocitov a túžob.

Pomôcky: Nie sú potrebné.

Časová náročnosť: 30 minút

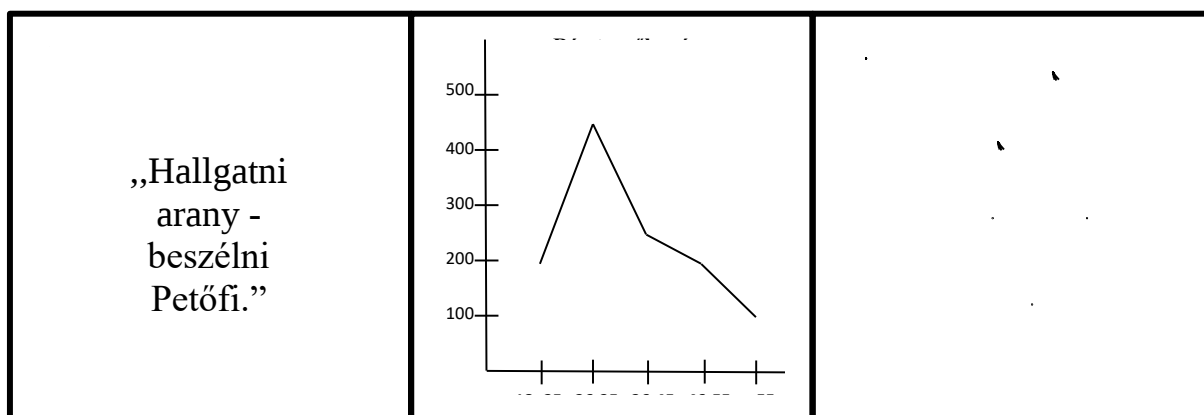
Opis úlohy

Z účastníkov vytvoríme tri skupiny. Jedného dobrovoľne prihláseného požiadame, aby porozprával o svojom profesijnom úspechu, zážitku, nezdare (môže byť aj v súvislosti s vykonávaním dobrovoľníckej práce). Úlohou prvej skupiny je sledovať obsahovú časť rozprávania. Úlohou druhej skupiny je sledovať rozprávanie z emotívneho pohľadu, tretia skupina sleduje a interpretuje v rozprávaní sformulované túžby, sny a požiadavky. Keď rozprávajúci dokončí svoju výpoveď, prvá skupina zhrnie jej obsah. Keď všetci vyjadrili svoje postrehy, rozprávajúci sa až vtedy môže vyjadriť o tom, nakoľko cítil, že mu porozumeli. Nasleduje druhé kolo so spätnou väzbou rozprávajúceho a tretie kolo v rovnakej štruktúre.

4. Cvičenie: Podaj ďalej!

Cieľ: Pozorovanie okolností odovzdávania informácií, uvedomenie si ťažkostí

Pomôcky: Flipchart, fixky, vytlačená kresba:



Časová náročnosť: 30 minút

Opis úlohy

Potrebujeme šesť dobrovoľne prihlásených osôb. Ostatní budú pozorovatelia, ktorí si budú musieť robiť poznámky o tom, čo sa dialo pri odovzdávaní informácie, avšak nesmú zasahovať do procesu. Zo šiestich ľudí päť opustí miestnosť, ich budú volať späť po jednom. Šiestemu prihlásenému a ostatným v miestnosti ukážeme priloženú grafiku, pozostávajúcu z troch častí. Úlohou prihláseného je čo najdetailnejšie si zapamätať obrázky a ďalšiemu členovi skupiny, ktoré zavolajú spoza dverí, vysvetliť, čo videl. Privolaný môže klásť otázky, aby získal čo najpresnejšiu informáciu. Rad radom privolajú aj ostatných a každému novoprichádzajúcemu opisuje obrázky ten, kto si informácie vypočul tesne pred ním. Úlohou posledného bude na flipchart tieto tri obrázky nakresliť. Nakoniec odhalia originálne kresby, porovnajú s čerstvo nakreslenými a spolu s pozorovateľmi analyzujú udalosti.

Stojí za to venovať pozornosť výpadku informácií, ich pozmeneniu, pridávaniu nových informácií a nachádzanie spoločných riešení na elimináciu týchto javov.

5. Cvičenie: Pošepkaj ďalej!

Cieľ: Pozorovanie okolností odovzdávania informácií, uvedomenie si ťažkostí.

Pomôcky: Nie sú potrebné. Vedúci skupiny musí nájsť dostatočne zložitú, ale ešte zapamätateľnú vetu.

Časová náročnosť: 20 minút

Opis úlohy

Vedúci skupiny pošepká do ucha najbližšieho člena skupiny vetu, ktorú musí dotýčny pošepkať ďalej svojmu susedovi. Treba si dávať pozor, aby ju ostatní nepočuli. Tak to ide ďalej až po posledného človeka, ktorý vetu povie nahlas tak, ako to počul od svojho suseda. Potom pôvodnú vetu povie aj prvý. Účastníci potom prediskutujú, čo mohlo spôsobiť deformáciu vyty (ktorá sa s najväčšou pravdepodobnosťou vyskytne).

6. cvičenie: Stiskni ruku susedovi!

Cieľ: Hravo upozorniť na tému ťažkostí šírenia informácií. Vzájomne sa naladiť na seba.

Pomôcky: Nie sú potrebné

Časová náročnosť: 5 minút

Opis úlohy

Účastníci sa postavia do kruhu, chytia sa za ruku, jeden dobrovoľne prihlásený člen sa postaví do stredu. Cieľom ľudí stojacich v kruhu je, aby vopred vytipovaný člen skupiny stisol ruku svojmu susedovi, ktorý stisk odovzdá ďalej svojmu druhému susedovi. Cieľom je, aby účastník v strede kruhu neprišiel na to, kde sa „informácia“ nachádza, preto v záujme úspechu môžu použiť rôzne triky a prvky neverbálnej komunikácie. Ľudia stojaci v kruhu verbálne nesmú komunikovať. Keď člen skupiny stojaci v strede kruhu príde na to, u koho sa práve „informácia“ nachádza, vymení sa s dotýčným.

7. cvičenie: Každý sa počíta!

Cieľ: Zvýšiť citlivosť na všímanie si príležitostí v rámci nedostatkov, upozornenie na to, že tá istá záležitosť môže byť nevýhodou aj príležitosťou.

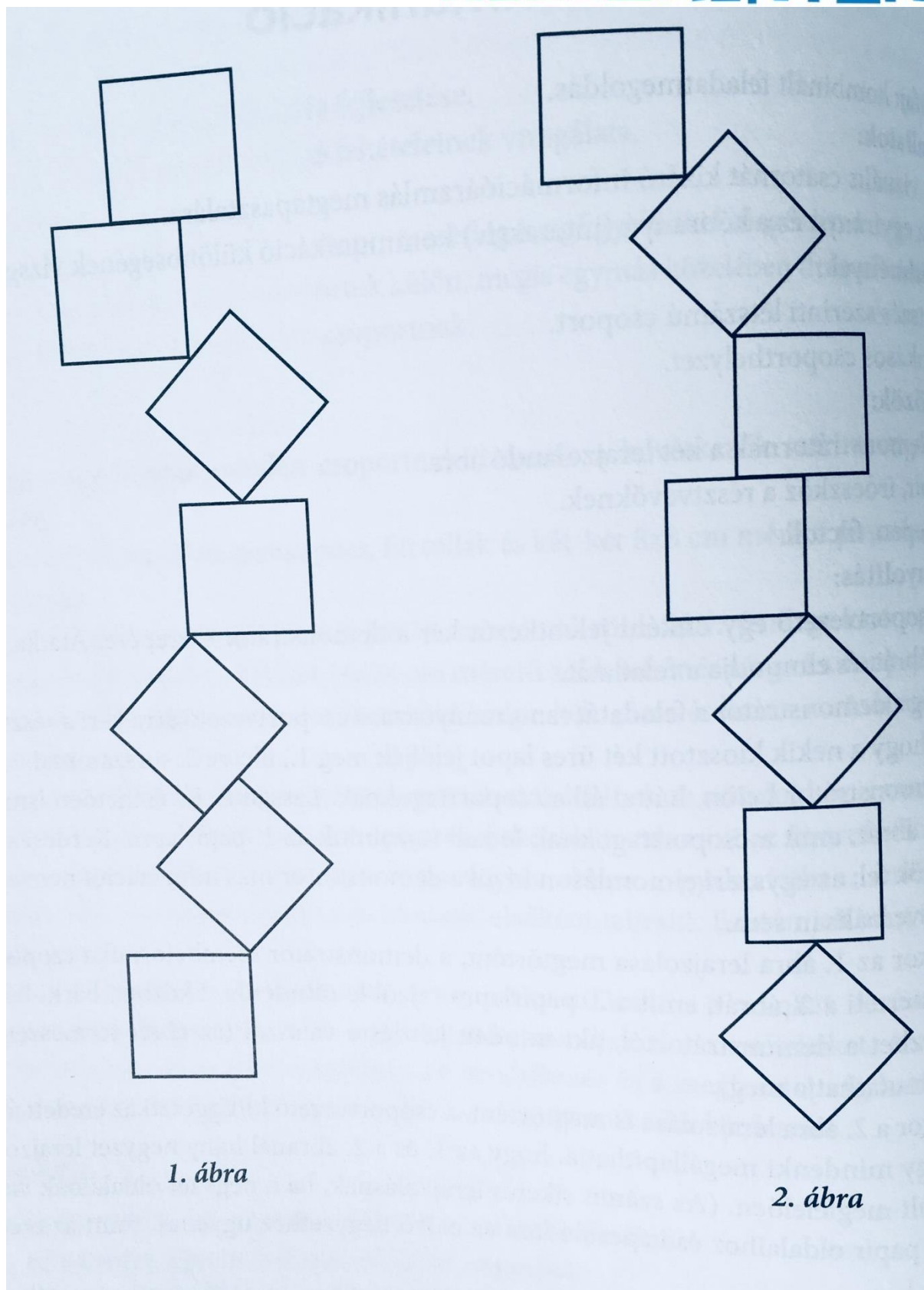
Pomôcky: Veľký papier flipchart, fixky, šatky na oči, motúz, slúchadlá s MP3-prehrávačom, lepiaca páska, perá, poznámkový blok post-it

Časová náročnosť: 40 minút

Opis úlohy

1. Na malé háčky poznámkových blokov post-it napíšeme tieto role: 1. slepý, 2. hluchý, 3. chromý, 4. nemý, 5. komunikuje len otázkami, 6. zdravý – zo všetkých dve alebo tri, podľa veľkosti skupiny. Zo zdravého maximálne dve, ale radšej iba jednu..

2. Členovia skupiny si vytiahnu svoje role a pripraví sa na ne (slepí si zaviažu oči, chromým zviažeme ruky a nohy, hluchý dostanú slúchadlá, nemým zaviažeme ústa, len člen kladúci otázky a zdravý zostanú tak, ako sú)
3. Ukážeme im kontúry domu, oplotenia, auta, stromov, nakreslených na flipchart. Ich úlohou je „postaviť“ za 10 minút dom: strechu z haluzí, múry z piesku, oplotenie zo štrku, komín zo zubných kefiek, oplotenie z trávy, auto z ponožiek rôznych farieb atď. Do častí plotu spíšeme informácie: napr. dátumy narodenia všetkých členov skupiny, informácie hodiace sa k téme školenia atď. Dáta aj materiály, z ktorých treba dom postaviť, sa môžu líšiť v prípade jednotlivých skupín v závislosti od veľkosti, zloženia skupiny alebo témy.
4. Pohovoríme si o skúsenostiach.



1. ábra

2. ábra

Motivácia

1. cvičenie: Skupinový labyrint

Cieľ: Prostredníctvom situácie jedného hráča modelovať, koľkými rôznymi spôsobmi môže vodca/koordinátor/mentor pristúpiť k riadeniu, motivovaniu vlastných ľudí, resp. k delegovaniu úloh. Cez tieto situácie uvedenie si vlastných atribútov mentorov v skupine a podpora s tým súvisiacej sebareflexie.

Pomôcky: Predmety nachádzajúce sa v miestnosti (stoličky, stoly, perá, lopty, tréningové pomôcky), šatka na zaviazanie očí

Časová náročnosť: 30-40 minút

Opis úlohy

V prvom kole postavíme v strede miestnosti labyrint zo všetkých predmetov, ktoré sa tam nachádzajú, a to chaotickým usporiadaním stoličiek a stolov, na ktoré položíme rôzne menšie alebo väčšie predmety, sčasti skryto, ale zároveň tak, aby k nim bol prístup. Čím je priestor pestrejší, vzrušujúcejší, tým lepšie. Členovia skupiny budú pracovať v dvojiciach, kde môžu nastať tieto variácie:

1. jeden z členov dvojice riadi z druhého z kraja labyrintu tak, že ten, čo sa pohybuje v ňom, má oči previazané šatkou
2. riadiaci člen dvojice stojí na kraji labyrintu a usmerňuje svojho druhu tak, že nemôže hovoriť, len dávať pokyny rukami
3. riadiaci člen dvojice nemôže ani hovoriť, ani ukazovať rukami, usmerňuje svojho druhu v labyrinte iba pohybom očí

Úlohou všetkých dvojíc je, aby riadiaci člen vopred vymyslel tri dobre definovateľné „akcie“, ktoré druhý člen môže vykonať a následne tieto akcie musia spoločne aj realizovať (napr. fľašu s vodou, stojacu na stoličke v jednom rohu miestnosti zdvihnúť a položiť ju pod neďaleký stôl.)

Podmienky pre dvojice môžeme upravovať napríklad takým spôsobom, že členovi v labyrinte dáme tiež inštrukcie (môže/nemôže hovoriť, môže sa len pýtať, tiež môže iba ukazovať atď.)

V následnej diskusii je vhodné preberať tieto témy:

- Aké gestá, aké spôsoby riadenia boli najviac motivačné z pohľadu člena v labyrinte?
- Čo podporilo účinnú obojstrannú komunikáciu medzi členmi dvojíc (tu je vhodné preberať napríklad to, či hráči so zviazanými očami využívali verbálnu komunikáciu, alebo následkom zviazania očí zostali automaticky ticho – a v súvislosti s tými sa zaoberať tým, že aj v reálnom živote niekedy nevyužívame komunikačné prostriedky, ktoré síce nie sú zakázané, len nám nenapadne, aby sme ich využívali)
- Aká je podobnosť nášho správania počas hry a počínania v rôznych pracovných situáciách reálneho života?

2. cvičenie: Odhalenie organizačnej kultúry

Cieľ: Zhromažďovaním údajov členov skupiny si uvedomiť viditeľné znaky, resp. hodnoty vlastnej organizačnej kultúry a upriamiť pozornosť na to, že kultúra je prítomná aj v neviditeľných a nevedomých úrovniach, ktoré ovplyvňujú rozhodnutia a správanie skupiny.

Pomôcky: Vopred nakreslený obrázok na flipcharte, poznámkové bloky post-it, perá. Na hárky veľkosti A4 napísané/vytlačené veľkými písmenami tieto kategórie (na jednom hárku jedna kategória):

Obrady, zvyky, rituály

Predmety charakterizujúce organizáciu

Vlastný jazyk,

Symbody, obliekanie

Príbehy, historky, legendy

Hodnoty

Pravidlá, normy

Nálada, humor/nedostatok humoru

Povery, domnienky

Presvedčenia

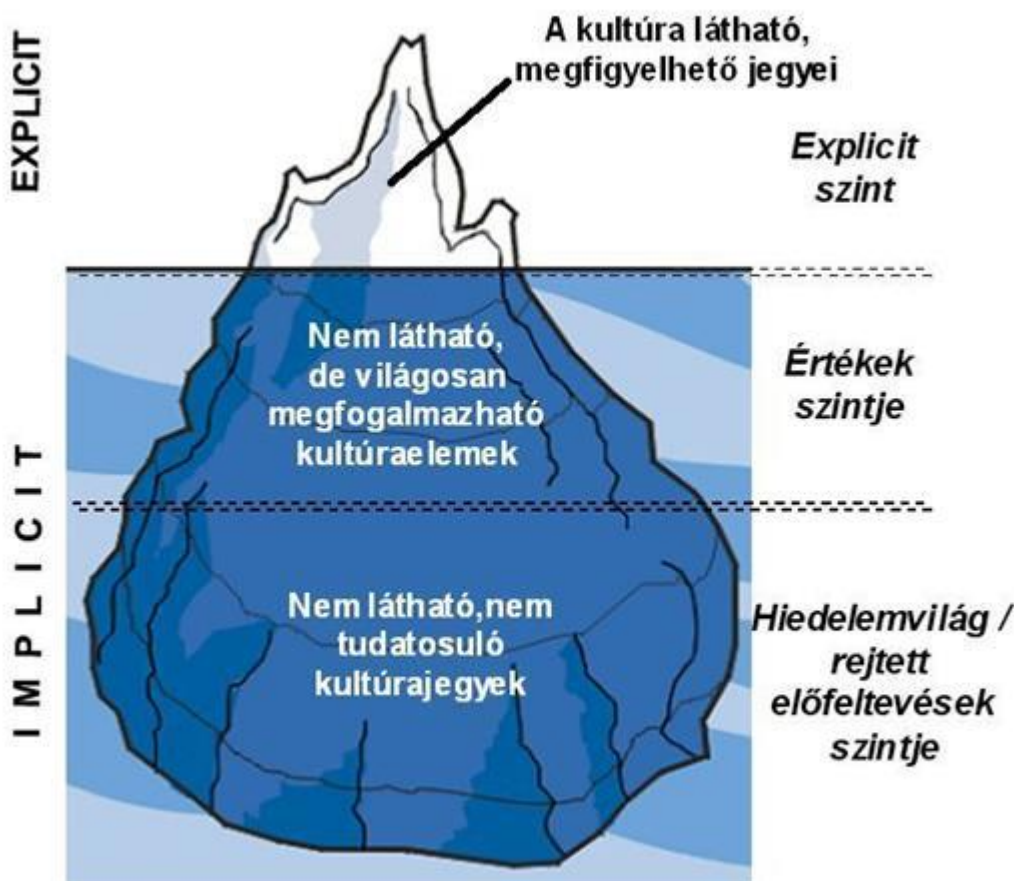
Časová náročnosť: 60 minút

Opis úlohy

V úvode si v krátkosti definujme pojem organizačná kultúra a priblížme si jej vznik.

„Organizačná kultúra nie nič iné, ako systém predpojatostí, hodnôt, presvedčení a domnienok, prijatých a spoločne definovaných členmi danej organizácie. Členovia organizácie ich uznávajú za platné, riadia sa nimi, odovzdávajú ich novým členom ako príklady hodné sledovania pri riešení problémov ako žiaduje formy zmýšľania a správania. Tieto predpojatosti a hodnoty považujú členovia organizácie za tak prirodzené, že v podstate pôsobia podvedome a samozrejým spôsobom stanovujú pre členov organizácie spôsob vnímania samých seba a chápanie svojho okolia. Na základe toho vnímajú aj okolitý svet. Z tohto dôvodu kultúra naplňuje okolie významom, a tým znižuje jeho neistotu, stabilizuje ho: pomáha sa orientovať v tom, čo je dobré, čo je zlé, čo je dôležité a čo menej dôležité. Kultúru zvykli prirovnávať k ľadovcu: má viditeľné formy prejavu, ale tiež charakteristické črtyn nachádzajúce sa pod hladinou, ktoré nemožno bezprostredne skúmať. Medzi pozorovateľné charakteristiky, viditeľné aj z pohľadu externého pozorovateľa, zaraďujeme pravidelne sa opakujúce ceremónie (obrazy), príbehy, historky kolujúce v rámci organizácie, používaný jazyk, odborný žargón a viditeľné príklady správania, symbody organizácie, odievanie a vzhľad pracoviska. Z týchto viditeľných znakov sa však môžeme len

domnievať, aké hodnoty vyznávajú členovia organizácie, čo vlastne majú v hlave. Ozajstná kultúra je ukrytá v hodnotách, predpokladoch, domnienkach, pocitoch a atribútoch, ktoré zostávajú neviditeľné.” (Gyula Bakacsi: A szervezeti magatartás alapjai)



A kultúra látható, megfigyelhető jelei – Viditeľné, pozorovateľné črty kultúry

Explicit szint – Explicitná úroveň

Nem látható, de világosan megfogalmazható kultúraelemek – Neviditeľné, ale jasne definovateľné prvky kultúry

Értékek szintje – Úroveň hodnôt

Nem látható, nem tudatosuló kultúrajegyek – Neviditeľné, nevedomé črty kultúry

Hiedelemvilág/rejtett előfeltevések szintje – Svet povier/skrytých predpojatostí

Po úvode predstavíme úlohu: v ďalšom kroku budeme vo forme práce v malých skupinách realizovať prieskum, pomocou ktorého budeme identifikovať pozorovateľné prvky organizačnej kultúry našej

15

organizácie/skupiny. Na to je v rámci práce v malých skupinách k dispozícii niekoľko kategórií (názvy si môžeme vyložiť na stoly stojace na rôznych miestach miestnosti). Z nich si každý vyberie tri, ku ktorým si na 10-10 minút môžu prisadnúť a spolu s ostatnými členmi skupín môže spolu premýšľať. Odznelé nápady si zapíšu na hárky post-it a nalepia k danej kategórii. Po uplynutí 3x10 minút zoskupíme tieto hárky na flipcharte s vopred nakresleným ľadovcom a začneme spoločnú diskusiu.

Poznámka:

V kategórii Hodnoty je vhodné klásť pomocné otázky (vytlačené na osobitnom hárku): S dôrazom na jedinca alebo komunitu? Orientovaná na úlohy alebo vzťahy? Charakteristická je silná alebo slabá kontrola? Závislosť alebo nezávislosť? Akceptuje alebo odmieta riziko? Akceptuje alebo odmieta konflikty? Orientované na procesy alebo na výsledky? Otvorený alebo uzavretý systém? Uvažujúca dlhodobo alebo krátkodobo?

3. cvičenie: Teória motivácie Zlatý kruh (S. Sinek)

Cieľ: Spoznať psychológiu motivácie na základe teórie S. Sineka

Pomôcky: Projektor, premietacie plátno, reproduktory, prístup na internet alebo stiahnuté toto video: https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action

Časová náročnosť: 45 minút

Opis úlohy

1. Pozrieme si video.
2. Diskusia vo dvojiciach o video.
3. Riadený rozhovor o video vo veľkých skupinách.
4. Vo dvojiciach si nacvičiť sformulovať svoje myšlienky o tom, PREČO vykonávajú dobrovoľnícku činnosť, AKO ju vykonávajú a až potom sa upriamiť na otázku: ČO robia.

Znalosti špecifické pre podujatia

Cieľ: Oboznámenie sa so špecifikami daného podujatia

Potreba prostriedkov: rôzna

Časová náročnosť: rôzna

Opis úlohy: rôzne

HelloMentor – volunteer coordinator training Curriculum Slovansko

Pripravené v rámci programu "Interreg V-A Slovakia Hungary Cross Border Cooperation Programme" a projektu "Strengthening cross-border civil society through the development of a joint volunteer exchange system".



Vypracovalo: Webkettő Műhely Bt.

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

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