

SZAKMAI MÓDSZERTAN

Egy projektben együtt tevékenykedni, fejlődni, célokat elérni csak akkor lehetséges, ha a céloknak, adott képességeknek megfelelő oktató – fejlesztő munka segíti a bevont célcsoport munkáját, a tudás-, ismeretszerzését. Képzett szakembereink, bevont vállalkozóink segítségével a projektben megfogalmazódott célok komplexen tudtak teljesülni.

Projektünk célja volt, hogy minél több fiatal kapcsolódhasson be innovatív projektek kialakításába, megvalósításába, minél több fiatalból válhasson a jövő innovátora. Ehhez 10 fő tehetséges fiatalot vontunk be. A tehetségazonosítás során pedagógiai és pszichológiai módszereket egyaránt alkalmaztunk. A tehetség felismerésében a következő módszerek együttes használata biztosította a tanuló komplex, széles körű megismerését: pedagógiai jellemzés, tesztek és felmérések, pedagógiai és pszichológiai módszerek a célnak megfelelő alkalmazása. A teszteredmények mindent eldöntő figyelembevétel helyett a tehetséggondozásba ágyazott azonosítást tartottuk a legszakszerűbbnek. A célcsoportunk többszemponútú megismerésnek megfelelően került kiválasztásra.

A bemutatkozás után beszélgettünk a programokról, elvárásokról, melyek iránt nagy érdeklődést mutattak. A találkozások alkalmával komplex tudást igyekeztünk átadni a fiataloknak változatos módszerek segítségével.

Önismeret, önmenedzselés:

Az Önmenedzselés tíz lépését tanítottuk meg a résztvevőinknek:

- a szerepek tisztázását,
- a szerepek értékrend sorrendbe állítását,
- a szerepek szerinti elvek kidolgozását,
- a szerepek szerinti célok kitűzését,
- a stratégiák felállítását,
- a tervek elkészítését,
- a heti idő és feladat mátrix készítését,
- maga a megvalósítás folyamatát,
- a kontroll rendszer felállítását, kialakítását,
- az újratervezés folyamatát.

Kiemelten fontosnak tartottuk az innovációs készségfejlesztést. (A résztvevő fiatalok nem csak megismerték az innováció fogalmát, hanem bepillantást kaptak innovációs ötletek gyakorlatban történő megvalósítására új termékek, szolgáltatások, folyamatok, rendszerek és társadalmi kapcsolatok formájában, látták, hogy az innováció ösztönzi a fenntartható növekedést, és nem korlátozódik a legfejlettebb technológiára.)

Innovációs készségek fejlesztése

- Innováció alapfogalmak és definíciói
- Új ötletek generálása- brainstorming technika
- Probléma megoldási módszerek
- Laterális és kritikai gondolkodás
- Kreativitás irányzatai és módszerei
- Kreatív gondolkodás a mindennapi munkában
- Meglévő dolgok összekapcsolása újszerűen, újfajta megoldások kialakítása
- Innováció a szervezetekben
- Innováció a munkacsoportban
- Csapatmunka és a kreativitás
- Döntéshozás

Az innovációs környezet kapcsán fontos volt felhívni a figyelmet azokra a trendekre, amelyek meghatározzák a pályázati lehetőségeket és a piac működését. Így a pályázati ismeretek, a vállalkozási keretek, a jogi szabályozás, illetve a forrásbevonás kapcsán is előtérbe helyeztük az innovációs környezet jellegzetességeit, és kiemelten foglalkoztunk ezzel a területtel. A bevont vállalkozók, illetve a megvalósító személyek saját személyes példákön, valamint saját kapcsolati hálójuk ismertetése révén mutattak példákat és hasznosítható módszereket az innovációs környezet működésére, felépítésére, valamint az abban való szerepvállalás feltételeire. Minden esetben törekedtünk arra, és a megvalósító személyeket is arra ösztönöztük, hogy minél inkább gyakorlati, praktikus ismereteket adjanak át, és minél interaktívabb formában, a tényleges működést a leghatékonyabban modellezni képes feladatok révén tartsák meg az adott foglalkozást, és folyamatosan kerestük azokat a lehetőségeket, hogy minél szélesebb kört tudjunk bevonni a program célközönségének növelése által.

Fejlődött a célcsoporttagok vezetői készsége is. Célunk volt a különféle vezetési stílusok és szerepek megismertetése, az egyéni vezetői szemlélet kialakítása és formálása. A vezetői készségek fejlesztése az alábbiak szerint zajlott:

- A vezetés megelevenítése az elméletben és a gyakorlatban
- Hogyan kell mások bizalmát elnyerni?
- A vezetői felelősség megtapasztalása
- A vezetett kiszolgáltatottságának megtapasztalása
- Vezetői feladat meghatározás és hatása a csoportra
- A saját nyomon követési feladatok meghatározásának módja
- Tervezés gyakorlása, hatása a csoportra
- Delegálás, feladatkiosztás és hatása
- Ellenőrzés és szerepe
- Az időmenedzsmenttel való ismerkedés
- A figyelem felkeltése az időrabló tevékenységekre
- Megoldási javaslat-időrablóra, a változtatás kezdeményezése
- A hibák kezelése, elakadás esetén problémakezelés
- Példamutató magatartás
- Segítségkérés, elakadásnál
- Mi a motiváció?
- Motiválás a vezetői munkában
- Motivációs eszközök a vezetők kezében
- A motiváció fontossága
- Az elkötelezettség szerepe és elérése
- A személyközi motiválás kipróbálása
- A személyes befolyásolás eszközei
- A befolyással szembeni ellenállás eredményessége
- Változásmenedzsmenttel való ismerkedés
- A változások hatása a többiekre
- A vezető szerepe a változásban
- Egyéni vezetői kihívások teljesítése, saját élmény

Kommunikáció, konfliktuskezelés, kudarckezelés, frusztrációk kezelése

A konfliktus és a kommunikáció kapcsolata kiemelten fontos terület, mely során a hatékony, érthető kommunikáción túl szükséges elsajátítani a megfelelő, alkalmazandó kommunikációs technikákat is, melyek a konfliktuskezelésben elengedhetetlenek. A nagybetűs élet konfliktusai mindenkit elérnek, és nagyon sok típusa létezik: munkahelyi, és azon kívüli konfliktusok. Ezeket csak megfelelő érvelési technikákkal, stresszoldó módszerekkel, kudarckezelési, frusztráció kezelési technikákkal tudjuk hatékonyan kezelni. Így fontos volt az alábbi témák, területek vizsgálata, az ezekkel kapcsolatos tudás elsajátítása.

Konfliktuskezelés

- Felkészülés a konfliktusos helyzetekre
- A konfliktus fogalmának tisztázása
- A negatív konfliktusok kiemelése, tudatosítása
- Saját konfliktusokkal való szembesülés
- A saját konfliktus okainak tudatosítása
- Magabiztos konfliktusmérséklés
- A konfliktus kimeneteleinek bemutatása, gyakorlása
- A nyertes-nyertes szituáció erősítése
- Egyensúlyra törekvés erősítése

Kudarckezelés

- Kudarchelyzetek azonosítása
- Kudarchelyzetek megoldási lehetőségei
- Belső frusztráció jelei
- A burnout megismerése, megelőzése
- Erőforrásgyűjtés (öndicséret, értékek felismerése, sikerek)
- Az önmegértés (önismeret, önreflexió)

Frusztrációk kezelése

- Stressz tolerancia (belső egyensúly, biztonság, kiegyensúlyozottság, öröm, aktivitás, jó befogadás, egyértelműség, optimizmus, az akarat)
- Helyzettolerancia (a megváltoztathatatlan helyzetek kezelése)
- Szerepbiztonság (elvárások, az élet szerepe)
- A célfelismerés (válsághelyzetek, célok és megoldásra törekvés)
- Stressz-kezelési módszerek ismertetése és gyakorlása

A foglalkozások során a feladatok segítségével arra vezettük rá a fiatalokat, hogy a konfliktusok megoldása mindig többféleképpen lehetséges egy adott szituációban, ám bárhogy is döntenek, minden esetben számot kell vetni azokkal a jövőbeni következményekkel, amelyek egy-egy döntéssel járnak. A konfliktusok, a frusztrációk, illetve hosszabb távon akár a kiégés szindróma megfelelő kezelése kiemelten fontos az innovatív környezetben megvalósuló projektek kapcsán és ennek részeként olyan szituációs feladatokat is végeztünk, amelyek során a megvalósító személyek saját traumatikus, frusztrációt okozó, vagy mentális kihívást jelentő szituációkat modelleztek. Így akár megoldhatatlan konfliktusokat mutatnak be, amely során képet kaphatunk arról, hogy hogyan reagálnak egy ilyen szituációban a résztvevők, és ennek megfelelően alkothattak a szakemberek további stratégiákat a személyiségfejlesztés kapcsán is, illetve a motiválás legmegfelelőbb eszközeit is hatékonyabban tudták így kiválasztani.

Projektünk során, a foglalkozások alkalmával alkalmazott módszerek

- frontális előadás,
- brainstorming,
- prezentáció,
- elemzés
- kooperatív, tréning módszer
- egyéni, csoportos, páros gyakorlatok
- workshopok

A bevont tehetségek kooperatív készségeinek fejlesztését egyrészt a foglalkozások általános módszertana révén szeretnénk volna elérni. A foglalkozásokon folyamatosan törekedtünk a csoportos feladatokra, valamint a munkatervben leírt módszerek segítségével olyan programokat dolgoztunk ki, amelyek az egyéni megoldások helyett az együttműködés formáit helyezik előtérbe. A program során közös projektek kidolgozása volt a cél, és emellett a folyamatos nyomon követés lehetőségének biztosítása. A résztvevők egymással való kooperációja mellett ide sorolható az általunk tervezett workshopok tematikája is, amelyeken helyi vállalkozók, innovációban érintett szakemberek, cégvezetők segítségével erősítettük a szakmai együttműködést, megismertettük a bevont fiatalok tevékenységét, illetve együttműködési formák kialakítását segítettük elő.

A program során a kezdetektől figyeltünk arra, hogy a megfelelő csoportdinamika kialakuljon, és az egyes résztvevők személyiségfejlesztését olyan irányba tereljük, amely a csoport számára is hasznos. Folyamatosan együttműködésre sarkalltuk a fiatalokat és olyan szituációs feladatokat végeztünk, amelyeket egyedül nem lehet megoldani. A konfrontatív megközelítés helyett mindvégig a kooperatív társulási formák mellett érveltünk, és erre mutattunk példákat, ami hatására a résztvevő fiatalok között is kialakult egy erős kötődés, és a további együttműködés lehetősége sem kizárt. Mindemellett a jövőben hatékonyabban és könnyebben tudnak más csoportokhoz kapcsolódni, bevonni és együttműködésre bírni akár ismeretlen személyeket is, és vezetőként olyan készségeket használni, amelyek hatékonyabb irányítást tesznek lehetővé.