ROSE
Play. Grow. Flourish!

Az ősz a változások évszaka. Ugyanez vonatkozik a munkahelyre is.

ROSE Képzési és Innovációs Labor

Három eszköz. Három módszer a tanulás elősegítésére. A közös cél: rugalmas, emberközpontú, egészséges munkahely.



TARTALOM

Töltsd fel az energiád, játssz, mesélj olyan történeteket, amelyek jóllétet teremtenek

2026 júniusa óta a ROSE tanulási élmény laboratóriumában teljes gőzzel folyik a munka. A Munkahelyi önfejlesztés tudástára, a Szörnyek a vállalatnál szerepjáték és a Történetmesélés kézikönyv egyetlen gyakorlatias, a munkavállalók jóllétét és készségfejlesztését szolgáló csomagba állnak össze

Ebben a számban az új **Történetmesélés kézikönyv** áll a középpontban. Az időzítés is fontos. A munkahelyi környezet gyorsan változik. A Világgazdasági Fórum „A munkahelyek jövője 2025” című jelentése szerint **a munkavállalók jelenlegi készségeinek** 39%-a várhatóan átalakul vagy elavul 2030-ra.

Az olyan emberi képességek, mint a rugalmasság, alkalmazkodóképesség, kreatív gondolkodás, vezetői képességek és társadalmi befolyás, továbbra is központi fontosságú készségek a szervezetekben.

A fejlődés már nem korlátozódhat kizárólag az emberek tudására. Fontos, hogy segítse az embereket a reflexióban, az alkalmazkodásban, a kommunikációban, önmaguk és mások megértésében. Gyakorolniuk kell, hogyan reagáljanak olyan helyzetekre, amelyekre esetleg nincs kész válasz. A jövőbiztos munkahely hosszú távon gondoskodik arról, hogy a munkavállalók egészségesek maradjanak, folyamatosan fejlődjenek, ugyanakkor elkötelezettek és elégedettek legyenek

A ROSE segíti a vállalatot a növekedésorientált gondolkodásmód kialakításában.

További információkat a projektről hivatalos honlapunkon talál:

Az Európai Unió társfinanszírozásával

Az Európai Unió támogatásával. A kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) véleményét tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy a Tempus Közalapítvány álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé ezekért.

2024-2-HU01-KA220-VET-000266243

3 A VARÁZSSZÁMUNK

Három eszköz egy folyamatosan fejlődő, integrált munkahelyi jólléti ökoszisztémában. Új HR-szupererő, készen arra, hogy a reflektorfénybe lépjen.

TÁMOGATÁS – A MUNKAHELYI ÖNFEJLESZTÉS TUDÁSTÁRA

A stressztől, a regenerációtól, a kiégés megelőzésétől, az érzelmi stabilitástól a fenntartható életritmuson, a jövőbe vetett bizalmon, a munkahelyi kapcsolatokon át a rezilienciáig. Segít a munkavállalóknak megérteni, mi meríti ki belső energiájukat , mi segíthet feltöltődni, sikeresnek lenni.

GYAKORLAT– SZÖRNYEK A VÁLLALATNÁL

Van egy okos módszer arra, hogy a munkahelyi kihívásokat egyéni és közösségi fejlődési lehetőségekké alakítsuk át. Mentorált, biztonságos környezetet biztosít ahhoz, hogy szembesüljünk a kihívásokkal, megismerjük és elsajátítsuk a munkahelyi kihívások leküzdéséhez szükséges megbirkózási készségeket és stratégiákat.
A Szörnyek a vállalatnál játék arra invitálja a résztvevőket, hogy különböző nézőpontokat tapasztaljanak meg és fogadjanak el, teszteljék a következményeket, próbálják ki a döntéseiket, és növeljék a munkával kapcsolatos elégedettségüket és jóllétüket.
Egy PowerPoint-prezentáció nem tud visszavágni. Egy munkahelyi szörny viszont igen.

MEGOSZTÁS – TÖRTÉNETMESÉLÉS KÉZIKÖNYV

És ott van még a történet ereje is.
A ROSE Történetmesélés kézikönyv azt vizsgálja, hogy a történetek hogyan segíthetik elő a reflexiót, a mások szemszögéből való gondolkodást, a kommunikációt, a rezilienciát és a munkahelyi tanulást.
Ez nem szórakoztatási célú történetmesélés. A fejlődés érdekében történő történetmesélés.
Ez pedig felvet egy fontos kérdést. Szóval... miért éppen a történetmesélés, és miért éppen most?

Az Európai Unió társfinanszírozásával

Az Európai Unió támogatásával. A kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) véleményét tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy a Tempus Közalapítvány álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé ezekért.

2024-2-HU01-KA220-VET-000266243

MERT A TANULÁS AKKOR HATÉKONY, HA AZ EMBEREK AKTÍVAN RÉSZT VESZNEK BENNE

A történetek mindig is segítették az embereket abban, hogy értelmet találjanak az élményeikben, átadják a tudást, és tapasztalataikat valami nagyobb egészhez kapcsolják.
A történet a vállalatnál is hasonló szerepet tölt be. Ez gyakorlati következményekkel jár a HR, a képzés és fejlesztés, a munkaerő-menedzsment területén.

Az időutazás pillanata ...

Térjünk vissza egy pillanatra az 1980-as évekbe!
Úticél: Xerox.



A kutatók felfedezték, hogy a technikusok a kávéfőzők körül gyülekeznek, és ott mesélnek egymásnak a bonyolult javításokról. Amit könnyen időpazarlásnak lehetett volna tekinteni, valójában a kézikönyvekben nem szereplő szakértelem megosztásának fontos mechanizmusa volt. Julian Orr kutatása rávilágított arra, hogy ezek a beszélgetések hogyan segítik elő a sikeres hibaelhárítást és javítást.

A történetek az élményeket szervezeti tudássá alakítják.

A szervezetek számára az egyik legnagyobb kihívást a hallgatólagos tudás jelenti. Az a vélemény, gyakorlati szakértelem, tapasztalatból származó tudás, amelyet a munkavállalók a gyakorlatban halmoznak fel, de amely ritkán illeszkedik pontosan egy eljárásba vagy adatbázisba. A kutatások azt mutatják, hogy a történetmesélés segít abban, hogy ezt a nehezen megfogalmazható tudást mások számára is hozzáférhetővé tegyük.
A HR szempontjából a kapcsolat közvetlen: új munkavállalók beillesztése, mentorálás, az utódlás, a generációk közötti tudásátadás, valamint a szakértelem megőrzése a tapasztalt munkavállalók távozása esetén.

A történetek azonban nem csupán a tudás átadására szolgálnak. Érzelmileg és kognitív szempontból is bevonják a munkatársakat, így a tanulságok jobban megmaradnak a memóriában, és könnyebben alkalmazhatók a valós életben. A történetek megosztásával a szervezetek a folyamatos tanulás és az együttműködés kultúráját teremtik meg.

A történetek segítségével a munkahelyi helyzetek stratégiai, irányított és támogató jellegű tanulási élményekké alakíthatók át.

Az Európai Unió társfinanszírozásával

Az Európai Unió támogatásával. A kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) véleményét tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy a Tempus Közalapítvány álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé ezekért.

2024-2-HU01-KA220-VET-000266243

A KIFOGÁSTALAN SIKERTÖRTÉNETEKTŐL A TANULÁSIG



Az olasz élelmiszeripari vállalat, a Barilla meglehetősen váratlan módon alkalmazta a történetmesélést. Képzeljük el, hogy megérkezünk a vállalat globális HR-konferenciájára, és ahelyett, hogy csiszolt sikertörténeteket hallgatnánk, a vezetők nyíltan beszélnek a kudarcokról – arról, mi ment rosszul, és mit tanultak belőle. A Barilla bevezette a „Fuckup Nights" műfajt a globális HR-konferenciájára, teret teremtve a kudarcról, a sebezhetőségről, a bizalomról és az autentikus vezetésről szóló beszélgetéseknek.

Maga a történet válik tanulási eszközzé. Ahelyett, hogy újabb dián olvasnánk, hogy „a vezetőknek sebezhetőnek kell lenniük" vagy „tanulnunk kell a hibákból", az emberek egy valós élménnyel találkoznak: a döntésekkel, a következményekkel, az érzelmekkel és a levont tanulságokkal.
És elkezdenek kérdezni:

Mi történt valójában? Miért? Mit lehetett volna másképp csinálni?

Mi köze van ennek a saját tapasztalataimhoz?

Mit tennék én egy ilyen helyzetben?

A vezetői fejlesztés területén a történetmeséléssel kapcsolatos kutatások pontosan erre a lehetőségre mutatnak rá. A narratíva ösztönözheti a kritikai reflexiót, megkérdőjelezheti a feltételezéseket, és segíthet az embereknek az érzelmek, a kapcsolatok, valamint a szervezeti élet többértelműségének feltárásában.
A történetmesélés fontos szerepet játszik a vezetői képzésben, a mentorálásban, a viselkedésalapú tanulásban, a csapaton belüli reflexióban és az értékalapú tanulásban – olyan területeken, ahol egy elv ismerete nem egyenlő azzal, hogy azt alkalmazni is tudjuk.
És ez manapság egyre nagyobb jelentőséget kap.

A Deloitte *2025-ös globális humán tőke trendek* című jelentése egy kialakulóban lévő „tapasztalati szakadékot" azonosít: **a megkérdezett vezetők és felsővezetők 66%-a szerint** a tapasztalat hiánya a leggyakoribb probléma. A Deloitte hangsúlyozza, hogy mennyire fontos a tudás, a készségek és az emberi képességek kontextusba ágyazott alkalmazása. Ugyanakkor a Világgazdasági Fórum olyan képességeket emel ki, mint a kreatív gondolkodás, a rugalmasság, a vezetői képességek, az empátia, az önismeret és az egész életen át tartó tanulás, amelyek a munka jövőjét alakítják. Ezeket a képességeket pusztán információátadással nehéz fejleszteni.

Egy történet arra ösztönöz minket, hogy értelmezzük. Kapcsolatokat teremtsünk és képzelőerőnket használjuk. Hogy más szemszögből nézzük a dolgokat. Felismerjük az érzelmeket. Tágítsuk látókörünket, és kérdőjelezzük meg a feltételezéseinket.
Egy történet virtuális valóságot teremthet, amikor újra lejátszhatjuk a történetet, változtathatunk rajta, kipróbálhatunk alternatív döntési útvonalakat, és eldönthetjük, mit tennénk legközelebb.

A történetmesélés – ha célszerűen alkalmazzák – jóval többé válhat, mint puszta kommunikáció. Olyan HR- és L&D-eszközzé válhat, amely a tapasztalatokat tanulássá alakítja, és összekapcsolja a fejlődést a munkahelyi valós emberi viselkedéssel.

Az Európai Unió társfinanszírozásával

Az Európai Unió támogatásával. A kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) véleményét tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy a Tempus Közalapítvány álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé ezekért.

ÚJ MUNKAHELYI ESZKÖZÜNK: A TÖRTÉNETMESÉLÉS KÉZIKÖNYV

Mi lenne, ha egy történet segítene elindítani a munkahelyen azt a beszélgetést, amelyet egyébként nehéz lenne elkezdeni?



A **ROSE Történetmesélés kézikönyv** olyan mentorok, oktatók, coachok és HR-szakemberek számára készült, akik fiatal munkavállalókat támogatnak. A kézikönyv célja nem az, hogy őket hivatásos történetmesélőkké képezze. A történetmesélést alakítja át gyakorlati munkahelyi fejlesztési módszerré, amely segít az embereknek az önreflexióban, különböző nézőpontok feltárásában, a nehéz élmények megosztásában és a lehetséges megoldások meglelésében.
Ez a kézikönyv egyértelműen nem olvasásra szánt. Öt fejezete a gyakorlatközpontú elméletet ötvözi gyakorlati javaslatokkal, rövid tanulási feladatokkal, gyakorlatokkal, munkahelyi példákkal és bevált gyakorlatokkal – így segítve az olvasókat abban, hogy megértsék, miért működik egy adott megközelítés, és hogyan lehet azt a gyakorlatban alkalmazni.

5 FEJEZET. 5 MÓDSZER A TÖRTÉNETEK FELHASZNÁLÁSÁRA.

1 A TÖRTÉNET HŐSE – A HATÁS KIALAKÍTÁSA

A jó történetmesélő személyes készségei
Mielőtt megtanulnánk, hogyan kell elmesélni egy történetet, kezdjük azzal, hogyan lehet jelen lenni benne. Ismerjük meg azokat a stratégiákat, amelyekkel fokozható az önismeret és az őszinteség, az empátia és az érzelmi intelligencia, az aktív figyelés, a jelenlét, az alkalmazkodóképesség, az etikus sebezhetőség — gyakorlati feladatok és „A mentor történetének mikrofolyamata” segítségével.

2. MÁS SZEMÉLYISÉG, MÁS NÉZŐPONT

Archetípusok és Selbst
Az, ahogyan magunkat látjuk – és ahogyan másokat értelmezünk –, meghatározza, milyen történeteket mesélünk a munkahelyi helyzetekről.
Fedezzük fel az archetípusokat, a személyiségtípusokat és a történetmesélést, majd alkalmazzuk az ötleteket mesterséges intelligenciával támogatott fiktív szerepjáték, valós élményeken alapuló szerepjáték, személyiségfeltárás, kiégés-teszt és stressz-archetípusok segítségével.

Az Európai Unió társfinanszírozásával

Az Európai Unió támogatásával. A kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) véleményét tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy a Tempus Közalapítvány álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé ezekért.

ÚJ MUNKAHELYI ESZKÖZÜNK: A TÖRTÉNETMESÉLÉS KÉZIKÖNYV

3 | KREATÍV ÍRÁS AZ AI SEGÍTSÉGÉVEL - ÚJ HORIZONTOK

A ROSE-megközelítés szerint a mesterséges intelligencia az emberi kreativitás társszerzőjévé válik, nem pedig annak helyettesítőjévé. Ismerje meg az ötletelést, a promptok használatát, a karakteralkotást, a párbeszédet és a történet átalakítását – valamint a szerzői jog, az adatvédelem, a hitelesség és a felelősségteljes mesterséges intelligencia-használat fontos kérdéseit.
A gyakorlati alkalmazások bemutatják, hogyan járulhat hozzá a mesterséges intelligenciával támogatott történetmesélés **az önreflexióhoz, az empátiához, a csapatösszetartáshoz, a rezilienciához és az inkluzív kifejezésmódhoz – ideértve a neurodiverz résztvevőket is.**

4 | A KÖZÖNSÉG TÁRSALKOTÓKKÁ VÁLTOZTATÁSA – BEVONÁS

Interaktív történetmesélés
A résztvevők nem csupán hallgatnak, hanem elkezdik **meghatározni a történet további alakulásá**t.
Az interaktív történetmesélést, a játékosítás elemeit, a gondolkodási csapdákat, a mások szemszögéből való gondolkodást és a pszichológiai biztonságot ötvözve a fejezet bemutatja az **A–B–C–D narratív fejlődési folyamatot**, amely ismerős helyzetből indul ki, zavaró tényezőkön és növekvő komplexitáson át jut el a mélyebb reflexióig és a döntéshozatalig.

5 | TÖRTÉNETETBŐL TUDÁSMEGOSZTÁS – ÉS CSELEKVÉS

Történetmesélés a munkahelyi tanulásban
Az utolsó fejezetben összekapcsolódnak a történetmesélés, a nehézségek kezelése, a reziliencia, a jóllét, a viselkedésváltozás, a szervezeti értékek és a közös célok — offline, online, hibrid tanulási környezetben egyaránt.
A hangsúly határozottan **az ötletek gyakorlati alkalmazásán** van.
Instant formátumok, például a „Mikrotörténet + irányított reflexió”, a „Viselkedésközpontú történetelemzés”, a „Biztonságos távolságból folytatott beszélgetés”, a „Történetek összehasonlítása” és a „A történettől a cselekvésig” segítenek a trénernek, mentornak abban, hogy a *történetmesélésről* áttérjenek a *reflektálásra, a minták felfedezésére és a felismerések lehetséges cselekvéssé alakítására*.

Hamarosan megnyitható a Kézikönyv.
Válasszunk témát! Kezdjünk egy történetbe! Hová jutnak a szereplők?

KÖVESSE FIGYELEMMEL A TÖRTÉNETMESÉLÉS KÉZIKÖNYV MEGJELENÉSÉT!

Hamarosan itt: https://www.roseforwork.com/

Az Európai Unió társfinanszírozásával

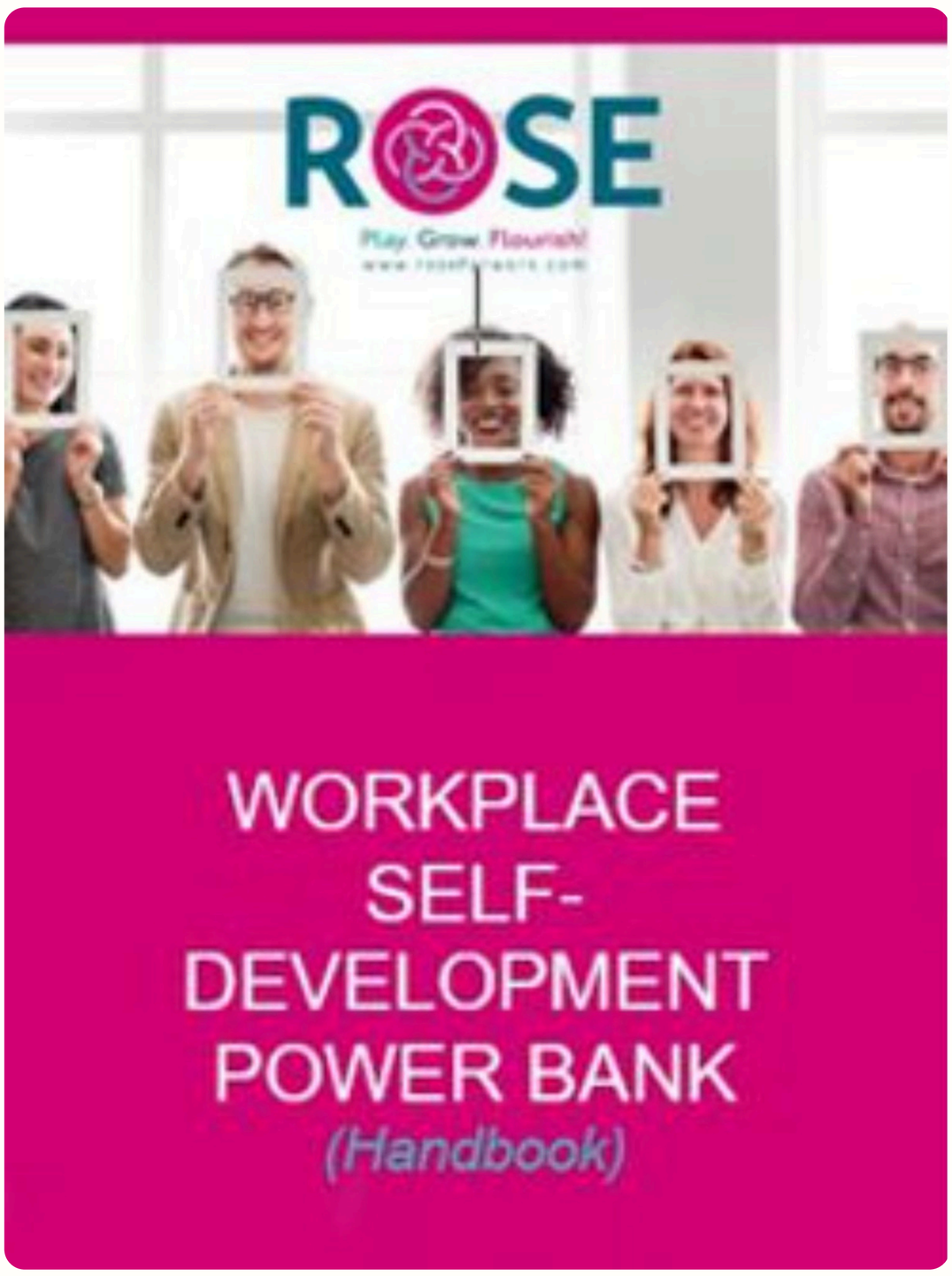
Az Európai Unió támogatásával. A kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) véleményét tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy a Tempus Közalapítvány álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé ezekért.

2024-2-HU01-KA220-VET-000266243

EGY ESZKÖZ? JÓ.
HÁROM EGYÜTT? MÉG JOBB.

A Történetmesélés kézikönyv nem önálló kiadvány. Kiegészíti a **Munkahelyi önfejlesztés tudástára** és a **Szörnyek a vállalatnál** kiadványainkat olyan történetmesélési módszerekkel, amelyek segítségével a mentor, tréner, HR-szakember a munkahelyi helyzeteket párbeszédre, elmélkedésre és tanulásra alkalmas lehetőségekké alakíthatja. Az összefüggés gyakorlati jellegű: a történetmesélés a ROSE szerepjáték szereplőivel és helyzeteivel együtt alkalmazható különböző nézőpontok, döntések és következmények feltárására. A Tudástár további forrásokat biztosít a személyes fejlődéshez és a munkahelyi jólléthez.

Ez a három eszköz együtt egy egymást kiegészítő, a munkavállalók jóllétét és fejlődését szolgáló csomagot alkot.







Az Európai Unió társfinanszírozásával

Az Európai Unió támogatásával. A kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) véleményét tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy a Tempus Közalapítvány álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé ezekért.

MÁR MOST ÉLVEZHETŐK A ROSE ELŐNYEI ITT AZ IDEJE FELVENNI A KAPCSOLATOT

A ROSE a fejlesztésből a gyakorlatba lép – szeretnénk, ha Ön is részese lenne ennek.

Vállalatokat, HR- és L&D-szakembereket, vezetőket, oktatókat, mentorokat és munkavállalókat invitálunk arra, hogy ismerjék meg az eszközöket, próbálják ki őket, és segítsenek nekünk megérteni, hogyan működnek ezek a valós munkahelyi körülmények között.
A részvétel pedig nem csupán a ROSE támogatásáról szól.

Az a cél, hogy Ön is vigyen haza valami hasznosat a szervezetének.

JÁTSSZON

Próbálja ki csapatával a **Szörnyek a vállalatnál** ingyenes játékot! Fedezze fel a munkahelyi kihívásokat szerepjáték, különböző nézőpontok és beszélgetések segítségével — ismerje meg a munkahelyi tanulás újszerű megközelítését!

FOGLALJON NÁLUNK INGYENES JÁTÉKIDŐT!

FEDEZZE FEL

Fedezze fel a **Munkahelyi önfejlesztés tudástárát** és a **Történetmesélés kézikönyvet**. Válassza ki, mi a legfontosabb a munkahelyén, és ismerje meg azokat a gyakorlati, kreatív módszereket, amelyekkel erősítheti a jóllétet, a rezilienciát és a fejlődést.

KÉRJEN MINTÁT A KÉZIKÖNYVBŐL A SAJÁT NYELVÉN!

MÉLYEDJEN EL

Vegyen részt **online ROSE-bemutatón**, és fedezze fel, hogyan kapcsolódik össze a három eszköz – hogyan hozhat új ötleteket a csapatba, a mentorálásba és a munkahelyi tanulásba.

KÉRJEN ONLINE BEMUTATÓT!

Trebag
Koordinátor
Magyarország (Nagykovácsi)
trebag.hu

Lodzka Izba Przemyslowo-Handlowa
Lengyelország (Łódź)
izba.lodz.pl

LEARN TO INNOVATE I.K.E
Görögország (Marousi)
learn2innovate.gr

Weople Portugal
Portugália (Cascais)
weople.pt

Out Loud
Lettország (Riga)
uzvediba.lv

Česká zemědělská univerzita v Praze
Csehország (Praha-Suchdol)
czu.cz

ROSE
Play. Grow. Flourish!

Még ma csatlakozzon a ROSE projekthez!

Irjon nekünk!
email cím

Kövessen minket!
https://roseforwork.com

Az Európai Unió társfinanszírozásával

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő információk és állítások a szerző(k) álláspontját képviselik, és nem feltétlenül tükrözik az Európai Unió vagy a Tempus Közalapítvány hivatalos véleményét. Sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem vonható felelősségre miattuk.

2024-2-HU01-KA220-VET-000266243