

Mistrz i Uczeń cz. I

Metoda aktywizacyjna:

Praca w grupach/ parach, Dyskusja

Krótką charakterystyka:

Ćwiczenie ma na celu pokazanie, skąd biorą się międzypokoleniowe konflikty w pracy, a także jak je rozwiązywać w duchu współpracy. Uczestnicy przeanalizują, dlaczego starsi pracownicy często wchodzą w rolę mistrza/rodzica, a młodsze pokolenia – w rolę zbuntowanego ucznia/dziecka. Ćwiczenie pozwala zrozumieć, jak różne poziomy doświadczenia zawodowego wpływają na współpracę i jak je wykorzystać, by wspólnie rozwiązywać problemy.

Czas trwania: 30-60 minut

Cele:

- Zrozumienie źródeł konfliktów międzypokoleniowych w pracy.
- Analiza ról, które przyjmujemy w zespole (mistrz, uczeń, rodzic, dziecko).
- Uświadomienie, jak doświadczenie i staż zawodowy wpływają na interakcje między pokoleniami.
- Rozwijanie umiejętności rozwiązywania konfliktów poprzez aktywne słuchanie i wzajemne wsparcie.
- Poprawa komunikacji.
- Poprawa dialogu.
- Przełamywanie stereotypów o pokoleniach.
- Zwiększenie empatii i szacunku dla innych pokoleń.

Przebieg zajęć:

1. Wprowadzenie (15 min)

Prowadzący wprowadza uczestników w tematykę konfliktów międzypokoleniowych, przedstawiając schematy, w których starsi pracownicy często przyjmują rolę mistrza/rodzica (wiedza, doświadczenie, wytyczenie zasad), a młodsze pokolenia - postawę zbuntowanego ucznia/dziecka (próba buntu, chęć wykazania się niezależnością, negowanie zasad). Prowadzący

omawia również rolę mistrza i ucznia w kontekście doświadczenia i stażu zawodowego.

Zachęcamy do skorzystania ze wspólnego zobaczenia nagrania wprowadzającego do tematu konfliktów międzypokoleniowych.

2. Praca w grupach (20 min)

Uczestnicy dzielą się na małe grupy i zastanawiają, skąd mogą wynikać konflikty międzypokoleniowe w pracy. Grupy zapisują swoje pomysły na flipcharcie. Następnie każda grupa przedstawia swoje wnioski.

3. Podsumowanie i refleksja (15 min)

Prowadzący uzupełnia zapisane wnioski i pomysły o dodatkowe informacje i wskazówki, dotyczące tego, w jakich sytuacjach w pracy pojawiają się napięcia związane z wiekiem i przyjmowanymi rolami mistrza/rodzica oraz ucznia/dziecka. Uczestnicy zachęceni są do dzielenia się swoimi refleksjami.

Materiały:

- Flipcharty/tablice do zapisywania wniosków.
- Pisaki, markery.
- Rzutnik i laptop do wyświetlenia video.

Wskazówki dla prowadzących:

- Ważne jest, aby podkreślić znaczenie roli doświadczenia i stażu zawodowego w zrozumieniu, dlaczego niektóre osoby w zespole mogą czuć się bardziej skłonne do wchodzenia w rolę „rodzica” lub „mistrza”.
- Prowadzący powinien zwrócić uwagę na aktywne słuchanie – zarówno młodsze, jak i starsze pokolenia muszą poczuć, że ich głos jest słuchany i szanowany.
- Konflikty międzypokoleniowe mogą wynikać z braku zrozumienia, dlatego warto, aby w dyskusji pojawiły się konkretne przykłady z pracy, w których różnice pokoleniowe były zauważalne.
- Przypomnienie, że celem jest współpraca i że rozwiązywanie problemów w duchu wzajemnego szacunku może pomóc w zmianie postaw
- Wprowadzając uczestników w tematykę konfliktów międzypokoleniowych prowadzący może posłużyć się przygotowanym materiałem video.