

Mistrz i Uczeń cz. II

Metoda aktywizująca:

Gry symulacyjne/ odegranie ról

Krótką charakterystyka:

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

Czas trwania: 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.
- Zwiększenie empatii i szacunku dla innych pokoleń.
- Poprawa dialogu.
- Przełamywanie stereotypów pokoleniowych.
- Poprawa komunikacji.
- Wypracowanie wspólnego stanowiska/rozwiązania konfliktu.

Przebieg aktywności:

1. Wprowadzenie (15 min)

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

Ćwiczenie może być kontynuacją aktywności **Mistrz i Uczeń I** - wtedy można zrezygnować ze wstępu.

2. Symulacja konfliktu (15 min)

Uczestnicy dzielą się na pary lub małe grupy (w każdej grupie muszą być reprezentanci różnych pokoleń). Każda para/grupa otrzymuje scenariusz konfliktu międzypokoleniowego. Zadaniem jest wejście w role i odegranie scenki proponowanego konfliktu.

3. Odgrywanie scenek (10 minut).

Każda para/grupa ma za zadanie odegrać 2-minutową scenkę, przedstawiającą konflikt.

Prowadzący zachęca uczestników do podzielenia się swoimi spostrzeżeniami, odpowiedziami na pytania skłaniające do refleksji oraz propozycje innego przeprowadzenia rozmowy.

4. Podsumowanie i refleksja (20 min)

Prowadzący zachęca uczestników do podzielenia się swoimi spostrzeżeniami na temat ćwiczenia. Uczestnicy omawiają, jak w praktyce można unikać ról mistrza/rodzica i ucznia/dziecka oraz jak rozwiązywać konflikty w sposób bardziej partnerski.

Najważniejsze wnioski prowadzący zapisuje na tablicy.

Materiały:

- Kartki z opisami scenariuszy konfliktów międzypokoleniowych.
- Tablica/flipchart oraz markery do zapisania wniosków w podsumowaniu.
- 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 mistrz/rodzica.
- 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 rozwiązywanie problemów w duchu wzajemnego szacunku może pomóc w zmianie postawy.
- Prowadzący - w ramach wprowadzenia w tematykę konfliktów międzypokoleniowych - może posłużyć się przygotowanym materiałem video.