

Przekonania międzypokoleniowe

Metoda aktywizująca:

Praca w grupach/ parach, Dyskusja

Krótką charakterystyka:

Ćwiczenie ma na celu pomoc uczestnikom w zrozumieniu swoich przekonań na temat różnych pokoleń oraz weryfikacji, skąd te przekonania się biorą, jak wpływają na naszą percepcję innych i na współpracę międzypokoleniową. Uczestnicy będą mieli okazję przyrzeć się tym przekonaniom w kontekście pracy zespołowej i współpracy.

Czas trwania: 30 - 60 minut

Cele:

- Zidentyfikowanie i zrozumienie własnych przekonań na temat różnych pokoleń.
- Refleksja nad tym, jak przekonania o innych pokoleniach mogą wpływać na współpracę w zespole.
- Weryfikacja, skąd wynikają te przekonania oraz czy są oparte na faktach, czy stereotypach.
- Zachęcenie do zmiany podejścia i podejmowania bardziej świadomych działań w pracy z osobami reprezentującymi różne pokolenia.
- Poprawa dialogu.
- Poprawa komunikacji.

Przebieg aktywności:

1. Wprowadzenie (5 min)

- Prowadzący wprowadza uczestników w temat ćwiczenia wyjaśniając, że wszyscy mamy pewne przekonania o innych pokoleniach, które mogą być zarówno prawdziwe, jak i nieprawdziwe.
- Przedstawia przykład błędnego przekonania: „Millenialsi są leniwi i nie chcą ciężko pracować”. Może dodać, że takie przekonanie wynika np. z odmiennego podejścia różnych pokoleń do pracy lub równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

2. Indywidualna praca nad przekonaniem (10-15 minut):

- Uczestnicy zapisują swoje odpowiedzi na pytania:
 1. Jakie masz przekonania o różnych pokoleniach (np. Baby Boomers, X, Y, Z)?
 2. Jakie przekonania masz o swoim pokoleniu?
 3. Z czego wynikają te przekonania? (np. kultura, media, wychowanie)
 4. Co jest ich źródłem?
 5. Jak rozumiesz te przekonania?
 6. Czy te przekonania są prawdziwe? Dlaczego tak/ dlaczego nie?

3. Dyskusja w parach (10-15 minut):

- a. Uczestnicy dzielą się swoimi przemyśleniami w parach (lub w małych grupach). Powinni odpowiedzieć na pytania:
 - I. Jakie błędne przekonania masz na temat innych pokoleń?
 - II. Co chciałbyś, aby inni wiedzieli o Twoim pokoleniu?
 - III. Jak te przekonania wpływają na to, jak postrzegasz w pracy swoich kolegów/koleżanki?
- b. Po wymianie poglądów uczestnicy mogą zapisać, co dała im ta rozmowa, co pozwoliła dostrzec, jak rozumieją teraz różnice pokoleniowe.

4. Podsumowanie (5-10 minut):

- a. Prowadzący zaprasza uczestników do wspólnej dyskusji na temat tego, jak zmieniające się przekonania wpływają na współpracę w zespole.
- b. Uczestnicy dzielą się swoimi wnioskami z ćwiczenia, np. o tym, jak mogą poprawić współpracę, zrozumieć różnice i przełamać stereotypy.

Materiały:

- Kartki papieru i długopisy do zapisania odpowiedzi.
- Tablica lub flipchart, markery do zapisania najważniejszych wniosków z dyskusji.
- Komputer i rzutnik (opcjonalnie) do wyświetlenia przykładowych cytatów o różnych pokoleniach.

Wskazówki dla prowadzących:

- Upewnij się, że uczestnicy czują się komfortowo dzieląc się swoimi przekonaniem. Daj im przestrzeń do wyrażenia swoich myśli - bez oceniania i komentarzy.

- Podkreśl, że celem ćwiczenia nie jest stygmatyzacja czy “obwinianie” kogokolwiek, a próba zrozumienia, skąd biorą się nasze przekonania i jak mogą wpływać na naszą współpracę.
- Bądź przygotowany na trudne pytania, które mogą pojawić się w trakcie dyskusji, zwłaszcza dotyczące nieświadomych uprzedzeń.
- Zachęć do szczerości i otwartości podczas dzielenia się przekonaniami, a także do refleksji nad tym, jak różne pokolenia mogą się wzajemnie uzupełniać