

Mocne strony w różnych rolach

Metoda aktywizująca:

tabela, dyskusja

Krótką charakterystyka:

Ćwiczenie ma na celu analizę mocnych stron liderów w różnych przedziałach wiekowych oraz zrozumienie, jak różne pokolenia pełniące różne role w zespole mogą ze sobą współpracować, uzupełniając swoje kompetencje. Uczestnicy będą dyskutować na temat tego, jak młodszy i starszy lider różni się w podejściu do zarządzania, jak te różnice mogą się przekładać na skuteczną współpracę w zespole, a także, jak młodsze i starsze osoby w zespole mogą współdziałać z liderami w różnych rolach.

Czas trwania: 30 - 60 min

Cele:

- Zrozumienie mocnych stron młodszych i starszych liderów oraz ich wpływu na zespół.
- Zwiększenie świadomości na temat roli wieku w przywództwie i wpływie przynależności pokoleniowej na styl zarządzania.
- Umożliwienie uczestnikom lepszej współpracy w zespole, poprzez uznanie wartości, które przynoszą różne pokolenia.
- Zachęcenie do współpracy między młodszymi i starszymi liderami oraz członkami zespołów.
- Poprawa komunikacji.

Przebieg aktywności:

1. Wprowadzenie (3 min)

Prowadzący przedstawia cel ćwiczenia i wyjaśnia, jak różne pokolenia w zespole mogą wносить różne perspektywy i podejścia. Młodszy lider może mieć inny sposób zarządzania niż starszy, ale obaj mają swoje unikalne mocne strony.

2. Omówienie tabeli do uzupełnienia (2 min)

Uczestnicy dostają tabelkę z czterema polami do uzupełnienia w kontekście mocnych stron osób pełniących różne role w zespole:

- a. Młodsze pokolenie - LIDER
- b. Starsze pokolenie - LIDER
- c. Młodsze pokolenie - CZŁONEK ZESPOŁU
- d. Starsze pokolenie - CZŁONEK ZESPOŁU

3. Dyskusja grupowa (10 min)

Uczestnicy pracują w grupach i próbują uzupełnić tabelę wypełniając mocne strony reprezentantów poszczególnych pokoleń. Dyskutują o mocnych stronach każdego z pokoleń i sprawdzają, jak te różnice mogą się wzajemnie uzupełniać w pracy zespołowej.

Pytania pomocnicze do dyskusji:

- a. *Jakie cechy młodszych liderów mogą być szczególnie przydatne w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy?*
- b. *Co wnoszą starsi liderzy, czego młodszy lider może się od nich nauczyć?*
- c. *W jaki sposób młodsze osoby w zespole mogą uzupełniać doświadczenie starszych członków zespołu?*
- d. *Jakie wyzwania i szanse płyną z połączenia młodszych i starszych członków zespołu?*
- e. *Czy istnieją sytuacje, w których młodszy i starszy członek zespołu mogą tworzyć efektywny duet?*

f. Prezentacja wypełnionych tabel (15 min)

Każda z grup prezentuje swoją tabelę. Kolejna grupa prezentuje tylko nowe obszary dla poszczególnych pokoleń (staramy się unikać dublowania co wydłuża czas prezentacji)

a. Podsumowanie (10 min)

Prowadzący podsumowuje wnioski z dyskusji, zwracając uwagę na to, jak młodszy i starszy lider oraz młodszy i starszy członek zespołu mogą współpracować, wykorzystując swoje mocne strony. Podkreśla również wartość integracji pokoleń w procesie przywództwa i współpracy.

Materiały:

- Tabela do uzupełnienia (dostępna na papierze lub w formie online), pisaki.
- Flipchart lub tablica do zapisania wniosków z dyskusji, markery.

Wskazówki dla prowadzących:

- Zachęcaj do szukania różnic, ale i podobieństw między młodszymi i starszymi liderami oraz członkami zespołu. Celem jest zrozumienie, jak różne pokolenia mogą uzupełniać się w pracy.
- Daj uczestnikom czas na refleksję indywidualną, zanim przekażą swoje pomysły grupie.
- Zwróć uwagę, że w zespole warto korzystać z mocnych stron każdego pokolenia i zachęcać do współpracy między młodszymi i starszymi członkami zespołu.

To ćwiczenie pomoże uczestnikom zrozumieć, jak różne pokolenia w zespołach mogą się wzajemnie wspierać i wzbogacać, przyczyniając się do większej efektywności i satysfakcji z pracy.