

Generacyjna pomocna dłoń

Metoda aktywizująca:

dyskusja, burza mózgów

Krótką charakterystyka:

Ćwiczenie polega na otwartej dyskusji między członkami zespołu o tym, w czym mogą sobie nawzajem pomóc, uwzględniając różnice pokoleniowe. Celem jest zrozumienie, jakie unikalne umiejętności i doświadczenia każda grupa wiekowa wnosi do zespołu oraz jak te różnice mogą przyczynić się do wzajemnego wsparcia i współpracy.

Czas trwania: 30-60 minut

Cele:

- Zrozumienie i docenienie różnorodności pokoleniowej w zespole.
- Rozwijanie umiejętności współpracy między pokoleniami.
- Zmotywowanie uczestników do zgłaszania koleżankom/kolegom propozycji wsparcia.
- Ustalenie konkretnych obszarów, w których młodsze i starsze pokolenia mogą wspierać się nawzajem, np. w pracy zespołowej, rozwiązywaniu problemów czy przekazywaniu wiedzy.
- Poprawa dialogu międzypokoleniowego.
- Poprawa komunikacji.
- Zwiększenie poczucia przynależności i zrozumienia między członkami zespołu.

Przebieg aktywności

1. Wprowadzenie (10 min):

- Prowadzący wprowadza uczestników w tematykę różnic pokoleniowych w pracy.
- Wskazuje na potencjał, jaki tkwi w różnorodności, i zaznacza, jak istotne jest wzajemne wsparcie między pokoleniami.
- Wyjaśnia cel ćwiczenia: odkrycie, jak młodsze pokolenie może pomóc starszemu i odwrotnie.

2. Rozmowy w parach (10 min):

- Uczestnicy zostają podzieleni na pary, z których jedna osoba należy do starszego pokolenia, a druga do młodszego.
- Każda para ma za zadanie wymienić się informacjami na temat swoich umiejętności, doświadczeń i problemów, z którymi borykają się w pracy. Mają rozmawiać o tym, w czym mogą sobie nawzajem pomóc:
 - Młodsze pokolenie: Co mogę zaoferować starszemu pokoleniu? Jakie umiejętności, technologie czy podejście mogę wnieść?
 - Starsze pokolenie: Co mogę zaoferować młodszemu pokoleniu? Jakie doświadczenia, wartości czy wiedzę mogę przekazać?

3. Dyskusja (15 min):

- Po rozmowach w parach, grupa zbiera się razem, aby podzielić się swoimi spostrzeżeniami.
- Każda para przedstawia informacje na temat tego, w czym mogą sobie nawzajem pomóc: młodsze pokolenie starszemu, a starsze młodszemu.
- Prowadzący zapisuje na tablicy lub flipcharcie najważniejsze wnioski z dyskusji, np.:
 - Młodsze pokolenie może pomóc starszemu w nauce nowych technologii, mediów społecznościowych czy nowych narzędzi pracy.
 - Starsze pokolenie może wspierać młodsze doświadczeniem w zakresie rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji czy zarządzania stresem w pracy.

4. Burza mózgów (10 min):

- Grupa proponuje konkretne działania, które pozwolą im w zespole wdrożyć kulturę wsparcia. Mogą to być np. mentorskie spotkania, wymiana wiedzy o technologiach, wspólne projekty łączące różne pokolenia.
- Wszystkie propozycje są zapisywane na tablicy - bez oceniania pomysłów.

5. Podsumowanie i refleksja (5 min):

- Prowadzący podsumowuje ćwiczenie, przypominając o korzyściach płynących z różnorodności pokoleniowej i wspierania się nawzajem.
- Uczestnicy dzielą się swoimi przemyśleniami na temat tego, czego się nauczyli i jakie działania w rezultacie podejmą.

Materiały:

- Tablica/flipchart lub ekran do notowania pomysłów.
- Kartki i długopisy do robienia notatek.
- Karty z pytaniami pomocniczymi np. "W czym mogę Ci pomóc jako młodsze pokolenie?" lub "Co możesz mi przekazać jako starsze pokolenie?".
- Video z wprowadzeniem do tematyki różnic pokoleniowych w pracy i współpracy.

Wskazówki dla prowadzących:

- Zadbaj o atmosferę zaufania i otwartości, szczególnie w trakcie rozmów w parach i grupach.
- Podkreśl, że celem ćwiczenia jest szukanie wspólnych rozwiązań i wzajemnego wsparcia, a nie ocenianie siebie nawzajem.
- Zachęcaj do dzielenia się doświadczeniami z pracy i życia codziennego, które mogą być wartościowe w rozmowie.
- Upewnij się, że każda osoba z grupy ma okazję do aktywnego udziału w dyskusji i dzielenia się swoimi spostrzeżeniami.

Ćwiczenie ma na celu nie tylko zrozumienie potrzeb różnych pokoleń, ale także zbudowanie mostu między nimi, poprzez wzajemne dzielenie się umiejętnościami i doświadczeniem.