

MOST



Cel: zapoznanie się z tematyką ról zespołowych w oparciu o własne zachowania, rozpoczęcie dyskusji /modułu/szkolenia dotyczącego ról zespołowych i/lub budowania zespołu. Doświadczenie współpracy między zespołami oraz postaw z nią związanych.

Czas trwania
40-60 minut

Materiały: stare gazety, klej, taśma klejąca, kartony, nakrętki, plastelina, makaron nitki, samochodzik zdalnie sterowany

Przebieg:

Podziel uczestników na zespoły liczące po około 5-6 osób. W przypadku utworzenia więcej niż 2 zespołów, możesz potrzebować kogoś do pomocy. Jeśli poprowadzisz szkolenie samodzielnie przy większej liczbie zespołów, jakość Twoich obserwacji może się obniżyć.

Przedstaw zespołom instrukcje. Ich zadaniem będzie wybudowanie części mostu, który następnie razem z innymi zespołami złożą w całość. Po moście ma przejechać zdalnie sterowany samochodzik. Do dyspozycji mają rozdane materiały (materiały można zmienić, muszą jednak nadawać się do budowania konstrukcji).

W trakcie gry obserwuj na zmianę wszystkie zespoły. Staraj się poświęcić im równomierną ilość czasu. Rób notatki dotyczące zachowań członków zespołów. Notuj wszystkie ciekawe obserwacje związane z przyjmowanymi rolami zespołowymi i ewentualnymi konfliktami wewnątrz zespołów. Pewne wskazówki do obserwacji znajdziesz w propozycji omówienia.

Po upływie wyznaczonego czasu przerwij grę. Poproś uczestników, aby połączyli most w całość. Jeśli zespoły nie konsultowały swoich budowli w trakcie budowania, całość może być trudna do złożenia! Most musi utrzymać samochodzik, który ma przejechać po moście od początku do jego zakończenia.

Podsumowanie:

Omówienie gry sprowadza się w głównej mierze do omówienia zachowań przynależących do danych ról zespołowych. Następnie należy opisy tych ról i ich zachowań przenieść na grunt zawodowy uczestników szkolenia.

Dokładne omówienie tej gry wymaga dobrej znajomości określonej typologii ról zespołowych, w oparciu o którą będzie przeprowadzone. Bardzo użyteczna jest tu np. typologia Belbina. W omówieniu możesz posłużyć się następującymi pytaniami:

- Jak uczestnicy oceniają klimat pracy w ramach swoich zespołów?
- Jakie swoje zachowania uczestnicy pamiętają?
- Które zachowania spotkały się z pozytywną reakcją innych uczestników? Które spotkały się z negatywną reakcją?

Nieoceniona jest znajomość charakterystyki poszczególnych ról i przykładowych ich zachowań, np. (wg typologii Belbina):

- lider – szybko przejmie przywództwo, rozdzieli pracę lub zacznie zbierać propozycje innych członków zespołu,
- realizator – nie zgłasza pomysłów lub zgłasza ich mało, skrupulatnie wykonuje swoje zadanie, gdy ktoś mu je przydzieli,
- poszukiwacz źródeł – pójdzie zobaczyć jakie pomysły ma inny zespół, systematycznie sprawdza jego postępy w pracy i relacjonuje swemu zespołowi,
- krytyk wartościujący – odniesie się do każdego pomysłu, przedstawi listę jego zalet i wad,
- dusza zespołu – będzie wychwalał konstrukcję i zagrzewał zespół do dalszej pracy,
- myśliciel – przedstawi mnóstwo pomysłów, ale nie zawsze będzie potrafił do nich przekonać.

W tym momencie niezbędne będą Twoje notatki z obserwacji pracy zespołów. Cytaty wypowiedzi i opisy zachowań poszczególnych osób będą bardzo wartościowym materiałem do omówienia.

Po takim omówieniu konieczne będzie przeniesienie opisów ról zespołowych na grunt zawodowy uczestników. Możesz zapytać:

- Czy widzą już określone role w ramach ich zespołów lub pośród swoich współpracowników?
- Jakie są mocne i słabe strony określonych ról zespołowych w ich miejscu pracy lub zespołach?
- Jakie role będą się dobrze sprawdzać w ich zespołach?
- Ewentualnie, jakich osób im aktualnie brakuje?