



PROJEKT „UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKE JAKO SPOSÓB NA ROZWÓJ KREATYWNOŚCI NA OBSZARACH WIEJSKICH” 2020-1-FR01-KA204-079841

1) NAZWA I OPIS NARZĘDZIA

Zarządzanie ludźmi. Muzyczne krzesła.

Jest to ćwiczenie grupowe, które można przeprowadzić w pomieszczeniu lub na zewnątrz. Składa się z dwóch części: jedna, w której pokazane zostaną skutki źle pojętej konkurencyjności w organizacjach, a druga, w której pracować się będzie nad współpracą i wspólnym przywództwem jako elementem spójności.

2) CELE NARZĘDZIA

- Rozróżnienie konkurencji i współpracy
- Zrozumienie koncepcji wspólnego przywództwa
 - Przyjęcie zasady win-win

3) POŁĄCZENIE NARZĘDZIA Z PROBLEMEM

Choć jest to dynamika, która może być rozumiana jako dziecięca, to wśród dorosłych wywołuje dobry efekt, a za jej prostą realizacją kryje się bardzo przydatna dla celów projektu lektura.

Pierwsza część związana jest ze starym stylem przywództwa, w tym z mniej lub bardziej zgodnymi z prawem strategiami osiągnięcia pozycji przywódczych w ramach zasady win-lose. Odzwierciedla ona wyraźnie hierarchiczną strukturę, w której jeden lider jest ponad resztą.

Druga część jest zgodna z koncepcją win-win i stawia każdego członka organizacji w roli autonomicznego lidera, choć współzależnego od pozostałych członków. Chodzi o rozwój wspólnego przywództwa, w którym każdy członek jest protagonistą własnych decyzji, ale musi wspierać i być wspierany przez resztę, aby wspólny cel został pomyślnie osiągnięty.

4) ZASOBY I MATERIAŁY

Tyle krzesel (minus jedno) ilu jest uczestników oraz urządzenie, które może odtwarzać muzykę.



**PROJEKT „UMIĘTNOŚCI MIĘKKE JAKO SPOSÓB NA ROZWÓJ KREATYWNOŚCI
NA OBSZARACH WIEJSKICH" 2020-1-FR01-KA204-079841**

5) WDROŻENIE NARZĘDZIA

W tę grę gra się w miejscu z przestrzenią. Krzesła powinny być ustawione w okręgu. Każde krzesło powinno być skierowane na zewnątrz, tak aby uczestnicy mogli na nich usiąść.

- Krzesła ustawione są w kręgu. Krzesel powinno być o jedno mniej niż liczba uczestników. Na przykład, jeśli jest 8 osób, należy ustawić 7 krzesel.
- Odtwarzaj muzykę, podczas gdy uczestnicy chodzą wokół krzesel.
- Muzyka się zatrzymuje, w tym momencie uczestnicy powinni usiąść na jednym z krzesel. Kto nie usiadzie, zostaje wyeliminowany z gry.
- W każdej turze usuwane jest jedno krzesło. Jeśli w pierwszych turach jest zbyt wielu uczestników, można po kolei usuwać dwa krzesła, aż zostanie tylko jedno krzesło i dwóch uczestników. Uczestnik, któremu uda się usiąść, wygrywa grę.

W tym momencie moderator przeprowadza krótki "wywiad" ze zwycięzcą, aby poznać jego odczucia, a także strategię, których użył, aby wygrać za wszelką cenę.

Podobnie "przeprowadzimy wywiad" z niektórymi przegranymi, aby dowiedzieć się, jak czują się po eliminacji, czy uważają ją za sprawiedliwą i co sądzą o zwycięzcy. Zobaczymy, że wiele odpowiedzi, nawet w żartobliwym tonie, pokaże skutki rywalizacji w zespołach roboczych, jak otwiera ona kłótnie między ich członkami i jaki ma wpływ na organizację.

W drugiej części poprosimy uczestników o usunięcie wszystkich krzesel ze środka sali i stanie w kręgu. Teraz nie będziemy grać w grę, w której jeden wygrywa, a inni przegrywają, ale postaramy się, abyśmy wszyscy wygrali w grze opartej na współpracy, w której każdy jest odpowiedzialny za powodzenie misji, wspierając się wzajemnie.

Chodzi o to, aby wspierać partnera przed nami, używając naszych kolan jako "krzesła", aby go wspierać. W tym samym czasie partner za nami musi zrobić to samo dla nas, więc musimy zaufać, że każdy zrobi wszystko, co w jego mocy, aby grupa wygrała.

Aby to zrobić, poprosimy ich, aby stanęli w kole z partnerem plecami do nich. Gramy muzykę i prosimy ich o poruszanie się do przodu, zmniejszając odległości między nimi, aż będą minimalne. Wtedy ucinamy muzykę i prosimy, by "usiedli" na kolanach partnera za nimi. Jeśli wszyscy wykonają swoje zadanie, grupa będzie miała wsparcie, a ich ręce będą wolne.

6) CZEGO SIĘ NAUCZYSZ

- Koncepcji wspólnego przywództwa i jego pozytywnego wpływu zarówno na rozwój jednostki, jak i organizacji.
- Znaczenia indywidualnej wagi każdego członka organizacji w końcowym efekcie. Czasami ważne jest nie to, by dać z siebie maksimum możliwości na poziomie osobistym, ale to, czego potrzebuje ode mnie organizacja, by osiągnąć cele.
- Satysfakcji z wygranej jako zespołu
- Konieczność przyjęcia przez wszystkich członków organizacji ich roli oraz wniesienia swojego głosu przy podejmowaniu decyzji