

Praktyczne zastosowanie spektaklu interaktywnego w rozwoju liderów



Magdalena Bukowska-Mazur

Fińska pisarka Tove Jansson jest autorką słów „Teatr jest najważniejszą rzeczą na świecie, gdyż tam pokazuje się ludziom, jakimi mogliby być, jakimi pragnęliby być, choć nie mają na to odwagi, i jakimi są”. Spektakl interaktywny dzięki swojej metodzie idzie krok dalej. W programach rozwojowych dla organizacji, jako jeden z elementów całego projektu, uzupełnia inne formy szkoleń. Nie tylko pokazuje pewne sytuacje zachodzące w firmie, ale i pozwala ich doświadczyć widzowi poprzez wejście w świat wykreowany w przedstawieniu. Koncentruje się na relacjach ludzi, którzy ze sobą na co dzień pracują. Daje szansę na bliskie przyjrzenie się tym wszystkim znanym z życia zawodowego problemom i na wypracowanie metod ich rozwiązania. A jak to wygląda w praktyce? Czy angażuje? Jakie są rezultaty?

Oto przykłady projektów, w których spektakl odegrał istotną rolę:

1. Budowanie fundamentów pod dobre przywództwo w branży technologicznej
2. Angażujące rozmowy w instytucji finansowej

Fundamenty przywództwa

Spektakl interaktywny Case Study 1

Lider z branży technologicznej. Szybciej stoi niż inni biegną. Podczas diagnozy rozpoczynającej roczną Akademię Przywództwa pada wiele ważnych zdań. Jedno z nich brzmi mniej więcej tak. *Nasi liderzy nie mają czasu dla ludzi. Biegną, gonią, zamiast się zatrzymać i stworzyć dobre warunki do wzrostu, żeby człowiek mógł się zakorzenić, poczuć fundamenty tej organizacji a potem mógł wzrastać, wspierany i doglądany przez lidera.* Metaforą rośliny rozpoczęliśmy Akademię a liderzy wspólnie zdecydowali, że będą budować fundamenty pod dobre przywództwo.

W odpowiedzi na tak zdefiniowaną potrzebę przygotowaliśmy program rozwojowy.

Jego pierwszym etapem był obszar **Ja-lider**.

W House of Skills mówimy, że dobry lider zaczyna od siebie. **Spektakl interaktywny jako jedna z pierwszych form rozwojowych miał być okazją, żeby liderzy w trakcie Akademii mogli przyrzeć się sobie – jak w lustrze.** Jakim liderem jestem? Jak odbierane są moje intencje? Co stanowi o mojej liderekich autentyczności? Gdzie dobre intencje spotykają się z potrzebami pracowników? Na takie pytania mieli szukać odpowiedzi.

Atmosfera spektaklu i jego formuła stworzyły bezpieczne środowisko do eksperymentowania. Przestrzeń w której można było się zatrzymać i przyrzeć temu, jak działamy. Popróbować nowych niż dotychczas zachowań. Sprawdzić, co działa i jak działa? Poszukać rozwiązań, które być może nie przychodzą w pierwszym odruchu? W efekcie zastanowić się – jakim liderem jestem a jakim chcę być? Co stanowi o mojej liderekich odwadze? Spektakl był też okazją do ćwiczenia zadawania pytań – szczególnie tych otwartych, bez założeń i ukrytych hipotez.



Po spektaklu przyglądaliśmy się roli lidera w cyklu życia pracownika. Nazywaliśmy kluczowe działania i potrzeby, na które odpowiadają liderzy w ramach każdego z etapów – od rekrutacji, przez wdrożenie aż po awans / odejście.

CYKL ŻYCIA PRACOWNIKA



Po chwili refleksji przyszedł czas na praktykę. Liderzy ćwiczyli różne sposoby prowadzenia rozmów z pracownikami. Trenerzy-aktorzy udzielali informacji zwrotnej po każdej rozmowie. Liderzy mogli dowiedzieć się, jak są odbierani, jak ich zamiary zostały odebrane a na ile potrzeby danego etapu zaspokojone. Każda z rozmów zawierała też przejrzystą strukturę i pewną ramę, z której warto skorzystać przygotowując się do spotkania.

Co było efektem doświadczenia? Spektakl wzbudza emocje i zapada uczestnikom w pamięci. Pracuje jeszcze długo po wydarzeniu. W spektaklu brałam udział dwukrotnie i niesamowite było to, że z każdego spotkania wyniosłam dla siebie coś zupełnie innego. Ciekawą obserwacją było dla mnie również, że ze względu na atrakcyjną i innowacyjną formę uczestnicy sami polecali udział w spotkaniu innym osobom. Ponadto forma spotkania była atrakcyjna i przekonująca dla różnych osób o różnym poziomie doświadczenia zawodowego.

Angażujące rozmowy

Spektakl interaktywny Case Study 2

Nowoczesny instytucja finansowa. Mocno stawiają tam na dobrą atmosferę i sprzyjającą rozwojowi kulturę pracy. Realizujemy wspólnie program rozwojowy, którego oczekiwanym efektem ma być podniesienie zaangażowania pracowników. W trakcie pogłębionej diagnozy kompetencji okazuje się, że prowadzenie rozmów rozwojowych jest ważnym obszarem rozwoju w tej grupie. A grupa to sam TOP management. Ludzie bardzo zajęci.

Decydujemy, że spektakl interaktywny będzie ostatnim modulem w ramach rocznego programu. Trochę **takim ,sprawdzam’ dla rozwijanych umiejętności i okazją do poćwiczenia rozmów rozwojowych.**



Rozpoczynając przygotowania do ostatniego zjazdu trochę już o sobie wiemy. Pracując razem od roku widzimy, co grupa myśli o sobie, jakie ma założenia i przekonania. Co myśli o innych – pracownikach i współpracownikach. Wydaje się, że wszystko już znają. Wszędzie już byli. Lubią być challengowani.



Słyszymy, że pewną trudnością może być usłyszenie i przyjęcie informacji zwrotnej. Dowiadujemy się też, że wielu pracowników boi się powiedzieć Dyrektorom, co o nich myślą...

Z nauką prowadzenia rozmów rozwojowych jest trochę jak z nauką jazdy samochodem. Wydaje nam się, że wszystko już wiemy, gdy zdajemy teorię. Podobnie bywa z rozmowami. Wiemy, jak je prowadzić, ale jeszcze lepiej wiemy, co, któremu pracownikowi i kiedy jest potrzebne. Potem jest tzw. „placyk”, czyli ćwiczenie rozmów (scenki szkoleniowe), które ćwiczymy, ćwiczymy i zaczynamy rozumieć, dlaczego to takie trudne... Potem wyjeżdżamy na ulicę po raz pierwszy i to jest tak jakby wziąć udział w spektaklu. Seria zaskoczeń...



Zero kontroli nad tym, co robią inni kierowcy, piesi, jak zmienia się pogoda. Nagle okazuje się, że to, co chcę powiedzieć pracownik może odebrać to zupełnie inaczej... Gdyby chcieć w jednym słowie podsumować, co dzieje się z ludźmi podczas dramy to w dużej mierze jest to zaskoczenie. Wynikające trochę z braku zrozumienia reakcji innych na to, co robię. Trochę z upadających, jak domek z kart hipotez i założeń. **I w tej refleksji właśnie jest siła.**

Odkryciem staje się, że nawet najlepsze narzędzie czy struktura do poprowadzenia rozmowy rozwojowej z pracownikiem nie pomoże jak on z nami rozmawiać nie chce. Co zrobić, żeby chciał? No i tu zaczyna się praca, w interakcji z trenerami-aktorami uczestnicy spektaklu doświadczają swoich wglądów. Z tych najczęściej pojawiających się myśli pojawia się słuchanie, słuchanie – nie mówienie, że jest ważne. Pytania otwarte, że one jednak mają największą moc. I że jako lider nie muszę mieć i wiedzieć wszystkiego. Dawać gotowych rozwiązań i odpowiedzi. Na zakończenie jest też dużo pokory i myśli, które krążą wokół takich słów jak szacunek, zaufanie, autentyczność. Co jeszcze mówią uczestnicy?



Mocą sprawczą dramy jest to, że nie ma jednego opracowanego scenariusza, czyli tak jak w życiu biznesowym, zmusza do szybkiego i elastycznego reagowania i jednocześnie pokazuje jak bardzo mój punkt widzenia może różnić się od punktu widzenia innej osoby. Poza tym świetnie pokazuje jak ogromne znaczenie ma efektywna a nie pozorna komunikacja. Rozwój sytuacji jest zaskakujący, wzbudza emocje i tym samym zapada w pamięć utrwalaając to czego uczy. Daje możliwość „poćwiczenia na żywym organizmie” rozwiązywania trudnych sytuacji biznesowych w bezpiecznym środowisku warsztatowym.