

Zespołowe sesje Action Learning z możliwością realizacji on-line

Kryzys to sytuacja, która jest wyzwaniem dla organizacji w wielu kontekstach – także komunikacyjnym. Od tego, jak dobrze firma będzie w stanie się komunikować ze swoimi pracownikami i jakie narzędzia zaproponuje, by wspierać współpracę, zależeć będzie to, jak efektywnie przebiegać będzie zarządzanie sytuacją kryzysową. **Zespołowe sesje Action Learning realizowane on-line mogą być świetnym narzędziem zespołowej komunikacji w sytuacji pracy zdalnej w kryzysie (i nie tylko).**

Czym jest Action Learning?

Action Learning to proces, w którym grupa 4-8 osób o zróżnicowanych kompetencjach i doświadczeniu pracuje nad rozwiązaniem prawdziwego, złożonego problemu i przy tym rozwija swoje umiejętności przywódcze, stając się jednocześnie wysoce-skutecznym zespołem.

Action Learning ma zasadniczo następujące reguły:

- jest ograniczony w czasie (grupa pracuje około **90-120 minut**, w przypadku pierwszych sesji Action Learning 30 minut zajmie wprowadzenie i przygotowanie zespołu do udziału w spotkaniu)
- **wszystko, co jest mówione w trakcie sesji jest odpowiedzią na zadane wcześniej pytanie** (ważne: u wszystkich uczestników rozwijana jest przy okazji sama kompetencja zadawania dobrych, istotnych dla rozwiązania problemu pytań)
- jako **trener / moderator wykonuje w trakcie sesji tzw. „interwencje”** – może reagować zawsze, kiedy widzę okazję do uczenia się (jednak nie biorę udziału w rozwiązaniu problemu)

Powyższe reguły zostaną uczestnikom wyjaśnione, a zadawane pytań szybko przećwiczymy przed każdą sesją (we wprowadzeniu do niej). Dodatkowo na początku każdej sesji Action Learning uczestnicy wybierają kompetencję liderką, którą będą rozwijać w trakcie trwania spotkania. A więc **w toku sesji Action Learning rozwiązywany jest istotny problem, a jednocześnie są rozwijane indywidualne kompetencje uczestników.**

Do użycia metody i realizacji zespołowej sesji Action Learning on-line potrzebne będą:

- **zespół** składający się z 4-8 osób
- **problem**, który jest pilny i ważny (nie musi dotyczyć on wszystkich osób biorących udział w sesji – uczestnicy biorą jedynie udział w jego rozwiązywaniu używając swojej wiedzy i kompetencji, a przy okazji rozwijają kompetencje liderkie)
- **jedna osoba** w grupie, która wystąpi **w roli prezentera problemu** (którego rozwiązaniem prezenter jest osobiście zainteresowany)
- **narzędzie do zespołowej pracy on-line** (np. MS Teams, Zoom) – tego, które jest lub może być wykorzystywane w organizacji

Sugestie odnośnie doboru grupy:

- rekomendowana jest maksymalna różnorodność, która często naturalnie występuje w zespole (ze względu na wiek, staż, doświadczenie, charakterystykę zadań i stanowisk)
- możliwe (i wskazane w niektórych przypadkach) jest łącznie osób z różnych działów / funkcji / szczebli organizacyjnych na użytek sesji Action Learning
- skład grupy każdorazowo powinien być konsultowany z coach'em (w kontekście problemu, który ma być rozwiązywany podczas sesji Action Learning)

Więcej o Action Learning można przeczytać tutaj: <https://wialpoland.org/action-learning/>