

Role Reversal (Смяна на ролите)

Цел:

Да се развие **емпатия**, по-дълбоко **разбиране на отговорностите и предизвикателствата** на различните екипни роли, както и подобряване на **комуникацията и сътрудничеството** в екипа. Упражнението помага на участниците да видят ситуацията от гледната точка на своите колеги, което води до по-ефективно разрешаване на конфликти и повишаване на екипната ефективност.

Необходими материали:

1. **Ролеви описания** – кратки профили на различни екипни роли с техните отговорности, приоритети и предизвикателства.
 2. **Сценарии със задачи за решаване** – реалистични казуси, свързани с управлението на проекти, комуникация или вземане на решения.
 3. **Формуляри за наблюдение и рефлексия** – за записване на наблюдения и изводи по време на упражнението.
 4. **Химикали и бележници** – за водене на записки по време на дискусиите.
 5. **Таймер** – за управление на времето при задачите и дискусиите.
-

Как работи упражнението:

1. Подготовка (5 минути):

- Разделете участниците на екипи от 4–6 души.
 - Раздайте на всеки участник роля, която е **различна от обичайната му в работната среда**.
 - Всяка роля трябва да включва кратко описание на:
 - Основните отговорности
 - Основните цели
 - Потенциалните предизвикателства
 - Типични приоритети
-

Примери за ролеви описания:

1. **Мениджър на проекта (Project Manager):**

- **Фокус:** Спазване на срокове, управление на ресурси и координация на екипа.
- **Предизвикателство:** Балансиране на нуждите на различните екипни членове и натиск за бързи резултати.
- **Поведение:** Директен, ориентиран към целите, взема бързи решения.

2. **Маркетинг специалист (Marketing Specialist):**

- **Фокус:** Създаване на ангажиращи кампании и разбиране на нуждите на клиента.
- **Предизвикателство:** Работа с ограничени бюджети и кратки срокове.
- **Поведение:** Креативен, обича да предлага нови идеи и подходи.

3. **Разработчик (Developer):**

- **Фокус:** Техническа реализация на проекти, решаване на сложни проблеми.
- **Предизвикателство:** Ограничени ресурси, технически ограничения и липса на ясно дефинирани изисквания.
- **Поведение:** Аналитичен, фокусиран върху детайлите, предпочита ясни инструкции.

4. **HR специалист (Human Resources):**

- **Фокус:** Подбор, обучение и развитие на служителите, изграждане на екипна култура.
- **Предизвикателство:** Управление на конфликти и балансиране на различни интереси.
- **Поведение:** Дипломатичен, умеещ да слуша и разбира нуждите на хората.

5. **Финансов анализатор (Financial Analyst):**

- **Фокус:** Анализ на бюджети, прогнозиране на разходи и минимизиране на финансовите рискове.
- **Предизвикателство:** Управление на очакванията на екипа в рамките на ограничения бюджет.
- **Поведение:** Стратегически мислещ, прагматичен и ориентиран към числа и факти.

2. **Задаване на задачата (5 минути):**

- Представете казус, който изисква вземане на екипно решение.
- Всеки участник трябва да защитава интересите и гледната точка на своята **нова** роля.

Примери за задачи:

- *„Екипът трябва да реши как да разпредели ограничен бюджет за нов проект.“*
- *„Има конфликт между два отдела, който засяга работния процес. Как да го разрешите?“*

- „Проектът е със закъснение. Какви мерки ще предприемете, за да го върнете на път?“
-

3. Изпълнение на упражнението (15–20 минути):

- Участниците дискутират казуса, като се поставят на мястото на колегите си.
 - Всеки трябва активно да защитава интересите на „своята роля“, дори ако не е съгласен лично.
 - Целта е да се стигне до **общо решение**, отчитайки гледните точки на всички „роли“.
-

Инструкции за фасилитатора:

1. Подготовка:

- Изберете подходящ казус и подгответе ролевите описания.
- Обяснете целта на упражнението: да се види как екипът функционира, когато се поставя в обувките на другите.

2. По време на упражнението:

- Наблюдавайте динамиката в екипа:
 - Кой лесно приема новата си роля?
 - Има ли затруднения при защита на чужда гледна точка?
 - Как се променя комуникацията и процесът на вземане на решения?
- Не се намесвайте активно, освен ако не е необходимо за насочване на дискусията.

3. Завършване:

- След като екипът вземе решение, върнете участниците към реалните им роли за рефлексия и анализ.
-

Рефлексия и анализ (10–15 минути):

Въпроси за дискусия:

1. Как се почувствахте, когато трябваше да защитавате роля, различна от вашата?

2. Какво ви беше най-трудно?
3. Научихте ли нещо ново за ролята, която изпълнявахте?
4. Как бихте подобрили комуникацията с колеги в тази роля занапред?
5. Какво научихте за себе си от това преживяване?

Коментари от фасилитатора:

- Подчертайте важността на емпатията в екипната работа.
 - Обсъдете как разбирането на различни гледни точки може да подобри сътрудничеството и да намали конфликтите в реалната работна среда.
-

★ Вариации на упражнението:

1. **Обратна смяна:** След първия кръг върнете участниците в реалните им роли и ги накарайте да рефлектират върху разликите.
2. **Скрити интереси:** Дайте на всеки участник „скрита мисия“, която да следва, докато защитава ролята си.
3. **Смяна на лидерството:** Определете лидер за всеки екип, който трябва да ръководи дискусията от името на роля, различна от обичайната му.