

## ĆWICZENIE WSPÓLNEGO CELU (SHARED-GOAL EXERCISE)



Materiał został przygotowany w ramach projektu "Ministerstwa Uczące Się".  
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

### 1 Opis praktyki

Ćwiczenie skoncentrowane na wspólnym celu (*Shared-goal exercise*) to symulacja, podczas której pracownicy z różnych działów organizacji muszą rozwiązać wspólny problem. Problem wykracza poza kompetencje pojedynczych działów organizacji i wymaga ścisłej współpracy między uczestnikami.

Praktyka jest wykorzystywana w szkoleniach FBI. Ma na celu przełamywanie struktur silosowych i uświadamianie pracownikom wspólnych celów organizacji, współzależności, roli poszczególnych części organizacji w realizowaniu całościowych celów agencji, wagi współpracy z innymi działami. Takie szkolenia są organizowane zwykle dwa razy do roku. Kluczem sukcesu jest oparcie szkolenia na uważnie dobranym studium przypadku, konkretnym, horyzontalnym problemie.

### 2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

Jest to praktyka z pola Zespołów (spójność grupowa i wzajemne wsparcie).

Działa na takie procesy MUS jak: Refleksja oraz Wiedza, szczególnie Wiedza Strategiczna.

### 3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Zasadniczo to jest praktyka systemowa - między-departamentalna, na poziomie całego ministerstwa.

Może jednak być zastosowana na poziomie departamentu - w relacjach między wydziałami, szczególnie w przypadku dużych departamentów.

Niezależnie od poziomu, nie wymaga żadnych zmian w otoczeniu departamentu ani zmian formalnych w ministerstwie.

### 4 Zalety i ograniczenia praktyki

Taka symulacja ma dwie zalety. Po pierwsze zmusza uczestników do myślenia zadaniami i funkcjami całej organizacji a nie interesem ich pojedynczego wydziału. Po drugie sprzyja nawiązaniu bezpośrednich, personalnych kontaktów między uczestnikami. A to z kolei ułatwia przyszłą komunikację i załatwianie bieżących spraw między wydziałami. Jak zauważa autor opisywanej praktyki: *"między wydziałami, z racji na anonimowość, relatywnie łatwo tworzą się antagonistyczne relacje. Dużo trudniej jest utrzymać takie podziały między konkretnymi osobami, które znają się z imienia i nazwiska"*.

Praktykę można zastosować w Polsce. Nasze ministerstwa mają problem silosów i problem wąskich kompetencji. Badania MUS 2009 i MUS 2011 pokazały, że pracownicy mają problem w określeniu swojej roli w szerszym procesie organizacyjnym. Takie ćwiczenie pozwoliłoby im zacząć myśleć systemowo, wzmocniło ich wiedzę strategiczną jak i funkcjonalne, międzywydziałowe relacje.

### Źródła

Carrison, D. (2009) *From the Bureau to the Boardroom: 30 Management Lessons from the FBI*. New York: AMACOM. s.204-207.

Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Olejniczak K. (2012) "Doświadczenia administracji amerykańskiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar

**Załączniki**

Brak

Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Olejniczak K. (2012) "Doświadczenia administracji amerykańskiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar