

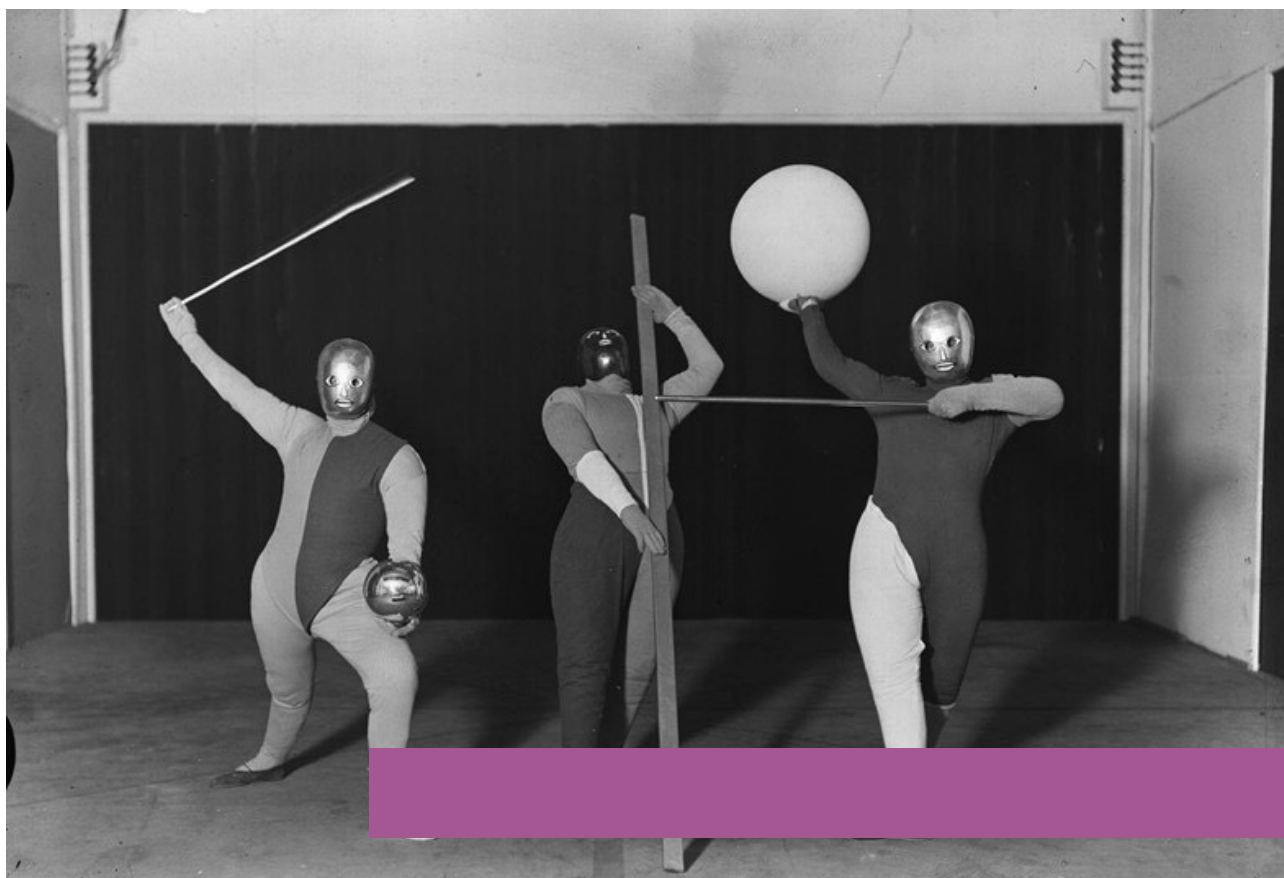
Адрес:
Санкт-Петербург,
Садовая 22/2 лит. а

+7 (812) 649-29-59
8-800-301-55-10
info@trening-spb.com



ПРОГРАММА ТРЕНИНГА «КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ КОМПАНИИ»

От компании SPB TRAINING



Здравствуйте!

Благодарю вас от лица компании SPB TRAINING за доверие и интерес к тренингам и материалам от нас.

Верю, что наши материалы помогут вам сделать собственные тренинги более интересными и эффективными. Мы очень любим делиться с коллегами и друзьями материалами и наработками именно поэтому мы будем рады, если данный материал поможет вам, выручит в трудной ситуации и станет хорошей базой для ваших самостоятельных наработок.

Данный тренинг является общей программой тренинга «Командообразование». В данном материале вы сможете познакомиться с программой тренинга и

Вы можете заказать платный вариант программы, который включает в себя:

- Программу предтренинговой аттестации участников тренинга;
- Авторскую программу тренинга с авторской концепцией;
- Анонс программы для рассылки сотрудникам компании (первичная мотивация)
- Программу тренинга с подробным инструктажем участников, методическими материалами;
- Рабочая тетрадь бизнес-тренера;
- Рабочая тетрадь участника тренинга;
- Видео сюжеты для просмотра на тренинге;
- Презентация для использования на тренинге;
- Конспект лекций для тренера и для участников тренинга;
- Анкета обратной связи для участников тренинга;
- Программа посттренингового сопровождения и оценки (аттестации) участников тренинга (положение об оценке, опросные листы, инструкции по оценке и работе с результатами оценки сотрудников)

Стоимость платного варианта программы: 4 900 рублей.

ПРОГРАММА «КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ»

ЦЕЛЬ ТРЕНИНГА:

- Объединение участников тренинга в команду;
- Получение позитивных навыков взаимодействия в команде;
- Ориентация на командную цель;
- Повышение лояльности к команде;
- Улучшение взаимоотношений;
- Улучшение коммуникации внутри команды.

РЕЗУЛЬТАТ ТРЕНИНГА:

- Получение участниками группы опыта позитивного и эффективного взаимодействия в команде;
- Осознание значимости командной работы для повышения эффективности работы;
- Овладение навыками взаимодействия в команде, получения навыков командной коммуникации;
- Повышение лояльности к команде.

Время: 8 часов;

ЗАДАЧИ ТРЕНИНГА:

- Помочь участникам тренинга осознать значимость командной работы для повышения эффективности как в рамках индивидуальной профессиональной деятельности, так и всей Компании;
- Дать участникам опыт Командного взаимодействия;
- Улучшить взаимоотношения в команде и помочь участникам тренинга осознать значимость каждого участника для создания команды;
- Дать участникам тренинга положительную обратную связь.

ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА:

Блоки	Групповая динамика
Введение, определение правил; целей	Подготовка
<ul style="list-style-type: none"> • Получение навыка взаимодействия к команде; осознание значимости командной работы для повышение эффективности работы, понимание термина «Команда», выявление признаков эффективности командной работы; • Обратная связь 	Осознание
<ul style="list-style-type: none"> • Вместе мы сильнее; • Мой вклад в команду; • Закрепление навыков командного взаимодействия; 	Переоценка
<ul style="list-style-type: none"> • Мы – команда. Осознание себя как команды. • Командная ответственность; • Проектная работа – ориентация на командную цель, взаимодействие в команде; 	Действие
<ul style="list-style-type: none"> • Завершение, обратная связь, • Конструктивное, позитивное взаимодействие. 	Рефлексия

ПОДРОБНОЕ ОПИСАНИЕ ТРЕНИНГА:

ПРОГРАММА ТРЕНИНГА	ДЕЙСТВИЯ
Введение в тренинг	<ul style="list-style-type: none"> • Представление тренера, приветствие команды. Тренер рассказывает о себе, о своем опыте. Какое отношение он имеет к теме «Командообразование», как он связан с этой темой и почему она важна. (5 минут) • Упражнение «Пожелания к тренингу» (5 – 10 минут) • Введение правил (5 – 10 минут) • Упражнение «Ожидания-Опасения» – работа индивидуально и в мини-группах (15 минут) • Цели и задачи тренинга – проектор; (5 минут) • Программа тренинга – проектор; (5 минут)
Команда	<p>Активное включение в тему тренинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Упражнение «Командообразование похоже на лезвие» (5 минут) • Что такое команда – рабочие тетради, проектор – сравниваем общегрупповое определение и определение на слайде – определение сходства и различий, выявление ключевых моментов; • Что такое команда – групповое обсуждение; (20 минут) <p>Теоретический блок:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Виды бизнес - команд • Когда нужна/не нужна команда; • Командные роли; • Упражнение «Красное и черное» (15 минут) Признаки командной работы – работа в мини-группы – флипчарт – проектор (10 минут) • Упражнение «Импульс» + обратная связь (5 минут) перерыв <p>Завершение блока:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ваши эмоции; 2. Общие выводы по блоку.
Этап генерации идей	<ul style="list-style-type: none"> • Упражнение «Коллективный счет» <p>Теоретический блок</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Синдром Аполло» • Эффективная команда – мозговой штурм – рабочие тетради, работа в мини-группах, флип-чарт. (20 минут) • Упражнение «Прошлое – настоящее – будущее» - 30 минут • Упражнение «Вместе мы сильнее» <p>Завершение блока</p>
Обед	
Введение в тему второй части	<ul style="list-style-type: none"> • Вступительная речь тренера, самочувствие, напоминание правил и целей тренинга – 10 минут • Упражнение «Импульс» – 5 минут

Этап осознания и действия	<ul style="list-style-type: none"> • Упражнение «Что дальше» • Упражнение «10 фактов о нас» • Упражнение «Доверительный подъем» Упражнение «Синергия»
Отработка и закрепление навыков командного взаимодействия, ориентация на командную цель, закрепление навыков	<ul style="list-style-type: none"> • Упражнение «Волшебная бутылка» - 10 минут; Крестики нолики – 10 минут • Упражнение «Башни» - 20 минут + 10 минут обсуждение и просмотр видео-материала; • Упражнение «Мотивация» Упражнение «Импульс» - 5 минут; • Групповая дискуссия – «Корпоративные принципы» - обсуждение общих принципов – 30 минут • Корпоративные принципы – обсуждение, мозговой штурм • Упражнение «Веревка» - 10 минут + 10 минут (об суждение просмотр видеоматериалов) • Упражнение «Импульс» 2 минуты
Рефлексия	<ul style="list-style-type: none"> • Упражнение «Благодарность» – 10 минут • Обратная связь от тренера, подведение итогов – 10 минут

ОПИСАНИЕ ЭТАПОВ

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ТРЕНЕРА, ПРИВЕТСТВИЕ КОМАНДЫ

(5 минут)

Данный этап необходим для группы в качестве запуска групповой динамики. Тренер первым показывает, что «обнажаться» можно. И сам показывает пример. Чем больше тренер на данном этапе может рассказать о себе, тем более откровенной становится группа.

НО: говоря об откровенности нужно понимать, что важно говорить не о том, какой ты (тренер) замечательный и как ты гуляешь по воде по вечерам, а о своих чувствах по отношению к данному мероприятию, собственному опыту и сегодняшнему событию.

УПРАЖНЕНИЕ «ПОЖЕЛАНИЯ К ТРЕНИНГУ»

(5 – 10 минут)

Цель: знакомство участников, создание доброжелательной атмосферы;

Инструкция: перед началом тренинга прошу вас высказать свои пожелания участникам тренинга;

Данный этап можно модифицировать любым удобным для вас способом:

Можно спросить:

– Кто из вас уже был на тренингах? – обычно поднимается 3 – 4 руки.

Это вопрос о тренинговом опыте. Данный прием позволяет понять с чем пришли «опытные» участники. Например, у человека был негативный опыт тренинга личностного роста, его там жестко проработали и, скорее всего, он скажет вам, что «Тренинги – это плохо, ему не нравится и другим он это дело тоже не советует». Отлично!

Вам есть с чем работать и что говорить. Можно снять тревогу и пояснить, что сегодня ничего подобного не будет. Для вас, как для тренера крайне важно эмоциональное состояние участников и следить за этим вы будете очень внимательно.

Если человек говорит: «Мне нравятся тренинги. Это здорово!»

Есть возможность замотивировать других участников чужим положительным опытом.

– Что ожидаете?

– Как чувствуете?

Вопросы могут быть самыми разнообразными: зависеть от целей на тренинг, от актуального состояния группы.

В данном этапе главное – не быть формальным – задать вопросы только потому «что так нужно». Группа очень быстро почувствует, что Вам все равно и перестанет вам доверять.

Пример от меня: На тренинге Шевцовой я очень раздражалась на длительном утреннем шеринге. Я все думала: «Да что же это такое, давайте уже вперед». Но спустя непродолжительное время, поняла, что именно этот долгий шеринг позволил группе лучше включиться в групповую динамику и начать слушать друг друга.

ВВЕДЕНИЕ ПРАВИЛ

(5 – 10 минут)

1. Говорить от первого лица. Часто в литературе это правило звучит так «правило я не равно мы» – участники могут говорить только от себя не делая обобщений,

2. Правило активности. Можно говорить, что любой навык формируется в многократном повторении и наиболее эффективны те участники, которые берут от тренинга по максимуму.

Тренинг, как шведский стол, каждый возьмет после него столько сколько сможет.

Для тренера: этой фразой вы определяете зоны ответственности, показывая участникам, что вы не несете полной ответственности за результаты тренинга, передавая тем самым ответственность самим участникам тренинга. Этот момент крайне важный, т.к. участники склонны демонстрировать повышенные ожидания относительно программы и самого тренера. Осознание собственной активной позиции положительно влияет на общий настрой участников;

3. Правило положительной обратной связи (все участники могут рассказывать друг другу, кто как вел себя в ролевой игре, что делал хорошо и что можно было сделать по другому. Полезный навык – делать замечания через позитив, в конструктивной форме. Отрицательная обратная связь – это не конструктивно.)

4. Здесь и теперь (мы обсуждаем и рассматриваем в круге только те ситуации, которые имеют место в группе. Нельзя говорить «а вот если бы здесь был другой человек...» То есть мы обсуждаем только то, что происходит внутри круга.)

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРАВИЛА:

5. Обращение на ты (ты – норма психологического равенства).

«Скажите, кому трудно слышать свое имя? Кто против того, что бы к нему обращались по имени?»

6. Правило мобильного телефона (просите выключить мобильные телефоны или поставить их на вибрацию).

«ОЖИДАНИЯ – ОПАСЕНИЯ»

Инструкция:

Тренер просит участников, используя, рабочие тетради, ответить на следующие вопросы:

- Какие у вас есть ожидания от тренинга?
- Какие опасения?
- Как вы себя сейчас чувствуете?

Примечания: многие тренеры используют этот прием с ожиданиями и опасениями участников. В начале своего тренерства я тоже часто (чего там, всегда!) проговаривала с участниками их опасения. Признаться, последнее время данный прием не кажется мне сколько-нибудь нужным и интересным. Разговоры об опасениях приводят к тому, что участники начинают активизировать свои опасения, которых до этого могло и не быть.

Цели и задачи тренинга – проектор - (5 минут)

Программа тренинга – проектор - (5 минут)

УПРАЖНЕНИЕ «КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ ПОХОЖЕ НА ЛЕЗВИЕ»

(5 минут)

Цели и возможности применения: упражнение помогает вовлечь группу в размышление о проблематике тренинга, стимулирует творческую активность участников.

Время: 3-5 минут

Инструкция: каждый, по кругу, должен достать предмет из предложенного вам мешка, показать его другим участникам и быстро придумать почему Командообразование похоже на этот предмет.

Например: «Командообразование похоже на скрепку, потому что объединяет участников команды»

ЧТО ТАКОЕ КОМАНДА:

Рабочие тетради, проектор – сравниваем общегрупповое определение и определение на слайде – определение сходства и различий, выявление ключевых моментов;

Инструкция: напишите в рабочих тетрадях свое определение команды, объединитесь в группы по два человека и выработайте общее понимание «команда» -

объединитесь в группы по ___ человек и выработайте общегрупповое понимание «команды» - выработайте общегрупповое понимание «Команда». Давайте сравним Ваше групповое понимание «Команда» с определением на слайде.

А мы команда? – групповое обсуждение; (20 минут).

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ БЛОК:

Что такое команда:

«Группа с четко очерченным составом людей (обязательно членов организации), дифференциацией ролей между ними, перед которой организацией поставлена конкретная задача» . Хакман, 1987

Группа, выполняющая определенные задания в организации. Гайда, 1991
Естественное объединение людей небольшого размера, цель которого – какая-то сов местная деятельность. Робинс & Финли, 2005

Пространство, где у людей есть возможность начинать и доводить до конца великие дела. Питерс, 2003

КЛАССИФИКАЦИЯ БИЗНЕС-КОМАНД

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМАНДА – команда руководителей и/или владельцев организации, непосредственно включенных в процесс выработки стратегии и принятия решений по ее реализации.

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ КОМАНДА («командный остров») – команда, работающая в рамках функционального подразделения, все участники которой объединены его целями и задачами. Обычно соответствует формальным границам подразделения.

Примеры:

Торговая команда, команда сервисного центра и т.д.

ПРОЕКТНАЯ КОМАНДА – команда, созданная из специалистов разных подразделений и различного профиля для реализации актуального проекта (задачи). После его завершения команда прекращает свое существование.

Задача может быть как внутренней для организации (например, разработка и внедрение системы мотивации, реинжиниринг Компании и т.д.), так и внешней (комплексная продажа особо важному клиенту, создание нового продукта и т.д.).

КОМАНДА ПРОЦЕССА – команда, состоящая из представителей разных функциональных подразделений, объединенных общим бизнес – процессом.

Например, территориальная торговая команда.

Команда под задачу – команда, созданная для решения частной задачи (кратко срочной и, как правило, не относящейся к функциональным обязанностям участников).

Примеры: в экстренном порядке подготовиться к налоговой проверке, организация корпоративного праздника. Выделяют 2 вида команд под задачу: в рамках проекта (для решения частной задачи); форс–мажорные.

МЕТА-КОМАНДА – весь персонал организации, объединенный её корпоративной культурой, разделяющий ценности Компании, стратегические цели и получающий удовлетворение от своей принадлежности к Компании, а также личного участия в реализации ее миссии. (из материалов Компании «Ерд»)

Значение Лидера в командной работе – обсуждение «Лидер нужен/не нужен команде».

УПРАЖНЕНИЕ «КРАСНОЕ И ЧЕРНОЕ» (15 МИНУТ)

Цель: дать команде опыт повышения эффективности и производительности при командном взаимодействии, опыт доверия и иллюстрация принципа «выиграл – выиграл»

Инструктаж:

Вы должны выбрать, играть на Красное или на Черное. В зависимости от выбора команды получают очки по следующей системе:

ход	Выбор		Баллы	
	Красное	Черное	Красное	Черное
Красное	Красное	Красное	-3	-3
Красное	Красное	Черное	+5	-5
Черное	Черное	Красное	-5	+5
Черное	Черное	Черное	+3	+3

То есть, если вы ставите на красное и вторая команда поставит на красное – обе команды получают по «-3» очка и т.д.

Игра в десять ходов, очки каждого третьего хода удваиваются.

Ваша задача – набрать максимальное количество баллов.

Решение принимается простым большинством голосов. Спорщиков следует удалять.

За каждого воздержавшегося – минус 1 очко, за каждого голосующего против – минус «2» очка, за каждого удаленного – минус «3».

Может быть сколько угодно предварительных голосований, после окончательного голосования результаты выписываются на листок и передаются ведущему.

Время обсуждения неограниченно, но если одна команда решение приняла, вторая команда должна определиться не позже, чем через 5 минут после этого.

Решение другой команды сообщается только тогда, когда решение приняли обе команды. Любые виды контактов между командами во время игры запрещены.

ПРИЗНАКИ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

Работа в мини-группе – флип-чарт – проектор (10 минут)

Инструкция: напишите в рабочих тетрадях признаки командной работы – объединитесь в группы по _____ человек, выработайте общегрупповой список, озвучьте его всей команде (записываем на флипчарт) – слайд – сравниваем общегрупповые характеристики командной работы и характеристики на слайде;) Выберите в группе из общего списка 4 необходимые характеристики командной работы (сравниваем результаты группы и слайда – обсуждение); выберите из списка достаточные характеристики командной работы (2 характеристики) – (сравнение группового определения и слайда)

Групповое обсуждение – обратная связь

УПРАЖНЕНИЕ «ИМПУЛЬС»

Используется в качестве разминки. Участники встают в круг и берутся за руки.

Инструкция: я (от лица тренера) сейчас передам импульс вправо (легко сожму руку участника справа), задача участника, который принял импульс, передать его дальше. Задача – вернуть импульс тому, кто его запустил (в данном случае тренеру). Импульс должен пройти весь круг и вернуться в начало.

Задача участников за несколько повторов сделать это как можно быстрее.

Задачу можно усложнить и пустить импульс одновременно в разные стороны, очень весело, когда в процессе упражнения кого-то «коротнет» (человек получает импульс с двух сторон).

Обратная связь не обязательна.

Но можно обсудить:

- Что помогало нам передавать импульс быстрее;
- Что я чувствовал в процессе игры и т.д.

ЗАВЕРШЕНИЕ БЛОКА:

Крайне важный момент каждого тренинга, дня и блока. Позволяет участникам вспомнить все то, что происходило на тренинге, что запомнилось, какие выводы удалось сделать.

Вопросы:

1. Как я себя чувствую?
2. Основной вывод, который удалось сделать?

Перерыв**УПРАЖНЕНИЕ «КОЛЛЕКТИВНЫЙ СЧЕТ»**

Цели: показать участникам возможности группы при условии ориентации на командный результат каждого из участников.

Время 15 – 20 минут

Инструкция: ваша задача – досчитать до 33. При условии, что после данной инструкции вы не сможете общаться между собой, подавать друг другу сигналы и каким-либо образом осуществлять коммуникацию.

Задача досчитать до 33 при соблюдении следующих условий:

- Разговаривать и договариваться нельзя;
- Использовать какие-либо закономерности (считать по очереди, через одного и т.д.);
- Поучаствовать должны все;
- Одно число называет только один человек, если число называют одновременно 2 и более лиц, счет начинается заново;

Течение упражнения:

Участники начинают считать и, естественно, совершают много ошибок. Что касается меня. На 20 – 25 попытке (в зависимости от настроения группы) я рассказываю об одном из социально-групповых феноменов к программе тренинга

СИНДРОМ «АПОЛЛО»

Команда, состоящая из высоко способных индивидуумов (наличие аналитического ума и высоких общих показателей интеллекта), работает недостаточно эффективно.

$1+1+1+1=2$. **Особенности функционирования таких команд:**

- У каждого члена команды присутствует особо важное мнение относительно своей роли в команде.
- Участники действуют по собственному сценарию без согласования своих действий с коллегами.
- Большие временные затраты на деструктивные споры.
- Трудности в принятии решений, дискуссии в стиле «мертвого объятия» - поиск слабых мест в позиции и аргументах собеседника вместо поиска точек согласия.
- Когда такие команды осознают происходящее, они начинают избегать конфронтации, что неминуемо приводит к проблемам в принятии решений.
- При достижении небольшого успеха, команда заявляет о его эксклюзивности.

Удивительно, но после рассказа о том, что для команды важно не лидерство каждого, а умение чувствовать друг друга, 90 % групп с первого раза (даже не глядя друг на друга) доходят до финала.

До сих пор воспринимаю это как Чудо, но работает.

Анекдот в тему:

- Ну, как работа?
- И не спрашивай. Руководитель хочет, чтобы мы работали за троих. Хорошо еще, что нас пятеро!

ЭФФЕКТИВНАЯ КОМАНДА

Мозговой штурм – рабочие тетради, работа в мини-группах, флипчарт. (20 минут)
Напишите в рабочей тетради признаки эффективной команды – объединитесь в мини-группы (6 человек) и сгенерируйте общее понимание эффективности командной работы. Один из членов «защищает» командное решение по данному вопросу (выступление 2-ух команд) – сравнение командных решений и записи на слайде.

УПРАЖНЕНИЕ «ПРОШЛОЕ – НАСТОЯЩЕЕ – БУДУЩЕЕ» - 30 МИНУТ

Сядьте в круг по мере прихода в Компанию.

Сейчас на листах бумаги вам надо будет представить ситуацию в Компании (в вашем отделе) когда вы пришли в компанию – ситуацию в Компании сейчас – ваше виденье ближайшего будущего. Озвучьте вашу «презентацию» в порядке прихода в Холдинг.

Примечание: желательно, что бы после данного упражнения выступил кто-либо из начальства и описал кратко перспективы развития Компании

Дополнительно: проходит очень интересно и позитивно. Участники учатся слушать друг друга и воспринимать других в рамках общих задач и видения будущего. Очень хорошо влияет на развитие общего положительно видения в компании.
к программе тренинга

УПРАЖНЕНИЕ «ВМЕСТЕ МЫ СИЛЬНЕЕ» - ОБСУЖДЕНИЕ (15 МИНУТ)

Цели: упражнение позволяет осознать, что возможности команды больше, чем сумма возможностей ее отдельных участников.

Время 15 – 20 минут

Инструкция: в течении 5 минут в рабочей тетради вы составляете список своих сильных и слабых сторон в своей деятельности, далее в группе, вам необходимо составить совместный список сильных и слабых сторон всей команды. При этом, если чей-то недостаток компенсируется сильной стороной другого человека, то этот недостаток можно вычеркнуть (Например: прямолинейность одного может компенсироваться тактичностью другого). Если вы видите командные недостатки и достоинства их следует дописать.

Выводы: важен вклад каждого в команду. Слабые стороны каждого в эффективной команде компенсируются сильными сторонами других. Важно внимательно относиться к возможностям других людей и ценить их из-за особенностей, а не видеть только свои «сильные» стороны и считать их достаточными и эталонными для общих результатов.

Завершение блока:

Крайне важный момент каждого тренинга, дня и блока. Позволяет участникам вспомнить все то, что происходило на тренинге, что запомнилось, какие выводы удалось сделать.

Вопросы:

1. Как я себя чувствую?
2. Основной вывод, который удалось сделать?

Перерыв

УПРАЖНЕНИЕ «ИМПУЛЬС»

Используется в качестве разминки. Участники встают в круг и берутся за руки.

Инструкция: я (от лица тренера) сейчас передам импульс вправо (легко сожму руку участника справа), задача участника, который принял импульс, передать его дальше. Задача – вернуть импульс тому, кто его запустил (в данном случае тренеру). Импульс должен пройти весь круг и вернуться в начало.

Задача участников за несколько повторов сделать это как можно быстрее.

Задачу можно усложнить и пустить импульс одновременно в разные стороны, очень весело, когда в процессе упражнения кого-то «коротнет» (человек получает импульс с двух сторон).

УПРАЖНЕНИЕ «ЧТО ДАЛЬШЕ» (МЯЧ)

Инструкция: ваша задача – закончить предложение, когда вам в руки попадет мяч (мяч перебрасываем от участника к участнику, тренер следит, чтобы мяч побывал у всех).

Тренер задает темы самостоятельно:

- Я пришел на эту встречу с желанием...
Я радуюсь, когда...
Когда я участвую в тренинге, я понимаю... Жизнь удалась, если....
- Команда – это....
Эффективная команда – это ...
Мы станем командой когда мы поймем, что...

Обсуждать не обязательно.

УПРАЖНЕНИЕ «ДЕСЯТЬ ФАКТОВ О НАС»

(листы бумаги А4)

Цели и возможности: упражнение помогает ощутить себя единой командой.

Инструкция: вам необходимо развиться на пары и в течении 3 минут записать 10 фактов, которые Вас объединяют. После этого пары объединяются в четверки и находят 10 фактов уже для данной четверки. После этого объединяется вся команда и находит общие факты для всей команды.

Обсуждение: подчеркнуть, как много у нас общего, что здесь собрались не случайные люди и все мы оказались здесь потому что нас многое объединяет. После этого команда переходит к групповому обсуждению ценностей компании и соответствия их миссии компании.

Примечание: очень люблю это упражнение, т.к. люди очень много узнают друг о друге нового, так, например, с одним из участников мы узнали, что ходили в одну и ту же музыкальную школу и знаем всех педагогов и у нас, оказывается много общих знакомых.

ДОВЕРИТЕЛЬНЫЙ ПОДЪЕМ

Цель: снятие тактильных барьеров, получение навыка доверительного отношения с членами команды.

Инструкция: постарайтесь довериться команде. Ваша задача – поднять одного члена команды на пальцах.

Один участник ложиться на стол. Все остальные встают вокруг. Руки участников сжаты в кулак, работают только указательные пальцы. С помощью указательных пальцев команда поднимает участника лежащего на столе. Выглядит как фокус и для многих участников (особенно тех, кого поднимают), это становится очень сильным упражнением.

Обсуждение:

Спрашиваем у участников:

1. Как вы себя чувствуете?
2. Какие выводы о работе команды можно сделать?
3. Рассказываем о синергитическом эффекте...

СИНЕРГИЯ, синергический эффект (от греч. synergós — вместе действующий) — возрастание эффективности деятельности в результате соединения, интеграции, слияния отдельных частей в единую систему за счет так называемого системного эффекта. $1+1=5$

УПРАЖНЕНИЕ «СИНЕРГИЯ»

15 минут

Упражнение помогает продемонстрировать, что возможности команды больше, чем просто сумма возможностей отдельных участников.

Инструкция: в рабочих тетрадях в течении 5 минут вы составляете как можно больше слов из слова «Командообразование». После этого объединитесь в мини-группы и составьте групповой список – после этого объединитесь в одну группу и составьте общий список.

Обсуждение: Были ли результаты мини-групп лучше, чем результаты отдельных участников? (вопросы практически риторические)
к программе тренинга

УПРАЖНЕНИЕ «ВОЛШЕБНАЯ БУТЫЛКА»

(рабочие тетради, А4)

Цель: упражнение помогает участникам задуматься о тех изменениях, которые они хотели бы видеть в своей компании.

Инструкция: Представьте, что вы и ваша команда находит старую лампу...вы можете загадать 3 желания, которые относятся к повышению корпоративной лояльности. Составьте 3 общегрупповых желания. (желания фиксируются на флипчарте)

УПРАЖНЕНИЕ «КРЕСТИКИ – НОЛИКИ»

15 - 20 минут

Цель: закрепить навык взаимодействия в команде, ориентации на командные цели

Инструкция: необходимо сесть спиной к флипчарту (с уже заготовленной сеткой игры в крестики нолики, количество полей тренер выбирает самостоятельно в зависимости от количества участников). Ваша командная задача, что бы в конце игры крестики и нолики были выстроены в линию и не прерывались (по горизонтали, по вертикали, по диагонали). Ваша команда делиться на две группы – одни «крестики», другие «нолики».

Примечание: желательно, снимать на видео.

Выводы: демонстрация принципа «выиграл – выиграл»

УПРАЖНЕНИЕ «БАШНИ»

(кубики, инструкции 18 штук)

Цель: Упражнение для тренировки взаимодействия в команде;

Инструкции: вам будут розданы детали детского конструктора и индивидуальные инструкции (по количеству участников). Каждая команда должна построить башню, но во время работы нельзя разговаривать. свою карточку с инструкциями нельзя

показывать другим участникам.

Обсуждение: для достижения командной цели надо четко понимать цели каждого участника;

Как в реальной деятельности команды можно интегрировать интересы каждого.

УПРАЖНЕНИЕ «МОТИВАЦИЯ»

Цели: включить участников в совместную групповую деятельность; выявить мотивацию и готовность каждого из участников к продуктивной совместной работе; выявить и поддержать Я-концепцию участников, а также сделать ее достаточно понятной для других; предоставить участникам возможность сравнить уровень своей самооценки с оценкой своих способностей и возможностей окружающими.

Время проведения: 60 минут.

Упражнение проводится в три этапа:

1. На первом этапе ведущий предлагает каждому из участников нарисовать следующую схему: в середине листа нарисуйте квадрат и впишите в него такие особенности вашей личности, которые вам кажутся важными для работы в этой команде.

Вокруг квадрата напишите те личностные качества, которые вы не можете использовать в профессиональной деятельности, потому что, с вашей точки зрения, они не нужны и, более того, являются даже неуместными. На эту процедуру отводится 20 минут.

2. На втором этапе участникам предлагается по очереди представить свои схемы. Остальные участники могут поделиться своими впечатлениями от увиденного. На обсуждение отводится 15-20 минут.

Обсуждение представленных схем строится вокруг двух центральных вопросов: Какими личностными проявлениями надо пожертвовать во время работы?

Какие свойства личности все же можно интегрировать в профессиональную жизнь? Наиболее острые этапы обсуждения снимаются на пленку.

3. Третьим этапом является демонстрация участникам видеопленки и обсуждение наиболее ярких стилей ведения дискуссии (20-25 минут).

НОРМЫ И ПРАВИЛА ГРУППЫ

(А3)

В течении 10 минут, вам необходимо выработать основные правила и ценности вашей группы, это могут быть формальные правила, неформальные, то, что принято, но нигде не прописано, те законы, по которым живет ваш коллектив. В один столбик – выпишите то, что вся группа принимает – другой, что не принимает. Сформулируйте правила, которые Вы не принимаете в позитивном ключе. «Я рад, что есть такое правило, потому что»

УПРАЖНЕНИЕ «ВЕРЕВКА»

Цель: навык командной работы, повышение настроения, определение стратегии взаимодействия в команде, выявление сложностей при взаимодействии в команде;

Инструкция: вам будет выдана веревка длиной ____м. Ваша задача взять веревку, глаза Вам будут завязаны, по команде тренера необходимо, держа веревку в руках, из веревки выложить (круг, квадрат, треугольник и др.)

Обсуждение: что помогало, а что мешало, решать командную задачу, как изменилось ваше взаимодействие после тренинга.

УПРАЖНЕНИЕ «ИМПУЛЬС»

Цель: завершение тренинга, повышение настроения участников, повысить работоспособность.

Инструкция: вам необходимо встать в круг, взяться за руки и «передать» друг другу импульс.

Обсуждение: не требуется

УПРАЖНЕНИЕ «БЛАГОДАРНОСТЬ»

Цель: активизация участников тренинга, повышение степени сплоченности, повышение настроения;

Инструкция: уважаемые участники тренинга, мы с вами прошли довольно много и в конце тренинга. мне бы хотелось, что бы вы сказали друг другу слова благодарности, наверняка вам есть за что поблагодарить друг друга, может быть это слова, которые Вы давно хотели, но не решались сказать, может быть тот или иной участник тренинга помогал вам в чем-то или...

Обсуждение: не требуется