

ЗАНЯТИЕ 5. Создание команды: у каждого свой дар

Задачи:

- развивать интуитивное чувствование друг друга в команде;
- формировать навыки слаженных командных действий (корпорации);
- тренировать умение распределять роли и обязанности в группе между её членами;
- развивать умение давать понятные и ясные инструкции (тренинг лидерских качеств);
- развивать навыки взаимной поддержки и эффективной коммуникации в команде.

Рассматриваемые аспекты / вопросы:

- Команда и системное мышление.
- Способности и самореализация в группе.
- Виды и стили лидерства.

Ожидаемые результаты: сформированы навыки взаимной поддержки и корпорации; созданы условия для актуализации лидерских качеств и умений.

Скованные одной цепью (5-8 мин.)

Инструкция: группе надо встать в одну линию плечом к плечу и щиколоткой к щиколотке. Для выполнения упражнения группа должна сконцентрироваться. Группе следует пройти некоторое расстояние, не разрывая контакта в щиколотках и плечах. Задача считается выполненной, если группа преодолела положенное расстояние, выполнив данное условие.

Рефлексия: анализируем, удалось ли участникам выполнить это упражнение? Каковы были стратегии движения? Кому из группы было тяжело? Кто почувствовал азарт, драйв? Оцениваем, как работала команда.

Метафора команды (30-40 мин.)

Инструкция: участникам предлагается выразить их личное видение своей группы как единого целого, как команды, придумав какой-либо образ, сравнение или символ. Например, можно сравнить группу с машиной класса «люкс». Каждый участник предлагает свою метафору. Её можно выразить в технике коллажа. Можно разбиться на небольшие группы и представить скульптуру или маленькую сценку.

Обсуждение: диагностика восприятия себя как команды. На основе предложенных в ходе упражнения метафор можно выделить сильные и слабые стороны работы конкретной группы.

Резюме: мы заслуживаем тот коллектив, в котором оказались. Каждый из нас вносит свой вклад в то, что получается с нашим коллективом. Каждый ответственен за то, что имеют все. Если вам нравится ваш коллектив, давайте сделаем его ещё эффективнее. А если вы недовольны тем, какая вы команда, давайте сегодня поработаем над её улучшением.

✓ Рекомендации для ведущих:

На этом этапе тренинга рекомендуется рассказать о порядках развития и законах существования группы, команды. У любого коллектива есть свои порядки развития и законы существования. Вот они:

1. Первый порядок – Целое больше его отдельных частей.
2. Второй порядок – Принадлежность.
3. Третий порядок – Иерархия.
4. Четвёртый порядок – Порядок прогресса.

Стихии мироздания (30 мин.)

Инструкция: Ребята должны с помощью невербальных движений изображать свой знак Зодиака, но не называть его вслух! Все ли знают свой знак Зодиака? (Тому, кто не знает надо тихонько сказать, чтобы группа не услышала). Участники объединяются по знакам Зодиака друг с другом. Каждый знак Зодиака символизирует какую-либо стихию. Теперь группе надо разделить таким образом, чтобы получились четыре подгруппы, представляющие 4 стихии мира: землю, воду, огонь, воздух.

Каждой группе теперь надо представить свою стихию с помощью маленькой театральной инсценировки (можно использовать музыкальные инструменты) не более 5 минут – на инсценировку. Назвать качества своей стихии, подумать, как эти качества представлены в характере человека, его темпераменте, его профессии.

✓ Рекомендации для ведущих:

В любом феномене мира можно найти отражение всех стихий мироздания. Так и любые коллективы, команды можно рассмотреть, учитывая этот принцип. Он называется – Солярный. Рассмотрим коллектив с точки зрения этой Солярной системы координат:

1. Земля – техническое оснащение, материальная база (секретари, технические работники, бухгалтера, люди, отвечающие за быт; эту роль могут выполнять партнёры вашей организации, на которых вы опираетесь). **Это основные работники – делатели.** Их должно быть много.
2. Вода – функциональные группы (творцы и исполнители). Их нужно в достаточном количестве, чтобы реализовывать идеи, но меньше, чем технического персонала. **В коллективе они часто оказывают большую эмоциональную поддержку, создают корпоративный дух.**

3. Огонь – пиар, продвижение, реклама, связи с общественностью. Их надо существенно меньше, чем творцов и исполнителей. **Они те, кто продвигают команду, борются за её жизнеспособность, стоят на страже идей и принципов.**

4. Воздух – методисты по научной части, разработчики. Их надо мало, иначе трудно будет найти консенсус, будет спор. **Они – мозг команды. Отвечают за разработку идей и их донесение до потребителей продукта компании.**

5. Эфир – идея, смысл, руководство. **Руководитель всегда один. Он задаёт тон, отвечает за дух и объединяет всех. Он служит народу, служа Идею.**

Если руководитель будет выстраивать свою команду, придерживаясь Солярного принципа, работа будет эффективной, и каждый будет согласован со своей ролью.

Оркестр и дирижёр (30 мин.)

Ход работы: выбирается дирижёр, который пробует со своим оркестром сыграть слаженную мелодию. Он управляет оркестром: задаёт мелодию, говорит, кому солировать, кому вступать следующим, кому как играть: тихо, громко, быстро, медленно и т.д.

Рефлексия:

Удалась ли дирижёру его роль? Как дирижёр сам чувствует, справился он или нет? Каково быть дирижёром?

✓ Рекомендации для ведущих:

На этом этапе можно поговорить с группой о качествах лидера: оптимизме, осмысленности деятельности, ответственности, умении воодушевлять, лояльности к разным членам коллектива, умении создавать команду союзников, владении уважительной манерой взаимодействия с другими. А также о стилях руководства (приложение 9).

Руководство. Основные мысли:

- Очень сложный вопрос.
- Написаны тысячи книг.
- Не существует единственно «правильного» стиля.
- Он должен подходить человеку, который руководит.

Фотография класса (30-40 мин.)

Данное упражнение поможет обнаружить явных и скрытых лидеров в группе, проявить и отразить свою роль в группе.

Инструкция: ребятам предлагается представить, что их знаменитый коллектив запечатлевает фотограф. Пусть все станут так, чтобы фотограф смог сделать групповую фотографию. Дать возможность участникам стать так, как хочется. Ведущий должен наблюдать самопроизвольный процесс договорённости у детей. Можно запечатлеть ребят фотоаппаратом или снять на камеру, но ни в коем случае не менять их местами и не руководить ими, не вмешиваться. Дать процессу завершиться.

Подведение итогов: спросить у участников, нравятся ли им те места, на которых они оказались, кто соглашался с назначаемым для него местом, а кто выбирал его сам. Пусть каждый выскажется о том, что было ему удобней: соглашаться с руководством других или руководить самому. Кто был явным «главнокомандующим» этого процесса? В обычной жизни этот человек также берёт на себя функции главного? Доверяют ли ему и можно ли за ним идти? Следующим упражнением можно проверить лидера на «прочность» и потренировать его лидерские качества.

Рисунок под руководством (30-40 мин.)

Задача этого упражнения – научиться давать понятные и ясные для всех инструкции.

Ход работы: инициатору выполнения этого задания даётся схема простого рисунка. Он глядя в неё, объясняет группе участников пошагово, что каждый должен изобразить, при этом ведущий не называет конкретно самого изображения. Его задача – давать инструкции так, чтобы у каждого получился как можно более похожий рисунок с тем, который он держит в руках. Объясняющий инструкцию закрывает изображение от остальных.

Подведение итогов: Анализируем, насколько рисунки у группы получились похожими на рисунок ведущего, по которому он давал инструкции? С чем это связано? Легко ли было ведущему выполнять это задание? Понятны ли были группе инструкции ведущего? Как должен говорить ведущий, чтобы группа поняла его? Чему научился сам ведущий?

!!! Перед тем как покритиковать кого-то, стоит попробовать это сделать самому.

RASI – простое орудие (30 мин.)

Итак, мы рассмотрели, «что мы делаем», «как мы делаем». Сейчас посмотрим, «кто что делает». Чёткое определение цели и ясность роли – залог выполнения дела. Давайте рассмотрим одну из ваших целей по принципу RASI. RASI – это такая технология, которая помогает распределить роли в коллективе, когда нужно выполнить задание.

Материалы: фломастеры, ватман, опорные таблицы на флипчате, чтобы было удобно сверяться с правильностью выполнения задания или уже заранее подготовленную таблицу.

Инструкция:

- Ясность выполняемой роли является важным моментом успешной работы Команды
- Нам всем необходимо знать, кто, что делает
- Это исключает путаницу
- Это обеспечивает нас собственной миссией
- Помогает нам понять, что делают другие
- Помогает нам установить связи с другими
- Является благоприятным для реализации общего проекта
- **ФОКУСИРУЕТ НА ПОТРЕБНОСТЯХ КЛИЕНТА**

RASI – это такая технология, которая помогает распределить роли в коллективе, когда нужно выполнить задание. Само слово «RASI» расшифровывается так:

- **R** – Responsible – несёт ответственность. Это человек \ люди, который \ ые выполняют работу
- **A** – Accountable – отчитывается. Им может быть только один человек, он наделен правом говорить «да \ нет».
- **S** – Support – оказывает поддержку. Ключевая фигура, необходимая для оказания помощи при выполнении задания.
- **I** – Inform – информирует. Это человек \ люди, с которыми необходимо связываться.

Коллектив вашего школьного сада решил выполнить задание, например что-то посеять, вырастить и реализовать (задание можно взять насущное, реальное). Вам надо расписать, кто какие роли будет выполнять в этом задании. Кто за что будет нести ответственность. Тренируемся.

Завершение. Чей квадрат ровнее (5 мин.)

Инструкция: классу следует разбиться на две команды (на первый-второй) и с помощью верёвки создать в пространстве квадрат в течение минуты.

Подведение итогов: чей квадрат оказался ровнее?

Мера способности и готовности кооперироваться каждого ведёт к общему результату.

А результат – это зеркало энергетического состояния группы: он покажет, сколько в ней жизненной силы и наполненности или будет скупым и робким.