

Занятие 5. Создание команды: у каждого свой дар

Задачи:

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

Рассматриваемые аспекты и вопросы:

- команда и системное мышление;
- способности и самореализация в группе;
- виды и стили лидерства.

Ожидаемые результаты:

- сформированы навыки взаимной поддержки и корпоративного взаимодействия;
- 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 участники должны сконцентрироваться. Им следует пройти определенное расстояние, не разрывая контакта в щиколотках и плечах. Задача считается выполненной, если группа преодолела необходимое расстояние, выполнив это условие.

Рефлексия:

Анализируем, удалось ли участникам выполнить это упражнение. Каковы были стратегии движения? Кому из группы было тяжело? Кто почувствовал азарт, драйв? Оцениваем работу команды.

Метафора команды (30-40 мин.)

Инструкция:

Участникам предлагается выразить свое видение группы, придумав ей какой-либо образ, сравнение или символ. Например, можно сравнить группу с машиной класса люкс или с разваливающейся телегой, летящей птицей или медленно ползущей черепахой. Каждый участник предлагает свою метафору. Ее можно выразить в технике коллажа или разбиться на небольшие группы и представить «скульптуру» или маленькую сценку.

Рефлексия:

Диагностика восприятия членами коллектива его эффективности и жизнеспособности. На основе предложенных в ходе упражнения метафор можно выделить сильные и слабые стороны работы конкретной группы.

Резюме:

Мы заслуживаем тот коллектив, который сложился с нашим участием. Каждый из нас вносит свой вклад в формирование команды и в то, как развиваются отношения между ее членами. Каждый несет ответственность за свой вклад в общее. Если вам нравится ваш коллектив, давайте сделаем его еще эффективнее. А если вы недовольны вашей командой, давайте сегодня поработаем над ее улучшением

Рекомендации для ведущего:

На этом этапе тренинга рекомендуется рассказать о том, что у любого коллектива или группы есть порядки развития и законы существования:

Первый порядок – Целое больше его отдельных частей.

Второй порядок – Принадлежность.

Третий порядок – Иерархия.

Четвертый порядок – Порядок прогресса.

Стихии мироздания (30 мин.)

Инструкция:

Каждый участник группы должен поочередно рассказать о своем знаке Зодиака – но не словами, а с помощью движений! Другие при этом отгадывают, какой знак изображается. Если кто-то из ребят не знает, к какому знаку он принадлежит, ведущий должен подсказать ему, но так, чтобы группа не услышала.

После этого участники объединяются по знакам Зодиака. Каждый знак Зодиака символизирует одну из четырех стихий, и группа должна разделиться таким образом, чтобы получились четыре подгруппы, представляющие эти стихии: землю, воду, огонь, воздух.

Затем каждой группе надо представить свою стихию с помощью маленькой театральной инсценировки (можно использовать музыкальные инструменты) продолжительностью не более 5 минут: назвать качества своей стихии, постараться показать, как эти качества представлены в характере человека, его темпераменте, его профессии.

Рекомендации для ведущего:

В любом феномене мира можно найти отражение всех стихий мироздания. Так и любые коллективы, команды можно рассмотреть через принцип, который называется Соляным. Рассмотрим коллектив с точки зрения **Солярной системы координат**:

1. Земля – техническое оснащение, материальная база (секретари, технические работники, бухгалтеры, люди, отвечающие за быт; эту роль могут выполнять партнеры 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. **Они часто оказывают большую эмоциональную поддержку коллективу, создают корпоративный дух.**

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

4. Воздух – методисты по научной части, разработчики. Их надо мало, иначе в коллективе будут споры, трудно будет прийти к согласию. **Они – мозг команды. Отвечают за разработку идей и их донесение до потребителей продукта компании.**

5. Эфир – идея, смысл, руководство. Руководитель всегда один. **Он задает тон, отвечает за дух и объединяет всех. Он служит команде, служа Идее.**

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

Оркестр и дирижер (30 мин.)

Материалы: музыкальные шумовые инструменты.

Инструкция:

Выбирается дирижер, который пробует со своим оркестром сыграть слаженную мелодию. Он управляет оркестром: задает мелодию, говорит, кому солировать, кому вступать следующим, кому как играть (тихо, громко, быстро, медленно и т.д.).

Рефлексия:

Удалась ли дирижеру его роль? Как дирижер сам чувствует, справился он или нет? Каково быть дирижером?

Рекомендации для ведущего:

На этом этапе можно поговорить с группой о качествах лидера: оптимизме, осмысленности деятельности, ответственности, умении воодушевлять, лояльности к членам коллектива, умении создавать команду союзников, взаимодействовать с другими в уважительной манере, а также о **стилях руководства** ([Приложение 8](#)).

Основные тезисы по теме «Руководство»:

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

Фотография класса (30-40 мин.)

Это упражнение поможет обнаружить явных и скрытых лидеров в группе, позволит участникам проявить и отрефлексировать свою роль в коллективе.

Инструкция:

Ребятам предлагается представить, что их знаменитый коллектив собирается запечатлеть фотограф. Пусть все станут так, чтобы фотограф смог сделать групповую фотографию. Важно дать возможность участникам стать так, как им хочется. Ведущий при этом наблюдает за тем, как ребята взаимодействуют и договариваются, но ни в коем случае не вмешивается, не меняет их местами, не руководит процессом. Можно сделать снимок фотоаппаратом или снять группу на камеру и позволить процессу завершиться.

Рефлексия:

Ведущий спрашивает у участников, нравятся ли им те места, на которых они оказались, кто соглашался с назначаемым для него местом, а кто выбирал его сам. Пусть все выскажутся, что им было удобнее: соглашаться с тем, что ими руководят, или руководить самим. Кто был явным «главнокомандующим» этого процесса? Берет ли этот человек на себя функции главного в обычной жизни? Доверяют ли ему и можно ли за ним идти?

С помощью следующего упражнения можно проверить лидера на «прочность» и потренировать его лидерские качества.

Рисунок под руководством (30-40 мин.)

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

Материалы: рисунок для ведущего, листы бумаги формата А4, простые и цветные карандаши.

Инструкция:

Ведущим становится один из участников группы (по его желанию), который получает простой схематичный рисунок. При этом он держит рисунок так, чтобы другие его не видели, и не произносит названия того, что на нем изображено. Суть задания заключается в том, что участники группы, следуя пошаговым инструкциям ведущего, должны нарисовать на своих листах изображения, как можно более похожие на рисунок ведущего. Например, если это рисунок домика с двумя окнами и дверью, ведущий может давать такие инструкции: «Нарисуйте большой квадрат, в верхней его половине два небольших квадрата, внизу посередине – прямоугольник, вытянутый вверх, над большим квадратом расположите равнобедренный треугольник, основание которого равно стороне квадрата» и т.д.

Рефлексия:

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?

Важный совет, который можно озвучить: перед тем как покритиковать кого-то, стоит попробовать это сделать самому.

RASI – простое орудие (30 мин.)

Материалы: фломастеры, ватман, опорные таблицы на флипчате, чтобы было удобно проверять правильность выполнения задания, или заранее подготовленная таблица ([Приложение 9](#)).

Инструкция:

Итак, мы рассмотрели, «что мы делаем», «как мы делаем». Сейчас посмотрим, «кто что делает». Четкое определение цели и ясное понимание роли – залог успешного выполнения дела.

Умелое распределение заданий в команде очень важно, потому что:

- ясное понимание каждым выполняемой роли является условием успешной работы всей команды;*
- это исключает путаницу;*
- это обеспечивает нас собственной частью работы для общего дела;*
- это помогает нам понять, что делают другие;*
- это помогает нам установить связи с другими;*
- это помогает в достижении общих целей проекта;*
- это позволяет команде **сфокусироваться на потребностях клиента** (тех, кому предназначен конечный продукт).*

Давайте рассмотрим одну из ваших целей по принципу RASI – технологии, которая помогает распределить роли в коллективе, когда нужно выполнить задание. Само слово «RASI» расшифровывается так:

- **A** – Accountable – отчитывается. Им может быть только один человек, он наделен правом говорить «да» или «нет».*
- **R** – Responsible – несет ответственность. Это один или несколько человек, которые выполняют работу.*
- **S** – Support – оказывает поддержку. Ключевая фигура, необходимая для оказания помощи при выполнении задания.*
- **I** – Inform – информирует. Это один или несколько человек, с которыми можно связываться, запрашивая отчет о проделанной работе.*

Команда вашего «школьного сада» должна выполнить задание, например что-то посеять, вырастить и реализовать (задание можно взять насущное, реальное). Вам надо расписать, кто какие роли будет при этом выполнять, кто за что будет нести ответственность. Тренируемся.

Завершение. Чей квадрат ровнее (5 мин.)

Инструкция:

Группе необходимо разбиться на две команды (на первый-второй) и с помощью веревки, выданной каждой команде, за одну минуту создать в пространстве квадрат.

Рефлексия:

Чей квадрат оказался ровнее? От меры способности и готовности кооперироваться каждого зависит результат группы. А результат – это зеркало энергетического состояния группы: он покажет, сколько в коллективе жизненной силы и наполненности.