

<https://youtu.be/tiRZ7YQKUgQ>



Технологии командной работы. Формат World Cafe. Что делать когда есть всего 3-4 часа?

Что делать тренеру, когда есть всего 3-4 часа и человек 30 участников и группа незнакомая и первый тренинг в компании? Это было первое корпоративное мероприятие, направленное на знакомство друг с другом, установление доверия, налаживание горизонтальных связей. Как же вовлечь в процесс всех участников? И тут меня озарило World Cafe! Совершенно потрясающая штука. Участвовала сама, и решила использовать это для первого этапа создания команды.

Я решила проводить тренинг в формате **World Café**, в виде Метафорической Деловой игры.

Далее публикую описание, в форме отчета.

Тренинг команды «ФЛОТИЛИЯ СЕБАСТЕС»

Девиз “От автономного плавания – к путешествию в составе Флотилии СЕБАСТЕС”.

Время проведения – 2-3 часа

Цель мероприятия – сделать, осуществить процедуру знакомства и сплочения участников, повысить эффективность корпоративного взаимодействия сотрудников в процессе выполнения творческого задания.

Методика тренинга: Технология Метафорической Деловой игры в формате **TheWorld Café** — это технология и искусство разговора по делу, разговора о сути дела в непринужденной и открытой атмосфере

В результате тренинга участники

- Получили позитивный опыт командной работы
- Нашли неожиданные, новые идеи в процессе выполнения задачи
- Освоили технологию мозгового штурма и творческого подхода к решению задач
- Повысили лояльность компании, и чувство сопричастности
- Увидели потенциал своих коллег

- Получили заряд оптимизма и корпоративной веры

Кроме этого получили материал – презентации, который можно использовать в дальнейшей работе компании.

ОПИСАНИЕ

- Флотилия «Себастес» участвует в кругосветном соревновании — путешествие. В ходе путешествия командам предстоит пройти 5 заданий

- (5 столов). В процессе работы у каждой команды будет разное задание, познакомиться участникам друг с другом непосредственно выполняя творческие задания. Все 5 столов – заданий объединены связующей идеей – Флотилия «Себастес».

- В конце каждая команда представляет на общее обозрение свой конечный продукт.

- Все плакаты остаются после тренинга, их можно использовать для дальнейших мозговых штурмов, создать архив, разместить на сайте. То есть не просто тренинг ради тренинга, а участники будут создавать полезный корпоративный продукт всей командой.

Технология по шагам

Что нужно: флипчарт - бумага – скатерти Идей, маркеры – 15 штук.

Итак, распределение по столам. (_____ участники вытягивают карточки от 1 до 5)

После жеребьевки, вы садитесь за столом с номером, который вы вытянули. 10 мин. работаете над темой столика, потом переходите по команде к следующему столику. И так мы «опылим» 5 вопросов.

Сейчас вы выберите «Хозяина стола» — он не переходит, он остается. Хозяин будет помогать группе работать и в конце делает презентацию всех идей от своего столика.

1 стол «Создаем корабль»

Задание: «Нарисуйте ваш вариант компании в виде корабля. Если бы компания была кораблем, то какой бы это был корабль?»

Метафорически почти все команды воспринимают организацию в виде корабля, где четко выделены отделы. При этом можно отметить отсутствие любых горизонтальных и вертикальных коммуникаций на рисунках. То есть существуют «отсеки» в компании, автономное существование. Когда один отдел не знает,

что происходит и чем занимается соседний «отсек», создается коммуникационный и информационный вакуум. Постепенно, «разбирая барьеры» с помощью общения в компании, и специальных тренингов, можно создать действующие «трубопроводы коммуникации».

2 стол «Флаг корабля»

Задание: «Изобразите флаг флотилии» (Флаг отражает миссию, идеи, ценности, принципы).

Вот какие принципы отразили участники в своих работах:

- Внедрение инновационного подхода
- Осознание здоровой конкуренции
- Достижение желаемой цели
- На одной волне в Вами!
- Успех – это: команда, прибыль, товар, региональные представительства (рисунок 8)
- Мы идем к Вам!

3 стол «Расшифровка названия флотилии»

Задание: «Расшифровать название флотилии «СЕБАСТЕС». Задача участников расшифровать название своей флотилии (компании).

Этот материал можно использовать и для рекламных целей . То что люди сами создают, они поддерживают , то есть девиз и слоган компании на корпоративном уровне уже принимается участниками.

Все эти названия и девизы придумали сами участники, без всякого внешнего направления. Сами почувствовали свой ресурс и потенциал, как команды.

4 стол «Курс следования»

Задание: «Придумайте и опишите все возможные курсы корабля, например море Оптовой Продажи, течение Фасованной Рыбы»

Здесь можно увидеть, что участники сами выбирают стратегически важные направления развития. Как сотрудники оценивают пути развития, и какие у них есть предложения, *например:*

- Вопопад Розницы — озеро Хорека –река Трейдеров – море Переработчиков – Сетевой океан (рис.17)

- Море финансов –Река Факторинга и аккредитива – залив контрактов – пролив Логистики – океан Продаж – бухгалтерское течение – водопад Прибыли СЕБАСТЕС (рис.18) . На этом рисунке участники метафорически изобразили свое понимание бизнес — процессов в

организации, их последовательность и связь, а также влияние друг на друга. **Понимание командной работы, исходя, из бизнес – процессов – это может быть следующей ступенью развития команды СЕБАСТЕС.**

· Море Радужной форели – море путасу, каракатицы – Филейный залив – озеро угря – река горбуши –остров Осьминогов — океан Креветки.

(рис.20) . Здесь участники изобразили приоритетные направления развития исходя из ассортимента.

5 стол «Возможные препятствия»

Задание: «Какие подводные камни могут встретиться на пути следования флотилии?»

Здесь участники поделились своими мнениями, что может помешать достичь цели. Нужно отметить, что участники выделяют как внешние силы

(конкуренты и т.п) , так и внутренние силы (которые зависят от человека) .

Например:

· Конкуренция, корпоративная коммуникация (то есть сами участники осознают необходимость выстраивать горизонтальные связи в коллективе, и считают это важным фактором). (рис.21)

· Цена закупки выше рынка – взаимодействие между отделами – дебиторы. (рис.22)

· Балтийская таможня – ветврач (и другие форс-мажоры в виде вулкана Исландии) — *это внешние факторы*. Разобщенность – личные интересы – просто лень – Непрофессионализм – *это внутренние человеческие факторы*, и значение их также велико. То сеть участники осознают все эти моменты. (рис.23)

Общие выводы и рекомендации по мероприятию:

- Потенциал и желание работать совместно существует. Возможно, это еще декларируется на уровне лозунгов. И, тем не менее, потенциал команды позитивно. Необходимо, используя принцип Положительного подкрепления, поддерживать эту идею командной работы и эффект Корпоративной веры.
- Как видно из материалов, участники понимают необходимость налаживания горизонтальных связей. Эта конференция и тренинг во многом помогли «растопить лед» и наладить просто человеческие отношения. В режиме каждодневной работы, бывает сложно, а порой и совсем невозможно это сделать.

<http://jarki.ru/wpress/2012/02/06/2970/>

http://rulesplay.ru/novosti/world_cafe

<http://www.theworldcafe.com/translations/worldcafe-principles-rus.pdf>

<http://korolikhin.com/uslugi/world-cafe/>

<http://www.pro-personal.ru/journal/474/222347/>

<http://www.znanie.org/AEdocs/Netmet/psih.html>

<http://festival.1september.ru/articles/579875/>

"Древо познания".

На этой "остановке" оценивается все мероприятие в целом. В качестве "древа" требуется какое-нибудь комнатное растение или настоящее деревце, на которое прикрепляются карточки или листки. Можно нарисовать дерево (высотой примерно в человеческий рост) на бумаге. "Древо" делится на три зоны:

- "зрелые плоды" - в верхней части, где находятся взрослые листья,
- "нежные бутоны" - в середине, где находятся молодые листья,
- "падалица" - у самой земли. Соответственно распределяются оценки участников и прикрепляются (или пририсовываются) к дереву. На каждой карточке разборчиво записывается только одно оценивающее высказывание.