



Общество с ограниченной ответственностью  
«Агентство развития образования взрослых»

## ТРЕНИНГ

# «ПРОБЛЕСК» - ТРЕНИНГ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

### Для кого:

Для управленческих, торговых, производственных команд, команд разработчиков ПО.

### Когда необходим?

В ситуациях, когда в команде наблюдается:

- недостаток обратной связи;
- постоянные изменения в подходах и структурах управления;
- разное понимание ответственности за результат;
- отличия в видении целей своей работы руководителей на местах и руководителей в центральном офисе;
- отличия между разными поколениями сотрудников (возраст и стаж);
- профессиональное выгорание от работы в ситуации постоянного эмоционального и физического напряжения.

Это порождает внутренние и внешние конфликты, влияет на продуктивность сотрудников и управляемость всей системы.

### Цель тренинга:

Выявить брешь в коммуникациях. Понять, что мешает слаженной работе участников как внутри филиальных команд, так и между филиалами и центральным офисом.

Участники же тренинга выйдут на осознание своих поведенческих стратегий, и получают инсайты относительно того, как они принимают решения, взаимодействуют с другими, ставят и выполняют задачи.

## Суть тренинга:

Тренинг не навыковый, а коммуникативный психологический. Его особенность в том, что участники выводятся из зоны комфорта и погружаются в стрессовую ситуацию абсолютной неопределённости. Эта ситуация обнажает «всю подноготную» человека и заставляет его действовать, исходя из своих компетенций, личностных характеристик и опыта.

Здесь участники будут выполнять в командах различные задания. При этом команды будут смешанными. В одной команде будут представители разных подразделений.

Выполняя задания, участники будут вынуждены коммуницировать как внутри своих команд, так и между другими командами.

## Работа над тренингом состоит из трёх этапов.

### Первый этап: подготовка тренинга

На этом этапе мы:

- проводим предтренинговую диагностику;
- обсуждаем результаты с Заказчиком;
- формулируем цели и корректируем задачи;
- создаём тренинг (структура, дизайн, наполнение и т.д.) и согласуем с Заказчиком.

### Второй этап: проведение тренинга

Хорошим финалом будет создание и прописание совместных правил взаимодействия – «10 Заповедей». Эти правила могут трансформироваться в корпоративные стандарты, или дополнить уже существующие.

Ценность данных правил в том, что они не спущены сверху по разрядке, а выстраданы и сформулированы самими сотрудниками, исходя из опыта их совместного взаимодействия.

На третьем этапе работы мы предоставляем отчёт о проведённом тренинге, обсуждаем с Заказчиком результаты и при необходимости даём рекомендации. Отчёт будет включать в себя:

- обозначение сильных сторон команды и зон её развития;
- индивидуальные характеристики работы участников группы с анализом их влияния на работу команды (как конструктивного, так и негативного).
- описание проблем, вскрытых на тренинге;
- рекомендации.

### Тренинг позволит:

- определить собственные границы, и границы других людей;
- вскрыть конфликты и научить бесконфликтному общению;
- увидеть новые возможности;
- раскрыть потенциал и активизировать внутренние ресурсы;
- прокачать эмоциональный интеллект;
- протестировать альтернативные модели поведения;
- определить собственные границы, и границы других людей;
- осознать свои потребности и цели;
- увидеть проблемы другого его глазами;
- осознать важность обратной связи;
- определить зоны своей ответственности.

Но самое главное, этот тренинг позволит *лучше узнать себя* и в буквальном смысле *почувствовать других*.

Позволит по-другому прочувствовать взаимодействие с коллегами в контексте выполнения рабочих задач. Понять на что я могу влиять и в чём моя ответственность.

## ТРЕНЕР



### Павел Панько

Эксперт в области психологии коммуникаций и взаимодействия людей; управления персоналом; разработки и внедрения сервисных стандартов и стандартов продаж; обучению soft-skills.

[Подробнее →](#)