

Dlaczego warto inwestować w szkolenia integracyjne?

Autor: Renata Świryczuk

Powód pierwszy

Integracja i rozwój kompetencji w jednym

"Fajna impreza", "cały dzień na wysokich obrotach" - to najczęściej słyszana opinia pracowników, którzy wrócili z wyjazdowego szkolenia integracyjnego. Jako impreza integrująca zespół sprawdza się nieźle wspólny wyjazd za miasto połączony z ogniskiem i spacerem po lesie. Odważni i spragnieni przygód wybierają paintball'a, wspinaczkę górską, czy spływ kajakiem. Po kilku dniach zespół wraca do pracy. Pozostają miłe wspomnienia, kilka fotografii ze wspólnego wyjazdu. Owszem, większość jest zadowolona z "fajnej zabawy", bo "śmiechu było dużo", ale co w efekcie zmieniło się w pracy zespołu? Czy wspólny wyjazd, który upłynął na zabawie, oprócz wielu emocji - przyniósł również spodziewane, trwałe rezultaty?

Tymczasem oczekiwania pracodawców wobec pracowników są coraz wyższe. Obecna sytuacja na rynku stawia nas często w sytuacjach nietypowych, wymagających szybkiego działania i współpracy w warunkach stresu. Niestety standardowe rozwiązania realizowane przez samodzielnych outsiderów często zawodzą. Coraz częściej liczy się współpraca zespołu. Z drugiej strony, to właśnie brak zasad współpracy i przepływu informacji powoduje, że grupa najlepszych fachowców w swojej dziedzinie, nie przynosi zakładanych efektów. Szkolenia typu OUTDOOR TEAM TRAINING mają właśnie na celu, oprócz dobrej zabawy i integracji zespołu, również rozwój kompetencji:

- tworzenia i stosowania zasad efektywnej współpracy
- skutecznego komunikowania się
- integracji działań wokół celu
- zarządzania zespołem /umiejętności liderские/
- planowania i zarządzania czasem
- podejmowania trafnych i szybkich decyzji
- diagnozowania i rozwiązywania konfliktów
- działania w warunkach nietypowych i zaskakujących
- poszukiwania nowych, twórczych rozwiązań problemu.

Powód drugi

Maksymalizacja efektywności szkolenia

Szkolenie integracyjne OUTDOOR TEAM TRAINING nie stanowi losowo dobranych gier i zabaw, ale przebiega według określonej struktury, która zapewnia edukacyjny charakter programu i jednocześnie maksymalizuje efektywność realizowanych zadań:

1. Praktyczne ćwiczenia odbywające się z reguły na otwartym terenie /park, las, łąka, brzeg strumienia itd./ angażujące wszystkich uczestników szkolenia, mające na celu wspólne rozwiązywanie, postawionego przez trenera, problemu. Realizacja zadań jest na bieżąco rejestrowana przy pomocy kamery. Nagrany materiał zostanie wykorzystany w celu szczegółowej analizy. Jest to etap poszukiwania wielu możliwych rozwiązań, uczenia się poprzez doświadczenie,

motywowania uczestników do generowania nowych pomysłów. Trener na tym etapie nie sugeruje żadnych rozwiązań.

2. Szczegółowa analiza przebiegu i sposobu wykonania zadania w oparciu o odtworzony materiał audiowizualny. Celem analizy jest ustalenie mechanizmów działania zespołu oraz określenie dynamiki jego rozwoju i procesów, które miały wpływ na efekt końcowy pracy nad zadaniem. Istotnym etapem analizy jest określenie również tych czynników, które mogły mieć pozytywny wpływ na przebieg zadania, a które z różnych przyczyn nie wystąpiły. Materiał filmowy analizowany jest na forum grupy i stanowi podstawę:

- informacji zwrotnej dla każdego uczestnika
- oceny efektywności przebiegu realizacji zadania
- diagnozy słabych i mocnych stron zespołu
- oceny możliwości i korzyści jakie niesie ze sobą współpraca
- udzielania wskazówek i zaleceń do dalszego doskonalenia kompetencji.

3. Plan działania w oparciu o wnioski z analizy. Celem tego etapu szkolenia jest wypracowanie rozwiązań i planu działania na trzech poziomach:

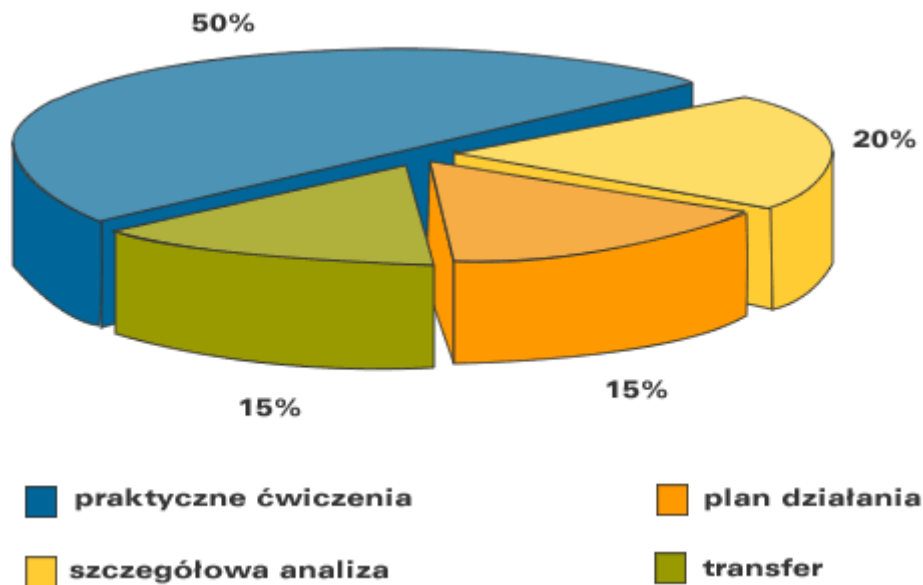
- globalnym - dotyczącym całości funkcjonowania przedsiębiorstwa
- zespołowym - zawierającym propozycje zmian usprawniających pracę grupy
- indywidualnym - odnoszącym się do każdego uczestnika i jego udziału w osiągnięciu celów zespołu i całego przedsiębiorstwa.

Plan działania sporządzony przez grupę jest podstawą transferu wiedzy i doświadczenia zdobytego podczas szkolenia na sytuacje w pracy. W tym celu uwzględnia on:

- osoby - ich udział, zakres odpowiedzialności i kompetencji
- zadania i ich zakres
- terminy, czyli w jakim czasie nastąpi realizacja zdefiniowanych zadań
- otoczenie - warunki, w których nastąpi realizacja przedsięwzięć
- zagrożenia oraz sposoby przeciwdziałania
- skutki - wykonania lub zaniechania realizacji przedsięwzięcia.

4. Istotnym elementem szkolenia jest transfer zdobytych doświadczeń oraz wniosków, na sytuacje jakie uczestnicy napotykają w codziennej pracy. Zdobytą przez uczestników wiedzą i umiejętności, dzięki transferowi na sytuacje zawodowe, są wykorzystywane w codziennej pracy podczas realizacji zadań i osiągnięcia celów.

Przejście do następnego ćwiczenia podczas szkolenia, poprzedzone jest analizą procesu realizacji zadania i sporządzeniem planu działania. W ten sposób dalsze ćwiczenia i ich realizacja tworzą możliwość weryfikowania efektywności wiedzy i doświadczeń zdobytych podczas wcześniejszych zadań. Trener pełni rolę animatora, który poprzez precyzyjnie dobrane pytania skłania zespół do analizy, refleksji i wniosków dotyczących zachowań ujawnionych podczas zadania.



Czasowa struktura szkolenia typu OUTDOOR TEAM TRAINING

Powód trzeci

Uczenie się poprzez doświadczenie - maksymalizacja praktyczności szkolenia

Ludzie zapamiętują 10% tego, co czytają, tyle samo w sytuacji gdy słyszą dany tekst, 30% tego co widzą i aż 90% tego co mówią w trakcie działania np. podczas gier z podziałem na role.

Szkolenie integracyjne OUTDOOR TEAM TRAINING jest odejściem od klasycznego wykładu czy seminarium. Podstawą szkolenia integracyjnego OUTDOOR TEAM TRAINING jest zdobywanie doświadczeń i kompetencji poprzez aktywny udział wszystkich jego uczestników w praktycznych zadaniach. Indywidualnie przygotowane dla każdego zespołu zadania i gry symulacyjne, wprowadzone przez trenera, wymagają wysiłku, zaangażowania, ale przede wszystkim współpracy i skutecznej komunikacji wszystkich uczestników szkolenia.

Uczestnicy biorą aktywny udział we wszystkich ćwiczeniach, ucząc się pracy w zespole poprzez doświadczenie realnej sytuacji współpracy. Poprzez praktykę poznają zasady i dynamikę pracy grupy oraz korzyści płynące z zespołowej formy działania. Aby rozwiązać zadania, potrzebne jest ustalenie i stosowanie zasad współpracy, jasna i rzeczowa komunikacja, motywacja i udział wszystkich członków zespołu oraz ich integracja wokół celu.

Zadania realizowane podczas szkolenia OUTDOOR TEAM TRAINING nie wymagają od uczestników szczególnych umiejętności fizycznych i ponadprzeciętnej kondycji. Ćwiczenia są opracowane w taki sposób, aby każdy z uczestników mógł wykonać je samodzielnie lub przy udziale pozostałych członków grupy. Warunki, w których przebiegają ćwiczenia nie należą do ekstremalnych. Szkolenia OUTDOOR TEAM TRAINING nie są też "szkołą przetrwania", wymagają i uczą natomiast współpracy, dzięki której kompetencje i potencjał uczestników zespołu nie są tylko prostą sumą, ale stanowią nową jakość. Ta nowa jakość pracy, wynikająca z zaangażowania i odpowiedzialności wszystkich uczestników zintegrowanych wokół zadania i przestrzegających zasad współpracy, daje możliwość skutecznej i szybkiej realizacji celu, nawet w sytuacjach nietypowych i ekstremalnych.

Powód czwarty

Odpowiedź na indywidualne oczekiwania i potrzeby organizacji

Program szkolenia OUTDOOR TEAM TRAINING powstaje w oparciu o szczegółowe badania i analizę potrzeb organizacji. Stanowi zatem precyzyjną i indywidualną odpowiedź na oczekiwania każdego z klientów. Celem tych badań i analizy jest diagnoza słabych i mocnych stron zasobów w kontekście indywidualnym /na poziomie pracownika/, zespołowym /na poziomie poszczególnych grup zawodowych/ i na szczeblu całego przedsiębiorstwa. Kalibrowanie, czyli dostosowanie programu szkolenia do potrzeb i oczekiwań organizacji jest istotne ze względu na dobór zadań pod kątem celu treningu. Taka procedura chroni firmy uczestniczące przed ponoszeniem kosztów kolejnego szkolenia, bo poprzednie nie przyniosło oczekiwanych rezultatów.

Powód piąty

Transfer wniosków ze szkolenia na realia firmy

Każde zadanie realizowane przez uczestników szkolenia integracyjnego OUTDOOR TEAM TRAINING, zakończone jest transferem zdobytych doświadczeń na codzienne sytuacje, jakie uczestnicy szkolenia napotykają w pracy. Zatem wnioski, jakie formułują podczas treningu, znajdują odniesienie w rzeczywistych warunkach pracy. Uczestnicząc w szkoleniu odkrywają i poznają własne możliwości i predyspozycje, przekonują się o korzyściach wprowadzenia i stosowania się do zasad współpracy. Kolejnym etapem jest poszukiwanie analogii pomiędzy wnioskami sformułowanymi na szkoleniu, a możliwościami zmian w codziennej pracy zespołu. Końcowym etapem jest indywidualny i zespołowy plan działania, który stanowi odpowiedź na pytania: "Co Ja, jako pracownik, indywidualnie zrobię, aby poprawić współpracę w zespole?" oraz "Co My, jako grupa, zrobimy, aby usprawnić współpracę w naszym zespole?"

Powód szósty

Wskazówki i zalecenia dotyczące dalszego rozwoju kompetencji

Uczestnicy szkolenia integracyjnego OUTDOOR TEAM TRAINING otrzymują od trenera praktyczne wskazówki umożliwiające im wykonanie zespołowych i indywidualnych planów działania w sytuacji codziennej pracy. Na podstawie analizy sposobu rozwiązywania zadań oraz wniosków, powstaje raport z przebiegu szkolenia zawierający dalsze zalecenia - mające na celu doskonalenie kompetencji oraz usprawnienie funkcjonowania przedsiębiorstwa w zakresie ustalonych celów.