

ПРОГРАММА

«Командная синергия»

Цели программы

- › Улучшение командной динамики
- › Оценка и снижение негативной синергии
- › Формирование методов координации
- › Развитие навыков лидерства и коммуникации
- › Оценка и мониторинг результатов

Целевая аудитория

Топ-менеджеры и руководители высшего звена, руководители среднего звена, тренеры и эксперты

Формируемые компетенции

- › Навык эффективной коммуникации и взаимодействия в команде
- › Навык принятия командных решений в условиях неопределенности
- › Компетенции в области организационного проектирования
- › Компетенции в диагностике и управлении организационными процессами

Длительность

40 академических часов

Стажировка 1 месяц

Формат

Очный

Содержание программы

Длительность	Метод обучения	Содержание	Результат
Модуль 1. Основы синергии-эффективная командная работа			
День 1	теория	<ul style="list-style-type: none"> • Основные принципы командной работы • Историческое развитие теории синергии: от эффекта Кёлера до современных моделей • Роль синергии в организации: как синергетические эффекты могут улучшить мотивацию, производительность и креативность команды • Инструменты и методы анализа и развития командной синергии: <ul style="list-style-type: none"> - модель слабой и независимой синергии Джеймса Ларсона; - модель коллективных перемен (СЕМ) Карау и Уильямса; - методы рефлексии и обратной связи для самооценки и оценки команды 	<ul style="list-style-type: none"> • Понимание концепции синергии • Сформирован навык динамики командной синергии • Сформирован навык анализа и развития синергетических процессов
	практика	<ul style="list-style-type: none"> • Диагностика командной синергии • Практическое задание «Синергия в действии» • Рефлексия и самодиагностика 	
Модуль 2. Факторы и посредники, влияющие на синергию в команде			
День 2	теория	<ul style="list-style-type: none"> • Факторы, влияющие на синергию в команде. Когнитивное разнообразие: различные взгляды и навыки могут обеспечить как позитивную, так и негативную синергию в зависимости от качества управления взаимодействием • Мотивация и понятность: повышение мотивации сотрудников напрямую влияет на качество взаимодействия и уровень синергии • Координация и организация труда: эффективная координационная тенденция внутри команды обеспечивает синергетический эффект, в то время как его отсутствие может привести к хаосу 	<ul style="list-style-type: none"> • Сформирован навык выявления ключевых факторов, влияющих на синергию в командах • Способность анализировать коммуникационные и организационные барьеры для достижения позитивной синергии

Содержание программы

	теория	<ul style="list-style-type: none"> • Доверие и психологическая безопасность: открытые и доверительные отношения создают позитивную синергию, тогда как низкий уровень доверия может усугубить проблемы и конфликты • Коммуникация: Качество и частота коммуникации – один из основных посредников, влияющих на синергетические процессы • Посредники общие. Командные роли: ясность и четкость распределения ролей позволяют максимизировать вклад каждой стороны, снижая вероятность возникновения проблем • Лидерство: лидер играет главную роль в создании условий для позитивной синергии, управлении взаимодействием, общими задачами и мотивирующей командой. • Обратная связь: регулярная и качественная обратная связь позволяет своевременно корректировать поведение участников, что сводит к минимуму негативные процессы в команде Типы синергии: • Позитивная синергия: когда команда работает слаженно, и результат работы превосходит сложившуюся ситуацию • Негативная синергия: когда результат окажется хуже, чем если бы каждый участник работал отдельно • Нейтральная синергия: когда взаимодействие не приводит к значительному общему результату 	
	практика	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ факторов синергии в команде • Роли и координация в группе • Коммуникационная диагностика • Моделирование критериев и их разрешение • Разработка плана улучшения синергии в команде 	

Содержание программы

Модуль 3. Оценка и устранение негативной синергии в команде

День 3	теория	<ul style="list-style-type: none"> • Ключевые факторы негативной синергии. Плохая связь и эффективное неэффективное взаимодействие. Конфликты внутри команды. Нечеткое распределение ролей и должностей. Снижение мотивации из-за неравномерного вклада участников. Дублирование прогресса или недостаточная координация • Модели диагностики негативной синергии • Модель дисфункциональных команд (Патрик Ленсиони): пять основных причин неэффективности команды. • Модель «Групповой поляризации»: как распределяется дисфункция через групповые взаимодействия • Модель «Социального бездействия»: как отсутствие равного вклада в производительность труда команды 	<ul style="list-style-type: none"> • Умение диагностировать негативную синергию • Сформирован навык анализа негативной синергии • Сформирован навык повышения продуктивности и мотивации команды
	практика	<ul style="list-style-type: none"> • Оценка текущего уровня взаимодействия в команде • Разработка плана улучшения командной синергии 	

Модуль 4. Координация и управление усилиями команды

День 4	теория	<ul style="list-style-type: none"> • Основы командной координации: Важность четкой коммуникации в команде. • Определение ролей и обязанностей во избежание дублирования и пробелов. • Методы развития командной работы и сотрудничества. • Организационные процессы: Разработка структурированного рабочего процесса: методы планирования этапов и задач проекта. • Постановка целей SMART (конкретных, измеримых, достижимых, актуальных, ограниченных по времени) для членов команды. 	<ul style="list-style-type: none"> • Сформирован навык управления командами
--------	--------	--	--

Содержание программы

		<ul style="list-style-type: none"> • Эффективное делегирование. Определение задач, которые можно делегировать, и понимание динамики работы команды • Принципы эффективного делегирования: доверие, ясность и подотчетность • Мониторинг и обратная связь. Установление ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки работы команды • Инструменты для отслеживания прогресса: программное обеспечение для управления проектами, отчеты о статусе и регулярные проверки • Лидерство и мотивация. Понимание различных стилей лидерства и их влияния на динамику команды • Методы мотивации членов команды и формирования позитивной командной культуры 	
	практика	<ul style="list-style-type: none"> • Моделирование планирования проекта • Практический опыт работы с инструментами управления проектами 	

Модуль 5. Мотивация и поддержка в команде

День 5	теория	<ul style="list-style-type: none"> • Понимание мотивации. Обзор основных теорий мотивации и их значимость для командной работы • Роль внутренней и внешней мотивации в повышении эффективности работы команды • Факторы, влияющие на мотивацию команды. Выявление ключевых факторов, влияющих на мотивацию в командах, таких как признание, автономность и цель • Влияние командной культуры на индивидуальную мотивацию • Создание благоприятной командной среды. Понимание элементов благоприятной среды: доверие, уважение и открытое общение 	<ul style="list-style-type: none"> • Реализация мотивационных стратегий • Эмпатия и эмоциональный интеллект
--------	--------	---	---

Содержание программы

		<ul style="list-style-type: none"> • Методы поощрения инклюзивности и сотрудничества • Признание и обратная связь. Важность признания в мотивации членов команды • Различные формы обратной связи: положительное подкрепление, конструктивная критика и их правильное применение • Конфликт и разрешение. Понимание распространенных источников конфликтов в командах и способов их эффективного устранения • Методы посредничества и разрешения конфликтов 	
	практика	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка индивидуальных планов по внедрению мотивационных стратегий в командах 	
Стажировка			
1 месяц	<ul style="list-style-type: none"> • Презентация проектного задания • Обратная связь • Сертификация 	<ul style="list-style-type: none"> • Успешная разработка кейса и защиты проектного задания 	