

同行同德同力同未来团队融合工作坊

主讲：王震

【课程背景】

1.部门重新架构，不同的团队风格差异巨大，互相缺乏了解；

2.团队重组后貌合神离，存在各自为战，协作不力；

3.新任领导管理风格与现有团队作风存在较大差异；

4.团队中的新员工与老员工看不惯对方的姿态与做法；

5.业务团队与职能团队需要跨部门合作，提升凝聚力。

【课程收益】

参与体验部分

- 1.团队成员对彼此更进一步了解和认同；
- 2.团队成员对团队整体优势和特质更清晰；
- 3.团队成员对公司变革、战略方向和发展路径的共识；
- 4.团队成员就彼此工作责任划分与协作机制更清晰

现场成果部分

- 1.团队成员优势特质墙；
- 2.团队成功要素大树（团队文化与规则）；
- 3.团队战略方向、定位或战略实现路径；
- 4.各团队的职责划分与联合工作机制

备注：本工作坊整体上定位是团队融合、促进信任与对话共识，成果产出与发展领导力技能为辅，现场选择真实重要且与大家利益相关的议题为对话载体，成果产出辅助焦点目标达成

【工作坊成功前提】

- 1.公司一把手、工作坊发起人在现场，并配合引导师参与；
- 2.《工作坊需求确认表》填写细致，主题议题、焦点目标、体验目标三个部分描述详细、清楚；
- 3.现场参与人数 20 人以内，全程积极参与；
- 4.至少两面墙壁可粘贴使用且有自然光的标准的会议室；
- 5.鼓励倾听、探询、连接，同时也鼓励吐露心声和不同的想法

【课程特色】

- 采用 workshop 研讨会/工作坊的形式，由专业教练带出全场，提供教练+引导为主
- 辅以培训和过程咨询的先进服务，让目标产出更快速，参与热情更高、共识度更好，执行力更强，**注重实战、共创、激发、落地。**

➤ 辅以培训和过程咨询的先进服务，让目标产出更快速，参与热情更高、共识度更好，执行力更强，**注重实战、共创、激发、落地。**

【参与对象】团队总监、经理、发起人、团队成员

【课程时间】建议两天（6个小时/天）

【工作坊大纲】

第一模块：增强团队成员互相信任的关键元素是什么？

1. 发现团队成员成功的DNA

- 通过我的使用说明书互相访谈增强人们之间的信任
- 通过高峰访谈与循环式沟通探索对方高光时刻，互相发现对方的闪光点，促进融合
- 呈现方式：高峰访谈，我的使用说明书
- 产出：提炼团队成员的优势，看清团队成员的天赋

2 整合团队成功元素

- 回顾公司/团队发展的历史过程，呈现关键大事记，在故事回顾过程中分享和总结团队的关键成功要素与团队的优秀品质，汇总成团队优秀文化基因
- 工具：奇迹墙
- 呈现方式：团队共创
- 产出：整合团队成功的关键要素

第二模块：如何强有力的增强团队成员心往一处想，劲往一处使？

1. 组织发展愿景与业务形态畅享

- 畅想三至五年后组织的美好图景，呈现理想中的业务发展情景
- 呈现方式：共创愿景描绘
- 工具：视觉图
- 产出：愿景以及图像描述，使命描述

2. 组织发展战略三步走规划

- 将愿景实现当作一场旅程，描绘现在到愿景图像的路线
- 呈现方式：团队共创，平衡轮
- 产出：组织业务发展布局；发展战略三步走策略

第三模块：洞察当下，发现相同与不同

- 组织发展当下挑战研讨
- 针对组织当前的发展现状进行描述和分析，洞察当下所处的状态与关键的挑战；在集体呈现过后，邀请大家进行整体提炼
- 呈现方式：头脑风暴，平衡轮
- 产出：现状挑战导图

第四模块：共创策略，发现相同与不同

1.设计近期战略工作主题

依据组织发展的三步走路线规划，设计近期要开展的重点工作策略或者战略主题；彼此倾听与探询背后的逻辑与意图

时间：40分钟左右

工具：钻石研讨模型

产出：近期工作策略/战略主题

2.设计近期责任分工与联合工作机制

结合每个团队的天赋优势和依据近期的战略主题，重新审视团队之间的分工，进行自我调整；补充联合工作机制

时间：40 分钟左右

工具：行动计划时间表

产出：近期责任分工

备注：待《工作坊需求确认表》确认后，依据本次工作坊的整体时间、焦点目标需要和成果产出可以进行个性化选择设计。