



СПЕКТАКЛЬ-ТРЕНИНГ

ВИШНЕВЫЙ САДЪ

**ИЛИ ГЛАВНЫЕ ИДЕИ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ
В ТРЕХ ЧАСТЯХ**



В недавнем времени мы в ЕВМ задумались об изменениях и их восприятии. Без них невозможен глобальный рост: личный и профессиональный, человека и компании. Но перемены не всегда могут пройти легко и безболезненно, и не все могут быстро адаптироваться к серьезным поворотным моментам в организации или отрасли. Кроме того, мы думаем о том, чтобы каждый разработанный тренинг был максимально эффективен, поэтому следим за трендами в индустрии обучения и знаем – традиционные форматы уже не так впечатляют участников и компании-партнеров.

Вооружившись этим сакральным знанием, мы разработали первый в своем роде спектакль-тренинг «Вишневый сад», соединив привычное обучение по управлению изменениями с классикой русской драматургии. Для этого была выбрана пьеса, которая уже столетие поднимает тему прогресса и движения вперед, людей будущего и консерваторов, а именно – «Вишневый сад». Главная цель, на решение которой направлен спектакль-тренинг, – принятие изменений в компании и управление собой в этих изменениях.





ЧТО ЖЕ ТАКОЕ СПЕКТАКУЛЬ-ТРЕНИНГ?



ЧАСТЬ ПЕРВАЯ.

Важный смыслообразующий элемент спектакля-тренинга – это выбор своего «Вишневого сада», то есть проблемы, которая есть в компании и несет с собой перемены.

Например, реструктуризация организации, смена руководства, внедрение новой системы оценки эффективности сотрудников и много другое. Перед началом просмотра участники фиксируют этот корпоративный «Вишневый сад», вокруг которого пойдет дальнейшее обсуждение.

ЧАСТЬ ВТОРАЯ.

Спектакль – это обычно монолог: актеры говорят, зритель слушает.

Участникам спектакля-тренинга будут предложены к просмотру шесть эпизодов из комедии Антона Чехова «Вишневый сад», поставленных режиссером, Заслуженным деятелем искусств РФ Юрием Томошевским. Партнёрство с профессиональной театральной труппой позволяет рассмотреть ситуации, которые были предложены классиком и коррелируют с деятельностью современных компаний.

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ.

Тренинг – это обычно диалог: говорят и ведущий, и участники тренинга. В спектакле-тренинге важно не только говорить, но и внимательно прислушиваться друг к другу.

На основе просмотренных эпизодов участникам будет предложено определить свою позицию относительно изменений (например, «Я – Лопахин, потому что», «Я – Любовь Андреевна, потому что» и т.д.) и «проиграть» выбранные роли на сцене как настоящим актерам. Причем относительно каждого нового эпизода участники могут примерять новые роли, менять точку зрения или, наоборот, стоять на своем до конца. В завершающем обсуждении определяются ключевые позиции: кто поменял свое мнение, а кто остался верен выбранному курсу на изменения.



Какие задачи решает спектакль-тренинг:

Помогает принять изменения и адаптироваться к ним, справиться с сопротивлением и уклонением от изменений, увидеть реальные причины сопротивления и скорректировать тактику управления изменениями

В ролях:

руководители (начиная с топ-менеджеров и заканчивая линейными), обычно 12-30 человек, но есть опыт проведения и для 150

Продолжительность спектакля-тренинга:

3,5-4 часа

Формат:

спектакль-тренинг можно проводить в любом городе и на любой площадке, в том числе и на английском языке (ведь за рубежом так любят нашу классику)

РЕЗУЛЬТАТЫ СПЕКТАКЛЯ-ТРЕНИНГА

 **С**отрудники способны поставить себя на ту или иную позицию в отношении корпоративного «Вишневого сада».

 **В** результате тренинга у сотрудников появляется план корректировки своей модели поведения.



 **И**ндивидуально-групповой формат работы помогает им увидеть, как коллеги воспринимают изменения, и понять, что есть альтернативные точки зрения.

Отметим, что этот план будет добровольным, а не спущенным сверху, что позволит легче принять изменения и адаптироваться к ним.



 **В** процессе обсуждения они могут поговорить с людьми, которые занимают близкую им позицию.

 **И**, безусловно, все участники получают мощный эмоциональный заряд.



РЕЗУЛЬТАТЫ СПЕКТАКЛЯ-ТРЕНИНГА ДЛЯ ЗАКАЗЧИКА

1

Участники тренинга будут **проинформированы** о готовящихся изменениях, и они смогут **проанализировать их последствия** с точки зрения всех заинтересованных сторон.



2

Топ-менеджерам при планировании изменений формат спектакля-тренинга позволяет «на берегу» **оценить возможные реакции** сотрудников на перемены и спрогнозировать дальнейшее развитие событий, спланировать превентивные меры и просчитать возможные риски или потери.

3

Участники в процессе работы определяют противоположную собственной позиции точку зрения и самостоятельно находят аргументацию в ее пользу. Это не только снижает сопротивление изменениям – сотрудники начинают понимать, **почему** эти изменения происходят и с большей вероятностью сами **становятся проводниками** этих изменений.



А ЧТО БЛИЖЕ ВАШЕЙ КОМПАНИИ?

Лопухинский прагматизм?

Или ностальгическая чувствительность Раневской?

А, может, надежда на авось Симеонова-Пищика?



СПЕКТАКЛЬ-ТРЕНИНГ

ВИШНЕВЫЙ САДЪ

**ОТ ЕВМ ПОМОЖЕТ РАЗОБРАТЬСЯ В ЭТОМ,
ПРИНЯТЬ И ПОНЯТЬ ИЗМЕНЕНИЯ.**



EBM

