

## Dydaktyczna pogawędka z koniem

Okazuje się, że rozpoznawanie ukrytych talentów i predyspozycji członków grupy, identyfikację ich potrzeb oraz budowanie prawdziwie zgranego zespołu można osiągnąć także przez wykorzystanie zwierząt w roli współtrenerów. Głównym zadaniem warsztatów prowadzonych przez firmę Spirit of Leadership, w których centralną rolę pełnią konie, jest przede wszystkim uświadomienie mocnych stron każdego z członków zespołu, rozpoznawanie sytuacji, w których grupa może polegać na konkretnych osobach, i zdarzeń, w których te osoby będą potrzebowały wsparcia grupy. Ćwiczenia obejmują m.in. obserwację koni, prowadzenie ich do wyznaczonego celu, wspólne pokonywanie przeszkód, budowanie wzajemnego zaufania i komunikacji. Szkolenie, oprócz pracy w grupie i ćwiczeń praktycznych z końmi, zakłada analizę materiału wideo z warsztatów oraz dyskusje na temat m.in. sposobów tworzenia odpowiedzialnej grupy-zespołu, jego efektywności, przywództwa.

- *Nasze warsztaty są ofertą skierowaną do niewielkich zespołów 6-10-osobowych. W tak „kameratealnych” grupach uczestnicy warsztatów mają szansę doświadczyć siebie w zupełnie nowej sytuacji, nawiązując kontakt z dużym, przyjaznym zwierzęciem, oraz nauczyć się transferować owe zdarzenia do życia zawodowego i prywatnego - twierdzi Agata Wiatrowska trenerka i właścicielka firmy Spirit of Leadership.*

- *Bezpośrednie obcowanie z końmi wyzwala własną inicjatywę, kreatywność oraz uczy opanowania, w efekcie doświadczenia szkolonych umożliwiając zrozumienie wagi autentyczności, zaufania i szacunku, a poprzez to wzmocnienie pozycji oraz uwolnienie ukrytych kompetencji - dodaje Katarzyna Lubbe z firmy Spirit of Leadership.*



## Integracja z firmą Spirit of Leadership

Justyna Ignasiak, menedżer komunikacji i marketingu bezpośredniego w Procter&Gamble Operations Polska

– Wybrałam firmę Spirit of Leadership ze względu na unikalną formę szkoleń przez nią oferowa-



na. Pracując w międzynarodowej korporacji, mam okazję uczestniczyć w wielu rodzajach szkoleń, lepszych i gorszych. Jednak w przypadku szkoleń dotyczących umiejętności interpersonalnych wiedza teoretyczna „ulatnia się” zwykle po paru dniach.

Miałam nadzieję, że wyjazd poza miejsce pracy oraz tak innowacyjny element szkolenia, jakim jest koń użyty w roli współtrenera, pomogą mi dłużej czerpać korzyści ze zdobytej wiedzy. Nie myliłam się. Jeśli chodzi o przebieg szkolenia, ciekawym elementem była m.in. konfrontacja percepcji własnej osoby z postrzeganiem jej przez grupę. Na początku pierwszego dnia każdy z uczestników wypełniał krótką ankietę na temat oceny swoich zachowań w pracy. Natomiast pod koniec drugiego dnia analogiczne ankiety wypełniało się na temat pozostałych uczestników szkolenia. Wyniki były następnie głośno odczytywane i konfrontowane z samooceną danego uczestnika. Rezultaty były zaskakujące. Okazało się, że moje zachowania, dla mnie jednoznaczne, przez innych były odczytywane zupełnie inaczej. Przykładowo, wypełniając ankietę o sobie, zaznaczyłam, że uważam, iż moja uczynność często bywa nadużywana. Żaden z członków grupy się z tym nie zgodził, a ich odczucia były wręcz skrajnie różne od mojego. To ćwiczenie uświadomiło mi, iż ludzie mogą różnie interpretować pewne moje zachowania i vice versa, ja mogę przykładać do czyichś poczynań swoją miarkę i w ten sposób błędnie odczytać czyjeś intencje.

### Bawić i uczyć

Interesującą propozycją na rynku warsztatów łączących rozrywkę ze szkoleniem są gry scenariuszowe oferowane przez Fun Hunters. W warunkach świetnej zabawy o wiele łatwiej i skuteczniej można edukować pracowników. Co istotne układ szkolenia podyktowany jest także czynnikami ekonomicznymi, pozwala bowiem realizo-