



rEvolution

THINK  
BACKWARDS

# Obiective

---

- ❖ Schimbarea mindsetului echipei de la unul bazat pe process către unul agil.
- ❖ Îmbunătățirea modului în care echipa reacționează la schimbare.
- ❖ Conștientizarea referitoare la modul în care echipa comunică schimbarea atât intern cât și către exterior.



# Structură program



## Ziua 1 – Mindset evolutiv

Creșterea începe la limita  
zonei de confort

Neuroștiința din spatele  
schimbării

Comportamente în schimbare

## Ziua 2 - Mars Year One

Simulare de business



# Ziua 1 – Mindset Evolutiv

- ❖ Exercițiu de cunoaștere
- ❖ Misiune Improvizabilă – O serie de exerciții de improvizație și actorie ce au ca scop să îi scoată pe participanți din zona de confort și să le reducă rezistența la schimbare.
- ❖ Provocarea schimbării – Sesiune de învățare experiențială despre schimbare
- ❖ De ce e greu să ne schimbăm și cum o putem face mai ușor
- ❖ Mindset Evolutiv
- ❖ Feedback în timpul schimbării și debrief



# Puncte cheie ale zilei 1

---

- ❖ Modelul Confort – Provocare – Panică
- ❖ Leagă vechiul de nou – importanța unei conexiuni calre și vizibile cu ușurință între situația trecută și cea prezenta  
Comunicarea schimbării în cadrul echipei
- ❖ Comunicarea schimbării în afară echipei
- ❖ Ritmul echipei în timpul schimbării
- ❖ Curba schimbării și impactul ei asupra motivației și performanței
- ❖ Cele 6 stagii ale acceptării schimbării
- ❖ Hormonii fericirii în timpul schimbării
- ❖ Tiparele de personalitate MBTI și preferințele acestora în cadrul transformării organizaționale
- ❖ Mindset Evolutiv
- ❖ Importanta feedback-ului constructiv în timpul schimbării



## Ziua 2 – Mars Year One

---

- ❖ Simulare de business bazată pe un board game.
- ❖ Participanții vor fi împărțiți în 4 echipe. Fiecare echipă primește o bucată de hartă și o serie de resurse inițiale, având obiectivul de a construi o colonie și de a o extinde. În funcție de timpul avut la dispoziție vom avea între 1 și 3 ani de joc. Cele 4 hărți puse una lângă cealaltă formează una mai mare, obiectivul fiind că în sesiunea de debrief să subliniăm și că indiferent de echipa din care fac parte, toți contribuie la “ imaginea de ansamblu ” a organizației. La începutul fiecărui semestru, echipa trebuie să prezinte un plan de dezvoltare.
- ❖ Fiecare membru al echipei are un rol specific și trebuie să agreeze împreună planul de dezvoltare. La sfârșitul perioadei de timp, vom avea o scurtă prezentare unde trebuie să ne convingă de ce colonia lor este cea mai bună și de ce ar trebui să le dăm mai multe fonduri pentru a se putea extinde și mai mult.
- ❖ În timpul jocului, vor avea parte de o serie de evenimente neprevăzute ce le vor da planurile peste cap, așadar vom vedea cum reacționează la schimbare și cum o comunică, atât în cadrul grupului lor cât și către celelalte grupuri. În sesiunea de debrief vom pune accentul pe cum au integrat lucrurile învățate în prima zi.
- ❖ Încheiem printr-o sesiune de debrief