

MS-Immobilier
ESSEC Executive Education

**Group Dynamics and
Team-Building Workshop**

November 5, 2014

Junko Takagi

Department of Management

ESSEC Business School

Objectives of Workshop

- Facilitate the integration of a diverse cohort.
- Experience and benefit from alternative learning opportunities that highlight intellectual, emotional and physical aspects of teamwork
- Emphasize the importance of listening skills in group interaction.
- Emphasize the importance of communication, coordination and competition in team achievement and creativity
- Hone your awareness of your preferences, strengths and weaknesses in group situations.
- Become familiar with fundamental group dynamics.

Multiple Intelligences (Howard Gardner)

- Musical intelligence
 - Spatial intelligence
 - Kinesthetic intelligence
- Verbal/linguistic intelligence
 - Logical/mathematical intelligence
 - Intrapersonal intelligence: self-awareness, self-knowledge
 - Interpersonal intelligence: social and human relations



Types of exercises



- Discussion exercises— privileged moments to exchange experiences, sentiments, ideas, and to fully benefit from working with others in a collective context in order to enhance your Executive MBA experience
- Physical exercises – focus on the physical aspect of team membership and the sensations that it generates
- Performance exercises –focus on expressions and emotions related to working in teams through expressive activities

Activities

Morning 9:00-13:00

- Personal Ads
- *Groups versus Teams*
- Mascots
- *Group identity*
- Cups
- *Group formation*

Afternoon 14:00-18:00

- Preferences
- *Diversity in teams*
- Group performance
- *Group dynamics and leadership*

Group identity

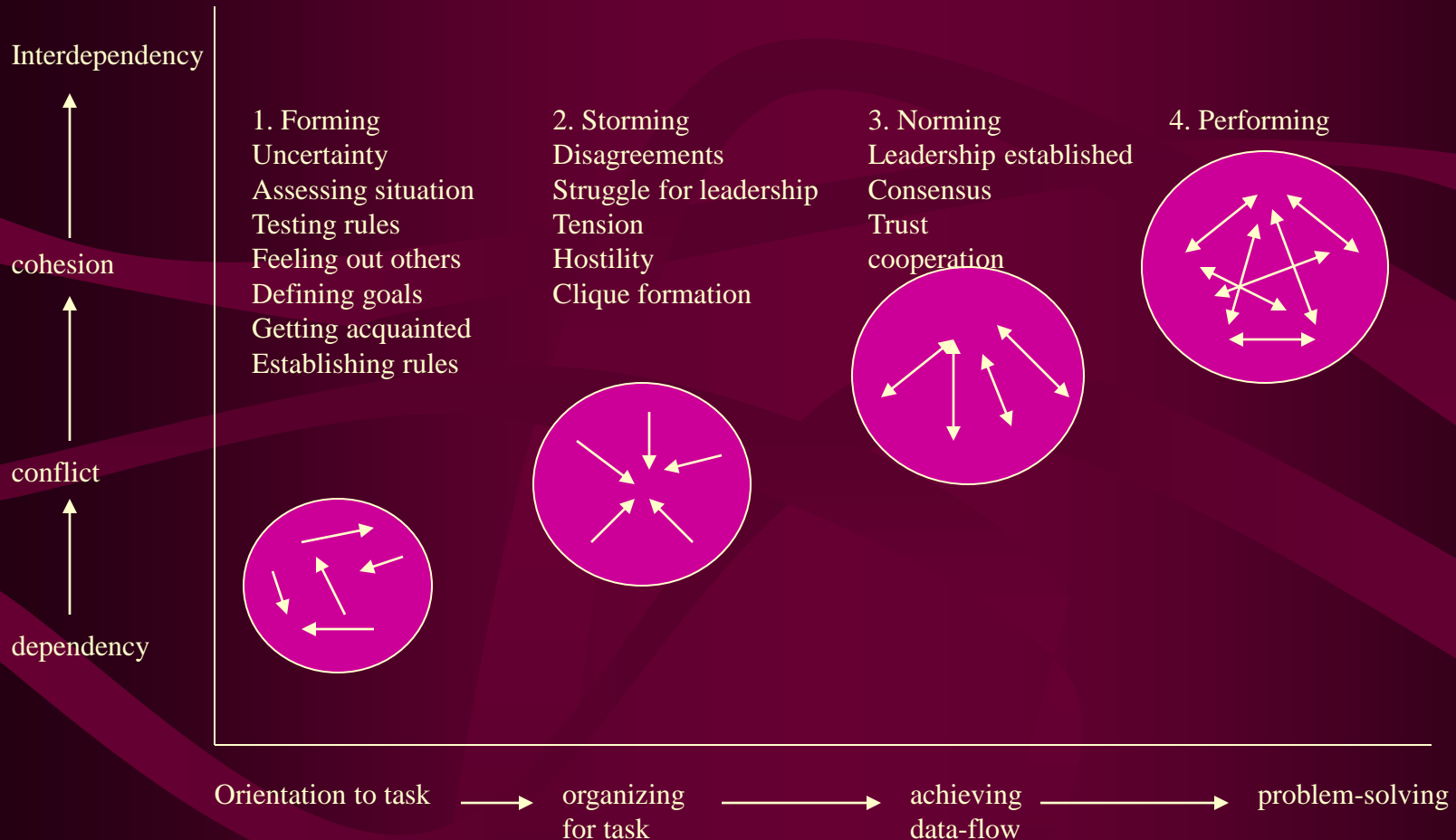
- Identity creates meaning and connection
- Identity harbors history
- Identity generates action
- Identity is a dynamic process not a structure
- Identity allows for self-discovery and self-invention, and self-reinvention

Groups vs. Teams

(The discipline of teams, HBR 1993)

Working group	Team
Strong, clearly focused leader	Evolving leadership, shared leadership
Individual accountability	Individual and mutual accountability
Individual work products	Collective work products
Runs efficient meetings	Encourages open-ended discussion and active problem solving
Effectiveness measured through influence on others	Performance measured by assessing collective work products
Discussion, decision, delegation	Discussion, decision, work together

Group formation



Exercise

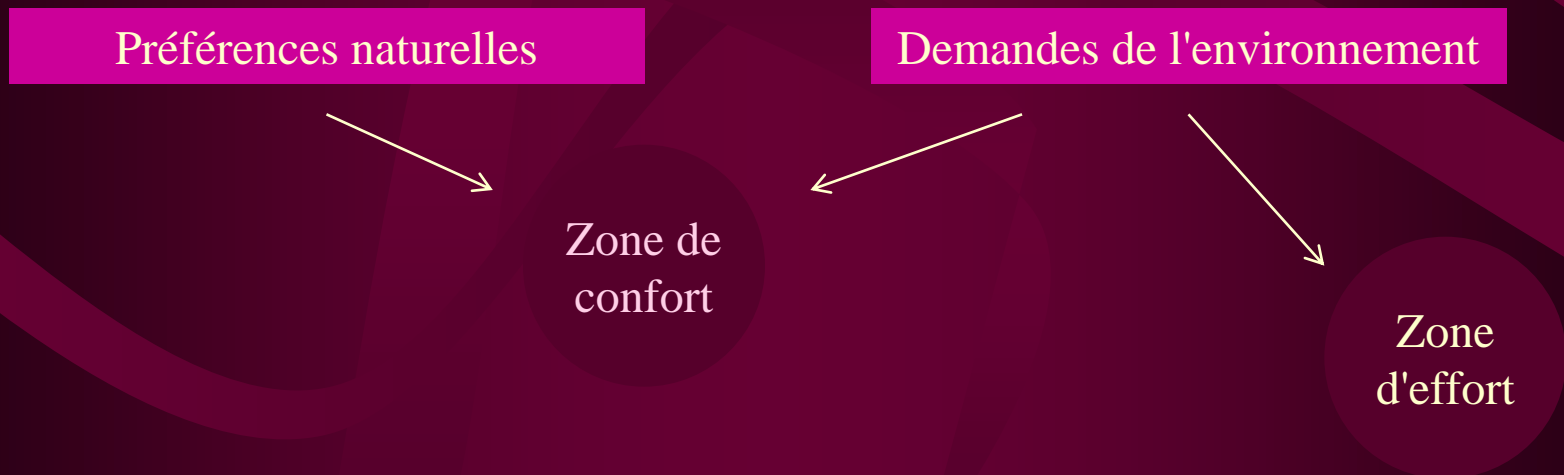
▶ preferences

Psychological Preferences

- ▶ based on four dimensions
 - orientation of energy/ sources of energy
 - basic mental functions (gathering information and decision-making)
 - perspective on life
- ▶ each dimension is composed of two poles

La notion de préférence

- Une tendance spontanée face à l'environnement
- Les préférences fondamentales sont innées
- L'éducation et l'environnement favorisent ou gênent l'expression de nos préférences
- Elles correspondent à notre zone de confort (rapidité, aisance, efficacité)



Orientation d'Énergie: Où préférez-vous puiser votre énergie ?

Extraversion (E)

- Monde extérieur
- Action/réflexion/action
- Public
- Préfère l'oral
- Expansif
- Largeur
- Interaction
- Élabore sa pensée en parlant
- Peut parler de tout et de rien

Introversion (I)

- Monde intérieur
- Réflexion/action/réflexion
- Intimité
- Préfère l'écrit
- Tranquille
- Profondeur
- Concentration
- Parle après avoir mûrement réfléchi
- Ne parle que s'il a quelque chose à dire

Sur quel type d'information portez-vous votre attention ?

Sensation (S)

- Ici et maintenant
- Voit des données (faits)
- Détails
- Éléments isolés
- Jouissance du présent

- Ce qui existe
- Littéral
- Conserver
- Méthode (informations)

- Va du point de départ à la conclusion en franchissant les étapes les unes après les autres
- Apprend par expérimentation

Intuition (N)

- Là-bas et à un autre moment
- Voit ce qu'il imagine au-delà des faits
- Vision globale, grandes lignes
- Relations entre éléments
- Anticipation du futur

- Ce qui émerge
- Symbolique
- Changer
- Flair

- Commence par la conclusion et saute les étapes

- Apprend par compréhension des principes sous-jacents

Comment prenez-vous vos décisions ?

Pensée (T) Thinking

- Décide après un raisonnement logique
- Tête
- Objectif (causes-effets)
- Chercher à distinguer le vrai du faux
- Impersonnel
- Critique
- Analyse impartiale
- Décide à distance

Sentiment (F) Feeling

- Décide en fonction de valeurs personnelles
- Cœur
- Subjectif
- Cherche à distinguer le Bien du Mal
- Personnel (intime conviction)
- Compliment
- Empathie
- S'implique dans la décision

Quel est mon style de vie ?

Jugement (J)

- Vie : un terrain d'action (de décision - J)
- Organisation
- Planification
- Aime contrôler les situations et maîtriser les événements
- Proactif
- Choisit et organise
- La règle crée la liberté
- Fait des listes qu'il exécute
- S'y prend à l'avance
- Respecte les délais
- Ponctuel et patient

Perception (P)

- Vie : un observatoire (lieu de perception - P)
- Adaptation
- Flexibilité
- Aime improviser, décider au fil de l'eau et rester disponible pour les opportunités
- Réactif
- Ouvre des possibles
- La règle prive de liberté
- Fait des listes qu'il égare
- S'y prend au dernier moment
- Négocie des délais à la dernière minute
- Souvent en retard

Pros and cons of diversity in groups

Advantages

increased number of perspectives

multiple interpretations

openness to new ideas

increased flexibility

increased creativity

improved problem solving

Disadvantages

increased ambiguity

increased complexity

increased confusion

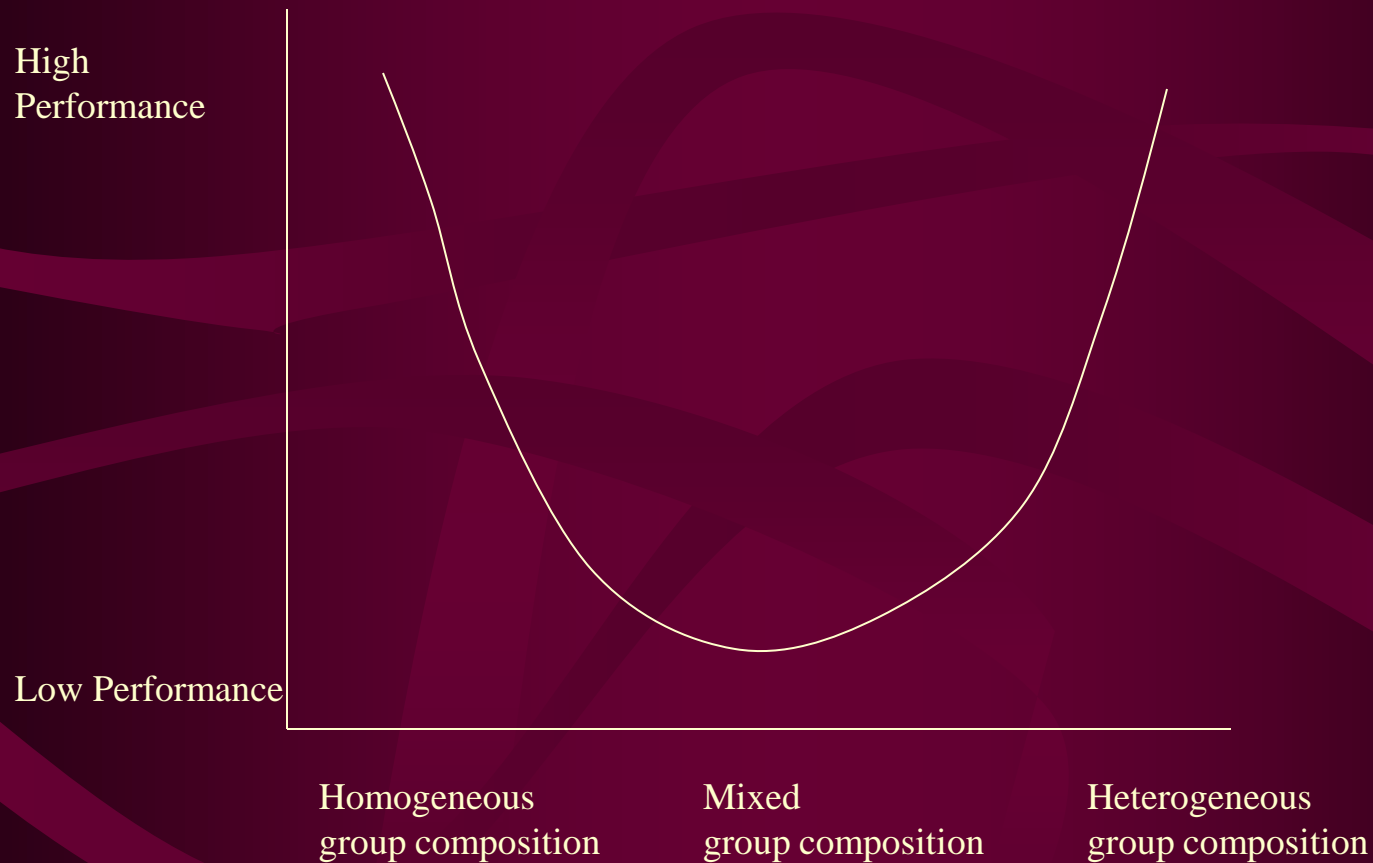
increased mistrust

potential miscommunication

difficulty in reconciling different perspectives

difficulty reaching consensus

The Impact of diversity on team performance



What leaders really do (Kotter, 2001)

	Leadership functions	Management functions
Creating agendas	Establish direction	Planning and budgeting
Developing people	Aligning people	Organizing and staffing
Execution	Motivating and inspiring	Controlling, problem solving
Outcomes	Produce positive and dramatic change	Produce order, consistency and predictability

Manager vs. Leader Personality

(Zaleznik, 1977)

	Managers	Leaders
Attitudes toward goals	Impersonal, necessity of organization, reactive, compromise	Personal, establish desire and need, Active, shaping ideas
Conceptions of work	Enabling process, negotiate and bargain, manipulate rewards and punishments, Coordination and balance, limit choices	Develop new perspectives to existing problems, open issues, new options, generate enthusiasm, risk taking,
Relationships	Work with people, process oriented, lack empathy, low level of emotional involvement, harmonious decisions	Empathetic, seek meaning, solicit emotional responses,
Senses of self	"once born" MS-Immobilier	"twice born"