

Aventus Academy

Компетенции
Проактивное мышление и поведение
Умение организовывать время
Умение ставить цели
Управление состоянием
Адаптивное управление
Развитие команды
Управление изменениями
Управление отношениями

Структура и наполнение курса

Вебинар 1

Тема

Промо-вебинар

Цели:

1. Познакомить участников потока с содержанием и формой обучения
2. Изложить правила участия в потоке
3. Ответить на вопросы участников

Цель Академии – создать основу для формирования кадрового резерва. Наладить управление талантами через образовательные программы.

Тренер расскажет схему обучения, которая выглядит так: онлайн-практикум на 2,5 часа – самостоятельная работа на онлайн-платформе, тесты, домашнее задание, изучение дополнительных материалов – онлайн-практикум на 2,5 часа.

Общая структура обучения. Управление собой: 3 месяца, практикумы по 2,5 часа каждую неделю, до 40 минут в неделю на самостоятельное обучение. Управление командой: 3 месяца, практикумы по 2,5 часа каждую неделю, до 60 минут в неделю на самостоятельное обучение. Управление процессами: 3 месяца, сессии вопрос-ответ по 1,5 часа каждую неделю, по 90 минут в неделю на самостоятельное обучение.

Ответы на вопросы участников.

Практикум 2

Тема

Личностный рост и инфантильность

Цель

1. Познакомить участников с понятием “инфантильность”
2. Практика распознавания маркеров взрослости и инфантильности

Упражнение: знакомство участников между собой – каждый делает селфи, отправляет его в телеграмм канал потока, с описанием ожиданий от обучения.

Тренер рассказывает правила участия в онлайн-практикуме.

Упражнение “Личностный рост”. Задача участников работая в группе написать свое понимание “личностного роста”.

Мини-лекция “Личностный рост”. Тренер рассказывает об авторе понятия – личностный рост. О маркерах личностного роста. Как личностный рост связан с понятием “инфантильности” и “взрослости”.

Упражнение “Детство”. Задача участников написать от 5 характеристик, свойственных детскому возрасту.

Мини-лекция “Инфантильность и взрослость”. Тренер рассказывает о разнице инфантильности и взрослости, о том, что взрослость не истребление инфантильности.

Упражнение “Что поможет?”. Задача участников определить какие инструменты, методы и подходы, помогут переходить от инфантильности к взрослости.

Практикум 3

Тема

Проактивность и локус контроля

Цель

1. Познакомить участников с понятием “проактивность” и “локус контроля”
2. Тренировка распознавания различий проактивного и реактивного поведения

Повторение содержания прошлого вебинара.

Упражнение “Причины”. Тренер собирает от участников их причины выполнения и невыполнения целей, KPI и тд

Мини-лекция “Проактивность”. Тренер рассказывает о разнице проактивного от реактивного поведения и мышления. Приводит примеры из личной и деловой жизни.

Анализ видеофрагмента. Участники основываясь на мини-лекции разбирают поведение персонажей. Какой персонаж действовал проактивно, а какой реактивно.

Упражнение “Проявление”. Каждая команда работает со своим типом мышления. Задача написать какие слова, фразы, обороты и действия используют люди с реактивной позицией и люди с проактивной позицией.

Упражнение “Анализ”. Участники анализируют свои причины которые писали в первом упражнении. Задача на своем опыте понять разницу в реактивной и проактивной позицией.

Тестирование по Роттеру. Участники проходят тестирование на LMS платформе Change.

Мини-лекция “Локус контроля”. Тренер раскрывает определение локуса контроля. Экстернальный и интернальный локус контроля. О трихотомии контроля.

Упражнение “Трихотомия контроля”. Участники работают самостоятельно их задача сформулировать трихотомию контроля в контексте обучения в Aventus Academy.

Практикум 4

Тема

Окно Джохари и коуч модель GROW

Цель

1. Познакомить участников с инструментом “Окно Джохари”
2. Отработать коуч модель GROW

Повторение пройденного материала на прошлом вебинаре.

Упражнение на актуализацию темы. Задача участников сформировать список инструментов, которые помогают поддерживать связь с реальностью.

Мини-лекция “Окно Джохари”. Тренер расскажет о инструменте, основных закономерностях при работе с ним.

Отработка инструмента – участники каждый сам по себе заполняет форму в LMS платформе, открытую и скрытую зону по Окну Джохари.

Упражнение “Раскрытие зон”. Участники формулируют список инструментов который поможет в раскрытии зон Окна

Джохари.

Работа с кейсом. Каждая команда получает кейс и готовит его решение. Кейс актуализирует коуч модель GROW.

Теория о четырех шагах в коуч модели GROW. Тренер демонстрирует каждый шаг.

Работа с кейсом. Задача участников решить кейс применив коуч модель GROW.

Практикум 5

Тема

Целеполагание

Цель

1. Познакомить участников с инструментами целеполагания
2. Отработать на практике инструменты целеполагания

Повторение содержания предыдущего вебинара.

Упражнение “Всемогущий маг”. Участники формулируют желание как могут. Тренер на сколько позволяет формулировка искажает желание участника. Вывод упражнения – чтобы эффективно формулировать цель, нужны критерии.

На практикуме мы разбираем три метода целеполагания: SMARTER, WADA, 3K. Каждый из этих методов участники отрабатывают на практике.

Практикум 6

Тема

Тайм-менеджмент

Цель

1. Познакомить участников с тремя типами восприятия времени
2. Отработать на практике инструменты тайм-менеджмента

Повторение содержания предыдущего вебинара.

Мини-лекция о трех типах восприятия времени. И о инструментах подходящих каждому типу восприятия.

Практика: участники применительно к себе и своим задачам пробуют планировать по методу Айви Ли, расставляют приоритеты в Матрице Эйзенхауэра, и пробуют планировать, то что запланировать сложно, а именно кайросы.

Практикум 7**Тема**

Управление вниманием

Цель

1. Познакомить участников с теорией внимания: виды и типы внимания
2. Практика инструментов работы со вниманием

Повторение содержания предыдущего вебинара.

Упражнение на демонстрацию цены переключения внимания. Участники воочию видят как падает результативность

если человек переключает внимание.

Мини-лекция. Теория о внимании. Восходящее и нисходящее внимание. Тренер рассказывает о психофизических процессах связанными со вниманием.

Упражнение “Раздражители” проходит в два этапа. На первом участники в группах пишут какие могут быть раздражители внимания на которые они отвлекаются в процессе своей работы. На втором этапе группы меняются списками, и противоположная группа пишет рекомендации как противодействовать каждому раздражителю.

Мини-лекция “Принцип Парето” в которой тренер рассказывает о разнице эффективности и результативности, что 20% усилий могут приносить 80% результата.

Мини-лекция “Важные элементы нашей психики”. Теория о ложном и реальном представлении о себе. Иногда мы склонны переоценивать свои ресурсы при планировании, а в другом случае недооценивать.

Упражнение “Планы” задача участников написать план на день, неделю и месяц исходя из ложных и реальных представлений о себе.

Мини-лекция “Борьба с прокрастинацией”. На которой тренер рассказывает о истоках и причинах прокрастинации.

Упражнение “Работа с прокрастинацией” задача участников сформулировать инструменты борьбы с прокрастинацией.

Практикум 7

Тема

4 типа энергии

Цель

1. Познакомить участников с понятием Vitality Quotient, и 4 его составляющих
2. Разработать инструменты работы с каждым типом энергии

Повторение содержания предыдущего вебинара.

Упражнение на актуализацию “Неэнергичный сотрудник”. Задача участников составить портрет неэнергичного сотрудника и рассказать как он влияет на команду.

Вводная мини-лекция “Критерии успеха” на которой тренер рассказывает о коэффициенте интеллекта, эмоциональном интеллекте, и коэффициенте жизненной энергии. Дает определение VQ и его четырех типах.

Упражнение “Самоанализ” в котором каждый участник оценивает свою жизненную энергию по 4 шкалам.

Упражнение “Ваша энергия”. Задача участников составить список действий, которые пополняют энергией и список что снижает энергию.

Завершает практикум три самостоятельных упражнения. В первом участники пишут “зачем” по технике Саймона Синека им работать над каждым типом энергии. Во втором упражнении карту действий исходя из “зачем” Саймона Синека. В последнем фиксируют активности которые они могут совершить в ближайшие 72 часа.

Практикум 9

Тема

Профилактика синдрома эмоционального выгорания

Цель

Познакомиться и отработать на практике инструменты борьбы со стрессом и синдромом эмоционального выгорания

Повторение содержания предыдущего вебинара.

Упражнение на актуализацию темы “От чего ты стрессуешь?”, в котором участники пишут 2 списка дел, от которых испытывают краткосрочный и долгосрочный стресс.

Мини-лекция “Что такое стресс”, в котором тренер дает определение стрессу, согласно Роберту Сапольски, говорит о двух типах стресса: полезном и не очень. Разделяет понятия стресса и синдрома эмоционального выгорания.

Упражнение “Маркеры”. Задача участников составить список поведенческих проявлений синдрома эмоционального выгорания на работе.

Мини-лекция “Трехфакторная модель выгорания”. О трех этапах эмоционального выгорания.

Упражнение “Инструменты”. Участники предлагают свои инструменты преодоления и профилактики синдрома эмоционального выгорания.

Практикум 10**Тема**

Лидер и лидерство

Цель

1. Разобрать с участниками потока качества лидера

2. Сформулировать персональную миссию лидера

Активность на повторение содержания предыдущего вебинара.

Упражнение “Как выглядит лидер” в котором участники предлагают от 10 характеристик современного лидера, и предлагают трех человек которых считают хорошими лидерами.

Мини-лекция “Лидерство” в которой тренер знакомит группу с характеристиками лидера по Наполеону Хиллу. Предлагает матрицу лидера которая состоит из двух направлений: персональных качеств и отношений с подчиненными.

Упражнение “Два направления”. Задача составить два списка: перечислить персональные качества для развития, и указать за счет, чего формируется отношение с подчиненными.

Упражнение “Моя стратегия”. Участники индивидуально на онлайн-платформе определяют свои элементы из двух списков которые планируют в себе развивать.

Мини-лекция “Миссия Лидера” в которой тренер рассказывает чем цель отличается от миссии, приводит примеры миссий знаменитых лидеров.

Упражнение “Моя миссия”. Задача каждого участника сформулировать свою лидерскую миссию.

Практикум 11

Тема

Идеальный руководитель

Цель

Познакомить участников с функциями руководителя и определить профиль по И. Адизесу

Награждение участников занявших топ-3 места в прошлом блоке.

Упражнение на актуализацию темы. Задача участников в командах написать что должен делать и как себя вести руководитель, чтобы вы могли назвать его высокопрофессиональным и сильным менеджером.

Мини-лекция “Функции руководителя”, на которой тренер рассказывает о пяти основных функциях руководителя: мотивация, организация, планирование, контроль и развитие сотрудников.

Упражнение “Идеальный руководитель”. Задача участников распределить по пяти функциям, то что они написали в первом упражнении.

Мини-лекция “РАЕІ. Роли в менеджменте”. Тренер рассказывает о каждой роли из этой концепции: производитель, интегратор, администратор, предприниматель.

Упражнение “Взаимодействие”. Каждая команда получает свою роль из концепции Адизеса и дает ответы на вопросы: Какие поведенческие маркеры покажут, что перед тобой именно эта роль? С какими задачами лучше всего справляется эта роль? На чем делать акцент во время коммуникации? Чего стоит избегать в коммуникации?

Практикум 12

Тема

Планирование деятельности

Цель

Обзор инструментов планирования работ

Повторение содержания предыдущего вебинара.

Мини-лекция “Планирование”. Тренер рассказывает о важности планирования и делает обзор современных инструментов планирования: Task-менеджеры, Канбан-доски, Диаграмма Ганта, Mind Map.

Каждый из этих четырех инструментов, после инструкций тренера, участник отрабатывает на практике применительно к своим задачам, и задачам своей команды.

Практикум 13**Тема**

Ситуационное лидерство и контроль

Цель

Познакомить участников с концепцией Херси-Бланшара “ситуационное лидерство”

Повторение содержания предыдущего вебинара.

Тест опрос на актуализацию темы Ситуационного руководства, ответив хоть на один вопрос “да” мы говорим, что участникам вебинар будет полезен.

Мини-лекция, на которой, тренер расскажет об авторах концепции, что такое стиль руководства, и что есть два фокуса в работе руководителя: фокус на задачу, и фокус на отношения.

Упражнение, участники работают в двух группах, их задача написать инструменты и/или действия на каждый фокус.

Презентация с матрицей Херси-Бланшара, и наложением на нее матрицы зрелости сотрудника.

Работа с кейсами на узнавание уровня зрелости. Тренер демонстрирует кейс с описанием сотрудника, ситуации и задачи. Участники предполагают на каком из четырех, находится персонаж кейса.

Мини-лекция “Типы контроля”. Тренер знакомит группу с типами контроля, накладывает на уровень зрелости сотрудников. Основная мысль, чем меньше уровень зрелости сотрудника тем больше контроля.

Упражнение “Как контролировать”. Задача участников изучить кейс и расставить точки контроля.

Практикум 14

Тема

Скрипты и алгоритмы операционного управления

Цель

Отработать на практике инструменты обратной связи

Повторение предыдущего вебинара.

В начале тренер знакомит участников со скриптом операционного управления – блок-схемой, от постановки цели до обратной связи.

После инструкций участники по своим кейсам составляют по алгоритму: разговор об ожиданиях, похвалу,

конструктивную критику, критику корректирующую и увольнение.

Практикум 15

Тема

Мотивация

Цель

Познакомить участников с тремя концепциями мотивации: Теорией Герцберга, Теорией Чиксентмихайи, Теорией Герчикова.

Повторение содержания предыдущего вебинара.

Групповая дискуссия “Что мотивирует сотрудника?”. Первым и самым частым ответом будут “деньги”. На что у тренера есть слайд с корреляцией, чем меньше людей могут выполнять работу и эта работа востребована, то и оплата будет больше, и наоборот.

Сбор опыта – участники пишут список в онлайн-платформе со своими актуальными задачами и делами.

Мини-лекция о состоянии “потока”, где есть три зоны, “поток”, “скука” и “стресс”.

Упражнение, где участникам нужно распределить свои задачи и дела из предыдущего упражнения в эти три зоны.

Сбор опыта “Мои мотиваторы”. Участники составляют список, того что их мотивирует в работе.

Мини-лекция “Двухфакторная модель мотивации Герцберга” на которой, тренер рассказывает, что помимо факторов мотивирующих на достижения, есть факторы гигиенические, без которых сотрудник будет думать о смене

работодателя.

Упражнение “Факторы”. Участникам нужно написать список факторов удачи которые он начнет искать новое место работы.

Мини-лекция “Мотивации по Герчикову”. Тренер знакомить с пятью видами трудовой мотивации: Инструментальным типом – его мотивирует заработок; Патриотический тип – лояльность к компании и причастность к общему делу; Профессиональный тип – достижения и сложные задачи, расти как профессионал; Хозяйский тип – его мотивирует большая ответственность; Люмпенизированный или избегательный тип трудовой мотивации – мотивирует только административный стиль управления, и желание избежать наказания.

Упражнение “Команда”. Задача участников из описания кейса определить какой сотрудник к какому типу трудовой мотивации относится.

Работа с кейсом “Отпуск”. Участники получают кейс, где им необходимо распределить задачи по персонажам, основываясь на их трудовой мотивации.

Практикум 16

Тема

Наставничество

Цель

Обзор инструментов наставничества в бизнесе

Повтор содержания прошлого вебинара

Упражнение на актуализацию темы. Участники составляют список выгод от наставничества для компании, наставляемого и самого наставника.

Мини-лекция “Лестница компетенций”. От неосознанной некомпетентности, через осознанную некомпетентность и осознанную компетентность к неосознанной компетентности.

Упражнение “Инструменты наставничества”. Участники практикума составляют список инструментов наставничества.

Мини-лекция “Инструменты”. Тренер классифицирует инструменты наставничества на индивидуальные и групповые. Также демонстрирует таблицу какие инструменты каким целям способствуют. Рассказывает о трех главных инструментах: Инструктаже, Объяснении и Коучинге. Накладывает эти инструменты на матрицу зрелости.

Работа с кейсам. Задача участников изучить кейс, определить уровень зрелости сотрудника и подобрать инструмент наставничества.

Упражнение “Применение”. Участники составляют список действий которые приведут от знаний, умений и навыков к их применению.

Практикум 17

Тема

Управление изменениями

Цель

1. Показать, важность толерантности к изменениям у руководителя
2. Познакомить участников с инструментами внедрения изменений

Повторение содержания предыдущего вебинара.

Актуализация. Слайд с логотипами компаний которые не пережили изменений в мире. Групповая дискуссия, что объединяет все эти компании.

Три типа руководителей. Лидеры изменений, те кто сам инициирует изменения. Кризис-менеджеры, те кто умеет реагировать на изменения. Все остальные – никак не реагируют на изменения и работают как работали ранее.

Упражнение “Лидер и изменения”. Участники составляют список всего того что поможет лидеру быть толерантным к изменениям.

Мини-лекция “Тестирование гипотез”. Тренер рассказывает схему из четырех шагов как тестировать гипотезы.

Упражнение, где участники пишут какие меры надо применять на каждом шаге схемы.

Мини-лекция “Стадии внедрения изменений”. Тренер рассказывает о стадиях внедрения изменений, и о усилиях которые нужно применять на каждой стадии.

Групповая дискуссия “Почему сотрудники сопротивляются изменениям?”.

Упражнение “Что делать?”. Участники пишут что делать на каждом этапе внедрения изменений.

Главные ошибки при внедрении изменений, тренер с группой обсуждают, какие ошибки могут совершать руководители при внедрении изменений.

Мини-лекция “Реакция на изменения”. Тренер демонстрирует схему взаимосвязи реакции на изменения с поддержкой изменений. На пересечении появляется пять типов реакций на изменения: циники, саботажники,

нейтралы, сотрудничающие и чемпионы.

Упражнение. Участники составляют список что делать с каждым типом реагирующих на изменения.

Практикум 18

Тема

Техники принятия решений

Цель

Тренировка техник принятия решений

Повторение темы прошлого вебинара.

Упражнение на демонстрацию работы Системы 1 и Системы 2, по Дэниелу Канеману. Тренер рассказывает о разнице двух систем, что одна быстрая, но не всегда гарантирует верный ответ, а скорее близкий к верному. Вторая более затратна по энергии, времени, но чаще всего дает ответы верные.

Упражнение “Задача и контекст”. Участники распределяют какие задачи адекватно решать системой 1, а какие системой 2.

Метод Декартовых координат, после инструкций тренера, где он рассказывает о методе, участники применительно к себе применяют его на практике.

Мини-лекция посвященная Cynefin Framework, тренер рассказывает о пяти доменах концепции, затем участники определяют среды, закрепляя материал.

Матрица принятия решений. Матрица состоит из двух категорий: критерии и варианты решений. Участники после теоретического блока, заполняют матрицу по материалам кейса.

Практикум 19

Тема

Секреты коммуникации

Цель

Тренировка навыка асертивного взаимодействия

Повторение прошлого вебинара.

Упражнение “Филиалы”, участники в парах играют в аналог игры в крестики нолики. За тем исключением, что в эту игру можно договорится и выиграть обеим сторонам. Игра на актуализации идеи, что не всегда стратегия борьбы может быть эффективной.

Мини-лекция “Матрица Томаса-Килмена”. Тренер рассказывает о пяти стратегиях в коммуникациях, таких как: борьба, уступка, уход, компромисс и Win-Win.

Упражнение “Эксперты”. Участники анализируют видеофрагмент на применение этих стратегий, и выдвигают свои рекомендации персонажам видео.

Модель SCARF. Участники знакомятся с моделью конфликтогенов SCARF, где в каждой букве зашифрован один конфликтоген. Далее в упражнении они закрепляют полученные знания на практике, формулируя фразы которые

могут вызвать конфликты.

Мини-лекция. Тренер знакомит участников с тремя типами поведения: Ассертивным, агрессивным и пассивным.

Упражнение “Ассертивность”. Задача участников написать агрессивные, ассертивные и пассивные ответы согласно своим кейсам.

Практикум 20

Тема

Пять пороков команды

Цель

Познакомить участников с пятью пороками команды по Патрику Линсиони

Повторение содержания предыдущего вебинара.

Упражнение “Красное и черное” в котором актуализируется первый и наверное главный порок команды – недоверие.

Участники знакомятся с пятью пороками команды: недоверие, боязнь конфликтов, безответственность, нетребовательность, безразличие к результатам. После чего в группах формулируют пути преодоления каждого порока.

Работа с кейсом. Каждая команда должна изучить кейс и предложить свои варианты его решения.

21 Сессия с экспертом в формате вопрос-ответ

KPI подразделения

22 Сессия с экспертом в формате вопрос-ответ

Анализ показателей подразделения

23 Сессия с экспертом в формате вопрос-ответ

Рекрутинг

24 Сессия с экспертом в формате вопрос-ответ

Маркетинг

25 Сессия с экспертом в формате вопрос-ответ

Контроль качества

26 Сессия с экспертом в формате вопрос-ответ

Верификация и андеррайтинг

27 Сессия с экспертом в формате вопрос-ответ

Мотивация подразделения

28 Сессия с экспертом в формате вопрос-ответ

Collection

Защита дипломных проектов