

Kompetenční akademie®

TOP manažer

PRO NÁCVIK JE VYUŽÍVÁNA VIRTUÁLNÍ REALITA

Kompetenční akademie® pro TOP manažery je unikátní výcvikový systém pro vrcholový a střední management. Během 5 jednodenních setkání se klíčoví manažeři naučí novým způsobem využívat vlastních zdrojů (znalostí, dovedností, zkušeností a nápadů) pro strategické řízení týmů, celé firmy a vztahů uvnitř i mimo organizaci. Výcvik jim též zprostředkuje širokou škálu manažerských nástrojů, které se při těchto činnostech využívají. Klíčové oblasti pro uvědomění či získání dovedností se odehrávají v prostředí **VIRTUÁLNÍ REALITY**.

Užitek pro organizaci: Po absolvování výcviku získá organizace „leadera“ na úrovni nejvyššího managementu, který dokáže efektivním způsobem pracovat se svými postoji a předpoklady pro dosahování strategických cílů. Umí také účinně ovlivňovat postoje a předsudky svých podřízených či lidí mimo organizaci (zákazníci, dodavatelé, veřejnost), které často brání k naplňování firemní vize, poslání a taktických cílů.

Ředitel je vybaven strukturou 5–15 minut trvajícího „**zkompetentňujícího**“ rozhovoru se svým podřízeným. Cílem rozhovoru je, že podřízený porozumí své roli při realizaci zadaných úkolů. Je schopen se aktivně zapojovat do jejich řešení a přebírat odpovědnost za výsledek. Účinnost rozhovoru ještě umocní schopnost připojování se v jazyce prostřednictvím NLP typologie a čtení mikro-signalů z tváře druhé osoby. Díky tomu dokážu rozeznávat, zda na vybraný okruh otázek druhý reaguje podle pravdy nebo si vymýšlí. Pro změnu postojů ostatních využívám práce se smyslem a konstrukcí cílového stavu.

Pro práci se strategickým týmem si absolvent odnáší velice efektivní nástroje, jak získat angažované spolupracovníky pro naplnění firemní vize nebo jak již existující management pro klíčové změny restartovat. Pro obzvláště náročné úkoly, které zdánlivě nemají řešení se každý účastník naučí strategii „**konstruování řešení**“ užitečnou pro definování vize a z ní odvozených cílů společnosti. Klíčovou dovedností je práce s rolováním strategických cílů napříč společnostmi tak, aby jim jednotlivé úrovně snadno porozuměli.

Pro koho je výcvik určen: ředitelé společností, generální ředitelé, majitelé firem, členové vedení a managementu společností i organizací neziskového sektoru.

... „protože si uvědomuji, jak je klíčové, aby se celá firma aktivně podílela na realizaci strategických záměrů a vize“...

Užitek pro manažera:

Již během výcviku se naučím efektivně definovat zadání pro podřízené tak, aby je uměli správně interpretovat. Budu schopen pracovat s nesouhlasnými postoji mých podřízených i veřejnosti vůči vzniklému zadání. Dokážu vhodně využívat nápady mých podřízených, zákazníků, dodavatelů či veřejnosti k efektivnímu dosažení strategických cílů společnosti. Dokážu v sobě reflektovat užitečnost mých názorů a postojů v porovnání s užitečností pro naplňování vize, poslání, hodnot či strategického cíle společnosti. Pro získání osobní zkušenosti a uvědomění, že každý z nás interpretuje danou situaci po svém, využiji cvičení nejen s Rorschachovým testem ve **VIRTUÁLNÍ REALITĚ**.

Získám dovednost vést krátký, 5–15 minut trvající „**zkompetentňující**“ rozhovor se svým podřízeným. Cílem rozhovoru je, že podřízený porozumí své roli při realizaci zadaných úkolů. Je schopen se aktivně zapojovat do jejich řešení a **přebírat odpovědnost** za výsledek. Účinnost rozhovoru ještě umocní moje schopnost připojování se v jazyce prostřednictvím NLP typologie a čtení mikro-signalů z tváře druhé osoby. Díky tomu dokážu rozeznávat, zda na vybraný okruh otázek druhý reaguje podle pravdy nebo si vymýšlí. Naučím se i škálu „**jazykových vzorců**“ důležitých pro ovlivňování osob při klíčových jednáních. Pro změnu postojů ostatních využívám práce se smyslem a konstrukcí cílového stavu. Jako **metodiku pomoci** pro práci se **strachem, uvolněním** či **konstruováním řešení** se naučím využívat **prožitek** a z něj vycházející nástroj **Kotvení**. Pro snazší osvojení si těchto technik a rozpoznávání všech symptomů prožitku využiji k nácviku **VIRTUÁLNÍ REALITU**.

Pro zainteresování strategického týmu při naplňování firemní vize či zaváděním změn využívám znalostí práce s tzv. „**členstvím**“. To mi umožní efektivně integrovat do strategického týmu lidi, kteří nejsou nadcházejícím změnám či tématům nakloněni, případně nemají dostatek zkušeností. Ovládám novou strukturu vstupů a nastavení efektivních pravidel pro jakoukoliv skupinovou práci, která umožní maximální zapojení jednotlivých účastníků k řešenému tématu. Jsem schopen strategicky řídit postup organizace při plnění zásadních zadání a rolovat tato zadání napříč organizační strukturou firmy. Umím ukázat smysl těchto zadání jednotlivým úrovním organizace tak, aby je aktivně přijali za své.

Na závěr si pro dosažení **certifikace** vyzkouším prezentaci vybraného tématu před skupinou lidí v jedinečném programu Virtual Orator ve **VIRTUÁLNÍ REALITĚ**.

Průběh výcviku

...pomůže...

Den 1. Práce se sebou

...s pochopením sebe samého, s umem převádět informace a znalosti v konkrétní a okamžitě využitelné dovednosti a návyky, s odbouráváním předsudků a předpokladů, že něco nejde.

- Porozumím pravidlům, jak přemýšlím o sobě, ostatních, úkolech a cílech
- Získám znalosti o tom, jaké „přednastavené programy“ řídí naše myšlenky a naučím se používat nástroje pro jejich řízení a změnu
- Na vlastní kůži zažiji ve VIRTUÁLNÍ REALITĚ, jak různé pohledy na stejnou situaci mají různí lidé (využití nejen Rorschachova testu...)
- Osvojím si techniky práce s předsudky a přesvědčeními
- Vyzkouším si postup práce na sebe motivaci, za využití nadhledu, smyslu a souvislosti
- Odnesu si nástroje na řešení problémů bez analýzy příčin
- Do příštího setkání si připravím akční plán na využívání nových znalostí a dovedností

Den 2. Práce s druhými – zkompetentnění

... s navozením změny v chování a řízení tak, aby vedoucí pracovníci se svými podřízenými pracovali efektivně, aby u nich dokázali podněcovat aktivní zájem o odvádění kvalitní práce – vlastní zodpovědnost, angažovanost a sebe motivace...

- Dokážu rozpoznat situace, kdy je efektivnější využívat tradiční, na problém orientovaný přístup, a kdy naopak pracovníka „zkompetentnit“
- Krok za krokem si při praktickém nácviku osvojím strukturu a nástroje „zkompetentňujícího“, cca 15 minut trvajícího, rozhovoru pro aktivní využití již získaných znalostí a dovedností pracovníka pro zajištění změny jeho přístupu k řešení problému či dosažení cíle
- Naučím se využívat samostatně nástroje ze „zkompetentňujícího“ rozhovoru – např.: „Jak aktivně a konstruktivně pracovat s odpovědí pracovníka NEVÍM“
- V prostředí VIRTUÁLNÍ REALITY si zažiji, jak moje tělo a mysl reaguje na stav stresu i uvolnění. Díky tomu lépe pochopím, jak využívat nástrojů pro práci s nevědomím
- Získám několik konkrétních fint, jak zaktivovat problémového pracovníka
- Do příštího setkání si připravím akční plán na využívání nových znalostí a dovedností

Den 3. Zavádění změn

... s výcvikem vedoucích pracovníků, jak pracovat na zavádění změn jinými technikami, než jsou tradiční direktivní a represivní metody

- Rozšířím si nástroje zvládání rozhovorů na téma řešení problémů či dosažení cílů, které v souvislosti se zaváděním změn zdánlivě nemají řešení
- Naučím se rozpoznávat mikro signály ve tváři druhých a odečítat z nich směr jejich přemýšlení
- Porozumím technice připojování se v jazyce k druhým přes typologii z NLP (neuro-lingvistické programování) pro práci se změnou u jednotlivce
- Získám přehled o tom, jak fungují sociální systémy a jak jejich vlastností využívat při zavádění změn
- Sám si vyzkouším nastavení a vedení skupinové práce při využití již získaných dovedností a znalostí s prací, a to jak s jednotlivcem, tak se sociálním systémem.
- Do příštího setkání si připravím akční plán na využívání nových znalostí a dovedností do příštího setkání

Den 4. Typologie pro vedení a ovlivňování

... s pochopením rozdílnosti jednotlivých lidí a s dodáním návodů, jak s jednotlivými typy zacházet pro zvýšení porozumění a snížení rizika konfliktů...

Naučím se, jak se znalosti typologie využívají ve firmách při výběru nových zaměstnanců, při sestavování pracovního týmu, ale i při obchodních jednáních. Porozumím tomu, že mému kolegovi Tomášovi je nutné předávat informace strukturovaně a kolegyni Janě raději přiložit obrázek, což mi může ušetřit mnohá nedorozumění. Tým sestavený z lidí, co se vzájemně doplňují, je snem každého vedoucího. Proto si nejdříve sestavím svůj typologický profil a následně se naučím odhadovat ostatní.

- Otestuji se a sestavím si vlastní typologický profil
- Pochopením rozdílnosti pohledů na svět jednotlivých typů
- Detailně se naučím zanalyzovat jednotlivé typy
- Zpracuji si komunikační strategie pro jednání s jednotlivými typy
- Rozpoznávám jednotlivé typy podle chování ve stresu a dalších indicií

Den 5. Workshop pro sdílení

... s ukotvením získaných znalostí a dovedností prostřednictvím jednodenního workshopu, na kterém si sami jako jeho účastníci určíme oblasti, se kterými potřebujeme ještě pomoci, co si chceme procvičit tak, abychom dokázali vše aktivně ve své práci využívat.

V průběhu dne si ověřením získané znalosti a dovednosti tím, že jedno z probíraných témat uplynulých 4 dní odprezentuji v nácvikovém programu na veřejné vystupování virtuálnímu obecenstvu. Na závěr si každý z nás sestaví svůj akční plán používání užitečných nástrojů a metod v praxi. Po úspěšném absolvování ověření svých znalostí získám CERTIFIKÁT o absolvování výcviku.

Kompetenční Akademie® TOP Manažer

jaro 2020
ČESKÉ BUDĚJOVICE

Termíny:
5.3. | 19.3. | 2.4. | 16.4. | 23.4.

Maximální počet účastníků je 10. Veřejný výcvik bude realizován v případě jeho naplnění

Cena výcviku za osobu a 5 dnů je ~~24 990~~ Kč bez DPH.

Cena výcviku za osobu a 5 dny je 19 990 Kč bez DPH.

Garantem tohoto programu a celé Kompetenční akademie® je:



**Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics**

**Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice**