

CO-CREATION™

MANGO!

ПРОГРАММА СОЗДАНИЯ
КОМАНДЫ И ВОПЛОЩЕНИЯ
БИЗНЕС ИДЕИ
ЗА 180 ДНЕЙ



НА ДО ЕЩЕ О!

- **Обучение**, которое «уходит в песок» уже через день, не оказывая хоть какого-нибудь влияния на бизнес деятельность
- **Разговоры** о «Лидерстве», «Эффективности», «Изменениях», «Вызовах» и «Смыслах», ничем не подкрепленных и никак не мотивирующих
- **Разовые тренинги** по расписанию, истинная отдача от которых безразлична организации
- **Теории и практики** из прошлого века, тогда как мир давно и сильно изменился
- **Разделение** на «Мы» и «Они» в контексте Провайдер – Клиент, Внутренний клиент – Внутренний исполнитель
- **Попытки** изменить все и сразу, без осознания психологии и обеспечения долгосрочной мотивации

ДАЙТЕ УЖЕ ЧТО-НИБУДЬ СВЕЖЕЕ И ТОЛКОВОЕ!!!





**МИХАИЛ
ДАВЫДОВ**

разработчик, тренер и
руководитель проекта

«Есть такой термин ХАКАТОН (HACKATHON). Это форум или собрание IT разработчиков, во время которого специалисты из разных областей здесь и сейчас сообща работают над решением какой-либо проблемы или создают какой-либо продукт.

Мы подумали, почему не использовать это принцип в корпоративном обучении? Ведь такой подход доказывает реальную пользу для бизнеса и позволяет немедленно использовать знания для решения конкретных задач!

В 2019 году мы впервые внедрили трехмодульную программу CO-CREATION, во время которой участники сформировали 6 рабочих команд и за полгода выпустили 6 продуктов (приложений, программ и процессов), которые были внедрены и показали финансовый эффект.

Программа стала успешной благодаря сочетанию 4 принципов:

**CO-
CRE
ATI
ON**

1. Обучению «мягким навыкам» работы в команде, построению отношений доверия и уважения и эффективному взаимодействию разных людей в разных ситуациях;
2. Отработке «жестких навыков» проектного управления в философии Agile и дизайн мышления;
3. Привлечению экспертов, как изнутри компании, так и вне ее, для обогащения опытом;
4. Грамотное планирование работы над задачами проекта не только между модулями, но и во время очного обучения.

Мы заранее продумали, как отбирать и мотивировать сотрудников, сопровождать команды между модулями. Мы сформировали пул проектов, определили заказчиков и назначили группу кураторов.

И итог оказался настолько сильным и впечатляющим, что мы решили предложить свой опыт другим компаниям».

CO-CREATION

СОВМЕСТНОЕ СОЗДАНИЕ

БЛАГ, ЦЕННОСТЕЙ ИЛИ ПРОДУКТОВ УСИЛИЯМИ СОТРУДНИКОВ И ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

- **Д**ает 4-6 измеримых и значимых для бизнеса результата через 6 месяцев
- **М**ожет быть реализована в абсолютно любой организации
- **Н**е требует больших финансовых инвестиций в мотивацию при грамотном подходе к отбору
- **Н**е требует жестких ограничений по экспертизе и занятости от сотрудников
- **С**тирает границы и улучшает понимание между внутренними клиентами и исполнителями
- **Ф**ормирует культуру непрерывных инноваций с «человеческим лицом», т.е. осязаемым результатом, без надрыва и неискренних деклараций
- **Я**вляется совместным креативным проектом MANGO! и организации
- **Р**езультат гарантирован экспертизой и опытом MANGO!



| ВРЕМЕННОЙ ПЛАН | ОСНОВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ |
|-------------------|--|
| 4-6 недель | <ul style="list-style-type: none">• Определить 4-6 реалистичных бизнес проектов, их цели;• Договориться с заказчиками проектов, убедиться, что проекты нужны и реалистичны;• Провести оценку и отбор команды мотивированных участников (20-40 человек);• Сформировать команду кураторов;• Разработать систему маркетинговой коммуникации, слоган, логотип;• Составить и согласовать план и расписание проекта |
| 6 месяцев | <ul style="list-style-type: none">• Провести обучение:<ul style="list-style-type: none">• 3 модуля по 3 дня;• 4-6 рабочих групп одновременно (20-36 человек);• Межмодульная работа над проектами;• Online поддержка и milestones webinars;• Рассылка OPTG (полезной инфографики по теме с комментариями) |
| 2 дня | <ul style="list-style-type: none">• Согласовать план дальнейших действий по внедрению и/или поддержке инициатив (проектов) |

МОДУЛЬ 1: КОМАНДА

ДЕНЬ 1 ФОРМИРОВАНИЕ СИЛЬНЫХ КОМАНД

| ВРЕМЯ | БЛОК | СОДЕРЖАНИЕ |
|---------------|---|---|
| 09:00 – 09.50 | ВВЕДЕНИЕ | ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ. Приветственное слово, напутствие, цели, ожидание от программы и участников. Модерируемая панельная дискуссия о программе и тенденциях в бизнесе. |
| 09:50– 10:25 | ЗНАКОМСТВО ОБЗОР | ТРЕНЕР. Цели и план программы и модуля, интерактивное знакомство «Креативная Конференция», формирование атмосферы доверия. |
| 10:25 – 10:40 | КОФЕ | |
| 10:40 – 11:15 | РАБОТА В КОМАНДЕ | ТРЕНЕР. Открывающее командное упражнение «Воздушный Замок». |
| 11:15 – 12:00 | ХАРАКТЕРИСТИКИ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ | ТРЕНЕР. Обсуждение процесса и результатов упражнения. Групповое обсуждение характеристик эффективной команды. Представление модели PERFORM. |
| 12:00 – 13:00 | ОБЕД | |
| 13:00 – 14:20 | ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В КОМАНДЕ | ТРЕНЕР. Командная бизнес-игра «Хьюстон, у нас проблема!». |
| 14:20 – 14:35 | ПРАВИЛА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ | ТРЕНЕР. Обсуждение в группах результатов игры. Оценка работы команды по 5 компетенциям. Выработка правил взаимодействия в команде. |
| 14:35 – 14:50 | КОФЕ | |
| 14:50 – 15:00 | ПРОЕКТЫ | ТРЕНЕР, КУРАТОР. Представление запланированных бизнес проектов для реализации. силами команд. |
| 15:00 – 15:20 | КОМАНДЫ | ТРЕНЕР. Распределение проектов по командам. Экспертное знакомство в рабочих командах. |
| 15:20 – 17:00 | ДИЗАЙН МЫШЛЕНИЕ, ФОРМИРОВАНИЕ ПУЛА ВОПРОСОВ | ТРЕНЕР. Представление модели дизайн мышления. Формирование ментальной карты клиента. Участники в рабочих командах формируют первоначальный список вопросов для Заказчиков. |

МОДУЛЬ 1: КОМАНДА

ДЕНЬ 2 ПРИОБРЕТЕНИЕ ОПЫТА СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ

| ВРЕМЯ | БЛОК | СОДЕРЖАНИЕ |
|---------------|--|--|
| 09:00 – 09:40 | ИНТЕРВЬЮ С ЗАКАЗЧИКАМИ | УЧАСТНИКИ. Первый контакт с Заказчиками проектов, выявление потребностей, определение цели, ресурсов, ограничений и не желаемых последствий. Корректировка метальной карты клиента. |
| 09:40 - 10:20 | ФОРМИРОВАНИЕ ПЕРВОНАЧАЛЬНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ О ПРОЕКТЕ | ТРЕНЕР. Участники формируют первоначальное предложение по проекту (IPP), включающее первоначальную идею проекта, цели, контекст, score in/out, риски, план по ключевым задачам, роли. |
| 10:20 – 10:35 | КОФЕ | |
| 10:35 – 12:00 | ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ ИДЕИ | ТРЕНЕР. Участники представляют документ в группах. Другие группы задают уточняющие вопросы и дают идеи. |
| 12:00 – 13:00 | ОБЕД | |
| 13:00 – 13:45 | ПРОЦЕСС В КОМАНДЕ | ТРЕНЕР. Упражнение «Traffic Jam». Рабочие команды должны решить на время игровую задачу и представить универсальный алгоритм ее решения. |
| 13:45– 14:30 | ДОГОВОРЕННОСТИ В КОМАНДЕ | ТРЕНЕР. Теория по модели «доверия и предательства Рейна». Формирование Названий команд, Правил работы и Девиза команд. Представление другим командам. |
| 14:30 – 14:45 | КОФЕ | |
| 14:45 – 16:15 | СПРИНТ 1 | ТРЕНЕР. Участники начинают командную работу над проектами. |
| 16:15 – 17:00 | ИТОГИ | ТРЕНЕР. Краткие итоги дня. |

МОДУЛЬ 1: КОМАНДА

ДЕНЬ 3 РАЗВИТИЕ СИЛЫ КОМАНД

| ВРЕМЯ | БЛОК | СОДЕРЖАНИЕ |
|---------------|--------------------------|---|
| 09:00 – 09:30 | ИНТЕРВЬЮ С ЗАКАЗЧИКАМИ | ТРЕНЕР. Участники уточняют у Заказчиков детали проекта по заготовленному списку вопросов. |
| 09:30 – 10:30 | КОММУНИКАЦИЯ | ТРЕНЕР. Теория по коммуникации в удаленных командах. Основные правила. Практика коммуникации. |
| 11:30 – 11:45 | КОФЕ | |
| 11:45 – 12:30 | СПРИНТ 2 | ТРЕНЕР. Рабочие команды работают над проектами. Сопровождение и обратная связь от тренера. |
| 12:30 – 13:30 | ОБЕД | |
| 13:30 – 14:30 | ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА | ТРЕНЕР. Рабочие команды представляют промежуточные результаты в виде карт процесса и получают обратную связь от других участников. |
| 14:30 – 15:15 | РОЛИ В КОМАНДЕ | ТРЕНЕР. Командное упражнение «Лабиринт». |
| 15:15 – 15:30 | КОФЕ | |
| 15:30 – 16:00 | РОЛИ В КОМАНДЕ | ТРЕНЕР. Представление теории о 4 ролях в команде. Анализ работы в упражнении на основании теории. Сильные стороны и возможные недостатки каждой роли. |
| 16:00 – 16:15 | РОЛИ В КОМАНДЕ | ТРЕНЕР. Определение лидеров проектов на первый этап межмодульной работы, согласование ролей и задач в рабочих командах для эффективной межмодульной работы. |
| 16:15 – 17:00 | ПЛАН СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ | ТРЕНЕР, ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ. Представление командами выводов, планов действий и обязательств. Обратная связь и напутственное слово. |

МОДУЛЬ 2: ЭКСПЕРТИЗА

ДЕНЬ 4 НАВЫКИ РАБОТЫ В СРЕДЕ AGILE

| ВРЕМЯ | БЛОК | СОДЕРЖАНИЕ |
|---------------|-----------------------------|--|
| 09:00 – 09:10 | ВВЕДЕНИЕ | ТРЕНЕР. Приветствие, цели и план второго модуля. |
| 09:10 – 10:30 | ОТЧЕТЫ ПО ПРОЕКТАМ | ТРЕНЕР, ВНУТРЕННИЕ ЗАКАЗЧИКИ. Представление участниками промежуточных результатов своей работы. Анализ и комментарии представителей Заказчиков и других команд. |
| 10:30 – 10:45 | КОФЕ | |
| 10:45 – 11:00 | AGILE. ОБЗОР ИНСТРУМЕНТОВ | ТРЕНЕР. История появления концепции. Основные инструменты фреймворка Agile. SCRUM, как эффективный способ повышения качества и скорости в разработке продуктов и процессов. Основные элементы и правила работы SCRUM команд. |
| 11:00 – 12:00 | ОПЫТ РАБОТЫ SCRUM КОМАНД | ВНЕШНИЙ ЭКСПЕРТ. Причины и выгоды внедрения фреймворка Agile в крупном бизнесе. Специфика использования модели SCRUM. Опыт успешного внедрения SCRUM. Ошибки и уроки. Ответы на вопросы. |
| 12:00 – 13:00 | ОБЕД | |
| 13:00 – 14:30 | БИЗНЕС СИМУЛЯЦИЯ «NEW MAIL» | ТРЕНЕР. Симуляция создания продукта в модели SCRUM. |
| 14:30 – 14:45 | КОФЕ | |
| 14:45 – 16:00 | ВНУТРЕННИЙ ОПЫТ | ВНУТРЕННИЙ ЭКСПЕРТ. Опыт лидерства и командного взаимодействия в бизнесе. |
| 16:00 – 17:00 | ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭКСПЕРТИЗЫ | ТРЕНЕР. Команды обсуждают, решают, в каком виде и объеме они будут использовать полученный опыт и знания и представляют это друг другу. |

МОДУЛЬ 2: ЭКСПЕРТИЗА

ДЕНЬ 5 РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ ГИБКОЙ КОММУНИКАЦИИ

| ВРЕМЯ | БЛОК | СОДЕРЖАНИЕ |
|---------------|------------------------------------|--|
| 09.00 – 09.40 | ВВЕДЕНИЕ | ТРЕНЕР. Обзор предыдущего дня в формате Think Link. |
| 09:40 – 10:30 | МОДЕЛЬ ВЛИЯНИЯ | ТРЕНЕР. Заполнение упрощенной версии опросников. Введение в концепцию DISC. |
| 10:30 – 10:45 | КОФЕ | |
| 10:45 – 11:15 | МОДЕЛЬ DISC | ТРЕНЕР. Продолжение интерактивной теории по модели DISC. |
| 11:15 – 12:00 | УПРАЖНЕНИЕ ИМИДЖ | ТРЕНЕР. Упражнение на закрепление материала. |
| 12:00 – 13:00 | ОБЕД | |
| 13:00 – 13:35 | АНАЛИЗ | ТРЕНЕР. Анализ видео-отрывков. |
| 13:35 – 14:10 | ВЛИЯНИЕ | ТРЕНЕР. Групповая работа на выработку стратегий влияния. |
| 14:10 – 14:30 | ОЦЕНКА 180 MANGO DISCOVERY TOOL | ТРЕНЕР. Участники заполняют опросники по DISC на своих коллег по командам и дают им обратную связь. |
| 14:30 – 14:45 | КОФЕ | |
| 14:45 – 15:15 | МАТРИЦА СОВМЕЩЕНИЯ | ТРЕНЕР. Анализ индивидуальных профилей. Матрица совместимости. |
| 15:15 – 17:00 | АНАЛИЗ СТЕЙКХОЛДЕРОВ | ТРЕНЕР. Тренер представляет матрицу стейкхолдеров и план коммуникации. Рабочие команды анализируют стейкхолдеров своих проектов и заполняют план коммуникации. |

МОДУЛЬ 2: ЭКСПЕРТИЗА

ДЕНЬ 6 РАБОТА НАД ПРОЕКТАМИ

| ВРЕМЯ | БЛОК | СОДЕРЖАНИЕ |
|---------------|---------------------|--|
| 09:00 – 10:30 | СПРИНТ 3 | ТРЕНЕР. Рабочие команды работают над проектами. Сопровождение и обратная связь от тренера. |
| 10:30 – 10:45 | КОФЕ | |
| 10:45 – 11:00 | АНАЛИЗ РИСКОВ | ТРЕНЕР. Типы рисков. Подходы к выявлению и работе с рисками. |
| 11:00 – 12:00 | АНАЛИЗ РИСКОВ | ТРЕНЕР. Практика. Упражнение Переезд офиса. |
| 12:00 – 13:00 | ОБЕД | |
| 13:00 – 14:30 | РИСКИ В ПРОЕКТЕ | ТРЕНЕР. Анализ рисков в рабочих проектах. Заполнение формы и представление рисков в своих проектах. Дискуссия и обратная связи от тренера, команд и кураторов (если возможно). |
| 15:30 – 15:45 | КОФЕ | |
| 15:45 – 16:30 | ВНЕДРЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ | ТРЕНЕР. Команды анализируют полученные технологии ведения проектов и определяют план межмодульной работы. |
| 16:00 – 17:00 | ВНЕШНЯЯ ЭКСПЕРТИЗА | ВНЕШНИЙ ЭКСПЕРТ. Исследования и тенденции бизнеса. Презентация глобальных трендов в области управления, построения команд и лидерства. |

МОДУЛЬ 3: РЕЗУЛЬТАТ

ДЕНЬ 7 ВДОХНОВЛЯЮЩЕЕ ДОНЕСЕНИЕ ИДЕЙ

| ВРЕМЯ | БЛОК | СОДЕРЖАНИЕ |
|---------------|----------------------------------|---|
| 09:00 – 10:00 | АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ | ТРЕНЕР. Приветствие, цели и план второго модуля. Представление модели Tribal Leadership, обсуждение текущего уровня команд и необходимых действий для роста. |
| 10:00 – 12:30 | ПРЕЗЕНТАЦИИ ПРОЕКТОВ (ДРАФТ) | УЧАСТНИКИ. Участники представляют драфт версии итоговых презентаций по результатам проектов. ТРЕНЕР. Организация дискуссии с участниками в формате обратной связи по презентациям – от участников и тренера. |
| 12:30 – 13:30 | ОБЕД | |
| 13:30 – 15:00 | НАВЫКИ ПРЕЗЕНТАЦИИ | ТРЕНЕР. Теория и практика создания и донесения эффективных бизнес презентаций по трем параметрам: <ul style="list-style-type: none">• Визуализация (использование слайдов)• Логика (сценарий)• Донесение (поведение презентующего) |
| 15:00 – 15:15 | КОФЕ | |
| 15:15 – 15:45 | НАВЫКИ ПРЕЗЕНТАЦИИ (ПРОДОЛЖЕНИЕ) | ТРЕНЕР. Теория и практика создания и донесения эффективных бизнес презентаций по трем параметрам: <ul style="list-style-type: none">• Визуализация (использование слайдов)• Логика (сценарий)• Донесение (поведение презентующего) |
| 15:45 – 17:00 | ИЗМЕНЕНИЕ ПРЕЗЕНТАЦИЙ | УЧАСТНИКИ. Изменение в визуализации и подаче. Тестовые прогоны с обратной связью по заготовленной методологии (каждая пара команд друг другу). |

МОДУЛЬ 3: РЕЗУЛЬТАТ

ДЕНЬ 8 РАЗВИТИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТАЛАНТОВ

| ВРЕМЯ | БЛОК | СОДЕРЖАНИЕ |
|---------------|---|---|
| 09.00 – 10.30 | ПРЕЗЕНТАЦИЯ ПРОГРЕССА УЧАСТНИКОВ | УЧАСТНИКИ. Краткий отчет-презентация (1 минута) от каждого участника на тему «Что ценного я вынес из программы». Распределение индивидуальных карточек по 6 областям: «Новые убеждения», «Личное развитие», «Работа в команде», «Проектная деятельность», «Взаимодействие с клиентом», «Технические навыки». |
| 10:30 – 10:45 | КОФЕ | |
| 10:45 – 11:20 | СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ МОДЕЛЬ STRENGTHS FINDER 2.0 | ТРЕНЕР. Представление теории Сильных Сторон (Strengths Finder 2.0, Gallup). |
| 11:20 – 12:00 | АНАЛИЗ СИЛЬНЫХ СТОРОН | УЧАСТНИКИ. Тестирование Сильных Сторон: участники анализируют сильные стороны друг друга и дают обратную связь (каждый для двух человек). ТРЕНЕР. Правила предоставления обратной связи, основанной на фактах. Модель SBI. Практика. |
| 12:00 – 13:00 | ОБЕД | |
| 13:00 – 13:30 | ПЛАН РАЗВИТИЯ СИЛЬНЫХ СТОРОН | УЧАСТНИКИ. Формирование планов развития: «Как сильные стороны помогут мне развить свои навыки взаимодействия». |
| 13:30 – 14:30 | ЭФФЕКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ | ТРЕНЕР. Деловая игра «Офис». Обсуждение. Представление модели Томаса Киллманна. УЧАСТНИКИ. Тестирование тенденций занимать ту или иную позицию в коммуникациях. Дискуссия. Практика, в каких ситуациях использовать каждый из 5 способов взаимодействия в компании и как Таланты помогут развить нужное поведение. |
| 14:30 – 14:45 | КОФЕ | |
| 14:45 – 17:00 | ДОРАБОТКА ПРЕЗЕНТАЦИЙ | УЧАСТНИКИ. Участники, на основании полученного знаний, опыта и обратной связи дорабатывают свои презентации проектов. Тренер помогает сделать материалы и протестировать сценарий и выступление. |

МОДУЛЬ 3: РЕЗУЛЬТАТ

ДЕНЬ 9 ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ВЫДАЮЩИХСЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

| ВРЕМЯ | БЛОК | СОДЕРЖАНИЕ |
|---------------|--------------------------------------|--|
| 10:00 – 11:30 | ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОВ | УЧАСТНИКИ, ЗАКАЗЧИКИ, КУРАТОРЫ. Участники делают финальные презентации проектов и отвечают на вопросы. ТРЕНЕР. Модерация дискуссии с клиентами, управление выступлениями. |
| 11:30 – 11:45 | КОФЕ | |
| 11:45 – 13:00 | ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОВ (ПРОДОЛЖЕНИЕ) | УЧАСТНИКИ, ЗАКАЗЧИКИ, КУРАТОРЫ. Участники делают финальные презентации проектов и отвечают на вопросы. ТРЕНЕР. Модерация дискуссии с клиентами, управление выступлениями. |
| 13:00 – 14:00 | ОБЕД | |
| 14:00 – 15:00 | ОРГАНИЗАЦИЯ БУДУЩЕГО | УЧАСТНИКИ. Рабочие команды представляют образ будущего для для компании. Визуализация с помощью карточек будущего. |
| 15:00 – 16:00 | БАРЬЕРЫ И ОГРАНИЧЕНИЯ | ТРЕНЕР. Представление инструмента «Картирование проблем». Обсуждение основных сложностей при внедрении проектов. Составление и представление планов действий. |
| 16:00 – 16:15 | КОФЕ | |
| 15:45 – 17:00 | ЗАВЕРШЕНИЕ | ТРЕНЕР, УЧАСТНИКИ. Завершающая игра. Заключительное слово. |

ПОЧЕМУ ЭТОТ ПРОЕКТ БЫЛ УСПЕШЕН?

- Поддерживал обновленную модель **8 HR функций** Дэйва Ульриха (2016) и принцип 70/20/10, что отражает последние тенденции в области корпоративного обучения;
- Был внедрен в 2019 в крупном бизнесе (68000 сотрудников), показав **выдающиеся результаты** и вскрыв все возможные «подводные камни»;
- Основан на принципах работы **самоорганизующихся команд** с организованной поддержкой и мотивацией;
- Дал участникам **самые современные** практики управления проектами, командного взаимодействия и личного развития;
- Проводился **экспертом** с опытом внедрения крупных обучающих проектов в западном и российском крупных бизнесах в течение 15 лет;
- Разработан на основе 6-летних **исследований** и практики MANGO! в области **learning transfer**.



СДЕЛАЕМ ЭТО
ВМЕСТЕ!!!