

## Учебный план дополнительной профессиональной программы повышения квалификации:

### «Системное лидерство: стратегия обновления, команда, эффективность»

№ п/п	Наименование темы	Описание темы	Всего, час	В том числе			
				Лекции	Практ.	Сам. работа	Итог. аттест.
<b>Модуль 1 «Лидер как инноватор»</b>							
1.1	Инновационное мышление: тренировка мозга, нестандартные и системные подходы, реализация идей	<p>Инновации и инновационное мышление. Основные виды инноваций. 5 признаков инновационной компании. Этапы мыслительного процесса. Характеристики инновационного мышления. Тренировка мозга. Нейробика. Mind Map. Фрирайтинг. Метод всестороннего анализа. Расширение перспектив. Модель нестандартного мышления. Мозговой штурм. SCAMPER. Метод заимствования идей. Морфологический анализ. Метод фокальных объектов. Конвергентное и дивергентное мышление. Синектика. ТРИЗ: подход, критерии сильных инновационных решений, 5 уровней инновации, разница между творческим и инновационным мышлением. Связи и структура. Базовые аспекты системного мышления. Пять «почему». SWOT - анализ. Метод «6 шляп». Д</p>	10	-	8	2	-



		<p>изайн-мышление. Пирамида логических уровней. Аргументация. Декартов квадрат. Практика «Инновационные решения». Работа с реальной ситуацией. Разбор рабочей ситуации с применением одной из креативных техник. Трансформация идеи в решение. Превращение сырой идеи в жизнеспособное инновационное решение для компании. Генерация и структурирование. Быстрая генерация нестандартных вариантов действий. Структурирование перспективных вариантов в формат, готовый для представления команде или руководству.</p>					
<b>Модуль 2 «Лидер как руководитель»</b>							
2.1	<p>Команда и ее характеристики. Подходы к формированию команд. Модели командообразования. Жизненный цикл и устойчивость команды.</p>	<p>Команда и управление компанией. Управленческая команда. Этапы развития команд первого уровня. Факторы формирования команд: подбор, ответственность, нормы и правила, взаимодействие. Роль и функции руководителя группы/лидера. Этапы управленческого цикла. Факторы эффективности команды. Классификации команд: по структуре компании, по численности, по стратегии развития. Основные подходы к формированию команд: ролевой, проблемно-</p>	10	-	8	2	-



		<p>ориентированный, динамический, на основе эмоциональной сплоченности. Модели командообразования. Ролевая модель. Взаимодополняющая команда РАЕІ. Фазовая модель. 4-ступенчатая модель групповой динамики. Модель 5F. Диффузия ответственности. Модель 5 пороков. Жизненный цикл команды. Этапы командного развития. Концепция психологической безопасности команды. Позитивное исследование. Концепция сработанности. Четыре принципа командной работы. Практика «Лидер в действии». Работа с реальным кейсом. Отработка приемов эффективного руководства командой с учетом вашего стиля управления. Инструментарий работы с командой. Баланс формальной власти и личного влияния. Поддержка роста как самого лидера, так и его подчиненных.</p>					
<b>Модуль 3 «Лидер как проводник перемен»</b>							
3.1	<p>Трансформационное лидерство. Преодоление сопротивления изменениям. Модели управления изменениями</p>	<p>Трансформационное лидерство. Технические и адаптивные вызовы. Принципы и алгоритм управления изменениями. Тактика и роли трансформационного лидера. Ролевой стандарт CHANGE MANAGEMENT.</p>	10	-	8	2	-



		<p>Структура управления изменениями. Сопротивление изменениям. Психологические основания неприятия перемен. Три плато в развитии сознания взрослого человека. Лестница умозаключений. Виды сопротивления изменениям. Главные причины. Типичные реакции персонала на изменения. 10 трудностей на пути внедрения изменений. Эмоциональная кривая изменений. Методы преодоления сопротивления изменениям. 7 советов для преодоления. Сопротивления изменениям. Модель SCARF. Интеллект-карта. Теории и модели управления изменениями. E и O. Системная модель Петера Сенге. ADKAR. Модель перехода. Модели Коттера, Кюблер-Росс, Бекхарда – Харриса, Сатир, Левина. Культурная модель. Модель квадрантов изменений. EASIER. Калейдоскоп изменений. Модель согласования. Алмазная модель. Куб изменений. Симбергическая методология. Пять цветов изменений. Практика «Навигатор перемен». Проведение изменений в условиях неопределенности. Тренировка управления изменениями без полной</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--



		поддержки, с учетом разных вариантов развития ситуации. и управление переменами. Приемы диагностики ситуации. Выявление точек сопротивления переменам. Преодоление сопротивления. Использование комфортных способов коммуникации и воздействия для преодоления сопротивления.					
4.	Итоговая аттестация	Итоговый зачет в формате тестирования	2	-	-	-	2
	ИТОГО		32	-	24	6	2