



**RED
BUTTON
EDU**

Váš partner

na cestě od inspirace k transformaci



Sleduji obsah a získávám znalosti

Dívám se na přednášky a rozhovory s odborníky a tím získávám znalosti a inspiraci. Dokončím učící cestu ke konkrétní znalosti.

OD INSPIRACE



Zkousím si znalosti v praxi a získávám dovednosti

Po shlédnutí obsahu plním výzvu a navážu akcí. Zapojím se do hlubších diskuzí s kolegy uvnitř firmy a s odborníky při navazujících workshopech a nejrozličnějších setkáních.



Sdílím v komunitě a buduji si kompetence

Své dosavadní znalosti a dovednosti přináším do komunity podobně zkušených lidí. Získávám tak lepší přehled o tom, jak k mé problematice přistupují v jiných firmách, získávám inspiraci a hlubší expertizu a buduji si kompetence. Současně také získávám sebedůvěru, abych začal měnit věci ve své firmě.



Stáváme se učící organizací

Díky L&D projektům na míru se naše firma stává skutečnou učící se organizací. Vědomě rozvíjí potenciál všech svých lidí a rozvíjí je tak, aby dokázali lépe spolupracovat a dosahovat stanovených výsledků ve stále rychleji se měnících podmínkách 21. století. K tomu můžete využít i jedinečných projektů Re(B)leader, Učící se organizace a také veškeré aktivity a know how profesionálů ze sítě Red Button.

K TRANSFORMACI

INSPIRE

IMPACT

L&D PROGRAMY NA MÍRU



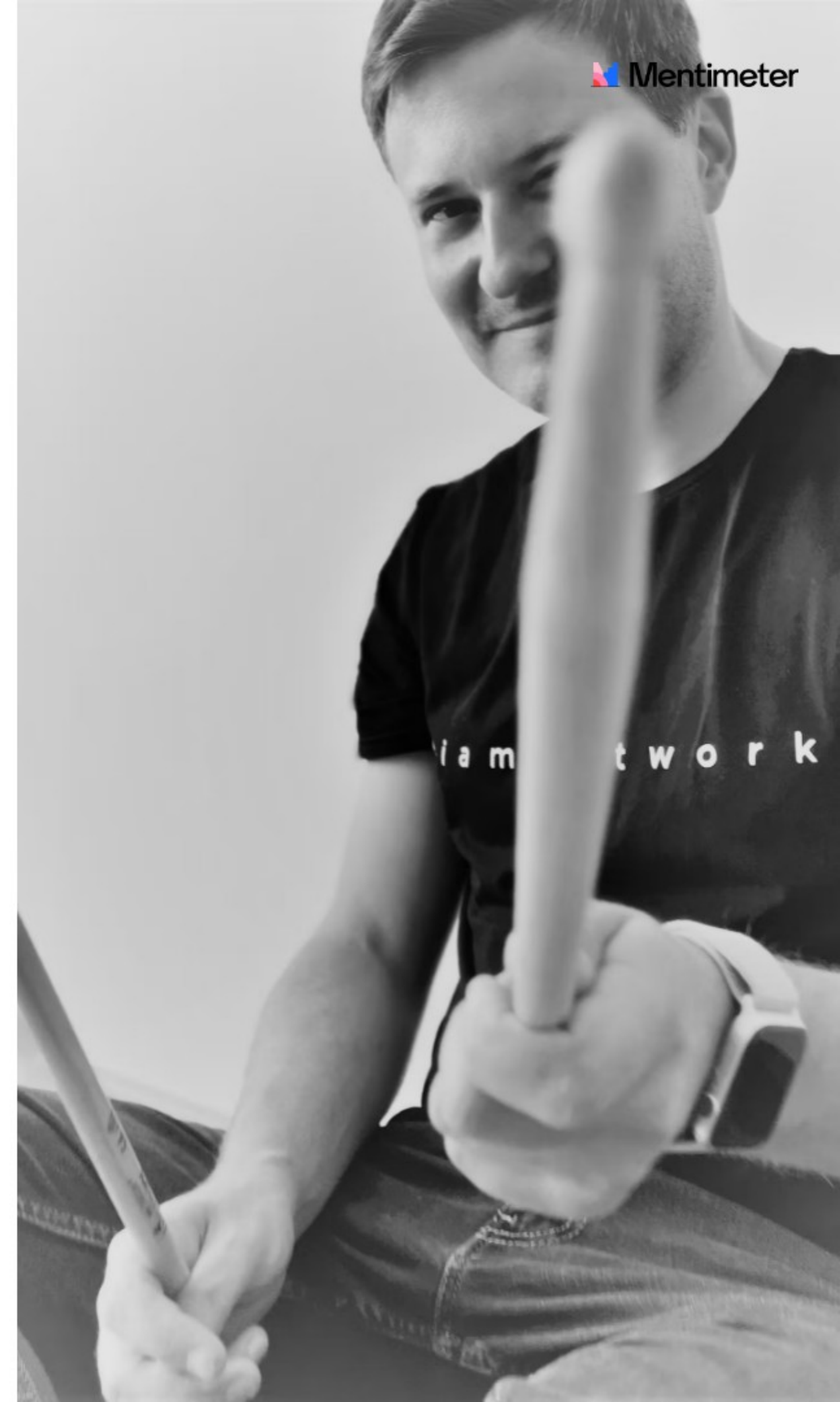
KOMPETENCE

DOVEDNOSTI

ZNALOSTI

Co zrovna v EDU pečeme?

- Kurz Učící se Organizace - od 22.3.
- Novinka: Návykové kurzy
- L&D Scan - otevřený 14.3.



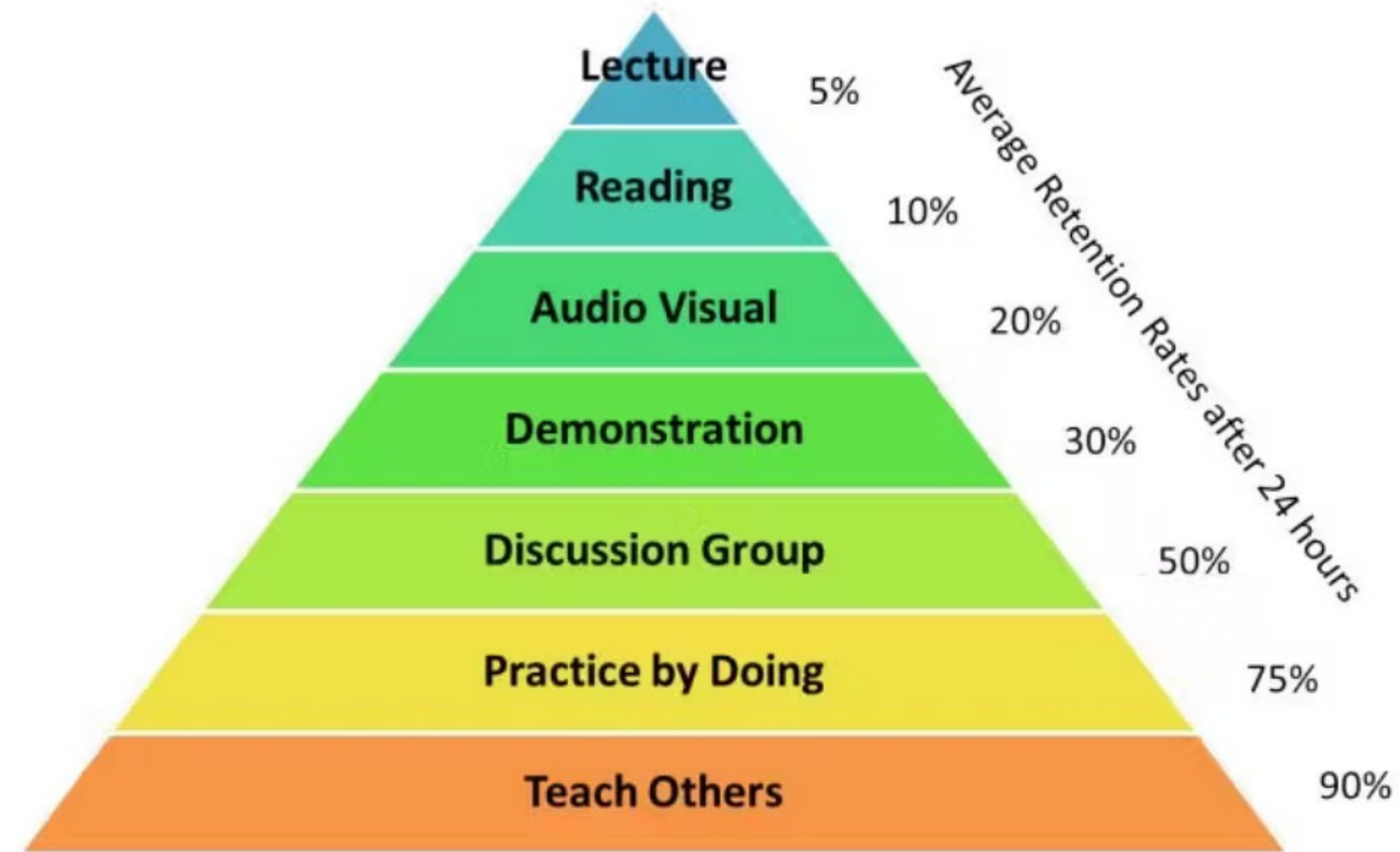


Potřebujeme rychle, levně a ideálně bezbolestně odbavit evergreeny.

Zpětná vazba, Prezentační dovednosti, Time management a další



The Learning Pyramid

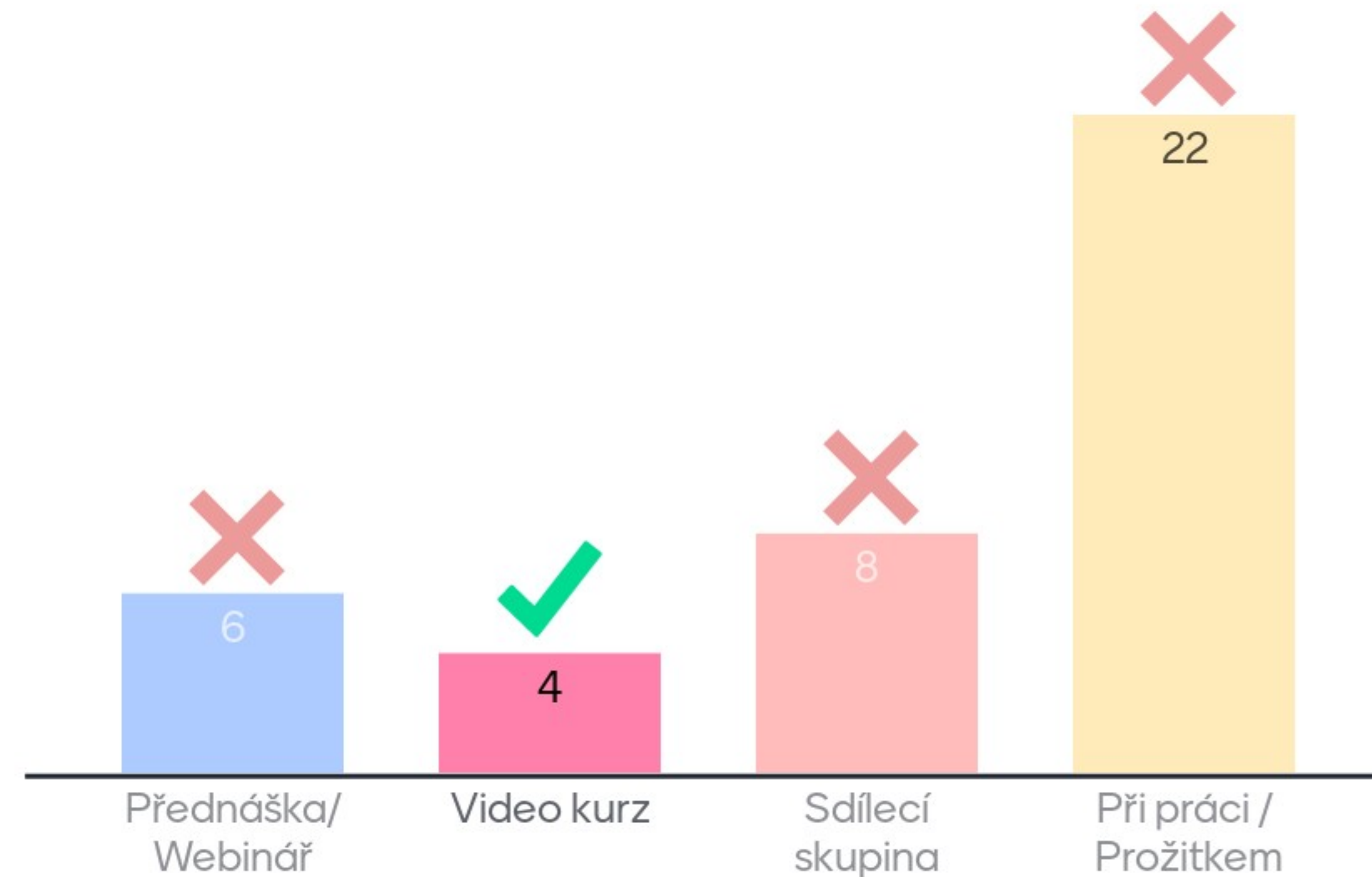


Source: National Training Laboratories, Bethel Maine

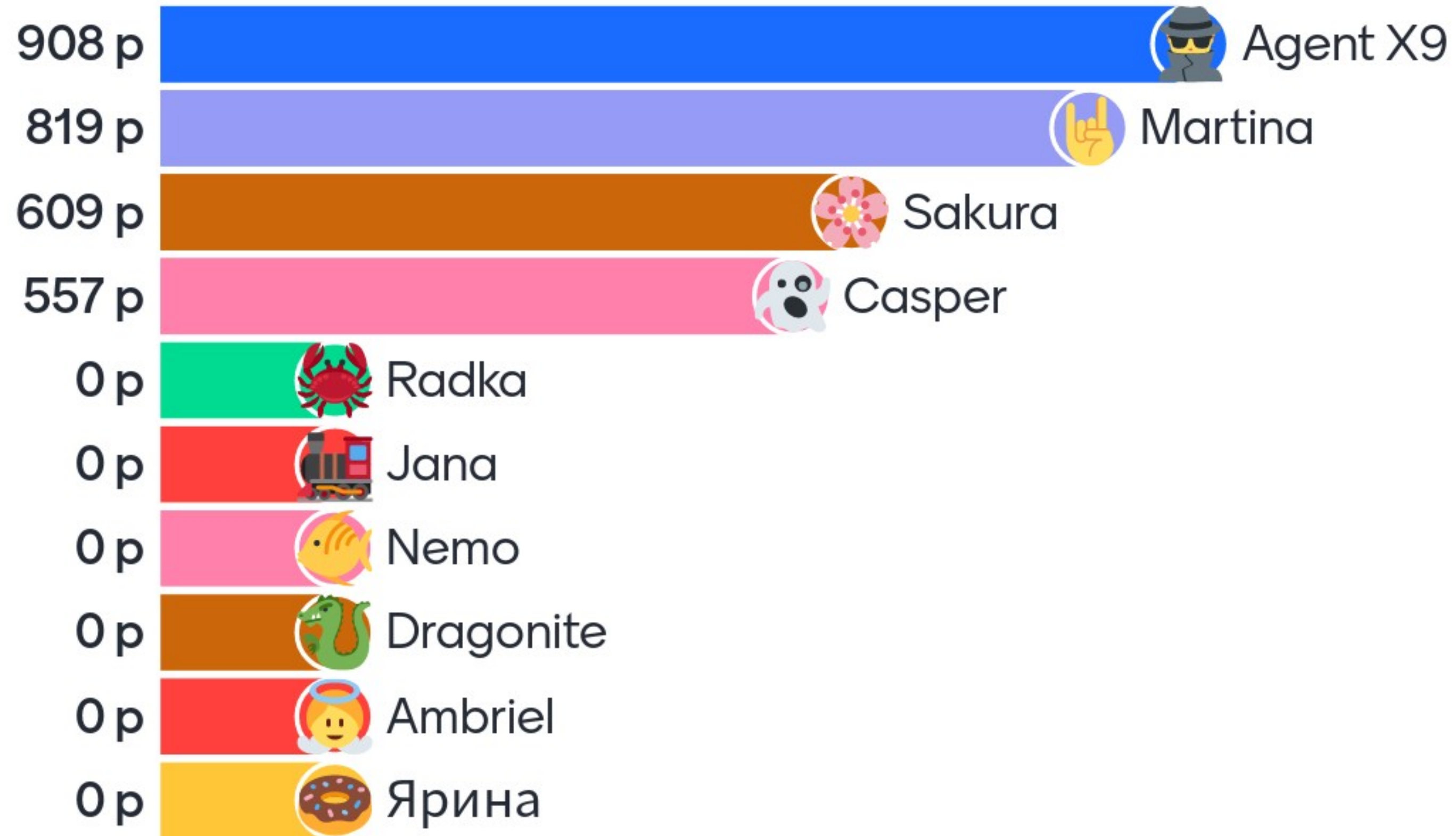
čím efektivnější formát, tím menší škálovatelnost

"Šém" je najít maximálně škálovatelný formát pro dané téma a skupinu a přitom zajistit, že ta či ona znalost v zaměstnanci/kyni zůstane

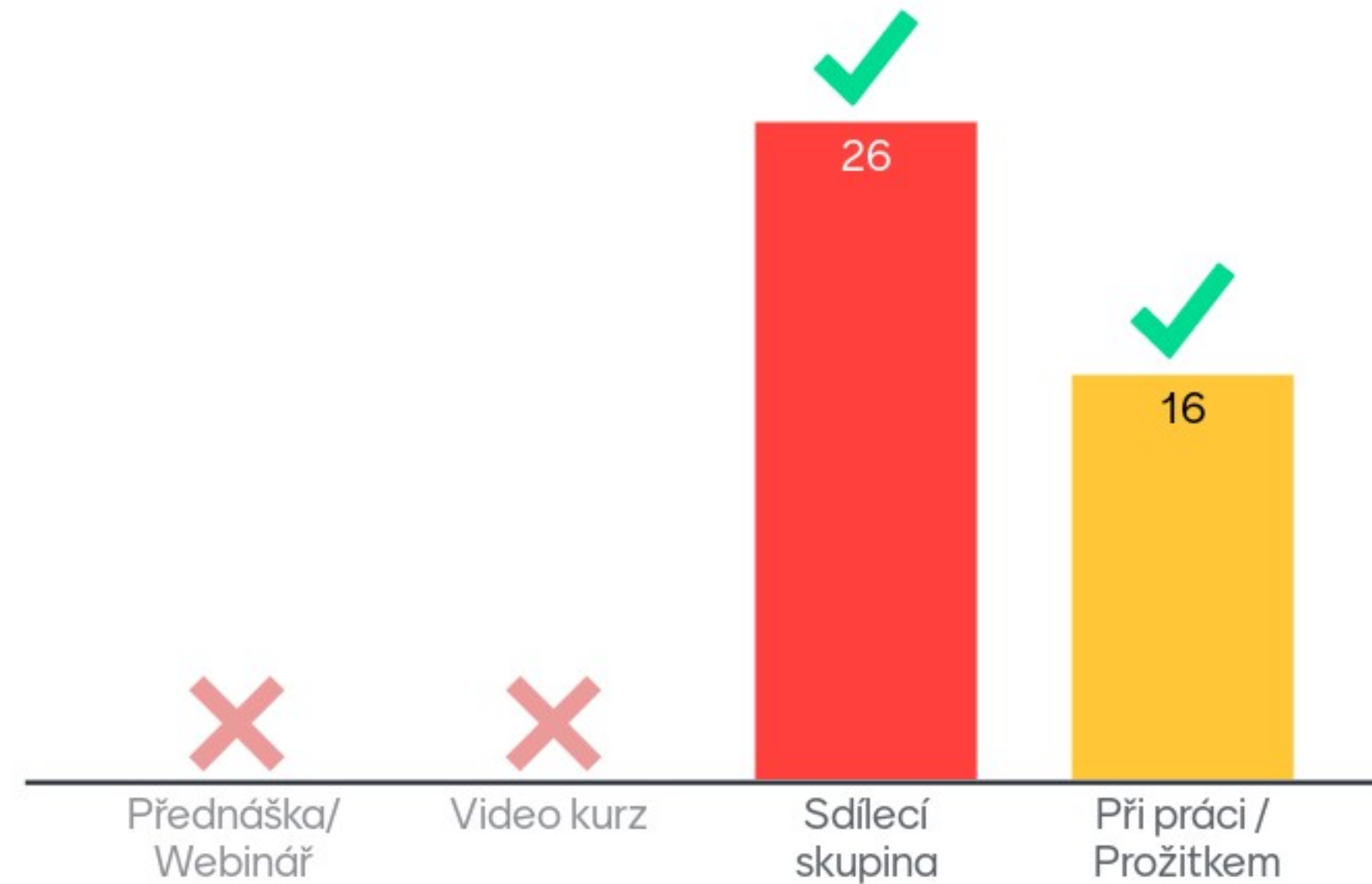
Jakou metodu zvolíte pro: Školení základů umělé inteligence a práce s ChatGPT?



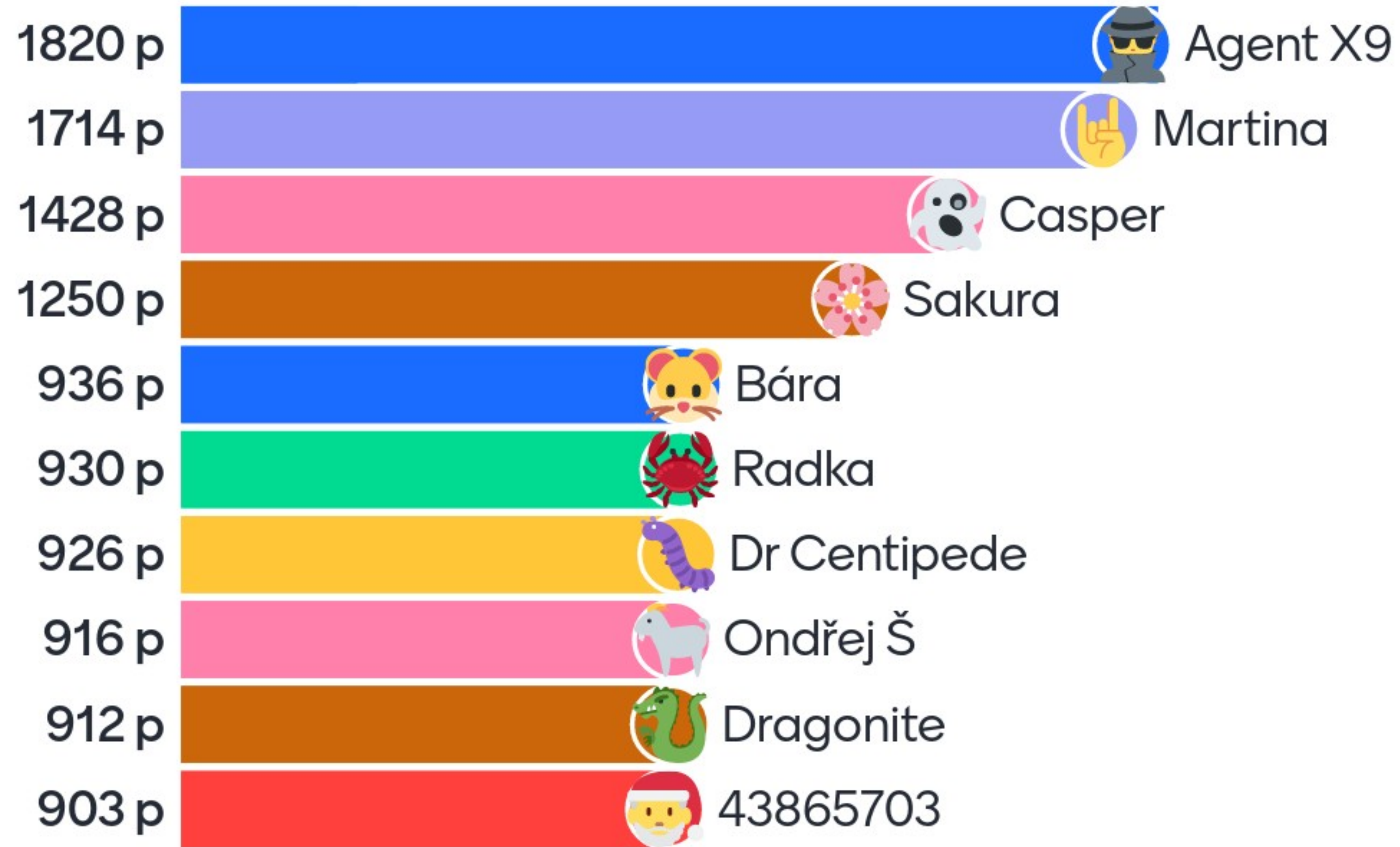
Leaderboard



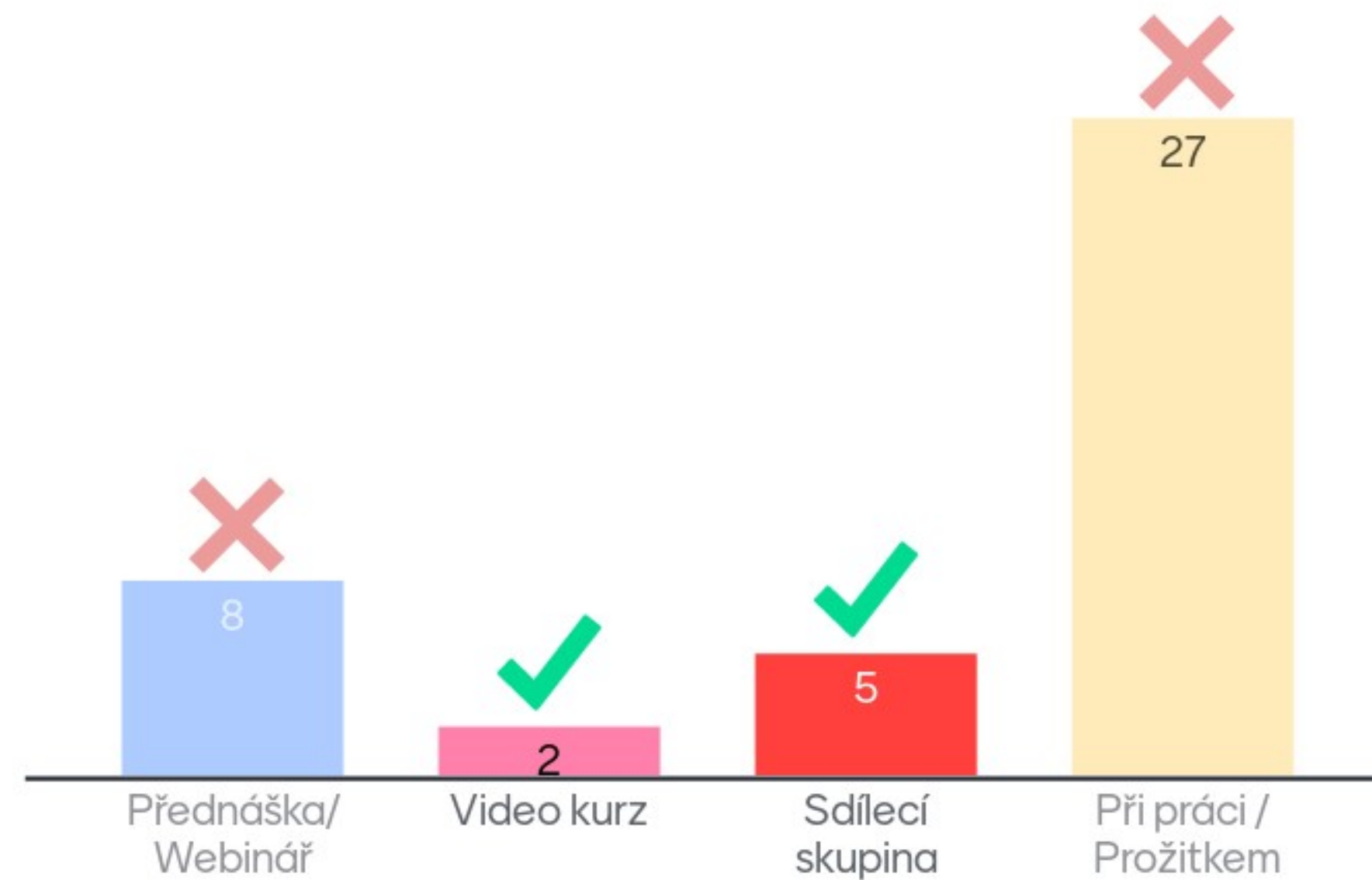
Jakou metodu zvolíte pro: Nácvik vytváření psychologického bezpečí pro top managery?



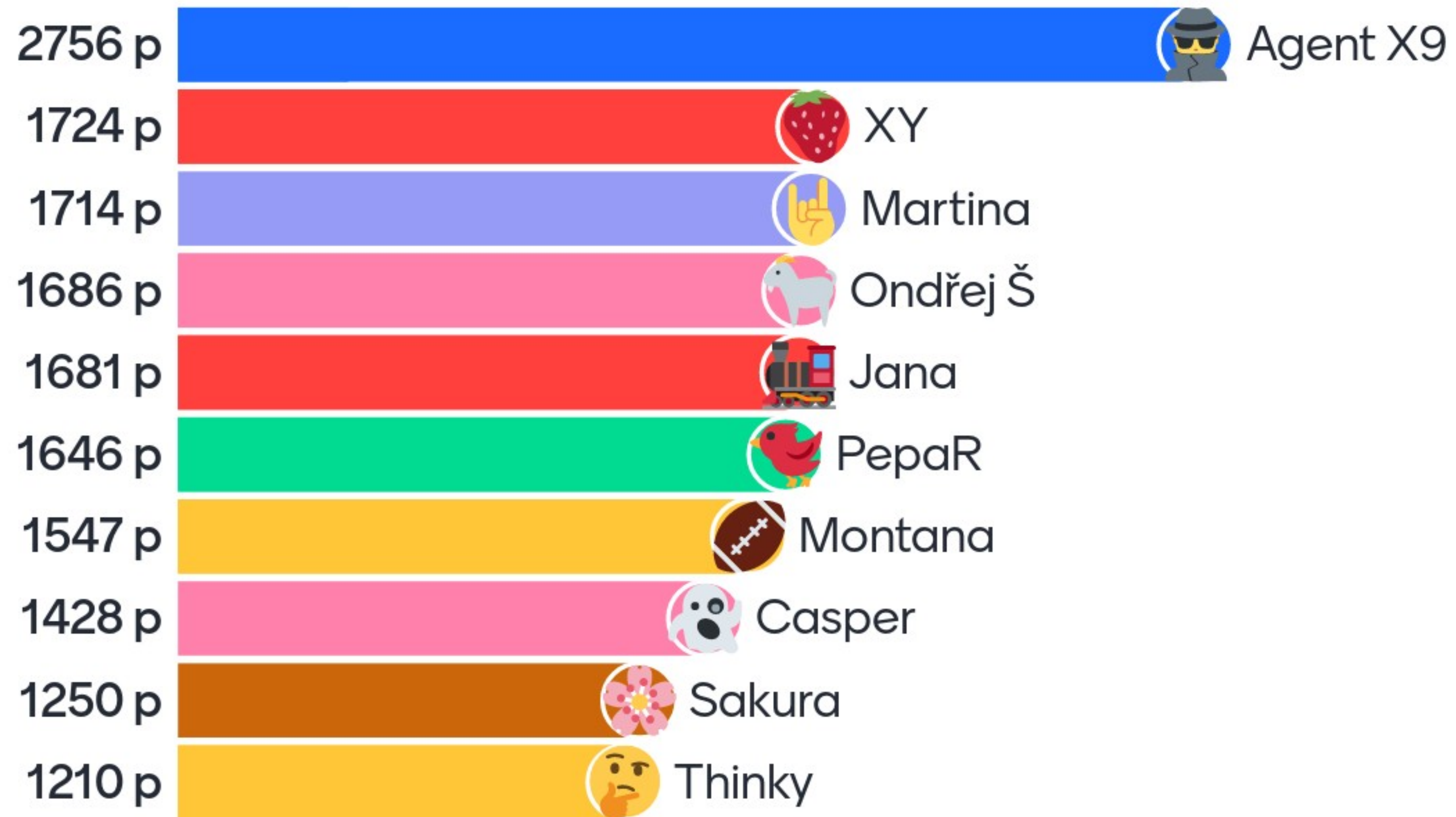
Leaderboard



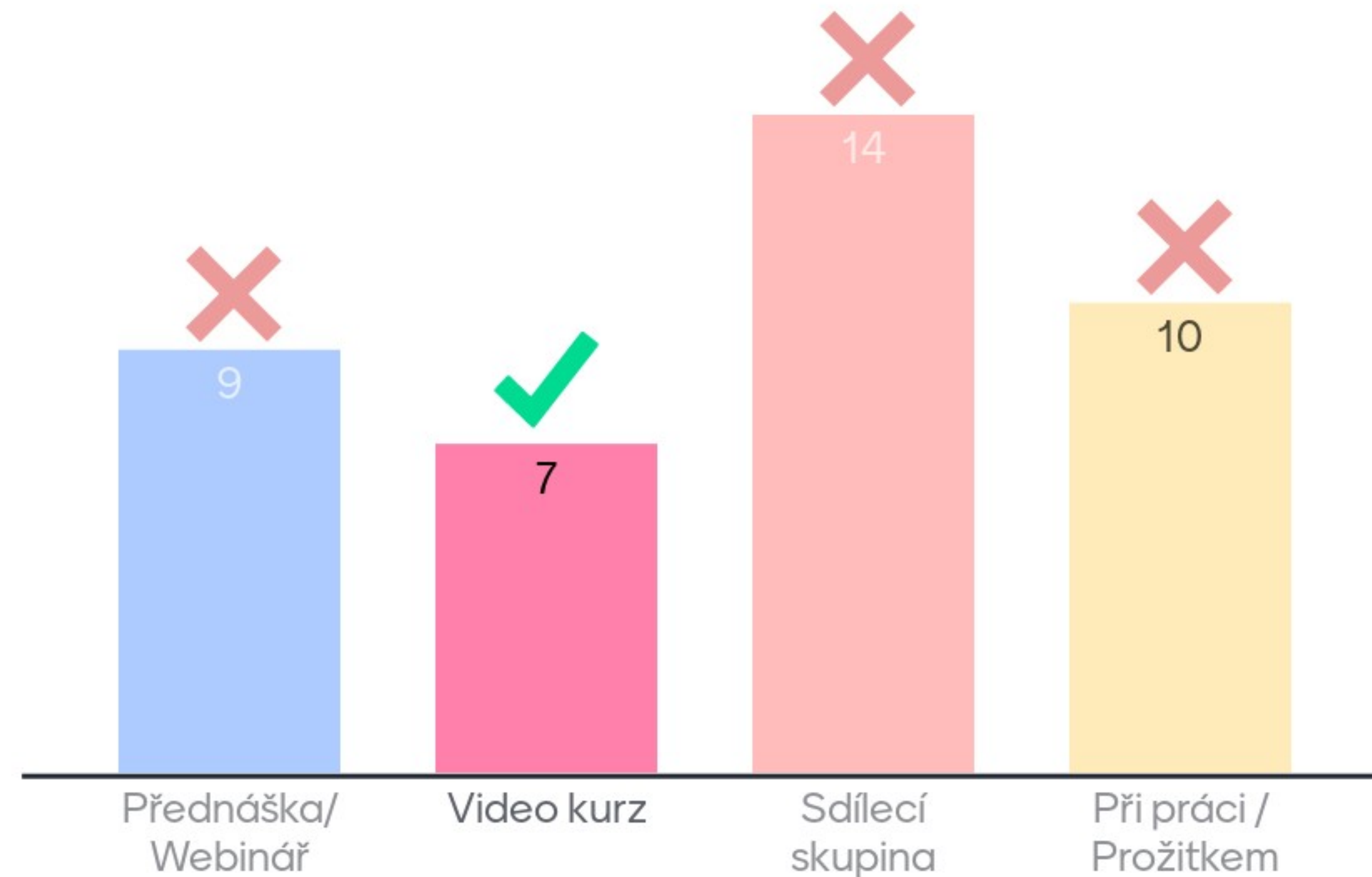
Jakou metodu zvolíte pro: Školení prezentačních dovedností pro projektové managery?



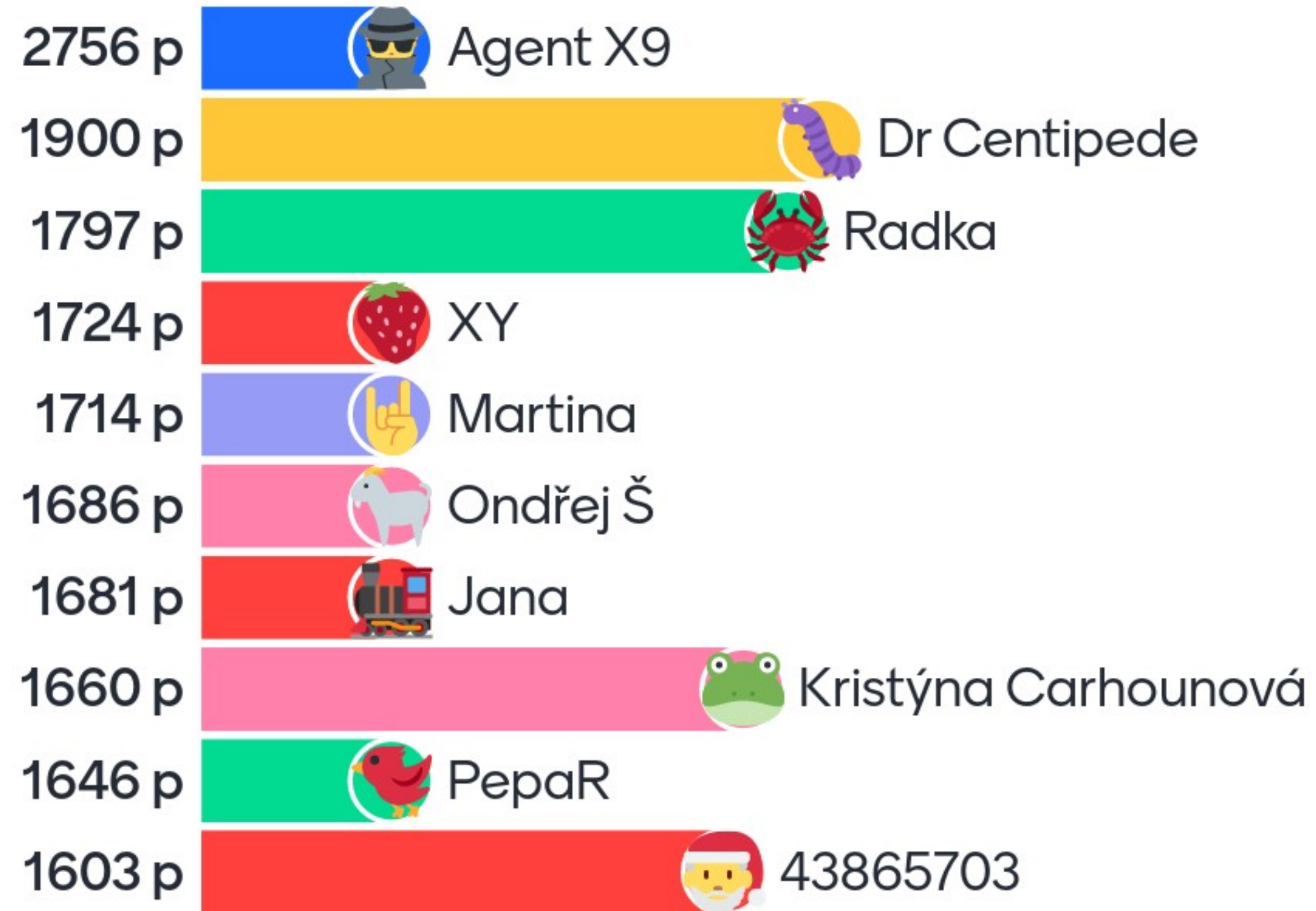
Leaderboard

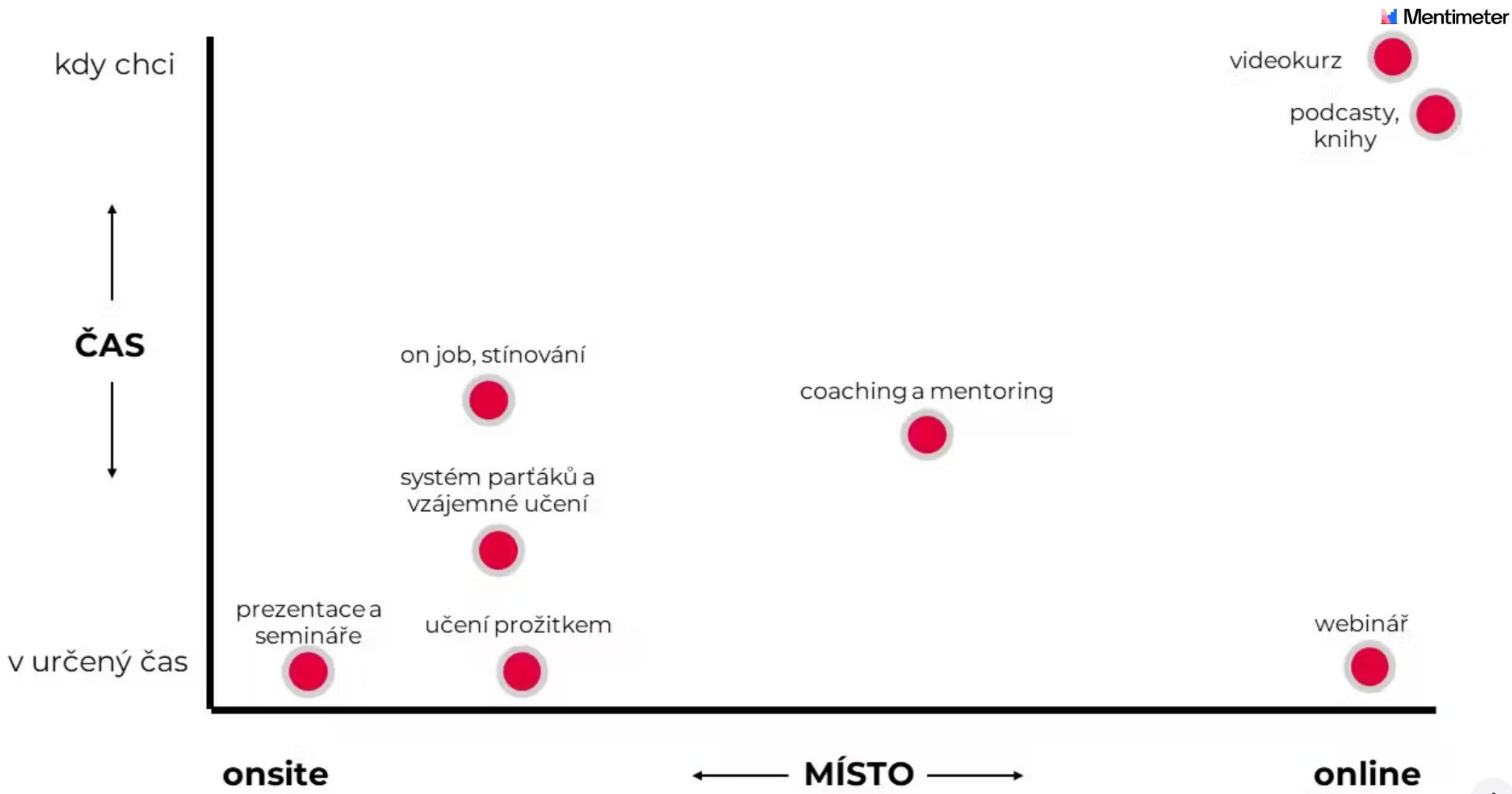


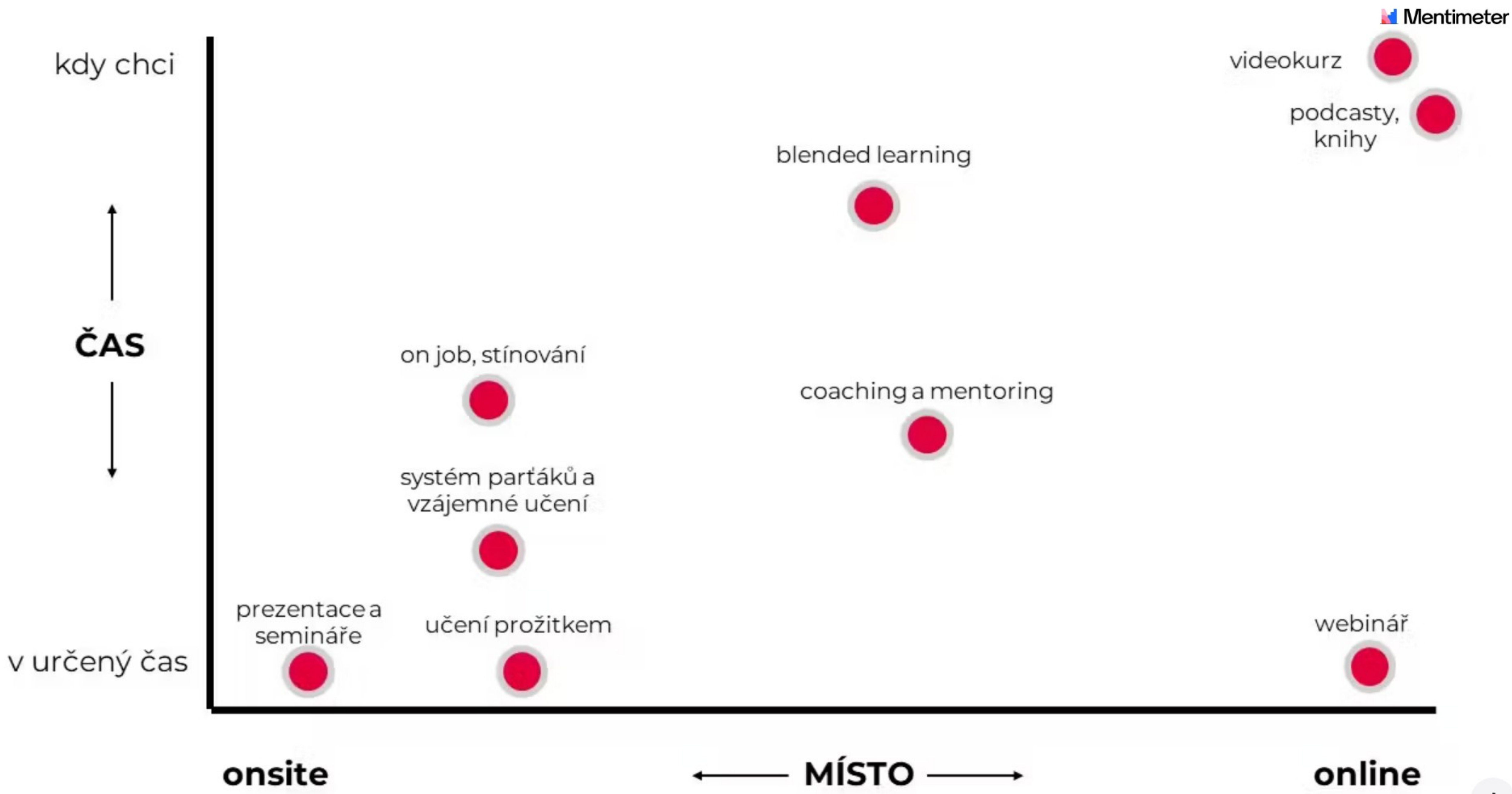
Jakou metodu zvolíte pro: Školení zpětné vazby pro nové prvoliniové managery?



Leaderboard







Definice blended learning



Příklady z minulosti

- "Online" - pen-friend, Okna vesmíru dokořán
- Onsite - většina všech evergreen školení
- Blended - výuka jazyků (učebna + kazeta na doma)



Příklady současné

- Online - Coursera, Duolingo
- Onsite - pořád velká část školení
- Blended - distanční studium na VŠ



Jakou metodu zvolíte pro:

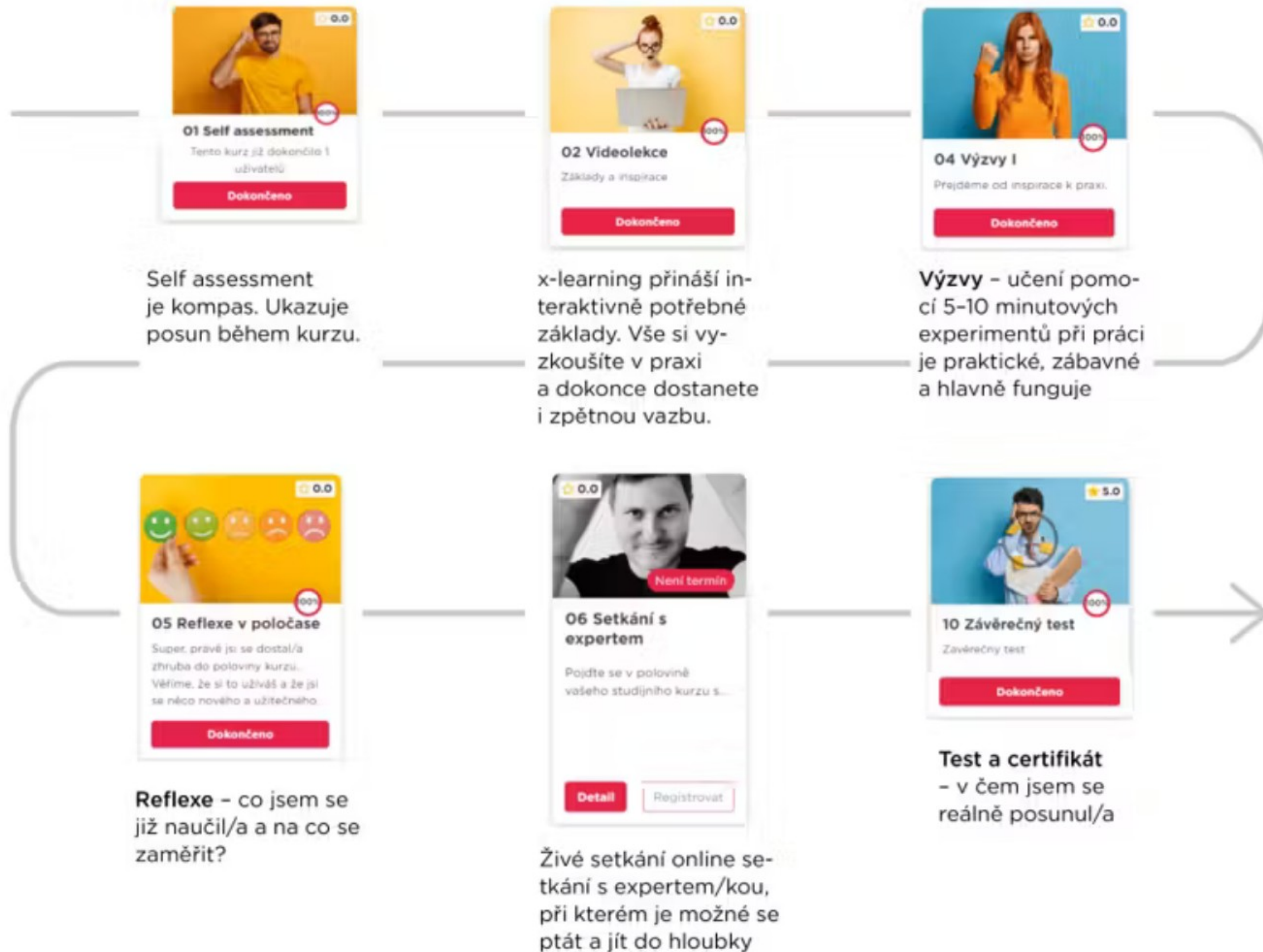
- Školení základů umělé inteligence a práce s ChatGPT?
- Návuk vytváření psychologického bezpečí pro top managery?
- Školení prezentačních dovedností pro projektové managery?
- Školení zpětné vazby pro nové prvoliniové managery? (příklad)

Výhody blended leaderlearning (proč a proč ted')

- Retence
- Zážitek
- To nejlepší z online a onsite

Ukóázka kurzu





V rámci assessmentu jsme se věnovali 3 oblastem zpětné vazby. V následujícím přehledu u každé z nich vidíte, jak silní v ní jste a kde máte svůj rozvojový potenciál. Čím více zbarvených políček, tím silnější je vaše startovní pozice v dané oblasti.

Pod ikonou „i“ si přečtete, jakým způsobem můžete konkrétní oblast rozvíjet.



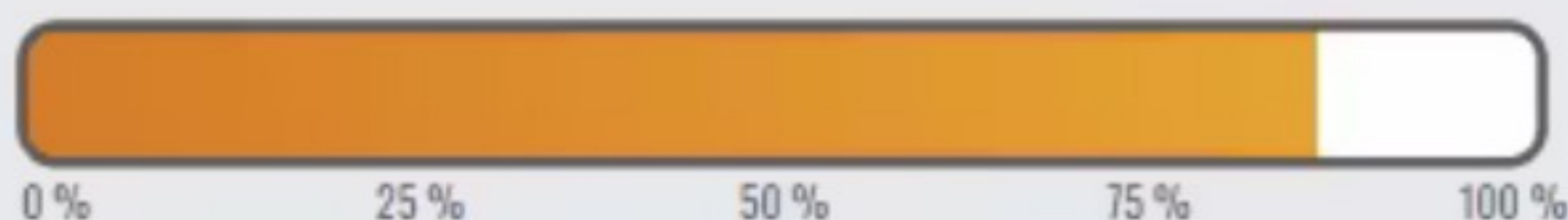
Jak přijímám



Jak dávám



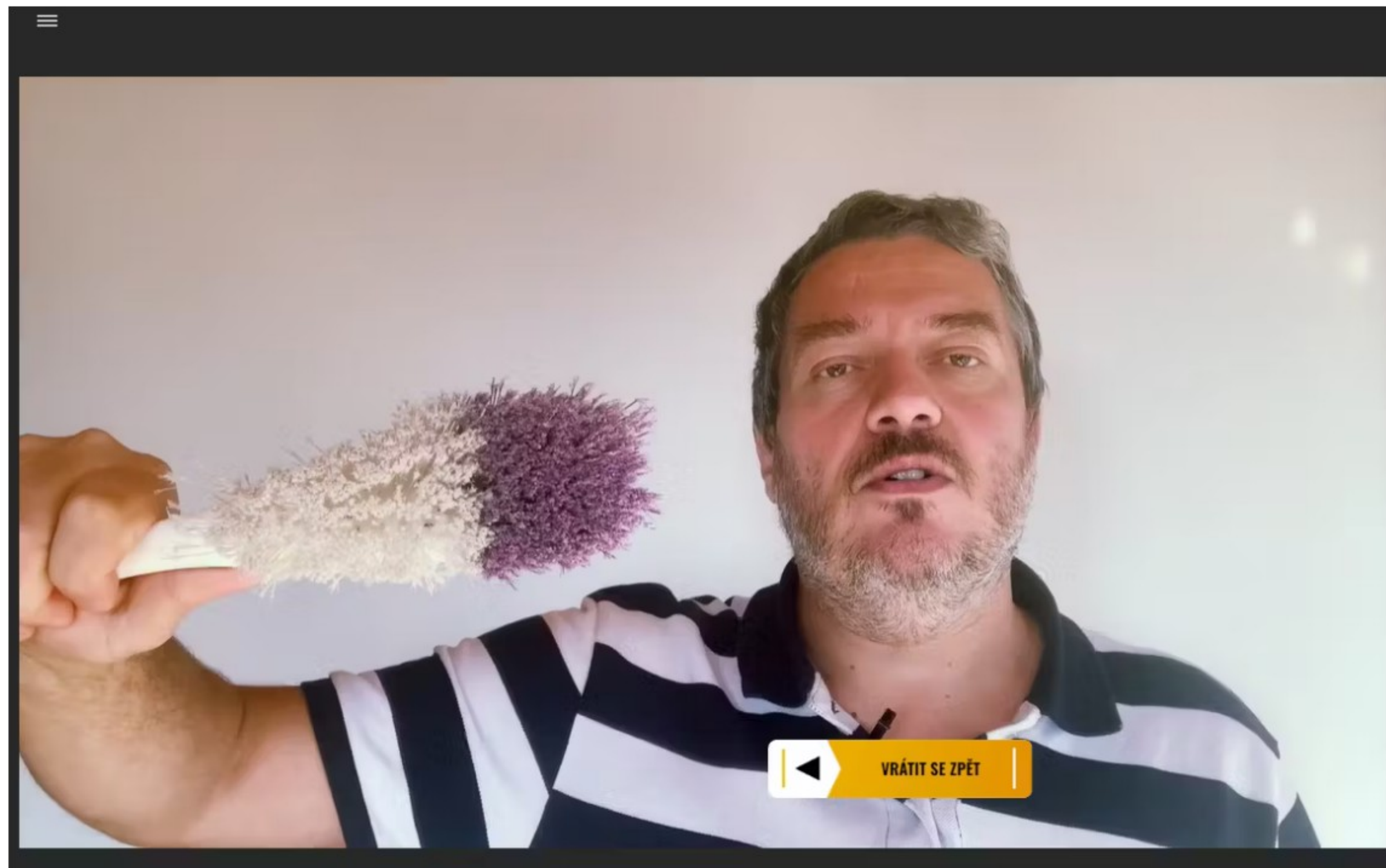
Co dávám



X-

learning





Lektorská videa





Teoretické know-how



RYCHLÁ ZPĚTNÁ VAZBA - KRITICKÁ I POCHVALNÁ**SITUACE 1****SITUACE 2****SITUACE 3****SITUACE 4****VYBERTE VHODNOU ZPĚTNOU VAZBU.**

Obědváte se svým šéfem a právě se dozvídáte, že si vaše podřízená Eva u něj stěžovala na nedostatky v novém návrhu procesu schvalování klientských požadavků. Vy o jejích námitkách nic nevíte. Co Evě řeknete, až ji uvidíte?

ANO NE Myslím, že by se hodilo přijít s připomínkami nejdřív za mnou.

ANO NE Evo, nelíbí se mi, že chodíš nejdřív za šéfem.

ANO NE Byla bych ráda, kdybys to nejprve řekla mně.

**Modelové situace**

RYCHLÁ ZPĚTNÁ VAZBA - KRITICKÁ I POCHVALNÁ



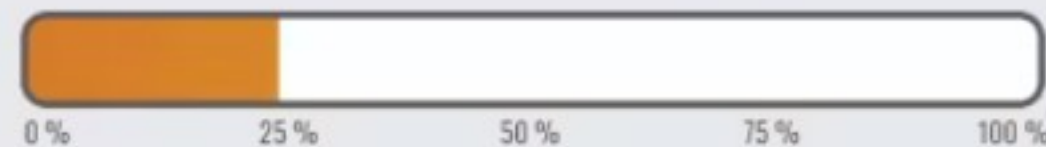
TECHNIKA „JÁ“ ZPRÁVY

1. Vyvarujte se obvinění.
2. Sdělte své pocity formou „Já“ (1. osoba jednotného čísla).

„Tu prezentaci jsi měl moc zmatenou.“

„Měl jsem občas pocit, že se v té prezentaci ztrácím.“

„Chvillemi jsem hledal souvislosti mezi tím, co jsi říkal, a tím, co stálo na slidu.“



Red - Green behavior



ZPĚTNÁ VAZBA NENÍ JEN KRITIKA**Jak se cítíte, když vás někdo kritizuje?**

ANO NE Cítím se nepříjemně

ANO NE Mám vztek

ANO NE Uráží mě to

ANO NE Cítím se nedoceněný

ANO NE Vnímám to jako ponížení

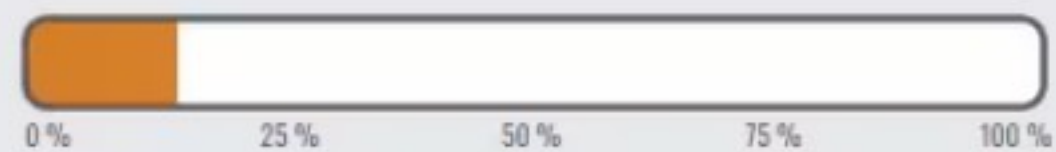
ANO NE Cítím se zrazený

ANO NE Je mi to jedno

ANO NE Mám z toho srandu

ANO NE Rád si kritiku vyslechnu

ANO NE Mám pocit, že mě to opět někam posune

**Interaktivní kvízy**

NÁCVIK PŘIJETÍ NEPŘÍJEMNÝCH NÁMITEK

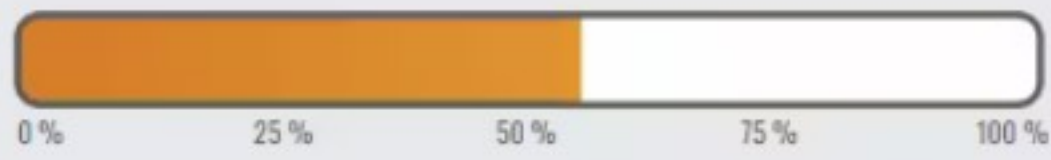


1. NÁMÍTA
2. NÁMÍTA
3. NÁMÍTA
4. NÁMÍTA
5. NÁMÍTA

Ala to už tedy bylo v rámci to fungování...

100% 100% 100% 100% 100%

To není správná odpověď. Proč tomu tak je, najdete pod



VRÁTIT SE ZPĚT

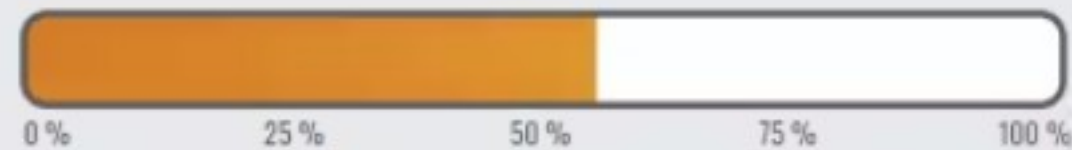
POKRAČOVAT

Okamžité hodnocení



NÁCVIK PŘIJETÍ NEPŘÍJEMNÝCH NÁMITEK

?



VRÁTIT SE ZPĚT

POKRAČOVAT

Vysvětlení



UŽITEČNÉ VĚTČKY

Tato práce ověřil tobě, protože jsi v ní opravdu dobrý!

Děkuji vám za to, že jste dávali odlišné postřehy... pocházejí-li tedy z přirozenosti!

Děkujeme za vaši experturu, jsem si jistý, že jí využiji a společně se na jednotlivé věci. Počítám si a co nepřijímají správně, zbytek zanesu do dalších konceptů.

Na tomto ti děkuji, že informace a metodické vedení mána přímo od pana Martina. Prosim, abys to dala k dispozici do příštího.

Máme minimální čas na řešení konkrétního problému. O důvodech, které ho způsobily, se pokusíme zít. Napadá ti, jak to teď rychle vyřešit?

Je to situace, ve které od tebe čekám jak emoce, tak i návrh řešení.

Taková chyba se může stát každému, jaký způsobem ji ale napravíš?

Udělal/a bych, kdyby...
 Bude ráda, pokud se bude...
 Nechtěl/a bych, aby se mi stalo, kdyby...
 Jsem velmi mála přivázaný...
 Více by se mi zamlouvalo...
 Chci/a bych se s tímto ještě jednalo/a...
 Ráda bych ti doporučila na některé konkrétní věci...

1. Na zpětnou vazbu se nikdy nedejte připravit. Někdy se můžete připravit sami.
2. Být otevřený a sdílet své informace a mentální a emoční koncepty.
3. Přijímat správně formulované otázky.
4. Být realistický a objektivní.
5. Změňte se na osobu, která je schopná se od sebe navrátit.
6. S klidem a rozvahou přijímat i negativní zpětnou vazbu.
7. Důvěřte si a ostatním pracovníkům.
8. Za všech okolností si udržte svůj klid.
9. Nezapomínejte na motivaci charakteru zpětné vazby.
10. Děkujte se jako osoba, která se chce zlepšit.

DELETERO ZPĚTNÉ VAZBY

Jak mám požádat o zpětnou vazbu?

V organizaci se silnou a zdravou kulturou zpětné vazby lidé zpětnou vazbu nejen poskytují nebo přijímají, ale také o ni žádají.



Proto jedním ze způsobů, jak rozptýlit napětí kolem poskytování a přijímání zpětné vazby, je častěji o ni žádat. Čím více je zpětná vazba začleněna do rutiny, tím méně stresu vzniká kolem rozhovorů o zpětné vazbě.

I když někdo může být vůči zpětné vazbě zaujatý, platí, že zpětná vazba je pro lidi nejlepší způsob, jak růst a rozvíjet se.

Začněte získávat zpětnou vazbu od svého týmu pomocí následujících otázek:

- ...o, co mohu zlepšit?
- ...mi říct, jak jsi se při tom cítil/a?
- ...ti líbilo na mém projektu (prezentaci, ...)?
- ...podle tebe můžu zlepšit v ____?



PRACOVNÍ LIST

Co je zpětná vazba?

Zpětná vazba je specifickým nástrojem, díky kterému dokážeme ovlivňovat pracovní výsledky, rozvíjet dovednosti, podporovat aktivitu, spolupráci a motivaci lidí, a tím samozřejmě působit i na jejich spokojenost. Hlavním smyslem je pak porozumění předaným informacím, vyvolání požadovaných změn v chování či návykových postřehů, stavění vzájemnou dohodou.

Díky dobře vedenému zpětnovazebnímu rozhovoru vedeme druhé k určitým cílům, kterých chceme a zároveň potřebujeme v rámci firmy dosáhnout. Slouží nám také jako skvělý kontrolní nástroj, ale i jako možnost, jak si vzájemně lépe porozumět a upevňovat své vztahy.

Co může být předmětem zpětné vazby?

Cokoliv (např. splnění zadaného úkolu, řešení přístup k práci, (ne)spouštění firemní kultury). Jsou to nicméně oblasti, kterým bychom se v pozici vedoucího měli vyhýbat. Ať už z důvodu možné diskriminace, dobrých mravů či etických důvodů. To může být např. pohlaví, politická příslušnost, tělesná vada, nemoc (např. vada řeči).

Jak na nás působí negativní zpětná vazba?

Každý prožívá negativní zpětnou vazbu zcela jinak. V drtivé většině případů ale jde o negativní vjem. Mimořádně proto záleží na tom, jak je kritika podána. Zda věcně a konstruktivně, bez zbytečných emocí a se zájmem o protistranu, nebo zda je obviňující, útočná, škodolibá. A právě tohle je třeba zpětné vazbě eliminovat – tedy aby nevznikla příliš negativně!

Jak na nás působí pochvala?

Pochvala uklidňuje mozek a určuje mu směr, dává nám pocit jistoty. Jde o velmi silný motivační nástroj na formování chování druhých. Díky němu se s manažerů stávají vyhledávané lidi.

Jak změnit postoj k poskytování zpětné vazby?

- Připravte si fakta – co, kdy, jak.
- Zaměřte se na fakta.
- Mějte emoce pod kontrolou.
- Přizpůsobte způsob podání protistraně.
- Nenechte se vykolékat, pokud nevíte, jak poskytnout zpětnou vazbu hned a portálně.
- Přijímejte si, že ani vy nejste dokonalí.
- Dávejte zpětnou vazbu. Často a často.

BONUS

Je váš kolega spíše:

Vyhnete se agresivnímu tónu, budete faktičtí, běžte rovnou k věci a použijete zmíněné poklady. Vysvětlíte – opět fakticky. Dobré je říct mu předem, co bude obsahem schůzky. A zcela stejně přistupujete k tomuto typu zaměstnanců, pokud poskytujete zpětnou vazbu čistě pozitivní. Tedy míměte přehnané emoce a pochvalu založte opět na faktech a celkově věcném a stručném pojetí.

◀ VRÁTIT SE ZPĚT | POKRÁČIT ▶

Bonusy



W **W** **W** **Z** **V** **V**



Živé setkání s expertem



V rámci assessmentu jsme se věnovali 3 oblastem zpětné vazby. V následujícím přehledu u každé z nich vidíte, jak silní v ní jste a kde máte svůj rozvojový potenciál. Čím více zbarvených políček, tím silnější je vaše startovní pozice v dané oblasti.

Pod ikonou „i“ si přečtete, jakým způsobem můžete konkrétní oblast rozvíjet.



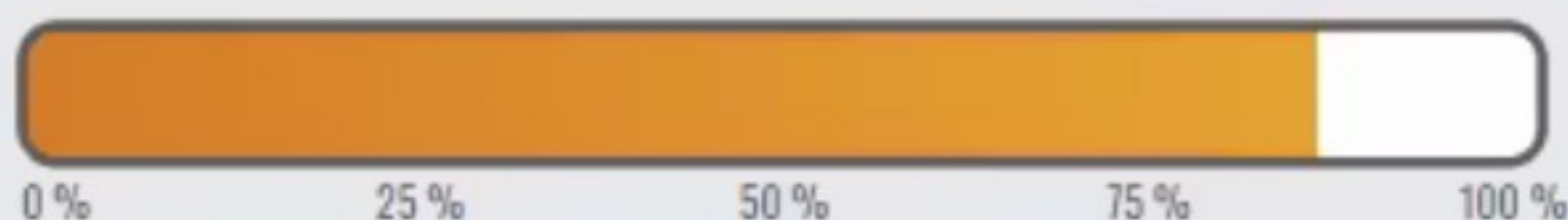
Jak přijímám



Jak dávám

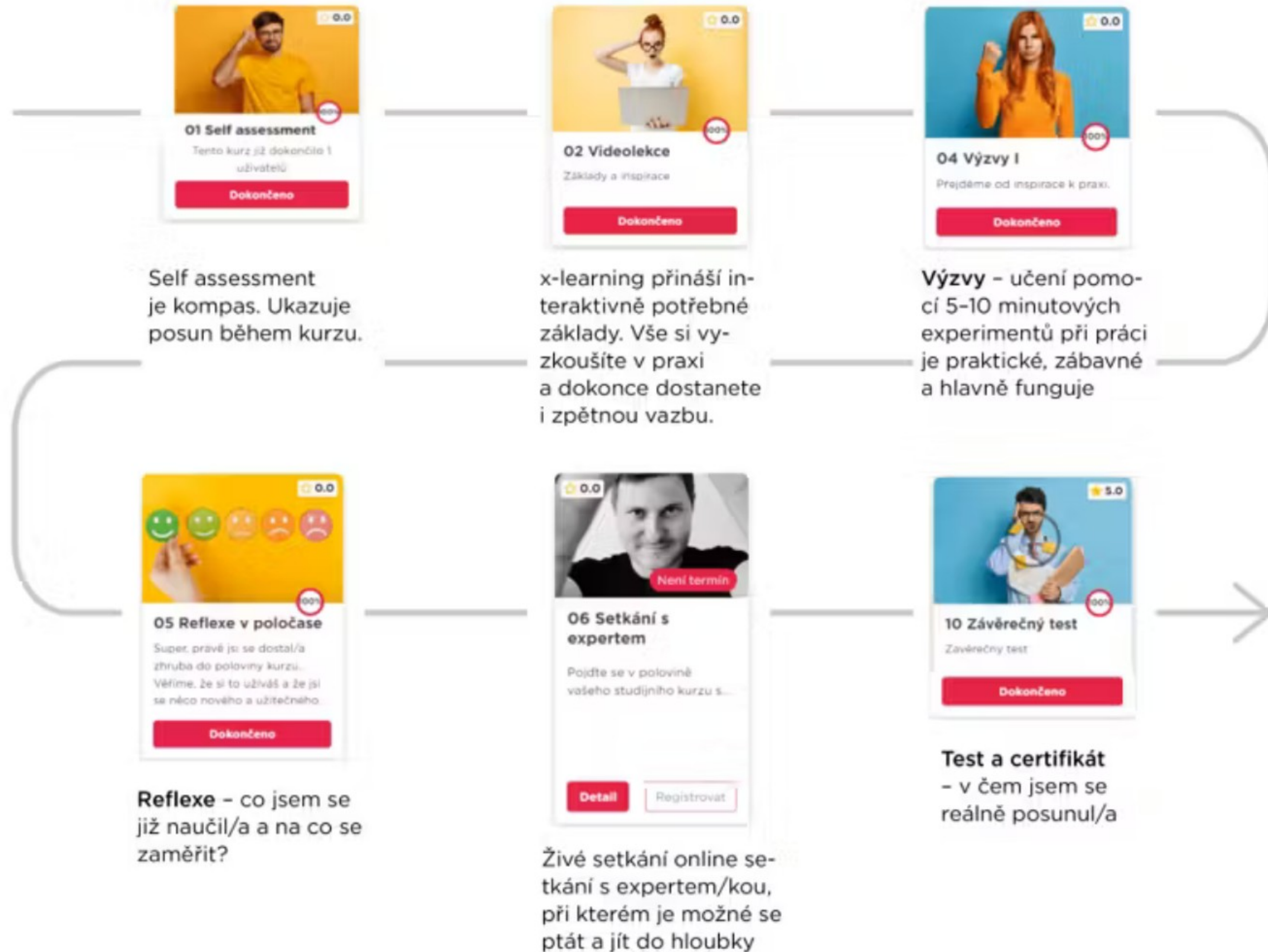


Co dávám



Certifikát








<https://www.redbuttonedu.cz/navykove-kurzy>



Máš nějaký příklad blended learning přístupu ze své firmy?

Kurz první pomoci 
nastudovat si něco dopředu,
mrknout na video a pak
praktikovat na živém školení

studijní plány pro RET
bankovníctví(kombinujeme e-
kurzy, onsite, Teams schůzky)

K čemu bys chtěl/a blended learning využít ?

Leadership

Téma cyber security

Rozvoj digi dovednosti

Kurz Design Thinking, a
learning designu na VŠ

K zaškolování nováčků na call
centru a u skupiny
novopecených manazeru.

vstupni skoleni pro
novacky

Onboarding

Prevence duševní zdraví

K čemu bys chtěl/a blended learning využít ?

Ráda bych vytvořila blended learning kurz, kde propojím AI a speciální potřeby studentů (dis/ mimořádné nadání)





Co zrovna v EDU pečeme?

- Kurz Učící se Organizace - od 22.3.
- Novinka: Návykové kurzy
- L&D Scan - otevřený 14.3.

Nějaké otázky?





**RED
BUTTON
EDU**

Mějte se fajn :)

