«БИЗНЕС-КВЕСТ «МАСТЕР»

Мы зажигаем звёзды!

Цель	**Количество часов**	**Количество участников**
Инсталляция идеологии саморазвивающейся организации, за счет развития наставничества	2 часа Очно	от 16 до 50 3-4 человека в команде

Целевая аудитория	**#** формирование саморазвивающейся организации, внедрение идеологии наставничества, роли наставника, новатор, технолог, внедренец, тренер.
Руководители всех уровней, сотрудники, готовые стать наставниками	

Эффекты

- Повышение уровня осознанности наставников при освоении и передачи компетенций коллегам;
- Осознание дефицитов человека, который осваивает новую деятельность;
- Получение концентрированного опыта обучения и осознание критически важных элементов наставничества.

Ротация в командах	**Да**
Подвижность	IIIIIIIII
Контактность	IIIIIIIII
Интеллектуальная сложность	IIIIIIIII
Фановость	IIIIIIIII

СЮЖЕТ

Легенда квеста переносит участников в ситуацию, когда **Компания открывает филиал**. Работа в новых условиях требует от сотрудников способности **много и быстро учиться**, в том числе специфическим компетенциям, так как на месте подсказывать будет некому. Бизнес-квест (БК) представляет собой **конкурс претендентов на место руководителя офиса** в этом филиале, куда отбираются «лучшие из лучших».

СУТЬ

В основе БК лежит модель саморазвивающейся организации, которая на наших глазах сменяет парадигму наставничества.

В современных компаниях единицей деятельности является уже не один человек, а функциональная команда подразделения: отдела, офиса, службы и т.д. Эффективность подразделения определяется её «слабым звеном», наименее подготовленными сотрудниками. То есть команда либо вместе выигрывает, либо вместе же и проигрывает. Компетенции в работе теперь меняются регулярно. Поэтому тот сотрудник, кто первым в команде понял и освоил какую-то компетенцию, передаёт свои знания и опыт другим.

Участники, объединенные в команды по 3 человека, 5 раз проходят цикл коллективного обучения:

- знакомство с технологией;
- подготовка;
- зачёт (демонстрация умения с оценкой успешности действий).

Программа включает 5 заданий разного типа, охватывающих различные аспекты бизнеса:

1. **«Узел»:** Отработка рутинных операций, которые необходимо довести до автоматизма (на примере вязания морского узла).
2. **«Оригами»:** Освоение сложных алгоритмов, где критически важна последовательность действий (например, шаги продаж или сервисные стандарты).

3. **«Счет»:** Формирование новых стереотипов и преодоление сопротивления при внедрении непривычных технологий (китайский способ умножения чисел).
4. **«Фокус»:** Изучение скрытых «фишек» и лайфхаков (ноу-хау), которые упрощают сложную работу.
5. **«Азбука»:** Передача философии мышления и новых способов коммуникации («думай как клиент», «думай как наставник») на примере азбуки глухонемых.

ЭФФЕКТЫ

Рост продуктивности: Участники наглядно видят, что руководитель-наставник в разы продуктивнее руководителя, работающего в одиночку.

Осознание ответственности: Формируется понимание, что «зачет в бизнесе – это всегда зачет по последнему», а цепь крепка настолько, насколько крепко её самое слабое звено.

Развитие гибкости: Через постоянную ротацию участников вырабатывается навык эффективной работы в разных командах.

Определение зон развития: Благодаря социометрии каждый участник понимает, какую из четырех функций наставничества ему нужно развивать (Зона ближайшего развития).

Экономия ресурсов: Участники усваивают, что научить правильно с первого раза в 4-5 раз быстрее, чем переучивать сотрудника с неправильно сформированным навыком.

У **участников** есть возможность получить уникальный опыт работы наставниками и учениками одновременно и освоить необычные навыки.

HR-специалисты получают возможность составить актуальный рейтинг своих сотрудников, а также узнать их персональный «профиль наставника», насколько они успешны в каждой из обучающих ролей: новатора, внедренца, технолога, тренера.

НЮАНСЫ

Высокая конкуренция – это энергичное соревнование с финальным рейтингом руководителей.

Ротация: Состав троек меняется от задания к заданию, что имитирует коллективный характер бизнеса.

Жесткий тайминг: Технология демонстрируется на видео всего **один раз**, после чего дается лишь 5 минут на командную подготовку и практику.

Принцип «автоматизма»: Рутинные операции должны переводиться на уровень инстинктов, так как автоматические действия наиболее эффективны и качественны.

Работа команд на бизнес-квесте проходит в максимальном темпе. Поэтому желательно приходить отдохнувшими и в удобной одежде.
В конце игры участники могут проанализировать свой индивидуальный рейтинг. Определить какая роль у них получается лучше всего, а какой нужно учиться.

МАТЕРИАЛЫ

ОТЗЫВЫ УЧАСТНИКОВ

«Бизнес-квест «Мастер» дал очень точное понимание, что наставничество – это не «показать как», а системная передача мышления и навыков. Особенно ценной оказалась ротация команд и социометрия: я увидела свои сильные стороны как наставника и зоны развития. Формат динамичный, вовлекающий и при этом глубоко управленческий.»

«Через задания «Узел» и «Оригами» стало наглядно понятно, почему сотрудники по-разному усваивают одни и те же инструкции. Квест помог мне пересобрать подход к обучению новых менеджеров и понять, как быстро доводить навыки до автоматизма. Очень практичный опыт.»

«Для меня это был первый опыт, где я одновременно побывала и в роли ученика, и в роли наставника. Квест показал, насколько результат команды зависит от самого слабого звена и как важно уметь объяснять просто. После мероприятия иначе смотрю на командную работу.»

«Мы искали формат, который не просто расскажет о наставничестве, а позволит прожить его на практике. Бизнес-квест «Мастер» полностью закрыл эту задачу. Руководители увидели, что эффективность растёт не за счёт героизма, а за счёт передачи компетенций внутри команды. Отличный инструмент для развития сотрудников в организации.»

«Ценно, что по итогам квеста мы получили не только высокий уровень вовлечённости, но и конкретные управленческие инсайты: кто из сотрудников силён как новатор, кто как технолог или тренер. Это дало основу для дальнейших кадровых решений и программ развития наставников.»

«Формат бизнес-квеста позволил за два часа показать управленцам то, что обычно объясняется месяцами. Командная ответственность, скорость обучения, цена ошибок и сила наставничества стали очевидны всем участникам. Рекомендую как мощный инструмент управленческого развития.»

БЛОК-СХЕМА БИЗНЕС-КВЕСТА «МАСТЕР»

Предстартовая пауза – 30 мин		
0.	Предстартовая пауза	30 мин
Введение – 10 мин		
1.	Приветствие	1 мин
2.	Цель и особенности бизнес-квеста	3 мин
3.	Развитие наставничества	3 мин
4.	Погружение в легенду БК	2 мин
5.	Формула успеха в БК	2 мин
Задание №1 «Морской узел» – 20 мин		
6.	Формирование команд	2 мин
7.	Сторителлинг «Профессор Цыганков и автогонщики»	2 мин
8.	Подводка к Заданию №1	2 мин
9.	Инструктаж	1 мин
10.	Подготовка в команде	5 мин
11.	Демонстрация	2 мин
12.	Социометрия	3 мин
13.	Рейтинг	2 мин
14.	Заземление	1 мин
Задание №2 «Оригами» – 20 мин		
15.	Ротация команд	2 мин
16.	Сторителлинг «Деминг и японка»	2 мин
17.	Подводка к Заданию №2	2 мин
18.	Инструктаж	1 мин
19.	Подготовка в команде	5 мин
20.	Демонстрация	2 мин
21.	Социометрия	3 мин
22.	Рейтинг	2 мин
23.	Заземление	1 мин
Задание №3 «Счет» – 20 мин		
24.	Ротация команд	2 мин
25.	Сторителлинг «Третьяк и маска»	2 мин
26.	Подводка к Заданию №3	2 мин
27.	Инструктаж	1 мин
28.	Подготовка в команде	5 мин
29.	Демонстрация	2 мин
30.	Социометрия	3 мин
31.	Рейтинг	2 мин

32.	Заземление	1 мин
Задание №4 «Фокус» – 20 мин		
33.	Ротация команд	2 мин
34.	Сторителлинг «Прыжки в воду»	2 мин
35.	Подводка к Заданию №4	2 мин
36.	Инструктаж	1 мин
37.	Подготовка в команде	5 мин
38.	Демонстрация	2 мин
39.	Социометрия	3 мин
40.	Рейтинг	2 мин
41.	Заземление	1 мин
Задание №5 «Азбука» – 20 мин		
42.	Ротация команд	2 мин
43.	Сторителлинг «12 видов снега для чукчей, 20 видов зеленого для бушменов»	2 мин
44.	Подводка к Заданию №5	2 мин
45.	Инструктаж	1 мин
46.	Подготовка в команде	5 мин
47.	Демонстрация	2 мин
48.	Социометрия	3 мин
49.	Рейтинг	2 мин
50.	Заземление	1 мин
Завершение – 10 мин (15 мин)		
51.	Подведение итогов социометрии	2 мин
52.	Рейтинг	3 мин
53.	Формулирование лайфхаков	5 мин
54.	Открытый микрофон и завершение БК	5 мин