



***COLLECTIVE
LEADERSHIP
INSTITUTE***

Building Competence for Sustainability

*HUMANITY • FUTURE POSSIBILITIES • ENGAGEMENT
COLLECTIVE INTELLIGENCE • INNOVATION • WHOLENESS*



РЕГИСТРАЦИЯ

ИМЯ

ОРГАНИЗАЦИЯ / ПРОЕКТ

ПОЧЕМУ В ВАШЕЙ РАБОТЕ ВАЖНО СОТРУДНИЧЕСТВО?

ВПЕРВЫЕ В ИСТОРИИ ПЕРЕД МИРОМ СТОЯТ ГЛОБАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ



Сотрудничество:

В основе ЦУР



Источник: Copyright 2016 by Azote Images for Stockholm Resilience Centre

ФАКТОРЫ УСПЕХА ДЛЯ СОТРУДНИЧЕСТВА

Поделитесь своим личным опытом успешного сотрудничества и обсудите в группах следующие вопросы:

- Вопрос 1: Назовите 3 важнейших фактора успешного сотрудничества



- Вопрос 2: Назовите 3 ключевых фактора, которые могут привести сотрудничество к провалу



Время:

Вопрос 1: 10 минут в группах

Вопрос 2: 10 минут в группах

Презентация ответов: 2

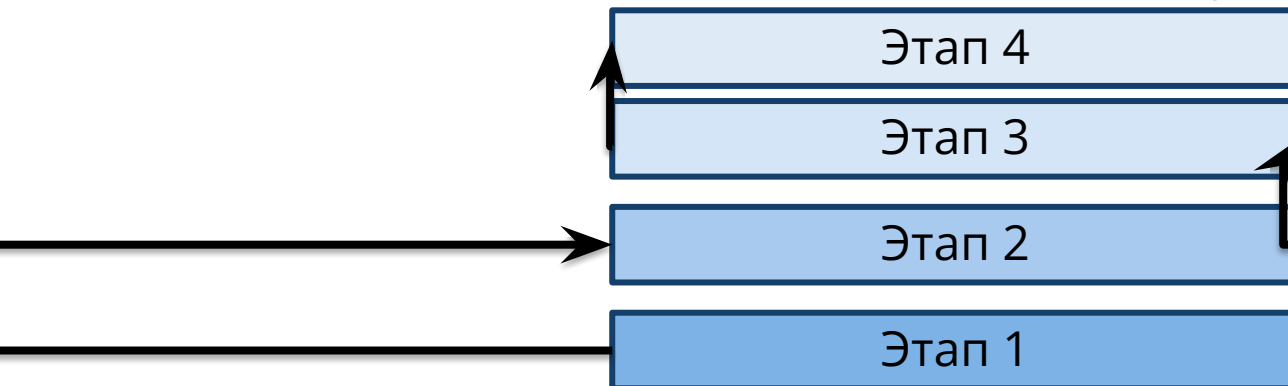
минуты на группу

ДИАЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ИЗМЕНЕНИЙ ©



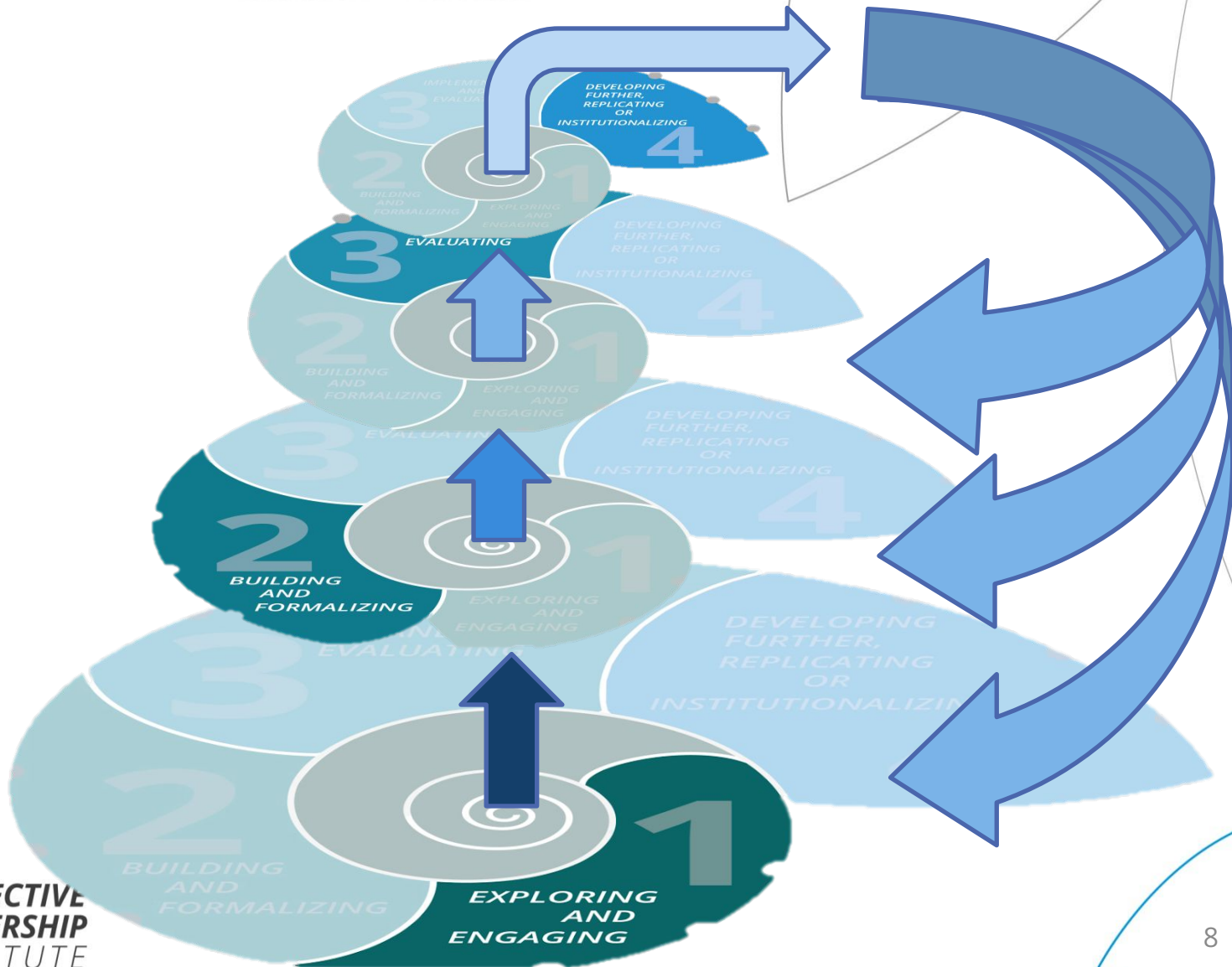
ДИАЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ИЗМЕНЕНИЙ © - ДВЕ ФУНКЦИИ

Архитектура процесса: фазы продумывания и реализации качественного сотрудничества



Укрепление вовлеченности и коллективного разума:
поддержка качественной совместной работы и коммуникации
в диалоге

ДМИ: НЕ ЛИНЕЙНА, А ЦИКЛИЧНА



ЭТАП 1 ИЗУЧЕНИЕ И ВОВЛЕЧЕНИЕ



соглашения и
формировать
структуру

Планировать
будущее вместе

Определить общие
цели и ресурсы

ПОСТРОЕНИЕ
И ФОРМАЛИЗА-
ЦИЯ

ИЗУЧЕНИЕ И
ВОВЛЕЧЕНИЕ

Построить
«контейнер» для
изменений

мирывать
низмы
ения

Построить
«контейнер»
следующего
уровня

Создать
структуры
управления

Обеспечить
руководство
и системы
обучения

ДАЛЬНЕЙШЕЕ
РАЗВИТИЕ:
ВОСПРОИЗВЕДЕНИЕ
МОДЕЛИ ИЛИ
ИНСТИТУЦИАЛИЗА-
ЦИЯ

4

Создать
резонанс

Понимать
контекст

ЭТАП 2 ПОСТРОЕНИЕ И ФОРМАЛИЗАЦИЯ



ЭТАП 3 РЕАЛИЗАЦИЯ И ОЦЕНКА



ДИАЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ИЗМЕНЕНИЙ ©



УЧИМСЯ СЛУШАТЬ

В парах сядьте друг напротив друга. Решите, кто из вас рассказчик, а кто слушатель.

Раунд 1:

Рассказчик рассказывает слушателю что-то очень для него важное. Слушатель же старательно его НЕ слушает.

– Ваши ощущения?

Раунд 2:

Повторите задание, но теперь слушатель должен активно слушать.

– В чем разница?

ДИАЛОГИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ

Как я могу помочь людям высказаться? Как я могу помочь людям взять на себя коллективную ответственность?

ПРАВО ГОЛОСА

ПАУЗА

**Включение
коллективного
разума и опыта**

СЛУШАНИЕ

УВАЖЕНИЕ

Как я могу помочь людям видеть большую картину и общую цель за различиями, которые лежат на поверхности?

Как внести свой вклад в окружающую среду толерантности и взаимопонимания?

Как я могу помочь создать среду, заинтересованную в разных точках зрения?

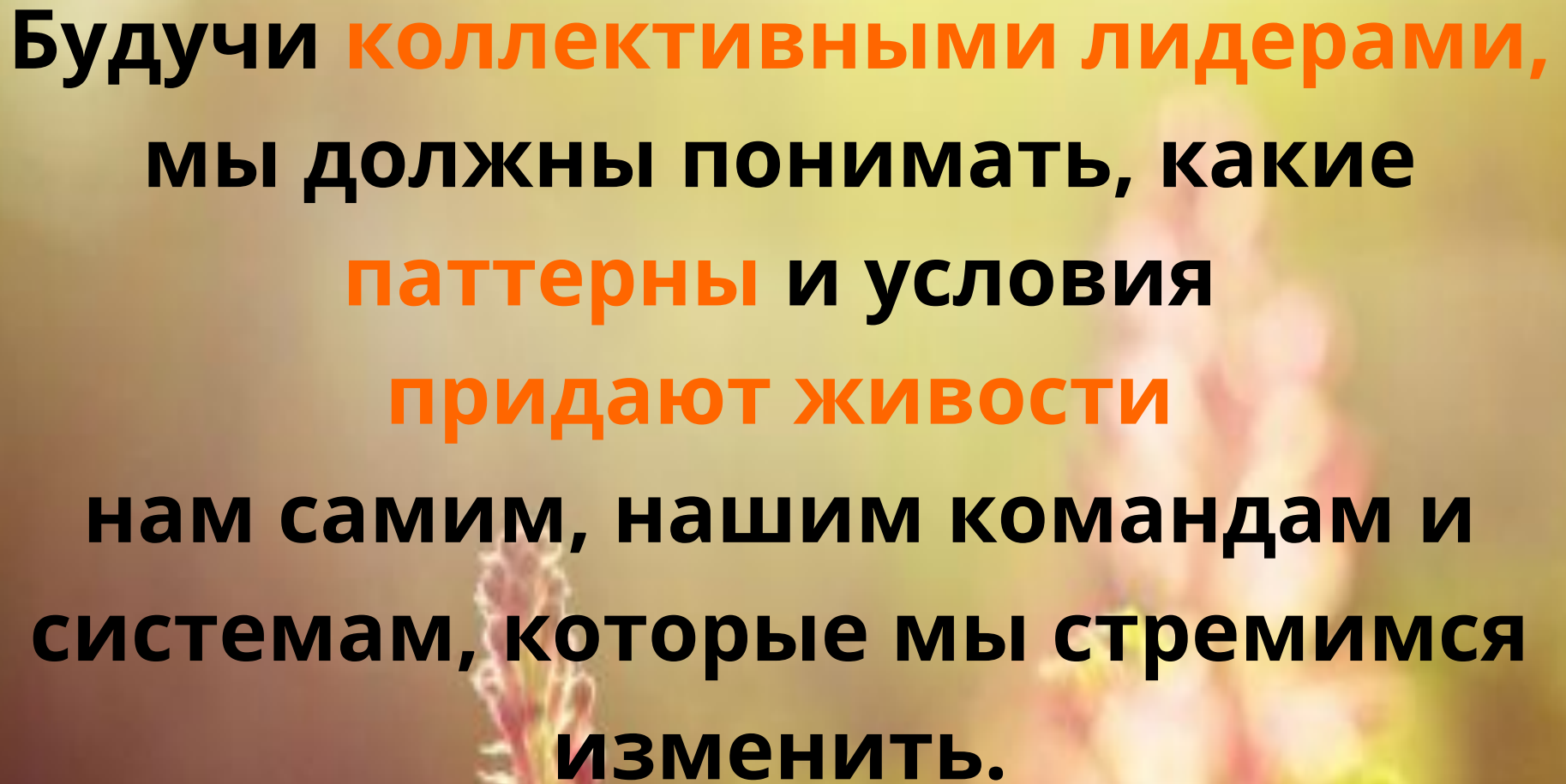
НАШЕ ПОНИМАНИЕ ЭКОСИСТЕМ СОТРУДНИЧЕСТВА

■

Коллективное лидерство помогает нам выстроить процветающие **Экосистемы сотрудничества** для совместного преобразования будущего:

- «Системы личностного взаимодействия, основанные на проблемах и включающие различных игроков, с целью изменить статус кво в лучшую сторону»
- Изменения должны принести пользу всем игрокам, обществу в целом и нашей планете.





**Будучи коллективными лидерами,
мы должны понимать, какие
паттерны и условия
придают живости
нам самим, нашим командам и
системам, которые мы стремимся
изменить.**

НАШЕ ПОНИМАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА

Коллективное лидерство для устойчивого развития - это способность коллектива - группы игроков - внести свой вклад в общую цель совместно, а также катализировать изменения в направлении устойчивых преобразований



ИНСТИТУТ КОЛЛЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА

Независимая некоммерческая организация, базирующаяся в Потсдаме, Германия, и в Кейптауне, ЮАР. Основана в 2005 г.

*Наше **видение** заключается в том, чтобы дать возможность ориентированным на будущее людям коллективно вести других к устойчивому будущему.*

*Наша **миссия** заключается в поддержке заинтересованных сторон во всех сферах для коллективного создания и реализации планов изменений в направлении устойчивого развития.*



ПРЕДСТОЯЩИЕ КУРСЫ 2019

Больше информации о наших курсах, на нашем сайте:

<http://www.collectiveleadership.de/blog/article/open-courses/>

| | | | |
|---|--|---|-------------------------|
|  | 14 – 17 МАЯ Кейптаун ЮАР | Искусство сотрудничества заинтересованных сторон Ключевые концепции и компетенции для достижения общих целей | Английский |
|  | 17 – 18 ИЮНЯ Берлин Германия | Вовлечение заинтересованных сторон Базовые концепции для достижения общих целей Курс для частного бизнеса о сотрудничестве по Глобальному договору ООН | Немецкий |
|  | 26 – 28 ИЮНЯ Потсдам (недалеко от Берлина) Германия | Искусство коллективного лидерства Ориентирование в сложных процессах изменений с участием многих игроков | Английский |
|  | 2 – 5 ИЮЛЯ Потсдам (недалеко от Берлина) Германия | Искусство сотрудничества заинтересованных сторон Ключевые концепции и компетенции для достижения общих целей | Английский |
|  | 9 – 12 СЕНТЯБРЯ Амман Иордания | Искусство сотрудничества заинтересованных сторон Ключевые концепции и компетенции для достижения общих целей | Английский, арабский |
|  | 16 – 19 ОКТЯБРЯ Сим Рип Камбоджа | Искусство сотрудничества заинтересованных сторон Ключевые концепции и компетенции для достижения общих целей | Английский |
|  | 24 – 26 ОКТЯБРЯ Потсдам (недалеко от Берлина) Германия | Искусство коллективного лидерства Ориентирование в сложных процессах изменений с участием многих игроков | Английский |
|  | 12 – 15 НОЯБРЯ Потсдам (недалеко от Берлина) Германия | Искусство сотрудничества заинтересованных сторон Ключевые концепции и компетенции для достижения общих целей | Английский |
|  | 12 – 15 НОЯБРЯ Кейптаун ЮАР | Искусство коллективного лидерства Ориентирование в сложных процессах с участием многих игроков | Английский |
|  | 11 – 14 ДЕКАБРЯ Потсдам (недалеко от Берлина) Германия | Искусство ведения диалога Расширение возможностей коммуникации для достижения консенсуса | Английский |



ЧЕКАУТ



***COLLECTIVE
LEADERSHIP
INSTITUTE***

Building Competence for Sustainability

*HUMANITY • FUTURE POSSIBILITIES • ENGAGEMENT
COLLECTIVE INTELLIGENCE • INNOVATION • WHOLENESS*

ЧЕКИН



17 PARTNERSHIPS
FOR THE GOALS



ЦУР 17 Фокус на методах



Goal 17: Partnerships for the goals

<http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-17-partnerships-for-the-goals.html>

ЦУР 17 ПАРТНЕРСТВА ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ

17 PARTNERSHIPS
FOR THE GOALS



19 Подцели в категориях:

- Финансы, Технологии, Наращивание потенциала, Торговля, Системные вопросы

СЛІ фокусируется на:

- ***“17.9 Усилении международной поддержки для реализации эффективного и целевого наращивания потенциала в развивающихся странах в поддержку национальных планов по реализации всех целей в области устойчивого развития, в том числе посредством сотрудничества Север-Юг, Юг-Юг и треугольного сотрудничества.”***
- ***“17.16 Укреплении глобального партнерства в интересах устойчивого развития, дополняемого партнерскими отношениями с участием многих заинтересованных сторон с целью мобилизации и обмена знаниями, опытом, технологиями и финансовыми ресурсами, для поддержки достижения целей в области устойчивого развития во всех странах, в частности, в развивающихся..”***
- ***“17.17 Поощрению и продвижению эффективных партнерских отношений в государственной, частно-государственной и гражданской сферах, опираясь на опыт и ресурсы партнерских стратегий.”***

ОБЩАЯ СТАТИСТИКА ВЫПУСКНИКОВ

3501

КОЛИЧЕСТВО **ВЫПУСКНИКОВ**
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ПРОГРАММ ИНСТИТУТА
КОЛЛЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА

116

КОЛИЧЕСТВО **СТРАН**, ГДЕ
РАБОТАЮТ НАШИ
ВЫПУСКНИКИ

Участники оригинального курса по **секторам**

40% - Сотрудничество по развитию

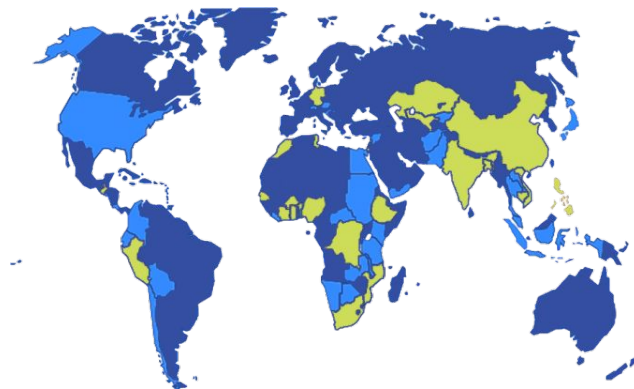
34% - Государственный сектор

10% - Частный сектор

5% - Международные организации

7% - Общественные организации НГО

4% - Другие



Участие в регионах проведения курсов



550

КОЛИЧЕСТВО **ВЫПУСКНИКОВ**,
ПРИНИМАВШИХ УЧАСТИЕ
В **ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ**
ПРОГРАММАХ CLI В 2018
ГОДУ

167

КОЛИЧЕСТВО **КУРСОВ** ПО
СОТРУДНИЧЕСТВУ И
КОЛЛЕКТИВНОМУ ЛИДЕРСТВУ
в период с 2008 по 2017 годы

МАСШТАБИРОВАНИЕ НАВЫКОВ СОТРУДНИЧЕСТВА

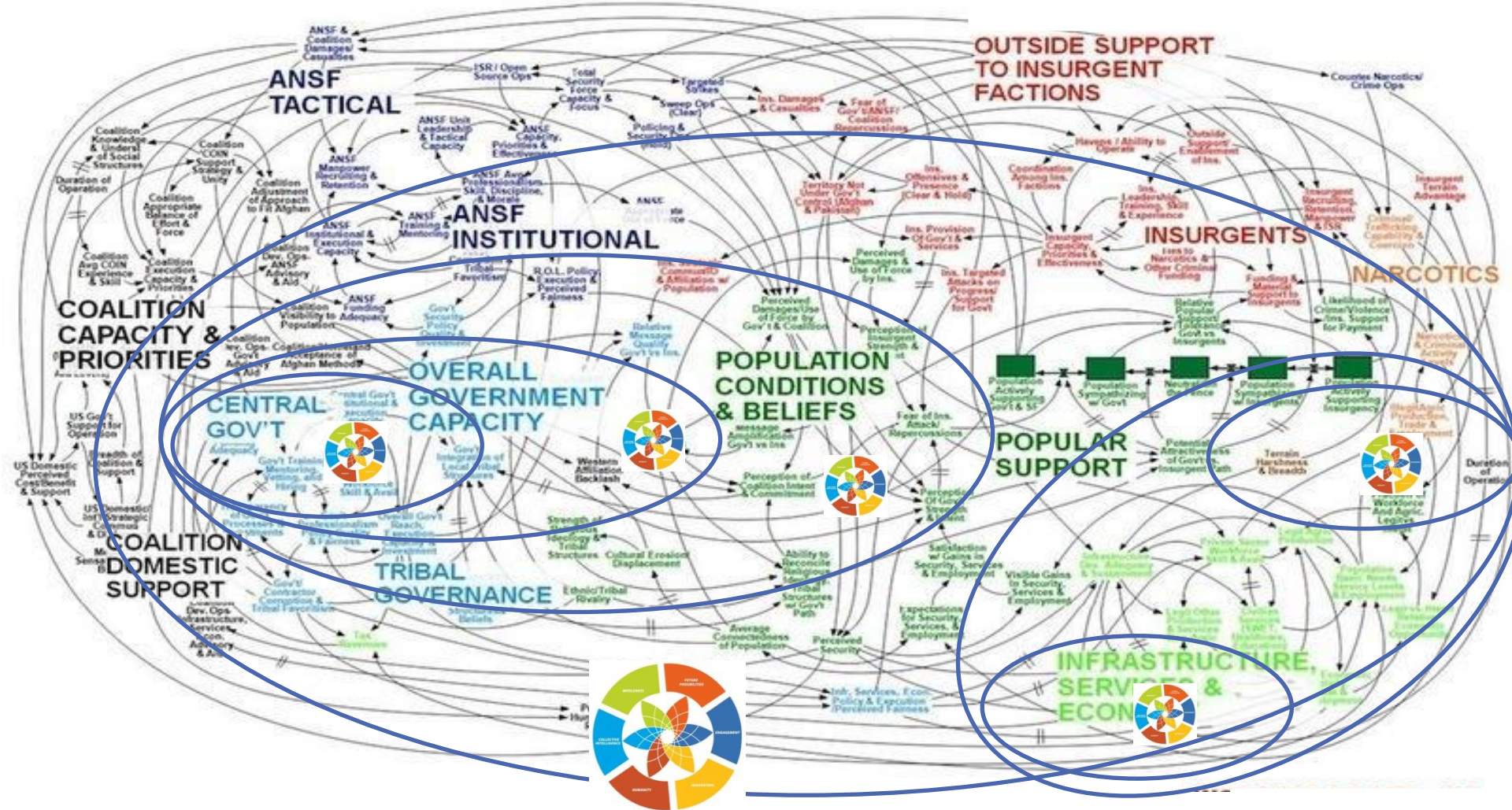


Системный подход



You are here

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД – БОЛЕЕ ПОДРОБНЫЙ ОБЗОР



ДИАЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ИЗМЕНЕНИЙ И КОМПАС КОЛЛЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА



Диалогическая модель изменений: составьте **пошаговый план** вовлечения заинтересованных сторон



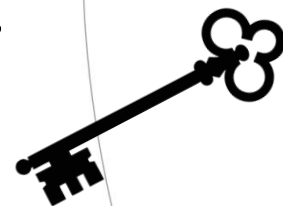
Компас коллективного лидерства: **обеспечьте устойчивость** любой инициативы или действия и развивайте личные компетенции для их осуществления.

КОМПАС КОЛЛЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА



Компас дает вам только направления для деятельности, а не решения!

Ключ:



Увяжите Компас с собственными:

- Словами/
Языком
- Опытom
- Личностью
- Культурой

НАБОР ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ – ЧУВСТВО ЖИВОСТИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

Как наша работа может повлиять на более широкую картину устойчивого развития

Что вдохновляет нас совместно формировать будущее?

Как мы можем использовать различные перспективы, опыт и компетенции?

Как мы можем вовлечь тех, кто должен участвовать в нашем сотрудничестве?



Как мы можем затронуть сердца людей и придать смысл?

Какие существуют инновационные подходы, какие нужно развивать?

ПОНИМАНИЕ КОМПАСА КОЛЛЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА



ЧЕК-АУТ



“It always seems
impossible until
it’s done.”

- Nelson Mandela
1918-2013



Спасибо за внимание, до новых встреч!

**Collective Leadership Institute гГмбХ
Office Germany**

Kurfürstenstraße 1
14467 Потсдам
Германия

Телефон: +49 (0) 331 5816596-0

Эл.Почта:

germany@collectiveleadership.com

**Collective Leadership Institute гГмбХ
Office South Africa**

52/54 Francis Street, Woodstock
7925 Кейптаун
ЮАР

Телефон: +27 21 462 3902

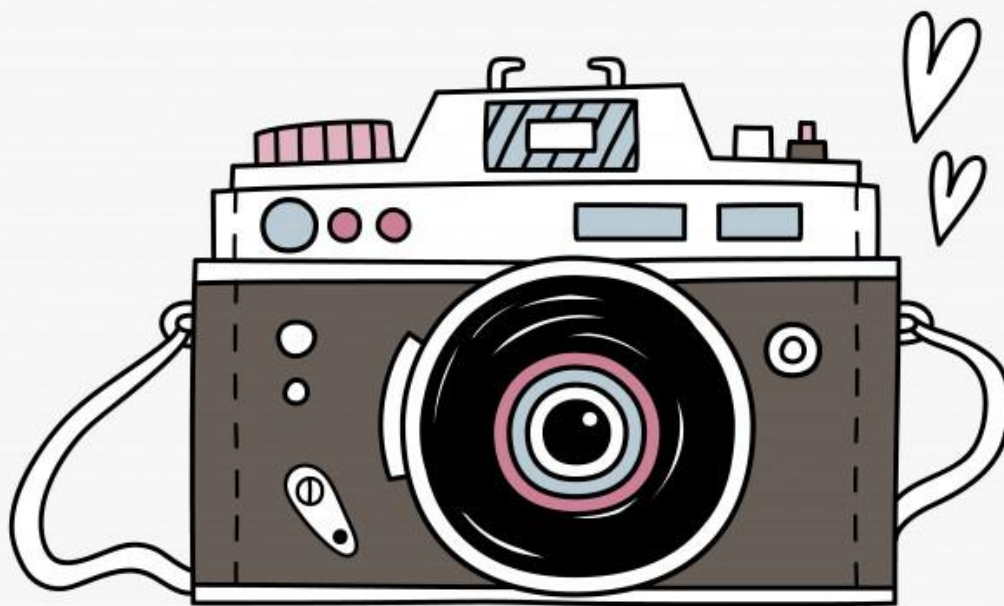
Эл.Почта:

southafrica@collectiveleadership.com



ВРЕМЯ ГРУППОВОГО ФОТО

SMILE



<https://www.freepik.es/vector-premium/dise-no-de-fon>