



EDUKACYJNY MODEL SUKCESJI

Instrukcja do modelu innowacji

Autorzy:

Marek Składowski i Konrad Schroeder

Wykonane w ramach projektu:
"POPOJUTRZE 2.0 – KSZTAŁCENIE",
nr POWR.04.01.00-00-I108/19



Spis treści:

1. Problem na jaki odpowiada innowacja.	2
2. Innowacja – opis.	3
3. Użytkownicy i odbiorcy innowacji.	4
4. Jak pracować z innowacją.	4
5. Oczekiwane efekty.	5

1. Problem na jaki odpowiada innowacja

Polska gospodarka zalicza się do młodych i rozwijających się rynków i potrzebuje nadal wsparcia w różnych obszarach, także i w obszarze edukacji menedżerskiej. Szczególne znaczenie dla firm rodzinnych ma zapewnienie przez Nestorów ciągłości zarządzania i rodzinnego charakteru ich firm.

W Polsce obserwujemy obecnie zjawisko zmiany pokoleniowej w rodzinnych biznesach. Pokolenie, które zakładało i budowało firmy rodzinne w latach 90 i na początku XX wieku, przekazuje powoli stery w ręce swoich dzieci. W kolejce czeka często już 3 pokolenie mające obecnie kilka lub kilkanaście lat. Świadomość konieczności dokonania zmiany pokoleniowej nie zawsze idzie z wiedzą o tym jak ją przeprowadzić, oraz z przygotowaniem do tej zmiany młodego pokolenia. O ile na rynku nie brakuje formalnych form nauczania biznesowego, to możliwość skorzystania z nich mają młodzi ludzie, którzy ukończyli szkoły średnie. Często jednak wybierają oni kierunki, które nie mają odniesienia do biznesów prowadzonych przez ich rodziców.

Edukacja biznesowa dzieci w wieku szkolnym praktycznie nie istnieje i to zarówno w szkolnictwie podstawowym jak i średnim. Brakuje także narzędzi wspierających taką edukację, które mogłyby być wykorzystane przez rodziców – właścicieli firmy, do przygotowania fundamentów sukcesji u swoich dzieci. O ile w dużych firmach rodzinnych będących często już korporacjami, właściciele inwestują w rozwój biznesowy swoich na następców, to w obszarze MŚP nie jest to jeszcze zjawisko powszechne. Wynika to zarówno z braku świadomości właścicieli jak i nieprzygotowania do takich działań, lub podejmowania ich za późno.

Na rynku brakuje obecnie kompleksowego narzędzia łączącego walory edukacyjne z walorami integracyjnymi, skierowanego zarówno do rodziców prowadzących biznes jak i do ich dzieci. Są oczywiście takie gry jak setki odmian popularnego „Monopolu”, ale nie ma narzędzia, które by jednocześnie uczyło, bawiło i integrowało rodziców prowadzących biznes ze swoimi dziećmi i przygotowywało je do wejścia w świat przedsiębiorczości.

Firmy odnoszące największe sukcesy łączą silne wartości rodzinne, na kanwie których tworzone są solidne instytucje do zarządzania biznesem. Ład rodzinny pomaga chronić wartości przewodnie i łagodzić konflikty. Jest to szczególnie ważne, gdy cele nie finansowe i emocjonalne wywierają wpływ na konkretne działania, np. jeśli rodzina pragnie zachować kontrolę nad firmą. **Jednocześnie firmy rodzinne, które odpowiednio wcześniej zajmą się kwestiami sukcesji i planowania majątku rodzinnego, mogą zmniejszyć ryzyko i zapewnić płynność sukcesji dzięki sprawiedliwemu i jasnemu planowaniu wewnętrznemu, jak i zewnętrznym poradom pochodzącym od zaufanych przyjaciół i profesjonalnych doradców.**

O ile w rozwiniętych gospodarkach kapitalistycznych system edukacji odpowiedział już na potrzebę wczesnej edukacji biznesowej, o tyle w Polsce jest to praktycznie „biała plama”. Dlatego każde narzędzie wspierające ten proces już od najmłodszych lat jest potrzebne.

Taka potrzeba istnieje i została zdefiniowana przez pomysłodawców podczas kontaktów z właścicielami firm rodzinnych, prowadzenia dla nich programów doradczych i szkoleniowych, również w obszarze budowania strategii sukcesji w firmach rodzinnych.

2. Innowacja – opis

- **Podręcznik dla Nestorów (rodziców)** opisujący metodykę wdrażania Sukcesorów (dzieci) do firmy rodzinnej. Zawiera kompendium wiedzy o modelu EMS, opis jak korzystać z EMS, sposób postępowania, scenariusze działania, opis wiedzy biznesowej – zawartość kart wiedzy, opis zadań realizowanych przez Nestora i zadań wspólnych, opisy plansz oraz zasad gry, listę rekomendowanych filmów i literatury, formularze postępu.
- **Podręcznik dla Sukcesorów (dzieci)** opisujący metodykę pracy Sukcesorów (dzieci) z modelem oraz ścieżkę poznawania firmy rodzinnej. Zawiera kompendium wiedzy o modelu EMS, opis jak korzystać z EMS, sposób postępowania, scenariusze działania, opis wiedzy biznesowej – zawartość kart wiedzy, opis zadań realizowanych przez Sukcesora i zadań wspólnych, opisy plansz oraz zasad gry, listę rekomendowanych filmów i literatury, formularze postępu.
- **Zestaw narzędzi diagnostycznych i testów wiedzy** - pozwala zweryfikować sytuację w firmie oraz osoby Nestora i Sukcesora, ich gotowość do realizacji procesu sukcesji. Składa się z formularzy i kwestionariuszy oraz innych narzędzi diagnostycznych i instrukcji ich wypełnienia. Uzpełnieniem są scenariusze dalszego postępowania stanowiące osobne narzędzie EMS. Dobór scenariusza zależy od uzyskanych wyników. Narzędzie pozwala także za pomocą testu zweryfikować poziom wiedzy biznesowej Nestora i Sukcesora oraz ustalić poziom kompetencji miękkich.
- **Plan edukacji/sukcesji** zawiera opis sposobu budowania i wdrażania strategii sukcesji w firmie rodzinnej oraz niezbędne formularze i kwestionariusze mające ułatwić śledzenie procesu wdrażania Sukcesora w sprawę firmy rodzinnej oraz zdobywanie wiedzy biznesowej.
- **Zestaw scenariuszy** przygotowane scenariusze postępowania z EMS w poszczególnych kluczowych wymiarach dopasowanych do 3 kategorii wiekowych: poziom A (klasy 1-4 SP), poziom B (klasy 5-8 SP), poziom C (szkoła średnia). Oznacza to, że **Edukacyjny Model Sukcesji** adresowany jest do dzieci i młodzieży w wieku 7-19 lat. Łącznie opisanych jest 9 scenariuszy, po 3 dla każdej grupy wiekowej, w zależności od wielkości firmy rodzinnej.
- **Plansze edukacyjne**
 - o Plansza gry „Nasza Firma. Razem na szczyt” – gra mająca za zadanie przeprowadzenie Sukcesora przez poszczególne etapy poznawania pojęć biznesowych oraz realizację zadań. Na każdym poziomie poznajemy 21 pojęć i realizujemy 6 zadań. Łącznie mamy 63 pojęcia oraz 18 zadań. Integralną częścią gry są karty wiedzy i karty zadań
 - o Plansza „Mapa Firmy” jest graficzną formą prezentacji najważniejszych obszarów istniejących w każdym przedsiębiorstwie.
 - o Plansza „Mapa otoczenia Firmy” pozwala w sposób graficzny przedstawić świat otaczający firmę rodzinną i wytłumaczyć Sukcesorowi jak on wygląda. Mapę otoczenia wykonujemy poprzez układanie na poszczególnych polach otoczenia kart z tali kart pomocniczych.
- **Karty wiedzy** Karty wiedzy opisują najważniejsze pojęcia ze świata biznesu, zostały podzielone na trzy poziomy dostosowane do przedziałów wiekowych Sukcesorów. Łącznie są to 63 karty po 21 pojęć na każdym poziomie, w 3 kategoriach: marketing, finanse, zarządzanie.
- **Karty zadań** Karty zadań opisują zadania realizowane przez Nestora, Sukcesora oraz zadania wspólne na każdym z 3 poziomów. Łącznie mamy 18 zadań po 6 dla Nestora, Sukcesora i 6 zadań wspólnych.
- **Filmy video** są instrukcją w formie video, prezentującą praktyczne wykorzystanie EMS - format mp4. Dwa filmy – jeden dla Nestora i jeden dla Sukcesora

3. Użytkownicy i odbiorcy innowacji

Pierwsza grupa odbiorców to Nestorzy - rodzice: właściele i współwłaściele firm rodzinnych z sektora MŚP.

Druga grupa odbiorców to Sukcesorzy – dzieci w wieku szkolnym 7-19 lat, których rodzice są właścicielami lub współwłaścicielami firmy rodzinnej.

Użytkownikami Edukacyjnego Modelu Biznesu mogą być także: doradcy i konsultanci biznesowi, edukatorzy i nauczyciele przedmiotów biznesowych, coachowie, psychologowie, kadra menadżerska, rodzice, którzy chcą edukować dzieci w obszarze przedsiębiorczości, młodzież szkolna.

4. Jak pracować z Edukacyjnym Modelem Biznesu

Krok 1.

Pracę z modelem zaczynamy od wypełnienia kwestionariuszy znajdujących się w „Zestawie narzędzi diagnostycznych i testach wiedzy. Kwestionariusze i testy wypełniają zarówno Nestor jak i Sukcesor. Po przeprowadzeniu tego kroku należy przeanalizować uzyskane wyniki oraz podjąć działania wynikające z instrukcji znajdujących się w opisie narzędzia.

Krok 2

Po przeprowadzeniu diagnozy, Nestor z Sukcesorem wybierają jeden z 9 scenariuszy adekwatny do wieku Sukcesora oraz wielkości firmy Nestora.

Krok 3

Posługując się odpowiednim scenariuszem Sukcesor przy wsparciu Nestora przystępuje do poznawania firmy i zdobywania wiedzy biznesowej. Ułatwiają to takie narzędzia jak: gra „Nasza firma.

Razem na szczyt” „Mapa Firmy”, „Mapa otoczenia Firmy oraz karty wiedzy i karty zadań. Zadania do wykonania są opisane w danym scenariuszu oraz szczegółowo w podręcznikach dla Nestora i Sukcesora. Opis pojęć biznesowych, zadań do wykonania w ramach poszczególnych scenariuszy oraz instrukcje posługiwania się planszami i narzędziami znajdują się także w odpowiednich rozdziałach podręcznika.

Nestor wraz z Sukcesorem przechodzą przez poszczególne scenariusze – poziomy, które dostosowane są do wieku Sukcesora. Proces ten jest wieloletni i powinien być rozłożony w czasie.

Krok 4

Po zakończeniu każdego etapu i zrealizowaniu danego scenariusza, nabyciu wiedzy z danego etapu i wykonania wszystkich zadań, Nestor z Sukcesorem dokonują wspólnie podsumowania tego co się wydarzyło.

Wypełniają odpowiednią kartę posumowania realizacji scenariusza (wzór karty w podręczniku) i mogą przystąpić do kolejnego etapu. Zaplanowane są trzy etapy-poziomy.

Krok 5

Po zakończeniu całej przygody z EMS Nestor wraz z Sukcesorem przygotowują wspólnie plan sukcesji, który w przyszłości ma doprowadzić do trwałego wprowadzenia Sukcesora do firmy. Plan może być rozpisany na etapy po realizacji każdego scenariusza.

Szczegółowe opisy wszystkich elementów EMS są zawarte w podręcznikach oraz w opisach poszczególnych narzędzi. Dodatkowym wsparciem są filmy video z instruktorem dla Nestora i Sukcesora.

5. Oczekiwane efekty

Najważniejsze oczekiwane efekty to:

- a. Zbudowanie trwałej relacji pomiędzy Nestorem a Sukcesorem, która ma w przyszłości stworzyć właściwy klimat do przejęcia odpowiedzialności za firmę rodzinną przez Sukcesora.
- b. Poznanie firmy rodzinnej przez Sukcesora i rozumienie filozofii jej działania oraz otoczenia w jakim funkcjonuje.
- c. Zdobywanie niezbędnej wiedzy biznesowej przez Sukcesora.
- d. Poszerzenie wiedzy biznesowej przez Nestora.
- e. Zbudowanie ścieżki rozwoju – edukacji dla Sukcesora.
- f. Podniesienie kompetencji miękkich, takich jak: umiejętności interpersonalne, poczucie własnej wartości, asertywność, empatia, komunikacja.



EMS

EDUKACYJNY MODEL SUKCESJI

Skład: Aleksander Wierstakow

