



КОУЧИНГ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Бизина Т.В.

коуч ICU

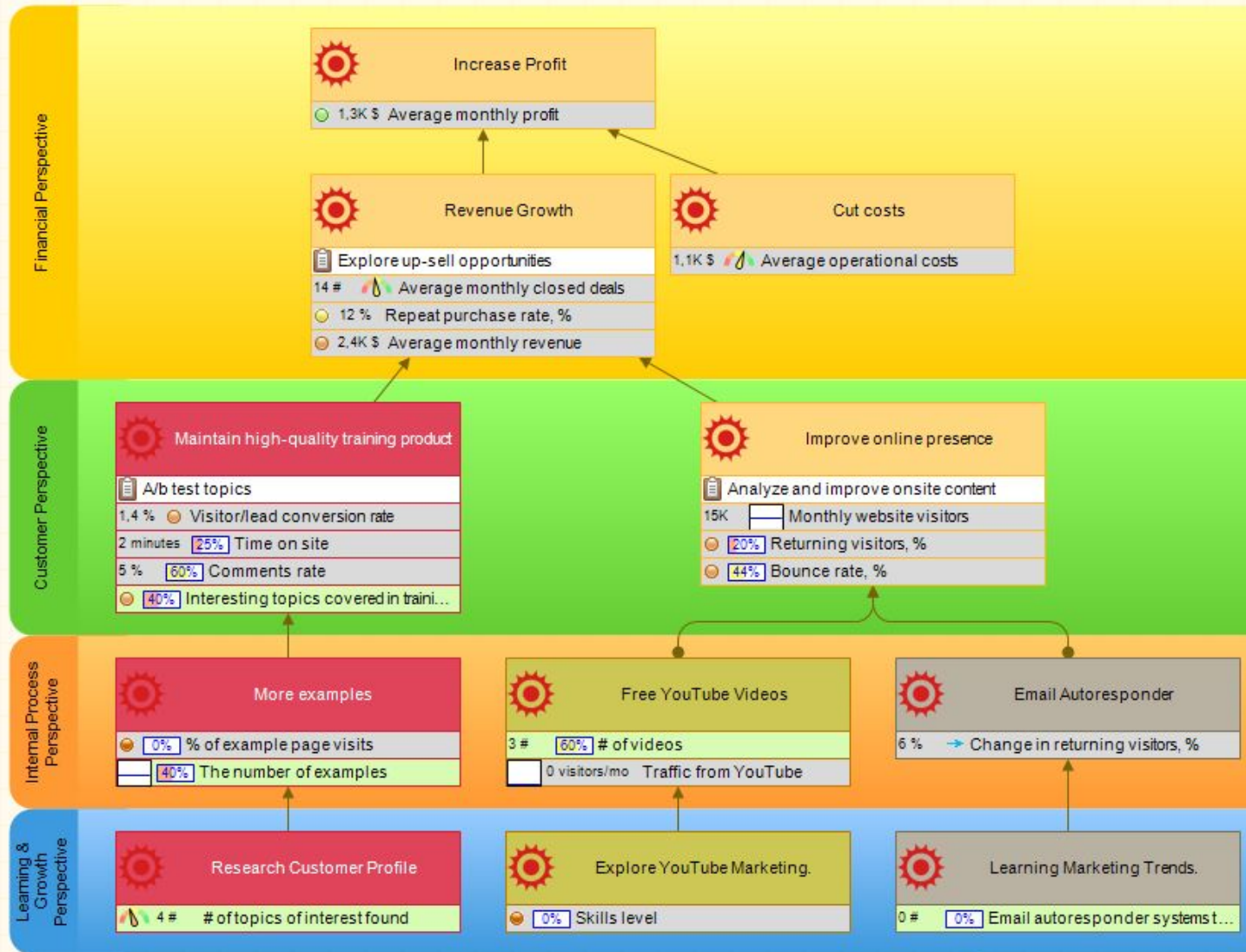
тренер

Преподаватель УПП

ПРАВИЛА МОЗГОВОГО ШТУРМА

- Каждый вклад является ценным
- Безоценочное восприятие
- Процесс можно изменить до его начала или после окончания, но не в ходе его.

Help business professionals to build a working prototype of the Balanced Scorecard.



Strategy themes legend	
Default	Customer Intimacy
Operational Excellence	Product Leadership

Кем НЕ является фасилитатор?

- Членом группы
- Клерком или порученцем при группе
- Посредником в отношениях между данной и другими группами внутри или вне организации
- Арбитром или судьей
- Человеком, имеющим право голоса при принятии групповых решений

Навыки фасилитатора

- Задача: определить, какими навыками должен обладать фасилитатор

Навыки фасилитатора

- Внимательно слушать, наблюдать и запоминать как произнесенные фразы, так и манеру поведения участников

Навыки фасилитатора

- Налаживать простую и ясную коммуникацию между членами группы

Навыки фасилитатора

- Устанавливать сходства и различия в заявлениях участников

Навыки фасилитатора

- Анализировать (часть) и синтезировать (целое) сказанное по поводу тех или иных вопросов

Навыки фасилитатора

- Идентифицировать предложения

Навыки фасилитатора

- Диагностировать и поощрять (корректировать) эффективное и неэффективное поведение

Навыки фасилитатора

- Создавать модель эффективного поведения

Навыки фасилитатора

- Обеспечивать ОС между участниками процесса, не допуская «оборонительных» и «наступательных» форм общения

Навыки фасилитатора

- Отслеживать и оптимизировать индивидуальные способы поведения внутри группы

Навыки фасилитатора

- Вызывать доверие у участников

Навыки фасилитатора

- Поддерживать и поощрять членов группы

СФЕРЫ ПРИМЕНЕНИЯ ФАСИЛИТАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

ПОВСЕДНЕВНЫЕ

ТРУДНЫЕ СОВЕЩАНИЯ

КОНФЛИКТЫ

ОЦЕНКА ВОЗМОЖНЫХ ДЕЙСТВИЙ
ИЛИ ПОСЛЕДСТВИЙ ПРИ РЕШЕНИИ
ПРОБЛЕМ

ОРГ. ИЗМЕНЕНИЯ

НОВАЯ КОРПОРАТИВНАЯ
СТРАТЕГИЯ

ОПТИМИЗАЦИЯ БИЗНЕС-
ПРОЦЕССОВ

СЛИЯНИЕ\ПОГЛОЩЕНИЕ

МОБИЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ
РЕШЕНИЯ ЗАДАЧИ

ИЗМЕНЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ
КУЛЬТУРЫ

СПЛОЧЕНИЕ, ОРГАНИЗОВАННОСТЬ

МЫШЛЕНИЕ ПРИ ГРУППОВОМ ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ

РАСХОДЯЩЕЕСЯ

СОСТАВЛЕНИЕ СПИСКА ИДЕЙ

СВОБОДНАЯ ОТКРЫТАЯ ДИСКУССИЯ

СБОР РАЗЛИЧНЫХ МНЕНИЙ

БЕЗОЦЕНОЧНОЕ ВОСПРИЯТИЕ

СХОДЯЩЕЕСЯ

СОРТИРОВКА ИДЕЙ ПО КАТЕГОРИЯМ

ПОЛУЧЕНИЕ ОСНОВНЫХ ВЫВОДОВ

ВЫРАБОТКА ОБЩЕГО РЕШЕНИЯ

ВЫСКАЗЫВАНИЕ ОЦЕНОК

ЭТАПЫ ФАСИЛИТАЦИИ

- 1. Определить проблему
- 2. Выявить причины, вызвавшие эту проблему.
- 3. Определить критерии для оценки решений, связанных с проблемой.
- 4. Генерировать альтернативные решения.
- 5. Оценить решения.
- 6. Выбрать лучшее решение.
- 7. Выработать план действий по реализации.