



WSZECHNICA

UNIWERSYTETU
JAGIELLOŃSKIEGO



Facylitacja – jak budować dialog, współpracę i partnerstwo w organizacji

Oferta kursu video
Wszechnicy UJ



O kursie

Facilitacja, czyli umiejętność ułatwiania dialogu i współpracy, staje się kluczowym narzędziem dla liderów i profesjonalistów, którzy chcą wspierać organizacje w zrównoważonym rozwoju. Przedstawiony kurs jest nie tylko praktycznym przewodnikiem prezentującym wykorzystanie facilitacji w firmach, ale jest także okazją do głębszego zastanowienia się nad tym, jak tworzyć środowisko, w którym innowacje, współpraca i rozwój stają się naturalnymi elementami kultury organizacyjnej, tworząc jej równowagę.

Dlaczego warto zobaczyć kurs?

- Zrozumiesz jaki wpływ facilitacja wywiera na tworzenie bardziej zrównoważonych i zdrowszych organizacji.
- Dowiesz się, jak budować środowisko sprzyjające zaangażowaniu i wzajemnemu inspirowaniu się pracowników w realizacji wspólnych celów.
- Poszerzysz wiedzę na temat facilitacji, jej roli w organizacji, kompetencji, które powinna posiadać osoba pełniąca rolę facilitatora.
- Dowiesz się, jak praktycznie stosować facilitację na różnych poziomach organizacji, z różnych perspektyw: jednostki, zespołu i całej organizacji.
- Poznasz strategie, którymi warto się kierować poszukując strategicznego wsparcia w organizacji.



Zakres tematyczny kursu

MODUŁ 01

Idea zdrowej organizacji:
praca na rzecz równowagi

MODUŁ 02

Rola facylitacji w budowaniu
zdrowych organizacji

MODUŁ 03

Działania facylitacyjne
w modelu zdrowej organizacji

MODUŁ 04

Przywódstwo w zmianie
organizacji

Kurs wzbogacony jest również o materiały dodatkowe, w postaci plików PDF, audio, które stanowią jego uzupełnienie. Pozwalają jeszcze głębiej zrozumieć temat, uzyskać dostęp do zewnętrznych źródeł wiedzy.



Moduł 1

Część 1. Dlaczego potrzebujemy zdrowszych organizacji?

Współczesne organizacje mierzą się z poważnymi wyzwaniami. Naszym zdaniem znaczna część problemów związana jest ze sposobem funkcjonowania organizacji i tym, w jaki sposób traktują one współtworzących je ludzi. Firmy różnią się od siebie – mają lepszych lub gorszych liderów, łatwiejsze lub trudniejsze zadania, bardziej lub mniej zaawansowane narzędzia i procedury. W tej części kursu wskazujemy i omawiamy trzy podstawowe problemy, które nieprzypadkowo stają się częścią wspólną większości organizacji w miarę ich wzrostu i rozwoju. Są nimi: specjalizacja, presja nieskończonego wzrostu oraz wąskie pojmowanie celów i izolacja od otoczenia.

Część 2. Model zdrowej organizacji

Model zdrowej organizacji to powstały we Wszechnicy UJ opis tego, co w największym stopniu decyduje o jej zdolności do zrównoważonego, długotrwałego funkcjonowania. W tej części kursu wyjaśniamy dlaczego wskazany model jest tak ważny dla współczesnych organizacji, jak można go rozumieć i jak praktycznie zastosować na różnych poziomach organizacji.

Część 3. Model zdrowej organizacji w odniesieniu do zespołów i osób indywidualnych

Model zdrowej organizacji opracowano z myślą o całych systemach, da się go jednak odnieść również do ich części składowych: do zespołów, do osób indywidualnych. Jest to szczególnie istotne w bardzo dużych, złożonych organizacjach, w których tylko nieliczne grono liderów czuje się upoważnione do wywierania wpływu na ostateczny kształt systemu. W tej części kursu skupiamy się na wyjaśnieniu jaki wpływ model wywiera na jednostki oraz zespoły funkcjonujące na co dzień w organizacji.

Moduł 2

Część 1. Facylitacja: wprowadzenie w metodę

Facylitacja to metoda organizowania pracy grup, które mają wypracować wspólny rezultat. Może być stosowana w różnych kontekstach, na różnych poziomach w organizacji. W tej części kursu omawiamy sytuacje, w których facylitacja staje się pomocnym narzędziem pracy z zespołem. Skupiamy się również na kompetencjach, które powinna posiadać osoba pełniąca w organizacji rolę facylitatora.

Część 2. Zastosowania facylitacji we wspieraniu zmiany

Wprowadzanie zmian w funkcjonowaniu organizacji nie jest łatwe. Wpływa na nie wiele czynników. Efektem ich działania może okazać się niepokój, który towarzyszy ludziom w trakcie wdrażania nowych, rozwiązań, zasad czy sposobów funkcjonowania organizacji. W tej części kursu wyjaśniamy w jaki sposób facylitacja może stanowić odpowiedź na wspomniany wcześniej niepokój, jak stworzyć bezpieczne środowisko, w którym podejmować można ważne i trudne zadania.

Część 3. Zastosowania facylitacji w kształtowaniu postaw

Facylitacja promuje określony styl współpracy. W miarę nabierania doświadczenia udziału w facylitowanych spotkaniach, uczestnicy rozwijają pewne umiejętności i postawy. W tej części kursu zastanawiamy się, w jaki sposób facylitacja może wpływać na kształtowanie kultury organizacyjnej w firmie, poprzez zmianę sposobu myślenia jej członków.



Moduł 3

Część 1. Poziom całej organizacji

Organizacje realizują zadania w powtarzalny, systematyczny sposób. Co do zasady konstruuje się je tak, by trwały mimo wymiany poszczególnych elementów, czyli tworzących je ludzi. Nic więc dziwnego, że cechują się pewną inercją: podążają utartymi schematami i często powielają to, co działa wystarczająco dobrze. W tej części kursu zapraszamy cię do refleksji nad tym, czego tak naprawdę potrzebują współczesne organizacje nie tylko, aby „przeżyć”, ale także budować swoją siłę, radzić sobie z wyzwaniami pochodzącymi z otoczenia.

Część 2. Poziom zespołu

Zmiana na poziomie zespołu może dotyczyć organizacji pracy, efektywności procesów albo zakresu obowiązków. Skupienie uwagi na konkretnym zespole stawia jednak na pierwszym planie ludzi i łączące ich nieformalne relacje, a także niepisane normy regulujące codzienną współpracę i komunikację. W tej części kursu skupiamy się właśnie na tym zagadnieniu. Wyjaśniamy, w jaki sposób pracować z grupą wykorzystując facylitację, aby pielęgnować i rozwijać jej potencjał, korzystać z różnorodności zespołu i efektywnie radzić sobie z pojawiającymi się trudnościami.

Część 3. Poziom jednostki

Facylitacja wymaga zespołu, jej przedmiot i rezultaty mogą jednak dotyczyć przede wszystkim jednostek. Najczęstsze interwencje na tym poziomie dotyczą uczenia się na podstawie doświadczenia: facylitacja daje ludziom przestrzeń na wyciągnięcie wniosków i przełożenie ich na działanie. W tej części kursu omawiamy, w jaki sposób przestrzeń tworzona przez facylitację sprzyja uczeniu się z doświadczenia oraz wzmacnia elastyczność członków organizacji. W jaki sposób można ją praktycznie zastosować w działaniach tj. projektowanie stanowisk czy definiowaniu ról zawodowych w organizacji.

Moduł 4

Część 1. Facylitatorzy jako agenci zmiany

Postrzeganie facylitatorów i facylitatorek jako „agentów zmiany” – czyli osób, które podejmują pewnego rodzaju przywództwo we wprowadzaniu jej w życie – nie jest wcale oczywiste. Istotą roli facylitatora jest neutralność wobec treści, skupienie się na zapewnieniu jak najlepszych warunków dla rozmowy, myślenia i decydowania. Trudno oczekiwać, że ktoś taki będzie przekonywał innych do wprowadzenia zmiany czy wyznaczał trendy. W tej części kursu zastanawiamy się jakiego rodzaju przywództwa potrzebuje osoba występująca w roli facylitatora. Czy liderzy i menedżerowie zespołów mogą i powinni występować w tej roli, czy pomagać im powinny osoby z zewnątrz.

Część 2. Rozwój w roli facylitatora

Facylitator pełni bardzo odpowiedzialną funkcję w pracy z zespołem w organizacji. Mimo swej neutralności stwarza jak najlepsze warunki dla członków grupy do budowania bezpiecznej przestrzeni zachęcającej do rozmowy o ważnych, ale często trudnych tematach. W tej części kursu zapraszamy cię do zapoznania się z kluczowymi kompetencjami, które powinna posiadać osoba wchodząca w rolę facylitatora. Wskażemy, jak zdobyć opisane umiejętności, z których działań rozwojowych skorzystać, aby jak najlepiej przygotować się do podjęcia tego stanowiska.

Część 3. Poszukiwanie strategicznego wsparcia

Poszukiwanie strategicznego wsparcia dla facylitacji w organizacji wymaga umiejętnego podejścia i skutecznej prezentacji wartości, jaką może ona dostarczyć. W tej części kursu przedstawiamy kilka wskazówek, które można wykorzystać w trakcie rozmowy z zarządem, aby jasno i klarownie móc przedstawić argumenty świadczące o zaletach i wpływie jaki oferuje facylitacja w organizacji.



Dodatkowo kurs zawiera

Dwa przykłady zastosowania - Case study w formie plików audio: przedstawiają praktycznie zastosowanie facylitacji w organizacji. Opisują główny problem, z którym mierzyła się firma, kroki, które podjęto, aby zdefiniować niezbędne działania w celu zmiany, zastosowane techniki i metody facylitacyjne oraz zastosowane rozwiązania i uzyskane rezultaty.



- **Podsumowanie:** zbiór najważniejszych informacji przedstawionych w całym kursie.
- **Arkusz oceny:** dzięki niemu możesz indywidualnie sprawdzić jak „zdrowa” jest Twoja organizacja.
- **Quiz:** pytania zbierające i porządkujące wiedzę w kursie.





Prowadząca kurs:

Iwona Sołtysińska

Dyrektor ds. rozwoju

Autorka i kierownik merytoryczny wielu projektów doradczo-szkoleniowych. Współautorka książki „Szkolenia pracowników a rozwój organizacji”, stanowiącej kompendium wiedzy z zakresu tworzenia polityki szkoleniowej, projektowania, przeprowadzania i oceny szkoleń w oparciu o kompetencje oraz publikacji „Budowanie zespołów”, która jest praktycznym manuałem wspierającym rozwój kompetencji w zakresie współpracy w zespole zadaniowym i coachingu zespołu. Facylituje pracę i prowadzi coaching indywidualny oraz coaching zespołów dla osób z różnych poziomów organizacji. Jest konsultantem polskich i międzynarodowych konferencji Group Relations. Jest kierownikiem merytorycznym Szkoły Trenerów Wszechnicy UJ.

Jest absolwentką psychologii na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz studiów podyplomowych Consulting and Leading in Organisations: Psychodynamic and Systemic Approaches w Tavistock and Portman NHS. Posiada certyfikat trenera zarządzania (MATRIK i Edexcel International) oraz certyfikat coacha PCC (International Coach Federation). Wykłada w Postgraduate School of Thinking Uniwersytetu w Brukseli, programu, którego ambicją jest przygotowanie studentów do myślenia poza schematami, rozwiązywania złożonych problemów i przekraczania granic paradygmatów

Realizowała projekty szkoleniowo - doradcze dla takich klientów jak m.in.: Bahlsen Sweet, Raiffeisen Bank, Philip Morris, Motorola, IKEA, Heineken, Minimal, PZU Życie, SKOK Stefczyka, Commercial Union, NBP, Tenneco Automotive Eastern Europe, ABB, Capgemini, Puratos, Fabryki Mebli Forte, Polskie Stowarzyszenie Koło w Jarosławiu, WUP w Krakowie.





Prowadzący kurs:

dr Maciej Świeży

Dyrektor programowy

Odpowiada za rozwój oferty szkoleniowej Wszechnicy UJ. Prowadzi kompleksowe projekty doradcze związane z prognozowaniem przyszłości i planowaniem strategicznym, kształtowaniem angażującego stylu przywództwa oraz tworzeniem warunków dla rozwoju pracowników. Projektuje narzędzia i standardy pracy w obszarach związanych z uczeniem się i zarządzaniem wiedzą.

Jako trener specjalizuje się w zagadnieniach dotyczących psychologii uczenia się dorosłych, metod wspierania rozwoju, rozwiązywania problemów oraz coachingowego stylu kierowania. Pracuje w Polsce i za granicą, prowadząc akredytowany przez ICF program „The Art and Science of Coaching”. Prowadzi indywidualny i zespołowy coaching dla kadry menedżerskiej. Ma doświadczenie w konsultowaniu dynamiki małych i dużych grup w podejściu group relations.

Z wykształcenia psycholog, obronił na UJ doktorat poświęcony uczeniu się złożonych umiejętności i przewidywaniu skuteczności działania. Ukończył kompleksowe kursy trenerskie i coachingowe, dysponuje certyfikatem ICF na poziomie PCC. Jest autorem podręcznika „Psychologia dla Coachów”, oraz publikacji naukowych i popularnonaukowych.

Współpracował m.in. z: 3M, ABB, Aviva, Bahlsen, BPH, Capgemini, Deloitte, Ericpol, Eurobank, Fakro, ING, Heineken, International Paper, Luxoft, Mondi, MAN Truck, NBP, OECD, Pratt & Whitney, Puratos, ROPS, RR Donneley, Schibsted, Skanska, State Street, Tenneco, Tmobile, oraz WUP Kraków.





Informacje organizacyjne

W ramach kursu oferujemy:

- Dostęp do platformy online, na której umieszczony jest kurs;
- Materiał uzupełniający w postaci plików PDF, audio zawierających podsumowanie i odwołania do dalszych źródeł wiedzy .
- Po ukończeniu kursu zaświadczenie udziału (generowany na platformie online).

Aby wykupić dostęp do kursu należy wejść na stronę:

<https://platforma-online.wszechnica.uj.pl/>

W przypadku chęci zakupu większej liczby licencji kursu prosimy o kontakt:

Karolina Kłeczek
Head of Remote Learning/Senior Project Manager

karolina.kleczek@wszechnica.uj.pl

Tel: 507 006 636 lub (12) 424 08 50

