



**«Вопрос к вопросу
как практика
взаимной
поддержки»**



Сергей Ивашкин
Максим Грицких

ИМО (Институт
развития человека
и организации) -
международное
сообщество
консультантов.



С 1954 года

10 стран:

Бразилия | Швейцария | Голландия |
Германия | Италия | Финляндия | Россия |
Израиль | Китай | Румыния

60 консультантов.

400+ клиентов

Немного теории

- Проблема – это просто вопрос, на который мы ищем ответ.
- Изменения и развитие начинаются с вопроса
- Вопрос вырастает из индивидуальной или групповой потребности.
- Точно отражающий ситуацию вопрос является первым шагом в поиске ответа и первого практического шага.

Проблемная зона Функциональная

Руководитель сам спешит ответить на вопрос сотрудника. Своим ответом он:

- А) берёт на себя его ответственность
- Б) выполняет роль специалиста вместо роли руководителя
- В) лишает сотрудника возможности развития.

Проблемная зона Психологическая

Каждый человек несёт в себе свою индивидуальную биографию в виде опыта, привычек и стереотипов мышления, образов действия.

Это становится основой субъективного восприятия действительности.

Задача учителя, наставника, руководителя –
помочь прояснить поле вопроса, расширить
масштаб восприятия рабочей ситуации,
увидеть первый шаг.

Практическая часть «Вопрос к вопросу»

- А формулирует вопрос и записывает его.
- В задает А вопросы, чтобы прояснить ситуацию.
- С через 5 минут и затем еще через 5 минут останавливает А, просит его переформулировать вопрос и снова записать.
- Через 10 минут С кратко формулирует суть того, о чем, по его мнению, говорил А.
- С помогает А сформулировать первые конкретные шаги.
- А записывает их.
- В итоге за 15 минут работы А получает 3 формулировки своего вопроса, суть того, о чем он говорил и первые шаги.
- После этого члены группы меняются ролями. И еще один круг.

Раунд рефлексии

В своих группах обсудите и поделитесь в общем круге:

- как вы себя чувствовали?
- какие у вас есть мысли по этому поводу?
- какие импульсы вы в себе ощущаете?