

# FEED FORWARD

ТРИ ПРОГРАММЫ ПО РАЗВИТИЮ  
НАВЫКА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

MANGO!





# **ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ** – ЭТО информирование другого человека о том, как воспринимается и истолковывается его поведение, действие или результат

Обратная связь – это бесценный подарок, но часто мы не умеем его красиво заворачивать

Поэтому мы не любим оценку 360, считаем обратную связь синонимом критики и часто занимаем защитную позицию, которая ограничивает ее восприятие



## 3 ПРОГРАММЫ

**FAST**

**DEEP**

**WIDE**

Позволят изменить установки и проработать алгоритм обратной связи, превратив это умение в свою ценность

Программы имеют разную продолжительность и цели, исходя из которых вы сможете выбрать подходящий вариант

Все три программы описаны на основании успешно внедренных проектов

Проект	<b>FAST</b>	<b>DEEP</b>	<b>WIDE (X-MEN)*</b>
Задачи проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Вовлечь топ руководителей</li> <li>▪ Обеспечить понимание модели менеджерами организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Вовлечь топ руководителей</li> <li>▪ Обеспечить понимание модели менеджерами организации</li> <li>▪ Сформировать осознание ценности обратной связи (новая установка)</li> <li>▪ Реализовать внедрение и эффективное использование модели в жизни</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Вовлечь топ руководителей</li> <li>▪ Обеспечить понимание модели всеми сотрудниками организации</li> <li>▪ Сформировать осознание ценности обратной связи (новая установка)</li> <li>▪ Сформировать устойчивую привычку использования модели обратной связи в жизни</li> <li>▪ Внедрить культуру двусторонней обратной связи в компании</li> </ul>
Проект оптимален	Когда нужно быстро внедрить способность представлять качественную обратную связь сотрудникам среди всех руководителей организации	Когда нужно внедрить осознание и сформировать навык представления обратной связи среди всех руководителей организации	Когда нужно внедрить осознание и сформировать устойчивый навык и понимание ценности (мотивация) представления обратной связи, сделав ее частью культуры всей организации
Аудитория	Менеджеры	Менеджеры	Менеджеры и сотрудники
Продолжительность (в среднем)	2 недели	5 недель	2 месяца
Риски и ограничения	нет	нет	Готовность руководителей обучать своих подчиненных через проведение мини тренингов

\* -Метафора X-Men может быть заменена другой

# FAST

## Цели

- Выработать три базовых правила обратной связи для организации
- Обучить большое количество сотрудников алгоритму и принципам обратной связи через интенсивные 4-часовые сессии

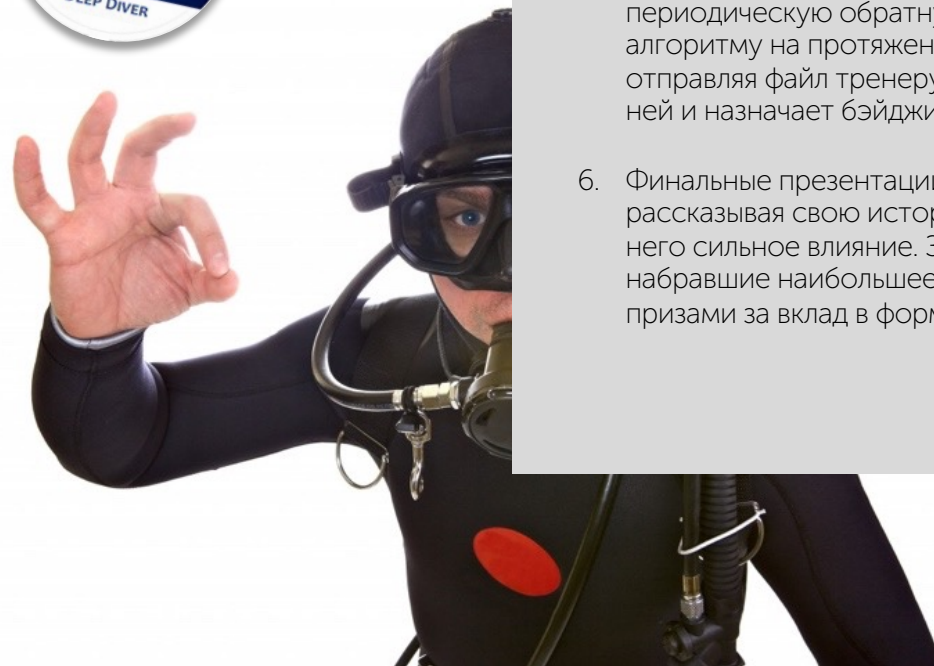
1. Установочная сессия с топ-командой по выработке 3 золотых правил обратной связи. Сессия основана на исследованиях Маршалла Голдсмита по 21 ограничивающей привычке успешных людей. 4 часа.
2. Творческая визуализация силами профессионального художника или скрайбера 3 золотых правил обратной связи (рисунок краской на холсте) для помещения в кабинете каждого топ менеджера.
3. Серия обучающих семинаров для менеджеров компании по техникам обратной связи (SBI или BOFF), с ролевой игрой, обсуждением ценности и видов обратной связи и практикой по 7 кейсам. 4 часа для группы из 8 человек.



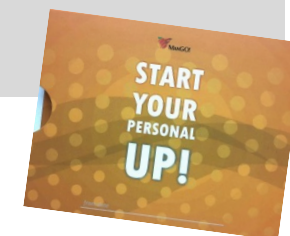
# DEEP

## Цели

- Выработать три базовых правила обратной связи для организации
- Привить установку важности и ценности обратной связи
- Обучить большое количество сотрудников алгоритму и принципам обратной связи через интенсивные 4-часовые сессии
- Закрепить правильное выполнение техник через практику после модуля
- Разобрать возможные сложности и ошибки
- Мотивировать на воспитание привычки предоставлять качественную обратную связь



1. Установочная сессия с топ командой по выработке 3 золотых правил обратной связи. Сессия основана на исследованиях Маршалла Голдсмита по 21 ограничивающей привычке успешных людей. 4 часа.
2. Творческая визуализация силами профессионального художника или скрайбера 3 золотых правил обратной связи (рисунок краской на холсте) для помещения в кабинете каждого топ менеджера.
3. Серия обучающих семинаров для менеджеров компании по техникам обратной связи (SBI или BOFF), с ролевой игрой, обсуждением ценности и видов обратной связи и практикой по 7 кейсам. 4 часа для группы из 8 человек.
4. Внедрение системы геймификации (бэйджи вручаемые за предоставление 3-х видов обратной связи).
5. Внедрение межмодульных Start Up проектов: участники дают периодическую обратную связь своим подчиненным по новому алгоритму на протяжении 3-х недель, записывая ее на диктофон и отправляя файл тренеру. Тренер предоставляет обратную связь по ней и назначает бэйджи. 3 недели.
6. Финальные презентации. Топ менеджер выступает перед группой, рассказывая свою историю обратной связи, которая оказала на него сильное влияние. Затем он награждает лучших участников, набравшие наибольшее количество баллов по бэйджам, ценными призами за вклад в формирование культуры обратной связи. 2 часа.



# WIDE (X-MEN)

## Цели

- Привить установку важности и ценности обратной связи
- Обучить большое количество сотрудников алгоритму и принципам обратной связи через интенсивные 4-часовые сессии
- Закрепить правильное выполнение техник через практику после модуля
- Разобрать возможные сложности и ошибки
- Мотивировать на воспитание привычки предоставлять качественную обратную связь
- Сделать обратную связь частью культуры всей организации



1. Запуск тематического проекта «X-Men». Установочная сессия с ключевыми руководителями. Представление идеи и плана проекта, модели обратной связи. Обсуждение их роли в проекте. 2 часа.
2. Запись и представление открывающего видео (или письма) о ценности обратной связи от Президента/ Генерального Директора всем сотрудникам компании.  
  
Проведение серии семинаров по обучению руководителей техникам обратной связи одновременно с обучением их проведению своими силами специально разработанных 2-часовых сессий для своих подчиненных. Модель SBI, принципы, виды обратной связи, разбор видео и решение кейсов. 8 часов для группы из 12 руководителей.
4. Поведение серии 2-х часовых семинаров силами руководителей для своих подчиненных. В течение 3 недель.
5. Запись анимационного видео с четырьмя правилами обратной связи «X-Rules». Рассылка/ демонстрация на экранах в офисах.
6. Дизайн и производство ростовых фигур «X-Men», которые станут символом этой кампании. Расстановка в офисах. Фигуры будут представлять правила обратной связи на протяжении 4 недель (1 неделя – 1 правило).
7. Разработка системы геймификации (бэйджи супергероев за качественное предоставление разных видов обратной связи). Проработка коммуникации статусов по бейджам со всеми сотрудниками организации (интранет, landing page). Соревнование за получение призов главных супергероев.
8. Старт «X-Weeks» - 4 недели, во время которых сотрудники компании тренируют техники обратной связи и зарабатывают бейджи (получая благодарственные карточки) от своих коллег, которым обратная связь была предоставлена. 4 недели
9. Рассылка вспомогательных материалов в виде одностраничной инфографики с сопроводительным текстом тренера. 1 раз в две недели.
10. Подведение итогов и награждение призами участников, предоставивших наибольшее количество вдохновляющей и полезной обратной связи. 1 час

**ГОТОВЫ?**

info@mangoco.ru

8 (925) 007 9090

**MANGO!**

