

ORGANIZACIJŲ POKYČIAI

2026 m. / Rudens semestras

Modulio anotacija

Tikslai, logika ir struktūra

Organizacijų pokyčių valdymas ir lyderystė – tai laukas, kuriame atsiskleidžia tikroji vadovo branda, nepriklausomai nuo vadovavimo lygmens. Čia susipina svarbiausios vadybinės žinios ir gebėjimai iš kitų sričių, tačiau būtent jam praktikoje vadovai dažnai būna ruošiami mažiausiai. Organizacijų pokyčių modulis yra apie lyderystę kuriant pokyčius ir pokyčiams vykstant.

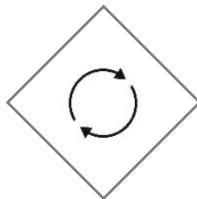
Šis modulis neseka įprastų mokymų keliu – jis neapsiriboja vieno ar keleto metodų ar modelių dėstymu. Toks neprisirišimas prie vienos specifinės mokyklos išlaisvina vadovo profesionalumą imantis atsakomybės už inicijuojamus arba vykstančius pokyčius ir jų poveikį.

Modulio esmė – padėti jums įvaldyti principus, kurie leis pokyčius inicijuoti ir valdyti sąmoningai, kūrybiškai ir strategiškai. Taigi, modulis sukonstruotas taip, kad galėtumėte edukuotai pasirinkti ir derinti skirtingus metodus bei kurti savo, derinant technišką ir gyvąjį, adaptyvųjį požiūrį į organizacijas. Atskiras dėmesys modulio metu skiriamas stebėti ir puoselėti savo braižą pokyčiuose, nes būtent pokyčių lyderystės braižas ir parašas (angl. „leadership signature“) yra tai, kas lydi jūsų karjerą bei reputaciją.

Modulio užsiėmimai išdėstyti remiantis būtent šiam moduliui sukonstruotu formatu:

Hands-down („easily or unquestionably“):
vertų dėmesio dėl pritaikomumo arba efektyvumo
požiūrių ir metodų analizė

Hands-off
 („do not touch or interfere“):
man veikiančių, kuriam laikui
nusistovėsiančių, metodų atradimas



Hands-on
 („involving active participation
or practical experience“):
požiūrių, metodų, įrankių
išbandymas praktiškai per užduotis

Hands-up („requesting volunteers“):
realių, gyvų iššūkių dokumentavimas ir/arba analizė
per „Change (Re)Quest“ sesijas

Siekiant tikslo studijos modulyje turi keletą sąlygų:

- Su didžiąja dalimi išsamaus vadovėlio medžiagos susipažįstama dar iki studijų pradžios
- Tai suteikia galimybę susitikimų laiką išnaudoti kuo efektyviau, pereinant prie patyriminio mokymosi, kuomet nagrinėjame specifines pokyčių valdymo temas ir laviname gebėjimus per realius pavyzdžius
- Viso modulio metu analizuojami realūs, „gyvi“ skirtingų organizacijų iššūkiai, taip pereinant per visą kritinių pokyčių valdymo temų ratą
- Metodai išbandomi praktiškai, „čia ir dabar“, kas suteikia galimybę tiek išžvelgti jų naudas, tiek ir ieškoti savo praktikos
- Didesnis dėmesys pirmosios modulio dalies metu skiriamas atvejų dokumentavimui ir analizei, ugdant įprotį tirti atvejus nesiūlant skubotų sprendimų; galiausiai pereinant prie pasirinkto atvejo (iš)sprendimo
- Skirtingų komandų prieigos būdai ir sprendimai analizuojant tą pačią problemą suteikia galimybę pamatyti platesnį požiūrių spektrą, įvertinti naudas bei rizikas, ir papildyti savo repertuarą
- Būkite pasiruošę, kad jūsų išvalgos ne kartą bus kvestionuojamos išorinių stebėtojų

Modulio kontekstas

Žvelgiant plačiau, modulis atspindžia nuo organizacijų ir vadovavimo kasdienybės, kurioje pokyčiai organizacijose tampa tiek įprasti, kad neturi pradžios ir pabaigos. Organizacijų pokyčiai jungia visas vadybos sritis ir jau įvykusius, laukiamus, ar numanomus pasikeitimus organizacijų viduje bei išorėje. Jie apima daugiau nei iniciatyvas ir projektus su aiškiu apibrėžtumu ir terminais. Šiandien pokyčiai – įprastinė būseną, kai sprendžiamos problemos, greitai reaguojama į besikeičiančią aplinką, ieškoma inovatyvių idėjų ir vystoma organizacija. Vis dėlto, daug pokyčių vyksta nesklandžiai, ne taip, kaip tikėtasi, neapibrėžtai ilgai, nekryptingai ar net skausmingai.

Dažnos to priežastys – neteisingai nustatomos problemos, standartiniai, šabloniniai, ar siaurai taikomi metodai ir sprendimai („kai turi plaktuką, viskas aplink atrodo kaip vinys“), nepakankamai kritinis arba linijinis mąstymas, nurodomasis vadovavimas, stokojančios įtraukiančio sprendimų priėmimo, menkas suinteresuotųjų šalių į(si)traukimas ir darbuotojų nuosavybės jausmas priimtiems sprendimams.

Kaip tinkamai numatyti ir inicijuoti pokyčius, juos plėtoti ir palaikyti? Kaip tai daryti sistemingai? – klausimai, aktualūs bene visiems darbuotojams, susiduriantiems su pokyčiais organizacijose ir į juos įsitraukiantiems. Vis dėlto, pirmiausia šie klausimai skirti vadovams, kuriems pokyčio procese dažnai tenka aktyvus vaidmuo. Ir nors vienintelio teisingo atsakymo į šiuos klausimus nėra, tvarus pokyčių valdymas prasideda nuo tinkamo pasiruošimo, kuris numato:

- Teisingą ir įtraukiantį sprendimą, kuriam vadovas turi gebėti atsitraukti nuo išankstinio žinojimo ir sprendimo „nuleidimo žemyn“
- Gerą praktiką žvelgti į sprendimo paieškos procesą taip, tarsi tai darytų išorinis konsultantas ir atsikratyti savo šališkumo pradedant rinkti duomenis „nuo balto lapo“ bei užtikrinti, kad bus išklaustos visos suinteresuotosios šalys
- Elgtis su suinteresuotosiomis šalimis tarsi su klientais – jų nuomonė ir nuosavybės jausmas itin svarbūs, nes šiame etape suburiame pokyčio agentus ir įgyvendintojus
- Įsitikinti, jog sprendžiama tikroji problema, gebėti ją nustatyti ir aktualizuoti
- Parinkti praktinius įrankius, padedančius problemai ir jos sprendimui suteikti struktūrą, naudoti inovatyvius metodus idėjoms rasti
- Taikyti technikas, įtraukiančias ir ugdančias komandas, kad šios pasiruoštų pokyčiui psichologiškai, laikytų jį „mūsų“, o ne „tų iš viršaus“, ir būtų atsakingos už jo įgyvendinimą ilguoju laikotarpiu
- Derinti procesinį, tikslais ir rodikliais paremtą pokyčių valdymą, su adaptyviuoju požiūriu į organizacijas bei siekti nuolatinio jų mokymosi ir augimo
- Pažvelgti į pasirėngimą pokyčiui per projekto prizmę – apibrėžtumas laike ir konkretūs veiksmai leidžia išvengti metų metus besitęsiančių ir/ar pasikartojančių problemų aptarinėjimo, nepriimant ir/ar nesiimant sprendimų
- Struktūriškai paruošti organizacijas pokyčiui ir suprasti ryšį tarp organizacijos tipo, veiklos, kultūros

Siekiami rezultatai

Baigę modulį būsite pasirengę ugdyti organizacijas, priimti pokyčius, kaip natūralią būseną, kuri vyksta sistemingai, įtraukiančiai ir kryptingai, nebijoti situacijos neapibrėžtumo, nes daugybė šiame modulyje įsisavintų modelių, įrankių ir technikų padės suteikti užtikrintumo sprendimams.

Organizacijai suteiksite vertę gebėdami:

- Analizuoti pokytį organizacijoje holistiškai, integruodami skirtingų suinteresuotųjų šalių (klientų, darbuotojų ir akcininkų) perspektyvas
- Efektyviau siekti organizacijos tikslų ir produktyviau įgyvendinti jos planus
- Taikliau ir tiksliau identifikuoti aktualią vadybos problemą ir/ar galimybę organizacijoje
- Patarti, kaip įgyvendinti vertingą ir ilgalaikį pokytį organizacijoje
- Modulio pabaigoje būsite parengę savo pačių sukurtą pokyčių valdymo modelį arba metodą

Modulio vadovė - dr. Olga Štangej, ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto docentė, Vadovų magistrantūros programos vadovė. Daugiau kaip 10 metų lygiagrečiai dirba versle, vykdo verslo konsultavimo ir akademinę praktiką Lietuvoje ir užsienio šalyse (Šveicarijoje, Vokietijoje). Specializuojasi lyderystės, antreprenerystės, šeimos verslo srityse. Vykdo mokslinius ir taikomuosius tyrimus, kurių rezultatai publikuojami akademinuose žurnaluose ir knygose, pristatomi tarptautiniuose moksliniuose ir praktiniuose renginiuose.



Pastaba: esant nenumatytoms aplinkybėms temų eiliškumas modulio eigoje gali keistis, tačiau užsiėmimų tvarkaraštis ir datos išlieka aktualūs.

Pagrindinės modulio temos

Pokyčio organizacijoje samprata, perspektyvos, principai

- Pokyčių ir jų valdymo perspektyvos, modeliai, principai
- Pokyčio apimties ir konteksto vertinimas
- Dalyviai, vaidmenys, suinteresuotosios šalys pokyčių inicijavime ir valdyme
- Procesinis, projektais paremtas, ir adaptyvusis pokyčių valdymas

Poreikio keistis (at)pažinimas, vertinimas, problemų diagnozavimas ir aktualizavimas

- Poreikio keisti(s) atpažinimas ir į(si)vertinimas
- Problemos(-ų) diagnozavimas/atradimas ir aktualizavimas
- Kritinio ir sisteminio mąstymo strategijos; adaptyvusis požiūris į organizacijas
- Pokyčio planavimas, informacijos rinkimo ir analizės metodai iššūkių sprendimams ir jų įgyvendinimui – metodika ir praktika

Pokyčio planavimas, įgyvendinimas, peržiūra, ir priežiūra

- Pokyčio planavimo ir įgyvendinimo aspektai: strategijos sudarymas, dalyvių ir suinteresuotųjų šalių įtraukimas bei įsitraukimas, pokyčių ir organizacijos vystymosi fasilitavimas
- Pokyčio įgyvendinimas, peržiūra, ir priežiūra; tikslais ir rodikliais paremtas pokyčių įgyvendinimas ir valdymas; kompleksinis problemų sprendimas

Pokyčio puoselėjimo ir palaikymo aspektai

- Pokyčio puoselėjimas ir palaikymas koučingo keliu; koučingu paremta pokyčio komunikacija organizacijose; grupių koučingo principai
- Organizacijos dizainas pokyčiui siekti ir palaikyti

Modulio dėstytojai



Doc. dr. Olga Štangej

- Modulio vadovė, ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto docentė, Vadovų magistrantūros programos vadovė
- Daugiau kaip 10 metų lygiagrečiai dirba versle, vykdo verslo konsultavimo ir akademinę praktiką Lietuvoje ir užsienio šalyse (Šveicarijoje, Vokietijoje)
- Specializuojasi lyderystės, antreprenerystės, šeimos verslo srityse
- Vykdo mokslinius ir taikomuosius tyrimus, kurių rezultatai publikuojami akademinuose žurnaluose ir knygose, pristatomi tarptautiniuose moksliniuose ir praktiniuose renginiuose



Doc. dr. Lineta Ramonienė

- ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto docentė, Vadovų magistrantūros Strateginės rinkodaros modulio vadovė
- Specializuojasi strateginio valdymo, rinkodaros ir pokyčių valdymo srityse bei daugiau nei 15 metų dėsto, kuria ir plėtoja verslo programas; vadovavo ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto Tarptautinės rinkodaros ir vadybos magistrantūros programai
- Aktyviai konsultuoja įmones strateginio valdymo ir rinkodaros srityse
- Šiuo metu ji yra Amerikos rinkodaros asociacijos (angl. American Marketing Association, AMA) narė. Pastaraisiais metais stažavosi IESE verslo mokykloje Ispanijoje (angl. IESE Business School), Čikagos universiteto Booth mokykloje Amerikoje (angl. University of Chicago Booth School), Pietų Floridos universitete JAV (angl. University of South Florida), Leveno universitete Belgijoje (angl. University of Leuven) ir Twente universitete Nyderlanduose (angl. University of Twente).



Birutė Ruplytė

- ISM konsultantė-ekspertė, psichologė; Ilgalaičių nekreditinių (laipsnio nesuteikiančių) ISM mokymų programų vadovė
- Sertifikuota darbui su DISC ir komandų vaidmenų metodikomis (A Wiley Brand, JAV), sertifikuota 360° vadovavimo kompetencijų vertinimo konsultantė (Exponential Training & Assessment, Anglija)
- Verslo atvejų bendraautorė
- Kvalifikaciją kėlė International Management Teachers Academy (IEDC, Slovėnija), Denison Consulting (JAV), Adizes Institute (JAV), Manchester University ir European Case Clearing House (D. Britanija) programose ir kt.



Eglė Daunienė

- Sociokratijos fasilitatorė ir konsultantė, partnerystėje su „Sociocratis H Centrum“ Olandijoje. Ji taip pat yra Focusing'o metodologijos praktikė bei sertifikuota mokytoja partnerystėje su Focusing Resources, JAV.
- Konsultavimo įmonės savininkė. Prieš pradėdama nepriklausomą profesinę ugdymo veiklą, Eglė sukaupė didelę praktinę patirtį finansų audito ir organizacijų vystymo srityje, dirbdama tarptautinėje kompanijoje „Ernst&Young“ Vėliau vadovaujamąjį darbą dirbo stambiose verslo organizacijose („Vilniaus prekyba“, „Euroapotheca“ bei „LEO LT“), kur vadovavo strategijos valdymo, holdingo valdymo, organizacijos kūrimo ir vystymo projektų kūrimui ir įgyvendinimui



Romanas Gaidukas

- Organizacijų valdymo konsultantas, daugelio autorinių programų vadovams autorius, profesionalus koučingo specialistas, sertifikuotas koučerių supervizorius, sertifikuotas „Adizes“ ir pokyčių valdymo konsultantas
- Jau dešimt metų aktyviai konsultuoja įmonių vadovus bei savininkus verslo plėtros, vadovavimo ir asmeninio efektyvumo didinimo klausimais, vadovauja įmonės kultūros pokyčių projektams, kuria bei diegia mentoringo ir koučingo sistemas įmonėse, diegia „Solution Gear“ sistemą
- Verslo administravimo magistro laipsnį įgijo JAV, o koučingo specialisto kvalifikaciją įgijo Sankt Peterburgo koučingo institute. Koučingo supervizoriaus kvalifikacija buvo suteikta Britų kompanijos „Coaching Development“.



Doc. dr. Dalius Misiūnas

- ISM Vadybos ir Ekonomikos universiteto rektorius, sukaupęs ilgametę vadovavimo praktiką ir valdysenos patirtį
- Sukaupęs pokyčių ir transformacijų inicijavimo bei įgyvendinimo didelėse organizacijose patirtį
- Aktyviai dalyvauja švietimo veikloje
- Elektros ir elektronikos inžinerijos mokslų daktaras (Lundo Universitetas, Švedija)



Joe McMahon

- Vizituojantis ISM universiteto lektorius, „Baltic Resilience“ įkūrėjas ir vadovas; SAME Solutions operacijų vadovas (įmonės, kuri taiko vaizdo, interaktyvių scenarijų ir požiūrio taško metodus elgsenos pokyčiams skatinti)
- Buvęs Didžiosios Britanijos armijos kapitonas, tarnavęs Šiaurės Airijoje ir Irake; baigė Karališkąją Sandhursto karo akademiją
- Daugiau nei 20 metų konsultuoja organizacijas lyderystės, krizių valdymo ir veiklos nestabiliuose regionuose srityse (Viduriniai Rytai, Afrika, Pietų Amerika, Pietryčių Azija)
- Dirbo su Tarptautiniu olimpinio komitetu, AXA Group ir su kitomis tarptautinėmis įmonėmis kuriant krizių valdymo sistemas bei mokant vadovus
- Vykdydamas rizikos vertinimus naftos ir dujų sektoriuje (Izraelis, Egiptas, Persijos įlankos šalys)
- „Essential Leadership“ bendrąįkūrėjas, rengia lyderystės ir problemų sprendimo mokymus nuo startuolių iki aukščiausio lygio vadovų
- Londono ekonomikos mokykloje įgijo Politikos ir tarptautinių santykių bakalaurą, Lesteryje – Tarptautinio saugumo magistro laipsnį



Dr. Rasa Katilienė

- Socialinių mokslų (vadybos) daktarė, mokslinių publikacijų ir konferencijų pranešimų autorė. Vadovavo „Organizacijų pokyčių“ moduliui.
- Tyrimų ir profesinių interesų sritis – organizacijos kultūra, lyderystė
- ICF (tarptautinės koučingo federacijos) akredituota ACC ir sertifikuota Integralaus ICC IPC™ koučingo specialistė-praktikė bei ICF narė, ICF Lietuva Prezidentė 2023
- Pokyčių ekspertė, kvalifikuota organizacijų ir vadovų konsultantė: sertifikuota Spiralinės dinamikos teorijos (SDi) taikymo praktikė; Deep Change SQ21 (Spiritual Intelligence) lyderių ugdymo praktikė
- Sertifikuota tarptautinės KORU Mindfulness mokyklos dėmesingo įsisąmoninimo trenerė
- Ilgametė patirtis projektų valdymo, pardavimo, klientų aptarnavimo ir vadovavimo srityse, sukaupta dirbant tarptautinėje telekomunikacijų bendrovėje

Temų eiga

Tema	Akademinių valandų skaičius	Dėstytojas
I STUDIJŲ SAVAITGALIS		
<p>Įvadas į modulį ir pokyčių valdymą</p> <p><i>Hands-down ir Hands-on sesijos</i></p> <p>Mokymosi proceso susitarimai, susipažinimas grupėje. Įvadas: pokyčiai organizacijose, jų tipai, perspektyvos. Žinių iš vadovėlio medžiagos įsivertinimas, aptarimas.</p> <p>Pamatiniai klausimai ir nesusipratimai pokyčių valdymo praktikoje, apie kuriuos privalu žinoti vadovui:</p> <p>Skirtumai tarp operatyvinių, strateginių pokyčių ir transformacijos. Kada metas pokyčiui, o kada – transformacijai?</p> <p>Skirtumai tarp pokyčių valdymo modelių. Kaip pasirinkti, ir kaip sukurti savo?</p> <p>Vadovų archetipai pokyčių valdyme – ar, ir koks yra siektino pokyčių lyderio portretas (angl. „role model“)?</p> <p>Socialinio tinklo (angl. <i>network</i>) įsivertinimo metodika / praktinis taikymas inicijuojant bei planuojant pokyčius</p>	8 ak. val.	Doc. dr. Olga Štangej
<p>Pokyčių apimtis, įsivertinimas, ir pagrindiniai valdymo principai</p> <p><i>Hands-down ir Hands-on sesijos</i></p> <p>Tvarūs pokyčiai. Pagrindiniai pokyčių organizacijoje principai. Ankstyvasis pokyčio projekto rėmų, konteksto apibrėžimas ir nusistatymas. Suinteresuotųjų pusių, veikiančiųjų asmenų ir vaidmenų analizė.</p>	8 ak. val.	Doc. dr. Lineta Ramonienė

Tema	Akademinių valandų skaičius	Dėstytojas
II STUDIJŲ SAVAITGALIS		
Pokyčių stebėseną, analizę, ir įprasminimą		
<p>Kiekvienas pokytis turi savo istoriją: Vadovo naratyvai ir jų poveikis įgyvendinant pokytį. Kaip „įdarbinti“ savo įgyjamas profesines patirtis mokymuisi? Kaip dokumentuoti, aprašyti, ir įprasminti pokyčių patirtis ir praktiką per atvejo tyrimą (angl. „case study“)? Atvejo rengimas pasitelkus pavyzdį arba asmeninę praktiką/patirtį („my signature case“).</p>	8 ak. val.	Doc. dr. Olga Štangej
<p><i>Hands-up sesija: Change (Re)Quest</i> Gyvo atvejo dokumentavimas ir analizė <i>Galimas vizitas į organizaciją</i></p>	8 ak. val.	Doc. dr. Lineta Ramonienė
III STUDIJŲ SAVAITGALIS		
Evoliuciniai pokyčiai organizacijose		
<p><i>Hands-down ir Hands-on sesijos</i></p> <p>Kaip stebėti ir laiku pastebėti natūraliai vykstančius (pvz. kultūrinius) pokyčius? Sprendimo priėmimas valdyti pokyčius. „Tinkamo laiko“ (angl. „timing“) pokyčiui identifikavimas. Pasirengimo pokyčiui vertinimas iš organizacijos, vadovų, grupių ir asmeninės perspektyvų. Psichologiniai pokyčių planavimo aspektai.</p>	16 ak. val.	Birutė Ruplytė
<p><i>Hands-up sesija: Change (Re)Quest</i> Gyvų atvejų dokumentavimas ir analizė <i>Galimas vizitas į organizaciją</i></p>		Kviestinis svečias

Tema	Akademinių valandų skaičius	Dėstytojas
IV STUDIJŲ SAVAITGALIS (IŠVYKSTAMOJI SESIJA)		
Organizacinės problemos diagnozė/atradimas. Adaptyvusis požiūris į organizacijas. Pasipriešinimo pokyčiui priėmimas. <i>Hands-down ir Hands-on sesijos</i> Organizacinių problemų diagnozavimas ir aktualizavimas. Organizacinių problemų dvilypiškumas. Sunkiausi aspektai diagnozuojant situaciją. Techniniai ir adaptyvūs problematikos aspektai. Pokyčio lyderio „Aš“ vaidmuo, santykis su galia. Metodai, padedantys žmonėms sistemoje patiems atrasti problemas ir sprendimus. Fasilitatoriaus vaidmuo, techninio ir adaptyvaus konsultavimo proceso skirtumai ir ypatumai.	16 ak. val.	Eglė Daunienė
V STUDIJŲ SAVAITGALIS		
Pokyčių inicijavimas ir bendros ateities (angl. „agreed-upon future“) (su)kūrimas. Pokyčių dalyvių įtraukimas. <i>Hands-down ir Hands-on sesijos</i>		
Vadovas kaip organizacijos vystymosi proceso fasilitatorius. Fasilitavimo privalumai, trūkumai ir apribojimai. Fasilitatoriaus atsakomybių ribos, laukiamas rezultatas ir darbo kokybės vertinimas. Raktinės fasilitatoriaus kompetencijos. Fasilitavimo technikos ir įrankiai, jų praktinis pritaikymas.	8 ak. val.	Romanas Gaidukas
Strateginės jžvalgos (angl. „strategic foresight“) ir mąstymo ateitimi, ateičių plėtojimo (angl. „futures thinking“), scenarijų „rear window“/ „backcasting“ aspektų, sisteminio požiūrio principų ir metodų taikymas inicijuojant ir apibrėžiant pokyčius.	8 ak. val.	Doc. dr. Olga Štangej

Tema	Akademinių valandų skaičius	Dėstytojas
VI STUDIJŲ SAVAITGALIS		
<p>Nuo pokyčių prie transformacijų įgyvendinimo organizacijose</p> <p><i>Hands-down ir Hands-up (Change (Re)Quest) sesijos</i> Gyvo atvejo dokumentavimas ir analizė <i>Galimas vizitas į organizaciją</i></p> <p>Vadovavimo strategija, pereinant nuo mažesnės apimties pokyčių prie organizacijos transformacijos. Inkrementiniai, lygiagretūs, ir ilgalaikiai pokyčiai, jų inicijavimas ir įgyvendinimas.</p>	8 ak. val.	Dalius Misiūnas
<p>Radikalūs ir nenumatyti pokyčiai. Organizacinio ir asmeninio atsparumo stiprinimas.</p> <p><i>Hands-down ir Hands-on sesijos</i></p> <p>Kaip iš anksto pasiruošti radikaliems, nenumatytiems pokyčiams, didinant organizacijos atsparumą? Veikimas neapibrėžtumo sąlygomis. Pamokos iš karo lauko ir korporatyvinio konteksto.</p>	8 ak. val.	Joe McMahon
VII STUDIJŲ SAVAITGALIS		
<p>Transformacijų organizacijose link. Pokyčio puoselėjimas ir palaikymas koučingo keliu.</p> <p>Pasaulėžiūrų apibrėžimas ir priėmimas. Pokyčio komunikacija koučingo pagalba organizacijose. Koučingo apibrėžimas ir taikymo mitai. Kompetencijos, pokalbių modeliai ir procesas. Palyginimas su kitais ugdymo metodais (konsultavimas bei mentorystė). Santykio tarp pašnekovų dimensijos ir jų svarba. Ekosisteminio koučingo link. Grupių koučingo principai.</p>	16 ak. val.	Dr. Rasa Katilienė
VIII STUDIJŲ SAVAITGALIS		
<p><i>Hands-up ir Hands-off sesijos</i></p> <p>Pasirinkto modulio atvejo analizė ir (iš)sprendimas grupėje, taikant pasirinktus metodus bei įrankius.</p> <p>Sprendimo (ir (iš)sprendimo būdo) pristatymas auditorijoje, dalyvaujant kitoms grupėms ir kviestiniams svečiams.</p>	16 ak. val.	Doc. dr. Olga Štangej Kviestinis svečias/-i



Tema

**Akademinių
valandų skaičius**

Dėstytojas

Modulio egzaminas

Modulio egzaminas sukonstruotas taip, kad taptų dar viena galimybe įtvirtinti žinias, gebėjimus (*Hands-off sesija*) ir skyla į dvi dalis raštu: argumentuotas savo pokyčių valdymo modelio/metodo pristatymas bei savo pokyčių lyderystės braižo analizė ir augimo planas.

Tiriamųjų darbų pateikimas raštu



Turite klausimų? Susisiekiame!

Vadovų mokymosi konsultantai



Jolanta Dzemionė
+37061293276
jolanta.dzemione@ism.lt



Indrė Mertinienė
+37068216439
indre.mertiniene@ism.lt



Skaidrė Samuilė
+37061149252
skaidre.samuile@ism.lt