

Zarządzanie zmianą - w stronę budowania kultury odpowiedzialności

Usługa archiwalna

Informacje o usłudze

Czy usługa może być dofinansowana?	Tak
Sposób dofinansowania	<ul style="list-style-type: none">wsparcie dla przedsiębiorców i ich pracowników
Rodzaj usługi	Usługa szkoleniowa
Podrodzaj usługi	Usługa szkoleniowa
Dostępność usługi	Otwarta

Numer usługi	2019/08/22/8320/445536		
Cena netto	1 450,00 zł	Cena brutto	1 783,50 zł
Cena netto za godzinę	103,57 zł	Cena brutto za godzinę	127,39
Usługa z możliwością dofinansowania	Tak		
Liczba godzin usługi	14		
Termin rozpoczęcia usługi	2019-12-16	Termin zakończenia usługi	2019-12-17
Termin rozpoczęcia rekrutacji	2019-08-23	Termin zakończenia rekrutacji	2019-12-09
Maksymalna liczba uczestników	5		
Kategoria główna KU	Zarządzanie i organizacja		
Kategorie dodatkowe KU	Rozwój osobisty		
Podstawa uzyskania wpisu w zakresie świadczenia usług współfinansowanych	Certyfikaty: Znak Jakości TGLS Quality Alliance		

Czy usługa pozwala na uzyskanie kwalifikacji lub części kwalifikacji zarejestrowanych w ZRK?	Nie
Czy usługa pozwala na uzyskanie kwalifikacji innych niż kwalifikacje zarejestrowane w ZRK?	Nie
Czy usługa prowadzi do nabycia kompetencji?	Tak

Informacje o podmiocie świadczącym usługę

Nazwa podmiotu		OPEN Konsultacje i Szkolenia S.C.	
Osoba do kontaktu	Julita Gotkowicz	Telefon	
E-mail	julita.gotkowicz@open-szkolenia.pl		

Cel usługi

Cel edukacyjny

Uczestnik szkolenia będzie wiedział, jak kreatywnie zarządzać zmianą. Nabędzie kompetencji społecznych w zakresie angażowania pracowników w proces zmian oraz nauczy się zasad efektywnej komunikacji w procesie zmian.

Szczegółowe informacje o usłudze

Ramowy program usługi

1. Psychologia zarządzania zmianami

- stereotypy dotyczące zmiany,
- diagnoza sytuacji bieżącej,
- zmiana - rewolucja czy ewolucja?
- przygotowanie się do zmiany,
- przewidywany proces zmian wg K.Lewina,
- schemat przygotowywania zmian.

W trakcie pierwszej części szkolenia zaprezentujemy, w formie mini-wykładu, podstawowe zagadnienia dotyczące procesu wprowadzania zmian do organizacji w oparciu o model K. Lewina. Po zakończeniu wykładu poprosimy uczestników o odniesienie zaprezentowanej wiedzy do case-study przygotowanych przed zajęciami, zaprezentowanie zauważonych zgodności i niezgodności oraz opisanie wniosków z tego wpływających.

2. Zmiany w organizacji - wywieranie wpływu na innych

- podstawowe mechanizmy wywierania wpływu wg Kelmana,
- podstawowe reakcje na wpływ i ich konsekwencje dla dalszej pracy i wdrażanych zmian,
- techniki wywierania wpływu.

Przed prezentacją wiedzy dotyczącej mechanizmów wywierania wpływu wg Kelmana (i ich konsekwencji dla procesu wprowadzania zmian) zaprezentujemy zadanie pozwalające zaobserwować siłę wpływu grupy na indywidualną ocenę jednostki. Przygotowane zadanie skonstruowane jest jako mini-eksperyment, którego celem jest identyfikowanie sposobu tworzenia własnych założeń i wynikających z nich zniekształceń poznawczych pojawiających się w trakcie interakcji z grupą. Celem zadania jest przygotowanie maksymalnie neutralnego pola do negocjacji dla uczestników i możliwości wpływania na indywidualne wybory innych osób. Treść zadania dotyczy konieczności określenia indywidualnego stosunku wobec zaprezentowanego w zadaniu dylematu. Indywidualne wybory są następnie prezentowane na forum – na ich podstawie prowadzone są negocjacje, których wynik wpływa na efekt pracy wszystkich zaangażowanych uczestników. Zawartość merytoryczna zadania jest tak skonstruowana, by zawodowa wiedza uczestników miała jak najmniejszy wpływ na jego przebieg, a o ostatecznym osiąganym wyniku decydowały głównie kompetencje negocjacyjne i mechanizmy wpływu. W trakcie omawiania zadania analizowane są zmiany decyzji, których dokonali członkowie oraz mechanizm, który doprowadził do podjęcia decyzji o zmianie. Po zakończeniu zadania i omówieniu zaobserwowanych zachowań, prezentujemy teoretyczną podstawę systematyzującą wyniki mini-eksperymentu.

3. Naturalne konsekwencje zmian w organizacji

- motywy, cele, rodzaje i istota zmian w przedsiębiorstwie,
- cykl procesu zmian,
- efektywna komunikacja w procesie zmian,
- opór psychologiczny i różne jego przejawy wg Marlowa,
- radzenie sobie z oporem wobec zmian,
- angażowanie pracowników w proces zmian.

Podobnie jak w poprzedniej części, przed rozpoczęciem prezentacji teorii oporu psychologicznego wobec zmian wg Marlowa, zaproponujemy uczestnikom zadanie, ułatwiające samodzielne zaobserwowanie powstawania oporu oraz własnych, intuicyjnych metod radzenia sobie z oporem. Celem zaproponowanego zadania jest przekazanie sobie między członkami zespołu pewnego przedmiotu, na określonych w zadaniu zasadach, w jak najkrótszym okresie czasu. Proponujemy kilka powtórzeń służących polepszaniu określanego czasu oraz tworzymy coraz wyższe normy, w których uczestnicy muszą się zmieścić. Ograniczanie czasu wymusza zmianę samoorganizacji zespołu, równocześnie budząc opór wobec kolejnych prób ograniczania czasu. Sposób reakcji oraz mechanizmy radzenia sobie z pojawiającą się frustracją i rosnącym oporem zespołu wobec kolejnych zmian są rejestrowane i stanowią podstawę do omówienia po zakończeniu zadania. Podobnie jak w poprzedniej części zajęć, po zakończeniu zadania i omówieniu zaobserwowanych zachowań, prezentujemy teoretyczną podstawę systematyzującą wyniki zadania.

4. Przewodzenie zmianom

- budowanie wspólnego obrazu aktualnej sytuacji firmy,
- techniki i narzędzia pracy indywidualnej i zespołowej wspomagające proces konsolidowania pracowników wokół wspólnej wizji zmian,
- dynamika zmian – proces kierowania zmianami,
- przyspieszanie procesu rozmrażania,
- wdrażanie zmian,

W tej części zajęć prezentujemy podstawowe zasady projektowania procesu wprowadzania zmian, a następnie dzielimy uczestników na grupy i prosimy o przygotowanie (zgodnie z zaprezentowanym wzorcem) poprawnego projektu jednej planowanej/zrealizowanej zmiany organizacyjnej. Podstawą pracy uczestników są case-study przygotowane przed zajęciami. Po wykonaniu pracy, uczestnicy prezentują swoje projekty na forum, omawiają proces ich przygotowania, uzasadniają plan wprowadzenia zmiany. Poza prezentacjami, uczestnicy oceniają wyniki innych grup (za pomocą metody delfickiej). Grupa uzyskująca najwyższe wyniki zostaje symbolicznie nagrodzona.

5. Kreatywne zarządzanie zmianą

- etapy twórczego rozwiązywania problemów,
- automotywacja i zarządzanie sobą wobec zmiany,
- ustalanie/wyznaczenie nowych priorytetów,
- ustalanie/wyznaczanie norm czasowych,
- ustalanie/wyznaczanie progów krytycznych,
- monitoring efektywności.

W kolejnej części zajęć zajmiemy się organizacją i planowaniem działań wokół zaplanowanych zmian. Uczestnicy pozostają w grupach zorganizowanych w poprzednim zadaniu. Tym razem będą mieli za zadanie odnaleźć w przygotowanych wcześniej przez inne grupy projektach wprowadzania zmian „słabe punkty” oraz przygotować możliwie pesymistyczny, ale realistyczny scenariusz problemów, które mogą wystąpić w trakcie ich wdrażania. Każda grupa przygotowuje jeden „pesymistyczny scenariusz” dla projektu zaproponowanego przez inną grupę. Po prezentacji „pesymistycznych scenariuszy” uczestnicy mają za zadanie przygotować rozwiązania zabezpieczające ich projekt przed wpływem przewidywanych zagrożeń oraz skonstruować harmonogram dla działań zabezpieczających ich projekt (zawierający informacje o przewidywanych progach krytycznych oraz przyjętym sposobie pomiaru efektywności projektu w kolejnych etapach jego realizacji). Wyniki ich prac są prezentowane na forum (grupa prezentuje otrzymany „pesymistyczny scenariusz” oraz swoje rozwiązania) i ocenianie przez inne grupy. Grupa oceniona najwyżej zostaje symbolicznie nagrodzona.

6. Sposoby przenoszenia zdobytych umiejętności na przykładzie konkretnego projektu zmian.

W ostatnim etapie zajęć proponujemy uczestnikom wspólną pracę nad przygotowaniem projektu dla jednego case-study (sformułowanego przed rozpoczęciem szkolenia), który do tej pory nie był przedmiotem analizy żadnej z grup. Prosimy uczestników o sformułowanie projektu zmian, przewidzenie zagrożeń, przygotowania zabezpieczeń oraz naniesienie zaplanowanych działań na harmonogram. Analiza przygotowanego rozwiązania jest prowadzona w oparciu o prezentowaną wcześniej wiedzę i zbiór pomysłów opracowywanych na poprzednich etapach szkolenia.

Efekty usługi (produkty), efekty uczenia się/kształcenia

Efekty uczenia się:

- znajomość podstaw psychologii zarządzania zmianą
- nabycie umiejętności związanych z technikami pracy indywidualnej i grupowej ułatwiającymi proces wdrażania zmian
- poznanie sposobów przenoszenia zdobytej wiedzy na praktykę na przykładzie konkretnego projektu zmian
- poszerzenie wiedzy z zakresu technik wywierania wpływu i cyklu procesu zmian

Grupa docelowa

Szkolenie jest skierowane do:

- menedżerów,
 - kierowników projektów,
 - pracowników odpowiedzialnych za projektowanie i wdrażanie zmian.
-

Materiały dydaktyczne

Każdy z uczestników szkolenia wyposażony zostanie w segregator zawierający komplet materiałów szkoleniowych (liczących od 20 do 40 stron), będący uzupełnieniem treści omawianych podczas zajęć, długopis oraz wszelkie pomoce towarzyszące (arkusze robocze, arkusze pomocnicze, zadania). Dodatkowo osoby biorące udział w szkoleniu dostają materiały poszkoleniowe – **prezentację zawierającą zdjęcia flipchartów** wykorzystanych podczas zajęć. Zawierają one kluczowe pomysły, wypracowane metody działania, oraz podsumowania zadań praktycznych realizowanych podczas zajęć.

Informacje dodatkowe

Wartość obejmuje:

- przeprowadzenie zajęć przez **trenera z kilkunastoletnim doświadczeniem** w zawodzie,
- prowadzenie szkolenia w **formie warsztatowej**,
- **szkoleniowe** będące uzupełnieniem treści prezentowanych w trakcie warsztatu,
- **fotoprotokół** - wszystkim uczestnikom przesyłamy prezentację zawierającą zdjęcia flipchartów wykorzystanych podczas szkolenia, dzięki czemu uczestnicy mogą odtworzyć treści omawiane na zajęciach,
- dostęp do **platformy „Strefa Klienta”**, gdzie może pobrać materiały, prezentacje, filmy i zdjęcia przygotowane podczas zajęć,
- po zakończeniu warsztatu **trener jest do dyspozycji** w razie pojawienia się dodatkowych pytań ze strony uczestników,
- możliwość skorzystania z **e-konsultacji** bądź kontaktu telefonicznego z trenerem prowadzącym szkolenie w przypadku pojawienia się sytuacji trudnych lub kwestii do dalszego przedyskutowania,
- **każdemu uczestnikowi** wręczamy **imienny certyfikat** ukończenia szkolenia,
- podczas szkolenia zapewniony jest **catering** (lunch i przerwy kawowe)

Harmonogram

LP	Przedmiot / Temat zajęć	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1	Zajęcia	2019-12-16	09:00	11:00	2:00
2	Przerwa	2019-12-16	11:00	11:15	0:15
3	Zajęcia	2019-12-16	11:15	13:00	1:45
4	Lunch	2019-12-16	13:00	13:30	0:30
5	Zajęcia	2019-12-16	13:30	15:00	1:30
6	Przerwa	2019-12-16	15:00	15:15	0:15
7	Zajęcia	2019-12-16	15:15	16:00	0:45
8	Zajęcia	2019-12-17	09:00	11:00	2:00
9	Przerwa	2019-12-17	11:00	11:15	0:15

LP	Przedmiot / Temat zajęć	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10	Zajęcia	2019-12-17	11:15	13:00	1:45
11	Lunch	2019-12-17	13:00	13:30	0:30
12	Zajęcia	2019-12-17	13:30	15:00	1:30
13	Przerwa	2019-12-17	15:00	15:15	0:15
14	Zajęcia	2019-12-17	15:15	16:00	0:45

Osoby prowadzące usługę

Imię i nazwisko	Ewa Orlik-Marciniak
Obszar specjalizacji	Prowadzi coachingi indywidualne dla menedżerów najwyższego szczebla. Specjalizuje się w realizacji projektów rozwojowych dla kadry zarządzającej, szczególnie w firmach o działalności produkcyjnej. Interesuje się szczególnie rozwijaniem potencjałów i umiejętności pracowników oraz prawidłowościami rozwoju organizacji.
Doświadczenie zawodowe	Założycielka i współwłaścicielka firmy Open Konsultacje i Szkolenia. Od kilkunastu lat zajmuje się przygotowywaniem strategii rozwojowych dla firm i organizacji oraz ich wdrażaniem. Jako konsultant i trener prowadzi szkolenia i warsztaty dla liderów i menedżerów, trenerów wewnętrznych oraz pracowników działów HR.
Doświadczenie w świadczeniu tego typu usług	Ma doświadczenie w zakresie diagnozy (Assessment & Development Center, DiSC), realizacji badań metodą 270/360 stopni, badania satysfakcji z pracy oraz wdrażania modeli rozwojowych w organizacjach. Współpracuje z międzynarodowymi korporacjami przy realizacji rozbudowanych projektów HR dotyczących budowy modeli kompetencyjnych, systemów okresowej oceny pracy, systemów motywacyjnych.

Wykształcenie	Z wykształcenia psycholog, psychoterapeuta, doradca zawodowy. Ekspert w dziedzinie zarządzania kapitałem ludzkim. Jako praktyk współpracuje ze środowiskiem akademickim. Prowadzi zajęcia z przedmiotów psychologicznych w ramach podyplomowych studiów MBA na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Jest autorem tematycznych publikacji i artykułów.
---------------	--

Lokalizacja usługi

Adres: Serbska 6A/1 61-696 Poznań, woj. wielkopolskie Szczegóły miejsca realizacji usługi: siedziba firmy Open Konsultacje i Szkolenia w Poznaniu	Warunki logistyczne: Wi-fi
--	--------------------------------------