



AS ROZWOJU
SPÓŁKA Z
OGRA NICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ
★★★★★

Zarządzanie zmianą z wykorzystaniem gry symulacyjnej – szkolenie

Numer usługi 2025/04/12/126573/2686718

📍 zdalna w czasie rzeczywistym
🏠 Usługa szkoleniowa
🕒 7 h
📅 29.04.2025 do 29.04.2025

1 968,00 PLN brutto
1 600,00 PLN netto
281,14 PLN brutto/h
228,57 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Liderzy zespołów, menedżerowie, kierownicy projektów oraz osoby odpowiedzialne za wdrażanie zmian w organizacjach, które chcą rozwijać umiejętności skutecznego przewodzenia w procesie zmiany.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	6
Data zakończenia rekrutacji	28-04-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	7
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem usługi jest przygotowanie uczestnika do planowania i wdrażania działań w procesie zmiany organizacyjnej. Uczestnik potrafi zastosować modele zmiany (Lewina i Kottera), zidentyfikować etapy procesu zmiany, zarządzać oporem oraz angażować zespół w proces wdrażania zmian.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje etapy zmiany organizacyjnej i przypisuje im odpowiednie działania lidera.	Wskazuje etapy zmiany: rozmrażanie, zmiana, zamrażanie (model Lewina) oraz opisuje działania lidera na każdym etapie.	Test teoretyczny
Tworzy plan wdrażania zmiany zgodnie z modelem Kottera.	Opracowuje plan zmiany zawierający 8 kroków Kottera, dostosowany do wybranego scenariusza.	Prezentacja
Analizuje decyzje liderów w procesie zmiany oraz ich wpływ na zespół (gra symulacyjna).	Wskazuje przykłady działań liderów z gry, określa ich konsekwencje dla zespołu.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Projektuje działania angażujące zespół i zarządzające oporem wobec zmiany.	Opracowuje listę działań angażujących i przeciwdziałających oporowi wobec zmiany (na bazie symulacji).	Prezentacja

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Tak. Dokument w formie zaświadczenia zawiera opis efektów uczenia się.

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Tak, dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane efekty uczenia się i przypisane do nich kryteria weryfikacji. Weryfikacja została zrealizowana m.in. poprzez analizę wyników, ćwiczenia praktyczne, symulacje i ankiety samooceny.

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i walidacji – do przeprowadzenia walidacji została wyznaczona inna osoba niż prowadząca proces szkoleniowy.

Program

1. Wprowadzenie i cele warsztatu

- Powitanie uczestników, przedstawienie trenera i walidatora,

- Omówienie celu i struktury warsztatu, w tym roli gry symulacyjnej,
- Przedstawienie znaczenia efektywnego zarządzania zmianą w organizacji,
- Zapoznanie uczestników z harmonogramem dnia i zasadami pracy w grupach.

2. Rozgrywka w grę symulacyjną „Efekt: zmiana”

- Wprowadzenie do zasad gry, podział uczestników na zespoły (2-3 osoby),
- Realizacja rozgrywki: symulacja scenariuszy zarządzania zmianą w różnych warunkach,
- Podejmowanie decyzji przez zespoły w kluczowych momentach procesu zmiany,
- Doświadczanie skutków decyzji liderów – wpływ na opór, motywację i zaangażowanie zespołu,
- Rejestrowanie kluczowych spostrzeżeń podczas gry (dla dalszej analizy).

3. Refleksja po grze: Etapy zmiany i działania lidera

- Podsumowanie doświadczeń z gry: co działało, co nie działało w decyzjach liderów,
- Wprowadzenie etapów zmiany: **przygotowanie, implementacja, utrwalenie** (odniesienie do doświadczeń z gry),
- Omówienie kluczowych działań lidera na każdym etapie zmiany,
- Wspólna identyfikacja zachowań liderów, które wpływały na opór lub motywację zespołu.

4. Model zarządzania zmianą Kurta Lewina

- Wyjaśnienie 3-etapowego modelu Lewina:
- – **Rozmrażanie** – budowanie potrzeby zmiany,
- – **Zmiana** – wdrażanie nowych działań,
- – **Zamrażanie** – utrwalanie nowych nawyków i procedur,
- Dyskusja nad zastosowaniem modelu w kontekście przeprowadzonych rozgrywek,
- Identyfikacja możliwych barier na każdym etapie i sposobów ich pokonania.

5. Model 8 kroków Johna Kottera

- Omówienie **8 kroków Kottera** w zarządzaniu zmianą, krok po kroku:
 1. Tworzenie poczucia pilności,
 2. Budowanie koalicji liderów zmiany,
 3. Kreowanie wizji zmiany,
 4. Komunikowanie wizji,
 5. Usuwanie przeszkód,
 6. Generowanie krótkoterminowych zwycięstw,
 7. Konsolidacja zysków i dalsze zmiany,
 8. Utrwalanie zmian w kulturze organizacyjnej,
- Odniesienie kroków do doświadczeń uczestników z gry oraz do ich rzeczywistości zawodowej,
- Dyskusja o możliwych wyzwaniach w realizacji poszczególnych kroków.

6. Tworzenie planu wdrażania zmiany

- Praca zespołowa: uczestnicy tworzą **plan wdrażania zmiany** w oparciu o modele Lewina i Kottera,
- Uwzględnienie w planie etapów zmiany, działań liderów, potencjalnych barier oraz sposobów ich zarządzania,
- Włączenie do planu działań **angażujących zespół i zarządzających oporem** (doświadczenia z gry),
- Prezentacja wypracowanych planów przez zespoły, wspólna analiza i feedback.

7. Podsumowanie i wyciąganie wniosków

- Podsumowanie kluczowych lekcji wyniesionych z rozgrywki i omówionych modeli,
- Dyskusja o najczęstszych błędach liderów w procesie zmiany i jak ich unikać,
- Wskazanie praktycznych kroków do wdrożenia poznanych narzędzi w codziennej pracy,
- Omówienie dalszych możliwości rozwoju kompetencji w obszarze zarządzania zmianą.

8. Walidacja efektów uczenia się

- Przeprowadzenie **testu teoretycznego** (etapy zmiany, modele Lewina i Kottera),
- **Obserwacja prezentacji planów wdrożenia** – ocena zastosowania wiedzy w praktyce,
- Feedback od walidatora (Beata Burkat) dotyczący poziomu nabycia kompetencji,
- Dokumentacja walidacji efektów uczenia się (protokół).

Metody pracy:

- **Mini wykład interaktywny** – wprowadzenie do modeli zmiany (Lewina, Kottera),
- **Gra symulacyjna** – ćwiczenie podejmowania decyzji w procesie zmiany,
- **Analiza przypadków i dyskusja grupowa** – refleksja nad decyzjami liderów,
- **Praca w grupach** – tworzenie planów wdrażania zmian oraz działań angażujących zespół.

Szkolenie realizowane jest w czasie rzeczywistym (online), w formie zajęć praktyczno-teoretycznych.

Usługa zawiera elementy praktyczne: gra symulacyjna, analiza przypadków, tworzenie planów działania.

Grupa do 6 osób pracuje w zespołach symulujących zarządzanie zmianą. Praca odbywa się przy komputerach z kamerą i mikrofonem.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 7

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 7 Wprowadzenie i cele warsztatu	Adrian Skarżyński	29-04-2025	09:00	09:30	00:30
2 z 7 Rozgrywka w grę symulacyjną „Efekt: zmiana”	Adrian Skarżyński	29-04-2025	09:45	11:45	02:00
3 z 7 Refleksja po grze: Etapy zmiany i działania lidera	Adrian Skarżyński	29-04-2025	12:15	12:45	00:30
4 z 7 Model zarządzania zmianą Kurta Lewina	Adrian Skarżyński	29-04-2025	12:45	13:15	00:30
5 z 7 Model 8 kroków Johna Kottera	Adrian Skarżyński	29-04-2025	13:15	14:00	00:45
6 z 7 Tworzenie planu wdrażania zmiany	Adrian Skarżyński	29-04-2025	14:15	15:00	00:45
7 z 7 Podsumowanie i wyciąganie wniosków	Adrian Skarżyński	29-04-2025	15:00	15:15	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 968,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 600,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	281,14 PLN
Koszt osobogodziny netto	228,57 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Adrian Skarżyński

Adrian Skarżyński – trener zarządzania, doradca biznesowy oraz certyfikowany coach PCC ICF i ICI z ponad 7-letnim doświadczeniem w realizacji projektów rozwojowych w sektorze MŚP oraz korporacjach międzynarodowych. Specjalizuje się w treningu kompetencji menedżerskich, obejmujących skuteczną komunikację, delegowanie i egzekwowanie zadań, planowanie i organizację pracy oraz automotywację liderów.

W ostatnich 5 latach zrealizował liczne projekty rozwojowe dla kadry kierowniczej firm produkcyjnych, finansowych i handlowych, koncentrując się na rozwoju kompetencji miękkich w kontekście zmieniającego się otoczenia biznesowego. Współpracował zarówno z międzynarodowymi korporacjami, jak i mikro oraz małymi przedsiębiorstwami w obszarach zarządzania zmianą, zarządzania zespołami oraz planowania sukcesji.

Posiada Międzynarodowy Certyfikat Trenera Zarządzania w zakresie treningu, uczenia się i rozwoju, ukończył Akademię Mistrzów Treningu oraz posiada akredytacje coachingowe PCC ICF i ICI.

Jest również magistrem inżynierem budownictwa, co przekłada się na umiejętność łączenia twardych kompetencji zarządczych z miękkimi narzędziami rozwojowymi. W swoim portfolio ma również doświadczenie w zarządzaniu projektami aktywizacyjnymi oraz rozwojowymi, skierowanymi do osób indywidualnych i zespołów.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

- Skrypt „Modele zmiany organizacyjnej” (PDF),
- Instrukcja do gry symulacyjnej (PDF),
- Karta planowania działań wdrożeniowych (DOC),
- Checklisty: zarządzanie oporem, angażowanie zespołu (PDF),

- Certyfikat zawierający opis efektów uczenia się.

Informacje dodatkowe

Projekt realizowany z programu „Nowa perspektywa dla BUR” nr FERS.01.03-IP.09-0019/23.

Warunki techniczne

Platforma komunikacyjna: Zoom lub MS Teams – platforma umożliwiająca prowadzenie zajęć online w czasie rzeczywistym, z funkcjonalnością wideo, audio, czatu oraz podziału na pokoje do pracy zespołowej,

Minimalne wymagania sprzętowe Uczestnika:

- Komputer lub laptop z kamerą internetową i mikrofonem (preferowane),
- Alternatywnie: tablet z kamerą i mikrofonem, z ekranem minimum 10 cali (telefon niezalecany),

Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego:

- Stałe łącze internetowe o przepustowości **minimum 10 Mb/s** dla pobierania i **5 Mb/s** dla wysyłania danych,
- Zalecane korzystanie z przewodowego połączenia z internetem lub stabilnej sieci Wi-Fi,

Niezbędne oprogramowanie Uczestnika:

- Aktualna wersja przeglądarki internetowej (Google Chrome, Mozilla Firefox, Microsoft Edge lub Safari),
- Dostęp do platformy gry symulacyjnej (link i dane dostępowe przekazywane uczestnikom przed szkoleniem),
- Oprogramowanie Zoom lub MS Teams (aplikacja lub dostęp przez przeglądarkę).

Inne:

- Zalecane korzystanie ze słuchawek z mikrofonem w celu poprawy jakości dźwięku,
- Możliwość udostępniania ekranu i korzystania z czatu.

Kontakt



Marzena Kleszowska-Skarżyńska

E-mail biuro@asrozwoju.pl

Telefon (+48) 532 612 475