CHANGE MANAGEMENT dla kadry kierowniczej.

*Wprowadzaj zmiany z myślą o ludziach.*

Zespół zarządzający zmianą to ten zespół, który odpowiada za wprowadzenie zmiany   
w organizacji. Szkolenie jest przeznaczone dla kadry kierowniczej zarówno planującej jak i wdrażającej zmiany. Szkolenie może być przydatne którzy odpowiadają za tworzenie wizji zmiany i planów zmiany.

**Kluczowe kompetencje kształtowane podczas szkolenia: planowanie zmiany, motywowanie, komunikowanie, uczenie ludzi.**

**Cele szkolenia:**

* zdobycie praktycznej wiedzy oraz umiejętności na temat sposobów planowania, komunikowania, wprowadzania i monitorowania do zmian
* nabycie umiejętności minimalizowania u pracowników oporu wobec zmiany
* poszerzenie wiedzy i umiejętności z zakresu komunikacji w zmianie oraz werbalizowania celów i oczekiwań

Proponowane szkolenie zbudowane jest na podstawie międzynarodowego standardu Change Management. Standard ten, stworzony przez Change Management Institute, należy do najbardziej rozpoznawalnych metod wprowadzania zmian organizacyjnych na świecie. Zakres merytoryczny programu szkolenia leży na dwóch solidnych fundamentach: wiedzy potwierdzonej naukowo oraz doświadczeniach organizacji z różnych branż, z całego świata.

Standard Change Management jest popularyzowany przez międzynarodową organizację APMG, która również promuje takie standardy jak: AgilePM, Management of Risk, Agile Business Consortium Scrum Master i wiele innych.

**Forma szkolenia:** warsztatowa z zastosowaniem następujących narzędzi: case studies, dyskusje, ćwiczenia, wykłady.

**Ramowy Program szkolenia**

**Dzień 1**

|  |  |
| --- | --- |
| **godziny**  **(od 09.00 do 15.30)** | **Zakres** |
| Część pierwsza | Wprowadzenie do zarządzania zmianą: czym jest zmiana, z czego wynika, na czym polega zarządzanie zmianą. Celem modułu jest zbudowanie kontekstu szkolenia i zrozumienie przez uczestników perspektywy osoby zarządzającej zmianą. |
| Część druga | Planowanie zmiany i modele wprowadzania zmian.  Trener przedstawi 3 modele wprowadzania zmiany:  - 3 etapy Lewina,  - 8 Kroków Kottera;  - model zmiany wyłaniającej się.  Posłużą one jako struktura do planowania zmiany, w oparciu o poprzednie moduły szkolenia.  Omówiony zostanie wpływ zmiany na organizację (change impact)  i metody szacowania tego wpływu. |
| Część trzecia | Uczenie się ludzi: nabywanie kompetencji potrzebnych do wprowadzania zmian. Zostaną przedstawione koncepcje:  - Trójkąt Kompetencji,  - cykl Kolba,  - model świadomej i nieświadomej kompetencji i niekompetencji,  - dołek poznawczy.  Wpływ procesu uczenia się na działalność organizacji – powiązanie  z poprzednim modułem. |
| Część czwarta | Reakcje ludzi na zmiany:  - reakcje emocjonalne wobec zmian (krzywa zmiany),  - wzór na zmianę Beckharda i Harrisa,  - Model Transformacji Bridges’a,  Wpływ reakcji ludzi na działalność organizacji – powiązanie z poprzednimi modułami. |

**Dzień 2**

|  |  |
| --- | --- |
| **godziny**  **(od 09.00 do 15.30)** | **Zakres** |
| Część pierwsza | Motywowanie do zmiany:  - motywacja i koncepcje wpływania na motywację ludzi do zmiany,  - dźwignie zmiany jako narzędzia wpływania na zachowanie ludzi,  - angażowanie interesariuszy wg Mayfielda jako działania podnoszące motywację do zmiany. |
| Część druga | Komunikacja w zmianie: techniki i narzędzia komunikacji. Budowanie struktur komunikacyjnych w zmianie (np. Sieć Agentów Zmiany).  Moduł ten będzie również nawiązywał do wszystkich poprzednich modułów,  w których komunikacja gra podstawową rolę.  Zakres merytoryczny:  - wpływ różnic indywidualnych (osobowościowych) na komunikację,  - heurystyki a komunikacja,  - udzielanie feedbacku,  - docieranie do serc i umysłów,  - model AIDA |

CHANGE MANAGEMENT

*Bądź liderem zmian!*

**Agent Zmiany** to każda osoba, która ma pozytywny wpływ na wprowadzanie zmian. Najczęściej są to członkowie zespołów poddanych zmianom, którzy formalnie bądź nieformalnie przyjmują funkcję „lidera zmiany” w swoim zespole.

Szkolenie jest przeznaczone dla tych wszystkich pracowników, którzy formalnie bądź nieformalnie wspierają zmiany w swoim zespole.

**Kluczowe kompetencje kształtowane podczas szkolenia: komunikacja, współpraca, uczenie innych, zrozumienie innych.**

**Cele szkolenia:**

* zdobycie praktycznej wiedzy oraz umiejętności wspierania ludzi w przechodzeniu przez zmiany
* nabycie umiejętności minimalizowania oporu wobec zmiany
* poszerzenie wiedzy i umiejętności z zakresu komunikacji w zmianie, komunikowania wizji i prowadzenia spotkań

Proponowane szkolenie zbudowane jest na podstawie międzynarodowego standardu Change Management. Standard ten, stworzony przez Change Management Institute, należy do najbardziej rozpoznawalnych metod wprowadzania zmian organizacyjnych na świecie. Zakres merytoryczny programu szkolenia leży na dwóch solidnych fundamentach: wiedzy potwierdzonej naukowo oraz doświadczeniach organizacji z różnych branż, z całego świata.

Standard Change Management jest popularyzowany przez międzynarodową organizację APMG, która również promuje takie standardy jak: AgilePM, Management of Risk, Agile Business Consortium Scrum Master i wiele innych.

**Forma szkolenia:** warsztatowa z zastosowaniem następujących narzędzi: case studies, dyskusje, ćwiczenia, wykłady.

**Ramowy Program szkolenia**

**Dzień 1**

|  |  |
| --- | --- |
| **godziny**  **(od 09.00 do 15.30)** | **Zakres** |
| Część pierwsza | Wprowadzenie do zarządzania zmianą: czym jest zmiana, z czego wynika, na czym polega zarządzanie zmianą. Celem modułu jest zbudowanie kontekstu szkolenia i zrozumienie przez uczestników perspektywy osoby zarządzającej zmianą. |
| Część druga | Role w Zmianie: Sponsor, Agent zmiany, interesariusze. Trener omówi każdą z ról i przedstawi ich zakres działań w inicjatywach zmiany. |
| Część trzecia | Uczenie się ludzi: nabywanie kompetencji potrzebnych do wprowadzania zmian. Zostaną przedstawione koncepcje:  - Trójkąt Kompetencji,  - cykl Kolba,  - model świadomej i nieświadomej kompetencji i niekompetencji,  - dołek poznawczy. |
| Część czwarta | Reakcje ludzi na zmiany:  - reakcje emocjonalne wobec zmian (krzywa zmiany),  - wzór na zmianę Beckharda i Harrisa,  - Model Transformacji Bridges’a, |
| Część piąta | Motywowanie do zmiany: część 1  - motywacja i koncepcje wpływania na motywację ludzi do zmiany,  - dźwignie zmiany jako narzędzia wpływania na zachowanie ludzi, |

**Dzień 2**

|  |  |
| --- | --- |
| **godziny**  **(od 09.00 do 15.30)** | **Zakres** |
| Część pierwsza | Motywowanie do zmiany: część 2  - angażowanie interesariuszy wg Mayfielda jako działania podnoszące motywację do zmiany |
| Część druga | Komunikacja w zmianie: techniki i narzędzia komunikacji.  Moduł ten będzie również nawiązywał do wszystkich poprzednich modułów, w których komunikacja gra podstawową rolę.  Zakres merytoryczny:  - elementy facylitacji spotkań zespołów,  - wpływ różnic indywidualnych (osobowościowych) na komunikację,  - heurystyki a komunikacja,  - udzielanie feedbacku,  - docieranie do serc i umysłów,  - model AIDA |
| Część trzecia | Wypełnianie roli Agenta zmiany: podsumowanie |