

Program szkolenia Zarządzanie zmianą

PROPOZYCJA DLA OSÓB ZARZĄDZAJĄCYCH ZMIANĄ

CHANGE MANAGEMENT dla kadry zarządzającej.
Wprowadzaj zmiany z myślą o ludziach.

Zespół zarządzający zmianą to ten zespół, który odpowiada za wprowadzenie zmiany w organizacji. To w tym zespole zapadają ostateczne decyzje związane z kształtem i zakresem zmiany oraz planem zmiany. Ten zespół ponosi ostateczną odpowiedzialność za powodzenie lub niepowodzenie wprowadzanych zmian.

Szkolenie jest przeznaczone dla tych, którzy odpowiadają za tworzenie wizji zmiany i planów zmiany. Szkolenie może być przydatne dla wyższej kadry zarządzającej Uczelnią.

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.

Dzień 1

Zakres	Narzędzia
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.	1. Case studies: Przedstawienie przykładów udanych i nieudanych zmian z różnych branż z zaznaczeniem kluczowych elementów zarządzania zmianą; 2. Dyskusja: rozmowa z uczestnikami o zmianach z ich doświadczenia

	zawodowego.
<p>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.</p>	<p>1. Wykład: prezentacja koncepcji i modeli wprowadzania zmian. 2. Ćwiczenie: planowanie zmiany w oparciu o jeden z 3 modeli zmiany, z zastosowaniem wiedzy z poprzednich dni szkoleniowych.</p>
<p>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 modulem.</p>	<p>1. Wykład: trener przedstawi koncepcje uczenia się ludzi dorosłych; 2. Ćwiczenie: tworzenie listy działań i planów rozwijania kompetencji osób dotkniętych przez zmianę.</p>
<p>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.</p>	<p>1. Wykład: trener będzie, przed każdym ćwiczeniem, merytorycznie wprowadzał uczestnikom poszczególne koncepcje; 2. Ćwiczenia: uczestnicy przećwiczą sposoby wspierania ludzi w zmianie, m.in. poprzez: - ćwiczenie komunikacyjne na wspieranie ludzi znajdujących się na różnych etapach Krzywej zmiany, - tworzenie planu działań komunikacyjnych na podstawie wzoru na zmianę Beckharda i Harrisa, - tworzenie listy działań do umieszczenia w planie zmiany na podstawie modelu Transformacji Bridges'a (w tym: werbalizowanie celów i oczekiwań), - stworzenie listy „dobrych praktyk” minimalizowania oporu wobec zmiany.</p>

Dzień 2

Zakres	Narzędzia
<p>Motywowanie do zmiany: - motywacja i koncepcje wpływania na motywację ludzi do zmiany,</p>	<p>1. Wykład: trener zaprezentuje koncepcje motywacji, dźwigni oraz system/strategię angażowania</p>

<ul style="list-style-type: none"> - dźwignie zmiany jako narzędzia wpływania na zachowanie ludzi, - angażowanie interesariuszy wg Mayfielda jako działania podnoszące motywację do zmiany. 	<p>interesariuszy zaproponowaną przez Mayfielda; pomiędzy każdym obszarem merytorycznym przeprowadzi ćwiczenia;</p> <p>2. Ćwiczenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Piramida motywatorów: na podstawie różnych koncepcji motywacji, uczestnicy stworzą „piramidę motywatorów”, czyli działań zwiększających motywację pracowników w odniesieniu do wprowadzania zmian; - planowanie dźwigni zmiany: uczestnicy zaprojektują przykładowe dźwignie, które mają wpływać na zaangażowanie pracowników we wprowadzanie zmian; - komunikacja motywująca: sposoby oddziaływania na pracowników przy zastosowaniu różnych działań komunikacyjnych w zmianie (w tym: wykorzystanie sieci Agentów/Ambasadorów zmiany); - Analiza pola sił; - Identyfikacja interesariuszy; - Segmentacja interesariuszy; - Persona i Mapa Empatii.
<p>Komunikacja w zmianie: techniki i narzędzia komunikacji. Budowanie struktur komunikacyjnych w zmianie (np. Sieć Agentów Zmiany).</p> <p>Moduł ten będzie również nawiązywał do wszystkich poprzednich modułów, w których komunikacja gra podstawową rolę.</p> <p>Zakres merytoryczny:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wpływ różnic indywidualnych (osobowościowych) na komunikację, - heurystyki a komunikacja, - udzielanie feedbacku, - docieranie do serc i umysłów, - model AIDA 	<p>1. Wykład: trener przedstawi koncepcje komunikacji i udzieli kluczowych wskazówek dotyczących komunikowania się;</p> <p>2. Ćwiczenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - efekt głuchego telefonu, - wpływ heurystyk i rozumienie komunikatu, - tworzenie opisów zmiany w odniesieniu do różnych metafor organizacji (wg. Morgana); - tworzenie komunikatów symbolicznych, narracji i metafor.