



Szkolenie 4. Zarządzanie zmianą

Planowany termin realizacji: 27-28.02.2014

Czas trwania: 2 dni (łącznie 16 godzin)

Limit miejsc: 15 osób (1 grupa)

**Szkolenia z zakresu zarządzania zmianą poprowadzi firma
Asap Education.**



Program szkolenia

Dzień I

**Moduł I Czym jest zmiana. Rodzaje zmian. Jak zmiana indywidualna wpływa na zmianę zespołową i organizacyjną.
– 4 godziny**

Gra symulacyjna: „Labirynt” – zmiana indywidualna a zmiana zespołowa i organizacyjna. Uczestnicy biorą udział w grze symulacyjnej w której mają okazję a sobie przekonać się jak zmiana wpływa na nich indywidualnie, jakie mechanizmy i procesy niesie za sobą i jak je identyfikować.

Zmiana i 4 fazy zmiany na bazie modelu Kubler – Ross (z Change Mmanagement) – wyjaśnienie modelu i dyskusja moderowana jak umiejętnie go wykorzystać wprowadzając zmianę.

Ćwiczenie: moja zmiana – praca w grupach – dyskusja, fazy zmiany indywidualnej, techniki motywowania i automotywowania w zmianie.

**Moduł II Wprowadzanie zmian w organizacji. Jak identyfikować opór i radzić sobie z oporem w trakcie zmian.
Kształtowanie efektywnych postaw wobec zmian. – 4 godziny**

Ćwiczenia „Change is the name of the game” i „Nowe praktyki w organizacji” – uczestnicy mogą poznać najistotniejsze elementy które pozwolą efektywnie wprowadzić zmianę

Dyskusja moderowana nt. postrzegania zmiany i praca techniką burzy mózgów nt. radzenia sobie z oporem w trakcie zmiany wspomagana przez materiały multimedialne.

Dzień II

Moduł III Zmiana zespołowa i organizacyjna. Jak grupę ludzi przemienić w aktywny zespół w zmianie. Sposób komunikowania zmian do różnych typów osobowości i identyfikacja typów osobowości. – 4 godziny



Zmiana a typy osobowości wobec zmiany wg. Junga – symulacja postępowań i odnajdywanie indywidualnych typów.
Test osobowości i narracja (historia o kolorach)

Rozpoznawanie typów osobowości i analiza jak zmiana wpływa na dany typ osobowości – uczestnic mają okazję nauczyć się jak komunikować zmianę do różnych typów osobowości i Jak postępować z oporem poszczególnych typów zachowań w sytuacji zmiany.

Typy zespołów i metafory organizacji zgodnie z metodyką Change Management

Case study – zmiana w organizacji – uczestnicy analizują jak efektywne w prowadzić zmianę w zespole przeprowadzając przez nią umiejętnie zespoły ludzkie.

Moduł IV Zmiana organizacyjna i przywództwo w zmianie.

Wprowadzanie synergii pomiędzy zmianą a projektami i programami wprowadzającymi zmianę. – 4 godziny

Gra: Fabryka życzeń – pozwalająca uczestnikom na zrozumienie czym jest dobre przywództwo w zmianie.

Pokazanie stylów przywództwa w zależności od charakteru organizacji.

Czym różnie się lider zmiany od menedżera. Czy zawsze dobry menedżer może być liderem zmiany – sesja pytań i refleksji oraz informacji zwrotnych.

Zarządzanie zmianą wg. metodyki Change Management - podsumowanie.

CEL SZKOLENIA

Celem głównym tego warsztatu jest ukazanie mechanizmów zmiany i budowanie postawy efektywnej i proaktywnej wobec zmiany.

Cele szczegółowe szkolenia:

1. Zapoznanie się z mechanizmami i procesami towarzyszącymi zmianie
2. Kształtowanie efektywnych postaw w sytuacji zmiany – radzenie sobie z oporem wobec zmian
3. Ukazanie poszczególnych typów zachowań wobec zmiany
4. Nabycie umiejętności komunikowania zmian do różnych typów osobowości
5. Rozwijanie umiejętności auto-motywowania i motywowania w zmianie
6. Pokazanie synergii pomiędzy zmianą indywidualną a organizacyjną



METODY SZKOLENIA

Szkolenie obejmuje 2 dni (16 godzin) i jest prowadzone w sposób warsztatowy w oparciu o cykl Kolba umożliwiający najbardziej efektywne zdobywanie wiedzy i umiejętności

- ćwiczenia warsztatowe
- mini wykład
- dyskusja moderowana
- narracja
- praca zespołowa
- case study
- prezentacja
- testy

KORZYŚCI Z UCZESTNICTWA W SZKOLENIU

Korzyści dla uczestnika:

- ✓ Ułatwienie uczestnikom adoptowania się do zmian.
- ✓ Umożliwienie efektywnego kontrolowania i zarządzania zmianą osobistą i organizacyjną.
- ✓ Pokazanie źródeł i pokazania sposobów przełamania oporu wobec zmiany.
- ✓ Ukazanie sposobów komunikowania zmian do różnych stylów zachowań
- ✓ Nabycie umiejętności wprowadzania zmiany i dobieranie do tego odpowiedniego stylu przywództwa.

Korzyści dla organizacji:

- ✓ Pokazanie w jaki sposób wytworzyć i wykorzystać synergę pomiędzy zmianą indywidualną, zespołową a organizacyjną
- ✓ Ułatwienie wprowadzania zmian w organizacji dzięki umiejętnemu lokalizowaniu oporu i umiejętności radzenia sobie z oporem wobec zmiany
- ✓ Dostarczenie pracownikom umiejętności do komunikowania i przeprowadzania zmian
- ✓ Modyfikacja postaw pracowników na bardziej pro aktywną wobec zmiany

