



PROGRAM SZKOLENIA

Temat szkolenia: Kompetencje przyszłości tj. Learning Agility.

CELE SZKOLENIA

Cel edukacyjny – realizacja usługi wspiera uczenie się

Usługa „Kompetencje przyszłości tj. Learning Agility” przygotowuje do kreowania kultury organizacyjnej sprzyjającej uczeniu się. Takie podejście wspiera procesy związane z zarządzaniem rozwojem członków zespołów oraz sprzyja innowacyjność w organizacji. Ponadto, katalog kompetencji przyszłości wywodzący się z metakompetencji Learning Agility pozwala wypracować nowe, skuteczne nawyki w działaniu.

Poziom wiedzy

1. Uczestnicy będą znali założenia podejścia Learning Agility.
2. Uczestnicy będą umieli charakteryzować i definiować pięć kompetencji składających się na zwinność uczenia się.
3. Uczestnicy będą znali definicję i założenia każdego obszaru w ramach Learning Agility.
4. Uczestnicy będą znali katalogi kompetencji przyszłości wg IFTF oraz Deloitte Capital Trends 2024.
5. Uczestnicy będą rozumieli kontekst badań w zakresie kompetencji przyszłości.

Poziom umiejętności

1. Uczestnicy będą potrafili diagnozować własną zdolność w zakresie Learning Agility.
2. Uczestnicy będą potrafili diagnozować gotowość członków zespołu do zwinności w procesie uczenia.
3. Uczestnicy będą potrafili identyfikować kluczowe elementy Learning Agility.
4. Uczestnicy nabędą umiejętność czerpania z autorefleksji, samoświadomości.
5. Uczestnicy będą potrafili rozwiązywać złożone problemy.
6. Uczestnicy będą potrafili wskazać nawyki, które nie przynoszą już efektów i zastąpić je nowymi.
7. Uczestnicy nabędą umiejętność angażowania do zmiany kultury organizacyjnej, na kulturę sprzyjającą uczeniu się.
8. Uczestnicy będą potrafili zmieniać swój sposób postępowania w zmiennej rzeczywistości.

Poziom kompetencji społecznych (postaw)

1. Uczestnicy będą afirmować pozytywny stosunek do nowych wyzwań i zmian.
2. Uczestnicy będą umieli proponować niestandardowe rozwiązania.
3. Uczestnicy będą czerpać radość z poszukiwania nowych rozwiązań.
Uczestnicy będą czerpać radość z proaktywności w działaniu i sposobie myślenia

Poziom narzędzi

1. Uczestnicy zdobędą umiejętności stosowania narzędzi w zakresie zwinności uczenia się.
2. Uczestnicy będą potrafili monitorować własny poziom Learning Agility w pięciu obszarach.
3. Uczestnicy będą w stanie rozwiązywać złożone problemy.

Projekt: „Future Skills - szkolenia dla dorosłych w erze cyfrowej”

realizowany w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego





4. Uczestnicy będą w stanie uruchomić własną samoświadomość oraz zwinność w zmianie.

Metody pracy z grupą w szkoleniu:

- Praca w grupach
- Praca indywidualna
- Burza mózgów
- Mini wykład
- Analiza case - study





SCENARIUSZ SZKOLENIA Z HARMONOGRAMEM

DZIEŃ 1

Czas	Zakres merytoryczny	Cele z modułu/ ćwiczenia/ wnioski	Nazwa i Opis ćwiczenia	Metody/ Narzędzia
09:00- 10:30	1. Wprowadzenie do szkolenia. • Przedstawienie trenera i uczestników. • Prezentacja kluczowych zagadnień, które będą omawiane podczas szkolenia. • Agenda i cele szkolenia. 2. Wprowadzenie do kompetencji przyszłości. • Skąd wiadomo jakie kompetencje będą niezbędne z 5-10-15 lat? • Czwarta rewolucja przemysłowa jako motor zmian do redefiniowania kompetencji • Katalogi kompetencji przyszłości: - IFTF - Deloitte Capital Trends 2024 - Korn Ferry Institute • Modele kompetencyjne przyszłości: T - shape i M-shape. • Prognozy: jakie zawody znikną w ciągu dekady, jakie powstaną? Garść trendów i inspiracji.	case study, dyskusje, analizy doświadczeń, business case		
10:30- 10:45	Przerwa kawowa			





10:45-12:15	3. Filozofia podejścia Learning Agility • Historia i założenia Learning Agility. • Jakie zachowania przejawia osoba z wysoko rozwiniętą zwinnością uczenia się? • Pięć kompetencji w ramach metakompetencji Learning Agility: - Self Awareness - Mental Agility - People Agility - Change Agility - Results Agility 4. Learning Agility najcenniejsza z kompetencji przyszłości • Umiejętność aktywnego poszukiwania informacji zwrotnych (od siebie lub innych) na temat tego, co należy zrobić, aby naprawić błędy i działać lepiej • Gotowość do podejmowania różnorodnych wyzwań, związanych z własnym rozwojem. • Proaktywne podejście do wyzwań i odpowiadanie na nowe sytuację i przeciwności, ucząc się nowych umiejętności sposobów myślenia. • Radzenie sobie z porażkami i umiejętność przyznania się do błędów, przyjęcia za nieodpowiedzialności i podejmowanie działań naprawczych	symulacje, case study, dyskusje, analizy doświadczeń, business case		
12:15-12:45	Przerwa obiadowa			





12:45-14:15	5. Self awerness - samoświadomość - Samoświadomości swoich mocnych stron i ograniczeń - Wewnętrzna potrzeba uczenia się i dostosowywania do nowej rzeczywistości - Umiejętność definiowania własnych obszarów do rozwoju - Techniki wzmacniania autoświadomości – okno Johari oraz czteropolówka coachingowa	ćwiczenia grupowe i indywidualne, dyskusje, analizy doświadczeń,		
14:15-14:30	Przerwa kawowa			
14:30-16:00	6. Mental Agility, czyli zwinność psychiczna. - Czerpanie satysfakcji z niekonwencjonalnego myślenia. - Dobre praktyki z zakresu myślenia „out of the box” - Gotowość rozwiązywania złożonych problemów - Wybrane techniki z zakresu problem solving / 5xWhy	symulacje, case study, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne,		
DZIEŃ 2				
Czas	Zakres merytoryczny	Cele z modułu/ ćwiczenia/ wnioski	Nazwa i Opis ćwiczenia	Metody/ Narzędzia





09:00-10:30	7. People Agility, czyli zwinność relacji międzyludzkich. • Otwartość na komunikację i współpracę w różnorodnym środowisku • Czerpanie korzyści z różnorodności w zespole • Umiejętność zarządzania zwinnymi, zróżnicowanymi i kreatywnymi zespołami.	symulacje, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, analizy doświadczeń,		
10:30-10:45	Przerwa kawowa			





10:45-12:15	8. Change Agility, czyli zwinność w zmianie. • Uruchamianie ciekawości zmian oraz pozytywnego nastawienia do zmian jako okazji do rozwoju. • Gotowość do zdobywania nowych doświadczeń • Wprowadzanie usprawnień w swoim otoczeniu • Proaktywne kreowanie ulepszeń w swoim otoczeniu oraz w środowisku ciągłych zmian. 9. Results Agility, czyli zwinność wyników. • Potrzeba osiągania wyników w nowych, wymagających okolicznościach. • Silna mobilizacja i koncentracja na skutkach w niepewnych okolicznościach. • Przedsiębiorczość. • Determinacja w działaniu na rzecz efektów, pomimo niesprzyjających i zaskakujących okoliczności. • Umiejętność budowania nawyku tzw. stop klatki (formuła SSC).	symulacje, case study, ćwiczenia grupowe i indywidualne, dyskusje, analizy doświadczeń, business case		
12:15-12:45	Przerwa obiadowa			





12:45- 14:15	10. Organizacja i świat VUCA - wyzwania dla organizacji i menedżerów, czyli odpowiedź na pytanie o to, gdzie jesteśmy na drodze ku zwinności? • Architektki zwinnych zespołów - zasady zwinnego przywództwa • Dlaczego ulepszenie procesu zarządzania zespołami powinno być priorytetem liderów? • W jaki sposób przygotować pracowników do działania w środowisku VUCA? • Określenie właściwej strategii, czyli katalog zasad skutecznego działania 11. 5 x A, czyli jakie cechy powinni rozwijać managerowie zwinnych zespołów • Asertywność • Akceptacja • Adaptacja • Aktywność • Afiliacja	scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, gry i filmy szkoleniowe, dyskusje,		
14:15- 14:30	Przerwa kawowa			



14:30-16:00	12. Kreowanie kultury sprzyjającej Learning Agility - NBC – założenia kultury uczenia się na błędach i nieobwiniania - Kreowanie środowiska sprzyjającego kreatywności i innowacyjności - Uczenie się poprzez doświadczenie - Idea „uczenia” się na błędach i sukcesach - Podejście indywidualne vs podejście zespołowe – jak uruchamiać nieszablonowe myślenie w zespole i w Organizacji? 13. Podsumowanie szkolenia oraz ewaluacja.	case study, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, dyskusje, business case		
-------------	---	--	--	--

Efekty uczenia się na poziomie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (postaw)

- Zna założenia podejścia Learning Agility.
- Charakteryzuje i definiuje pięć kompetencji składających się na zwinność uczenia się.
- Zna definicję i założenia każdego obszaru w ramach Learning Agility.
- Zna katalogi kompetencji przyszłości wg IFTF oraz Deloitte Capital Trends 2024.
- Rozumie kontekst badań w zakresie kompetencji przyszłości.
- Potrafi diagnozować własną zdolność w zakresie Learning Agility.
- Potrafi diagnozować gotowość członków zespołu do zwinności w procesie uczenia.
- Potrafi identyfikować kluczowe elementy Learning Agility.
- Posiada umiejętność czerpania z autorefleksji, samoświadomości.
- Potrafi rozwiązywać złożone problemy.
- Potrafi wskazać nawyki, które nie przynoszą już efektów i zastąpić je nowymi.
- Posiada umiejętność angażowania do zmiany kultury organizacyjnej, na kulturę sprzyjającą uczeniu się.
- Potrafi zmieniać swój sposób postępowania w zmiennej rzeczywistości.
- Afirmuje pozytywny stosunek do nowych wyzwań i zmian.
- Proponuje niestandardowe rozwiązania.
- Czerpie radość z poszukiwania nowych rozwiązań.
- Czerpie radość z proaktywności w działaniu i sposobie myślenia





Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Informacje dodatkowe – metody szkoleniowe:

Szkolenie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi tj. symulacje, case study, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, gry i filmy szkoleniowe, dyskusje, analizy doświadczeń uczestników, dzięki czemu zdobędą wiedzę oraz rozwiną umiejętności, postawy i zachowania.



Projekt: „Future Skills - szkolenia dla dorosłych w erze cyfrowej”
realizowany w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego

Akademia WIT w Warszawie
Certes Sp. z o.o.
Polska Izba Opakowań

📍 Newelska 6, 01-447 Warszawa
📍 Hafciarska 11, 04-704 Warszawa
📍 ul. Konstancińska 11, 02-942 Warszawa

☎ 22 3486 570

✉ skills@wit.edu.pl