



PROGRAM SZKOLENIA

Temat szkolenia: Zarządzanie zmianą a transformacja cyfrowa.

CELE SZKOLENIA

Cel edukacyjny – realizacja usługi wspiera uczenie się

Usługa „Zarządzanie zmianą a transformacja cyfrowa” przygotowuje do samodzielnego projektowania procesu zmiany, wdrażania i komunikowania zmian w zespole / w Organizacji oraz pozwala samodzielnie monitorować efekty i rezultaty wdrażanych zmian z perspektywy jej efektywności.

Poziom wiedzy

1. Uczestnicy będą rozumieli koncepcję zarządzania zmianą.
2. Uczestnicy będą znali podstawowe pojęcia związane z zarządzaniem zmianą i jej rolę w procesie cyfrowej transformacji.
3. Uczestnicy będą charakteryzowali zasady i narzędzia zarządzania zmianą w przedsiębiorstwie.
4. Uczestnicy będą identyfikowali znaczenie i rolę zarządzania zmianą w przedsiębiorstwie.
5. Uczestnicy będą rozpoznawali główne przyczyny i niepowodzenia w zarządzaniu zmianą.

Poziom umiejętności

1. Uczestnicy będą potrafili ocenić i diagnozować gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.
2. Uczestnicy będą potrafili inicjować zmiany i być ich liderami podczas ich wprowadzania w zespole / w Organizacji.
3. Uczestnicy będą potrafili definiować i wyjaśniać kierunki i skutki planowanych zmian zgodnie ze strategią transformacji cyfrowej
4. Uczestnicy nabędą umiejętność zarządzania efektywnością procesu zmian, uwzględniając stronę kosztów i korzyści.
5. Uczestnicy będą potrafili identyfikować źródła oporu wobec zmian i stosować techniki ich ograniczania.
6. Uczestnicy będą potrafili przeprowadzić diagnozę obecnej sytuacji, wskazać obszary wymaganej zmiany.
7. Uczestnicy będą potrafili ocenić gotowość organizacji do transformacji cyfrowej.
8. Uczestnicy będą potrafili opracowywać harmonogram działań, niezbędnych do przeprowadzenia procesu zmiany.
9. Uczestnicy będą potrafili konstruować strategię komunikacji w procesie zmiany, która sprzyja angażowaniu członków zespołu w zmianę





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 potrafili komunikować się w sposób łatwy do zrozumienia.
4. Uczestnicy będą potrafili przekonywać innych do wprowadzanych zmian.

Poziom narzędzi

1. Uczestnicy zdobędą umiejętności pracy z tzw. kompasem zmian.
2. Uczestnicy będą potrafili zaprojektować zmianę w swoim otoczeniu / w swojej Organizacji zgodnie z modelem projektowania zmian.
3. Uczestnicy będą w stanie zaprojektować komunikację w zmianie.
4. Uczestnicy będą w stanie uruchamiać 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. Założenia zmiennej rzeczywistości w cyfrowym świecie. • VUCA • BANI • Jak radzić sobie w zmiennej rzeczywistości w cyfrowym świecie wg J. Casicio: - To, co kruche, wymaga zdolności i odporności. - Odpowiedzią na niepokój jest empatia i uważność. - To, co nieliniowe, wymaga kontekstu i adaptacji. - To, co niezrozumiałe wymaga kontekstu i adaptacji.	case study, analizy doświadczeń, business case		
10:30- 10:45	Przerwa kawowa			





10:45-12:15	3. Analiza pola sił Kurta Levina i przyczyny oporu pracowników w zmianie. • Opór logiczny • Opór psychologiczny • Opór socjologiczny • Osobiste skrypty w procesie zmian. • Źródła i powody oporu w sytuacji zmiany. • Osobiste przekonania i nastawienie menadżera do zmian w kierunku transformacji cyfrowej.	ćwiczenia grupowe i indywidualne, case study, dyskusje, analizy doświadczeń, business case		
12:15-12:45	Przerwa obiadowa			
12:45-14:15	4. Empowerment - angażowanie i utrzymanie zaangażowania pracowników zmianie. • Analiza case – studies z zakresu empowerment w biznesie. • Założenia podejścia empowerment. • Jak wpływać na poczucie odpowiedzialności, właścicielskie podejście i zaangażowanie pracowników? • Ambasador zmiany, czyli rola lidera w inicjowaniu zmian i kierowaniu.	ćwiczenia grupowe i indywidualne, dyskusje, analizy doświadczeń,		
14:15-14:30	Przerwa kawowa			





14:30-16:00	5. Komunikacja w zmianie w dobie cyfryzacji i digitalizacji. • Rola transparentnej komunikacja w zmianie. • Rola expose menedżera w zmianie. • Model expose lidera w zmianie. • Trzystopniowy model komunikowania zmian: rozmrożenie – konwersja – zamrożenie • Perswazja i sztuka przekonywania do nowych idei – Golden circle S. Sineka.	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	6. Komunikacja w zmianie w dobie cyfryzacji i digitalizacji. • Cyfrowe kanały i sposoby komunikowania zmian. • Wypracowanie planu komunikowania zmian z wykorzystaniem cyfrowych kanałów.	symulacje, ćwiczenia grupowe i indywidualne, analizy doświadczeń,		
10:30-10:45	<i>Przerwa kawowa</i>			





10:45-12:15	7. Projektowanie zmian ukierunkowanych na transformację cyfrową. - Praca z kompasem zmian: sens, wizja, działania, angażowanie w zmianę. - Etapy procesu wdrażania zaprojektowanych zmian: komunikacja, edukacja, wsparcie, angażowanie w zmianę, negocjacje, przymus, kooptacja.	symulacje, case study, analizy doświadczeń, business case		
12:15-12:45	<i>Przerwa obiadowa</i>			
12:45-14:15	8. Projektowanie zmian ukierunkowanych na transformację cyfrową. Praca indywidualna / projektowa: kompleksowe zaprojektowanie procesu zmiany.	ćwiczenia grupowe i indywidualne,		
14:15-14:30	<i>Przerwa kawowa</i>			





14:30-16:00	9. Zwinność w zmianie w dobie procesów cyfryzacyjnych i digitalizacyjnych. • Cykl Deminga – cykl nieustającego usprawniania i udoskonalania. • Innowacyjność w zmianie - inicjowanie niestandardowych pomysłów. • Change agility, czyli odczuwanie przyjemności w związku z doświadczaną zmianą, ciągła ciekawość i umiejętność radzenia sobie z poczuciem dyskomfortu w związku z doświadczaną zmianą. 10. Podsumowanie szkolenia oraz ewaluacja.	case study, ćwiczenia grupowe i indywidualne, dyskusje, business case		
-------------	--	---	--	--

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

1. Rozumie koncepcję zarządzania zmianą.
2. Zna podstawowe pojęcia związane z zarządzaniem zmianą i jej rolą w procesie cyfrowej transformacji.
3. Charakteryzuje zasady i narzędzia zarządzania zmianą w przedsiębiorstwie.
4. Identyfikuje znaczenie i rolę zarządzania zmianą w przedsiębiorstwie.
5. Rozpoznaje główne przyczyny i niepowodzenia w zarządzaniu zmianą.
6. Ocenia i diagnozuje gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.
7. Inicjuje zmiany i jest liderem ich wprowadzania w zespole / w Organizacji.
8. Potrafi definiować i wyjaśnia kierunki i skutki planowanych zmian zgodnie ze strategią transformacji cyfrowej.
9. Potrafi zarządzać efektywnością procesu zmian, uwzględnia stronę kosztów i korzyści.
10. Identyfikuje źródła oporu wobec zmian i stosuje techniki ich ograniczania.
11. Potrafi przeprowadzić diagnozę obecnej sytuacji, wskazać obszary wymaganej zmiany.
12. Potrafi ocenić gotowość organizacji do transformacji cyfrowej.
13. Potrafi opracować harmonogram działań, niezbędnych do przeprowadzenia procesu zmiany.
14. Potrafi konstruować strategię komunikacji w procesie zmiany, która sprzyja angażowaniu członków zespołu w zmianę.
15. Afirmuje pozytywny stosunek do nowych wyzwań i zmian.

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

realizowany w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego





16. Proponuje niestandardowe rozwiązania.
17. Komunikuje w sposób łatwy do zrozumienia.
18. Przekonuje innych do wprowadzanych zmian.

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