|  |
| --- |
| Program szkolenia: Zarzadzanie zmianą |
| Tematyka zajęć: 1. Proces zmiany w organizacji
2. Diagnoza gotowości do zmian na poziomie indywidualnym, grupowym i organizacyjnym
3. Komunikacja w zmianie
4. Analiza interesariuszy – matryca interesariuszy
5. Metoda 8 kroków
6. Czynniki sukcesu we wdrażaniu zmiany – 3-fazowy model Kurta Lewina
7. Bariery wdrażania zmian
8. Typologia i przyczyny psychologiczne oporu wobec zmian
9. Metody przeprowadzania innych przez zmianę
10. Typowe błędy w procesie zarządzania zmianą
 |
| Metody kształcenia/nauczaniamini-wykład z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej, gra symulacyjna, ćwiczenia zespołowe, case study, role playing z opcjonalnym wykorzystaniem kamery  |
| Kompetencje jakie po szkoleniu nabędzie uczestnik/ wiedzę jaka uzyska/ korzyści jakie uzyska* Uczestnik pozna modele zarządzania zmianą i projektowania zmian w organizacjach
* Przyswoi wiadomości nt mechanizmów utrwalania zmian w organizacjach
* Usystematyzuje wiedzę w zakresie komunikowania się z interesariuszami zmiany
* Poszerzy swoją wiedzę dotyczącą przyczyn oporu wobec zmian i technik jego minimalizowania
* Uczestnik będzie potrafił przygotować plan wrażania zmian w organizacji
* Nabędzie umiejętność analizowania sytuacji przedsiębiorstwa oraz oceny stopnia konieczności wdrożenia zmiany
* Będzie potrafił zidentyfikować i wykorzystać „agentów zmian”
* Efektywnie wykorzystywał działania komunikacyjne podczas wdrożenia zmiany
 |
| Sposób oceniania kompetencji przed udziałem w szkoleniu, po udziale w szkoleniuPre-test i post-test dotyczy zagadnień realizowanych podczas szkolenia. Kwestionariusz pre i post-testu złożony jest z 10 pytań jednokrotnego wyboru (3 opcje odpowiedzi). Wynik pre i post-testu pozwala zbadać przyrost kompetencji/wiedzy. |
| Zasady oceny, punktowania uzyskanych kompetencji/wiedzyTest składa się z 10 pytań. Punktowany:* 1 pkt. za prawidłową odpowiedź
* 0 pkt. za błędną odpowiedź.

Warunkiem ukończenia szkolenia jest uzyskanie co najmniej 60 % poprawnych odpowiedzi. |