

<p>Temat szkolenia</p>	<p>„Przygotowanie kadry kierowniczej do zmiany organizacyjnej w obliczu ustawy 2.0”</p>
<p>Dzień 1 8:30 – wyjazd z Warszawy z parkingu przy Gmachu Głównym PW 10:00-przyjazd do Hotelu Pałac Żaków, zakwaterowanie 10:30 – 12:00 – szkolenie DNA w zmianie - wprowadzenie do tematu różnorodności w przygotowaniu do wprowadzania zmian w organizacji 12:00 – 12:15 – przerwa 12:15 – 13:45 – szkolenie Fazy reakcji na zmianę i komunikacja w zmianie cz. 1 13:45 – 14:30 – lunch 14:30 – 16:00 – szkolenie Fazy reakcji na zmianę i komunikacja w zmianie cz. 2 16:00-16:15 – przerwa 16:15-17:45 – szkolenie Metodyka projektowania zmian 18:00-19.30 – integracyjna gra terenowa 20:00-22:00 - kolacja</p>	
<p>Cele szkolenia</p>	<p>Podniesienie poziomu kompetencji w obszarze zarządzania zmianą i współpracy w zespole poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zrozumienie jak funkcjonujemy w relacji z innymi, jakie są mocne strony, a na jakie obszary trzeba zwrócić uwagę • Zrozumienie ról i znaczenia jednostki w grupie, dynamiki pracy grupowej w sytuacji zmiany • Zwrócenie uwagi na różnorodność zachowań i potrzeb w fazie oporu przed zmianą • Dbanie o utrzymanie pozytywnych i trwałych relacji w zespole • Kontrolę emocji podczas rozmowy z wymagającym pracownikiem/ przełożonym i radzenie sobie z emocjami i stresem • Radzenie sobie z krytycznymi sytuacjami - najlepsze strategie postępowania • Budowania zaangażowania i odpowiedzialności w zespole • Zwiększenie efektywności i skutecznej komunikacji w grupie, poprzez narzędzi usprawniających komunikację • Zwiększenie kompetencji w obszarze udzielania informacji • Poznanie strategii radzenia sobie z kryzysami w zespole i umiejętne wybierane właściwej strategii reagowania
<p>Proponowana literatura</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Radzenie sobie pracowników ze zmianami w organizacji Joanna Kłodkowska 2. Zarządzanie stresem Mike Clayton 3. Organizacje w ruchu: strategie zarządzania zmianami Ewa Mastłyk – Musiał 4. Jak przeprowadzić transformację firmy John P. Kotter 5. Zmień kulturę, zmień zasady gry Roger Connors, Tom Smith

Szczegółowy program szkolenia	
Zawartość merytoryczna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przywitanie, przedstawienie trenera i uczestników 2. Przedstawienie celów i zasad obowiązujących na szkoleniu
Temat modułu 1	DNA w zmianie - wprowadzenie do tematu różnorodności w przygotowaniu do wprowadzania zmian w organizacji
Czas trwania	90 min
Metoda szkolenia	Prezentacje i praca uczestników w grupach, test autodiagnostyczny, prezentacja multimedialna, mini wykład
Zawartość merytoryczna modułu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoanaliza osobowościowych różnic indywidualnych – test. Przeprowadzenie testu pozwalającego na ocenę swojego stylu komunikowania z uwzględnieniem reakcji na zmianę w oparciu o metodologię 4 Różnic Indywidualnych. 2. Charakterystyka poszczególnych stylów. Omówienie charakterystyki typologii (prezentacja poparta licznymi przykładami). 3. Mocne strony poszczególnych stylów osobowości.
Efekt dla uczestników	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poznanie cech charakterystycznych dla poszczególnych typów komunikacyjnych ze szczególnym uwzględnieniem zachowań w sytuacji zmian. ▪ Zwrócenie uwagi na różnorodność zachowań i ich specyficznych potrzeb. ▪ Uświadomienie wpływu preferowanych, spontanicznych zachowań na jakość relacji w zespole, współpracę i efektywność.
Temat modułu 2 i 3	Fazy reakcji na zmianę i komunikacja w zmianie
Czas trwania	180 min
Metoda szkolenia	Prezentacje i praca uczestników w grupach, emocjonujące doświadczenie zespołowe oparte o charakterystykę zmiany , kwestionariusz osobistych reakcji na zmianę, mini-wykład, wnioski na forum
Zawartość merytoryczna modułu	<p>Fazy reakcji na zmianę</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cztery reakcje na zmianę 2. Analiza osobistych reakcji na zmianę <ul style="list-style-type: none"> • Jak porozumiewać się z różnorodnymi osobowościami. • Jakie wartości do zespołu wnoszą określone osobowości. • Zasoby istotne w pracy zespołowej • Role w zespole. 3. Określenie najtrudniejszego etapu zmiany 4. Poszukiwanie rozwiązań w obszarze <p>Trener dzieli uczestników na 4 grupy i prosi by każda grupa, przez pryzmat dominującego stylu odpowiedziała na pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jak się ze mną komunikować w zmianie? • Jak się ze mną nie komunikować w poszczególnych fazach zmiany? • Co wnoszę do zespołu, w jaki sposób wspieram zmianę? <p>Następnie uczestnicy w grupach przygotowują plakat obrazujący ich dominujący styl komunikacyjny. Po zakończeniu pracy reprezentanci grup na forum prezentują efekty swojej pracy (sugestie właściwych rozwiązań grupa będzie miała w materiałach dla uczestnika).</p>

	<p>Transfer/wzmocnienie: Uczestnicy szkolenia wieszają wypracowane rozwiązania na ścianie tak by były widoczne podczas całego dnia szkolenia i by uczestnicy mogli w kolejnych zadaniach wykorzystywać zawarte tu informacje.</p> <p>5. Jak doświadczamy zmiany i jak radzimy sobie z zagrożeniami. Uczestnicy biorą udział emocjonującym eksperymencie – grze zespołowej, której celem jest doświadczenie sytuacji zmiany i naturalnych, spontanicznych reakcji na warunki brzegowe zadania oraz zachowania innych uczestników. Po grze wspólnie z trenerem wyciągane są wnioski i przekazywana informacja zwrotna.</p> <p>6. Zagrożenia przy wprowadzaniu zmiany</p> <ul style="list-style-type: none"> • planowanie przeciwdziałania przewidywanym zagrożeniom • jak i kiedy liderzy powinni reagować na trudności w poszczególnych fazach wprowadzania zmiany (<i>ćwiczenie w którym uczestnicy poszukują potencjalnych źródeł zapalnych i dobierają odpowiednią strategię postępowania wobec uczestników zmiany</i>) • pracownicy w strefie bezpiecznej i w strefie paniki – jak ich traktować • najczęściej występujące przyczyny niepowodzenia zmian
Efekt dla uczestników	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uporządkowanie wiedzy z zakresu stylów komunikacyjnych i uważności na zagrożenia. ▪ Nabycie umiejętności wykorzystania wiedzy w praktyce – jakie zachowania wspierają zmianę u poszczególnych typów komunikacyjnych. ▪ Rozumienie ról zespołowych.
Temat modułu 4	Metodyka projektowania zmian
Czas trwania	90 min
Metoda szkolenia	Ćwiczenia indywidualne, praca w grupach i prezentacje przez uczestników wyników grupy, gra zespołowa „Lewitujący kij”, „Wiaderko szczęścia”
Zawartość merytoryczna modułu	<p>Planowanie zmiany</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Metodyka i kryteria planowania zmian. Jak planować zmianę (ćwiczenie w którym uczestnicy szczegółowo zaplanują proces przeprowadzania zmiany). 2. Warunki brzegowe i zarządzanie uczestnikami zmiany. Uczestnicy na początku i na końcu modułu wezmą udział w grupowym, emocjonującym ćwiczeniu, które pozwoli im ocenić własne zasoby i deficyty w aspekcie projektowania zmiany, a następnie odczuć jak zastosowana metodyka wpływa na uporządkowanie i poczucie pewności w planowaniu zmian.
Efekt dla uczestników	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uporządkowanie wiedzy na temat rozpoznawania poszczególnych specyficznych potrzeb. ▪ Umiejętność zaprojektowania procesu zmiany ▪ Świadomość dotychczas popełnianych błędów mających swoje odbicie w jakości współpracy.
Temat modułu 5	Gra integracyjna
Czas trwania	1,5 h
Metoda szkolenia	Gra integracyjna rozwijająca umiejętności komunikacyjne, współdziałanie w zespole, wzajemną odpowiedzialność za osiągnięcie celu zespołowego i utrzymanie dobrych relacji.
Zawartość modułu	Uczestnicy wezmą udział w emocjonującej grze logiczno- komunikacyjnej „Ratownicy i grotolazi”, która ujawni zarówno ich zasoby jak i potencjalne obszary rozwojowe.

	<p>Gra polega na wcieleniu się w role, określeniu celu istotnego dla grupy, poszukiwaniu wartości zespołowych, podjęciu właściwych decyzji a w rezultacie osiągnięciu celu, którym jest uratowanie drużyny z opresji.</p> <p>Uczestnicy zostaną podzieleni na grupy, każda grupa otrzyma przypisane role i scenariusz oraz artefakty konieczne do realizacji zadania.</p> <p>Trenerzy przedstawią cel nadrzędny oraz zasady uczestnictwa w grze. W trakcie gry będą pełnili role obserwatorów a po jej zakończeniu, wspólnie z uczestnikami dokonają krótkiego podsumowania.</p>
<p>Dzień 2 07:30-09:00 – śniadanie 09:00 – 10:30 – szkolenie Radzenie sobie z trudnościami w zmianie 10:30 – 10:45 – przerwa 10:45-12:15 – szkolenie Budowanie środowiska współpracy i współodpowiedzialności w zespole 12:15 – 12:30 – przerwa 12:30 – 14:00 – szkolenie Wychodzenie z kryzysowych sytuacji i rozwiązywanie problemów 14:00-14:45 – lunch 14:45 – 16:15 – szkolenie Radzenie sobie ze stresem na „tu i teraz” oraz na „później” 16:15 – 19:00 – czas wolny 19:00 – 21:00 - kolacja</p>	
Temat modułu 6	Radzenie sobie z trudnościami w zmianie
Czas trwania	90 min
Metoda szkolenia	Omówienie case study, dyskusja, autotest, Kasyno – gra menedżerska
Zawartość merytoryczna modułu	<p>Obszar psychospołeczny wprowadzania zmiany</p> <ul style="list-style-type: none"> • transparentność i budowanie zaufania (ćwiczenie) • źródła oporu wobec zmian • typowe obawy uczestników zmiany – trudne pytania i odpowiedzi • jak wspierać adaptację pracowników do zmiany • paradoks zmiany osobistej (ćwiczenie w którym uczestnicy konfrontują się z własnymi ograniczeniami mogącymi stanowić trudność we wprowadzaniu zmiany w organizacji)
Efekt dla uczestników	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ukazanie dynamiki sytuacji konfliktowej, ▪ Rozpoznawanie aspektu emocjonalnego, poznawczego i behawioralnego konfliktu i oporu ▪ Rozróżnianie typów sytuacji konfliktowych. ▪ Wypracowują umiejętność właściwego wyboru strategii w zależności od sytuacji. ▪ Zyskają świadomość co do skuteczności dotychczasowo używanych zachowań.
Temat modułu 7	Budowanie środowiska współpracy i współodpowiedzialności w zespole
Czas trwania	90 min
Metoda szkolenia	Dyskusja z uczestnikami, gra zespołowa „Obelisk”
Zawartość merytoryczna modułu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gra zespołowa. Podział uczestników na zespoły i przeprowadzenie emocjonującej gry polegającej na osiągnięciu założonego celu w oparciu o instrukcje przekazywane przez drugą grupę. 2. Określenie elementów które: <ul style="list-style-type: none"> • Wspierały komunikację, współpracę i osiągnięcie celów

	<ul style="list-style-type: none"> • Ograniczały komunikację, współpracę i osiągnięcie celów • Jak radzili sobie w sytuacji zmiany i jaki zachowania i postawy sprzyjały wyjściu z kryzysu <p>3. Przedstawienie i zdiagnozowanie podstawowych kompetencji:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zadawania właściwych pytań • Parafrazy i podsumowywania kolejnych etapów rozmowy • Precyzji komunikatu • Radzenie sobie z frustracją i złością • Zaangażowania i współodpowiedzialności za rezultat
Efekt dla uczestników	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zrozumienie, znaczenia nawiązania i pogłębiania relacji międzyludzkich. ▪ Dowiedzenie się jak, formułować komunikaty, by uniknąć nieporozumień i nadinterpretacji. ▪ Dowiedzenie się, jak dobrać kanał przekazu w odniesieniu do rodzaju problemu i sytuacji. ▪ Zrozumienie roli jaką odgrywa we współpracy jasno postawiony cel. ▪ Zapoznanie się z podstawowymi kompetencjami i możliwość samooceny w tych obszarach.
Temat modułu 8	Wychodzenie z kryzysowych sytuacji i rozwiązywanie problemów.
Czas trwania	90 min.
Metoda szkolenia	Wykład, dyskusja, ćwiczenia indywidualne, ćwiczenia w zespołach, interaktywne zadanie grupowe „Piłka”
Zawartość merytoryczna modułu	<p>Techniki pomagające wychodzić z kryzysowych sytuacji oraz rozwiązywać problemy relacyjne.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Technika DPI – reagowanie na niesłuszną krytykę • Technika ujawniania intencji • Udzielanie asertywnej informacji zwrotnej <p>Uczestnicy uczą się pracy z technikami– radzeniem sobie z niesłuszną krytyką w sposób zabezpieczający relację oraz radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych dążąc do ochrony siebie oraz do podtrzymania relacji w sytuacji konfliktowej. Poprzez doświadczenie rozumieją, że komunikat szczerzy to taki, w którym deklarowany cel przekazu jest identyczny z rzeczywistym. Zakamufłowane intencje i ukryte programy niszczą relacje, ponieważ stawiają siebie w pozycji osoby manipulującej innymi, a nie uczciwie budującej relację. Techniki przygotowują rozmówcę do szczerzej i otwartej rozmowy.</p>
Efekt dla uczestników	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ukształtowanie proaktywnych zachowań pozwalających na prawidłowe zachowanie w obliczu trudności. ▪ Nauka technik pozwalających na ochronę siebie przy jednoczesnym zaopiekowaniu się o partnera w relacji ▪ Zdobycie umiejętności przeciwdziałania mechanizmowi projekcji ▪ Zwiększenie poczucia sprawczości i etycznego radzenia sobie w sytuacjach trudnych
Temat modułu 9	Radzenie sobie ze stresem na „tu i teraz” oraz na „później”
Czas trwania	90 min
Metoda szkolenia	Mini - wykład, praca indywidualna, praca w grupach, ćwiczenia oddechowe i relaksacyjne

<p>Zawartość merytoryczna modułu</p>	<p>1. Wpływ interpretacji i przekonań Uczestnicy poznają model: myśl – emocja – zachowanie/ciało dzięki któremu doświadczą podczas zadania i rozumieją w jaki sposób sami „produkują” u siebie reakcje napięciowe w wyniku interpretacji nadawania znaczenia. Zrozumieją podczas doświadczenia „Strach ma wielkie oczy”, że sytuacja stresowa uruchamia u nich zestaw reakcji emocjonalnych, związanych z ich aktualnym stanem psychicznym i przeszłymi doświadczeniami. Zrozumieją również, że reakcje te często są nieadekwatne, ponieważ opierają się na utrwalonych stereotypach, a nie na racjonalnej ocenie sytuacji.</p> <p>2. Model zmiany przekonań z niesprzyjających na korzystne. Uczestnicy poznają, a następnie ćwiczą na własnych przypadkach model zmiany przekonań z niesprzyjających na korzystne. Samoocena poziomu stresu. Uczestnicy wykonają test, który zobrazuje z jakim poziomem obciążenia emocjonalnego (stresu) zmagają się obecnie.</p> <p>3. Metody rozładowujące stres - ćwiczenia. Oddech Indyjski, „Kwadratowy”. „Moje magiczne miejsce” - relaksacja z wizualizacją prowadzoną Wizualizacja - prowadzona Relaksujące westchnienie Technika jazda konna – szybkie rozluźnienie całego ciała Trening autogenny Jacobsona - prowadzony</p> <p>Uczestnicy otrzymają wskazówki i przećwiczą metod rozładowywania napięcia emocjonalnego, szczególnie silnego, gdzie nie mają możliwości na działania kompleksowe. Metody do wykorzystania zarówno w domu jak i w trakcie pracy.</p>
<p>Cele modułu</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zrozumienie, czym jest stres i co emocje mają z tym wspólnego ▪ Odkrycie swojej strategii radzenia sobie ze stresem ▪ Zaplanowanie sposobu niwelowania przyczyn stresu w swoim życiu
	<p>Runda zamykająca Wykonanie post-testu Wypełnienie ankiet ewaluacyjnych Rozdanie certyfikatów</p>
<p>Dzień 3 07:30 – 10:00 – śniadanie 11:30 – wyjazd z Hotelu 13:00 – planowany przyjazd do Warszawy na parking przy Gmachu Głównym PW</p>	