



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

<b>Temat modułu 1</b>	<b>DNA w zmianie - wprowadzenie do tematu różnorodności w przygotowaniu do wprowadzania zmian w organizacji</b>
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"> <li><b>1. Autoanaliza osobowościowych różnic indywidualnych – test.</b> Przeprowadzenie testu pozwalającego na ocenę swojego stylu komunikowania z uwzględnieniem reakcji na zmianę w oparciu o metodologię 4 Różnic Indywidualnych.</li> <li><b>2. Charakterystyka poszczególnych stylów.</b> Omówienie charakterystyki typologii (prezentacja poparta licznymi przykładami).</li> <li><b>3. Mocne strony poszczególnych stylów osobowości.</b></li> </ol>
Efekt dla uczestników	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Poznanie cech charakterystycznych dla poszczególnych typów komunikacyjnych ze szczególnym uwzględnieniem zachowań w sytuacji zmian.</li> <li>▪ Zwrócenie uwagi na różnorodność zachowań i ich specyficznych potrzeb.</li> <li>▪ Uświadomienie wpływu preferowanych, spontanicznych zachowań na jakość relacji w zespole, współpracę i efektywność.</li> </ul>
<b>Temat modułu 2 i 3</b>	<b>Fazy reakcji na zmianę i komunikacja w zmianie</b>
Czas trwania	180 min
Metoda szkolenia	Prezentacje i praca uczestników w grupach, <b>emocjonujące doświadczenie zespołowe oparte o charakterystykę zmiany</b> , kwestionariusz osobistych reakcji na zmianę, mini-wykład, wnioski na forum
Zawartość merytoryczna modułu	<p><b>Fazy reakcji na zmianę</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Cztery reakcje na zmianę</b></li> <li><b>2. Analiza osobistych reakcji na zmianę</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak porozumiewać się z różnorodnymi osobowościami.</li> <li>• Jakie wartości do zespołu wnoszą określone osobowości.</li> <li>• Zasoby istotne w pracy zespołowej</li> <li>• Role w zespole.</li> </ul> </li> <li><b>3. Określenie najtrudniejszego etapu zmiany</b></li> <li><b>4. Poszukiwanie rozwiązań w obszarze</b></li> </ol> <p>Trener dzieli uczestników na 4 grupy i prosi by każda grupa, przez przyrząd dominującego stylu odpowiedziała na pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak się ze mną komunikować w zmianie?</li> <li>• Jak się ze mną nie komunikować w poszczególnych fazach zmiany?</li> <li>• Co wnoszę do zespołu, w jaki sposób wspieram zmianę?</li> </ul> <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> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>5. Jak doświadczamy zmiany i jak radzimy sobie z zagrożeniami.</b></li> </ol>

	<p>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.</p> <p>Po grze wspólnie z trenerem wyciągane są wnioski i przekazywana informacja zwrotna.</p> <p><b>6. Zagrożenia przy wprowadzaniu zmiany</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• planowanie przeciwdziałania przewidywanym zagrożeniom</li> <li>• 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>)</li> <li>• pracownicy w strefie bezpiecznej i w strefie paniki – jak ich traktować</li> <li>• najczęściej występujące przyczyny niepowodzenia zmian</li> </ul>
Efekt dla uczestników	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uporządkowanie wiedzy z zakresu stylów komunikacyjnych i uważności na zagrożenia.</li> <li>▪ Nabycie umiejętności wykorzystania wiedzy w praktyce – jakie zachowania wspierają zmianę u poszczególnych typów komunikacyjnych.</li> <li>▪ Rozumienie ról zespołowych.</li> </ul>
<b>Temat modułu 4</b>	<b>Metodyka projektowania zmian</b>
Czas trwania	90 min
Metoda szkolenia	Ćwiczenia indywidualne, praca w grupach i prezentacje przez uczestników wyników grupy, <b>gra zespołowa „Lewitujący kij”, „Wiaderko szczęścia”</b>
Zawartość merytoryczna modułu	<p><b>Planowanie zmiany</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Metodyka i kryteria planowania zmian. Jak planować zmianę (ćwiczenie w którym uczestnicy szczegółowo zaplanują proces przeprowadzania zmiany).</b></li> <li><b>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.</b></li> </ol>
Efekt dla uczestników	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uporządkowanie wiedzy na temat rozpoznawania poszczególnych specyficznych potrzeb.</li> <li>▪ Umiejętność zaprojektowania procesu zmiany</li> <li>▪ Świadomość dotychczas popełnianych błędów mających swoje odbicie w jakości współpracy.</li> </ul>
<p><b>Dzień 2</b></p> <p><b>07:30-09:00 – śniadanie</b></p> <p><b>09:00 – 10:30 – szkolenie Radzenie sobie z trudnościami w zmianie</b></p> <p><b>10:30 – 10:45 – przerwa</b></p> <p><b>10:45-12:15 – szkolenie Budowanie środowiska współpracy i współodpowiedzialności w zespole</b></p> <p><b>12:15 – 12:30 – przerwa</b></p> <p><b>12:30 – 14:00 – szkolenie Wychodzenie z kryzysowych sytuacji i rozwiązywanie problemów</b></p> <p><b>14:00-14:45 – lunch</b></p> <p><b>14:45 – 16:15 – szkolenie Radzenie sobie ze stresem na „tu i teraz” oraz na „później”</b></p> <p><b>16:15 – 19:00 – czas wolny</b></p> <p><b>19:00 – 21:00 - kolacja</b></p>	

<b>Temat modułu 5</b>	Radzenie sobie z trudnościami w zmianie
Czas trwania	90 min
Metoda szkolenia	Omówienie case study, dyskusja, autotest, <b>Kasyno – gra menedżerska</b>
Zawartość merytoryczna modułu	<p><b>Obszar psychospołeczny wprowadzania zmiany</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• transparentność i budowanie zaufania (ćwiczenie)</li> <li>• źródła oporu wobec zmian</li> <li>• typowe obawy uczestników zmiany – trudne pytania i odpowiedzi</li> <li>• jak wspierać adaptację pracowników do zmiany</li> <li>• paradoks zmiany osobistej (ćwiczenie w którym uczestnicy konfrontują się z własnymi ograniczeniami mogącymi stanowić trudność we wprowadzaniu zmiany w organizacji)</li> </ul>
Efekt dla uczestników	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ukazanie dynamiki sytuacji konfliktowej,</li> <li>▪ Rozpoznawanie aspektu emocjonalnego, poznawczego i behawioralnego konfliktu i oporu</li> <li>▪ Rozróżnianie typów sytuacji konfliktowych.</li> <li>▪ Wypracowują umiejętność właściwego wyboru strategii w zależności od sytuacji.</li> <li>▪ Zyskują świadomość co do skuteczności dotychczasowo używanych zachowań.</li> </ul>
<b>Temat modułu 6</b>	<b>Budowanie środowiska współpracy i współodpowiedzialności w zespole</b>
Czas trwania	90 min
Metoda szkolenia	Dyskusja z uczestnikami, <b>gra zespołowa „Obelisk”</b>
Zawartość merytoryczna modułu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Gra zespołowa. Podział uczestników na zespoły i przeprowadzenie emocjonującej gry polegającej na osiągnięciu założonego celu w oparciu o instrukcje przekazywane przez drugą grupę.</b></li> <li>2. <b>Określenie elementów które:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wspierały komunikację, współpracę i osiągnięcie celów</li> <li>• Ograniczały komunikację, współpracę i osiągnięcie celów</li> <li>• Jak radzili sobie w sytuacji zmiany i jaki zachowania i postawy sprzyjały wyjściu z kryzysu</li> </ul> </li> <li>3. <b>Przedstawienie i zdiagnozowanie podstawowych kompetencji:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zadawania właściwych pytań</li> <li>• Parafrazy i podsumowywania kolejnych etapów rozmowy</li> <li>• Precyzji komunikatu</li> <li>• Radzenie sobie z frustracją i złością</li> <li>• Zaangażowania i współodpowiedzialności za rezultat</li> </ul> </li> </ol>
Efekt dla uczestników	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zrozumienie, znaczenia nawiązania i pogłębiania relacji międzyludzkich.</li> <li>▪ Dowiedzenie się jak, formułować komunikaty, by uniknąć nieporozumień i nadinterpretacji.</li> <li>▪ Dowiedzenie się, jak dobrać kanał przekazu w odniesieniu do rodzaju problemu i sytuacji.</li> <li>▪ Zrozumienie roli jaką odgrywa we współpracy jasno postawiony cel.</li> <li>▪ Zapoznanie się z podstawowymi kompetencjami i możliwość samooceny w tych obszarach.</li> </ul>
<b>Temat modułu 7</b>	<b>Wychodzenie z kryzysowych sytuacji i rozwiązywanie problemów.</b>
Czas trwania	90 min.

Metoda szkolenia	Wykład, dyskusja, ćwiczenia indywidualne, ćwiczenia w zespołach, <b>interaktywne zadanie grupowe „Piłka”</b>
Zawartość merytoryczna modułu	<p><b>Techniki pomagające wychodzić z kryzysowych sytuacji oraz rozwiązywać problemy relacyjne.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technika DPI – reagowanie na niesłuszną krytykę</li> <li>• Technika ujawniania intencji</li> <li>• Udzielanie asertywnej informacji zwrotnej</li> </ul> <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. Zakamuflowane 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"> <li>▪ Ukształtowanie proaktywnych zachowań pozwalających na prawidłowe zachowanie w obliczu trudności.</li> <li>▪ Nauka technik pozwalających na ochronę siebie przy jednoczesnym zaopiekowaniu się o partnera w relacji</li> <li>▪ Zdobycie umiejętności przeciwdziałania mechanizmowi projekcji</li> <li>▪ Zwiększenie poczucia sprawczości i etycznego radzenia sobie w sytuacjach trudnych</li> </ul>
Temat modułu 8	<b>Radzenie sobie ze stresem na „tu i teraz” oraz na „później”</b>
Czas trwania	90 min
Metoda szkolenia	Mini - wykład, praca indywidualna, praca w grupach, <b>ćwiczenia oddechowe i relaksacyjne,</b>
Zawartość merytoryczna modułu	<p><b>1. Wpływ interpretacji i przekonań</b>  <i>Uczestnicy poznają model: myśl – emocja – zachowanie/ciało dzięki któremu doświadczą podczas zadania i zrozumieją 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.</i></p> <p><b>2. Model zmiany przekonań z niesprzyjających na korzystne.</b>  <i>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.</i></p> <p><b>3. Metody rozładujące stres - ćwiczenia.</b>  <i>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</i></p>

	<i>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.</i>
<b>Cele modułu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zrozumienie, czym jest stres i co emocje mają z tym wspólnego</li> <li>▪ Odkrycie swojej strategii radzenia sobie ze stresem</li> <li>▪ Zaplanowanie sposobu niwelowania przyczyn stresu w swoim życiu</li> </ul>
	Runda zamykająca Wykonanie post-testu Wypełnienie ankiet ewaluacyjnych
<b>Dzień 3</b> <b>07:30 – 10:00 – śniadanie</b> <b>10:15 – posumowanie szkolenia i rozdanie certyfikatów</b> <b>11:30 – wyjazd z Hotelu</b> <b>13:00 – planowany przyjazd do Warszawy na parking przy Gmachu Głównym PW</b>	