



# PROGRAM SZKOLENIA



**Change Management  
Foundation v3**

# Spis Treści

Opis.....	2
Cele szkolenia.....	3
Grupa docelowa .....	4
Egzamin i certyfikacja .....	5
Program szkolenia.....	5
Metody i narzędzia wykorzystywane podczas szkoleń.....	6

*APMG International Change Management i logo Swirl Device są znakami towarowymi należącymi do The APM Group Limited, używanymi za zgodą The APM Group Limited. Wszelkie prawa zastrzeżone.*

# Opis



3 dni



szkolenie akredytowane



język szkolenia: polski lub angielski



język materiałów: polski lub angielski

Kursy Change Management (Foundation i Practitioner), opracowane zostały przez APMG International Ltd. we współpracy z Change Management Institute. Mają na celu pomóc organizacjom i ich pracownikom zarządzać zmianami oraz ich wpływem. Prezentują techniki skutecznego planowania i wdrażania udanych inicjatyw transformacyjnych.

W nowoczesnym środowisku biznesowym (i nie tylko biznesowym) zmiany są nieustanne. Może to stanowić wyzwanie, ale także stwarza możliwości. Skutecznie zarządzając zmianami, organizacje zwiększają swoją wydajność i osiągają swoje cele w warunkach dużej zmienności i niepewności.

Zrozumienie wpływu zmian na organizację i jej kadre ma kluczowe znaczenie dla zarządzania nimi. Zmiana może przynieść pozytywne lub negatywne skutki. Może prowadzić do zwiększenia produktywności, poprawy morale i wygenerowania nowych potencjałów rozwojowych. Może też powodować stres, niepokój i opór.

Szkolenia z zakresu zarządzania zmianą pokazują, w jaki sposób zmiana wpływa na jednostki, zespoły, liderów zmian i organizacje.

**Change Management Foundation** jest zbiorem koncepcji i dobrych praktyk zarządzania zmianą w organizacji. Opiera się na sprawdzonych, polecanych metodach działań usprawniających przeprowadzenie i utrzymanie zmiany biznesowej. Dzięki zapoznaniu uczestników ze sposobami pracy z jednostkami i zespołami z perspektywy uczenia, motywowania, komunikowania się, tworzenia i prezentowania wizji zmiany, radzenia sobie z oporem – efektywność wprowadzania przez nich zmian ulegnie poprawie. Dodatkowo osoby po szkoleniu będą miały większą świadomość w jaki sposób należy budować struktury wspomagające wprowadzanie zmian: zespoły zarządzające zmianą oraz sieci agentów zmiany.

# Cele szkolenia

- ✓ Wyjaśnienie istniejącego kontekstu dla tematu zmiany i jego ewolucji.
- ✓ Zrozumienie głównych czynników wywołujących zmianę oraz jej kontekstu organizacyjnego - w tym wpływu na kulturę organizacyjną.
- ✓ Opisanie różnych podejść do planowania i wprowadzania zmian, z zaznaczeniem wysokiej wartości podejścia opartego na „współtworzeniu (co-design)” zmiany.
- ✓ Ocenienie wpływu zmian i identyfikacja sposobów wspierania ludzi w procesie zmian, opracowanie strategii przewycięzania oporu i budowania motywacji do zmian.
- ✓ Wspieranie osób pełniących kluczowe role związane ze zmianami i pomaganie im w budowaniu skutecznego zespołu ds. zmian.
- ✓ Wyjaśnienie, jak zrozumienie dynamiki ludzi i kontekstu organizacyjnego zmienia sposób, w jaki podchodzimy do zmian.
- ✓ Analiza interesariuszy i dynamiki ich oddziaływania w celu opracowania odpowiednich strategii ich angażowania oraz stworzenia skutecznej komunikacji na rzecz zmian.
- ✓ Identyfikacja różnych rodzajów pomiarów, które można wykorzystać do śledzenia skuteczności działań związanych z zarządzaniem zmianą i ich zastosowanie w zarządzaniu zmianą.
- ✓ Przygotowanie do egzaminu na poziomie Foundation.

# Grupa docelowa

- ✓ Każdy, kto jest zainteresowany zrozumieniem podstawowych zasad osiągnięcia udanych zmian organizacyjnych, transformacji lub przekształceń.
- ✓ Członkowie zespołów zaangażowanych w projekty zmian organizacyjnych, transformacji lub przekształceń.
- ✓ Profesjonaliści dążący do uzyskania certyfikatu Change Management Practitioner - dla którego certyfikat Change Management Foundation jest warunkiem wstępnym.

# Korzyści

- ✓ Zrozumienie procesu zmiany.
- ✓ Zdobywanie umiejętności tworzenia odpowiedniego środowiska sprzyjającego zmianie.
- ✓ Zdobywanie wiedzy na temat skutecznego realizowania zmiany.
- ✓ Poznanie koncepcji, narzędzi, podejść, technik, które wspomogą proces zmiany.
- ✓ Poznanie ról, obowiązków i odpowiedzialności liderów / przywódców we wprowadzaniu zmian.

- ✓ Podniesienie umiejętności identyfikacji preferencji osobowościowych interesariuszy zmiany oraz odpowiednich sposobów oddziaływań z uwzględnieniem tych preferencji.
- ✓ Poznanie możliwości zastosowania neuronauki, zwinnego podejścia i elementów coachingu w przeprowadzaniu zmiany.
- ✓ Zaznajomienie się ze sposobami mierzenia efektywności zmian.

## Egzamin i certyfikacja

- ✓ egzamin opcjonalny,
- ✓ test jednokrotnego wyboru,
- ✓ liczba pytań: 50,
- ✓ próg zaliczenia: 50% (25 na 50 możliwych do zdobycia punktów),
- ✓ język egzaminu: polski, angielski,
- ✓ czas trwania: 40 minut,
- ✓ format: online (po szkoleniu online) lub stacjonarnie (po szkoleniu stacjonarnym),
- ✓ termin: egzamin odbywa się 4-go dnia, po zakończeniu trzydniowego szkolenia,
- ✓ brak możliwości korzystania z materiałów,
- ✓ ważność certyfikatu: bezterminowa,
- ✓ uczestnik, który na egzaminie zdobył niezbędną do uzyskania zaliczenia liczbę punktów, otrzymuje międzynarodowy certyfikat w formie elektronicznej.

Podczas zakupu egzaminu uczestnik może wykupić opcję **powtórki (Retake Ready)**. W przypadku uzyskania negatywnego wyniku na egzaminie umożliwia ona ponowne podejście do egzaminu w ciągu 12 miesięcy od zakupu egzaminu, bez konieczności ponoszenia pełnego kosztu.

Retake Ready można zakupić **w Inprogress wyłącznie podczas składania zamówienia na pierwszy termin egzaminu**.

Osoby, które nie podejną do egzaminu w okresie 12 miesięcy, nie mogą skorzystać z opcji retake.

Retake Ready jest realizowany **online**, z udziałem **zewnętrznego egzaminatora z APMG**.

## Program szkolenia

### MODUŁ 1 – KONTEKST ORGANIZACYJNY I PODEJŚCIE

- ✓ Związek między zarządzaniem zmianą a korzyściami
- ✓ Poziomy adopcji zmiany
- ✓ Wsparcie w procesie decyzyjnym - Cynefin
- ✓ Zmiana planowana i wyłaniająca się

- ✓ Myślenie systemowe
- ✓ Kultura organizacyjna
- ✓ Analiza pola sił
- ✓ Współtworzenie (co-design)
- ✓ Ewolucja procesu n-etapowego
- ✓ Strategie dostarczania zmiany
- ✓ Zwinne praktyki (agile)
- ✓ Skuteczny Change Manager i zwinne praktyki zmiany
- ✓ Strategia zmiany

## MODUŁ 2- LUDZIE I ZMIANA

- ✓ Różnice indywidualne (różne typy osobowości)
- ✓ Preferencje dotyczące uczenia się i zmian w miejscu pracy
- ✓ Wprowadzenie do neuronauki
- ✓ Reakcje ludzi na zmiany (krzywa zmiany, transformacja)
- ✓ Przywództwo w procesie zmian
- ✓ Motywacja ludzi
- ✓ Psychologia pozytywna i odporność (rezyliencja) osobista
- ✓ Wzór na zmianę i lęk przed zmianą
- ✓ Lęk przed uczeniem i lęk o przetrwanie
- ✓ Kompetencje i uczenie się
- ✓ Style uczenia się

## MODUŁ 3- PRZYWÓDZTWO I ZESPOŁY W ZMIANIE

- ✓ Kluczowe role w zmianie organizacyjnej
- ✓ Przywództwo i bezpieczeństwo psychologiczne w procesie zmian
- ✓ Przywództwo, kultura i zmiany organizacyjne
- ✓ Zespoły efektywne – struktura, etapy rozwoju
- ✓ Korzyści płynące z różnorodności w zespołach
- ✓ Planowanie angażowania interesariuszy w zmianę

## MODUŁ 4- KOMUNIKACJA I ANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

- ✓ Interesariusze – definicja, identyfikacja, analiza, narzędzia, budowanie zaangażowania
- ✓ Podstawy teorii komunikacji
- ✓ Ograniczenia poznawcze
- ✓ Tworzenie kluczowych komunikatów w zmianie
- ✓ Docieranie do serc i umysłów
- ✓ Sposoby komunikowania się z ludźmi
- ✓ Kanały komunikacji
- ✓ Planowanie komunikacji

## MODUŁ 5- PRACA CHANGE MANAGERA

- ✓ Ocena wpływu zmiany i jej dotkliwości
- ✓ Opór wobec zmian – przyczyny, sposoby radzenia sobie z nim
- ✓ Analiza efektywności zmian (pomiar)
- ✓ Budowanie zrównoważonej karty wyników wprowadzenia zmian
- ✓ Tworzenie strategii pomiaru efektywności zmian
- ✓ Ograniczenia analizy danych

# Metody i narzędzia wykorzystywane podczas szkoleń

Szkolenia prowadzone są metodą **wykładową i warsztatową**.

CZĘŚĆ WYKŁADOWA	CZĘŚĆ WARSZTATOWA
Prowadzona jest w oparciu o przygotowaną przez prowadzącego prezentację multimedialną i wzbogacana jest poprzez zastosowanie dyskusji moderowanej, wymianę doświadczeń uczestników oraz analizy przypadków.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ ćwiczenia w małych grupach,</li><li>✓ ćwiczenia indywidualne,</li><li>✓ analizy przypadków,</li><li>✓ dyskusja moderowana,</li><li>✓ wymianę doświadczeń uczestników</li></ul>

Dobór formy i zakresu szkoleń poparte doświadczeniem zawodowym i trenerskim prowadzącego zapewniają uczestnikom **kompleksowe omówienie tematyki** oraz **zdobycie praktycznych umiejętności**.