inprogress®

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 kadrę 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 przezwyciężania 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 osiągania 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.
- Zdobycie umiejętności tworzenia odpowiedniego środowiska sprzyjającego zmianie.
- Zdobycie 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 podejdą do egzaminu w okresie 12 miesięcy, nie mogą skorzystać z opcji retake.

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

Wraz z zakupem egzaminu każdy uczestnik otrzyma **bezpłatny dostęp** do podręcznika „Przewodnik do zarządzania zmianą” w formie **e-booka**, udostępnionego za pomocą platformy VitalSource Bookshelf.

Dostęp do wersji online jest aktywny przez okres **1 roku** od momentu aktywacji kodu. Aby z niego skorzystać, należy **założyć konto** na stronie bookshelf.vitalsource.com i **wpisać indywidualny kod dostępu** otrzymany od Inprogress. Kod jest **jednorazowy i nieprzekazywalny**. Po zalogowaniu się użytkownik może od razu rozpocząć korzystanie z podręcznika.

Istnieje również możliwość **korzystania z podręcznika w trybie offline** za pośrednictwem dedykowanej aplikacji, która po zainstalowaniu i dodaniu publikacji, umożliwia dostęp to treści

przez czas nieokreślony. Instrukcja dotycząca instalacji aplikacji oraz dostępu do materiałów w trybie offline dostępna jest tutaj.

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.	ćwiczenia w małych grupach, ćwiczenia indywidualne, analizy przypadków, dyskusja moderowana, wymianę doświadczeń uczestników

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