

PROGRAM SZKOLENIA

TYTUŁ SZKOLENIA: Jak efektywnie zarządzać zespołem w świecie zmiany

GRUPA DOCELOWA: członkowie korpusu służby cywilnej na stanowiskach kierowniczych i koordynujących ze wszystkich urzędów.

CEL GŁÓWNY: Przygotowanie uczestników do skutecznego zarządzania zespołem w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu, z uwzględnieniem faz przechodzenia przez zmianę, potrzeb pracowników oraz narzędzi wspierających motywację i komunikację.

EFEKTY SZKOLENIA: Uczestnicy po ukończeniu szkolenia:

- rozumieją specyfikę zarządzania zespołem w kontekście świata VUCA i BANI,
- potrafią identyfikować fazy przechodzenia przez zmianę i odpowiednio dostosować zachowanie lidera,
- znają i potrafią zastosować kluczowe zasady skutecznej komunikacji w zmianie,
- rozumieją mechanizmy motywacji wewnętrznej i potrafią je wzmacniać w zespole,
- potrafią rozmawiać o obawach i zastrzeżeniach pracowników,
- potrafią wpływać na zespół w sposób etyczny i wspierający osiągnięcie wyników.

METODY DYDAKTYCZNE: prezentacja multimedialna, materiał wideo, quiz online, whiteboard/virtual flipchart, karty i instrukcje do ćwiczeń, pre- i post-test, ankieta ewaluacyjna.

LICZBA GODZIN DYDAKTYCZNYCH: 12

Lp.	Temat	Metoda dydaktyczna	Czas (godziny dydaktyczne /min)	Środki dydaktyczne
Dzień pierwszy				
1.	Wprowadzenie do szkolenia: kontekst świata VUCA i BANI • Przedstawienie się trenera • Omówienie agendy szkolenia i zasad pracy online • Określenie zasad podczas szkolenia • Pre-test • Zapoznanie się z uczestnikami szkolenia – przedstawienie się uczestników. • Wprowadzenie do koncepcji świata VUCA (zmienność, niepewność, złożoność, niejednoznaczność) oraz BANI (kruchość, niepokój, nieliniowość, niezrozumiałość) – omówienie ich znaczenia i wpływu na pracę w administracji publicznej.	Wykład interaktywny, dyskusja moderowana; ćwiczenie integracyjne	1 godz. dyd.	Prezentacja multimedialna, pre-test
2.	Krzywa zmiany jako droga do akceptacji zmiany • Wprowadzenie – odwołanie się do zadania przed szkoleniem. • Omówienie modelu krzywej zmiany Kübler-Ross/Bridges – typowych faz reakcji na zmianę. • Sposoby przejścia krzywej zmiany – poszukiwanie adaptacyjnych działań.	Dyskusja moderowana, mini-wykład, praca w małych grupach	1 godz. dyd.	Prezentacja multimedialna, whiteboard
3.	Budowanie sprawczości lidera w stale zmieniającym się środowisku	Dyskusja moderowana, mini-wykład, praca w grupach, praca w parach	2 godz. dyd.	Prezentacja multimedialna, whiteboard

	- Praca z przekonaniem – identyfikacja niewspierających przekonań i ich wpływ na opór wobec zmiany. - Model ABC Ellisa w radzeniu sobie z niewspierającymi przekonaniem. - Poszerzanie wpływu – przenoszenie energii na to co zależne od nas – wprowadzenie koła troski – wpływu – kontroli.			
4.	Bezpieczeństwo psychologiczne jako podstawa wspierania pracowników w świecie VUCA i BANI - Wprowadzenie pojęcia bezpieczeństwa psychologicznego i jego odniesienie do pracy w warunkach ciągłej zmiany i niepewności. - Zachowania lidera budujące poczucie bezpieczeństwa psychologicznego w zespole.	Mini-wykład, dyskusja, praca w grupach Dyskusja moderowana, mini-wykład, praca w grupach	1 godz. dyd.	Prezentacja multimedialna, whiteboard Prezentacja multimedialna, case study
5.	Przeprowadzanie zespołu przez zmiany - Kluczowe kompetencje, właściwe zachowania i formy wsparcia, jakich powinien udzielać menedżer pracownikom na każdym etapie procesu zmiany, aby skutecznie przeprowadzić zespół przez wszystkie fazy zmiany. - Najczęściej popełniane przez liderów błędy we wprowadzaniu zmian oraz sposoby ich unikania.	Dyskusja moderowana, mini-wykład, praca w grupach	1 godz. dyd.	Prezentacja multimedialna, whiteboard, case-study

Dzień drugi				
6.	Komunikowanie zmiany - Znaczenie skutecznej komunikacji podczas wdrażania zmiany. - Omówienie zasad informowania zespołu o zmianach.	Dyskusja moderowana, mini-wykład, praca w grupach, odgrywanie ról	1 godz. dyd.	Prezentacja multimedialna
7.	Podtrzymywanie motywacji w czasie zmiany - Omówienie wyzwań w utrzymaniu zaangażowania pracowników podczas procesu zmiany. - Przedstawienie sposobów podtrzymywania motywacji w zespole w obliczu zmian. - Prowadzenie dialogu motywującego – wypracowanie zasad i wskazówek.	Mini-wykład, ćwiczenie symulacyjne, dyskusja moderowana	1 godz. dyd.	Prezentacja multimedialna
8.	Rozmowy o obawach i zastrzeżeniach - Omówienie dobrych praktyk – wprowadzenie technik komunikacyjnych do prowadzenia trudnych rozmów. - Radzenie sobie z oporem – trzy kroki do porozumienia. - Trening prowadzenia trudnych rozmów z pracownikami, którzy wyrażają obawy lub mają zastrzeżenia wobec wprowadzanej zmiany.	Mini-wykład, odgrywanie ról, dyskusja moderowana	2 godz. dyd.	Prezentacja multimedialna
9.	Jak wpływać na pracowników, by osiągać wyniki Omówienie etycznych technik wpływania na pracowników, szczególnie w okresie zmian.	Dyskusja moderowana, praca w grupach	1 godz. dyd.	Prezentacja multimedialna

	Wywieranie pozytywnego wpływu – techniki słuchania i przekonywania w rozmowach z pracownikami.			
10.	Podsumowanie szkolenia - Podsumowanie i informacja zwrotna dla trenera dotycząca treści szkolenia od uczestników. - Ocena szkolenia przez uczestników – ankieta ewaluacyjna. - Post-test	Dyskusja moderowana	1 godz. dyd	Ankieta ewaluacyjna, post-test