

# Change Management Foundation – akredytowane szkolenie z egzaminem

Szkolenie rekomendowane osobom, które w codziennej pracy wprowadzają zmiany w zespole i w organizacji. Zajęcia będą szczególnie interesujące dla osób, które chcą poznać zjawiska psychologiczno-socjologiczne, jakie towarzyszą zmianom indywidualnym, zespołowym i organizacyjnym. Szkolenie przygotowuje do egzaminu APMG International - Change Management™ Foundation.



## Przeznaczenie szkolenia

- Każda osoba zainteresowana zrozumieniem podstawowych zasad osiągnięcia udanej zmiany, przekształcenia lub transformacji organizacyjnej.
- Członkowie zespołu zaangażowani w projekty związane ze zmianą, przekształceniem lub transformacją w organizacji.
- Profesjonaliści dążący do uzyskania certyfikatu Change Management Practitioner – dla którego certyfikat Change Management Foundation jest warunkiem wstępnym.



## Korzyści wynikające z ukończenia szkolenia

- Zrozumienie głównych czynników zmian i kontekstu organizacyjnego zmiany, w tym wpływu kultury organizacyjnej.
- Świadomość tego, jak wspierać osoby pełniące kluczowe role związane ze zmianą (Agentów, Liderów i Sponsorów Zmiany) i pomagać im w budowaniu skutecznego zespołu ds. zmiany.
- Budowanie zrozumienia znaczenia bezpieczeństwa psychologicznego w przeprowadzaniu zmian.
- Zwiększenie skuteczności przywództwa zespołowego i wspierania zmian na poziomie indywidualnym i organizacyjnym.

- Zdobyć wiedzę na temat zarządzania interesariuszami, czy sposobów opracowywania odpowiednich strategii i planów komunikacji z nimi.
- Docenienie wpływu, jaki zmiana ma na organizację, a także zrozumienie, jak wybrać odpowiednią strategię jej wprowadzania.
- Identyfikacja różnych rodzajów pomiarów, które można wykorzystać do śledzenia skuteczności działań związanych z zarządzaniem zmianą.
- Możliwość uzyskania międzynarodowego certyfikatu Change Management™ Foundation.
- Zrozumienie głównych czynników zmian i kontekstu organizacyjnego zmiany, w tym wpływu kultury organizacyjnej.
- Świadomość tego, jak wspierać osoby pełniące kluczowe role związane ze zmianą (Agentów, Liderów i Sponsorów Zmiany) i pomagać im w budowaniu skutecznego zespołu ds. zmiany.
- Budowanie zrozumienia znaczenia bezpieczeństwa psychologicznego w przeprowadzaniu zmian.
- Zwiększenie skuteczności przywództwa zespołowego i wspierania zmian na poziomie indywidualnym i organizacyjnym.
- Zdobyć wiedzę na temat zarządzania interesariuszami, czy sposobów opracowywania odpowiednich strategii i planów komunikacji z nimi.
- Docenienie wpływu, jaki zmiana ma na organizację, a także zrozumienie, jak wybrać odpowiednią strategię jej wprowadzania.
- Identyfikacja różnych rodzajów pomiarów, które można wykorzystać do śledzenia skuteczności działań związanych z zarządzaniem zmianą.
- Możliwość uzyskania międzynarodowego certyfikatu Change Management™ Foundation.



## Metoda egzaminowania

W przypadku szkoleń stacjonarnych egzamin odbywa się na zakończenie szkolenia, w formie papierowej.

W przypadku szkoleń w formule zdalnej egzamin odbywa się na zakończenie szkolenia, w formie elektronicznej.



## Opis egzaminu

Egzamin Change Management Foundation

- Czas trwania egzaminu 40 minut
- Test jednokrotnego wyboru
- Minimalny próg zaliczenia to 25 punktów na 50
- Brak możliwości korzystania z podręczników i materiałów szkoleniowych



## Oczekiwane przygotowanie słuchaczy

Szkolenie jest przeznaczone dla osób, które mają wiedzę, umiejętności i doświadczenie z obszaru zarządzania projektami oraz zespołami. Doświadczenie w pracy z ludźmi przechodzącymi przez zmianę będzie bardzo przydatne.



## Język szkolenia

- Szkolenie: polski
- Materiały: angielski
- Egzamin: angielski

## Czas trwania

3 dni / 21 godzin

## Agenda szkolenia

1. Wprowadzenie do szkolenia
2. Dlaczego trudno jest zarządzać zmianą?
3. Cynefin - ramy do zrozumienia złożoności
4. Wpływ zmiany - model McKinsey'a 7S
5. Kultura organizacyjna
6. Jaki poziom adopcji jest potrzebny (w oparciu o 3 poziomy przyjęcia Kelmana)
7. Wzór na zmianę i obawy przed zmianą
  - Lęk przed uczeniem się
  - Lęk o przetrwanie
  - Ocena i tworzenie bezpieczeństwa psychologicznego
8. Neuronauka
  - Czym jest neuronauka
  - Model SCARF
  - Neuroplastyczność i mapy mentalne

9. Ludzka reakcja na zmiany
  - Krzywa zmiany
  - Etapy transformacji wg Bridgesa
  - Kluczowe motywy według Dana Pinka
  - Psychologia pozytywna - model Appreciated Inquiry
10. Kompetencje i uczenie się
  - model zdobywania kompetencji
  - dołek edukacyjny
  - Cykl Kolba i style uczenia się
11. MBTI® - Typy preferencji wg Myers-Briggs
  - Samoocena
  - Zrozumienie różnych typów osobowości
  - Różne osobowości - implikacje dla zmian
12. Kluczowe role w zmianie organizacyjnej
  - Sponsor
  - Generator pomysłów
  - Liderzy liniowi
  - Wdrażający
  - Agent zmiany
  - Co znaczy - dobry agent zmiany
  - Liderzy liniowi jako agenci zmian
13. Zespoły i zmiana
  - 5 etapów rozwoju zespołu (Tuckman)
  - cech skutecznego zespołu (Lencioni)
14. Ustrukturyzowane podejście do zmian
  - Model Lewina
  - Analiza pola sił
  - ADKAR
  - Model ośmiu kroków wg Kottera
  - Ewolucja procesu „n-krokowego
15. Zwinne praktyki w zarządzaniu zmianą
  - Ciągły cykl zarządzania zmianą
  - Wspólne koncepcje, zachowania, techniki
  - Praktyka minimalnej opłacalnej zmiany (MVCP)
16. Zaangażowanie interesariuszy
  - Identyfikacja interesariuszy
  - Segmentacja interesariuszy
  - Analiza interesariuszy - poziomy władzy
  - Mapowanie interesariuszy
  - Budowanie zaangażowania - zasady i potencjalne bariery

- Strategia angażowania interesariuszy
17. Komunikacja
- Podstawy teorii komunikacji
  - Bariery w komunikacji
  - Uprzedzenia poznawcze
  - Opracowywanie kluczowych komunikatów
  - Apelowanie do serc i umysłów
  - Preferencje VARK
  - Kanały komunikacji
  - Strategia komunikacji dla zmiany
18. Strategia zarządzania zmianą
- Strategie realizacji
  - Zmiana planowana a wyłaniająca się
19. Ocena wpływu i dotkliwości zmiany
- Planowane i nieplanowane wyniki zmiany
  - dwuetapowy proces oceny wpływu i dotkliwości zmiany
  - dotkliwość na poziomie interesariuszy
20. Opór wobec zmian
- Najczęstsze przyczyny oporu
  - budowanie strategii zarządzania oporem
21. Analityka zmian
- Związek między zarządzaniem zmianą a korzyściami
  - Rodzaje pomiarów
  - Zbilansowana Karta Wyników dla wprowadzanej zmian
22. Podsumowanie materiału oraz wskazówki do zdawania egzaminu