



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



MATERIAŁ INFORMACYJNY STANDARD WYMAGAŃ SZKOLENIA

„Change Management Foundation – akredytowane szkolenie z egzaminem”

Zgodnie z założeniami projektu Politechniki Poznańskiej „Współpraca i edukacja w ramach sojuszu EUNICE” (umowa o dofinansowanie nr BPI/WUE/2024/1/00016/U/00001) finansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach projektu Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej pn. „Wsparcie sojuszy Uniwersytetów Europejskich” o numerze FERS.01.05-IP.08-0219/23.

Cel szkolenia:

Celem szkolenia Change Management Foundation jest przekazanie uczestnikom kompleksowej wiedzy na temat podstawowych zasad, modeli i narzędzi zarządzania zmianą w organizacji oraz przygotowanie ich do skutecznego wspierania i realizowania procesów zmian. Szkolenie pozwala zrozumieć, czym jest zmiana organizacyjna, jakie czynniki wpływają na jej powodzenie oraz jak ludzie i zespoły reagują na zmiany. Uczestnicy poznają rolę przywództwa, interesariuszy i komunikacji w procesie zmiany, a także nauczą się identyfikować ryzyka i bariery oraz sposoby ich minimalizowania. Dodatkowym celem szkolenia jest przygotowanie do międzynarodowego egzaminu certyfikacyjnego Change Management™ Foundation, potwierdzającego znajomość fundamentalnych zagadnień z zakresu zarządzania zmianą.

Zakres 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 motywatory według Dana Pinka
- Psychologia pozytywna – model Appreciated Inquiry

10. Kompetencje i uczenie się

- model zdobywania kompetencji
- dotek 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 optymalnej 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

Czego się nauczysz (wiedza):

- Poznasz podstawowe pojęcia i definicje z zakresu zarządzania zmianą
- Poznasz kluczowe modele i podejścia stosowane w zarządzaniu zmianą
- Zrozumiesz, jakie czynniki decydują o sukcesie lub porażce zmian
- Poznasz psychologiczne i społeczne aspekty zmiany oraz reakcje ludzi na zmianę
- Zrozumiesz rolę przywództwa w skutecznym zarządzaniu zmianą
- Poznasz znaczenie i zasady skutecznej komunikacji w procesie zmiany
- Nauczysz się identyfikować interesariuszy oraz rozumieć ich wpływ na zmianę
- Poznasz podstawowe zasady planowania, wdrażania i monitorowania zmian
- Zrozumiesz najczęstsze ryzyka i bariery związane z realizacją zmian oraz sposoby ich ograniczania





Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Jak to sprawdzimy?

Efekty kształcenia w zakresie wiedzy osiągnięte podczas szkolenia zostaną zweryfikowane poprzez przystąpienie do egzaminu Change Management™ Foundation. Egzamin sprawdza znajomość podstawowych zasad i koncepcji zarządzania zmianą, zrozumienie kluczowych modeli, ról i procesów związanych z wdrażaniem zmian w organizacji, a także umiejętność interpretowania ich zastosowania w praktycznym kontekście organizacyjnym.

Co będziesz potrafić (umiejętności):

- Nauczysz się stosować podstawowe zasady i podejścia zarządzania zmianą w kontekście organizacyjnym
- Będziesz potrafić identyfikować i analizować interesariuszy oraz planować działania wspierające ich zaangażowanie w proces zmiany
- Nauczysz się planować i prowadzić skuteczną komunikację towarzyszącą zmianie
- Będziesz umieć rozpoznawać reakcje ludzi na zmianę oraz dobierać adekwatne sposoby ich wspierania
- Nauczysz się identyfikować bariery, ryzyka i czynniki sukcesu związane z wdrażaniem zmian
- Będziesz potrafić wspierać liderów i zespoły w realizacji procesów zmiany
- Przygotujesz się do egzaminu Change Management™ Foundation (APMG International)

Jak to sprawdzimy?

Efekty kształcenia w zakresie umiejętności osiągnięte podczas szkolenia zostaną zweryfikowane poprzez przystąpienie do egzaminu Change Management™ Foundation. Egzamin ten sprawdza umiejętność rozumienia i interpretowania zasad zarządzania zmianą, identyfikowania interesariuszy, doboru właściwych działań komunikacyjnych oraz rozpoznawania czynników wpływających na skuteczność wdrażania zmian w organizacji, a także zdolność zastosowania poznanych koncepcji i modeli w praktycznym kontekście organizacyjnym.

Jakie kompetencje społeczne rozwiniesz:

- Nauczysz się efektywnie współpracować z różnymi interesariuszami w procesie zmiany, uwzględniając ich role, potrzeby i poziom zaangażowania
- Zrozumiesz znaczenie komunikacji i dialogu w budowaniu akceptacji oraz zaangażowania wobec zmiany
- Będziesz rozwijać umiejętność świadomego reagowania na opór wobec zmiany i wspierania innych w adaptacji do nowych warunków
- Będziesz gotów/gotowa wykorzystywać zdobytą wiedzę i umiejętności w rzeczywistych inicjatywach zmian organizacyjnych





Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



- Będziesz wspierać organizację w budowaniu kultury otwartej na zmianę i ciągłe doskonalenie

Kompetencje społecznie nie podlegają formalnej weryfikacji w ramach realizowanego szkolenia.

Warunek zaliczenia szkolenia:

Aby uzyskać pozytywny wynik szkolenia, musisz zdać międzynarodowy egzamin Change Management™ Foundation. Egzamin przeprowadzany jest w języku polskim. Trwa 40 minut i składa się z 50 pytań testowych jednokrotnego wyboru. Do każdego pytania podane są cztery możliwe odpowiedzi, z których tylko jedna jest poprawna. Aby uzyskać pozytywny wynik i zdobyć certyfikat, należy uzyskać co najmniej 50% poprawnych odpowiedzi, czyli minimum 25 punktów. Egzamin ma charakter zamknięty (closed book) – nie można korzystać z podręczników ani materiałów szkoleniowych.



Eunice
EUROPEAN
UNIVERSITY

altkom **akademia**