

## Zarządzanie zmianą w duchu Agile

„Kiedy sławny antropolog Karol Darwin stwierdził, że przetrwać mogą gatunki nie najinteligentniejsze, lecz te, które się najlepiej przystosują do zmian, z powodzeniem mógłby wtedy mieć na myśli firmy.”

Jason Janings, Laurence Haughton

### CEL PROJEKTU SZKOLENIOWEGO

- Zapoznanie z mechanizmami zmiany
- Nauka właściwych reakcji na zmianę
- Wywołanie chęć do pozytywnego nastawienia do zmiany samego siebie
- Przekazanie, jak ustalać priorytety w czasie zmiany
- Wyposażenie uczestników w umiejętności przełamywania stresu w zmianie
- Pomoc w uświadomieniu sobie, jakie są korzyści płynące ze zmian

### PRZEZNACZENIE SZKOLENIA

Szkolenie skierowane jest do kadry menedżerskiej, liderów i kierowników.

### KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z UKOŃCZENIA SZKOLENIA

Po ukończeniu zajęć uczestnik:

- Potrafi w sposób konstruktywny reagować na zmianę organizacyjną.
- Lepiej rozumie swoje oraz innych reakcje na zmianę.
- Potrafi zapobiegać sytuacjom konfliktowym wynikającym ze zmiany.
- Radzi sobie z trudnościami powodującymi blokadę wprowadzenia zmian.
- Potrafi radzić sobie ze stresem w sytuacji zmiany.

### OCZEKIWANE PRZYGOTOWANIE SŁUCHACZY

Brak wskazań.

### PRZYGOTOWANIE DO SZKOLENIA

Wirtualna Klasa

- Poznanie trenera i grupy
- Sprawdzanie wiedzy - testy i quizy
- Wprowadzenie w temat zajęć

### WYKŁADY I WARSZTATY

Sala szkoleniowa

1. Stres a zmiana, czyli jak unikać negatywnej percepcji zmiany
  - o Zapoznanie ze źródłami stresu
  - o Przekazanie, jakie są parametry stresu – intensywność, rodzaje
  - o Uświadomienie, jakie postawy wspomagają pozytywną reakcję na zmiany
  - o Nauka mechanizmów stresu
2. Poznanie samego siebie, czyli kim jestem i czy warto się zmieniać
  - o Zapoznanie z sześcioma typami osobowości
  - o Uświadomienie znaczenia i roli osobowości i źródeł energii
  - o Przeprowadzenie przez doświadczenie umożliwiające uczestnikom poznanie ich relacji z innymi
  - o Pokazanie różnorodności postaw i potrzeb oraz jej konsekwencje
  - o Refleksja i wgłębienie się w cele życiowe
  - o Pokazanie, jak skutecznie reagować na trudności blokujące zmiany
3. Krzywa zmiany
  - o Zapoznanie z postawami typowymi dla sytuacji doświadczenia zmiany
  - o Zapoznanie z postawami ludzi w momencie wprowadzania wprowadzaniu zmiany
  - o Nauka rozpoznawania typowych reakcji na zmiany
  - o Nauka przeciwdziałania negatywnym emocjom
4. Jak współpracuję z innymi?
  - o Unaocznienie trudności blokujących zmiany w relacji z innymi
  - o Omówienie jakie mogą być źródła konfliktu w procesie zmiany
  - o Nauka metod pomagających odnawiać prawidłowe relacje
5. Kontrola samego siebie
  - o Zapoznanie z mechanizmami kontroli stresu
  - o Nauka jak z nimi postępować
6. Zmiana samego siebie, czyli trudności i korzyści procesu
  - o Unaocznienie uczestnikom korzyści z akceptacji odmienności
  - o Zapoznanie z mechanizmami odpowiedzialnymi za odmienność
  - o Nauka jak ograniczać trudności w zaakceptowaniu potrzeby zmiany
  - o Nauka używania odpowiednich narzędzi do komunikacji
  - o Omówienie powodów, dla których człowiek nie chce zmian
  - o Pokazanie korzyści z wprowadzenia zmiany

## WSPARCIE I ROZWÓJ PO SZKOLENIU

Portal Altkom Akademii

- Dostęp do materiałów szkoleniowych i uzupełniających
- Opieka trenera
- Kontakt ze społecznością

---

<b>Kod szkolenia</b>	HR-ZZ / ZZ_Agile_2D
<b>Czas trwania</b>	2 dni
<b>Poziom</b>	Podstawowy
<b>Autoryzacja</b>	Altkom