



NR	MODUŁ	H	CELE DYDAKTYCZNE I KLUCZOWE PUNKTY PROGRAMU MERYTORYCZNEGO
BLOK 1 – MECHANIZMY I NARZĘDZIA ZMIANY			
1	Integracja	4	Cele: (B1) definiuje zasady pracy warsztatowej oraz oczekiwania wobec uczestnictwa (B2) wyjaśnia strukturę programu szkolenia i logikę jego kolejnych bloków (B3) stosuje podstawowe reguły współpracy w grupie szkoleniowej (B4) analizuje własne doświadczenia zmiany jako punkt odniesienia do dalszej pracy Zakres merytoryczny: • przedstawienie uczestników oraz kontekstów zawodowych związanych ze zmianą • cele szkolenia i oczekiwane rezultaty uczenia się • struktura programu i logika przechodzenia między blokami tematycznymi • zasady pracy warsztatowej (kontrakt psychologiczny, poufność, aktywność) • wstępna refleksja nad doświadczeniami uczestników związanymi z procesami zmiany • mapa oczekiwań i obszarów szczególnego zainteresowania uczestników
2	Systemowy obraz zmiany	8	Cele: (B1) definiuje podstawowe pojęcia podejścia systemowego (B2) wyjaśnia zależności między strukturą a wynikami organizacji (B4) identyfikuje systemowe źródła problemów organizacyjnych Zakres merytoryczny: • organizacja jako system powiązanych elementów • zależności między strukturą a efektami • sprzężenia zwrotne w organizacji • źródła napięć systemowych • granice systemu organizacyjnego
3	inBOX jako narzędzie zmiany	12	Cele: (B2) opisuje elementy systemu organizacyjnego (B3) stosuje strukturę do analizy problemów organizacyjnych (B4) różnicuje obszary wymagające zmiany Zakres merytoryczny: • elementy struktury organizacyjnej • relacje między elementami systemu • lokalizacja problemów organizacyjnych • powiązanie struktury i działania • diagnoza punktów interwencji

NR	MODUŁ	H	CELE DYDAKTYCZNE I KLUCZOWE PUNKTY PROGRAMU MERYTORYCZNEGO
4	Kanał zmiany – PUSH & PULL	8	Cele: (B2) wyjaśnia różnice między mechanizmami PUSH i PULL (B4) rozróżnia typy zmiany wymagające PUSH lub PULL (B5) ocenia dobór mechanizmów do sytuacji organizacyjnej Zakres merytoryczny: - zmiana przez regulacje działania - zmiana przez uczenie się - warunki skuteczności PUSH - warunki skuteczności PULL - dobór sekwencji oddziaływań
BLOK 2 – LUDZIE I PROCES ZMIANY			
5	Zachowania w procesach zmiany	8	Cele: (B2) wyjaśnia reakcje ludzi na zmianę (B4) rozróżnia czynniki wpływające na zachowania w zmianie (B5) ocenia wpływ zachowań na przebieg zmiany Zakres merytoryczny: - reakcje ludzi na zmianę - percepcja ryzyka zmiany - źródła oporu - adaptacja do nowych warunków - zachowania wspierające zmianę
6	W.A.L.I.Z.K.A. – nauka zachowań w zmianie	12	Cele: (B2) wyjaśnia etapy uczenia się nowych zachowań (B3) stosuje działania wspierające uczenie się w pracy (B6) projektuje warunki utrwalania nowych praktyk Zakres merytoryczny: - uczenie się nowych sposobów działania - warunki utrwalania zachowań - praktyka jako element zmiany - błędy jako źródło uczenia - wzmacnianie nowych nawyków
7	Motywacja do zmiany	12	Cele: (B2) wyjaśnia mechanizmy motywacji do zmiany (B4) różnicuje bariery motywacyjne (B5) ocenia adekwatność działań motywacyjnych Zakres merytoryczny: - czynniki wpływające na motywację - znaczenie celu działania - wpływ poczucia wpływu na zaangażowanie - znaczenie informacji zwrotnej - wzmacnianie gotowości do działania

NR	MODUŁ	H	CELE DYDAKTYCZNE I KLUCZOWE PUNKTY PROGRAMU MERYTORYCZNEGO
8	Kultura organizacyjna a zmiana	12	Cele: (B2) wyjaśnia znaczenie kultury organizacyjnej (B4) identyfikuje elementy kultury wpływające na zmianę (B6) projektuje działania wzmacniające pożądane wzorce Zakres merytoryczny: • normy organizacyjne • praktyki utrwalające sposób działania • wpływ kultury na efektywność • spójność zasad działania • wzmacnianie pożądanych wzorców
9	Angażowanie interesariuszy w proces zmiany	12	Cele: (B2) wyjaśnia rolę interesariuszy w zmianie (B4) różnicuje poziomy wpływ interesariuszy (B6) opracowuje plan angażowania interesariuszy Zakres merytoryczny: • identyfikacja interesariuszy • poziomy wpływ na zmianę • znaczenie zaangażowania • komunikacja z interesariuszami • planowanie współpracy
BŁOK 3 – ZARZĄDZANIE ZMIANĄ I POMIAR			
10	Projektowanie systemu zarządzania	12	Cele: (B2) opisuje elementy systemu zarządzania (B4) identyfikuje niespójności w sposobie zarządzania (B6) projektuje podstawowe rozwiązania organizacyjne Zakres merytoryczny: • role i odpowiedzialności • zasady podejmowania decyzji • struktura zarządzania • spójność reguł działania projektowanie rozwiązań organizacyjnych
11	Pomiar i raportowanie w zmianie	12	Cele: (B2) wyjaśnia rolę pomiaru w zmianie (B3) dobiera wskaźniki oceny postępu (B5) interpretuje wyniki pomiarów Zakres merytoryczny: • rola wskaźników • dobór miar postępu • interpretacja danych • raportowanie wyników wykorzystanie danych w decyzjach

NR	MODUŁ	H	CELE DYDAKTYCZNE I KLUCZOWE PUNKTY PROGRAMU MERYTORYCZNEGO
12	Zarządzanie zmianą i ciągłość wdrożenia	12	Cele: (B2) wyjaśnia etapy procesu zmiany (B3) planuje działania wdrożeniowe (B5) ocenia ryzyko zakłóceń działania organizacji Zakres merytoryczny: • etapy procesu zmiany • planowanie działań • ciągłość działania organizacji • zarządzanie ryzykiem wdrożenia • monitorowanie przebiegu zmiany
BLOK 4 – KOMUNIKACJA, PRAKTYKA I CERTYFIKACJA			
13	Komunikacja w procesach zmiany	12	Cele: (B2) wyjaśnia rolę komunikacji w zmianie (B3) opracowuje komunikaty dotyczące zmiany (B5) ocenia skuteczność komunikacji Zakres merytoryczny: • cele komunikacji • dopasowanie komunikatu do odbiorcy • spójność przekazu • kanały komunikacji • ocena skuteczności komunikacji
14	Szkolenie Scrum PAL I™	16	Cele: (B2) wyjaśnia zasady pracy iteracyjnej (B3) stosuje praktyki współpracy zespołowej (B5) ocenia gotowość organizacji do pracy iteracyjnej Zakres merytoryczny: • zasady pracy iteracyjnej • role w pracy zespołowej • planowanie iteracyjne • współpraca zespołu ocena gotowości organizacji
15	VETO canvas & symulacje	8	Cele: (B3) stosuje narzędzia analizy zmiany (B4) analizuje sytuacje organizacyjne (B6) projektuje rozwiązania dla sytuacji organizacyjnych Zakres merytoryczny: • struktura VETO canvas • analiza przypadków • projektowanie rozwiązań • weryfikacja spójności projektu • symulacja procesu zmiany
	ŁĄCZNIE	160	