**Cel szkolenia:**  
  
▪ Uświadomienie roli zmian dla siebie, zespołu i całej organizacji   
▪ Pogłębienie wiedzy z zakresu mechanizmów i zjawisk występujących w zmianie   
▪ Poznanie modelu procesu zmiany   
▪ Rozwinięcie indywidualnych umiejętności stosowanych w sytuacji zmiany:   
- sposoby podejścia do różnych konfliktów   
- przekonywaniu podwładnych do zmian z zastosowaniem wywierania wpływu   
- prowadzenia trudnych rozmów menedżerskich   
- inspirowania i motywowania podwładnych   
▪ Doskonalenie umiejętności wspierania podwładnych przy przechodzeniu przez zmiany   
▪ Zwiększenie efektywności kierowania zespołem w obliczu zmiany   
  
 **Program szkolenia:**  
  
**1. Firma w dynamicznym otoczeniu**  
▪ zmiana jako szansa i zagrożenie  
▪ przyczyny zmian w organizacji  
▪ zmiana jako permanentny czynnik funkcjonowania organizacji  
▪ perspektywy procesu zmian – indywidualna, zespołowa, organizacyjna   
  
**2. Cztery fazy przechodzenia przez zmianę**  
▪ zaprzeczanie czyli zachowania, że nic się nie stało  
▪ opór – jako czynnik, który trzeba zaakceptować  
▪ eksperymentowanie – własne miejsca w nowej rzeczywistości  
▪ zaangażowanie – utrwalenie właściwych zachowań i działań  
  
**3. Budowanie poczucia własnej wartości w procesie zmiany**  
▪ strategie budowania poczucia własnej wartości – wzmacnianie siły do zmiany  
▪ analiza własnego potencjału rozwojowego  
▪ źródła radzenia sobie z trudnymi sytuacjami w procesie zmian  
▪ praca nad poczuciem własnej wartości w zmianie  
  
**4. Osobisty plan zarządzania zmianą**  
▪ dwubiegunowość działania – analiza mocnych i słabych stron  
▪ rola i miejsce menedżera w zmianie  
▪ pozyskiwanie informacji z zewnątrz jako podstawa radzenia sobie w zmianie  
▪ rola informacji w zmianie – o co pytać i kogo?  
  
**5. Kierowanie zespołem w procesie zmian**  
▪ przeprowadzanie zespołu i pracowników przez fazy zmiany  
▪ diagnozowanie sytuacji – metody pracy z oporem,  
▪ wspierająca rola menedżera  
▪ kierowanie zespołem w sytuacji zmiany i kryzysu  
▪ inspirowanie pracowników i współpracowników do kreatywności i rozwoju  
  
**6. Prowadzenie wspierającej rozmowy w sytuacji zmiany w organizacji**  
• umiejętności komunikowania zmian: empatia, aktywne słuchanie,  
• rola rozmowy wspierającej w procesie zmiany  
• radzenie sobie z emocjami w rozmowie o zmianach  
• techniki komunikacyjne i perswazyjne przydatne w rozmowie o zmianach  
• konstruktywna informacja zwrotna dotycząca faktów,

