**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,

