



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Tytuł szkolenia:

Digital mindset

Czas trwania szkolenia:

8 godzin

Cel strategiczny szkolenia:

Wyposażenie uczestników w wiedzę, umiejętności i postawy pozwalające na adaptację do zmian i rozwiązywanie złożonych problemów w dynamicznym środowisku współczesnych organizacji.

Cele operacyjne szkolenia:

Uczestnicy szkolenia rozwiną umiejętności analityczne, kreatywnego myślenia, adaptacji do zmian i efektywnego rozwiązywania problemów w celu zwiększenia otwartości na nowe technologie.

Szkolenie dedykowane jest dla (opis grupy docelowej):

- Menedżerów, liderów, koordynatorów zespołów oraz osób odpowiedzialnych za wdrażanie zmian i innowacji w organizacji, a także osób inspirujących do pełnienia ww. ról,
- Osób, które w swoich firmach chcą budować kulturę organizacyjną sprzyjającą generowaniu i wdrażaniu nowych pomysłów, które zwiększą ich konkurencyjność,
- Osób, które na co dzień mierzą się z procesem zmian w organizacji i chcą zrozumieć ten proces, a także rozwinąć umiejętności: efektywnej komunikacji i współpracy w zespole oraz adaptacji i wykorzystać kreatywność do generowania innowacyjnych rozwiązań.

Korzyści z uczestnictwa w szkoleniu (opis w punktach):

Uczestnicy szkolenia nabędą/rozwiną:

- Kompetencje wspierające myślenie cyfrowe w organizacji tj. gromadzenie, analizowanie i zarządzanie danymi;
- Zdolność do tworzenia, wdrażania i rozpowszechniania nowych lub znacząco ulepszonych rozwiązań (innowacyjność);
- Umiejętność adaptacji do zmian;
- Umiejętność rozwiązywania złożonych problemów.



Ramowy program (nazwy modułów szkolenia, zawartość modułów w punktach):

- Digital Mindset i pojęcie innowacyjność:
 - o Idea Digital Mindset i kompetencje wspierające myślenie cyfrowe w organizacji i tj. gromadzenie, analizowanie i zarządzanie danymi;
 - o Innowacyjność – idea i jej znaczenie w kontekście organizacyjnym i społecznym;
 - o Techniki generowania nowych pomysłów (np. brainstorming, mind mapping);
 - o Matryca adaptacji oraz sposoby radzenia sobie ze zmianą i obiekcjami;
- Rozwiązywanie złożonych problemów i doskonalenie umiejętności szybkiej adaptacji do zmieniających się warunków – teoria i trening ww. umiejętności z wykorzystaniem gry szkoleniowej.

Efekty uczenia się:

Wiedza:

- określa warunki do gromadzenia, analizy i zarządzania danymi
- rozumie pojęcia innowacyjności oraz jej znaczenie w kontekście organizacyjnym i społecznym
- określa warunki adaptacji do zmian
- trafnie definiuje problem

Umiejętności:

- gromadzi i analizuje dane
- generuje nowe pomysły i rozwiązania problemów
- zarządza sobą w zmianie
- zarządza sytuacją problemową

Postawy:

- efektywnie zarządza danymi
- współpracuje w zespole w celu rozwijania innowacyjnych rozwiązań
- dostosowuje swoje działania do zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych
- efektywnie komunikuje się i współpracuje w celu rozwiązania złożonego problemu

Wykaz wskaźników weryfikacji efektów uczenia się (zgodny ze wzorcem):

- opisuje wieloaspektowo sytuację,
- wymienia różne metody zbierania danych,
- wskazuje narzędzia analizy danych,
- zbiera informacje z różnych źródeł,
- selekcjonuje dane, oddziela informacje ważne (przydatne) od nieistotnych w danej sprawie,
- wyciąga trafne wnioski na podstawie dostępnych danych,
- pozostaje obiektywny i bezstronny wyciągając wnioski unikamyślenia grupowego),



- łączy fakty i myśli globalnie, patrzy na realizowane cele z punktu widzenia własnego stanowiska jak i całej organizacji wskazuje zależności występujące między różnymi elementami i danymi,
- formułuje wnioski w oparciu o wszystkie założenia (wieloaspektowo) / formułuje wnioski na podstawie danych,
- definiuje pojęcie innowacyjności,
- wyjaśnia znaczenie innowacyjności dla organizacji,
- wskazuje technik generowania nowych pomysłów (np. brainstorming, mind mapping),
- tworzy listę co najmniej 3 nowych, alternatywnych pomysłów na rozwiązanie konkretnego problemu,
- wykorzystuje różne techniki generowania pomysłów,
- poszukuje pomysłów i inspiracji w różnych źródłach,
- promuje otwartość i szacunek wobec różnic,
- proponuje strategie współpracy zespołowej nad kreowaniem pomysłów,
- motywuje innych do współpracy i twórczego myślenia,
- definiuje pojęcie zmiany,
- wskazuje metody adaptacji do zmian,
- rozpoznaje i nazywa emocje związane ze zmianą,
- odzyskuje równowagę po trudnej sytuacji,
- stosuje metody radzenia sobie ze stresem,
- rozumie i reaguje na uczucia innych ludzi,
- Identyfikuje zmiany w otoczeniu,
- wskazuje ich wpływ na działania,
- dostosowuje swoje działania do zmian,
- identyfikuje przyczyny problemu,
- dostrzega pojawiające się problemy, precyzyjnie określa na czym one polegają,
- wskazuje zależności między problemami (myślenie przyczynowo-skutkowe),
- zbiera i analizuje dane dotyczące problemu,
- stosuje różne techniki rozwiązywania problemów,
- opracowuje plan wdrożenia rozwiązania,
- zadaje trafne pytania, aby uzyskać jak najwięcej informacji, które są potrzebne do rozwiązania problemu,
- konsultuje rozwiązanie problemu z różnymi interesariuszami/ współpracuje z zespołem w procesie rozwiązywania problemu,
- buduje konsensus i uzyskuje wsparcie dla rozwiązań.

Metod pracy z grupą:

- Miniwykład
- Dyskusja moderowana
- Burza mózgów
- Dyskusja grupowa
- Prezentacje uczestników
- Praca indywidualna.