



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Tytuł szkolenia:

Learning Agility

Czas trwania szkolenia:

16 godzin

Cel strategiczny szkolenia:

Wyposażenie uczestników w wiedzę, umiejętności i postawy pozwalające na poprawę sprawności uczenia się jednostki i organizacji.

Cele operacyjne szkolenia:

Uczestnicy szkolenia rozwiną umiejętności: szybkiej adaptacji do zmieniających się warunków, rozwiązywania złożonych problemów, logicznego myślenia, szybkiego reagowania i podejmowania decyzji, a także innowacyjność i otwartość na rozwój i samodoskonalenie, co pozwoli im na rozwój kompetencji wspierających postawę Learning Agility.

Szkolenie dedykowane jest dla (opis grupy docelowej):

- Menedżerów, liderów, koordynatorów zespołów oraz osób odpowiedzialnych za rozwój organizacji, a także osób aspirujących do pełnienia ww. ról,
- Osób, które chcą się rozwijać i w miejscach w których pracują tworzyć zwinną kulturę organizacyjną, która sprzyja szybkiej adaptacji do zmian, innowacyjności, sprawnemu podejmowaniu decyzji i rozwiązywaniu złożonych problemów.

Korzyści z uczestnictwa w szkoleniu (opis w punktach):

Uczestnicy szkolenia nabędą/rozwiną:

- Umiejętność szybkiej adaptacji do zmieniających się warunków;
- Umiejętność rozwiązywania złożonych problemów;
- umiejętność logicznego myślenia;
- umiejętność szybkiego reagowania i podejmowania decyzji;
- Zdolność do tworzenia, wdrażania i rozpowszechniania nowych lub znacząco ulepszonych rozwiązań (innowacyjność);
- Otwartość na rozwój i samodoskonalenie.



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

- Learning Agility (sprawność uczenia się) – charakterystyka idei i jej fundamentów;
- Pojęcie zmiany, emocje towarzyszących temu procesowi i sposoby radzenia sobie z nimi, a także metody adaptacji do zmian;
- Problemy – definiowanie, identyfikacja przyczyn i ich specyfiki oraz zależności między nimi;
- Techniki zbierania danych i narzędzia analizy informacji podstawą logicznego myślenia;
- Proces podejmowania decyzji – etapy i ich charakterystyka;
- Innowacyjność – idea, znaczenie, techniki generowania nowych pomysłów i rozwiązywania problemów;
- Samoświadomość i samodoskonalenie;
- Trening umiejętności wspierających poprawę sprawności uczenia się.

Efekty uczenia się:

Wiedza:

- określa warunki adaptacji do zmian
- trafnie definiuje problem
- wieloaspektowo postrzega sytuacje
- gromadzi informacje niezbędne do podjęcia decyzji
- rozumie pojęcia innowacyjności oraz jej znaczenie w kontekście organizacyjnym i społecznym
- definiuje bazowe warunki do samorozwoju.

Umiejętności:

- zarządza sobą w zmianie
- zarządza sytuacją problemową
- integruje informacje
- podejmuje decyzje
- generuje nowe pomysły i rozwiązania problemów
- poszukuje nowych możliwości.

Postawy:

- dostosowuje swoje działania do zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych
- efektywnie komunikuje się i współpracuje w celu rozwiązania złożonego problemu
- wskazuje zależności przyczynowo skutkowe
- ocenia skutki podejmowanych decyzji i wyciąga wnioski
- współpracuje w zespole w celu rozwijania innowacyjnych rozwiązań
- komunikuje się na rzecz własnego samorozwoju.

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

- zna techniki i narzędzia oceny zasobów własnych
- identyfikuje nowe źródła wiedzy



- charakteryzuje metody samokształcenia
- dokonuje oceny posiadanych zasobów
- wykorzystuje różne źródła do poszerzania wiedzy
- reaguje pozytywnie na zmianę (np. się priorytety i terminy)
- prosi o informację zwrotną
- analizuje otrzymane opinie i tworzy plan działania na ich podstawie/ konstruktywnie wykorzystuje informacje zwrotne
- zadaje pytania w celu pozyskania nowej wiedzy
- 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
- określa różne źródła pozyskania informacji
- zna techniki indywidualnego i grupowego podejmowania decyzji
- scala informacje tworząc całość niezbędno do podjęcia decyzji
- stosuje techniki indywidualnego i grupowego podejmowania decyzji
- przewiduje skutki podjętych decyzji
- szereguje informacje pod kątem istotności w procesie podejmowania decyzji
- określa skutki podejmowanych decyzji
- ocenia ryzyka wiążące się z podjęciem konkretnej decyzji
- formułuje ostateczną konkluzję dotyczącą skutków podjętych decyzji
- określa kryteria selekcjonowania informacji
- zna techniki zbierania danych
- zna narzędzia analizy informacji
- pozyskuje informacje z różnych źródeł
- łączy fakty i myśli globalnie
- rozróżnia przyczynę od skutku
- formułuje logiczne i przekonujące argumenty na podstawie zebranych danych
- scala informacje tworząc całościowy obraz sytuacji
- przedstawia zależności między informacjami/faktami
- 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 strategię współpracy zespołowej nad kreowaniem pomysłów
- motywuje innych do współpracy i twórczego myślenia
- 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:

- Mini wykład
- Dyskusja moderowana
- Burza mózgów
- Dyskusja grupowa
- Prezentacje uczestników
- Praca indywidualna.