

Wyższe Szkoły Bankowe

Szkolenie: Budowanie kultury wysokiego zaangażowania i innowacyjności (KWZI)

Cel szkolenia

Po ukończeniu kursu, Uczestnicy będą przygotowani do zdefiniowania pojęcia kultury oraz rozpoznania KWZI. Pozną wskaźniki KWZI. Uczestnicy dokonają diagnozy własnej organizacji z perspektywy kultury ZWI oraz ustalą możliwości jej wdrożenia w organizacji.

Dlaczego warto?

- identyfikacja trendów związanych z rozwojem zespołów i organizacji,
- poznanie narzędzi diagnostycznych umożliwiających diagnozę środowiska innowacyjnego,
- możliwość wdrożenia nowych praktyk organizacyjnych podnoszących innowacyjność,
- możliwość zbudowania mapy innowacyjności w organizacji.

Dla kogo?

Szkolenie przeznaczone jest dla: pracowników działów personalnych, liderów, kierowników, zarządzających strategicznymi organizacjami i innych osób, które są odpowiedzialne za zarządzanie rozwojem zespołów oraz wypracowywaniem oraz wdrażaniem nowych rozwiązań organizacyjnych.

Forma

Online - szkolenie obejmuje 8 godzin zajęć online.

Jak szkolimy?

- 8 godzin szkolenia,
- W trakcie realizacji modułu zostaną wykorzystane następujące metody dydaktyczne: wykład, zadania indywidualne i grupowe, studia przypadków, testy.

Po zakończeniu przedmiotu słuchacze powinni zrozumieć i umieć zastosować następujące aspekty z zakresu:

Wiedza:

- definiuje pojęcie kultury organizacyjnej,
- opisuje kulturę WZI,
- wymienia kryteria WZI,
- opisuje wpływ WZI na działania organizacji.

Umiejętności:

- diagnozuje KWZI,
- ustala obszary rozwoju KWZI w oparciu o wskaźniki,
- projektuje rozwój kultury KWZI.

Kompetencje społeczne:

- współpracuje w zespole,
- wymienia opinie, poglądy z innymi uczestnikami,
- proponuje rozwiązania,
- słucha aktywnie propozycji składanych przez inne osoby,
- krytycznie i empatycznie ocenia propozycje składane przez innych,

Wyższe Szkoły Bankowe

Program

I MODUŁ

- Czym jest kultura organizacyjna?
- Czynniki determinujące wzrost zainteresowania kulturą organizacyjną
- Światowe trendy w zarządzaniu rozwojem kultury organizacyjnej

II MODUŁ

- Wyłanianie się kultury w organizacji
- Możliwości zarządzania rozwojem kultury organizacyjnej
- Czym jest kultura wysokiego zaangażowania i innowacyjności (KWZI)
- Przykłady kultury WZI
- Wskaźniki kultury WZI
- Psycho-społeczne uwarunkowania kultury WZI – czyli dlaczego taka kultura działa

III MODUŁ

- Sprawdź swoją organizację
- Czy twoja organizacja jest WZI?
- Dlaczego nie wszystkie zespoły mogą być KWZI?

IV MODUŁ

- Teoria programu KWZI
- Plan wdrożenia KWZI
- Jak potraktować opór w zmianie kulturowej

Prowadzący: dr Marcin Żółtak

Z WYKSZTAŁCENIA:

Jestem magistrem pedagogiki (specjalizacja z zakresu oligofrenopedagogiki i resocjalizacji) i doktorem nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki

Z UPRAWNIENÍ:

Posiadam certyfikat psychoterapeuty systemowego 1 i 2 stopnia uzyskany w Wielkopolskim Towarzystwo Terapii Systemowej). Jestem coachem ICCTM i superwizorem w tej samej organizacji. W pracy wykorzystuję standardy ORSC™ (Organization and Relationship Systems Coaching) i coachingu systemowego SCA TM (System Coaching Approach). Ukończyłem studia podyplomowe na Uniwersytecie w Milton Keys „Strategiczne zarządzanie zmianą w organizacji z wykorzystaniem podejścia systemowego (ISCTM). Uzyskałem również certyfikat konsultanta rozwoju organizacji HDSTM (Human Systems Dynamics)

Wyższe Szkoły Bankowe

Z DOŚWIADCZEŃ:

Pracuję głównie jako konsultant specjalizujący się w problematyce wdrażania użytecznych zmian organizacyjnych. Jest to głównie praca projektowa, realizowana z wewnętrznymi zespołami, pracującymi w oparciu o metodykę systemową (oznacza to, że zajmujemy się wszystkimi przejawami zmian, a nie np. tylko samymi pracownikami lub procesami). Pracuję głównie w podejściu „Flawless Consulting” - strategiczne zarządzanie zmianą w organizacji z wykorzystaniem podejścia systemowego [FC]. FC oznacza wspierani zmian, rozwoju w systemach organizacyjnych przy wykorzystaniu moderacji, facylitacji, coachingu, zaangażowania pracowników, wykonywania diagnoz, które ostatecznie są interpretowane przez pracowników. W standardzie FC uciekamy od „podejścia medycznego”, bazując na kontrakcie z Klientem, który w tym przypadku ma być w pełni świadomy zmian i tego przez co przejdzie, stąd nacisk na partycypacyjne metody pracy. W pracy wykorzystuję zarówno diagnozę organizacyjną, projektowanie interwencji, wdrażanie, ewaluację zmian. Zmiana w FC jest dokonywana „rękami” pracowników.

W pracy wykorzystuję metody (głównie systemowe) pracy z organizacjami, które umożliwiają mi stawianie hipotez problemowych i dyskusowanie o nich z Klientami na różnym poziomie (od stanowiska do organizacji), np.: Viable System Model, Soft Systems Methodology, Human Performance Technology, Appreciative Inquiry, Collaborative Loops, Consensus Decision Making, Outcome Mapping i inne.

Certyfikat

Po zakończonym szkoleniu uczestnik otrzyma imienny certyfikat.

Cena

- 580 zł brutto
- studenci WSB, absolwenci WSB - 550 zł brutto

Zapisy

Zapisu dokonujemy poprzez formularz online.

Płatność

Sposób oraz termin płatności znajdują się bloku „Zapisy”.