

Panta rhei – jak radzić sobie ze zmianami

Szkolenie dla kierowników administracji UW

Chęciny, 28-30 listopada 2018

Podstawowe treści programowe

Dzień pierwszy: Jak radzić sobie w zmianie?

1. Co to jest zmiana? Dwie strony zmiany: zagrożenia i okazje
Istota poczucia zmiany, zmiany nagłe i zmiany przewidywalne, refleksje i emocje związane z nadchodzącą zmianą, spostrzeganie przewidywanej zmiany jako zagrożenia (emocja lęku) lub jako okazji (emocja nadziei),
2. Różne reakcje na zmianę: jak różne cechy osoby warunkują jej spostrzeganie i reakcje
Reakcje emocjonalne związane z przewidywaniem zmiany i z nagłą zmianą, pięć podstawowych wymiarów osobowości a reakcje na zmianę, wykorzystanie mocnych stron osobowości w radzeniu sobie ze zmianą, cechy osobowości utrudniające adaptację do zmiany i możliwość ich wykorzystania w radzeniu sobie ze zmianą,
3. Stres w zmianie: sytuacyjny i chroniczny
Rodzaje i natężenie stresu zależnie od rodzaju i zakresu zmiany, stresory związane z pracą i stresory związane ze zmianą, spostrzeganie stresorów jako przeszkód w funkcjonowaniu albo jako wyzwań, poznawcza interpretacja stresorów i możliwość reinterpretacji przeszkód w wyzwania
4. Style i techniki radzenia sobie ze stresem
Sposoby radzenia sobie ze stresem (zadaniowy, emocjonalny, ucieczkowy), funkcjonalność różnych sposobów zależnie od rodzaju sytuacji stresowej, umiejętność stosowania sytuacyjnie funkcjonalnych sposobów radzenia sobie ze stresem

Dzień drugi: Jak wspomóc pracowników w radzeniu sobie ze zmianą?

5. Rola i zadania kierownika w procesie zmiany
Kierownik jako przewodnik w zmianie, zachowania kierownika ułatwiające lub utrudniające zespołowi radzenie sobie ze zmianą, skuteczne komunikowanie potrzeby i sposobu wprowadzenia zmiany, zagrożenia będące konsekwencją niewłaściwych zachowań kierownika
6. Dynamika reakcji zespołów na zmiany, etapy zmiany
Model etapów zmiany (zaprzeczenie, gniew, negocjacja, akceptacja) i ich specyfika, rozpoznanie poszczególnych etapów, praca z zespołem w kolejnych etapach, ułatwianie przejścia przez kolejne etapy

7. Procesy grupowe mające znaczenie dla przeprowadzenia zmiany i komunikowanie zmiany grupie

Procesy zachodzące w grupach (polaryzacja, homogenizacja, przesunięcie ryzyka), rodzaje komunikatów i komunikowanie potrzeby zmiany, stosunek do zmiany kierownika a komunikowanie potrzeby zmiany, sposoby komunikacji utrudniające i ułatwiające wprowadzenie zmiany.