

Szkoła Konsultantów Zarządzania MATRIK

Adresaci Szkoły Konsultantów

Zaprojektowaliśmy program, który jest potrzebny szerokiej grupie profesjonalistów, zarówno tych, którzy działają w organizacjach jako zewnętrznym, niezależnym konsultantom oraz tych, którzy pracują jako wewnętrznym eksperci realizując podobne role i dostarczając podobne rezultaty. W naszej Szkole mogą się rozwijać zawodowo:

- Eksperci różnych dziedzin biznesu, rozpoczynający karierę w zawodzie konsultanta
- Eksperci planujący wejść w rolę konsultanta i wejść na rynek freelancerów
- Eksperci już praktykujący usługi konsultingowe, którzy potrzebują wzmocnić swoją wiedzę, poszukują profesjonalnych narzędzi i modeli do pracy w organizacjach i z klientami
- Trenerzy biznesu, którzy potrzebują poszerzyć swoje usługi i działać również w roli konsultanta

Główne założenia Szkoły Konsultantów

Cele i efekty uczenia

Cel biznesowy

Zwiększenie zakresu swoich dotychczasowych usług o usługi konsultingowe, dotyczące szeroko pojętego zarządzania i biznesu.

Cele edukacyjne

- 1) Podstawowym celem Szkoły jest dostarczenie ekspertom z różnych branż, aktualnej i zintegrowanej wiedzy z zakresu konsultingu biznesowego oraz narzędzi niezbędnych, aby skutecznie działać w roli konsultanta zarządzania w nowoczesnych organizacjach o zróżnicowanym profilu, skali i zasięgu.
- 2) Ponadto uczestnik Szkoły ma unikalną na rynku szansę przeanalizować swoją obecną sytuację zawodową i na tej podstawie zaplanować swoją ścieżkę osobistego rozwoju w zawodzie konsultanta. Uczymy jak systematycznie pracować nad swoim rozwojem zawodowym i zwiększać swoją wartość rynkową w zawodzie konsultanta.

Efekty

Dzięki temu uczestnik po zakończeniu Szkoły będzie potrafił :

- Umieć wchodzić w różne role niezbędne w pracy z klientem
- Podejmować adekwatne działania u klienta i w relacji z różnymi osobami w organizacji
- Kontraktować współpracę z klientem i angażować go w działania
- Wybierać i stosować odpowiednie narzędzia i prowadzić profesjonalny proces konsultingowy
- Pracować efektywnie w swojej rzeczywistości biznesowej.

Unikatowe elementy Szkoły Konsultantów Zarządzania:

- Proces rekrutacji gwarantujący zaangażowanie i efekty biznesowe nauki
- Samoocena kompetencji przed rozpoczęciem szkoły
- Zadania przygotowujące do udziału w każdym kolejnym module Szkoły
- Osobista samoocena potrzeb i postępów w każdym module Szkoły
- Zadania utrwalające poznane narzędzia i metody oraz budujące kompetencje
- Praca na oryginalnych studiach przypadku z rynku polskiego
- Część zajęć prowadzona w formie webinarów
- Platforma on-line do użytku uczestników, z kompendium materiałów
- Praca zaliczeniowa oparta na realnym projekcie uczestnika
- Najnowsze know-how z rynku polskiego i świata.

Ramowy program Szkoły

Szkielet merytoryczny Szkoły tworzą:

- materiały wypracowane w międzynarodowym projekcie *European Management Consultant – Competency Development Program* finansowanym przez Erasmus+.
- zestaw kompetencji opisanych w tzw. międzynarodowej ramie kwalifikacji EMC¹ Global Competence Framework – rekomendowany przez ICMCI (International Council of Management Consulting Institutes), międzynarodową organizację zrzeszającą, kształcącą i certyfikującą konsultantów na całym świecie.

Rama kwalifikacji obejmuje trzy główne wymiary praktykowania zawodu konsultanta:

1. Umiejętności konsultingowe – konsultowania, analizowania, stosowania narzędzi i technik w pracy z klientem i organizacją.
2. Znajomość biznesu – szeroko rozumiana wiedza i zrozumienie biznesu, umiejętność wglądu w procesy, systemy i kulturę biznesową organizacji.
3. Wartości, zachowania i etyka w zawodzie konsultanta – to jakim jest się w tej roli.

¹ EMC – European Management Consultant, Education for Management Consultancy

Moduł 1 - Zawód Konsultant Zarządzania

- Osiem ról konsultanta zarządzania
- Trendy w konsultingu w Polsce i na świecie
- Model kompetencji konsultanta wg. CMC Global
- Etyka i wyznaczniki profesjonalizmu w zawodzie konsultanta
- Indywidualna analiza potrzeb rozwojowych w zawodzie konsultanta

Na poziomie wiedzy uczestnik:

- Zapozna się z zestawem kompetencji zawodowych konsultanta zarządzania, w trzech obszarach: twardych umiejętności konsultingowych, znajomości wymagań biznesu oraz wartości, zachowań i etyki w zawodzie konsultanta – oraz ich praktycznym zastosowaniem.
- Pozna 8 ról w jakich występuje konsultant zarządzania oraz dwa kluczowe procesy w pracy konsultingowej z klientami
- Pozna wymogi etyczne w zawodzie konsultanta i sytuacje z realności biznesowej w kontekście wyborów etycznych
- Dowie się jakie są możliwe ścieżki rozwoju konsultanta zarządzania w Polsce w oparciu o wyniki badań rynku oraz przykłady z praktyki biznesowej

Na poziomie umiejętności uczestnik:

- Nauczy się rozróżniać proces liniowy i cyrkularny w pracy z klientami
- Przećwiczy na swoich przykładach oraz na studiach przypadków rozpoznawanie możliwości wchodzenia w różne role w pracy z klientem
- Zdefiniuje w jakich rolach aktualnie pracuje z klientem i w jakich rolach chce pracować w przyszłości
- Określi swój wyjściowy profil kompetencji i przeanalizuje swoje osobiste potrzeby w zakresie rozwoju kompetencji
- Doświadczy podejmowania decyzji w sytuacjach trudnych etycznie i moralnie
- Opracuje plan swojego rozwoju zawodowego w oparciu o wyniki analizy kompetencji

Na poziomie postawy uczestnik:

- Uświadomi sobie zakres i wagę etycznych wymagań stawianych konsultantom
- Zrozumie zakres odpowiedzialności w zakresie ośmiu ról, w których może występować w relacji z klientem
- Przemyśli swoje wartości, którymi się kieruje w relacjach zawodowych

Moduł 2 - Wpływanie na przebieg i rezultaty procesów na poziomie organizacji

- Budowanie i utrzymywanie relacji z klientem
- Zarządzanie zadaniami i zaangażowaniem
- Kultura organizacji
- Zarządzanie wiedzą
- Zarządzanie zmianą na poziomie organizacji

Na poziomie wiedzy uczestnik:

- Zapozna się z najnowszymi metodami i systemami zarządzania wiedzą w organizacjach, m. in. narzędziami on-line
- Pozna typologie kultur używane w zarządzaniu i procesy towarzyszące zmianom kulturowym w organizacjach, np. Cameron i Quinn, Schein
- Pogłębi zrozumienie roli agenta zmian wpływającego na procesy obejmujące całą organizację (np. zmiana struktury, upowszechnianie wartości, zmiana kultury, zmiana systemu wynagradzania pracy, oceny pracy, systemów jakości, etc)
- Dowie się jakie metody i narzędzia stosuje się do zarządzania zmianą i budowy strategii na poziomie organizacji, a w szczególności modelu Ashridge
- Przeanalizuje różne modele opisujące przebieg zmian organizacyjnych (np. Lewin, Kotter, Kubler-Ross, LaMarsh)

Na poziomie umiejętności uczestnik:

- Nabędzie umiejętności odczytywania informacji z różnych źródeł, np. schematu organizacyjnego, sprawozdanie finansowe, misja/wizja i strategia firmy, księga ISO
- Nauczy się korzystać z wyników badań kultury i innych aspektów organizacji (m.in. badania zaangażowania, satysfakcji pracowników i OCAI)
- Dobierze zestawy KPI do oceny skuteczności procesów i działań w różnych obszarach organizacji
- Przećwiczy stosowanie wybranych narzędzi, wykorzystując studia przypadku.

Na poziomie postawy uczestnik:

- Przekona się w jakim stopniu jest gotowy do pracy konsultingowej na poziomie organizacji i w jakim kierunku rozwijać swoje kompetencje
- Poszerzy swoją świadomość o czynnikach wpływających na realizację projektów, które prowadzi

Moduł 3 - Zarządzanie projektem konsultingowym i komunikacja w projekcie

- Kontraktowanie pracy z klientem
- Formalne kontrakty z klientem – wymogi, praktyki, wzory
- Sposoby angażowania klienta w projekt
- Metody zarządzania projektem konsultingowym (inspiracje z metodologii Prince 2, PMI, Agile, Scrum)
- Komunikacja w projekcie konsultingowym – role i odpowiedzialności konsultanta i klienta

Na poziomie wiedzy uczestnik:

- Zapozna się założeniami różnych metod zarządzania projektami i strukturami zespołów projektowych
- Pozna jakie są dobre praktyki kontraktowania współpracy z klientem (formalne, merytoryczne i psychologiczne)
- Przeanalizuje standardowe wzory formalnych umów w procesach konsultingowych

Na poziomie umiejętności uczestnik:

- Wybierze narzędzia adekwatne do swoich aktualnych i przyszłych potrzeb w pracy ze swoimi klientami
- Nauczy się jak dobierać metody pracy do zakresu projektu, w tym do zarządzania zaangażowaniem, zadaniami i wymaganiami interesariuszy
- Opracuje na wybranym zestawie narzędzi plan projektu wraz z planem komunikacji dla swojego klienta
- Zaprojektuje przebieg projektu na własnym przykładzie i/lub na studium przypadku
- Przećwiczy różnorodne sposoby angażowania klientów w projekt na różnych jego etapach

Na poziomie postawy uczestnik:

- Zidentyfikuje swoje mocne strony oraz potrzeby rozwoju w obszarze zarządzania projektem konsultingowym
- Poszerzy swoją świadomość konstruowania i przebiegu procesu liniowego i ról, w których może występować

Moduł 4 - Stosowanie analizy i diagnozy w organizacjach i zespołach

- Metody diagnozy i analizy – przegląd, praktyki, case study
- Metody projektowania i prezentacji rozwiązań (m.in. mapowanie procesów i myślenie wizualne)
- Metody podejmowania decyzji
- Formułowanie rekomendacji dla klienta i prezentacja rekomendacji
- Sporządzanie raportu dla klienta – podejścia, wzory.

Na poziomie wiedzy uczestnik:

- Zapozna się z zestawem różnorodnych narzędzi do analizowania i diagnozowania różnych aspektów organizacji (m. in. SWOT, PEST, Matryca bostońska, Drzewo problemów, 5 x WHY, Wywiad IDI)
- Dowie się, w jaki sposób projektować i prezentować rozwiązania dzięki m.in. Design Thinking, Mapowaniu rozwiązań, Opisom standardów
- Pozna metody podejmowania decyzji, np. Matrycy decyzyjnej, 6 kapeluszy DeBono, met. Idealnego rozwiązania, z wykorzystaniem metod wizualizacji oraz facylitacji pracy grupowej
- Dowie się jakie są najlepsze praktyki przedstawiania wyników analiz, diagnozy oraz rekomendacji, zależnie od adresatów (prezentacje bezpośrednie, raporty pisemne, prezentacje)
- Pozna strukturę raportu końcowego oraz zasady sporządzania streszczenia menadżerskiego i metody prezentacji raportu wobec reprezentantów różnych szczebli organizacji

Na poziomie umiejętności uczestnik:

- Udoskonali swoje materiały, które prezentuje klientom (prezentacje, raporty, rekomendacje)
- Przećwiczy rolę diagnosty oraz facylitatora
- Opracuje rekomendacje w oparciu o studium przypadku
- Zidentyfikuje niezbędne narzędzia analityczne zależnie od oczekiwań klienta i obszaru objętego konsultingiem
- Nauczy się stosować wybrane narzędzia diagnozy i analizy, np. BSC, Canvas
- Dobierze najlepsze metody prezentacji wyników swojej pracy
- Nauczy się, jak dzięki rekomendacjom tworzyć płaszczyznę pod kolejne projekty dla klienta

Na poziomie postawy uczestnik:

- Uświadomi sobie potrzebę podążania za klientem na etapie analizy oraz dopasowywania poziomu zaawansowania narzędzi diagnostycznych do możliwości klienta
- Zrozumie, że problemy i deficyty firmy wykryte w procesie analizy mogą znacznie różnić się od tych, które deklaruje sam klient
- Przekona się, że raport stanowi istotny dowód kompetencji konsultanta a niekiedy potrafi także być odrębnym produktem
- Zidentyfikuje własne silne i słabe strony w procesie badania potrzeb klienta
- Poszerzy swoją świadomość z zakresu narzędzi desk research oraz narzędzi facylitacji

Moduł 5 - Wpływanie na przebieg i rezultaty procesów na poziomie zespołu

- Proces grupowy, dynamika grup
- Zarządzanie zmianą
- Przegląd metod pracy z zespołem: instruktaż, doradztwo, coaching, mentoring, superwizja, facylitacja)
- Metody kierowania procesem komunikacji (uruchamianie dialogu, wykorzystywanie różnorodności)

Na poziomie wiedzy uczestnik:

- Zapozna się ze zjawiskami zachodzącymi w grupie i między grupami w organizacjach wynikających z procesu grupowego (np. rozpoznawanie faz rozwoju procesu grupowego, polaryzacja i myślenie grupowe, prawo neofitów, wyłanianie się przywództwa)
- Dowie się z czym na czym szczegółowo polega działanie konsultanta w roli facylitatora, coacha/mentora i agenta zmian i jakie narzędzia są stosowane w konsultingu
- Pogłębi zrozumienie metod interwencji konsultanta na poziomie zespołu w procesach cyrkularnych
- Pozna metody rozpoznawania i zarządzania konfliktem w zespole: model Moora, Thomasa-Killmana, proces „czerwony-niebieski”

Na poziomie umiejętności:

- Zidentyfikuje sytuacje u swoich klientów, kiedy występują procesy cyrkularne i w jakiej roli może wystąpić
- Przecwiczy różnorodne metody interwencji w pracy zespołowej, np. ujawnianie, konfrontacja, model J. Herona
- Opracuje strategie wpływania na proces grupowy w oparciu o studium przypadku
- Nauczy się dobierać narzędzia coachingowe, mentoringowe i facylitacji do sytuacji w pracy z klientem (np. GROW, mocne pytania, kontraktowanie, box in te box, ZWI)

Na poziomie postawy:

- Poszerzy swoją świadomość o możliwościach swojego działania w pracy z zespołami
- Uświadomi sobie jaki ma zakres wpływu na to co się dzieje w zespołach, z którymi pracuje
- Zrozumie na jakich zasadach konsultant angażuje się w procesy cyrkularne

Dokumenty ukończenia Szkoły Konsultantów Zarządzania MATRIK

Zaliczenie poszczególnych zajęć w ramach całego toku nauczania odbywa się na podstawie:

- obecności na zajęciach i innych aktywnościach w ramach Szkoły
- zaliczenia z oceną pozytywną końcowej pracy zaliczeniowej – opis realizacji własnego projektu konsultingowego z zastosowaniem wybranych metod i narzędzi z programu Szkoły.

Na zakończenie Szkoły uczestnik, który spełnił warunki obecności oraz zaliczenia pracy końcowej, otrzyma następujące dokumenty sygnowany przez SKiTZ MATRIK:

- 1) imienny dyplom ukończenia Szkoły, który zawiera: tematy, liczbę godzin i ocenę pracy zaliczeniowej, podpisy osoby zaliczającej pracę, Kierownika Szkoły i Prezesa Stowarzyszenia
- 2) imienne zaświadczenie o ukończeniu Szkoły Konsultantów Zarządzania , które zawiera: tematy i liczbę godzin oraz podpis Kierownika Szkoły i Prezesa Stowarzyszenia.