

E-LEARNING FORGATÓKÖNYV

PROGRAM:	ÁROP -2.2.13. KÖZIGAZGATÁSI VEZETŐI AKADÉMIA
MODUL:	1. MODUL – HATÉKONY VEZETÉS
TÉMACSOPORT:	STRATÉGIA ÉS IRÁNYÍTÁS
TRÉNING:	VÁLTOZÁSMENEDZSMENT
SZERZŐ:	NAGY PÉTER

A tréninget megelőző e-tananyag forgatókönyve.....	3
1.1. Bemeneti kérdőív	3
1.2 Egyéni fejlesztési akcióterv.....	3
A tréninget követő e-tananyag forgatókönyve	4
1.1. Kiemenedi kérdőív	4
1.2 Szervezeti kultúra diagnózis	6
1.3. Egyéni fejlesztési akcióterv.....	6
1.4. Projektorientált szervezet	6
Instrukciók a tananyag e-learning célú átalakításához	8

A tréninget megelőző e-tananyag forgatókönyve

1.1. Bemeneti kérdőív

Válaszoljon a résztvevő a következő kérdéssorra:

- 1) Ha visszagondol az eddigi szervezeti életére, milyen főbb változások érték? Sorolja fel !
- 2) Emeljen ki egyet azok közül a változások közül, amely önt pozitívan érintette? Miért? Mi volt az Ön szerepe és mennyire volt sikeres?

(A kérdésekre adott válaszokat megosztják egymással a résztvevők a tréning első napján, a bemutatkozáskor.)

1.2 Egyéni fejlesztési akcióterv

Vegye elő a résztvevő az egyéni fejlesztési akciótervet:

(ez lehet egy elektronikusan kitölthető dokumentum, amely a következő fejezeteket tartalmazza:

- 1) Milyen készségeim vannak, amelyeket sikerrel tudok használni a változások során?
- 2) Milyen készségeket kell fejlesztenem, hogy meg tudjak bírkozni a rám váró szervezeti változásokkal?
- 3) a.) Mit várok a kétnapos tréningtől? b.) Mi lenne fontos, és mi az, amivel elégedett leszek a végén? c.) Mi az, amitől tartok, amit nem szeretném, ha történne?
- 4) A.) Mit tanultam a kétnapos tréning során? B) Mi volt a legtanulságosabb? C) Mi az, amiben tovább szeretném fejleszteni az ismereteimet?
- 5) A következő fél évben az alábbi változásokat szeretném elérni
- 6) A következő fél évben a következő, változásokkal kapcsolatos kompetenciáimat szeretném fejleszteni?
- 7) Ellenőrzés (kitöltendő fél év után: 5) 6) pont teljesülése
- 8) Távlabbi terveim

A résztvevő a tréning előtt töltsse ki az 1) – 3) pontokat.

A tréninget követő e-tananyag forгатókönyve

1.1. Kiemeneti kérdőív

A tréninget követően a résztvevők egyénileg kitöltik az alábbi kérdőívet. A kérdőív összefoglalja a leglényegesebb tudás-elemeket a kétnapos képzés anyagából. A kérdőív feleletválasztós, a helyes megoldásokat vastagított betűkkel jelöltük.

ELLENŐRZŐ KÉRDÉSSOR

Ebben a kérdéssorban 16 kérdést olvashat. Miután elolvasta és megértette a kérdést, válassza ki azt a választ, amelyet leginkább megfelelőnek gondol.

1. Mely elemekből áll a CELP-M rendszer?
 - a. Culture-Environment-Leadership-Project-Method
 - b. Change-Environment-Leadership-People-Method
 - c. Culture-Environment-Leadership-People-Method**
 - d. Culture-Experimentation-Leadership-People-Method
 - e. Change-Environment-Leadership-Practice-Method

2. Töltse ki a hiányzó szavakat a következő mondatokban:

A **projekt** egy feladatvégrehajtási forma. Ez egy átmeneti szerveződés megadott eredmény elérésére, termék létrehozására. A **projekte** korlátait jól meghatározott célok, behatárolt időkeret és hozzárendelt erőforrások (human, pénzügyi, stb.) jelentik. Egy olyan csapat hajtja verge, amelyet kizárólag a **projekt** végrehajtására állítottak össze.

A **program** stratégiai célok elérésnek módszere, változások vagy nagy méretű átlakításoké, amelyek az egész szervezetre kiterjednek. A **program** végrehajtási ideje több év is lehet. Annak érdekében, hogy elérjék a **program** céljait, a szervezetek számos **projektet**, akciót és egyéb tevékenységet indítanak és hajtanak végre egy ernyő alatt.

3. – “Az egyéni változás menedzseléshez meg kell értenünk, hogyan változik az egyén sikeresen”
 - “A szervezeti változás menedzsment azt jelenti, hogy megértsük, milyen eszközeink vannak arra, hogyan segíthetjük elő az egyének sikeres változását”

- a. **Mindkét állítás igaz.**
 - b. Mindkét állítás hamis.
 - c. Csak az első állítás igaz.
 - d. Csak a második állítás igaz.
- 4 Az alábbiak közül melyik nem része a tanuló szervezet öt alapelveinek (Peter Senge, 1990)
- a. Rendszerszemléletű gondolkodás
 - b. **Szervezeti struktúra**
 - c. Csapatban tanulás
 - d. Megosztott vízió
 - e. Mentális modellek
 - f. Személyes tökéletesedés
- 5 Melyik tényező nem tartozik a változásmenedzsment módszertani alapelvei közé?
- a. Rendszerszintű, nyílt problémakezelés
 - b. **Modern kommunikációs eszközök használata**
 - c. Gyakorlat-orientáltság
 - d. A munkatársak folyamatos motiválása, képzése, támogatása
 - e. Módszertani rugalmasság
- 6 – “A változás ügynöke lehet egy esemény, szervezet, amely a változást előmozdítja, de leginkább olyan személyek, akik munkájukkal katalizálják a változásokat. Üzleti, szervezeti értelemben a változások ügynöke olyan személy, akit arra választunk ki, hogy szervezeti változásokat érjen el.”
- “A változás ügynökei általában középvezetők”
 - a. Mindkét állítás igaz.
 - b. Mindkét állítás hamis.
 - c. **Csak az első állítás igaz.**
 - d. Csak a második állítás igaz.
- 7 Az alábbi feladatok közül melyek NEM a változás szponzorának szerepkörébe tartoznak?
A szponzornak biztosítani kell:
- a. Hogy elegendő erőforrás álljon rendelkezésre a változási folyamathoz
 - b. Prioritásokat határozzon meg a konkurens elképzelések, kezdeményezések közül;
 - c. A munkatársak megértsék, miért történik a változás és hogyan érinti az ő munkájukat;
 - d. **A felmerülő problémákat operative kezelje;**
 - e. A változás ellenzőinek produktív csatornák álljanak rendelkezésre érveik kifejtéséhez.
- 8 - “A projekt szponzor eredményes működése jó előjel a változás sikerességére”

- "ha a szponzor aktív és megközelíthető, azt a szervezet észleli és pozitívan reagál"
 - a. Mindkét állítás igaz.**
 - b. Mindkét állítás hamis.
 - c. Csak az első állítás igaz.
 - d. Csak a második állítás igaz.
- 9 - "A változási projekt team alkotja meg a projekt stratégiai vízióját."
- "A változásmenedzsmentben a projekt team a projekt módszerrel integrálja a változási elemeket."
 - a. Mindkét állítás igaz.
 - b. Mindkét állítás hamis.
 - c. Csak az első állítás igaz.
 - d. Csak a második állítás igaz.**

1.2 Szervezeti kultúra diagnózis

A résztvevő vegye elő a tréning háttéranyagban található Szervezeti kultúra diagnózis kérdőívet. A tréning során kitöltöttük a kérdőív bal oszlopát, amelyik a meglévő szervezeti kultúrára vonatkozik. Most a második oszlopot töltsse ki, amelyik a vágyott szervezeti kultúráról szól. Egy szövegben ismét, itt is hívjuk fel a kitöltő figyelmét arra, hogy rangsorolni kell a kérdésekre adott válaszok között, tehát minden értéknek (1, 2, 3, 4) csak egy válasz feleltethető meg.

Az értékelő lap segítségével összesítse a résztvevő a kérdésekre adott válaszok pontszámait. Hasonlítsa össze a meglévő szervezeti kultúra és a vágyott kultúra eredményeit.

1.3. Egyéni fejlesztési akcióterv

Vegye elő a résztvevő az egyéni fejlesztési akciótervet és töltsse ki azt a részt, hogy mit tanult a tréning során és mit fog máshogy csinálni a közeljövőben a munkája során.

1.4. Projektorientált szervezet

Olvassa el a résztvevő a tananyag 4. Részéből a Projektorientált szervezetre vonatkozó cikket és válaszoljon a következő kérdésekre:

- 1) Emeljen ki egy elemet a cikk megfogalmazásai, javaslatai közül, amelyet nagyon fontosnak tart és szeretne megvalósítani saját szervezetében, és indokolja miért.
- 2) Ezt foglalja bele az egyéni fejlesztési akciótervébe és térjen rá vissza néhány hónap múlva.

Instrukciók a tananyag e-learning célú átalakításához