



Załącznik nr 8 do Regulaminu rekrutacji i udziału w projekcie
pn. „Podniesienie kompetencji kadr Urzędu Marszałkowskiego
Województwa Śląskiego oraz jednostek organizacyjnych
samorządu województwa - II etap”

Ramowy opis formy wsparcia.

Szkolenia w ramach projektu pn. „Podniesienie kompetencji kadr Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego oraz jednostek organizacyjnych samorządu województwa – II etap” zostaną zrealizowane w podziale na III moduły szkoleniowe uwzględnione w poniższej tabeli:

Moduł	Minimalny zakres tematyczny	Minimalne efekty kształcenia
<i>I – Procesy i projekty (zarządzania procesami i projektami)</i>	• Podstawy zarządzania jakością, definicja wartości dodanej oraz uzasadnienie potrzeby ciągłego doskonalenia procesów. • Przekazanie wiedzy i praktycznych umiejętności z zakresu narzędzi Lean Management, w szczególności: – KANBAN, – SIPOC, – FLOW-CHART, – Value Stream Mapping (VSM). • Zapoznanie uczestników z metodyką Critical Chain Project Management (CCPM), w tym zasadami: – ASAP i ALAP, – unikania złej wielozadaniowości, – redukcji lokalnych buforów bezpieczeństwa. • Przedstawienie sposobów proaktywnego ograniczania zmienności procesów z wykorzystaniem narzędzi Six Sigma.	Po zakończeniu modułu uczestnik powinien wiedzieć/potrafić: • rozumieć pojęcia jakości i wartości dodanej oraz znaczenie ciągłej poprawy jakości; • zarządzać procesami z wykorzystaniem narzędzi Lean Management; • zarządzać projektami w oparciu o CCPM; • ograniczać zmienność procesów przy użyciu narzędzi Six Sigma;



II – Zarządzanie zmianą	• Systemowe podejście do zarządzania, z uwzględnieniem złożoności systemów i punktów wpływu. • Podstawy teorii zmian, w tym: – budowanie koalicji na rzecz zmiany, – tworzenie matryc zmian, – identyfikację kluczowych kompetencji zespołów i ambasadorów zmian. • Przekazanie wiedzy z zakresu narzędzi: – 6S, – 5WHY, – GEMBA-WALK, – CRT (Current Reality Tree), – FRT (Future Reality Tree), – PRT (Prerequisite Tree). • Zapoznanie z metodyką Service Design Thinking, w tym: – Customer Journey, – identyfikacją interesariuszy i aktorów, – oceną wpływu planowanych zmian.	Po zakończeniu modułu uczestnik powinien wiedzieć/potrafić • rozumieć systemowe podejście do organizacji, • identyfikować punkty wpływu na systemy, • wykorzystywać narzędzia Lean i TOC w zarządzaniu zmianą, • projektować zmiany w oparciu o Customer Journey i narzędzia Service Design Thinking.
III – Rozwiązywanie problemów i konfliktów (rozwiązywanie problemów i konfliktów w organizacji, z wykorzystaniem podejść Lean, TOC, Six Sigma, Service Design oraz narzędzi)	• Omówienie różnic pomiędzy menedżerem a liderem oraz budowanie strategii przywództwa. • Zarządzanie transferem wiedzy w organizacji. • Wykorzystanie narzędzi Lean, takich jak: – 5WHY, – Diagram Ishikawy, do identyfikacji i rozwiązywania konfliktów, • Deeskalacja konfliktów z użyciem narzędzi TOC, w tym: – Chmury Konflikty (Evaporating Cloud), – Gałęzi Negatywnej (Negative Branch Reservation).	Po zakończeniu modułu uczestnik powinien wiedzieć/potrafić: • rozumieć istotę przywództwa, • stosować narzędzia Lean w rozwiązywaniu konfliktów, • deeskalować konflikty z wykorzystaniem narzędzi TOC.

Szkolenia obejmować będą łącznie 64 godziny zegarowe, w ramach części teoretycznej i praktycznej z zastosowaniem aktywizujących i angażujących metod dydaktycznych, tj.:

- a) prace warsztatowe,
- b) studia przypadków,
- c) symulacje,



Fundusze Europejskie
dla Śląskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Województwo
Śląskie

- d) ćwiczenia zespołowe,
- e) oraz tzw. „żywe laboratoria”, umożliwiające odniesienie omawianych zagadnień do realnych procesów i wyzwań występowających w organizacjach Uczestników Projektu.

Planuje się utworzenie 5 grup szkoleniowych (po ok. 20 osób w grupie).

Program szkolenia obejmuje również omówienie działań sprzyjających ograniczaniu dyskryminacji ze względu na:

- a) płeć,
- b) wiek,
- c) niepełnosprawność,
- d) orientację seksualną,
- e) pochodzenie etniczne,

oraz zwiększeniu świadomości w zakresie:

- a) identyfikowania barier i potrzeb grup szczególnie narażonych na dyskryminację;
- b) zarządzania różnorodnością,
- c) work life balance,
- d) tworzenia inkluzywnego środowiska pracy.

Po zrealizowaniu szkoleń w wymiarze 64 godzin zegarowych, każdy uczestnik weźmie udział w egzaminie w formie teoretycznej i praktycznej.

Szkolenia realizowane będą w latach 2026-2027.