

## Gry szkoleniowe „Octigo”

Jesteśmy dumni z naszych gier symulacyjnych. Poniżej szczegółowe informacje o nich. Jeżeli jednak chcesz dowiedzieć się jeszcze więcej, po prostu wyślij nam pytanie na e-mail [zmiju@o2.pl](mailto:zmiju@o2.pl) ; [pgasowski@wp.pl](mailto:pgasowski@wp.pl) lub zadzwoń +48 512 364 075; +48 503 043 449.

[Massawa](#) - PMI Award 2007 dla najlepszego szkolenia z zarządzania projektami na świecie

[Mayday, Mayday](#) - PMI Award 2009 dla najlepszego szkolenia z zarządzania projektami

[Most](#) - PMI Award 2010 dla najlepszego szkolenia z zarządzania projektami na świecie

[Park Rozrywki](#) - uczestnicy zarządzają parkiem rozrywki

[Wyprawa na Biegun](#) - uczestnicy szkolenia wciągani są w atmosferę wyprawy polarnej

Massawa .....	2
Zastosowanie Massawy .....	3
Cele szkoleniowe Massawy.....	4
Historia „Massawy” .....	5
Mayday, Mayday .....	7
Zastosowanie Mayday, Mayday .....	7
Cele szkoleniowe Mayday, Mayday .....	8
Historia „Mayday, Mayday” .....	9
Most .....	11
Symulowana rzeczywistość gry .....	11
Cele szkoleniowe.....	11
Zagadnienia poruszane na szkoleniu.....	12
Kwestie organizacyjne .....	12
Park Rozrywki .....	13
Symulowana rzeczywistość .....	13
Cele szkoleniowe.....	13
Agenda dnia .....	14
Kwestie organizacyjne .....	14
Wyprawa na Biegun .....	15
Symulowana rzeczywistość warsztatu .....	15
Cele szkoleniowe.....	15
Zastosowanie .....	16
Kwestie organizacyjne .....	16
Historia „Wyprawy na biegun” .....	17

## Massawa



W 2007 roku [Project Management Institute](#) uznał Massawę za najlepsze na świecie szkolenie z zarządzania projektami (PMI Award 2007).

Gra szkoleniowa Massawa symuluje realizację złożonego projektu budowlanego (uczestnicy układają kilka tysięcy klocków Lego). Ów projekt jest jednak tłem dla zasymulowania procesów komunikacji i współpracy w grupie projektowej.

Uczestnicy szybko zapominają o tym, że znajdują się na sali szkoleniowej i wchodzą w role i postawy, które reprezentują na codzień w projektach. Dzięki temu, że jest to jedynie zabawa, łatwiej jest im nabrać dystansu do popełnianych błędów i zreflektować się.

Gra strategiczna „Massawa” to narzędzie dla każdej firmy, która swój rozwój opiera na działaniach projektowych. Potrzeba skutecznego zarządzania projektami jest podłożem do wykorzystania warsztatu do zmiany postaw i kompetencji uczestników gry. Głównym aspektem jest zapoznanie uczestników z zasadami i możliwościami



metodycznej pracy z projektami w praktyczny sposób. Jest to przede wszystkim zmiana nastawienie pracowników wobec procedur i metodyki zarządzania projektami. Stworzone przez firmę metody pracy z projektami oraz pełny zakres zagadnień okołoprojektowych zarówno metodycznych jak i organizacyjnych muszą stać się częścią pracy każdego członka grupy projektowej. Komunikacja w projekcie i aspekty pracy interpersonalnej stają się kluczowe w każdej grupie projektowej. Z tego powodu rozwój tych kompetencji może okazać się kluczem do sukcesu niejednego projektu.

### Kwestie organizacyjne

Szkolenie kierowane jest do szerokiej grupy odbiorców. W zależności od zadań realizowanych przez odbiorców będzie realizowało konkretne cele i założenia. Uczestnicy mogą stanowić zarówno grupę niepowiązanych ze sobą osób, jak również funkcjonujące zespoły projektowe. W tym przypadku efektem gry jest konsolidacji i integracja zespołu na poziomie pracy zadaniowej.



Massawa oferowana jest w formule jedno i dwudniowej. Może w niej uczestniczyć naraz od 8 do 36 osób, przy czym w jednej grupie może być od 8 do 12 (maksymalnie 3 równoległe grupy szkoleniowe). Jedyne, czego potrzebujemy od strony

organizacyjnej do odpowiednio duża sala (przynajmniej 25 m2 na jedną grupę), dwie przerwy kawowe i jedna obiadowa w ciągu dnia.

### **Zastosowanie Massawy**

Szkolenie dedykowane jest dla osób planujących zdobywać podstawową wiedzę o projektach, lecz oprócz tej funkcji Massawę traktować można w nieco inny sposób...

### **Integracja zespołu projektowego (team building)**

Warsztat może zostać użyty na początku projektu w celu zintegrowania członków zespołu wokół wspólnego celu. Dla przyszłego kierownika projektu może dostarczyć cennych informacji na temat postaw ludzi i miejsc potencjalnych konfliktów.

Warsztat jest szczególnie wartościowy dla integracji pracowników różnych firm (klienta, dostawców) realizujących wspólny projekt. Jeden dzień intensywnej współpracy i komunikacji na Massawie może zastąpić wielotygodniowy proces poznawania się ludzi w projekcie.

Gra szkoleniowa Massawa realizuje wówczas takie cele, jak:

1. Przełamywanie barier we współpracy w zespołach projektowych.
2. Motywowanie członków zespołów projektowych do kreatywności i podejmowania ustalonych działań (aby chciało się chcieć) i motywowanie do szukania rozwiązań.
3. Wzrost umiejętności przeciwdziałania i rozwiązania istniejących konfliktów.
4. Poznanie się członków zespołów projektowych, jeżeli nie znali się wcześniej.
5. Przegląd postaw i stylów komunikacji członków zespołów projektowych, szczególnie przydatny dla świeżo upieczonych kierowników projektów.

### **Przełamywanie barier komunikacyjnych**

Warsztat pozwala na przełamanie barier komunikacyjnych charakterystycznych dla tzw. silosów funkcjonalnych. Pracownicy różnych pionów firmy są postawieni przed koniecznością intensywnej współpracy w symulowanym projekcie, co redukuje myślenie „my-oni” i pozwala na stworzenie wspólnego języka.

Warsztat uświadamia uczestnikom, że projekt nie zaczyna się i nie kończy na jednym silosie, tylko jest własnością całej organizacji. Uświadamia, że sukces i klęska projektu zależy od całego zespołu, a nie tylko kierownika projektu.

### **Edukacja członków zespołów projektowych**

Warsztat w praktyce pokazuje jak funkcjonują najważniejsze elementy projektu takie, jak: jakość, zakres, czas, ryzyko, procesy produkcyjne i zarządca, komunikacja, role projektowe.

Dzięki temu uczestnicy szybko uświadamiają sobie, jaką rolę one pełnią w rzeczywistych projektach.

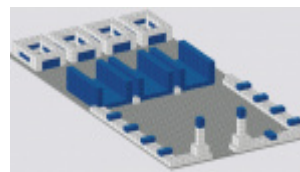
Taka praktyczna ilustracja poparta krótkim szkoleniem teoretycznym wyposaży uczestników projektów w niezbędną wiedzę do efektywnej pracy w projektach. Co ciekawe badania ankietowe pokazują, że wśród tych osób po przejściu Massawy wzrasta motywacja do prowadzenia projektów.

### **Zmiana kultury organizacyjnej**

Warsztat Massawa może stać się kluczowym narzędziem zmiany kultury organizacyjnej w kierunku lepszego wsparcia projektów. W jednym z banków przeprowadzono sesje warsztatu dla 200 osób biorących udział w projektach. Uzyskano dzięki temu wzrost świadomości funkcjonowania projektów w organizacji, ujednolicenie słownictwa i obniżenie barier komunikacyjnych.

### **Cele szkoleniowe Massawy**

Szkolenie w zależności od grupy i potrzeb może być modyfikowane we wszystkich aspektach zarządzania projektami. To znaczy że w zależności od ustaleń możemy wzmacniać w trakcie przebiegu i zajęć wskazane przez uczestników obszary wiedzy projektowej.



### **Warsztat Massawa realizuje poniższe cele edukacyjne:**

- 1) poziom wiedzy – uczestnik:
  - a) zna podstawowe pojęcia związane z metodologią zarządzania projektami
  - b) wie jakie komórki biorą udział w zarządzaniu projektem
  - c) zna cykle życia projektu
- 2) poziom umiejętności – uczestnik:
  - a) potrafi określić (nazwać) główne elementy realizowanego projektu,
  - b) potrafi dopasować styl swojej pracy do wymagań zespołu projektowego
  - c) potrafi przeanalizować bieżące problemy i wyciągać z nich wnioski
- 3) poziom postaw – uczestnik:
  - a) czuje konieczność skutecznego zarządzania projektami
  - b) rozumie konieczność skutecznego i efektywnego komunikowania się w procesie zarządzania projektami
  - c) rozumie konieczność bieżącego raportowania w projektach
  - d) widzi konieczność szybkiej akomodacji do zmian wynikających w projektach

- e) rozumie konieczność pracy w grupie nad wynikiem całego projektu
- f) widzi złożoność i zależność wielu czynników w projekcie

### **Historia „Massawy”**

Gra szkoleniowa „Massawa” jest oparta na prawdziwych założeniach, osadzona w prawdziwej historii. Przygotowywana kilka miesięcy, z najmniejszymi detalami, mieści się w dwóch kartonowych pudełkach, w których można znaleźć... białe i niebieskie klocki lego. Ale dzięki tej z pozoru zabawowej symulacji każdy, kto weźmie w niej udział, dowiaduje się wielu ważnych rzeczy o sobie, o istocie pracy zespołowej, o zarządzaniu projektem, o radzeniu sobie w trudnych sytuacjach, o komunikacji.

### **Historia opisana w książce „Under the Red Sea Sun”**

*Środkowowschodnia Afryka, Erytrea. Jest rok 1941. Trwa II wojna światowa. Komandor Edward Ellsberg, komandor US Navy, właśnie się dowiaduje, że ma osiem miesięcy na odbudowanie kompletnie zniszczonego portu w Massawie. Nie jest szczęśliwy z tego powodu, ale w dziesięć miesięcy dokonuje cudu, który opisał w książce „Pod słońcem Morza Czerwonego” (Under the Red Sea Sun). Wydanej w 1962 roku, w Stanach Zjednoczonych. Ta książka, zamówiona przez internet, trafiła do Wrocławia, na biurko Marcina Żmigrodzkiego. Jak się okazało po przyjeździe (sic!) została skradziona w Stanach Zjednoczonych z biblioteki publicznej.*

*Komandor Edward Ellsberg został wezwany do Afryki, ponieważ poprzedni dowódca zachorował. Massawa jest jednym z najcieplejszych miejsc na Ziemi (średnia temperatura sięga 40 C) i jednocześnie miejsc o największej wilgotności, klimat bardzo malaryczny. Kiedy poprzedni dowódca wyzdrowiał, nie chciał opuszczać chłodnych ulic Asmary (stolica Eyrtrei) i wracać do tego piekła. 3 miesiące zajęło Ellsbergowi dotarcie z Nowego Jorku do Erytrei. W drodze napotkał szpiegów, podróżował kutrem rybackim, samolotem, jeepem, ciężarówką, omijał stada U-Bootów. Kiedy w końcu dotarł na miejsce okazało się, że uciekający Włosi skutecznie pozbawili port całej infrastruktury. Narzędzia poukrywano, maszyny rozebrano i wrzucono do morza, tego, co nie dało się zniszczyć, zaminowano lub wysadzono. W wejściu do portu zatopionych było kilkanaście statków, skutecznie blokując dostęp większym jednostkom (port jest dosyć płytki).*

*Brytyjski dowódca stacjonującego na miejscu garnizonu był dosyć niechętny przybyszowi. Lokalni mieszkańcy, stanowiący miks kultur, narodowości i ras obawiał się powrotu Niemców. Barięą był język i kultura. Ellsberg po kilku tygodniach odkrył, że Persowie nie lubią Arabów i Erytrejczyków i wzajemnie. Inaczej trzeba zlecać prace Arabom, a inaczej Erytrejczyków, u których funkcjonuje system klanowy. Ludzi trzeba najpierw przeszkolić, albo przydzielać im jedynie bardzo proste prace. Nurkowie są na wagę złota, podobnie, jak pompy, śrobukręty i młotki. A żeby utrudnić całość, na wszystkim czuwa zbiurokratyzowane dowództwo w Asmarze, które nie kwapi się pojawić w parnej Massawie, aby na własne oczy stwierdzić, że zakup klimatyzatorów ma sens. I jeszcze jedno, od Północy nacierał generał Rommel, spychając systematycznie aliantów na Wschód Afryki. W krótkim czasie planował zająć Aleksandrię, Kair, a następnie Massawę. To nie wpływało korzystnie na morale zespołu.*

*Takie warunki wymagały nietypowych działań. Ellsberg, aby podnieść pływający dźwig z dna morza, ukradł w nocy wielkie zbiorniki na paliwo, powiązał je, zatopił i podczepił do wraku dźwigu, a następnie wypompowując z nich wodę, wyniósł dźwig na powierzchnię. Brytyjczykom zaś powiedział, że to Arabowie zwinęli stację paliw. Aby zmotywować lokalnych pracowników do wydajniejszej pracy, zmienił system wynagradzania i zaczął premiować krótki czas prac, musiał jedynie ukryć te zmiany przed księgowością Armii USA. Aby skutecznie komunikować się z chińską załogą holownika, opracował system sygnałów flagowych. By naprawić wielkie krążowniki w pływających dokach, opracował system bloczków i podpór, które pozwoliły na ich remont połowiczny – najpierw dziób, a później rufa.*

*Projekt skończył się sukcesem, wyremontowano kilkanaście statków, podniesiono część z nich z dna morskiego. Wyremontowano port i zgromadzono na nowo infrastrukturę remontową. Wytrenowano ludzi. Ellsberg w krótkim czasie stał się admirałem i został przeniesiony do Europy, aby zająć kolejnymi bazami morskimi.*

*I 65 lat po uruchomieniu przez Ellsberga przedsięwzięcia „Middle East War Projects of Johnson, Drake & Piper, Inc., for the Corps of Engineers, U.S. Army, 1942–1943” autorzy natrafili na wikipedii na jedno zdanie wspominające o niesamowicie trudnym projekcie realizowanym pod Słońcem Afryki. Projekcie, który choć prowadzony w czasie wojny był całkiem pokojowy, projekcie, któremu naprzeciw była pogoda, polityka, wojna, kultura, komunikacja, miny i który się udał z wielkim sukcesem. To zainspirowało. A kilka miesięcy później urodziła się gra symulacyjna Massawa.*

## Mayday, Mayday



W 2009 roku [Project Management Institute](#) po raz drugi nagrodził nas za szkolenie zarządzania projektami. Tym razem było to Mayday Mayday. Szkolenie Mayday, Mayday porusza zagadnienia z podstaw zarządzania ryzykiem w projektach. Adresowane jest do osób o podstawowej wiedzy z prowadzenia projektów. Połączenie teoretyczno-praktyczne różnych form zajęć pozwala na efektywne przekazanie wiedzy i szybkie jej utrwalenie przez praktyczną ilustrację i wpływ na postawy uczestników. W trakcie ośmiogodzinnego warsztatu uczestnicy realizują zadanie związane z faktycznymi problemami w ryzykownych projektach. Całość jest symulacją i grą strategiczną odzwierciedlającą pracę z wieloma bardzo ryzykownym projektami równocześnie. Interaktywna praca na warsztacie zapewne oprócz doskonałej zabawy oraz możliwość obserwacji w praktyce, jakimi prawami rządzi się ryzykowny portfel projektów, również możliwość rozwoju kompetencji merytorycznych.

### Zastosowanie Mayday, Mayday

Szkolenie kierowane jest do osób posiadających już swoje pierwsze doświadczenia w projektach. Nie wyróżnia szczególnej grupy docelowej, ponieważ obszary zarządzania ryzykiem dotyczą wszystkich osób uczestniczących w projekcie. W szczególności jednak polecamy udział w szkoleniu:

- Kierownikom projektów
- Specjalistom ds. ryzyka w projektach
- Członkom zespołów projektowych
- Menadżerom zasobów

Szkolenie poza przekazaniem wiedzy merytorycznej i kształtowaniem umiejętności ma swoje przełożenie w następujących elementach pracy uczestników i funkcjonowania organizacji:

1. ukazanie całościowo procesu zarządzania ryzykiem w projekcie jako nierozdzielnej części projektu
2. promocja polityki projektowej w firmie
3. budowanie odpowiedzialności osobistej w członkach zespołów projektowych za efekt biznesowy projektu
4. budowanie aktywnego podejścia do ryzyk i zmian w projekcie



## **Cele szkoleniowe Mayday, Mayday**

Szkolenie realizuje cele związane z szeroko pojętym zarządzaniem ryzykiem i zmianą w projektach. W zależności od oczekiwań nacisk na poszczególne aspekty może ulegać modyfikacji.

### **Typowy warsztat realizuje poniższe cele edukacyjne:**

#### 1) poziom wiedzy – uczestnik:

- a) zna podstawowe pojęcia związane z zarządzaniem ryzykiem w projektach
- b) zna przebieg procesu zarządzania ryzykiem
- c) potrafi opisać kolejne etapy procesu
  - i) Planowanie zarządzanie ryzykiem
  - ii) Identyfikacja ryzyk
  - iii) Tworzenie rejestru ryzyk
  - iv) Analiza ryzyk – jakościowa i ilościowa
  - v) Planowanie reakcji na ryzyka
  - vi) Monitorowanie i kontrola ryzyk
- d) zna różnicę między aktywnym i pasywnym podejściem ryzyk w projekcie
- e) rozumie termin „zarządzanie projektem przez ryzyka i zmiany”

#### 2) poziom umiejętności – uczestnik:

- a) potrafi identyfikować ryzyka i tworzyć ich rejestr
- b) potrafi określać wpływ potencjalnego ryzyka na projekt w kontekście pełnionej przez siebie roli
- c) potrafi określić wpływ ryzyka na projekt – analiza jakościowa i ilościowa
- d) potrafi przez zastosowanie metod zarządzania ryzykiem dynamicznie nim zarządzać
- e) jest wyczulony na dostrzeganie w projekcie symptomów pojawiania się ryzyk
- f) rozumie wartość aktywnego zarządzania ryzykiem dla sprawnego przebiegu projektu

#### 3) poziom postaw – uczestnik:

- a) czuje konieczność aktywnego skutecznego zarządzania ryzykiem w projekcie
- b) dostrzega wartość aktywnego zarządzania ryzykiem na efektywność projektu
- c) docenia potrzebę inwestycji zasobów projektu w celu minimalizacji ryzyka
- d) czuje potrzebę skutecznego i efektywnego komunikowania symptomów ryzyk
- e) dostrzega rolę wszystkich osób zaangażowanych w projekt w proces zarządzania ryzykiem
- f) dostrzega słuszność strategii „patrzenia w przód” w projektach

## Historia „Mayday, Mayday”

MAYDAY MAYDAY MAYDAY

THIS IS POSEJDON POSEJDON POSEJDON

MY POSITION 5520 NORTH 1540 WEST

AT 04.45 GMT

I REQUIRE IMMEDIATE ASSISTANCE I HAVE SPRUNG A LEAK

*Mayday, mayday, Mayday... – kapitan drobnicowca Kojak płynącego po Bałtyku odebrał właśnie niepokojącą wiadomość i natychmiast zmienił kurs, kierując się na tonący statek. Wkrótce go zobaczył, wielki prom kołysał się na falach, a przez uszkodzoną burtę regularnie przelewała się woda. Nie tracąc czasu, kapitan, zebrał zespół i rozpoczął akcję ratunkową – najbardziej ryzykowny projekt, w jakim brał udział.*

*Zebrał podstawowe informacje:*

*Celem gry jest uratowanie sprzętu o jak największej wartości znajdującego się na pokładzie promu pasażerskiego „Posejdon”. Jak to możliwe? Zgodnie z Konwencją SAR (Międzynarodowa konwencja o poszukiwaniu i ratownictwie morskim) ratowanie życia i zdrowie ludzkiego jest nieodpłatne. Jednak zabezpieczenie sprzętu i ratowanie dóbr materialnych może być obarczone taryfikatorem. Zatem po uratowaniu pasażerów armator i firma ubezpieczeniowa zaoferowali pieniądze zespołom na statku ratowniczym, za uratowanie sprzętu ze statku. Zespoły otrzymują plan statku. Na planie zaznaczone są ściany i korytarze. Następnie ubezpieczyciel przedstawia zespołom oferty na uratowanie sprzętu. Każda ma cenę i zaznaczenie lokalizacji na statku. Zespół, aby wynieść sprzęt, musi dostać się w odpowiedni rejon statku. Ponosi w związku z tym koszt otwierania drzwi, przebijania się przez ściany i wypompowywania wody.*

*Prom typu ro – ro, z pełnym zanurzeniu*

*Rejon poszukiwania i ratownictwa – Bałtyk, obszar na W od Bornholmu*

*Jednostki ratownicze – Drobnicowiec „Kojak”*

*Załoga – wyszkoleni oficerowie z podziałem kwalifikacji*

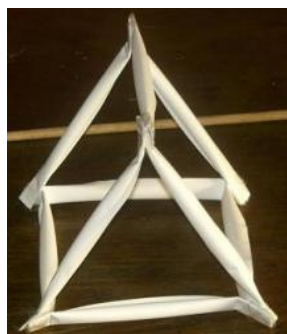
*Zacząło się zarządzanie...*

Czynnikiem ryzyka jest głównie brak wiedzy o efektywności realizacji procesów przez zespoły, np. przebijania się przez ściany z różnych materiałów. Gra realizuje zarządzanie ryzykiem wynikające z 4 obszarów niepewności: wiedzy o środowisku, czynników zewnętrznych, obszarów współpracy interpersonalnej i zarządzanie wiedzą.

W trakcie ośmiogodzinnego warsztatu uczestnicy realizują zadanie związane z faktycznymi problemami w ryzykownych projektach. Całość jest symulacją i grą strategiczną odzwierciedlającą pracę z wieloma bardzo ryzykownymi projektami równocześnie.

Tym razem nie wzorowaliśmy się na konkretnym wydarzeniu w historii marynistyki. Wszelki jednak zasady i warunki działania załóg są uwarunkowane realnymi przesłankami, jak choćby zestaw ryzyk związany z samą budową promu typu ro – ro (czyli: wysoka wolna burta; pokład załadunkowy na całej długości promu; konstrukcja furt załadunkowych). Sama praca uczestników szkolenia (ratowanie sprzętu na zagrożonym statku) jest również realnym wydarzeniem. O firmach utrzymujących się z takiego procederu można przeczytać w artykule...

## Most



Gra szkoleniowa Most w praktyczny i przystępny sposób prezentuje założenia metodyki łańcucha krytycznego (Critical Chain Project Management – CCPM). Uczy głównych elementów tej metody, jak i w pokazuje, jak one funkcjonują w praktyce.

Wyjątkowo atrakcyjnym elementem jest fakt, że przez cały dzień uczestnicy budują papierowy most długości ponad 2 metrów na 1, 5 metra wysokości.

### Symulowana rzeczywistość gry

Uczestnicy stają się budowniczymi mostu na rzece. Otrzymują trudne zadanie skończenia mostu o kilka miesięcy szybciej niż przewiduje to obliczony przez klienta harmonogram. W tym celu postanawiają zastosować metodykę łańcucha krytycznego. W pierwszej kolejności stają przed wyzwaniem skompresowania harmonogramu, a następnie rozpoczynają realizację tak agresywnego projektu.

### Cele szkoleniowe

- 1) Poziom wiedzy – uczestnik po szkoleniu:
  - a) zna podstawowe pojęcia związane z łańcuchem krytycznym,
  - b) wie, jak skompresować harmonogram zgodnie z CCPM,
  - c) wie, jak do monitorować i zarządzać projektem, wspierać bufor i wąskie gardła,
  - d) zna różnicę między czasem agresywnym i bezpiecznym,
- 2) Poziom kompetencji – uczestnik po szkoleniu:
  - a) jest świadomo powodów opóźnień w realizacji projektów,
  - b) umie zidentyfikować wąskie gardła,
  - c) umie tworzyć agresywne plany,
  - d) potrafi zarządzać projektami i wspierać buforów,
  - e) potrafi monitorować projekt przez monitorowanie wykorzystania bufora projektu (zielony, żółty, czerwony stan),
- 3) Poziom postaw – uczestnik po szkoleniu:
  - a) postrzega projekt jako skomplikowany system powiązanych ze sobą elementów ograniczonych przez wiele ograniczeń,
  - b) dostrzega znaczenie identyfikacji „wąskich gardeł”,



- c) czuje potrzebę ujawniania buforów zadań i przesyłania ich do bufora projektu,
- d) skupia się na zagrożeniach dla buforów projektu,
- e) dostrzega znaczenie skutecznego zarządzania zasobami krytycznymi.

### Zagadnienia poruszane na szkoleniu

W trakcie warsztatu Most poruszanych jest wiele zagadnień związanych z metodyką łańcucha krytycznego, np.:

- Kompresja harmonogramu przy założeniu ALAP (As Late As Possible)
- Planowanie bufora projektu na podstawie buforów zadań
- Monitorowanie bufora projektu
- Identyfikacja i eksploatacja wąskich gardeł
- Zmienna i losowa produktywność zasobów, ale zgodna z zadaniem rozkładem
- Stosowanie buforów wspierających
- Komunikacja z komitetem sterującym

### Kwestie organizacyjne

Cały blok szkoleniowy składa się z dwóch dni:

Dzień 1 – wykład na temat metodyki łańcucha krytycznego.

Dzień 2 – gra symulacyjna Most. Ogólna agenda dnia z grą Most jest następująca:

- Wprowadzenie do zasad gry
- Analiza otrzymanego od trenerów harmonogramu projektu
- Kompresja harmonogramu zgodnie z CCPM
- Przerwa kawowa
- Rozegranie pierwszej części gry
- Omówienie wyników
- Przerwa obiadowa
- Rozegranie drugiej części gry
- Przerwa kawowa
- Rozegranie trzeciej części gry
- Podsumowanie wyników i całego bloku szkoleniowego



W grze szkoleniowej Most może uczestniczyć od 7 do 21 osób.

## Park Rozrywki

Gra szkoleniowa Park Rozrywki wprowadza uczestników w zagadnienia zarządzania portfelem projektów. W przystępny sposób przedstawia perspektywę zarządu na projekty i w praktyce demonstruje, jak zarządzać takimi inwestycjami.

### Symulowana rzeczywistość

W pewnym mieście funkcjonuje duży park rozrywki. Właśnie został przez właściciela mianowany nowy zarząd na jeden rok. Ma prosty cel: zarobić jak najwięcej pieniędzy, rozbudowując park rozrywki za pomocą kolejnych projektów. Sytuacja na rynku jest trudna, bowiem właśnie



zakończył się trwający dwa lata kryzys. Konsumentów w pierwszej kolejności oszczędzali na przyjemnościach, w tym odwiedzinach parków rozrywki. W okolicy działa jeszcze kilka konkurencyjnych parków. Na szczęście nasze przedsiębiorstwo dzięki elastyczności kosztowej wyszło z tego trudnego okresu obronną ręką i ma szansę, dzięki śmiałym inwestycjom, przejąć dużą część udziałów

w rynku. Czy mu się uda, zależy od zarządu firmy.

W styczniu i lutym nowowybrany zarząd planuje działania na najbliższy rok przez selekcję i priorytetyzowanie projektów. Po tym okresie zostanie rozliczony z tego, jaką rentowność przedsiębiorstwa udało mu się uzyskać. Zarząd składa się z : prezesa sprzedaży i marketingu, IT, inwestycji, operacji.

Uczestnicy rywalizują ze sobą w 3 do 4 osobowych zespołach.

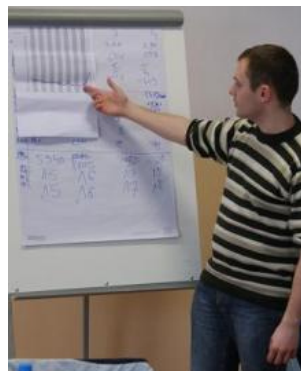
### Cele szkoleniowe

- 1) Poziom wiedzy – uczestnik po szkoleniu:
  - a) wie, jak przebiega priorytetyzacja i selekcja projektów,
  - b) zna perspektywę komitetu sterującego portfelem projektów,
  - c) zna dobre praktyki alokacji zasobów do projektów,
  - d) zna techniki kategoryzowania i priorytetyzacji projektów,
- 2) Poziom kompetencji – uczestnik po szkoleniu:
  - a) umie bilansować zasoby w portfelu projektów,
  - b) umie priorytetyzować projekty,
  - c) potrafi oszacować cashflow w portfelu projektów,
  - d) potrafi obliczyć wartość portfela projektów,
- 3) Poziom postaw – uczestnik po szkoleniu:

- a) jest świadom, że projekt z perspektywy komitetu sterującego to inwestycja, która ma przynieść zwrot,
- b) jest świadom wpływu dobrego zarządzania portfelem projektów,
- c) jest świadom funkcjonowania długo i krótkoterminowych celów przedsiębiorstwa.

### **Agenda dnia**

- 1) Wprowadzenie w symulowaną rzeczywistość i zasady
- 2) Selekcja i priorytetyzacja projektów
- 3) Przerwa kawowa
- 4) Realizacja pierwszej części
- 5) Przerwa
- 6) Podsumowanie połowy warsztatu
- 7) Realizacja drugiej części
- 8) Przerwa kawowa
- 9) Podsumowanie całego dnia szkoleniowego i osiągniętych rezultatów przez grupy



### **Kwestie organizacyjne**

Liczba uczestników od 6 do 20. Gra szkoleniowa trwa cały dzień od 9 do 17.

## Wyprawa na Biegun



*„Człowiek powinien w życiu dążyć do zdobyci nagrody, jaką ustanowiono.”*

*Sir Ernest Shackleton*

Warsztat szkoleniowy Wyprawa na Biegun wprowadza uczestników w podstawowe zagadnienia zarządzania projektami, a w szczególności planowania projektów. W ciągu całego dnia grupa planuje projekt ekspedycji polarnej. Szkolenie oparte jest na prawdziwej historii zdobywania Antarktydy przez sir Ernesta Shackletona.

### Symulowana rzeczywistość warsztatu

W trakcie szkolenia uczestnicy są wciągani w atmosferę wyprawy polarnej. Historyczna ekspedycja odbywała się w okresie Wielkich Zdobywców Bieguna i uczestnicy, posługując się dostarczonymi materiałami, objaśnieniami trenerów oraz własną pomysłowością wczuwają się w tamte realia i klimat.

Dzięki temu, że symulowany projekt miał miejsce ponad 100 lat temu, wiedza merytoryczna uczestników szkolenia o tym projekcie jest na tym samym poziomie, co daje im równe szanse i pozwala nieco puścić wodze fantazji. Z drugiej strony budują emocjonalny stosunek do planowanego projektu.

### Cele szkoleniowe

Cele szkolenia są następujące:

- 1) Poziom wiedzy – uczestnik:
  - a) Zna podstawowe terminy zarządzania projektami: WBS, kamienie milowe, harmonogram, budżet, jakość, cel itd.
  - b) Zna podstawowe kroki planowania projektu.
  - c) Rozumie atrybuty SMART celów oraz różnice między produktami, rezultatami i oddziaływaniami.
- 2) Poziom umiejętności – uczestnik:
  - a) Potrafi planować projekt iteracyjnie, metodą kolejnych uzgadniających się przybliżeń.
  - b) Potrafi stworzyć spójne cele projektu, ogólny zakres, harmonogram i budżet.
  - c) Potrafi zaprezentować ogólny plan projektu.
- 3) Poziom postaw – uczestnik:

- a) Ma świadomość wagi planowania projektu.
- b) Wie jednak, że planowanie nie zawsze wystarcza, aby skończyć projekt z sukcesem.
- c) Docenia istotę tzw. „czynnika ludzkiego” w projekcie.

### **Zastosowanie**

Warsztat jest stosowany jak interesujące wprowadzenie do cyklu szkoleniowego na temat zarządzania projektami. W sposób przekrojowy, a jednocześnie ogólny przybliży wszystkie obszary wiedzy z tego zakresu. Dzięki temu potrafi zaintrygować uczestników i zachęcić do dalszego pogłębiania wiedzy. Pełni również funkcję integracyjną grupy.

W trakcie dnia szkoleni na przemian słuchają kolejnych rozdziałów opowieści, planują w toku dyskusji elementy swoich projektów i prezentują na flipchartach swoje osiągnięcia. Pod koniec dnia sala szkoleniowa obwieszona jest arkuszami papieru z planami symulowanych projektów. Wartością dodatkową jest możliwość porównania różnych wizji projektu stworzonych przez poszczególne zespoły. Dla uczestników zaskakujące często jest to, że na podstawie tych samych informacji wejściowych można zaplanować bardzo odmienne projekty.

### **Kwestie organizacyjne**

Warsztat Wyprawa na Biegun trwa cały dzień szkoleniowy od 9 do 17. Może w nim wziąć udział do 30 osób. Agenda dnia przedstawia się następująco:

1. Przywitanie uczestników i podzielenie się na grupy
2. Przedstawienie realiów symulowanego projektu i rozdanie materiałów informacyjnych
3. Przerwa kawowa
4. Zaplanowanie pierwszych elementów projektu (cele, koncepcja, analiza udziałowców, zakres) i ich prezentacja
5. Przerwa obiadowa
6. Zaplanowanie reszty projektu (harmonogram, budżet, jakość, ryzyka)
7. Przerwa kawowa
8. Omówienie i porównanie wyników między grupami

## Historia „Wyprawy na biegun”

„Poszukiwani mężczyźni: do niebezpiecznej wyprawy. Małe wypłaty, przejmujące zimno, długie miesiące całkowitej ciemności, ciągle niebezpieczeństwo, wątpliwy bezpieczny powrót. Honor i sława w przypadku sukcesu.” - ogłoszenie z 1914 roku zamieszczone przez Sir Ernesta Shackletona



Pierwszego sierpnia 1914 po roku przygotowań z East India Docks wyruszyła wielka ekspedycja pod kierownictwem sir Ernesta Shackletona z zadaniem przejścia przez Antarktydę od strony morza Weddella, przez biegun południowy do wyspy Rossa po drugiej stronie kontynentu.

Tego samego dnia Wielka Brytania wypowiedziała wojnę Niemcom. Po wysłaniu zapytania z prośbą o zgodę do admiralicji królewskiej otrzymano krótką wiadomość od samego Winstona Churchila – „Wyruszajcie”.

Trasa przez Biegun miała 1800 mil i wiodła przez najzimniejsze miejsce na Ziemi w większości nietknięte ludzką stopą. W trakcie wyprawy miały być prowadzone pomiary magnetyczne i meteorologiczne oraz badania lodu i geologii bieguna.

Po sukcesach wyprawy norweskiej Amundsena i połowicznym sukcesie wyprawy brytyjskiej Scotta, Shackleton postanowił dokonać czegoś nowego – przekroczyć Biegun w poprzek. Mając w pamięci porażki swoich poprzednich wypraw, planowanie rozpoczął ponad rok wcześniej. Niestety kolejna ekspedycja miała okazać się tak samo pechową jak i poprzednie.

Pierwszą kwestią do rozwiązania był sponsoring. Shackleton miał się wielu interesów w swoim życiu, żaden jednak nie dał mu pieniędzy i wszystkie po kolei upadały. Udało mu się pozyskać jedynie kilku indywidualnych donatorów oraz rząd brytyjski i Królewskie Towarzystwo Geograficzne. Co spowodowało, że musiał oszczędniej planować wyprawę. Aby zgromadzić ponad 100 psów, rozpiął wielką zbiórkę wśród szkół angielskich. Jeden ze statków był wysłużonym frachtowcem wyremontowany za pieniądze Korony. Na przedstawione w na początku tekstu ogłoszenie zgłosiło się ponad 5000 chętnych, spośród których wybrano 56 członków drużyny. Shackleton osobiście rozmawiał z kandydatami i dobierał ich pod swoją wizję zespołu.

5 grudnia *Endurance* wypłynęła z portu w Buenos Aires i skierowała się na morze Weddella. Niestety kra lodowa spowalniała rejs i już 19 stycznia statek utknął w lodach Antarktydy. Przez pewien czas próbowano wyrębać drogę statkowi, jednak miesiąc później 24 lutego Shackleton ostatecznie uznał, że wyprawa jest przegrana i postanowiono opuścić statek. Sir Ernest miał jeszcze nadzieję, że gdy lody puszczą na wiosnę uda się wrócić tym statkiem, jednak kilka miesięcy później w listopadzie kadłub nie wytrzymał i *Endurance* poszła na dno. Cały sprzęt uprzednio wyladowano na łodzi ratunkowe położone na saniach, oddalono się od statku na bardziej stabilną krę i postanowiono dryfować na niej, licząc, że wypłynie w kierunku wyspy Paulet, gdzie wcześniej zmagazynowano dodatkowy sprzęt. Po kilku nieudanych próbach przejścia na wyspę po łodzi, zarządzono założenie obozu na innej krze. Kilka miesięcy później, w kwietniu kra pękła i ekipa musiała ewakuować się do łodzi ratunkowych wyniesionych z *Endurance*.

Postanowiono udać się na Wyspę Słoni, gdzie miał stać drewniany kościół dla wielorybników, który z powodzeniem można było rozebrać i przerobić na łodzi. Po pięciu dobach wiosłowania i przeciągania łodzi przez zwaliska lodu, w mokrych ubraniach, w temperaturze często dochodzącej do -30 stopni, rozbitkom udało się dotrzeć na wyspę Słoni. Po ponad półtora roku na łodzi po raz pierwszy stanęli na stałym lądzie.

To niestety nie był koniec podróży. Wyspa Słoni była opuszczona i z dala od szlaków handlowych. Należało udać się dalej, aby ratować życie, gdyż jedzenia ledwie starczało dla kilku ludzi. Wyprawa podzieliła się i pięciu śmiałków, w tym sam Shackleton wyruszyła w szalupie ratunkowej szukać pomocy. Po 14 dni wiosłowania w sztormie i mrozie krańcowo wyczerpanym rozbitkom udało się dotrzeć do zatoki King Haakon na wyspie Południowa Georgia – znanej placówce wielorybników.

To nadal nie było koniec wyprawy. Kolejny rok zajęło Shackletonowi zrealizowanie wyprawy ratunkowej pozostałej na Wyspie Słoni załogi. Cztery próbowano przybić do wyspy zanim udało się zabrać rozbitków. Gdy dotarli na brzeg Wyspy, zastali ich krańcowo wyczerpany fizycznie i psychicznie. Byli w depresji, wygłodniali z wieloma odmrożeniami.

Wyprawa Shackletona nie zrealizowała swoich celów, natomiast stała się chyba najbardziej dramatyczną wyprawą tamtych czasów, pokazującą do czego zdolny jest zdeterminowany człowiek. Ekspedycja zamknęła okres wielkich zdobywców bieguna.

*Jest to jednocześnie piękny przykład przywództwa w skrajnie trudnych warunkach. Shackleton rekrutował swoją załogę niekoniecznie według doświadczenia, czy siły, a według tego, czy osoba będzie pasowała do zespołu. Powszechna wówczas hierarchia stanowa została mocno zredukowana. Nasz lider wielokrotnie udowodnił, że ludzie są dla niego najważniejsi, czy to podejmując kolejne wyzwania mające uratować grupę, czy to choćby dzieląc się butami, jedzeniem i rękawicami. Shackleton przez półtora roku utrzymał swoją rolę przywódcy grupy, mimo wielu załamań i buntów załogi. Za każdym razem udało się skonsolidować zespół.*