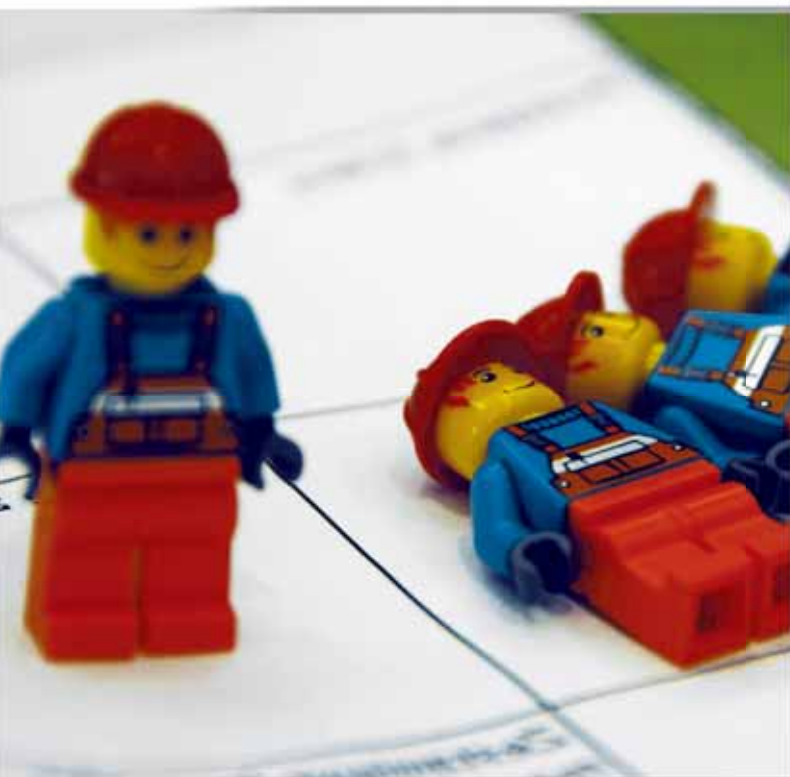




Specjalizujemy się w tworzeniu i prowadzeniu szkoleń z zarządzania projektami opartych na grach i warsztatach symulacyjnych.



Jedyne, czego potrzebujemy do przeprowadzenia gry, to sala o powierzchni 25 m².

Octigo sp. z o.o. specjalizuje się w innowacyjnych szkoleniach z zarządzania projektami. Naszą misją jest budować nie tylko wiedzę, ale i umiejętności oraz właściwe postawy pracowników. Jest to możliwe dzięki zastosowaniu nowoczesnych narzędzi szkoleniowych takich, jak gry symulacyjne i warszaty. Mamy doświadczenie w realizacji programów szkoleniowych dla największych firm m. in. z branży BPO, dystrybucyjnej, finansowej, IT, motoryzacyjnej, telekomunikacyjnej, czyli wszędzie tam, gdzie projekty decydują o przewadze konkurencyjnej przedsiębiorstw.

Nasze gry szkoleniowe wielokrotnie zdobywały nagrody dla najlepszych na świecie szkoleń z zarządzania projektami: PMI Award 2007, PMI Award 2009, PMI Award 2010, PMI Poland Chapter 2010 Product Award.



Najlepsze
na świecie
gry
symulacyjne
z zarządzania
projektami



Massawa
Mayday, Mayday
Most
Park rozrywki
Podróż dookoła świata
Wyprawa na Biegun
Szkoła Project Managera

Najlepsze szkolenie na świecie

wg PMI w 2007 roku



Massawa

Interaktywny warsztat symulujący realizację historycznego projektu

Czas trwania: 1 lub 2 dni

Grupa szkoleniowa: 8 – 12 osób

Ilość równoległych grup szkoleniowych: dowolna

Symulowana rzeczywistość gry

Kiedy komandor Edward Ellsberg obejmował dowództwo nad zniszczonym portem w Massawie w Erytrei, nie przypuszczał, że to przedsięwzięcie będzie takim wyzwaniem, a jednocześnie stanie się przełomem w jego karierze wojskowej i zapewni mu awans na admirała.

Najgorętsze miejsce na Ziemi (ponad 40°C), o przeraźliwej wilgotności, gdzie nawet tubylcy muszą robić przerwy w pracy w południe. Wielonarodowy, wielojęzyczny i wielokulturowy zespół. Zniszczona infrastruktura portu. Zbliżający się niemiecki front i brak wsparcia amerykańskiej administracji. Wszystkie te elementy sprawiły, że Massawa przeszła do historii.



Zastosowanie gry

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 przy 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.

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

Wykład na temat podstaw projektów dostarcza uczestnikom wstępnej wiedzy do zrozumienia funkcjonowania projektów w organizacji oraz zapewnia bazowy aparat pojęciowy. Przydatny w drugim dniu oraz oczywiście w codziennej pracy z projektami.

Warsztat natomiast w praktyce pokazuje, jak funkcjonują najważniejsze elementy projektu takie, jak: jakość, zakres, czas, ryzyko, procesy produkcyjne i zarządcze, komunikacja, role projektowe. Dzięki temu uczestnicy szybko uświadamiają sobie, jaką rolę one pełnią w rzeczywistych projektach.

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 sesję warsztatową dla 200 osób biorących udział w projektach. Uzyskano dzięki temu wzrost świadomości funkcjonowania projektów w organizacji, ujednoczenie słownictwa i obniżenie barier komunikacyjnych.

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 zajęć wskazane przez uczestników obszary wiedzy projektowej.

Korzyści

1. Nabycie podstawowych pojęć z zakresu zarządzania projektami, np.: zakres, koszt, harmonogram, WBS, jakość, zmiana, sponsor, ryzyko itp.
2. Poznanie środowiska realizacji projektu i wpływu udziałowców.
3. Zrozumienie optymalnego sposobu planowania projektu.
4. Poznanie cyklu życia projektu i wpływu zmian, ryzyk, udziałowców, zysku, kosztu na projekt w poszczególnych etapach.
5. Poznanie i przećwiczenie w praktyce technik zarządzania projektami: mapa udziałowców, trendy kamieni milowych, planowanie bieżące.

Przed szkoleniem uczestnicy otrzymują materiały dotyczące podstaw zarządzania projektem. W trakcie szkolenia uczestnicy otrzymują informację zwrotną od trenerów na temat słabych i mocnych stron oraz jak poprawnie zorganizować zarządzanie projektem. Po szkoleniu przekazywany jest raport podsumowujący osiągnięcia grupy oraz rekomendacje odnośnie dalszego rozwoju.

Zagadnienia poruszane na szkoleniu

- Komunikacja w projekcie
- Procesy zarządcze i wykonawcze w projekcie
- Role w projekcie
- Zarządzanie zmianą
- Zarządzanie ryzykiem
- Zarządzanie jakością
- Planowanie i śledzenie wykonania projektu (kamienie milowe)
- Identyfikacja wąskich gardeł

„Najlepszy warsztat w jakim uczestniczyłem, pozwala się rozwijać, uczy jak radzić sobie w trudnych i niespodziewanych sytuacjach. Niesamowicie poprawia komunikację w zespole. Mógłbym tak dalej wymieniać, ale nie oddam tej atmosfery zaangażowania i radości z wykonanego zadania. Po prostu trzeba to przeżyć :) naprawdę warte polecenia nawet jak pracownik ma być na 2 dni oderwany od swoich obowiązków to poniesiony koszt zwróci się szybciej, niż można się spodziewać.”

- Uczestnik Massawy

Massawa

– zarządzanie zespołem

Interaktywny warsztat uczący współpracy i zarządzania zespołem

Massawa - zarządzanie zespołem to wariant Massawy skoncentrowany na uczeniu współpracy i komunikacji w zespole zadaniowym. Adresowany jest do specjalistów współpracujących w małych i dużych zespołach, od których wymagane są umiejętności efektywnej komunikacji, planowania i koordynacji działań.

Korzyści

Przewaga Massawy – zarządzanie zespołem nad tradycyjnym szkoleniem polega na interaktywnej formule gry szkoleniowej wzbogaconej dodatkowo o bloki teoretyczne dotyczące współpracy zespołowej i komunikacji. Uczestnik w tym samym czasie zdobywa wiedzę na temat tego, jak być efektywnym członkiem zespołu lub jego menadżerem oraz dzięki symulacji ma szansę w praktyce ją zweryfikować i ugruntować również na poziomie umiejętności.

Cykl szkoleniowy

Dwudniowa wersja Massawy pozwala na przeprowadzenie pełnego cyklu dydaktycznego. Uczestnicy nie tylko prowadzą symulowany projekt, ale są też prowadzeni przez trenerów do prawidłowych rozwiązań. Pierwszego dnia rano otrzymują wiedzę na temat ról w zespole i zależności, po czym samodzielnie prowadzą projekt. Drugiego dnia wspólnie z trenerem analizują silne i słabe strony zarządzania, i wdrażają modelowe procesy zarządcze, aby rozegrać drugą połowę symulacji przy optymalnym zarządzaniu. Dzięki temu natychmiast doświadczają efektów swoich działań.



Czas trwania:	2 dni
Grupa szkoleniowa:	8 – 12 osób
Ilość równoległych grup szkoleniowych:	dowolna

Zastosowanie gry

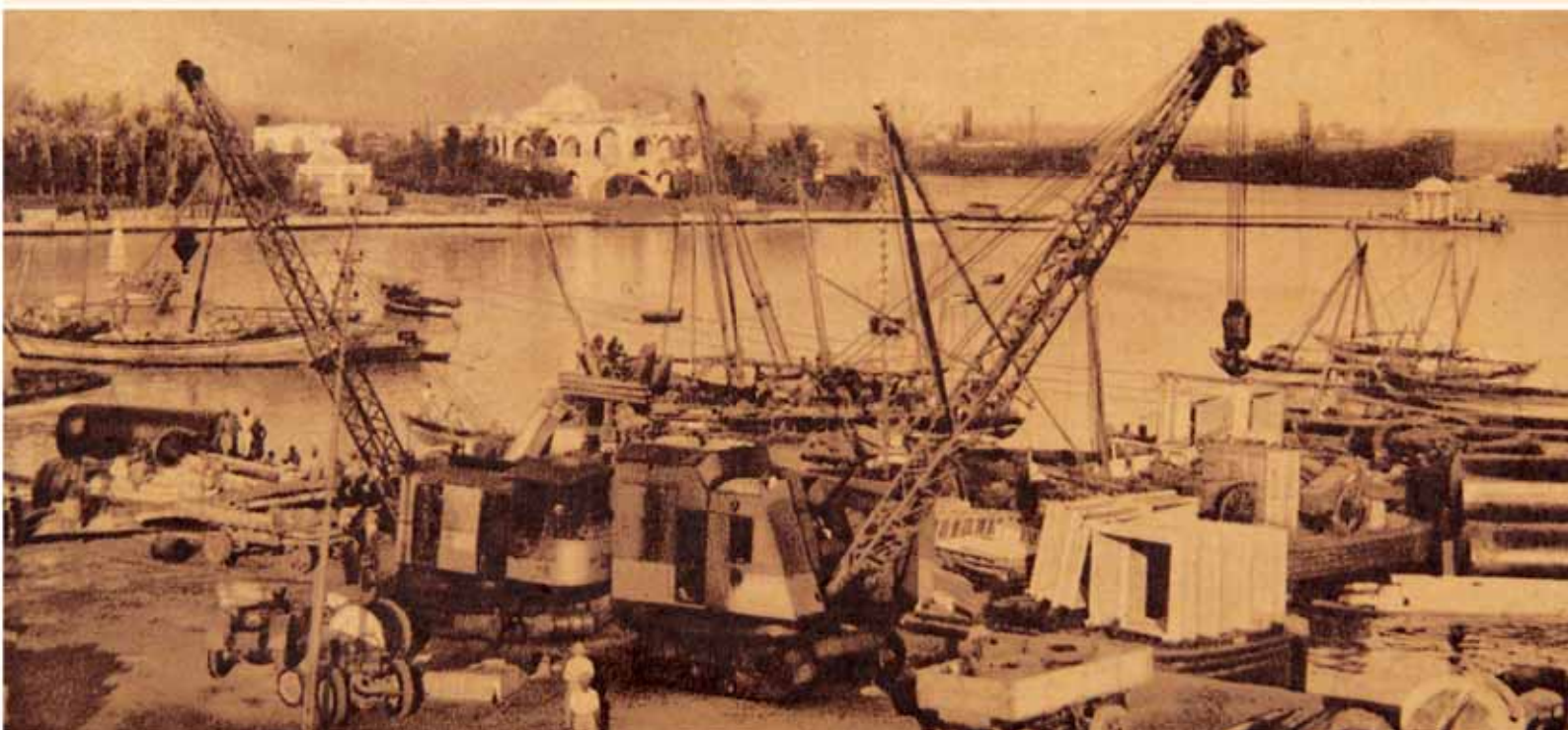
- Przełamywanie barier komunikacyjnych
- Integracja zespołów interdyscyplinarnych
- Budowanie motywacji do interdyscyplinarnej współpracy
- Uświadomienie istnienia złożonych współzależności między członkami zespołu
- Rozwiązywanie konfliktów w grupie

Grupa docelowa

- Uczestnicy projektów i zespołów zadaniowych
- Kierownicy projektów
- Kadra menadżerska
- Członkowie zespołów interdyscyplinarnych
- Uczestnicy programów „High Potential”
- Liderzy zmian

Zagadnienia poruszane na szkoleniu

- Komunikacja w zespole
- Współpraca
- Role w zespole
- Cykl życia grupy
- Delegowanie zadań
- Raportowanie pracy
- Rozwiązywanie konfliktów



Najlepsze szkolenie na świecie

wg PMI w 2009 roku



Mayday Mayday

Czas trwania:	1 lub 2 dni
Grupa szkoleniowa:	9 – 15 osób
Ilość równoległych grup szkoleniowych:	dowolna

Interaktywny warsztat zarządzania ryzykownymi projektami



Symulowana rzeczywistość gry

Mayday, mayday, mayday – kapitan drobnicowca 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.

Zastosowanie gry

W trakcie warsztatu uczestnicy prowadzą wiele projektów poddawanych działaniu dziesiątków ryzyk i zmian, doświadczając, jakie wyzwania budzi tak turbulentne środowisko pracy.

Interaktywna praca na szkoleniu oprócz doskonałej zabawy zapewnia możliwość obserwacji w praktyce, jakimi prawami rządzą się ryzykowne projekty oraz jak stosować procesy i techniki zarządzania ryzykiem i jaki negatywny wpływ na projekty ma ich brak.

Korzyści

1. Nabycie podstawowych pojęć z zakresu zarządzania projektami, np.: zakres, koszt, harmonogram, wykres Gantta, zmiana, sponsor, ryzyko itp.
2. Poznanie środowiska realizacji projektu i wpływu udziałowców.
3. Poznanie cyklu życia projektu i wpływu zmian, ryzyk, udziałowców, zysku, kosztu na projekt w poszczególnych etapach.
4. Poznanie i przećwiczenie w praktyce technik zarządzania projektami: rejestr ryzyk, strategię zarządzania ryzykami, wykres Gantta, planowanie bieżące.

Przed szkoleniem uczestnicy otrzymują materiały dotyczące zarządzania ryzykiem w projekcie.

W trakcie szkolenia uczestnicy otrzymują informację zwrotną od trenerów na temat słabych i mocnych stron oraz jak poprawnie zorganizować proces zarządzania ryzykiem.

Po szkoleniu przekazywany jest raport podsumowujący osiągnięcia grupy oraz rekomendacje odnośnie dalszego rozwoju.

Grupa docelowa

- Uczestnicy projektów
- Kierownicy projektów
- Członkowie komitetów sterujących
- Kadra menadżerska
- Członkowie zespołów interdyscyplinarnych
- Biura zarządzania projektami
- Uczestnicy programów „High Potential”

Zagadnienia poruszane na szkoleniu

- Zarządzanie ryzykiem w projekcie w szczegółowym zakresie
- Koordynowanie wielu ryzykownych projektów równocześnie
- Budowanie postawy nastawionej na aktywne szukanie okazji i unikanie zagrożeń
- Rola wiedzy jako czynnika redukującego niepewność
- Praktyczne funkcjonowanie rejestru ryzyk
- Komunikacja między komitetem sterującym a kierownikami projektów



Najlepsze szkolenie na świecie

wg PMI w 2010 roku



Most

Czas trwania: 1 lub 2 dni

Grupa szkoleniowa: 7 – 15 osób

Ilość równoległych grup szkoleniowych: dowolna

Interaktywny warsztat zarządzania łańcuchem krytycznym

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

Dodatkową atrakcją warsztatu jest papierowego mostu ponad 2 metrów długości i 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.

Zastosowanie gry

W trakcie warsztatu uczestnicy poznają w praktyce sposób prowadzenie projektu za pomocą agresywnego harmonogramu. Mają szansę zaobserwować konsumowany bufor projektu, zastosowanie buforów wspierających, czy doświadczyć, jaki wpływ na harmonogram i jaką presję odczuwa na sobie zasób krytyczny.

Symulacja wspiera wdrażanie metodyki łańcucha krytycznego w firmie i świetnie uzupełnia szkolenia teoretyczne, budując świadomość członków zespołów, jakie konsekwencje i szanse daje to podejście.

Cele szkoleniowe

1. Poziom wiedzy – uczestnik:

- Zna podstawowe pojęcia związane z łańcuchem krytycznym.
- Wie, jak skompresować harmonogram zgodnie z CCPM.
- Wie, jak monitorować i zarządzać projektem, wspierać bufor i wąskie gardła.
- Zna różnicę między czasem agresywnymi bezpiecznym.

2. Poziom kompetencji – uczestnik:

- Jest świadomy powodów opóźnień w realizacji.
- Umie zidentyfikować wąskie gardła.
- Umie tworzyć agresywne plany.
- Potrafi zarządzać projektami i wspierać bufor.
- Potrafi monitorować projekt przez monitorowanie wykorzystania bufora projektu (zielony, żółty, czerwony stan).

3. Poziom postaw – uczestnik:

- Postrzega projekt jako skomplikowany system powiązanych ze sobą elementów ograniczonych przez wiele ograniczeń.
- Dostrzega znaczenie identyfikacji "wąskich gardeł".
- Czuje potrzebę ujawniania buforów zadań i przekazywania ich do bufora projektu.
- Skupia się na zagrożeniach dla buforów projektu.
- Dostrzega znaczenie skutecznego zarządzania zasobami krytycznymi.

Korzyści

1. Poznanie terminów z CCPM: łańcuch krytyczny, bufor, kompresja, wąskie gardło.
2. Praktyczne przećwiczenie metodyki łańcucha krytycznego.
3. Zaplanowanie agresywnego harmonogramu symulowanego projektu.
4. Doświadczenie realizacji projektu z agresywnym harmonogramem.
5. Praktyczne monitorowanie postępu przez tempo konsumpcji bufora.

Zagadnienia

poruszane na szkoleniu

- 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



Grupa docelowa

- Biura projektów
- Kierownicy projektów
- Komitety sterujące
- Kadra menadżerska zainteresowana podniesieniem efektywności zarządzania projektami
- Zespoły projektowe

„Dla mnie najbardziej interesujące było podejmowanie decyzji dotyczących wyboru najkorzystniejszych projektów i szybkie reagowanie na pojawiające się zdarzenia (szanse/zagrożenia). Według mnie super gra!”



Park Rozrywki

Czas trwania:	1 lub 2 dni
Grupa szkoleniowa:	6 – 15 osób
Ilość równoległych grup szkoleniowych:	dowolna

Interaktywny warsztat symulujący zarządzanie rozwojem przedsiębiorstwa przez realizację portfela strategicznych projektów

Symulowana rzeczywistość gry

W dużym mieście działa park rozrywki. Właśnie jego właściciel mianował nowy zarząd na kolejnych kilkanaście miesięcy. Wyzaczył mu prosty cel: zarobić jak najwięcej pieniędzy, rozbudowując park rozrywki za pomocą kolejnych projektów. Sytuacja na rynku jest trudna, bowiem zakończył się trwający dwa lata kryzys. Konsumenci w pierwszej kolejności oszczędzali na przyjemnościach, w tym odwiedzinach parków rozrywki. A przecież w okolicy działa jeszcze kilka konkurencyjnych parków. Na szczęście nasza firma dzięki elastyczności kosztowej wyszła z tego trudnego okresu obronną ręką i ma szansę, dzięki śmiałym inwestycjom, przejąć dużą część udziałów w rynku. Czy jej się uda, zależy od zarządu.

Cele szkoleniowe

1. Poziom wiedzy – uczestnik:

- Wie, jak przebiega priorytetyzacja i selekcja projektów.
- Zna perspektywę komitetu sterującego portfelem projektów.
- Zna dobre praktyki alokacji zasobów do projektów.
- Zna techniki kategoryzowania i priorytetyzacji projektów.

2. Poziom kompetencji – uczestnik:

- Umie bilansować zasoby w portfelu projektów.
- Umie priorytetyzować projekty.
- Potrafi oszacować cashflow w portfelu projektów.
- Potrafi obliczyć wartość portfela projektów.

3. Poziom postaw – uczestnik:

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

Zastosowanie gry

W trakcie warsztatu uczestnicy poznają w praktyce sposób prowadzenia projektu za pomocą agresywnego harmonogramu. Mają szansę zaobserwować konsumowany bufor projektu, zastosowanie buforów wspierających, czy doświadczyć, jaki wpływ na harmonogram i jaką presję odczuwa na sobie zasób krytyczny.

Symulacja wspiera wdrażania metodyki łańcucha krytycznego w firmie i świetnie uzupełnia szkolenia teoretyczne, budując świadomość członków zespołów tego, jakie konsekwencje i szanse daje to podejście.

Korzyści

Warsztat organizowany w formule dwudniowej daje szansę poznania najpierw w formie wykładu metodyki zarządzania portfelem projektów i programem zgodnie ze standardami PMI, a następnie drugiego dnia pozwala w praktyce sprawdzić dopiero co nabytą wiedzę i samodzielnie poprowadzić portfel strategicznych projektów dużego przedsiębiorstwa.

Uczy dobrych nawyków zarządzania portfelem projektów, jak analiza wartości projektów, bilansowanie zasobów, unikanie uruchamiania zbyt wielu inwestycji naraz, zarządzanie wąskimi gardłami organizacji, szybkie kasowanie nierentownych projektów i wiele innych.



Zagadnienia

poruszane na szkoleniu

- Zarządzanie portfelem projektów
- Realizacja strategii przez programy i projekty
- Analiza przepływów finansowych
- Ocena kart projektów
- Priorytetyzacja i selekcja projektów: Qsort, ranking wymuszony, porównywanie parami
- Bilansowanie zasobów

Grupa docelowa

- Biura projektów
- Kierownicy projektów
- Komitety sterujące
- Kadra menadżerska zainteresowana podniesieniem efektywności zarządzania projektami
- Zespoły projektowe

Wielka mapa świata i grupa podróżników wyruszających w nieprzewidywalną podróż dookoła naszej planety, czyli zarządzanie zmianą w projekcie w pigułce.



Podróż dookoła świata

Czas trwania:	1 lub 2 dni
Grupa szkoleniowa:	9 – 15 osób
Ilość równoległych grup szkoleniowych:	dowolna

Interaktywny warsztat uświadamiający jak zmienne są projekty oraz jak efektywnie radzić sobie z wieloma nakładającymi się zmianami

Symulowana rzeczywistość gry

Gracze łączą się w zespoły, których zadaniem jest zrealizowanie fascynującego projektu - podróży dookoła świata. Projekt został zlecony przez Towarzystwo Geograficzne i TV Podróżnik, które chcą nakręcić serię reportaży pt. Wielka planeta. Celem zespołów jest odwiedzić jak najwięcej, jak najatrakcyjniejszych miejsc na Ziemi z listy stu najpiękniejszych.

Niestety warunki na naszej planecie są niesłychanie zmienne, aby z sukcesem zrealizować cele podróży uczestnicy muszą aktywnie zarządzać zmianami takimi, jak epidemie, strajki linii lotniczych, kryzys finansowy, zmiany zarządu i zespołów projektowych, nowe priorytety i wiele innych.

Cele szkoleniowe

1. Poziom wiedzy – uczestnik:

- Zna proces zarządzania zmianą.
- Wie, czym jest żądanie zmiany.
- Wie, jak działa rejestr zmian.

2. Poziom umiejętności – uczestnik:

- Umie analizować wpływ zmian na projekt w rozbiciu na wymiary projektu.
- Umie modyfikować projekt, aby był zgodny z żądaniami zmian.
- Umie dokumentować zmiany.
- Umie negocjować zmiany, aby zachować integralność projektu.

3. Poziom postaw – uczestnik:

- Uważa, że zachowanie integralności projektu jest istotnym obowiązkiem kierownika projektu.
- Podejmuje aktywne działania, gdy pojawia się zmiana i stara się uświadamiać udziałowców projektu o konsekwencjach swoich decyzji.
- Uważa, że zmiany w projekcie są nieuniknione.
- Rozumie, jak złożone bywa zarządzanie integralnością krótkoterminowych celów przedsiębiorstwa.

Zastosowanie gry

Tematyką warsztatu jest zarządzanie integralnością projektu. Integralność rozumiemy jako spójność, logiczność, kompletność wszystkich elementów projektu (zakresu, kosztów, czasu, komunikacji, zakupów itd.) w kontekście celów, dla których projekt został uruchomiony. Zarządzanie integralnością zatem to powodowanie, aby mimo zmian pojawiających się w projekcie, został on integralny.



Korzyści

- Uświadomienie roli i wielowymiarowego wpływu zmian na projekt
- Nauczenie przebiegu procesu zarządzania zmianą
- Nauczenie, czym jest integralność projektu
- Poznanie wartości aktywnego podejścia do zmian w projektach
- Poznanie ról kierownika projektu i komitetu sterującego w procesie zarządzania zmianą

Zagadnienia poruszane na szkoleniu

- Integralność projektu
- Żądanie zmiany
- Proces zarządzania zmianą
- Rejestr zmian
- Plan bazowy i bieżący
- Rola komitetu sterującego

Grupa docelowa

- Uczestnicy projektów
- Kierownicy projektów
- Członkowie komitetów sterujących
- Kadra menadżerska
- Członkowie interdyscyplinarnych zespołów

Szkoła Project Managera

Najbardziej praktyczne i skondensowane studia podyplomowe z zarządzania projektami.



Ogólny program

- Blok 1 (2 dni) – Wprowadzenie do zarządzania projektem, struktura i otoczenie projektu, warsztat Wyprawa na Biegun
- Blok 2 (2 dni) – Komunikacja w projekcie, zarządzanie zespołem, gra Massawa (PMI Award 2007)
- Blok 3 (2 dni) – Zarządzanie zakresem, czasem, kosztem, jakością
- Blok 4 (1 dzień) – Zarządzanie zmianą, integralność projektu, gra Podróż dookoła świata
- Blok 5 (3 dni) – Zarządzanie ryzykiem, gra Mayday Mayday (PMI Award 2009)
- Blok 6 (1 dzień) – Zarządzanie portfelem projektów, gra Park rozrywki
- Blok 7 (1 dzień) – Przygotowanie do CAPM, PMP, próbny test certyfikacyjny

Ramy organizacyjne

- Czas trwania: 12 dni (6 zjazdów w weekendy)
- Zakres merytoryczny: 7 bloków (komplet wiedzy na temat zarządzania projektem i portfelem) w tym 5 gier szkoleniowych
- Godzin szkoleniowych: 120
- Grupa szkoleniowa: maksymalnie 15 osób
- Możliwość zorganizowania grupy zamkniętej w dowolnych terminach i miejscu

Szkoła Project Managera to jedyne studia podyplomowe w Polsce kładące nacisk nie tylko na wiedzę, ale i na umiejętności kierownika projektu przy użyciu praktycznych gier symulacyjnych, wielokrotnie nagradzanych przez Project Management Institute.

Nasze gry symulacyjne
wielokrotnie nagradzane
przez PMI jako najlepsze
szkolenia zarządzania
projektami na świecie
ma za sobą już ponad
1000 uczestników.

Ocena całości Szkoły Project Managera:

„Zakres przekroczył moje oczekiwania (było dużo więcej niż myślałem)!”

„Doskonałe zgranie wiedzy i doświadczenia prowadzących.”

„Doskonała atmosfera sprzyjająca nauce.”

„Zróżnicowane metody dydaktyczne.”

„Świetne zajęcia (nacisk na praktykę).”

“Super przekaz wiedzy dotyczącej projektów! Emocje sięgały “szczytów” i dobrze Do zobaczenia na kolejnych szkoleniach.”

Korzyści

- Możliwość uzyskania państwowego dyplomu studiów podyplomowych
- Ponad 50% czasu to warsztaty symulacyjne wielokrotnie nagradzane przez PMI
- Nacisk na umiejętności i postawy wspierające zarządzanie projektami
- Najbardziej przekrojowy i pełny program nauczania z zakresu zarządzania projektami i portfelem projektów
- Zajęcia prowadzą wyłącznie praktycy
- Kompaktowa formuła nauczania – 120 godzin lekcyjnych w 6 weekendów – oferuje maksimum wartości w minimalnym czasie
- Ponad czteroletni okres tworzenia i weryfikacji programu nauczania na różnych grupach odbiorców

Grupa docelowa

- Kierownicy projektów i zespołów
- Menadżerowie, liderzy i koordynatorzy odpowiedzialni za koordynację zadań i projektów
- Właściciele firm, dyrektorzy, członkowie zarządów zainteresowani wdrożeniem metodyk zarządzania projektami i portfelem projektów w swojej firmie
- Trenerzy, coachowie i konsultanci planujący poszerzyć zakres kompetencji merytorycznych w obszarze projektowym
- Osoby zainteresowane poprawą efektywności swojej pracy w obszarze planowania, zarządzania ryzykiem, jakością, komunikacją, czy zakresem
- Osoby wytypowane do programów związanych z zarządzaniem talentami, o wyższym potencjale, stanowiące przyszłą kadrę menadżerską
- Szkoła daje zarówno możliwość nabycia kompetencji dla osób wchodzących dopiero w tematykę zarządzania projektami jak i osób pracujących w tym środowisku.
- Szkoła stanowi również wstępne przygotowanie do certyfikacji CAPM i PMP.

„Uczestnicy z różnych branż – dla mnie bomba! okazuje się, że są inne równoległe światy do mojego farmaceutycznego.”

“Uśmiech przy słowie Szkoła w pełni oddaje specyfikę zajęć świetna atmosfera i co najważniejsze nauka przez doświadczenie, osobiste i prowadzących, a to bezcenne! Miernikiem tego jest niezwykle szybko upływający czas. Jak tak dalej pójdzie będę musiała powiedzieć: <wszystko co dobre szybko się kończy>”

„Zbudowaliście fajną atmosferę sprzyjającą nauce – zwróćcie uwagę, że podczas przerw często gadaliśmy na tematy związane z zajęciami – a więc miło socjalnie, ale również efektywnie pod względem nauki.”

Uczestnicy I edycji Szkoły Project Managera

Czym jest symulacja biznesowa?

Symulacja zakłada zachowanie się nie polegające na naśladowaniu, lecz na zaangażowaniu własnych profesjonalnych umiejętności i realizacji określonych celów. Zakłada również prawo do błędów. Z punktu widzenia uczestników symulacja jest realna, a nie udawana. Zawiera w sobie rzeczywistą dyskusję, faktyczne decyzje, a nie udawane. Jedyną sztuczną rzeczą jest środowisko, w którym ma miejsce, samo zdarzenie pozostaje prawdziwe. Występują rzeczywiste funkcje z rzeczywistymi konsekwencjami.

Symulacja to zdarzenie, w którym uczestnicy mają wystarczającą ilość informacji, aby działać z profesjonalną intencją w odniesieniu do swoich ról i wyznaczonych celów symulacji.

„Gry symulacyjne w nich jest siła: dać się przewrócić i spytać jak się czujesz, a po tym pomóc się podnieść i wyciągnąć refleksje na przyszłość”

– cytat uczestnika Szkoły Project Managera

Przytoczona powyżej opinia jednego z uczestników naszych symulacji, nie jest jednak odosobniona. Wynika, bowiem z bardzo czytelnych mechanizmów uczenia się dorosłych. Dlaczego zatem sięgamy do tej formy pracy?



1.

Możliwość pełnego i wielokrotnego przejścia cyklu Kolba

Doświadczenie, analiza, uogólnienie, zmiana. Cykl Kolba mówi wprost, że na podstawie zdarzeń, które miały miejsce w rzeczywistości (doświadczeń zarówno pozytywnych jak i negatywnych) należy przeprowadzić ich analizę, czyli rozbiór na mniejsze obszary. Kolejnym krokiem powinno być wyciągnięcie bardziej ogólnej prawidłowości, która ma szersze zastosowanie nie tylko w moim bieżącym problemie. Nowe opisanie podstaw do działania ma pozwolić zrozumieć mechanizmy, które dotyczą nie tylko objawów, ale przede wszystkim przyczyn problemów. Praktyka zaś to nic innego, jak próba implementacji w życie wypracowanych na podstawie analizy doświadczeń. Symulacja w swojej konstrukcji zakłada wielokrotne samodzielne i przy pomocy trenera przejście przez cały cykl. Dzięki temu okazji do nauki jest dużo więcej niż w typowych szkoleniach.



2.

Zaangażowanie emocji w szkolenie

Emocje towarzyszą nam w codziennej pracy. Ich pojawienie się w symulacji nie jest tak naprawdę efektem „ubocznym” dobrze funkcjonującego szkolenia, ale świadomym i planowym. Złość, frustracja, panika, smutek, ale i satysfakcja, radość, czy dobra zabawa, to pełny wachlarz emocji przewijających się w trakcie symulowanych rzeczywistości, wszak uczestnicy przecież są w ich centrum. Emocje to tylko narzędzie, które pomaga skuteczniej przyswajając wiedzę i o niej pamiętać przez pryzmat swoich przeżyć na warsztacie. Ale nie tylko.

4.

Atrakcyjność formy

Symulacje to bardzo atrakcyjne dla uczestników formy prowadzenia zajęć. Często z dodatkową fabułą, realnymi problemem, bardzo interaktywne i wymagające współpracy w grupie lub co najmniej komunikacji. W trakcie dobrej symulacji nie sposób się nudzić, a problem próżniactwa społecznego i unikania aktywnego udziału w szkoleniach rozwiązuje sama logistyka i przebieg gry.

3.

Trwałość przekazywanych treści

Mówiąc o efektywnym szkoleniu, niejednokrotnie musimy oprócz elementów wiedzy i umiejętności, odnieść się do postaw uczestników względem poznawanych treści. Zaangażowanie emocji to najefektywniejszy sposób do zmiany tychże. Nasze postawy realizują się, składają, tym samym są możliwe do zmiany przez trzy komponenty: poznawczy, emocjonalny i behawioralny. Z badań wynika, że wszystkie trzy komponenty mają znaczenie, lecz chcąc zmienić postawę najszybciej i najbardziej efektywnie oraz trwale warto oddziaływać na emocje.

5.

Recepta

Kluczowym elementem dobrej symulacji, oprócz wprowadzenia w wirtualny świat, jest zaprezentowanie tzw. „recepty”, czyli tego, w jaki sposób zespół powinien sobie poradzić z nią, aby osiągnąć najlepszy rezultat. W przypadku gier z zarządzania projektami receptą jest wdrożenie poprawnych, metodycznych procesów i narzędzi zarządzania projektami. De facto uczestnicy prowadzeni przez trenera wdrażają metodykę prowadzenia projektów na przykładzie symulacji biznesowej. Agenda gry symulacyjnej zakłada:

- danie szansy uczestnikom na samodzielne rozegranie symulacji,
- następnie omawiane są osiągnięcia i popełnione błędy,
- na ich podstawie trener wdraża wzorcowe zasady i dobre praktyki zarządzania projektami,
- by w końcu grupa mogła w praktyce sprawdzić, jaką wartość daje poprawne zarządzanie, przez rozegranie drugiej części symulacji.



Zapraszamy do lektury
naszego bloga na:

www.octigo.pl

Octigo sp. z o.o.

KRS 0000360836



Pobierz darmowy podręcznik
**„Zarządzanie projektami
małymi krokami”**