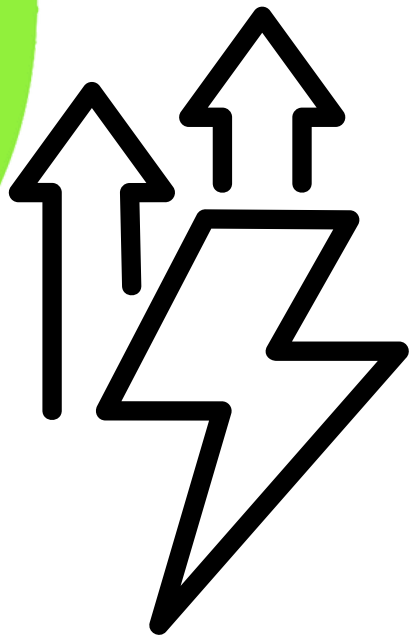
TOOLbook:
Koło Przyszłości



www.PilotkiZmian.pl

Cześć!

Wiedza jest naszą mocą tylko wtedy, gdy jest wprowadzana w życie.

Nie chodzi o to, żeby odbębnić setki godzin szkoleń albo zachłysnąć się milionem książek, lecz by także

wdrażać, robić, eksperymentować, działać.

Jak zacząć?

Skorzystaj z naszych **gotowych narzędzi i praktycznych podpowiedzi**, które maksymalizują efekty pracy zespołowej, bez zbędnego wydawania pieniędzy.



EDYTA AGNIESZKA AGATA KASIA

Pilotki Zmian.pl

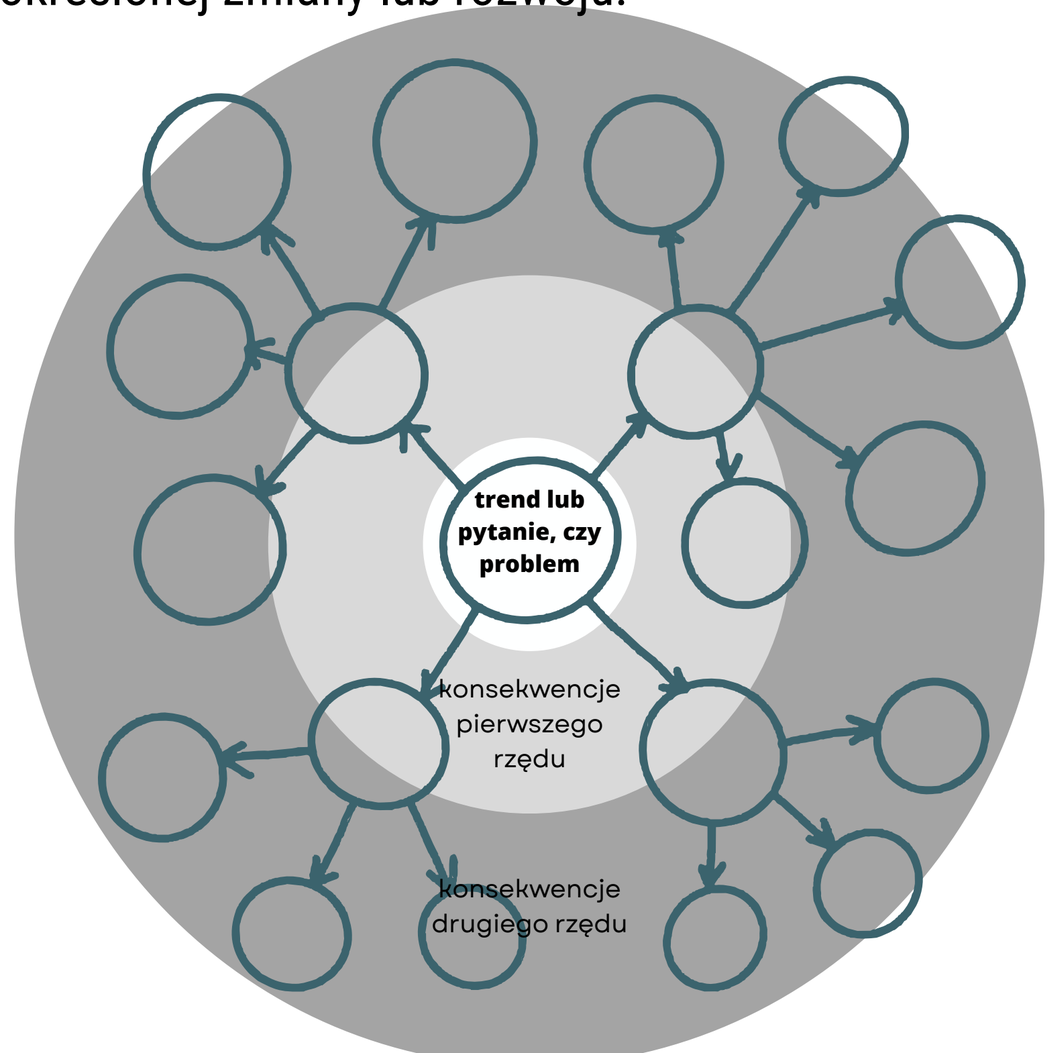
Koło Przyszłości





Koło Przyszłości to sposób organizowania myślenia i zadawania pytań o przyszłość - rodzaj zorganizowanej burzy mózgów.
Jerome C. Glenn (1994) Koło przyszłości

To świetna metoda graficznej wizualizacji bezpośrednich i pośrednich przyszłych konsekwencji określonej zmiany lub rozwoju.





Koło Przyszłości praca zespołowa

Użyj koła przyszłości, aby wydobyć zaskakujące konsekwencje różnych zmian. Koło przyszłości to narzędzie służące do zadawania pytania „Co by się stało następnie?” w danej przyszłości.

Jest zaprojektowane, aby pomóc ci myśleć o złożonych łańcuchach przyczyn i skutków. Jeśli wydarzyłoby się X, to co by nastąpiło potem? A co potem? I co dalej? Im dalej będziesz podążał łańcuchem przyczyn i skutków, tym bardziej prawdopodobne jest odkrycie zaskakujących i trudnych do przewidzenia konsekwencji.

Koła przyszłości najlepiej używać w grupach, gdzie różne osoby mogą mieć szerszy zakres pomysłów i kreatywnie odbijać się od sugestii innych.

Koło Przyszłości to narzędzie służące do analizowania i przewidywania potencjalnych konsekwencji określonych zmian lub trendów.

Jak korzystać z tego narzędzia?

- **Wybór tematu lub zmiany do zbadania**: Zaczynamy od zidentyfikowania głównego tematu lub zmiany, którą chcemy zbadać. Może to być technologiczny postęp, zmiana społeczna, nowy produkt, nowe kompetencje- wszystko z czym chcesz popracować. Możesz skorzystać z raportów trendów.

- **Tworzenie Koła Przyszłości**: Narysuj duże koło na kartce papieru lub na tablicy. W centrum koła napisz wybrany temat lub zmianę.

- **Określenie bezpośrednich konsekwencji:** Myśląc o tym, co wpisane w środek, określ i zapisz bezpośrednie konsekwencje tej zmiany w segmentach najbliżej centrum koła. Bezpośrednie konsekwencje to te, które następują bezpośrednio po wprowadzeniu zmiany, takie jak bezpośrednie skutki dla przemysłu, środowiska, zachowań ludzkich itd.

- **Identyfikacja pośrednich konsekwencji:** W kolejnych warstwach koła, dalej od centrum, identyfikuj i zapisz pośrednie konsekwencje. Są to efekty, które pojawiają się jako rezultat bezpośrednich konsekwencji, często bardziej złożone i mniej oczywiste.

- **Możesz tworzyć kolejne warstwy** dla coraz bardziej odległych i pośrednich efektów.

- **Analiza i refleksja**: Gdy koło zostanie wypełnione, przeanalizuj wzory i związki między różnymi konsekwencjami. Zastanów się, jak różne elementy są ze sobą powiązane i jakie mogą być potencjalne długoterminowe skutki. **Przydatne pytania znajdziesz na kolejnych stronach.**

- **Dyskusja i eksploracja**: Użyj Koła Przyszłości jako podstawy do dyskusji z grupą lub zespołem. Zachęć do debaty na temat znalezionych wzorów, możliwych scenariuszy przyszłości i ich implikacji dla strategii, planowania i decyzji.

- **Działanie**: Określ, jakie działania lub strategie mogą być podjęte w odpowiedzi na zrozumienie potencjalnych przyszłości. Zastanów się, jak można zaradzić negatywnym konsekwencjom lub jak można wykorzystać pozytywne wyniki.

- Koło Przyszłości to **narzędzie iteracyjne**, co oznacza, że można je wielokrotnie modyfikować i aktualizować w miarę zdobywania nowych informacji lub zmieniających się warunków. To doskonały sposób na wizualizację i organizację myśli dotyczących skomplikowanych problemów i ich potencjalnych przyszłych konsekwencji. Polecam pracę z kołem na wirtualnej tablicy, dzięki czemu będziecie mogli do niego wracać.



Zadajcie sobie pytania:

- Jakie są możliwe konsekwencje tej zmiany?
- Co jeszcze ulegnie zmianie?
- Jak zmienią się oczekiwania?
- Jakie są następstwa tej zmiany?
- Co może przestać mieć znaczenie?
- Jakie nowe oczekiwania mogą się pojawić?
- Co to może oznaczać dla różnych grup użytkowników?

Kolejny poziom to pytanie o to, jakie długofalowe efekty przyniesie dany scenariusz zmian.

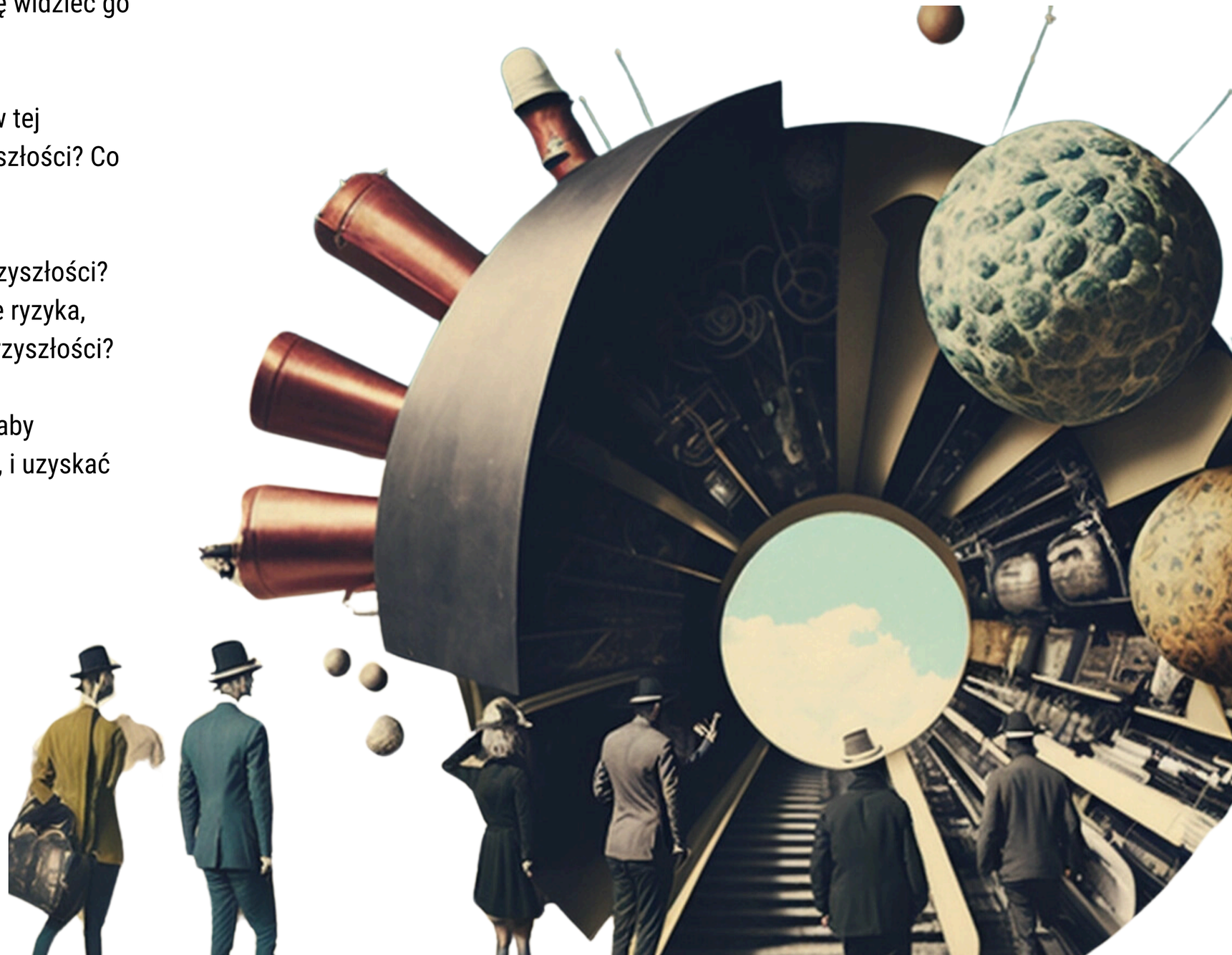
- Dla każdej z wypisanych przez Was konsekwencji postarajcie się kolejny raz zadać pytanie jakie są z kolei jej konsekwencje?
- Każda wypisana przez Was myśl prowadzi do kolejnych zmian. Wypisujcie kolejne możliwe skutki, które wynikają z zapisanych przez Was konsekwencji.
- Niektóre z nich będą bezpośrednią konsekwencją wynikającą z kontynuacji trendu, a niektóre powstaną w wyniku połączenia następstw dwóch zmian z pierwszego okręgu i hybrydą różnych scenariuszy.

Za każdym razem, gdy rozważasz nową prognozę lub scenariusz, korzystając z koła przyszłości, staraj się widzieć go z dwóch stron:

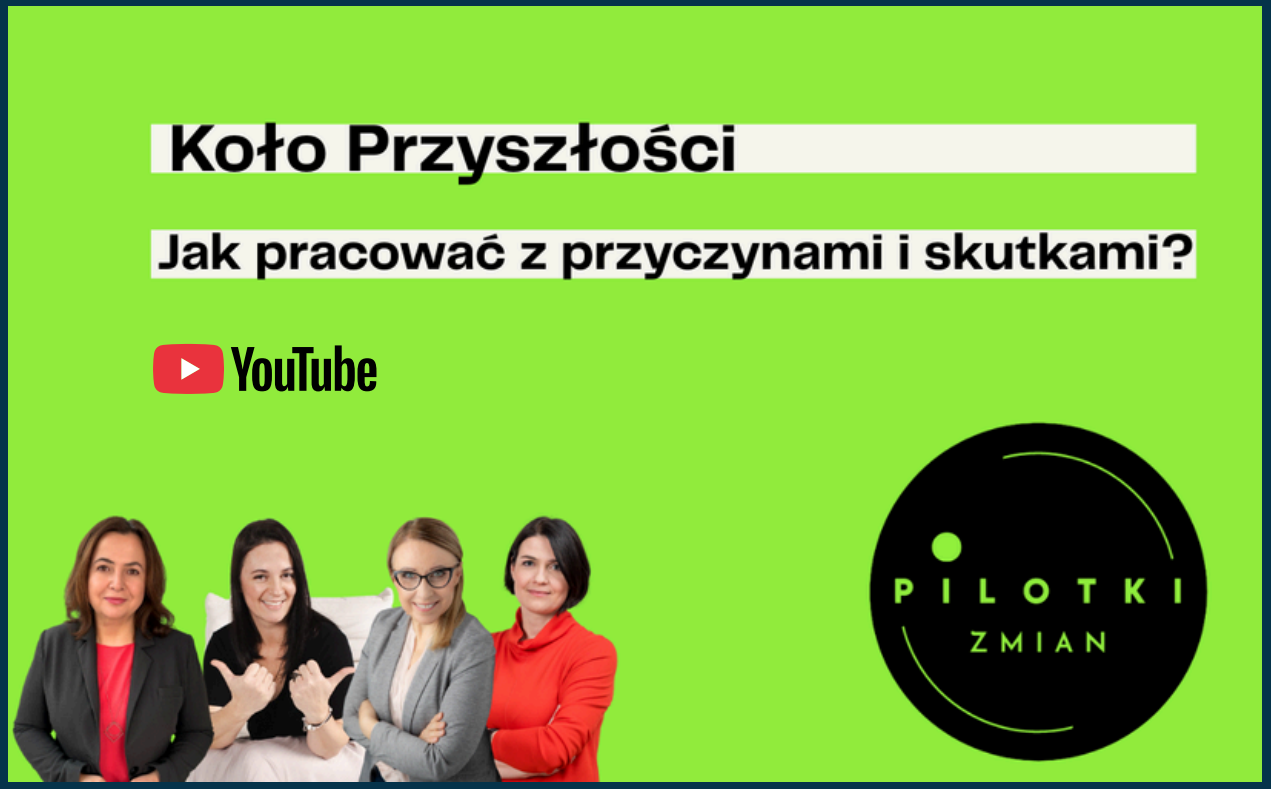
Pozytywna wyobraźnia: Co mogłoby pójść dobrze w tej przyszłości? Co mogłoby cię ekscytować w tej przyszłości? Co byłoby lepsze niż dzisiaj w tej przyszłości?

Cienista wyobraźnia: Co mogłoby pójść źle w tej przyszłości? Czego obawiałbyś się w tej przyszłości? Jakie nowe ryzyka, zagrożenia lub nierówności mogłyby istnieć w tej przyszłości?

Użyj zarówno pozytywnej, jak i cienistej wyobraźni, aby zrównoważyć swoje początkowe instynkty i intuicje, i uzyskać bardziej kompletną, realistyczną wizję przyszłości.



Do tego TOOLbooka mamy dla Ciebie także nagranie z naszymi podpowiedziami.
Obejrzyj (YouTube) lub posłuchaj (Spotify).





www.PilotkiZmian.pl

Kim są Pilotki Zmian?

www.PilotkiZmian.pl



EDYTA
PAUL

Pilotka zmian, projektantka uczących się organizacji, ekspert transformacji i modeli biznesowych firm. Praktyk biznesu, właścicielka i inwestorka firm w różnych branżach. Inicjuje i koordynuje projekty związane z projektowaniem i wdrażaniem nowych produktów, usług i komunikacją. Wykładowczyni na uczelniach podyplomowych, autorka kursów na Youniversity i Futuryści.



AGNIESZKA
PEŁKA - SZAJOWSKA

Pilotka zmian, uczy twórczego myślenia i metod tworzenia rozwiązań, narzędzi krytycznego myślenia i lepszego podejmowania decyzji - także z użyciem AI (decision thinking): zespoły, liderów i zarządy. Wykorzystuje do tego także praktyczną wiedzę o mózgu, psychologię społeczną, ekonomię behawioralną i "myślenie o jakości myślenia". Wspiera firmy w tworzeniu, rozwoju i działaniu zespołów, (współ)tworzeniu produktów i usług oraz complex problem solving. Wierzy (i widzi to w badaniach), że inwentyki i mądrości (poznawczej) można się uczyć.



AGATA
WALIGÓRSKA

Pilotka zmian związanych z HR i kulturą organizacji (wprowadzanie kultury feedbacku, wartości). Wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu zespołem wspiera ją w roli mentorki liderów, trenerki biznesu i konsultantki; regularnie realizuje programy First Time Manager. Autorka kart współpracy, Jupitajnia. HR Menedżerka i konsultantka EB w Albedo Marketing.



KATARZYNA
ANDRZEJCZYK-BRIKS

Pilotka Zmian, która przygotowuje firmy do przyszłości. Wspiera zespoły w procesach projektowani nowych produktów i usług oraz innowacji. Obserwuje i analizuje trendy i sygnały zmian z różnych obszarów i uczy jak to robić w biznesie. Wspiera rozwój kompetencji strategicznego myślenia o różnych scenariuszach przyszłości oraz budowanie odporności na zmiany w organizacjach. Wykładowczyni szkoły wzornictwa School of Form na Uniwersytecie SWPS



Okiem Kasi

Po co powstało Koło przyszłości?

Jerome C. Glenn (amerykański futurolog, współzałożyciel The Millennium Project) opracował Koło Przyszłości (Futures Wheel) w 1971 roku.

Początek lat 70-tych XX wieku to bardzo ciekawy czas, pełen niepokoju gospodarczego i społecznego oraz silnego rozwoju badań nad przyszłością (foresight, futurologia).
Glenn działał wtedy w środowisku, które szukało metod pomagających patrzeć szerzej i długofalowo, w odpowiedzi na globalne wyzwania

Zauważył, że w pracy nad przyszłością ludzie zatrzymują się zwykle na pierwszym poziomie skutków („co się stanie bezpośrednio").

Potrzebował narzędzia, które pomoże systematycznie myśleć o konsekwencjach drugiego i trzeciego rzędu (dalszych skutkach, które często są ważniejsze niż te pierwsze).

Zależało mu na tym, by **metoda była prosta, wizualna i możliwa do stosowania w grupach, także w edukacji czy planowaniu strategicznym.**
Narzędzie miało wspierać rozszerzanie wyobraźni o przyszłości, a jednocześnie porządkować burzę mózgów, żeby nie była chaotyczna i przede wszystkim **angażować ludzi w myślenie o przyszłości.**





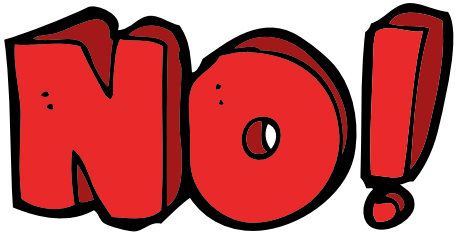
Okiem Kasi

Do czego możesz je użyć



Do czego można użyć Koła Przyszłości

- Do generowania konsekwencji zmian (1. i 2. rzędu).
- Jako burza mózgów i rozgrzewka kreatywna.
- Do budowania świadomości, że innowacje mają wiele skutków.
- W edukacji i warsztatach (proste, wizualne narzędzie).
- Jako wstęp do scenariuszy przyszłości i głębszej analizy.



Do czego się nie nadaje

- Do oceny prawdopodobieństwa i ważności skutków.
- Do priorytetyzacji i planowania strategicznego.
- Do prognozowania czy analiz ilościowych.
- Do podejmowania złożonych decyzji – wymaga uzupełnienia innymi metodami.

UWAGA!:

Uwaga: Koło Przyszłości jest użytecznym narzędziem do wizualizowania możliwych konsekwencji zmian, jednak **może prowadzić do nadmiernych uproszczeń.**
Przedstawia rzeczywistość w sposób liniowy, pomijając wzajemne powiązania i sprzężenia zwrotne między zjawiskami. Warto traktować je jako punkt wyjścia do dalszej, pogłębionej analizy systemowej.



Okiem Edyty

Pytania, które możesz zadawać sobie i grupie, pracując z Kołem Przyszłości

wersja krótka

- Jak przyszłość może wyglądać inaczej?
- Jak A wpływa na B?
- Co prawdopodobnie pozostanie takie samo lub znacząco się zmieni?
- Jakie są prawdopodobne efekty zmiany, których dziś nie jeszcze widać?
- Co i kto prawdopodobnie ukształtuje naszą przyszłość?
- Gdzie zmiana może nas najbardziej dotknąć?
- Co możemy z tym zrobić?
- Czego nie wiemy, a powinniśmy wiedzieć?
- Co powinniśmy zrobić teraz, dzisiaj?
- Dlaczego nas to obchodzi?

Pytania do rozpoczęcia pracy z Kołem Przyszłości:

- Jaka główna zmiana lub trend będzie tematem naszej analizy?
- Czy wszyscy rozumiemy, na czym polega to zjawisko/zmiana?
- W jakim horyzoncie czasowym rozważamy skutki tej zmiany?
- Jakie obszary życia/biznesu/społeczeństwa mogą być najbardziej dotknięte tą zmianą?

Pytania do określenia bezpośrednich konsekwencji (pierwszy okrąg):

- Jakie są najbardziej oczywiste, bezpośrednie skutki tej zmiany?
- Kto odczuje skutki tej zmiany w pierwszej kolejności?
- Które sektory/branże/grupy społeczne zostaną natychmiast dotknięte?
- Jakie natychmiastowe reakcje mogą pojawić się w odpowiedzi na tę zmianę?
- Czy ta zmiana tworzy nowe możliwości? Jeśli tak, to jakie?
- Jakie bezpośrednie zagrożenia lub wyzwania mogą się pojawić?

Pytania do określenia pośrednich konsekwencji (kolejne okręgi):

- Co może wyniknąć z tych bezpośrednich skutków?
- Jak te bezpośrednie konsekwencje wpłyną na inne obszary?
- Jakie nowe oczekiwania mogą się pojawić w wyniku tych zmian?
- Co może przestać mieć znaczenie lub wartość?
- Jakie nowe potrzeby mogą się pojawić?
- Czy dostrzegacie punkty, w których różne konsekwencje mogą się ze sobą łączyć i tworzyć nowe efekty?

wersja dłuższa

Pytania stymulujące myślenie o długofalowych konsekwencjach:

- Gdybyśmy spojrzeli na tę zmianę z perspektywy 5/10/20 lat, jakie mogłyby być jej długofalowe skutki?
- Jakie zmiany systemowe mogą się pojawić?
- Jak mogą zmienić się wartości i priorytety w społeczeństwie?
- Czy ta zmiana może prowadzić do fundamentalnych zmian w sposobie funkcjonowania określonych systemów?

Pytania aktywujące pozytywną i cienistą wyobraźnię:

- Co może pójść wyjątkowo dobrze w tym scenariuszu?
- Co najbardziej ekscytującego może wyniknąć z tej zmiany?
- Co będzie lepsze niż obecnie?
- Jakie zagrożenia i ryzyka mogą się pojawić?
- Czego najbardziej obawiamy się w związku z tą zmianą?
- Jakie nowe nierówności lub problemy mogą powstać?

Pytania podsumowujące i prowadzące do działania:

- Które z tych konsekwencji wydają się najbardziej prawdopodobne?
- Które konsekwencje miałyby największy wpływ?
- Na które z tych konsekwencji mamy wpływ?
- Jakie działania możemy podjąć, aby wzmocnić pozytywne skutki?
- Co możemy zrobić, aby złagodzić potencjalne negatywne konsekwencje?
- Jakie nowe możliwości dostrzegamy po przeprowadzeniu tej analizy?
- Czego nauczyliśmy się o wzajemnych połączeniach i zależnościach?

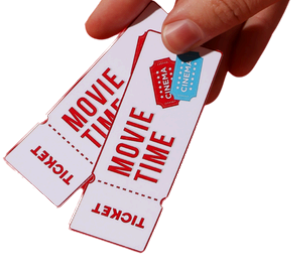
Pytania facylitacyjne (do zarządzania procesem grupowym):

- Czy ktoś ma inne spojrzenie na tę konsekwencję?
- Czy są jakieś aspekty, których jeszcze nie rozważyliśmy?
- Czy możemy spojrzeć na to z perspektywy różnych interesariuszy?
- Czy pojawiają się jakieś wzorce lub wspólne tematy w naszej analizie?
- Czy ta konsekwencja prowadzi nas do nowych, nieoczekiwanych obszarów?



Okiem Agnieszki

Dlaczego lubimy proste historie?





Jedną z głównych zalet metody Koła Przyszłości jest jej zdolność do wydobywania zaskakujących, odległych i trudnych do przewidzenia skutków, które często pozostają niezauważone w standardowym procesie myślenia. Jak zauważył Glenn, ludzie mają naturalną tendencję do zatrzymywania się na pierwszym poziomie konsekwencji, ignorując dalsze, często bardziej znaczące efekty drugiego i trzeciego rzędu. Koło Przyszłości celowo omija tę pułapkę, zmuszając uczestników do systematycznego zadawania pytania: "Co by się stało następnie?". Dlatego praca z tym narzędziem jest najbardziej efektywna w zróżnicowanych grupach, ponieważ perspektywy i kreatywność różnych osób stymulują generowanie bogatszego zakresu pomysłów i hipotez.

Warto jednak uważać na ***błąd narracyjny*** czyli zjawisko w którym (w naszym dążeniu do nadania sensu złożonemu, losowemu światu) często konstruujemy i **wierzymy w uproszczone historie**, aby wyjaśnić, dlaczego coś się wydarzyło lub dlaczego coś się wydarzy. To zjawisko, ukute przez Nassima Nicholasa Taleba, jest swego rodzaju "pułapką umysłową", która daje nam złudne poczucie zrozumienia i kontroli. W kontekście planowania przyszłości, błąd narracyjny może prowadzić do tworzenia fałszywie prostych scenariuszy, które, choć spójne i łatwe do zapamiętania, ignorują fundamentalną losowość i złożoność rzeczywistości.

Wielu ludzi, poproszonych o wyobrażenie sobie przyszłości, tworzy płynną narrację, w której każde zdarzenie jest logiczną konsekwencją poprzedniego, a "przyczyny" i "skutki" są idealnie ze sobą połączone. To zjawisko sprawia, że metody oparte a klasycznym "storytellingu" (choć atrakcyjne i angażujące) mogą nieświadomie wzmacniać ten błąd. Uczestnicy (pracujący kołem) mogą więc tworzyć wciągające opowieści, które sprawiają, że czują się "lepiej" i "bezpieczniej" z niepewnością przyszłości, ale jednocześnie mogą pomijać kluczowe, niewygodne lub niepasujące do fabuły fakty i czynniki. W efekcie, scenariusze stają się ugrzecznione i odzwierciedlają nasze istniejące przekonania, a nie całe spektrum możliwości





Okiem Agnieszki

Co jeśli...?



Potrzebujemy więc "odtrutek" na błąd narracyjny np. **zachęcajmy uczestników do dekonstruowania historii, kwestionowania założeń i szukania luk.** Prawdziwa wartość Koła Przyszłości leży w tym, by zachęcać także do myślenia poza utartymi schematami, a nie tylko ich upiększania *"bo historia nam brzmi tutaj logicznie więc ta jest prawdziwa"*.

Jedną z takich metod (możecie je użyć jako końcowe, dodatkowe ćwiczenie pracy z Kołem Przyszłości) jest nanoszenie na oś czasu tzw. punktów zwrotnych (*hinge-points*) takich nieoczekiwanych, ale potencjalnie kluczowych wydarzeń, które mogą wpływać na realizację. Mogą to być zarówno pozytywne jak i negatywne czynniki. Są to zdarzenia, które mogą pojawić się na drodze do osiągnięcia celu i które niekoniecznie wynikają bezpośrednio z pierwotnego tematu, ale **mogą całkowicie zmienić dalszy bieg wydarzeń.** Umożliwia to uczestnikom opracowanie alternatywnych ścieżek i nie wybierać tylko tych, które układają się w spójną historię.

Ja lubię pracować tą metodą tak, że najpierw uczestnicy wypisują możliwe *hinge-points* na kartkach (jedna kartka = jeden punkt) a potem wybieramy pole z Koła Przyszłości a do niego losujemy jedną kartę z *hinge-points*. Poprzez celowe wprowadzenie elementu niepewności i przeszkód, robimy sobie mentalne ćwiczenie: **"o, to się właśnie stało tutaj, i co teraz?".** Zachęcam do szukania nie tylko czynników zewnętrznych ale i wewnętrznych, bliższych i dalszych w Waszej organizacji np. zwolnienie kluczowego pracownika stało się niesamowitym zaskoczeniem w jednym ze scenariuszy przyszłości w jednej z firm. Drugi efekt: uczestnicy wiedząc, że piszą te kartki anonimowo, bywa że łatwiej "wyciągają trupy z szafy" czyli rzeczy o których "wszyscy wiedzą ale nikt nie mówi". One się już dzieją i mogą wpłynąć na scenariusze bardzo szybko i silnie już u ich zarania ale nie wyciąga się ich na wierzch bo... może nie psujmy "ładnych historii".
A jeśli ktoś nie ma pomysłu na kartkę? To może zadać także pytanie **"A co stanie się jeśli....?".**
Prawda, że też mocne?

Kilka przykładowych karteczek z naszych warsztatów:

- Co jeśli pojawi się nowy, globalny trend, który spowoduje, że nasz dotychczasowy produkt stanie się przestarzały lub niepożądany?
- Co jeśli kluczowy pracownik lub lider, bez którego nie możemy zrealizować naszego planu, odejdzie z firmy?
- Co jeśli wewnętrzny zespół programistów stworzy kluczowe oprogramowanie o rok szybciej, niż zakładaliśmy, zmieniając całą naszą oś czasu?
- Nastąpi globalny atak cybernetyczny na infrastrukturę internetową trwający 3 miesiące"
- Przełom w technologii baterii - pojemność wzrasta 10x przy spadku kosztów o 90%
- A co stanie się jeśli... nasz główny konkurent zostanie przejęty przez BigTech?
- Wybuch wojny handlowej między UE a Chinami
- Młode pokolenie całkowicie rezygnuje z pracy biurowej
- Wprowadzenie 4-dniowego tygodnia pracy jako standardu prawnego
- Masowe protesty przeciwko automatyzacji prowadzą do zakazów AI w wielu sektorach
- Wielka susza w Europie trwa 18 miesięcy
- Główny dostawca komponenów bankrutuje
- Nasz niszowy produkt nagle staje się mainstream dzięki viralowemu trendowi
- Patent który uważaliśmy za bezwartościowy okazuje się kopalnią złota (a mamy ich sporo!)
- Kurs walut zmienia się na naszą korzyść o 40%
- Szefowa naszego działu jest CEO firmy



Okiem Agaty

Elastyczność myślenia po godzinach

Często mówimy, że kompetencje przyszłości rozwijamy w pracy: na warsztatach, projektach czy sesjach strategicznych. Ale nasz mózg nie zna granicy między „pracą" a „czasem wolnym". To, co oglądamy, czytamy i przeżywamy, może być równie mocnym treningiem elastyczności myślenia, jak sesja z Kołem Przyszłości. Dziś trzy propozycje na wieczór:

📖 **Philip K. Dick – „Człowiek z Wysokiego Zamku"**

- Co by było, gdyby II wojnę wygrały Niemcy i Japonia? Ta powieść – i serial na jej podstawie – pokazują alternatywną historię świata. To ćwiczenie z myślenia scenariuszowego w czystej postaci: uczymy się zauważać nieoczywiste konsekwencje „punktów zwrotnych" w historii.

🎬 **„Yesterday" (2019)**

- Nikt nie zna Beatlesów. Jeden człowiek pamięta ich piosenki. Historia wydaje się zabawna, ale to świetny przykład na to, jak mały wyjątek może zmienić cały system – kulturę, biznes, społeczne emocje. Oglądając, możemy zadawać sobie pytanie: jak jeden brakujący element wpływa na całość układanki?

📺 **„Black Mirror" (serial)**

- To właściwie laboratorium alternatywnych przyszłości. Każdy odcinek pokazuje inny scenariusz „co jeśli…?" – zwykle związany z technologią. Niektóre są kuszące, inne przerażające. To praktyczny trening w balansowaniu pomiędzy „pozytywną wyobraźnią" i „cienistą wyobraźnią" – dokładnie tym, co robimy, kiedy pracujemy z Kołem Przyszłości

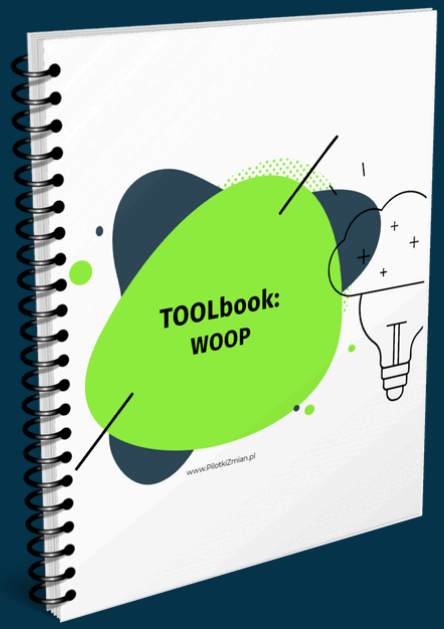
🔬 **Co mówią badania?**

Psychologia poznawcza pokazuje, że kontakt z fikcją rozwija teorię umysłu – zdolność do rozumienia różnych perspektyw i przewidywania zachowań innych. Badania z zakresu edukacji przyszłości dowodzą, że ćwiczenia z „counterfactual thinking" (rozważania alternatywnych scenariuszy) zwiększają zdolność rozwiązywania problemów i przygotowują nas na nieoczekiwane.

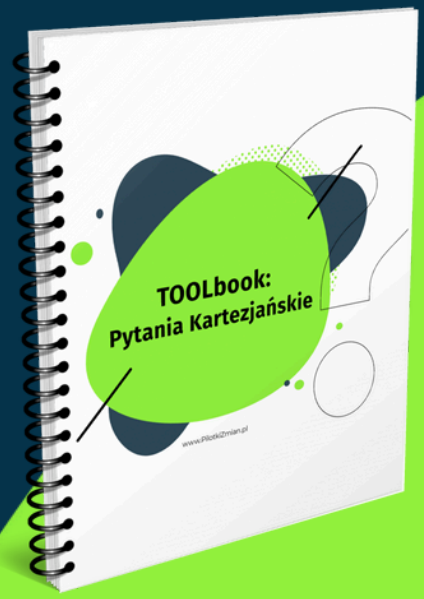
Innymi słowy: to, co czytasz i oglądasz wieczorem, naprawdę może być Twoim treningiem kompetencji przyszłości.
Bo elastyczność myślenia nie rodzi się tylko na sali szkoleniowej – często zaczyna się w fotelu, z książką albo serialem.

Co miesiąc nowe TOOLbooki

dostajesz je w TOOLetterze !







Zaproś znajomych
do bezpłatnego dołączenia
do TOOLettera PilotkiZmian.pl

Do każdego **TOOLbooka**
otrzymujesz **wideo ze wskazówkami**
(możesz ich posłuchać w formie
podkastu.)

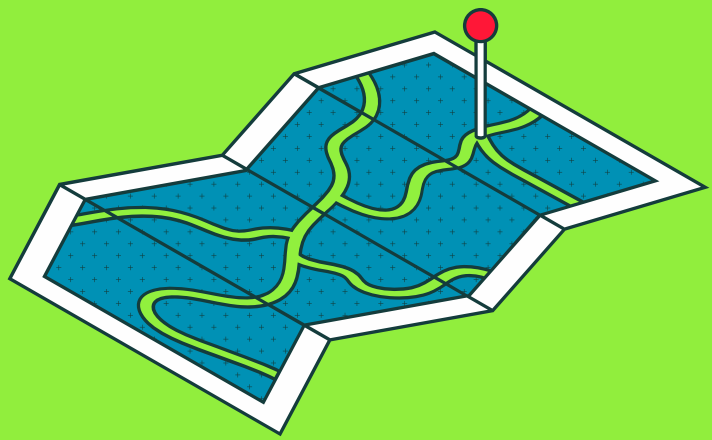
Umów się z nami

na bezpłatną konsultację

Napisz maila, umówimy się na spotkanie online
i porozmawiamy o tym, jak możemy ci pomóc
tworzyć uczącą się firmę.

halo@pilotkizmian.pl





Jak pracujemy?

Przykładowo:



SCENARIUSZE / ZADANIA PRAKTYCZNE - przygotowany wcześniej materiał edukacyjny w formie mieszanej (tekst + video lub tekst), który daje zadanie do wykonania, które wspiera rozwój danej kompetencji; zobacz przykłady.



WEBINAR - wystąpienie online, gdy chcesz do dużej liczby osób dotrzeć z nową wiedzą lub inspiracją; obejrzyj jak z nich lepiej korzystać --->> VIDEO



KURS ONLINE - gotowe kursy, uczestnik zapoznaje się z materiałami w swoim tempie, dostępne na platformie lub jako pliki do e-learningu firmowego, np. jak prowadzić RETROSPEKTYWĘ



WARSZTATY - spotkanie grupy 10-15 osób w celu treningu konkretnych umiejętności lub sposobu wykorzystania konkretnego narzędzia



LEARNING GAMES - warsztaty oparte o grywalizację wskazujące od czego zacząć wdrożenie i uczące wybranych narzędzi i wiedzy



DESIGN THINKING PRO - proces projektowy, gdy zależy Ci na rozwiązaniu konkretnego wyzwania w swojej firmie i spersonalizowanym podejściu do zbudowania uczącej się organizacji lub rozwiązania realnego problemu



KONSULTACJE z wybraną Pilotką / Pilotkami

... poza tym merytorycznie plotkujemy czyli poznaj PLOTKI PILOTKI :-)

W podkaście na Spotify dzielimy się inspiracjami rozwojowymi.



Gdzie nas znajdziesz (oprócz Pilotek Zmian)?



EDYTA
PAUL

Linked in

EDYTA PAUL
KAŻDY RODZAJ MYŚLENIA



AGNIESZKA
PEŁKA - SZAJOWSKA

Linked in

APELKASZAJOWSKA.pl
SOLVE

SOLVERSI



AGATA
WALIGÓRSKA

Linked in

¡upitania
ambasada dobrych relacji

AGATA Waligórska



KATARZYNA
ANDRZEJCZYK-BRIKS

Linked in

www.PilotkiZmian.pl

jesteśmy **TU**. Wpadnij, by nic Cię nie ominęło: