

## Szanowni Państwo,

w związku z etapem testowania **MODELU LIFT (Learning in Facilitated Teams)** zespół projektowy **DK Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.** zaprasza:

- przedsiębiorstwa i instytucje reprezentowane przez osoby decyzyjne odpowiedzialne za rozwój kadr na **DWUGODZINNE SEMINARIA LIFT<sup>1</sup>**, których celem jest prezentacja wypracowanego rozwiązania oraz dyskusja nt. adekwatności opracowanych narzędzi do potrzeb danej organizacji,
- osoby pracujące w przedsiębiorstwach i instytucjach, które mają wspólne cele i problemy do rozwiązania – 5-6 osobowe zespoły pracowników – na **DWUDZIESTOGODZINNE WARSZTATY LIFT<sup>2</sup>** (5 czterogodzinnych sesji rozwiązywania problemów metodą LIFT), mające na celu rozwiązywanie konkretnego problemu ważnego z punktu widzenia danej organizacji. Uwaga w przypadku warsztatów jednostką jest godzina dydaktyczna (45 minut). Pojedyncza sesja trwa trzy godziny zegarowe.

## O PROJEKCIE



**LIFT** Learning  
In  
Facilitated  
Teams  
(Poland)

### LIFT – Learning in Facilitated Teams (Poland)

Głównym celem projektu jest wypracowanie, przetestowanie i wdrożenie nowych rozwiązań w obszarze zespołowego uczenia się. Rozwiązanie – Model LIFT wykorzystuje ideę uczenia się przez całe życie, w tym szczególnie uczenie się osób dorosłych od siebie, do podniesienia kompetencji pracowników.

**Lider projektu:** Centrum badawczo – szkoleniowe Dobre Kadry Sp. z o.o. (Polska)

**Partner:** University Colleges Leuven-Limburg (Belgia)

**Okres realizacji:** kwiecień 2017 – grudzień 2019

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. POWR.04.03.00–00–W294/16

## O ROZWIĄZANIU – MODELU LIFT

Model LIFT to kompleksowe podejście do tematu wzajemnego uczenia się osób dorosłych od siebie, wykorzystujące nowoczesne metody zespołowego uczenia się. To odejście od podawczego szkolenia grupowego w kierunku uczenia się poprzez (współ)działanie – przy wsparciu facylitatora – w ramach konkretnej organizacji (przedsiębiorstwie/ instytucji), podczas zespołowego rozwiązywania rzeczywistych problemów pojawiających się w danym miejscu pracy.

## O METODZIE LIFT

### ■ CZYM JEST?

LIFT jest metodą rozwiązywania rzeczywistych problemów, jakie pojawiają się w organizacjach, wykorzystującą efekt synergii wywołany zjawiskiem wzajemnego uczenia się członków heterogenicznego zespołu projektowego. **LIFT to metoda zespołowego uczenia się podczas pracy nad konkretnym wyzwaniem przy wsparciu facylitatora.**

### ■ DO CZEGO SŁUŻY?

Metoda LIFT służy do rozwiązywania problemów pojawiających się w danym miejscu pracy, implementacji koniecznych zmian oraz do wprowadzania innowacji.

### ■ DLA KOGO?

<sup>1</sup> Termin i miejsce do uzgodnienia. Udział w seminarium jest bezpłatny.

<sup>2</sup> Termin do uzgodnienia. Warsztaty odbywają się w siedzibie danej organizacji. Udział w warsztatach jest bezpłatny.

Metoda LIFT przeznaczana jest dla organizacji zatrudniających co najmniej 5 pracowników. Zespół projektowy – przy wsparciu facylitatora – wykorzystując efekt synergii wywołany zjawiskiem wzajemnego uczenia się, wypracowuje rozwiązania problemów zaspokajających konkretne potrzeby danego podmiotu.

### ■ CO DAJE?

Metoda LIFT bazuje na kompetencjach i wiedzy zespołu projektowego złożonego z pracowników podmiotu, dla którego wypracowuje się rozwiązanie. Dzięki współpracy członków zespołu i wzajemnemu dzieleniu się wiedzą stwarzane są dogodne warunki do wypracowania kreatywnych i innowacyjnych rozwiązań oraz do podnoszenia kompetencji pracowników, uczestniczących w procesie zespołowego uczenia się.

W konsekwencji metoda LIFT:

- daje możliwość wypracowania śmiałych, nowatorskich rozwiązań,
- uruchamia procesy wymiany wiedzy między pracownikami,
- pomaga w tworzeniu bazy wiedzy w przedsiębiorstwie,
- przyczynia się do wzrostu kompetencji pracowników, zespołów i całego przedsiębiorstwa.

Metoda w sposób szczególny rozwija takie kompetencje i cechy pracowników, jak: krytyczne myślenie

i rozwiązywanie problemów, kreatywność, komunikacja, współpraca, ciekawość/ chęć uczenia się, inicjatywa/ przedsiębiorczość, wytrwałość, elastyczność i zdolności adaptacyjne, przywództwo oraz świadomość społeczna i kulturowa.

### ■ CO W TYM SZCZEGÓLNEGO?

Wyjątkowość metody LIFT polega na tym, że to sami pracownicy organizacji, dzięki swojej wiedzy i umiejętnościom, wypracowują nowe rozwiązanie, będące odpowiedzią na zdefiniowane na początku procesu wyzwanie. Rola facylitatora jest jedynie pomocnicza – osoba ta ma przede wszystkim zapewnić drożność komunikacji między członkami zespołu i umożliwić im pełne dzielenie się wiedzą. LIFT jest metodą możliwą do wykorzystania w trakcie dowolnego projektu zespołowego. Metoda ma charakter uniwersalny, jej zastosowanie nie jest uzależnione od jakiegoś konkretnego tematu, typu problemu, branży czy szczególnego charakteru organizacji. Z powodzeniem znajduje zastosowanie w odniesieniu do pracowników różnorodnych instytucji i przedsiębiorstw, których łączy wspólne wyzwanie prowadzące do procesu uczenia się w heterogenicznym zespole.

Metoda LIFT została zaprojektowana tak, aby podczas pracy zespołowej i zespołowego uczenia się dochodziło

do możliwie jak największego wykorzystania potencjału wszystkich członków zespołu. W ten sposób, znacznym stopniu, zwiększa się prawdopodobieństwo wygenerowania efektywnych i nowatorskich rozwiązań konkretnych problemów, które stanowią wyzwania dla współczesnych organizacji. Metoda aktywizuje pracowników oraz stymuluje wymianę wiedzy pomiędzy nimi (w tym międzypokoleniowy transfer wiedzy i doświadczeń), a dzięki temu, że proces nauki odbywa się w trakcie działania, powoduje zwiększenie kompetencji i wiedzy proceduralnej. Metoda zmniejsza też zasoby wiedzy ukrytej w organizacji. Podczas pracy zespołowej – za sprawą procesów grupowych – pracownicy chętniej się otwierają i dzielą się swoją wiedzą, którą w innych okolicznościach zwykle zachowują dla siebie. Metoda pomaga również w budowaniu baz wiedzy (największego kapitału współczesnej organizacji) i efektywnym zarządzaniu nią oraz sprzyja tworzeniu się kultury organizacji uczącej się. Organizacji nastawionej na ciągłe zmiany, gdzie uczenie się jest wartością samą w sobie i jest wpisane w strategię stałego doskonalenia się zarówno w wymiarze jednostkowym (doskonalenia się pracowników), jak i całościowym (doskonalenia się organizacji).

**KONTAKT****Kierownik projektu:****dr hab. inż. Dorota Kwiatkowska-Ciotucha,  
prof. UE**

M. +48 602 170 976

e-mail: [dorota.kwiatkowska@dobrekadry.pl](mailto:dorota.kwiatkowska@dobrekadry.pl)**Dobre Kadry** Centrum badawczo-szkoleniowe  
Sp. z o.o.

ul. Jęczmienna 10/1, 53-507 Wrocław

tel.: +48 71 343 77 73, +48 71 343 77 74

fax: +48 71 343 77 72

[info@dobrekadry.pl](mailto:info@dobrekadry.pl); [www.dobrekadry.pl](http://www.dobrekadry.pl)

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
Nr projektu: POWR.04.03.00-00-W294/16