



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



LIFT

Learning
In
Facilitated
Teams
(Poland)

Metoda LIFT

O MODELU I METODZIE LIFT

Model LIFT to **kompleksowe podejście** do tematu wzajemnego uczenia się osób dorosłych od siebie, wykorzystujące metody **zespołowego uczenia się**. To odejście od podawczego szkolenia grupowego w kierunku uczenia się poprzez (współ)działanie – przy wsparciu facylitatora – w ramach konkretnej organizacji, podczas **zespołowego rozwiązywania rzeczywistych problemów** pojawiających się w danym miejscu pracy. Rozwiązanie składa się z 6 części:

- [1] Koncepcja założeń metodycznych i organizacyjnych interaktywnych metod uczenia się w zespołach,
- [2] Przewodnik po metodzie LIFT,
- [3] Podręcznik dla facylitatorów,
- [4] Materiały do prowadzenia sesji metodą LIFT,
- [5] Kompendium dla pracodawców z wdrażania metody LIFT,
- [6] Zestaw procedur wdrożeniowych.

Metoda LIFT – czym jest?

LIFT jest metodą poszukiwania rozwiązań 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.**

Metoda LIFT – do czego służy?

LIFT służy do **wypracowywania rozwiązań** problemów pojawiających się w danym miejscu pracy, **implementacji zmian, wprowadzania innowacji.**

Metoda LIFT – dla kogo?

Metoda LIFT przeznaczana jest dla organizacji zatrudniających co najmniej 5 pracowników (*minimalna liczebność zespołu projektowego*).

Zespół projektowy – przy wsparciu facylitatora – wykorzystując efekt synergii wywołany zjawiskiem wzajemnego uczenia się, **wypracowuje rozwiązania problemów zaspokajające konkretne potrzeby danego podmiotu.**



Metoda LIFT – co daje?

Metoda LIFT bazuje na potencjale zespołu projektowego złożonego z pracowników podmiotu, dla którego wypracowywane jest rozwiązanie. Dzięki współpracy i wzajemnemu dzieleniu się wiedzą stwarzane są dogodne warunki do **projektowania innowacyjnych rozwiązań** oraz do **podnoszenia kompetencji pracowników**, uczestniczących w tym procesie.

W konsekwencji metoda LIFT:

- daje możliwość wypracowania śmiałych, nowatorskich rozwiązań,
- uruchamia procesy wymiany wiedzy między pracownikami,
- powoduje zwiększenie kompetencji i wiedzy proceduralnej pracowników,
- zmniejsza zasoby wiedzy ukrytej w organizacji,
- pomaga w budowaniu baz wiedzy i efektywnym zarządzaniu nią,
- sprzyja tworzeniu kultury organizacji uczącej się.

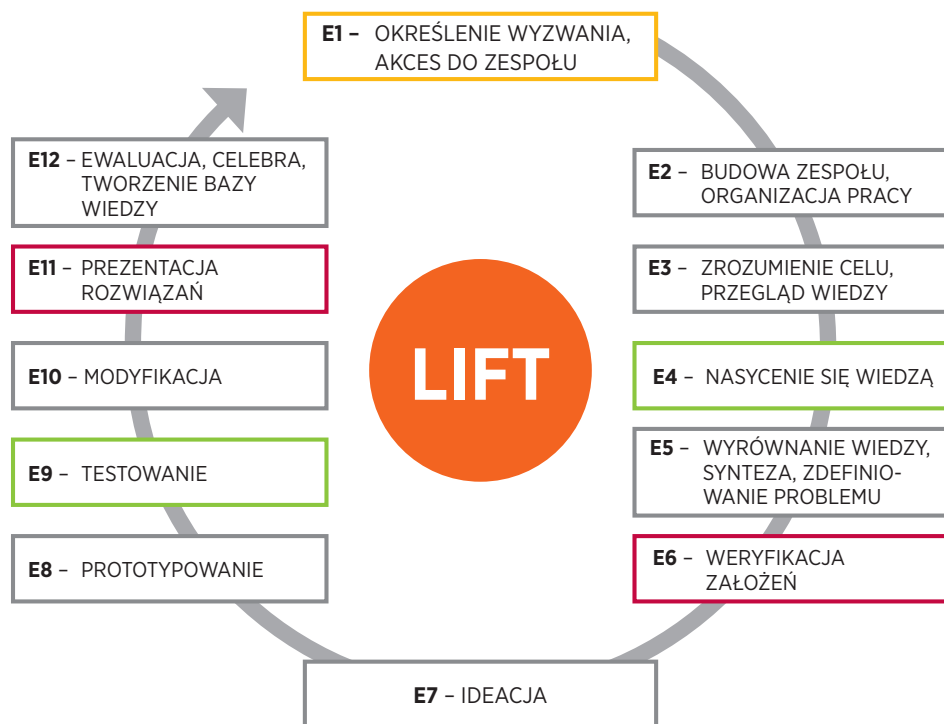
Metoda w sposób szczególny **rozwija** takie **kompetencje i cechy pracowników**, jak: krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów, kreatywność, komunikacja, współpraca, ciekawość, chęć uczenia się, inicjatywa/ przedsiębiorczość, wytrwałość, elastyczność i zdolności adaptacyjne, przywództwo oraz świadomość społeczna i kulturowa.

Metoda LIFT – 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. Metoda ma **charakter uniwersalny**, jej zastosowanie nie jest uzależnione od konkretnego tematu, typu problemu, branży czy 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.

PROCES UCZENIA SIĘ W OPARCIU O METODĘ LIFT



- start
- praca w terenie
- spotkanie z właścicielem wyzwania



Główni aktorzy w metodzie LIFT to właściciel wyzwania, nad którym pracuje zespół, członkowie interdyscyplinarnego zespołu projektowego oraz facylitator.

Wyzwanie – konkretne zadanie do wykonania przez zespół (np. rozwiązanie problemu, wprowadzenie zmian, innowacyjnych metod pracy, kreowanie nowych produktów/ usług);

Zespół – zbiór osób, które oprócz wspólnej tożsamości społecznej (typowej dla grupy), mają wspólny cel; osoby te wiedzą, że potrzebują siebie nawzajem, aby osiągnąć ten cel i współpracują w zorganizowany sposób;

Facylitator – „strażnik” procesu, którego kluczową odpowiedzialnością jest jego kontrola i takie prowadzenie, aby zespół mógł osiągnąć cel; ekspert metodyczny, który dba o proces i przebieg pracy, czyli o to, *jak pracuje zespół*, pozostaje jednak neutralny wobec treści procesu, czyli tego, *co wypracowuje zespół* (nie włącza się w merytoryczne aspekty rozwiązywanych kwestii problemowych)





E1. OKREŚLENIE WYZWANIA PROJEKTOWEGO I AKCES DO ZESPOŁU

- 1 Sformułowanie wyzwania
- 2 Identyfikacja ram i ograniczeń projektowych (przygotowanie briefu)
- 3 Wybór facylitatora
- 4 Określenie składu zespołu projektowego
- 5 Organizacja spotkania briefingowego
- 6 Dyskusja nad briefem oraz specyfiką projektu
- 7 Akces do zespołu
- 8 Uruchomienie prac nad projektem
- 9 Ukierunkowana refleksja

TECHNIKI I NARZĘDZIA

- Brief projektowy (wytyczne projektu)
- Wybór facylitatora
- Dobór członków do zespołu
- Pytania inicjujące dyskusję nad briefem projektowym
- Logbook facylitatora



E2. BUDOWA ZESPOŁU I ORGANIZACJA JEGO PRACY

- 1 Integracja i wzajemne poznanie się członków zespołu (i facylitatora)
- 2 Diagnoza potencjału kompetencyjnego zespołu
- 3 Określenie i przypisanie ról w zespole
- 4 Wyjaśnienie istoty facylitacji
- 5 Ustalenie zasad współpracy i reguł komunikacji obowiązujących w zespole (spisanie kontraktu)
- 6 Określenie ram metodycznych i organizacyjnych spotkań
- 7 Sporządzenie planu projektu
- 8 Dokonanie ewaluacji ex-ante
- 9 Ukierunkowana refleksja

TECHNIKI I NARZĘDZIA

- Karty poznawcze
- Dokument startowy / Kontrakt
- Plan (harmonogram) projektu
- Ewaluacja rezultatów działania zespołu
- Ewaluacja procesu zespołowego uczenia się



E3. ZROZUMIENIE CELU I PRZEGLĄD WIEDZY

- 1 Łamanie briefu projektowego (wypracowanie zespołowego rozumienia wyzwania)
- 2 Uwspólnienie celu (ustalenie celu zespołu)
- 3 Identyfikacja kontekstów, w których wyzwanie może być osadzone
- 4 Inwentaryzacja (przeгляд) wiedzy
- 5 Ustalenie luk informacyjnych
- 6 Opracowanie planu badań
- 7 Ukierunkowana refleksja

TECHNIKI I NARZĘDZIA

- Łamanie briefu projektowego
- Uwspólnianie celu
- Mapa kontekstu
- Brief badawczy



E4. NASYCENIE SIĘ WIEDZĄ (GROMADZENIE DANYCH)

- 1 Podział zadań badawczych
- 2 Przygotowanie instrumentów pomiarowych i ich weryfikacja
- 3 Rekrutacja uczestników badań
- 4 Organizacja sesji badawczych
- 5 Realizacja badania (gromadzenie materiału empirycznego i wypełnianie luk informacyjnych)
- 6 Ukierunkowana refleksja

TECHNIKI I NARZĘDZIA

- User shadowing
- Service safari
- Wywiad kontekstowy
- Metoda krytycznych przypadków (CIT)
- Graffiti Wall
- Mapa transferu pomysłów (benchmarki)
- Mapa trendów
- Karta wywiadu
- Matryca AEIOU





E5. WYRÓWNANIE WIEDZY, SYNTEZA I ZDEFINIOWANIE PROBLEMU

- 1 Dzielenie się pozyskanymi informacjami (wyrównanie wiedzy zespołu)
- 2 Porządkowanie informacji
- 3 Modelowanie w oparciu o badania
- 4 Identyfikacja problemów
- 5 Wybór kluczowego problemu
- 6 Mapowanie problemu (zrozumienie jego istoty)
- 7 Ewentualne przeformułowanie problemu
- 8 Weryfikacja problemu z wyzwaniem projektowym
- 9 Ustalenie punktu widzenia zespołu i przygotowanie definicji problemu będącego przedmiotem dalszej pracy
- 10 Ukierunkowana refleksja

TECHNIKI I NARZĘDZIA

- Affinity diagramming
- Persona
- Mapa empatii
- Podróż użytkownika
- Karta insightów
- Mapa problemu
- 5 Why's
- POV/ HMW - Jak moglibyśmy?



E6. WERYFIKACJA ZAŁOŻEŃ PROJEKTOWYCH Z WŁAŚCIELEMI WYZWANIA

- 1 Ustalenie ram organizacyjnych spotkania z właścicielem wyzwania
- 2 Wybór treści do zaprezentowania
- 3 Określenie struktury prezentacji
- 4 Wybór formy i przygotowanie prezentacji
- 5 Przedstawienie właścicielowi wyzwania punktu widzenia zespołu
- 6 Weryfikacja założeń zespołu z punktem widzenia właściciela wyzwania
- 7 Ewentualna korekta i zatwierdzenie problemu do rozwiązania
- 8 Ustalenie kluczowych interesariuszy
- 9 Aktualizacja harmonogramu projektu i weryfikacja kryteriów ewaluacji
- 10 Ukierunkowana refleksja

TECHNIKI I NARZĘDZIA

- Struktura prezentacji
- Karta feedbacku
- Mapa interesariuszy



E7. IDEACJA (GENEROWANIE KONCEPCJI, ICH PORZĄDKOWANIE, OCENA I WYBÓR)

- 1 Generowanie pomysłów (poszukiwanie rozwiązań zdefiniowanego problemu)
- 2 Porządkowanie (grupowanie) pomysłów i ich wstępna selekcja
- 3 Ocena i wybór pomysłów do prototypowania
- 4 Opis pomysłów wybranych do prototypowania
- 5 Ukierunkowana refleksja

TECHNIKI I NARZĘDZIA

- Burza mózgów
- Szalona 8
- Affinity diagramming
- Głosowanie kropkami
- Matryca decyzji
- MOSCOW
- Karta pomysłu



E8-10.



PROTOTYPOWANIE, TESTOWANIE I MODYFIKACJA WYBRANYCH KONCEPCJI

- 1 Przygotowanie prototypów (rozwój pomysłów i nadanie im fizycznej formy, umożliwiającej ocenę różnych aspektów projektowanych rozwiązań)
- 2 Testowanie rozwiązań (pozyskanie informacji zwrotnej od użytkowników projektowanych rozwiązań i kluczowych interesariuszy)
- 3 Modyfikacja prototypów na podstawie uzyskanej informacji zwrotnej
- 4 W razie konieczności ponowne przejście procesu testowania i modyfikacji (iteracyjny proces ulepszania rozwiązań)
- 5 Ukierunkowana refleksja

TECHNIKI I NARZĘDZIA

- Zestaw kreatywny
- Matryca storyboardu
- Moodboard
- Scenki z elementami dramy
- Business origami
- RITE (Rapid Iterative Testing & Evaluation)
- Testy A/B
- Karta feedbacku
- Scamper

E11.



PREZENTACJA ROZWIĄZAŃ PRZED WŁAŚCIELEMI WYZWANIA

- 1 Przygotowanie opisu zaprojektowanych rozwiązań (ich istoty)
- 2 Przygotowanie rekomendacji wdrożeniowych
- 3 Ustalenie ram organizacyjnych spotkania z właścicielem wyzwania
- 4 Wybór treści do zaprezentowania
- 5 Określenie struktury prezentacji
- 6 Wybór formy i przygotowanie prezentacji
- 7 Przedstawienie zaprojektowanych rozwiązań i planu ich wdrożenia
- 8 Przedstawienie rezultatów procesu zespołowego uczenia się
- 9 Uzyskanie informacji zwrotnej
- 10 Ukierunkowana refleksja

TECHNIKI I NARZĘDZIA

- Elevator pitch
- Plan wdrożenia
- Storyboard prezentacji
- Pitch desk
- Storytelling
- Karta feedbacku

E12.



EWALUACJA EFEKTÓW, CELEBRACJA I TWORZENIE BAZY WIEDZY

- 1 Opis i zabezpieczenie rezultatów działania zespołu
- 2 Upowszechnienie wyników
- 3 Dokonanie ewaluacji ex-post
- 4 Zakończenie prac i zamknięcie projektu
- 5 Uzgodnienie planu kontynuacji procesu uczenia się w zespole
- 6 Przedstawienie lidera wdrożeniowego
- 7 Celebrowanie osiągnięć
- 8 Ukierunkowana refleksja

TECHNIKI I NARZĘDZIA

- Dokumentacja wyników (case study / karta rozwiązania)
- Ewaluacja rezultatów działania zespołu
- Ewaluacja procesu zespołowego uczenia się
- Scenariusz kontynuacji
- Dyplom / certyfikat uczestnictwa



GK
Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

BIURO PROJEKTU

Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

ul. Jęczmienna 10/1
53-507 Wrocław
tel.: 71 343 77 73 (74)
e-mail: info@dobrekadry.pl

www.dobrekadry.pl