



Program warsztatów integracyjnych - wsparcie reaktywacji - nastawienie na pobudzanie potencjału rozwojowego (dla niezmotywowanych do rozwoju)

6_8_9

Opis elementu: Warsztat stanowi narzędzie wsparcia reaktywacji pracowników 50+, rozumianej jako działania doszkalające w zakresie m.in. IT, językowym, kompetencji miękkich, szkolenia zawodowe, zajęcia uniwersytetów trzeciego wieku.

Cele:

- w zakresie wiedzy: dostarczenie pracownikom w wieku 50+ wiedzy nt. roli edukacji całościowej w rozwoju zawodowym i osobistym
- w zakresie umiejętności: nabycie umiejętności poruszania się po rynku ofert edukacyjnych, szczególnie dedykowanych osobom pracującym w wieku 50+
- w zakresie postawy: pobudzenie motywacji do ciągłego doskonalenia się i zdobywania nowych kompetencji, zarówno w kontekście dalszej pracy zawodowej jak i aktywności po przejściu na emeryturę

Spodziewane efekty i sposoby ich pomiaru:

- jak wyżej (cele zdefiniowane dla szkolenia), pomiar za pomocą ankiety ewaluacyjnej oraz oceny dokonywanej przez przełożonego po zakończeniu szkolenia

Adresaci: pracownicy z grupy wiekowej 50+, wymagający wsparcia w zakresie motywacji do edukacji całościowej i podnoszenia kwalifikacji

Czas trwania: 1 dzień / 6 godzin, wliczając przerwy (częstotliwość i czas trwania przerw zgodnie z potrzebami grupy)





Nazwa i czas trwania modułu	Treść modułu, metody pracy	Niezbędne materiały
Wprowadzenie i integracja (max. 30 min.)	<p>Prezentacja trenera, celów i tematyki szkolenia.</p> <p>Prezentacje pracowników biorących udział w szkoleniu (jeżeli grupa złożona jest z pracowników, którzy dobrze się znają i współpracują ze sobą, to można poprosić o przedstawienie się krzyżowo (np. dana osoba przedstawia osobę siedzącą naprzeciwko, po prawej/lewej stronie, itp.)</p> <p>Kontrakt grupowy: ustalenie reguł efektywnej pracy i dobrej komunikacji w trakcie szkolenia wraz z zapisaniem na arkuszu flipcharta. Zalecane jest, by trener zachęcał uczestników do proponowania własnego brzmienia zapisów kontraktu.</p>	flipchart z arkuszami papieru, flamastry, kartki lub identyfikatory samoprzylepne
Uczymy się całe życie – retrospekcja (max. 60 min.)	<p>Ćwiczenie „Linia życia” (materiały i instrukcja w załączniku nr 1).</p> <p>Dyskusja – omówienie ćwiczenia i refleksje. W trakcie omawiania wykonanej pracy trener zwraca uwagę uczestników na kwestie takie jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jakie doświadczenia życiowe zostały przypisane do poszczególnych etapów życia człowieka? - jakie doświadczenia znalazły się w obszarze 50+? - jakie różnice i podobieństwa wystąpiły pomiędzy poszczególnymi podgrupami wykonującymi ćwiczenie? o czym 	flipchart z arkuszami papieru, flamastry



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

	<p>świadczą?</p> <ul style="list-style-type: none">- skąd bierze się przekonanie, iż na pewne umiejętności czy doświadczenia jest na określonym etapie życia za wcześnie, za późno, w sam raz? <p>W dalszej części trener prosi uczestników o odniesienie się do własnych doświadczeń życiowych, związanych z uczeniem się i rozwojem. Uczestnicy dzielą się doświadczeniami, opowiadając na forum grupy bądź dyskutując w podgrupach o:</p> <ul style="list-style-type: none">- wiedzy i umiejętnościach, która szczególnie wpłynęła na ich życie zawodowe i/lub pozazawodowe- sposobie, w jaki opanowali tę wiedzę i umiejętności, procesie przebiegu nauki- korzyściach, jakie odnieśli dzięki jej opanowaniu	
<p>Jak i po co uczą się dorośli? (max. 60 min.)</p>	<p>Trener rozpoczyna sesję od wykładu z prezentacją na temat specyfiki uczenia się osób dorosłych. W wykładzie powinny zostać zaakcentowane następujące zagadnienia:</p> <ul style="list-style-type: none">- różnice pomiędzy procesem uczenia się dziecka i dorosłego w ujęciu Malcolma Knowlesa (niezależność i samokierowanie, duża rola doświadczenia własnego, odniesienie do potrzeb praktycznych osoby uczącej się)- cykl uczenia się poprzez doświadczenie wg Davida Kolba (doświadczenie, obserwacja, tworzenie teorii, testowanie), znaczenie każdego z typów- style/typologie uczących się w świetle cyklu Kolba (konkretni, refleksyjni, abstrakcyjni, aktywni), silne i słabe strony	<p>długopisy, kartki, flipchart z arkuszami papieru, flamastry</p>



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

	<p>każdego z typów</p> <p>Wykład powinien być przeplatany elementami aktywizującej dyskusji i pracy z flipchartem. Uczestnicy mogą odnieść się do przekazywanych treści poprzez np. następujące zadania:</p> <ul style="list-style-type: none">- przyporządkowanie elementów procesu uczenia się przykładowych umiejętności zawodowych do etapów cyklu Kolba- poszukiwanie preferowanych przez siebie etapów cyklu Kolba w trakcie nauki nowych umiejętności- identyfikacja różnic wynikających ze specyfiki uczenia się osób dorosłych we własnym doświadczeniu życiowym- identyfikacja poszczególnych typów uczenia się we własnych doświadczeniach i zachowaniach.	
<p>Laboratorium edukacyjne – działanie i refleksja (max. 90 min.)</p>	<p>Sesja przebiega w całości pod znakiem „laboratorium edukacyjnego” - sytuacji uczenia się przez uczestników zupełnie nowej umiejętności, doświadczanej w trakcie szkolenia.</p> <p>Trener dzieli grupę na 2-4 zespoły (w zależności od liczebności grupy). Każdy z zespołów w trakcie sesji będzie wspólnie uczył się nowej umiejętności, nieznanej wcześniej uczestnikom. Grupa powinna otrzymać wszelkie materiały, artykuły, narzędzia i przedmioty służące opanowaniu nowej umiejętności oraz odpowiednie instrukcje i procedury w taki sposób, aby nie była konieczna ingerencja trenera – w tej sesji pełni on jedynie rolę obserwatora przypatrującego się, jak uczestnicy uczą się</p>	<p>długopisy, kartki, flipchart z arkuszami papieru, flamastry, inne artykuły – w zależności od zadań będących przedmiotem uczenia się</p>



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

	<p>indywidualnie i zespołowo poprzez działanie. W zależności od profilu, potrzeb i zainteresowań grupy przedmiotem nauki może być:</p> <ul style="list-style-type: none">- symulacja związane ze specyfiką pracy w firmie (np. case study z problemem do rozwiązania, nowa procedura działania)- czynność techniczno-praktyczna (zbudowanie konstrukcji, przygotowanie potrawy, itp.)- program komputerowy- urządzenie- gra planszowa, wymagająca opanowania zaawansowanych reguł- fragment utworu literackiego, wymagający podziału i odegrania ról- lista słów i zwrotów w języku obcym, którego uczestnicy nie znają- aktywność ruchowa- inne, dostosowane do specyfiki grupy <p>Po zakończeniu pracy z nauką nowej umiejętności grupa prezentuje efekty swojej pracy. Trener dzieli się wnioskami z obserwacji z pracy każdej z grup oraz przechodzi do podsumowania, zachęcając uczestników do odniesienia się w dyskusji do następujących zagadnień:</p> <ul style="list-style-type: none">- co pomagało, a co utrudniało proces uczenia się?- które etapy uczenia się były dla mnie najbardziej motywujące, satysfakcjonujące?- w których etapach odczuwałam/em trudności? co pomogło mi je przełamać?- jaką rolę w procesie uczenia się odgrywała obecność innych osób w grupie? czy zespół wspierał mnie czy utrudniał opanowanie	
--	---	--



	<p>nowej umiejętności?</p> <ul style="list-style-type: none"> - jakie doświadczenia wyniesione z tej sesji pomogłyby mi w uczeniu się nowych umiejętności w innych sytuacjach i obszarach? <p>Trener zamyka dyskusję i sesję, podkreślając rolę, jaką pełni doświadczenie i refleksja osoby dorosłej w procesie jej uczenia się – umożliwienie rozpoznania własnych potrzeb i deficytów, określenie preferowanego sposobu uczenia się, wymiana wiedzy z innymi osobami, itp.</p>	
<p>Autodiagnoza potrzeb szkoleniowych (max. 90 min.)</p>	<p>Sesja rozpoczyna się od wykładu z prezentacją, w której nacisk położony jest na następujące zagadnienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - czym są kompetencje, jakie ich rodzaje wyróżniamy (zawodowe, społeczne, itp.) oraz z jakich części się składają (wiedza, umiejętności, postawa) - czym jest luka kompetencyjna - etapy rozwoju kompetencji człowieka (nieświadoma niekompetencja, świadoma niekompetencja, świadoma kompetencja, nieświadoma kompetencja) - pojęcie potrzeby szkoleniowej i jej związek z luką kompetencyjną <p>W trakcie dyskusji trener aktywizuje grupę prosząc o przykłady (szczególnie z własnego doświadczenia) do omawianych zagadnień.</p> <p>W kolejnej części wykładu trener omawia możliwości rozwijania kompetencji pracownika w wieku 50+, ilustrując je przykładami kursów i szkoleń oraz efektów, jakie przynoszą:</p> <ul style="list-style-type: none"> - szkolenia umiejętności miękkich 	<p>długopisy, kartki, flipchart z arkuszami papieru, flamastry</p>



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

	<p>(społecznych)</p> <ul style="list-style-type: none">- kursy zawodowe- kursy językowe- kursy umiejętności komputerowych- zajęcia uniwersytetów trzeciego wieku jako możliwość kontynuacji uczenia się przez całe życie po przejściu na emeryturę (bądź w trakcie stopniowego wygaszania swojej aktywności zawodowej) <p>Po prezentacji trener zaprasza grupę do dyskusji nad czynnikami motywującymi i demotywującymi pracownika 50+ do udziału w różnych formach kształcenia. Przebieg dyskusji zapisywany jest na arkuszu flipcharta. Oprócz wymienienia czynników obu rodzajów grupa powinna zastanowić się także, jak najlepiej wykorzystać czynniki motywujące oraz jak poradzić sobie z przełamywaniem demotywujących.</p> <p>Następnie trener zaprasza grupę do pracy nad ćwiczeniem nr 2 – „Moje potrzeby szkoleniowe” (materiały i instrukcje w załączniku nr 2).</p>	
Podsumowanie, ewaluacja i zakończenie szkolenia (max. 30 min.)	<p>Trener rozpoczyna od syntetycznego przypomnienia najważniejszych wątków poruszonych w każdym module szkolenia. W trakcie podsumowania odwołuje się do efektów pracy uczestników – wykonanych ćwiczeń, wniosków z dyskusji, itp. aby wzmocnić świadomość uczenia się poprzez działanie i wymiany wiedzy w grupie.</p> <p>Runda ewaluacyjna: trener prosi każdego z uczestników o podsumowanie szkolenia z</p>	



	<p>własnej perspektywy, zachęcając do budowania komunikatów typu:</p> <ul style="list-style-type: none">- dzięki szkoleniu dowiedziałam/em się, że...- dzięki szkoleniu nauczyłam/em się, jak...- w szkoleniu najważniejsze było dla mnie...- po szkoleniu będę więcej/bardziej/częściej..., zaś mniej/rzadziej... <p>Trener dziękuje uczestnikom za udział w szkoleniu, zamyka je – odnosząc się do refleksji uczestników z rundy ewaluacyjnej i żegna grupę.</p>	
--	---	--

Załączniki:

1. Ćwiczenie „Linia życia”
2. Ćwiczenie „Moje potrzeby szkoleniowe”

Załącznik nr 1: Ćwiczenie „Linia życia”

Trener dzieli grupę na 2-4 zespoły (w zależności od liczebności grupy) i każdej z nich przekazuje rozcięty identyczny zestaw rozciętych na 15 karteczek (poniżej) oraz arkusz flipcharta z narysowaną w poziomie arkusza osią, obrazującą dekady z życia człowieka (podział co dekadę, 0-100 lat). Treści na karteczkach powinny zostać zmodyfikowane/uzupełnione zgodnie ze specyfiką grupy szkoleniowej, stanowiskami, branżą, itp. odnosząc się do różnych umiejętności, wiedzy, doświadczeń – tak z obszaru pracy zawodowej, jak i rozwoju osobistego. Zadaniem uczestników jest umieszczenie poszczególnych karteczek na takim etapie życia człowieka (reprezentowanym przez oś), na którym ich zdaniem zetknięcie się z danym doświadczeniem jest najbardziej prawdopodobne.





nauczyć się biegle angielskiego	zdać egzamin na prawo jazdy	zostać kierownikiem działu	skoczyć na bungee	objechać Mazury na rowerze
<i>inne – zgodnie ze specyfiką grupy/firmy</i>	<i>inne – zgodnie ze specyfiką grupy/firmy</i>	<i>inne – zgodnie ze specyfiką grupy/firmy</i>	<i>inne – zgodnie ze specyfiką grupy/firmy</i>	<i>inne – zgodnie ze specyfiką grupy/firmy</i>
<i>inne – zgodnie ze specyfiką grupy/firmy</i>	<i>inne – zgodnie ze specyfiką grupy/firmy</i>	<i>inne – zgodnie ze specyfiką grupy/firmy</i>	<i>inne – zgodnie ze specyfiką grupy/firmy</i>	<i>inne – zgodnie ze specyfiką grupy/firmy</i>

Załącznik nr 2: Ćwiczenie „Moje potrzeby szkoleniowe”

Każdy z uczestników otrzymuje kartkę A4 z poniższą tabelą i pracuje nad jej wypełnieniem indywidualnie oraz anonimowo. Po zakończeniu wypełniania kartki zostają złożone i wrzucone do wspólnego kartonu. Trener wyjmuje każdą z kart i czyta jej treść na forum grupy, prosząc uczestników o dodatkowe sugestie dla uczestnika w zakresie punktów 2 i 3. Następnie osoby, które są autorami swoich kart krótko odnoszą się do sugestii zaproponowanych przez grupę nt. uzupełniania wiedzy, umiejętności, postawy oraz oferty potencjalnych kursów i szkoleń.

1. Problemy, z którymi stykam się w pracy zawodowej:		
WIEDZA: Jakich informacji mi brakuje? Czego nie wiem? W jakim obszarze moja wiedza już nie jest aktualna?	UMIEJĘTNOŚCI: Czego nie potrafię wykonać lub przychodzi mi to mało biegle, z trudem? Jakie czynności są dla mnie wyzwaniem?	POSTAWA: Jakiego nastawienia brakuje mi w pracy? Jakie zaś przeszkadza mi w jej wykonywaniu?



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

2. Czego potrzebował(a)bym, aby rozwiązać te problemy?		
WIEDZA: Jaką wiedzę zdobyć/zaktualizować? Jak na tym skorzystam?	UMIEJĘTNOŚCI: Jakie umiejętności opanować/udoskonalić? Jak na tym skorzystam?	POSTAWA: Jak zmienić nastawienie do pracy? Jak na tym skorzystam?
3. Jakie kursy i szkolenia mogą mi w tym pomóc?		