



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

SZKOLENIE „MOTYWACJA DO ROZWOJU”

METODA SZKOLENIOWA

Praca warsztatowa. Pobudzanie u uczestników motywacji do rozwoju poprzez dyskusje dotyczące rozwoju oraz związanych z nim zagadnień. Wzbudzanie zaangażowania uczestników przez odpowiednio dobrane zadania i ćwiczenia oraz każdorazowe ich omówienie i wypracowanie najważniejszych wniosków, płynących z nowo nabytych doświadczeń.

CELE SZKOLENIA

- Uświadomienie roli, jaką pełni rozwój w życiu człowieka
- Ocena własnych tendencji do rozwoju oraz możliwości ich zwiększania
- Wzmocnienie procesu reskillingu
- Autodiagnoza w zakresie swoich mocnych i słabych stron
- Budowanie umiejętności wykorzystywania swoich wad i atutów
- Doskonalenie zdolności stawiania celów, zgodnego z metodologią SMART

CZAS SZKOLENIA

- 6 godzin dydaktycznych + przerwy

GRUPA SZKOLENIOWA

- 6-10 osób

MATERIAŁY NIEZBĘDNE DO PROWADZENIA WARSZTATU

- Tablica/ flipchart, kreda lub markery, kartki i długopisy, kolorowe markery i kredki, teksty branżowe, załączniki do ćwiczeń.



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

SZKOLENIE KROK PO KROKU – INSTRUKCJA DLA PROWADZĄCEGO

LP.	TEMAT	WYKAZ CZYNNOŚCI	CZAS
1	ROZPOCZĘCIE SZKOLENIA	1. Zapoznaj się z uczestnikami szkolenia. Przedstaw się im i opowiedz o sobie w kilku słowach - kim jesteś, jakie masz doświadczenie itp.). 2. Przedstaw ramowy plan szkolenia, a następnie dopytaj uczestników o ich oczekiwania względem tego spotkania. 3. Poinformuj uczestników, jak długo będzie trwało szkolenie oraz wyjaśnij ewentualne wątpliwości (przerwy itp.).	5'
2	POSZUKIWANIE DROGI WŁASNEGO ROZWOJU	Cel: • Zdefiniowanie pojęcia rozwoju • Uświadomienie uczestnikom roli rozwoju w ich życiu oraz jego nieprzerwanego charakteru • Pobudzenie do sformułowania ścieżki własnego rozwoju Materiały: • Flipchart/ tablica, markery/ kreda, załącznik nr 1, długopisy Realizacja: a) Wprowadzenie: Czym jest rozwój? (15') Zastanów się wraz z uczestnikami, czym według Was jest rozwój. Przeprowadź z nimi tzw. burzę mózgów i pobudź ich do podawania swoich pomysłów za pomocą pytań pomocniczych np. <i>Z czym Wam się to kojarzy? Z czym można by to połączyć?</i> Zapisz na tablicy/ flipcharcie wszystkie skojarzenia uczestników. Wskazówka Na początku tego zadania przedstaw uczestnikom podstawowe reguły współpracy, obowiązujące podczas spotkania np.: • nie przerywamy, kiedy wypowiada się ktoś inny, • każdy pomysł jest dobry, • nie oceniamy/ nie krytykujemy cudzych pomysłów, • zapisujemy wszystkie skojarzenia, • inspirujemy się pomysłami innych. Podsumuj zebrane wnioski i przedstaw uczestnikom definicję rozwoju zaczerpniętą ze słownika języka polskiego.	60'



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

		Definicja Rozwój może być rozumiany jako: - proces przechodzenia do stanów lub form bardziej złożonych lub pod pewnym względem doskonalszych (lub jako stadium tego procesu), - sposób rozwijania się zdarzeń w czasie, - proces zmian zachodzących w organizmach w ciągu życia b) Dyskusja moderowana: czy rozwój jest nam potrzebny? (15') Przeprowadź z uczestnikami dyskusję moderowaną na temat znaczenia rozwoju w życiu człowieka. Zapytaj ich, co sądzą na ten temat. Czy rozwój jest im potrzebny? Co dobrego/złego wnosi do ich życia? Jakie znaczenie ma rozwój w pracy? Czy oraz w jaki sposób oni sami się rozwijają? Wskazówka Twoim zadaniem będzie nadzorowanie przebiegu spotkania oraz aktywizowanie grupy. W tym celu: • Zadawaj grupie pytania otwarte • Dbaj o wzajemny szacunek i akceptację • Staraj się zaangażować wszystkich uczestników do przedstawienia własnego punktu widzenia Podsumuj wypracowane podczas dyskusji wnioski. c) Ćwiczenie indywidualne: Moja ścieżka rozwoju (30') Rozdaj każdemu z uczestników tabelę, znajdująca się w załączniku nr 1 oraz przybory do pisania. Poproś ich, aby uzupełnili każde z pól tabeli – mogą opisać w nich siebie w podanych okresach czasu lub wykonać symboliczne rysunki, które później omówią. Poproś uczestników przy przyjrzeniu sobie szeroko – zarówno pod kątem sfery zawodowej, jak i osobistych pasji, zainteresowań, relacji. Na uzupełnienie tabeli daj uczestnikom około 15 minut. Przejdź do omówienia ćwiczenia. Poproś każdego z uczestników, aby krótko opowiedział o zmianach, jakie zaszły w jego życiu oraz o ścieżce rozwoju, jaką przewiduje w przyszłości. Zapytaj czy uczestnicy są zadowoleni z sytuacji, jaką przewidują oraz czy już podjęli jakieś kroki, by ją realizować. Krótko podsumuj przeprowadzone ćwiczenie. Możesz odwołać się do ich poczucia wpływu na własną sytuację życiową.	
--	--	--	--



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

3	„SMART” KLUCZ DO OSIĄGANIA CELÓW	Cel: • Poznanie metodologii formułowania celów SMART • Doskonalenie umiejętności formułowania celów Materiały: • Flipchart/ tablica, markery/ kreda, załącznik nr 2, długopisy Realizacja: a) Wprowadzenie: Metodologia stawiania celów SMART (10') Rozdaj uczestnikom załącznik nr 2 lub odwzoruj znajdującą się w nim charakterystykę poszczególnych liter na tablicy. Omów krótko zasadność proponowanej metody oraz jej podstawowe założenia. Zapytaj co sądzą o niej uczestnicy. b) Ćwiczenie indywidualne: Stawianie celów SMART (15') Poproś uczestników, aby korzystając z podanego schematu opisali po 3 cele, jakie chcieliby osiągnąć. Na wykonanie zadania przeznacz około 10 minut. Wskazówka Twoim zadaniem będzie zachęcenie uczestników do zaangażowania w ćwiczenie, w tym celu możesz zastosować formę podpowiedzi. Możesz zasugerować, że opisywane cele mogą dotyczyć nie tylko wielkich, ale też drobnych zmian, które zapoczątkują proces rozwoju. Poproś uczestników, aby przeczytali po jednym z opisanych celów. Zachęć, by każdy z uczestników zastanowił się, jaki pierwszy krok powinien zrobić, by przybliżyć się do realizacji wspomnianego celu. Podsumuj krótko wykonane ćwiczenie.	25'
PRZERWA			



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

4	„POSZUKIWANIE” MOTYWACJI DO ROZWOJU	Cel: - Wymiana doświadczeń uczestników Materiały: - brak Realizacja: Zaproś uczestników do dyskusji na temat sposobów pobudzania własnej motywacji do rozwoju. Zapytaj ich, co sprawia, że podejmują się różnych zadań/wyzwań, kiedy najłatwiej podjąć im jakieś działanie. Co wpływa na ich motywację. Na koniec zapytaj ich czy te czynniki mogą motywować ich również do rozwoju. Wskazówka Pamiętaj, że Twoim zadaniem jest nadzorowanie przebiegu spotkania oraz aktywizowanie grupy. W tym celu: - Zadawaj grupie pytania otwarte - Dbaj o wzajemny szacunek i akceptację - Staraj się motywować wszystkich uczestników do przedstawienia swojego punktu widzenia Podsumuj zebrane podczas dyskusji czynniki, które zazwyczaj motywują uczestników – stwórzcie zbiorową listę motywatorów.	15'
5	LISTA NAJCENNIJSZYCH WARTOŚCI	Cel: - Określenie wartości, które mają największe znaczenie dla każdego z uczestników Materiały: - Załącznik nr 3, długopisy Realizacja: - Poproś uczestników, aby uzupełnili drabinkę wartościami, jakie są dla nich w życiu najcenniejsze. Na samym szczycie powinna znaleźć się wartość, jaka jest dla nich najważniejsza. Poinformuj uczestników, że propozycje, jakie znajdują się na karcie są dla nich wyłącznie podpowiedzią i nie muszą umieszczać ich w swojej hierarchii. Na to zadanie daj uczestnikom około 10 minut. - Poproś kilkoro z uczestników o zaprezentowanie wybranych przez siebie wartości. Omów ćwiczenie. Zwróć uwagę na różnice, jakie pojawiły się w prezentowanych pracach i zaznacz, że nie ma dobrych ani złych odpowiedzi, a te	30'



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

		odmienności są spowodowane wyłącznie osobistymi preferencjami poszczególnych uczestników. 3. Wybierzcie kilka, najczęściej pojawiających się odpowiedzi i spróbujcie wspólnie poszukać sposobów, aby za pomocą tych wartości zmotywować się do rozwoju, np. jeśli formą rozwoju ma być rozpoczęcie dodatkowego kursu z zakresu opieki, a najbardziej cenioną wartością są więzi z innymi, to możemy przyjąć założenie, że podjęcie nauki pozwoli na zdobycie nowych znajomości, a uzyskana wiedza pozwoli na efektywniejsze sprawowanie roli opiekuna, co z kolei przełoży się na poprawę relacji z podopiecznym. Zapytaj uczestników, jakie inne wartości może pozwolić im zdobycie nowych kompetencji w procesie reskillingu. 4. Podsumuj krótko wykonane ćwiczenie. Zaproponuj uczestnikom powieszenie kartki ze stworzoną przez nich drabiną w ważnym dla nich miejscu lub symboliczne ich przywiązanie do jakiegoś przedmiotu (np. zawieszki), który będą mogli mieć zawsze przy sobie.	
8	DEMOTYWATORY	Cel: • Określenie czynników, które negatywnie wpływają na motywację • Próba wyeliminowania lub ograniczenia szkodliwości czynników obniżających motywację Materiały: • Flipchart/ tablica, markery/ kreda, kartki, długopisy Realizacja: 1. Podziel uczestników na 2-3 osobowe zespoły. Każdemu z zespołów rozdaj po 7 karteczek. Poproś, by w zespołach zastanowili się i wypisali na karteczkach tzw. demotywały, czyli wszystkie czynniki lub sytuacje, które sprawiają, że poziom ich motywacji do rozwoju, do działania spada. Daj im na to 10 minut. 2. Kiedy uczestnicy skończą, zbierz pomysły i zapisz je w jednym miejscu na tablicy FC. Zwróćcie uwagę, czy któreś z pomysłów się powtarzały – wspólnie z grupą zastanówcie się, co może być tego przyczyną, że dany demotywator wskazywany jest częściej, niż inne. 3. Zachęć grupę do przeanalizowania wypisanych demotywatorów i dyskusji, które z wypisanych czynników można z powodzeniem usunąć, których z nich można uniknąć, a które będą trudne do wyeliminowania.	45'



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

		4. Poproś ponownie uczestników o pracę w zespołach (takich, jak poprzednio) – ich zadaniem jest skoncentrowanie się na tych demotywach, które zdefiniowane zostały jako trudne do wyeliminowania. Mają postarać się wymyślić jak najwięcej sposobów, które pozwolą na ograniczenie ich szkodliwych skutków. Poproś, by zastanowili się również czy istnieje jakiś sposób, by zapobiegać wystąpieniu niektórych z nich. Daj im na to 10 minut. 5. Poproś, by każdy zespół zaprezentował wyniki swojej pracy. Pokieruj dyskusją, pytając się, które z rozwiązań warto wdrożyć, jak można eliminować demotywy lub jak zmniejszać ich intensywność. 6. Podsumuj wypracowane podczas ćwiczenia wnioski.	
PRZERWA			
6	MUSZĘ CZY CHCĘ?	Cel: • Uświadomienie uczestnikom, że w życiu większość rzeczy robimy, ponieważ „chcemy”, a nie dlatego, że „musimy” • Zmiana schematów myślowych uczestników, przekonań związanych z brakiem własnej woli i ograniczonym wpływem na własne życie, decyzje, działania. • Uświadomienie wpływu komunikatów negatywnych na nasze myślenie i motywację (na przykładzie czasowników „muszę” oraz „chcę”) • Próba znalezienia pozytywnych stron w zajęciach, które na ogół są wykonywane niechętnie Materiały: • Kartki, długopisy Realizacja: 1. Poproś uczestników, by wypisali na kartce 7 czynności, które zazwyczaj muszą robić (ale nie chcą) – mają być to rzeczy, na które mają wpływ. (Np. muszą pracować, muszą odwiedzać podopiecznych, muszą się uczyć) 2. Poproś uczestników, aby ponownie zastanowili się, czy wszystkie czynności, które wypisali rzeczywiście muszą robić, a nie chcą. Wyjaśnij im różnicę między „muszę” a „chcę” dając im prostą wskazówkę: jeśli ich zdania da się zamienić z „muszę” na „nie chcę” i nadal są prawdziwe, to mogą zostać na liście. Uczestnicy zamieniają „Muszę: na „Nie chcę „np. „muszę chodzić do pracy” na zdanie „nie chcę chodzić do pracy”. Jeśli nadal zgadzają się z danym zdaniem zostawiają je, jeśli nie, wykreślają z listy. W rezultacie na liście zostają czynności, których w ogóle nie chcą robić (ale muszą), a wykreślone są te, które chcą robić.	40'



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

		3. Poproś uczestników o wybór jednej czynności, którą muszą robić, ale bardzo nie chcą. Niech zapiszą to na nowej, czystej kartce. Jeśli komuś nie została żadna czynność na kartce, to poproś o wybranie takiej, za którą trudno mu się zabrać. 4. Zadaniem uczestników jest teraz wypisanie, co w tej czynności jest takiego demotywującego, co takiego sprawia, że jest to dla nich przymus i że nie mają ochoty tego robić. 5. Po wypełnieniu, kartki zostają przekazane o jedną osobę w prawo. Osoba ta ma napisać: ○ co zrobić, aby dana czynność była robiona dlatego, że „chcę” a nie „muszę”; ○ jakie plusy dostrzega w tej czynności, co można „wyciągnąć” z niej dla siebie ○ jak zamienić minusy na plusy ○ jak urozmaicić wykonywaną czynność ○ czy w jej opinii jest to czynność robiona, bo „chcę”, czy bo „muszę” 6. Na samym końcu kartki trafiają do właścicieli, którzy czytają „rady” kolegów. 7. Wróć do pierwszej listy i poproś uczestników o powiedzenie, ile czynności zostało na liście „muszę”, a co takiego wykreślili. 8. Omów ćwiczenie, pytając uczestników o ich refleksje oraz to, co z niego wynoszą.	
9	„WSPOMAGACZE” MOTYWACJI	Cel: • Podsumowanie treści szkoleniowych • Zastosowanie zdobytej wiedzy w praktyce • Wymiana doświadczeń uczestników Materiały: • Kartki Flipchart, markery Realizacja: Podziel uczestników na 2 grupy i rozdaj im kartki oraz pisaki. Poproś, by w utworzonych zespołach stworzyli mini poradnik, w którym znajdą się propozycje sposobów na wspomaganie motywacji, w szczególności motywacji do rozwoju. Podkreśl, że mogą umieścić tam poznane podczas szkolenia techniki, ale też mogą dodać własne pomysły. Na stworzenie tego poradnika daj uczestnikom 25 minut.	40'



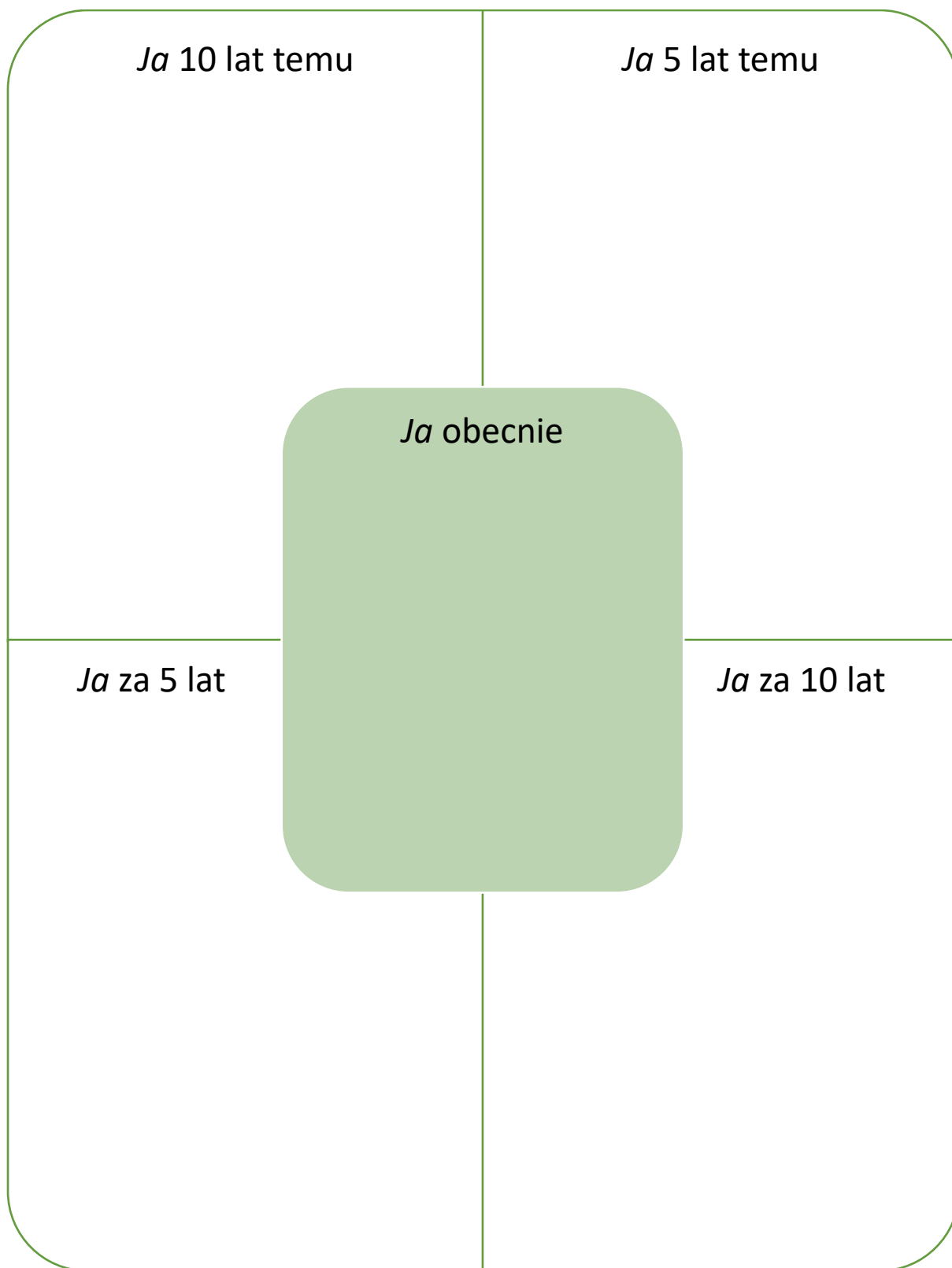
Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

		Wskazówka Twoim zadaniem będzie pobudzanie uczestników do formułowania różnego rodzaju pomysłów. Możesz zaproponować, aby w swoich poradnikach uwzględnili np.: • wypisywanie wniosków ze zdobytych doświadczeń, • codzienne notowanie drobnych sukcesów i czytanie ich w chwilach zwątpienia, • stworzenie listy nagród, przyznawanych sobie za osiągnięcia, z uwzględnieniem ich wagi (np. za jednodniowe dotrzymanie postanowienia – ulubiona kawa z przyjaciółmi, za miesięczne dotrzymanie postanowienia – uroczysta kolacja), • telefon do przyjaciela, • tworzenie wizji siebie „jeśli wytrwam w postanowieniu”, • pisemne zobowiązanie się do osiągnięcia celu, • rozłożenie jednego celu na kilka mniejszych, łatwiejszych do osiągnięcia. Poproś zespoły o zaprezentowanie swoich prac. Zapytaj co najlepiej wzmocniałoby ich motywację jeśli chodzi o udział w procesie reskillingu. Podsumuj najważniejsze wnioski oraz najciekawsze pomysły uczestników.	
10	ZAKOŃCZENIE SZKOLENIA	1. Omów z uczestnikami przebieg szkolenia i podsumuj je w kilku słowach, nawiązując do wszystkich treści, jakie były poruszane. 2. Zadaj uczestnikom pytanie o ich wrażenia po spotkaniu oraz sposoby, jakie chcą wypróbować w codziennym pobudzaniu własnej motywacji.	10'



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

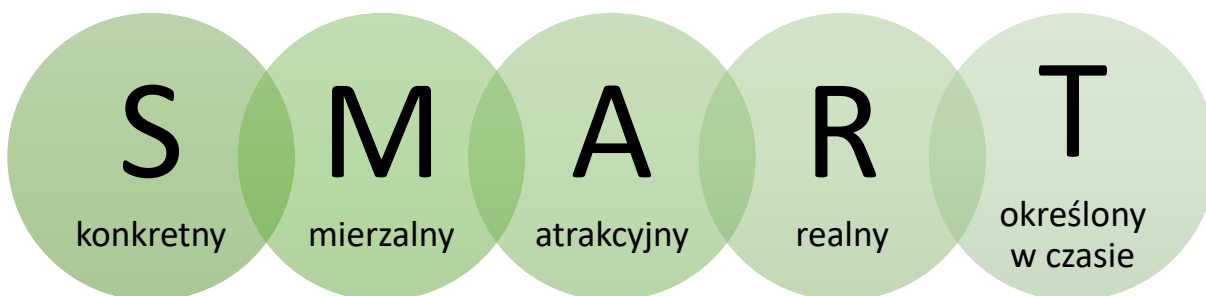
Załącznik 1. Mój rozwój



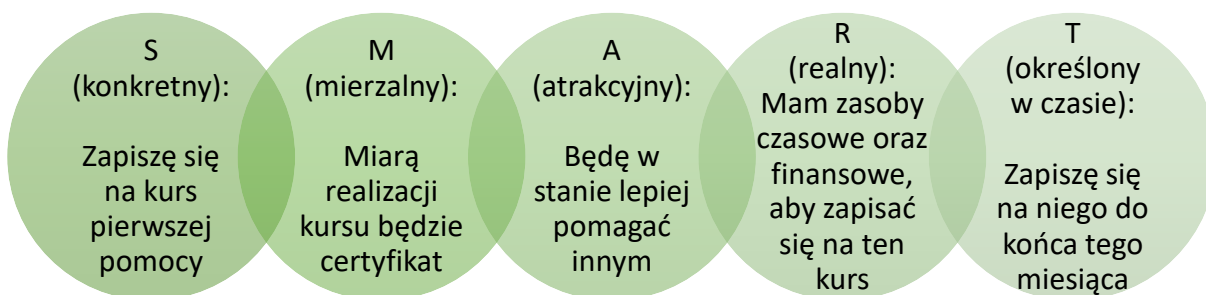


Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Załącznik 2. Cele SMART



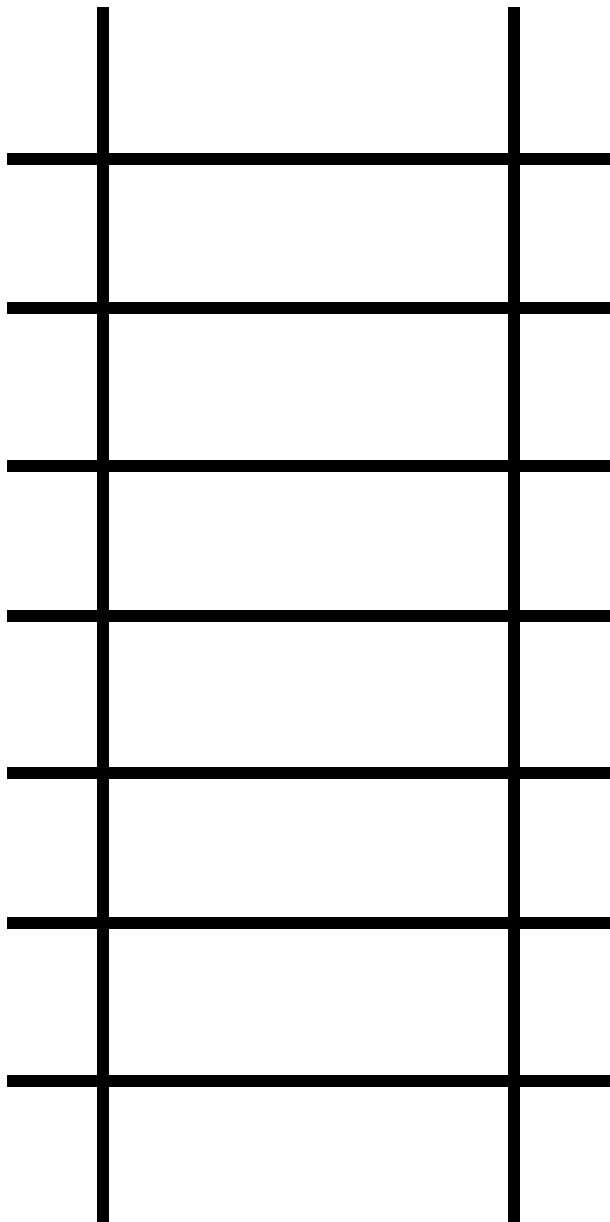
Przykład:





Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Załącznik 3. Drabinka wartości



Przykładowe wartości			
AWANS	RODZINA	PRACA	ZDROWIE
RELACJE	PIENIĄDZE	SZCZĘŚCIE	DZIECI