Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

THENOVA

Theater-based training for supporting innovations in enterprises

(THENOVA)

Pilotażowe szkolenia dla małych i średnich przedsiębiorstw wykorzystujące techniki teatralne: plan i realizacja.

Doświadczenia PAIZ Konsulting sp. z o.o.

Staatlich anerkannte, private Fachhochschule des Mittelstands (FHM) | FH JOANNEUM University of Applied Sciences | idec | PAIZ Polsko-Amerykański Instytut Zarządzania | Kunsthaus Rhenania | Energie Impuls OWL

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

THENOVA

Metadane o dokumencie:

Nazwa projektu:	Theater-based training for supporting innovations in enterprises (THENOVA)
Numer projektu:	2020-1-DE02-KA202-007572
Tytuł dokumentu:	Pilotażowe szkolenia dla małych I średnich przedsiębiorstw wykorzystujące techniki teatralne: plan i realizacja. Doświadczenia PAIZ Konsulting sp. z o.o.
Opracowany przez:	PAIZ Konsulting sp. z o.o.
Rezultat intelektualny:	IO2: Szkolenia oparte na technikach teatralnych dla MŚP
Poziom upowszechniania:	Publiczny
Data publikacji dokumentu:	28.02.2023

Licencja na udostępnianie tego zasobu intelektualnego

CC BY-SA 4.0: Attribution-Share Alike 4.0 International

Niniejsza licencja zezwala innym na powielanie, dostosowywanie i wykorzystywanie tej publikacji nawet w celach komercyjnych, o ile wskażą autorów tej publikacji (partnerstwo w ramach projektu Erasmus+ THENOVA Theater-based training for supporting innovations in enterprises, grant nr 2020-1-DE02-KA202-007572) i udzielą licencji na swoje nowe publikacje na identycznych warunkach. Wszystkie nowe utwory oparte na tej publikacji powinny być objęte tą samą licencją, w tym do użytku komercyjnego.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

Spis treści

Wprowadzenie ... 4

I. **Szkolenie: Udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnej** ... 6

1.Wstęp ... 6

2. Opis ćwiczeń przy wykorzystaniu technik teatralnych ... 10

3. Doświadczenia z realizacji szkolenia ... 12

II. **Szkolenie: Wyznaczanie celów** ... 14

1.Wstęp ... 14

2. Opis ćwiczeń przy wykorzystaniu technik teatralnych ... 21

3. Doświadczenia z realizacji szkolenia ... 24

III. **Szkolenie: Budowanie zaangażowania pracowników** ... 26

1.Wstęp ... 26

2. Opis ćwiczeń prowadzonych przy wykorzystaniu technik teatralnych ... 30

3. Doświadczenia z realizacji szkolenia ... 32

IV. **Szkolenie: Wywieranie wpływu** ... 34

1.Wstęp ... 34

2. Opis ćwiczeń przy wykorzystaniu technik teatralnych ... 40

3. Doświadczenia z realizacji szkolenia ... 43

V. **Szkolenie: Uznanie jako sposób motywowania** ... 46

1. Wstęp ... 46

2. Opis ćwiczeń przy wykorzystaniu technik teatralnych ... 52

3. Doświadczenia z realizacji szkolenia ... 54

Wprowadzenie

Wiele organizacji nie miałoby nic przeciwko zainwestowaniu w szkolenie firmowe, które przyczyniłoby się do podniesienia umiejętności pracowników, poprawy wydajności, wspierania zaangażowania i zatrzymania pracowników w firmie.
W rzeczywistości dobre szkolenia mają ogromny potencjał wspierania budowania kultury organizacyjnej, która sprzyja generowaniu innowacji i utrzymaniu konkurencyjności.

Bardzo często można zaobserwować rozbieżność między metodami szkoleniowymi oferowanymi przez trenerów MŚP a rzeczywistymi potrzebami pracowników i firm z tego sektora. Jakie techniki mogą pomóc trenerom i facylitatorom MŚP w projektowaniu i prowadzeniu inspirujących i prowokujących do myślenia szkoleń?

Partnerzy projektu Erasmus+ "Theater-based training for supporting innovation in enterprises" (THENOVA) zaproponowali innowacyjne rozwiązanie do wykorzystania w szkoleniach korporacyjnych. Proponują oni wykorzystanie technik teatralnych podczas projektowania i realizacji szkoleń w firmach. Projekt miał na celu opracowanie, przetestowanie i propagowanie metod opartych na technikach teatralnych i performatywnych, takich jak opowiadanie historii, ruch i komunikacja pozawerbalna, improwizacja, odgrywanie ról, niewidzialny teatr czy ćwiczenia zespołowe, które mogą być wykorzystywane w szkoleniach korporacyjnych dla pracowników małych i średnich przedsiębiorstw. Aby dowiedzieć się więcej o projekcie, odwiedź stronę internetową projektu www.thenova.eu.

W tym opracowaniu opisano doświadczenia partnera projektu THENOVA, PAIZ Konsulting sp. z o.o., związane z zaprojektowaniem i przeprowadzeniem pięciu pilotażowych szkoleń teatralnych dla 45 pracowników z różnych lokalnych przedsiębiorstw. Opracowanie, które ma za zadanie posłużyć jako przewodnik dla trenerów MŚP, krótko wyjaśnia ramy szkolenia i cele edukacyjne, opisuje zawartość, przedstawia charakterystykę uczestników, zastosowane metody teatralne i ich odbiór przez na uczestników szkoleń. Istotną część tego dokumentu stanowią refleksje trenerów PAIZ Konsulting na temat przeprowadzonych szkoleń, a także wnioski z oceny szkolenia przez uczestników szkoleń pilotażowych.

Dokument ten jest skierowany do wewnętrznych i zewnętrznych trenerów i facylitatorów w europejskich przedsiębiorstwach, którzy chcą projektować swoje szkolenia w innowacyjny i kreatywny sposób. Doświadczenia zdobyte w ramach projektu THENOVA mogą być modyfikowane, wykorzystywane i przenoszone do dowolnego kontekstu szkoleniowego.

Cieszymy się, że dzięki rezultatom naszego projektu możemy przyczynić się do modernizacji szkoleń w organizacjach, a tym samym do rozwoju pracowników w przedsiębiorstwach.

I. Szkolenie: Udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnej

Trener: Artur Mazurek

1.Wstęp

Kurs powstał w ramach realizacji projektu TheNova w ramach program Erasmus+.

Rola i znaczenie komunikacji w miejscu pracy są nie do przecenienia, a bezpośrednia i szczera komunikacja na wszystkich szczeblach poprawia atmosferę w pracy, buduje kulturę korporacyjną i sprawia, że ludzie chcą przychodzić do pracy każdego dnia. Udzielanie i otrzymywanie informacji zwrotnych jest kluczową częścią tej interakcji i musi być wykonywane prawidłowo, aby budowało relacje, a nie je rujnowało. Ponieważ jednak często dotyczy ona czegoś, z czego nie jesteśmy zadowoleni, potrzebne są konkretne umiejętności, aby skutecznie wykonywać tę część komunikacji, utrzymując dobre relacje. Informacja zwrotna może być również pozytywna, nie zapominajmy o tym aby była wartościowa, trzeba również znać zasady jej udzielania.

1.1 Cele szkoleniowe

Po zakończeniu szkolenia oczekuje się, że osoby uczące się:
a. Zrozumieją wartość natychmiastowej informacji zwrotnej dla motywowania pracowników różnych pokoleń
b. Zrozumieją, jak działa informacja zwrotna, jeśli jest udzielana w niewłaściwy sposób, może zepsuć relacje i obniżyć motywację
c. Rozpoznają różnice w indywidualnych oczekiwaniach co do sposobu udzielania informacji zwrotnej
b. Udzielą pomocnych i motywujących informacji zwrotnych pracownikom i/lub rówieśnikom

1.2 Czas trwania i forma szkolenia

Szkolenie trwało 4 godziny odbyło się w dniu 25.05.2022.

1.3 Uczestnicy szkolenia

W szkoleniu uczestniczyło 12 pracowników i właścicieli MŚP - liderzy zespołów i kierownictwo średniego szczebla; zatrudnieni głównie w sektorze motoryzacyjnym; od uczestników nie wymagano doświadczenia ani specjalnych umiejętności.

1.4 Metody szkoleniowe

Wykorzystano poniższe metody szkoleniowe:
Oglądanie wcześniej nagranych scenek z ustrukturyzowaną obserwacją
Ustrukturyzowane sesje informacji zwrotnej - poziom grupowy i indywidualny
Prezentacja
Praca w grupie
Dyskusja
Odgrywanie ról (metody teatralne)

1.5 Plan szkolenia

Sesja 1 Informacje zwrotne wprowadzenie

Złote zasady udzielania informacji zwrotnej: (szukamy ich w części scenek dotyczącej informacji zwrotnej)
1. terminowe - zrób to krótko po wydarzeniu,
2. twarzą w twarz (preferowany sposób) i na osobności
3. konkretne i własne - uzgodnij fakty
4. pytaj i słuchaj
5. krytykuj działanie lub zachowanie, a nie osobę
6. powiedz, dlaczego to jest ważne
7. uzgodnij alternatywne zachowanie
8. doceniaj osobę

PROCES:
1.Przygotuj nagraną wcześniej scenkę z informacją zwrotną, która jest pełna błędów.
Trener mówi:
Za chwilę obejrzycie scenkę wideo, w której menedżer zaprosił jednego pracownika na rozmowę dotycząca informacji zwrotnej
Jak już wcześniej rozmawialiśmy, większość z was doświadczyła informacji zwrotnej, udzielanej w taki czy inny sposób. Podczas oglądania tej sceny proszę zanotować, co zostało zrobione dobrze, a co kierownik lub pracownik mogliby zrobić lepiej podczas rozmowy.
Pytania do analizy scenki:
Porozmawiajmy o menedżerce. Co zrobiła dobrze?
Posłuchaj, czy mogłaby cokolwiek zmienić.
Co mogłaby zrobić lepiej następnym razem: (zanotuj na flipcharcie pomysły, które usłyszysz)
Posłuchaj, jakie cechy określają prawidłowo udzieloną informację zwrotną (spójrz na listę złotych zasad)
Dodatkowe pytania:
Czy pracownik wiedział, o czym mówi kierownik? Jaka była jego reakcja? Co zrobił z tym szef?
Jak myślisz, co mogło sprawić, że ten feedback był skuteczny?
Czy pracownik mógł coś zrobić inaczej podczas rozmowy?
Co jeszcze jest ważne podczas udzielania informacji zwrotnej ? ....
Dlaczego ta cecha/charakterystyka jest ważna?

Sesja 2. Informacje zwrotne - ćwiczenie grupowe

1. w dwójkach wybierzcie 2 kartki z informacjami zwrotnymi, które za chwilę rozdam.
2. przyjrzyjcie się zdaniom i przeformułujcie je, jeśli to konieczne, tak, aby napisana informacja zwrotna była zgodna z zasadami konstruktywnej informacji zwrotnej
3. kiedy wszyscy będą gotowi, przeczytajcie po kolei swoje zdania: najpierw pierwotną, a następnie poprawioną wersję

Zapytaj: Proszę wszystkich, kiedy usłyszycie poprawioną wersję sprawdźcie, czy nosi ona cechy dobrej informacji zwrotnej
UWAGA:

Trener powinien upewnić się, że wszyscy wymyślili poprawione zdania, które rzeczywiście odzwierciedlają to, jak powinna wyglądać dobra informacja zwrotna; przygotuj się na dyskusję/demonstrację informacji zwrotnej, która jest opresyjna lub obraźliwa

Pokaż scenkę z poprawną wersją rozmowy o informacji zwrotnej

Przyjrzyjmy się kolejnemu nagraniu. Spróbujcie zaobserwować, czy są w nim jakieś dodatkowe cechy, które mogą składać się na dobrą rozmowę o informacji zwrotnej.
Co sprawia, że informacja zwrotna jest skuteczna?
Czy możemy coś dodać do naszej listy?

Sesja 3 Odgrywanie ról: udzielanie i otrzymywanie informacji zwrotnej (Metody teatralne)

1. Rozdaj listę kontrolną dla obserwatorów. Możesz zdecydować się na nagranie scenek, aby uczestnicy mogli je obejrzeć po zajęciach. Jeśli czas na to pozwoli, możesz obejrzeć scenkę razem z klasą i skomentować nagrane scenki.
2. Powiedz:

Spróbujmy zastosować w praktyce to, co do tej pory odkryliśmy.
Znajdźcie swoją parę i przygotujecie się do symulacyjnego ćwiczenia udzielania i otrzymywania informacji zwrotnej.
Na zmianę będziecie odgrywać role przed dużą grupą.
Skupmy się na sytuacjach, które przygotowaliście w pracy wstępnej.
Będziemy robić rundy i będziecie prowadzić rozmowy o informacji zwrotnej w procesie, który zaraz opiszę.
Zawsze jedna para (ewentualnie trio) będzie odgrywać rolę, a reszta będzie obserwatorami. Po każdej scenie nastąpi informacja zwrotna od grupy. Spójrz na listę kontrolną, którą masz przed sobą, aby skupić się na konkretnych zachowaniach podczas oglądania scen.

a. W swojej parze wybierz jedną sytuację, a "właściciel" sytuacji poświęci 2 minuty na opisanie kontekstu jednej osobie z pary po prawej stronie.
b. "Właściciel" sytuacji zagra kierownika, natomiast jedna osoba z drugiej pary zagra pracownika (podaj konkretny przykład używając imion uczestników).
c. Kiedy znacie już kontekst i sytuacje, poświęćcie 5 minut na przygotowanie się do rozmowy. Prosimy o pomaganie sobie nawzajem w oryginalnych parach, w których zaczynaliście.

d. Poproś 1. parę, która jest gotowa, aby podeszła z przodu i rozpoczęła scenkę.
3. Przeprowadź sesję informacji zwrotnej po każdej scence, używając listy kontrolnej informacji zwrotnej i flipcharta z kryteriami skutecznej informacji zwrotnej . Upewnij się, że zebrano informacje na temat tego, jak najlepiej wykorzystać otrzymany feedback - jak powinien zachować się odbiorca informacji zwrotnej, aby zyskać jak najwięcej w danej sytuacji.
Podsumowanie i zakończenie:
Jak widzisz kilka umiejętności i zachowań składa się na dobrą rozmowę o informacji zwrotnej. Czy potrafisz wymienić niektóre z nich?
Posłuchaj: komunikacja, empatia, słuchanie, zadawanie pytań, zwracanie uwagi na szczegóły itp.
Jestem pewien, że teraz już rozumiesz, dlaczego prowadzenie rozmowy zwrotnej wymaga uwagi i wysiłku od obu zaangażowanych stron.

2. Opis ćwiczeń przy wykorzystaniu technik teatralnych

2.1 Ćwiczenie 1

Odgrywanie ról : udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnej (metody teatralne)

1. Rozdaj listę kontrolną dla obserwatorów. Możesz zdecydować się na nagranie odgrywanych ról, aby uczestnicy mogli je obejrzeć po zajęciach. Jeśli czas na to pozwoli, możesz obejrzeć scenę z klasą i udzielić informacji zwrotnej na temat nagranych scen.

2. Powiedz:
Spróbujmy zastosować w praktyce to, co do tej pory odkryliśmy.
Znajdźcie swoją parę i przygotujecie się do symulacyjnego ćwiczenia udzielania i otrzymywania informacji zwrotnej.
Na zmianę będziecie odgrywać role przed dużą grupą.
Skupmy się na sytuacjach, które przygotowaliście w pracy wstępnej.
Będziemy robić rundy i będziecie prowadzić rozmowy o informacji zwrotnej w procesie, który zaraz opiszę.

Zawsze jedna para (ewentualnie trio) będzie odgrywać rolę, a reszta będzie obserwatorami. Po każdej scenie będziemy udzielać grupowej informacji zwrotnej. Spójrz na listę kontrolną, którą masz przed sobą, aby skupić się na konkretnych zachowaniach podczas oglądania scenek.

a. W swojej parze wybierz jedną sytuację, a "właściciel" sytuacji poświęci 2 minuty na opisanie kontekstu jednej osobie z pary po prawej stronie.
b. "Właściciel" sytuacji zagra kierownika, natomiast jedna osoba z drugiej pary zagra pracownika (podaj konkretny przykład używając imion uczestników).
c. Kiedy znacie już kontekst i sytuacje, poświęćcie 5 minut na przygotowanie się do rozmowy. Prosimy o pomaganie sobie nawzajem w oryginalnych parach, w których zaczynaliście.
d. Zapytaj 1. parę, kto jest gotowy, aby podejść i rozpocząć scenkę.

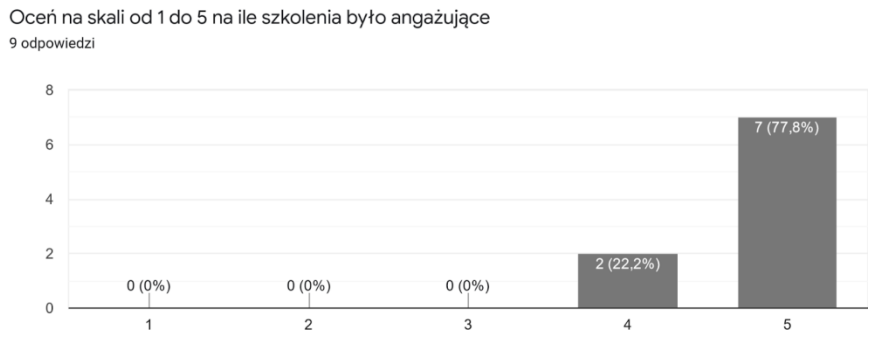
3. Przeprowadź sesję informacji zwrotnej po każdej scence, używając listy kontrolnej informacji zwrotnej i flipcharta z kryteriami skutecznej informacji zwrotnej . Upewnij się, że zebrane zostały informacje na temat tego, jak najlepiej wykorzystać otrzymaną informację zwrotną - jak powinien zachować się odbiorca informacji zwrotnej, aby zyskać jak najwięcej w danej sytuacji.

3. Doświadczenia z realizacji szkolenia

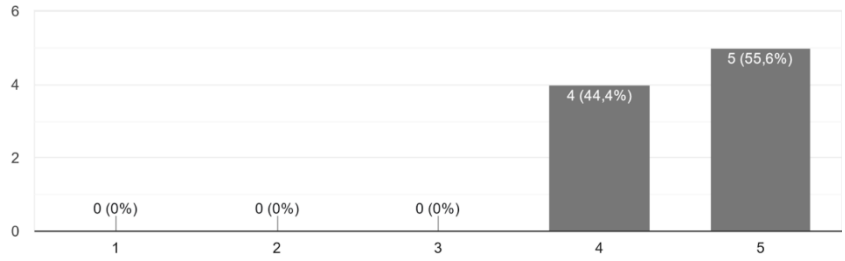
Trener jest zadowolony z przebiegu sesji szkoleniowej. Grupa była zaangażowana w dyskusje i miała wiele uwag związanych z treścią nagranych wcześniej scenek - okazało się to bardzo przydatne później, kiedy symulowali sytuacje związane z pracą. Uczestnicy bardzo chętnie przystąpili do ćwiczenia udzielania informacji zwrotnej, ponieważ mieli pracować na prawdziwych sytuacjach z ich pracy.
Następnym razem trener mógłby jeszcze bardziej zwrócić uwagę na przygotowanie pracy wstępnej, tak aby uczestnicy zaczęli pracować nad własnymi przypadkami jeszcze wcześniej podczas sesji.

3.1 Opinie uczestników i refleksje z realizacji szkolenia

Uczestnicy ocenili szkolenie za pomocą kwestionariuszy Google forms. (uczestnicy wypełnili ankiety ewaluacyjne. 78% z nich potwierdziło, że poziom wysiłku włożonego w szkolenie był bardzo wysoki (22% stwierdziło, że był wysoki). Ocenili również bardzo wysoką przydatność technik opartych na teatrze do wybranego tematu - patrz wykresy poniżej.

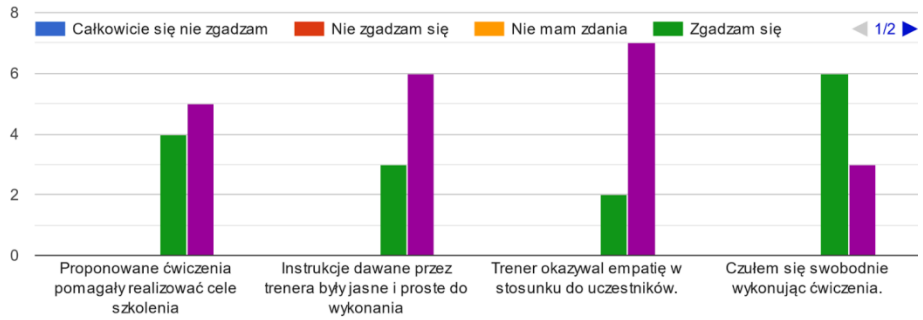


Na skali od 1 do 5 oceń przydatność tego, czego się uczyłeś/uczyłaś w twojej pracy zawodowej
9 odpowiedzi

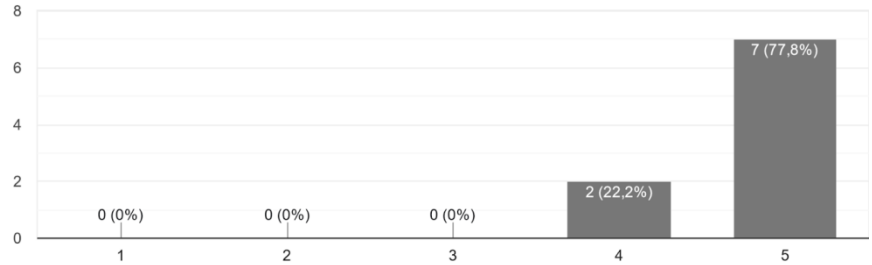


Zgodzili się również i zdecydowanie zgodzili się, że zaproponowane ćwiczenia pomogły w osiągnięciu celów szkolenia, a trener udzielił uczestnikom jasnych instrukcji. Ogólnie rzecz biorąc wszyscy poleciliby to szkolenie innym - patrz wykresy poniżej

Na ile zgadzasz się z poniższymi sformułowaniami:



Czy polecił byś/poleciła byś to szkolenie innym?
9 odpowiedzi



II. Szkolenie: Wyznaczanie celów

Trener: Katarzyna Mitrut

1.Wstęp

Kurs powstał w ramach realizacji projektu TheNova w ramach program Erasmus+. Cele pomagają pracownikom i organizacjom iść naprzód i osiągać sukcesy. Ale kiedy rozmowy o celach odbywają się tylko raz lub dwa razy w roku, tworzy to rozdźwięk między kierownikiem, pracownikiem i organizacją. Cele pracowników stają się niespójne, a ich cel zostaje utracony, co utrudnia osiągnięcie sukcesu. W tym module zbadamy wartość włączenia pracowników w proces wyznaczania celów i przegląd celów, aby odpowiedzieć na pytanie, czy poczucie „własności" pomaga w lepszym dostosowaniu do celów.

1.1 Cele szkoleniowe

Po ukończeniu szkolenia od słuchaczy oczekuje się:
A. Zrozumienia wartości pracy z rówieśnikami w celu osiągnięcia celu zespołowego
B. Zbadania korzyści płynących z celów komunikacyjnych i ustalanie indywidualnych celów pracy związanych z tymi celami
C. Aby przećwiczyć proces komunikowania celów
D. Aby wybrać własne obecne praktyki menedżerskie w odniesieniu do celów i stworzyć plany dalszego rozwoju.

1.2 Czas trwania i forma szkolenia

Szkolenie trwało 4 godziny w dniu 4.10.2022 r.

1.3 Uczestnicy szkolenia

W szkoleniu uczestniczyło 7 osób; wszyscy to pracownicy lub właściciele MŚP; menedżerowie i pracownicy ze stażem pracy od 3 do 30 lat; zatrudnieni w przedsiębiorstwach Novarum Sp. z.o.o. (5 uczestników); Studio NAVI (2 uczestników).

1.4 Metody szkoleniowe

Wykorzystano poniższe metody szkoleniowe:
Ćwiczenie praktyczne — maszyna do pisania (METODY TEATRALNE)
Ćwiczenie z doświadczenia — Litery
Ustrukturyzowane sesje informacji zwrotnej – poziom grupowy i indywidualny
Doświadczenie ćwiczenia Tak i... (METODY TEATRALNE)
Prezentacja
Praca grupowa
Dyskusja
Odgrywanie ról (METODY TEATRALNE)

1.5 Plan szkolenia

PRE WORK – wybrana lektura (prezentacja PP) na temat mechanizmów wpływu opisanych przez R. Cialdiniego: Wzajemność, Niedostępnośc, Konsensus (dowód społeczny), Lubienie, Władza

Sesja 1 Wprowadzenie

Powiedz:
Cele pomagają pracownikom i organizacjom iść naprzód i osiągać sukcesy. Ale kiedy rozmowy o celach odbywają się tylko raz lub dwa razy w roku, tworzy to rozdźwięk między kierownikiem, pracownikiem i organizacją. Cele pracowników stają się niespójne, a ich cel zostaje utracony, co utrudnia osiągnięcie sukcesu.
Poznasz wartość włączania pracowników w proces wyznaczania celów i rozmowy dotyczące ich przeglądu, aby odpowiedzieć na pytanie, czy poczucie „własności" i odpowiedzialności oraz zrozumienie, jaki ma być wielki wynik, pomaga lepiej dostosować się do celów.

Sesja 2 Ćwiczenie Maszyna do pisania (METODY TEATRALNE)

Powiedz:

Spróbujmy wykonać to ćwiczenie, aby zobaczyć, jaką wartość możemy stworzyć, pracując razem dla wspólnego celu. Waszym celem w tym ćwiczeniu jest budowanie sensownych zdań.
Proszę stanąć w kręgu. Zacznę od pierwszego słowa. Na początku ćwiczenia jako trener przejmujesz inicjatywę i mówisz „Kropka", gdy zdanie jest gotowe.
Pozwól uczniom przejść kilka rund, aż będą w stanie przejść płynnie i utrzymać tempo.

Dodaj więcej instrukcji w procesie, np.
– staraj się, aby zdania były krótkie,
– gdy jesteś przekonany, że zdanie ma wystarczający sens, zakończ je mówiąc „kropka",
– natychmiast oczekuje się, że inny uczeń rozpocznie zdanie.

Pytania do rundy informacji zwrotnych:

• Kiedy to naprawdę zaczęło działać?
• Jakie zasady, które odkryłeś, pomogły grupie odnieść sukces?
• Czy ktoś musiał zrezygnować z osobistych celów?
• Jakie to były cele?
• Jak wtedy poszło?
• Co zmieniliście w swoim zachowaniu, co wpłynęło na sukces grupy?

Poszukaj komentarzy, które będą odnosić się do pracy nad wspólnym celem. Możesz dodać dodatkowe komentarze, np. celem tego ćwiczenia nie jest próba przechytrzenia kogokolwiek – jak to często się dzieje, gdy codziennie rozmawiamy z ludźmi, ale odłożenie na bok swojego ego lub uprzedzonych pomysłów i budowanie na już zaproponowanych słowach. Oczywiście kiedy wypowiadamy słowo w tym ćwiczeniu we własnym mózgu, mamy pomysł, jakie zdanie chcemy stworzyć, ale kiedy następna osoba doda kolejne słowo, widzimy, że to, co mieliśmy na myśli, może się całkowicie zmienić. Dlatego musimy być elastyczni, myśleć szybko i naszym słowem umożliwić następnej osobie znalezienie sensownego słowa do dodania, a nie utrudniać jej życia. Zaczynając od mniejszych zdań przechodząc do bardziej złożonych, stopniowo komunikacja w grupie staje się silniejsza, a cel łatwiejszy do osiągnięcia.

Dyskusja może również prowadzić w kierunku umiejętności adaptacji – tę refleksję możesz później wykorzystać również w informacjach zwrotnych do rozmów o przeglądzie celów. Posłuchaj: musimy szybko się dostosować, jak nie powinniśmy

trzymać się pierwotnego pomysłu, jeśli grupa zmienia kierunek zdania, które próbujemy stworzyć, uczy nas, jak spróbować zaproponować coś, aby umożliwić proces i pomóc kolejnym osoba.

Sesja 3 LITERY ćwiczenie

Niech uczący się sami przekonają się, że czasami lepiej jest zachęcać jednostki do wyznaczania własnych celów, ponieważ mogą one stanowić większe wyzwanie niż cele wyznaczone przez lidera.

Proces:

Przygotowanie: dla każdego zespołu zestaw około 70 liter, każda litera wydrukowana na osobnym kawałku tektury (1,5x2cm)

Podziel uczniów na zespoły. Każdy zespół otrzymuje osobne biurko do pracy. Daj każdej drużynie zestaw około 70 liter. Poproś ich, aby wyjęli litery z worków i położyli je obrazkiem do dołu na stołach. Po zaplanowaniu strategii będą mogli odwrócić litery obrazkiem do góry.

Powiedz: będziecie układali słowa z liter, które posiadacie; odbędą się 3 rundy.

1. RUNDA
Ogłoszenie rundy 1: jest to runda nr 1 i każdy zespół ma 4 minuty na zaplanowanie strategii ułożenia jak największej liczby 4-literowych słów w ciągu 1 minuty.

- Poproś każdą drużynę o ułożenie jak największej liczby 4-literowych słów w ciągu 1 minuty; rozpocząć mierzenie czasu. Informuj głośno o pozostałym czasie.

- Kiedy skończą, zanotuj na tablicy wynik dla każdej drużyny.

Poprowadź dyskusję:
• Ile słów ułożyłeś?
• Jak przebiegały prace?
• Na jaką metodologię się zgodziliście?
Potajemnie ustal cel dla każdej drużyny (np. między 8 a 14!).

2. RUNDA
Powiedz: tym razem wyznaczam Ci cele – informuj o celach; każdy zespół ma 4 minuty na zaplanowanie strategii ułożenia ustalonej liczby 4-literowych słów w ciągu 1 minuty. Rozpocznij pomiar czasu. Informuj głośno o pozostałym czasie. Kiedy skończą, zanotuj na tablicy wynik dla każdej drużyny.

Poprowadź dyskusję:
Ile słów ułożyłeś tym razem?
Czy nastąpiły jakieś zmiany w sposobie pracy zespołu?
Jaki jest twój cel na następną rundę?
3. RUNDA
Członkowie zespołu sami ustalają docelową liczbę słów, które chcą zbudować w ciągu 1 minuty. W razie potrzeby daj 4 minuty na zaplanowanie strategii. Śledź czas i notuj wyniki dla każdej drużyny.
Przeprowadź dyskusję zbierając informacje zwrotne:
• Jak poszło tym razem;
• Ile słów ułożyłeś?
• Czy przyjęliście inną metodologię?
• Jak się czułeś, kiedy wyznaczyłem ci cel?
• Jak się czułeś, kiedy ustalałeś własne cele?
• Jakie trudności napotkałeś na swojej drodze i jak sobie z nimi poradziłeś?
Powiedz: Zawsze dobrze jest mieć wokół siebie kogoś, kto rzuca ci wyzwanie, abyś mógł sięgnąć gwiazd; ale największe rezultaty mogą przyjść, gdy rzucisz sobie wyzwanie
Prezentacja
Powiedz: na podstawie tego ćwiczenia i Twoich doświadczeń przyjrzyjmy się cechom dobrego celu (np. RUMBA, RUMAK, SMART). Zaprezentuj lub zapisz na flipcharcie.

Sesja 4 Tak i...ćwiczenie (METODY TEATRALNE)

Przygotowanie: drukowane kartki z tematami do wyboru: m.in. Plotki, Nauka, Sport, Zwierzęta

Powiedz: zanim przejdziemy do rozmów o wyznaczaniu celów, poznajmy jeszcze jedną umiejętność, czyli aktywne słuchanie.

Powiedz: że jest to ćwiczenie improwizacji. Przyjdźcie na „scenę" parami. Twoim celem będzie rozmowa, w której każdy z was zacznie zdanie od „Tak i…".

Po pierwszej rundzie powiedz:
możesz zaakceptować oferty swojego partnera, zwiększyć swoje. Bierz jak leci. Bądź otwarty. Nie trzymaj się swojej historii. Idź z prądem.

Zacznij dyskusję:

• Kiedy to naprawdę zaczęło działać dla każdego z was?
• Co pomogło ci odnieść sukces?
• Co zmieniłeś w swoim zachowaniu, co pomogło ci przejść przez to ćwiczenie?
• W jaki sposób możemy odnieść korzyść z postawy „Tak i…" podczas ustalania celów lub rozmów dotyczących ich zastosowania?

Sesja 5 Rozmowy wyznaczeniu celów – odgrywanie ról (METODY TEATRALNE)

Przygotowanie: Planery wyznaczania celów dla wszystkich; Lista kontrolna obserwatora; wypełniony przykład na slajdzie jako demo.

Przed rozpoczęciem ćwiczenia zapoznaj się z Planerem wyznaczania celów i pokaż uczniom, jak używać Planera do zbierania informacji o celu.
Powiedz:
Utwórz plan komunikowania celów z bezpośrednimi podwładnymi za pomocą RUMBA za pomocą Planera Dialogu Celów; zaplanuj rzeczywistą dyskusję o celach z bezpośrednim podwładnym.
Przechadzaj się od osoby do osoby i pomóż im w razie potrzeby.

Przedstaw następny krok, mówiąc:
Dobierzcie się w triady (jeden będzie obserwatorem) i przećwiczcie zaplanowane rozmowy; każdy w triadzie przyjmie każdą rolę – poruszaj się zgodnie z ruchem wskazówek zegara.

Zacznij sesję informacji zwrotnych:

• poproś obserwatorów o komentarze
• poproś wszystkich o uwagi z punktu widzenia kierownika
• poprosić o spostrzeżenia z punktu widzenia pracownika
• skoncentrować się na kwestii zaufania, zaangażowania, zrozumienia, dojścia do porozumienia

2. Opis ćwiczeń przy wykorzystaniu technik teatralnych

2.1 Ćwiczenie 1

Ćwiczenie Maszyna do pisania (METODY TEATRALNE).

Powiedz:

Spróbujmy wykonać to ćwiczenie, aby zobaczyć, jaką wartość możemy stworzyć, pracując razem dla wspólnego celu. Waszym celem w tym ćwiczeniu jest budowanie sensownych zdań.

Proszę stanąć w kręgu. Zacznę od pierwszego słowa. Na początku ćwiczenia jako trener przejmujesz inicjatywę i mówisz „Kropka", gdy zdanie jest gotowe.
Pozwól uczniom przejść kilka rund, aż będą w stanie przejść płynnie i utrzymać tempo.

Dodaj więcej instrukcji w procesie, np.
– staraj się, aby zdania były krótkie,
– gdy jesteś przekonany, że zdanie ma wystarczający sens, zakończ je mówiąc „kropka",
– natychmiast oczekuje się, że inny uczeń rozpocznie zdanie.

Pytania do rundy informacji zwrotnych:

• Kiedy to naprawdę zaczęło działać?
• Jakie zasady, które odkryłeś, pomogły grupie odnieść sukces?
• Czy ktoś musiał zrezygnować z osobistych celów?
• Jakie to były cele?
• Jak wtedy poszło?
• Co zmieniliście w swoim zachowaniu, co wpłynęło na sukces grupy?

Poszukaj komentarzy, które będą odnosić się do pracy nad wspólnym celem. Możesz dodać dodatkowe komentarze, np. celem tego ćwiczenia nie jest próba przechytrzenia kogokolwiek – jak to często się dzieje, gdy codziennie rozmawiamy z

ludźmi, ale odłożenie na bok swojego ego lub uprzedzonych pomysłów i budowanie na już zaproponowanych słowach. Oczywiście kiedy wypowiadamy słowo w tym ćwiczeniu we własnym mózgu, mamy pomysł, jakie zdanie chcemy stworzyć, ale kiedy następna osoba doda kolejne słowo, widzimy, że to, co mieliśmy na myśli, może się całkowicie zmienić. Dlatego musimy być elastyczni, myśleć szybko i naszym słowem umożliwić następnej osobie znalezienie sensownego słowa do dodania, a nie utrudniać jej życia. Zaczynając od mniejszych zdań przechodząc do bardziej złożonych, stopniowo komunikacja w grupie staje się silniejsza, a cel łatwiejszy do osiągnięcia.

Dyskusja może również prowadzić w kierunku umiejętności adaptacji – tę refleksję możesz później wykorzystać również w informacjach zwrotnych do rozmów o przeglądzie celów. Posłuchaj: musimy szybko się dostosować, jak nie powinniśmy trzymać się pierwotnego pomysłu, jeśli grupa zmienia kierunek zdania, które próbujemy stworzyć, uczy nas, jak spróbować zaproponować coś, aby umożliwić proces i pomóc kolejnym osoba.

2.2 Ćwiczenie 2

Tak i...ćwiczenie (METODY TEATRALNE)

Przygotowanie: drukowane kartki z tematami do wyboru: m.in. Plotki, Nauka, Sport, Zwierzęta

Powiedz: zanim przejdziemy do rozmów o wyznaczaniu celów, poznajmy jeszcze jedną umiejętność, czyli aktywne słuchanie.

Powiedz: że jest to ćwiczenie improwizacji. Przyjdźcie na „scenę" parami. Twoim celem będzie rozmowa, w której każdy z was zacznie zdanie od „Tak i...".

Po pierwszej rundzie powiedz:
możesz zaakceptować oferty swojego partnera, zwiększyć swoje. Bierz jak leci. Bądź otwarty. Nie trzymaj się swojej historii. Idź z prądem.

Zacznij dyskusję:

• Kiedy to naprawdę zaczęło działać dla każdego z was?
• Co pomogło ci odnieść sukces?
• Co zmieniłeś w swoim zachowaniu, co pomogło ci przejść przez to ćwiczenie?
• W jaki sposób możemy odnieść korzyść z postawy „Tak i…" podczas ustalania celów lub rozmów dotyczących ich zastosowania?

2.3 Ćwiczenie 3

Rozmowy o wyznaczeniu celów – odgrywanie ról (METODY TEATRALNE)

Przygotowanie: Planery wyznaczania celów dla wszystkich; Lista kontrolna obserwatora; wypełniony przykład na slajdzie jako demo.

Przed rozpoczęciem ćwiczenia zapoznaj się z Planerem wyznaczania celów i pokaż uczniom, jak używać Planera do zbierania informacji o celu.
Powiedz:
Utwórz plan komunikowania celów z bezpośrednimi podwładnymi za pomocą RUMBA za pomocą Planera Dialogu Celów; zaplanuj rzeczywistą dyskusję o celach z bezpośrednim podwładnym.
Przechadzaj się od osoby do osoby i pomóż im w razie potrzeby.

Przedstaw następny krok, mówiąc:
Dobierzcie się w triady (jeden będzie obserwatorem) i przećwiczcie zaplanowane rozmowy; każdy w triadzie przyjmie każdą rolę – poruszaj się zgodnie z ruchem wskazówek zegara.

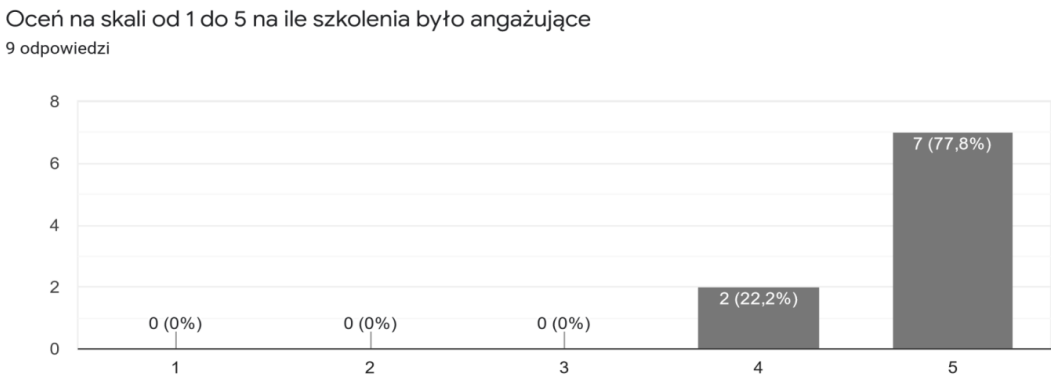
Zacznij sesję informacji zwrotnych:
• poproś obserwatorów o komentarze
• poproś wszystkich o uwagi z punktu widzenia kierownika
• poprosić o spostrzeżenia z punktu widzenia pracownika
• skoncentrować się na kwestii zaufania, zaangażowania, zrozumienia, dojścia do porozumienia

3. Doświadczenia z realizacji szkolenia

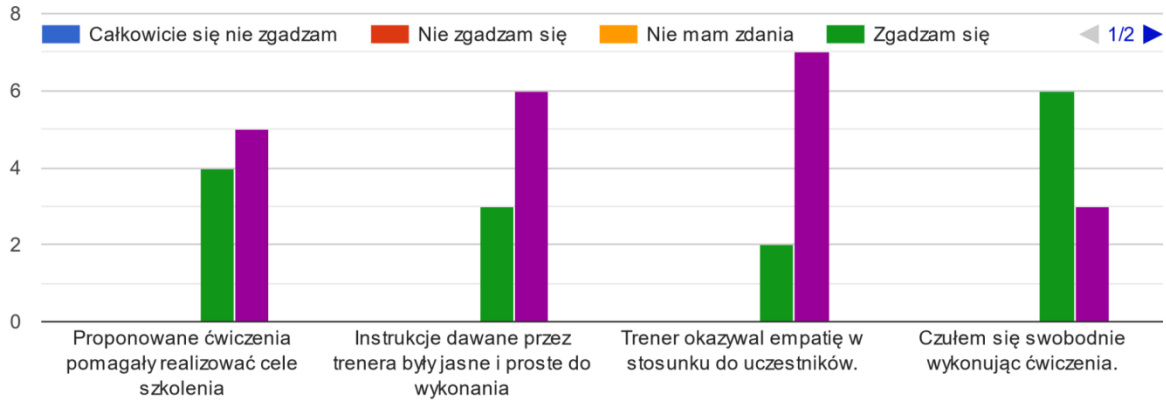
Trener jest zadowolony z przebiegu sesji treningowej.
Ponieważ uczestnicy pochodzili z 2 różnych organizacji, trener postanowił rozpocząć każde ćwiczenie polegające na występowaniu przed całą grupą w wygodnym układzie dwuosobowym, a gdy wszyscy opanują ćwiczenie, zostali poproszeni o wykonanie przed całą grupą. Ta strategia sprawdziła się bardzo dobrze.
Grupa angażowała się w ćwiczenia i chętnie z nich korzystała, czasem kilka razy. Ćwiczenie „Tak i... (Magiczny lis)" naprawdę otworzyło oczy jako sposób na ucieczkę od tradycyjnego Tak, ale... Niektórzy uczestnicy uznali, że to krótkie zdanie otwierające naprawdę buduje relacje i może posunąć każdą rozmowę do przodu.
Uczących się zachęcano do odgrywania scen w kontekście związanym z pracą i robili to, ale uznali, że informacje zwrotne płynące z ćwiczeń są sposobem na posunięcie naprzód każdej rozmowy, nawet niezwiązanej z wyznaczaniem celów. Wyrazili zainteresowanie dalszymi szkoleniami prowadzącymi do poprawy komunikacji.

3.1 Opinie uczestników i refleksje z realizacji szkolenia

Uczestnicy oceniali szkolenie za pomocą kwestionariuszy formularzy Google. (wypełniali ankiety ewaluacyjne). 78% z nich potwierdziło, że poziom wysiłku włożonego w szkolenie był bardzo wysoki (22% stwierdziło, że był wysoki). Ocenili również bardzo duże znaczenie technik opartych na teatrze dla wybranego tematu – patrz wykresy poniżej.

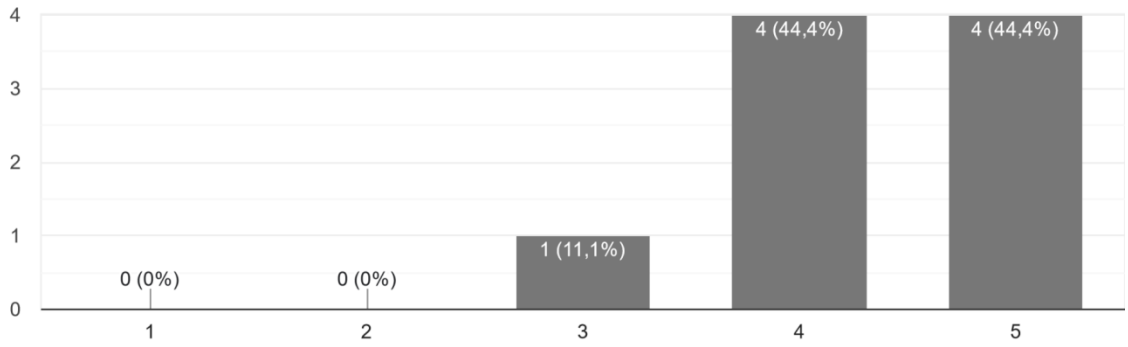


Na ile zgadzasz się z poniższymi sformułowaniami:



W jakim stopniu wg. twojej oceny wykorzystane techniki teatralne przyczyniły się do jakości szkolenia?

9 odpowiedzi



Bardzo podobała im się możliwość odgrywania dialogów z „pracownikami" wybranymi z innej grupy; interaktywna forma szkolenia; praktyka i dyskusje; doceniono również profesjonalne podejście trenera. Poleciliby szkolenie innym osobom w swojej firmie.

III. Szkolenie: Budowanie zaangażowania pracowników

Trener: Artur Mazurek

1.Wstęp

Kurs powstał w trakcie realizacji projektu TheNova w ramach programu Erasmus+. Każdy pracodawca chciałby mieć zaangażowanych pracowników. Wysokie zaangażowanie w miejscu pracy oznacza niższą absencję, wyższy wskaźnik utrzymania pracowników, zwiększoną produktywność, lepszą obsługę klienta i lepszą ogólną rentowność organizacji. Oznacza to zatem, że temat ten powinien być w centrum uwagi każdego pracodawcy.

1.1 Cele szkoleniowe

Po ukończeniu szkolenia oczekuje się od słuchaczy, że:
a. Zapoznają się z definicjami zaangażowania i satysfakcji oraz rodzajami motywacji w kontekście zarządzania pracownikami
b. Zrozumieją, jakie podstawowe działania firmy wpływają na zaangażowanie pracowników z punktu widzenia HR, zarządu i menedżerów
c. Poznają, jakie czynniki decydują o poziomie zaangażowania

1.2 Czas trwania i forma szkolenia

Szkolenie trwało 4 godziny w dniu 7.10.2022 r.

1.3 Uczestnicy szkolenia

W szkoleniu uczestniczyło 10 osób, pracownicy z MŚP (liderzy zespołów i kierownicy średniego szczebla). Zatrudnieni w przedsiębiorstwach: FIBREX Sp. z o.o.(5 uczetników), AdAstra69, Don Brando Sp. z o.o., Szala Fashion, Novarum Sp. z o.o., NAVI Studio.

1.4 Metody szkoleniowe

Wykorzystano poniższe metody szkoleniowe:
Ćwiczenia rozgrzewające (METODY TEATRALNE)
Struktura ćwiczenia Rozmowa z przyjacielem (METODY TEATRALNE)
Ćwiczenie z doświadczeniem - Magic Fox (METODY TEATRALNE)
Odgrywanie ról (METODY TEATRALNE)
Prezentacja
Praca w grupie
Dyskusja

1.5 Plan szkolenia

14:00 Rozgrzewka
14:20 Wprowadzenie do budowania zaangażowania pracowników
14:35 Sesja 1: Motywacja, zaangażowanie i satysfakcja
15:15 Sesja 2: Budowanie zaangażowania - procesy w organizacji
15:45 Przerwa
16:00: Sesja 3: Rola liderów w budowaniu zaangażowania
16:45: Odgrywanie ról
17:45: Podsumowanie i sesja informacji zwrotnej
18:00 Zakończenie

Sesja 1 Ćwiczenia rozgrzewające - opis i cele

A. Stań w pozycji wyprostowanej; poczuj swój ciężar; pozwól, aby ktoś inny podniósł Twoją rękę/ramię i poczuł jej ciężar podczas ponownego upuszczania.
Cel: samoświadomość, relaks, stworzenie otwartego umysłu (z mojego punktu widzenia)
B. Chodzenie (w kole / krzyżu)
- Zachowaj dystans
- Zmiana podłoża/odczucia (gorąco, zimno, plaża, trawa, las, błoto, klej, ..., "Podłoga to lawa")
- Tempo: szybciej, wolniej, zabawny chód, tik, ...
- Przestrzeń: staraj się wypełnić pokój równomiernie, bez dziur, luk ....

Cel ćwiczeń rozgrzewających:
Zbudowanie zaufania w grupie, zwiększenie koncentracji i wprowadzenie luźnej atmosfery

Sesja 2 Motywacja, zaangażowanie i satysfakcja - opis i cele

Opis sesji:
- definicje, fakty, mity i najlepsze praktyki
- modele i koncepcje oceny poziomu zaangażowania
- podstawowe zasady motywacji pracowników
- filary zaangażowania

Metody szkoleniowe:
Prezentacja interaktywna, dyskusja , praca w grupach
Cel: Celem sesji było pogłębienie wiedzy na temat metod pomocnych w budowaniu zaangażowania

Ćwiczenie: Poznanie faktów dotyczących osoby, wobec której chcesz wykazać większe zaangażowanie (na podstawie struktury ćwiczenia Rozmowa z przyjacielem (METODY TEATRALNE)
Powiedz:
1) Utwórzcie pary: Pracując z partnerem, napiszcie pytania, które możecie wykorzystać do odkrycia czynników motywacyjnych, które mogłyby sprawić, że inne osoby będą bardziej zaangażowane. Staraj się nie używać bezpośrednich pytań. Bądź kreatywny i obejdź temat swoimi pytaniami. Zapiszcie swoje pytania.
2) Powiedz: Wszyscy, proszę wstać. Znajdź nowego partnera. Wraz z nowym partnerem wykorzystaj pytania, które opracowałeś w kroku 1, do przeprowadzenia wywiadu. Twoim celem jest odkrycie, jakie czynniki motywacyjne mogłyby zmusić Twojego partnera do większego zaangażowania.
3) Zamieńcie się rolami i powtórzcie.
UWAGA: partnerzy, z którymi przeprowadzono wywiad: Unikajcie odpowiedzi na bezpośrednie pytania W przypadku pojawienia się takiego pytania, zacznijcie odchodzić.
Przeprowadź dyskusję z informacjami zwrotnymi: Które pytania były szczególnie pomocne?

Sesja 3 Budowanie zaangażowania - procesy w organizacji - opis i cele

Opis sesji:
- rola organizacji w budowaniu zaangażowania
- czynniki determinujące poziom zaangażowania
- przegląd procesów - polityka personalna,
- zarządzanie (rola menedżerów) - i ich wpływ na zaangażowanie i motywację pracowników

Metody szkoleniowe:
Prezentacja interaktywna, dyskusja , praca w grupach

Sesja 4 Rola liderów w budowaniu zaangażowania & Role play - opis i cele

Opis sesji:
- określenie celu i sposobu przeprowadzenia badania
- przygotowanie procedury - kampania informacyjna, etapy, przeprowadzenie ankiety
- raport i wnioski - proponowanie działań

Odgrywanie ról: Rozmowa motywująca do zwiększenia zaangażowania (Metody teatralne)
Proces:
1) Powiedz: Stwórz wstępny plan prowadzenia rozmów motywacyjnych dla osób, które chciałbyś bardziej zaangażować w pracy: Osoby w Twojej jednostce (jednostkach) pracy; zespoły; osoby i zespoły w kwestiach wspólnych.

Przygotowując się do scenki, weź pod uwagę następujące kwestie:
Kim są bohaterowie?
Czego bohaterowie chcą w tej scenie?
Jakie relacje łączą bohaterów ze sobą?
Co bohaterowie robią fizycznie na początku sceny?
Jaka jest fabuła sceny?
Jaki jest główny konflikt w scenie?
Jak zaczyna się scena?
Kiedy zaczyna się konflikt? I w jaki sposób?
Czy jest jakiś punkt zwrotny?
Jak kończy się scena?
Czy na końcu masz jakieś rozwiązanie? Albo pytanie?
Co chcesz osiągnąć opowiadając tę historię?
Jaka jest oś czasowa sceny? Co się dzieje kiedy?

2) Podziel się swoimi przemyśleniami i pomysłami zgodnie z prośbą moderatora.
3) Podsumowanie i zakończenie.

2. Opis ćwiczeń prowadzonych przy wykorzystaniu technik teatralnych

2.1 Ćwiczenie 1

Ćwiczenia rozgrzewkowe opis i cele
A. Stań w pozycji wyprostowanej; poczuj swój ciężar; pozwól, aby ktoś inny podniósł Twoją rękę/ramię i poczuł jej ciężar podczas ponownego upuszczania.
Cel: samoświadomość, relaks, stworzenie otwartego umysłu
B. Chodzenie (w kole / krzyżu)
- Zachowaj dystans
- Zmiana podłoża/odczucia (gorąco, zimno, plaża, trawa, las, błoto, klej, ..., "Podłoga to lawa")
- Prędkość: szybciej, wolniej, zabawny chód, tik, ...
- Przestrzeń: staraj się wypełnić pokój równomiernie, bez dziur, ...
Cel ćwiczeń rozgrzewających:
Zbudowanie zaufania w grupie, zwiększenie koncentracji i wprowadzenie luźnej atmosfery

2.2 Ćwiczenie 2

Poznanie faktów dotyczących osoby, wobec której chcesz wykazać większe zaangażowanie (na podstawie struktury ćwiczenia Rozmowa z przyjacielem (METODY TEATRALNE)

Powiedz:
1) Utwórzcie pary: Pracując z partnerem, napiszcie pytania, które możecie wykorzystać do odkrycia czynników motywacyjnych, które mogłyby sprawić, że inne osoby będą bardziej zaangażowane. Staraj się nie używać bezpośrednich pytań. Bądź kreatywny i omiń temat swoimi pytaniami. Zapiszcie swoje pytania.
2) Powiedz: Wszyscy, proszę wstać. Znajdź nowego partnera. Wraz z nowym partnerem wykorzystaj pytania, które opracowałeś w kroku 1, do przeprowadzenia

wywiadu. Twoim celem jest odkrycie, jakie czynniki motywacyjne mogłyby zmusić Twojego partnera do większego zaangażowania.
3) Zamieńcie się rolami i powtórzcie.
UWAGA: partnerzy, z którymi przeprowadzono wywiad: Unikajcie odpowiedzi na bezpośrednie pytania. W przypadku pojawienia się takiego pytania, zacznijcie go unikać.
Przeprowadź dyskusję zwrotną: Które pytania były szczególnie pomocne?

2.3 Ćwiczenie 3

Odgrywanie ról: Rozmowa motywująca do zwiększenia zaangażowania (METODY TEATRALNE)
Proces:
1) Powiedz: Stwórz wstępny plan dostarczania rozmów motywacyjnych osobom, które chciałbyś bardziej zaangażować w pracy: Osoby w Twojej jednostce (jednostkach) pracy; zespoły; osoby i zespoły w punktach łączących.
Przygotowując się do scenki, weź pod uwagę następujące kwestie:
Kim są bohaterowie?
Czego bohaterowie chcą w tej scenie?
Jakie relacje łączą bohaterów ze sobą?
Co bohaterowie robią fizycznie na początku sceny?
Jaka jest fabuła sceny?
Jaki jest główny konflikt w scenie?
Jak zaczyna się scena?
Kiedy zaczyna się konflikt? I w jaki sposób?
Czy jest jakiś punkt zwrotny?
Jak kończy się scena?
Czy na końcu masz jakieś rozwiązanie? Albo pytanie?
Co chcesz osiągnąć opowiadając tę historię?
Jaka jest oś czasowa sceny? Co się dzieje kiedy?

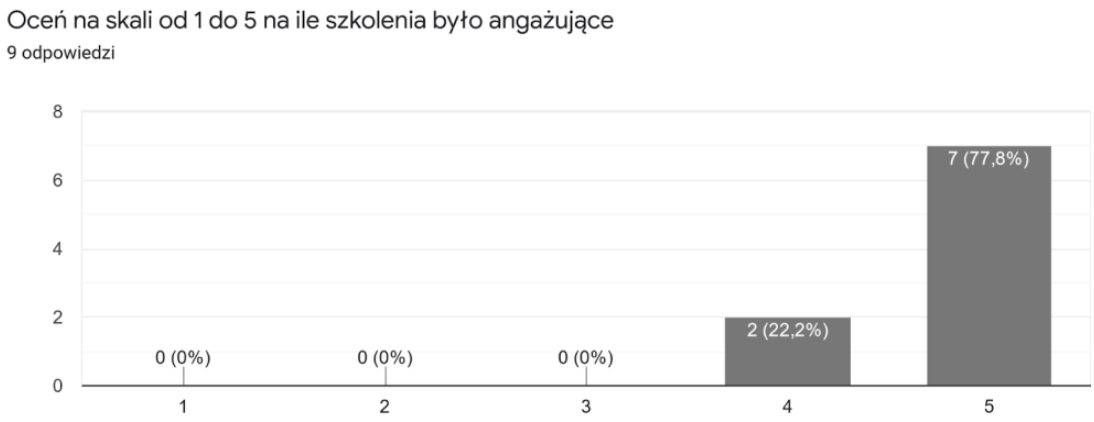
2) Podziel się swoimi przemyśleniami i pomysłami zgodnie z prośbą moderatora.
3) Podsumowanie i zakończenie

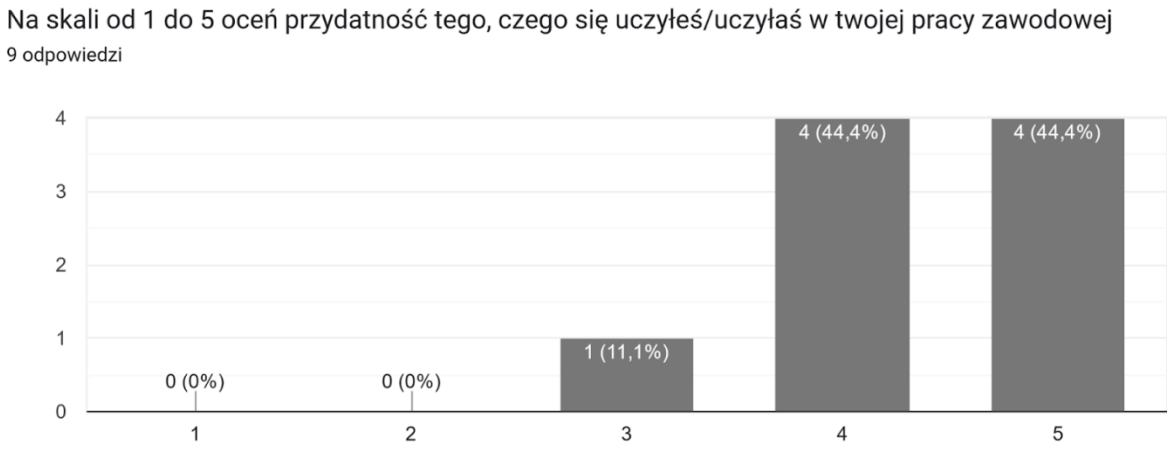
3. Doświadczenia z realizacji szkolenia

Trener jest zadowolony z efektów sesji szkoleniowej. Grupa była zaangażowana w realizację warsztatów i ćwiczeń, a uczestnicy chętnie włączali się do dyskusji. Podawali przykłady i sami wypracowywali rozwiązania.
Trener mógłby dostosować harmonogram warsztatów tak, aby uczestnicy mogli poświęcić więcej czasu na pracę nad własnymi przypadkami.

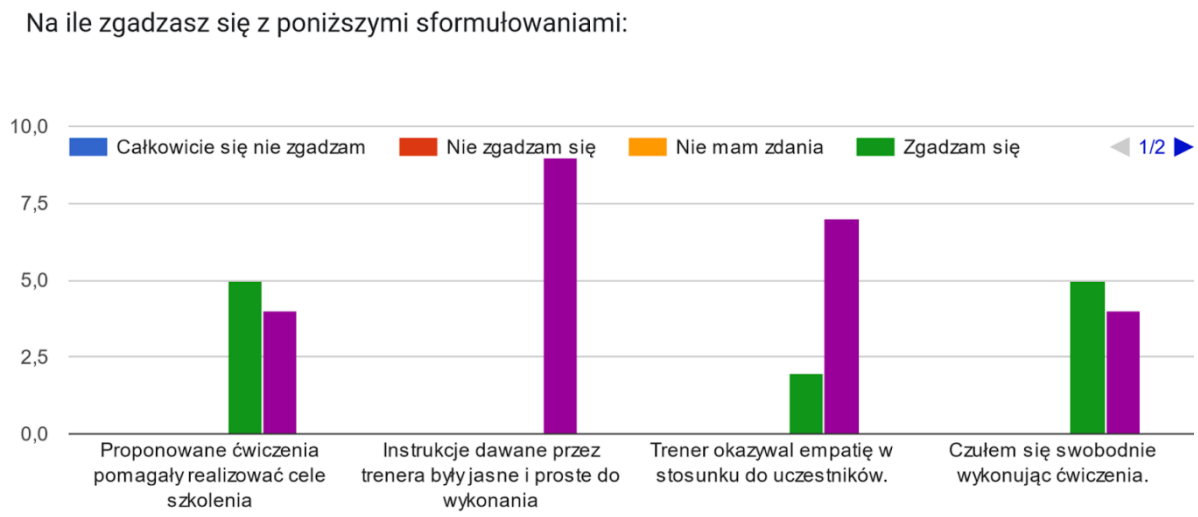
3.1 Opinie uczestników i refleksje z realizacji szkolenia

Uczestnicy ocenili szkolenie za pomocą kwestionariuszy Google forms. (Uczestnicy wypełnili ankiety ewaluacyjne. 78% z nich potwierdziło, że poziom wysiłku włożonego w szkolenie był bardzo wysoki (22% stwierdziło, że był wysoki). Ocenili również bardzo wysoką przydatność technik teatralnych dla wybranego tematu - patrz wykresy poniżej.





Zgodzili się również i zdecydowanie stwierdzili, że zaproponowane ćwiczenia pomogły w osiągnięciu celów szkoleniowych, a trener udzielał uczestnikom jasnych instrukcji.



Słuchacze bardzo docenili zajęcia i pracę w grupach; cenili sobie praktyczne przykłady wykorzystania wiedzy i umiejętności w pracy. Poleciliby szkolenie innym osobom ze swoich firm.

IV. Szkolenie: Wywieranie wpływu

Trener: Artur Mazurek

1.Wstęp

Kurs został opracowany w ramach realizacji projektu TheNova w ramach programu Erasmus+.
Coraz więcej menedżerów i liderów zespołów zauważa, że znaczną część swojego dnia spędza na przekonywaniu, wpływaniu lub nawet próbach przekupywania osób, którym nie podlegają do wykonywania określonych czynności lub zrobienia czegoś, co jest poza ich zakresem obowiązków. Dla osób nie posiadających formalnej władzy nad konkretną osobą, która jest "celem wpływu" skuteczne wykorzystanie technik wywierania wpływu staje się koniecznością. Tym bardziej, jeśli chce się utrzymać dobre relacje.

1.1 Cele szkoleniowe

Po ukończeniu szkolenia oczekuje się od słuchaczy, że:
a. Zrozumieją mechanizmy wywierania wpływu opisane przez R. Cialdiniego
b. Rozpoznają mechanizmy wpływu, który na nich jest wywierany oraz zbudują wachlarz technik, aby móc "bronić się" przed manipulacją
c. Zbudują strategię wpływu, która pomoże osiągnąć porozumienie utrzymując dobre

1.2 Czas trwania i forma szkolenia

Szkolenie trwało 4 godziny w dniu 12.10.2022 r.

1.3 Uczestnicy szkolenia

W szkoleniu uczestniczyło 8 osób z jednego MŚP – z drukarni; liderzy zespołów i kadra zarządzająca; od uczestników nie wymagano doświadczenia ani specjalnych umiejętności.

1.4 Metody szkoleniowe

Wykorzystano poniższe metody szkoleniowe:
Prezentacja
Zorganizowane sesje informacji zwrotnej - poziom grupowy i indywidualny
Praca w parach
Quiz
Dyskusja
Scenki (METODY TEATRALNE)
Ćwiczenia na z królem / królową (METODY TEATRALNE)
Chodzenie z zamkniętymi oczami będąc prowadzonym przez inną osobę (METODY TEATRALNE)

1.5 Plan szkolenia

Pre work - wybrana lektura (Prezentacja PP) dotycząca mechanizmów wpływu opisanych przez R. Cialdiniego: Wzajemność, Konsekwencji, Konsensusu (społeczny dowód słuszności), Lubienie, Autorytet, Niedostępność.

Sesja 1 Wprowadzenie

Chcąc lub nie, świadomie lub nie przez większość czasu podczas interakcji z ludźmi wywieramy na siebie wpływ. Czy możesz podać mi przykłady, w których czułeś, że ktoś próbował wywrzeć na Ciebie wpływ? Ważne jest, aby zrozumieć, jak działa wpływ, aby móc go rozpoznać i zdecydować, czy chcemy być pod wpływem, czy nie. Przydatna i praktyczna jest również wiedza o tym, jakie mechanizmy kryją się za wpływem, aby móc je wykorzystać w razie potrzeby.
Pozwól, że zaproszę Cię do ćwiczenia, w którym będziesz mógł wypróbować swoje umiejętności wywierania wpływu.

Sesja 2 Ćwiczenie z królem (METODY TEATRALNE)

1.Powiedz:

W ramach przygotowania do ćwiczenia wywierania wpływu w rozmowach chciałabym zaprosić was do doświadczenia, które pomoże nam wejść w nastrój bycia naprawdę spostrzegawczym i uważnym na język ciała i emocje innych osób.

Jeden z was będzie królową/królem, a reszta będzie sługami starającymi się zadowolić jego/jej majestat, abyście mogli pozostać przy życiu.
majestatu, abyście mogli pozostać przy życiu. Będziecie podchodzić do królowej/króla jeden po drugim próbując go zadowolić. Jeśli Król/Królowa jest niezadowolona, pstryka palcami i sługa umiera. Wtedy następny sługa może spróbować. "Zwycięzcą" zostanie sługa, który najdłużej pozostanie przy życiu.

2. Po tym, jak kilku uczestników przejdzie swoją kolej i ewentualne 2 Królów/Królowe "rządzą" , przeprowadź sesję informacji zwrotnej:

Do aktora Królowa/Król:
● Jak się czułeś wykonując tę rolę?
● Co ci się podobało/co ci się nie podobało?
● Jakie strategie służby sprawdziły się? Dlaczego?
● Jak podszedłbyś do siebie, gdybyś był sługą? Co by Cię przekonało?
● Teraz, gdy dowiedziałeś się czegoś o sobie - gdzie możesz wykorzystać te informacje w swojej pracy (życiu)?

Do aktorów-służących:
● Jak wybieraliście swoje strategie? Na jakiej podstawie dokonaliście wyboru?
● Z przyjętych podejść, które się sprawdziły?
● Jak czuliście się w obliczu reakcji króla/ królowej?
● Czy są jakieś sytuacje w pracy, do których możesz porównać to doświadczenie?
● Jak radzisz sobie z różnicami statusu w pracy?
● Jakie wnioski można zastosować w "prawdziwym życiu"?

3.Powiedz, podsumowując ćwiczenie:
Jest to ćwiczenie na świadomość ról i tego, jak nasze własne zachowanie zmienia się wraz z rolą; na to, jak nasze własne postrzeganie statusu kontroluje myślenie i zachowania komunikacyjne. Zaobserwowaliście i wykorzystaliście wiele technik przekonywania królowej. W trakcie naszego szkolenia będziemy do nich wracać.

Mieliście również okazję przekonać się:

● jak rozumiane są Twoje intencje;
● czy komunikat, który przekazujesz za pomocą mowy ciała, jest zintegrowany z tym, co chcesz powiedzieć;
● przećwiczyć odczytywanie mowy ciała swojego rozmówcy i reagować na nią, by móc prowadzić rozmowę;
● przećwiczyć, jak można dotrzeć do potrzeb drugiej osoby.

Sesja 3 Prezentacja.: mechanizmy wpływu

Powiedz: Przyjrzyjmy się najczęściej stosowanym mechanizmom wpływu, spróbuj przeanalizować, które z nich wykorzystałeś podczas ćwiczenia Kinga i spróbuj zrozumieć, dlaczego działają.

Interaktywna prezentacja każdego z 6 mechanizmów wpływu według struktury:

1.Przykład - krótka historia pokazująca działanie mechanizmu
2.Pytania do uczących się: co to za mechanizm, czy macie dla niego nazwę, dlaczego działa?
3.Definicja - na slajdzie
4.Kto i w jaki sposób wykorzystał go podczas ćwiczeń z królem ?

QUIZ:
Powiedz: Twoim zadaniem jest rozpoznanie mechanizmu wpływu, który zadziałał w opisanej sytuacji. (przygotuj wcześniej quiz z listą opisanych sytuacji i listą 4 mechanizmów do wyboru, pod każdym pytaniem)
np. Szukasz nowej lodówki. Przed pójściem do sklepu zawęziłeś swój wybór i sprawdziłeś wszystkie parametry poszukiwanej lodówki. W sklepie zaczynasz zadawać bardzo konkretne i szczegółowe pytania, aby zweryfikować swoją decyzję. Sprzedawca mówi " Widzę, że jest Pan znawcą tematu. To przyjemność rozmawiać z kimś tak przygotowanym".

Czy to jest :
Wzajemność, Lubienie, Autorytet, czy Brak wpływu?

ĆWICZENIE

Krok 1.W parach odpowiedzcie na pytanie: czy pamiętacie sytuację, w której świadomie zdecydowaliście się na bycie pod czyimś wpływem? Jaka była twoja motywacja? Opiszcie tę sytuację. Jaki był jej rezultat?

Krok 2. Dobierzcie się w różne pary i odpowiedzcie na pytanie: czy jesteście podatni na wpływy w sytuacjach, w których z góry wiecie, że decyzja nie będzie dla was dobra? W jakich sytuacjach? Dlaczego uważasz, że tak jest?

Krok 3. Podsumuj: na podstawie waszych dyskusji zdefiniujmy różnicę między wpływem a manipulacją.
a) Podaj definicję i przykłady.
b) Rozpocznij dyskusję na temat wpływu i manipulacji. Poprowadź w kierunku zagadnienia zaufania.
Spróbujmy doświadczyć zaufania

Sesja 4 Dopasowanie się w czasie prowadzenia przez inną osobę (METODY TEATRALNE)

Wprowadzenie do ćwiczenia: jest ono po to, abyś odpuścił sobie poczucie, że musisz zaufać komukolwiek poza sobą; doświadczenie w odpuszczaniu kontroli.

Instrukcja:
Poproś uczniów, aby dobrali się w pary i wyjaśnij, że jedna osoba z każdej pary będzie prowadziła drugą (osoba prowadzona położy rękę na ramieniu prowadzącego i utrzyma ją tam przez całe ćwiczenie), natomiast osoba prowadzona będzie miała zamknięte oczy. Następnie powiedz, że mogą próbować chodzić w zmiennym tempie, zmieniać kierunki itp. kiedy tylko upewnią się, że osoba prowadzona jest gotowa na zmianę.

Aby rozpocząć ćwiczenie uczeń prowadzący bierze do ręki ramię prowadzonego i "odciąża" je w swoich rękach, starając się je rozluźnić i pokazać osobie prowadzonej, że oczekuje, iż przez cały czas trwania ćwiczenia będzie czuł ciężar ramienia na swoim

ramieniu. Trener demonstruje pozycję, która będzie punktem wyjścia do chodzenia. Poleca parom, aby wypróbowały ją i kiedy tylko będą gotowe, mogą rozpocząć spacer. Kiedy widzisz, że pary wygodnie chodzą, zatrzymaj je po kolei i zachęć do zmiany.
Po zmianie każda para poświęca minutę na wymianę informacji zwrotnych koncentrując się na swoich odczuciach i emocjach (również poinstruowanych przez trenera).

Przeprowadź sesję informacji zwrotnej:
- Jak się czuliście, prowadząc z otwartymi oczami?
- Jak się czułeś z zamkniętymi oczami?
- Czy czułeś, że ty i twój partner porozumiewaliście się jasno? Skąd wiedziałeś, że jest zrozumienie?
- Czy czułeś, że możesz zaufać swojemu partnerowi? Jeśli tak, co zrobiłeś/łaś, aby to osiągnąć? Jeśli nie - co cię powstrzymało? Czy było to po Twojej stronie czy po stronie Twojego partnera?
- Czy osoba prowadząca dawała czas partnerowi z zamkniętymi oczami na zrozumienie zmian kierunku? Czy dla kogoś z was było to ważne? Dlaczego.
-Czy oboje byliście troskliwi wobec siebie? Dlaczego/ dlaczego nie? Co było powodem?
-Czy oboje pracowaliście razem w harmonii? Czy były przeszkody w waszym procesie komunikacji i dlaczego? Co przeszkadzało w komunikacji?
- Kto czuł się lepiej jako osoba prowadząca? Jak myślisz, dlaczego tak było?

Te pytania pozwolą nam uzyskać wspaniałe informacje zwrotne i spojrzeć w głąb siebie, udowadniając i wskazując drogę do bardziej efektywnej komunikacji - najpierw poprzez ciała, a następnie w naszym życiu zawodowym i osobistym.

DYSKUSJA
a) Zadaj pytanie: Jak chronić się przed niepożądanymi, a nawet szkodliwymi wpływami?

Nawiąż do ćwiczenia "z Królem" i zapytaj aktorów grających królową i króla o ich emocje.
b) Zapytaj wszystkich uczących się o doświadczenia życiowe.
c) Zapisz na flipcharcie słowa kluczowe.
d) Porozmawiaj o sprawdzonych technikach, które możemy wykorzystać, aby uchronić się przed wpływem.

2. Opis ćwiczeń przy wykorzystaniu technik teatralnych

2.1 Ćwiczenie 1

ĆWICZENIE Z KRÓLEM (TBM)

1.Powiedz:

W ramach przygotowania do ćwiczenia rozmów o wpływie chciałabym zaprosić was na doświadczenie, które pomoże nam wejść w nastrój na bycie naprawdę spostrzegawczym i uważnym na język ciała i emocje innych osób.

Jeden z was będzie królową/królem, a reszta będzie sługami starającymi się zadowolić jego/jej majestat, aby utrzymać się przy życiu. Będziecie podchodzić do królowej/króla jeden po drugim
próbując go zadowolić. Jeśli Król/Królowa jest niezadowolona, pstryka palcami i sługa umiera. Wtedy następny sługa może spróbować. "Zwycięzcą" zostanie sługa, który najdłużej pozostanie przy życiu.

2.Po tym, jak kilku uczestników przejdzie swoją kolej i ewentualne 2 Królów/Królowe "rządzą" , przeprowadź sesję informacji zwrotnej:

Do aktorów Królowej/Króla:
● Jak się czułeś/aś wykonując tę rolę?
Co ci się podobało/co ci się nie podobało?
● Jakie strategie służb zadziałały? Dlaczego?
● Jak podszedłbyś do siebie, gdybyś był sługą? Co by Cię przekonało?
● Teraz, gdy dowiedziałeś się czegoś o sobie - gdzie możesz wykorzystać te informacje w swojej pracy (życiu)?

Do aktorów-służących:
● Jak wybieraliście swoje strategie? Na jakiej podstawie dokonaliście wyboru?
● Z przyjętych podejść, które się sprawdziły?
● Jak czuliście się w obliczu reakcji króla/ królowej?
● Czy są jakieś sytuacje w pracy, do których możesz porównać to doświadczenie?
● Jak radzisz sobie z różnicami statusu w pracy?

● Jakie wnioski można zastosować w "prawdziwym życiu"?

3.Powiedz podsumowując ćwiczenie:

Jest to ćwiczenie na świadomość ról i tego, jak nasze własne zachowanie zmienia się wraz z rolą; na to, jak nasze własne postrzeganie statusu kontroluje myślenie i zachowania komunikacyjne. Zaobserwowaliście i wykorzystaliście wiele technik przekonywania królowej. W trakcie naszego szkolenia będziemy do nich wracać.

Miałeś również okazję przekonać się:
● jak rozumiane są Twoje intencje;
● czy komunikat, który przekazujesz za pomocą mowy ciała, jest zgodny z tym, co chcesz powiedzieć;
● ćwiczyć odczytywanie mowy ciała rozmówcy i reagować na nią, by móc prowadzić rozmowę;
● przećwiczyć, jak można dotrzeć do potrzeb drugiej osoby.

2.2 Ćwiczenie 2

ĆWICZENIE CHODZENIE Z ZAMKNIĘTYMI OCZAMI POD KONTROLĄ INNEJ OSOBY (METODY TEATRALNE)

Wprowadzenie do ćwiczenia: jest ono po to, abyś uwolnił się od poczucia, że musisz zaufać komukolwiek poza sobą; doświadczenie w oddawaniu kontroli.

Instrukcja:
Poproś uczniów, aby dobrali się w pary i wyjaśnij, że jedna osoba z każdej pary będzie prowadziła drugą (osoba prowadzona położy rękę na ramieniu prowadzącego i utrzyma ją tam przez całe ćwiczenie), natomiast osoba prowadzona będzie miała zamknięte oczy. Następnie powiedz, że mogą spróbować chodzić w zmiennym tempie, zmieniać kierunki itp. kiedy tylko będą pewni, że osoba prowadzona jest gotowa na zmianę.

Aby rozpocząć ćwiczenie, uczeń prowadzący bierze do ręki ramię osoby prowadzonej i "waży" je w swoich rękach, starając się je rozluźnić i pokazać osobie prowadzonej, że spodziewa się czuć ciężar ramienia na swoim ramieniu podczas całego ćwiczenia.

Trener demonstruje pozycję, która będzie punktem wyjścia do chodzenia. Poleca parom, aby wypróbowały ją i kiedy tylko będą gotowe, mogą rozpocząć spacer. Kiedy widzisz, że pary wygodnie chodzą, zatrzymaj je po kolei i zachęć do zmiany. Po zmianie każda para poświęca minutę na wymianę informacji zwrotnych koncentrując się na swoich odczuciach i emocjach (również poinstruowanych przez trenera).

Przeprowadź sesję informacji zwrotnej:
- Jak się czuliście, prowadząc z otwartymi oczami?
- Jak się czułeś z zamkniętymi oczami?
- Czy czułeś, że ty i twój partner komunikowaliście się jasno? Skąd wiedziałeś, że jest zrozumienie?
- Czy czułeś, że możesz zaufać swojemu partnerowi? Jeśli tak, co zrobiłeś/łaś, aby to osiągnąć? Jeśli nie - co cię powstrzymało? Czy było to po Twojej stronie czy po stronie Twojego partnera?
- Czy osoba prowadząca dawała czas partnerowi z zamkniętymi oczami na zrozumienie zmian kierunku? Czy dla któregoś z was było to ważne? Dlaczego.
-Czy oboje byliście troskliwi wobec siebie? Dlaczego/ dlaczego nie? Co było powodem?
-Czy oboje pracowaliście razem w harmonii? Czy były przeszkody w waszym procesie komunikacji i dlaczego? Co przeszkadzało w komunikacji?
- Kto czuł się lepiej jako osoba prowadząca? Jak myślisz, dlaczego tak było?

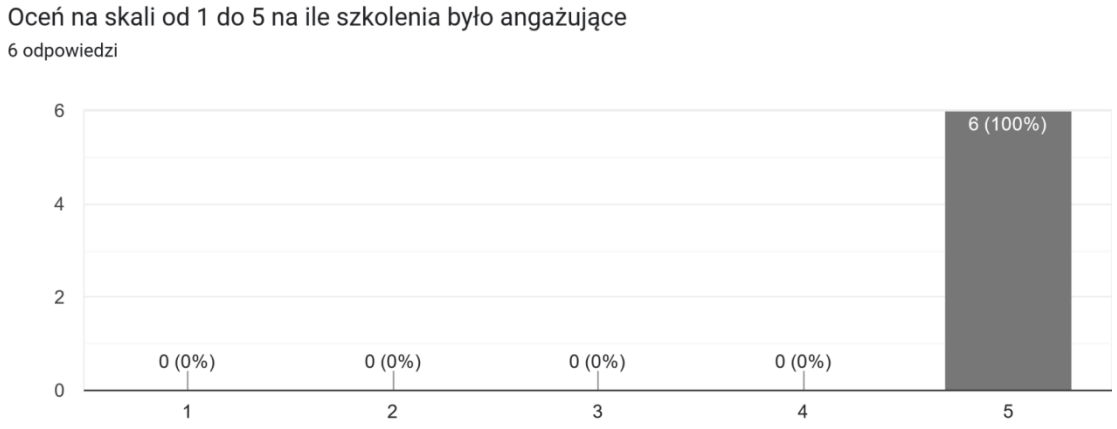
Te pytania pozwolą nam uzyskać wspaniałe informacje zwrotne i spojrzeć w głąb siebie, udowadniając i wskazując drogę do bardziej efektywnej komunikacji - najpierw poprzez ciała, a następnie w naszym życiu zawodowym i osobistym.

3. Doświadczenia z realizacji szkolenia

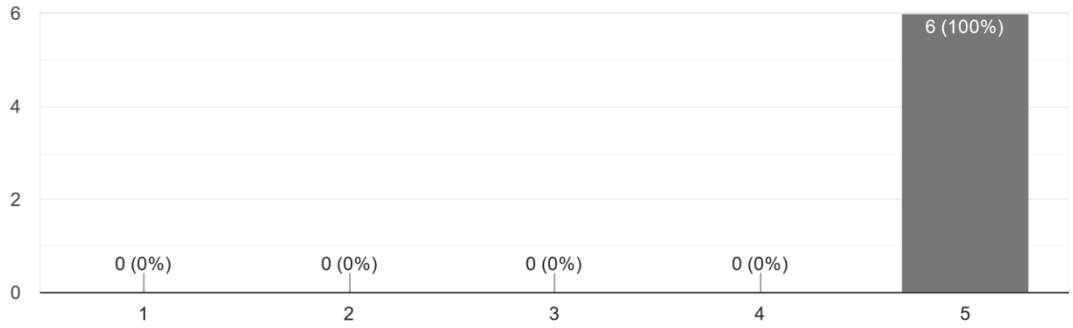
Kwestia wpływu i manipulacji zawsze wzbudza dyskusję i tym razem nie było inaczej. Trener musi być przygotowany z definicjami, ale co ważniejsze, z przykładami. Dyskusja na temat tego, kto z uczestników został zmanipulowany i jak się czuł, ułatwiła sprawę. Trener miał wiele własnych przykładów i przykładów z mediów, dzięki czemu można było naprawdę wyznaczyć granicę między wpływem a manipulacją. Trener postanowił dodać ćwiczenie Chodzenie z zamkniętymi oczami pod przewodnictwem innej osoby (METODY TEATRALNE), ponieważ kwestia zaufania pojawiła się już na samym początku szkolenia. Było to trudne doświadczenie dla uczestników i tylko kilku z nich było w stanie w pełni docenić korzyści płynące z tego ćwiczenia. Na przyszłość, jeśli to ćwiczenie zostanie wykorzystane w tym miejscu, zaleca się przeprowadzenie rozgrzewki.

3.1 Opinie uczestników i refleksje z realizacji szkolenia

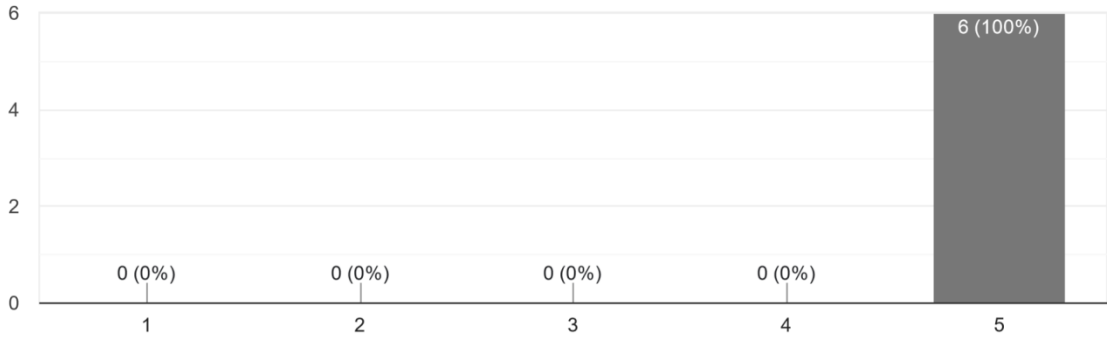
Uczestnicy ocenili szkolenie za pomocą kwestionariuszy Google forms. 100% z nich potwierdziło, że szkolenie było angażujące. Ocenili również bardzo wysoką przydatność technik opartych na teatrze do wybranego tematu oraz nabyte umiejętności jako przydatne w pracy - patrz wykresy poniżej.



Na skali od 1 do 5 oceń przydatność tego, czego się uczyłeś/uczyłaś w twojej pracy zawodowej
6 odpowiedzi



Czy w trakcie szkolenia uzyskałeś potrzebną wiedzę i umiejętności?
6 odpowiedzi



Uczestnicy zgodzili się również i zdecydowanie stwierdzili, że zaproponowane ćwiczenia pomogły w osiągnięciu celów szkolenia, a trener udzielał uczestnikom jasnych instrukcji. Ogólnie wszyscy poleciliby to szkolenie innym - patrz wykresy poniżej.

Na ile zgadzasz się z poniższymi sformułowaniami:

Podkreślali, że ważne było dostosowanie szkolenia do potrzeb słuchaczy, docenili praktyczne ćwiczenia i wykorzystanie przykładów z pracy. Zdecydowanie poleciliby to szkolenie innym.

V. Szkolenie: Uznanie jako sposób motywowania

Trener: Katarzyna Mitrut

1. Wstęp

Kurs powstał w ramach realizacji projektu TheNova w ramach programu Erasmus+. Ludzie chcą wiedzieć, że kiedy osiągają dobre wyniki, inni widzą i doceniają ich osiągnięcia. Uznanie to sposób, w jaki okazujesz to uznanie i pokazujesz ludziom, że ich wkład ma znaczenie. Dawanie uznania, jeśli jest robione w odpowiedni sposób, może być również doskonałym sposobem na stymulowanie motywacji.

1.1 Cele szkoleniowe

Po ukończeniu szkolenia od uczestników oczekuje się:

A. Zrozumienia, że uznanie jest cenne tylko wtedy, gdy odzwierciedla potrzeby osoby, która je otrzymuje
B. Zrozumienia podstawowych zasad udzielania uznania
C. Umiejętności dawania dowodów uznania w taki sposób, aby były docenione i motywujące

1.2 Czas trwania i forma szkolenia

Szkolenie trwało 4 godziny w dniu 25.10.2022

1.3 Uczestnicy szkolenia

W szkoleniu uczestniczyło 8 właścicieli i menedżerów MŚP z sektorów ubezpieczeniowy, media, edukacja, IT.

1.4 Metody szkoleniowe

Wykorzystano poniższe metody szkoleniowe:
Prezentacja
Praca indywidualna
Praca grupowa
Dyskusje
Rozmowa z przyjacielem Struktura ćwiczeń (METODY TEATRALNE)
Odgrywanie ról (sceny) (METODY TEATRALNE)

1.5 Plan szkolenia

Sesja 1 Wprowadzenie

Zacznij od pytania: Kiedy należy okazywać uznanie poszczególnym osobom lub zespołom?
Szukaj komentarzy typu:
Osiągnięcie głównych kamieni milowych na drodze do osiągnięcia celu; osiągnięcie ostatecznego celu; wykraczanie „ponad i poza" to, czego oczekuje się w określonej sytuacji.
Powiedz: to jest definicja rozpoznawania, z którą chciałbym, żebyśmy pracowali: Ludzie chcą wiedzieć, że kiedy osiągają dobre wyniki, inni widzą i doceniają ich osiągnięcia. Uznanie to sposób, w jaki okazujesz to uznanie i pokazujesz ludziom, że ich wkład ma znaczenie.
Ćwiczenie: Co sprawia, że czujesz się doceniony?

Powiedz:
Celem tego ćwiczenia jest zbadanie, co sprawia, że czujesz się doceniony.
Przeczytaj otrzymany arkusz uznania. Zakreśl osiem rodzajów uznania, które mają dla ciebie największe znaczenie — te, które najprawdopodobniej zachęcą cię do osiągania wysokich wyników. Kiedy będziesz gotowy, wypełnij kartę wyników zgodnie z moimi instrukcjami.

Zapytaj: Jaki jest twój wynik?
(zapisz odpowiedzi w 2 kolumnach na flipcharcie, aby zwizualizować punktację; następnie oznacz kolumny: materialne i niematerialne.

Powiedz: Jak widzimy, reprezentowane są oba rodzaje uznania. Terminy materialny i niematerialny pomagają nam lepiej zrozumieć praktykę Rozpoznawania.

Wyjaśnij różnicę.

Powiedz: Oba są ważne, ale, jak właśnie widzieliśmy, ich stopień ważności różni się w zależności od osoby.

Zapytaj: Na podstawie tego, co widzisz na flipcharcie, jakie wnioski możesz wyciągnąć?

Posłuchaj:
Niektórzy ludzie chcą bardziej namacalnego, a inni niematerialnego uznania;
Niektórzy uważają oba za równie ważne; Różni ludzie wolą różne rzeczy.

Zapytaj: Na które z nich masz wpływ? Nad którymi masz bezpośrednią i osobistą kontrolę?

Zapytaj: Jakie są implikacje dla Ciebie jako lidera?

Szukaj odpowiedzi typu:
Muszę wiedzieć, co jest ważne dla różnych ludzi. Nie mogę zakładać, że coś jest wartościowe dla kogoś innego tylko dlatego, że jest wartościowe dla mnie. Na przykład niektórzy ludzie lubią dyplomy i drogie długopisy lub tablety, podczas gdy inni uważają je za całkowicie śmieszne.

Sesja 2 Ćwiczenie: Poznanie faktów o osobie, której chcesz podziękować. (na podstawie struktury ćwiczeń Rozmowa z przyjacielem (METODY TEATRALNE)

Powiedz:

1) Utwórzcie pary. Pracując z partnerem, utwórz pytania, których możesz użyć, aby odkryć rodzaje uznania, które mają znaczenie dla innych. Staraj się nie używać bezpośrednich pytań typu: co jest dla Ciebie wartościowym rodzajem uznania lub co

powoduje wzrost Twojej motywacji. Bądź kreatywny i zadawaj pytania wokół tematu. Zapisz swoje pytania.
2) Proszę wszystkich o wstanie. Znajdź nowego partnera. Wraz z nowym partnerem wykorzystaj pytania opracowane w kroku 1, aby przeprowadzić wywiad. Twoim celem jest odkrycie rodzajów uznania, które mają znaczenie dla twojego partnera.
3) Zmień role i powtórz.

UWAGA: partnerzy, z którymi przeprowadzono wywiady: proszę unikać odpowiadania na bezpośrednie pytania dotyczące rodzaju uznania, które ma dla Państwa znaczenie. Jeśli pojawi się takie pytanie, zacznij odchodzić.
Przeprowadź dyskusję zwrotną: które pytania były szczególnie pomocne w odkrywaniu znaczących rodzajów uznania?

Sesja 3 Ćwiczenie: Dylematy dawania uznania

Powiedz:

Pytań, jak widzimy, jest wiele, dotyczących sposobu udzielania uznania, w jakiej sytuacji, co mówić itp. Zmierzmy się z tymi pytaniami i dylematami.

1) Przygotuj dwa rzędy krzeseł naprzeciw siebie (liczba odpowiadająca liczbie uczniów).
2) Podziel grupę na dwie podgrupy. Posadź członków każdej grupy naprzeciw siebie. Przydziel każdemu uczniowi jeden z następujących dylematów (na kartce papieru):

■ Dylemat 1: Rozpoznawanie długoterminowe a krótkoterminowe

■ Dylemat 2: Uznanie indywidualne a grupowe

■ Dylemat 3: Indywidualne preferencje i wartości a ogólne

■ Dylemat 4: Uznanie ze strony rówieśników vs uznanie ze strony przełożonego

■ Dylemat 5: Materialny czy niematerialny dowód uznania, który wolałbyś dawać i dlaczego

1) Powiedz: Pomyśl o zadanym Ci dylemacie i swojej opinii na ten temat, a za 2 minuty zapytasz osobę siedzącą naprzeciwko Ciebie o jej zdanie na ten temat. Możesz użyć następujących pytań, aby ułatwić rozmowę:

- Jaki jest wpływ dylematu na jednostki i jednostki pracy?
- Jakie są podstawowe przyczyny tego dylematu?
- Co może zrobić lider-menedżer, aby rozwiązać ten dylemat?
- Na którą stronę dylematu jesteś bardziej podatny?

2) Powiedz: Teraz będziecie pracować w rundach – najpierw pytacie osobę siedzącą naprzeciw was, potem będziecie pytani i spróbujcie odpowiedzieć na pytanie dotyczące dylematu rozmówcy. Kiedy powiem „zmiana", usiądziesz na krześle po swojej prawej stronie.

3) Poprowadź dyskusję zwrotną

Sesja 4 Odgrywanie ról: uznanie zastosowane w praktyce (METODY TEATRALNE)

Proces:

Powiedz:
Stwórz wstępny plan dawania uznania dla tych, którzy przyczyniają się do osiągnięcia wybranego przez Ciebie celu, w tym: pracownicy czy całe zespoły, osoby/zespoły np. wśród dostawców.

Przygotowując się do sceny, weź pod uwagę następujące kwestie:
Kim są bohaterowie?
Czego bohaterowie chcą w scenie?
Jaki rodzaj relacji łączą ze sobą postacie?
Gdzie jesteśmy?
Co postacie robią fizycznie na początku sceny?
Jaka jest fabuła sceny?
Jaki jest główny konflikt w scenie?
Jak zaczyna się scena?
Kiedy zaczyna się konflikt? I jak?

Czy istnieje punkt zwrotny?
Jak kończy się scena?
Czy w końcu masz rozwiązanie? Albo pytanie?
Co chcesz osiągnąć, opowiadając tę historię?
Jaka jest oś czasu sceny? Co się dzieje gdy...?

Zapisz swój plan w narzędziu do planowania dawania uznania.
Podziel się swoimi przemyśleniami i pomysłami zgodnie z prośbą facylitatora.
Podsumowanie i zakończenie.

2. Opis ćwiczeń przy wykorzystaniu technik teatralnych

2.1 Ćwiczenie 1

Poznanie faktów o osobie, której chcesz podziękować. (na podstawie struktury ćwiczeń Rozmowa z przyjacielem (METODY TEATRALNE)

Powiedz:

1) Utwórzcie pary. Pracując z partnerem, utwórz pytania, których możesz użyć, aby odkryć rodzaje uznania, które mają znaczenie dla innych. Staraj się nie używać bezpośrednich pytań typu: co jest dla Ciebie wartościowym rodzajem uznania lub co powoduje wzrost Twojej motywacji. Bądź kreatywny i zadawaj pytania wokół tematu. Zapisz swoje pytania.
2) Proszę wszystkich o wstanie. Znajdź nowego partnera. Wraz z nowym partnerem wykorzystaj pytania opracowane w kroku 1, aby przeprowadzić wywiad. Twoim celem jest odkrycie rodzajów uznania, które mają znaczenie dla twojego partnera.
3) Zmień role i powtórz.

UWAGA: partnerzy, z którymi przeprowadzono wywiady: proszę unikać odpowiadania na bezpośrednie pytania dotyczące rodzaju uznania, które ma dla Państwa znaczenie. Jeśli pojawi się takie pytanie, zacznij odchodzić.
Przeprowadź dyskusję zwrotną: które pytania były szczególnie pomocne w odkrywaniu znaczących rodzajów uznania?

2.2 Ćwiczenie 2

Odgrywanie ról: wyrażanie uznania zastosowane w praktyce (METODY TEATRALNE)

Proces:

Powiedz:

Stwórz wstępny plan wyrażania uznania dla tych, którzy przyczyniają się do osiągnięcia wybranego przez Ciebie celu, w tym: pracownicy czy całe zespoły, osoby/zespoły np. wśród dostawców.

Przygotowując się do sceny, weź pod uwagę następujące kwestie:
Kim są bohaterowie?
Czego bohaterowie chcą w scenie?
Jaki rodzaj relacji łączą ze sobą postacie?
Gdzie jesteśmy?
Co postacie robią fizycznie na początku sceny?
Jaka jest fabuła sceny?
Jaki jest główny konflikt w scenie?
Jak zaczyna się scena?
Kiedy zaczyna się konflikt? I jak?
Czy istnieje punkt zwrotny?
Jak kończy się scena?
Czy w końcu masz rozwiązanie? Albo pytanie?
Co chcesz osiągnąć, opowiadając tę historię?
Jaka jest oś czasu sceny? Co się dzieje gdy...?

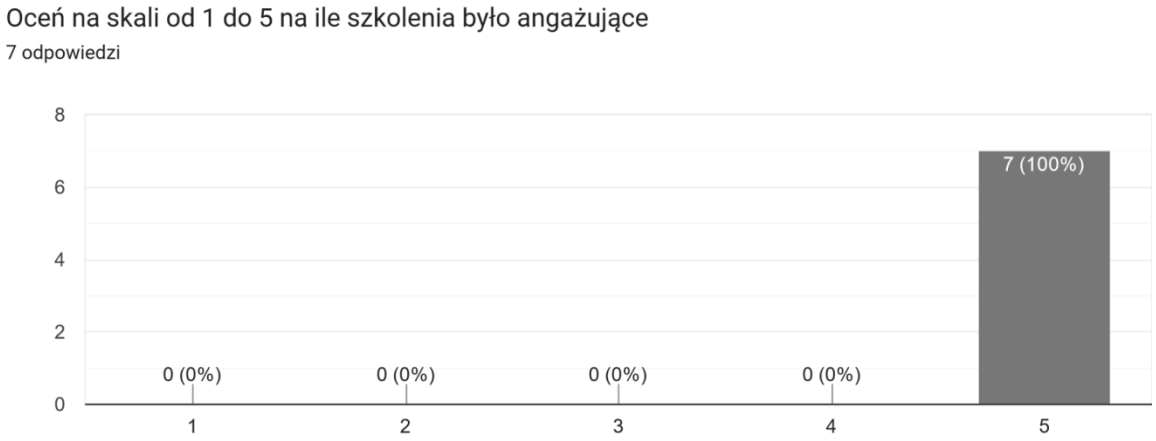
Zapisz swój plan w narzędziu do planowania dawania uznania.
Podziel się swoimi przemyśleniami i pomysłami zgodnie z prośbą facylitatora.

3. Doświadczenia z realizacji szkolenia

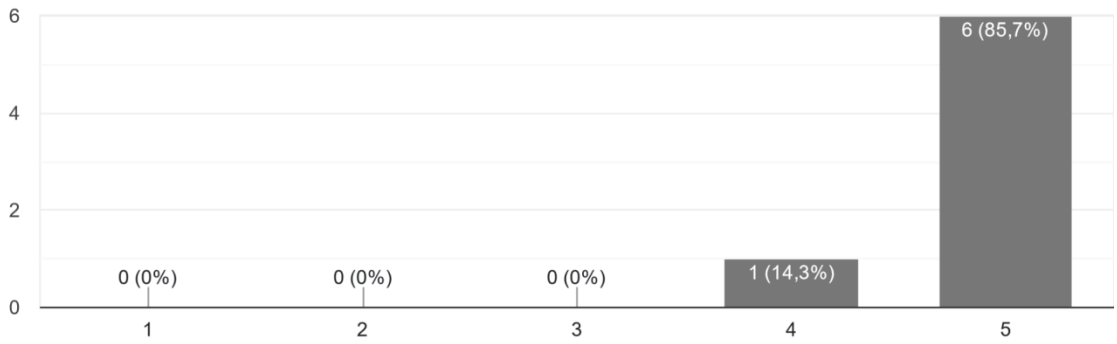
Procedurę ćwiczenia Dylematy należy zmodyfikować tak, aby każdy otrzymał odpowiedzi od każdego członka grupy. Temat był bardzo interesujący dla słuchaczy, przenieśli dyskusję na różne konteksty, takie jak rodzina czy relacje poza pracą.

3.1 Opinie uczestników i refleksje z realizacji szkolenia

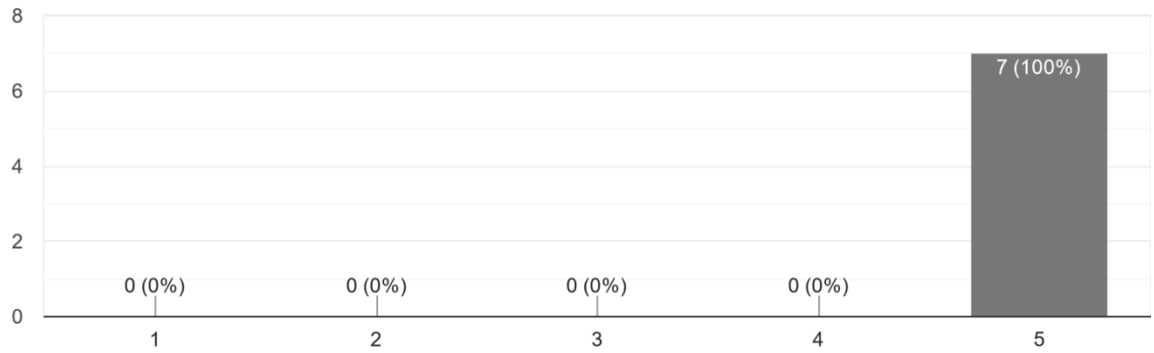
Uczestnicy oceniali szkolenie za pomocą kwestionariuszy formularzy Google. 100% z nich potwierdziło, że szkolenie było angażujące. Ocenili również bardzo wysoką adekwatność technik teatralnych do wybranego tematu, wszyscy zadeklarowali, że poleciliby szkolenie innym osobom w firmie – patrz wykresy poniżej.



Na skali od 1 do 5 oceń przydatność tego, czego się uczyłeś/uczyłaś w twojej pracy zawodowej
7 odpowiedzi



Czy polecił byś/poleciła byś to szkolenie innym?
7 odpowiedzi



Uczący się uznali ten temat i dyskusję za bardzo cenne w pracy, ale także w kontekście prywatnym. Zajęcia były dla nich angażujące i stymulujące. Docenili to, że trener przywiązywał tak dużą wagę do sposobu prowadzenia grupowych sesji informacji zwrotnej, aby każdy mógł swobodnie ćwiczyć przed grupą.