

# **Program spotkań grupowych dla osób bezrobotnych w wieku 50+ realizowany w ramach programu regionalnego „Gwarancja 50+”**

**Na podstawie programu opracowanego w ramach projektu  
systemowego Województwa Małopolskiego  
„50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”  
współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu  
Społecznego**

**Kraków 2015**

**Program spotkań grupowych dla osób bezrobotnych w wieku 50+<sup>1</sup>**

Niniejszy program stanowi swego rodzaju przewodnik dla moderatorów grupowych spotkań z osobami powyżej 50. roku życia powracającymi na rynek pracy. Program ten z sukcesem realizowany był w projekcie systemowych Województwa Małopolskiego „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”<sup>2</sup>. Realizatorzy projektu rekomendują zastosowanie niniejszego programu, w całości lub w części, przez instytucje i podmioty zajmujące się aktywizacją zawodową i społeczną osób po 50. roku życia.

Dla osób dojrzałych bardzo istotną formą pomocy są działania grupowe. Grupa, jeśli jest zbudowana z osób w zbliżonym wieku, daje osobom 50+ poczucie bezpieczeństwa, pomaga im odbudować/nawiązać relacje społeczne, daje wsparcie oraz praktyczne rady dotyczące kontaktów np. z pracodawcami. Uczestnicy mogą podzielić się doświadczeniem, rozwiązać dylematy i zdobyć nowe pomysły, mogą też poszerzyć sieć kontaktów. Uczestnictwo w spotkaniach grupowych może przyczynić się do odkrywania nowych pasji, a te z kolei, obok podnoszenia umiejętności zawodowych czy kompetencji kluczowych, mogą mieć korzystny wpływ na wzrost aktywności zawodowej.

W trakcie spotkań grupowych ważne jest stworzenie odpowiedniej atmosfery i warunków do rozwoju postaw związanych z nadzieją, odwagą, autentyczną akceptacją siebie i otwartością na innych ludzi. Istotne jest uruchamianie potencjału zawartego w grupie, odwoływanie się do doświadczeń i mądrości życiowej uczestników.<sup>3</sup> Istotnym czynnikiem budującym klimat pracy jest atmosfera pierwszego spotkania. Ważne, aby była ona otwarta, nieoceniająca, nieograniczająca, partnerska, ważne jest też, aby pokazać zaangażowanie moderatora oraz skutecznie zaangażować samych uczestników.

W dobrym klimacie wspólnej pracy, wzajemnej pomocy i akceptacji dochodzi do tzw. *efektu zarażenia* – członkowie grupy mają emocjonalny stosunek do przeżyć pozostałych osób<sup>4</sup>. Wzmocnienie uzyskane od innego uczestnika grupy jest bardziej wiarygodne od tego, którego udziela osoba trzecia np. trener czy tutor. Należy pamiętać, że siła i wiedza tkwi w grupie, moderator tylko ułatwia korzystanie z zasobów, które są we wszystkich i w każdym z osobna.<sup>5</sup>

Spotkania grupowe powinny być moderowane przez doświadczonych trenerów/ coachów/ doradców zawodowych. Osoby prowadzące spotkania powinny być doświadczonymi życiowo

---

<sup>1</sup> Opracowanie programu powstało głównie na podstawie:

- Ekspertyzy D. Binek, Poradnik trenera osób dojrzałych opracowanej w ramach projektu „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”, Kraków 2014
- Założeń programowych opracowanych w Stowarzyszeniu WIOSNA na podstawie własnych doświadczeń w realizacji działań na rzecz pomocy osobom trzecim.

<sup>2</sup> Projekt „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni” realizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w trybie systemowym w ramach Działania 7.2.1 PO KL *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym*. W realizacji projektu uczestniczą Partnerzy: Stowarzyszenie WIOSNA oraz Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie, Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie, Grodzki Urząd Pracy w Krakowie oraz Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego.

<sup>3</sup> D. Binek, Poradnik trenera osób dojrzałych, Ekspertyza opracowana w ramach projektu „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”, Kraków 2014

<sup>4</sup> Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia, (w:) Zeszyty informacyjno – metodyczne doradcy zawodowego, nr 20, KUP, Warszawa

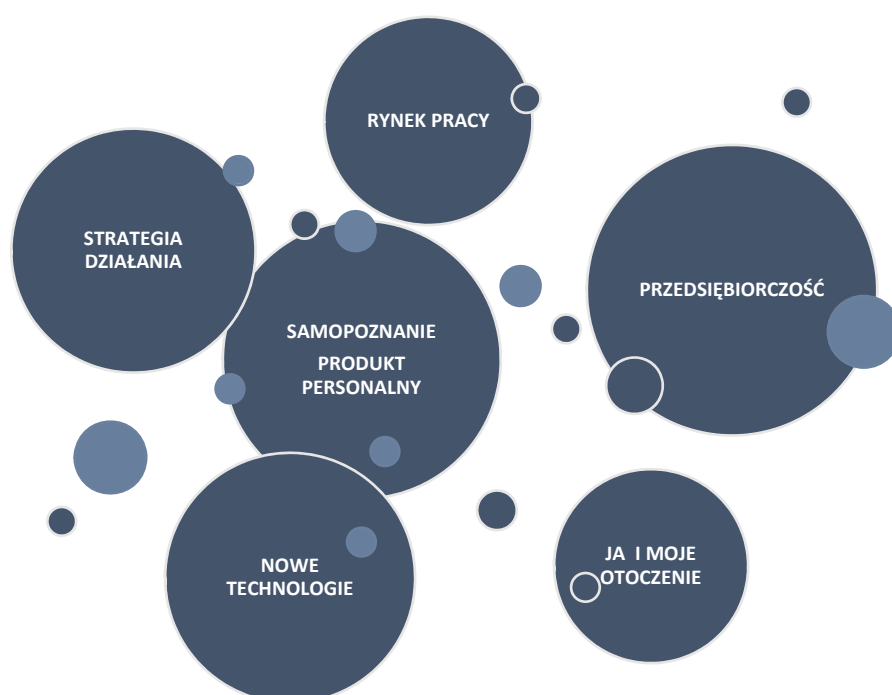
<sup>5</sup> D. Binek, Poradnik trenera osób dojrzałych, Ekspertyza opracowana w ramach projektu „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”, Kraków 2014

praktykami, zbliżonymi wiekowo do uczestników. Takie warunki pozwalają na największy sukces spotkań. Młodszy trenerzy są traktowani jako teoretycy, sympatyczni, ale nie rozumiejący sytuacji, ciekawi, ale bez praktyki. Trener nie powinien tworzyć sztucznych barier (np. przez chwalenie się sukcesami), opowieściami spoza świata uczestników, im niedostępnymi.<sup>6</sup> Moderowanie spotkań przez niezależną osobę wpływa motywująco na członków grupy, ułatwia zachowanie obiektywności wypracowanych rozwiązań, sprzyja konstruktywnym dyskusjom i pozwala uniknąć konfliktów.<sup>7</sup>

Program spotkań inspirujących obejmuje 84 godziny szkoleniowe: 14 spotkań po 6 godz. (spotkania: 6 godzin szkoleniowych realizowanych podczas jednego dnia, w godzinach 9.30 do 15.00). Grupa powinna mieć trenera wiodącego, który pełni rolę specyficznej kłamry spinającej całość spotkań, nie wyklucza to jednak możliwości zaproszenia na spotkania trenerów-gości, którzy mogą bardziej przybliżyć/ pogłębić dany temat.

Jak już wspomniano na wstępie przedstawiony poniżej program spotkań stanowi bardziej przewodnik niż wytyczne, których należy się ściśle trzymać. Należy pamiętać, że to uczestnicy spotkań grupowych powinni mieć decydujący głos odnośnie tematyki spotkań, kolejności realizowania tematów, sposobów pracy oraz prowadzenia spotkań. Uczestnicy są ekspertami, a moderator musi się dostosować do ich percepcji, doświadczenia, wiedzy czy tempa pracy. Dopasowanie programu spotkań do barier i potrzeb uczestników znacznie zwiększa efektywność działań i optymalizuje osiągnięte rezultaty.

Poniżej przedstawiono główne bloki tematyczne spotkań grupowych, natomiast w tabeli zawarto tematykę poszczególnych modułów spotkań grupowych.



<sup>6</sup> T. Waleczko, A. Kaznowska, Ocena form wsparcia w projekcie „50+ dojrzaży, potrzebni, kompetentni”, Ekspertyza opracowana w ramach projektu „50+ dojrzaży, potrzebni, kompetentni”, Kraków 2015

<sup>7</sup> Raport z procesu testowania. *Laboratorium kobieta 50+*, Innowacyjne metody utrzymania aktywności zawodowej 50+, Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku, Białystok 2012

Lp.	Moduły spotkań grupowych	Liczba godzin szkoleniowych
1.	Spotkanie inauguracyjne - poznanie siebie i innych	6
2.	Warsztat przyszłości	6
3.	Aktualny rynek pracy	6
4.	Moje CV i strategia poszukiwania pracy	6
5.	Zarządzanie zmianą osobistą	6
6.	Ja, jako pracownik – moje kompetencje	6
7.	Tworzenie sieci kontaktów	6
8.	Komunikacja interpersonalna	6
9.	Przedsiębiorczość - poszerzamy perspektywy	6
10.	Asertywność w miejscu pracy	6
11.	Autoprezentacja	6
12.	Kreatywność w sytuacjach wyzwań	6
13.	Możliwości uczenia się i korzystanie z nowoczesnych technologii informatycznych	6
14.	Zarządzanie sobą w czasie	6

## Szczegółowy program spotkań grupowych dla osób w wieku 50+ pozostających bez pracy

LP	MODUŁY	WUP: WIEDZA, UMIEJĘTNOŚCI, POSTAWY	PROPONOWANA TEMATYKA I PRZEBIEG SPOTKANIA
1.	<b>SPOTKANIE INAUGURACYJNE - POZNANIE SIEBIE I INNYCH</b>	<p><b>Cel główny:</b> wzajemne poznanie się uczestników, przedstawienie założeń projektu, sformułowanie oczekiwań oraz zawarcie kontraktu na całą edycję uczestnictwa w projekcie.</p> <p><b>Wiedza, czyli to, co uczestnicy znają/mają:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uczestnicy znają swoje imiona i imiona osób z zespołu projektowego, wiedzą jakie instytucje realizują projekt i dlaczego</li> <li>• O przebiegu projektu ze swojego punktu widzenia (ścieżka uczestnika – rekrutacja, spotkania 1x1, spotkania inspirujące, staże, komunikacja z zespołem projektowym)</li> <li>• O kluczowych celach projektu (samodzielność, a wsparcie w poruszaniu się po rynku pracy, wszyscy pracujemy na to, aby jak najwięcej osób w projekcie i po projekcie znalazło pracę, która daje satysfakcję i środki do godnego życia, co robi, a czego nie robi tutor, co robi a czego nie robi zespół projektowy, jakie mamy wyniki w pierwszej edycji – co się sprawdziło, a co zmieniliśmy)</li> <li>• Jak będzie przebiegała praca na spotkaniach inspirujących (uczenie się osób dorosłych przez doświadczenie, przedstawienie harmonogramu i tematyki spotkań)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inauguracja – przywitanie uczestników, przedstawienie zespołu projektowego, przedstawienie celów spotkania.</li> <li>2. Kto tu jest? – poznanie uczestników szkolenia</li> <li>3. Po co tutaj jesteśmy razem? Omówienie celów projektu, zapoznanie z realizatorami: WUP, Stowarzyszenie Wiosna, PUP-y</li> <li>4. Określenie celów, obaw i motywacji do całego cyklu spotkań.</li> <li>5. Przedstawienie idei oraz metodologii szkolenia a także planu szczegółowego z zaznaczeniem, które cele gdzie mogą być spełnione, a na które nie odpowiemy w tym projekcie.</li> <li>6. Kontrakt i zasady pracy grupy (ważna eliminacja postawy roszczeniowej, język ja, prawo do błędu, prawo do odmowy, otwarta komunikacja na grupie, poufność, mówimy do, a nie o kimś, komunikujemy co nam przeszkadza, skupiam się na celu realizowanym tu i teraz).</li> <li>7. Pretesty i wprowadzenie odpowiednika Indeksu</li> </ol>

		<p><b>Umiejętności</b>, czyli uczestnicy potrafią / posiadają umiejętność:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Określić swoje motywacje, obawy i to, co wnoszą dobrego do projektu</li> <li>• Ustalić zasady współdziałania dotyczące spotkań inspirujących i kontaktu z zespołem projektowym -ustalenie kontraktu ważnego na wszystkich spotkaniach w cyklu – przekazanie go moderatorom gościom</li> </ul> <p><b>Postawa</b>, czyli refleksja i motywacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Są nastawieni pozytywnie do poznawania innych osób w grupie i mają bazowe poczucie bezpieczeństwa (lęk przed nieznanym zastąpiony aktywną nadzieją)</li> <li>• Są zaciekawieni dalszym przebiegiem spotkań i świadomi swojej odpowiedzialności w działaniach projektowych</li> </ul>	<p>sukcesów.</p> <p>8. METAPLAN nt. sytuacji na rynku pracy ludzi 50 + oraz ich potrzeb</p> <p>Ewentualne ćwiczenia: <i>Giełda lamentów; Śledztwa; Giełda marzeń; Grupa delficka.</i></p>
2.	<b>WARSZTAT PRZYSZŁOŚCI</b>	<p><b>Cel główny:</b> Przejście procesu od krytyki do sformułowania celów rozwojowych i nabranie zaufania do wspólnego szukania rozwiązań.</p> <p><b>Wiedza</b>, czyli uczestnicy znają/mają wiedzę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Z czym przyszli do projektu, z jakimi przekonaniem i z jakimi chcą wyjść</li> </ul> <p><b>Umiejętności</b>, czyli uczestnicy potrafią / posiadają umiejętność:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umieją otwarcie wypowiadać swoje opinie i swoją historię</li> <li>• Potrafią rozróżnić czynniki zależne i niezależne od nich</li> <li>• Potrafią sformułować pozytywny cel procesu</li> </ul> <p><b>Postawa</b>, czyli refleksja i motywacja:</p>	<p><u>Wersja 1</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wstęp – metoda warsztatu przyszłości z <i>Kursu inspiracji</i> z materiałów dla doradców zawodowych</li> <li>2. Faza krytyki</li> <li>3. Faza utopii</li> <li>4. Faza realizacji</li> <li>5. Zakończenia</li> </ol> <p><u>Wersja 2</u></p> <p>Zrealizowane tematy i użyte metody:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Każdy kształtuje swoją historię - opowiadanie historii i sprawdzanie, jak to na nas działa</li> </ol>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mają refleksję dotyczącą istotności komunikowania prowadzącego do budowania rozwiązań</li> <li>• Mają większe zaufanie do siebie nawzajem, wiedzą do czego dążą</li> <li>• Są uwolnieni w kontrolowanych warunkach od części obciążenia wynikającego z przyzwyczajenia do narzekania</li> <li>• Mają świadomość własnego wpływu na wybierany przez siebie aspekt danej sytuacji</li> </ul>	<p>2. Koncepcja optymizmu i pesymizmu Seligmana - co my możemy robić</p> <p>3. Samospełniające się przepowiednie - ćwiczenie: opowiedz mi oraz fragment filmu "Niebieskoocy"</p> <p>4. Ich wpływ na kreowanie swojej historii - ćwiczenie z wizualizacją ręki, skrócona wersja warsztatu przyszłości: rozmowy z grupami o tym, czego się boją, co krytykują, wizualizacja przyszłości, tablica marzeń</p> <p><u>Wersja 3</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Moje udane życie – wizja przyszłości</li> <li>2. Otoczenie fizyczne – miejsce, w którym chciałbym pracować. Uczestnicy wykonują rysunek wymarzonego miejsca pracy, (przedmioty, otoczenie, położenie geograficzne) oraz omawiają go na forum.</li> <li>3. Otoczenie emocjonalne i duchowe – z czego jestem zadowolony w życiu? Co chciałbym zmienić? Jakimi wartościami żyję? Jakie zasady są dla mnie w życiu ważne?</li> <li>4. „Chodzące flipcharty” – uczestnicy dzielą się swoim zadowoleniem w życiu z innymi oraz poszukują sposobów rozwiązywania swoich problemów.</li> </ol> <p><u>Wersja 4</u></p> <p><b>Cel główny:</b> Przejście procesu od krytyki do</p>
--	--	---	--

			<p>sformułowania celów rozwojowych i nabranie zaufania do wspólnego szukania rozwiązań</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proaktywność i reaktywność - wyjaśnienie pojęć</li> <li>2. Cechy osób reaktywnych i proaktywnych</li> <li>3. Test „Kto kieruje twoim życiem?” - dyskusja</li> <li>4. Teoria warunkowania sprawczego – poczucie umiejscowienia kontroli; Co i kto ma wpływ na moje życie. (ewen. ćwiczenia Drzewo zależności; Moje przekonania o sobie i innych; Wyrażanie opinii i przekonań).</li> <li>5. Moja motywacja i poczucie sprawstwa (ćw. Co cię dopinguje do działania?) – dyskusja</li> <li>6. Wartości w życiu człowieka - technika łańcuchów wartości – praca w parach</li> <li>7. Rozpoznawanie priorytetowych potrzeb – ćw. i dyskusja</li> <li>8. Twoje życie pełne pasji – moje cele osobiste – praca indywidualna</li> </ol>
3.	<b>AKTUALNY RYNEK PRACY</b>	<p><b>Cel główny:</b> Uaktualnienie informacji dotyczących sytuacji na rynku pracy z uwzględnieniem zmian systemowych.</p> <p><b>Wiedza,</b> czyli uczestnicy znają/mają wiedzę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaka jest sytuacja osób 50+ na rynku pracy</li> <li>• Jakie są prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kogo poszukują pracodawcy ? – informacje nt. badań potrzeb pracodawców – wykład / dyskusja</li> <li>2. Współczesny rynek pracy – trendy i wyzwania dla osób poszukujących zatrudnienia/ dyskusja</li> <li>3. Sytuacja osób 50 + na rynku pracy</li> <li>4. Ćwiczenie: <i>Scenki pracodawca - pracownik Czy łatwo znaleźć pracownika?</i> – odgrywanie ról / dyskusja</li> </ol>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jakie są uwarunkowania przy poszczególnych typach umów</li> <li>• Czego wymagają pracodawcy i co oferują w zamian za rzetelną pracę</li> <li>• Jakich ofert mogą poszukiwać na lokalnym rynku pracy, jaka jest sezonowość pracy</li> <li>• Jakie instytucje za co odpowiadają i do kogo z jakim pytaniem warto trafić</li> </ul> <p><b>Umiejętności</b>, czyli uczestnicy potrafią / posiadają umiejętność:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wejść w rolę pracodawcy jako klienta</li> </ul> <p><b>Postawa</b>, czyli refleksja i motywacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mają świadomość, że „nie ma nic za darmo”, i że mają co zaoferować pracodawcom</li> </ul>	5. Ćwiczenie: <i>Pozytywne przeformułowania</i>
4.	<b>MOJE CV I STRATEGIA POSZUKIWANIA PRACY</b>	<p><b>Cel główny:</b> Zapoznanie się z ogólnymi uwarunkowaniami lokalnego rynku pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych i strategii poszukiwania pracy.</p> <p><b>Wiedza</b>, czyli uczestnicy znają/mają wiedzę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak są skuteczne strategie poszukiwania pracy</li> <li>• Jak przygotować swoje CV na konkretne stanowisko</li> <li>• Jak zaoferować siebie jako pracownika</li> <li>• Wiedzą czego unikać w trakcie wysyłania dokumentów i prowadzenia rozmów rekrutacyjnych</li> </ul> <p><b>Umiejętności</b>, czyli uczestnicy potrafią / posiadają umiejętność:</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokalny rynek pracy – moje doświadczenia w poszukiwaniu pracy - dyskusja</li> <li>2. Wymagania pracodawców w oparciu o oferty pracy na lokalnych rynkach – dyskusja, wymiana doświadczeń oraz analiza ogłoszeń prasowych</li> <li>3. Konfrontacja wymagań pracodawców i własnego potencjału zawodowego – ćw. <i>Osobista analiza SWOT</i> – (dok. wyjściowy do przygotowania CV)</li> <li>4. Analiza stanowisk pracy pod kątem zatrudnienia - praca indywidualna na podstawie ewentualnych ogłoszeń prasowych / internetowych</li> <li>5. Jak zadbać o swój PR w dokumentach</li> </ol>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaprojektować podstawowe CV lub wprowadzić modyfikacji do istniejących dokumentów</li> <li>• Potrafią przeprowadzić krótką rozmowę prezentując swoje 3 główne atuty</li> <li>• Potrafią określić efektywny cel związany z znalezieniem pracy za pomocą metody SMART</li> </ul> <p><b>Postawa</b>, czyli refleksja i motywacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mają większe zaufanie do osób w grupie przez ich lepsze poznanie</li> <li>• Mają świadomość swoich realnych kompetencji dotyczących swoich strategii poszukiwania pracy, są zmotywowani do ich rozwoju</li> <li>• Są zmotywowani do poszukiwania pracy przez przesyłanie dokumentów i/lub kontakt osobisty w wyszukanych miejscach pracy</li> </ul>	<p>aplikacyjnych – atuty, które warto podkreślić</p> <p>6. Propozycje i wzory dokumentów aplikacyjnych – przykłady</p> <p>7. Opracowanie dokumentów – praca indywidualna / konsultacje</p> <p>8. Nawiązanie kontaktów z pracodawcami – savoir vivre w kontaktach mailowych.</p>
5.	<b>ZARZĄDZANIE ZMIANĄ OSOBISTĄ</b>	<p><b>Cel główny:</b> Określanie własnej motywacji i zasobów do budowania swojej pozycji zawodowej.</p> <p><b>Wiedza</b>, czyli uczestnicy znają/mają wiedzę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedzą, co im utrudnia znalezienie pracy (uwarunkowania rynku i osobiste) i mają świadomość konieczności elastyczności w strategii</li> <li>• Wiedzą, czym jest postawa proaktywna</li> <li>• Znają historię zmiany osobistej</li> </ul>	<p>1. Moje mocne strony - strategia zarządzania sobą – przypomnienie osobistej analizy SWOT – praca indywidualna</p> <p>2. Co wiem o sobie? A co wiedzą inni? (<i>Okno Johari</i>) – praca indywidualna i grupowa</p> <p>3. Moje reakcje na zmianę (<i>Koło zmian</i>) Ćwiczenie: <i>Moje życiowe wybory związane z zmianą</i> – praca indywidualna, dyskusja</p> <p>4. Strategie radzenia sobie w sytuacjach trudnych Ćwiczenie: <i>Pytania, które pomagają wyjść z porażki mocniejszym</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Wiedzą, jakie cechy pomagają w realizacji zmiany</li> </ul> <p><b>Umiejętności</b>, czyli uczestnicy potrafią / posiadają umiejętność:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Potrafią opowiedzieć swoją historię zmiany używając pozytywnego języka</li> <li>Umieją nazwać swoje mocne strony, to co ich wyróżnia</li> <li>Potrafią określić jakiej zmiany chcą dokonać w swoim podejściu do szukania miejsca na rynku pracy</li> </ul> <p><b>Postawa</b>, czyli refleksja i motywacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Potrafią podjąć decyzję i zacząć bardziej świadomie kształtować swoją historię zawodową</li> <li>Mają refleksję, że każda sytuacja (porażka, sukces) czegoś uczy, można z niej wyciągnąć wnioski</li> </ul>	<p>5. Twórcze rozwiązywanie problemów (*ewentualnie do spotkania „Kreatywność w sytuacjach wyzwań”)</p> <p>6. 7 nawyków skutecznego działania wg Coveya:</p> <p><b>Nawyk 1: Bądź proaktywny</b> Czy masz poczucie wpływu na swoje życie? <b>Nawyk 2: Zaczynaj z wizją końca</b> Czy wiesz, co jest dla Ciebie ważne, jakie są Twoje kluczowe role w życiu?</p> <p><b>Nawyk 3: Rób najpierw to, co najważniejsze</b> Czy masz poczucie, że realizujesz wszystkie ważne dla Ciebie sprawy? W jakim stopniu poświęcasz czas na działania, które przekładają się na realizację celów?</p> <p><b>Nawyk 4: Myśl w kategoriach wygrana -wygrana</b> Jak oceniasz swoje relacje z osobami z Twojego otoczenia? Masz dla nich czas, wiesz, co jest dla nich ważne? Jakie efekty można by osiągnąć, gdyby wszyscy tak działali?</p> <p><b>Nawyk 5: Najpierw staraj się zrozumieć, potem być zrozumianym</b> Jak często słuchasz osób z Twojego otoczenia, aby wiedzieć, co dla nich ważne? Czy zdarza się, że wolisz opowiadać o sobie? <b>Nawyk 6: Twórz synergę</b> W jaki sposób znajdujesz najlepsze rozwiązania w swoim życiu? Czy dzielisz się doświadczeniami, opiniami z innymi i korzystasz z ich pomysłów?</p>
--	--	--	--

			W jaki sposób można wykorzystać różnice w doświadczeniu, wiedzy, opiniach? Czy częściej prowadzą do problemów czy inspirują do kreatywnych rozwiązań? <b>Nawyk 7: Ostrz piłę</b> Jak dużo czasu poświęcasz na swój rozwój w różnych wymiarach? Uczysz się? Dbasz o zdrowie?
6.	<b>JA JAKO PRACOWNIK - MOJE KOMPETENCJE</b>	<p><b>Cel główny:</b> Podniesienie poczucia własnej wartości z uwzględnieniem realnego obrazu własnej osoby.</p> <p><b>Wiedza</b>, czyli uczestnicy znają/mają wiedzę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Znają swoje kompetencje, zainteresowania, predyspozycje, ograniczenia</li> <li>• Wiedzą jaki typ pracy jest dopasowany do ich kompetencji</li> </ul> <p><b>Umiejętności</b>, czyli uczestnicy potrafią / posiadają umiejętność:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potrafią nazwać kompetencje swoje i innych</li> <li>• Potrafią się pogodzić z nieposiadaniem danych kompetencji lub podjąć decyzję o ich rozwoju</li> <li>• Potrafią napisać list motywacyjny oparty o zdiagnozowane kompetencje w odpowiedzi na przykładowe ogłoszenia/miejsca pracy</li> <li>• Potrafią wstępnie określić czego może oczekiwać osoba poszukująca pracownika</li> </ul> <p><b>Postawa</b>, czyli refleksja i motywacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mają postawę oferenta i rozumieją co mogą wnieść do danego miejsca pracy</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Predyspozycje i kompetencje zawodowe – nieoceniony potencjał pracownika – test predyspozycji /ocena potencjału zawodowego</li> <li>2. 6 filarów poczucia własnej wartości, których rozwijanie przyczynia się do wzmocnienia samooceny. <ul style="list-style-type: none"> <li>• świadome życie – chęć poznania świata, aktywność poznawcza, gotowość do ciągłego uczenia się i zmiany poglądów, akceptacja tego, czego zmienić nie można oraz dążenie do samopoznania, czyli analizy własnych wad i zalet, kontakt ze swoimi emocjami, potrzebami, wartościami i aspiracjami;</li> <li>• praktyka samoakceptacji – bycie swoim przyjacielem, troszczenie się o siebie, dbanie o zaspokojenie własnych potrzeb, współczucie sobie, dawanie sobie samemu wsparcia;</li> <li>• praktyka odpowiedzialności – poczucie kontroli nad własnym życiem, chęć podejmowania decyzji i liczenia się z ich konsekwencjami;</li> <li>• praktyka asertywności – dbanie o własne prawa</li> </ul> </li> </ol>

			<p>i potrzeby, umiejętność wyrażania siebie bez krzywdzenia innych;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• praktyka życia celowego – umiejętność określania i realizacji priorytetów zgodnie z własnymi potrzebami i marzeniami;</li> <li>• integralność osobista – życie w zgodzie z samym sobą, z własnymi przekonaniem, wartościami i normami oraz rozwój życia duchowego.)</li> </ul> <p>3. Analiza ofert pracy pod względem oceny własnego potencjału i potrzeb pracodawców</p> <p>Ćwiczenie: <i>Praca idealna, praca koszmar, a praca realna</i> – ocena własnych możliwości w oparciu o zasoby – praca indywidualna lub w parach</p> <p>4. Jak rozmawiać o swoim potencjale zawodowym z pracodawcą - dyskusja / wymiana pozytywnych doświadczeń.</p>
7.	<b>BUDOWANIE SIECI KONTAKTÓW</b>	<p><b>Wiedza</b>, czyli uczestnicy znają/mają wiedzę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedzą czym jest sieć kontaktów, w jaki sposób można ją budować oraz jakie informacje o sobie warto komuś przekazywać</li> <li>• Wiedzą jakie korzyści wynikają z budowania i dbania o relacje międzyludzkie</li> </ul> <p><b>Umiejętności</b>, czyli uczestnicy potrafią / posiadają umiejętność:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potrafią przekazać w krótkim czasie prawdziwe informacje o</li> </ul>	<p>1. Sieć kontaktów, sieć networking – jak skutecznie wykorzystać potencjał - dyskusja / mini wykład</p> <p>2. <i>Moja osobista ocena kręgu wsparcia</i> – ćwiczenie/praca indywidualna</p> <p>3. Budowanie osobistej sieci kontaktów (Ćwiczenie: <i>Stokrotka</i> – „Metoda Edukacyjna”) – praca indywidualna</p> <p>4. Sieć networking - dyskusja</p>

		<p>swojej sytuacji w atrakcyjny dla odbiorcy sposób</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potrafią szybciej pokonywać bariery związane z poznawaniem nowych ludzi w zróżnicowanych sytuacjach społecznych</li> <li>• Potrafią określić jakie mają zasoby znajomych i jakie zasoby mogą mieć ich znajomi</li> </ul> <p><b>Postawa</b>, czyli refleksja i motywacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mają większą świadomość wpływu na inne osoby oraz odpowiedzialności za to co mówią i robią</li> <li>• Mają otwartość na mówienie o swoich potrzebach</li> </ul>	5. Optymalne ścieżki wsparcia – dyskusja / generowanie nowych możliwości
8.	<b>KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA</b>	<p><b>Cel główny:</b> Poznanie zasad i sposobów funkcjonowania w relacjach międzyludzkich oraz wzmocnienie umiejętności komunikacyjnych w kontakcie z różnorodnymi nadawcami i odbiorcami</p> <p><b>Wiedza</b>, czyli uczestnicy znają/mają wiedzę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uczestnicy znają i rozumieją modele komunikacji</li> <li>• Znają bariery komunikacyjne, narzędzia usprawniające efektywną komunikację</li> </ul> <p><b>Umiejętności</b>, czyli uczestnicy potrafią / posiadają umiejętność:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potrafią określić cel komunikacji</li> <li>• Potrafią określać swoje granice psychiczne, bez naruszania granic innych osób</li> <li>• Potrafią określać zachowania i komunikaty, jakie ułatwiają/utrudniają pracę</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikacja w pracy – trudne sytuacje z pracodawcą – dyskusja / własne doświadczenia</li> <li>2. Ćwiczenie: <i>Mój bagaż doświadczeń</i> – praca indywidualna i dyskusja na forum</li> <li>3. Bariery w komunikacji – co utrudnia komunikację w pracy</li> <li>4. Aktywne słuchanie i empatia w komunikacji</li> <li>5. Parafraza – jak i kiedy się warto nią posługiwać?</li> <li>6. Rola komunikacji w zespole pracowniczym – dyskusja Ćwiczenie: <i>Budowanie wieży/ katedry</i> – praca w grupach</li> <li>7. Test – <i>W jaki sposób się komunikujesz?</i> lub <i>Moja rola w zespole</i> – Belbina</li> </ol>


		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potrafią respektować odmienne punkty widzenia,</li> <li>• Potrafią prowadzić dyskusję w grupie, ustalać zasady, reagować na zakłócenia</li> </ul> <p><b>Postawa</b>, czyli refleksja i motywacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mają większą motywację do dzielenia się swoim doświadczeniami i wyciągania wniosków z sytuacji, które ich spotykają</li> <li>• Mają świadomość praw osobistych i własnego kapitału</li> <li>• Mają większą świadomość wpływu na inne osoby oraz odpowiedzialności za to co mówią i robią</li> <li>• Mają większą wrażliwość na to jak ich zachowania i komunikaty wpływają na innych</li> <li>• Mają większą uważność na to co inni wnoszą do dyskusji</li> </ul>	<p>8. Co wnoszę do grupy / zespołu – praca w parach / dyskusja</p> <p>9. Komunikat „Ja” i informacja zwrotna - metoda „SZEPT” – sposoby na skuteczną komunikację – ćwiczenie / praca w parach.</p>
9.	<b>PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ – POSZERZAMY PERSPEKTYWY</b>	<p><b>Cel główny:</b> Kształtowanie postaw przedsiębiorczych u uczestników, zapoznanie się z możliwościami trzeciego sektora, a przede wszystkim przedsiębiorczością społeczną</p> <p><b>Wiedza</b>, czyli uczestnicy znają/mają wiedzę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedzą czym są przedsiębiorstwa społeczne i czym się różnią od innych form działalności</li> <li>• Wiedzą jak wygląda proces zakładania przedsiębiorstwa od strony formalnej oraz od strony tworzenia się i krystalizacji grupy inicjatywnej</li> <li>• Wiedzą jak określić potrzeby w środowisku lokalnym na które</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Predyspozycje przedsiębiorcze</i> – test</li> <li>2. Czy przedsiębiorczości można się nauczyć? - dyskusja</li> <li>3. Cechy osobowości inicjatywnej – „burza mózgów”</li> <li>4. Analiza SWOT swojego potencjału pod kątem przedsiębiorczości</li> <li>5. Przedsiębiorstwa społeczne – szansą na rynku pracy</li> </ol> <p><b>Najlepiej, gdyby w spotkanie współprowadził</b></p>

		<p>chcą i mogą odpowiedzieć swoimi działaniami</p> <p><b>Umiejętności</b>, czyli uczestnicy potrafią / posiadają umiejętność:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potrafią określać swoje zasoby wewnętrzne, które mogą sprzyjać zakładaniu przez nich przedsiębiorstw (np. ich cechy jako przyszłych przedsiębiorców, co sprzyja w grupie, aby takie przedsiębiorstwo dobrze wystartowało i dobrze działało)</li> <li>• Umieją jaśniej nazywać do czego dążą i dlaczego to jest dla nich ważne</li> <li>• Potrafią zbudować prosty i motywujący do szybkiego i sprawnego działania plan</li> <li>• Potrafią ocenić szanse i ryzyka (np. analiza SWOT)</li> </ul> <p><b>Postawa</b>, czyli refleksja i motywacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mają większą motywację do poszerzania swoich horyzontów dotyczących własnej działalności</li> <li>• Czują się zaciekawieni możliwościami zdobywania wiedzy o przedsiębiorczości w lokalnym środowisku i są chętni, aby to robić</li> </ul>	<p><b>przewodził praktyk (np. przedsiębiorca, przedsiębiorca społeczny, przedstawiciel trzeciego sektora)</b></p>
10.	<b>ASERTYWNOŚĆ W MIEJSCU PRACY</b>	<p><b>Cel główny:</b> Poznanie własnego sposobu postępowania w sytuacji trudnej i znalezienie recepty na zmianę.</p> <p><b>Wiedza</b>, czyli uczestnicy znają/mają wiedzę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uczestnicy znają różnicę pomiędzy postawą agresywną, asertywną, manipulacyjną i bierną</li> <li>• Rozróżniają perswazję od manipulacji</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rozpoznanie indywidualnego potencjału w zakresie asertywności. Test na asertywność lub typ zachowania w sytuacji trudnej – omówienie wyników.</li> <li>2. Symptomy agresji, uległości - skutki zachowań.</li> <li>3. Budowanie postawy asertywnej: <ul style="list-style-type: none"> <li>• świadomość praw osobistych i własnego</li> </ul> </li> </ol>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Znają podstawowe zasady i pojęcie dotyczące prowadzenia negocjacji (win-win, BATNA)</li> </ul> <p><b>Umiejętności</b>, czyli uczestnicy potrafią / posiadają umiejętność:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potrafią bardziej adekwatnie reagować w trudnych sytuacjach komunikacyjnych w kontekście miejsca pracy, kontaktu z przełożonym i współpracownikami (w tym rozpoznawanie i radzenie sobie z emocjami)</li> <li>• Potrafią wyrażać wdzięczność oraz przyjmować pochwały i krytykę asertywnie</li> <li>• Potrafią asertywnie wyrażać oczekiwania</li> <li>• Potrafią radzić sobie z emocjami w sytuacjach trudnych</li> </ul> <p><b>Postawa</b>, czyli refleksja i motywacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mają większą motywację do dzielenia się swoim doświadczeniami i wyciągania wniosków z sytuacji, które ich spotykają</li> <li>• Mają świadomość praw osobistych i własnego kapitału</li> <li>• Mają większą świadomość wpływu na inne osoby oraz odpowiedzialności za to co mówią i robią</li> </ul>	<p>kapitału,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mój asertywny monolog wewnętrzny,</li> <li>• dialog konstruktywny – scenki / odgrywanie ról (praca w parach)</li> <li>• konstruktywne wyrażanie emocji (wobec przełożonych i podwładnych, w pracy i życiu osobistym)- ćwiczenie.</li> </ul> <p>4. Reakcje na krytykę – ćwiczenie wykonywane na forum: <i>Odpowiedź na moją krytykę</i>. Celem ćwiczenia jest utrwalenie umiejętności reagowania na krytykę przy stosowaniu poznanych technik</p> <p>Scenki sytuacji związanych z poszukiwaniem pracy, wykonywaniem pracy np. trudne sytuacje z pracodawcą.</p>
11.	<b>AUTOPREZENTACJA I ROZMOWA KWALIFIKACYJNA</b>	<p><b>Cel główny:</b> Podniesienie umiejętności związanej z prezentacją i wywieraniem dobrego wrażenia.</p> <p><b>Wiedza</b>, czyli uczestnicy znają/mają wiedzę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedzą, jakie zasady autoprezentacji służą nawiązaniu pozytywnej relacji, jakich błędów warto unikać</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Znaczenie pierwszego wrażenia – jak zrobić dobre wrażenie na pracodawcy</li> <li>2. Zasady autoprezentacji</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• umiejętność prezentowania swoich poglądów</li> <li>• radzenie sobie z trudnymi pytaniami</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedzą, jaka jest rola wizerunku w życiu zawodowym i prywatnym</li> <li>• Wiedzą, jak skutecznie radzić sobie z treścią/stresem związanym z wystąpieniem publicznym np. przy rozmowie z większą ilością osób lub w trakcie <i>assessment center</i></li> <li>• Wiedzą, jak przygotować krótką prezentację publiczną i znają korzyści z określania celów i wizualizacji sytuacji</li> </ul> <p><b>Umiejętności</b>, czyli uczestnicy potrafią / posiadają umiejętność:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umieją przeanalizować swoje mocne i słabsze strony podczas prezentowania siebie, przeprowadzić autodiagnozę swojego stylu</li> <li>• Umieją opanować stres związany z ekspozycją społeczną</li> <li>• Potrafią przygotować krótką prezentację opowiadającą o swoich celach związanych z poszukiwaniem/utrzymaniem miejsca pracy</li> <li>• Potrafią przygotować plan działania na rozmowę rekrutacyjną</li> <li>• Potrafią wyciągać wnioski z przeprowadzonych rozmów</li> </ul> <p><b>Postawa</b>, czyli refleksja i motywacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Są zmotywowani do wdrażania wniosków na rozmowach rekrutacyjnych</li> <li>• Mają większą świadomość, że akceptacja siebie zwiększa ich poczucie pewności siebie i że jest to widoczne dla innych</li> <li>• Mają większą świadomość wpływu na inne osoby oraz odpowiedzialności za to co mówią i robią</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• panowanie nad mową ciała</li> <li>• przezwyciężanie zdenerwowania</li> <li>• wykorzystanie humoru</li> <li>• scenki - odgrywanie ról – praca w parach / dyskusja</li> </ul> <p>3. Procedury rekrutacyjne - rozmowa kwalifikacyjna</p> <p>4. Generowanie pytań na rozmowę rekrutacyjną – czego chce się o nas dowiedzieć pracodawca.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Przedstawienie kluczowych dla pracodawców pytań.</li> <li>• Każdy uczestnik szkolenia bierze udział w symulacji rozmowy rekrutacyjnej i dostaje informację zwrotną.</li> <li>• O czym należy pamiętać podczas rozmowy rekrutacyjnej a czego się wystrzegać?</li> <li>• Omówienie modelu STAR i EASY.</li> </ul> <p>5. Przykłady trudnych pytań – dyskusja / wymiana doświadczeń</p> <p>6. Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej w oparciu o analizę stanowiska pracy / stażu</p> <p>7. Rozmowa kwalifikacyjna – odgrywanie ról / scenki w oparciu o wybrane stanowiska pracy</p> <p><i>Uwaga: użycie kamery na zajęciach</i></p>
--	--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Mają otwartość na mówienie o swoich potrzebach zachowując swoje granice</li> </ul>	
12.	<b>KREATYWNOŚĆ W SYTUACJACH WYZWAŃ</b> 	<p><b>Cel główny:</b> Wypracowanie z uczestnikami modelu człowieka dobrze radzącego sobie w sytuacjach wyzwań</p> <p><b>Wiedza</b>, czyli uczestnicy znają/mają wiedzę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jakie są ich wartości i do czego mogą się odwoływać w sytuacjach wyjątkowych („stresujących”), znają koncepcję odporności psychicznej</li> <li>W jaki sposób oceniać sytuację i ją interpretować</li> <li>Jakie są efektywne sposoby na akceptowanie emocji i wykorzystanie ich w działaniu</li> </ul> <p><b>Umiejętności</b>, czyli uczestnicy potrafią / posiadają umiejętność:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Uczestnicy potrafią elastycznie podchodzić do wychodzenia poza swoją sferę komfortu</li> <li>Uczestnicy potrafią analizować sytuację decyzyjną</li> </ul> <p><b>Postawa</b>, czyli refleksja i motywacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Są zmotywowani do szybszego przechodzenia do działania</li> <li>Zdają sobie sprawę z ryzyka pozostawania w stagnacji lub w podejmowaniu decyzji bez uwzględniania swojego interesu (np. „rodzina jest ważniejsza” – ja się mogę poświęcić)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Interpretacja sytuacji trudnych – dyskusja</li> <li>Pułapki nominalizacji – ćwiczenie / dyskusja</li> <li>Problem czy wyzwanie? – pozytywne przeformułowanie – ćwiczenie / dyskusja</li> <li>Elastyczne podejście do zmiany</li> </ol>
13.	<b>MOŻLIWOŚCI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I</b>	<p><b>Cel główny:</b> Używanie w praktyce informacji o rynku pracy i świadomego korzystania z lokalnych i zdalnych możliwości podnoszenia umiejętności.</p>	<p>Zajęcia są prowadzone przez min. 2 osoby, aby zwiększyć otwartość na zgłaszanie trudności i dostępność pomocy bezpośredniej. Dobrze, gdyby</p>

	<b>KORZYSTANIE Z TECHNOLOGII</b>	<p><b>Wiedza</b>, czyli uczestnicy znają/mają wiedzę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedzę, czym jakie są korzyści z uczenia się przez całe życie i przekwalifikowywaniem się</li> <li>• Wiedzę, gdzie mogą poszukiwać kursów kwalifikacyjnych i dotyczących rozwoju osobistego (m.in. oferta urzędów pracy, warunki korzystania ze szkół dla dorosłych, korzystanie z kursów on-line)</li> <li>• Wiedzę, z jakich skutecznych kanałów poszukiwania pracy mogą korzystać na lokalnym rynku pracy oraz jak wspierać poszukiwania użyciem Internetu</li> </ul> <p><b>Umiejętności</b>, czyli uczestnicy potrafią / posiadają umiejętność:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potrafią określać swoje zainteresowania i wyszukać informacje w Internecie</li> <li>• Potrafią określać sposoby dokształcania się z uwzględnieniem różnych wariantów rozwiązań w kontekście poszukiwania pracy i/lub możliwości podnoszenia swojej atrakcyjności na rynku pracy</li> <li>• Potrafią odpowiedzieć pracodawcy, z jakich możliwości dofinansowań (bony szkoleniowe) jest w stanie skorzystać, aby ułatwić im dokształcanie</li> </ul> <p><b>Postawa</b>, czyli refleksja i motywacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mają większą motywację do korzystania z internetu podczas poszukiwania pracy i metod kształcenia</li> <li>• Z ciekawością podchodzą do możliwości aktualnego rynku pracy</li> </ul>	<p>udało się zaangażować „latarników”, bo dzięki bezpośredniemu kontaktowi nawiązanymi na zajęciach osobom może być łatwiej zwrócić się do nich w przyszłości.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Internet jako narzędzie poszukiwania pracy i informacji – <b>zajęcia w salce komputerowej</b></li> <li>2. Wyszukiwanie informacji i ofert pracy</li> <li>3. Obsługa poczty elektronicznej</li> <li>4. Ewentualne założenie własnej skrzynki mailowej</li> <li>5. Zamieszczanie swojego CV w bazie ofert.</li> </ol>
--	--------------------------------------	---	--

		i oferty edukacyjnej dla dorosłych	
14.	<b>ZARZĄDZANIE SOBĄ W CZASIE</b>	<p><b>Cel główny:</b> Nabycie umiejętności organizacji pracy własnej i wolnego czasu. Optymalizacja działań.</p> <p><i>Uwaga – konieczność uwzględniania różnic w zarządzaniu czasem osoby bezrobotnej, a osoby pracującej.</i></p> <p><b>Wiedza</b>, czyli uczestnicy znają/mają wiedzę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedzą, jakie są metody zarządzania sobą w czasie</li> <li>• Wiedzą, że zarządzanie sobą w czasie daje przestrzeń na spontaniczność – znają korzyści z efektywnego wykorzystania swojego czasu</li> <li>• Potrafią określić priorytety w oparciu o swoje wartości</li> </ul> <p><b>Umiejętności</b>, czyli uczestnicy potrafią / posiadają umiejętność:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potrafią określać swoje zasoby czasowe i ustalić pożeracze czasu</li> <li>• Umieją jaśniej nazywać do czego dążą i dlaczego to jest dla nich ważne</li> <li>• Potrafią zbudować plan dzienny, tygodniowy i/lub miesięczny oparty o cele długoterminowe</li> </ul> <p><b>Postawa</b>, czyli refleksja i motywacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mają większą motywację do efektywnego wykorzystania swojego czasu</li> <li>• Mają refleksje dotyczące tego jak ważne jest dla podnoszenia jakości swojego życia dbanie o dobrą organizację czasu</li> </ul>	<p>1. Analiza wykorzystania czasu pracy</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnoza wykorzystania czasu na przykładzie własnego stanowiska pracy</li> <li>• Identyfikacja podstawowych problemów w zarządzaniu czasem</li> <li>• <i>Złodzieje czasu</i> - test, analiza dyskusja</li> <li>• Skuteczne zarządzanie czasem i organizacji pracy własnej</li> </ul> <p>2. Planowanie pracy</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reguły skutecznego planowania</li> </ul>

Proponowany wzór konspektu do rozpisania przez moderatorów (do własnego użytku)

Blok tematyczny	Tematy modułów	Cele	Metody pracy (np.: wykład, warsztat, ćwiczenia, dyskusja, drama, akwarium, demo, open space itd.)	Narzędzia pracy (np. prezentacja PowerPoint, flipcharty, filmy, pisaki itp.)	Osoba prowadząca/goście