

# **Szkolenie „Wellbeing - dobrostan psychiczny, emocjonalny i fizyczny pracowników”**

## **Program szkolenia:**

### **Część 1: Źródła Wellbeingu osobistego – czas 140 minut (140 minut)**

#### **CZĘŚĆ TEORETYCZNA**

- Definicja i istota wellbeingu.
- Wellbeing – stan czy działanie?
- Źródła Wellbeingu osobistego:
  - ✓ Dobrostan fizyczny (energia, forma, witalność, siła)
  - ✓ Dobrostan duchowy (poczucie sensu w życiu, wartości życiowe, duchowość)
  - ✓ Dobrostan emocjonalny (świadomość emocji i umiejętność w zarządzaniu nimi, radzenie sobie ze stresem)
  - ✓ Dobrostan intelektualny (otwartość umysłu, chęć poznawania, uczenia się)
  - ✓ Relacje (budowanie wspierających relacji z innymi ludźmi, kontakty, przynależność)
  - ✓ Finanse (poczucie bezpieczeństwa finansowego, zarządzanie finansami, stosunek do pieniędzy)
  - ✓ Kariera i rozwój (spójność pomiędzy tym, co robimy a naszymi talentami, poczucie tworzenia, wartości dla siebie i innych, sens, możliwości rozwoju, użyteczność społeczna)
  - ✓ Wellbeing w organizacji: działanie, wydarzenie czy strategia w organizacji?

#### **CZĘŚĆ PRAKTYCZNA**

Zastosowanie MODELU WELLBEINGOWEGO w organizacji:

- kluczowe pytania diagnozujące organizację
- badanie poziomu dobrostanu organizacji

### **Część 2: Ja i mój system wartości - czas 200 minut (340 minut)**

#### **CZĘŚĆ TEORETYCZNA**

- Motywacja, pojęcie, wieloznaczeniowość
- Dynamiczny lub statyczny charakter motywacji
- Co motywuje/demotywuje, teoria potrzeb Abraham Maslow – czy jeszcze działa
- Motywacja negatywna i pozytywna; zadowolenie (dwuczynnikowa teoria motywacji Herzberga)
- Przebieg procesu motywacyjnego – etapy, złożoność, indywidualne motywy, kształtowanie procesu motywowania

- Kapitał psychologiczny - poczucie skuteczności (ang. self-efficacy), które pozwala na podejmowanie wysiłku niezbędnego do odniesienia sukcesu w zadaniach – element motywowania
- Poziomy motywacji w piramidzie Diltsa – motywacja wewnętrzna Nowa psychologia sukcesu – czym jest mindset i co zmieni według Carola Dwecka - Większość z nas ma umysły nastawione na trwałość (fixed mindset); a zdecydowana mniejszość posiada umysły nastawione na rozwój (growth mindset)
- Moja wewnętrzna siła – system wartości i wpływ na przekonania o Pewność siebie – od czego zależy?
  - ✓ Co wiem o sobie? Jak rozstać się ze schematami, które nas osłabiają i demotywiają?
  - ✓ Moja lista życiowych sukcesów, czyli jak nauczyć się doceniać siebie
  - ✓ Pewność siebie - jak zasilać swoje korzenie?

## CZĘŚĆ PRAKTYCZNA

### Ćwiczenie 1

Ćwiczenie indywidualne: Humor na opak - Ćwiczenie ma charakter doświadczenia egzystencjalnego. Celem jest uczenie znaczenia przeformułowywania zdarzeń (reframe), po to, by inaczej (bardziej optymistycznie) na nie spojrzeć.

### Ćwiczenie 2

Ćwiczenie indywidualne: Co jest dla Ciebie ważne. Celem ćwiczenia jest uruchomienie planowania przyszłości, ale także analiza ścieżki realizacji celu z uwzględnieniem podkreślenia wartości zasobów osobistych. Zadaniem jest również wykazanie się wytrwałością w osiąganiu celów, a w razie konieczności zmianą strategii w jego osiąganiu.

### Ćwiczenie 3

Doświadczenie sytuacji zmiany- zadania praktyczne:

„Cz. 1 Trudność - Przekonanie – Skutek”. Przetrenowanie zachowań na przykładach – case study z pracy własnej – metod osiągnięcia oczekiwanego skutku poprzez wykorzystanie nagradzania / wzmocnienia.

„Cz. 2. Jaki naprawdę jestem”. Symulacja zespołowa. Zastanie zmiany i reakcje na zmianę wdrożoną – zachowanie, poradzenie sobie z sytuacją, reagowanie – przyjęcie lub odrzucenie.

## Część 3: Nowy nawyk i stres - czas 140 minut (480 minut)

### CZĘŚĆ TEORETYCZNA

- Stres osobisty i organizacyjny
- Definicja i typologie stresu (czym jest stres, kiedy się pojawia, co go warunkuje)
- Schematy zachowań indywidualnych i grupowych w obliczu stresu i konfliktu
- Stres permanentny (objawy, przyczyny, przeciwdziałanie)
- Konsekwencje stresu
  - ✓ Skutki indywidualne
  - ✓ Skutki organizacyjne
  - ✓ Stres a efektywność

- Stres a sytuacja konfliktowa
  - ✓ Mechanizm powstawania konfliktu opartego o stres
  - ✓ Schemat działania w obliczu konfliktu
  - ✓ Działania prewencyjne w kontekście stresu i konfliktu
  - ✓ Metody wywierania wpływu a sytuacja konfliktowa
  - ✓ Obrona przed manipulacją
  - ✓ Radzenie sobie z atakami personalnymi, zarzutami i trudnymi pytaniami
  
- Nawyk co to jest i jak się zmienić
  - ✓ Czym jest nawyk
  - ✓ Co to jest pętla nawyku
  - ✓ Jak zbudowany jest nasz mózg i co to znaczy dla naszych nawyków
  - ✓ Jakie są najczęstsze powody, przez które nie udaje się nam zmienić nawyków
  - ✓ Wychodzenie poza strefę komfortu - Jak ułatwić sobie rozwijanie nawyków dzięki stopniowaniu trudności zachowań?
  - ✓ Projektowanie nawyków – wzmacnianie siły woli
  - ✓ Samokontrola i siła woli w pracy nad zmianą nawyków

## CZĘŚĆ PRAKTYCZNA

### Ćwiczenie 1

Analiza scenek komunikacyjnych w obszarze badania symptomów stresu tymczasowego i permanentnego. Dyskusja nad kwestiami problemowymi.

### Ćwiczenie 2

Symulacje rozmów w parach na forum, dotyczące trudnych sytuacji oraz uruchamianie umiejętności odślaniania przekonań, zmiany emocji i komunikacyjnych. Feedback od trenera i grupy.

### Ćwiczenie 3

Plan na najbliższy tydzień. Ćwiczenie w formacie Excel – nadanie priorytetów, oszacowanie czasu na zadania, bufony czasowe, itp. Każdy z uczestników pracuje w strukturze Excel na przygotowanych kartach.

**Dyskusja moderowana po szkoleniu:** podsumowanie tematów, wymiana myśli, pytania, otwarte forum komunikacji.

**Zakończenie i podsumowanie szkolenia.**

### **Termin i czas trwania szkolenia:**

Szkolenie „Wellbeing - dobrostan psychiczny, emocjonalny i fizyczny pracowników” w dniach 23-25 października 2023r.

Formularz rekrutacyjny - [APLIKUJ](#)

Szkolenie realizowane jest w ramach Projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020 i **aby w nim wziąć udział należy dopełnić niezbędnych formalności tj:**

1. Zapoznać się z regulaminem naboru na szkolenia, w celu ustalenia, czy spełnia się kryteria dostępu.
2. Uzyskać zgodę przełożonego na udział w szkoleniu.
3. Wypełnić formularz rekrutacyjny online znajdujący się pod linkiem -> [APLIKUJ](#)  
Formularz zawiera następujące dokumenty:  
„Formularz danych osobowych”  
„Oświadczenie o zapoznaniu się i akceptacji postanowień regulaminu naboru”  
„Oświadczenie uczestnika projektu POWER”
4. Zapoznać się z zapisami „Umowy udziału w projekcie”

Na podstawie wypełnionych dokumentów (wraz z załącznikami, które są potrzebne dla dokumentowania dodatkowych aktywności lub niepełnosprawności) zostanie przygotowana lista osób zakwalifikowanych na szkolenia.

Osoby zakwalifikowane podpisują „Umowę udziału w projekcie” (załącznik 4) osobiście we wskazanym terminie.

Pytania w sprawie szczegółów należy kierować mailowo na adres:  
[ewelina\\_gorska@sggw.edu.pl](mailto:ewelina_gorska@sggw.edu.pl), [anna\\_sobiecka@sggw.edu.pl](mailto:anna_sobiecka@sggw.edu.pl)

### **Dokumenty:**

1. Regulamin naboru na szkolenie
2. Zgoda przełożonego (zał. 1)
3. Formularz rekrutacyjny (zał. 2)
4. Oświadczenie o zapoznaniu się i akceptacji postanowień regulaminu naboru (zał.2)