

MODEL WSPARCIA INSTRUKTORÓW
PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU
OPIEKUNÓW W RAMACH ICH DZIAŁAŃ
NA RZECZ EFEKTYWNEGO I
PROFESJONALNEGO KSZTAŁCENIA
ZAWODOWEGO UCZNIÓW,
UCZĘSZCZAJĄCYCH DO PLACÓWEK
KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

MODUŁ SZKOLENIOWY NUMER 4

Metody motywacji stażysty do
rozwoju zawodowego w
kierunku kształcenia
zawodowego





Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Szkolenie w ramach projektu grantowego:

„Model wsparcia Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu opiekunów w ramach ich działań na rzecz efektywnego i profesjonalnego kształcenia zawodowego uczniów, uczęszczających do Placówek Kształcenia Zawodowego”



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Szkolenie składa się z czterech modułów.

Główne obszary tematyczne każdego z modułów:

- Moduł 1: Prawa i obowiązki Instruktora Praktycznej Nauki Zawodu opiekuna stażu.
- Moduł 2: Techniki przekazywania wiedzy praktycznej z elementami mentoringu.
- Moduł 3: Dobre praktyki w komunikacji interpersonalnych w zakresie radzenia sobie z sytuacjami kryzysowymi oraz prewencji konfliktów.
- Moduł 4: Metody motywacji stażysty do rozwoju zawodowego w kierunku kształcenia zawodowego.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Dla kogo jest to szkolenie?

To szkolenie jest dla Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu, którzy są zatrudnieni w przedsiębiorstwach przyjmujących uczniów na staże/praktyki zawodowe finansowane ze środków EFS.



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Jak będziemy pracować podczas szkolenia?

Każdy moduł składa się z części teoretycznej i praktycznej.

Część teoretyczną przedstawia szkoleniowiec, część praktyczna wykonywana jest wspólnie przez szkoleniowca i uczestników szkoleń.



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Dodatkowo możesz skorzystać z cyfrowego kompendium wiedzy dla Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu opiekunów stażu w formie Q&A, który otrzymasz podczas szkolenia.

Jeśli masz pytanie, możesz je zadać na naszym forum dostępnym na stronie: <http://projektyunijne.qsurich.pl/efektywniejsze-staze-zawodowe-dzieki-miedzynarodowej-wspolpracy>



**Fundusze
Europejskie**

Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Witamy w module czwartym

Czego się dowiesz z modułu czwartego?

- Dlaczego motywacja jest ważna i jakie jest jej znaczenie na ścieżce kariery?
- Czym się różni motywacja zewnętrzna od motywacji wewnętrznej?
- Jak ustalać i realizować cele?
- Jakie czynniki motywują stażystę do pracy?
- Jak zmotywować stażystę do rozwoju zawodowego na podstawie typu przez niego reprezentowanego?

W trakcie szkolenia z modułu czwartego:

- Wykonasz ćwiczenia
- Odbędą się dyskusje
- Usłyszysz wykład

Czym jest motywacja?

Motywacja jest podstawą aktywności człowieka.

Pojęcie motywacji pochodzi od łacińskiego słowa *movere* oznaczającego: poruszać, powodować, wprawiać w ruch, zachęcać kogoś do czegoś, pobudzać.

Czym jest motywacja?

Jest jednym z głównych elementów decydujących o efektywności działania każdego człowieka.

Można nazwać ją pewnym stymulatorem rodzącym w każdym z nas potrzebę wykonania określonego zadania.

Daje siłę do działania oraz decyduje o wytrwałości i intensywności wysiłków, do jakich zdolna jest każda osoba, by zrealizować swe zamierzenia.

Czym jest motywacja?

W odniesieniu do poszukiwania pracy i jej utrzymania znaczenie motywacji jest niepodważalne.

Motywacja ma bezpośredni związek z podejmowaniem decyzji zawodowych, wyborem formy aktywności, zaangażowaniem w poszukiwanie pracy i trwałością tego zaangażowania a w konsekwencji możliwością osiągnięcia założonych celów. W tym kontekście można powiedzieć, że obejmuje wszystkie powody, dla których poszczególne osoby podejmują lub nie działania zmierzające do znalezienia i podjęcia zatrudnienia oraz potrafią wytrwać w ich realizacji pomimo niepowodzeń.

Czym jest motywacja?

Motywację w zależności od czynników, które zachęcają nas do działania można podzielić na motywację wewnętrzną i zewnętrzną.

Motywacja powodująca zaangażowanie w jakąś aktywność dla niej samej, bez zewnętrznych nagród, nazywana jest motywacją **wewnętrzną** (autonomiczną). Działania człowieka w tym przypadku są rezultatem jego świadomego, swobodnego i osobistego wyboru, a nie zewnętrznego nacisku. Dużą rolę odgrywa tu przyjemność doznawana przy wykonywaniu danej czynności, która stanowi silną podstawę motywacji – coś co chętnie robimy.

Czym jest motywacja?

Motywacja **zewnętrzna** (instrumentalna) każe angażować się w jakąś aktywność wskutek zewnętrznych nacisków lub dla określonych zewnętrznych korzyści (nagrody), zachowanie nie jest wybrane ani ukierunkowane przez osobę. Przy motywacji zewnętrznej, zachowanie jest instrumentem uzyskania czegoś dodatkowego.

Jak ustalać i realizować cele?

Wizualizacja celu. Warto wyobrazić sobie to, co chcesz osiągnąć. Dzięki wizualizacji możesz przekształcić abstrakcyjny cel w żywy, realny obraz. W ten sposób może wytworzyć się rzeczywiste pobudzenie fizjologiczne – niezbędny napęd, energia do podjęcia działania.

Wytyczanie i analiza celu. Cel to kierunek, w którym zmierzają nasze wysiłki. Powinien być jak najbardziej konkretny i realny. Jeśli określisz co jest dla naprawdę ważne i na czym Ci zależy, łatwiej jest podjąć i kontynuować działanie niezależnie od przeszkód.

Jak ustalać i realizować cele?

Podział pracy na mniejsze zadania. Rozbij pracę na mniejsze etapy/zadania, z którymi nie będziesz mieć większych problemów i które będą w granicach możliwości.

Podniesienie znajomości przedmiotu. Znajomość zagadnienia umożliwia bardziej skuteczne działanie, zwiększa prawdopodobieństwo sukcesu. Opracuj plan działania, który pomoże zrealizować założone (na podstawie przeprowadzonych analiz) cele, zapisanie go i określ termin zakończenia działań.

Jak ustalać i realizować cele?

Zaplanowanie nagrody

W drodze do celu zaplanuj nagrodę za dotychczasowe wysiłki. Motywuje to do dalszej pracy, kierując nasze myśli na oczekiwaną nagrodę, a nie na trudy podejmowanego działania.

Odpowiedni stopień trudności

Jeśli zadanie, które sobie wyznaczysz będzie zbyt łatwe, spowoduje to szybkie znudzenie, natomiast z drugiej strony jeśli będzie zbyt trudne, poczujesz zniechęcenie do jego wykonania. Stąd najlepiej wyznaczać sobie zadania o umiarkowanym stopniu trudności, takie które będzie wyzwaniem, ale też nie takim, które byłoby dla nas nie do pokonania.

Jak ustalać i realizować cele?

Wieloletnie obserwacje i badania Deciiego i Ryana wykazały, że największy wpływ na nasze zaangażowanie w zadania i motywację do pracy mają trzy płaszczyzny.

- **Kompetencje** – człowiek musi mieć odpowiednie umiejętności do tego, aby wykonać powierzone mu zadanie.
- **Autonomia** – czyli wolność wyboru. Człowiek chce sam decydować o tym, jak będzie wyglądała jego praca.
- **Istotność** – to nic innego, jak poczucie, że coś jest ważne. Osoba wykonująca zadanie musi wiedzieć, jaki jest cel tego, co robi.

Jak motywować do pracy?

Pozytywne myślenie.

Najważniejszym wewnętrznym zasobem, który pozwala nam motywować siebie samych, są nasze myśli. W sytuacji kiedy ciągle spotykają nas mniejsze lub większe porażki łatwo ulec negatywnym nastrojom. Jeżeli jednak pozwolimy sobie na taki sposób myślenia, to już na samym starcie obniżamy swoje szanse na odniesienie sukcesu. Pozytywne myślenie, motywujące stwierdzenia na swój temat, konstruktywny dialog wewnętrzny np. potrafię (...), jestem w stanie (...), wzmacniają wiarę w siebie, dodają energii, entuzjazmu.

Jak motywować do pracy?

Wizualizacja celu

Warto wyobrazić sobie to, co chcemy osiągnąć. Dzięki wizualizacji możemy przekształcić abstrakcyjny cel w żywy, realny obraz. W ten sposób może wytworzyć się rzeczywiste pobudzenie fizjologiczne – niezbędny napęd, energia do podjęcia działania.

Jak motywować do pracy?

Wytyczanie i analiza celu.

Cel to kierunek, w którym zmierzają nasze wysiłki. Powinien być jak najbardziej konkretny i realny. Jeśli określimy co jest dla nas naprawdę ważne i na czym nam zależy, łatwiej jest podjąć i kontynuować działanie niezależnie od przeszkód. Kiedy tracimy z oczu cel, motywacja zwykle nas opuszcza.

Jak motywować do pracy?

Określenie dlaczego chcemy osiągnąć cel

Motywacja do poszukiwania pracy wiąże się z odpowiedzią na pytanie: dlaczego praca jest nam potrzebna?

Najczęściej pojawia się motywacja finansowa - potrzebuję pieniędzy, muszę utrzymać rodzinę – ten powód wiąże się raczej z dużym obciążeniem psychicznym. Motyw finansowy często jest najważniejszy ale nie powinien być jedynym motywem podjęcia pracy. Warto poszukać również innych powodów by czuć się naprawdę zmotywowanym

Jak motywować do pracy?

Korzystanie z konstruktywnych działań i zachowań:

Najtrudniejszy jest pierwszy krok, trzeba go po prostu zrobić.

Najtrudniej jest zacząć: jeśli już coś zaczniemy robić, łatwiej jest to kontynuować.

Jeśli rozpoczęcie działania będziemy ciągle odkładać na później (np. o kolejny dzień, miesiąc itd), to istnieje duże prawdopodobieństwo, że nie zrobimy tego nigdy.

Jak motywować do pracy?

Rozpoczęcie zadania od czegoś prostego.

Jeżeli zaczniemy od czegoś prostego, bardzo prawdopodobne, że na początku naszego działania osiągniemy sukces, a to zachęci nas do dalszej pracy. Jeśli zaczniemy od czegoś trudnego możemy ponieść porażkę, która zniechęci do kolejnych działań.

Jak motywować do pracy?

Podział pracy na mniejsze zadania.

Czasami czujemy, że zadania stojące przed nami przytłaczają nas. Mamy za dużo do zrobienia, za mało czasu, nie mamy odpowiednich zasobów. Nasza motywacja słabnie i nie jesteśmy w stanie nic osiągnąć. W tej sytuacji rozwiązaniem może być rozbicie pracy na mniejsze etapy/zadania, z którymi nie będziemy mieć większych problemów, które będą w granicach naszych możliwości.

Jak motywować do pracy?

Analiza negatywnych konsekwencji niezrealizowania celu.

Negatywne konsekwencje są szczególnego rodzaju stratą; a ludzie nie lubią tracić. Świadomość faktu, że nie podejmując konkretnego działania narażamy się na pewną stratę może stanowić motywację do podjęcia aktywności i uniknięcia tej straty.

Jak motywować do pracy?

Analiza pozytywnych konsekwencji zrealizowania celu.

Świadomość tego, jakie korzyści możemy uzyskać z podjęcia działania, a zarazem co stracimy (nie doświadczymy tych pozytywnych konsekwencji) może wpływać motywująco.

Jak motywować do pracy?

Podniesienie znajomości przedmiotu.

Znajomość zagadnienia umożliwia bardziej skuteczne działanie, zwiększa prawdopodobieństwo sukcesu, a chętniej zabieramy się za to, co kończy się pozytywnie.

W kontekście poszukiwania pracy warto zadbać o : analizę własnego potencjału, zasobów tj. określenie zainteresowań, umiejętności, kwalifikacji, motywacji, osobowości, preferencji i predyspozycji oraz analizę rynku pracy m.in. określenie jakie branże, kategorie stanowisk i charakter pracy będą dla nas najbardziej odpowiednie.

Kolejny krok to opracowanie planu działania, który pomoże nam zrealizować założone (na podstawie przeprowadzonych analiz) cele, zapisanie go (coś, co pojawia się na piśmie, ma dla nas o wiele większą moc niż to, co jest tylko powiedziane), kontrolowanie jego przestrzegania i określenie terminu zakończenia działań.

Jak motywować do pracy?

Mobilizacja motywacji poprzez : aktywność fizyczną, relaks.

Kiedy czujemy, że nasza motywacja słabnie lub zaczyna brakować nam energii, poruszajmy się trochę. Natomiast jeżeli przyczyną naszego braku motywacji jest zmęczenie, wyczerpanie wówczas powinniśmy zarezerwować sobie czas na relaks, odpoczynek, zregenerowanie sił.

Jak motywować do pracy?

Zaplanowanie nagrody.

W drodze do celu warto czasem sprawić sobie przyjemność, zaplanować nagrodę za dotychczasowe wysiłki. Motywuje to również do dalszej pracy, ponieważ kieruje nasze myśli na oczekiwaną nagrodę, a nie na trudy podejmowanego działania. Spróbujmy więc zatrzymać się choć na chwilę w dążeniu do celu i sprawdzić co już udało nam się zrobić. A gdy osiągniemy jakiś mały cel, zróbmy coś dla siebie: np. spotkajmy się z przyjaciółmi, posłuchajmy muzyki, ugotujmy specjalny posiłek.

Jak motywować do pracy?

Przyjęcie odpowiedzialność za osiągnięcie celu.

Podstawowa rzecz to przyjęcie do wiadomości i zaakceptowanie faktu, że jedyną osobą, która może doprowadzić nas tam, gdzie chcemy być, jesteśmy my sami. Możemy to zrobić tylko wówczas, jeśli poważnie potraktujemy swój cel.

Zróbmy teraz
ćwiczenie 1 z Karty Pracy

15 czynników, które motywują do pracy stażystę:

- 1. Władza.** Nie tylko w tym negatywnym znaczeniu — chodzi też o przyjemność ze wskazywania ludziom właściwej drogi, wpływania na sytuację i powodzenie projektu.
- 2. Ciekawość.** Ludzie chcą uczyć się nowych rzeczy, dziwić się, zaskakiwać nowymi zadaniami.
- 3. Wolność.** Czyli niezależność w pracy, którą cenią pracownicy samodzielni i pomysłowi.
- 4. Pieniądze.** Mimo, że to temat dość wrażliwy, nie ma się co oszukiwać, że dobre wynagrodzenie zachęca do zaangażowania w pracę — przynajmniej na początku.
- 5. Osiąganie celów.** Dla wielu osób najważniejsze w pracy są trofea w postaci zwycięstw na polu zawodowym — od drobnych spraw, typu dobre wyniki kwartalne, po satysfakcję z udanego projektu.

15 czynników, które motywują do pracy stażystę:

6. **Uznanie.** Są pracownicy, którzy nie będą zmotywowani, jeśli ich praca nie zostanie doceniona.
7. **Mistrzostwo.** Niektórzy chcą po prostu być coraz lepsi w tym, co robią.
8. **Porządek.** Jest grupa pracowników, których motywuje taki styl pracy, w którym cele są jasne, a plan z góry ustalony. Demotywuje ich chaos i brak zorganizowania.
9. **Akceptacja innych.** To istotny czynnik dla osób, które czują satysfakcję z bycia częścią grupy w środowisku zawodowym.
10. **Rozwój osobisty.** Tutaj w grę wchodzi wszystkie kwestie związane ze swobodą bycia sobą i umacniania swojego charakteru dzięki wyzwaniom zawodowym.

15 czynników, które motywują do pracy stażystę:

- 11. Rozwój zawodowy.** To ważne dla tych, którzy cenią w pracy możliwość rozwoju.
- 12. Bezpieczeństwo.** Bardzo istotny czynnik związany z zapewnieniem pracownikom np. korzystnej umowy i stabilnego zatrudnienia.
- 13. Work-life balance.** Czyli praca i życie prywatne powinny pozostać w naturalnej równowadze.
- 14. Pozycja.** To dotyczy osób, dla których istotne jest osiągnięcie odpowiedniego statusu w firmie.
- 15. Relacje.** Niektórzy cenią sobie w pracy samą przyjemność z przebywania z ludźmi i wspólne realizowanie zadań.

Efektywność funkcjonowania a poziom pobudzenia – prawo Yerkesa-Dodsona (odwrócony model U)

Prawo Yerkesa-Dodsona mówi, że w miarę wzrostu motywacji rośnie jakość wykonywanych zadań, ale tylko do pewnego, krytycznego momentu, po czym zaczyna się pogarszać, aż do ostatecznej dezorganizacji.

Słaba motywacja sprawia, że wykonanie nie jest najlepsze. Nie ma w tym nic dziwnego. Po co wkładać wysiłek, w coś na czym nam nie zależy?

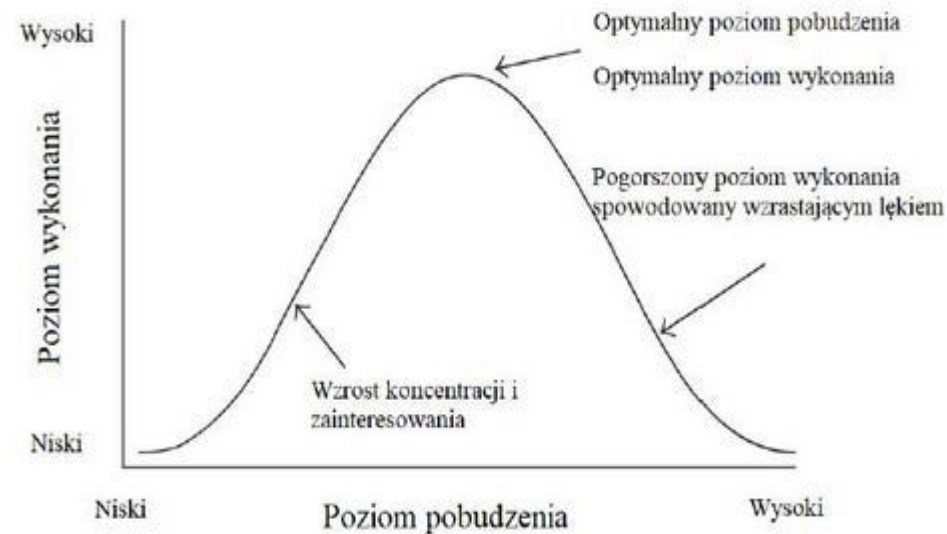
Z kolei, zbyt silna motywacja sprawia, że nasila się stres i pobudzenie organizmu – mówiąc potocznie „za bardzo chcemy”. Tak silnie zależy nam, by dobrze wypaść, że zaczynają nam drżeć ręce, w głowie pojawia się pustka, koncentracja na zadaniu staje się praktycznie niemożliwa i zaczynamy popełniać proste błędy.

Efektywność funkcjonowania a poziom pobudzenia – prawo Yerkesa-Dodsona (odwrócony model U)

Gdy jesteśmy słabo motywowani do znalezienia pracy, to szukamy jej nieskutecznie (niski poziom pobudzenia emocjonalnego i niski poziom wykonania). Jeśli jednak jesteśmy skrajnie motywowani – bardzo nam zależy i jesteśmy potężnie sfrustrowani, to nasze poszukiwania mogą być chaotyczne, a zachowanie na rozmowach kwalifikacyjnych bardzo nerwowe.

Efektywność funkcjonowania a poziom pobudzenia – prawo Yerkesa-Dodsona (odwrócony model U)

Najlepsze wykonanie pojawia się przy motywacji o średnim natężeniu.



Zróbmy teraz
ćwiczenie 2 z Karty Pracy

TEST kod motywacyjny DNA

Ciekawe spojrzenie na kwestię motywacji przedstawia Tamara Lowe, autorka książki „Zmotywuj się!”. Jej zdaniem, każdy z nas jest wyposażony w odpowiedni kod motywacyjny DNA, który nas wyróżnia i sprawia, że mamy chęć do działania.

Kod DNA określa, co nas motywuje a co demotywuje. To co motywuje Ciebie, nie oznacza, że zmotywuje kogoś innego.

Zróbmy teraz
ćwiczenie 3 z Karty Pracy

Co jeszcze może motywować stażystów?

Okazuje się, że emocje z ekranu działają na widzów, do tego stopnia, że mogą motywować, bawić, smucić, ale też pomóc zapomnieć o problemach. Film pozwala nam nie tylko na spotkanie z własnymi emocjami, ale również zaakceptowanie ich w bezpiecznych warunkach. Jest to szczególnie wartościowe w przypadku nieprzyjemnych i negatywnych emocji, których na co dzień unikamy. Gdy oglądamy film, identyfikujemy się z bohaterem, zwłaszcza jeśli jest podobny do nas pod względem wieku, płci czy problemu, z jakim się zmagają. Następnie doświadczamy tzw. *katharsis* – docieramy do głęboko ukrytych emocji. W końcowej fazie następuje wgląd – zastanawiamy się nad tym, czego doświadczyliśmy i przekładamy rzeczywistość filmową na swoje życie.

Co jeszcze może motywować stażystów?

W filmie spotykamy się zresztą nie tylko z bohaterem filmowym, ale właściwie sami ze sobą i swoimi emocjami.

To, że nie analizujemy bezpośrednio swojej osoby, tylko sytuację bohatera filmowego, jest dla nas bezpieczne. Dzięki temu film rozbija na chwilę wszystkie nasze mechanizmy obronne. Dlatego osoby, które na co dzień nie płaczą, w kinie doświadczają oczyszczającej roli łez. Można wtedy bezpiecznie zapłakać nad smutną rzeczywistością filmową, a jednocześnie nad sobą samym. Chcąc utrzymać zapał podczas poszukiwania pracy warto sięgać po filmy, które pomogą nam w motywacji.

Co jeszcze może motywować stażystów?

Jednym z najbardziej inspirujących filmów jest „Forrest Gump” reż. Zemeckis – historia życia Forresta, chłopca o niskim ilorazie inteligencji z niedowładem kończyn, który staje się miliarderem i bohaterem wojny w Wietnamie.

Co jeszcze może motywować stażystów?

Dziełem, które może pomóc w przezwyciężeniu braku motywacji do pracy z pewnością jest obraz ***W pogoni za szczęściem*** z 2006 roku.

Jest to historia oparta na faktach i opowiada o życiu Chrisa Gardnera (Will Smith) - 30-letniego samotnego ojca, który z dnia na dzień zostaje bez pracy i dachu nad głową. To wzruszający film o ogromnym samozaparciu, dążeniu do celu i tym, że każdy wysiłek prędzej czy później zostanie nagrodzony.

Co jeszcze może motywować stażystów?

Filmem, który opowiada o oddaniu i poświęceniu pracy w imię wyższych celów jest również ***Gra tajemnic*** z 2014 roku. Fabuła tego dzieła opowiada historię Alana Turinga (Benedict Cumberbatch) – genialnego matematyka, który otrzymał zadanie odszyfrowania niemieckiej maszyny kodującej **Enigma**, używanej w czasie II wojny światowej. *Gra tajemnic* pokazuje, że nie można poddawać się na żadnym etapie, nawet jeśli zrobienie następnego kroku wydaje się ciężkie.

Co jeszcze może motywować stażystów?

Filmy motywujące do zmiany życia mają za zadanie pokazać, że nigdy nie jest za późno lub za wcześnie na radykalne działania.

Przykładem takiej historii jest fabuła filmu ***Wszystko za życie*** z 2007 roku. Obraz ten opowiada o życiu **Christophera McCandless'a** (Emile Hirsch), młodego mężczyzny, który po ukończeniu studiów postanowił zrezygnować z wszelkich dóbr doczesnych. Jest to jeden z najlepszych filmów motywacyjnych, opowiadających o odnajdowaniu siebie, nierównej walce z dziką naturą oraz podążaniu za swoimi przekonaniem

Bibliografia

1. <https://interviewme.pl/blog/motywowanie-pracownikow>
2. <https://tamarapielas.pl/prawa-yerkesa-dodsona-w-sporcie/>
3. https://oskko.edu.pl/konferencjaoskko2016/materialy/Motywacyjne_DNA.pdf
4. <https://wagarowicze.pl/okresl-swoj-typ-motywacyjny-i-ucz-sie-jak-nigdy-dotad/>

Przebieg warsztatów dla Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu – moduł czwarty

Lp.	Opis sposobu realizacji modułów, zastosowanych narzędzi, metod itd.	Czas całość/w tym teoria	Pomoce dydaktyczne	Nabywane umiejętności i wiedza (cele działania)
1	Omówienie dlaczego motywacja jest ważna i jakie jest jej znaczenie na ścieżce kariery. Wskazanie różnic między komunikacją wewnętrzną a zewnętrzną. Nabywanie umiejętności identyfikacji celów zawodowych w kontekście opieki nad stażystą. Ćwiczenie numer 1 z Karty Pracy	2h/30 min	Prezentacja, Karta Pracy, Flipchart, Kolorowe Kartki, Nożyczki dla uczestników	Instruktor Praktycznej Nauki Zawodu dowie dlaczego tak ważna jest motywacja i jak jest związana z umiejętnością wskazywania celów.
2	Omówienie 15 czynników motywujących stażystę, Zapoznanie się z prawem Yerkesa-Dodsona. Ćwiczenie numer 2 z Karty Pracy	2h/30 min		Instruktor Praktycznej Nauki Zawodu pozna czynniki motywujące stażystę, zapozna się z prawem Yerkesa-Dodsona.
3	Zapoznanie z założeniami przeprowadzania testu, który identyfikuje odpowiedni kod motywacyjny DNA, przedstawienie typów stażystów ze względu na czynniki ich motywujące. Przedstawienie i opisanie filmów motywujących do działania w pracy i w życiu. Ćwiczenie numer 3 z Karty Pracy	2h/30 min		Instruktor Praktycznej Nauki Zawodu nauczy się przeprowadzać i interpretować wyniki testu DNA. Zrozumie co motywuje poszczególne typy stażystów. Zapozna

				się z filmografią motywującą do działania w życiu i w pracy.
	Podsumowanie	6h/1,5h		

Opis ćwiczeń do modułu czwartego

Ćwiczenie nr 1

Praca w grupach (najlepiej każda osoba pojedynczo, lub maksymalnie 2 osoby w grupie)

Instruktor Praktycznej Nauki Zawodu (uczestnik szkolenia) wybiera sobie obszar do rozwoju w ramach pracy zawodowej.

Następnie korzystając z Kart Pracy przygotowuje wypowiedź dotyczącą działań, które należy podjąć aby rozwinąć ten obszar.

Trener wspólnie z innymi uczestnikami omawia jakie przemyślenia na temat przygotowanych planów realizacji celów mają poszczególni Uczestnicy Szkolenia.

Cel ćwiczenia:

- Zapoznanie się i utrwalenie technik związanych z pracą nad własnymi celami. Zrozumienie, że cele muszą być SMART, że do ich realizacji niezbędny jest konkretny plan.
- Nabycie umiejętności wspierania stażysty w pracach na realizacją ich celów zawodowych.

Ćwiczenie nr 2

Instruktorzy Praktycznej Nauki Zawodu (uczestnicy szkolenia) korzystają z materiałów w Karcie Pracy.

Wypisane są tam czynniki motywujące stażystów do rozwoju.

Każdy z uczestników szkolenia przedstawia w jaki sposób motywuje stażystów odnosząc się do każdego z tych czynników.

Uczestnicy rozmawiają które czynniki można wykorzystać bardziej, a które wykorzystują w sposób nieprawidłowy.

Cel ćwiczenia:

- Przypomnienie sobie, uporządkowanie czynników motywujących stażystów.
- Wymiana doświadczeń między Instruktorami Praktycznej Nauki Zawodu (uczestnicy szkolenia)

Ćwiczenie numer 3

Instruktor Praktycznej Nauki Zawodu (uczestnik szkolenia) wypełnia samodzielnie test znajdujący się na Kartach Pracy.

Następnie oblicza wynik zgodnie ze wskazówkami podanymi na Karcie Pracy.

Trener na forum interpretuje wyniki testu każdej z osób.

Klucz do testu.

- Osoby, które dążą do kontaktu (**K**) z innymi bardzo cenią sobie współpracę z innymi i bycie członkiem zespołu. Motywuje je praca w grupie, dobra atmosfera, możliwość kontaktów towarzyskich w pracy oraz współdziałanie.
- Osoby, które dążą do wydajności (**W**) skupione są na efekcie, realizacji celu i osiągnięciu najlepszego wyniku. Motywuje je rywalizacja z innymi, wyzwania, zadania szczególnie trudne do zrealizowania.
- Pracownicy z potrzebą stabilizacji (**S**) szukają przede wszystkim bezpieczeństwa, przewidywalności. To, co motywuje te osoby, to jasne i przejrzyste cele, znany i stały harmonogram działań oraz dostęp do narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy.
- Osoby z potrzebą zmian (**Z**) motywowane są poprzez luźny grafik, elastyczne terminy, lubią twórcze środowisko pracy i zróżnicowane obowiązki. Świetnie się czują przy wprowadzaniu nowych pomysłów i lubią znajdować się w centrum uwagi.
- Osoby, które preferują wewnętrzny (**W**) system nagród motywowane są poprzez osobiste uznanie ze strony szefa, poczucie bycia uczestnikiem i sprawcą w realizacji ważnych celów i misji. Ważna dla takich osób jest wizja przyszłości i nagroda psychologiczna.
- Osoby z zewnętrznym (**Z**) systemem nagród motywowane są poprzez wynagrodzenie finansowe, wszelkiego rodzaju dodatki, przywileje, awans, nagrody i premie.

WSW Dyrektor -Wydajny Stabilizacja Nagrody Wewnętrzne

- Dyrektorzy: osoby myślące strategicznie, realizujący plany i grafiki, dostrzegają szczegóły, są praktyczni i odpowiedzialni, konkretni, nastawieni na wykonywanie zadań, chcą być szczerze docenieni
- Dyrektorów motywują:
wolność od niepotrzebnych ograniczeń, możliwość zarządzania własnym czasem, uznanie kolegów, możliwość rozwoju, jasna struktura, sprecyzowane pozytywne uwagi.
- Dyrektorów demotywują:
niejasne cele, leniwi współpracownicy, „myślenie grupowe”, brak możliwości samodzielnego zarządzania czasem i poszukiwania rozwiązań.

WZW Wizjoner - Wydajność, Zmiany, Nagrody Wewnętrzne

Wizjonerzy: osoby wytrwałe energiczne, pewne siebie, mają potencjał przywódczy, szybko reagują w kryzysie, myślą kreatywnie, inspirujący, lubią pracować nad kilkoma rzeczami jednocześnie, dobrze radzą sobie z rozważaniem alternatyw, są dalekowzroczni i pomysłowi, lubią zmiany, dobrze pracują pod presją, są elastyczni i zwrotni, z pewnością siebie zdobywają nową wiedzę, lubią wyzwania i możliwości, chcą być innowacyjni, pragną pracy ważnej/sensownej

- Wizjonerów motywuje: inspirujące środowisko, nowe pomysły, szacunek współpracowników, uznanie za pracę, poczucie misji.
- Wizjonerów demotywuje: sztywna struktura, monotony plan zajęć, opóźnienia, detale i biurokracja.

WSZ – Wódz - Wydajność Stabilizacja Nagrody Zewnętrzne

- Wodzowie: osoby posiadające silne pragnienie osiągnięcia wyników i dokładności, zdecydowane, nieugięte, niezależne, pracujący wydajnie bez nadzoru, szybko podejmują decyzje, lubią znać wszystkie fakty, lubią władzę, chętnie realizują własne plany, są dobrymi organizatorami, z łatwością ustalają zasady i procedury; metodycznie dążą do celów dających znaczne nagrody.
- Wodźów motywują: niezależność, publiczne uznanie, szczególne przywileje, wolność od zbędnej kontroli, samodzielność, czas do namysłu, uznanie ich szczególnych umiejętności i osiągnięć.
- Wodźów demotywują: sztywność poglądów, silna kontrola, nieefektywne systemy i ludzie.

WZZ: Mistrz - Wydajność Zmiany Nagrody zewnętrzne

- Mistrzowie: osoby lubiące wyzwania, lubią wygrywać, są czarujący i entuzjastyczni, umieją przekonywać do swoich racji, są naturalnymi liderami, lubią być w centrum uwagi, potrafią współpracować przedstawiając własne pomysły, są ujmujący i charyzmatyczni, doprowadzają rzeczy do końca nawet wobec znaczących przeszkód, trudności dodatkowo motywują, decyzje podejmują szybko, nie są zbyt cierpliwi w stosunku do innych, rzetelni negocjatorzy, skłonni do kompromisu w celu ukończenia zadania.
- Mistrzów motywują: ambitne zadania, możliwość podejmowania decyzji, opłacalność, wolność od nadzoru i kontroli, możliwość awansu, wyznaczone terminy, skalkulowane ryzyko, popularność.
- Mistrzów demotywuje: ścisła kontrola, przewlekłe analizy, brak konstruktywnych działań.

KSW Opiekun - Kontakty Stabilizacja Nagrody Wewnętrzne

- Opiekunowie to osoby: praktyczne, godne zaufania i lojalne, dbają o pracowników i szczegóły przedsięwzięć, są urodzonymi przełożonymi, lubią pomagać innym odnosić sukcesy i walczyć o słabsze jednostki, mają metodyczne podejście do pracy, lubią znać fakty przed rozpoczęciem działania, szanują zwierzchników i zasady, umieją zachować procedury jednocześnie troszcząc się o ludzi, lubią jasne cele i sumiennie do nich dążą, najważniejsza jest nagroda psychologiczna-praca jest ważna i dobra dla innych.
- Opiekunów motywują: fakty i informacje, szacunek kolegów, szczerza wdzięczność, prywatne uznanie, inspirujące środowisko, jasne cele, czas na planowanie, poczucie wagi wykonywanych zadań.
- Opiekunów Demotywuja: brak stabilizacji, zabieranie czasu wolnego/ przeznaczonego dla rodziny, dostrzegana nierówność, nagłe zmiany.

KZW Sojusznik - Kontakty Zmiany Nagrody Wewnętrzne

- Sojusznicy to osoby: troskliwe, kreatywne, pielęgnujący związki z ludźmi, cieszący się życiem, towarzyskie, lubiane, przedsiębiorcze, pomysłowe, potrafią pójść na kompromis, dobrze pracujące w zespole, potrafią odnaleźć talent w innych, łączą troskę o innych z rozwojem osobistym, problemy traktują praktycznie i indywidualnie; znajdują rozwiązania, gdzie wszyscy mogą być wygrani; pragną wnieść pozytywny wkład do społeczeństwa, są lojalnymi partnerami, kochają przygody.
- Sojuszników motywuje: szczerze uznanie, możliwość rozwoju, towarzystwo innych, nowe doświadczenia i inspiracje.
- Sojuszników demotywuja: izolacja, sztywne grafiki, napięte terminy, tłumienie kreatywności, dezaprobata i konflikty.

KSZ Udoskonalacz - Kontakty Stabilizacja Nagrody Zewnętrzne

- Udoskonalacze to osoby: myślące systematycznie, precyzyjnie, myślące całościowo nie pomijając szczegółów, są sumienni i zdyscyplinowani, wspierające i szanujące innych, nastawione na rodzinę, ze zdefiniowanym poczuciem dobra i zła, lojalni, preferujący demokratyczny styl zarządzania, wymagający od innych postępowania według zasad, podejmują przemyślane decyzje i dbają w tym o innych.
- Udoskonalacza motywuje: dostateczna ilość czasu i informacji, kompetentni członkowie zespołu, uznanie szefów, szczególne przywileje, wolność od kontroli, szczery szacunek.
- Udoskonalacza demotywują: napięte terminy, zbyt duży zespół, nagłe zmiany, zabieranie czasu wolnego, dostrzegana nierówność.

KZZ Badacz - Kontakty Zmiany Nagrody Zewnętrzne

- Badacze to osoby: energiczne, podejmujące spontaniczne decyzje, lubiące przygody, spostrzegawcze, wnikliwe, rozumiejące intencje innych, ciepłe, taktowne, są dobrymi psychologami, zachęcają i doceniają innych, kreatywnie rozwiązują problemy, znajdują nietypowe rozwiązania w kryzysie, są zwolennikami współpracy i zachęcają do niej innych, cenią pracowitość i pragną zarazem przyjemności i satysfakcji płynącej z pracy, lubią zawody związane z nauką i poznawaniem ludzi.
- Badaczy motywują: inspirujące znajomości, możliwość rozwoju osobistego i awansu, swobodny wybór sposobu wykonywania zadań, szacunek i dobre wynagrodzenie, premie.
- Badaczy demotywują: rutyna, biurokracja, odizolowanie, dezaprobaty, tłumienie kreatywności.

Następnie każda z osób potwierdza, czy rzeczywiście to co zostało zidentyfikowane w teście motywuje go do pracy.

Cel ćwiczenia:

- Zapoznanie uczestników z testem wskazującym czynniki motywujące różne typy stażystów do pracy,
- Identyfikacja typu jaki prezentuje każdy z uczestników szkolenia
- Zrozumienie, że różne osoby wymagają różnych motywacji, a ich właściwe dobranie umożliwi skuteczne wsparcie stażysty podczas stażu, praktyki.

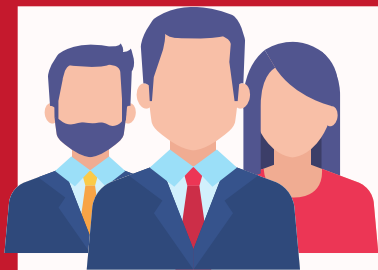


MODEL WSPARCIA INSTRUKTORÓW
PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU
OPIEKUNÓW W RAMACH ICH DZIAŁAŃ
NA RZECZ EFEKTYWNEGO I
PROFESJONALNEGO KSZTAŁCENIA
ZAWODOWEGO UCZNIÓW,
UCZĘSZCZAJĄCYCH DO PLACÓWEK
KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Karta pracy dla uczestnika
szkolenia

MODUŁ SZKOLENIOWY NUMER 4

Metody motywacji stażysty do
rozwoju zawodowego w
kierunku kształcenia
zawodowego



MODEL WSPARCIA INSTRUKTORÓW
PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU
OPIEKUNÓW W RAMACH ICH DZIAŁAŃ
NA RZECZ EFEKTYWNEGO I
PROFESJONALNEGO KSZTAŁCENIA
ZAWODOWEGO UCZNIÓW,
UCZĘSZCZAJĄCYCH DO PLACÓWEK
KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

NOTATKI SZKOLENIOWE



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





KARTA PRACY DLA UCZESTNIKA SZKOLENIA DO MODUŁU CZWARTEGO

Ćwiczenie numer 1

Pomyśl jakie możesz wybrać sobie obszary do rozwoju w ramach pracy zawodowej. Wybierz jeden z tych obszarów. Będziesz teraz nad nim pracować.

- Jaki jest twój cel – co dokładnie chcesz osiągnąć?
- Jaką będziesz miał(a) z tego korzyść?
- Jaką korzyść będą mieć z tego inni?
- Do kiedy chcesz to zrealizować (osiągnąć cel)?
- W jaki sposób chcesz weryfikować założony cel?
- Po czym dokładnie poznasz, że cel został osiągnięty?
- Co już zrobiłeś(aś), żeby spróbować osiągnąć swój cel?
- Jakie są twoje postępy?
- Jakie przeszkody lub ograniczenia w tobie albo w świecie zewnętrznym zatrzymują cię w twoim dążeniu?
- Jaka jest obecna sytuacja?
- Co dzieje się obecnie Co się udało w omawianej sytuacji?
- Co się nie udało w omawianej sytuacji?
- Jakie są trudności, przeszkody, które hamują Cię w postępie?
- Czego najbardziej się obawiasz?
- Co Twoim zdaniem przybliżyło Cię do osiągnięcia celu?
- Co mógłbyś(mogłabyś) zrobić, żeby pomóc sobie w osiągnięciu tego celu? Co jeszcze? I co jeszcze?
- Gdybyś mógł uzyskać więcej środków (czasu, pieniędzy, ludzi lub pomysłów), czy pozwoliłoby to na otwarcie nowych opcji?
- Jakie są zalety i wady każdej z określonych przez siebie opcji? Które z tych opcji podobają ci się najbardziej?
- Jakie działania podejmiesz? Co zrobisz najpierw? Kiedy dokładnie zrobisz pierwszy krok w realizacji planu?
- Jak bardzo jesteś zaangażowany(a) w osiągnięcie tego celu? Jak oceniasz swoje zaangażowanie w skali od 1 do 10?
- Jeżeli stopień twojego zaangażowania jest poniżej 8, czy rzeczywiście będziesz się tym zajmować?



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



- Czy nie byłoby lepiej, gdybyś porzucił(a) tę ideę i znalazł coś, czego naprawdę chcesz?
- Jeżeli stopień twojego zaangażowania wynosi 8 lub więcej, jak możesz zwiększyć go do 10? O jaką pomoc mógłbyś poprosić?
- Co pozwoli Ci utrzymać się na drodze do realizacji celu? Jaki będzie twój następny krok i kiedy go zrobisz?

Ćwiczenie numer 2

Poniżej 15 czynników, które motywują do pracy stażystę. Zastanów się w jaki sposób są one wykorzystywane przez Ciebie w Twojej pracy. Pomyśl co możesz zmienić w swojej postawie, aby zwiększyć motywację współpracujących z Tobą stażystów.

Co motywuje	Jak wykorzystuje ten czynnik w życiu zawodowym żeby motywować stażystów. Co mogę poprawić w danym obszarze.
Władza. Nie tylko w tym negatywnym znaczeniu — chodzi też o przyjemność ze wskazywania ludziom właściwej drogi, wpływania na sytuację i powodzenie projektu.	
Ciekawość. Ludzie chcą uczyć się nowych rzeczy, dziwić się, zaskakiwać nowymi zadaniami.	
Wolność. Czyli niezależność w pracy, którą cenią pracownicy samodzielni i pomysłowi.	
Pieniądze. Mimo, że to temat dość wrażliwy, nie ma się co oszukiwać, że dobre wynagrodzenie zachęca do zaangażowania w pracę — przynajmniej na początku.	
Pieniądze. Mimo, że to temat dość wrażliwy, nie ma się co oszukiwać, że dobre wynagrodzenie zachęca do zaangażowania w pracę — przynajmniej na początku.	
Osiąganie celów. Dla wielu osób najważniejsze w pracy są trofea w postaci zwycięstw na polu zawodowym — od drobnych spraw, typu dobre wyniki kwartalne, po satysfakcję z udanego projektu.	



Uznanie. Są pracownicy, którzy nie będą zmotywowani, jeśli ich praca nie zostanie doceniona.	
Mistrzostwo. Niektórzy chcą po prostu być coraz lepsi w tym, co robią.	
Porządek. Jest grupa pracowników, których motywuje taki styl pracy, w którym cele są jasne, a plan z góry ustalony. Demotywuje ich chaos i brak zorganizowania.	
Akceptacja innych. To istotny czynnik dla osób, które czują satysfakcję z bycia częścią grupy w środowisku zawodowym.	
Rozwój osobisty. Tutaj w grę wchodzi wszystkie kwestie związane ze swobodą bycia sobą i umacniania swojego charakteru dzięki wyzwaniom zawodowym.	
Rozwój zawodowy. To ważne dla tych, którzy cenią w pracy możliwość rozwoju.	
Bezpieczeństwo. Bardzo istotny czynnik związany z zapewnieniem pracownikom np. korzystnej umowy i stabilnego zatrudnienia.	
Work-life balance. Czyli praca i życie prywatne powinny pozostać w naturalnej równowadze.	



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Pozycja. To dotyczy osób, dla których istotne jest osiągnięcie odpowiedniego statusu w firmie.	
Relacje. Niektórzy cenią sobie w pracy samą przyjemność z przebywania z ludźmi i wspólne realizowanie zadań.	

Ćwiczenie nr 3 – test DNA

Poniższy test składa się z 21 pytań określających podstawowy typ motywacyjny. Wybierz to zdanie, które najlepiej Cię opisuje i zapisz literkę, którą to zdanie jest oznaczone

1.	Jestem przyjazną osobą, która szuka zażyłości z innymi.	C
	Jestem osobą nastawioną na osiągnięcie wyznaczonych celów, która chce się wyróżniać.	A
2.	Na ogół jestem spontaniczny i lubię ryzyko.	F
	Na ogół jestem metodyczny i ostrożny.	D
3.	Chcę być nagradzany za świetną pracę.	E
	To, co robię zawodowo, musi być dla mnie ważne.	B
4.	Czasami sprawiaam wrażenie osoby niezbyt pewnej siebie.	C
	Czasami sprawiaam wrażenie osoby zbyt pewnej siebie.	A
5.	Lubię żyć szybko, intensywnie i z pasją.	F
	Lubię żyć powoli, w stabilizacji i spokoju.	D
6.	Wolę uznanie publiczne od osobistego.	E
	Wolę uznanie osobiste od publicznego.	B
7.	Jestem ostrożny i staram się przewidzieć różne sytuacje, żeby się przygotować.	D
	Jestem kreatywny i w nagłych wypadkach improwizuję	F
8.	Najczęściej lubię przewodzić.	A
	Najczęściej wolę, kiedy przewodzi ktoś inny.	C



9.	Wybrałbym dobrze płatny i prestiżowy zawód.	E
	Jestem skłonny poświęcić nagrody finansowe i prestiż dla pracy, w której się spełniam.	B
10.	Ogólnie jestem zrelaksowany, otwarty i miły.	C
	Ogólnie jestem bardzo ambitny i wymagający, asertywny i pewny siebie.	A
11.	Życie na wysokiej stopie jest dla mnie bardzo ważne.	E
	Życie na wysokiej stopie nie jest dla mnie bardzo ważne.	B
12.	Na ogół koncentruję się na tym co robię i jestem zdyscyplinowany.	D
	Na ogół jestem impulsywny i śmiały.	F
13.	To ja sprawiam, że sprawy przybierają taki a nie inny obrót.	A
	Wyznam zasadę „co będzie to będzie”.	C
14.	Nie lubię zajmować się szczegółami.	F
	Lubię zajmować się szczegółami.	D
15.	Pozostawienie po sobie dorobku na rzecz ludzkości jest dla mnie ważne.	B
	Zgromadzenie bogactwa i zdobycie szacunku jest dla mnie ważne.	E
16.	Wolę pasować do grupy niż się wyróżniać.	C
	Wolę się wyróżniać niż pasować do grupy.	A

17.	Staram się zachować stabilność i spokój umysłu.	D
	Lubię stawiać sobie nowe wyzwania.	F
18.	Kiedy zastanawiam się nad podjęciem nowej pracy, najważniejszą kwestią jest pensja i dodatki.	E
	Kiedy zastanawiam się nad podjęciem nowej pracy, to najważniejsza jest ona sama.	B
19.	Lubię kwestionować istniejący stan rzeczy.	A
	Lubię pocieszać i uspokajać ludzi.	C
20.	Bardzo ważne jest dla mnie to, co inni o mnie myślą.	E
	Dopóki jestem szczerą wobec siebie, to co myślą inni nie jest ważne.	B
21.	Nowe pomysły i angażowanie w nie ludzi to jedna z moich mocnych stron.	C
	Wprowadzanie nowych idei i dopilnowywanie procedur to jedna z moich mocnych stron.	A

Oblicz wynik:

A	B	C	D	E	F

W której kolumnie A czy C uzyskałeś/aś więcej punktów?

- A – wydajni (W)
- C – kontaktowi (K)

W której kolumnie D czy F uzyskałeś/aś najwięcej punktów?

- D – stabilni (S)
- F – zmienni (Z)

W której kolumnie B czy E zdobyłeś/aś najwięcej punktów?

- B – wewnętrzni (W)
- E – zewnętrzni (Z)



D Dążenia	N Potrzeby	A Nagrody
Do kontaktu z innymi	Stabilizacji	Wewnętrzne
Do wydajności	Zmian	Zewnętrzne

Twój motywacyjny kod DNA

1. WSW – DYREKTOR
2. WZW – WIZJONER
3. WSZ – WÓDZ
4. WZZ – MISTRZ
5. KSW – OPIEKUN
6. KZW – SOJUSZNIK
7. KSZ – UDOSKONALACZ
8. KZZ - BADACZ