



## Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

### Program szkolenia realizowanego w ramach projektu „Akademia kompetencji przyszłości”

Tytuł szkolenia	Motywowanie pracowników	
Nazwa kompetencji/kwalifikacji uzyskiwanej po ukończeniu szkolenia	Lider w zakresie motywowania	
Wymiar godzinowy szkolenia	łącznie, w tym:	16
	a) w trybie face-to-face	
	b) w trybie online	16
Język szkolenia	język polski	
Krótką charakterystyka szkolenia – wskazanie obszaru tematycznego i jego znaczenia	Jest to szkolenie doskonalące umiejętności menedżerskie i liderские w zakresie motywowania pracowników i budowania zaangażowania zgodnie z najnowszymi trendami. Pokazuje ono nowe koncepcje i narzędzia, dzięki którym manager będzie wiedział, jak działać, by pracownicy otrzymywali pozytywne wzmocnienia i stali się maksymalnie zaangażowani w realizację celów i osiąganie lepszych wyników. Jest ono przygotowane w formie warsztatowej, aktywnej, dającej możliwość wymiany doświadczeń, przewiduje m.in. analizy case studies i dyskusje, praktyczne ćwiczenia zespołowe i indywidualne. Celem głównym szkolenia jest poszerzenie kompetencji menedżerów w kierunku motywowania, angażowania i inspirowania pracowników (także w kontekście różnic pokoleniowych) dzięki wyjściu poza utarte schematy.	
Adresaci szkolenia – charakterystyka grup docelowych	Adresaci szkolenia to osoby pracujące lub zamierzające rozpocząć pracę na stanowiskach menedżerskich, które chcą poszerzyć kompetencje z zakresu motywowania pracowników i elastycznie dostosowywać bodźce motywacyjne do zmian pokoleniowych i oczekiwań pracowników.	
Cele kształcenia	C1- Nabycie wiedzy w zakresie nowoczesnych teorii, narzędzi i metod przydatnych w procesie motywowania pracowników	
	C2- Podniesienie umiejętności dostosowania bodźców motywacyjnych do różnych pracowników w kontekście zmian zachodzących na rynku pracy	



	C3- Podniesienie umiejętności komunikacji motywującej w kontekście zespołowym i jednostkowym
	C4- Rozwinięcie kompetencji wpływu społecznego i przywództwa rozumianego jako pozytywne oddziaływanie na pracowników i ukierunkowanie na realizację postawionych celów
	C5 – Podniesienie umiejętności budowania zaangażowania i motywacji zespołowej w pracy zdalnej i rozproszonej

## Efekty uczenia się dla szkolenia oraz kryteria i metody ich weryfikacji

Kod efektu dla szkolenia	Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji <sup>1</sup> osiągnięcia poszczególnych efektów uczenia się	Metody weryfikacji osiągnięcia poszczególnych efektów uczenia się
<b>Wiedza</b>			
W1	Uczestnik zna i rozumie nowoczesne teorie motywacji i motywowania	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zna i rozumie działanie bodźców motywacyjnych i uzasadnia w oparciu o wybrane teorie motywacji</li> <li>- wymienia czynniki motywujące i demotywuujące</li> <li>- wskazuje przykłady motywacji „do” i motywacji ”od”</li> </ul>	Post test
W2	Uczestnik zna i rozumie zasady komunikacji motywacyjnej	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zna sposoby i niezbędne warunki przekazywania konstruktywnego feedbacku</li> <li>- wskazuje różnice pomiędzy feedback a feedforward i uzasadnia ich stosowanie w kontekście motywacyjnym</li> </ul>	Post test
W3	Uczestnik zna i rozumie proces delegowania jako element rozwoju i motywowania pracowników	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wymienia kluczowe obszary odpowiedzialności w delegowaniu</li> <li>- wskazuje kluczowe etapy procesu delegowania</li> </ul>	Post test
W4	Uczestnik posiada wiedzę z zakresu kotwic motywacyjnych i rozumie zasady elastycznego stosowania wzmocnień	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wskazuje odpowiednie wzmocnienia i bodźce adekwatne do kotwicy motywacyjnej</li> <li>- wymienia wskaźniki wybranych kotwic motywacyjnych</li> </ul>	Post test
<b>Umiejętności</b>			
U1	Uczestnik potrafi dostosować bodźce motywacyjne do pracowników z uwzględnieniem różnic	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wskazuje różnice pokoleniowe i dostosowuje narzędzia motywacyjne</li> <li>- odpowiednio przyporządkowuje metody działania do cech osobowych, wartości i potrzeb pracownika</li> </ul>	Test sytuacyjny

<sup>1</sup> „Kryteria weryfikacji to działania, które powinna wykonać osoba w trakcie weryfikacji, aby udowodnić, że ma wymagane efekty uczenia się”.



Fundusze Europejskie  
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



Kod efektu dla szkolenia	Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji <sup>1</sup> osiągnięcia poszczególnych efektów uczenia się	Metody weryfikacji osiągnięcia poszczególnych efektów uczenia się
	pokoleniowych, cech osobowych, wartości i potrzeb		
U2	Uczestnik potrafi elastycznie stosować komunikację motywacyjną, konstruktywnie przekazywać feedback i wzmacniać pracownika i reagować na spadek motywacji	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dostosowuje formę feedbacku do pracownika i identyfikuje zagrożenia</li> <li>- wyraża wsparcie i uznanie zgodnie z potrzebami pracownika</li> <li>- stosuje i wymienia różne metody działania w sytuacji spadku motywacji i innych sytuacjach trudnych</li> <li>- prowadzi konstruktywne rozmowy motywacyjne</li> </ul>	Test sytuacyjny
U3	Uczestnik potrafi oddziaływać na jednostkę i zespół i ukierunkowywać energię na realizację postawionych celów	<ul style="list-style-type: none"> <li>- korzysta z różnych rodzajów narzędzi motywacyjnych i rozumie różnice mechanizmów oddziaływania</li> <li>- wyznacza cele, uzasadnia je i wzmacnia motywację pracowników stosując narzędzia wpływu społecznego</li> </ul>	Test sytuacyjny
U4	Uczestnik potrafi budować zaangażowane zespoły w pracy zdalnej i rozproszonej	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wskazuje różnice między motywowaniem pracowników w pracy tradycyjnej a zdalnej, hybrydowej i rozproszonej</li> <li>- wskazuje zagrożenia wynikające z motywowania zespołów w różnych formach pracy</li> <li>- omawia sposoby i metody motywacyjne skuteczne w różnych formach pracy</li> </ul>	Test sytuacyjny

### Spis omawianych zagadnień

Kod	Tytuł zagadnienia	Liczba godzin	Realizowane cele kształcenia /kody celów kształcenia/
Z1	Psychologia motywacji	1	C1
Z2	Motywowanie pracowników – wpływ menedżera na motywowanie pracowników	1	C1, C4
Z3	Różnice pokoleniowe a motywowanie pracowników	2	C2
Z4	Klasyczne i nowoczesne teorie motywowania (współczesne podejście do motywacji i motywowania)	2	C1
Z5	Motywowanie zespołów w kontekście nowoczesnych form pracy	2	C4, C5
Z6	Komunikacja motywująca – kompetencja przyszłości	3	C3


 Fundusze Europejskie  
 dla Rozwoju Społecznego

 Rzeczpospolita  
 Polska

 Dofinansowane przez  
 Unię Europejską


Kod	Tytuł zagadnienia	Liczba godzin	Realizowane cele kształcenia /kody celów kształcenia/
Z7	Delegowanie jako czynnik motywacyjny	2	C3
Z8	Rola menedżera w motywowaniu pracowników i siebie – indywidualne dopasowanie motywatorów	2	C2
Z9	Krytyczne błędy menedżerów w zarządzaniu ludźmi	1	C1

### Szczegółowy opis omawianych zagadnień

Kod zag.	Szczegółowy opis zagadnienia	Nabywane efekty uczenia się /kod efektu uczenia się/
Z1	Czym jest motywacja? – kierunek i wartość motywacji, warunki wzrostu motywacji	W1
Z2	Proces motywowania, rola i udział menedżera w procesie motywowania, wywieranie wpływu przez lidera na postawy pracowników	W1, U3
Z3	Różnice pokoleniowe w kontekście różnorodności wpływu na indywidualny poziom motywacji, jak oddziaływać na przedstawicieli różnych pokoleń	U1
Z4	Co motywuje a co demotywuje pracowników? – od teorii do praktyki –zmiany we współczesnym podejściu do motywacji	W1
Z5	Wzbudzanie zaangażowania i poczucia odpowiedzialności podczas pracy zdalnej, hybrydowej i rozproszonej – współczesne wyzwania menedżerów. Strefa wpływu jako lidera zespołu – jak mogę wspierać mój zespół i tworzyć warunki do osiągnięcia lepszych wyników?	U3, U4
Z6	Komunikacja motywująca – sposoby przekazywania feedbacku w dostosowaniu do typu pracownika, komunikowanie wsparcia, zachęcanie do rozwoju, wspieranie zmiany	W2, U2
Z7	Motywowanie poprzez delegowanie – przeszkody w delegowaniu, proces skutecznego przekazania delegowanych obszarów, etapy delegowania, poziomy przekazania odpowiedzialności w delegowaniu	W3
Z8	Kotwice motywacyjne Scheina - diagnoza osobistych motywatorów - działania menedżerskie wspierające poszczególne motywatory (różne typy pracowników i rodzaje potrzeb a ich wpływ na proces motywowania)	U1. W4
Z9	Podsumowujące szkolenie błędy w zakresie motywowania, które najłatwiej popełnić. Motywowanie a manipulowanie pracownikiem i zespołem – różnice praktyczne	W1

### Metody nauczania stosowane przy poszczególnych zagadnieniach



Fundusze Europejskie  
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską





Kod zag.	Omówienie metod nauczania
Z1	Wykład, dyskusja grupowa
Z2	Ćwiczenie zespołowe, wykład-posumowanie
Z3	Badanie – wyniki, praca zespołowa, case- study (studium przypadku)
Z4	Wykład, dyskusje zespołowe, symulacja zespołowa – wymiana doświadczeń
Z5	Badanie – wyniki, praca zespołowa, case- study (studium przypadku), wykład podsumowujący
Z6	Ćwiczenia indywidualne grania roli (symulacje), case-study (studium przypadku), wykład-posumowanie
Z7	Wykład wprowadzający, ćwiczenia indywidualne lub grupowe
Z8	Testy diagnozujące, ćwiczenie zespołowe, wykład podsumowujący
Z9	Wykład, dyskusja grupowa – wymiana doświadczeń

### Wymagania wstępne:

- dostęp do Internetu oraz możliwość wykorzystania mikrofonu i kamery

### Warunki ukończenia szkolenia (czyli zdobycia kompetencji/kwalifikacji):

1. Zaliczenie testu sytuacyjnego po szkoleniu on-line w oparciu o klucz oceny (kategoria-punktacja- kryterium). Ocena dokonana przez osobę inną niż prowadzący. Kryterium zaliczenia – 60% .
2. Zaliczenie testu podsumowującego (post test) w formie elektronicznej z automatyczną weryfikacją odpowiedzi. Kryterium zaliczenia – 60%.

### Materiały dydaktyczne, jakie zostaną przekazane uczestnikom szkolenia:

Materiały szkoleniowe w formacie PDF wysłane uczestnikom pocztą elektroniczną

### Certyfikacja:

\*\*\*\*\* informacje nt. dodatkowych certyfikatów (oprócz standardowego certyfikatu ukończenia szkolenia), o ile ich uzyskanie jest przewidziane programem szkolenia

Autorka programu szkolenia: Magdalena Serafin



Fundusze Europejskie  
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską

