03.06.2022; 09:00-10:30

Warsztat 1:

Jak budować kontakty wysokiej jakości w pracy? Warsztat w oparciu o model high quality connections.

Autorzy: Agnieszka Łądka-Barańska, Malwina Puchalska-Kamińska

Pozytywne relacje w pracy wymieniane są jako jeden z czynników koncepcji poczucia sensu pracy (Puchalska-Kamińska, Czerw, Roczniewska, 2019; Lips-Wiersma, Wright, 2012), a także jako ważny zasób w kontekście profilaktyki wypalenia zawodowego (metaanaliza: Viswesvaran, Sanchez, Fisher, 1999). To, jak ważne są relacje w pracy pokazała także pandemia SARS-CoV-2, która wymusiła na wielu pracownikach izolację społeczną i konieczność pracy z domu. Raporty dotyczące pracy w tym czasie ukazały, że jedną z największych trudności pracowników był ograniczony kontakt ze współpracownikami i brak spontaniczności w relacjach. Ponieważ społeczny aspekt pracy jest bardzo ważny, istotne jest także kształtowanie wśród pracowników zachowań, które wzmacniają więzi między nimi.

Podczas warsztatu będziemy pracować w oparciu o model kontaktów wysokiej jakości (ang. high quality connections; Stephens, Heaphy, Dutton, 2012), który wymienia cztery ważne jakości w interakacjacg: zaufanie, pomoc, szacunek oraz zabawę. Podczas warsztatu uczestnicy wypracują pomysły na zwiększania tych czterech jakości w swojej pracy. Otrzymają także praktyczne wskazówki oraz zaplanują konkretne zmiany, które mogą wprowadzić w swoje środowisko pracy, aby zwiększać występowania kontaktów wysokiej jakości.

Warsztat 2:

Pozytywne interwencje psychologiczne w oparciu o mindfulness i compassion jako źródło budowania dobrostanu oraz transformacji osobistej i organizacyjnej.

Autor: Bogna Gąsiorowska

Warsztat wpisuje się w obszar tematyczny Psychologii Pozytywnejdotyczący budowania pozytywnego bilansu afektywnego i szerokorozumianego dobrostanu psychofizycznego człowieka. Wspiera innowacyjny trend. i jednocześnie wskazuje na konkretne sposobybudowania pozytywnej organizacji. Opiera się na światowych programach MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction) i MBCL(Mindfulness-Based Campassionate Living). Nawiązuje też tematyką do obszarów badawczych Profesor Barbary Fredrickson zawartych w jejksiążkach: "Pozytywność" i "LOVE 2.0". Bazuje na podejściuopartym na dowodach (evidence based approach), które ze względu nastatus badawczy implikują możliwość podjęcia praktycznych interwencji pozytywnych z wykorzystaniem solidnych podstawteoretycznych i dokumentowanych wyników badań empirycznych.Głównym aspektem warsztatu jest rozwijanie umiejętnościzarządzania uwagą dzięki uważności (ang. mindfulness) -szczególnego rodzaju wysokiej jakości uwagi: świadomej,nieosądzającej i skierowanej na bieżącą chwilę (Kabat-Zinn,2012) w obliczu dystraktorów wewnętrznych m.in. jak mind wanderingoraz zewnętrznych - świat VUCA czy szum informacyjny (Babik, 2012). W kontekście miejsca pracy uważność przekłada się narozwój umiejętności intra-i interpersonalnych oraz bezpośrednio związana jest z rozwojem inteligencji emocjonalnej (Goleman, 1999). Wpływa na poprawę procesu podejmowania decyzji, zwiększenie wydajności i odporności psychicznej pracowników oraz na lepszą komunikację (Shapiro i in., 2015).

CELE / Uczestnicy:
- dowiedzą się czym jest i jak rozwijać umiejętność zarządzania uwagą by budować dobrostan (POZNAWCZY)
- przećwiczą intencjonalne zarządzanie uwagą (PRAKTYCZNY)
- nauczą się jak rozwijać uważność i zarządzanie uwagą w życiu codziennym.
Otrzymają też dodatkowo materiał w formie nagrania do samodzielnej praktyki (BEHAWIORALNY)
METODY: Mini-wykład, ćwiczenia, dyskusja
FFEKTY: Umiejętności proaktywnego radzenia sobie w trudnych sytuacjach wywołujących stres

03.06.2022; 10:45-12:15

Warsztat 3:

Pozytywna Szkoła, Pozytywna Edukacja czyli jak kształtować środowisko szkolne wzmacniające dobrostan, na przykładzie Niepublicznego Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego Cogito w Poznaniu.

Autorzy: Grażyna Skurczyńska, Dorota Pilna

Jak w praktyce kształtować i rozwijać Pozytywną Szkołę?

Zbudowanie odpowiedzi na to pytanie stało się kluczowym celem przygotowanego warsztatu. Postaramy się go osiągnąć wykorzystując przykład Niepublicznego Akademickiego Liceum Cogito z Poznania. Tworzeniu Liceum towarzyszyła idea kształtowania innowacyjnego środowiska edukacyjnego, którego misja i wartości pracy wpisywałyby się w kierunki: Positive Schools, Positive Education. Pozytywny model działania Liceum odwołuje się do koncepcji PERMA, M. Seligmana, traktując dobrostan ucznia oraz jego akademickie osiągnięcia jako równorzędne czynniki wzmacniające rozwój i poczucie satysfakcji. W wyniku przyjętego kierunku pracy powstał blok zajęć: Sukces Ucznia, będący integralną częścią programu dydaktycznego Szkoły. Merytoryczna wartość modułów tematycznych zawartych w tym projekcie (Talenty, Uważność, Wiedza jako wartość) opiera się na opisanych w psychologii pozytywnej koncepcjach: Sił Charakteru (M. Seligman, C. Peterson), Subiektywnego (E. Diener) oraz Psychologicznego dobrostanu (C. Ryff), Poszerzania i budowania (B. Fredrickson) czy Inteligencji Emocjonalnej (P. Salovey, J. D. Mayer).

Dlaczego warto spotkać się z nami?

Wykorzystując takie metody pracy jak: mini wykłady interaktywne, ćwiczenia, dyskusje pogłębiające doświadczenia, uczestnicy warsztatu rozwiną umiejętności jak:

- kształtować własne środowiska szkolne oparte na standardach: Pozytywna Szkoła, Pozytywna Edukacja, czerpiąc inspiracje z doświadczeń Liceum Cogito w Poznaniu,
- realizować autorskie programy rozwojowe, wykorzystujące naukowy dorobek psychologii pozytywnej w praktyce edukacyjnej,
- budować nową jakość szkolnego poradnictwa psychologicznego, wzmacniając rolę psychologa-doradcy i mentora rozwoju.

Do udziału w warsztacie zapraszamy osoby zawodowo i naukowo zajmujące się edukacją: dyrektorów szkół, nauczycieli, pedagogów, psychologów szkolnych oraz badaczy psychologii pozytywnej w edukacji.

Warsztat 4:

FAILOWSHIP. Dobra porażka. Optymistyczny styl wyjaśniania w pracy.

Autorzy: Jarosław Łojewski, Anna Agata Nowak

W większości przypadków ludzie usprawiedliwiają swoje błędy i nie zmieniają swojego postępowania (por. Aronson, Wilson, Akert 1997; Aronson, Aronson, 2009; Tavris, Aronson, 2008; Zimbardo, 2010). Samousprawiedliwianie zachowania (L. Festinger, A. Bandura, G.M. Sykes i D. Matza) to psychologiczny mechanizm, w wyniku którego ludzie są skłonni naruszać kolejne granice uznawanych przez siebie norm i wartości, w celu ochrony swojej pozytywnej samooceny. Z drugiej strony (Seligman 2004, 2011), negatywna emocja, utożsamiana ze złem, stanem niepożądanym, może być źródłem istotnych informacji, może być nauką, wartościowym przesłaniem. Optymizm definiowany jako dokonywanie pozytywnych ocen na temat powodzenia obecnie i w przyszłości, wyciąganiem konstruktywnych wniosków z pozytywnych i negatywnych wydarzeń, jak również ich przyczyn oraz skutków (Luthans i inni) stanowi cenny element kapitału psychologicznego (Luthans F, Youssef, C.M., Avolio B.J. P, 2007).

Podczas warsztatów zaprezentowana zostanie narzędzie FAILOWSHIP. To zestaw kart pozwalających na nauczenie się rozmawiania o błędach i porażkach w sposób nie powodujący konfliktów, ale pozwalający na wykorzystanie doświadczenia wyniesionego z takiego niepowodzenia.

Warsztat 5:

Kapitał Psychologiczny – jak rozwijać uniwersalne zasoby osobiste pracowników

Autorzy: Agnieszka Zawadzka-Jabłonowska, Anna Werner-Maliszewska

Głównym celem warsztatu jest zaprezentowanie koncepcji kapitału psychologicznego (PsyCap'u – Luthans, Youssef i Avolio, 2007, s. 3) oraz przećwiczenie z uczestnikami konkretnych technik, ukierunkowanych na jego rozwój.
Wyniki przeprowadzonych dotychczas badań wskazują na to, iż poziom PsyCap'u można podnosić poprzez różne formy interwencji psychologicznych – treningowych i coachingowych (np. Luthans, Avey, Avolio i Peterson, 2010; Ertosun, Erdil, Deniz i Alpkan, 2015; Corbu, Peláez-Zuberbühler i Salanova, 2021). Ponadto metaanalizy wskazują, że kapitał psychologiczny jest predyktorem wielu zachowań oraz postaw pożądanych w miejscu pracy, takich jak np.: wydajność zadaniowa, satysfakcja z pracy, zaangażowanie w organizację, zachowania obywatelskie, subiektywny dobrostan (np. Avey, Reichard, Luthans i Mhatre, 2011). Jednocześnie PsyCap ma negatywny związek m. in. z intencją zmiany miejsca zatrudnienia, stresem i lękiem odczuwanym przez pracowników oraz wypaleniem zawodowym.
Autorki zaprezentują wybrane metody pracy, służące podnoszeniu poziomu każdego z komponentów PsyCap'u, opierając się na teoretycznych i empirycznych wskazówkach, wynikających z koncepcji: przekonania o własnej skuteczności (Bandura, 1997), optymizmu (Seligman, 1998), nadziei na sukces (Snyder, Rand i Sigmon, 2002) oraz rezyliencji (Luthans, Vogelsang i Lester, 2006). Warsztat przeprowadzony zostanie z wykorzystaniem technik aktywizujących.
Efekty warsztatu, z jednej strony będą dotyczyły przekazania uczestnikom teoretycznej i praktycznej wiedzy dotyczącej PsyCap'u, z drugiej strony zaś doświadczenia i nabycia umiejętności zwiększania jego poziomu, zarówno w odniesieniu do samego siebie, jak i innych pracowników.
Ramowy program warsztatu:
1. Przedstawienie się, kontrakt
2. Kapitał psychologiczny - wprowadzenie teoretyczne
3. Przekonanie o własnej skuteczności – metody rozwoju
4. Optymizm – metody rozwoju
5. Nadzieja na sukces – metody rozwoju
6. Rezyliencja – metody rozwoju
7. Podsumowanie

04.06.20222; 09:30-11:00

Warsztat 6:

FLOW i Job Crafting - jak zwiększać swoje zaangażowanie w pracę w oparciu o podejście evidence-based.

Autorzy:Beata Wolfigiel, Malwina Puchalska-Kamińska, Agnieszka Łądka-Barańska

Warsztat oparty jest o dwie koncepcje psychologiczne, które związane są z dobrostanem w miejscu pracy: przekształcanie pracy (ang. job crafting, Wrzesniewski i Dutton, 2001) oraz flow (Csikszentmihalyi, 1996; Bakker, 2008).
Przekształcanie pracy to samodzielne działania pracowników, służące lepszemu dopasowaniu własnych preferencji oraz potrzeb do wykonywanej pracy. Badania potwierdzają szereg korzyści wynikających z takiego działania m.in. wzrost satysfakcji, poczucia sensu w pracy oraz zaangażowania (Tims, Bakker i Derks, 2015, Ghitulescu, 2006, Tims i in. 2013).
Flow (przepływ) to optymalne autoteliczne doświadczenie; głębokie zadowolenie, kiedy ciało lub umysł podejmują duży, dobrowolny wysiłek, by wykonać coś trudnego i wartościowego (Csikszentmihalyi, 1996).
Csikszentmihalyi wymienia następujące składowe flow w pracy zawodowej (2004): trudne zadanie dopasowane do umiejętności, wartości pracownika i jego aktualnej kondycji psychofizycznej, jasno określone i zrozumiałe cele organizacji oraz pracowników, swoboda w wyborze metody realizacji celu, informacje zwrotne, możliwość koncentracji na wykonywanym zadaniu, poczucie kontroli nad wykonywaną czynnością, utrata samoświadomości, transformacja czasu.
Podczas warsztatu uczestnicy dokonają analizy zadań zawodowych pod kątem ich trudności oraz wymaganych umiejętności. Następnie wezmą udział w ćwiczeniach diagnozujących zasoby osobiste (wartości i mocne strony) oraz przejdą do przekształcania pracy w kierunku zwiększenia prawdopodobieństwa wystąpienia w niej flow.
Efektem warsztatu będzie wypracowanie przez uczestników pomysłów zwiększających prawdopodobieństwo wystąpienia flow w wybranych zadaniach zawodowych. Jednocześnie obok korzyści z doświadczania flow, uczestnicy uświadomią sobie zagrożenia z nadmiernego angażowania się w pracę.

Warsztat 7:

Elastyczność psychologiczna kluczową kompetencją w biznesie

Autor: Kamila Kużaj-Karaszewska

Trening Akceptacji i Zaangażowania jest metodą pracy z pracownikami organizacji opartą o zasady obowiązujące w terapii akceptacji i zaangażowania [na postawie publikacji: „Umysł wyzwolony", S.C. Hayes, GWP, 2020; „W pułapce myśli" S. Spencer, S.C. Hayes, GWP, 2021; „Zrozumieć ACT", R. Harris, GWP, 2018]. Ma na celu poprawę własnej efektywności pracy w organizacji poprzez redukowanie stresu i rozwijanie elastyczności psychologicznej.

Opis celów:

Celem warsztatu jest zapoznanie uczestników z pojęciem elastyczności psychologicznej oraz treningiem ACT w ujęciu biznesowym. Warsztat jest tak zaprojektowany, by oddziaływać na następujące obszary kompetencji uczestników:

WIEDZA: uczestnik pozna model heksafleksu ACT i zapozna się ze znaczeniem jego poszczególnych obszarów: kontakt z chwilą obecną, akceptacja, zaangażowane działanie, wartości, ja jako kontekst, defuzja

UMIEJĘTNOŚCI: uczestnik przyjrzy się sobie w kontekście niektórych procesów wchodzących w skład heksaleksu wykonując ćwiczenia z obszaru defuzji, wartości, kontaktu z chwilą obecną.

POSTAWA: warsztat, poprzez inspiracje jak wykorzystywać trening ACT w biznesie, może wpłynąć na gotowość uczestników do dalszego rozwoju własnego w tym obszarze; celem warsztatu jest także wpływ na budowanie otwartej postawy uczestników względem wykorzystywania udowodnionej naukowo wiedzy psychologicznej w obszarze pracy w biznesie (z organizacjami).

Program warsztatów:

- pojęcie elastyczności psychologicznej; nawiązanie do obecnych wydarzeń związanych z pandemią i tzw. funkcjonowaniem w świecie VUCA; przedstawienie twórcy pojęcia
- trening ACT – najważniejsze założenia wraz z przykładami w pracy psychologa w organizacji
- heksafleks
- szanse i zagrożenia pracy z wykorzystaniem tej metody w biznesie

Metody prowadzenia:

20% teorii: 80% ćwiczeń

Mini wykład, ćwiczenia indywidualne, ćwiczenia grupowe, demonstracja, wizualizacja z elementami technik mindfulness, dyskusja.

Warsztat 8:

Psychologia pozytywna w edukacji i wychowaniu

Autor: Joanna Baran

Warsztat prezentuje teoretyczne i praktyczne zastosowanie psychologii pozytywnej w edukacji i wychowaniu jako metody pracy na zasobach ucznia (wychowanka).

W części wprowadzającej (teoretycznej), przedstawione zostaną podstawy teoretyczne psychologii pozytywnej z uwzględnieniem „edukacji pozytywnej" Martina Seligmana, bazując na przykładzie doświadczenia Geelong Grammar School (Australia). W drugiej części sesji, praktycznej, zaprezentowane zostaną tematy przykładowych interwencji pozytywnych (ćwiczenia treningowe), które mają na celu rozwijanie potencjału osobowościowego ucznia (wychowanka).

Tematy zaproponowanych interwencji pozytywnych: wdzięczność, życzliwość, optymizm. W trakcie warsztatów zostaną wykorzystane następujące metody: wykład, dyskusja/rozmowa kierowana, aktywności (ćwiczenia) praktyczne.

Warsztaty kierowane są do nauczycieli, dyrektorów placówek oświatowych, psychologów, pedagogów szkolnych, nauczycieli wychowawców, wychowawców świetlic.