

Spis treści

Wprowadzenie	5
1. Trening komunikacji interpersonalnej	8
2. Trening tworzenia grup i zespołów zadaniowych.....	22
3. Trening inteligencji emocjonalnej	37
4. Trening motywacji i woli.....	49
5. Trening umiejętności twórczych.....	66
6. Trening twórczego rozwiązywania problemów i zadań poznawczych.....	80
7. Trening wyznaczania celów i sprawności działania	114
Zakończenie	125
Bibliografia	129
Załącznik	132

Wprowadzenie

Warsztaty samodoskonalenia to poradnik metodyczny zawierający celowo dobrane zestawy ćwiczeń i zadań poznawczych do wybranych zagadnień podejmowanych w ramach przedmiotów:

- podstawy psychologii i socjologii,
- podstawy socjologii,
- psychologia zarządzania,
- psychologia społeczna,
- społeczne i humanistyczne aspekty pracy,
- przedmiot humanizujący.

Wyboru tematyki warsztatów dokonano, mając na uwadze problematykę podejmowaną na tzw. „przedmiotach humanistycznych”, które realizowane są na uczelniach wyższych technicznych.

Podstawą dla **Warsztatów samodoskonalenia** jest rozwijająca się i umacniająca się tendencja współczesnego kształcenia nastawiona nie tylko na przekazywanie wiedzy specjalistycznej, ale i na świadome przedsięwzięcie działań nastawionych na kształtowanie umiejętności i dyspozycji.

Najlepszym dowodem tak pojętej idei współczesnej edukacji na szczeblu wyższym jest choćby zmiana orientacji w wymaganiach stawianych przyszłym pracownikom – dzisiaj odchodzi się od tego, co tradycyjnie nazywano kwalifikacjami zawodowymi. W ich miejsce wprowadza się natomiast termin kompetencje.

Zjawisko wypierania pojęcia kwalifikacji przez kompetencje nie jest tylko kwestią językową, ale ma przede wszystkim istotne znaczenie dla rzeczywistości zawodowej. Personalizacja zadań zastępuje zamienność pracowników najemnych. Pracodawcy coraz częściej rezygnują ze zgłaszania swego zapotrzebowania na kwalifikacje, a domagają się pracowników z określonymi kompetencjami. Te zaś ujmowane są jako właściwa każdej jednostce „mieszanka” zdolności. Składają się na nią umiejętności nabyte przez kształcenie techniczne i zawodowe, a także wykształcenie postawy społecznej, zdolność pracy w zespole, umiejętności komunikacyjne, chęć podejmowania inicjatyw, zamiłowanie do skalkulowanego racjonalnie ryzyka czy umiejętności automotywowania i automonitorowania.

Jak donoszą raporty, ciągną zmienność pracy (człowiek kilkanaście razy w toku całego swojego życia zmienia pracę) oraz konieczność zmiany zawodu (odnotowuje się, iż kilka razy w ciągu życia człowiek zmienia zawód) wymaga nastawienia edukacji na kształcenie umiejętności – kompetencji.

Wymagania wynikające z dynamicznego rozwoju gospodarki i potrzeby kształcenia kompetencji przyszłych pracowników są podstawą niniejszego opracowania.

Odbiorców **Warsztatów samodoskonalenia** upatruję w:

- studentach Politechniki Łódzkiej (jako podręcznik lub tzw. zeszyt ćwiczeń);
- prowadzących na Politechnice Łódzkiej wykłady i ćwiczenia np. z podstaw psychologii i socjologii, psychologii społecznej lub tzw. przedmiotu humanizującego (jako przewodnik metodyczny);

ponadto w:

- studentach studiów wyższych technicznych;
- studentach studiów wyższych pedagogicznych i psychologicznych;
- instruktorach, prowadzących wszelkiego rodzaju kursy kompetencyjne;
- opiekunach w świetlicach środowiskowych, szkolnych itp.

Z przedłożonej propozycji odbiorców daje się wyróżnić dwie względnie odrębne grupy. Jedną z nich są studenci, drugą – pracownicy dydaktyczni uczelni, inicjatorzy, modelatorzy. W związku z tym faktem nieco odmiennie pojmować należy samodoskonalenie zawarte w tytule.

- Do studentów:

Andrzej Góralski (2003, s. 134) samokształceniem nazywa „kształcenie rozpoczynające się od namysłu nad sobą i oceny stanu oraz funkcjonowania osoby, a także jej relacji z innymi ludźmi i ze światem, urzeczywistniane poprzez własną działalność, której cele, treści, warunki i środki ustala sam podmiot”. W niniejszym opracowaniu samodoskonalenie zyskuje analogiczny wymiar. Przyjmuję, że samodoskonalący dokonuje oceny stanu rzeczy poprzez realizowanie ćwiczeń i zadań poznawczych i pragnie go zmienić, na lepsze; tworzy jakąś wizję tej osoby, którą pragnie się stać. „Ideał” ten operacjonalizuje, formułując cele, do osiągnięcia których będzie dążył lub zadania, które postrzega i postanawia podjąć; dobiera także środki do założonych celów, a w szczególności określa zadania składowe i sytuacje, w których przyjdzie mu podejmować i rozwiązywać te zadania. Tak więc, za główną drogę do zmiany stanu rzeczy na pożądaną, samodoskonaląc uznaje z jednej strony aktywne formowanie rzeczywistości zewnętrznej, a z drugiej – formowanie i doskonalenie samego siebie (tamże, s. 133-136).

Wyrażam jednocześnie nadzieję, że samodoskonalenie stanie się stałą i trwałą potrzebą życiową odbiorców warsztatów.

- Do inicjatorów, modelatorów:

Niezawodne wskazówki dla oddziaływań osób prowadzących warsztaty odnajdujemy w „Traktacie dobrej roboty” (Kotarbiński, 1975), w tej jej części, która odnosi się do ekonomizacji zadań. Zatem, prowadzący warsztaty, winni wykazać się „maksymalizacją inicjatywy”, czyli aktywizować kształcących się, i „optymalizacją działania”, czyli dobierać najlepsze do urzeczywistnienia ćwiczeń

i zadań poznawczych warunki. Winni także „minimalizować interwencję”, a w szczególności zmierzać ku temu, by tylko pilnować samoczynnego procesu zamiast w nim naciskami swymi uczestniczyć, stwarzać możliwości uzyskania indywidualnych rezultatów przez kształcących się zamiast dostarczać im rozwiązań wprost, dążyć, by uczący się zastępowali działania zewnętrzne działaniami w postaci obserwacji i namysłu.

Sednem oddziaływań staje się więc pragnienie uczynienia siebie zbytecznym.