





LEADERSHIP ȘI MOTIVAȚIE

Fiecare angajat are propria sursă de motivație. Unii sunt motivați atunci când sunt apreciați pentru eforturile pe care le depun, alții preferă un program care să le aducă mai mult timp pentru viața personală sau pentru evoluția în carieră. Dar care sunt pedalele pe care un lider trebuie să apese astfel încât să accelereze motivația intrinsecă?

Într-un workshop interactiv vom descoperi pas cu pas ce e important să facem dacă ne dorim echipe mai implicate și performante în viața de zi cu zi a organizației.

Obiective

La sfârșitul acestui workshop participanții vor putea să:





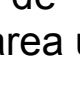
-  Conștientizeze mecanismele care acționează asupra motivației proprii și a celor cu care lucrăm;
-  Cunoască cele 5 nevoi motivaționale fundamentale pentru activarea și menținerea motivației intrinseci;
-  Cunoască și utilizeze un set de instrumente pentru crearea unui mediu de lucru performant în care sunt satisfăcute principalele nevoi motivationale;
-  Conștientizeze impactul stilului de management pe care îl au în prezent asupra motivației, angajamentului și performanței oamenilor din echipe.

Temele abordate

Ziua 1

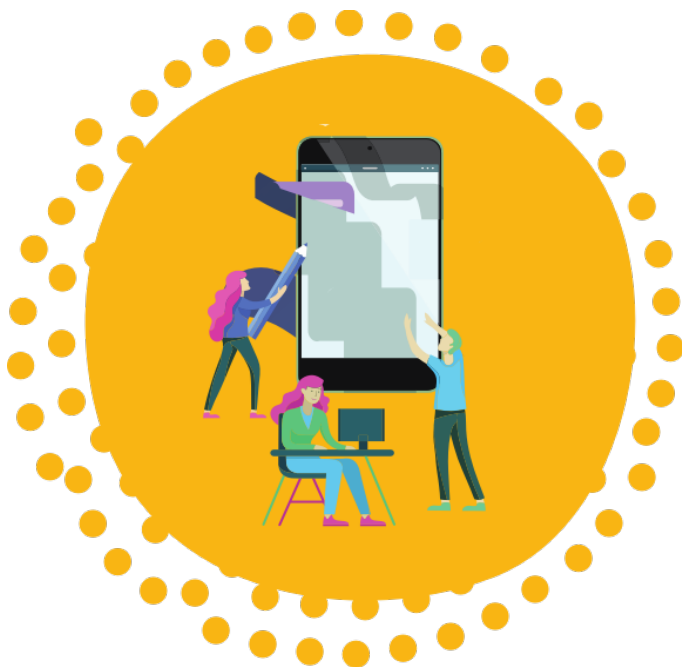
Nevoile motivaționale: înțelegerea mecanismelor motivaționale proprii și ale celorlalți

Ce ne motivează – Teoriile motivaționale și cele 5 nevoi psihologice fundamentale care activează motivația intrinsecă vs. motivația extrinsecă:

-  Nevoia de **autonomie** (nevoia de a deține controlul asupra propriei vieți, de a fi implicați în decizii care ne privesc, de a avea libertate de gândire și de acțiune);
-  Nevoia de **competență** (nevoia de a ne dezvolta și a fi apreciați pentru cunoștințele, abilitățile și experiențele noastre);
-  Nevoia de **recunoaștere** (nevoia de a primi apreciere pentru ceea ce facem bine: efort, progres, rezultat, atitudine);
-  Nevoia de **relaționare** (nevoia de a avea o colaborare cu parteneri și colegi bazată pe încredere reciprocă);
-  Nevoia de **scop** / semnificație (nevoia de a contribui la ceva important, de a înțelege scopul mai mare pe care îl servim).

Studii de caz – obiectiv: identificarea nevoilor motivaționale nesatisfăcute și analizarea unor modalități de a le satisface;

Motivational Balance Sheet – familiarizarea cu un instrument pe care îl pot duce în echipă pentru a descoperi motivațiile membrilor & și modalitatea prin care pot verifica regulat nivelul motivației colegilor.



Motivarea non-financiară



Beneficiile pe care le are **recunoașterea meritelor și recompensarea non-financiară** asupra moralului și performanței oamenilor;



Aprecierea și recunoașterea pentru calitatea efortului și comportamente dezirabile, nu doar pentru rezultate;



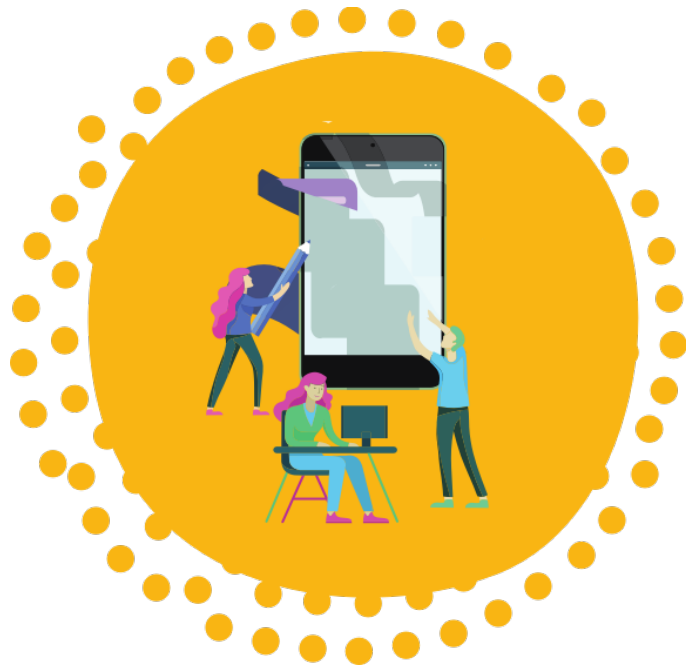
Principiile aprecierii și recunoașterii meritelor - le vor ușura participanților alegerea abordărilor cele mai potrivite pentru situațiile lor.



Reguli pentru oferirea recompenselor:

- Participanții vor genera **soluții practice de utilizare a aprecierii și recunoașterii meritelor potrivite cu specificul mediului lor de lucru**, respectând nevoile motivaționale și principiile învățate.





Ziua 2

Conducerea oamenilor bazata pe motivarea pentru performanță



Simularea de business și leadership "Antrenor" (Human Synergistics) care ajută la identificarea și dezvoltarea în lucrul cu echipele a abordărilor constructive pentru atingerea rezultatelor (atitudinile, convingerile și valorile care generează performanță);



În cadrul exercițiului, participanții pot conecta experiențial informațiile despre mecanismele motivaționale analizate în ziua anterioară la un studiu de caz bazat pe cercetare. Rezolvarea simulării va antrena discuții valoroase despre filozofia de conducere a fiecărui participant, despre modul de gândire și convingerile legate de ce anume contează în abordarea celorlalți pentru a le stimula motivația și performanța;



Analiza de la finalul exercițiului și scorurile obținute la simulare vor creiona punctele pe care vom accentua utilitatea instrumentelor pe care le vom oferi participanților în continuare ca să poată acționa în spiritul gândirii constructive.

Letter to Future Self



Participanții primesc foi și plicuri. Își scriu o scrisoare lor înșiși, ca manageri, despre cum vor fi peste 6 luni de la acest workshop.



Trainerul le indică să includă un review al prezentului (ierarhia personală a nevoilor, ce zone au descoperit că vor să dezvolte) și să-și descrie un parcurs despre ce vor fi facut pentru a ajunge la imaginea de peste 6 luni.







Trainerul colectează scrisorile și le trimite peste 6 luni. Verifică pe e-mail cu participanții ce concluzii au tras citindu-și scrisorile.



Procesul

În cadrul acestui workshop vom îmbina **învățarea experiențială și învățarea în acțiune:**

-  Simulare de leadership **Antrenor; Studii de caz; Inquiry based learning:** pentru a fixa cele mai importante idei și a dinamiza învățarea, fiecare etapă a workshopului se finalizează cu un set de întrebări la care participanții vor răspunde pe echipe, într-un mini-concurs de tip 'cine știe, câștigă';
-  **Informal learning:** în viața de zi cu zi, învățăm informal într-o proporție semnificativă, din ceea ce aflăm de la ceilalți, din filme, cărți, ședințe, jocuri, contexte inedite etc. Învățarea informală activează planul emoțional și preferințele individuale;
-  **Cluburi de dezbateri** pentru a exersa gândirea critică și persuasiunea pe teme sensibile, cum ar fi cele legate de abordarea non-performanței, a ieșirii din zona de confort etc.;
-  **Living library** – transformarea participanților în 'cărți vii' și în 'cititori' ai acestor 'cărți', într-un exercițiu de storytelling al poveștilor personale de leadership.

Durata – 2 zile

Muğumim:)