



Akademia  
Controllingu

## Trening antystresowy



**SZKOLENIE ZAMKNIĘTE**



AKREDYTACJA WIELKOPOLSKIEGO  
KURATORA OŚWIATY  
(Decyzja nr 110.2.870.2015)

[WWW.AKADEMIACONTROLLINGU.PL](http://WWW.AKADEMIACONTROLLINGU.PL)



## Trening antystresowy

### KONTAKT

Marta Elimer  
marta.elimer@akademiacontrollingu.pl  
Tel. + 48 61 852 33 53  
Fax. + 48 61 666 03 63

### TRENERZY

dr Paweł Błaszkiwicz

## Opis szkolenia

## Dlaczego warto

### W metodyce naszych zajęć znajdują się takie propozycje jak:

- 10-15 minutowe ćwiczenia (gry, zabawy), wprowadzające temat i stanowiące punkt wyjścia do omówienia zagadnień ćwiczonych;
- analizy przypadków – poprzez dyskusje w małych grupach
- plenarne dyskusje grupowe analizujące kryteria podejmowania poszczególnych działań i możliwych ich konsekwencji, podsumowywane przez trenera;
- krótkie wykłady, wprowadzające i podsumowujące zagadnienie, systematyzujące pojęcia
- ćwiczenie zachowań poprzez odgrywanie scenek i informacje zwrotne od trenerów i uczestników; w dalszych etapach szkolenia, scenki nagrywane są na kamerę i nagrania są omawiane;
- kwestionariusze autodiagnozy pozwalające się scharakteryzować na diskutowanych wymiarach;
- fragmenty filmów ilustrujące zagadnienie, wspólnie dyskutowane;
- ćwiczenia relaksacyjne

## Cele szkolenia

- Poznanie własnej, specyficznej reakcji w sytuacji stresu.
- Nabycie umiejętności rozpoznawania optymalnego dla siebie poziomu stresu (eustresu) oraz funkcjonowania w nim poprzez zastosowanie odpowiednich narzędzi stymulujących lub obniżających napięcie (dystres).
- Doskonalenie metod kontrolowania zewnętrznych oznak stresu.
- Poszerzenie repertuaru sposobów radzenia sobie ze stresem.
- Zapobieganie kumulacji negatywnych emocji.
- Zwiększenie własnego poczucia wpływu na sytuację w okolicznościach silnie stresujących.

## Program

### 1. Wprowadzenie

### 2. Autoanaliza „uwikłania” w stres:

- fizjologia stresu. Mechanizm reakcji stresowej
- „Punkt mniejszej odporności”- poznanie specyfiki własnej reakcji na stres. Skutki kumulacji stresu
- osobowość, jako czynnik sprzyjający reakcjom stresowym

### 3. Strategie radzenia sobie ze stresem. Stresory w życiu zawodowym:

- przegląd modeli radzenia sobie ze stresem
- 3 modele 'copingu'-zadaniowy /emocjonalny /ucieczkowy- wraz z oceną ich skuteczności
- możliwości zastosowania określonych strategii w poszczególnych sytuacjach
- syndrom wypalenia zawodowego – identyfikacja zagrożeń w sytuacji recesji. Stresory w pracy zawodowej

### 4. Zapobieganie kumulacji negatywnych emocji:

- Dystansowanie się do zdarzeń poprzez:
- stosowanie technik asertywnych (wyrażanie emocji, potrzeb, oczekiwań)
- wykorzystanie zasad inteligencji emocjonalnej – rozwijanie empatii

### 5. Zmiana sposobu widzenia siebie i świata. Budowanie odporności na stres:

- rola pozytywnego nastawienia i autosugestii
- praktyczne odniesienia teorii kognitywnej stresu
- autoanaliza monologu wewnętrznego. Zewnętrzne i wewnętrzne poczucie kontroli a stresogenne sytuacje
- praca nad stworzeniem antytez-zapobieganie eskalacji reakcji stresowej
- automotywowanie według własnego systemu wartości (samonagradzanie)

### 6. Zwiększenie zaangażowania i entuzjazmu:

- dbałość o higienę psychiczną -trójkąt dobrego samopoczucia
- kotwiczenie własnych zasobów
- wypracowanie pozytywnego nastawienia (NLP)

### 7. Techniki relaksacyjne i ćwiczenia wyobraźni:

- wprowadzenie pojęcia relaksu, technik oddechowych, stretchingu
- Trening Jakobsona- zastosowanie w sytuacji doraźnej
- Trening Schultza- wyzwalanie reakcji odprężenia i koncentracji w okresie pełnym napięć
- wizualizacje stanów pożądaných

### 8. Inteligencja emocjonalna:

- jak oddzielać problem od człowieka i zwiększać dystans do problemów klientów/ pracowników?
- empatia. Paradoks empatii- rozumieć nie znaczy zgadzać się. Empatia, jako postawa pracownika/ kierownika wzmacniająca jego autorytet

### 9. Asertywne wyrażanie emocji. Zapobieganie konfliktom.

- czy, jak i po co wyrażać negatywne emocje?
- paradoks zachowań agresywnych- tzw. odreagowanie a samokontrola emocjonalna. Tłumienie emocji- skutki fizjologiczne, psychologiczne i społeczne
- sposoby wyrażania emocji negatywnych, które pozwalają zachować poprawne relacje z ludźmi

## Sylwetka trenera

## Dr Paweł Błaszkiwicz

**KONSULTANT, PRAKTYK ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI. DOKTOR NAUK HUMANISTYCZNYCH W ZAKRESIE PSYCHOLOGII. W PRACY DOKTORSKIEJ ZAJMOWAŁ SIĘ PROBLEMATYKĄ MOTYWACJI DO PRACY POD KIERUNKIEM PROF. JANUSZA CZAPIŃSKIEGO. ABSOLWENT UNIwersytetu MIKOŁAJA KOPERNIKA. UKOŃCZYŁ SOCJOLOGIĘ, PODYPLOMOWE STUDIA Z DORADZTWA PERSONALNEGO ORAZ STUDIUM MENEDŻERÓW PERSONALNYCH W GDAŃSKU. WYKŁADOWCA NA STUDIACH PODYPLOMOWYCH Z ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI NA POLITECHNICĘ GDAŃSKIEJ, WYŻSZEJ SZKOLE ZARZĄDZANIA W GDAŃSKU ORAZ WYŻSZEJ SZKOLE BANKOWEJ.**

Zanim rozpoczął pracę jako trener-konsultant, zdobył doświadczenie w pracy w działach personalnych dużych firm produkcyjnych: Philips Consumer Electronics Industries w Kwidzynie oraz Flextronics International w Tczewie. Uczestniczył w transferze najlepszych metod zarządzania zasobami ludzkimi na grunt polskiego przedsiębiorstwa (zarządzanie kompetencjami, wycena zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki, wskaźniki biznesowe w dziale personalnym). Pełnił role menedżerskie kierując projektami doradczymi i szkoleniowymi w Ośrodku Doradztwa i Treningu Kierowniczego w Gdańsku.

Stale publikuje artykuły poświęcone zarządzaniu personelem (głównie w Serwisie HR, a także Studiach Socjologicznych i w Personelu). Przeprowadził adaptację narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi do potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw (projekt pod nadzorem Stowarzyszenia Pomorskie w Unii oraz Inwestycja w Kadry pod nadzorem Nowoczesnej Firmy). Specjalizuje się w badaniach organizacyjnych, projektuje i wdraża systemy wspierające zarządzanie rozwojem pracowników w firmie (unikalna metodyka warsztatów strategicznych). Opracowuje narzędzia personalne oraz zarządza projektami zmiany organizacyjnej. Kierownik merytoryczny programów szkoleniowych realizowanych w ramach dotacji Europejskiego Funduszu Społecznego (ogólnopolskie cykle szkoleń). Współpracuje z Akademią im. Leona Koźmińskiego i Gdańską Fundacją Kształcenia Menedżerów w ramach studiów podyplomowych Akademia Menedżera Personalnego jako prowadzący zajęcia oraz opiekun prac dyplomowych.

Trener tzw. umiejętności społecznych. Opracowuje szczegółowe programy rozwoju kompetencji dla pracowników w ramach sesji diagnozy kompetencji (assessment center/ development center). Od 2001 roku realizował projekty szkoleniowo-doradcze m.in. dla: Avans, Agalight S.A., Budimex S.A., Bank Zachodni WBK, Boehringer Ingelheim Pharma, C.Hartiwig Gdynia, Delecta, DeLaval Polska, Elektrociepłownia Gdynia, Goodyear Polska, Geofizyka Toruń, GPEC, Instytut Marka Kamińskiego, International Paper Kwidzyn, Invest Komfort, Kujawska Fabryka Manometrów, Legro, LOT, LOTOS, Lukas Bank S.A., Polar Wrocław, Philips Piła, Port Gdynia, Pipelife Polska, PZU, Provident Polska, Prokom Software S.A., Skok im. Mikołaja Kopernika, Strabag S.A. Thompson Polkolor, Poczta Polska, Synthos Oświęcim, Torfarm S.A, Tensho Corporation, ThyssenKrupp Energostal, Telekomunikacja Polska, Organika S.A., Unilever Poznań, Viterra Energy Services, Wojewódzki Urząd Pracy, Związek Pracodawców Kolejowych, Żabka Polska S.A. i innych organizacji.

W sumie przeprowadził ponad 300 warsztatów w czasie 15 lat pracy trenerskiej. W tym ponad 1000 godzin z obszaru zarządzania zespołem i motywowania pracowników.