



KA204-C8A05383

Raport ogólny z fazy testowania

**ANALIZA PIGUŁEK WIEDZY
SPRAWOZDANIE Z BADAŃ W KRAJACH PARTNERSKICH**

Raport został przygotowany przez **I&F** (Irlandia).

Zawartość

WPROWADZENIE DO PROJEKTU SNAIL	2
WPROWADZENIE DO FILOZOFII SNAIL	2
FAZA TESTOWANIA	2
ANALIZA RAPORTÓW KRAJOWYCH I WNIOSKI Z TEGO PŁYNAĆCE	3
Pierwszy poziom - moderatorzy	4
WNIOSKI	10

Partnerów



Andragoški zavod
Ljudska univerza
Velenje (Slovenia)



INDEPCIE
(Hiszpania)



GrowthCoop
developing people

GROWTHCOOP (Hiszpania)



ORANGE HILL

Orange Hill (Polska)



I&F (Irlandia)



Centrum Promocji Uczenia
się przez Całe Życie
Stowarzyszenie Timisoara
(Rumunia)

WPROWADZENIE DO PROJEKTU SNAIL

Większość z nas pracuje w szalonym rytmie, wykonując więcej, niż jedno zadanie naraz z błędnym przekonaniem, że jesteśmy wówczas bardziej wydajni. Jest to punkt, w którym życie osobiste i rytm pracy muszą znaleźć równowagę. Powolny ruch (slow management) narodził się we Włoszech 30 lat temu, a jego początek wiąże się z koncepcją "slow food". Chodziło o to, aby cieszyć się zdrową i naturalną żywnością zamiast przemysłowego fast foodu. Dotyczyło to nie tylko produktu, ale całej filozofii, aby odzyskać czas, który straciliśmy. Dostosowując się do pracy, możemy znaleźć koncepcje takie jak slow company, slow management i istotę naszego projektu, slow work.

Taki jest początek SNAIL, oparty na idei wyższej produktywności prac wykonanych ze spokojem, poświęceniem, dbałością o szczegóły i przyjemnością procesu twórczego. Jest to założenie projektu SNAIL.

WPROWADZENIE DO FILOZOFII SNAIL

„Powolny, konieczny i poprawiający poziom” to wizja produktywności i szans na wykonywanie pracy poprzez dostosowanie tempa pracy i czerpanie indywidualnej satysfakcji w miejscu pracy, która wiąże się z wprowadzeniem inteligencji emocjonalnej, elastyczności poznawczej i rozwoju umiejętności społecznych w środowisku pracy.

FAZA TESTOWANIA

- A10 Test pigulek edukacyjnych.
- A10.1 Opracowanie raportu ogólnego i wnioski dotyczące wyników fazy testowania.
- A10.2 Stworzenie wspólnego europejskiego raportu w wersji angielskiej na temat fazy testów, przeprowadzonej przez I&F.

ANALIZA RAPORTÓW KRAJOWYCH I WNIOSKI Z TEGO PŁYNĄCE

Każdy kraj partnerski przetestował własne pigułki edukacyjne opracowane w ramach IO1 w celu zweryfikowania procedury wdrażania stworzonych narzędzi, a także ich celów i przydatności dla grup docelowych.

W fazie testów wzięło udział 45 osób, średnio około 8 z każdego kraju.

Każdy z partnerów zorganizował sesję (większość z nich została przeprowadzona w formie on-line), podczas której uczestnicy wchodzili w interakcje i wymieniali opinie, wrażenia i punkty widzenia dotyczące czterech pigułek szkoleniowych zaproponowanych przez każdego partnera organizującego. Fora te odbyły się po krótkim szkoleniu wprowadzającym na temat rodzaju dostarczanych narzędzi, wraz z ich konkretnymi celami i znaczeniem w przechodzeniu do powolnego tempa w miejscu pracy.

Na zakończenie działania beneficjenci, pracodawcy płci męskiej i żeńskiej, otrzymali kwestionariusz ewaluacyjny. Jednocześnie zaproponowano ocenę narzędzi tym samym trenerom, którzy zaproponowali uczestnikom narzędzia do eksperymentowania. Dlatego działaliśmy dwóch poziomach: beneficjenci i trenerzy.

Najważniejszym punktem fazy testowania jest poznanie skuteczności Learning Pills opracowanych w ramach konsorcjum. Ich pilotażowe zastosowanie w fazie testów pozwala nam zweryfikować je w rzeczywistym kontekście, jak i zweryfikować ich przydatność.

Pytania dotyczące Learning Pills zostały wykorzystane do uzyskania informacji zwrotnych, które mogą pomóc nam w mierzeniu poziomu zadowolenia wśród uczestników w fazie testowania, a także w uzyskaniu pomysłów na ulepszenie narzędzi, a tym samym modyfikację ich zgodnie z ich sugestiami.

Przewidziano dwa poziomy:

- pierwszy poziom wykonywany przez moderatorów / nauczycieli,
- drugi przez uczestników badania.

Wszystkie informacje stanowią punkt końcowy testowania i wskazują wytyczne dla wszelkich zmian / rekomendacji do proponowanych narzędzi.

Pierwszy poziom - moderatorzy

Należy zauważyć, że w sprawozdaniu uwzględniono uwagi różnych partnerów i moderatorów, przedstawiając je jako odpowiedzi na pytania wskazane poniżej. Procedury uznano za użyteczne w ten sposób i nie tylko w celu skupienia się na konkretnej zawartości pigułek edukacyjnych, ale także w celu uzyskania informacji dostępnych w jednym raporcie przydatnych do oceny i walidacji fazy testowania.

Zasugerowano następujące pytania:

1. Czy treści opracowane w fazie testów były przydatne i dostosowane do moich oczekiwań?

Uczestnicy fazy testów zgodzili się, że zawartość zawarta w pigułkach wiedzy była szczególnie ważna w związku z kryzysem COVID-19. Ich zdaniem materiały te są niezbędne do dzielenia się z osobami cierpiącymi na wypalenie, stres i lęk w pracy, ponieważ są to objawy, które nasilają się z powodu niepewności sytuacji.

Zdecydowana większość uznała temat powolnej pracy za bardzo interesujący (niektórzy z nich nie byli świadomi tej koncepcji), zwrócili również uwagę, że nie zawsze można zastosować tę filozofię, zwłaszcza gdy masz szefa, który zawsze wymaga od ciebie wykonywania wielu zadań. W wyniku obecnego szalonego tempa życia zawodowego uczestnicy wskazali również, że jakość pracy jest zagrożona, a zatem jej wyniki pogarszają się.

Ogólnie rzecz biorąc, moduły okazały się szczególnie przydatne w stawianiu czoła nowym wyzwaniom obecnego kontekstu i ogólnie wskazano na jakościowo wysoki poziom w odniesieniu do tego, co dotyczy spełnienia oczekiwań.

2. Czy to, czego się nauczyłem, jest ważne dla mojej praktyki zawodowej? Dlaczego jest to konieczne?

Jednogłośnie uczestników wyraziła pozytywną opinię w odniesieniu do testowanych narzędzi edukacyjnych. Menedżerowie zgodzili się, że dostarczone pigułki szkoleniowe pomogą im w praktyce zawodowej, ponieważ dziś firmy kładą duży nacisk na nowe techniki, które pomagają im budować lojalność i nagradzanie klientów i pracowników.

Podkreślono fakt, że umiejętności emocjonalne są obecnie wymagane w miejscu pracy. Rzeczywiście, mimo że ten element był postrzegany jako przydatny i ważny dla praktyki zawodowej, uczestnicy wspomnieli, że potrzebują praktycznej pomocy w jego realizacji.

Biorąc pod uwagę opinię uczestników, trudno jest przejąć kontrolę nad każdą minutą swojego dnia, zwłaszcza gdy jest zbyt wiele czynników rozpraszających, dlatego

konieczne jest nauczenie się zarządzania czasem i poznanie narzędzi, które pozwolą zarządzać nim w najbardziej efektywny sposób.

Jeden z uczestników zwrócił uwagę, że ważne jest, aby kontrolować tempo pracy i koncentrować się na tym, co jest robione, z poświęceniem, troską i spokojem, ponieważ może to zwiększyć produktywność w firmach, umożliwiając priorytetowe traktowanie działań, które przynoszą korzyści rozwojowi osobistemu pracowników.

Zdaniem większości to, czego nauczyli się w fazie testowania, było ważne dla ich praktyki zawodowej, ponieważ organizacja pracy i czas na to wykorzystany były ważnymi elementami w ich realizacji zadań. Jedna z uczestniczek wspomniała, że dostrzegła wiele czynników rozpraszających w pracy i teraz nauczyła się, że można je zminimalizować poprzez właściwe obchodzenie się z nimi. Zgodzili się, że wszyscy pracownicy, zwłaszcza menedżerowie, stoją przed kilkoma wyzwaniami w pracy i często brakuje im wiedzy, jak sobie z nimi radzić. Dzięki warsztatom uczestnicy zgodzili się, że zyskali wiele praktycznych wskazówek, które pozwolą im lepiej radzić sobie z problemami.

Ogólnie rzecz biorąc, zauważono zatem istotność narzędzi i ich zastosowanie w kontekście zawodowym, ponieważ oferują one interesujące perspektywy ukierunkowania każdego przedsiębiorstwa na wolniejszą i bardziej produktywną filozofię w perspektywie długoterminowej.

3. Czy zdobyłeś wiedzę na temat umiejętności emocjonalnych, które mogą Ci pomóc w pracy?

Uczestnicy wskazywali, że rozwój inteligencji emocjonalnej w firmach jest dobrym sposobem na poprawę środowiska dla pracowników w celu zmniejszenia napięcia, stresu i wrogości, które występują czasem zbyt często.

Dyskusja na temat umiejętności emocjonalnych poszła w kierunku radzenia sobie ze stresem i lękiem, ponieważ zarządzanie stresem ma kluczowe znaczenie w ich codziennej interakcji i planowaniu pracy.

Wśród zdobytej wiedzy na temat umiejętności, które mogą pomóc w pracy, wymieniono:

- Umiejętności tworzenia właściwych nawyków i ochrony zespołu przed wielozadaniowością
- Umiejętność rozwiązywania problemów w celu radzenia sobie ze stresem
- Praca pod presją
- Praktyka filozofii slow work

Wymieniano również jako ważną umiejętność emocjonalną w postaci znaczenia robienia częstych przerw w ciągu dnia, aby oczyścić głowę i poprawić koncentrację psychiczną.

Praktyczny wymiar narzędzi dydaktycznych wykorzystanych podczas szkolenia pozwolił uczestnikom zrozumieć ich wartość, aby wykorzystać je w przyszłości w swoich zespołach roboczych (zwłaszcza przy wprowadzaniu zmian lub tworzeniu nowych zespołów projektowych). W związku z tym beneficjenci jednomyślnie wyrazili pozytywną opinię w odniesieniu do zdobywania nowej wiedzy i przydatnych narzędzi w kontekście ich pracy.

4. Czy uważasz, że używane narzędzia edukacyjne są odpowiednie do rozwijania umiejętności walki z tymi 12 wrogami z punktu widzenia przywództwa?

Większość uczestników potwierdziła, że pigułki są odpowiednie do rozwijania umiejętności walki ze zidentyfikowanymi wrogami z punktu widzenia przywództwa.

Przedstawiona w materiałach perspektywa lidera, zespołu i całej organizacji podkreśla wpływ lidera na zachowania, efektywność, satysfakcję i dobre samopoczucie innych pracowników.

Narzędzia edukacyjne uznano zatem za spójne, wyczerpujące i niezbędne, aby pracodawcy mogli regularnie omawiać takie treści ze swoimi pracownikami w celu zapewnienia odpowiedniej wydajności, organizacji pracy i planowania.

Podkreślili również, że niektóre z nich służą zdobywaniu wiedzy teoretycznej, ale konieczne jest aby towarzyszyły temu praktyczne szkolenia, aby rozwinąć niezbędne umiejętności do walki z 12 wrogami filozofii powolnej pracy. Innymi słowy, chociaż podejście teoretyczne było postrzegane jako konieczne, z niecierpliwością czekali na prezentację praktycznych narzędzi do radzenia sobie z wrogami tempa pracy.

5. Czy będziesz w stanie zastosować zdobytą wiedzę w życiu zawodowym?

Jeśli chodzi o to pytanie, odpowiedzi były różne. Zastosowanie zdobytej wiedzy było postrzegane jako wykonalne, ale wszyscy zgodzili się, że potrzebują na to czasu. Po pierwsze, starają się bardziej skupić na możliwych wrogach, spróbują ostrzec swoich pracowników lub podwładnych i innych współpracowników, a także wykorzystają kilka wskazówek w praktyce.

Byli też uczestnicy, którzy mówili, że mogą spróbować zastosować część zdobytej wiedzy. Ostatecznie uniemożliwić to nam może zastosowanie tej filozofii SNAIL pracy. Inni podkreślali, że najważniejszą wiedzą, którą zdobyli i mogą zastosować, jest kategoryzacja zadań, szybka identyfikacja marnotrawców czasu, a tym samym pomoc w optymalizacji zarządzania czasem i zwiększeniu efektywności. Ogólnie rzecz biorąc,

wszyscy uważali, że istnieje wiele treści, które mogą być zastosowane w życiu zawodowym.

Ogólnie rzecz biorąc, uczestnicy przyznali, że nie będzie im łatwo wprowadzić zaleceń o w życie, ponieważ część z nich nie zależy bezpośrednio od nich, a wiele decyzji musi być podejmowanych na poziomie kierowniczym.

Na koniec wskazano również na warunki zarządzania rozproszonymi zespołami związane z pracą zdalną z powodu Covid-19. Słuchanie i reagowanie na problemy pracowników jest znacznie łatwiejsze podczas spotkań twarzą w twarz lub nieformalnych rozmów, które nie zawsze są możliwe w odizolowanym miejscu pracy.

6. Jakie decyzje należy podjąć, aby stało się to rzeczywistością w Twoim miejscu pracy?

Uczestnicy wskazali, że aby zastosować koncepcję powolnej pracy, konieczne jest, aby jej korzyści zarówno dla menedżerów, jak i pracowników były powszechne i zrozumiałe.

Jeden z uczestników wspominał, że w wielu firmach wciąż panuje przekonanie, że większe poświęcenie oznacza więcej godzin pracy. Jednak produktywność osoby nie może być stała przez cały 8-godzinny dzień pracy i wymaga chwil przerwy, aby zmniejszyć presję czasu pracy.

Tak więc wszyscy zgodzili się, że nawet jeśli próbują zastosować tę filozofię w pracy, nie jest to tak łatwe do zastosowania w praktyce i należy podjąć decyzje na wyższym szczeblu, aby zapewnić postęp. Jest wola, aby tak się stało, ale być może widzą niechęć na poziomie organizacyjnym.

Następnie uczestnicy zasugerowali, że najpierw ludzie powinni uświadomić sobie wszystkie zakłócenia, zaplanować radzenie sobie z nimi zgodnie ze wskazówkami, a następnie zacząć je wdrażać. W związku z tym organizacja może zapewnić stopniowe wprowadzanie ulepszeń. Niektórzy twierdzili, że byłoby korzystne, gdyby takie warsztaty były przeprowadzane co miesiąc lub były częścią regularnych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa pracy, aby zapewnić regularne ostrzeżenie pracowników.

Krótko mówiąc, musimy pozbyć się idei, że termin "powolny" wiąże się z wartościami negatywnymi: niezdolny, nieproduktywny, spóźniony...

7. Co byś zmienić lub zrobić inaczej, aby to poprawić?

Uczestnicy wskazali następujące sugestie dotyczące ulepszeń:

- Podział zadań, które uzupełniają momenty maksymalnej koncentracji na pracy z momentami prostej pracy, która wiąże się z mniejszą odpowiedzialnością.
- Czas relaksu z kolegami, aby stworzyć bardziej społeczne środowisko pracy, w którym mogą tworzyć bardziej otwarte, zaangażowane i szczerze relacje.
- Szkolenie menedżerów w organizacjach i firmach na temat korzyści płynących z zastosowania tej filozofii pracy.
- Ustalanie limitów w pracy i harmonogramów.
- Praca skupiona na jednym zadaniu i unikaniu rozproszenia.
- Ustawianie powiadomień z telefonu komórkowego w trybie "mute",
- Umieszczanie znaków na drzwiach lub stosowanie innych sposobów poprawy świadomości.

Polscy uczestnicy zgłaszali sugestie dotyczące testowanych podczas sesji pigulek teoretycznych, podkreślając, że można je dodatkowo wzbogacić o ciekawe krótkie filmy lub historie o konkretnych sytuacjach, na przykład dobre praktyki innych firm.

8. Czy masz jakieś sugestie lub komentarze, które pomogą nam to ulepszyć?

Podstawowym warunkiem, który został ogólnie ustalony, jest to, że zarówno szkolenie, jak i narzędzia wymagają zaangażowania facylitatora. Konieczne jest więc, aby moderator miał dobre przygotowanie do prowadzenia sesji.

Ważne jest również, aby dać uczestnikom materiały, artykuły i przykłady wdrożeń (dobrych i złych praktyk), aby czuli się prowadzeni.

Jeden z uczestników podkreślił, że takich szkoleń powinno być więcej, a niektóre treści powinny być powtarzane kilkakrotnie, aby łatwiej było je zrealizować.

Ogólnie rzecz biorąc, pojawiły się komentarze, które zależą w dużej mierze od osoby prowadzącej szkolenie, jego własnej dynamiki i wynalazków. Dzielenie się własnymi doświadczeniami – zarówno przez trenera, jak i pomiędzy uczestnikami – z pewnością mogłoby pozytywnie wpłynąć na efektywność szkolenia i wrażenia kursantów.

9. Po przetestowaniu narzędzi edukacyjnych, jaka jest Twoja opinia na temat tego systemu szkoleń dla menedżerów? Czy pomaga Ci to przewidzieć przyszłe zagrożenia w Twojej firmie lub organizacji?

Opinia na temat systemu szkolenia SNAIL w zakresie zarządzania była ogólnie dobra i większość uczestników zgadza się co do korzyści płynących z tej filozofii i jej stosowania. Jednakże wyrazili również opinie, że czasami jest to trudne, ponieważ środowisko w którym funkcjonujemy wymaga od nas szalonego tempa pracy, a to utrudnia stosowanie filozofii powolnej pracy. Wszyscy zgodzili się, że lepsza organizacja, planowanie i priorytetyzacja zadań może pomóc w skupieniu się na naprawdę ważnych zadaniach, unikając rozproszenia, które czasami uniemożliwiają tę filozofię pracy.

Większość zgodziła się, że szkolenia są tylko częścią budowania i doskonalenia kultury pracy. Wiele zależy od procedur, ich przestrzegania i egzekwowania przez osoby odpowiedzialne. Aby przewidzieć przyszłe ryzyka w firmie, skomentowano, że do przeciwdziałania zagrożeniom wykorzystywane są nieco inne narzędzia, takie jak badania nastroju lub satysfakcji pracowników, wskaźniki HR i inne.

Ogólnie rzecz biorąc, wszyscy uczestnicy wskazali, że moduły były bardzo przydatne i pozwoliły im poszerzyć wiedzę na temat koncepcji Slow Work, a nawet dowiedzieć się o niej po raz pierwszy. Przyznali, że później zamierzali wdrożyć to w swojej pracy.

10. Jaki jest Twój poziom zadowolenia z fazy testów?

Poziom zadowolenia uczestników z fazy testów był bardzo zadowalający i pozytywny. Wszyscy uznali pigułki treningowe za bardzo przydatne i dzięki którym mogą nauczyć się wielu rzeczy do zastosowania w życiu zawodowym.

Pomimo tych dobrych opinii, pojawiły się opinie, że treść nie jest szczególnie odkrywczą. Wszystko zależy od stopnia wiedzy i świadomości kursantów.

Ogólnie rzecz biorąc, uczestnicy uznali pigułki treningowe za bardzo przydatne nie tylko w ich życiu zawodowym, ale także w codziennym życiu.

WNIOSKI

Ogólne odczucia związane z fazą testów były dość dobre i pozytywne. Wszyscy uznali proponowane narzędzia za bardzo praktyczne i takie, z których wiele mogą zastosować w codziennym życiu zawodowym.

Sesje testowe dały menedżerom możliwość sprawdzenia modułów opracowanych do walki ze zidentyfikowanymi wrogami filozofii SNAIL. Dało to też możliwość porównania ich z sytuacjami praktycznymi, które można wykorzystać w różnych sytuacjach pojawiających się w organizacjach. Wszyscy menedżerowie zgodzili się, że projekt SNAIL jest innowacyjny i ma aktualne cele i priorytety, które są dla nich nowym pomysłem na sposób zarządzania.

Innym wnioskiem było to, że managerowie zachęcają do pracy pod presją, ponieważ wierzą, że prowadzi to do lepszych wyników. Dlatego pierwszym krokiem do zastosowania tej filozofii jest zmiana tej idei i sprawienie, by zrozumieli, że myślenie „jakość kontra ilość” jest błędem wymagającym poprawy szczególnie w sytuacji wykonywania pracy zawodowej.

Filozofia powolnej pracy była stosunkowo nieznana dla wielu uczestników, ale byli oni gotowi spróbować się z nią zmierzyć. Wszyscy przyznali, że ma to sens, ale nie byli w stanie zastosować tego w praktyczny sposób i potrzebowali pomocy, aby to zrobić. Uczestnicy wyrazili opinie, że oczekują więcej teorii i praktyki i chcą nadal być w kontakcie, aby uczyć się dalej.