



KA204-C8A05383

Raportul comun in urma sesiunii de testare

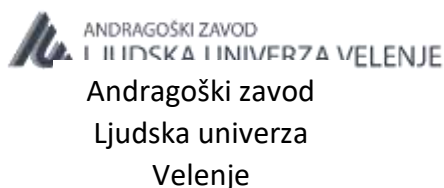
**ANALIZA INSTRUMENTELOR DE ÎNVĂȚARE PRIN
INTERMEDIUL RAPOARTELOR NAȚIONALE DE TESTARE
ALE ȚĂRILOR PARTENERE**

Raportul comun a fost elaborat de **I&F** (Irlanda).

Conținut

INTRODUCERE ÎN PROIECTUL SNAIL	2
INTRODUCERE ÎN FILOSOFIA SNAIL.....	2
FAZA DE TESTARE	2
ANALIZA RAPOARTELOR ȘI CONCLUZIILOR NAȚIONALE	3
Primul nivel abordat de către facilitatori	4
CONCLUZII	10

Parteneri



INTRODUCERE ÎN PROIECTUL SNAIL

Cei mai mulți dintre noi avem un ritm frenetic de lucru, făcând mai mult de o sarcină simultan cu ideea greșită că suntem mai eficienți. Acesta este punctul în care viața personală și ritmul de lucru trebuie să găsească un echilibru, iar aici este locul în care mișcarea lentă pretinde nevoile oamenilor. Mișcarea lentă s-a născut în Italia în urmă cu 30 de ani cu conceptul de "slow food", cerând timp pentru a ne bucura de alimente sănătoase și naturale în loc de fast-food industrial, dar nu numai ca produs, ci ca o filozofie de a recuceri timpul pe care l-am pierdut pentru noi înșine. Adaptați muncii, putem găsi concepte precum compania lentă, managementul lent și esența proiectului nostru, munca lentă.

Aceasta este originea SNAIL, bazată pe ideea unei productivități mai mari a lucrărilor realizate cu calm, dedicare, atenție la detalii și plăcerea procesului creativ. Este lent, necesar și îmbunătățește nivelul: MELCUL.

INTRODUCERE ÎN FILOSOFIA SNAIL

Lent, necesar și îmbunătățește nivelul este o viziune asupra productivității și capacității de inserție profesională prin ritmul de lucru și satisfacția individuală la locul de muncă, care este legată de introducerea inteligenței emoționale la locul de muncă, flexibilitatea cognitivă și dezvoltarea competențelor sociale în lumea muncii.

FAZA DE TESTARE

A10 Test de pastile de învățare.

A10.1 Ediția unui raport național și concluzii privind rezultatele etapei de testare.

A10.2 Crearea unui raport european comun în versiunea în limba engleză despre faza de testare, realizat de I&F.

ANALIZA RAPOARTELOR ȘI CONCLUZIILOR NAȚIONALE

Fiecare țară parteneră și-a testat propriile pastile de învățare dezvoltate ca parte a IO1 pentru a verifica procedura de implementare a instrumentelor create, precum și obiectivele și utilitatea acestora pentru companiile vizate.

La faza de testare au participat 45 de persoane, aproximativ 8 din fiecare țară.

Fiecare partener a organizat o sesiune (cele mai multe dintre ele s-au desfășurat în format on-line) în cadrul căreia participanții au interacționat și au făcut schimb de opinii, impresii și puncte de vedere cu privire la cele patru pastile de antrenament propuse de fiecare partener organizator. Aceste forumuri au avut loc după o scurtă introducere de formare cu privire la tipul de instrumente furnizate, împreună cu obiectivele sale specifice și importanța sa în tranziția către un ritm lent la locul de muncă.

La finalul activității, beneficiarii, angajatori de sex masculin și feminin, au primit un chestionar de evaluare. Totodată, evaluarea instrumentelor a fost propusă aceluiași formatori care au propus participanților instrumentele de experimentare. Prin urmare, am procedat la un dublu nivel: beneficiari și formatori.

Cel mai important punct al fazei de testare este de a cunoaște eficacitatea pastilelor de învățare dezvoltate în cadrul consorțiului. Sale aplicarea pilot în timpul fazei de testare ne permite să le validăm într-un context real și să verificăm utilitatea lor.

Întrebările puse despre pastilele de învățare au fost folosite pentru a obține feedback care ne poate ghida în măsurarea nivelului de satisfacție în rândul participanților în timpul fazei de testare și, de asemenea, obținerea unor idei despre cum să îmbunătățim instrumentele și, prin urmare, să le modificăm în funcție de sugestiile lor.

Au fost avute în vedere două niveluri de detecție:

- primul nivel de către facilitatori / profesori,
- a doua de către participanții la proces.

Toate informațiile constituie punctul final al experimentării și indică liniile directoare pentru orice modificări / completări ale instrumentelor propuse.

Primul nivel abordat de către facilitatori

Trebuie remarcat faptul că contribuțiile diferiților parteneri și facilitatori au fost incluse în raport, raportându-le ca răspunsuri la întrebările indicate mai jos. Procedurile au fost considerate utile în acest fel și nu numai pentru a se concentra asupra conținutului specific al pastilelor de învățare, ci pentru a avea la dispoziție informații disponibile într-un singur raport utile pentru evaluarea și validarea etapei de testare.

Servind drept ghid pentru parteneri, au fost sugerate următoarele întrebări:

1. Conținutul dezvoltat în timpul fazei de testare a fost util și adaptat așteptărilor mele?

Participanții la faza de testare au fost de acord că conținutul inclus în pastile este deosebit de important în legătură cu criza COVID-19. În opinia lor, aceste materiale sunt necesare pentru a fi împărtășite cu persoanele care suferă de epuizare, stres și anxietate la locul de muncă, deoarece acestea sunt simptome care cresc din cauza incertitudinii situației.

Chiar și marea majoritate au considerat că subiectul muncii lente este foarte interesant (unii dintre ei nu au fost conștienți de concept), au subliniat, de asemenea, că nu este întotdeauna posibil să se aplice această filozofie, mai ales atunci când aveți un șef care solicită întotdeauna sarcini de la tine. Ca o consecință a ritmului frenetic actual al vieții profesionale, participanții au indicat, de asemenea, că calitatea muncii este compromisă, iar rezultatele sale se înrăutățesc, prin urmare,

În general, modulele s-au dovedit deosebit de utile pentru a face față noilor provocări ale contextului actual și, în general, a fost indicat un nivel calitativ ridicat pentru ceea ce privește îndeplinirea așteptărilor.

2. Este important ceea ce am învățat pentru practica mea profesională? De ce este necesar?

Unanimitatea participanților a exprimat o opinie pozitivă cu privire la instrumentele de învățare testate. Managerii au fost de acord că pastilele de formare oferite îi vor ajuta în practica lor profesională, deoarece astăzi companiile pun foarte mult accent pe noile tehnici care îi ajută să construiască loialitatea și recompensarea clienților și a angajaților.

A fost evidențiat faptul că abilitățile emoționale sunt necesare în zilele noastre la locul de muncă. Într-adevăr, chiar dacă a fost considerată utilă și importantă pentru practica profesională, participanții au menționat că au nevoie de ajutor practic pentru punerea sa în aplicare.

Ținând cont de opinia participanților, este dificil să preiei controlul asupra fiecărui minut al zilei, mai ales atunci când există prea multe distrageri, deci este necesar să înveți cum să-ți gestionezi timpul și să înveți instrumente care îți permit să-l gestionezi în cel mai eficient mod posibil.

Unul dintre participanți a subliniat că este important să se controleze ritmul de lucru și să se concentreze pe ceea ce se face, cu dăruire, grijă și calm, deoarece acest lucru poate crește productivitatea în companii, permițând să se acorde prioritate activităților care aduc beneficii dezvoltării personale a lucrătorilor.

Potrivit majorității, ceea ce au învățat în faza de testare a fost important pentru practica lor profesională, deoarece organizarea muncii și timpul folosit pentru aceasta au fost elemente importante în punerea în aplicare a activității lor. Un participant a menționat că a văzut multe distrageri la locul de muncă și a aflat acum că acestea ar putea fi reduse la minimum printr-o manipulare adecvată. Ei au fost de acord că toți angajații, în special managerii, s-au confruntat cu mai multe provocări la locul de muncă și, adesea, nu aveau cunoștințele despre cum să facă față acestor provocări. Prin intermediul atelierului, participanții au fost de acord că au obținut o mulțime de sfaturi practice care le vor permite să abordeze mai bine problemele.

Prin urmare, în ansamblu, s-a remarcat validitatea instrumentelor și aplicabilitatea acestora în contextul profesional, deoarece acestea oferă perspective interesante pentru orientarea oricărei companii sectoriale către o filozofie mai lentă și mai productivă pe termen lung.

3. Ai dobândit cunoștințe de abilități emoționale care te pot ajuta în munca ta?

Participanții au indicat că dezvoltarea inteligenței emoționale în companii este o modalitate bună de a îmbunătăți mediul pentru lucrători, pentru a reduce momentele de tensiune, stres și ostilitate care apar mult prea des.

Discuția privind abilitățile emoționale a mers în direcția de a face față stresului și anxietății, deoarece managementul stresului este esențial în interacțiunea lor de zi cu zi și în planificarea muncii.

- Printre cunoștințele dobândite de abilități care pot ajuta la locul de muncă a fost menționat:
- Abilități de a crea obiceiuri adecvate și de a proteja echipa de multitasking
- Abilitati de rezolvare a problemelor pentru a face fata stresului
- Lucrul sub presiune
- Punerea în practică a filozofiei muncii lente

Ei au menționat, de asemenea, ca o abilitate emoțională importantă importanța de a lua pauze frecvente pe parcursul zilei pentru a vă curăța capul și pentru a vă îmbunătăți concentrarea mentală.

Dimensiunea practică a instrumentelor didactice utilizate în timpul instruirii a permis participanților să înțeleagă valoarea lor de a le folosi în viitor în echipele lor de lucru (în special atunci când introduc schimbări sau creează noi echipe de proiect). Prin urmare, unanimitatea beneficiarilor a exprimat o opinie favorabilă cu privire la dobândirea de noi cunoștințe și instrumente utile în contextul lor de lucru.

4. Considerați că instrumentele de învățare utilizate sunt potrivite pentru dezvoltarea abilităților de a lupta împotriva celor 12 dușmani din punct de vedere al conducerii?

Majoritatea participanților au confirmat că pastilele sunt potrivite pentru dezvoltarea abilităților de a lupta împotriva dușmanilor identificați din punct de vedere al conducerii.

Perspectiva liderului, a echipei și a întregii organizații prezentate în materiale subliniază influența liderului asupra comportamentului, eficienței, satisfacției și bunăstării altor angajați.

Prin urmare, instrumentele de învățare au fost considerate coerente, fundamentale și necesare pentru ca angajatorii să discute acest conținut cu angajații lor în mod regulat pentru a asigura o productivitate, o organizare și o planificare corespunzătoare a muncii.

Ei au subliniat, de asemenea, că unele dintre ele servesc la dobândirea cunoștințelor teoretice, dar că este necesar să se însoțească cu pregătire practică pentru a dezvolta abilitățile necesare pentru a lupta împotriva celor 12 dușmani ai filosofiei muncii lente. Cu alte cuvinte, deși abordarea teoretică a fost considerată necesară, ei așteptau cu nerăbdare prezentarea unor instrumente practice pentru a face față acelor dușmani ai ritmului de lucru.

5. Vei putea aplica cunoștințele dobândite în viața ta profesională?

În ceea ce privește această întrebare, răspunsurile au fost variate. Aplicarea cunoștințelor dobândite a fost considerată fezabilă, dar toți au fost de acord că vor avea nevoie de timp pentru asta. În primul rând, vor încerca să se concentreze mai mult pe posibili dușmani, să încerce să-și avertizeze angajații sau inferiorii și alți colegi, precum și să folosească câteva sfaturi în practică.

Au fost, de asemenea, participanți care au spus că pot încerca să aplice o parte din cunoștințele dobândite pentru ajutor care, în cele din urmă, ne împiedică să aplicăm această filozofie a muncii lente. Alții au subliniat că cele mai importante cunoștințe pe care le-au dobândit și le pot aplica sunt de a clasifica sarcinile, de a identifica rapid pierderile de timp și, astfel, de a ajuta la optimizarea gestionării timpului și la creșterea eficienței. În general, toți au considerat că există o mare parte din conținutul pe care îl pot aplica în viața lor profesională.

În general, participanții au recunoscut că nu le-ar fi ușor să o pună în practică, deoarece unele dintre ele nu depind în mod direct de ei, deoarece multe decizii trebuie luate la nivel managerial.

În cele din urmă, au fost evidențiate și condițiile de gestionare a echipelor dispersate legate de munca de la distanță din cauza Covid-19. Ascultarea și reacția la problemele angajaților este mult mai ușoară în timpul întâlnirilor față în față sau al conversațiilor informale, care nu sunt întotdeauna posibile într-un spațiu de lucru izolat.

6. Ce decizii trebuie luate pentru a o transforma în realitate la locul de muncă?

Participanții au indicat că, pentru a aplica conceptul de muncă lentă la locul de muncă, este esențial ca beneficiile sale atât pentru manageri, cât și pentru angajați să fie larg răspândite și înțelese.

Unul dintre participanți a menționat că în multe companii există încă ideea că mai multă dăruire înseamnă mai multe ore de lucru. Cu toate acestea, productivitatea unei persoane nu poate fi constantă pe parcursul zilei de lucru de 8 ore și necesită momente de pauză pentru a ușura presiunea muncii.

Deci, toți au fost de acord că, chiar dacă încearcă să aplice această filozofie de lucru, nu este atât de ușor să se aplice în practică și trebuie luate decizii la un nivel superior pentru a se asigura că au făcut progrese. Există dorința de a face acest lucru, dar poate că văd o reticență la nivel organizațional.

Apoi, participanții au sugerat că mai întâi oamenii ar trebui să devină conștienți de toate distragerile, să planifice să se ocupe de ele în conformitate cu sfaturile și apoi să înceapă să le pună în aplicare. Prin urmare, organizația ar putea asigura o introducere pas cu pas a îmbunătățirilor. Unii au spus că ar fi benefic ca astfel de ateliere să se desfășoare lunar sau să facă parte din instruirea periodică pentru siguranța la locul de muncă pentru a se asigura că angajații sunt avertizați în mod regulat.

Pe scurt, trebuie să renunțăm la ideea că termenul "lent" este asociat cu valori negative: incapabil, neproductiv, târziu...

7. Ce ați schimba sau ați face diferit pentru a-l îmbunătăți?

Participanții au indicat următoarele sugestii de îmbunătățire:

- Distribuirea sarcinilor care completează momentele de concentrare maximă cu timpi de muncă simplă care implică mai puțină responsabilitate.
- Timp de relaxare cu colegii pentru a crea un mediu de lucru mai social, în care aceștia să poată crea relații mai deschise, implicate și sincere.
- Instruirea managerilor din organizații și companii cu privire la beneficiile aplicării acestei filozofii de lucru.
- Stabilirea limitelor la locul de muncă și a orarelor.
- Lucrul s-a concentrat pe o singură sarcină și pe evitarea distragerilor.
- Setarea notificărilor de pe telefonul mobil în modul "mute",
- Punerea semnelor pe uși sau utilizarea altor modalități de îmbunătățire a gradului de conștientizare.

Participanții polonezi au făcut sugestii cu privire la pastilele teoretice testate în timpul sesiunii, subliniind că acestea ar putea fi îmbogățite suplimentar cu filme scurte interesante sau cu unele povestiri despre situații concrete, de exemplu, bune practici de la alte companii.

8. Aveți sugestii sau comentarii care ne ajută să o îmbunătățim?

O condiție fundamentală care a fost stabilită în general este ca atât formarea, cât și instrumentele să necesite implicarea unui facilitator. Deci, este necesar ca facilitatorul să aibă o bună pregătire pentru a efectua sesiunile.

De asemenea, este important să oferiți participanților materiale, articole și exemple de implementări (bune și rele practici) pentru ca aceștia să se simtă ghidați.

Un participant a subliniat că ar trebui să existe mai multe astfel de antrenamente, iar unele conținuturi ar trebui repetate de mai multe ori, astfel încât acestea să poată fi mai ușor puse în realitate.

În general, au existat comentarii care depind destul de mult de persoana care efectuează instruirea, de propria dinamică și de invenții. Împărtășirea propriilor experiențe - atât de către formator, cât și între participanți - ar putea avea cu siguranță un impact pozitiv asupra eficacității instruirii și a impresiilor cursanților.

9. După testarea instrumentelor de învățare, care este opinia dumneavoastră despre acest sistem de formare pentru manageri? Te ajută să anticipezi riscurile viitoare din compania sau organizația ta?

Opinia despre acest sistem de formare în management a fost bună în general și majoritatea participanților sunt de acord cu beneficiile acestei filozofii și să o aplice, dar au spus, de asemenea, că uneori este dificil, deoarece societatea cere un ritm frenetic de lucru și asta face dificilă aplicarea filozofiei de lucru lent. Cu toții au fost de acord că o mai bună organizare, planificare și prioritizare a sarcinilor poate ajuta să se concentreze asupra sarcinilor cu adevărat importante, evitând distragerile care uneori sunt cele care împiedică această filozofie de lucru.

Cei mai mulți au fost de acord că formarea este doar o parte a construirii și îmbunătățirii culturii muncii. Depinde mult de proceduri, de respectarea acestora și de punerea în aplicare de către persoanele responsabile. Pentru a anticipa riscurile viitoare în cadrul companiei, s-a dat un comentariu că sunt utilizate instrumente ușor diferite pentru a contracara amenințările, cum ar fi starea de spirit a angajaților sau sondajele de satisfacție, indicatorii de HR și altele.

În termeni generali, toți participanții au indicat că modulele au fost foarte utile și le-au permis să-și extindă înțelegerea conceptului Slow Work sau chiar să știe despre el pentru prima dată. Ei au mărturisit că au de gând să-l pună în aplicare în munca lor de după aceea.

10. Care este nivelul dumneavoastră de satisfacție față de faza de testare?

Nivelul de satisfacție al participanților la faza de testare a fost foarte satisfăcător și pozitiv. Cu toții au găsit pastilele de antrenament foarte utile și din care pot învăța o mulțime de lucruri de aplicat în viața profesională.

În ciuda acestui feedback bun, au apărut opinii conform cărora conținutul nu este deosebit de revelator. Totul depinde de gradul de cunoaștere și conștientizare a cursanților.

În linii mari, participanții au găsit pastilele de formare foarte utile nu numai pentru munca lor profesională, ci și pentru viața lor de zi cu zi.

CONCLUZII

Sentimentul general cu faza de testare a fost destul de bun și pozitiv. Toată lumea a găsit-o foarte practică și educațională, multe dintre ele putând aplica în viața lor profesională de zi cu zi.

Sesiunile de testare au oferit managerilor posibilitatea de a verifica modulele dezvoltate pentru inamicii identificați, dar și de a le compara cu situații sau expresii practice care pot fi utilizate în diferite situații ale companiei. Toți managerii au fost de acord că proiectul SNAIL este inovator și are cele mai actuale obiective și priorități fiind o nouă idee de proiect pentru ei.

O altă concluzie a fost că companiile și profesioniștii încurajează munca sub presiune, deoarece cred că aceasta duce la rezultate mai bune. Prin urmare, primul pas pentru a putea aplica această filozofie este de a schimba această idee și de a-i face să înțeleagă că calitatea versus cantitatea este un instrument de îmbunătățire și la locul de muncă.

Filozofia de lucru lent a fost relativ necunoscut pentru mulți, dar ei au fost dispuși să-i dea un du-te. Toți au crezut că are mult sens, dar nu au reușit să o poată aplica într-un mod practic și au avut nevoie de ajutor pentru a face acest lucru. În orice caz, participanții au exprimat că așteaptă cu nerăbdare mai multă teorie și practică și au dorit să continue să fie în contact pentru a învăța mai departe.