



Cofinanțat prin
programul Erasmus+
al Uniunii Europene

Conținutul prezentului material reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor,
iar Agenția Națională și Comisia Europeană nu sunt responsabile pentru modul în
care va fi folosit conținutul informației.



Materialul "IO4 Principii orientative" poate fi descărcat, utilizat, reutilizat, copiat, modificat sau
distribuit, inclusiv în scopuri comerciale, fără a fi necesară permisiunea autorului.

SWIFT SME IO4: PRINCIPII ORIENTATIVE

DE ADOPTARE ȘI IMPLEMENTARE

A REZULTATELOR PROIECTULUI ȘI A MATERIALELOR PENTRU FORMARE

Redactat de Kleinon SRL (Romania)



WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG FÜR
DEN LANDKREIS SPREE-NEIßE



Institut de Haute Formation aux Politiques Communautaires



KLEINON



MRK MANAGEMENT
CONSULTANTS

itsolutions
for all

1. INTRODUCERE

SWIFT SME (Smart Working: Innovative & Flexible Training for SME) este un parteneriat strategic pentru VET cofinanțat prin programul Erasmus+, desfășurat în cinci țări ale UE prin șase parteneri din domeniile VET, TIC și întreprinderi. Proiectul este coordonat de către CIT – Centrum für Innovation und Technologie GmbH, Germania.

Scopul acestui proiect este de a depăși nevoia tot mai acută de a dota IMM-urile și angajații acestora cu instrumentele necesare implementării muncii inteligente. Pentru context, IMM-urile din UE sunt cele mai expuse riscului de a nu fi în măsură să asigure continuitatea activității și să fie reziliente în perioade de criză, cum ar fi pandemia de COVID-19. Mai mult, acestea sunt mai puțin predispuse să profite de beneficiile muncii inteligente, fapt cauzat de lipsa de principii orientative pentru soluțiile TIC de implementare a muncii inteligente și a mecanismelor de gestionare a telemuncii. Prin urmare, studiile relevante la nivel european confirmă acest tablou îngrijorător: Comisia Europeană, prin „An SME Strategy for Sustainable and Digital EU”, din martie 2020 și Eurofound/ILO, prin „Working anytime, anywhere: The effects on the world of work”, din 2017.

Unul dintre obiectivele SWIFT SME este de a spori creșterea și competitivitatea IMM-urilor din UE prin cursuri de formare relevante, pentru a le conferi instrumentele operaționale și pentru a le dota cu competențele necesare pentru a fi mai reziliente, mai flexibile și mai competitive. Astfel, Consorțiul a dezvoltat un set de instrumente și cursuri de formare pentru adoptarea muncii inteligente prin intermediul celui de-al treilea Produs Intelectual, destinat tuturor IMM-urilor din UE, acestea având posibilitatea de a le accesa în mod gratuit și fără restricții întregul conținut al Proiectului. Prin urmare, cele zece module de învățare au fost dezvoltate pentru a aborda următoarele subiecte:

- i. Comunicare digitală și online
- ii. Starea de bine personală și la locul de muncă
- iii. Îmbunătățirea productivității echipei de acasă
- iv. Management Agile pe obiective
- v. Auto-eficacitate smart
- vi. Telemunca: o secțiune de instrumente digitale pentru managementul afacerii

Mai mult, fiecare modul oferă resurse precum bune practici, fișe și instrumente de lucru, studii de caz și chestionare sau teste. După parcurgerea unui modul, cursanții au posibilitatea de a obține un certificat de participare.

Merită să menționăm faptul că un efort considerabil a fost depus pentru conceperea materialelor de formare, cu scopul de a fi ușor de urmărit și integrat, ele fiind gata de utilizare de către toți facilitatorii formării (profesori, traineri, instructori) care prezintă interes în Proiectul SWIFT SME.

În plus, pentru a veni în sprijinul potențialilor instructori și pentru a fluidiza procesul de predare, în cadrul proiectului a fost efectuat un test-pilot în cel de-al doilea trimestru al anului 2022, în cadrul căruia 120 de persoane din grupul-țintă au parcurs cursurile de formare. Astfel, în urma pilotării am obținut feedback valoros pentru a realiza o facilitare excelentă.

În acest mod, feedbackul colectat este astfel transpus în principii orientative pentru punerea în aplicare și utilizarea instrumentelor proiectului, din perspectiva a ceea ce a funcționat și a ceea ce ar fi putut fi îmbunătățit în sesiunile de formare. Cu alte cuvinte, documentul de față, intitulat „Adoptarea și Implementare Principiilor Orientative”, constă într-o serie de strategii operaționale pentru facilitatorii formării interesați de exploatarea și valorificarea modelelor și cadrelor de lucru ale muncii inteligente, cu scopul de a susține procesul de digitalizare a IMM-urilor din UE.

O gamă variată de subiecte sunt acoperite prin intermediul prezentului ghid, începând de la organizarea sesiunilor de formare și sugestii pentru o comunicare deschisă și eficientă cu participanții și până la sfaturi pentru recrutarea și managementul clasei. Accentul principal a fost pus pe învățarea mixtă și pe experiențele acumulate prin livrarea online a formării. Într-un mediu imprevizibil și aflat în continuă schimbare, lecțiile învățate prin susținerea sesiunilor de formare în perioade dificile, cum ar fi pandemia de COVID-19, sunt vitale și merită a fi menționate. Mai mult, ghidul cuprinde o serie de sfaturi valoroase cu privire la modul în care motivația participanților poate fi obținută și menținută, dar și cum se poate colecta feedback de la aceștia, astfel încât să poată fi integrat cu ușurință.

Prezentul ghid reprezintă un bun punct de plecare, însă este esențial să se țină cont de faptul că principiile orientative reprezintă doar un set de recomandări pentru o implementare eficientă a sesiunilor de formare din cadrul SWIFT SME. Astfel, îi încurajăm pe facilitatori să fie deschiși să experimenteze.

CONSORȚIUL SWIFT SME

2. ORGANIZAREA FORMĂRII

Pentru a veni în sprijinul facilitatorilor, cursurile SWIFT SME au fost dezvoltate astfel încât ele să poată fi susținute atât într-un cadru tradițional, de pildă o sală de clasă, precum și în format de predare-învățare mixtă (online).

Pe parcursul pilotării, livrarea cursurilor a fost realizată în format mixt, atât prin activități de self-learning prin platforma OER, cât și prin sesiuni facilitate de formatori în-persoană sau prin ateliere susținute în mediul online. Astfel, experiența acumulată de-a lungul pilotării ne arată că activitatea de self-learning se face în ritmul propriu al fiecărui participant, iar atelierele vin ca sprijin pentru sedimentarea cunoștințelor acumulate din e-learning, prin activități practice și sesiuni de dezbateri și întrebări. Mai mult, participanții au posibilitatea de a reflecta și împărtăși informații valoroase sau propriile experiențe din domeniul TIC, telemuncă, cooperarea în mediul virtual și colaborarea la distanță cu colegii de muncă.

Indiferent de metoda de livrare aleasă, în-persoană sau online, este important să menționăm că facilitarea atelierelor a început cu un scurt discurs de prezentare a motivațiilor proiectului, informații relevante și câteva rezultate obținute în urma studiilor efectuate în țările partenere, extrase din analizele efectuate în cadrul celui de-al doilea Produs Intelectual (IO2) – Cartografierea dinamicilor, trendurilor și nevoilor de formare.

Facilitatorii pot opta pentru o abordare agilă, prietenoasă și transparentă în livrarea lor, menținând, totuși, un cadru profesional și de încredere. În final, scopul este de a crea un climat care să favorizeze schimbul de idei între participanți din perspectiva telemuncii.

În ceea ce privește instrumentele și mecanismele utilizate pentru formare, platforma OER ar trebui considerată un punct de referință pentru subiectele analizate și discutate. Astfel, facilitatorii se pot baza pe platformă și pe conținuturile acesteia pentru a identifica coordonatele principale ale subiectelor de prelegere, dar și pentru a extrapola și evidenția rezultatele învățării.

Pe parcursul livrării, încurajăm folosirea de materiale PPT, fișe de lucru, studii de caz, chestionare, activități de tipul icebreaker, quiz și focus grupuri. Pentru adresarea de întrebări și colectarea de feedback, aplicații precum Mentimeter, Jamboard și Google Forms sunt foarte eficiente și ușor de utilizat.

Sfat: pentru a reduce eforturile de călătorie ale participanților, puteți opta pentru o facilitare în format mixt (cu 2 sesiuni în-persoană: prima, cea de deschidere, astfel încât participanții să se poată cunoaște între ei și ultima, cea de închidere, cu scop de sumarizare a rezultatelor învățării, celelalte sesiuni putând fi administrate online) sau, pentru comoditate, o facilitare complet online.

3. RECRUTARE/ÎNSCRIERE

Recrutarea participanților se poate face prin mai multe canale, ca de exemplu:

- La nivel de organizație proprie, în cazul în care subiectul este relevant pentru dvs.
- Contactarea rețelei proprii de parteneri și/sau asociați
- Apeluri prin intermediul rețelelor de socializare/website – aceasta funcționează eficient în cazul în care doriți să obțineți o diseminare rapidă
- Contactarea Camerelor de comerț și industrie, Consiliilor locale sau a agențiilor de dezvoltare
- Prin implementarea de cursuri opționale în cadrul școlilor VET
- Abordări directe, de tipul „din vorbă în vorbă”

Indiferent de canalul ales, reacțiile generale cu privire la participare ar trebui să fie pozitive dacă în apeluri sunt incluse informații specifice și clare. Asigurați-vă ca atunci când trimiteți comunicări despre proiect să fiți concisi și să specificați etapele de implementare, indicând și câteva beneficii și elemente de motivare a potențialilor, cum ar fi impactul contribuțiilor lor în urma finalizării formării. Atunci când formați grupele de participanți, pentru maximizarea calității livrării, este recomandabil să mențineți un aspect heterogen al grupei, astfel încât toată lumea să poată beneficia în egală măsură și să poată învăța unii de la alții.

De exemplu, una dintre abordările de recrutare în cadrul pilotării a implicat contactarea rețelei interne de organizații partenere și asociați. Potențialilor participanți li s-a prezentat într-o manieră succintă contextul proiectului, având astfel o imagine mai bună asupra motivelor pentru implicare, a tematicilor adresate de proiect și a ceea ce facilitatorii au de oferit în cadrul sesiunilor de formare. Acest exercițiu i-a ajutat, deci, să pună lucrurile în perspectivă și să înțeleagă aspectele tehnice, amploarea și domeniile de aplicare ale proiectului.

În sfârșit, sesiunile de formare SWIFT SME pot fi susținute pe lângă alte evenimente ai căror participanți pot fi invitați pentru a descoperi și învăța ceva nou.

4. COMUNICAREA CU GRUPUL-ȚINTĂ ȘI POTENȚIALII PARTICIPANȚI

Pentru a capta interesul participanților și pentru a stabili un echilibru în cadrul formării, este esențial să creați o atmosferă primitoare încă de la început. Așadar, este benefic să începeți cu activități de tipul icebreaker, spre exemplu: o sesiune în cerc de prezentare a fiecărui participant, astfel încât aceștia să se cunoască între ei. Puteți, de asemenea, să începeți fiecare sesiune cu un scurt „check-in”, prin care participanții să împărtășească cu grupul cum le merge ziua și ce așteptări au de la training. Astfel, participanții vor fi mult mai determinați să se implice în timpul sesiunilor de formare.

În cazul care veți facilita o sesiune online, sugerăm ca la începutul primei sesiuni să creați împreună cu participanții o „listă” de reguli agreeate de comun acord, aceste reguli urmând a fi respectate și în cadrul sesiunilor ulterioare. De exemplu: la începutul fiecărei sesiuni, se va alege un participant care va fi responsabil cu urmărirea respectării timpului de livrare și pentru pauze; stabiliți un timp fix pentru pauzele scurte (recomandabil între 5 și 15 minute la fiecare 50 minute de livrare); pentru o facilitare optimă, menționați că toată lumea ar trebui să aibă microfonul setat pe mut atunci când nu au nimic de comunicat, iar pentru a nu întrerupe, să folosească opțiunea „ridică mâna” până termină cealaltă persoană de vorbit; de asemenea, în timpul sesiunilor, notificările și alertele ar trebui dezactivate; dacă sunt confortabili cu acest aspect, încurajați folosirea camerelor web în timpul facilitării; în cazul în care întâmpină dificultăți cu microfonul și există un zgomot de fundal deranjant, încurajați folosirea căsuței de chat etc. În acest fel, vă asigurați de la bun început că majoritatea inconvenientelor sunt evitate și că există alternative pentru problemele tehnice, astfel încât în sala de training va fi un mediu calm, primitiv și relaxat, iar interacțiunea este confortabilă și eficientă. Acest icebreaker poate fi utilizat cu succes și în cazul unei livrări tradiționale, în persoană, însă va trebui adaptat ca atare.

În ceea ce privește comunicarea cu participanții din sala de training, încurajăm ca aceasta să fie directă și menținută strâns încă de la începutul sesiunii și păstrată în consecință pe tot parcursul facilitării. Este cunoscut faptul că un dezavantaj al livrării în mediul online este acela că facilitatorul nu poate simți mereu care este atmosfera generală din sala de training. Pentru a depăși un astfel de sentiment, sugerăm să menționați foarte clar că sala de training este un cadru sigur și deschis și că fiecare este bine-venit să adreseze orice fel de întrebare ar putea avea – nu există întrebări stupide, este mai degrabă stupid ca o întrebare să rămână fără răspuns dacă nu este adresată – astfel încât acestea să poată fi discutate imediat și dezbătute, dacă este necesar. În acest fel, participantul este implicat activ în cadrul formării și, în același timp, noi, în calitate de facilitatori, luăm în considerare perspectiva livrării unui conținut util și aplicabil, pe marginea căruia participanții se simt confortabili să pună întrebări și să ofere feedback la sfârșitul sesiunilor.

Sfat: pentru a facilita activitățile de tip „icebreaker”, vă puteți ajuta de instrumente online precum Mentimeter sau Kahoot.

5. MOTIVAREA CURSANȚILOR ȘI MANAGEMENTUL CLASEI

Principalii factori care au fost motori ai motivării participanților au fost dorința de fi formați pe un subiect nou pentru aceștia, precum și interesul acordat pentru conținuturile propriuzise de către care au participat la sesiunile de formare a formatorilor, astfel încât aceștia să aplice conceptele de transferabilitate ale sesiunilor de training. O mențiune specială este aceea că participanții au recunoscut că materialele pentru formare sunt interesante, relevante și cu o mare aplicabilitate în diverse domenii, întrucât modulele din cadrul SWIFT SME cuprind aspecte precum securitatea cibernetică, instrumente TIC și sfaturi eficiente pentru soluționarea problemelor tehnice. Implicarea participanților a fost asigurată de conținuturile formării în sine, de modul în care acestea au fost prezentate prin suportul multimedia și de faptul că aceștia au fost încurajați să participe și să se implice în mod activ în cadrul sesiunilor de formare. Elevii au manifestat un real interes și au fost deosebit de implicați în activități, venind cu diverse întrebări și intervenții care au îmbogățit facilitarea.

Există, totuși, riscul ca în momentul în care veți facilita livrarea, o parte din conținuturile despre muncă inteligentă și resursele conexe să fie deja cunoscute. Astfel, pentru a diversifica „oferta”, ar putea fi necesar să găsiți noi modalități de a livra informațiile, care să îi stimuleze pe participanți să afle chestiuni noi, în loc să îi plictisească. În acest sens, conținuturile ar putea fi adaptate la contextele actuale, prezentând mai multe informații de fond, cu intenția de a le operaționaliza prin exemple din viața curentă de zi cu zi. Veți observa că participanții vor fi mult mai interesați și vor putea face mai ușor conexiuni între elementele teoretice și practică.

Spre exemplu, o metodă de facilitare mixtă ar putea fi cheia pentru a asigura implicarea cursanților și principalul motor în motivația lor. Astfel, ei vor avea posibilitatea să treacă prin materialele de self-learning în propriul ritm, având suficient timp la dispoziție pentru a face cercetări particulare, dacă simt nevoia, iar sesiunile de formare livrate de un facilitator vor ajuta la sedimentarea informațiilor.

Ca metode și instrumente, facilitatorii vor folosi materiale PPT, activități tip icebreaker și sesiuni demonstrative de utilizare a aplicațiilor în care participanții pot fi implicați în mod direct. În acest mod, participanții sunt încurajați să abordeze tocmai acele lucruri pe care nu le-au înțeles din e-learning, observând că, cel mai probabil, va exista cel puțin un alt coleg cu aceeași nelămurire sau una asemănătoare.

Un alt instrument care vine în sprijinul facilitatorilor pentru a menține motivarea participanților este să aloce timp la sfârșitul formărilor pentru o sesiune de feedback și reflecție. Participanții vor avea ocazia să fie deschiși la a împărtăși opiniile sincere cu privire la modul în care facilitarea a fost livrată și, de asemenea, concluzii corelate cu propriile experiențe. În sfârșit, această metodă îi va determina pe participanți să înțeleagă care este cu adevărat rolul lor în sala de training.

6. FEEDBACK-UL CURSANȚILOR

Experiența noastră sugerează, în baza feedback-ului primit de la participanți, că reacțiile generale cu privire la SWIFT SME sunt pozitive – majoritatea participanților s-au dovedit a fi recunoscători pentru experiența în sine, deoarece au învățat multe lucruri noi și au fost dornici să le aplice cât de repede în cadrul afacerilor lor sau să aplice conceptul de transferabilitate în cazul profesorilor, formatorilor și actorilor VET.

Mai mult, participanții au menționat că materialele de pe platforma OER sunt relevante, calitative, specifice și, mai ales, echilibrate în ceea ce privește nivelul – nici prea ușoare, însă nici prea sofisticate; exemplele concrete din cadrele modulelor i-au ajutat să perceapă mai bine informația prezentată.

Legat de platforma OER, aceasta a fost privită ca fiind plăcută și ușor de navigat. Un alt element care a fost văzut ca fiind foarte util, este posibilitatea de a obține un certificat de participare în urma fiecărui curs.

Ca aspecte care pot fi îmbunătățite, majoritatea respondenților nu au evidențiat nimic specific, iar un număr mic a menționat că design-ul platformei poate fi ușor îmbunătățit.

7. LECȚII ÎNVĂȚATE ȘI SUGESTII PENTRU LIVRAREA SESIUNILOR DE FORMARE ÎN DIVERSE CONDIȚII

- Platforma OER este ușor de utilizat, iar cursurile sunt utile.
- Livrarea online se desfășoară bine dacă există un grup echilibrat și atmosfera generală este deschisă și primitoare. De asemenea, ajută să fiți clari și la obiect.
- Lucrați împreună pentru a avea un mediu de învățare bazat pe încredere: evitați relația clasică de tipul profesor-elev.
- Aplicațiile și instrumentele online precum Mentimeter, Jamboard, Kahoot vin în sprijinul participanților pentru a fi mai proactivi și mai implicați.
- Activitățile de tipul „icebreaker” ajută la crearea unei atmosfere degajate.
- Evitați conținuturile foarte tehnice; mai degrabă, ancorați-le în activități practice.
- Adresați provocări, punând astfel mintea participanților la contribuție pentru a integra mai bine conținuturile învățării.
- Sesiunile demonstrative de utilizare a aplicațiilor îi ajută pe participanți să înțeleagă mai bine care este scopul lor și cum ar trebui folosite.
- Materialele video și PPT vin în sprijinul facilitatorilor pentru a avea un suport vizual și sunt excelente pentru sedimentarea informațiilor.
- Formulați și adresați întrebări care să nu fie nici evidente, dar nici prea complicate.
- Din când în când, faceți un pas în spate și folosiți acest moment pentru a observa ce se întâmplă în jurul dvs.
- Certificările obținute la sfârșitul unui curs sunt foarte bine-prime de către participanți.