**Scheda di formazione IHF**

|  |  |
| --- | --- |
| **Titolo** | Autoefficacia, motivazione e strategie per aumentare la produttività dei lavoratori in Smart Working |
| **Parole chiave (meta tag)** | produttività dello smart working, auto-motivazione, autoefficacia, smart working, autonomia lavorativa, concentrazione |
| **Fornito da**  | Kleinon |
| **Lingua** | Inglese |
| **Area** | **Comunicazione digitale e online** |  |
| **Impegno di squadra e di persone da remoto** |  |
| **Equilibrio lavoro-vita** |  |
| **Benessere personale** |  |
| **“Come aumentare la produttività del tuo team da remoto?”** |  |
| **Remote project management** |  |
| **Agile Management by Objectives**  |  |
| **Autoefficacia “Smart”**  | **X** |
| **Leadership e Motivazione ai tempi dello Smart Work** |  |
| **Telelavoro: una selezione di strumenti digitali per gestire il tuo business** |  |
| **Obiettivi / fini / risultati dell’apprendimento** |
| Migliore comprensione dell'autoefficacia e della sua rilevanza nel contesto dello smart workMigliore capacità di identificare le principali fonti di distrazione e di perdita di tempo come Smart workerMigliore capacità di fissare obiettivi e creare le proprie strategie per rimanere motivati e completare efficacemente i compiti come smart worker |
| **Descrizione** |
| Questo modulo mira a portare all'attenzione diversi punti importanti relativi allo smart working e a come sia diverso dal lavoro tradizionale in termini di fonti di motivazione, autonomia e autosufficienza.Affronta aspetti come l'autoefficacia, l'auto-motivazione, la concentrazione, la produttività - e come possiamo migliorare le nostre capacità e imparare a camminare o giocare la nostra strada attraverso il nostro lavoro che a volte può essere impegnativo, noioso o faticoso - da soli, senza i fattori esterni di motivazione e la pressione immediata di un posto di lavoro tradizionale. |
| **Contenuti in 3 livelli** |
| Titolo modulo: Autoefficacia, motivazione e strategie per aumentare la produttività dei lavoratori in Smart **Introduzione*** 1. Titolo Unità: Autoefficacia Smart
	2. Sezione 1: Cos’è l’autoefficacia
		1. Definizione: la forza di credere nella tua abilità di avere successo
		2. Contesto: Come è rilevante l’autoefficacia per i lavoratori in Smart Working
	3. Sezione 2: Come funziona l’autoefficacia
		1. Risultati della Performance
		2. Esperienze Vicarie
		3. Persuasione Verbale
		4. Feedback Fisiologico
		5. Esperienze immaginarie
1. Nome Unità: Auto-motivazione
	1. Sezione 1: Cos’è l’auto-motivazione e perché è così importante per gli Smart workers
		1. Definizione
		2. Contesto
2. Nome Unità: Strategie per aumentare la Produttività
	1. Sezione 1: Strategie per la Produttività
		1. Produttività
		2. Consigli per aumentare produttività ed efficacia
	2. Sezione 2: Evitare le distrazioni e restare concentrati
		1. Concentrazione: cos’è è perché è così difficile da mantenere
		2. Distrazioni: principali fonti di distrazione interna ed esterna
 |
| **Contenuti elencati** |
| IntroduzioneLo Smart Working e le sue sfide* Lo smart working richiede maggiori livelli di autonomia lavorativa e fiducia in sé stessi
* Dobbiamo imparare come motivarci e rimanere produttivi senza i fattori esterni come la pressione, la supervisione, il feedback immediato, le indicazioni puntuali

L'autoefficacia è elencata in EntreComp sotto l'area delle risorse in "credi nella tua capacità", diversi livelli di competenza**Unità 1 Autoefficacia**Cos’è l’autoefficacia* L'autoefficacia può essere definita come "il potere di credere nella propria capacità di avere successo

Come funziona l’autoefficacia * Concetto introdotto per la prima volta da Albert Bandura, che segnala 4 fonti di autoefficacia, rispettivamente:
* Risultati delle prestazioni
* Esperienze vicarie
* Persuasione verbale
* Quinta fonte, feedback fisiologico, esperienze immaginate o visualizzazione aggiunte successivamente da James Maddux

**Unità 2 Auto-motivazione*** Cos'è l'auto-motivazione e perché è importante nei contesti di lavoro Smart
* L'auto-motivazione può essere definita come "lo stato interno che ci aiuta a iniziare, continuare o terminare un comportamento".
* Il lavoro intelligente è definito da alti gradi di flessibilità e autonomia;
* Migliore capacità di concentrarsi senza affidarsi esclusivamente alla forza di volontà e senza spendere inutilmente energia;
* Riduzione dei livelli di stress;
* Miglioramento delle prestazioni e della produttività;
* Un senso generale di benessere e realizzazione;

**Unità 3 Strategies Strategie di aumento della Produttività*** Strategie di Produttività e Giochi
* Stabilire obiettivi intelligenti aumenta la produttività
* Quando si fissano obiettivi di lavoro, è importante prendere in considerazione obiettivi di vita più ampi, valori, obiettivi di squadra, risorse
* I giochi di produttività possono aiutare ad aumentare i livelli di motivazione quando si eseguono compiti noiosi o che sono al di sotto del livello di abilità attuale del lavoratore (ad esempio trasformando un'attività in una sfida impostando un limite di tempo) o risolvere creativamente i problemi attuali (ad esempio trovare soluzioni più intelligenti)
* Focus
* Può essere definito come "la capacità di un individuo di dirigere lo sforzo mentale sulle informazioni più rilevanti nell'ambiente".
* È un'abilità e può essere migliorata con la pratica
* È influenzata da una varietà di fattori (fisiologici, mentali, ambientali) e fluttua nel tempo
* Evitare le Distrazioni
* Fonti interne di distrazione: sovra-stimolazione o sotto-stimolazione, discorsi negativi su se stessi, problemi irrisolti, preoccupazione, affaticamento
* Fonti di distrazione esterne: social media, faccende di casa, lavoro intenso, e-mail, chat, stimoli ambientali, rumore
 |
| **5 novità del glossario** |
| **autoefficacia:** "l'insieme particolare di credenze di una persona che determinano quanto bene si può eseguire un piano d'azione in situazioni prospettiche". (Bandura)**risultati di performance:** nel contesto dell'autoefficacia, i "risultati di performance", insieme alle esperienze vicarie, alla persuasione verbale, al feedback fisiologico e alle esperienze immaginate, rappresentano una fonte dalla quale le persone estraggono e interpretano le informazioni per costruire la loro convinzione nella loro capacità di eseguire determinati compiti. Sia le esperienze positive che quelle negative influenzano ulteriori prestazioni in determinati compiti. Una precedente prestazione positiva in un dato compito aumenta la fiducia delle persone nella loro capacità di eseguire bene un compito simile in futuro.**auto-motivazione:** "lo stato interno che ci aiuta a iniziare, continuare o terminare un comportamento". (Berkley Well-being Institute)**focus:** detto anche 'focus mentale' è un'abilità (quindi può essere sviluppato), che può essere definita come 'la capacità di un individuo di dirigere lo sforzo mentale sulle informazioni più rilevanti nell'ambiente'.**gioco di produttività:** mentre non c'è una "definizione ufficiale", si riferisce a strategie simili al gioco impiegate per aumentare la motivazione e l'efficacia delle persone mentre svolgono un compito (di solito faticoso o noioso, legato al lavoro). Potrebbe aiutare a rendere i compiti più impegnativi e divertenti, e quindi ad aumentare i livelli di produttività. |
| **Bibliografia e Referenze Ulteriori** |
| Bandura A., *On the Functional Properties of Perceived - Self-Efficacy Revisited*, Journal of ManagementVol. 38 No. 1, January 2012 9-44, DOI: 10.1177/0149206311410606;Caloisi I., *Smart Working*, 2020, <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/smart-working>;McCallum E., Weicht R., McMullan L., Price A., *EntreComp into Action: get inspired, make it happen* (M. Bacigalupo & W. O’Keeffe Eds.) , EUR 29105 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018. ISBN 978-92-79-79360-8, doi:10.2760/574864, JRC109128;Milasi S. et al., *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to,* 2020, European Commission, JRC120945;SAMEK LODOVICI M., et al., *The impact of teleworking and digital work on workers and society*, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Directorate-General for Internal Policies, April 2021;Vasilescu C., *The impact of teleworking and digital work on workers and society - Case study on Romania (Annex VII)*, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020. |
| **autovalutazione in 5 domande a scelta multipla** |
| 1. Scegli le opzioni vere:
2. Ciò che penso della mia capacità di completare un compito non influenza i risultati, dipende esclusivamente dalle mie abilità e dal livello di difficoltà
3. **Vedere persone simili che svolgono bene un determinato compito aumenta la convinzione degli individui di poter fare bene anche in condizioni simili.**
4. **L'incoraggiamento verbale di altre persone non ha importanza nel contesto dello smart working**
5. **Sebbene sia importante credere nella nostra capacità di eseguire un compito, dovremmo anche essere consapevoli che dobbiamo rimanere realistici e prendere in considerazione il nostro REALE livello di abilità e competenza quando accettiamo una sfida**

2) Quali delle seguenti situazioni possono essere considerate esempi di auto-motivazione sul lavoro**a) Iniziare e completare i compiti in tempo senza bisogno di supervisione o pressione esterna****b) Rimanere concentrati su ciò che dobbiamo fare abbastanza a lungo per raggiungere i nostri obiettivi****c) Iniziare nuovi progetti o azioni anche se non siamo obbligati in alcun modo a farlo**3) Le seguenti opzioni sono VERE riguardo alla produttivitàa) è determinata esclusivamente dal livello di competenza**b) fissazione degli obiettivi può essere considerata una strategia di produttività**c) se lavoro da casa, è imperativo creare un ambiente che sia il più vicino possibile all'ufficio tradizionale per essere produttivi4) Quali delle seguenti sono FALSE riguardo al FOCUS:**a) la capacità di concentrarsi (dirigere lo sforzo mentale verso informazioni e azioni rilevanti) è determinata geneticamente e quindi non si può fare nulla per migliorarla**b) la capacità di concentrazione è influenzata da fattori fisici, fisiologici, mentali, emotivi e ambientali**c) la capacità di concentrarsi non è così importante per gli smart worker in quanto non sono esposti a stimoli esterni e distrazioni come quelli che lavorano in un ambiente tradizionale** 5) Quali delle seguenti sono fonti INTERNE di distrazione:**a) Preoccuparsi di eventi passati/futuri o di essere giudicati dagli altri****b) Parlare negativamente di sé**c) E-mail e social media |
| **Materiale relativo** |  |
| **PPT Correlata** | Autoefficacia, motivazione e strategie per aumentare la produttività degli Smart workers |
| **Link di Referenza** |  |
| **Video YouTube (se presente)** |  |