**Fișă de studiu**

|  |  |
| --- | --- |
| **Titlu** | Auto-eficacitate, motivație și strategii de creștere a productivității pentru munca inteligentă |
| **Cuvinte cheie (meta tag)** | Productivitate, munca smart, auto-motivare, auto-eficacitate, smart working, autonomia muncii, focus |
| **Furnizat de**  | Kleinon |
| **Limba** | Română |
| **Aria** | **Comunicare digitală și online** |  |
| **Implicarea echipei și angajaților de acasă** |  |
| **Echilibrul dintre viața profesională și cea privată** |  |
| **Bunăstarea personală** |  |
| **“Cum îmbunătățim productivitatea echipei lucrând de acasă?”** |  |
| **Management de proiect de la distanță** |  |
| **Management Agile după obiective** |  |
| **Auto-eficacitate smart** | **X** |
| **Leadership și motivație în era muncii inteligente** |  |
| **Telemunca: o selecție de instrumente digitale pentru managementul afacerii** |  |
| **Scopuri/ Obiective/ Rezultate ale învățării** |
| O mai bună înțelegere a autoeficacității și a relevanței acesteia în contextul muncii inteligenteCapacitate îmbunătățită de a identifica principalele surse de distragere a atenției și de pierdere a timpului ca lucrător inteligentCapacitate îmbunătățită de a stabili obiective și de a vă crea propriile strategii pentru a rămâne motivați și a îndeplini în mod eficient sarcinile în contextul muncii ”smart” |
| **Descriere** |
| Acest modul își propune să aducă în atenție câteva puncte importante legate de munca inteligentă și modul în care aceasta este diferită de munca tradițională în ceea ce privește sursele de motivație, autonomia și încrederea în sine.Sunt abordate aspecte precum autoeficacitatea, auto-motivarea, concentrarea, productivitatea – și cum ne putem îmbunătăți abilitățile pentru a face munca mai plăcută și eficinetă, chiar dacă uneori aceasta este plictisitoare sau obositoare, fără factorii de motivație externi și presiunea imediată specifică unui loc de muncă tradițional. |
| **Conținut – 3 nivele** |
| Auto-eficacitate, strategii de automotivare si îmbunătățire a productivității în munca inteligentă**Introducere**1. Autoeficacitatea inteligentă
	1. Ce este autoeficacitatea?
		1. Definiție: puterea de a crede în capacitatea ta de a reuși
		2. Context: Cum este relevantă autoeficacitatea pentru lucrătorii smart
	2. Cum funcționează autoeficacitatea
		1. Rezultate ale activităților
		2. Experiențele celorlalți
		3. Persuasiunea verbală
		4. Feedback-ul fiziologic
		5. Experiențe imaginate
2. Auto-motivarea
	1. Ce este automotivarea și de ce este importantă pentru lucrătorii smart
	2. Definiție
	3. Context
3. Strategii pentru îmbunătățirea productivității
	1. Strategii de productivitate
		1. Productivitate
		2. Sfaturi pentru a crește productivitatea și eficacitatea
	2. Evitarea distragerilor
		1. Focus: ce este și de ce este dificil să-l menținem
		2. Distrageri: principalele surse interne și externe de distragere a atenției
 |
| **Conținuturi cheie** |
| Introducere* Munca SMART și provocările sale
* Munca inteligentă necesită niveluri sporite de autonomie și de încredere în sine
* Trebuie să învățăm cum să ne motivăm și să rămânem productivi fără factori externi, cum ar fi presiunea, supravegherea, feedback-ul imediat, direcțiile punctuale
* Autoeficacitatea, motivația și concentrarea în cadrele de competențe ale UE
* Auto-eficacitatea este listată în EntreComp

**Unitatea 1 - Autoeficacitatea*** Ce este autoeficacitatea
* Auto-eficacitatea poate fi definită ca "puterea de a crede în propria ta capacitate de a reuși”
* Cum funcționează autoeficacitatea
* Concept lansat pentru prima dată de Albert Bandura, care semnalează 4 surse de autoeficacitate, respectiv:
* Rezultate de performanță
* Observarea experiențelor celorlalți
* Persuasiune verbală
* Feedback fiziologic
* A cincea sursă, experiențe imaginate sau vizualizare adăugată mai târziu de James Maddux

**Unitatea 2 – Auto-motivarea*** Ce este auto-motivarea și de ce este important în contexte de muncă ”smart”
* Auto-motivația poate fi definită ca "starea internă care ne ajută să inițiem, să continuăm sau să încetăm unui comportament".
* Munca inteligentă este definită de grade ridicate de flexibilitate și autonomie
* Capacitate îmbunătățită de concentrare fără a ne baza exclusiv pe puterea voinței, consumând energie în mod inutil
* Reducerea nivelului de stres;
* Performanță și productivitate îmbunătățite;
* Un sentiment general de bunăstare și realizare;

**Unitatea 3 – Strategii de creștere a productivității*** Strategii și jocuri de productivitate
* Stabilirea unor obiective SMART crește productivitatea
* Atunci când stabiliți obiective de lucru, este important să luăm în considerare obiective de viață mai largi, valori, obiective de echipă, resurse
* Jocurile de productivitate pot contribui la creșterea nivelului de motivație atunci când sunt efectuate activități sau sarcini plictisitoare care sunt sub nivelul actual de calificare al lucrătorului (de exemplu, putem transforma o activitate plictisitoare într-o provocare prin stabilirea unei limite de timp) sau rezolva creativ problemele actuale (de exemplu, găsirea de soluții mai inteligente).
* Focus
* Poate fi definit drept "capacitatea unui individ de a direcționa efortul mental asupra celor mai relevante informații din mediu".’
* Este o abilitate și poate fi îmbunătățită cu practică
* Este influențată de o varietate de factori (fiziologici, mentali, de mediu) și fluctuează în timp
* Evitarea distragerilor
* Surse interne de distragere a atenției: supra-stimulare sau sub-stimulare, monolog interior negativ, probleme nerezolvate, îngrijorare, oboseală
* Surse externe de distragere a atenției: social media, treburi în jurul casei, activități neimportante doar pentru a ne simți ”ocupați”, e-mail, chat, stimuli de mediu, zgomot
 |
| **5 glossary entries** |
| **5 glossary entries****autoeficiență:** "setul special de convingeri al unei persoane care determină cât de bine se poate executa un plan de acțiune în situațiile viitoare." (Bandura)**realizări de implementare:** în contextul autoeficacității, "rezultatele performanței", împreună cu observarea experiențelor celorlalți, persuasiunea verbală, feedback-ul fiziologic și experiențele imaginate, reprezintă o sursă din care oamenii extrag și interpretează informații pentru a-și construi credința în capacitatea lor de a îndeplini anumite sarcini. Atât experiențele pozitive, cât și cele negative influențează performanța ulterioară la anumite sarcini. Performanța pozitivă anterioară la o anumită sarcină crește încrederea oamenilor în capacitatea lor de a performa bine la o sarcină similară în viitor.**auto-motivație: "**starea internă care ne determină să inițiem, să continuăm sau să încetăm unui comportament" (**Berkley Well-being Institute**)**focus:** de asemenea cunoscut drept "concentrare mentala" este o abilitate (prin urmare, acesta poate fi dezvoltată), care poate fi definit precum "capacitatea unui individ de a direcționa efortul mental către cele mai relevante informații din mediu."**joc de productivitate:** întrucât nu există o "definiție oficială", aceast termen se referă la strategii de tip joc utilizate pentru a crește motivația și eficacitatea oamenilor în timp ce îndeplinesc o sarcină (de obicei obositoare sau plictisitoare, legată de muncă). Ar putea ajuta la a face sarcinile mai provocatoare și mai plăcute și, prin urmare, ar putea crește nivelurile de productivitate. |
| **Bibliografie și referințe ulterioare** |
| 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. |
| **5 întrebări pentru auto-evaluare** |
| 1. Alegeți opțiunile corecte:
2. Ceea ce cred despre capacitatea mea de a finaliza cu succes o sarcină de muncă nu influențează rezultatele, acestea depind exclusiv de abilitățile mele și de nivelul de dificultate
3. **A vedea alte persoane similare executând cu success o sarcină crește încrederea în capacitatea proprie de a realiza acea sarcină (”dacă el/ea poate, pot și eu”)**
4. Încurajarea verbală nu conteză în contextual muncii ”smart”.
5. **Deși încrederea în capacitatea noastră de a performa este important, trebuie să fim deasemenea conștienți că trebuie să rămânem realiști si să ținem cont de nivelul REAL al abilităților și competențelor noastre atunci când ne asumăm o provocare**

2) Care dintre următoarele situații pot fi considerate exemple de automotivare la locul de munc* + 1. **Începerea și finalizarea sarcinilor în timp util, fără a fi nevoie de supraveghere externă sau de presiune**
		2. **Rămânând concentrați pe ceea ce trebuie să facem suficient de mult pentru a ne atinge obiectivele**
		3. **Inițierea de noi proiecte sau acțiuni, chiar dacă nu suntem obligați în niciun fel să facem acest lucru**

3) Alegeți opțiunea/opțiunile ADEVĂRATE cu privire la productivitate* + 1. este în mod exclusive determinate de nivelul de competență
		2. **stabilirea de obiective poate fi considerate o strategie de productivitate**
		3. dacă lucrăm de acasă, este imperativ să creăm un mediu cât mai aproape posibil de biroul tradițional pentru a fi productivi

4) Care dintre următoarele afirmații cu privire la FOCUS sunt FALSE:1. **capacitatea de concentrare (de a direcționa efortul mental către informații și acțiuni relevante) este determinată genetic și, prin urmare, nu putem face nimic pentru a o îmbunătăți**
2. capacitatea de concentrare este afectată de factori fizici, fiziologici, mentali, emoționali și de mediu

**c) capacitatea de concentrare nu este la fel de importantă pentru lucrătorii SMART, deoarece aceștia nu sunt expuși la stimuli externi și la distragere a atenției precum cei care lucrează într-un mediu tradițional** 5) Care dintre următoarele sunt surse interne de distragere a atenției:1. **Îngrijorarea cu privire la evenimentele trecute / viitoare sau despre a fi judecat de către alții**
2. **Discursul interior negativ**
3. Email și social media
 |
| **Material conex**  |  |
| **PPT Conex** | 8\_Swiftsme\_Fiche\_Smart\_Self\_Efficacy\_EN |
| **Link de referință** |  |
| **Video în format YouTube (dacă este cazul)** |  |