



SwitchOff

Supporting worker's well
being during remote work

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734

Szablon programu szkolenia SwitchOff

CC-BY-NC-SA



Niniejszy dokument może być kopiowany, powielany czy zmieniany zgodnie z powyższymi zasadami. Dodatkowo należy wyraźnie oznaczyć autorów dokumentu oraz podać wszelkie odnośne informacje dotyczące praw autorskich.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

© Copyright 2023 SWITCHOFF

Partner wiodący odpowiedzialny za dokument i edytor: Institute of Development, Evie Michailidis

Partnerzy pomocniczy: Crea360, University of Verona, Mindshift, Cardet, AHE, Happsy

Data: 15/05/2023

Poziom rozpowszechniania:

Finansowane ze środków Unii Europejskiej. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Narodowej Agencji (NA). Unia Europejska ani NA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Program szkolenia

Moduł 1

***Regeneracja po pracy,
wprowadzenie do koncepcji
i kluczowych ram teoretycznych***

Moduł 1					
Moduł 1	<i>Regeneracja po pracy, wprowadzenie do koncepcji i kluczowych ram teoretycznych - IoD</i>				
Krótki opis modułu / streszczenie	Celem tego modułu jest zapoznanie uczestników (menedżerów HR) z pojęciem regeneracji po pracy i znaczeniem regeneracji dla wysiłków pracowników, by utrzymać zdrową równowagę między życiem prywatnym a zawodowym. Podczas szkolenia uczestnicy poznają kluczowe ramy teoretyczne odnoszące się do koncepcji regeneracji po pracy. Poznają oni także poparte dowodami empirycznymi korzyści płynące z regeneracji dla pracownika i organizacji. Zapoznając się z tym modułem, lepiej zrozumieją oni również potrzebę pracowników zdalnych w zakresie wyłączenia się i regeneracji po pracy. Podczas szkolenia, uczestnicy nauczą się stosować strategie wspierania skutecznych praktyk regeneracji w miejscu pracy w oparciu o kluczowe doświadczenia ułatwiające proces regeneracji. Po zakończeniu szkolenia uczestnicy zostaną ocenieni za pomocą różnych metod, takich jak pytania wielokrotnego wyboru, stwierdzenia prawda/fałsz i pytania otwarte.				
Efekty uczenia się	<p>Efekt uczenia się 1: Uczestnicy poznają definicję terminu „regeneracja po pracy”.</p> <p>Efekt uczenia się 2: Uczestnicy poznają powody, dla których pracownicy zdalni mają potrzebę regeneracji.</p> <p>Efekt uczenia się 3: Uczestnicy zapoznają się z kluczowymi ramami teoretycznymi, które podkreślają znaczącą rolę regeneracji.</p> <p>Efekt uczenia się 4: Uczestnicy poznają kilka kluczowych strategii, które mogą wdrożyć, by wesprzeć regenerację w miejscu pracy.</p>				
Jednostki szkoleniowe	<p><i>Jednostka szkoleniowa 1: Wprowadzenie do koncepcji regeneracji i jej znaczenia w kontekście pracy i dobrego samopoczucia.</i></p> <p><i>Jednostka szkoleniowa 2: Dlaczego pracownicy zdalni mają potrzebę regeneracji?</i></p> <p><i>Jednostka szkoleniowa 3: Analiza kluczowych ram teoretycznych, z których wywodzi się konstrukt „potrzeby regeneracji”.</i></p> <p><i>Jednostka szkoleniowa 4: Doświadczenia ułatwiające proces regeneracji.</i></p>				
Materiały główne do nauki	<p>W każdym rozdziale należy wspomnieć o zapewnianych materiałach do nauki, posługując się poniższą tabelą. Materiały do nauki mogą obejmować teksty, prezentacje PPT, filmy edukacyjne, ćwiczenia praktyczne, artykuły itp. Dla każdego rozdziału można proponować więcej niż jeden materiał edukacyjny, o ile jest to uzasadnione i zgodne z celami nauczania.</p> <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Jednostki szkoleniowe</th> <th style="width: 50%;">Materiały do nauki</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Wprowadzenie do koncepcji regeneracji i jej znaczenia w kontekście pracy i dobrego samopoczucia.</td> <td>Tekst, artykuły</td> </tr> </tbody> </table>	Jednostki szkoleniowe	Materiały do nauki	1. Wprowadzenie do koncepcji regeneracji i jej znaczenia w kontekście pracy i dobrego samopoczucia.	Tekst, artykuły
Jednostki szkoleniowe	Materiały do nauki				
1. Wprowadzenie do koncepcji regeneracji i jej znaczenia w kontekście pracy i dobrego samopoczucia.	Tekst, artykuły				

	2. Dlaczego pracownicy zdalni mają potrzebę regeneracji?	Tekst
	3. Analiza kluczowych ram teoretycznych, z których wywodzi się konstrukt „potrzeby regeneracji”.	Tekst, artykuły
	4. Doświadczenia ułatwiające proces regeneracji	Tekst, artykuły
Metoda oceny	Dla każdego rozdziału lub jednostki szkoleniowej należy określić metodę oceny	
	Jednostka szkoleniowa	Metoda oceny
	1. Wprowadzenie do koncepcji regeneracji i jej znaczenia w kontekście pracy i dobrego samopoczucia.	<i>Stwierdzenie prawda/fałsz, pytania wielokrotnego wyboru</i>
	2. Dlaczego pracownicy zdalni mają potrzebę regeneracji?	<i>Pytania otwarte, stwierdzenia prawda/fałsz</i>
	3. Analiza kluczowych ram teoretycznych, z których wywodzi się konstrukt „potrzeby regeneracji”.	<i>Pytania wielokrotnego wyboru</i>
	4. Doświadczenia ułatwiające proces regeneracji	<i>Stwierdzenie prawda/fałsz, pytania wielokrotnego wyboru</i>
Nakład pracy (szacowany czas nauki) (min)	Na ten moduł przeznaczaliśmy około 120 minut, łącznie z ćwiczeniami służącymi ocenie. Szczegółowy podział szacowanego czasu: 85 minut na jednostki szkoleniowe (w tym zapoznanie się z załączonymi fragmentami artykułów) 35 minut na działania służące ocenie	
Autor(zy)	Evie Michailidis, IoD	

JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 1 - WPROWADZENIE DO KONCEPCJI REGENERACJI I JEJ ZNACZENIA W KONTEKŚCIE PRACY I DOBREGO SAMOPOCZUCIA.

Definicje regeneracji po pracy

Ze względu na rosnące wymagania związane z pracą, wykorzystanie czasu na regenerację od stresu zawodowego jest niezbędne i powinno być priorytetem dla każdego z nas. Podobnie jak smartfon, który wymaga doładowania, kiedy wyczerpuje mu się bateria, pracownicy też muszą uzupełnić swoją energię po pracy, aby móc optymalnie funkcjonować w firmie.

Dlatego pojęcie **regeneracji po pracy** najłatwiej jest zrozumieć jako **proces, który przywraca człowiekowi witalność i zasoby energetyczne** (Cropley i Zijlstra, 2011). W ciągu typowego dnia ludzie wykonują różne zadania wymagające wysiłku poznawczego (np. podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów, przedstawianie prezentacji, planowanie spotkań). Na dłuższą metę, zaangażowanie w taką pracę i wysiłek umysłowy może prowadzić do reakcji psychologicznych i fizjologicznych, których efektem jest napięcie i zmęczenie. Pod koniec dnia pracownicy mogą czuć wyczerpanie. Stąd Geurts i Sonnentag (2006) zdefiniowali regenerację jako „**psychofizjologiczne odprężenie po wysiłku i wydatkach energetycznych w pracy**” (str. 482).

Znacząca rola regeneracji w kontekście pracy i dobrostanu

Znaczenie regeneracji wynika z jej powiązania z ważnymi wynikami, wpływającymi zarówno na jednostkową wydajność pracy, jak i ogólne samopoczucie człowieka. Badanie Sonnentag (2003) pokazało, że odpowiednia regeneracja po pracy miała pozytywny wpływ na **zaangażowanie pracowników** w obowiązki zawodowe. Takie zwiększone zaangażowanie, wynikające z odpowiedniej regeneracji, przełożyło się z kolei na **proaktywne zachowania, takie jak podejmowanie inicjatywy i realizacja celów edukacyjnych wśród pracowników**. Wiele badań wykazało też znaczenie dobrej regeneracji dla **dobrostanu pracowników**. Tak na przykład Rook i Zijlstra (2006) zauważyli, że niewystarczająca regeneracja może prowadzić do zmęczenia. Odkładanie całkowitej regeneracji w czasie może wprowadzić pracownika w błędne koło, w którym niewystarczająca regeneracja po jednym dniu pracy oznacza dodatkowy wysiłek włożony w wypełnienie obowiązków służbowych następnego dnia, co wymaga zużycia większej ilości energii przy wykonywaniu rutynowych zadań. W efekcie opóźnia się przywracanie stanu psychicznego do optymalnego poziomu, co w końcu prowadzić może do zmęczenia wywołanego pracą, potencjalnie przekształcając się w zespół chronicznego zmęczenia (CFS; Sluiter, Frings-Dresen, van der Beek i Meijman, 2001). Niewystarczająca regeneracja może też potencjalnie nasilać napięcie i w rezultacie prowadzić do zwiększonej absencji chorobowej wśród pracowników (Meijman i Mulder, 1998).

Aby ukończyć tę jednostkę szkoleniową, należy:

Zapoznać się z artykułem online: <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>

JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 2: DLACZEGO PRACOWNICY ZDALNI MAJĄ POTRZEBĘ REGENERACJI?

Praca zdalna to potencjalnie miecz obusieczny, wpływający na dobre samopoczucie pracowników zarówno w pozytywny, jak i negatywny sposób. Z jednej strony praca zdalna może zapewnić **więcej swobody i elastyczności**, umożliwiając lepsze utrzymywanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Jednak z drugiej strony praca z domu wiąże się z szeregiem wyzwań. Ma to związek z **jeszcze silniejszym zacieraniem się granic między pracą a domem**, ponieważ pracownicy pracujący z domu muszą bardzo się starać, aby pozostać skupionym na pracy w środowisku domowym, co może powodować u nich **wyższy poziom lęku i zmęczenia** (Sonnentag i in., 2008).

Ponadto, aby pozostać w kontakcie i sprostać wymaganiom swojej pracy, pracownicy zdalni **silnie polegają na technologiach ICT**, które pozwalają im łączyć się z różnych miejsc (Middleton, 2007). W związku z tym zgłaszali oni **długie godziny pracy** (Grant i in., 2013) **utrudniające im odłączenie się od niej** (Kossek i in., 2009). To zagadnienie, które jeszcze wzmacnia **kulturę „always on”**, w której przełożeni oczekują od swoich podwładnych **ciągłej dostępności** (Derks i in., 2015). Takie zachowania mogą negatywnie wpływać na możliwość odłączenia się od pracy, co przekłada się na **kiepskie samopoczucie i problemy zdrowotne** (Kompier, Taris i Van Veldhoven, 2012). Dlatego po zakończonym dniu pracy pracownicy zdalni bardziej potrzebują odłączenia się i regeneracji.

JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 3: ANALIZA KLUCZOWYCH RAM TEORETYCZNYCH

Badania nad konstruktem regeneracji opierają się przede wszystkim na dwóch głównych ramach teoretycznych: (1) modelu wysiłku-regeneracji i (2) teorii zachowania zasobów. Poniżej opisujemy pokrótce te dwie główne ramy teoretyczne.

1) Model wysiłku-regeneracji

Model wysiłku-regeneracji autorstwa Meijmana i Muldera (1998) sugeruje, że aby sprostać wymaganiom związanym z pracą (na przykład dotrzymać terminów), ludzie muszą wykonać wysiłek umysłowy i fizyczny i wykorzystać zasoby. Dotyczy to różnych wymagań związanych z zadaniem i czynników psychospołecznych obecnych w środowisku zawodowym. Takie zaangażowanie prowadzi do reakcji behawioralnych, fizjologicznych i emocjonalnych, wyczerpując zasoby takie jak energia i stwarzając konieczność „regeneracji”. Regeneracja następuje, gdy ustaje narażenie na wymagania związane z pracą, umożliwiając homeostazę osiąganą między układami psychologicznym i fizjologicznym w określonych ramach czasowych (Meijman i Mulder, 1998).

2) Teoria zachowania zasobów

Teoria zachowania zasobów (Hobfoll, 1998) także została uznana za ważny model pozwalający zrozumieć działanie stresu i procesów regeneracji (Westman i in., 2005). Zgodnie z tą teorią,

ludzie starają się pozyskiwać i zachowywać zasoby niezbędne im do życia, co może oznaczać obiekty (np. dom), cechy osobowe (np. poczucie własnej wartości), warunki (np. zatrudnienie) oraz energię (np. pieniądze). Gorgievski i Hobfoll (2008) uznali, że środowiska pracy traktowane są nie tylko jako zapewniające pracownikom ważne zasoby (np. pieniądze), ale także jako stawiające przed nimi poważne wymagania dotyczące zasobów (np. zaangażowanie w pracę, energia, elastyczność). Utrata lub groźba utraty zasobów może prowadzić do stresu. Aby odreagować stres i odzyskać dobrostan, ludzie muszą uzupełnić swoje zasoby, w tym zwłaszcza swoje wewnętrzne atrybuty (czyli cechy osobowe i różne rodzaje energii).

Aby ukończyć tę jednostkę szkoleniową, należy:

Zapoznać się z artykułami online:

1. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128. [Przeczytać wyłącznie Wstęp]. Link:

<https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>

2. Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. W *Current perspectives on job-stress recovery* (str. 85-123). Emerald Group Publishing Limited. [Przeczytać strony 87-89].

Link:

<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=081c45617b59270b8a95e9198c48c820ce8fd21c>

JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 4: DOŚWIADCZENIA UŁATWIAJĄCE PROCES REGENERACJI

Według Sonnentag i Fritz (2007), stan psychiczny, w którym ludzie znajdują się w czasie wolnym od pracy, może wpływać na ich proces regeneracji. Sonnentag i Fritz (2007) zaproponowały następujące strategie, które mogą być przydatne do regeneracji:

Psychologiczne oderwanie

Psychologiczne oderwanie oznacza powstrzymanie się od myślenia o pracy i osiągnięciu dystansu umysłowego od niej w czasie wolnym od pracy. Oznacza to, że samo wyjście z pracy nie jest wystarczające dla czyjegoś procesu regeneracji. Dla regeneracji niezmiernie ważne jest bowiem poczucie mentalnego oderwania. Można to osiągnąć na różne sposoby. Poniżej podajemy kilka przykładów:

- Powstrzymaj się od odbierania w domu telefonów związanych z pracą.
- Unikaj aktywnego zaangażowania w czynności związane z pracą, takie jak odpowiadanie na wiadomości e-mail.
- Wyłącz powiadomienia związane z pracą w godzinach wolnych od niej.
- Ustanów jasne granice między pracą a życiem prywatnym.

Relaks

Jest to doświadczenie niskiej aktywacji układu współczulnego, osiągnięte dzięki medytacji lub odpowiedniemu oddychaniu, a także czynności codzienne, uspakajające nasze ciało i umysł. Relaks wiąże się także ze zwiększonym pozytywnym afektem (Stone i in., 1995). Aby osiągnąć relaks, można intencjonalnie angażować się w zajęcia mające na celu danie wytchnienia ciału i umysłowi, takie jak progresywne rozluźnianie mięśni (Jacobson, 1938) czy medytacja (Grossman i in., 2004). Relaksowi mogą również sprzyjać działania w regenerującym środowisku, np. spacerowanie na łonie natury (Hartig i in., 2003). Relaks osiągnąć można także poprzez:

- słuchanie cichej muzyki
- nieforsowny spacer wśród natury
- ciepłą kąpiel
- poddanie się relaksującemu masażowi.

Doświadczenie biegłości

Doświadczenie biegłości odnosi się do zajęć niezwiązanych z pracą, które nas od niej odrywają, zapewniając wyzwania i okazję do nauczenia się czegoś z innych dziedzin. Takie doświadczenia, choć wydają się być wymagające poznawczo, wspomagają proces regeneracji, umożliwiając tworzenie nowych wewnętrznych zasobów, takich jak umiejętności, kompetencje i skuteczność (Bandura, 1997; Hobfoll, 1998). Przykładami takich działań są:

- nauka nowego języka
- zaangażowanie się w nowe hobby (np. szachy, malarstwo)
- uprawianie sportu (np. wspinaczka, kolarstwo)

Kontrola w czasie wolnym

Termin odnosi się do umiejętności samodzielnego decydowania o tym, co chcemy robić w swoim wolnym czasie, a także o tym, kiedy i jak chcemy to robić (Ouyang i in. 2019). Doświadczenie kontroli w czasie wolnym może zaspokajać potrzebę kontroli, zwiększając naszą skuteczność i poczucie bycia kompetentnym, co z kolei jest korzystne dla dobrego samopoczucia. W tym sensie kontrola może stanowić zewnętrzny zasób, wspomagający regenerację po pracy w czasie wolnym. Dodatkowo, kontrola w czasie wolnym daje nam możliwość wyboru konkretnych, preferowanych przez nas działań oraz zajęć szczególnie dla nas korzystnych w kontekście procesu regeneracji. Wyższy poziom regeneracji może wtedy objawiać się lepszym samopoczuciem i większym potencjałem sterowania działaniami.

Aby ukończyć tę jednostkę szkoleniową, należy:

Zapoznać się z artykułem online:

1. Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology, 12*(3), 204 -221. Link: <https://kops.uni-konstanz.de/server/api/core/bitstreams/98ac710b-0e57-4fb7-a281-e7a2aa0618ef/content>

Bibliografia

Cropley, M., & Zijlstra, F. R. (2011). Work and rumination. *Handbook of stress in the occupations, 487*(503), 10-4337.

Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian journal of work, environment & health, 482-492*.

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology, 88*(3), 518.

Rook, J. W., & Zijlstra, F. R. (2020). The contribution of various types of activities to recovery. In *Work and Rest: A Topic for Work and Organizational Psychology* (pp. 218-240). Psychology Press.

Hartig, T., Evans, G. W., Jamner, L. D., & Davis, D. S. Ga «rling T, 2003,``. *Tracking restoration in natural and urban field settings"Journal of Environmental Psychology, 23*, 109-123.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology, 12*(3), 204.

Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of psychosomatic research*, 57(1), 35-43.

Gorgievski, M., & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out and fire us up. *Handbook of stress and burnout in health care*, 7-22.

Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, Culture, and Community: The Psychology and Physiology of Stress*. New York: Plenum Press.

Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. W: P.J.D. Drenth, H. Thierry, & C.J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology: Vol. 2, Work Psychology* (2 edycja, str. 5-33). Hove, UK: Psychology Press.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). " Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2009). Good teleworking": Under what conditions does teleworking enhance employees' well-being. *Technology and psychological well-being*, 148-173.

Program szkolenia

Moduł 2

Znaczenie odłączenia się od pracy; korzyści dla pracownika i organizacji

Moduł 2	
Moduł 2	Znaczenie odłączenia się od pracy; korzyści dla pracownika i organizacji - Mindshift
Krótki opis modułu / streszczenie	
Efekty uczenia się	
Jednostki szkoleniowe	<i>Rozdział 1: Znaczenie odłączenia się od pracy dla oderwania psychologicznego i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Rozdział 2: Analiza roli poszczególnych czynników, takich jak motywacja i samoregulacja, w ułatwianiu odłączenia się od pracy. Rozdział 3: Czynniki organizacyjne, mające wpływ na odłączenie się od pracy, obejmujące kulturę organizacyjną, przywództwo i politykę.</i>

Materiały główne do nauki	W każdym rozdziale należy wspomnieć o zapewnianych materiałach do nauki, posługując się poniższą tabelą. Materiały do nauki mogą obejmować teksty, prezentacje PPT, filmy edukacyjne, ćwiczenia praktyczne, artykuły itp. Dla każdego rozdziału można proponować więcej niż jeden materiał edukacyjny, o ile jest to uzasadnione i zgodne z celami nauczania. Przykład:	
	Rozdział	Materiały do nauki
	Wprowadzenie do modułu	Tekst
	1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Tekst, artykuły, filmy
	2 Strategie regeneracji	Tekst, artykuły, filmy
Metoda oceny	Dla każdego rozdziału lub jednostki szkoleniowej należy określić metodę oceny	
	Rozdział	Metoda oceny
	Wprowadzenie do modułu	-
	1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Sprawdzony kwestionariusz lub test
	2 Strategie regeneracji	sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa
Nakład pracy (szacowany czas nauki) (min)	Nakład pracy oznacza całkowity czas niezbędny na ukończenie tego modułu. Obejmuje on takie czynności jak nauka, oglądanie filmów, czytanie, ocena itp. Nakład pracy należy określić w minutach. Na przykład 60 min	
Autor(zy)	Podaj imiona i nazwiska autora/autorów i nazwę swojej firmy (partnera)	

Program szkolenia

Moduł 3

Wyzwania stojące przed pracownikami zdalnymi w związku z odłączaniem się od pracy

Moduł 3									
Moduł 3	Wyzwania stojące przed pracownikami zdalnymi w związku z odłączaniem się od pracy - CARDET								
Krótki opis modułu / streszczenie									
Efekty uczenia się									
Jednostki szkoleniowe	<p><i>Rozdział 1:</i> Identyfikacja i analiza wyjątkowych wyzwań stojących przed pracownikami zdalnymi w związku z wyznaczaniem granic między życiem zawodowym a prywatnym.</p> <p><i>Rozdział 2:</i> Analiza psychologicznych i behawioralnych konsekwencji zacierania granic między pracą a życiem osobistym.</p> <p><i>Rozdział 3:</i> Strategie radzenia sobie z zakłóceniami, ustanawiania skutecznej rutyny pracy i zachowywania granic w warunkach pracy zdalnej.</p> <p><i>Rozdział 4:</i> Ograniczanie potencjalnych negatywnych skutków ciągłej łączności i wspieranie dobrostanu psychicznego.</p>								
Materiały główne do nauki	<p>W każdym rozdziale należy wspomnieć o zapewnianych materiałach do nauki, posługując się poniższą tabelą. Materiały do nauki mogą obejmować teksty, prezentacje PPT, filmy edukacyjne, ćwiczenia praktyczne, artykuły itp. Dla każdego rozdziału można proponować więcej niż jeden materiał edukacyjny, o ile jest to uzasadnione i zgodne z celami nauczania.</p> <p>Przykład:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Rozdział</th> <th style="width: 50%;">Materiały do nauki</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wprowadzenie do modułu</td> <td>Tekst</td> </tr> <tr> <td>1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści</td> <td>Tekst, artykuły, filmy</td> </tr> <tr> <td>2 Strategie regeneracji</td> <td>Tekst, artykuły, filmy</td> </tr> </tbody> </table>	Rozdział	Materiały do nauki	Wprowadzenie do modułu	Tekst	1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Tekst, artykuły, filmy	2 Strategie regeneracji	Tekst, artykuły, filmy
Rozdział	Materiały do nauki								
Wprowadzenie do modułu	Tekst								
1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Tekst, artykuły, filmy								
2 Strategie regeneracji	Tekst, artykuły, filmy								
Metoda oceny	<p>Dla każdego rozdziału lub jednostki szkoleniowej należy określić metodę oceny</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Rozdział</th> <th style="width: 50%;">Metoda oceny</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wprowadzenie do modułu</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści</td> <td>Sprawdzony kwestionariusz lub test</td> </tr> <tr> <td>2 Strategie regeneracji</td> <td>sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa</td> </tr> </tbody> </table>	Rozdział	Metoda oceny	Wprowadzenie do modułu	-	1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Sprawdzony kwestionariusz lub test	2 Strategie regeneracji	sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa
Rozdział	Metoda oceny								
Wprowadzenie do modułu	-								
1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Sprawdzony kwestionariusz lub test								
2 Strategie regeneracji	sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa								
Nakład pracy (szacowany czas nauki) (min)	<p>Nakład pracy oznacza całkowity czas niezbędny na ukończenie tego modułu. Obejmuje on takie czynności jak nauka, oglądanie filmów, czytanie, ocena itp.</p> <p>Nakład pracy należy określić w minutach. Na ten moduł przeznaczyliśmy około 120 minut, łącznie z ćwiczeniami służącymi ocenie.</p>								
Autor(zy)	Podaj imiona i nazwiska autora/autorów i nazwę swojej firmy (partnera)								

Program szkolenia

Moduł 4

Efektywne korzystanie z technologii cyfrowych i ICT podczas pracy zdalnej

Moduł 4									
Moduł 4	Efektywne korzystanie z technologii cyfrowych i ICT podczas pracy zdalnej – CREA360								
Krótki opis modułu / streszczenie									
Efekty uczenia się									
Jednostki szkoleniowe	<p><i>Rozdział 1:</i> Analiza roli ICT w umożliwianiu odłączenia się od pracy i zarządzaniu prawem do odłączania.</p> <p><i>Rozdział 2:</i> Analiza strategii zarządzania wykorzystaniem technologii i ustanawiania granic w cyfrowym środowisku pracy.</p> <p><i>Rozdział 3:</i> Wprowadzenie do narzędzi i oprogramowania ICT służących rozwojowi polityki związanej z prawem do odłączenia.</p> <p><i>Rozdział 4:</i> Wykorzystanie narzędzi i oprogramowania ICT do monitorowania przestrzegania przez pracowników polityki w zakresie odłączenia się od pracy.</p>								
Materiały główne do nauki	<p>W każdym rozdziale należy wspomnieć o zapewnianych materiałach do nauki, posługując się poniższą tabelą. Materiały do nauki mogą obejmować teksty, prezentacje PPT, filmy edukacyjne, ćwiczenia praktyczne, artykuły itp. Dla każdego rozdziału można proponować więcej niż jeden materiał edukacyjny, o ile jest to uzasadnione i zgodne z celami nauczania.</p> <p>Przykład:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Rozdział</th> <th style="width: 50%;">Materiały do nauki</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wprowadzenie do modułu</td> <td>Tekst</td> </tr> <tr> <td>1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści</td> <td>Tekst, artykuły, filmy</td> </tr> <tr> <td>2 Strategie regeneracji</td> <td>Tekst, artykuły, filmy</td> </tr> </tbody> </table>	Rozdział	Materiały do nauki	Wprowadzenie do modułu	Tekst	1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Tekst, artykuły, filmy	2 Strategie regeneracji	Tekst, artykuły, filmy
Rozdział	Materiały do nauki								
Wprowadzenie do modułu	Tekst								
1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Tekst, artykuły, filmy								
2 Strategie regeneracji	Tekst, artykuły, filmy								
Metoda oceny	<p>Dla każdego rozdziału lub jednostki szkoleniowej należy określić metodę oceny</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Rozdział</th> <th style="width: 50%;">Metoda oceny</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wprowadzenie do modułu</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści</td> <td>Sprawdzony kwestionariusz lub test</td> </tr> <tr> <td>2 Strategie regeneracji</td> <td>sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa</td> </tr> </tbody> </table>	Rozdział	Metoda oceny	Wprowadzenie do modułu	-	1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Sprawdzony kwestionariusz lub test	2 Strategie regeneracji	sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa
Rozdział	Metoda oceny								
Wprowadzenie do modułu	-								
1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Sprawdzony kwestionariusz lub test								
2 Strategie regeneracji	sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa								
Nakład pracy (szacowany czas nauki) (min)	<p>Nakład pracy oznacza całkowity czas niezbędny na ukończenie tego modułu. Obejmuje on takie czynności jak nauka, oglądanie filmów, czytanie, ocena itp.</p> <p>Nakład pracy należy określić w minutach. Na ten moduł przeznaczaliśmy około 180 minut, łącznie z ćwiczeniami służącymi ocenie.</p>								
Autor(zy)	Podaj imiona i nazwiska autora/autorów i nazwę swojej firmy (partnera)								

Program szkolenia

Moduł 5

Poparte dowodami działania naprawcze

Moduł 5									
Moduł 5	Poparte dowodami działania naprawcze (np. uważność, ćwiczenia) – HAPPSY								
Krótki opis modułu / streszczenie									
Efekty uczenia się									
Jednostki szkoleniowe	<p><i>Rozdział 1:</i> Przegląd popartych dowodami działań naprawczych oraz ich wpływu na dobrostan i wyniki</p> <p><i>Rozdział 2:</i> Wprowadzenie do technik uważności redukujących stres i poprawiających regenerację.</p> <p><i>Rozdział 3:</i> Strategie zarządzania czasem dla wyważenia wymagań zawodowych i działań naprawczych.</p> <p><i>Rozdział 4.</i> Działania na rzecz WLB.</p>								
Materiały główne do nauki	<p>W każdym rozdziale należy wspomnieć o zapewnianych materiałach do nauki, posługując się poniższą tabelą. Materiały do nauki mogą obejmować teksty, prezentacje PPT, filmy edukacyjne, ćwiczenia praktyczne, artykuły itp. Dla każdego rozdziału można proponować więcej niż jeden materiał edukacyjny, o ile jest to uzasadnione i zgodne z celami nauczania.</p> <p>Przykład:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Rozdział</th> <th style="width: 50%;">Materiały do nauki</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wprowadzenie do modułu</td> <td>Tekst</td> </tr> <tr> <td>1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści</td> <td>Tekst, artykuły, filmy</td> </tr> <tr> <td>2 Strategie regeneracji</td> <td>Tekst, artykuły, filmy</td> </tr> </tbody> </table>	Rozdział	Materiały do nauki	Wprowadzenie do modułu	Tekst	1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Tekst, artykuły, filmy	2 Strategie regeneracji	Tekst, artykuły, filmy
Rozdział	Materiały do nauki								
Wprowadzenie do modułu	Tekst								
1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Tekst, artykuły, filmy								
2 Strategie regeneracji	Tekst, artykuły, filmy								
Metoda oceny	<p>Dla każdego rozdziału lub jednostki szkoleniowej należy określić metodę oceny</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Rozdział</th> <th style="width: 50%;">Metoda oceny</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wprowadzenie do modułu</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści</td> <td>Sprawdzony kwestionariusz lub test</td> </tr> <tr> <td>2 Strategie regeneracji</td> <td>sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa</td> </tr> </tbody> </table>	Rozdział	Metoda oceny	Wprowadzenie do modułu	-	1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Sprawdzony kwestionariusz lub test	2 Strategie regeneracji	sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa
Rozdział	Metoda oceny								
Wprowadzenie do modułu	-								
1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Sprawdzony kwestionariusz lub test								
2 Strategie regeneracji	sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa								
Nakład pracy (szacowany czas nauki) (min)	<p>Nakład pracy oznacza całkowity czas niezbędny na ukończenie tego modułu. Obejmuje on takie czynności jak nauka, oglądanie filmów, czytanie, ocena itp.</p> <p>Nakład pracy należy określić w minutach. Na ten moduł przeznaczaliśmy około 180 minut, łącznie z ćwiczeniami służącymi ocenie.</p>								
Autor(zy)	Podaj imiona i nazwiska autora/autorów i nazwę swojej firmy (partnera)								

Program szkolenia

Moduł 6

***Odlączenie się od pracy; rola menedżera
w tworzeniu odpowiednich warunków do
promowania prawa pracowników do
odłączenia się***

Moduł 6									
Moduł 6	Odłączanie się od pracy; rola menedżera w tworzeniu odpowiednich warunków do promowania prawa pracowników do odprawy (najlepsze praktyki, studia przypadku) Polska								
Krótki opis modułu / streszczenie									
Efekty uczenia się									
Jednostki szkoleniowe	<p><i>Rozdział 1: Analiza kluczowej roli menedżerów HR w promowaniu wspierającej kultury odłączenia się od pracy.</i></p> <p><i>Rozdział 2: Identyfikacja praktyk menedżerskich ułatwiających odłączenie się pracowników od pracy i zapewniających ich dobrostan.</i></p> <p><i>Rozdział 3: Studia przypadków oraz przykłady skutecznych interwencji menedżerskich i zachowań przywódczych.</i></p> <p><i>Rozdział 4: Strategie tworzenia środowiska, które wspiera prawo pracowników do odłączania się i osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.</i></p>								
Materiały główne do nauki	<p>W każdym rozdziale należy wspomnieć o zapewnianych materiałach do nauki, posługując się poniższą tabelą. Materiały do nauki mogą obejmować teksty, prezentacje PPT, filmy edukacyjne, ćwiczenia praktyczne, artykuły itp. Dla każdego rozdziału można proponować więcej niż jeden materiał edukacyjny, o ile jest to uzasadnione i zgodne z celami nauczania.</p> <p>Przykład:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Rozdział</th> <th style="width: 50%;">Materiały do nauki</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wprowadzenie do modułu</td> <td>Tekst</td> </tr> <tr> <td>1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści</td> <td>Tekst, artykuły, filmy</td> </tr> <tr> <td>2 Strategie regeneracji</td> <td>Tekst, artykuły, filmy</td> </tr> </tbody> </table>	Rozdział	Materiały do nauki	Wprowadzenie do modułu	Tekst	1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Tekst, artykuły, filmy	2 Strategie regeneracji	Tekst, artykuły, filmy
Rozdział	Materiały do nauki								
Wprowadzenie do modułu	Tekst								
1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Tekst, artykuły, filmy								
2 Strategie regeneracji	Tekst, artykuły, filmy								
Metoda oceny	<p>Dla każdego rozdziału lub jednostki szkoleniowej należy określić metodę oceny</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Rozdział</th> <th style="width: 50%;">Metoda oceny</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wprowadzenie do modułu</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści</td> <td>Sprawdzony kwestionariusz lub test</td> </tr> <tr> <td>2 Strategie regeneracji</td> <td>sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa</td> </tr> </tbody> </table>	Rozdział	Metoda oceny	Wprowadzenie do modułu	-	1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Sprawdzony kwestionariusz lub test	2 Strategie regeneracji	sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa
Rozdział	Metoda oceny								
Wprowadzenie do modułu	-								
1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Sprawdzony kwestionariusz lub test								
2 Strategie regeneracji	sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa								
Nakład pracy (szacowany czas nauki) (min)	<p>Nakład pracy oznacza całkowity czas niezbędny na ukończenie tego modułu. Obejmuje on takie czynności jak nauka, oglądanie filmów, czytanie, ocena itp.</p> <p>Nakład pracy należy określić w minutach. Na ten moduł przeznaczyliśmy około 120 minut, łącznie z ćwiczeniami służącymi ocenie.</p>								
Autor(zy)	Podaj imiona i nazwiska autora/autorów i nazwę swojej firmy (partnera)								

Program szkolenia

Moduł 7

***Wdrażanie polityki organizacyjnej
wspierającej prawo pracowników do
odłączenia się od pracy***

Moduł 7									
Moduł 7	Dostosowywanie/wdrażanie polityki organizacyjnej wspierającej prawo pracowników do odłączenia się od pracy-UNIVR								
Krótki opis modułu / streszczenie									
Efekty uczenia się									
Jednostki szkoleniowe	<p><i>Rozdział 1:</i> Przegląd istniejących polityk organizacyjnych odnoszących się do równoważenia życia zawodowego i prywatnego i odłączenia się od pracy (na szczeblu krajowym).</p> <p><i>Rozdział 2:</i> Analiza ram prawnych i regulacyjnych dotyczących prawa pracowników do odłączenia się od pracy (na szczeblu krajowym).</p> <p><i>Rozdział 3:</i> Wytyczne dotyczące opracowywania i wdrażania polityki promującej oderwanie się od pracy przy jednoczesnym uwzględnieniu potrzeb organizacyjnych.</p> <p><i>Rozdział 4:</i> Strategie oceniania skuteczności polityki i wprowadzanie niezbędnych poprawek w oparciu o informacje zwrotne i ocenę.</p>								
Materiały główne do nauki	<p>W każdym rozdziale należy wspomnieć o zapewnianych materiałach do nauki, posługując się poniższą tabelą. Materiały do nauki mogą obejmować teksty, prezentacje PPT, filmy edukacyjne, ćwiczenia praktyczne, artykuły itp. Dla każdego rozdziału można proponować więcej niż jeden materiał edukacyjny, o ile jest to uzasadnione i zgodne z celami nauczania.</p> <p>Przykład:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Rozdział</th> <th style="width: 50%;">Materiały do nauki</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wprowadzenie do modułu</td> <td>Tekst</td> </tr> <tr> <td>1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści</td> <td>Tekst, artykuły, filmy</td> </tr> <tr> <td>2 Strategie regeneracji</td> <td>Tekst, artykuły, filmy</td> </tr> </tbody> </table>	Rozdział	Materiały do nauki	Wprowadzenie do modułu	Tekst	1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Tekst, artykuły, filmy	2 Strategie regeneracji	Tekst, artykuły, filmy
Rozdział	Materiały do nauki								
Wprowadzenie do modułu	Tekst								
1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Tekst, artykuły, filmy								
2 Strategie regeneracji	Tekst, artykuły, filmy								
Metoda oceny	<p>Dla każdego rozdziału lub jednostki szkoleniowej należy określić metodę oceny</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Rozdział</th> <th style="width: 50%;">Metoda oceny</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wprowadzenie do modułu</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści</td> <td>Sprawdzony kwestionariusz lub test</td> </tr> <tr> <td>2 Strategie regeneracji</td> <td>sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa</td> </tr> </tbody> </table>	Rozdział	Metoda oceny	Wprowadzenie do modułu	-	1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Sprawdzony kwestionariusz lub test	2 Strategie regeneracji	sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa
Rozdział	Metoda oceny								
Wprowadzenie do modułu	-								
1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Sprawdzony kwestionariusz lub test								
2 Strategie regeneracji	sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa								
Nakład pracy (szacowany czas nauki) (min)	<p>Nakład pracy oznacza całkowity czas niezbędny na ukończenie tego modułu. Obejmuje on takie czynności jak nauka, oglądanie filmów, czytanie, ocena itp.</p> <p>Nakład pracy należy określić w minutach. Na ten moduł przeznaczaliśmy około 120 minut, łącznie z ćwiczeniami służącymi ocenie.</p>								

Autor(zy)	Podaj imiona i nazwiska autora/autorów i nazwę swojej firmy (partnera)
------------------	--

Każdy rozdział powinien zawierać:

Streszczenie:

Podaj streszczenie modułu o długości maksymalnie 150 słów

Efekty uczenia się

Możesz skopiować i wkleić „Efekty uczenia się” z tabeli „Opis modułu”.

Słowa kluczowe

Zapisz maks. 5 słów kluczowych odnoszących się do treści modułu

Na przykład: coaching, mentoring, umiejętności miękkie, rozwój osobisty



UNIVERSITÀ
di VERONA

www.switchoffthework.eu



SwitchOff

Supporting worker's well
being during remote work

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



Co-funded by
the European Union

