

Impactul învățării experiențiale în aer
liber și al metodologiilor artistice
asupra angajamentului organizațional
al educatorilor și altor profesioniști
din domeniul suportiv

Raport de evaluare și chestionare
HEART - 2018-1-HU01-KA204-047841

developed by



This paper was developed within the HEART - Holistic Experiential Education and Artistic Approaches for Resilience and Work Engagement Tools for Adult Educators - registration number 2018-1-HU01-KA204-047841 - Strategic Partnerships funded by Erasmus+ Programme.

Content

Introducere	1
Ipoteze	1
Metodologie	2
Procedură	5
Rezultate	7
Discuție	14
Concluzie	15
Referințe	15
Chestionare	16

Introducere

Proiectul HEART vizează extinderea și dezvoltarea competențelor formatorilor/educatorilor pentru adulți și tineri, oferind 4 rezultate intelectuale inovatoare (IO) axate pe dezvoltarea competențelor pe termen lung pentru formatori/educatori și organizațiile acestora pentru un angajament durabil în muncă. Inovația principală a proiectului HEART - combinarea învățării experiențiale în aer liber cu abordările artistice - oferă o nouă metodologie combinată pentru formatori, care extinde cunoștințele lor despre dezvoltarea personală/profesională. Acest proces a avut ca rezultat o schemă de învățământ combinată modulară - schemă de formare. Toate rezultatele trainingurilor/cursurilor de formare non-formale axate pe dezvoltarea de competențe au fost canalizate în rezultatele intelectuale. Toate cursurile de formare au fost concepute în funcție de nevoile profesioniștilor din domeniul suportiv, astfel proiectul HEART este o continuare a proiectului TART, care a fost un parteneriat strategic KA2 derulat în 2017 - <https://tartadulthoodeducation.wixsite.com/tart> cu un flux de programe mai modest. Vă rugăm să consultați descrierea și rezultatele aici: <https://tartadulthoodeducation.wixsite.com/tart/expectedresults>

În acest raport vom prezenta rezultatele evaluărilor efectuate pentru a măsura efectele diferitelor elemente ale proiectului - fluxul general, cursurile de formare (3) și testele de teren (4) - asupra participanților care vin din cele cinci organizații partenere. Elementele proiectului au fost prezentate în aplicația pentru finanțare și în alte rezultate intelectuale mai detaliat, aici le vom prezenta doar pe scurt și le vom pune în context.

Ipoteze

Pe baza literaturii științifice revizuite citate în Rezultatul intelectual 3 mult mai detaliat, ne așteptăm ca metodologiile de artă și educația experiențială în aer liber să aibă un efect pozitiv asupra prevenirii epuizării și promovării angajamentului de lucru (ca antipod pozitiv al epuizării (Schaufeli și colab., 2006)) și asupra competențelor formatorilor. Ne așteptăm ca metodologia combinată să aibă un efect mai puternic decât metodologiile individuale în sine.

H1: Datorită efectelor indirecte ale trainingurilor asupra epuizării, participanții la oricare dintre cursurile de formare de 10 zile vor utiliza mai multe strategii de prevenire ale epuizării post-training decât înainte de training.

H2: Ca răspuns la intervențiile axate pe organizație plus cursurile de formare de 10 zile, angajații și voluntarii celor cinci organizații partenere vor experimenta mai puțin epuizarea, măsurată inițial în chestionarul procesului de epuizare și mai mult angajament de lucru la evaluarea finală comparativ cu linia de bază.

Metodologie

Prezentarea diferitelor instrumente

Chestionar de bază și final

La începutul și la sfârșitul proiectului, același set de chestionare a fost administrat participanților. Chestionarul de bază și final a constat din chestionarul procesului de epuizare și scala de absorbție a angajamentului, cu scopul de a evalua cât de mult a fost capabil proiectul să scadă nivelul de epuizare și să crească nivelul de implicare în muncă al participanților săi.
and increase the level of work engagement of its participants.

Chestionar despre procesul de burnout

Acest chestionar a fost elaborat de Szigeti și colab. (in press) cu scopul de a măsura unde se află participanții în procesul de epuizare. Cherniss (1980 p. 5) a definit burnout-ul ca „un proces în care atitudinile și comportamentul profesioniștilor se schimbă în sens negativ ca răspuns la efortul ocupațional excesiv”. Chestionarul este construit pe un model de proces de burnout în care procesul poate fi împărțit în trei faze: 1. Efort excesiv, 2. Conflicte și 3. Epuizare totală.

Cele trei faze și subfazele lor sunt după cum urmează:

Efortul excesiv este similar cu pasiunea obsesivă, munca excesivă.
Subfaze:

Presiunea de a dovedi

Suprasolicitare

Oprimarea propriilor nevoi

A doua fază este Conflictul, de asemenea, apare de mai multe ori în literatură ca o legătură intermediară care duce la epuizare. Acest conflict poate fi, de asemenea, o criză a valorilor intrapersonale.

Subfaze:

Conflictele de valori

Conflictele interpersonale

A treia fază este Epuizarea totală, care se manifestă într-un comportament de retragerea pasivă de la muncă și izolare cu pierdere de energie emoțională. Subfaze:

Pasivitate

Epuizare emoțională

Scala este formată din 29 de itemi, și conform analizei factoriale de confirmare, indicii de potrivire se distribuie celor 7 factori prezentați mai sus. Fiabilitatea scalei este satisfăcătoare, cu excepția subscalei presiunea de a dovedi.

Scala de absorbție din Scala de angajament în muncă

Utrecht [UWES-17 (Schaufeli și colab., 2006)

Angajamentul în muncă ca antipod al epuizării poate fi caracterizat printr-o stare emoțională pozitivă legată de muncă, prin vigoare, absorbție și dăruire: atunci când cineva se simte energic și conectat la activitățile de lucru, capabil să facă față cerințelor de la locul de muncă (Schaufeli și colab., 2006, Schaufeli și colab., 2002). A fost elaborat un chestionar de auto-raportare - numit Utrecht Work Engagement Scale (UWES) - care include cele trei aspecte constitutive ale angajamentului de muncă: vigoare, dedicare și absorbție. Aici, în acest studiu, am aplicat Scala de Absorbție a UWES, care constă din șase itemi și se referă la a fi scufundat în muncă, astfel încât este dificil să te detașezi de ea, stare similară cu starea de flow, când timpul trece rapid și individul uită de orice altceva din jur (Schaufeli, Bakker, 2004).

Chestionare pre și post formare

Chestionarul administrat înainte și după cursurile de 10 zile a constatat în sondajul Competențele cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții (Erasmus +), evaluarea competențelor strategiei europene de formare și chestionarul privind strategiile de prevenire ale epuizării, având în vedere că formările de 10 zile cresc direct competențele formatorilor și îi învață strategii de prevenire ale epuizării.

Sondaj privind competențele cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții (Erasmus +)

Comisia Europeană colaborează cu statele membre ale UE pentru a sprijini și a consolida dezvoltarea competențelor cheie și a abilităților de bază pentru toți, de la o vârstă fragedă și de-a lungul întregii vieți. Competențele cheie includ cunoștințe, abilități și atitudini necesare tuturor pentru realizarea și dezvoltarea personală, angajabilitate, incluziune socială și cetățenie activă.

Abordarea este promovarea competențelor cheie prin:

Furnizarea de educație, formare și învățare continuă pentru toți de înaltă calitate

Sprijinirea personalului educațional în implementarea abordărilor de predare și învățare bazate pe competențe

Încurajarea unei varietăți de abordări și contexte de învățare pentru învățarea continuă

Explorarea abordărilor pentru evaluarea și validarea competențelor cheie

Cele 8 competențe cheie sunt următoarele:

- Competență de alfabetizare
- Multilingvism
- Abilități numerice, științifice și ingineresti
- Competențe digitale și bazate pe tehnologie
- Abilități interpersonale și abilitatea de a adopta noi competențe
- Cetățenie activă
- Antreprenoriat
- Conștientizare și exprimare culturală

Ne-am propus să măsurăm dezvoltarea competențelor de bază de-a lungul proiectelor noastre, am vrut să vedem și cum se schimbă individul datorită dezvoltării.

Strategia europeană de formare Evaluarea competențelor pentru formatori

Formatorii sunt un element esențial în ceea ce privește munca europeană pentru tineri/adulți, în special în domeniul învățării non-formale. Experiența lor profesională, combinată cu capacitatea lor de a performa într-un cadru educațional, afectează calitatea activităților de formare într-un mod crucial. Acesta este motivul pentru care Modelul de competență pentru formatori a fost dezvoltat ca parte a Strategiei europene de formare. Setul bine gândit de competențe servește ca un cadru dinamic care trebuie consultat de formatori, precum și de instituții și organizații care planifică activități de formare educațională non-formală.

Modelul de competență ETS definește șapte domenii de competență:

Înțelegerea și facilitarea proceselor de învățare individuale și de grup
Învățarea de a învăța
Proiectarea de programe educaționale
Cooperarea cu succes în echipe
Comunicarea semnificativă cu ceilalți
Competență interculturală
A fi angajat civic

Modelul de competență ajută la dezvoltarea modulelor de formare, pe de altă parte, oferă posibilitatea de a ne dezvolta în continuare competențele personale și profesionale. Îndrumă formatorii să facă față provocărilor personale și să încerce noi experiențe cu ajutorul sprijinului colegilor și a (auto-) evaluării. Poate fi utilizat în diferite moduri în funcție de context, grup țintă, lucrătorii de tineret și tinerii/adulții cu care lucrează participanții.

Cu sprijinul modelului ETS ne-am propus să evaluăm formatorii și participanții (care sunt educatori pentru adulți) din proiectul HEART, pentru a vedea în ce măsură au reușit să-și dezvolte competențele de formatori datorită experimentării metodologiei HEART.

Chestionar privind strategiile de prevenire ale epuizării

Chestionarul a fost elaborat de Fundația Lélekkel az Egészségért din Ungaria. Este compus din 12 itemi, măsurați pe o scală Likert cu 5 trepte, întrebând respondenții ce fel de comportamente legate în mod tradițional de prevenirea epuizării (cum ar fi relaxarea, somnul de calitate etc.) au practicat în ultima lună.

Chestionar pentru testele pe teren

Efectele testelor pe teren de o zi au fost evaluate cu acest chestionar, care măsoară satisfacția participanților cu privire la program.

Conform cercetărilor, în privința burnout-ului există un anumit nivel de stabilitate individuală în timp (de exemplu, Boersma Lindblom, 2009; Schaufeli și colab., 2011). Pe baza acestor cercetări nu ne putem aștepta ca cineva care participă la un training de o singură zi să prezinte modificări semnificative ale nivelului de burnout comparativ cu linia de bază măsurată în aceeași zi.

La ceea ce ne putem aștepta în mod realist este că participarea la un astfel de training ar putea iniția o schimbare pe termen lung a modului în care participanții se ocupă de anumite situații și se conectează cu oameni care, pe termen lung, îi vor împiedica să se epuizeze.

Atitudinile lor legate de epuizare ar putea fi, de asemenea, afectate direct sau mai des indirect de program, dar din nou aceste schimbări necesită mai mult timp pentru ca să apare în rezultatele chestionarelor. Conform rezultatului unui studiu care măsoară cât timp este necesar pentru a forma un nou obicei (Lally și colab., 2009), deși există diferențe individuale semnificative, este nevoie de cel puțin 3-4 săptămâni pentru ca cineva să-și schimbe oricare dintre obiceiuri.

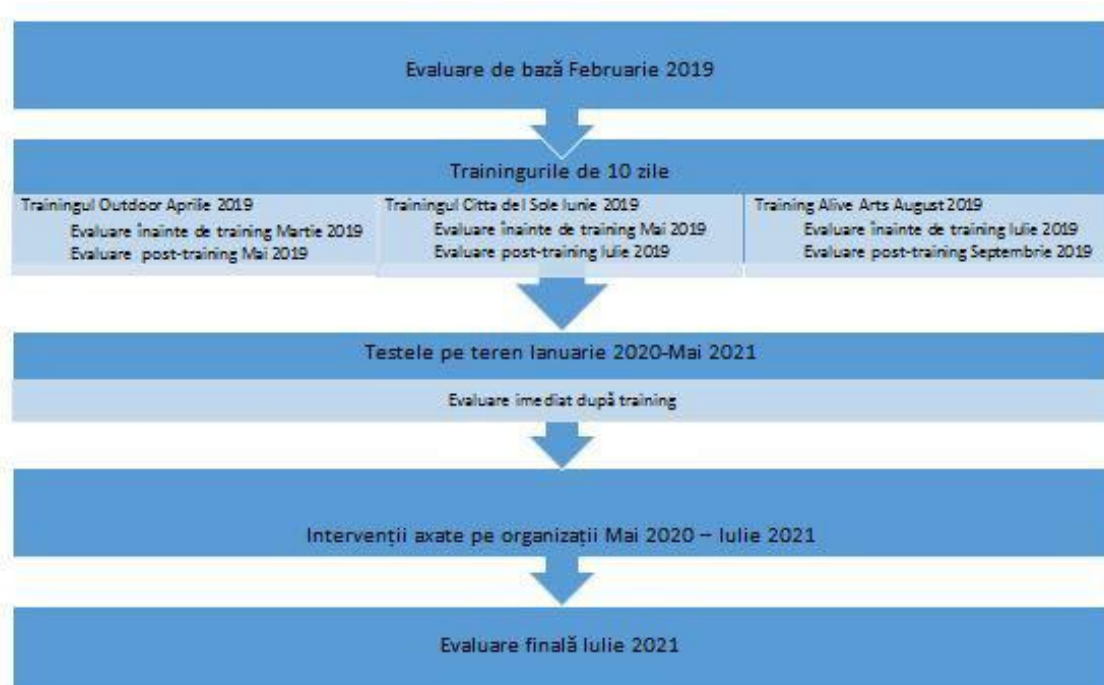
Pe baza experiențelor anterioare, ne-am așteptat ca efectuarea unei măsurători de urmărire la câteva luni după trainingul de o zi să ducă la niveluri scăzute ale ratei de răspuns, ceea ce face imposibilă efectuarea unei comparații valide (având în vedere și numărul mic de persoane din grup), de aceea am decis să măsurăm doar satisfacția și, în cazurile în care burnout-ul ca subiect a fost abordat direct, conștientizarea despre prevenirea burnout-ului.

Următoarele trei întrebări au fost selectate pentru a măsura efectele testelor pe teren asupra participanților:

- Cum ați descrie satisfacția dvs. cu acest training?
- Cât de mare este probabilitatea să participați din nou la un training similar cu acesta?
- Cât de probabil este să recomandați participarea la acest training unui prieten sau coleg?
- Întrebare suplimentară pentru testul pe teren ÉA: Am devenit mai conștient în gestionarea propriului meu burnout datorită trainingului?

Procedură

Proiectarea cercetării este cvasi experimentală, fără grupuri de control. Următorul grafic (Figura 1) ilustrează fazele cercetării cu distribuția în timp.



Graficul 1: Faze și calendarul proiectului

Angajații și voluntarii organizațiilor partenere ale proiectului și toți participanții la cele trei traininguri de 10 zile (C1-2-3) au fost rugați să completeze chestionarele de bază și finale. Chestionarul de bază a fost deschis în martie 2019 și închis în septembrie 2019.

Participanții la cursurile de 10 zile au fost rugați să completeze atât chestionarele pre-, cât și cele post-training.

1 Respondents were allowed to select multiple options.

Chestionarele pre- și post-training au fost deschise cu o lună înainte și la o lună după cursuri. Deoarece au existat două luni între cursuri, respondenții care au participat la două (sau mai multe) cursuri consecutive nu au completat chestionarele post formare și chestionarele pre-formare în aceeași perioadă de măsurare: chestionarele lor post-formare au fost utilizate ca rezultate pre-formare pentru următorul training.

Astfel

- respondenții care au participat la toate cele trei cursuri de instruire au completat chestionarele de patru ori (un chestionar pre-training și trei chestionare post-training),
- respondenții care au participat la două formări consecutive au completat trei chestionare (unul pre-training și două post-training),
- respondenții care au participat la două traininguri neconsecutive au completat 4 chestionare (două pre-training și două post-training),
- respondenții care au participat la un singur training au completat două chestionare (unul pre-training și unul post-training)

Chestionarul final a fost deschis în iulie 2021. Toți participanții care au completat chestionarul de bază și sunt încă în contact cu organizațiile partenere au fost invitați să completeze chestionarul final.

Chestionarele pentru testele pe teren au fost deschise la trainingurilor (de la 01.2020 la 05.2021).

Rezultate

Efectul cursurilor de 10 zile

Cursul de pedagogie experiențială outdoor

6 participanți au completat atât chestionarul pre și post. Analizând răspunsurile acestora, s-a constatat că există diferențe semnificative în unele dintre competențele de formator între măsurătorile pre și post training.

Următoarele competențe ETS au crescut semnificativ după training:

- Din grupul „Înțelegerea și facilitarea proceselor de învățare individuale și de grup”
 - Îndrăznește să improvizeze în situații neprevăzute ($t = -2,74$, $p = 0,052$, (valoarea medie a crescut de la 3,6 la 5)
- Din grupul „Învățați să învățați”
 - Încurajează în mod explicit cursanții să își asume responsabilități ($t = -3,65$, $p = 0,022$, valoarea medie a crescut de la 2,8 la 4,8)
- Din grupul „Proiectarea proceselor educaționale”
 - Adresează nevoile cursanților printr-un proces de învățare adecvat și adaptat ($t = -3,16$, $p = 0,34$, valoarea medie a crescut de la 2,6 la 3,6)

Pe de altă parte, nu au existat modificări semnificative în strategiile de prevenire ale epuizării după training.

•Principalele rezultate ale sondajelor de evaluare pot fi găsite în următoarele grafice.

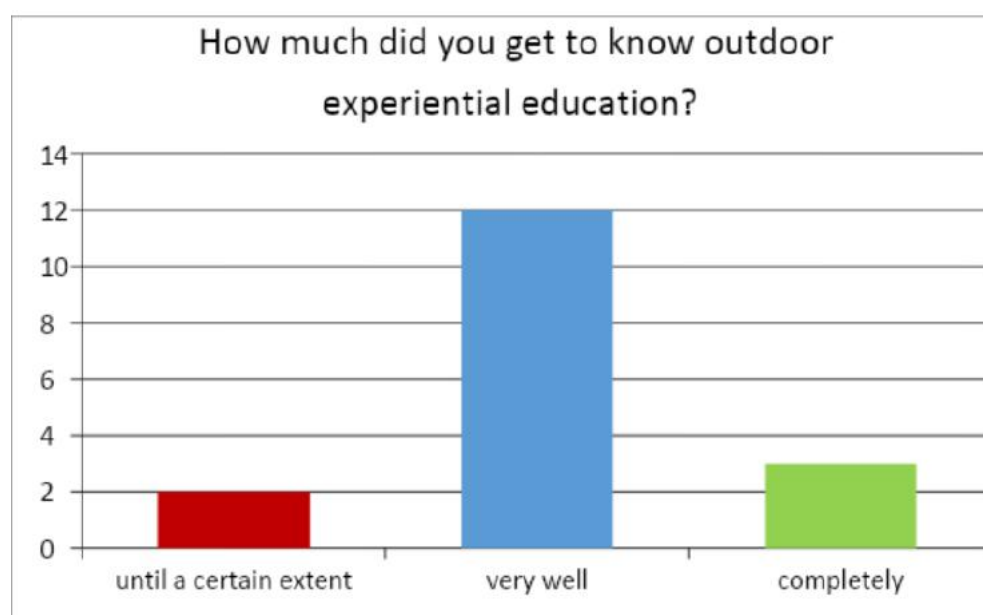


Figura 5: Frecvența respondenților din diferitele categorii de răspunsuri date la întrebarea „Cât ați ajuns să cunoașteți educația experiențială în aer liber?”

How much did you understand the aims of the HEART project flow?

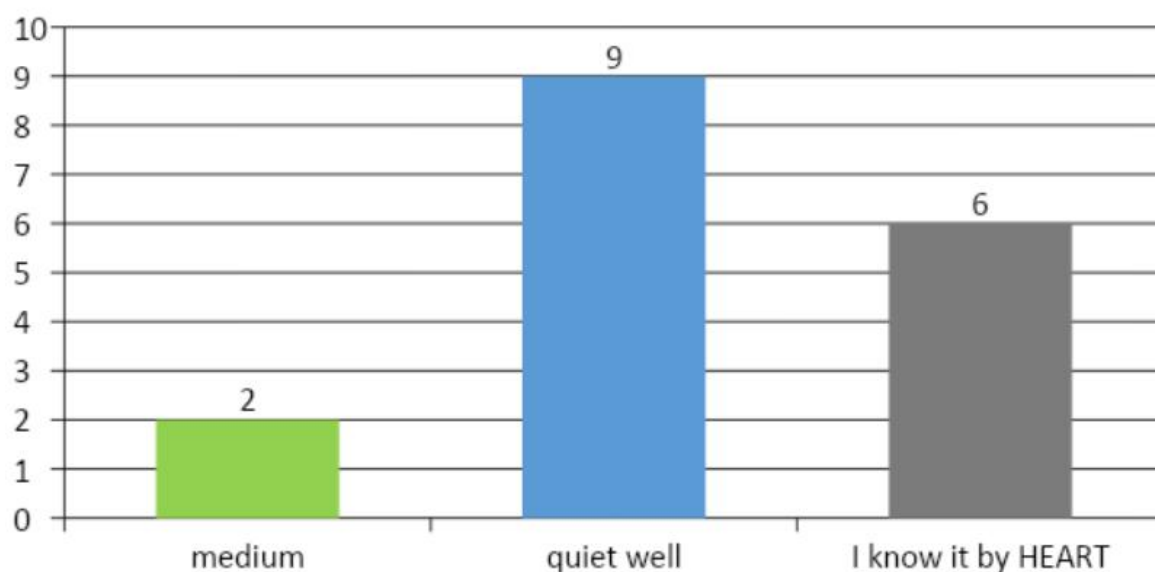


Figura 6: Frecvența respondenților din diferitele categorii de răspunsuri date la întrebarea „În ce măsură ați înțeles obiectivele fluxului de proiect HEART?”

How much do you understand the assessment system of ETS? (European Training Strategy for trainers' competences)

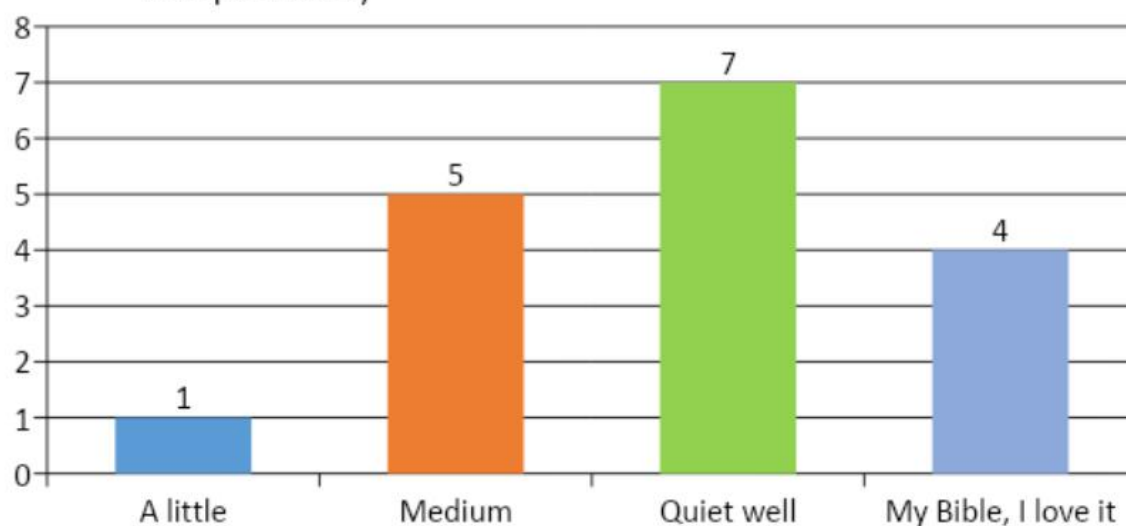


Figura 7: Frecvența respondenților din diferitele categorii de răspunsuri date la întrebarea „În ce măsură înțelegeți sistemul de evaluare ETS?”

How much did you manage to combine different methodologies during the laboratory phase? (2 days workshops delivered by you)

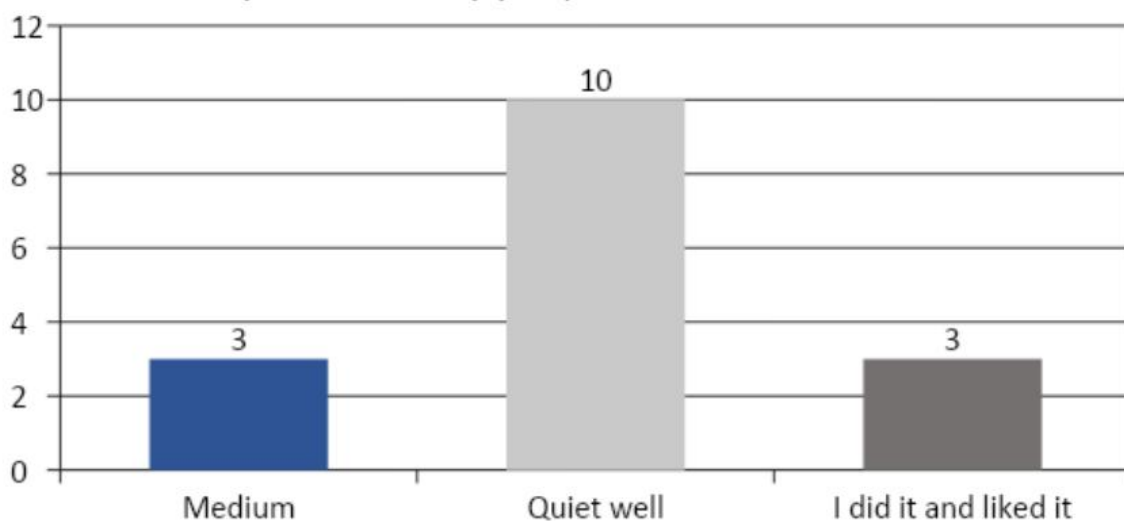


Figura 8: Frecvența respondenților din diferitele categorii de răspunsuri date la întrebarea „În ce măsură ați reușit să combinați diferite metodologii în timpul fazei de laborator?”

Trainingul Citta del Sole

Nu au existat modificări semnificative în competențe și nici în strategiile de prevenire a epuizării înainte și după acest training.

Rezultatele chestionarelor de evaluare sunt prezentate în figurile 9-10:

How much did you get to know Metodo Integrato Marchio-Patti© methodology?

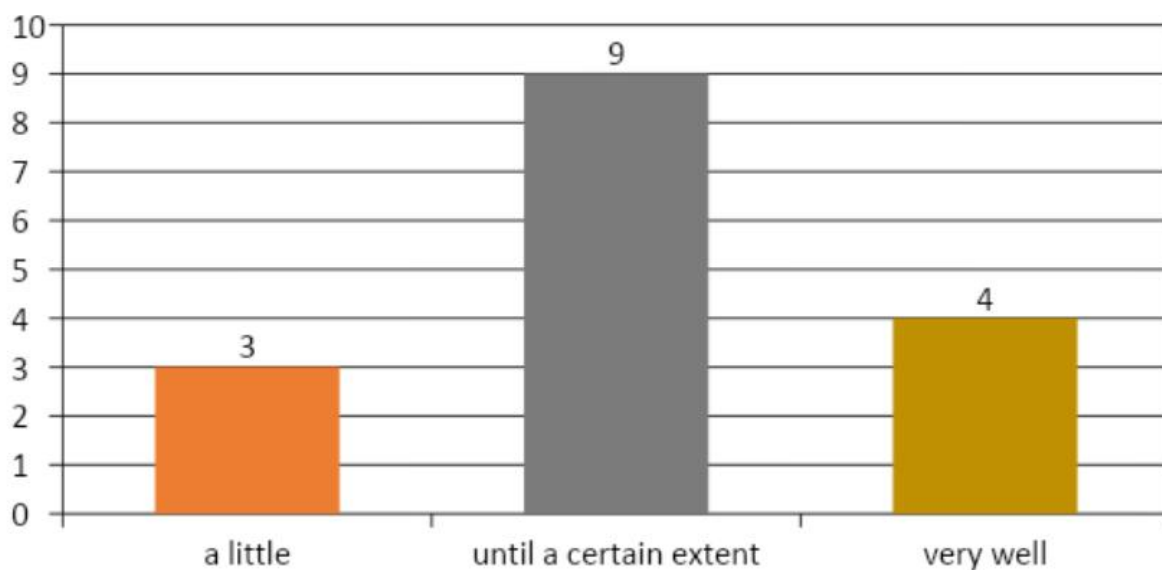


Figura 9: Frecvența respondenților din diferitele categorii de răspunsuri date la întrebarea „În ce măsură ați reușit să cunoașteți metodologia Metodo Integrato Marchio-Patti @?”

How much did you understand the aims of the HEART project flow?

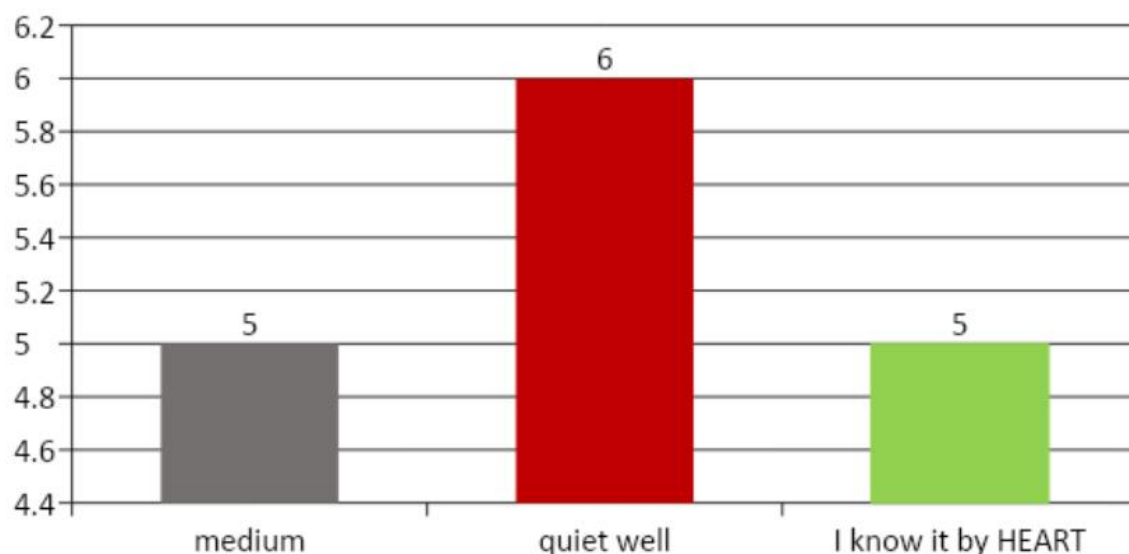


Figura 10: Frecvența respondenților din diferitele categorii de răspunsuri date la întrebarea „În ce măsură ați înțeles obiectivele fluxului de proiect HEART?”

Trainingul Alive Arts

8 participanți au completat atât chestionarul pre și post. Au existat diferențe semnificative în unele competențe ETS între măsurătorile pre-training și post-training.

Din grupul „Înțelegerea și facilitarea proceselor de învățare individuale și de grup”

- Scanează factorii de risc și adresează fiecare în momentul apariției acestora ($t = -2,646$, $p = 0,33$, medie crescută de la 3,38 la 3,88)

Din grupul „Învățați să învățați”

- Încurajează curiozitatea cu privire la propriul proces de învățare. ($t = 2,646$, $p = 0,33$, valoarea medie a scăzut de la 4 la 3,5)

Din grupul „Proiectarea proceselor educaționale”

- Ajustează metoda și abordările la contextele cursanților ($t = -2,646$, $p = 0,33$) valoarea medie a crescut de la 3,5 la 4.

A existat, de asemenea, o schimbare semnificativă, dar negativă, într-o strategie de prevenire a epuizării, și anume:

M-am asigurat să programez activități care mă inspiră și mă reîncarcă (de exemplu: întâlnire cu prietenii, drumeții, hobby-uri, mersul la teatru, vizitarea unei expoziții) ($t = 2,376$, $p = 0,049$, valoarea medie a scăzut de la 3,38 la 2,75)

Rezultatele chestionarelor de evaluare sunt ilustrate în figurile 11-12:

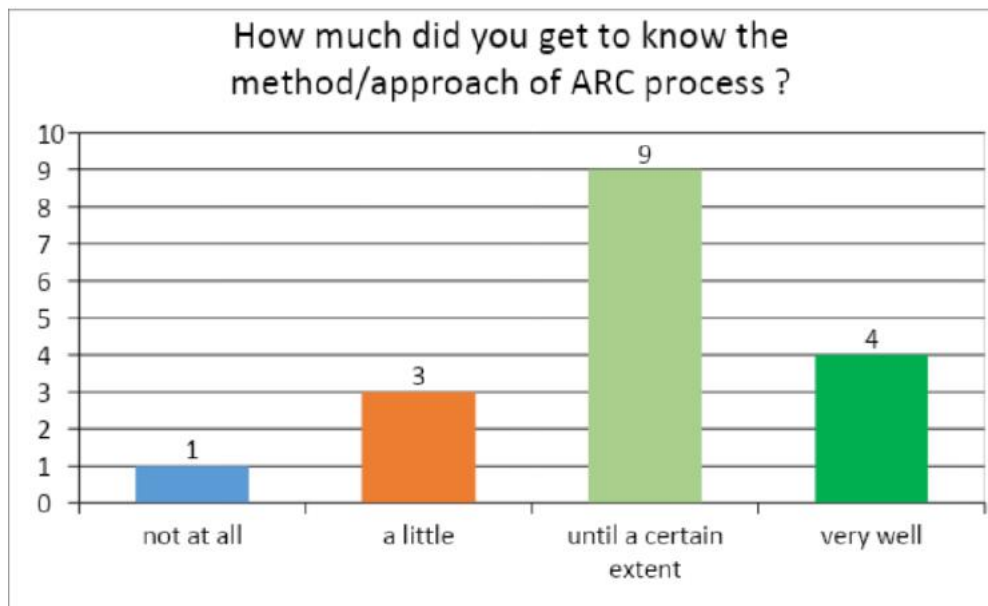


Figura 11: Frecvența respondenților din diferitele categorii de răspunsuri date la întrebarea „În ce măsură ați ajuns să cunoașteți metoda / abordarea procesului ARC?”

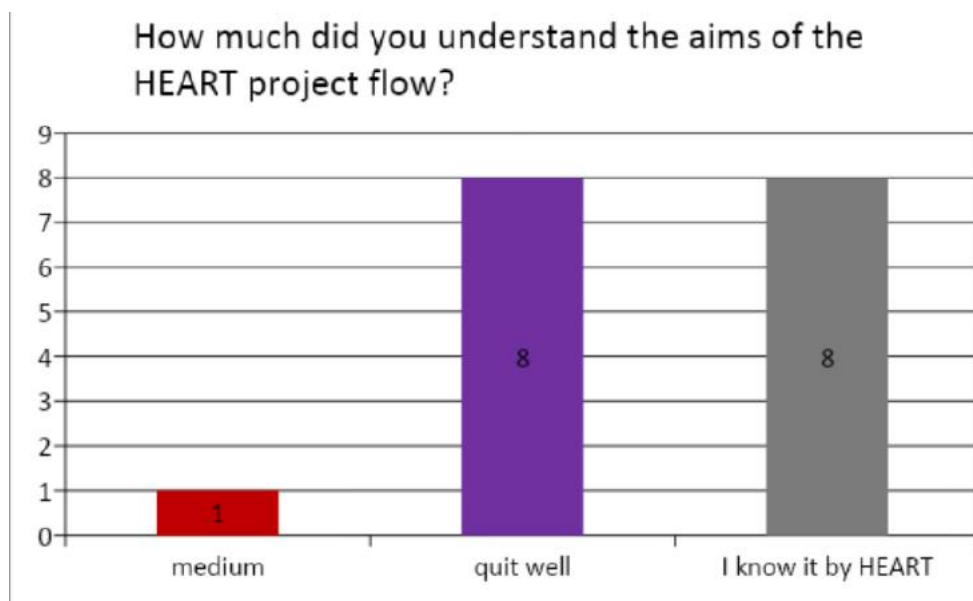


Figura 12: Frecvența respondenților din diferitele categorii de răspunsuri date la întrebarea „În ce măsură ați înțeles obiectivele fluxului de proiect HEART?”

Efectul testelor pe teren

Instruire pe teren România (OB)

10 participanți au completat chestionarul din 25.

Rezultatele chestionarului de evaluare:



Figura 13: Rezultatele evaluării testului pe teren de la OB Romania, valorile medii ale itemilor (pe o scară de la 1 la 5)

Testul pe teren Ungaria - ÉA

22 de participanți au completat chestionarul din 25.

Rezultatele chestionarului de evaluare:

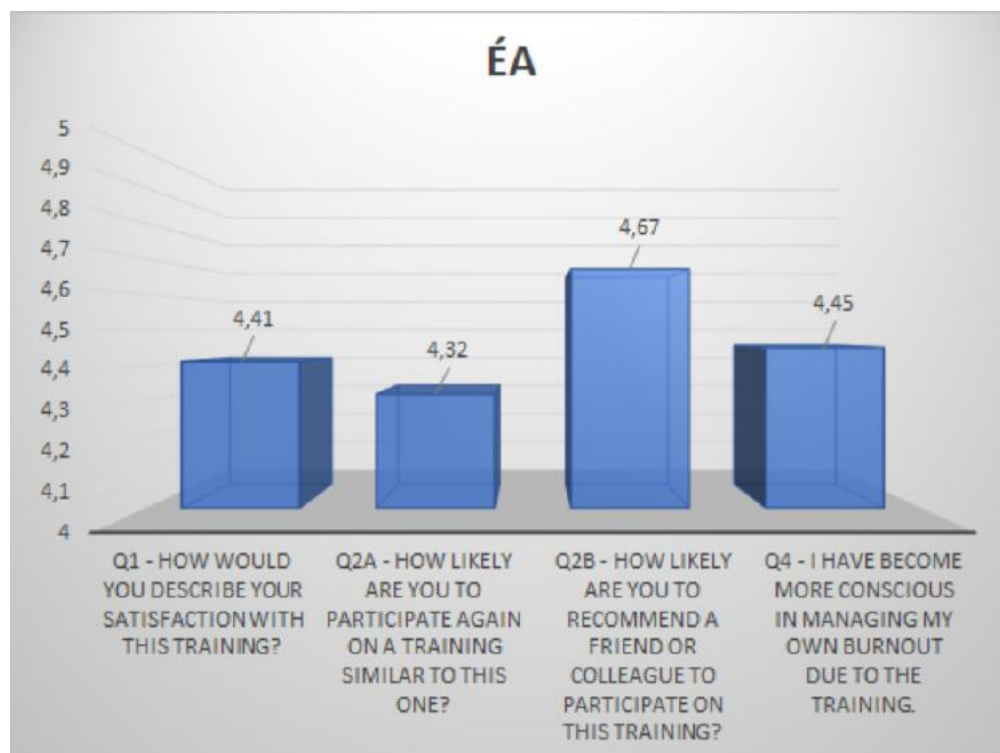


Figura 14: Élményakadémia Testul pe teren - evaluare, valori medii ale itemilor (pe o scară de la 1 la 5)

Instruire pe teren Portugalia

19 participanți au completat chestionarul din 25.

Rezultatele chestionarului de evaluare:

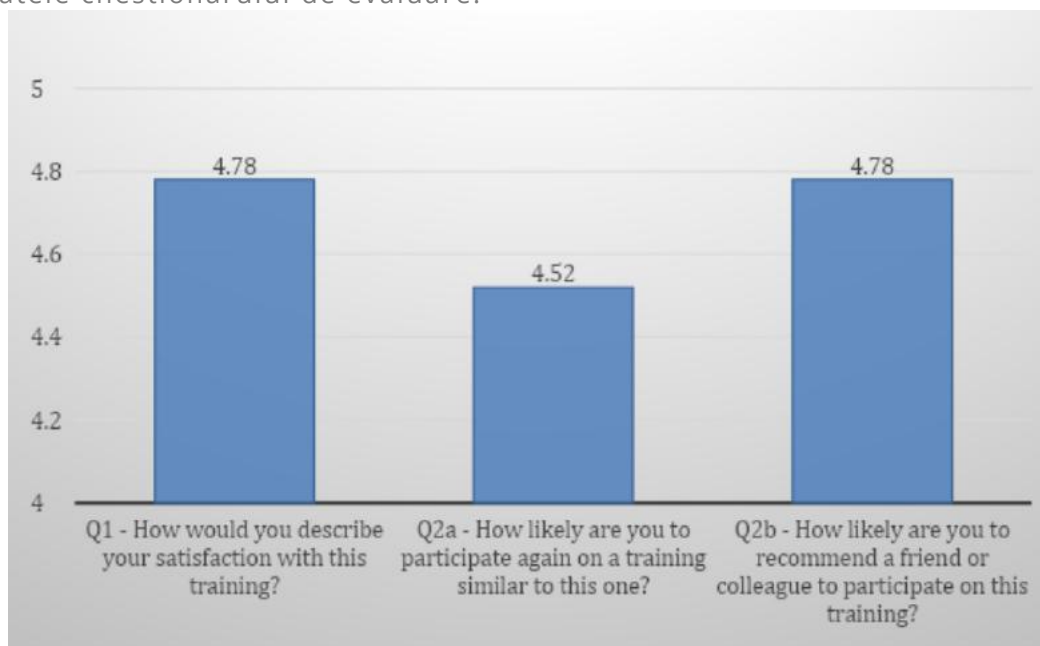


Figura 15: Rezultatele evaluării testului pe teren din Portugalia, valorile medii ale itemilor (pe o scară de la 1 la 5)

Instruire depusă în Marea Britanie

17 participanți au completat chestionarul din 25.

Rezultatele chestionarului de evaluare:

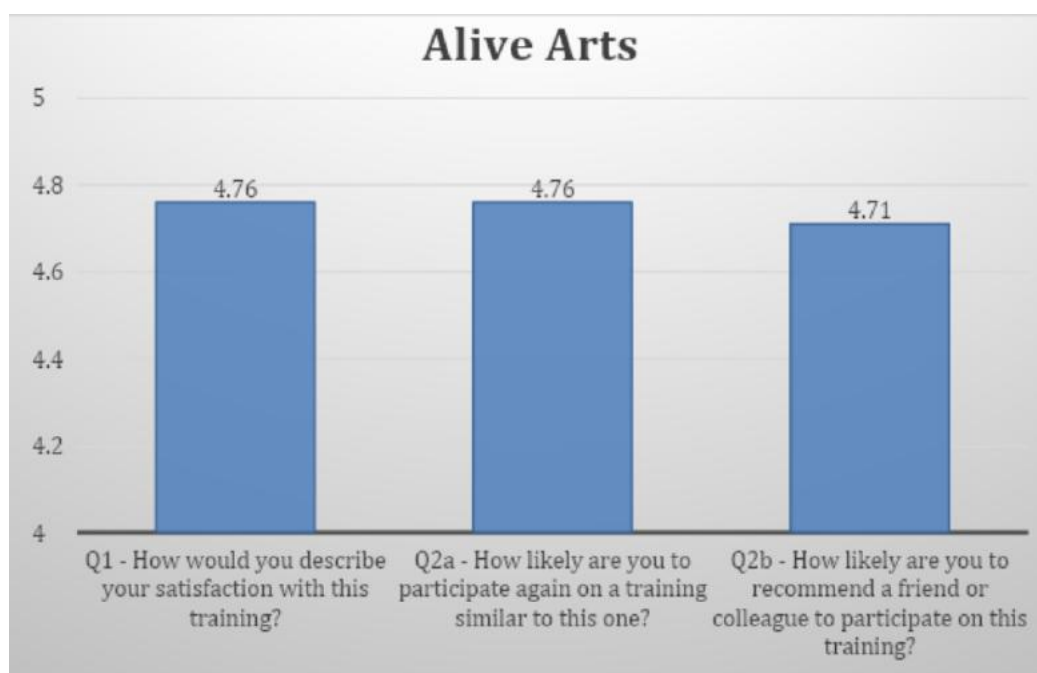


Figura 16: Rezultatele evaluării testului pe teren de la Alive Arts, valorile medii ale itemilor (pe o scară de la 1 la 5)

Training pe teren Citta del Sole

13 participanți au completat chestionarul din 25.

Rezultatele chestionarului de evaluare:

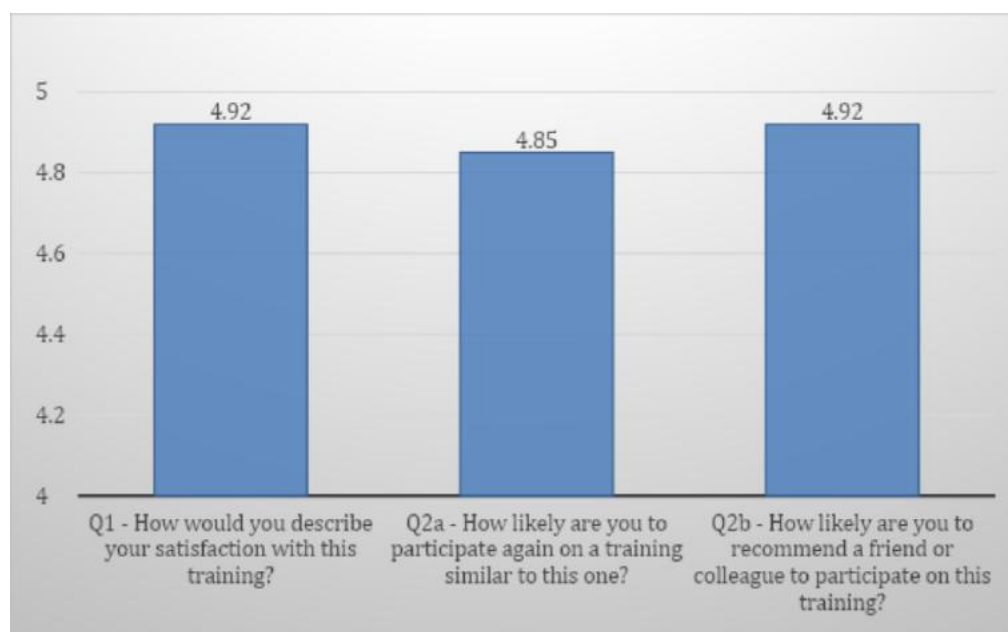


Figura 16: Testul pe teren Citta del Sole - sondaj de evaluare, valorile medii ale articolelor (pe o scară de la 1 la 5)

Efectul întregului proces, inclusiv intervenții axate pe organizație

Chestionare identice de bază și finale au fost administrate la începutul și la sfârșitul întregului proiect pentru a evalua efectele comune și adăugate ale tuturor elementelor și intervențiilor din cadrul programului (traininguri, teste pe teren, intervenții axate pe organizație, ateliere și seminarii) asupra tuturor participanților la proiectul HEART.

Au fost 17 persoane care au completat atât chestionarul de bază, cât și chestionarul final.

Nu au existat diferențe semnificative în ceea ce privește nivelul de implicare în muncă între cele două măsurători.

A existat o tendință de scădere pe scala Conflict de valori al procesului de burnout, dar schimbarea nu a fost semnificativă ($t(16) = 1.881$, $p = .078$).

Nu au existat modificări semnificative în celelalte scale ale procesului de burnout între cele două puncte de măsurare.

Discuție

Trainingurile de 10 zile

Așa cum se poate observa din rezultatele chestionarelor pre- și post-formare, în două din cele trei cursuri de 10 zile au existat modificări semnificative în unele dintre competențele de formator. Tipul competenței afectate a fost în relație directă cu tema și metodele de instruire utilizate. Acesta este un efect extrem de remarcabil, având în vedere numărul redus de respondenți în fiecare măsurătoare, deoarece dimensiunea redusă a eșantionului scade șansele de a obține un rezultat semnificativ. Având în vedere acest fapt, putem concluziona că cursurile de 10 zile au avut un efect aproape imediat asupra competențelor de formator ale participanților, sugerând că au încorporat tehnicile și abordările învățate în setul lor de competențe și cunoștințe existente. Pe de altă parte, aceste instruiți nu au avut un efect semnificativ asupra strategiilor de prevenire a burnout-ului participanților, cu excepția unui caz în care într-adevăr strategia specială de prevenire a burnout-ului a scăzut după training. O explicație a acestui lucru poate proveni din încadrarea în timp a trainingului: acest al treilea training a avut loc în august, iar chestionarul post-training a fost completat deja în septembrie, când toată lumea trebuie să se întoarcă la școală sau la locul de muncă, perioadă care este de obicei foarte ocupată pentru majoritatea dintre noi, făcând mai puțin probabil ca respondenții să fie de acord cu afirmația „M-am asigurat să programez activități care mă inspiră și mă reîncarcă”. Faptul că trainingurile nu au avut niciun efect asupra celorlalte strategii de prevenire a epuizării pot fi explicate, pe de o parte, de dimensiunea redusă a eșantionului (a se vedea mai sus) și, pe de altă parte, de faptul că pe durata trainingurilor nu s-a vorbit sau predat în mod explicit strategii de prevenire ale burnout-ului, deși oricât de indirecte ar fi fost trainingurile ne-am fi așteptat să apară efecte, dar acestea ar putea să apară mult mai târziu decât doar câteva săptămâni după intervenție.

Astfel, primele noastre ipoteze pot fi susținute doar parțial.

În afară de evaluarea efectelor trainingurilor asupra competențelor de formator și a strategiilor de prevenire ale epuizării, un simplu chestionar de evaluare a fost completat de participanți la scurt timp după fiecare training. Privind rezultatele acestor chestionare de evaluare, putem concluziona că instruirile au ajutat majoritatea participanților să înțeleagă procesul și metoda instruirii date, precum și fluxul de proiect HEART. Cu toate acestea, au existat unele diferențe între diferitele traininguri cu privire la acest rezultat.

Testările pe teren

Satisfacția generală a participanților la testările pe teren a fost foarte mare, variind de la 4,32 până la 5 puncte pe o scară de cinci puncte, ceea ce înseamnă că aceste traininguri au reușit să-și atingă obiectivul, cum ar fi atragerea atenției participanților asupra problematicei angajamentului în muncă și prevenirea epuizării, introducându-le în instrumentele practice ale diferitelor abordări.

Efectul întregului proces, inclusiv ale intervențiilor axate pe organizație

A doua noastră ipoteză nu a fost susținută de datele obținute: nu am reușit să identificăm niciun efect semnificativ al întregului proiect asupra angajamentului în muncă și a procesului de burnout al participanților, cu excepția unor modificări pozitive subtile în scala Conflictul de valori proprii din procesul de burnout.

Ca urmare a situației COVID-19, ultimele programe ale proiectului au fost amânate de mai multe ori, iar întregul flux al proiectului a fost extins cu aproape un an suplimentar, această ultimă măsurare s-a întâmplat la mai bine de doi ani și jumătate după linia de bază. În această perioadă, evenimente semnificative au avut loc atât la nivel global, cât și local, care nu au putut fi controlate de noi și care au avut efect important asupra variabilelor măsurate. Cea mai importantă, pandemia COVID-19, restricțiile și blocarea pe care a adus-o și schimbările pe care toate aceste schimbări au adus în viața noastră au putut suprascrie cu ușurință potențialele efecte pozitive ale proiectului asupra angajamentului în muncă și prevenirea epuizării participanților. Au existat dovezi științifice conform cărora COVID-19 a avut un efect negativ global asupra sănătății mintale a oamenilor (vezi de exemplu Arslan și colab. 2020., Brooks și colab., 2020). Deși studiile asupra epuizării legate de COVID-19 efectuate asupra publicului larg sunt încă limitate, se poate presupune din dovezile existente privind creșterea nivelului de stres al populației, că acesta din urmă poate duce la o gamă largă de probleme de sănătate psihosocială și mentală, printre care și burnout-ul. Ținând cont de acest lucru, putem presupune că efectele negative ale COVID-19 ar fi putut anula potențialele efecte pozitive ale proiectului HEART.

Un alt factor care ar putea explica parțial infirmarea ipotezei noastre, adică găsirea unor schimbări semnificative statistic în angajamentul în muncă și prevenirea epuizării este dimensiunea redusă a eșantionului. Datorită perioadei extinse a proiectului, au existat schimbări semnificative în personalul organizațiilor participante, ceea ce a dus la faptul că am avut doar 17 participanți care au completat atât chestionarul de bază, cât și chestionarul final. Având un eșantion de dimensiune redusă, o modificare mică a efectelor este de obicei mai dificil de detectat statistic.

Concluzie

Am găsit unele dovezi ale efectelor pozitive ale diferitelor elemente din proiectul nostru, alte efecte nu au putut fi detectate cel mai probabil din cauza unor schimbări globale recente neprevăzute. În ansamblu, experiența noastră directă provenită din feedback-ul personal al participanților și schimbările vieții noastre profesionale ne-au făcut speranțe să continuăm clădirea rezilienței pe calea artelor și activităților în aer liber. Combinația de instrumente a adus o mare valoare adăugată vieții noastre profesionale și personale, în special în domeniul găsirii echilibrului dintre cele două. Timpul petrecut în comunitatea profesională cu reîncărcare și schimbările de idei semnificative despre profesiile de suport ne-a făcut mulțumiți de ceea ce avem și de ce putem ajunge în comunitățile noastre mai apropiate și mai largi. De asemenea, poate fi considerat un beneficiu înțelegerea profundă a valorii aduse societății de către profesioniștii de suport și mândria pozitivă care a apărut odată cu aceasta, și care poate consolida angajamentul și recunoașterea profesioniștilor de suport. Pentru raportul complet vizitați: <https://elmenyakademia.hu/en/projects/heart-en/heart-tools-en/>

Referințe

- Arslan, G., Yıldırım, M., Tanhan, A., Buluş, M., & Allen, K. A. (2020). Coronavirus stress, optimism-pessimism, psychological inflexibility, and psychological health: Psychometric properties of the Coronavirus Stress Measure. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-17. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00337-6>
- Boersma, K. & Lindblom, K. (2009) Stability and change in burnout profiles over time: A prospective study in the working population, *Work & Stress*, 23:3, 264-283, DOI: 10.1080/02678370903265860
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912-920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Burridge, P., Carpenter, C., & Cherednichenko, B. (2008). Outdoor experiential learning: Building exemplary practice. In *Conference Proceedings 11th International Conference on Experiential Learning*.
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout. Job Stress in the Human Services*. London: Sage Publications.
- Itin, C. M. (1999). Reasserting the Philosophy of Experiential Education as a Vehicle for Change in the 21st Century. *The Journal of Physical Education* 22(2), p. 91-98
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. p. 21
- Lally, P.; van Jaarsveld, C.H.M.; Potts, H.W.W; Wardle, J. (2010) How are habits formed: Modeling habit formation in the real world . In: *European Journal of Social Psychology* 40(6)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B. (2004). UWES. Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Version 1.1, December 2004. Retrieved from https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B.; Salanova, M. (2006). Measurement of Work Engagement. *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. A Cross-National Study*. In: *Education and Psychological Measurement*. Vol. 66 (4), pp. 701-716.
- Schaufeli, W.B.; Maassen, G.H.; Bakker, A.B. and Sixma, H.J. (2011) Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2011), 84, 248-267
- Sziget, R.; Balázs, N.; Bikfalvi, R.; Urbán, R. (in press). Burnout Process Questionnaire: Measuring the intrapsychic elements of burnout process among teachers.

Chestionare

Chestionare

I. Întrebări demografice (la începutul fiecărei evaluări)

Nume:

Data nașterii mamei: zi, lună, an. De ex .: 28 11 1965 _ _ _ _ _

Sex: bărbat / femeie / altele

Vârsta: 18-25 26-39 40-60 60+

Țara de origine _____-

Ești dezavantajat? da nu

Dacă da, vă rugăm să indicați la ce dezavantaj (e) vă referiți

obstacole sociale (explicație: persoane care se confruntă cu discriminare din cauza genului, etniei, religiei, orientării sexuale, dizabilității etc.; persoane cu abilități sociale limitate sau comportament sexual antisocial sau riscant, persoane aflate într-o situație precară; (ex) infractori, (ex) consumatori de droguri sau alcool; părinți singuri; orfani)

obstacole economice (explicație: (persoane cu un nivel de trai scăzut, venituri mici, dependență de sistemul de asistență socială; în șomaj pe termen lung sau în sărăcie; persoane fără adăpost, persoane cu datorii sau cu probleme financiare)

dizabilitate (mentală) (intelectuală, cognitivă, de învățare); - fizică, senzorială; - alte dizabilități)

dificultăți educaționale (explicație: persoane cu dificultăți de învățare; părăsirea timpurie a școlii și abandon școlar; persoane cu calificări mai scăzute)

obstacole geografice (explicație: oameni din zone îndepărtate sau rurale; oameni care locuiesc pe insule mici sau regiuni periferice; oameni din zone urbane cu probleme; oameni din zone mai puțin deservite (transport public limitat, facilități slabe, sate abandonate)

Lucrați în educația non-formală ca voluntar sau contra plată?

ca voluntar - angajat plătit

Vă rugăm să indicați câți ani de experiență aveți în sectorul educației non-formale: _____-

II. Chestionar care trebuie completat chiar înainte și la o lună după trainingele de 10 zile

II.1. . Întrebări demografice (a se vedea mai sus)

II.2. Competențe ETS

În ce măsură deții în calitate de instructor / educator pentru adulți următoarele competențe de formator? Unde te poziționezi pe o scară de la 1 la 4, unde 1 este egal cu această competență a ta aproape că nu există, 2 „Trebuie să mă îmbunătățesc”, 3 - „Sunt destul de OK”, 4 „Uită-te la mine și învață ”

Competență	Item	1	2	3	4
Înțelegerea și facilitarea proceselor de învățare individuale și de grup	<ul style="list-style-type: none">• Stabilește o relație de susținere cu participanții• „Scanează” factorii de risc și se adresează celor care apar• Permite participanților să fie creativi și să gândească “out of the box” / Facilitează rezolvarea problemelor• Analizează procesele de grup conform teoriei dinamicii de grup• Se referă la o varietate de metode care încurajează creativitatea, rezolvarea problemelor și gândirea “out-of-the-box”• Îndrăznește să improvizeze și să se adapteze în situații necunoscute și neprevăzute• Explică metodologiile utilizate în formarea tinerilor / adulților la alegerea, adaptarea și crearea metodelor• Folosește adecvat mediul pentru obiective de învățare				
Învățarea de a învăța	<ul style="list-style-type: none">• Încurajează curiozitatea cu privire la propriul proces de învățare• Solicită feedback• Încurajează în mod explicit și permite cursanților să își asume responsabilitatea propriului proces de învățare• Aplică metode adecvate pentru evaluarea și autoevaluarea propriilor realizări în procesul de învățare• Reflecționează asupra procesului de învățare• Demonstră o înțelegere a învățării ca proces continuu				
Proiectarea de programe educaționale	<ul style="list-style-type: none">• Ajustează metodele și abordările la contextele cursanților• Este confortabil cu faptul că conținutul, cunoștințele și valorile programului trebuie să constituie o provocare pentru grupul de cursanți• Evaluează nevoile cursanților înainte sau chiar la începutul activității de formare• Adresează nevoile cursanților printr-o abordare educațională adecvată și adaptată				
Cooperare de succes în echipe	<ul style="list-style-type: none">• Recunoaște potențialul de învățare al colegilor și îl folosește cel mai bine• Arată interes pentru procesul de echipă și nu ignoră problemele legate de munca în echipă• Încurajează colegii• Evidențiază punctele forte ale tuturor• Se ocupă de frustrare într-un mod constructiv• Asigură că cunoștințele și abilitățile din echipă sunt partajate și comunicate• Echilibrează stilurile și preferințele de lucru				

Competență	Item	1	2	3	4
Comunicarea semnificativă cu ceilalți	<ul style="list-style-type: none"> • Este confortabil să facă față preocupărilor, sentimentelor și emoțiilor neexprimate • Creează un mediu sigur în care sentimentele și emoțiile pot fi exprimate liber și respectuos • Funcționează eficient cu cursanți din medii diverse • Se ocupă de unicitate printr-o abordare complexă a propriei identități • Ascultă deschis, fără judecată • Este sensibil la nevoile și provocările cu care se confruntă cursanții și la oportunitățile care există în cadrul grupului de cursanți • Recunoaște experiența cursantului • Creează oportunități de comunicare semnificativă 				
Competență interculturală	<ul style="list-style-type: none"> • Îndrăznește să înfrunte și să facă față în mod adecvat ambiguității cu privire la realitățile grupului și ale indivizilor • Lucrează cu noțiunea de schimbare și depășește rezistența în cadrul grupului de cursanți • Se referă la teorii, concepte și experiențe care se referă la ambiguitate și schimbare în activitate și la proiectarea abordării educaționale • Încurajează observarea, experiența, reflecția, raționamentul și comunicarea între cursanți 				

II.3 Chestionar privind strategiile de prevenire ale epuizării

Vă rugăm să ne spuneți cât de des ați acționat conform cu fiecare declarație în ultima lună.

În ultima lună, cât de des ați făcut lucrurile de mai jos	Nici măcar o dată în ultima lună	O dată sau de două ori în ultima lună	O dată pe săptămână în ultima lună	De mai multe ori pe săptămână în ultima lună	Aproape zilnic în ultima lună
<ol style="list-style-type: none">1. Am făcut exerciții de ușurare/relaxare.2. Am identificat și am acordat o atenție conștientă nevoilor mele corporale și mentale.3. M-am asigurat că programez activități care să mă inspire și să mă reîncarce (cum ar fi întâlnirea cu prietenii, drumețiile, hobby-urile mele, mersul la teatru, vizitarea unei expoziții)4. Mi-am prioritetizat sarcinile pe baza propriilor mele preferințe.5. M-am răsplătit (cu mâncarea mea preferată, cumpărând ceva ce îmi doream sau făcând ceva ce îmi place să fac).6. Am petrecut timp în locuri care mă umplu de un sentiment de pace și armonie.7. Am făcut tot ce am putut pentru a maximiza calitatea somnului (de exemplu, m-am culcat la timp)8. Am petrecut cel puțin 30 de minute neîntrerupte de activitate fizică cu intenția de a-mi îmbunătăți sănătatea/a slăbi.9. Pe cât posibil, am acordat o atenție conștientă nevoilor mele fizice în timp ce lucram (băut, mâncat, folosirea toaletei etc.).10. Ori de câte ori a trebuit să cooperez cu cineva care avea păreri foarte diferite, am încercat să-i abordez cu toleranță.11. Am petrecut timp de calitate cu persoane importante pentru mine.12. Am luat pauze/relaxare planificate după perioade de solicitare mai mare.					

II.4. Sondaj privind competențele cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții (Erasmus +)

Vă rugăm să evaluați pe o scară de la 0 la 5 în ce măsură dispuneți, ca persoană, de următoarele competențe de bază, unde 0 înseamnă: sunteți un începător complet, 5: sunteți un expert în competența relevantă.

In the past month how often did you do the things below	Fără relevanță		Începător complet			Expert	
	0	1	2	3	4	5	
1. Cât de mult vă dezvoltați capacitatea de a învăța?							
2. În ce măsură simți că contribui la							
3. inițiative sociale în jurul tău?							
4. Cât de mult ești capabil să-ți exprimi							
5. gândurile și sentimentele?							
6. În ce măsură influențează alte culturi și medii							
7. învățarea ta?							
8. Cât de mult te simți încrezător în tine când							
9. vrei să te exprimi în limba engleză?							
10. Cât de mult vă ajută să lucrați și să vă							
11. dezvoltați împreună cu membrii grupului dvs.?							
12. Cât de mult s-a dezvoltat vreunul dintre							
talentele tale recent?							
13. Cât de mult te percepi pe tine însuți ca și							
14. persoană creativă și inovatoare?							
15. Cât de mult înveți idei și metodologii noi							
16. pentru activitatea ta în educația non-formală?							

1. Chestionar de bază și final

III.1. Întrebări demografice

III.2. Scara de absorbție a angajamentului

Următoarele 6 afirmații sunt despre cum vă simțiți la locul de muncă. Vă rugăm să citiți cu atenție fiecare afirmație și să decideți dacă vă simțiți vreodată așa în legătură cu locul dvs. de muncă. Dacă nu ați avut niciodată acest sentiment, bifați „0” (zero) în spațiul de după declarație. Dacă ați avut acest sentiment, indicați cât de des l-ați simțit bifând numărul (de la 1 la 6) care descrie cel mai bine cât de des vă simțiți așa.

Niciodată 0	Aproape niciodată 1	Rar 2	Uneori 3	Adesea 4	Foarte des 5	Întotdeauna 6			
Niciodată	De câteva ori pe an sau mai rar	O dată pe lună sau mai rar	De câteva ori pe lună	O dată pe săptămână	De câteva ori pe săptămână	În fiecare zi			
AB1	Timpul zboară când lucrez.		0	1	2	3	4	5	6
AB2	Când lucrez, uit totul din jurul meu.								
AB3	Mă simt fericit când lucrez intens.								
AB4	Sunt scufundat în munca mea.								
AB5	Mă las purtat de val când lucrez.								
AB6	Este dificil să mă detașez de locul meu de muncă.								

I. Chestionar de testarea de teren

1 - Deloc mulțumit - 2 -3- 4- 5- Complet mulțumit

Q1 Cât de mulțumiți sunteți cu acest training?

Q2 Cât de probabil este să participați din nou la un training similar cu acesta?

Q3 Cât de probabil este să recomandați unui prieten sau coleg să participe la acest training?

Q4 Țara în care s-a oferit instruirea?

Ungaria
România
Portugalia
Marea Britanine
Italia