

05

Разбиране и прилагане на дигиталното приобщаване

- 5.1 Най-доброто и най-лошото преживяване
- 5.2 Разберете хората си
- 5.3 Измерване на усещането за приобщаване в хибридна работна среда
- 5.4 Създаване на сценарий за видеоклип

Упражнение 5.1

Най-доброто и най-лошото преживяване

Вид активност: Индивидуална или групова

ОПИСАНИЕ

В тази дейност участниците се насърчават да:

- проучат собствения си положителен и отрицателен професионален опит от началото на онлайн или хибридната работа и да обърнат специално внимание на това как конкретният опит е повлиял на чувството им за принадлежност към екипа и организацията;
- определяне на факторите, които са им оказали най-голямо влияние;
- да направят собствени изводи за това какво означава цифровото (хибридно) приобщаване и защо то е важно.

ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

След като завършат тази дейност, обучаемите ще постигнат следните резултати от ученето:

- осъзнатост за разнообразието от фактори, които оказват влияние върху чувството за принадлежност в хибридна среда.
- Способност да съпоставят чувствата и потребностите (особено тези, които не са удовлетворени).
- (ако работят в група) да обменят идеи и да обогатят собственото си разбиране за обхвата на цифровото приобщаване.
- разбиране и определяне на областите за по-нататъшно обучение и развитие на хората в организацията.

НЕОБХОДИМИ МАТЕРИАЛИ

- За офлайн сесия: флипчарт, маркери, лепящи листчета, бели листове, моливи, химикалки, тиксо.
- За онлайн сесията: Онлайн курс PROSPER, PPT презентация (не е включена), платформа за онлайн срещи, микрофон и слушалки, лаптоп/компютър с камера, силна интернет връзка, платформа за сътрудничество като Miro.com.

ВРЕМЕ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ

40 - 50 мин., в зависимост от броя на участниците.

Най-доброто и най-лошото преживяване

Теоретична основа

Онлайн курс PROSPER, модул 3, части 1 и 2:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-1-understanding-the-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- значението на чувството за принадлежност към организацията.
- факторите, които влияят върху чувството за принадлежност.
- риск от липса или слабо чувство за принадлежност.
- теорията SCARF за ангажираността на служителите, базирана на неврологичните открития за поведението на хората.
- Някои статистически данни и изследвания, включени в модула 3.
- Няколко примера от реалния живот или казуси (за предпочитане местни и международни).

Подготовка

Тази дейност може да се проведе като въведение към Модул 3 на платформата за обучение. Обучителят трябва да е запознат с Модул 3, Модул 1 и Модул 2.

Полезно допълнение към подготовката, за да можем да подкрепим участниците в изследването на техните преживявания, чувства, нужди и възможни действия, би била теорията и практиката на Маршал Розенберг за ненасилствената комуникация.

- Център за ненасилствена комуникация – <https://www.cnvc.org/>

За обобщаване на резултатите от дискусията може да се използва методът на мисловната карта:

- Как да си направим мисловна карта – <https://www.mindmapping.com/>

Въведение

Самото занимание е като замявка за Модул 3 от онлайн курса на PROSPER – Цифрово приобщаване. Тя е комбинация от самоанализ, споделяне и обсъждане.

Описание на дейността

Стъпка 1: Припомнете си спомени

Обучителят ще прикани участниците да помислят за 5 положителни и 5 отрицателни преживявания по време на пандемията, свързани с личното им чувство за принадлежност към екип или организация.

На този етап хората работят сами, записвайки спомените си, като използват лепящи се листчета (ако работят в присъствие) или платформата Miro.com и нейните виртуални лепящи се листчета.

Въпросите, които могат да бъдат зададени:

- Когато говорим за хибридна работа, какво първо ви идва на ум?
- Положителен или отрицателен спомен беше за вас?
- Какво го направи такъв / Кои бяха основните фактори?
- Доколко се чувствате свързани с екипа и организацията си по скалата от 0 до 100. Защо?
- Добавете още положителни и отрицателни примери, които са повлияли на чувството ви за принадлежност към компанията (или вашия екип) по време на пандемията и хибридната работа!
- Как преодоляхте негативното влияние и липсата/загубата на чувство за принадлежност? Какви бяха стратегиите ви?

Стъпка 2: Споделяне в групата

Поканете хората да изберат 3 примера, които са най-важни за тях.

Обучителят трябва да подкрепи групата в намирането на ключовите фактори и най-ефективните стратегии, които хората споделят, и да ги запише (на флипчарт или в онлайн платформа).

Най-доброто и най-лошото преживяване

Описание на дейността

Стъпка 3: Групиране и обобщаване

След като учителят разполага с основните фактори и стратегии, той може да ги групира по някои признаци като ценности, цели и т.н., представляващи бизнеса като цяло.

Обучителят може да използва метода на мисловните карти, ако го намира за подходящ за нуждите на упражнението.

Стъпка 4. Самоанализ и изводи

Обучителят приканва участниците да запишат някои идеи, изводи, заключения относно значението и важността на чувството за принадлежност в хибридна среда за ефективността на екипа, личното благополучие и общите бизнес резултати.

След като споделят заключенията, участниците могат да бъдат поканени да разработят свое собствено определение за цифрово приобщаване и чувство за принадлежност в хибридна работна среда.

Дебриф / Анализ на резултатите

В края на дейността учителят трябва да покани участниците да обмислят опита и:

- първо – да запишат впечатления, прозрения, идеи, нови неща, които са разбрали или научили, и т.н.
- второ – да споделят с групата.
- трето – учителят може да групира твърденията по сходство и важност. Това може да бъде нагледен файл или флипчарт, който да се използва по-нататък в обучението.

Адаптиране на упражнението към онлайн среда

Дейността е подходяща както за онлайн, така и за офлайн събития. За онлайн сесиите е добре да има:

- малки групи – между 5 и 8 души, за да се осигури пространство и време за участие на всички и за споделяне на опит и мнение.

- онлайн платформа за груповата работа Miro.com.
- платформи за онлайн срещи като Zoom, Google Meet или други, както и възможност за по-дълги сесии (не само 40 минути).
- Програма и времеви интервали, за да може да се проследява времето и резултатите, тъй като тази дейност е само част от обучението, а не самото обучение.
- Кратка презентация с инструкции за всяка фаза, така че участниците да знаят темата, по която работят във всеки един момент.
- Няколко физически дейности за разчупване на леда и поддържане на фокуса на хората.

Упражнение 5.2

Разберете хората си

Вид активност:
Групова /
индивидуална

ОПИСАНИЕ

Въз основа на метода Design Thinking участниците ще бъдат поканени да създадат 3 различни образа на своите служители и/или мениджъри:

- тези, които работят само от разстояние;
- тези, които работят хибридно.

Целта е да се изследват различни аспекти на тези личности, да се разберат техните проблеми, нужди, възможности, перспективи, чувство за принадлежност към екипа и компанията. Въз основа на това участниците ще могат да генерират идеи за това как да разработят програми и дейности, които да отговарят на нуждите на техните хора, за да подобрят чувството за принадлежност към екипа и организацията.

ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

След приключване на тази дейност учащите ще постигнат следните резултати от ученето:

- ще разберат как да използват модела Design Thinking, за да проучат личността и нуждите.
- ще могат да създават целенасочени и адаптирани програми и мерки за посрещане на собствените си нужди по отношение на развитието и поддържането на чувството за принадлежност и цифровото приобщаване.

НЕОБХОДИМИ МАТЕРИАЛИ

- За офлайн сесия: флипчарт, бели дъски и маркери, лепящи листчета, бели листове, моливи, химикалки, тиксо
- Модел на личността за дизайн мислене – <https://www.designabetterbusiness.tools/tools/persona-canvas>
- За онлайн сесията: Онлайн курс PROSPER, PPT презентация, (не е включена), платформа за онлайн срещи, микрофон и слушалки, лаптоп/компютър с камера, силна интернет връзка, платформа за сътрудничество като Miro.com, Модел на личността в Design Thinking.

ВРЕМЕ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ

~ 60 до 90 минути, в зависимост от броя на участниците.

Разберете хората си

Теоретична основа

PROSPER Онлайн курс:
Модул 3, единици 1 и 2:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-1-understanding-the-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- значението на чувството за принадлежност към организацията.
- факторите, които влияят върху чувството за принадлежност
- риск от липса или слабо чувство за принадлежност
- Теорията SCARF за ангажираността на служителите, базирана на неврологичните открития за поведението на хората
- Някои статистически данни и изследвания, включени в модула 3.
- Няколко примера от реалния живот или казуси (за предпочитане местни и международни).

Модул 3, Раздел 3:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>
- Внедряване на чувството за принадлежност в опита на служителите
- Мултикултурен аспект и цифрово приобщаване в хибридната реалност

Модул 3, Раздел 4

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>
- Творчески методи за подхождане към проблеми и нови ситуации – Design Thinking

Допълнителна информация можете да получите тук:

- ПЕРСОНАТА – базинсо въведение,
<https://www.interaction-design.org/literature/article/personas-why-and-how-you-should-use-them>

Подготовка

Обучителят трябва да е запознат с модул 3, раздели 1, 2, 3 и 4 от онлайн курса PROSPER, тъй като тази дейност се нуждае от цялостно разбиране на модула.

Полезно допълнение към подготовката биха могли да бъдат допълнителни онлайн уроци за това как да се използва и прилага методът Design Thinking.

- Пълен курс по Design Thinking – <https://www.youtube.com/watch?v=4nTh3AP6knM>

Въведение

Дейността може да бъде представена с няколко успешни истории или вдъхновяващо видео.

Описание на дейността

Персонажите са измислени герои. Участниците ще ги създадат, като проучат различните видове работни модели и служителите, които участват в тях.

Основната цел е да осъзнаете, че различните хора имат различни нужди и очаквания, поради което трябва да прилагате различни решения.

Основният въпрос е: "Какво трябва да преживее и да има тази личност, за да почувства силно чувство на принадлежност и приобщаване в отдалечена или в хибридна работна среда?"

Разберете хората си

Описание на дейността

Стъпка 1: Създайте групи (ако работите в групи) или просто оставете отделния участник да избере личност, върху която иска да се съсредоточи.

Стъпка 2: Кратко теоретично въведение за методологията Design Thinking и как се описва личност.

Стъпка 3: Работа в малки групи / или учителят работи в тясно сътрудничество с отделния участник. Следвайте платното на личността и опишете всички полета. Направете някои заключения и ги споделете.

Стъпка 4: Идеи: опитайте се да генерирате възможно най-много различни идеи как да отговорите на потребностите на личността по отношение на подобряване на чувството ѝ за принадлежност към компанията/екипа.

Стъпка 5: Споделете и класирайте най-добрите идеи, които са прости и лесни за изпълнение.

Стъпка 6: Коментирайте как конкретно всеки от участниците би участвал в изпълнението на някои от тях.

- онлайн платформа за групова работа Miro.com.
- платформи за онлайн срещи като Zoom, Google Meets или други, както и възможност за по-дълги сесии (не само 40 минути).
- Програма и времеви интервали, за да може да се проследява времето и резултатите, тъй като тази дейност е само част от обучението, а не самото обучение.
- Кратка презентация с инструкции за всяка фаза, така че участниците да знаят темата, по която работят във всеки един момент.
- Няколко физически дейности за разчупване на леда и поддържане на фокуса на хората.
- Платното с личността от метода Design Thinking като отделен файл, който може да бъде изпратен на малките групи за допълнително описание на избраната личност.

Дебриф / Анализ на резултатите

В края на дейността учителят трябва да покани участниците да обмислят опита и:

- първо – да запишат впечатления, прозрения, идеи, нови неща, които са разбрали или научили, и т.н.
- второ – да споделят с групата.
- трето – учителят може да групира твърденията по сходство и важност. Това може да бъде нагледен файл или флипчарт, който да се използва по-нататък в обучението.

Адаптиране на упражнението към онлайн среда

Дейността е подходяща както за онлайн, така и за офлайн събития. За онлайн сесиите е добре да има:

- малки групи – между 5 и 8 души, за да се осигури пространство и време за участие на всички и за споделяне на опит и мнение.

Упражнение 5.3

Измерване на усещането за приобщаване в хибридна работна среда

Вид активност:
Групова /
индивидуална

ОПИСАНИЕ

Дейността има за цел да развие по-добро разбиране за това как да се създаде въпросник за измерване на усещането за приобщаване и принадлежност в хибридна работна среда, като се направи подбор на основните фактори и се базира на истински истории.

ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

След приключване на тази дейност учащите ще постигнат следните резултати от ученето:

- по-добро разбиране за избора на фактори за включване и измерване.
- тяхното тестване и подобряване.
- приложение чрез разработване на комуникационна стратегия.

НЕОБХОДИМИ МАТЕРИАЛИ

- За офлайн сесия: флипчарт, маркери, лепкави бележки, бели листове, моливи, химикалки, тиксо, Онлайн курс PROSPER.
- За онлайн сесията: PPT презентация (не е включена), платформа за онлайн срещи, микрофон и слушалки, лаптоп/компютър с камера, силна интернет връзка, платформа за сътрудничество като Miro.com, Модел на личността в Design Thinking.

ВРЕМЕ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ

~ 60-80 мин., в зависимост от броя на участниците.

Измерване на усещането за приобщаване в хибридна работна среда

Теоретична основа

Модул 3, част 2 от онлайн курса PROSPER:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- факторите, които влияят върху чувството за принадлежност;
- риск от липса или слабо чувство за принадлежност;
- теорията SCARF за ангажираността на служителите, основана на откритията на неврологията за поведението на хората;
- Опитът на служителите на хибридно работно място
- Някои статистически данни и изследвания, включени в модул 3.
- Няколко примера от реалния живот или казуси (за предпочитане местни и международни).
- Преди да започнете измерването на цифровото приобщаване / усещане за принадлежност.
- Измерване на цифровото приобщаване / усещането за принадлежност
- Насочващи методи и инструменти за онлайн проучвания.

Подготовка

Обучителят трябва да е запознат с Модул 3, Части 1, 2, 3 и 4 от онлайн курса на PROSPER, тъй като това упражнение се нуждае от цялостното разбиране на модула.

Въведение

Дейността може да бъде въведена с размишление за това кои са най-важните фактори за участниците, за да почувстват силно чувство за принадлежност и да съберат положителни истории.

За предпочитане е учителят да насочи участниците към разглеждане на трите стълба на хибридно приобщаване – техническа свързаност, усещане за принадлежност към екипа/компанията, набор от умения, необходими на мениджърите и служителите. Или да остави участниците да се съсредоточат върху най-важните за тях теми.

Описание на дейността

Теоретично въведение за това как да се измери чувството за принадлежност и приобщаване в хибридна работна среда.

Стъпка 1: Размишление за основните фактори, които карат участниците да се чувстват включени и горди, че са част от своите екипи/компании. Можете да помолите участниците да нарисуват символ за всеки от тях и да ги съберат виртуално или на флипчарт.

Стъпка 2: Разделете участниците на групи. Всяка група трябва да избере поне един от факторите, за да състави въпросник.

Стъпка 3: Нека групите съставят въпросник и ключ към него.

Стъпка 4: Разменете въпросниците между групите, оставете ги да ги тестват и да дадат обратна връзка.

Стъпка 5: Ако е необходимо, оставете групите да направят някои корекции.

Стъпка 6. Всяка група ще създаде собствена комуникационна стратегия, за да представи и ангажира служителите си в процеса.

Стъпка 7: Коментирайте резултатите.

Дебриф / Анализ на резултатите

В края на дейността учителят трябва да покани участниците да обмислят опита и:

- Първо – да запишат впечатления, прозрения, идеи, нови неща, които са разбрали или научили.
- Второ – да споделят с групата.
- Трето – учителят групира твърденията по сходство и важност, за да се използва по-нататък.

Адаптиране на упражнението към онлайн среда

За онлайн сесиите е добре да има:

- малки групи – между 5 и 8 души, за да има време за споделяне на опит и мнение.
- Онлайн платформа за групово работно пространство, платформи за онлайн срещи като Zoom, Google Meet, др.
- Програма и времеви интервали, за да може да се проследява времето и резултатите, тъй като тази дейност е само част от обучението, а не самото обучение.
- Кратка презентация с инструкции за всяка фаза, така че участниците да знаят темата, по която работят във всеки един момент.
- Няколко физически дейности / ледоразбивачи за поддържане на фокуса на хората.
- Образци на въпросници.
- Ако е подходящо, използвайте mentimeter.com

Упражнение 5.4

Създаване на сценарий за видеоклип

Вид активност:
Групова /
индивидуална

ОПИСАНИЕ

Въз основа на Модул 3 от онлайн курса PROSPER и за предпочитане на другите дейности (1, 2 и 3), участниците ще бъдат поканени да създадат сценарий за видеоклип, който ще популяризира хибридно включване в компанията и ще служи като инструмент за подобряване на работодателската марка – вътрешно и външно.

В най-добрия случай сценарият на видеото ще се основава на споделените истории (добри и негативни примери), заключения, Persona Canvas от метода Design Thinking и други.

По време на упражнението могат да се използват някои творчески методи и техники, за да се генерират повече и по-добри идеи (ако работите в група).

ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

След като завършат тази дейност, обучаемите ще постигнат следните резултати от ученето:

- ще могат да прилагат различни творчески подходи, за да намерят решение за подобряване на марката на работодателя.
- ще могат да напишат сценарий за видеоклип за бъдещи нужди.

НЕОБХОДИМИ МАТЕРИАЛИ

- За офлайн сесия: флипчарт, маркери, лепкави бележки, бели листове, моливи, химикалки, тиксо.
- За онлайн сесията: Онлайн курс PROSPER, PPT презентация (не е включена), платформа за онлайн срещи, микрофон и слушалки, лаптоп/компютър с камера, силна интернет връзка, платформа за сътрудничество като Miro.com.

ВРЕМЕ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ

~ 60 - 80 мин., в зависимост от броя на участниците.

Създаване на сценарий за видеоклип

Теоретична основа

Модул 3, част 4 от онлайн курса PROSPER:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>
- Провеждане на творчески сесии в хибридна среда
- Техники за брейнсторминг за по-добър хибриден опит
- Допълнителна информация за това как да напишете впечатляващи сценарии можете да намерите тук:
- Как да напишем сценарий на видеоклип [шаблон + видео], <https://blog.hubspot.com/marketing/how-to-write-a-video-script-ht>

Подготовка

Обучителят трябва да е запознат с Модул 3, Раздел 4 от онлайн курса PROSPER.

Също така би било полезно, ако са събрали успешни или значими истории (разказване на истории) по време на взаимодействието с аудиторията си.

Въведение

Дейността може да бъде представена с вдъхновяващ видеоклип по темата за хибридно/цифровото приобщаване.

Можете да използвате този от Модул 3, Раздел 2 на онлайн курса PROSPER – Inclusion Starts With I (Включването започва с I), Accenture, <https://www.youtube.com/watch?v=2g88Ju6nkcg>

Или намерете подобен или друг подходящ видеоклип, за да започнете дискусията за важността на показването и използването на видеоклипове в усилията ви да създадете силно чувство за принадлежност и приобщаване във вашата компания.

Описание на дейността

Стъпка 1: Разбиване на леда с видеоклипа + обсъждане на най-силния момент и посланията в него.

Стъпка 2: Разделете участниците по двойки/групи. Всяка група трябва да избере до 3 фактора, върху които би искала да се фокусира в своето видео. Тези фактори трябва да са значими и важни за

участниците в момента.

Стъпка 3: Нека групите да съставят сценарий за видеоклип с продължителност не повече от 2 минути (или по-малко).

Стъпка 4: Ако е възможно, помолете участниците да го изиграят. Ако обучението се провежда лично, може да се нуждаете от някои допълнителни материали. Ако е онлайн – помолете групите да покажат различни изображения, за да направят кратко представяне на своя сценарий.

Стъпка 5: Представяне и споделяне на впечатления.

Дебриф / Анализ на резултатите

В края на дейността учителят трябва да покани участниците да обмислят опита и:

- първо – да запишат впечатления, прозрения, идеи, нови неща, които сте разбрали или научили, и т.н.
- второ – да споделят с групата.
- трето – учителят може да групира твърденията по сходство и важност. Това може да бъде нагледен файл или флипчарт, който да се използва по-нататък в обучението.
- начертайте повече идеи за нови видеоклипове.

Адаптиране на упражнението към онлайн среда

Дейността е подходяща както за онлайн, така и за офлайн събития. За онлайн сесиите е добре да има:

- малки групи – между 5 и 8 души, за да се осигури пространство и време за участие на всички и за споделяне на опит и мнение.
- онлайн платформа за групово работно Miro.com.
- платформи за онлайн срещи като Zoom, Google Meets или други, както и възможност за по-дълги сесии (не само 40 минути).
- Програма и времеви интервали, за да може да се проследява времето и резултатите, тъй като тази дейност е само част от обучението, а не самото обучение.
- Кратка презентация с инструкции за всяка фаза, така че участниците да знаят темата, по която работят във всеки един момент.