

# 05

## Κατανόηση και εφαρμογή της ψηφιακής συμμετοχικότητας

- 5.1 Η καλύτερη και η χειρότερη εμπειρία
- 5.2 Κατανοήστε τους ανθρώπους σας
- 5.3 Μέτρηση της αίσθησης συμμετοχικότητας σε ένα υβριδικό περιβάλλον εργασίας
- 5.4 Δημιουργήστε ένα σενάριο για ένα βίντεο

# Δραστηριότητα 5.1

## Η καλύτερη και η χειρότερη εμπειρία

## Τύπος Δραστηριότητας: Ατομικά ή ομαδικά

### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Σε αυτή τη δραστηριότητα οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να:

- να διερευνήσουν τις δικές τους θετικές και αρνητικές εργασιακές εμπειρίες από την αρχή της ηλεκτρονικής ή υβριδικής εργασίας και να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στο πώς μια συγκεκριμένη εμπειρία επηρέασε την αίσθηση του ανήκειν στην ομάδα και τον οργανισμό,
- να προσδιορίσουν τους παράγοντες που τους επηρέασαν περισσότερο,
- να βγάλουν τα δικά τους συμπεράσματα σχετικά με το τι σημαίνει ψηφιακή (υβριδική) συμμετοχικότητα και γιατί έχει σημασία.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

- να γνωρίζουν την ποικιλία των παραγόντων που επηρεάζουν την αίσθηση του ανήκειν σε ένα υβριδικό περιβάλλον.
- να είναι σε θέση να αντιστοιχίζουν τα συναισθήματα και τις ανάγκες (ιδίως εκείνες που δεν ικανοποιούνται).
- (εάν εργάζονται σε ομάδα) να είναι σε θέση να ανταλλάξουν ιδέες και να εμπλουτίσουν τη δική τους κατανόηση του πεδίου εφαρμογής της ψηφιακής ενσωμάτωσης.
- να είναι σε θέση να κατανοήσουν και να καθορίσουν τους τομείς για περαιτέρω κατάρτιση και ανάπτυξη των ατόμων του οργανισμού.

### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Για τη συνεδρία εκτός σύνδεσης: flipchart, δείκτες, αυτοκόλλητες σημειώσεις, λευκά χαρτιά, μολύβια, στυλό, ταινία
- Για τη διαδικτυακή συνεδρία: Διαδικτυακό μάθημα PROSPER, Παρουσίαση PPT (δεν περιλαμβάνεται), διαδικτυακή πλατφόρμα συναντήσεων, μικρόφωνο και ακουστικά, φορητό υπολογιστή / PC με κάμερα, ισχυρή σύνδεση στο διαδίκτυο, συνεργατική πλατφόρμα όπως το Miro.com.

### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

40 - 50 λεπτά, ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων.

# Η καλύτερη και η χειρότερη εμπειρία

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Διαδικτυακό μάθημα PROSPER, Ενότητα 3, Ενότητες 1 και 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/>
- τη σημασία της αίσθησης του ανήκειν στον οργανισμό
- τους παράγοντες που επηρεάζουν την αίσθηση του ανήκειν
- ο κίνδυνος έλλειψης ή κακής αίσθησης του ανήκειν
- Η θεωρία SCARF για τη δέσμευση των εργαζομένων, βασισμένη στις ανακαλύψεις της Νευροεπιστήμης για τη συμπεριφορά των ανθρώπων.
- Ορισμένες στατιστικές και έρευνες, που περιλαμβάνονται στην Ενότητα 3.
- Μερικά παραδείγματα ή μελέτες περίπτωσης (κατά προτίμηση τοπικά και διεθνή).

## Προετοιμασία

Αυτή η δραστηριότητα μπορεί να διεξαχθεί ως εισαγωγή στην Ενότητα 3 της πλατφόρμας μάθησης. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με την Ενότητα 3, την Ενότητα 1 και την Ενότητα 2.

Μια χρήσιμη προσθήκη στην προετοιμασία, προκειμένου να μπορέσουμε να υποστηρίξουμε τους συμμετέχοντες στη διερεύνηση των εμπειριών, των συναισθημάτων, των αναγκών και των πιθανών ενεργειών τους, θα ήταν η θεωρία και η πρακτική της μη βίαιης επικοινωνίας του Marshall Rosenberg.

- Το Κέντρο Μη Βίαιης Επικοινωνίας - <https://www.cnvc.org/>

Η μέθοδος Mind Mapping μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη σύνοψη των αποτελεσμάτων της συζήτησης:

- Πώς να φτιάξετε έναν χάρτη μυαλού - <https://www.mindmapping.com/>

## Εισαγωγή

Η ίδια η δραστηριότητα είναι σαν προθέρμανση για την Ενότητα 3 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER - Ψηφιακή Συμμετοχικότητα. Είναι ένας συνδυασμός αυτοαναστοχασμού, ανταλλαγής απόψεων και συζήτησης.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

### Βήμα 1. Ανάκληση αναμνήσεων

Ο εκπαιδευτής θα καλέσει τους συμμετέχοντες να σκεφτούν 5 θετικές και 5 αρνητικές εμπειρίες κατά τη διάρκεια της πανδημίας, που σχετίζονται με την προσωπική τους αίσθηση ότι ανήκουν σε μια ομάδα ή έναν οργανισμό.

Σε αυτό το στάδιο οι άνθρωποι εργάζονται μόνοι τους, γράφοντας τις αναμνήσεις τους, χρησιμοποιώντας αυτοκόλλητες σημειώσεις (αν εργάζονται παρουσία) ή την πλατφόρμα Miro.com και τις εικονικές αυτοκόλλητες σημειώσεις της.

Τα ερωτήματα που μπορούν να τεθούν:

- Όταν μιλάτε για υβριδικό έργο, τι σας έρχεται πρώτα στο μυαλό;
- Ήταν θετικό ή αρνητικό για εσάς;
- Τι το έκανε τέτοιο / Ποιοι ήταν οι κύριοι παράγοντες;
- Πόσο συνδεδεμένος νιώσατε με την ομάδα και τον οργανισμό σας στην κλίμακα από το 0 έως το 100. Γιατί;
- Προσθέστε περισσότερα θετικά και αρνητικά παραδείγματα που επηρέασαν την αίσθηση του ανήκειν στην εταιρεία (ή την ομάδα σας) κατά τη διάρκεια της πανδημίας και της υβριδικής εργασίας!
- Πώς ξεπεράσατε την αρνητική επιρροή και την έλλειψη/απώλεια της αίσθησης του ανήκειν; Ποιες ήταν οι στρατηγικές σας;

### Βήμα 2. Μοιραστείτε στην ομάδα

Ζητήστε από τους ανθρώπους να επιλέξουν τα 3 παραδείγματα που είναι τα πιο σημαντικά για αυτούς. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να υποστηρίξει την ομάδα να βρει τους βασικούς παράγοντες και τις πιο αποτελεσματικές στρατηγικές που μοιράζονται οι άνθρωποι και να τις καταγράψει (σε ένα flipchart ή σε μια διαδικτυακή πλατφόρμα).

### Βήμα 3. Ομαδοποίηση και σύνοψη

Αφού ο εκπαιδευτής έχει τους κύριους παράγοντες και στρατηγικές, μπορεί να τους ομαδοποιήσει με βάση κάποια χαρακτηριστικά, όπως αξίες, στόχους κ.λπ., που αντιπροσωπεύουν την επιχείρηση γενικά.

Ο εκπαιδευτής μπορεί να χρησιμοποιήσει τη μέθοδο χαρτογράφησης του νου, αν τη θεωρεί κατάλληλη για τις ανάγκες της άσκησης.

# The best and the worst experience

## Περιγραφή Δραστηριότητας

### Βήμα 4. Αυτοαναστοχασμός και συμπεράσματα

Ο εκπαιδευτής καλεί τους συμμετέχοντες να καταγράψουν κάποιες ιδέες, συμπεράσματα, ιδέες σχετικά με τη σημασία και τη σημασία της αίσθησης του ανήκειν στο υβριδικό περιβάλλον για την αποτελεσματικότητα της ομάδας, την προσωπική ευημερία και τα συνολικά επιχειρηματικά αποτελέσματα.

Μετά την ανταλλαγή των συμπερασμάτων, οι συμμετέχοντες μπορούν να κληθούν να αναπτύξουν τον δικό τους ορισμό της ψηφιακής ενσωμάτωσης και της αίσθησης του ανήκειν σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον.

## Ενημέρωση

Στο τέλος της δραστηριότητας ο εκπαιδευτής θα πρέπει να καλέσει τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν την εμπειρία και να:

- καταγράψτε πρώτα τις εντυπώσεις, τις ιδέες, τα νέα πράγματα που κατανοήσατε ή μάθατε κ.λπ.
- δεύτερον, να μοιραστείτε με την ομάδα.
- τρίτον, ο εκπαιδευτής μπορεί να ομαδοποιήσει τις δηλώσεις ανάλογα με την ομοιότητα και τη σημασία τους. Αυτό θα μπορούσε να είναι ένα οπτικό αρχείο ή ένα flipchart, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί περαιτέρω στην εκπαίδευση.

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Η δραστηριότητα είναι κατάλληλη τόσο για online όσο και για offline εκδηλώσεις. Για τη διαδικτυακή συνάντηση θα ήταν καλό να υπάρχει:

- μικρές ομάδες - μεταξύ 5 και 8 ατόμων, ώστε να εξασφαλίζεται χώρος και χρόνος για τη συμμετοχή όλων και την ανταλλαγή εμπειριών και απόψεων.
- διαδικτυακή πλατφόρμα για ομαδική εργασία Miro.com.
- διαδικτυακές πλατφόρμες συναντήσεων όπως Zoom, Google Meet ή άλλες, και δυνατότητα για μεγαλύτερες συνεδρίες (όχι μόνο 40 λεπτά).

- Ατζέντα και χρονοδιαγράμματα, ώστε να είναι δυνατή η παρακολούθηση του χρόνου και των αποτελεσμάτων, καθώς η δραστηριότητα αυτή αποτελεί μόνο μέρος της κατάρτισης και όχι την ίδια την κατάρτιση.
- Μια σύντομη παρουσίαση με οδηγίες για κάθε φάση, ώστε οι συμμετέχοντες να γνωρίζουν κάθε στιγμή το θέμα πάνω στο οποίο εργάζονται.
- Λίγες φυσικές δραστηριότητες / icebreakers για να διατηρηθεί η εστίαση των ανθρώπων.

# Δραστηριότητα 5.2

## Κατανοήστε τους ανθρώπους σας

### Τύπος Δραστηριότητας: Ομάδα / άτομο

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Με βάση τη μέθοδο Design Thinking, οι συμμετέχοντες θα κληθούν να δημιουργήσουν 3 διαφορετικές προσωποποιήσεις των υπαλλήλων ή/και των διευθυντών τους:

- εκείνοι που εργάζονται μόνο από απόσταση,
- εκείνους που εργάζονται υβριδικά

Ο στόχος είναι να εξερευνήσουμε διάφορες πτυχές αυτών των προσωπικοτήτων, να κατανοήσουμε τα προβλήματα, τις ανάγκες, τις δυνατότητες, τις ευκαιρίες, την αίσθηση ότι ανήκουν στην ομάδα και την εταιρεία τους. Με βάση αυτό οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να δημιουργήσουν ιδέες για το πώς να αναπτύξουν προγράμματα και δραστηριότητες που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των ανθρώπων τους προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της αίσθησης του ανήκειν στην ομάδα και στον οργανισμό..

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

- θα κατανοήσουν πώς να χρησιμοποιούν το μοντέλο Design Thinking για να διερευνήσουν την προσωπικότητα και τις ανάγκες.
- θα είναι σε θέση να δημιουργήσουν στοχευμένα και εξατομικευμένα προγράμματα και μέτρα για την αντιμετώπιση των δικών τους αναγκών όσον αφορά την ανάπτυξη και τη διατήρηση της αίσθησης του ανήκειν και της ψηφιακής ενσωμάτωσης

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Για τη συνεδρία εκτός σύνδεσης: flipchart, λευκοί πίνακες μαρκαδόροι, αυτοκόλλητες σημειώσεις, λευκά χαρτιά, μολύβια, στυλό, ταινία, Μοντέλο προσωπικοτήτων σχεδιαστικής σκέψης - <https://www.designabetterbusiness.tools/tools/persona-canvas>
- Για τη διαδικτυακή συνεδρία: Διαδικτυακό μάθημα PROSPER, Παρουσίαση PPT, (δεν περιλαμβάνεται), διαδικτυακή πλατφόρμα συναντήσεων, μικρόφωνο και ακουστικά, φορητό υπολογιστή / PC με κάμερα, ισχυρή σύνδεση στο διαδίκτυο, συνεργατική πλατφόρμα όπως το Miro.com, Μοντέλο προσωπικοτήτων σχεδιαστικής σκέψης..

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

60 έως 90 λεπτά, ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων

# Κατανοήστε τους ανθρώπους σας

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Διαδικτυακό μάθημα PROSPER:

Ενότητα 3, Κεφάλαια 1 και 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/>
- τη σημασία της αίσθησης του ανήκειν στον οργανισμό
- τους παράγοντες που επηρεάζουν την αίσθηση του ανήκειν
- ο κίνδυνος έλλειψης ή κακής αίσθησης του ανήκειν
- Η θεωρία SCARF για τη δέσμευση των εργαζομένων, βασισμένη στις ανακαλύψεις της Νευροεπιστήμης για τη συμπεριφορά των ανθρώπων.
- Ορισμένες στατιστικές και έρευνες, που περιλαμβάνονται στην Ενότητα 3.
- Μερικά παραδείγματα ή μελέτες περίπτωσης (κατά προτίμηση τοπικά και διεθνή).

### Ενότητα 3, Κεφάλαιο 3:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>
- Εφαρμογή της αίσθησης του ανήκειν στο πλαίσιο της εμπειρίας των εργαζομένων
- Πολυπολιτισμική πτυχή και ψηφιακή ενσωμάτωση στην υβριδική πραγματικότητα

### Ενότητα 3, Κεφάλαιο 4

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>
- Δημιουργικές μέθοδοι προσέγγισης προβλημάτων και νέων καταστάσεων - Design Thinking

Πρόσθετες πληροφορίες μπορείτε να λάβετε εδώ:

- Πρόσωπα – Μια απλή Εισαγωγή, <https://www.interaction-design.org/literature/article/personas-why-and-how-you-should-use-them>

## Προετοιμασία

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με την Ενότητα 3, τις Ενότητες 1, 2, 3 και 4 του διαδικτυακού

μαθήματος PRSOPER, καθώς η δραστηριότητα αυτή απαιτεί τη συνολική κατανόηση της ενότητας.

Μια χρήσιμη προσθήκη στην προετοιμασία θα μπορούσε να είναι πρόσθετα διαδικτυακά σεμινάρια για τον τρόπο χρήσης και εφαρμογής της μεθόδου Design Thinking.

Design Thinking Full Course - <https://www.youtube.com/watch?v=4nTh3AP6knM>

## Εισαγωγή

Η δραστηριότητα θα μπορούσε να εισαχθεί με κάποιες επιτυχημένες ιστορίες ή ένα εμπνευσμένο βίντεο.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

Οι personas είναι φανταστικοί χαρακτήρες. Οι συμμετέχοντες θα τις δημιουργήσουν ερευνώντας τους διάφορους τύπους μοντέλων εργασίας και τους εργαζόμενους που εμπλέκονται σε αυτά.

Ο κύριος στόχος είναι να αναγνωρίσετε ότι οι διαφορετικοί άνθρωποι έχουν διαφορετικές ανάγκες και προσδοκίες, επομένως πρέπει να εφαρμόσετε διαφορετικές λύσεις.

Το κύριο ερώτημα είναι: "Τι χρειάζεται να βιώσει και να έχει αυτή η προσωπικότητα, για να νιώσει μια ισχυρή αίσθηση του ανήκειν και της συμμετοχικότητας σε ένα απομακρυσμένο ή σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον;".



# Κατανοήστε τους ανθρώπους σας

## Περιγραφή Δραστηριότητας

**Βήμα 1:** Σχηματίστε ομάδες (αν εργάζεστε σε ομάδες) ή απλά αφήστε τον κάθε συμμετέχοντα να επιλέξει μια προσωπικότητα στην οποία θέλει να επικεντρωθεί.

**Βήμα 2:** Σύντομη θεωρητική εισαγωγή στη μεθοδολογία Design Thinking και στον τρόπο περιγραφής μιας προσωπικότητας.

**Βήμα 3:** Εργασία σε μικρές ομάδες / ή ο εκπαιδευτής συνεργάζεται στενά με τον κάθε συμμετέχοντα. Ακολουθήστε τον καμβά της persona και περιγράψτε όλα τα πεδία. Κάντε κάποια συμπεράσματα και μοιραστείτε τα.

**Βήμα 4:** Ιδεολογήστε: προσπαθήστε να δημιουργήσετε όσο το δυνατόν περισσότερες διαφορετικές ιδέες για το πώς να αντιμετωπίσετε τις ανάγκες της συγκεκριμένης προσωπικότητας όσον αφορά τη βελτίωση της αίσθησης του ανήκειν στην εταιρεία/ομάδα.

**Βήμα 5:** Μοιραστείτε και κατατάξτε τις καλύτερες ιδέες που είναι απλές και εύκολα υλοποιήσιμες.

**Βήμα 6:** Σχολιάστε πόσο ιδιαίτερα θα συμμετείχε ο καθένας από τους συμμετέχοντες στην υλοποίηση ορισμένων από αυτές.

- μικρές ομάδες - μεταξύ 5 και 8 ατόμων, ώστε να εξασφαλίζεται χώρος και χρόνος για τη συμμετοχή όλων και την ανταλλαγή εμπειριών και απόψεων.
- μια διαδικτυακή πλατφόρμα για ομαδική εργασία στη γραμμή Miro.com.
- διαδικτυακές πλατφόρμες συναντήσεων όπως Zoom, Google Meets ή άλλες, και δυνατότητα για μεγαλύτερες συνεδρίες (όχι μόνο 40 λεπτά).
- Ατζέντα και χρονοδιαγράμματα, ώστε να είναι δυνατή η παρακολούθηση του χρόνου και των αποτελεσμάτων, καθώς η δραστηριότητα αυτή αποτελεί μόνο μέρος της κατάρτισης και όχι την ίδια την κατάρτιση.
- Μια σύντομη παρουσίαση με οδηγίες για κάθε φάση, ώστε οι συμμετέχοντες να γνωρίζουν κάθε στιγμή το θέμα πάνω στο οποίο εργάζονται.
- Λίγες φυσικές δραστηριότητες / icebreakers για να διατηρηθεί η εστίαση των ανθρώπων.
- Ο καμβάς Persona της μεθόδου Design Thinking ως ξεχωριστό αρχείο που μπορεί να σταλεί στις μικρές ομάδες για περαιτέρω περιγραφή της persona που επιλέχθηκε.

## Ενημέρωση

Στο τέλος της δραστηριότητας ο εκπαιδευτής θα πρέπει να καλέσει τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν την εμπειρία και να:

- καταγράψτε πρώτα τις εντυπώσεις, τις ιδέες, τα νέα πράγματα που κατανοήσατε ή μάθατε κ.λπ.
- δεύτερον, να μοιραστείτε με την ομάδα.
- τρίτον, ο εκπαιδευτής μπορεί να ομαδοποιήσει τις δηλώσεις ανάλογα με την ομοιότητα και τη σημασία τους. Αυτό θα μπορούσε να είναι ένα οπτικό αρχείο ή ένα flipchart, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί περαιτέρω στην εκπαίδευση

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Η δραστηριότητα είναι κατάλληλη τόσο για online όσο και για offline εκδηλώσεις. Για τη διαδικτυακή συνάντηση θα ήταν καλό να υπάρχει:

## Δραστηριότητα 5.3

# Μέτρηση της αίσθησης συμμετοχικότητας σε ένα υβριδικό περιβάλλον εργασίας

Τύπος  
Δραστηριότητας:  
Ομάδα / άτομο

### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Η δραστηριότητα αποσκοπεί στην ανάπτυξη καλύτερης κατανόησης του τρόπου δημιουργίας ενός ερωτηματολογίου για τη μέτρηση της αίσθησης της ενσωμάτωσης και του ανήκειν σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον, εξετάζοντας μια επιλογή των κύριων παραγόντων και βασιζόμενοι σε αληθινές ιστορίες.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η δραστηριότητα αποσκοπεί στην ανάπτυξη καλύτερης κατανόησης του τρόπου δημιουργίας ενός ερωτηματολογίου για τη μέτρηση της αίσθησης της ενσωμάτωσης και του ανήκειν σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον, εξετάζοντας μια επιλογή των κύριων παραγόντων και βασιζόμενοι σε αληθινές ιστορίες.

### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Για τη συνεδρία εκτός σύνδεσης: flipchart, δείκτες, αυτοκόλλητες σημειώσεις, λευκά χαρτιά, μολύβια, στυλό, ταινία, Διαδικτυακό μάθημα PROSPER
- Για τη διαδικτυακή συνεδρία: Παρουσίαση PPT (δεν περιλαμβάνεται), διαδικτυακή πλατφόρμα συναντήσεων, μικρόφωνο και ακουστικά, φορητό υπολογιστή / PC με κάμερα, ισχυρή σύνδεση στο διαδίκτυο, συνεργατική πλατφόρμα όπως το Miro.com, Μοντέλο προσωπικοτήτων σχεδιαστικής σκέψης.

### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

60 - 80 λεπτά, ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων.



# Μέτρηση της αίσθησης συμμετοχικότητας σε ένα υβριδικό περιβάλλον εργασίας

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Ενότητα 3, Ενότητα 2 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- τους παράγοντες που επηρεάζουν την αίσθηση του ανήκειν,
- τον κίνδυνο έλλειψης ή κακής αίσθησης του ανήκειν,
- τη θεωρία SCARF για τη δέσμευση των εργαζομένων, η οποία βασίζεται στις ανακαλύψεις των νευροεπιστημών για τη συμπεριφορά των ανθρώπων,
- Εμπειρία των εργαζομένων (EX) στον υβριδικό χώρο εργασίας
- Ορισμένες στατιστικές και έρευνες, που περιλαμβάνονται στην Ενότητα 3.
- Μερικά παραδείγματα ή μελέτες περίπτωσης (κατά προτίμηση τοπικά και διεθνή).
- Πριν ξεκινήσετε τη μέτρηση της ψηφιακής συμμετοχικότητας/αίσθησης του ανήκειν.
- Μέτρηση της ψηφιακής συμμετοχικότητας/αίσθησης του ανήκειν
- Μέθοδοι και εργαλεία για διαδικτυακές έρευνες

## Προετοιμασία

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με την Ενότητα 3, τις Ενότητες 1, 2, 3 και 4 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER, καθώς η άσκηση αυτή απαιτεί τη συνολική κατανόηση της ενότητας.

## Εισαγωγή

Η δραστηριότητα θα μπορούσε να εισαχθεί με έναν καταγισμό ιδεών σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σημαντικοί παράγοντες για να νιώσουν οι συμμετέχοντες μια ισχυρή αίσθηση του ανήκειν και να συλλέξουν θετικές ιστορίες.

Κατά προτίμηση, ο εκπαιδευτής μπορεί να καθοδηγήσει τους συμμετέχοντες να εξετάσουν τους 3 πυλώνες της υβριδικής συμμετοχικότητας - τεχνική συνδεσιμότητα, αίσθημα συμμετοχής στην ομάδα/στην εταιρεία, το σύνολο των δεξιοτήτων που απαιτούνται για τα στελέχη και τους εργαζόμενους. Ή να αφήσει

τους συμμετέχοντες να επικεντρωθούν στα πιο σημαντικά για αυτούς θέματα.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

Θεωρητική εισαγωγή σχετικά με τον τρόπο μέτρησης της αίσθησης του ανήκειν και της συμμετοχικότητας σε ένα υβριδικό εργασιακό περιβάλλον.

**Βήμα 1:** Καταιγισμός ιδεών σχετικά με τους κύριους παράγοντες για να αισθάνονται οι συμμετέχοντες ότι συμπεριλαμβάνονται και ότι είναι περήφανοι που ανήκουν στην ομάδα/εταιρεία τους. Μπορείτε να ζητήσετε από τους συμμετέχοντες να σχεδιάσουν ένα σύμβολο για καθέναν από αυτούς και να τα συγκεντρώσουν εικονικά ή σε ένα flipchart.

**Βήμα 2:** Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε ομάδες. Κάθε ομάδα πρέπει να επιλέξει τουλάχιστον έναν από τους παράγοντες για να σχηματίσει ένα ερωτηματολόγιο.

**Βήμα 3:** Αφήστε τις ομάδες να συντάξουν ένα ερωτηματολόγιο και ένα κλειδί για αυτό.

**Βήμα 4:** Ανταλλάξτε τα ερωτηματολόγια μεταξύ των ομάδων και αφήστε τις να τα δοκιμάσουν και να δώσουν ανατροφοδότηση.

**Βήμα 5:** Εάν χρειάζεται - αφήστε τις ομάδες να κάνουν κάποιες διορθώσεις.

**Βήμα 6:** Κάθε ομάδα θα δημιουργήσει τη δική της στρατηγική επικοινωνίας για να παρουσιάσει και να εμπλέξει τους υπαλλήλους της στη διαδικασία.

**Βήμα 7:** Σχολιάστε τα αποτελέσματα.

## Ενημέρωση

Στο τέλος της δραστηριότητας ο εκπαιδευτής θα πρέπει να καλέσει τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν την εμπειρία και να:

- καταγράψτε πρώτα τις εντυπώσεις, τις ιδέες, τα νέα πράγματα που κατανοήσατε ή μάθατε κ.λπ.
- δεύτερον, να μοιραστείτε με την ομάδα.
- τρίτον, ο εκπαιδευτής μπορεί να ομαδοποιήσει τις δηλώσεις ανάλογα με την ομοιότητα και τη σημασία τους. Αυτό θα μπορούσε να είναι ένα οπτικό αρχείο ή ένα flipchart, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί περαιτέρω στην εκπαίδευση.

# Μέτρηση της αίσθησης συμμετοχικότητας σε ένα υβριδικό περιβάλλον εργασίας

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Η δραστηριότητα είναι κατάλληλη τόσο για online όσο και για offline εκδηλώσεις. Για τη διαδικτυακή συνάντηση θα ήταν καλό να υπάρχει:

- μικρές ομάδες - μεταξύ 5 και 8 ατόμων, ώστε να εξασφαλίζεται χώρος και χρόνος για τη συμμετοχή όλων και την ανταλλαγή εμπειριών και απόψεων.
- Μια διαδικτυακή πλατφόρμα για ομαδική εργασία στη γραμμή Miro.com.
- διαδικτυακές πλατφόρμες συναντήσεων όπως Zoom, Google Meet ή άλλες, και δυνατότητα για μεγαλύτερες συνεδρίες (όχι μόνο 40 λεπτά).
- Ατζέντα και χρονοδιαγράμματα, ώστε να είναι δυνατή η παρακολούθηση του χρόνου και των αποτελεσμάτων, καθώς η δραστηριότητα αυτή αποτελεί μόνο μέρος της κατάρτισης και όχι την ίδια την κατάρτιση.
- Μια σύντομη παρουσίαση με οδηγίες για κάθε φάση, ώστε οι συμμετέχοντες να γνωρίζουν κάθε στιγμή το θέμα πάνω στο οποίο εργάζονται.
- Λίγες φυσικές δραστηριότητες / icebreakers για να διατηρηθεί η εστίαση των ανθρώπων.
- Ορισμένα πρότυπα ερωτηματολογίων.
- Εάν είναι δυνατόν – δοκιμάστε mentimeter.com

## Δραστηριότητα 5.4

### Δημιουργήστε ένα σενάριο για ένα βίντεο

### Τύπος Δραστηριότητας: Ομάδα / άτομο

#### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Με βάση την Ενότητα 3 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER, και κατά προτίμηση τις άλλες δραστηριότητες (1, 2 και 3), οι συμμετέχοντες θα κληθούν να δημιουργήσουν ένα σενάριο για ένα βίντεο που θα προωθεί την υβριδική ένταξη στην εταιρεία και θα χρησιμεύσει ως εργαλείο για τη βελτίωση της επωνυμίας του εργοδότη - εσωτερικά και εξωτερικά.

Στην καλύτερη περίπτωση, το σενάριο του βίντεο θα βασίζεται στις ιστορίες που μοιράστηκαν (καλά παραδείγματα και αρνητικά), στα συμπεράσματα, στον καμβά Persona από τη μέθοδο Design Thinking και άλλα.

Κατά τη διάρκεια της άσκησης μπορούν να χρησιμοποιηθούν ορισμένες δημιουργικές μέθοδοι και τεχνικές για να παραχθούν περισσότερες και καλύτερες ιδέες (αν εργάζεστε σε ομάδα).

#### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα επιτύχουν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

- να είναι σε θέση να εφαρμόζουν διαφορετικές δημιουργικές προσεγγίσεις για την εξεύρεση λύσης που θα βελτιώσει το brand του εργοδότη.
- να είστε σε θέση να γράψετε ένα σενάριο βίντεο για μελλοντικές ανάγκες.

#### ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- Για τη συνεδρία εκτός σύνδεσης: flipchart, δείκτες, αυτοκόλλητες σημειώσεις, λευκά χαρτιά, μολύβια, στυλό, ταινία
- Για τη διαδικτυακή συνεδρία: Διαδικτυακό μάθημα PROSPER, Παρουσίαση PPT (δεν περιλαμβάνεται), διαδικτυακή πλατφόρμα συναντήσεων, μικρόφωνο και ακουστικά, φορητό υπολογιστή / PC με κάμερα, ισχυρή σύνδεση στο διαδίκτυο, συνεργατική πλατφόρμα όπως το Miro.com.

#### ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

60 - 80 λεπτά, ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων.

# Δημιουργήστε ένα σενάριο για ένα βίντεο

## Θεωρητικό Υπόβαθρο

Ενότητα 3, Ενότητα 4 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>
- Διεξαγωγή δημιουργικών συνεδριών σε υβριδικό περιβάλλον
- Τεχνικές καταϊγισμού ιδεών για καλύτερη υβριδική εμπειρία

Πρόσθετες πληροφορίες για το πώς να γράψετε εντυπωσιακά σενάρια μπορείτε να βρείτε εδώ:

- <https://blog.hubspot.com/marketing/how-to-write-a-video-script-ht>

## Προετοιμασία

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με την Ενότητα 3, Ενότητα 4 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER.

Επίσης, θα βοηθούσε πολύ αν έχουν συλλέξει επιτυχημένες ή σημαντικές ιστορίες (story telling) κατά τη διάρκεια των αλληλεπιδράσεων με το κοινό τους.

## Εισαγωγή

Η δραστηριότητα θα μπορούσε να εισαχθεί με ένα εμπνευσμένο βίντεο σχετικά με το θέμα της υβριδικής/ψηφιακής συμμετοχικότητας.

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε αυτό από την Ενότητα 3, Ενότητα 2 του διαδικτυακού μαθήματος PROSPER - Inclusion Starts With I, από την Accenture, <https://www.youtube.com/watch?v=2g88Ju6nkcg>

Ή βρείτε ένα παρόμοιο ή άλλο κατάλληλο βίντεο για να ανοίξετε τη συζήτηση σχετικά με τη σημασία της προβολής και χρήσης βίντεο στις προσπάθειές σας να δημιουργήσετε ένα ισχυρό αίσθημα συμμετοχής και ενσωμάτωσης στην εταιρεία σας.

## Περιγραφή Δραστηριότητας

**Βήμα 1:** Παγοθραύστης με το βίντεο + συζήτηση σχετικά με την πιο δυνατή στιγμή του βίντεο και τα μηνύματα που περιέχει.

**Βήμα 2:** Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε ζευγάρια/ομάδες. Κάθε ομάδα πρέπει να επιλέξει έως και 3 παράγοντες στους οποίους θα ήθελε να εστιάσει στο βίντεό της. Αυτοί οι παράγοντες θα πρέπει να έχουν νόημα και να είναι σημαντικοί για τους συμμετέχοντες αυτή τη στιγμή.

**Βήμα 3:** Αφήστε τις ομάδες να συνθέσουν ένα σενάριο για ένα βίντεο διάρκειας όχι μεγαλύτερης των 2 λεπτών (ή μικρότερης).

**Βήμα 4:** Εάν είναι δυνατόν, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να το παίξουν. Μπορεί να χρειαστείτε κάποιο επιπλέον υλικό αν η εκπαίδευση γίνεται αυτοπροσώπως. Αν είναι διαδικτυακή - ζητήστε από τις ομάδες να δείξουν διαφορετικές εικόνες για να κάνουν μια σύντομη παρουσίαση του σεναρίου τους.

**Βήμα 5:** Παρουσιάστε και μοιραστείτε τις εντυπώσεις.

## Ενημέρωση

Στο τέλος της δραστηριότητας ο εκπαιδευτής θα πρέπει να καλέσει τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν την εμπειρία και να:

- καταγράψτε πρώτα τις εντυπώσεις, τις ιδέες, τα νέα πράγματα που κατανοήσατε ή μάθατε κ.λπ.
- δεύτερον, να μοιραστείτε με την ομάδα.
- τρίτον, ο εκπαιδευτής μπορεί να ομαδοποιήσει τις δηλώσεις ανάλογα με την ομοιότητα και τη σημασία τους. Αυτό θα μπορούσε να είναι ένα οπτικό αρχείο ή ένα flipchart, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί περαιτέρω στην εκπαίδευση.
- αντλήστε περισσότερες ιδέες για νέα βίντεο.

# Δημιουργήστε ένα σενάριο για ένα βίντεο

## Προσαρμογή σε διαδικτυακή λειτουργία

Η δραστηριότητα είναι κατάλληλη τόσο για online όσο και για offline εκδηλώσεις. Για τη διαδικτυακή συνάντηση θα ήταν καλό να υπάρχει:

- μικρές ομάδες - μεταξύ 5 και 8 ατόμων, ώστε να εξασφαλίζεται χώρος και χρόνος για τη συμμετοχή όλων και την ανταλλαγή εμπειριών και απόψεων.
- μια διαδικτυακή πλατφόρμα για ομαδική εργασία στη γραμμή Miro.com.
- διαδικτυακές πλατφόρμες συναντήσεων όπως Zoom, Google Meets ή άλλες, και δυνατότητα για μεγαλύτερες συνεδρίες (όχι μόνο 40 λεπτά).
- Ατζέντα και χρονοδιαγράμματα, ώστε να είναι δυνατή η παρακολούθηση του χρόνου και των αποτελεσμάτων, καθώς η δραστηριότητα αυτή αποτελεί μόνο μέρος της κατάρτισης και όχι την ίδια την κατάρτιση.
- Μια σύντομη παρουσίαση με οδηγίες για κάθε φάση, ώστε οι συμμετέχοντες να γνωρίζουν κάθε στιγμή το θέμα πάνω στο οποίο εργάζονται.