

УЧЕБЕН ПЛАН

Модул 1: Разбиране на хибридната работа и практики

Н.	Теми и подтеми/Обучителни дейности	Време	Материали	Предложения за изпълнение
1	Посрещнете обучаемите с дейности за „разчупване на леда“ (дейност за настроение) Целта е да мотивирате обучаемите да се представят и да зададете положителен тон на обучението. Бързо и приобщаващо занимание за създаване на ангажираща атмосфера още от самото начало.	10 минути	Power Point презентация Материал с програма на събитието, Слайд N.3 с инструкции.	Окуражете участниците да споделят своите чувства, мотивации и очаквания от обучението. <u>Стъпка 1</u> - Помолете обучаемите да излязат отпред и само с две думи да опишат “как се чувстват и какво очакват с нетърпение по време на обучителното събитие”. - Може да им дадете индикативни примери като “Развълнуван и заинтересован”, “готов и с много въпроси”. - Виртуалните участници могат да напишат своите две думи в чата. <u>Стъпка 2</u> - След това помолете участниците да споделят с групата: “Кажете едно нещо, което се надявате да получите или с което да допринесете по време на днешното събитие?” - Присъстващите пишат на листчета или обсъждат накратко, а виртуалните участници – през чата.

2	Тема 1: Определяне на хибридна работа: – Определяне на хибридна работа – Плюсове и минуси на хибридна работа – Дейност 1 “Плюсове и минуси на хибридно работно място: Какви са вашите възгледи?” – Плюсове и минуси на хибридно работно място въз основа на литературата	30 минути	Определяне на хибридна работа (слайд 5) Плюсове и минуси на хибридна работа (слайдове 6-8) Дейност 1 (слайдове 9-11). Преди това подгответе линк с пет въпроса, дадени в слайд 11. Резултатите да са споделени на екрана. Плюсове и минуси на хибридно работно място въз основа на литературата (слайдове 12-13)	При извършване на дейността, мотивирайте участниците да предлагат съдържание в отговор на въпросите. Подчертайте най-често срещаните плюсове и минуси и сравнете с това, което сте открили в литературата. <u>Стъпка 1</u> • Създайте линк с пет въпроса, където респондентите да пишат ключови думи и им дайте 5 минути да отговорят. Споделете линка с обучаемите. • Обучаемите могат да използват смартфони. <u>Стъпка 2</u> • Последователно споделяйте резултатите на екрана. • Подчертайте най-често посочените плюсове и минуси, както и големите промени и ключови въздействия в груповата динамика и културата на работното място. Преди обучението, учителят подготвя следното: • <i>Линк за обучаемите</i> • <i>Информира ги колко време се дава за всеки въпрос</i> • Въпроси за провеждане на дискусията
3	Тема 2: Запознайте се с различните хибридни модели на работа – Определяне на хибридни работен модел	45 минути (15 минути за казус)	Определяне на хибридни работен модел (слайдове 15-17) Казуси (слайдове 19 и 20) Още казуси за различните хибридни	За да изпълните Дейност 2, започнете с 3-те слайда (15-17) и след това водете дискусията въз основа на въпросите под всеки казус. Участниците прочитат първия казус на екрана, а учителят води дискусията на база трите въпроса. Повтаря се за втория казус. <u>Стъпка 1</u>

	– Идентифициране на хибридният модел. Дейност 2 (2 казуса) – Повече за това как да изберете правилния хибриден работен модел		модели може да видите на следния линк 10 Hybrid Companies Examples with Working Models in 2025 Още за това как да изберете правилния хибриден работен модел (слайд 22)	• Един по един представете двата казуса на обучаемите Стъпка 2 Помолете ги да обсъдят по двойки следните теми“ • Какъв е хибридният модел, въведен във всяка организация? • Обсъдете въздействието му върху удовлетвореността и продуктивността на служителите. • Проучете дали това е подходящ модел за Вашата организация. Стъпка 3 • Насочете обучаемите към следния линк за повече примери за различни хибридни модели: 10 Hybrid Companies Examples with Working Models in 2025 Закрийте тази тема със слайд 22.
4	Тема 3: Отключване потенциала на гъвкавостта в хибридно работно място – Форми на гъвкавост на хибридно работно място – Балансиране на гъвкавостта (Дейност 3)	70 минути	Форми на гъвкавост на хибридно работно място (слайдове 24-27) Балансиране на гъвкавостта (Дейност 3) (слайдове 28-30) Ресурси Обучителят подготвя следните неща преди обучението: • Ясно определени аргументи за цифровото или	Стартирайте с кратка презентация по слайдове 25-27, а после проведете 60-минутна групов дейност за справянето с гъвкавостта в различни сценарии. Стъпка 1: Задача за разчупване на леда (10 минути) Ситуация: Създайте виртуална или физическа скала, на която единият край е обозначен като „Напълно структуриране“, а другия – като „Пълна гъвкавост.“ • Задача: Къде се намира Вашата организация в момента по отношение на подкрепата за индивидуалната гъвкавост?

			физическо пространство • По една карта за всеки сценарий или възможност за представяне на екрана • Линк за обучаемите да запишат избраната дейност	• Участниците заемат позиция и обясняват защо са я избрали. Стъпка 2: Дискусии на базата на сценарии (30 минути) Ситуация: Разделете участниците на малки групи от по 3-5 души. Дайте на всяка група сценарий, който представлява предизвикателство, свързано с индивидуалната гъвкавост. Предложени сценарии: • (А) Двама служители искат да работят изцяло дистанционно, но тяхната роля традиционно изисква работа в офиса. • (В) Членовете на екипа изпитват затруднения с изпълнението на графика поради различни работни часове или часови зони. • (С) На мениджъра му е трудно да оценява представянето им в условията на гъвкава среда. Мотивирайте всяка група да представи обосновка за решението и да потърси обратна връзка от другите групи. Стъпка 3: Презентация на ролева игра (20 минути) • Всяка група избира един сценарий и разиграва предложеното от него решение. • След всяка ролева игра, публиката дава обратна връзка или предлага алтернативни подходи. Стъпка 4: Размисли и изводи (10 минути)
--	--	--	--	---



				Завършете с размисли. • Последен въпрос: "Кое е най-важното действие, което ще предприемете, за да подкрепите индивидуалната гъвкавост на работното си място?" • Запишете отговорите в споделен документ за общо вдъхновение
5	Оценка и обобщение	5 минути	Работен лист за оценка: Ключови изводи и стъпки за прилагане на работното място.	Дайте време на участниците да размишляват върху своето преживяване от обучението.