



BE WELL

Програма за обучение Работен пакет 3

Наръчник



Съфинансирано от
Европейския съюз



Съдържание

Въведение	4
Учебна програма	5
Преглед на модулите и график	5
Резултати от обучението	6
Методология	7
Модули	8
Модул 1	8
Дейност 1.1: Посрещане и ледоразбивач	9
Дейност 1.2: Обучението на работното място накратко	10
Дейност 1.3: Обучението на работното място в европа	11
Дейност 1.4: Определяне на благосъстоянието	12
Дейност 1.5: Преживяване на благополучие	13
Дейност 1.6: Благосъстояние на работното място след пандемията	14
Дейност 1.7: Благосъстояние в ученето на работното място (wbl)	15
Дейност 1.8: Разбиране на новото поколение	16
Дейност 1.9: Разбиране на нуждите на младите служители	17
Дейност 1.10: Пътна карта за постигане на благосъстояние на работното място на wbl	18
Модул 2	19
Дейност 2.1: Емоционална проверка: създаване на настроение за микрообучение	20
Дейност 2.2: Въведение в теорията на микрообучението	21
Дейност 2.2: Въведение в теорията на микрообучението	22
Дейност 2.3: Енергизиращи упражнения	23
Дейност 2.4: Микрообучение: от теория към създаване	24
Дейност 2.5: Въведение в микрообучението	25
Дейност 2.6: Ангажиране с микрообучението и ползи	26
Дейност 2.7: Разработване на ефективни модули за микрообучение	27
Дейност 2.8: Планер на благосъстоянието: 28-дневен планер - i	28
Дейност 2.9: Проучване на благосъстоянието всеки ден: 28-дневен планер - ii	29
Модул 3	30
Дейност 3.1: Welcome	31
Дейност 3.2: Изготвяне на мисловна карта за анализ на нуждите от обучение	32
Дейност 3.3: Самооценка на нуждите от обучение	33
Дейност 3.4: Въвеждане на микрообучение за млади служители	34
Дейност 3.4: Introduction micro-learning for young employees	35

Дейност 3.5: Вдъхновяващи примери за микрообучение в обучението на работното място	36
Дейност 3.6: Ресурси за микрообучение за млади служители – пример от практиката	37
Дейност 3.7: Работилница за микрообучителни ресурси за млади служители - нека създадем такава! - I	38
Дейност 3.8: Работилница за микро-обучителни ресурси за млади служители - нека създадем такава! - II	39
Дейност 3.9: Micro-learning resources for young employees workshop - conclusion	40

Сканирайте QR кода, за да посетите уебсайта на BE WELL!



Съфинансирано от
Европейския съюз



Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). Затя не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA. Номер на проекта: 2022-1- ES01-KA220-VET-00086525

Въведение

Този наръчник е посветен на програмата за обучение за продължаващо професионално развитие за гоставчици на професионално образование и обучение (ППО) BE WELL, предназначена за преподаватели и ментори, които отговарят за провеждането на програми за подкрепа на млади служители в компании. Тя е един от основните резултати на работен пакет 3 в рамките на проекта "BE WELL: Възможности за обучение чрез смартфон за насърчаване на благосъстоянието на младите служители", финансиран по програма "Еразъм+". (Проект № 2022-1-ES01-KA220-VET-000086525).

Този наръчник съдържа информацията, необходима на учителя на работното място, за да предостави обучението на целевата група обучаеми в областта на професионалното обучение и на ментори, занимаващи се с обучението на работното място (учене в процеса на работа). Целта е да се повишат техните компетенции, за да се подкрепят по-добре младите служители и обучаемите в процеса на учене на работното място в техните организации и да се насърчи тяхното благосъстояние и успешното им въвеждане на работното място.

Учебната програма съдържа общ преглед на трите тематични модула, предложената времева рамка и разделението на обучението в присъствена (Лице в лице (F2F)) и самостоятелна (SDL) среда. На следващ етап са посочени резултатите от обучението в модулите, както и прилаганата методология.

Накрая са представени учебните планове на модулите. Допълнително, учебното съдържание и допълнителните учебни материали като PowerPoint (PPT) презентации към всеки модул са налични като приложения.

Учебна програма

Учебната програма предоставя преглед на BE WELL програмата за обучение за продължаващо професионално развитие (CPD). По-долу са изброени модулите и предложената времева рамка, последвани от матрица на резултатите от обучението, която отразява какво преподавателите и менторите ще могат да знаят, правят и прилагат след завършване на обучението.

Преглед на модулите и график

Програмата за обучение BE WELL обхваща три модула:

- **МОДУЛ 1:** Въведение в обучението на работното място (WBL); улесняване на WBL и разбиране на проблемите, свързани с благосъстоянието на младите служители на работното място след пандемията;
- **МОДУЛ 2:** Въведение в теорията на микрообучението; прилагане на техники за микрообучение за предоставяне на професионално обучение;
- **МОДУЛ 3:** Разработване на ресурси за микрообучение за млади служители; подпомагане на доставчиците на професионално обучение да разработят свои собствени цифрови ресурси за микрообучение за млади служители и други учащи в областта на ПОО и бизнеса

Всеки модул съдържа 6 часа ръководено обучение лице в лице (Лице в лице (F2F)), както и 8 часа самостоятелно насочено обучение (SDL). Общо програмата за обучение за продължаващо професионално развитие е с продължителност 42 учебни часа, разделени на 18 часа Лице в лице (F2F) и 24 часа SDL.

	ОБУЧЕНИЕ ЛИЦЕ В ЛИЦЕ (ЛИЦЕ В ЛИЦЕ (F2F))	САМОСТОЯТЕЛНО НАСОЧЕНО ОБУЧЕНИЕ (SDL)/ ОНЛАЙН
Модул 1	6 часа	8 часа
Модул 2	6 часа	8 часа
Модул 3	6 часа	8 часа
Общо	18 часа	24 часа
42 часа		

Резултати от обучението

Матрицата на резултатите от обучението посочва основните знания, умения и нагласи, които целевата група ще развие чрез изпълнение на BE WELL програмата за обучение.

След завършване на обучителните модули, обучаемите ще могат да...

	ЗНАНИЯ	УМЕНИЯ	НАГЛАСИ
M1	<p>... опишат концепцията за учене на работното място.</p> <p>... изброят най-малко 3 различни форми на учене на работното място</p> <p>... определят благосъстоянието на работното място.</p> <p>... изброят и опишат 5 елемента на благосъстоянието.</p> <p>... изброят опасенията за благосъстоянието на младите хора на работното място след пандемията.</p>	<p>... анализират разликите и приликите на системите за учене на работното място в цяла Европа.</p> <p>... правят оценка на благосъстоянието на служителите.</p> <p>... улесняват ученето на работното място и благосъстоянието на работното място.</p>	<p>... ценят и подчертават благосъстоянието на работното място в контекста на ученето на работното място.</p> <p>... се ангажират директно с младите служители и обучаемите на работното място, за да оценят техните нужди от благосъстояние.</p>
M2	<p>... дефинират концепцията за микрообучение и нейните принципи.</p> <p>... идентифицират предимствата и предизвикателствата на микрообучението.</p> <p>... обясняват основните елементи на микроучебната среда: съдържание, педагогика и технологии.</p>	<p>... се запознаят с приложения за микрообучение, които са подходящи за предоставянето на ПОО.</p> <p>... избират подходящи резултати от обучението за ресурси за микрообучение.</p>	<p>... оценят как да планират въздействащи ресурси за микрообучение, адаптирани към собствената им професионална практика.</p>
M3	<p>... обсъждат примери за най-добри практики и опит, споделени от връстници по отношение на методологията за микрообучение.</p> <p>... да планират и разработват стратегия за микрообучение, която отговаря на нуждите и целите на обучението на вашите служители.</p>	<p>... разработват ресурси за микрообучение за млади служители.</p> <p>... правят оценка за нуждите от обучение в компанията.</p> <p>... разработват обогатени с мултимедия ресурси за микрообучение, като се използват инструменти за авторство.</p>	<p>... бъдат отворени за разработване и използване на ресурси за микрообучение.</p> <p>... подобряват ангажираността и мотивацията на учащите чрез ресурси за микрообучение.</p> <p>... подкрепят представянето и производителността, като предоставят на учащите навременна и достатъчна информация, за да се прилагат към техните задачи и цели.</p>

Методология

Обучението за продължаващо професионално развитие предвижда използването на иновативни и интерактивни стратегии за преподаване, богати на мултимедийно съдържание. Тъй като това обучение е насочено към професионалисти, общите принципи на образованието за възрастни се прилагат за всички ресурси. Участниците трябва да бъдат активно включени в учебния процес и трябва да се вземе предвид техният предишен опит. Съдържанието на обучението трябва да бъде свързано с професионалния им живот и да бъде съсредоточено върху предизвикателствата и конкретните цели.

Всички материали трябва да се предлагат в атрактивна, богата на мултимедийно съдържание материя, което означава широко използване на изображения, инфографики, видеоклипове и други форми на визуализация. Това особено важи за етапа на използване на PowerPoint презентациите. Методите, използвани в модулите, са лекции, интерактивно преподаване, различни видове групови дейности, дискусии, енерджайзъри, самоанализи или взаимни такива, както и различни видове индивидуални дейности като анализ на текстове и видео материали, методи за изпитване на благосъстояние, самостоятелно провеждане на проучвания и анкети за самооценка.

Общи изисквания за изпълнение на програмата за обучение са:

- Компютър или лаптоп
- Интернет
- Проектор
- За някои упражнения всеки участник трябва да има достъп до цифрово устройство с достъп до интернет (например смартфон или таблет)

Модули

МОДУЛ 1:

Въведение в обучението на работното място (WBL); улесняване на VBL и разбиране на проблемите, свързани с благосъстоянието на младите служители на работното място след пандемията

ДЕЙНОСТ 1.1: ПОСРЕЩАНЕ И ЛЕДОРАЗБИВАЧ

Продължителност на дейността	30 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Лекция Групова дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 1_BG.pptx Стрес топка или подобен предмет за хвърляне (по избор)
Описание на дейността	<p>Това е първата дейност в рамките на обучението BE-WELL, следователно тя включва общо въведение и преглед на модулите.</p> <p>PowerPoint презентацията предоставя необходимата информация за запознаване на участниците със съдържанието на трите модула и с общия график. Чувствайте се свободни да адаптирате слайдовете, за да отговорят на вашия план за изпълнение, и да добавите датите на семинарите.</p> <p>На втория етап участниците са помолени да се представят в рамките на дейността за разчупване на леда. Слайдовете на PPT обобщават и визуализират информацията, която участниците трябва да споделят:</p> <ul style="list-style-type: none">• Име и длъжност• Сфера на работа / възможности за учене на работното място• Обичайно ниво на стрес, изпитвано в работата ми (има визуални опции за избор в .ppt слайдовете)• Какво означава "благосъстояние" за мен и как се справям със стреса. <p>Те имат 5 минути, за да подготвят отговорите си.</p> <p>За да започне дейността, всички участници са помолени да се изправят. След като се представят, могат да седнат, докато накрая всички отново са седнали.</p> <p>По желание: За да направите процеса по опознаване по-интерактивен, гайте на представящия се стресова топка, която той трябва да хвърли на следващия участник някъде в стаята.</p>
Оценка	Активно участие в груповата дейност.
Източници / Допълнителна литература	/

ДЕЙНОСТ 1.2: ОБУЧЕНИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО НАКРАТКО

Продължителност на дейността	60 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Лекция Дискусия
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 1_EN.pptx
Описание на дейността	<p>Тази дейност дава общо значение и основни познания за определението за "учене на работното място" и позволява на участниците да споделят своя опит.</p> <p>В предоставената към модула .ppt презентация са дадени някои определения на различните форми на ПОО и учене на работното място в Европа. Въпреки че това се засяга само за кратко, на участниците се предоставят допълнителни източници на информация, чрез които могат да работят самостоятелно (1.3).</p> <p>Втората част от тази дейност ангажира участниците активно, тъй като те трябва да използват възможността да обменят информация за системата за учене на работното място на работното си място, да подчертаят възможностите за обучаемите на работното място в тяхната компания и също така да споделят информация за броя на обучаемите и лицата, отговорни за тези обучаеми. Презентацията предоставя подкани за осигуряване на оживена групово дискусия.</p>
Оценка	Активно участие в дискусията.
Източници / Допълнителна литература	https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/vet-in-europe-country-reports

ДЕЙНОСТ 1.3: ОБУЧЕНИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО В ЕВРОПА

Продължителност на дейността	60 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Лекция Дискусия
Ресурси	Онлайн ресурс: https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/vet-in-europe-country-reports
Изисквания	ИКТ устройство и интернет връзка
Описание на дейността	<p>За да научите повече за професионалното образование и обучение в Европа, както и за различните форми на обучение на работното място, ви препоръчваме да се потопите в страхотните ресурси, предоставени от CEDEFOP.</p> <p>Докладите за отделните страни предоставят информация за начина, по който е организирано ПОО в европейските страни, включително демографски данни, показатели за пазара на труда, начин на организация, регулиране, финансиране и насърчаване на ПОО. Освен това се описва как се формират квалификациите и как се осигурява качеството.</p> <p>Първо, погледнете доклада за страната от собствената си страна. Колко вече знаете? Има ли нова и интересна информация, която е от значение за вашата собствена сфера на работа? Съсредоточете се върху главите, които са най-интересни за вас и където очаквате добавена стойност и ефект на учене.</p> <p>След това ви препоръчваме да разгледате доклад за държава, която е въввела дуална система - например Германия или Австрия. Какви са основните разлики, които можете да забележите? Има ли нещо, което можете да извлечете от примера и да го приложите в собствената си сфера на работа?</p> <p>И накрая, ако ви остава още малко време, отворете доклада на страна, която ви интригува. Може би скандинавска държава-членка като Финландия или Швеция? Или може би остров като Ирландия, Малта или Кипър? Изберете нещо, което наистина ви интересува, за което не знаете нищо или което може да има съвсем различен подход от този, с който сте свикнали. Още веднъж: Какви са основните разлики, които можете да забележите? Има ли нещо, което можете да извлечете от примера и да го приложите в собствената си сфера на работа?</p> <p>Тази дейност ще задълбочи разбирането ви за ПОО и ученето на работното място в Европа. Тя има за цел да разшири хоризонта и да се надяваме дори да предизвика някои идеи, които могат да бъдат приложени във вашата система за ПОО / учене на работното място.</p>
Оценка	Бележки за самоанализ
Източници / Допълнителна литература	https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/vet-in-europe-country-reports

ДЕЙНОСТ 1.4: ОПРЕДЕЛЯНЕ НА БЛАГОСЪСТОЯНИЕТО

Продължителност на дейността	90 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Лекция Групова дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 1_BG.pptx Флипчарт: Трябва да се осигурят две страници: една за "Дървото на проблемите" и една за "Дървото на решенията".
Описание на дейността	<p>Тази дейност дефинира общо разбиране за благосъстояние и въвежда съответните термини, които са свързани (напр. психично здраве и други елементи на благосъстоянието).</p> <p>PowerPoint презентацията дава насоки за лекцията. Чувствайте се свободни да питате участниците за тяхното разбиране и опит с представените теми. След представянето на основите се разглежда благосъстоянието на работното място.</p> <p>Втората част на тази дейност е да размишлявате в група за следното:</p> <ul style="list-style-type: none">• Кои са нещата, които не допринасят за благополучието?• Какви са показателите за благосъстояние на работното място?• Как може да се постигне благосъстояние на работното място?• Кой какво може да допринесе? (Например, какво мога да направя аз като служител, ръководител, мениджър, изпълнителен директор?) <p>РРТ предоставя метода на дървото на проблемите/решенията като насочваща система за структуриране на процеса на размисъл. Подгответе два флипчарта с дърво на всеки от тях.</p> <p>Стъблото на първото дърво посочва проблема ("Стрес на работното място"), а второто посочва решението ("Благосъстояние на работното място"). Корените се отличават съответно със стимулите, предпоставките, причините за проблема и решението. Клоните и листата на дърветата, от друга страна, показват последици и ефектите от проблема/решението.</p>
Оценка	/
Източници / Допълнителна литература	http://evaluationtoolbox.net.au/index.php?option=com_content&view=article&id=28&Itemid=134

ДЕЙНОСТ 1.5: ПРЕЖИВЯВАНЕ НА БЛАГОПОЛУЧИЕ

Продължителност на дейността	60 минути
Начин на провеждане	Самостоятелно учене / онлайн
Вид дейност	Индивидуална дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 1_EN.pptx
Описание на дейността	<p>В тази самостоятелна учебна дейност ви молим да гледате и прочетете следните ресурси, за да придобиете по-задълбочен поглед върху благосъстоянието и да изпитате няколко метода за себе си.</p> <ol style="list-style-type: none">1. "Как да изградим благосъстоянието си, за да процъфтяваме Д-р Бет Кабрера TEDxGeorgeMasonU" (15 минути) от TEDx Talks (препоръчваме ви да започнете видеото 2:33 минута)2. "Работа за благосъстояние: Говорейки за това, което наистина има значение": (3 минути) от Black Dog Institute https://youtu.be/VJNMxYNzSUE?si=ItOcEmR9LexdovIO3. "10 навика, които повишават емоционалното ви благополучие" (11 минути) от Psych2Go https://youtu.be/hXIFxceM4R8?si=1IXUcmdffMxB05wi4. "6 научно обосновани начина да подобрите благосъстоянието си на работното място" от Намали Коган в Harvard Business Review (10 минути) https://hbr.org/2023/07/6-science-backed-ways-to-improve-your-well-being-at-work5. "Автогенно обучение 1: пълна релаксация - първата стъпка към дълбоката релаксация" (12 минути) от SyncSouls https://youtu.be/E_sdaDwa2Ek?si=FCBfPwxvI571v-Xi6. "10-минутна медитация за стрес" (10 минути) от Goodful https://youtu.be/z6X5oElg6Ak?si=ZaRvoEh1OpVVPjpw <p>Водете си бележки и размишлявайте върху това, което сте научили и което можете да вземете за собствената си ситуация.</p>
Оценка	Бележки за самоанализ
Източници / Допълнителна литература	Всички посочени по-горе връзки.

ДЕЙНОСТ 1.6: БЛАГОСЪСТОЯНИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО СЛЕД ПАНДЕМИЯТА

Продължителност на дейността	30 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Дискусия
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 1_EN.pptx
Описание на дейността (стъпка по стъпка) <i>Обърнете се директно към обучаващия или обучаемия в зависимост от обстановката.</i>	Тази кратка дейност допълва дейност 1.5 и добавя следните въпроси към дискусията. А. Как се отрази COVID... <ul style="list-style-type: none">• ... вашето собствено, общо благосъстояние?• ... собственото ви благосъстояние на работното място?• ... общото, възприемано благосъстояние на персонала на работното ви място?• ... процесите на учене на работното място? Б. Как бяха тези ситуации преди, по време и сега след пандемията?
Оценка	Активно участие в дискусията.
Източници / Допълнителна литература	/

ДЕЙНОСТ 1.7: БЛАГОСЪСТОЯНИЕ В УЧЕНОТО НА РАБОТНОТО МЯСТО (WBL)

Продължителност на дейността	90 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Дискусия Групова дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 1_EN.pptx
Описание на дейността	<p>В тази дейност участниците са предизвикани да се поставят на мястото на своите ученици в областта на ученето на работното място. За да разсъждаваме върху тяхната специална ситуация, ние преразглеждаме показателите за благосъстояние на работното място от по-ранната дейност и се опитваме да отговорим на следните въпроси в групова дискусия:</p> <ul style="list-style-type: none">• Кои от показателите се отнасят за обучаващите се в процеса на учене на работното място?• Прег каква специална ситуация (пречки/възможности) са изправени?• Какви са специфичните рискови фактори за обучаемите на работното място?• Как менторите и ръководството могат да противодействат на тези рискове?• Защо една компания трябва да се грижи и да инвестира в благосъстоянието на учащите се на учене на работното място? Каква е ползата за компанията?• Има ли определен въпрос, който бих искал да споделя с групата, за да намеря решение и да събера идеи?• Има ли добра практика, която бих искал да споделя с групата? <p>Груповата дискусия трябва да бъде ангажираща и участниците трябва да обменят своя опит и добри практики. Групата може да работи заедно и по реални проблеми, повдигнати от един или повече от участниците.</p>
Оценка	Активно участие в дискусията.
Източници / Допълнителна литература	/

ДЕЙНОСТ 1.8: РАЗБИРАНЕ НА НОВОТО ПОКОЛЕНИЕ

Продължителност на дейността	60 минути
Начин на провеждане	Самостоятелно учене / онлайн
Вид дейност	Индивидуална дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 1_BG.pptx
Описание на дейността <i>Обърнете се директно към обучаващия или обучаемия в зависимост от обстоятелствата..</i>	<p>Тази дейност позволява да научите повече за новите поколения, за да разсъждавате върху изискванията, специфични за тези по-млади поколения и тези, които се отнасят за всички служители.</p> <p>Какви ценности ценят младите поколения? Какви са разликите, свързани с работното място между поколението Alpha, GenZ, Millennials и останалите? Какви стилове на комуникация и канали се очаква наистина да достигнат до младите хора?</p> <p>По същество тази дейност насърчава разбирането ви за младите служители и ви помага да изготвите послания, които наистина да достигат до тях и да им въздействат на работното място.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "Умения за ефективна комуникация на работното място при работа със служители от поколение Z" (12 минути) от Explearning - Комуникация и социални умения https://youtu.be/wbCCGIN923c?si=F7NBVJqSlcD8t6bA 2. "С какво поколението Z е толкова различно? Harry Beard TEDxAstonUniversity" (15 минути) от TEDx Talks https://youtu.be/VJNMxYNzSUE?si=ItOcEmR9LexdovIO 3. "Защо поколението Alpha е толкова важно? CBC Kids News" (5 минути) от CBC Kids News (Включваме този видеоклип, защото представител на поколението Z говори с най-новото поколение, поколението Алфа, което дава интересна представа и за двете поколения) https://youtu.be/60Tj12JPn9c?si=LFjYuwusqulmzkn9 4. "Как стереотипите на поколенията ни възпрепятстват в работата Leah Georges" (12 минути) от TEDx Talks https://www.youtube.com/watch?v=dKNu5ZnWhb4 5. "Издигане над поколенческите стереотипи на работното място" Майкъл Строузър TEDxBellarmineU (7 минути) от TEDx Talks https://youtu.be/z8faXxpQyFg?si=Km2smsJe6MEkQobz <p>Водете си бележки и обмислете какво сте научили и какво можете да извлечете за собствената си ситуация и за служителите си.</p>
Оценка	Бележки за самоанализ
Източници / Допълнителна литература	ТВА

ДЕЙНОСТ 1.9: РАЗБИРАНЕ НА НУЖДТЕ НА МЛАДИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

Продължителност на дейността	60 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Дискусия Групова дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 1_EN.pptx
Описание на дейността	<p>В тази дейност групата ще размишлява и обсъжда как биха могли да подхождат към младите си служители и обучаемите на работното място, за да създадат работна среда, която улеснява тяхното благосъстояние.</p> <p>В PowerPoint презентацията са дадени насоки и насочващи въпроси.</p> <p>И накрая, кратка лекция ще обобщи теоретичния модул 1 и ще доведе до заключението, че микрообучението е обещаващ дидактически подход за достигане до младите служители. Дава се поглед върху следващите два модула, както и върху крайната самонасочена оценка на обучението.</p>
Оценка	Активно участие в дискусията.
Източници / Допълнителна литература	/

ДЕЙНОСТ 1.10: ПЪТНА КАРТА ЗА ПОСТИГАНЕ НА БЛАГОСЪСТОЯНИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО НА WBL

Продължителност на дейността	300 минути
Начин на провеждане	Самостоятелно учене / онлайн
Вид дейност	Групова дейност Индивидуална дейност
Ресурси	PDF/ръководство: гърво на проблемите
Изисквания	Обучаемият трябва да участва в процесите на учене на работното място и/или да изпълнява някакви управленски или HR функции.
Описание на дейността	<p>В тази последна дейност от вас се иска да приложите теорията на практика, като създадете пътна карта за постигане на благосъстояние на вашето работно място.</p> <p>Следвайте тези предложени стъпки и ги прилагайте заедно с вашите ученици и колеги.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Седнете с обучаемите на работното място (и служителите) и оценете текущото им благосъстояние и нужди. Какво работи добре в момента и какви проблеми виждат? Можете да направите гърво на проблемите и решенията с тях, като използвате шаблона от дейност 1.4. или използвайте груг метод, като например фокус група, с която се чувствате комфортно. 2. Определете стъпките за подобрене заедно с ръководството и решете как да продължите, какво да приложите, какво да планирате. Правете разлика между краткосрочни, средносрочни и дългосрочни действия. За да осигурите бързи победи за вас и вашите колеги, първо се съсредоточете върху краткосрочните и средносрочните действия и си правете път нагоре към дългосрочните подобрения. 3. Създайте точен график, включващ основни етапи и показатели, и планирайте как да интегрирате (или да разработите) собствени ресурси за микрообучение. 4. След една или две седмици направете оценка на напредъка и успеха на краткосрочните/средносрочните действия, съберете обратна информация от засегнатите служители и обучаемите в рамките на WBL. 5. След като успеете в краткосрочен/средносрочен план, съсредоточете се сега върху дългосрочното въздействие - следващите два модула ще ви осигурят съответните компетенции за разработване на специални микроресурси за вашите (и на вашите служители) специфични нужди
Оценка	/
Източници / Допълнителна литература	/

МОДУЛ 2:

Въведение в теорията на микрообучението;
прилагане на техниките на микрообучението
при предоставянето на ПОО

ДЕЙНОСТ 2.1: ЕМОЦИОНАЛНА ПРОВЕРКА: СЪЗДАВАНЕ НА НАСТРОЕНИЕ ЗА МИКРОБУЧЕНИЕ

Продължителност на дейността	30 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Групова дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 2_EN.pptxv
Описание на дейността	<p>Тази дейност може да се разглежда като загреваща дейност, която има за цел да определи "настроението" на участниците, така че да можете да сте наясно с обстоятелствата и да адаптирате сесията по подходящ начин. Освен това целта е участниците да осъзнаят атмосферата в групата и да се адаптират един към друг.</p> <p>Тази загревка е подходяща за изграждане на осъзнаване, толерантност и приемане.</p> <p>Можете да проведете упражнението стоящи или в кръг със столове. Вторият вариант насърчава участниците да споделят по-задълбочено, докато първият вариант има тенденция да бъде по-бърз и по-лек. Използвайте тази информация и се адаптирайте към нуждите на вашата група.</p> <p>Направете кръг и поканете всеки участник да каже с три думи какво е състоянието на ума, настроението и тялото му днес. Например:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Днес умът ми е трескав и не съм в добро настроение (детето ме събуди и не можах да заспя), а тялото ми е сковано и тежко. • Днес умът ми е ясен, настроението ми е весело и приятно, а тялото ми е жизнерадостно. <p>Не бързайте, дайте време за осъзнаване на хората. Завършете тази проверка\загревка с една минута мълчание и три дълбоки вдишвания.</p>
Оценка	/
Източници / Допълнителна литература	/

ДЕЙНОСТ 2.2: ВЪВЕДЕНИЕ В ТЕОРИЯТА НА МИКРОБУЧЕНИЕТО

Продължителност на дейността	120 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Лекция Дискусия
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 2_EN.pptx
Описание на дейността	<p>Стъпка 1: Ангажиране - 15 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Преди да започнете презентацията на PowerPoint, попитайте участниците дали знаят какво е микрообучение или дали някога са чували за него. Ако отговорът е "да", помолете ги да дадат примери за курсове/приложения за микрообучение, които познават или са използвали. Ако не са чували за концепцията, можете да дадете примери. Опитайте се да прочитате дали някой използва приложение, което използва методологията на микрообучението, без да знае за това. Като пример можете да дадете приложението headspace (https://www.headspace.com/). <p>Стъпка 2: Презентация - 80 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Модул 2 - Въведение в теорията на микрообучението <p>Използвайте PowerPoint презентацията, за да запознаете участниците с принципите на теорията на микрообучението. В този PowerPoint са събрани повече теоретични материали. Предлагаме ви да балансирате по-обяснителните моменти с въпроси, за да насърчите по-интерактивна и ангажираща сесия. PowerPoint презентацията е разделена на раздели, всеки от които има различни цветове. Можете да спирате презентацията след всеки цветен блок, за да задавате въпроси и да насърчавате дебати. PowerPoint е разделен по следния начин:</p> <ol style="list-style-type: none">01. Въведение в теорията на микрообучението<ol style="list-style-type: none">1.1. Какво представлява микрообучението1.2. Елементи на ефективната среда за микрообучение: съдържание, педагогика и технология.02. Характеристики на микрообучението<ol style="list-style-type: none">2.1. Предимства2.2. Предизвикателства <p>Стъпка 3: Заключителна сесия - 15 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Обобщете ключовите изводи и основните точки, разгледани по време на тази дейност;• Въпроси и отговори и разяснения: участниците имат възможност да зададат всички останали въпроси или да поискат разяснения по теми, дадени по време на предишната стъпка. <p>Стъпка 4: Планиране на действията - 10 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Поканете участниците да обсъдят как планират да приложат теорията за микрообучението.
Оценка	/

ДЕЙНОСТ 2.2: ВЪВЕДЕНИЕ В ТЕОРИЯТА НА МИКРООБУЧЕНИЕТО

Източници / Допълнителна литература

Академични документи

Alqurashi, E. (2017) Микрообучение: Педагогически подход за интегриране на технологиите. Взето от www.researchgate.net/publication/319715909_Micro-learning_A_Pedagogical_Approach_For_Technology_Integration

Baumgartner, P. (2013). Образователни измерения на микрообучението - към таксономия за микрообучението. In: Проектиране на микрообучения - изграждане на знания в организациите и компаниите. Innsbruck University Press, Innsbruck. Взето от portfolio.peter-baumgartner.net/files/pdf/2013/Baumgartner_2013_Educational_Dimensions_for_Micro-learning.pdf

Hug, T. (2005 г.). Микрообучение и разказване: проучване на възможностите за използване на разкази и разказване на истории за проектиране на "микро-единици" и дидактически механизми за микрообучение. In: Сборник с доклади на Media in Transition, MIT, Cambridge, MA. Взето от www.researchgate.net/publication/237558117_Micro_Learning_and_Narration_Exploring_possibilities_of_utilization_of_narrations_and_storytelling_for_the_designing_of_micro_units_and_didactical_micro-learning_arrangements

Онлайн статии

Андреев, И. (2023) Микрообучение. Взето от www.valamis.com/hub/micro-learning
Egan. Теория на микрообучението. Взето от www.edapp.com/blog/micro-learning-theory/

Nehra M. (2021) The science behind the effectiveness of micro-learning. eLearning Industry blog Извлечено от elearningindustry.com/science-behind-the-effectiveness-of-micro-learning

ДЕЙНОСТ 2.3: ЕНЕРГИЗИРАЩИ УПРАЖНЕНИЯ

Продължителност на дейността	30 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Групова дейност
Ресурси	/
Описание на дейността	<p>Разчупване на лега\енергизиране</p> <p>Това е дейност за енергизиране на участниците и насърчаване на общуването.</p> <p>Пример: ябълка, портокал и банан</p> <p>Целта на тази енергизираща дейност е всички да се смеят и да се забавляват в оживена, жизнерадостна среда.</p> <p>Първо, кажете на групата да образува кръг и да постави ръцете си на раменете на човека отгясно. След това обяснете командата, която върви с думите "ябълка", "портокал" и "банан".</p> <p>Например ябълка може да означава крачка назад, портокал - крачка напред, а банан - завъртане на 180 градуса. След като всички се чувстват спокойни, даващият команди увеличава трудността на командите, като използва допълнителни думи. Например, „череша“ може да покаже да пляска с ръце веднъж, „круша“ да скочи, и „грозде“, за да седне.</p> <p>Обучителите са свободни да адаптират това упражнение, за да отговори по-добре на нуждите и предпочитанията на участниците.</p>
Оценка	/
Източници / Допълнителна литература	/

ДЕЙНОСТ 2.4: МИКРООБУЧЕНИЕ: ОТ ТЕОРИЯ КЪМ СЪЗДАВАНЕ

Продължителност на дейността	180 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Групова дейност
Ресурси	/
Описание на дейността	<p>Стъпка 1: Презлед на теорията за микрообучението - 10 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">Кратко обобщаване на основните принципи на микрообучението от дейност 2.2. чрез групов размисъл по темата. <p>Стъпка 2: Работа в група - 50 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">Разделете групата на малки групи от по трима души. Поканете ги да създадат идея за модул за микрообучение. Всяка група трябва да предостави тема, да определи подходящи теми, цели на обучението и съдържание. <p>Стъпка 3: Споделяне в група - 10 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">След един час прекратете груповата работа и поканете всяка група да сподели накратко какво прави. След това представете следващата стъпка. <p>Стъпка 4: Развитие на груповата работа - 50 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">Инструктирайте групите да използват авторски инструменти за разработване на модули за микрообучение, включващи мултимедийни елементи, интерактивни функции и тестове. <p>Стъпка 5: Взаимна проверка и обратна връзка - 20 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">Всяка група разменя работата си с друга група, за да я презледа и да даде обратна връзка за нея. <p>Стъпка 6: Представяне на изготвеното - 30 мин.</p> <p>Стъпка 7: Заключение и следващи стъпки - 10 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">Обобщете основните стъпки за създаване на модул за микрообучениеНасърчаване на участниците да споделят своите предизвикателстваПоканете ги да търсят съдържание за микрообучение, като използват смартфоните си.
Оценка	/
Източници / Допълнителна литература	<p>15 най-добри платформи за микрообучение през 2023 г. whatfix.com/blog/micro-learning-platforms/</p> <p>Най-добри практики за създаване на увлекателно съдържание за микрообучение www.hurix.com/creating-micro-learning-content/</p> <p>Платформа за обучение Kaltura corp.kaltura.com/</p>

ДЕЙНОСТ 2.5: ВЪВЕДЕНИЕ В МИКРООБУЧЕНИЕТО

Продължителност на дейността	90 минути
Начин на провеждане	Самостоятелно учене / онлайн
Вид дейност	Индивидуална дейност
Ресурси	Онлайн ресурс: Вижте източниците
Описание на дейността	<p>В този семинар за самонасочено обучение ще разгледате концепцията за микрообучение и неговите принципи.</p> <p>Стъпка 1: Гледайте видеоклип, в който се обяснява концепцията за микрообучение - 45 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Видео: Защо микрообучението е най-важният инструмент в стратегията ви за учебно съдържание: youtu.be/erPwABFbdz8 <p>Стъпка 2: Прочетете за микрообучението и неговите основни принципи - 10 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Статия: Теория на обучението в микросредите: edtechbooks.org/theory_comp_2022/learning_in_micro <p>Стъпка 3: Изготвяне на документ, който обобщава информацията - 35 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• За да си помогнете в организирането на информацията, можете да разделите един лист А4 на блокове: блок 1 - определение; блок 2 - цел, блок 3 - важни елементи в съдържанието на микрообучението.
Оценка	-
Източници / Допълнителна литература	<p>Видео: Защо микрообучението е най-важният инструмент в стратегията ви за учебно съдържание youtu.be/erPwABFbdz8</p> <p>Статия: Теория на обучението в микросредите edtechbooks.org/theory_comp_2022/learning_in_micro</p>

ДЕЙНОСТ 2.6: АНГАЖИРАНЕ С МИКРОБУЧЕНИЕТО И ПОЛЗИ

Продължителност на дейността	120 минути
Начин на провеждане	Самостоятелно учене / онлайн
Вид дейност	Индивидуална дейност
Ресурси	Онлайн ресурс: Вижте източниците
Изисквания	Компютър или мобилен телефон
Описание на дейността	<p>Тази дейност разглежда ползите от микрообучението и ви кани да се запознаете с приложенията за микрообучение, като разгледате няколко приложения, които използват тази рамка за предаване на обучение и съдържание.</p> <p>Стъпка 1: Разгледайте приложението Headspace - 30 мин. Приложението Headspace е структурирано с теория за микрообучение.</p> <ul style="list-style-type: none">• Разгледайте приложението онлайн (можете да разгледате уебсайта, да слушате някои подкасти, да гледате видеоклипове, да четете статии или дори да изпробвате приложението в мобилния си телефон безплатно в продължение на една седмица). Обърнете внимание на: начина, по който е проектиран контекстът, продължителността на видеоклиповете, статиите и подкастите, начина, по който се ангажирате със съдържанието и учите. <p>Стъпка 2: Разглеждане на други приложения за микрообучение - 30 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Ако се чувствате ентусиазирани от предишното приложение, опитайте се да разгледате Udeму и/или Learninghubz, където имате няколко категории курсове, които можете да изберете. Някои от тях са безплатни. <p>Стъпка 3: Прочетете статиите за ползите от микрообучението - 20 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• (Виж по-долу в раздел Източници/Допълнителна информация) <p>Стъпка 4: Рефлексивен дневник - 20 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Запишете мислите си за ползите и предизвикателствата на микрообучението. <p>Стъпка 5: Тест - 20 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Направете самооценка на микрообучението
Оценка	BE WELL_WP3_M2_Quiz A2-4_Mindshift.docx
Източници / Допълнителна литература	Източници на стъпки 1 и 2 www.headspace.com/ ; www.udemy.com/ ; www.learninghubz.com/ Източници към стъпка 3 www.linkedin.com/business/talent/blog/learning-and-development/benefits-of-micro-learning www.digitallearninginstitute.com/blog/micro-learning-the-benefits/

ДЕЙНОСТ 2.7: РАЗРАБОТВАНЕ НА ЕФЕКТИВНИ МОДУЛИ ЗА МИКРООБУЧЕНИЕ

Продължителност на дейността	130 минути
Начин на провеждане	Самостоятелно учене / онлайн
Вид дейност	Индивидуална дейност
Ресурси	Онлайн ресурс: Вижте източниците
Описание на дейността	<p>В тази дейност за самостоятелно учене ще навлезете в процеса на разработване на въздействащи модули за микрообучение. Разгърнете своята креативност и проучете новаторски подходи, за да направите съдържанието си за микрообучение ангажиращо и интерактивно.</p> <p>Стъпка 1: Определяне на целите на обучението за модулите за микрообучение - 10 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Попълнете интерактивния тест, за да проверите знанията си по темата <p>Стъпка 2: Проучване на сценариите - 20 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Анализирайте сценарии от реалния живот, за да определите подходящи цели за микрообучение. <p>Стъпка 3: Изготвяне на 3-5 учебни цели за модул за микрообучение - 30 мин.</p> <p>Стъпка 4: Стратегии за подбор на съдържание и разделяне на части - 30 мин</p> <ul style="list-style-type: none">• Прочетете за стратегиите за създаване на подходящо съдържание за микрообучение и гледайте видеоклип за това какво представлява разделянето на части. Вижте връзката по-долу в източници. <p>Стъпка 5: Казуси: Проучете как различните индустрии избират и организират съдържание за микрообучение - 30 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Влезте в интернет и вижте как различните компании проектират съдържание за микрообучение. Можете да търсите сами онлайн или да следвате съветите на BE WELL, като получите достъп до източници/продължително четене.
Оценка	BE WELL_WP3_M2_Quiz A2-5_Mindshift.docx
Източници / Допълнителна литература	<p>Източници към стъпка 4</p> <p>Статия: 6 стратегии за раздробяване на съдържанието за електронно обучение, които да приложите в дизайна на инструкциите elearningindustry.com/elearning-content-chunking-strategies-apply-instructional-design</p> <p>Видео: Разделяне на части. Техника за учене за по-добра памет youtu.be/hydCdGLAh00</p> <p>Източници към стъпка 5</p> <p>https://www.learninghubz.com/</p> <p>https://www.edapp.com/blog/50-free-micro-learning-courses/</p> <p>https://elearningindustry.com/guide-creating-successful-micro-learning</p> <p>https://www.mynetdiary.com/</p> <p>https://apps.apple.com/us/app/yoga-for-beginners-mind-body/id1382141225</p>

ДЕЙНОСТ 2.8: ПЛАНЕР НА БЛАГОСЪСТОЯНИЕТО: 28-ДНЕВЕН ПЛАНЕР - I

Продължителност на дейността	60 минути
Начин на провеждане	Самостоятелно учене / онлайн
Вид дейност	Индивидуална дейност
Ресурси	Онлайн ресурс: BE WELL MOOC платформа
Описание на дейността	<p>В тази дейност за самостоятелно учене ви каним да се включите в 28-дневния план за благополучие и неговите ресурси за микрообучение.</p> <p>Стъпка 1: Започнете с проучване на проекта BE WELL и неговите компоненти 30 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Със собствено темпо получите достъп до платформата BE WELL MOOC.• В рамките на платформата стигнете до секция „План за благосъстояние“.• Започнете, като кликнете върху Ден 1, за да разгледате ресурса за микрообучение, предоставен за този ден. Можете да направите това, като сканирате QR кода или последвате връзката.• Прекарайте известно време в работа с ресурсите. Това може да включва четене на статия, кратък тест или гледане на видеоклип. <p>Стъпка 2: Размисъл 20 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Отделете малко време, за да обмислите какво сте научили от ресурса за микрообучение от Ден 1.• Не се притеснявайте да документирате своите мисли, прозрения или стъпки за действие в предвиденото за целта място за дневник в платформата MOOC.• Повторете този процес за дните от 2 до 5, като всеки ден проучвате нов ресурс за микрообучение и записвате своите размисли. <p>Стъпка 3: Заключение 10 мин.</p> <ul style="list-style-type: none">• Завършете дейността, като обмислите стойността на ежедневните практики за благополучие и как 28-дневният план за благополучие може да подпомогне вашето пътуване към благополучието.
Оценка	/
Източници / Допълнителна литература	/

**ДЕЙНОСТ 2.9: ПРОУЧВАНЕ НА БЛАГОСЪСТОЯНИЕТО
ВСЕКИ ДЕН: 28-ДНЕВЕН ПЛАНЕР - II**

Продължителност на дейността	80 минути
Начин на провеждане	Самостоятелно учене / онлайн
Вид дейност	Индивидуална дейност
Ресурси	Онлайн ресурс: BE WELL MOOC платформа
Описание на дейността	<p>В тази дейност за самостоятелно учене ще поемете отговорност за своето пътуване към благосъстоянието, като получите достъп до Наръчника за благосъстояние в рамките на платформата BE WELL MOOC.</p> <p>Стъпка 1: Изберете една дейност за самопомощ от наръчника, която ви попада най-много. 60 мин.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Напредвайте през дейността със свое собствено темпо, размишлявайки върху представените въпроси, ангажирайки се с упражнения или предприемайки необходимите действия • Чувствайте се свободни да документирате вашите отговори или прозрения в дневника в рамките на платформата MOOC. 20 минути <p>Стъпка 2: Ако желаете да споделите своите размисли или прозрения, участвайте в дискуссионен форум или групов чат, за да общувате с колеги.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разгледайте допълнителните дейности за самопомощ в Наръчника за благополучие в удобно за вас време. 20 мин.
Оценка	/
Източници / Допълнителна литература	/

МОДУЛ 3:

Разработване на ресурси за микрообучение за млади служители; подкрепа на доставчиците на ПОО за разработване на собствени цифрови ресурси за микрообучение за млади служители и други учащи в областта на ПОО и бизнеса

ДЕЙНОСТ 3.1: WELCOME

Продължителност на дейността	45 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Групова дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 3_BG.pptx Цветни карти (за формиране на групи)
Описание на дейността	<p>Добре дошли в BE WELL, представете програмата за Модул 3.</p> <p>В началото учителят ще покаже един слайд. Това е лесно, но мощно упражнение, с което можете да откриете среща или сесия и да накарате участниците да обмислят своите нагласи или чувства по дадена тема в организацията, екипа или проекта.</p> <ul style="list-style-type: none">• Покажете на участниците изображението на кораба.• Поканете всеки участник да помисли кой човек от снимката го представя най-добре във връзка с темата.• Помолете участниците да споделят номера на човека, който ги представлява, и да обяснят с едно изречение защо. <p>Това упражнение може да се използва и като енерджайзер за започване на разговор. Например можете да попитате: "Кой герой от изображението ви представя най-добре във връзка с обучението по време на сесията? Защо?".</p> <p>И след това задайте по-конкретни въпроси по темата;</p> <ul style="list-style-type: none">• Често съм се сблъсквал с ресурсите за микрообучение за млади служители? Да/ Не• Познавам подходящи методи за разработване на цифрови инструменти. Да/Не• Те трябва да се подреждат така, че всички участници да получат визуална представа за групата. При всяко разместване определен брой участници се представят:• Причината, поради която сте тук (във връзка с оценката на нуждите от обучение на служителите, използващи ресурси за микрообучение)• Любима дейност <p>Накрая всички участници трябва да се представят.</p> <p>Раздайте цветни картички, за да покажете кой вече се е представил, и като основа за формиране на групите за последващата дискусия в малки групи (максимум 4 души в група); в идеалния случай участниците с голям и малък опит са смесени в една група.</p>
Оценка	Активно участие.
Източници / Допълнителна литература	/

ДЕЙНОСТ 3.2: ИЗГОТВЯНЕ НА МИСЛОВНА КАРТА ЗА АНАЛИЗ НА НУЖДИТЕ ОТ ОБУЧЕНИЕ

Продължителност на дейността	50 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Дискусия Групова дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 3_EN.pptx Flipchart
Описание на дейността	<p>Обучителят обяснява как да се проведе обучение за анализ на мисловни карти и какво е важно да се вземе предвид.</p> <p>Организирането на мислите е трудна задача както за учителите, така и за учениците. Липсата на средство за организиране на всички тези мисли може да доведе до стрес, объркване и липса на успех за вас или за вашите обучаващи.</p> <p>След това учителят ще се раздели на групи и ще им даде 10-15 минути, а участниците ще бъдат помолени да представят своите мисловни карти.</p> <p>Дейността "Мисловна карта", в която те посочват своите нужди, решения и ползи за предстоящото обучение с ресурси за микрообучение.</p> <p>Като учител трябва да регистрирате безплатен акаунт в Mind Map и да настроите Mind Map за вашите обучаеми. Това е много лесно да се направи! Ако искате, можете да използвате и хартия и химикал, ние просто ви препоръчваме някои онлайн инструменти за мисловни карти.</p> <p>Цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Споделете опит, като обсъдете нуждите от обучение. • Възползвайте се от умствената дейност, която осигурява структуриран начин за улавяне и организиране на идеи и информация. Помага за разбирането на концепции и потребности чрез разделянето им на съставни части. • Техниката се използва за разработване на нови идеи или за разбиране и по-добро разбиране на съществуваща информация, които работят в сходна професионална област. • Разширяване на експертния опит чрез съвместно обсъждане на нуждите ни от обучение. <p>Обучителят ще обобщи цялата обратна връзка и ще обясни, като покаже видеоклип.</p>
Оценка	Активно участие в дейност
Източници / Допълнителна литература	The 5 Best Free Mind Mapping Tools for Teachers - eLearning Industry https://es.slideshare.net/joyousjune/microlearning-bitesize-data-for-your-brain?next_slideshow=true

ДЕЙНОСТ 3.3: САМООЦЕНКА НА НУЖДИТЕ ОТ ОБУЧЕНИЕ

Продължителност на дейността	120 минути
Начин на провеждане	Самостоятелно учене / онлайн
Вид дейност	Индивидуална дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 3_BG.pptx Онлайн ресурси (вж. по-долу)
Описание на дейността	<p>Обучителят предлага да научи повече за нуждите на организацията, за да предостави ресурс за микрообучение.</p> <p>На първо място участниците трябва да прочетат какво представлява анализът на нуждите от обучение? Анализът на потребностите от обучение (АПО) е процес за установяване на несъответствието между действителните и желаните знания, умения и способности (ЗУС) на дадено работно място.</p> <p>С други думи, когато проблемът се дължи на липса на знания, умения или способности, провеждането на анализ на нуждите от обучение и последващо обучение може да бъде ефективно решение.</p> <p>Може би трябва да знаете как да създадете портфолио за обучение на служителите си. Как да създадете портфолио за обучение на служителите си?</p> <p>Стъпките за тази дейност са следните;</p> <p>Стъпка 1: Прочетете блога, за да разберете защо и как да извършите анализ на нуждите.</p> <p>Стъпка 2: Попълнете шаблона въз основа на нуждите на вашата организация и профилите на длъжностите.</p> <p>Стъпка 3: Изгответе заключителен доклад за идентифицираните нужди от обучение.</p>
Оценка	Участниците научават как да извършват анализ на нуждите от обучение, като работят с предоставения шаблон.
Източници / Допълнителна литература	How do you build a learning portfolio? (linkedin.com) то е на различни езици. (EN, ES, FR, GE, PT)

ДЕЙНОСТ 3.4: ВЪВЕЖДАНЕ НА МИКРООБУЧЕНИЕ ЗА МЛАДИ СЛУЖИТЕЛИ

Продължителност на дейността	60 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Лекция Дискусия Групова дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 3_BG.pptx Онлайн ресурс: Как да повишите квалификацията на персонала и да впечатлите клиентите за минути - YouTube Флипчарт:
Описание на дейността	<p>Участниците трябва да си спомнят и да обсъдят ползите от микрообучението, предизвикателствата и причините за използването му при млади служители (обобщение на това, което е обсъдено в Модул 2, 15 мин.).</p> <p>Обучителят предлага да се използва дейността "Предизвикателството на личността" от екипите.</p> <p>Екипите трябва да отговорят на следните въпроси, като нарисуват личност;</p> <p>Мислете за себе си като за обучители в сектора на ПОО или като за мениджъри.</p> <p>Помислете как работи вашата организация и какви са реалните програми за обучение на служителите.</p> <p>Опитайте се да визуализирате плана си за действие за обучение на млади служители:</p> <ul style="list-style-type: none">• Какво искате да промените?• Какви са основните стъпки, които бихте предприели?• Какво искате да постигнете?• Кои са най-големите пречки във вашата организация за ангажиране на млади служители и какво се случва по най-добрия начин?• Какви умения искате да подобрите/постигнете?• Каква е измеримата бизнес цел, която искате да постигнете?• Какво ще трябва да правят служителите по различен начин, за да постигнат тази цел (поведение)?• Какви фундаментални знания са необходими, за да се осигури това поведение? <p>Стъпките за тази дейност са следните;</p> <p>Стъпка 1: Създайте своя "персона" възможно най-реална!</p> <p>Стъпка 2: Помислете за въпросите, зададени преди, и измислете няколко ключови думи, които вашата личност би използвала, за да отговори на всеки от тях.</p> <p>Стъпка 3: Ако искате, можете да използвате шаблона, за да си помогнете</p> <p>Накрая учителят показва видеоклип, свързан с кратко обобщение на причините за използване на микрообучение за служителите.</p> <p>Как да повишите квалификацията на персонала и да впечатлите клиентите за минути - YouTube</p>

ДЕЙНОСТ 3.4: INTRODUCTION MICRO-LEARNING FOR YOUNG EMPLOYEES

Оценка	Участниците научават защо е важно да се използват микроресурси за обучение на млади служители.
Източници / Допълнителна литература	/

ДЕЙНОСТ 3.5: ВДЪХНОВЯВАЩИ ПРИМЕРИ ЗА МИКРООБУЧЕНИЕ В ОБУЧЕНИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО

Продължителност на дейността	90 минути
Начин на провеждане	Самостоятелно учене / онлайн
Вид дейност	Индивидуална дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 3_BG.pptx Онлайн ресурси (вж. по-голу)
Описание на дейността	<p>Обучителят предлага лекции за вдъхновение, като моли участниците да се задълбочат в някои примери и да следват ръководство.</p> <p>С тази дейност те ще намерят отговор на следните въпроси;</p> <p>Какво би станало, ако имаше начин да обучавате служителите си така, че те бързо да усвояват и прилагат знания, където и да се намират и каквато и да е тяхната роля?</p> <p>Стъпките за тази дейност са следните;</p> <p>Стъпка 1: Прочетете ръководството</p> <p>Стъпка 2: Опитайте се да намерите най-добрите примери. Това е изследователска дейност.</p> <p>Стъпка 3: Обмисляне Кога обаче е подходящият момент да използвате микрообучение в обучението на работното място и защо?</p> <p>Стъпка 4: Направете заключение какво е по-добре за вашите млади служители.</p>
Оценка	Участниците ще научат какво го прави най-добрият избор за въвеждане в работата, обучение и непрекъснато учене, особено когато служителите са млади.
Източници / Допълнителна литература	<p>Microlearning Examples: 7 Ideas to Elevate Your Workplace Training (yoobic.com)</p> <p>A Guide to Microlearning: What It Is and Why Your Employees Need It (yoobic.com)</p>

ДЕЙНОСТ 3.6: РЕСУРСИ ЗА МИКРООБУЧЕНИЕ ЗА МЛАДИ СЛУЖИТЕЛИ – ПРИМЕР ОТ ПРАКТИКАТА

Продължителност на дейността	45 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Дискусия Индивидуална дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 3_BG.pptx Флипчарт
Описание на дейността	<p>Обучителят обяснява един пример от практиката, свързан с микрообучение за целите на обучението на служителите.</p> <p>След това учителят ще раздели участниците на групи и ще даде 10-15 минути, участниците са помолени да представят свои казуси.</p> <p>Участниците са помолени да попълнят Padlet, в който да посочат своите предизвикателства, решения и ползи, свързани с предстоящите ресурси за микрообучение. Като треньор от вас се изисква да регистрирате безплатен акаунт в Padlet и да настроите Padlet за вашите обучаеми. Това е много лесно да се направи! Можете също така да използвате алтернативна среда, ако искате, ние просто препоръчваме Padlet.</p> <p>Цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Да споделите опит, като обсъдите личен казус • Да се възползвате от обмена на информация с хора, които работят в подобна професионална област. • Да разширите познанията си, като размишлявате върху чуждия професионален опит. <p>Обучителят ще обобщи цялата обратна връзка и ще обясни различните видове ресурси за микрообучение.</p> <p>Обучителят ще обобщи цялата обратна връзка и ще обясни различните видове ресурси за микрообучение.</p>
Оценка	Активно участие в дейност
Източници / Допълнителна литература	https://padlet.com/

ДЕЙНОСТ 3.7: РАБОТИЛНИЦА ЗА МИКРООБУЧИТЕЛНИ РЕСУРСИ ЗА МЛАДИ СЛУЖИТЕЛИ - НЕКА СЪЗДАДЕМ ТАКАВА! - I

Продължителност на дейността	110 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Индивидуална дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 3_BG.pptx Онлайн ресурс (Вж. по-голу) Други: Платно
Описание на дейността	<p>Обучителят обяснява как да се създаде аватар и моли участниците да създадат аватар чрез WhatsApp/ онлайн среща на екипите.</p> <p>Гледайте видеоклина: https://www.youtube.com/watch?v=EuqDMNcNkXE</p> <p>Работата с нещо, което ги идентифицира и което е в съответствие с техния контекст в тази дигитална ера, ще ги мотивира и те ще могат да прекарват повече време заинтересовани и желаещи да учат.</p> <p>Например, за да се обърне внимание на личностно-центрираната теория, предложена от Карлс Роджърс, обучаващият се може да бъде доведен до проектиране в лична инфографика, елементите на неговата теория:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Аз-ът в процес 2. Идеалният Аз 3. Тенденцията за актуализиране и подобряване <p>След като създадете дигиталния аватар, всички обучаеми ще се присъединят към група в WhatsApp или към разговор в Teams, за да взаимодействат със своя аватар и да се представят един на друг.</p> <p>След като сме създали аватара си, учителят ще предложи да гледаме следния видеоклип: "5 полезни съвета за ефективно микрообучение" - YouTube</p> <p>Това е упражнение, което ще им помогне да разберат по-добре концепцията и да се запознаят с процеса.</p>
Оценка	ресурси за микрообучение, създадени от обучаемите.
Източници / Допълнителна литература	Създаване на нов облик в Microsoft Teams - урок за аватари - YouTube Как да използваме аватари в срещите на екипите - най-добри практики 2023 - YouTube

ДЕЙНОСТ 3.8: РАБОТИЛНИЦА ЗА МИКРО-ОБУЧИТЕЛНИ РЕСУРСИ ЗА МЛАДИ СЛУЖИТЕЛИ - НЕКА СЪЗДАДЕМ ТАКАВА! - II

Продължителност на дейността	270 минути
Начин на провеждане	Самостоятелно учене / онлайн
Вид дейност	Дискусия Групова дейност Индивидуална дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 3_BG.pptx Онлайн ресурс Флипчарт Други: Платно
Описание на дейността	<p>Обучителят ще предложи тази тема за намаляване на стреса и прегарянето, за да създаде ресурс за микрообучение.</p> <p>Групова дейност: Фасилитаторът показва на участниците някои примери за червени знамена и пример за микрообучение, за да създадат след това чрез групова дейност ресурс за микрообучение по избраната тема, свързана с техните червени знамена.</p> <p>Дейността ще продължи 90 минути.</p> <p>Стъпка 1: Започнете да работите с обучаемите, за да идентифицирате червените сигнали. Например: Чувствате, че нищо от това, което правите, не се оценява.</p> <p>Помислете за основния въпрос, който служи като връзка между чувствата ви в работата и голямата идея. Благополучие на работното място: Как ще предотвратите намаляването на стреса на работното място?</p> <p>Предизвикателството превръща основния въпрос в призив за действие, като изисква от участниците да разработят микроресурс за обучение, който да реши глобален проблем. Здраве на служителите: Повишаване за намаляване на стреса на работното място.</p> <p>След като разберат предизвикателството, обучаемите могат да започнат да търсят решение, да изберат инструмент за микрообучение и да го разработят.</p> <p>Стъпка 2: Въз основа на първата част на сесията помолете участниците да обмислят нещата, които са научили по време на предишните сесии, и да ги приложат на практика, за да създадат свои собствени ресурси за микрообучение.</p> <p>В края групите ще представят своите микроуроци.</p>
Оценка	Микроресурси за обучение, създадени от обучаемите.
Източници / Допълнителна литература	7 забавни викторини за фирмени хибридни и виртуални срещи - Slido Blog Как да овладеете създаването на видеоклипове за микрообучение с AI: вашето ръководство за действие - YouTube

ДЕЙНОСТ 3.9: MICRO-LEARNING RESOURCES FOR YOUNG EMPLOYEES WORKSHOP - CONCLUSION

Продължителност на дейността	50 минути
Начин на провеждане	Лице в лице (F2F)
Вид дейност	Дискусия Индивидуална дейност
Ресурси	Презентация на PowerPoint: BEWELL_CPD-Training_Module 3_BG.pptx Онлайн ресурс:
Описание на дейността	<p>Приветствайте участниците в последната сесия. Преди да започнете да обсъждате днешната тема, преминете накратко през основните точки, разгледани по време на предишните сесии.</p> <p>Уеб базираният софтуер за микрообучение е важен фактор за преживяването на микрообучението. Той помага на учениците да споделят своите проблеми, решения и размисли с местната и световната аудитория. В този раздел са представени инструменти, които да им помогнат в този процес.</p> <p>Фасилитаторът предоставя на обучаемите инструменти, които могат да ги насочат към разработване на собствени ресурси за микрообучение.</p> <p>Заклучителна дейност: Кръг за вземане на решения</p> <p>Формиране на кръг</p> <p>Фасилитаторът моли всички да си спомнят за нещо значимо, което се е случило днес и което са си взели от обучението/семинара. Той/тя ги моли да го обобщят с една дума или фраза.</p> <p>Всеки човек описва с една дума или фраза какво си е взел от семинара/обучението и се отгърпва от кръга, докато целият кръг се отвори.</p>
Оценка	Активно участие в заключителната дейност
Източници / Допълнителна литература	The best microlearning examples to inspire you for 2023 (elucidat.com) 17 Awesome Ресурси on Micro-Learning - eLearning Industry Best 42 Free Microlearning Platforms Picks in 2023 G2



BE WELL



Съфинансирано от
Европейския съюз



Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA. Номер на проекта: 2022-1- ES01-KA220-VET-000086525