

Σύνδεση Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης
Ανθρώπινου Δυναμικού σε Επιχειρήσεις για Τριτοβάθμια Εκπαίδευση
και Κατάρτιση στην Πράξη (CONNECT!)

Ι03 – ΤΟ ΜΑΘΗΜΑ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΠΙΝΑΚΕΣ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
THE CONNECT! HIGHER EDUCATION COURSE.....	7
1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1. Attendees.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
2. Η ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ.....	8
3. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4. Media Centre	8
ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΚΑΙ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	10
1. ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
2. ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΣΧΕΔΙΟ ΜΑΘΗΣΗΣ	10
3. ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΠΙΤΙ.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ	12
5. ΟΦΗΓΟΣ ΜΑΘΗΤΩΝ	12
6. ΥΛΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ	12
ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΜΑΘΗΜΑ	14
1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ: ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΣ	14
2. ΣΗΜΕΙΑ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΣΤΟ ΕΡΓΟ CONNECT!	16
Η ΑΤΖΕΝΤΑ 2030 ΓΙΑ ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	19
1. ΤΟ ΕΡΓΟ ΚΑΙ Η ΑΤΖΕΝΤΑ 2030 ΓΙΑ ΤΗΝ ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	19
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Ο ΚΟΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΑΛΛΑΖΕΙ	28
1. ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΑΥΤΟ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

3.	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΣΤΟΧΟΥ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ.....	28
4.	ΣΧΕΔΙΟ ΔΟΜΗΣ ΚΑΙ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.1.	ΕΝΟΤΗΤΑ 1 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ 1	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.2.	ΕΝΟΤΗΤΑ 1 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ 2	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.3.	ΕΝΟΤΗΤΑ 1 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ 3	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
5.	Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΣΕ ΔΡΑΣΗ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
6.	ΛΙΣΤΑ ΥΛΙΚΩΝ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ ΣΕ ΕΤΑΙΡΕΙΑ/ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ		
46		
1.	ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
2.	ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
3.	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΣΤΟΧΟΥ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ.....	47
4.	ΣΧΕΔΙΟ ΔΟΜΗΣ ΚΑΙ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.1.	ΕΝΟΤΗΤΑ 2 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ 1	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.2.	ΕΝΟΤΗΤΑ 2 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ 2	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.3.	ΕΝΟΤΗΤΑ 2 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ 3	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
5.	Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΣΤΗ ΠΡΑΞΗ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
6.	ΛΙΣΤΑ ΥΛΙΚΩΝ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ		
62		
1.	ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
2.	ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
3.	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΣΤΟΧΟΥ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.	ΣΧΕΔΙΟ ΔΟΜΗΣ ΚΑΙ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.1.	ΕΝΟΤΗΤΑ 3 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ 1	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.2.	ΕΝΟΤΗΤΑ 3 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ 2	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.3.	ΕΝΟΤΗΤΑ 3 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ 3	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
5.	Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΣΤΗ ΠΡΑΞΗ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

6. ΛΙΣΤΑ ΥΛΙΚΩΝ.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
UNIT 4: ΣΥΝΔΕΣΗ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ, ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΞΑΣΚΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ	
	79
1. ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
3. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΣΤΟΧΟΥ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4. ΣΧΕΔΙΟ ΔΟΜΗΣ ΚΑΙ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.1. ΕΝΟΤΗΤΑ 4 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ 1	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.2. ΕΝΟΤΗΤΑ 4 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΔΕΡΙΑ 2	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.3. ΕΝΟΤΗΤΑ 4 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ 3	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
5. Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΣΤΗ ΠΡΑΞΗ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
6. ΛΙΣΤΑ ΥΛΙΚΩΝ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
UNIT 5: CHANGING IN PRACTICE THE ORGANISATIONS.....	
	96
1. ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
3. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΣΤΟΧΟΥ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4. ΣΧΕΔΙΟ ΔΟΜΗΣ ΚΑΙ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.1. ΕΝΟΤΗΤΑ 5 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ 1	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.2. ΕΝΟΤΗΤΑ 5 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑ 2	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.3. ΕΝΟΤΗΤΑ 5 ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΔΕΡΙΑ 3	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
5. Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΣΤΗ ΠΡΑΞΗ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
6. ΛΙΣΤΑ ΥΛΙΚΩΝ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Table 1. Contents of the CONNECT! training course	9
Table 2. Summary of the questions developed to facilitate the implementation of each principle in the course development (adapted from La, Dyjur & Bair, 2018).. Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.	
Table 3. Baregheh, Rowley and Sambrook's (2009) six attributes of innovation recurring in the studies identified in their research..... Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.	
Table 4. Points of innovation in the Connect! Curriculum	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ

(Alphabetic order)

DIMITRI ADAM (GREECE), FILIZ KESER ASCHENBERGER (AUSTRIA), ALEKSANDRA DJUROVIC (SERBIA), LEA FERRARI (ITALY), KLAUSJÜRGEN HEINRICH (AUSTRIA), MONIKA PETERMANDL (AUSTRIA), JELENA MANIC RADOICIC (SERBIA), TERESA MARIA SGARAMELLA (ITALY), BETTINA SIECKE (GERMANY), MATTHIAS Z. VARUL (GERMANY), ATHANASIOS VASILOPOULOS (GREECE), PETER WEBER (GERMANY), JAN WOLDENDORP (NETHERLANDS).

THE CONNECT! ΜΑΘΗΜΑ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

1. ΥΠΟΘΕΣΗ

Αυτό το εκπαιδευτικό σεμινάριο είναι το αποτέλεσμα του μέρους 3 του Erasmus+ και του έργου CONNECT!. Όλοι οι εταίροι συνέβαλαν στην ανάπτυξή του που είχε την εντατική φάση άνθησης από τον Οκτώβριο του 2020 έως τον Μάιο του 2021.

Η ανάπτυξη αυτού του μαθήματος κατάρτισης για την τριτοβάθμια εκπαίδευση βασίζεται στα αποτελέσματα των εθνικών και διακρατικών εκθέσεων O1 και O2. Για εκτενή αξιολόγηση, παραπέμπουμε τους αναγνώστες σε ολόκληρα τα έγγραφα (Project Outcomes – CONNECT! (connect-erasmus.eu)). Εδώ θα θέλαμε να υπενθυμίσουμε τρεις βασικούς παράγοντες που μας καθοδήγησαν στην ανάπτυξη του προγράμματος σπουδών: την ανάγκη υποστήριξης της αμοιβαίας γνώσης και συνεργασίας μεταξύ συμβούλων σταδιοδρομίας και επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού, μια αυξανόμενη προσοχή στις ευάλωτες ομάδες εργαζομένων και να κάνουμε τον οργανισμό περισσότερο έτοιμο να ανταποκριθεί στις προκλήσεις του 21ου αιώνα.

Σε αυτόν τον μεθοδολογικό οδηγό οι αναγνώστες βρίσκουν τέσσερις κύριες ενότητες. Στην πρώτη ενότητα παρέχεται περιγραφή της δομής και του περιεχομένου του εκπαιδευτικού μαθήματος. Στη δεύτερη ενότητα παρουσιάζεται η παιδαγωγική προσέγγιση με προτάσεις για τη χρήση παρεχόμενων διδακτικών και μαθησιακών υλικών. Στην τρίτη ενότητα μετά τον ορισμό της καινοτομίας, περιγράφουμε πώς κάθε ενότητα μαθημάτων είναι καινοτόμος και πληρεί τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης της Ατζέντας του ΟΗΕ για το 2030. Τέλος για κάθε ενότητα παρέχεται αναλυτική περιγραφή του στόχου και του μαθησιακού πλάνου και ο κατάλογος του διδακτικού και μαθησιακού υλικού.

ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

1. ΣΕ ΠΟΙΟΥΣ ΑΠΕΥΘΥΝΕΤΑΙ

Αυτό το εκπαιδευτικό σεμινάριο απευθύνεται σε φοιτητές που έχουν βασικές γνώσεις στην εργασιακή και οργανωτική ψυχολογία και στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική. Θα μπορούσε να είναι ενδιαφέρον για όλα τα μαθήματα που στοχεύουν στην παροχή γνώσεων και ικανοτήτων σχετικά με την ένωση μεταξύ των δύο αυτών πεδίων στο πλαίσιο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

2. Η ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα αποτελείται από 5 ενότητες. Κάθε ενότητα περιλαμβάνει 3 συνεδρίες εκμάθησης για συνολικά 15 συνεδρίες. Συνήθως, σε κάθε ενότητα, η πρώτη συνεδρία περιγράφει θεωρητικές προσεγγίσεις και συνθέτει τη βιβλιογραφία, η δεύτερη εισάγει μεθόδους και εργαλεία και η τρίτη εστιάζει στην πράξη.

Η ενότητα 1 αναπτύχθηκε από Σέρβο εταίρο, η ενότητα 2 από Αυστριακό εταίρο, η ενότητα 3 από Ιταλό εταίρο, η ενότητα 4 από Γερμανούς και Ολλανδούς εταίρους και η ενότητα 5 από Έλληνα εταίρο.

Κάθε μαθησιακή συνεδρία θα διαρκεί 90 λεπτά, δηλαδή 4 ώρες και 30 λεπτά για κάθε ενότητα και συνολικά 22,5 ώρες.

Αυτό βέβαια δεν είναι απαραίτητο. Συνιστάται ευελιξία για την προσαρμογή της δομής, των περιεχομένων και των μεθοδολογιών τόσο στις ανάγκες των συμμετεχόντων όσο και στο πλαίσιο με τους κανόνες και τους περιορισμούς της.

3. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΤΩΝ ΕΝΟΤΗΤΩΝ

Τα θέματα και τα περιεχόμενα των πέντε ενότητων και των 15 συνεδριών συνοψίζονται στον πίνακα 1.

4. MEDIA CENTRE

Σε συνεργασία με το Output 6, όλο το απαραίτητο υλικό για την εκτέλεση των δραστηριοτήτων θα αναρτηθεί στο Media Centre.

Ενότητα 1

Ο κόσμος της εργασίας που αλλάζει

Περιγράψτε και εξηγήστε τις τρέχουσες και μελλοντικές προκλήσεις στον κόσμο της εργασίας. Συζητήστε τις συνέπειές τους με περισσότερες λεπτομέρειες.

Περιγράψτε τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας. Αναλογιστείτε τα ευρήματα σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας λαμβάνοντας υπόψη τις μεθόδους που εφαρμόστηκαν.

Προσδιορίστε καταστάσεις όπου οι μαθητές θα μπορούσαν να εφαρμόσουν ευρήματα σχετικά με τις προκλήσεις στον κόσμο της εργασίας στο πλαίσιο της παροχής υποστήριξης για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας στους εργαζόμενους

Ενότητα 2

Καινοτόμες ιδέες και ανάπτυξη για επαγγελματική σταδιοδρομία/HRM με βάση την εταιρεία

Εξηγήστε την απαίτηση εξατομίκευσης της ανάπτυξης του προσωπικού. Περιγράψτε σχετικές μεθόδους που στοχεύουν σε εξατομικευμένες μεθόδους μάθησης, καθοδήγησης και συμβουλευτικής.

Εξηγήστε την εταιρική κοινωνική ευθύνη ως μοχλό στην κοινωνία μας. Περιγράψτε παραδείγματα επιτυχημένων μεθόδων κοινωνικής ευθύνης.

Περιγράψτε τις βέλτιστες πρακτικές στη συνεργασία μεταξύ της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις και του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής

Ενότητα 3

Τρέχουσες θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις για συμβούλους-πωλητές στο εταιρικό πλαίσιο

Περιγράψτε τα επιλεγμένα παραδείγματα στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την παροχή συμβουλών: εντοπίστε και αναφέρετε τα δυνατά σημεία και την καινοτομία, τους περιορισμούς και τις προκλήσεις. συζητήστε τη συνάφεια και τους περιορισμούς τους στα εργασιακά πλαίσια.

Περιγράψτε τα δυνατά σημεία και τη χρησιμότητα των προτεινόμενων εργαλείων αξιολόγησης, για να εντοπίσετε ομοιότητες και διαφορές

Προσδιορίστε καταστάσεις όπου οι διαστάσεις που προτείνονται από τα παραδείγματα που αναλύονται και αντιμετωπίζονται από εργαλεία μπορεί να αποκαλύπτουν χρήσιμες, μαζί με στρατηγικές για την προώθηση της χρήσης τους στον οργανισμό.

Ενότητα 4

Σύνδεση καθοδήγησης, συμβουλευτικής και καθοδήγησης για υπαλλήλους και το πλαίσιο της επαγγελματικής σταδιοδρομίας που βασίζεται στην εταιρεία

Ορίστε βασικούς όρους και έννοιες του CGC (καθοδήγηση, συμβουλευτική, επίβλεψη κ.λπ.) συμπεριλαμβανομένων των νέων εννοιών του CGC (ευκίνητες έννοιες, εξατομικευμένες έννοιες). Εξηγήστε τις βασικές πτυχές του HRD. Περιγράψτε τις διασταυρώσεις του CGC εντός του HRD με παραδείγματα καλής και καινοτόμου πρακτι-

Παρουσιάστε επιλεγμένες προσεγγίσεις CGC για διαφορετικές ομάδες εργαζομένων σε επιχειρήσεις. Εξηγήστε τις προσεγγίσεις του CGC για «τυπικές» ομάδες εργαζομένων και για μειονεκτικές ομάδες εργαζομένων. Εμφάνιση μορφών μάθησης που ανήκουν σε διαφορετικές προσεγγίσεις CGC και ομάδες-στόχους.

Αναφέρετε διαφορετικές έννοιες της CGC και της καθοδήγησης στο πλαίσιο του HR των ΜΜΕ. Εξειδικευμένοι λόγοι για τη μικρή έκταση αυτών των προσφορών στις SME. Περιγράψτε τις έννοιες και τις μεθόδους CGC που προσφέρονται από εξωτερικούς παρόχους όπως εμπορικά επιμελητήρια ή βιοτεχνίες ή τη γερμανική δημόσια υπηρεσία απασχόλησης..

Ενότητα 5

Αλλαγή στην πράξη εντός των οργανισμών

Περιγράψτε τα βασικά θεωρητικά θέματα της διαχείρισης της αλλαγής και της οργανωτικής ανάπτυξης.

Περιγράψτε τα βήματα του κύκλου της οργανωτικής αλλαγής: εκτίμηση αναγκών, κατασκευή και εφαρμογή (εργαλεία και μέθοδοι) και αξιολόγηση.

Περιγράψτε πώς μπορούν να εφαρμοστούν νέες μορφές CGC εντός των οργανισμών, καθώς και πώς η αποκτηθείσα γνώση μπορεί να διαδοθεί στην κοινότητα της σταδιοδρομίας.

Πίνακας 1. Περιεχόμενα του CONNECT! εκπαιδευτικό πρόγραμμα

ΜΕΘΟΔΟΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ ΚΑΙ ΜΑΘΗΣΗΣ

1. ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Αφού μοιραστείτε τον στόχο της ενότητας κατά τη διάρκεια των τριών συνεδριών, παρέχεται μια επισκόπηση των εννοιών ή των ιδεών εστίασης με μια διάλεξη. Αυτό το βήμα ακολουθείται από ένα παράδειγμα και μια εφαρμογή (δηλαδή, μελέτη περίπτωσης, γνώμη εμπειρογνώμονα, κ.λπ.). Παρέχοντας μοντέλα συμπεριφορών ή αναλύσεων μαζί με στρατηγικές για την ενεργοποίηση των δικών τους στοχασμών στους συμμετέχοντες θα παρέχεται υποστήριξη για μια Ανεξάρτητη Πρακτική.

2. ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΣΧΕΔΙΟ ΜΑΘΗΣΗΣ

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα αναπτύχθηκε σύμφωνα με τις αρχές του Universal Design for Learning. Αυτό το πλαίσιο χρησιμοποιείται για το σχεδιασμό δραστηριοτήτων μαθημάτων και τον καθορισμό ενός μαθησιακού περιβάλλοντος με στόχο την αντιμετώπιση της ευρείας ετερογένειας των μαθητών. Για το λόγο αυτό, αναγνωρίζεται για την εκτίμηση της διαφορετικότητας και της συμμετοχής όλων. Όπως αναφέρθηκε από το ΚΕΕΤ (Κέντρο Εφαρμοσμένης Ειδικής Τεχνολογίας), τον μη κερδοσκοπικό οργανισμό για την έρευνα και την ανάπτυξη της εκπαίδευσης που δημιούργησε το πλαίσιο Καθολικού Σχεδιασμού για Μάθηση το 1984, το ΚΣΜ ακολουθεί τρεις αρχές.

Αρχή 1: Πολλαπλά μέσα εμπλοκής

Πρόκειται για την παροχή διαφορετικών ευκαιριών στη συμμετοχή των ενδιαφερόντων (π.χ., διαδραστικές δραστηριότητες, ομαδικές συζητήσεις, διαδικτυακοί πίνακες συζητήσεων). Αντανακλά την ιδέα ότι οι συμμετέχοντες έχουν διαφορετικά κίνητρα για να συμμετάσχουν στη μάθηση.

Αρχή 2: Πολλαπλά Μέσα Εκπροσώπησης

Πρόκειται για την παροχή πρόσβασης και ενασχόλησης με το υλικό και τις πληροφορίες των μαθημάτων στους εκπαιδευόμενους με διάφορους τρόπους. Ο στόχος είναι να υποστηριχθούν οι συμμετέχοντες στη χρήση πολλαπλών αναπαραστάσεων. Περιλαμβάνει επίσης παιδαγωγικές προσεγγίσεις σε ένα θέμα ή έννοια: μια επισκόπηση έννοιας (διάλεξη) ακολουθούμενη από ένα παράδειγμα και μια εφαρμογή (μελέτη περίπτωσης, γνώμη ειδικού).

Αρχή 3: Πολλαπλά Μέσα Δράσης και Έκφρασης

Ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να επιδείξουν τη μάθησή τους μέσω διαφόρων μορφών (π.χ. πολυμέσα, εννοιολογικοί χάρτες, έγγραφα, έργα). Περιλαμβάνει την εύρεση, τη δημιουργία, τη χρήση και τη στρατηγική οργάνωση της πληροφορίας (Εκτελεστική λειτουργία). Αυτή η διαδικασία μπορεί να

περιλαμβάνει διαφορετικά εργαλεία και τεχνολογίες.

Ο Πίνακας 2 συνοψίζει τις κύριες ερωτήσεις που χρησιμοποιούνται για την ανάπτυξη ενός μαθήματος κατάρτισης για την τριτοβάθμια εκπαίδευση (La, Dyjur & Bair, 2018).

UDL αρχές	UDL ερωτήσεις
<i>Σε ποιο βαθμό η συνεδρία</i>	
Εξέταση πολλαπλών μέσων εμπλοκής	<ul style="list-style-type: none"> · Ενσωματώνει ποικιλία στις διδακτικές σας προσεγγίσεις και στις μαθησιακές δραστηριότητες των συμμετεχόντων; · Ενσωματώνει την αλληλεπίδραση και τη συνεργασία των συμμετεχόντων στο μάθημά σας; · Χρησιμοποιεί την τεχνολογία για να εμπλέξετε τους συμμετέχοντες στην αυθεντική μάθηση; · Προσδιορίζει ευκαιρίες για να ενσωματώσετε τις επιλογές των συμμετεχόντων; · Ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες στην αυτορρύθμιση και τις προσωπικές δεξιότητες αντιμετώπισης;
Εξέταση πολλαπλών μέσων εκπροσώπησης	<ul style="list-style-type: none"> · Βεβαιώνει ότι το υλικό του μαθήματος είναι προσβάσιμο σε όσο το δυνατόν περισσότερους συμμετέχοντες; · Παρουσιάζει τις έννοιες του κύριου μαθήματος σε περισσότερες από μία μορφές; · Προσφέρει ευκαιρίες για να ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες · Δίνει έμφαση στην κατανόηση βασικών εννοιών με μαθησιακές δραστηριότητες;
Όσον αφορά τα πολλαπλά μέσα δράσης και εκφράσεις	<ul style="list-style-type: none"> · Ενσωματώνει πολλαπλά εκφραστικά μέσα; · Προσδιορίζει ευκαιρίες για ενσωμάτωση πολλαπλών εκφραστικών μέσων στις εργασίες; · Παρέχει ευκαιρίες για ανατροφοδότηση; · Προσφέρει ευκαιρίες σχετικά με εργασίες, επικοινωνία και παράδοση περιεχομένου;

Πίνακας 2. Σύνοψη των ερωτήσεων που αναπτύχθηκαν για να διευκολυνθεί η εφαρμογή κάθε αρχής στην ανάπτυξη του μαθήματος (προσαρμογή από La, Dyjur & Bair, 2018)

3. ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΠΙΤΙ

Για να διευκολυνθεί η εκμάθηση του τι προτείνεται κατά τη διάρκεια της μαθησιακής συνεδρίας, οι μαθητές θα κληθούν να ολοκληρώσουν μια εργασία πριν από την επόμενη συνεδρία. Η εργασία για το σπίτι έχει ως στόχο να τους επιτρέψει να προβληματιστούν σχετικά με νέες έννοιες, να και να εξασκήσουν νέες δεξιότητες. Η δουλειά που έγινε θα συζητηθεί στην αρχή της επόμενης συνεδρίας, κατά τη στιγμή της επανασύνδεσης, που συνδέει την προηγούμενη και την επόμενη συνεδρία, λίγο πριν ξεκινήσει με το νέο θέμα.

4. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ

Στο τέλος κάθε συνεδρίας ο εκπαιδευτής θα εμπλέκει τους μαθητές σε μια τελική δραστηριότητα που περιλαμβάνει ένα ερωτηματολόγιο πολλαπλών επιλογών (φόρμα αξιολόγησης γνώσης) ή/και μια δραστηριότητα προβληματισμού (αναστοχαστική φόρμα). Έχει διπλό στόχο. Πρώτον, επιτρέπει στους μαθητές να παρακολουθούν πόσο καλά κατέχουν την γνώση που έλαβαν. Δεύτερον, επιτρέπει στον εκπαιδευτή να ελέγξει πώς η διαδικασία διδασκαλίας και μάθησης προχωρά προς την αναμενόμενη κατεύθυνση. Η ανατροφοδότηση θα παρέχεται στην επόμενη συνεδρία κατά τη στιγμή της επανασύνδεσης που συνδέει την προηγούμενη και την επόμενη συνεδρία, λίγο πριν την έναρξη με το νέο θέμα.

5. ΟΔΗΓΟΣ ΜΑΘΗΤΩΝ

Έχει αναπτυχθεί ένας οδηγός για μαθητές. Περιλαμβάνει μια σύντομη παρουσίαση του περιεχομένου και του στόχου κάθε συνεδρίας, τους καταλόγους του υλικού, τα ενημερωτικά φύλλα για τη διευκόλυνση της μάθησης και τα έντυπα αξιολόγησης γνώσεων για την αξιολόγηση της μαθησιακής διαδικασίας.

Θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί από μαθητές που δεν έχουν την ευκαιρία να παρακολουθήσουν το μάθημα με καθηγητές, ως εργαλείο αυτό-μάθησης.

6. ΥΛΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

Τόσο οι εκπαιδευτές όσο και οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να βρουν τη λίστα των ενοτήτων, άρθρων, βίντεο, εκθέσεων και άλλο σχετικό υλικό σε κάθε ενότητα. Παρέχεται μόνο η πρώτη σελίδα υλικών που δεν είναι δωρεάν.

Για να βρείτε εύκολα οποιοδήποτε υλικό στο μάθημα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, στον οδηγό σπουδών και στους φακέλους της ιστοσελίδας, υπάρχει ένα σύστημα κωδικοποίησης που περιλαμβάνει τρεις αριθμούς και ένα ή δύο γράμματα.

- Πρώτος αριθμός = αριθμός της ενότητας
- Δεύτερος αριθμός = αριθμός συνεδρίας
- Τρίτος αριθμός = αριθμός υλικού (προοδευτικό για κάθε τύπο υλικού)
- Το γράμμα προσδιορίζει τον τύπο του υλικού ως εξής: p = διαφάνειες power point; m = κεφάλαιο ή άρθρα ή γραπτό υλικό, v = βίντεο, f = ενημερωτικά δελτία. ef = έντυπα αξιολόγησης μάθησης.

Για παράδειγμα, ο κωδικός 3.1.1p προσδιορίζει τις πρώτες διαφάνειες ppt της ενότητας 3 συνεδρίας 1.

Ο κωδικός 3.1.1v προσδιορίζει το πρώτο βίντεο στην ενότητα 3 συνεδρία 1

Ο κωδικός 3.1.1m προσδιορίζει το πρώτο κείμενο, όπως ένα κεφάλαιο ή ένα άρθρο στην ενότητα 3 συνεδρία 1

Ο κωδικός 3.1.1f προσδιορίζει το πρώτο ενημερωτικό δελτίο (π.χ. φύλλα για άσκηση, εργασία για το σπίτι) στην ενότητα 3 συνεδρία 1

Ο κωδικός 3.1.1ef προσδιορίζει την πρώτη φόρμα αξιολόγησης μάθησης στην ενότητα 3 συνεδρία 1

ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΜΑΘΗΜΑ

1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ: ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΣ

Προκειμένου να έχουμε από κοινού μία κατανόηση των βασικών όρων του έργου, δημιουργήσαμε έναν βαθύ προβληματισμό σχετικά με την έννοια της καινοτομίας. Η καινοτομία προέρχεται από το λατινικό ρήμα «*innovare*» και σημαίνει ανανέωση. Μπορεί επίσης να γίνει κατανοητό ως «μεταρρύθμιση», «εκσυγχρονισμός». Κυρίως σχετίζεται με έναν ειδικό τομέα, όπως η κοινωνία, η εκπαίδευση, η οικονομία, η τεχνολογία.

Υπάρχουν διάφοροι διαθέσιμοι ορισμοί της καινοτομίας, καθώς μελετάται σε διαφορετικούς κλάδους που προσεγγίζουν την έννοια από διαφορετικές οπτικές γωνίες (π.χ. Damanpour & Schneider, 2006). Περιγράφεται ως μια «πολυδιάστατη έννοια που περιλαμβάνει ποικίλες έννοιες», ωστόσο, υπάρχουν ορισμένα χαρακτηριστικά που είναι κοινά σε διαφορετικούς ορισμούς, όπως «εφεύρεση», «καινοτομία» και «αλλαγή» (Edwards-Schachter, 2018, σ.65-66). Πολύ συχνά ο όρος καινοτομία χρησιμοποιείται στο πλαίσιο της οικονομίας και σε επίπεδο επιχείρησης. Αν και ορισμένοι ορισμοί αλληλοσυμπληρώνονται, δεν είναι επί του παρόντος διαθέσιμος ένας ολοκληρωμένος ορισμός (Baregheh, Rowley, & Sambrook, 2009).

Ορίστηκε ως η διαδικασία εισαγωγής νέων ιδεών στα προϊόντα, τις διαδικασίες ή οποιαδήποτε άλλη πτυχή των δραστηριοτήτων της επιχείρησης που οδηγεί σε αυξημένη απόδοση της εταιρείας (Rogers, 1998). Πιο πρόσφατα, ο Bessant και οι συνεργάτες του (2005) ορίζουν την καινοτομία ως «Αναπαράσταση της βασικής διαδικασίας ανανέωσης σε κάθε οργανισμό. Αν [ο οργανισμός] δεν αλλάξει αυτό που προσφέρει στον κόσμο και τον τρόπο με τον οποίο δημιουργεί και παραδίδει αυτές τις προσφορές, διακινδυνεύει τις προοπτικές επιβίωσης και ανάπτυξής του» (σελ. 1366).

Ένας άλλος ορισμός που βρέθηκε στο εγχειρίδιο του ΟΟΣΑ και της EUROSTAT στο Όσλο (2018) που παρέχει κατευθυντήριες γραμμές για τη συλλογή και την ερμηνεία δεδομένων σχετικά με την καινοτομία, διευκρινίζει ότι η καινοτομία μπορεί να αναφέρεται τόσο στη δραστηριότητα αυτή καθαυτή όσο και στο αποτέλεσμα της δραστηριότητας. Σύμφωνα με τον ορισμό, αντιπροσωπεύει «ένα νέο ή βελτιωμένο προϊόν ή διαδικασία (ή συνδυασμό αυτών) που διαφέρει σημαντικά από τα προηγούμενα προϊόντα ή διαδικασίες της μονάδας και που έχει τεθεί στη διάθεση των πιθανών χρηστών (προϊόν) ή έχει τεθεί σε χρήση από τη μονάδα (διαδικασία)» (σελ. 20).

Αν και η καινοτομία συνδέεται συχνά με την τεχνολογική καινοτομία, το εύρος της καινοτομίας θεωρείται ευρύτερο – για παράδειγμα, η οικολογική καινοτομία αναγνωρίζεται ως τύπος καινοτομίας, που έχει ως καθοριστικό χαρακτηριστικό τη «μείωση του περιβαλλοντικού κινδύνου, της ρύπανσης και άλ-

λες αρνητικές επιπτώσεις της χρήσης πόρων (συμπεριλαμβανομένης της χρήσης ενέργειας) σε σύγκριση με σχετικές εναλλακτικές λύσεις» (Kemp & Pearson, 2007, σ. 7). Ένα άλλο παράδειγμα είναι η κοινωνική καινοτομία που ορίζεται ως «καινοφανής λύση σε ένα κοινωνικό πρόβλημα που είναι πιο αποτελεσματική, αποδοτική, βιώσιμη ή δίκαιη από τις υπάρχουσες λύσεις και για το οποίο η αξία που δημιουργείται προέρχεται κυρίως από την κοινωνία στο σύνολό της και όχι από ιδιώτες» (Phills, Deiglmeier & Miller, 2008 σελ.36).

Στο πλαίσιο των Πρακτικών Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού/ Human Resource Management Practices (HRMP), οι τομείς της οικονομίας εντός του οργανισμού, της στρατηγικής διαχείρισης και της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (HRM) έχουν κερδίσει αυξανόμενη προσοχή τα τελευταία χρόνια (Wei & Lau, 2010). Όσον αφορά το HRM και την καινοτομία, οι ερευνητές υποδεικνύουν ότι η σύνδεση παραμένει ασαφής (π.χ. Beugelsdijk, 2008; Messersmith & Guthrie, 2011). Αναφερόμαστε σε μια πρόσφατη συστηματική ανασκόπηση των Easa και Orra (2021) που βοήθησε στη διαμόρφωση του ορισμού μας για την καινοτομία. Εστιάζοντας στη σχέση μεταξύ HRM και καινοτομίας, οι Easa και Orra όρισαν την καινοτομία σύμφωνα με τους Damanpour, Szabat και Evan (1989): «Η υιοθέτηση μιας ιδέας ή μιας συμπεριφοράς, είτε πρόκειται για σύστημα, πολιτική, πρόγραμμα, συσκευή, διαδικασία, προϊόν ή υπηρεσία, που είναι νέο για τον οργανισμό που υιοθετεί» (σελ. 588).

Αγγίζουμε τη μελέτη του Baregheh και των συναδέλφων, καθώς θεωρήσαμε ότι είναι χρήσιμη στο πλαίσιο του έργου «CONNECT!». Μέσω αναλύσεων περιεχομένου εξήντα ορισμών της καινοτομίας, ο Baregheh και οι συνάδελφοί του εντόπισαν επαναλαμβανόμενα χαρακτηριστικά σε επτά κλάδους, και συγκεκριμένα, (i) επιχειρήσεις και διοίκηση, (ii) οικονομικά, (iii) μελέτες οργάνωσης, (iv) καινοτομία και επιχειρηματικότητα, (v) τεχνολογία, επιστήμη και μηχανική, (vi) διαχείριση γνώσης και (vii), μάρκετινγκ (τα επαναλαμβανόμενα χαρακτηριστικά που προσδιορίζονται φαίνονται στον πίνακα 3). Αν και δεν περιλαμβάνει τα πάντα, ο ορισμός της καινοτομίας των Baregheh και των συναδέλφων μπορεί να χρησιμεύσει ως βάση για το έργο μας, δηλαδή, «Η διαδικασία πολλαπλών σταδίων κατά την οποία οι οργανισμοί μετατρέπουν τις ιδέες σε νέα/βελτιωμένα προϊόντα, υπηρεσίες ή διαδικασίες, προκειμένου να προχωρούν, ανταγωνίζονται και διαφοροποιούνται με επιτυχία στην αγορά» (σελ 1336).

Στόχος	Ορισμός
Φύση της καινοτομίας	Αναφέρεται στη μορφή της καινοτομίας ως κάτι νέο ή βελτιωμένο
Είδος καινοτομίας	Αναφέρεται στο είδος της καινοτομίας όπως στο είδος της παραγωγής ή στο αποτέλεσμα της καινοτομίας (π.χ. προϊόν ή υπηρεσία)
Στάδια καινοτομίας	Αναφέρεται σε όλα τα βήματα που γίνονται κατά τη διάρκεια μιας διαδικασίας καινοτομίας που συνήθως ξεκινούν από τη δημιουργία ιδεών και τελειώνουν με την εμπορευματοποίηση

Κοινωνικό περιεχόμενο	Αναφέρεται σε οποιαδήποτε κοινωνική οντότητα, σύστημα ή ομάδα ανθρώπων που εμπλέκονται στη διαδικασία καινοτομίας ή περιβαλλοντικούς παράγοντες που την επηρεάζουν
Μέσα καινοτομίας	Αναφέρεται στους απαραίτητους πόρους (π.χ. τεχνικούς, δημιουργικούς, οικονομικούς) που πρέπει να υπάρχουν για την καινοτομία
Στόχος καινοτομίας	Είναι το συνολικό αποτέλεσμα που θέλουν να επιτύχουν οι οργανισμοί μέσω της καινοτομίας

Πίνακας 3. Τα έξι χαρακτηριστικά της καινοτομίας των Baregheh, Rowley και Sambrook (2009) που επαναλαμβάνονται στις μελέτες που προσδιορίστηκαν στην έρευνά τους

Για το έργο μας φαίνεται επίσης σημαντικό να ρίξουμε μια ματιά στην εκπαιδευτική καινοτομία. Ο Serdyukon (2017) στην ανάλυσή του για την εκπαιδευτική καινοτομία την ορίζει ως «να κοιτάξουμε πέρα από αυτό που κάνουμε αυτήν τη στιγμή και να αναπτύξουμε μια νέα ιδέα που μας βοηθά να κάνουμε τη δουλειά μας με έναν νέο τρόπο. Ο σκοπός οποιασδήποτε εφεύρεσης, επομένως, είναι να δημιουργήσει κάτι διαφορετικό από αυτό που κάναμε, είτε σε ποιότητα είτε σε ποσότητα είτε και στα δύο. Για να παραχθεί ένα σημαντικό, μετασχηματιστικό αποτέλεσμα, η καινοτομία πρέπει να τεθεί σε εφαρμογή, η οποία απαιτεί άμεση διάδοση και εφαρμογή σε μεγάλη κλίμακα». (σελ.8). Με άλλα λόγια, οι καινοτομίες στην εκπαίδευση έχουν σκοπό να επηρεάσουν την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα της μάθησης ή/και να αυξήσουν την ποιότητα της μάθησης. Θα μπορούσε να αναφέρεται σε πολλές πτυχές όπως μια νέα παιδαγωγική θεωρία, μεθοδολογική προσέγγιση, διδακτική τεχνική, εκπαιδευτικό εργαλείο, μαθησιακή διαδικασία ή θεσμική δομή που, όταν εφαρμοστεί, προκαλεί σημαντική αλλαγή στη διδασκαλία και τη μάθηση.

2. ΣΗΜΕΙΑ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΣΤΟ ΕΡΓΟ CONNECT!

Η καινοτομία προκαλεί βιώσιμες αλλαγές και βελτιώσεις σε γνώσεις, μεθόδους, διαδικασίες, προϊόντα, ποιότητα, απόδοση, αποτελέσματα, επιπτώσεις κ.λπ.

Στο πλαίσιο του έργου «CONNECT!» στοχεύουμε να παρέχουμε νέες απαντήσεις για την αντιμετώπιση της πρόκλησης της σύνδεσης HRM (Ανθρώπινο Δυναμικό) με τους τομείς CGC (Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός) καθώς και να αναπτύξουμε έναν πρωτότυπο οδικό χάρτη για να βοηθήσουμε τους μαθητές και τους επαγγελματίες να κατανοήσουν το έργο καλύτερα. Με άλλα λόγια, η καινοτομία αναμένεται να αντικατοπτρίζεται στις κατευθυντήριες γραμμές πρακτικής (Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού/Επαγγελματικός προσανατολισμός και Συμβουλευτική (HRM/CGC) και στις μεθόδους διδασκαλίας (BA/MA) που προκύπτουν από τα αποτελέσματα του έργου (IOs). Στην πράξη, αυτό θα συνεπάγεται την ενσωμάτωση νέων γνώσεων και μεθόδων στο περιεχόμενο του προγράμμα-

τος σπουδών – σύμφωνα με τον ορισμό που παρουσιάστηκε παραπάνω – το καθιστά καινοτόμο. Πρέπει επίσης να αναγνωρίσουμε ότι οι πρώτοι που επωφελούνται από την προσπάθεια του έργου όσον αφορά την καινοτομία είμαστε εμείς οι ίδιοι. Στην πραγματικότητα μαθαίνουμε πολλά ο ένας από τον άλλον και εξελισσόμαστε ως επαγγελματίες εμπλουτίζοντας τις γνώσεις μας.

Οι προσπάθειές μας βασίζονται στην έρευνα, αλλά και σε αξιόλογες εμπειρίες, στη γόνιμη συνεργασία και στη διαίσθηση. Αντίστοιχα, αν και δεν ισχυριζόμαστε ότι φέρουμε επανάσταση σε έναν τομέα, στοχεύουμε να επιφέρουμε τουλάχιστον κάποιες σταδιακές αλλαγές σε κάποιο πλαίσιο. Στην πραγματικότητα, πτυχές όπως η ενσωμάτωση των αρχών (Καθολικού Σχεδιασμού Μάθησης) UDL, ο συνδυασμός περιεχομένου με νέο τρόπο, η χρήση τεχνολογίας και η τόνωση της μάθησης με πρακτική άσκηση και μελέτη περίπτωσης αναμένεται να επιφέρουν μια εξελικτική αλλαγή. Επιπλέον, τα μέτρα καινοτομίας στην πραγματικότητα πρέπει να γίνονται αποδεκτά, να υποστηρίζονται και να ενσωματώνονται από μια κοινότητα (συμπεριλαμβανομένων των ηγετών) για να δημιουργήσουν αντίκτυπο.

Ο Πίνακας 4 αναφέρει το κύριο σημείο καινοτομίας για κάθε μονάδα στο πλαίσιο των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων.

Κεφάλαια Στοιχεία Καινοτομίας

Ενότητα 1	<p>Διαφορετικές καινοτομίες έχουν αντίκτυπο στις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας, το οποίο είναι θέμα της Ενότητας 1. Καθώς οι τεχνολογικές, περιβαλλοντικές και κοινωνικές καινοτομίες συμβάλλουν τόσο στις αναδυόμενες τάσεις στον κόσμο της εργασίας όσο και μπορούν να υποστηρίξουν την αντιμετώπιση των προκλήσεων που συνδέονται με ορισμένες από αυτές τις τάσεις, είναι σχετικές να ληφθούν υπόψη εντός της ενότητας.</p>
Ενότητα 2	<p>Η Ενότητα 2 βασίζεται σε καινοτομίες στο πλαίσιο μιας νέας κατανόησης της ηγεσίας και του ρόλου των εργαζομένων.</p> <p>Εκτίμηση των εργαζομένων ως «Intrapreneurs», που μαθαίνουν και ενεργούν αυτόνομα (και στους οποίους «δίδεται ελευθερία και οικονομική υποστήριξη για τη δημιουργία νέων προϊόντων, υπηρεσιών, συστημάτων κ.λπ. και δεν χρειάζεται να ακολουθούν τις συνήθεις ρουτίνες ή πρωτόκολλα της εταιρείας», παραπομπή από dict .leo.org), είναι μια καινοτόμος ιδέα. Οι θεωρητικές ρίζες αυτής της έννοιας και ο αντίκτυπος που έχει στην εξατομίκευση της ανάπτυξης του προσωπικού και της διαχείρισης της σταδιοδρομίας του προσωπικού, είναι μέρος της συνεδρίας 1.</p> <p>Η δεύτερη καινοτόμος ιδέα που συζητείται στη συνεδρία 2 προέρχεται από τη δεοντολογία των επιχειρήσεων: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Έχει περιγραφεί στην Πράσινη Βίβλο</p>

της ΕΕ και παίζει σημαντικό ρόλο στις κοινωνικές δράσεις των επιχειρήσεων, που περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την προστασία του περιβάλλοντος, την προαγωγή της υγείας, την ένταξη ευάλωτων ατόμων στις προσλήψεις προσωπικού τους. Θεωρείται επίσης σημαντικό παράγοντας για το Employer Branding.

Η τρίτη ιδέα, αφορά τη συνεργασία, δεν είναι νέα, αλλά μπορεί να δημιουργήσει καινοτομίες. Στο επίκεντρο είναι περιφερειακές καινοτόμες ομάδες εκπαιδευτικών και συμβουλευτικών ιδρυμάτων. Τα ερωτήματα που τέθηκαν στη συνεδρία 3 είναι: Πώς αναπτύσσονται και κοινοποιούνται αυτές οι ομάδες, πώς λειτουργούν, γίνονται δεκτοί ως συνεργάτες από τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων σε καταστάσεις όπου η συνεργασία μπορεί να αυξήσει τα αποτελέσματα, ποια είναι τα οφέλη που αποκτούν από τη συνεργασία;

Ενότητα 3 Η Ενότητα 3 προσφέρει μια μεταμοντέρνα ματιά σε δύο από τις πιο σχετικές προσεγγίσεις συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που με τα εργαλεία τους στοχεύουν να ανταποκριθούν στις προκλήσεις επαγγελματικής εξέλιξης του 21ου αιώνα. Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στην παροχή παραδειγμάτων που στοχεύουν στην ετερογένεια του εργατικού δυναμικού και τους σχετικούς περιορισμούς και πλεονεκτήματα του πλαισίου, εντός και εκτός των ΜΜΕ που μπορούν να παίξουν ρόλο στην πρόοδο ως εργαζόμενοι και στο εργασιακό πλαίσιο γενικά. Προωθούνται προβληματισμοί σε εθνικό επίπεδο για την καλύτερη κατανόηση των κοινωνικοπολιτισμικών παραγόντων.

Ενότητα 4 Σε αυτή την ενότητα χρησιμοποιούμε παραδείγματα καινοτόμων πρακτικών στη νεοεμφανιζόμενη συνεργασία και ενσωμάτωση μεταξύ CGC και HRD σε οργανισμούς. Οι μαθητές εξοικειώνονται με τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες στις διασταυρώσεις του CGC και του HRD και ενθαρρύνονται να έρθουν σε επαφή μέσα από νέες προσεγγίσεις γενικά (συνεδρία 1), αλλά και με ιδιαίτερη προσοχή σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων (συνεδρία 2) και στο πλαίσιο των μικρότερων και μεσαίων επιχειρήσεων (συνεδρία 3), όπου και οι δύο τομείς μέχρι τώρα ήταν εκτός εστίασης του HRD και ειδικότερα του CGC που εδρεύει σε εταιρείες. Οι καινοτόμες πτυχές συνίστανται τόσο στη μεταφορά υφιστάμενων καλών πρακτικών σε νέα πεδία εφαρμογής όσο και στην εξέταση νέων προσεγγίσεων σε αυτούς τους τομείς.

Ενότητα 5 Μέσω της εισαγωγής διαφορετικών συζητήσεων (διαφορετικές προσεγγίσεις στην οργανωτική αλλαγή) και λαμβάνοντας υπόψη τα τελευταία στοιχεία από τη σχετική βιβλιογραφία, θα διδαχθεί στους μαθητές μια ολιστική προσέγγιση της αλλαγής. Παραδείγματα διαφορετικών προσεγγίσεων για την οργανωτική αλλαγή περιλαμβάνουν τα μοντέλα των Beckhard and Harris (1987) και Cooper-rider και Srivastva (1987) που δεν αναφέρονται συχνά σε σχετικά μαθήματα.

Η ΑΤΖΕΝΤΑ 2030 ΓΙΑ ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Οι 17 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης επιδιώκουν να πραγματοποιήσουν τα ανθρώπινα δικαιώματα όλων και να επιτύχουν την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση όλων. Είναι ολοκληρωμένα και αδιαίρετα και εξισορροπούν τις τρεις διαστάσεις της αειφόρου ανάπτυξης: την οικονομική, την κοινωνική και την περιβαλλοντική. Είναι ένα σχέδιο δράσης για τους ανθρώπους, τον πλανήτη και την ευημερία.

Όλες οι χώρες και όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, ενεργώντας σε συλλογική εταιρική σχέση, καλούνται να εφαρμόσουν αυτό το σχέδιο. Να κάνουμε τα τολμηρά και μεταμορφωτικά βήματα που χρειάζονται επείγοντως για να μετατοπίσουμε τον κόσμο σε ένα βιώσιμο και ανθεκτικό μονοπάτι, για να δεσμευτούμε ότι κανείς δεν θα μείνει πίσω.

Απαιτεί, λοιπόν, να κινητοποιηθούν τα μέσα που απαιτούνται για την εφαρμογή αυτής της Ατζέντας μέσω μιας αναζωογονημένης Παγκόσμιας Σύμπραξης για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, βασισμένη σε πνεύμα ενισχυμένης παγκόσμιας αλληλεγγύης, εστιασμένης στις ανάγκες των φτωχότερων και πιο ευάλωτων ατόμων.

Ορισμένοι στόχοι των SDG είναι πολύ πιθανό να ταιριάζουν με το έργο μας.

1. ΤΟ ΕΡΓΟ ΚΑΙ Η ΑΤΖΕΝΤΑ 2030 ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ



SDG 4. Διασφάλιση χωρίς αποκλεισμούς και δίκαιη ποιοτική εκπαίδευση και προώθηση των ευκαιριών δια βίου μάθησης για όλους

Στο πνεύμα του συνολικού έργου, οι προσπάθειές μας μπορεί να εξυπηρετήσουν ορισμένους στόχους του τέταρτου SDG, δηλαδή την «Ποιοτική Εκπαίδευση». Ειδικότερα, το Έργο μπορεί να ευθυγραμμιστεί με τους ακόλουθους στόχους:

- 4.4. Αύξηση στον αριθμό των νέων και των ενηλίκων που έχουν σχετικές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων των τεχνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων, για απασχόληση, αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας και επιχειρηματικότητα.**
- 4.7. Διαβεβαίωση ότι όλοι οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης.**

Το έργο στοχεύει, στην πραγματικότητα, να αυξήσει σημαντικά τον αριθμό των νέων και των ενηλίκων που διαθέτουν σχετικές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων των τεχνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων, για απασχόληση, αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας και επιχειρηματικότητα. Οι άμεσες ομάδες στόχου μας είναι φοιτητές και επαγγελματίες CGC και HRM, χάρη στο μάθημα κατάρτισης του CONNECT!, αποκτούν ένα σύνολο ικανοτήτων χρήσιμες για να κάνουν τη διαφορά στην επαγγελματική ζωή των πελατών τους στο πλαίσιο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα στοχεύει τόσο στην ποιότητα όσο και στην προσβασιμότητα. Το μαθησιακό υλικό, καθώς και οι μέθοδοι διδασκαλίας, έχουν κατασκευαστεί για να βοηθήσουν τους μαθητές όλων των μορφών μάθησης και στοχεύουν στην κάλυψη των μαθησιακών τους αναγκών. Επιπλέον, είναι εύκολα προσβάσιμο, γεγονός που ενισχύει περαιτέρω τις προσπάθειές μας να προσεγγίσουμε ένα ευρύτερο κοινό. Τέλος, ο κύριος στόχος του έργου είναι να λειτουργήσει ως «εργαλειοθήκη» με το οποίο οι μελλοντικοί επαγγελματίες μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να βελτιώσουν τον σύγχρονο κόσμο της εργασίας στο πνεύμα των SDGs.

Τέλος, ξεκινώντας από την Ενότητα 1 και κατά μήκος του προγράμματος σπουδών, θα είναι επίσης στο επίκεντρο οι προκλήσεις που επηρεάζουν τις τάσεις στον κόσμο του υλικού εργασίας.

Οι στόχοι των SDG που είναι πιο συγκεκριμένοι για το έργο μας είναι ο στόχος 8, ο στόχος 9 και ο στόχος 10.



SDG 8. Προώθηση της βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης, της πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και της αξιοπρεπούς εργασίας για όλους.

Πιο συγκεκριμένα, το έργο CONNECT! μπορεί να ευθυγραμμιστεί με τους ακόλουθους στόχους:

- 8.2.** Επίτευξη υψηλότερων επιπέδων οικονομικής παραγωγικότητας μέσω της διαφοροποίησης, της τεχνολογικής αναβάθμισης και της καινοτομίας, μεταξύ άλλων μέσω της εστίασης σε τομείς υψηλής προστιθέμενης αξίας και έντασης εργασίας.
- 8.3.** Προώθηση αναπτυξιακών πολιτικών που υποστηρίζουν παραγωγικές δραστηριότητες, αξιοπρεπή δημιουργία θέσεων εργασίας, επιχειρηματικότητα, δημιουργικότητα και καινοτομία και ενθαρρύνουν την επισημοποίηση και ανάπτυξη πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, μεταξύ άλλων μέσω της πρόσβασης σε χρηματοοικονομικές υπηρεσίες.
- 8.4.** Σταδιακή βελτίωση, έως το 2030, την παγκόσμια αποδοτικότητα των πόρων στην κατανάλωση και την παραγωγή και προσπάθεια να αποσυνδεθεί η οικονομική ανάπτυξη από την υποβάθμιση του περιβάλλοντος, σύμφωνα με το δεκαετές πλαίσιο προγραμμάτων για τη βιώσιμη κατανάλωση και παραγωγή, με τις ανεπτυγμένες χώρες να είναι στην κορυφή

- 8.5.** Επίτευξη πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και αξιοπρεπούς εργασίας για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες, συμπεριλαμβανομένων των νέων και των ατόμων με αναπηρία, και ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.
- 8.6.** Μείωση ουσιαστικά του ποσοστού των νέων που δεν εργάζονται, εκπαίδευση ή κατάρτιση.
- 8.8.** Προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων και προώθηση ασφαλών εργασιακών περιβαλλόντων για όλους τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των μεταναστών εργαζομένων, ιδίως των μεταναστριών, και εκείνων που βρίσκονται σε αβέβαιη απασχόληση.

Στην Ενότητα 1, μέσω της υποστήριξης των μαθητών στην κατανόηση των προκλήσεων στον κόσμο της εργασίας, των βασικών τάσεων και των συνεπειών τους σε διαφορετικές ομάδες ανθρώπων, θα αντιμετωπιστεί αυτός ο SDG. Η δημιουργία ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζόμενους (στόχος 8.8) και η επίτευξη πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και αξιοπρεπούς εργασίας (στόχος 8.5) θα συζητηθούν με τους μαθητές στο πλαίσιο των τεχνολογικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών προκλήσεων.

Ενότητα 2, συνεδρία 1, ασχολείται με την εξατομικευμένη ανάπτυξη προσωπικού. Προωθεί κάθε μέλος του προσωπικού σύμφωνα με τα ταλέντα, τα ενδιαφέροντά του, τα κίνητρά του και συνεπώς όχι μόνο την προσωπική ανάπτυξη του εργαζομένου αλλά και με την απόδοσή του, όλα αυτά συμβάλλουν στην ανάπτυξη της επιχείρησης (8.2). Επιπλέον, με υψηλές ικανότητες διασφαλίζουν τη δουλειά τους και την περαιτέρω ασφαλή ανάπτυξη της εταιρείας τους (8.3). Με τη συνεδρία 2, η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης που υποστηρίζει την περιβαλλοντική ευαισθησία (8-4) βρίσκεται στο επίκεντρο της δράσης. Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη των επιχειρήσεων υποστηρίζει επίσης την ένταξη ευάλωτων ατόμων στο προσωπικό (8.5).

Οι συνεδρίες 1 και 2 υποστηρίζουν τη κατανόηση του ρόλου των εργαζομένων ως «εσωτερικών επιχειρηματιών» και προκαλούν την ανάπτυξη νέου προσωπικού από την αρχή (8.6). Η κατάρτιση νέων προσώπων και η δέσμευσή τους με την επιχείρηση διασφαλίζουν τη μελλοντική ανάπτυξη μιας επιχείρησης. Η εφαρμογή της έννοιας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης ωθεί τους ηγέτες των επιχειρήσεων να δώσουν στους ευάλωτους νέους επίσης μια ευκαιρία εργασίας.

Στην Ενότητα 3, οι θεωρίες και τα πρακτικά εργαλεία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στοχεύουν στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων που προτείνονται στο SDG 8.2 μέσω της βελτίωσης της αυτογνωσίας των εργαζομένων με ιδιαίτερη έμφαση στα ταλέντα και τις δυνατότητές τους εντός των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Σε όλες τις συνεδρίες, η προσοχή στην παροχή συγκεκριμένων προτάσεων και στη συζήτηση περιπτώσιολογικών μελετών που επικεντρώνονται σε άτομα που αντιμετωπίζουν ένα ευρύ φάσμα ευπαθειών (δηλαδή αναπηρία, μετανάστευση κ.λπ.) επιτρέπουν την κάλυψη τόσο των SDG 8.5, 8.6 όσο και 8.8.

Στην Ενότητα 4, στόχος 8.2. αντιμετωπίζεται καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν ενσωματωθεί θα υποστηρίξουν τους υπαλλήλους που μέχρι στιγμής δεν έχουν λάβει την πλήρη προσοχή των HRD και CGC σε οργανισμούς για να αναπτύξουν και να αξιοποιήσουν πληρέστερα τις δυνατότητές τους. Ως εκ τούτου, προβλέπεται βελτίωση του παραγωγικού ανθρώπινου δυναμικού. Αυτή η υποστήριξη μπορεί επίσης να συμβάλει στην ασφάλεια της εργασίας σε ρόλους όπου οι εργαζόμενοι ανέπτυξαν ανθρώπινο δυναμικό και η δημιουργικότητα εφαρμόζεται και αναγνωρίζεται – επίσης και ιδιαίτερα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (στόχος 8.3.). Η ευρύτερη εστίαση της εξατομικευμένης συμβουλευτικής και ανάπτυξης σε ένα ευρύτερο φάσμα εργαζομένων και οργανωτικών πλαισίων θα βελτιώσει επίσης τις ευκαιρίες για τους εργαζόμενους να επιτύχουν αυτό που θεωρούν αξιοπρεπή εργασία – ιδιαίτερα όσον αφορά την αναγνώριση και την αντιμετώπιση των διαφορετικών αρχικών τους θέσεων (στόχος 8.5.).

Όσον αφορά την Ενότητα 5, ο στόχος 8.2 σχετίζεται με τη δεύτερη και τρίτη συνεδρία μάθησης. Διδάσκοντας στους μαθητές καινοτόμες μεθόδους συμβουλευτικής, καθώς και δείχνοντάς τους πώς να κάνουν αυτές τις διαδικασίες δίκαιες και ολιστικά συγκεκριμένες (διαδικασία αλλαγής), συμβάλλουμε στις καινοτόμες δυνατότητες κάθε εταιρείας, στην οικονομική ευημερία και στην ένταξη των εργαζομένων. Επιπλέον, το 8.3 σχετίζεται με το σύνολο της ενότητας: διδάσκοντας πώς λαμβάνει χώρα η αλλαγή και πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί αποτελεσματικά σε όλα τα επίπεδα οργάνωσης, προετοιμάζουμε τους μαθητές να κάνουν μια θετική αλλαγή εντός του οργανισμού και να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας που ενισχύουν την ασφάλεια και την παραγωγικότητα.

Αυτά τα οφέλη θα έχουν ιδιαίτερη απήχηση στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα μαθησιακά αποτελέσματα για τη δική τους ευημερία.



SDG 9 Δημιουργία ανθεκτικών υποδομών, προώθηση χωρίς αποκλεισμούς και βιώσιμη εκβιομηχάνιση και προώθηση καινοτομίας

Συγκεκριμένα, το έργο CONNECT! μπορεί να ευθυγραμμιστεί με τους ακόλουθους στόχους:

- 9.1.** Ανάπτυξη ποιοτικών, αξιόπιστων, βιώσιμων και ανθεκτικών υποδομών, συμπεριλαμβανομένων περιφερειακών και διασυνοριακών υποδομών, για τη στήριξη της οικονομικής ανάπτυξης και της ανθρώπινης ευημερίας, με έμφαση στην προσιτή και δίκαιη πρόσβαση για όλους.
- 9.5.** Ενίσχυση της επιστημονικής έρευνας, αναβάθμιση των τεχνολογικών ικανοτήτων των βιομηχανικών τομέων σε όλες τις χώρες, ιδίως στις αναπτυσσόμενες χώρες, συμπεριλαμβανομένης της ενθάρρυνσης της καινοτομίας και της ουσιαστικής αύξησης του αριθμού των εργαζομένων στην

έρευνα και ανάπτυξη ανά 1 εκατομμύριο άτομα και των δημόσιων και ιδιωτικών δαπανών έρευνας και ανάπτυξης.

Στην Ενότητα 1, με τη συνεδρία 3, SDG 9, ο στόχος 9.5 αντιμετωπίζεται παρέχοντας υποστήριξη σε μελλοντικούς επαγγελματίες CGC και HRM για να εντοπίσουν καταστάσεις όπου θα μπορούσαν να εφαρμόσουν ευρήματα σχετικά με τις προκλήσεις στον κόσμο της εργασίας στο πλαίσιο της προσφοράς υποστήριξης επαγγελματικής εξέλιξης στους εργαζομένους. Με αυτόν τον τρόπο, προσπαθούν να θέσουν την καριέρα τους και τη σταδιοδρομία των μελλοντικών πελατών τους στο πλαίσιο των καινοτομιών στον κόσμο της εργασίας.

Στην Ενότητα 2, με τις συνεδρίες 1 και 3, εξετάζεται το SDG 9.5. Οι εργαζόμενοι που μαθαίνουν και ενεργούν αυτόνομα και είναι ανοιχτοί για δικτύωση με εξωτερικούς εμπειρογνώμονες και ερευνητές θα δημιουργήσουν ένα πνεύμα καινοτομίας και εφευρέσεων.

Η Ενότητα 3, τονίζει την ανάγκη για επαγγελματική συμβουλευτική και καθοδήγηση για την υιοθέτηση προσεγγίσεων και μεθοδολογιών που τους βοηθούν να οργανώσουν και να παρέχουν υπηρεσίες που - υπό το πρίσμα του SDG 9.1 και στο συγκεκριμένο πλαίσιο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων - ενδυναμώνουν όλους τους εργαζομένους, ειδικά εκείνους που κινδυνεύουν περισσότερο από την παρουσία τρωτών σημείων.

Η Ενότητα 4, στην προσπάθειά της να εφαρμόσει καινοτόμες έννοιες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε οργανισμούς πέρα από τα υπάρχοντα όρια, ιδιαίτερα όσον αφορά τις ομάδες εργαζομένων και επίσης σε μικρότερους οργανισμούς, συμβάλλει στη βελτίωση της πρόσβασης στα οφέλη της CGC για όλους τους εργαζομένους (στόχος 9.2.). Ιδιαίτερα μέσω της εφαρμογής της στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, η Ενότητα 4 ανταποκρίνεται στην ανάγκη διασφάλισης της διατήρησης και ανάπτυξης ειδικών στην τεχνολογία, τη διοίκηση επιχειρήσεων και τις ανθρώπινες υπηρεσίες (στόχος 9.5.).

Στην Ενότητα 5, οι μαθησιακές συνεδρίες 2 και 3 αφορούν τον στόχο 9.5: Οι επαγγελματίες CGC και HRM που εφαρμόζουν καινοτόμες μεθόδους και μπορούν να επικοινωνήσουν και να διαδώσουν αυτή τη γνώση σε όλους τους τομείς μπορούν να λειτουργήσουν μόνο ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τον οργανισμό τους, ενώ ταυτόχρονα προωθούν βέλτιστες πρακτικές και επικοινωνία σε όλους τους τομείς.



SDG 10 Μείωση της ανισότητας εντός και μεταξύ των χωρών s

Συγκεκριμένα, το έργο CONNECT! μπορεί να ευθυγραμμιστεί με τους ακόλουθους στόχους:

10.2. Έως το 2030, ενδυνάμωση και προώθηση της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ένταξης όλων, ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, αναπηρίας, φυλής, εθνότητας, καταγωγής, θρησκείας ή οικονομικής ή άλλης κατάστασης

Στην Ενότητα 1, λαμβάνοντας μια προοπτική αξιοπρεπούς εργασίας, η κοινωνική, οικονομική και πολιτική ένταξη όλων αποτελεί αντικείμενο συζήτησης. Οι μαθητές ενθαρρύνονται να προβληματιστούν σχετικά με τις συνέπειες των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας σε διαφορετικές ομάδες ανθρώπων και την ανάγκη παροχής στοχευμένης υποστήριξης στη διαδικασία μετριασμού πιθανών αρνητικών πτυχών αυτών των αλλαγών.

Με την Ενότητα 2, στις τρεις συνεδρίες, η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αναδεικνύεται ως οδηγός για μια στρατηγική ένταξης στις επιχειρήσεις. Τα πλεονεκτήματα είναι περιεκτικά με γνώμονα το σύνολο του προσωπικού με την ανάπτυξη των κοινωνικών του ικανοτήτων. Οι συνεργασίες με κοινωνικούς θεσμούς μπορεί να είναι εμπλουτισμός.

Σε όλη την Ενότητα 3, οι θεωρίες και τα εργαλεία με τις πρακτικές και στοχαστικές δραστηριότητες στοχεύουν να εξοπλίσουν τους συμμετέχοντες με γνώσεις και ικανότητες που τους βοηθούν να εργαστούν με ένα ευρύ φάσμα εργαζομένων υιοθετώντας μια προοπτική που προωθεί τις ίσες ευκαιρίες, τη συμμετοχή για όλους και την ευθυγράμμιση με κοινωνική δικαιοσύνη.

Η Ενότητα 4 αντιμετωπίζει συγκεκριμένα τις ανάγκες ομάδων εργαζομένων που μέχρι στιγμής ήταν εκτός εστίασης του HRD και του CGC που αντιμετωπίζει η εταιρεία, ευαισθητοποιώντας τους επαγγελματίες σταδιοδρομίας σε σχετικά θέματα που εμποδίζουν την καριέρα αυτών των ομάδων, ιδιαίτερα στις διατομεακές επιπλοκές τους. Εφαρμόζεται στην πράξη, υπάρχει επομένως μια δυνατότητα για πολύ συγκεκριμένα αποτελέσματα κοινωνικής δικαιοσύνης.

Ολόκληρη η Ενότητα 5 επικεντρώνεται ιδιαίτερα στην ανάδειξη της σημασίας της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης ατόμων κάθε προέλευσης. Όλες οι διαδικασίες αλλαγής αμφισβητούνται από την άποψη της «απευθυνόμενης σε ευαίσθητες/μειονοτικές ομάδες» για την ευαισθητοποίηση. Ο κύριος στόχος της ενότητας είναι να δημιουργήσει επαγγελματίες που μπορούν να «παρακολουθούν» την αδικία και να μάθουν να εφαρμόζουν μεθόδους που μπορούν να την ελαχιστοποιήσουν ή να την εξαλείψουν εντελώς.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Baregheh, A., Rowley, J., & Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management Decision*, 47, 1323-1339. doi: 10.1108/00251740910984578
- Beckhard, R., & Harris, R. (1987). *Organisational transitions: Managing complex change*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Bessant, J., Lamming, R., Noke, H., & Phillips, W. (2005). Managing innovation beyond the steady state. *Technovation*, 25, 1366-1376. doi: 10.1016/j.technovation.2005.04.007
- Beugelsdijk, S. (2008). Strategic human resources practices and product innovation. *Organisation Studies*, 29, 821-847. doi: 10.1177/0170840608090530
- Cooperrider, D., & Srivastva, S. (1987). Appreciative inquiry in organisational life. In R. Woodman and W. Pasmore (Eds.), *Research in organisational change and development* (pp. 129-169). doi: 10.1108/s0897-3016(2009)0000017005
- Damanpour, F., & Schneider, M. (2006). Phases of the adoption of innovation in organisations: Effects of the environment, organisation and top managers. *British Journal of Management*, 17, 215-236. doi: 10.1111/j.1467-8551.2006.00498.x
- Damanpour, F., Szabat, K., & Evan, W. (1989). The relationship between types of innovation and organisational performance. *Journal of Management Studies*, 26, 587-602. doi: 10.1111/j.1467-6486.1989.tb00746.x
- Easa, N., & Orra, H. (2021). HRM practices and innovation: An empirical systematic review. *International Journal of Disruptive Innovation in Government*, 1, 15-35. doi: 10.1108/IJDIG-11-2019-0005
- Edwards-Schachter, M. (2018). The nature and variety of innovation. *International Journal of Innovation Studies*, 2(2), 65-79. doi: 10.1016/j.ijis.2018.08.004.
- Kemp R., Pearson P. (2007). *Final Report MEI project About Measuring Eco-innovation*. MEI project: measuring Eco-Innovation. European Commission.
- La, H., Dyjur, P., & Bair, H. (2018). *Universal design for learning in higher education*. Taylor Institute for Teaching and Learning. Calgary: University of Calgary.
- Messersmith, J., & Guthrie, J. (2011). High performance work systems in emergent organisations: Implications for firm performance. *Human Resource Management*, 49, 241-264. doi: 10.1002/hrm.20342
- OECD/Eurostat (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation*, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg.
- Phills, J. A., Deiglmeier, K., & Miller, D. T. (2008). Rediscovering social innovation. *Stanford Social Innovation Review*, 6(4), 34-43.

Rogers, M., (1998). *The definition and measurement of innovation*. Melbourne Institute Working Paper No. 10/98.

Serdyukov, P. (2017). Innovation in education: what works, what doesn't, and what to do about it?. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*.

Wei, L., & Lau, C. (2010). High performance work systems and performance: The role of adaptive capability. *Human Relations*, 63, 1487-1511. doi: 10.1177/0018726709359720

ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

ΕΝΟΤΗΤΑ 1: Ο ΚΟΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΑΛΛΑΖΕΙ

1. ΛΟΓΙΚΗ ΣΕΙΡΑ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

Τα ευρήματα από το IO1 (ανασκόπηση βιβλιογραφίας, μελετών, μέσων και πόρων) έδειξαν ότι υπάρχουν διαφορετικές τάσεις στον κόσμο της εργασίας που είναι σημαντικές για την κατανόηση των αναγκών τόσο των εργαζομένων όσο και των εταιρειών σχετικά με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Ορισμένες από αυτές είναι παγκόσμιες, και κάποιες από αυτές είναι ειδικά για το εθνικό πλαίσιο. Τα ευρήματα από το IO2 (συλλογή δεδομένων) έδειξαν επίσης ότι τόσο οι επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού όσο και οι επαγγελματίες επαγγελματικού προσανατολισμού προβληματίζονται σχετικά με τον αντίκτυπο ορισμένων από αυτών των αλλαγών στο πλαίσιο της εργασίας τους. Αυτό δείχνει την ανάγκη κατανόησης των τάσεων και παροχής συγκεκριμένων ειδών υποστήριξης στους εργαζόμενους στο πλαίσιο αυτών των αλλαγών.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΙΔΕΑ

Η Ενότητα 1 θα βασίζεται σε σχετικά και πρόσφατα ερευνητικά αποτελέσματα σχετικά με τις τάσεις στον κόσμο της εργασίας. Θα παρέχει τη βάση για την εξέταση του Πλαισίου Θεωρίας Συστήματος εντός της Ενότητας 3, συζητώντας τις αλλαγές στο ευρύτερο περιβαλλοντικό-κοινωνικό σύστημα και τον αντίκτυπό τους.

3. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΣΤΟΧΟΥ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

α) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 1.1

Οι μαθητές θα είναι σε θέση να περιγράψουν και να εξηγήσουν τις τρέχουσες και μελλοντικές προκλήσεις στον κόσμο της εργασίας. Θα μπορούν να συζητήσουν τις συνέπειές τους με περισσότερες λεπτομέρειες.

β) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 1.2

Οι μαθητές θα είναι σε θέση να περιγράψουν μεθόδους που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας, τις ομοιότητες και τις διαφορές τους. Θα είναι σε θέση να αξιολογήσουν τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για να λάβουν πληροφορίες για τον κόσμο της εργασίας και να εντοπίσουν τη χρησιμότητα και τις ελλείψεις τους.

γ) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 1.3

Οι μαθητές θα είναι σε θέση να εντοπίσουν καταστάσεις όπου θα μπορούσαν να εφαρμόσουν ευρήματα σχετικά με τις προκλήσεις στον κόσμο της εργασίας στο πλαίσιο της παροχής υποστήριξης για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας στους εργαζόμενους.

4. ΣΧΕΔΙΟ ΔΟΜΗΣ ΚΑΙ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ

4.1. Ενότητα 1 Μαθησιακή Συνεδρία 1

Επισκόπηση των βασικών τάσεων στον κόσμο της εργασίας

NO.	ΧΡΟΝΟΣ (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
1.1.1	10	Επισκόπηση του εκπαιδευτικού προγράμματος και περιγραφή του στόχου της συνεδρίας 1	Παροχή επισκόπησης του εκπαιδευτικού προγράμματος Συζήτηση σχετικά με τις τρέχουσες και μελλοντικές αλλαγές στον κόσμο της εργασίας που έχουν αναγνωρίσει οι μαθητές	Συνεδρία παροχής ιδεών	Flipchart Ppt (1.1.1p)
1.1.2	30	Δραστηριότητα διδασκαλίας και μάθησης 1: παροχή περιεχομένου σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας	Παροχή σύντομης επισκόπησης ορισμένων τρεχουσών και μελλοντικών αλλαγών στον κόσμο της εργασίας που υποστηρίζεται από έρευνα	Διάλεξη, συζήτηση με μαθητές	Ppt (1.1.2p) Video (1.1.1v; 1.1.2v; 1.1.3v) Αναφορά (1.1.1m)
1.1.3	30	Δραστηριότητα διδασκαλίας και μάθησης 2: εργασία σε ομάδες	Οι μαθητές εργάζονται σε ομάδες. Κάθε ομάδα έχει μια αποστολή να συλλέξει δεδομένα για μια συγκεκριμένη τάση στον κόσμο της εργασίας και να παρουσιάσει τις κύριες οικονομικές, κοινωνικές και άλλες συνέπειές της. Μετά την παρουσίαση ακολουθεί ομαδική συζήτηση. Μπορούν να χρησιμοποιήσουν διαφορετικές μορφές για την παρουσίαση των ευρημάτων τους. Εάν δεν υπάρχει χρόνος για τους μαθητές να αναζητήσουν άρθρα, εναλλακτικά, μπορούν να χρησιμοποιηθούν τα άρθρα που παρέχονται στο φύλλο πληροφοριών 1.1.2	Ομαδική εργασία: οι μαθητές καλούνται να απαντήσουν σε ένα σύνολο ερωτήσεων που γίνεται στην κύρια συζήτηση. Εναλλακτικά μπορεί να εφαρμοστεί ατομική εργασία ή εργασία σε ζευγάρια.	Ενημερωτικό Δελτίο (1.1.1f) Υλικό (1.1.2m)
1.1.4	10	Τελικός απολογισμός και εργασία για το σπίτι	Συνοψίζονται τα κύρια σημεία σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας και παρέχεται στους μαθητές μια λίστα σχετικής βιβλιογραφίας για περαιτέρω ανάγνωση. Ως εργασία για το σπίτι πρέπει να βρουν ένα άρθρο ή κάποιο άλλο υλικό σχετικά με τις τάσεις στον κόσμο της εργασίας που βρίσκουν ενδιαφέρον	Καθοδηγούμενη συζήτηση, γραπτή άσκηση	Flipchart Video (1.1.4v) Ενημερωτικό δελτίο (1.1.2f)

1.1.5	10	Εκτίμηση επιπέδου μάθησης	Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και ανοιχτού τύπου για αξιολόγηση και προβληματισμό σχετικά με την αποκτη- θείσα γνώση	Ένα σύντομο ερωτηματολόγιο συμπλη- ρώνεται στο τέλος της συνεδρίας στην τάξη ή στο σπίτι (σε έντυπη έκδοση ή παραδίδεται διαδικτυακά)	Μορφές αξιολόγησης (1.1.1ef; 1.1.2ef)
-------	----	------------------------------	---	--	--

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 1.1

α) Μέσα εκπροσώπησης

Το υλικό θα πρέπει να προσαρμόζεται λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό των συμμετεχόντων, είτε οι δραστηριότητες διεξάγονται πρόσωπο με πρόσωπο είτε εικονικά και τους στόχους του μαθήματος. Εάν οι εκπαιδευτές εκτιμήσουν ότι χρειάζεται κάποια προσαρμογή, μπορεί να συνιστάται στον εκπαιδευτή να επιλέξει εκείνα τα υλικά που ταιριάζουν καλύτερα στις ανάγκες των μαθητών στον διαθέσιμο χρόνο που αφιερώνεται σε αυτήν την Συνεδρία. Βασικά σημεία στις παρουσιάσεις και βασικές ερωτήσεις για τη συζήτηση μπορούν να επιλεγούν λαμβάνοντας υπόψη αυτό που είναι πιο κατάλληλο για τους μαθητές.

Υποτίθεται ότι οι μαθητές έχουν κάποια γνώση των ερευνητικών ερωτημάτων και των μεθόδων που απαιτούνται για τη συμμετοχή σε ομαδική εργασία. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να αξιολογήσει εάν οι μαθητές μπορεί να χρειαστούν κάποια πρόσθετη υποστήριξη σχετικά με αυτό. Εάν χρειαστεί, οι μαθητές μπορούν να έχουν πρόσβαση στην επιστημονική βάση δεδομένων για την υποστήριξη τους στην αναζήτηση σχετικών ερευνητικών μελετών.

Στο πλαίσιο αυτής της μαθησιακής συνεδρίας θα χρησιμοποιηθούν παρουσιάσεις και γραπτό υλικό (άρθρα, κεφάλαια βιβλίων, άλλο υλικό διαθέσιμο στο διαδίκτυο). Ο εκπαιδευτής μπορεί να παρέχει περιγράμματα διαλέξεων στο διαδίκτυο που οι μαθητές μπορούν να σχολιάσουν κατά τη διάρκεια του μαθήματος. Για ψηφιακό κείμενο, ο εκπαιδευτής θα προσπαθήσει να διασφαλίσει ότι υπάρχουν επιλογές για μεγέθυνση κειμένου, μαζί με επιλογές για το χρώμα και την αντίθεση της οθόνης.

Υλικό βίντεο και κινούμενα σχέδια θα χρησιμοποιηθούν επίσης για τη μετάδοση των εννοιών. Όταν χρησιμοποιείτε υλικό βίντεο, ο εκπαιδευτής θα προσπαθήσει να παρέχει υπότιτλους σε βίντεο και, όταν είναι δυνατόν, να βεβαιωθεί ότι υπάρχουν μεταγραφές για ήχο. Ο εκπαιδευτής θα προσπαθήσει να επιλέξει τα βίντεο που είναι ελεύθερα διαθέσιμα στο διαδίκτυο, ώστε οι μαθητές να μπορούν να ελέγχουν την ταχύτητα αναπαραγωγής. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί πρόσθετο υλικό βίντεο.

Ppt και γραπτό υλικό: οι περιγραφές του εκπαιδευτή συνοδεύονται από ppt και γραπτό υλικό (άρθρα και άλλες δημοσιεύσεις)

- **1.1.1m report** - Balliester, T., & Elsheikhi, A. (2018). The future of work: a literature review. *ILO Research Department Working Paper*, 29. (free resource)
- **1.1.2m literature overview** - Άρθρα για ομαδική εργασία
- **1.1.1p ppt** - Επισκόπηση του εκπαιδευτικού μαθήματος
- **1.1.2p ppt** - Επισκόπηση των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας

Videos

- **1.1.1v** - Επισκόπηση των επιπτώσεων της δημογραφικής αλλαγής στην Ευρώπη
<https://audiovisual.ec.europa.eu/en/video/I-192114?lg=EN>
Επιπτώσεις της δημογραφικής αλλαγής στον κόσμο της εργασίας
- **1.1.2v** - Οι 5 μεγάλες τάσεις που πρέπει να γνωρίζετε (World Economic Forum)
<https://www.youtube.com/watch?v=F289qpeZDgc>
Επισκόπηση των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής
- **1.1.3v** – Το μέλλον της εργασίας μετά τον COVID-19
<https://www.youtube.com/watch?v=8KenNOYOiq4>
Επισκόπηση των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας που συνδέεται με τον COVID-19
- **1.1.4v** - Παγκόσμια Απασχόληση και Κοινωνικές Προοπτικές: Τάσεις 2020
https://www.youtube.com/watch?v=mytRZ7B7_FM
World Employment and Social Outlook: Trends 2020 - The report in short, ILO

Additional Video

- **1.1.5v video** - Το μέλλον της εργασίας - μια διεθνής προοπτική από τον Paolo Falco, ΟΟΣΑ
<https://www.youtube.com/watch?v=E1-o8DsqB7w>

β) Δράση και Έκφραση

Στην ομαδική άσκηση (1.1.1f), εάν ο εκπαιδευτής αξιολογήσει ότι δεν υπάρχει χρόνος για τους μαθητές να βρουν οι ίδιοι τα άρθρα, παρέχονται πρόσθετα παραδείγματα άρθρων (1.1.2f). Οι μαθητές μπορούν να επιλέξουν εάν θα κάνουν την εργασία ατομικά ή ομαδικά σύμφωνα με τις προτιμήσεις τους και θα υπάρχει επίσης προαιρετική η καταγραφή της, εάν θέλουν να υποβάλουν την εργασία σε γραπτή μορφή, μέσω παρουσίασης (στην τάξη ή διαδικτυακά) ή να την υποβάλουν με βίντεο. Οι μαθητές θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν, αλλά μπορεί να ενθαρρύνονται να εξασκούν τη χρήση διαφορετικών διδακτικών βοηθημάτων, ώστε να μπορούν να εκτιμήσουν ποιος τρόπος παρουσίασης είναι κατάλληλος για την παρουσίαση διαφορετικών τύπων ευρημάτων και ποιος είναι ο καλύτερος για αυτούς ως παρουσιαστές. Κατά την παροχή σχολίων, ο εκπαιδευτής θα παρέχει μια επιλογή που, εκτός από τη γραπτή ανατροφοδότηση, οι μαθητές μπορούν να επιλέξουν ηχητική ανατροφοδότηση ή να συναντηθούν με μαθητές διαδικτυακά ή πρόσωπο με πρόσωπο. Επιπλέον, υπάρχουν δύο διαφορετικές επιλογές για την αξιολόγηση της γνώσης – η χρήση τυποποιημένων ερωτήσεων και η χρήση στοχαστικών ερωτήσεων, ώστε να μπορεί να επιλεγεί η πιο κατάλληλη.

γ) Το έργο

Ο εκπαιδευτής θα δώσει προσοχή στο ποικίλο περιεχόμενο, το επίπεδο πρόκλησης και το είδος της υποστήριξης που παρέχεται στους μαθητές. Οι μαθητές θα επιλέξουν το θέμα που πρόκειται να εξερευνήσουν περαιτέρω ως εργασία για το σπίτι σύμφωνα με τα ενδιαφέροντά τους.

4.2. Ενότητα 1 Μαθησιακή Συνεδρία 2

Πώς προσδιορίζουμε τις τάσεις στον κόσμο της εργασίας και τις επιπτώσεις τους;

NO.	Χρόνος (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
1.2.1	15	Περιγραφή του στόχου της συνεδρίας	Ο εκπαιδευτής διεγείρει τις σκέψεις των συμμετεχόντων σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για την πρόβλεψη των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας και τον αντίκτυπό τους	Ομαδική συζήτηση όπου οι μαθητές μοιράζονται τον προβληματισμό τους σχετικά με την εργασία	Υλικό που συλλέγεται μέσω της εργασίας Ppt (1.2.1p)
1.2.2	30	Δραστηριότητα διδασκαλίας και μάθησης 1: σύντομη διάλεξη σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των τάσεων στον κόσμο της εργασίας	Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει μια επισκόπηση των διαφορετικών μεθόδων που χρησιμοποιούνται για την ανάλυση των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας και γίνονται συζητήσεις για το πώς αξιολογείται η εγκυρότητα των πληροφοριών για τον κόσμο της εργασίας	Διάλεξη, ομαδική συζήτηση	Ppt (1.2.2p) Video (1.2.1v) Report (1.2.1m) Ενημερωτικό δελτίο (1.2.1f)
1.2.3	25	Δραστηριότητα διδασκαλίας και μάθησης 2: εργασία σε μελέτες περιπτώσεων	Οι μαθητές χωρίζονται σε ομάδες και λαμβάνουν διαφορετικές πληροφορίες για τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας. Το καθήκον τους είναι να προσδιορίσουν την εγκυρότητα της πηγής των πληροφοριών χρησιμοποιώντας το παρεχόμενο υπόδειγμα. Ενθαρρύνονται επίσης να προβληματιστούν σχετικά με τα ευρήματα λαμβάνοντας υπόψη τις μεθόδους που εφαρμόστηκαν (π.χ. εξετάζουν εάν ελήφθη υπόψη ο διαφορετικός αντίκτυπος κάποιας τάσης σε διαφορετικές ομάδες ανθρώπων, εάν χρησιμοποιήθηκαν διάφορες προοπτικές και πηγές δεδομένων...).	Ομαδική εργασία: οι μαθητές καλούνται να απαντήσουν σε ένα σύνολο ερωτήσεων και να το αναφέρουν στην κύρια συζήτηση. Εναλλακτικά μπορεί να εφαρμοστεί ατομική εργασία ή εργασία σε ζευγάρια	Ενημερωτικό Δελτίο (1.2.2f)
1.2.4	10	Τελικός απολογισμός	Συνοψίζοντας τα κύρια σημεία και παρέχοντας στους μαθητές μια λίστα σχετικής βιβλιογραφίας για περαιτέρω ανάγνωση	Καθοδηγούμενη συζήτηση	Flipchart or ppt slides

1.2.5	5	Εργασία για το σπίτι	Ο εκπαιδευτής εξηγεί την εργασία στους μαθητές. Ως εργασία για το σπίτι πρέπει να κάνουν μια σύντομη συνέντευξη με έναν επαγγελματία ανθρώπινου δυναμικού ή έναν επαγγελματία επαγγελματικού προσανατολισμού και να διερευνήσουν πώς χρησιμοποιούν πληροφορίες για τις τάσεις στον κόσμο της εργασίας (πώς ενημερώνονται, πώς αξιολογούν την ποιότητα των πληροφοριών, πώς επηρεάζουν τη δουλειά τους...).	Γραπτή άσκηση, ατομική ή ομαδική εργασία	Ενημερωτικό Δελτίο (1.2.3f)
1.2.6	5	Αξιολόγηση επιτεύξου μάθησης	Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και ανοιχτού τύπου για αξιολόγηση και προβληματισμό σχετικά με την αποκτηθείσα γνώση	Ένα σύντομο ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται στο τέλος της συνεδρίας στην τάξη ή στο σπίτι (σε έντυπη έκδοση ή παραδίδεται ηλεκτρονικά)	Μορφές Αξιολόγησης (1.2.1ef; 1.2.2ef)

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 1.2

α) Μέσα εκπροσώπησης

Το υλικό θα πρέπει να προσαρμόζεται λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό των συμμετεχόντων, είτε οι δραστηριότητες διεξάγονται πρόσωπο με πρόσωπο είτε εικονικά και τους στόχους του μαθήματος. Εάν οι εκπαιδευτές εκτιμήσουν ότι χρειάζεται κάποια προσαρμογή, μπορεί να συνιστάται στον εκπαιδευτή να επιλέξει εκείνα τα υλικά που ταιριάζουν καλύτερα στις ανάγκες των μαθητών στον διαθέσιμο χρόνο που αφιερώνεται σε αυτήν την Συνεδρία. Βασικά σημεία στις παρουσιάσεις και βασικές ερωτήσεις για τη συζήτηση μπορούν να επιλεγούν λαμβάνοντας υπόψη αυτό που είναι πιο κατάλληλο για τους μαθητές.

Υποτίθεται ότι οι μαθητές έχουν κάποια γνώση των ερευνητικών ερωτημάτων και των μεθόδων που απαιτούνται για αυτή τη μαθησιακή συνεδρία. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να αξιολογήσει εάν οι μαθητές μπορεί να χρειαστούν κάποια πρόσθετη υποστήριξη σχετικά με αυτό. Εάν χρειαστεί, οι φοιτητές μπορούν να έχουν πρόσβαση στην επιστημονική βάση δεδομένων για την υποστήριξη τους στην αναζήτηση σχετικών ερευνητικών μελετών.

Στο πλαίσιο αυτής της μαθησιακής συνεδρίας θα χρησιμοποιηθούν παρουσιάσεις και γραπτό υλικό (άρθρα, κεφάλαια βιβλίων, άλλο υλικό διαθέσιμο στο διαδίκτυο). Ο εκπαιδευτής μπορεί να παρέχει περιγράμματα διαλέξεων στο διαδίκτυο που οι μαθητές μπορούν να σχολιάσουν κατά τη διάρκεια του μαθήματος. Για ψηφιακό κείμενο, ο εκπαιδευτής θα προσπαθήσει να διασφαλίσει ότι υπάρχουν επιλογές για μεγέθυνση κειμένου, μαζί με επιλογές για το χρώμα και την αντίθεση της οθόνης.

Υλικό βίντεο και κινούμενα σχέδια θα χρησιμοποιηθούν επίσης για τη μετάδοση των εννοιών. Όταν χρησιμοποιείτε υλικό βίντεο, ο εκπαιδευτής θα προσπαθήσει να παρέχει υπότιτλους σε βίντεο και, όταν είναι δυνατόν, να υπάρχουν μεταγραφές για ήχο. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί πρόσθετο υλικό βίντεο.

Ppt και γραπτό υλικό: οι περιγραφές του εκπαιδευτή συνοδεύονται από ppt και γραπτό υλικό (άρθρα και άλλες δημοσιεύσεις)

- **1.2.1m report** - Προσεγγίσεις για την πρόβλεψη δεξιοτήτων για το μέλλον της εργασίας: έκθεση που εκπονήθηκε από τη ΔΟΕ και τον ΟΟΣΑ για την Ομάδα Εργασίας Απασχόλησης της G20, διαθέσιμη στη διεύθυνση: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646143.pdf. (Free resource)
- **1.2.1p ppt** Εισαγωγή στη Μαθησιακή Συνεδρία 2
- **1.2.2p ppt** Επισκόπηση των μεθόδων που χρησιμοποιούνται για την πρόβλεψη αλλαγών στον κόσμο της εργασίας

Video

- **1.2.1v** - USU Libraries, Source evaluation
<https://www.youtube.com/watch?v=Tscm0fcb9CM>

β) Δράση και έκφραση

Οι μαθητές μπορούν να επιλέξουν εάν θα κάνουν την εργασία ατομικά ή ομαδικά σύμφωνα με τις προτιμήσεις τους και θα υπάρχει επίσης δυνατότητα επιλογής εάν θέλουν να υποβάλουν την εργασία σε γραπτή μορφή, μέσω παρουσίασης (στην τάξη ή διαδικτυακά), να την καταγράψουν σε μορφή ήχου ή να την υποβάλουν με ένα βίντεο. Οι μαθητές θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν, αλλά μπορεί να ενθαρρύνονται να εξασκούν τη χρήση διαφορετικών διδακτικών βοηθημάτων, ώστε να μπορούν να εκτιμήσουν ποιος τρόπος παρουσίασης είναι κατάλληλος για την παρουσίαση διαφορετικών τύπων ευρημάτων και ποιος είναι ο καλύτερος για αυτούς ως παρουσιαστές.

Μπορούν να πραγματοποιήσουν συνέντευξη σε γραπτή μορφή (μέσω e-mail) ή αυτοπροσώπως.

Κατά την παροχή σχολίων, ο εκπαιδευτής θα παρέχει μια επιλογή που εκτός από τα γραπτά σχόλια οι μαθητές μπορούν να επιλέξουν ηχητική ανατροφοδότηση ή να συναντηθούν με μαθητές διαδικτυακά ή πρόσωπο με πρόσωπο για να συζητήσουν την πρόοδό τους.

γ) Το έργο

Ο εκπαιδευτής θα δώσει προσοχή στο ποικίλο περιεχόμενο, το επίπεδο πρόκλησης και το είδος της υποστήριξης που παρέχεται στους μαθητές. Οι μαθητές θα επιλέξουν από ποιον θα πάρουν συνέντευξη μέσα στην εργασία τους και θα έχουν την επιλογή να προσθέσουν ερωτήσεις σχετικά με το τι θέλουν να μάθουν περισσότερο κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.

4.3. Ενότητα 1 Μαθησιακή Συνεδρία 3

Παροχή υποστήριξης εξέλιξης σταδιοδρομίας λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις στον κόσμο της εργασίας

NO.	ΧΡΟΝΟΣ (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
1.3.1	10	Περιγραφή του στόχου της συνεδρίας	Οι μαθητές μοιράζονται τις σκέψεις τους σχετικά με τη χρήση πληροφοριών όσον αφορά τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας κατά τη διαδικασία παροχής υποστήριξης για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Συζήτηση σχετικά με τις επιπτώσεις των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας για την παροχή υποστήριξης για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας που έχουν αναγνωρίσει οι μαθητές. Ο εκπαιδευτής συνδέει την εντύπωσή του με τον στόχο της μαθησιακής συνεδρίας.	Συνεδρία ιδεών και συζήτηση	Flipchart or ppt slides Ppt (1.3.1p)
1.3.2	20	Δραστηριότητα διδασκαλίας και μάθησης 1: διαμόρφωση υποστήριξης εξέλιξης σταδιοδρομίας χρησιμοποιώντας πληροφορίες για τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας	Παροχή προοπτικών χρήσης ευρημάτων σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας σε δραστηριότητες που στοχεύουν στην παροχή υποστήριξης επαγγελματικής εξέλιξης στους εργαζόμενους. Οι μαθητές ενθαρρύνονται να μοιραστούν τα παραδείγματά τους.	Διάλεξη, ανταλλαγή εμπειριών σε ομαδική συζήτηση	Material (1.3.1m; 1.3.2m; 1.3.3m; 1.3.4m) Ppt (1.3.2p)
1.3.3	35	Δραστηριότητα διδασκαλίας και μάθησης 2: χρήση πληροφοριών σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας στην πράξη	Οι μαθητές σε ομάδες συζητούν την εργασία τους με περισσότερες λεπτομέρειες και αναλύουν διαφορές και ομοιότητες στις προσεγγίσεις των επαγγελματιών που ερωτήθηκαν. Εάν δεν υπάρχει χρόνος για τους μαθητές να κάνουν την εργασία για το σπίτι από τη Μαθησιακή Συνεδρία 2 (για τη διεξαγωγή συνέντευξης με έναν επαγγελματία), μπορεί να χρησιμοποιηθεί ένα παράδειγμα συνέντευξης	Εργασία σε μικρές ομάδες, ομαδική συζήτηση	Ενημερωτικό δελτίο (1.3.1f; 1.3.2f)
1.3.4	10	Δραστηριότητα διδασκαλίας και μάθησης	Ο εκπαιδευτής σε συνεργασία με τους μαθητές δημιουργεί μια περιληψη της πιθανής χρήσης των όσων έχουν μάθει σε εργασιακά περιβάλλοντα	Ομαδική συζήτηση	Flipchart, ppt slides ή βίντεο τονίζοντας τα κύρια σημεία

		3: σύνοψη των κύριων σημείων συζήτησης			
1.3.5	10	Προβληματισμός για τη μάθηση και την εργασία στο σπίτι	<p>Οι μαθητές αναλογίζονται τι έχουν μάθει χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες ερωτήσεις:</p> <p>Τι έμαθα από αυτές τις συνεδρίες;</p> <p>Τι καινούργιο ήταν για μένα; Τι ήταν πιο ενδιαφέρον για μένα;</p> <p>Πώς μπορώ να εφαρμόσω όσα έμαθα στη μελλοντική μου εργασία;</p> <p>Τι θα ήθελα να εξερευνήσω περαιτέρω;</p> <p>Η εργασία για το σπίτι είναι να καταγράψουν αυτούς τους προβληματισμούς και τα σχέδια για μελλοντική μάθηση σχετικά με αυτό το θέμα σε οποιαδήποτε μορφή επιλέξουν (γραπτή, ήχος, βίντεο).</p>	Σύντομη ατομική εργασία ακολουθούμενη από ανταλλαγή των αποτελεσμάτων με συνεργάτες σε ζευγάρια	Ενημερωτικό δελτίο (1.3.3f)
1.3.6	5	Εκτίμηση επιπέδου μάθησης	Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και ανοιχτού τύπου για αξιολόγηση και προβληματισμό σχετικά με την αποκτηθείσα γνώση	Ένα σύντομο ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται στο τέλος της συνεδρίας στην τάξη ή στο σπίτι (σε έντυπη έκδοση ή παραδίδεται διαδικτυακά)	Φόρμες αξιολόγησης (1.3.1ef; 1.3.2ef)

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 1.3

α) Μέσα εκπροσώπησης

Το υλικό θα πρέπει να προσαρμόζεται λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό των συμμετεχόντων, είτε οι δραστηριότητες διεξάγονται πρόσωπο με πρόσωπο είτε εικονικά και τους στόχους του μαθήματος. Εάν οι εκπαιδευτές εκτιμήσουν ότι χρειάζεται κάποια προσαρμογή, μπορεί να συνιστάται στον εκπαιδευτή να επιλέξει εκείνα τα υλικά που ταιριάζουν καλύτερα στις ανάγκες των μαθητών στον διαθέσιμο χρόνο που αφιερώνεται σε αυτήν την Συνεδρία. Βασικά σημεία στις παρουσιάσεις και βασικές ερωτήσεις για τη συζήτηση μπορούν να επιλεγούν λαμβάνοντας υπόψη αυτό που είναι πιο κατάλληλο για τους μαθητές.

Υποτίθεται ότι οι μαθητές έχουν κάποια γνώση των ερευνητικών ερωτημάτων και των μεθόδων που απαιτούνται για αυτή τη μαθησιακή συνεδρία. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να αξιολογήσει εάν οι μαθητές μπορεί να χρειαστούν κάποια πρόσθετη υποστήριξη σχετικά με αυτό. Εάν χρειαστεί, οι φοιτητές μπορούν να έχουν πρόσβαση στην επιστημονική βάση δεδομένων για την υποστήριξη τους στην αναζήτηση σχετικών ερευνητικών μελετών.

Στο πλαίσιο αυτής της μαθησιακής συνεδρίας θα χρησιμοποιηθεί παρουσίαση και γραπτό υλικό (άρθρα, κεφάλαια βιβλίων, άλλο υλικό διαθέσιμο στο διαδίκτυο). Ο εκπαιδευτής μπορεί να παρέχει διαδικτυακές διαλέξεις τις οποίες οι μαθητές μπορούν να σχολιάσουν κατά τη διάρκεια του μαθήματος. Για ψηφιακό κείμενο, ο εκπαιδευτής θα προσπαθήσει να διασφαλίσει ότι υπάρχουν επιλογές για μεγέθυνση κειμένου, μαζί με επιλογές για το χρώμα και την αντίθεση της οθόνης.

Υλικό βίντεο και κινούμενα σχέδια θα χρησιμοποιηθούν επίσης για τη μετάδοση των εννοιών. Όταν χρησιμοποιείτε υλικό βίντεο, ο εκπαιδευτής θα προσπαθήσει να παρέχει υπότιτλους σε βίντεο και, όταν είναι δυνατόν, να υπάρχουν μεταγραφές για ήχο. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί πρόσθετο υλικό βίντεο.

Ppt και γραπτό υλικό: οι περιγραφές του εκπαιδευτή συνοδεύονται από ppt και γραπτό υλικό (άρθρα και άλλες δημοσιεύσεις)

- **1.3.1p ppt** - Εισαγωγή στη Μαθησιακή Συνεδρία 3
- **1.3.2p ppt** - Χρήση πληροφοριών για αλλαγές στον κόσμο της εργασίας
- **1.3.1m article** - Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204.
- **1.3.2m article** - Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: Preparing for instability and opportunity. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 205-219.
- **1.3.3m article** - Bergmo-Prvulovic, I. (2017). Demographic changes and the need for later career opportunities. *Dyskursy Młodych Andragogów*, 18, 187-206.

- **1.3.4m article** - Di Fabio, A., & Bucci, O. (2016). Green positive guidance and green positive life counseling for decent work and decent lives: Some empirical results. *Frontiers in Psychology*, 7, 261.

β) Δράση και έκφραση

Οι μαθητές θα έχουν διαφορετικές επιλογές για την υποβολή της εργασίας. Μπορούν να το κάνουν σε γραπτή μορφή, μέσω παρουσίασης (στην τάξη ή διαδικτυακά), να το ηχογραφήσουν σε μορφή ήχου ή να υποβάλουν ένα βίντεο. Οι μαθητές θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν, αλλά μπορεί να ενθαρρύνονται να εξασκούν τη χρήση διαφορετικών διδακτικών βοηθημάτων, ώστε να μπορούν να εκτιμήσουν ποιος τρόπος παρουσίασης είναι κατάλληλος για την παρουσίαση διαφορετικών τύπων ευρημάτων και ποιος είναι ο καλύτερος για αυτούς ως παρουσιαστές.

Κατά την παροχή σχολίων, ο εκπαιδευτής θα παρέχει μια επιλογή που εκτός από τη γραπτή ανατροφοδότηση, οι μαθητές μπορούν να επιλέξουν ηχητική ανατροφοδότηση ή να συναντηθούν με μαθητές διαδικτυακά ή πρόσωπο με πρόσωπο για να συζητήσουν την πρόδοό τους.

Επιπλέον, υπάρχουν δύο διαφορετικές επιλογές για την αξιολόγηση της γνώσης – η χρήση τυποποιημένων ερωτήσεων και η χρήση στοχαστικών ερωτήσεων, ώστε να μπορεί να επιλεγεί η πιο κατάλληλη.

γ) Το έργο

Ο εκπαιδευτής θα δώσει προσοχή στο ποικίλο περιεχόμενο, το επίπεδο πρόκλησης και το είδος της υποστήριξης που παρέχεται στους μαθητές. Οι μαθητές θα επιλέξουν τι θέλουν να μάθουν περισσότερο και θα μοιραστούν αυτές τις σκέψεις με τον εκπαιδευτή που μπορεί να τους κατευθύνει σε σχετικές πηγές.

5. Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΣΤΗ ΔΡΑΣΗ

Στην αρχή κάθε μαθησιακής συνεδρίας, ο ρόλος του εκπαιδευτή είναι να εστιάζει την προσοχή στη σημασία του θέματος και να διεγείρει το ενδιαφέρον των μαθητών να μάθουν περισσότερο για αυτό. Ο εκπαιδευτής ενθαρρύνει τους μαθητές να μοιραστούν τις γνώσεις και τις απόψεις τους για το θέμα, κάτι που τους δίνει τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν αυτά που ήδη γνωρίζουν ως βάση για περαιτέρω μάθηση.

Μετά την περιγραφή του στόχου της συνεδρίας, κάθε μαθησιακή συνεδρία περιέχει μια σύντομη διάλεξη όπου ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τα κύρια σημεία γύρω από το θέμα, χρησιμοποιώντας ευρήματα έρευνας από διαφορετικές πηγές. Ο εκπαιδευτής εδώ χρησιμοποιεί τόσο διαφάνειες παρουσίασης όσο και υλικό βίντεο που εξηγεί το θέμα.

Μετά από μια σύντομη παρουσίαση, κάθε μαθησιακή συνεδρία περιέχει επίσης διαδραστικές ασκήσεις που οργανώνονται από τον εκπαιδευτή. Οι ασκήσεις διεξάγονται σε μικρές ομάδες όπου οι μαθητές έχουν την ευκαιρία να συζητήσουν, να υποστηρίξουν και να αμφισβητήσουν ο ένας τις απόψεις του άλλου. Ο ρόλος του εκπαιδευτή είναι να διαχειρίζεται και να διευκολύνει τη διαδικασία της συλλογικής εργασίας των μαθητών, ώστε να μπορούν να μάθουν ο ένας από τον άλλο.

Εντός της συνεδρίας κλεισίματος, ο εκπαιδευτής παρέχει μια περίληψη της συνεδρίας και παρέχει βιβλιογραφία για περαιτέρω ανάγνωση. Κάθε συνεδρία ακολουθείται από κατ' οίκον εργασία που αναλύει ο εκπαιδευτής, παρέχοντας ανατροφοδότηση και ενθαρρύνοντας τον προβληματισμό σχετικά με την εργασία κατά την επόμενη μαθησιακή συνεδρία.

Στο τέλος, ο εκπαιδευτής μοιράζει ένα σύντομο ερωτηματολόγιο (ή παρέχει έναν σύνδεσμο προς τη διαδικτυακή φόρμα αξιολόγησης) για να αξιολογήσει εάν οι στόχοι των συνεδριών επιτεύχθηκαν και εάν υπάρχει κάτι που είναι ασαφές στους μαθητές και που πρέπει να εξηγηθεί περαιτέρω και να συζητηθεί.

6. ΛΙΣΤΑ ΥΛΙΚΩΝ

Υλικά(άρθρα, κεφάλαια, περιπτωσιολογικές μελέτες, ερωτηματολόγια, εκθέσεις κ.λπ)

- **1.1.1m report** - Balliester, T., & Elsheikhi, A. (2018). *The future of work: a literature review*. ILO Research Department Working Paper, 29. (free resource)
- **1.1.2m βιβλιογραφία** - Άρθρα για ομαδική εργασία
- **1.2.1m report** - International Labour Office & Organisation for Economic Co-operation and Development (2018). *Approaches to anticipating skills for the future of work: report prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group*, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646143.pdf (free resource)
- **1.3.1m article** - Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204.
- **1.3.2m article** - Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: Preparing for instability and opportunity. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 205-219.
- **1.3.3m article** - Bergmo-Prvulovic, I. (2017). Demographic changes and the need for later career opportunities. *Dyskursy Młodych Andragogów*, 18, 187-206.

- **1.3.4m article** - Di Fabio, A., & Bucci, O. (2016). Green positive guidance and green positive life counseling for decent work and decent lives: Some empirical results. *Frontiers in Psychology*, 7, 261.

Ενημερωτικά Δελτία

- **1.1.1f** - Οδηγίες για ομαδική εργασία
- **1.1.2f** - Οδηγίες για κατ' οίκον εργασία με ένα σύνολο ερωτήσεων για προβληματισμό
- **1.1.1ef** - Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 1.1
- **1.1.2ef** – Reflective form 1.1
- **1.2.1f** - Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα διαφορετικών μεθόδων
- **1.2.2f** - Οδηγίες για ομαδική εργασία
- **1.2.3f** - Οδηγίες για εργασία στο σπίτι
- **1.2.1ef** - Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 1.2
- **1.2.2ef** - Reflective form 1.2
- **1.3.1f** - Οδηγίες για ομαδική εργασία
- **1.3.2f** – Οδηγίες για ομαδική εργασία - Παράδειγμα συνέντευξης με επαγγελματία HR
- **1.3.3f** - Οδηγίες για εργασία στο σπίτι
- **1.3.1ef** - Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 1.3
- **1.3.2ef** - Reflective form 1.3

Ppts

- **1.1.1p** - Επισκόπηση του εκπαιδευτικού μαθήματος
- **1.1.2p** - Επισκόπηση των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας
- **1.2.1p** - Εισαγωγή στη Μαθησιακή Συνεδρία 2
- **1.2.2p** - Επισκόπηση των μεθόδων που χρησιμοποιούνται για την πρόβλεψη αλλαγών στον κόσμο της εργασίας
- **1.3.1p** - Εισαγωγή στη Μαθησιακή Συνεδρία 3
- **1.3.2p** - Χρήση πληροφοριών για αλλαγές στον κόσμο της εργασίας

Videos

- **1.1.1v** [Overview of impact of demographic change on Europe](#)
- **1.1.2v** [The 5 mega-trends you should know about](#)
- **1.1.3v** [The future of work after COVID-19](#)
- **1.1.4v** [World Employment and Social Outlook: Trends 2020](#)
- **1.1.5v** [The Future of Work - an international perspective](#)
- **1.2.1v** [USU Libraries, Source evaluation](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ ΣΕ ΕΤΑΙΡΕΙΑ/ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

1. ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ

Στόχος της παρούσας ενότητας είναι να αναδείξει την καινοτόμο ανάπτυξη και αλλαγές στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM) και στην εργασία σταδιοδρομίας. Αυτά προκαλούνται εν μέρει από τις μεγάλες τάσεις στον κόσμο της εργασίας (όπως μετακίνηση προς την κοινωνία της γνώσης, αλλαγή σε μια πράσινη κοινωνία, ψηφιοποίηση των εργασιακών περιβαλλόντων) (βλ. ενότητα 1) αλλά και από καινοτόμες θεωρίες σχετικά με τη μάθηση με βάση την εργασία και την ανάπτυξη ικανοτήτων στις επιχειρήσεις, προκαλώντας έτσι μια αλλαγή στην κατανόηση της ηγεσίας στις επιχειρήσεις και του ρόλου των εργαζομένων. Στόχος είναι να ευαισθητοποιηθούν οι μαθητές για τον αντίκτυπο που έχουν αυτές οι εξελίξεις στην εργασία, τη μάθηση και τη συνεργασία στις επιχειρήσεις. Βασίζονται στην έννοια του Οργανισμού, στην αποδοχή της Εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και στην εκτίμηση της Συνεργασίας πέρα από τον ίδιο τον οργανισμό. Η μάθηση μέσω δικτύωσης και η παροχή συμβουλών δραματίζουν αυξανόμενο ρόλο. Το βασικό σκεπτικό αυτής της ενότητας περιλαμβάνει:

- Τα ευρήματα από το πρώτο μέρος του έργου «Connect!» (ανασκόπηση βιβλιογραφίας, μελετών, μέσων και πόρων) αναφέρουν ότι οι πραγματικές τάσεις στον κόσμο της εργασίας απαιτούν εξατομίκευση της ανάπτυξης του προσωπικού.
- Οι σύγχρονες θεωρίες διαχείρισης τονίζουν την ανάγκη να μπορούν οι εργαζόμενοι να μαθαίνουν αυτόνομα και να ενεργούν με ευελιξία να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προσαρμόζονται σε απρόβλεπτες καταστάσεις. Το αίτημα είναι να δημιουργηθούν απαιτητικές εργασίες, καθώς και ευκαιρίες καθοδήγησης και δικτύωσης για τους εργαζόμενους ώστε να αναπτύξουν τις δυνατότητές τους.
- Όλο και περισσότερες επιχειρήσεις αναγνωρίζουν τη σημαντική και αλληλοεξαρτώμενη θέση τους στην κοινωνία και αναλαμβάνουν κοινωνική ευθύνη. Αποδέχονται την ένταση ευάλωτων ατόμων. Αυτό απαιτεί και πάλι εξατομικευμένη εργασία προσωπικού.
- Τα αποτελέσματα από το μέρος 2 του έργου «Connect!» (συλλογή δεδομένων) έχουν αποδείξει ότι η συνεργασία των επιχειρήσεων με επαγγελματίες συμβούλους σταδιοδρομίας μπορεί να υποστηρίξει τις επιχειρήσεις στο έργο του προσωπικού τους και ότι είναι βασικά ανοιχτές για εντατικοποίηση των επαφών με συμβούλους και μάθηση μεταξύ τους.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Οι σχετικές έννοιες και θεωρίες συνδέονται με τα ακόλουθα θέματα:

- Σύγχρονες θεωρίες διαχείρισης. Σημαντικό έναυσμα αποτέλεσε η δημοσίευση του Peter Senge: Ο πέμπτος κλάδος (1990) με στόχο την «Οργάνωση Μάθησης» που καινοτόμησε και επηρέασε τις στρατηγικές διαχείρισης μέχρι σήμερα. Στόχος είναι η ανάπτυξη καινοτόμων προσεγγίσεων που αυξάνουν τη μαθησιακή ικανότητα των ομάδων και των οργανισμών, αντιμετωπίζοντας έτσι την πολυπλοκότητα και τη δυναμική του περιβάλλοντος του οργανισμού.
- Έννοιες που υποδηλώνουν την ανάγκη εξατομίκευσης της μάθησης, της καθοδήγησης και της συμβουλευτικής στις επιχειρήσεις, όπως το “Lebenszyklus orientierte Personalentwicklung” (Ανάπτυξη προσωπικού με γνώμονα τον κύκλο ζωής) της Anita Graf (2002) ή συστήματα αξιών ειδικά για τη γενιά του Anders Parment „Generation Y. Mitarbeiter der Zukunft (2013): Parment, Anders: Mitarbeiter der Zukunft“ (2013) and „Sustainable Employer Branding” (Dyhre, Anna/Parment, Anders, 2013)
- Θεωρίες και παραδείγματα μάθησης. Εξηγούν τη μάθηση από διαφορετικές θεωρητικές απόψεις και επηρεάζουν την οργάνωση των μαθησιακών διαδικασιών. Σημαντικά για τον οργανισμό εκμάθησης είναι τα παραδείγματα «Κονστрукτιβισμός» (Rolf Arnold) και «Συνδετικισμός» (George Siemens).
- Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (CSR). Πρόκειται για ένα κίνημα οικονομικής ηθικής. Οι αρχές του έχουν διατυπωθεί σε μια «Πράσινη Βίβλο» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2001).
- Δικτύωση και συνεργασία. Η δικτύωση και η συνεργασία βοηθούν τις επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν τις αυξανόμενες προκλήσεις σε έναν περίπλοκο και δυναμικό επιχειρηματικό κόσμο. Υποστηρίζονται από τις ευκαιρίες της ψηφιακής πληροφορικής και της κοινοτικής τεχνολογίας.
- καινοτομία. Ως συνέπεια της ψηφιοποίησης, η παραγωγή και οι επιχειρηματικές διαδικασίες έχουν συμψηφιστεί. Αυτή η εξέλιξη είναι γνωστή ως "Industry 4.0". Ωστόσο, και στον τομέα της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης προσωπικού, η δικτύωση και η συνεργασία παρέχουν σημαντικά κίνητρα για καινοτομία. Υπάρχει μια αυξανόμενη συνειδητοποίηση για τον ισχυρό αντίκτυπο της μάθησης από τη συμβουλευτική καθώς και για τη μάθηση βέλτιστων πρακτικών.

3. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

Οι τρεις καινοτόμες έννοιες και εξελίξεις στις επιχειρήσεις μετά τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας (τεχνολογική αλλαγή, δημογραφική αλλαγή, παγκοσμιοποίηση, κλιματική αλλαγή) περιλαμβάνουν:

- Έκκληση σε έναν Οργανισμό Εκμάθησης
- Δέσμευση στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
- Κέρδος από τη Δικτύωση και τη Συνεργασία

Χτίζουν τα θέματα των τριών ακόλουθων μαθησιακών συνεδριών και τους μαθησιακούς τους στόχους, ως εξής:

α) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 2.1

Στο τέλος της συνεδρίας κάθε μαθητής θα πρέπει να είναι σε θέση: (α) να εξηγήσει την απαίτηση εξατομίκευσης της ανάπτυξης του προσωπικού (ως συνέπεια των καινοτόμων εννοιών και εξελίξεων στις επιχειρήσεις). (β) Περιγράψει σχετικές μεθόδους που στοχεύουν σε εξατομικευμένες μεθόδους μάθησης, καθοδήγησης και συμβουλευτικής.

β) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 2.2

Στο τέλος της συνεδρίας κάθε μαθητής θα πρέπει να είναι σε θέση: (α) να εξηγήσει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) ως οδηγό στην κοινωνία μας. (β) να Προσδιορίσει το ρόλο των επαγγελματιών HR για την ΕΚΕ. (γ) να περιγράψει παραδείγματα επιτυχημένων δραστηριοτήτων κοινωνικής ευθύνης.

γ) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 2.3

Στο τέλος της συνεδρίας κάθε μαθητής θα πρέπει να είναι σε θέση: (α) να περιγράψει τις βέλτιστες πρακτικές στη δικτύωση και τη συνεργασία μεταξύ της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στις επιχειρήσεις (HRM) και του Επαγγελματικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής (CGC).

4. ΣΧΕΔΙΟ ΔΟΜΗΣ ΚΑΙ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ

4.1. Ενότητα 2 Μαθησιακή Συνεδρία 1 Προς έναν Οργανισμό Εκμάθησης

NO.	ΧΡΟΝΟΣ (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
2.1.1	10	Εισαγωγή	Εστίαση της ενότητας 2. Σύνδεση με την ενότητα 1. Επιπτώσεις των αλλαγών στο έργο της εργασίας στις επιχειρήσεις	Διάλεξη	Ppt (2.1.1p) Material (2.1.1m)
2.1.2	10	Περιγραφή του στόχου της συνεδρίας. Αντίληψη του στόχου από τους μαθητές	Οι συμμετέχοντες συζητούν τις προκαταλήψεις τους για την εξατομίκευση της ανάπτυξης του προσωπικού	Συζήτηση ανά 2 ή 3 μαθητές	(Βλέπε Νο.2.1.1)
2.1.3	20	Αντίληψη πληροφοριών σχετικά με την αναγκαιότητα εξατομίκευσης της ανάπτυξης του προσωπικού από τις τρέχουσες τάσεις στον κόσμο της εργασίας και τις νέες έννοιες και εξελίξεις στις επιχειρήσεις	Μιλώντας για τις πρόσφατες καινοτόμες έννοιες και εξελίξεις στις επιχειρήσεις και την επιρροή τους στα μέτρα ανάπτυξης του προσωπικού: Οργάνωση μάθησης, πολυγενές και πολυπολιτισμικό προσωπικό σε διάφορες φάσεις του επαγγελματικού κύκλου ζωής τους, Ανάγκη εξατομίκευσης του ανθρώπινου δυναμικού	Διάλεξη και διάλογος με μαθητές	Ppt (2.1.2p) Υλικό (2.1.2m; 2.1.3m; 2.1.4m)
2.1.4	30	Κατηγορίες αυτόνομης μάθησης	Οι μαθητές συζητούν σε παράλληλες ομάδες τις κατηγορίες της αυτόνομης μάθησης και βρίσκουν για κάθε κατηγορία τουλάχιστον δύο σχετικά παραδείγματα	Εργασία σε μικρές ομάδες (3 έως 6 μαθητές), σύντομη παρουσίαση	Ενημερωτικό Δελτίο (2.1.1f)
2.1.5	10	Βιβλιογραφικές αναφορές, Εργασία για το σπίτι	Παρουσίαση σχετικής βιβλιογραφίας. Ως εργασία για το σπίτι, οι μαθητές μπορούν να επιλέξουν ανάμεσα σε δύο άρθρα που δίνουν περισσότερες πληροφορίες και ερεθίσματα σε σχέση με το μάθημα. Παρουσίαση ενός συνόλου ερωτήσεων προς απάντηση με τη βοήθεια της επιλεγμένης βιβλιογραφίας	Διάλεξη	Ενημερωτικό Δελτίο (2.1.2f) Υλικό (2.1.5m; 2.1.6m; 2.1.7m)

2.1.6	10	Εκτίμηση επιπέδου μάθησης	Οι μαθητές απαντούν σε τυποποιημένες ερωτήσεις στο γνωστικό περιεχόμενο της συνεδρίας.	Ατομική δουλειά	Φόρμες Αξιολόγησης (2.1.1ef;
			Απολογισμός: Τι έμαθα από αυτή τη συνεδρία; Τι ήταν καινούργιο/πιο ενδιαφέρον για μένα; Τι θα ήθελα να εξερευνήσω περαιτέρω;	Σύντομη ατομική εργασία και μετά ανταλλαγή με 1 ή 2 συνεργάτες	2.1.2ef)

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 2.1

α) Μέσα εκπροσώπησης

Σε αυτή τη συνεδρία τα μαθησιακά ζητήματα παρουσιάζονται σε διαλέξεις από τον δάσκαλο, υποστηριζόμενες από παρουσιάσεις ppt και εάν είναι εύλογο με βίντεο. Οι μαθητές βρίσκουν τα αντίστοιχα ενημερωτικά δελτία στο εγχειρίδιο για μαθητές, το οποίο συνοδεύει τη συνεδρία. Οι διαφάνειες ppt περιέχουν τις βασικές δηλώσεις (με αναφορές στις πηγές), υπογραμμισμένες με οπτικοποίηση για να βοηθήσουν στην κατανόηση πολύπλοκων γεγονότων.

Επιπλέον, παρέχονται βιβλιογραφικές αναφορές για περαιτέρω ανεξάρτητες μελέτες.

Ως εργασία για το σπίτι οι μαθητές ενθαρρύνονται να διαβάσουν ένα άρθρο.

Ppt και γραπτό υλικό: οι περιγραφές του εκπαιδευτή συνοδεύονται από ppt και γραπτό υλικό (άρθρο ή κεφάλαια)

- **2.1.1m material** – Εισαγωγή στην ενότητα 2
- **2.1.2m material** - Οργάνωση μάθησης
- **2.1.3m material** – Προσωπικό πολλών γενεών – Τα συστήματα αξιών της γενιάς
- **2.1.4m material** - Επαγγελματική ανάπτυξη προσωπικού προσανατολισμένη στον κύκλο ζωής
- **2.1.5m chapter** - Αυτόνομη Μάθηση στο χώρο εργασίας
Noe, R. A., & Ellingson, J. E. (2017). *Autonomous learning in the workplace: An introduction*. In R. A. Noe and J. E. Ellingson (eds.), *Autonomous learning in the workplace* (pp. 1-11). NY, Routledge.
- **2.1.6m article** - Μάθηση σε Οργανισμούς
Kessels, J. W. (2001). *Learning in organisations: a corporate curriculum for the knowledge economy*. *Futures*, 33(6), 497-506.
- **2.1.7m** – Κατάλογος σχετικής βιβλιογραφίας
- **2.1.1p** - Εισαγωγή
- **2.1.2p** - Απαίτηση εξατομίκευσης της ανάπτυξης του προσωπικού

β) Δράση και έκφραση

Η μάθηση είναι μια ενεργή διαδικασία από τον εκπαιδευόμενο (ακολουθώντας το μαθησιακό παράδειγμα «κονστρουκτιβισμός» του Jean Piaget). Για να μετατρέψουν τους μαθησιακούς στόχους της συνεδρίας σε ερωτήσεις του εκπαιδευόμενου, οι μαθητές ενεργοποιούν στην αρχή της συνεδρίας τις σχετικές προηγούμενες γνώσεις και εμπειρίες τους μιλώντας γι' αυτές ανεπίσημα στις λεγόμενες στις ομάδες των 2 ή 3 ατόμων.

Ακολουθώντας ενεργά τις διαλέξεις, ενθαρρύνονται να παρακολουθήσουν την παρουσίαση κάνοντας σημειώσεις και σημειώνοντας τις ανοιχτές ερωτήσεις τους. Μετά τη διάλεξη ακολουθεί εργασία σε μικρές ομάδες όπου οι μαθητές μπορούν να συσχετίσουν τα θέματα της παρουσίασης με τη δική τους εμπειρία και να βρουν καινοτόμες εφαρμογές.

Ως εργασία για το σπίτι οι μαθητές ενθαρρύνονται να διαβάσουν ένα άρθρο (μπορούν να επιλέξουν μεταξύ δύο) και να απαντήσουν σε ορισμένες σχετικές ερωτήσεις. Μπορεί να το κάνουν μόνοι τους ή σε συνεργασία με άλλον μαθητή. (Η ομαδική εργασία έχει αναφερθεί στην παρουσίαση και θεωρείται ως αποτελεσματική μορφή μάθησης.) Οι μαθητές μπορούν να επιλέξουν τη μορφή για την εργασία τους: Κείμενο, ppt, εγγραφή ήχου ή βίντεο.

Η αξιολόγηση της γνώσης και ο προβληματισμός της μάθησης κάνει τους μαθητές να συνειδητοποιήσουν τα μαθησιακά τους επιτεύγματα.

γ) Το έργο

Η εμπλοκή των μαθητών αυξάνεται με μια ζωντανή παρουσίαση αλλά κυρίως από την ενεργό συμμετοχή σε ελκυστικές εργασίες σε διαφορετικά κοινωνικά περιβάλλοντα (μικρή ομάδα εργασίας, εργασία συνεργατών).

4.2. Ενότητα 2 Μαθησιακή Συνεδρία 2

Δέσμευση στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

NO.	ΧΡΟΝΟΣ (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΑΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
2.2.1	10	Περιγραφή των στόχων της συνεδρίας. Αντίληψη των στόχων από τους μαθητές	Οι συμμετέχοντες συζητούν τις προκαταλήψεις τους για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) και τα κίνητρα των επιχειρήσεων να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες κοινωνικής ευθύνης	Συνεργασία με 2 ή 3 μαθητές	Ενημερωτικό Δελτίο (2.2.1f) Υλικό (2.2.1m)
2.2.2	20	Εξοικείωση με τον χαρακτήρα της ΕΚΕ και τον αντίκτυπό της στο ανθρώπινο δυναμικό	Ορισμός του όρου Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ); εννοιολογικό πλαίσιο, ρόλος του πλαισίου, κίνητρο για ΕΚΕ, αντίκτυπος, ρόλος HRM στην ΕΚΕ/τομείς συνεισφοράς, παγκόσμιες και ευρωπαϊκές αρχές και κατευθυντήριες γραμμές. Παραδείγματα βέλτιστης πρακτικής	Διάλεξη	Ppt (2.2.1p) Υλικό (2.2.2m, 2.2.3m, 2.2.4m, 2.2.5m)
2.2.3	30	Συζήτηση παραδειγμάτων βέλτιστων πρακτικών	Οι μαθητές λαμβάνουν μια επισκόπηση των παραδειγμάτων βέλτιστων πρακτικών: επιλέγουν ένα από τα παραδείγματα και αναλύουν σε βάθος τα χαρακτηριστικά, τα κίνητρα, τον αντίκτυπό του.	Εργασία σε μικρές ομάδες (3 έως 6 μαθητές)	Ενημερωτικό Δελτίο (2.2.2f) Υλικό (2.2.6m)
2.2.4	10	Αντανάκλαση των λόγων/κινήτρων που ωθούν τις εταιρείες να συμμετέχουν σε δραστηριότητες κοινωνικής ευθύνης	Συλλογή πρόσθετων παραδειγμάτων που βιώνουν οι μαθητές. Συζήτηση των λόγων, προσδοκιών, αξιών ανάληψης κοινωνικής ευθύνης στις επιχειρήσεις	Εργασία σε μικρές ομάδες (3 έως 6 μαθητές). Ανταλλαγή προσωπικής εμπειρίας με την ΕΚΕ. Αμφιλεγόμενη συζήτηση (υπέρ και κατά από την ηθική άποψη). Παρουσίαση των αποτελεσμάτων	Ενημερωτικό Δελτίο (2.2.3f)
2.2.5	10	Επισκόπηση βιβλιογραφίας, Εργασία για το σπίτι	Βιβλιογραφικές αναφορές. Ανακοίνωση της εργασίας για την εργασία στο σπίτι (Συζήτηση πάνω στη δήλωση: «Η ΕΚΕ θεωρείται ως ένας στρατηγικός πόρος που στοχεύει επίσης στη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων. Και στις δύο πλευρές αυτός ο ρόλος του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να είναι σημαντικός για την υποστήριξη της εξέλιξης της σταδιοδρομίας των εργαζομένων.» (Διακρατική σύνθεση IO1 σελ 7)	Διάλεξη Η εργασία για το σπίτι θα εκτελεστεί σε μικρές ομάδες	Ενημερωτικό Δελτίο (2.2.4f) Υλικό (2.2.7m)
2.2.6	10	Εκτίμηση επιπέδου μάθησης	Οι μαθητές απαντούν σε τυποποιημένες ερωτήσεις στο γνωστικό περιεχόμενο της συνεδρίας.	Ατομική εργασία	Φόρμες Αξιολόγησης (2.2.1ef)

Οι μαθητές απαντούν σε ερωτήσεις ανοιχτού τύπου (Τι έμαθα από αυτή τη συνεδρία; Τι ήταν το νέο/πιο ενδιαφέρον για μένα; Τι θα ήθελα να εξερευνήσω περαιτέρω;)

Σύντομη ατομική εργασία και μετά ανταλλαγή με 1 ή 2 συνεργάτες 2.2.2ef)

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 2.2

α) Μέσα εκπροσώπησης

Σε αυτή τη συνεδρία τα μαθησιακά ζητήματα παρουσιάζονται σε διαλέξεις από τον δάσκαλο, υποστηριζόμενες από παρουσιάσεις ppt και εάν είναι εύλογο με βίντεο. Οι μαθητές βρίσκουν τα αντίστοιχα ενημερωτικά δελτία στο εγχειρίδιο για μαθητές, το οποίο συνοδεύει τη συνεδρία. Οι διαφάνειες ppt περιέχουν τις βασικές δηλώσεις (με αναφορές στις πηγές), υπογραμμισμένες με οπτικοποίηση για να βοηθήσουν στην κατανόηση πολύπλοκων γεγονότων.

Επιπλέον, παρέχονται βιβλιογραφικές αναφορές για περαιτέρω ανεξάρτητες μελέτες.

Ως εργασία για το σπίτι, οι μαθητές ενθαρρύνονται να βγάλουν τα συμπεράσματά τους από μια δεδομένη δήλωση σχετικά με τον αντίκτυπο της ΕΚΕ στην υποστήριξη της επιχειρηματικής ανάπτυξης σταδιοδρομίας των εργαζομένων.

Ppt και γραπτό υλικό: οι περιγραφές του εκπαιδευτή συνοδεύονται από ppt και γραπτό υλικό (άρθρο ή κεφάλαια)

- **2.2.1m material** - Εισαγωγή στην ΕΚΕ
- **2.2.2m material** - Ορισμός ΕΚΕ και εννοιολογικό πλαίσιο
- **2.2.3m material** - Κίνητρο για ΕΚΕ
- **2.2.4m material** – Ο ρόλος του HRM στην ΕΚΕ
- **2.2.5m material** - Παγκόσμιες και Ευρωπαϊκές αρχές και κατευθυντήριες γραμμές για την ΕΚΕ
- **2.2.6m material** - Τα καλύτερα παραδείγματα ΕΚΕ στον κόσμο
- **2.2.7m** – Κατάλογος σχετικής βιβλιογραφίας
- **2.2.1p ppt** - Δέσμευση στην ΕΚΕ

β) Δράση και έκφραση

Η μάθηση είναι μια ενεργή διαδικασία από τον εκπαιδευόμενο (ακολουθώντας το μαθησιακό παράδειγμα «κονστрукτιβισμός» του Jean Piaget). Για να μετατρέψουν τους μαθησιακούς στόχους της συνεδρίας σε ερωτήσεις του εκπαιδευόμενου, οι μαθητές ενεργοποιούν στην αρχή της συνεδρίας τις σχετικές προηγούμενες γνώσεις και εμπειρίες τους μιλώντας στις ομάδες των 2 ή 3 ατόμων.

Ακολουθώντας ενεργά τις διαλέξεις, ενθαρρύνονται να παρακολουθήσουν την παρουσίαση κρατώντας σημειώσεις και καταγράφοντας τις ανοιχτές ερωτήσεις τους. Μετά τη διάλεξη ακολουθεί εργασία σε μικρές ομάδες όπου οι μαθητές αναλύουν παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών δραστηριοτήτων ΕΚΕ των επιχειρήσεων. Ένα από τα παραδείγματα (που έχει επιλεγεί από την ομάδα) θα συζητηθεί

σε βάθος. Συσχετίζουν τα θέματα της παρουσίασης με τη δική τους εμπειρία και ξεκινούν μια συζήτηση υπέρ και κατά των κινήτρων των επιχειρήσεων να συμμετάσχουν στην ΕΚΕ.

Ως εργασία για το σπίτι, οι μαθητές καλούνται να βγάλουν τα δικά τους συμπεράσματα σχετικά με τον αντίκτυπο της ΕΚΕ στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας των εργαζομένων με βάση τις επιχειρήσεις. Καλούνται να το κάνουν σε ομάδες με κάποιους μαθητές. (Η ομαδική εργασία θεωρείται ως μια αποτελεσματική μορφή μάθησης.) Οι μαθητές μπορούν να επιλέξουν τη μορφή για την εργασία τους: Ηχογράφιση κειμένου, ppt, ήχου ή βίντεο.

Η αξιολόγηση της γνώσης και ο προβληματισμός των μαθησιακών διαδικασιών τους κάνει τους μαθητές να συνειδητοποιήσουν τα μαθησιακά τους επιτεύγματα

γ) Το έργο

Η εμπλοκή των μαθητών αυξάνεται με μια ζωντανή παρουσίαση αλλά κυρίως από την ενεργό συμμετοχή σε ελκυστικές εργασίες σε διαφορετικά κοινωνικά περιβάλλοντα (μικρή ομάδα εργασίας, εργασία συνεργατών).

4.3. Ενότητα 2 Μαθησιακή Συνεδρία 3

Δέσμευση στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

NO.	ΧΡΟΝΟΣ (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
2.3.1	5	Αντίληψη του στόχου της μαθησιακής συνεδρίας	Ανακοίνωση του στόχου από τον δάσκαλο. Εστίαση: εντοπισμός τομών μεταξύ HRM και CGC	Διάλεξη	Υλικό (2.3.1m)
2.3.2	15	Παρουσίαση των αποτελεσμάτων του Connect! συλλογή δεδομένων	Διασταυρώσεις: δραστηριότητες HRM και CGC. άνοιγμα για συνεργασία και μάθηση ο ένας από τον άλλον	Διάλεξη, διάλογος δάσκαλος-μαθητές	Ppt (2.3.1p) Υλικό (2.3.2m)
2.3.3	20	Εξερεύνηση παραδειγμάτων γόνιμης συνεργασίας μεταξύ HRM και CGC	Αξιολόγηση παραδειγμάτων συνεργασίας μεταξύ HRM και CGC (τα παραδείγματα επιλέγονται σύμφωνα με διαφορετικούς στόχους συνεργασίας (π.χ. πληροφορίες σταδιοδρομίας και πρόσληψη, ανάπτυξη προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων, διαχείριση της αλλαγής, δραστηριότητες κοινωνικής ευθύνης)	Εργασία σε μικρές ομάδες: υποστηρίζεται από καθοδηγητικές ερωτήσεις, ανάλυση των εμπλεκόμενων παραγόντων και των οφελών τους από τη συνεργασία. Συνοψίζονται τα ευρήματα. Παρουσίαση αφίσας	Ενημερωτικό Δελτίο (2.3.1f)
2.3.4	15	Ο ρόλος των περιφερειακών εκπαιδευτικών και συμβουλευτικών ομάδων. Εξερεύνηση των ειδικών οφελών των περιφερειακών εκπαιδευτικών και συμβουλευτικών ομάδων	Παρουσίαση περιφερειακών καινοτόμων δικτύων. Οι μαθητές διαβάζουν μια μελέτη περίπτωσης (2,3,3m) και απαντούν σε ορισμένες ερωτήσεις.	Διάλεξη, διάλογος δάσκαλος-μαθητές.	Ppt (2.3.2p) Υλικό (2.3.3m)
2.3.5	15	Οδηγίες για HRM και CGC: «Σχεδιάστε το δίκτυο συνεργασίας σας»	Αξιολόγηση κατευθυντήριων γραμμών για HRM και CGC: «Σχεδιάστε το δίκτυο συνεργασίας σας». Οι μαθητές διαβάζουν 2,3,4m και εργάζονται σε μικρές ομάδες.	Παρουσίαση των κατευθυντήριων γραμμών από τον δάσκαλο, διάλογο καθηγητή/μαθητές, εργασία μικρών ομάδων	Ενημερωτικό Δελτίο (2.3.2f) Υλικό (2.3.4m)
2.3.6	10	Εργασία για το σπίτι	Επεξήγηση της εργασίας για το σπίτι. Παρουσίαση σχετικής βιβλιογραφίας.	Διάλεξη, δημιουργία ομάδων εργασίας για κατ' οίκον εργασία	Ενημερωτικό Δελτίο (2.3.3f)

						Υλικό (2.3.5m)
2.3.5	10	Εκτίμηση Επιπέδου μάθησης	Οι μαθητές απαντούν σε τυποποιημένες ερωτήσεις στο γνωστικό περιεχόμενο της συνεδρίας	Ατομική δουλειά		Φόρμες Αξιολόγησης (2.3.1ef;
			Οι μαθητές απαντούν σε ερωτήσεις τύπου: Τι μάθατε από αυτή τη συνεδρία Τι ήταν καινούργιο/πιο ενδιαφέρον για μένα; Τι θα ήθελα να εξερευνήσω περαιτέρω;	Σύντομη ατομική εργασία. στη συνέχεια ανταλλαγή με εταίρους		2.3.2ef)

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 2.3

α) Μέσα εκπροσώπησης

Σε αυτή τη συνεδρία τα μαθησιακά ζητήματα παρουσιάζονται σε διαλέξεις από τον δάσκαλο, υποστηριζόμενες από παρουσιάσεις ppt και εάν είναι εύλογο με βίντεο. Οι μαθητές βρίσκουν τα αντίστοιχα ενημερωτικά δελτία στο εγχειρίδιο για μαθητές, το οποίο συνοδεύει τη συνεδρία. Οι διαφάνειες ppt περιέχουν τις βασικές δηλώσεις (με αναφορές στις πηγές), υπογραμμισμένες με οπτικοποίηση για να βοηθήσουν στην κατανόηση πολύπλοκων γεγονότων.

Ως εργασία για το σπίτι, οι μαθητές ενθαρρύνονται να συνεργαστούν με μια επιχείρηση και να εξερευνήσουν το δίκτυο συνεργασίας της.

Ppt και γραπτό υλικό: οι περιγραφές του εκπαιδευτή συνοδεύονται από ppt και γραπτό υλικό (άρθρο ή κεφάλαια)

- **2.3.1m material** - Εισαγωγή στη συνεδρία που επωφελείται από τη δικτύωση και τη συνεργασία
- **2.3.2m material** - Εξερεύνηση των τομών μεταξύ HRM και CGC
- **2.3.3m material** - Περιφερειακά δίκτυα εκπαίδευσης και συμβουλευτικής
- **2.3.4m material** - Οδηγίες για τις επιχειρήσεις για το σχεδιασμό ενός γόνιμου δικτύου συνεργασίας
- **2.3.5m** – Κατάλογος σχετικής βιβλιογραφίας
- **2.3.1p** - Αποτελέσματα της συλλογής δεδομένων από το Connect! κοινοπραξία
- **2.3.2p** - Περιφερειακό δίκτυο εκπαίδευσης και συμβουλευτικής

β) Δράση και έκφραση

Η μάθηση είναι μια ενεργή διαδικασία από τον εκπαιδευόμενο (ακολουθώντας το μαθησιακό παράδειγμα «κονστрукτιβισμός» του Jean Piaget).

Ακολουθώντας ενεργά τις διαλέξεις, οι μαθητές ενθαρρύνονται να παρακολουθήσουν την παρουσίαση κρατώντας σημειώσεις και καταγράφοντας τις ανοιχτές ερωτήσεις τους. Μετά τη διάλεξη ακολουθεί μια εργασία σε μικρές ομάδες όπου οι μαθητές εξερευνούν παραδείγματα πρακτικής συνεργασίας μεταξύ HRM και CGC. Μερικά από τα παραδείγματα (που επέλεξε η ομάδα) συζητούνται σε βάθος. Ασχολούνται με την ανάλυση των περιφερειακών δικτύων εκπαίδευσης και παροχής συμβουλών και προσπαθούν να καθορίσουν τα οφέλη τους για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, αλλά έχουν επίσης κριτική ματιά στον διαχωρισμό τέτοιων δικτύων που απευθύνονται γενικά στην κοινότητα αφενός και στις επιχειρήσεις αφετέρου. Συζητούν μια πρόταση κατευθυντήριων γραμμών για τις επιχειρήσεις,

ενθαρρύνοντάς τες να σχεδιάσουν το δίκτυο συνεργασίας τους (με σκοπό την ανάπτυξη σταδιοδρομίας με βάση τις επιχειρήσεις).

Ως εργασία για το σπίτι, οι μαθητές καλούνται να επικοινωνήσουν με μια επιχείρηση και να εξερευνήσουν το δίκτυο συνεργασίας της. Καλούνται να κάνουν αυτή την εργασία σε ομάδες με μερικούς μαθητές (η ομαδική εργασία θεωρείται μια αποτελεσματική μορφή μάθησης). Οι μαθητές μπορούν να επιλέξουν τη μορφή για την εργασία τους: Εγγραφή κειμένου, ppt, ήχου ή βίντεο.

Η αξιολόγηση της γνώσης και ο προβληματισμός των μαθησιακών διαδικασιών τους κάνει τους μαθητές να συνειδητοποιήσουν τα μαθησιακά τους επιτεύγματα.

γ) Το έργο

Η εμπλοκή των μαθητών αυξάνεται με μια ζωντανή παρουσίαση αλλά κυρίως από την ενεργό συμμετοχή σε ελκυστικές εργασίες σε διαφορετικά κοινωνικά περιβάλλοντα (μικρή ομάδα εργασίας, εργασία συνεργατών).

5. Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΣΤΗ ΔΡΑΣΗ

Ο εκπαιδευτής είναι υπεύθυνος για τη σχετική και ελκυστική μάθηση. Πρέπει επίσης να διευκολύνει του μαθητές, διευκρινίζοντας τη σύνδεση με προηγούμενες και μεταγενέστερες ενότητες, εξηγώντας τη ροή εργασίας της συνεδρίας, δίνοντας σαφείς οδηγίες στις εργασίες, βοηθώντας στην κατανόηση, δίνοντας κίνητρα.

6. ΛΙΣΤΑ ΥΛΙΚΩΝ

Υλικό (άρθρα, κεφάλαια, περιπτωσιολογικές μελέτες, ερωτηματολόγια, εκθέσεις)

- **2.1.1m material** – Εισαγωγή στην Ενότητα 2
- **2.1.2m material** - Οργάνωση μάθησης
- **2.1.3m material** – Προσωπικό πολλών γενεών – Τα συστήματα αξιών της γενιάς
- **2.1.4m material** - Επαγγελματική ανάπτυξη προσωπικού προσανατολισμένη στον κύκλο ζωής
- **2.1.5m chapter** - Noe, R. A., & Ellingson, J. E. (2017). Autonomous learning in the workplace: An introduction. In R. A. Noe and J. E. Ellingson (eds.), *Autonomous learning in the workplace* (pp. 1-11). NY, Routledge.
- **2.1.6m article** - Kessels, J. W. (2001). Learning in organisations: a corporate curriculum for the knowledge economy. *Futures*, 33(6), 497-506.
- **2.1.7m** - Κατάλογος σχετικής βιβλιογραφίας
- **2.2.1m material** - Εισαγωγή στην ΕΚΕ
- **2.2.2m material** - Ορισμός ΕΚΕ και εννοιολογικό πλαίσιο
- **2.2.3m material** - Κίνητρο για ΕΚΕ
- **2.2.4m material** – Ο ρόλος του HRM στην ΕΚΕ

- **2.2.5m material** - Παγκόσμια και ΕΕ αρχές και κατευθυντήριες γραμμές για την ΕΚΕ
- **2.2.6m material** - Τα καλύτερα παραδείγματα ΕΚΕ στον κόσμο
- **2.2.7m** – Κατάλογος σχετικής βιβλιογραφίας
- **2.3.1m material** - Εισαγωγή στη συνεδρία που επωφελείται από τη δικτύωση και τη συνεργασία
- **2.3.2m material** - Εξερεύνηση των τομών μεταξύ HRM και CGC
- **2.3.3m material** - Περιφερειακά δίκτυα εκπαίδευσης και συμβουλευτικής
- **2.3.4m material** - Οδηγίες για τις επιχειρήσεις για το σχεδιασμό ενός γόνιμου δικτύου συνεργασίας
- **2.3.5m** – Κατάλογος σχετικής βιβλιογραφίας

Ενημερωτικά Δελτία

- **2.1.1f** - Ομαδική άσκηση: κατηγορίες αυτόνομης μάθησης. Συλλογή παραδειγμάτων
- **2.1.2f** – Εργασία για το σπίτι
- **2.1.1ef** - Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 2.1
- **2.1.2ef** – Reflective form 2.1
- **2.2.1f** - Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ)
- **2.2.2f** – Εργασία για ομαδική εργασία: διεθνή παραδείγματα ΕΚΕ
- **2.2.3f** - ΕΚΕ στις ΜΜΕ – Προσωπική εμπειρία και κριτικός προβληματισμός
- **2.2.4f** – Εργασία για το σπίτι
- **2.2.1ef** - Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 2.2
- **2.2.2ef** - Reflective form 2.2
- **2.3.1f** - Ομαδική άσκηση: αξιολόγηση παραδειγμάτων πρακτικής για τη συνεργασία μεταξύ HRM και CGC
- **2.3.2f** - Ομαδική άσκηση: αξιολόγηση των κατευθυντήριων γραμμών για τις επιχειρήσεις να σχεδιάσουν ένα δίκτυο συνεργασίας για ανάπτυξη σταδιοδρομίας με βάση την εταιρεία
- **2.3.3f** – Εργασία για το σπίτι
- **2.3.1ef** - Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 2.3
- **2.3.2ef** - Reflective form 2.3

Ppt

- **2.1.1p** - Εισαγωγή
- **2.1.2p** - Απαίτηση εξατομίκευσης της ανάπτυξης του προσωπικού
- **2.2.1p** - Δέσμευση στην ΕΚΕ
- **2.3.1p** - Αποτελέσματα της συλλογής δεδομένων από το Connect! κοινοπραξία
- **2.3.2p** - Περιφερειακό δίκτυο εκπαίδευσης και συμβουλευτικής

ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΜ- ΒΟΥΛΟΥΣ ΚΑΙ ΠΡΟΠΟΝΗΤΕΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

1. ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ

Τα αποτελέσματα από το Ο1 και το Ο2 υποδηλώνουν ότι πρέπει να παρασχεθούν περισσότερες γνώσεις από τις πρόσφατες συζητήσεις στη βιβλιογραφία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Αυτό θα πρέπει να αναφέρεται τόσο σε θεωρητικό, όσο και σε εφαρμοσμένο και πρακτικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων πρόσφατων θεωρητικών προσεγγίσεων και προοπτικών, εργαλείων αξιολόγησης και εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

Θα εξεταστούν οι βασικές επιλογές και η εφαρμογή των πιο πρόσφατων παραδειγμάτων στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική (π.χ., προσεγγίσεις σχεδιασμού ζωής, προσεγγίσεις καθοδήγησης, προσέγγιση κοινωνικής δικαιοσύνης, προσεγγίσεις καθοδήγησης στο χώρο εργασίας, καθοδήγηση για προσεγγίσεις προσόντων).

Μεταξύ των πιο πρόσφατων προσεγγίσεων, η θεωρία της οικοδόμησης σταδιοδρομίας έχει εξέχοντα ρόλο με την προσοχή της στους ενδοατομικούς πόρους και σε μικρή έκταση στα πλαίσια της ζωής. Οι πτυχές που διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο περιλαμβάνουν την προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας ως διάσταση και την ικανότητα αφήγησης ως μεθοδολογική αρχή. Αυτές οι διαστάσεις έχουν διαπιστωθεί ότι έχουν θετικά και σημαντικά αποτελέσματα τόσο για τους εργαζόμενους, με και χωρίς ευπάθειες (δηλαδή αναπηρία, ιστορικό μετανάστευσης κ.λπ.) όσο και για διάφορους τύπους οργανώσεων σε διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια. Με περισσότερες λεπτομέρειες, αναφερόμαστε εδώ, για παράδειγμα, στον μελλοντικό προγραμματισμό σταδιοδρομίας, τους πιθανούς εαυτούς, την ικανοποίηση από τη ζωή, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ικανοποίηση από την εργασία και την εργασιακή δέσμευση, την παραγωγικότητα και το ΡΟΒ.

Το Πλαίσιο Θεωρίας Συστήματος (STF) είναι η δεύτερη θεωρητική προσέγγιση που εξετάζεται. Αυτό το πλαίσιο επιτρέπει τη χαρτογράφηση συστημάτων επιρροής όπου το ατομικό σύστημα διασταυρώνεται με επιρροές από το κοινωνικό σύστημα (όπως η οικογένεια, η κοινότητα και ο χώρος εργασίας) και στο πλαίσιο ενός ευρύτερου περιβαλλοντικού-κοινωνικού συστήματος που περιλαμβάνει επιρροές όπως οι πολιτικές αποφάσεις, η παγκοσμιοποίηση και οι αγορές εργασίας. Τα αφηγηματικά συστημικά εργαλεία που βασίζονται σε αυτό το πλαίσιο μπορούν να αποτυπώσουν αποτελεσματικά τη δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ των ατόμων και των συστημάτων επιρροής τους και να βοηθήσουν

τους ανθρώπους να συνειδητοποιήσουν τις επιρροές στο πλαίσιο της ζωής τους καθώς και να αυξήσουν τη συμμετοχή τους στον κόσμο της δουλειάς. Υπάρχουν ενδείξεις για τη χρησιμότητά του σε άτομα που αντιμετωπίζουν προκλήσεις της ζωής ποικίλης πολυπλοκότητας, όπως, για παράδειγμα, το ιστορικό μετανάστευσης, η αναπηρία, οι μειονότητες.

3. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΣΤΟΧΟΥ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

α) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 3.1

Οι μαθητές θα είναι σε θέση να περιγράψουν τα επιλεγμένα παραδείγματα στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την παροχή συμβουλών. Με περισσότερες λεπτομέρειες θα είναι σε θέση να εντοπίσουν και να αναφέρουν τα δυνατά σημεία και την καινοτομία, τους περιορισμούς και τις προκλήσεις και θα συζητήσουν τη συνάφεια και τους περιορισμούς τους στα εργασιακά πλαίσια.

β) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 3.2

Με βάση τη γνώση που αναπτύχθηκε και την ανάλυση περιπτώσιολογικών μελετών, οι μαθητές θα είναι σε θέση να περιγράψουν τα δυνατά σημεία και τη χρησιμότητα των προτεινόμενων εργαλείων αξιολόγησης, να εντοπίσουν ομοιότητες και διαφορές.

γ) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 3.3

Οι μαθητές θα είναι σε θέση να προσδιορίσουν καταστάσεις όπου οι διαστάσεις που προτείνονται από τα παραδείγματα που αναλύονται και αντιμετωπίζονται από εργαλεία μπορεί να αποδειχθούν χρήσιμες, μαζί με στρατηγικές για την προώθηση της χρήσης τους στον οργανισμό.

4. ΣΧΕΔΙΟ ΔΟΜΗΣ ΚΑΙ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ

4.1. Ενότητα 3 Μαθησιακή Συνεδρία 1

Σύγχρονες θεωρίες στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική

NO.	ΧΡΟΝΟΣ (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
3.1.1	10	Επανασύνδεση με το 2.3 και περιγραφή του στόχου της συνεδρίας	Ανασκόπηση του περιεχομένου της προηγούμενης συνεδρίας. Συζήτηση για το τι είναι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας, οι προσδοκίες και η χρησιμότητα σε σχέση με τον πολύπλοκο κόσμο της εργασίας και του οργανωτικού τομέα (σύνδεση με την ενότητα 1 και 2). Αυτό απαιτεί την υιοθέτηση θεωριών και μεθοδολογιών που ταιριάζουν με κοινωνικο-κονστрукτιβιστικές προσεγγίσεις και προσεγγίσεις σχεδιασμού ζωής	Συζήτηση με καθοδηγούμενες ερωτήσεις σχετικά με την εργασία και τη φόρμα αξιολόγησης γνώσεων της προηγούμενης συνεδρίας. Καταιγισμός ιδεών για τον στόχο της συνεδρίας. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει στο τέλος της συζήτησης να δώσει εξηγήσεις σχετικά με τις μεταμοντέρνες προσεγγίσεις στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας	Flip chart Ppt (3.1.1p) Υλικό (3.1.1m)
3.1.2	15	Διδακτική Δραστηριότητα 1: παροχή περιεχομένου σχετικά με το θεωρητικό παράδειγμα	Περιγραφή της Θεωρίας Κατασκευής Καριέρας: βασικές αρχές και κατευθυντήριες αρχές (παραδείγματα ερωτήσεων προς απάντηση: ποιες είναι οι βασικές αρχές του CCT; Ποια είναι τα ζητήματα σταδιοδρομίας που στοχεύει να απαντήσει; Ποια είναι η σύνδεσή του με την πρακτική;)	Διάλεξη	Ppt (3.1.2p) Video (3.1.1v) Υλικό (3.1.2m)
3.1.3	15	Διδακτική Δραστηριότητα 2: παροχή περιεχομένου σχετικά με το θεωρητικό παράδειγμα	Περιγραφή του Πλαισίου Θεωρίας Συστήματος στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας: βασικές αρχές και κατευθυντήριες αρχές (παραδείγματα ερωτήσεων προς απάντηση: Ποιες είναι οι βασικές αρχές του STF; Ποια είναι τα ζητήματα σταδιοδρομίας που στοχεύει να απαντήσει; Ποια είναι η σύνδεσή του με την πρακτική;)	Διάλεξη	Ppt (3.1.3p) Video (3.1.2v) Υλικό (3.1.3m)
3.1.4	20	Μαθησιακή δραστηριότητα 1: ανάπτυξη κριτικής γνώσης σχετικά με το θεωρητικό παράδειγμα	Σύγκριση (α) των δύο θεωρητικών προσεγγίσεων για τον εντοπισμό ομοιοτήτων και διαφορών (β) αυτών των δύο μεταμοντέρνων θεωριών με υποθέσεις σύγχρονης συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (όταν οι μαθητές έχουν ήδη γνώση για τα θέματα) (γ) διερεύνηση και προβληματισμός σχετικά με τη συνάφειά τους με τα οργανωτικά πεδία	Ομαδική εργασία: οι μαθητές καλούνται να συμπληρώσουν ένα πλέγμα και να αναφέρουν στην κύρια συζήτηση	Ενημερωτικό Δελτίο (3.1.1f)

3.1.5	15	Τελικός απολογισμός	Συνοψίζοντας τα κύρια σημεία τονίζοντας τις ομοιότητες και τις διαφορές των δύο προσεγγίσεων	Καθοδηγούμενη συζήτηση ξεκινώντας από στοιχεία που αναφέρονται στο flip-chart	Flip chart Video (3.1.3v)
3.1.6	5	Εργασία για το σπίτι	Διαβάζοντας ένα άρθρο και απαντώντας σε κάποιες ερωτήσεις	Γραπτή άσκηση	Υλικό (3.1.4m) Ενημερωτικό Δελτίο (3.1.2f)
3.1.7	10	Εκτίμηση επιπέδου μάθησης	Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και ανοιχτού τύπου για αξιολόγηση και προβληματισμό σχετικά με την αποκτηθείσα γνώση	Ένα σύντομο ερωτηματολόγιο και μερικές ερωτήσεις ανοιχτού τύπου που συμπληρώνονται στο τέλος της συνεδρίας στην τάξη ή στο σπίτι. Θα μπορούσε να είναι διαδικτυακά με σχόλια που παρέχονται στο διαδίκτυο ή/και συζητούνται στην αρχή της επόμενης συνεδρίας.	Φόρμες Αξιολόγησης (3.1.1ef; 3.1.2ef)

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 3.1

α) Μέσα εκπροσώπησης

Ppt και γραπτό υλικό: οι περιγραφές του εκπαιδευτή συνοδεύονται από ppt και γραπτό υλικό (άρθρο ή κεφάλαια)

- **3.1.1p ppt** - Εισαγωγή 1ης συνεδρίας
- **3.1.2p ppt** - Θεωρία Κατασκευής Καριέρας
- **3.1.3p ppt** - Θεωρία Συστήματος Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας
- **3.1.1m article** - Introduction to postmodern CGC
Brott, P. E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development, 30*(3), 189-200.
- **3.1.2m chapter** - Career Construction Theory and Practice
Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). Hoboken, NJ: John Wiley (free resource)
- **3.1.3m article** - The System Theory Framework
Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling, 28*(2), 153-166 (free resource)
- **3.1.4m article** - Career counselling and sustainable decent work
McMahon, M., & Watson, M. (2019). Career counselling and sustainable decent work: Relationships and tensions. *South African Journal of Education, 40*(1), S1-S9.

Πρόσθετες βιβλιογραφίες

- **3.1.5m book** - Career Construction theory. Life portraits
Savickas, M. L. (2019). Career construction theory. Life portraits of attachment, adaptability and identity.
- **3.1.6m** – Λίστα με περαιτέρω συγγράμματα

Videos: Οι εκπαιδευτές θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν βίντεο πριν, κατά τη διάρκεια ή μετά το μάθημα.

- **3.1.1v** - The Career Construction Theory
<https://www.youtube.com/watch?v=jhMiiMYMUt0>
Η Δρ Amber Hughes εισάγει τη θεωρία CCT
- **3.1.2v** - The STF
<https://www.youtube.com/watch?v=1PCrvZIN5rs>

Η Mary McMahon στο συνέδριο SVP παρουσιάζει το STF

- **3.1.3v** - Postmodern career counselling
<https://www.youtube.com/watch?v=FCRAWKjoyos>

Η Greenwood Associates προβληματίζεται για τη σύγχρονη και μεταμοντέρνα συμβουλευτική σταδιοδρομίας

Πρόσθετα Video

- **3.1.4v** - Closing session of the NCD 2013
<https://www.youtube.com/watch?v=rJC6e2caZ6E>
Closing session of the NCD 2013. Mark Savickas presentation

Άλλες ελεύθερες πηγές

- <http://www.vocopher.com/>
- <https://ceric.ca/publications/career-theories-and-models-at-work-ideas-for-practice/>

β) Δράση και έκφραση

Οι εργασίες για το σπίτι θα μπορούσαν να γίνουν ομαδικά ή ατομικά και οι μαθητές θα μπορούσαν να προετοιμάσουν μια παρουσίαση ppt ή σύντομο βίντεο.

γ) Το έργο

Ανάλογα με το είδος των μαθητών:

- Αρχικά, ο καταγιτισμός ιδεών θα μπορούσε να αντικατασταθεί από μια περιγραφή (διάλεξη) από τον εκπαιδευτή.
- Οι δραστηριότητες 1 και 2 θα μπορούσαν να αντικατασταθούν από μια καθοδηγούμενη συζήτηση: στους μαθητές θα πρέπει να δοθούν εκ των προτέρων το υλικό για μελέτη (Άρθρο 3.1.1m· Κεφάλαιο 3.1.2m., Κεφάλαιο 3.1.3m., Βίντεο 3.1.1v, Βίντεο 3.1.2v). Τα ερωτήματα για την καθοδηγούμενη συζήτηση είναι: ποιες είναι οι βασικές αρχές του CCT και του STF; Ποια είναι τα επαγγελματικά θέματα που στοχεύουν να απαντήσουν; Ποια είναι η σχέση με την πρακτική; Σκεφτείτε τις πολυπλοκότητες του κόσμου της εργασίας και των οργανισμών (ενότητα 1 και 2), ποια είναι η σημασία τους για τον οργανωτικό τομέα;. Θα μπορούσαν να προωθηθούν και να μοιραστούν προσωπικοί προβληματισμοί για παραδείγματα.

4.2. Ενότητα 3 Μαθησιακή Συνεδρία 2

Μεταμοντέρνα εργαλεία αξιολόγησης σταδιοδρομίας

NO.	ΧΡΟΝΟΣ (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
3.2.1	5	Επανασύνδεση με το 3.1 και περιγραφή του στόχου της συνεδρίας	Ανασκόπηση του περιεχομένου της προηγούμενης συνεδρίας. Υποκίνηση σκέψεων των συμμετεχόντων σχετικά με πιθανά περιεχόμενα και ερωτήσεις σχετικά με τα εργαλεία αξιολόγησης	Συζήτηση με καθοδηγούμενες ερωτήσεις σχετικά με την εργασία και τη φόρμα αξιολόγησης γνώσεων της προηγούμενης συνεδρίας. Καταιγισμός ιδεών για τον στόχο της συνεδρίας	Ενημερωτικό Δελτίο (3.1.2f) Ppt (3.2.1p)
3.2.2	15	Διδακτική Δραστηριότητα 1: παρουσίαση του πρώτου εργαλείου	Περιγραφή της Επαγγελματικής Κατασκευής Συνέντευξη και αναλύσεις μιας από τις μελέτες περίπτωσης	Διάλεξη και καθοδηγούμενες ερωτήσεις	Ppt (3.2.2p) Υλικό (3.2.1m; 3.2.2m) Video (3.2.1v; 3.2.2v)
3.2.3	10	Διδακτική Δραστηριότητα 2: παρουσίαση του δεύτερου εργαλείου	Περιγραφή της κλίμακας CAAS Five C- Career Adapt-Ability Scale και αναλύσεις μιας μελέτης περίπτωσης	Διάλεξη και καθοδηγούμενες ερωτήσεις	Ppt (3.2.3p) Υλικό (3.2.3m; 3.2.4m; 3.2.5m)
3.2.4	15	Διδακτική Δραστηριότητα 3: παρουσίαση του τρίτου εργαλείου	Περιγραφή της συνέντευξης My System of Career Influences	Διάλεξη και καθοδηγούμενες ερωτήσεις	Ppt (3.2.4p) Υλικό (3.2.6m; 3.2.7m; 3.2.8m) Video (3.2.3v)
3.2.5	25	Μαθησιακή δραστηριότητα 1: εξάσκηση εργαλείων	Παρέχονται ορισμένες περιπτώσιολογικές μελέτες. Οι μαθητές, σε μικρές ομάδες (ή μεμονωμένα) απαιτείται να αναλύσουν μία ή περισσότερες περιπτώσιολογικές μελέτες και να δώσουν ένα σχόλιο απαντώντας σε ερωτήσεις που αναφέρονται στο παρεχόμενο ενημερωτικό δελτίο	Μελέτη περίπτωσης; Ομαδική εργασία: σε μικρές ομάδες οι μαθητές αναλύουν μία ή περισσότερες περιπτώσιολογικές μελέτες και μοιράζονται τις σκέψεις τους κατά τη διάρκεια της συζήτησης	Υλικό (3.2.9m; 3.2.10m; 3.2.11m; 3.2.12m; 3.2.13m) Fact sheet (3.2.1f)
3.2.6	10	Τελικός απολογισμός	Συνοψίζοντας τα δυνατά σημεία και τους περιορισμούς των τριών εργαλείων	Αναφορά των κύριων σημείων της γραπτής άσκησης και προβληματισμός σχετικά με τις περιπτώσιολογικές μελέτες ανταλλάσσοντας σκέψεις	Flip chart

3.2.7	5	Εργασία για το σπίτι	Εξάσκηση με εργαλεία: ολοκλήρωση ενός από αυτά ή συνέντευξη από ένα άτομο, ανάλυση των δεδομένων και προβληματισμός σχετικά με τη διαδικασία	Γραπτή άσκηση	Ενημερωτικό Δελτίο (3.2.2f)
3.2.8	5	Εκτίμηση επιπέδου μάθησης	Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και ανοιχτού τύπου για αξιολόγηση και προβληματισμό σχετικά με την αποκτηθείσα γνώση	Ένα σύντομο ερωτηματολόγιο και μερικές ερωτήσεις ανοιχτού τύπου συμπληρώνονται στο τέλος της συνεδρίας στην τάξη ή στο σπίτι. Θα μπορούσε να είναι διαδικτυακά με σχόλια που παρέχονται διαδικτυακά και/ή συζητούνται στην αρχή της επόμενης συνεδρίας	Φόρμα Αξιολόγησης (3.2.1ef; 3.2.2ef)

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 3.2

α) Μέσα εκπροσώπησης

Ppt και γραπτό υλικό: Οι περιγραφές του εκπαιδευτή συνοδεύονται από ppt και γραπτό υλικό (άρθρο, κεφάλαια, μελέτες περίπτωσης)

- **3.2.1p ppt** - Εισαγωγή 2ης συνεδρίας
- **3.2.2p ppt** - Συνέντευξη για την Κατασκευή Καριέρας
- **3.2.1m Tool** - Συνέντευξη για την κατασκευή καριέρας: το εργαλείο
- **3.2.2m Book** - Συνέντευξη για την κατασκευή καριέρας: βιβλίο Savickas, M. (2015). *Life-design counseling manual*.
- **3.2.3p ppt** - Προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας
- **3.2.3m Tool** - Κλίμακα Προσαρμογής Καριέρας-Ικανότητας: το εργαλείο
- **3.2.4m Case study** - ▪ Μελέτη περίπτωσης αρ.1: παράδειγμα γεμάτης κλίμακας ικανοτήτων προσαρμογής σταδιοδρομίας
- **3.2.4p ppt** – MSCI - Το εργαλείο και τα βήματα
- **3.2.5m Article** - Προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας Nye, C. D., Leong, F., Prasad, J., Gardner, D., & Tien, H. L. S. (2018). Examining the structure of the career adapt-abilities scale: The cooperation dimension and a five-factor model. *Journal of Career Assessment, 26*(3), 549-562.
- **3.2.6m Tool** – MSCI – Περιεχόμενα και βήματα
- **3.2.7m Case study** - Μελέτη περίπτωσης n2: MSCI
- **3.2.8m Article** - Σύστημα επιρροών Abkhezr, P., McMahon, M., Glasheen, K., & Campbell, M. (2018). Finding voice through narrative storytelling: An exploration of the career development of young African females with refugee backgrounds. *Journal of Vocational Behavior, 105*, 17-30.
- **3.2.9m Case study** - Μελέτη περίπτωσης n3: το CCI Maree, J. G. (2014). Career construction with a gay client: A case study. *British Journal of Guidance & Counselling, 42*(4), 436-449.
- **3.2.10m Case study** - Μελέτη περίπτωσης n4: το CCI Maree, J. G. (2016). Career construction counseling with a mid-career black man. *The Career Development Quarterly, 64*(1), 20-34.
- **3.2.11m Case study** - Μελέτη περίπτωσης n5: το CCI Hartung, P. J., & Vess, L. (2016). Critical moments in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior, 97*, 31-39.
- **3.2.12m Case study** - Μελέτη περίπτωσης n6: το CAAS

Παράδειγμα κλίμακας ικανοτήτων προσαρμογής σταδιοδρομίας προς ανάλυση

- **3.2.13m Case study** - Case studies n7-10: the MSCI

Magnano, P., Zarbo, R., Zammitti, A., & Sgaramella, T. M. (2020). Approaches and strategies for understanding the career development needs of migrants and refugees: the potential of a systems-based narrative approach. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21.

Videos: Οι εκπαιδευτές θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν βίντεο πριν, κατά τη διάρκεια ή μετά το μάθημα.

- **3.2.1v Video** - Συνέντευξη σε διαδικτυακό σεμινάριο επαγγελματικής κατασκευής

<https://www.youtube.com/watch?v=fSs38ICMLNE>

Αυτό το διαδικτυακό σεμινάριο πραγματοποιήθηκε στις 26 Σεπτεμβρίου 2019. Είναι ένα διαδικτυακό σεμινάριο για την εκλογική περιφέρεια του NCDA για ιδιωτικά ιατρεία, επιχειρήσεις/βιομηχανία και πρακτορεία. Παρουσιάστρια: Amanda Chenkin. Συντονιστής: Marie Smith. Διαχειριστής του NCDA: Sharon Givens. Επικεντρώνεται στο τι είναι και πώς να το χρησιμοποιήσετε για να βοηθήσετε τους πελάτες στο ταξίδι της σταδιοδρομίας τους.

- **3.2.2v Video** - Σύντομη εισαγωγή στη συνέντευξη κατασκευής καριέρας

https://www.youtube.com/watch?v=h1b8Y4po_Aw

- **3.2.3v Video** - Σύντομη εισαγωγή στο MSCI

<https://www.youtube.com/watch?v=1PCrvZIN5rs>

Η Mary McMahon στο συνέδριο SVP παρουσιάζει το STF

β) Δράση και έκφραση

Η εργασία για το σπίτι θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί με ένα βίντεο και η αναφορά θα μπορούσε να γίνει χρησιμοποιώντας χάρτες και γραφήματα.

γ) Το έργο

Με βάση τον τύπο της εργασίας των μαθητών για το σπίτι, η συζήτηση θα μπορούσε να αντικατασταθεί από μια περιγραφή (διάλεξη) του στόχου από τον εκπαιδευτή. Παραδείγματα και μελέτες περίπτωσης θα μπορούσαν να επιλεγούν με βάση τα ενδιαφέροντα ή τις ανάγκες των μαθητών. Λαμβάνοντας υπόψη τη χρονοβόρα διαδικασία, οι δραστηριότητες 1 έως 3 θα μπορούσαν επίσης να διεξαχθούν παράλληλα, αναθέτοντάς τους σε διάφορες ομάδες μαθητών και ζητώντας να περιγράψουν την εργασία που έγινε στις άλλες ομάδες.

4.3. Ενότητα 3 Μαθησιακή Συνεδρία 3

Εφαρμογή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις

NO.	ΧΡΟΝΟΣ (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
3.3.1	5	Επανασύνδεση με 3.2. και περιγραφή του στόχου της συνεδρίας	Ανασκόπηση του περιεχομένου της προηγούμενης συνεδρίας. Υποκίνηση των σκέψεων των συμμετεχόντων σχετικά με τις δυνατότητες της CGC στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις	Συζήτηση με καθοδηγούμενες ερωτήσεις σχετικά με την εργασία και τη φόρμα αξιολόγησης της προηγούμενης συνεδρίας. Καταιγισμός ιδεών για τον στόχο της συνεδρίας	Ενημερωτικό Δελτίο (3.2.2f) Ppt (3.3.1p)
3.3.2	15	Διδακτική δραστηριότητα 1: εντοπισμός καταστάσεων αναγκών ή αιτημάτων προς επαγγελματίες που προέκυψαν από τα εθνικά πλαίσια	Ανάλυση αποτελεσμάτων από CCG και HR στο IO2 για την περιγραφή δύσκολων καταστάσεων CGC (που θα προσαρμοστεί τοπικά από κάθε συνεργάτη)	Διάλεξη	Ppt (3.3.2p) Υλικό (3.3.1m)
3.3.3	25	Μαθησιακή δραστηριότητα 1: σύνδεση των θεωρητικών παραδειγμάτων και της ειδικής χρήσης των εργαλείων με τα πραγματικά περιβάλλοντα εργασίας	Χρησιμοποιήστε τις αποκτηθείσες γνώσεις σχετικά με θεωρητικά παραδείγματα και εργαλεία για να αντιμετωπίσετε δύσκολες καταστάσεις CGC	Ομαδική εργασία: σύνδεση παραδειγμάτων και εργαλείων με συγκεκριμένους στόχους και ανάγκες. Ο εκπαιδευτής θα μπορούσε να επιλέξει μία ή περισσότερες περιπτωσιολογικές μελέτες και να ζητήσει από τις ομάδες να εργαστούν πάνω στις ίδιες ή σε διαφορετικές	Υλικό (3.3.2m, 3.3.3m, 3.3.4m) Ενημερωτικό Δελτίο (3.3.1f, 3.3.2f)
3.3.4	25	Εκπαιδευτική δραστηριότητα 2: προώθηση βέλτιστων πρακτικών σε οργανισμούς	Επισημάνση των πλεονεκτημάτων και συζήτηση πώς να συμπεριληφθεί το CCG στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις ως εταιρική στρατηγική και ανάπτυξη ενός σχεδίου	Ομαδική εργασία: Ανάλυση περιπτωσιολογικών μελετών ως βέλτιστων πρακτικών. Ο εκπαιδευτής θα μπορούσε να επιλέξει μία ή περισσότερες περιπτωσιολογικές μελέτες και να ζητήσει από τις ομάδες να εργαστούν πάνω στις ίδιες ή σε διαφορετικές	Υλικό (3.3.5m, 3.3.6m); Ενημερωτικό Δελτίο (3.3.3f, 3.3.4f)
3.3.5	10	Τελικός απολογισμός	Σύνοψη των προσεγγίσεων και των εργαλείων στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις	Αναφορά βασικών σημείων από τη δραστηριότητα 1 και 2 και συζήτηση των επιπτώσεων για την πρακτική	Flip chart

3.3.6	5	Εργασίες και προετοιμασία εκ των προτέρων	Συνοψίζονται τα κύρια σημεία που προέκυψαν από τη συνεδρία και ανάλυσή τους σε ένα πιθανό σενάριο Παρουσίαση προετοιμασίας για την επόμενη συνεδρία	Εξάσκηση στην άσκηση με καθοδηγούμενες ερωτήσεις Ερωτήσεις ανάγνωσης και προβληματισμού	Ενημερωτικό Δελτίο (3.3.5f) Ενημερωτικό Δελτίο (4.1.0f)
3.3.7	5	Εκτίμηση επιπέδου μάθησης	Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και ανοιχτού τύπου για αξιολόγηση και προβληματισμό σχετικά με την αποκτηθείσα γνώση	Ένα στοχαστικό ερωτηματολόγιο και μερικές ερωτήσεις ανοιχτού τύπου που συμπληρώνονται στο τέλος της συνεδρίας στην τάξη ή στο σπίτι. Θα μπορούσε να είναι διαδικτυακά με άμεση ανατροφοδότηση ή θα μπορούσε να συζητηθεί στην αρχή της επόμενης συνεδρίας.	Φόρμες αξιολόγησης (3.3.1ef, 3.3.2ef)

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 3.3

α) Μέσα εκπροσώπησης

Ppt και γραπτό υλικό: Οι περιγραφές του εκπαιδευτή συνοδεύονται από ppt και γραπτό υλικό (άρθρο, κεφάλαια, μελέτες περίπτωσης)

- **3.3.1p ppt** - Εισαγωγή 3ης συνεδρίας
- **3.3.2p ppt** - Πρόταση IO2 από Ιταλούς συμμετέχοντες
- **3.3.1m report** - IO2 ιταλική έκθεση
- **3.3.2m case study** - Μελέτη περίπτωσης n1: κατανόηση των αλλαγών για να προχωρήσουμε προς το μέλλον
- Αυτή η μελέτη περίπτωσης αναφέρεται στο έργο digitaliseSME <https://digitalisesme.eu/>
Η υπόθεση παρουσιάζεται στο κείμενο και είναι διαθέσιμη και σε βίντεο <https://www.youtube.com/watch?v=IB8YrI7UUuY&t=5s>
- **3.3.3m case study** - Case study n2: SME digitalization
This is a second case study on the topic of digitalization that was found into the website of the digitaliseSME project <https://digitalisesme.eu/>
- **3.3.4m case study** - Μελέτη περίπτωσης n3: Ed company
Πρόκειται για μια μελέτη περίπτωσης μιας εταιρείας που πρέπει να διαχειριστεί με το κλείσιμο δύο
- **3.3.5m case study** - Μελέτη περίπτωσης n4: Ομάδα Casillo
Εδώ παρουσιάζεται η ολοκληρωμένη ετήσια έκθεση. Διατίθεται επίσης στον ιστότοπο <http://www.casilogroup.com/bilanci-e-relazioni.html#>
- **3.3.6m case study** - Μελέτη περίπτωσης n5: Zanardi coop story
Παρουσιάζεται ένα άρθρο για την ιστορία αυτής της ΜΜΕ. Είναι επίσης διαθέσιμο στον ιστότοπο <http://www.cizanardi.it/it/>

Videos

Στην πρώτη μελέτη περίπτωσης 3.3.1m, δύο βίντεο συνοδεύουν τη γραπτή περιγραφή:

- the story of a SME
<https://www.youtube.com/watch?v=IB8YrI7UUuY&t=5s>
- the description of the digital enabler
<https://www.youtube.com/watch?v=d6JaGBtENMI&t=420s>

Άλλες πηγές

Οι ιστότοποι που συμβουλευτείτε αυτή τη συνεδρία περιλαμβάνουν:

- <https://digitalisesme.eu/> website of the Pilot Project **DigitaliseSME**, co-financed by DG CONNECT of the European Commission, on proposal of the European Parliament

- <http://www.casillogroup.com/> website of the Casillo company
- <http://www.clzanardi.it/it/> website of the Zanardi coop

β) Δράση και έκφραση

Οι δραστηριότητες θα μπορούσαν να γίνουν χρησιμοποιώντας χάρτες και γραφήματα, εικόνες και βίντεο.

γ) Το έργο

Ο εκπαιδευτής θα μπορούσε να προσαρμόσει τις περιπτωσιολογικές μελέτες σε συγκεκριμένες τοπικές καταστάσεις και πολυπλοκότητες. Παρακαλούνται οι μαθητές να συνεισφέρουν με προβληματισμούς και παραδείγματα από την εμπειρία τους. Λαμβάνοντας υπόψη τη χρονοβόρα διαδικασία, οι δραστηριότητες 1 και 2 θα μπορούσαν επίσης να διεξαχθούν παράλληλα, αναθέτοντάς τους σε διάφορες ομάδες μαθητών και ζητώντας να περιγράψουν την εργασία που έγινε στις άλλες ομάδες.

Επιπλέον, όσον αφορά την εργασία για το σπίτι, οι μαθητές θα μπορούσαν να κληθούν να πάρουν συνέντευξη από έναν επαγγελματία ή έναν ιδιοκτήτη σχετικά με τη συνάφεια του CGC σε μια μικρομεσαία επιχείρηση και να το παρουσιάσουν στην τάξη.

5. Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΣΤΗ ΔΡΑΣΗ

Ο εκπαιδευτής απαιτείται (α) να είναι εξοικειωμένος με τους στόχους του έργου (β) να έχει γνώσεις σχετικά με τις κύριες θεωρητικές προσεγγίσεις και εργαλεία στο CGC.

Κατά τη διάρκεια των διαφορετικών στιγμών κάθε συνεδρίας, ο εκπαιδευτής μπορεί να επιτύχει τους στόχους που αναφέρονται ως εξής:

- Επανασύνδεση: ο εκπαιδευτής συνδέει τη νέα συνεδρία με την προηγούμενη. Η ανασκόπηση της εργασίας για το σπίτι και η φόρμα αξιολόγησης γνώσεων θα μπορούσαν να είναι χρήσιμα για το σκοπό αυτό.
- Εισαγωγή της συνεδρίας: ο εκπαιδευτής ενεργοποιεί τη γνώση σχετικά με το θέμα, προκαλεί ενδιαφέροντα και εμπλέκει τους μαθητές.
- Παρουσίαση περιεχομένου: ο εκπαιδευτής περιγράφει και παρέχει γνώσεις σχετικά με τα συγκεκριμένα θέματα με διαλέξεις που χρησιμοποιούν πολλαπλές πηγές
- Άσκηση καθοδήγησης: ο εκπαιδευτής διευκολύνει την προσωπική κατανόηση και μάθηση με την οργάνωση και τη διαχείριση πρακτικών δραστηριοτήτων
- Καθοδηγούμενος προβληματισμός: ο εκπαιδευτής διεγείρει την κριτική σκέψη με ερωτήσεις και συζήτηση

- Ανάλυση εργασιών για το σπίτι: ο εκπαιδευτής διευκολύνει τη μάθηση και τη γενίκευση της μάθησης αναλύοντας την εργασία για το σπίτι και δίνοντας ανατροφοδότηση
- Κλείσιμο: ο εκπαιδευτής συνοψίζει τους κύριους στόχους που επιτεύχθηκαν κατά τη διάρκεια της συνεδρίας. Ζητά από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν στο τελικό ερωτηματολόγιο (φόρμα αξιολόγησης γνώσης) για να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητά τους στη διδακτική-μαθησιακή διαδικασία.

6. ΛΙΣΤΑ ΥΛΙΚΩΝ

Υλικό (άρθρα, κεφάλαια, περιπτώσιολογικές μελέτες, ερωτηματολόγια, εκθέσεις κ.λπ.)

- **3.1.1m article** - Introduction to postmodern CGC
Brott, P. E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development, 30*(3), 189-200.
- **3.1.2m chapter** - Career Construction Theory and Practice
Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). Hoboken, NJ: John Wiley (free resource)
- **3.1.3m article** - The System Theory Framework
Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling, 28*(2), 153-166 (free resource)
- **3.1.4m article** - Career counselling and sustainable decent work
McMahon, M., & Watson, M. (2019). Career counselling and sustainable decent work: Relationships and tensions. *South African Journal of Education, 40*(1), S1-S9.
- **3.1.5m book** - Career Construction theory. Life portraits
Savickas, M. L. (2019). Career construction theory. Life portraits of attachment, adaptability and identity.
- **3.1.6m** - Λίστα με περαιτέρω προτάσεις ανάγνωσης
- **3.2.1m tool** - Συνέντευξη για την κατασκευή καριέρας: το εργαλείο
- **3.2.2m book** - Συνέντευξη για την κατασκευή καριέρας: βιβλίο
Savickas, M. (2015). *Life-design counseling manual*.
- **3.2.3p ppt** - Προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας
- **3.2.3m tool** - Κλίμακα Προσαρμογής Καριέρας-Ικανότητας: το εργαλείο
- **3.2.4m case study** - Μελέτη περίπτωσης αρ.1: παράδειγμα κλίμακας ικανοτήτων προσαρμογής σταδιοδρομίας
- **3.2.4p ppt** – MSCI - Το εργαλείο και τα βήματα
- **3.2.5m article** - Προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας

Nye, C. D., Leong, F., Prasad, J., Gardner, D., & Tien, H. L. S. (2018). Examining the structure of the career adapt-abilities scale: The cooperation dimension and a five-factor model. *Journal of Career Assessment, 26*(3), 549-562.

- **3.2.6m tool** – MSCI – Περιεχόμενα και βήματα
- **3.2.7m case study** - Μελέτη περίπτωσης n2: MSCI
- **3.2.8m article** - Σύστημα επιρροών
Abkhezr, P., McMahon, M., Glasheen, K., & Campbell, M. (2018). Finding voice through narrative storytelling: An exploration of the career development of young African females with refugee backgrounds. *Journal of Vocational Behavior, 105*, 17-30.
- **3.2.9m case study** - Μελέτη περίπτωσης n3: το CCI
Maree, J. G. (2014). Career construction with a gay client: A case study. *British Journal of Guidance & Counselling, 42*(4), 436-449.
- **3.2.10m case study** - Μελέτη περίπτωσης n4: το CCI
Maree, J. G. (2016). Career construction counseling with a mid-career black man. *The Career Development Quarterly, 64*(1), 20-34.
- **3.2.11m case study** - Μελέτη περίπτωσης n5: το CCI
Hartung, P. J., & Vess, L. (2016). Critical moments in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior, 97*, 31-39.
- **3.2.12m case study** - Μελέτη περίπτωσης n6: το CAAS
example of filled Career Adapt-abilities Scale to be analysed
- **3.2.13m case study** - Case studies n7-10: the MSCI
Magnano, P., Zarbo, R., Zammitti, A., & Sgaramella, T. M. (2020). Approaches and strategies for understanding the career development needs of migrants and refugees: the potential of a systems-based narrative approach. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1-21*.
- **3.3.1m report** - IO2 Ιταλική έκθεση
- **3.3.2m case study** - Μελέτη περίπτωσης n1: κατανόηση των αλλαγών για να προχωρήσουμε προς το μέλλον
- **3.3.3m case study** - Μελέτη περίπτωσης n2: Ψηφιοποίηση MME
- **3.3.4m case study** - Μελέτη περίπτωσης n3: Ed company
- **3.3.5m case study** - Case study n4: Casillo group (<http://www.casillogroup.com/bilanci-e-relazioni.html#>)
- **3.3.6m case study** - Case study n5: Zanardi coop story (<http://www.clzanardi.it/it/>)

Ενημερωτικά Δελτία

- **3.1.1f** – Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ του CCT και του STF

- **3.1.2f** – Εργασία για το σπίτι: στοχαστικές ερωτήσεις
- **3.1.1ef** – Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 3.1
- **3.1.2ef** – Ανακλαστικό έντυπο 3.1
- **3.2.1f** – Ανάλυση μελέτης περίπτωσης
- **3.2.2f** – Εργασία για το σπίτι: το εργαλείο στην πράξη
- **3.2.1ef** – Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 3.2
- **3.2.2ef** – Ανακλαστική μορφή 3.2
- **3.3.1f** – Μελέτη περίπτωσης n1 και n2
- **3.3.2f** – Μελέτη περίπτωσης n3
- **3.3.3f** – Μελέτη περίπτωσης n4
- **3.3.4f** – Μελέτη περίπτωσης n5
- **3.3.5f** – Εργασία για το σπίτι: ένα τοπικό σενάριο
- **3.3.1ef** – Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 3.3
- **3.3.2ef** – Ανακλαστική μορφή 3.3

Ppts

- **3.1.1p** - Εισαγωγή 1ης συνεδρίας
- **3.1.2p** - The Career Construction Theory
- **3.1.2p** - Το Πλαίσιο Θεωρίας Συστήματος και Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας
- **3.2.1p** - Εισαγωγή 2ης συνεδρίας
- **3.2.2p** - Συνέντευξη επαγγελματικής κατασκευής
- **3.2.3p** - Προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας
- **3.2.4p** - MSCI_ το εργαλείο και τα βήματα
- **3.3.1p** - Εισαγωγή 3ης συνεδρίας
- **3.3.2p** - Πρόταση IO2 από Ιταλούς συμμετέχοντες

Videos

- **3.1.1v** - [The Career Construction Theory](#)
- **3.1.2v** - [The System Theory Framework](#)
- **3.1.3v** - [Postmodern career counseling](#)
- **3.1.4v** - [Closing session of the NCD 2013](#)
- **3.2.1v** - [Webinar on career construction interview](#)
- **3.2.2v** - [Short introduction to the career construction interview](#)
- **3.2.3v** - [Short introduction to the MSCI](#)

UNIT 4: ΣΥΝΔΕΣΗ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

1. ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ

Τα ευρήματα του IO1 (ανασκόπηση βιβλιογραφίας, μελετών, μέσων και πόρων) αναφέρουν ότι πρέπει να αποκτήσουμε περισσότερες πρακτικές γνώσεις σχετικά με το CGC στο πλαίσιο του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων. Αυτό συνεπάγεται την εύρεση διασταυρώσεων των εννοιών CGC και HRD στις επιχειρήσεις καθώς και εργασία με διαφορετικές ομάδες-στόχους και μορφές μάθησης στις επιχειρήσεις και ιδιαίτερα τη χρήση μεθόδων CGC στο πλαίσιο ανθρώπινου δυναμικού των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Τα αποτελέσματα της IO2 (συλλογή δεδομένων) δείχνουν ότι υπάρχουν διαφορετικές έννοιες της CGC που συνδέονται με το HRD στις επιχειρήσεις. Επίσης, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι στις επιχειρήσεις οι έννοιες του CGC διαφέρουν σε σχέση με τις ομάδες-στόχους και τις μορφές μάθησης (π.χ. on-the-job, near-the-job). Τουλάχιστον τα αποτελέσματα δίνουν κάποιες υποδείξεις, ότι η χρήση διαφορετικών μεθόδων CGC στο πλαίσιο του HR διαφέρει ως προς το μέγεθος της επιχείρησης (μεγάλη, μεσαία, μικρή). Στην ενότητα 4 αυτά τα αποτελέσματα από το IO1 και το IO2 χρησιμοποιούνται ως βάση για την ανάπτυξη τριών συνεδριών μάθησης.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Οι θεωρητικές προσεγγίσεις της ενότητας 1, 2 και 3 αποτελούν τη βάση για την ενότητα 4. Η γνώση σχετικά με τις τάσεις (ενότητα 1), τις νέες εξελίξεις στην εργασία σταδιοδρομίας HR (ενότητα 2) και τις νέες θεωρίες συμβουλευτικής (ενότητα 3) είναι το υπόβαθρο για να εξηγήσουμε τις πρακτικές εφαρμογές της συμβουλευτικής στο πλαίσιο του ανθρώπινου δυναμικού. Μπορεί να είναι χρήσιμο να κατανόησουμε το μεγάλο εύρος πρακτικών εφαρμογών της συμβουλευτικής στις επιχειρήσεις και να εξηγήσουμε τις αλλαγές της. Και μπορεί επίσης να είναι χρήσιμο να εντοπιστούν πιθανές νέες συστηματικές διασταυρώσεις της συμβουλευτικής στο πλαίσιο του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων, των ομάδων-στόχων και των μορφών μάθησής τους ή των ειδικών απαιτήσεων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε νέες προοπτικές για τη συμβουλευτική στο πλαίσιο του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων με την έννοια ότι η συμβουλευτική αυξάνεται ως προς τον όγκο, το νόημα και τον επαγγελματισμό της.

Στην ενότητα 4 νέες προσεγγίσεις του CGC στο πλαίσιο του HRD (ενότητα 2) και νέες θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις για συμβούλους εντός των επιχειρήσεων (ενότητα 3) θα συγκεντρωθούν ορίζοντας «νέες» διασταυρώσεις και δίνοντας πρακτικά παραδείγματα. Στη συνεδρία 2 και 3 αυτά τα ευρήματα (διασταυρώσεις) θα σχετίζονται με συγκεκριμένες ομάδες-στόχους και μορφές μάθησης

(π.χ. στην εργασία, κοντά στη δουλειά) και θα εφαρμοστούν σε πρακτικές εσωτερικές και εξωτερικές προσφορές CGC σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Σε όλες τις συνεδρίες θα χρησιμοποιηθούν παραδείγματα εξάσκησης.

3. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΣΤΟΧΟΥ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

α) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 4.1

Σύνδεση με την ενότητα 3: στην ενότητα 3 οι μαθητές συζήτησαν διαφορετικές σύγχρονες θεωρίες CGC. Αυτές οι θεωρίες βοηθούν να κατανοήσουμε πώς η CGC μπορεί να υποστηρίξει τα άτομα στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Στην ενότητα 4 ανοίγουμε μια προοπτική HRD και δείχνουμε πώς οι εταιρείες μπορούν/θα υποστηρίξουν τα άτομα σε θέματα που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία τους. Οι μαθητές θα είναι σε θέση να ορίσουν βασικούς όρους και έννοιες (μορφές) της CGC (όπως καθοδήγηση, συμβουλευτική, καθοδήγηση, επίβλεψη κ.λπ.) συμπεριλαμβανομένων νέων εννοιών της CGC (π.χ. ευέλικτες έννοιες, εξατομικευμένες έννοιες). Μπορούν να εξηγήσουν βασικές πτυχές του HRD (βλ. επίσης Ενότητα 2). Για αυτά τα δύο διαφορετικά πεδία CGC και HRD μπορούν να περιγράψουν διασταυρώσεις CGC εντός HRD. Με βάση αυτό μπορούν να περιγράψουν παραδείγματα κοινής πρακτικής, αντίστοιχα καλή και καινοτόμο πρακτική εντός των επιχειρήσεων. Θα είναι σε θέση να αναλογιστούν τη χρήση διαφορετικών εννοιών και πρακτικών της CGC στο HRD λαμβάνοντας υπόψη τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα σε διάφορες προοπτικές.

Σύνδεση με την ενότητα 5: στην ενότητα 5 οι μαθητές θα είναι σε θέση να αξιολογήσουν τις δυνατότητες χρήσης άλλων μορφών CGC εντός του HRM, οι οποίες εξακολουθούν να μην χρησιμοποιούνται πολύ συχνά στο HRM και αντανακλούν τις απαιτήσεις της εφαρμογής.

β) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 4.2

Οι μαθητές θα αναπτύξουν και θα είναι σε θέση να δείξουν ότι κατανοούν την αναγκαιότητα της CGC για συγκεκριμένες ομάδες σε οργανισμούς και θα το υποστηρίξουν με αναφορά σε οικονομικούς καθώς και ηθικούς λόγους. Θα είναι σε θέση να εργαστούν με βασική κατανόηση της ιδιαίτερης σημασίας των επαγγελματικών στάσεων κατά την εργασία με συγκεκριμένες ομάδες για να αναλογιστούν τη δική τους θέση και να παρακολουθήσουν συγκεκριμένες ανάγκες και εμπειρίες καθώς και μεμονωμένες φιλοδοξίες υπό οργανωτικούς περιορισμούς. Θα είναι σε θέση να εφαρμόσουν τις γνώσεις και την επαγγελματική τους προσέγγιση σε συγκεκριμένα παραδείγματα.

γ) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 4.3

Οι μαθητές θα μπορούν να αναφέρουν διαφορετικές έννοιες της CGC και της καθοδήγησης στο πλαίσιο του ανθρώπινου δυναμικού των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Μπορούν να εξηγήσουν τους λόγους για τη μικρή έκταση αυτών των προσφορών στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Οι μαθητές θα είναι σε θέση να περιγράψουν έννοιες και μεθόδους CGC που προσφέρονται από εξωτερικούς παρόχους όπως εμπορικά ή βιοτεχνικά επιμελητήρια ή τη γερμανική δημόσια υπηρεσία απασχόλησης. Θα είναι

σε θέση να περιγράψουν παραδείγματα καλής και καινοτόμου πρακτικής (εσωτερικών και εξωτερικών) προσφορών CGC σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις και θα μπορούν να προβληματιστούν σχετικά με αυτές τις προσεγγίσεις από διαφορετικές οπτικές γωνίες.

Συνοπτικά, οι μαθητές μπορούν να περιγράψουν διασταυρώσεις μεταξύ CGC και HRD για υπαλλήλους σε επιχειρήσεις και μπορούν να εξηγήσουν παραδείγματα κοινών, καλών και καινοτόμων πρακτικών σχετικά με αυτές τις διασταυρώσεις (α). Θα είναι σε θέση να περιγράψουν και να αντικατοπτρίζουν αυτές τις διασταυρώσεις σε σχέση με την εργασία με διαφορετικές ομάδες-στόχους και μορφές μάθησης στις επιχειρήσεις (β) και θα μπορούν να περιγράψουν τη χρήση διαφορετικών μεθόδων CGC και καθοδήγησης στο πλαίσιο του ανθρώπινου δυναμικού σε σχέση με διαφορετικά μεγέθη επιχειρήσεων (ιδίως στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις).

4. ΣΧΕΔΙΟ ΔΟΜΗΣ ΚΑΙ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ

4.1. Ενότητα 4 Μαθησιακή Συνεδρία 1

Σύνδεση CGC στο πλαίσιο της εργασίας σταδιοδρομίας με βάση το ανθρώπινο δυναμικό

NO.	ΧΡΟΝΟΣ (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
4.1.0	25	Διάβασμα κατά την προετοιμασία (εργασία για το σπίτι)	Κάθε συμμετέχων διαβάζει το κείμενο προετοιμασίας	ΑΝΑΓΝΩΣΗ	Ενημερωτικό Δελτίο (4.1.0f)
4.1.1	10	Σύνδεσμος στην Ενότητα 3, Εισαγωγή και Περιγραφή του στόχου της Ενότητας 4 και της συνεδρίας 4.1	«Ζέσταμα» με μαθητές (2 λεπτά): Ποια ήταν η κύρια εστίαση της Ενότητας 3; Τι γνωρίζουν για το CGC στις επιχειρήσεις; Ποιες εμπειρίες και απόψεις έχουν οι μαθητές; Ποια είναι τα σημαντικά σημεία από την ανάγνωση; Ο δάσκαλος αναφέρει τον στόχο της συνεδρίας 1 και επομένως συνδέεται με την οριστική ενότητα 1 έως 3 (8 λεπτά)	καταιγισμός ιδεών Συζήτηση	Flipchart or ppt Ppt (4.1.1p) Υλικό (4.1.0m, 4.1.1m) Ενημερωτικό Δελτίο (4.1.1f)
4.1.2	10	Διδασκαλία και μάθηση Δραστηριότητα 1: Γνωρίζοντας βασικούς ορισμούς του CGC και άλλων «καινοτόμων» εννοιών	Επισκόπηση βασικών ορισμών των εννοιών του CGC και άλλων μορφών με τελική σύνοψη	Εισαγωγή από τον δάσκαλο Συζήτηση	Flipchart or ppt Υλικό (4.1.2m, 4.1.3m, 4.1.4m) Ppt (4.1.2p) Ενημερωτικό Δελτίο (4.1.2f)
4.1.3	10	Μαθησιακή Δραστηριότητα 2: Γνωρίζοντας βασικές πτυχές του HRD (σύνδεση με την ενότητα 2)	Επισκόπηση βασικών πτυχών του HRD (που μπορεί να εμφανίσει διασταυρώσεις για CGC)	καταιγισμός ιδεών Συζήτηση	Flipchart or ppt Ενημερωτικό Δελτίο (4.1.3f) Ppt (4.1.3p) Υλικό (4.1.5m)
4.1.4	15	Μάθηση 3: Ανάπτυξη γνώσεων σχετικά με τις διασταυρώσεις μεταξύ CGC και HRD σε επιχειρήσεις	Οι μαθητές ανακαλύπτουν πιθανές διασταυρώσεις και παραδείγματα. ο δάσκαλος συμπληρώνει διασταυρώσεις και παραδείγματα	Σύντομη άσκηση Συζήτηση	Flipchart or ppt Υλικό (4.1.6m, 4.1.7m) Ppt (4.1.4p) Ενημερωτικό Δελτίο (4.1.4f)
4.1.5	30	Μαθησιακή Δραστηριότητα 4: Γνωρίζοντας τυπικές περιπτώσεις τομής μεταξύ CGC και HRD σε επιχειρήσεις	Οι μαθητές εργάζονται σε μελέτες περιπτώσεων (παραδείγματα κοινής, καλής αντίστοιχα καινοτόμου πρακτικής), οι μαθητές χρησιμοποιούν καθοδηγητικές ερωτήσεις (που δίνονται από τον δάσκαλο). οι μαθητές παρουσιάζουν αποτελέσματα	Ομαδική εργασία: οι μαθητές εργάζονται σε διαφορετικές περιπτώσιολογικές με-	Flipchart or ppt Ppt (4.1.5p) Υλικό (4.1.8m) Ενημερωτικό Δελτίο (4.1.5f)

				λέτες και παρουσιάζουν αποτελέσματα ομαδικής εργασίας	
4.1.6	5	Τελικός απολογισμός	Συνοψίζοντας πιθανές διασταυρώσεις μεταξύ CGC και HRD	Καθοδηγούμενη συζήτηση	Ppt (4.1.6p)
4.1.7	5	Εργασία για το σπίτι	Εργασία σε μελέτη περίπτωσης με καινοτόμο πρακτική και απαντώντας σε καθοδηγητικές ερωτήσεις	Γραπτή άσκηση	Υλικό (4.1.8m) Ppt (4.1.6p) Ενημερωτικό Δελτίο (4.1.5f)
4.1.8	5	Εκτίμηση επιπέδου μάθησης	Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής για την αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης και τον προβληματισμό σχετικά με την αποκτηθείσα γνώση	Γραπτή άσκηση	Φόρμες αξιολόγησης (4.1.1ef, 4.1.2ef) Υλικό (4.1.9m)

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 4.1

α) Μέσα εκπροσώπησης

Ppt και γραπτό υλικό: Οι περιγραφές του εκπαιδευτή συνοδεύονται από διαφάνειες παρουσίασης, πρότυπα flipchart και λίστες γραπτών υλικών (άρθρο ή κεφάλαια που παρέχονται με τις υπάρχουσες άδειες χρήσης ή αγοράζονται από ίδρυμα).

- **4.1.0m** - Material 0, Σύνδεση της ενότητας 4 με την ενότητα 3
- **4.1.1m** - Material 1, Εισαγωγή
- **4.1.2m** - Material 2, Επαγγελματικός Προσανατολισμός & Συμβουλευτική - Ορισμοί
- **4.1.3m** - Material 3, Περιεχόμενο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής
- **4.1.4m** - Material 4, Γραμμές Ανάπτυξης στο CGC
- **4.1.5m** - Material 5, Γραμμές ανάπτυξης στο HRD
- **4.1.6m** - Material 6, Διασταυρώσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής και ανθρώπινου δυναμικού
- **4.1.7m** - Material 7, Διασταυρώσεις – Πίνακας με Παραδείγματα
- **4.1.8m** - Material 8, Περιπτώσεις
- **4.1.9m** – Περίληψη Συνεδρίας 4.1
- **4.1.1p ppt** - Εισαγωγή και κατανόηση της συνάφειας του CGC στον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας
- **4.1.2p ppt** - Γνωρίζοντας βασικούς ορισμούς του CGC και άλλων «καινοτόμων» εννοιών
- **4.1.3p ppt** - Γνωρίζοντας βασικές πτυχές του HRD
- **4.1.4p ppt** - Διασταυρώσεις μεταξύ CGC και HRD σε επιχειρήσεις
- **4.1.5p ppt** - Τυπικές περιπτώσεις τομής μεταξύ CGC και HRD
- **4.1.6p ppt** - Τελικές σκέψεις και εργασίες για το σπίτι

Άλλες ελεύθερες πηγές

- Banfield, P., Kay, R., & Royles, D. (2018). *Introduction to human resource management*. Oxford University Press. (pp. 3 – 22; Free resource available at this [link](#))
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139-154. [\[PDF\] academia.edu](#) (pp. 139-141)

β) Δράση και έκφραση

Οι εργασίες για το σπίτι μπορούν να γίνουν ομαδικά ή ατομικά. Οι δάσκαλοι δίνουν ατομική ανατροφοδότηση.

γ) Το έργο

Χωρίς ιδιαίτερα σχόλια.

4.2. Ενότητα 4 Μαθησιακή Συνεδρία 2

Εργασία με διαφορετικές ομάδες-στόχους και διαφορετικές μορφές

NO.	ΧΡΟΝΟΣ (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
4.2.0	(45)	Διάβασμα κατά την προετοιμασία (εργασία για το σπίτι)	Σε κάθε συμμετέχοντα ανατίθεται ένα από τα τέσσερα κείμενα μαθημάτων (προεπιλέγοντας έτσι τις ομάδες για τις ομαδικές εργασίες 2.3., τις ομαδικές εργασίες που έχουν ήδη επισυναφθεί, επομένως ο χρόνος ανάγνωσης κατά τη διάρκεια της ομαδικής εργασίας μειώνεται)	ΑΝΑΓΝΩΣΗ	Υλικό (4.2.1m; 4.2.2.m; 4.2.3m; 4.2.4m as listed in 4.2.0m)
4.2.1	3	Εισαγωγή	Στόχοι και περιεχόμενο συνεδρίας. Προβληματισμός για την εργασία στο σπίτι	Παρουσίαση PowerPoint	Ppt (4.2.1p)
4.2.2	5	Σύνδεση με την ενότητα 3	Τοποθέτηση του εαυτού ως βιογραφικής τροχιάς που πρέπει να κατασκευαστεί κάτω από ατομικές και συλλογικές, παρελθούσες, παρούσες και μελλοντικές συνθήκες (δηλ. καθιστώντας την κατασκευή της καριέρας και το πλαίσιο συστημάτων) – βασικό μήνυμα: λογιστικοποίηση των συλλογικών εμπειριών αδικίας διατηρώντας παράλληλα την εστίαση στο άτομο	Παρουσίαση PowerPoint	Ppt (4.2.2p)
4.2.3	10	Διδακτική Δραστηριότητα: Εισαγωγή βασικών θεμάτων	Λόγοι (κοινωνική δικαιοσύνη και επιχειρηματική υπόθεση), προσεγγίσεις (κριτική αντανάκλαστική πρακτική και προσεκτική συμβουλευτική), προκλήσεις και ευκαιρίες εργασίας με/σε οργανισμούς	Διάλεξη	Ppt (4.2.3p)
4.2.4	35	Μαθησιακή Δραστηριότητα: Ομαδικές εργασίες	Συγκεκριμένες εργασίες που αναφέρονται σε μεμονωμένες ομάδες, στις οποίες οι μαθητές πρέπει να εφαρμόσουν περιεχόμενο και αναγνώσεις διαλέξεων (οι αναγνώσεις και οι εργασίες έχουν μοιραστεί σε προηγούμενη συνεδρία)	Ομάδες διαλέξεων, παρουσιάσεις στην τάξη	Υλικό (4.2.1m; 4.2.2.m; 4.2.3m; 4.2.4m as listed in 4.2.0m) που έχουν μελετηθεί εκ των προτέρων Group task background stories with instruction (4.2.1f; 4.2.2f; 4.2.3f; 4.2.4f)
4.2.5	7	Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της ομάδας	Οι ομάδες κρατούν πεντάλεπτες περιλήψεις των αποτελεσμάτων τους, με ανατροφοδότηση υποβοηθούμενη από δείκτες από διαφάνειες ppt (τρία λεπτά ανά ομάδα)	Παρουσιάσεις στην τάξη, σχόλια/συζήτηση	Flipcharts Ppt (4.2.4p)

4.2.6	5	Εκτίμηση επιπέδου μάθησης	Σύντομη περίληψη Διανομή αυτοαξιολόγησης με στοχαστικές ασκήσεις, λίστα επισήμανσης με πρόσθετες αναγνώσεις για όσους θέλουν να εξερευνήσουν θέματα σε μεγαλύτερο βάθος	Γραπτή άσκηση	Φόρμες αξιολόγησης (4.2.1ef; 4.2.2ef) Υλικό (4.2.5m; 4.2.6m)
-------	---	---------------------------	---	---------------	---

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 4.2

α) Μέσα εκπροσώπησης

Ppt και γραπτό υλικό: Οι περιγραφές του εκπαιδευτή συνοδεύονται από διαφάνειες παρουσίασης, πρότυπα flipchart και λίστες γραπτών υλικών (άρθρο ή κεφάλαια που παρέχονται με τις υπάρχουσες άδειες χρήσης ή αγοράζονται από ίδρυμα).

- **4.2.0m** - Εργασίες ανάγνωσης κατά την προετοιμασία για την ομαδική εργασία 4.2
- **4.2.1m article** - Low qualified and low skilled: the need for context sensitive careers support Bimrose, J., Mulvey, R., & Brown, A. (2016). Low qualified and low skilled: the need for context sensitive careers support. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(2), 145-157.
- **4.2.2m report** - Προώθηση ενός εργατικού δυναμικού που να καλύπτει την ηλικία OECD (2020), *Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/59752153-en>.
- **4.2.3m article** - Selling diversity to white men - How disentangling economics from morality is a racial and gendered performance Carrillo Arciniega, L. (2021). Selling diversity to white men: How disentangling economics from morality is a racial and gendered performance. *Organisation*, 28(2), 228-246.
- **4.2.4m chapter** - Career and Lifestyle Planning in Vocational Rehabilitation Settings Stauffer, M. D., Capuzzi, D., & Olsheski, J. A. (2019). Career and Lifestyle Planning in Vocational Rehabilitation Settings. In *Career Counseling: Foundations, Perspectives and Applications* (pp. 429-465). New York: Routledge.
- **4.2.5m** - Λίστα με περαιτέρω προτάσεις ανάγνωσης
- **4.2.6m** – Περίληψη Συνεδρίας 4.2
- **4.2.1p ppt** - Εργασία με διαφορετικές ομάδες-στόχους, μέρος 1
- **4.2.2p ppt** - Εργασία με διαφορετικές ομάδες-στόχους, μέρος 2 (flip chart templates)
- **4.2.3p ppt** - Εργασία με διαφορετικές ομάδες-στόχους, μέρος 3
- **4.2.4p ppt** - Εργασία με διαφορετικές ομάδες-στόχους, μέρος 4

Άλλες ελεύθερες πηγές

- Chugh, Dolly (2018): 'Use Your Everyday Privilege to Help Others', in: *Harvard Business Review* 18th September. <https://hbr.org/2018/09/use-your-everyday-privilege-to-help-others>
- Dowdle, Glynn (2020): 'Combating ageism in the workforce: Benefits of hiring older employees – Opinion', *The Tennessean*, <https://eu.tennessean.com/story/opinion/2020/09/09/combating-ageism-valuing-older-employees/5752800002/>
- IBM (without year): *Be Equal* <https://www.ibm.com/impact/be-equal/>

- Pfeffer, Jeffrey (2019): ‘Why It’s Important to Include Age in Diversity and Inclusion Efforts’, *Wellness Council of America Blog*, 11th November 2019 <https://www.welcoa.org/blog/why-its-important-to-include-age-in-diversity-and-inclusion-efforts/>
- Mind (without year): *Depression* (website, particularly the included video “Depression: Talking about Mental Illness”) <https://www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems/depression/about-depression/>
- OECD (2019): *Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning*, <https://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>
- Social Change UK (2019): Equality and Equity, Blog post <https://social-change.co.uk/blog/2019-03-29-equality-and-equity#:~:text=Equality%20vs.,people%20differently%20dependent%20on%20need>

β) Δράση και έκφραση

Οι δάσκαλοι δίνουν ανατροφοδότηση σε ατομική/ομαδική εργασία. Τα αποτελέσματα των εργασιών για το σπίτι θα είναι διαθέσιμα για όλους.

γ) Το έργο

Ομαδική άσκηση με παρουσίαση και ανατροφοδότηση.

4.3. Ενότητα 4 Μαθησιακή Συνεδρία 3

Χρήση διαφορετικών μεθόδων CGC στο πλαίσιο του HR (ειδικά σε συνεργασία με Μικρομεσαίες επιχειρήσεις)

NO.	ΧΡΟΝΟΣ (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
4.3.1	10	Περιγραφή του στόχου της συνεδρίας	<p>«Προθέρμανση» με μαθητές (3 λεπτά): Ποιες μορφές CGC υπάρχουν στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις; Ποιες πιθανότητες και προκλήσεις θα μπορούσαν να είναι χαρακτηριστικές;</p> <p>Ο δάσκαλος αναφέρει τον στόχο της συνεδρίας 3 και δείχνει τη σύνδεση με την οριστική συνεδρία 4.2 χρησιμοποιώντας τη φόρμα αξιολόγησης γνώσεων 4.2.1ef (7 λεπτά)</p>	καταιγισμός ιδεών Συζήτηση	Flipchart Ppt (4.3.1p) Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων (4.2.1ef)
4.3.2	15	<p>Διδακτική Δραστηριότητα:</p> <p>Γνωρίζοντας 3-5 έννοιες και μεθόδους CGC που προσφέρονται στο HRM των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και προσφέρονται από εξωτερικούς παρόχους</p>	Επισκόπηση των εννοιών και των μεθόδων CGC που προσφέρονται στο HRM των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και προσφέρονται από εξωτερικούς παρόχους (και σύντομη επισκόπηση των μεθόδων CGC γενικά)	Διάλεξη	Ppt (4.3.2p)
4.3.3	40	Μαθησιακή Δραστηριότητα: Γνωρίζοντας παραδείγματα καλής/καινοτόμου πρακτικής	Οι μαθητές εργάζονται πάνω σε παραδείγματα καλής/καινοτόμου πρακτικής και προβληματισμού για ομοιότητες/διαφορές και προβλήματα/λύσεις	Ομαδική εργασία με παρουσίαση και συζήτηση	Ppt (4.3.3p) Ενημερωτικό Δελτίο (4.3.1f) Υλικό (4.3.2m; 4.3.3m; 4.3.4m; 4.3.5m)
4.3.4	10	Κλείσιμο σκέψης	Συνοψίζοντας προσεγγίσεις CGC για μικρομεσαίες επιχειρήσεις από HRD και εξωτερικούς παρόχους	Διάλεξη	Ppt (4.3.4p)
4.3.5	10	Εργασία για το σπίτι	Εργασία σε μελέτη περίπτωσης με καινοτόμο πρακτική και απαντώντας σε καθοδηγητικές ερωτήσεις	Γραπτή άσκηση	Ppt (4.3.5p) Υλικό (4.3.1m) Ενημερωτικό Δελτίο(4.3.2f)

4.3.6	5	Εκτίμηση επιπέδου μάθησης	<p>Οι μαθητές χρησιμοποιούν το έντυπο αξιολόγησης γνώσης για να αξιολογήσουν την αποκτηθείσα γνώση.</p> <p>Εάν απαιτείται, οι μαθητές μπορούν να εργαστούν σε μια φόρμα προβληματισμού (μετά τη συνεδρία) και να ζητήσουν από τον δάσκαλο ανατροφοδότηση μετά από μια επόμενη συνεδρία</p>	<p>Ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής στο τέλος της συνεδρίας στην τάξη. Θα μπορούσε να είναι διαδικτυακά</p>	<p>Φόρμες αξιολόγησης (4.3.1ef; 4.3.2ef) Υλικό (4.3.6m)</p>
-------	---	---------------------------	--	---	---

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 4.3

Η διδακτική δραστηριότητα (4.3.2) περιέχει μόνο προσεγγίσεις από τη Γερμανία. Είναι πιθανό οι δάσκαλοι να προσαρμόσουν αυτά τα παραδείγματα στο δικό τους εθνικό πλαίσιο.

Στην ομαδική εργασία 4.3.3 οι δάσκαλοι μπορούν να αλλάξουν τα παραδείγματα της ομαδικής εργασίας (υλικά 4.3.2m, 4.3.3m, 4.3.4m, 4.3.5m) χρησιμοποιώντας παραδείγματα από τη χώρα τους. Οι κατάλληλες τελικές σκέψεις (4.3.4) πρέπει να προσαρμοστούν. Αντίθετα, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε παραδείγματα από τη Γερμανία (υλικά 4,3,2 m, 4,3,3 m, 4,3,4 m, 4,3,5 m) και να αφήσετε τους μαθητές να αναλογιστούν παρόμοιες προσεγγίσεις στη χώρα τους.

Η εργασία (4.3.5) μπορεί να γίνει από τους μαθητές ατομικά ή ομαδικά. Οι δάσκαλοι δίνουν ατομικά ανατροφοδότηση για την εργασία που γίνεται σε ομάδες ή γίνεται από μεμονωμένους μαθητές. Θα μπορούσε να γίνει διαδικτυακά.

Η ανακλαστική φόρμα (4.3.2ef) μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως πρόσθετο όργανο αξιολόγησης. Εάν απαιτείται, ο δάσκαλος δίνει το έντυπο προβληματισμού στους μαθητές με την εντολή να το επεξεργαστούν σαν εργασία για το σπίτι. Ο δάσκαλος ανατροφοδοτεί ατομικά το γραπτό κείμενο των μαθητών.

α) Μέσα εκπροσώπησης

Ppt και γραπτό υλικό: Οι περιγραφές του εκπαιδευτή συνοδεύονται από διαφάνειες παρουσίασης, πρότυπα flipchart και λίστες γραπτών υλικών (άρθρο ή κεφάλαια που παρέχονται με τις υπάρχουσες άδειες χρήσης ή αγοράζονται από ίδρυμα).

- **4.3.1p ppt** ιδέες, στόχοι και περιεχόμενο
- **4.3.2p ppt** Εισαγωγή, προσεγγίσεις και μέθοδοι
- **4.3.3p ppt** Ομαδική εργασία και προβληματισμός
- **4.3.4p ppt** Κλείσιμο σκέψης
- **4.3.5p ppt** Εργασίες για το σπίτι και πηγές
- **4.3.1m research report** - Thomsen, R. (2017). *Career Guidance in Communities: A Model for Reflexive Practice*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby (free resource; <http://hdl.handle.net/10545/621596>)
- **4.3.2m material** - Πάροχος συμβουλευτικής «Συμβουλευτική εργοδοτών» στο πλαίσιο της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης (PES) στη Γερμανία
- **4.3.3m material** - Συμβουλευτικός πάροχος «Βιομηχανικά και Εμπορικά Επιμελητήρια αντιστοιχία βιοτεχνίας» στη Γερμανία
- **4.3.4m material** - Συμβουλευτικός πάροχος «Company value: human» στη Γερμανία
- **4.3.5m material** - Πάροχος εκπαίδευσης με το έργο «Δίκτυα προσόντων» στη Γερμανία
- **4.3.6m** – Περίληψη Συνεδρίας 4.3

Άλλες ελεύθερες πηγές

- INQA-Check "Knowledge and Skills"
https://www.inqa-check-wissen.de/check-wissen/daten/mittelstand/pdf/ingacheck_wissen_kompetenz_en.pdf

β) Δράση και έκφραση

Οι εργασίες για το σπίτι θα μπορούσαν να γίνουν ομαδικά ή ατομικά και οι μαθητές θα μπορούσαν να προετοιμάσουν ένα κείμενο ή μια παρουσίαση PowerPoint

5. Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΣΤΗ ΔΡΑΣΗ

Σε αυτή την ενότητα είναι ιδιαίτερα σημαντικό ο εκπαιδευτής να διατηρεί το ρυθμό των διαφόρων δραστηριοτήτων και να τις προσαρμόζει στις ανάγκες των μαθητών, στις τοπικές οργανωτικές και συμβουλευτικές καταστάσεις και στους χρονικούς περιορισμούς των ιδρυμάτων όπου παρέχεται η εκπαίδευση.

6. ΛΙΣΤΑ ΥΛΙΚΩΝ

Υλικά (άρθρα, κεφάλαια, περιπτωσιολογικές μελέτες, ερωτηματολόγια, εκθέσεις κ.λπ.)

- **4.1.0m** - Material 0, Σύνδεση της ενότητας 4 με την ενότητα 3
- **4.1.1m** - Material 1, Εισαγωγή
- **4.1.2m** - Material 2, Επαγγελματικός Προσανατολισμός & Συμβουλευτική - Ορισμοί
- **4.1.3m** - Material 3, περιεχόμενο του CGC
- **4.1.4m** - Material 4, Γραμμές Ανάπτυξης στο CGC
- **4.1.5m** - Material 5, Γραμμές ανάπτυξης στο HRD
- **4.1.6m** - Material 6, Διασταυρώσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής και ανθρώπινου δυναμικού
- **4.1.7m** - Material 7, Διασταυρώσεις – Πίνακας με Παραδείγματα
- **4.1.8m** - Material 8, Περιπτώσεις
- **4.1.9m** - Περίληψη Συνεδρίας 4.1
- **4.2.0m** - Εργασίες ανάγνωσης κατά την προετοιμασία για ομαδική εργασία 4.2
- **4.2.1m article** - Low qualified and low skilled: the need for context sensitive careers support
Bimrose, J., Mulvey, R., & Brown, A. (2016). Low qualified and low skilled: the need for context sensitive careers support. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(2), 145-157.
- **4.2.2m report** - Προώθηση ενός εργατικού δυναμικού που να καλύπτει την ηλικία
OECD (2020), *Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/59752153-en>.

- **4.2.3m article** - Selling diversity to white men - How disentangling economics from morality is a racial and gendered performance
Carrillo Arciniega, L. (2021). Selling diversity to white men: How disentangling economics from morality is a racial and gendered performance. *Organisation*, 28(2), 228-246.
- **4.2.4m chapter** - Career and Lifestyle Planning in Vocational Rehabilitation Settings
Stauffer, M. D., Capuzzi, D., & Olsheski, J. A. (2019). Career and Lifestyle Planning in Vocational Rehabilitation Settings. In *Career Counseling: Foundations, Perspectives and Applications* (pp. 429-465). New York: Routledge.
- **4.2.5m** - Λίστα με περαιτέρω προτάσεις ανάγνωσης για την Ενότητα 4 Συνεδρία 2
- **4.2.6m** - Περίληψη Συνεδρίας 4.2
- **4.3.1m research report** - Career guidance in communities
Thomsen, R. (2017). *Career Guidance in Communities: A Model for Reflexive Practice*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby (free resource; <http://hdl.handle.net/10545/621596>)
- **4.3.2m material** – Ομαδική εργασία 1 - Πάροχος συμβουλών «Συμβουλευτική εργοδοτών» στη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης (PES) στη Γερμανία.
- **4.3.3m material** – Ομαδική εργασία 2 - Συμβουλευτικός πάροχος «Βιομηχανικά και Εμπορικά Επιμελητήρια αντίστοιχα βιοτεχνικά» στη Γερμανία.
- **4.3.4m material** – Ομαδική εργασία 3 - Πάροχος συμβουλευτικής «Εταιρική αξία: ανθρῶπινος» στη Γερμανία
- **4.3.5m material** – Ομαδική εργασία 4 - Παροχέας εκπαίδευσης με το έργο «Δίκτυα προσόντων» στη Γερμανία
- **4.3.6m** - Περίληψη Συνεδρίας 4.3

Ενημερωτικά Δελτία

- **4.1.0f** - Άσκηση για προετοιμασία εκ των προτέρων
- **4.1.1f** - Γιατί το CGC είναι πιο επίκαιρο σήμερα
- **4.1.2f** - Αλλαγές στο CGC
- **4.1.3f** - Συνδέσεις μεταξύ HRD και CGC
- **4.1.4f** - Παραδείγματα τομής μεταξύ CGC και HRD
- **4.1.5f** – Εργασία για το σπίτι
- **4.1.1ef** – Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 4.1
- **4.1.2ef** – Reflective form 4.1
- **4.2.1f** - Ομάδα Εργασίας Α: Συμβουλευτική εργαζομένων με χαμηλή ικανότητα
- **4.2.2f** - Ομάδα Β: Συμβουλευτική Υπαλλήλων μεγαλύτερης ηλικίας
- **4.2.3f** - Ομάδα Γ: Συμβουλευτική για τη Διαφορετικότητα
- **4.2.4f** - Ομάδα Εργασία Δ: Συμβουλευτική Υπαλλήλων με Αναπηρία
- **4.2.1ef** – Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 4.2
- **4.2.2ef** - Reflective form 4.2
- **4.3.1f** - Άσκηση ομαδικής εργασίας
- **4.3.2f** – Εργασία για το σπίτι
- **4.3.1ef** - Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 4.3

- **4.3.2ef** - Reflective form 4.3

Ppt

- **4.1.1p** - Εισαγωγή και κατανόηση της συνάφειας του CGC στον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας
- **4.1.2p** - Γνωρίζοντας βασικούς ορισμούς του CGC και άλλων «καινοτόμων» εννοιών
- **4.1.3p** - Γνωρίζοντας βασικές πτυχές του HRD
- **4.1.4p** - Διασταυρώσεις μεταξύ CGC και HRD σε επιχειρήσεις
- **4.1.5p** - Τυπικές περιπτώσεις τομής μεταξύ CGC και HRD
- **4.1.6p** – Τελικές σκέψεις και εργασία για το σπίτι
- **4.2.1p** - Εισαγωγή
- **4.2.2p** - Αντανάκλαση της ατομικής αυτοπροσωπίας σε βιογραφικό/ιστορικό πλαίσιο
- **4.2.3p** - Συμβουλευτική για συγκεκριμένες ομάδες – αρχές και στάσεις
- **4.2.4p** - Αναστοχασμός σε ασκήσεις και παραδείγματα
- **4.3.1p** – Ιδέες, στόχοι και περιεχόμενο
- **4.3.2p** - Εισαγωγή, προσεγγίσεις και μέθοδοι
- **4.3.3p** – Ομαδική εργασία και προβληματισμός
- **4.3.4p** – Κλείσιμο σκέψεων
- **4.3.5p** – Εργασία για το σπίτι και πηγές

ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ ΕΝΤΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

1. ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ

Στόχος της παρούσας ενότητας είναι να παρουσιάσει τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η αλλαγή εντός των οργανισμών. Συγκεκριμένα, στόχος αυτής της ενότητας είναι να ενημερώσει τους μαθητές για το σύνολο του κύκλου της οργανωτικής αλλαγής, συγκεκριμένα, θεωρητικά θεμέλια, εκτίμηση αναγκών, κατασκευή και υλοποίηση σχεδίων αλλαγής και αξιολόγηση. Τέλος, οι μαθητές θα μάθουν πώς η εργασία της CGC μπορεί να αντικατοπτρίζεται στον κύκλο της οργανωτικής αλλαγής και θα συζητήσουν τη σημασία του πλαισίου, του προβληματισμού και της πολιτισμικής ευαισθησίας κατά τη διεξαγωγή εργασιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Αν και τα βασικά μοντέλα οργανωτικής αλλαγής εισάγονται στην παρούσα ενότητα - όπως το μοντέλο τριών βημάτων του Lewin (1951) και το μοντέλο οκτώ βημάτων του Kotter (1985) - ο κύριος στόχος δεν είναι να τηρήσουμε μια συγκεκριμένη άποψη της οργανωτικής αλλαγής. Αντίθετα, μέσω της εισαγωγής διαφορετικών ομιλιών, μαζί με την επίγνωση των σύγχρονων στοιχείων και λαμβάνοντας υπόψη τις διαπολιτισμικές διαφορές, ο στόχος της παρούσας ενότητας είναι να παράσχει στους μαθητές μια ολιστική προσέγγιση της αλλαγής, τόσο με -εντός και εκτός του πλαισίου CGC.

Πιο συγκεκριμένα, οι μαθητές θα κατανοήσουν ότι η σύλληψη κάποιου για το τι συνιστά έναν οργανισμό αλλάζει την ίδια τη φύση του τρόπου με τον οποίο μπορεί να εφαρμοστεί η αλλαγή. Οι οργανισμοί μπορούν να θεωρηθούν ως:

- Μηχανές
- Πολιτικά συστήματα
- Ζωντανοί οργανισμοί
- Μια μορφή ροής και μετασχηματισμού

3. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΣΤΟΧΟΥ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

α) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 5.1

Οι μαθητές θα κατανοήσουν τα βασικά θεωρητικά θεμέλια της διαχείρισης της αλλαγής και της οργανωτικής ανάπτυξης.

β) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 5.2

Οι μαθητές θα κατανοήσουν τα βήματα του κύκλου της οργανωτικής αλλαγής: εκτίμηση αναγκών, κατασκευή, εφαρμογή (εργαλεία και μέθοδοι) και αξιολόγηση.

γ) Περιγραφή του μαθησιακού στόχου της μαθησιακής συνεδρίας 5.3

Οι μαθητές θα μάθουν πώς η εργασία της CGC μπορεί να αντικατοπτρίζεται στον κύκλο της οργανωτικής αλλαγής και θα συζητήσουν τη σημασία του πλαισίου, του προβληματισμού και της πολιτιστικής ευαισθησίας ενώ διεξάγουν εργασίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

4. ΣΧΕΔΙΟ ΔΟΜΗΣ ΚΑΙ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ

4.1. Ενότητα 5: Μαθησιακή Συνεδρία 1

Διαχείριση Αλλαγών & Οργανωτική Ανάπτυξη:θεωρία

NO.	ΧΡΟΝΟΣ (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
5.1.1	5	Περιγραφή του στόχου της συνεδρίας	Οι μαθητές θα κατανοήσουν τα βασικά θεωρητικά θεμέλια της διαχείρισης της αλλαγής και της οργανωτικής ανάπτυξης.	Διάλεξη	Ppt (5.1.1p)
5.1.2	20	Γνωρίζοντας βασικούς ορισμούς και βασικές έννοιες	<ul style="list-style-type: none"> - Τρέχοντες ορισμοί της διαχείρισης αλλαγών και της οργανωτικής ανάπτυξης. - Ποια είναι η διαφορά μεταξύ τους; - Γιατί είναι σημαντικά; - Ανάπτυξη εργαζομένων έναντι οργανωτικής ανάπτυξης 	<ul style="list-style-type: none"> Διάλεξη Ομαδική Άσκηση 	<ul style="list-style-type: none"> Ppt (5.1.1p) Υλικό (5.1.1m) Ενημερωτικό Δελτίο (5.1.1f)
5.1.3	40	Γνωρίζοντας βασικές θεωρητικές αρχές CM και OD	<ul style="list-style-type: none"> - Συζητήστε τις βασικές θεωρίες διαχείρισης της αλλαγής. - Συζητήστε τις βασικές αρχές των κορυφαίων θεωριών διαχείρισης της αλλαγής - Αντίσταση στην αλλαγή 	<ul style="list-style-type: none"> Διάλεξη Ομαδική συζήτηση 	<ul style="list-style-type: none"> Ppt (5.1.1p) Υλικό (5.1.2m; 5.1.3m; 5.1.4m) Ενημερωτικό Δελτίο (5.1.2f)
5.1.4	10	Τελικός απολογισμός	Περίληψη της συνεδρίας	Διάλεξη	Ppt (5.1.1p)
5.1.5	10	Εργασία για το σπίτι	<ul style="list-style-type: none"> 1. Υπάρχουν πολλές προσεγγίσεις για τη διαχείριση της αλλαγής. Βρείτε μια προσέγγιση για τη διαχείριση της αλλαγής που θεωρείτε ενδιαφέρουσα ή καινοτόμο. 2. Πώς μπορείτε να εφαρμόσετε μια κριτική προοπτική σε αυτή τη θεωρία; 	-	<ul style="list-style-type: none"> Ppt (5.1.1p) Ενημερωτικό Δελτίο (5.1.3f)
5.1.6	5	Εκτίμηση επιπέδου μάθησης	Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και ανοιχτού τύπου για αξιολόγηση και προβληματισμό σχετικά με την αποκτηθείσα γνώση	Αξιολόγηση μάθησης	Φόρμες αξιολόγησης (5.1.1ef; 5.1.2ef)

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 5.1

α) Μέσα εκπροσώπησης

Το περιεχόμενο παραδίδεται και παρουσιάζεται σε ποικίλες μορφές. Αυτά περιλαμβάνουν παρουσιάσεις PowerPoint, κεφάλαια και επιλεγμένες σελίδες από βιβλία, συνδέσμους προς ενημερωτικά βίντεο YouTube και συνδέσμους σε ιστότοπους με σχετικό υλικό. Επιπλέον, τόσο οι ασκήσεις στην τάξη όσο και οι εργασίες για το σπίτι παρέχονται σε διάφορες μορφές. Χρησιμοποιούνται ασκήσεις/αξιολογήσεις με στυλό και χαρτί και ομαδικές συζητήσεις. Επιπλέον, οι μαθητές εκτελούν τις δραστηριότητες τόσο ατομικά όσο και ομαδικά.

Όλο το εκπαιδευτικό υλικό που παρέχεται είναι προσβάσιμο δωρεάν. Το περιεχόμενο (βιβλία, ιστότοποι, άρθρα, κ.λπ.) ανακτάται από ανοιχτές πηγές. Ως εκ τούτου, οι μαθητές δεν χρειάζεται να πληρώσουν για να έχουν πρόσβαση στο εκπαιδευτικό υλικό.

Ppt και γραπτό υλικό:

- **5.1.1p ppt** Επισκόπηση της Διαχείρισης Αλλαγών και συζήτηση βασικών θεωριών
- **5.1.1m chapter** - Exploring the Relationship between Organization Development and Change Management
Creasey, T., Jamieson, D. W., Rothwell, W. J., & Severini, G. (2016). Exploring the relationship between organisation development and change management. *Practicing organisation development: Leading transformation and change (4th, pp. 330-337)*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- **5.1.2m chapter** - Models of and approaches to organizational change
Cameron, E., & Green, M. (2009). Organizational change. In E. Cameron, & M. Green (Eds.), *Making sense of change management* (pp. 109-137). London and Philadelphia: Kogan Page Publishers.
- **5.1.3m article** - From mechanism to virtue: Evaluating Nudge theory
Kosters, M., & Van der Heijden, J. (2015). From mechanism to virtue: Evaluating Nudge theory. *Evaluation, 21*(3), 276-291.
- **5.1.4m article** - Critical theory and the management of change in organizations
Carr, A. (2000). Critical theory and the management of change in organizations. *Journal of Organizational Change Management, 13*(3), 208-220.

β) Δράση και έκφραση

Ένας από τους στόχους της ενότητας είναι να διευκολύνει όλους τους μαθητές, λαμβάνοντας υπόψη τις ατομικές τους μαθησιακές ανάγκες. Ως εκ τούτου, η διάλεξη παρέχει στους φοιτητές την ευκαιρία να μοιραστούν τη γνώμη τους και τη μοναδική τους οπτική. Επιπλέον, για να καλύψουν τις μαθησιακές ανάγκες κάθε μαθητή, τους δίνεται η επιλογή να ανεβάσουν την εργασία τους σε γραπτή, ακουστική ή μορφή βίντεο.

γ) Το έργο

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, όλο το υλικό που καλύπτεται, συμπεριλαμβανομένων των ασκήσεων στην τάξη και των εργασιών για το σπίτι παρέχεται σε διάφορες μορφές, προκειμένου να μεγιστοποιηθεί η δέσμευση και η ποικιλομορφία στη μαθησιακή διαδικασία.

4.2. Ενότητα 5 Μαθησιακή Συνεδρία 2

Ο Κύκλος Αλλαγής: Αξιολόγηση Αναγκών, Εφαρμογή και Αξιολόγηση

NO.	ΧΡΟΝΟΣ (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
5.2.1	5	Περιγραφή του στόχου της συνεδρίας	Οι μαθητές θα κατανοήσουν τον κύκλο της αλλαγής: εκτίμηση αναγκών, εφαρμογή και αξιολόγηση	Διάλεξη	Ppt (5.2.1p)
5.2.2	20	Βήμα 1: Αξιολόγηση αναγκών	-Τι είναι η ανάλυση εκτίμησης αναγκών; -Πώς το διεξάγει κανείς; -Σύντομη επισκόπηση εργαλείων και μεθόδων	Διάλεξη Ομαδική συζήτηση	Ppt (5.2.1p) Υλικό (5.2.1m; 5.2.2m; 5.2.3m) Ενημερωτικό Δελτίο (5.2.1f)
5.2.3	20	Βήμα 2: Εφαρμογή της αλλαγής	-Πώς υλοποιείται η αλλαγή; -Ποιοι είναι οι παράγοντες επιτυχίας;	Διάλεξη Ομαδική άσκηση	Ppt (5.2.1p) Υλικό (5.2.4m; 5.2.5m) Ενημερωτικό Δελτίο (5.2.2f)
5.2.4	20	Βήμα 3: Διατήρηση και αξιολόγηση της αλλαγής	-Πώς διατηρούνται τα αποτελέσματα; -Πώς μπορεί να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα του CM; -Σημασία της κυκλικής φύσης. Σταματάει ποτέ η αλλαγή;	Διάλεξη Άσκηση	Ppt (5.2.1p) Υλικό (5.2.5m; 5.2.6m; 5.2.7m) Ενημερωτικό Δελτίο (5.2.3f)
5.2.5	10	Κλείσιμο σκέψεις	Περίληψη της συνεδρίας	Διάλεξη	Ppt (5.2.1p)
5.2.6	10	Εργασία για το σπίτι	Τα στοιχεία δείχνουν ότι η πλειονότητα των οργανωτικών σχεδίων αλλαγών αποτυγχάνει, κυρίως λόγω της έλλειψης προσοχής στις βασικές αρχές της CM. Παρακάτω θα δείτε μια πραγματική μελέτη περίπτωσης ενός αποτυχημένου σχεδίου αλλαγής, που εφαρμόστηκε από το HRMC (μη υπουργικό τμήμα της κυβέρνησης του ΗΒ που είναι αρμόδιο για τη συλλογή φόρων). Έχοντας διαβάσει για το πώς το ΗΜΡC αντιμετώπισε την αλλαγή την τελευταία δεκαετία, υπάρχει κάτι που θα κάνατε διαφορετικά;	-	Ppt (5.2.1p) Ενημερωτικό Δελτίο (5.2.4f)
5.2.7	5	Επίπεδο αξιολόγησης μάθησης	Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και ανοιχτού τύπου για αξιολόγηση και προβληματισμό σχετικά με την αποκτηθείσα γνώση	Αξιολόγηση μάθησης	Φόρμες αξιολόγησης (5.2.1ef; 5.2.2ef)

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 5.2

α) Μέσα εκπροσώπησης

Το περιεχόμενο παραδίδεται και παρουσιάζεται σε ποικίλες μορφές. Αυτά περιλαμβάνουν παρουσιάσεις PowerPoint, κεφάλαια και επιλεγμένες σελίδες από βιβλία, συνδέσμους προς ενημερωτικά βίντεο YouTube και συνδέσμους σε ιστότοπους με σχετικό υλικό. Επιπλέον, τόσο οι ασκήσεις στην τάξη όσο και οι εργασίες για το σπίτι παρέχονται σε διάφορες μορφές. Χρησιμοποιούνται ασκήσεις/αξιολογήσεις με στυλό και χαρτί και ομαδικές συζητήσεις. Επιπλέον, οι μαθητές εκτελούν τις δραστηριότητες τόσο ατομικά όσο και ομαδικά.

Όλο το εκπαιδευτικό υλικό που παρέχεται είναι διαθέσιμο δωρεάν. Το περιεχόμενο (βιβλία, ιστότοποι, άρθρα, κ.λπ.) ανακτάται από ανοιχτές πηγές. Ως εκ τούτου, οι μαθητές δεν χρειάζεται να πληρώσουν για να έχουν πρόσβαση στο εκπαιδευτικό υλικό.

Ppt και γραπτό υλικό:

- **5.2.1p ppt** - Μαθαίνοντας και αναλύοντας τα βήματα του κύκλου αλλαγής.
- **5.2.1m chapter** - Needs Assessment. Frequently Asked Questions
Watkins, R., Meiers, M. W., & Visser, Y. (2012). Needs Assessment: Frequently Asked Questions. In R. Watkins, M. W. Meiers, & Y. Visser (Eds.), *A guide to assessing needs: Essential tools for collecting information, making decisions, and achieving development results* (pp. 15-25). Washington: World Bank Publications.
- **5.2.2m chapter** - Need Assessment: Steps to Success
Watkins, R., Meiers, M. W., & Visser, Y. (2012). Need Assessment: Steps to Success. In R. Watkins, M. W. Meiers, & Y. Visser (Eds.), *A guide to assessing needs: Essential tools for collecting information, making decisions, and achieving development results* (pp. 46-55). Washington: World Bank Publications.
- **5.2.3m chapter** – Need Assessment: Tools and Techniques
Watkins, R., Meiers, M. W., & Visser, Y. (2012). Need Assessment: Tools and Techniques. In R. Watkins, M. W. Meiers, & Y. Visser (Eds.), *A guide to assessing needs: Essential tools for collecting information, making decisions, and achieving development results* (pp. 81-244). Washington: World Bank Publications.
- **5.2.4m article** - Secrets of successful change implementation
Johnston, A., Lefort, F., & Tesvic, J. (2017). Secrets of successful change implementation.
<https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/secrets-of-successful-change-implementation>

- **5.2.5m chapter – Restructuring**
Cameron, E., & Green, M. (2009). Restructuring. In E. Cameron, & M. Green (Eds.), *Making sense of change management* (pp. 187-221). London and Philadelphia: Kogan Page Publishers.
- **5.2.6m chapter - How do you know whether change is working**
Cameron, E., & Green, M. (2009). The right way to manage change?. In E. Cameron, & M. Green (Eds.), *Making sense of change management* (pp. 345-350). London and Philadelphia: Kogan Page Publishers.
- **5.2.7m article - Evolution of the PDCA cycle**
Moen, R., & Norman, C. (2006). Evolution of the PDCA cycle.

β) Δράση και έκφραση

Ένας από τους στόχους της ενότητας είναι να διευκολύνει όλους τους μαθητές, λαμβάνοντας υπόψη τις ατομικές τους μαθησιακές ανάγκες. Ως εκ τούτου, η διάλεξη παρέχει στους φοιτητές την ευκαιρία να μοιραστούν τη γνώμη τους και τη μοναδική τους οπτική. Επιπλέον, για να καλύψουν τις μαθησιακές ανάγκες κάθε μαθητή, τους δίνεται η επιλογή να ανεβάσουν την εργασία τους σε γραπτή, ακουστική ή βίντεο μορφή.

γ) Το έργο

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, όλο το υλικό που καλύπτεται, συμπεριλαμβανομένων των ασκήσεων στην τάξη και των εργασιών για το σπίτι παρέχεται σε διάφορες μορφές, προκειμένου να μεγιστοποιηθεί η δέσμευση και η ποικιλομορφία στη μαθησιακή διαδικασία.

4.3. Ενότητα 5 Μαθησιακή Συνεδρία 3

CGC σε Οργανισμούς: Η εργασία της CGC εντός του κύκλου της οργανωτικής αλλαγής και η σημασία του πλαισίου και της πολιτισμικής ευαισθησίας

NO.	ΧΡΟΝΟΣ (min)	ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΣΤΟΧΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
5.1.1	5	Περιγραφή του στόχου της συνεδρίας	Οι μαθητές θα μάθουν πώς η λειτουργία του CGC μπορεί να αποτελέσει παράγοντα αλλαγής, καθώς και τη σημασία της ευαισθησίας του πλαισίου και του πολιτισμού	Διάλεξη	Ppt (5.3.1p)
5.1.2	15	Νέες πρακτικές CGC εντός οργανισμών	-Εξέλιξη του CGC διαχρονικά -Σημασία του CGC στον κύκλο της οργανωτικής αλλαγής -Τι περιμένει για το μέλλον της εργασίας CGC	Διάλεξη	Ppt (5.3.1p) Υλικό (5.3.1m; 5.3.2m)
5.1.3	20	Ολιστική προσέγγιση για την εφαρμογή CGC	-Σημασία της επίγνωσης του πλαισίου -Σημασία του αυτοστοχασμού -Πολιτισμική ευαισθησία	Διάλεξη	Ppt (5.3.1p) Υλικό (5.3.3m; 5.3.4m; 5.3.5m; 5.3.6m)
5.1.4	15	Εξέταση περιπτωσιολογικών μελετών	-Παρουσίαση περιπτωσιολογικών μελετών γύρω από το οργανωτικό έργο CGC. -Συζήτηση μεθόδων προσέγγισης	Καθοδηγούμενη συζήτηση και ομαδική εργασία	Fact sheet (5.3.1f)
5.1.5	10	Τελικός απολογισμός	Περίληψη της συνεδρίας	Διάλεξη	Ppt (5.3.1p)
5.1.6	10	Συνολική περίληψη	Περίληψη του προγράμματος σπουδών	Διάλεξη	Ppt (5.3.1p)
5.1.7	10	Εργασία για το σπίτι	Μελέτη περίπτωσης: Επιλέξτε τη μελέτη περίπτωσης που προτιμάτε (αρ. 1 ή αρ. 2) και αναπτύξτε ένα πλήρες σχέδιο αλλαγής που να ικανοποιεί τις ανάγκες του εργοδότη. Επιλέξτε μια θεωρία αλλαγής και χρησιμοποιήστε την για να εφαρμόσετε το σχέδιό σας. Συζητήστε κάθε στάδιο και εντοπίστε πιθανές προκλήσεις.	-	Ppt (5.3.1p) Ενημερωτικό Δελτίο (5.3.1f)
5.3.8	5	Εκτίμηση επίπεδου μάθησης	Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και ανοιχτού τύπου για αξιολόγηση και προβληματισμό σχετικά με την αποκτηθείσα γνώση	Αξιολόγηση μάθησης	Φόρμες αξιολόγησης (5.3.1ef; 5.3.2ef)

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 5.3

α) Μέσα εκπροσώπησης

Το περιεχόμενο παραδίδεται και παρουσιάζεται σε ποικίλες μορφές. Αυτά περιλαμβάνουν παρουσιάσεις PowerPoint, κεφάλαια και επιλεγμένες σελίδες από βιβλία, συνδέσμους προς ενημερωτικά βίντεο YouTube και συνδέσμους σε ιστότοπους με σχετικό υλικό. Επιπλέον, τόσο οι ασκήσεις στην τάξη όσο και οι εργασίες για το σπίτι παρέχονται σε διάφορες μορφές. Χρησιμοποιούνται ασκήσεις/αξιολογήσεις με στυλό και χαρτί και ομαδικές συζητήσεις. Επιπλέον, οι μαθητές εκτελούν τις δραστηριότητες τόσο ατομικά όσο και ομαδικά.

Όλο το εκπαιδευτικό υλικό που παρέχεται είναι προσβάσιμο δωρεάν. Το περιεχόμενο (βιβλία, ιστότοποι, άρθρα, κ.λπ.) ανακτάται από ανοιχτές πηγές. Ως εκ τούτου, οι μαθητές δεν χρειάζεται να πληρώσουν για να έχουν πρόσβαση στο εκπαιδευτικό υλικό.

Ppt και γραπτό υλικό:

- **5.3.1p ppt** - Κατανόηση της εργασίας CGC εντός των οργανισμών και του κύκλου αλλαγών
- **5.3.1m article** - Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade
Savickas, M. L. (2003). Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade. *The Career Development Quarterly*, 52(1), 87-96.
- **5.3.2m chapter** - Career management: The role of career counsellors in building strategic partnerships between individuals and their employers
Neault, R. A. (2000). Career management: The role of career counsellors in building strategic partnerships between individuals and their employers. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 34(3).
- **5.3.3m chapter** – Importance of Understanding the Context and Self-reflecting
Cameron, E., & Green, M. (2009). Conclusion. In E. Cameron, & M. Green (Eds), *Making sense of change management* (pp. 351-352). London and Philadelphia: Kogan Page Publishers.
- **5.3.4m material** - Πώς η κουλτούρα επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται, ορίζουν και ενεργούν σε θέματα που αφορούν την εργασία (ανακτήθηκε από <http://career.iresearchnet.com/career-development/culture-and-careers/>)
- **5.3.5m article** - Infusing culture in career counselling
Arthur, N., & Collins, S. (2011). Infusing culture in career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 147-149.

- **5.3.6m article** - What is Culture? A Compilation of Quotations
Spencer-Oatey, H., & Franklin, P. (2012). What is culture? A compilation of quotations. *GlobalPAD Core Concepts*, 1, 22.

β) Δράση και έκφραση

Ένας από τους στόχους της ενότητας είναι να διευκολύνει όλους τους μαθητές, λαμβάνοντας υπόψη τις ατομικές τους μαθησιακές ανάγκες. Ως εκ τούτου, η διάλεξη παρέχει στους φοιτητές την ευκαιρία να μοιραστούν τη γνώμη τους και τη μοναδική τους οπτική. Επιπλέον, για να καλύψουν τις μαθησιακές ανάγκες κάθε μαθητή, τους δίνεται η επιλογή να ανεβάσουν την εργασία τους σε γραπτή, ακουστική ή μορφή βίντεο.

γ) Το έργο

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, όλο το υλικό που καλύπτεται, συμπεριλαμβανομένων των ασκήσεων στην τάξη και των εργασιών για το σπίτι παρέχεται σε διάφορες μορφές, προκειμένου να μεγιστοποιηθεί η δέσμευση και η ποικιλομορφία στη μαθησιακή διαδικασία.

5. Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΣΤΗ ΔΡΑΣΗ

Στα τρία μαθήματα, ο ρόλος των εκπαιδευτών/μεσολαβητών είναι διπλός. Αρχικά, πρέπει να παρουσιάσουν στους μαθητές τις απαραίτητες θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις γύρω από το αντικείμενο ενδιαφέροντος. Δεύτερον, πρέπει να δοκιμάσουν και να βοηθήσουν τους μαθητές να απορροφήσουν αυτή τη γνώση χρησιμοποιώντας διαδραστικές ασκήσεις και διάφορα είδη εργασιών για το σπίτι.

Όπως φαίνεται παραπάνω, σχεδόν κάθε υποενότητα μαθήματος χωρίζεται σε δύο μέρη: θεωρία και άσκηση. Οι ασκήσεις διεξάγονται συνήθως σε ομάδες, ώστε να προκληθεί διάλογος και διαφορετικότητα στις απόψεις. Ως εκ τούτου, ο εκπαιδευτής δεν είναι μόνο ένας εκπαιδευτής, αλλά και ένας συντονιστής συνομιλίας, διασφαλίζοντας ότι όλες οι απόψεις γίνονται σεβαστές και ακούγονται.

Είναι επιτακτική ανάγκη να σημειωθεί ότι ο ρόλος του εκπαιδευτή είναι να παρέχει στους μαθητές μια ολιστική άποψη για την αλλαγή και το CGC στους οργανισμούς, υπογραμμίζοντας τη σημασία του λόγου, της κουλτούρας και της διαφορετικότητας.

6. ΛΙΣΤΑ ΥΛΙΚΩΝ

Υλικά (άρθρα, κεφάλαια, περιπτωσιολογικές μελέτες, ερωτηματολόγια, εκθέσεις κ.λπ.)

- **5.1.1m chapter** - Exploring the Relationship between Organization Development and Change Management
Creasey, T., Jamieson, D. W., Rothwell, W. J., & Severini, G. (2016). Exploring the relationship between organisation development and change management. *Practicing organisation development: Leading transformation and change (4th, pp. 330-337)*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- **5.1.2m chapter** - Models of and approaches to organizational change
Cameron, E., & Green, M. (2009). Organizational change. In E. Cameron, & M. Green (Eds.), *Making sense of change management* (pp. 109-137). London and Philadelphia: Kogan Page Publishers.
- **5.1.3m article** - From mechanism to virtue: Evaluating Nudge theory
Kosters, M., & Van der Heijden, J. (2015). From mechanism to virtue: Evaluating Nudge theory. *Evaluation, 21(3)*, 276-291.
- **5.1.4m article** - Critical theory and the management of change in organizations
Carr, A. (2000). Critical theory and the management of change in organizations. *Journal of Organizational Change Management, 13(3)*, 208-220.
- **5.2.1m chapter** - Needs Assessment. Frequently Asked Questions
Watkins, R., Meiers, M. W., & Visser, Y. (2012). Needs Assessment: Frequently Asked Questions. In R. Watkins, M. W. Meiers, & Y. Visser (Eds.), *A guide to assessing needs: Essential tools for collecting information, making decisions, and achieving development results* (pp. 15-25). Washington: World Bank Publications.
- **5.2.2m chapter** - Need Assessment: Steps to Success
Watkins, R., Meiers, M. W., & Visser, Y. (2012). Need Assessment: Steps to Success. In R. Watkins, M. W. Meiers, & Y. Visser (Eds.), *A guide to assessing needs: Essential tools for collecting information, making decisions, and achieving development results* (pp. 46-55). Washington: World Bank Publications.
- **5.2.3m chapter** – Need Assessment: Tools and Techniques
Watkins, R., Meiers, M. W., & Visser, Y. (2012). Need Assessment: Tools and Techniques. In R. Watkins, M. W. Meiers, & Y. Visser (Eds.), *A guide to assessing needs: Essential tools for collecting information, making decisions, and achieving development results* (pp. 81-244). Washington: World Bank Publications.
- **5.2.4m article** - Secrets of successful change implementation
Johnston, A., Lefort, F., & Tesvic, J. (2017). Secrets of successful change implementation. <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/secrets-of-successful-change-implementation>

- **5.2.5m chapter** – Restructuring
Cameron, E., & Green, M. (2009). Restructuring. In E. Cameron, & M. Green (Eds.), *Making sense of change management* (pp. 187-221). London and Philadelphia: Kogan Page Publishers.
- **5.2.6m chapter** - How do you know whether change is working
Cameron, E., & Green, M. (2009). The right way to manage change?. In E. Cameron, & M. Green (Eds.), *Making sense of change management* (pp. 345-350). London and Philadelphia: Kogan Page Publishers.
- **5.2.7m article** - Evolution of the PDCA cycle
Moen, R., & Norman, C. (2006). Evolution of the PDCA cycle.
- **5.3.1m article** - Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade
Savickas, M. L. (2003). Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade. *The Career Development Quarterly*, 52(1), 87-96.
- **5.3.2m chapter** - Career management: The role of career counsellors in building strategic partnerships between individuals and their employers
Neault, R. A. (2000). Career management: The role of career counsellors in building strategic partnerships between individuals and their employers. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 34(3).
- **5.3.3m chapter** – Importance of Understanding the Context and Self-reflecting
Cameron, E., & Green, M. (2009). Conclusion. In E. Cameron, & M. Green (Eds.), *Making sense of change management* (pp. 351-352). London and Philadelphia: Kogan Page Publishers.
- **5.3.4m material** - Πώς η κουλτούρα επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται, ορίζουν και ενεργούν σε θέματα που αφορούν την εργασία (ανακτήθηκε από <http://career.iresearchnet.com/career-development/culture-and-careers/>)
- **5.3.5m article** - Infusing culture in career counselling
Arthur, N., & Collins, S. (2011). Infusing culture in career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 147-149.
- **5.3.6m article** - What is Culture? A Compilation of Quotations
Spencer-Oatey, H., & Franklin, P. (2012). What is culture? A compilation of quotations. *GlobalPAD Core Concepts*, 1, 22.

Ενημερωτικά Δελτία

- **5.1.1f** – Άσκηση 1
- **5.1.2f** – Άσκηση 2
- **5.1.3f** – Εργασία για το σπίτι

- **5.1.1ef** - Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 5.1
- **5.1.2ef** – Reflective form 5.1
- **5.2.1f** - Άσκηση 1
- **5.2.2f** – Άσκηση 2
- **5.2.3f** – Άσκηση 3
- **5.2.4f** – Εργασία για το σπίτι
- **5.2.1ef** - Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 5.2
- **5.2.2ef** – Reflective form 5.2
- **5.3.1f** – Εργασία για το σπίτι
- **5.3.1ef** - Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 5.3
- **5.3.2ef** – Reflective form 5.3

Ppt

- **5.1.1p** - Επισκόπηση της Διαχείρισης Αλλαγών και συζήτηση βασικών θεωριών
- **5.2.1p** - Μαθαίνοντας και αναλύοντας τα βήματα του κύκλου αλλαγής
- **5.3.1p** - Κατανόηση της εργασίας CGC εντός των οργανισμών και του κύκλου αλλαγής