

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

ΟΔΗΓΟΣ ΜΑΘΗΤΩΝ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΝΟΤΗΤΑ 1 Ο κόσμος της εργασίας αλλάζει.....	2
Μαθησιακή Συνεδρία 1 Επισκόπηση των βασικών τάσεων στον κόσμο της εργασίας.....	2
Μαθησιακή Συνεδρία 2 Πώς προσδιορίζουμε τις τάσεις στον κόσμο της εργασίας και τις επιπτώσεις τους;	2
Μαθησιακή Συνεδρία 3 Παροχή υποστήριξης εξέλιξης σταδιοδρομίας λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις στον κόσμο της εργασίας	2
ΕΝΟΤΗΤΑ 2 Καινοτόμες ιδέες και ανάπτυξη για επαγγελματική σταδιοδρομία με βάση την εταιρεία/διαχείριση ανθρώπινων πόρων	2
Μαθησιακή Συνεδρία 1 Γυρίζοντας σε έναν Οργανισμό Μάθησης.....	2
Μαθησιακή Συνεδρία 2 Δέσμευση στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	2
Μαθησιακή Συνεδρία 3 Όφελος από τη Δικτύωση και τη Συνεργασία	2
ΕΝΟΤΗΤΑ 3 Σύγχρονες θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις για συμβούλους στο εταιρικό πλαίσιο	2
Μαθησιακή Συνεδρία 1 Επωφεληθείτε από τη Δικτύωση και τη Συνεργασία	2
Μαθησιακή Συνεδρία 2 Μεταμοντέρνα εργαλεία αξιολόγησης σταδιοδρομίας.....	2
Μαθησιακή Συνεδρία 3 Εφαρμογή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις	2
ΕΝΟΤΗΤΑ 4 Συνδέοντας την καθοδήγηση, την παροχή συμβουλών και την καθοδήγηση για τους εργαζόμενους και το πλαίσιο της επαγγελματικής σταδιοδρομίας που βασίζεται στην εταιρεία	2
Μαθησιακή Συνεδρία 1 Σύνδεση επαγγελματικής συμβουλευτικής στο πλαίσιο της εργασίας σταδιοδρομίας με βάση το ανθρώπινο δυναμικό.....	2
Μαθησιακή Συνεδρία 2 Εργασία με διαφορετικές ομάδες-στόχους και διαφορετικές μορφές	2
Μαθησιακή Συνεδρία 3 Χρήση διαφορετικών μεθόδων επαγγελματικής συμβουλευτικής και καθοδήγησης στο πλαίσιο του HR (ειδικά σε συνεργασία με μικρομεσαίες επιχειρήσεις)	2
ΕΝΟΤΗΤΑ 5 Εκμάθηση για την αλλαγή εντός των οργανισμών.....	2
Μαθησιακή Συνεδρία 1 Διαχείριση Αλλαγών & Οργανωτική Ανάπτυξη: Θεωρία	2
Μαθησιακή Συνεδρία 2 Ο Κύκλος Αλλαγής: Αξιολόγηση Αναγκών, Εφαρμογή και Αξιολόγηση.....	2

Μαθησιακή Συνεδρία 3 επαγγελματική συμβουλευτική σε οργανισμούς: Η εργασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής εντός του κύκλου της οργανωτικής αλλαγής και η σημασία του πλαισίου και της πολιτισμικής ευαισθησίας 2

ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

Αλλαγή του κόσμου της εργασίας

Μαθησιακή συνεδρία 1

Επισκόπηση των βασικών τάσεων στον κόσμο της εργασίας

ΕΝΟΤΗΤΑ 1 – Μαθησιακή Συνεδρία 1

1) Εισαγωγή

Σε αυτή τη συνεδρία θα μάθετε για τις τάσεις που επηρεάζουν τον κόσμο της εργασίας και θα συζητήσετε τις συνέπειές τους. Θα έχετε την ευκαιρία να κατανοήσετε βαθύτερα τις τάσεις που θεωρείτε ενδιαφέρουσες και χρήσιμες για τη μελλοντική σας εργασία.

2) Στόχοι

Θα είστε σε θέση να περιγράψετε και να εξηγήσετε τις τρέχουσες και μελλοντικές αλλαγές στον κόσμο της εργασίας. Θα μπορείτε να συζητήσετε τις συνέπειές τους με περισσότερες λεπτομέρειες.

3) Λίστα Υλικών

Στην αρχή της Ενότητας 1 έχετε την ευκαιρία να διαβάσετε **την επισκόπηση του εκπαιδευτικού μαθήματος** (1.1.1p).

Εάν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στην μαθησιακή συνεδρία 1, προτείνουμε το ακόλουθο **υλικό**:

- 1.1.1m report - Balliester, T., & Elsheikhi, A. (2018). *The future of work: a literature review*. ILO Research Department Working Paper, 29. (free resource)

Εδώ μπορείτε να βρείτε μια λίστα με **άρθρα** για ομαδική εργασία

- 1.1.2m βιβλιογραφική επισκόπηση

Σας προτείνουμε επίσης να παρακολουθήσετε τα παρακάτω **βίντεο**:

- Overview of impact of demographic change on Europe (1.1.1v) - Impact of demographic change on the world of work (<https://www.youtube.com/watch?v=1PCrvZIN5rs>)
- The 5 mega-trends you should know about (World Economic Forum) (1.1.2v) - Overview of impact of climate change (<https://www.youtube.com/watch?v=F289qpeZDgc>)
- The future of work after COVID-19 (1.1.3v) - Overview of changes in the world of work connected to COVID-19 (<https://www.youtube.com/watch?v=8KenNOYOiq4>)
- World Employment and Social Outlook: Trends 2020 (1.1.4v) - World Employment and Social Outlook: Trends 2020 - The report in short, ILO (https://www.youtube.com/watch?v=mytRZ7B7_FM)

Μπορείτε επίσης να βρείτε χρήσιμο το **power point**:

- Επισκόπηση των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας (1.1.2.p)

Εάν θέλετε να μάθετε περισσότερα, θα βρείτε πρόσθετες πληροφορίες για

- The Future of Work - an international perspective by Paolo Falco, OECD (1.1.5v)
<https://www.youtube.com/watch?v=E1-o8DsQB7w>

Στις επόμενες σελίδες συγκεντρώσαμε όλα τα ενημερωτικά δελτία που θα χρησιμοποιήσετε στη συνεδρία μάθησης 1. Ο πίνακας συνοψίζει τις κύριες πληροφορίες για κάθε θέμα

Τίτλος ενημερωτικού δελτίου	κωδικός	Υλικά αναφο ράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Οδηγίες για ομαδική εργασία	1.1.1f	1.1.2p 1.1.1v 1.1.2v 1.1.3v 1.1.1m 1.1.2m	6	Συλλογή δεδομένων για ένα συγκεκριμένο σύνολο αλλαγών που επηρεάζουν τον κόσμο της εργασίας	Ανάπτυξη και κατανόηση εις βάθος των τάσεων που επηρεάζουν τον κόσμο της εργασίας
Οδηγίες για κατ' οίκον εργασία με ένα σύνολο ερωτήσεων για προβληματισμό	1.1.2f	1.1.4v 1.1.5v	7	Διαβάζοντας ένα άρθρο ή κάποιο άλλο υλικό (βίντεο, ερευνητική μελέτη, μελέτη περίπτωσης...) σχετικά με αλλαγές στον κόσμο της εργασίας που θεωρείτε ενδιαφέρουσες και πολύτιμες και απαντώντας σε ορισμένες ερωτήσεις	Σκέψεις όσον αφορά τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 1.1	1.1.1ef	-	8	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης μέσω τυποποιημένων ερωτήσεων
Αναστοχαστική Φόρμα 1.1	1.1.2ef	-	10	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου

Ενημερωτικό Δελτίο 1.1.1f

ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θα εργαστείτε σε τέσσερις μικρές ομάδες. Κάθε ομάδα έχει μια αποστολή να συλλέξει δεδομένα για ένα συγκεκριμένο σύνολο αλλαγών που επηρεάζουν τον κόσμο της εργασίας (τεχνολογικές αλλαγές, δημογραφικές αλλαγές, παγκοσμιοποίηση ή κλιματική αλλαγή).

Βρείτε ένα άρθρο σχετικά με τις επιπτώσεις αυτής της αλλαγής στον κόσμο της εργασίας, συζητήστε το στην ομάδα σας και προσπαθήστε να απαντήσετε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Δώστε μια συνολική εντύπωση αυτού του άρθρου. Είναι αποτελεσματικό, χρήσιμο, μπερδεμένο, κατατοπιστικό κ.λπ.; Γιατί; Υποδείξτε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά ή λεπτομέρειες για να επικυρώσετε την σκέψη σας.
- Προσδιορίστε τουλάχιστον τρία σημεία που κάνει ο συγγραφέας για να εξηγήσει ή να επεκτείνει περαιτέρω την κύρια ιδέα.
- Ποιες είναι οι επιπτώσεις αυτής της συγκεκριμένης τάσης στον αριθμό των θέσεων εργασίας και ποιες είναι οι επιπτώσεις στην ποιότητα των θέσεων εργασίας;

Στο τέλος αυτής της εργασίας, παρουσιάστε συνοπτικά τις κύριες εντυπώσεις στις άλλες ομάδες. Μπορείτε να παρουσιάσετε τα ευρήματα σε οποιαδήποτε μορφή επιλέξετε.

Ενημερωτικό Δελτίο 1.1.2f

ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ ΜΕ ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟ

Η αποστολή σας είναι να βρείτε ένα άρθρο ή κάποιο άλλο υλικό (βίντεο, ερευνητική μελέτη, μελέτη περίπτωσης...) σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας που θεωρείτε ενδιαφέρον και πολύτιμο. Το υλικό πρέπει να περιέχει ερευνητικά αποτελέσματα.

Μπορείτε να επιλέξετε αν θα κάνετε την εργασία μεμονωμένα ή σε μικρές ομάδες.

Θα χρειαστεί να παρέχετε μια σύντομη αναφορά ή παρουσίαση σχετικά με το υλικό που βρήκατε. Η έκθεση/παρουσίαση θα πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

- Σύντομη περιγραφή και περίληψη του υλικού.
- Ο προβληματισμός και η εντύπωσή σας για το υλικό.
- Ποιες ερευνητικές ερωτήσεις αναγνωρίσατε σε αυτό το υλικό;
- Ποιες μέθοδοι χρησιμοποιήθηκαν για την πρόβλεψη των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας και των συνεπειών τους;
- Ποια είναι τα κύρια μηνύματα/συμπεράσματα στο υλικό που αναλύσατε; Συμφωνείτε μαζί τους; Γιατί;

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε διαφορετικές μορφές για την παρουσίαση των ευρημάτων σας. Μπορείτε να επιλέξετε εάν θα αναφέρετε σε αυτά γραπτή μορφή, μέσω παρουσίασης (στην τάξη ή διαδικτυακά), να την ηχογραφήσετε σε μορφή ήχου ή να υποβάλετε βίντεο

Ενημερωτικό Δελτίο 1.1.1ef

ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 1.1

ΟΔΗΓΙΕΣ

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις:

1. Σε ποιους τομείς οι τάσεις και οι αλλαγές μπορούν να επηρεάσουν τον κόσμο της εργασίας;
 - a. Αριθμός θέσεων εργασίας και ποιότητα εργασίας
 - b. Κοινωνική προστασία
 - c. Όλα τα παραπάνω
2. Ποια από αυτές τις θέσεις εργασίας είναι λιγότερο πιθανό να επηρεαστεί από την αυτοματοποίηση;
 - a. Μηχανικών και επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με υπολογιστές και μαθηματικά
 - b. Ηλεκτρικές συσκευές και ηλεκτρονικά είδη
 - c. Βιομηχανία ένδυσης και υπόδησης
3. Ποια από αυτές τις δηλώσεις σχετικά με τις επιπτώσεις των τεχνολογικών αλλαγών είναι ψευδής δήλωση;
 - a. Τα ρομπότ μπορεί να μην αντικαταστήσουν εργασίες στο σύνολό τους, αλλά μόνο ορισμένες εργασίες
 - b. Πολλές μελέτες σχετικά με τον αντίκτυπο του αυτοματισμού εξετάζουν την πιθανότητα να αυτοματοποιηθεί μια εργασία
 - c. Η τεχνολογική αλλαγή δεν θα επηρεάσει όλα τα άτομα εξίσου
4. Η παγκόσμια αύξηση των ηλικιωμένων θα έχει ως αποτέλεσμα:
 - a. Αύξηση του ποσοστού του νέου πληθυσμού που εισέρχεται στην αγορά εργασίας
 - b. Μείωση του ρυθμού ανάπτυξης του δυνητικού εργατικού δυναμικού
 - c. Κανένα από τα παραπάνω
5. Πόσες θέσεις εργασίας υπολογίζεται ότι εξαρτώνται άμεσα από τις φυσικές διεργασίες και επομένως θα επηρεαστούν από την κλιματική αλλαγή;
 - a. Πάνω από 10 χιλιάδες
 - b. Πάνω από ένα εκατομμύριο
 - c. Πάνω από ένα δισεκατομμύριο

6. Ποια από αυτές τις δηλώσεις που αναφέρονται στις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής είναι ψευδής δήλωση;
 - a. Η μετάβαση προς την πράσινη οικονομία θα μπορούσε να έχει θετικό αντίκτυπο στην ποιότητα των θέσεων εργασίας
 - b. Μόνο οι θέσεις εργασίας που εξαρτώνται άμεσα από τις φυσικές διεργασίες θα επηρεαστούν από την κλιματική αλλαγή
 - c. Οι φτωχές και χαμηλού εισοδήματος χώρες διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο από τις αρνητικές επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής
7. Η διαδικασία με την οποία επιχειρήσεις ή άλλοι οργανισμοί αναπτύσσουν διεθνή επιρροή ή αρχίζουν να λειτουργούν σε διεθνή κλίμακα ονομάζεται:
 - a. Εμπορευματοποίηση
 - b. Παγκοσμιοποίηση
 - c. Καταναλωτισμός
8. Σε ποιον τομέα αναμένεται να προκύψουν νέες ευκαιρίες απασχόλησης λόγω διαφορετικών αλλαγών;
 - a. Τομέας μακροχρόνιας φροντίδας
 - b. Κατασκευαστικός τομέας
 - c. Παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας από άνθρακα
9. Τι είδους επιπτώσεις είναι πιθανό να έχει η πανδημία COVID-19 στον αυτοματισμό, σύμφωνα με τη διαθέσιμη αξιολόγηση;
 - a. Θα τον επιταχύνει
 - b. Θα τον εμποδίσει
 - c. Δεν θα έχει αντίκτυπο στον αυτοματισμό
10. Τι αντιπροσωπεύει η αξιοπρεπής εργασία;
 - a. Ώρες που επιτρέπουν ελεύθερο χρόνο και επαρκή ανάπαυση, επαρκή αποζημίωση και πρόσβαση σε επαρκή υγειονομική περίθαλψη
 - b. Οργανωτικές αξίες που συμπληρώνουν τις οικογενειακές και κοινωνικές αξίες
 - c. Όλα τα παραπάνω

Ενημερωτικό Δελτίο 1.1.2ef

REFLECTIVE FORM 1.1

ΟΔΗΓΙΕΣ

Απαντήστε γραπτώς τις ακόλουθες ερωτήσεις και παραδώστε τις στον εκπαιδευτή για σχόλια. Μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε για να αναλογιστείτε τις γνώσεις και τις ικανότητές σας. Μπορείτε επίσης να μιλήσετε για τις σκέψεις σας με έναν συνομήλικο, προσωπικό δάσκαλο ή επόπτη. Σημειώστε τις σκέψεις σας σε λίγες προτάσεις για κάθε ερώτηση

1. Μιλήσαμε για διαφορετικές τάσεις που θα μπορούσαν να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στον κόσμο της εργασίας: τεχνολογική ανάπτυξη, δημογραφική αλλαγή, παγκοσμιοποίηση, κλιματική αλλαγή και πιο πρόσφατα πανδημίες. Πώς πιστεύετε ότι συνδέονται αυτές οι αλλαγές; Πώς αλληλεπιδρούν;
2. Ποιες τάσεις είναι οι πιο σχετικές με την κατάσταση στη χώρα σας; Υπάρχουν κάποιες τάσεις συγκεκριμένες για τη χώρα σας ή για την πόλη στην οποία εργάζεστε;
3. Ποιες τάσεις στον κόσμο της εργασίας πιστεύετε ότι θα έχουν τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στη μελλοντική σας δουλειά; Γιατί; Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι οι αλλαγές στον κόσμο της εργασίας θα επηρεάσουν τη μελλοντική σας εργασία;

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

Αλλαγές στον κόσμο της εργασίας

Μαθησιακή Συνεδρία 2

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

ΕΝΟΤΗΤΑ 1 – Μαθησιακή συνεδρία 2

1) Εισαγωγή

Σε αυτή τη συνεδρία θα μάθετε για τις διάφορες μεθόδους που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας και θα αναλογιστείτε τα συγκριτικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα τους. Θα εξασκηθείτε στην αξιολόγηση πληροφοριών σχετικά με τον κόσμο της εργασίας.

2) Στόχοι

You will be able to describe methods used to determine changes in the world of work and to reflect on findings on the challenges in the world of work taking into account methods that were applied.

3) Λίστα Υλικών

Στην αρχή της συνεδρίας, έχετε την ευκαιρία να διαβάσετε **την επισκόπηση της συνεδρίας 2** (1.2.1p).

Εάν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στη συνεδρία μάθησης 2, προτείνουμε το ακόλουθο **υλικό**:

- 1.2.1m report - International Labour Office & Organisation for Economic Cooperation 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)

Σας προτείνουμε επίσης να παρακολουθήσετε το παρακάτω **βίντεο**:

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

Μπορείτε επίσης να βρείτε χρήσιμο το **power point** που σχετίζεται με:

- Επισκόπηση των μεθόδων που χρησιμοποιούνται για την πρόβλεψη αλλαγών στον κόσμο της εργασίας (1.2.2p)

Ο πίνακας συνοψίζει τις κύριες πληροφορίες σχετικά με κάθε φύλλο πληροφοριών

Τίτλος ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά αναφο ράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα διαφορετικών μεθόδων	1.2.1f	1.2.2p 1.2.1m	14	Συζήτηση για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των διαφορετικών μεθόδων	Απόκτηση βαθύτερης κατανόησης των μεθόδων
Οδηγίες για ομαδική εργασία	1.2.2f	1.2.1v	15	Εφαρμογή του πλαισίου RADAR για την αξιολόγηση πηγών πληροφοριών για τον κόσμο της εργασίας	Εξάσκηση στην αξιολόγηση πληροφοριών για τον κόσμο της εργασίας χρησιμοποιώντας διαφορετικά κριτήρια
Οδηγίες για εργασία στο σπίτι	1.2.3f	-	17	Διεξαγωγή συνέντευξης με επαγγελματία ανθρώπινου δυναμικού ή επαγγελματία σταδιοδρομίας	Απόκτηση επίγνωσης του τρόπου με τον οποίο διαφορετικοί επαγγελματίες μπορούν να χρησιμοποιούν πληροφορίες για τον κόσμο της εργασίας στην εργασία τους
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 1.2	1.2.1ef	-	18	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης
Αναστοχαστική φόρμα 1.2	1.2.2ef	-	20	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου

Ενημερωτικό Δελτίο 1.2.1f

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ

Συζητήστε τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των διαφορετικών μεθόδων και απαριθμήστε τα στον πίνακα:

Method	Advantages	Disadvantages
Μοντέλα ποσοτικής πρόβλεψης		
Ομάδες εστίασης, στρογγυλά τραπέζια, εργαστήρια ειδικών, έρευνες απόψεων εμπειρογνομώνων και μέθοδοι τύπου Delphi		
Προβλέψεις και ανάπτυξη σεναρίων		

Ενημερωτικό Δελτίο 1.2.2f

ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τώρα θα εργαστούμε σε δύο ομάδες και το καθήκον θα είναι να αξιολογήσουμε την πηγή των δεδομένων πληροφοριών σχετικά με την αλλαγή στον κόσμο της εργασίας χρησιμοποιώντας τη μηχανή αναζήτησης.

Η Ομάδα 1 θα αξιολογήσει τον ακόλουθο ισχυρισμό: «Τα ρομπότ θα μπορούσαν να αναλάβουν περισσότερες από 20 εκατομμύρια θέσεις εργασίας μέχρι το 2030», ενώ η Ομάδα 2 θα αξιολογήσει τον ισχυρισμό «Το 85% των θέσεων εργασίας που θα υπάρχουν το 2030 δεν έχουν εφευρεθεί ακόμη».

Χρησιμοποιήστε τις ερωτήσεις από τον πίνακα ως κατευθυντήρια γραμμή για την αξιολόγηση των πηγών. Ειδικότερα, εξετάστε τη μέθοδο που χρησιμοποιήθηκε για τη λήψη των ερευνητικών αποτελεσμάτων που υποστηρίζουν τον ισχυρισμό.

<p>Αρχές</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Γιατί ο συγγραφέας ή ο εκδότης έκανε διαθέσιμες αυτές τις πληροφορίες; b. Υπάρχει προφανής ή/και ακραία προκατάληψη ή προκατάληψη; c. Παρουσιάζονται εναλλακτικές απόψεις; d. Παραλείπει ο συγγραφέας κάποια σημαντικά στοιχεία ή δεδομένα που θα μπορούσαν να διαψεύσουν τον ισχυρισμό του; e. Αν υπάρχει συναίσθημα, ποιος είναι ο σκοπός; f. Τι τόνος χρησιμοποιείται;
<p>Κύρος</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Ποια είναι τα διαπιστευτήρια του συγγραφέα; b. Πώς σχετίζεται ο συγγραφέας με το θέμα σας; c. Είναι ο συγγραφέας συνδεδεμένος με ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα ή έναν αξιόπιστο οργανισμό; d. Μπορείτε να βρείτε πληροφορίες για τον συγγραφέα σε βιβλία αναφοράς ή στο Διαδίκτυο; e. Άλλα βιβλία ή άρθρα για το ίδιο ερευνητικό θέμα αναφέρουν τον συγγραφέα; f. Είναι ο εκδότης της πηγής πληροφοριών αξιόπιστος;

Ημερομηνία	<ul style="list-style-type: none"> a. Πότε δημοσιεύθηκαν ή ενημερώθηκαν τελευταία οι πληροφορίες; b. Έχουν δημοσιευτεί νεότερα άρθρα για το θέμα σας; c. Έχουν δημοσιευτεί νεότερα άρθρα για το θέμα σας; d. Είναι το θέμα σας σε έναν τομέα που αλλάζει γρήγορα, όπως η τεχνολογία ή η επιστήμη; e. Είναι οι πληροφορίες ξεπερασμένες;
Ακρίβεια	<ul style="list-style-type: none"> a. Υπάρχουν δηλώσεις που γνωρίζετε ότι είναι ψευδείς; b. Οι πληροφορίες εξετάστηκαν από συντάκτες ή ειδικούς του θέματος πριν από τη δημοσίευσή τους; c. Οι παραπομπές και οι παραπομπές υποστηρίζουν τον ισχυρισμό του συγγραφέα; Αναφέρονται σωστά οι παραπομπές; d. Τι έχουν να πουν άλλοι για το θέμα; Υπάρχει γενική συμφωνία μεταξύ των ειδικών του θέματος; e. Εάν ισχύει, υπάρχει περιγραφή της μεθόδου έρευνας που χρησιμοποιήθηκε; Η μέθοδος φαίνεται κατάλληλη και καλά εκτελεσμένη; f. Δημοσιεύτηκε το αντικείμενο από περιοδικό με κριτές, ακαδημαϊκό τύπο ή άλλο αξιόπιστο εκδότη;
Συνάφεια	<ul style="list-style-type: none"> a. Οι πληροφορίες απαντούν στο ερευνητικό σας ερώτημα; b. Πληρούν οι πληροφορίες τις αναφερόμενες απαιτήσεις για την ανάθεση; c. Είναι οι πληροφορίες πολύ τεχνικές ή πολύ απλοποιημένες για να τις χρησιμοποιήσετε; Ποιο είναι το επιθυμητό κοινό; d. Προσθέτει η πηγή κάτι νέο στις γνώσεις σας για το θέμα; e. Οι πληροφορίες εστιάζονται στη γεωγραφική θέση που σας ενδιαφέρει;

Source: Handout on RADAR Framework for evaluating sources
(<https://libguides.lmu.edu/aboutRADAR>)

Ενημερωτικό Δελτίο 1.2.3f

ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ

Η εργασία για το σπίτι αποτελείται από συνέντευξη από έναν επαγγελματία ανθρώπινου δυναμικού ή έναν επαγγελματία επαγγελματικού προσανατολισμού. Θα μπορούσε να είναι το άτομο που γνωρίζετε, το προσωπικό του πανεπιστημίου σας που ασχολείται με τον επαγγελματικό προσανατολισμό ή ένας φίλος που ασχολείται με το ανθρώπινο δυναμικό. Εάν αποφασίσετε να πάρετε συνέντευξη από ένα άτομο που εργάζεται στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού, σκεφτείτε ότι θα πρέπει να είναι κάποιος που ασχολείται με την ανάπτυξη και τη διαχείριση των εργαζομένων και όχι με την πρόσληψη.

Μπορείτε να πραγματοποιήσετε τη συνέντευξη σε γραπτή μορφή (μέσω e-mail) ή αυτοπροσώπως και να επιλέξετε εάν θα κάνετε την εργασία ατομικά ή σε μικρές ομάδες.

Βρείτε τις ερωτήσεις που αναφέρονται εδώ ως κατευθυντήρια γραμμή για τη συνέντευξή σας.

- Ποιες είναι οι αλλαγές στον κόσμο της εργασίας που θεωρείτε πιο σχετικές με τις επαγγελματικές σας δραστηριότητες;
- Με ποιον τρόπο οι τάσεις που θεωρείτε σχετικές επηρεάζουν την καθημερινή σας εργασία;
- Πώς αναζητάτε πληροφορίες για τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας; Ποιες είναι οι πηγές πληροφοριών που χρησιμοποιείτε; Πώς αξιολογείτε την ποιότητα των πληροφοριών που βρίσκετε;

Είναι σημαντικό να συλλέγετε πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι ερωτηθέντες σας χρησιμοποιούν τις πληροφορίες σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας στις επαγγελματικές τους δραστηριότητες. Ωστόσο, μη διστάσετε να προσθέσετε επιπλέον ερωτήσεις ή να αλλάξετε τη σειρά της ερώτησης.

Όταν συγκεντρώσετε τις πληροφορίες, αναφέρετε τα ευρήματα. Μπορείτε να επιλέξετε εάν θα κάνετε αναφορά για αυτά σε γραπτή μορφή, μέσω παρουσίασης (στην τάξη ή διαδικτυακά), ηχογράφηση σε μορφή ήχου ή υποβολή βίντεο.

Ενημερωτικό Δελτίο 1.2.1ef

ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 1.2

ΟΔΗΓΙΕΣ

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις:

1. Μία από τις ποσοτικές μεθόδους που χρησιμοποιείται για την πρόβλεψη των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας είναι:
 - a. Μέθοδος Δελφών
 - b. Μοντέλα συμπεριφοράς
 - c. Ομάδες εστίασης
2. Η ποσοτική μοντελοποίηση που χρησιμοποιείται για την πρόβλεψη των αλλαγών περιλαμβάνει:
 - a. Ανάλυση παραγόντων
 - b. Ανάλυση συστάδων
 - c. Ανάλυση χρονοσειρών
3. Η μέθοδος για τη δόμηση μιας διαδικασίας ομαδικής επικοινωνίας έτσι ώστε η διαδικασία να είναι αποτελεσματική στο να επιτρέπει σε μια ομάδα ατόμων να αντιμετωπίσει ένα σύνθετο πρόβλημα ονομάζεται:
 - a. Διαβουλεύσεις ειδικών
 - b. Μέθοδος Δελφών
 - c. Ομάδες εστίασης
4. Πόσα άτομα περιλαμβάνουν συνήθως οι ομάδες εστίασης;
 - a. Λιγότερο από 5
 - b. Από 5-10
 - c. Περισσότερα από 10
5. Η μέθοδος του σεναρίου είναι:
 - a. Χρησιμοποιείται στην ποσοτική πρόβλεψη
 - b. Επικεντρώθηκε στην ακριβή πρόβλεψη ενός μεμονωμένου αποτελέσματος
 - c. Χρησιμοποιείται για να μάθει αποτελεσματικά μια σειρά από σκέψεις και εμπειρίες ανθρώπων

6. Για ποια από αυτές τις μεθόδους είναι απαραίτητη η ύπαρξη αξιόπιστων και συνεπών δεδομένων για τις αγορές εργασίας και τον πληθυσμό:
 - a. Μέθοδος σεναρίου
 - b. Ποσοτική μοντελοποίηση
 - c. Εργαστήρια ειδικών
7. Ένα από τα πλεονεκτήματα της χρήσης προβλέψεων και ανάπτυξης σεναρίων είναι ότι:
 - a. Μετρήσιμος
 - b. Σταθερός
 - c. Λαμβάνοντας υπόψη τις αβεβαιότητες για το μέλλον
8. Ένα από τα μειονεκτήματα της χρήσης ομάδων εστίασης, της μεθόδου Δελφών και της ανάπτυξης σεναρίων είναι ότι μπορεί να είναι:
 - a. Δαπανηρός
 - b. Ασυνεπής
 - c. Ανέκδοτο
9. Κατά την αξιολόγηση των πηγών σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας, το ερώτημα ποιος τόνος χρησιμοποιείται είναι σχετικός για την αξιολόγηση της πηγής:
 - a. Κύρος
 - b. Αρχές
 - c. Ακρίβεια
10. Κατά την αξιολόγηση των πηγών σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας, δεν είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη:
 - a. Πότε δημοσιεύθηκαν οι πληροφορίες
 - b. Ποια είναι τα διαπιστευτήρια του συγγραφέα
 - c. Αριθμός επισκέψεων που επιστρέφονται από μια μηχανή αναζήτησης

Ενημερωτικό Δελτίο 1.2.2ef

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΦΟΡΜΑ 1.2

ΟΔΗΓΙΕΣ

Απαντήστε γραπτώς τις ακόλουθες ερωτήσεις και παραδώστε τις στον εκπαιδευτή για σχόλια. Μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε για να αναλογιστείτε τις γνώσεις και τις ικανότητές σας. Μπορείτε επίσης να μιλήσετε για τις σκέψεις σας με έναν συνομήλικο, προσωπικό δάσκαλο ή επόπτη. Σημειώστε τις σκέψεις σας σε λίγες προτάσεις για κάθε ερώτηση.

1. Φανταστείτε ότι εργάζεστε σε έναν οργανισμό όπου το καθήκον σας είναι να παρέχετε υποστήριξη εξέλιξης σταδιοδρομίας στους υπαλλήλους σας. Εάν θέλατε να προσδιορίσετε τα κύρια θέματα στον τομέα της μελλοντικής εργασίας που σχετίζονται με τον οργανισμό σας, πώς θα προσεγγίζατε αυτό το έργο; Τι μέθοδο θα χρησιμοποιούσατε; Γιατί;
2. Στην ομαδική εργασία, αξιολογήσατε τις πηγές χρησιμοποιώντας ένα σύνολο διαφορετικών ερωτήσεων που αξιολογούν το σκεπτικό, την ημερομηνία, την εξουσία, την ακρίβεια και τη συνάφεια της πηγής. Ποια από αυτά τα κριτήρια χρησιμοποιείτε συνήθως κατά την αξιολόγηση των πηγών και ποια είναι νέα για εσάς; Τι πιστεύετε ότι είναι πιο σημαντικό να αξιολογηθεί; Γιατί;

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

Αλλαγή στον κόσμο της εργασίας

Μαθησιακή Συνεδρία 3

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

ΕΝΟΤΗΤΑ 1 – Μαθησιακή Συνεδρία 3

1) Εισαγωγή

Η *μαθησιακή συνεδρία 3* επικεντρώνεται στη χρήση ευρημάτων σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας στο πλαίσιο της παροχής υποστήριξης επαγγελματικής εξέλιξης στους εργαζομένους. Θα διαβάσετε διαφορετικά υλικά που διερευνούν πώς οι τεχνολογικές, δημογραφικές και περιβαλλοντικές αλλαγές μπορεί να επηρεάσουν την παροχή υποστήριξης για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Θα έχετε επίσης την ευκαιρία να αναλογιστείτε τη συνέντευξη με επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού ή επαγγελματίες σταδιοδρομίας που πραγματοποιήσατε ως μέρος της εργασίας σας για το πώς χρησιμοποιούν αυτό το είδος πληροφοριών στην καθημερινή τους εργασία.

2) Στόχοι

Θα είστε σε θέση να προσδιορίσετε καταστάσεις στις οποίες θα μπορούσατε να εφαρμόσετε ευρήματα σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας στο πλαίσιο της παροχής υποστήριξης επαγγελματικής εξέλιξης στους υπαλλήλους.

3) Λίστα Υλικών

Στην αρχή της συνεδρίας, έχετε την ευκαιρία να διαβάσετε την επισκόπηση **της συνεδρίας 3** (1.3.1p)

Εάν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στη συνεδρία μάθησης 3, προτείνουμε τα ακόλουθα **υλικά**:

- 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.

Μπορείτε επίσης να βρείτε χρήσιμο το **power point** που σχετίζεται με τη χρήση πληροφοριών σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας (1.3.2p).

Στις επόμενες σελίδες συγκεντρώσαμε όλα τα ενημερωτικά δελτία που θα χρησιμοποιήσετε στη συνεδρία μάθησης 3. Ο πίνακας συνοψίζει τις κύριες πληροφορίες για κάθε θέμα.

Τίτλος Ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά Αναφοράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Οδηγίες για ομαδική εργασία	1.3.1f	1.3.1m 1.3.2m 1.3.3m 1.3.4m 1.3.2p	24	Συζήτηση των ευρημάτων που συλλέχθηκαν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης με έναν επαγγελματία HR/επαγγελματία επαγγελματικού προσανατολισμού (εργασία για το σπίτι μετά τη συνεδρία 2)	Χρήση γνώσεων που αποκτήθηκαν σχετικά με την παροχή υποστήριξης για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας χρησιμοποιώντας πληροφορίες για τον κόσμο της εργασίας για την ανάλυση και τη συζήτηση των αποτελεσμάτων των συνεντεύξεων με επαγγελματίες
Οδηγίες για ομαδική εργασία - Παράδειγμα συνέντευξης με επαγγελματία HR	1.3.2f	1.3.1m 1.3.2m 1.3.3m 1.3.4m 1.3.2p	25	Συζήτηση των ευρημάτων που συλλέχθηκαν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης με έναν επαγγελματία HR/επαγγελματία επαγγελματικού προσανατολισμού (εργασία για το σπίτι μετά τη συνεδρία 2)	Χρήση γνώσεων που αποκτήθηκαν σχετικά με την παροχή υποστήριξης για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας χρησιμοποιώντας πληροφορίες για τον κόσμο της εργασίας για την ανάλυση και τη συζήτηση των αποτελεσμάτων των συνεντεύξεων με επαγγελματίες
Οδηγίες για εργασία στο σπίτι	1.3.3f	-	27	Αναστοχασμός σχετικά με τη χρήση της γνώσης που αποκτήθηκε στην Ενότητα 1	Απόκτηση επίγνωσης της αποκτηθείσας γνώσης και των περιοχών που θα θέλατε να εξερευνήσετε περαιτέρω
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 1.3	1.3.1ef	-	28	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης
Αναστοχαστική φόρμα 1.3	1.3.2ef	-	30	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου

Ενημερωτικό Δελτίο 1.3.1f

ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Κάθε ομάδα έχει μια αποστολή να συζητήσει τα ευρήματα που συλλέχθηκαν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης με έναν επαγγελματία HR/επαγγελματία επαγγελματικού προσανατολισμού.

Παρακαλούμε, συζητήστε την εμπειρία σας από τις συνεντεύξεις στην ομάδα σας και προσπαθήστε να απαντήσετε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποια είναι η συνολική σας εντύπωση από τη συνέντευξη; Η συνέντευξη ανταποκρίθηκε στις προσδοκίες σας;
- Ποια είναι τα κύρια ευρήματά σας; Ποιες αλλαγές στον κόσμο της εργασίας θεωρούν οι επαγγελματίες στις συνεντεύξεις σας τις πιο σχετικές και με ποιον τρόπο βλέπουν τον αντίκτυπό τους; Πώς ενημερώνονται για τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας; Πώς αξιολογούν την ποιότητα των πληροφοριών που βρίσκουν;
- Εάν στην ομάδα σας κάποιος από εσάς πήραν συνέντευξη από επαγγελματίες σταδιοδρομίας και κάποιος από εσάς με επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, μπορείτε να παρατηρήσετε κάποιες ομοιότητες και διαφορές στις απαντήσεις τους;
- Με βάση τα ευρήματά σας και τη σημερινή διάλεξη, πώς θα συνοψίζατε τη χρήση των πληροφοριών σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας για την παροχή υποστήριξης για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας;

Στο τέλος αυτής της εργασίας, παρακαλούμε να παρουσιάσετε εν συντομία τα κύρια συμπεράσματα στις άλλες ομάδες

Ενημερωτικό Δελτίο 1.3.2f

ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ -

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ ΜΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ HR

Ο ερωτώμενος εργάζεται ως διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού σε μια μεγάλη εταιρεία στον κλάδο των μεταφορών στη Σερβία. Διαθέτει επταετή εμπειρία στον τομέα του HR. Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε μέσω email.

Ποιες είναι οι αλλαγές στον κόσμο της εργασίας που θεωρείτε πιο σχετικές με τις επαγγελματικές σας δραστηριότητες;

Θα έλεγα ότι οι πιο σχετικές για τις επαγγελματικές μου δραστηριότητες είναι διαδικασίες όπως η αυτοματοποίηση, η επίδραση των ρομπότ στον κόσμο της εργασίας και η ψηφιοποίηση. Επίσης, είναι σημαντικό να παρακολουθούνται οι αλλαγές στο Εργατικό Δίκαιο.

Με ποιον τρόπο οι τάσεις που θεωρείτε σχετικές επηρεάζουν την καθημερινή σας δουλειά;

Λοιπόν, ο αυτοματισμός και η ρομποτική είναι μερικές από τις πιο σημαντικές τάσεις στις μέρες μας και μπορώ να πω ότι επηρεάζουν τις επαγγελματικές μου δραστηριότητες με δύο τρόπους. Ορισμένες εργασίες που είναι απλούστερες και μονότονες αυτοματοποιούνται και αυτό οδηγεί σε άγχος και ανησυχία των εργαζομένων σχετικά με τη δουλειά τους. Ο ρόλος μου είναι να τους ενημερώσω τι σημαίνουν αυτές οι αλλαγές και να τους παρέχω επαρκείς πληροφορίες και μαθήματα κατάρτισης που θα τους επιτρέψουν να αποκτήσουν πρόσθετες γνώσεις και δεξιότητες που τους εξοπλίζουν για ένα ευρύτερο φάσμα εργασιακών καθηκόντων (ιδίως ψηφιακές γνώσεις και δεξιότητες).

Όσον αφορά την ψηφιοποίηση, υπάρχει μια διεθνής τάση για εργασία στο διαδίκτυο, ενώ η ευέλικτη εργασία και η μερική απασχόληση είναι πιο συχνές. Αυτές οι αλλαγές μπορεί να οδηγήσουν στην ανησυχία ορισμένων εργαζομένων που είναι περισσότερο συνηθισμένοι στο παραδοσιακό εργασιακό περιβάλλον. Η ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με το τι σημαίνουν αυτές οι αλλαγές και τα οφέλη που θα μπορούσαν να έχουν μπορεί να τους βοηθήσει να αισθάνονται πιο ασφαλείς για τη δουλειά τους. Επιπλέον, πολυάριθμες δραστηριότητες ανθρώπινου δυναμικού ψηφιοποιούνται (οι συνεντεύξεις με τους υποψηφίους πραγματοποιούνται διαδικτυακά, διαδικτυακές δοκιμές, διαδικτυακά μαθήματα κατάρτισης...) που αποτελεί πρόκληση και για εμάς που εργαζόμαστε στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού, αλλά αποτελεί επίσης πρόκληση για τους πιθανούς υποψηφίους.

υπαλλήλους. Αυτό απαιτεί πρόσθετες δεξιότητες (μύηση σε νέες τεχνολογίες και κατάκτησή τους, αλλά και υπομονή κατά τη χρήση αυτών των τεχνολογιών). Η ψηφιοποίηση οδηγεί στην κατάσταση στην οποία οι άνθρωποι χάνουν την ανθρώπινη επαφή, την εργασία σε ένα γραφείο, τον χρόνο με τους συναδέλφους και την κοινωνικοποίηση. Μερικοί άνθρωποι το χάνουν αυτό σε υψηλότερο βαθμό και αυτό μπορεί να επηρεάσει τον βαθμό ικανοποίησής τους από τη δουλειά και την παραγωγικότητά τους. Γι' αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό να είστε σε επαφή με τους υπαλλήλους και να συμμετέχετε περισσότερο και να παρακολουθείτε τις αλλαγές στην εργασία τους και την εργασιακή τους ικανοποίηση για να αντιδράσετε εάν παρατηρηθούν κάποιες αλλαγές. Οι διευθυντές και οι αρχηγοί ομάδων θα πρέπει να υποστηρίζονται στη συνεργασία με τους υπαλλήλους σε μεταβαλλόμενες συνθήκες, θα πρέπει να λαμβάνουν επαρκή εκπαίδευση αλλά και απαραίτητες διαβουλεύσεις σχετικά με συγκεκριμένα θέματα με τους υπαλλήλους που αντιμετωπίζουν.

Οι τάσεις σχετικά με τους κανονισμούς απορρήτου είναι επίσης σχετικές με τη δουλειά μου, ειδικά τον GDPR. Υπήρξαν σημαντικές αλλαγές στη συλλογή, ανάλυση και διατήρηση προσωπικών δεδομένων για πιθανούς υποψηφίους και υπαλλήλους (που έχουν πρόσβαση στα βιογραφικά τους, ενημερώνοντας τους πιθανούς υποψηφίους για τον τρόπο ανάλυσης και αποθήκευσης των δεδομένων τους, και γιατί τα βιογραφικά τους και οι επιστολές κινήτρων που περιέχουν τα προσωπικά δεδομένα αποθηκεύονται, εισάγοντας συγκεκριμένα μέτρα για να διασφαλιστεί ότι μη εξουσιοδοτημένο προσωπικό δεν έχει πρόσβαση σε αυτά τα δεδομένα, συλλέγοντας μόνο τον απαραίτητο όγκο δεδομένων, διασφαλίζοντας ότι τα βιογραφικά σημειώνονται αυτόματα μετά από ένα ορισμένο χρονικό διάστημα, ενημερώνοντας και ζητώντας τη συγκατάθεση των εργαζομένων για τη χρήση των προσωπικών τους δεδομένων...). Αυτές οι αλλαγές αναφέρονται στο Εργατικό Δίκαιο και πρέπει να ενημερωθώ για αυτές για να μπορώ να ενημερώνω τους εργαζόμενους ποια είναι τα δικαιώματά τους και ποιες οι υποχρεώσεις τους.

Πώς αναζητάτε πληροφορίες για τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας; Ποιες είναι οι πηγές πληροφοριών που χρησιμοποιείτε;

Ενημερώνομαι κυρίως επισκεπτόμενος συνέδρια και συναντήσεις HR (Stanton Chase) που διοργανώνονται τέσσερις φορές το χρόνο στη χώρα μας. Προσπαθώ να παρακολουθώ τακτικά αυτές τις εκδηλώσεις (διαλέξεις ειδικών σε αυτόν τον τομέα, πάνελ HR, εργαστήρια...) για να ενημερώνομαι για τις αλλαγές και τον αντίκτυπό τους στις δραστηριότητες στον τομέα του HR. Όσον αφορά το Εργατικό Δίκαιο, προσπαθώ να παρακολουθήσω εκπαίδευση και μαθήματα, ορισμένα από τα οποία οργανώνονται στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι, όπως εκπαίδευση για τον GDPR. Στον οργανισμό μου, ένα άτομο είναι υπεύθυνο για τα νομικά θέματα, και μερικές φορές συμβουλευόμαι και μαζί της.

Πώς αξιολογείτε την ποιότητα των πληροφοριών που βρίσκετε;

Βασίζομαι κυρίως σε πληροφορίες που παρουσιάζονται από ειδικούς σε συνέδρια. Συνήθως δεν διαβάζω άρθρα στον τομέα του HR. Βασίζομαι κυρίως στη μάθηση μέσω της πρακτικής και στη συμμετοχή σε εργαστήρια, εκπαίδευση και συνέδρια. Υπάρχουν πολλές τέτοιες εκδηλώσεις στον τομέα του HR.

Ενημερωτικό Δελτίο 1.3.3f

ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ

Ως εργασία για το σπίτι, σκεφτείτε τι έχετε μάθει χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες ερωτήσεις:

1. Ποιες είναι μερικές επαγγελματικές δραστηριότητες που θα αναλαμβάνετε για να βελτιώσετε την ετοιμότητα σταδιοδρομίας και ζωής των υπαλλήλων με τους οποίους συνεργάζεστε; Πώς θα συνδέατε αυτές τις δραστηριότητες με διαφορετικούς ρόλους επαγγελματικού προσανατολισμού (προσαρμοστικός, διευρυμένος και χειραφετητικός προσανατολισμός);
2. Πώς πιστεύετε ότι οι τάσεις στον κόσμο της εργασίας θα επηρεάσουν την καριέρα σας; Με ποιους τρόπους θα μπορούσατε να προετοιμαστείτε για τις επαγγελματικές σας δραστηριότητες λαμβάνοντας υπόψη αυτές τις τάσεις;

Καταγράψτε αυτούς τους προβληματισμούς και τα σχέδια για μελλοντική μάθηση σχετικά με αυτό το θέμα σε οποιαδήποτε μορφή επιλέξετε (γραπτή, ήχος, βίντεο).

Ενημερωτικό Δελτίο 1.3.1ef

ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 1.3

ΟΔΗΓΙΕΣ

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις:

1. Η υγιής κατάσταση επαγρύπνησης όσον αφορά τις απειλές για την επαγγελματική ευημερία κάποιου καθώς και η εγρήγορση σε πόρους και ευκαιρίες από τις οποίες μπορεί κανείς να κεφαλαιοποιήσει ονομάζεται:
 - a. Προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας
 - b. Ετοιμότητα καριέρας-ζωής
 - c. Επαγγελματική ανθεκτικότητα
2. Ποιος είναι ο ρόλος του προσαρμοστικού επαγγελματικού προσανατολισμού;
 - a. Βοηθώντας τους ανθρώπους να αναγνωρίσουν τους περιορισμούς που μπορούν να επιτευχθούν στα τρέχοντα συστήματα
 - b. Βοηθώντας τους ανθρώπους να αντιμετωπίσουν τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας
 - c. Βοηθώντας τους ανθρώπους να αποδεχτούν τον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας
3. Ο ρόλος του διευρυσμένου επαγγελματικού προσανατολισμού είναι:
 - a. Για να διασφαλιστεί ότι περισσότεροι άνθρωποι λαμβάνουν επαγγελματικό προσανατολισμό
 - b. Να ενθαρρύνει τους ανθρώπους να σκέφτονται πέρα από την αμειβόμενη εργασία
 - c. Για να διευρύνουν τις επιλογές σταδιοδρομίας σκέφτονται οι άνθρωποι
4. Ποιο είδος δεξιοτήτων δεν θα χρειαστούν οι περισσότεροι εργαζόμενοι στο πλαίσιο της αυτοματοποίησης;
 - a. Γενικές δεξιότητες ΤΠΕ
 - b. Χειροκίνητες δεξιότητες
 - c. Κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες

5. Λαμβάνοντας υπόψη τις δημογραφικές αλλαγές, η υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης θα πρέπει να στοχεύει ιδιαίτερα:
 - a. Εργάτες μεγαλύτερης ηλικίας
 - b. Γυναίκες
 - c. Όλες οι προηγουμένως αποκλεισμένες ομάδες από την αγορά εργασίας

6. Η πράσινη καθοδήγηση είναι:
 - a. Ασχολείται με τη βιώσιμη ανάπτυξη, την περιβαλλοντική ευσυνειδησία και την ευθύνη για το οικοσύστημα
 - b. Επικεντρώθηκε στην παροχή πληροφοριών για τις πράσινες θέσεις εργασίας και την πράσινη οικονομία
 - c. Ανησυχεί για να κατευθύνει τα άτομα να βασίσουν τις επιλογές σταδιοδρομίας τους στις περιβαλλοντικές τους επιπτώσεις

7. Η πράσινη συμβουλευτική σταδιοδρομίας θα πρέπει να παίζει ρόλο σε:
 - a. Δημιουργία ευκαιριών κατάρτισης και εκπαίδευσης με θετική συμβολή από περιβαλλοντική άποψη
 - b. Δημιουργία ευαισθητοποίησης για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις των επιλογών σταδιοδρομίας
 - c. Όλα τα παραπάνω

8. Η χρήση σεναρίων «τι θα γινόταν αν» συνιστάται για:
 - a. Υποστηρίζει τους εργαζόμενους να εμπλουτίσουν την τρέχουσα εργασία τους
 - b. Βοηθάει τους υπαλλήλους να προγραμματίσουν ανεπιθύμητα ή τραυματικά συμβάντα εργασίας
 - c. Βοηθάει τους υπαλλήλους να αποφασίσουν μεταξύ διαφορετικών επιλογών σταδιοδρομίας

9. Με βάση τα ερευνητικά αποτελέσματα που έχουμε μέχρι στιγμής, την πρώτη περίοδο της πανδημίας η ζήτηση για επαγγελματικό προσανατολισμό έχει:
 - a. Μειώθηκε
 - b. Έμεινε στα ίδια επίπεδα
 - c. Αυξήθηκε

10. Λόγω των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας, οι επαγγελματίες που παρέχουν υποστήριξη εξέλιξης σταδιοδρομίας θα πρέπει να αναπτύξουν εξειδίκευση στον:
- Τομέα τεχνολογίας
 - Τομέα παροχής βοήθειας
 - Και στους δύο τομείς

Expected answers:
Q1=b; Q2=b; Q3=b; Q4=b; Q5=c; Q6=a; Q7=c; Q8=b; Q9=b; Q10=c.

Ενημερωτικό Δελτίο 1.3.2ef

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΦΟΡΜΑ 1.3

ΟΔΗΓΙΕΣ

Απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις και δώστε τις στον εκπαιδευτή για σχόλια. Μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε για να αναλογιστείτε τις γνώσεις και τις ικανότητές σας. Μπορείτε επίσης να μιλήσετε για τις σκέψεις σας με έναν συνομήλικο, προσωπικό δάσκαλο ή επόπτη. Σημειώστε τις σκέψεις σας σε λίγες προτάσεις για κάθε ερώτηση ή χρησιμοποιήστε άλλες μορφές έκφρασης που θεωρείτε κατάλληλους.

- Τι έμαθα από αυτές τις συνεδρίες;
- Τι καινούργιο ήταν για μένα; Τι ήταν πιο ενδιαφέρον για μένα;
- Πώς μπορώ να εφαρμόσω όσα έμαθα στη μελλοντική μου εργασία;
- Τι θα ήθελα να εξερευνήσω περαιτέρω;

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

Καινοτόμες ιδέες και ανάπτυξη για επαγγελματική
σταδιοδρομία/HRM στην εταιρία

Μαθησιακή Συνεδρία 1
Απευθυνόμενοι προς έναν Οργανισμό Μάθησης

ΕΝΟΤΗΤΑ 2 – Μαθησιακή Συνεδρία 1

1) Εισαγωγή

Στόχος της Ενότητας 2 είναι να αναδείξει την καινοτόμο ανάπτυξη και τις 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. Λόγω της αυξανόμενης πολυπλοκότητας των εργασιακών και επιχειρηματικών διαδικασιών καθώς και των απαιτήσεων που προκύπτουν από το προσωπικό, υπάρχει άγχος για εξατομίκευση των μέτρων ανάπτυξης του προσωπικού. Ένα μέτρο μπορεί να είναι η εντατικοποίηση της παροχής συμβουλών.

Λαμβάνοντας υπόψη τον αντίκτυπο που έχουν αυτές οι εξελίξεις για την εργασία, τη μάθηση και τη συνεργασία σε επιχειρήσεις, η Μαθησιακή Συνεδρία 1 θα εμβαθύνει την έννοια του Οργανισμού Μάθησης. Στην πραγματικότητα, οι σύγχρονες θεωρίες διαχείρισης τονίζουν την ανάγκη για αυτόνομα μάθηση και ευέλικτη δράση των εργαζομένων να μπορούν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προσαρμόζονται σε απρόβλεπτες καταστάσεις. Η απαίτηση είναι να δημιουργηθούν απαιτητικές εργασίες, καθώς και ευκαιρίες καθοδήγησης και δικτύωσης για τους εργαζόμενους ώστε να αναπτύξουν τις δυνατότητές τους.

2) Στόχοι

Θα αναπτύξετε επίγνωση του αντίκτυπου που έχουν οι εξελίξεις που αναφέρονται παραπάνω στην εργασία, τη μάθηση και τη συνεργασία σε επιχειρήσεις. Πιο συγκεκριμένα, θα μπορείτε να εξηγήσετε την απαίτηση εξατομίκευσης της ανάπτυξης του προσωπικού (ως συνέπεια των καινοτόμων αντιλήψεων και εξελίξεων στις επιχειρήσεις) και να περιγράψετε σχετικές μεθόδους που στοχεύουν σε εξατομικευμένες μεθόδους μάθησης, καθοδήγησης και συμβουλευτικής.

3) Λίστα Υλικών

Εάν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στη *Μαθησιακή Συνεδρία 1*, προτείνουμε τα ακόλουθα **υλικά**:

- 2.1.1m material – Introduction to Unit 2
- 2.1.2m material - Learning organisation

- 2.1.3m material – Multigenerational staff – Generation’s value systems
- 2.1.4m material - Professional life cycle oriented personnel development
- 2.1.5m chapter - Autonomous Learning in the workplace
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 - Learning in Organisations
Kessels, J. W. (2001). Learning in organisations: a corporate curriculum for the knowledge economy. *Futures*, 33(6), 497-506.
- 2.1.7m - List of relevant literature

Χρήσιμο μπορεί να σου φανεί και το **power point** που εισάγει τη Μαθησιακή Συνεδρία 1 (2.1.1p) και αυτό όπου παρουσιάζεται η απαίτηση εξατομίκευση της ανάπτυξης του προσωπικού (2.1.2p).

Ο πίνακας συνοψίζει τις κύριες πληροφορίες σχετικά με κάθε ενημερωτικό δελτίο.

Τίτλος Ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά αναφοράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Στόχος
Ομαδική άσκηση: κατηγορίες αυτόνομης μάθησης. Συλλογή παραδειγμάτων	2.1.1f	2.1.2p 2.1.2m 2.1.3m 2.1.4m	34	Συζητώντας σε παράλληλες ομάδες τις κατηγορίες αυτόνομης μάθησης και βρείτε για κάθε κατηγορία τουλάχιστον δύο σχετικά παραδείγματα	Κατανόηση της αναγκαιότητας εξατομίκευσης της ανάπτυξης του προσωπικού λαμβάνοντας υπόψη τις πραγματικές τάσεις στον κόσμο της εργασίας και τις νέες έννοιες και εξελίξεις στις επιχειρήσεις
Εργασία για το σπίτι	2.1.2f	2.1.5m 2.1.6m	36	Επιλέγοντας ανάμεσα σε δύο άρθρα που δίνουν περισσότερες πληροφορίες και ερεθίσματα σε σχέση με το μάθημα και στη συνέχεια απαντώντας σε ορισμένες ερωτήσεις με τη βοήθεια της επιλεγμένης βιβλιογραφίας	Επίγνωση της αποκτηθείσας γνώσης και έκφραση απόψεων
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 2.1	2.1.1ef	-	38	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης

Αναστοχαστική φόρμα 2.1	2.1.2ef	-	40	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου
----------------------------	---------	---	----	--	--

Ενημερωτικό Δελτίο 2.1.1f

ΟΜΑΔΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ: ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΥΤΟΝΟΜΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ.

ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΩΝ

Για αυτήν την άσκηση, δημιουργήστε ομάδες των 3 έως 6 μαθητών.

Υπάρχουν πολλαπλοί τρόποι αυτόνομης μάθησης στις επιχειρήσεις. Μερικοί από αυτούς παρατίθενται εδώ:

- Μάθηση με βάση την εργασία
- Μάθηση με βάση την έρευνα
- Καινοτόμος μάθηση
- Ψηφιακή μάθηση
- Δικτύωση
- Ομαδική μάθηση
- Μάθηση μέσω συμβουλευτικής
- Υπαίθρια μάθηση
- Διαπολιτισμική μάθηση

Αυτή η λίστα δεν είναι ούτε πλήρης ούτε είναι γενικά αποδεκτή. Δεν υπάρχει ακόμη μια συμφωνημένη συστηματική για τρόπους αυτόνομης μάθησης στις επιχειρήσεις.

Οι εργασίες σας είναι:

1. Μεταβείτε στη λίστα και προσθέστε, εάν χάσατε κάτι, μια επιπλέον κατηγορία/κατηγορίες.
2. Περιγράψτε συνοπτικά δύο παραδείγματα για τουλάχιστον 3 από τις κατηγορίες, η μία πρέπει να είναι «μάθηση μέσω συμβουλευτικής».

3. Αντικατοπτρίστε τη δική σας μαθησιακή εμπειρία. Περιγράψτε λεπτομερώς μια κατάσταση κατά την οποία η αυτόνομη μάθηση ήταν ιδιαίτερα παραγωγική.
4. Εκτιμήστε τα οφέλη αυτών των παραδειγμάτων αυτόνομης μάθησης: για εσάς προσωπικά, για τους συναδέλφους σας, για την εταιρεία σας, για άλλους ενδιαφερόμενους φορείς.
5. Υπήρξαν αυτά τα οφέλη βιώσιμα; Είχαν περαιτέρω αποτελέσματα;

Απαντήστε επιπλέον στην ερώτηση:

- Τι αντίκτυπο έχει η αυτόνομη μάθηση στις απαραίτητες ικανότητες των εκπαιδευτών εντός της εταιρείας;

Παρουσιάστε τα ευρήματά σας σε μια σύντομη προφορική έκθεση, σε ένα flipchart, ως ppt ή ό,τι άλλο θέλετε.



Εάν έχετε ακόμα χρόνο και κίνητρο, μπορείτε να συζητήσετε την ακόλουθη περίπτωση.

Διαβάστε τα υλικά:

- Συστήματα αξιών ειδικά για τη γενιά (2.1.3m)
- Ανάπτυξη προσωπικού με γνώμονα τον κύκλο ζωής (2.1.4m).

Η άσκηση σας:

Στο ινστιτούτο/την εταιρεία, όπου εργάζεστε, θα είστε υπεύθυνος για έναν φοιτητή που έρχεται για πρακτική άσκηση 4 εβδομάδων. Ο μαθητής γεννήθηκε το έτος 2004. Ο νεαρός είναι ακόμα στο σχολείο και ενδιαφέρεται για ένα επάγγελμα που ασχολείται με τους ανθρώπους.

Τι σχεδιάζετε για τις 4 εβδομάδες για να δώσετε στον μαθητή την ευκαιρία να περάσει μια γόνιμη πρακτική άσκηση, με πολύ ενδιαφέρουσα μαθησιακή εμπειρία;

Παρουσιάστε όλα τα ευρήματά σας σε μια σύντομη προφορική αναφορά, σε ένα flipchart, ως ppt ή ό,τι άλλο σας αρέσει.

Ενημερωτικό Δελτίο 2.1.2f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΠΙΤΙ

- Joseph W.M. Kessels (2001): Learning in organisations: a corporate curriculum for the knowledge economy. *Futures* 33, 497-506 (2.1.5m)
- 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.

Για κάθε άρθρο βρίσκετε μερικές κατευθυντήριες ερωτήσεις που θα σας βοηθήσουν να εστιάσετε την ανάγνωσή σας σε συγκεκριμένα σημεία.

Μπορείτε να απαντήσετε σε αυτές τις ερωτήσεις μόνοι ή σε ομάδες με έως και 3 μαθητές. Οι απαντήσεις σας μπορεί να γραφτούν ως έγγραφο word ή ως ppt (αν έχει νόημα οπτικοποιημένο) ή ηχογραφημένο ήχο.

Joseph W.M. Kessels (2001): Learning in organisations: a corporate curriculum for the knowledge economy. *Futures* 33, 497-506. (2.1.6m)

Αφού διαβάσετε το άρθρο, απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

1. Ποιοι είναι οι δείκτες μιας οικονομίας της γνώσης;
2. Τι σημαίνει «παραγωγικότητα γνώσης» ενός οργανισμού; Γιατί είναι απαραίτητο;
3. Ποιες είναι οι συνέπειες της δήλωσης: Το ανθρώπινο δυναμικό είναι οι φορείς της γνώσης;
4. Υποστηρίξτε: «Οι διεργασίες μάθησης που λαμβάνουν χώρα στον χώρο εργασίας και γύρω από αυτόν είναι πιο ισχυρές από τις διαδικασίες μάθησης που ενσωματώνονται σε επίσημο περιβάλλον κατάρτισης».
5. Βρείτε παραδείγματα (παρμένα από τη δική σας εμπειρία) για γόνιμη μάθηση στο εργασιακό περιβάλλον.
6. Ποιες ικανότητες απαιτούνται σε μια οικονομία της γνώσης;
7. Τι πιστεύετε για τη δημιουργία μιας νέας τάξης στην οικονομία της γνώσης;

Jill E. Ellingson/Raymond A. Noe (editors) (2017): *Autonomous Learning in the Workplace*. Routledge, 1-11. (2.1.5m)

Αφού διαβάσετε το άρθρο, απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

1. Τι σημαίνει «αυτόνομη μάθηση»;
2. Ποια είναι ακόμα ανοιχτά ερευνητικά ερωτήματα σχετικά με την αυτόνομη μάθηση;
3. Ποια είναι τα χαρακτηριστικά της αυτόνομης μάθησης; Μπορεί - και αν «ναι» - πώς μπορεί να προωθήσει βιώσιμα αποτελέσματα μάθησης;
4. Τι εκτιμούν σήμερα οι εργαζόμενοι ως σημαντικό για τη μάθηση και την εργασία;
5. Γιατί είναι σημαντική η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού για τις επιχειρήσεις;
6. Πώς διευκολύνεται η αυτόνομη μάθηση από την τεχνολογία;
7. Ποιες είναι οι δικές σας εμπειρίες από την αυτόνομη μάθηση; Τι θα περιγράφατε ως οφέλη;

Από τη σελίδα 6 έως 9 θα βρείτε μια επισκόπηση των άρθρων που περιλαμβάνονται στην ανθολογία που επιμελήθηκαν οι Ellingson και Noe. Δεν είστε υποχρεωμένοι να το διαβάσετε αυτό, αλλά αν το κάνετε θα έχετε μια εντύπωση για το ευρύ φάσμα θεμάτων που αφορούν την αυτόνομη μάθηση.

Ενημερωτικό Δελτίο 2.1.1ef

ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 2.1

ΟΔΗΓΙΕΣ

Βρίσκετε 10 ερωτήσεις που σχετίζονται με τα θέματα της Ενότητας 2 της συνεδρίας 1. Ποια εκτιμάτε ως τη σωστή απάντηση;

1. Ποιος είναι ο τίτλος του διάσημου βιβλίου του Peter Senge;
 - a. Η πέμπτη διάσταση
 - b. Η πέμπτη πειθαρχία
 - c. Η πέμπτη κατεύθυνση

2. Ποιο είναι το κυρίαρχο μήνυμα του Peter Senge;
 - a. Συστημική σκέψη
 - b. Κοινό όραμα
 - c. Ομαδική μάθηση

3. Τι χαρακτηρίζει έναν «οργανισμό που μαθαίνει»;
 - a. Μια πλούσια προσφορά μαθημάτων εκμάθησης
 - b. Ανοιχτόμυαλοι συμμετέχοντες στη μάθηση
 - c. Όπου οι άνθρωποι μαθαίνουν συνεχώς πώς να μαθαίνουν μαζί

4. Τι είναι απαραίτητο για την ομαδική μάθηση;
 - a. Διάλογος και συζήτηση
 - b. Μια ομοιογενής ομάδα
 - c. Εκτίμηση μεταξύ των μελών της ομάδας

5. Πότε χρονολογείται η γενιά Z;
 - a. Μεταξύ 1966 και 1980
 - b. Μεταξύ 1981 και 1995
 - c. Μετά το 1995

6. Ποια γενιά ονομάζεται «γενιά-εγώ»;
 - a. Η γενιά X
 - b. Η γενιά Y
 - c. Η γενιά Z

7. Με ποια κρίσιμα επιχειρήματα σε σχέση με τον χαρακτηρισμό της γενιάς θα συμφωνούσατε;
 - a. Ψηλή διακύμανση μέσα σε μία γενιά
 - b. Ασταθή ευρήματα
 - c. Όλα τα παραπάνω

8. Ποια οφέλη αξιολογείτε που προκύπτουν από την τυποποίηση της γενιάς;
 - a. Αποκτώντας μια ξεκάθαρη εικόνα για τις αξίες μιας γενιάς
 - b. Έχοντας κατευθυντήριες γραμμές πώς να αντιμετωπίζετε μια συγκεκριμένη γενιά
 - c. Συνειδητοποίηση ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ των γενεών που πρέπει να ληφθούν υπόψη

9. Ποια φάση του επαγγελματικού κύκλου ζωής είναι καθοριστική για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας;
 - a. Εισαγωγή στην επιχείρηση
 - b. Φάση ανάπτυξης
 - c. Φάση ωρίμανσης

10. Ποιες φάσεις θα πρέπει να υποστηριχθούν από τη συνεργασία της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης με εξωτερικούς επαγγελματίες συμβούλους σταδιοδρομίας;
 - a. Εισαγωγή και ανάπτυξη
 - b. Ωριμότητα και κορεσμός
 - c. Όλες οι παραπάνω φάσεις

Ενημερωτικό Δελτίο 2.1.2ef

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΦΟΡΜΑ 2.1

ΟΔΗΓΙΕΣ

Μπορείτε να αναλάβετε τον μαθησιακό προβληματισμό μόνοι σας, με έναν συνεργάτη ή με μια ομάδα έως 4 συμμαθητών.

Ως προετοιμασία, συνιστάται να ξεκινήσετε τον προβληματισμό σε κάθε περίπτωση και μόνο. Στη συνέχεια, μπορείτε να επικοινωνήσετε με έναν συνεργάτη ή κάποιους συναδέλφους για να ανταλλάξετε τα προσωπικά σας πορίσματα σε μια συζήτηση.

Οι παρακάτω ερωτήσεις μπορεί να καθοδηγήσουν τον προβληματισμό σας. Αλλά μπορεί να βρείτε περαιτέρω ερωτήσεις για να εξετάσετε.

1. Τι έμαθα από αυτή τη συνεδρία;
2. Τι ήταν καινούργιο για μένα, μου κέντρισε το ενδιαφέρον, με ενέπνευσε;
3. Τι θα ήθελα να εξερευνήσω περαιτέρω;
4. Τι θα μπορούσα να φανταστώ να βάλω στην επαγγελματική μου άσκηση;

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

**Καινοτόμες ιδέες και ανάπτυξη για
επαγγελματική σταδιοδρομία/HRM στην
εταιρεία**

*Μαθησιακή Συνεδρία 2
Δέσμευση στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*

ΕΝΟΤΗΤΑ 2 – Μαθησιακή Συνεδρία 2

1) Εισαγωγή

Για να συνεχιστεί η εξέταση της καινοτόμου εξέλιξης στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) και την επαγγελματική σταδιοδρομία που έχουν προκαλέσει αλλαγή στην κατανόηση της ηγεσίας στις επιχειρήσεις και στον ρόλο των εργαζομένων, η Εκπαιδευτική Συνεδρία 2 θα επικεντρωθεί στην αποδοχή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ). Όλο και περισσότερες επιχειρήσεις αναγνωρίζουν τη σημαντική και αλληλεξαρτώμενη θέση τους στην κοινωνία και αναλαμβάνουν την κοινωνική ευθύνη. Αποδέχονται την ένταξη ευάλωτων ατόμων ως καθήκον τους. Αυτό απαιτεί και πάλι εξατομικευμένη εργασία προσωπικού.

2) Στόχοι

Θα είστε σε θέση να εξηγήσετε την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως οδηγό στην κοινωνία μας, να προσδιορίσετε τον ρόλο των επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού για την ΕΚΕ και να περιγράψετε παραδείγματα επιτυχημένων δραστηριοτήτων κοινωνικής ευθύνης.

3) Λίστα Υλικών

Εάν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στη *συνεδρία μάθησης 2*, προτείνουμε τα ακόλουθα **υλικά**:

- 2.2.1m material – Introduction to CSR
- 2.2.2m material – Definition of CSR and conceptual framework
- 2.2.3m material – Motivation for CSR
- 2.2.4m material – Role of HRM in CSR
- 2.2.5m material – Global and EU principles and guidelines for CSR
- 2.2.6m material – The world best CSR examples
- 2.2.7m – List of relevant literature

Μπορείτε επίσης να βρείτε χρήσιμο το power point όπου εισάγεται η Εκμάθηση 2, δίνονται ορισμός, εννοιολογικό πλαίσιο, κίνητρα ΕΚΕ και περιγράφεται ο ρόλος του HRM στην ΕΚΕ (2.2.1p).

Ο πίνακας συνοψίζει τις κύριες πληροφορίες σχετικά με κάθε φύλλο πληροφοριών.

Τίτλος Ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά αναφοράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ)	2.2.1f	2.2.1m	44	Συζητώντας την προκατάληψη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) και τα κίνητρα των επιχειρήσεων να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες κοινωνικής ευθύνης	Έκφραση της αντίληψης για τους στόχους της συνεδρίας και ανταλλαγή απόψεων και προηγούμενων γνώσεων για το τι είναι η ΕΚΕ
Εργασία για ομαδική εργασία: διεθνή παραδείγματα ΕΚΕ	2.2.2f	2.2.6m	45	Αναλύοντας σε βάθος χαρακτηριστικά, κίνητρα, αντίκτυπο ενός από τα δύο παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών.	Απόκτηση ευαισθητοποίησης για το πώς μπορεί να εφαρμοστεί η ΕΚΕ.
ΕΚΕ στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις – Προσωπική εμπειρία και κριτικός προβληματισμός	2.2.3f	2.2.2m 2.2.3m 2.2.4m 2.2.5m	46	Συλλογή επιπλέον παραδειγμάτων που βιώνουν οι μαθητές. Συζήτηση για τους λόγους, τις προσδοκίες, τις αξίες για την ανάληψη κοινωνικής ευθύνης στις εταιρείες	Αναστοχασμός σχετικά με τους λόγους/τα κίνητρα που ωθούν τις εταιρείες να συμμετέχουν σε δραστηριότητες κοινωνικής ευθύνης
Περιγραφή της εργασίας για το σπίτι	2.2.4f	2.2.7m	47	Συζητώντας μια δήλωση σχετικά με την ΕΚΕ	Επίγνωση της αποκτηθείσας γνώσης και έκφραση απόψεων
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 2.2	2.2.1ef	-	48	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης
Αναστοχαστική φόρμα 2.2	2.2.2ef	-	50	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου

Ενημερωτικό Δελτίο 2.2.1f

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ (ΕΚΕ)

Στην 1η συνεδρία, η σημασία των δραστηριοτήτων ΕΚΕ των επιχειρήσεων και ο αντίκτυπός της στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού έχουν ήδη επιλεγθεί ως κεντρικό θέμα.

Το παρακάτω γράφημα περιέχει μερικές από τις σχετικές **λέξεις-κλειδιά**:



Συζητήστε με λίγους συνομηλίκους γύρω σας για την κατανόησή σας για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ).

Ποια είναι η στάση σας απέναντι στην ΕΚΕ; Αναφέρετε μερικούς λόγους.

Ενημερωτικό Δελτίο 2.2.2f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΔΙΕΘΝΗ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΚΕ

Για αυτήν την άσκηση, δημιουργήστε ομάδες των 3 έως 6 μαθητών.

Παρακαλούμε, διαβάστε το έγγραφο Οι πιο αξιόπιστες εταιρείες στον κόσμο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (2,2,6m) και στη συνέχεια συζητήστε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

1. Ποιο από τα τρία παραδείγματα που παρουσιάζονται θέλουμε να επιλέξουμε; Γιατί επιλέξαμε αυτό το παράδειγμα;
2. Ποιες από τις δραστηριότητες βρίσκουμε: πιο εκπληκτικές; ελκυστικός? βιώσιμος?
3. Ποια μπορεί να ήταν τα κίνητρα για την εταιρεία να συμμετάσχει στις δραστηριότητες ΕΚΕ;
4. Ποιος μπορεί να είναι ο αντίκτυπος της δέσμευσης ΕΚΕ της εταιρείας: Στο κοινό; Στη διαχείριση; Στους υπαλλήλους;
5. Πώς αξιολογείτε συνολικά τις δραστηριότητες ΕΚΕ της εταιρείας;

Παρουσιάστε τα αποτελέσματα της συζήτησης σε γραπτή μορφή (flipchart, ppt) ή προφορική ως αναφορά, ηχογράφηση ή εγγραφή βίντεο.

Ενημερωτικό Δελτίο 2.2.3f

ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΚΕ ΣΤΙΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ

Για αυτήν την άσκηση μπορεί να συναντηθείτε στις ίδιες ομάδες όπως στην προηγούμενη άσκηση, αλλά μπορεί να είναι πιο κίνητρο εάν δημιουργήσετε νέες ομάδες.

Η δέσμευση για την Κοινωνική Ευθύνη δεν βρίσκεται μόνο στις μεγάλες εταιρείες αλλά και στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Δύο παραδείγματα πραγματικής ζωής θα το καταδείξουν. Αυτά τα παραδείγματα προέρχονται από αιτήσεις για το Fit for μελλοντικό βραβείο του Υπουργείου Οικονομικών στην Αυστρία.

1. Πρώτο παράδειγμα: Ένταξη

Αυτή είναι η ιστορία μιας Αυστριακής μικρομεσαίας επιχείρησης, η οποία κάθε χρόνο θέλει να δώσει σε έναν μειονεκτούντα νέο την ευκαιρία να ξεκινήσει μια εκπαίδευση μαθητείας. Επικοινωνούν με την Κοινωνική Υπηρεσία «Jugend am Werk» για πρόσληψη. Προσφέρουν στον υποψήφιο εργασίας ειδική μαθητεία με παρατεταμένη εκπαίδευση.

Ο ιδιοκτήτης της εταιρείας δηλώνει ότι η ένταξη του ανάπηρου νεαρού αγοριού ή κοριτσιού αλλάζει το ομαδικό κλίμα στην εταιρεία, με τους συναδέλφους να είναι πιο ευγενικοί.

2. Δεύτερο παράδειγμα: Διάλογος μεταξύ γενεών

Αυτή είναι η ιστορία μιας Αυστριακής μικρομεσαίας επιχείρησης που βρίσκεται στη γειτονιά ενός οίκου ευγηρίας για ηλικιωμένους. Η εταιρεία θέλει να οικοδομήσει καλές σχέσεις με τους κατοίκους αυτού του σπιτιού και επιπλέον να δώσει στους νέους υπαλλήλους της την ευκαιρία να έρθουν σε επαφή με άτομα με μεγάλη εμπειρία ζωής. Κανονίζουν επισκέψεις των μαθητευομένων τους σε κατοίκους του οίκου ευγηρίας. Μικροί και μεγάλοι μαζεύονται για συνομιλίες και ανταλλάσσουν τις εμπειρίες και τις απόψεις τους.

Μερικοί νέοι δεσμεύτηκαν ότι ήταν λίγο ντροπαλοί στην αρχή των συναντήσεων, αλλά στη συνέχεια επωφελήθηκαν από τις ιστορίες της παλαιότερης γενιάς.

Συλλέξτε περισσότερα παραδείγματα από τη δική σας εμπειρία!

Συζητήστε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

1. Ποια συμπεράσματα βγάξετε από τις διαφορές των λόγων, των προσδοκιών και των αξιών των εταιρειών που ασχολούνται με την ΕΚΕ;
2. Συζητήστε τα υπέρ και τα κατά από την ηθική άποψη των δραστηριοτήτων ΕΚΕ

Παρουσιάστε τα αποτελέσματα σε μια σύντομη ολομέλεια μετά από αυτήν την ομαδική εργασία.

Ενημερωτικό Δελτίο 2.2.4f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΠΙΤΙ

Συναντηθείτε σε ομάδες των 3 έως 6 ατόμων.

Συζητήστε τη 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 σχετικός για την υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων.» (Διακρατική σύνθεση της ανασκόπησης της βιβλιογραφίας, των μέσων και των πόρων, που εκτελείται από τη διεθνή κοινοπραξία Connect! - IO1 σελ. 7)
- Συνοψίστε τα ευρήματά σας σε ένα flipchart ή μια διαφάνεια ppt

Οι ακόλουθες ερωτήσεις μπορεί να δομήσουν τη συζήτησή σας:

1. Γιατί η ΕΚΕ είναι στρατηγικός πόρος για τις επιχειρήσεις; Καταγράψτε τα επιχειρήματα.
2. Με ποιον τρόπο η ΕΚΕ στοχεύει στη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων; Περιγράψτε παραδείγματα.
3. Γιατί και οι δύο πτυχές μπορεί να είναι σημαντικές για την υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων;

Γράψτε ως ομαδική εργασία ένα σύντομο άρθρο ή συνοψίστε τα συμπεράσματά σας σε μια παρουσίαση ppt ή ως εγγραφή ήχου ή βίντεο.

Ενημερωτικό Δελτίο 2.2.1ef

ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 2.2

ΟΔΗΓΙΕΣ

Βρίσκετε 10 ερωτήσεις που σχετίζονται με τα θέματα της ενότητας 2 της συνεδρίας 2. Ποια εκτιμάτε ως τη σωστή απάντηση;

1. «Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη περιλαμβάνει τις οικονομικές, νομικές, ηθικές και διακριτικές (φιλανθρωπικές) προσδοκίες που έχει η κοινωνία από τους οργανισμούς σε μια δεδομένη χρονική στιγμή» (Carroll, 2016, σελ. 21).
Η οποία προσδοκία μπορεί να περιγραφεί ως εξής: «Κάνε αυτό που είναι δίκαιο και δίκαιο. Αποφύγετε το κακό»;
 - a. Νομικές ευθύνες
 - b. Ηθικές ευθύνες
 - c. Φιλανθρωπικές ευθύνες
2. Ποιος ρόλος του HRM στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) χαρακτηρίζεται από το «Βοηθά στην αύξηση της συνεισφοράς των εργαζομένων στην ΕΚΕ»;
 - a. Αλλαγή αντιπροσώπου
 - b. Στρατηγικός εταίρος
 - c. Employee champion
3. Μπορεί να διακρίνονται εγγενή και εξωγενή κίνητρα για την ΕΚΕ.
Σε ποια ομάδα ανήκουν τα ακόλουθα: «να προσελκύσουν ταλέντα, να αυξήσουν τη δέσμευση των εργαζομένων, τα κίνητρα και την ικανοποίηση και να μειώσουν τη διατήρηση των εργαζομένων» (Wickert & Risi, 2019);
 - a. Εσωτερικά κίνητρα
 - b. Εξωτερικά κίνητρα
 - c. Δεν είναι δυνατόν να απαντηθεί
4. Ποιες από τις παρακάτω προτάσεις είναι αληθείς σχετικά με τη σχέση μεταξύ ΕΚΕ και κέρδους της επιχείρησης;
 - a. Οι δραστηριότητες ΕΚΕ αυξάνουν τα κέρδη της επιχείρησης.
 - b. Οι δραστηριότητες ΕΚΕ δεν έχουν καμία επίδραση στα κέρδη της επιχείρησης
 - c. Δεν υπάρχουν αρκετές έρευνες και εμπειρικά στοιχεία για τη φύση της σχέσης.

5. Οι δραστηριότητες ΕΚΕ μιας εταιρείας έχουν αντίκτυπο στο branding του εργοδότη;
 - a. Αν συμπίπτουν με το σύστημα αξιών των υποψηφίων θέσεων εργασίας
 - b. Αν τα μέτρα γίνονται σεβαστά στην κοινωνία
 - c. Και τα δύο παίζουν ρόλο

6. Εάν οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις συμμετέχουν σε δραστηριότητες ΕΚΕ, κυριαρχούν τα εγγενή κίνητρα;
 - a. Κυρίως ναι
 - b. Μάλλον όχι
 - c. Λείπει ακόμη σχετική έρευνα

7. Ποια εταιρεία ηγείται της λίστας Forbes (2019) για τις πιο αξιόπιστες εταιρείες στον κόσμο για την εταιρική κοινωνική ευθύνη;
 - a. Η εταιρεία Walt Disney
 - b. Ομάδα LEGO
 - c. Microsoft

8. Ποιο από τα ακόλουθα έγγραφα είναι το έγγραφο θέσης πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ΕΚΕ;
 - a. Αρχές του Παγκόσμιου Συμφώνου
 - b. Οδηγίες για την Κοινωνική Ευθύνη
 - c. Πράσινη Βίβλος

9. Σύμφωνα με το Carroll's Pyramid of CSR, ποια είναι η πιο βασική ευθύνη μιας εταιρείας;
 - a. Φιλανθρωπική
 - b. Νομική
 - c. Οικονομική

10. Σύμφωνα με το «Μοντέλο εταιρικής σχέσης στρατηγικής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (HRM)» που αναπτύχθηκε από τον Jamali και τους συναδέλφους του, ποια θα ήταν η συνεισφορά του προσωπικού HRM στους τομείς ΕΚΕ ως «διοικητικός εμπειρογνώμονας»;
 - a. Για να βοηθήσει στον καθορισμό και την εκτέλεση της ΕΚΕ
 - b. Για να βοηθήσει στη δημιουργία αλλαγής ΕΚΕ
 - c. Για να βοηθήσει στην αποτελεσματική υλοποίηση της ΕΚΕ

Ενημερωτικό Δελτίο 2.2.2ef

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΦΟΡΜΑ 2.2

ΟΔΗΓΙΕΣ

Μπορείτε να αναλάβετε τον μαθησιακό προβληματισμό μόνοι σας, με έναν συνεργάτη ή με μια ομάδα έως 4 συμμαθητών.

Ως προετοιμασία, συνιστάται να ξεκινήσετε τον προβληματισμό- αναστοχασμό. Στη συνέχεια, μπορείτε να επικοινωνήσετε με έναν συνεργάτη ή κάποιους συναδέλφους για να ανταλλάξετε τα προσωπικά σας πορίσματα σε μια συζήτηση.

Οι παρακάτω ερωτήσεις μπορεί να καθοδηγήσουν τον προβληματισμό σας. Αλλά μπορεί να βρείτε περαιτέρω ερωτήσεις για να εξετάσετε.

1. Τι έμαθα από αυτή τη συνεδρία;
2. Τι ήταν καινούργιο για μένα, μου κέντρισε το ενδιαφέρον, με ενέπνευσε;
3. Τι θα ήθελα να εξερευνήσω περαιτέρω;
4. Τι θα μπορούσα να φανταστώ να βάλω στην επαγγελματική μου άσκηση;

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

**Καινοτόμες ιδέες και ανάπτυξη για
επαγγελματική σταδιοδρομία/HRM στην
εταιρεία**

Μαθησιακή συνεδρία 3

Επωφεληθείτε από τη Δικτύωση και τη Συνεργασία

ΕΝΟΤΗΤΑ 2 – Μαθησιακή Συνεδρία 3

1) Εισαγωγή

Η συνεργασία και η δικτύωση είναι πρόσφατες τάσεις στη διοίκηση επιχειρήσεων. Δικτύωση σημαίνει δημιουργία και διατήρηση προσωπικών και επιχειρηματικών επαφών. Στόχος είναι η δημιουργία ενός κοινωνικού δικτύου προσώπων που έχουν σχέση μεταξύ τους και αλληλοϋποστηρίζονται. Η Sonja Raddatz (2001) εισήγαγε τον όρο «Διαχείριση Σχέσεων» (σχεσιακή διαχείριση) για αυτήν την εξέλιξη. Η ανάπτυξη της ψηφιακής τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών αποτέλεσε ώθηση για δικτύωση και συνεργασία. Κατά συνέπεια, η παραγωγή και οι επιχειρηματικές διαδικασίες έχουν συμψηφιστεί. Η ανάπτυξη είναι γνωστή ως "Industry 4.0".

Στη Μαθησιακή Συνεδρία 3 η εστίαση είναι στην ανακάλυψη καλών πρακτικών δικτύωσης και συνεργασίας στα σημεία τομής μεταξύ HRM και CGC.

2) Στόχοι

Θα μπορείτε να περιγράψετε τις βέλτιστες πρακτικές στη δικτύωση και τη συνεργασία μεταξύ της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στις επιχειρήσεις (HRM) και του Επαγγελματικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής (CGC).

3) Λίστα Υλικών

Εάν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στη *Μαθησιακή Συνεδρία 3*, προτείνουμε τα ακόλουθα **υλικά**:

- 2.3.1m material – Introduction to the session benefiting from networking and cooperation
- 2.3.2m material – Exploration of the intersections between HRM and CGC
- 2.3.3m material – Regional education and counselling networks
- 2.3.4m material – Guidelines for enterprises to design of a fruitful cooperation network
- 2.3.5m – List of relevant literature

Μπορείτε να βρείτε χρήσιμο και το **power point** όπου τα αποτελέσματα της συλλογής δεδομένων από το Connect! Παρουσιάζονται κοινοπραξία (2.3.1p) και περιφερειακό δίκτυο εκπαίδευσης και συμβουλευτικής (2.3.2p).

Ο πίνακας συνοψίζει τις κύριες πληροφορίες σχετικά με κάθε ενημερωτικό δελτίο.

Τίτλος Ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά Αναφοράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Ομαδική άσκηση: αξιολόγηση παραδειγμάτων πρακτικής για τη συνεργασία μεταξύ HRM και CGC	2.3.1f	2.3.2m 2.3.3m	54	Αξιολόγηση παραδειγμάτων συνεργασίας μεταξύ HRM και CGC	Διερεύνηση παραδειγμάτων γόνιμης συνεργασίας μεταξύ HRM και CGC
Ομαδική άσκηση: αξιολόγηση των κατευθυντήριων γραμμών για τις επιχειρήσεις για το σχεδιασμό ενός δικτύου συνεργασίας για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας με βάση την εταιρεία	2.3.2f	2.3.4m	56	Διεξαγωγή ανάλυσης SWOT των κατευθυντήριων γραμμών για τις επιχειρήσεις για το σχεδιασμό ενός δικτύου συνεργασίας για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας με βάση την εταιρεία	Αξιολόγηση κατευθυντήριων γραμμών για τις επιχειρήσεις για το σχεδιασμό ενός δικτύου συνεργασίας για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας με βάση την εταιρεία
Εργασία για το σπίτι	2.3.3f	2.3.5m	57	Διεξαγωγή συνέντευξης σχετικά με τα δίκτυα συνεργασίας στην εταιρεία σε συγκεκριμένους τομείς του επαγγελματικού κύκλου ζωής	Διερεύνηση των δικτύων συνεργασίας στην εταιρεία του επιλεγμένου υπεύθυνου ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 2.3	2.3.1ef	-	58	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης
Αναστοχαστική φόρμα 2.3	2.3.2ef	-	60	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου

Ενημερωτικό Δελτίο 2.3.1f

ΟΜΑΔΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ:

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ HRM ΚΑΙ CGC

Συναντηθείτε σε ομάδες των 3 έως 6 ατόμων. Επιλέξτε μία από τις ακόλουθες αναφορές πρακτικής. Όλα αντιπροσωπεύουν παραδείγματα «πραγματικής ζωής». Λαμβάνονται από τις εκθέσεις αυτοαξιολόγησης της επιχείρησης, που υποβάλλουν αίτηση για το Αυστριακό Κρατικό Βραβείο «Fit for Future» 2019 (<https://www.bmdw.gv.at/Ministerium/Staatspreise/Beste-Lehrbetriebe.html>).

Οι εκθέσεις πρακτικής απαριθμούν μέτρα ορθής πρακτικής σε διάφορους τομείς του Επαγγελματικού Κύκλου Ζωής. Λάβετε μια επισκόπηση και, στη συνέχεια, αποφασίστε στην ομάδα σας ποια από τα μέτρα θα θέλατε να συζητήσετε σε βάθος (επιλέξτε 2 ή 3). Οι παρακάτω ερωτήσεις μπορεί να καθοδηγήσουν τη συζήτησή σας:

- Τι σας τράβηξε από το συγκεκριμένο μέτρο;
- Ποιοι εταίροι εξωτερικής συνεργασίας εμπλέκονται; Ποια είναι η τεχνογνωσία του/των συνεργάτη/ών;
- Ποιοι είναι οι δικαιούχοι της συνεργασίας;
- Ποια υπεραξία φέρνει η συνεργασία;

Συνοψίστε τα ευρήματα της ομάδας σας σε ένα flipchart ή μια διαφάνεια ppt.

1. Έκθεση Πρακτικής «Ένταξη νέων εργαζομένων»

Το πρώτο βήμα είναι η πρόσληψη νέων υπαλλήλων. Είναι μια ιδιαίτερη πρόκληση η εύρεση ταλαντούχων ειδικευμένων εργαζομένων. Συνήθως, ξεκινούν μια δέσμευση μαθητείας αμέσως μετά την αποχώρησή τους από το υποχρεωτικό σχολείο.

Τι αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις για να είναι επιτυχείς στη διαδικασία πρόσληψης;

Τα ακόλουθα μέτρα έχουν αναφερθεί από τις επιχειρήσεις:

- Οι επιχειρήσεις παρέχουν επαγγελματικό προσανατολισμό συνεργαζόμενοι με περιφερειακά σχολεία, ειδικά με τους εκπαιδευτικούς που είναι υπεύθυνοι για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας. Προσφέρουν παρουσιάσεις σχετικών επαγγελμάτων στα σχολεία, καλώντας τάξεις να επισκεφθούν την επιχείρησή τους, οργανώνουν πρακτική άσκηση σε συνδυασμό με αξιολόγηση ενδιαφερόντων και ταλέντων.

- Χρησιμοποιούν την υποστήριξη ινστιτούτων του Εμπορικού Επιμελητηρίου, προσφέροντας δοκιμαστικό υλικό για εσωτερικό έλεγχο ταλέντων σε επιχειρήσεις ή δίνοντας τη δυνατότητα να υποβληθούν σε τεστ στα Συμβουλευτικά τους Κέντρα Σταδιοδρομίας.
- Ανακοινώνουν τις κενές θέσεις τους σε φορέα της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης που χειρίζεται τις τοποθετήσεις, παρέχοντας επίσης συμβουλευτική και τεστ.
- Επιχειρήσεις πρόθυμες να δώσουν ευκαιρία σε άτομα με ειδικές ανάγκες, ανακοινώνουν την κενή θέση σε ιδρύματα κοινωνικής πρόνοιας της περιοχής τους που υποστηρίζουν την τοποθέτηση των πελατών τους.

Μετά τη διαδικασία πρόσληψης, οι επιχειρήσεις δίνουν συμβάσεις εργασίας στα επιλεγμένα άτομα.

- Οι πρώτες εργάσιμες εβδομάδες επικεντρώνονται στην ενσωμάτωση των νέων εργαζομένων: εξοικείωση με την επιχείρηση και με σχετικά διευθυντικά στελέχη και συναδέλφους, εκμάθηση γνώσης του συγκεκριμένου τομέα καθκόντων και ευθύνης τους, ανάληψη μιας πρώτης συγκεκριμένης εργασίας. Υποστηρίζονται από έναν μέντορα και συχνά επίσης από έναν φίλο που παρέχει συμβουλευτική συνομηλίκων.
- Η ομαδική εκπαίδευση προσφέρεται από εξωτερικές ομάδες εκπαιδευτών – συχνά ως προπόνηση σε εξωτερικούς χώρους.

2. Έκθεση πρακτικής άσκησης «Εργασία σταδιοδρομίας με βάση την εταιρεία»

Λόγω της έλλειψης ανθρώπινου δυναμικού, είναι σημαντικό για τις επιχειρήσεις να δεσμεύουν μακροπρόθεσμα δεσμευμένους υπαλλήλους με την εταιρεία τους. Αυτός είναι ένας από τους κύριους λόγους για τους οποίους οι επιχειρήσεις ασχολούνται με επαγγελματική σταδιοδρομία που βασίζεται στην εταιρεία. Θέλουν να βελτιώσουν το branding του εργοδότη τους.

Τα σχετικά μέτρα ξεκινούν από την αρχή μιας απασχόλησης:

- Οι επιχειρήσεις υποστηρίζουν τις διαδικασίες μάθησης των εργαζομένων τους δίνοντάς τους απαιτητικές εργασίες και υποστηρίζοντάς τους με εσωτερική συμβουλευτική συνομηλίκων αλλά και με συγκεκριμένες εξωτερικές προσφορές εκπαίδευσης (φέρνοντας έτσι τη γνώση στην εταιρεία).
- Διεγείρουν την ανάπτυξη ικανοτήτων αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων τους. Οι αρχηγοί ομάδων εκπαιδεύονται από εξωτερικούς ειδικούς στις μεθόδους προπόνησης. (Υπάρχουν πολλαπλά προγράμματα που προσφέρουν δίπλωμα καθοδήγησης ηγεσίας.)
- Για να συγκρίνουν τις επιδόσεις τους με τους συνομηλίκους τους, οι επιχειρήσεις ενθαρρύνουν τους νέους εκπαιδευόμενους/μαθητευόμενους να συμμετάσχουν σε εθνικούς και διεθνείς επαγγελματικούς διαγωνισμούς.

- Για να μπορούν οι (νέοι) εργαζόμενοι να έχουν μια επισκόπηση (για αυτούς) σχετικών τομείς εργασίας στην εταιρεία, οι επιχειρήσεις προσφέρουν εναλλαγή θέσεων εργασίας. Κάθε σταθμός εργασίας ολοκληρώνεται με αυτοαξιολόγηση και μια συζήτηση αξιολόγησης μεταξύ του επικεφαλής του τμήματος και του υπαλλήλου που ανακαλύπτει ειδικά ενδιαφέροντα για περαιτέρω ανάπτυξη του υπαλλήλου. Εάν προσφέρονται χρήσιμες επιλογές εξωτερικής περαιτέρω εκπαίδευσης.
- Περιοδικά συζητείται η εξέλιξη της σταδιοδρομίας μεταξύ του ηγέτη και του εργαζομένου. Κάθε τρόπος σταδιοδρομίας (π.χ. (επαγγελματική εξειδίκευση, ηγεσία, ακαδημαϊκά προσόντα) παρέχει διαφορετικά εκπαιδευτικά προγράμματα, τα οποία προσφέρονται από εξωτερικούς συνεργάτες.
- Για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι είναι ταλαντούχοι για μια συγκεκριμένη περαιτέρω ανάπτυξη, ορισμένες επιχειρήσεις κανονίζουν επαφή με ινστιτούτα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (στην εκπαίδευση ενηλίκων, επιμελητήρια, πανεπιστήμια κ.λπ.).

Ενημερωτικό Δελτίο 2.3.2f

ΟΜΑΔΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ:

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΟΔΗΓΙΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΔΙΚΤΥΟΥ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΒΑΣΗΣ ΣΕ ΕΤΑΙΡΙΕΣ

Διαβάστε το έγγραφο Κατευθυντήριες γραμμές για επιχειρήσεις που θέλουν να σχεδιάσουν ένα γόνιμο Δίκτυο Συνεργασίας για την ανάπτυξη προσωπικού στους διάφορους τομείς του επαγγελματικού κύκλου ζωής (2,3,4 εκ.)

Δημιουργήστε μια ομάδα 3 έως 6 ατόμων.

Κάντε μια ανάλυση SWOT της δεδομένης πρότασης:

- Ποια είναι τα δυνατά σημεία;
- Ποιες είναι οι αδυναμίες;
- Ποιες είναι οι ευκαιρίες;
- Ποιες είναι οι απειλές;

Συνοψίστε τα ευρήματά σας σε ένα flipchart, ή ως διαφάνειες ppt ή ως εγγραφή φωνής ή βίντεο.

Ενημερωτικό Δελτίο 2.3.3f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΠΙΤΙ

Εργασία για περαιτέρω διερεύνηση

Αυτό είναι ένα έργο που πρέπει να γίνει για την περαιτέρω διερεύνηση της γόνιμης συνεργασίας στο εργασιακό γουόκ της εταιρείας. Μπορείτε να το εκτελέσετε μόνοι ή με έναν συνεργάτη ή ως ομάδα έως 3 μαθητών:

- Επικοινωνήστε με ένα άτομο που είναι υπεύθυνο για την ανάπτυξη προσωπικού σε μια εμπορική επιχείρηση. Το μέγεθος και ο κλάδος της επιχείρησης δεν έχει σημασία.
- Ζητήστε από αυτόν τον υπεύθυνο επικοινωνίας μια συνέντευξη και συλλέξτε στοιχεία στα δίκτυα συνεργασίας στην εταιρεία σε σχέση με συγκεκριμένους τομείς του επαγγελματικού κύκλου ζωής.
- Αξιολογήστε τα ευρήματά σας.

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ως εργαλείο την παρουσιαζόμενη Οδηγία για να σχεδιάσετε ένα δίκτυο συνεργασίας επιχειρήσεων και εξωτερικών συνεργατών (2.3.4 m).

Στείλτε τα αποτελέσματά σας στον καθηγητή του πανεπιστημίου σας.

Ενημερωτικό Δελτίο 2.3.1ef

ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 2.3

ΟΔΗΓΙΕΣ

Βρίσκετε 10 ερωτήσεις που σχετίζονται με τα θέματα της ενότητας 2 της συνεδρίας 3. Ποια εκτιμάτε ως τη σωστή απάντηση;

1. Ποιος από τους παρακάτω ορισμούς χαρακτηρίζει με τον καλύτερο τρόπο τι σημαίνει «δικτύωση» στον επιχειρηματικό τομέα;
 - a. Οι άνθρωποι και οι επιχειρήσεις που έχουν σχέση μεταξύ τους υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον
 - b. Η δημιουργία και διατήρηση προσωπικών και επαγγελματικών επαφών
 - c. Να στοχεύει σε βιώσιμη συνεργασία
2. Ποια ήταν η ισχυρή ώθηση και προϋπόθεση για τη δικτύωση στον επιχειρηματικό τομέα;
 - a. Η ανάπτυξη της ψηφιακής τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών
 - b. Η οικονομική παγκοσμιοποίηση
 - c. “Industry 4.0”
3. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από το Connect! Project Consortium Οι επαγγελματίες CGC και οι επαγγελματίες HRM συμφωνούν γενικά για τους σημαντικούς ρόλους τους στους τομείς του επαγγελματικού κύκλου ζωής. Ποιος τομέας έχει αποτιμηθεί διαφορετικά;
 - a. Πρόσληψη
 - b. Ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων
 - c. Διαχείριση της αλλαγής
4. Στην προαναφερθείσα έρευνα, οι επαγγελματίες HRM και CGC έχουν αξιολογήσει τα οφέλη που αναμένουν από τη μεταξύ τους συνεργασία. Ποιο από τα ακόλουθα μέτρα εκτιμάται λιγότερο από τους επαγγελματίες του HRM;
 - a. Ανταλλαγή εμπειριών
 - b. Εκμάθηση για τις βέλτιστες πρακτικές
 - c. Παρακολούθηση κοινών σεμιναρίων/ εργαστηρίων/ εκπαιδεύσεων

5. Ποια είναι τα οφέλη των περιφερειακών δικτύων εκπαίδευσης και συμβουλευτικής;
 - a. Περιλαμβάνουν τις υπηρεσίες δια βίου μάθησης και δια βίου προσανατολισμού μιας περιοχής και τις καθιστούν ορατές
 - a. Είναι εύκολα διαθέσιμα στους πολίτες της περιοχής
 - b. Και τα δύο είναι αλήθεια

6. Ποια εξακολουθούν να υπάρχουν ελλείμματα των περιφερειακών δικτύων εκπαίδευσης και παροχής συμβουλών;
 - a. Κυριαρχούνται από κάποιους μεγάλους παίκτες
 - b. Δεν περιλαμβάνουν επαρκώς τις επιχειρήσεις της περιοχής
 - c. Υπάρχουν κάποια εμπόδια

7. Ποιος μπορεί να υποστηρίξει ένα περιφερειακό δίκτυο εκπαίδευσης και παροχής συμβουλών;
 - a. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
 - b. Οι πάροχοι δια βίου μάθησης και δια βίου προσανατολισμού μιας περιοχής
 - c. Ίσως και τα δύο

8. Τι είναι απαραίτητο για τη δημιουργία δικτύων εκπαίδευσης και παροχής συμβουλών που σχετίζονται με τις επιχειρήσεις;
 - a. Οι επιχειρήσεις πρέπει να αναλάβουν την πρωτοβουλία
 - b. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να διαφοροποιούν τα δίκτυά τους ανάλογα με τον τομέα του επαγγελματικού κύκλου ζωής
 - c. Και τα δύο είναι αλήθεια

9. Ποια από τις παρακάτω φράσεις περιγράφει πιο ξεκάθαρα τον χαρακτήρα του Industry 4.0;
 - a. Είναι ένα εργαλείο λογισμικού
 - b. Είναι ένα εταιρικό δίκτυο
 - c. Είναι ένα Διαδίκτυο πραγμάτων που επιτρέπει τη σύνδεση μηχανών, προϊόντων, συστημάτων και ανθρώπων

10. Ποια είναι η διαφορά μεταξύ της «Μάθησης από τις βέλτιστες πρακτικές» και της «Μάθησης από τη συμβουλευτική»; Ποια παρακάτω πρόταση είναι σωστή;
 - a. Ο αντίκτυπος είναι διαφορετικός. Η μάθηση από τη συμβουλευτική είναι πιο βιώσιμη
 - b. Ο ρόλος του συμβούλου είναι διαφορετικός. Ο σύμβουλος διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη μάθηση από τη συμβουλευτική. Η μάθηση από τις βέλτιστες πρακτικές μπορεί να συμβεί χωρίς σύμβουλο.
 - c. Δεν υπάρχει διαφορά.



Expected answers:
Q1=b; Q2=a; Q3=a; Q4=c; Q5=c; Q6=b; Q7=c; Q8=c; Q9=c; Q10=b.

Ενημερωτικό Δελτίο 2.3.2ef

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΦΟΡΜΑ 2.3

ΟΔΗΓΙΕΣ

Μπορείτε να αναλάβετε τον μαθησιακό προβληματισμό μόνοι σας, με έναν συνεργάτη ή με μια ομάδα έως 4 συμμαθητών.

Ως προετοιμασία, συνιστάται να ξεκινήσετε τον προβληματισμό σε κάθε περίπτωση και μόνο. Στη συνέχεια, μπορείτε να επικοινωνήσετε με έναν συνεργάτη ή κάποιους συναδέλφους για να ανταλλάξετε τα προσωπικά σας πορίσματα σε μια συζήτηση.

Οι παρακάτω ερωτήσεις μπορεί να καθοδηγήσουν τον προβληματισμό σας. Αλλά μπορεί να βρείτε περαιτέρω ερωτήσεις για να εξετάσετε.

1. Τι έμαθα από αυτή τη συνεδρία;
2. Τι ήταν καινούργιο για μένα, μου κέντρισε το ενδιαφέρον, με ενέπνευσε;
3. Τι θα ήθελα να εξερευνήσω περαιτέρω;
4. Τι θα μπορούσα να φανταστώ να βάλω στην επαγγελματική μου άσκηση;

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

Σύγχρονες θεωρητικές και
μεθοδολογικές προσεγγίσεις για
συμβούλους στο εταιρικό πλαίσιο

Μαθησιακή Συνεδρία 1

Επωφεληθείτε από τη Δικτύωση και τη Συνεργασία

ΕΝΟΤΗΤΑ 3 – Μαθησιακή Συνεδρία 1

1) Εισαγωγή

Σε αυτή τη συνεδρία θα μάθετε για τις βασικές επιλογές και την εφαρμογή των πιο πρόσφατων παραδειγμάτων στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την παροχή συμβουλών. Η εστίαση θα είναι ιδιαίτερα σε δύο θεωρητικές προσεγγίσεις: Θεωρία Κατασκευής Σταδιοδρομίας και Πλαίσιο Θεωρίας Συστήματος.

2) Στόχοι

Θα μπορείτε να περιγράψετε τα παραδείγματα Θεωρίας Κατασκευής Σταδιοδρομίας (CCT) και Θεωρίας Συστημάτων Πλαισίου (STF). Με περισσότερες λεπτομέρειες, θα είστε σε θέση να εντοπίσετε και να αναφέρετε τα δυνατά σημεία και την καινοτομία, τους περιορισμούς και τις προκλήσεις και να συζητήσετε τη συνάφεια και τους περιορισμούς τους στα εργασιακά πλαίσια.

3) Λίστα Υλικών

Εάν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στη *συνεδρία μάθησης 1*, προτείνουμε τα ακόλουθα **υλικά**:

- 3.1.1 article – Brott, P. E. (2004). Constructivist assessment in career counselling. *Journal of Career Development, 30*(3), 189-200.
- 3.1.2m chapter – 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.
- 3.1.3m article – 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.
- 3.1.4m article – McMahon, M., & Watson, M. (2019). Career counselling and sustainable decent work: Relationships and tensions. *South African Journal of Education, 40*(1), S1-S9.

Σας προτείνουμε επίσης να παρακολουθήσετε τα παρακάτω **βίντεο**:

- [The Career Construction Theory](#) (3.1.1v): Dr Amber Hughes introduces the CCT theory
- [The STF](#) (3.1.2v): Mary McMahon at the Society for Vocational Psychology Conference presents the Systems Theory Framework
- [Postmodern career counseling](#) (3.1.3v): Greenwood Associates reflect about modern and postmodern career counselling

Μπορείτε επίσης να βρείτε χρήσιμα τα **power points** που σχετίζονται με:

- Career Construction Theory (3.1.2p)
- Systems Theory Framework (3.1.3p).

Εάν θέλετε να μάθετε περισσότερα, θα βρείτε **πρόσθετες πληροφορίες** σχετικά με:

- [Closing session of the NCD 2013](#) (3.1.4v; video): Mark Savickas presentation
- Savickas, M. L. (2019). Career construction theory. Life portraits of attachment, adaptability and identity. (3.1.5m; book)
- <http://www.vocopher.com/>
- <https://ceric.ca/publications/career-theories-and-models-at-work-ideas-for-practice/>
- List with further readings (3.1.6m)

Στις επόμενες σελίδες συλλέξαμε όλα τα ενημερωτικά δελτία που θα χρησιμοποιήσετε στην *μαθησιακή συνεδρία 1*. Ο πίνακας συνοψίζει τις κύριες πληροφορίες σχετικά με καθένα από αυτά.

Τίτλος Ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά Αναφοράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των CCT και το STF	3.1.1f	3.1.2p 3.1.1v 3.1.2m 3.1.3p 3.1.2v 3.1.3m	64	Συγκρίνοντας (α) τις δύο θεωρητικές προσεγγίσεις για τον εντοπισμό ομοιοτήτων και διαφορών (β) αυτές τις δύο μεταμοντέρνες θεωρίες με υποθέσεις της σύγχρονης συμβουλευτικής σταδιοδρομίας	Ανάπτυξη κριτικής σκέψης για το θεωρητικό παράδειγμα
Εργασία για το σπίτι: αναστοχαστικ ές ερωτήσεις	3.1.2f	3.1.4m	65	Ανάγνωση Επαγγελματική συμβουλευτική και βιώσιμη αξιοπρεπής εργασία και απαντώντας σε κάποιες ερωτήσεις	Αναλογιζόμενος το χαρακτηριστικό της επαγγελματικής συμβουλευτικής στη μεταμοντέρνα εποχή
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 3.1	3.1.1ef	-	66	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης
Αναστοχαστικ ή φόρμα 3.1	3.1.2ef	-	69	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης

Ενημερωτικό Δελτίο 3.1.1f

ΟΜΟΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ CCT ΚΑΙ ΤΟΥ STF

1. Συζητήστε τις ομοιότητες και τις διαφορές μεταξύ των δύο θεωρητικών προσεγγίσεων και απαριθμήστε τις διαφορές στον πίνακα και σκεφτείτε τη συνάφειά τους με τον οργανωτικό τομέα.

Ομοιότητες	Διαφορές

-
2. Ποια είναι η συνάφεια αυτών των δύο αφηγηματικών προσεγγίσεων για το CGC στους οργανισμούς;

Ενημερωτικό Δελτίο 3.1.2f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΠΙΤΙ: ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΥ

ΟΔΗΓΙΕΣ

Διαβάστε το άρθρο που σας ανατέθηκε και απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

1. Με βάση την εμπειρία και τη μάθησή σας ποια είναι τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά της μεταμοντέρνας εποχής;
2. Ποιος είναι ο ρόλος που μπορεί να παίξουν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας στη μεταμοντέρνα εποχή;
3. Ο Prilleltensky (1989) πρότεινε ότι οι επικοδομητικές ενέργειες θα πρέπει να προηγούνται από προβληματισμό μέσω του οποίου οι ψυχολόγοι θα πρέπει να συνειδητοποιήσουν τους «κοινωνικο-πολιτιστικούς καθοριστικούς παράγοντες των επαγγελματικών τους προσπαθειών» (σελ. 801). Ποιοι είναι οι κοινωνικοί και πολιτιστικοί καθοριστικοί παράγοντες των επαγγελματικών σας προσπαθειών;
4. Ποια είναι η συνάφεια των μεταμοντέρνων προσεγγίσεων για το CGC στον οργανωτικό τομέα;

Ενημερωτικό Δελτίο 3.1.1ef

ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 3.1

ΟΔΗΓΙΕΣ

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις

1. Η επαγγελματική προσωπικότητα περιλαμβάνει:
 - a. χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την καριέρα που προβλέπουν το μέλλον
 - b. ικανότητες, ανάγκες, αξίες και ενδιαφέροντα που σχετίζονται με την καριέρα
 - c. Κατηγορίες που σχετίζονται με την καριέρα που τονίζουν την επαγγελματική πορεία κάποιου

2. Ο Σαβίκας ανέπτυξε το CCT για να
 - a. εξηγήσει πώς οι άνθρωποι διαπραγματεύονται μια ζωή για αλλαγές στη δουλειά χωρίς να χάσουν την αίσθηση του εαυτού τους
 - b. εξηγήσει γιατί οι άνθρωποι αλλάζουν δουλειά τόσο συχνά και πώς αντιμετωπίζουν αυτές τις μεταβάσεις
 - c. δώσει στους συμβούλους υλικό για να βοηθήσετε τους πελάτες να βρουν ποια είναι η σωστή δουλειά στην οποία ταιριάζει η προσωπικότητά τους

3. Ο Εαυτός ως Συγγραφέας
 - a. αναπτύχθηκε στην παιδική ηλικία αφού οι άνθρωποι βασίζουν τις επιλογές της ζωής και της σταδιοδρομίας τους αντανακλώντας τις προηγούμενες εμπειρίες τους
 - b. αναπτύσσεται στην εφηβεία καθώς οι άνθρωποι αποκτούν μεγαλύτερη συνείδηση για το πώς να χτίσουν την καριέρα τους και ποιοι θέλουν να γίνουν
 - c. Αναπτύσσεται στην ενήλικη ζωή, όταν οι άνθρωποι ενσωματώνουν πράξεις σε μια μοναδική ταυτότητα που υποστηρίζεται από μια ιστορία ζωής

4. Το Θέμα Καριέρας αντιπροσωπεύει
 - a. Η ενοποιητική ιδέα που παρέχει πρωτεύουσες μονάδες νοήματος που χρησιμοποιούνται για την κατανόηση των ικανοτήτων, των αναγκών, των αξιών και των ενδιαφερόντων του ατόμου που σχετίζονται με την καριέρα
 - b. Η ενοποιητική ιδέα που παρέχει συνέχεια στον Εαυτό ως Ηθοποιό, Πράκτορα και Συγγραφέα

- c. Η ενοποιητική ιδέα που παρέχει τις πρωταρχικές ενότητες νοήματος που χρησιμοποιούνται για την καλύτερη κατανόηση της αντικειμενικής και υποκειμενικής καριέρας
5. Στην αποδόμηση της ιστορίας των πελατών, οι σύμβουλοι
- εξαλείπουν τα στοιχεία που μπορούν να οδηγήσουν σε ένα Πορτρέτο Ζωής που οι πελάτες δεν θα εκτιμούσαν
 - Προσδιορίζουν τα στοιχεία που δεν ταιριάζουν με την επαγγελματική πορεία που ήθελαν οι πελάτες για τον εαυτό τους
 - προσδιορίζουν τα στοιχεία των ιστοριών που αντιπροσωπεύουν εμπόδια για να ανοίξουν μονοπάτια που δεν ήταν προηγουμένως δυνατά
6. Το STF προτείνει ένα δυναμικό ανοιχτό σύστημα που
- υπόκειται σε εξωτερική επιρροή και μπορεί επίσης να επηρεάσει αυτό που βρίσκεται πέρα από τα όριά του
 - υπόκειται σε εξωτερική επιρροή αλλά δεν μπορεί να επηρεάσει αυτό που είναι πέρα από τα όριά του
 - δεν υπόκειται σε εξωτερική επιρροή αλλά μπορεί να επηρεάσει μόνο αυτό που είναι πέρα από τα όριά του
7. Στην πρόταση Patton και McMahon (2006), η πηγή των επιρροών στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας του ατόμου είναι
- Ατομική και κοινωνική
 - Ατομική, κοινωνική και περιβαλλοντικό-κοινωνική
 - Intrandidividual and developing recursively in a time-based perspective
8. Στο STF Ανάπτυξης Καριέρας, το Θεραπευτικό Σύστημα είναι
- Η διαδικασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας
 - Η συνάντηση των συστημάτων πελατών και συμβούλων
 - Το σύστημα επιρροών των πελατών που προκύπτει από τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας
9. Το STF of Career Development αναγνωρίζει τη συμβολή του
- Όλες οι θεωρίες καριέρας βασίζονται στην αφηγηματική προσέγγιση

- b. Όλες οι θεωρίες σταδιοδρομίας που εξετάζουν τις επιρροές διαφορετικών συστημάτων στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας του ατόμου
- c. Όλες οι θεωρίες σταδιοδρομίας

10. Σύμφωνα με μια ανάπτυξη σταδιοδρομίας που βασίζεται στη Θεωρία Συστημάτων, οι πελάτες συμμετέχουν στη δημιουργία νοήματος όταν αρχίζουν να καταλαβαίνουν

- a. πώς κάνουν επιλογές που επηρεάζουν την ιστορία τους
- b. πώς συγκεκριμένες επιρροές επηρεάζουν την ιστορία τους
- c. πώς η προσωπικότητα, τα ενδιαφέροντα και οι ικανότητές τους επηρεάζουν την καριέρα τους

Expected answers:
Q1=b; Q2=a; Q3=c; Q4=c; Q5=c; Q6=a; Q7=b; Q8=b; Q9=c; Q10=b.

Ενημερωτικό Δελτίο 3.1.2ef

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΦΟΡΜΑ 3.1

ΟΔΗΓΙΕΣ

Ολοκληρώστε τις ακόλουθες 3 εργασίες σε γραπτή μορφή και παραδώστε τις στον εκπαιδευτή για ανατροφοδότηση. Αυτό είναι επίσης μια άσκηση αυτοαξιολόγησης. Μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε για να αναλογιστείτε τις γνώσεις και τις ικανότητές σας. Μπορείτε επίσης να μιλήσετε για τις σκέψεις σας με έναν συνομήλικο, προσωπικό δάσκαλο ή επόπτη.

1. Ποιες είναι οι κύριες ομοιότητες στον ορισμό της εξέλιξης της σταδιοδρομίας που προσφέρει η CCT και η STF; Καταγράψτε τις σκέψεις σας σε 5-6 προτάσεις.
2. Εστιάζοντας στον ρόλο του συμβούλου στο CCT και στο STF, ποιες πιστεύετε ότι είναι οι κύριες ικανότητες που απαιτούνται προκειμένου να διευκολυνθεί η διαδικασία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας; Καταγράψτε τις σκέψεις σας σε 5-6 προτάσεις.
3. Σκεφτείτε την επιλογή σας να παρακολουθήσετε αυτό το μάθημα. Προσπαθήστε να το εξηγήσετε λαμβάνοντας υπόψη την άποψη του ηθοποιού, του πράκτορα και του συγγραφέα (CCT). Αν είναι πολύ προσωπικό, φανταστείτε μια πιθανή εξήγηση που θα μπορούσε να δώσει κάποιος από τους συμφοιτητές σας. Παρακαλώ σημειώστε τις σκέψεις σας σε όσες προτάσεις χρειάζεστε.

Παραδώστε την εργασία σας στον καθηγητή του μαθήματος για ανατροφοδότηση.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

Σύγχρονες θεωρητικές και
μεθοδολογικές προσεγγίσεις για
συμβούλους στο εταιρικό πλαίσιο

*Μαθησιακή Συνεδρία 2
Μεταμοντέρνα εργαλεία αξιολόγησης*

ΕΝΟΤΗΤΑ 3 – Μαθησιακή Συνεδρία 2

1) Εισαγωγή

Σε αυτή τη συνεδρία θα μάθετε για τα εργαλεία αξιολόγησης του CCT και του STF (π.χ. Συνέντευξη για την κατασκευή καριέρας, κλίμακα προσαρμογής σταδιοδρομίας-Ικανότητες: My Systems of Career Influences). Θα εμβαθύνετε τις γνώσεις σας σχετικά με την εφαρμογή των εργαλείων αξιολόγησης αναλύοντας ορισμένες περιπτωσιολογικές μελέτες και εξασκώντας σε πρώτο πρόσωπο σε αυτές.

2) Στόχοι

Με βάση τη γνώση που αναπτύχθηκε και την ανάλυση των περιπτωσιολογικών μελετών, θα είστε σε θέση να περιγράψετε τα δυνατά σημεία και τη χρησιμότητα των προτεινόμενων εργαλείων αξιολόγησης, να εντοπίσετε ομοιότητες και διαφορές.

3) Λίστα Υλικών

Εάν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στη συνεδρία μάθησης 2, προτείνουμε τα ακόλουθα υλικά:

- 3.2.1m tool - Career Construction Interview: the tool
- 3.2.2m book - [Career Construction Interview](#) - Savickas, M. (2015). Life-design counseling manual.
- 3.2.3m tool - Career adaptability scale: the tool
- 3.2.4m Case study - Case study n.1: example of filled Career Adapt-abilities Scale
- 3.2.5m article - 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 material – MSCI. Content and steps
- 3.2.7m Case study - Case study n2: MSCI
- 3.2.8m article - 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.
- 3.2.12m Case study - Case study n6: the CAAS
Example of filled Career Adapt-abilities Scale to be analysed

Σας προτείνουμε επίσης να παρακολουθήσετε τα παρακάτω βίντεο:

- [Webinar on career construction interview](#) (3.2.1v): this webinar was held on September 26, 2019. It is a webinar for the NCDAC constituency for private practice, Business/industry and

Agencies. Presenter: Amanda Chenkin. Moderator: Marie Smith. NCDTA Trustee: Sharon Givens. It focuses on what it is and how to use it to help clients in their career journey.

- [Career Construction Interview](#) (3.2.2v): a short introduction to the career construction interview.
- [My System of Career Influences](#) (3.2.3v): Mary McMahon at the Society for Vocational Psychology Conference presents the Systems Theory Framework.

Μπορείτε επίσης να βρείτε χρήσιμα τα **power points** που σχετίζονται με:

- Career Construction Interview (3.2.2p)
- Career Adaptability (3.2.3p)
- My Systems of Career Influences: the tool and the steps (3.2.4p).

Σας προτείνουμε να εξετάσετε την ακόλουθη **λίστα άρθρων** εάν θέλετε να μάθετε περισσότερα σχετικά με την εφαρμογή των εργαλείων που παρουσιάζονται σε αυτήν τη συνεδρία. Τα ενημερωτικά δελτία που θα χρησιμοποιήσετε στη συνεδρία μάθησης 2 και συλλέγονται στις ακόλουθες σελίδες θα επικεντρωθούν επίσης σε αυτά τα παραδείγματα:

- 3.2.9.m article - 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 article - Maree, J. G. (2016). Career construction counseling with a mid-career black man. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 20-34.
- 3.2.11m article - Hartung, P. J., & Vess, L. (2016). Critical moments in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 31-39.
- 3.2.13m article - 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. The table summarizes the main information regarding each fact sheet.

Τίτλος Ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά Αναφοράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Ανάλυση μελέτης περίπτωσης	3.2.1f	3.2.9m 3.2.10m 3.2.11m 3.2.12m 3.2.13m	73	Ανάλυση μίας ή περισσότερων περιπτωσιολογικών μελετών και παροχή σχολίου απαντώντας σε ερωτήσεις που αναφέρονται στο	Ανάλυση μιας ή περισσότερων περιπτωσιολογικών μελετών και ανταλλαγή προβληματισμών κατά τη διάρκεια της συζήτησης

				παρεχόμενο ενημερωτικό δελτίο	
Εργασία για το σπίτι: το εργαλείο στην πράξη	3.2.2f	-	74	Συμπλήρωση ενός από τα εργαλεία ή συνέντευξη από ένα άτομο. ανάλυση των δεδομένων και προβληματισμός σχετικά με τη διαδικασία	Εξάσκηση με τα εργαλεία αξιολόγησης
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 3.2	3.2.1ef	-	75	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης
Αναστοχαστική φόρμα 3.2	3.2.2ef	-	77	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου

Ενημερωτικό Δελτίο 3.2.1f

ΑΝΑΛΥΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

Αναλύστε μία από τις περιπτώσιολογικές μελέτες και αναφέρετε τα δυνατά σημεία και τους περιορισμούς.

Δυνατά σημεία	Αδύναμα σημεία

Ενημερωτικό Δελτίο 3.2.2f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΠΙΤΙ

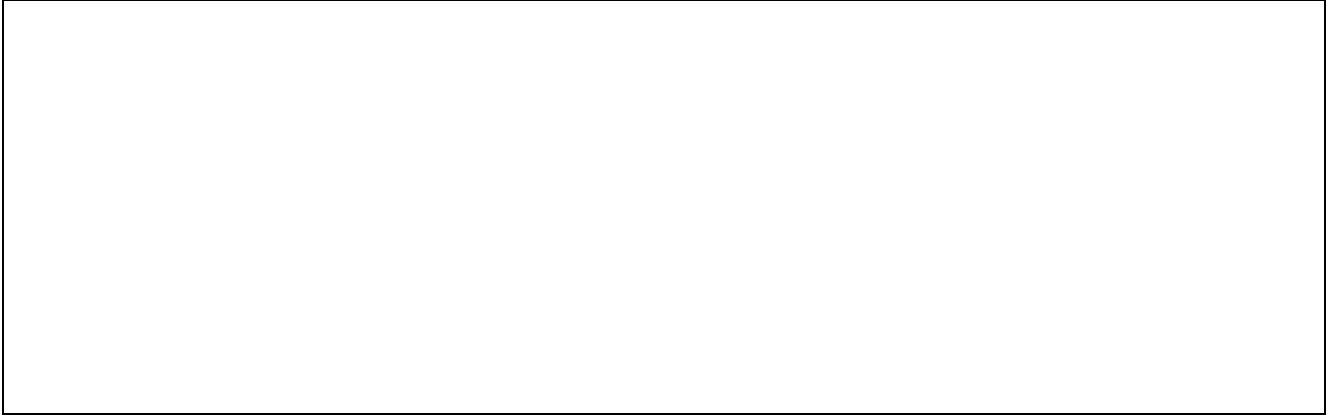
ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Επιλέξτε ένα από τα εργαλεία, συμπληρώστε το ή ζητήστε από ένα άτομο να απαντήσει στις ερωτήσεις.

Αναλύστε τα δεδομένα που συλλέχθηκαν και παρέχετε μια σύντομη αναφορά. Συνοψίστε τις σκέψεις σας σχετικά με τη διαδικασία.

Αναφορά εργαλείου

Εξέταση διαδικασίας



Ενημερωτικό Δελτίο 3.2.1ef

ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 3.2

ΟΔΗΓΙΕΣ

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις

1. Η προθυμία να ανταποκριθεί κανείς σε καθήκοντα σταδιοδρομίας, μεταβάσεις και τραύματα με κατάλληλες απαντήσεις ονομάζεται:
 - a) προσαρμοστική ετοιμότητα
 - b) πόροι προσαρμοστικότητας
 - c) προσαρμογή των απαντήσεων
2. Πόσες διαστάσεις περιλαμβάνει συνολικά η Προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας;
 - a) 4
 - b) 5
 - c) 6
3. Στο CTT η ανθρώπινη ανάπτυξη νοείται ως
 - a) η προσαρμογή σε κοινωνικό περιβάλλον
 - b) η μετάβαση στο στάδιο της επόμενης ζωής
 - c) η δυνατότητα να επιλέξετε τι θα κάνετε
4. Σε τι αναφέρεται η προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας;
 - a) τις ικανότητες προσαρμογής σε όλους τους τύπους θέσεων εργασίας
 - b) τις ικανότητες αυτορρύθμισης για προσαρμογή σε κάθε είδους περιβάλλον
 - c) τις ικανότητες αυτορρύθμισης που διαμορφώνουν προσαρμοστικές στρατηγικές
5. Η Συνέντευξη Κατασκευής Σταδιοδρομίας διεξάγεται προκειμένου να
 - a) Συλλεχθούν πληροφορίες σχετικά με τις προηγούμενες επαγγελματικές ή/και εκπαιδευτικές εμπειρίες του πελάτη
 - b) Συλλεχθούν πληροφορίες για το πώς ο πελάτης έχει κατασκευάσει τον εαυτό του, την ταυτότητα και την καριέρα του
 - c) Συλλεχθούν πληροφορίες σχετικά με το πώς ο πελάτης κάνει επιλογές για τη ζωή και την καριέρα του

6. Πόσα θέματα διερευνά η Συνέντευξη για την Κατασκευή Καριέρας;
 - a) 4
 - b) 5
 - c) 6

7. Οι σύμβουλοι ρωτούν για την αγαπημένη ιστορία των πελατών γιατί
 - a) θέλουν να συλλέξουν πληροφορίες για τα πρότυπα των πελατών
 - b) οι αγαπημένες ιστορίες δείχνουν πώς οι χαρακτήρες αντιμετωπίζουν προβλήματα
 - c) οι αγαπημένες ιστορίες αντιπροσωπεύουν για τους πελάτες μια εναλλακτική κατάσταση σε σχέση με την τρέχουσα στην οποία έχουν κολλήσει.

8. Το εργαλείο My System of Career Influences δίνει τη δυνατότητα στους πελάτες να
 - a) Προσδιορίστε τους καθοριστικούς παράγοντες των επιλογών σταδιοδρομίας
 - b) Προσδιορίστε τουλάχιστον τρεις πηγές επιρροής στις αποφάσεις σταδιοδρομίας τους
 - c) Προσδιορίστε, ιεραρχήστε και αφηγηθείτε τις επιρροές στην καριέρα τους.

9. Εργασία με θέμα «Σκέφτομαι το παρελθόν, το παρόν και το μέλλον μου» ζητείται από τους πελάτες
 - a) Να σκεφτούν γεγονότα που συμβαίνουν στην ιστορία τους
 - b) Να σκεφτούν τους ανθρώπους στη ζωή τους και πώς είχαν επιρροή
 - c) Να σκεφτούν επιρροές που σχετίζονται με γεγονότα του παρελθόντος, του παρόντος, του μέλλοντος ή της τύχης

10. Αναπτύσσοντας ένα Προσωπικό Σύστημα Επιρροών Καριέρας, ο πελάτης
 - a) Καθοδηγείται για την ανάπτυξη μιας σταθερής οπτικής αναπαράστασης των Επιρροών Καριέρας
 - b) Καθοδηγείται για τη δημιουργία συμφραζομένων αποφάσεων σταδιοδρομίας και μετάβασης σταδιοδρομίας
 - c) Καθοδηγείται στην καταγραφή ομοιοτήτων και διαφορών για σύγκριση με τους συμμετέχοντες της ομάδας



Expected answers:
Q1=a; Q2=b; Q3=a; Q4 =c; Q5=b; Q6=b; Q7=b; Q8=c; Q9=c; Q10=a.

Ενημερωτικό Δελτίο 3.2.2ef

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΦΟΡΜΑ 3.2

ΟΔΗΓΙΕΣ

Ολοκληρώστε τις ακόλουθες 3 εργασίες σε γραπτή μορφή και παραδώστε τις στον εκπαιδευτή για ανατροφοδότηση. Αυτό είναι επίσης μια άσκηση αυτοαξιολόγησης. Μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε για να αναλογιστείτε τις γνώσεις και τις ικανότητές σας. Μπορείτε επίσης να μιλήσετε για τις σκέψεις σας με έναν συνομήλικο, προσωπικό δάσκαλο ή επόπτη.

1. Θα πραγματοποιήσετε τη Συνέντευξη Καριέρας με ένα μετανάστη. Λαμβάνοντας υπόψη ότι έχει πολύ διαφορετικό πολιτισμικό και προσωπικό υπόβαθρο, ποιες ικανότητες πιστεύετε ότι πρέπει να έχετε; Τι προσοχή θα δίνετε για να μην επηρεάζετε από πιθανές προκαταλήψεις σας; Παρακαλώ σημειώστε τις σκέψεις σας σε 7-8 προτάσεις.
2. Φανταστείτε ότι είστε σύμβουλος σταδιοδρομίας και ο πελάτης σας ολοκλήρωσε την Κλίμακα Προσαρμογής Σταδιοδρομίας-Ικανότητες. Έλαβε χαμηλή βαθμολογία για την αυτοπεποίθηση σταδιοδρομίας και σας ρώτησε πώς να ενισχύσετε αυτόν τον ψυχολογικό πόρο. Τι προτάσεις θα του/της δίνετε; Καταγράψτε τις ιδέες σας σε 4-5 προτάσεις.
3. Φανταστείτε τώρα ότι ολοκληρώνετε το εργαλείο MSCI. Σκεφτείτε πώς η πανδημία του Covid-19 έχει επηρεάσει την καριέρα σας. Τι είδους επιρροή έχει εκπροσωπήσει σε εσάς; Σε ποιο επίπεδο επιρροής (ατομικό, κοινωνικό, περιβαλλοντικό-κοινωνικό σύστημα, παρελθόν, παρόν, μέλλον). Εάν δεν ισχύει για εσάς, πείτε τη γενική σας γνώμη για το θέμα. Καταγράψτε τις σκέψεις σας σε 7-8 προτάσεις. Παραδώστε την εργασία σας στον καθηγητή του μαθήματος για ανατροφοδότηση.

Παραδώστε την εργασία σας στον καθηγητή του μαθήματος για ανατροφοδότηση.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

Σύγχρονες θεωρητικές και μεθοδολογικές
προσεγγίσεις για συμβούλους στο εταιρικό
πλαίσιο

Μαθησιακή Συνεδρία 3

Εφαρμογή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις

ΕΝΟΤΗΤΑ 3 – Μαθησιακή Συνεδρία 3

1) Εισαγωγή

Η μαθησιακή συνεδρία 3 επικεντρώνεται στην εφαρμογή του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής (CGC) σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Θα διαβάσετε και θα αναλύσετε ορισμένες περιπτωσιολογικές μελέτες λαμβάνοντας υπόψη τις θεωρητικές προσεγγίσεις και τα εργαλεία αξιολόγησης που παρουσιάζονται στις μαθησιακές συνεδρίες 1 και 2. Επιπλέον, άλλες περιπτωσιολογικές μελέτες θα προσφερθούν ως πιθανά σενάρια όπου θα φανταστείτε την υλοποίηση των δραστηριοτήτων CGC με βάση τις ανεπτυγμένες γνώσεις σας μέσω των προηγούμενων μαθησιακών συνεδριών.

2) Στόχοι

Θα είστε σε θέση να προσδιορίσετε 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.

3) Λίστα Υλικών

Εάν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στη συνεδρία μάθησης 3, προτείνουμε τα ακόλουθα **υλικά** (θα πρέπει να αντικατασταθεί από τους εταίρους με τις εθνικές εκθέσεις και προβληματισμούς από το O2):

- 3.3.1m report - [IO2 Italian report](#).

Μπορείτε επίσης να βρείτε χρήσιμη την πρόταση **power point** IO2 από Ιταλούς συμμετέχοντες (3.3.2p).

Σας προτείνουμε να εξετάσετε την ακόλουθη λίστα πόρων για να μπορέσετε να συμπληρώσετε τα ενημερωτικά δελτία που συλλέγονται στο τρέχον εγχειρίδιο. Σε αυτούς τους πόρους θα βρείτε **περιγραφές** και **βίντεο** σχετικά με μελέτες περιπτώσεων στις οποίες προσφέρθηκαν ή μπορούσαν να εφαρμοστούν δραστηριότητες CGC.

- 3.3.2m, 3.3.3m case studies - [DigitaliseSME](#): a video about the story of a SME and one about the description of the digital enabler are presented.
- 3.3.4m - Case study n3: Ed company
- 3.3.5m case study - [Casillo group's integrated annual report 2019](#)

- 3.3.6m case study - [Zanardi coop](#)

Στις επόμενες σελίδες συλλέξαμε όλα τα ενημερωτικά δελτία που θα χρησιμοποιήσετε στη συνεδρία μάθησης 3. Ο πίνακας συνοψίζει τις κύριες πληροφορίες για κάθε θέμα.

Τίτλος Ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά Αναφοράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Κατανόηση των αλλαγών για να προχωρήσουμε προς το μέλλον	3.3.1f	3.3.2m 3.3.3m	82	Ανάλυση περιπτώσεων και σύνδεση παραδειγμάτων και εργαλείων με συγκεκριμένους στόχους και ανάγκες	Χρήση γνώσεων σχετικά με θεωρητικά παραδείγματα και εργαλεία για την αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων CGC
Εταιρεία Ed	3.3.2f	3.3.4m	83		
Ομάδα Casillo	3.3.3f	3.3.5m	84	Ανάλυση περιπτώσιολογικών μελετών ως βέλτιστων πρακτικών	Επισημάνετε τα πλεονεκτήματα και σκεφτείτε πώς να συμπεριλάβετε το CCG στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις ως εταιρική στρατηγική και αναπτύξτε ένα σχέδιο
Η ιστορία του Zanardi	3.3.4f	3.3.6m	85		
Εργασία για το σπίτι - Ένα τοπικό σενάριο	3.3.5f	-	86	Ανάλυση τοπικού σεναρίου και ολοκλήρωση άσκησης με καθοδηγούμενες ερωτήσεις	Η σύνοψη των κύριων σημείων που προέκυψαν από τη συνεδρία και η χρήση τους για την ανάλυση ενός τοπικού σεναρίου
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 3.3	3.3.1ef	-	87	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης
Αναστοχαστική ή φόρμα 3.3	3.3.2ef	-	89	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου

Ενημερωτικό Δελτίο 3.3.1f

ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ ΓΙΑ ΝΑ ΚΙΝΗΣΟΥΜΕ ΠΡΟΣ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ

1. Προσδιορίστε και περιγράψτε συνοπτικά τα συστήματα επιρροής που διέπουν τις αλλαγές που αντιμετώπισε αυτή η εταιρεία στην ιστορία της.
2. Ποιες είναι οι ανάγκες και οι στόχοι που η συμβουλευτική σταδιοδρομίας θα μπορούσε να βοηθήσει στην αντιμετώπιση αυτής της εταιρείας;
3. Από τις προσεγγίσεις που εξετάστηκαν, ποια θεωρείτε πιο αποτελεσματική για δράσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής με τους εργαζόμενους αυτής της εταιρείας; Γιατί;
4. Πώς θα διεξάγατε τις συνεδρίες (πρόγραμμα, εργαλεία, κ.λπ.);
5. Λάβετε υπόψη ότι αυτή η εταιρεία βρίσκεται τώρα σε διαδικασία ψηφιοποίησης και ζήτησε την υποστήριξη ενός ψηφιακού ενεργοποιητή.
6. Το **Digital Enabler** βοηθά την εταιρεία σε άλλη χώρα να δημιουργήσει και να ξεκινήσει ένα έργο που θα οδηγήσει στην ψηφιοποίησή της και θα ανταποκριθεί στις ανάγκες της. Ο ψηφιακός ενεργοποιητής ξεκινά με δύο εβδομάδες εργασίας γραφείου συν μια επίσκεψη δύο εβδομάδων στα γραφεία της εταιρείας.
Ρίξτε μια ματιά σε έναν ιστότοπο του έργου της ΕΕ ([DigitaliseSME](#)) για να μάθετε περισσότερα και δείτε το βίντεο ([Digitalisation, SMEs and Digital Enablers](#)) για να κατανοήσετε καλύτερα τι κάνουν και τι δεν κάνουν οι Digital Enablers.

Ως σύμβουλοι σταδιοδρομίας, προπονητής και/ή ανθρώπινου δυναμικού, πώς φαντάζεστε τη συνεργασία με αυτόν τον ειδικό;

Ενημερωτικό Δελτίο 3.3.2f

ΕΤΑΙΡΙΑ ED

1. Ποιες είναι οι ανάγκες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας της εταιρείας ED;
2. Από τις προσεγγίσεις που εξετάστηκαν, ποια θεωρείτε πιο αποτελεσματική για δράσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής με τους εργαζόμενους αυτής της εταιρείας; Γιατί;
3. Ποια εργαλεία θα χρησιμοποιούσατε για να καθοδηγήσετε έναν εργαζόμενο στην εξερεύνηση των τοπικών ευκαιριών εργασίας; Γιατί;
4. Πώς θα διεξάγατε τις συνεδρίες (πρόγραμμα, ρύθμιση, περιεχόμενα/κατασκευές, άλλα εργαλεία, κ.λπ.);

Ενημερωτικό Δελτίο 3.3.3f

ΟΜΙΛΟΣ CASILLO

1. Ποιες είναι οι επιλογές που έχει ήδη εφαρμόσει με επιτυχία ο όμιλος Casillo για την ανάπτυξη και την καινοτομία όσον αφορά τους SDG;
2. Ποιοι είναι οι στόχοι που ένας σύμβουλος σταδιοδρομίας θα μπορούσε να προτείνει στην εταιρεία προκειμένου να ενισχύσει τα αποτελέσματα που έχουν ήδη επιτευχθεί; Τι πρέπει να αυξηθεί η εργασιακή ανθεκτικότητα των εργαζομένων σε απρόβλεπτες προκλήσεις;

Ενημερωτικό Δελτίο 3.3.4f

ZANARDI COOP STORY

1. Προσδιορίστε τις προκλήσεις και τις απειλές που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι του Zanardi κατά τη διάρκεια της κρίσης τους και της μετάβασής τους στο συνεργείο.
2. Ως σύμβουλος σταδιοδρομίας, πώς θα υποστήριζες τους εργάτες του Zanardi για να αντιμετωπίσουν την κρίση;
3. Τώρα που οι χειρότερες εποχές φαίνεται να έχουν περάσει, τι θα προτείνατε στο συνεργείο να κάνει προκειμένου να συμπεριλάβει την CCG στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις ως στρατηγική της εταιρείας και να αναπτύξει ένα σχέδιο;

Ενημερωτικό Δελτίο 3.3.5f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΠΙΤΙ

ΕΝΑ ΤΟΠΙΚΟ ΣΕΝΑΡΙΟ

1. Ποια είναι τα κύρια σημεία που προκύπτουν από τη συνεδρία;
2. Προσδιορίστε ένα τοπικό σχετικό σενάριο και χρησιμοποιήστε τα σημεία που αναφέρονται για να περιγράψετε τις προκλήσεις του CGC. Στη συνέχεια, εντοπίστε στρατηγικές και ένα σχέδιο δράσης.

Ενημερωτικό Δελτίο 3.3.1ef

ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 3.3

ΟΔΗΓΙΕΣ

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις:

1. Οι ασκούμενοι προσφέρουν πιο συχνά δραστηριότητες CGC σε
 - a. άτομα που πλησιάζουν τα στάδια απόλυσης και συνταξιοδότησης λόγω των δυσκολιών που μπορούν να βρουν στο σχεδιασμό των επόμενων ενεργειών στη ζωή τους
 - b. άτομα στη διαδικασία επιβίβασης για να βοηθήσουν τους εργοδότες να έχουν καλά ενσωματωμένους υπαλλήλους
 - c. άνθρωποι στην αρχή και στη μέση της καριέρας τους
2. Γενικά, οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεώρησαν την αλληλεπίδραση και τη συνεργασία μεταξύ των επαγγελματιών HRM και των επαγγελματιών της CGC ως
 - a. πολύ σημαντικό γιατί μπορούν να μοιράζονται βέλτιστες πρακτικές
 - b. σημαντικό γιατί μπορούν να παρακολουθήσουν συνέδρια και εργαστήρια μαζί
 - c. δεν είναι σημαντικό γιατί δεν συμμετέχουν τόσο συχνά σε τέτοιες δραστηριότητες
3. Τα στοιχεία από την ιταλική εθνική έκθεση τόνισαν ότι οι επαγγελματίες της CGC και οι επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να λαμβάνουν εκπαίδευση σχετικά με
 - a. ικανότητες που τους επιτρέπουν να διδάξουν στους ανθρώπους πώς να αλλάζουν δουλειά
 - b. ικανότητες που τους επιτρέπουν να πείσουν τους εργαζόμενους να συμμετάσχουν στη δια βίου μάθηση
 - c. ικανότητες που τους επιτρέπουν να αφιερώνουν περισσότερη προσοχή σε άτομα με ευπάθειες
4. Οι συμμετέχοντες τόνισαν ότι οι εργοδότες πρέπει να
 - a. ενθαρρύνουν τους υπαλλήλους τους να συμμετέχουν στη δια βίου μάθηση κατά τον ελεύθερο χρόνο τους, καθώς μπορούν να αναπτύξουν βασικές ικανότητες για μελλοντικές θέσεις εργασίας
 - b. υποστηρίζουν τους υπαλλήλους τους στη συνεχή εκπαίδευση, καθώς είναι επινοητικό τόσο για τα άτομα όσο και για τον οργανισμό

- c. αναπτύσσουν τις ικανότητες και τις ικανότητές τους προκειμένου να παρέχουν συνεχή εκπαίδευση στους υπαλλήλους τους στο χώρο εργασίας
5. Τι μάθατε σε αυτή την ενότητα που θα μπορούσε να συμπεριληφθεί στην «εργαλειοθήκη» σας;
 6. Ποιο είναι το μήνυμα από αυτή την ενότητα;
 7. Τι θα κάνατε στο άμεσο μέλλον για να μάθετε περισσότερα για τα θέματα που εξετάσαμε σε αυτήν την ενότητα;

Expected answers:
Q1=c; Q2=a; Q3=c; Q4 =b.

Ενημερωτικό Δελτίο 3.3.2ef

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΦΟΡΜΑ 3.3

ΟΔΗΓΙΕΣ

Ολοκληρώστε τις ακόλουθες τρεις εργασίες σε γραπτή μορφή και παραδώστε τις στον εκπαιδευτή για ανατροφοδότηση. Αυτό είναι επίσης μια άσκηση αυτοαξιολόγησης. Μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε για να αναλογιστείτε τις γνώσεις και τις ικανότητές σας. Μπορείτε επίσης να μιλήσετε για τις σκέψεις σας με έναν συνομήλικο, προσωπικό δάσκαλο ή επόπτη.

1. Με βάση τις εμπειρίες και τις γνώσεις σας για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις που βρίσκονται στην περιοχή που ζείτε και λαμβάνοντας υπόψη όσα προέκυψαν στην Ιταλική Έκθεση IO2, ποια είναι τα κύρια οφέλη που πιστεύετε ότι θα υπήρχαν από τη συνεργασία μεταξύ των επαγγελματιών της CGC και των επαγγελματιών HR; Και τι γίνεται με τις κύριες δυσκολίες; Παρακαλώ, γράψτε τις σκέψεις σας σε 6-7 προτάσεις.
2. Φανταστείτε ότι είστε επαγγελματίας ανθρώπινου δυναμικού που εργάζεστε σε μια μικρομεσαία επιχείρηση. Θέλετε να προτείνετε στον εργοδότη σας να εισαγάγει ένα πρόγραμμα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για έναν συγκεκριμένο στόχο εργαζομένων (νέοι υπάλληλοι, μεγαλύτεροι υπάλληλοι, εργαζόμενοι που προετοιμάζονται για συνταξιοδότηση...). Γνωρίζετε ότι ο εργοδότης θα είναι απρόθυμος να δεχτεί αυτή τη δραστηριότητα, αλλά θα υποστηρίξετε την πρότασή σας με μια λίστα έγκυρων κινήτρων. Επιλέξτε μια συγκεκριμένη ομάδα και σημειώστε τι θα λέγατε για να στηρίξετε την ιδέα σας σε 7-8 προτάσεις.
3. Ανατρέξτε στις μελέτες περίπτωσης που αναλύσατε κατά τη διάρκεια της συνεδρίας. Ποιο πρόγραμμα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας εκτιμήσατε περισσότερο και γιατί; Ποιες άλλες δραστηριότητες θα είχατε υλοποιήσει; Καταγράψτε τις σκέψεις σας σε 4-5 προτάσεις.

Παραδώστε την εργασία σας στον καθηγητή του μαθήματος για ανατροφοδότηση.

ΕΝΟΤΗΤΑ 4

Συνδέοντας την καθοδήγηση, την παροχή
συμβουλών και την καθοδήγηση για τους
εργαζόμενους με το πλαίσιο της επαγγελματικής
σταδιοδρομίας που βασίζεται στην εταιρεία

Μαθησιακή Συνεδρία 1

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

ΕΝΟΤΗΤΑ 4 – Μαθησιακή Συνεδρία 1

1) Εισαγωγή

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 ανακάλυψη διατομών 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 ΜΜΕ. Τα αποτελέσματα του 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 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. Ειδικότερα, η Μαθησιακή Συνεδρία 1 συζητά τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και Συμβουλευτική (CGC) ως μέρος μιας στρατηγικής για την HRD. Ο επιδιωκόμενος στόχος αυτής της συνεδρίας είναι να δημιουργήσει μια βάση για συζήτηση για τους επαγγελματίες CGC και/ή το προσωπικό HR που θέλουν να εξοικειωθούν καλύτερα με τη σύνδεση μεταξύ του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής (CGC) και του HRD.

2) Στόχοι

Θα είστε ικανοί να:

- ορίσετε 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)
- εξηγήσετε βασικές πτυχές του HRD (βλ. επίσης Ενότητα 2)
- περιγράψετε διασταυρώσεις CGC εντός HRD
- Περιγράψετε παραδείγματα κοινής πρακτικής, αντίστοιχα, καλής και καινοτόμου πρακτικής εντός των επιχειρήσεων
- προβληματιστείτε σχετικά με τη χρήση διαφορετικών εννοιών και πρακτικών του CGC στο HRD λαμβάνοντας υπόψη τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα σε διάφορες προοπτικές.

3) Λίστα Υλικών

Εάν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στη Μαθησιακή Συνεδρία 1, προτείνουμε τα ακόλουθα υλικά:

- 4.1.0m Material 0 – Linking Unit 4 to Unit 3
- 4.1.1m Material 1 - Introduction
- 4.1.2m Material 2 - Career Guidance & Counselling - Definitions
- 4.1.3m Material 3 - Context of CGC
- 4.1.4m Material 4 - Lines of Development in CGC
- 4.1.5m Material 5 - Lines of development in HRD
- 4.1.6m Material 6 - Intersections of professional counselling and HRD
- 4.1.7m Material 7 - Intersections – Table with Examples
- 4.1.8m Material 8 - Cases
- 4.1.9m - Summary of session 4.1

Μπορείτε επίσης να βρείτε χρήσιμα τα ακόλουθα **power points**:

- Introduction and understanding of the relevance of CGC in the changing world of work (4.1.1p)
- Knowing basic definitions of CGC and other “innovative” concepts (4.1.2p)
- Knowing basic aspects of HRD (4.1.3p)
- Intersections between CGC and HRD in enterprises (4.1.4p)
- Typical cases of intersection between CGC and HRD (4.1.5p)
- Final thoughts and homework (4.1.6p)

Ο πίνακας συνοψίζει τις κύριες πληροφορίες σχετικά με κάθε ενημερωτικό δελτίο.

Τίτλος Ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά Αναφοράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Άσκηση για προετοιμασία εκ των προτέρων	4.1.0f	-	94	Διαβάζοντας ένα από τα δύο προτεινόμενα άρθρα και προβληματισμό σχετικά με (1) προκλήσεις για το ανθρώπινο δυναμικό και τη διαχείριση ταλέντων, (2) τυπικές προοπτικές για το άτομο από τη σκοπιά του HR ή του Talent Management	Προβληματισμός εκ των προτέρων σχετικά με το θέμα της ενότητας
Γιατί το CGC είναι πιο επίκαιρο σήμερα	4.1.1f	4.1.0m 4.1.1m	95	Διαβάζοντας ένα κείμενο και απαντώντας σε ορισμένες ανοιχτές ερωτήσεις σχετικά με τη συνάφεια που έχει το CGC σήμερα	Απόκτηση βαθύτερης γνώσης σχετικά με τους βασικούς ορισμούς του CGC και άλλων «καινοτόμων» εννοιών

Τίτλος Ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά Αναφοράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Αλλαγές στο CGC	4.1.2f	4.1.2p 4.1.2m 4.1.3m 4.1.4m	96	Διαβάζοντας δύο προτεινόμενα υλικά σχετικά με βασικές πτυχές του HRD (που μπορούν να εμφανίσουν διασταυρώσεις για CGC) και απαντώντας σε ορισμένες ερωτήσεις	Γνωρίζοντας βασικές πτυχές του HRD
Συνδέσεις μεταξύ HRD και CGC	4.1.3f	4.1.3p 4.1.5m	97	Διαβάζοντας ένα κείμενο και απαντώντας σε κάποιες ανοιχτές ερωτήσεις	Εμβάθυνση της γνώσης για τις διασταυρώσεις μεταξύ CGC και HRD στις επιχειρήσεις
Παραδείγματα τομής μεταξύ CGC και HRD	4.1.4f	4.1.4p 4.1.6m 4.1.7m	98	Διαβάζοντας ένα κείμενο και απαντώντας σε κάποιες ανοιχτές ερωτήσεις	Γνωρίζοντας τυπικές περιπτώσεις τομής μεταξύ CGC και HRD σε επιχειρήσεις
Εργασία για το σπίτι	4.1.5f	4.1.5p 4.1.8m 4.1.9m	99	Εργασία σε μελέτη περίπτωσης με καινοτόμο πρακτική και απαντώντας σε καθοδηγητικές ερωτήσεις	Εμβάθυνση της γνώσης για την καινοτόμο πρακτική
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 4.1	4.1.1ef	-	100	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης
Αναστοχαστική φόρμα 4.1	4.1.2ef	-	102	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου

Ενημερωτικό Δελτίο 4.1.0f

ΑΣΚΗΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΕΚ ΤΩΝ ΠΡΟΤΕΡΩΝ

Διαβάστε τα παρακάτω κείμενα:

- Banfield, P., Kay, R., & Royles, D. (2018). *Introduction to human resource management*. Oxford University Press (pp. 3 – 22).
The text is available online under:
<https://books.google.de/books?hl=de&lr=&id=DY9HDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=introduction+human+resource+management&ots=annj6vMc8U&sig=8n9OPB12o4zFQ5GjojFswfoBeOk#v=onepage&q=introduction%20human%20resource%20management&f=false>

και/ή

- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139-154.

Σκεφτείτε τις ακόλουθες ερωτήσεις ενώ διαβάζετε:

1. Ποιες είναι οι προκλήσεις που συζητήθηκαν για το HR και τη Διαχείριση Ταλέντου;
2. Ποιες είναι οι τυπικές προοπτικές για το άτομο από την άποψη του HR (ή του Talent Management);

Γράψτε τις σκέψεις σας (Χρόνος: 25 λεπτά).

Ενημερωτικό Δελτίο 4.1.1f

ΓΙΑΤΙ Η CGC ΕΙΝΑΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ ΣΗΜΕΡΑ

Διαβάστε Υλικό 1 (4.1.1m) και συζητήστε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποιο είναι το επιχείρημα στο υλικό;
- Γιατί η παροχή συμβουλών ή πιο συγκεκριμένη CGC είναι πιο σημαντική σήμερα;

Γράψτε τον προβληματισμό σας.

Ενημερωτικό Δελτίο 4.1.2f

ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Διαβάστε το περιεχόμενο της επαγγελματικής συμβουλευτικής (4,1,3m) και τις γραμμές ανάπτυξης στην επαγγελματική συμβουλευτική (4,1,4m) και συζητήστε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποιες είναι οι αλλαγές στην επαγγελματική συμβουλευτική;
- Ποιοι είναι οι οδηγοί για τις εταιρείες να αναλάβουν μεγαλύτερη ευθύνη για την υποστήριξη των εργαζομένων και τη συνεχή ανάπτυξή τους;
- Τι μπορεί να προσφέρει η επαγγελματική συμβουλευτική στους εργαζόμενους;

Γράψτε τις σκέψεις σας (Χρόνος: 10 λεπτά).

Ενημερωτικό Δελτίο 4.1.3f

ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Διαβάστε Γραμμές ανάπτυξης στο RD (4,1,5m) και συζητήστε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Πού βλέπετε τις γραμμές ανάπτυξης στον τομέα της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού;
- Ποιοι είναι οι σύνδεσμοι μεταξύ της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της επαγγελματικής συμβουλευτικής;

Γράψτε τις σκέψεις σας (Χρόνος: 10 λεπτά).

Ενημερωτικό Δελτίο 4.1.4f

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΤΟΜΗΣ ΜΕΤΑΞΥ CGC ΚΑΙ HRD

Διαβάστε Διασταυρώσεις – Πίνακας με Παραδείγματα (4,1,7m).

Η μαθησιακή σας δραστηριότητα είναι να αναλύσετε τα σύντομα παραδείγματα σε σχέση με τις γνώσεις CGC και HRD και να διατυπώσετε (κρίσιμες) ερωτήσεις για να διευρύνετε την ευαισθησία σας και τις γνώσεις σας σχετικά με αυτές τις διασταυρώσεις.

- Ποιες τομές μεταξύ του Κύκλου HRD και των προσφορών της επαγγελματικής συμβουλευτικής βλέπετε;
- Ποιοι επωφελούνται από την υπηρεσία;
- Ποιες είναι οι ερωτήσεις που έχετε για τα διαφορετικά παραδείγματα;

Γράψτε τις σκέψεις σας (Χρόνος: 25 λεπτά).

Ενημερωτικό Δελτίο 4.1.5f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΠΙΤΙ

Λαμβάνετε το Υλικό 8 (4,1,8μ) με τρία παραδείγματα/περιπτώσεις. Διαβάστε το υλικό και απαντήστε στις ερωτήσεις:

- Ποιο είναι το όφελος για τους εργαζόμενους;
- Ποιο είναι το όφελος και το κίνητρο για την εταιρεία να επενδύσει σε αυτά τα μέτρα;
- Ποια είναι τα δυνατά σημεία των παραδειγμάτων;
- Ποιες είναι οι ερωτήσεις ή οι κριτικές σας σκέψεις;

Ενημερωτικό Δελτίο 4.1.1ef

ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 4.1

ΟΔΗΓΙΕΣ

Παρακάτω θα βρείτε μια σειρά από ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής. Επιλέξτε την απάντηση που πιστεύετε ότι είναι σωστή. Υπάρχει μόνο μία σωστή απάντηση για κάθε ερώτηση.

1. Τι είδους αλλαγή στο HRD υποδηλώνει ότι η επαγγελματική συμβουλευτική μπορεί να έχει μεγαλύτερη συνάφεια;
 - a. μια στροφή προς την εξωτερική ανάθεση των λειτουργιών HR από τις εταιρείες σε εξωτερικούς παρόχους
 - b. μια στροφή προς προσεγγίσεις και μέσα που εστιάζουν στο άτομο και τις συγκεκριμένες ικανότητες, πόρους, χαρακτηριστικά και ενδιαφέροντά του
 - c. μια στροφή προς μια πιο ορθολογική κατανόηση του HR συμπεριλαμβανομένου του υπολογισμού του HR στις στατιστικές
2. Ποια από τις παρακάτω περιγραφές ταιριάζει με τον όρο «σταδιοδρομία» όπως περιγράφεται στο μάθημα;
 - a. Η καριέρα είναι μια προδιαγεγραμμένη πορεία ανάπτυξης μέσα σε ένα δεδομένο οργανωτικό πλαίσιο
 - b. η καριέρα ως όρος δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί πλέον, γιατί οι μεμονωμένες διαδικασίες μεταξύ εταιρειών και θέσεων εργασίας θεωρούνται εντελώς ανεξάρτητες από τις ιδέες που αρέσουν σε αυτόν τον όρο
 - c. Η καριέρα είναι εξατομικευμένη, απρόβλεπτη, επικίνδυνη, εύθραυστη, επίσης οι πλευρικές σταδιοδρομίες είναι συνηθισμένες, η καριέρα μπορεί να βασίζεται σε έργα.
3. Ποιο από τα ακόλουθα επιχειρήματα έχει δοθεί σχετικά με την ανάγκη αλλαγής στην επαγγελματική συμβουλευτική;
 - a. Η αλλαγή των απαιτήσεων προσόντων και η προσδοκία δια βίου συμμετοχής στην επίσημη και μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση
 - b. Οι αλλαγές στην οργάνωση του χώρου εργασίας, τις τεχνολογίες και τις σχετικές αλλαγές στις βασικές ικανότητες
 - c. Αλλαγές στο σχεδιασμό των εργασιακών σχέσεων
 - d. Όλα τα παραπάνω

4. Τι δεν αποτελεί επιχείρημα για το HRD να αναλάβει υψηλότερη ευθύνη για την υποστήριξη των εργαζομένων και τη συνεχή ανάπτυξή τους;
 - a. Μεγαλύτερη σημασία των καταρτισμένων εργαζομένων
 - b. Αυξανόμενος αριθμός νέων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας
 - c. Ζητήστε το HR να ενεργήσει στρατηγικά και προσανατολισμένα στο μέλλον
5. Έχουν συζητηθεί ορισμένα κρίσιμα ζητήματα για τη σύνδεση μεταξύ επαγγελματικής συμβουλευτικής και ανάπτυξης HR. Ποια από τις παρακάτω περιγραφές ταιριάζει σε αυτούς τους προβληματισμούς;
 - a. Μόνο λίγες εταιρείες προσφέρουν ελεύθερα προσβάσιμες συμβουλευτικές υπηρεσίες, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να προσδιορίσουν σε μεγάλο βαθμό την πρόσβαση και τις συνέπειες της υπηρεσίας οι ίδιοι.
 - b. Οι περισσότεροι από τους επαγγελματίες του HRD δεν βλέπουν κάποια ανάγκη για ατομικό στοχασμό σταδιοδρομίας ή εξέλιξη σταδιοδρομίας
 - c. Δεν υπάρχουν μέσα που να περιγράφουν πώς θα μπορούσε να εφαρμοστεί η πρακτική επαγγελματικής συμβουλευτικής σε εταιρείες
6. Ο κύκλος Career Live μπορεί να συνδέσει το HRD με την επαγγελματική συμβουλευτική. Ποια από τις ακόλουθες πτυχές φαίνεται να υποτιμάται σύμφωνα με ένα τέτοιο μοντέλο κύκλου;
 - a. Η είσοδος σε μια εταιρεία
 - b. Η μετατόπιση της σταδιοδρομίας, π.χ., η συνταξιοδότηση ή η κινητικότητα εντός της εταιρείας
 - c. Προσφορά προοπτικών μόνο για αναγνωρισμένους και «ταλαντούχους» υπαλλήλους αλλά σε όλους και ιδιαίτερα σε ευάλωτες ομάδες
7. Από τα παραδείγματα που παρουσιάζονται που περιγράφουν την πρακτική σε εταιρείες, δεν θα πρέπει να συνοψίσουμε:
 - a. Η επαγγελματική συμβουλευτική είναι μια καθιερωμένη πρακτική στη σημερινή πραγματικότητα HRD
 - b. Ότι στις περισσότερες από τις εταιρείες υπάρχουν καθιερωμένες υπηρεσίες και εκπαιδευμένοι σύμβουλοι επαγγελματικής συμβουλευτικής
 - c. Ότι στις περισσότερες από τις εταιρείες υπάρχουν καθιερωμένες υπηρεσίες και εκπαιδευμένοι σύμβουλοι επαγγελματικής συμβουλευτικής

Expected answers:
Q1=b; Q2=c; Q3=d; Q4=b; Q5=a; Q6=c; Q7=a.

Ενημερωτικό Δελτίο 4.1.2ef

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΦΟΡΜΑ 4.1

ΟΔΗΓΙΕΣ

Ολοκληρώστε τις ακόλουθες τρεις εργασίες σε γραπτή μορφή και παραδώστε τις στον εκπαιδευτή για ανατροφοδότηση. Αυτό είναι επίσης μια άσκηση αυτοαξιολόγησης. Μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε για να αναλογιστείτε τις γνώσεις και τις ικανότητές σας. Μπορείτε επίσης να μιλήσετε για τις σκέψεις σας με έναν συνομήλικο, προσωπικό δάσκαλο ή επόπτη.

1. Κατά την προετοιμασία της συνεδρίας, έχετε διαβάσει το κεφάλαιο για την εργασία ανθρώπινου δυναμικού. Στο πρώτο μέρος της συνεδρίας, έχετε αντικατοπτρίσει τις κύριες προοπτικές της επαγγελματικής συμβουλευτικής και τις τρέχουσες προκλήσεις καθώς και βασικές πτυχές του HRD. Ποια είναι η σύνθεσή σας; Μπορείτε να περιγράψετε τους στόχους και τα καθήκοντα του έργου του HRD και της επαγγελματικής συμβουλευτικής; Πού βλέπετε συνδέσμους μεταξύ των δύο προσεγγίσεων αναγνωρίζετε; *Γράψτε περίπου πέντε προτάσεις.*
2. Στο υλικό 7 έχετε εργαστεί με παραδείγματα για το πώς η επαγγελματική συμβουλευτική και το HRD εμφανίζουν διασταυρώσεις. Προσδιορίστε ένα παράδειγμα και σκεφτείτε πώς η επαγγελματική συμβουλευτική μπορεί να υποστηρίξει στο περιγραφόμενο πλαίσιο τους εργαζόμενους και την εταιρεία για να ανταποκριθούν στις τρέχουσες προκλήσεις. Περιγράψτε τις σκέψεις σας σε μερικές προτάσεις (πέντε έως επτά).
3. Εάν συνοψίζετε τη συνεδρία από μια προοπτική επαγγελματικής συμβουλευτικής και HRD: Μπορείτε να περιγράψετε την αξία που μπορεί να προσθέσει η επαγγελματική συμβουλευτική στην εργασία HRD σε εταιρείες; Μπορείτε να προσδιορίσετε σημεία από τον κύκλο HRD όπου το η επαγγελματική συμβουλευτική μπορεί να είναι ένα σημαντικό εργαλείο; Και πέρα από την προοπτική των οργάνων, μπορείτε να περιγράψετε τη στρατηγική αξία της επαγγελματικής συμβουλευτικής για την εργασία HRD; *Γράψτε περίπου πέντε προτάσεις.*

Παραδώστε την εργασία σας στον καθηγητή του μαθήματος για ανατροφοδότηση.

ΕΝΟΤΗΤΑ 4

Συνδέοντας την παροχή συμβουλών και την
καθοδήγηση για τους εργαζόμενους και το πλαίσιο
της επαγγελματικής σταδιοδρομίας που βασίζεται
στην εταιρεία

Μαθησιακή Συνεδρία 2

*Εργασία με διαφορετικές ομάδες-στόχους και διαφορετικές
μορφές*

ΕΝΟΤΗΤΑ 4 – Μαθησιακή Συνεδρία 2

1) Εισαγωγή

Η μαθησιακή συνεδρία 2 θα επικεντρωθεί στις ειδικές ανάγκες και δυνατότητες συγκεκριμένων ομάδων που αντιμετωπίζουν μειονεκτήματα ή/και διακρίσεις ή συγκρατούνται από ιστορικές αδικίες. Θα εξοικειωθείτε επίσης με τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες για την αντιμετώπιση της κατάστασής τους σε οργανωτικά πλαίσια. Θα συνειδητοποιήσετε τη σημασία των επαγγελματικών στάσεων και του αυτοστοχασμού κατά τη συνεργασία με τα μέλη αυτών των ομάδων. Θα σας δοθεί η ευκαιρία να εξερευνήσετε αυτά τα ζητήματα σε συγκεκριμένα παραδείγματα.

2) Στόχοι

Θα αναπτύξετε και θα είστε σε θέση να δείξετε κατανόηση για την αναγκαιότητα της επαγγελματικής συμβουλευτικής για συγκεκριμένες ομάδες σε οργανισμούς και θα το υποστηρίξετε με αναφορά σε οικονομικούς καθώς και ηθικούς λόγους. Θα είστε σε θέση να εργαστείτε έχοντας μια βασική κατανόηση της ιδιαίτερης σημασίας των επαγγελματικών στάσεων κατά την εργασία με συγκεκριμένες ομάδες για να προβληματιστούν σχετικά με τη θέση τους και να παρακολουθήσουν συγκεκριμένες ανάγκες και εμπειρίες καθώς και μεμονωμένες τροχιές και φιλοδοξίες υπό οργανωτικούς περιορισμούς. Θα είστε σε θέση να εφαρμόσετε τις γνώσεις και την επαγγελματική σας προσέγγιση σε συγκεκριμένα παραδείγματα.

3) Λίστα Υλικών

Εάν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στη Μαθησιακή Συνεδρία 2, προτείνουμε τα ακόλουθα **υλικά**:

- **4.2.0m** - Reading Tasks in preparation for group work 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** - Promoting an Age-Inclusive Workforce
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** - List with further reading suggestions for Unit 4 Session 2
- **4.2.6m** - Summary of Session 4.2

Εάν θέλετε να μάθετε περισσότερα, θα βρείτε **πρόσθετες πληροφορίες** στη λίστα με περαιτέρω προτάσεις ανάγνωσης για την Ενότητα 4 Συνεδρία 2 (4.2.5 m).

Μπορείτε επίσης να βρείτε χρήσιμα τα ακόλουθα: **power points**:

- Introduction (4.2.1p)
- Reflection individual selfhood in biographical/historical context (4.2.2p)
- Counselling for specific groups – principles and attitudes (4.2.3p)
- Reflection on exercises and examples (4.2.4p)

Ο πίνακας συνοψίζει τις κύριες πληροφορίες σχετικά με κάθε ενημερωτικό δελτίο.

Τίτλος Ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά Αναφοράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Ομάδα Α: Εργασίας Α: Συμβουλευτικ ή εργαζομένων με χαμηλή ικανότητα	4.2.1f	4.2.1m	106	Εφαρμογή περιεχομένου διαλέξεων και αναγνώσεων.	Εμβάθυνση γνώσεων σχετικά με την παροχή συμβουλών σε εργαζόμενους με χαμηλή ειδικευση
Ομάδα Β: Συμβουλευτικ ή Υπαλλήλων μεγαλύτερης ηλικίας	4.2.2f	4.2.2m	107	Εφαρμογή περιεχομένου διαλέξεων και αναγνώσεων.	Εμβάθυνση γνώσεων σχετικά με την παροχή συμβουλών σε ηλικιωμένους εργαζόμενους
Ομάδα Γ: Συμβουλευτικ ή για τη Διαφορετικότη τα	4.2.3f	4.2.3m	109	Εφαρμογή περιεχομένου διαλέξεων και αναγνώσεων.	Εμβάθυνση γνώσεων σχετικά με την παροχή συμβουλών σε ηλικιωμένους εργαζόμενους

Εργασία Ομάδας Δ: Συμβουλευτικ ή Υπαλλήλων με Αναπηρία	4.2.4f	4.2.4m	110	Εφαρμογή περιεχομένου διαλέξεων και αναγνώσεων.	Εμβάθυνση γνώσεων σχετικά με την παροχή συμβουλών σε εργαζόμενους με αναπηρία
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 4.2	4.2.1ef	-	111	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης
Αναστοχαστικ ή Φόρμα 4.2	4.2.2ef	-	115	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου

Ενημερωτικό Δελτίο 4.2.1f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΜΑΔΑΣ Α: ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΧΑΜΗΛΗΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ

Αυτή είναι μια ομαδική εργασία για μια ομάδα τριών έως έξι συμμετεχόντων. Έχετε 35 λεπτά.

Ως εργασία για το σπίτι από την Ενότητα 4 Συνεδρία 1 σας έχει ανατεθεί να διαβάσετε τα ακόλουθα:

- Bimrose, Jenny/Mulvey, Rachel/Brown, Alan (2016): 'Low Qualified and Low Skilled: The Need for Context Sensitive Careers Support', in: *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol.44, no.2, pp.145-157.

Σκεφτείτε την ακόλουθη κατάσταση:

Η Μονίκα εργάζεται ως σύμβουλος ανάπτυξης προσωπικού και σταδιοδρομίας για ένα περιφερειακό εμπορικό επιμελητήριο. Η εταιρεία catering BizCanteen την έχει προσεγγίσει για συμβουλές. Η BizCanteen απασχολεί επτά άτομα στην κουζίνα της και άλλα πέντε άτομα προσωπικό σέρβις. Μόλις δύο από το προσωπικό της κουζίνας της έχουν σχετικά πιστοποιητικά εισόδου και μόνο η ιδιοκτήτρια-διαχειρίστρια, η Sally, είναι πλήρως καταρτισμένος σεφ. Οι εργαζόμενοι έχουν συμβάσεις κατώτατου μισθού. Η Sally λέει ότι η εταιρεία «τα πάει καλά», αλλά αισθάνεται ότι της λείπουν κάποιες δουλειές, επειδή δεν μπορεί να προσφέρει ένα αρκετά ευρύ μενού που θα περιλαμβάνει επίσης μερικές πιο εξελιγμένες επιλογές. Η Sally έχει πλησιάσει τη Μονίκα για να ρωτήσει σχετικά με τη διαθεσιμότητα και το κόστος για περαιτέρω εκπαίδευση για το προσωπικό της. Μπόρεσε να επισημάνει μερικές ελκυστικές ευκαιρίες, τόσο για το προσωπικό της κουζίνας όσο και για το προσωπικό σέρβις. Το επιμελητήριο μπορεί ακόμη και να συγχρηματοδοτήσει την εκπαίδευση, αλλά η Σάλι θα πρέπει να καταβάλει το σαράντα τοις εκατό του κόστους. Δεν είναι σίγουρη για την επένδυση.

Αφιερώστε 15 λεπτά για να συντάξετε μια λίστα με πιθανές ανησυχίες που μπορεί να έχει η Sally, οι οποίες μπορεί να την αποτρέψουν από το να στρατολογήσει μέλη της ομάδας της στα προσφερόμενα μαθήματα. Στη συνέχεια, αναπτύξτε μια στρατηγική ώστε η Μονίκα να ανταποκριθεί σε αυτές τις ανησυχίες. Ο στόχος δεν πρέπει να είναι να «πουλήσει» τα μαθήματα, αλλά να διαλύσει γενικές ανησυχίες και να πείσει τη Σάλι να καλέσει τη Μόνικα να μιλήσει απευθείας με το προσωπικό της Σάλι. Θα πρέπει επίσης να σκεφτείτε ποια μορφή πρέπει να έχει η αλληλεπίδραση μεταξύ της Μονίκα και των υπαλλήλων της Sally και ποιοι θα είναι οι στόχοι, καθώς η Μονίκα θα χρειαστεί να εξηγήσει αυτές τις πτυχές στη Sally.

Επιλέξτε δύο μέλη της ομάδας σας για να πραγματοποιήσετε μια πεντάλεπτη συνομιλία μεταξύ της Σάλι και της Μόνικα. Οι άλλοι πρέπει να κρατούν σημειώσεις. Αφιερώστε άλλα δέκα λεπτά για να σκεφτείτε, εάν η Μονίκα είναι επιτυχημένη, σε ποιο βαθμό η δραστηριότητά της θα συνιστά ανεξάρτητη συμβουλευτική σταδιοδρομία και σε ποιο βαθμό θα περιορίζεται από εξωτερικά ενδιάφέροντα (αυτά του BizCanteen, αυτά του εμπορικού επιμελητηρίου). Με βάση τις σημειώσεις

σας, συνοψίστε το παιχνίδι ρόλων και τη συζήτηση για μια πεντάλεπτη προφορική παρουσίαση στην υπόλοιπη τάξη. (Αφιερώστε 15 λεπτά για αυτό το τελευταίο βήμα).

Ενημερωτικό Δελτίο 4.2.2f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΜΑΔΑΣ Β: ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Αυτή είναι μια ομαδική εργασία για μια ομάδα τριών έως έξι συμμετεχόντων. Έχετε 35 λεπτά.

Ως εργασία για το σπίτι από την Ενότητα 4 Συνεδρία 1 σας έχει ανατεθεί να διαβάσετε τα ακόλουθα:

- OECD (2020): Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer, Paris: OECD Publishing

Εργάζεστε για το HoP (Hands-on Personnel), μια συμβουλευτική εταιρεία ανθρώπινων πόρων που εστιάζει κυρίως στη μεταποιητική και κατασκευαστική βιομηχανία. Το τρέχον έργο σας αφορά την Jim Makenew Restorations (JMR), οι οποίοι θέλουν απεγνωσμένα να επεκτείνουν το εργατικό τους δυναμικό, ειδικά αναζητώντας καταρτισμένους ξυλουργούς, διακοσμητές και υδραυλικούς. Δεν έχουν επίσης συντάκτες με ενημερωμένες δεξιότητες CAD, καθώς μόλις αγόρασαν άδειες χρήσης για την πιο πρόσφατη έκδοση του λογισμικού InventedCAD. Ταυτόχρονα, παραπονιούνται για την προσπάθεια και το κόστος που δημιουργείται από την προσπάθεια εξεύρεσης οικισμών για την απελευθέρωση ηλικιωμένων εργαζομένων στις κατασκευές σε πρόωρη συνταξιοδότηση στις ηλικίες μεταξύ 55 και 59 ετών – ενώ δεν μπορούν να παραπονεθούν για την αξιοπιστία εδώ (σε αντίθεση με τους περισσότερους νεότερους συναδέλφους τους. καλά προσόντα, που αποκτήθηκαν αρχικά σε θέσεις μαθητείας και τροποποιήθηκαν μέσω της περαιτέρω κατάρτισης), πολλά από αυτά δεν μπορούν να διατηρήσουν τον ρυθμό που αναμένεται από μια όλο και πιο ανυπόμονη αγορά ακινήτων. Η εξωτερική αγορά εργασίας είναι τρομερή – Γι' αυτό η JMR σας προσέλαβε για να τη βοηθήσετε με τις προσλήψεις.

Η πρώτη σας εργασία: Σχεδιάστε ένα σύντομο επιχείρημα, γιατί ίσως είναι καλή ιδέα να εξετάσετε και τους υπάρχοντες πόρους. Προβλέψτε τα αντεπιχειρήματα του εργοδότη και υποβάλετε μια υπόθεση, γιατί η JMR θα κέρδιζε αν σας αφήσει να μιλήσετε με εκείνους τους υπαλλήλους που θα ήθελαν να συνταξιοδοτηθούν. (Αφιερώστε όχι περισσότερο από πέντε λεπτά για αυτό)

Συγχαρητήρια! Καταφέρατε να πείσετε την JMR να έχει μια σειρά από συνεδρίες επαγγελματικής συμβουλευτικής με τους μεγαλύτερους υπαλλήλους της. Καταφέρατε ακόμη και να τους πείσετε ότι αυτές οι συμβουλευτικές συνεδρίες δεν πρέπει να περιορίζονται στη δοκιμή του εάν θα ήταν πρόθυμοι και ικανοί να επανεκπαιδευτούν για να εργαστούν με CAD. Η πρώτη σας συνεδρία θα είναι με τη Σάρα, μια 56χρονη ξυλουργό. Η Σάρα ήταν στην εταιρεία από τότε που έκανε τη μαθητεία της. Έμεινε ενημερωμένη για τις εξελίξεις, ειδικά τα νέα μηχανήματα, μέσω των μαθημάτων επαγγελματικών κολεγιών, αλλά η αίσθηση ότι κυριαρχείται από όλο και πιο έντονες απαιτήσεις στο χώρο εργασίας σταμάτησε να το κάνει πριν από περίπου μια δεκαετία. Της αρέσει πάντως η δουλειά της, καθώς της

αρέσει να δουλεύει με το ξύλο. Στον ελεύθερο χρόνο της, φροντίζει τα εγγόνια της, βοηθάει σε ένα φιλανθρωπικό κατάστημα και κάνει κουφώματα στο πλάι, σχεδιάζοντας και χειροποίητα ντουλάπια για δική της χρήση και για χαρίσματα για γενέθλια και Χριστούγεννα. Είναι δύσπιστη ως προς το αν θα μπορούσε να μάθει «νέα κόλπα» αφού δεν έχει παρακολουθήσει κανένα μάθημα για πολύ καιρό τώρα.

Το δεύτερο καθήκον σας: Σχεδιάστε μια συμβουλευτική συνεδρία με τη Σάρα. Παρουσιάστε τη συνεδρία ως παιχνίδι ρόλων (ένας από την ομάδα θα υιοθετήσει το ρόλο της Σάρα, ένας ως σύμβουλος – οι άλλοι για να κρατήσουν σημειώσεις). Συζητήστε τα αναδυόμενα ζητήματα και δημιουργήστε μια περίληψη που θα παρουσιαστεί στην τάξη.

Ενημερωτικό Δελτίο 4.2.3f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΜΑΔΑΣ Γ: ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Αυτή είναι μια ομαδική εργασία για μια ομάδα τριών έως πέντε συμμετεχόντων. Έχετε 35 λεπτά.

Κατά την προετοιμασία για αυτήν την εργασία, σας έχει ανατεθεί να διαβάσετε και να εξερευνήσετε τα ακόλουθα:

- Carrillo Arciniega, L. (2021). Selling diversity to white men: How disentangling economics from morality is a racial and gendered performance. *Organization*, 28(2), 228-246.

Εργάζεστε για μια συμβουλευτική εταιρεία Personnel4Future που ειδικεύεται στη «διαχείριση ταλέντων». Σε αυτήν την εταιρεία είστε ο ειδικός για την ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού, τον προγραμματισμό σταδιοδρομίας και την παροχή συμβουλών σταδιοδρομίας.

Η Int-C-Tec, μια μεσαίου μεγέθους εταιρεία στον τομέα της ιατρικής τεχνολογίας, με έδρα σε μη μητροπολιτική περιοχή, σας προσεγγίζει ζητώντας υποστήριξη. Όντας προμηθευτής προϊόντων ανώτερης ποιότητας για νοσοκομεία στην περιφερειακή και εθνική αγορά, έχουν αναπτύξει έναν πρωτοποριακό εξοπλισμό για επείγουσα περίθαλψη. Τώρα οραματίζονται μια μετάβαση στην παγκόσμια αγορά. Έχοντας δει ότι οι διεθνείς ανταγωνιστές τους έχουν ισχυρές δηλώσεις σχετικά με τη διαφορετικότητα και ότι οι υποψήφιοι πελάτες τους έρχονται με μια μυριάδα διαφορετικών πολιτισμικών καταβολών, αποφάσισαν να επενδύσουν σε μια επωνυμία εργοδοτών με διαφορετικότητα.

Ενώ όλα τα ανώτατα στελέχη τους και όλοι οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού προέρχονται από παραδοσιακά υπόβαθρα, περίπου το ένα τέταρτο των εργαζομένων στην παραγωγή τους και περίπου το δέκα τοις εκατό των ειδικών και ειδικών τους είναι μέλη φυλετικών, εθνοτικών ή/και θρησκευτικών μειονοτήτων. Έχουν σχηματίσει μια ομάδα εργασιών εντός της ανώτατης διοίκησης για να βρουν τις πρώτες ιδέες. Μέχρι τώρα, επικεντρώνονταν κυρίως στις ιστοσελίδες τους και στη διαμόρφωση των αγγελιών εργασίας τους με τρόπο που να σημαίνει ότι είναι ανοιχτοί για υποψήφιους από διαφορετικά υπόβαθρα

Έχετε ανατεθεί στην ομάδα να υποβάλετε μια προσφορά στην Int-C-Tec για την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής.

Ο στόχος σας είναι να εντάξετε την συμβουλευτική σταδιοδρομίας για τη διαφορετικότητα στην προσφορά. Αναπτύξτε ένα επιχειρήμα πέντε λεπτών, χρησιμοποιώντας έως και τρεις διαφάνειες. Δώστε ιδιαίτερη προσοχή στις ακόλουθες ερωτήσεις:

-
- Γιατί η συμβουλευτική σταδιοδρομίας αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της στρατηγικής;
 - Ποιες είναι οι ομάδες-στόχοι;
 - Ποιοι είναι οι πιθανοί λόγοι, για τους οποίους τα μέλη των μειονοτικών ομάδων υποεκπροσωπούνται στη διοίκηση και πώς θα μπορούσε να αλλάξει αυτό;
 - Έχετε προτάσεις για τη βελτίωση του έργου της εσωτερικής ομάδας εργασίας για την ποικιλομορφία της Int-C-Tec;

Ενημερωτικό Δελτίο 4.2.4f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΜΑΔΑΣ Δ: ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Αυτή είναι μια ομαδική εργασία για μια ομάδα τριών έως έξι συμμετεχόντων. Έχετε 40 λεπτά.

Ως εργασία από την Ενότητα 4 Συνεδρία 1, σας έχει ανατεθεί να διαβάσετε τα ακόλουθα ως προετοιμασία για την τρέχουσα εργασία:

- Stauffer, Mark D./Capuzzi, David/Olsheski, Jerry A. (2019): 'Career and Lifestyle Planning in Vocational Rehabilitation Settings', in: David Capuzzi/Mark D. Stauffer (eds): *Career Counseling: Foundations, Perspectives and Applications*, New York: Routledge, pp. 429-465

Σκεφτείτε την ακόλουθη κατάσταση:

Το Δημοτικό Συμβούλιο του Gopher Prairie έχει απασχολήσει το πρακτορείο σας, MainstreetHR, για να τους βοηθήσει να εκσυγχρονίσουν την ανάπτυξη του προσωπικού τους, καθώς δυσκολεύονται να διατηρήσουν προσωπικό σε έναν επαρχιακό δήμο. Ενώ εργάζεστε στην ομάδα που συμβουλεύει πώς να αναδιοργανώσετε την εκπαίδευση και την ανάπτυξη για να κάνετε το Συμβούλιο πιο ελκυστικό ως εργοδότη, η υπεύθυνη για τις τοπικές υπηρεσίες βιβλιοθήκης, Carol M., σας αποκαλύπτει ότι η ίδια σκέφτεται να φύγει καθώς παραπονιέται για την αποπνικτική ατμόσφαιρα τόσο της οργάνωσης όσο και της πόλης. Συμφωνήσατε να της παρέχετε συμβουλευτική σταδιοδρομίας, την οποία το Δημοτικό Συμβούλιο ευχαρίστως πληρώνει ως προπονητής, ελπίζοντας ότι μπορεί να ανακαλύψει επιλογές μέσα στο Συμβούλιο, καθώς θα ήθελαν πολύ να τη διατηρήσουν. Σε συνεδρία σας αποκαλύπτει ότι μάλιστα, έχει διαγνωστεί με κατάθλιψη. Δεν έχει μιλήσει με τους συναδέλφους και τον διευθυντή της καθώς φοβόταν πώς θα αντιδρούσαν.

Με βάση τις αναγνώσεις σας, αναπτύξτε μια στρατηγική που θα επιτρέψει στην Carol να συνεχίσει να εργάζεται για το Συμβούλιο. Τι πρέπει να ληφθεί υπόψη; Ποιον χρειάζεστε για να επιβιβαστείτε; Ποιες ενέργειες πρέπει να ληφθούν από τα διάφορα εμπλεκόμενα μέρη (συμπεριλαμβανομένης της Carol και εσάς); Καταγράψτε το αποτέλεσμα σας ως μια φανταστική μελέτη περίπτωσης για το πώς η Carol μπόρεσε να συνεχίσει να εργάζεται για τον τρέχοντα εργοδότη της με ορισμένες προσαρμογές. Παρουσιάστε τα αποτελέσματά σας στην τάξη.

Ενημερωτικό Δελτίο 4.2.1ef

ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 4.2

ΟΔΗΓΙΕΣ

Απαντήστε τις παρακάτω ερωτήσεις. Στη συνέχεια, συγκρίνετε τα με τις λύσεις που δίνονται στο τέλος αυτής της φόρμας. Εάν έχετε ερωτήσεις σχετικά με το πώς ταιριάζουν οι απαντήσεις σας, συζητήστε τις με τον καθηγητή του μαθήματός σας.

1. Τι είναι η «Υπόθεση Κοινωνικής Δικαιοσύνης» για την υποστήριξη της σταδιοδρομίας μελών συγκεκριμένων πληθυσμών;
 - a. Η υπόθεση Κοινωνικής Δικαιοσύνης σημαίνει ότι τα μέλη μειονεκτούντων ομάδων θα πρέπει να υποστηρίζονται ώστε να συμμορφώνονται με τις τρέχουσες κοινωνικές προσδοκίες, προκειμένου να αποτραπούν οι αρνητικές αντιλήψεις για την εταιρεία.
 - b. Η υπόθεση Κοινωνικής Δικαιοσύνης σημαίνει ότι τα μέλη μειονεκτούντων ομάδων θα πρέπει να υποστηρίζονται ώστε να συμμορφώνονται με κανόνες και κανονισμούς όπως οι Ίσες Ευκαιρίες ή οι Πράξεις κατά των Διακρίσεων σε διάφορες χώρες.
 - c. Η υπόθεση κοινωνικής δικαιοσύνης σημαίνει ότι τα μέλη των μειονεκτούντων ομάδων πρέπει να υποστηρίζονται για να συμμορφωθούν με τις απαιτήσεις της ισότητας, ώστε οι άνθρωποι να μπορούν να ευδοκιμήσουν παρά τις ιστορικές αδικίες και τις συνεχιζόμενες διακρίσεις.
2. Ποια είναι τα όρια της «Επιχειρηματικής Υπόθεσης» για την υποστήριξη της σταδιοδρομίας μελών συγκεκριμένων πληθυσμών;
 - a. Υπάρχουν ισχυρά επιχειρήματα ότι η αυτορρυθμιζόμενη ελεύθερη αγορά αγαθών και υπηρεσιών εξασφαλίζει τη βέλτιστη αντιστοιχία μεταξύ θέσεων και ταλέντων. Η βοήθεια σε άτομα που δεν εξασφαλίζουν θέσεις μπορεί να είναι κοινωνικά επιθυμητή, αλλά δεν οδηγεί σε καλύτερες επιδόσεις
 - b. Εάν εστιάσετε μόνο στην επιχειρηματική υπόθεση, είναι πιθανό να εστιάσετε μόνο σε εκείνους από τους οποίους αναμένονται τα μεγαλύτερα, τα πιο άμεσα και πιο ορατά κέρδη παραγωγικότητας, ενώ άλλοι για την πρόοδο των οποίων θα χρειαζόνταν περισσότερες επενδύσεις μένουν στο περιθώριο.
 - c. Καθώς όλο και περισσότερες επιχειρήσεις προσυπογράφουν τη διαχείριση της διαφορετικότητας, το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που αποκτάται με την ανάπτυξη

ανθρώπινου δυναμικού και την παροχή συμβουλών σταδιοδρομίας για ίσες ευκαιρίες και ισότητα εξαντλείται.

3. Ποια από τις παρακάτω προτάσεις αφορά την κριτική-αναστοχαστική πρακτική;
 - a. Σκεφτείτε πώς το δικό σας υπόβαθρο επηρεάζει την υποδοχή και την αντίδρασή σας σε άτομα που έχουν διαφορετικό υπόβαθρο από εσάς.
 - b. Εργαστείτε με την υπόθεση ότι οι άνθρωποι συνήθως έχουν λόγους για τον τρόπο που ενεργούν, ανταποκρίνονται ή είναι αδρανείς και αδιάφοροι
 - c. Μην αποδέχεστε απλώς την εκδοχή της πραγματικότητας που σας παρουσιάζουν οι πελάτες – πάντα αναρωτιέστε τους λογαριασμούς τους για να τους βοηθήσετε να αποκτήσουν μια πιο ρεαλιστική εικόνα της δικής τους κατάστασης και των ευκαιριών που πραγματικά τους ανοίγονται.

4. Ποια από τις παρακάτω δηλώσεις αφορά την προσεκτική συμβουλευτική;
 - a. Για να κατανοήσεις τα άτομα, πρέπει να καταλάβεις τη διαφορά και στις συλλογικές εμπειρίες!
 - b. Το να ερευνάς συνεχώς και να μαθαίνεις σε συνεργασία είναι πολύ πιο σημαντικό από το να έχεις σταθερές γνώσεις για συγκεκριμένες ομάδες
 - c. Τροποποιήστε τη δική σας προσέγγιση, ώστε να μπορείτε να μιλήσετε για τις ανάγκες της ομάδας στόχου αντί να προσπαθήσετε να τους διδάξετε να προσαρμοστούν στη δική σας

5. Ποιο από τα παρακάτω αποτελεί συγκεκριμένη πρόκληση όταν εργάζεστε με μειονεκτούσες ομάδες-στόχους σε οργανισμούς;
 - a. Ο σύμβουλος πρέπει να γνωρίζει πώς οι προηγούμενες και οι παρούσες εμπειρίες διακρίσεων μπορούν να οδηγήσουν σε χαμηλότερες προσδοκίες, έτσι ώστε οι άνθρωποι να μην επιδιώκουν επαρκείς σταδιοδρομίες στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους
 - b. Ο πελάτης μπορεί να συναντήσει εμπόδια που δεν αισθάνεται ότι μπορεί να αντιμετωπίσει μόνος του. Σε τέτοιες περιπτώσεις, ο σύμβουλος μπορεί να χρειαστεί να αναλάβει το ρόλο του συνήγορου και να υποστηρίξει την έναρξη της αλλαγής.
 - c. Ο σύμβουλος μπορεί να χρειαστεί να συμμετάσχει σε δραστηριότητες δικτύωσης για να κινητοποιήσει υποστήριξη για ανάπτυξη που συμβάλλει σε καλά αποτελέσματα

σταδιοδρομίας και δεν μπορεί πάντα να βασίζεται στην απλή «ενεργοποίηση» του πελάτη, π.χ., για να υποβάλει αίτηση για εξωτερική χρηματοδότηση.

Expected answers:
Q1=c; Q2=b; Q3=a; Q4=c; Q5=b.

ΛΥΣΕΙΣ

Ερώτηση 1

Η σωστή απάντηση είναι το **c)**. Η κοινωνική δικαιοσύνη στην καριέρα σημαίνει ότι προσπαθούμε να επιτύχουμε ίσες ευκαιρίες – και ήδη στο σημείο εισόδου οι άνθρωποι έρχονται με διαφορετικά μειονεκτήματα και προνόμια. Ενώ οι επαγγελματίες σταδιοδρομίας και η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού δεν θα είναι σε θέση να επιλύσουν το πρόβλημα σε κοινωνικό επίπεδο, η μείωση του αντίκτυπου των τρεχουσών και ιστορικών αδικιών με την υποστήριξη αυτών που πλήττονται από αυτές είναι θέμα επαγγελματικής ευπρέπειας. Η δήλωση α) ανήκει στην επιχειρηματική υπόθεση – δηλαδή, οι αρνητικές οικονομικές επιπτώσεις της κακής δημοσιότητας αποτρέπονται παίζοντας με τις προσδοκίες για, για παράδειγμα, την εκπροσώπηση γυναικών και έγχρωμων ατόμων σε διευθυντικές θέσεις. Η δήλωση β) αναφέρεται απλώς στα ελάχιστα πρότυπα εταιρικής υπηκοότητας – φυσικά μια εταιρεία πρέπει να συμμορφώνεται με τη νομοθεσία της χώρας! Αλλά αν αυτό ήταν αρκετό, θα είχαμε ήδη ίσες ευκαιρίες και δεν θα χρειαζόταν μια υπόθεση κοινωνικής δικαιοσύνης. Η υπόθεση της κοινωνικής δικαιοσύνης είναι απλώς θέμα ευπρέπειας και δικαιοσύνης, αναγνωρίζοντας ότι επί του παρόντος δεν έχουμε ίσες ευκαιρίες και επομένως δεν αρκεί για τους οργανισμούς να μην κάνουν διακρίσεις, αλλά αυτοί (και οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας αναλόγως) πρέπει επίσης να δραστηριοποιηθούν για να αντιμετωπίσουν συγκεκριμένα μειονεκτήματα που προκαλούνται από συνθήκες, πολιτιστικές παραδοχές – και τις δικές τους οργανωτικές δομές

Ερώτηση 2

Η σωστή απάντηση είναι το **b)**. Η δήλωση α) μπορεί να είναι σωστή μόνο εάν, για παράδειγμα, οι γυναίκες ήταν πραγματικά λιγότερο ικανές να είναι διευθυντές από τους άνδρες – και υπάρχει τόσο κοινή κατανόηση όσο και ισχυρές αποδείξεις ότι αυτό δεν ισχύει. Το ότι υποεκπροσωπούνται τόσο σε μεγάλο βαθμό σημαίνει απλώς ότι η αγορά δεν λειτουργεί –για πολλούς λόγους– εδώ και ότι χρειάζεται θετική δράση. Η δήλωση γ) δεν λειτουργεί ως επιχείρημα γιατί αν όλο και περισσότερες επιχειρήσεις κάνουν πλήρη χρήση των δυνατοτήτων όλων (και όχι μόνο των λευκών ανδρών της μεσαίας τάξης...), όσοι εξακολουθούν να προνομίζουν ορισμένες ομάδες και να αποκλείουν άλλες απλώς θα μείνουν πίσω. Όμως, το β) αποτελεί πραγματική ανησυχία: η επιχειρησιακή υπόθεση δεν ισχύει εξίσου για όλους και για λίγη περισσότερη προσπάθεια χρειάζεται για να εξομαλυνθούν τα αποτελέσματα των μειονεκτημάτων και των διακρίσεων. Επίσης, δεν υπάρχουν εντελώς αδικαιολόγητες ανησυχίες σχετικά με τη βιτρίνα της διαφορετικότητας, δηλαδή τη θέσπιση πολιτικών με τη μέγιστη δημοσιότητα και την ελάχιστη προσπάθεια, κάτι που είναι πολύ πιθανό εάν η

επιχειρηματική υπόθεση είναι το μοναδικό κίνητρο. Αυτός είναι επίσης ο λόγος που δεν πρέπει να παραβλέπουμε την υπόθεση της κοινωνικής δικαιοσύνης ως μέρος της επαγγελματικής μας ευθύνης.

Ερώτηση 3

Η δήλωση **α)** είναι η σωστή απάντηση γιατί αυτό είναι το βασικό στοιχείο του κριτικού προβληματισμού, δηλαδή να διασφαλίσετε ότι γνωρίζετε ότι η δική σας θέση χρωματίζει την αντίληψή σας για τους άλλους, τις υποθέσεις σας και τις προσδοκίες σας. Το θέμα της κριτικής-αναστοχαστικής πρακτικής είναι να αντιμετωπιστεί αυτό. Η δήλωση **β)** αφορά την «προσεκτική συμβουλευτική» η οποία απαιτεί μια στάση κριτικού στοχασμού, αλλά επιπλέον απαιτεί από τον σύμβουλο να ανταποκρίνεται ενεργά στις συγκεκριμένες καταστάσεις των πελατών, π.χ. προσαρμόζοντας τη ρύθμιση ή το χρόνο παροχής συμβουλών. Η δήλωση **γ)** είναι επικριτική, αλλά όχι στοχαστική. Αν και είναι καλή ιδέα να πείσουμε τους πελάτες να ρίξουν μια κριτική ματιά στις δικές τους συνθήκες και υποθέσεις, αυτό μπορεί εύκολα να γλιστρήσει σε μια λογική υποψία στην οποία ο σύμβουλος κινδυνεύει να βρεθεί σαν αστυνομικός που ερευνά και όχι ως συνεργάτης σε επαγγελματία που εργάζεται. συμμαχία, υπονομεύοντας την εμπιστοσύνη που είναι ζωτικής σημασίας για την καλή παροχή συμβουλών.

Ερώτηση 4

Η δήλωση **γ)** είναι η σωστή απάντηση – η οποία γίνεται ξεκάθαρη αν αντικαταστήσετε το «μίλα» με το «παρουσία». Η προσεκτική συμβουλευτική έχει να κάνει με την προσοχή στις συνθήκες και τα κίνητρα του πελάτη και, κυρίως, να προσαρμόσει την επαγγελματική πρακτική σε αυτά. Οι δηλώσεις **α)** και **β)** αφορούν την κριτική-αναστοχαστική πρακτική καθώς επικεντρώνονται στη γνωστική πτυχή, ενώ η προσεκτική συμβουλευτική μεταφράζει αυτές τις ιδέες σε μια αλλαγμένη επαγγελματική πρακτική σε σχέση με τους κόσμους της ζωής και τις εμπειρίες του πελάτη

Ερώτηση 5

Όλες οι απαντήσεις είναι σωστές από μόνες τους, αλλά μόνο η δήλωση **β)** αντικατοπτρίζει συγκεκριμένα την κατάσταση της παροχής συμβουλών σε έναν οργανισμό, δεδομένου ότι, μοναδικά, εδώ ο σύμβουλος μπορεί να έχει την ευκαιρία να συνδυάσει τους ρόλους του επαγγελματία σταδιοδρομίας με αυτόν ενός οργανωτικού συμβούλου. Οι δηλώσεις **α)** και **γ)** ισχύουν σε όλες τις περιπτώσεις συμβουλευτικής σταδιοδρομίας όπου αφορούν άτομα που αντιμετωπίζουν μειονεκτική θέση – ο σύμβουλος δεν μπορεί, λοιπόν, να υποχωρήσει σε μια εντελώς ατομικιστική στάση, αλλά πρέπει να γνωρίζει τις εμπειρίες με διακρίσεις και μειονεκτήματα (δήλωση **α)** και να ετοιμαστείτε να συμμετάσχετε σε παρεμβάσεις κοινωνικών συστημάτων, δηλαδή όχι απλώς να «ενεργοποιήσετε» τον

πελάτη για να αντιμετωπίσει τις εμπειρίες του με ενδυναμωμένο τρόπο, αλλά να δραστηριοποιηθείτε μόνοι σας στη δικτύωση για υποστήριξη όπου είναι απαραίτητο και διαθέσιμο.

Ενημερωτικό Δελτίο 4.2.2ef

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΦΟΡΜΑ 4.2

ΟΔΗΓΙΕΣ

Ολοκληρώστε τις ακόλουθες τρεις εργασίες σε γραπτή μορφή και παραδώστε τις στον εκπαιδευτή για ανατροφοδότηση. Αυτό είναι επίσης μια άσκηση αυτοαξιολόγησης. Μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε για να αναλογιστείτε τις γνώσεις και τις ικανότητές σας. Μπορείτε επίσης να μιλήσετε για τις σκέψεις σας με έναν συνομήλικο, προσωπικό δάσκαλο ή επόπτη.

1. Στο πρώτο μέρος της συνεδρίας, μιλήσαμε για το πώς τα άτομα χτίζουν τη ζωή και τη σταδιοδρομία τους κάτω από συνθήκες συλλογικών εμπειριών όπως ιστορικές και τρέχουσες διακρίσεις και μειονεκτήματα. Σκεφτείτε τη δική σας θέση: Πώς ο τρόπος με τον οποίο είστε μέλος μιας συγκεκριμένης ομάδας βοήθησε ή παρεμπόδισε τις προοπτικές εκπαίδευσης και καριέρας σας στο παρελθόν; *Γράψτε περίπου πέντε προτάσεις.*
2. Φανταστείτε ένα άτομο που έχει ένα υπόβαθρο πολύ διαφορετικό από το δικό σας – πιθανώς με διασταυρούμενες εμπειρίες μειονεκτημάτων. Σκεφτείτε πώς η δική σας θέση θα μπορούσε να επηρεάσει τις προσδοκίες σας απέναντι σε αυτό το άτομο. Κάντε μια λίστα με τις υποθέσεις που φέρνετε στο τραπέζι. Σκεφτείτε πώς αυτά μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τον τρόπο με τον οποίο διεξάγετε τη συμβουλευτική σας συνεδρία. *Σημειώστε και αυτές τις σκέψεις (πέντε έως δέκα προτάσεις)*
3. Περάστε ξανά τις διαφάνειες και συντάξτε μια λίστα ελέγχου σχετικά με το τι πρέπει να προσέξετε όσον αφορά την τροφοδοσία για τις ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων όταν εργάζεστε ως εμπειρογνώμονας CGC με την ανάπτυξη οργανωτικού ανθρώπινου δυναμικού. Αυτή η λίστα δεν χρειάζεται να είναι εξαντλητική, αλλά θα πρέπει να θεωρείται ως μια εργασία σε εξέλιξη που πρέπει να επεξεργαστείτε και να τροποποιήσετε καθώς συγκεντρώνετε εμπειρίες στην επαγγελματική σας πρακτική.

Παραδώστε την εργασία σας στον καθηγητή του μαθήματος για ανατροφοδότηση.

ΕΝΟΤΗΤΑ 4

**Συνδέοντας την παροχή συμβουλών και την
καθοδήγηση για τους εργαζόμενους και το πλαίσιο
της επαγγελματικής σταδιοδρομίας που βασίζεται
στην εταιρεία**

Μαθησιακή Συνεδρία 3

***Χρήση διαφορετικών μεθόδων επαγγελματικής συμβουλευτικής στο πλαίσιο του HR
(ειδικά σε συνεργασία με μικρομεσαίες επιχειρήσεις)***

ΕΝΟΤΗΤΑ 4 – Μαθησιακή Συνεδρία 3

1) Εισαγωγή

Στην ενότητα 4 νέες προσεγγίσεις της επαγγελματικής συμβουλευτικής στο πλαίσιο του HRD (ενότητα 2) και νέες θεωρητικές και μεθοδικές προσεγγίσεις για συμβούλους εντός επιχειρήσεων (ενότητα 3) συγκεντρώνονται ορίζοντας «νέες» διατομές και δίνοντας πρακτικά παραδείγματα. Στη Μαθησιακή Συνεδρία 3, αυτά τα ευρήματα (διασταυρώσεις) θα σχετίζονται με συγκεκριμένες μορφές μάθησης (π.χ., στην εργασία, κοντά στη δουλειά) και θα εφαρμοστούν σε πρακτικές εσωτερικές και εξωτερικές παροχές επαγγελματικής συμβουλευτικής σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

2) Στόχοι

Θα μπορείτε να αναφέρετε διαφορετικές έννοιες της επαγγελματικής συμβουλευτικής και της καθοδήγησης στο πλαίσιο του HR των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Μπορείτε να εξηγήσετε τους λόγους για τη μικρή έκταση αυτών των προσφορών στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Θα μπορείτε να περιγράψετε έννοιες και μεθόδους επαγγελματικής συμβουλευτικής που προσφέρονται από εξωτερικούς παρόχους όπως πχ εμπορικά ή βιοτεχνικά επιμελητήρια ή τη γερμανική δημόσια υπηρεσία απασχόλησης. Θα μπορείτε να περιγράψετε παραδείγματα καλής και καινοτόμου πρακτικής (εσωτερικών και εξωτερικών) παροχών επαγγελματικής συμβουλευτικής σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις και θα μπορείτε να αναλογιστείτε αυτές τις προσεγγίσεις από διαφορετικές οπτικές γωνίες.

3) Λίστα Υλικών

Εάν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στη *Μαθησιακή Συνεδρία 3*, προτείνουμε το ακόλουθο υλικό:

- 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.
(<http://hdl.handle.net/10545/621596>)
- 4.3.2m material - Group Work 1 - Counselling provider “Employer Counselling” within the public employment service (PES) in Germany.
- 4.3.3m material - Group Work 2 - Counselling provider “Chambers of industry and commerce respectively handicrafts” in Germany
- 4.3.4m material – Group Work 3 - Counselling provider “Company value: human” in Germany

- 4.3.5m material – Group Work 4 - Training provider with the project “Qualification networks” in Germany
- 4.3.6m - Summary of Session 4.3

Μπορείτε επίσης να βρείτε χρήσιμα τα ακόλουθα **power points**:

- 4.3.1p - Brainstorming, aims and content
- 4.3.2p - Introduction, approaches and methods
- 4.3.3p – Group work and reflection
- 4.3.4p - Closing thoughts
- 4.3.5p - Homework and resources

Ο πίνακας συνοψίζει τις κύριες πληροφορίες σχετικά με κάθε ενημερωτικό δελτίο.

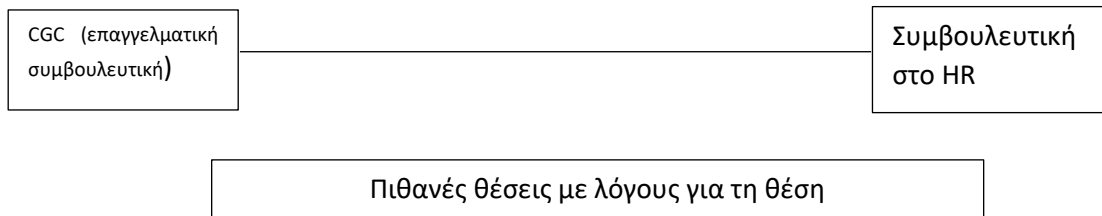
Τίτλος Ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά Αναφοράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Άσκηση ομαδικής εργασίας	4.3.1f	4.3.2m 4.3.3m 4.3.4m 4.3.5m	119	Διαβάζοντας προτεινόμενο υλικό, προβληματισμός και απάντηση σε ορισμένες ανοιχτές ερωτήσεις	Γνωρίζοντας παραδείγματα καλής/καινοτόμου πρακτικής
Εργασία για το σπίτι	4.3.2f	4.3.5p 4.3.1m 4.3.6m	120	Εργασία σε μελέτη περίπτωσης με καινοτόμο πρακτική και απαντώντας σε καθοδηγητικές ερωτήσεις	Εμβάθυνση της γνώσης για την καινοτόμο πρακτική
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 4.3	4.3.1ef	-	121	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης
Αναστοχαστική φόρμα 4.3	4.3.2ef	-	123	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου

Ενημερωτικό Δελτίο 4.3.1f

ΑΣΚΗΣΗ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Διαβάστε το κείμενο και συζητήστε στην ομάδα σας τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Πώς μπορεί να χαρακτηριστεί η προσέγγιση;
- Ποιες προσεγγίσεις και μέθοδοι περιγράφονται στις παροχές συμβουλευτικής (πχ «μεταμοντέρνες παροχές συμβουλευτικής» όπως η Συνέντευξη για την Κατασκευή Σταδιοδρομίας (CI) του Savickas ή η Θεωρία Συστημάτων στο Πλαίσιο Επαγγελματικής Κατάρτισης (STF) των McMahon & Patton);
- Ποια οφέλη συνδέονται με την προσφορά συμβουλευτικής και τις μεθόδους της;
- Με ποιον τρόπο η προσφορά παροχής συμβουλών θα μπορούσε να δείξει μια διασταύρωση μεταξύ της CGC (επαγγελματικής συμβουλευτικής) και της συμβουλευτικής στο HR (εργασία προσωπικού); Κάντε μερικές προτάσεις για μια «τοποθέτηση» σε μια συνέχεια από το CGC και την παροχή συμβουλών στο HR και να το αντιπροσωπεύσετε γραφικά (βλ. παράδειγμα). Δώστε λόγους για τη θέση που επιλέξατε την τοποθέτησή τους στην παρακάτω γραμμή.



- Θα μπορούσαν να είναι κατάλληλες και άλλες μέθοδοι επαγγελματικής συμβουλευτικής στην προσφορά παροχής συμβουλών (για παράδειγμα μέθοδοι που γνωρίσατε σε προηγούμενες συνεδρίες); Κάντε μερικές προτάσεις!

Ετοιμάστε μια σύντομη παρουσίαση των αποτελεσμάτων σας.

Ενημερωτικό Δελτίο 4.3.2f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΠΙΤΙ

Με βάση την βιβλιογραφία παρακάτω:

- Thomsen, R. (2017). *Career Guidance in Communities: A Model for Reflexive Practice*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby, (pp. 3-8).

Άσκηση: Μπορείτε να κάνετε την άσκησή σας μόνοι ή ομαδικά. Διαβάστε το κείμενο (ειδικά τις σελίδες 3-8) και απαντήστε στις ακόλουθες κατευθυντήριες ερωτήσεις (βλ. παρακάτω). Στις απαντήσεις σας μπορείτε επίσης να χρησιμοποιήσετε ευρήματα από προηγούμενες ενότητες και από την ενότητα 4. Γράψτε ένα κείμενο με μήκος 1-2 σελίδες!

ΚΑΘΟΔΗΓΗΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1. Περιγράψτε τα κύρια χαρακτηριστικά αυτής της προσέγγισης!
2. Περιγράψτε τις συγκεκριμένες μεθόδους που χρησιμοποιούνται στην προσέγγιση!
3. Αναλογιστείτε τα οφέλη και τις απαιτήσεις της προσέγγισης και των μεθόδων της!
4. Ποιοι εργοδότες από μικρομεσαίες επιχειρήσεις θα μπορούσαν να είναι επαρκείς για να ενημερωθούν σχετικά με την προσέγγιση της «μάθησης στο χώρο εργασίας» από την Thomsen; Κάντε μερικές προτάσεις!
5. Ποιοι παράγοντες θα μπορούσαν να είναι σημαντικοί για να δημιουργήσουν το ενδιαφέρον του εργοδότη;
6. Όταν σκέφτεστε την επαγγελματική σας εμπειρία: Ποια προβλήματα ενδέχεται να προκύψουν χρησιμοποιώντας αυτήν την προσέγγιση όσον αφορά την παροχή συμβουλών, την εφαρμογή, την αξιολόγηση και ποιες λύσεις μπορούν να βρεθούν;

Ενημερωτικό Δελτίο 4.3.1ef

ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 4.3

ΟΔΗΓΙΕΣ

Παρακάτω θα βρείτε μια σειρά από πέντε ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής. Επιλέξτε την απάντηση που πιστεύετε ότι είναι σωστή. Υπάρχει μόνο μία σωστή απάντηση για κάθε ερώτηση.

1. Ποια είναι τα κύρια χαρακτηριστικά της «συμβουλευτικής εργοδοτών» στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΑ) στη Γερμανία;
 - a. Προσφορά χωρίς κόστος για μεγάλες εταιρείες και μικρομεσαίες επιχειρήσεις παρέχεται ως συμβουλευτική σύντομης διάρκειας
 - b. Προσφορά χωρίς κόστος για μικρομεσαίες επιχειρήσεις που παρέχεται ως μακροπρόθεσμη συμβουλευτική και μερική ενσωμάτωση συνεργατών δικτύου
 - c. Προσφορά με κόστος για μικρομεσαίες επιχειρήσεις
2. Ποια είναι τα κύρια χαρακτηριστικά των συμβουλευτικών προσφορών βιομηχανικών και εμπορικών επιμελητηρίων;
 - a. Ευρύ φάσμα προσφορών παροχής συμβουλών και υψηλή τεχνογνωσία σε διαφορετικούς τομείς συμβουλευτικής για άτομα σε αντίστοιχη ομάδα επαγγέλματος και νομική υποχρέωση ιδιότητας μέλους
 - b. Χωρίς κόστος για κάθε επιχείρηση
 - c. Προσφορά μόνο για μεγάλες εταιρείες
3. Ποια είναι τα κύρια χαρακτηριστικά της συμβουλευτικής προσφοράς του προγράμματος «εταιρική αξία: άνθρωπος»;
 - a. Προσφορά για μεγάλες επιχειρήσεις
 - b. Προσφορά χωρίς κόστος για την επιχείρηση
 - c. Προσφορά ειδικά για μικρές εταιρείες που πληρώνουν για την προσφορά σε ένα συγκεκριμένο ποσό
4. Ποια είναι τα κύρια χαρακτηριστικά της συμβουλευτικής προσφοράς του «Δικτύου Προσόντων» που υποστηρίζεται από το Γερμανικό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων;

- a. Προσφορά με κόστος για μικρομεσαίες επιχειρήσεις για την ανάπτυξη προγραμμάτων περαιτέρω κατάρτισης
 - b. Δωρεάν παροχή συμβουλών για μικρομεσαίες επιχειρήσεις για την ανάπτυξη προγραμμάτων περαιτέρω κατάρτισης σε ένα δίκτυο άλλων επιχειρήσεων
5. Πώς μπορούν να περιγραφούν οι διασταυρώσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής και συμβουλευτικής HR εντός των διαφορετικών προσεγγίσεων παροχής συμβουλών σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις;
- a. Όλες οι προσεγγίσεις έχουν υψηλή ποσότητα επαγγελματικής συμβουλευτικής εντός της συμβουλευτικής HR
 - b. Όλες οι προσεγγίσεις έχουν χαμηλή ποσότητα επαγγελματικής συμβουλευτικής εντός της συμβουλευτικής HR
 - c. Όλες οι προσεγγίσεις έχουν διαφορετικά ποσά επαγγελματικής συμβουλευτικής εντός της συμβουλευτικής HR ανάλογα με την ειδική προσφορά συμβουλευτικής

Expected answers:
Q1=b; Q2=a; Q3=c; Q4 = b; Q5=c.



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

Ενημερωτικό Δελτίο 4.3.2ef

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΦΟΡΜΑ 4.3

ΟΔΗΓΙΕΣ

Ολοκληρώστε τις ακόλουθες τέσσερις εργασίες σε γραπτή μορφή και παραδώστε τις στον εκπαιδευτή για ανατροφοδότηση. Αυτό είναι επίσης μια άσκηση αυτοαξιολόγησης. Μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε για να αναλογιστείτε τις γνώσεις και τις ικανότητές σας. Μπορείτε επίσης να μιλήσετε για τις σκέψεις σας με έναν συνομήλικο, προσωπικό δάσκαλο ή επόπτη.

1. Ποιες είναι οι πιθανές κοινότητες των τεσσάρων προσεγγίσεων συμβουλευτικής των μικρομεσαίων επιχειρήσεων; Προσπαθήστε να εξετάσετε τις διαφορετικές πτυχές των προσεγγίσεων όπως πχ. χαρακτηριστικά, μέθοδοι, οφέλη/απαιτήσεις και προβλήματα/λύσεις! Παρακαλώ σημειώστε τις σκέψεις σας σε 4-5 προτάσεις!
2. Ποιες είναι οι ιδιαίτερες ιδιαιτερότητες στις τέσσερις προσεγγίσεις; Εξετάστε επίσης διάφορες πτυχές! Παρακαλώ σημειώστε τις σκέψεις σας σε 4-5 προτάσεις!
3. Πώς αξιολογείτε τις διασταυρώσεις μεταξύ επαγγελματικής συμβουλευτικής και συμβουλευτικής HR στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις στις διάφορες προσεγγίσεις; Πώς μπορούν να χαρακτηριστούν ή να ταξινομηθούν αυτές οι διασταυρώσεις; Γράψτε τις σκέψεις σου σε 4-5 προτάσεις!
4. Πού βλέπετε τις δυνατότητες βελτίωσης της συμβουλευτικής στις τέσσερις προσεγγίσεις στο μέλλον; Γιατί; Κάντε προτάσεις, πώς θα μπορούσαν να φαίνονται μεμονωμένες βελτιώσεις και αιτιολογήστε την απάντησή σας. Λάβετε υπόψη και τις δικές σας επαγγελματικές εμπειρίες. Καταγράψτε τις σκέψεις σας σε 5-10 προτάσεις!

Παραδώστε την εργασία σας στον καθηγητή του μαθήματος για ανατροφοδότηση.

ΕΝΟΤΗΤΑ 5

Εκμάθηση για την αλλαγή εντός των οργανισμών

Μαθησιακή Συνεδρία 1

Διαχείριση Αλλαγών & Οργανωτική Ανάπτυξη:

Θεωρία

ΕΝΟΤΗΤΑ 5 – Μαθησιακή Συνεδρία 1

1) Εισαγωγή

Σε αυτή τη συνεδρία θα εισαχθούν στα βασικά θεωρητικά θεμέλια της διαχείρισης της αλλαγής και της οργανωτικής ανάπτυξης. Πρώτον, θα μάθετε τις ομοιότητες και τις διαφορές μεταξύ της διαχείρισης αλλαγών και της οργανωτικής ανάπτυξης, καθώς και της ανάπτυξης εργαζομένων έναντι οργανωσιακής ανάπτυξης. Συνεχίζοντας, θα εκτεθείτε σε επιλεγμένες θεωρίες διαχείρισης της αλλαγής, συγκεκριμένα: το μοντέλο αλλαγής τριών βημάτων του Lewin (1951), το μοντέλο αλλαγής οκτώ βημάτων του Kotter (1995) και τη Θεωρία Nudge (2008). Τέλος, θα εισαχθούν στα βασικά της κριτικής θεωρίας και πώς μπορεί να μας βοηθήσει στην κατανόηση της διαχείρισης της αλλαγής.

2) Στόχοι

Θα κατανοήσετε τα βασικά θεωρητικά θεμέλια της διαχείρισης της αλλαγής και της οργανωτικής ανάπτυξης.

Σύντομη Εισαγωγή στη Διαχείριση Αλλαγών

- Τι είναι η διαχείριση της αλλαγής; Παρουσίαση ορισμών
- Τι είναι η οργανωτική ανάπτυξη; Παρουσίαση ορισμών
- Ποιες είναι οι ομοιότητες και οι διαφορές μεταξύ CM και OD;
- Ποιες είναι οι διαφορές μεταξύ της ανάπτυξης εργαζομένων και της οργάνωσης; Ποια είναι η αλληλοεπικάλυψη τους και υπάρχουν κρυφές προκλήσεις;

Θεωρίες Διαχείρισης Αλλαγών

- Lewin's (1951) Μοντέλο αλλαγής τριών βημάτων
- Kotter's (1995) Μοντέλο αλλαγής οκτώ βημάτων
- Θεωρία ώθησης (2009)
- Κριτική Θεωρία

Για κάθε θεωρία παρουσιάζονται οι βασικές αρχές, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά της.

3) Λίστα Υλικών

Εάν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στη *Μαθησιακή Συνεδρία 1*, προτείνουμε τα ακόλουθα υλικά:

- 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.

Σας προτείνουμε επίσης να διαβάσετε το παρακάτω **βιβλίο**:

- *Making sense of change management*, by Esther Cameron & Mike Green (3rd edition). The book is open source and can be accessed at <http://www.mim.ac.mw/books/Making%20Sense%20of%20Change%20Management,%203rd%20edition.pdf>

Μπορείτε επίσης να βρείτε χρήσιμο το **power point** όπου παρουσιάζεται μια επισκόπηση της Διαχείρισης Αλλαγών και συζητούνται οι κύριες θεωρίες (5.1.1p).

Ο πίνακας συνοψίζει τις κύριες πληροφορίες σχετικά με κάθε φύλλο πληροφοριών.

Τίτλος Ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά Αναφοράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Άσκηση 1	5.1.1f	5.1.1p 5.1.1m	128	Απαντώντας σε κάποια ανοιχτή ερώτηση σχετικά με τη Διαχείριση Αλλαγών (CM) και την Οργανωτική Ανάπτυξη (OD)	Εμβάθυνση γνώσεων σε βασικούς ορισμούς και βασικές έννοιες σχετικά με τη Διαχείριση Αλλαγών και την Οργανωτική Ανάπτυξη

Άσκηση 2	5.1.2f	5.1.1p 5.1.2m 5.1.3m 5.1.4m	129	Σκεφτείτε πώς μπορεί να εκδηλωθεί αντίσταση σε καθένα από τα οκτώ στάδια του μοντέλου του Kotter	Εμβάθυνση γνώσεων σε βασικές θεωρητικές αρχές CM και OD
Εργασία για το σπίτι	5.1.3f	5.1.1p	130	Εύρεση και σύντομη περιγραφή μιας θεωρίας διαχείρισης της αλλαγής που ο μαθητής θεωρεί ενδιαφέρουσα ή καινοτόμο. στοχάζοντας πώς είναι δυνατόν να εφαρμοστεί μια κριτική προοπτική σε αυτή τη θεωρία	Απόκτηση γνώσεων σε διάφορες θεωρίες διαχείρισης αλλαγών
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 5.1	5.1.1ef	-	131	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης
Αναστοχαστική φόρμα 5.1	5.1.2ef	-	132	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου

Ενημερωτικό δελτίο 5.1.1f

ΆΣΚΗΣΗ 1

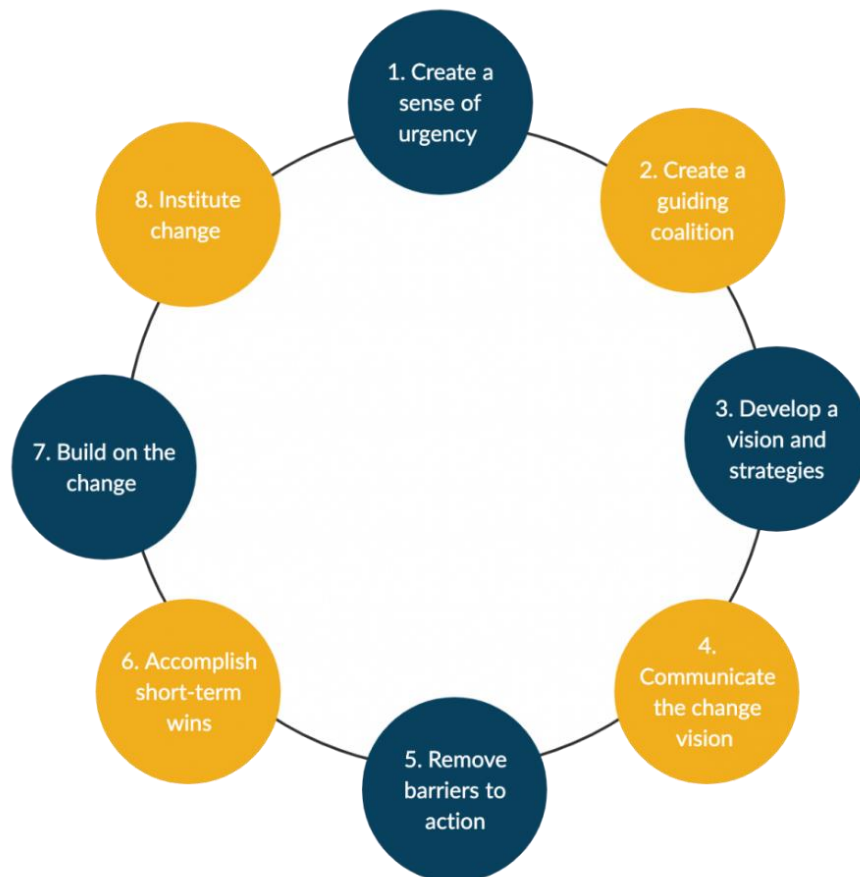
Συζητήστε τα ακόλουθα με την ομάδα σας:

1. Υπάρχει επικάλυψη μεταξύ αυτών των δύο τύπων ανάπτυξης;
2. Διαφέρουν ως προς τον τρόπο με τον οποίο ωφελείται ο οργανισμός;
3. Υπάρχουν κρυφοί κίνδυνοι ή προκλήσεις;

Ενημερωτικό δελτίο 5.1.2f

ΑΣΚΗΣΗ 2

Εξετάζοντας το μοντέλο του Kotter και τα οκτώ βήματα προς την αποτελεσματική αλλαγή, πώς πιστεύετε ότι μπορεί να εκδηλωθεί η αντίσταση σε κάθε στάδιο;



Ενημερωτικό Δελτίο 5.1.3f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΠΙΤΙ

1. Υπάρχουν πολλές προσεγγίσεις για τη διαχείριση της αλλαγής. Βρείτε και περιγράψτε εν συντομία μια θεωρία διαχείρισης αλλαγών που θεωρείτε ενδιαφέρουσα ή καινοτόμο.
2. Πώς μπορείτε να εφαρμόσετε μια κριτική προοπτική σε αυτή τη θεωρία;

Ενημερωτικό δελτίο 5.1.1ef

ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 5.1

ΟΔΗΓΙΕΣ

Παρακάτω θα βρείτε μια σειρά από 10 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής. Επιλέξτε την απάντηση που πιστεύετε ότι είναι σωστή. Υπάρχει μόνο μία σωστή απάντηση για κάθε ερώτηση.

1. Ποια είναι η κύρια διαφορά μεταξύ της διαχείρισης αλλαγής (CM) και της οργανωτικής ανάπτυξης (OD);
 - a. Το CM είναι μια ολοκληρωμένη εφαρμογή συστήματος, ενώ το OD είναι μια εφαρμογή έργου
 - b. Το OD εστιάζει στον τρόπο λειτουργίας ολόκληρου του συστήματος, ενώ το CM εστιάζει στον τρόπο αλλαγής των οργανωτικών διαδικασιών
 - c. Η CM είναι μια διαγνωστική προσέγγιση, ενώ η OD είναι μια εφαρμοσμένη προσέγγιση εστιασμένη στο έργο
2. Με βάση το μοντέλο τριών βημάτων του Lewin, τι είναι απαραίτητο για να συμβεί η αλλαγή;
 - a. Οι κινητήριες δυνάμεις πρέπει να αντισταθμίζουν τις δυνάμεις που αντιστέκονται σε μια κατάσταση αλλαγής
 - b. Όλα τα εμπλεκόμενα μέρη πρέπει να συμφωνήσουν για το τι πρέπει να αλλάξει
 - c. Κατανόηση της δυναμικής ισχύος που κρύβεται πίσω από τις διαδικασίες αλλαγών
3. Στο μοντέλο τριών βημάτων του Lewin, τι συνεπάγεται το στάδιο «ξεπαγώματος»;
 - a. Σταθεροποίηση της νέας κατάστασης πραγμάτων και επιθυμητών συμπεριφορών
 - b. Δημιουργία καλών καναλιών επικοινωνίας και προώθηση του νέου οράματος
 - c. Αποκάλυψη της τρέχουσας κατάστασης και αποκάλυψη τυχόν δυνάμεων που οδηγούν ή αντιστέκονται
4. Ποιο από τα παρακάτω ΔΕΝ είναι ένα βήμα που περιγράφεται στο μοντέλο διαχείρισης αλλαγών οκτώ βημάτων του Kotter;
 - a. Communicating the vision
 - b. Επιπληκτικές (τιμωρητικές) συμπεριφορές που δεν ακολουθούν το σχέδιο αλλαγής
 - c. Δημιουργία αίσθησης επείγοντος

5. Ποιο είναι το πλεονέκτημα του μοντέλου οκτώ βημάτων του Kotter για τη διαχείριση της αλλαγής;
 - a. Τα τρία πρώτα βήματα δημιουργούν μια ώθηση ενέργειας και κινήτρων, που αυξάνει τη συνολική πιθανότητα επιτυχίας
 - b. Η έλλειψη τάξης μεταξύ των βημάτων επιτρέπει στον οργανισμό να τα κανονίσει με τρόπο που να διευκολύνει την αλλαγή
 - c. Είναι βαρύ από κάτω, δίνοντας έτσι μεγαλύτερη έμφαση στους εργαζόμενους παρά στους ηγέτες

6. Πότε διατύπωσε ο Κόττερ τη θεωρία του για τα οκτώ βήματα προς τη διαχείριση της αλλαγής;
 - a. 1981
 - b. 1951
 - c. 1995

7. Σύμφωνα με τη Θεωρία Ώθησης των Sunstein και Thaler, τι είναι η ώθηση;
 - a. Ένα λεπτομερές σχέδιο για το πώς να επιτύχετε την αλλαγή
 - b. Μια μικρή πράξη που μπορεί να επηρεάσει τις σκέψεις και τις συμπεριφορές των ανθρώπων
 - c. Μια μορφή ανατροφοδότησης που χρησιμοποιείται σε οργανισμούς

8. Σύμφωνα με την θεωρία ώθησης των Sunstein και Thaler , ποιοι είναι οι τρεις κύριοι τύποι ωθήσεων;
 - a. Ωθήσεις αντίληψης, ωθήσεις κινήτρων και ωθήσεις απλής ικανότητας
 - b. Ωθήσεις αντίληψης, ωθήσεις κινήτρων και ωθήσεις ενίσχυσης
 - c. Ωθήσεις αντίληψης, ωθήσεις αντίστασης και ωθήσεις απλής ικανότητας

9. Ποια είναι η κύρια αρχή της κριτικής θεωρίας;
 - a. Υποθέτει ότι η πραγματικότητα διαμορφώνεται θεμελιωδώς από τις δυνάμεις της εξουσίας, του πολιτισμού, του φύλου, της θρησκείας, της πολιτικής κ.λπ.
 - b. Υποθέτει ότι η πραγματικότητα υπάρχει ανεξάρτητα από τους ανθρώπους και μπορεί να μετρηθεί και να τροποποιηθεί αντικειμενικά
 - c. Υποθέτει ότι η πραγματικότητα διαμορφώνεται από την υποκειμενική ερμηνεία του κόσμου από κάθε άτομο

10. Γιατί είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη η κριτική θεωρία κατά την εφαρμογή ενός σχεδίου αλλαγής;

- a. Μας βοηθά να ανακαλύψουμε ποιες διαδικασίες ή άτομα μπορεί να λειτουργήσουν ως εμπόδιο για την επιτυχία της αλλαγής
- b. Μας βοηθά να αποκαλύψουμε πώς οι υποθέσεις, οι προκαταλήψεις και η αίσθηση δύναμης των ανθρώπων μπορούν να επηρεάσουν το σχέδιο αλλαγής
- c. Μας ενθαρρύνει να εμπιστευόμαστε αυτούς που βρίσκονται στην εξουσία και την προσέγγισή τους στη λήψη αποφάσεων για τη διαχείριση της αλλαγής

Expected answers:
Q1=b; Q2=a; Q3=c; Q4=b; Q5=a; Q6=c; Q7=b; Q8=a; Q9=a; Q10=b.

Ενημερωτικό Δελτίο 5.1.2ef

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΦΟΡΜΑ 5.1

ΟΔΗΓΙΕΣ

Μπορείτε να αναλάβετε τον μαθησιακό προβληματισμό μόνοι σας, με έναν συνεργάτη ή με μια ομάδα έως 4 συμμαθητών.

Ως προετοιμασία, συνιστάται να ξεκινήσετε τον προβληματισμό μόνοι σας. Στη συνέχεια, μπορείτε να επικοινωνήσετε με έναν συνεργάτη ή κάποιους συνομηλίκους για να ανταλλάξετε τα προσωπικά σας πορίσματα σε μια συζήτηση.

Οι παρακάτω ερωτήσεις μπορούν να καθοδηγήσουν τον προβληματισμό σας. Αλλά μπορεί να βρείτε περαιτέρω ερωτήσεις για να εξετάσετε.

1. Τι έμαθα από αυτή τη συνεδρία;
2. Τι ήταν καινούργιο για μένα, μου κέντρισε το ενδιαφέρον, με ενέπνευσε;
3. Τι θα ήθελα να εξερευνήσω περαιτέρω;
4. Τι θα μπορούσα να φανταστώ να ενσωματώσω στην επαγγελματική μου πρακτική;

ΕΝΟΤΗΤΑ 5

Εκμάθηση για την αλλαγή εντός των οργανισμών

Μαθησιακή Συνεδρία 2

*Ο Κύκλος Αλλαγής: Αξιολόγηση Αναγκών, Εφαρμογή και
Αξιολόγηση*

ΕΝΟΤΗΤΑ 5 – Μαθησιακή Συνεδρία 2

1) Εισαγωγή

Σε αυτή τη συνεδρία θα μάθετε για τα βήματα του κύκλου της οργανωτικής αλλαγής. Συγκεκριμένα, θα εξετάσετε τι είναι μια ανάλυση αξιολόγησης αναγκών και πώς διενεργείται. Συνεχίζοντας, θα μάθετε για τα βήματα που πρέπει να κάνει κάποιος για να εφαρμόσει την αλλαγή, καθώς και ποιοι παράγοντες μπορούν να εξασφαλίσουν την επιτυχία της. Τέλος, θα μάθετε πώς μπορούν να αξιολογηθούν οι προσπάθειες διαχείρισης της αλλαγής, καθώς και πώς μπορούν να διατηρηθούν τα αποτελέσματα.

2) Στόχοι

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

Εισαγωγή στη Αξιολόγηση Αναγκών

- Τι είναι η ανάλυση εκτίμησης αναγκών; Ένας ορισμός και ποια είναι τα οφέλη του
- Πώς γίνεται μια ανάλυση εκτίμησης αναγκών; Παρουσιάζονται τα βήματα.
- Τι είδη εργαλείων μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε για τη διεξαγωγή ανάλυσης εκτίμησης αναγκών;

Εφαρμογή Αλλαγής

- Ποια είναι τα βήματα για την επιτυχή εφαρμογή της αλλαγής;
- Η σημασία της καλής ηγεσίας στη διαχείριση της αλλαγής.
- Πώς διατηρούμε και αξιολογούμε τα αποτελέσματα μιας προσπάθειας διαχείρισης της αλλαγής;
- Διαφορετικές προσεγγίσεις στην κατανόηση των οργανισμών.

3) Λίστα Υλικών

άν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στη *συνεδρία μάθησης 2*, προτείνουμε τα ακόλουθα **υλικά**:

- 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.

Σας προτείνουμε επίσης να διαβάσετε τα παρακάτω **βιβλία**:

- *Making sense of change management*, by Esther Cameron & Mike Green (3rd edition). The book is open source and can be accessed at <http://www.mim.ac.mw/books/Making%20Sense%20of%20Change%20Management,%203rd%20edition.pdf>
- *A Guide to Assessing Needs*, by Ryan Watkins, Maurya West Meiers, & Yusra Laila Visser. The book is open source and can be accessed at https://www.researchgate.net/publication/272489507_A_Guide_To_Assessing_Needs_Essenti

[al Tools for Collecting Information Making Decisions and Achieving Development Results published open access by the World Bank](#)

- Leadership in Change Management (chapter), taken from *Organizational Change Management Strategies in Modern Business*. The chapter is open source and can be accessed at https://www.researchgate.net/publication/342183824_Leadership-in-Change-Management

Μπορείτε επίσης να βρείτε χρήσιμο το **power point** *Μαθαίνοντας και αναλύοντας τα βήματα του κύκλου αλλαγής* (5.2.1p).

Ο πίνακας συνοψίζει τις κύριες πληροφορίες σχετικά με κάθε Ενημερωτικό Δελτίο.

Τίτλος Ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά Αναφοράς	Σελίδα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Άσκηση 1	5.2.1f	5.2.1p 5.2.1m 5.2.2m 5.2.3m	138	Προβληματισμός σχετικά με τα προβλήματα που θα μπορούσαν να προκύψουν εάν η ανάλυση εκτίμησης αναγκών παραλειφθεί κατά τον σχεδιασμό της αλλαγής	Προβληματισμός για την εκτίμηση των αναγκών και απόκτηση βαθύτερης γνώσης για το θέμα
Άσκηση 2	5.2.2f	5.2.1p 5.2.4m 5.2.5m	139	Ο προβληματισμός σχετικά με το πόσο σημαντική είναι η καλή ηγεσία για την επίτευξη επιτυχημένων αποτελεσμάτων αλλαγής	Εμβάθυνση της γνώσης για την εφαρμογή της αλλαγής με έμφαση στη σημασία της καλής ηγεσίας
Άσκηση 3	5.2.3f	5.2.1p 5.2.5m 5.2.6m	140	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου σχετικά με διαφορετικούς τύπους αλλαγών	Αναστοχασμός για τη διατήρηση και την αξιολόγηση της αλλαγής
Εργασία για το σπίτι	5.2.4f	5.2.1p 5.2.5m 5.2.6m	141	Συζήτηση για το πού θα μπορούσαν να προκύψουν σφάλματα/προκλήσεις σε κάθε στάδιο του κύκλου αλλαγής	Εμβάθυνση της γνώσης για τον κύκλο της αλλαγής
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 5.2	5.2.1ef	-	144	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης
Αναστοχαστική Φόρμα 5.2	5.2.2ef	-	146	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου

Ενημερωτικό Δελτίο 5.2.1f

ΑΣΚΗΣΗ 1

Ποια προβλήματα θα μπορούσαν να προκύψουν εάν παραλείψουμε την ανάλυση εκτίμησης αναγκών κατά τον σχεδιασμό της αλλαγής;

Ενημερωτικό Δελτίο 5.2.2f

ΑΣΚΗΣΗ 2

Συζητήστε τη σημασία της καλής ηγεσίας για την επίτευξη επιτυχημένων αποτελεσμάτων αλλαγής.

Ενημερωτικό Δελτίο 5.2.3f

ΑΣΚΗΣΗ 3

Συζητήστε τα παρακάτω.

1. Θεωρείτε ότι οι διαφορετικοί τύποι αλλαγής μπορούν να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικότερα με την υιοθέτηση διαφορετικών προσεγγίσεων για την αλλαγή;
2. Αναλογιζόμενοι την προσωπικότητά σας, με ποιους τρόπους μπορεί να σας ελκύσουν οι διαφορετικές προσεγγίσεις;

Ενημερωτικό Δελτίο 5.2.4f

ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΠΙΤΙ

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 HMRC (μη υπουργικό τμήμα της κυβέρνησης του UK που είναι αρμόδιο για τη συλλογή φόρων). **Έχοντας διαβάσει για το πώς το HMRC αντιμετώπισε την αλλαγή την τελευταία δεκαετία, υπάρχει κάτι που θα κάνατε διαφορετικά;**

Σκεφτείτε αυτό το έργο μεγάλης κλίμακας στο Ηνωμένο Βασίλειο και η εξέλιξη του οποίου μπορεί να χρησιμεύσει ως μάθημα για τις κυβερνήσεις σε όλο τον κόσμο. Με την ανάγκη μείωσης των δημοσιονομικών ελλειμμάτων και μείωσης του εθνικού χρέους, η κυβέρνηση έχει θέσει τις δημόσιες δαπάνες και την αύξηση των φόρων ως προτεραιότητες. Τι καλύτερο μέρος για να δείτε και τα δύο να λειτουργούν από την υπηρεσία είσπραξης φόρων, το HMRC.

Το 2012, το HMRC δημοσίευσε την πρώτη του Ψηφιακή Στρατηγική. Ο στόχος ήταν να αλλάξει ο τρόπος που κάνει τα πράγματα εσωτερικά, αλλά και να αλλάξει ο τρόπος με τον οποίο οι «πελάτες» του αλληλεπιδρούν μαζί του.

Η ιδέα είναι ότι οι φορολογούμενοι θα διεξάγουν πολύ περισσότερα φορολογικά ζητήματα διαδικτυακά παρά στα χαρτιά. Αυτό μειώνει τα απόβλητα, μειώνει τους χρόνους επεξεργασίας, κάνει πιο ακριβείς υπολογισμούς και, φυσικά, θα μειώσει τον αριθμό των θέσεων εργασίας στο HMRC.

Στοιχεία αποτυχίας διαχείρισης αλλαγών

Τα έργα αλλαγής του HMRC συναντούσαν πάντα αντιστάσεις. Το τμήμα δημιουργήθηκε μέσω της συγχώνευσης των Εσωτερικών Προσόδων και Τελωνείων και Ειδικών Φόρων κατανάλωσης το 2005. Από τότε, η οργανωτική αλλαγή ήταν συνεχώς στην ημερήσια διάταξη. Για σχεδόν μια δεκαετία, οι αλλαγές μετά την αλλαγή επιβάλλονται στο προσωπικό. Ο αριθμός των εργαζομένων έχει μειωθεί κατά σχεδόν 35% από 96.000 σε 60.000.

Οι ηγέτες αλλαγής του HMRC κατανοούν την ανάγκη για δέσμευση των εργαζομένων στη διαδικασία, ωστόσο αισθάνθηκαν ότι έχουν απομείνει στο κρύο, δεν τους αγαπούν και δεν τους θέλουν. Η ιδέα της διοίκησης αλλαγής για τη δέσμευση των εργαζομένων στο HMRC ήταν η έκδοση μιας ετήσιας έρευνας προσωπικού. Το 2010, το ποσοστό ανταπόκρισης ήταν 69%. Μόλις ένα χρόνο αργότερα, αυτό το ποσοστό είχε πέσει στο 52%: μια σαφής ένδειξη ότι οι εργαζόμενοι δεν νοιάζονται και ότι έχουν πλήρη δυσπιστία στη διοίκηση.

Το γεγονός της «μη απάντησης» σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι;

Η δυσπιστία των εργαζομένων προς τα ανώτερα στελέχη της HMRC ήταν τόσο έντονη που οι περισσότεροι πιστεύουν ότι η έλλειψη ανταπόκρισης θα εκληφθεί ως ένδειξη της ευτυχίας του προσωπικού στην εργασία. Αυτή η δυσπιστία εντάθηκε όταν η έρευνα προσωπικού δεν έδωσε περιθώρια για σχόλια και ήταν απλώς μια λίστα ερωτήσεων με απαντήσεις πολλαπλών επιλογών.

Τα συναισθήματα των εργαζομένων, τα οποία αύξησαν την αντίσταση στην αλλαγή, περιελάμβαναν:

- Οι εργαζόμενοι έβλεπαν τους διευθυντές ως άτομα άπειρα και αμόρφωτα στην επιχείρηση
- Περαιτέρω, θεώρησαν την έρευνα ως απλή εξυπηρέτηση, χάσιμο χρόνου που αγνοήθηκε εντελώς
- Πίστευαν ότι η διοίκηση κάνει λάθη σχεδόν σε κάθε βήμα
- Οι ανησυχίες και οι προτάσεις για βελτίωση που δίνονται σε διευθυντικά στελέχη χαμηλότερου επιπέδου θα αγνοηθούν από τα ανώτερα στελέχη

Με απλά λόγια, υπήρξαν τόσες πολλές έρευνες που οι εργαζόμενοι σταμάτησαν να απαντούν.

Η απάντηση της διοίκησης στην έρευνα του 2011 ήταν ακριβώς όπως περίμεναν οι περισσότεροι εργαζόμενοι: άλλη μια μεγάλη πρωτοβουλία αλλαγής, αυτή τη φορά η Ψηφιακή Στρατηγική του 2012.

Αποτυχία διαχείρισης αλλαγών

Στο επίκεντρο της ψηφιακής στρατηγικής του 2012 ήταν η επιθυμία να μετακινηθούν οι πελάτες σε ένα πιο αυτοματοποιημένο σύστημα. Οι εργαζόμενοι αναμενόταν να βοηθήσουν αυτή τη διαδικασία, αλλά δεν έλαβαν λόγο στη διαδικασία.

Φανταστείτε ένα μπαρ που ήταν προπύργιο των Maroons για δεκαετίες ξαφνικά να εξαγοράζεται και να βάφεται σε μπλε χρώματα. Αυτό είναι το είδος της αντίστασης που αντιμετώπισε η αναγκαστική αλλαγή στο HMRC.

Η ψηφιακή στρατηγική είχε κάποια επιτυχία:

- 200.000 μικρές επιχειρήσεις εγγράφηκαν για ψηφιακούς φορολογικούς λογαριασμούς
- 400.000 πελάτες έκπτωσης φόρου άρχισαν να ανανεώνουν τις αξιώσεις τους στο διαδίκτυο

Όμως αυτά τα αποτελέσματα, από δεκάδες εκατομμύρια φορολογούμενους, χρειάστηκαν δύο χρόνια για να πραγματοποιηθούν.

Μια νέα προσέγγιση στη διαχείριση αλλαγών στο HMRC

Η HMRC υπόσχεται μια νέα προσέγγιση από τους ηγέτες της αλλαγής προς τα έργα αλλαγής της. Λέει ότι τώρα έχει μια στρατηγική διαχείρισης αλλαγών που τροφοδοτείται από μη αφοσιωμένο προσωπικό.

Στο συνέδριο Employee Benefits Live 2014, η Judy Greevy, αναπληρώτρια διευθυντής αφοσίωσης και ποικιλομορφίας HMRC, είπε: «Μια πραγματική πρόκληση που έχουμε, όπως πολλοί οργανισμοί, κάνει πραγματικά δυνατό στους ανθρώπους να αισθάνονται ότι έχουν πράγματι φωνή στο οργάνωση και ότι ο κόσμος τους ακούει.

«Περνάμε όλη αυτή τη μεγάλη αλλαγή και θα χρειαστούμε πολύ περισσότερες δεξιότητες και διαφορετικούς τρόπους λειτουργίας, οπότε αυτό που πρέπει να κάνουμε για να βοηθήσουμε τους ανθρώπους να το ξεπεράσουν αυτό είναι να τους κάνουμε να αισθάνονται πιο δυνατοί όσον αφορά κάνουν στη δουλειά τους και να τους επιτρέψει να εντοπίσουν τρόπους με τους οποίους τα πράγματα μπορούν να γίνουν καλύτερα».

Η διαχείριση αλλαγών στο HMRC πιστεύει ότι η υποστήριξη του προσωπικού και η βοήθειά τους να δημιουργήσουν νέες δεξιότητες ήταν το κλειδί. Κατά συνέπεια, το προσωπικό θα:

- έχει τουλάχιστον πέντε ημέρες εκπαίδευσης κάθε χρόνο
- Έχει μια νέα προσφορά ανταμοιβών ευθυγραμμισμένη με τις προσδοκίες και τις ανάγκες του προσωπικού
- Μια νέα στρατηγική διαχείρισης ψηφιακών αλλαγών

Οι ηγέτες αλλαγής στο HMRC έχουν ενημερώσει την Ψηφιακή Στρατηγική. Η νέα έκδοση του 2014 καθορίζει το «ψηφιακό όραμα» σε όλους τους πελάτες (ιδιώτες, επιχειρήσεις και αντιπροσώπους) να δώσουν όλο τον δικό τους διαδικτυακό φορολογικό λογαριασμό. Η υπηρεσία θέλει τους πελάτες να την αντιμετωπίζουν διαδικτυακά.

Ο Chief Digital and Information Officer της HMRC, Mark Dearnley, είπε ότι «θα συνεχίσει να ακούει τι μας λένε οι πελάτες.» Στο έγγραφο στρατηγικής, δεν γίνεται λόγος για το προσωπικό.

Περαιτέρω, ο Dearnley είπε, «Ωστε δεν υπάρχει μεγάλη φανφάρα σήμερα. Είναι συνηθισμένο για τις ομάδες μου στα δύο Ψηφιακά Κέντρα μας και αλλού στο HMRC που εργάζονται σκληρά για να κάνουν το ψηφιακό μας όραμα πραγματικότητα. Αυτό είναι ένα ακόμη μικρό, αλλά σημαντικό βήμα και είμαι πραγματικά ενθουσιασμένος για το τι επιφυλάσσει το μέλλον».

Ρύθμιση για αποτυχία συνεχιζόμενης αλλαγής

Το HMRC φαίνεται να έχει μάθει λίγα για τους υπαλλήλους του ή για το πώς να διαχειρίζεται την αλλαγή την τελευταία δεκαετία. Οι εργαζόμενοι, αποφεύγοντας την έρευνα προσωπικού, αισθάνονται ότι δεν έχουν φωνή και συμβολή. Η απάντηση των ηγετών της αλλαγής είναι να παρέχουν περισσότερη εκπαίδευση και να βελτιώσουν το σύστημα ανταμοιβής του. Αυτό το νέο πρόγραμμα θα ευθυγραμμιστεί με τη νέα ψηφιακή στρατηγική.

Εν τω μεταξύ, αποκαλύπτεται το νέο έγγραφο ψηφιακής στρατηγικής και επικεντρώνεται κατά 99% στον πελάτη.

Οι εργαζόμενοι, που νιώθουν αποδεσμευμένοι και υποχρησιμοποιημένοι, θα ακούσουν μόνο μία φράση ολόκληρης της ανακοίνωσης του Dearnley:

«Είναι συνηθισμένο για τις ομάδες μου στα 2 Ψηφιακά Κέντρα μας και αλλού στο HMRC που εργάζονται σκληρά για να κάνουν το ψηφιακό μας όραμα πραγματικότητα».

How taxing are change projects?

Στον σύγχρονο κόσμο, οι εργαζόμενοι θέλουν να ακούγονται. Θέλουν να ξέρουν ότι η διοίκηση παίρνει σοβαρά τις απόψεις τους.

Οι άνθρωποι σε όλα τα επίπεδα έχουν διαφορετικές απόψεις, διαφορετικούς φόβους και ανησυχίες. Έχουν επίσης ένα πλήθος ταλέντου και εμπειρίας, όχι μόνο εσωτερικών εργασιών αλλά και πελατών. Αγνοήστε τον κίνδυνο.

Ενημερωτικό Δελτίο 5.2.1ef

ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 5.2

ΟΔΗΓΙΕΣ

Παρακάτω θα βρείτε μια σειρά από 10 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής. Επιλέξτε την απάντηση που πιστεύετε ότι είναι σωστή. Υπάρχει μόνο μία σωστή απάντηση για κάθε ερώτηση.

1. Ποια είναι τα βήματα του κύκλου αλλαγής;
 - a. Αξιολόγηση αναγκών → Εφαρμογή αλλαγής → Αξιολόγηση αλλαγής → Διατήρηση της αλλαγής
 - b. Αξιολόγηση αναγκών → κατάργηση κινδύνων/εμποδίων → Εφαρμογή αλλαγής
 - c. Αξιολόγηση αναγκών → Εφαρμογή αλλαγής → Διατήρηση αλλαγής → Αξιολόγηση αλλαγής
2. Ποιο από τα παρακάτω ΔΕΝ αποτελεί πλεονέκτημα της ανάλυσης αξιολόγησης αναγκών;
 - a. Είναι μια συστηματική διαδικασία που καθοδηγεί τη λήψη αποφάσεων
 - b. Μπορεί να εκτελεστεί από οποιονδήποτε, ανεξάρτητα από τις γνώσεις του
 - c. Μπορεί να είναι κλιμακούμενο, ανάλογα με το μέγεθος του έργου, το χρονικό πλαίσιο ή τους πόρους
3. Τι ορίζεται ως «ανάγκη» σε μια ανάλυση εκτίμησης αναγκών;
 - a. Ένα χάσμα ανάμεσα στο πού βρίσκεται τώρα ο οργανισμός και στο πού θέλει να είναι
 - b. Η διαφορά μεταξύ του τρέχοντος επιτεύγματος ενός οργανισμού και των επιθυμητών επιτευγμάτων του
 - c. Όλα τα παραπάνω
4. Κατά την εφαρμογή της αλλαγής, τι πρέπει να κάνουν οι φορείς αλλαγής για να καλλιεργήσουν το αίσθημα ιδιοκτησίας και δέσμευσης;
 - a. Χρησιμοποιήστε ένα καλό στυλ ηγεσίας και δημιουργήστε το "σωστό buzz"
 - b. Βεβαιωθείτε ότι ιεραρχούν τις πρωτοβουλίες κατάλληλα και κατανοούν τους κινδύνους
 - c. Βεβαιωθείτε ότι οι σωστές εργασίες δίνονται στα σωστά άτομα (κατανομή πόρων)
5. Ένας βασικός παράγοντας επιτυχίας για την εφαρμογή της αλλαγής είναι η κατανομή «πόρων και δυνατοτήτων». Ποιο από τα παρακάτω ΔΕΝ ανήκει σε αυτή τη διαδικασία;

- a. Σαφής ορισμός των ρόλων και των προσδοκιών που απαιτεί κάθε άτομο
 - b. Η δημιουργία μιας σαφούς εκτίμησης κινδύνου για κάθε έναν από τους καθορισμένους στόχους αλλαγής
 - c. Η παροχή συνεχούς ανατροφοδότησης και καθοδήγησης στους εμπλεκόμενους
6. Ποιο από τα παρακάτω είναι ένας τρόπος αξιολόγησης της επιτυχίας ενός σχεδίου αλλαγής;
- a. Μετρήσιμα αποτελέσματα (π.χ. ικανοποίηση εργαζομένων)
 - b. Οικονομικά αποτελέσματα (π.χ. παραγόμενο κέρδος)
 - c. Απόψεις των ενδιαφερομένων μερών αλλαγής
7. Τι πρέπει επίσης να προσέχουμε όταν αξιολογούμε ένα σχέδιο αλλαγής που δεν είναι τόσο εμφανές;
- a. Ο αντίκτυπος του πλαισίου στο σχέδιο αλλαγής
 - b. Το γεγονός ότι η ανατροφοδότηση μπορεί να αλλάξει ορισμένες διαδικασίες που έχουμε τοποθετήσει
 - c. Όλα τα παραπάνω
8. Σύμφωνα με τη μεταφορά της μηχανής, πώς κατανοούμε την αλλαγή;
- a. Ως το σαφές σύνολο μετρήσιμων αποτελεσμάτων που μπορούν να παρακολουθούνται και να αξιολογούνται σε όλη τη διαδικασία
 - b. Ως βαθμός αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας της ροής πληροφοριών στον οργανισμό και το περιβάλλον του
 - c. Ως παράγοντας ικανοποίησης και αλλαγής πολιτικών των βασικών ενδιαφερομένων
9. Ποιο είναι το καλύτερο παράδειγμα-μεταφορά που πρέπει να χρησιμοποιήσετε όταν εξετάζετε την αλλαγή σε έναν οργανισμό;
- a. The machine metaphor
 - b. Εξαρτάται από το είδος της αλλαγής που επιθυμούμε να εφαρμόσουμε
 - c. The organism metaphor
10. Γιατί η καλή ηγεσία είναι κρίσιμη για την αποτελεσματική εφαρμογή του σχεδίου αλλαγής;
- a. Γιατί αυτοί είναι που αποφασίζουν τι πρέπει να αλλάξει.
 - b. Επειδή το υψηλό επίπεδο ψυχολογικής επένδυσης των ηγετών θα οδηγήσει σε προσωπική και προληπτική δράση, δημιουργώντας έτσι το κατάλληλο κλίμα για αλλαγή
 - c. Διότι μπορούν να εντοπίσουν ποιοι παράγοντες (ανθρώπινης και μη ανθρώπινης φύσης) δημιουργούν προβλήματα και μπορούν να τους απομακρύνουν από τη διαδικασία αλλαγής

Expected answers: Q1=a; Q2=b; Q3=c; Q4=a; Q5=b; Q6=a; Q7=c; Q8=a; Q9=b; Q10=b.

Ενημερωτικό Δελτίο 5.2.2ef

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΦΟΡΜΑ 5.2

ΟΔΗΓΙΕΣ

Μπορείτε να αναλάβετε τον μαθησιακό προβληματισμό μόνοι σας, με έναν συνεργάτη ή με μια ομάδα έως 4 συμμαθητών.

Ως προετοιμασία, συνιστάται να ξεκινήσετε τον προβληματισμό μόνοι σας. Στη συνέχεια, μπορείτε να επικοινωνήσετε με έναν συνεργάτη ή κάποιους συνομηθικούς για να ανταλλάξετε τα προσωπικά σας πορίσματα σε μια συζήτηση.

Οι παρακάτω ερωτήσεις μπορούν να καθοδηγήσουν τον προβληματισμό σας. Αλλά μπορεί να βρείτε περαιτέρω ερωτήσεις για να εξετάσετε.

1. Τι έμαθα από αυτή τη συνεδρία;
2. Τι ήταν καινούργιο για μένα, μου κέντρισε το ενδιαφέρον, με ενέπνευσε;
3. Τι θα ήθελα να εξερευνήσω περαιτέρω;
4. Τι θα μπορούσα να ενσωματώσω στην επαγγελματική μου πρακτική;

ΕΝΟΤΗΤΑ 5

Εκμάθηση για την αλλαγή εντός των οργανισμών

Μαθησιακή Συνεδρία 3

*Επαγγελματική Συμβουλευτική σε οργανισμούς: Η εργασία της
επαγγελματικής συμβουλευτικής εντός του κύκλου της οργανωτικής
αλλαγής και η σημασία του πλαισίου και της πολιτισμικής ευαισθησίας*

ΕΝΟΤΗΤΑ 5 – Μαθησιακή Συνεδρία 3

1) Εισαγωγή

Στη Συνεδρία Μάθησης 3, θα μάθετε πώς η εργασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής μπορεί να αντικατοπτρίζεται στον κύκλο της οργανωτικής αλλαγής. Θα μάθετε και θα συζητήσετε για τη σημασία του πλαισίου, του προβληματισμού και της πολιτιστικής ευαισθησίας κατά τη διεξαγωγή εργασιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Θα εισαγάγετε το Μοντέλο Συμβουλευτικής Επαγγελματικής Επαγγελματικής Ένταξης στον Πολιτισμό, μια σύγχρονη προσέγγιση που προσεγγίζει το έργο της επαγγελματικής συμβουλευτικής μέσα από το πρίσμα της πολιτισμικής ευαισθησίας. Τέλος, ο στόχος της συνεδρίας είναι να παράσχει μια ολιστική επισκόπηση ολόκληρου του προγράμματος σπουδών και του τι έχει καλυφθεί.

2) Στόχοι

Θα μάθετε πώς η εργασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής μπορεί να αντικατοπτρίζεται στον κύκλο της οργανωτικής αλλαγής και θα συζητήσετε τη σημασία του πλαισίου, του προβληματισμού και της πολιτισμικής ευαισθησίας κατά τη διεξαγωγή εργασιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Επαγγελματική Συμβουλευτική, Εργασία στο ευρύτερο πλαίσιο

- Πώς εξελίχθηκε το έργο της επαγγελματικής συμβουλευτικής με την πάροδο του χρόνου;
- Ποια είναι η σημασία της εργασίας της επαγγελματικής συμβουλευτικής;
- Πώς μπορούν οι επαγγελματίες της επαγγελματικής συμβουλευτικής να ενεργήσουν ως παράγοντες αλλαγής; Τι επιφυλάσσει το μέλλον της επαγγελματικής συμβουλευτικής;

Δημιουργία εργαλειοθήκης: Βασικές δεξιότητες για τους μελλοντικούς επαγγελματίες

- Σημασία του να χτίζει κανείς περιφερειακή όραση
- Σημασία της εξάσκησης στον αυτοστοχασμό
- Πώς μπορεί ο πολιτισμός να επηρεάσει την εργασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής; → τη σημασία του πολιτισμού σε ένα πλαίσιο επαγγελματικής συμβουλευτικής. Πώς επηρεάζει η κουλτούρα των ανθρώπων τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται την «καριέρα»;
- Παρουσίαση του Μοντέλου Συμβουλευτικής Επαγγελματικής Επαγγελματικής Ενσωμάτωσης Πολιτισμού

3) Λίστα Υλικών

Εάν θέλετε να διαβάσετε σχετικά με τα θέματα που παρουσιάζονται στη *συνεδρία μάθησης 3*, προτείνουμε τα ακόλουθα υλικά:

- 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 - How culture affects how people perceive, define, and act on issues concerning work (retrieved from <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.

Μπορείτε επίσης να βρείτε χρήσιμο το **power point** που σχετίζεται με την εργασία επαγγελματικής συμβουλευτικής εντός οργανισμών και τον κύκλο αλλαγής (5.3.1p).

Ο πίνακας συνοψίζει τις κύριες πληροφορίες σχετικά με κάθε φύλλο πληροφοριών.

Τίτλος Ενημερωτικού Δελτίου	Κωδικός	Υλικά Αναφορά ς	Σελί δα	Δραστηριότητα	Σκοπός
Εργασία για το σπίτι	5.3.1f	5.3.1p 5.3.1m 5.3.2m 5.3.3m 5.3.4m 5.3.5m 5.3.6m	150	Ανάλυση περιπτώσιολογικών μελετών γύρω από την οργανωτική εργασία επαγγελματικής συμβουλευτικής και συζήτηση σχετικά με τις μεθόδους προσέγγισης. Όσο για την εργασία για το σπίτι: επιλογή μιας από τις δύο περιπτώσιολογικές μελέτες	Αναστοχασμός στο οργανωτικό έργο επαγγελματικής συμβουλευτικής και απόκτηση βαθύτερης γνώσης για το θέμα

				και ανάπτυξη πλήρους σχεδίου αλλαγής που ικανοποιεί τις ανάγκες του εργοδότη	
Έντυπο αξιολόγησης γνώσεων 5.3	5.3.1ef	-	151	Συμπλήρωση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής	Αξιολόγηση της αποκτηθείσας γνώσης
Αναστοχαστική φόρμα 5.3	5.3.2ef	-	153	Συμπλήρωση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου	Αναστοχασμός της αποκτηθείσας γνώσης μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου

Ενημερωτικό Δελτίο 5.3.1f

ΑΣΚΗΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΣΠΙΤΙ

Οδηγίες: 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. Συνεργαστείτε με την ομάδα σας. Συζητήστε πώς θα μπορούσε να προσεγγιστεί κάθε στάδιο και εντοπίστε πιθανές προκλήσεις.

Πρώτη Μελέτη Περίπτωσης

Πελάτης: Μια εταιρεία χρηματοοικονομικών συμβούλων μεγάλου μεγέθους (απασχολεί περισσότερα από 200 άτομα)

Συνθήκη: Η οικονομική επιτυχία της εταιρείας την οδήγησε να επεκταθεί σε μέγεθος, αποφασίζοντας να προσλάβει 20 νέους υπαλλήλους. Στις προσπάθειές της να ενώσει και να ενισχύσει το ανθρώπινο δυναμικό της, η εταιρεία θέλει να γεφυρώσει το χάσμα μεταξύ των έμπειρων ηγετών της και των νεοπροσληφθέντων ηγετών της επόμενης γενιάς. Ως εξωτερικός επαγγελματίας, σας ζητούν να βρείτε τρόπους να γεφυρώσετε αυτό το χάσμα, καθώς και να αναπτύξετε ένα σχέδιο δράσης που θα παρέχει ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης για αυτούς τους 20 νέους υπαλλήλους.

Δεύτερη Μελέτη Περίπτωσης

Συνθήκη: Εργάζεστε στο τμήμα HR μιας εταιρείας συμβούλων επιχειρήσεων με έδρα το Λονδίνο. Η εταιρεία προσέλαβε πρόσφατα ένα νεοδιορισμένο Ανώτερο Στέλεχος για το διοικητικό της τμήμα. Η εταιρεία αποφασίζει να σας τοποθετήσει ως διορισμένο coach του νεοπροσληφθέντος στελέχους, πιστεύοντας ότι θα επενδύσετε πάνω του και θα δεσμευτείτε για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας αυτού του ατόμου.

Πρόσθετες πληροφορίες: Το νεοδιορισθέν στέλεχος είναι μια Αφροαμερικανή 42χρονη ανύπαντρη γυναίκα.

Ενημερωτικό Δελτίο 5.3.1kef

ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ 5.3

ΟΔΗΓΙΕΣ

Παρακάτω θα βρείτε μια σειρά από 7 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής. Επιλέξτε την απάντηση που πιστεύετε ότι είναι σωστή. Υπάρχει μόνο μία σωστή απάντηση για κάθε ερώτηση.

Ερώτηση 1: Ποια από τις παρακάτω αλλαγές που σχετίζονται με την επαγγελματική συμβουλευτική ΔΕΝ συνέβησαν στον 21^ο αιώνα (σύγχρονη προοπτική για επαγγελματική συμβουλευτική);

- A. Η εργασία πάνω στην επαγγελματική συμβουλευτική παρέχεται πλέον τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά σε οργανισμούς.
- B. Η εστίαση μετατοπίστηκε στη σημασία της ατομικής επιλογής σταδιοδρομίας.
- C. Η επαγγελματική συμβουλευτική δεν παρέχεται πλέον από επαγγελματίες ψυχικής υγείας, αλλά και από επαγγελματίες και συμβούλους HRM.

Ερώτηση 2: Σε ποια φάση του κύκλου οργανωτικής ανάπτυξης είναι σημαντική η εργασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής;

- A. Στη φάση εκκίνησης, καθώς ο οργανισμός πρέπει να θέσει ισχυρά θεμέλια για τη μελλοντική ευημερία και την παρουσία του στην αγορά.
- B. Στη φάση εκκίνησης και ίδρυσης, καθώς θα παρέχει στον οργανισμό α) εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό και, β) θα διασφαλίζει συνέπεια στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών-προϊόντων.
- C. Είναι εξίσου σημαντική σε όλα τα στάδια της οργανωτικής ανάπτυξης.

Ερώτηση 3: Ποια είναι μερικά ζητήματα που θα πρέπει να αντιμετωπίσουν οι επαγγελματίες της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στο άμεσο μέλλον;

- A. Οι τρόποι με τους οποίους ζητήματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να επηρεάσουν τις επιλογές σταδιοδρομίας και το πως η τελευταία προσαρμόζεται.
- B. Το γεγονός ότι τα άτομα υιοθετούν σήμερα περισσότερους από έναν εργασιακούς ρόλους και ο αντίκτυπος που έχει αυτό στον επαναπροσδιορισμό της καριέρας τους.
- C. Η εισαγωγή τεχνικών, εργαλείων και μεθόδων συμβουλευτικής μέσω διαδικτύου (cyber-counselling).

D. Όλα τα παραπάνω

Ερώτηση 4: Για να γίνει ένας επαγγελματίας αποτελεσματικός φορέας της αλλαγής, πρέπει να διαθέτει περιφερειακή/ευρεία οπτική (peripheral vision). Τι σημαίνει ο όρος «περιφερειακή/ευρεία οπτική (peripheral vision)»;

- A. Η αναπτυγμένη επίγνωση του πλαισίου και του τι συμβαίνει «πέρα από το προφανές».
- B. Η διασφάλιση ότι κάποιος στοχάζεται για το πώς οι ενέργειές του επηρεάζουν το ευρύτερο οργανωτικό πλαίσιο.
- C. Η ανάπτυξη συγκεκριμένων καναλιών επικοινωνίας που επικεντρώνονται αποκλειστικά στο σχέδιο αλλαγής που υπάρχει.

Ερώτηση 5: Ποιο είναι το κύριο όφελος των ηγετών που επενδύουν στον αυτοστοχασμό;

- A. Οι ακόλουθοί τους θα τους αντιληφθούν ως καλύτερους ανθρώπους, δείχνοντας έτσι την εμπιστοσύνη και την πίστη τους σε αυτούς πιο εύκολα.
- B. Η λήψη των αποφάσεών τους θα γίνει πιο ολιστική και σωστά εστιασμένη, βελτιώνοντας έτσι τη συνολική εφαρμογή της αλλαγής.
- C. Θα εξαλείψουν τις προκαταλήψεις και τους στερεοτυπικούς τρόπους σκέψης και δράσης τους.

Ερώτηση 6: Οι άνθρωποι διαφέρουν πολύ στον τρόπο με τον οποίο ορίζουν και βιώνουν την κουλτούρα. Ποιο από τα παρακάτω περιγράφει την προτίμηση των ανθρώπων να εργάζονται συλλογικά ή αυτόνομα;

- A. Αβεβαιότητα vs Αποφυγή
- B. Εσωτερικός vs Εξωτερικός τόπος ελέγχου
- C. Ατομικισμός vs Κολεκτιβισμός

Ερώτηση 7: Ποιο από τα παρακάτω ΔΕΝ αποτελεί βασική αρχή του Μοντέλου Συμβουλευτικής Καριέρας εστιασμένου στην κουλτούρα;

- A. Οι πολιτιστικές εμπειρίες των πελατών επηρεάζουν τόσο θέματα που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία όσο και με τους διαθέσιμους πόρους.
- B. Η εργασία με πελάτες με βάση την κουλτούρα της κοινωνίας στην οποία ζουν, προκειμένου αυτοί να ακολουθούν τους «κανόνες» της κυρίαρχης ομάδας.
- C. Η ενθάρρυνση των συμβούλων να ενσωματώσουν πολλαπλά επίπεδα παρέμβασης.

Ενημερωτικό Δελτίο 5.3.6m

ΦΥΛΛΟ ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΥ 5.3

ΟΔΗΓΙΕΣ

Μπορείς να κάνεις τη διαδικασία αναστοχασμού, μόνος/η σου, με ένα συνεργάτη σου ή με μία ομάδα ως 4 ατόμων από τους συναδέλφους σου.

Σαν προετοιμασία, προτείνεται να ξεκινήσεις τη διαδικασία ατομικά, έπειτα να επικοινωνήσεις με ένα συνεργάτη. Στο τέλος μπορείς να έρθεις σε επικοινωνία με συναδέλφους για να ανταλλάξετε απόψεις πάνω στα προσωπικά σας ευρήματα μέσα σε μια συζήτηση.

Οι ερωτήσεις που ακολουθούν μπορούν να λειτουργήσουν ως οδηγός. Ίσως υπάρχουν όμως και περαιτέρω ερωτήματα για να λάβεις υπόψιν.

1. Τι έμαθα από την πρώτη υποενοότητα;
2. Τι υπήρξε καινούργιο για μένα, όξυνε το ενδιαφέρον μου και με ενέπνευσε;
3. Τι θα ήθελα να γνωρίσω σε μεγαλύτερο βαθμό;
4. Τί θα μπορούσα να εντάξω στην επαγγελματική μου πρακτική;

ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

Προκειμένου να βρείτε εύκολα οποιοδήποτε υλικό, τόσο στον Οδηγό Μαθητών όσο και στους φακέλους της ιστοσελίδας, σας παραθέτουμε ένα σύστημα κωδικοποίησης που περιλαμβάνει τρεις αριθμούς και ένα ή δύο γράμματα.

- Πρώτος αριθμός = Αριθμός της διδακτικής ενότητας
- Δεύτερος αριθμός = Αριθμός υποενότητας
- Τρίτος αριθμός = Αριθμός του υλικού (αυξάνεται κατά ένα για κάθε νέο υλικό της υποενότητας)
- Το γράμμα που ακολουθεί σηματοδοτεί το είδος του υλικού: p = παρουσίαση power point; m = κεφάλαιο, επιστημονικά άρθρα, ή άλλο γραπτό υλικό, v = βίντεο, f = φυλλάδιο ασκήσεων-ερωτήσεων; kef = φόρμα-κουίζ αξιολόγησης μάθησης.

Για παράδειγμα:

- ο κωδικός 3.1.1p αντιστοιχεί στη παρουσίαση PowerPoint της 3^{ης} διδακτικής ενότητας, και συγκεκριμένα της 1^{ης} υποενότητας.
- ο κωδικός 3.1.1v αντιστοιχεί στο 1^ο βίντεο της 3^{ης} διδακτικής ενότητας, της 1^{ης} υποενότητας.
- ο κωδικός 3.1.1m αντιστοιχεί στο 1^ο κείμενο, όπως κεφάλαιο ή άρθρο, της 3^{ης} διδακτικής ενότητας, της 1^{ης} υποενότητας.
- ο κωδικός 3.1.1f αντιστοιχεί στο 1^ο φυλλάδιο ασκήσεων-ερωτήσεων της 3^{ης} διδακτικής ενότητας, της 1^{ης} υποενότητας.
- ο κωδικός 3.1.1kef αντιστοιχεί στη 1^η φόρμα-κουίζ αξιολόγησης μάθησης της 3^{ης} διδακτικής ενότητας, της 1^{ης} υποενότητας.

** Σε υλικά όπου δεν αποτελούν δωρεάν πηγές, παρέχεται μόνο η πρώτη σελίδα τους.