

Περίληψη συνεδρίας 4.1.9m

ΕΝΟΤΗΤΑ 4 ΣΥΝΕΔΡΙΑ 1: ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΒΑΣΙΣΜΕΝΟ ΣΤΟ HR

1. Στόχος της συνεδρίας

Η συνεδρία 1 συζητά τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και Συμβουλευτική (CGC) ως μέρος μιας στρατηγικής 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. Οι μαθητές θα είναι σε θέση να ορίσουν βασικούς όρους και έννοιες του CGC (όπως καθοδήγηση, συμβουλευτική, καθοδήγηση, επίβλεψη κ.λπ.) συμπεριλαμβανομένων των νέων εννοιών της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Μπορούν να εξηγήσουν βασικές πτυχές του HRD (βλ. επίσης Ενότητα 2). Για αυτά τα δύο διαφορετικά πεδία της επαγγελματικής συμβουλευτικής και HRD μπορούν να περιγράψουν διασταυρώσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής εντός HRD. Με βάση αυτό μπορούν να περιγράψουν (και να προσδιορίσουν) παραδείγματα κοινής πρακτικής, αντίστοιχα καλή και καινοτόμο πρακτική εντός των επιχειρήσεων. Θα είναι σε θέση να προβληματιστούν σχετικά με τη χρήση διαφορετικών εννοιών και πρακτικών της επαγγελματικής συμβουλευτικής στο HRD λαμβάνοντας υπόψη τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα σε διάφορες προοπτικές.

2. Προετοιμασία

Για αυτή τη συνεδρία οι μαθητές θα έχουν διαβάσει ένα διάβασμα για να εξοικειωθούν με τις κεντρικές συζητήσεις στον τομέα του HR.

3. Περιεχόμενο

Η συνεδρία θα ξεκινήσει με την ανακεφαλαίωση των κύριων σημείων της Ενότητας 3. Η συνεδρία ξεκινά με μια αντανάκλαση των επιχειρημάτων, γιατί η παροχή συμβουλών ή πιο συγκεκριμένα η επαγγελματική συμβουλευτική είναι σημαντική σήμερα. Οι μαθητές μπορούν να διαβάσουν ένα σύντομο υλικό με επιχειρήματα ή/και να εφαρμόσουν γνώσεις από την Ενότητα 1.

Η **πρώτη μαθησιακή δραστηριότητα** επικεντρώνεται στους βασικούς ορισμούς της επαγγελματικής συμβουλευτικής και άλλων «καινοτόμων» εννοιών. Υποστηρίζεται ότι η διεύρυνση της κατανόησης της επαγγελματικής συμβουλευτικής στο εταιρικό πλαίσιο πρέπει να ξεκινήσει με έναν σύγχρονο ορισμό της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Σε αυτή τη μαθησιακή δραστηριότητα τα συνδέουμε με την αντανάκλαση μιας ανάλυσης των τρεχόντων ζητημάτων με τα οποία ασχολείται η επαγγελματική συμβουλευτική. Οι μαθητές συζητούν ερωτήσεις όπως: Ποιο είναι το πλαίσιο στο οποίο είναι ενσωματωμένο η επαγγελματική συμβουλευτική σήμερα;, Ποιοι είναι οι οδηγοί για την αλλαγή; Ποιες

είναι οι αλλαγές στο στην επαγγελματική συμβουλευτική;, Τι μπορεί να προσφέρει το η επαγγελματική συμβουλευτική στους εργαζόμενους; Η αντανάκλαση των τρεχουσών προκλήσεων και εξελίξεων της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι χρήσιμη για να κατανοήσουμε την πιθανότητα να αρέσει η επαγγελματική συμβουλευτική στο HRD.

Η **μαθησιακή δραστηριότητα 2** εισάγει τη βασική κατανόηση του ανθρώπινου δυναμικού. Οι πρώτοι συμμετέχοντες εξοικειώνονται με τον Κύκλο ανάπτυξης HR. Ο κύκλος ανάπτυξης HR συνοψίζει τις στοιχειώδεις διαδικασίες του HRD στο εταιρικό πλαίσιο. Ο κύκλος μπορεί να συνδεθεί με έννοιες όπως η διαχείριση ταλέντων, η εκπαίδευση και άλλες σχετικές προσεγγίσεις που εφαρμόζονται συνήθως στο HRD. Οι μαθητές μοιράζονται τις γνώσεις τους σχετικά με τα κύρια βήματα και συγκεκριμένες πτυχές του κύκλου. Ο κύκλος θα χρησιμοποιηθεί για τον εντοπισμό σημείων, όπου η επαγγελματική συμβουλευτική μπορεί να συνδεθεί με δραστηριότητες HR. Σε ένα δεύτερο βήμα οι μαθητές εξοικειώνονται με τις τρέχουσες εξελίξεις και αλλαγές στις εταιρείες και στο HR. Η βασική ιδέα είναι ότι στο πλαίσιο της HRD, μπορούν να διακριθούν διαφορετικά επίπεδα σχεδιασμού και δράσης, συμπεριλαμβανομένου (1) ενός στρατηγικού επιπέδου (2) ενός επιπέδου διαδικασίας (κύκλος ζωής HR) και (3) ενός μεθοδολογικού-εργαλειακού επιπέδου. Η «επαγγελματική συμβουλευτική» συχνά αποδίδεται στο μεθοδολογικό-εργαλειο επίπεδο σε αυτή τη λογική. Με βάση ένα υλικό, οι μαθητές προσδιορίζουν τις γραμμές ανάπτυξης στον τομέα του HR και συζητούν με βάση αυτό τους συνδέσμους από το HR στην επαγγελματική συμβουλευτική. Μπορούν να κάνουν διαφοροποίηση μεταξύ των επιπέδων και να μάθουν να υποστηρίζουν γιατί οι δραστηριότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής πρέπει να ενσωματώνονται στο στρατηγικό και στο επίπεδο της διαδικασίας και όχι απλώς σε ένα μεθοδολογικό επίπεδο.

Η **μαθησιακή Δραστηριότητα 3** αφορά την ανάπτυξη γνώσεων σχετικά με τις τομές μεταξύ επαγγελματικής συμβουλευτικής και HR στις επιχειρήσεις. Οι μαθητές θα μάθουν και θα σκεφτούν σε αυτή τη δραστηριότητα για τις διασταυρώσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής και HR. Σε ένα πρώτο βήμα οι μαθητές συλλέγουν και συζητούν Ποια κρίσιμα ή ασαφή ζητήματα προκύπτουν στα σημεία τομής της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του ανθρώπινου δυναμικού.

Παρουσιάζονται παραδείγματα διασταυρώσεων μεταξύ επαγγελματικής συμβουλευτικής και HR στην πράξη. Όλα τα παραδείγματα προέρχονται από εμπειρικές περιπτώσεις, είτε συλλέγονται από τους συγγραφείς αυτής της συνεδρίας είτε από δημοσιευμένη βιβλιογραφία. Η μαθησιακή δραστηριότητα είναι να αναλύσει τα σύντομα παραδείγματα σε σχέση με τις γνώσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής και HRD και να διατυπώσει (κρίσιμες) ερωτήσεις για να διευρύνει την ευαισθησία και τις γνώσεις σας σχετικά με αυτές τις διασταυρώσεις.

Η **μαθησιακή δραστηριότητα 4** είναι μια ανάλυση τυπικών περιπτώσεων τομής μεταξύ επαγγελματικής συμβουλευτικής και HR σε επιχειρήσεις. Οι μαθητές συζητούν διάφορες ερωτήσεις για να αντικατοπτρίζουν παραδείγματα ολοκληρωμένων υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής που έχουν δημιουργηθεί σε εταιρείες.

4. Συμπέρασμα συνεδρίας

Για να κλείσει η συνεδρία, οι μαθητές συζητούν την κατάσταση του παιχνιδιού όσον αφορά τις τομές μεταξύ HRD και επαγγελματικής συμβουλευτικής. Αυτό μπορεί να βασίζεται στο αναλυόμενο εμπειρικό υλικό ή στη σύντομη περιγραφή της υπόθεσης. Θα πρέπει να αναλογιστούν τις γνώσεις τους σχετικά με τέτοιες διασταυρώσεις στο πλαίσιο τους (χώρα, περιοχή) και τα πιθανά τυφλά σημεία στην προσφορά επαγγελματικής συμβουλευτικής σε εργαζόμενους σε περισσότερες εταιρείες.