

Περίληψη Συνεδρίας 4.3

ΕΝΟΤΗΤΑ 4 ΣΥΝΕΔΡΙΑ 3: ΧΡΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ OFCGC AND COACHING ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΕΙΔΙΚΑ ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΜΙΚΡΟΜΕΣΣΑΪΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ)

1. Στόχος της συνεδρίας

Οι μαθητές θα μπορούν να αναφέρουν διαφορετικές έννοιες της CGC και της καθοδήγησης στο πλαίσιο του ανθρώπινου δυναμικού των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Μπορούν να εξηγήσουν τους λόγους για τη μικρή έκταση αυτών των προσφορών στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Οι μαθητές θα είναι σε θέση να περιγράψουν έννοιες και μεθόδους CGC που προσφέρονται από εξωτερικούς παρόχους όπως π. σολ. εμπορικά ή βιοτεχνικά επιμελητήρια ή τη γερμανική δημόσια υπηρεσία απασχόλησης. Θα είναι σε θέση να περιγράψουν παραδείγματα καλής και καινοτόμου πρακτικής (εσωτερικών και εξωτερικών) παροχών επαγγελματικής συμβουλευτικής σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις και θα μπορούν να προβληματιστούν σχετικά με αυτές τις προσεγγίσεις από διαφορετικές οπτικές γωνίες.

2. Προετοιμασία

Για τη συνεδρία 4.3 δεν προβλέπεται ειδική προετοιμασία των μαθητών.

3. Περιεχόμενο

Η περιγραφή του στόχου και της συνεδρίας ξεκινά με την ανακεφαλαίωση των κύριων σημείων της προηγούμενης συνεδρίας 4.2 (με αναφορά στη φόρμα αξιολόγησης γνώσεων). Ο δάσκαλος θα ανακεφαλαιώσει επίσης σύντομα το θέμα της συνεδρίας 4.1 ως σημείο εκκίνησης ολόκληρης της ενότητας. Θα δείξει ότι το θέμα της συνεδρίας 4.2 μπορεί να θεωρηθεί ως μια πιθανή προοπτική με βάση το περιεχόμενο της συνεδρίας 4.1. Η συνεδρία 4.3 μπορεί να θεωρηθεί ως μια άλλη διαφορετική προοπτική που αναζητά διασταυρώσεις CGC και HRD στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Σε αυτή τη βάση οι μαθητές θα αναλάβουν έναν καταιγισμό ιδεών σε μορφές CGC εντός του πλαισίου HR των μικρομεσαίων επιχειρήσεων για να ενεργοποιήσουν τις προηγούμενες γνώσεις τους.

Στη διδακτική δραστηριότητα, ο δάσκαλος θα δώσει μια επισκόπηση τριών έως πέντε εννοιών και μεθόδων CGC που προσφέρονται στο HR των μικρομεσαίων επιχειρήσεων ή προσφέρονται από εξωτερικούς παρόχους. Ωστόσο, η εστίαση θα είναι σε παραδείγματα εξωτερικών παρόχων. Η εμφάνιση αυτού βοηθά να κατανοήσουμε ότι υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί πάροχοι και προσεγγίσεις σε αυτόν τον τομέα συμβουλευτικής. Ως σύντομη εκδρομή (δύο διαφάνειες) παρουσιάζεται μια σειρά από διαφορετικές μεθόδους καθοδήγησης, συμβουλευτικής και

καθοδήγησης. Αυτό γίνεται για να βοηθήσει τους μαθητές να εντοπίσουν μεθόδους CGC εντός του HR των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στο επόμενο βήμα.

Στο επόμενο βήμα της μαθησιακής δραστηριότητας οι μαθητές έχουν την ευκαιρία να εξοικειωθούν με επιλεγμένες συμβουλευτικές προσφορές που είναι κοινές στον τομέα της συμβουλευτικής και ανθρώπινου δυναμικού στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις καθώς και με μάλλον νέες και καινοτόμες προσεγγίσεις. Για να φανεί αυτό στους μαθητές ετοιμάζονται τέσσερα ενημερωτικά φύλλα που περιέχουν παραδείγματα κοινής ή καινοτόμου πρακτικής. Οι μαθητές εργάζονται πάνω σε αυτά τα παραδείγματα σε μικρές ομάδες με καθοδηγητικές ερωτήσεις και προετοιμάζουν μια παρουσίαση στην ολομέλεια. Οι κατευθυντήριες ερωτήσεις για την ομαδική εργασία περιλαμβάνουν ερωτήσεις σχετικά με το πώς μπορεί να χαρακτηριστεί μια ενιαία προσέγγιση, ποιες μέθοδοι μπορούν να βρεθούν, ποιες απαιτήσεις και οφέλη συνδέονται με τις προσεγγίσεις και ποια προβλήματα και λύσεις θα μπορούσαν να βρεθούν σχετικά με την παροχή συμβουλών σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Μπορούν να εντοπιστούν ιδιαίτερα πιθανές διασταυρώσεις μεταξύ CGC και HRD των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Οι φοιτητές καλούνται επίσης να προβληματιστούν σχετικά με τις συνδέσεις μεταξύ των δικών τους επαγγελματικών εργασιακών εμπειριών και των προσεγγίσεων και μεθόδων που περιγράφονται στο ενημερωτικό δελτίο. Μετά την παρουσίαση των μαθητών γίνεται προβληματισμός για ομοιότητες και διαφορές των εννοιών και των μεθόδων των συμβουλευτικών παροχών.

Το επόμενο βήμα περιλαμβάνει τον **τελικό απολογισμό**. Ο δάσκαλος συνοψίζει τις προσεγγίσεις της CGC για το HR των μικρομεσαίων επιχειρήσεων που προσφέρονται από εξωτερικούς παρόχους και επισημαίνει τα κύρια αποτελέσματα της ομαδικής εργασίας. Αυτό σημαίνει να δείχνουν ομοιότητες και διαφορές καθώς και προβλήματα και λύσεις με συγκριτικό τρόπο. Σε αυτό το πλαίσιο, τονίζει προσεγγίσεις που δείχνουν παραδείγματα διασταυρώσεων CGC και HRD στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις καθώς και πιθανές καινοτόμες πρακτικές.

Στην εργασία οι μαθητές λαμβάνουν ένα κείμενο που αφορά τον επαγγελματικό προσανατολισμό για ανειδίκευτους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις με την ειδική μέθοδο παροχής συμβουλευτικής στο χώρο εργασίας. Μαζί με το κείμενο παίρνουν κάποιες καθοδηγητικές ερωτήσεις. Το κείμενο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την εμφάνιση διασταυρώσεων CGC εντός του HRM των επιχειρήσεων. Το κείμενο επιλέγεται για την εργασία των μαθητών για να τους βοηθήσει να προβληματιστούν σχετικά με τις προσφορές παροχής συμβουλών σε επιχειρήσεις σε διαφορετικές – εδώ ευάλωτες – ομάδες. Δουλεύοντας πάνω σε αυτό το θέμα, οι μαθητές μπορούν να συνδέσουν τα θέματα των τριών συνεδριών της ενότητας 4. Από την άλλη, μια από τις κατευθυντήριες ερωτήσεις της εργασίας για το σπίτι θέτει τις δυνατότητες υλοποίησης των προσφορών συμβουλευτικής στις επιχειρήσεις. Αυτή η ερώτηση οδηγεί στο θέμα της ενότητας 5 σαν μετάβαση.

4. Κλείσιμο Συνεδρίας

Για να κλείσει η συνεδρία στο επίπεδο αξιολόγησης της μάθησης, οι μαθητές λαμβάνουν ένα έντυπο αξιολόγησης γνώσεων για να απαντήσουν σε ορισμένες ερωτήσεις σχετικά με το περιεχόμενο της συνεδρίας 4.3 με τη μορφή πέντε ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής. Οι μαθητές επιλέγουν την απάντηση που θεωρούν σωστή. Υπάρχει μόνο μία σωστή απάντηση για κάθε ερώτηση. Κάνοντας αυτό οι μαθητές λαμβάνουν μια άμεση ανατροφοδότηση για όσα έμαθαν στη συνεδρία.