

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

# Ι04 – ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ

---

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Συγγραφείς .....	4
Επισκόπηση Σεμιναρίου .....	5
Σκοπός.....	5
Συμμετέχοντες .....	5
Δομή Σεμιναρίου .....	5
Media Centre.....	5
Υλικό και Σύστημα Κωδικοποίησης .....	5
Αναλυτική Δομή του Σεμιναρίου.....	6
Ενότητα 1: Ο Κόσμος της Εργασίας που Αλλάζει .....	7
Στόχος της ενότητας .....	7
Θεωρητικό υπόβαθρο.....	7
Μαθησιακοί στόχοι της ενότητας .....	7
Αναλυτική δομή ενότητας.....	7
Υλικό ενότητας .....	9
Ενότητα 2: Καινοτόμες Ιδέες και Ανάπτυξη για Επαγγελματική Συμβουλευτική σε Εταιρείες/HRM .....	10
Στόχος της ενότητας .....	10
Θεωρητικό υπόβαθρο.....	10
Μαθησιακοί στόχοι της ενότητας .....	10
Αναλυτική δομή ενότητας.....	10
Υλικό ενότητας .....	12
Ενότητα 3: Θεωρητικές και Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις για Συμβούλους σε Εταιρικό Πλαίσιο .....	13
Στόχοι της ενότητας .....	13
Θεωρητικό υπόβαθρο.....	13
Μαθησιακοί στόχοι της ενότητας .....	13
Αναλυτική δομή ενότητας.....	13
Υλικό ενότητας .....	15

---

Ενότητα 4: Συνδέοντας τη Συμβουλευτική Καριέρας για Εργαζόμενους με το Εργασιακό Πλαίσιο .....	17
Στόχος της ενότητας .....	17
Θεωρητικό υπόβαθρο .....	17
Μαθησιακοί στόχοι της ενότητας .....	17
Αναλυτική δομή ενότητας.....	17
Υλικό ενότητας .....	19
Ενότητα 5: Αλλάζοντας τους Οργανισμούς στη Πράξη .....	20
Στόχος της ενότητας .....	20
Θεωρητικό υπόβαθρο .....	20
Μαθησιακοί στόχοι της ενότητας .....	20
Αναλυτική δομή ενότητας.....	20
Υλικό ενότητας .....	21

## ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ

*(Αλφαβητική σειρά)*

FILIZ KESER ASCHENBERGER (Αυστρία), ALEKSANDRA DJUROVIC (Σερβία), LEA FERRARI (Ιταλία), KLAUSJÜRGEN HEINRICH (Αυστρία), ANNA MOUTSIΟΥ (Ελλάδα), MONIKA PETERMANDL (Αυστρία), JELENA MANIC RADOICIC (Σερβία), TERESA MARIA SGARAMELLA (Ιταλία), BETTINA SIECKE (Γερμανία), MATTHIAS Z. VARUL (Γερμανία), ATHANASIOS VASILOPOULOS (Ελλάδα), PETER WEBER (Γερμανία), JAN WOLDENDORP (Ολλανδία).

## ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ

ΜΟΥΤΣΙΟΥ ANNA και ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ

## ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟΥ

### ΣΚΟΠΟΣ

Το παρόν σεμινάριο είναι το αποτέλεσμα του Παραδοτέου IO4 του έργου Erasmus+ CONNECT!. Ειδικότερα, το παρόν παραδοτέο αποτελεί τη προσαρμογή του Μαθήματος Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης που αναπτύχθηκε για τους σκοπούς του τρίτου παραδοτέου (IO3) του έργου. Στόχος του εκπαιδευτικού προγράμματος είναι να εξοπλίσει τους επαγγελματίες Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και Ανθρώπινου Δυναμικού με στρατηγικές και σχετικά εργαλεία που θα τους βοηθήσουν στη διεκπεραίωση του καθημερινού τους συμβουλευτικού έργου. Σε αυτόν τον οδηγό, οι αναγνώστες μπορούν να βρουν μια συνολική περιγραφή της δομής και των περιεχομένων του εκπαιδευτικού σεμιναρίου, καθώς και τη λεπτομερή περιγραφή των στόχων, της δομής και του μαθησιακού υλικού για κάθε διδακτική ενότητα.

### ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ

Το εκπαιδευτικό σεμινάριο απευθύνεται σε συμβούλους σταδιοδρομίας, coaches και άλλους επαγγελματίες που εργάζονται στη δημόσια σφαίρα (π.χ. γραφεία απασχόλησης, επιμελητήρια, κέντρα εργασίας παρακείμενων υπηρεσιών) ή σε ιδιωτικές εταιρείες (υπηρεσίες ανθρώπινου δυναμικού, ελεύθεροι επαγγελματίες) στις χώρες εταίρους του προγράμματος CONNECT!.

### ΔΟΜΗ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟΥ

Το σεμινάριο αποτελείται από 5 ενότητες. Κάθε διδακτική ενότητα ολοκληρώνεται σε μία συνεδρία, διάρκειας 135 λεπτών. Ως εκ τούτου, το πρόγραμμα αποτελείται από 5 ενότητες, συνολικού ύψους 11,25 ωρών. Η Ενότητα 1 προσαρμόστηκε από τους Σέρβους εταίρους, η Ενότητα 2 από τους Αυστριακούς εταίρους, η Ενότητα 3 από τους Ιταλούς εταίρους, η Ενότητα 4 από τους Γερμανούς και Ολλανδούς εταίρους, και η Ενότητα 5 από τους Έλληνες εταίρους. Το μάθημα έχει σχεδιαστεί ως σεμινάριο 2 ημερών. Προς εξυπηρέτηση των συμμετεχόντων, η Ενότητα 3 προτάθηκε να χωριστεί σε δύο υποενότητες. Ως εκ τούτου, οι Ενότητες 1, 2 και 3.1 διδάσκονται την 1<sup>η</sup> μέρα και οι Ενότητες 3.2, 4 και 5 διδάσκονται τη 2<sup>η</sup> μέρα. Συνιστάται ευελιξία στη προσαρμογή της δομής, του περιεχομένου, και των μεθοδολογιών τόσο στις ανάγκες των συμμετεχόντων όσο και στο πλαίσιο με τους κανόνες και τους περιορισμούς του.

### MEDIA CENTRE

Όλο το εκπαιδευτικό υλικό του σεμιναρίου θα αναρτηθεί στο Media Centre και τη Πλατφόρμα Εκμάθησης του προγράμματος (<https://connect-erasmus.eu/media-centre/>).

### ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

Για τον εύκολο εντοπισμό του υλικού, χρησιμοποιήθηκε το εξής σύστημα κωδικοποίησης:

- Πρώτος αριθμός = αριθμός διδακτικής ενότητας
- Δεύτερος αριθμός = αριθμός του υλικού (προοδευτικά για κάθε είδος υλικού)
- Το γράμμα συμβολίζει το είδος του υλικού: p=PowerPoint; m=οποιοδήποτε γραπτό υλικό, v=βίντεο, f=φύλλο πληροφοριών ή ασκήσεων.

Για παράδειγμα, ο κωδικός p.5.1m αναφέρεται στο πρώτο γραπτό υλικό της ενότητας 5\*\*.

Αντίστοιχα, ο κωδικός p.3.4p αναφέρεται στο 4<sup>ο</sup> PowerPoint της ενότητας 3.

\*\*Να σημειωθεί πως όλο το υλικό του σεμιναρίου επαγγελματιών ξεκινά με το λατινικό χαρακτήρα "p" στο κωδικό του. Σκοπός είναι η διάκρισή τους από το υλικό που αναπτύχθηκε για το παραδοτέο IO3 ("p" → practitioners).

# ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟΥ

---

## ΕΝΟΤΗΤΑ 1: Ο ΚΟΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΑΛΛΑΖΕΙ

### ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

Τα ευρήματα του παραδοτέου IO1 (ανασκόπηση βιβλιογραφίας, έρευνες, πηγές και media) έδειξαν ότι υπάρχουν πολλές διαφορετικές τάσεις στον κόσμο της εργασίας που είναι σημαντικές για τη κατανόηση των αναγκών τόσο των εργαζόμενων όσο και των οργανισμών σχετικά με την ανάπτυξη καριέρας. Ορισμένες από αυτές είναι παγκόσμιες, και κάποιες από αυτές είναι ειδικά για το εθνικό πλαίσιο. Τα ευρήματα από το IO2 (συλλογή δεδομένων) έδειξαν επίσης ότι τόσο οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού όσο και οι επαγγελματίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας αντανακλούν τον αντίκτυπο ορισμένων από αυτές τις αλλαγές στο πλαίσιο της εργασίας τους. Αυτό δείχνει την ανάγκη κατανόησης των τάσεων, και παροχής συγκεκριμένου είδους υποστήριξης στους εργαζόμενους στο πλαίσιο αυτών των αλλαγών.

### ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η θεωρητική βάση στηρίζεται σε πρόσφατα ερευνητικά αποτελέσματα σχετικά με τις τάσεις στον κόσμο της εργασίας. Αυτό το μέρος του σεμιναρίου θα παρέχει τη βάση για την ανάλυση του System Theory Framework στην Ενότητα 3, όπου αναλύονται οι αλλαγές στο ευρύτερο περιβαλλοντικό-κοινωνικό σύστημα και οι επιπτώσεις τους.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

- a) *Αλλαγές που επηρεάζουν το κόσμο της εργασίας, και πώς βρίσκουμε πληροφορίες για αυτές*

Οι συμμετέχοντες θα μπορούν να περιγράψουν και να εξηγήσουν τις τρέχουσες και μελλοντικές αλλαγές στον κόσμο της εργασίας, να συζητήσουν τις συνέπειές τους με περισσότερες λεπτομέρειες, και να προβληματιστούν σχετικά με το πώς επηρεάζουν το πλαίσιό τους.

- b) *Υποστηρίζοντας την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας χρησιμοποιώντας τις πληροφορίες για τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας*

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

### ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

ΧΡΟΝΟΣ	ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΛΙΚΟ
0	Προετοιμασία (30 λεπτά)	Κάθε συμμετέχοντας διαβάζει εκ των προτέρων το προτεινόμενο υλικό	Μία λίστα προτεινομένου υλικού δίνεται εκ των προτέρων	Άρθρο p1.1.1m p1.3.2f Παράδειγμα συνέντευξης με επαγγελματία HR
10	Επισκόπηση του 2ήμερου σεμιναρίου	Συζήτηση με συμμετέχοντες για τις προσδοκίες τους σχετικά με το σεμινάριο  Παροχή επισκόπησης του σεμιναρίου	Brainstorming και συζήτηση  Παρουσίαση ppt	Flipchart  Ppt p1.1.1p
10	Επισκόπηση ενότητας	Συζήτηση σχετικά με το ποιες τρέχουσες και μελλοντικές	Brainstorming	Flipchart

		αλλαγές στον κόσμο της εργασίας έχουν αναγνωρίσει οι συμμετέχοντες και πώς επηρεάζουν την εργασία τους. Οι συμμετέχοντες μοιράζονται την εμπειρία τους.		
30	Μαθησιακή δραστηριότητα 1: Αναλύοντας τις αλλαγές του κόσμου της εργασίας	Παροχή σύντομης επισκόπησης ορισμένων τρεχουσών και μελλοντικών αλλαγών στον κόσμο της εργασίας που υποστηρίζεται από έρευνα και συζήτηση σχετικά με τον τρόπο αξιολόγησης της εγκυρότητας των πληροφοριών για τον κόσμο της εργασίας.	Διάλεξη και συζήτηση με συμμετέχοντες	Ppt p1.1.2p  Βίντεο p1.1.1v Βίντεο p1.1.2v Βίντεο p1.1.3v Βίντεο 1.2.1v
30	Μαθησιακή δραστηριότητα 2: Δουλεύοντας σε ομάδες	Οι συμμετέχοντες εργάζονται σε ομάδες. Λαμβάνουν διαφορετικές πληροφορίες για τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας, και πρέπει να προσδιορίσουν την εγκυρότητα των πληροφοριών.	Ομαδική εργασία: Οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν σε ένα σύνολο ερωτήσεων και να αναφέρουν στην κύρια συζήτηση. Εναλλακτικά, μπορεί να εφαρμοστεί ατομικά ή σε ζευγάρια.	Πρότυπο με σετ ερωτήσεων για ομαδική εργασία  Φύλλο εργασίας p1.2.2f
10	Παρουσίαση αποτελεσμάτων των γκρουπ	Μετά τη παρουσίαση, ακολουθεί ομαδική συζήτηση. Οι ομάδες κάνουν μια περίληψη των ευρημάτων τους.	Παρουσίαση αποτελεσμάτων, ομαδική συζήτηση	Flipcharts
15	Προαιρετικό διάλειμμα			
35	Μαθησιακή δραστηριότητα 3: Δομώντας τη παροχή συμβουλευτικής καριέρας με βάση τις αλλαγές του κόσμου της εργασίας	Παροχή οπτικών σχετικά με τη χρήση ευρημάτων σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας σε δραστηριότητες που στοχεύουν στην παροχή υποστήριξης επαγγελματικής εξέλιξης στους εργαζόμενους. Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να μοιραστούν τις εμπειρίες τους.	Διάλεξη  Ανταλλαγή εμπειριών σε ομαδική συζήτηση	Παρουσίαση p1.3.2. ppt  p1.3.3 Ερωτήσεις αναστοχασμού
10	Τελικές σκέψεις και ανασκόπηση της ενότητας	Οι συμμετέχοντες αναλογίζονται τι έμαθαν χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες ερωτήσεις:  Τι έμαθα από αυτή την ενότητα; Τι ήταν καινούργιο για μένα; Πώς μπορώ να εφαρμόσω όσα έμαθα στη μελλοντική μου εργασία; Τι θα ήθελα να εξερευνήσω περαιτέρω;  Σύνοψη των κύριων σημείων σχετικά με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας και παροχή λίστας σχετικής βιβλιογραφίας για περαιτέρω ανάγνωση.	Σύντομη ατομική εργασία, ακολουθούμενη από την ανταλλαγή απόψεων και ιδεών με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες σε ζευγάρια  Καθοδηγούμενη συζήτηση	Φύλλο ερωτήσεων - p1.3.2kef  p1.3.4f Λίστα βιβλιογραφίας



---

## **ΥΛΙΚΟ ΕΝΟΤΗΤΑΣ**

p.1.1.1m report Balliester, T., & Elsheikhi, A. (2018). The future of work: a literature review. ILO Research Department Working Paper, 29. (δωρεάν πηγή)

### **PowerPoint Παρουσιάσεις**

p.1.1.1p ppt Overview of the seminar

p.1.1.2p ppt Changes that impact the world of work and how do we find information about them

p.1.3.2p ppt Shaping career development support using the information on changes in the world of work

### **Βίντεο**

p.1.1.1v video: Overview of impact of demographic change on Europe

p.1.1.2v video: The 5 mega-trends you should know about

p.1.1.3v video: The future of work after COVID-19

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

### **Φύλλα Πληροφοριών-Ασκήσεων**

p.1.2.2f fact sheet Instructions for group work

p.1.3.2kef Question sheet

p.1.3.2f fact sheet Example of an interview with HR professional

p.1.3.3kef fact sheet Reflection questions - Template with a set of questions for reflection

p.1.3.4f List of literature for further reading

## ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΕ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ/HRM

### ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

Βασικός στόχος της ενότητας είναι να αναδείξει τις καινοτόμες εξελίξεις και αλλαγές στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM) και στην Επαγγελματική Σταδιοδρομία.

### ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η καινοτόμος ανάπτυξη και οι αλλαγές προκαλούνται εν μέρει από τις μεγάλες τάσεις στον κόσμο της εργασίας αλλά και από καινοτόμες θεωρίες σχετικά με τη μάθηση με βάση την εργασία και την ανάπτυξη ικανοτήτων στις επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένης της αλλαγής στην κατανόηση της ηγεσίας στις επιχειρήσεις και του ρόλου των εργαζομένων. Αυτές οι θεωρίες βασίζονται στην έννοια του Οργανισμού Που Μαθαίνει, στην αποδοχή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, και στην εκτίμηση της Συνεργασίας πέρα από τον ίδιο τον οργανισμό. Η μάθηση μέσω δικτύωσης και η μάθηση μέσω συμβουλευτικής διαδραματίζουν αυξανόμενο ρόλο.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

- Εξηγήστε τους λόγους για τους οποίους οι επιχειρήσεις πρέπει να τείνουν προς έναν Οργανισμό Που Μαθαίνει και τι ρόλο παίζει η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM) σε αυτήν την ανάπτυξη
- Εξηγήστε την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως μοχλό για καινοτόμες πρακτικές στην Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού
- Περιγράψτε τις βέλτιστες πρακτικές στη δικτύωση και τη συνεργασία μεταξύ της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM) και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής

### ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

ΧΡΟΝΟΣ	ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΛΙΚΟ
20'	Η επίγνωση των καινοτόμων αλλαγών στο ανθρώπινο δυναμικό, που προκύπτουν από τις τρέχουσες προκλήσεις και το κόσμο της εργασίας, όπως σε κάθε επιχείρηση, αλλά και ως αποτέλεσμα μιας (βασισμένης σε θεωρία) νέας συστημικής κατανόησης της ηγεσίας και του ρόλου των εργαζομένων	Εισαγωγή: Απόκτηση επίγνωσης σχετικά με τις νέες εξελίξεις στο HRM	Brain Storming με όλη την ομάδα: Ποιες καινοτόμες εξελίξεις και αλλαγές αντιλαμβάνονται οι συμμετέχοντες; Καταγραφή της συνδρομής των συμμετεχόντων από τον εισηγητή του σεμιναρίου σε flipcharts	p2.1 p2.1f Flip charts
15'	Χρήση των παρακάτω 3 κατηγοριών ως τίτλοι: Οργανισμός που Μαθαίνει, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Δικτύωση → Συγκέντρωση των συνεισφορών στους τρεις τίτλους (3 διαφορετικά flipcharts). Εάν είναι απαραί-	Διάκριση 3 κατηγοριών εξελίξεων στο HRM, αντιπαραβάλλοντας παρατηρούμενες εξελίξεις στο HR σε αυτές τις κατηγορίες → εύρεση περαιτέρω κατηγοριών	Συμμετοχή των παρευρισκόμενων στη διαδικασία συλλογής → Συζήτηση τυχών επιπλέον κατηγοριών	p2.2f 3-4 flip charts (1 ανά κατηγορία)

	τητο, δημιουργήστε νέες κατηγορίες για συνεισφορές που δεν έχουν ακόμη καταγραφεί			
30'	Αναγνωρίζοντας το πνεύμα και τις διαδικασίες ενός Οργανισμού που Μαθαίνει, Κατανοώντας τον αντίκτυπο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στο HRM, Κατανοώντας τα πλεονεκτήματα της συνεργασίας και της δικτύωσης	Εξήγηση χαρακτηριστικών του Οργανισμού που Μαθαίνει, τις δραστηριότητες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, τα πλεονεκτήματα της συνεργασίας-δικτύωσης (και τον αντίκτυπό τους στο HRM, και στα άτομα που αναλαμβάνουν ρόλους management)	Διάλεξη	p2.2p p2.3p p2.4p
40'	Αναλλαγή εμπειριών σε μικρές ομάδες → αναφορά μελετών περίπτωσης από τη πρακτική των συμμετεχόντων → συζήτηση περαιτέρω ευκαιριών και πρωτοβουλιών	3 με 4 γκρουπ ανάλογα με τα ενδιαφέροντα των συμμετεχόντων. Κάθε γκρουπ εστιάζει σε διαφορετικό θέμα: Ομάδα 1: Παραδείγματα επιτυχημένων διαδικασιών μάθησης σε οργανισμούς Ομάδα 2: Παραδείγματα επιτυχημένων δραστηριοτήτων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης Ομάδα 3: Παραδείγματα επιτυχημένων συνεργασιών και δικτύωσης στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας (συμπεριλαμβανομένου του HRM)	Οι συμμετέχοντες μοιράζονται σε μικρές ομάδες (ανάλογα με τα ενδιαφέροντά τους) με ένα flipchart, και καταγράφουν τις συνεισφορές τους	3 με 4 flipcharts p2.3f p2.4f p2.5f p2.6f
20'	Περίληψη των αποτελεσμάτων των ομαδικών ασκήσεων (χρήση poster)	Συζητώντας τα μαθησιακά αποτελέσματα. Αναστοχασμός και περαιτέρω δραστηριότητες	Παρουσίαση Poster: Κάθε ομάδα παρουσιάζει στις υπόλοιπες ομάδες τα αποτελέσματά της. Ακολουθεί συζήτηση.	3-4 Flip charts, έκθεση των πόστερ στον χώρο. Οι ομάδες κινούνται από το ένα πόστερ στο επόμενο
10'	Ανασκόπηση μάθησης	Ερωτήσεις: Τί μου τράβηξε το ενδιαφέρον; Τί έμαθα; Τί θετικά αποκόμισα από την αλληλεπίδραση με τους συμμετέχοντες;	Ατομική εργασία (χρήση του φύλλου αναστοχασμού για τη καταγραφή των οφελών)	p2.7f Φύλλο αναστοχασμού

---

## **ΥΛΙΚΟ ΕΝΟΤΗΤΑΣ**

### **PowerPoint Παρουσιάσεις**

p2.1p: Overview on the unit

p2.2p: Turn to a Learning Organization

p2.3p: CSR

p2.4p: Networking and Cooperation

### **Φύλλα δραστηριοτήτων-ασκήσεων για ατομική και ομαδική εργασία**

p2.1f: Overview on the goals, the working plan, the entrance task

p2.2f: Introduction to group work

p2.3f: Tasks group challenge 1 - Learning organization

p2.4f: Tasks group challenge 2 - Corporate social responsibility

p2.5f: Tasks group challenge 3 - Networking and cooperation

p2.6f: Tasks group further challenges - not being allocated to 1 ,2or 3

### **Φύλλο μαθησιακού αναστοχασμού**

p.2.7f: Learning Reflection Sheet

## ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥΣ ΣΕ ΕΤΑΙΡΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

### ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

Τα αποτελέσματα του 1ου και 2ου παραδοτέου αποκαλύπτουν ότι χρειάζεται περαιτέρω επιμόρφωση σχετικά με τις πρόσφατες εξελίξεις στη βιβλιογραφία σχετικά με τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Το προαναφερθέν πρέπει να στοχεύει στο θεωρητικό, εφαρμοσμένο, αλλά και πρακτικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων πρόσφατων θεωρητικών και μεθοδολογικών προσεγγίσεων, εργαλείων αξιολόγησης και δραστηριοτήτων κατάρτισης.

### ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Ανάμεσα στις πιο πρόσφατες προσεγγίσεις, η Θεωρία Δόμησης Καριέρας κατέχει εξέχοντα ρόλο, εστιάζοντας στις ενδοατομικές πηγές, και λιγότερο στις καταστάσεις και πλαίσια της ζωής. Οι πτυχές που αναδεικνύονται ότι διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο περιλαμβάνουν την προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας ως διάσταση και την αφηγησιμότητα ως μεθοδολογική αρχή. Αυτές οι διαστάσεις έχουν διαπιστωθεί ότι έχουν θετικά και σημαντικά αποτελέσματα τόσο για τους εργαζόμενους, καθώς και για διάφορους τύπους οργανισμών σε διαφορετικά πολιτιστικά πλαίσια. Σε αυτή την ενότητα δίνεται ιδιαίτερη προσοχή σε ένα εργαλείο αξιολόγησης προσαρμοστικότητας σταδιοδρομίας. Το Πλαίσιο Θεωρίας Συστήματος είναι η δεύτερη θεωρητική προσέγγιση που εξετάζεται. Αυτό το πλαίσιο επιτρέπει τη χαρτογράφηση συστημάτων επιρροής όπου το μεμονωμένο σύστημα διασταυρώνεται με επιρροές από το κοινωνικό σύστημα, μέσα στο πλαίσιο ενός ευρύτερου περιβαλλοντικού-κοινωνικού συστήματος. Τα αφηγηματικά συστημικά εργαλεία που βασίζονται σε αυτό το πλαίσιο μπορούν να αποτυπώσουν αποτελεσματικά τη δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ των ατόμων και των συστημάτων επιρροής τους, και να βοηθήσουν τους ανθρώπους να συνειδητοποιήσουν τις επιρροές στο πλαίσιο της ζωής τους καθώς και να αυξήσουν τη συμμετοχή τους στον κόσμο της εργασίας. Κατά συνέπεια, το MSCI είναι ένα δεύτερο εργαλείο που παρουσιάζεται στους συμμετέχοντες.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

a) Οι συμμετέχοντες θα μάθουν να εφαρμόζουν δύο εργαλεία αξιολόγησης. Θα είναι σε θέση να περιγράψουν τα δυνατά σημεία και τη χρησιμότητα των προτεινόμενων εργαλείων αξιολόγησης, να εντοπίσουν ομοιότητες και διαφορές.

b) Οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να εντοπίσουν καταστάσεις όπου οι διαστάσεις που πραγματεύονται τα εργαλεία μπορεί να αποδειχθούν χρήσιμες, μαζί με στρατηγικές για την προώθηση της χρήσης τους στον οργανισμό.

### ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

ΧΡΟΝΟΣ	ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΛΙΚΟ
***	Αυτόνομη μάθηση	Οι συμμετέχοντες καλούνται να οικειοποιηθούν με τα δύο επιλεγμένα θεωρητικά μοντέλα	Λίστα προτεινόμενου υλικού παρέχεται εκ των προτέρων	3.0.1m κεφάλαιο 3.0.2m άρθρο 3.0.3m άρθρο 3.0.1v, 3.0.2v 3.0.3v
10	Εισαγωγή στην ενότητα και παρουσίαση των επιλεγμένων εργαλείων	Περιγραφή των 5C της κλίμακας προσαρμοστικότητας καριέρας (CAAS) και του οδηγού συνέντευξης MSCI. Συστήνεται η πα-	Διάλεξη και καθοδηγούμενες ερωτήσεις	Ppt 3.1.1p Ppt 3.1.2p 3.1.1m, 3.1.2m, 3.1.3m

		ρουσίαση των εργαλείων να γίνεται σε συνάρτηση με τα δύο θεωρητικά μοντέλα		Ppt 3.1.3p 3.1.4m, 3.1.5m, 3.1.6m Video 3.1.1v
20	Μαθησιακή Δραστηριότητα: Πρακτική επάνω στα εργαλεία	Παρατίθενται ορισμένες μελέτες περίπτωσης. Οι συμμετέχοντες, σε μικρές ομάδες (ή ατομικά) αναλύουν μία ή και περισσότερες μελέτες περιπτώσεων.	Μελέτη περίπτωσης. Ομαδική εργασία. Σε μικρές ομάδες, αναλύουν τις μελέτες χρησιμοποιώντας τις προτεινόμενες ερωτήσεις, και μοιράζονται τις απόψεις τους σε γενική συζήτηση.	3.1.7m 3.1.8m 3.1.1f
10	Συζήτηση	Συνοψίζοντας τα πλεονεκτήματα και τους περιορισμούς των δύο εργαλείων και ενθαρρύνοντας τον προβληματισμό σχετικά με τη χρησιμότητά τους στα εργασιακά τους πλαίσια.	Αναφορά βασικών σημείων της γραπτής άσκησης και προβληματισμός σχετικά με τις μελέτες περιπτώσεων. Μοιράζονται σκέψεις σχετικά με τη χρησιμότητά τους στα εργασιακά τους πλαίσια. Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα κύρια σημεία της συζήτησης σε ένα flipchart.	Flip chart
5	Τελικές σκέψεις	Οι συμμετέχοντες καλούνται να αναστοχαστούν και να μοιραστούν τις σκέψεις τους για την ημέρα	Άσκηση Αναστοχασμού: Οι συμμετέχοντες γράφουν τις σκέψεις τους σε ένα post-it. Ο εισηγητής τα συλλέγει όλα σε ένα poster	Post it και paper poster
<b>ΗΜΕΡΑ 2</b>				
5	Συνδέοντας με τη πρώτη μέρα και εισαγωγή στην 2 <sup>η</sup> ημέρα	Περίληψη της 1 <sup>ης</sup> μέρας, και παρουσίαση των μαθησιακών στόχων της 2 <sup>ης</sup> ημέρας.	Ανατροφοδότηση και Διάλεξη: Ο εισηγητής κατηγοριοποιεί τα post-it, σχολιάζει τα συμπεράσματα της 1 <sup>ης</sup> μέρας και περιγράφει τους στόχους της 2 <sup>ης</sup> μέρας	Ppt 3.2.1p
10	Καταγραφή καταστάσεων αναγκών ή αιτημάτων προς επαγγελματίες σε εθνικά πλαίσια	Περίληψη αποτελεσμάτων από την Επαγγ. Συμβουλευτική και το HR στο IO2 που περιγράφουν πώς απαιτητικές περιπτώσεις συμβουλευτικής (να προσαρμοστούν τοπικά ανάλογα τον εταίρο)	Διάλεξη και συζήτηση: Ο εισηγητής παρουσιάζει τα αποτελέσματα της αναφοράς IO2, και ζητά από τους συμμετέχοντες να πουν τη γνώμη τους	Ppt 3.2.2p Αναφορά O2 3.2.1m
30	Μαθησιακή Δραστηριότητα		Βασισμένοι στις ανάγκες και τις προτιμήσεις των συμμετεχόντων, δύο εναλλακτικές ασκήσεις προτείνονται. Ο εισηγητής επιλέγει εκείνη που ταιριάζει καλύτερα.	
	Άσκηση 1: Συγκεκριμένη χρήση των εργαλείων σε πραγματικές εργασιακές καταστάσεις	Συζήτηση επί απαιτητικών καταστάσεων επαγγελματικής συμβουλευτικής	Ο εισηγητής επιλέγει μια μελέτη περίπτωσης και ζητά από την ομάδα να την εξετάσουν	Μελ.περίπτ. n1, 3.2.2m Μελ.περίπτ. n2, 3.2.3m Φύλλο ερωτήσεων για Μελ.περίπτ. n1 και n2, 3.2.1f

				Μελ. περίπτ. n3, 3.2.4m Φύλλο ερωτήσεων: case study n3, 3.2.2f
	Άσκηση 2: Προωθώντας τις βέλτιστες πρακτικές στους οργανισμούς	Γιατί και πώς να συμπεριληφθεί η συμβουλευτική καριέρας εντός μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) ως εταιρική στρατηγική, και ανάπτυξη σχεδίου	Ανάλυση μελετών περίπτωσης σχετικά με βέλτιστες πρακτικές. Ο εισηγητής επιλέγει με ποιες μελέτες περίπτωσης θα δουλέψουν οι ομάδες	Μελ. περίπτ. n4 3.2.5m Φύλλο 3.2.3f Μελ. περίπτ. n5 3.2.6m Φύλλο 3.2.4f
30	Ομαδική συζήτηση	Προσδιορισμός της πιθανής χρήσης των προσεγγίσεων και των εργαλείων στις ΜΜΕ	Αναφορά των κύριων σημείων από τη δραστηριότητα 1 και/ή 2, και συζήτηση του αντίκτυπού τους για την πρακτική.	Flip chart

## ΥΛΙΚΟ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

- **3.0.1m chapter** - Career Construction Theory and Practice. Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). Hoboken, NJ: John Wiley (free resource)
- **3.0.2m article** - The System Theory Framework. Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166 (free resource)
- **3.0.3m article** - Career counselling and sustainable decent work  
McMahon, M., & Watson, M. (2019). Career counselling and sustainable decent work: Relationships and tensions. *South African Journal of Education*, 40(1), S1-S9.
- **3.1.1m tool** - Career Adapt-Ability Scale: the tool
- **3.1.2m case study** - Case study n.1: example of filled Career Adapt-abilities Scale
- **3.1.3m article** - Career adaptability  
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.
- **3.1.4m tool** – MSCl – Contents and steps
- **3.1.5m case study** - Case study n2: MSCl
- **3.1.6m article** - System of influences  
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.
- **3.1.7m case study** - Case study n6: the CAAS  
example of filled Career Adapt-abilities Scale to be analysed
- **3.1.8m case study** - Case studies n7-10: the MSCl  
Magnano, P., Zarbo, R., Zammitti, A., & Sgaramella, T. M. (2020). Approaches and strategies for understanding the career development needs of migrants and refugees: the potential of a systems-based narrative approach. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21.
- **3.2.1m report** - IO2 Italian report
- **3.2.2m case study** - Case study n1: understanding changes to move toward the future
- **3.2.3m case study** - Case study n2: SME digitalization
- **3.2.4m case study** - Case study n3: Ed company

- **3.2.5m case study** - Case study n4: Casillo group (<http://www.casillogroup.com/bilanci-e-relazioni.html#>)
- **3.2.6m case study** - Case study n5: Zanardi coop story (<http://www.clzanardi.it/it/>)

#### **PowerPoint Παρουσιάσεις**

- **3.1.1p ppt** - UD3 session1 Introduction
- **3.1.2p ppt** - Career adaptability
- **3.1.3p ppt** – MSCI - The tool and the steps
- **3.2.1p** – UD3 session2 Introduction to second day and Session 2
- **3.2.2p ppt** - IO2 suggestion from Italian participants

#### **Φύλλα Ασκήσεων-Δραστηριοτήτων**

- **3.1.1f** – Case study analysis
- **3.2.1f** – Case study n1 and n2
- **3.2.2f** – Case study n3
- **3.2.3f** – Case study n4
- **3.2.4f** – Case study n5

#### **Βίντεο**

- **3.0.1v** - The Career Construction Theory  
<https://www.youtube.com/watch?v=jhMiiMYMUt0>  
Dr Amber Hughes introduces the CCT theory
- **3.0.1v** - The STF  
<https://www.youtube.com/watch?v=1PCrvZIN5rs>  
Mary McMahon at the SVP Conference presents the STF
- **3.0.2v** - Postmodern career counselling  
<https://www.youtube.com/watch?v=FCRAWKjoyos>  
Greenwood Associates reflect about modern and postmodern career counselling
- **3.1.1v Video** - Short introduction to the MSCI  
<https://www.youtube.com/watch?v=1PCrvZIN5rs>  
Mary McMahon at the SVP Conference presents the STF



## ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΣ ΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

### ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

Τα ευρήματα του παραδοτέου IO1 αναφέρουν ότι πρέπει να αποκτηθεί παραπάνω πρακτική γνώση σχετικά με τη συμβουλευτική καριέρα στο πλαίσιο του HR των επιχειρήσεων. Αυτό συνεπάγεται την εύρεση κοινών σημείων ανάμεσα στις έννοιες της συμβουλευτικής καριέρας και του HRD, καθώς και την συνεργασία με διαφορετικές ομάδες-στόχους και μορφές μάθησης στις επιχειρήσεις. Τα αποτελέσματα του παραδοτέου IO2 δείχνουν ότι οι έννοιες της συμβουλευτικής καριέρας διαφέρουν σε σχέση με τις ομάδες-στόχους και τις μορφές μάθησης. Τα αποτελέσματα δίνουν κάποιες υποδείξεις ότι η χρήση διαφορετικών μεθόδων συμβουλευτικής στο πλαίσιο HR διαφέρει ως προς το μέγεθος της επιχείρησης (μεγάλη, μεσαία, μικρή). Η ενότητα 4 αναπτύχθηκε με βάση αυτά τα προαναφερθέντα ευρήματα.

### ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Στην ενότητα 4, παρουσιάζονται νέες προσεγγίσεις της συμβουλευτικής καριέρας στο πλαίσιο του HRD καθώς και θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις για συμβούλους εντός των επιχειρήσεων, ορίζοντας «νέες» διασταυρώσεις και δίνοντας πρακτικά παραδείγματα. Αυτά τα ευρήματα θα σχετιστούν με συγκεκριμένες ομάδες-στόχους, καθώς και πρακτικές εφαρμογές στις ΜΜΕ.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

- Οι συμμετέχοντες μπορούν να περιγράψουν τις διασταυρώσεις μεταξύ συμβουλευτικής καριέρας και HRD για τους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις, καθώς και παραδείγματα κοινών, καλών και καινοτόμων πρακτικών σχετικά με αυτές.
- Οι συμμετέχοντες θα μπορούν να περιγράψουν και να προβληματιστούν σχετικά με αυτές τις διασταυρώσεις σε σχέση με την εργασία με διαφορετικές ομάδες-στόχους και μορφές μάθησης στις επιχειρήσεις
- Οι συμμετέχοντες θα μπορούν να περιγράψουν τη χρήση διαφορετικών μεθόδων συμβουλευτικής και καθοδήγησης στο πλαίσιο του HR σε σχέση με διαφορετικά μεγέθη επιχειρήσεων (ειδικά ΜΜΕ)

### ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

ΧΡΟΝΟΣ	ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΥΛΙΚΟ
0	Προετοιμασία εκ των προτέρων-μικτή μάθηση (30 λεπτά)	Κάθε συμμετέχοντας διαβάζει τα επιλεγμένα κείμενα εκ των προτέρων	Ανάγνωση	p4.1f p4.1m p4.2m p4.3m p4.4m
5	Σύνδεση με την Ενότητα 3, Εισαγωγή και Περιγραφή των Στόχων της Ενότητας 4	Ποια ήταν τα κεντρικά σημεία της Ενότητας 3; Τι γνωρίζουμε για τη παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στις εταιρείες; Ποιες είναι οι εμπειρίες και οι γνώμες των συμμετεχόντων; Τι αποκομίσατε από το διάβασμα προετοιμασίας για σήμερα; Ποια ήταν τα κεντρικά/σημαντικά σημεία; Επισκόπηση της ενότητας	Brainstorming και Συζήτηση	Flip-Chart, Παρουσίαση, ppt p4.1p p4.5m
10	Μαθησιακή Δραστηριότητα 1: Γνωρίζοντας	Επισκόπηση βασικών ορισμών και εννοιών γύρω από τη Συμβουλευτική	Εισαγωγή από τον εισηγητή και συζήτηση	Flipchart η ppt παρουσίαση

	βασικούς ορισμούς της Συμβουλευτικής Καριέρας και άλλες πρωτοπόρες έννοιες	Καριέρας (CGC) και άλλων μορφών, με μια τελική σύνοψη		p4.1p
10	Μαθησιακή Δραστηριότητα 2: Μαθαίνοντας τις βασικές έννοιες της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού HRD (σύνδεση με ενότητα 2)	Επισκόπηση των βασικών εννοιών της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού HRD (και πώς συνδέονται με το CGC)	Brainstorming και συζήτηση	Flipchart ή ppt παρουσίαση p4.1p p4.2f p4.6m p4.7m
30	Μαθησιακή Δραστηριότητα 3: Αποκτώντας γνώση σχετικά με τις διασταυρώσεις ανάμεσα στο CGC και το HRD στις εταιρείες	Οι συμμετέχοντες μαθαίνουν για τις πιθανές διασταυρώσεις καθώς και σχετικά παραδείγματα.	Ομαδική άσκηση (2 ομάδες) και συζήτηση	Flipchart ή ppt παρουσίαση, συνοδευτικές ερωτήσεις για την άσκηση p4.1p p4.3f p4.8m
10	Διδακτική δραστηριότητα: Μαθαίνοντας μεθόδους Συμβουλευτικής Καριέρας που προσφέρονται είτε από το HRM μικρομεσαίων επιχειρήσεων είτε από εξωτερικούς παρόχους	Επισκόπηση μεθόδων Συμβουλευτικής Καριέρας που προσφέρονται είτε από το HRM μικρομεσαίων επιχειρήσεων είτε από εξωτερικούς παρόχους (και σύντομη επισκόπηση μεθόδων CGC γενικότερα)	Διάλεξη	p4.1p
10	Διδακτική Δραστηριότητα: Εισάγοντας τις κεντρικές έννοιες	Λόγοι (κοινωνική δικαιοσύνη και business case), Προσεγγίσεις (ασκώντας κριτικό αναστοχασμό και «προσεχτική» συμβουλευτική [attentive counselling]), Προκλήσεις και ευκαιρίες δουλεύοντας σε/με οργανισμούς	Διάλεξη	p4.1p p4.2p
30	Μαθησιακή Δραστηριότητα: Ομαδικές εργασίες επάνω σε συγκεκριμένες ομάδες-στόχους και μικρομεσαίες επιχειρήσεις	Οι συμμετέχοντες εργάζονται με παραδείγματα καλών/πρωτοποριακών πρακτικών και συζητούν ομοιότητες/διαφορές καθώς και προβλήματα/λύσεις. Χωρίζονται σε ομάδες 3-6 μελών. Θα πρέπει να υπάρχει τουλάχιστον μια ομάδα που θα δουλέψει επάνω σε MME.(p4.4f-p4.7f) και μια επάνω σε συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων (p4.8f- p4.11f).	Ομαδική εργασία με παρουσίαση και συζήτηση	p4.4f με p4.9m p4.5f με p4.10m p4.6f με p4.11m p4.7f με p4.12m p4.8f p4.9f p4.10f p4.11f
20	Παρουσίαση αποτελεσμάτων ανά ομάδα	Οι ομάδες κάνουν πεντάλεπτη παρουσίαση των αποτελεσμάτων τους, και λαμβάνουν ανατροφοδότηση με τη βοήθεια της παρουσίασης ppt.	Παρουσίαση στη τάξη, ανατροφοδότηση	Flipcharts
10	Περίληψη ενότητας	Οι συμμετέχοντες συζητούν τί έμαθαν από την ενότητα, κατευθυνόμενοι από κεντρικές ερωτήσεις (ποια είναι τα οφέλη του CGC στους οργανισμούς, ποιες είναι οι προκλήσεις, και πώς συνδέονται με τη δική τους επαγγελματική ζωή.	Συζήτηση στη τάξη	4.1p 4.13m

## **ΥΛΙΚΟ ΕΝΟΤΗΤΑΣ**

### **Παρουσιάσεις PowerPoint:**

**p.4.1p:** Connecting CGC in the context of HR-based career work

**p.4.2p:** Disadvantaged Groups Of Employees

### **Υλικό:**

**p.4.1m:** Introduction

**p.4.2m:** Career Guidance & Counseling – Definitions

**p.4.3m:** Context of CGC

**p.4.4m:** Lines of Development in CGC

**p.4.5m:** Statement Of Purpose - By Way Of Introduction

**p.4.6m:** Lines of Development in HRD

**p.4.7m:** Intersections of Traditional Counselling and HRD

**p.4.8m:** Intersections: Tables with Examples

**p.4.9m:** Counselling Provider “Employer Counselling” Within The Public Employment Service (Pes) In Germany

**p.4.10m:** Counselling Provider “Chambers Of Industry And Commerce Respectively Handicrafts” In Germany

**p.4.11m:** Counselling Provider “Company Value: Human” In Germany

**p.4.12m:** Training Provider With The Project “Qualification Networks” In Germany

**p.4.13m:** Unit 4 Statement – The Gist Of It

**p.4.14m:** Career Counseling As Hrm Services: Three Case Studies

**p.4.15m:** Career guidance in communities: A model for reflexive practice, by Rie Thomsen

**p.4.16m:** Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, by the OECD

### **Φύλλα εργασίας και ασκήσεων:**

**p.4.1f:** Preparatory Exercise

**p.4.2f:** Exercise

**p.4.3f:** Exercise

**p.4.4f:** Group Work Exercise

**p.4.5f:** Exercise

**p.4.6f:** Group Work Exercise

**p.4.7f:** Group Work Exercise

**p.4.9f:** Group Task: Counselling Older Employees

**p.4.10f:** Group Task: Counselling for Diversity

**p.4.11f:** Group Task: Counselling Employees With Mental Health Conditions

**p.4.12f:** Consolidation Exercise

**p.4.13f:** Consolidation Exercise

**p.4.14f:** Consolidation Exercise

**p.4.8f:** Group Task: Counselling Low-Skill Workers

## ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΑΛΛΑΖΟΝΤΑΣ ΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΣΤΗ ΠΡΑΞΗ

### ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

Στόχος της ενότητας είναι να αναδείξει πώς η αλλαγή εφαρμόζεται μέσα στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς. Μέσω της ενότητας αυτής, οι συμμετέχοντες θα εξοικειωθούν με όλα τα στάδια του οργανωσιακού κύκλου της αλλαγής, το θεωρητικό πλαίσιο, την ανάλυση αναγκών (needs assessment), τη δημιουργία και εκπόνηση πλάνων αλλαγής, καθώς και την αξιολόγησή τους. Επιπροσθέτως, οι συμμετέχοντες θα δουν πώς η Συμβουλευτική Καριέρας μπορεί να εφαρμοστεί εντός αυτού του κύκλου της αλλαγής, και θα μάθουν για τη σημαντικότητα του αναστοχασμού και της πολιτισμικής ευαισθησίας όταν προσφέρουν τις υπηρεσίες τους.

### ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

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

Μέσα από τη θεωρία, την ομαδική εργασία και τη συζήτηση περιπτώσιολογικών μελετών, οι συμμετέχοντες θα καταλάβουν ότι η αλλαγή είναι μια δύσκολη προς προσδιορισμό και εφαρμογή έννοια. Ενημερώνοντας τους συμμετέχοντες για το πώς εφαρμόζεται στους οργανισμούς, καθώς και για το πώς η υποκειμενική εμπειρία και οι προκαταλήψεις τους την αλλάζουν, θα αποκτήσουν μια ανανεωμένη προσέγγιση για τον τρόπο με τον οποίο διεξάγουν τη δουλειά τους.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

- a) Διαχείριση Αλλαγής & Οργανωτική Ανάπτυξη: Μια βουτιά στη θεωρία
- b) Ο Κύκλος της Αλλαγής: Ανάλυση Αναγκών, Εφαρμογή & Αξιολόγηση
- c) CGC στους Οργανισμούς: Η Συμβουλευτική Καριέρας εντός των οργανισμών και του κύκλου της αλλαγής, και η σημαντικότητα του αναστοχασμού και της πολιτισμικής ευαισθησίας.

### ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

Χρόνος	Μαθησιακός Στόχος	Περιεχόμενο	Διδακτική Μέθοδος	Υλικό
-	Διάβασμα προετοιμασίας	- Θεωρίες για τη Διαχείριση της Αλλαγής των Lewin, Kotter, και Sunstein & Thaler. - Εισαγωγή στις βασικές έννοιες, πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των θεωριών	Επιλεγμένα κεφάλαια και άρθρα	p.5.1m, p.5.2m
5	Επισκόπηση Ενότητας	Στους συμμετέχοντες παρουσιάζεται η δομή της ενότητας	Διάλεξη	p.5.1p
5	Κριτική Θεωρία	-Τί είναι η Κριτική Θεωρία; - Πώς εφαρμόζεται στη Διαχείριση της Αλλαγής και την Οργανωτική Ανάπτυξη;	Διάλεξη	p.5.1p p.5.3m

10	Αντίσταση στην αλλαγή	- Γιατί δημιουργείται αντίσταση στην αλλαγή; - Σε τί επίπεδα εμφανίζεται; - Πώς μπορούμε να τη ξεπεράσουμε;	Διάλεξη	p.5.1p
15	Αντίσταση στην αλλαγή	- Ομαδική Άσκηση: <i>Στη προσωπική σας πρακτική, πώς έχει προσεγγίσει ή/και εφαρμόσει αλλαγές; Με ποιους τρόπους εμφανίστηκε αντίσταση;</i>	Ομαδική Συζήτηση	p.5.1f
15	Κύκλος της Αλλαγής: Βήμα 1: Ανάλυση Αναγκών	-Τί είναι η ανάλυση αναγκών; -Πώς την εφαρμόζουμε; -Σύντομη επισκόπηση μεθόδων και εργαλείων	Διάλεξη	p.5.1p p.5.4m, p.5.5m, p.5.6m
15	Προαιρετικό: Διάλειμμα 15 λεπτών			
10	Κύκλος της Αλλαγής: Βήμα 2: Εφαρμόζοντας την αλλαγή	-Πώς εφαρμόζεται ένα πλάνο αλλαγής; -Ποιοι είναι οι παράγοντες επιτυχίας;	Διάλεξη	p.5.1p p.5.7m, p.5.8m
10	Κύκλος της Αλλαγής: Βήμα 3: Διατηρώντας και αξιολογώντας την αλλαγή	-Πώς διατηρούνται τα καλά αποτελέσματα; -Πώς ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε έναν οργανισμό επηρεάζει το κύκλο της αλλαγής;	Διάλεξη	p.5.1p p.5.9m
15	Κύκλος της Αλλαγής: Εμπειρίες των συμμετεχόντων	Ομαδική Άσκηση: <i>Αναπολώντας την επαγγελματική σας εμπειρία, τι βρήκατε πιο απαιτητικό στην εφαρμογή της αλλαγής; Θεωρείτε κάποια στάδια πιο δύσκολα από άλλα; Γιατί πιστεύετε ότι ισχύει κάτι τέτοιο;</i>	Ομαδική Συζήτηση	p.5.2f
10	Ολιστική προσέγγιση για τη Συμβουλευτική Καριέρας (CGC)	- Ρόλος του CGC στη διαχείριση της αλλαγής - Η σημαντικότητα της αυτεπίγνωσης, του αναστοχασμού και της πολιτισμικής ευαισθησίας	Διάλεξη	p.5.1p p.5.10m, p.5.11m, p.5.12m, p.5.13m, p.5.14m, p.5.15m
15	Πρακτική Εφαρμογή	Άσκηση σε ζευγάρια: <i>Σκεφτείτε μια πραγματική αλλαγή που θέλετε να εφαρμόσετε στο τρέχον επαγγελματικό σας περιβάλλον. Ποια είναι αυτή; Πώς θα την εφαρμόζατε; Τι πιθανή αντίσταση μπορεί να συναντήσετε; Συζητήστε με το ζευγάρι σας και ανταλλάξτε απόψεις για τα σχέδιά σας.</i>		p.5.3f
20	Τελικές σκέψεις και αναστοχασμός για την ενότητα	1. Τι καινούριες ή απροσδόκητες πληροφορίες για την αλλαγή και τη διαχείρισή της αποκτήσατε; 2. Πώς πιστεύετε ότι αυτή η νέα γνώση θα επηρεάσει τη καριέρα σας και τη δουλειά σας ως επαγγελματίας; 3. Κατά τη γνώμη σας, ποια είναι η πιο δύσκολη πτυχή στη διαχείριση της αλλαγής;	Ομαδική Συζήτηση	p.5.4f

## ΥΛΙΚΟ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

### Υλικό για προετοιμασία:

- **p.5.1m:** Chapter 3.2: models of and approaches to organizational change, taken from Making sense of change management, by Esther Cameron & Mike Green
- **p.5.2m:** From mechanism to virtue: Evaluating Nudge-theory (2015), by Jeroen van der Heijden

### Υλικό και Παρουσιάσεις PowerPoint:

- **p.5.1p:** PowerPoint slides for UNIT 5
- **p.5.3m:** Critical theory and the management of change in organizations (2000), by Adrian Carr

- **p.5.4m:** Section 1: Needs Assessment: Frequently Asked Questions, taken from A Guide to Assessing Needs, by Ryan Watkins, Maurya West Meiers, & Yusra Laila Visser
- **p.5.5m:** Section 2: How Do You Conduct a Basic Needs Assessment?, taken from A Guide to Assessing Needs, by Ryan Watkins, Maurya West Meiers, & Yusra Laila Visser
- **p.5.6m:** Section 3: Needs Assessment: Tools and Techniques, taken from A Guide to Assessing Needs, by Ryan Watkins, Maurya West Meiers, & Yusra Laila Visser
- **p.5.7m:** Secrets of successful change implementation, by Alasdair Johnston, Fridiric Lefort, and Joseph Tesvic, <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/secrets-of-successful-change-implementation>
- **p.5.8m:** Chapter 5: Restructuring, taken from Making sense of change management, by Esther Cameron & Mike Green
- **p.5.9m:** Chapter 10: How do you know whether change is working?, taken from Making sense of change management, by Esther Cameron & Mike Green
- **p.5.10m:** Advancing the Career Counseling Profession: Objectives and Strategies for the Next Decade (2003), by Mark L. Savickas
- **p.5.11m:** Career Management: The Role of Career Counsellors in Building Strategic Partnerships Between Individuals and Their Employers (2000), by Roberta A. Neault
- **p.5.12m:** Importance of Understanding the Context and Self-reflecting, taken from Making sense of change management, by Esther Cameron & Mike Green
- **p.5.13m:** How culture affects how people perceive, define, and act on issues concerning work
- **p.5.14m:** Culture-infused career counselling model (CICC), by Nancy Arthur and Sandra Collins
- **p.5.15m:** What is Culture? (2012), by Helen Spencer-Oatey

#### Φύλλα εργασιών και ασκήσεων:

- **p.5.1f:** Resistance to Change [Group exercise]
- **p.5.2f:** Most challenging element of implementing change [Group exercise]
- **p.5.3f:** Practical Application: Implementing change in your own professional environment [in pairs]
- **p.5.4f:** Reflection Questions [Group discussion]