



PR 3

Open Guide for VET Providers

Leader: Exeo Lab



Co-funded by
the European Union

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ

Πρόλογος

- > Εισαγωγή στο έργο και τους στόχους

Εισαγωγή

- > Ο σκοπός του Ανοιχτού Οδηγού για τους παρόχους ΕΕΚ
- > Η δομή του Ανοιχτού Οδηγού και ο τρόπος χρήσης του
- > Χρησιμοποιούμενη μεθοδολογία: ενεργές κατάρτιση (ορισμός, στόχοι και οφέλη)

Παραδώστε μαθήματα κατάρτισης

- > Συμμετοχή των εκπαιδευομένων στη διαδικασία κατάρτισης
- > Δημιουργήστε ένα θετικό και ενθαρρυντικό περιβάλλον
- > Εστίαση στους εκπαιδευόμενους: πώς να βελτιώσετε τις κοινωνικές δεξιότητες και τις διοικητικές ικανότητες
- > Κάντε την κατάρτιση μια προσωπική μαθησιακή εμπειρία - αντίκτυπος της κατάρτισης στους εκπαιδευτές

Ενότητα 1: Κοινωνικές επιχειρήσεις, διαχείριση και λειτουργία

- > Μαθησιακά αποτελέσματα
- > Δραστηριότητες μάθησης με βάση το ΑΤ

Ενότητα 2: Δημιουργία στρατηγικού σχεδίου και οικοδόμηση μιας χρηματοοικονομικής λειτουργίας

- > Μαθησιακά αποτελέσματα
- > Δραστηριότητες μάθησης με βάση το ΑΤ

Ενότητα 3: Χρηματοδότηση των κοινωνικών επιχειρήσεων

- > Μαθησιακά αποτελέσματα
- > Δραστηριότητες μάθησης με βάση το ΑΤ

Ενότητα 4: Κοινωνική επιχειρηματικότητα και επιχειρηματική ηθική

- > Μαθησιακά αποτελέσματα
- > Δραστηριότητες μάθησης με βάση το ΑΤ

Συμβουλές διευκόλυνσης

- > Εκπαίδευση online
- > Εκπαίδευση στην παρουσία
- > Χρήση πλατφόρμας ηλεκτρονικής μάθησης

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι γι' αυτές.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Εισαγωγή στο έργο

Το "Beyond Capital - Η επόμενη γενιά κοινωνικών επιχειρήσεων" - 2021-1-MT01-KA220-VET-000033099- είναι ένα έργο Erasmus+ στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, που επιλέχθηκε στο πλαίσιο του τύπου δράσης KA220-VET - Συμπράξεις συνεργασίας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Το έργο ξεκίνησε από τις προκλήσεις και τις ανάγκες που αντιμετώπισαν αυτές οι κοινωνικές επιχειρήσεις κατά τη διάρκεια της βαθιάς οικονομικής κρίσης που προκλήθηκε από την πανδημία Covid-19, η οποία επηρέασε πολλούς οικονομικούς τομείς και προκάλεσε απώλειες θέσεων εργασίας. Οι κοινωνικές επιχειρήσεις, από τη μία πλευρά, μπόρεσαν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη στήριξη ανθρώπων, ομάδων και οργανώσεων που αντιμετώπισαν την κρίση, αλλά από την άλλη έπρεπε να αντιμετωπίσουν τις ίδιες προκλήσεις και να προσαρμοστούν σε ένα εξαιρετικά ευμετάβλητο και πολύπλοκο περιβάλλον.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι μεγάλες δυσκολίες που αντιμετώπισαν και αντιμετωπίζουν σήμερα οι κοινωνικές επιχειρήσεις μπορούν να αποδοθούν σε μια αναποτελεσματική και ανεπαρκή διαχείριση των οικονομικών περιουσιακών στοιχείων.

Σήμερα, περισσότερο από ποτέ, είναι απαραίτητο να προχωρήσουμε σε αποτελεσματικό και οραματικό οικονομικό σχεδιασμό και διαχείριση των επιχειρήσεων.

Η ανάγκη αυτή αφορά όλους τους τομείς και ιδίως την κοινωνική οικονομία, όπου η εστίαση στη χρηματοοικονομική διαχείριση και τα συναφή ζητήματα είναι πολύ περιορισμένη, όπως φαίνεται σε πρόσφατη συγκριτική έκθεση της **Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Κοινωνικές επιχειρήσεις και τα οικοσυστήματά τους στην Ευρώπη - 2020)**.

Κοινωνικές επιχειρήσεις - επιχειρήσεις των οποίων πρωταρχικός στόχος είναι να δημιουργήσουν θετικό κοινωνικό αντίκτυπο - υπάρχουν σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Αποτελούν σημαντικό μέρος της κοινωνικής οικονομίας, στην οποία εργάζονται σήμερα περίπου 13,6 εκατομμύρια Ευρωπαίοι. Ορισμένες από αυτές παρέχουν βασικές υπηρεσίες φροντίδας, άλλες επικεντρώνονται στην παροχή ευκαιριών απασχόλησης για μειονεκτούσες ομάδες και άλλες αντιμετωπίζουν ένα ευρύτερο φάσμα κοινωνικών προκλήσεων, όπως η επίτευξη των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης.

Σύμπραξη

Το έργο **BEYOND CAPITAL** παρέχει εργαλεία και τεχνογνωσία σε κοινωνικούς επιχειρηματίες και διαχειριστές που βρίσκονται σε πρώιμο στάδιο και καθοδηγούν τη δική τους κοινωνική επιχείρηση στην κρίσιμη φάση της "ανάπτυξης σε πρώιμο στάδιο" (τα πρώτα 5 χρόνια). Η δημιουργία μιας υγιούς χρηματοοικονομικής λειτουργίας σε αυτή τη φάση του κύκλου ζωής της κοινωνικής επιχείρησης είναι πράγματι απαραίτητη για τη διασφάλιση μιας βιώσιμης και προοδευτικής ανάπτυξης.

Η σύμπραξη του έργου, η οποία αποτελείται από οργανισμούς υψηλής εξειδίκευσης στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας και της επιχειρηματικής ανάπτυξης, έχει ως εξής:



Επικεφαλής εταίρος: Μαλτέζικο Ιταλικό Εμπορικό Επιμελητήριο



ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ: Malta Stock Exchange Institute Ltd



ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ: Coopération Bancaire Pour L'Europe



ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ: European Center for Social Finance



ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ: Synthesis Center For Research and Adult Education



ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ: Gestion Estrategica e Innovacion SL



ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ: Exeo Lab Srl

Στόχοι

Το **BEYOND CAPITAL** στοχεύει στη μείωση του κινδύνου αποτυχίας των νεοφυών επιχειρήσεων στην κοινωνική οικονομία. Το έργο υποστηρίζει τους **κοινωνικούς επιχειρηματίες** και τους **διαχειριστές των πρώτων σταδίων** στην ανάπτυξη ενός υγιούς οικονομικού σχεδιασμού και τους παρέχει όλα τα στοιχεία για τη δημιουργία μιας αποτελεσματικής οικονομικής λειτουργίας, όπως:

- εσωτερική χρηματοδότηση;
- εξωτερική χρηματοδότηση;
- ανάλυση αναγκών;
- διαχείριση κεφαλαίου κίνησης;
- διαφοροποίηση του εισοδήματος και της χρηματοοικονομικής ισορροπίας;
- οικονομικός σχεδιασμός και προγραμματισμός.

Στόχος του **BEYOND CAPITAL** είναι να διαδώσει μια εις βάθος γνώση των μέσων της χρηματοπιστωτικής και τραπεζικής αγοράς, τόσο των παραδοσιακών όσο και των πιο καινοτόμων.

Το **BEYOND CAPITAL** στοχεύει να έχει σημαντικό και ριζικό αντίκτυπο στους συμμετέχοντες στο έργο, στους εταίρους, στις ομάδες-στόχους και στους περιφερειακούς και εθνικούς ενδιαφερόμενους φορείς. Αναμένεται ότι οι ομάδες-στόχοι του έργου θα ενισχύσουν τις χρηματοοικονομικές τους δεξιότητες και ικανότητες, θα προετοιμαστούν για μια καλύτερη, απλούστερη και προοδευτική διαχείριση των κοινωνικών επιχειρήσεων και θα εξοπλιστούν με μια κοινωνική επιχειρηματική κουλτούρα.

Στόχοι

→ Παροχή προηγμένης **κατάρτισης** για συνεταιριστικές οργανώσεις και ΜΚΟ, συνδυάζοντας **γνώσεις διαχείρισης επιχειρήσεων** και **οικονομικές δεξιότητες**

→ Διάδοση προηγμένων **γνώσεων** σχετικά με την **προσφορά χρηματοδότησης** και **προωθεί** βιώσιμες **ευκαιρίες χρηματοδότησης** για κοινωνικές επιχειρήσεις.

→ Πρώθηση της **επιχειρηματικής κουλτούρας**, η οποία νοείται ως η ικανότητα να ενεργεί κανείς με καινοτόμο τρόπο, ιδίως όσον αφορά τον οικονομικό προγραμματισμό και τη διαχείριση.

Στόχος

Το έργο **BEYOND CAPITAL** θα έχει σημαντικό και ριζικό αντίκτυπο στους συμμετέχοντες στο έργο, στους εταίρους, στις ομάδες-στόχους και στους περιφερειακούς και εθνικούς ενδιαφερόμενους φορείς. Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες και οι διαχειριστές θα υποστηριχθούν και θα προετοιμαστούν για να αντιμετωπίσουν και να διαχειριστούν θετικά τη φάση εκκίνησης της κοινωνικής τους επιχείρησης, ιδίως στην τρέχουσα περίοδο, κατά την οποία οι επιπτώσεις της πανδημίας έχουν θέσει πολλές επιχειρήσεις σε κρίση και έχουν επιβραδύνει σημαντικά την ανάπτυξη νέων επιχειρήσεων.

Στόχος

→ Κοινωνικοί επιχειρηματίες
πρώιμου σταδίου

→ Διευθυντές κοινωνικών
επιχειρήσεων με λιγότερα από 5
έτη εμπειρίας

Αποτελέσματα

Το έργο **BEYOND CAPITAL** υποστηρίζει τη βιώσιμη ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας, εστιάζοντας κυρίως στις κοινωνικές επιχειρήσεις "αρχικών σταδίων", παρέχοντας:

→ **PR1:** "Πολυμεθοδική, επαναληπτική και επικεντρωμένη στο χρήση αξιολόγηση των αναγκών για την επόμενη γενιά κοινωνικών επιχειρήσεων", με μια καινοτόμο Ερευνητική Αναφορά για τη διευκόλυνση της κατανόησης από τους ενδιαφερόμενους φορείς των επιθυμιών, των προσδοκιών, των απαιτήσεων, των κινήτρων, των ελλείψεων, των περιορισμών και των αιτημάτων των κοινωνικών επιχειρηματιών και των στελεχών που βρίσκονται σε πρώιμο στάδιο όσον αφορά τη χρηματοδότηση των κοινωνικών επιχειρήσεων.

→ **PR2:** "Beyond Capital πρόγραμμα κατάρτισης", επικεντρώνεται σε:

α) Κοινωνικές επιχειρήσεις, διαχείριση και λειτουργία: πώς να συνδυάσετε κοινωνικές και οικονομικές αξίες;

β) Δημιουργία του στρατηγικού σχεδίου και οικοδόμηση μιας λειτουργίας χρηματοδότησης για επιχειρήσεις αρχικών σταδίων: ανάλυση αναγκών, χρηματοοικονομικός σχεδιασμός και διαχείριση;

- γ) Χρηματοδότηση των κοινωνικών επιχειρήσεων: εσωτερικές και εξωτερικές πηγές, συμβατική και μη συμβατική χρηματοδότηση, αντιμετώπιση προβλημάτων,
δ) Κοινωνική επιχειρηματικότητα και επιχειρηματική ηθική: προσεγγίσεις και καλές πρακτικές.

→ **PR3:** "[Ανοιχτός οδηγός για παρόχους ΕΕΚ](#)", ένα ψηφιακό εγχειρίδιο για το σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την παροχή αποτελεσματικής και ελκυστικής οικονομικής κατάρτισης για κοινωνικούς επιχειρηματίες και διαχειριστές αρχικών σταδίων.

→ **PR4:** "[MOOC](#)", ένα ανοικτό διαδικτυακό μάθημα μεγάλης κλίμακας στα κοινωνικά οικονομικά, βασισμένο στο δοκιμασμένο πρόγραμμα κατάρτισης.

ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΙΣ

Κοινωνικές επιχειρήσεις και τα οικοσυστήματά τους στην Ευρώπη - 2020

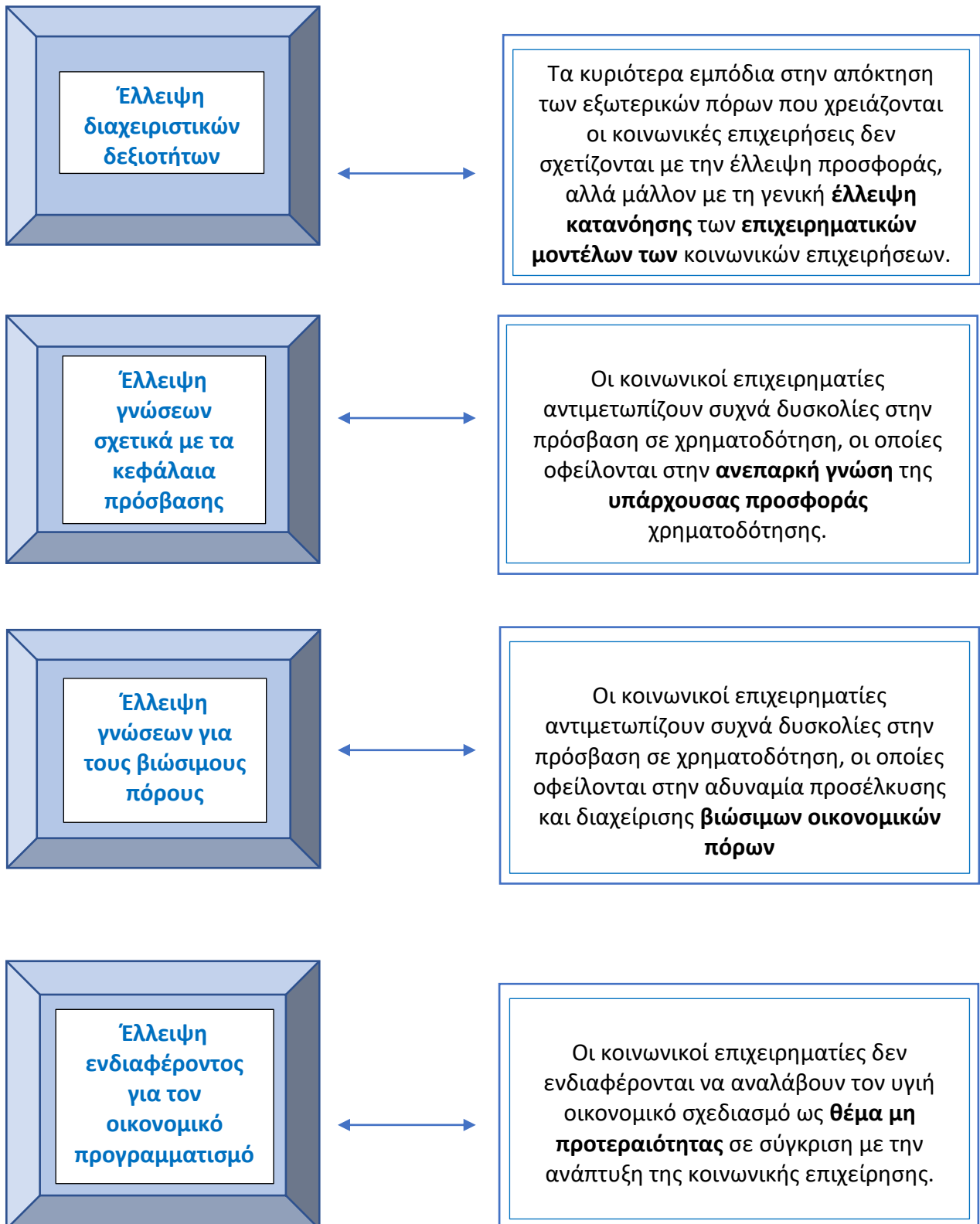
Σε ολόκληρη την Ευρώπη, οι κοινωνικές επιχειρήσεις έχουν γίνει μια όλο και πιο σημαντική επιχειρηματική δυναμική τις τελευταίες δεκαετίες. Ωστόσο, τα χαρακτηριστικά των κοινωνικών επιχειρήσεων διαφέρουν πολύ από χώρα σε χώρα όσον αφορά τον αριθμό, το μέγεθος, τις νομικές μορφές και τους τομείς δραστηριότητας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δρομολόγησε δύο μελέτες χαρτογράφησης ως συνέχεια της ανακοίνωσής της του 2011 σχετικά με την πρωτοβουλία για τις κοινωνικές επιχειρήσεις (SBI). Η τελευταία επικαιροποίηση "Οι κοινωνικές επιχειρήσεις και τα οικοσυστήματά τους στην Ευρώπη" πραγματοποιήθηκε από το Euricse και το Διεθνές Ερευνητικό Δίκτυο EMES κατά την περίοδο 2018-2020. Τα αποτελέσματα της μελέτης είναι τα εξής: 28 ανανεωμένες εκθέσεις ανά χώρα για τα κράτη μέλη της ΕΕ, 7 ενημερωτικά δελτία ανά χώρα για τις γειτονικές χώρες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα EaSI (Αλβανία, Ισλανδία, Μαυροβούνιο, Βόρεια Μακεδονία, Νορβηγία, Σερβία και Τουρκία), μια συγκριτική συνοπτική έκθεση.

Η επικαιροποιημένη μελέτη χαρτογράφησης καλύπτει:

- Το ιστορικό πλαίσιο και οι συνθήκες γέννησης των κοινωνικών επιχειρήσεων,
- Η εξέλιξη της έννοιας και το υφιστάμενο εθνικό πολιτικό και νομικό πλαίσιο για τις κοινωνικές επιχειρήσεις,
- Οι διαστάσεις και τα χαρακτηριστικά της δραστηριότητας των κοινωνικών επιχειρήσεων,
- Δίκτυα και μηχανισμοί αμοιβαίας υποστήριξης,
- Έρευνα, εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων,
- Οι πόροι που είναι διαθέσιμοι στις κοινωνικές επιχειρήσεις.

Η μελέτη παρέχει πληροφορίες σχετικά με τους παράγοντες που εμποδίζουν την ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρήσεων, αναλύει την τρέχουσα συζήτηση στα εθνικά πλαίσια και παρέχει μια επισκόπηση των πιθανών τάσεων ανάπτυξης.

Η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής έδειξε ότι το δυναμικό των οικοσυστημάτων κοινωνικών επιχειρήσεων απέχει ακόμη πολύ από το να αξιοποιηθεί πλήρως. Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν τη γενική πεποίθηση ότι η πρόσβαση σε χρηματοδοτικούς πόρους για τις κοινωνικές επιχειρήσεις είναι πιο περίπλοκη από ό,τι για τις παραδοσιακές επιχειρήσεις, καθώς:



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο σκοπός του Ανοικτού Οδηγού για τους παρόχους ΕΕΚ

Σκοπός του παρόντος εγχειριδίου είναι να βοηθήσει τους εκπαιδευτές, τους οργανισμούς και τους παρόχους ΕΕΚ να παρέχουν μαθήματα κατάρτισης, καθώς και να μεταφέρει στους εκπαιδευτές τις μεθόδους αξιολόγησης που θα εφαρμόσουν κατά τη διάρκεια της κατάρτισης.

Ο γενικός στόχος του Ανοικτού Οδηγού για τους παρόχους ΕΕΚ είναι να υποστηρίξει τους εκπαιδευτές ώστε να δώσουν τη δυνατότητα στους κοινωνικούς επιχειρηματίες και τους διαχειριστές να ενεργούν με καινοτόμο και επιχειρηματικό τρόπο, ιδίως όσον αφορά τον οικονομικό σχεδιασμό.

Το εκπαιδευτικό εγχειρίδιο που θα απευθύνεται στην κοινωνική επιχειρηματικότητα δημιουργήθηκε για να ευαισθητοποιήσει την κοινωνική επιχειρηματικότητα και να δώσει τα εργαλεία για τη δημιουργία καινοτόμων επιχειρήσεων που σχετίζονται με τον κοινωνικό τομέα.

Οι εκπαιδευτικοί που θα συμμετάσχουν στην κατάρτιση, θα βοηθήσουν στην ανάπτυξη των επιχειρηματικών τους δεξιοτήτων για τη βελτίωση της ποιότητας της διδασκαλίας και της μάθησης. Αυτή η κατάρτιση έχει ως στόχο να δείξει τα βασικά στοιχεία για το τι είναι οι κοινωνικοί επιχειρηματίες και οι κοινωνικές επιχειρήσεις. Επιπλέον, να αναπτύξει καινοτόμες ιδέες ως αφετηρία για τη δημιουργία καινοτόμων επιχειρήσεων.

Προκειμένου οι διαχειριστές των κοινωνικών επιχειρήσεων αρχικών σταδίων να είναι σε θέση να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητες της ορθής διαχείρισης των οικονομικών περιουσιακών στοιχείων, απαιτείται κατάρτιση κατάλληλη για την τελευταία επιχειρηματική δραστηριότητα. Για την παροχή αυτής της κατάρτισης, θα πρέπει πρώτα να αναπτυχθεί η ικανότητα και η επάρκεια των παρόχων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) στον τομέα της κοινωνικής χρηματοδότησης.

Επιπλέον, η κατάρτιση των εκπαιδευτών θα δώσει έμφαση στο μαθησιακό έργο που διαδραματίζεται στα νέα διαδικτυακά πλαίσια διδασκαλίας και θα διερευνήσει τους διαφορετικούς ρόλους που διαδραματίζουν οι πάροχοι ΕΕΚ και οι εκπαιδευτές σε αυτά τα δυναμικά πλαίσια.

Στόχοι

→ Παροχή γενικών γνώσεων σχετικά με τις ενεργές μεθοδολογίες κατά την κατάρτιση, εξηγώντας τις έννοιες, τις αρχές και τις τεχνικές της ενεργές εκπαίδευσης,

→ Περιγράψτε τον τρόπο χρήσης των μεθόδων ενεργές κατάρτισης για την αύξηση της διατήρησης, την ανάπτυξη της κατανόησης και τη βελτίωση των δεξιοτήτων,

→ Παροχή ενός αποθετηρίου ενεργών μαθησιακών πόρων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ανεξάρτητα από το περιεχόμενο του μαθήματος,

→ Προσφορά παραδειγμάτων εφαρμοσμένων μεθόδων ενεργές κατάρτισης.

Η δομή του Ανοιχτού Οδηγού και ο τρόπος χρήσης του

Ο ανοικτός οδηγός για τους παρόχους ΕΕΚ έχει τη μορφή ενός ψηφιακού εγχειριδίου για τους εκπαιδευτές για την οικονομική κατάρτιση των κοινωνικών επιχειρηματιών και των στελεχών νεοφυών επιχειρήσεων.

Όλοι οι εκπαιδευτικοί, οι πάροχοι επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ακόμη και οι εργαζόμενοι στη νεολαία, θα πρέπει να αφιερώσουν χρόνο για να διαβάσουν και να κατανοήσουν το πλήρες εγχειρίδιο.

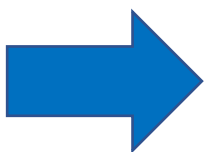
Το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας συνίσταται στην προσεκτική προετοιμασία και παράδοση μιας εκπαιδευτικής συνεδρίας.

Το παρόν εγχειρίδιο δημιουργήθηκε κυρίως με την πρόθεση να αποτελέσει ένα εργαλείο για τους εκπαιδευτές στον τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, ώστε να είναι σε θέση να υλοποιήσουν μαθήματα κατάρτισης για τοπικό και διεθνές κοινό. Με τη χρήση αυτού του εγχειριδίου, οι εκπαιδευτές θα είναι σε θέση να κάνουν καλύτερες επιλογές και θα μπορούν να αντιμετωπίσουν καλύτερα καταστάσεις που δεν ανέμεναν.

Το εγχειρίδιο περιέχει πληροφορίες και δραστηριότητες που εξηγούν πώς λειτουργεί η εκπαίδευση από ομότιμα άτομα και ποια είναι η αξία της για τους παρόχους πληροφοριών. Σκοπός του είναι να βοηθήσει τους εκπαιδευτές και τους συντονιστές να σχεδιάσουν και να υλοποιήσουν ποιοτικά έργα ενεργές μάθησης με βάση τις βέλτιστες πρακτικές και εμπειρίες.

Επιπλέον, το εγχειρίδιο παρέχει διάφορες δραστηριότητες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στον τομέα της ενεργές μάθησης, εξετάζοντας ειδικότερα θέματα κοινωνικής χρηματοδότησης σε τοπικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Υ.Γ.



Το παρόν εγχειρίδιο προορίζεται ως **εισαγωγικός οδηγός**, μια συλλογή πληροφοριών και χρήσιμων **συμβουλών** για μια πρώτη εμπειρία στον κόσμο της εκπαίδευσης.

Δεν μπορεί και δεν πρέπει να θεωρηθεί ως ενιαίο σημείο αναφοράς, καθώς το θέμα της κατάρτισης είναι πολύ ευρύτερο, πολύπλευρο και σε βάθος.

Το εγχειρίδιο αποσκοπεί στην υποστήριξη μιας βαθύτερης γνώσης, ευρύτερης και σε βάθος κατανόησης των εξελίξεων στον τομέα της κατάρτισης.

Μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε: ενεργές εκπαίδευση (Active Training)

Στο βασικό έργο "*Ενεργές μάθηση: Δημιουργώντας ενθουσιασμό στην τάξη*", που συντάχθηκε το 1991 για τον Σύνδεσμο για τη Μελέτη της Ανώτατης Εκπαίδευσης και για το ERIC Clearinghouse για την Ανώτατη Εκπαίδευση, οι Bonwell και Eison όρισαν τις στρατηγικές που προάγουν την ενεργές μάθηση ως "μαθησιακές δραστηριότητες που εμπλέκουν τους μαθητές στο να κάνουν πράγματα και να σκέφτονται αυτό που κάνουν" (Bonwell και Eison, 1991).

Οι προσεγγίσεις που προωθούν την ενεργές μάθηση εστιάζουν περισσότερο στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των μαθητών παρά στη μετάδοση πληροφοριών και απαιτούν από τους μαθητές να κάνουν κάτι. Τείνουν επίσης να δίνουν έμφαση στη διερεύνηση των στάσεων και των αξιών των μαθητών.

Ο ορισμός αυτός είναι ευρύς και οι Bonwell και Eison αναγνωρίζουν ρητά ότι ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων μπορεί να εμπίπτει σε αυτόν. Προτείνουν ένα φάσμα δραστηριοτήτων για την προώθηση της ενεργές μάθησης, που ξεκινούν από τις πολύ απλές (π.χ. διακοπή του μαθήματος για να επιτραπεί στους μαθητές να αποσαφηνίσουν και να οργανώσουν τις ιδέες τους συζητώντας με τους διπλανούς τους) και καταλήγουν σε πιο πολύπλοκες (π.χ. χρήση μελετών υποθέσεως ως σημείο εστίασης για τη λήψη αποφάσεων).

Μερικοί ορισμοί

"Διδακτικές δραστηριότητες που εμπλέκουν τους μαθητές στο να κάνουν πράγματα και να σκέφτονται αυτά που κάνουν".

Bonwell και Eison, 1991

"Η ενεργές μάθηση προϋποθέτει ότι οι μαθητές εμπλέκονται στη δική τους μάθηση. Οι στρατηγικές ενεργές διδασκαλίας βάζουν τους μαθητές να κάνουν κάτι άλλο από το να κρατούν σημειώσεις ή να ακολουθούν οδηγίες... συμμετέχουν σε δραστηριότητες... [για να] κατασκευάσουν νέες γνώσεις και να οικοδομήσουν νέες επιστημονικές δεξιότητες".

Handelsman et al., 2007

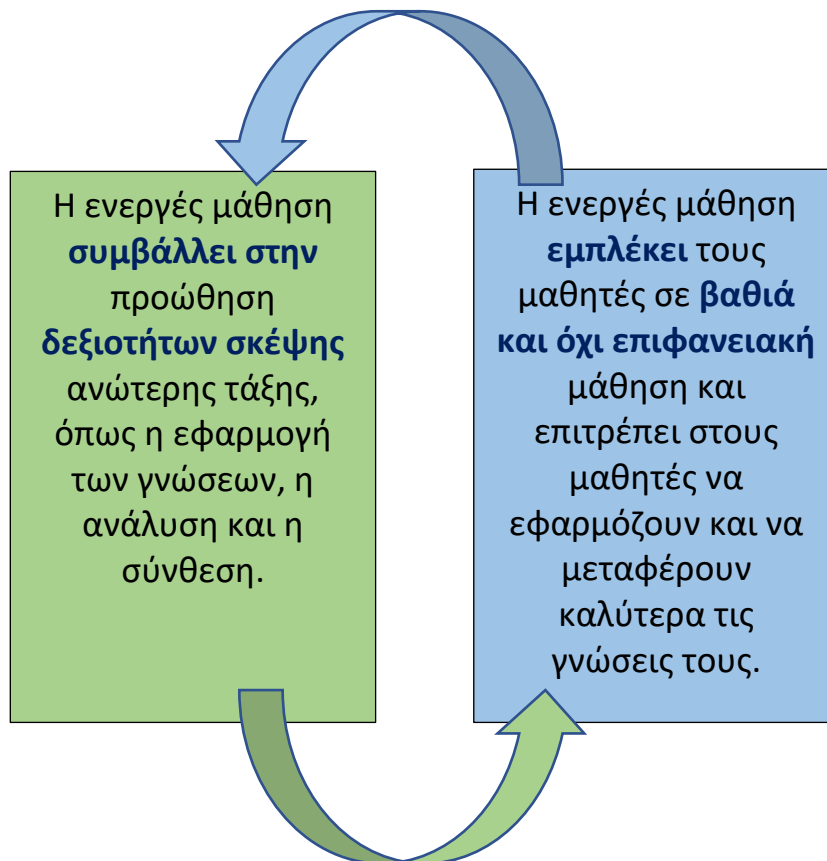
"Η ενεργές μάθηση εμπλέκει τους μαθητές στη διαδικασία της μάθησης μέσω δραστηριοτήτων και/ή συζητήσεων στην τάξη, σε αντίθεση με το να ακούν παθητικά έναν εμπειρογνώμονα. Δίνει έμφαση στη σκέψη υψηλότερης τάξης και συχνά περιλαμβάνει ομαδική εργασία".

Freeman et al., 2014

"Οι προσπάθειες των μαθητών να κατασκευάσουν ενεργά τις γνώσεις τους".

Carr et al., 2015

Η ενεργές μάθηση είναι μια προσέγγιση στη διδασκαλία που περιλαμβάνει την ενεργό εμπλοκή των μαθητών με το υλικό του μαθήματος μέσω συζητήσεων, επίλυσης προβλημάτων, μελέτης περιπτώσεων, παιχνιδιού ρόλων και άλλων μεθόδων. Οι προσεγγίσεις ενεργές μάθησης θέτουν μεγαλύτερο βαθμό ευθύνης στον εκπαιδευόμενο από ό,τι οι παθητικές προσεγγίσεις, όπως οι διαλέξεις πρόσωπο με πρόσωπο, αλλά η καθοδήγηση του εκπαιδευτή εξακολουθεί να είναι ζωτικής σημασίας στην τάξη ενεργές μάθησης.



Η ενεργές μάθηση αναφέρεται σε ένα ευρύ φάσμα στρατηγικών διδασκαλίας που εμπλέκουν τους μαθητές ως ενεργούς συμμετέχοντες στη μάθησή τους κατά τη διάρκεια του μαθήματος με τον εκπαιδευτή τους. Συνήθως, οι στρατηγικές αυτές περιλαμβάνουν την ομαδική εργασία των μαθητών κατά τη διάρκεια του μαθήματος, αλλά μπορεί επίσης να περιλαμβάνουν ατομική εργασία ή/και προβληματισμό. Αυτές οι διδακτικές προσεγγίσεις καλύπτουν ένα εύρος από σύντομες και απλές δραστηριότητες, όπως η συγγραφή ημερολογίου, η επίλυση προβλημάτων και οι συζητήσεις σε ζευγάρια, έως μεγαλύτερες και πιο απαιτητικές δραστηριότητες ή παιδαγωγικές δομές, όπως οι μελέτες υποθέσεων, το παιχνίδι ρόλων και η δομημένη ομαδική μάθηση.

Δεδομένου ότι, όταν τους δίνεται η ευκαιρία να ασχοληθούν ενεργά με τις πληροφορίες που μαθαίνουν, οι μαθητές αποδίδουν καλύτερα, ας δούμε ποια είναι τα οφέλη της ενεργές εκπαίδευσης:

Η ενεργές μάθηση βοηθά
οι μαθητές να γίνουν
"Δια βίου μαθητές"



Σε μια προσέγγιση ενεργές μάθησης, η **μάθηση** δεν αφορά μόνο το περιεχόμενο, αλλά και τη **διαδικασία**. Η ενεργές μάθηση αναπτύσσει την αυτονομία των μαθητών και την ικανότητά τους να μαθαίνουν. Η ενεργές μάθηση δίνει στους εκπαιδευόμενους μεγαλύτερη συμμετοχή και έλεγχο της μάθησής τους.

Ενεργές μάθηση
ενθαρρύνει το
επιτυχία



Η ενθάρρυνση της ενεργές μάθησης βοηθά τους μαθητές να επιτύχουν υψηλότερους βαθμούς λόγω των **αυξημένων δεξιοτήτων** και της **κατανόησής τους**. Δεδομένου ότι η ενεργές μάθηση ενθαρρύνει τους μαθητές να αναλάβουν **κεντρικό ρόλο** στη δική τους μάθηση, τους προετοιμάζει καλύτερα τόσο για την τριτοβάθμια εκπαίδευση όσο και για τον κόσμο της εργασίας.

Ενεργές μάθηση
είναι διανοητικά
ενδιαφέρον



Η προσέγγιση της ενεργές μάθησης ενθαρρύνει όλους τους μαθητές να παραμείνουν **επικεντρωμένοι στη μάθηση**, γεγονός που συχνά τους κάνει να είναι πιο ενθουσιώδεις για τη μελέτη.

ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ ΤΗΣ ΕΝΕΡΓΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Οι ευκαιρίες επεξεργασίας της ύλης του μαθήματος μέσω της **σκέψης**, της **γραφής**, του **διαλόγου** και της **επίλυσης προβλημάτων** προσφέρουν στους μαθητές **πολλαπλές δυνατότητες μάθησης**.

Η εφαρμογή των νέων γνώσεων βοηθά τους μαθητές να **κωδικοποιήσουν πληροφορίες**, έννοιες και δεξιότητες στη μνήμη τους, συνδέοντάς τες με προηγούμενες πληροφορίες, **οργανώνοντας τη γνώση** και **ενισχύοντας τις ουδέτερες οδούς**.

Η συχνή και **άμεση ανατροφοδότηση** βοηθά τους εκπαιδευόμενους να διορθώσουν τις προκαταλήψεις και να αναπτύξουν **βαθύτερη κατανόηση** του περιεχομένου της κατάρτισης.



Η ενασχόληση με δραστηριότητες βοηθά στη δημιουργία **προσωπικών συνδέσεων** με το υλικό, αυξάνοντας τα κίνητρα των μαθητών για μάθηση.



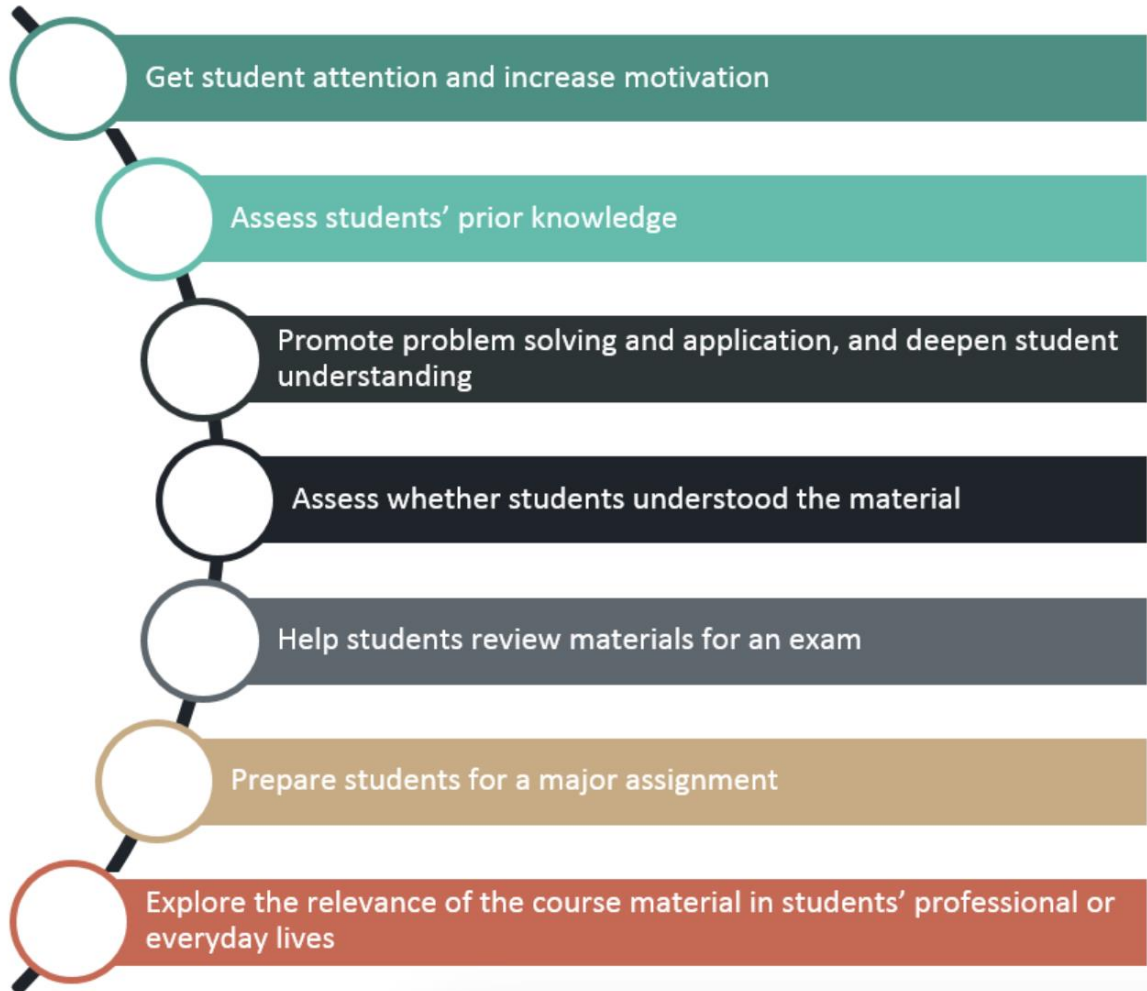
Η **τακτική αλληλεπίδραση** με τον συντονιστή και τους συμμαθητές γύρω από κοινές δραστηριότητες και στόχους συμβάλλει στην **αίσθηση της κοινότητας** στο μαθησιακό περιβάλλον.



Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να αποκτήσουν **μεγαλύτερη εικόνα της σκέψης** των μαθητών παρατηρώντας τους και μιλώντας μαζί τους καθώς εργάζονται.

ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΤΕ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΣ ΠΡΟΠΟΝΗΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΟΠΟΝΗΣΗ ΣΑΣ

Οι δραστηριότητες ενεργές μάθησης μπορούν να χρησιμοποιηθούν για:



ΠΑΡΑΔΩΣΕΙ ΜΑΘΗΜΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Συμμετοχή των εκπαιδευομένων στη διαδικασία κατάρτισης

Όποιος έχει συμμετάσχει σε εταιρικά/ επιχειρηματικά μαθήματα κατάρτισης έχει μάθει ότι, για να είναι επιτυχής, η κατάρτιση πρέπει να είναι ελκυστική. Όταν στους ανθρώπους αρέσει αυτό που κάνουν και βρίσκουν το εσωτερικό κίνητρο να το κάνουν, είναι πιο πιθανό να συγκεντρωθούν και να επενδύσουν χρόνο.

Ως εταιρικοί εκπαιδευτές, πρέπει να γνωρίζετε πώς να αυξήσετε τη δέσμευση των εργαζομένων και πώς να κρατήσετε την προσοχή τους. Η δέσμευση των εκπαιδευομένων μετρά τη συμμετοχή τους στην εκπαίδευση. Οι δεσμευμένοι εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν ενεργά στην εκπαίδευση, το κάνουν με τη θέλησή τους, δεν μετανιώνουν που πρέπει να αφιερώσουν χρόνο και προσπάθεια σε αυτήν. Εν ολίγοις, έχουν ένα εσωτερικό κίνητρο να συμμετέχουν στην κατάρτιση. Οι δεσμευμένοι εκπαιδευόμενοι ολοκληρώνουν με επιτυχία τα καθήκοντά τους, συμμετέχουν σε συζητήσεις και παράγουν καλά αποτελέσματα.

Πολλοί πιστεύουν ότι η εκπαίδευση είναι ελκυστική αν είναι χιουμοριστική. Φυσικά, σε όλους αρέσει να διασκεδάζουν και το χιούμορ μπορεί να βελτιώσει τη συγκράτηση των νέων γνώσεων, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι αρκεί για να εμπλέξει τους εκπαιδευόμενους.

Παρόλο που δεν υπάρχει μια ενιαία προσέγγιση για την επιτυχή δέσμευση, υπάρχουν αρκετές στρατηγικές που μπορούν να βάλουν το τμήμα μάθησης και ανάπτυξης στο δρόμο της επιτυχίας για τη δέσμευση των εκπαιδευομένων που συμμετέχουν σε επίσημα προγράμματα κατάρτισης. Ακολουθεί ένας οδικός χάρτης για να μάθετε πώς να δεσμεύετε το κοινό στην κατάρτιση:

Κουλτούρα μάθησης → μια ισχυρή κουλτούρα μάθησης αυξάνει σημαντικά τον επιχειρηματικό αντίκτυπο;

Ενδιαφέρον περιεχόμενο → Ξεκινήστε με τη δημιουργικότητα, κάντε το πρόγραμμα διαδραστικό και εξασφαλίστε ότι επικοινωνεί με ακρίβεια τις βασικές αντιλήψεις;

Προσβάσιμες ευκαιρίες → Πέρα από την υλικοτεχνική υποδομή, το ίδιο το περιεχόμενο πρέπει να παρέχεται με τρόπο που να είναι προσβάσιμο σε όλους;

Σχέδιο ενίσχυσης → Βεβαιωθείτε ότι το πρόγραμμα διαθέτει σχέδιο ενίσχυσης των γνώσεων ή των δεξιοτήτων που μαθαίνονται πέρα από την αίθουσα διδασκαλίας;

Προσέγγιση με βάση τις ανάγκες → είναι απαραίτητο να κατανοηθούν οι ικανότητες και οι ανάγκες των εκπαιδευομένων, καθώς και οι στόχοι του οργανισμού, ώστε να εξασφαλιστεί η ευθυγράμμιση και των δύο.

Για να κάνετε την εκπαίδευση πιο ελκυστική για τους εργαζόμενους στον οργανισμό σας, ο εκπαιδευτής μπορεί:

- Να αναλύσει τις ανάγκες και τις δεξιότητες των συμμετεχόντων και να εντοπίσει τα κενά;
- Να εξηγήσει γιατί πρέπει να συμμετάσχουν στην κατάρτιση και πώς θα τους βοηθήσει στα καθημερινά τους καθήκοντα;
- Να αναγνωρίζει τη συμμετοχή τους στην κατάρτιση;

- Να προσαρμόσει τα μαθήματα κατάρτισης προκειμένου να είναι δημιουργικός με το περιεχόμενο;
- Να χρησιμοποιείτε διαδικτυακά μαθήματα, παιχνιδιοποίηση, μικτή μάθηση, κινητή μάθηση και κοινωνική μάθηση για να κάνετε τη διαδικασία όσο το δυνατόν πιο ωφέλιμη;
- Να χρησιμοποιείτε φόρουμ και μέσα κοινωνικής δικτύωσης για τη δημιουργία διαύλων επικοινωνίας ώστε οι εκπαιδευόμενοι να εκφράζουν και να μοιράζονται τις σκέψεις και τις απόψεις τους;
- Να κάνετε την εκπαίδευση ενεργή, ώστε οι εκπαιδευόμενοι να μην βαριούνται;
- Να προσθέσετε διεγερτικές ερωτήσεις για να προκαλέσετε τους συμμετέχοντες;
- Να επιτρέψετε στους συμμετέχοντες να κάνουν λάθη και να αποτύχουν, αλλά δώστε τους την ευκαιρία να συνεχίσουν το μάθημα;
- Να δημιουργήσετε μια μαθησιακή εμπειρία και όχι απλώς ένα μαθησιακό μάθημα.

Δημιουργία θετικού και διεγερτικού περιβάλλοντος

Το μαθησιακό περιβάλλον αναφέρεται στους διάφορους φυσικούς χώρους, τα πλαίσια και τους πολιτισμούς στους οποίους οι μαθητές μαθαίνουν. Οι εκπαιδευτές πρέπει να προσπαθούν να δημιουργήσουν ένα θετικό μαθησιακό περιβάλλον με τους εκπαιδευόμενους. Ένα θετικό μαθησιακό περιβάλλον κάνει τους εκπαιδευόμενους να αισθάνονται ασφάλεια και εκτίμηση.

Θα τους βοηθήσει να βιώσουν τη μάθηση ως κάτι θετικό και πολύτιμο.

Ένα θετικό μαθησιακό περιβάλλον ενθαρρύνει επίσης τους εκπαιδευόμενους να ανοιχτούν στους άλλους και προάγει ομαδικότητα και άλλες κοινωνικές δεξιότητες. Κατά τη δημιουργία ενός θετικού μαθησιακού περιβάλλοντος, είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη τόσο το υλικό μαθησιακό περιβάλλον όσο και το μαθησιακό κλίμα.

ΥΛΙΚΟ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Το υλικό περιβάλλον αναφέρεται σε όλους τους **φυσικούς παράγοντες που** σχετίζονται με τον χώρο εκπαίδευσης.

Εάν η εκπαίδευση διεξάγεται με υβριδικό ή μικτό τρόπο, περιλαμβάνει το φυσικό περιβάλλον του εκπαιδευόμενου και τον εικονικό χώρο μάθησης.

Ο πάροχος μαθημάτων οφείλει να εξασφαλίσει επαρκείς αίθουσες για τα μαθήματα κατάρτισης. Συνιστάται επίσης στον εκπαιδευτή να ελέγχει πριν από την έναρξη του μαθήματος ότι όλα είναι διαθέσιμα και λειτουργικά.

ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ

Εκτός από τον φυσικό χώρο, η μάθηση επηρεάζεται επίσης σημαντικά από το μαθησιακό κλίμα. Πρόκειται για την επικρατούσα **διάθεση**, τις **στάσεις**, τους **κανόνες** και τον **τόνο που** επικρατεί στην τάξη. Ένα θετικό μαθησιακό κλίμα θα προωθήσει μια υγιή συνύπαρξη μεταξύ των εκπαιδευομένων και του εκπαιδευτή, προάγοντας θετικές σχέσεις και βελτιώνοντας τη συμμετοχή και τα κίνητρα των εκπαιδευομένων.

Ένα καλό μοντέλο προσανατολισμού για την εφαρμογή ενός θετικού μαθησιακού κλίματος είναι το μοντέλο PERMA του Martin Seligman (Flourish, a new vision of happiness by Martin Seligman). Το PERMA προσδιορίζει πέντε στοιχεία:

- Θετικά συναισθήματα,
- Δέσμευση,
- Θετικές σχέσεις,
- Σημασία,
- Επίτευγμα.

Τα θετικά συναισθήματα μπορούν να αυξηθούν μέσω δραστηριοτήτων ευγνωμοσύνης, π.χ. καταγράφοντας τα καλά πράγματα που συνέβησαν πρόσφατα και προκάλεσαν θετικά συναισθήματα.

Η εμπλοκή επιτυγχάνεται με την ενθάρρυνση των εκπαιδευομένων να επικεντρωθούν στην παρούσα στιγμή και τη διευκόλυνση στιγμών ροής, μιας κατάστασης έντονης συγκέντρωσης στο συγκεκριμένο έργο, π.χ. συζητήσεις, δημιουργικές ασκήσεις ή προκλήσεις.

Οι θετικές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευομένων μπορούν να διευκολυνθούν με το σπάσιμο του πάγου και τις τακτικές ασκήσεις οικοδόμησης ομάδων.

Το νόημα για τους εκπαιδευόμενους μπορεί να επιτευχθεί με το να γνωρίσουν τις δικές τους αξίες και τα δυνατά σημεία του χαρακτήρα τους. Όπου είναι δυνατόν, ο εκπαιδευτής μπορεί να δημιουργήσει μια ισχυρή αφήγηση στην οποία ο εκπαιδευόμενος είναι ο πρωταγωνιστής και ο εκπαιδευτής ο συνοδός του.

Όλα αυτά τα στοιχεία συνθέτουν την έννοια της προσωπικής ευημερίας.

Εστίαση στους εκπαιδευόμενους: πώς να βελτιωθούν οι κοινωνικές δεξιότητες και οι διοικητικές ικανότητες

Οι σκληρές δεξιότητες είναι οι ειδικές δεξιότητες και γνώσεις που χρειαζόμαστε όλοι για την εκτέλεση μιας εργασίας, οι οποίες μπορούν να αποκτηθούν και να βελτιωθούν μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Είναι συνήθως ποσοτικοποιήσιμες δεξιότητες που μπορούν εύκολα να οριστούν και να αξιολογηθούν.

Οι ήπιες δεξιότητες, αντίθετα, ορίζονται ως μια μεγάλη ομάδα ενδο- και δια- προσωπικών χαρακτηριστικών της αυτογνωσίας, της αυτοδιαχείρισης, της συμπεριφοράς, της διάθεσης και της προσωπικότητας που είναι απαραίτητες για την προσωπική ευημερία και, κατά συνέπεια, για την επιτυχία στην εργασία.

Η ταξινόμηση των ήπιων δεξιοτήτων ποικίλλει. Ωστόσο, δεν υπάρχει ένας ενιαίος κατάλογος των ήπιων δεξιοτήτων, αλλά μπορούν να βρεθούν κοινά στοιχεία, δηλαδή ότι οι ήπιες δεξιότητες χωρίζονται σε τρεις κύριες ομάδες:

→ **Προσωπικές δεξιότητες:** ικανότητα μάθησης, ανοχή στο άγχος, εργασιακή ηθική, αυτογνωσία, δέσμευση, ισορροπία στη ζωή, δημιουργικότητα και καινοτομία.

→ **Κοινωνικές δεξιότητες:** επικοινωνία, ομαδική εργασία, δικτύωση, διαπραγμάτευση, διαχείριση συγκρούσεων, ηγεσία, προσαρμοστικότητα σε πολιτισμούς.

→ **Δεξιότητες περιεχομένου/μεθοδολογικές δεξιότητες:** δηλαδή προσανατολισμός στον πελάτη/χρήστη, συνεχής βελτίωση, προσαρμοστικότητα στην αλλαγή, αποτελέσματα, αναλυτικές δεξιότητες και δεξιότητες λήψης αποφάσεων, διοικητικές δεξιότητες, διαχείριση έρευνας και πληροφοριών (Five, 2016).

Πρόσφατα, οι εταιρείες αναζητούν εργαζόμενους με κοινωνικές δεξιότητες. Πολλές μελέτες και έρευνες έχουν επισημάνει ένα πρόβλημα στην αγορά εργασίας, επισημαίνοντας την έλλειψη δεξιοτήτων μεταξύ των εργαζομένων, ιδίως στην περίπτωση των νεότερων γενεών. Οι επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν συχνά δυσκολίες στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, ιδίως στην αρχή, γι' αυτό είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι οι κοινωνικές δεξιότητες είναι εξίσου σημαντικές με τις γνώσεις.

Τέλος, ένας εκπαιδευτής θα πρέπει να χειρίζεται διάφορες καταστάσεις που απαιτούν τις καλύτερες δυνατές δεξιότητές του.

Οι κοινωνικές δεξιότητες και η σημασία τους στον εταιρικό κόσμο ορίζονται παρακάτω:

→ Αυτογνωσία

Η αυτογνωσία είναι η κατάσταση στην οποία ένα άτομο έχει βαθιά επίγνωση της προσωπικότητάς του σε όλα τα επίπεδα: δυνάμεις και αδυναμίες, πάθη και κίνητρα, τραύματα, περιορισμοί, φόβοι και όνειρα, μηχανισμοί και εργαλεία κ.λπ. Εκτός από την αναγνώριση των προσωπικών του χαρακτηριστικών, ένα άτομο που γνωρίζει καλά τον εαυτό του, θα συνεχίσει να έχει μια εσωστρεφή στάση για να εξισορροπεί τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία του και να επιδιώκει την καλύτερη εκδοχή του εαυτού του.

TIP

✓ Η ενδοσκόπηση είναι το κύριο κλειδί. Είναι σημαντικό να μπορεί κανείς να κοιτάζει μέσα του και να παρατηρήσει χωρίς να κρίνετε. Να γνωρίζει κανείς τις δυνάμεις και τις αδυναμίες του, προκειμένου να είναι προετοιμασμένοι εκ των προτέρων για την αντιμετώπιση των προκλήσεων.

→ Αυτοπεποίθηση

Η αυτοπεποίθηση είναι η κατάσταση στην οποία ένα άτομο αποδέχεται όλα τα χαρακτηριστικά που ανακαλύπτει με την αυτογνωσία, αισθάνεται σωστά τόσο με τα δυνατά όσο και με τα αδύνατα σημεία του.

Ένα άτομο με αυτοπεποίθηση είναι σε θέση να φροντίζει και να εκτιμά τον εαυτό του ανεξάρτητα από τις αξιολογήσεις των άλλων και τοποθετεί τον εαυτό του στην πρώτη θέση χωρίς να είναι εγωιστής.

TIP

✓ Ως εκπαιδευτές και ειδικά όταν έχουμε να κάνουμε με επιχειρηματίες, είναι σημαντικό ότι η αποτυχία ή οι δυσκολίες δεν πρέπει να επηρεάζουν την αυτοπεποίθησή τους. Πρέπει να έχουν αυτοπεποίθηση και να γνωρίζουν ότι κανείς δεν είναι τέλειος.

→ Εμπιστοσύνη

Η εμπιστοσύνη είναι ένα αίσθημα εμπιστοσύνης και πίστης στον εαυτό μας. Ένα άτομο με αυτοπεποίθηση είναι περήφανο για αυτό που είναι, δεν αισθάνεται κατώτερο ή ανώτερο από τους άλλους και βλέπει τον εαυτό του στο ίδιο επίπεδο με τους άλλους.

Αυτός ο τύπος ατόμου ενθαρρύνει τους ανθρώπους να κάνουν πράγματα και χρησιμοποιεί λέξεις που είναι ευγενικές και ενθαρρυντικές προς τον εαυτό του. Στην περίπτωση των επιχειρηματιών, είναι πολύ σημαντικό να έχουν εμπιστοσύνη στις επιχειρηματικές τους ιδέες και να είναι πρόθυμοι να εργαστούν γι' αυτό.

TIP

✓ Ως εκπαιδευτής, είναι σημαντικό να είστε σε θέση να μεταδώσετε εμπιστοσύνη στους εκπαιδευόμενους, ώστε να αισθάνονται σε ένα ασφαλές περιβάλλον.

→ Συναισθηματική επίγνωση

Η συναισθηματική επίγνωση είναι η ικανότητα να αναγνωρίζουμε, να ταυτοποιούμε, να αποδεχόμαστε και να κατανοούμε τα συναισθήματά μας, στιγμή προς στιγμή, χωρίς να τα κρίνουμε.

Ο χώρος εργασίας θα φιλοξενεί σίγουρα διαφορετικούς τύπους καταστάσεων με διαφορετικούς τύπους ανθρώπων και η ικανότητα να έχουμε επίγνωση των συναισθημάτων μας θα είναι μια σημαντική δεξιότητα για την καλύτερη διαχείριση και κατανόηση των περιστάσεων.

TIP

✓ Είναι ζωτικής σημασίας να εντοπίσουμε και να αναλύσουμε γιατί και πώς αισθανόμαστε διαφορετικά. Αυτό θα βοηθήσει στη διαχείριση και την πρόληψη ανεπιθύμητων συναισθηματικών αντιδράσεων. Η αυτοανάλυση είναι απαραίτητη.

→ Συναισθηματική ρύθμιση

Η συναισθηματική ρύθμιση είναι η ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων, η ικανότητα με την οποία ένα άτομο αντιμετωπίζει, διοχετεύει και ελέγχει τα συναισθήματα με αποτελεσματικό και ωφέλιμο τρόπο για τον εαυτό του και τους γύρω του.

Στον εργασιακό χώρο, η ρύθμιση ορισμένων συναισθημάτων είναι ζωτικής σημασίας, για παράδειγμα στην περίπτωση του θυμού, της απογοήτευσης ή της θλίψης. Οι αντιδράσεις που

μπορεί να έχει ένα άτομο σε αυτά τα συναισθήματα μπορεί να έχουν συνέπειες για την καριέρα του.

TIP

✓ Είναι σημαντικό να μπορούμε να παραμένουμε αντικειμενικοί και να μην αφήνουμε τα συναισθήματα να μας ελέγχουν. Ως εκπαιδευτής είναι σημαντικό να διατηρούμε μια επαγγελματική στάση ακόμη και αν περνάμε μια πολύ συναισθηματική εμπειρία (θετική ή αρνητική).

→ **Συναισθηματική νοημοσύνη**

Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι η ικανότητα με την οποία ένα άτομο παρατηρεί και αποδέχεται όλα τα συναισθήματα και τις παρορμήσεις, κατανοεί πώς επηρεάζουν τη σκέψη και τις αντιδράσεις του και είναι σε θέση να τα διαχειρίζεται. Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι επομένως το άθροισμα της συναισθηματικής επίγνωσης και της συναισθηματικής ρύθμισης.

Ο χώρος εργασίας είναι ένας χώρος γεμάτος κοινωνικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ προϊσταμένων, συναδέλφων, πελατών, συνεργατών κ.ο.κ., όπου η συναισθηματική νοημοσύνη παίζει καθοριστικό ρόλο στην ευημερία του εργαζομένου και της ομάδας του.

TIP

✓ Ο εντοπισμός, η αναγνώριση, ο έλεγχος και η διαχείριση των συναισθημάτων είναι ζωτικής σημασίας, όχι μόνο στον προσωπικό αλλά και στον επαγγελματικό τομέα.

→ **Ομαδική εργασία**

Οι δεξιότητες ομαδικής εργασίας περιλαμβάνουν το σύνολο των δεξιοτήτων αλληλεπίδρασης, διαπροσωπικών σχέσεων, επίλυσης προβλημάτων και επικοινωνίας που είναι απαραίτητες για μια ομάδα ατόμων που εργάζονται σε ένα κοινό έργο, για την επίτευξη ενός κοινού στόχου, τα αποτελέσματα του οποίου είναι ανώτερα από εκείνα που μπορεί να επιτύχει ένα άτομο που εργάζεται ανεξάρτητα. Η ομαδική εργασία έχει να κάνει με την ικανότητα ομαλής και αποτελεσματικής λειτουργίας μέσα σε μια ομάδα, την προσαρμοστικότητα και την ευελιξία.

Σήμερα, ο εταιρικός κόσμος απαιτεί από τους υπαλλήλους του να εργάζονται συχνά σε ομάδες. Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να είναι σε θέση να προσαρμόζονται στον τρόπο με τον οποίο γίνεται η ομαδική εργασία. Ακόμη και αν κάποιος είναι πολύ καλός στο να εργάζεται μόνος του, αν δεν είναι σε θέση να εργαστεί σε ομάδα, αυτό θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στην καριέρα του. Από την άλλη πλευρά, η καλή ικανότητα ομαδικής εργασίας μπορεί να έχει πολύ θετικό αντίκτυπο.

TIP

✓ Επικοινωνείτε με τους άλλους ζητάτε ανατροφοδότηση, κινητοποιείτε άλλους, να είστε διεκδικητικοί, να παραδίδετε έγκαιρα την εργασία σας, να μην ασκείτε κριτική, να βοηθάτε τους άλλους και να ζητάτε βοήθεια αν χρειάζεται.
Ως εκπαιδευτής, ενθαρρύνετε τους να εργάζονται ομαδικά.

→ Επικοινωνία

Επικοινωνία σημαίνει αλληλεπίδραση με τους άλλους, τόσο λεκτικά όσο και μη λεκτικά, μέσω των χειρονομιών, της γλώσσας του σώματος και των ίδιων των ενεργειών.

Η καλή επικοινωνία είναι η ικανότητα να εντοπίζεις και να χρησιμοποιείς τους κατάλληλους πόρους που απαιτούνται σε συγκεκριμένες στιγμές: λέξεις, εκφράσεις, τονισμός, διαμόρφωση φωνής.

Στον εργασιακό χώρο, ένα άτομο θα πρέπει να επικοινωνεί συνεχώς, και το αν η επικοινωνία είναι αποτελεσματική και κατάλληλη ή όχι θα έχει συνέπειες, ιδίως αν το μήνυμα είναι σημαντικό ή επείγον.

TIP

✓ Η επικοινωνία πρέπει να προσαρμόζεται στην κατάσταση και ιδίως στον απευθυνόμενο.
Ως εκπαιδευτής, μια προκαταρκτική ανάλυση του στόχου σας θα σας βοηθήσει να βρείτε την κατάλληλη στρατηγική.

→ Διεκδικητικότητα

Η διεκδικητικότητα ορίζεται ως η κατάλληλη έκφραση συναισθημάτων και αναγκών στις κοινωνικές σχέσεις.

Η διεκδικητικότητα συνίσταται στο να ζητά κανείς με σαφήνεια και ειλικρίνεια αυτό που χρειάζεται ή θέλει, με τρόπο που σέβεται τους άλλους.

Είναι μια απαραίτητη δεξιότητα στον εργασιακό χώρο, επειδή το άτομο θα πρέπει να δηλώνει με σαφήνεια τις ανάγκες και τις απόψεις του σε διάφορες καταστάσεις.

Για παράδειγμα, η διεκδικητικότητα είναι απαραίτητη όταν διαπραγματεύεται, όταν εκφράζει τη γνώμη του για κάτι στην εταιρεία ή όταν μιλάει με προϊσταμένους. Στην περίπτωση των επιχειρηματιών, πρέπει να είναι διεκδικητικοί από την αρχή και να μπορούν να υπερασπιστούν την ιδέα τους.

TIP

✓ Ως εκπαιδευτής, η διεκδικητικότητα είναι απαραίτητη, αλλά πρέπει πάντα να έχουμε υπόψη μας ότι το να είσαι διεκδικητικός σημαίνει επίσης να σέβεσαι τους άλλους.

→ Κοινωνικές δεξιότητες

Οι κοινωνικές αποτελούν ένα σύνολο δεξιοτήτων που επιτρέπουν σε ένα άτομο να επικοινωνεί, να αλληλοεπιδρά και να κοινωνικοποιείται επιτυχώς.

Στον επιχειρηματικό κόσμο, οι δεξιότητες επικοινωνίας, διεκδικητικότητας και ομαδικές εργασίες είναι ιδιαίτερα σημαντικές, καθώς σίγουρα θα έχουν αντίκτυπο στην καριέρα του ατόμου, είτε χρησιμοποιούνται θετικά είτε αρνητικά.

TIP

Ως εκπαιδευτής, οι κοινωνικές δεξιότητες διευκολύνουν την παροχή κατάρτισης. Ωστόσο, να θυμάστε να ορίζετε μια γραμμή και να έχετε πάντα υπόψη σας τον ρόλο σας.

Κάντε την κατάρτιση μια προσωπική μαθησιακή εμπειρία - αντίκτυπος της κατάρτισης στους εκπαιδευτές

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΩΣ ΗΓΕΤΗΣ

Ο εκπαιδευτής, ως ηγέτης, είναι ειδικός στη διαχείριση της ομάδας και στην προώθηση της ανάπτυξής της.

Τα μέλη της ομάδας συνήθως αναγνωρίζουν την επαγγελματική του/της επάρκεια και αυτό διευκολύνει τη θέσπιση κανόνων που είναι σημαντικοί για την επιτυχή διαχείριση της κατάρτισης. Η θέση του/της ως εμπειρογνώμονα όχι μόνο του/της επιτρέπει να θέτει ορισμένους κανόνες συμπεριφοράς, του/της επιτρέπει να παρεμβαίνει (ή να μην παρεμβαίνει) για να καθοδηγεί τους συμμετέχοντες να τηρούν τους κανόνες (άμεσα ή έμμεσα).

Επομένως, δεν είναι δυνατόν να ειπωθεί πώς και με ποια εργαλεία ή περιεχόμενα ο εκπαιδευτής μπορεί να αναλάβει συγκεκριμένα αυτόν τον σημαντικό ηγετικό ρόλο. Για να καταφέρει να αναλάβει το ρόλο του ηγέτη, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι σε θέση να συνδυάσει ένα γνήσιο και αξιόπιστο ύφος με τις θεωρητικές (και πρακτικές) γνώσεις του σχετικά με τις ομάδες και την ανάπτυξή τους.

Ένας άλλος ρόλος του εκπαιδευτή είναι να αποτελεί πρότυπο. Μια χαρακτηριστική διάσταση της εκπαίδευσης είναι ότι απαιτεί τον πειραματισμό και την ανάπτυξη νέων στάσεων και συμπεριφορών. Ο εκπαιδευτής ως ηγέτης, αποδεικνύοντας ότι τα στοιχεία αυτά είναι ασφαλές και υιοθετήσιμα, μπορεί να αποτελέσει πρότυπο για την εισαγωγή τους. Αρκετά πειράματα δείχνουν ότι τα μέλη μιας ομάδας τροποποιούν τη συμπεριφορά τους μέσω της παρατήρησης και της μίμησης του εκπαιδευτή.

Το γεγονός ότι ο εκπαιδευτής αποτελεί πρότυπο δεν σημαίνει ότι τα μέλη της ομάδας χρειάζονται την εικόνα ενός αλάνθαστου ηγέτη. Αντιθέτως, χρειάζονται μια ρεαλιστική εικόνα, η οποία αντανακλά και αδυναμίες, αλλά με επίγνωση, αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση. Είναι αυτή ακριβώς η αυτοπεποίθηση που μπορεί να βοηθήσει τον εκπαιδευτή να γίνει πρότυπο και να θέσει πρότυπα με τη συμπεριφορά του.

Υπάρχουν διαφορετικές απόψεις και πεποιθήσεις, βασισμένες στην εμπειρία, σχετικά με τα προσωπικά χαρακτηριστικά που μπορούν να θεωρηθούν θετικά για έναν εκπαιδευτή:

→ **ΑΥΘΟΡΜΗΤΙΣΜΟΣ:** ένας καλός ηγέτης είναι αυθόρμητος, γρήγορος στην ανταπόκριση, φυσικός και άμεσος;

→ **ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ:** ο εκπαιδευτής πρέπει πρώτα να έχει εμπιστοσύνη στον εαυτό του και μετά στην ομάδα. Ο αυθορμητισμός δεν λειτουργεί χωρίς αυτοπεποίθηση. Η ύπαρξη αυτοπεποίθησης απαιτεί θάρρος και την ικανότητα να αντιμετωπίζει κανείς το απροσδόκητο χωρίς να απελπίζεται. Η εμπιστοσύνη στην ομάδα, από την άλλη πλευρά, είναι αυτό που καθιστά δυνατή την εργασία με τους συμμετέχοντες;

→ **ΣΤΥΛ:** σε πολλές περιπτώσεις ο ηγέτης πρέπει να είναι καλός στο να δίνει οδηγίες, να χειρίζεται αντιδράσεις και εξηγήσεις, στο να εξηγεί στην ομάδα τι θέλει να γίνει. Πρέπει να είναι καλός στη διαχείριση συγκρούσεων και πρέπει να επικοινωνεί τη γνώμη του/της με αξιόπιστο τρόπο;

→ **ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ:** ένας εκπαιδευτής/ηγέτης μπορεί επίσης να κάνει λάθη. Θα πρέπει επομένως να επιτρέπει στην ομάδα να τα παρουσιάσει και να τα διορθώσει. Δεν πρέπει να το θεωρεί αποτυχία, αντιθέτως, και κυρίως δεν πρέπει να χάνει τη θέση του ως ηγέτης.

Ο ηγέτης δεν είναι ο κύριος πρωταγωνιστής της εκπαίδευσης. Καθορίζει τις δεξιότητες που πρέπει να αποκτηθούν, σχεδιάζει την κατάρτιση, διαχειρίζεται την πορεία των εργασιών και βοηθά τους συμμετέχοντες, αλλά το πιο σημαντικό είναι αυτό που μαθαίνουν οι συμμετέχοντες από τη συνεργασία τους.

Σε κάθε περίπτωση, ο εκπαιδευτής πρέπει να είναι υπεύθυνος να διασφαλίσει ότι οι δραστηριότητες που πραγματοποιεί με την ομάδα συμπίπτουν με τις δυνατότητές του.

Η ομάδα συμπίπτει με τις δυνατότητες και τις ικανότητές του. Αυτός είναι ο μόνος τρόπος για να είναι κανείς αξιόπιστος και καλός εκπαιδευτής.

Ένας εκπαιδευτής πρέπει να μένει ενημερωμένος για να διατηρεί τις δεξιότητες και τις γνώσεις του, η εμπειρία δεν αρκεί. Άλλα σημαντικά χαρακτηριστικά και τρόποι συμπεριφοράς του εκπαιδευτή θα παρουσιαστούν παρακάτω:

Χαρακτηριστικά ενός καλού εκπαιδευτή

- Ικανότητα
- Αξιοπιστία
- Μέθοδος
- Ικανότητα απόλαυσης
- Γνώση των στόχων
- Ενεργοποίηση
- Πάθος
- Επιθυμία βελτίωσης
- Φτιάχνοντας μαζί
- Δημιουργικότητα
- Παρατήρηση
- Αναλυτικές δεξιότητες
- Διαθεσιμότητα
- Συνειδητοποιεί τα όρια του επαγγέλματός του
- Διανοητική ειλικρίνεια
- Ετοιμότητα

ΜΟΝΑΔΑ 1

Κοινωνικές επιχειρήσεις, διαχείριση και λειτουργία

Στόχος της ενότητας είναι να παράσχει στους κοινωνικούς επιχειρηματίες μια γενική γνώση του τι είναι η κοινωνική επιχείρηση στην Ευρώπη, διερευνώντας τον ορισμό και την ιστορία της. Η ενότητα προσφέρει στους νέους κοινωνικούς επιχειρηματίες την ευκαιρία να μάθουν περισσότερα για τις Κοινοφελείς Εταιρείες και την πιστοποίηση B-Corp.

Μέσω της ανάλυσης της νομοθεσίας για τις κοινωνικές επιχειρήσεις στις ευρωπαϊκές χώρες, η ενότητα αυτή έχει ως στόχο να διασφαλίσει την αντίληψη των διαφόρων τύπων κοινωνικών επιχειρήσεων στην Ευρώπη.


ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- Να κατανοήσουν τι κάνει μια κοινωνική επιχείρηση
- Να κατανοήσουν τη διαφορά μεταξύ των Benefit Corporations
- Να μπορούν να αποκτήσουν πιστοποιητικό B.Corp.
- Να γνωρίζουν την απαίτηση που είναι απαραίτητη για τη δημιουργία της κοινωνικής και οικονομικής διάστασης
- Να γνωρίζουν πώς να δημιουργήσουν ένα σύστημα πολλαπλών ενδιαφερομένων μερών
- Να γνωρίζουν πώς να χαρτογραφήσουν το ευρωπαϊκό νομοθετικό σύστημα των κοινωνικών επιχειρήσεων

ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΒΑΣΙΖΟΝΤΑΙ ΣΕ

ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΡΟΛΩΝ – ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ



Η χρήση παιχνιδιών ή βιντεοπαιχνιδιών για εκπαιδευτικούς σκοπούς → Είτε είστε έμπειροι στην εφαρμογή παιχνιδιών ρόλων στη διδασκαλία είτε είστε νεοεισερχόμενοι, ο παρακάτω κατάλογος περιέχει τα βασικά στοιχεία που πρέπει να λάβετε υπόψη σας προκειμένου να έχετε τα καλύτερα αποτελέσματα από τις συνεδρίες παιχνιδιών σας:

- Μη φοβάστε τις "μικρές" αφηγηματικές επεκτάσεις
- Να είστε "ευέλικτοι ως προς τους στόχους"
- Διατηρήστε το σκηνικό του παιχνιδιού στο κέντρο του πραγματικού κόσμου
- Ζητήστε σύντομη ανατροφοδότηση μετά από κάθε συνεδρία
- Δώστε σε κάθε συμμετέχοντα ένα αντίγραφο των γενικών κανόνων

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ - ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Μια κοινωνική επιχείρηση, με την ονομασία "SustainCo", ιδρύθηκε σε μια κοινότητα χαμηλού εισοδήματος για να αντιμετωπίσει την έλλειψη πρόσβασης σε φρέσκα προϊόντα. Οι ιδρυτές της SustainCo συνειδητοποίησαν ότι η κοινότητα δεν διέθετε παντοπωλεία και σούπερ μάρκετ και οι περισσότεροι κάτοικοι έπρεπε να βασίζονται σε επεξεργασμένα και συσκευασμένα τρόφιμα, γεγονός που οδηγούσε σε προβλήματα υγείας.

Η SustainCo αποφάσισε να δημιουργήσει έναν κοινοτικό κήπο όπου οι κάτοικοι θα μπορούσαν να καλλιεργούν τα δικά τους προϊόντα. Δημιούργησαν επίσης μια αγορά αγροτών όπου οι κάτοικοι μπορούσαν να πωλούν τα προϊόντα που περίσσευαν μεταξύ τους. Για τη χρηματοδότηση του έργου, η SustainCo υπέβαλε αίτηση για επιχορηγήσεις και έλαβε δωρεές από την τοπική κοινότητα.

Παρά την επιτυχία της, η SustainCo αντιμετώπισε αρκετές προκλήσεις. Η μεγαλύτερη πρόκληση ήταν η έλλειψη χρηματοδότησης. Οι επιχορηγήσεις και οι δωρεές δεν επαρκούσαν για τη μακροπρόθεσμη διατήρηση του έργου. Η SustainCo έπρεπε να επινοήσει ένα βιώσιμο επιχειρηματικό μοντέλο που θα δημιουργούσε έσοδα.

Για να ξεπεραστεί αυτή η πρόκληση, η SustainCo άρχισε να προσφέρει μαθήματα κηπουρικής στους κατοίκους επί πληρωμή. Επίσης, άρχισαν να πωλούν τα προϊόντα τους σε τοπικά εστιατόρια και παντοπωλεία, δημιουργώντας έσοδα που θα μπορούσαν να επανεπενδυθούν στον κοινοτικό κήπο.

→ Ερωτήσεις για συζήτηση:

Ποιες είναι μερικές από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι κοινωνικές επιχειρήσεις και πώς μπορούν να ξεπεραστούν;

Ποια είναι μερικά από τα πλεονεκτήματα της χρήσης ενός μοντέλου κοινωνικής επιχείρησης για την αντιμετώπιση κοινοτικών ζητημάτων;

Πώς μπορούν οι κοινωνικές επιχειρήσεις να συμβάλουν στην οικονομική ανάπτυξη μιας κοινότητας;

→ Δραστηριότητα συλλογισμού:

Σε ομάδες, οι ασκούμενοι θα συζητήσουν τι έμαθαν από τη μελέτη περίπτωσης και την ομαδική συζήτηση. Θα συλλογιστούν επίσης πώς μπορούν να εφαρμόσουν τα διδάγματα που έμαθαν στη μελλοντική τους σταδιοδρομία.

ΜΟΝΑΔΑ 2

Δημιουργία του στρατηγικού σχεδίου και οικοδόμηση μιας χρηματοοικονομικής λειτουργίας για επιχειρήσεις αρχικών σταδίων: ανάλυση αναγκών, χρηματοοικονομικός σχεδιασμός και διαχείριση

Αυτή η ενότητα έχει ως στόχο να παρέχει στους κοινωνικούς επιχειρηματίες τις δεξιότητες για τη δημιουργία επιχειρηματικού σχεδίου και τη διαχείριση των οικονομικών διαδικασιών, επίσης μέσω καινοτόμων και ψηφιακών εργαλείων.

Η ικανότητα κατανόησης της έννοιας του σχεδιασμού μιας στρατηγικής και των οικονομικών πόρων που πρέπει να κατανεμηθούν σύμφωνα με τους προηγουμένως καθορισμένους στόχους μέσω ενός καινοτόμου μοντέλου διαχείρισης είναι το κριτήριο με βάση το οποίο θα αποκτηθούν οι δεξιότητες από τους επιχειρηματίες.

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- Καθορισμός και εστίαση σε επιχειρηματικές ιδέες, στρατηγικές και όραμα
- Εντοπίστε πιθανές παγίδες καθώς και πλεονεκτήματα
- Στρατηγικές σχεδιασμού τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα
- Να αποκτήσετε ένα σαφές επιχειρηματικό όραμα που μπορεί να εγγυηθεί την επιτυχία της κοινωνικής επιχείρησης.
- Στρατηγικός σχεδιασμός των απαραίτητων οικονομικών πόρων για την επιχείρηση
- Ανάλυση αγοράς και σκοπιμότητας
- Προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες καταστάσεις της κοινωνικής επιχείρησης και του πλαισίου στο οποίο δραστηριοποιείται μέσω δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων
- Αποτελεσματική διαχείριση των ταμειακών ροών και των ροών εργασίας
- Εντοπισμός πιθανών ευκαιριών στην ψηφιοποιημένη δημοσιονομική διαχείριση

ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΒΑΣΙΖΟΝΤΑΙ ΣΕ

ΟΜΑΔΕΣ ΒΟΥΗΤΟ (BUZZ)



Οι ομάδες Buzz είναι σύντομες συζητήσεις που γίνονται σε ζευγάρια ή ομάδες των τριών ατόμων το πολύ. Ονομάζονται ομάδες βουητό, επειδή, καθώς οι συμμετέχοντες αρχίζουν να μιλούν, δημιουργούν έναν θόρυβο βουητό στην τάξη με τη συνομιλία τους.

→ Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να λύσουν ένα πρόβλημα ή να συμφωνήσουν σε έναν ορισμό.

Άλλοι καλοί τύποι ερωτήσεων για τις ομάδες buzz περιλαμβάνουν το να ζητάτε από τους συμμετέχοντες να βρουν ομοιότητες και διαφορές μεταξύ εννοιών, να συζητήσουν τα υπέρ και τα κατά ή να συζητήσουν τις απόψεις των συμμετεχόντων για κάτι. Η ερώτηση πρέπει να είναι απλή και ουσιαστική. Γράψτε την ερώτηση κάπου όπου οι συμμετέχοντες μπορούν εύκολα να τη δουν, όπως σε έναν πίνακα, σε διαφάνειες ppt ή σε ένα φυλλάδιο. Οι ομάδες Buzz είναι καλύτερες όταν είναι σύντομες, γι' αυτό δώστε στους συμμετέχοντες έως 5 λεπτά και προσπαθήστε να περιοριστείτε σε αυτό το χρονικό πλαίσιο.

Στο τέλος, ζητήστε από κάθε ζεύγος να αναφέρει τις απαντήσεις του στην υπόλοιπη τάξη και, στη συνέχεια, συνοψίστε τις.

ΑΠΟΨΗ ΤΟΥ ΗΓΕΤΗ



Η άσκηση αυτή έχει σχεδιαστεί για να ενθαρρύνει τους μαθητές να σκεφτούν προσεκτικά τις τρέχουσες απόψεις τους για την ηγεσία και να τους κεντρίσει το ενδιαφέρον για την ενίσχυση των διοικητικών τους δεξιοτήτων.

→ Ο δάσκαλος ζητά από τους μαθητές να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο, είτε στην τάξη είτε πριν έρθουν στην τάξη, και συντονίζει μια συζήτηση στην τάξη σχετικά με τις ερωτήσεις.

Το ερωτηματολόγιο θα καλύπτει ερωτήσεις όπως:

- Ποιος σας εμπνέει ως ιδανικός ηγέτης και γιατί;
- Ποιο είναι το στυλ ηγεσίας σας;
- Πώς παρακινείτε μια ομάδα;
- Πώς αναθέτετε καθήκοντα;
- Πώς αξιολογείτε τις ικανότητες ενός νέου μέλους της ομάδας;
- Ποιες είναι οι πιο σημαντικές δεξιότητες που πρέπει να έχει ένας ηγέτης;
- Πώς ενθαρρύνετε την ανάπτυξη των εργαζομένων;
- Πώς αντιδράτε στην κριτική στον εργασιακό χώρο;

ΜΟΝΑΔΑ 3

Χρηματοδότηση της κοινωνικής επιχείρησης

Αυτή η ενότητα εξετάζει τους κύκλους ταμειακών ροών και τις προκύπτουσες ανάγκες χρηματοδότησης, διερευνώντας τις διάφορες πηγές χρηματοδότησης που μπορείτε να αξιοποιήσετε για την κάλυψή τους. Εξετάζει τη στρατηγική χρηματοδότησης και ορισμένα από τα ζητήματα που αξίζει να αντιμετωπιστούν για να διασφαλιστεί ότι εξυπηρετεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την υποστήριξη της επιχείρησης.

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- Ικανότητα διαφοροποίησης και προγραμματισμού των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων επιχειρηματικών και ταμειακών αναγκών
- Ικανότητα ανάλυσης και διαχείρισης των εσωτερικών πηγών χρηματοδότησης της επιχείρησης
- Ικανότητα ανάλυσης και διαχείρισης των εξωτερικών πηγών χρηματοδότησης της επιχείρησης
- Ικανότητα πρόβλεψης και διαχείρισης των σχέσεων και των διαδικασιών ώστε να επηρεάζονται θετικά οι πηγές χρηματοδότησης
- Στρατηγικός σχεδιασμός των απαραίτητων οικονομικών πόρων για την επιχείρηση
- Δεξιότητες που απαιτούνται για τη διαχείριση πηγών σύγκρουσης και κρίσης που θα μπορούσαν να επηρεάσουν αρνητικά την πρόσβαση σε πηγές χρηματοδότησης

ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΒΑΣΙΖΟΝΤΑΙ ΣΕ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΕ ΚΑΡΤΕΣ



Διάγραμμα της διαδικασίας και των οικονομικών/άλλων εγγράφων που απαιτούνται για την υποβολή αίτησης για εξωτερική χρηματοδότηση.

→ Στους εκπαιδευόμενους θα δοθεί ένας αριθμός καρτών δραστηριοτήτων/δράσεων που θα πρέπει να τεθούν σε σειρά προτεραιότητας κατά περίπτωση και ανάλογα με την πηγή χρηματοδότησης. Οι εκπαιδευόμενοι τοποθετούνται σε ομάδες των 3 ατόμων και καλούνται να τοποθετήσουν τις κάρτες κατά σειρά προτεραιότητας και σχετικότητας όσον αφορά την εξεύρεση κεφαλαίων μέσω:

- τραπεζικό δάνειο ή υπερανάληψη
- Έκδοση ομολόγου στην κεφαλαιαγορά
- υποβολή αίτησης για επιχορήγηση
- αίτηση για χρηματοδότηση από το πλήθος

Οι κάρτες, που θα δοθούν τυχαία, είναι:

- δημιουργία επιχειρηματικού σχεδίου
- κατάρτιση 5ετούς πρόβλεψης ταμειακών ροών
- εκπόνηση μελέτης σκοπιμότητας για τη σχεδιαζόμενη επένδυση
- επικοινωνήστε με τον επιχειρηματικό σύμβουλο/λογιστή
- επικοινωνήστε με το γραφείο δανεισμού της Τράπεζας
- επικοινωνήστε με τον χρηματιστή/ χορηγό
- να καταρτίσει κατάσταση ενεργητικού και παθητικού
- ταυτότητα πιθανών πηγών ασφάλειας/εγγυητών
- Δημιουργία ενημερωτικού δελτίου / εγγράφου προσφοράς
- διεξαγωγή δοκιμής αντοχής για τις επιλογές/μεταβλητότητα των επιτοκίων δανείων
- να λάβει πιστοποιητικό φορολογικής συμμόρφωσης
- Δημιουργία προφίλ κινδύνου
- προσδιορισμός της κοινωνικής απόδειξης του έργου
- να προσδιορίσει πιθανές ανταμοιβές για τους επενδυτές
- Αποτίμηση ακινήτου (εάν χρησιμοποιείται ως εγγύηση)
- Δημιουργία σχεδίου διαδοχής για την επιχείρηση
- Δημιουργία ενός επιχειρησιακού οργανογράμματος
- Εκτέλεση απογραφής / αξιολόγησης οφειλετών

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ - FUNNYBEAUTY

Η Funnybeauty είναι μια κοινωνική επιχείρηση που συλλέγει φρούτα και λαχανικά που δεν είναι συμβατά με το παραδοσιακό λιανικό εμπόριο (πολύ μεγάλα, με περίεργη εμφάνιση), απευθείας από τους αγρότες, και τα μεταπωλεί στους καταναλωτές σε εβδομαδιαία κουτιά. Έφθασαν στο νεκρό σημείο πέρυσι και τώρα αποκομίζουν οφέλη.

Η ομάδα έχει την ευκαιρία να αναπτυχθεί προς τις τοπικές κοινότητες (σχολεία, τοπικές δημόσιες υπηρεσίες κ.λπ.), γεγονός που θα αντιπροσωπεύει αύξηση του κύκλου εργασιών της κατά 30% μέχρι το έτος 1.

Υπολόγισαν σε 80ke το επίπεδο της επένδυσης που πρέπει να εξασφαλίσουν για να είναι σε θέση να εξυπηρετήσουν αυτή την αγορά (ηλεκτρονικά ποδήλατα, ένα φορτηγό, νέες εγκαταστάσεις για ενοικίαση και προσαρμογή και μετακόμιση) - λειτουργικά έξοδα όπως νέες προσλήψεις στην άκρη.

Αυτή τη στιγμή είναι πλούσιοι σε μετρητά, καθώς άρχισαν να παράγουν κέρδη και καθώς οι πελάτες πληρώνουν κατά την παραγγελία τους (μια εβδομάδα πριν από την πραγματική παράδοση), ενώ η επιχείρηση πληρώνει τους αγρότες δύο εβδομάδες μετά τη συλλογή της παραγωγής τους.

Η Funnybeauty σκέφτεται να χρηματοδοτήσει μόνη της ολόκληρο το επενδυτικό σχέδιο, γνωρίζοντας ότι διαθέτει 90 χιλ. ευρώ σε μετρητά.

→ Ερωτήσεις για συζήτηση:

- Πιστεύετε ότι είναι μια καλή οικονομική στρατηγική;
- Τι πιστεύετε ότι μπορεί να συμβεί όσον αφορά την οικονομική υγεία της επιχείρησης;
- Ποια διαδικασία θα προτείνατε πριν προχωρήσετε στην επένδυση (λαμβάνοντας υπόψη ότι η ίδια η στρατηγική ανάπτυξης είναι έγκυρη!);
- Ποια έγγραφα θα ήταν χρήσιμο να αναπτύξετε και να συγκεντρώσετε προκειμένου να σχεδιάσετε τη χρηματοοικονομική σας στρατηγική;

ΜΟΝΑΔΑ 4

Κοινωνική επιχειρηματικότητα και επιχειρηματική ηθική: προσεγγίσεις και βέλτιστες πρακτικές

Αυτή η ενότητα διερευνά την έννοια της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και της επιχειρηματικής ηθικής. Οι σύγχρονες εταιρείες και οργανισμοί φαίνεται να ανησυχούν όλο και περισσότερο για το "ηθικό" ή "δεοντολογικό" αποτύπωμα της μάρκας τους, καθώς αυτό μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την αναγνωρισιμότητα της μάρκας, την πιστότητα της μάρκας, την εικόνα της μάρκας, καθώς και τις πωλήσεις και τις ροές εσόδων. Επιπλέον, εταιρείες και οργανισμοί που δεν αυτοπροσδιορίζονται ως "κοινωνικές επιχειρήσεις" μπορεί επίσης να ενδιαφέρονται και να επιθυμούν να διερευνήσουν ένα πιο βιώσιμο και ηθικό επιχειρηματικό μοντέλο, συνοδευόμενο από επιχειρηματικές πρακτικές και πολιτικές με παρόμοια ζητήματα. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη προσφέρει μια σειρά εργαλείων και επιλογών που μπορούν να παρακινήσουν τις εταιρείες και τους οργανισμούς σε μεγαλύτερη δέσμευση με την τοπική και την ευρύτερη κοινότητα, καθώς και σε μεγαλύτερη προβολή, βιωσιμότητα και μακροπρόθεσμη ανάπτυξη.


ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- Να γνωρίζουν τα χαρακτηριστικά ενός κοινωνικού επιχειρηματία και πώς μπορεί να δημιουργηθεί και να υπάρξει αυτή η δομή με βιώσιμο τρόπο στο πλαίσιο της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στις χώρες εταίρους.
- Δημιουργία μιας στρατηγικής πολιτικής επιχειρηματικής δεοντολογίας και παρουσίαση βέλτιστων πρακτικών επιχειρηματικής δεοντολογίας ως μέρος ενός εγγράφου πολιτικής
- Δημιουργία μιας στρατηγικής εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και σχεδιασμός της ώστε να είναι βιώσιμη και συναφής.

ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΒΑΣΙΖΟΝΤΑΙ ΣΕ

ΟΜΑΔΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ & ΠΑΙΧΝΙΔΙΑ ΡΟΛΩΝ



Θέμα: Πείστε τον προϊστάμενο/διαχειριστής/διευθυντή σας ότι η επιχειρηματική ηθική μπορεί να βοηθήσει στην πρόοδο της επιχείρησης/εταιρείας.

Σε αυτή την ενεργές εκπαιδευτική δραστηριότητα, ο συντονιστής ενθαρρύνει τους εκπαιδευόμενους να εξετάσουν την περίπτωση της επιχειρηματικής ηθικής και να προβληματιστούν πάνω σε συγκεκριμένα παραδείγματα και επιχειρήματα για το πώς το να ακολουθείς μια πορεία ακεραιότητας και ηθικής μπορεί να είναι καλό για μια επιχείρηση/ εταιρεία.

→ Ο συντονιστής χωρίζει τους εκπαιδευόμενους σε μικρές ομάδες (2-4 ανά ομάδα) και τους ζητά να συζητήσουν και να κάνουν καταγισμό ιδεών σχετικά με το πώς το να ακολουθήσει μια ηθική επιχειρηματική πορεία μπορεί να είναι θετικό για μια επιχείρηση/ εταιρεία. Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει επίσης να ενθαρρυνθούν να σκεφτούν τις πιθανές συνέπειες της έλλειψης ηθικής στις επιχειρήσεις.

Για να ξεδιπλώσουν και να αναπτύξουν περαιτέρω τις ιδέες και τα επιχειρήματά τους, οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να συμμετάσχουν σε ένα παιχνίδι ρόλων. Στο τέλος, οι ομάδες μπορούν να παρουσιάσουν το παιχνίδι ρόλων τους ενώπιον της υπόλοιπης ομάδας.

ΟΜΑΔΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ & ΣΧΕΔΙΑ ΔΡΑΣΗΣ

Εργασία: να δημιουργήσει ένα έγγραφο πολιτικής ΕΚΕ που θα μπορεί να χρησιμοποιηθεί από την κοινωνική επιχείρηση ως οδηγός που θα διέπει τις πρωτοβουλίες ΕΚΕ της για τα επόμενα 5 χρόνια.

→ Σκεφτείτε τις διάφορες πρωτοβουλίες που μπορούν να συμπεριληφθούν στην πολιτική ΕΚΕ του οργανισμού, εξετάζοντας τους ακόλουθους βασικούς τομείς:

Κερδοφορία/ ρευστότητα

- Ρεαλιστικούς στόχους που θα εξασφαλίσουν ότι ο οργανισμός θα παραμείνει κερδοφόρος/βιώσιμος
- Να προσδιορίσετε τις βασικές δραστηριότητες που αποτελούν πηγές χρηματοδότησης χρησιμοποιώντας το νόμο 80/20 του Pareto
- Να εντοπίζουν πιθανές πηγές σύγχυσης ή κρίσης που θα μπορούσαν να προκύψουν στο επιχειρηματικό περιβάλλον με σκοπό τη δημιουργία ενός σχεδίου διαχείρισης κρίσεων

Υπακούστε στο νόμο:

Να διασφαλίσει ότι υπάρχουν πρωτόκολλα Υγείας και Ασφάλειας, κατευθυντήριες γραμμές και πολιτικές GDPR, πολιτικές κατάχρησης στο χώρο εργασίας, προστασία δεδομένων και να καταρτίσει κατάλογο κανονιστικών υποχρεώσεων αναφοράς.

Δημιουργία μιας ηθικής δομής

Δημιουργία κωδικού ηθικής και προτύπων συμπεριφοράς, κοινωνικών προτύπων/ κανόνων ισότητας των φύλων, πρωτοκόλλων διαφάνειας, πολιτικών σύγκρουσης συμφερόντων.

Εταιρική φιλανθρωπία

Να προσδιορίσετε τους ενδιαφερόμενους και κοινωνικούς εταίρους και τη σχέση τους με τον οργανισμό. Να προσδιορίσετε τομείς φιλανθρωπικής συμπεριφοράς που μπορούν να εφαρμοστούν σε βιώσιμη και συνεπή βάση. Να δημιουργήσετε ένα σχέδιο δράσης που θα αποτελέσει τον οδηγό για τις δραστηριότητες αυτές για μια περίοδο 5 ετών.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗΣ

Εκπαίδευση μέσω διαδικτύου

Στον παγκοσμιοποιημένο και υπερ-συνδεδεμένο κόσμο στον οποίο ζούμε, υπάρχουν νέες τεχνολογίες και συσκευές. Αυτό συμβαίνει και στην εκπαίδευση, όπου έχει προκύψει ένα ευρύ φάσμα δυνατοτήτων διδασκαλίας.

Οι ψηφιακές συσκευές μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως υποστηρικτικό εργαλείο για τη διδασκαλία, προκειμένου να εμπλουτιστεί η μέθοδος της εκπαίδευσης. Η σύγχρονη εκπαίδευση ενσωματώνει όλο και περισσότερο διαδικτυακά στοιχεία. Το πρόσφατο κλείσιμο των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων λόγω της πανδημίας επιτάχυνε αυτή την τάση. Ως αποτέλεσμα, οι εκπαιδευόμενοι και οι εκπαιδευόμενοι χρειάστηκε να αναπτύξουν τις ψηφιακές τους δεξιότητες προκειμένου να επιτύχουν. Η διαδικτυακή μάθηση μπορεί να αυξήσει τα κίνητρα, να κάνει τα μαθήματα πιο διαδραστικά και να διευκολύνει την αποτελεσματική αυτοεκπαίδευση. Ωστόσο, αυτές οι νέες μεθοδολογίες απαιτούν νέες ικανότητες και δεξιότητες και οι σημερινοί εκπαιδευτές μπορεί να μην είναι εξοικειωμένοι με αυτές.

Συμβουλές για τη βελτίωση της εκπαίδευσης μέσω διαδικτύου

- Καταγραφή μαθημάτων, όταν είναι δυνατόν
- Συντομεύστε τις παρουσιάσεις
- Αναζήτηση για δωρεάν πόρους
- Συλλογή ανατροφοδότησης από τους εκπαιδευόμενους
- Προτεραιότητες προσωπικές επαφές

Εκπαίδευση στην παρουσία

Η εκπαίδευση πρόσωπο με πρόσωπο έχει σταματήσει λόγω της πανδημίας Covid-19. Ωστόσο, υπάρχει μια αναβίωση αυτού του τρόπου εκπαίδευσης, καθώς η μέθοδος αυτή, με την παγίωση δεκαετιών στο πέρασμα του χρόνου, εξακολουθεί να προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα. Το πρώτο, και ίσως το πιο προφανές, είναι η ανθρώπινη επαφή μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου. Οι δεξιότητες ενός καλού εκπαιδευτή σημαίνουν ότι η παρουσία ενός φυσικού προσώπου, η χροιά της φωνής του και οι χειρονομίες του επιτρέπουν αποτελεσματικότερη και διεγερτικότερη επικοινωνία, καθώς και ευκολότερη μνήμη των πληροφοριών που μεταδίδονται. Μια άλλη θετική πτυχή είναι η δυνατότητα αλληλεπίδρασης με τον εκπαιδευτή με ερωτήσεις κατά τη διάρκεια του μαθήματος. Αυτό καθιστά τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων μεγαλύτερη απ' ό,τι σε ένα διαδικτυακό μάθημα κατάρτισης.

Συμβουλές για να βελτιώσετε την παρουσία σας στην εκπαίδευση

- Έχετε ένα λεπτομερές σχέδιο για να το ακολουθήσετε
- Προετοιμασία αποτελεσματικών διαφανειών για την αποφυγή από το να χάνουν οι μαθητές την προσοχή τους απλώς με το να ακούνε
- Φροντίδα για τις τεχνικές επικοινωνίας

Χρήση πλατφόρμας ηλεκτρονικής μάθησης

Η άνοδος της διαδικτυακής μάθησης είναι ιδιαίτερα επωφελής για τα διεθνή μαθήματα κατάρτισης. Με τη σύνδεση μέσω του Διαδικτύου, η φυσική απόσταση δεν αποτελεί πλέον περιοριστικό παράγοντα για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Επιπλέον, το διαδραστικό διαδικτυακό περιεχόμενο επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να μαθαίνουν με το δικό τους ρυθμό, συχνά χωρίς την ανάγκη παρουσίας δάσκαλου ή εκπαιδευτή. Αυτή η ιδέα έχει οδηγήσει στην ανάπτυξη ανοικτών διαδικτυακών μαθημάτων μεγάλης κλίμακας (MOOCs), στα οποία μπορεί να έχει πρόσβαση οποιοσδήποτε διαθέτει σύνδεση στο Διαδίκτυο.

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
Επιτρέπει μεγαλύτερη ευελιξία για το πρόγραμμα κατάρτισης του εκπαιδευόμενου	Η έλλειψη κοινωνικών αλληλεπιδράσεων μπορεί να μειώσει τη δημιουργία ομάδων και το δέσιμο μεταξύ των εκπαιδευομένων, καθιστώντας δυσκολότερη για τον εκπαιδευτή την αξιολόγηση της συναισθηματικής κατάστασης και της ψυχολογικής ευεξίας των εκπαιδευομένων και μπορεί να αφήσει τους εκπαιδευόμενους να αισθάνονται απομονωμένοι και αποθαρρυσμένοι.
Οι γνώσεις και η πρόοδος του εκπαιδευόμενου μπορούν να αξιολογηθούν γρήγορα.	Η μάθηση μπορεί να είναι βαριά σε περιεχόμενο και λιγότερο ελκυστική για τους εκπαιδευόμενους. Η εργασία σε ζεύγη και ομάδες είναι πιο περιοριστική.
Μειώνει το διοικητικό και ταξιδιωτικό κόστος τόσο για τους εκπαιδευόμενους όσο και για τους παρόχους κατάρτισης.	Προβλήματα με την τεχνολογία και τις δεξιότητες ΤΠΕ μπορεί να εμποδίσουν τους εκπαιδευόμενους να συμμετάσχουν πλήρως.
Ο αριθμός των μαθητευόμενων που μπορούν να έχουν πρόσβαση στην κατάρτιση μπορεί εύκολα να αυξηθεί.	Απαιτεί από τους μαθητές να είναι πειθαρχημένοι και να έχουν κίνητρα για τον εαυτό τους.

Παραδείγματα διαδικτυακών εργαλείων

- [Padlet](#)
- [Neatboard.me](#)
- [Wakelet](#)
- [Linoit.com](#)