علاقات العمل مقدمة ومن الأمثلة الرئيسية على ذلك من القرن الحادي والعشرين الآثار الكارثية (ER (Employée Relations التي خلفتها الأزمة المالية العالمية لعام 2008 على إدارة الأفراد في المنظمات المتضررة بشكل مباشر منها. يبدأ هذا الفصل بنظرة عامة على النهج القائم على الحالة في التعلم، نهج قائم على الحالة لتعلم إدارة الموارد البشرية و الاستراتيجية والطوارئ لقد كان استخدام دراسات الحالة في التدريس سائدًا تاريخيًا في كليات الحقوق، تُستخدم الآن كنهج تربوي شائع (أو بالأحرى منهج أندراغوجيكال) في معظم برامج الأعمال. هناك عدد من الوصفات حول الطريقة التي تطور بها هذا النهج وكيف –andragogical ينبغي تطبيقه على بيئات جغرافية مختلفة لاستيعاب المتطلبات السياقية لبرنامج أو وحدة معينة. تطبيقات دراسات الحالة تُستخدم دراسات الحالة عادةً لتطوير مهارات التعلم العليا لدى الطلاب في التحليل والتوليف وحل المشكلات واتخاذ القرار. إحدى المزايا الرئيسية للتدريس المبني على الحالة هو أنه مفيد في تطوير رؤى لمبادئ أوسع للتعامل مع مشكلة معينة، إن دراسة الحالة التي لا تحتوي على قضية أو مشكلة أو تحليل قائم على القواعد أو قرار رئيسي يتعين حله لا تخدم أي غرض حقيقي من وجهة نظر تعليمية اليت) . يجب أن توفر دراسة الحالة الجيدة أداة جذب للمتعلم لمواصلة القراءة وتوفر معلومات كافية للقيام – Ellet) وتعليمية بحل المشكلات والتحليل والتقييم، حسب الحالة، وتشمل هذه باختصار: ● الملف الشخصي للمتعلمين ـ يعد فهم الملف التعريفي للمتعلمين البالغين أمرًا حيويًا حيث تختلف هذه الملفات الشخصية في كل مجموعة. يمكن تدريس نفس الحالة بشكل مختلف لمجموعتين مختلفتين تمامًا (بدون خبرة عمل مقابل خبرة عمل واسعة النطاق) من الطلاب. يعمل الأول أيضًا على بناء المهارات والثقة لاستخدام الحالات عبر البرنامج أو في الوحدة. على سبيل المثال، تحليل حالة التعهد وتطبيق القواعد، ويتطلب ذلك القيام بتوليد الفرضيات أو تحديد المشكلة، قيادة مناقشة الحالة ومشاركة الجميع في مناقشات الفصل (على المستوى الفردي وعند الضرورة، والتحلي بالصبر وتجنب القفز إلى الاستنتاجات ومن السابق لأوانه للغاية،

Summarized by © lakhasly.com