



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Πρόγραμμα Erasmus +

Δράση: KA2 - Στρατηγική εταιρική σχέση για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

“FRESH”

Το agriFood ανοίγει εκπαιδευτικούς πόρους για διαχειριστές ανθρώπινου κεφαλαίου

Teacher Book | Fundación Equipo Humano
Ιανουάριος 2020



Αυτό το έργο χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτό το έγγραφο αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτό.

Εισαγωγή

Ο στόχος του FRESH: Κενά δεξιότητων στη Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού στον Κλάδο των Τροφίμων

Το κέντρο πληροφοριών για τις δεξιότητες της ΕΕ, CEDEFOP, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι, μαζί με τις κοινές «πραγματικές αναντιστοιχίες δεξιοτήτων», υπάρχουν και άλλα «κενά δεξιοτήτων» που συνδέονται με τη χαμηλή δέσμευση των εργοδοτών στη διαχείριση των ταλέντων, τις θέσεις εργασίας χαμηλής ποιότητας, την ανεπαρκή επένδυση στην κατάρτιση ή σε μη αποτελεσματικές πρακτικές διαχείρισης των Ανθρώπινων Πόρων (HRM). Στην πραγματικότητα, μεταξύ του 39% των εταιρειών της ΕΕ που πλήττονται από αναντιστοιχίες δεξιοτήτων, το 80% αυτών παρουσιάζει και κενά δεξιοτήτων. Ο Κλάδος των Τροφίμων επηρεάζεται πολύ από την κατάσταση αυτή.

Η Βιομηχανία Τροφίμων και Ποτών αντιπροσωπεύει περισσότερες από 285.000 ΜμΕ (99,1% των εταιρειών του Κλάδου) που παράγουν σχεδόν το 50% του κύκλου εργασιών της Βιομηχανίας Τροφίμων και Ποτών και της προστιθέμενης αξίας και παρέχουν τα 2/3 της απασχόλησης του Κλάδου.

Αντιμετωπίζοντας αυτήν τη σημαντική ανισορροπία, το έργο FRESH έχει αναπτύξει εργαλεία, στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+, που μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση αυτής της κατάστασης. Ένα από αυτά είναι το «Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα για τη Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού στις ΜμΕ». Μεταξύ των παραδοτέων του, το Βιβλίο Εκπαιδευτικών είναι ένα από αυτά. Μέσα σε αυτό το έγγραφο, οι εκπαιδευτές, οι εκπαιδευτικοί, οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού, οι εκπαιδευτές και οι μαθητές μπορούν να διαβάσουν όλο το περιεχόμενο. Το βιβλίο των δασκάλων αποτελείται από τρία μέρη:

- Προφίλ εκπαίδευσης: περιλαμβάνει γενικές πληροφορίες σχετικά με το μάθημα, τη μαθησιακή πορεία, τη δομή των ενότητων και τις εκπαιδευτικές ενότητες, τους μαθησιακούς στόχους και τους μαθησιακούς στόχους των μαθησιακών μονάδων
- Οδηγός μεθοδολογίας: πρακτικός οδηγός για τη χρήση της ηλεκτρονικής πλατφόρμας και εξηγεί το τεχνικό και εκπαιδευτικό υπόβαθρο του μαθήματος
- Οδηγός αξιολόγησης: προετοιμασμένος να βοηθήσει τον εκπαιδευτή ή τον εκπαιδευτικό με τις αρχές αξιολόγησης και τη μεθοδολογία του μαθήματος (πεδίο των εξετάσεων, διαδικτυακή αξιολόγηση, ολοκλήρωση πιστοποίησης, μέθοδος βαθμολόγησης, μέθοδοι και κριτήρια · περιπτώσεις μελέτης και ασκήσεις). Ο οδηγός αξιολόγησης του εκπαιδευτικού περιλαμβάνει απαντήσεις.

Έχετε μια συλλογή αυτών των τριών εγγράφων στις επόμενες σελίδες.



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Πρόγραμμα Erasmus +

Δράση: KA2 - Στρατηγική εταιρική σχέση για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

Αριθμός έργου: 2017-1-FR01-KA202-037492

"FRESH"

Το agriFood ανοίγει εκπαιδευτικούς πόρους για διαχειριστές ανθρώπινου κεφαλαίου

Προφίλ εκπαίδευσης | Από την BIC Λιουμπλιάνα και NEC, Cerknica
Ιανουάριος 2020



Δείκτης

1. Εισαγωγή	5
2. Προφίλ εκπαίδευσης	6
2.1 ΤΙΤΛΟΣ ΤΟΥ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΦΪΛ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ	6
2.2 ΕΠΪΠΕΔΟ EQF	6
2.3 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΕΠΙΚΎΡΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	7
2.4 ΤΗΝ ΕΚΤΙΜΩΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	8
2.5 ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΙΣΤΩΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΪΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	8
2.6 ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ - ΣΗΜΕΪΩΣΗ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ Κ΄ΕΝΤΡΑ	9
2.7 ΕΠΙΠΛΈΟΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΪΕΣ	9
3. Διαδρομή εκμάθησης	12
Ενότητα 1 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	13
Ενότητα 2 Εργασιακές σχέσεις	19
Ενότητα 3 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	21
Ενότητα 4 Δέσμευση εργαζομένων	23

1. Εισαγωγή

Αυτό το έγγραφο ορίζει το προφίλ εκπαίδευσης για μη τυπικό εκπαιδευτικό μάθημα HRM στον τομέα των γεωργικών τροφίμων που καταρτίστηκε σύμφωνα με το έγγραφο «Ευρωπαϊκό πρότυπο επαγγελματικής ικανότητας για τους διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού για μικρές εταιρείες στον τομέα των γεωργικών τροφίμων».

Κατά τη διαμόρφωση αυτού του εκπαιδευτικού προφίλ της Στρατηγικής Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού για μικρές επιχειρήσεις στο μάθημα στον τομέα των γεωργικών τροφίμων, οι εταίροι ενσωμάτωσαν μια ευρωπαϊκή προοπτική στο μάθημα, συνδυάζοντας έτσι τις πρακτικές κατάρτισης με τις οργανωτικές ανάγκες. Το αναπτυγμένο προφίλ κατάρτισης και το μάθημα είναι το αποτέλεσμα της συνεργασίας εμπειρογνομώνων στον τομέα των γεωργικών τροφίμων, καινοτόμων μεθόδων κατάρτισης και των αναγκών της αγοράς εργασίας.

Αυτό το έγγραφο σχεδιάστηκε για εκπαιδευτικούς, εκπαιδευτές ή μαθητές, με σκοπό να τους βοηθήσει να κατανοήσουν το προφίλ της εκπαίδευσης, κατανοώντας τις γενικές πληροφορίες σχετικά με το μάθημα, τη διαδρομή μάθησης, τη δομή των ενοτήτων και τις μαθησιακές ενότητες, τους μαθησιακούς στόχους και τους μαθησιακούς στόχους του μαθησιακής μονάδες.

Προκειμένου να διασφαλιστεί η σαφήνεια αυτού του εγγράφου, οι αντίστοιχες ενότητες μαθησιακών αποτελεσμάτων του μαθήματος παρουσιάζονται στο έγγραφο «Ευρωπαϊκό πρότυπο επαγγελματικής ικανότητας για τους διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού για μικρές εταιρείες στον τομέα των γεωργικών τροφίμων». Η διαδικασία αξιολόγησης και τα κριτήρια αξιολόγησης των μαθησιακών μονάδων παρουσιάζονται στον «Οδηγό αξιολόγησης». Και τα τρία έγγραφα, μαζί με αυτό το προφίλ εκπαίδευσης, προορίζονται να χρησιμοποιηθούν μαζί και να αλληλοσυμπληρώνονται.

Πρότυπα ECVET, EQAVET και EQF χρησιμοποιήθηκαν σε αυτό το μάθημα για μη τυπική δια βίου μάθηση. Πιστεύουμε ότι η χρήση αυτών των προτύπων θα ενισχύσει την απασχολησιμότητα και την κινητικότητα των διευθυντικών στελεχών σε όλη την ΕΕ, βελτιώνοντας τη μεταφορά, την αναγνώριση και τη συσσώρευση μαθησιακών αποτελεσμάτων.

2. Προφίλ εκπαίδευσης

2.1 | Τίτλος του μαθήματος και προφίλ των συμμετεχόντων

Τίτλος του μαθήματος: Στρατηγική Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού για μικρές επιχειρήσεις στον τομέα των γεωργικών τροφίμων.

Οι συμμετέχοντες στο εκπαιδευτικό σεμινάριο αναμένεται να ενισχύσουν τις σχετικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού (HRM) για τη διαχείριση των προκλήσεων του προσωπικού στον τομέα των γεωργικών τροφίμων. Ένας διαχειριστής ανθρώπινου δυναμικού για μικρές εταιρείες στον τομέα των γεωργικών τροφίμων είναι υπεύθυνος για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού σύμφωνα με τη Στρατηγική και τις ανάγκες του οργανισμού, προκειμένου να πληροί τις νομικές απαιτήσεις και τις πολιτικές διαχείρισης του προσωπικού και να προωθή τη διαχείριση ταλέντων, τη δέσμευση των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων εταιρικές πρακτικές κοινωνικής ευθύνης και πρόληψη επαγγελματικών κινδύνων. Ως αποτέλεσμα της εκπαίδευσης, αυτός ή αυτή θα είναι σε θέση να παρέχει συμβουλές και συμβουλές στη διοίκηση σχετικά με την πολιτική προσωπικού και τα σχετικά προβλήματα. Η οικοδόμηση ικανότητας για στρατηγικό HRM σε επιχειρήσεις μπορεί να ενσωματώσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μέσω της έλξης, της ανάπτυξης και της διατήρησης ταλέντων στις επιχειρήσεις.



- Η αξιολόγηση πρέπει να σχεδιαστεί με συνέπεια και, στο επίπεδο, EQF 4 στο οποίο σπουδάζει ο μαθητής.
- Η αξιολόγηση πρέπει να περιλαμβάνει εύλογους και σχετικούς περισπασμούς που να ελαχιστοποιούν τις πιθανότητες εικασίας.


2.2 | Επίπεδο EQF

Το μάθημα έχει σχεδιαστεί εντός του επιπέδου 4 του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (EQF), και έχει τα μαθησιακά αποτελέσματα ως την κύρια αρχή.

Προκειμένου να διασφαλιστεί η σαφήνεια αυτού του εγγράφου, οι αντίστοιχες Μονάδες Μαθησιακών Αποτελεσμάτων του μαθήματος παρουσιάζονται σε ένα άλλο έγγραφο, το οποίο ονομάζεται «Ευρωπαϊκό Πρότυπο Επαγγελματικής Ικανότητας για διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού για μικρές εταιρείες στον τομέα των γεωργικών τροφίμων».

Τα μαθησιακά αποτελέσματα περιγράφονται ως οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες στο επίπεδο 4 του ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων (ΕΠΠ) και περιγράφονται ως:

Μονάδες μαθησιακών αποτελεσμάτων	
ΓΝΩΣΗ - Γνωρίζει και κατανοεί ...	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ - Μπορεί ...
 <p>Πραγματικές και θεωρητικές γνώσεις σε ευρύ πλαίσιο εντός</p>	 <p>Μια σειρά γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που</p>

ενός πεδίου εργασίας ή μελέτης.	απαιτούνται για τη δημιουργία λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε έναν τομέα εργασίας ή μελέτης.
ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ - Είναι σε θέση ...	
	Άσκηση αυτοδιαχείρισης εντός των κατευθυντήριων γραμμών εργασίας ή πλαισίου μελέτης που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές. Εποπτεύουν τη συνηθισμένη εργασία των άλλων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση της εργασίας ή των δραστηριοτήτων μελέτης.

2.3 | Αξιολόγηση, επικύρωση και αναγνώριση

Η συνεργασία FRESH προετοίμασε κοινό EQF και αντίστοιχο μάθημα για τη Στρατηγική Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού για μικρές επιχειρήσεις στον τομέα των γεωργικών τροφίμων. Η συστηματοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων στο EQF είναι συμβατή με τις ευρωπαϊκές αρχές αξιολόγησης της μη τυπικής μάθησης και του πλαισίου διασφάλισης ποιότητας για την ΕΕΚ.

Η λεπτομερής διαδικασία αξιολόγησης και τα κριτήρια αξιολόγησης των μαθησιακών μονάδων παρουσιάζονται στο έγγραφο «Οδηγός αξιολόγησης».

Το μάθημα ολοκληρώνεται εάν ο μαθητής περάσει την ηλεκτρονική αξιολόγηση.

Διαδικασία αξιολόγησης:

Η αξιολόγηση γίνεται μετά από κάθε ενότητα, που περιέχει περισσότερες μονάδες μάθησης. Η αξιολόγηση βασίζεται σε ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής που ελέγχουν τη γνώση, την κατανόηση και τη χρήση των δεξιοτήτων, χωρίς πρακτικά να ελέγχουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες - ικανότητες. Υπάρχουν τρεις τύποι ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής, ο πρώτος αντιστοιχεί σε πραγματικές και θεωρητικές γνώσεις, ο δεύτερος σε ασκήσεις που ήταν μέρος διαλέξεων και ο τρίτος βασίζεται στα σενάρια από τις περιπτώσεις μελέτης αξιολόγησης.

Με την ολοκλήρωση του μαθήματος, ο φοιτητής θα μπορεί να εκτυπώσει το δίπλωμα και το συμπλήρωμα πιστοποιητικού Europass.

Επικύρωση και αναγνώριση:

Το δίπλωμα και το συμπλήρωμα πιστοποιητικού Europass αναγνωρίζονται αμοιβαία από τους εταίρους του έργου FRESH.

Τομεακοί εκπρόσωποι:

- ΣΥΝΔΕΣΗ NATIONALE DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES - Γαλλική εθνική ένωση που εκπροσωπεί τον κλάδο της βιομηχανίας τροφίμων και ποτών.

- FEDERACION EMPRESARIAL DE AGROALIMENTACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (FEDACOVA) - Ομοσπονδία Βιομηχανιών Τροφίμων της Περιφέρειας της Βαλένθια της Ισπανίας.
- SYNDESMOS ELLINIKON VIOMICHANION TROFIMON SOMATEIO - Ομοσπονδία που εκπροσωπεί τα συμφέροντα των Ελληνικών Βιομηχανιών Τροφίμων και Ποτών, Αθήνα.

Άλλοι συνεργάτες - ΕΕΚ και κέντρα κατάρτισης:

- Biotehniški izobraževalni center Λουμπλιάνα - Βιοτεχνολογικό Εκπαιδευτικό Κέντρο Η Λουμπλιάνα είναι δημόσιο εκπαιδευτικό ίδρυμα, Λουμπλιάνα, Σλοβενία.
- EDITC LTD - Εκπαιδευτικό και εκπαιδευτικό κέντρο, Λευκωσία, Κύπρος.
- Fundación Equiro Humano - ίδρυμα που εργάζεται για την κοινωνική και εργασιακή ένταξη ανθρώπων, Βαλένθια, Ισπανία.
- NEC NOTRANJSKI EKOLOŠKI CENTER, CERKNICA - Κέντρο ικανοτήτων για επιχειρηματικότητα, βιώσιμη ανάπτυξη, διαχείριση έργων, αγροτική ανάπτυξη και δημιουργικές βιομηχανίες, Cerknica, Σλοβενία.

Η εκπαίδευση πραγματοποιείται σε ένα μη τυπικό πλαίσιο, όπου οι συμμετέχοντες συνεργάτες και άλλοι συνεργάτες αναγνωρίζουν την εκπαίδευση και απονέμουν το δίπλωμα και το συμπλήρωμα πιστοποιητικού Europass για τους χρήστες που ολοκληρώνουν την εκπαίδευση. Οι συνεργάτες εκδίδουν το δίπλωμα και το πιστοποιητικό στο όνομα των επιμελητηρίων ή των δικτύων που εκπροσωπούν. Οι εταίροι σκέφτονται να συμπεριλάβουν και άλλους τομεακούς εκπροσώπους (σχετικούς με τη βιομηχανία εταίρους) στο εγγύς μέλλον.

2.4 | Η εκτιμώμενη διάρκεια του μαθήματος

Το διαδικτυακό μάθημα αναμένεται να διαρκέσει 30 ώρες. Αυτό μπορεί να διαφέρει στο χρόνο που οι συμμετέχοντες πρέπει να περάσουν από το ηλεκτρονικό μάθημα, το υλικό και τις εργασίες του. Ο μαθητής μπορεί να σπουδάσει με τον δικό του ρυθμό. Ο συνολικός φόρτος εργασίας με την αυτο-μελέτη, τις εργασίες και την ανάγνωση εκτιμάται σε 60 ώρες.

2.5 | Το Ευρωπαϊκό Πιστωτικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Το Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστώσεων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET) διαφέρει από χώρα σε χώρα. Οι συνεργάτες συμφώνησαν ότι ο μαθητής συσσωρεύει 2 ECVET με την ολοκλήρωση αυτού του μαθήματος.

Μπορούν να οριστούν πιστωτικοί πόντοι ECVET για:

- 25-30 ώρες - 1 ECVET (Σλοβενία, Ισπανία)
- 29 ώρες - 1 ECVET (Γαλλία)
- 30 ώρες - 1 ECVET (Ελλάδα, Κύπρος)

2.6 | Μεταβιβασιμότητα - Σημείωση για Εκπαιδευτικά Κέντρα

Αυτό το εκπαιδευτικό μάθημα μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως συνδυασμένο μάθημα. Όταν η εκπαίδευση παρέχεται στην τάξη με την υποστήριξη της ηλεκτρονικής πλατφόρμας και του ανεπτυγμένου υλικού, η διάρκεια του μαθήματος μπορεί να προσαρμοστεί στις ανάγκες του εκπαιδευτικού κέντρου. Το μάθημα περιέχει το υλικό και τα πρότυπα για διαφορετικές εργασίες και ανάπτυξη δεξιοτήτων (π.χ. επιχειρηματικό σχέδιο, SWOT, καμβά, άσκηση πρόσληψης, αξιολόγηση απόδοσης κ.λπ.). Τα πρότυπα μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην τάξη ή ως εργασία στο σπίτι. Ο μαθητής μπορεί να δημιουργήσει το χαρτοφυλάκιο με τις αναθέσεις / προϊόντα, που θα μπορούσαν να αποτελέσουν μέρος της τελικής αξιολόγησης.

Ο συνολικός φόρτος εργασίας του μαθήματος θα εξαρτηθεί από την ποιότητα και το βάθος των εργασιών. Εάν η διαδικασία θα οδηγήσει στην επικύρωση των μη τυπικών μαθησιακών εμπειριών μέσω της αναγνώρισης των αποκτηθέντων ικανοτήτων, ανατρέξτε στο EQF (έγγραφο «Ευρωπαϊκό Πρότυπο Επαγγελματικής Ικανότητας για διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού για μικρές εταιρείες στον τομέα των γεωργικών τροφίμων»), Οδηγός αξιολόγησης και χρησιμοποιήστε το Συμπλήρωμα Πιστοποιητικού Eurorpass στο τέλος της εκπαίδευσης.

2.7 | Επιπλέον πληροφορίες

Οδηγίες EQAVET

Ακολουθούνται οι οδηγίες του EQAVET για την τεκμηρίωση, την ανάπτυξη, την παρακολούθηση, την αξιολόγηση και τη βελτίωση αυτού του μη τυπικού εκπαιδευτικού προγράμματος. Οι εταίροι του έργου θα αξιολογήσουν τη συνάφεια του κοινού EQF και της Στρατηγικής Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού για τις μικρές επιχειρήσεις στο μάθημα του αγροδιατροφικού τομέα το έτος 2023. Η αξιολόγηση θα περιλαμβάνει την ανάλυση των μαθητών σχετικά με τη χρήση των αποκτηθέντων ικανοτήτων στην πράξη και συνάφεια του ΕΠΕΠ με τους εταίρους - τομεακούς εκπροσώπους και τα μέλη τους. Εάν έχετε προτάσεις που θέλετε να μοιραστείτε μαζί μας, επικοινωνήστε με έναν από τους ακόλουθους εκπαιδευτικούς συνεργάτες.

Η Fundació Equipro Humano, η NEC και η EDITC έχουν δείξει το ενδιαφέρον τους να αναλάβουν εμπορικά τις εξόδους για να ξαναχρησιμοποιήσουν τα υλικά, να το προσαρμόσουν στις ιδιαιτερότητες του ανθρώπινου δυναμικού σε άλλους βιομηχανικούς τομείς και να πολλαπλασιάσουν τις επιπτώσεις πέρα από τη δέσμη γεωργικών τροφίμων. Για περισσότερες πληροφορίες, μπορείτε να επικοινωνήσετε με έναν από αυτούς τους συνεργάτες.

Συμπληρωματικά προσόντα ή άλλα προσόντα σε εθνικό επίπεδο:

Με βάση το Εθνικό πλαίσιο, την Ανάλυση Ανθρώπινου Δυναμικού και την επικύρωση (IO1) σχετικά με τα εθνικά πλαίσια προσόντων, το σύστημα της Σλοβενίας επιτρέπει συμπληρωματικά προσόντα, για εκπαίδευση 30-80 ωρών, σε διαφορετικά επίπεδα σε αντίθεση με άλλες χώρες εταίρους που δεν έχουν αυτό το είδος τυπικών προσόντων. Τα συμπληρωματικά προσόντα είναι ένα προσόν που συμπληρώνει την ικανότητα ενός ατόμου στο επίπεδο που επιτυγχάνεται σε έναν συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα και συνδέεται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Οι BIC Λιουμπλιάνα και NEC Cerknica μπορούν να

είναι ο φορέας αξιολόγησης. Ο φορέας ανάθεσης μπορεί να είναι μόνο ο υποψήφιος (εργοδότης, ομάδα εργοδοτών ή το εθνικό γραφείο απασχόλησης). Με την ολοκλήρωση του έργου, η NEC και η BIC θα προσπαθήσουν να βρουν την εθνική πρόταση για την αναγνώριση και το βραβείο συμπληρωματικών προσόντων. Για περισσότερες πληροφορίες, επικοινωνήστε με τον Σλοβένο εταίρο NEC, Cerknica μετά τα μέσα του 2020. Υπάρχει δυνατότητα απόκτησης επίσημου τίτλου - επαγγελματικού πιστοποιητικού, για εκπαίδευση 20 - 50 ωρών στην Ισπανία. Για να γίνει αυτό, ο εκπαιδευτικός φορέας πρέπει να ζητήσει διαπίστευση πρώτα για να είναι σε θέση να παραδώσει επίσημη εκπαίδευση και στη συνέχεια να προτείνει το πρόγραμμα και να το κάνει αποδεκτό. Είναι απίθανο αυτό το έργο να φτάσει σε αυτό το επίπεδο διαπίστευσης. Άλλες χώρες εταίροι δεν απονέμουν το επίσημο προσόν για τη διάρκεια αυτού του μαθήματος. Ο μαθητής έχει τη δυνατότητα να ελέγξει με άλλους παρόχους προσόντων εάν οι αποκτηθείσες ικανότητες συμβάλλουν στη συσσώρευση του ECVET στο πρόγραμμά τους. Η αξιολόγηση, η επικύρωση και η αναγνώριση εξαρτώνται από τον πάροχο προσόντων. Υπάρχει δυνατότητα απόκτησης επίσημου τίτλου - επαγγελματικού πιστοποιητικού, για εκπαίδευση 20 - 50 ωρών στην Ισπανία. Για να γίνει αυτό, ο εκπαιδευτικός φορέας πρέπει να ζητήσει διαπίστευση πρώτα για να είναι σε θέση να παραδώσει επίσημη εκπαίδευση και στη συνέχεια να προτείνει το πρόγραμμα και να το κάνει αποδεκτό. Είναι απίθανο αυτό το έργο να φτάσει σε αυτό το επίπεδο διαπίστευσης. Άλλες χώρες εταίροι δεν απονέμουν το επίσημο προσόν για τη διάρκεια αυτού του μαθήματος. Ο μαθητής έχει τη δυνατότητα να ελέγξει με άλλους παρόχους προσόντων εάν οι αποκτηθείσες ικανότητες συμβάλλουν στη συσσώρευση του ECVET στο πρόγραμμά τους. Η αξιολόγηση, η επικύρωση και η αναγνώριση εξαρτώνται από τον πάροχο προσόντων. Υπάρχει δυνατότητα απόκτησης επίσημου τίτλου - επαγγελματικού πιστοποιητικού, για εκπαίδευση 20 - 50 ωρών στην Ισπανία. Για να γίνει αυτό, ο εκπαιδευτικός φορέας πρέπει να ζητήσει διαπίστευση πρώτα για να είναι σε θέση να παραδώσει επίσημη εκπαίδευση και στη συνέχεια να προτείνει το πρόγραμμα και να το κάνει αποδεκτό. Είναι απίθανο αυτό το έργο να φτάσει σε αυτό το επίπεδο διαπίστευσης. Άλλες χώρες εταίροι δεν απονέμουν το επίσημο προσόν για τη διάρκεια αυτού του μαθήματος. Ο μαθητής έχει τη δυνατότητα να ελέγξει με άλλους παρόχους προσόντων εάν οι αποκτηθείσες ικανότητες συμβάλλουν στη συσσώρευση του ECVET στο πρόγραμμά τους. Η αξιολόγηση, η επικύρωση και η αναγνώριση εξαρτώνται από τον πάροχο προσόντων. ο εκπαιδευτικός φορέας πρέπει να ζητήσει διαπίστευση για να είναι σε θέση να παραδώσει επίσημη εκπαίδευση και στη συνέχεια να προτείνει το πρόγραμμα και να το κάνει αποδεκτό. Είναι απίθανο αυτό το έργο να φτάσει σε αυτό το επίπεδο διαπίστευσης. Άλλες χώρες εταίροι δεν απονέμουν το επίσημο προσόν για τη διάρκεια αυτού του μαθήματος. Ο μαθητής έχει τη δυνατότητα να ελέγξει με άλλους παρόχους προσόντων εάν οι αποκτηθείσες ικανότητες συμβάλλουν στη συσσώρευση του ECVET στο πρόγραμμά τους. Η αξιολόγηση, η επικύρωση και η αναγνώριση εξαρτώνται από τον πάροχο προσόντων. ο εκπαιδευτικός φορέας πρέπει να ζητήσει διαπίστευση για να είναι σε θέση να παραδώσει επίσημη εκπαίδευση και στη συνέχεια να προτείνει το πρόγραμμα και να το κάνει αποδεκτό. Είναι απίθανο αυτό το έργο να φτάσει σε αυτό το επίπεδο διαπίστευσης. Άλλες χώρες εταίροι δεν απονέμουν το επίσημο προσόν για τη διάρκεια αυτού του μαθήματος. Ο μαθητής έχει τη δυνατότητα να ελέγξει με άλλους παρόχους προσόντων εάν οι αποκτηθείσες ικανότητες συμβάλλουν στη συσσώρευση του ECVET στο πρόγραμμά τους. Η αξιολόγηση, η επικύρωση και η αναγνώριση εξαρτώνται από τον πάροχο προσόντων. Ο μαθητής έχει τη δυνατότητα να ελέγξει με άλλους παρόχους προσόντων εάν οι αποκτηθείσες ικανότητες συμβάλλουν στη συσσώρευση του ECVET στο πρόγραμμά τους. Η αξιολόγηση, η επικύρωση και η αναγνώριση εξαρτώνται από τον πάροχο προσόντων.

αποκτηθείσες ικανότητες συμβάλλουν στη συσσώρευση του ECVET στο πρόγραμμά τους. Η αξιολόγηση, η επικύρωση και η αναγνώριση εξαρτώνται από τον πάροχο προσόντων.

3. Διαδρομή εκμάθησης

Η μαθησιακή διαδρομή αποτελείται από τέσσερις ενότητες. Κάθε ενότητα αποτελείται από εκπαιδευτικές ενότητες.

Ο μαθητής ακολουθεί τη δομή του μαθήματος από την πρώτη έως την τέταρτη ενότητα και τις εκπαιδευτικές ενότητες.

Πιο αναλυτική πορεία μάθησης κάθε μονάδας εκμάθησης παρουσιάζεται στις ακόλουθες σελίδες.



Ενότητα 1 | ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Αυτή η παράγραφος παρουσιάζει τη δομή της Ενότητας 1 - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ, τις μονάδες μάθησης, τη μαθησιακή πορεία, τους μαθησιακούς στόχους και τους μαθησιακούς στόχους.

Μονάδα εκμάθησης	Διαδρομή μάθησης	Μαθησιακοί στόχοι	Στόχοι μάθησης
1. Προγραμματισμός Προσωπικού στον Οργανισμό	1. Η ενότητα θα ξεκινήσει με την έννοια της επιχειρηματικής μοντελοποίησης και προγραμματισμού.	<ul style="list-style-type: none"> Για να εισαγάγει τους μαθητές με το επιχειρηματικό υπόβαθρο, την εξέλιξη της επιχείρησης και τους παράγοντες επιτυχίας. Να αναπτύξει γνώση, κατανόηση και δεξιότητες που σχετίζονται με την ανάπτυξη και τον προγραμματισμό των επιχειρήσεων στους οργανισμούς. 	<ul style="list-style-type: none"> Να εξοικειωθούν οι μαθητές με τους παράγοντες επιτυχίας ή αποτυχίας των επιχειρήσεων. Να παρουσιάσει τις μεταβλητές που καθορίζουν το επιχειρηματικό μοντέλο Canvas και να εκπαιδεύσει τους μαθητές να το χρησιμοποιήσουν στην περίπτωση. Για να εξηγήσετε την ανάλυση SWOT παρουσιάζοντας τα στοιχεία και προσδιορίζοντας τα πιο σημαντικά δυνατά σημεία, αδυναμίες, ευκαιρίες, απειλές στην υπόθεση. Για να εξηγήσετε το μοντέλο καμβά Business και να δώσετε ένα παράδειγμα για το σχεδιασμό του καμβά Business. Για να δώσετε τα παραδείγματα για το πώς να επεξεργαστείτε και να λάβετε τις απαραίτητες πληροφορίες στη διαδικασία προετοιμασίας ενός επιχειρηματικού σχεδίου. Για να εξηγήσετε το πρότυπο επιχειρηματικού σχεδίου και πώς να δημιουργήσετε ένα απλό επιχειρηματικό σχέδιο.
	2. Θα συνεχίσει με τον ορισμό και την έννοια της οργανωτικής κουλτούρας.	<ul style="list-style-type: none"> Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την οργανωτική κουλτούρα. 	<ul style="list-style-type: none"> Να εξηγήσει τα στοιχεία και τους τύπους της οργανωτικής κουλτούρας. Να παρουσιάσει αρχές, οδηγίες και παραδείγματα για τη

		<p>δημιουργία αποστολής και οράματος στον οργανισμό.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Να εξηγήσει τις αρχές και τις οδηγίες για τον ορισμό των αξιών στον οργανισμό. • Να τους δώσουμε παραδείγματα τεχνικών για τον καθορισμό κοινών αξιών στον οργανισμό και τον τρόπο επικοινωνίας τους. 	
	<p>3. Προσδιορισμός κατάλληλου διαγράμματος ροής και δομών οργάνωσης.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με κατάλληλα διαγράμματα ροής και δομές οργάνωσης. 	<ul style="list-style-type: none"> • Για να εξηγήσουμε τους ορισμούς και τα στοιχεία διαφόρων τύπων διαγραμμάτων ροής. • Για να παρουσιάσουμε διαφορετικό τύπο, τη χρήση και την εφαρμογή οργανωτικών δομών. • Να τους δώσουμε παραδείγματα των βημάτων για τη δομή ενός οργανισμού.
	<p>4. Κατανοώντας το υπόβαθρο και το πλαίσιο του προγραμματισμού του προσωπικού, θα συνεχίσουμε με τη δημιουργία προφίλ εργασίας και περιγραφής.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη δημιουργία προφίλ εργασίας και περιγραφής στον οργανισμό. 	<ul style="list-style-type: none"> • Για να εξηγήσετε τα στοιχεία, το ρόλο, τις προδιαγραφές και τα βήματα δημιουργίας της περιγραφής εργασίας σε μια διαδικασία επιλογής. • Για να εξηγήσετε τα στοιχεία του προφίλ εργασίας. • Για να δώσετε παραδείγματα προσεγγίσεων για τη συλλογή πληροφοριών για τον προσδιορισμό του προφίλ εργασίας. • Για να δώσετε τα παραδείγματα για το πώς να προετοιμάσετε μια προδιαγραφή της περιγραφής εργασίας.
	<p>5. Και ολοκληρώστε με τον Προγραμματισμό Προσωπικού και τη Διαχείριση Στρατηγικού Κύκλου</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Να εισαγάγει τους μαθητές σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης του Προγραμματισμού Προσωπικού. 	<ul style="list-style-type: none"> • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με το προσωπικό που σχεδιάζει σε ένα ευρύτερο πλαίσιο και ως το πρώτο βήμα σε μια επιχείρηση ΜΜΕ. • Να δοθούν παραδείγματα και υπολογισμός στρατηγικών μακροπρόθεσμου, μεσοπρόθεσμου και βραχυπρόθεσμου

	HRM.		<p>προσωπικού.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Να δώσει τα παραδείγματα σχετικά με την εφαρμογή των φάσεων και των βημάτων προγραμματισμού του προσωπικού. • Για να δώσετε παραδείγματα διαφορετικών προτύπων για τον προγραμματισμό του προσωπικού. • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με τις προσεγγίσεις, τα μοντέλα, τις τεχνικές και τις λύσεις στο επίπεδο της διαχείρισης των ατόμων στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τις ικανότητες, τις ικανότητες και τις γνώσεις τους, καθώς και θέματα που σχετίζονται με την ηλικία. • Για να εξηγήσετε διαφορετικούς τύπους αλλαγών εργασίας (ώρες ανά ημέρα, τύπος συμβάσεων, χρονοδιαγράμματα κ.λπ.) και τύπους εναλλαγής.
		<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τον στρατηγικό κύκλο ανθρώπινων πόρων. 	<ul style="list-style-type: none"> • Να εξηγήσει τις ιδιαιτερότητες του εργατικού δυναμικού στον τομέα των γεωργικών τροφίμων. • Να εξηγήσει την έννοια, τα στοιχεία ορισμού και τη διαμόρφωση μιας στρατηγικής για τους ανθρώπινους πόρους. • Να εξηγήσει την έννοια, τον ορισμό, τα στοιχεία και την εφαρμογή του στρατηγικού κύκλου HRM.
2. Διαχείριση ταλέντων	1. Η ενότητα θα ξεκινήσει με την εφαρμογή του Talent Management στον Οργανισμό.	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη διαχείριση ταλέντων στον οργανισμό. 	<ul style="list-style-type: none"> • Να εξοικειώσει τους μαθητές με την καριέρα και τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη. • Να εξηγήσει την έννοια και τον ορισμό του ταλέντου και της διαχείρισης ταλέντων. • Να εξηγήσει τις φάσεις και να εφαρμόσει διαδικασίες για τη

			<p>διαχείριση ταλέντων.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Να εξηγήσει την αξιολόγηση ικανοτήτων και την ανάλυση αναγκών. • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με τις στρατηγικές και τις μεθόδους προσέλκυσης ταλέντων. • Να εξηγήσει το σχέδιο προώθησης ταλέντων. • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με τις στρατηγικές και τις μεθόδους για την ανάπτυξη ταλέντων και των δυνατοτήτων τους. • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με τις στρατηγικές και τις μεθόδους για να διατηρήσουν και να παρακινήσουν τα talenta.
	<p>2. Θα συνεχιστεί με την εφαρμογή της επιλογής και της πρόσληψης στον οργανισμό.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την Επιλογή και την πρόσληψη στον Οργανισμό. 	<ul style="list-style-type: none"> • Να εξηγήσει την έννοια και τον ορισμό της επιλογής. • Για να εξηγήσετε τα στοιχεία του επιλεγμένου σχεδίου. • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με μια στρατηγική επιλογής και προσεγγίσεις για την επιλογή των υποψηφίων. • Να εξηγήσει την έννοια, τον ορισμό και τα στοιχεία και τη διαδικασία πρόσληψης. • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με τον τρόπο χρήσης των διαφορετικών προσεγγίσεων και πηγών για την πρόσληψη υποψηφίων. • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με τις στρατηγικές και τις μεθόδους συνεντεύξεων πρόσληψης με βάση τις ικανότητες, τις δεξιότητες και τις ικανότητες. • Να εξηγήσει το περιεχόμενο μιας συνέντευξης για "Κρίσιμα

			περιστατικά".
3. Προσωπικό	1. Η ενότητα θα ξεκινήσει με την εφαρμογή της Αξιολόγησης Απόδοσης στον Οργανισμό.	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την αξιολόγηση απόδοσης στον Οργανισμό. 	<ul style="list-style-type: none"> • Να εξηγήσει την έννοια και τον ορισμό της αξιολόγησης απόδοσης. • Να εξηγήσει τις στρατηγικές και τις μεθόδους για την ανάλυση δεξιοτήτων. • Να εξηγήσει τα κριτήρια, το σχεδιασμό και την εφαρμογή της αξιολόγησης της απόδοσης ως προς τις ικανότητες, τις ευθύνες και άλλους όρους. • Να εξηγήσει την έννοια, τον ορισμό και τα στοιχεία του συστήματος αξιολόγησης απόδοσης και των πακέτων πληρωμών. • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με στρατηγικές και μεθόδους συνεντεύξεων αξιολόγησης απόδοσης και διεξαγωγής συνεντεύξεων προσωπικού και ετήσιων αξιολογήσεων. • Να εξοικειώσει τους μαθητές με τις τάσεις στην αξιολόγηση απόδοσης και να καθοδηγήσει τους υπαλλήλους στην επίτευξη των στόχων.
	2. Θα συνεχιστεί με την εφαρμογή της Διαχείρισης Γνώσης και της Κατάρτισης στον Οργανισμό	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη Διαχείριση Γνώσης και την Κατάρτιση στον Οργανισμό. 	<ul style="list-style-type: none"> • Να εξηγήσει την έννοια, τον ορισμό, τα στοιχεία και τις προσεγγίσεις της διαχείρισης της γνώσης και της εφαρμογής της. • Να εξηγήσει την έννοια και τον ορισμό ενός εκπαιδευτικού οργανισμού και την εφαρμογή του. • Να εξηγήσει την έννοια και τον ορισμό της δια βίου μάθησης. • Να δώσει παραδείγματα για το πώς να αναπτύξετε, να

εφαρμόσετε και να αξιολογήσετε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

Ενότητα 2 | Εργασιακές σχέσεις

Αυτή η παράγραφος παρουσιάζει τη δομή της Ενότητας 2 - ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, τις μονάδες μάθησης, τη μαθησιακή πορεία, τους μαθησιακούς στόχους και τους μαθησιακούς στόχους.

Μονάδα εκμάθησης	Διαδρομή μάθησης	Μαθησιακοί στόχοι	Στόχοι μάθησης
1. Νομοθεσία	1. Η ενότητα θα ξεκινήσει με την ευρωπαϊκή εργατική νομοθεσία	<ul style="list-style-type: none"> • Να εισαγάγει τους μαθητές στην Ευρωπαϊκή Εργατική Νομοθεσία. • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τους εργατικούς νόμους και κανονισμούς στην ΕΕ από την προοπτική του HRM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με τις εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ. • Να δώσουμε παραδείγματα σχετικά με τον τρόπο αναγνώρισης και εύρεσης των νόμων και κανονισμών στην ΕΕ (συμβάσεις, χρονοδιαγράμματα εργασίας, συλλογικές απολύσεις, κοινωνική ασφάλιση, προστασία της υγείας και ασφάλεια και άλλοι όροι). • Να παρουσιάσει τον τρόπο εφαρμογής των διαδικασιών απασχόλησης σύμφωνα με τις πληροφορίες και τους όρους της ευρωπαϊκής εργατικής νομοθεσίας. • Να εξηγήσει την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση. • Να εξηγήσει τις ελάχιστες απαιτήσεις για τις εργασιακές υποθέσεις που ενσωματώνονται σε επίπεδο ΕΕ. • Να παρουσιάσει τον κατάλογο οδηγιών της ΕΚ που καλύπτουν θέματα εργασίας.
	2. Θα συνεχιστεί με την εφαρμογή της Εθνικής Εργατικής Νομοθεσίας σε θέματα Καθημερινής Απασχόλησης	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τους εργατικούς νόμους και κανονισμούς σε εθνικό επίπεδο. 	<ul style="list-style-type: none"> • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με την εθνική εργατική νομοθεσία. • Να παρουσιάσει τις συλλογικές συμβάσεις. • Για να εξηγήσει την κοινωνική ασφάλιση. • Για να δώσετε πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο εγγραφής

			<p>κάποιου στην κοινωνική ασφάλιση.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Παρουσίαση διαφορετικών τύπων συμβάσεων εργασίας / εργασίας. • Να εξηγήσει πώς να διεξάγετε διαδικασίες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων συμβάσεων, εργατικών πράξεων και κυβερνητικών σχέσεων, πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την απασχόληση.
<p>2. Πρόληψη επαγγελματικών κινδύνων</p>	<p>1. Η ενότητα θα συνεχιστεί με την Πρόληψη των Επαγγελματικών Κινδύνων από μια Προοπτική Ανθρώπινου Δυναμικού</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την Πρόληψη των Επαγγελματικών Κινδύνων από μια Προοπτική Ανθρώπινου Δυναμικού. 	<ul style="list-style-type: none"> • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με την πρόληψη κινδύνων στην εργασία. • Να εξηγήσει τα συστατικά της πρόληψης επαγγελματικού κινδύνου (ORP). • Να εξηγήσει τις υποχρεώσεις του εργοδότη και της εταιρείας στο ORP και τη νομοθεσία του. • Να εξοικειώσει τους μαθητές με τύπους παραβάσεων, κυρώσεων και κόστους. • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με τις ιδιαιτερότητες του αγροδιατροφικού τομέα. • Να εξηγήσει τα οφέλη μιας ορθής στρατηγικής πρόληψης κινδύνων.

Ενότητα 3 | Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Αυτή η παράγραφος παρουσιάζει τη δομή της Ενότητας 3 - ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ, τις μαθησιακές της μονάδες, τη μαθησιακή πορεία, τους μαθησιακούς στόχους και τους μαθησιακούς στόχους.

Μονάδα εκμάθησης	Διαδρομή μάθησης	Μαθησιακοί στόχοι	Στόχοι μάθησης
1. Ισότητα και ποικιλομορφία	1. Η ενότητα θα ξεκινήσει με Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Ισότητα, Ποικιλομορφία και Σχετική Ευρωπαϊκή Νομοθεσία	<ul style="list-style-type: none"> Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, την Ισότητα, τη Διαφορετικότητα και τη σχετική Ευρωπαϊκή Νομοθεσία. 	<ul style="list-style-type: none"> Να εξηγήσει την έννοια, τον ορισμό, τα στοιχεία και τα εργαλεία της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ). Να εξηγήσει την έννοια και τον ορισμό της Ισότητας και της Διαφορετικότητας. Να εξοικειωθούν οι μαθητές με τις πολιτικές ΕΚΕ στην ΕΕ και στην ΕΕ για την ισότητα. Να εξοικειωθούν οι μαθητές με το Παγκόσμιο Σύμφωνο Ηνωμένων Εθνών για την ΕΚΕ στις ΜΜΕ και τους Αναπτυξιακούς Στόχους της Χιλιετίας (MDGs). Να εξηγήσει τη βιώσιμη επιχειρηματική μοντελοποίηση. Για να δώσετε τα παραδείγματα σχετικά με τον τρόπο αξιολόγησης του επιπέδου της ΕΚΕ με ένα εργαλείο αυτοαξιολόγησης για την ΕΚΕ και την ανάπτυξη χάρτη πορείας CRS.
	2. Θα συνεχίσει με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Ισότητα και Ποικιλομορφία και Σχετική Εθνική	<ul style="list-style-type: none"> Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, την Ισότητα και την Ποικιλομορφία και τη σχετική Εθνική νομοθεσία 	<ul style="list-style-type: none"> Να εξοικειωθούν οι μαθητές με την εθνική νομοθεσία που καλύπτει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, την Ισότητα και την Ποικιλομορφία. Να εξοικειωθούν οι μαθητές με τη νομοθεσία σχετικά με τα

	νομοθεσία και Οφέλη	και Οφέλη.	<p>μπόνους και τις επιδοτήσεις για την πρόσληψη διαφορετικών ομάδων στην αντίστοιχη χώρα.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Να δώσουμε παραδείγματα για τον τρόπο εύρεσης και χρήσης σχετικών νομικών και άλλων συμφωνιών ή πράξεων για συγκεκριμένες ομάδες στόχους. • Να δώσουμε παραδείγματα σχετικά με τον τρόπο εύρεσης και παρακολούθησης της νομοθεσίας και των επιδοτήσεων στον τομέα της SCR και την πρόσληψη διαφορετικών ομάδων στόχων. • Να εξηγήσει τις διοικητικές διαδικασίες απασχόλησης για τις ομάδες στόχους.
2. Χωρητικότητα και ορθές πρακτικές	1. Η ενότητα θα συνεχιστεί με την εφαρμογή του σχεδίου Ισότητας στον Οργανισμό με βάση τις βέλτιστες πρακτικές	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με το σχέδιο Ισότητας στον Οργανισμό. 	<ul style="list-style-type: none"> • Να εξηγήσει τις φάσεις και τα βήματα για την εφαρμογή ενός σχεδίου ισότητας (διάγνωση, τον ορισμό ενός σχεδίου ισότητας, ανάπτυξη και έναρξη του σχεδίου ισότητας, βήματα που πρέπει να ακολουθηθούν, συστάσεις). • Να παρουσιάσει την έννοια και τον ορισμό της παρενόχλησης και του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, της ιδιωτικής ζωής, της προσωπικότητας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων γενικών ιδεών και στόχων φιλοσοφίας ίσων ευκαιριών. • Να δώσουμε παραδείγματα σχετικά με τον τρόπο σχεδιασμού και τις μεθόδους εφαρμογής του σχεδίου ισότητας. • Να δώσουμε παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών και ιστοριών επιτυχίας της εφαρμογής σχεδίου ισότητας και ομάδων στόχων στην οργάνωση και τις πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού γενικά.

Ενότητα 4 | Δέσμευση εργαζομένων

Αυτή η παράγραφος παρουσιάζει τη δομή της Ενότητας 4 - ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, τις μονάδες μάθησης, τη μαθησιακή πορεία, τους μαθησιακούς στόχους και τους μαθησιακούς στόχους.

Μονάδα εκμάθησης	Διαδρομή μάθησης	Μαθησιακοί στόχοι	Στόχοι μάθησης
1. Ανίχνευση και ανάλυση	1. Η ενότητα θα ξεκινήσει με την πρακτική της καλής εσωτερικής επικοινωνίας και του κλίματος στον οργανισμό	<ul style="list-style-type: none"> Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την καλή εσωτερική επικοινωνία και το κλίμα στον οργανισμό. 	<ul style="list-style-type: none"> Να εξηγήσει την έννοια, τον ορισμό, τα στοιχεία, τα οφέλη και τη σημασία της εσωτερικής επικοινωνίας. Να εξοικειωθούν οι μαθητές με μακροπρόθεσμες και βραχυπρόθεσμες στρατηγικές επικοινωνίας και σχετικά εργαλεία. Να εξοικειωθούν οι μαθητές με διαδικασίες για την προώθηση καλής εσωτερικής επικοινωνίας. Να εξηγήσει την έννοια, τον ορισμό, τα στοιχεία, τις φάσεις και τις μεθόδους του κλίματος στον οργανισμό. Να εξηγήσουμε πώς να σχεδιάζουμε και να εφαρμόζουμε μια μελέτη για το κλίμα εργασίας. Να δώσουμε παραδείγματα για το πώς να διαμορφώσουμε το καλό κλίμα και τη συνεχή βελτίωση της επικοινωνίας. Παρουσίαση στοιχείων θετικού εργασιακού περιβάλλοντος, προσωπικών αξιών και επαγγελματικής δεοντολογίας.
2. Συμμετοχή και συμμετοχή	1. Θα συνεχιστεί με την εφαρμογή των στρατηγικών για συμμετοχή και	<ul style="list-style-type: none"> Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη συμμετοχή και τη συμμετοχή 	<ul style="list-style-type: none"> Να εξηγήσει την έννοια, τον ορισμό και τους τύπους συμμετοχής. Να εξηγήσει την έννοια και τον ορισμό της συμμετοχής.

	συμμετοχή στον οργανισμό	στον οργανισμό.	<ul style="list-style-type: none"> • Να δώσουμε παραδείγματα στρατηγικών και μεθόδων συμμετοχής και συμμετοχής. • Παρουσίαση διαδικασιών συμμετοχής του προσωπικού. • Να εξηγήσουμε πολιτικές για να λάβουμε δέσμευση.
3. Ηγεσία	1. Η ενότητα θα συνεχιστεί με Αναγνώριση και Ανάπτυξη Στυλ Ηγεσίας στον Οργανισμό	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την Ηγεσία στον Οργανισμό. 	<ul style="list-style-type: none"> • Να εξηγήσει την έννοια και τον ορισμό της Ηγεσίας. • Να δώσουμε παραδείγματα σχετικά με τα στυλ ηγεσίας και τις εφαρμογές της που αντικατοπτρίζουν τους τύπους οργάνωσης. • Να παρουσιάσει πώς να αυτοαξιολογηθεί το στυλ ηγεσίας.
4. Πολιτικές πρόνοιας	1. Η ενότητα θα ξεκινήσει με την κατανόηση της επικοινωνίας ως βοηθού ευημερίας σε έναν οργανισμό	<ul style="list-style-type: none"> • Να εισαγάγει τους μαθητές στην επικοινωνία ως Ενεργοποιητής Ευημερίας. • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την επικοινωνία. 	<ul style="list-style-type: none"> • Να εξηγήσει την έννοια, τον ορισμό και τις πολιτικές για την απόκτηση ευημερίας. • Για να εξηγήσουμε τους τύπους επικοινωνίας σε μια εταιρεία: εξωτερική επικοινωνία, εσωτερική επικοινωνία, επίσημη και ανεπίσημη επικοινωνία, επικοινωνία με καταγωγή, ανερχόμενη επικοινωνία, οριζόντια επικοινωνία, μονόδρομη και αμφίδρομη επικοινωνία, ανεπίσημα και επίσημα δίκτυα. • Για να εξηγήσετε τους τύπους των μηνυμάτων. • Να δώσουμε παραδείγματα σχετικά με το στυλ επικοινωνίας, τις στρατηγικές και τους τρόπους πειθούς και διαπραγματεύσεων με τους εργαζόμενους • Για να δώσουμε παραδείγματα τεχνικών επιθετικότητας. • Να εξηγήσει το σχέδιο επικοινωνίας και το σχεδιασμό του.
	2. Θα συνεχιστεί με την έναρξη και τη	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με 	<ul style="list-style-type: none"> • Να εξηγήσει την έννοια, τον ορισμό, τα πλεονεκτήματα και τα

	<p>διαχείριση της ομαδικής εργασίας σε μικρούς οργανισμούς</p>	<p>την ομαδική και ομαδική εργασία.</p>	<p>μειονεκτήματα της ομαδικής εργασίας.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Να εξηγήσει την έννοια, τον ορισμό, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της ομαδικής εργασίας. • Για να εξηγήσετε το δέντρο αποφάσεων για ομαδική εργασία ή ομαδική εργασία. • Για να παρουσιάσετε το όνομα, περιγράψτε, επιλέξτε και ορίστε διαφορετικούς ρόλους στην ομάδα. • Να δώσουμε παραδείγματα στρατηγικών και εργαλείων για ομαδική εργασία.
	<p>3. Και τελειώστε με την εξάσκηση επίλυσης συγκρούσεων στον Οργανισμό</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την επίλυση προβλημάτων στον οργανισμό. 	<ul style="list-style-type: none"> • Να εξηγήσει την έννοια, τον ορισμό και τα είδη των συγκρούσεων. • Να εξηγήσει την έννοια, τον ορισμό και τους τύπους κινήτρων. • Να εξηγήσει τις προσωπικές αξίες και τα συστήματα κινήτρων προσωπικού. • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με βήματα για τον εντοπισμό των συγκρούσεων. • Να εξοικειωθούν οι μαθητές με εναλλακτικές μεθόδους και τεχνικές για την επίλυση συγκρούσεων. • Να δώσουμε παραδείγματα προτύπων επαγγελματικής δεοντολογίας. • Να δώσουμε παραδείγματα σε στοιχεία μιας στρατηγικής σχέσης.



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Πρόγραμμα Erasmus +

Δράση: KA2 - Στρατηγική εταιρική σχέση για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

Αριθμός έργου: 2017-1-FR01-KA202-037492

"FRESH"

Το agriFood ανοίγει εκπαιδευτικούς πόρους για διαχειριστές ανθρώπινου κεφαλαίου

Οδηγός μεθοδολογίας | Από την BIC Λιουμπλιάνα και NEC, Cerknica
Ιανουάριος 2020



Δείκτης

1. Εισαγωγή	28
2. Κατευθυντήρια γραμμή μεθοδολογίας	29
3. Παραδείγματα ασκήσεων	31
4. Τρόπος πρόσβασης στην πλατφόρμα, δημιουργία λογαριασμού, σύνδεση στην πλατφόρμα	34
4.1 ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ΚΑΙ ΕΠΙΛΕΓΟΝΤΑΣ ΤΗ ΓΛΩΣΣΑ ΣΑΣ	34
4.2 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ.....	35
4.3 ΣΥΝΔΕΘΕΪΤΕ ΣΤΗΝ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ΝΈΑ ΚΑΙ ΕΓΓΡΑΦΕΪΤΕ ΣΕ ΈΝΑ ΜΑΘΗΜΑ	38
5. Πώς λειτουργεί η πλατφόρμα	40
5.1 ΠΛΟΗΓΗΣΗ	40
5.2 ΑΝΑΓΝΩΣΗ ΤΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΚΑΘΕ ΕΝΌΤΗΤΑΣ	40
5.3 ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	42
5.4 ΕΚΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟΥ ΣΑΣ	44

1. Εισαγωγή

Το έγγραφο οδηγού μεθοδολογίας χρησιμεύει ως πρακτικός οδηγός για τη χρήση της ηλεκτρονικής πλατφόρμας και εξηγεί το τεχνικό και εκπαιδευτικό υπόβαθρο του μαθήματος.

Οι εταίροι καινοτομούσαν με βάση τα υπάρχοντα μη τυπικά μαθήματα κατάρτισης και τα πρότυπα προσόντων για το HRM στον τομέα των γεωργικών τροφίμων και καθορίζοντας μια νέα ευρωπαϊκή προοπτική για την προσέγγιση HRM. Μετά τη σύνθεση του EQF του επαγγέλματος, αναπτύχθηκε το προφίλ εκπαίδευσης. Το προφίλ ήταν βάση για την προετοιμασία του βιβλίου μαθητών, του οδηγού αξιολόγησης και του εκπαιδευτικού υλικού και πόρων. Η ανάπτυξη ενός ανοιχτού κώδικα συστήματος διαχείρισης μάθησης (LMS) και το περιεχόμενο των μαθημάτων κατάρτισης ήταν παράλληλα. Το ICT LMS συμβάλλει στο να καταστήσει τη μεθοδολογική προσέγγιση πιο ελκυστική για τους χρήστες και να μεταδώσει τα αποτελέσματα παγκοσμίως (ψηφιακά ανοιχτά κανάλια, ευέλικτη και διαδραστική εμπειρία κατάρτισης) ως ανοιχτός εκπαιδευτικός πόρος (OER).

Κατά τη διάρκεια της ψηφιοποίησης αναπτύχθηκε το ψηφιακό υλικό και το διαδραστικό περιεχόμενο. Επιλέχθηκαν ασκήσεις και εργασίες για την αξιολόγηση. Τα MOOC μπορούν να έχουν διαφορετικό επίπεδο αλληλεπίδρασης, με βάση τις αναμενόμενες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες. Το εύρος της ψηφιοποίησης μπορεί να είναι βαρύ πόρο και οι συνεργάτες αποφάσισαν να περάσουν αφιερωμένες ώρες έργου στην ανάπτυξη. Η επιλεγμένη προσέγγιση ισορροπείται μεταξύ της αυτο-μελέτης από το βιβλίο σπουδαστών, της υποστήριξης από την ηλεκτρονική πλατφόρμα με παρουσιάσεις και πόρους και τη χρήση αλληλεπίδρασης βάσει ερωτήσεων και ασκήσεων κατά τη διάρκεια του ηλεκτρονικού μαθήματος.

Πιστεύουμε ότι αυτό το μάθημα συμβάλλει στην ανάπτυξη των βέλτιστων πρακτικών και σχετικών γνώσεων σχετικά με το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και ένα πιο αφοσιωμένο HRM.

2. Κατευθυντήρια γραμμή μεθοδολογίας

Το μάθημα χωρίζεται σε τέσσερις ενότητες, συμπεριλαμβανομένων τεσσάρων βίντεο και τεράστιου αριθμού γραπτού υλικού ως πόρων. Το μάθημα μπορεί να εκτελεστεί με δύο τρόπους, ως αυτο-μελέτη με τη χρήση της ηλεκτρονικής πλατφόρμας ή μπορεί να παρουσιαστεί ως συνδυασμός μαθημάτων από τον εκπαιδευτικό.

Οι συνεργάτες ανέπτυξαν εργασίες και ασκήσεις κατά τη διάρκεια του εκπαιδευτικού σεμιναρίου σε συντονισμό με τις καινοτόμες μεθοδολογίες εκπαίδευσης. Η μεθοδολογία για την παροχή αυτής της εκπαίδευσης χρησιμοποιεί καινοτόμες παιδαγωγικές και ψηφιακά ανοιχτά κανάλια.

Η συμμετοχική ανάπτυξη του μαθήματος είναι επίσης ένας καινοτόμος τρόπος για να προσεγγίσετε την έρευνα και την κατάρτιση πιο κοντά στον κλάδο. Η συνεργασία, οι εκπαιδευτές και οι επιχειρήσεις προσαρμόστηκαν σε μια ανταγωνιστική προσέγγιση και ταίριαξαν τις πρακτικές κατάρτισης στις οργανωτικές ανάγκες.

Για να αξιοποιήσει πλήρως το μάθημα, ο μαθητής έχει πρόσβαση στο πιο σημαντικό υλικό μελέτης στην πλατφόρμα:

- Βιβλίο μαθητή
- Προφίλ εκπαίδευσης
- Οδηγός αξιολόγησης

Όλα αποτελούν ουσιαστικό μέρος της μελέτης και σας συνιστούμε ανεπιφύλακτα να τα χρησιμοποιείτε όλα στη διαδικασία μαζί με το διαδικτυακό μάθημα και τους πόρους.

Το διαδικτυακό μάθημα επιτρέπει στον μαθητή να αποκτήσει γνώσεις και κάποιες δεξιότητες μέσω της διαδικτυακής παρουσίασης και να αναπτύξει περαιτέρω τις δεξιότητες και τις ικανότητες μέσω της χρήσης πόρων που παρέχονται μετά από κάθε ενότητα. Ο μαθητής πρέπει να ακολουθήσει την ακολουθία των ενοτήτων και των ενοτήτων. Κάθε ενότητα αποτελείται από μία ή περισσότερες μονάδες και πόρους της μονάδας.

Κάθε μονάδα έχει μια παρουσίαση που περιέχει την παρουσίαση περιεχομένου, πληροφοριών ή παραδειγμάτων. Για να κάνετε τη μάθηση πιο διαδραστική, περιλαμβάνονται κουίζ και drag and drop ενεργά. Αυτά τα κουίζ δεν φέρνουν πόντους κατά τη διάρκεια του μαθήματος. Βοηθούν στην απομνημόνευση και κάνουν την εμπειρία μάθησης πιο ευχάριστη. Ωστόσο, αυτά τα κουίζ ενδέχεται να επανεμφανιστούν στην τελική αξιολόγηση της ενότητας.

Υπάρχουν δύο εξετάσεις στο τέλος κάθε ενότητας - μία για τη δοκιμή των γνώσεων και μία για τη δοκιμή των δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Η εξέταση προετοιμάζεται με τη μορφή κουίζ.

Η διαδικτυακή αξιολόγηση της γνώσης εστιάζεται στην πραγματική και θεωρητική γνώση, στην κατανόηση και την εφαρμογή της. Επομένως, τα κουίζ περιέχουν τις αληθινές / ψευδείς και ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, γεμίσεις κενού, μεταφορά και απόθεση, αντιστοίχιση και παραγγελία ασκήσεων. Αυτές οι ασκήσεις εμφανίζονται ως διαμορφωτική αξιολόγηση (χωρίς σημεία) κατά τη διάρκεια των μαθησιακών μονάδων και επαναλαμβάνονται κατά τη διάρκεια της τελικής εξέτασης με τυχαία σειρά.

Η διαδικτυακή αξιολόγηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων επικεντρώνεται στην κατανόηση του μαθήματος και στα παραδείγματα της χρήσης των προτύπων των πόρων. Ο μαθητής πρέπει να δείξει την εφαρμογή, να αναλύσει και να αξιολογήσει το μάθημα σε σχέση με την υπόθεση μελέτης των ενοτήτων.

Το κύριο μειονέκτημα των διαδικτυακών εξετάσεων είναι η περιορισμένη ικανότητα αξιολόγησης δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Από την προοπτική πολλαπλασιασμού αυτού του μαθήματος και της αξιολόγησής του, επιλέχθηκε η προσέγγιση της μελέτης περίπτωσης για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των μαθητών. Επομένως, προτείνουμε στους δασκάλους ή τους εκπαιδευτές σε ένα συνδυασμένο μάθημα να χρησιμοποιήσουν τις συστάσεις στο προφίλ εκπαίδευσης και στον οδηγό αξιολόγησης σχετικά με την ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Το μάθημα προορίζεται να είναι όσο το δυνατόν πιο πρακτικό για τους μαθητές στη συνέχιση της ΕΕΚ. Σε αυτήν την περίπτωση, οι μαθητές θα πρέπει να παράγουν προϊόντα με βάση τα παρεχόμενα πρότυπα ατομικά ή σε ομάδες και οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να αξιολογούν τα προϊόντα ως μέρος της αξιολόγησης.

Οι οδηγίες του EQAVET ακολουθήθηκαν και θα ακολουθηθούν για την τεκμηρίωση, την ανάπτυξη, την παρακολούθηση, την αξιολόγηση και τη βελτίωση αυτού του μη τυπικού προγράμματος εκπαίδευσης, προκειμένου να διασφαλιστεί ένα προϊόν υψηλής ποιότητας και μια ευκολότερη αναγνώριση σε όλη την Ευρώπη.

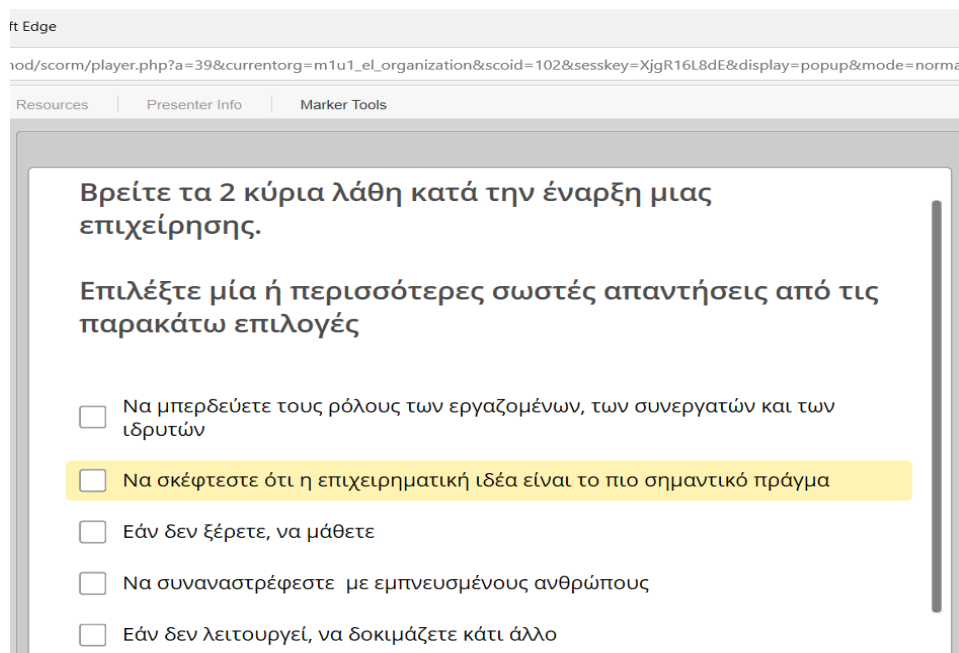
3. Παραδείγματα ασκήσεων

Το διαδραστικό περιεχόμενο χρησιμοποιήθηκε στην ηλεκτρονική πλατφόρμα για να αλληλεπιδράσει με τον μαθητή και να βελτιώσει τη μαθησιακή εμπειρία. Ο ίδιος τύπος ασκήσεων χρησιμοποιείται και στην αξιολόγηση. Το διαδραστικό περιεχόμενο διαδραματίζει ζωτικό ρόλο στη διατήρηση της προσοχής των μαθητών στην ηλεκτρονική πλατφόρμα. Κατά τη διάρκεια του μαθήματος, χρησιμοποιούνται πολλές ασκήσεις και κουίζ, ώστε ο μαθητής να μπορεί να απομνημονεύσει και να συνοψίσει το σημαντικό μέρος της ενότητας. Οι μαθητές που χρησιμοποιούν διαδραστικό περιεχόμενο είναι πιο αφοσιωμένοι και μαθαίνουν πιο γρήγορα.

Χρησιμοποιήθηκαν δύο τύποι περιεχομένου, βάσει ερωτήσεων και ασκήσεων. Η ηλεκτρονική πλατφόρμα και η αξιολόγηση περιλαμβάνουν πραγματικές / ψευδείς και ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, καθώς και ασκήσεις συμπλήρωσης, μεταφοράς και απόθεσης, αντιστοίχισης και παραγγελίας.

Για σκοπούς εκπαίδευσης και αξιολόγησης, χρησιμοποιήθηκε ο ακόλουθος τύπος άσκησης:

Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής:



ft Edge

10d/scorm/player.php?a=39¤torg=m1u1_e_l_organization&scoid=102&sesskey=XjgR16L8dE&display=popup&mode=normal

Resources | Presenter Info | Marker Tools

Βρείτε τα 2 κύρια λάθη κατά την έναρξη μιας επιχείρησης.

Επιλέξτε μία ή περισσότερες σωστές απαντήσεις από τις παρακάτω επιλογές

- Na mperdeúete tous róλους των εργαζομένων, των συνεργατών και των ιδρυτών
- Na skéfteste óti η επιχειρηματική ιδέα είναι το πιο σημαντικό πράγμα
- Eán den xérete, na máthete
- Na sunanastρέφεστε me emπνευσμένους ανθρώπους
- Eán den λειτουργεί, na δοκιμάζετε κάτι άλλο

Αληθινές / ψευδείς ερωτήσεις:

Στη διαχείριση ταλέντων, είναι απαραίτητο να βρεθεί ένας κοινός τόπος ανάμεσα στις ανάγκες του εργοδότη και του εργαζομένου

Λάθος

Σωστό

Πίσω Υποβολή

Ερωτήσεις σχετικά με την άσκηση κενών:

Τοποθετήστε τις σωστές λέξεις για να συμπληρώσετε την πρόταση
Τι είναι εργασιακή σχέση?

Οι εργασιακές σχέσεις που καθορίζονται βρίσκονται μεταξύ του και εργασίας στην .

ΙΣτην σχέση αυτή, το άτομο που συνεισφέρει το κεφάλαιο ή τα μέσα παραγωγής είναι ο ενώ, το άτομο που συνεισφέρει την εργασία είναι ένας .

. Αυτές οι εργασιακές σχέσεις ρυθμίζονται από το , το οποίο είναι ο κανόνας που ρυθμίζει την μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

μετοχές κεφαλαίου οδηγία
 συμβόλαιο εργοδότησης εργαζόμενος όροι
 διαδικασία παραγωγής επενδυτές εργασιακή σχέση

Άσκηση και μεταφορά:




Εδώ έχετε τρία διαφορετικά μοντέλα Αξιολόγησης της Απόδοσης.

Ταιριάξτε τα ακόλουθα στοιχεία:

	Αξιολόγηση 180°
	Αξιολόγηση 360°
	Αξιολόγηση 90°

Ταιριαστή άσκηση:

Ταιριάξτε τα ακόλουθα στοιχεία. Μπορείτε να βρείτε διάφορες ερωτήσεις που θα μπορούσαν να γίνουν σε μια συνέντευξη. Ταιριάξτε κάθε ερώτηση με την ικανότητα ή τη δεξιότητα που αντιστοιχεί.

 Ικανότητα προσαρμογής	Με ποιες ομάδες ανθρώπων αισθάνεστε πιο άνετα και έχετε
 Ανοχή στην πίεση	Πως περιμένετε ότι αυτή η εταιρεία μπορεί να συμβάλει
 Κίνητρο	Ποιου είδους αποφάσεις μεταβιβάζετε στην ομάδα σας

Άσκηση παραγγελίας:

Τοποθετήστε τα ακόλουθα στοιχεία με τη σωστή σειρά
Βάλτε τις ακόλουθες φάσεις μιας διαδικασίας επιλογής με
τον τρόπο που θεωρείτε ότι είναι ο πλέον κατάλληλος:

1. Εξέταση Βιογραφικού Σημειώματος

2. Τελική Απόφαση

3. Προ-επιλογή υποψηφίων

4. Δυναμική Ομάδας

5. Προσωπική συνέντευξη

6. Πρόσληψη

Ερωτήσεις μίας επιλογής με βάση την υπόθεση μελέτης:

**CANVAS – Επιλέξτε μια ορθή απάντηση βασισμένη στα
γεγονότα της μελέτη περίπτωσης από τις πιο κάτω
επιλογές :**

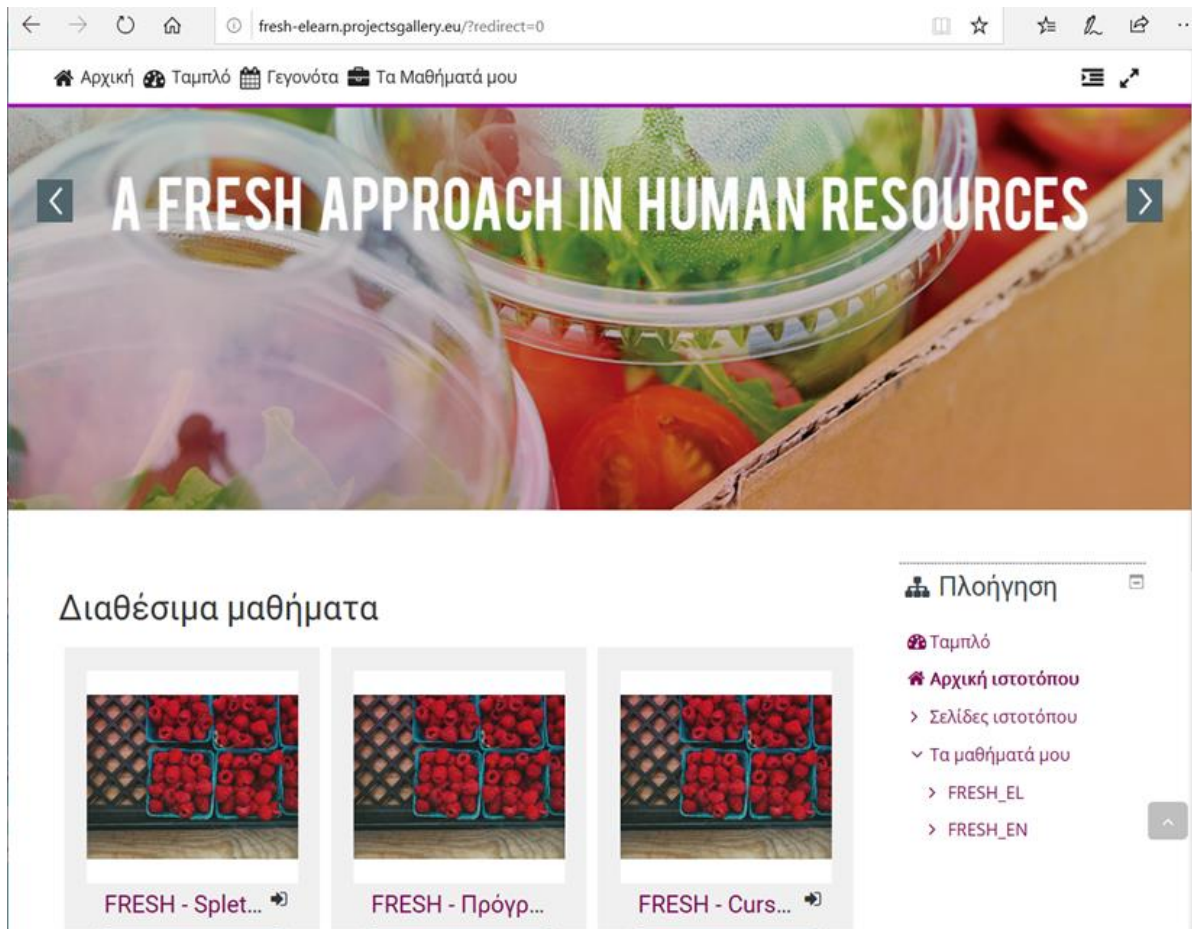
- Τμήμα πελατών: Καταστήματα γυμναστικής και ειδικών διατροφικών ειδών
Πηγή εισοδήματος: περιθώριο κέρδους 20%
- Τμήμα πελατών: άτομα με ειδικές διατροφικές ανάγκες (δίαιτες και γυμναστήρια)
Πηγή εισοδήματος: η πώληση αυξάνεται κατά 20% ετησίως
- Τμήμα πελατών: άτομα με ειδικές διατροφικές ανάγκες (δίαιτες και γυμναστήρια)
Πρόταση αξίας: Διατροφικά γεμάτο προϊόν χωρίς πρόσθετο αλάτι και ζάχαρη
- Τμήμα πελατών: Καταστήματα γυμναστικής και ειδικών διατροφικών ειδών
Πρόταση αξίας: μοναδικό άλειμα φυσικοβούτηρου

4. Τρόπος πρόσβασης στην πλατφόρμα, δημιουργία λογαριασμού, σύνδεση στην πλατφόρμα

4.1 | Πρόσβαση στην πλατφόρμα και επιλογή της γλώσσας σας

1. Πω σε <http://fresh-elearn.projectsgallery.eu/>

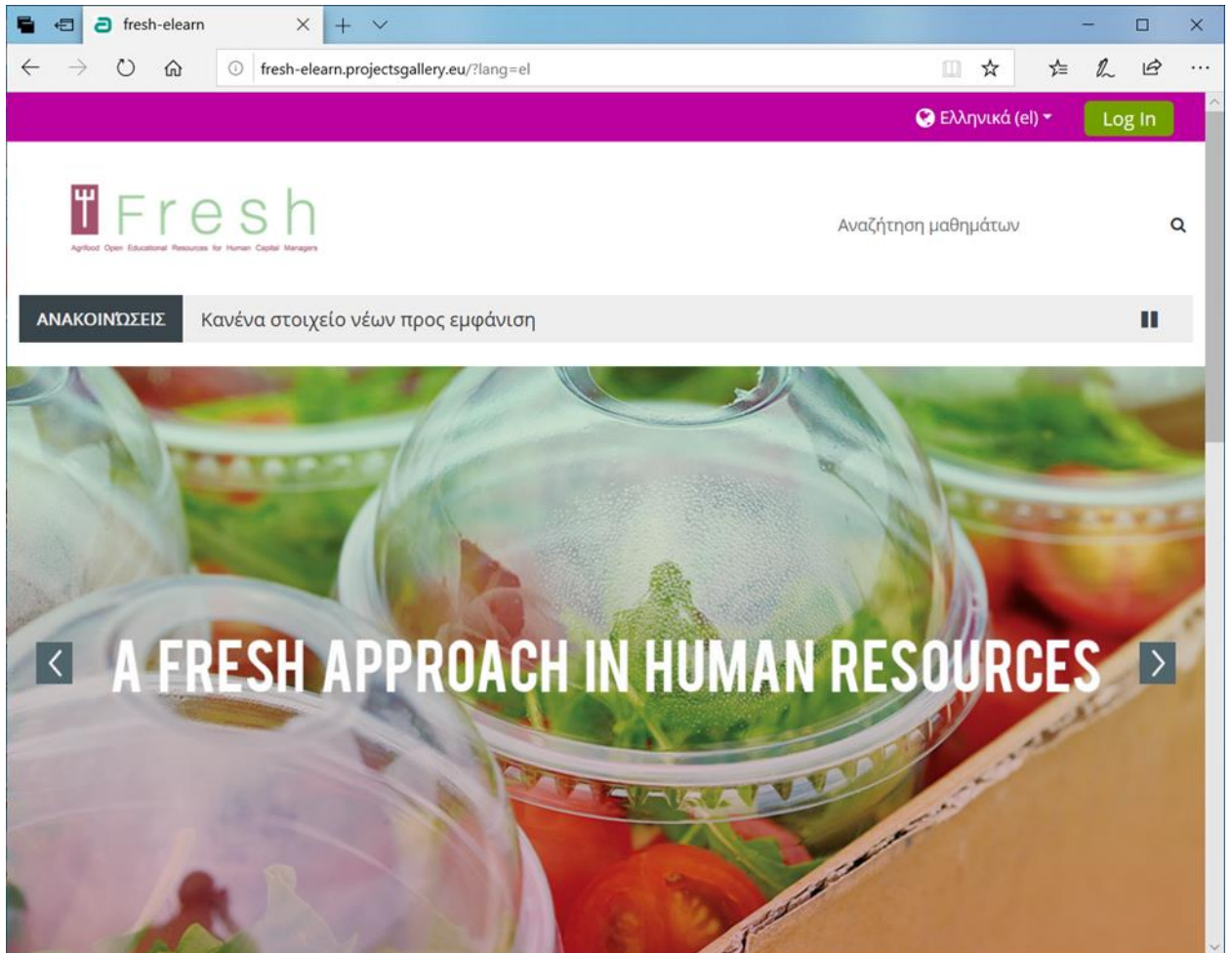
2. Κάντε κύλιση προς τα κάτω και επιλέξτε το μάθημα σε μία από τις γλώσσες (Αγγλικά, Γαλλικά, Ελληνικά, Ισπανικά, Σλοβενικά).



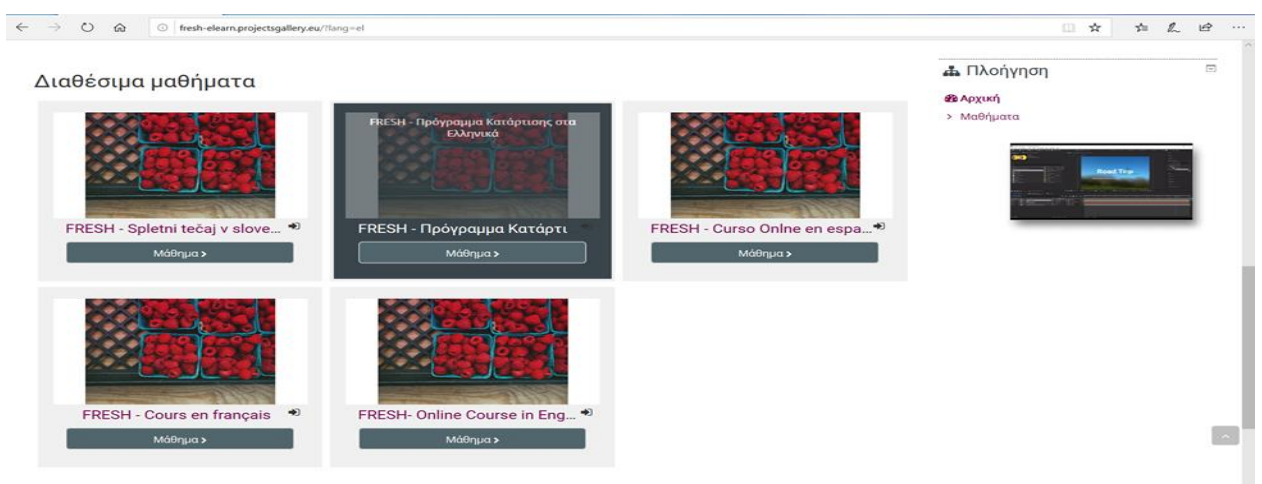
4.2 | Δημιουργία λογαριασμού

Για να δημιουργήσετε έναν λογαριασμό, ακολουθήστε τα παρακάτω βήματα:

1. Κάντε κλικ στο εικονίδιο σύνδεσης όπως φαίνεται παρακάτω.



ή πατήστε το επιλεγμένο μάθημα.



2. Κάντε κλικ στο κουμπί «Δημιουργία νέου λογαριασμού».

leary.eu/login/index.php

Να αποθηκευτεί το όνομα χρήστη

Ειχάσατε το όνομα χρήστη ή τον κωδικό πρόσβασης;

Τα cookies πρέπει να είναι ενεργοποιημένα στον περιηγητή σας


Μερικά μαθήματα μπορεί να επιτρέπουν πρόσβαση επισκεπτών

Είναι η πρώτη σας φορά εδώ;
 Για πλήρη πρόσβαση σε αυτόν τον ιστότοπο, πρέπει πρώτα να δημιουργήσετε έναν λογαριασμό.



3. Συμπληρώστε τα στοιχεία σας, όπως φαίνεται παρακάτω και πατήστε "Δημιουργία νέου λογαριασμού μου".

fresh-elearn.projectsgallery.eu/login/signup.php


Ανάρτηση μαθήματα

Νέος λογαριασμός

Δημιουργία ενός νέου ονόματος χρήστη και κωδικού πρόσβασης για σύνδεση στον δικτυακό τόπο

Όνομα χρήστη

Κωδικός πρόσβασης

Περισσότερες πληροφορίες

Διεύθυνση (ήε ταχυδρομείο)

Διεύθυνση ήε κατοικημένο (εναλ)

Μικρο-επιχειρηματικό όνομα

Επώνυμο

Πατρώνυμο

Χώρα



Σημείωση: Βεβαιωθείτε ότι έχετε εισαγάγει το όνομά σας σωστά καθώς θα εμφανίζεται στο πιστοποιητικό. Επίσης, το email σας πρέπει να είναι σωστό, καθώς ο σύνδεσμος ενεργοποίησης θα σταλεί στα εισερχόμενά σας.

Ένα email με έναν σύνδεσμο θα σταλεί στο γραμματοκιβώτιό σας. Κάντε κλικ στον σύνδεσμο για να ενεργοποιήσετε τον λογαριασμό σας.

Σημείωση: Μερικές φορές, το email πηγαίνει στον άχρηστο φάκελο. Ελέγξτε τον άχρηστο φάκελό

σας!

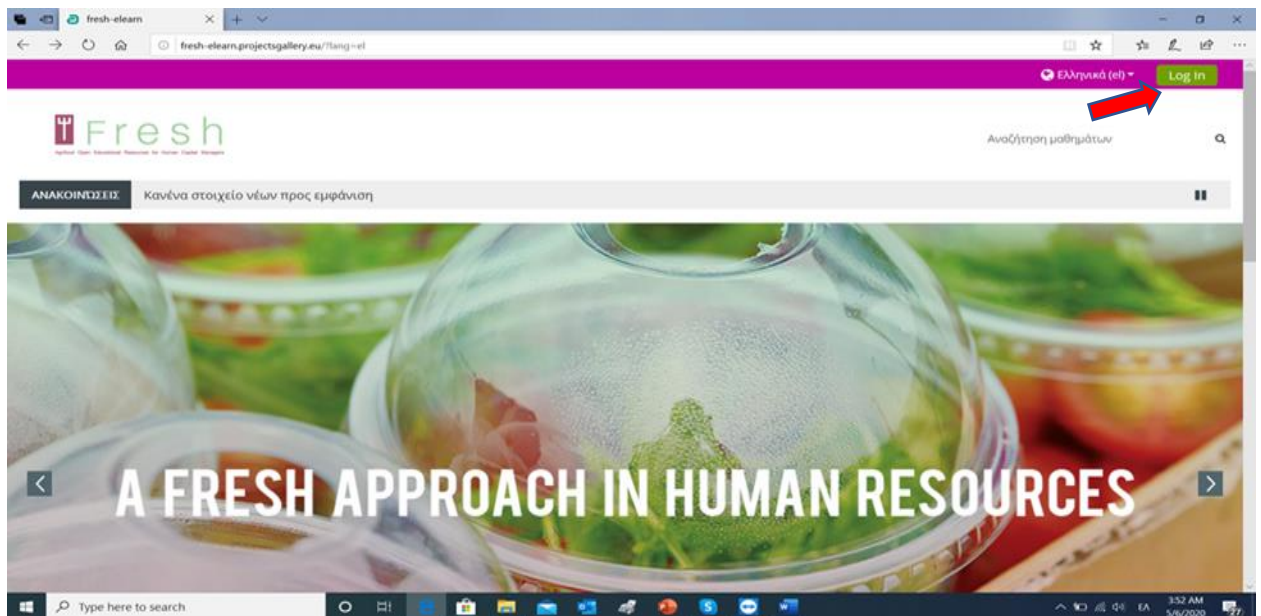
4.3 | Συνδεθείτε στην πλατφόρμα FRESH και εγγραφείτε σε ένα μάθημα

4.3.1 Για σύνδεση

Ακολουθήστε τα παρακάτω βήματα για να συνδεθείτε στην πλατφόρμα:

1. Κάντε κλικ στο Σύνδεση στην επάνω δεξιά γωνία της οθόνης σας.
2. Εισαγάγετε το όνομα χρήστη και τον κωδικό πρόσβασής σας.

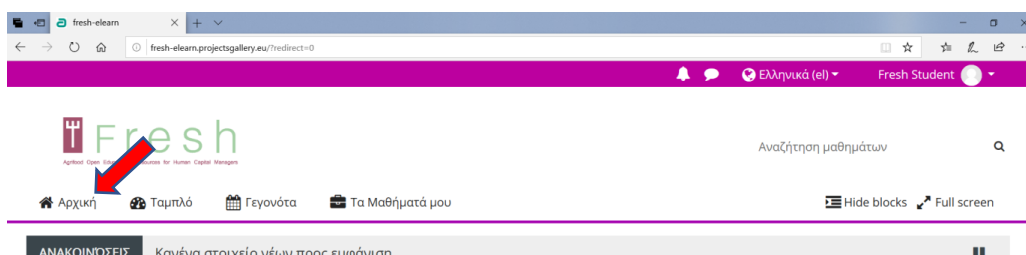
Σημείωση: Το όνομα χρήστη και ο κωδικός πρόσβασης είναι πεζά.



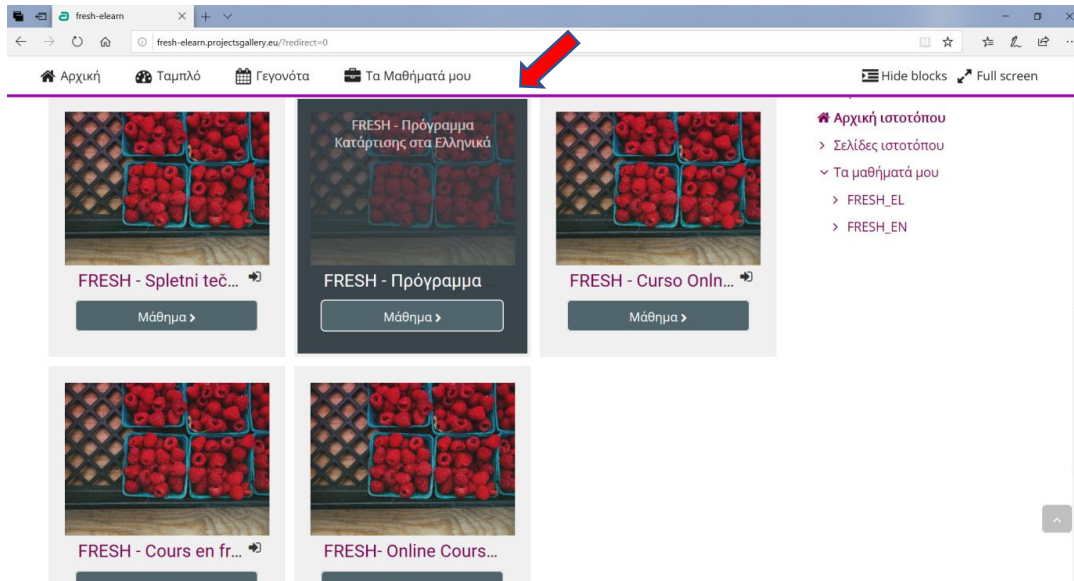
4.3.2 Για εγγραφή σε ένα μάθημα

Για να εγγραφείτε σε ένα μάθημα, ακολουθήστε τα παρακάτω βήματα:

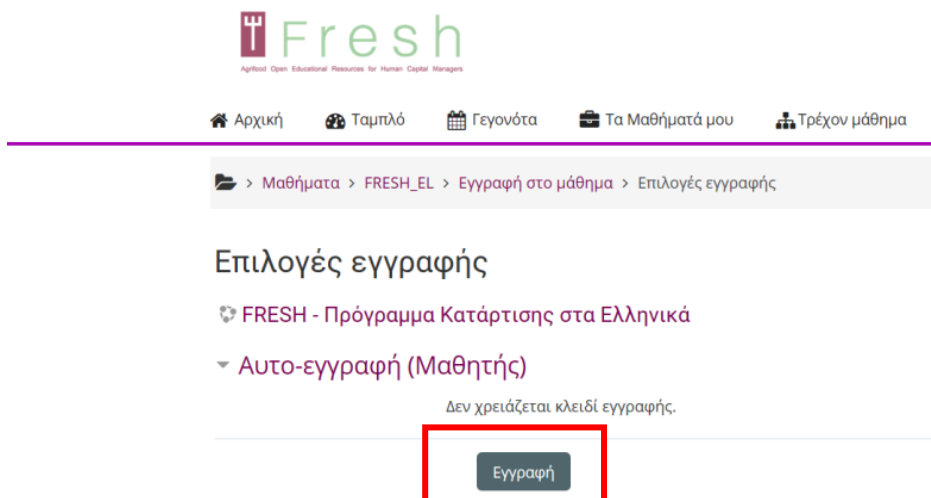
1. Πήγαινε στο σπίτι



2. Επιλέξτε το μάθημα στην προτιμώμενη γλώσσα σας όπως φαίνεται παρακάτω:



3. Κάντε κλικ στην Εγγραφή μου.

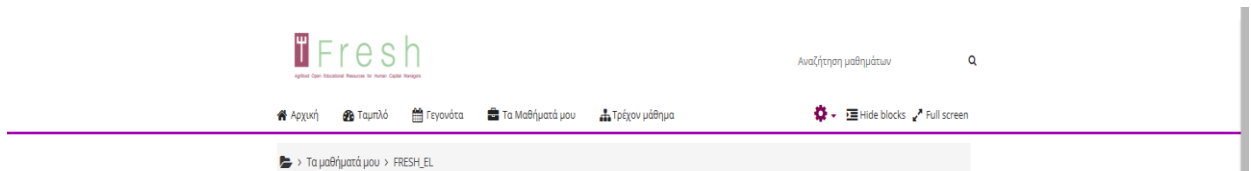


5. Πώς λειτουργεί η πλατφόρμα

5.1 | Πλοήγηση

Τα κύρια κουμπιά πλοήγησης είναι:

- Αρχική σελίδα - Πού θα βρείτε τα διαθέσιμα μαθήματα.
- Πίνακας ελέγχου - Πού μπορείτε να δείτε τα εγγεγραμμένα μαθήματα.
- Τα μαθήματά μου - Πού μπορείτε να επιλέξετε το μάθημα που θέλετε να παρακολουθήσετε αυτήν τη στιγμή.
- Αυτό το μάθημα - Πού μπορείτε να δείτε άλλους συμμετέχοντες, βαθμούς, πόρους και την αναφορά σας με βάση τις ενότητες.



Μη διστάσετε να εξερευνήσετε την πλατφόρμα. Επίσης, το πλαίσιο πλοήγησης και η διαχείριση.

Εάν θέλετε να καταργήσετε την εγγραφή του μαθήματος, μπορείτε να το κάνετε στη διαχείριση Μαθήματος.



5.2 | Διαβάζοντας τις ενότητες κάθε ενότητας

Μπαίνοντας στο μάθημα, θα εμφανιστούν οι τέσσερις ενότητες. Διαβάστε όλο το περιεχόμενο των ενότητων. Η ενότητα αποτελείται από μονάδες και τους πόρους τους, και μπορείτε να διαβάσετε τις μονάδες απεριόριστες ώρες. Κάθε μονάδα ολοκληρώνεται εάν διαβάσετε όλες τις διαφάνειες και ελέγξετε όλους τους πόρους. Μπορείτε επίσης να επισημάνετε μια μονάδα χειροκίνητα για ολοκλήρωση κάνοντας κλικ στο πλαίσιο δίπλα στη μονάδα (στα δεξιά).

Σημειώστε ότι υπάρχουν δύο δοκιμές στο τέλος κάθε μονάδας για την αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων σας. Για να ολοκληρώσετε το μάθημα, πρέπει να περάσετε τις εξετάσεις και των τεσσάρων ενότητων.

allery.eu/course/view.php?id=5

FRESH Forum

Ενότητα 1: Διαχείριση προσωπικού

- 1.1. Προγραμματισμός Προσωπικού**

Σε αυτή την ενότητα θα κατανοήσετε και θα γνωρίσετε το πλαίσιο του προγραμματισμού του προσωπικού με βάση το επιχειρηματικό μοντέλο, το επιχειρηματικό πλάνο, την οργανωτική δομή και την κουλτούρα για τη διαχείριση του στρατηγικού κύκλου των ανθρώπινων πόρων.

Ορισμένα από τα τμήματα της Ενότητας σχετίζονται με τον ορισμό και την έννοια της επιχειρηματικής μοντελοποίησης και προγραμματισμού, της οργανωτικής κουλτούρας και τον τρόπο ανάπτυξής της. Οι δομές οργάνωσης, τα διαγράμματα ροής και η περιγραφή των θέσεων εργασίας είναι επίσης μέρος αυτής της Ενότητας
- Πηγές Υποενότητας 1.1.**
- 1.2. Διαχείριση ταλέντων**

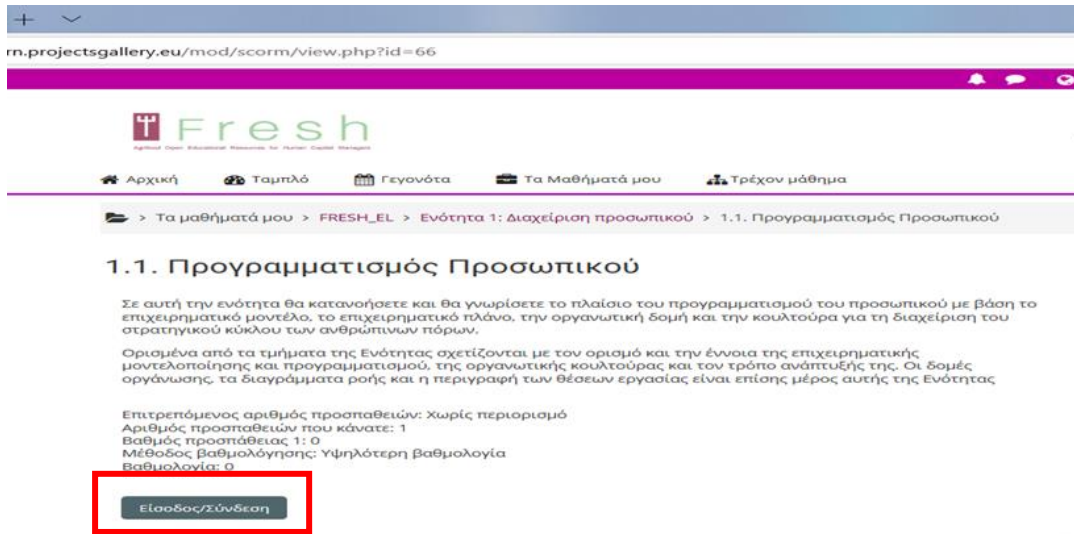
Σε αυτή την Ενότητα θα μάθετε πώς να διαχειρίζεστε το ταλέντο ενός οργανισμού έτσι ώστε να αξιοποιείτε πλήρως τις δυνατότητές του: πώς να προσελκύσετε, να διατηρήσετε και να ενισχύσετε τα ταλέντα σε έναν οργανισμό.

Αυτό σημαίνει κατανόηση της εφαρμογής της Διαχείρισης Ταλέντων και γνώση των στρατηγικών διαδικασιών επιλογής και πρόσληψης, ώστε να προσελκύετε τα καλύτερα ταλέντα.
- Πηγές Υποενότητας 1.2.**
- 1.3. Πολιτικές διαχείρισης προσωπικού**

Σε αυτή την Ενότητα θα μάθετε πώς να σχεδιάζετε πολιτικές διαχείρισης του προσωπικού και πώς να εφαρμόζετε την κατάλληλη αξιολόγηση της απόδοσης ανάλογα με την κάθε περίπτωση.

Επίσης, πώς εφαρμόζετε πρακτικά η έννοια της μάθησης του οργανισμού και της δια βίου μάθησης λαμβάνοντας υπόψη τις διάφορες πτυχές της διαχείρισης της γνώσης και της κατάρτισης σε έναν οργανισμό. Δύο κύριες πτυχές θα εξεταστούν σε αυτή τη Ενότητα: η αξιολόγηση των επιδόσεων και τα προγράμματα κατάρτισης.
- Πηγές Υποενότητας 1.3.**
- E1: Τεστ Γνώσεων**

Για να μπείτε στη μονάδα, πρέπει να πατήσετε το σύνδεσμο και να πατήσετε entre (δείτε την επόμενη σελίδα). Θα ανοίξει ένα νέο παράθυρο και, στη συνέχεια, μπορείτε να πλοηγηθείτε στις διαφάνειες και τις διαδραστικές ασκήσεις.



rn.projectsgallery.eu/mod/scorm/view.php?id=66

Archivή Ταμπλό Γεγονότα Τα Μαθήματά μου Τρέχον μάθημα

Τα μαθήματά μου > FRESH_EL > Ενότητα 1: Διαχείριση προσωπικού > 1.1. Προγραμματισμός Προσωπικού

1.1. Προγραμματισμός Προσωπικού

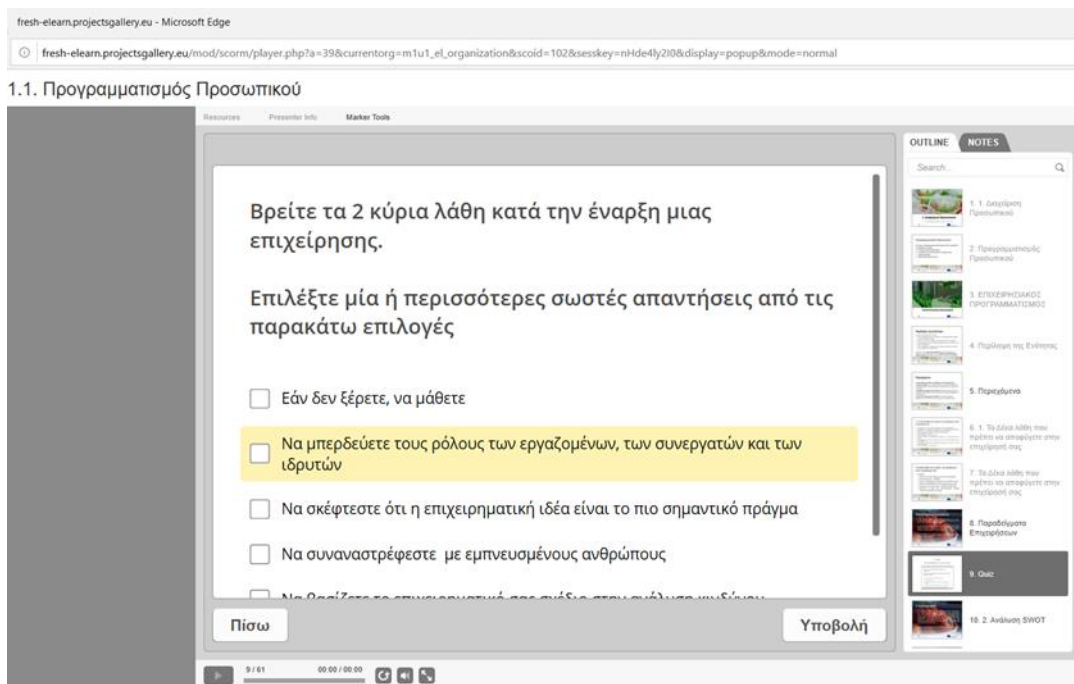
Σε αυτή την ενότητα θα κατανοήσετε και θα γνωρίσετε το πλαίσιο του προγραμματισμού του προσωπικού με βάση το επιχειρηματικό μοντέλο, το επιχειρηματικό πλάνο, την οργανωτική δομή και την κουλτούρα για τη διαχείριση του στρατηγικού κύκλου των ανθρώπινων πόρων.

Ορισμένα από τα τμήματα της Ενότητας σχετίζονται με τον ορισμό και την έννοια της επιχειρηματικής μοντελοποίησης και προγραμματισμού, της οργανωτικής κουλτούρας και τον τρόπο ανάπτυξής της. Οι δομές οργάνωσης, τα διαγράμματα ροής και η περιγραφή των θέσεων εργασίας είναι επίσης μέρος αυτής της Ενότητας.

Επιτρεπόμενος αριθμός προσπαθειών: Χωρίς περιορισμό
Αριθμός προσπαθειών που κάνετε: 1
Βαθμός προσπάθειας 1: 0
Μέθοδος βαθμολόγησης: Υψηλότερη βαθμολογία
Βαθμολογία: 0

Είσοδος/Σύνδεση

Κατά τη διάρκεια της μονάδας, θα εμφανιστούν κουίζ. Θα έχουν τη μορφή ασκήσεων ή ερωτήσεων.



fresh-elearn.projectsgallery.eu - Microsoft Edge

fresh-elearn.projectsgallery.eu/mod/scorm/player.php?qa=39¤torg=m1u1_el_organization&scoid=102&sesskey=n1de4ly210&display=popup&mode=normal

1.1. Προγραμματισμός Προσωπικού

Resources Presenter Info Marker Tools

Βρείτε τα 2 κύρια λάθη κατά την έναρξη μιας επιχείρησης.

Επιλέξτε μία ή περισσότερες σωστές απαντήσεις από τις παρακάτω επιλογές

- Εάν δεν ξέρετε, να μάθετε
- Να μηπερδέυετε τους ρόλους των εργαζομένων, των συνεργατών και των ιδρυτών
- Να σκέφτεστε ότι η επιχειρηματική ιδέα είναι το πιο σημαντικό πράγμα.
- Να συναναστρέφεστε με εμπνευσμένους ανθρώπους
- Να βασίζεστε στην προσωπική σας γνώση στην επίλυση των δύσκολων προβλημάτων.

Πίσω Υποβολή

9 / 61 00:00 / 00:00

OUTLINE NOTES

Search

1. 1. Διαχείριση Προσωπικού

2. Προγραμματισμός Προσωπικού

3. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ

4. Παράδειγμα της Ενότητας

5. Παρεμβάσεις

6. 1. Τα δύο λάθη που πρέπει να αποφύγετε στην επιχείρησή σας

7. Τα δύο λάθη που πρέπει να αποφύγετε στην επιχείρησή σας

8. Παροχή και Παρατήρηση Επιχειρήσεων

9. Quiz

10. 2. Ανάλυση SWOT

5.3 | Λήψη της διαδικτυακής αξιολόγησης

Η αξιολόγηση είναι διαθέσιμη στο τέλος κάθε ενότητας και καλύπτει όλες τις εκπαιδευτικές ενότητες της ενότητας.

Για να ξεκινήσει η αξιολόγηση, ο μαθητής κάνει κλικ στο "εικονίδιο δοκιμής" στο τέλος της παραγράφου, αμέσως μετά τους τελευταίους πόρους της ενότητας. Σημειώστε ότι υπάρχουν δύο δοκιμές στο τέλος κάθε μονάδας για την αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων σας. Για να ολοκληρώσετε

το μάθημα, πρέπει να περάσετε τις εξετάσεις και των τεσσάρων ενοτήτων. Για να λάβετε μέρος στην τελική εξέταση, ακολουθήστε τα παρακάτω βήματα:

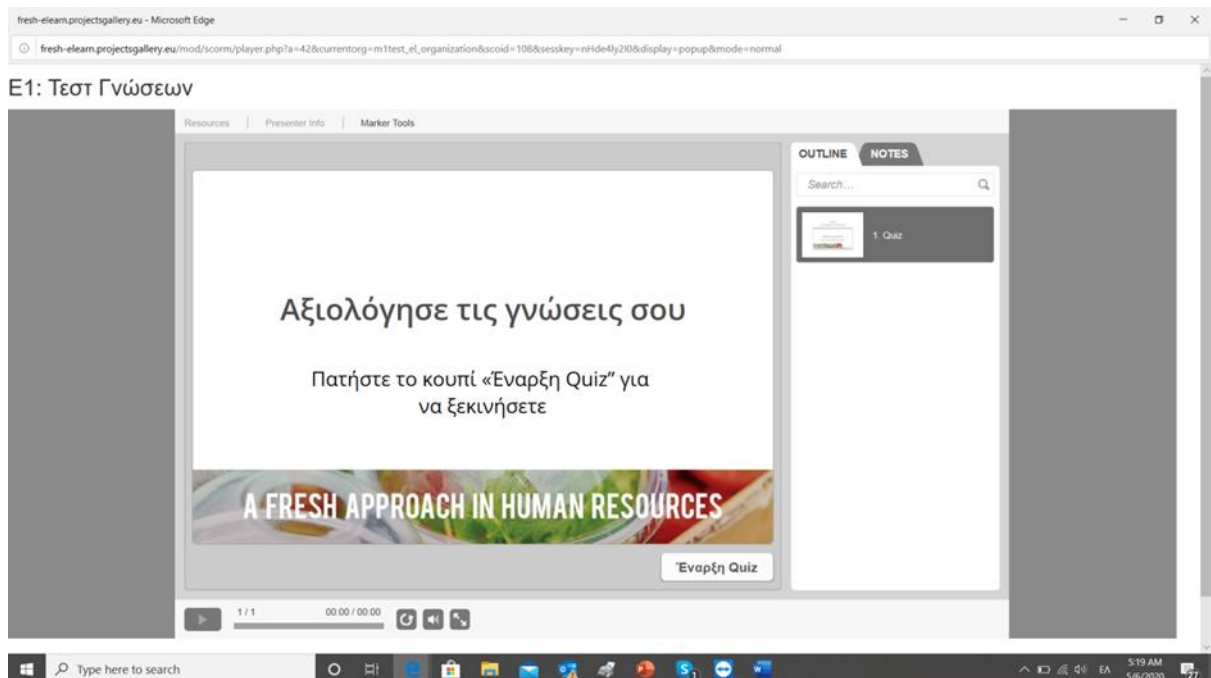
Κάντε κλικ στον σύνδεσμο για να λάβετε τις τελικές εξετάσεις της ενότητας.



Λάβετε υπόψη ότι μπορείτε να δοκιμάσετε την εξέταση 5 φορές. Εάν δεν περάσατε την 1η φορά, σας προτείνουμε να ελέγξετε τις ενότητες πριν από τη 2η προσπάθεια. Λάβετε υπόψη ότι κάθε φορά που συμμετέχετε στις εξετάσεις, αυτό μετράει ως μία προσπάθεια.

Θα ανοίξει μια υποσελίδα όπου ο μαθητής μπορεί να δει τον αριθμό των επιτρεπόμενων προσπαθειών, τον αριθμό των προσπαθειών που έγιναν, τον βαθμό για κάθε προσπάθεια και τον βαθμό που αναφέρεται ότι περιέχει το υψηλότερο αποτέλεσμα απόπειρας.

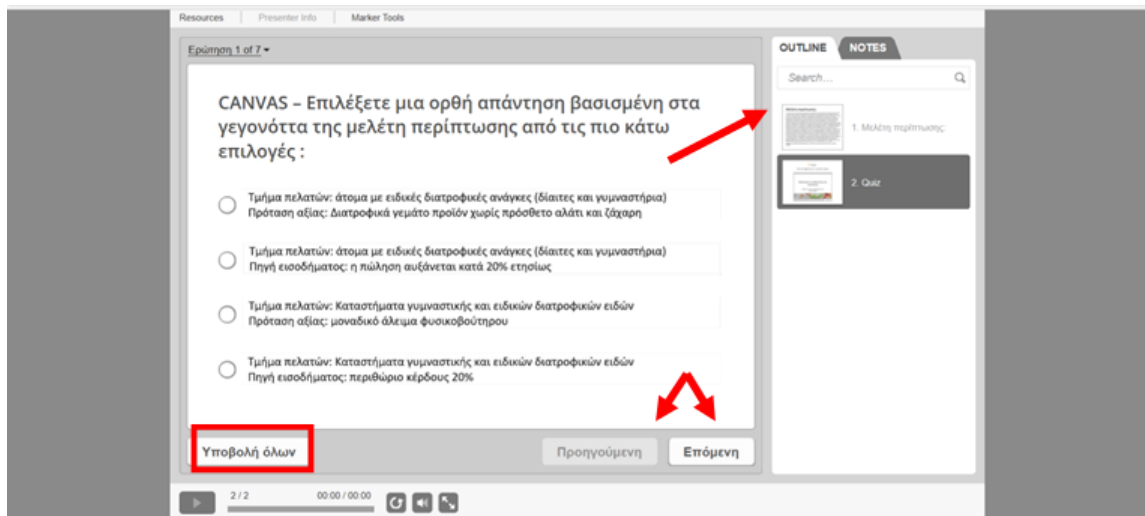
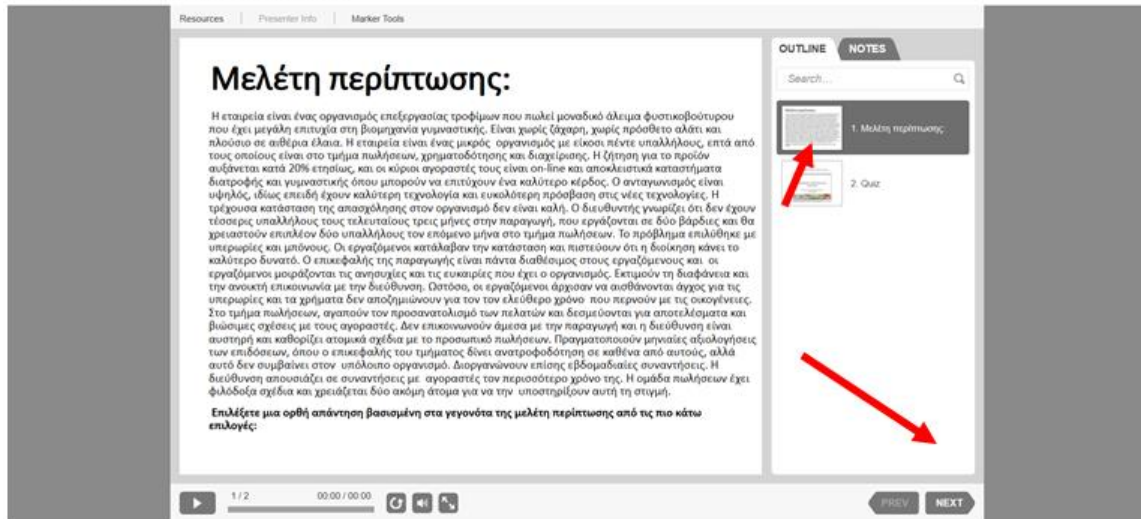
Για να ξεκινήσει η εξέταση, πρέπει να κάνετε κλικ στο κουμπί "enter". Στη συνέχεια, ανοίγει το νέο παράθυρο και πρέπει να πατηθεί το κουμπί "Έναρξη κουίζ".



Όταν αποφασίσετε να συμμετάσχετε στο "Δοκιμή των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων σας", ακολουθείτε τα ίδια βήματα με το "Δοκιμάστε τις γνώσεις σας". Αφού μπειτε στο κουίζ, θα εμφανιστεί η υπόθεση μελέτης. Για να αρχίσετε να απαντάτε στις ερωτήσεις, πατήστε το επόμενο ή το «2. Κουίζ "διαφάνεια στη

δεξιά πλευρά. Μπορείτε να επιστρέψετε στη Μελέτη περίπτωσης κάνοντας κλικ στο «1. Μελέτη περίπτωσης "στο δεξί πλαίσιο. Μπορείτε να επιστρέψετε ή να παραλείψετε ερωτήσεις. Όταν αποφασίσετε να ολοκληρώσετε την εξέταση, πατήστε το κουμπί "Υποβολή όλων". Θα βρείτε ένα παράδειγμα στην επόμενη σελίδα.

E1: Τεστ Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων



5.4 | Εκτύπωση του πιστοποιητικού σας

Για να εκτυπώσετε το πιστοποιητικό:

1. Αν έχετε βαθμολογία 60% και πάνω από τον σύνδεσμο προς εκτύπωση, το πιστοποιητικό σας είναι ενεργοποιημένο.
2. Κάντε κλικ στον σύνδεσμο και στη συνέχεια κάντε κλικ στη λήψη. Το πιστοποιητικό μεταφορτώνεται σε μορφή pdf.

3. Ανοίξτε το πιστοποιητικό για εκτύπωση.



AgriFood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Erasmus+ Programme

Action: KA2 – Strategic partnership for vocational education and training

Project number: 2017-1-FR01-KA202-037492

“FRESH”

agriFood open educational REsources for Human capital managers

Οδηγός Αξιολόγησης | Από το *BIC Ljubljana & NEC, Cerknica*
Ιανουάριος 2020



Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	48
2. ΑΡΧΕΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	49
3. ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	54
ΕΝΟΤΗΤΑ 1 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	54
ΕΝΟΤΗΤΑ 2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	56
ΕΝΟΤΗΤΑ 3 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ	59
ΕΝΟΤΗΤΑ 4 ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	60
4. ΕΠΙΚΥΡΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	65
5. ONLINE ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΤΕΣΤ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	67
ΕΝΟΤΗΤΑ 1 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	67
ΕΝΟΤΗΤΑ 3 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ	85
ΕΝΟΤΗΤΑ 4 ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ EMPLOYEE	89

1. Εισαγωγή

Ο Οδηγός Αξιολόγησης αναπτύχθηκε για να βοηθήσει τον εκπαιδευτή ή τον εκπαιδευόμενο να κατανοήσει τις αρχές αξιολόγησης και τη μεθοδολογία του προγράμματος κατάρτισης **Στρατηγική Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού για τις μικρές επιχειρήσεις του Κλάδου των Τροφίμων**.

Το πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί εντός του **επιπέδου 4 του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (EQF)** και έχει ως κύρια αρχή του την επίτευξη των **μαθησιακών του στόχων**.

Ο σκοπός της αξιολόγησης είναι η εκτίμηση της κατανόησης των συμμετεχόντων σε σχέση με τους **μαθησιακούς στόχους του προγράμματος**. Η μαθησιακή πορεία, οι **μαθησιακοί στόχοι και τα μαθησιακά αποτελέσματα αυτού του προγράμματος** παρουσιάζονται στο έγγραφο *Προφίλ Εκπαίδευσης*.

Οι μαθησιακοί στόχοι μεταφράστηκαν σε **μαθησιακά αποτελέσματα των εκπαιδευομένων**, που σημαίνει το τι πρέπει να γνωρίζει ή να μπορεί να κάνει ένας εκπαιδευόμενος μετά την ολοκλήρωση του μαθήματος. Επομένως, η **αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων**, στην πραγματικότητα είναι η αξιολόγηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων τους (μονάδες μαθησιακών αποτελεσμάτων) όπως αυτές παρουσιάζονται στο έγγραφο *Ευρωπαϊκό Πρότυπο Επαγγελματικών Ικανοτήτων για τους διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού μικρών επιχειρήσεων του Κλάδου των Τροφίμων*. Για να κατανοήσετε πλήρως τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που πρέπει να αποκτήσει ο εκπαιδευόμενος, ανατρέξτε σε αυτό το έγγραφο.

Ο οδηγός αξιολόγησης **αποτελείται από τέσσερα μέρη**:

- Το πρώτο μέρος περιγράφει τις **αρχές αξιολόγησης και τη μεθοδολογία** με τα παραδείγματα εξετάσεων αξιολόγησης.
- Το δεύτερο μέρος περιγράφει τα **κριτήρια για την αξιολόγηση του προγράμματος**, παρέχοντας προτάσεις για την αξιολόγηση των μικτών τύπων μάθησης του προγράμματος.
- Το τρίτο μέρος περιγράφει τις αρχές επικύρωσης και αναγνώρισης.
- Το τέταρτο μέρος παρουσιάζει τις **on-line απαντήσεις στις εξετάσεις αξιολόγησης** - Οδηγός διδασκόντων (κοινό έγγραφο)

Ο Οδηγός Αξιολόγησης, το *Προφίλ Εκπαίδευσης* και το *Ευρωπαϊκό Πρότυπο Επαγγελματικών Ικανοτήτων* μπορούν επίσης να είναι χρήσιμα για τους εκπαιδευόμενους. Τα έγγραφα μπορούν να συμβάλουν στην κατανόηση της μαθησιακής πορείας, στα αποτελέσματα που πρέπει να επιτευχθούν και στη διαμόρφωση ενός πλαισίου για τη μάθηση, τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση και την προσέγγιση της διά βίου μάθησης

2. Αρχές Αξιολόγησης και Μεθοδολογία

Η διδασκαλία απαιτεί αξιολόγηση και η αξιολόγηση περιλαμβάνει πάντα τη δουλειά των εκπαιδευόμενων. Στο κεφάλαιο αυτό, παρουσιάζονται οι **αρχές αξιολόγησης και η μεθοδολογία** που χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση της διαδικτυακής ή μικτών μορφών μάθησης.

Ενθαρρύνουμε τους εκπαιδευόμενους και τους εκπαιδευτές, στις μικτές μορφές μάθησης, να ρίξουν μια ματιά στη μαθησιακή πορεία, τους μαθησιακούς στόχους και τους μαθησιακούς σκοπούς αυτού του προγράμματος, που περιγράφονται στο έγγραφο *Προφίλ Εκπαίδευσης* και στα μαθησιακά αποτελέσματα των εκπαιδευόμενων που βρίσκονται στο *Ευρωπαϊκό Πρότυπο Επαγγελματικών Ικανοτήτων (ESPC)*, όπου τα μαθησιακά αποτελέσματα περιγράφονται ως γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που πρέπει να κατέχει κάποιος μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος.

Όταν οι μαθητές συνειδητοποιήσουν τους μαθησιακούς στόχους, τα μαθησιακά αποτελέσματα και τα κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης, τότε μπορεί να **επιτευχθεί η αξιολόγηση της μάθησης**. Η διαδικασία αυτή ενθαρρύνει τους εκπαιδευόμενους να θέσουν στόχους, να παρακολουθήσουν την πρόδο τους και να προβληματιστούν για τα επιτεύγματά τους, με αποτέλεσμα να αναλαμβάνουν την κυριότητα και την ευθύνη για την πρόοδο τους.

Η ηλεκτρονική πλατφόρμα δεν παρέχει διαδικτυακή **προ-αξιολόγηση** γνώσεων, δεξιοτήτων ή ικανοτήτων. Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν ωστόσο να πραγματοποιήσουν αυτό-αξιολόγηση και διασταύρωση μέσω του Προφίλ Εκπαίδευσης και του ESPC. Κάποιος ή κάποια μπορεί να αποφασίσει να λάβει κατευθείαν τις διαδικτυακές εξετάσεις. Ωστόσο, συνιστούμε ανεπιφύλακτα να δείτε τις παρουσιάσεις, τις πηγές και το βιβλίο του εκπαιδευόμενου. Οι καθηγητές και οι εκπαιδευτές του μικτού προγράμματος μάθησης καλούνται να πραγματοποιήσουν εκ των προτέρων την προ-αξιολόγηση των εκπαιδευόμενων για να καθορίσουν το επίπεδο γνώσεων σε συγκεκριμένα θέματα. Πριν από την έναρξη του προγράμματος, μπορεί να πραγματοποιηθεί η αξιολόγηση για τον προσδιορισμό του συλ μάθησης ή των προτιμήσεων των εκπαιδευόμενων.

Στο διαδικτυακό μάθημα, χρησιμοποιούνται δύο τύποι αξιολογήσεων:

- **Διαμορφωτική αξιολόγηση (Formative assessment)**, με κομίζ κατά τη διάρκεια των εκπαιδευτικών ενότητων, για να δώσει στους εκπαιδευόμενους ανατροφοδότηση και να κάνει τη μαθησιακή εμπειρία πιο διαδραστική.
- **Συνολική αξιολόγηση (Summative assessment)** ως η τελευταία διαδικτυακή εξέταση στο τέλος κάθε ενότητας, για να προσδιοριστεί το επίπεδο κατανόησης που έχει επιτύχει ο εκπαιδευόμενος.

Σε ένα πρόγραμμα μικτών μεθόδων μάθησης, ενθαρρύνουμε τους εκπαιδευτές να καθορίσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες ενός μαθητή, συμπεριλαμβανομένων και των κενών μάθησης καθώς προχωρούν στις εκπαιδευτικές ενότητες. Η τακτική ανατροφοδότηση σχετικά με το πρόγραμμα και η χρήση των πηγών είναι πολύτιμοι οδηγοί για τη μάθηση.

Μιας και η διαδικτυακή μάθηση και αξιολόγηση έχουν προκλήσεις και ευκαιρίες, προσπαθήσαμε να **βελτιστοποιήσουμε την απόδοση του μαθήματος και την αξιολόγηση** ώστε να μεταβιβάζεται όσο το δυνατόν περισσότερο στα πλαίσια των δράσεων για τη διάδοση και τη βιωσιμότητας του έργου FRESH στην ΕΕ χωρίς να χαθεί όμως η **προσέγγιση του σχεδιασμού βάσει ικανοτήτων**.

Το πρόγραμμα είναι προσανατολισμένο στα μαθησιακά αποτελέσματα, οπότε η **μάθηση βάσει προβλημάτων, περιπτώσεων και έργων** είναι επιθυμητή. Μερικές από αυτές τις προσεγγίσεις μεταφέρθηκαν στη διαδικτυακή πλατφόρμα. Ωστόσο, οι περισσότερες από αυτές τις μαθησιακές προσεγγίσεις είναι δυνατές στις μικτές μορφές μάθησης, φυσικά. Το μειονέκτημα είναι ότι απαιτείται μεγάλος βαθμός αυτοαπασχόλησης των εκπαιδευομένων. Από την άποψη της **αξιολόγησης**, περιλαμβάνονται αρχές που βασίζονται σε **προβλήματα** και **περιπτώσεις**. Οι εκπαιδευόμενοι αναμένεται να γνωρίζουν πώς να χρησιμοποιούν τους παρεχόμενους πόρους και να δείχνουν την κατάλληλη χρήση μέσω των περιπτωσιολογικών μελετών (case studies) που παρέχονται στις διαδικτυακές αξιολογήσεις.

Ακολούθησαν επίσης οι παρακάτω **αρχές** κατά την προετοιμασία της διαδικτυακής αξιολόγησης:

- Η αξιολόγηση πρέπει να ευθυγραμμίζεται με τους μαθησιακούς στόχους και τα μαθησιακά αποτελέσματα.
- Θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος (ρεαλιστικό χρονικό πλαίσιο στο οποίο αναμένεται από τους εκπαιδευόμενους να ολοκληρώσουν τις εξετάσεις).
- Οι οδηγίες αξιολόγησης και η διατύπωση ερωτήσεων πρέπει να είναι κατανοητές.
- Θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι τεχνικοί περιορισμοί της πλατφόρμας.
- Όπου είναι δυνατόν, πρέπει να παρέχονται ουσιαστικά σχόλια.
- Η κατανομή των ερωτήσεων που σχετίζονται με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες πρέπει να είναι ισορροπημένη.
- Η αξιολόγηση πρέπει να αποτελείται από γνώσεις και πρακτική προσέγγιση βάσει ικανοτήτων.
- Η αξιολόγηση θα πρέπει να σχεδιάζεται με συνέπεια και, στο επίπεδο, EQF 4 στο οποίο βρίσκονται οι εκπαιδευόμενοι.
- Η αξιολόγηση πρέπει να περιλαμβάνει εύλογους και σχετικούς περισπασμούς που να ελαχιστοποιούν τις πιθανότητες εικασίας.

Πληροφορίες και διαδικασία αξιολόγησης:

Σκοπός εξέτασης:	Τέσσερις ατομικές εξετάσεις, μία στο τέλος κάθε ενότητας.
Ο αριθμός των προσπαθειών:	The participant can take the exam five times (five attempts allowed). Ο συμμετέχων μπορεί να λάβει μέρος στην εξέταση πέντε φορές (επιτρέπονται πέντε προσπάθειες). Αυτό περιλαμβάνει τόσο την αξιολόγηση των γνώσεων όσο και την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων.
Χρονικός περιορισμός:	Η εξέταση δεν έχει χρονικό περιορισμό.
Μέθοδος	Τα υψηλότερα σημεία της προσπάθειας θα ληφθούν υπόψη στη βαθμολόγηση.

βαθμολόγησης:	
Βαθμός:	Ο βαθμός αποτελείται από πόντους (xh πόντους) για κάθε ενότητα. Ο τελικός βαθμός είναι το άθροισμα των βαθμών κάθε ενότητας.
Online αξιολόγηση:	Η online αξιολόγηση αντιπροσωπεύει το 100% του βαθμού. Το πρόγραμμα ολοκληρώνεται εάν ο εκπαιδευόμενος καταφέρει να επιτύχει το 60% των πόντων στην αξιολόγηση της κάθε ενότητας. Ο εκπαιδευόμενος συγκεντρώνει 2 μονάδες ECVET με την ολοκλήρωση αυτού του προγράμματος.
Πιστοποιητικό ολοκλήρωσης:	Με την ολοκλήρωση του προγράμματος, ο εκπαιδευόμενος θα μπορεί να εκτυπώσει το δίπλωμα και το πιστοποιητικό Europass (Europass Certificate Supplement) από την πλατφόρμα.
Αξιολόγηση μαθημάτων μικτής μάθησης	Στην αξιολόγηση των μαθημάτων μικτής μάθησης συνιστάται η διαδικτυακή αξιολόγηση να αντιπροσωπεύει το 60% του βαθμού και η αξιολόγηση του έργου ή της ομαδικής εργασίας να αντιπροσωπεύει το υπόλοιπο 40%. Ο εκπαιδευόμενος θα συγκεντρώνει 2 μονάδες ECVET με την ολοκλήρωση του διαδικτυακού μαθήματος και επιπλέον 1 μονάδα ECVET για κάθε 30 ώρες φόρτου εργασίας.

Μορφή αξιολόγησης:

Η εξέταση είναι στη μορφή κουίζ. Αυτά τα κουίζ δοκιμάζουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες. Οι δεξιότητες και οι ικανότητες αξιολογούνται όσο το επιτρέπει η αυτοματοποιημένη διαδικτυακή αξιολόγηση.

Η **διαδικτυακή αξιολόγηση της γνώσης** εστιάζει στην πραγματική και θεωρητική γνώση, στην κατανόηση και την εφαρμογή της. Επομένως, τα κουίζ περιέχουν ερωτήσεις τύπου λάθος/σωστό και πολλαπλών επιλογών και ασκήσεις συμπλήρωσης κενού, μεταφοράς και απόθεσης, αντιστοίχισης και ταξινόμησης. Οι ασκήσεις αυτές εμφανίζονται ως διαμορφωτική αξιολόγηση (χωρίς πόντους) κατά τη διάρκεια των εκπαιδευτικών εννοιών και επαναλαμβάνονται κατά την τελική εξέταση με τυχαία σειρά.

Η **διαδικτυακή αξιολόγηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων** εστιάζει στην κατανόηση του μαθήματος και στα παραδείγματα της χρήσης των προτύπων και των πηγών. Ο εκπαιδευόμενος πρέπει να δείξει την εφαρμογή, να αναλύσει και να αξιολογήσει το μάθημα σε σχέση με τη μελέτη περιπτώσεων. Η μελέτη περιπτώσεων θα εμφανιστεί ως η πρώτη διαφάνεια κατά τη διάρκεια της αξιολόγησης. Αυτό σημαίνει ότι ο εκπαιδευόμενος πρέπει να δείξει την κατανόηση της γνώσης, τη χρήση των παρεχόμενων προτύπων (δεξιοτήτων) και τη χρήση στις μελέτες περίπτωσης. Τα κουίζ σχεδιάζονται ως τέσσερις δηλώσεις σχετικά με τη μελέτη περίπτωσης και ο μαθητής πρέπει να επιλέξει μία.

Παράδειγμα:

Ο εκπαιδευόμενος επιλέγει τη σωστή απάντηση με βάση την παρεχόμενη μελέτη περίπτωσης σχετικά με την «Ανάλυση του ανταγωνισμού στο επιχειρηματικό πλάνο». Ο εκπαιδευόμενος πρέπει να δείξει την κατανόηση της ανάλυσης του ανταγωνισμού ως μέρος του επιχειρηματικού πλάνου. Πρέπει να ελέγξει της πηγές του προγράμματος, όπου παρέχεται το πρότυπο του επιχειρηματικού πλάνου και να επιλέξει τη σωστή απάντηση που καθορίζει τους άμεσους και έμμεσους ανταγωνιστές. Πρέπει να κατανοήσει το πλαίσιο της μελέτης περίπτωσης και να αναγνωρίσει τον σωστό ανταγωνισμό μεταξύ τριών λανθασμένων απαντήσεων. Ο εκπαιδευόμενος πρέπει να δείξει σταθερή κατανόηση για το ποιοι είναι οι πραγματικοί ανταγωνιστές. Η επιχείρηση τροφίμων πωλεί μοναδικά προϊόντα με φυστικοβούτυρο που αποτελούν μεγάλη επιτυχία στον σχετικό κλάδο.

όχι	Άμεσος ανταγωνισμός: άλλοι παραγωγοί φυστικοβούτυρου, άλλοι παραγωγοί αλοιφόμενων (spread) προϊόντων Έμμεσος ανταγωνισμός: καταστήματα τροφίμων, σούπερ μάρκετ
ναι	Άμεσος ανταγωνισμός: άλλοι παραγωγοί φυστικοβούτυρου, άλλοι παραγωγοί αλοιφόμενων (spread) προϊόντων Έμμεσος ανταγωνισμός: καλλιεργητές ξηρών καρπών, παραγωγοί ενεργειακών μπαρών
όχι	Άμεσος ανταγωνισμός: καταστήματα γυμναστικής, εξειδικευμένα διαδικτυακά καταστήματα διατροφής Έμμεσος ανταγωνισμός: καταστήματα τροφίμων, σούπερ μάρκετ
όχι	Άμεσος ανταγωνισμός: καταστήματα γυμναστικής, εξειδικευμένα διαδικτυακά καταστήματα διατροφής Έμμεσος ανταγωνισμός: καλλιεργητές ξηρών καρπών, παραγωγοί ενεργειακών μπαρών

Έναρξη και ολοκλήρωση της διαδικτυακής αξιολόγησης:

- Η αξιολόγηση είναι διαθέσιμη στο τέλος κάθε ενότητας και καλύπτει όλες τις εκπαιδευτικές ενότητες.
- Για να ξεκινήσει η αξιολόγηση, ο εκπαιδευόμενος κάνει κλικ στο "εικονίδιο δοκιμής" στο τέλος της παραγράφου, αμέσως μετά τις τελευταίες πηγές της ενότητας.
- Θα ανοίξει μια υποσελίδα όπου ο εκπαιδευόμενος μπορεί να δει τον αριθμό των επιτρεπόμενων προσπαθειών, τον αριθμό των προσπαθειών που έγιναν, τον βαθμό για κάθε προσπάθεια και τον βαθμό που αναφέρεται ότι περιέχει το υψηλότερο αποτέλεσμα των προσπαθειών.
- Για να ξεκινήσετε την εξέταση, πρέπει να κάνετε κλικ στο κουμπί "enter". Στη συνέχεια, ανοίγει το νέο παράθυρο και πρέπει να πατηθεί το κουμπί "Έναρξη κουίζ".
- Υπάρχει η δυνατότητα να μετακινηθείτε ελεύθερα μεταξύ των ερωτήσεων. Έτσι, μπορείτε να παραλείψετε μια ερώτηση και να επιστρέψετε σε αυτήν αργότερα.
- Έχετε στο νου σας να κάνετε κύλιση προς τα πάνω ή προς τα κάτω κατά τη διάρκεια ορισμένων ερωτήσεων. Δεν είναι δυνατή η επέκταση της οθόνης των εξετάσεων. Η μπάρα διαφανειών στη δεξιά πλευρά υποδεικνύει τον χώρο της ερώτησης.
- Για να ολοκληρώσετε τη δοκιμή μετά την απάντηση όλων των ερωτήσεων, πατήστε "υποβολή όλων" για να ολοκληρώσετε και να επιβεβαιώσετε ξανά.

- Να γνωρίζετε ότι για να διαβάσετε μερικές από τις επιλογές στις ασκήσεις (αντιστοίχιση, ακολουθία, πολλαπλές επιλογές) έχετε ένα μικρό εικονίδιο ενός μεγεθυντικού φακού, όπου μπορείτε να μεγενθύνετε τις διάφορες επιλογές.
- Τα σχόλια θα εμφανιστούν αμέσως. Η βαθμολογία των εξετάσεων παρουσιάζεται ως το ποσοστό των σωστών απαντήσεων και των επιτευχθέντων πόντων και του ορίου επιτυχίας (ποσοστό και πόντοι).

Περιορισμοί στη διαδικτυακή αξιολόγηση και συστάσεις για τις μικτές μορφές μάθησης:

Το κύριο μειονέκτημα της διαδικτυακής εξέτασης είναι η περιορισμένη δυνατότητα αξιολόγησης δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Από την προοπτική του πολλαπλασιασμού αυτού του προγράμματος και της αξιολόγησής του, επιλέχθηκε η προσέγγιση μελέτης περιπτώσεων για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εκπαιδευομένων. Με αυτόν τον τύπο αξιολόγησης, μπορούμε να εκτιμήσουμε τους μαθητές που θυμούνται, κατανοούν, εφαρμόζουν, αναλύουν και, σε ορισμένες περιπτώσεις, αξιολογούν τα θέματα. Δεν μπορούμε όμως να ελέγξουμε το υψηλότερο εφαρμόσιμο επίπεδο δημιουργίας (π.χ. προετοιμασία του επιχειρηματικού πλάνου ή παρουσίασης / ρόλους σε μια συνέντευξη εργασίας). Επομένως, προτείνουμε στους εκπαιδευτές σε μικτές μορφές μάθησης να χρησιμοποιούν το υψηλότερο επίπεδο αξιολόγησης στο μοντέλο ταξινόμησης του Bloom - «δημιουργία». Το πρόγραμμα προορίζεται να είναι όσο το δυνατόν πιο πρακτικό για τους εκπαιδευόμενους. Σε αυτήν την περίπτωση, οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να παράγουν προϊόντα με βάση τα παρεχόμενα πρότυπα ατομικά ή σε ομάδες και οι εκπαιδευτές θα πρέπει να αξιολογούν τα παραγόμενα.

3. Μέθοδοι και Κριτήρια Αξιολόγησης

Ενότητα 1| Διαχείριση Προσωπικού

Ενότητα: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	
Εκπαιδευτική Ενότητα 1: Προγραμματισμός Προσωπικού	1.1
Μέθοδος	
<p>Online:</p> <ul style="list-style-type: none"> • online κουίζ • άσκηση αντιστοίχισης • ερωτήσεις μιας επιλογής που βασίζονται στη μελέτη μιας περίπτωσης <p>Μικτή Μάθηση:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ατομική ή ομαδική εργασία 	
Επιλεγμένα κριτήρια αξιολόγησης	
<p>Online:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Βρείτε τα δύο κύρια λάθη που πρέπει να αποφύγετε όταν ξεκινήσετε μια επιχείρηση. • Ταιριάξτε τους παράγοντες επιτυχίας ή αποτυχίας μιας επιχείρησης • Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε την τμηματοποίηση πελατών και τις πρότασεις αξίας στον KAMBA. • Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε τη SWOT • Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε τον άμεσο και έμμεσο ανταγωνισμό • Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε τις αξίες, την επικοινωνία και τον χρόνο • Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε την ιεραρχική δομή και τις περιοχές που χρειάζονται προσοχή. • Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε τις κυκλικές λύσεις της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα <p>Μικτή μάθηση:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Προετοιμάστε μια ανάλυση SWOT • Σχεδιάστε το επιχειρηματικό μοντέλο του KAMBA • Δημιουργήστε ένα απλό επιχειρηματικό πλάνο • Ορίστε την αποστολή και το όραμα • Ορίστε τις κοινές τιμές • Προτείνετε λύσεις για τη διαμόρφωση της οργανωτικής κουλτούρας • Αναπτύξτε περιεχόμενο, κείμενο και εικόνες για τις διάφορες οργανωτικές δομές • Προτείνετε εναλλακτικές λύσεις για τον κάθε τύπο της οργανωτικής δομής • Προετοιμάστε την αναγνώριση του προφίλ της θέσης εργασίας 	

- Ετοιμάστε μια περιγραφή της θέσης εργασίας με βάση τις οργανωτικές ανάγκες και τη στρατηγική του HRM
- Προετοιμάστε τον προγραμματισμό του προσωπικού βάσει διαφορετικών καταστάσεων σε έναν οργανισμό και να υπολογίσετε τον μακροπρόθεσμο, μεσοπρόθεσμο και βραχυπρόθεσμο προγραμματισμό του προσωπικού και παρουσιάστε τον στο πλάνο του προσωπικού

Εκπαιδευτική Ενότητα 2:

1.2 Διαχείριση Ταλέντου

Μέθοδοι

Online:

- online κουίζ
- ερωτήσεις λάθος/σωστό
- ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών
- ασκήσεις αντιστοίχισης
- ασκήσεις ταξινόμησης

Μικτή μάθηση:

- Ατομική ή ομαδική εργασία

Επιλεγμένα κριτήρια αξιολόγησης

Online:

- Ταιριάζετε τους παράγοντες για το πώς να προσελκύσετε ένα ταλέντο
- Αντιστοιχίστε τους παράγοντες για το πώς να διατηρήσετε ένα ταλέντο
- Επιλέξτε σωστό ή λάθος για τη διαχείριση των ταλέντων
- Επιλέξτε σωστό ή λάθος για τα βασικά μέρη της ανάπτυξης του ταλέντου
- Επιλέξτε σωστό ή λάθος για τα βασικά μέρη της διαχείρισης των ταλέντων
- Επιλέξτε σωστό ή λάθος για την επίδραση στην απουσία
- Επιλέξτε σωστό ή λάθος για τον στόχο της διαχείρισης των ταλέντων
- Επιλέξτε τις τρεις σωστές φάσεις που περιλαμβάνονται σε μια διαδικασία επιλογής
- Αντιστοιχίστε τη συγκεκριμένη ερώτηση συνέντευξης με την αντίστοιχη ικανότητα ή δεξιότητα που αναζητάτε.
- Επιλέξτε τις τρεις σωστές επιλογές που αντιστοιχούν στον ορισμό μιας συνέντευξης κρίσιμων περιστατικών
- Βάλτε με σειρά από 1 έως 7 τις φάσεις μιας διαδικασίας επιλογής

Μικτή μάθηση:

- Προετοιμάστε την αξιολόγηση ικανοτήτων και την ανάλυση αναγκών
- Προτείνετε λύσεις για την προσέλκυση ταλέντων
- Προτείνετε λύσεις για τη διατήρηση και να παρακίνηση των ταλέντων.
- Δώστε ένα παράδειγμα αξιολόγησης ικανοτήτων
- Προτείνετε λύσεις για την παρακίνηση των εργαζομένων και για την αντιμετώπιση της απουσίας
- Προετοιμάστε στρατηγικές και μεθόδους για την ανάπτυξη των ταλέντων και ένα σχέδιο προώθησης των ταλέντων

- Χρησιμοποιήστε τις διαφορετικές προσεγγίσεις για την επιλογή των υποψηφίων και ετοιμάστε ένα σχέδιο επιλογής
- Προετοιμάστε και διεξάγετε τη συνέντευξη με βάση τις ικανότητες και τις ικανότητες που έχουν καθοριστεί

Εκπαιδευτική Ενότητα 3:

1.3 Πολιτικές Διαχείρισης Προσωπικού

Μέθοδοι

Online:

- online κουίζ
- ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών
- ασκήσεις αντιστοίχισης
- ασκήσεις ταξινόμησης
- ερωτήσεις μιας επιλογής που βασίζονται στη μελέτη μιας περίπτωσης

Μικτή μάθηση:

- Ατομική ή ομαδική εργασία

Επιλεγμένα κριτήρια αξιολόγησης

Online:

- Performance Assessment in the Organisation.
- Αντιστοιχίστε διαφορετικά μοντέλα Αξιολόγησης της Απόδοσης με το όνομά τους
- Αντιστοιχίστε τα προσδιορισμένα βήματα διαχείρισης της απόδοσης με την περιγραφή τους
- Επιλέξτε τα τέσσερα σωστά χαρακτηριστικά μιας Αξιολόγησης Απόδοσης
- Βάλτε με σειρά από 1 έως 7 τις φάσεις μιας συνέντευξης αξιολόγησης απόδοσης
- Βάλτε με σειρά από 1 έως 8 τις φάσεις ανάπτυξης ενός εκπαιδευτικού προγράμματος
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε την εφαρμοζόμενη Αξιολόγηση Απόδοσης

Μικτή Μάθηση:

- Προτείνετε ανάλυση δεξιοτήτων
- Ορίστε κριτήρια για την αξιολόγηση της απόδοσης με βάση τις ικανότητες, τις ευθύνες και άλλες συνθήκες και σχεδιάστε την αξιολόγηση της απόδοσης
- Δώστε ένα παράδειγμα διεξαγωγής συνεντεύξεων προσωπικού και ετήσιων αξιολογήσεων
- Προτείνετε το καταλληλότερο σύστημα αξιολόγησης απόδοσης και πακέτα πληρωμών με βάση την περίπτωση τους
- Αναπτύξτε ένα πρόγραμμα κατάρτισης
- Προετοιμάστε και αξιολογήστε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα
- Χρησιμοποιήστε τις διαφορετικές προσεγγίσεις για τη διαδικασία διαχείρισης γνώσης

Ενότητα 2 |Εργασιακές Σχέσεις

Ενότητα

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Εκπαιδευτική Ενότητα 1:

2.1 Νομοθεσία

Μέθοδοι

Online:

- online κουίζ
- άσκηση drag & drop
- ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών
- ασκήσεις αντιστοίχισης
- ασκήσεις ταξινόμησης
- ερωτήσεις μιας επιλογής που βασίζονται στη μελέτη μιας περίπτωσης

Μικτή μάθηση:

- ατομική ή ομαδική εργασία

Επιλεγμένα κριτήρια αξιολόγησης

Online:

- Σύρετε και αποθέστε (drag & drop) διαφορετικές λέξεις για τις εργασιακές σχέσεις
- Επιλέξτε τα τρία σωστά χαρακτηριστικά του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου
- Αντιστοιχίστε τις διαφορετικές οδηγίες με το περιεχόμενό τους
- Βάλτε από 1 έως 6 τις συμφωνίες σύμφωνα με τους ισχύοντες εθνικούς κανονισμούς
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτωσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε την απογοήτευση των εργαζομένων από τους όρους της άδειας μητρότητας
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτωσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τη διαδικασία εργασίας κατά τις καλοκαιρινές διακοπές
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτωσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και καθορίστε τις απαιτήσεις των μεθοριακών εργαζομένων
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτωσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και καθορίστε τις απαιτήσεις των αποσπασμένων εργαζομένων
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτωσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τη διάρκεια της άδειας διακοπών για τους εργαζόμενους βάσει των συλλογικών συμβάσεων και άλλων κανονισμών - παράδειγμα 1
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτωσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τη διάρκεια της άδειας διακοπών για τους εργαζόμενους βάσει των συλλογικών συμβάσεων και άλλων κανονισμών - παράδειγμα 2
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτωσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε το πρωτόκολλο των συλλογικών απολύσεων - παράδειγμα 1
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτωσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε το πρωτόκολλο των συλλογικών απολύσεων - παράδειγμα 2

Μικτή μάθηση:

- Επεξεργαστείτε τις διαδικασίες απασχόλησης σύμφωνα με τους όρους της ευρωπαϊκής εργασιακής νομοθεσίας (συμβάσεις, προγράμματα εργασίας, συλλογικές απολύσεις, κοινωνική ασφάλιση, προστασία της υγείας και ασφάλειας και άλλοι όροι)

- Παρουσιάστε τις σχετικές πράξεις νομικών και συλλογικών συμβάσεων
- Διεξάγετε τις διοικητικές διαδικασίες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων, εργατικών πράξεων και κυβερνητικών σχέσεων
- Πειθαρχικές διαδικασίες και διαδικασίες αποζημίωσης, διαδικασία λήξης σύμβασης εργασίας
- Προετοιμάστε ένα πρακτικό παράδειγμα διαδικασιών με έναν εργαζόμενο - διαδικασία απασχόλησης, σχετικές αιτήσεις στις αρχές κοινωνικής ασφάλισης - κοινωνική ασφάλιση (εθνικό πλαίσιο)

Εκπαιδευτική Ενότητα 2:

2.2 Πρόληψη επαγγελματικών κινδύνων

Μέθοδοι

Online:

- online κουίζ
- ερωτήσεις σωστό / λάθος
- ασκήσεις αντιστοίχισης
- ερωτήσεις μιας επιλογής που βασίζονται στη μελέτη μιας περίπτωσης

Μικτή μάθηση:

- ατομική ή ομαδική εργασία

Επιλεγμένα κριτήρια αξιολόγησης

Online:

- Επιλέξτε σωστό / λάθος για τις διαφορετικές συμβάσεις εργασίας
- Επιλέξτε σωστό / λάθος για την Πρόληψη Επαγγελματικού Κινδύνου
- Επιλέξτε σωστό / λάθος για τους επαγγελματικούς κινδύνους
- Επιλέξτε σωστό / λάθος για το σύστημα διαχείρισης της πρόληψης επαγγελματικού κινδύνου
- Επιλέξτε σωστό / λάθος για την ενοποίηση του συστήματος διαχείρισης της πρόληψης επαγγελματικού κινδύνου
- Αντιστοιχίστε την κάθε παράβαση με τη σοβαρότητα της
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε την υποχρέωση ανάληψης δραστηριοτήτων πρόληψης
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τη χρήση της λίστας των επαγγελματικών ατυχημάτων
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε την οργάνωση της εκπαίδευσης για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων

Μικτή μάθηση:

- Επεξεργαστείτε την Πρόληψη Επαγγελματικού Κινδύνου
- Επεξεργαστείτε το σύστημα διαχείρισης της πρόληψης επαγγελματικού κινδύνου
- Προετοιμάστε ένα πρακτικό παράδειγμα εκπαίδευσης για την ασφάλεια και την υγεία για των εργαζόμενων

Ενότητα 3 | Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Ενότητα ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

Εκπαιδευτική Ενότητα 1:

3.1 Ισότητα και Διαφορετικότητα

Μέθοδοι

Online:

- online κουίζ
- ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών
- ερωτήσεις μιας επιλογής που βασίζονται στη μελέτη μιας περίπτωσης

Μικτή μάθηση:

- ατομική ή ομαδική εργασία

Επιλεγμένα κριτήρια αξιολόγησης

Online:

- Επιλέξτε τις δύο σωστές απαντήσεις σχετικά με τον ορισμό της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης
- Επιλέξτε τις τέσσερις σωστές απαντήσεις σχετικά με τις κατηγορίες ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο ή αποκλεισμό
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τις πτυχές της αναφοράς (report) της εταιρικής βιωσιμότητας
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε την εφαρμογή ενός πιο βιώσιμου επιχειρηματικού μοντέλου
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και χρησιμοποιήστε τους στόχους αειφόρου ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UN SDG)
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε τα βασικά θέματα της ΕΚΕ

Μικτή μάθηση:

- Αξιολογήστε το επίπεδο της ΕΚΕ με ένα εργαλείο αυτό-αξιολόγησης της ΕΚΕ (πολιτικές στο χώρο εργασίας, περιβαλλοντικές πολιτικές, πολιτικές αγοράς, πολιτικές για την κοινότητα, αξίες της εταιρείας)
- Αναπτύξτε το χάρτη πορείας της ΕΚΕ
- Δώστε ένα παράδειγμα επιλογής και χρήσης διαφορετικών εργαλείων και πλατφορμών που οι ΜΜΕ μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να πλησιάσουν τους αναπτυξιακούς στόχους της χλιετίας (ΑΣΧ)
- Βρείτε και δείξτε τα παραδείγματα της χρήσης της νομοθεσίας και των επιδοτήσεων στον τομέα της ΕΚΕ και την πρόσληψη διαφορετικών ομάδων στόχων (π.χ. αναπηρία, κάτω των 30 ετών, άνω των 45 ετών, ο κίνδυνος κοινωνικού αποκλεισμού, βία λόγω φύλου)
- Επεξεργαστείτε τις διαδικασίες απασχόλησης για τις ομάδες στόχους (π.χ. αναπηρία, κάτω των 30 ετών, άνω των 45 ετών, τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού, βία λόγω φύλου)

Εκπαιδευτική Ενότητα 2:

3.2 Ικανότητες και Καλές Πρακτικές

Μέθοδοι

Online:

- online κουίζ
- ερωτήσεις σωστό / λάθος
- ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών
- ασκήσεις αντιστοίχισης
- ασκήσεις ταξινόμησης
- ερωτήσεις μιας επιλογής που βασίζονται στη μελέτη μιας περίπτωσης

Μικτή μάθηση:

- ατομική ή ομαδική εργασία

Επιλεγμένα κριτήρια αξιολόγησης

Online:

- Επιλέξτε σωστό / λάθος για την πρωτοβουλία της Χάρτας Διαφορετικότητας
- Επιλέξτε σωστό / λάθος για τους στόχους της Χάρτας Διαφορετικότητας
- Επιλέξτε σωστό / λάθος για τις αρχές της Χάρτας Διαφορετικότητας
- Επιλέξτε σωστό / λάθος για τη συμμετοχή στην πρωτοβουλία της Χάρτας Διαφορετικότητας
- Επιλέξτε σωστό / λάθος για τα εργαλεία, τις πληροφορίες και την καθοδήγηση της Χάρτας Διαφορετικότητας
- Επιλέξτε τις πέντε σωστές απαντήσεις σχετικά με την διαφορετικότητα στην εργασία
- Αντιστοιχίστε τους τύπους δράσης ενός σχεδίου ισότητας με τις προτεινόμενες δραστηριότητες
- Βαλτε με σειρά από 1 έως 8 τις φάσεις εφαρμογής ενός προγράμματος Ισότητας
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε τη Χάρτα Διαφορετικότητας και το Σχέδιο Ισότητας
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τους βασικούς παράγοντες για τη μέτρηση του αντίκτυπου της διαφορετικότητας των εταιρειών.

Μικτή μάθηση:

- Σχεδιάστε το σχέδιο ισότητας
- Προτείνετε εναλλακτικές μεθόδους εφαρμογής του σχεδίου ισότητας
- Εφαρμόστε τις διαφορετικές προσεγγίσεις στη φιλοσοφία και τους στόχους ίσων ευκαιριών
- Επεξεργαστείτε τις έννοιες από τις βέλτιστες πρακτικές του ανθρώπινου δυναμικού

Ενότητα 4 | Δέσμευση Εργαζομένων

Ενότητα

ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Εκπαιδευτική Ενότητα 1:

4.1 Διάγνωση & Ανάλυση

Μέθοδοι

Online:

- online κουίζ
- ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών
- ασκήσεις αντιστοίχισης
- ασκήσεις ταξινόμησης
- ερωτήσεις μιας επιλογής που βασίζονται στη μελέτη μιας περίπτωσης

Μικτή μάθηση:

- ατομική ή ομαδική εργασία

Επιλεγμένα κριτήρια αξιολόγησης

Online:

- Επιλέξτε τα πέντε σωστά χαρακτηριστικά και στόχους μιας έρευνας για το Εργασιακό Κλίμα
- Βάλτε με σειρά από 1 έως 10 τις φάσεις της μελέτης εργασιακού κλίματος
- Αντιστοιχίστε τις διαφορετικές φάσεις στην ανάλυση του εργασιακού κλίματος
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτωσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τον κοινό στόχο της συνάντησης (Ανίχνευση και ανάλυση)
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτωσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τα στοιχεία του καλού εργασιακού κλίματος
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτωσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε την απουσία
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτωσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε τις αποχωρήσεις

Μικτή μάθηση:

- Επεξεργαστείτε την καλή εσωτερική επικοινωνία
- Επιλέξτε και προτείνετε τα πιο κατάλληλα εργαλεία για την ανάπτυξη βραχυπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης στρατηγικής επικοινωνίας
- Προετοιμάστε ένα σχέδιο και μια στρατηγική εφαρμογής μιας μελέτης για το εργασιακό κλίμα
- Επεξεργαστείτε και λάβετε τις απαραίτητες πληροφορίες για θετικά παραδείγματα εργασιακού περιβάλλοντος

Εκπαιδευτική Ενότητα 2:

4.2 Συμμετοχή και Εμπλοκή

Μέθοδοι

Online:

- online κουίζ
- ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών
- ασκήσεις αντιστοίχισης
- ερωτήσεις μιας επιλογής που βασίζονται στη μελέτη μιας περίπτωσης

Μικτή μάθηση:

- ατομική ή ομαδική εργασία

Επιλεγμένα κριτήρια αξιολόγησης

Online:

- Επιλέξτε τις πέντε σωστές δηλώσεις για κίνητρο

- Αντιστοιχίστε τα ηγετικά χαρακτηριστικά του μετασχηματιστικού ηγέτη με τις περιγραφές του
- Αντιστοιχίστε τις περιγραφές για τον τρόπο ενίσχυσης του κινήτρου των εργαζομένων
- Αντιστοιχίστε τις περιγραφές σχετικά με τον τρόπο αποθάρυνσης των εργαζομένων
- Αντιστοιχίστε τις περιγραφές σχετικά με το πώς η εταιρεία μπορεί να παρακινήσει τους εργαζομένους
- Επιλέξτε τις πέντε σωστές δηλώσεις σχετικά με τις επιλογές που βοηθούν να παρακινήσετε τους εργαζομένους σε μια εταιρεία
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιων μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τους παράγοντες του κινήτρου
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιων μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τους παράγοντες του εξωτερικού κινήτρου
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιων μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τις ανάγκες βάσει της θεωρίας Mc Clelland

Μικτή μάθηση:

- ορίστε κριτήρια για την επιλογή του καταλληλότερου τύπου συμμετοχής και εργαλείων για την προώθηση της συμμετοχής στο επιθυμητό επίπεδο

Εκπαιδευτική Ενότητα 3:

4.3 Ηγεσία

Μέθοδοι

Online:

- online κουίζ
- ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών
- ασκήσεις αντιστοίχισης
- ερωτήσεις μιας επιλογής που βασίζονται στη μελέτη μιας περίπτωσης

Μικτή μάθηση:

- Ατομική ή ομαδική εργασία

Επιλεγμένα κριτήρια αξιολόγησης

Online:

- Αντιστοιχίστε τους διαφορετικούς τύπους ηγεσίας
- Επιλέξτε τις τέσσερις σωστές απαντήσεις για την ηγεσία κατά περίπτωση
- Αντιστοιχίστε τα διαφορετικά χαρακτηριστικά της μετασχηματιστικής ηγεσίας
- Αντιστοιχίστε το διαφορετικό τύπο οργάνωσης με την ιδανική ηγεσία
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιων μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε τα χαρακτηριστικά του αρχηγού και του ηγέτη
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιων μελετών (case study) - Εξετάστε και ορίστε το στυλ της συναλλακτικής ηγεσίας
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιων μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τους τύπους της συναλλακτικής ηγεσίας

Μικτή μάθηση:

- Αυτο-αξιολογήστε το στυλ ηγεσίας

- Δώστε ένα παράδειγμα στυλ ηγεσίας που αντικατοπτρίζει τους τύπους οργάνωσης

Εκπαιδευτική Ενότητα 4:

4.4 Πολιτικές Ευημερίας

Μέθοδοι

Online:

- online κουίζ
- ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών
- ασκήσεις αντιστοίχισης
- ασκήσεις ταξινόμησης
- ερωτήσεις μιας επιλογής που βασίζονται στη μελέτη μιας περίπτωσης

Μικτή μάθηση:

- Ατομική ή ομαδική εργασία

Επιλεγμένα κριτήρια αξιολόγησης

Online:

- Αντιστοιχίστε διαφορετικούς τύπους των ρόλων μιας ομάδας
- Αντιστοιχίστε τους διαφορετικούς τύπους διενέξεων με την περιγραφή τους
- Βάλτε με σειρά από 1 έως 9 τα βήματα της διαδικασίας επίλυσης των συγκρούσεων
- Επιλέξτε τις πέντε σωστές δηλώσεις για τη ενότητα 4 - επίσημα δίκτυα, ομαδική εργασία, είδη συγκρούσεων, αρχηγός ομάδας, συγκρούσεις
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τους τύπους επικοινωνίας
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τους τύπους συνεργασίας (ομαδική εργασία / ομαδική εργασία)
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε τους διαφορετικούς τύπους συγκρούσεων
- Ανάλυση και αξιολόγηση περιπτώσιακών μελετών (case study) - Εξετάστε και προσδιορίστε την προσέγγιση της επίλυσης των συγκρούσεων

Μικτή μάθηση:

- Ορίστε τα κριτήρια για την ευημερία και παρουσιάστε τα
- Δώστε ένα παράδειγμα δυναμισμού
- Δώστε ένα παράδειγμα για τους διαφορετικούς τύπους επικοινωνίας σε μια εταιρεία: εξωτερική επικοινωνία, εσωτερική επικοινωνία, επίσημη και ανεπίσημη επικοινωνία, από πάνω προς τα κάτω επικοινωνία, από κάτω προς τα πάνω επικοινωνία, οριζόντια επικοινωνία, μονόδρομη και αμφίδρομη επικοινωνία, άτυπα δίκτυα και επίσημα δίκτυα
- Προτείνετε το πιο κατάλληλο σχέδιο επικοινωνίας
- Προτείνετε στρατηγικές και τρόπους πειθούς των εργαζομένων σε διαφορετικές περιπτώσεις
- Προτείνετε στρατηγικές και τρόπους διαπραγμάτευσης με τους εργαζόμενους σε διαφορετικές περιπτώσεις
- Ονομα, περιγραφή, επιλογή και ρύθμιση των διαφορετικών ρόλων στην ομάδα με βάση μια υπόθεση
- Προτείνετε εναλλακτικές μεθόδους και τεχνικές για την επίλυση των συγκρούσεων

- Χρησιμοποιήστε τις διαφορετικές προσεγγίσεις για να σχεδιάσετε τη στρατηγική σχέσεων μεταξύ του προσωπικού
- Επεξεργαστείτε πώς να χειριστείτε τις συγκρούσεις στο χώρο εργασίας (βήματα για την αντιμετώπιση των συγκρούσεων)

4. Επικύρωση και Αναγνώριση

Η επικύρωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που επιτυγχάνεται βασίζεται σε μια διαδικτυακή αξιολόγηση. Οι εταίροι του έργου έχουν καταρτίσει ένα κοινό πλαίσιο αξιολόγησης, το μετέφρασαν στις αντίστοιχες γλώσσες και είναι υπεύθυνοι για τη λειτουργία της διαδικτυακής αξιολόγησης του εκπαιδευτικού προγράμματος της **Στρατηγικής Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού για μικρές επιχειρήσεις του Κλάδου των Τροφίμων**.

Η εκπαίδευση πραγματοποιείται σε ένα μη τυπικό πλαίσιο, όπου οι εταίροι και άλλοι συνεργάτες αναγνωρίζουν την εκπαίδευση και απονέμουν το δίπλωμα και το Συμπλήρωμα του Πιστοποιητικού Europass (Europass Certificate Supplement) για τους χρήστες που ολοκληρώνουν την εκπαίδευση. Οι εταίροι εκδίδουν το δίπλωμα και το πιστοποιητικό στο όνομα των οργανισμών που εκπροσωπούν. Οι εταίροι σκέφτονται να συμπεριλάβουν και άλλους κλαδικούς εκπροσώπους (σχετικούς με τη βιομηχανία) στο εγγύς μέλλον.

Το δίπλωμα και το συμπλήρωμα πιστοποιητικού Europass Συμπλήρωμα του Πιστοποιητικού Europass (Europass Certificate Supplement) εκδίδονται και αναγνωρίζονται αμοιβαία από τους εταίρους του έργου FRESH:

Κλαδικοί Εκπρόσωποι:

- ASSOCIATION NATIONALE DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES – Γαλλικός Εθνικός Σύνδεσμος εκπροσώπησης της Βιομηχανίας Τροφίμων & Ποτών
- FEDERACION EMPRESARIAL DE AGROALIMENTACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (FEDACOVA) – Σύνδεσμος Βιομηχανιών Τροφίμων της Περιφέρειας της Βαλένθια, Ισπανία
- ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ (ΣΕΒΤ) – Ο ΣΕΒΤ εκπροσωπεί την Ελληνική Βιομηχανία Τροφίμων & Ποτών, Αθήνα, Ελλάδα.

Άλλοι εταίροι – Εκπαιδευτικά κέντρα:

- Biotehniškiizobraževalnicenter Ljubljana - Το Biotechnical Educational Centre Ljubljana είναι δημόσιο εκπαιδευτικό ινστιτούτο, Λιουμπλιάνα, Σλοβενία
- EDITC LTD – Κέντρο Εκπαίδευσης & Κατάρτισης, Λευκωσία, Κύπρος
- Fundación Equiro Humano – Ίδρυμα για την κοινωνική και εργασιακή ενσωμάτωση, Βαλένθια, Ισπανία
- NEC NOTRANJSKI EKOLOŠKI CENTER, CERKNICA - Κέντρο ικανοτήτων για επιχειρηματικότητα, την αειφόρο ανάπτυξη, τη διαχείριση έργων, την αγροτική ανάπτυξη και τις δημιουργικές βιομηχανίες, Cerknica, Σλοβενία

Το Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστωτικών μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET) διαφέρει από χώρα σε χώρα. Οι εταίροι συμφώνησαν ότι ο κάθε εκπαιδευόμενος συλλέγει **2 μονάδες ECVET** με την ολοκλήρωση αυτού του προγράμματος.

Μπορούν να οριστούν οι μονάδες ECVET για:

- 25-30 ώρες - 1 μονάδα ECVET (Σλοβενία, Ισπανία)
- 29 ώρες - 1 μονάδα ECVET (Γαλλία)
- 30 ώρες - 1 μονάδα ECVET (Ελλάδα, Κύπρος)

Συμπληρωματικά προσόντα ή άλλα προσόντα σε εθνικό επίπεδο:

Με βάση το Εθνικό πλαίσιο, την Ανάλυση Ανθρώπινου Δυναμικού και την επικύρωση (IO1) σχετικά με τα εθνικά πλαίσια προσόντων, το σλοβενικό σύστημα επιτρέπει συμπληρωματικά προσόντα, για εκπαίδευση 30-80 ωρών, σε διαφορετικά επίπεδα σε αντίθεση με άλλες χώρες, που δεν έχουν αυτό το είδος τυπικού τίτλου. Τα συμπληρωματικά προσόντα είναι ένα προσόν που συμπληρώνει την ικανότητα ενός ατόμου σε έναν συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα και συνδέεται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Οι BIC Λιουμπλιάνα και NEC Cerknica μπορούν να είναι ο φορέας αξιολόγησης. Ο φορέας ανάθεσης μπορεί να είναι μόνο ο υποψήφιος (εργοδότης, ομάδα εργοδοτών ή το εθνικό γραφείο απασχόλησης). Με την ολοκλήρωση του έργου, η NEC και η BIC θα προσπαθήσουν να βρουν τον τρόπο για την αναγνώριση των συμπληρωματικών προσόντων. Για περισσότερες πληροφορίες, επικοινωνήστε με τον Σλοβένο εταίρο NEC, Cerknica μετά τα μέσα του 2020. Υπάρχει επίσης, δυνατότητα απόκτησης επίσημου τίτλου - επαγγελματικού πιστοποιητικού, για εκπαίδευση 20 - 50 ωρών στην Ισπανία. Για να γίνει αυτό, ο εκπαιδευτικός φορέας πρέπει πρώτα να ζητήσει διαπίστευση για να είναι σε θέση να παραδώσει επίσημη εκπαίδευση και στη συνέχεια να προτείνει το πρόγραμμα το οποίο πρέπει να γίνει αποδεκτό. Είναι απίθανο αυτό το έργο να φτάσει σε αυτό το επίπεδο διαπίστευσης. Ο εκπαιδευόμενος έχει τη δυνατότητα να ελέγξει με άλλους παρόχους προσόντων εάν οι αποκτηθείσες ικανότητες συμβάλλουν στη συσσώρευση του ECVET στο πρόγραμμά του. Η αξιολόγηση, η επικύρωση και η αναγνώριση εξαρτώνται από τον πάροχο προσόντων.

5. Online Απαντήσεις των τεστ αξιολογησης

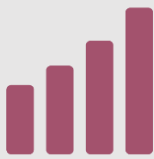



Ενότητα 1 | Διαχείριση Προσωπικού

Unit 1. Staff Planning in the Organisation

Άσκηση 1

Σωστές απαντήσεις	Επιλέξτε μία ή περισσότερες σωστές απαντήσεις από τις παρακάτω επιλογές
	Να βασίζετε το επιχειρηματικό σας σχέδιο στην ανάλυση κινδύνου
	Εάν δεν ξέρετε, να μάθετε
	Να συναναστρέφεστε με εμπνευσμένους ανθρώπους
X	Να μπερδεύετε τους ρόλους των εργαζομένων, των συνεργατών και των ιδρυτών
	Εάν δεν λειτουργεί, να δοκιμάζετε κάτι άλλο
X	Να σκέφτεστε ότι η επιχειρηματική ιδέα είναι το πιο σημαντικό πράγμα

Άσκηση 2

Βρείτε την κατάλληλη περιγραφή για κάθε τμήμα	
	Αντιμετωπίστε τις καταστάσεις που παρουσιάζει το περιβάλλον της εταιρείας και αυτό μπορεί να επηρεάσει δυσμενώς την επίτευξη των καθορισμένων στόχων.
	Οι καταστάσεις που παρουσιάζει το περιβάλλον της επιχείρησης μπορούν να συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων που τίθενται.
	Είναι ένα εσωτερικό χαρακτηριστικό της εταιρείας που διευκολύνει ή συμβάλλει στην επίτευξη των καθορισμένων στόχων
	Είναι τα εσωτερικά χαρακτηριστικά της εταιρείας που μπορούν να γίνουν εμπόδια και να περιπλέξουν τη συμμόρφωση με το σύνολο των στόχων

Unit 2. Talent Management

Άσκηση 1

Ταιριάζτε τα ακόλουθα στοιχεία:	
	Εκμεταλλευόμαστε το branding μας με κάθε τρόπο
	Κάντε τους εργοδότες πρεσβευτές της εταιρείας σας
	Καθορίζω με σαφήνεια το είδος του ταλέντου (θέσεις εργασίας) που ψάχνω
	Ψάχνω τα νέα μου ταλέντα σε εκθέσεις, φόρουμ και πανεπιστήμια.
	Διατηρώ επικαιροποιημένη μια βάση δεδομένων υποψηφίων
	Δίνω μια μη ρεαλιστική εικόνα της εταιρείας προς τα έξω.
	Δεν φροντίζετε τους εργοδότες και δυσφημείτε την εταιρεία.
	Μένω μόνο με τους υποψηφίους που ισχύουν



Δεν δημοσιεύω τα προφίλ και τις αξίες που ψάχνω στους υποψηφίους μου

Άσκηση 2

Ταιριάξτε τα ακόλουθα στοιχεία:

	Ρωτήστε τους υπαλλήλους και μιλήστε μαζί τους για τις ανάγκες τους
	Εντοπίστε κίνητρα μέσω ελκυστικών θέσεων εργασίας.
	Βεβαιωθείτε ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν τους απαιτούμενους πόρους (εργαλεία και τεχνολογίες).
	Αναγνωρίστε την καλή δουλειά
	Συνεκτική στρατηγική ως εταιρεία που επιτρέπει την ανάπτυξη της αίσθησης του ανήκειν.
	Προσφορά συνεχούς κατάρτισης για επαγγελματική ανάπτυξη

Άσκηση 3

Σωστή Απάντηση	Επιλέξτε αν η δήλωση είναι σωστή ή λάθος Στη διαχείριση ταλέντων, είναι απαραίτητο να βρεθεί ένας κοινός τόπος ανάμεσα στις ανάγκες του εργοδότη και του εργαζομένου
X	Σωστό
	Λάθος

Άσκηση 4

Σωστή Απάντηση	Επιλέξτε αν η δήλωση είναι σωστή ή λάθος Η αξιολόγηση της απόδοσης, η περιγραφή της προσφοράς εργασίας και η στρατηγική προσλήψεων αποτελούν βασικά στοιχεία της ανάπτυξης των ταλέντων
	Σωστό
X	Λάθος

Άσκηση 5

Σωστή Απάντηση	Επιλέξτε αν η δήλωση είναι σωστή ή λάθος Ο καθορισμός, η προσέλκυση, η αποτίμηση, η ανάπτυξη και η διατήρηση είναι τα βασικά στοιχεία της διαχείρισης των ταλέντων
X	Σωστό
	Λάθος

Άσκηση 6

Σωστή Απάντηση	Επιλέξτε αν η δήλωση είναι σωστή ή λάθος Η κατάρτιση, η ασφάλεια εργασίας, η ευελιξία, οι συνεπείς πληρωμές μισθών και οι καλές συνθήκες δεν έχουν καμία επίδραση στην απουσία
	Σωστό
X	Λάθος

Άσκηση 7

Σωστή Απάντηση	Επιλέξτε αν η δήλωση είναι σωστή ή λάθος Η Διοίκηση των Ταλέντων στοχεύει στη διατήρηση των πιο αξιόλογων δραστηριοτήτων της Εταιρεία μας με στόχο να διατηρήσουμε το ταλέντο στο έπακρο
X	Σωστό
	Λάθος

Άσκηση 8

Σωστή Απάντηση	Επιλέξτε τη σωστή απάντηση από τις παρακάτω επιλογές
x	Ποιες είναι οι φάσεις που περιλαμβάνονται σε μια διαδικασία επιλογής;
x	Τελική συνέντευξη
	Ανάλυση Αναγκών
x	Ενδιάμεση συνέντευξη
	Επιλογή υποψηφίων
	Σχεδιασμός
	Έρευνα για το κλίμα στην εταιρία

Αξιολόγηση του χώρου εργασίας

Άσκηση 9

Ταιριάξτε τα ακόλουθα στοιχεία. Μπορείτε να βρείτε διάφορες ερωτήσεις που θα μπορούσαν να γίνουν σε μια συνέντευξη. Ταιριάξτε κάθε ερώτηση με την ικανότητα ή τη δεξιότητα που αντιστοιχεί.

 Customer orientation	<p>Θυμάστε κάθε είδους βελτίωση που είχατε να εφαρμόσετε λόγω της δυσαρέσκειας ενός πελάτη;</p>
 Teamwork	<p>Με ποιες ομάδες ανθρώπων αισθάνεστε πιο άνετα και έχετε αποδώσει καλύτερα;</p>
 Motivation	<p>Πως περιμένετε ότι αυτή η εταιρεία μπορεί να συμβάλει στον τρόπο ζωής σας; Πως νομίζετε ότι μπορείτε να συμβάλλετε σε αυτό;</p>
 Tolerance to pressure	<p>Περιγράψτε την πιο οδυνηρή κατάσταση που είχατε ποτέ. Πώς λύθηκε;</p>
 Leadership	<p>Ποιου είδους αποφάσεις μεταβιβάζετε στην ομάδα σας και ποιες όχι;</p>
 Adaptability	<p>Ποιες είναι οι πιο σημαντικές καταστάσεις που αντιμετωπίσατε πρόσφατα; Ποιο μάθημα πήρατε από αυτές;</p>

Άσκηση 10

Σωστές | Επιλέξτε μία ή περισσότερες σωστές απαντήσεις από τις παρακάτω επιλογές

Απαντήσεις	Επιλέξτε αυτές τις επιλογές που αντιστοιχούν στον ορισμό της συνέντευξης σε κρίσιμα περιστατικά
X	Ο υπεύθυνος της συνέντευξης θα ζητήσει από τον υποψήφιο να αναφέρει μια σημαντική πρόσφατη κατάσταση γι 'αυτόν ή αντιπροσωπευτική της προηγούμενης δουλειάς του
	Προσπαθεί να βρει μια σειρά ενδείξεων που να δείχνουν ότι το άτομο από το οποίο πήρε τη συνέντευξη έχει μια σειρά από ικανότητες
X	Ο υποψήφιος πρέπει να παρουσιάσει μια συγκεκριμένη κατάσταση που έχει βιώσει
	Ο υπεύθυνος της συνέντευξης θα κάνει ερωτήσεις που αποδεικνύουν τις γνώσεις του υποψηφίου
X	Ο υποψήφιος δείχνει σε ποια στοιχεία δίνει σημασία καθώς και τον τρόπο λήψης αποφάσεων και συλλογιστικής

Άσκηση 11

Τοποθετήστε τα ακόλουθα στοιχεία με τη σωστή σειρά Βάλτε τις ακόλουθες φάσεις μιας διαδικασίας επιλογής με τον τρόπο που θεωρείτε ότι είναι ο πλέον κατάλληλος:	
1	Ανάλυση Αναγκών
2	Πρόσληψη
3	Εξέταση Βιογραφικού Σημειώματος
4	Προ-επιλογή υποψηφίων
5	Προσωπική συνέντευξη
6	Δυναμική Ομάδας
7	Τελική Απόφαση

Unit 3. Staff Management Policies

Άσκηση 1

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε μία ή περισσότερες σωστές απαντήσεις από τις παρακάτω επιλογές σχετικά με τα χαρακτηριστικά μιας Αξιολόγησης της Απόδοσης. Επιλέξτε όσες σωστές απαντήσεις νομίζετε ότι υπάρχουν. Η Αξιολόγηση της Απόδοσης χαρακτηρίζεται από:
X	Έχοντας ως τελικό στόχο την ενίσχυση της απόδοσης της εταιρείας μέσω των υπαλλήλων της
	Έχοντας έναν μόνο τρόπο / στρατηγική για να τη διεξάγετε.
X	Είναι μια συνεχής διαδικασία με την πάροδο του χρόνου.
	Είναι μια καταστρεπτική διαδικασία. Επισημαίνει μόνο τις αρνητικές πτυχές μιας Εταιρείας.
	Συμπεριλαμβάνει αποκλειστικά τους άμεσους προϊσταμένους κάθε τμήματος.
X	Είναι ωφέλιμη τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για την Εταιρεία καθώς και για τους υπεύθυνους της Εταιρείας / των Τμημάτων.
	Είναι πραγματικά δύσκολο να έχει προκαταλήψεις στην ανάπτυξή της.
X	Χρησιμοποιεί τη συνέντευξη ως κύριο εργαλείο.

Άσκηση 2

Εδώ έχετε τρία διαφορετικά μοντέλα Αξιολόγησης της Απόδοσης. Ταιριάξτε τα ακόλουθα στοιχεία:

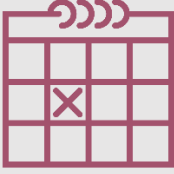


	<p>Αξιολόγηση 90°</p>
	<p>Αξιολόγηση 180°</p>
	<p>Αξιολόγηση 360°</p>

Άσκηση 3

Τοποθετήστε τα ακόλουθα στοιχεία στη σωστή σειρά σχετικά με τις φάσεις μιας συνέντευξης σε μια Αξιολόγηση της Απόδοσης:

1	Συλλογή πληροφοριών, γεγονότων, δεδομένων και αποδεικτικών στοιχείων.
2	Προβλέποντας ένα άνετο και ευχάριστο περιβάλλον
3	Υπενθυμίζοντας τον σκοπό της αξιολόγησης
4	Επισκόπηση της φετινής Αξιολόγησης της Απόδοσης
5	Μελλοντικό σχέδιο δράσης: νέοι στόχοι που πρέπει να επιτευχθούν.
6	Συμφωνία των νέων στόχων
7	Συνεχής ανεπίσημη επισκόπηση της προόδου.

Άσκηση 4

Ταιριάξτε τα ακόλουθα στοιχεία:	
 <p>Diagnosis of needs Διάγνωση αναγκών</p>	Μελέτη του αριθμού των περιοχών, των προσώπων και του περιβάλλοντος εργασίας της εταιρείας (Διάγνωση των Αναγκών)
 <p>Development of a training plan Ανάπτυξη σχεδίου Κατάρτισης</p>	Κύρια μέρη: προϋπολογισμός, ημερολόγιο, στόχοι και αξιολόγηση.
 <p>Implementation of the training Εφαρμογή της Κατάρτισης</p>	Να εξετάσετε: τον αριθμό των ατόμων, το περιεχόμενο, τους χρόνους εργασίας, τον τύπο εκπαίδευσης.
 <p>Training Evaluation Αξιολόγηση Κατάρτισης</p>	Κύρια σημεία: αντίκτυπος, πορεία μάθησης, αντίδραση και συμπεριφορά

Άσκηση 5

Τοποθετήστε τα ακόλουθα στοιχεία με τη σωστή σειρά Βάλτε στη σωστή σειρά τις ακόλουθες προτάσεις, λαμβάνοντας υπόψη την πλήρη ανάπτυξη ενός προγράμματος κατάρτισης:	
1	Προσδιορίστε τον αριθμό των εκπαιδευόμενων και των περιοχών κατάρτισης
2	Δημιουργία Πλάνου Κατάρτισης
3	Ανάπτυξη του προϋπολογισμού, στόχοι και ημερολόγιο
4	Επιλογή των τύπων κατάρτισης: επιτόπια, online, μεικτή, προσαρμοσμένη ή άλλους.
5	Μορφές παροχής εκπαίδευσης: εσωτερικές και εξωτερικές πηγές
6	Ανάπτυξη ερωτηματολογίου επιπτώσεων
7	Παρακολούθηση των μακροπρόθεσμων αποτελεσμάτων της κατάρτισης
8	Αναπροσανατολισμός της στρατηγικής κατάρτισης

Case Study Module 1

Η εταιρεία είναι ένας οργανισμός επεξεργασίας τροφίμων που πωλεί μοναδικό άλειμα φυσικοβούτυρου που έχει μεγάλη επιτυχία στη βιομηχανία γυμναστικής. Είναι χωρίς ζάχαρη, χωρίς πρόσθετο αλάτι και πλούσιο σε αιθέρια έλαια. Η εταιρεία είναι ένας μικρός οργανισμός με είκοσι πέντε υπαλλήλους, επτά από τους οποίους είναι στο τμήμα πωλήσεων, χρηματοδότησης και διαχείρισης. Η ζήτηση για το προϊόν αυξάνεται κατά 20% ετησίως, και οι κύριοι αγοραστές τους είναι on-line και αποκλειστικά καταστήματα διατροφής και γυμναστικής όπου μπορούν να επιτύχουν ένα καλύτερο κέρδος. Ο ανταγωνισμός είναι υψηλός, ιδίως επειδή έχουν καλύτερη τεχνολογία και ευκολότερη πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες. Η τρέχουσα κατάσταση της απασχόλησης στον οργανισμό δεν είναι καλή. Ο διευθυντής γνωρίζει ότι δεν έχουν τέσσερις υπαλλήλους τους τελευταίους τρεις μήνες στην παραγωγή, που εργάζονται σε δύο βάρδιες και θα χρειαστούν επιπλέον δύο υπαλλήλους τον επόμενο μήνα στο τμήμα πωλήσεων. Το πρόβλημα επιλύθηκε με υπερωρίες και μπόνους. Οι εργαζόμενοι κατάλαβαν την κατάσταση και πιστεύουν ότι η διοίκηση κάνει το καλύτερο δυνατό. Ο επικεφαλής της παραγωγής είναι πάντα διαθέσιμος στους εργαζόμενους και οι εργαζόμενοι μοιράζονται τις ανησυχίες και τις ευκαιρίες που έχει ο οργανισμός. Εκτιμούν τη διαφάνεια και την ανοικτή επικοινωνία με την διεύθυνση. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι άρχισαν να αισθάνονται άγχος για τις υπερωρίες και τα χρήματα δεν αποζημιώνουν για τον τον ελεύθερο χρόνο που περνούν με τις οικογένειες. Στο τμήμα πωλήσεων, αγαπούν τον προσανατολισμό των πελατών και δεσμεύονται για αποτελέσματα και βιώσιμες σχέσεις με τους αγοραστές. Δεν επικοινωνούν άμεσα με την παραγωγή και η διεύθυνση είναι αυστηρή και καθορίζει ατομικά σχέδια με το προσωπικό πωλήσεων. Πραγματοποιούν μηνιαίες αξιολογήσεις των επιδόσεων, όπου ο επικεφαλής του τμήματος δίνει ανατροφοδότηση σε καθένα από αυτούς, αλλά αυτό δεν συμβαίνει στον υπόλοιπο οργανισμό. Διοργανώνουν επίσης εβδομαδιαίες συναντήσεις. Η διεύθυνση απουσιάζει σε συναντήσεις με αγοραστές τον περισσότερο χρόνο της. Η ομάδα πωλήσεων έχει φιλόδοξα σχέδια και χρειάζεται δύο ακόμη άτομα για να την υποστηρίξουν αυτή τη στιγμή.

Επιλέξτε μια ορθή απάντηση βασισμένη στα γεγονότα της μελέτη περίπτωσης από τις πιο κάτω επιλογές:

CANVAS – Επιλέξτε μια ορθή απάντηση βασισμένη στα γεγονότα της μελέτη περίπτωσης από τις πιο κάτω επιλογές:

όχι	<ul style="list-style-type: none"> Τμήμα πελατών: Καταστήματα γυμναστικής και ειδικών διατροφικών ειδών Πρόταση αξίας: μοναδικό άλειμα φυσικοβούτυρου
όχι	<ul style="list-style-type: none"> Τμήμα πελατών: Καταστήματα γυμναστικής και ειδικών διατροφικών ειδών Πηγή εισοδήματος: περιθώριο κέρδους 20%
ναι	<ul style="list-style-type: none"> Τμήμα πελατών: άτομα με ειδικές διατροφικές ανάγκες (δίαιτες και γυμναστήρια) Πρόταση αξίας: Διατροφικά γεμάτο προϊόν χωρίς πρόσθετο αλάτι και ζάχαρη.
όχι	<ul style="list-style-type: none"> Τμήμα πελατών: άτομα με ειδικές διατροφικές ανάγκες (δίαιτες και γυμναστήρια) Πηγή εισοδήματος: η πώληση αυξάνεται κατά 20% ετησίως.

SWOT - Επιλέξτε μια ορθή απάντηση βασισμένη στα γεγονότα της μελέτη περίπτωσης από τις πιο κάτω επιλογές:

όχι	<ul style="list-style-type: none"> Πλεονεκτήματα: Η ζήτηση αυξάνεται κατά 20% Απειλές: Ο ανταγωνισμός έχει καλύτερη πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες Αδυναμίες: Έλλειψη ανθρώπινου δυναμικού Ευκαιρία: Οι πελάτες εκτιμούν το προϊόν λόγω των μοναδικών χαρακτηριστικών του και της τοποθέτησής του στη βιομηχανία γυμναστικής
yes	<ul style="list-style-type: none"> Πλεονεκτήματα: Οι πελάτες εκτιμούν το προϊόν λόγω των μοναδικών χαρακτηριστικών του

	<ul style="list-style-type: none"> και της τοποθέτησής του στη βιομηχανία γυμναστικής • Απειλές: Ο ανταγωνισμός έχει καλύτερη πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες • Αδυναμίες: Έλλειψη ανθρωπίνου δυναμικού • Ευκαιρία: Η ζήτηση αυξάνεται κατά 20%
Ναι	<ul style="list-style-type: none"> • Πλεονεκτήματα: Η ζήτηση αυξάνεται κατά 20% • Απειλές: Έλλειψη ανθρωπίνου δυναμικού • Αδυναμίες: Ο ανταγωνισμός έχει καλύτερη πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες • Ευκαιρία: Οι πελάτες εκτιμούν το προϊόν περισσότερο λόγω της τοποθέτησης του στον κλάδο της γυμναστικής
όχι	<ul style="list-style-type: none"> • Πλεονεκτήματα: Οι πελάτες εκτιμούν το προϊόν περισσότερο λόγω της τοποθέτησης του στον κλάδο της γυμναστικής • Απειλές: Η ζήτηση αυξάνεται κατά 20% • Αδυναμίες: Έλλειψη ανθρωπίνου δυναμικού • Ευκαιρία: Ο ανταγωνισμός έχει καλύτερη πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες.

Ανάλυση του ανταγωνισμού στο επιχειρηματικό σχέδιο - Επιλέξτε μία σωστή απάντηση με βάση τα γεγονότα της μελέτης περιπτώσεως από τις παρακάτω επιλογές:

Όχι	<ul style="list-style-type: none"> • Άμεσος ανταγωνισμός: άλλοι παραγωγοί φυσικοβούτηρου , άλλοι παραγωγοί αλειμάτων • Έμμεσος ανταγωνισμός: καταστήματα τροφίμων, σούπερ μάρκετ.
Ναι	<ul style="list-style-type: none"> • Άμεσος ανταγωνισμός: άλλοι παραγωγοί φυσικοβούτηρου , άλλοι παραγωγοί αλειμάτων • Έμμεσος ανταγωνισμός: καλλιεργητές ξηρών καρπών, παραγωγοί ενεργειακών μπαρών.
Όχι	<ul style="list-style-type: none"> • Άμεσος ανταγωνισμός: Καταστήματα γυμναστικής, εξειδικευμένα διαδικτυακά καταστήματα διατροφής • Έμμεσος ανταγωνισμός: καταστήματα τροφίμων, σούπερ μάρκετ.
Όχι	<ul style="list-style-type: none"> • Άμεσος ανταγωνισμός: Καταστήματα γυμναστικής, εξειδικευμένα διαδικτυακά καταστήματα διατροφής • Έμμεσος ανταγωνισμός: καλλιεργητές ξηρών καρπών, παραγωγοί ενεργειακών μπαρών.

Κουλτούρα οργανισμού - Επιλέξτε μία σωστή απάντηση με βάση τα γεγονότα της μελέτης περίπτωσης από τις παρακάτω επιλογές:

όχι	<ul style="list-style-type: none"> • Αξίες: προσανατολισμός στον πελάτη, δέσμευση για αποτελέσματα • Επικοινωνία: Ανοικτή επικοινωνία σε όλο τον οργανισμό • Χρόνος: Η συχνότητα της παραμονής στην εργασία ως αργά είναι πολύ υψηλή.
όχι	<ul style="list-style-type: none"> • Αξίες: προσανατολισμός στον πελάτη, δέσμευση για βιωσιμότητα • Επικοινωνία: Ανοικτή επικοινωνία σε όλο τον οργανισμό • Χρόνος: Η συχνότητα της παραμονής στην εργασία ως αργά είναι πολύ υψηλή
όχι	<ul style="list-style-type: none"> • Αξίες: προσανατολισμός στον πελάτη, δέσμευση για βιωσιμότητα • Επικοινωνία: Είναι περιορισμένη στο τμήμα πωλήσεων και πιο ανοικτή στην παραγωγή • Χρόνος: ο ελεύθερος χρόνος είναι πολύτιμος και δεν θεωρείται χαμένος χρόνος.
Ναι	<ul style="list-style-type: none"> • Αξίες: προσανατολισμός στον πελάτη, δέσμευση για αποτελέσματα • Επικοινωνία: Είναι περιορισμένη στο τμήμα πωλήσεων και πιο ανοικτή στην παραγωγή • Χρόνος: Η συχνότητα της παραμονής στην εργασία ως αργά είναι πολύ υψηλή

Εντοπισμός κατάλληλου χάρτη ροής και δομών οργάνωσης(Flow Chart και Organisation Structures) - Επιλέξτε μία σωστή απάντηση με βάση τα γεγονότα την μελέτης περίπτωσης από τις παρακάτω επιλογές:

Ναι	<p>Ιεραρχική δομή (επίπεδα):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Διευθυντής 2. Χρηματοδότηση. Πωλήσεις, Παραγωγή
-----	--

	Απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή: Ο επικεφαλής των πωλήσεων έχει κυρίως επιχειρησιακά καθήκοντα και όχι διευθυντικά καθήκοντα.
Όχι	<p>Ιεραρχική δομή:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Διευθυντής 2. Χρηματοδότηση, Πωλήσεις <p>Απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή: Ο επικεφαλής των πωλήσεων έχει κυρίως επιχειρησιακά καθήκοντα και όχι διευθυντικά καθήκοντα</p>
Όχι	<p>Ιεραρχική δομή:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Διευθυντής 2. Χρηματοδότηση, Πωλήσεις <p>Απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή: Ο επικεφαλής των πωλήσεων έχει κυρίως διευθυντικά καθήκοντα και όχι επιχειρησιακά καθήκοντα</p>
Όχι	<p>Ιεραρχική δομή:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Διευθυντής 2. Χρηματοδότηση, Πωλήσεις, Παραγωγή <p>Απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή: Ο επικεφαλής των πωλήσεων έχει κυρίως διευθυντικά καθήκοντα και όχι επιχειρησιακά καθήκοντα</p>

Προγραμματισμός Προσωπικού και Διαχείριση Στρατηγικού Κύκλου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Strategic HRM Cycle) - Επιλέξτε μία σωστή απάντηση με βάση τα γεγονότα της μελέτης περίπτωσης από τις παρακάτω επιλογές:

Όχι	<p>Προτεινόμενες βραχυπρόθεσμες λύσεις:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επιπλέον αύξηση των υπερωριών και μπόνους για όλους <p>Προτεινόμενες μακροπρόθεσμες λύσεις:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ο διευθυντής ΑΔ πρέπει να βρει τους εργαζόμενους που λείπουν από την παραγωγή • Επιπρόσθετη αύξηση των υπερωριών και μπόνους για το προσωπικό πωλήσεων.
yes	<p>Προτεινόμενες βραχυπρόθεσμες λύσεις :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ο διευθυντής ΑΔ πρέπει να βρει τους εργαζόμενους που λείπουν από την παραγωγή • Επιπρόσθετη αύξηση των υπερωριών και μπόνους για το προσωπικό πωλήσεων <p>Προτεινόμενες μακροπρόθεσμες λύσεις:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ο διευθυντής ΑΔ πρέπει να βρει τους πρόσθετους υπαλλήλους παραγωγής • Ο διευθυντής ΑΔ πρέπει να βρει τους υπαλλήλους πωλήσεων που λείπουν.
Όχι	<p>Προτεινόμενες βραχυπρόθεσμες λύσεις :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η εταιρεία πρέπει να δώσει περισσότερα διευθυντικά καθήκοντα στον επικεφαλής των πωλήσεων και να εκπαιδεύσει τους υφιστάμενους υπαλλήλους πωλήσεων • Επιπρόσθετη αύξηση των υπερωριών για τους εργαζόμενους στην παραγωγή <p>Προτεινόμενες μακροπρόθεσμες λύσεις:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ο διευθυντής ΑΔ πρέπει να βρει τους εργαζόμενους που λείπουν από την παραγωγή • Ο διευθυντής ΑΔ πρέπει να βρει τους υπαλλήλους πωλήσεων που λείπουν.
Όχι	<p>Προτεινόμενες βραχυπρόθεσμες λύσεις:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επιπρόσθετη αύξηση των υπερωριών και μπόνους για το προσωπικό πωλήσεων • Η εταιρεία πρέπει να δώσει περισσότερους διευθυντικούς ρόλους στον επικεφαλής των πωλήσεων και να εκπαιδεύσει τους νέους υπαλλήλους πωλήσεων <p>Προτεινόμενες μακροπρόθεσμες λύσεις:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ο διευθυντής ΑΔ πρέπει να βρει τους εργαζόμενους που λείπουν από την παραγωγή • Ο διευθυντής ΑΔ πρέπει να βρει τους πρόσθετους υπαλλήλους παραγωγής.

Εφαρμογή Αξιολόγησης Απόδοσης στον Οργανισμό - Επιλέξτε μία σωστή απάντηση με βάση τα γεγονότα της μελέτης περίπτωσης από τις παρακάτω επιλογές:

όχι	Η αξιολόγηση της απόδοσης πραγματοποιείται μέσω του ερωτηματολογίου.
όχι	Η αξιολόγηση της απόδοσης στην περίπτωση ενσωματώνεται στο εταιρικό σύστημα και εκτελείται για όλους τους υπαλλήλους.
Ναι	Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τα αποτελέσματα που λαμβάνουν στην περίπτωση.
όχι	Ένα διαφορετικό πρόσωπο εκτελεί την αξιολόγηση των επιδόσεων του κάθε υπαλλήλου στην περίπτωση.

Ενότητα 2 | Εργασιακές Σχέσεις

Unit 1. Legislation

Άσκηση 1

Τοποθετήστε τις σωστές λέξεις για να συμπληρώσετε την πρόταση
Τι είναι εργασιακή σχέση?

Μετοχές – Κεφάλαιο – Διαδικασία παραγωγής – αποτέλεσμα- όροι- εργασιακή νομοθεσία – οδηγία- συμβόλαιο εργοδότησης – εργασιακή σχέση- επενδυτές- συνέταιροι

Οι εργασιακές σχέσεις που καθορίζονται βρίσκονται μεταξύ του κεφαλαίου και εργασίας στην διαδικασία παραγωγής.

Στην σχέση αυτή, το άτομο που συνεισφέρει το κεφάλαιο ή τα μέσα παραγωγής είναι ο εργοδότης, ενώ, το άτομο που συνεισφέρει την εργασία είναι ένας εργαζόμενος. Αυτές οι εργασιακές σχέσεις ρυθμίζονται από το συμβόλαιο εργοδότησης, το οποίο είναι ο κανόνας που ρυθμίζει την εργασιακή σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

Άσκηση 2

Σωστές Απαντήσεις	Γνωριμία με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την εργασία Επιλέξτε τις ορθές απαντήσεις για τα χαρακτηριστικά της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την εργασία. Η Ευρωπαϊκή νομοθεσία για την εργασία χαρακτηρίζεται από :
X	Να καθοριστεί ένα καθαρό πλαίσιο νομοθεσίας αλλά όχι πλαίσιο υποχρεώσεων Η Ευρωπαϊκή νομοθεσία είναι δυνατά συνδεδεμένη με την αγορά
	Πρέπει να λαμβάνει υπόψη την ελεύθερη διακίνηση εμπορευμάτων, υπηρεσιών και κεφαλαίου.
	Οι χώρες μπορούν να εφαρμόσουν μόνο τις ελάχιστες προϋποθέσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης
X	Η Ευρωπαϊκή στρατηγική για εργοδότηση είναι μέρος της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για Ανάπτυξη 2020

X	Μια από τις προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την εργασία είναι οι συλλογικές απολύσεις.
---	---

Άσκηση 3

Αντιστοιχίστε τα ακόλουθα αντικείμενα.	
Directive 91/533 / EEC	Οι ελάχιστες υποχρεώσεις που έχει ο εργοδότης όταν ενημερώνει τους υπαλλήλους σχετικά με τους όρους της σύμβασής τους
Directive 1999/70 / EC	Τα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης, οι αρχές της μη διάκρισης και τα ελάχιστα για την αποφυγή της επαναλαμβανόμενης χρήσης και κατάχρησης αυτών των συμβάσεων.
Directive 1997/81 / EC	Προσωρινές συμβάσεις μερικής απασχόλησης στις οποίες έχει καθοριστεί ειδικός ορισμός του εργαζόμενου με μερική απασχόληση και οι αρχές της μη διάκρισης μεταξύ αυτού και άλλων μορφών σύμβασης.
Directive 1989/391/EEC	Περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας
Directive 2003/88 / EC	Οργάνωση εργασιακού χρόνου
Directive 98/59 / EC	Οι όροι και οι υποχρεώσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης που έχουν οι επιχειρήσεις κατά την εκτέλεση συλλογικής απόλυσης.

Άσκηση 4

Arrange the following items in the correct order. Order the agreements according to the applicable Spanish regulations, in the order you think is the most authorized:	
1	Company agreement.
2	Local or regional sector agreement.
3	Provincial or interprovincial sector agreement.
4	Autonomous Sector Agreement.
5	State Sector Agreement.
6	Status of workers.

Unit 2. Prevention of occupational risks

Άσκηση 1

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε κατά πόσο η δήλωση είναι ορθή ή λάθος. Μπορεί να υπάρχουν διάφορες συμβάσεις εργασίας, ανάλογα με την εθνική νομοθεσία.
X	Ορθή

Λάθος

Άσκηση 2

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε κατά πόσο η δήλωση είναι ορθή ή λάθος. Η πρόληψη του εργατικού κινδύνου είναι η πειθαρχία που προάγει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στο περιβάλλον εργασίας.
X	Ορθή
	Λάθος

Άσκηση 3

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε κατά πόσο η δήλωση είναι ορθή ή λάθος. Στους επαγγελματικούς κινδύνους δεν περιλαμβάνεται εργατικό ατύχημα που προκαλείται από ανθρώπινο ή άλλο λάθος, κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας.
X	Ορθή
	Λάθος

Άσκηση 4

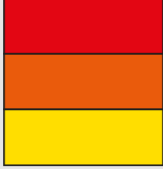
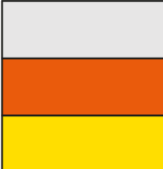
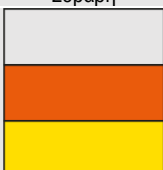
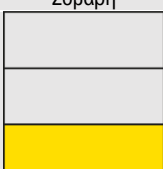
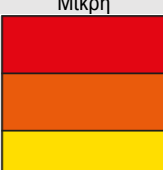
Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε κατά πόσο η δήλωση είναι ορθή ή λάθος. Όλοι οι οργανισμοί και οι δημόσιες διοικήσεις πρέπει να διαθέτουν σύστημα διαχείρισης της πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων.
X	Ορθή
	Λάθος

Άσκηση 5

Σωστές Απαντήσεις	Η πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων πρέπει να ενσωματωθεί στο σύστημα διαχείρισης του οργανισμού, σε όλες τις δραστηριότητες και σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα.
X	Ορθή
	Λάθος

Άσκηση 6

Ταιριάστε τα ακόλουθα αντικείμενα αναλόγως εάν οι παραβάσεις είναι μικρές :				
<table border="1"> <tr><td style="width: 50px; height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="width: 50px; height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="width: 50px; height: 20px; background-color: yellow;"></td></tr> </table> <p>Minor Μικρή</p>				<p>Η εταιρεία δεν έχει καθαρίσει το εργαστήριο για 2 βδομάδες</p>

 <p>Very Serious Πολύ σοβαρή</p>	<p>Η έγκυος γυναίκα είναι εκτεθειμένη σε τοξικά χημικά</p>
 <p>Serious Σοβαρή</p>	<p>Η εταιρεία αρνήθηκε να εφαρμόσει κανονισμούς για τους κινδύνους στην εργασία</p>
 <p>Serious Σοβαρή</p>	<p>Ο εργαζόμενος δεν γνωρίζει τα αποτελέσματα των ιατρικών δοκιμών</p>
 <p>Minor Μικρή</p>	<p>Νέο γραφείο άνοιξε μετά την κατάρρευση, αλλά οι αρχές δεν είχαν κανένα αρχείο</p>
 <p>Very Serious Πολύ σοβαρή</p>	<p>Αν και η Επιθεώρηση Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ζήτησε να σταματήσουν τις δραστηριότητες ρύπανσης στην εργασία , η εταιρεία δεν τις σταμάτησε</p>

Case Study Module 2

Η εταιρεία έχει 42 υπαλλήλους. Ο διευθυντής γνωρίζει ότι δεν έχουν τέσσερις υπαλλήλους τους τελευταίους τρεις μήνες στην παραγωγή, που εργάζονται σε δύο βάρδιες και θα χρειαστούν επιπλέον δύο υπαλλήλους τον επόμενο μήνα στο τμήμα πωλήσεων. Μέχρι τώρα, το πρόβλημα επιλύθηκε με υπερωρίες και μπόνους. Επτά εργαζόμενοι στην παραγωγή έχουν σύμβαση σε προσωρινή βάση και η πιθανή παράτασή της σύμβασης θα λήξει σε ενάμισι μήνα. Πρέπει είτε να λάβουν κανονικές συμβάσεις πλήρους απασχόλησης ή να απολυθούν . Πέντε από τους εργαζομένους απασχολούνται με μερική απασχόληση. Δύο εργαζόμενοι θα επιστρέψουν από την άδεια μητρότητας σε 1 μήνα. Ο επικεφαλής της παραγωγής δεν είναι ικανοποιημένος γιατί αναμένει να λάβει άδειες ασθενείας και δεν γνωρίζει αν θα εργαστούν σε μια βάρδια ή ακόμα και με σύμβαση μερικής απασχόλησης.

ς διευθυντής του ΑΔ , σου ζητάνε να απολύσεις τους εργαζόμενους που έρχονται από άδεια μητρότητας. Ποιες είναι οι επιλογές σου από την περίπτωση που παρουσιάστηκε?

όχι	Να συμφωνήσεις με τον προϊστάμενο σου και να τις απολύσεις για επιχειρηματικούς λόγους.
ναι	Να προσφέρεις συμβόλαιο μερικής απασχόλησης σε μητέρες και να οργανώσεις τις εργασίες τους σε μια βάρδια και να τις απολύσεις αργότερα.
όχι	Να αφήσεις την κατάσταση όπως έχει για τώρα και να τις αφήσεις να συνεχίσουν να εργάζονται με πλήρη απασχόληση σε δύο βάρδιες και να τις απολύσεις αργότερα.
όχι	Να αφήσεις την κατάσταση όπως έχει και να τις αφήσεις να συνεχίσουν να εργάζονται με πλήρη απασχόληση σε δύο βάρδιες, δεδομένου ότι προστατεύονται.

Ο διευθυντής της περίπτωσης που παρουσιάστηκε, σας ζητά να οργανώσετε τη διαδικασία εργασίας κατά τη διάρκεια των καλοκαιρινών διακοπών. Δεν θα προσληφθούν νέοι υπάλληλοι εντός δύο μηνών. Δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση έχουν περισσότερη ανάπαυση από εκείνους με πλήρη απασχόληση, σας ζητά να οργανώσετε τις βάρδιες έτσι ώστε οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση να καλύπτουν τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση που λείπουν, και θα έχουν και μεγαλύτερη υπερωριακή εργασία.

όχι	Προγραμματίζω την εργασία χωρίς να ενημερώνω τους εργαζόμενους για τις διακοπές τους και να προγραμματίζω τις υπερωρίες για όλους. Προγραμματίζω την εργασία δύο εργαζόμενων που έρχονται από άδεια μητρότητας στα χαμένα τμήματα των δύο βαρδιών.
όχι	Προγραμματίζω τις υπερωρίες για να καλύψω τους απόντες εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης με τρόπο που οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση να εργάζονται περισσότερο κατά την περίοδο αυτή και θα εργάζονται λιγότερο τους επόμενους μήνες.
ναι	Προγραμματίζω την εργασία των εργαζομένων και σχεδιάζω υπερωρίες για όλους, εκτός από τους υπαλλήλους με περιορισμούς. Προγραμματίζω την εργασία δύο εργαζόμενων που προέρχονται από άδεια μητρότητας στην πρώτη βάρδια.
όχι	Προγραμματίζω τις υπερωρίες για να καλύψω την απουσία των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση με τρόπο που όλοι οι εργαζόμενοι θα εργαστούν περισσότερο σε αυτή την περίοδο και θα δουλέψουν λιγότερο τους επόμενους μήνες.

Ένας από τους εργαζόμενους σας στην περίπτωση αυτή, ζει μετά τα σύνορα και εργάζεται με πλήρη απασχόληση στον οργανισμό σας:

όχι	Αυτός ο εργαζόμενος ονομάζεται αποσπασμένος εργαζόμενος (posted worker) και τα οφέλη κοινωνικής ασφάλισης του υπαλλήλου είναι ευθύνη της χώρας διαμονής.
ναι	Αυτός ο εργαζόμενος ονομάζεται μεθοριακός εργαζόμενος (frontier worker) και τα οφέλη κοινωνικής ασφάλισης του υπαλλήλου είναι δική μας ευθύνη.
όχι	Αυτός ο εργαζόμενος ονομάζεται μεθοριακός εργαζόμενος (frontier worker) και τα οφέλη κοινωνικής ασφάλισης του υπαλλήλου είναι ευθύνη της χώρας διαμονής.
όχι	Αυτός ο εργαζόμενος ονομάζεται αποσπασμένος εργαζόμενος (posted worker) και τα οφέλη κοινωνικής ασφάλισης του υπαλλήλου είναι δική μας ευθύνη.

Ένας από τους εργαζόμενους σας που παρουσιάζεται στην μελέτη περίπτωσης στάληκε στην Νορβηγία για 6 μήνες και θα είναι ο εκπρόσωπος πωλήσεων του οργανισμού σας:

Όχι	Αυτός ο εργαζόμενος ονομάζεται αποσπασμένος εργαζόμενος και τα οφέλη της κοινωνικής ασφάλισης του υπαλλήλου είναι ευθύνη της χώρας προσωρινής απασχόλησης.
Όχι	Αυτός ο εργαζόμενος ονομάζεται μεθοριακός εργαζόμενος και τα οφέλη κοινωνικής ασφάλισης του εργαζόμενου είναι δική μας ευθύνη.
Όχι	Αυτός ο εργαζόμενος ονομάζεται μεθοριακός εργαζόμενος και τα οφέλη κοινωνικής ασφάλισης του υπαλλήλου είναι ευθύνη της χώρας προσωρινής απασχόλησης.

Ναι Αυτός ο εργαζόμενος ονομάζεται αποσπασμένος εργαζόμενος και τα οφέλη κοινωνικής ασφάλισης του εργαζόμενου είναι δική ευθύνη μας.

Ο νόμος Εργασιακής Σχέσης, ως γενικό έγγραφο για τις εργασιακές σχέσεις, άλλαξε με τρόπο ώστε ο εργαζόμενος να έχει τουλάχιστον 24 ημέρες διακοπών. Η συλλογική σύμβαση που ακολουθείτε ορίζει τουλάχιστον 22 ημέρες διακοπών. Πρέπει να ορίσετε την διάρκεια της άδειας διακοπών για τους υπαλλήλους σας από την μελέτη που παρουσιάζεται.

όχι Θα θέσω 22 ημέρες άδεια διακοπών άδεια διακοπών άδεια διακοπών για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και 11 ημέρες για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

όχι Θα θέσω 24 ημέρες για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και 12 ημέρες άδεια διακοπών για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

Ναι Θα θέσω 24 ημέρες άδεια διακοπών για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και 24 ημέρες άδεια διακοπών για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

όχι Θα θέσω 22 ημέρες άδεια διακοπών για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και 22 ημέρες άδεια διακοπών για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

Ο Νόμος Εργασιακής Σχέσης για τις εργασιακές σχέσεις άλλαξε με τρόπο ώστε ο εργαζόμενος να έχει τουλάχιστον 20 ημέρες διακοπών. Η συλλογική σύμβαση που ακολουθείτε ορίζει τουλάχιστον 24 ημέρες διακοπών. Πρέπει να ορίσετε την διάρκεια άδειας διακοπών για τους υπαλλήλους σας από την μελέτη που παρουσιάζεται.

όχι Θα θέσω 20 ημέρες άδεια διακοπών για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και 10 ημέρες άδεια διακοπών για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

όχι Θα θέσω 24 ημέρες άδεια διακοπών για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και 12 ημέρες άδεια διακοπών για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

ναι Θα θέσω 24 ημέρες άδεια διακοπών για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και 24 ημέρες άδεια διακοπών για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

όχι Θα θέσω 20 ημέρες άδεια διακοπών για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και 20 ημέρες άδεια διακοπών για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

Ο διευθυντής στην μελέτη περίπτωσης, αποφάσισε να μην παρατείνει την απασχόληση επτά εργαζομένων με προσωρινή σύμβαση στην παραγωγή. Έχει ήδη απολύσει δύο εργαζόμενους στις πωλήσεις την περασμένη εβδομάδα και δώδεκα εργαζόμενους από την παραγωγή πριν από λίγο περισσότερες από τριάντα ημέρες.

όχι Πρέπει να ενημερώσω τις αρχές σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις με βάση τον αριθμό των απολυμένων εργαζομένων τις τελευταίες 30 ημέρες.

όχι Δεν χρειάζεται να ενημερώσω τις αρχές για τις ομαδικές απολύσεις με βάση τον αριθμό των απολυμένων εργαζομένων τις τελευταίες 30 ημέρες.

όχι Πρέπει να ενημερώσω τις αρχές για τις ομαδικές απολύσεις με βάση τον αριθμό των απολυμένων εργαζομένων τις τελευταίες 90 ημέρες.

ναι Πρέπει δεν πρέπει να ενημερώσω τις αρχές για τις ομαδικές απολύσεις με βάση τον αριθμό των απολυμένων εργαζομένων τις τελευταίες 90 ημέρες.

(temporary contracts do not count)

Ο διευθυντής στην μελέτη περίπτωσης πρέπει να απολύσει επτά εργαζομένους μέσα στην παραγωγή λόγω έλλειψης παραγγελιών. Έχει ήδη απολύσει δύο εργαζόμενους στις πωλήσεις την περασμένη εβδομάδα και δώδεκα σε μια παραγωγή πριν από λίγο περισσότερο από ένα μήνα.

όχι	Πρέπει να ενημερώσω τις αρχές για τις ομαδικές απολύσεις με βάση τον αριθμό των απολυμένων εργαζομένων τις τελευταίες 30 ημέρες.
όχι	Δεν χρειάζεται να ενημερώσω τις αρχές για τις ομαδικές απολύσεις με βάση τον αριθμό των απολυμένων εργαζομένων τις τελευταίες 30 ημέρες.
ναι	Πρέπει να ενημερώσω τις αρχές για τις ομαδικές απολύσεις με βάση τον αριθμό των απολυμένων εργαζομένων τις τελευταίες 90 ημέρες.
όχι	Πρέπει δεν πρέπει να ενημερώσω τις αρχές για τις ομαδικές απολύσεις με βάση τον αριθμό των απολυμένων εργαζομένων τις τελευταίες 90 ημέρες.

(21 in 90 days)

Επιλέξτε την πιο κατάλληλη απάντηση βάσει της μελέτης περίπτωσης:

όχι	Με βάση τον αριθμό των εργαζομένων στην περίπτωση, είμαστε υποχρεωμένοι να αναλάβουμε δραστηριότητες πρόληψης. Δεδομένου ότι ο εργοδότης προσέλαβε εξειδικευμένες εξωτερικές υπηρεσίες για την ασφάλεια στην εργασία και την πρόληψη επαγγελματικών κινδύνων, ο εργοδότης απαλλάσσεται από τις ευθύνες του σε αυτόν τον τομέα. Η μισθωμένη εταιρεία αναλαμβάνει την ευθύνη.
όχι	Με βάση τον αριθμό των εργαζομένων στην περίπτωση, δεν είμαστε υποχρεωμένοι να αναλάβουμε δραστηριότητες πρόληψης από την άποψη της ασφάλειας στην εργασία και την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων.
ναι	Με βάση τον αριθμό των υπαλλήλων στην περίπτωση, είμαστε υποχρεωμένοι να αναλάβουμε δραστηριότητες πρόληψης και παρά τις μισθωμένες ικανές εξωτερικές υπηρεσίες για την ασφάλεια στην εργασία και την πρόληψη επαγγελματικών κινδύνων, ο εργοδότης δεν απαλλάσσεται από τις ευθύνες του σε αυτόν τον τομέα.
όχι	Με βάση τον αριθμό των εργαζομένων στην περίπτωση, είμαστε υποχρεωμένοι να αναλάβουμε δραστηριότητες πρόληψης από την άποψη των κινδύνων για την ασφάλεια στην εργασία. Είμαστε υπεύθυνοι σε αυτόν τον τομέα και δεν μπορούμε να έχουμε μια ικανή εξωτερική υπηρεσία για αυτό.

Ένας από τους εργαζόμενους τραυματίστηκε κατά την διάρκεια της εργασίας. Ο εργαζόμενος έμεινε σπίτι για 4 μέρες. Τι θα κάνεις

όχι	Δεν καταχωρώ την υπόθεση στον κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων, επειδή ο εργαζόμενος είναι ανίκανος προς εργασία για λιγότερο από πέντε εργάσιμες ημέρες.
όχι	Δεν καταχωρώ την υπόθεση στον κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων επειδή απασχολούμε λιγότερα από 50 άτομα στην εταιρεία και ο εργαζόμενος πρέπει να είναι ανίκανος προς εργασία για περισσότερες από πέντε εργάσιμες ημέρες στην περίπτωση αυτή.
όχι	Δεν καταχωρώ την υπόθεση στον κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων επειδή απασχολούν λιγότερα από 50 άτομα στην εταιρεία.
ναι	Καταχωρώ την υπόθεση στον κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων επειδή ο εργαζόμενος είναι ανίκανος προς εργασία για περισσότερες από τρεις εργάσιμες ημέρες.

Πρέπει να οργανώσω μια κατάλληλη εκπαίδευση για ασφάλεια και υγεία για το εργαζόμενο:

όχι	Όταν προσλαμβάνω εργαζόμενο.
όχι	Όταν προσλαμβάνω εργαζόμενο και σε περίπτωση εισαγωγής νέου εξοπλισμού εργασίας ή αλλαγής εξοπλισμού.
όχι	Όταν προσλαμβάνω εργαζόμενο, σε περίπτωση μεταφοράς ή αλλαγής θέσης εργασίας / θέσης στον οργανισμό, σε περίπτωση εισαγωγής νέου εξοπλισμού εργασίας ή αλλαγής εξοπλισμού.
ναι	Όταν προσλαμβάνω εργαζόμενο, σε περίπτωση μεταφοράς ή αλλαγής θέσης εργασίας / θέσης

στον οργανισμό, σε περίπτωση εισαγωγής νέου εξοπλισμού εργασίας ή αλλαγής εξοπλισμού, σε περίπτωση εισαγωγής οποιασδήποτε νέας τεχνολογίας.

Ενότητα 3 | Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Unit 1. Equality and Diversity

Άσκηση 1

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε μία ή περισσότερες σωστές απαντήσεις από τις παρακάτω επιλογές σχετικά με τον ορισμό της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Επιλέξτε όσα κιβώτια νομίζετε ότι είναι σωστά. Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη χαρακτηρίζεται από:
X	Μια εταιρεία που προσφέρει σταθερή εθελοντική και ενεργή συνεισφορά για τη βελτίωση των οικονομικών, κοινωνικών, περιβαλλοντικών
	Εστίαση στην πώληση νέων προϊόντων που προσφέρουν περιβαλλοντικά και κοινωνικά οφέλη στους πελάτες.
	Κάνει πιο ορατή την επιχείρησή σας.
	Είναι μια καταστρεπτική διαδικασία. Επισημαίνει μόνο τις αρνητικές πτυχές μιας Εταιρείας
X	Είναι πώς μια επιχείρηση παράγει θετικό αντίκτυπο στους πελάτες, τους εργαζόμενους, τους ενδιαφερόμενους φορείς, τις τοπικές κοινότητες, το περιβάλλον και την κοινωνία γενικότερα. Πρόκειται για την συμμόρφωση με την υφιστάμενη και διεθνή νομοθεσία που αφορά τις σχετικές συνθήκες εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση (...).

Άσκηση 2

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε μεταξύ των παρακάτω επιλογών, εκείνες που κάνουν ένα άτομο να είναι άτομο με κοινωνικό αποκλεισμό ή αποκλεισμό:
	Άνεργοι πέρα από ένα έτος
	Άτομα ηλικίας μεταξύ 30 και 35 ετών χωρίς παιδιά
X	Παραλήπτες ελάχιστου εισοδήματος ή παρόμοιου
X	Άτομα ηλικίας 18 έως 30 ετών από ιδρύματα προστασίας παιδιών.
X	Άτομα από εναλλακτικά κέντρα φιλοξενίας
X	Φυλακισμένοι, των οποίων η κατάσταση τους, τους επιτρέπει να έχουν πρόσβαση σε δουλειά
	Άτομα ηλικίας άνω των 50 ετών

Unit 2. Capacity and Good Practices

Άσκηση 1

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε αν οι ακόλουθες δηλώσεις είναι ορθές ή λανθασμένες σύμφωνα με τα περιεχόμενα του Χάρτη Διαφορετικότητας Ο Χάρτης της Διαφορετικότητας αποτελεί πρωτοβουλία του Συμβουλίου της Ευρώπης που προάγει την οικονομική ισότητα μεταξύ των εργαζομένων
X	Ορθή Λάθος

Άσκηση 2

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε αν οι ακόλουθες δηλώσεις είναι ορθές ή λανθασμένες σύμφωνα με τα περιεχόμενα του Χάρτη Διαφορετικότητας Ο Χάρτης Διαφορετικότητας στοχεύει στην επέκταση και κοινοποίηση των ελάχιστων προτύπων για όλους τους εργαζομένους
X	Ορθή Λάθος

Άσκηση 3

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε αν οι ακόλουθες δηλώσεις είναι ορθές ή λανθασμένες σύμφωνα με τα περιεχόμενα του Χάρτη Διαφορετικότητας Η Προώθηση της ένταξης, η συμφιλίωση και η αναγνώριση της διαφορετικότητας των πελατών είναι μερικές από τις αρχές του Χάρτη Διαφορετικότητας.
X	Ορθή Λάθος

Άσκηση 4

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε αν οι ακόλουθες δηλώσεις είναι ορθές ή λανθασμένες σύμφωνα με τα περιεχόμενα του Χάρτη Διαφορετικότητας Μόνο μερικές επιχειρήσεις στην ΕΕ μπορεί να είναι μέρος αυτής της πρωτοβουλίας.
X	Ορθή Λάθος

Άσκηση 5

Σωστές Απαντήσεις	Οι επιχειρήσεις στην ΕΕ μπορούν να βρουν εργαλεία, πληροφορίες και καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας τους
X	Ορθή Λάθος

Άσκηση 6

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε μια ή περισσότερες απαντήσεις από τις επιλογές πιο κάτω. Επιλέξτε από τη λίστα των λέξεων, τις λέξεις που νομίζετε ότι πρέπει να λάβετε υπόψη για να υπάρχει διαφορετικότητα στην εργασία
-------------------	---

X	Προσφορά ίσων ευκαιριών
X	Άτομα με διαφορετικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, πολιτισμικό υπόβαθρο, σεξουαλικό προσανατολισμό, εκπαίδευση ...)
	Εργάτες που μπορούν να κάνουν τα πάντα
	Εκπαίδευση στην διεύθυνση
X	Είναι με την συμμόρφωση με τον νόμο διαφορετικότητας
X	Δήλωση εταιρικής δέσμευσης στην διαφορετικότητα
	Μοίρασμα φαγητού από διαφορετικές χώρες
	Μαθαίνω πως να είμαι πιο ανεκτικός
	Ειδική μεταχείριση μερικών ανθρώπων
X	Συμπεριλαμβάνω όλους τους εργατές της εταιρείας

Άσκηση 7

Ταίριασμα των ακόλουθων αντικειμένων. Ταιριάξτε κάθε ένα από τα είδη ενεργειών σε ένα σχέδιο ισότητας με τις προτεινόμενες δραστηριότητες. Υπάρχουν τρεις από κάθε τύπο.

Διορθωτικές Ενέργειες	Ενσωμάτωση του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου σε ορισμένες θέσεις
Προληπτικές Ενέργειες	Διεξάγετε τις διαδικασίες επιλογής με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη διαφάνεια και με πλήρη πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες
Ενεργοποίηση ενεργειών	Ανταλλαγή χρονοδιαγραμμάτων και ωρών μεταξύ των εργαζομένων ανάλογα με τη διαθεσιμότητά τους
Διορθωτικές Ενέργειες	Καθορίστε ένα ελάχιστο ποσοστό γυναικών σε όλα τα τμήματα της εταιρείας.
Προληπτικές Ενέργειες	Ενθαρρύνετε τη χρήση ανώνυμων προγραμμάτων στη διαδικασία επιλογής
Ενεργοποίηση ενεργειών	Εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης για τη διαχείριση χρόνου.
Διορθωτικές Ενέργειες	Προσπαθήστε να εξισορροπήσετε τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης και πλήρους απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών
Προληπτικές Ενέργειες	Προτείνετε συνέδρια, εκδηλώσεις και συνομιλίες που επικεντρώνονται στην ισότητα των φύλων στους εργαζομένους
Ενεργοποίηση ενεργειών	Ευέλικτα χρονοδιαγράμματα ή εντατικές ώρες εργασίας, ώστε να καταστεί δυνατή η συνδιαλλαγή

Άσκηση 8

Τοποθετήστε τα ακόλουθα αντικείμενα με τη σωστή σειρά. Λάβετε υπόψη τις φάσεις εφαρμογής ενός Σχεδίου Ισότητας και βάλτε στην σειρά τις ακόλουθες ενέργειες.

1	Στρατηγική διάγνωσης
2	Συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια, πρόσβαση σε επίσημα δεδομένα
3	Ορισμός του Σχεδίου Ισότητας

4	Αναγνώριση των διορθωτικών ενεργειών , προληπτικών ενεργειών και ενεργοποίησης ενεργειών
5	Ορισμός ημερολογίου ενεργειών
6	Προσδιορισμός προσωπικού που είναι υπεύθυνο για την παρακολούθηση
7	Πλάνο παρακολούθησης
8	Κοινοποίηση αποτελεσμάτων

Case Study Module 3

Η εταιρεία λειτουργεί ως μια κοινωνική επιχείρηση στον τομέα της συσκευασίας τροφίμων με είκοσι εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, δέκα από αυτούς είναι ηλικίας άνω των 58 ετών. Η τοπική φυλακή έχει συμφωνήσει να στείλει μέχρι δέκα κρατούμενους κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού για εργασία και έως και 5 την άνοιξη και το φθινόπωρο. Οι εργαζόμενοι συσκευάζουν τα τοπικά προϊόντα από αγροκτήματα και μικρούς παραγωγούς σε χαρτοκιβώτια και πλαστικά περιτυλίγματα. Η εταιρεία εποπτεύει τη χρήση των υλικών. Ωστόσο, τα τελευταία δύο χρόνια, έχουν αυξησει την ποσότητα πλαστικού υλικού συσκευασίας και απορριμμάτων. Είναι νομικά υποχρεωμένοι να αναφέρουν την κυκλοφορία των υλικών συσκευασίας. Η εταιρεία ακολουθεί όλους τους κανονισμούς σχετικά με τη λειτουργία της επιχείρησης. Εκτιμούν ότι μπορούν να παραγάγουν με αυτό το ποσό υλικού για ένα ακόμη έτος πριν από την αύξηση των ποινών. Μια άλλη πτυχή της δουλειάς τους , είναι να δίνουν ευκαιρία σε ομάδες που κινδυνεύουν. Έχουν λάβει πολλές κυβερνητικές επιχορηγήσεις από την αγροτική ανάπτυξη και την κοινωνική βούληση. Είναι περήφανοι που είναι βαθιά συνδεδεμένοι με την τοπική κοινότητα και παρέχουν υπηρεσίες με την προστιθέμενη αξία στην κοινωνία που αναγνωρίστηκε από το δημοτικό συμβούλιο. Η εταιρεία έχει δεσμευτεί να προάγει την διαφορετικότητα και τις ίσες ευκαιρίες στον χώρο εργασίας και να τις μοιράζεται με τους προμηθευτές της.

Βασισμένη στην μελέτη περίπτωσης επιλέξτε μια από τις τέσσερις δηλώσεις σχετικά με την έκθεση εταιρικής βιωσιμότητας:

όχι	Η εταιρεία έχει περιβαλλοντική διάσταση σε επίπεδο νομικής συμμόρφωσης και ενεργεί ήδη προς την περιβαλλοντική βιωσιμότητα της επιχείρησης. Για να κάνουμε έκθεση στους ενδιαφερόμενους φορείς, προτείνω πρότυπα GRI.
όχι	Η εταιρεία έχει περιβαλλοντική διάσταση σε επίπεδο νομικής συμμόρφωσης και δεν ενεργεί για την περιβαλλοντική βιωσιμότητα της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, προτείνω την εφαρμογή της εποπτείας των καταστάσεων μη συμμόρφωσης.
Ναι	Η εταιρεία έχει περιβαλλοντική διάσταση σε επίπεδο νομικής συμμόρφωσης και δεν ενεργεί για την περιβαλλοντική βιωσιμότητα της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, προτείνω την εφαρμογή ενός εθελοντικού συστήματος περιβαλλοντικού ελέγχου (π.χ. EMAS).
όχι	Η εταιρεία έχει περιβαλλοντική διάσταση σε επίπεδο συμμόρφωσης με το νόμο και ενεργεί ήδη προς την περιβαλλοντική βιωσιμότητα της επιχείρησης. Τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να το δουν αυτό όταν μας επισκέπτονται.

Βασισμένη στην μελέτη περίπτωσης επιλέξτε μια από τις τέσσερις δηλώσεις σχετικά με την εφαρμογή ενός περισσότερο βιώσιμου επιχειρηματικού μοντέλου:

όχι	Η εταιρεία έχει περιβαλλοντική διάσταση πέρα από το επίπεδο συμμόρφωσης με το νόμο και ενεργεί ήδη προς την περιβαλλοντική βιωσιμότητα της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, συνιστώ να προχωρήσουμε σε πιο βιώσιμους τρόπους συσκευασίας.
ναι	Η εταιρεία έχει περιβαλλοντική διάσταση σε επίπεδο νομικής συμμόρφωσης και δεν ενεργεί για την περιβαλλοντική βιωσιμότητα της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, συνιστώ να προχωρήσουμε σε

	πιο βιώσιμους τρόπους συσκευασίας.
όχι	Η εταιρεία έχει περιβαλλοντική διάσταση σε επίπεδο νομικής συμμόρφωσης και δεν ενεργεί για την περιβαλλοντική βιωσιμότητα της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, προτείνω επενδύσεις σε ηλιακούς συλλέκτες για την παραγωγή της δικής μας ενέργειας.
όχι	Η εταιρεία έχει περιβαλλοντική διάσταση πέρα από το επίπεδο συμμόρφωσης με το νόμο και ενεργεί ήδη προς την περιβαλλοντική βιωσιμότητα της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, προτείνω επενδύσεις σε ηλιακούς συλλέκτες για την παραγωγή της δικής μας ενέργειας.

Ποιοι από τους Στόχους των Ηνωμένων Εθνών για την Αειφόρο Ανάπτυξη (UN SDG) αντιμετωπίζονται περισσότερο στην μελέτη περίπτωση;

όχι	Υπεύθυνη κατανάλωση και παραγωγή.
Ναι	Μειωμένες ανισότητες.
όχι	Αειφόρες πόλεις και κοινότητες.
όχι	Βιομηχανία, καινοτομία και υποδομή.

Με βάση τη περίπτωση, επιλέξτε μία από τις τέσσερις δηλώσεις σχετικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη του οργανισμού. Η ΕΚΕ έχει επτά βασικά θέματα και η περίπτωση εξετάζει τα ακόλουθα δύο θέματα:

όχι	Το περιβάλλον και οι δίκαιες πρακτικές λειτουργίας.
όχι	Ανθρώπινα δικαιώματα και συμμετοχή κοινότητας και ανάπτυξη.
ναι	Κοινωνική συμμετοχή και ανάπτυξη & Εργασιακές πρακτικές.
όχι	Το περιβάλλον και τα θέματα καταναλωτών.

Με βάση την περίπτωση, επιλέξτε μια από τις τέσσερις δηλώσεις:

όχι	Ο οργανισμός δεν διαθέτει Σχέδιο Ισότητας
όχι	Η οργάνωση δεν διαθέτει τον Χάρτη της Διαφορετικότητας.
Ναι	Ο οργανισμός έχει τον Χάρτη της Διαφορετικότητας.
όχι	Ο οργανισμός διαθέτει Σχέδιο Ισότητας.

Ποιοι είναι οι βασικοί παράγοντες στην μέτρηση του αντίκτυπου της διαφορετικότητας των επιχειρήσεων στην περίπτωση που παρουσιάζεται:

ναι	Γνώση διαφορετικότητας, δεδομένα διαφορετικότητας, δείκτες και μάθηση για να δούμε τον αντίκτυπο
όχι	Δεδομένα διαφορετικότητας, ανάλυση διαφορετικότητας, τους δείκτες διαφορετικότητας και τη μάθηση για να αποκαλυφθεί ο αντίκτυπος
όχι	Δεδομένα διαφορετικότητας, ανάλυση διαφορετικότητας, τους δείκτες διαφορετικότητας
όχι	Γνώση για την διαφορετικότητα, δεδομένα για τη διαφορετικότητα, δείκτες για την διαφορετικότητα

Ενότητα 4 | Δεσμεύση Εργαζομένου Employee

Unit 1. Detection and analysis

Άσκηση 1

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε μία ή περισσότερες σωστές απαντήσεις από τις παρακάτω επιλογές. Επιλέξτε τις επιλογές που συνδέονται με τα χαρακτηριστικά και τους στόχους μιας Έρευνας για το Εργασιακό Κλίμα
X	Ο στόχος της Έρευνας για το Εργασιακό Κλίμα είναι να γνωρίζει τη γνώμη και την αντίληψη των εργαζομένων μιας επιχείρησης..
	Οι Επικεφαλής (Managers) σε μια Έρευνα για το Εργασιακό Κλίμα στοχεύουν στο να έχουν μια πιο ολοκληρωμένη ομάδα εργαζομένων.
X	Μια έρευνα για το για το Εργασιακό Κλίμα αποσπά πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τις καθημερινές δραστηριότητες μιας εταιρείας και των εργαζομένων της
	Οι έρευνες αυτές χρησιμοποιούν τις συναντήσεις πρόσωπο με πρόσωπο ως μοναδική μέθοδος ανάλυσης
	Είναι σημαντικό να εμπλέκονται μόνο οι εργαζόμενοι
	Οι φάσεις που αποτελούν μια μελέτη για το Εργασιακό Κλίμα είναι ο Σχεδιασμός, η Συλλογή Πληροφοριών και η Επικοινωνία
X	Είναι σημαντικό να προβλεφθεί ένα Σχέδιο Δράσης μετά τη Μελέτη για το Εργασιακό Κλίμα
X	Η πλέον κατάλληλη μέθοδος για την ανάλυση των αποτελεσμάτων σε μικρές επιχειρήσεις είναι μια έκθεση με στατιστικά στοιχεία που θα δοθεί στους εργαζομένους
	Μια μελέτη για το Εργασιακό Κλίμα χρησιμοποιεί μια θετική προοπτική με στόχο τη βελτίωση της ικανοποίησης των εργαζομένων
X	Είναι σημαντικό να περιγραφεί η μελέτη σχετικά με το Εργασιακό Κλίμα, εξηγώντας τους στόχους, τις μεθοδολογίες και τις πιθανές μελλοντικές δράσεις

Άσκηση 2

Βάλτε τα ακόλουθα στοιχεία στη σωστή σειρά. Στη συνέχεια, μπορείτε να βρείτε τις διαφορετικές προτάσεις που αναφέρονται στη διαδικασία μιας μελέτης για το Εργασιακό Κλίμα. Βάλτε τα σε σειρά λαμβάνοντας υπόψη την κανονική σειρά των διαφόρων φάσεων.	
1	Προετοιμάστε το έδαφος έτσι ώστε τόσο οι υπεύθυνοι (managers) όσο και οι εργαζόμενοι να έχουν σαφή εικόνα σχετικά με το τι πρόκειται να γίνει και τι περιλαμβάνετε στην έρευνα αυτή.
2	Καθορίστε τους στόχους πριν ξεκινήσετε. Το επίπεδο συμμετοχής των εργαζομένων και τις πληροφορίες που πρέπει να δοθούν
3	Προσδιορίστε τη μεθοδολογία και τα βήματα που πρέπει να γίνουν για τη διεξαγωγή της Μελέτης για το Εργασιακό Κλίμα
4	Δημιουργήστε και δώστε σε κάθε εργαζόμενο το ερωτηματολόγιο, εξηγώντας τους, τους λόγους και το σκοπό που εξυπηρετεί
5	Εγγυηθείτε για την ανωνυμία του κατά τη συλλογή του ερωτηματολογίου
6	Αναλύστε τα αποτελέσματα και τις πληροφορίες που αποκτήσατε
7	Αξιολογήστε και αναλύστε πού δεν είναι ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι, καθώς και τους λόγους
8	Αναπτύξτε ένα σχέδιο ή στρατηγική για τη μεταβολή του εργασιακού κλίματος
9	Κοινοποιήστε τα αποτελέσματα στους εργαζομένους
10	Ζητήστε από όλους τους εργαζομένους και μέλη της εταιρείας να συμμετάσχουν και δώστε τους την ευκαιρία να εκφράσουν τη γνώμη τους

Άσκηση 3

Αποτελούν τις φάσεις της ανάλυσης μιας έρευνας για το εργασιακό κλίμα.	
 <p>Planning Σχεδιασμός</p>	<p>Συμμετοχή ολόκληρης της ομάδας. Καθορισμός στόχων και καθηκόντων. Προσδιορισμός μεθοδολογίας</p>
 <p>Information gathering Συλλογή πληροφοριών</p>	<p>Ανάπτυξη και υποβολή ερωτηματολογίων. Επεξηγήσεις. Παρακολούθηση των απαντήσεων</p>
 <p>Development of questionnaires Ανάπτυξη Ερωτηματολογίων</p>	<p>Εγγύηση της ανωνυμίας. Επαρκής χρόνος συμμετοχής. Προτάσεις στο γραμματοκιβώτιο. Έμφαση στην αξιολόγηση</p>
 <p>Diagnosis Διάγνωση</p>	<p>Ανάλυση αποτελεσμάτων Αξιολόγηση των δυσारेσκειών. Ανάλυση προσαρμοσμένη σε κάθε περίπτωση</p>
 <p>Action Plan Σχέδιο Δράσης</p>	<p>Στρατηγική υλοποίησης. Κατανομή αρμοδιοτήτων εντός της ομάδας. Ευελιξία. Μετρήσιμα αποτελέσματα.</p>
 <p>Communication of results Επικοινωνία Αποτελεσμάτων</p>	<p>Διάχυση των αποτελεσμάτων. Συμμετοχή ολόκληρης της ομάδας. Ορισμός μελλοντικών ενεργειών</p>

Unit 2. Participation and involvement


Άσκηση 1






Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε μία ή περισσότερες σωστές απαντήσεις από τις παρακάτω επιλογές. Επιλέξτε τις επιλογές που σχετίζονται με τα κίνητρα:
X	Εάν τα μέλη της οργάνωσης παρακινούνται και αισθάνονται αναγνωρισμένα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους
	Υπάρχουν δύο διαστάσεις επιπτώσεων στην εργασία: το αίσθημα καθήκοντος και της υποχρέωσης προς εργασία και η ψυχολογική ταύτιση με την εργασία.
X	Το κίνητρο είναι η ώθηση που διεγείρει, καθοδηγεί και διατηρεί τη συμπεριφορά ενός ατόμου ή μιας ομάδας προς την εργασία, για την επίτευξη του επιθυμητού ή προτεινόμενου στόχου ή σκοπού.
	Υπάρχουν μόνο τρεις Περιβαλλοντικοί παράγοντες: Σχέση και διαχείριση, επικοινωνία, Εργασιακό Περιβάλλον
X	Το κίνητρο στην εργασία είναι ένας εσωτερικός παράγοντας που ενεργοποιεί τη συμπεριφορά και οδηγεί τους ανθρώπους να εργαστούν για να επιτύχουν έναν στόχο ή ένα επιδιωκόμενο αποτέλεσμα και συνεπάγεται της δέσμευση τους με τη δουλειά.
	Κάποια εξωτερικά κίνητρα είναι ο αυτοσεβασμός και τα προσωπικά επιτεύγματα
X	Οι εξωτερικοί παράγοντες είναι παράγοντες που προέρχονται από το εξωτερικό περιβάλλον. Συνήθως αρχίζουν από τον οργανισμό και οι διαμεσολαβητές καθιστούν διαθέσιμα στα άτομα, τα απαραίτητα στοιχεία ώστε να μπορούν να επιτύχουν τους στόχους.
X	Η Θεωρία Alderfer: Το κίνητρο είναι μια συνάρτηση τριών βασικών καταστάσεων: ύπαρξη, σχέση και ανάπτυξη. Η απογοήτευση σε υψηλότερο επίπεδο συνεπάγεται ότι δεν λαμβάνεται υπόψη το αμέσως χαμηλότερο.

Άσκηση 2

Αντιστοιχίστε τα ακόλουθα στοιχεία σχετικά με τα χαρακτηριστικά της μετασχηματιστικής ηγεσίας	
Ενασχόληση	Ορίζετε ως οι υπάλληλοι να είναι κομμάτι των ενδιαφέροντος τους. Η διοίκηση αναλαμβάνει την πρωτοβουλία με μεμονωμένους υπαλλήλους, που θα συμπεριληφθούν για την επίτευξη συγκεκριμένων κοινών στόχων
Συμμετοχή	Σε αυτή τη διαδικασία, προσπαθήστε να συμμετάσχετε με άλλους σε όλες τις δραστηριότητες που έχουν σημασία στην εταιρεία.
Εσωτερικοί παράγοντες	Οι δράσεις που διεξάγονται από ένα άτομο αυτοβούλως για την επίτευξη των στόχων και την κάλυψη των αναγκών τους πάντα σύμφωνα με τις δεξιότητες / ικανότητές τους.
Θεωρία του Maslow	Το κίνητρο είναι συνάρτηση πέντε βασικών ψυχολογικών αναγκών: φυσιολογίας, ασφάλειας, αγάπης, αναγνώρισης και αυτο-ανάπτυξης




Άσκηση 3

Αντιστοιχίστε τα ακόλουθα στοιχεία. Αναφέρονται στο τι μπορεί να κάνει μια επιχείρηση για να παρακινήσει τους εργαζομένους της.	
	Επιθυμία για δραστηριότητες

	Επιθυμία για δύναμη
	Επιθυμία για συμμετοχή
	Επιθυμία για ικανότητες
	Επιθυμία για την επίτευξη των στόχων
	Επιθυμία για αναγνώριση






Άσκηση 4





Αντιστοίχιση των ακόλουθων στοιχείων. Αναφέρονται στο τι μπορεί να αποθαρρύνει τους υπαλλήλους μιας εταιρείας.

	Ανεκπλήρωτες προσδοκίες
	Μη παραγωγικές συναντήσεις
	Διαρκής Αλλαγές

	Απόκρυψη πληροφοριών
	Αποθαρρυντικές απαντήσεις
	Άσκοπες προσπάθειες

Άσκηση 5

Αντιστοίχιση των ακόλουθων στοιχείων. Αναφέρονται στο τι μπορεί να κάνει μια επιχείρηση για να παρακινήσει τους υπαλλήλους της	
	Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας υποστηρίζει καλές επιδόσεις.
	Ενίσχυση της συμμετοχής των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων
	Εμφύσηση στους υπαλλήλους των αξιών της εργασίας τους.
	Επιβεβαιώστε την εφικτότητα των στόχων.
	Δώστε στους υπαλλήλους τις ευκαιρίες να χρησιμοποιήσουν την ευφυΐα και τις δεξιότητές τους για να λύσουν καθημερινά προβλήματα.

	Επιδιώξτε τη ισότητα για τους ανθρώπους και τις ανταμοιβές.
	Κρατήστε τους εργαζόμενους παραγωγικά απασχολημένους.
	Μην αγνοείτε το μισθό τους
	Κάνετε μια αποτελεσματική εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία

Άσκηση 6

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε μία ή περισσότερες σωστές απαντήσεις από τις παρακάτω επιλογές. Επιλέξτε αυτές που βοηθούν στην παρακίνηση των εργαζόμενων σε μια επιχείρηση.
X	Δώστε στους υπαλλήλους τις ευκαιρίες να χρησιμοποιήσουν την ευφυΐα και τις δεξιότητές τους για να λύσουν καθημερινά προβλήματα.
	Συνεχείς αλλαγές στην ομαδική εργασία, ώστε οι νέοι άνθρωποι να μπορούν να φέρνουν νέες ιδέες.
x	Κάνετε μια αποτελεσματική εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία
	Δώστε τους αγκαλιές κάθε πρωί.
x	Θα πρέπει να αναγνωρίζονται οι μεμονωμένες διαφορές μεταξύ των εργαζομένων.
	Απόκρυψη πληροφοριών και χαμηλές προσδοκίες.
x	Μια καλή απόδοση από οποιονδήποτε από τους υπαλλήλους πρέπει να υποστηρίζετε το Διοικητικό Συμβούλιο.
x	Εφαρμόστε δραστηριότητες που μπορούν να κάνουν τους εργαζόμενους να επιθυμούν να επιτύχουν τους στόχους τους

Unit 3. Leadership

Άσκηση 1

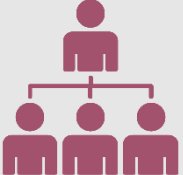


Αντιστοιχίστε τα ακόλουθα στοιχεία σχετικά με τα χαρακτηριστικά της μετασχηματιστικής ηγεσίας

 <p>Autocrat Leadership Αυτοκρατορική Ηγεσία</p>	<p>Ανησυχεί για τον εαυτό του και θεωρεί τη δική του ικανοποίηση ως κύριο στόχο. Οι συνεργάτες του θα πρέπει να τον καταλάβουν χωρίς εξηγήσεις.</p>
 <p>Bureaucrat Leadership Γραφειοκρατική Ηγεσία</p>	<p>Οι καλά καθορισμένες διαδικασίες, οι σαφώς καθορισμένοι κανονισμοί και ο σεβασμός τους είναι απαραίτητη και επαρκής προϋπόθεση για τη διασφάλιση της λειτουργίας της εταιρείας. Προσπαθήστε να έχετε μια απάντηση έτοιμη για κάθε κατάσταση που μπορεί να προκύψει</p>
 <p>Democratic Leadership Δημοκρατική Ηγεσία</p>	<p>Οι συνεργάτες είναι το πιο σημαντικό στοιχείο. Δείχνει ενδιαφέρον για τα συναισθήματα και τις απόψεις τους. Αναθέτει πολύ αλλά χωρίς οργάνωση ή έλεγχο</p>
 <p>Demagogue Leadership Δημαγωγική Ηγεσία</p>	<p>Νομίζει ότι κατέχει την αλήθεια ή τις λύσεις, και ότι όλα αποτελούν προϊόν των δικών του ικανοτήτων. Περιφρονεί τους συνεργάτες που δεν παραδέχονται τις απόψεις τους ή δεν εκπληρώνουν τις επιθυμίες του</p>
 <p>Paternalistic Leadership Πατριαρχική Ηγεσία</p>	<p>Εστιάζει στους συνεργάτες αλλά ανησυχεί και για τη λειτουργία του συστήματος. Δεν καθορίζει καλά τους στόχους ή δεν ελέγχει την επίτευξή τους</p>
 <p>Accompanying Leadership Συνοδευτική Ηγεσία</p>	<p>Το πιο σημαντικό είναι το εργασιακό περιβάλλον και οι καλές σχέσεις με την ομάδα. Θέλει να αποφύγει τις εντάσεις και τις συγκρούσεις</p>
 <p>Effective Leadership Αποτελεσματική Ηγεσία</p>	<p>Θεωρεί ότι η μακροπρόθεσμη επιτυχία και η αποτελεσματικότητα περνούν μέσα από τη σωστή αναλογία λειτουργιών διαχείρισης και υπεύθυνων, προετοιμασμένων και παρακινημένων συνεργατών</p>

Άσκηση 2

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε μία ή περισσότερες σωστές απαντήσεις από τις παρακάτω επιλογές Η 'Ηγεσία κατά περίπτωση' χαρακτηρίζεται από:
Χ	Από τη συμπεριφορά του ηγέτη που αλλάζει ανάλογα με τις περιστάσεις
	Δεν λαμβάνει υπόψη τις απόψεις των εργαζομένων
Χ	Η προσέγγιση που ακολουθεί είναι αυτή του γονέα παιδιού: όσο περισσότερο αυτόνομοι γίνονται οι εργαζόμενοι, τόσο αλλάζει το επίπεδο ελέγχου
	Ένας από τους βασικούς παράγοντες είναι η έμπνευση που μεταδίδει στους υπαλλήλους του
Χ	Βασίζεται σε τέσσερα στυλ διαχείρισης: εντολή, πειθώ, συμμετοχή και ανάθεση
	Πρόκειται για μια ηγεσία της οποίας η κύρια ανησυχία είναι, η κατάσταση του υπαλλήλου
Χ	Η ηγεσία περιγράφεται ως καμπύλη γραμμή και όχι με γραμμικό τρόπο.
	Ο ηγέτης λαμβάνει υπόψη τη γνώμη του καθενός πριν από τη δική του

Άσκηση 3

Αντιστοιχίστε τα ακόλουθα στοιχεία σχετικά με τα χαρακτηριστικά της μετασχηματιστικής ηγεσίας	
 <p>Charismatic leadership Χαρισματική Ηγεσία</p>	Εκείνοι που έχουν αυτή την ηγεσία κερδίζουν εύκολα την εμπιστοσύνη και το σεβασμό των υπαλλήλων τους. Οι εργαζόμενοι εύκολα ταυτίζονται μαζί τους.
 <p>Individualized consideration Εξατομικευμένη προσοχή</p>	Οι ηγέτες εστιάζουν στη διάγνωση και τις ικανότητες των εργαζομένων προκειμένου να ανταποκριθούν στις ανάγκες τους. Η ανατροφοδότηση είναι αμοιβαία.
 <p>Intellectual stimulation Διανοητική διέγερση</p>	Ενισχύουν τη δημιουργικότητα και εστιάζουν στα εσωτερικά των προβλημάτων. Χρησιμοποιούν τη διαίσθηση, τη λογική και ενδιαφέρονται για τη χρήση καινοτόμων μεθόδων.
 <p>Inspirational leadership Ηγεσία που εμπνέει</p>	Δίνουν θάρρος, αυξάνουν την αισιοδοξία και τον ενθουσιασμό και είναι σε θέση να επικοινωνούν τα οράματά τους

Άσκηση 4





Αντιστοιχίστε τα ακόλουθα στοιχεία. Συνδυάστε κάθε τύπο οργάνωσης με την ιδανική ηγεσία.

Τυπική οργάνωση	Η Γραφειοκρατική ηγεσία θεωρεί ότι μια σαφώς καθορισμένη διαδικασία, οι καλά καθορισμένες ρυθμίσεις και ο σεβασμός τους είναι αρκετά για να διασφαλιστεί η καλή λειτουργία της ομάδας.
Άτυπη οργάνωση	Η Συναλλακτική ηγεσία, συνήθως συνδέεται με αυτή την οργάνωση, καθώς το κοινό συμφέρον ενισχύεται από πρακτικές που προωθούνται από τον ηγέτη.
Ιεραρχική οργάνωση	Ηγεσία κατά περίπτωση, όπου υπάρχει μεγάλη εξάρτηση μεταξύ ηγέτη και ακολούθων
Λειτουργική οργάνωση	Η Μετασχηματιστική Ηγεσία, η οποία προάγει την υψηλή γνώση / δεξιότητες βασικών ζητημάτων για την ομάδα και τον οργανισμό. Προωθούν έναν πιο τεχνικό ρόλο των εργαζομένων για κάθε θέση
Μεικτή Οργάνωση	Η Αποτελεσματική Ηγεσία, η οποία αποδέχεται και ορίζει μια σαφή δομή πλαισίου και αφήνει περιθώριο πρωτοβουλίας και ελιγμών στους συνεργάτες.

Unit 4. Welfare policies

Άσκηση 1

Αντιστοιχίστε τα ακόλουθα στοιχεία:

 Driver Καθοδηγητής	Δυναμική/ός, απολαυστική/ός, με πρωτοβουλίες. Μερικές φορές μπορεί να είναι προκλητική/ός και συχνά προσβλητική/ός.
 Implementer Αυτός που υλοποιεί	Συγκεκριμένα Σχέδια Δράσης. Δεν αποδέχονται εύκολα τις αλλαγές και έχουν αργές αντιδράσεις. Είναι αποτελεσματικοί/ές, έχουν στρατηγική και σχέδιο
 Finisher Αυτός που ολοκληρώνει	Υπεύθυνος/η για την εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων. Αφοσιωμένος/η Αγχωτικός/ή Τελειομανής. Δεν αναθέτει.
 Cohesive Συνεκτικός	Συνεργατικός/ή, ευγενής, με καλή αντίληψη και διπλωμάτης. Βοηθά στην ομάδα συμμετέχοντας. Είναι δύσκολο να λάβει αποφάσεις.

 <p>Resources researcher Εντοπίζει πηγές</p>	<p>Αναπτύσσει επαφές, εξωστρεφείς, επικοινωνιακός/ή, με δημόσιες σχέσεις. Δεν έχει πρωτότυπες ιδέες και εύκολα χάνει την ψυχραιμία του/της.</p>
 <p>Coordinator Συντονιστής</p>	<p>Ανεκτικός/ή, σίγουρος/η για τον εαυτό του/της. Ενισχύει τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Μπορεί να θεωρηθεί ως χειριστικός/ή. Αναθέτει πάρα πολύ.</p>
 <p>Mastermind Ιθύνων νους</p>	<p>Δημιουργικό/ή Μη συμβατικές λύσεις για δύσκολα προβλήματα. Αγνοεί τα περιστατικά. Δεν είναι καλός/ή στην επικοινωνία.</p>
 <p>Evaluator Αξιολογητής</p>	<p>Λογική άποψη. Αμεροληψία Ακριβής. Με στρατηγική. Χωρίς να εμπνέει τους άλλους.</p>
 <p>Specialist Ειδικός</p>	<p>Ειδικές ιδιότητες και γνώσεις. Συμβάλλει μόνο όταν γνωρίζει το ζήτημα. Μιλάει πολύ με τεχνικούς όρους.</p>

Άσκηση 2

Αντιστοιχίστε τα ακόλουθα στοιχεία σχετικά με τους διαφορετικούς τύπους συγκρούσεων.	
Συγκρούσεις αντιλήψεων	<p>Υπάρχουν διαφορετικές απόψεις, φήμες, διαφορές μεταξύ των ομάδων.</p>
Συγκρούσεις στόχων	<p>Υπάρχουν πολλοί στόχοι και σκοποί μέσα σε μια εταιρεία</p>
Συγκρούσεις πόρων:	<p>Ο ηγέτης προσπαθεί να πείσει όλους να χρησιμοποιούν αποτελεσματικά τους πόρους προς το συμφέρον της ομάδας.</p>
Συγκρούσεις στυλ	<p>Είναι απαραίτητο να λαμβάνονται υπόψη οι διαφορετικές προσωπικότητες και ανάγκες κατά την ανάθεση των ρόλων εργασίας</p>
Συγκρούσεις πιέσεων	<p>Υπάρχουν καταστάσεις έκτακτης ανάγκης που παράγουν άγχος. Εμφανίζεται όταν δεν υπάρχει πρόοδος στην εργασία και ταυτόχρονα υπάρχει προθεσμία παράδοσης.</p>
Συγκρούσεις ρόλων	<p>Οι αγώνες δύναμης ή οι αντιπαραθέσεις μεταξύ των εργαζομένων μπορούν να δημιουργηθούν επειδή αλληλεπικαλύπτονται οι λειτουργίες.</p>
Συγκρούσεις αξιών	<p>Πρέπει να κάνετε μια καλή επιλογή του προσωπικού, λαμβάνοντας υπόψη την ευθυγράμμιση εργαζομένων-εταιρειών.</p>
Συγκρούσεις πάνω στις πολιτικές της	<p>Οι κανόνες πρέπει να είναι σαφώς γραμμένοι για να αποφευχθεί η σύγχυση και η συνέπεια μεταξύ γραπτών και εφαρμοζόμενων</p>

εταιρείας

Άσκηση 3

Βάλτε τις ακόλουθες δηλώσεις σε σειρά σύμφωνα με τη διαδικασία επίλυσης συγκρούσεων.

1	Καθορίστε το πρόβλημα (Τι είναι λάθος;).
2	Αναλύστε τα αίτια (Γιατί;).
3	Καθορίστε στόχους δράσης (Τι θέλουμε να επιτύχουμε;).
4	Δημιουργήστε εναλλακτικές (Τι μπορούμε να κάνουμε;).
5	Επιλέξτε τη βέλτιστη εναλλακτική (Τι πρέπει να κάνουμε;).
6	Εφαρμόστε την επιλεγμένη λύση (Πώς το κάνουμε;).
7	Βάλτε το στην πράξη (Κάντε το).
8	Αξιολογήστε (Πώς το κάναμε;).

Άσκηση 4

Σωστές Απαντήσεις	Επιλέξτε αυτές τις απαντήσεις που, αφού μελετήσετε το περιεχόμενο της ενότητας, πιστεύετε ότι είναι σωστές.
X	Στην ομαδική εργασία, κάθε άτομο είναι υπεύθυνο για τη δουλειά του και έχει ατομικούς και ανεξάρτητους στόχους και ενδιαφέροντα από τους άλλους. Επίσημα δίκτυα είναι όταν τα μηνύματα ακολουθούν τις επίσημες διαδρομές που υπάρχουν στην ιεραρχία ή στο οργανόγραμμα
X	Στην από πάνω προς τα κάτω επικοινωνία, η πληροφορία πηγαιίνει από τους υφισταμένους στους ανώτερους Η ομαδική εργασία ορίζεται ως η ένωση δύο ή περισσότερων ανθρώπων που οργανώνονται με ένα συγκεκριμένο τρόπο, και συνεργάζονται για την επίτευξη ενός κοινού στόχου που είναι η εκτέλεση ενός έργου.
X	Οι τύποι συγκρούσεων ανάλογα με την κατάστασή τους, μπορεί να είναι λανθάνουσες ή προφανείς Η σύγκρουση βασίζεται σε δύο βασικούς πυλώνες: τον συναισθηματικό και τον λογικό.
X	Ο ηγέτης της ομάδας πρέπει να είναι ένα πρόσωπο με υψηλό βαθμό ενσυναίσθησης, ικανό να τον εαυτό του στη θέση οποιουδήποτε συνεργάτη
X	Μια σύγκρουση περικλείει την κατάσταση στην οποία ένα μέρος των μελών μιας ομάδας υιοθετεί μια θέση που διαφέρει σημαντικά από τα υπόλοιπα μέλη, μειώνοντας ή εξαλείφοντας τη συνοχή.
	Με την εφαρμογή μιας πολιτικής ευημερίας στην εργασία, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργούν κουλτούρα υποστήριξης στο χώρο εργασίας που ενθαρρύνει την απουσία

Case Study Module 4

Η κα Green είναι επικεφαλής του τμήματος πωλήσεων και καθοδηγεί μια ομάδα δέκα εργαζομένων σε μια εταιρεία με 148 υπαλλήλους. Αναφέρει απευθείας στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και έχει πλήρη εξουσιοδότηση για την εκτέλεση καθηκόντων στο εσωτερικό της εταιρείας. Οι στόχοι πωλήσεων της καθορίζονται σε εταιρικό επίπεδο και τα μπόνους της βασίζονται στην επιτυχία της ομάδας της. Ο διευθύνων σύμβουλος εποπτεύει το έργο της κάθε μήνα και διορθώνουν τα σχέδια ανά τρίμηνο. Είναι φιλόδοξη και οι προϊστάμενοι της δίνουν τη δυνατότητα να αφιερώνουν μέχρι και δέκα μέρες το χρόνο στην κατάρτιση για πωλήσεις, ηγεσία και πώληση. Χρησιμοποίησε δέκα ημέρες τα τελευταία πέντε χρόνια. Στον ελεύθερο χρόνο της, προτιμά να τρέχει και να κάνει ελεύθερη αναρρίχηση. Όταν συνεργάζεται με την ομάδα της, αναφέρεται στα επιτεύγματα της ομάδας και ποτέ δεν αναφέρεται σε συγκεκριμένα άτομα στην ομάδα, καθώς πιστεύει ότι η ομάδα ως σύνολο συμβάλλει στη συνολική επιτυχία. Στις ατομικές συναντήσεις, ορίζει τις προσδοκίες πωλήσεων και τους βασικούς δείκτες απόδοσης (KPI) στον εργαζόμενο και συνδέει τις πληρωμές και τις τριμηνιαίες ανταμοιβές του εργαζόμενου με τους δείκτες αυτούς. Η τελευταία συνεδρίαση του τμήματος, την οποία έκανε δεν ήταν διαφορετική από άλλες. Έστειλε το πρόγραμμα εκ των προτέρων και η ομάδα της ανέφερε τα τακτικά προβλήματα και τις καθημερινές προκλήσεις τους. Υπάρχει υψηλός ανταγωνισμός μεταξύ των μελών της ομάδας. Όλα τα μέλη της ομάδας επικεντρώνονται στους προσωπικούς Βασικούς Δείκτες Απόδοσης τους. Ένα από τα πράγματα που επεσήμανε στη συνάντηση ήταν ότι είχε υιοθετήσει μια νέα προσέγγιση για τη μέτρηση της ατομικής συμβολής στην εταιρεία. Θα αρχίσει τη μέτρηση της απουσίας και θα συνδεθεί με το ετήσιο επίδομα. Κανείς δεν ήταν ευχαριστημένος με αυτό, ειδικά δύο από τα μέλη που έχουν μικρά παιδιά και τα δύο βρίσκονται στην πρώτη θέση στις ετήσιες πωλήσεις. Επιπλέον, εξήγησε ότι λόγω των μετακινήσεων στα διάφορα τμήματα στον οργανισμό, ο Διευθύνων Σύμβουλος υποσχέθηκε ένα μπόνους 5000 ευρώ για την ανεύρεση ενός νέου υπαλλήλου. Εάν ο εργαζόμενος μένει ένα έτος, θα λάβει 30% του μπόνους και αν τουλάχιστον δύο χρόνια, θα λάβει το 100% του μπόνους. Μια από τους τρεις κορυφαίους υπαλλήλους ήταν πολύ αναστατωμένη στη συνάντηση και είπε έ ότι δεν έχει κανέναν έλεγχο αν η κόρη της αρρωστήσει στο νηπιαγωγείο και ότι είναι ένας σπουδαίος εργαζόμενος που φτάνει όλους τους Δείκτες Απόδοσης της. Η κ. Green απάντησε ότι η το να αποκτήσει παιδιά ήταν δική της απόφαση και δεν μπορεί να αποτελέσει ένα ελαφρυντικό στην σύγκριση με τους άλλους εργαζόμενους. Οι κανόνες είναι ίδιοι για όλους. Η κα Green μπορεί να είναι κυκλοθυμική με τις απαντήσεις που παίρνει από την ομάδα της και είναι απότομη στην επικοινωνία. Ο παλαιότερος συνεργάτης την λέει ο διάβολος στα κόκκινα, όταν δεν είναι γύρω, επειδή φοράει πολύ το κόκκινο. Σε γενικές γραμμές, όλοι οι εργαζόμενοι έχουν οφέλη στην εταιρεία που έχουν ως αποτέλεσμα ένα σχέδιο ευέλικτου χρόνου και επαγγελματικής εξέλιξης. Η εταιρεία είναι ένας καλά οργανωμένος οργανισμός με 40 χρόνια παράδοσης. Οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι έχουν μια ασφαλή εργασία. Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού προωθεί αυτό μέσω των αξιών του.

Ποιο είναι ο κοινός στόχος της επικεφαλής των συναντήσεων πωλήσεων στη μελέτη περίπτωσης

όχι	Να γνωρίσει την αντίληψη του εργαζόμενου
όχι	Να κάνει του εργαζόμενους ενεργούς συμμετέχοντες
ναι	Να αποκτήσει χρήσιμες πληροφορίες για την καθημερινή εργασία
όχι	Να αναπτύξει γραμμές δράσεις με στόχο την βελτιστοποίηση της καθημερινής γραμμής

Ποιο στοιχείο καλού εργασιακού κλίματος στον οργανισμό αναγνωρίζεις στην μελέτη περίπτωσης

όχι	Στον χαρακτήρα της εργασίας, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι έχουν αυτονομία και προσωπική ανάπτυξη
όχι	Στις ώρες εργασίας, με την ευελιξία και την κατανομή του ωραρίου εργασίας
ναι	Στη συνοχή και τις σχέσεις στην ομάδα εργασίας
όχι	Στα κίνητρα όπως ο μισθός, οι και η θέση

Όταν η επικεφαλής των πωλήσεων αναφερόταν στην απουσία στην μελέτη περίπτωσης, αναφερόταν ...

όχι	Το ποσοστό των απουσιών στην εταιρεία σε σχέση με το σύνολο των ατόμων
ναι	Μέσος όρος ημέρων άδειας ανά έτος ανά άτομο
όχι	Μέσος όρος χρόνου καθυστέρησης ανά άτομο
όχι	Ημέρες που χάνονται ετησίως λόγω απεργιών, διακοπών, συγκεντρώσεων κ.λπ.

Όταν ο επικεφαλής των πωλήσεων αναφερόταν στην εναλλαγή(rotation) στην μελέτη περίπτωσης, αναφερόταν ...

ναι	Το ποσοστό των απουσιών στην εταιρεία σε σχέση με το σύνολο των ατόμων
όχι	Μέσος όρος ημέρων άδειας ανά έτος ανά άτομο
όχι	Μέσος όρος χρόνου καθυστέρησης ανά άτομο
όχι	Ημέρες που χάνονται ετησίως λόγω απεργιών, διακοπών, συγκεντρώσεων κ.λπ.

Ποιοι είναι οι εγγενείς παράγοντες κίνητρα που δεν έχει η επικεφαλής των πωλήσεων

ναι	Αυτοανάπτυξη/ Προσωπική ανάπτυξη
όχι	Αυτονομία
όχι	Αυτοσεβασμός
όχι	Προσωπικά επιτεύγματα

Ποιοι είναι οι εξωτερικοί παράγοντες κίνητρα που δεν έχουν τα μέλη της ομάδας

όχι	Ανταμοιβές
yes	Έπαινοί
όχι	Πληρωμές
όχι	Προσοχή

Ποιες ανάγκες που βασίζονται στη θεωρία του McClelland απευθύνονται λιγότερο στον οργανισμό:

όχι	Να ανήκεις(belonging)
ναι	Εξουσία
όχι	Ικανότητα
όχι	Επίτευγμα

Ποια από τις ακόλουθες δηλώσεις είναι ορθή με βάση την μελέτη περίπτωσης:

όχι	Ο επικεφαλής των πωλήσεων είναι ηγέτης αφού η θέση της επιβάλλεται από την διεύθυνση και προέρχεται από την ιεραρχία.
όχι	Η Επικεφαλής των πωλήσεων είναι ηγέτης, δεδομένου ότι δεν αντιμετωπίζει τους ανθρώπους ως πράγματα ή μέσο που οδηγεί σε πωλήσεις.
όχι	Η επικεφαλής των πωλήσεων είναι ηγέτης δεδομένου ότι παίρνει συναίνεση στις εργασίες.
Ναι	Η επικεφαλής των πωλήσεων είναι ηγέτης δεδομένου ότι αναθέτει εκείνη κυρίως τα καθήκοντα

Ποιο από τα παρακάτω στυλ ηγεσίας στις συναλλαγές είναι σημαντικό για την επικεφαλή των πωλήσεων βάσει της μελέτη υπόθεσης:

Ναι	Ενεργός Ηγέτης
-----	----------------

όχι	Παθητικός Ηγέτης
όχι	Μη παρεμβατικός(Laissez-Faire) Ηγέτης
όχι	Κανένα από τα πιο πάνω

Ποιο από τα παρακάτω στυλ ηγεσίας είναι σημαντικά για την επικεφαλή των πωλήσεων βάσει της μελέτη υπόθεσης:

Ναι	Αυτοκρατορική ηγεσία
Όχι	Αποτελεσματική ηγεσία
Όχι	Δημαγωγική ηγεσία
Όχι	Συνοδευτική ηγεσία

Ποιες από τις ακόλουθες δηλώσεις είναι ορθή με βάση την μελέτη περίπτωσης:

Όχι	Χρησιμοποιούνται άτυπα δίκτυα για τη διανομή φθίνουσας πληροφορίας σχετικά με τα μπόνους για τον νέο υπάλληλο
Ναι	Η επικεφαλής των πωλήσεων χρησιμοποιεί κυρίως φθίνουσα επικοινωνία στο τμήμα
Όχι	Μέρος της μελέτης αφορά την εξωτερική επικοινωνία
Όχι	Η επικεφαλής των πωλήσεων χρησιμοποιεί κυρίως αύξουσα επικοινωνία στο τμήμα

Στην μελέτη περίπτωσης ο όρος «η ομάδα» αναφέρεται στην επικεφαλή πωλήσεων και τους υπαλλήλους πωλήσεων

όχι	Ναι, ασκούν την ομαδική εργασία
Ναι	Όχι, ασκούν εργασία ομάδας
όχι	Όχι, οι υπάλληλοι πωλήσεων ασκούν την ομαδική εργασία χωρίς την επικεφαλή των πωλήσεων
όχι	Δεν μπορώ να πω από τη μελέτη

Γνωρίζουμε διαφορετικά είδη συγκρούσεων .Τι είδος σύγκρουσης υπήρχε μεταξύ της επικεφαλής πωλήσεων και των καλών εργαζόμενων

Όχι	Σύγκρουση για τις πολιτικές της εταιρείας
yes	Σύγκρουση αντιλήψεων
Όχι	Σύγκρουση για στόχους
Όχι	Σύγκρουση για αξίες

Η ορθή προσέγγιση για την επίλυση της σύγκρουσης στην μελέτη περίπτωσης θα ήταν:

ναι	Αναλύστε τις αιτίες του, Καθορίστε τους στόχους για να ενεργήσετε, Δημιουργήστε εναλλακτικές λύσεις, Επιλέξτε την πιο βέλτιστη εναλλακτική λύση, Λειτουργήστε την επιλεγμένη λύση, Βάλτε την στην πράξη, Αξιολογήστε
όχι	Ορίστε τους στόχους για δράση, Δημιουργήστε εναλλακτικές λύσεις, Επιλέξτε την πιο βέλτιστη εναλλακτική λύση, Προετοιμάστε λύση ευθυγραμμισμένη με τους προσωπικούς στόχους σας, Βάλτε την στην πράξη, Αξιολογήστε
όχι	Ορίστε τους στόχους για δράση, Δημιουργήστε εναλλακτικές λύσεις, Επιλέξτε την πιο βέλτιστη εναλλακτική λύση, Προετοιμάστε λύση ευθυγραμμισμένη με τους προσωπικούς στόχους σας, Βάλτε την στην πράξη
όχι	Αναλύστε τις αιτίες του, Καθορίστε τους στόχους να δράσουν, Δημιουργήστε εναλλακτικές λύσεις, Επιλέξτε την πιο βέλτιστη εναλλακτική λύση, Λειτουργήστε την επιλεγμένη λύση, Βάλτε

την στην πράξη

Ποιοι θα είναι οι βασικοί παράγοντες για τη μέτρηση του αντίκτυπου της Διαφορετικότητας των επιχειρήσεων στην παρουσιαζόμενη μελέτη περίπτωσης:

ναι	Γνώση Διαφορετικότητας, δεδομένα Διαφορετικότητας, Δείκτες Διαφορετικότητας και μάθηση για να αποκαλυφθεί ο αντίκτυπος της Διαφορετικότητας
όχι	Δεδομένα Διαφορετικότητας, Ανάλυση Διαφορετικότητας, Δείκτες Διαφορετικότητας και μάθηση για να αποκαλυφθεί ο αντίκτυπος της Διαφορετικότητας
όχι	Δεδομένα Διαφορετικότητας, Ανάλυση Διαφορετικότητας, Δείκτες Διαφορετικότητας
όχι	Γνώση Διαφορετικότητας, δεδομένα Διαφορετικότητας, Δείκτες Διαφορετικότητας