



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

<b>1. Εισαγωγή</b> .....	3
<b>2. Προφίλ εκπαίδευσης</b> .....	4
2.1   ΤΙΤΛΟΣ ΤΟΥ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΦΪΛ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ .....	4
2.2   ΕΠΪΠΕΔΟ EQF .....	4
2.3   ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΕΠΙΚΎΡΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ .....	5
2.4   ΤΗΝ ΕΚΤΙΜΩΜΕΝΗ ΔΪΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ .....	6
2.5   ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΙΣΤΩΤΙΚΟ ΣΎΣΤΗΜΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΪΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ .....	6
2.6   ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ - ΣΗΜΕΪΩΣΗ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΚΉΝΤΡΑ .....	7
2.7   ΕΠΙΠΛΈΟΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΪΕΣ .....	7
<b>3. Διαδρομή εκμάθησης</b> .....	10
<b>Ενότητα 1   ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</b> .....	11
<b>Ενότητα 2   Εργασιακές σχέσεις</b> .....	17
<b>Ενότητα 3   Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη</b> .....	19
<b>Ενότητα 4   Δέσμευση εργαζομένων</b> .....	21

# 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.
<b>ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ - Είναι σε θέση ...</b>	
	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 EEK.

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.
- Fundació 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 τομειακούς 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





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

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

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

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

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

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

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

## 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	<b>1. Η ενότητα θα ξεκινήσει με Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Ισότητα, Ποικιλομορφία και Σχετική Ευρωπαϊκή Νομοθεσία</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, την Ισότητα, τη Διαφορετικότητα και τη σχετική Ευρωπαϊκή Νομοθεσία.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Να εξηγήσει την έννοια, τον ορισμό, τα στοιχεία και τα εργαλεία της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ).</li> <li>Να εξηγήσει την έννοια και τον ορισμό της Ισότητας και της Διαφορετικότητας.</li> <li>Να εξοικειωθούν οι μαθητές με τις πολιτικές ΕΚΕ στην ΕΕ και στην ΕΕ για την ισότητα.</li> <li>Να εξοικειωθούν οι μαθητές με το Παγκόσμιο Σύμφωνο Ηνωμένων Εθνών για την ΕΚΕ στις ΜΜΕ και τους Αναπτυξιακούς Στόχους της Χιλιετίας (MDGs).</li> <li>Να εξηγήσει τη βιώσιμη επιχειρηματική μοντελοποίηση.</li> <li>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.</li> </ul>
	<b>2. Θα συνεχίσει με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Ισότητα και Ποικιλομορφία και Σχετική Εθνική</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, την Ισότητα και την Ποικιλομορφία και τη σχετική Εθνική νομοθεσία</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Να εξοικειωθούν οι μαθητές με την εθνική νομοθεσία που καλύπτει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, την Ισότητα και την Ποικιλομορφία.</li> <li>Να εξοικειωθούν οι μαθητές με τη νομοθεσία σχετικά με τα</li> </ul>

	<p><b>νομοθεσία και Οφέλη</b></p>	<p>και Οφέλη.</p>	<p>μπόνους και τις επιδοτήσεις για την πρόσληψη διαφορετικών ομάδων στην αντίστοιχη χώρα.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Να δώσουμε παραδείγματα για τον τρόπο εύρεσης και χρήσης σχετικών νομικών και άλλων συμφωνιών ή πράξεων για συγκεκριμένες ομάδες στόχους.</li> <li>• 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.</li> <li>• Να εξηγήσει τις διοικητικές διαδικασίες απασχόλησης για τις ομάδες στόχους.</li> </ul>
<p><b>2. Χωρητικότητα και ορθές πρακτικές</b></p>	<p><b>1. Η ενότητα θα συνεχιστεί με την εφαρμογή του σχεδίου Ισότητας στον Οργανισμό με βάση τις βέλτιστες πρακτικές</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ανάπτυξη γνώσεων, κατανόησης και δεξιοτήτων που σχετίζονται με το σχέδιο Ισότητας στον Οργανισμό.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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).</li> <li>• 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.</li> <li>• Να δώσουμε παραδείγματα σχετικά με τον τρόπο σχεδιασμού και τις μεθόδους εφαρμογής του σχεδίου ισότητας.</li> <li>• Να δώσουμε παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών και ιστοριών επιτυχίας της εφαρμογής σχεδίου ισότητας και ομάδων στόχων στην οργάνωση και τις πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού γενικά.</li> </ul>

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

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

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