

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

Μετάφραση από τα αγγλικά

**Αναγκαία έρευνα και εκτίμηση του ο δυνάμεις του HR σε
εκπαιδευτικούς οργανώσεις**

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Healthy στο σχολείο . Στήριξη ο ευημερία και διανοητικός υγεία του
φοιτητόκοσμος και εκπαιδευτικοί / HAS,

Erasmus +



Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο
μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπνρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός
Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA
μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

Τίτλος « Ανάγκες έρευνα και εκτίμηση του ο δυνάμεις του HR σε εκπαιδευτικός οργανώσεις »

Κείμενο Πνευματικά δικαιώματα © Συγγραφείς :
Πέτσα Σαμπέβα
Κωσταντίνκα Ζαγκόρσκα-Ντιμίτροβα
Γεώργιος Πέτκοφ
Βαλεντίνα Σαμπέβα
Γεργκάνα Πέτκοβα
Μόνικα Sujka
Ιαν Wiśniewski
Πάυλος Καρέρα

Κριτής :

Prof. D.Sc . Βαλερί Στογιάνοφ είναι καθηγητής , γιατρός του ψυχολογία , Αντιπ κοσμήτορας VVMU και επικεφαλής ψυχοφυσιολογικού εργαστήριο .

Για ο συγγραφείς :

Σχέση του Ψυχολόγοι σε Βουλγαρία :

Πέτσα Sabeva , ψυχολόγοι , ερευνήτρια
Κωσταντίνκα Zagorska-Dimitrova , ψυχολόγοι , ερευνήτρια
Γεώργιος Petkov , PhD φοιτητής σε εκπαιδευτικός διοίκηση , ερευνητής , Διδακτορικό σχολείο του Ιατρικός Πανεπιστήμιο - Βάρνα , εθελοντής στο APB

Χρήστο Botev Σχολείο , Βουλγαρία :

Βαλεντίνα Sabeva , ερευνήτρια
Γεργκάνα Petkova , ερευνήτρια

Η Ακαδημία του Επιχείρηση και Επιστήμες Υγείας (WSBINOZ), Πολωνία :

Μόνικα Sujka , ερευνητής
Ιαν Wiśniewski , ερευνητής

Έρευνα IMS και Ανάπτυξη Κέντρο , ιδιωτικό IMS σχολείο , Κύπρος :

Πάυλος Καρέρα , Διευθυντής του την έρευνα IMS Κέντρο , Κύπρος ;

Πνευματικά δικαιώματα © Publisher:

Σχέση του Ψυχολόγοι σε Βουλγαρία , Βάρνα , Βουλγαρία , 2024, ISBN 978-619-7781-04-5 (εκτύπωση έκδοση) , ISBN 978-619-7781-05-2 (e- book , PDF)

Ο τρέχουσες « Ανάγκες έρευνα και εκτίμηση του ο δυνάμεις του HR σε εκπαιδευτικός οργανώσεις « έχει ήταν αναπληρωμένος υπό ο project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347 Healthy στο σχολείο . Στήριξη ο ευημερία και διανοητικός υγεία του φοιτητόκοσμος και εκπαιδευτικοί / HAS, Erasmus + και ως τέτοιος προϊόν το είναι διανεμήθηκε για δωρεάν . Εσείς κουτί αντιγραφή , λήψη ή αποτύπωμα περιεχόμενο για σας προσωπικός χρήση , και εσείς κουτί συμπεριλαμβάνω αποσπάσματα από αυτό βιβλίο σε σας ίδιος έγγραφα , δημοσιεύσεις , παρουσιάσεις , ιστολόγια , ιστοσελίδες και διδασκαλία παρεχόμενα υλικά ότι κατάλληλος αναγνώριση του ο συγγραφείς και εκδότης ως πηγή και πνευματική ιδιοκτησία ιδιοκτήτες είναι δίνεται . Ολοι αιτήματα για κοινό ή εμπορικός χρήση και μετάφραση δικαιώματα πρέπει είναι υποβλήθηκε να aypbvarna@gmail.com

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Περιεχόμενα

| | |
|---|------------|
| I. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΈΡΓΟΥ | 4 |
| II. ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 6 |
| III. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΈΝΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΟΥ Ο ΑΝΑΓΚΑΙΑ ΚΑΙ ΔΥΝΑΜΕΙΣ ΤΟΥ ΥΕ | 8 |
| 1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ Ο ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ | 8 |
| 2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΣΥΛΛΟΓΗ | 9 |
| 3. ΣΤΟΧΟΣ ΟΜΑΔΕΣ ΤΟΥ Ο ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΙ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ ΜΕΘΟΔΟΣ | 11 |
| 4. ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ | 14 |
| 5. ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ. ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ | 17 |
| IV. ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ Ο ΑΝΑΓΚΑΙΑ ΚΑΙ ΔΥΝΑΜΕΙΣ ΤΟΥ ΗΡ ΣΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ | 23 |
| 1. ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ Ο ΜΕΛΕΤΗ | 23 |
| 2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΝΑΛΥΣΗ : IMS PRIVATE ΣΧΟΛΕΙΟ (ΚΥΠΡΟΣ) | 25 |
| 3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΝΑΛΥΣΗ : ΧΡΗΣΤΟ ΒΟΤΕΝ ΣΧΟΛΕΙΟ (ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ) | 45 |
| 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΝΑΛΥΣΗ : WSBINOZ (ΠΟΛΩΝΙΑ) | 68 |
| 5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ | 89 |
| V. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΣΕ Ο ΟΡΓΑΝΩΣΗ . ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ | 98 |
| 1. ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΠΟΡΟΙ ΣΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ | 98 |
| 2. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ | 103 |
| 3. ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ | 116 |
| 4. ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΜΕΤΑΓΡΑΦΕΣ ΚΑΙ ΑΝΑΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΕΥΘΥΝΕΣ ΚΑΙ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΣΥΓΓΕΝΕΥΩΝ ΝΑ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ | 145 |
| 5. ΚΑΡΙΕΡΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗ | 166 |
| 6. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ | 170 |
| 7. ΑΓΝΩΣΤΟΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ – ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ , ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ , ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ | 176 |
| 8. ΖΗΤΗΣΗ ΠΡΟΒΛΕΨΗΣ | 193 |
| 9. ΣΥΝΔΕΤΙΚΟΣ Ο ΡΕΥΜΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΜΕ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ | 204 |
| VI. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟ . ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ | 214 |
| 1. ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ; | 214 |
| 2. ΤΥΠΟΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ | 225 |
| 3. ΟΦΕΛΗ ΤΟΥ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟ | 242 |
| 4. ΒΗΜΑΤΑ ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΩΝΤΑΣ ΜΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟ ... | 243 |

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

| | | |
|--------------|--|------------|
| 4.1. | Αναγνώριση του πτυχές ότι ανάγκη βελτίωση | 243 |
| 4.2. | Ορισμός του ο επιθυμητή αποτελέσματα | 245 |
| 4.3. | Επιλογή και εκτέλεση του μια ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού μέθοδος..... | 247 |
| 4.4. | Προσαρμογή του ο Σχέδιο μετά πιλότος εκτέλεση | 251 |
| 4.5. | Επιπλέον συμβουλές για δημιουργώντας και την εφαρμογή ο Ανθρώπινο Πόροι Ανάπτυξη Σχέδιο | 251 |
| 5. | ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΠΡΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ..... | 260 |
| 5.1. | Βασισμένο σε δεξιότητες ανάπτυξη σχέδιο | 260 |
| 5.1.1. | Βήματα για την προετοιμασία ενός σχεδίου ανάπτυξης που βασίζεται σε δεξιότητες | 260 |
| 5.1.2. | Δεξιότητες Ανάπτυξη Σχέδιο Περίγραμμα..... | 262 |
| 5.1.3. | Σκοπός του ο Δεξιότητες Ανάπτυξη Σχέδιο..... | 264 |
| 5.1.4. | FATA Δεξιότητες Ανάπτυξη Σχέδιο | 267 |
| 5.1.5. | BSBLED101A Σχεδιάστε την ανάπτυξη δεξιοτήτων..... | 271 |
| 5.2. | Με βάση τα αποτελέσματα ανάπτυξη σχέδιο | 279 |
| 5.3. | Περιεκτικός υπάλληλος ανάπτυξη σχέδιο..... | 290 |
| 5.3.1. | Επαγγελματική Ανάπτυξη Σχεδίαση Βήματα | 292 |
| 5.3.2. | Παράδειγμα Εκτέλεση Εκτίμηση και Έντυπο Σχεδιασμού (PEP) :..... | 295 |
| 5.3.3. | Σχεδιασμός απόδοσης και αναθεώρηση | 300 |
| VII. | ΣΥΝΑΨΗ..... | 312 |
| VIII. | ΑΝΑΦΟΡΕΣ..... | 313 |
| IX. | ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ..... | 317 |
| | ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΔΟΜΗΜΕΝΟΣ ΣΥΝΝΕΤΕΥΞΗ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ | 317 |
| | ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: ΣΧΕΔΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΒΑΣΙΖΕΤΑΙ ΣΕ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ..... | 320 |
| | ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 - ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟ ΠΡΟΤΥΠΟ : ΒΑΣΕΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΧΕΔΙΟ | 321 |
| | ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 - ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟ ΣΧΕΔΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | 323 |

Error! Bookmark not defined.

I. Πληροφορίες έργου

Αυτό έγγραφο είναι μέρος of Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347 „ Healthy στο σχολείο . Στήριξη ο ευημερία και διανοητικός υγεία του φοιτητόκοσμος και εκπαιδευτικοί / HAS “, πρόγραμμα Erasmus + , με ο οικονομικός υποστήριξη του ο ευρωπαϊκός Επιτροπή .

Περίοδος έργου : 01/11/2022 - 31/10/2024 (24 μήνες)

Κύριος οργάνωση : Σύλλογος του Ψυχολόγοι σε Βουλγαρία , Βάρνα , Βουλγαρία

Εταίρος οργανώσεις : Χρήστο Botev Σχολείο , Βουλγαρία ; IMS Private Σχολείο , Κύπρος ; και WYKSZA SZKOLA BIZNESU I NAUK O ZDROWIU (WSBINOZ), Πολωνία .

Ο αποστολή του ο σχέδιο είναι να εκμοντερνίζω και δυναμώνω ο ικανότητα του ο εκπαίδευση και εκπαίδευση σύστημα να διεύθυνση ο κύριος προκλήσεις σε η σημερινή κόσμος , να βελτιώ διανοητικός και φυσικός υγεία και ευημερία (συμπ δασκάλους / εκπαιδευτές και φοιτητές / εκπαιδευόμενοι), σε προάγω κοινωνικά , αστικά , και διαπολιτισμική αρμοδιότητες , και διαπολιτισμική διάλογος . Αυτό αποστολή είναι επιτεύχθηκε διά μέσου ο ανάπτυξη του ο προϊόντα σε συμφωνία με ο άτομο αναγκαία του και οι δύο ασκούμενους και εκπαιδευτές , και εταίρος σχολεία στο ο οργανωτικός επίπεδο .

Ο του έργου σκοπός είναι επίσης να βοήθεια συμφωνία με ο δυσμενής μάθηση συνθήκες προκάλεσε με ο δυσκολίες σε online μαθησιακό , κοινωνικό αποστασιοποίηση και ακινησία .

Το εστιάζει επί ο βελτίωση του βασικός δεξιότητες ως προαπαιτούμενο για ο πρόληψη του νωρίς σχολείο φεύγοντας , συμπ . από τρωτός ομάδες .

Ο κύριος σχέδιο στόχους είναι :

- Αυξάνεται ο γνώση του διανοητικός υγεία , ασφάλεια και διαχείριση του ψυχοκοινωνική κινδύνους ;
- Ξεπερνώντας ο συνέπειες του κοινωνικός απομόνωση και ακινησία ;
- Ξεπερνώντας και πρόληψη στρες και δυσκολίες σε online / απόσταση μάθηση και διδασκαλία ;
- Αυξάνεται κίνητρο των μαθητών να μαθαίνω ;
- Βελτίωση ο διανοητικός υγεία και ευημερία του δασκάλους και φοιτητές ;
- Αυξάνεται ο κίνητρο για διδασκαλία και καριέρα ανάπτυξη του δάσκαλοι ;

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

- Χορήγηση ευκαιρίες για καριέρα και προσωπικός ανάπτυξη , αύξηση ο επαγγελματίας ικανότητα και βασικός δεξιότητες του δασκάλους και άλλος εκπαιδευτικός προσωπικό ;
- Μεγαλύτερο αποτελεσματικότητα του δραστηριότητες για τρωτός ομάδες σε ο πεδίο του συμπερίληψη και ποικιλία εκπαίδευση ;
- Δημιουργία αμοιβαίος βοήθεια και παρέμβαση ομάδες ;
- Προώθηση κοινός αξίες , αστική σύμπλεξη και συμμετοχή .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

II. Εισαγωγή

Ο ρεύμα προϊόν – « Ανάγκες έρευνα και εκτίμηση του ο δυνάμεις του HR σε εκπαιδευτικός οργανώσεις » είναι αναπτηγμένος υπό Εργασία Πακέτο 3 « Αυξάνομαι ανταγωνισμός και εργασία σε ο πεδίο του σχολείο εκπαίδευση », Δραστηριότητα 1 (WP 3 A 1) από έργο « Υγιές στο σχολείο . Στήριξη ο ευημερία και διανοητικός υγεία του φοιτητόκοσμος και εκπαιδευτικοί / EXE», χρηματοδοτείται υπό ο Πρόγραμμα Erasmus + . Οι κύριοι **χρήστες** του WP3A1 «Έρευνα αναγκών και αξιολόγηση των δυνατοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς» είναι δάσκαλοι/εκπαιδευτές/εκπαιδευτικοί και μη παιδαγωγικό/μη διδακτικό προσωπικό (όπως διοικητικό προσωπικό, διευθυντικό προσωπικό, σύμβουλοι, παιδαγωγικούς συμβούλους, ψυχολόγους και άλλους εμπειρογνώμονες) από διαφορετικούς εκπαιδευτικούς/επιμορφωτικούς οργανισμούς.

Το προϊόν χρειάζεται έρευνα χρησιμεύουν ως βάση για την ανάπτυξη ενός Σχεδίου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού για κάθε οργανισμό-εταίρο, καθώς και για την ανάπτυξη προϊόντων Στρατηγική WP3A2 για τον σχεδιασμό της επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων σύμφωνα με τις ατομικές ανάγκες και WP3A3 Εκπαιδευτικό πρόγραμμα για το προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Πώς να αυξήσετε την ικανότητα του προσωπικού.

Το προϊόν είναι το αποτέλεσμα έρευνας προσωπικού στους τρεις συνεργαζόμενους οργανισμούς: Hristo Botev Primary School στη Βουλγαρία, IMS Private School στην Κύπρο και WSBINOZ στην Πολωνία.

Γενικός στόχος του προϊόντος είναι: Ανάπτυξη ικανοτήτων των σχολείων να λειτουργούν διακρατικά και μεταξύ τομέων. Ο ειδικός στόχος του WP 3 είναι Χρειάζεται έρευνα και μάθηση για τα δυνατά σημεία του HR στα σχολεία.

Τα κύρια **καθήκοντα** του προϊόντος είναι :

- Παρέχετε μια λεπτομερή αξιολόγηση των αναγκών και των δυνατοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς (μέσω της αξιολόγησης συνεντεύξεων).
- Παρέχετε μια ανάλυση των μελλοντικών απαιτήσεων εργασίας σε οργανισμούς.

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

- Παρέχετε λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο δημιουργίας ενός σχεδίου ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού για οργανισμούς (βήματα για τη δημιουργία ενός σχεδίου ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, πρόσθετες συμβουλές και άλλα).

III. Ανάπτυξη του ένα συνέντευξη εκτίμηση του ο αναγκαία και δυνάμεις του ΥΕ

1. Σκοπός του ο συνέντευξη εκτίμηση

Ο σκοπός του ο συνέντευξη εκτίμηση είναι συνδεδεμένο να ο γενικός σκοπός του ο έργο - Χωρητικότητα κτίριο του σχολεία να εργασία διακρατικά και μεταξύ τομείς , και να ο ειδικός Εργασία πακέτο 3 στόχος : Ανάγκες έρευνα και μάθηση για ο δυνάμεις του HR σε σχολεία . Επίτευξη ο σκοπός του ο δραστηριότητα είναι συνδεδεμένος να εξερευνώντας ο παράγοντες , συγκεκριμένοι εμπόδια , και δυναμικός του εκπαιδευτικός οργανώσεις και να ο ανάπτυξη του ένα αποτελεσματικός και αποτελεσματικός εργαλειοθήκη να αύξηση τους ικανότητα στο και οι δύο οργανωτικός και διεθνική , και προσωπικός επίπεδα .

Σε πρόσθεση να αυτοί στόχους , το σκοπός του ο συνέντευξη εκτίμηση είναι να αξιολογώ ο ιδιότητες , δεξιότητες και στόχους (και τα δύο προσωπικός και επαγγελματίας) του ο εκπαιδευτικός οργανισμός προσωπικό , τους ρεύμα ανάγκες , τους ρεύμα εργαζόμενος συνθήκες , τους κύριος προκλήσεις σε εργαζόμενος με φοιτητές / εκπαιδευόμενοι , τους ευκαιρίες για ανάπτυξη και άλλοι . Μερικοί επιπλέον μεταβλητές είναι επίσης λαμβάνονται σε λογαριασμός , τέτοια ως : επίπεδα του χώρο εργασίας άγχος , προσωπικό κύκλος εργασιών (καθορίζεται ως ο τιμή στο ο οποίος εργαζομένων άδεια ένα οργάνωση και εκτάριο αντικαταστάθηκε με νέος άνθρωποι) , το σταθερότητα και ασφάλεια του ο δουλειά η ίδια , η παρέχεται υποστήριξη στο εργασία , η ολικός εργαζόμενος περιβάλλο και άλλος σπουδαίος παράγοντες ότι ανάγκη να είναι θεωρείται . Ο κύριος αναμενόμενο αποτέλεσμα από ο δραστηριότητα θα είναι Διεξήχθη έρευνα , ανάγκες αξιολόγηση , και αναγνώριση του ο δυνάμεις του Ανθρώπινος Πόροι (HR) του ο τρία εκπαιδευτικός οργανώσεις εντός ο εταιρική σχέση – Χρήστο Botev Πρωταρχικός Σχολείο (Βουλγαρία) , IMS Private Σχολείο (Κύπρος) και WYZSZA SZKOLA BIZNESU I NAUK O ZDROWIU - WSBINOZ (Πολωνία) .

Η ομάδα στόχος της μελέτης είναι 50 εργαζόμενοι / προσωπικό από κάθε του ο τρία εκπαιδευτικός οργανισμών (150 εργαζόμενοι / προσωπικό σε σύνολο συμμετέχω σε ο ρεύμα μελέτη) . Ο συνεντεύξεις με εκπαιδευτικός οργανισμός προσωπικό και διακυβέρνηση σώματα εκτάριο διεξαχθεί με ο σκοπός να καταλαβαίνω ο κύριος ζητήματα και ευκαιρίες του ο ρεύμα

εργατικό δυναμικό . Ο Σχέση του Ψυχολόγοι σε Η Βουλγαρία (APB) είναι υπεύθυνος για προετοιμασία και υπανάπτυκτος ο εργαλεία για ο συνέντευξη αξιολόγηση (σε ο μορφή ενός δομημένου συνέντευξη) και ο ανάλυση του μελλοντικός εργασία απαιτήσεις .

Ο δομημένος συνέντευξη είναι διαθέσιμος επί χαρτί σε Αγγλικά , Βουλγαρικά , Ελληνικά και Πολωνικά , όπως Λοιπόν ως online επί Google Έντυπα . Στη συνέχεια , το καθένα εκπαιδευτικός οργάνωση είναι υπεύθυνος για αναλύοντας ο αποτελέσματα από ο συνέντευξη εκτίμηση και για προετοιμασία έκθεσης . Επί ο βάση του ο αποκτηθεί αποτελέσματα , πολύτιμα συμπεράσματα και συστάσεις εκτάριο κατασκευάστηκε .

Μετά ο εκτίμηση και μελέτη του ο δυνάμεις του HR μια ανάπτυξη HR D Αναπτύχθηκε σχέδιο με κάθε εκπαιδευτικός οργάνωση σε Βουλγαρικά , Αγγλικά , Πολωνικά και Ελληνικά . Σωστός προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού βοηθάει οργανώσεις εκπληρώ τους στόχους επί φορά και με ο σωστή ισχύ HR σε τόπος .

2. Μεθοδολογία και δεδομένα συλλογή

Ο εκλεκτός **μεθοδολογία και δεδομένα συλλογή μέθοδος** για ο μελέτη του ο αναγκαία και δυνάμεις του ανθρώπινος πόρους (HR) σε εκπαιδευτικός οργανώσεις , είναι ο **δομημένος συνέντευξη μέθοδος** . Αυτό είναι ποσοτική μέθοδος για δεδομένα συλλογή αλλά κουτί επίσης είναι εφαρμοσμένος σε ποιοτικός έρευνα σε ο πεδίο του κοινωνικός επιστήμες και άλλος περιοχές . Το είναι ένας του τέσσερις κοινός τύπους του συνεντεύξεις (δομημένες , ημιδομημένες , μη δομημένες και συνεντεύξεις ομάδων εστίασης) αλλά είναι ουσιαστικά διαφορετικός από ο άλλοι , αφού το περιλαμβάνει ερωτήσεις ο οποίος εκτάριο προκαθορισμένο σε θέμα και σειρά παραγγελία .

Ο δομημένος συνέντευξη είναι ο πλέον συστηματοποιημένη τύπος του ο προαναφερθείς μεθόδους . Αν και πλέον δομημένος συνεντεύξεις εκτάριο κλειστού τύπου (με ναι / όχι ερωτήσεις) , ανοιχτού τύπου ερωτήσεις εκτάριο επίσης συμπεριλαμβανομένος για ο σκοπός του περισσότερο σαφήνεια και λεπτομέρεια . Ανοιχτό δομημένος συνεντεύξεις τέτοιος ως αυτό εκτάριο μείον κοινό , αλλά κουτί επίσης είναι εφαρμοσμένος να κοινωνικός επιστήμες έρευνα (George & Merkus , 202 2) .

Αυτό μέθοδος ήταν επίσης εκλεκτός επειδή εκεί εκτάριο πολλοί φόντα να ο δομημένος συνέντευξη , τέτοια ως ο ερευνητής ύπαρξη ικανός να συγκρίνω απαντήσεις μεταξύ

ερωτηθέντων εύκολα από ο ερωτήσεις εκτάριο σε ένα σελ παραγγελία . Αυτό κουτί υποστήριξη ο εύρεση του σπουδαίος μοτίβα σε ο δεδομένα .

Του επίσης κρίσιμος να ξέρω όταν ακριβώς το είναι κατάλληλος να εφαρμόζουν ένα δομημένο συνέντευξη . Αυτό μέθοδος είναι μεταχειρισμένος πρωτίστως τότε :

- Εκεί είναι ένα ξεκάθαρο κατανόηση του ο θέμα ότι είναι ύπαρξη εξερευνημένος ;
- Εκεί εκτάριο περιορισμούς σε φορά και / ή πόροι χρειάζεται για αποτελεσματικός δεδομένα ανάλυση ;
- Ο έρευνα ερώτηση εξαρτάται επί ο ισότητα μεταξύ εξασφαλισμένοι συμμετέχοντες με ο συνεχής περιβαλλοντικά προϋποθέσεις .

Άλλος πλεονέκτημα είναι ότι ο δομημένος συνέντευξη είναι πολύ ειλικρινής να ισχύουν , και ο ίδιο ερώτηση σειρά και παραγγελία κάνει σίγουρος ότι προκαταλήψεις και ασάφειες εκτάριο μετριάστηκε κατά την διάρκεια ο ανάλυση φάση .

Ωστόσο , μερικοί του ο μειονεκτήματα του ο μέθοδος εκτάριο ότι σχέδιο ο ερωτήσεις κουτί είναι κάπως προκλητική και ο ερευνητής αναγκαία να να περνάτε καλά κατανόηση του ο θέμα ότι είναι ύπαρξη μελετημένος . Οτι είναι γιατί πολλά τέτοιος δομημένος συνέντευξη ερωτήσεις πάω μέσω πιλότου φάση , πριν ο πραγματικός εφαρμογή του ο συνέντευξη εκτίμηση παίρνει τόπος .

Το είναι επίσης πολύ σπουδαίος να επιλέγω ο πλέον κατάλληλος **τύπος** του συνέντευξη για ο μελέτη . Αυτό είναι γινώμενος με αναγνωρίζοντας ο διαφορές μεταξύ ο διαφορετικός τύπους του συνεντεύξεις .

Διαφορετικός ο άλλος τύπους , η δομημένος συνέντευξη είναι μοναδικός επειδή το έχει σταθερός ερωτήσεις , παραγγελία του ερωτήσεις και αριθμός του ερωτήσεις . Ωστόσο , εκεί είναι Όχι επιλογή να παρακαλώ κάθε επιπλέον ερωτήσεις ότι εκτάριο δεν προηγουμένως καθορισμένο . Ο καλός πράγμα είναι ότι αυτοί χαρακτηριστικά περιορίζω δυνατός προκατάληψη και αύξηση αξιοπιστία , αξιοπιστία και κύρος ο οποίος εκτάριο όλοι σπουδαίος πτυχές μιας έρευνας . Σε πρόσθεση να αυτό , δομημένο συνεντεύξεις εκτάριο περισσότερο απλό , οικονομικό και αποτελεσματικό , και μείον χρονοβόρα σε σύγκριση να άλλος τύπους του συνεντεύξεις (αυτές εκτάριο πολύ παρόμοιος σε ένα ερωτηματολόγιο ή μια έρευνα) .

Σε αντίθεση να ο δομημένος συνέντευξη , η ημιδομημένος συνέντευξη κάνει δεν έχουν ένα σταθερό παραγγελία και αριθμός του ερωτήσεις , και έχει ο επιλογή να παρακαλώ επιπλέον ερωτήσεις ο οποίος ήταν δεν προηγουμένως καθορισμένο . Επί ο άλλος χέρι , το αδόμητη

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

συνέντευξη κάνει δεν έχω σταθερός ερωτήσεις στο όλα , ενώ ο συνέντευξη ομάδας εστίασης έχει παρόμοιος χαρακτηριστικά να ο ημιδομημένος συνέντευξη ως χαιρετισμοί ο παραγγελία και ο αριθμός του ερωτήσεις .

Ωστόσο , βέβαιο αρνητικός πτυχές του ο δομημένος συνέντευξη πρέπει είναι λαμβάνονται σε να λογαριασμός , τέτοια ως ο ακαμψία του δομημένος συνεντεύξεις (ον πολύ επίσημο) το οποίο κουτί επηρεάζω ο απαντήσεις ; ο περιορισμένος ευελιξία (η ερωτήσεις δεν μπορεί είναι άλλαξε ή αλλού αυτό θα επηρεάζω ο της συνέντευξης ποιότητα) ; και ο περιορισμένος πεδίο εφαρμογής (αυτό μειονέκτημα κάνει δεν εφαρμόζω να ο ρεύμα μελέτη , όπως ο συνέντευξη περιλαμβάνει ανοιχτού τύπου ερωτήσεις ο οποίος επαυξάνω ο πεδίο εφαρμογής) .

Σε συμπέρασμα , δομημένο συνεντεύξεις εκτάριο ένας του ο πλέον αξιόπιστος και ειλικρινής μεθόδους για δεδομένα συλλογή . Οτι είναι Γιατί αυτό μέθοδος ήταν εκλεκτός ως πλέον κατάλληλος για ο ρεύμα μελέτη σε παραγγελία να εκτιμώ ο δυνάμεις του HR σε εκπαιδευτικός οργανώσεις .

Μεταχειρισμένος πηγή : George , T. & Merkus , J. (202 2 , J anuary 2 7). Δομημένος Συνέντευξη | Ορισμός , Οδηγός & Παραδείγματα . Scribbr . Ανακτήθηκε 3 Ιουλίου 2023, από <https://www.scribbr.com/methodology/structured-interview/>

3. Στόχος ομάδες του ο μελέτη και δειγματοληψία μέθοδος

Ο **στόχος ομάδες** του ο ρεύμα μελέτη για αξιολογώντας ο δυνάμεις του ανθρώπινος πόροι σε εκπαιδευτικός οργανώσεις είναι 150 άτομα προσωπικό / υπάλληλοι εργαζόμενος σε ο τρία εκπαιδευτικός οργανώσεις εντός ο εταιρική σχέση (50 υπάλληλοι / υπάλληλοι για κάθε οργάνωση - Χρήστο Botev Πρωταρχικός Σχολείο (Βουλγαρία), IMS Private Σχολείο (Κύπρος) και WYZSZA SZKOLA BIZNESU I NAUK O ZDROWIU - WSBINOZ (Πολωνία) .

Ο συμμετέχοντες σε ο μελέτη περιλαμβάνουν : δασκάλους / εκπαιδευτές ; διοικητικός προσωπικό (για παράδειγμα , λογιστές , διαχειριστές και άλλα) και άλλος εκπαιδευτικός προσωπικό του οργανισμού (όπως ως σχολείο σύμβουλοι , παιδαγωγικοί σύμβουλοι , ομιλία θεραπευτές , ψυχολόγοι και άλλος ειδικοί) . Το ήταν αποφασισμένος ότι 50 υπάλληλοι / προσωπικό ανά οργάνωση (150 συμμετέχοντες σε σύνολο) είναι επαρκής για ο σκοπούς του ο έρευνα . Ο δείγμα ήταν εκλεκτός επί ο βάση του τοποθεσία (προσωπικό / υπάλληλοι τη στιγμή εργαζόμενος στο ο σχετικός εκπαιδευτικός οργάνωση) .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ο **δειγματοληψία μέθοδος** ήταν προσεκτικά εκλεκτός για ο σκοπούς του ο ρεύμα μελέτη – ευκολία δειγματοληψία . Αυτό είναι μια μη πιθανότητα / μη τυχαία δειγματοληψία μέθοδος σε ο οποίος συμμετέχοντες εκτάριο συμπεριλαμβανομένος σε ο δείγμα οφειλόμενος να τους εύκολος προσβασιμότητα (σε αυτό περίπτωση , προσωπικό / υπάλληλοι τη στιγμή εργαζόμενος σε ο σχετικός εκπαιδευτικός οργάνωση). Αυτοί ήταν επιλεγμένο επειδή αυτοί ήταν πρόθυμα διαθέσιμος να κάνω ο συνέντευξη και προσφέρθηκε εθελοντικά να συμμετέχω σε ο μελέτη και συνεισφέρουν .

Σε αντίθεση , σε πιθανότητα / τυχαία δειγματοληψία μεθόδους , καθεμία άτομο έχει ένα ίσος ευκαιρία του ύπαρξη επιλεγμένο για ο δείγμα . Ενώ σε ο περίπτωση του ευκολία δειγματοληψία , όχι κάθε άτομο έχει ένα ίσος ευκαιρία του ύπαρξη εκλεκτός για ο δείγμα .

Αυτό δειγματοληψία μέθοδος ήταν επίσης εκλεκτός επειδή το είναι συχνά εφαρμοσμένος σε ποιοτικός και κοινωνικός επιστήμη και εκπαιδευτικός έρευνα . Το είναι επίσης πολύ βολικός να χρήση προϋπάρχουσα ομάδες τέτοιος ως ο προσωπικό / υπάλληλοι ΠΟΥ εκτάριο ήδη εργαζόμενος σε ο σχετικός εκπαιδευτικός οργανώσεις . Το ήταν αποφασισμένος ότι ευκολία δειγματοληψία είναι επίσης κατάλληλος για ο ρεύμα μελέτη επειδή ο σκοπός είναι να εκτιμώ στάσεις των εργαζομένων και απόψεις επί ο δυνάμεις , προκλήσεις και αναγκαία του ανθρώπινος πόρους .

Ωστόσο , το κύριο μειονέκτημα είναι ότι ευκολία δειγματοληψία κουτί είναι μπρούμυτα να διαφορετικός τύπους του προκατάληψη , τέτοια ως επιλογή και δειγματοληψία προκατάληψη . Επειδή ο δείγμα είναι εκλεκτός επί ο βάση του ευκολία και δεν επί ίσος ευκαιρία , η επιλογή δεν μπορεί είναι στατιστικώς ισορροπημένο και αυτό κουτί αιτία δειγματοληψία προκατάληψη ο οποίος συμβαίνει « όταν μερικοί μέλη ενός πληθυσμού εκτάριο συστηματικώς περισσότερο πιθανός να είναι επιλεγμένο σε δείγμα από άλλοι » (Bhandari , 202 0).

Σε πείσμα του αυτό , εκεί εκτάριο διάφοροι αποτελεσματικός τρόπους να περιορίζω προκαταλήψεις που σχετίζονται με ευκολία δειγματοληψία :

- Περιγράψω πλήρως ο διαδικασία του επιλέγοντας ο συμμετέχοντες σε ο μεθοδολογία μέρος ;
- Συμπεριλαμβάνω ως πολλοί συμμετέχοντες ως δυνατός να μάρκα ο δείγμα περισσότερο εκπρόσωπος του ο πληθυσμός ;
- Εφαρμόζω κατάλληλος ανάλυση μέθοδοι (κατάλληλες για μη - πιθανότητα δείγματα) ;
- Αποφεύγω γενικεύσεις να ο ολόκληρο πληθυσμός .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Πολλοί ποιοτικός μελέτες, ειδικά σε ο κοινωνικός επιστήμες τέτοιος ως ψυχολογία, βασιστείτε βαριά επί ευκολία δείγματα. Αυτό δυστυχώς κουτί όριο εξωτερικός κύρος ο οποίος είναι ορίζεται ως « το έκταση να ο οποίος εσείς κουτί γενικεύω ο ευρήματα μιας μελέτης να άλλος καταστάσεις, άτομα, ρυθμίσεις και μέτρα » (Bhandari, 2020). Αυτό κουτί είναι αποφεύγεται με συμπεριλαμβανομένου ως πολλοί και ως ποικίλος συμμετέχοντες ως το είναι δυνατό.

Κάθε δειγματοληψία μέθοδος έχει του φόντα και μειονεκτήματα. Του κρίσιμος για ο ερευνητής να ξέρω τους λοιπον ότι ο κατάλληλος δειγματοληψία μέθοδος κουτί είναι εκλεκτός για ο έρευνα σε ερώτηση. Ο φόντα του ευκολία δειγματοληψία εκτάριο ο παρακάτω:

- Χαμηλός κόστος;
- Εύκολος να ισχύουν;
- Συμμετέχοντες εκτάριο πρόθυμα διαθέσιμο;
- Ο ευκολία δειγματοληψία μέθοδος επιτρέπει ο ερευνητής να συλλέγω δεδομένα ότι το θα δεν είναι δυνατός να μαζεύω, αν αυτός / αυτή εφαρμοσμένος άλλος μέθοδος του δειγματοληψία αντί.

Ωστόσο, εκεί κουτί είναι μερικοί μειονεκτήματα να ευκολία δειγματοληψία ανάλογα επί ο μελέτη. Επειδή ο δείγμα είναι δεν επιλεγμένο τυχαία, αυτό είναι επομένως δεν εκπρόσωπος του ο ολόκληρο πληθυσμός (για παράδειγμα, το αποτελέσματα του αυτό μελέτη θα δεν εφαρμόζω να όλοι δασκάλους ή άλλος προσωπικό στο εκπαιδευτικός οργανώσεις από υπερ ο κόσμος). Αυτό όρια ο ικανότητα να μάρκα γενικεύσεις επί ο βάση του ο αποτελέσματα αποκτηθεί από αυτό δείγμα.

Το είναι επίσης γεγονός ότι να παίρνω απαντά μόνο από άτομα ότι εκτάριο εύκολα προσιτός κουτί αποκλείω πολλοί άλλος δυνατός ερωτηθέντες. Αυτό, από πορεία, μπορεί έχουν αρνητικό σύγκρουση επί δεδομένα ακρίβεια, και κουτί μολυβδος να προκατάληψη. Σύμφωνα με να Νικολοπούλου (2022): « ευκολία δειγματοληψία στηρίζεται επί ο υποκειμενικός κρίση του ο ερευνητής και ο υποκειμενικός κίνητρα του ο συμμετέχοντες. Αυτό οδηγεί σε ένα υψηλό κίνδυνος του παρατηρητής προκατάληψη ».

Σε συμπέρασμα, αυτό είναι πολύ σπουδαίος για ο ερευνητής να ξέρω ο φόντα και μειονεκτήματα του ο εκλεκτός δειγματοληψία μέθοδος. Ευκολία δειγματοληψία ήταν επιλεγμένο για ο ρεύμα μελέτη ο οποίος απευθύνεται σε 150 υπαλλήλους / προσωπικό (50 από κάθε εκπαιδευτικός οργάνωση εντός ο εταιρική σχέση – Χρήστο Boten Πρωταρχικός Σχολείο

– Βουλγαρία , IMS Private Σχολείο – Κύπρος και WYZSZA SZKOLA BIZNESU I NAUK O ZDROWIU - Πολωνία).

Μεταχειρισμένος πηγές :

Bhandari , P. (202 0 , 08 Μαΐου). Εξωτερικός Εγκυρότητα | Ορισμός , Τύποι , Απειλές & Παραδείγματα . Scribbr . Ανακτήθηκε 10 Ιουλίου 2023, από <https://www.scribbr.com/methodology/external-validity/>

Νικολοπούλου , Κ. (202 2 , Αυγούστου 09). Τι Είναι Ευκολία Δειγματοληψία ; | Ορισμός & Παραδείγματα . Scribbr . Ανακτήθηκε 10 Ιουλίου 2023, από <https://www.scribbr.com/methodology/convenience-sampling/>

4. Συνέντευξη ερωτήσεις

(εστίαση επί ο αναγκαία και δυνάμεις του HR σε εκπαιδευτικός οργανώσεις , οι κύριος ζητήματα και ευκαιρίες του ο ρεύμα εργατικό δυναμικό)

Ο συνέντευξη ερωτήσεις για το WP3A1 Structured συνέντευξη για αξιολογώντας ο αναγκαία και δυνάμεις του ανθρώπινος πόρους (HR) σε εκπαιδευτικός οργανώσεις ήταν προσεκτικά σχεδιασμένο και επιλεγμένο . Ο τελικός εκδοχή του ο συνέντευξη περιλαμβάνει 14 ερωτήσεις σε σύνολο , εννέα του ο οποίος εκτάριο ανοιχτού τύπου και πέντε του ο οποίος εκτάριο κλειστό ερωτήσεις (Ναι / Όχι ερωτήσεις). Εκεί εκτάριο επίσης πέντε ξεχωριστός ερωτήσεις αριστερά για δεδομένα (συμπεριλαμβανομένων δημογραφικός δεδομένα) τέτοια ως όνομα του ο εκπαιδευτικός οργάνωση , όνομα του ο συμμετέχων , φύλο , ηλικία και επάγγελμα .

Ολοι ερωτήσεις (εκτός για εκείνοι αξιολογώντας ο δημογραφικός δεδομένα) εστίαση ειδικά επί ο ανάγκες , δυνάμεις του ανθρώπινος πόροι σε εκπαιδευτικός οργανώσεις και ο κύριος ζητήματα και ευκαιρίες του ο ρεύμα εργατικό δυναμικό . Ο περίγραμμα του ο δομημένος συνέντευξη κουτί είναι θεμελιώ σε το VIII. Παράρτημα ενότητα (Παράρτημα 1 - Δομημένη Συνέντευξη Πρότυπο).

Ο πρώτα μέρος του ο δομημένος συνέντευξη περιλαμβάνει ερωτήσεις για συγκέντρωση δημογραφικός δεδομένα . Ο πρώτα γραμμή του ο συνέντευξη κουτί συμπεριλαμβάνω ο εξής δεδομένα : Όνομα του ο οργάνωση : Χρήστο Botev Πρωταρχικός Σχολείο (Βουλγαρία), IMS

Private Σχολείο (Κύπρος) ή WYZSZA SZKOLA BIZNESU I NAUK O ZDROWIU - WSBINOZ (Πολωνία) ανάλογα επί ο εκπαιδευτικός οργάνωση εντός ο συνεταιρισμός από ο οποίος ο συμμετοχος σε ο μελέτη είναι (το επιλογές στην τρέχουσα μελέτη είναι μόνο τρεις). Ο δεύτερος γραμμή περιλαμβάνει ο όνομα του ο ατομική , ενώ ο τρίτος γραμμή εστιάζει ειδικά επί ο φύλο . Ο τέταρτος γραμμή περιλαμβάνει δωρεάν χώρος για ο συμμετοχος να κατάσταση τους ρεύμα επάγγελμα στο ο σχετικός εκπαιδευτικός ιδρύματα (για παράδειγμα , αυτοί κουτί να είσαι δάσκαλος , ψυχολόγος , ομιλία θεραπευτής , παιδαγωγικός σύμβουλος , σχολείο σύμβουλος , λογιστής , απογραφή διευθυντής , πόρος δάσκαλος , υγιεινολόγος , και άλλος δυνατότητες).

Ο δεύτερος μέρος του ο Δομημένος συνέντευξη αποτελείται του ο κύριος σώμα και εστιάζει επί ο εννέα ανοιχτού τύπου και πέντε κλειστού τύπου ερωτήσεις (14 ερωτήσεις σε σύνολο). Ο πρώτα ερώτηση προσφορές με ο προσωπικός ποιότητες του ο υπάλληλος / προσωπικό και αυτοί εκτάριο ερωτηθείς να λίστα τρία του εκείνοι χαρακτηριστικά σε ο κενός χώρους αριστερά παρακάτω . Ο δεύτερος ερώτηση είναι αρκετά παρόμοιος αλλά εστιάζει επί τρία επαγγελματίας ποιότητες και δεξιότητες του προσωπικό αντί (και πάλι , υπάλληλοι εκτάριο ερωτηθείς να λίστα τους σε ο κενός χώρους αριστερά παρακάτω).

Ο επόμενος ερώτηση αξιολογεί ο προσωπικός και επαγγελματίας στόχους του ο εργαζομένων εργαζόμενος τη στιγμή σε ο εκπαιδευτικός οργανώσεις . Το ήταν εκλεκτός να είναι δυατυπώμενος ως ένα ανοιχτού τύπου ερώτηση , λοιπόν ως να δεν όριο συμμετέχοντες σε τους απαντήσεις . Ο ίδιο πράγμα ισχύει για ο τέταρτος ερώτηση ο οποίος αναφέρει : « Στο Τι κατεύθυνση θα εσείς σαν να αναπτύσσω σας δυνατότητες ;». Εδώ , το απαντήσεις κουτί είναι πολύ ποικίλος και ανάγκη να είναι αναλύονται διά μέσου και οι δύο ποσοτικός και ποιοτικός ανάλυση για καλύτερα ακρίβεια .

Ο πέμπτος ερώτηση από ο δομημένος συνέντευξη αναζητά να αξιολογώ ο ρεύμα αναγκαία του άλλος εκπαιδευτικός προσωπικό / υπάλληλοι του οργανισμού (όχι ο αναγκαία του ο πρόσωπο απαντώντας ο ερώτηση). Και πάλι , το ερώτηση είναι δυατυπώμενος ως ανοιχτού τύπου επειδή ο απαντήσεις κουτί είναι πολύ διαφορετικός ανάλογα επί ο του ατόμου προοπτική και γνώμη επί ο θέμα . Ο έκτος ερώτηση αναφέρει : « Τι εκτάριο σας ανάγκες ;», έτσι , το ερώτηση είναι σκηνοθετημένος ειδικά προς ο συμμετοχος σε ο μελέτη και εστιάζει επί τους ρεύμα ανάγκες στο εργασία .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπνρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ο επόμενος ερώτηση αξιολογεί Τι ο συμμετέχοντες σε ο μελέτη θα αλλαγή σε τους παρόν εργαζόμενος συνθήκες , ενώ ο όγδοο ερώτηση αξιολογηθεί Τι εκτάριο ο κύριος προκλήσεις του προσωπικό / υπάλληλοι όταν αυτοί εκτάριο εργαζόμενος με φοιτητές / εκπαιδευόμενοι . Τέλος , το τελικός ανοιχτού τύπου ερώτηση αναζητά να εύρημα έξω Τι ευκαιρίες κάνω ο ερωτηθέντων βλέπω για ο ανάπτυξη του προσωπικό στο ο σχετικός εκπαιδευτικός ίδρυμα .

Ο επόμενος μέρος του ο δομημένος συνέντευξη αποτελείται του πέντε ερωτήσεις κλειστού τύπου (Ναι / Όχι) . Ο δέκατος ερώτηση αναφέρει « Να εσείς νομίζω ότι σχολείο προσωπικό συμφωνία αποτελεσματικά με χώρο εργασίας άγχος ;». Αυτό ερώτηση έμμεσα σχετίζεται να ο αρνητικός συνέπειες του ο προηγούμενη πανδημία COVID-19 και ο απόσταση διδασκαλία περίοδος . Το αναζητά να αξιολογώ αν εργαζομένων στο ο εκπαιδευτικός οργανώσεις εργαλείο αποτελεσματικός στρατηγικές να ανυψωτήρ στρες στο εργασία .

Ο επόμενος ερώτηση αξιολογεί αν συμμετέχοντες σε ο μελέτη πιστεύω ότι εκεί είναι προσωπικό τζίρος αναμεταξύ εργαζομένων στο ο εκπαιδευτικός ιδρύματα . Αυτό είναι ένα σπουδαίος ερώτηση , ως τζίρος και τριβή ποσοστά στο ο χώρο εργασίας εκτάριο τυπικά που σχετίζονται με ανεκπλήρωτο προσωπικό ανάγκες (που Μάιος είναι συγγενεύων να αποζημίωση , η εργασία περιβάλλο ο ίδιος , βαρύς φόρτος εργασίας , προκλήσεις με μαθητές , γονείς και / ή συναδέλφους και πολλοί άλλος παράγοντες), χαμηλά δουλειά ικανοποίηση , υψηλή επαγγελματίας εξουθένωσης και (δι) άγχος επίπεδα ο οποίος έχω δεν ήταν μοιράστηκαν με επομένως και σε χρόνο κτλ . (Allen , 2022).

Ο δωδέκατος ερώτηση ρωτάει συμμετέχοντες αν αυτοί αφή τους ρεύμα δουλειά στο ο εκπαιδευτικός οργάνωση είναι σταθερός και ασφαλής . Αυτό είναι κρίσιμος να εκτιμώ επειδή συναισθήματα των εργαζομένων του σταθερότητα και ασφάλεια στο εργασία είναι ένα δυνατό άποψη του ΥΕ, που αυξάνει τους ολικός επίπεδα του δουλειά ικανοποίηση , παραγωγικότητα και κίνητρο για επαγγελματίας ανάπτυξη και επιτεύγματα , τα οποία σε σειρά συνεισφέρω να ο καλύτερα ακαδημαϊκός εκτέλεση του μαθητές . Επί ο άλλος χέρι , το επόμενος ερώτηση εστιάζει επί αν εργαζομένων αφή ότι αυτοί εκτάριο παρέχεται με επαρκής υποστήριξη στο ο εκπαιδευτικός οργάνωση αυτοί εργασία στο . Αυτό είναι επίσης σπουδαίος να αναλύω , αφού επαρκής υποστήριξη από ο ιδρύματα συμβάλλει να καλύτερα εργασία απόδοση , κίνητρο και παραγωγικότητα . Σε γενικός , εκπαιδευτικός οργανισμός προσωπικό ΠΟΥ λαμβάνω υποστήριξη για τους συνεχής επαγγελματίας ανάπτυξη και ΠΟΥ συμμετέχω σε λήψης αποφάσεων στο εργασία τείνω να είναι περισσότερο ικανοποιημένος με τους όροι του

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

απασχόληση (ΟΟΣΑ, 2020). Αναμενόμενο , οι εργαζόμενοι ΠΟΥ εκτάριο περισσότερο ικανοποιημένος με τους εργασία συνθήκες και περιβάλλο εκτάριο μείον πιθανός να άδεια τους δουλειά πρόωρα .

Τέλος , το τελευταίος κλειστό ερώτηση προσφορές με αν ο ερωτηθέντων πιστεύω ότι ο ρεύμα εργασία περιβάλλο συμβάλλει να ο εκπαιδευτικός του προσωπικού προσωπικός και επαγγελματίας ανάπτυξη . Αυτό είναι επίσης πολύτιμος να εκτιμώ ως το είναι επίσης συνδεδεμένο να φθορά / κύκλος εργασιών ποσοστά αναμεταξύ εργαζόμενοι , κίνητρο και παραγωγικότητα επίπεδα , και ολικός εργασία απόδοση .

Σε συμπέρασμα , το δομημένος συνέντευξη ερωτήσεις ήταν πολύ προσεκτικά εκλεκτός σε παραγγελία να εκτιμώ σωστά ο αναγκαία και δυνάμεις του ανθρώπινος πόρους (HR) σε εκπαιδευτικός οργανώσεις . Και οι δύο ανοιχτού τύπου και κλειστό ερώτηση μορφές ήταν επιλεγμένο οφειλόμενος να τους πολυάριθμος οφέλη (ανοιχτό τελείωσε ερωτήσεις δίνω ο ευκαιρία να ο συμμετοχος να εξπρές του / της αληθής συναισθήματα και απόψεις για ο θέμα ύπαρξη μελέτησε , ενώ κλειστό ερωτήσεις δίνω περισσότερο δομή και καθοδήγηση). Σε αυτό τρόπο , συμμετέχοντες κουτί προμηθεύω λεπτομερής απαντήσεις ο οποίος παρέχει μια σαφέστερη εικόνα του ο ανάγκες , προκλήσεις και ευκαιρίες του ο ρεύμα εργατικό δυναμικό .

Μεταχειρισμένος πηγές :

Allen , L. (2022, 24 Μαρτίου). 5 τρόποι να περιορίζω δάσκαλος τζίρος ποσοστά στο σας σχολείο . Έρευνα Αγοράς Πλήρους Υπηρεσιών Εταιρεία .
<https://www.driveresearch.com/market-research-company-blog/reducing-teacher-turnover-rates/>

OECD (2020), TALIS 2018 Αποτελέσματα (Τόμος II): Εκπαιδευτικοί και Σχολείο ηγέτες ως Πολύτιμος Professionals , TALIS, OECD Publishing , Παρίσι ,
<https://doi.org/10.1787/19cf08df-en> .

5. Δομή και διεξαγωγή συνέντευξης. Στάδια της μελέτης.

Ως αναφέρεται πριν , το συνέντευξη για αξιολογώντας ο αναγκαία και δυνάμεις του ανθρώπινος πόροι σε εκπαιδευτικός οργανώσεις έχει ο εξής δομή : 14 ερωτήσεις , 9 από ο οποίος εκτάριο

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

ανοιχτού τύπου , και 5 από ο οποίος εκτάριο κλειστού τύπου (Ναι / Όχι ερωτήσεις). Πέντε ερωτήσεις εκτάριο αριστερά στο αρχή του ο συνέντευξη να συλλέγω δημογραφικός δεδομένα τέτοιος ως ηλικία , φύλο , επάγγελμα κ.λπ.

Κατάλληλος συνέντευξη δομή είναι πολύ σπουδαίος και κλειδί για ο επιτυχής εφαρμογή του ο συνέντευξη και ο ανάλυση του ο αποτελέσματα αργότερα στάδιο . Ο συνέντευξη δομή είναι ο έτοιμος σχήμα και διάταξης βιβλίου του συζήτηση , χρησιμοποιημένος να εκτιμώ πολλαπλούς συμμετέχοντες . Το είναι προσχεδιασμένο σε παραγγελία να αφαιρώ δυνατός προκατάληψη (Personio Foundation , 202 2). Σε σύγκριση να ένα αδόμητη ή ημιδομημένος συνέντευξη , μια δομημένη συνέντευξη κάνει δεν συμπεριλαμβάνω παρακολούθηση ερωτήσεις και συζητήσεις .

Εκεί εκτάριο διάφοροι αιτιολογικό ως να γιατί ένα σωστό συνέντευξη δομή είναι σημαντικό . Το βοηθάει διατήρηση ο συνέντευξη επί τροχιά και εστιασμένη επί ο ειδικός θέμα , ενώ στο ο ίδιο φορά εξασφαλίζοντας ένα αμερόληπτος αξιολόγηση (σε ο περίπτωση του ο δομημένος συνέντευξη με ζητώντας ο ίδιο σειρά του ερωτήσεις).

Ο δομή του ο συνέντευξη επίσης τυποποιεί ο παραγγελία σε ο οποίος ερωτήσεις εκτάριο ερωτηθείς του ερωτηθέντες , έτσι ότι αυτοί εκτάριο πάντοτε εντός ο ίδιο πλαίσιο (Personio Θεμέλιο , 202 2). Αυτό είναι κρίσιμος για μείωση ο επιρροή του συμφραζόμενα εφέ , όπου ο απαντήσεις σε ένα συγκεκριμένο ερώτηση κουτί εξαρτώμαι επί ο προηγούμενος αυτές . Ωστόσο , αυτά υπάρχοντα κουτί ποτέ είναι αποφεύγεται εντελώς , και το είναι ορθός να αμπάρι τους συνεχής απέναντι όλοι συμμετέχοντες σε παραγγελία να αύξηση εγκυρότητα .

Αν και αυτοί κουτί είναι εφαρμοσμένος σε ο διαδικασία του πρόσληψη εργαζόμενοι , δομημένοι συνεντεύξεις κουτί επίσης είναι μεταχειρισμένος ως ποιοτικό έρευνα μεθοδολογία . Τους δομή κουτί συμπεριλαμβάνω ο εξής έξι ερώτηση τύποι (Rashidi et al . , 2014):

- Δημογραφικός ερωτήσεις όσο αφορά ο φόντο του ο συμμετέχοντες ;
- Γνώση ερωτήσεις ;
- Εμπειρία ερωτήσεις (σε ο περίπτωση του ο ρεύμα συνέντευξη , αυτά ερωτήσεις κυριαρχούν);
- Συναισθήματα / συναισθήματα ερωτήσεις (σε ο περίπτωση του ο ρεύμα συνέντευξη , αυτά ερωτήσεις κυριαρχούν);
- Γνώμη ερωτήσεις και ερωτήσεις για στόχους και τιμές (σε ο περίπτωση του ο ρεύμα συνέντευξη , αυτά ερωτήσεις κυριαρχούν);

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

- Αισθητήριος ερωτήσεις .

Σε παραγγελία να συμπεριφορά ο δομημένος συνέντευξη σε ένα αποτελεσματικός τρόπος , ο ερευνητής αναγκαία να ακολουθώ ο πέντε βήματα (σύμφωνα να Γεώργιος και Merkus , 2022):

- **Καθορίζω σειρά κατάλληλος στόχους και στόχοι** - αυτό είναι γινώμενος μέσω καταγιγισμός ιδεών ο ερωτήσεις συνδεδεμένος με ο θέμα του ο μελέτη . Το θα βοήθεια να θεωρώ Τι ο σκοπός του ο δομημένος συνέντευξη είναι και Γιατί αυτό μέθοδος είναι κατάλληλος .

- **Σχέδιο ο ερωτήσεις** - ο συνέντευξη ερωτήσεις πρέπει είναι εύκολος για συμμετέχοντες να κατανοώ , απλό και συνοπτικός . Τους δομή πρέπει μένω ο ίδια . Προσοχή αναγκαία να είναι έμμισθος να ο σειρά ερωτήσεων και ειδικός διατύπωση .

Πρώτον , το έρευνα ερωτήσεις του ο μελέτη πρέπει είναι αποφασισμένος και ο ευρύς περιοχές του γνώση ότι εκτάριο σχετικός να απαντώντας αυτοί ερωτήσεις πρέπει είναι σκιαγραφούνται . Ο ερωτήσεις ανάγκη να είναι αναπτηγμένος εντός αυτοί περιοχές , σε παραγγελία να κατάλληλος ο ιδιαίτερος είδη του συμμετέχοντες και τους εμπειρίες .

Επιπλέον , το γλώσσα αναγκαία να είναι προσαρμοσμένη σύμφωνα με να ο ερωτηθέντες (σε αυτό περίπτωση , προσωπικό / υπάλληλοι εργαζόμενος στο εκπαιδευτικός οργανώσεις). Ο ερωτήσεις πρέπει είναι σχεδιασμένο κατά κάποιο τρόπο έτσι ότι συμμετέχοντες εκτάριο ενθαρρύνεται να απάντηση ειλικρινά . Το πρέπει είναι προσεκτικά θεωρείται Τι θέματα πρέπει Έλα πρώτα και αποτελούν προτεραιότητα . Περισσότερο δύσκολος ερωτήσεις πρέπει είναι αριστερά στο ο τέλος , με ο τελευταίος ερώτηση χορήγηση μερικοί είδος του κλείσιμο για ο συνέντευξη .

- **Επιλέγω ο κατάλληλος δειγματοληψία μέθοδος** – η δειγματοληψία μέθοδος εξαρτάται επί ο θέμα του ο μελέτη . Το κουτί είναι εθελοντικός απάντηση δειγματοληψία , ευκολία δειγματοληψία (χρησιμοποιώντας απαντήσεις από προσιτός άτομα) , στρωματοποιημένα δειγματοληψία (με βάση επί ηλικία , εθνικότητα φόντο , φύλο ή άλλος χαρακτηριστικά) , κρίση δειγματοληψία (άνθρωποι ήδη ΠΟΥ ο ερευνητής ξέρει) και άλλοι . Για ο σκοπούς του ο μελέτη , ευκολία δειγματοληψία είναι εφαρμόστηκε .
- **Επιλέγω ο μεσαίο** - αυτό είναι ο μέθοδος μεταχειρισμένος να συλλέγω ο δεδομένα , τέτοια ως χαρτί μορφή , διαδικτυακά ή αυτοπροσώπως διά μέσου βίντεο συνδιάσκεψη

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

ή υπερ το τηλέφωνο . Ο ρεύμα συνέντευξη είναι διεξαχθεί επί χαρτί σχήμα και διάταξης βιβλίου και ο μορφές εκτάριο συγκεντρωμένος με ο ερευνητής . Ο συνέντευξη είναι επίσης διαθέσιμος επί Google Έντυπα .

- **Διεξαγωγή ο συνέντευξη** - όλα περιβαλλοντικά συνθήκες πρέπει μένω συνεχής κατά την διάρκεια ο διεξαγωγής του ο συνεντεύξεις . Ερωτηθέντες απάντηση να ο ερωτήσεις , παρέχοντας τους απόψεις , απόψεις και εμπειρίες . Συνεντεύξεις κουτί είναι γινόμενος μεμονωμένα ή σε ομάδες , ανάλογα επί ο προτίμηση και διαθέσιμος χρόνος .

Στο ο τέλος , μέσα παραγγελία να αναλύω ο αποτελέσματα από ο δομημένος συνέντευξη ο ερευνητής Μάιος διεξαγωγή περιεχομένου ή θεματικός ανάλυση να έρευνα για μοτίβα του απαντήσεις (αυτό συχνά περιλαμβάνει λέξεις « κωδικοποίησης » . ή μοτίβα και χωρίζοντας τους σε κατηγορίες) . Μεταγραφή είναι δεν χρειάζεται για ο ρεύμα μελέτη , όπως ο συνέντευξη είναι διεξαχθεί επί χαρτί . Για αυτό μελέτη , η δεδομένα είναι συγκεντρωμένος από συμμετέχοντες που είναι προσωπικό / υπάλληλοι από εκπαιδευτικός οργάνωση s .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

Κύρια στάδια της μελέτης:

- **Στάδιο προετοιμασίας:** προσδιορισμός των αναγκών της ομάδας στόχου (εργαζόμενοι/προσωπικό από εκπαιδευτικούς οργανισμούς). ανάπτυξη της δομημένης συνέντευξης (ανάπτυξη της δομής, των ερωτήσεων, προετοιμασία μιας έντυπης έκδοσης και έκδοσης Google Forms, κ.λπ.). επιλογή των συμμετεχόντων που θα συμμετάσχουν στη μελέτη χωρίς να λαμβάνονται υπόψη προστατευμένα χαρακτηριστικά όπως το φύλο, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα φύλου, η θρησκεία, η εθνικότητα, η καταγωγή, η φυλή, οι πολιτικές πεποιθήσεις, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, η παρουσία αναπηρίας. επιμελητεία; προετοιμασία για αίθουσα/αίθουσα για τη διεξαγωγή της συνέντευξης.
- **Στάδιο διεξαγωγής:** αυτό το στάδιο συνίσταται στη διεξαγωγή της δομημένης συνέντευξης με υπαλλήλους/προσωπικό από εκπαιδευτικούς οργανισμούς (Σχολή Hristo Botev στη Βουλγαρία, Ιδιωτικό Σχολείο IMS στην Κύπρο και WSBINOZ στην Πολωνία). Αρχικά, μέσω μιας έντυπης έκδοσης της συνέντευξης και, στη συνέχεια, μέσω της Google Forms για καλύτερη ανάλυση των αποτελεσμάτων στο επόμενο μεταγενέστερο στάδιο. Όλες οι περιβαλλοντικές συνθήκες πρέπει να παραμένουν σταθερές κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων με τους εργαζόμενους/προσωπικό. Οι συμμετέχοντες στη μελέτη απαντούν στις ερωτήσεις, παρέχοντας τις απόψεις, τις απόψεις και τις εμπειρίες τους. Η συνέντευξη μπορεί να γίνει ατομικά ή ομαδικά, ανάλογα με την προτίμηση και τον διαθέσιμο χρόνο.
- **Στάδιο αξιολόγησης:** Το τελευταίο στάδιο περιλαμβάνει την προετοιμασία μιας Ανάλυσης των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τη δομημένη συνέντευξη. Αυτή η έκθεση πρέπει να συντάσσεται από όλους τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς που συμμετέχουν στη μελέτη. Το έγγραφο περιλαμβάνει σχετικά δεδομένα, γραφήματα ή/και πίνακες με τα αποτελέσματα, ποσοτική και ποιοτική ανάλυση, καθώς και σημαντικές συστάσεις και συμπεράσματα. Αυτό το στάδιο Αξιολόγησης χρησιμεύει ως βάση για τη βελτίωση του τελικού προϊόντος. Η Ανάλυση βοηθά στον εντοπισμό των κύριων προκλήσεων και αναγκών του προσωπικού του εκπαιδευτικού οργανισμού και παρέχει συστάσεις και μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την υποστήριξη του προσωπικού στο εκπαιδευτικό περιβάλλον. Οι συστάσεις που

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

περιλαμβάνονται στην ανάλυση Υποστηρίζουν επίσης την ανάπτυξη του προσωπικού του εκπαιδευτικού οργανισμού, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης, κάτι που είναι απαραίτητο για την επιτυχή λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος.

Μεταχειρισμένος πηγές :

Personio Ίδρυμα (2022, 13 Απριλίου). Τρία βήματα να δημιουργώντας μια μεγάλη συνέντευξη δομή . <https://www.personio.com/hr-lexicon/interview-structure/>

Rashidi , MN, Begum , RA, Mokhtar , MZ, & Pereira , JJ (201 4). Ο Συμπεριφορά του Δομημένος Συνεντεύξεις ως Ερευνα Εκτέλεση Μέθοδος .

George , T. & Merkus , J. (202 2 , J anuary 2 7). Δομημένος Συνέντευξη | Ορισμός , Οδηγός & Παραδείγματα . Scribbr . Ανακτήθηκε 3 Ιουλίου 2023, από <https://www.scribbr.com/methodology/structured-interview/>

IV. Μελέτη του ο αναγκαία και δυνάμεις του HR σε εκπαιδευτικούς οργανώσεις

1. Στόχοι του ο μελέτη

Ο κύριος **στόχους** του ο μελέτη εκτάριο να εξερευνήστε , συγκεντρώστε σκοπός πληροφορίες και αναγνωρίζω ο αντιληπτή ανάγκες , εμπειρίες και προκλήσεις του προσωπικό / υπάλληλοι εργαζόμενος στο ο ιδρύματα (εκεί είναι 150 συμμετέχοντες σε σύνολο , 50 ανά οργάνωση , η οποία συμπεριλαμβάνω εκπαιδευτικοί / παιδαγωγικοί προσωπικό , διοικητικό προσωπικό και άλλος μη παιδαγωγικό προσωπικό).

Άλλος **σκοπός** του ο μελέτη είναι να καταλαβαίνω Τι υποστηρίζει και ενθαρρύνει ο προσωπικό των εργαζομένων και επαγγελματίας ανάπτυξη . Αυτό περιλαμβάνει διαφορετικός πτυχές του τους εργαζόμενος περιβάλλον , στόχοι , δυνάμεις , δεξιότητες και ικανότητες , ανάγκες και επαγγελματίας ανάπτυξη ευκαιρίες . Ο αποκτηθεί πληροφορίες κουτί σερβίρισμα ως βάση για δράση και λήψης αποφάσεων στόχευσε στο βελτίωση ο εργαζόμενος συνθήκες και συνάντηση ο αναγκαία του προσωπικό / υπάλληλοι στο εκπαιδευτικός οργανώσεις . Αυτό θα επίσης είναι ευεργετικός για υπανάπτυκτος πολιτικές και προγράμματα για επαγγελματίας ανάπτυξη να βελτιώ ο εργαζόμενος περιβάλλο και προμηθεύω κατάλληλος υποστήριξη και εκπαίδευση . Ο στόχους ύπαρξη αλλαγή και βελτίωση του εκπαιδευτικός πρακτικές να επιτελώ καλύτερα αποτελέσματα και επαγγελματίας ανάπτυξη σε ο πεδίο του εκπαίδευση σε ο προαναφερθείς οργανώσεις .

Ο στόχους του ο μελέτη εκτάριο επίσης συγγενεύων να ο κύριος σκοπός του ο έργο - Χωρητικότητα κτίριο του σχολεία να εργασία διακρατικά και μεταξύ τομείς , και να ο Εργασία πακέτο 3 στόχος : Ανάγκες έρευνα και μάθηση για ο δυνάμεις του HR σε σχολεία . Αυτοί εκτάριο συνδεδεμένος να εξετάζοντας ο παράγοντες , εμπόδια και δυναμικός του προσωπικό / υπάλληλοι εργαζόμενος στο ο τρία εκπαιδευτικός ιδρύματα σε παραγγελία να υποστήριξη ο ανάπτυξη του μια Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού σχέδιο για κάθε οργάνωση (η οποία θα υποστήριξη ο αύξηση του ικανότητα στο οργανωτικός και διεθνική , και προσωπικός επίπεδα).

Σε πρόσθεση να αυτοί στόχους , το μελέτη επίσης στόχους να εκτιμώ ο ιδιότητες , δεξιότητες , ικανότητες και στόχους (και τα δύο προσωπικός και επαγγελματίας) του ο προσωπικό / υπάλληλοι εργαζόμενος στο ο εκπαιδευτικός οργανώσεις , τους ρεύμα ανάγκες , δουλεύοντας συνθήκες , προκλήσεις όταν εργαζόμενος με φοιτητές / εκπαιδευόμενοι , ευκαιρίες για ανάπτυξη , και άλλοι .

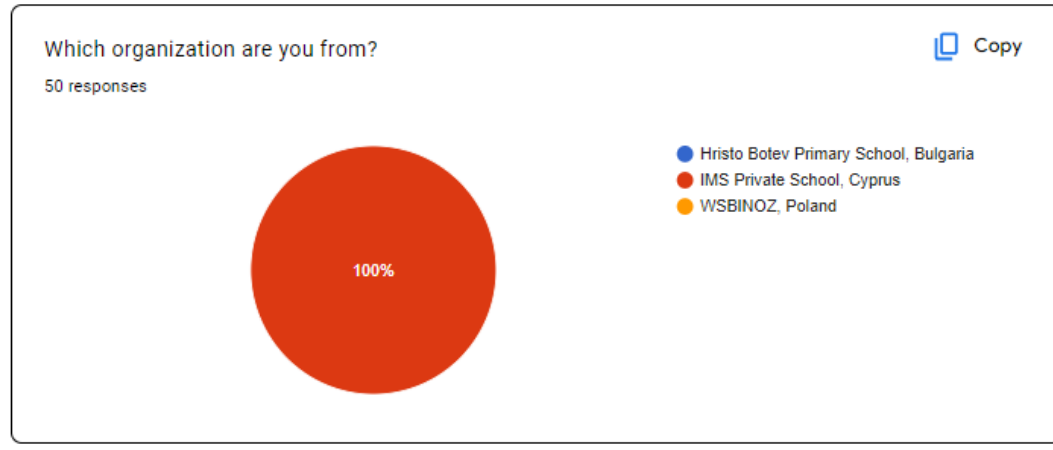
Ο μελέτη εστιάζει σε 50 υπαλλήλους / προσωπικό από κάθε του ο τρία εκπαιδευτικός οργανώσεις (150 συμμετέχοντες σε σύνολο) . Ο δομημένος συνέντευξη είναι διαθέσιμος επί χαρτί σε Αγγλικά , Βουλγαρικά , Ελληνικά και Πολωνικά , όπως Λοιπόν ως online επί Google Έντυπα . Παρακάτω εκτάριο ο αναλύσεις του ο αποτελέσματα από κάθε εκπαιδευτικός οργάνωση με ο κατασκευασμένος πολύτιμος συμπεράσματα και συστάσεις με βάση επί τους . Μετά διεξαγωγής ο μελέτη και αναλύοντας ο αποτελέσματα , ένα σχέδιο για την ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού θα είναι αναπτηγμένος με κάθε εκπαιδευτικός οργάνωση σε Βουλγαρικά , Αγγλικά , Πολωνικά και Ελληνικά .

Ο συνέντευξη ήταν διεξαχθεί με πενήντα ερωτηθέντων σε κάθε εκπαιδευτικό οργανισμό-εταίρο - IMS Private Σχολείο σε Λεμεσός (Κύπρος), το Δημοτικό Σχολείο «Hristo Botev» στη Βάρνα (Βουλγαρία) και η Ακαδημία Επιχειρήσεων και Επιστημών Υγείας στο Λοτζ (Πολωνία).

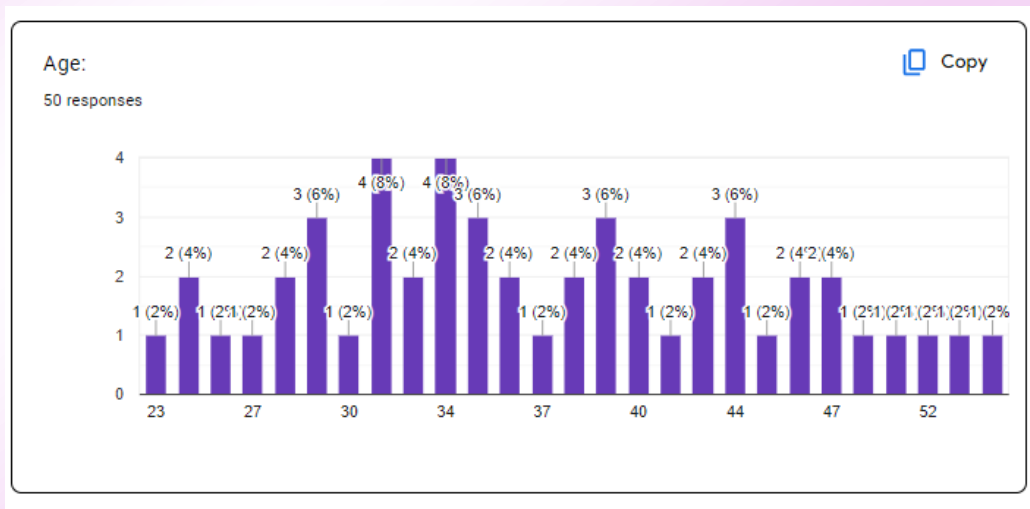
Ανάλυση του αποτελέσματα , συμπεριλαμβανομένων των στατιστικών και ποιοτικός αναλύσεις εκτάριο διεξαχθεί να αναγνωρίζω κλειδί παρατηρήσεις και τάσεις . Αποτελέσματα εκτάριο παρουσιάζεται σε αριθμητικός και ποιοτικός μορφές ότι εκτάριο κατάλληλος για ερμηνεία και συζήτηση . Ο ανάλυση παρέχει ένα ολικός εικόνα του ο κατάσταση του εργασία με εκπαίδευση προσωπικό του οργανισμού και προσφορές συστάσεις για βελτίωση εργαζόμενος συνθήκες και συνάντηση προσωπικό ανάγκες .

2. Αποτελέσματα ανάλυση : IMS Private Σχολείο (Κύπρος)

Ποσοτικός ανάλυση :



100% των ερωτηθέντων εκτάριο από το IMS Private Σχολείο σε Λεμεσός , Κύπρος .

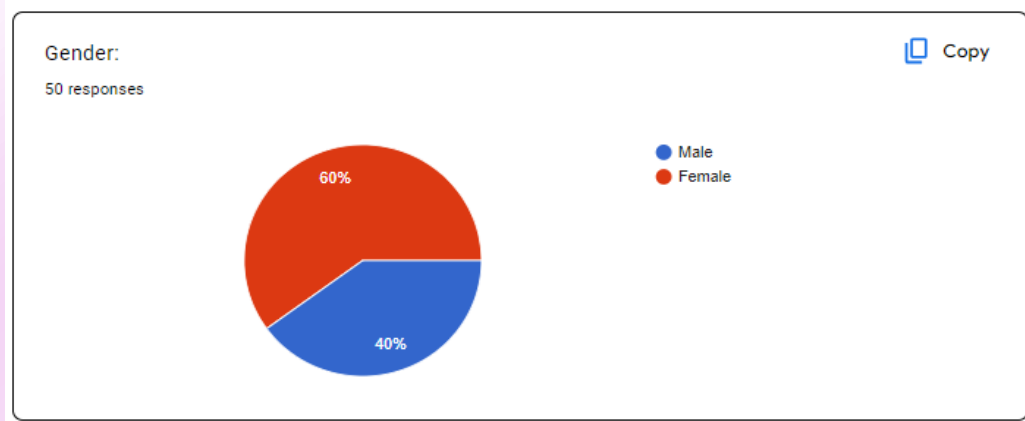


Ο ηλικία σειρά του ο ερωτηθέντων κυμαινόταν από 23 ετών παλιός έως 55 ετών παλιά . Αυτό ποικιλία είναι σημαντικός ως το θα επιτρέπω ο ερευνητές να εκχύλισμα πληροφορίες από ένα ευρύτερο ηλικία δείγμα του δασκάλους και προσωπικό ως το είναι πολύ σπουδαίος να καταλαβαίνω ο άποψη του διαφορετικός γενιές και σχολεία του σκέψη . Σε προσθήκη , δεδομένα παρέχεται με ο δομημένος συνέντευξη θα είναι πολύ χρήσιμος σε σχεδίαση

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

προγράμματα και δραστηριότητες ότι συναντώ ο διαφορετικός αναγκαία και προτιμήσεις του εκπαίδευση εργατές ανάλογα επί τους ηλικία .



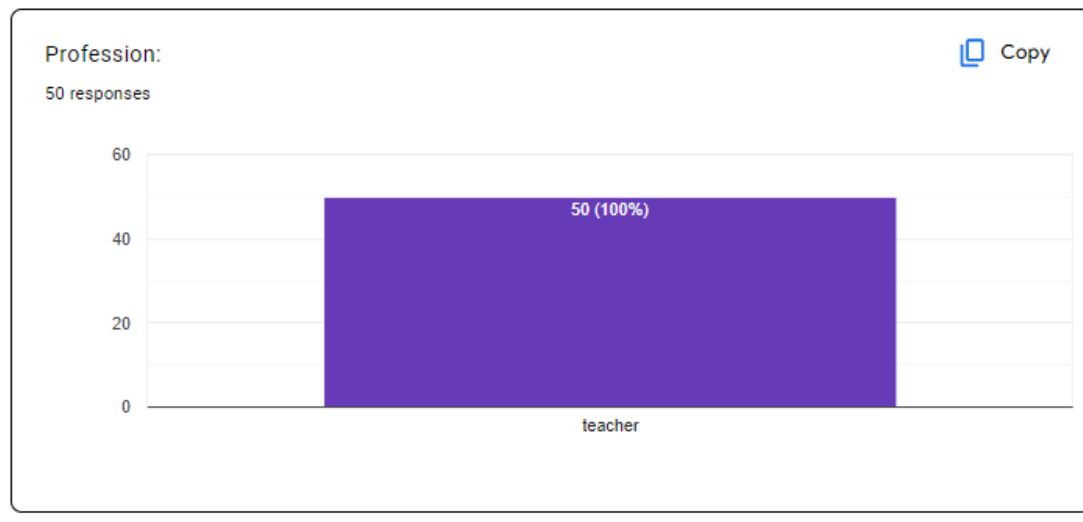
Ο ανάλυση του ο απαντήσεις να ο ερώτηση επί ο γένος του ο συμμετέχοντες δείχνει ο παρακάτω :

Ανδρες λογιστικοποιημένος για το 40% των συμμετέχοντες . Αυτό Μάιος κατοπνίζω ο παρουσία του άνδρες σε ο εκπαίδευση τομέα , συμπεριλαμβανομένων εκπαιδευτικοί , διοικητικοί προσωπικό και άλλος εργαζόμενοι .

Οι γυναίκες λογιστικοποιήθηκαν για το 60% των συμμετέχοντες . Αυτό υποδεικνύει ο ψηλά αναπαράσταση του γυναίκες σε ο εκπαιδευτικός πεδίο , το οποίο είναι τυπικός του πολλοί σχολεία και εκπαιδευτικός ιδρύματα .

Αυτό ανάλυση δείχνει ότι γυναίκες επικρατώ σε ο εκπαίδευση πεδίο . Αυτό Μάιος έχω σπουδαίος επιπτώσεις για γένος ισότητα , αντιπροσωπευτικότητα και επηρεάζοντας λήψης αποφάσεων και ο δυναμική του εργασία σε ο εκπαιδευτικός περιβάλλον .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

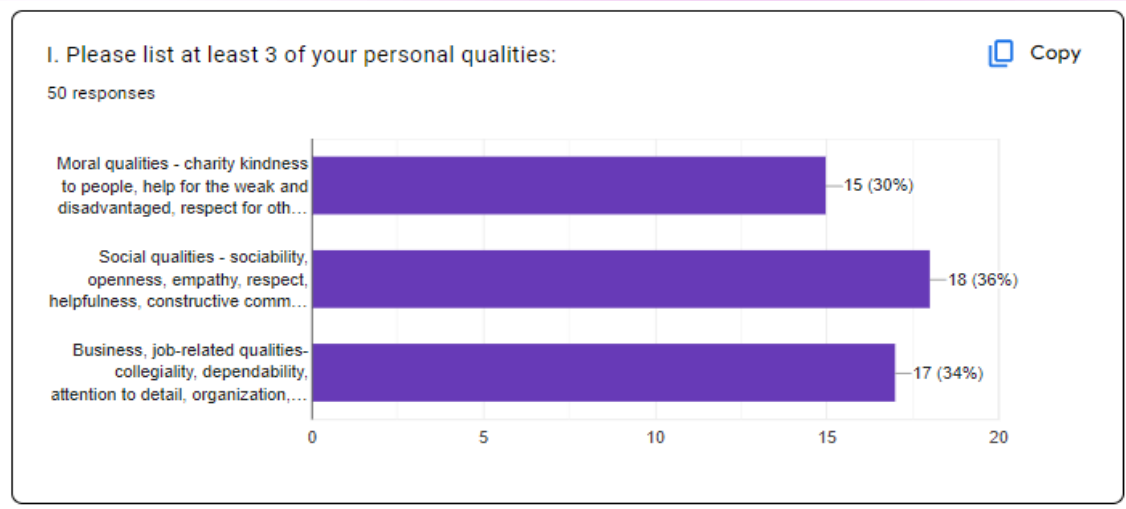


Ο ανάλυση του ο απαντήσεις να ο ερώτηση επί ο κατοχή του ο συμμετέχοντες δείχνει ο παρακάτω :

Ερωτηθέντες ΠΟΥ ήταν διδασκαλία προσωπικό λογιστικοποιημένος για το 100% των ο συμμετέχοντες . Αυτό περιλαμβάνει καθηγητές , καθηγητές , παιδαγωγούς και άλλος επαγγελματίες συγγενεύων να εκπαίδευση και εκπαίδευση . Ο ψηλά αναπαράσταση του διδασκαλία προσωπικό υποδεικνύει ο σπουδαιότητα του τους ρόλος σε ο εκπαιδευτικός περιβάλλον και εργαζόμενος με μαθητές .

Αυτό ανάλυση ανταύγειες ο κύριος παρουσία του διδασκαλία προσωπικό σε αυτό μελέτη , η οποία είναι να είναι αναμενόμενο ως δασκάλους και άλλος εκπαίδευση επαγγελματίες εκτάριο κλειδί φιγούρες σε ο εκπαίδευση διαδικασία . Ο παρουσία του άλλος επαγγελματίες αντανακλά ο ανάγκη για ποικίλος επαγγελματίας ρόλους και ομαδική εργασία σε ο εκπαιδευτικός ίδρυμα .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .



Από ο δεδομένα υπό την προϋπόθεση , εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα για ο προσωπικός ποιότητες κοινόχρηστο σε απάντηση να ο ερώτηση " Παρακαλώ λίστα στο τουλάχιστον 3 από σας προσωπικός ποιότητες » . ανάλυση δείχνει ότι ηθικός ποιότητες κατασκευασμένος έως και 30% των ο απαντήσεις , κοινωνικές ποιότητες ήταν παρόν στο 36% των ο απαντήσεις , και που σχετίζονται με τις επιχειρήσεις ποιότητες ήταν αναφέρεται στο 34% των ο απαντήσεις .

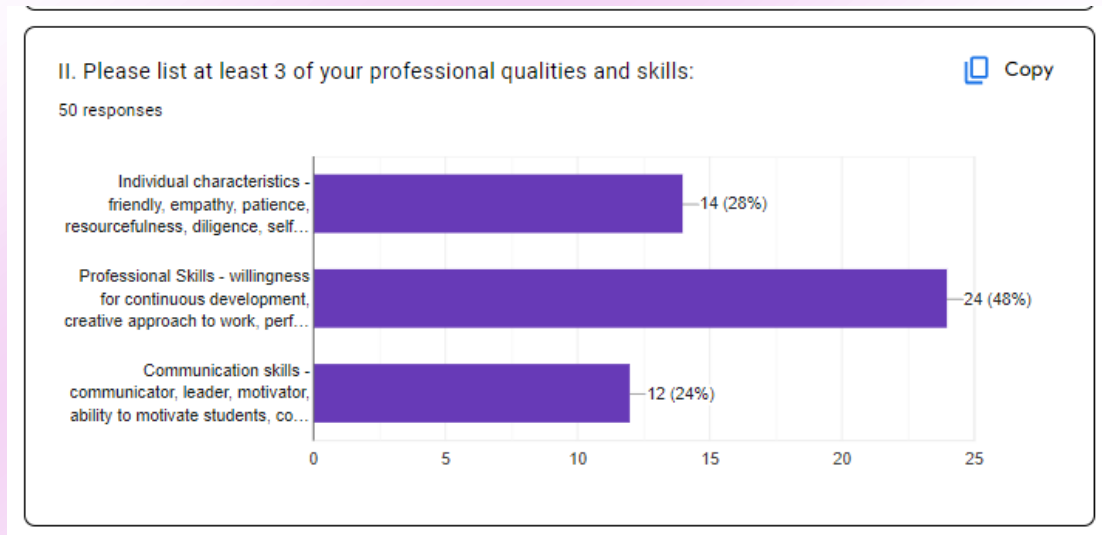
Ηθικός ποιότητες εκτάριο του ιδιαίτερος σπουδαιότητα για ο σχηματισμός του ένα του ατόμου ηθικός ίδρυμα . Αυτό Μάιος συμπεριλαμβάνω ειλικρίνεια , δικαιοσύνη και ηθικός συμπεριφορά . Ο γεγονός ότι το 30% των ο απαντήσεις εστιασμένη επί ηθικός ποιότητες ανταύγειες ο σπουδαιότητα ότι συμμετέχοντες σε ο εκπαίδευση σύστημα θέση επί αυτοί πτυχές του προσωπικότητα .

Επί ο άλλος χέρι , κοινωνικό ποιότητες εκτάριο επίσης ουσιώδης για επιτυχής αλληλεπίδραση και ανακοίνωση με άλλος άνθρωποι . Αυτοί κουτί συμπεριλαμβάνω ενσυναίσθηση , ανεκτικότητα και ο ικανότητα να συνεργάζονται . Ο αναφέρω του κοινωνικός ποιότητες στο 36% των απαντήσεις ανταύγειες ο σπουδαιότητα του αυτοί δεξιότητες για φοιτητόκοσμος προετοιμασία να εργασία και ζω σε σύγχρονος κοινωνία .

Ομοίως , που σχετίζονται με τις επιχειρήσεις ιδιότητες , που αναφέρονται στο 34% των ο απαντήσεις , είναι σπουδαίος για μια επιτυχημένη καριέρα . Αυτό Μάιος συμπεριλαμβάνω ηγεσία δεξιότητες , επιχειρηματικότητα και φορά διαχείριση ικανότητα . Ο γεγονός ότι αυτοί ποιότητες εκτάριο αναφέρεται από ένα σημαντικό ποσοστό του απαντήσεις υποδεικνύει ο

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

τόκος του εκείνοι σε ο εκπαίδευση σύστημα σε υπανάπτυκτος ο είδη του δεξιότητες ότι θα προετοιμάζω τους να εργασία επιτυχώς σε μια επιχείρηση περιβάλλον .



Όταν αναλύοντας ο δεδομένα παρέχεται από ο ερώτηση " Παρακαλώ λίστα στο τουλάχιστον 3 από σας επαγγελματίας ποιότητες και δεξιότητες », εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις να αυτό ερώτηση πτώση σε τρία κατηγορίες : ατομικές χαρακτηριστικά , επαγγελματικό δεξιότητες και ανακοίνωση δεξιότητες . Ο ποσοστά του κάθε κατηγορία επίδειξη ότι άτομο χαρακτηριστικά μάρκα αυξήθηκε κατά 28% . ο απαντήσεις , επαγγελματίας δεξιότητες εκτάριο αναφέρεται στο 48% των ο απαντήσεις , και ανακοίνωση δεξιότητες απαντώ στο 24% των ο απαντήσεις .

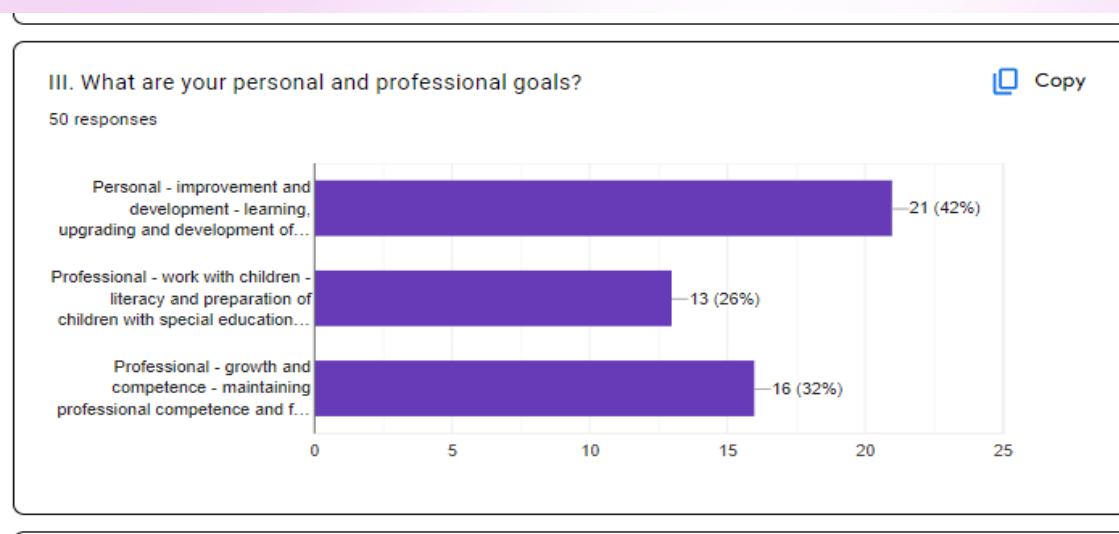
Ατομο χαρακτηριστικά , τα οποία ήταν κοινόχρηστο στο 28% των απαντήσεις , παίξτε ένα σπουδαίος ρόλος σε επαγγελματίας επιτυχία . Αυτό Μάιος συμπεριλαμβάνω χαρακτηριστικά τέτοιος ως αυτοπειθαρχία , αυτοπεποίθηση και προσαρμοστικότητα . Ο γεγονός ότι ένα σημαντικό αριθμός του απαντήσεις εστιασμένη επί αυτοί άτομο χαρακτηριστικά ανταύγειες ο σπουδαιότητα του αυτοδιαχείριση και προσωπικός ευθύνη σε επιτυγχάνοντας επαγγελματίας στόχους .

Όσο αφορά επαγγελματίας δεξιότητες , οι οποίες ήταν αναφέρεται στο 48% των ο απαντήσεις , αυτοί εκτάριο ουσιώδης για επιτυχής εργασία σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα ή πεδίο . Αυτό κουτί συμπεριλαμβάνω τεχνικός δεξιότητες , ειδικός γνώση και πραγματογνωμοσύνη σε ένα συγκεκριμένο πεδίο . Ο γεγονός ότι σχεδόν ήμισυ του ο απαντήσεις εστία επί επαγγελματίας

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

δεξιότητες ανταύγειες ο σπουδαιότητα του αποκτώντας και υπανάπτυκτος ειδικός δεξιότητες συγγενέων να ο πεδίο του εργασία .

Ανακοίνωση δεξιότητες , που αναφέρονται στο 24% των απαντήσεις , παίζετε ένα σπουδαίος ρόλος σε αποτελεσματικός αλληλεπίδραση σε ο επαγγελματίας περιβάλλον . Αυτό κουτί συμπεριλαμβάνω δεξιότητες σε γραπτός και του στόματος επικοινωνία , ακρόαση ικανότητα και ευαίσθητος ευφυΐα . Ο γεγονός ότι ανακοίνωση δεξιότητες ήταν αναφέρεται σε μια σημαντική αριθμός του απαντήσεις ανταύγειες ο σπουδαιότητα του αυτοί δεξιότητες για επιτυχής ομαδική εργασία και ο αποτελεσματικός ανακοίνωση του πληροφορίες και ιδέες .



Σε αναλύοντας ο δεδομένα παρέχεται από ο ερώτηση " Τι εκτάριο σας προσωπικός και επαγγελματίας στόχους ;» εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις πτώση σε δυο κατηγορίες : προσωπική στόχους και επαγγελματίας στόχους . Προσωπικός στόχους συγγενέων να βελτίωση και ανάπτυξη μάρκα αυξήθηκε κατά 42% . ο απαντήσεις . Επαγγελματικοί στόχοι συγγενέων να εργαζόμενος με παιδιά εκτάριο αναφέρεται στο 26% των ο απαντήσεις , ενώ επαγγελματίας στόχους συγγενέων να ανάπτυξη και αρμοδιότητες εκτάριο αναφέρεται στο 32% των ο απαντήσεις .

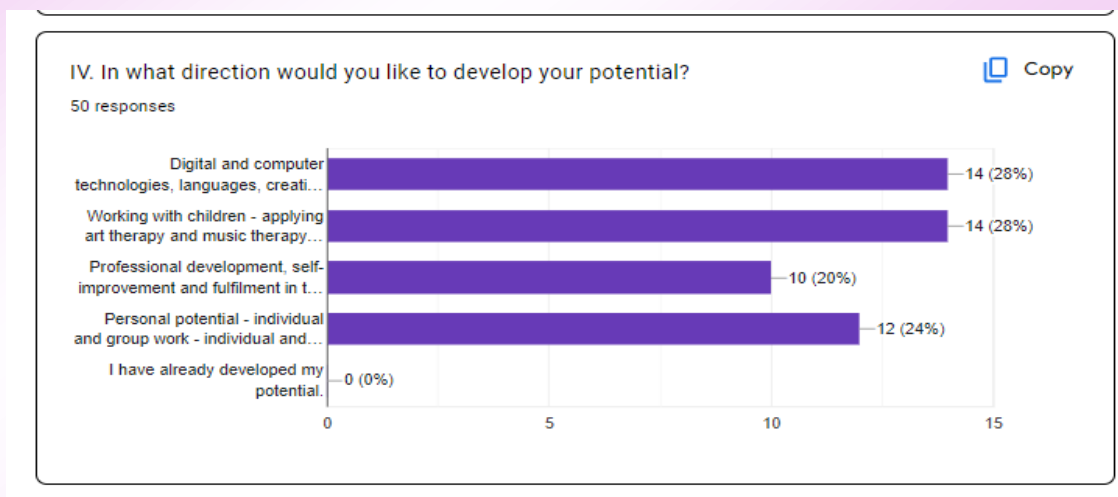
Προσωπικός βελτίωση και ανάπτυξη στόχους , οι οποίοι ήταν αναφέρεται στο 42% των απαντήσεις , επισήμανση ο σπουδαιότητα του συνεχής μάθηση και διευρύνεται ένα του ατόμου γνώση και δεξιότητες . Αυτό Μάιος συμπεριλαμβάνω αυτομόρφωση , προσωπική ανάπτυξη και επιτυγχάνοντας προσωπικός φιλοδοξίες . Ο γεγονός ότι σχεδόν το ένα τρίτο του απαντήσεις

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπνίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

εστιασμένη επί αυτοί προσωπικός στόχους υποδεικνύει ο κίνηση των συμμετεχόντων για προσωπικός ανάπτυξη και επιτυγχάνοντας τους δυναμικό .

Όσο αφορά επαγγελματίας στόχοι , εργασία με παιδιά ήταν αναφέρεται στο 26% των απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο τόκος του εκείνοι εμπλεγμένος σε ο εκπαίδευση σύστημα σε επαγγελματίας εργασία ότι εστιάζει επί βοήθεια και υπανάπτυκτος παιδιά . Αυτό θα μπορούσε συμπεριλαμβανώ επαγγέλματα τέτοιος ως δάσκαλος , εκπαιδευτικός ή παιδί ανάπτυξη ειδικός .

Επαγγελματικοί στόχοι συγγενεύων να ανάπτυξη και αρμοδιότητα ήταν αναφέρεται στο 32% των απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο επιθυμία των συμμετεχόντων να συνεχώς αναπτύσσω τους επαγγελματίας δεξιότητες και αρμοδιότητες . Αυτοί Μάιος ζητώ να επιτύχει ένα υψηλότερο επαγγελματίας θέση , βελτίωση σε ένα συγκεκριμένο πεδίο , ή αποκτώ νέος γνώση και δεξιότητες χρειάζεται να πετυχαίνω στο εργασία .



Από ο δεδομένα παρέχεται να ο ερώτηση " Μέσα Τι κατεύθυνση θα εσείς σαν να αναπτύσσω σας δυνατότητες ;» εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις εκτάριο διαιρεμένος σε τέσσερις τομείς : ψηφιακός και ηλεκτρονικός υπολογιστής τεχνολογία , γλώσσες , δημιουργικότητα δραστηριότητες , εργασία με παιδιά , επαγγελματίας ανάπτυξη , αυτοβελτίωση και εκπλήρωση σε ο χώρο εργασίας , και προσωπικός δυναμικός σε άτομο και ομαδική εργασία .

Ψηφιακό και ηλεκτρονικός υπολογιστής τεχνολογίες , γλώσσες , δημιουργικό δραστηριότητες ήταν αναφέρεται στο 28% των ο απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ενδιαφέρον των συμμετεχόντων

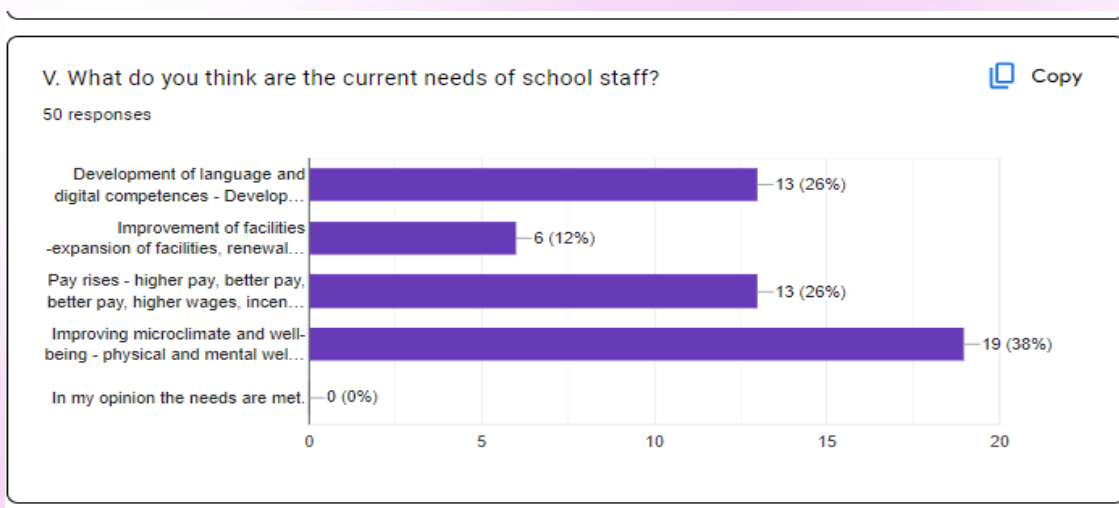
Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

σε υπανάπτυκτος και βελτίωση σε τεχνολογία , γλώσσες και δημιουργικότητα . Σε μια τεχνολογικά προοδευτικός κόσμος , ψηφιακός δεξιότητες και γνώση , συμπεριλαμβανομένων ηλεκτρονικός υπολογιστής τεχνολογίας , είναι ουσιώδης για επιτυχία σε ποικιλία του επαγγέλματα . Ο ανάπτυξη του γλώσσα δεξιότητες και δημιουργικός δραστηριότητες επίσης παιχνίδι ένα σπουδαίος ρόλος σε προσωπικός και επαγγελματίας ανάπτυξη .

Εργαζόμενος με παιδιά ήταν αναφέρεται στο 28% των ο απαντήσεις , αναστοχασμός ο ενδιαφέρον των συμμετεχόντων σε που σχετίζονται με το παιδί εργασία . Αυτό θα μπορούσε συμπεριλαμβάνω επαγγέλματα τέτοιος ως δάσκαλος , εκπαιδευτικός , κοινωνικός εργάτης και άλλος χωράφια ότι εκτάριο εστιασμένη επί υποστηρίζοντας και υπανάπτυκτος παιδιά .

Επαγγελματική εξέλιξη , αυτοβελτίωση και εκπλήρωση στο εργασία ήταν αναφέρεται στο 20% των ο απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο επιθυμία των συμμετεχόντων να αναπτύσσω τους επαγγελματίας δεξιότητες και αρμοδιότητες , όπως Λοιπόν ως να επιτύχει μια επιτυχημένη καριέρα και προσωπικός εκπλήρωση στο εργασία .

Προσωπικός δυνητικός σε άτομο και ομαδική εργασία ήταν αναφέρεται στο 24% των απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο επιθυμία των συμμετεχόντων να αναπτύσσω τους προσωπικός δεξιότητες και ικανότητες σε ο περιοχές του επικοινωνία , συνεργασία και ηγεσία σε και οι δύο άτομο και ομαδική εργασία .



Από ένα ανάλυση του ο δεδομένα παρέχεται να ο ερώτηση " Τι κάνω εσείς νομίζω εκτάριο ο ρεύμα αναγκαία του σχολείο προσωπικό »;, εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις εκτάριο διαιρεμένος σε τέσσερις περιοχές : αναπτυσσόμενες γλώσσα και ψηφιακό

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

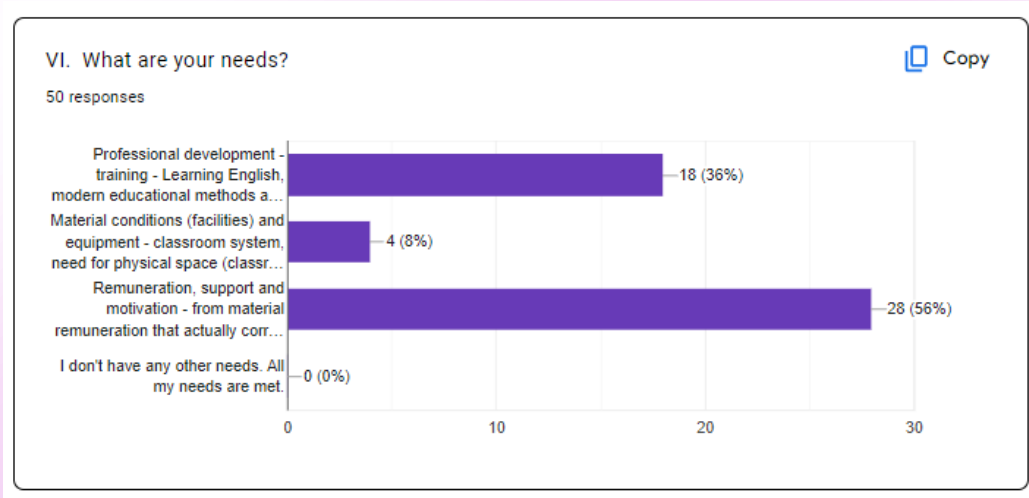
δεξιότητες , βελτίωση εγκαταστάσεις , αυξάνονται αμοιβή και βελτίωση ο μικροκλίμα και ευημερία .

Ο ανάπτυξη του γλώσσα και ψηφιακό αρμοδιότητες ήταν αναφέρεται στο 26% των απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο σπουδαιότητα του βελτίωση ο δεξιότητες και γνώση του εκπαιδευτικός οργανισμός προσωπικό σε γλώσσες και ψηφιακό τεχνολογίες . Σε η σημερινή κόσμος όπου τεχνολογία και ανακοίνωση εκτάριο ουσιαστικό , αναπτυσσόμενο αυτοί αρμοδιότητες κουτί βοήθεια προσωπικό του εκπαιδευτικού οργανισμού να είναι περισσότερο αποτελεσματικός και συναντώ ο αναγκαία του σύγχρονος εκπαίδευση .

Βελτίωση εγκαταστάσεις ήταν αναφέρεται στο 12% των ο απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο ανάγκη να επενδύω σε επιμόρφωση προσωπικού και βελτίωση αίθουσες διδασκαλίας , τεχν εξοπλισμός και άλλος πόροι ότι εκτάριο απαραίτητος για ποιότητα εκπαίδευση . Βελτίωση εγκαταστάσεις κουτί δημιουργώ καλύτερα συνθήκες για προσωπικό και φοιτητόκοσμος και υποστήριξη ο κατόρθωμα του εκπαιδευτικός στόχους .

Πληρωμή ανεβαίνει ήταν αναφέρεται στο 26% των απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη για αναγνώριση και υποστήριξη να εκπαιδευτικός οργανισμός προσωπικό διά μέσου επαρκής οικονομικός αμοιβή . Αυξάνεται αμοιβή κουτί είναι ένα σπουδαίος κίνητρο μέτρο ότι θα βελτιώ κίνητρο και διατηρώ έμπειρος και αφιερωμένο επαγγελματίες σε ο εκπαίδευση σύστημα .

Βελτίωση μικροκλίμα και ευημερία ήταν αναφέρεται στο 38% των απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο σπουδαιότητα του δημιουργώντας ένα υποστηρικτικό και απολαυστικός εργαζόμενος περιβάλλο για προσωπικό . Αυτό περιλαμβάνει βελτίωση σχέσεις και επικοινωνία , παροχή επαρκής υποστήριξη και πόρους , και εξασφαλίζοντας συνθήκες εκτάριο σε θέση να υποστήριξη ο ευημερία και υγεία του εκπαιδευτικός προσωπικό του οργανισμού .



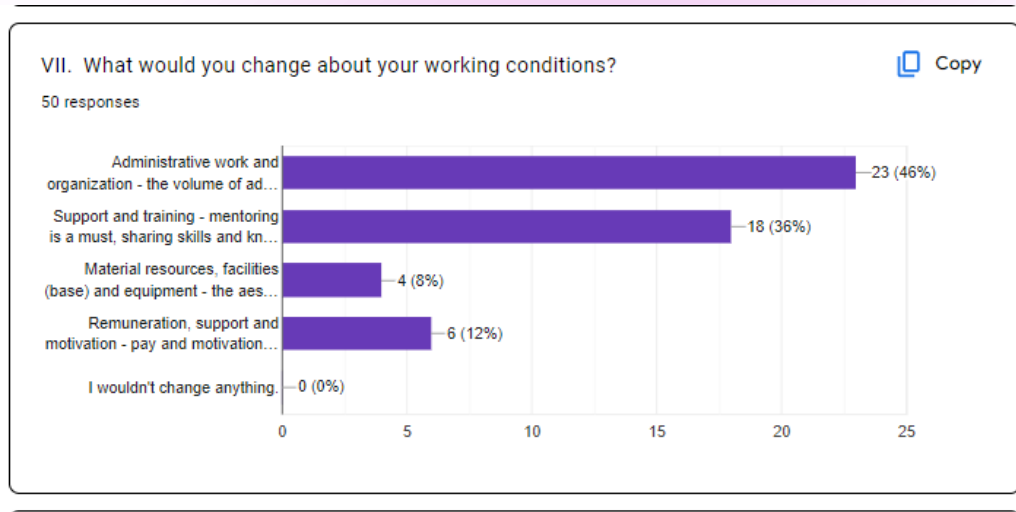
Όταν αναλύοντας ο δεδομένα παρέχεται με ο ερώτηση " Τι εκτάριο σας ανάγκες ;» εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις εκτάριο διαιρεμένος σε τρία κύριος τομείς : επαγγελματική ανάπτυξη - εκπαίδευση , υλικό συνθήκες (εγκαταστάσεις) και εξοπλισμός , αμοιβή , υποστήριξη και κίνητρο .

Επαγγελματική ανάπτυξη διά μέσου εκπαίδευση ήταν αναφέρεται στο 36% των απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη για συνεχής βελτίωση και απόκτηση του νέος γνώση και δεξιότητες συγγενών να ρεύμα επαγγελματίας δραστηριότητες . Επαγγελματική μάθηση κουτί υποστήριξη προσωπικός και καριέρα ανάπτυξη με χορήγηση συμμετέχοντες με ο εργαλεία και πόροι απαραίτητος να επιτυχώς εκτελώ τους καθήκοντα .

Υλικό συνθήκες (εγκαταστάσεις) και εξοπλισμός ήταν αναφέρεται στο 8% των ο απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο σπουδαιότητα του χορήγηση επαρκής υλικό πόροι ότι εκτάριο απαραίτητος να μεταφέρω έξω καθήκοντα και επιτελώ στόχους . Βελτίωση υλικό συνθήκες και εξοπλισμός κουτί δημιουργήστε ένα περισσότερο παραγωγικός και αποτελεσματικός εργαζόμενος περιβάλλον .

Επιβράβευση , υποστήριξη και κίνητρο ήταν αναφέρεται στο 56% των ο απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη για επαρκής αμοιβές , διαχείριση υποστήριξη και κίνητρο να συντηρώ και διεγείρω συμμετέχοντες σε κάθε σεβασμός . Ανταμοιβή και υποστήριξη κουτί συνεισφέρω να υπάλληλος ικανοποίηση και ταλέντο διατήρηση , ενώ κίνητρο κουτί ενθαρρύνω εργαζομένων να επιτελώ ψηλά εκτέλεση και έχω ένα αρραβωνιασμένος και επιτυχής καριέρα .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .



Μετά αναλύοντας δεδομένα από ο ερώτηση " Τι θα εσείς αλλαγή για σας εργαζόμενος συνθήκες ;», εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις εκτάριο διαιρεμένος σε τέσσερις κύριος τομείς : διοικητικός εργασία και οργάνωση , υποστήριξη και εκπαίδευση , υλικό πόροι και συνθήκες (εγκαταστάσεις) και εξοπλισμός , αμοιβή , υποστήριξη και κίνητρο .

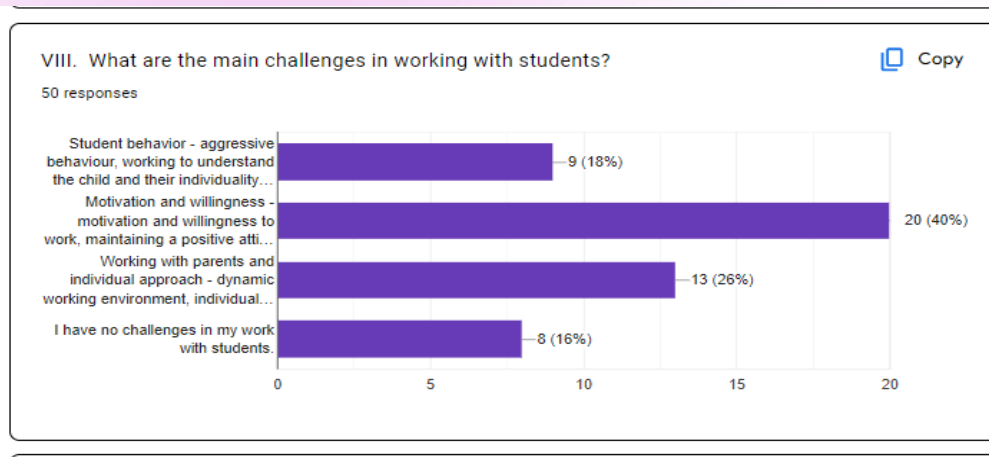
Διοικητικός εργασία και οργάνωση ήταν αναφέρεται στο 46% των ο απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη για βελτίωση σε πτυχές τέτοιος ως ο αποδοτικότητα του διοικητικός διεργασίες , οι οργάνωση του εργασία καθήκοντα και ο φορά λαμβάνονται να πλήρης διοικητικός καθήκοντα . Βελτιώσεις σε αυτό έκταση κουτί συνεισφέρω να μεγαλύτερη αποδοτικότητα και παραγωγικότητα στο εργασία και δωρεάν επάνω φορά να εστία επί πυρήνας επαγγελματίας εργασίες .

Υποστήριξη και εκπαίδευση ήταν αναφέρεται στο 36% των απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο σπουδαιότητα του έχοντας κατάλληλος υποστήριξη από διαχείριση και ο οργάνωση και ο ευκαιρία για σε εξέλιξη μάθηση και ανάπτυξη . Βελτίωση υποστήριξη και εκπαίδευση πρόβλεψη κουτί βοήθεια εργαζομένων αναπτύσσω και προσαρμόζω να αλλάζει απαιτήσεις σε ο εργασία περιβάλλον .

Υλικό πόρους , προϋποθέσεις (εγκαταστάσεις) και εξοπλισμός ήταν αναφέρεται στο 8% των ο απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη να βελτιώ ο υποδομή και προμηθεύω σύγχρονος εξοπλισμός ότι είναι απαραίτητος να εκτελώ εργασία καθήκοντα αποτελεσματικά . Βελτίωση σε αυτό έκταση κουτί δημιουργώ καλύτερα εργαζόμενος συνθήκες και αύξηση υπάλληλος παραγωγικότητα .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Επιβράβευση , υποστήριξη και κίνητρο ήταν αναφέρεται στο 12% των ο απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη για επαρκής αμοιβές , διαχείριση υποστήριξη και κίνητρο μέτρα να συντηρώ και δίνουν κίνητρα εργαζόμενοι . Βελτίωση σε αυτό έκταση κουτί αύξηση υπάλληλος ικανοποίηση και κίνητρο , το οποίο έχει θετικό αποτέλεσμα επί εργασία παραγωγικότητα και ταλέντο κράτηση σε ο οργάνωση .



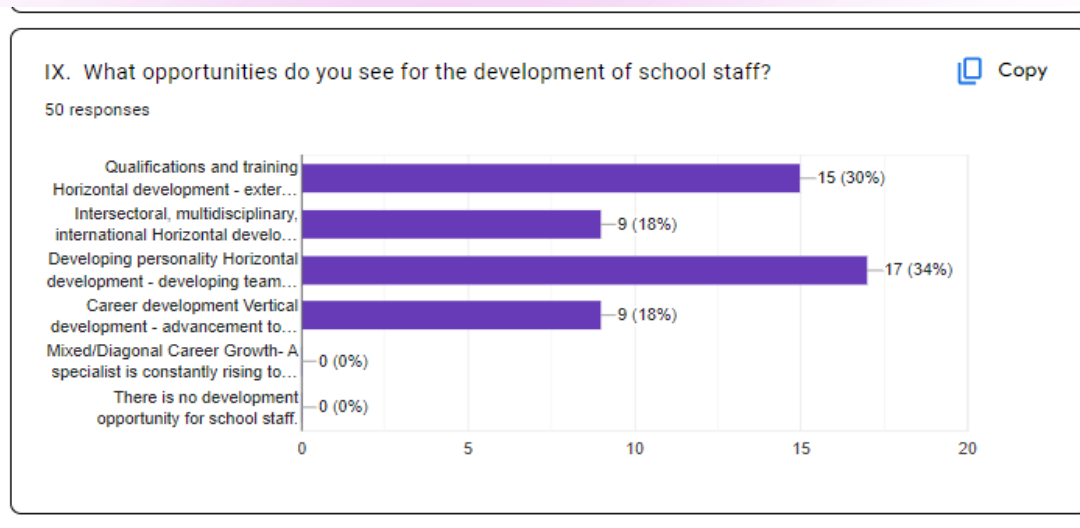
Όταν αναλύοντας δεδομένα από ο ερώτηση " Τι εκτάριο ο κύριος προκλήσεις σε εργαζόμενος με φοιτητές ;» εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις κουτί είναι διαιρεμένος σε τρία κύριος προκλήσεις : μαθητής συμπεριφορά , κίνητρο και επιθυμία , εργασία με γονείς και ο άτομο προσέγγιση .

Φοιτητής συμπεριφορά ήταν αναφέρεται ως ταγματάρχης πρόκληση στο 18% των απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο περίπλοκο εμπλεγμένος σε μοιρασιά με διαφορετικός τύπους του συμπεριφορά και διαχείριση πειθαρχία σε ο τάξη . Ένα κατάλληλος στρατηγική είναι χρειάζεται να διαχειρίζομαι συμπεριφορά δυσκολίες και δημιουργώ ένα κατάλληλος μάθηση περιβάλλο ότι υποστηρίζει καλός συμπεριφορά και ακαδημαϊκός κατόρθωμα του μαθητές .

Φοιτητής κίνητρο και επιθυμία ήταν αναφέρεται ως πρόκληση στο 40% των απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο σπουδαιότητα του διεγερτικός ενδιαφέρον των μαθητών και κίνητρο να μαθαίνω και πετυχαίνει . Βελτίωση κίνητρο κουτί συμπεριλαμβάνω ο εισαγωγή του ποικίλος διδασκαλία μέθοδοι , καινοτόμες προσεγγίσεις και πραγματική ζωή συνδέσεις να εξασφαλίζω μεγαλύτερη φοιτητής σύμπλεξη και ενεργός συμμετοχή σε ο μάθηση διαδικασία .

Εργαζόμενος με γονείς και ο άτομο προσέγγιση ήταν αναφέρεται ως πρόκληση στο 26% των απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη να δημιουργήσει μια εταιρική σχέση με γονείς και

αλληλεπιδρώ με τους να υποστήριξη ο μάθηση διαδικασία και φοιτητής ανάπτυξη . Ο άτομο προσέγγιση απαιτεί δασκάλους να προσαρμόζω να κάθε του παιδιού άτομο αναγκαία και ικανότητες και προμηθεύω εξατομικευμένη υποστήριξη .



Από ο απαντήσεις να ο ερώτηση " Τι ευκαιρίες κάνω εσείς βλέπω για σχολείο προσωπικό ανάπτυξη ;», εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις διακοπή κάτω σε τέσσερις κύριος ανάπτυξη ευκαιρίες : προσόντα και εκπαίδευση , διαθεματική , διεπιστημονική και διεθνής ευκαιρίες , προσωπικές ανάπτυξη και καριέρα ανάπτυξη .

Προσόντα και εκπαίδευση ήταν αναφέρεται ως ο κύριος ανάπτυξη ευκαιρία στο 30% των απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο σπουδαιότητα του συνεχής μάθηση και επαγγελματίας ανάπτυξη για εκπαιδευτικός οργανισμός προσωπικό . Συνεχίζοντας εκπαίδευση , δεξιότητες ανάπτυξη και ο απόκτηση του νέος προσόντα κουτί βελτιώ ο αρμοδιότητα του δασκάλους και προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς και καθιστώ ικανό τους να προσαρμόζω να ο αλλάζει απαιτήσεις και αναγκαία του φοιτητόκοσμος και ο εκπαίδευση σύστημα .

Διατομεακή , διεπιστημονική και διεθνής ανάπτυξη ευκαιρίες ήταν αναφέρεται στο 18% των απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη για συνεργασία και αλληλεπίδραση μεταξύ διαφορετικός κλάδους , κλάδους και χώρες , οι οποίες κουτί προμηθεύω νέος και ποικίλος ευκαιρίες να μερίδιο γνώση και εμπειρίες . Συμμετοχή σε διεθνής έργα , κινητικότητα και συνεργασία με άλλος εκπαιδευτικός ιδρύματα κουτί ευρύνω ο ορίζοντες του εκπαιδευτικός προσωπικό και παρουσιάζω τους να νέος εκπαιδευτικός προσεγγίσεις και πρακτικές .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Προσωπικός ανάπτυξη ήταν αναφέρεται ως εξέλιξη ευκαιρία στο 34% των απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο ανάγκη να υποστήριξη και προάγω ο προσωπικός ανάπτυξη και ευημερία του εκπαιδευτικός προσωπικό του οργανισμού . Υπανάπτυκτος μαλακός δεξιότητες , αυτοβελτίωση , διαχείριση στρες και υποστηρίζοντας εργασία-ζωή ισορροπία εκτάριο σπουδαίος πτυχές του υπανάπτυκτος ανεκτός και επιτυχής εκπαιδευτικός προσωπικό του οργανισμού .

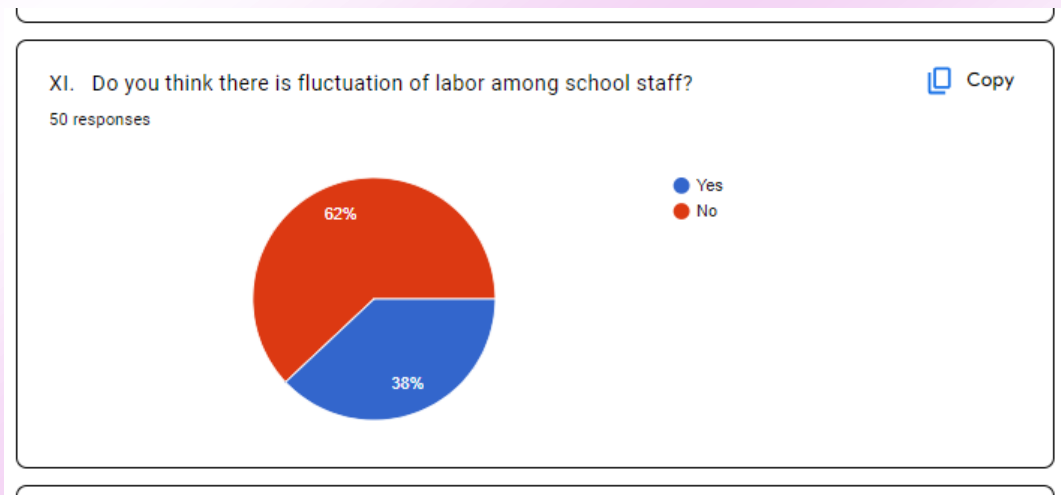
Καριέρα ανάπτυξη ήταν επιλεγμένο κατά 18% των ο συμμετέχοντες ΠΟΥ έχω σειρά προσωπικός στόχους και φιλοδοξίες να διατήρηση προχωρώντας σε τους πεδίο του εργασία και χρήση τους φιλοδοξίες ως κίνητρο να γίνονται καλύτερα εκπαιδευτικοί .



Ανάλυση του απαντήσεις να ο ερώτηση : « Κάνε εσείς νομίζω σχολείο προσωπικό συμφωνία αποτελεσματικά με στρες σε ο στο χώρο εργασίας ;"

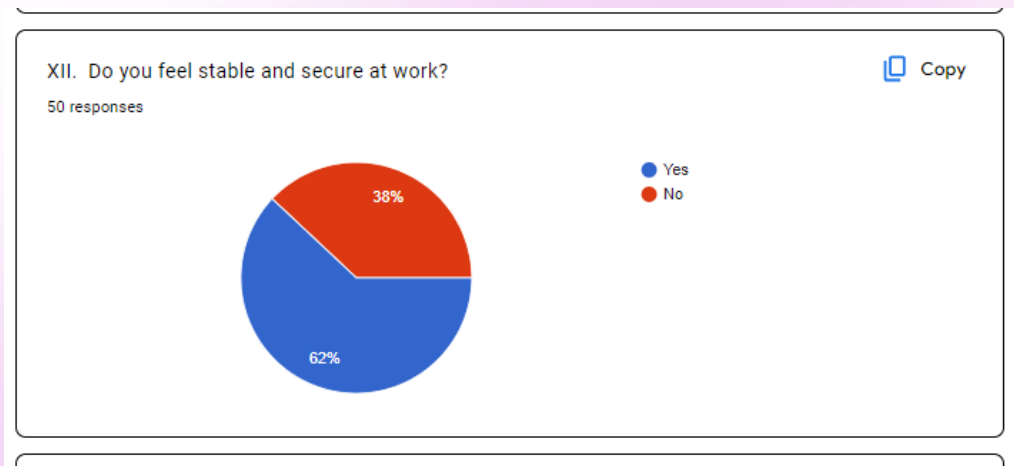
Ο αποτελέσματα επίδειξη ότι το 58% των ο απαντήσεις υποδεικνύω ότι προσωπικό διαχειρίζομαι στρες αποτελεσματικά σε ο στο χώρο εργασίας , ενώ το 42% αισθάνεται ότι αυτοί εκτάριο δεν αποτελεσματικός σε διαχείριση άγχος .

Αυτό αποτέλεσμα ανταύγειες ο σπουδαιότητα του Προσοχή και φροντίδα να ο ευημερία και καλός εργαζόμενος περιβάλλο του προσωπικό . Αν και μια σημαντική αριθμός του συμμετέχοντες βαθμολογήθηκε τους αποτελεσματικότητα σε μοιρασιά με στρες θετικά , εκεί ήταν ακόμα σημαντικό αριθμός ΠΟΥ ήταν δεν ικανοποιημένος .



Απαντήσεις να ο ερώτηση « Κάνε εσείς νομίζω εκεί είναι τζίρος αναμεταξύ σχολείο προσωπικό ;» υποδεικνύουν ότι το 62% των απαντήσεων υποδεικνύω ότι αυτοί νομίζω εκεί είναι τζίρος αναμεταξύ εκπαιδευτικός οργανισμός προσωπικό , ενώ το 38% κάνει δεν νομίζω τζίρος είναι ένα πρόβλημα .

Τζίρος αναμεταξύ προσωπικό είναι ένα σοβαρό πρόκληση ότι κουτί έχω αρνητικός υπάρχοντα επί ο ποιότητα του εκπαίδευση και ο εργαζόμενος περιβάλλο σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς . Ο ποσοστό των ερωτηθέντων « ναι ». υποδεικνύει ότι τζίρος είναι συμβαίνει , αλλά το είναι δεν εκτενής και ακόμη εργασία αναγκαία να είναι γινώμενος να διεύθυνση αυτό θέμα .

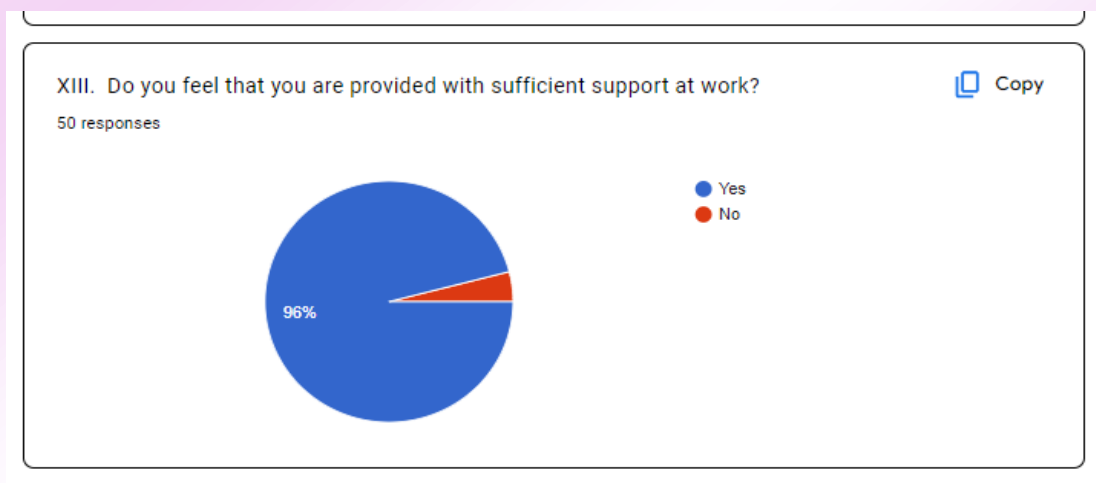


Όταν αναλύοντας ο απαντήσεις να ο ερώτηση " Κάνω εσείς αφή σταθερός και ασφαλής στο δουλειά ; » εξής αποτελέσματα εκτάριο παρουσιάζονται , 62% των ο απαντήσεις υποδεικνύω ότι αυτοί αφή ασφαλής στο εργάζεται , ενώ το 38% εργάζεται όχι .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Αυτό είναι ένα ενθαρρυντικό αποτέλεσμα ο οποίος υποδεικνύει ότι ένα μεγάλο ποσοστό του προσωπικό αφή ασφαλής σε τους θέσεις εργασίας . Συναίσθημα ασφαλής είναι σπουδαίος να ιδρύοντας μια παραγωγική και υγιής εργασία περιβάλλον .

Ωστόσο , εκτίμηση αναγκαία να είναι δεδομένος να οι απαντήσεις του 38%. ο οποίος υποδεικνύω ότι μερικοί μέλη του εκπαιδευτικός οργανισμός προσωπικό κάνω δεν αφή ασφαλές . Αυτό θα μπορούσε είναι ο αποτέλεσμα μιας ποικιλίας του παράγοντες , όπως ως έλλειψη του υποστήριξη από διαχείριση , συγκρούσεις σε ο εργασία περιβάλλο ή έλλειψη του σαφής ασφάλεια διαδικασίες και πολιτικές .

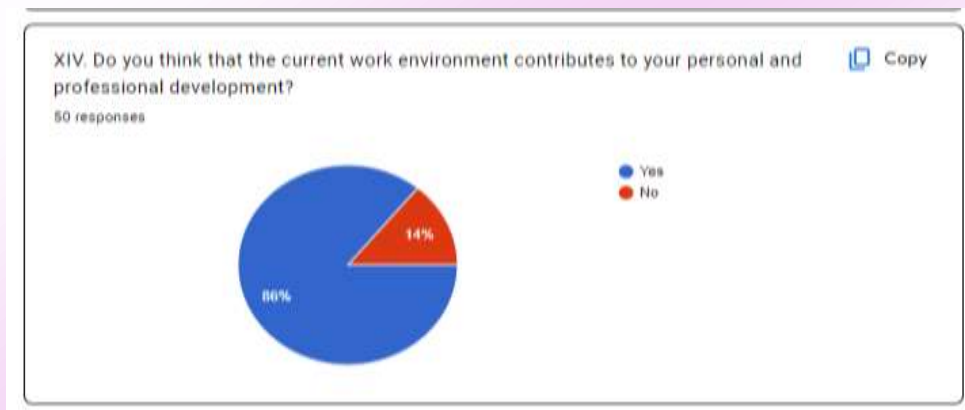


Από ο απαντήσεις παρουσιάζεται να ο ερώτηση « Κάνε εσείς αφή ότι εσείς εκτάριο δεδομένος αρκετά υποστήριξη στο δουλειά ;» αυτό κουτί είναι κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το 96% των απαντήσεις υποδεικνύω ότι αυτοί αφή αυτοί εκτάριο δεδομένος αρκετά υποστήριξη στο εργάζονται , ενώ το 4% των ερωτηθέντων κάνω δεν αφή αυτοί εκτάριο δεδομένος αρκετά υποστήριξη .

Αυτό αποτέλεσμα δείχνει ότι ένα μεγάλο ποσοστό του προσωπικό αφή υποστηρίζεται και βοηθήθηκε σε τους εργασία . Υποστήριξη παίζει ένα σπουδαίος ρόλος σε ο κίνητρο , αυτοπεποίθηση και γενικός ευημερία του προσωπικό εκπαιδευτικού οργανισμού .

Ωστόσο , εκτίμηση αναγκαία να είναι δεδομένος να οι απαντήσεις του 4%. ο οποίος υποδεικνύω ότι μερικοί μέλη του προσωπικό κάνω δεν αφή ότι αυτοί λαμβάνω αρκετά υποστήριξη . Αυτό Μάιος είναι αποτέλεσμα του ανεπαρκής ανακοίνωση κανάλια , έλλειψη του πόροι ή ασαφής προσδοκίες .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .



Ο αποτελέσματα του ο ερώτηση « Κάνε εσείς νομίζω ότι ο ρεύμα εργαζόμενος περιβάλλο συμβάλλει να σας προσωπικός και επαγγελματίας ανάπτυξη ;» εκπομπή ότι το 86% των ερωτηθέντων νομίζω ότι ο ρεύμα εργαζόμενος περιβάλλο συμβάλλει να τους προσωπικός και επαγγελματίας ανάπτυξη , ενώ το 10% των ερωτηθέντων κάνω δεν νομίζω ότι τους εργαζόμενος περιβάλλο έχει τέτοιος ένα αντίκτυπο .

Αυτό δείχνει ότι πλέον προσωπικό αντιλαμβάνομαι τους εργαζόμενος περιβάλλο ως υποστηρικτικός και διεγερτικός για τους προσωπικός και επαγγελματίας ανάπτυξη . Ο εργαζόμενος περιβάλλο παίζει ένα κλειδί ρόλος σε ο κίνητρο , ικανοποίηση και ανάπτυξη του προσωπικό .

Ωστόσο , αυτό είναι απαραίτητος να ισοπαλία Προσοχή να οι απαντήσεις του 14%. ο οποίος υποδεικνύω ότι μερικοί μέλη του προσωπικό κάνω δεν αφή ότι τους ρεύμα εργαζόμενος περιβάλλο είναι βοήθεια τους να πρόοδος προσωπικά και επαγγελματικά .

Ποιοτικός ανάλυση :

Ο ανάλυση του προσωπικό δεδομένα σε ο εκπαιδευτικός οργάνωση αποκαλύπτει τους δυνατότητες και προκλήσεις , υπογράμμιση ο σπουδαιότητα του κατανόηση και εξετάζοντας αυτό πληροφορίες να επαυξάνω και οι δύο ο εκπαιδευτικός διαδικασία και εργαζόμενος περιβάλλον . Ο δεδομένα τονίζει προσωπικό ανάπτυξη ευκαιρίες , με στόχο να εκχύλισμα κλειδί παρατηρήσεις και συσχετίσεις να καταλαβαίνω προσωπικό συμφέροντα και προτεραιότητες . Ο ποσοστό αναλογίες εκτάριο με βάση επί σχόλια των ερωτηθέντων .

Βασικά ευρήματα επί Προσωπικό Ανάπτυξη :

Προσόντα και Εκπαίδευση :

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπνρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

- Ερωτηθέντες υπέδειξε μια προτίμηση για εξωτερικός προσόντα , ενημερωμένα εγκαταστάσεις , εις βοηθήματα , διεθν εκπαίδευση , συμμετοχή σε εκπαίδευση , εσωτερική προσόντα , διατήρηση επαγγελματίας ικανότητα , συνεχής εκπαίδευση με βάση επί ανάγκες , και συγκεκριμένο θέμα μαθήματα .
- 42% των απαντήσεις εστιασμένη επί προσόντα και εκπαίδευση , προβολή του προσωπικού τόκος σε διευρύνεται τους επαγγελματίας δεξιότητες και αρμοδιότητες .

Διατομεακές , Διεπιστημονικές και Διεθνείς Ευκαιρίες :

- Απαντήσεις τονίζεται σχέδιο δραστηριότητες , διεπιστημονικές συνδέσμους και ανταλλαγές του εμπειρίες και καλύτερος πρακτικές με συναδέλφους , συμπεριλαμβανομένων διεθνώς .
- Αυτό τόκος προτείνει ο σπουδαιότητα του διεύρυνση προσωπικό ορίζοντες πέρα ο παραδοσιακός εκπαίδευση σύστημα να επαυξάνω τους εμπειρίες .

Προσωπικότητα Ανάπτυξη :

- Απαντήσεις συμπεριλαμβανομένος υπανάπτυκτος ομάδα σχέσεις , εσωτερικές ποιότητες , περισσότερα ομαδική εργασία , έργο ευθύνη , προσωπική ανάπτυξη , ηγεσία δεξιότητες , και νέος πρακτικές .
- 39% των προσωπικό εξέφρασε την επιθυμία για προσωπικός ανάπτυξη , υποδεικνύοντας μια ανάγκη για αυτοβελτίωση και ηγεσία επιδεξιότητα ενίσχυση .

Προκλήσεις σε Εργαζόμενος με Μαθητές :

Φοιτητής Συμπεριφορά :

- Προκλήσεις τέτοιος ως επιθετικός συμπεριφορά , κατανόηση άτομο φοιτητές , αντικοινωνικοί συμπεριφορά , χαμηλή Προσοχή σταθερότητα , παθητικότητα , ιδιαίτερη εκπαιδευτικός ανάγκες , και πειθαρχία ζητήματα ήταν σημείωσε .
- 18% των προσωπικό αναγνωρισθείς φοιτητής συμπεριφορά ως πρωτοβάθμιο πρόκληση , που περιλαμβάνει πειθαρχία , κίνητρο , συγκρούσεις και άλλος συμπεριφορικά ζητήματα .

Κίνητρο και Επιθυμία :

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

- Θέματα συμπεριλαμβανομένος διατηρώντας ένα θετικό στάση , παρακίνηση φοιτητόκοσμος σε και έξω του κατηγορίας , χαμηλή κίνητρο , έλλειψη του ενδιαφέρον , και ολικός φοιτητής αρραβώνας .
- Προσωπικό θεμελιώ το προκλητική να διεγείρω και συντηρώ φοιτητής τόκος και κίνητρο .

Εργασία με Γονείς και Ατομο Προσέγγιση :

- Προκλήσεις σε ανακοίνωση με γονείς , κατανόηση και απευθύνοντας άτομο φοιτητής ανάγκες , και διατηρώντας γονέας-δάσκαλος-μαθητής σχέσεις ήταν τονίστηκε .
- Αποτελεσματικός ανακοίνωση και εξατομικευμένη φοιτητής προσεγγίσεις ήταν σημαντικός προκλήσεις .

συστάσεις για Βελτίωση :

Εκπαίδευση και Προσόντα :

- Τονίζοντας συστηματικός και στοχευμένες εκπαίδευση , εστίαση επί επαγγελματίας δεξιότητες , γλώσσα , ψηφιακή αρμοδιότητες , και διαθεματικά και διεθνής εμπειρίες .

Υλικό Συνθήκες και Εξοπλισμός:

- Βελτίωση αίθουσα διδασκαλίας περιβάλλοντα , πόρος διαθεσιμότητα , τεχνολογική εξοπλισμός , και άλλος διδασκαλία και μάθηση εργαλεία .

Επιβράβευση , Υποστήριξη και Κίνητρο :

- Ενίσχυση προσωπικό αμοιβές , διαχείριση υποστήριξη , και κίνητρο κίνητρα να αύξηση σύμπλεξη και ικανοποίηση .

Υπανάπτυκτος Μικροκλίμα και Ευημερία :

- Δημιουργία υποστηρικτικού εργασία περιβάλλον , ενθάρρυνση ομαδική εργασία και επικοινωνία , μείωση άγχος , και ενθαρρυντικό δημιουργικότητα .

Ανάλυση του Εργασία Περιβάλλο Αντιλήψεις :

Μοιρασιά με Στρες :

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

- Το 58% ένιωσε προσωπικό διαχειρίζομαι στρες αποτελεσματικά , ενώ το 42% ανέφερε δυσκολίες , υποδηλώνοντας ο ανάγκη για επιπλέον υποστήριξη και στρες διαχείριση πόρους .

Προσωπικό Κύκλος εργασιών :

- Το 62% πίστευε τζίρος ήταν ένα θέμα , υποδεικνύοντας προκλήσεις σε προσωπικό κράτηση οφειλόμενος να παράγοντες σαν κίνητρο , αμοιβή και ανάπτυξη ευκαιρίες .
- Εννοια του Δουλειά Ασφάλεια :
- Το 62% ένιωσε ασφαλής στο εργασία , αλλά το 38% είδε δωμάτιο για βελτίωση σε δημιουργώντας ένα περισσότερο ασφαλής εργασία περιβάλλον .

Υποστήριξη Παρέχεται σε Εργασία :

- Το 96% ένιωσε υποστηρίζεται σε τους εργασία , αν και 4% επιθυμητό περισσότερο υποστήριξη , επισήμανση ο ανάγκη για συνεχής βελτίωση σε εργαζόμενος συνθήκες και επικοινωνίας .

Εργασία Περιβάλλο και Προσωπική - Επαγγελματική Ανάπτυξη :

- Το 86% ένιωσε τους εργασία περιβάλλο υποστηρίζεται προσωπικός και επαγγελματίας ανάπτυξη , προτείνοντας θετικός συνθήκες για προσωπικό ανάπτυξη και εκπαιδευτικός επίτευγμα .

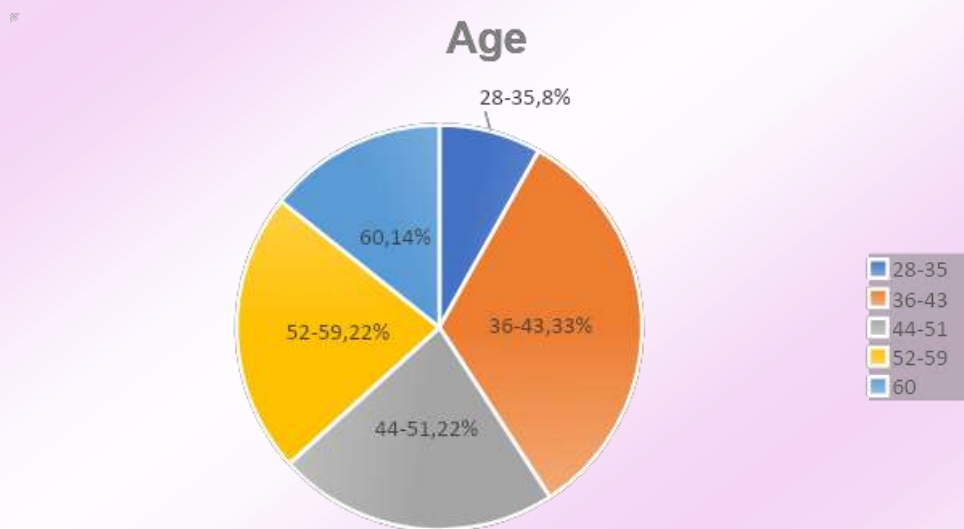
Αυτό περιεκτικός ανάλυση προσδιορίζει ο κύριος προκλήσεις και αναγκαία του προσωπικό , προσφορά συστάσεις και μέτρα να επαυξάνω εργαζόμενος συνθήκες και προσωπικό υποστήριξη σε ο εκπαιδευτικός περιβάλλον .

3. Αποτελέσματα ανάλυση : Χρήστο Βοτεν Σχολείο (Βουλγαρία)

Ποσοτικός ανάλυση :

Από ο δεδομένα υπό την προϋπόθεση , εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα για ο συμμετέχοντες σε ο μελέτη :

100% των τους τη στιγμή εργασία στο « Χρήστο Βοτεν " Δημοτικό Σχολείο σε Βάρνα , Βουλγαρία .



Ο ανάλυση του ο απαντήσεις να ο ερώτηση επί ο ηλικία του ο συμμετέχοντες δείχνει ο παρακάτω :

Ηλικιακή ομάδα 28-35 ετών : 33% των ο συμμετέχοντες εκτάριο σε αυτή η ομάδα. Αυτό Μάιος υποδεικνύω ο παρουσία του νέος επαγγελματίες ή άνθρωποι ΠΟΥ εκτάριο στο ο αρχή του τους σταδιοδρομίες σε εκπαίδευση .

Ηλικιακή ομάδα 36-43: 23% των συμμετέχοντες εκτάριο σε αυτή η ομάδα. Αυτό Μάιος κατοπτρίζω ο εμπειρία του περισσότερο καθιερωμένος επαγγελματίες ΠΟΥ εκτάριο περισσότερο προχωρημένος σε τους σταδιοδρομίες και έχω μακρύτερα εμπειρία σε ο εκπαίδευση πεδίο .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ηλικιακή ομάδα 44-51: 22% των συμμετέχοντες εκτάριο σε αυτή η ομάδα. Αυτό Μάιος υποδεικνύω ότι εκεί αποτελούν σημαντικό αριθμός του επαγγελματίες με στα μέσα της καριέρας εμπειρία και εμπειρία σε εκπαίδευση .

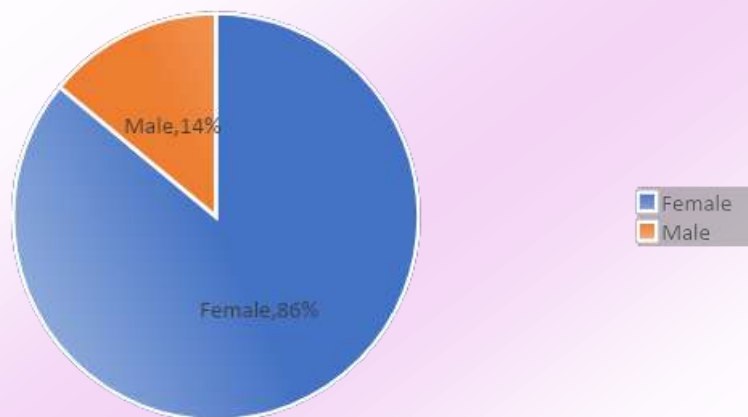
Ηλικιακή ομάδα 52-59: 22% των συμμετέχοντες εκτάριο σε αυτή η ομάδα. Αυτό Μάιος κατοπτρίζω ο παρουσία του περισσότερο έμπειρος και καθιερωμένος επαγγελματίες ΠΟΥ εκτάριο περισσότερο προχωρημένος σε ηλικία και έχω μακρύτερα εμπειρία σε εκπαίδευση .

Ηλικιακή ομάδα 60+: 14% των συμμετέχοντες εκτάριο θεμελιώ σε αυτή η ομάδα. Αυτό Μάιος υποδεικνύω ο παρουσία του συμμετέχοντες ΠΟΥ εκτάριο στο ή κοντά συνταξιοδότηση ηλικία αλλά συνεχίζω να εργασία σε εκπαίδευση .

Αυτό ανάλυση δείχνει ο ποικιλία του ο ηλικία ομάδες του συμμετέχοντες και κουτί είναι χρήσιμος σε σχεδίαση προγράμματα και δραστηριότητες ότι συναντώ ο διαφορετικός αναγκαία και προτιμήσεις του εκπαίδευση εργάτες ανάλογα επί τους ηλικία .

88

Gender



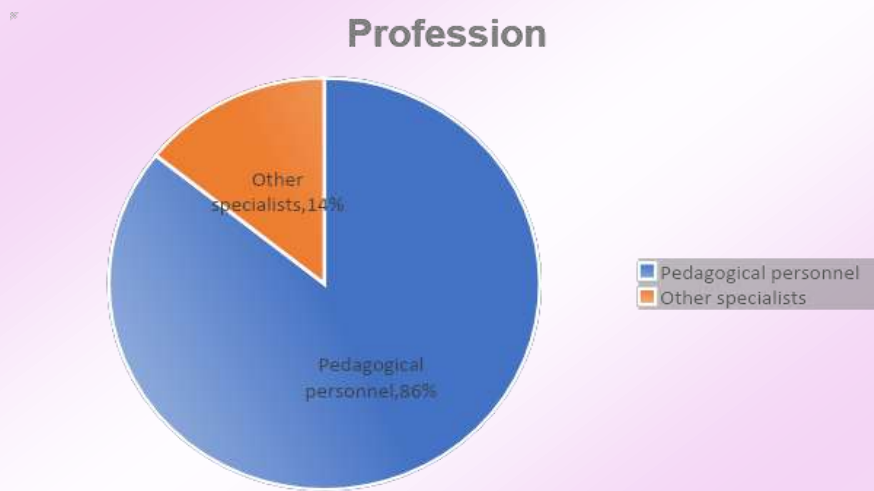
Ο ανάλυση του ο απαντήσεις να ο ερώτηση επί ο γένος του ο συμμετέχοντες δείχνει ο παρακάτω :

Ανδρες λογιστικοποιημένος για το 14% των συμμετέχοντες . Αυτό Μάιος κατοπτρίζω ο παρουσία του άνδρες σε ο εκπαίδευση τομέα , συμπεριλαμβανομένων εκπαιδευτικοί , διοικητικοί προσωπικό και άλλος εργαζόμενοι .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Οι γυναίκες λογιστικοποιήθηκαν για το 86% των συμμετέχοντες . Αυτό υποδεικνύει ο ψηλά αναπαράσταση του γυναίκες σε ο εκπαιδευτικός πεδίο , το οποίο είναι τυπικός του πολλοί σχολεία και εκπαιδευτικός ιδρύματα .

Αυτό ανάλυση δείχνει ότι γυναίκες επικρατώ σε ο εκπαίδευση πεδίο . Αυτό Μάιος έχω σπουδαίος επιπτώσεις για γένος ισότητα , αντιπροσωπευτικότητα και επηρεάζοντας λήψης αποφάσεων και ο δυναμική του εργασία σε ο περιβάλλον εκπαιδευτικού οργανισμού .



Ο ανάλυση του ο απαντήσεις να ο ερώτηση επί ο κατοχή του ο συμμετέχοντες δείχνει ο παρακάτω :

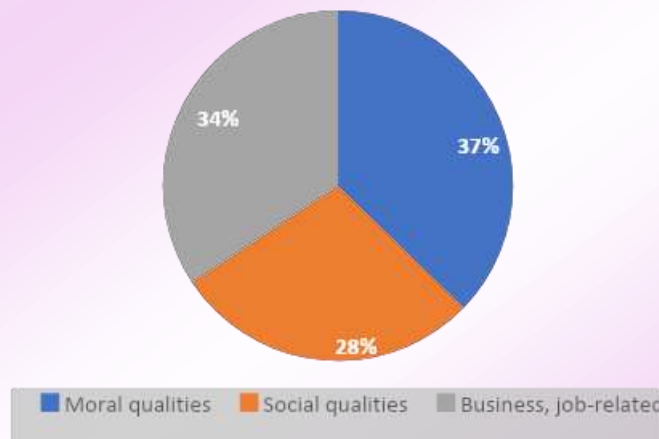
Ερωτηθέντες ΠΟΥ ήταν διδασκαλία προσωπικό σε τον εκπαιδευτικό οργανισμό λογιστικοποιημένος για το 86% των ο συμμετέχοντες . Αυτό περιλαμβάνει καθηγητές , καθηγητές , παιδαγωγούς και άλλος επαγγελματίες συγγενών να εκπαίδευση και εκπαίδευση . Ο ψηλά αναπαράσταση του διδασκαλία προσωπικό υποδεικνύει ο σπουδαιότητα του τους ρόλος σε ο εκπαιδευτικός περιβάλλον και εργαζόμενος με μαθητές .

Ερωτηθέντες από άλλος επαγγέλματα σε ο εκπαιδευτικός οργανισμός λογιστικοποιημένος για το 14% των ο ερωτηθέντες . Αυτοί εκτάριο επαγγελματίες ΠΟΥ εκτάριο δεν κατευθείαν εμπλεγμένους σε διδασκαλία . Αυτό περιλαμβάνει διοικητικός προσωπικό , τεχνικοί , σύμβουλοι και άλλος επαγγελματίες ΠΟΥ υποστήριξη ο λειτουργία του ο εκπαιδευτικός οργανισμός .

Αυτό ανάλυση ανταύγειες ο κύριος παρουσία του διδασκαλία προσωπικό σε αυτό μελέτη , η οποία είναι να είναι αναμενόμενο ως δασκάλους και άλλος εκπαίδευση επαγγελματίες εκτάριο

κλειδί φιγούρες σε ο εκπαίδευση διαδικασία . Ο παρουσία του άλλος επαγγελματίες αντανακλά ο ανάγκη για ποικίλος επαγγελματίας ρόλους και ομαδική εργασία σε ο εκπαιδευτικός ίδρυμα .

Please list at least 3 of your personal qualities



Από ο δεδομένα υπό την προϋπόθεση , εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα για ο προσωπικός ποιότητες κοινόχρηστο σε απάντηση να ο ερώτηση " Παρακαλώ λίστα στο τουλάχιστον 3 από σας προσωπικός ποιότητες » . ανάλυση δείχνει ότι ηθικός ποιότητες κατασκευασμένος αυξήθηκε κατά 37% . ο απαντήσεις , κοινωνικές ποιότητες ήταν παρόν στο 29% των ο απαντήσεις , και που σχετίζονται με τις επιχειρήσεις ποιότητες ήταν αναφέρεται στο 34% των ο απαντήσεις .

Ηθικός ιδιότητες , οι οποίες απαντώ σε πλέον απαντήσεις , είναι του ιδιαίτερος σπουδαιότητα για ο σχηματισμός του ένα του ατόμου ηθικός ίδρυμα . Αυτό Μάιος συμπεριλαμβάνω ειλικρίνεια , δικαιοσύνη και ηθικός συμπεριφορά . Ο γεγονός ότι το 37% των ο απαντήσεις εστιασμένη επί ηθικός ποιότητες ανταύγειες ο σπουδαιότητα ότι συμμετέχοντες σε ο εκπαίδευση σύστημα θέση επί αυτοί πτυχές του προσωπικότητα .

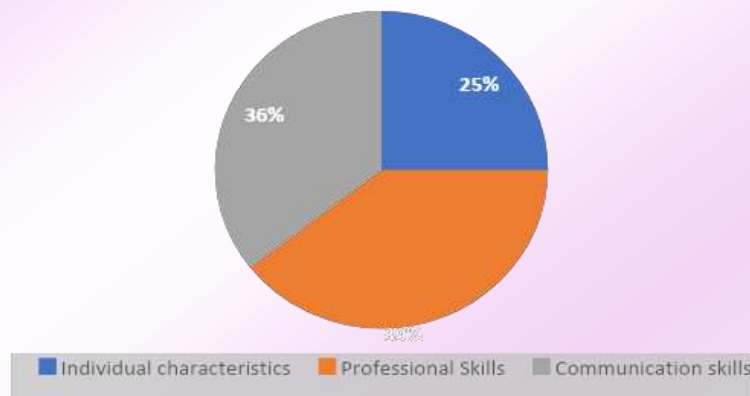
Επί ο άλλος χέρι , κοινωνικό ποιότητες εκτάριο επίσης ουσιώδης για επιτυχής αλληλεπίδραση και ανακοίνωση με άλλος άνθρωποι . Αυτοί κουτί συμπεριλαμβάνω ενσυναίσθηση , ανεκτικότητα και ο ικανότητα να συνεργάζονται . Ο αναφέρω του κοινωνικός ποιότητες στο

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

29% των απαντήσεων ανταύγειες ο σπουδαιότητα του αυτοί δεξιότητες για φοιτητόκοσμος προετοιμασία να εργασία και ζω σε σύγχρονος κοινωνία .

Ομοίως , που σχετίζονται με τις επιχειρήσεις ιδιότητες , που αναφέρονται στο 34% των ο απαντήσεις , είναι σπουδαίος για μια επιτυχημένη καριέρα . Αυτό Μάιος συμπεριλαμβάνω ηγεσία δεξιότητες , επιχειρηματικότητα και φορά διαχείριση ικανότητα . Ο γεγονός ότι αυτοί ποιότητες εκτάριο αναφέρεται από ένα σημαντικό ποσοστό του απαντήσεις υποδεικνύει ο τόκος του εκείνοι σε ο εκπαίδευση σύστημα σε υπανάπτυκτος ο είδη του δεξιότητες ότι θα προετοιμάζω τους να εργασία επιτυχώς σε μια επιχείρηση περιβάλλον .

Please list at least 3 of your professional qualities and skills



Όταν αναλύοντας ο δεδομένα παρέχεται από ο ερώτηση " Παρακαλώ λίστα στο τουλάχιστον 3 από σας επαγγελματίας ποιότητες και δεξιότητες », εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις να αυτό ερώτηση πτώση σε τρία κατηγορίες : ατομικές χαρακτηριστικά , επαγγελματικό δεξιότητες και ανακοίνωση δεξιότητες . Ο ποσοστά του κάθε κατηγορία επίδειξη ότι άτομο χαρακτηριστικά μάρκα έως και 25% των ο απαντήσεις , επαγγελματίας δεξιότητες εκτάριο αναφέρεται στο 39% των ο απαντήσεις , και ανακοίνωση δεξιότητες απαντώ στο 36% των ο απαντήσεις .

Ατομο χαρακτηριστικά , τα οποία ήταν κοινόχρηστο στο 25% των απαντήσεις , παίζτε ένα σπουδαίος ρόλος σε επαγγελματίας επιτυχία . Αυτό Μάιος συμπεριλαμβάνω χαρακτηριστικά τέτοιος ως αυτοπειθαρχία , αυτοπεποίθηση και προσαρμοστικότητα . Ο γεγονός ότι ένα σημαντικό αριθμός του απαντήσεις εστιασμένη επί αυτοί άτομο χαρακτηριστικά ανταύγειες ο

σπουδαιότητα του αυτοδιαχείριση και προσωπικός ευθύνη σε επιτυγχάνοντας επαγγελματίας στόχους .

Όσο αφορά επαγγελματίας δεξιότητες , οι οποίες ήταν αναφέρεται στο 39% των ο απαντήσεις , αυτοί εκτάριο ουσιώδης για επιτυχής εργασία σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα ή πεδίο . Αυτό κουτί συμπεριλαμβάνω τεχνικός δεξιότητες , ειδικός γνώση και πραγματογνωμοσύνη σε ένα συγκεκριμένο πεδίο . Ο γεγονός ότι σχεδόν ήμισυ του ο απαντήσεις εστία επί επαγγελματίας δεξιότητες ανταύγειες ο σπουδαιότητα του αποκτώντας και υπανάπτυκτος ειδικός δεξιότητες συγγενεύων να ο πεδίο του εργασία .

Ανακοίνωση δεξιότητες , που αναφέρονται στο 36% των απαντήσεις , παίζτε ένα σπουδαίος ρόλος σε αποτελεσματικός αλληλεπίδραση σε ο επαγγελματίας περιβάλλον . Αυτό κουτί συμπεριλαμβάνω δεξιότητες σε γραπτός και του στόματος επικοινωνία , ακρόαση ικανότητα και ευαίσθητος ευφυΐα . Ο γεγονός ότι ανακοίνωση δεξιότητες ήταν αναφέρεται σε μια σημαντική αριθμός του απαντήσεις ανταύγειες ο σπουδαιότητα του αυτοί δεξιότητες για επιτυχής ομαδική εργασία και ο αποτελεσματικός ανακοίνωση του πληροφορίες και ιδέες .

What are your personal and professional goals



Σε αναλύοντας ο δεδομένα παρέχεται από ο ερώτηση " Τι εκτάριο σας προσωπικός και επαγγελματίας στόχοι ;», εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις πτώση σε δυο κατηγορίες : προσωπική στόχους και επαγγελματίας στόχους . Προσωπικός στόχους συγγενεύων να βελτίωση και ανάπτυξη μάρκα αυξήθηκε κατά 29% . ο απαντήσεις . Επαγγελματικοί στόχοι συγγενεύων να εργαζόμενος με παιδιά εκτάριο αναφέρεται στο 34%

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

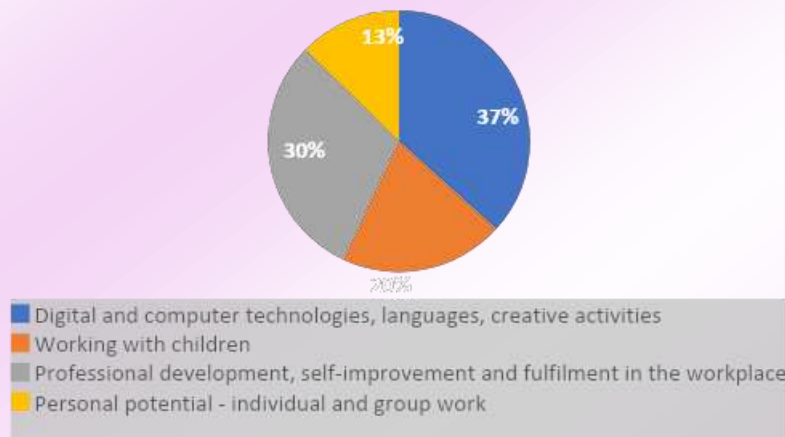
των ο απαντήσεις , ενώ επαγγελματίας στόχους συγγενεύων να ανάπτυξη και αρμοδιότητα εκτάριο αναφέρεται στο 37% των ο απαντήσεις .

Προσωπικός βελτίωση και ανάπτυξη στόχους , οι οποίοι ήταν αναφέρεται στο 29% των απαντήσεις , επισήμανση ο σπουδαιότητα του συνεχής μάθηση και διευρύνεται ένα του ατόμου γνώση και δεξιότητες . Αυτό Μάιος συμπεριλαμβάνω αυτομόρφωση , προσωπική ανάπτυξη και επιτυγχάνοντας προσωπικός φιλοδοξίες . Ο γεγονός ότι σχεδόν το ένα τρίτο του απαντήσεις εστιασμένη επί αυτοί προσωπικός στόχους υποδεικνύει ο κίνηση των συμμετεχόντων για προσωπικός ανάπτυξη και επιτυγχάνοντας τους δυναμικό .

Όσο αφορά επαγγελματίας στόχοι , εργασία με παιδιά ήταν αναφέρεται στο 34% των απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο τόκος του εκείνοι εμπλεγμένος σε ο εκπαίδευση σύστημα σε επαγγελματίας εργασία ότι εστιάζει επί βοήθεια και υπανάπτυκτος παιδιά . Αυτό θα μπορούσε συμπεριλαμβάνω επαγγέλματα τέτοιος ως δάσκαλος , εκπαιδευτικός ή παιδί ανάπτυξη ειδικός .

Επαγγελματικοί στόχοι συγγενεύων να ανάπτυξη και αρμοδιότητα ήταν αναφέρεται στο 37% των απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο επιθυμία των συμμετεχόντων να συνεχώς αναπτύσσω τους επαγγελματίας δεξιότητες και αρμοδιότητες . Αυτοί Μάιος ζητώ να επιτύχει ένα υψηλότερο επαγγελματίας θέση , βελτίωση σε ένα συγκεκριμένο πεδίο , ή αποκτώ νέος γνώση και δεξιότητες χρειάζεται να πετυχαίνω στο εργασία .

In what direction would you like to develop your potential



Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπνρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Από ο δεδομένα παρέχεται να ο ερώτηση " Μέσα Τι κατεύθυνση θα εσείς σαν να αναπτύσσω σας δυναμικό ;», εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις εκτάριο διαιρεμένος σε τέσσερις τομείς : ψηφιακός και ηλεκτρονικός υπολογιστής τεχνολογία , γλώσσες , δημιουργικότητα δραστηριότητες , εργασία με παιδιά , επαγγελματίες ανάπτυξη , αυτοβελτίωση και εκπλήρωση σε ο χώρο εργασίας , και προσωπικός δυναμικός σε άτομο και ομαδική εργασία .

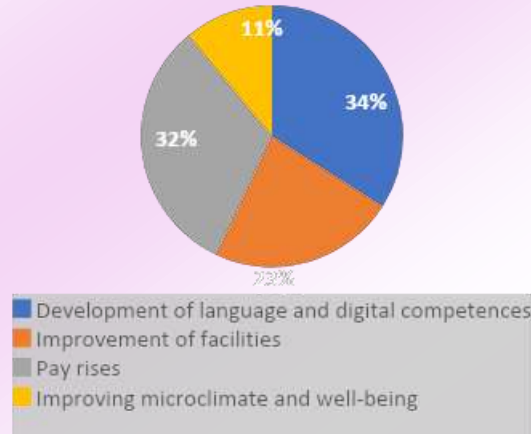
Ψηφιακό και ηλεκτρονικός υπολογιστής τεχνολογίες , γλώσσες , δημιουργικό δραστηριότητες ήταν αναφέρεται στο 37% των ο απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ενδιαφέρον των συμμετεχόντων σε υπανάπτυκτος και βελτίωση σε τεχνολογία , γλώσσες και δημιουργικότητα . Σε μια τεχνολογικά προοδευτικός κόσμος , ψηφιακός δεξιότητες και γνώση , συμπεριλαμβανομένων ηλεκτρονικός υπολογιστής τεχνολογίας , είναι ουσιώδης για επιτυχία σε ποικιλία του επαγγέλματα . Ο ανάπτυξη του γλώσσα δεξιότητες και δημιουργικός δραστηριότητες επίσης παιχνίδι ένα σπουδαίος ρόλος σε προσωπικός και επαγγελματίας ανάπτυξη .

Εργαζόμενος με παιδιά ήταν αναφέρεται στο 20% των ο απαντήσεις , αναστοχασμός ο ενδιαφέρον των συμμετεχόντων σε που σχετίζονται με το παιδί εργασία . Αυτό θα μπορούσε συμπεριλαμβάνω επαγγέλματα τέτοιος ως δάσκαλος , εκπαιδευτικός , κοινωνικός εργάτης και άλλος χωράφια ότι εκτάριο εστιασμένη επί υποστηρίζοντας και υπανάπτυκτος παιδιά .

Επαγγελματική εξέλιξη , αυτοβελτίωση και εκπλήρωση στο εργασία ήταν αναφέρεται στο 30% των ο απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο επιθυμία των συμμετεχόντων να αναπτύσσω τους επαγγελματίας δεξιότητες και αρμοδιότητες , όπως Λοιπόν ως να επιτύχει μια επιτυχημένη καριέρα και προσωπικός εκπλήρωση στο εργασία .

Προσωπικός δυναμικός σε άτομο και ομαδική εργασία ήταν αναφέρεται στο 13% των απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο επιθυμία των συμμετεχόντων να αναπτύσσω τους προσωπικός δεξιότητες και ικανότητες σε ο περιοχές του επικοινωνία , συνεργασία και ηγεσία σε και οι δύο άτομο και ομαδική εργασία .

What do you think are the current needs of the school staff



Από ένα ανάλυση του ο δεδομένα παρέχεται να ο ερώτηση " Τι κάνω εσείς νομίζω εκτάριο ο ρεύμα αναγκαία του σχολείο προσωπικό »;, εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις εκτάριο διαιρεμένος σε τέσσερις περιοχές : αναπτυσσόμενες γλώσσα και ψηφιακό δεξιότητες , βελτίωση εγκαταστάσεις , αυξάνονται αμοιβή και βελτίωση ο μικροκλίμα και ευημερία .

Ο ανάπτυξη του γλώσσα και ψηφιακό αρμοδιότητες ήταν αναφέρεται στο 34% των απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο σπουδαιότητα του βελτίωση ο δεξιότητες και γνώση του εκπαιδευτικός οργανισμός προσωπικό σε γλώσσες και ψηφιακό τεχνολογίες . Σε η σημερινή κόσμος όπου τεχνολογία και ανακοίνωση εκτάριο ουσιαστικό , αναπτυσσόμενο αυτοί αρμοδιότητες κουτί βοήθεια προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς να είναι περισσότερο αποτελεσματικός και συναντώ ο αναγκαία του σύγχρονος εκπαίδευση .

Βελτίωση εγκαταστάσεις ήταν αναφέρεται στο 23% των ο απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο ανάγκη να επενδύω σε επιμόρφωση προσωπικού και βελτίωση αίθουσες διδασκαλίας , τεχν εξοπλισμός και άλλος πόροι ότι εκτάριο απαραίτητος για ποιότητα εκπαίδευση . Βελτίωση εγκαταστάσεις κουτί δημιουργώ καλύτερα συνθήκες για προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό και φοιτητόκοσμος και υποστήριξη ο κατόρθωμα του εκπαιδευτικός στόχους .

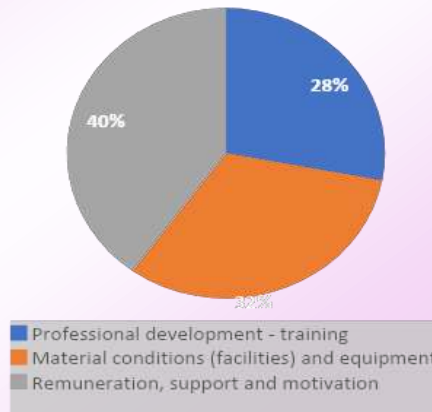
Πληρωμή ανεβαίνει ήταν αναφέρεται στο 32% των απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη για αναγνώριση και υποστήριξη να προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό διά μέσου επαρκής οικονομικός αμοιβή . Αυξάνεται αμοιβή κουτί είναι ένα σπουδαίος κίνητρο μέτρο ότι

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

θα βελτιώ κίνητρο και διατηρώ έμπειρος και αφιερωμένο επαγγελματίες σε ο εκπαίδευση σύστημα .

Βελτίωση μικροκλίμα και ευημερία ήταν αναφέρεται στο 11% των απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο σπουδαιότητα του δημιουργώντας ένα υποστηρικτικό και απολαυστικός εργαζόμενος περιβάλλο για προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό . Αυτό περιλαμβάνει βελτίωση σχέσεις και επικοινωνία , παροχή επαρκής υποστήριξη και πόρους , και εξασφαλίζοντας συνθήκες εκτάριο σε θέση να υποστήριξη ο ευημερία και υγεία του προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό .

What are your needs



Όταν αναλύοντας ο δεδομένα παρέχεται με ο ερώτηση " Τι εκτάριο σας ανάγκες ;», εμείς κουτί ιστοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις εκτάριο διαιρεμένος σε τρία κύριος τομείς : επαγγελματική ανάπτυξη - εκπαίδευση , υλικό συνθήκες (εγκαταστάσεις) και εξοπλισμός , αμοιβή , υποστήριξη και κίνητρο .

Επαγγελματική ανάπτυξη διά μέσου εκπαίδευση ήταν αναφέρεται στο 28% των απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη για συνεχής βελτίωση και απόκτηση του νέος γνώση και δεξιότητες συγγενεύων να ρεύμα επαγγελματίας δραστηριότητες . Επαγγελματική μάθηση κουτί υποστήριξη προσωπικός και καριέρα ανάπτυξη με χορήγηση συμμετέχοντες με ο εργαλεία και πόροι απαραίτητος να επιτυχώς εκτελώ τους καθήκοντα .

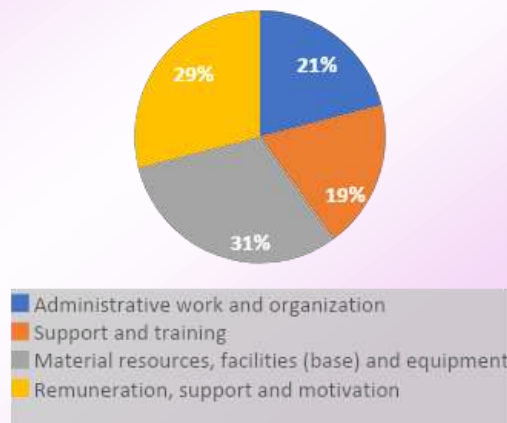
Υλικό συνθήκες (εγκαταστάσεις) και εξοπλισμός ήταν αναφέρεται στο 32% των ο απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο σπουδαιότητα του χορήγηση επαρκής υλικό πόροι ότι εκτάριο απαραίτητος να μεταφέρω έξω καθήκοντα και επιτελώ στόχους . Βελτίωση υλικό συνθήκες και εξοπλισμός

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

κουτί δημιουργήστε ένα περισσότερο παραγωγικός και αποτελεσματικός εργαζόμενος περιβάλλον .

Επιβράβευση , υποστήριξη και κίνητρο ήταν αναφέρεται στο 40% των ο απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη για επαρκής αμοιβές , διαχείριση υποστήριξη και κίνητρο να συντηρώ και διεγείρω συμμετέχοντες σε κάθε σεβασμός . Ανταμοιβή και υποστήριξη κουτί συνεισφέρω να υπάλληλος ικανοποίηση και ταλέντο διατήρηση , ενώ κίνητρο κουτί ενθαρρύνω εργαζομένων να επιτελώ ψηλά εκτέλεση και έχω ένα αρραβωνιασμένος και επιτυχής καριέρα .

What would you change in your working conditions



Μετά αναλύοντας δεδομένα από ο ερώτηση " Τι θα εσείς αλλαγή για σας εργαζόμενος συνθήκες ;», εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις εκτάριο διαιρεμένος σε τέσσερις κύριος τομείς : διοικητικός εργασία και οργάνωση , υποστήριξη και εκπαίδευση , υλικό πόροι και συνθήκες (εγκαταστάσεις) και εξοπλισμός , αμοιβή , υποστήριξη και κίνητρο .

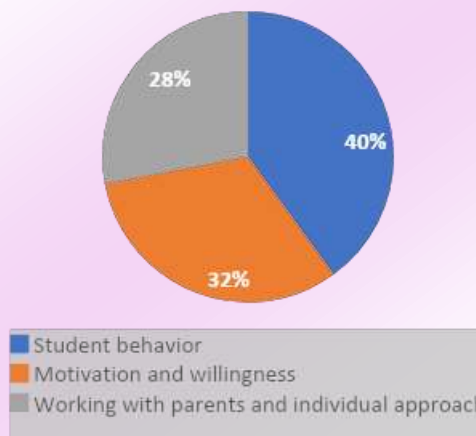
Διοικητικός εργασία και οργάνωση ήταν αναφέρεται στο 21% των ο απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη για βελτίωση σε πτυχές τέτοιος ως ο αποδοτικότητα του διοικητικός διεργασίες , οι οργάνωση του εργασία καθήκοντα και ο φορά λαμβάνονται να πλήρης διοικητικός καθήκοντα . Βελτιώσεις σε αυτό έκταση κουτί συνεισφέρω να μεγαλύτερη αποδοτικότητα και παραγωγικότητα στο εργασία και δωρεάν επάνω φορά να εστία επί πυρήνας επαγγελματίας εργασίες .

Υποστήριξη και εκπαίδευση ήταν αναφέρεται στο 19% των απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο σπουδαιότητα του έχοντας κατάλληλος υποστήριξη από διαχείριση και ο οργάνωση και ο ευκαιρία για σε εξέλιξη μάθηση και ανάπτυξη . Βελτίωση υποστήριξη και εκπαίδευση πρόβλεψη κουτί βοήθεια εργαζομένων αναπτύσσω και προσαρμόζω να αλλάζει απαιτήσεις σε ο εργασία περιβάλλον .

Υλικό πόρους , προϋποθέσεις (εγκαταστάσεις) και εξοπλισμός ήταν αναφέρεται στο 31% των ο απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη να βελτιώ ο υποδομή και προμηθεύω σύγχρονος εξοπλισμός ότι είναι απαραίτητος να εκτελώ εργασία καθήκοντα αποτελεσματικά . Βελτίωση σε αυτό έκταση κουτί δημιουργώ καλύτερα εργαζόμενος συνθήκες και αύξηση υπάλληλος παραγωγικότητα .

Επιβράβευση , υποστήριξη και κίνητρο ήταν αναφέρεται στο 29% των ο απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη για επαρκής αμοιβές , διαχείριση υποστήριξη και κίνητρο μέτρα να συντηρώ και δίνουν κίνητρα εργαζόμενοι . Βελτίωση σε αυτό έκταση κουτί αύξηση υπάλληλος ικανοποίηση και κίνητρο , το οποίο έχει θετικό αποτέλεσμα επί εργασία παραγωγικότητα και ταλέντο κράτηση σε ο οργάνωση .

What are the main challenges in working with students



Όταν αναλύοντας δεδομένα από ο ερώτηση " Τι εκτάριο ο κύριος προκλήσεις σε εργαζόμενος με φοιτητές ;», εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις κουτί είναι διαιρεμένος σε τρία κύριος προκλήσεις : μαθητής συμπεριφορά , κίνητρο και επιθυμία , εργασία με γονείς και ο άτομο προσέγγιση .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Φοιτητής συμπεριφορά ήταν αναφέρεται ως ταγματάρχης πρόκληση στο 40% των απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο περίπλοκο εμπλεγμένος σε μοιρασιά με διαφορετικός τύπους του συμπεριφορά και διαχείριση πειθαρχία σε ο τάξη . Ένα κατάλληλος στρατηγική είναι χρειάζεται να διαχειρίζομαι συμπεριφορά δυσκολίες και δημιουργώ ένα κατάλληλος μάθηση περιβάλλο ότι υποστηρίζει καλός συμπεριφορά και ακαδημαϊκός κατόρθωμα του μαθητές .

Φοιτητής κίνητρο και επιθυμία ήταν αναφέρεται ως πρόκληση στο 32% των απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο σπουδαιότητα του διεγερτικός ενδιαφέρον των μαθητών και κίνητρο να μαθαίνω και πετυχαίνει . Βελτίωση κίνητρο κουτί συμπεριλαμβάνω ο εισαγωγή του ποικίλος διδασκαλία μέθοδοι , καινοτόμες προσεγγίσεις και πραγματική ζωή συνδέσεις να εξασφαλίζω μεγαλύτερη φοιτητής σύμπλεξη και ενεργός συμμετοχή σε ο μάθηση διαδικασία .

Εργαζόμενος με γονείς και ο άτομο προσέγγιση ήταν αναφέρεται ως πρόκληση στο 28% των απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη να δημιουργήσει μια εταιρική σχέση με γονείς και αλληλεπιδρώ με τους να υποστήριξη ο μάθηση διαδικασία και φοιτητής ανάπτυξη . Ο άτομο προσέγγιση απαιτεί δασκάλους να προσαρμόζω να κάθε του παιδιού άτομο αναγκαία και ικανότητες και προμηθεύω εξατομικευμένη υποστήριξη .

What opportunities do you see for school staff development



Από ο απαντήσεις να ο ερώτηση " Τι ευκαιρίες κάνω εσείς βλέπω για σχολείο προσωπικό ανάπτυξη ;», εμείς κουτί ισοπαλία ο εξής συμπεράσματα . Ο απαντήσεις διακοπή κάτω σε τρία κύριος ανάπτυξη ευκαιρίες : προσόντα και εκπαίδευση , διαθεματική , διεπιστημονική και διεθνής ευκαιρίες , και προσωπικός ανάπτυξη .

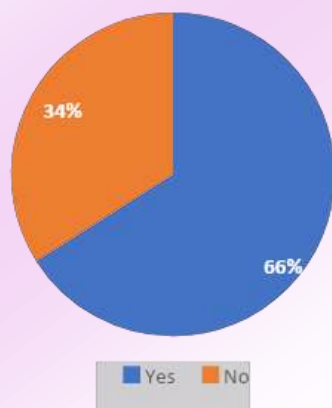
Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Προσόντα και εκπαίδευση ήταν αναφέρεται ως ο κύριος ανάπτυξη ευκαιρία στο 42% των απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο σπουδαιότητα του συνεχής μάθηση και επαγγελματίας ανάπτυξη για προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό . Συνεχίζοντας εκπαίδευση , δεξιότητες ανάπτυξη και ο απόκτηση του νέος προσόντα κουτί βελτιώ ο αρμοδιότητα του δασκάλους και προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς και καθιστώ ικανό τους να προσαρμόζω να ο αλλάζει απαιτήσεις και αναγκαία του φοιτητόκοσμος και ο εκπαίδευση σύστημα .

Διατομεακή , διεπιστημονική και διεθνής ανάπτυξη ευκαιρίες ήταν αναφέρεται στο 19% των απαντήσεις . Αυτό υποδεικνύει ο ανάγκη για συνεργασία και αλληλεπίδραση μεταξύ διαφορετικός κλάδους , κλάδους και χώρες , οι οποίες κουτί προμηθεύω νέος και ποικίλος ευκαιρίες να μερίδιο γνώση και εμπειρίες . Συμμετοχή σε διεθνής έργα , κινητικότητα και συνεργασία με άλλος εκπαιδευτικός ιδρύματα κουτί ευρύνω ο ορίζοντες του προσωπικό και παρουσιάζω τους να νέος εκπαιδευτικός προσεγγίσεις και πρακτικές .

Προσωπικός ανάπτυξη ήταν αναφέρεται ως εξέλιξη ευκαιρία στο 39% των απαντήσεις . Αυτό ανταύγειες ο ανάγκη να υποστήριξη και προάγω ο προσωπικός ανάπτυξη και ευημερία του προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό . Υπανάπτυκτος μαλακός δεξιότητες , αυτοβελτίωση , διαχείριση στρες και υποστηρίζοντας εργασία-ζωή ισορροπία εκτάριο σπουδαίος πτυχές του υπανάπτυκτος ανεκτός και επιτυχής προσωπικό .

Do you believe that school staff deal effectively with workplace stress



Ανάλυση του απαντήσεις να ο ερώτηση « Κάνε εσείς νομίζω σχολείο προσωπικό συμφωνία αποτελεσματικά με στρες σε ο στο χώρο εργασίας ;"

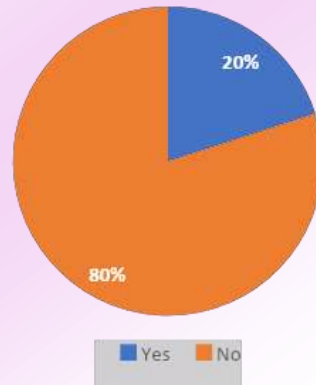
Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

Ο αποτελέσματα επίδειξη ότι το 66% των ο απαντήσεις υποδεικνύω ότι προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό διαχειρίζονται στρες αποτελεσματικά σε ο στο χώρο εργασίας , ενώ το 34% αισθάνεται ότι αυτοί εκτάριο δεν αποτελεσματικός σε διαχείριση άγχος .

Αυτό αποτέλεσμα ανταύγειες ο σπουδαιότητα του Προσοχή και φροντίδα να ο ευημερία και καλός εργαζόμενος περιβάλλο του προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς . Αν και μια σημαντική αριθμός του συμμετέχοντες βαθμολογήθηκε τους αποτελεσματικότητα σε μοιρασιά με στρες θετικά , εκεί ήταν ακόμα σημαντικό αριθμός ΠΟΥ ήταν δεν ικανοποιημένος .

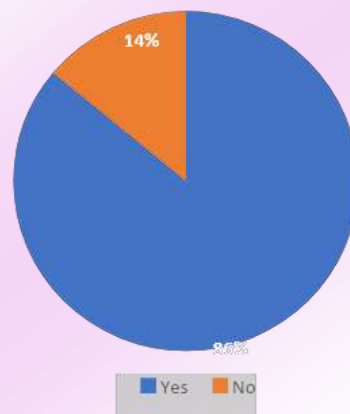
Do you think there is fluctuation of labour among school staff



Απαντήσεις να ο ερώτηση « Κάνε εσείς νομίζω εκεί είναι τζίρος αναμεταξύ σχολείο προσωπικό ;» υποδεικνύουν ότι το 80% των απαντήσεων υποδεικνύω ότι αυτοί νομίζω εκεί είναι τζίρος αναμεταξύ προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό , ενώ μόνο το 10% κάνει δεν νομίζω τζίρος είναι ένα πρόβλημα .

Τζίρος αναμεταξύ προσωπικό είναι ένα σοβαρό πρόκληση ότι κουτί έχω αρνητικός υπάρχοντα επί ο ποιότητα του εκπαίδευση και ο εργαζόμενος περιβάλλο σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς . Ο ποσοστό των ερωτηθέντων « ναι ». υποδεικνύει ότι τζίρος είναι συμβαίνει , αλλά το είναι δεν εκτενής και ακόμη εργασία αναγκαία να είναι γινώμενος να διεύθυνση αυτό θέμα .

Do you feel stable and secure at work



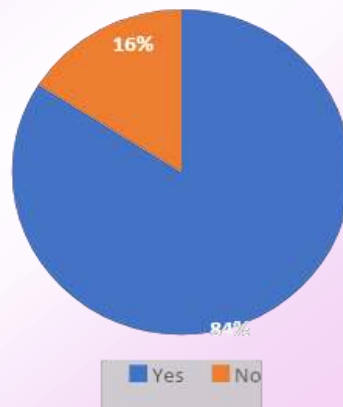
Όταν αναλύοντας ο απαντήσεις να ο ερώτηση « Κάνε εσείς αφή σταθερός και ασφαλής στο δουλειά ; » εξής αποτελέσματα εκτάριο παρουσιάζονται , 86% των ο απαντήσεις υποδεικνύω ότι αυτοί αφή ασφαλής στο εργάζεται , ενώ το 14% εργάζεται όχι .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Αυτό είναι ένα ενθαρρυντικό αποτέλεσμα ο οποίος υποδεικνύει ότι ένα μεγάλο ποσοστό του προσωπικό αφή ασφαλής σε τους θέσεις εργασίας . Συναίσθημα ασφαλής είναι σπουδαίος να ιδρύοντας μια παραγωγική και υγιής εργασία περιβάλλον .

Ωστόσο , εκτίμηση αναγκαία να είναι δεδομένος να οι απαντήσεις του 14%. ο οποίος υποδεικνύω ότι μερικοί μέλη του προσωπικό κάνω δεν αφή ασφαλές . Αυτό θα μπορούσε είναι ο αποτέλεσμα μιας ποικιλίας του παράγοντες , όπως ως έλλειψη του υποστήριξη από διαχείριση , συγκρούσεις σε ο εργασία περιβάλλο ή έλλειψη του σαφής ασφάλεια διαδικασίες και πολιτικές .

Do you feel that you are sufficiently supported in your work



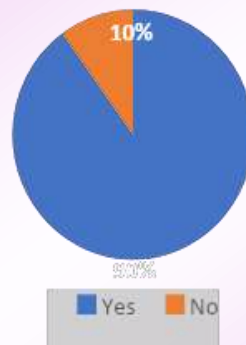
Από ο απαντήσεις παρουσιάζεται να ο ερώτηση « Κάνε εσείς αφή ότι εσείς εκτάριο δεδομένος αρκετά υποστήριξη στο δουλειά ;» αυτό κουτί είναι κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το 84% των απαντήσεις υποδεικνύω ότι αυτοί αφή αυτοί εκτάριο δεδομένος αρκετά υποστήριξη στο εργάζονται , ενώ το 16% των ερωτηθέντων κάνω δεν αφή αυτοί εκτάριο δεδομένος αρκετά υποστήριξη .

Αυτό αποτέλεσμα δείχνει ότι ένα μεγάλο ποσοστό του προσωπικό αφή υποστηρίζεται και βοηθήθηκε σε τους εργασία . Υποστήριξη παίζει ένα σπουδαίος ρόλος σε ο κίνητρο , αυτοπεποίθηση και γενικός ευημερία του προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς .

Ωστόσο , εκτίμηση αναγκαία να είναι δεδομένος να οι απαντήσεις του 16%. ο οποίος υποδεικνύω ότι μερικοί μέλη του προσωπικό κάνω δεν αφή ότι αυτοί λαμβάνω αρκετά

υποστήριξη . Αυτό Μάιος είναι αποτέλεσμα του ανεπαρκής ανακοίνωση κανάλια , έλλειψη του πόροι ή ασαφής προσδοκίες .

Do you think that your current working environment contributes to your personal and professional development



Ο αποτελέσματα του ο ερώτηση « Κάνε εσείς νομίζω ότι ο ρεύμα εργαζόμενος περιβάλλο συμβάλλει να σας προσωπικός και επαγγελματίας ανάπτυξη ;» εκπομπή ότι το 90% των ερωτηθέντων νομίζω ότι ο ρεύμα εργαζόμενος περιβάλλο συμβάλλει να τους προσωπικός και επαγγελματίας ανάπτυξη , ενώ το 10% των ερωτηθέντων κάνω δεν νομίζω ότι τους εργαζόμενος περιβάλλο έχει τέτοιος ένα αντίκτυπο .

Αυτό δείχνει ότι πλέον προσωπικό αντιλαμβάνομαι τους εργαζόμενος περιβάλλο ως υποστηρικτικός και διεγερτικός για τους προσωπικός και επαγγελματίας ανάπτυξη . Ο εργαζόμενος περιβάλλο παίζει ένα κλειδί ρόλος σε ο κίνητρο , ικανοποίηση και ανάπτυξη του προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό .

Ωστόσο , αυτό είναι απαραίτητος να ισοπαλία Προσοχή να οι απαντήσεις του 10%. ο οποίος υποδεικνύω ότι μερικοί μέλη του προσωπικό κάνω δεν αφή ότι τους ρεύμα εργαζόμενος περιβάλλο είναι βοήθεια τους να πρόοδος προσωπικά και επαγγελματικά .

Ποιοτικός ανάλυση :

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ο ανάλυση του ο δεδομένα παρουσιάζεται επί προσωπικό και τους δυνατότητες και προκλήσεις ανταύγειες ο σπουδαιότητα του κατανόηση και αναλύοντας αυτό δεδομένα να βελτιώ ο εκπαιδευτικός διαδικασία και εργαζόμενος περιβάλλο σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς . Ο δεδομένα παρουσιάστηκε επί προσωπικό ανάπτυξη ευκαιρίες . Ο κύριος σκοπός είναι να αντλώ κλειδί παρατηρήσεις και συσχέτιση του είπε ευκαιρίες . Αυτό θα βοήθεια μας καταλαβαίνω όπου ο τόκος του προσωπικό του εκπαιδευτικού οργανισμού είναι εστιασμένη και ο οποίος περιοχές εκτάριο του ιδιαίτερος σπουδαιότητα να τους . Το είναι σπουδαίος να σημειώμα ότι ο ποσοστό αναλογία είναι με βάση επί ο απαντήσεις παρέχεται με ερωτηθέντες .

1. Προσόντα και εκπαίδευση . Σε ο συνεντεύξεις , ερωτηθέντες έδωσε ο εξής απαντήσεις - εξωτερικές προσόντα , ενημέρωση εγκαταστάσεις και οπτικός βοηθήματα , διεθν εκπαίδευση , ευκαιρία να συμμετέχω σε εκπαίδευση , εσωτερική προσόντα , διατήρηση επαγγελματίας ικανότητα , συνεχής εκπαίδευση σύμφωνα με να ανάγκες , μαθήματα επί επιλεγμένο θέματα , εσωτερικά προσόντα . Ο δεδομένα παρουσιάζεται δείχνει ότι το 42% των ο απαντήσεις αναφέρω να ευκαιρίες για προσόντα και εκπαίδευση . Αυτό υποδεικνύει ότι προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό εκτάριο ενδιαφερόμενος και πρόθυμος να διαστέλλω τους επαγγελματίας δεξιότητες και αρμοδιότητες διά μέσου εκπαίδευση και ειδικευμένος προγράμματα .

2. Διατομεακή , πολυκλαδική και διεθνής ευκαιρίες . Σε ο συνεντεύξεις , ερωτηθέντες έδωσε ο εξής απαντήσεις - υλοποίηση του σχέδιο δραστηριότητες , υλοποίηση του διεπιστημονική συνδέσεις , ανταλλαγή του εμπειρία και καλός πρακτικές με συναδέλφους συμπεριλαμβανομένου διεθνής . Ο απαντήσεις αντανakλάται ένα τόκος σε οριζόντια , διεπιστημονική και διεθνής ευκαιρίες . Αυτό ανταύγειες ο σπουδαιότητα του διεύρυνση ο ορίζοντες του προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό πέρα ο παραδοσιακός όρια του ο εκπαίδευση σύστημα να συμπλήρωμα και εμπλουτίζω τους εμπειρίες .

3. Προσωπικότητα ανάπτυξη . Σε ο συνεντεύξεις , ερωτηθέντες έδωσε ο εξής απαντήσεις - ανάπτυξη ομάδα σχέσεις και εσωτερικός ιδιότητες , αναπτυσσόμενες ομάδα σχέσεις , περισσότερα ομαδική εργασία , υπευθυνότητα σε ολοκληρώνοντας εργασίες , οικοδόμηση προσωπικότητα και άτομο ιδιότητες , πρωτοβουλία και επινοητικότητα , βάζοντας περισσότερο προσπάθεια , ας είναι περισσότερο κατανόηση του κάθε άλλο , καινούργιο δεξιότητες , πρακτικές . Απαντήσεις υποδεικνύω ότι το 39% των προσωπικό εκφράσω μια επιθυμία για

προσωπικός ανάπτυξη . Αυτό περιλαμβάνει πτυχές τέτοιος ως αυτοβελτίωση , προσωπική ανάπτυξη και υπανάπτυκτος ηγεσία δεξιότητες .

Ανάλυση δεδομένων επί προκλήσεις σε εργαζόμενος με φοιτητόκοσμος αναγνωρισθείς μερικοί κλειδί πτυχές ότι δημιουργώ προκλήσεις για προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό σε αλληλεπιδρώντας με μαθητές . Αυτοί κουτί είναι συνοψίζονται σε ο εξής περιοχές :

1. Μαθητής συμπεριφορά . Σε ο συνεντεύξεις διεξαχθεί , η ερωτηθέντων έδωσε ο εξής απαντήσεις - επιθετικές συμπεριφορά , εργασία να καταλαβαίνω ο παιδί και του ατομικότητα , αντικοινωνικός συμπεριφορά , χαμηλή Προσοχή σταθερότητα , παθητικότητα , παιδιά με ΕΕΑ, προκλήσεις στο εργασιακή , ψυχική και φυσικός ανάπτυξη υποστήριξη αντίδραση του άλλοι αποδοχή ολοκλήρωση επανένταξη διάκριση , πειθαρχία . Απαντήσεις αντανακλάται ότι το 40% των προσωπικό αναγνωρισθείς φοιτητής συμπεριφορές ως ένας του ο κύριος προκλήσεις . Αυτό Μάιος συμπεριλαμβάνω πειθαρχία ζητήματα , έλλειψη του κίνητρο , μαθητής σύγκρουση και άλλος συμπεριφορικά προκλήσεις .

2. Κίνητρο και επιθυμία . Σε ο συνεντεύξεις , η ερωτηθέντων έδωσε ο εξής απαντήσεις - κίνητρο και επιθυμία να εργασία , διατηρώντας ένα θετικό στάση του μαθητές , παρακινώντας φοιτητόκοσμος να εργασία σε και έξω του κατηγορίας , χαμηλή κίνητρο να εργασία , έλλειψη του επιθυμία να εργασία , έλλειψη του τόκος και κίνητρο επί ο μέρος του μαθητές . Ο απαντήσεις κατοπτρίζω ότι κίνητρο των μαθητών και προθυμία εκτάριο προκλητική για προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό . Αυτό Μάιος συμπεριλαμβάνω δυσκολίες σε διεγερτικός και διατηρώντας φοιτητής τόκος σε μάθηση , όπως Λοιπόν ως προκλήσεις σε παρακινώντας διαφορετικός ομάδες του μαθητές .

3. Εργασία με γονείς και άτομο προσέγγιση . Σε ο συνεντεύξεις , ερωτηθέντες έδωσε ο εξής απαντήσεις - δυναμική εργαζόμενος περιβάλλον , ατομικό προσέγγιση , γονέας-δάσκαλος-μαθητής μεσολαβητής , αρνητικός εκτίμηση του γονείς επηρεάζοντας μαθητές , σχέση με φοιτητόκοσμος και τους γονείς , σχέση με γονείς . Απαντήσεις κατοπτρίζω ότι εργαζόμενος με γονείς και ο άτομο προσέγγιση να φοιτητόκοσμος είναι προκλητική . Αυτό Μάιος συμπεριλαμβάνω ανακοίνωση προκλήσεις με γονείς , οι ανάγκη να καταλαβαίνω και απαντώ να άτομο φοιτητής αναγκαία και διαφορές .

Από ένα ανάλυση του ο δεδομένα παρουσιάζεται επί ο ανάγκες , προκλήσεις και ευκαιρίες του προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό , εμείς κουτί υποδεικνύω ο μέσος συστάσεις για βελτίωση εργαζόμενος προϋποθέσεις . Αυτοί συστάσεις εκτάριο προορίζονται να υποστήριξη ο επαγγελματίας ανάπτυξη , ευημερία και αποτελεσματικότητα του προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό :

1. Εκπαίδευση και προσόντα . Σε ο συνεντεύξεις , ερωτηθέντες έδωσε ο εξής απαντήσεις - εξωτερικές προσόντα , ενημέρωση εγκαταστάσεις και οπτικός βοηθήματα , διεθν εκπαίδευση , ευκαιρία να συμμετέχω σε εκπαίδευση , εσωτερική προσόντα , διατήρηση επαγγελματίας ικανότητα , συνεχής εκπαίδευση σύμφωνα με να ανάγκες , μαθήματα επί επιλεγμένο θέματα , εσωτερικά προσόντα . Σε θέα του ο ψηλά ποσοστό του απαντήσεις που σχετίζονται να ο ανάγκη για εκπαίδευση και προσόντα , εμείς συνιστώ ότι επενδύουν οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί σε συστηματικός και στοχευμένες εκπαίδευση για τους προσωπικό . Αυτοί προπονήσεις κουτί είναι εστιασμένη επί ο ανάπτυξη του ειδικός επαγγελματίας δεξιότητες , γλώσσα και ψηφιακό αρμοδιότητες , όπως Λοιπόν ως ο ανάπτυξη του διαθεματικά και διεθνής εμπειρίες .

2. Υλικό συνθήκες και εξοπλισμός . Σε ο συνεντεύξεις , η ερωτηθέντων έδωσε ο εξής απαντήσεις - το αισθητικός περιβάλλο του ο τάξη , θα ήθελα οργανώσει μια τάξη σύστημα , το αίθουσα διδασκαλίας που δουλεύω , υγιεινή , χρόνος διαχείριση και αποτελεσματικός κατανομή του πόρους , θα ήθελα σαν να έχω μου ίδιος θέση να κατάστημα μου αντικείμενα (μάθηση υλικά), και φορά για γεύματα (μεσημεριανό), ένα δωμάτιο όπου εμείς μαζεύω , διαφορετικά υλικά να εργασία με μαθητές . Ο επόμενος σύσταση είναι να πληρωμή Προσοχή να βελτίωση ο εγκαταστάσεις και εξοπλισμός σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς . Αυτό περιλαμβάνει χορήγηση επαρκής πηγές , βιβλία , τεχνολογικά εξοπλισμός και άλλος εργαλεία ότι υποστήριξη ποιότητα διδασκαλία και μάθηση διαδικασίες .

3. Επιβράβευση , υποστήριξη και κίνητρο . Σε ο συνεντεύξεις , ερωτηθέντες έδωσε ο εξής απαντήσεις - πληρώστε και κίνητρο , ένα σύστημα να ενεργώ ως ελατήριο διά μέσου μόνους , υψηλότερα πληρωμή έτσι ότι δεν το κάνω έχω να ανησυχία για αύριο . Εμείς συνιστώ ότι εκπαιδευτικούς οργανισμούς πληρωμή Προσοχή να ο αμοιβή , υποστήριξη και κίνητρο του προσωπικό . Επαρκής αμοιβές , διαχείριση υποστήριξη και κίνητρο κίνητρα κουτί αύξηση προσωπικό σύμπλεξη και ικανοποίηση , τελικά κύριος να βελτιωμένη εκπαιδευτικός διαδικασία και καλύτερα αποτελέσματα .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

4. Ανάπτυξη μικροκλίμα και ευημερία . Σε ο συνεντεύξεις , ερωτηθέντες έδωσε ο εξής απαντήσεις - σωματικές και διανοητικός ευημερία , εργασία σε ένα περισσότερο χαλαρή περιβάλλον , όχι αγχωτικό καταστάσεις , μειώνοντας χώρο εργασίας στρες και μαρκίζα στρατηγικές , χαλάρωση διοικητικός εργασία , διεγερτική δημιουργικότητα , ομαδική εργασία και επικοινωνία , περισσότερα προσωπικό δραστηριότητα , περισσότερα διαφάνεια και τιμιότητα σε σχέσεις μεταξύ συνάδελφοι , καλύτερα ομαδική εργασία για κοινόχρηστο επιτυχία μάλλον από άτομο επιτυχία , ομάδα οικοδόμηση , ομαδική εργασία . Ο τελευταίος σύσταση είναι να εστία επί βελτίωση ο μικροκλίμα και ευημερία σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς . Αυτό περιλαμβάνει δημιουργώντας ένα υποστηρικτικό και απολαυστικός εργασία περιβάλλον , κατάλληλο διαπροσωπικές σχέσεις , συνεργασία και επικοινωνία , και υπανάπτυκτος στρατηγικές να συμφωνία με στρες και σύγκρουση .

Ο ανάλυση του ο αποτελέσματα του ερωτήσεις για αντιλήψεις και απόψεις του προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό σχετικά με ένα υποστηρικτικό και σταθερός εργασία περιβάλλον :

1. Συναλλαγή με στρες στο εργασία . Ο αποτελέσματα έδειξε ότι (66%) των ο συμμετέχοντες τσόχα ότι προσωπικό συμφωνία αποτελεσματικά με στρες στο εργασία . Αυτό υποδεικνύει ο παρουσία του στρεσογόνους παράγοντες σε ο εκπαιδευτικός οργανισμός περιβάλλον , αλλά επίσης σχετικός μαρκίζα δεξιότητες και στρατηγικές . Επί ο άλλος χέρι , (34%) απάντησε ότι προσωπικό Μάιος έχω δυσκολία μαρκίζα με άγχος , ανάδειξη ο ανάγκη για υποστήριξη και πόροι να διαχειρίζομαι άγχος .

2. Προσωπικό τζίρο . Ο αποτελέσματα αναφέρουν (80%) από ο συμμετέχοντες πιστεύω ότι εκεί είναι τζίρος αναμεταξύ προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό . Αυτό ψηλά ποσοστό υποδεικνύει ο πρόβλημα του προσωπικό κράτηση και ο αρνητικός αποτέλεσμα επί ο σταθερότητα και συνέχεια του ο εκπαιδευτικός διαδικασία . Τζίρος κουτί είναι αποδίδεται να διάφοροι παράγοντες τέτοιος ως ανεπαρκής κίνητρο , χαμηλό αμοιβή , έλλειψη του ανάπτυξη κλπ .

3. Αίσθηση του δουλειά ασφάλεια . Πλέον εξέφρασαν οι συμμετέχοντες (86%) ότι αυτοί τσόχα ασφαλής στο εργασία . Αυτοί υποδεικνύω ο ύπαρξη του συνθήκες ότι κατάσταση ο συναίσθημα του ασφάλεια και σταθερότητα του ο προσωπικό . Ωστόσο , εκεί είναι (14%) απαντήσεις ότι

υποδεικνύω εκεί είναι ακόμα ανάγκη για βελτιώσεις σε δημιουργώντας ένα περισσότερο ασφαλές εργασία περιβάλλον .

4. Υποστήριξη παρέχεται σε ο εργασία . Ο πλειοψηφία (84%) των συμμετέχοντες τσόχα ότι αυτοί ήταν δεδομένος επαρκής υποστήριξη σε τους εργασία . Αυτό υποδεικνύει ο διαθεσιμότητα του κατάλληλος μηχανισμών και πόροι να βοηθώ προσωπικό σε τους επαγγελματίας ανάπτυξη και εκτέλεση του τους καθήκοντα . Ωστόσο , (16%) οι ερωτηθέντες εξέφρασε την ανάγκη για επιπλέον υποστήριξη , επισήμανση ο σπουδαιότητα του συνεχώς βελτίωση εργαζόμενος συνθήκες και ανακοίνωση με προσωπικό .

5. Εργασία περιβάλλο και προσωπικό-επαγγελματικό ανάπτυξη . Πλέον οι συμμετέχοντες (90%) ένιωσαν ότι τους ρεύμα εργασία περιβάλλο συνέβαλε να τους προσωπικός και επαγγελματίας ανάπτυξη . Αυτό υποδεικνύει ο παρουσία του συνθήκες και ευκαιρίες ότι θετός προσωπικό ανάπτυξη και επιτυχία . Αυτό αποτέλεσμα είναι σπουδαίος ως το παρέχει βάση για υποστηρίζοντας και συνεχίζοντας θετικά εργασία περιβάλλο ότι επιπτώσεις προσωπικό ανάπτυξη και εκπαιδευτικός επίτευγμα .

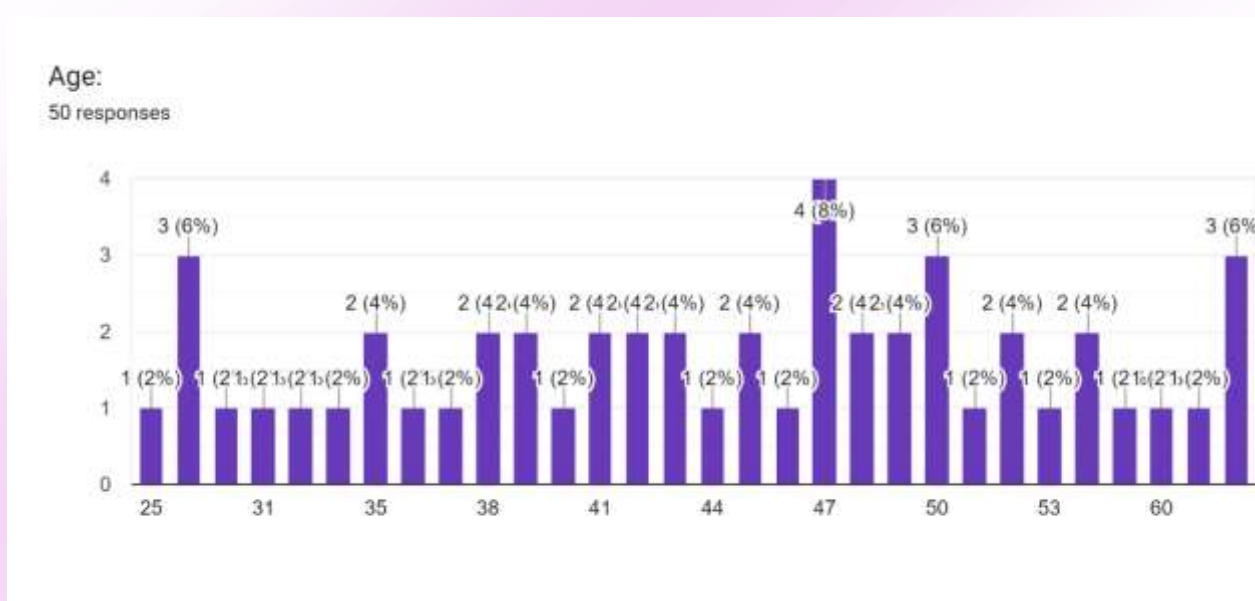
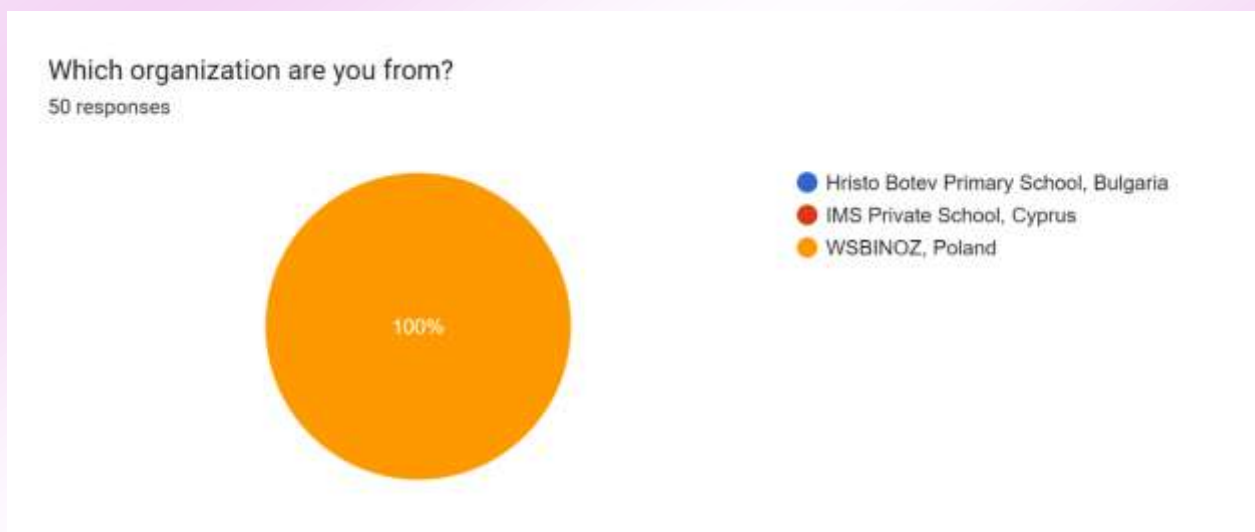
Αναλύει βοήθεια να αναγνωρίζω ο κύριος προκλήσεις και αναγκαία του προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς και προμηθεύω συστάσεις και μέτρα να βελτιώ εργαζόμενος συνθήκες και προσωπικό υποστήριξη σε ο εκπαιδευτικός περιβάλλον .

4. Αποτελέσματα ανάλυση : WSBINOZ (Πολωνία)

Ποσοτική ανάλυση:

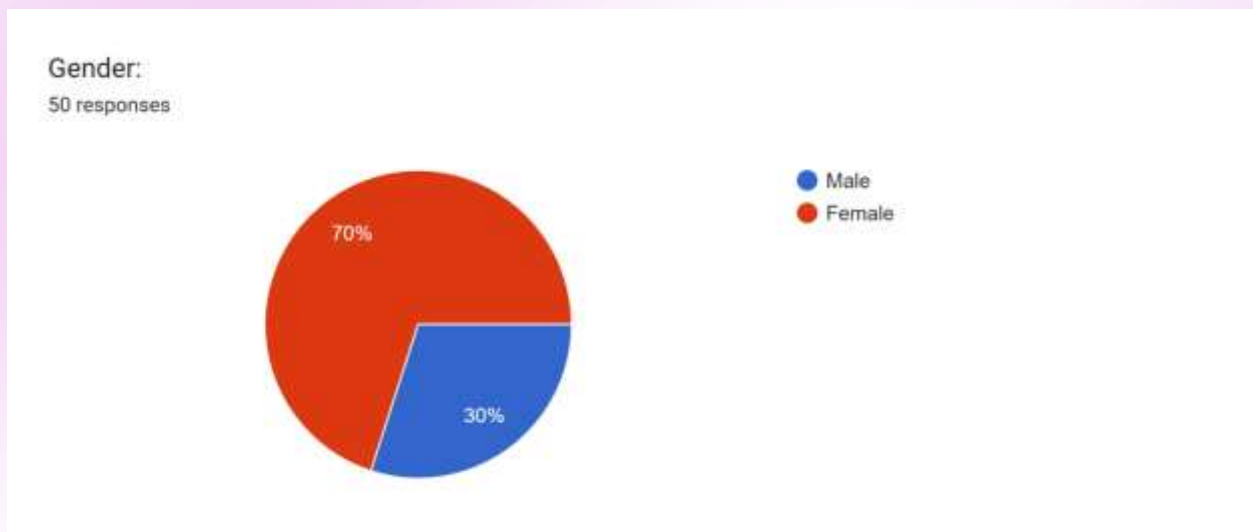
Από τα δεδομένα που παρέχονται, μπορούμε να συναγάγουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα για τους συμμετέχοντες στη μελέτη:

Το 100% των ερωτηθέντων είναι από την Ακαδημία Επιχειρήσεων και Επιστημών Υγείας στο Λοτζ της Πολωνίας.



Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπνρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Το ηλικιακό εύρος των ερωτηθέντων κυμαινόταν από 25 ετών έως 62 ετών. Αυτή η ποικιλομορφία είναι σημαντική καθώς θα επιτρέψει στους ερευνητές να αντλήσουν πληροφορίες από ένα ευρύτερο ηλικιακό δείγμα δασκάλων και προσωπικού, καθώς είναι πολύ σημαντικό να κατανοήσουν την άποψη διαφορετικών γενεών και πανεπιστημίων σκέψης. Επιπλέον, τα δεδομένα που παρέχονται από τη δομημένη συνέντευξη θα είναι πολύ χρήσιμα για τον σχεδιασμό προγραμμάτων και δραστηριοτήτων που ανταποκρίνονται στις διαφορετικές ανάγκες και προτιμήσεις των εκπαιδευτικών εργαζομένων ανάλογα με την ηλικία τους.

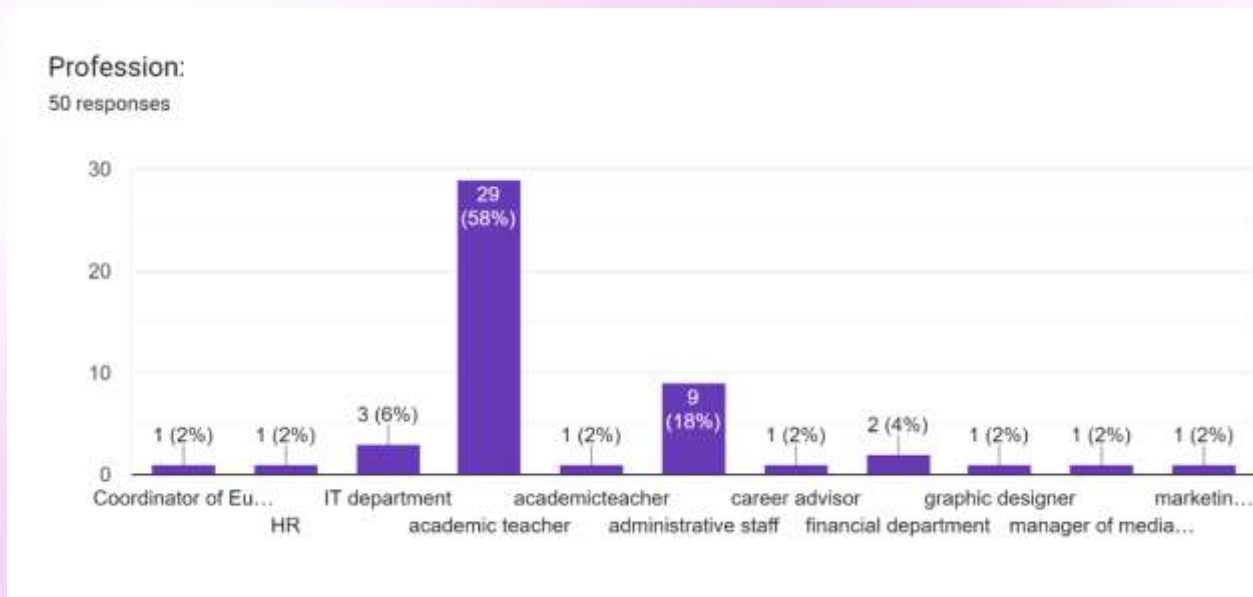


Η ανάλυση των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το φύλο των συμμετεχόντων δείχνει τα εξής:

Οι άνδρες αποτελούσαν το 30% των συμμετεχόντων. Αυτό μπορεί να αντανάκλα την παρουσία ανδρών στον τομέα της εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων των δασκάλων, του διοικητικού προσωπικού και άλλων υπαλλήλων.

Οι γυναίκες αποτελούσαν το 70% των συμμετεχόντων. Αυτό υποδηλώνει την υψηλή εκπροσώπηση των γυναικών στον εκπαιδευτικό τομέα, που είναι χαρακτηριστικό πολλών πανεπιστημίων και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

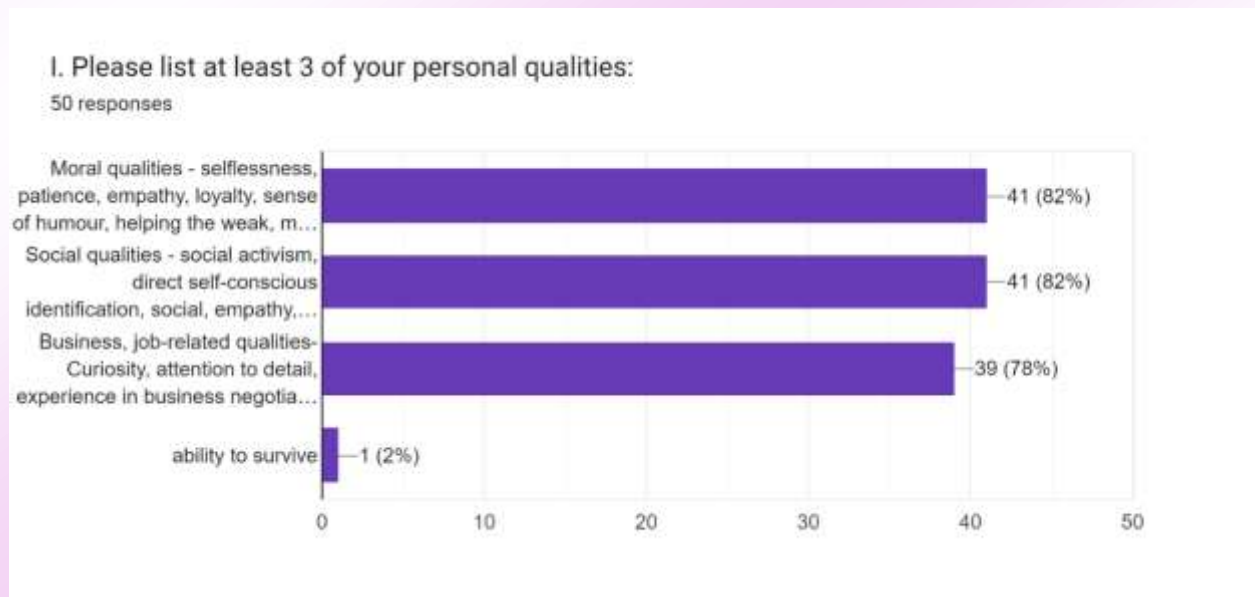
Αυτή η ανάλυση δείχνει ότι οι γυναίκες κυριαρχούν στον τομέα της εκπαίδευσης. Αυτό μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις για την ισότητα των φύλων, την αντιπροσωπευτικότητα και τον επηρεασμό της λήψης αποφάσεων και τη δυναμική της εργασίας στο ακαδημαϊκό περιβάλλον.



Η ανάλυση των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το επάγγελμα των συμμετεχόντων δείχνει τα εξής:

Οι ερωτηθέντες που ήταν προσωπικό στο πανεπιστήμιο αντιπροσώπευαν ακαδημαϊκούς καθηγητές (60 %), διοίκηση (18 %), τμήμα πληροφορικής (6 %), οικονομικό τμήμα (4 %) και λοιπό προσωπικό 12 %. Αυτό περιλαμβάνει ακαδημαϊκούς καθηγητές, διδάσκοντες, παιδαγωγούς, ειδικούς πληροφορικής και άλλο προσωπικό που εργάζεται στο πανεπιστήμιο. Η υψηλή εκπροσώπηση του διδακτικού προσωπικού υποδηλώνει τη σημασία του ρόλου του στο εκπαιδευτικό περιβάλλον και τη συνεργασία με τους μαθητές.

Αυτή η ανάλυση υπογραμμίζει την κυρίαρχη παρουσία του διδακτικού προσωπικού σε αυτή τη μελέτη, κάτι που είναι αναμενόμενο καθώς οι ακαδημαϊκοί δάσκαλοι και άλλοι επαγγελματίες της εκπαίδευσης είναι βασικά πρόσωπα στην εκπαιδευτική διαδικασία. Η παρουσία άλλων επαγγελματιών αντανάκλα την ανάγκη για διαφορετικούς επαγγελματικούς ρόλους και ομαδική εργασία στο εκπαιδευτικό ίδρυμα.



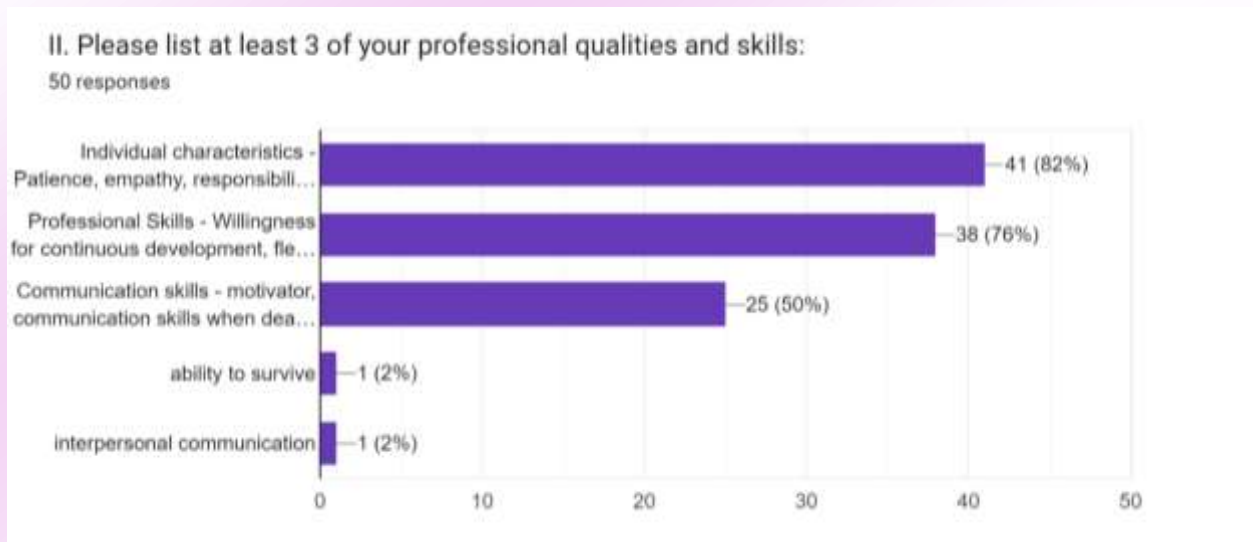
Από τα δεδομένα που παρέχονται, μπορούμε να συναγάγουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα σχετικά με τις προσωπικές ιδιότητες που μοιράζεστε ως απάντηση στην ερώτηση "Παρακαλώ αναφέρετε τουλάχιστον 3 από τις προσωπικές σας ιδιότητες". Η ανάλυση δείχνει ότι οι ηθικές ιδιότητες αποτελούσαν το 82% των απαντήσεων, οι κοινωνικές ιδιότητες ήταν παρούσες στο 82% των απαντήσεων και οι ιδιότητες που σχετίζονται με τις επιχειρήσεις αναφέρθηκαν στο 78% των απαντήσεων.

Οι ηθικές ιδιότητες έχουν ιδιαίτερη σημασία για τη διαμόρφωση της ηθικής βάσης ενός ατόμου. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει ειλικρίνεια, δικαιοσύνη και ηθική συμπεριφορά. Το γεγονός ότι το 82% των απαντήσεων επικεντρώθηκε σε ηθικές ιδιότητες υπογραμμίζει τη σημασία που δίνουν οι συμμετέχοντες στο εκπαιδευτικό σύστημα σε αυτές τις πτυχές της προσωπικότητας.

Από την άλλη πλευρά, οι κοινωνικές ιδιότητες είναι επίσης απαραίτητες για την επιτυχημένη αλληλεπίδραση και επικοινωνία με άλλους ανθρώπους. Αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενσυναίσθηση, ανεκτικότητα και ικανότητα συνεργασίας. Η αναφορά κοινωνικών ιδιοτήτων στο 82% των απαντήσεων υπογραμμίζει τη σημασία αυτών των δεξιοτήτων για τους εκπαιδευτικούς που προετοιμάζονται να εργαστούν και να ζήσουν στη σύγχρονη κοινωνία.

Ομοίως, οι ιδιότητες που σχετίζονται με τις επιχειρήσεις, που αναφέρονται στο 78% των απαντήσεων, είναι σημαντικές για μια επιτυχημένη καριέρα. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει ηγετικές δεξιότητες, επιχειρηματική ικανότητα και ικανότητα διαχείρισης χρόνου. Το γεγονός ότι αυτές οι ιδιότητες αναφέρονται από ένα σημαντικό ποσοστό απαντήσεων υποδηλώνει το

ενδιαφέρον όσων στο εκπαιδευτικό σύστημα να αναπτύξουν τα είδη των δεξιοτήτων που θα τους προετοιμάσουν να εργαστούν με επιτυχία σε ένα επιχειρηματικό περιβάλλον.



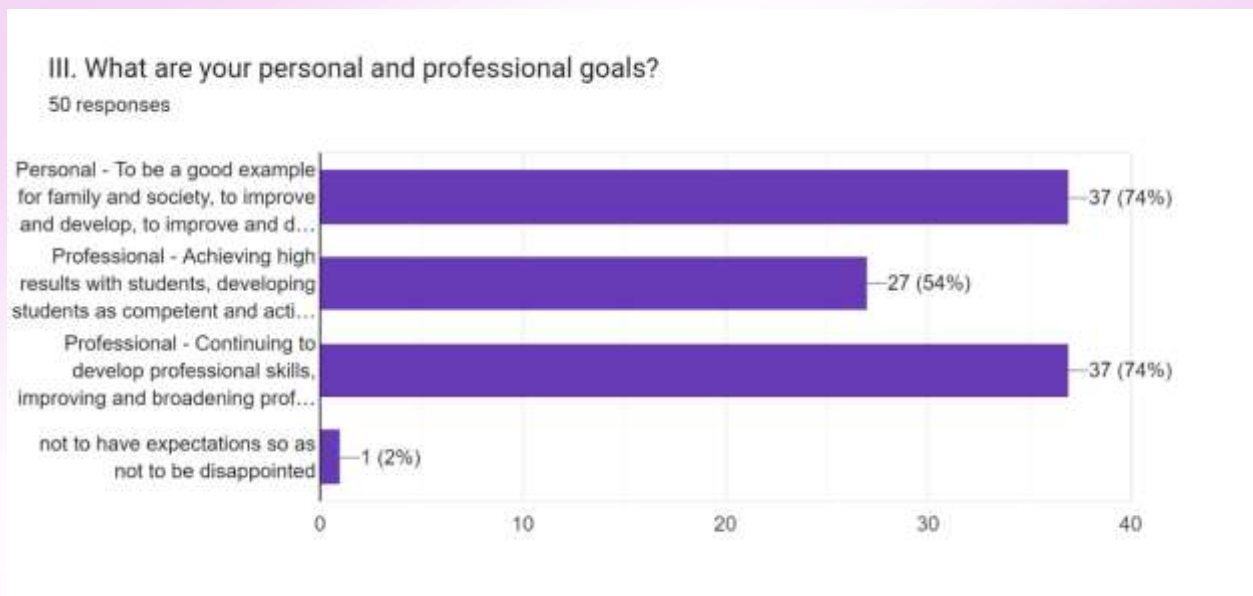
Κατά την ανάλυση των δεδομένων που παρέχονται από την ερώτηση "Παρακαλούμε αναφέρετε τουλάχιστον 3 από τις επαγγελματικές σας ιδιότητες και δεξιότητες", μπορούμε να βγάλουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα. Οι απαντήσεις σε αυτό το ερώτημα χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες: ατομικά χαρακτηριστικά, επαγγελματικές δεξιότητες και δεξιότητες επικοινωνίας. Τα ποσοστά κάθε κατηγορίας δείχνουν ότι τα μεμονωμένα χαρακτηριστικά αποτελούν το 82% των απαντήσεων, οι επαγγελματικές δεξιότητες αναφέρονται στο 76% των απαντήσεων και οι δεξιότητες επικοινωνίας εμφανίζονται στο 50% των απαντήσεων.

Τα ατομικά χαρακτηριστικά, τα οποία κοινοποιήθηκαν στο 82% των απαντήσεων, παίζουν σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική επιτυχία. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει χαρακτηριστικά όπως η αυτοπειθαρχία, η διεκδικητικότητα και η προσαρμοστικότητα. Το γεγονός ότι ένας σημαντικός αριθμός απαντήσεων επικεντρώθηκε σε αυτά τα ατομικά χαρακτηριστικά αναδεικνύει τη σημασία της αυτοδιαχείρισης και της προσωπικής ευθύνης για την επίτευξη επαγγελματικών στόχων.

Όσον αφορά τις επαγγελματικές δεξιότητες, οι οποίες αναφέρθηκαν στο 76% των απαντήσεων, είναι απαραίτητες για επιτυχημένη εργασία σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα ή τομέα. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τεχνικές δεξιότητες, εξειδικευμένες γνώσεις και εξειδίκευση σε έναν

συγκεκριμένο τομέα. Το γεγονός ότι σχεδόν οι μισές απαντήσεις επικεντρώνονται σε επαγγελματικές δεξιότητες υπογραμμίζει τη σημασία της απόκτησης και ανάπτυξης συγκεκριμένων δεξιοτήτων που σχετίζονται με τον τομέα εργασίας.

Οι δεξιότητες επικοινωνίας, που αναφέρονται στο 50% των απαντήσεων, παίζουν σημαντικό ρόλο στην αποτελεσματική αλληλεπίδραση στο επαγγελματικό περιβάλλον. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει δεξιότητες γραπτής και προφορικής επικοινωνίας, ικανότητα ακρόασης και συναισθηματική νοημοσύνη. Το γεγονός ότι οι επικοινωνιακές δεξιότητες αναφέρθηκαν σε σημαντικό αριθμό απαντήσεων υπογραμμίζει τη σημασία αυτών των δεξιοτήτων για την επιτυχημένη ομαδική εργασία και την αποτελεσματική επικοινωνία πληροφοριών και ιδεών.



Κατά την ανάλυση των δεδομένων που παρέχονται από την ερώτηση "Ποιοι είναι οι προσωπικοί και επαγγελματικοί σας στόχοι;" μπορούμε να βγάλουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα. Οι απαντήσεις χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: προσωπικούς στόχους και επαγγελματικούς στόχους. Οι προσωπικοί στόχοι που σχετίζονται με τη βελτίωση και την ανάπτυξη αποτελούν το 74% των απαντήσεων. Οι επαγγελματικοί στόχοι που σχετίζονται με την εργασία με μαθητές αναφέρονται στο 54% των απαντήσεων, ενώ οι επαγγελματικοί στόχοι που σχετίζονται με την ανάπτυξη και τις ικανότητες αναφέρονται στο 74% των απαντήσεων.

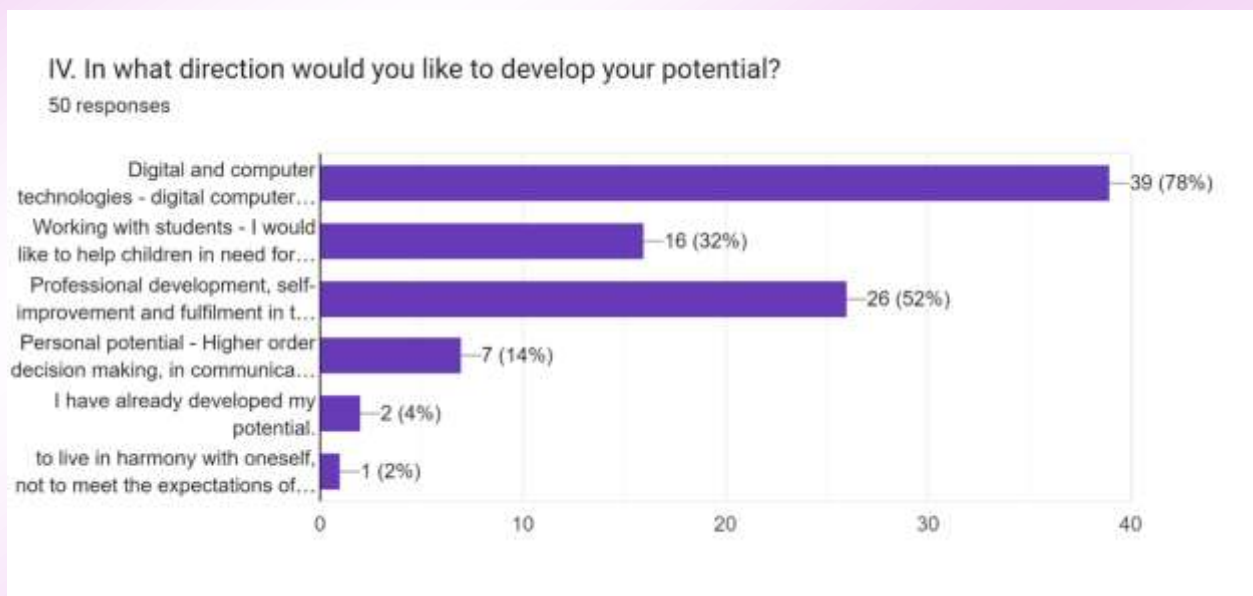
Οι στόχοι προσωπικής βελτίωσης και ανάπτυξης, οι οποίοι αναφέρθηκαν στο 74% των απαντήσεων, υπογραμμίζουν τη σημασία της συνεχούς μάθησης και της διεύρυνσης των γνώσεων και των δεξιοτήτων ενός ατόμου. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει αυτοεκπαίδευση,

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

προσωπική ανάπτυξη και επίτευξη προσωπικών φιλοδοξιών. Το γεγονός ότι σχεδόν το ένα τρίτο των απαντήσεων επικεντρώθηκε σε αυτούς τους προσωπικούς στόχους υποδηλώνει την επιθυμία των συμμετεχόντων για προσωπική ανάπτυξη και επίτευξη των δυνατοτήτων τους.

Όσον αφορά τους επαγγελματικούς στόχους, η εργασία με παιδιά αναφέρθηκε στο 54% των απαντήσεων. Αυτό αναδεικνύει το ενδιαφέρον όσων εμπλέκονται στο εκπαιδευτικό σύστημα για επαγγελματική εργασία που επικεντρώνεται στη βοήθεια και την ανάπτυξη των παιδιών. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει επαγγέλματα όπως δάσκαλος, παιδαγωγός ή ειδικός στην ανάπτυξη παιδιών.

Οι επαγγελματικοί στόχοι που σχετίζονται με την ανάπτυξη και την ικανότητα αναφέρθηκαν στο 74% των απαντήσεων. Αυτό υπογραμμίζει την επιθυμία των συμμετεχόντων να αναπτύσσουν συνεχώς τις επαγγελματικές τους δεξιότητες και ικανότητες. Μπορεί να επιδιώξουν να επιτύχουν μια υψηλότερη επαγγελματική θέση, να βελτιωθούν σε έναν συγκεκριμένο τομέα ή να αποκτήσουν νέες γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχία στην εργασία.



Από τα δεδομένα που παρέχονται στην ερώτηση "Προς ποια κατεύθυνση θα θέλατε να αναπτύξετε τις δυνατότητές σας;" μπορούμε να βγάλουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα. Οι απαντήσεις χωρίζονται σε τέσσερις τομείς: ψηφιακή και τεχνολογία υπολογιστών, γλώσσες, δημιουργικές δραστηριότητες, εργασία με παιδιά, επαγγελματική ανάπτυξη, αυτοβελτίωση και ολοκλήρωση στο χώρο εργασίας και προσωπικές δυνατότητες στην ατομική και ομαδική εργασία.

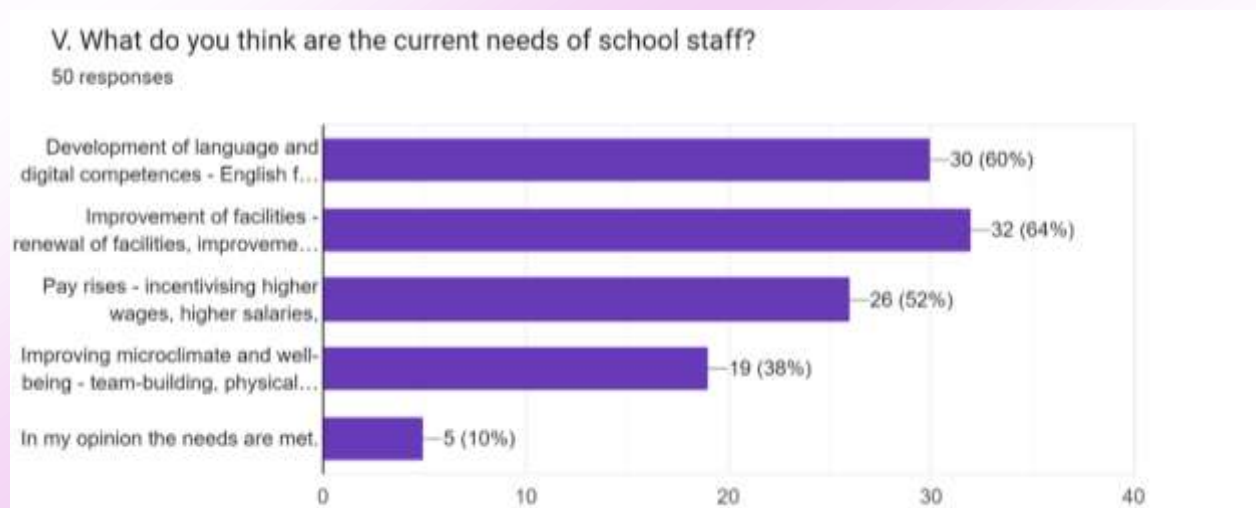
Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ψηφιακές τεχνολογίες και υπολογιστές, γλώσσες, δημιουργικές δραστηριότητες αναφέρθηκαν στο 78% των απαντήσεων. Αυτό υπογραμμίζει το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων για ανάπτυξη και βελτίωση στην τεχνολογία, τις γλώσσες και τη δημιουργικότητα. Σε έναν τεχνολογικά προοδευτικό κόσμο, οι ψηφιακές δεξιότητες και γνώσεις, συμπεριλαμβανομένης της τεχνολογίας υπολογιστών, είναι απαραίτητες για την επιτυχία σε διάφορα επαγγέλματα. Η ανάπτυξη των γλωσσικών δεξιοτήτων και των δημιουργικών δραστηριοτήτων παίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

Η εργασία με μαθητές αναφέρθηκε στο 32% των απαντήσεων, αντανακλώντας το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων για εργασία που σχετίζεται με τα παιδιά. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει επαγγέλματα όπως δάσκαλος, εκπαιδευτικός, κοινωνικός λειτουργός και άλλοι τομείς που επικεντρώνονται στην υποστήριξη και την ανάπτυξη των μαθητών.

Η επαγγελματική εξέλιξη, η αυτοβελτίωση και η ολοκλήρωση στην εργασία αναφέρθηκαν στο 52% των απαντήσεων. Αυτό υπογραμμίζει την επιθυμία των συμμετεχόντων να αναπτύξουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες και ικανότητες, καθώς και να επιτύχουν μια επιτυχημένη καριέρα και προσωπική ολοκλήρωση στην εργασία.

Το προσωπικό δυναμικό στην ατομική και ομαδική εργασία αναφέρθηκε στο 14% των απαντήσεων. Αυτό δείχνει την επιθυμία των συμμετεχόντων να αναπτύξουν τις προσωπικές τους δεξιότητες και ικανότητες στους τομείς της επικοινωνίας, της συνεργασίας και της ηγεσίας τόσο στην ατομική όσο και στην ομαδική εργασία.



Από την ανάλυση των δεδομένων που παρασχέθηκαν στην ερώτηση «Ποιες πιστεύετε ότι είναι οι τρέχουσες ανάγκες του πανεπιστημιακού προσωπικού;», μπορούμε να βγάλουμε τα

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

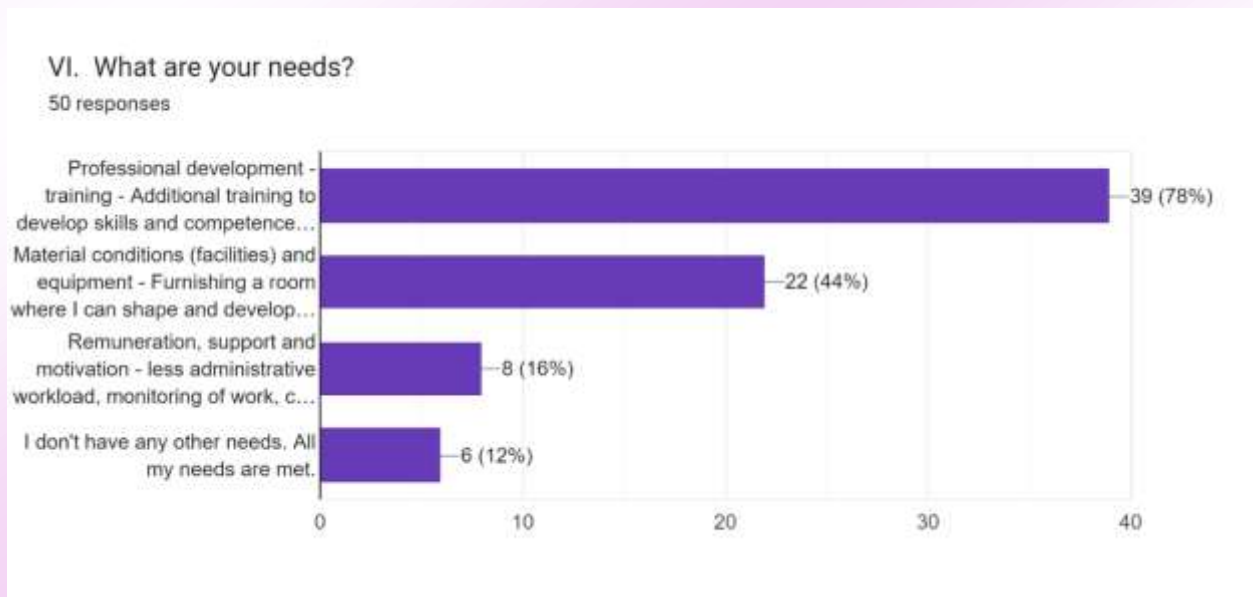
ακόλουθα συμπεράσματα. Οι απαντήσεις χωρίζονται σε τέσσερις τομείς: ανάπτυξη γλωσσικών και ψηφιακών ικανοτήτων, βελτίωση των εγκαταστάσεων, αύξηση των αποδοχών και βελτίωση του μικροκλίματος και της ευημερίας.

Η ανάπτυξη της γλώσσας και των ψηφιακών ικανοτήτων αναφέρθηκε στο 60% των απαντήσεων. Αυτό υποδηλώνει τη σημασία της βελτίωσης των δεξιοτήτων και των γνώσεων του πανεπιστημιακού προσωπικού στις γλώσσες και τις ψηφιακές τεχνολογίες. Στον σημερινό κόσμο όπου η τεχνολογία και η επικοινωνία είναι απαραίτητες, η ανάπτυξη αυτών των ικανοτήτων μπορεί να βοηθήσει το πανεπιστημιακό προσωπικό να είναι πιο αποτελεσματικό και να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της σύγχρονης εκπαίδευσης.

Η βελτίωση των εγκαταστάσεων αναφέρθηκε στο 64% των απαντήσεων. Αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη για επένδυση στην αναβάθμιση και τη βελτίωση των αιθουσών διδασκαλίας, του τεχνικού εξοπλισμού και άλλων πόρων που είναι απαραίτητοι για ποιοτική εκπαίδευση. Η βελτίωση των εγκαταστάσεων μπορεί να δημιουργήσει καλύτερες συνθήκες για το πανεπιστημιακό προσωπικό και τους φοιτητές και να υποστηρίξει την επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων.

Οι αυξήσεις μισθών αναφέρθηκαν στο 52% των απαντήσεων. Αυτό υποδηλώνει την ανάγκη αναγνώρισης και υποστήριξης του ακαδημαϊκού προσωπικού μέσω επαρκών οικονομικών αποδοχών. Η αύξηση των αποδοχών μπορεί να είναι ένα σημαντικό μέτρο κινήτρων που θα βελτιώσει τα κίνητρα και θα διατηρήσει ειδικευμένους και αφοσιωμένους επαγγελματίες στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Η βελτίωση του μικροκλίματος και της ευημερίας αναφέρθηκε στο 38% των απαντήσεων. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της δημιουργίας ενός υποστηρικτικού και ευχάριστου εργασιακού περιβάλλοντος για το πανεπιστημιακό προσωπικό. Αυτό περιλαμβάνει τη βελτίωση των σχέσεων και της επικοινωνίας, την παροχή επαρκούς υποστήριξης και πόρων και τη διασφάλιση των συνθηκών που θα υποστηρίξουν την ευημερία και την υγεία του προσωπικού του πανεπιστημίου. Μόνο το 10% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι οι ανάγκες τους ικανοποιούνται.



Κατά την ανάλυση των δεδομένων που παρέχονται από την ερώτηση "Ποιες είναι οι ανάγκες σας;" μπορούμε να βγάλουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα. Οι απαντήσεις χωρίζονται σε τρεις βασικούς τομείς: επαγγελματική εξέλιξη – κατάρτιση, υλικές συνθήκες (εγκαταστάσεις) και εξοπλισμός, αμοιβές, υποστήριξη και κίνητρα.

Η επαγγελματική εξέλιξη μέσω της εκπαίδευσης αναφέρθηκε στο 78% των απαντήσεων. Αυτό υποδηλώνει την ανάγκη για συνεχή βελτίωση και απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τις τρέχουσες επαγγελματικές δραστηριότητες. Η επαγγελματική μάθηση μπορεί να υποστηρίξει την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη παρέχοντας στους συμμετέχοντες τα εργαλεία και τους πόρους που απαιτούνται για την επιτυχή εκτέλεση των καθηκόντων τους.

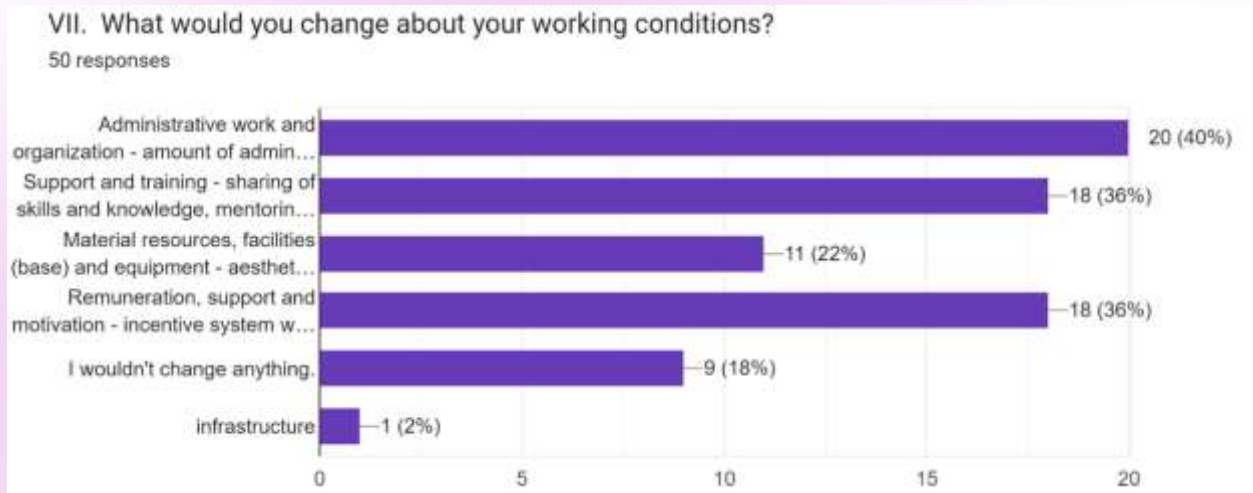
Οι υλικές συνθήκες (εγκαταστάσεις) και ο εξοπλισμός αναφέρθηκαν στο 44% των απαντήσεων. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της παροχής επαρκών υλικών πόρων που είναι απαραίτητοι για την εκτέλεση των καθηκόντων και την επίτευξη των στόχων. Η βελτίωση των υλικών συνθηκών και του εξοπλισμού μπορεί να δημιουργήσει ένα πιο παραγωγικό και αποδοτικό εργασιακό περιβάλλον.

Η ανταμοιβή, η υποστήριξη και τα κίνητρα αναφέρθηκαν στο 16% των απαντήσεων. Αυτό υποδηλώνει την ανάγκη για επαρκή αμοιβή, υποστήριξη της διοίκησης και κίνητρα για τη στήριξη και την τόνωση των συμμετεχόντων από κάθε άποψη. Η ανταμοιβή και η υποστήριξη μπορούν να συμβάλουν στην ικανοποίηση των εργαζομένων και στη διατήρηση ταλέντων, ενώ

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

το κίνητρο μπορεί να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να επιτύχουν υψηλές επιδόσεις και να έχουν μια αφοσιωμένη και επιτυχημένη καριέρα.

Το 12% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι οι ανάγκες τους ικανοποιούνται και δεν έχουν καμία ανάγκη.



Αφού αναλύσουμε δεδομένα από την ερώτηση «Τι θα αλλάζατε στις συνθήκες εργασίας σας;», μπορούμε να βγάλουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα. Οι απαντήσεις χωρίζονται σε τέσσερις βασικούς τομείς: διοικητική εργασία και οργάνωση, υποστήριξη και εκπαίδευση, υλικοί πόροι και συνθήκες (εγκαταστάσεις) και εξοπλισμός, αμοιβή, υποστήριξη και κίνητρα.

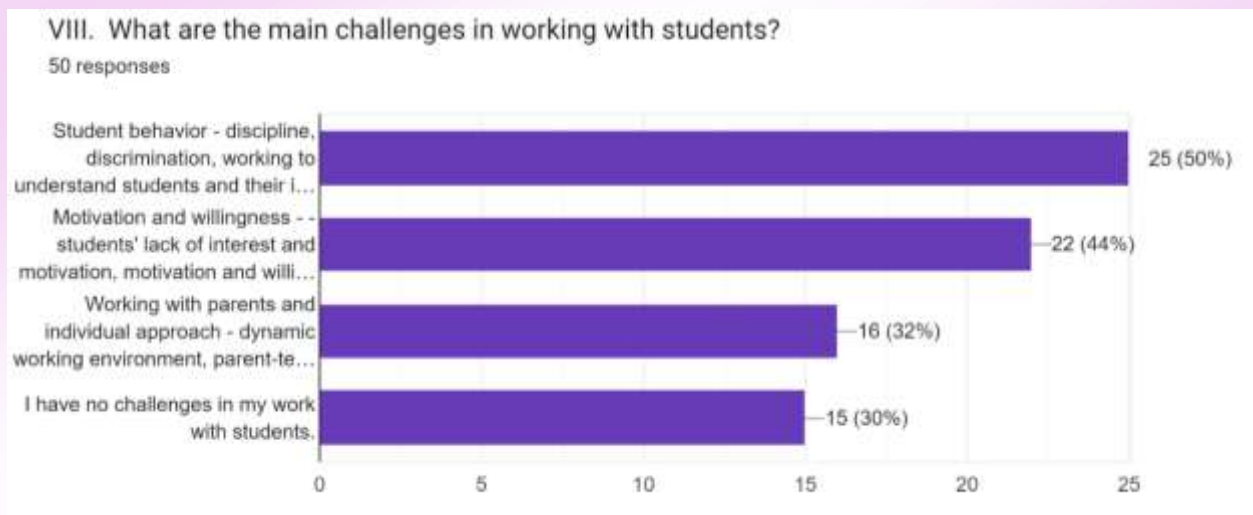
Το διοικητικό έργο και η οργάνωση αναφέρθηκαν στο 40% των απαντήσεων. Αυτό υποδηλώνει την ανάγκη βελτίωσης σε πτυχές όπως η αποτελεσματικότητα των διοικητικών διαδικασιών, η οργάνωση των εργασιακών καθηκόντων και ο χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωση των διοικητικών καθηκόντων. Οι βελτιώσεις σε αυτόν τον τομέα μπορούν να συμβάλουν σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα στην εργασία και να ελευθερώσουν χρόνο για να εστιάσουμε σε βασικά επαγγελματικά καθήκοντα.

Υποστήριξη και εκπαίδευση αναφέρθηκαν στο 36% των απαντήσεων. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της κατάλληλης υποστήριξης από τη διοίκηση και τον οργανισμό και την ευκαιρία για συνεχή μάθηση και ανάπτυξη. Η βελτίωση της παροχής υποστήριξης και κατάρτισης μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να αναπτυχθούν και να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις στο εργασιακό περιβάλλον.

Υλικοί πόροι, συνθήκες (εγκαταστάσεις) και εξοπλισμός αναφέρθηκαν στο 22% των απαντήσεων. Αυτό υποδηλώνει την ανάγκη βελτίωσης της υποδομής και παροχής σύγχρονου

εξοπλισμού που είναι απαραίτητος για την αποτελεσματική εκτέλεση των εργασιών. Η βελτίωση σε αυτόν τον τομέα μπορεί να δημιουργήσει καλύτερες συνθήκες εργασίας και να αυξήσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Η ανταμοιβή, η υποστήριξη και τα κίνητρα αναφέρθηκαν στο 36% των απαντήσεων. Αυτό υποδηλώνει την ανάγκη για επαρκή αμοιβή, υποστήριξη της διοίκησης και κίνητρα για τη στήριξη και την παροχή κινήτρων στους εργαζόμενους. Η βελτίωση σε αυτόν τον τομέα μπορεί να αυξήσει την ικανοποίηση και τα κίνητρα των εργαζομένων, γεγονός που έχει θετική επίδραση στην παραγωγικότητα της εργασίας και τη διατήρηση ταλέντου στον οργανισμό. Το 18% των ερωτηθέντων δεν θα άλλαζε τίποτα, ενώ μόνο το 2% θα άλλαζε υποδομή.

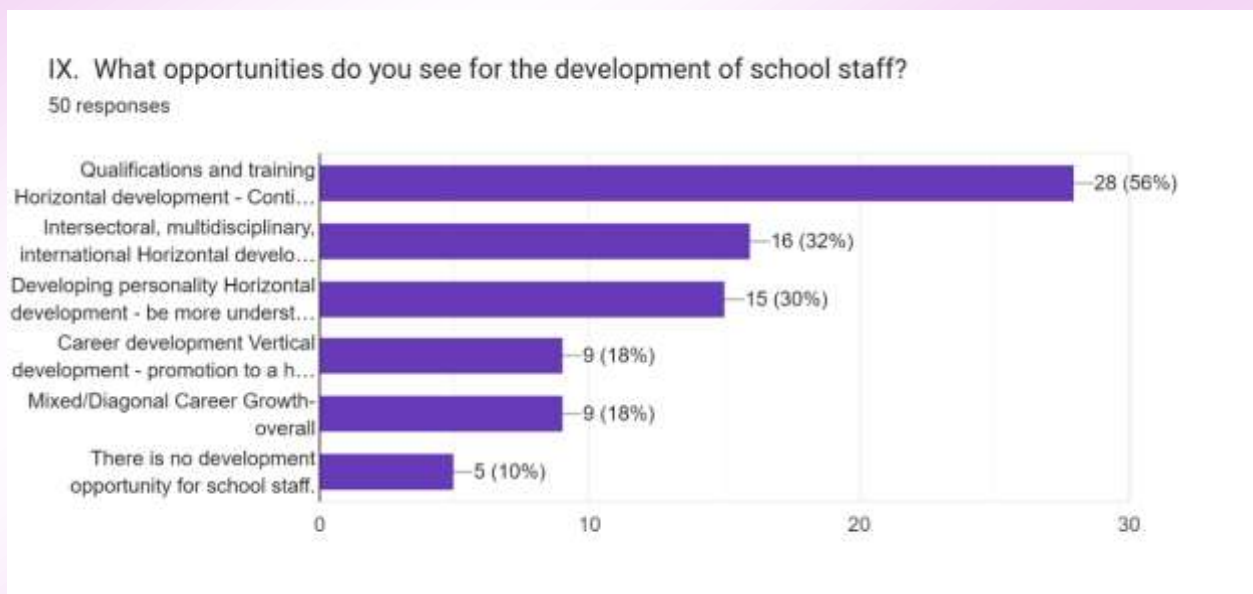


Κατά την ανάλυση δεδομένων από την ερώτηση "Ποιες είναι οι κύριες προκλήσεις στην εργασία με μαθητές;" μπορούμε να βγάλουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα. Οι απαντήσεις μπορούν να χωριστούν σε τρεις κύριες προκλήσεις: συμπεριφορά μαθητή, κίνητρο και επιθυμία, συνεργασία με γονείς και ατομική προσέγγιση.

Η συμπεριφορά των μαθητών αναφέρθηκε ως σημαντική πρόκληση στο 50% των απαντήσεων. Αυτό δείχνει την πολυπλοκότητα που συνεπάγεται η αντιμετώπιση διαφορετικών τύπων συμπεριφοράς και η διαχείριση της πειθαρχίας στην τάξη. Απαιτείται μια κατάλληλη στρατηγική για τη διαχείριση των δυσκολιών συμπεριφοράς και τη δημιουργία ενός κατάλληλου μαθησιακού περιβάλλοντος που υποστηρίζει την καλή συμπεριφορά και τα ακαδημαϊκά επιτεύγματα των μαθητών.

Το κίνητρο και η επιθυμία των μαθητών αναφέρθηκαν ως πρόκληση στο 44% των απαντήσεων. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της τόνωσης του ενδιαφέροντος και των κινήτρων των μαθητών για μάθηση και επιτυχία. Η βελτίωση των κινήτρων μπορεί να περιλαμβάνει την εισαγωγή ποικίλων μεθόδων διδασκαλίας, καινοτόμων προσεγγίσεων και πραγματικών συνδέσεων για να εξασφαλιστεί μεγαλύτερη δέσμευση των μαθητών και ενεργή συμμετοχή στη μαθησιακή διαδικασία.

Η εργασία με τους γονείς και η ατομική προσέγγιση αναφέρθηκε ως πρόκληση στο 32% των απαντήσεων. Αυτό υποδηλώνει την ανάγκη δημιουργίας εταιρικής σχέσης με τους γονείς και αλληλεπίδρασης μαζί τους για την υποστήριξη της μαθησιακής διαδικασίας και της ανάπτυξης των μαθητών. Η ατομική προσέγγιση απαιτεί από τους δασκάλους να προσαρμόζονται στις ατομικές ανάγκες και ικανότητες κάθε παιδιού και να παρέχουν εξατομικευμένη υποστήριξη. Το 30% των ερωτηθέντων εξέφρασαν ότι δεν έχουν προκλήσεις στη δουλειά τους με μαθητές.



Από τις απαντήσεις στο ερώτημα «Ποιες ευκαιρίες βλέπετε για την εξέλιξη του προσωπικού του πανεπιστημίου;», μπορούμε να βγάλουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα. Οι απαντήσεις χωρίζονται σε τέσσερις κύριες ευκαιρίες ανάπτυξης: προσόντα και κατάρτιση, διαθεματικές, πολυεπιστημονικές και διεθνείς ευκαιρίες, προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη σταδιοδρομίας. Τα προσόντα και η κατάρτιση αναφέρθηκαν ως οι κύριες ευκαιρίες ανάπτυξης στο 56% των απαντήσεων. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της συνεχούς μάθησης και επαγγελματικής εξέλιξης για το πανεπιστημιακό προσωπικό. Η συνεχής εκπαίδευση, η ανάπτυξη δεξιοτήτων

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

και η απόκτηση νέων προσόντων μπορούν να βελτιώσουν τις ικανότητες των εκπαιδευτικών και του προσωπικού στα πανεπιστήμια και να τους επιτρέψουν να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις και ανάγκες των μαθητών και του εκπαιδευτικού συστήματος.

Διατομεακές, διεπιστημονικές και διεθνείς ευκαιρίες ανάπτυξης αναφέρθηκαν στο 32% των απαντήσεων. Αυτό υποδηλώνει την ανάγκη για συνεργασία και αλληλεπίδραση μεταξύ διαφορετικών τομέων, κλάδων και χωρών, που μπορούν να παρέχουν νέες και διαφορετικές ευκαιρίες για ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών. Η συμμετοχή σε διεθνή προγράμματα, η κινητικότητα και η συνεργασία με άλλα πανεπιστήμια και εκπαιδευτικά ιδρύματα μπορούν να διευρύνουν τους ορίζοντες του πανεπιστημιακού προσωπικού και να τους εισάγουν σε νέες εκπαιδευτικές προσεγγίσεις και πρακτικές.

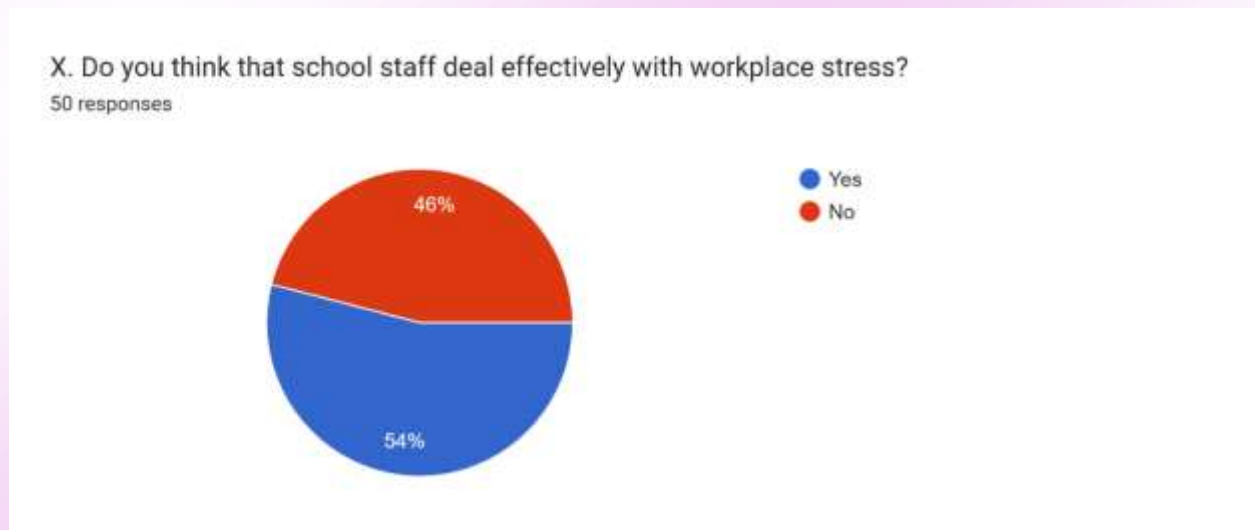
Η προσωπική ανάπτυξη αναφέρθηκε ως ευκαιρία ανάπτυξης στο 30% των απαντήσεων. Αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη υποστήριξης και προώθησης της προσωπικής ανάπτυξης και ευημερίας του προσωπικού του πανεπιστημίου. Η ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων, η αυτοβελτίωση, η διαχείριση του άγχους και η υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι σημαντικές πτυχές της ανάπτυξης βιώσιμου και επιτυχημένου πανεπιστημιακού προσωπικού.

Η εξέλιξη της σταδιοδρομίας επιλέχθηκε από το 18% των συμμετεχόντων που έχουν θέσει προσωπικούς στόχους και φιλοδοξίες να συνεχίσουν να προοδεύουν στον τομέα εργασίας τους και να χρησιμοποιούν τις φιλοδοξίες τους ως κίνητρο για να γίνουν καλύτεροι εκπαιδευτές.

Η μικτή ανάπτυξη επιλέχθηκε από το 18% των συμμετεχόντων που έχουν θέσει προσωπικούς στόχους και φιλοδοξίες να συνεχίσουν να προοδεύουν στον τομέα εργασίας τους και να χρησιμοποιούν τις φιλοδοξίες τους ως κίνητρο για να γίνουν καλύτεροι εκπαιδευτές.

Το 10% των ερωτηθέντων εξέφρασε ότι δεν υπάρχουν ευκαιρίες εξέλιξης για το πανεπιστημιακό προσωπικό.

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

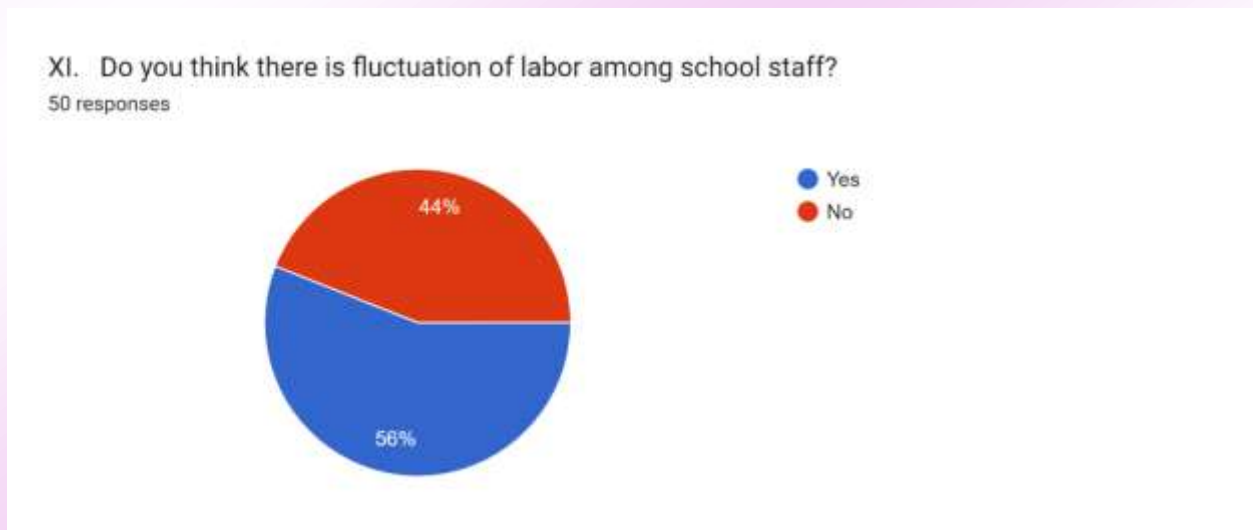


Ανάλυση των απαντήσεων στην ερώτηση: «Πιστεύετε ότι το προσωπικό του πανεπιστημίου αντιμετωπίζει αποτελεσματικά το άγχος στο χώρο εργασίας;»

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 54% των απαντήσεων δείχνουν ότι το πανεπιστημιακό προσωπικό διαχειρίζεται αποτελεσματικά το άγχος στον χώρο εργασίας, ενώ το 46% πιστεύει ότι δεν είναι αποτελεσματικό στη διαχείριση του άγχους.

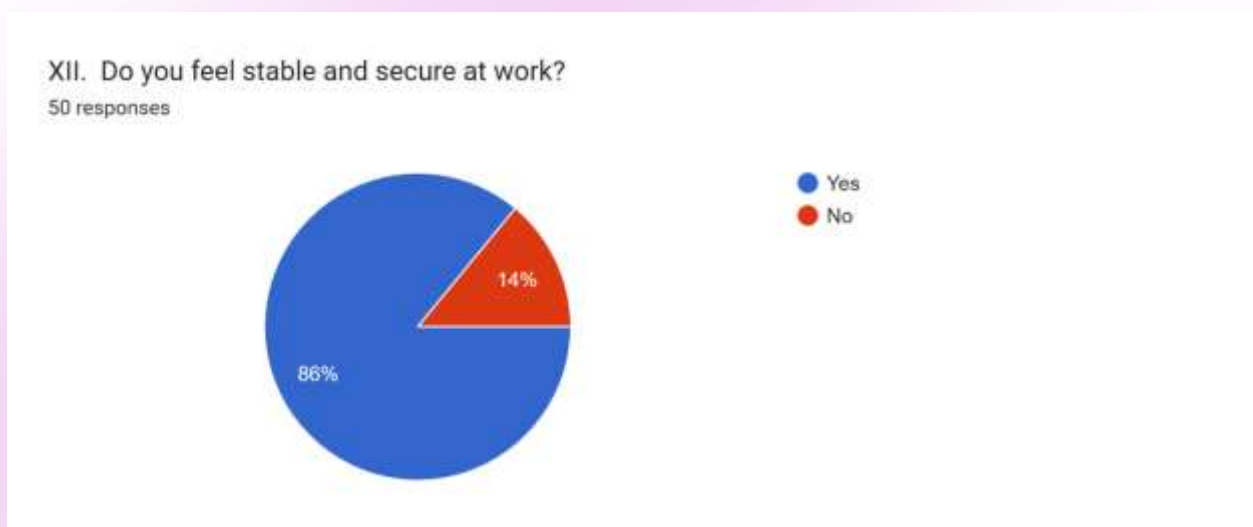
Αυτό το αποτέλεσμα υπογραμμίζει τη σημασία της προσοχής και της φροντίδας για την ευημερία και το καλό εργασιακό περιβάλλον του πανεπιστημιακού προσωπικού. Αν και ένας σημαντικός αριθμός συμμετεχόντων βαθμολόγησε θετικά την αποτελεσματικότητά τους στην αντιμετώπιση του άγχους, εξακολουθούσε να υπάρχει ένας σημαντικός αριθμός που δεν ήταν ικανοποιημένος.

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
 Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
 μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+



Απαντήσεις στην ερώτηση "Πιστεύετε ότι υπάρχει εναλλαγή μεταξύ του προσωπικού του πανεπιστημίου;" δηλώνουν ότι το 56% των απαντήσεων δηλώνουν ότι πιστεύουν ότι υπάρχει εναλλαγή μεταξύ του προσωπικού του πανεπιστημίου, ενώ το 44% δεν πιστεύει ότι ο κύκλος εργασιών είναι πρόβλημα.

Η εναλλαγή μεταξύ του προσωπικού του πανεπιστημίου είναι μια σοβαρή πρόκληση που μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ποιότητα της εκπαίδευσης και στο εργασιακό περιβάλλον στο πανεπιστήμιο. Το ποσοστό των ερωτηθέντων με το «ναι» δείχνει ότι υπάρχει κύκλος εργασιών, αλλά δεν είναι ευρέως διαδεδομένος και ωστόσο χρειάζεται να γίνει δουλειά για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος.

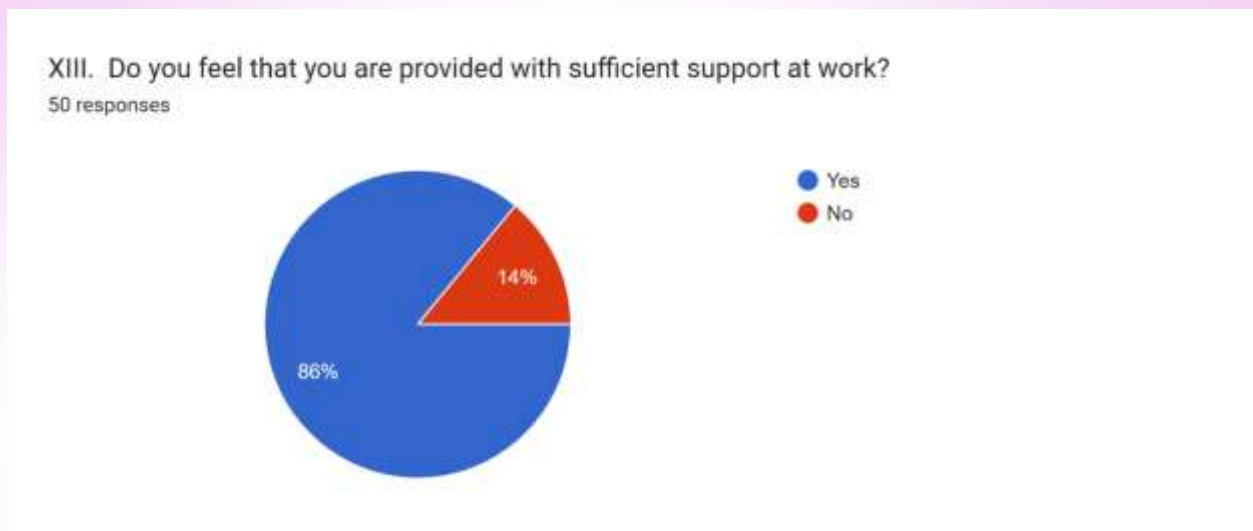


Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Όταν αναλύετε τις απαντήσεις στην ερώτηση "Αισθάνεστε σταθεροί και ασφαλείς στη δουλειά;" παρουσιάζονται τα ακόλουθα αποτελέσματα, το 86% των απαντήσεων δείχνει ότι αισθάνεται ασφάλεια στην εργασία, ενώ το 14% όχι.

Αυτό είναι ένα ενθαρρυντικό αποτέλεσμα που δείχνει ότι ένα μεγάλο ποσοστό του προσωπικού των πανεπιστημίων αισθάνεται ασφάλεια στις δουλειές του. Το να νιώθετε ασφάλεια είναι σημαντικό για τη δημιουργία ενός παραγωγικού και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

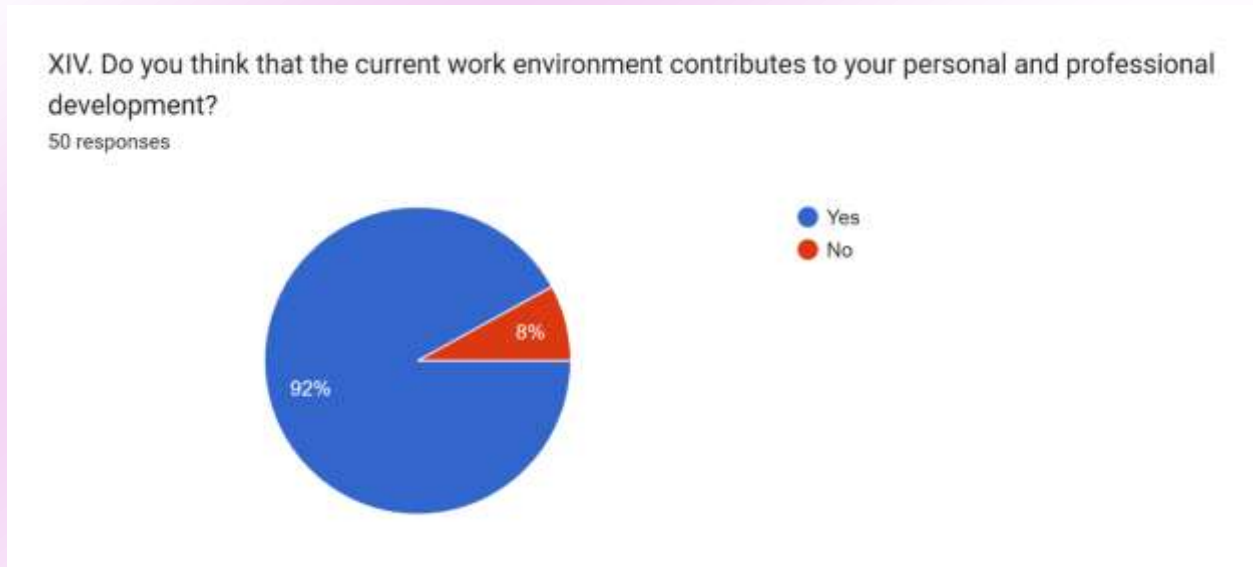
Ωστόσο, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι απαντήσεις του 14% που δείχνουν ότι ορισμένα μέλη του πανεπιστημιακού προσωπικού δεν αισθάνονται ασφαλή. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε διάφορους παράγοντες, όπως η έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση, οι συγκρούσεις στο εργασιακό περιβάλλον ή η έλλειψη σαφών διαδικασιών και πολιτικών ασφαλείας.



Από τις απαντήσεις που παρουσιάστηκαν στην ερώτηση "Αισθάνεστε ότι σας παρέχεται αρκετή υποστήριξη στη δουλειά;" Μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι το 86% των απαντήσεων δηλώνει ότι αισθάνεται ότι τους παρέχεται αρκετή υποστήριξη στην εργασία, ενώ το 14% των ερωτηθέντων δεν αισθάνεται ότι τους παρέχεται αρκετή υποστήριξη.

Αυτό το αποτέλεσμα δείχνει ότι ένα μεγάλο ποσοστό του προσωπικού του πανεπιστημίου αισθάνεται υποστήριξη και βοήθεια στο έργο του. Η υποστήριξη παίζει σημαντικό ρόλο στα κίνητρα, την εμπιστοσύνη και τη γενική ευημερία του προσωπικού του πανεπιστημίου.

Ωστόσο, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι απαντήσεις του 14% που δείχνουν ότι ορισμένα μέλη του ακαδημαϊκού προσωπικού δεν πιστεύουν ότι λαμβάνουν επαρκή υποστήριξη. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε ανεπαρκή κανάλια επικοινωνίας, έλλειψη πόρων ή ασαφείς προσδοκίες.



Τα αποτελέσματα της ερώτησης «Πιστεύετε ότι το σημερινό εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει στην προσωπική και επαγγελματική σας εξέλιξη;» δείχνουν ότι το 92% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι το τρέχον εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει στην προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη, ενώ το 8% των ερωτηθέντων δεν πιστεύει ότι το εργασιακό τους περιβάλλον έχει τέτοιο αντίκτυπο.

Αυτό δείχνει ότι το μεγαλύτερο μέρος του πανεπιστημιακού προσωπικού αντιλαμβάνεται το εργασιακό τους περιβάλλον ως υποστηρικτικό και διεγερτικό για την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Το εργασιακό περιβάλλον παίζει καθοριστικό ρόλο στην παρακίνηση, την ικανοποίηση και την ανάπτυξη του προσωπικού του πανεπιστημίου.

Ωστόσο, είναι απαραίτητο να επιστήσουμε την προσοχή στις απαντήσεις του 8% που υποδεικνύουν ότι ορισμένα μέλη του πανεπιστημιακού προσωπικού δεν αισθάνονται ότι το τρέχον εργασιακό τους περιβάλλον τους βοηθά να προοδεύσουν προσωπικά και επαγγελματικά.

Ποιοτική ανάλυση:

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Η ανάλυση των δεδομένων σχετικά με τις δυνατότητες και τις προκλήσεις του προσωπικού του πανεπιστημίου υπογραμμίζει τη σημασία της κατανόησης και της εξέτασης αυτών των πληροφοριών για τη βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος. Τα δεδομένα που παρουσιάστηκαν επικεντρώθηκαν στις ευκαιρίες ανάπτυξης του προσωπικού, με στόχο την εξαγωγή βασικών παρατηρήσεων και συσχετισμών. Αυτή η ανάλυση βοηθά στον εντοπισμό των ενδιαφερόντων του προσωπικού και των τομέων ιδιαίτερης σημασίας. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι τα ποσοστά βασίζονται στα σχόλια των ερωτηθέντων.

Προσόντα και εκπαίδευση: Οι απαντήσεις από συνεντεύξεις αποκάλυψαν ενδιαφέροντα για εξωτερικά προσόντα, ενημέρωση εγκαταστάσεων και οπτικών βοηθημάτων, διεθνή εκπαίδευση, συμμετοχή σε εκπαίδευση, εσωτερικά προσόντα, διατήρηση επαγγελματικής ικανότητας, συνεχή εκπαίδευση, μαθήματα σε επιλεγμένα θέματα και εσωτερικά προσόντα. Συγκεκριμένα, το 54% των απαντήσεων αφορούσε τα προσόντα και τις ευκαιρίες κατάρτισης, υποδηλώνοντας έντονο ενδιαφέρον του προσωπικού για την επέκταση των επαγγελματικών του δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

Διατομεακές, διεπιστημονικές και παγκόσμιες προοπτικές: Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν ενδιαφέρον για τις δραστηριότητες του έργου, τις διεπιστημονικές συνδέσεις και την ανταλλαγή εμπειριών και βέλτιστων πρακτικών, συμπεριλαμβανομένων διεθνών συνεργασιών. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της διεύρυνσης των προοπτικών του προσωπικού πέρα από τα συμβατικά εκπαιδευτικά όρια, ενισχύοντας τις εμπειρίες τους.

Ανάπτυξη προσωπικότητας: Οι απαντήσεις έδειξαν έντονη επιθυμία για προσωπική ανάπτυξη, με το 74% του προσωπικού να δίνει έμφαση στην αυτοβελτίωση, την προσωπική ανάπτυξη και τις ηγετικές δεξιότητες. Οι βασικοί τομείς περιελάμβαναν την ανάπτυξη ομαδικών σχέσεων, την υπευθυνότητα στην ολοκλήρωση της εργασίας, την πρωτοβουλία, την επινοητικότητα, την αλληλοκατανόηση και την απόκτηση νέων δεξιοτήτων.

Προκλήσεις στην εργασία με μαθητές:

Συμπεριφορά μαθητή: Το ήμισυ του προσωπικού αναγνώρισε τη συμπεριφορά των μαθητών ως σημαντική πρόκληση. Τα ζητήματα περιελάμβαναν πειθαρχία, διακρίσεις, αντικοινωνική

συμπεριφορά, χαμηλή σταθερότητα προσοχής, νοητική και σωματική ανάπτυξη και επιθετική συμπεριφορά.

Κίνητρο και Επιθυμία: Το 44% των ερωτηθέντων σημείωσε προκλήσεις που σχετίζονται με την έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων των μαθητών. Αυτό περιλαμβάνει δυσκολίες στην τόνωση και τη διατήρηση του ενδιαφέροντος των μαθητών και την παρακίνηση διαφορετικών ομάδων μαθητών.

Εργασία με γονείς και ατομική προσέγγιση: Οι ερωτηθέντες τόνισαν τις προκλήσεις στην επικοινωνία με τους γονείς και την αντιμετώπιση των ατομικών αναγκών των μαθητών. Αυτό περιελάμβανε αρνητικές αξιολογήσεις γονέων που επηρεάζουν τους μαθητές και την ανάγκη για εξατομικευμένες προσεγγίσεις.

Συστάσεις για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας:

Εκπαίδευση και προσόντα: Με το 78% των απαντήσεων να υποδηλώνουν την ανάγκη για κατάρτιση επαγγελματικής ανάπτυξης, ανάπτυξη πρόσθετων δεξιοτήτων, προσόντων και εκμάθησης γλωσσών, τα πανεπιστήμια θα πρέπει να επενδύσουν σε συστηματικά, στοχευμένα προγράμματα κατάρτισης.

Υλικές συνθήκες και εξοπλισμός: Το 44% των ερωτηθέντων τόνισε την ανάγκη για βελτιωμένες εγκαταστάσεις και εξοπλισμό, συμπεριλαμβανομένων πόρων, βιβλίων, τεχνολογικών εργαλείων και άλλων διδακτικών βοηθημάτων.

Επιβράβευση, υποστήριξη και κίνητρο: Το 36% των ερωτηθέντων επιθυμούσε συστήματα κινήτρων, μόνους, υψηλότερους μισθούς, μειωμένο διοικητικό φόρτο εργασίας και συνεχή κίνητρο. Η αντιμετώπιση της αμοιβής, της υποστήριξης και των κινήτρων μπορεί να ενισχύσει τη δέσμευση και την ικανοποίηση του προσωπικού.

Ανάπτυξη μικροκλίματος και ευεξίας: Οι απαντήσεις έδειξαν τη σημασία της σωματικής και ψυχικής ευεξίας, τη μείωση του στρες στο χώρο εργασίας, την τόνωση της δημιουργικότητας, την ομαδική εργασία, την επικοινωνία και την ενίσχυση της διαφάνειας και της ειλικρίνειας στις σχέσεις.

Αντιλήψεις για ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον:

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

Αντιμετώπιση του άγχους: Το 54% των συμμετεχόντων θεώρησε ότι διαχειρίστηκε αποτελεσματικά το εργασιακό άγχος, αν και το 46% ανέφερε την ανάγκη για πρόσθετη υποστήριξη και πόρους.

Εναλλαγή προσωπικού: Το 56% πίστευε ότι υπήρχε εναλλαγή μεταξύ του προσωπικού, επισημαίνοντας ζητήματα όπως ανεπαρκή κίνητρα, χαμηλή αμοιβή και έλλειψη ευκαιριών ανάπτυξης.

Αίσθηση ασφάλειας εργασίας: Το 86% ένιωθε ασφάλεια στην εργασία, αλλά το 14% είδε περιθώρια βελτίωσης στη δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Υποστήριξη Παρεχόμενη στην Εργασία: Το 86% αισθάνθηκε ότι υποστηρίζεται επαρκώς, ενώ το 14% επιθυμούσε πρόσθετη υποστήριξη, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για συνεχείς βελτιώσεις.

Εργασιακό Περιβάλλον και Προσωπική-Επαγγελματική Ανάπτυξη: Το 92% πίστευε ότι το εργασιακό τους περιβάλλον ενθάρρυνε την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη, τονίζοντας τη σημασία της διατήρησης ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Αυτή η ανάλυση προσδιορίζει τις κύριες προκλήσεις και ανάγκες του πανεπιστημιακού προσωπικού, προσφέροντας συστάσεις για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την υποστήριξη στο εκπαιδευτικό περιβάλλον.

5. συμπεράσματα και συστάσεις

συμπεράσματα και συστάσεις από Κύπρο (IMS Private Σχολείο):

Τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τη μελέτη που διεξήχθη στο Ιδιωτικό Σχολείο IMS στην Κύπρο σχετικά με τη συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς είναι τα εξής:

- Προσωπικές και Επαγγελματικές Ιδιότητες και Δεξιότητες: Οι συμμετέχοντες τόνισαν τη σημασία των ηθικών, κοινωνικών και επιχειρηματικών ιδιοτήτων στον εκπαιδευτικό τομέα. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία των ηθικών και κοινωνικών πτυχών της εργασίας, καθώς και την ανάγκη για επιχειρηματικό προσανατολισμό και σχετικές δεξιότητες.
- Προσωπικοί και Επαγγελματικοί Στόχοι: Η ατομική ανάπτυξη και η εργασία με παιδιά προέκυψαν ως βασικοί επαγγελματικοί στόχοι για τους συμμετέχοντες. Αυτό δείχνει την επιθυμία τους για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη και το ενδιαφέρον τους να ασχοληθούν με τα παιδιά.
- Πιθανή ανάπτυξη: Οι ψηφιακές τεχνολογίες και οι τεχνολογίες υπολογιστών, οι γλώσσες και οι δημιουργικές δραστηριότητες προσδιορίστηκαν ως ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη των δυνατοτήτων των συμμετεχόντων. Αυτό υποδηλώνει την ανάγκη για εκσυγχρονισμό και καινοτομία στο μαθησιακό περιβάλλον, παράλληλα με τη διαφορετικότητα και τη δημιουργικότητα στην εκπαιδευτική διαδικασία.
- Ανάγκες προσωπικού: Οι πρωταρχικές ανάγκες των συμμετεχόντων περιλαμβάνουν την ανάπτυξη γλωσσικών και ψηφιακών ικανοτήτων, τη βελτίωση των εγκαταστάσεων, την αύξηση των αποδοχών και τη βελτίωση του μικροκλίματος και της ευημερίας. Αυτές οι ανάγκες υπογραμμίζουν τη σημασία της υποστήριξης στην κατάρτιση, τις υποδομές και το εργασιακό περιβάλλον.
- Εκτέλεση εκτίμηση και προϋποθέσεις : Συμμετέχοντες εκφράζεται εκτίμηση για ο αποτελεσματικότητα του προσωπικό σε μοιρασιά με άγχος , δουλειά ασφάλεια και ο υποστήριξη παρέχεται να τους . Αυτό ανταύγειες ο σπουδαιότητα ενός στάβλου εργαζόμενος περιβάλλον , αμοιβή και υποστήριξη για προσωπικό .
- Ευρήματα από ο έρευνα υποδεικνύω ο ανάγκη να εστία επί υπανάπτυκτος προσωπικός και επαγγελματίας ιδιότητες , βελτίωση εργαζόμενος συνθήκες και χορήγηση

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

υποστήριξη και εκπαίδευση για προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό . Αυτό θα συνεισφέρει να δημιουργώντας ένα σταθερό και υποστηρικτικός εργαζόμενος περιβάλλον σε ο οποίος προσωπικό κουτί αναπτύσσω και επιτελώ ο καλύτερος σε τους εκπαιδευτικός απόδοση .

συστάσεις για εργαζόμενος με εκπαίδευση επαγγελματίες με βάση επί ο αποτελέσματα του ο ερωτήσεις από ο μελέτη σε Κύπρος (IMS Private Σχολείο):

1. Προσωπική και Επαγγελματική Ανάπτυξη:

- Παροχή Ευκαιριών για Βελτίωση και Ανάπτυξη: Δημιουργήστε ένα δομημένο πλαίσιο για συνεχή μάθηση και ανάπτυξη προσφέροντας προγράμματα κατάρτισης και προσόντα σε τομείς που σχετίζονται με το προσωπικό του εκπαιδευτικού οργανισμού. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει εκπαίδευση σε ψηφιακές τεχνολογίες και τεχνολογίες υπολογιστών, απόκτηση γλώσσας και δημιουργικές δραστηριότητες, διασφαλίζοντας ότι το προσωπικό είναι εξοπλισμένο με τις δεξιότητες που απαιτούνται για να ευδοκιμήσει σε ένα σύγχρονο εκπαιδευτικό περιβάλλον.
- Υποστήριξη Εργασίας με Παιδιά: Ενισχύστε την ικανότητα του προσωπικού να ανταποκρίνεται στις διαφορετικές ανάγκες των παιδιών προσφέροντας εξειδικευμένη εκπαίδευση. Αυτή η εκπαίδευση θα πρέπει να επικεντρωθεί στην κατανόηση των αναπτυξιακών σταδίων των παιδιών, στην αναγνώριση των μοναδικών τους αναγκών και στην αποτελεσματική ανταπόκριση σε διάφορες προκλήσεις, δημιουργώντας έτσι ένα υποστηρικτικό και τροφοδοτούμενο μαθησιακό περιβάλλον.
- Ενθαρρύνετε μια κουλτούρα συνεχούς βελτίωσης και εκπλήρωσης: Ενθαρρύνετε μια νοοτροπία δια βίου μάθησης και αυτοβελτίωσης μεταξύ των μελών του προσωπικού. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την προώθηση της συμμετοχής σε δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης, την παροχή ευκαιριών για επαγγελματική εξέλιξη και την αναγνώριση των επιτευγμάτων του προσωπικού. Με αυτόν τον τρόπο, ο εκπαιδευτικός οργανισμός μπορεί να καλλιεργήσει μια θετική και ικανοποιητική κουλτούρα στο χώρο εργασίας.

2. Ανάπτυξη Προσωπικού και Βελτίωση Συνθηκών Εργασίας:

- Επενδύστε στη Γλώσσα και τις Ψηφιακές Ικανότητες: Δώστε προτεραιότητα στην ανάπτυξη γλωσσικών και ψηφιακών δεξιοτήτων μεταξύ του προσωπικού παρέχοντας ολοκληρωμένα προγράμματα κατάρτισης και απαραίτητους πόρους. Αυτή η επένδυση θα βοηθήσει το προσωπικό να προσαρμοστεί στις εξελισσόμενες τεχνολογικές απαιτήσεις και θα ενισχύσει την ικανότητά του να παρέχει εκπαίδευση υψηλής ποιότητας.
- Ενίσχυση Εκπαιδευτικών Εγκαταστάσεων: Βελτίωση της φυσικής και τεχνολογικής υποδομής του εκπαιδευτικού οργανισμού διασφαλίζοντας ότι υπάρχουν επαρκείς πόροι και σύγχρονος εξοπλισμός. Αυτή η επένδυση είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία ενός βέλτιστου μαθησιακού περιβάλλοντος που υποστηρίζει τις ακαδημαϊκές και αναπτυξιακές ανάγκες των μαθητών.
- Εξερευνήστε ευκαιρίες για αύξηση της αμοιβής του προσωπικού: Διεξάγετε διεξοδικές αξιολογήσεις για να εντοπίσετε ευκαιρίες για προσφορά ανταγωνιστικών μισθών και πρόσθετων κινήτρων. Παρέχοντας ελκυστικά πακέτα αμοιβών, ο οργανισμός μπορεί να παρακινήσει το προσωπικό, να ενισχύσει την ικανοποίηση από την εργασία και να μειώσει τα ποσοστά κύκλου εργασιών, διατηρώντας έτσι έμπειρους και εξειδικευμένους εκπαιδευτικούς.

3. Ξεπερνώντας τις προκλήσεις της εργασίας με μαθητές:

- Αντιμετωπίστε τις Προκλήσεις Συμπεριφοράς: Εξοπλίστε το προσωπικό με τα εργαλεία και τις γνώσεις που απαιτούνται για την αποτελεσματική διαχείριση ζητημάτων συμπεριφοράς και συγκρούσεων. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω στοχευμένης εκπαίδευσης στη διαχείριση συμπεριφοράς και στρατηγικές επίλυσης συγκρούσεων, επιτρέποντας στο προσωπικό να διατηρήσει μια θετική και ευνοϊκή ατμόσφαιρα μάθησης.

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

- Παρακινήστε και υποστηρίξτε μαθητές: Αναπτύξτε ολοκληρωμένα συστήματα και προγράμματα που έχουν σχεδιαστεί για να διεγείρουν το ενδιαφέρον και την επιθυμία των μαθητών για μάθηση. Προσφέρετε μια ποικιλία από εκπαιδευτικές και εξωσχολικές δραστηριότητες που καλύπτουν διάφορα ενδιαφέροντα και ταλέντα, εμπνέοντας έτσι τους μαθητές και ενθαρρύνοντας τη συνολική τους ανάπτυξη.
- Ενίσχυση των σχέσεων με τους γονείς: Προωθήστε ισχυρές συνεργασίες μεταξύ προσωπικού και γονέων προωθώντας την ανοιχτή επικοινωνία, οργανώνοντας τακτικές συναντήσεις και ενθαρρύνοντας τη συνεργασία. Δουλεύοντας από κοινού για την επίτευξη κοινών στόχων, και τα δύο μέρη μπορούν να εξασφαλίσουν την ολιστική ανάπτυξη των μαθητών και να ενισχύσουν την εκπαιδευτική εμπειρία.

Εφαρμογή και οφέλη:

Η επιτυχής εφαρμογή αυτών των συστάσεων θα συμβάλει σημαντικά στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του προσωπικού εντός του εκπαιδευτικού οργανισμού. Βελτιώνοντας τις συνθήκες εργασίας και καλλιεργώντας μια κουλτούρα συνεχούς βελτίωσης, ο οργανισμός μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση και τη διατήρηση του προσωπικού. Επιπλέον, αυτές οι προσπάθειες θα βελτιώσουν την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης, η οποία είναι απαραίτητη για τη συνολική ανάπτυξη των μαθητών και την επιτυχή λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος συνολικά. Μέσω στρατηγικών επενδύσεων σε κατάρτιση, πόρους και εγκαταστάσεις, ο εκπαιδευτικός οργανισμός μπορεί να δημιουργήσει ένα ακμάζον περιβάλλον που υποστηρίζει τόσο τους εκπαιδευτικούς όσο και τους μαθητές, ανοίγοντας το δρόμο για μελλοντική επιτυχία.

συμπεράσματα και συστάσεις από Βουλγαρία (Hristo Botev Σχολείο):

Ο συμπεράσματα από ο αποτελέσματα του ο μελέτη επί ο αναγκαία και δυνάμεις του HR στο Χρήστο Botev Πρωταρχικός Σχολείο σε Βάρνα , Βουλγαρία εκτάριο ως ακολουθεί :

- Προσωπικός και επαγγελματίας ποιότητες και δεξιότητες . Συμμετέχοντες διάσημος ο σπουδαιότητα του ηθική , κοινωνική και επιχείρηση ποιότητες σε ο εκπαιδευτικός σφαίρα . Αυτό ανταύγειες ο σπουδαιότητα του ηθικός και κοινωνικός πτυχές του εργασία , όπως Λοιπόν ως ο ανάγκη για επιχείρηση προσανατολισμός και που σχετίζονται με την εργασία δεξιότητες .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

- Προσωπικός και επαγγελματίας στόχους . Ατομο ανάπτυξη και εργαζόμενος με παιδιά εκτάριο δυο του ο κλειδί επαγγελματίας στόχους του ο συμμετέχοντες . Αυτό υποδεικνύει τους φιλοδοξία για προσωπικός και επαγγελματίας ανάπτυξη ως Λοιπόν ως τους τόκος σε εργαζόμενος με παιδιά .
- Δυνητικός ανάπτυξη . Ψηφιακό και ηλεκτρονικός υπολογιστής τεχνολογίες , γλώσσες και δημιουργικός δραστηριότητες εκτάριο τονίζεται ως σπουδαίος λεωφόρους για υπανάπτυκτος δυνατότητες των συμμετεχόντων . Αυτό ανταύγειες ο ανάγκη για εκσυγχρονισμός και καινοτομία σε ο μάθηση περιβάλλον , όπως Λοιπόν ως ποικιλία και δημιουργικότητα σε ο μάθηση διαδικασία .
- Σ ταφ ανάγκες . Υπανάπτυκτος γλώσσα και ψηφιακό ικανότητες , βελτίωση εγκαταστάσεις , αυξάνονται αμοιβή και βελτίωση μικροκλίμα και ευημερία εκτάριο ο κύριος αναγκαία του ο συμμετέχοντες . Αυτοί αναγκαία κατοπτρίζω ο σπουδαιότητα του υποστήριξη σε ο περιοχές του εκπαίδευση , υποδομή και εργαζόμενος περιβάλλον .
- Εκτέλεση εκτίμηση και προϋποθέσεις . Συμμετέχοντες εκφράζεται εκτίμηση για ο αποτελεσματικότητα του προσωπικό σε μοιρασιά με άγχος , δουλειά ασφάλεια και ο υποστήριξη παρέχεται να τους . Αυτό ανταύγειες ο σπουδαιότητα ενός στάβλου εργαζόμενος περιβάλλον , αμοιβή και υποστήριξη για προσωπικό .

Ευρήματα από ο έρευνα υποδεικνύω ο ανάγκη να εστία επί υπανάπτυκτος προσωπικός και επαγγελματίας ιδιότητες , βελτίωση εργαζόμενος συνθήκες και χορήγηση υποστήριξη και εκπαίδευση για προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς . Αυτό θα συνεισφέρω να δημιουργώντας ένα σταθερό και υποστηρικτικός εργαζόμενος περιβάλλο σε ο οποίος προσωπικό κουτί αναπτύσσω και επιτελώ ο καλύτερος σε τους εκπαιδευτικός απόδοση .

Ο συστάσεις για εργαζόμενος με εκπαίδευση επαγγελματίες με βάση επί ο αποτελέσματα από ο μελέτη στο Χρήστο Βοτεν Πρωταρχικός Σχολείο , είναι ως ακολουθεί :

1. Για προσωπικός και επαγγελματίας ανάπτυξη :

- Παρέχετε ευκαιρίες για βελτίωση και ανάπτυξη με χορήγηση εκπαίδευση και προσόντα σε περιοχές ότι εκτάριο σχετικός να προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό . Αυτό περιλαμβάνει εκπαίδευση σε ψηφιακό και ηλεκτρονικός υπολογιστής τεχνολογία , γλώσσες και δημιουργικός δραστηριότητες .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

- Υποστήριξη εργασία με παιδιά με χορήγηση ειδικός εκπαίδευση να βοήθεια προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό καταλαβαίνω και απαντώ να παιδική ανάγκες .

- Χτίστε έναν πολιτισμό του συνεχής βελτίωση και εκπλήρωση σε ο χώρο εργασίας με ενθαρρυντικό προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό να αρραβωνιάζω σε επαγγελματίας ανάπτυξη και αυτοβελτίωση .

2. Προς αναπτύσσω προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό και βελτιώ εργαζόμενος προϋποθέσεις :

- Επενδύστε σε υπανάπτυκτος ο γλώσσα και ψηφιακό αρμοδιότητες του προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό με χορήγηση εκπαίδευση και πόροι ότι θα βοήθεια τους προσαρμόζω να σύγχρονος απαιτήσεις και τεχνολογίες .

- Βελτιώστε εκπαιδευτικός οργανισμός εγκαταστάσεις με χορήγηση επαρκής πόροι και εξοπλισμός ότι εκτάριο απαραίτητος για ποιότητα μάθηση και ανάπτυξη του μαθητές .

- Εξερευνήστε ευκαιρίες να αύξηση προσωπικό πληρωμή με χορήγηση ανταγωνιστικός μισθούς και επιπλέον κίνητρα να ενεργώ ως ελατήριο και διατηρώ τους σε ο σύστημα .

3. Προς εργασία με ο προκλήσεις του εργαζόμενος με μαθητές :

- Βοήθεια προσωπικό σε απευθύνοντας συμπεριφορικά προκλήσεις με χορήγηση υποστήριξη και εκπαίδευση σε συμπεριφορές διαχείριση και σύγκρουση διαχείριση .

- Κατασκευάστε ένα σύστημα να ενεργώ ως ελατήριο και υποστήριξη φοιτητόκοσμος ότι θα διεγείρω τους τόκος και επιθυμία να μαθαίνω . Παρέχετε ποικιλία του εκπαιδευτικός και εξωσχολική δραστηριότητες να εμπνέω και ενεργώ ως ελατήριο τους .

- Αναπτύξτε ένα δυνατό σχέση μεταξύ προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό και γονείς με ενθαρρυντικό ανοιχτό επικοινωνία , τακτική συναντήσεις και συνεργασία να επιτελώ κοινός στόχους .

Ο εκτέλεση του αυτοί συστάσεις θα βοήθεια να αναπτύσσω προσωπικό στον εκπαιδευτικό οργανισμό , βελτίωση εργαζόμενος συνθήκες και αύξηση ο ποιότητα του εκπαίδευση , η οποία είναι ουσιώδης για ο ανάπτυξη του φοιτητόκοσμος και ο επιτυχής λειτουργία του ο εκπαίδευση σύστημα .

συμπεράσματα και συστάσεις από Πολωνία (WSBINOZ):

Με βάση τα ευρήματα της μελέτης σχετικά με την εργασία με επαγγελματίες της εκπαίδευσης, μπορούν να εξαχθούν αρκετά βασικά συμπεράσματα:

- Προσωπικές και Επαγγελματικές Ιδιότητες και Δεξιότητες: Οι συμμετέχοντες τόνισαν τη σημασία της ηθικής, κοινωνικής και επιχειρηματικής οξυδέρκειας στην εκπαιδευτική σφαίρα. Αυτό τονίζει τον κρίσιμο ρόλο των ηθικών και κοινωνικών εκτιμήσεων στο έργο τους, παράλληλα με τη σημασία των δεξιοτήτων που προσανατολίζονται προς τις επιχειρήσεις.
- Προσωπικοί και Επαγγελματικοί Στόχοι: Οι πρωταρχικές επαγγελματικές φιλοδοξίες που προσδιορίζονται από τους συμμετέχοντες περιλαμβάνουν την ατομική ανάπτυξη και τη δέσμευση για εργασία με παιδιά. Αυτό δείχνει την έντονη αφοσίωσή τους στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη, καθώς και τον ενθουσιασμό τους να επηρεάσουν θετικά τους νέους μαθητές.
- Πιθανή ανάπτυξη: Οι ψηφιακές τεχνολογίες και οι τεχνολογίες υπολογιστών, οι γλώσσες και οι δημιουργικές αναζητήσεις αναδείχθηκαν ως κομβικοί τομείς για την ενίσχυση των δυνατοτήτων των συμμετεχόντων. Αυτό υπογραμμίζει την επιτακτική ανάγκη για εκσυγχρονισμό και καινοτομία στο εκπαιδευτικό περιβάλλον, ενισχύοντας τη διαφορετικότητα και τη δημιουργικότητα στη μαθησιακή διαδικασία.
- Ανάγκες Πανεπιστημιακού Προσωπικού: Οι βασικές ανάγκες των συμμετεχόντων περιελάμβαναν την ενίσχυση των γλωσσικών και ψηφιακών ικανοτήτων, τη βελτίωση των εγκαταστάσεων, την αύξηση των αποδοχών και τη βελτιστοποίηση της ατμόσφαιρας και της ευημερίας στο χώρο εργασίας. Αυτές οι ανάγκες υπογραμμίζουν τη σημασία των υποστηρικτικών μέτρων όσον αφορά την κατάρτιση, τις υποδομές και το εργασιακό περιβάλλον.
- Αξιολόγηση απόδοσης και προϋποθέσεις: Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την εκτίμησή τους για την αποτελεσματικότητα του πανεπιστημιακού προσωπικού στη διαχείριση του άγχους, στην εξασφάλιση της εργασιακής ασφάλειας και στην παροχή επαρκούς υποστήριξης. Αυτό υπογραμμίζει την κρισιμότητα ενός σταθερού εργασιακού περιβάλλοντος, των ανταγωνιστικών αποδοχών και των ισχυρών συστημάτων υποστήριξης του προσωπικού.

Συνέπειες και συστάσεις για τη συνεργασία με επαγγελματίες της εκπαίδευσης

Με βάση τις γνώσεις που προέκυψαν από τη μελέτη, προτείνονται οι ακόλουθες συστάσεις για την αποτελεσματική συνεργασία με επαγγελματίες της εκπαίδευσης:

- Προώθηση Προσωπικής και Επαγγελματικής Ανάπτυξης:

Διευκόλυνση της συνεχούς βελτίωσης μέσω στοχευμένης κατάρτισης και προσόντων που ευθυγραμμίζονται με τις εξελισσόμενες απαιτήσεις του εκπαιδευτικού τοπίου. Αυτό περιλαμβάνει επάρκεια σε ψηφιακά εργαλεία, γλώσσες και δημιουργικές μεθοδολογίες.

Παροχή εξειδικευμένης εκπαίδευσης για να εξοπλίσει το πανεπιστημιακό προσωπικό με τις απαραίτητες δεξιότητες για την κατανόηση και την ανταπόκριση στις μοναδικές ανάγκες των παιδιών.

Καλλιεργήστε μια κουλτούρα συνεχούς επαγγελματικής εξέλιξης και ολοκλήρωσης ενθαρρύνοντας το προσωπικό να συμμετέχει ενεργά σε πρωτοβουλίες αυτοβελτίωσης.

- Βελτίωση της ανάπτυξης του προσωπικού και βελτίωση των συνθηκών εργασίας:

Επενδύστε στην ενίσχυση των γλωσσικών και ψηφιακών ικανοτήτων του πανεπιστημιακού προσωπικού μέσω ολοκληρωμένων προγραμμάτων κατάρτισης και πρόσβασης σε πόρους αιχμής.

Βελτίωση των πανεπιστημιακών εγκαταστάσεων διασφαλίζοντας την επαρκή παροχή πόρων και εξοπλισμού που είναι απαραίτητοι για την προώθηση μαθησιακών περιβαλλόντων υψηλής ποιότητας.

Διερευνήστε στρατηγικές για τη βελτίωση των πακέτων αποδοχών και την εισαγωγή πρόσθετων κινήτρων που προωθούν τα κίνητρα και τη διατήρηση του προσωπικού στον τομέα της εκπαίδευσης.

- Αντιμετώπιση προκλήσεων στη συμμετοχή και την υποστήριξη των μαθητών:

Υποστηρίξτε το πανεπιστημιακό προσωπικό στη διαχείριση προκλήσεων συμπεριφοράς παρέχοντας ολοκληρωμένη υποστήριξη και εκπαίδευση σε τεχνικές διαχείρισης συμπεριφοράς και επίλυσης συγκρούσεων.

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

Προωθήστε ένα διεγερτικό περιβάλλον μάθησης εφαρμόζοντας στρατηγικές παρακίνησης και ποικίλες εκπαιδευτικές δραστηριότητες που πυροδοτούν το ενδιαφέρον και τον ενθουσιασμό των μαθητών.

Καλλιεργήστε ισχυρές συνεργασίες μεταξύ του προσωπικού του πανεπιστημίου και των γονέων μέσω ανοιχτών καναλιών επικοινωνίας, τακτικών συναντήσεων και συλλογικών προσπαθειών με στόχο την επίτευξη κοινών εκπαιδευτικών στόχων.

Η εφαρμογή αυτών των συστάσεων όχι μόνο θα ενισχύσει την επαγγελματική ανάπτυξη του πανεπιστημιακού προσωπικού, αλλά θα βελτιώσει και τις συνθήκες εργασίας, βελτιώνοντας έτσι τη συνολική ποιότητα της εκπαίδευσης. Αυτή η προσέγγιση είναι ζωτικής σημασίας για την καλλιέργεια της ανάπτυξης των μαθητών και τη διασφάλιση της αποτελεσματικής λειτουργίας του εκπαιδευτικού συστήματος στο σύνολό του.

V. Ανάλυση του μελλοντικής εργασία απαιτήσεις σε ο οργάνωση .

Γενικές διατάξεις .

1. Ανθρώπινος Πόροι σε εκπαιδευτικός οργανώσεις

Ανθρώπινος διαχείριση πόρων (HR). σε οργανώσεις προσφορές με ο πρόσληψη , στελέχωση , ευημερία , συντήρηση , εκπαίδευση , προαγωγή , κίνητρο , αποζημίωση / επιβράβευση , μεταφορά και πειθαρχία του προσωπικό (Omebe , 2014). Το είναι ουσιώδης για ο αποδοτικότητα του ένα οργάνωση και επιρροές ο εργασία εκτέλεση του ο εργαζόμενοι . Σε ο περίπτωση του εκπαιδευτικός οργανώσεις , όταν ο προσωπικό είναι επαρκώς επιλεγμένος , εποπτευόμενος , αποζημιωμένος και εκπαιδευμένοι , αυτοί γίνονται πιστός να ο δουλειά , περισσότερο παρακινημένος και παραγωγικό (που επίσης οφέλη ο φοιτητόκοσμος και βοηθάει με ο κατόρθωμα του ο εκπαιδευτικός στόχους). Χωρίς ο παρουσία του εργαζομένων με ψηλά δεξιότητες και κίνητρο , το ανάπτυξη του εκπαιδευτικός οργανώσεις θα δεν είναι δυνατό .

Έτσι , διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού σε εκπαιδευτικός οργανώσεις είναι μια διαδικασία του παρακινώντας εργαζομένων να αυξάνω στον ανώτατο βαθμό τους εργασία απόδοση . Σε άλλος λέξεις , να χρησιμοποιώ τους ικανότητες και δεξιότητες να εκτελώ τους ευθύνες στο ο ίδρυμα . HR μπορεί είναι ορίζεται ως ο πλέον σπουδαίος πόρος ο οποίος είναι χρειάζεται για ο παραγωγή του εμπορεύματα και υπηρεσίες . Αυτοί εκτάριο ουσιώδης για κοινωνικοοικονομικό ανάπτυξη και υπηρεσία παράδοση (Oah , 2008). Ειδικά σε ο εκπαίδευση πεδίο , κάθε εκπαιδευτικός σύστημα εξαρτάται στο HR για εκτέλεση του του πρόγραμμα . Παιδαγωγοί εκτάριο κρίσιμος πόροι για ο αποτελεσματικός πραγματοποίηση του εκπαιδευτικός πολιτικές και στόχους . Αυτοί εργαλείο ο πολιτικές εντός ο πρόγραμμα σπουδών και υποστήριξη ο κατόρθωμα του ο εκπαιδευτικός στόχους (Omojunwa , 2007). Προπονητές επίσης διατηρώ και βελτιώ εκπαιδευτικός πρότυπα και ότι είναι Γιατί αυτοί σερβίρισμα ένα σπουδαίος ρόλος .

Αν εκεί είναι κακή διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού , αυτό αρνητικά επηρεάζει ο εκτέλεση του ο διδακτέα ύλη με εκπαιδευτικοί . Στο HR σε εκπαίδευση τρία πτυχές εκτάριο σημαντικό : αξιολόγηση ο αναγκαία για προσωπικό , ικανοποιητικό ο αναγκαία για προσωπικό και διατηρώντας και βελτίωση προσωπικό υπηρεσίες . Όταν το έρχεται να ο στόχους διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού σε εκπαίδευση , αυτοί εκτάριο να αναπτύσσω ο ικανότητα των

εργαζομένων και υποστήριξη ο κατόρθωμα του οργανωτικός στόχους . Εκεί εκτάριο ειδικός ρόλους τέτοιος ως στρατηγικό και επιχειρήσεων ρόλους .

Ως χαιρετισμοί ο στρατηγικό ρόλος , άνθρωπος πόροι εκτάριο κρίσιμος για ο αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικός λειτουργία . HR σπουδαιότητα έχει αυξήθηκε σε ο τελευταία 20 χρόνια ως Λοιπόν ως ο ανάγκη για επαρκώς επιλεγμένος , εκπαιδευμένος και αποζημιωθεί προσωπικό ότι είναι πιστός να ο δουλειά και αγωνίζεται για καλύτερα παραγωγικότητα στο εργασία . Εάν το HR εισέλθει εκπαιδευτικός οργανώσεις είναι διαχειρίζεται σωστά , αυτοί κουτί να είσαι δύναμη για ο εκπαιδευτικός τομέας . Αυτοί εκτάριο μόλις ως σπουδαίος ως οικονομικός και τεχνολογικός πόροι σε ο οργάνωση (Oah , 2008).

Ως για ο επιχειρήσεων ρόλος , Μάθης και Jackson (1997) έχουν δηλωθεί ότι επιχειρήσεων δραστηριότητες εκτάριο και οι δύο τακτικός και διοικητική . Σε πρόσθεση να αυτό , διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού είναι για ίσος εργασία ευκαιρίες και παρατήρηση του εργασία νόμοι - αυτό περιλαμβάνει ο εκπαίδευση του επόπτες , επίλυση του ασφάλεια προβλήματα και τη διαχείριση μισθοί και μισθούς . Ο σειρά του δραστηριότητες συγγενεύων να καθημερινά διαχείριση είναι ευρύς και νόμους και κανονισμοί πρέπει είναι παρατηρήθηκε .

Σε ο πεδίο του εκπαίδευση , διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αποτελείται του πρακτικές και μεθόδους για ο ολοκλήρωση και συντήρηση του προσωπικό έτσι ότι ο εκπαιδευτικός οργάνωση κουτί επιτελώ του κύριος στόχους . Αυτό ανησυχίες ο κίνητρα των εργαζομένων και προσπάθεια για ανώτατο όριο εργασία απόδοση . Ο λειτουργίες του HR σε εκπαίδευση συμπεριλαμβάνω ο παρακάτω :

- **Συντήρηση του σχετικό προσωπικό** να δημιουργώντας ένα κατάλληλος εργασία περιβάλλο για εργαζομένων διά μέσου προώθηση , μεταφορά , κίνητρο , διασφάλιση προσωπικό ασφάλεια και ασφάλεια . Εκπαιδευτικός οργανώσεις ανάγκη να έχω σχετικός πολιτικές για προσωπικό μεταφορά και προαγωγή να εξασφαλίζω δικαιοσύνη για όλοι εργαζόμενοι . Να εξασφαλίζω ανώτατο όριο παραγωγικότητα και γκολ επίτευγμα , το εκπαιδευτικός ίδρυμα πρέπει εγγύηση ο άνεση και ευημερία του προσωπικό . Μέθοδοι να κάνω αυτό συμπεριλαμβάνω δικαιούχος μισθούς επί φορά και δημιουργώντας ένα χρηματοκιβώτιο και υγιής εργασία περιβάλλον .
- **Προσωπικό σχέσεις** - αυτό περιλαμβάνει ο εγκατάσταση του ένα αποτελεσματικός ανακοίνωση δίκτυο στο ο εκπαιδευτικός οργάνωση να εξασφαλίζω ότι όλοι

εργαζομένων εκτάριο προειδοποίητος του ο πρόοδος ύπαρξη κατασκευάστηκε . Προσωπικό πρέπει είναι παρακινήμενος να συμμετέχω σε ο λήψης αποφάσεων στο ο σχολείο / πανεπιστήμιο . Αυτοί ανάγκη να είναι κέραστος με δικαιοσύνη και σεβασμός και άτομα με τους ίδιος αναγκαία και συναισθήματα .

- **Προσωπικό ανάπτυξη** ανησυχίες ο εκτίμηση του προσωπικό εκτέλεση και ο αναγνώριση του τους δεξιότητες και αρμοδιότητες , και εκείνοι ότι ανάγκη περαιτέρω ανάπτυξη ή εκπαίδευση . Αυτό κουτί συμπεριλαμβάνω ο πρόβλεψη του ανάπτυξη προγράμματα , εκπαίδευση μαθήματα , εργαστήρια , σεμινάρια , συνέδρια και άλλα . Κατάλληλος προσωπικό ανάπτυξη είναι σπουδαίος για ο επιτυχία του ο εκπαιδευτικός ιδρύματα και ο ποιότητα του διδασκαλία παρέχεται να μαθητές .
- **Προσωπικό προμήθεια** - διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αρχίζει με ο διαδικασία του πρόσληψη (εκπαιδευτική ιδρύματα επιλέγοντας ο πλέον ικανός εργαζόμενοι). Προσωπικό προμήθεια σε ο εκπαιδευτικός σφαίρα είναι συγγενεύων να στρατολόγηση άτομα με ο σχετικός και απαραίτητος ικανότητες , γνώσεις και εμπειρία .
- **Εκτέλεση ανταμοιβές** – αυτό περιλαμβάνει ο χορήγηση του ανταμοιβές να εργαζομένων για ο θέσεις εργασίας εκτελείται . Το είναι πολύ σπουδαίος ότι ο ζήτημα του ανταμοιβές είναι λαμβάνονται σοβαρά με ο εκπαιδευτικός οργάνωση . Ο εκτέλεση του εργαζομένων αυξάνει σημαντικά με κατάλληλος αποζημίωση σε συμφωνία με ο ποιότητα και ποσότητα του εργασία .

Ωστόσο , εκεί εκτάριο προκλήσεις ότι κουτί απαντώ στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού σε ο εκπαιδευτικός πεδίο . Αυτό είναι επειδή εκεί εκτάριο παράγοντες και πολυπλοκότητες συμβάλλοντας , τέτοια ως :

- **Φτωχός εργαζόμενος προϋποθέσεις** – προσωπικό αναγκαία να είναι έμμισθος σύμφωνα με να τους εργασία απόδοση . Εκεί πρέπει επίσης να είναι ήχος ανταμοιβή σύστημα και δομή καθιερώθηκε . Αν εργάτες εκτάριο δεόντως αποζημίωση , αυτό μειώνει ανισότητα και αυξάνει φρόνυμα και κίνητρο για εργασία . Αυτό επίσης μειώνει διαομαδική συγκρούσεις και παράπονα .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

- **Στελέχωση προβλήματα** – αυτά εκτάρια προβλήματα συγγενέων να ο ποιότητα και ποσότητα του εργαζομένων σε ο εκπαιδευτικός ίδρυμα . Αυτοί κουτί είναι προκάλεσε από έναν φτωχό στρατολόγηση και επιλογή διαδικασία .
- **Χρήση ΤΠΕ σε εκπαίδευση** – Μέσα σύγχρονος φορές , εκεί είναι ανάγκη για χρήση ΤΠΕ σε εκπαίδευση (ιδιαίτερα κατά την διάρκεια απόσταση μάθηση). Οι ΤΠΕ παρέχουν γρήγορα διάδοσης του πληροφορίες και γνώση , δουλειά αποκέντρωση , επέκταση του ο εργατικό δυναμικό και μάθηση περιβάλλο σε ο οποίος ο παιδαγωγός γίνεται διευκολυντής για μαθητές . Έτσι , μια υψηλότερη δεξιότητα ΤΠΕ είναι απαραίτητος να είναι επίκτητος με όλοι δασκάλους .

Άλλες προκλήσεις ανθρώπινου δυναμικού ότι κουτί επηρεάζω ο γκολ κατόρθωμα εντός εκπαιδευτικός οργανώσεις συμπεριλαμβάνω έλλειψη του πειθαρχία , θέματα με χρηματοδότηση , φτωχή στρατολόγηση , φτωχός εποπτεία και προσωπικό αξιολόγηση , κακή προσωπικό δέσμευση και κίνητρο και άλλοι . Αναλογώς ο σπουδαιότητα του ανθρώπινος πόροι , εκπαίδευση πρέπει είναι κατασκευασμένος περισσότερο ελκυστικός διά μέσου ο δημιουργία ενός θετικού εργαζόμενος περιβάλλο για δασκάλους . Επιπλέον , ψηφιακό δεξιότητες και ηλεκτρονικός υπολογιστής γνώση γραφής πρέπει είναι ενθαρρύνεται αναμεταξύ παιδαγωγοί σε παραγγελία για τους να καλύτερα προσαρμόζω να ο νέος απαιτήσεις του ο επάγγελμα και επιτελώ ο στόχους του ο εκπαιδευτικός οργανώσεις .

Μεταχειρισμένος πηγές :

Δρ. Chinyere A. Omebe (2014). ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ, Τμήμα Επιστημών Εκπαίδευσης Ebonyi State University , Abakaliki , Βρετανία Εφημερίδα του Εκπαίδευση , Τόμος 2, No. 7, σσ.26-31.

Onah , FO (2008). Ανθρώπινος Πόρος Διαχείριση . του Τζον Τζέικομπ Classic Publisher Ltd Οικόπεδο 7 Fmr ESUT Road , Nkrokiti Διασταύρωση Ενούγκου .

Omojunnwa , J. (2007). Δάσκαλος Εκπαίδευση σε ο 21ος αιώνας : Κάνοντας μια διαφορά μέσω μιας δέσμευσης να αποτελεσματικός δάσκαλος παρασκευή πρόγραμμα . Ένα προβάδισμα χαρτί παρουσιάζεται στο ο Fest s chrift σε τιμή του Καθηγητής MbongAkpanUdofot στο ο Πανεπιστήμιο του Uyo . 18-21 Ιουλίου 2007.

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάρια ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .



Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

Mathis , RL & Jackson , JH (1997). Ανθρώπινος Πόρος Διαχείριση . Μινεάπολη : Δυτική Εκδόσεις Εταιρεία .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκάως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

2. Συνταξιοδότηση

Παιδαγωγοί έχω ένα ασυνήθιστο μείγμα από δυνητικούς εισόδημα πηγές σε συνταξιοδότηση . Ως δάσκαλος , είσαι πιθανός να είναι εκλέξιμος για ένα καθορισμένο όφελος σύνταξη σχέδιο . Αν εσείς διδάσκω σε δημόσιο σχολείο ή μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα ιδιωτικός σχολείο , θα το κάνεις επίσης τυπικά έχω πρόσβαση σε ένα καθορισμένο συνεισφορά συνταξιοδότηση σχέδιο , τέτοια ως 403(b) ή 457(b).

Ωστόσο , εσείς Μάιος δεν είναι εκλέξιμος για Κοινωνικός Ασφάλεια συνταξιοδότηση οφέλη . Σύμφωνα με να η Εθνική Ένωση Κρατικής Συνταξιοδότησης Διαχειριστές , περίπου το 40% των δασκάλους κάνω δεν πληρωμή σε ο Κοινωνικός Ασφάλεια σύστημα , κατασκευή τους ακατάλληλος να αξίωση οφέλη μια φορά αυτοί συνταξιοδοτηθείτε .

Αυτοί μεταβλητές μάρκα συνταξιοδότηση σχεδίαση για δασκάλους μοναδικός και μερικές φορές προκλητική . Εδώ εκτάριο μερικοί συνταξιοδότηση κινείται ότι παιδαγωγοί πρέπει σκεφτείτε :

Θεωρώ Καθορισμένο Συνεισφορά Σχέδια

Αν εσείς εργασία πλήρους απασχόλησης για ένα κοινό σχολείο ή αφορολόγητο ιδιωτικός σχολείο , εσύ πρέπει είναι εκλέξιμος να συνεισφέρω να στο ελάχιστο ένας ορίζεται συνεισφορά σχέδιο χορηγία με σας εργοδότης .

403(β) Σχέδια :

Ο πλέον κοινός τύπος του ορίζεται συνεισφορά σχέδιο για δασκάλους είναι το σχέδιο 403(β) . Στενά που μοιάζουν ο ιδιωτικός τα σχέδια 401(k) του τομέα , ένα 403(β) let εσείς έχω χρήματα αφαιρείται από σας εκκαθαριστικό σημείωμα και βάζω σε σας εκλεκτός επενδύσεις . Το 2022, το του IRS συνεισφορά όριο ήταν 20.500 δολάρια. Το 2023, αυτό είναι \$22.500.

Σας εισφορές εκτάριο γενικά εκπίπτει φόρου και σας επένδυση κέρδη εκτάριο αναβολή φόρου ; εσείς πληρωμή φόρος επί ότι χρήματα μόνο όταν εσείς μάρκα αναλήψεις σε συνταξιοδότηση . Αν θα κάνατε προτιμώ να πληρωμή ο φόρους τώρα αντί του όταν εσείς συνταξιοδοτηθείτε , εσείς κουτί συνεισφέρω σε ένα Roth 403(b) αντί αν σας εργοδότης προσφορές ο επιλογή .

Σας εργοδότης Μάιος μάρκα αντιστοίχιση εισφορές να το σχέδιό σας 403(b) , αν και αυτό είναι μείον κοινός από το είναι με σχέδια 401(k) . Για παράδειγμα , το δικό σου εργοδότης δύναμη ταιριάζουν με το 50% των σας εισφορές , επάνω στο 6% των σας μισθός . Ετσι αν εσείς

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

κερδίστε \$75.000 και συνεισφέρω στο τουλάχιστον 6% των σας μισθός να ο σχέδιο , δικό σου εργοδότης θα λάκτισμα σε ένα επιπλέον \$2.250. Αυτό είναι ουσιαστικά δωρεάν χρήματα για συνταξιοδότηση .

Εσείς Μάιος είναι ικανός να έχω τόσο ένα σχέδιο 403(β). και ένα σχέδιο 457(β) .

457(β) Σχέδια :

Αν εσείς εργασία για ένα κοινό σχολείο περιφέρεια , εσύ Μάιος είναι ικανός να συμμετέχω σε σχέδιο 457(β). σε πρόσθεση να ή αντί ενός σχεδίου 403(β) . Ως με σχέδια 403(β) , οι συνεισφορές σας 457(β). Έλα κατευθείαν έξω του σας μισθός και σας χρήματα μεγαλώνει αναβαλλόμενη φορολογία μέχρι εσείς αποσύρω το .

Αν εσείς εργασία για ιδιωτικό σχολείο ότι είναι ταξινομημένο ως αφορολόγητο οργάνωση , εσύ Μάιος δεν έχω πρόσβαση σε ένα 457(b) εκτός εάν εσείς είναι ένα πολύ αποζημιωθεί υπάλληλος ; εκείνοι εκτάριο ο ομοσπονδιακός της κυβέρνησης κανόνες . Ενας μειονέκτημα των σχεδίων 457(β). είναι ότι εργοδότες συνήθως όχι προμηθεύω αντιστοίχιση εισφορές . Αλλά υπάρχει επίσης ένα ανάποδα : Πότε εσείς άδεια σας δουλειά , εσύ κουτί αρχή λήψη διανομές από το 457(β) σας χωρίς πέναλτι έστω αν εσείς δεν έχουν έφτασε συνταξιοδότηση ηλικία .

Αν είσαι αναλογώς νωρίς συνταξιοδότηση ή νωρίς μερικός συνταξιοδότηση , ένα 457(β) μπορεί βοήθεια εσείς κεφάλαιο ότι στόχος . Με και τα σχέδια 403(b) και 457(b) , σας εισφορές ήταν περιορισμένος έως 20.500 \$ ανά έτος το 2022 και εκτάριο περιορισμένος σε 22.500 \$ το 2023. Εάν εσείς εκτάριο άνω των 50, σας σχέδιο Μάιος επιτρέπω ένα επιπλέον σάλτσα ντομάτας συνεισφορά 7.500 \$ το 2023 , πάνω από 6.500 \$ το 2022.

Αλλά υπάρχει άλλος ορθούμαι με 457(b)s: Συμμετέχοντας σε ένας δεν κάνει αποκλείω εσείς από συμβάλλοντας επάνω να ο ανώτατο όριο σε ένα 403(b). Αν εσείς μέγιστο έξω σας εισφορές να τόσο ένα 457(b) όσο και ένα 403(b) το 2022, θα είναι βάζοντας μακριά ένα επιβλητικό \$41.000 (\$45.000 το 2023)— περισσότερα αν είσαι άνω των 50. Και με ένα 457(b), όταν είσαι τρία χρόνια μακριά από ο του σχεδίου δηλωθείς συνταξιοδότηση ηλικία , εσύ κουτί επιλέγω να αρχή οικονομία ακόμη και περισσότερα — είτε δυο φορές ο ετήσιος όριο ή ο ποσό του ο ρεύμα του έτους όριο και κάθε αχρησιμοποίητος μερίδες του προηγούμενος συνεισφορά ετών όρια , όποια είναι λιγότερο .

Κυβέρνηση Σύνταξη Μετατόπιση :

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Σας συμμετοχή στην άκρη , εσύ δύναμη είναι εκλέξιμος για γαμήλιος Κοινωνικός Ασφάλεια οφέλη αν είσαι παντρεμένος και σας σύζυγος πληρώνει Κοινωνικός Ασφάλεια φόρους . Ωστόσο , εάν εσείς επίσης έχουν σύνταξη , επιδόματα έλαβε διά μέσου σας σύζυγος δύναμη είναι μειωμένος υπό κυβέρνηση σύνταξη κανόνες αντιστάθμισης (GPO) . Τυπικά , Κοινωνικά Ασφάλεια οφέλη θα είναι μειωμένος με τα δύο τρίτα του ο μηνιαίος σύνταξη ποσό .

Για παράδειγμα , εάν ο σύνταξη ήταν 600 \$ μηνιαίως , το Κοινωνικός Ασφάλεια όφελος θα είναι μειωμένος κατά \$400 ανά μήνας . Αν ο Κοινωνικός Ασφάλεια όφελος ήταν αναμενόμενο να είναι \$500 ανά μήνα , εσύ θα μόνο λάβετε 100 \$ από Κοινωνικός Ασφάλεια ενώ να πάρει πλήρως 600 \$ ανά μήνας σύνταξη .

Σύμφωνα με να Wyatt Moerdyk , CCO και διαχείριση μέλος , Αποδεικτικά στοιχεία Σύμβουλοι Επένδυση Διαχείριση σε San Antonio , « Πολλοί δασκάλους βασίζομαι επί γαμήλιος Κοινωνικός Ασφάλεια οφέλη , μόνο να εύρημα έξω αργότερα ότι αυτοί εκτάριο δραματικά μειωμένος με οι κανόνες του GPO .»

Ζυγίζω Εργαζόμενος Μετά Εσείς Αποσύρω

Δεν καθένας θέλει ή κουτί διαθέτω να εγκαταλείπω εργαζόμενος μετά συνταξιοδότηση από πλήρους απασχόλησης καριέρα σε διδασκαλία . Σε γεγονός , δάσκαλοι . έχω αντιμετώπι μισθός στασιμότητα για χρόνια , οδηγώντας τους να μάρκα σημαντικά μείον από άλλος κολλέγιο πτυχιούχοι .

Αν εσείς αναμένω να διδάσκω μερική απασχόληση , εργασία σε άλλος επάγγελμα μερικής απασχόλησης , ή ξεκινήστε μια πλήρη απασχόληση καλώ πάλι καριέρα , σκέψου για πως ότι εισόδημα δύναμη επηρεάζω Τι εσείς ανάγκη να εκτός σήμερα .

Οτι ύπαρξη είτε , όχι καθένας κουτί εργασία όταν αυτοί είναι μεγαλύτερης ηλικίας . Μερικοί άνθρωποι δύναμη έχω να φροντίδα για γηράσκων γονείς , και άλλοι θα εύρημα ότι τους υγεία προλαμβάνει το . Μερικές φορές θέσεις εργασίας εκτάριο σκληρά να βρείτε . Να παιχνίδι το ασφαλές , είναι καλύτερος δεν να βάση σας οικονομικός σχέδιο επί ο υπόθεση ότι θα συνεχίζω να κερδίζω εισόδημα από εργασία μετά εσείς συνταξιοδοτηθείτε .

Εξασφαλίζω Θα Εχω Αρκετή Ασφάλιση

Συνεχίζοντας να εργασία μετά εσείς αποσύρω κουτί επίσης να είναι οικονομικά αποδοτική τρόπος να διατήρηση υγεία ασφάλιση και άλλος κάλυψη εσείς Μάιος ανάγκη , στο ελάχιστα

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

μέχρι είσαι εκλέξιμος για Medicare στο ηλικία 65. Για παράδειγμα , εάν εσείς έλαβε ζωή ή αναπηρία ασφάλιση ως ένα υπάλληλος όφελος ενώ εσείς ήταν δουλεύω , φτιάχνω σίγουρος εσείς ακόμη έχω αρκετά κάλυψη , και αν όχι , συμπλήρωμα το με ιδιωτικό πολιτική μετά εσείς συνταξιοδοτηθείτε .

Τι Είναι ένα Καλό Συνταξιοδότηση Σχέδιο για Δάσκαλοι ;

Πολλοί δασκάλους έχω πρόσβαση σε ένα σχέδιο 403(b) , το οποίο είναι πολύ παρόμοιος σε ένα σχέδιο 401(k) . Αυτό κουτί να είναι ένα πολύ χρήσιμος συνταξιοδότηση εργαλείο ως πολλοί δασκάλους κάνω δεν πληρωμή σε Κοινωνικός Ασφάλεια λοιπόν αυτοί δεν μπορεί βασίζομαι επί εκείνοι οφέλη όταν αυτοί συνταξιοδοτηθείτε . Ένα σχέδιο 403(β). είναι ένα καλό εργαλείο να εξοικονόμηση , ιδιαίτερα αν ο σχέδιο περιλαμβάνει αντιστοίχιση εισφορές από ο εργοδότης .

Πως Πολύ Εάν ένας Δάσκαλος θα πρέπει να αποθηκεύσει για Συνταξιοδότηση ;

Το είναι συνιστάται δασκάλους εκτός περίπου το 15% των τους εισόδημα για συνταξιοδότηση . Τους σύνταξη εισφορές θα λογαριασμός για ένα ορισμένο ποσοστό , και ο υπόλοιπο κουτί είναι κατασκευασμένος επάνω διά μέσου συνταξιοδότηση λογαριασμός εισφορές , όπως ως σχέδιο 403(β) .

Γιατί Κάνω Δάσκαλοι Δεν Παίρνω Κοινωνικός Ασφάλεια ;

Δάσκαλοι κάνω δεν παίρνω Κοινωνικός Ασφάλεια επειδή αυτοί κάνω δεν πληρωμή σε Κοινωνικός Ασφάλεια . Ο λόγος είναι ότι αυτοί πληρωμή σε σύνταξη , η οποία πράξεις ως Κοινωνικός Ασφάλεια οφέλη θα όταν αυτοί συνταξιοδοτηθείτε .

Ενώ πολλοί δασκάλους δεν μπορεί βασίζομαι επί Κοινωνικός Ασφάλεια οφέλη κατά την διάρκεια συνταξιοδότηση , αυτοί κάνω έχω αφθονία του άλλος επιλογές . Πλέον δασκάλους έχω πρόσβαση να καθορισμένο όφελος σχέδια ; αν και αυτοί σύνταξη ποσά έχω ήταν μειώνεται υπερ ο το παρελθόν λίγοι χρόνια , δάσκαλοι κουτί επίσης συνεισφέρω να ορίζεται συνεισφορά σχέδια . Αν είσαι δάσκαλος και σχεδίαση σας συνταξιοδότηση , αυτό είναι καλύτερος να παίρνω πλεονέκτημα του και οι δύο αυτοί επιλογές να εξασφαλίσει ένα άνετο συνταξιοδότηση .

([το Κορυφή Συνταξιοδότηση Στρατηγικές για Teachers](#) , Barone , 2023)

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ο μέγιστος εμπόδιο για εργοδότες είναι ότι εκεί είναι Όχι οριστικός τρόπος για τους να ξέρω όταν ένα υπάλληλος θα συνταξιοδοτηθεί , αφού ηλικία είναι δεν αναγκαστικά ένα αξιόπιστο δείκτης . Μερικοί εργάτες Μάιος αποσύρω στο ηλικίας 57 ετών, ενώ τους συναδέλφους του παρόμοιος ηλικία Μάιος εργασία πολύ περισσότερο .

Εργοδότες θα μπορούσε παρακαλώ εργαζομένων για τους συνταξιοδότηση σχέδια , αλλά αυτοί πρέπει κάνω έτσι με Προσοχή και συμβουλή από νομικός συμβουλος . Αυτοί πρέπει δεν δημιουργώ ο εντύπωση ότι αυτοί εκτάριο δραστήριος μεγαλύτερης ηλικίας εργάτες σε συνταξιοδότηση .

Εργοδότες κουτί επίσης ματιά στο ολικός εργατικό δυναμικό δεδομένα . Χρησιμοποιώντας αυτοί αριθμοί , αυτοί κουτί απαντήστε σε μερικά ερωτήσεις ότι κουτί βοήθεια τους καλύτερα σχέδιο για συνταξιοδοτήσεις :

- Τι θα ο εργατικό δυναμικό τροχιά ματιά σαν αν μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων αποσύρω σε συγκεκριμένο ηλικία , και πως θα ότι σύγκρουση λειτουργίες ;
- Ο οποίος επιχείρηση μονάδες θα μπορούσε είναι σημαντικά παρεμποδίζεται αν αυτοί έχουν ένα μεγάλο αριθμός του μεγαλύτερης ηλικίας εργάτες ΠΟΥ συνταξιοδότηση ;

Εργοδότες πρέπει επίσης αναγνωρίζω περιοχές του επιχειρήσεις σε ο οποίος άνθρωποι εκτάριο δεν συνταξιοδότηση ως αναμενόμενο , περιοριστικό προωθητικό και μάθηση ευκαιρίες για μικρότερος εργάτες .

Αναλύω Δεδομένα οφελών

Εργοδότες κουτί εύρημα σημάδια του επικείμενος συνταξιοδοτήσεις με κοιτάζοντας στο ο παρελθόν , σύμφωνα να Η Λόρεν Hoeck , σκηνοθέτης σε ο συνταξιοδότηση πρακτική του Willis Towers Watson σε Άρλινγκτον , Βα . Αυτή προτείνεται κοιτάζοντας για ιστορικός συνταξιοδότηση τάσεις για ειδικός υπάλληλος τμήματα , από δουλειά ή τοποθεσία ή για ο ολόκληρο υπάλληλος πληθυσμός .

Hoeck συμβουλευτήκε να « κοιτάξω στο δεδομένα ότι συσχετίζεται να το παρελθόν συνταξιοδοτήσεις και συγκρίνω το να ο πληθυσμός σήμερα ». Για παράδειγμα , το δεδομένα θα μπορούσε επίδειξη ότι εργαζομένων πάνω από ένα ορισμένο ηλικία ΠΟΥ κάνω δεν ανανεώνω υποχρεούμαι εκπαίδευση ή πιστοποιήσεις εκτάριο κατάλληλος να αποσύρω μέσα σε ένα ορισμένο ποσό του χρόνος .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Χρήση των εργαζομένων του υγεία οφέλη κουτί προμηθεύω διορατικότητα σε όταν αυτοί Μάιος συνταξιοδοτούνται , σύμφωνα να Hoeck . Για παράδειγμα , εάν εργαζομένων εκτάριο αγοραστικός ο πλέον ακριβός υγεία σχέδιο προσφέρεται , αυτοί Μάιος είναι βάζοντας περισσότερο διακριτική εισόδημα προς δικαιούχος για ρεύμα υγεία φροντίδα για εαυτούς ή οικογένεια μέλη μάλλον από διοχέτευση ότι χρήματα σε το σχέδιο 401(k) . Εκείνοι εργαζομένων Μάιος διαμονή επί ο δουλειά μακρύτερα να διατηρώ ότι κάλυψη ή επειδή αυτοί Μάιος δεν έχω αρκετά σώθηκε για συνταξιοδότηση .

Πως πολύ εργαζομένων εκτάριο συμβάλλοντας να υγεία οικονομίες λογαριασμούς (HSA) και πως αυτοί εκτάριο χρησιμοποιώντας εκείνοι χρήματα θα μπορούσε επίσης υποδεικνύω όταν ένα υπάλληλος θα είναι έτοιμος να συνταξιοδοτηθείτε . Εκτάριο εργαζομένων κυλιόμενος υπερ όλοι ή μερικοί του τα κεφάλαιά τους HSA έτος μετά έτος για χρήση σε συνταξιοδότηση ή εκτάριο αυτοί χρησιμοποιώντας εκείνοι χρήματα να πληρωμή για ρεύμα ιατρικός έξοδα ;

Άλλος αναλύσεις κουτί ματιά στο παρελθόν των εργαζομένων χρήση του οφέλη τέτοιος ως :

- Συνταξιοδότηση σχέδια . Συγκρίνω ορίζεται συνεισφορά σχέδιο λογαριασμός ισορροπίες και αναμενόμενο σύνταξη σχέδιο οφέλη να μισθούς των εργαζομένων στο ο φορά του συνταξιοδότηση . Αυτό κουτί επίδειξη πως πολύ εισόδημα εργαζομένων Μάιος θέλω να αντικαθιστώ προτού συνταξιοδότηση .
- Συνταξιούχος υγεία κάλυψη . Αν ο οργάνωση προσφορές συνταξιούχος υγεία οφέλη , παράγοντας αυτό , μαζί με πως μακρής εργαζομένων δύναμη έχω να Περιμένετε να είναι εκλέξιμος για Medicare κάλυψη , συνήθως διαθέσιμος στο ηλικίας 65 ετών, σε κάθε υπολογισμούς επί τους ικανότητα να συνταξιοδοτηθείτε .

Κάθε αναλύσεις του δεδομένα επί ρεύμα εργάτες πρέπει είναι γινώμενος με φροντίδα . Για ότι λόγος , Τιμή προέτρεψε τους ηγέτες ανθρώπινου δυναμικού να εμπλέκω ο Διευθύνων Σύμβουλος, όπως Λοιπόν ως ηγέτες από ο τεχνολογία και νομικός τμήματα . Ο νομικός τμήμα ή εκτός συμβουλή κουτί προμηθεύω οδηγία επί κατάλληλος χρήση του υπάλληλος δεδομένα , ενώ τεχνολογία ηγέτες κουτί εξασφαλίζω ότι πράξη έτσι είναι δεν θεωρείται δεδομένο αθέτηση ή παράβαση του μυστικότητα πολιτικές .

Εστίαση σε Γνώση και Δεξιότητες Μεταφορά

Σε πολύ βασικός επίπεδο , δεδομένα κουτί επίσης επίδειξη όπου μεγαλύτερης ηλικίας εργάτες κατοικώ εντός ο οργάνωση . Για για παράδειγμα , εάν ένα συγκεκριμένο τμήμα ή ευκολία έχει

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

ένα μεγάλο σύμπλεγμα του εργαζομένων ηλικίας 55 και παλαιότερο , αυτό θα μπορούσε υποδεικνύω ότι ο εργοδότης πρέπει αναπτύσσω ή βελτιώ διαδικασίες για γνώση μεταφορά και διαδοχή προγραμματισμός .

Σύμφωνα με να Χοκ « Αν ένα εργοδότης είναι ενδιαφερόμενος για ο απώλεια του γνώση και δεξιότητες , αυτοί έχω διάφοροι επιλογές », συμπεριλαμβανομένων αναδιάταξη μεγαλύτερης ηλικίας εργάτες και συμπεριλαμβανομένου τους σε εκπαίδευση προγράμματα να διευκολύνω γνώση μεταφορά .

Εργοδότες Μάιος είναι ικανός να διατήρηση μεγαλύτερης ηλικίας εργάτες επί ο δουλειά μακρύς αρκετά να μερίδιο τους γνώση ή δεξιότητες με προσφορά τους νέος ρόλους ότι δύναμη είναι μείον εντατική , τέτοια ως κίνηση τους από διευθυντής να άτομο συνεισφέρων , ή επιτρέποντας τους να εργασία μέρος φορά ή μόνο μέρος του ο έτος , αυτή πρότεινε .

Διατήρηση διαλόγου

Ομιλία να εργαζομένων κουτί αποκαλύπτω τους συνταξιοδότηση σχέδια . Αυτό κάνει δεν μέσο ζητώντας τους κατευθείαν όταν αυτοί σχέδιο να συνταξιοδοτηθείτε . Αντίθετα , οι εργοδότες και πρώτης γραμμής διαχειριστές και επόπτες κουτί χρήση διορατικότητα κέρδισε κατά την διάρκεια καριέρα συζητήσεις και ετήσιος κριτικές για σταδιοδρομία των εργαζομένων σχέδια να καθορίζω όταν αυτοί δύναμη συνταξιοδοτηθείτε .

Αν εργαζομένων προσφορά πληροφορίες για όταν αυτοί θέλω να συνταξιοδοτηθείτε , αυτό συζήτηση γίνεται ένα ευκαιρία να δομή μιας εργασίας συμφωνία να υποστηρίζουν περισσότερο εργασία ζωή ή μια μετάβαση περίοδος αν αυτό είναι Τι και οι δύο πλευρές θέλω ή ανάγκη .

Σύμφωνα με να Τιμή , " Αυτό είναι ευκολότερο να αρραβωνιάζω σε αυτοί συνομιλίες νωρίς στις . Πιο κοντά να συνταξιοδότηση , αυτά συνομιλίες γίνομαι πιο δύσκολο να συμπεριφορά », αφού εργαζομένων Μάιος ήδη έχω κατασκευασμένος ειδικός συνταξιοδότηση σχέδια .

(<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/benefits/pages/preparing-for-waves-of-retiring-employees.aspx> Sammer , 2020)

Ενώ σε ο καθημερινός χώρο εργασίας , αυτό είναι σκληρά για εργαζομένων να οραματιστείτε ένα μέλλον όπου αυτοί Μάιος έχω συνταξιούχος . Ο φουσκωμένος κόστος του ζωή και μισθοί ότι κάνω δεν ευθυγραμμίζω με το κάνει το δύσκολος να φαντάζομαι Τι οικονομία για ο συνταξιούχος ζωή πρέπει είναι ή ακόμη και πως να αρχίζω σχεδίαση το . Να βοήθεια

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

εργαζομένων με τους μετά τη συνταξιοδότηση οικονομικά , διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού κουτί παρουσιάζω συνταξιοδότηση σχεδίαση εργαλεία ως πρόνοια πρωτοβουλία σε τους οργανώσεις . Αυτοί βοήθεια εργαζομένων να εργασία επί τους μελλοντικούς οικονομικούς στόχους και κουτί κέρδος ο οργάνωση ικανοποιημένος και παραγωγικός εργαζόμενοι .

Πως Συνταξιοδότηση Σχεδίαση Εργαλεία Βοήθεια Υπαλλήλων

Συνταξιοδότηση σχεδίαση εργαλεία ως φανερός από ο φράση εκτάριο ψηφιακό πλατφόρμες ειδικά μεταχειρισμένος να διαχειρίζομαι και ελεγκτής εκπομπών πως πολύ χρήματα εργαζομένων έχω σε οικονομίες και ο σώμα αυτοί θα ανάγκη να αποσύρω άνετα . Ωστόσο , πολλοί εργαζομένων Μάιος δεν έχω πλήρης σαφήνεια για ο διάφορος χαρακτηριστικά αυτοί εργαλεία κουτί προσφορά .

Για για παράδειγμα , πολλά του αυτοί εργαλεία θα πισίνα δεδομένα από σας διάφορος πηγές του εισόδημα και φτιάξε ένα σχέδιο για προβάλλεται έξοδα και πως πολύ του αυτοί έξοδα εκτάριο σκεπαστός διά μέσου σας Κοινωνικός Ασφάλεια οφέλη .

Ενώ πλέον τράπεζες και επένδυση επιχειρήσεις έχω αυτοί εργαλεία , διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού κουτί επίσης ματιά στο ανεξάρτητος συνταξιοδότηση σχεδίαση εργαλεία για τους εργαζομένων να εξασφαλίζω αυτοί μάρκα προειδοποίητος αποφάσεις για τους συνταξιοδότηση οφέλη . ομάδες ανθρώπινου δυναμικού πρέπει επίσης οδηγός εργαζομένων να εκτιμώ εργαλεία με βάση επί τους συνταξιοδότηση ανάγκες . Αν το είναι μια διεξοδική και περιεκτικός άποψη ή μια γρήγορη ματιά επισκόπηση του τους δυναμικός συνταξιοδότηση σχέδια , έρευνα κουτί βοήθεια εργαζομένων εύρημα ο καλύτερος συνταξιοδότηση σχεδίαση εργαλεία .

Κοινός Συνταξιοδότηση Σχεδίαση Εργαλεία για Εργαζόμενοι

Εδώ είναι λίγα του ο καλύτερος συνταξιοδότηση σχεδίαση εργαλεία διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού κουτί μερίδιο με εργαζομένων σε τους οργανώσεις :

1. Προσωπικό Κεφάλαιο

Προσωπικός του κεφαλαίου συνταξιοδότηση σχεδιαστής κουτί είναι μεταχειρισμένος να υπολογίζω αν σας συνταξιοδότηση σχεδίαση είναι επί τροχιά και Τι βελτιώσεις κουτί είναι κατασκευασμένος να το για μεγαλύτερη επιτυχία . Αυτό της πλατφόρμας εντυπωσιακός χαρακτηριστικά περιλαμβάνει έναν προσομοιωτή ύφεσης που μέτρα ο σύγκρουση του σας

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

οικονομίες εάν ένα απόθεμα αγορά σύγκρουση ή ένα οικονομικός ύφεση ήταν να συμβεί . Το επίσης προσφορές σενάριο ανάλυση ότι κουτί επίδειξη ο διαφορετικός τρόπους εσείς κουτί έκταση νωρίς συνταξιοδότηση , μέλλον κόστος , κοινωνικό ασφάλεια και / ή σύνταξη πρόσθετα και οικονομικός βοήθεια .

2. Βελτίωση App

Υπαρξη ένα app , Betterment είναι ένας του ο κύριος συνταξιοδότηση σχεδίαση εργαλεία ότι αναλύω πως ζωή εκδηλώσεις επηρεάζω οικονομίες και βοήθεια εξορθολογισμός σας οικονομικά να πάρτε ένα πλήρες εικόνα του όπου εσείς στάση οικονομικά . Αυτό βοηθήματα εργαζομένων σε γνωρίζων πως να εστία επί τους οικονομικός ευημερία , και σχέδιο πως να αύξηση τους οικονομίες ή εισόδημα να έχουν ένα οικονομικά σταθερός μέλλον .

Ο εφαρμογή επίσης συνδέει εργαζομένων να εμπειρογνώμονες και σύμβουλοι για κάθε οικονομικός απαίτηση , be το ιατρικός ασφάλιση , επενδύσεις 401 χιλ , δίδακτρα δικαιώματα για παιδιά , και περισσότερα . Επαγγελματικές γνώσεις εκτάριο όριο να αποτέλεσμα σε εργαζομένων να πάρει κατάλληλος οδηγία για τους ανάγκες . Αυτό πλατφόρμα επίσης έχει ένα χαρακτηριστικό ότι βοηθάει εργαζομένων εκτός χρήματα κατά την διάρκεια φόρος αρχειοθετήσεις .

Από αυτοί λογαριασμός για συνταξιοδότηση ηλικία , η πόλη εσείς κατοικώ σε , και ο μοναδικό των εργαζομένων κοινωνικός ασφάλεια οφέλη , αυτό κουτί βοήθεια τους καταλαβαίνω με ακρίβεια ο ποσό εσείς ανάγκη να εκτός να αποσύρω ειρηνικά .

3. Εμπροσθοφυλακή

Η πρωτοπορία είναι επίσης ένας του ο συνήθως μεταχειρισμένος συνταξιοδότηση σχεδίαση εργαλεία από διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού . Το έχει συνταξιοδότηση εισόδημα αριθμομηχανή με ένα αλληλεπιδραστικός μέτρηση εργαλείο ότι επιτρέπει εργαζομένων να προσθέτω τους ηλικία , αναμενόμενη συνταξιοδότηση ηλικία , ετήσια εισόδημα , ετήσιο αποταμίευση , κοινωνική ασφάλεια οφέλη , και μηνιαίος σύνταξη να εύρημα έξω πως πολύ χρήματα αυτοί ανάγκη να εκτός για συνταξιοδότηση .

Γνωρίζων πως πολύ να εκτός ευθυγραμμισμένος να τους συνταξιοδότηση γκολ και διάφορος μονοπάτια να έκταση αυτό στόχος βοηθάει εργαζομένων σχέδιο τους οικονομικά καλύτερα . Διαβεβαιώνει η Vanguard ότι αυτοί κάνω δεν εκτός μεταχειριζόμενος δεδομένα σε απευθείας σύνδεση , προστασία εργαζομένων από κάθε κακή χρήση του το .

4. Νέα Συνταξιοδότηση

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Άλλος μεταξύ ο λίστα του αποτελεσματικός συνταξιοδότηση σχεδίαση εργαλεία διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού κουτί προτείνω να εργαζομένων είναι Νέα Συνταξιοδότηση , η οποία έχει διάφοροι περισσότερο χαρακτηριστικά εκτός βοήθεια υπολογίζω ο ποσό χρειάζεται για μια ειρηνική συνταξιοδότηση . Ο εργαλείο επίσης επιτρέπει εργαζομένων να είναι σταθερός επί ο μονοπάτι σε ένα ασφαλές συνταξιούχος μέλλον .

Εργαζόμενοι κουτί παίρνω ένα ανάλυση του όλοι διαθέσιμος συνταξιοδότηση σχέδια , και προσθέτω τους δεδομένα να ο αριθμομηχανή , επιπλέον βλέπων λεπτομερής διαγράμματα ως να όταν αυτοί κουτί συνταξιοδοτώ , η συνταξιοδότηση εισόδημα αυτοί κουτί δημιουργώ , το ποσό του οικονομίες χρειάζεται για αυτό , και τους καθαρά αξίζει . Εργαζόμενοι κουτί επίσης όφελος εαυτούς του τους επαγγελματίας σύμβουλος υπηρεσίες .

5. Fidelity Retirement

Το Fidelity έχει προγραμματισμό και οδηγία κέντρο ότι προσφέρει ένα πλήρες επισκόπηση του σας συνταξιοδότηση προγραμματισμός . Εργαζόμενοι κουτί εξερευνώ αλλαγές ή ζωή περιστατικά ότι προετοιμάζω τους καλύτερα να πρόσωπο αιφνίδιος εκδηλώσεις . διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού κουτί όφελος του διάφοροι επιλογές επί αυτό πλατφόρμα και προσφορά ο ίδιο να ο εργαζομένων σε όροι του εργαλεία και αριθμομηχανές να μέτρο οικονομικός προσαρμογές , εισφορές IRA , Roth μετατροπή , κοινωνική ασφάλεια οφέλη , και περισσότερα .

6. WalletBurst

Αυτό πλατφόρμα παρέχει ΦΩΤΙΑ, σύνθετο ενδιαφέρον , και οικονομίες τιμή αριθμομηχανές να επιτρέπω εργαζομένων να μέτρο Τι αυτοί θα ανάγκη για συνταξιοδότηση . Μετοχές , ομόλογα , μετρητά και κεφάλαιο κατανομές κουτί επίσης είναι θεωρείται σε σας συνταξιοδότηση υπολογισμοί .

Χρησιμοποιώντας WalletBurst's αλληλεπιδραστικός αριθμομηχανή , υπάλληλοι κουτί φαντάζομαι ο ανάπτυξη του τους καθαρά αξία ενώ στοχεύοντας στο οικονομικός ανεξαρτησία . Εργαζόμενοι κουτί ακόμη και προσθέτω περισσότερο παράγοντες σαν ασφαλής απόσυρση , πληθωρισμός , εταιρεία 401K, και εισόδημα ανάπτυξη ποσοστά εντός ο αριθμομηχανή .

7. Τραπεζικό

Χρηματιστήριο προσφορές εργαζομένων ένα ετήσιος ανάλυση του ο ποσό του χρήματα χρειάζεται να συνταξιοδοτηθείτε . Το επίσης παρέχει ορισμούς του οικονομικός όροι σαν

ετήσιος εισφορές , συντελεστής του επιστροφής , πληθωρισμός συντελεστής , φόρος ποσοστό (πριν και κατά την διάρκεια συνταξιοδότηση) και φόρος αναβολές .

Με Χρηματιστήριο , εργαζόμενοι κουτί βλέπω δεν μόλις πως πολύ αυτοί ανάγκη να αποσύρω αλλά επίσης εύρημα εξηγήσεις για Γιατί ότι πολύ είναι χρειάζεται . Τους συνταξιοδότηση σχεδίαση εργαλείο αξιολογεί πως πολύ μηνιαίος εισόδημα ο του εργαζομένου συνταξιοδότηση οικονομίες θα προμηθεύω με Factoring σε ετήσιος εξοικονόμηση , η αναμενόμενο τιμή του απόδοση επί αυτοί αποταμίευση και ο ρεύμα ηλικία του ο συνταξιούχος να υπολογίζω μηνιαίος συνταξιοδότηση εισόδημα .

Να άθροισμα : Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού κουτί βοήθεια εργαζομένων με όλοι ο πάνω από συνταξιοδότηση σχεδίαση εργαλεία και βοήθεια τους προσδοκώ τους μελλοντικός οικονομικός προοπτική . Όταν εργαζομένων εκτάριο δεν τόνισε για τους αβέβαιο μελλοντικός οικονομικός όρθιοι , τους παραγωγικότητα είναι όριο να βελτιώσω . Πλατφόρμες σαν αυτοί επιτρέπω εργαζομένων να είναι προορατική σε επιτυγχάνοντας τους οικονομικός στόχους . Γνωρίζω πως πολύ χρήματα εσείς θα ανάγκη να σώσω , προσδοκώντας απροσδόκητος κόστος , και εξισορρόπηση πολλαπλούς ρέματα του εισόδημα βοήθεια εργαζομένων με οικονομικός προγραμματισμός .

Εκτός αυτό , αυτό καθησυχάζει εργαζομένων για ζωή μετά τους σταδιοδρομίες και ενθαρρύνει τους να προετοιμάζω για ότι φάση σε ζωή . Χρησιμοποιώντας αυτοί υπηρεσίες δίνει εργαζομένων ένα πλεονέκτημα να διατήρηση σχεδίαση για ένα καλό οικονομικός μέλλον . Και , για συνταξιοδότηση προγραμματισμός , η πρωτύτερα εργαζομένων αρχή αποταμίευση , η φωτεινότερος το θα να είναι .

(<https://www.techfunnel.com/hr-tech/retirement-planning-tools/> Benson , 2022)

Αν ο ολόκληρο το τμήμα HR είναι 55+ , εσύ έχω ταλαιπωρία ζυθοποιία . Ως ηλικιωμένοι εργαζόμενοι ανθρώπινου δυναμικού αποσύρω ή μάγκα πλευρικός κινείται , εσύ πρέπει έχουν ένα σχέδιο σε θέση έτσι ότι μικρότερος ειδικούς και διαχειριστές έχω φορά να μαθαίνω από τους μεγαλύτερης ηλικίας συνομήλικους και είναι έτοιμος να βήμα σε αρχαιότερος ρόλους όταν ο φορά έρχεται .

Μερικοί διαχειριστές αναισθητα παίρνω σε ο νοοτροπία του σκέψη αυτοί ανάγκη κάποιος ενός συγκεκριμένου ηλικία , φύλο ή άλλος εξωτερικός χαρακτηριστικός μάλλον από εστίαση επί επιδεξιότητα σετ .

Μια διαδοχή σχέδιο ότι περιγράμματα κάθε της θέσης κλειδί ρόλους και ευθύνες κουτί βοήθεια ένα οργάνωση σείκ τέτοιος αυτοπεριοριζόμενη συμπεριφορές και δημιουργώ ευκαιρίες να εύρημα έξοχος αντικαταστάσεις για συνταξιοδότηση εργάτες . Θυμηθείτε , κάποιου στυλ ή εργασία ρυθμός δεν κάνει αναγκάως εξισώνω με ένα ικανότητα να μαθαίνω ή εκπληρώσει ένα νέο ρόλος .

Γηράσκων εργαζομένων ανάγκη να ξέρω ότι του μέρος του τους δουλειά να τρένο ο μικρότερος γενιά , και μικρότερος εργάτες ανάγκη να ξέρω του τους δουλειά να μαθαίνω από τους περισσότερο έμπειρος συνομήλικοι . Στο ο ίδιο ώρα , εσύ όχι θέλω να σύνθημα να μεγαλύτερης ηλικίας εργάτες ότι τους εμπειρία είναι μη εκτιμωμένος ή περιττή , ή ότι εσείς νομίζω του φορά για τους να φύγετε .

Εσείς κουτί βοήθεια διευκολύνω διαγενεακής μάθηση με υπόμνηση καθένας ότι εκεί είναι πολύ να είναι πολυμαθής από διαφορετικός προοπτικές και εργασία στυλ . Συχνά , αν ο ηγέτης τροφοδοτεί ένα ανοιχτή κοινή χρήση εργασία περιβάλλο το κουτί ελαττώνω συναισθήματα του ηλικίας ή διάκριση ότι μεγαλύτερης ηλικίας εργάτες Μάιος αφή ως αυτοί αρχίζω να μετάβαση .

Ενα ανοιχτό περιβάλλο κουτί είναι ως απλός ή συγκρότημα ως ο ηγέτης επιθυμίες . Το Μάιος παίρνω ο μορφή του τριμηνιαίος ομάδα στριμώξεις . Για έναν νεότερο διευθυντής , που δείχνει σεβασμός να μεγαλύτερης ηλικίας εργάτες δύναμη μέσο προγραμματισμός προσωπικού εκδρομή σε ένα μουσείο μάλλον παρά μια αναρρίχηση εγκατάσταση . Για ένα μεγαλύτερης ηλικίας διευθυντής , αυτό δύναμη μέσο ενθαρρυντικό αρχαιότερος προσωπικό να μέντορας ενός νεότερου υπάλληλος ή ελκυστικός τους σε ο διαδικασία του σχεδίαση για τους συνταξιοδότηση .

Αν του διαδοχή σχεδίαση ή γνώση μοιράζομαι , εσύ πρέπει προβεί σε συνταξιοδότηση εκτίμηση ετησίως . Ρίχνω μιά ματιά στο ο οποίος τμήματα ή θέσεις εργασίας Μάιος είναι βαρύς επί σύντομα στη σύνταξη εργαζόμενοι . Εχω συνομιλίες με σας μακροχρόνια εργαζομένων και ρωτήστε , « Τι κάνω εσείς κάνω αυτό είναι δεν σε σας δουλειά περιγραφή ; Πως κάνω εσείς κάνω αυτό ;»

Μόνιμη εργαζομένων εκτάριο συχνά ο αυτές ποιος έχει δημιουργήθηκε παρακάμπει για σπασμένος ή ανεπαρκής διεργασίες – διαδικασίες εσείς Μάιος δεν ξέρω εκτάριο σπασμένο . Τέτοιος συνομιλίες δίνω εσείς ο ευκαιρία να σύλληψη Τι αυτοί εργάτες ξέρω και χρήση το να ο της εταιρείας πλεονέκτημα .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκάως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

Γνώση μεταφορά παίρνει φορά και προσπάθεια , λοιπόν όχι Περιμένετε μέχρι μια εβδομάδα προτού ο συνταξιοδότηση κόμμα να αρχίσει ο διαδικασίας . Είτε διά μέσου καθοδήγηση , δουλειά κοινή χρήση , δουλειά σκίαση ή άλλος τεχνικές , έχουν σας συνταξιοδότηση εργάτες μερίδιο ο γιατί πίσω Τι αυτοί κάνω και ο τρόπος αυτοί κάνω το .

Αν εσείς παρακαλώ κάποιος να έγγραφο τους δουλειά , αυτό δεν κάνει έχω να είναι τρομερά επίσημος ή σε βάθος , αλλά το πρέπει κάλυμμα ο κλειδί στοιχεία . Αυτοί πρέπει αναγνωρίζω εκείνοι διαδικασίες ότι εκτάριο κρίσιμος να ο επιχειρήσεων , συμπεριλαμβανομένων σπουδαίος λεπτομέρειες , όπως ως όπου αρχεία εκτάριο διατηρήθηκε .

(<https://www.insperity.com/blog/retiring-employees-8-tips-smooth-transition/> , Turner , 2023)

Μεταχειρισμένος πηγές :

Barone , A. (2023). Ο κορυφή συνταξιοδότηση στρατηγικές για δασκάλους . Investopedia . <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/112914/top-retirement-strategies-teachers.asp>

Sammer , J. (2020, Φεβρουάριος 19). Προετοιμασία για κυματιστά του συνταξιοδότηση εργαζόμενοι . SHRM. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/benefits/pages/preparing-for-waves-of-retiring-employees.aspx>

Benson , K. (2022, 9 Ιουνίου). 7 καλύτερα συνταξιοδότηση σχεδίαση εργαλεία για διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού να χρήση . Techfunnel . <https://www.techfunnel.com/hr-tech/retirement-planning-tools/>

Turner , A. (2023, 12 Ιουλίου). Συνταξιοδότηση εργαζόμενοι : 8 συμβουλές για μια ομαλή μετάβαση . πνευμονία . <https://www.insperity.com/blog/retiring-employees-8-tips-smooth-transition/>

3. Απολύσεις

Προσωπικό μείωση είναι συχνά ο διάλυμα όταν μια εταιρεία πηγαίνει μέσα από μια δύσκολη φορά και αναγκαία να τομή κόστος, ή το πηγαίνει διά μέσου αναδιάρθρωση. Ωστόσο, αυτό είναι δεν αναγκαίως αληθινό. Αν ένας ρόλος είναι δεν κρίσιμος να ο δουλειά να πάρει έγινε, ή αν ο υπάλληλος κάνει δεν εκτελώ λοιπόν αρκετά, αυτό συνήθως κλήσεις για απόλυση και αντικατάσταση. Άλλος αιτιολογικό για προσωπικό μείωση Μάιος είναι μετεγκατάσταση, μετάβαση έξω του επιχείρηση, εξωτερική ανάθεση, εισαγωγή επιχείρηση τεχνολογίας, μειώνοντας επιχειρήσεις ή αλλαγές σε ρόλος απαιτήσεις.

Ωστόσο, ρουτίνα απολύσεις κουτί παρεμβαίνω με υπάλληλος σύμπλεξη και εταιρεία κερδοφορία. Ως εκ τούτου, αυτό αναγκαία να συμβαίνω με προσοχή. Μίσθωση ένα υπάλληλος πάω Μάιος φαίνομαι σαν ανήλικος αλλαγή, αλλά το κουτί έχουν μια τεράστια αποτέλεσμα επί ο υπόλοιπο του ο ομάδα, ειδικά αν ο εταιρεία είναι με βάση επί συνεργασία. Ομάδα μέλη έχω να διαλέγω επάνω ο χαλαρότητα του ο υπάλληλος ότι αριστερά. Αυτό Μάιος φέρω περίπου μείωση σε παραγωγικότητα και κίνητρο.

Επί ο άλλος χέρι, προσωπικό μείωση θα μπορούσε να είσαι ισχυρός εργαλείο για ο επιτυχία του σας επιχείρηση. Χώρια από ο φανερός οφέλη σαν τομή κάτω επί δικαστικά έξοδα και μεγιστοποίηση αποδοτικότητα του πόροι, αριθμός προσωπικού μείωση κουτί επίσης μόλυβδος να αυξανόμενη πρωτοβουλία, ομαδική εργασία και φρόνυμα σε σας οργάνωση, αν χειρίζεται σωστά.

Αναγωγικός ο μέγεθος του σας εργατικό δυναμικό είναι ποτέ εύκολο. Μετά όλοι εσύ ανάγκη να διαλέγω από εργαζομένων έχει στρατολογήθηκαν για σας εταιρεία επειδή αυτοί είχε ταλέντο και φαινόταν σαν ένα καλό ταιριάζει. Ωστόσο, εάν εσείς εκτάριο συνεπής με σας οργανωτικός πρακτικές και σκοπός για μακροπρόθεσμος προσωπικό μείωση λύσεις, εσύ θα διαχειρίζομαι να συντηρώ ομάδα παραγωγικότητα και επιτυχία. Εδώ εκτάριο μερικοί κορυφή τρόπους να κάνω προσωπικό μείωση σε μια σταδιακή, βελτιστοποιημένη τρόπος:

Δικαιώματα

Δικαιώματα είναι όρος ότι περιγράφει στρατηγικώς μεταμορφώνοντας ο μέγεθος του σας εργατικό δυναμικό σύμφωνα με να ο πόροι εσείς έχω και στόχους εσείς ανάγκη να συναντιούνται. Σε άλλος λόγια, είναι για τήρηση μόλις ως πολλοί εργαζομένων ως εσείς ανάγκη

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση. Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους.

να διατήρηση ο μπάλα κυλιόμενος . Δικαιώματα είναι δεν μόνο για ο αριθμός του προσωπικό μέλη χρειάζεται σε σας ομάδα , αλλά επίσης για ο δικαίωμα δεξιότητες να παίρνω ο δουλειά έγινε .

Μυαλό εσείς , δικαιώματος πρέπει δεν είναι παραγμένος με συρρίκνωση . Ο τελευταίος είναι για μόνιμα αναγωγικός εργατικό δυναμικό χωρίς μειώνεται ο φόρτο εργασίας . Επί ο αντίθετα , δικαιώματος είναι ένα σε εξέλιξη διαδικασία του ραπτική ο ομάδα μέγεθος να ο φόρτο εργασίας .

Σε προσθήκη , δικαιώματος είναι δεν ένα προσέγγιση να διορθώνω προβλήματα σαν κόστος μείωση γρήγορα . Μάλλον αυτό είναι μια σταδιακή , συνεχής διαδικασία ότι περιλαμβάνει συνεχώς παρακολούθηση εκτέλεση του ομάδα μέλη . Ο πιο εύκολο τρόπος να κάνω έτσι είναι με λογισμικό BPM για διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού . Αυτό διάλυμα δίνει εσείς ορατότητα σε όλοι ρόλους εντός ο εταιρεία και κάθε του εργαζομένου έκθεση του συναντήθηκε και έχασε προθεσμίες .

Πάγωμα Πληρωμή Τιμές

Άλλος στρατηγική για χειριζόμενος προσωπικό μείωση προτού το είναι κρίσιμος είναι να πάγωμα μισθούς και οφέλη . Σας κορυφή ερμηνευτές Μάιος δεν υποστήριξη σας απόφαση . Ωστόσο , εάν εσείς εξηγή ο ρεύμα κατάσταση , αυτοί θα είναι περισσότερο πιθανός να μείνε . Αρκούδα σε μυαλό ότι ομάδα μέλη ΠΟΥ εκτάριο μείον έμπειρος σε ο ρόλος ή μόλις κάνω δεν επενδύω αρκετά προσπάθεια Μάιος χάνω κίνητρο να βελτιώσω .

Σε παραγγελία να αποφεύγω αρνητικός αποτελέσματα , δώσε μια υπόσχεση να κριτική αυτό ύλη σε τακτική βάση και δίνω ενημερώσεις επί αλλαγές . Διατήρηση ο συζήτηση για αμοιβή , προνόμια και εργασία ώρες ανοιχτό . Αυτό τρόπο , εσύ θα μάρκα σίγουρος εσείς έχουν μια ρεαλιστική ματιά στο πως σας απόφαση επηρεάζει σας εργατικό δυναμικό . Σε προσθήκη , εσύ κουτί σημείο ευκαιρίες να βοήθεια προορατική προσωπικό μέλη καλλιεργώ εντός ο εταιρεία . Εκεί εκτάριο διαφορετικούς τρόπους να μάρκα επάνω για αμοιβή πάγωμα και ακόμη ανταμοιβή καλό , αφιερωμένο εργαζόμενοι . Αυτοί συμπεριλαμβάνω εργασία-ζωή πρωτοβουλίες , κίνητρα σχέδια , αναγνώριση προνόμια . Παραδείγματα είναι προσωπική στάθμευση σημείο , πρόσβαση να καριέρα ανάπτυξη πόρους , επώνυμα δώρα κ.λπ. ως Λοιπόν ως συμπερίληψη σε εταιρεία συζητήσεις .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Προσλήψεις Πάγωμα

Προσλήψεις πάγωμα είναι ένα γρήγορο τρόπος να περιορίζω προσωπικό σε σας εταιρεία . Βασικά , αυτό αναφέρεται σε μια στάση σε στρατολόγηση για ασήμαντος θέσεις . Κατά την διάρκεια ο πανδημία κατάσταση και ακόμη και μετά , πολλά του εταιρείες εργασία εξ αποστάσεως . Ως εκ τούτου , ρόλοι γύρω επιχειρήσεις , έρευνα , ανάπτυξη και εκδηλώσεις έχω γίνονται μείον απαραίτητο . Ωστόσο , εσείς κουτί συνεχίζω πρόσληψη για θέσεις ότι απαιτώ ειδικός δεξιότητες και θα παράγω κέρδος από ο πολύ έναρξη .

Αυτό μέθοδος έχει του οφέλη . Πρώτον , μια πρόσληψη πάγωμα δεν κάνει επικαλούμαι έτσι πολύ αρνητικότητα ως απολύσεις και άδειες . Δεύτερον , αυτό προσωπικό μείωση στρατηγική δεν κάνει πλήγμα σας εργοδότης μάρκα κατά κάποιο τρόπο ότι άλλος δριμύς μεθόδους κάνω . Προσωπικό μείωση μέσω πρόσληψη πάγωμα είναι καλύτερο εναλλακτική λύση να απολύσεις και άδειες ως το είναι μια μακροπρόθεσμη στρατηγική . Του φυσικά , αυτό αναγκαία κριτικές και ενημερώσεις από φορά να χρόνος . Ωστόσο , εάν εσείς εργαλείο το Λοιπόν σε σας οργανωτικός πολιτική , εσύ κουτί αποφεύγω ανησυχία και φήμες εντός σας ομάδα .

Σε προσθήκη , πρόσληψη πάγωμα κλήσεις για επαναξιολόγηση του στρατολόγηση πρακτικές και κοιτάζοντας για άλλος τρόπους να πλήρης όλοι έργα με ο ομάδα διαθέσιμο . Εργασία με ο άνθρωποι εσείς ήδη έχω και ΠΟΥ εκτάριο οικείος με ο εταιρεία πυρήνας αξίες και πολιτισμός . Νομίζω του πως εσείς κουτί συνδυασμός διαφορετικός ρόλους και αντιπρόσωπος καθήκοντα αναλόγως . Αυτό τρόπο , όλοι είναι επίκαιρο με Τι ο υποχρεούμαι αποτελέσματα είναι .

(<https://saasbpm.com/strategic-planning-staff-reduction/> , SAAS BPM, 2022)

Βήμα 1: Ελέγξτε αν απολύσεις εκτάριο απαραίτητος

Πλεονασμός είναι συνήθως ένας τύπος του απόλυση όταν ένας ρόλος είναι Όχι μακρύτερα χρειάζεται . Εσείς πρέπει μόνο θεωρώ κατασκευή απολύσεις αν μέρος ή όλοι του ο οργάνωση είναι :

- κλείσιμο ή έχει ήδη κλειστό ;
- αλλάζει ο τύπος ή αριθμός του ρόλους χρειάζεται να κάνω βέβαιος εργασία ;
- αλλάζει τοποθεσία .

Αν εσείς έχω ανησυχίες για ένα του εργαζομένου συμπεριφορά ή απόδοση , εσύ ανάγκη να ακολουθήσει πειθαρχικό ή ικανότητα διαδικασία .

Όταν αναλογώς κατασκευή απολύσεις , σας πρώτα βήμα πρέπει είναι να έλεγχος :

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκάως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

- Γιατί εσείς νομίζω απολύσεις εκτάριο απαραίτητο ;
- Τι ζητήματα είσαι δύσκολος να λύνω
- άλλος επιλογές ότι δύναμη είναι διαθέσιμος

Ματιά στο άλλος επιλογές

Προτού ξεκινώντας μια απόλυση διαδικασία , εσύ πρέπει θεωρώ όλοι επιλογές να περιορίζω ή ακόμη και αποφεύγω απολύσεις .

Για παράδειγμα , εσύ θα μπορούσε βλέπω αν εσείς μπορεί :

- προσφορά εθελοντικός πλεονασμός ;
- αλλαγή εργαζόμενος ώρες ;
- κίνηση εργαζομένων σε άλλος ρόλοι ;
- αφήνω πάω του προσωρινός ή σύμβαση εργαζόμενοι ;
- όριο ή στάση υπερωρίες ;
- δεν ενοικίαση κάθε νέος εργαζόμενοι .

Προσφορά εθελοντικός πλεονασμός

Εσείς κουτί δίνω εργαζομένων ο επιλογή να βάζω εαυτούς προς τα εμπρός για εθελοντικός πλεονασμός .

Του σας απόφαση αν ή δεν να αποδέχομαι ο εθελοντές , λαμβάνοντας σε λογαριασμός ο ευρύτερα αναγκαία του ο οργάνωση . Είναι καλό ιδέα να μάρκα αυτό σαφής να εργαζομένων νωρίς στις .

Αποφεύγω διάκριση

Αν εσείς κάνω δίνω ο επιλογή του εθελοντικός πλεονασμός , εσείς :

- πρέπει προσφορά το ως ευρέως ως δυνατό , όχι αναγκάως μόλις να εκείνοι στο κίνδυνος του πλεονασμός ;
- πρέπει δεν πίεση ή μονόκλινο κάποιος έξω ;
- πρέπει επιλέγω εργαζομένων σε ένα πανηγύρι τρόπο .

Αυτό κουτί αποφεύγω ο κίνδυνος του έμμεσος διάκριση . Για παράδειγμα , αυτό θα μπορούσε είναι ηλικία διάκριση αν εσείς μόνο επιλέγω μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι .

Αλλαγή εργαζόμενος ώρες

Εκεί θα μπορούσε είναι τρόπους για εσείς να εκτός δικαστικά έξοδα με έχοντας προσωπικό εργασία περισσότερο ευέλικτα . Εσείς πρέπει πάντοτε ομιλία με εργαζομένων και δοκιμή να έκταση ένα συμφωνία πρώτος .

Για παράδειγμα , εσύ θα μπορούσε προσφορά εργαζόμενοι :

- κατ' οίκον εργασία
- δουλειά μερίδια
- να εργασία λιγότεροι ώρες

Αν του γραπτός σε τους εργασία συμβόλαια , εσύ κουτί λέγω εργαζομένων ότι αυτοί ανάγκη προς :

- στάση εργαζόμενος για λίγο (γνωστό ως « προσωρινός απόλυση »)
- εργασία λιγότεροι ώρες (γνωστές ως « μικρής διάρκειας » εργασίας)

Απολύσεις και σύντομο χρονικό διάστημα εργαζόμενος εκτάριο προσωρινός λύσεις και πρέπει δεν να είναι μόνιμη αλλαγή να σύμφωνος εργαζόμενος ώρες .

Αν είσαι αλλάζει τι είναι γραπτός σε εργασία συμβόλαια :

- Εσείς συνήθως ανάγκη να συμφωνώ αλλαγές να εργασία συμβάσεις με εργαζόμενοι .
- Εσείς κουτί ομιλία με τους να δοκιμή να συμφωνώ . Αυτοί κάνω δεν έχω να δέχομαι .
- Εκεί εκτάριο επιπλέον εκτιμήσεις όταν αλλάζει ένα εργασία σύμβαση μετά από μεταφορά TUPE .

Κίνηση εργαζομένων σε άλλος εξαρτήματα του ο οργάνωση

Εσείς πρέπει βλέπω αν εσείς κουτί κίνηση εργαζομένων σε διαφορετικός περιοχές του σας οργάνωση (' αναδιάταξη ') σε αποφεύγω απολύσεις . Για παράδειγμα , από κοιτάζοντας στο :

- Τι μεταβιβάσιμος δεξιότητες προσωπικό έχουν ;
- αν εκεί εκτάριο άλλος κενός ή νέος ρόλους σε ο οργάνωση ότι απαιτώ εκείνοι δεξιότητες .

Αν εσείς κάνω αποφασίζω απολύσεις εκτάριο απαραίτητο , εσύ πρέπει έλεγχος αν εσείς έχουν :

- μια απόλυση πολιτική εσείς πρέπει ακολουθώ ;
- μια συλλογικότητα συμφωνία με ένα εμπόριο ένωση με καθέκαστα του Τι εσείς πρέπει κάνω .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Εσείς πρέπει ακολουθήστε μια δίκαιη πλεονασμός διαδικασία και αυτό πρέπει περιλαμβάνουν :

- συμβουλευτική προσωπικό ;
- συλλογικά συμβουλευτική προσωπικό αν περισσότερο από 20 είναι στο κίνδυνος του πλεονασμός ;
- Εσείς δύναμη δεν πάντοτε είναι ικανός να αποφεύγω απολύσεις , αλλά με εργαζόμενος με εργαζομένων εσείς θα μπορούσε εύρημα τρόπους να εκτός θέσεις εργασίας και καλύτερα καταλαβαίνω πως να σχέδιο για ο μέλλον .

Κάντε μια απόλυση σχέδιο

Εσείς πρέπει κάνει απόλυση σχέδιο ότι θα μερίδιο με όλοι προσωπικό και βάζω σε δράση . Το κουτί βοήθεια εσείς ακολουθήστε μια δίκαιη διαδικασία και αποφεύγω ο κίνδυνος του νομικός αξιώσεις . Είναι καλό ιδέα να εργασία με κάθε εμπόριο ένωση ή υπάλληλος αντιπροσώπων όταν κάνοντας ένα σχέδιο .

Ο πλεονασμός σχέδιο πρέπει περιλαμβάνουν :

- όλοι ο επιλογές έχει θεωρείται προτού αποφασίζοντας επί απολύσεις ;
- ο αριθμός του απολύσεις είσαι λαμβάνοντας υπόψη ;
- τήρηση προσωπικό προειδοποίητος και υποστηρίζεται παντού ο διαδικασία ;
- συμβουλευτική όλοι εργαζομένων επηρεάζονται , συμπεριλαμβανομένων εκείνοι μακριά από εργασία , για παράδειγμα επί μητρότητα ή άρρωστος άδεια ;
- χρονοδιαγράμματα , για παράδειγμα να άδεια αρκετά φορά για διαβούλευση ;
- συμφωνώντας επί έκθεση επιλογή κριτήρια ;
- αν πλεονασμός πληρωμή και ανακοίνωση έμμηνα εκτάριο θεσπισμένος ή συμβατικό ;
- ένα προσφυγές διαδικασία για αν ένα υπάλληλος σκέφτεται ο πλεονασμός διαδικασία ή τους επιλογή ήταν άδικο .

Υποστήριξη και τρένο διαχειριστές

Ενα οργάνωση με διαχειριστές θα ανάγκη τους να βοήθεια λαβή ο πλεονασμός κατάσταση και διατήρηση προσωπικό ενημερωμένος .

Εσείς πρέπει μάρκα σίγουρος σας διευθυντές :

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

- ξέρω Γιατί απολύσεις εκτάριο ύπαρξη φτιαγμένο ;
- καταλαβαίνω σε λεπτομέρεια ο πλεονασμός σχέδιο ;
- εκτάριο άνετος και βέβαιος να ομιλία και εργασία μαζί με προσωπικό για ο πλεονασμός διαδικασία ;
- ξέρω πως να αύξηση ζητήματα ή ιδέες με εκείνοι κύριος ο πλεονασμός διαδικασία ;
- έχω εκπαίδευση να είναι βέβαιος σε κουβαλώντας έξω κάθε καθήκοντα ;
- ξέρω όπου να πάω για περαιτέρω υποστήριξη .

Με που εμπλέκουν διαχειριστές από ο αρχή και τήρηση τους προειδοποίητος και ενημερώθηκε σε όλη τη διάρκεια , θα το κάνουν είναι ικανός προς :

- Έλα επάνω με ιδέες ότι βοήθεια εξασφαλίζει μια ομαλή διαδικασία και περιορίζω ή αποφεύγω απολύσεις ;
- αποτελεσματικά ομιλία με προσωπικό για ο πλεονασμός διαδικασία και σχέδια ;
- μάρκα πλεονασμός απολύσεις και δίνω ανακοίνωση του όταν προσωπικό επιλεγμένο για πλεονασμός θα άδεια ;
- βοήθεια μετασχηματίζω σε ο καλύτερος δυνατός τρόπο .

Ως σύντομα ως δυνατό , εσύ πρέπει πες (' ενημέρωσε ') σου εργαζομένων ότι είσαι αναλογώς κατασκευή απολύσεις . Εσείς πρέπει πραγματοποιήσει μια συνάντηση με όλοι εργαζομένων επηρεάζεται , όχι μόλις εκείνοι στο κίνδυνος του πλεονασμός , όπου εσείς εξηγήστε :

- ο κίνδυνος του πλεονασμός και ο λόγος Γιατί το Μάιος είναι απαραίτητο ;
- πως πολλοί απολύσεις είσαι λαμβάνοντας υπόψη ;
- Τι συμβαίνει επόμενο , συμπεριλαμβανομένων πως καθένας θα είναι ζητήθηκε η γνώμη ;
- Εσείς πρέπει ενθαρρύνω εργαζομένων να παρακαλώ ερωτήσεις . Ο συνάντηση κουτί είναι που πραγματοποιήθηκε online αν άνθρωποι εκτάριο εργαζόμενος εξ αποστάσεως .

Για εργαζομένων ΠΟΥ εκτάριο στο κίνδυνος του πλεονασμός , εσύ πρέπει επίσης επιβεβαιώνω σε γράφοντας :

- ότι αυτοί είναι στο κίνδυνος του πλεονασμός ;

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

- αν αυτοί έχω άλλος επιλογές , όπως ως εθελοντικός πλεονασμός ή αναδιάταξη ;
- ο περίγραμμα του σας διαβούλευση σχέδια .

Εσείς πρέπει συνεχίζω να διατήρηση εργαζομένων προειδοποίητος παντού ο πλεονασμός διαδικασία . Εσείς πρέπει συμβουλευόμαι με σας εργαζομένων προτού οριστικοποίηση κάθε απολύσεις .

Αν εσείς κάνω δεν αμπάρι γνήσιος και βαρυσήμαντος διαβούλευση προτού κατασκευή απολύσεις , εργαζόμενοι θα μπορούσε αξίωση να ένα εργασία δικαστήριο για αθέμιτος απόλυση .

Διαβούλευση είναι όταν εσείς ομιλία και ακούω να προσβεβλημένος εργαζόμενοι . Σε συλλογικός διαβούλευση εσείς επίσης συμβουλευόμαι με τους αντιπροσώπους .

Εσείς πρέπει χρήση διαβούλευση να δοκιμή και συμφωνώ δράσεις οπουδήποτε δυνατό , για παράδειγμα ο επιλογή κριτήρια .

Κατά την διάρκεια διαβούλευση , εσείς πρέπει συζητήστε :

- ο αλλαγές ότι εκτάριο χρειάζεται , τι εσείς σχέδιο να κάνω , και γιατί ;
- τρόπους να αποφεύγω ή μάρκα λιγότεροι απολύσεις ;
- ο δεξιότητες και εμπειρία χρειάζεται για ο μέλλον ;
- ο κριτήρια για επιλέγοντας εργαζομένων για πλεονασμός ;
- κάθε ανησυχίες εργαζομένων Μάιος έχουν ;
- πως εσείς κουτί υποστήριξη και κανονίζω φορά μακριά από για προσβεβλημένος εργαζόμενοι , για παράδειγμα να εκσυγχρονίζω τους βιογραφικά και παίρνω εκπαίδευση .

Εργαζόμενοι θα συχνά έχω καλός ιδέες ότι Μάιος βοήθεια να αποφεύγω απολύσεις . Εσείς κάνω δεν έχω να συμφωνώ να τους προτάσεις , αλλά του σπουδαίος να σοβαρά θεωρώ κάθε ιδέες ότι θα μπορούσε περιορίζω απολύσεις , αλλιώς εργαζομένων θα μπορούσε αξίωση ο πλεονασμός διαδικασία έχει ήταν άδικο .

Έλεγχος αν εσείς ανάγκη να αμπάρι συλλογικός διαβούλευση

Αν είσαι σχεδίαση να κάνε 20 ή περισσότερο απολύσεις , εσύ πρέπει έλεγχος αν εσείς ανάγκη να κρατώ « συλλογικό διαβούλευση ».

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Εσείς δύναμη έχουν χώρο εργασίας πολιτική ή συμφωνία ότι λέει εσείς πρέπει συλλογικά συμβουλευτείτε έναν επαγγελματία ένωση ή υπάλληλος αντιπρόσωποι , αρ ύλη πως πολλοί απολύσεις είσαι προγραμματισμός .

Το κουτί ακόμη είναι καλός πρακτική να συλλογικά συμβουλευόμαι ακόμη και αν εσείς κάνω δεν έχω να . Το κουτί βοήθεια :

- εσείς να πλήρως είναι εμπλεγμένος με εργαζομένων για τρόπους να επιτελώ ο αλλαγή αυτό είναι χρειάζεται ;
- περιορίζω αρνητικός υπάρχοντα επί εργαζόμενοι ;
- ο διαδικασία είναι δικαιότερος και πιο γρήγορα ?
- εργαζομένων αφή ότι κάθε αποφάσεις εκτάριο δίκαιος , και έτσι περιορίζω κινδύνους του νομικός αξιώσεις .

Εσείς πρέπει θεωρώ επιτρέποντας εργαζομένων να είναι συνοδευόμενος στο κάθε ένας προς έναν συνάντηση . Ένας σύντροφος κουτί είναι χρήσιμος ως αυτοί μπορεί :

- δίνω ο υπάλληλος υποστήριξη ;
- να είσαι ουδέτερος πρόσωπο να παρατηρώ ;
- μιλώ για ο υπάλληλος αν χρειάζεται .

Εσείς πρέπει μάγκα σίγουρος κάθε διαχειριστές ΠΟΥ μόλυβδος διαβούλευση συναντήσεις :

- έχω είχα εκπαίδευση σε διαχείριση ο συνάντηση κατάλληλα ?
- εκτάριο πλήρως προειδοποίητος για ο πλεονασμός σχέδια και διαδικασία ;
- κουτί παρόν ο σχέδιο για ο πλεονασμός διαδικασία ξεκάθαρα ?
- κουτί προμηθεύω καθένας με ερωτήσεις και απαντήσεις έγγραφο ;
- Χρησιμοποιήστε ένα πρότυπο επιστολή ελκυστικός ένα υπάλληλος σε μια διαβούλευση συνάντηση .

Πως μακρύς διαβούλευση διαρκεί

Εκεί εκτάριο Όχι κανόνες για πως μακρύς άτομο διαβούλευση πρέπει τελευταία . Αλλά εσείς πρέπει έλεγχος αν εσείς έχουν πολιτική ή συμφωνία σε θέση ότι κάνει έχω κανόνες .

Εσείς κάνω δεν ανάγκη να έκταση ένα συμφωνία για διαβούλευση να τέλος . Διαβούλευση πρέπει είναι βαρυσήμαντος και εσείς πρέπει είναι ικανός να επίδειξη εσείς έχω ειλικρινά

θεωρείται κάθε προτάσεις ή σημεία κατασκευασμένος με κάθε υπάλληλος , ακόμη αν εσείς κάνω δεν αποδέχομαι τους .

Εσείς ανάγκη να επιλέγω εργαζομένων για πλεονασμός σε ένα πανηγύρι τρόπο .

Αλλά αν εσείς ανάγκη να περιορίζω ο αριθμός του εργαζομένων σε ο οργάνωση ή ομάδα , θα το κάνεις ανάγκη να σειρά επάνω επιλογή κριτήρια και κάντε μια λίστα του ρόλους να είναι θεωρείται για πλεονασμός (μια « επιλογή πισίνα '). Επιλογή πισίνες βοήθεια μάρκα σίγουρος εργαζομένων εκτάριο επιλεγμένο για πλεονασμός σε ένα πανηγύρι τρόπο .

Όπου ένας αριθμός του διαφορετικός ρόλους εκτάριο στο κίνδυνος του πλεονασμός , εσύ Μάιος ανάγκη να έχω περισσότερο από ένας επιλογή πισίνα .

Εσείς πρέπει συμπεριλαμβάνω σε κάθε πισίνα όλοι ρόλους ότι εκτάριο ο ίδιο ή παρόμοια .

Εσείς πρέπει επίσης θεωρώ συμπεριλαμβανομένου ρόλους ότι έχω παρόμοιος δεξιότητες . Για παράδειγμα , όλα εμπορία ρόλους εκτάριο σε μια επιλογή πισίνα . Εσείς θα μπορούσε επίσης συμπεριλαμβάνω ρόλους από ο τύπος και διαβιβάσεις ομάδα αν ο δεξιότητες εκτάριο παρόμοιος να εκείνοι χρειάζεται για μάρκετινγκ .

Οταν σύνθεση επάνω μια επιλογή πισίνα , εσύ πρέπει έλεγχος και ακολουθώ οποιοδήποτε :

- συμφωνίες εσείς Μάιος έχω με αναγνωρισμένο εμπόριο ένωση ;
- υπάρχον πλεονασμός πολιτική ;
- Αν εκεί είναι Όχι υπάρχον πολιτική ή συμφωνία , εσύ πρέπει θεωρώ συμβουλευτική κάθε αναγνωρισμένος εμπόριο ένωση επί πως ο πισίνα πρέπει είναι σειρά επάνω .

Χρησιμοποιώντας επιλογή κριτήρια

Εσείς πρέπει έχω συμπεριλαμβανομένου επιλογή κριτήρια σε σας διαβούλευση .

Κριτήρια πρέπει είναι ως « αντικειμενικός » και « μετρήσιμος » όπως δυνατό . Αυτό μέσα το πρέπει είναι δίκαιος , να είσαι με βάση επί γεγονότα ότι κουτί είναι μετρημένος και δεν είναι προσβεβλημένος με προσωπικός απόψεις .

Εσείς πρέπει χρήση ο ίδιο τρόπος του σκοράρισμα κριτήρια για όλοι εργαζομένων σε ο πισίνα

.

Σύμφωνος επιλογή κριτήρια σκοράρισμα είναι χρήσιμος ως :

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

- το κουτί είναι εφαρμοσμένος να όλοι (αν και εσείς δύναμη ανάγκη να χρήση διαφορετικός σκοράρισμα για διαφορετικός ομάδες του εργαζόμενοι – για παράδειγμα , το μηχανική ομάδα δύναμη έχουν διαφορετικό σκοράρισμα από ο εμπορικός ομάδα);
- το κουτί είναι εύκολα εξήγησε να όλοι ;
- εργαζομένων αφή αυτοί είναι ύπαρξη κέραστος αρκετά ?
- το δίνει ένα σαφές , δομημένο και συνεπής σύστημα για διαχείριση επιλογή θέματα ;
- το κουτί είναι μεταχειρισμένος στο εργασία δικαστήρια να υπερασπίζω ένα του εργοδότη απόφαση .

Παραδείγματα του επιλογή κριτήρια θα μπορούσε περιλαμβάνουν :

- πρότυπο του εργασία ή απόδοση ;
- δεξιότητες , προσόντα ή εμπειρία ;
- ρεκόρ προσέλευσης , η οποία πρέπει είναι ακριβής και δεν συμπεριλαμβάνω απουσίες που σχετίζονται να αναπηρία , εγκυμοσύνη ή μητρότητα ;
- πειθαρχικός ρεκόρ .

Πως να σκορ εργαζομένων

Εσείς κουτί έχω διαφορετικός επίπεδα του σημεία σύμφωνα με να ο σπουδαιότητα του κάθε κριτήρια (« στάθμιση ») για σας του οργανισμού ανάγκες .

Για παράδειγμα , εάν του σύμφωνος αυτό το ρεκόρ προσέλευσης είναι μείον σπουδαίος από απόδοση , εσύ κουτί επιτρέπω λιγότεροι σημεία για αυτό . Ετσι εσείς θα μπορούσε σκορ συμμετοχή έξω των 5 βαθμών και εκτέλεση έξω από 10.

Εσείς πρέπει έχω γραπτός απόδειξη κατά κάθε του ο κριτήρια .

Παράδειγμα σκοράρισμα κριτήρια και σημεία :

- Εργασία απόδοση :
- εξαιρετικό – με συνέπεια υπερβαίνει εταιρεία πρότυπο 15
- υπερβαίνει στόχους του ο ρόλος 12
- συναντά όλοι στόχους του ο ρόλος 9
- συναντά μερικοί στόχους του ο ρόλος 6
- αποτυγχάνει να συναντώ στόχους του ο ρόλος 3

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

- Δεξιότητες και αρμοδιότητα :
 - πλήρως ικανός , πολύπλευρος , υποστηρίζει άλλοι επί τακτικός βάση 15
 - πλήρως αρμόδιος σε ρεύμα ρόλος 12
 - αρμόδιος σε πλέον πτυχές του ρεύμα ρόλος , απαιτεί μερικοί επίβλεψη 9
 - μερικοί αρμοδιότητα σε ρόλος , απαιτεί τακτικός εποπτεία και καθοδήγηση 6
 - δεν μπορεί λειτουργία χωρίς κοντά υποστήριξη ή επίβλεψη 3

- Πειθαρχικός ρεκόρ :
 - Όχι ρεκόρ του πειθαρχικός δράση 5
 - ρεκόρ του άτυπος πειθαρχικός δράση 4
 - προφορικός προειδοποίηση τρέχον 3
 - γραπτός προειδοποίηση τρέχον 2
 - τελικός γραπτός προειδοποίηση τρέχον 1

- Ρεκόρ προσέλευσης :
 - Όχι εγγεγραμμένος απουσία 5
 - μερικοί απουσία αλλά παρακάτω μέσος για επιλογή πισίνα (ή χώρο εργασίας) 4
 - προσέλευση σε γραμμή με χώρο εργασίας (ή επιλογή πισίνα) μέσος όρος 3
 - απουσία επίπεδο πάνω από μέσος για επιλογή πισίνα (ή χώρο εργασίας) 2
 - ψηλά και απαράδεκτος επίπεδο του απουσία 1

Αποφεύγω διάκριση

Του κατά διάκριση νόμος να επιλέγω εργαζομένων με βάση στις :

- ηλικία ;
- αναπηρία ;
- γένος επανατοποθέτηση ;
- γάμος και εμφύλιος εταιρική σχέση ;
- εγκυμοσύνη και μητρότητα – βλ ο Acas οδηγός να πλεονασμός για εργαζομένων ΠΟΥ εκτάριο έγκυος ή επί μητρότητα άδεια ;
- αγώνας ;
- θρησκεία ή πεποίθηση ;

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

- σεξ ;
- σεξουαλικός προσανατολισμός ;
- οικογένεια συγγενεύων άδεια – για παράδειγμα γονική , πατρότητα ή υιοθέτηση άδεια ;
- τους ρόλους ως ένα υπάλληλος ή εμπόριο ένωση αντιπρόσωπος ;
- ιδιότητα του μέλους ενός εμπορίου ένωση ;
- μερικής απασχόλησης ή ορισμένου χρόνου σύμβαση ;
- εργαζόμενος φορά κανονισμούς – για παράδειγμα αν έχουν ανυψώθηκε ανησυχίες για αργία δικαίωμα ή υπόλοιπο διαλείμματα ;
- ανησυχίες έχουν ανυψώθηκε για δεν ύπαρξη έμμισθος το Εθνικό Ελάχιστο Μισθός ;
- ανησυχίες έχουν ανυψώθηκε για σφυρίχτρα .

Εσείς κουτί μόνο δίνω ένα υπάλληλος ανακοίνωση του πλεονασμός μια φορά έχεις πεπερασμένος συμβουλευτική καθένας και χαμένος διά μέσου ο επιλογή διαδικασία . Εσείς πρέπει συναντώ με κάθε υπάλληλος ποιος είναι ήταν στο κίνδυνος του πλεονασμός . Του καλύτερος να κάνω αυτό πρόσωπο να πρόσωπο , αλλά αν αυτό είναι δεν δυνατό , εσύ πρέπει ομιλία με τους σε μια κλήση . Εσείς πρέπει επιτρέπω τους να είναι συνοδευόμενος στο ο συνάντηση . Για εκείνοι επιλεγμένο για πλεονασμός , εσύ πρέπει επίσης βάζω ο καθέκαστα του τους πλεονασμός σε γράφοντας . Αυτό κουτί είναι με επιστολή ή email .

Εσείς πρέπει περιλαμβάνουν :

- πως αυτοί σκόραρε σε ο επιλογή κριτήρια και Γιατί αυτοί έλαβε ότι σκορ ;
- τους ανακοίνωση περίοδος και φεύγοντας ημερομηνία ;
- πως πολύ πλεονασμός πληρωμή θα το κάνουν παίρνω και πως εσείς υπολογίζεται αυτό ;
- κάθε άλλος πληρωμή οφειλόμενος να τους , για παράδειγμα αργία πληρωμή ;
- όταν και πως θα πληρωμή τους ?
- πως αυτοί κουτί έφεση ο πλεονασμός απόφαση .

Εργαζόμενοι Μάιος θέλω να ξέρω πως άλλοι έχω ήταν σκόραρε . Εσείς πρέπει δεν μερίδιο άλλος βαθμολογίες εργαζομένων . Εσείς θα μπορούσε επίδειξη πως καθένας σκόραρε συνολικά , όπως μακρής ως εσείς κουτί διατήρηση το ανώνυμος .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Του καλός πρακτική να προσφορά εργαζομένων ο ευκαιρία να έφεση αν αυτοί αφή αυτοί ήταν επιλεγμένο άδικα για πλεονασμός .

Αυτό πρέπει είναι σειρά έξω σε σας πλεονασμός σχέδιο . Το δύναμη επίσης είναι γραπτός σε συμβάσεις ή σας πλεονασμός πολιτική .

Ενα προσφυγές διαδικασία κουτί βοήθεια προς :

- δίνω εσείς νωρίς προειδοποίηση ο πλεονασμός επιλογή διαδικασία δύναμη έχω ήταν αθέμιτος και ο ευκαιρία να σωστός αυτό ;
- συμφωνία με και αποφασίζω ένα του εργαζομένου παράπονο , αποφυγή ένα εργασία δικαστήριο αξίωση ;
- παρουσιάσει ένα δικαστήριο ότι εσείς έχω ακολούθησε πανηγύρι διαδικασία .

Αν ένα υπάλληλος είναι επιτυχής σε ένα έφεση , είναι πιθανός να μέσο άλλος υπάλληλος θα έχω να είναι κατασκευασμένος περιττός σε τους τόπος . Αυτό θα μπορούσε να είναι ένα πολύ δύσκολος κατάσταση , ειδικά αν ο υπάλληλος ήταν προηγουμένως είτε αυτοί ήταν ασφαλής από πλεονασμός . Εσείς θα πρέπει :

- προετοιμάζω για πως να λαβή ο κατάσταση με ευαισθησία με ο εργαζομένων επηρεάζονται ;
- διατήρηση ανακοίνωση σαφής και ανοιχτό ;
- προσφορά υποστήριξη ;

Πως ένα υπάλληλος κουτί έφεση

Αν ένα υπάλληλος σκέφτεται έχουν ήταν άδικα επιλεγμένο ή εκεί ήταν ένα πρόβλημα σε ο πλεονασμός διαδικασία , εσύ πρέπει δίνω τους ο ευκαιρία να έφεση μέσα σε ένα εύλογο χρονοδιάγραμμα του λήψη τους πλεονασμός ειδοποίηση . Για για παράδειγμα , 5 ημέρες θα μπορούσε είναι λογικό .

Ο υπάλληλος πρέπει λέγω εσείς σε γράψιμο ο αιτιολογικό για τους έφεση . Όταν εσείς λαμβάνω ένα έκκληση , εσύ πρέπει στείλετε μια συνάντηση πρόσκληση να ο υπάλληλος ως σύντομα ως δυνατό . Είναι καλό ιδέα να επιτρέπω τους να είναι συνοδευόμενος στο ο συνάντηση από ένα έργο συνάδελφος ή ένωση αντιπρόσωπος .

Όπου δυνατό , κανονίζω για έναν ανώτερο προσωπικό μέλος ΠΟΥ έχει δεν ήταν εμπλεγμένος σε ο πλεονασμός λήψης αποφάσεων να μόλυβδος ο έφεση συνάντηση . Σε οργανώσεις όπου αυτό είναι δεν δυνατό , το πρόσωπο κύριος ο έφεση συνάντηση πρέπει είναι ως αμερόληπτος ως δυνατό .

Εσείς θα μπορούσε επίσης θεωρώ χρησιμοποιώντας ένα ανεξάρτητος σύμβουλος να βοήθεια όταν λήψη απόφασης .

Κατασκευή ένα έφεση απόφαση

Εσείς πρέπει θεωρώ ο έφεση χωρίς παράλογος καθυστέρηση και παίρνω μιά απόφαση να είτε απορρίμματα ή συμφωνώ να (' υποστηρίζω ') το έφεση . Εσείς πρέπει βάζω σας απόφαση σε γράψιμο να ο υπάλληλος .

Αν εσείς στηρίζω ο έφεση

Αν του σαφής ο υπάλληλος ήταν επιλεγμένο άδικα , αλλά εσείς ακόμη ανάγκη να κάντε ένα ρόλο περιττός , εσύ θα ανάγκη να λαβή ο κατάσταση πολύ προσεκτικά . Το θα μπορούσε μέσω ο τέλος του εργασία για άλλος υπάλληλος ΠΟΥ είχε ήταν είτε τους δουλειά είναι ασφαλές .

Του σπουδαίος προς :

- επικοινωνώ σαφώς και φανερά με σας προσωπικό ;
- σωστός κάθε ζητήματα με ο διαδικασία ;
- μάρκα σίγουρος εσείς μεταφέρω έξω από μια έκθεση επιλογή διαδικασία .

Αν εσείς έχω θεμελιώ εκεί ήταν σοβαρός θέματα , εσύ Μάιος ανάγκη να πάω διά μέσου ο ολόκληρο πλεονασμός διαδικασία πάλι .

Αν εσείς στηρίζω ένα έφεση και ο υπάλληλος έχει δεν ακόμη τελείωσε τους πλεονασμός ανακοίνωση περίοδος , η εργασία σύμβαση πρέπει συνεχίζω ως αν και ο υπάλληλος είχε δεν ήταν επιλεγμένο για πλεονασμός σε ο πρώτα τόπος .

Αν εσείς στηρίζω ένα έφεση και ο υπάλληλος έχει ήδη τελείωσε τους πλεονασμός ανακοίνωση περίοδος , εσύ πρέπει βάζω τους πίσω σε ρόλο (' επαναφέρω ' τους). Τους μήκος του υπηρεσία (' περίοδος του συνεχής απασχόληση ') θα εφαρμόζω από όταν εσείς πρώτα απασχολούνται

τους . Εσείς Μάιος ανάγκη να πληρωμή κάθε καθυστερούμενα του μισθοί μεταξύ ο τέλος του ο ανακοίνωση περίοδος και ο φορά εσείς αποκαθιστώ τους .

Αν εσείς έχω έκανε απόλυση πληρωμή να σας υπάλληλος και εσείς αργότερα στηρίζω ένα έκκληση , εσύ πρέπει μάγκα το σαφής ότι υποστηρίζοντας ο έφεση μέσα θα το κάνουν ανάγκη να απόδοση ο πληρωμή . Αν εσείς αποφασίζω να απορρίμματα ο προσφυγή , η του εργαζομένου πλεονασμός απόλυση , πληρωμή και ανακοίνωση συνεχίζεται ως πριν . Εσείς πρέπει δοκιμή και κίνηση εργαζομένων επιλεγμένο για πλεονασμός σε άλλος θέσεις εργασίας εντός σας οργάνωση αντί (προσφορά « κατάλληλο εναλλακτική λύση απασχόληση »). Εσείς πρέπει αναγνωρίζω κάθε διαθέσιμος θέσεις εργασίας σε σας οργάνωση και ομιλία να ο προσβεβλημένος εργαζομένων να βλέπω αν αυτοί συμφωνώ αυτοί είναι κατάλληλος .

Αν ένας ρόλος είναι κατάλληλος , εσύ πρέπει προσφορά το αντί του πλεονασμός . Αν εσείς κάνω όχι , το υπάλληλος θα μπορούσε κάνω αξίωση να ένα εργασία δικαστήριο για αθέμιτος απόλυση .

Αυτοί πρέπει δεν έχω να εφαρμόζω για ο ρόλος . Αλλά αν περισσότερο από ένας υπάλληλος είναι ενδιαφερόμενος σε ο ίδιο ρόλος , εσύ πρέπει προσφορά ο ρόλος να κάθε εργαζομένων επί μητρότητα άδεια ή Κοινή χρήση Γονικός Αδεια πρώτος . Για όλοι άλλος υπάλληλοι , εσείς πρέπει ακολουθήστε μια δίκαιη διαδικασία , για παράδειγμα κράτημα συνεντεύξεις για ο ρόλος .

Όταν εσείς προσφορά ένα υπάλληλος άλλος ρόλος , αυτό πρέπει να είναι :

- βάζω σε γραφή ;
- προσφέρεται προτού τους ρεύμα σύμβαση τελειώνει ;
- ένα διαφορετικό ρόλος να ο ένας αυτοί είναι τη στιγμή κάνοντας – θα το κάνεις ανάγκη να εξηγή πως του διαφορετικά ;
- αρχή μέσα σε 4 εβδομάδες του τους ρεύμα ρόλος τελειώνοντας .

Εργαζόμενοι έχω ο δικαίωμα σε μια δοκιμή 4 εβδομάδων περίοδος αν αυτοί αποδεχτείτε ένα νέο ρόλος . Αν αυτοί ανάγκη περισσότερο φορά να τρένο για ο ρόλος , εσύ κουτί συμφωνώ σε μεγαλύτερο δίκη περίοδος . Το πρέπει είναι σύμφωνος σε γράψιμο και έχουν ένα σαφές τέλος ημερομηνία . Ο δίκη περίοδος πρέπει αρχή μετά έχουν δούλεψε τους ανακοίνωση περίοδος και

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

τους προηγούμενος σύμβαση έχει τελειώσει . Αυτό αποφεύγει κάθε σύγχυση ή διαφωνίες υπερ ημερομηνίες αν ο δίκη κάνει δεν εργασία έξω . Είναι καλό ιδέα να σειρά έξω ο ημερομηνίες για ο δίκη σε γράφοντας . Αν ένα υπάλληλος αρνείται σας προσφορά για ένα κατάλληλο εναλλακτική λύση ρόλος , ή στροφές το κάτω μετά ο δίκη περίοδος , αυτοί ανάγκη να έχουν ένα έγκυρο λόγος Γιατί του δεν κατάλληλος .

Παραδείγματα του αιτιολογικό θα μπορούσε περιλαμβάνουν :

- ο δουλειά είναι επί χαμηλότερος πληρωμή ;
- υγεία ζητήματα στάση τους από πράξη ο δουλειά ;
- αυτοί έχω δυσκολία να πάρει εκεί , για παράδειγμα επειδή μιας μεγαλύτερης ταξίδι , ψηλότερα κόστος ή έλλειψη του κοινό μεταφορά ;
- το θα αιτία αναστάτωση να τους οικογένεια ζωή .

Αν ο υπάλληλος έχει μια έγκυρη λόγος να σειρά κάτω ο δουλειά , θα κάνουν είναι δικαιούται να πλεονασμός πληρώνω .

Αλλά αν ο υπάλληλος κάνει δεν έχουν ένα έγκυρο λόγος για στροφή κάτω ο δουλειά , εσύ θα μπορούσε απορρίμματα να πληρωμή τους πλεονασμός πληρώνω . Θα ανάγκη να είναι ικανός να αποδεικνύω ο του εργαζομένου απόφαση ήταν παράλογος αν αυτοί κάνω αξίωση να ένα εργασία δικαστήριο .

Εσείς πρέπει νομίζω για πως να υποστήριξη :

- εργαζομένων στο κίνδυνος του πλεονασμός ;
- διαχειριστές ΠΟΥ εκτάριο σπάζοντας ο ειδήσεις ;
- ο άνθρωποι κύριος ο διαβούλευση ;
- υπάλληλος αντιπρόσωποι ;
- εκείνοι παραμένοντας στις .

Εσείς κουτί υποστήριξη προσωπικό με παρέχοντας :

- συμβουλευτική ;
- επιπλέον πρόσωπο με πρόσωπο συναντήσεις ;
- βοήθεια να πάρει οικονομικός συμβουλές ;
- σαφής σχέδια για ο μέλλον ;

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

- φορά μακριά από για εκείνοι επιλεγμένο για πλεονασμός να ματιά για νέος θέσεις εργασίας ή παίρνω εκπαίδευση .

Του συχνά ξεχασμένος ότι εκείνοι παραμένοντας επί εμπειρία στρες από βλέπων συναδέλφους και φίλοι ύπαρξη κατασκευασμένος περιττός . Θα το κάνουν επίσης είναι μέρος μιας αλλαγής χώρο εργασίας και δύναμη αφή αβέβαιος για Τι ο εργασία και τους ρόλους θα ματιά σαν σε μέλλον .

Βοηθήστε το προσωπικό εύρημα άλλος δουλειά ή εκπαίδευση

Εσείς πρέπει επιτρέπω εργαζομένων έχει κατασκευασμένος περιττό ένα λογικό ποσό του φορά μακριά από κατά την διάρκεια τους ανακοίνωση περίοδος να ματιά για άλλος δουλειά ή να κάνω εκπαίδευση . Αυτό ισχύει αν ο υπάλληλος έχει δούλεψε για εσείς για 2 γεμάτα χρόνια ή περισσότερα (συμπεριλαμβανομένων ο ανακοίνωση περίοδος).

(Υποστήριξη σας προσωπικό και σχέδιο για ο μέλλον : Διαχείριση προσωπικό απολύσεις : βήμα με βήμα - Acas , Acas , 2023)

Περιττός να λέγω ότι οργανώσεις θέλω να οικοδομώ και διατηρώ ένα αποτελεσματικός πόρος πισίνα . Ο δεξιότητα πόρων σειρά και σκληρά εργασία αποφασίζω ο αποτέλεσμα του σας του έργου επιτυχία . Έτσι , διατηρώντας τους για ο μακρύς τραβώ είναι ζωτικός να εξασφαλίζω κερδοφορία και επιχείρηση επιτυχία .

Ωστόσο , παρά εξής ο καλύτερος πόρος διαχείριση πρακτικές , οργανώσεις συχνά πρόσωπο προκλήσεις σε ράγισμα ο ιδανικό πόρος κράτηση στρατηγική .

Υπάλληλος προσδοκίες πάω πέρα από ένα απλό εκκαθαριστικό σημείωμα σήμερα . Αυτοί προτιμήστε μια ανταμοιβή εργασία περιβάλλο ότι θα προμηθεύω τους με ευκαιρίες να καλλιεργώ και προέχω σε τους καριέρα .

Ο βάρος είναι επί φορείς λήψης αποφάσεων διευκολύνοντας ένα με επίκεντρο τους εργαζόμενους καλλιέργεια ενώ αναλογώς ο της εταιρείας μακροπρόθεσμος στόχους .

Εκεί εκτάριο μερικοί ευεργετικός συμβουλές εσείς κουτί μόχλευση όταν διατυπώνοντας μια ουσιαστική υπάλληλος κράτηση στρατηγική και καλλιεργώντας ένα θετικό εργασία περιβάλλον . Αλλά πρώτα , ας καταλαβαίνω ο όρος υπάλληλος τζίρο .

➤ Τι είναι υπάλληλος τζίρος ;

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Υπάλληλος τζίρος αναφέρεται να ο τιμή στο ο οποίος εργαζομένων άδεια ένα οργάνωση και εκτάριο αντικαταστάθηκε με νέος προσλαμβάνει . Το είναι μέτρο του ο αριθμός ή ποσοστό του εργαζομένων ΠΟΥ έξοδος από μια εταιρεία μέσα σε ένα δεδομένο περίοδος , συνήθως επί ένα ετήσιος βάση . Ένα υψηλό τζίρος τιμή κουτί υποδεικνύω ζητήματα εντός ο εταιρεία , όπως δυσαρέσκεια ή φτωχός διαχείριση πρακτικές , ενώ ένα χαμηλό τζίρος τιμή κουτί προτείνουν μια ισορροπημένη και περιεχόμενο εργατικό δυναμικό .

Τζίρος κουτί είναι εθελοντικός και ακούσια . Εθελοντικός τζίρος είναι όταν ο εργάτης επιλέγει να άδεια ο εταιρεία οφειλόμενος να καλύτερα δουλειά ευκαιρίες , εξάντληση , αποδέσμευση , χώρο εργασίας συγκρούσεις κλπ . Ακούσιος τζίρος είναι όταν ο οργάνωση αποφασίζει να περατώ ο υπάλληλος οφειλόμενος να εκτέλεση ζητήματα , συμπεριφορικά θέματα κ.λπ.

Προσωπικό τζίρος κουτί είναι ακριβός για εταιρείες . Ως εκ τούτου , υπολογισμός τζίρος επιτρέπει οργανώσεις να καταλαβαίνω ο οικονομικός σύγκρουση του χάνοντας και αντικαθιστώντας εργαζόμενοι . Σε προσθήκη , αυτό κουτί βοήθεια επιχειρήσεις εύρημα κενά και ευκαιρίες για βελτίωση , οδηγώντας να καλύτερα εταιρεία παραγωγικότητα και ανάπτυξη .

➤ **Πως να υπολογίζω τζίρος ποσοστά ;**

Ο τζίρος τιμή κουτί είναι υπολογίζεται μηνιαία , τριμηνιαία ή ετήσια . Να υπολογίζω ο προσωπικό τζίρος ποσοστό , διαίρεση ο σύνολο αριθμός του εργαζομένων φεύγοντας ο εταιρεία κατά την διάρκεια ο προσδιορίζεται περίοδος με ο μέσος αριθμός του εργαζομένων ότι εργασία εντός ο επιλεγμένο χρόνος . Πολλαπλασιάζω ότι αριθμός κατά 100.

Για παράδειγμα , το σύνολο αριθμός του εργαζομένων εργαζόμενος σε ένα οργάνωση είναι 150 και 25 εργαζόμενοι εγκαταλείπω ο εταιρεία σε ένα μήνα . Ο τζίρος τιμή θα είναι περίπου 16,7 ανά σεντ .

Ο εξίσωση είναι :

Συνολικός αριθμός του εργαζομένων φεύγοντας ο εταιρεία / Συνολικός αριθμός του εργαζομένων εργαζόμενος σε ο εταιρεία *100

Οτι είναι $25/150*100 = 16,7\%$.

Γνωρίζων Τι υπάλληλος τζίρος είναι και πως να υπολογίζω αυτό , ας καταλαβαίνω ο παράγοντες κύριος σε κύκλο εργασιών .

➤ *Τι εκτάριο ο κύριος αιτίες του υπάλληλος τζίρος ;*

Ψηλά τζίρος ποσοστά κουτί είναι ένα δυσμενής κατάσταση για οργανώσεις . Ψηλά υπάλληλος τζίρος κουτί είναι αποδίδεται να διάφορος λόγοι :

A. Έλλειψη του σκοπός

Σύμφωνα με να LinkedIn , εταιρείες με μια σκόπιμη αποστολή δείτε 49% χαμηλότερα φθορά . Εργαζόμενοι εκτάριο παρακινήμενος να εργασία σε εταιρείες ότι έχω σκόπιμος αποστολές . Οργανώσεις με ένα δυνατό καλλιέργεια και σαφής στόχους και στόχους κουτί διατηρώ εργαζομένων καλύτερα . Ο εμπνευσμένη εταιρεία καλλιέργεια ενθαρρύνει εργαζομένων να εκτελώ καλύτερα και μάρκα τους εμπειρία στο εργασία περισσότερο σκόπιμη .

B. Απουσία του καριέρα ανάπτυξη και ανάπτυξη

Όταν εργαζομένων κάνω δεν δείτε ένα μέλλον σε τους οργάνωση , εκεί εκτάριο πιθανότητες του ψηλά τζίρος ποσοστά . Χωρίς σαφής μονοπάτια για ανάπτυξη , εργαζόμενοι Μάιος ζητώ ευκαιρίες αλλού . Εργάτες Μάιος άδεια ο οργάνωση όταν αυτοί κάνω δεν προσφορά με βάση τις δεξιότητες εκπαίδευση , καθοδήγηση , καθοδήγηση , καριέρα ανάπτυξη προγράμματα ή ηγεσία ανάπτυξη προγράμματα .

Γ. Κακή διαχείριση και ηγεσία

« Εργαζόμενοι όχι άδεια ο οργάνωση ; αυτοί άδεια ο διευθυντές .» Αυτό ρητό κρατά σε εταιρείες όπου μη υποστηρικτικός διαχειριστές κουτί συνεισφέρω να υπάλληλος τζίρο . Ανίκανος διαχειριστές κουτί σημαντικά αιτία υπάλληλος στρες ότι κουτί δυσμενώς επηρεάζω τους απόδοση . Αρνητικός σχέσεις με επόπτη εκτάριο κοινός αιτιολογικό εργάτες ζητώ νέος απασχόληση .

Δ. Εργασιακή ζωή ανισορροπία

Σύμφωνα με να Flexjobs , 82 % των ερωτηθέντων λέγω αυτοί θα είναι περισσότερο πιστός να τους εργοδότες αν αυτοί είχε εύκαμπτος εργασία επιλογές .

Εργαζόμενοι ΠΟΥ επιμονώς εμπειρία υψηλό στρες επίπεδα , μακρύ εργαζόμενος ώρες , ή ένα ανισορροπία μεταξύ εργασία και προσωπικός ζωή εκτάριο πιθανός να φύγετε . Ακατάλληλος

εργασία-ζωή ισορροπία κουτί αιτία εξουθένωσης και δουλειά δυσαρέσκεια και σύγκρουση ολικός ευημερία .

Ε. Υπερβολικό φόρτο εργασίας και υπάλληλος εξουθένωσης

Όταν εργαζομένων εκτάριο υπερφορτωμένος με δουλειά , αυτό οδηγεί να εξουθένωσης ο οποίος είναι ένας του ο κύριος αιτιολογικό να εγκαταλείπω ο οργάνωση . Στο φορές , αυξήθηκε φόρτους εργασίας εκτάριο δεν εντελώς αποφυγή . Για για παράδειγμα , εργαζόμενοι δύναμη ανάγκη να βάζω σε περισσότερο εργασία ώρες κατά την διάρκεια κορυφή εποχές ή σε μεγαλύτερος έργα με αυστηρός προθεσμίες . Ωστόσο , αυτό Μάιος μόλυβδος να δυσαρέσκεια , άγχος και εξουθένωσης .

ΣΤ. Λανθασμένη ευθυγράμμιση σε οργανωτικός καλλιέργεια και αξίες

Αν εργαζομένων αφή ότι τους αξίες ή πεποιθήσεις κάνω δεν ευθυγραμμίζω με ο της εταιρείας πολιτισμός , αυτοί Μάιος επιλέγω να φύγετε . Ένα τοξικό ή μη υποστηρικτικός εργασία περιβάλλον , έλλειψη του συμπερίληψη και ποικιλομορφία ή αναντιστοιχία μεταξύ ένα του εργαζομένου και της εταιρείας αξίες κουτί όλοι συνεισφέρω να τζίρο .

Ζ. Έλλειψη του κατάλληλος αναγνώριση

Εργαζόμενοι ΠΟΥ αφή τους εισφορές εκτάριο παραγνωρισμένος ή εκτιμωμένος Μάιος γίνονται απεμπλακεί και ζητώ ευκαιρίες αλλού . Μια έλλειψη του ανταμοιβή και αναγνώριση προγράμματα ή αποτυχία να προμηθεύω έγκαιρος ανατροφοδότηση κουτί συνεισφέρω να υπάλληλος δυσαρέσκεια .

Χ. Κακή αποζημίωση

Όταν εργαζομένων εκτάριο δυσαρεστημένος με τους μισθούς ή πεζοπορίες , αυτό Μάιος αποτέλεσμα σε ψηλά φθορά . Εργαζόμενοι συχνά θεωρώ αποζημίωση σημαντική παράγοντας σε τους απόφαση να διαμονή ή αφήστε μια εταιρεία . Εργαζόμενοι ΠΟΥ πιστεύω αυτοί εκτάριο δεν επαρκώς αποζημιωθεί για τους δεξιότητες , ευθύνες ή αγορά αξία Μάιος ζητώ ευκαιρίες αλλού ότι προσφορά καλύτερα πληρωμή και οφέλη .

Αυτοί εκτάριο μερικοί του ο μείζων παράγοντες ότι συνεισφέρω να ψηλά υπάλληλος τζίρο .

Ας κατάδυση βαθύς να καταλαβαίνω ο συνέπειες του ψηλά υπάλληλος τζίρο .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

➤ **Τι είναι ο σύγκρουση του ψηλά υπάλληλος τζίρος ποσοστό ;**

Ψηλά υπάλληλος τζίρος χαμηλώνει ο ολικός αποδοτικότητα και κερδοφορία του ο οργάνωση . Εδώ εκτάριο μερικοί αναμενόμενο συνέπειες που σχετίζονται με ψηλά τζίρος τιμές :

A. Αυξάνει ολικός δικαστικά έξοδα

Εργαζόμενοι παραιτούμενος κοστίζει ένα σημαντικό ποσό να ο εταιρεία . Ο κόστος εμπλεγμένος σε εκπαίδευση , εκπαίδευση και χορήγηση ειδικός άδειες απαιτεί χρήματα . Επιπλέον , συχνά αντικαθιστώντας αναχωρώντας εργαζομένων κουτί είναι δαπανηρός ως εταιρείες πρέπει επενδύω σε διαφήμιση δουλειά ανοίγματα , διεξαγωγή συνεντεύξεις και επιβίβαση νέος προσλαμβάνει . Εκπαίδευση δικαστικά έξοδα εκτάριο επίσης σημαντική , όπως νέος εργαζομένων ανάγκη φορά και πόροι να ταχύτητα επάνω τους μάθηση διαδικασία . Ψηλά τζίρος ποσοστά κουτί μόλυβδος σε μια συνεχή κύκλος του στρατολόγηση και προπόνηση , καταπόνηση ο της εταιρείας πόρους .

B. Μειώνεται χώρο εργασίας φρόνυμα

Εργασία τζίρος Μάιος αρνητικά σύγκρουση υπάλληλος ηθικό . Αυτό κουτί σηκώνομαι όταν εργαζομένων εκτάριο υπερφορτωμένος με εργασία οφειλόμενος σε έλλειψη ενός εκπαιδευμένου εργατικό δυναμικό προκαλώντας στρες και απεμπλοκή . Επιπλέον , καινούργιο προσλαμβάνει Μάιος εμπειρία χαμηλός φρόνυμα ως αυτοί πάλη να μαθαίνω τους καθήκοντα και ευθύνες . Συνεχώς έχοντας τέτοιος ένα περιβάλλο θα μάρκα το δύσκολος για οργανώσεις να διατηρώ καλής ποιότητας εργαζόμενοι .

Γ. Χαμηλώνει υπάλληλος παραγωγικότητα

Οταν εργαζομένων άδεια ο οργάνωση , υπάρχουσα εργάτες βιώσουν μια απώλεια του παραγωγικότητα ως αυτοί ξοδεύω φορά εκπαίδευση νέος προσλαμβάνει να παίρνω εναρμονισμένος να ο νέος εργασία . Χαμηλότερος παραγωγικότητα και υποπαρ εργασία ποιότητα θα επηρεάζω ο της επιχείρησης καθημερινή λειτουργίες . Ψηλά τζίρος ποσοστά κουτί χαμηλότερος ολικός παραγωγή και αρνητικά επηρεάζω ο της εταιρείας απόδοση .

Δ. Απώλεια του θεσμική γνώση

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Εμπειρος εργαζομένων ΠΟΥ εγκαταλείπω ο οργάνωση παίρνω τους γνώσεις , δεξιότητες και εμπειρία με τους . Αυτό απώλεια του θεσμική γνώση κουτί βλάβη ο οργάνωση , ειδικά αν αυτοί αμπάρι κρίσιμος ή ειδικευμένος ρόλους . Νέοι υπάλληλοι Μάιος παίρνω φορά να κέρδος ο ίδιο επίπεδο του τεχνογνωσία , επιρροή λήψη αποφάσεων , επίλυση προβλημάτων και ολικός οργανωτικός αποτελεσματικότητα .

Ε. Διαταραχή σε ομάδα δυναμική

Εταιρείες με ψηλά τζίρος ποσοστά κουτί αναστατώνω ομάδα δυναμική και εργαζόμενος σχέσεις . Συνοχή εντός ομάδες Μάιος είναι προσβεβλημένος ως μέλη συνεχώς προσαρμόζω να νέος συναδέλφους . Συνεχής τζίρος κουτί μόλυβδος να μειώθηκε ηθικό , αυξημένο άγχος και έλλειψη του σταθερότητα , αρνητικά επηρεάζοντας ομαδική εργασία και συνεργασία .

Φ. Εμποδίζει εταιρεία φήμη

Υψηλός τζίρος ποσοστά κουτί ζημιά σε μια εταιρεία φήμη και τα δύο εσωτερικώς και εξωτερικά . Εργαζόμενοι Μάιος αντιλαμβάνονται ένα υψηλό τζίρος τιμή ως σημάδι του αστάθεια , φτωχός διαχείριση , ή ένα ανεπιθύμητος εργασία περιβάλλον . Εξωτερικά , δυναμικό υποψηφίους Μάιος αναχαιτίζω από εφαρμόζοντας να ο εταιρεία οφειλόμενος να του φήμη . Αυτό θα τελικά σύγκρουση ο του οργανισμού μάρκα .

Ως εκ τούτου , αυτό είναι επιτακτικός να προληπτικά διεύθυνση ο προκλήσεις οργανώσεις πρόσωπο οφειλόμενος να ψηλά τζίρος ποσοστά . Τώρα , ας ερευνώ ο σπουδαιότητα του αναγωγικός υπάλληλος τζίρο .

➤ **Γιατί πρέπει οργανώσεις περιορίζω υπάλληλος τζίρος ποσοστά ;**

Εργαζόμενοι εκτάριο κρίσιμος να ο επιτυχία του ένα οργάνωση . Ως εκ τούτου , εταιρείες πρέπει εξασφαλίζω ότι τους εργαζομένων εκτάριο νοιαζόταν για να περιορίζω προσωπικό τζίρο . Βελτίωση υπάλληλος κράτηση κουτί βοήθεια οργανώσεις εκτός επί στρατολόγηση , ενσωμάτωση , εκπαίδευση και χαμένος παραγωγικότητα κόστος . Διατήρηση ταλαντούχος εργαζομένων και ελαχιστοποίηση ο ανάγκη για συχνάζω αντικαταστάσεις κουτί μόλυβδος να κόστος οικονομίες και βελτιωμένη οικονομικός απόδοση .

Επιπλέον , όταν εργαζομένων διαμονή περισσότερο , οργανώσεις κουτί διατηρώ αυτό γνώση , εξασφάλιση συνέχεια , πιο ομαλή λειτουργίες , και βελτιωμένη λήψη αποφάσεων . Σε

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

προσθήκη , όταν εργατές εκτάριο με ο εταιρεία περισσότερο , αυτοί γίνομαι περισσότερο οικείος με τους ρόλους , διαδικασίες και οργανωτικός πολιτισμός . Αυτό βοηθάει τους εργασία περισσότερο αποτελεσματικά , βελτιώνοντας τους εκτέλεση και παραγωγικότητα .

Επιπλέον , εταιρείες με χαμηλός τζίρος ποσοστά κουτί γαλουχήσει ένα περισσότερο θετικός εργασία περιβάλλον , ώθηση υπάλληλος ηθικό , και αύξηση αρραβώνας . Αρραβωνιασμένος εργαζομένων εκτάριο περισσότερο πιθανός να είναι παρακινημένος , παραγωγικός και δεσμευμένος να ο της εταιρείας επιτυχία . Με αναγωγικός κύκλος εργασιών , οργανισμοί κουτί αύξηση τους πιθανότητες του διατηρώντας κλειδί ταλέντο . Επιπλέον , οργανισμοί αποτιμώντας και διατηρώντας τους εργαζομένων τείνω να έχουν ένα πιο δυνατό εργοδότης μάρκα .

Τέλος , μείωση υπάλληλος τζίρος είναι ουσιώδης για οργανώσεις να δημιουργήσει ένα θετικό εργασία περιβάλλον , διατήρηση κορυφή ταλέντο , βελτίωση οικονομικός απόδοση , και επιτελώ μακροπρόθεσμος επιτυχία .

Αυτοί εκτάριο μερικοί δυναμικός οφέλη εταιρείες κουτί αντλώ με αναγωγικός τζίρος ποσοστά . Ας ξέρω μερικοί του ο καλύτερος πρακτικές να χαμηλότερος υπάλληλος τζίρο .

➤ **10 αποτελεσματικό στρατηγικές να περιορίζω υπάλληλος τζίρος**

Να διατηρώ κορυφή ταλέντο , επιχειρήσεις πρέπει παίρνω κατάλληλος μέτρα να περιορίζω προσωπικό τζίρο . Οργανώσεις πρέπει εργαλείο ειδικός μεθόδους να βελτιώ υπάλληλος κράτηση εκτός χορήγηση καριέρα ανάπτυξη ευκαιρίες , επαγγελματική ζωή ισορροπία , αποζημίωση οφέλη , και περισσότερα .

Εισηγμένη παρακάτω είναι λίγα στρατηγικές :

A. Μίσθωση ο δικαίωμα πόροι

Πρόσληψη πόρου πρέπει ποτέ να είναι ένα κίνητρο της στιγμής απόφαση . Το απαιτεί λεπτολόγος σχεδίαση και παρασκευή να εξασφαλίζω ο δικαίωμα κατάλληλος για επιτυχής σχέδιο υλοποίηση .

Ενα αποτελεσματικός ικανότητα σχεδίαση διάλυμα προσδιορίζει ο επιδεξιότητα χάσμα και βοηθάει εργοδότες νεοσύλλεκτος ο δικαίωμα ταλέντο εμπρός του χρόνος . Το παρέχει πρόβλεψη σε ο ικανότητα και ζήτηση χάσμα και επιτρέπει εσείς να παίρνω κατάλληλος μέτρα

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

να μετριάζω ελλείψεις ή υπερβολές του πόρους . Διευθυντές κουτί διαμονή προειδοποιημένους και προληπτικά εργαλείο ο πόρους θεραπείες τέτοιος ως εκπαίδευση , πρόσληψη , προσαρμογή χρονοδιαγράμματα , ενεργά εμπορία υπέρβαση ικανότητα κλπ ., να γέφυρα αυτό κενό .

Το εξαλείφει τελευταία στιγμή πρόσληψη δικαστικά έξοδα και διατηρεί μια ποιότητα πόρος πισίνα να αποφεύγω μελλοντικός σχέδιο συμφόρηση .

B. Κατανομή ο δικαίωμα πόρος να ο δικαίωμα δουλειά

Αν διαχειριστές αναθέστε μια εργασία σε έναν πόρο ότι κάνει δεν ευθυγραμμίζω με τους επιδεξιότητα σετ , αυτό θα απαγκιστρώνω τους και περιορίζω τους παραγωγικότητα . Αν ο πόροι εκτάριο υποβαθμισμένοι , αυτοί κουτί αφή απογοητευμένους , εξάντληση και καθυστέρηση παράδοση . Αν ο πόροι εκτάριο υπερπροσόντα , αυτοί δύναμη χάνω τόκος και αφή τους δυνητικός είναι δεν να πάρει συνειδητοποιήσαν . Σε είτε περίπτωση , η πιθανότητες του τζίρος εκτάριο ψηλά . Ως εκ τούτου , η κατανομή ο δικαίωμα πόρος να ο δικαίωμα δουλειά είναι σπουδαίος να εξασφαλίζω υπάλληλος και πελάτης ικανοποίηση .

Διευθυντές πρέπει εργαλείο ένα ενστικτώδης πόρος χρονοδρομολόγηση εργαλείο να εξασφαλίζω επιτυχής πόρος κατανομή απέναντι ο επιχείρηση . Το παρέχει μια ενιαία θέα του τους του εργατικού δυναμικού δεξιότητες και χρονοδιαγράμματα και επιτρέπει εσείς να βιβλίο κατάλληλος έργα . Όταν σας εργαζομένων αφή τους αρμοδιότητες εκτάριο αναπτυχθεί σε ο δικαίωμα τόπος , αυτοί θα αφή παρακινήμένος και συνεχίζω με σας οργάνωση .

Γ. Βελτιστοποίηση εργατικό δυναμικό χρησιμοποίηση

Έρευνα Deloitte αποκαλύπτει ότι «42% των εργαζομένων έχω αριστερά τους δουλειά οφειλόμενος να επαγγελματική εξουθένωση ». Υπερχρησιμοποίηση κουτί βάζω εργαζομένων υπό αχανής πίεση και κουτί συνεισφέρω να υπάλληλος φθορά . Στο ο ίδιο χρόνος , υποχρησιμοποίηση κουτί μόλυβδος να αποσύνδεση και χαμηλός ηθικό . Έτσι , βελτιστοποίηση αξιοποίηση των εργαζομένων είναι κρίσιμος να μόχλευση και διατηρώ τους δεξιότητες στο ανώτατο όριο δυναμικό .

Διευθυντές πρέπει θυμάμαι ότι αποτελεσματικός χρησιμοποίηση είναι δεν μόλις για εργαζόμενος πολύ πολλοί ώρες . Παραγωγικότητα πρέπει πάω χέρι σε χέρι με αξιοποίηση . Αυτοί πρέπει επομένως διαπιστώνω ότι μέγιστο των εργαζομένων φορά είναι κράτηση για στρατηγικό / χρεώσιμο εργασία . Δαπάνες φορά επί εγκόσμιος διαχειριστής καθήκοντα ή

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

δραστηριότητες BAU θα ούτε βάζω τους επιδεξιότητα σειρά να ο δικαίωμα χρήση ούτε παράγω κέρδη για ο σταθερή .

Εργοδότες κουτί μάρκα επαρκής χρήση του ταμπλό να μέτρο και αποκτήστε μια ολοκληρωμένη θέα του υπάλληλος χρησιμοποίηση επίπεδα . Υπάλληλος ικανοποίηση και ενισχυμένη παραγωγικότητα εκτάριο ο κλειδί δείκτες του αποτελεσματικός αξιοποίηση .

Δ. Ελαχιστοποίηση παγκάκι φορά

Κάποτε ένα έργο παίρνει υπερ και αν πόροι εκτάριο δεν προγραμματισμένος για άλλος έργο , αυτοί θα ξοδεύω παγκάκι φορά μέχρι αυτοί εκτάριο διέθεσε ένα νέο έργο . Εκτεταμένη παγκάκι φορά οδηγεί να σημαντικός ζητήματα τέτοιος ως μικρότερη απόδοση επένδυσης όπως ο πόροι εκτάριο δεν δημιουργώντας πρόσδοδος για ο οργάνωση . Το κουτί μόλυβδος να σχεδιασμένος τριβή ο οποίος επηρεάζει μια επιχείρηση φήμη , όπως Λοιπόν ως ασχεδιάστος τριβή όταν εργαζομένων αρχίζω να ματιά για άλλος δουλειά ευκαιρίες για ανάπτυξη και ανάπτυξη .

Για αποτελεσματικός παγκάκι διαχείριση και να περιορίζω ασχεδιάστος φθοράς , διευθυντές κουτί χρησιμοποιώ ένα αποτελεσματικός πόρος διαχείριση εργαλείο να προλέγω πόροι ότι θα τέλος επάνω επί ο παγκάκι σε προκαταβολή . Κενή θέση έργου εκθέσεις κουτί είναι μεταχειρισμένος να γρήγορα αναθέτω τους να χρεώσιμη ή στρατηγικό εργασία προτού αυτοί γη επί ο πάγκος . Αν τους δεξιότητες εκτάριο ακατάλληλος για σχέδιο κενές θέσεις , στην εργασία εκπαίδευση ή επανεκπαίδευση κουτί είναι μεταχειρισμένος να μάρκα τους χρεώσιμος . Επιπλέον , προχωρημένο σχεδίαση επί γραμμή σωλήνων έργα θα βοήθεια εσείς διανέμω τους καλύτερα .

Ε. Οργανώστε αποτελεσματικός συγκρότηση ομάδας δραστηριότητες

Διευκολύνοντας ισχυρός ομολογίες αναμεταξύ συναδέλφους είναι αποδεδειγμένος να βελτιώ ο αποτελεσματικότητα του εργαζομένων και επαυξάνω υπάλληλος αρραβώνας . Εταιρείες που υψηλά τονίζω υπάλληλος κράτηση πρέπει υψηλά αξία διαπροσωπικές σχέσεις . Αυτό είναι επειδή συναφής ομάδες αποτέλεσμα σε ενισχυμένη επικοινωνία , χαμηλότερα στρες επίπεδα , και μεγαλύτερη έξοδος .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Σύμφωνα με να Υπέροχα , « εξαιρετικά συνδεδεμένος ομάδες παρουσιάζουν αύξηση 21%. σε κερδοφορία ». Επιπλέον , οι εργαζόμενοι ΠΟΥ αφή αυτοί έχω κατασκευασμένος βαρυσήμαντος φιλίες στο ο χώρο εργασίας εκτάριο περισσότερο πιθανός να ραβδί γύρω .

Διευθυντές πρέπει επομένως επενδύω σε συγκρότηση ομάδας δραστηριότητες να προωθήσει μια συνεκτικότητα εργασία πολιτισμός . Ένας παράδειγμα είναι ο σύντροφος σύστημα - πότε νέος εργαζομένων ενταχθούν , αυτοί εκτάριο όρισε μέντορα (φιλαράκο) από ο ίδιο ομάδα ΠΟΥ κρατά τα χέρια σε εξής ο πρωτόκολλα . Ο Σύντροφος σύστημα εξασφαλίζει ο νέος υπάλληλος είναι Λοιπόν ολοκληρωμένος σε ο ομάδα και εταιρεία . Άλλος τρόπους να εξουσιοδοτώ ο ομάδα συμπεριλαμβάνω οργανωτικός μηνιαίος ομάδα γεύματα , εβδομαδιαία άτυπος συναντήσεις κ.λπ.

ΣΤ. Προσφορά εύκαμπος εργασία χρονοδιαγράμματα

Σε μετά την πανδημία COVID-19 εποχής , εργασίας από σπίτι έχει γίνομαι ο νέος κανονικό . Ένα υγιές εργασία-ζωή ισορροπία είναι ένα ουσιώδης άποψη του δουλειά ικανοποίηση . Εύκαμπος εργασία ώρες Μάιος να είναι πολυτέλεια να ειδικός επιχειρήσεις , αλλά ρύθμιση ο ώρες και σχεδίαση απάντηση φορές δίνει εργαζομένων καλύτερα εστία και αποτελέσματα σε υψηλότερα αποτελεσματικότητα . Σπουδές έχω φαίνεται ότι ευέλικτη εργασία χρονοδιαγράμματα κουτί επαυξάνω ο ευημερία του εργαζόμενοι .

Επιπλέον , όταν διαχειριστές θεωρώ ομάδα δεξιότητες των μελών και συμφέροντα ενώ αναθέτοντας δουλειά , αυτό ενισχύει υπάλληλος σύμπλεξη και παραγωγικότητα . Όταν εσείς θεωρώ σας πόροι συμφέροντα , αυτοί αφή εκτιμάται , παρακινεί τους να εκτελώ καλύτερα .

Ζ. Σχέδιο εκπαίδευση και ανάπτυξη προγράμματα

Χορήγηση εκπαίδευση και ανάπτυξη προγράμματα εμφανίζει ο δέσμευση δεδομένος με ο εταιρεία . Ένας πόρος διευθυντής κουτί βοήθεια ο πόροι με προβάλλοντας μια καριέρα μονοπάτι , επομένως δίνοντας ένα σκοπό και σύνθεση κατεύθυνση . Διευθυντές κουτί εργαλείο ένα Ατομο Ανάπτυξη Σχέδιο ή εκτοπισμένος σε βοήθεια εργαζομένων έκταση μικρός και μακροπρόθεσμος καριέρα στόχους και βελτιώ ρεύμα δουλειά απόδοση . Εκπαίδευση διευκολύνει αυτο-ανάπτυξη και θα επιτρέπω ο πόροι να συνεισφέρω καλύτερα . Αυτοί κουτί παίρνω επάνω περισσότερο ευθύνη σε ο ομάδα ή ακόμη και είναι εκλέξιμος για υψηλότερα ρόλους .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Διευθυντές κουτί τροχιά ο του έργου πρόοδος και μετρητής ο του εργαζομένου κλειδί δυνάμεις και αδυναμίες με βάση επί πως αυτοί εκτελώ ο εργασίες . Με βάση επί αυτό , αυτοί κουτί ενεργώ ως ελατήριο τους να μαθαίνω νέος δεξιότητες και πρακτική επί ο δουλειά . Όταν ο εργατικό δυναμικό αισθάνεται ότι τους στόχους και στόχους εκτάριο ύπαρξη λαμβάνονται φροντίδα του , αυτοί εκτάριο πιθανός να διαμονή με ο εταιρεία για ο μακρύς έλξη .

H. Προσδιορίστε κλειδί ερμηνευτές

Κάθε επιχείρηση χρειάζεται ένα σετ του εργάτης μέλισσες ΠΟΥ εκτάριο επιμελής σε τους εργασία . Εργαζόμενοι εκτάριο αναμενόμενο να επίδειξη επάνω ταχέως επί χρόνο , πάρε ο δουλειά έγινε , και διατήρηση ο ροή του εργασία πηγαίνοντας . Να αποτελεσματικά καλλιεργώ σας εταιρεία , εσύ ανάγκη να ανατροφή και ανταμοιβή ο κορυφή ερμηνευτές για τήρηση επάνω ο υπάλληλος φρόνυμα του εκείνοι ΠΟΥ βάλει λίγο επιπλέον σε τους εργασία .

Εργαζόμενοι ΠΟΥ πάω πέρα τους δουλειά περιγραφή και έκθεμα ηγεσία αξίζουν ένα χτύπημα επί ο πίσω με ανταμοιβές και αναγνώριση .

Μελέτη αποκαλύπτει ότι προσδιορίζοντας κλειδί ερμηνευτές αυξάνει παραγωγικότητα και στρατηγικώς βελτιώνεται ο επιχείρηση . Αν το παίρνει ανταμείβεται , αυτό είναι υψηλά πιθανός να παίρνω επαναλαμβάνεται !

I. Μοιραστείτε τακτικός ανατροφοδότηση

Τακτικά μοιρασιά εποικοδομητικός ανατροφοδότηση με εργαζομένων επιτρέπει τους να βλέπω εαυτούς από ο του εργοδότη προοπτική . Εσείς κουτί αναγνωρίζω τους δυνάμεις και επίσης διεύθυνση ο περιοχές του βελτίωση . Όταν αυτοί ξέρω τους ηγέτες εκτάριο προωθώντας άτομο ανάπτυξη , αυτό θα ώθηση τους κίνητρο επίπεδα και τελικά αύξηση διατήρηση .

Ενώ χορήγηση ανατροφοδότηση είναι απαραίτητος να βοήθεια σας εργατικό δυναμικό μεγαλώνω , αυτό είναι επίσης σπουδαίος να παίρνω ανατροφοδότηση από τους . Υπάλληλος ανατροφοδότηση διά μέσου έρευνες και ένας προς έναν συνεδρίες είναι ενόργανος σε μοιρασιά τους εμπειρία και προσδοκίες και κάνει τους αφή αποτιμημένους . Αν κάτι είναι δεν ευθυγράμμιση με τους στόχοι , εσύ κουτί εργασία επί το ως μάνατζερ και προμηθεύω τους με περισσότερο ευκαιρίες . εκφράζοντας ευγνωμοσύνη πρέπει επίσης γίνει μέρος του ανατροφοδότηση συνεδρίες να αναγνωρίζω τους εργασία και προσπάθειες .

J. Μεταφέρω ο της εταιρείας γκολ

Εργαζόμενοι πρέπει μοιράζεστε ένα κοινό γκολ και ξέρω Τι αυτοί εκτάριο επικεφαλίδα προς . Γκολ σύνθεση διευκολύνει προσωπικό απέναντι ο οργάνωση να μάρκα αποφάσεις αναλογώς μακροπρόθεσμος και βραχυπρόθεσμα στόχους . Αυτό διαδικασία του ευθυγράμμιση ο της εταιρείας στόχους με καθήκοντα των εργαζομένων βοηθάει τους να επιτελώ απτός αποτελέσματα .

Επιπλέον , οι εργαζόμενοι εκτάριο ενήμερος του πως τους εργασία είναι βοήθεια ο οργάνωση έκταση ορόσημα . Ο της εταιρείας γκολ ή όραμα πρέπει εμπνέω όλοι εργαζομένων να μερίδιο και εμφυσώ σε τους καθημερινά καθήκοντα . Επειδή αν σας πόροι κάνω δεν έχουν ένα σετ στόχος , αυτοί θα επίδειξη αποσύνδεση στο ο χώρο εργασίας , σταδιακά κύριος να ένα απροσδόκητος τζίρο .

Για Παράδειγμα , το τροφή γίγαντας McDonald's όραμα είναι « Προς είναι ο καλύτερος γρήγορα υπηρεσία εστιατόριο εμπειρία . Υπαρξη ο καλύτερος μέσα χορήγηση εκκρεμής ποιότητα , εξυπηρέτηση καθαριότητα και αξία να μάρκα κάθε εστιατόριο πελάτης χαμόγελο . " Αυτοί καθορίζω τους στόχους να κάθε υπάλληλος έτσι ευδιάκριτα ως αν να καθορίσει έναν οδικό χάρτη να επιτυχία .

(<https://www.saviom.com/blog/effective-strategies-reduce-employee-turnover/> , Kumar , 2023)

Μεταχειρισμένος πηγές :

SaaS BPM (2022). Στρατηγική σχεδίαση για προσωπικό μείωση . <https://saasbpm.com/strategic-planning-staff-reduction>

Acas (2023). Διαχείριση προσωπικό απολύσεις : Βήμα με βήμα . <https://www.acas.org.uk/manage-staff-redundancies/support-your-staff-and-plan-for-the-future>

Kumar , A. (2023). Δέκα αποτελεσματικός στρατηγικές να περιορίζω υπάλληλος τζίρο . Πόροι Βιβλιοθήκη . <https://www.saviom.com/blog/effective-strategies-reduce-employee-turnover/>

4. Υπάλληλος μεταγραφές και ανακατανομή του ευθύνες και καθήκοντα συγγενεύων να εξουθένωσης

Τι Είναι Δάσκαλος Burnout ;

Δάσκαλοι αντιμετωπίζω σημαντικούς προκλήσεις . Αυτοί πρέπει προσαρμόζω προγράμματα σπουδών σε ένα ευρύ σειρά του μάθηση στυλ , διαχείριση μετατόπιση εκπαίδευση πολιτικές , παρευρεθείτε να φοιτητόκοσμος με ειδικός εκπαιδευτικός ανάγκες (SEN), και ταχυδακτυλουργία διοικητικός εργασία . Σε προσθήκη , πολλά του μας μέγιστος κοινωνικός ασθένειες επίδειξη επάνω σε τους αίθουσες διδασκαλίας . Λοιπόν , τι συμβαίνει όταν δασκάλους ΠΟΥ ήδη υποστηρίζω με έτσι πολύ επίσης εμπειρία μη υποστηρικτικός εργασία περιβάλλοντα ;

Πολλοί εμπειρία δάσκαλος εξάντληση , χτύπημα τους όριο σε μοιρασιά με τους εργοστάσιο καθημερινά προκλήσεις . Το εμφανίζεται μετά παρατεταμένος έκθεση να πτωχώς διαχειρίζεται ευαίσθητος και διαπροσωπικές δουλειά άγχος .

Συνέπειες του Δάσκαλος Burnout

Υπερ ώρα , δάσκαλε εξουθένωσης κουτί μόλυβδος σε μια ποικιλία του απαντήσεις . Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) περιγράφει εξουθένωσης ως ένα επαγγελματικός φαινόμενο χαρακτηρίζεται με τρία κύριος ιδιότητες :

- Εξάντληση . Όταν δασκάλους εμπειρία εξουθένωσης , αυτοί κουτί αφή εξαντληθεί του ενέργεια και πολύ εξαντλημένος να συνεχίζω με τους εργασία .
- Κυνισμός . Δάσκαλοι ΠΟΥ έχω έφτασε σε κατάσταση του εξουθένωσης κουτί αρχίζω να αφή διανοητικά απομονωμένος από τους θέσεις εργασίας . Τους συναισθήματα για ο επάγγελμα κουτί σειρά αρνητικός και κυνικός .
- Αναποτελεσματικότητα . Δάσκαλος εξουθένωσης επίσης οδηγεί να συναισθήματα του ανικανότητα ή αναποτελεσματικότητα .

Αιτίες του Δάσκαλος Burnout

Δάσκαλοι αντιμετωπίζω αποκαρδιωτικό εμπειρίες ότι κουτί μόλυβδος να κόπωση , άγχος και κατάθλιψη . Αριστερά ανεξέλεγκτα , αυτά συμπτώματα κουτί αποτέλεσμα σε δάσκαλος εξουθένωσης . Μερικοί του ο αιτίες του δάσκαλος εξουθένωσης περιλαμβάνουν :

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

➤ Φτωχός Χρηματοδότηση

Πολλοί συνοικίες και εκπαιδευτικούς οργανισμούς έλλειψη επαρκής χρηματοδότηση για ενημερώθηκε υλικά , τεχνολογία και προσωπικό . Αυτό τοποθετεί ένα τεράστιο βάρος επί καθηγητές , οι οποίοι πρέπει μάρκα κάνω με ανεπαρκής βιβλία και προμήθειες ενώ διαχείριση ψηλά δάσκαλος σε μαθητή αναλογίες . Υπερ ώρα , αυτό βάρος κουτί άδεια δασκάλους συναίσθημα απελπισμένος και κακώς εξοπλισμένο να διεύθυνση κατόρθωμα κενά και συναντώ ανάγκες των μαθητών .

Εκπαίδευση ηγέτες πρέπει συνήγορος για καλύτερα χρηματοδότηση και , σε ο εν τω μεταξύ , βρες τρόπους να τομή απόβλητα και διαχειρίζομαι τους προϋπολογισμούς έτσι εκπαιδευτικός οργανώσεις εκτάριο ως καλά εφοδιασμένο και στελεχωμένο ως δυνατό .

➤ Ψηλά Ευαίσθητος Απαιτήσεις

Σε πρόσθεση να διαπαιδαγωγώντας μαθητές , καθηγητές πρέπει φροντίδα για συναισθηματική των μαθητών ανάγκες , οι οποίες κουτί είναι συναισθηματικά απαιτητικός . Δάσκαλοι συχνά αφή ο πολύ μελλοντικός μιας γενιάς ξεκουράζεται επί τους ώμους . Αν ένα έργο περιβάλλο στερείται ο υποστήριξη χρειάζεται να εκπληρώ αυτό ευθύνη , δάσκαλοι κουτί καταληπτώς αφή συντετριμμένος .

Επιπλέον , καθηγητές συχνά εύρημα εαυτούς υποστηρίζοντας φοιτητόκοσμος ΠΟΥ έχω έμπειρος τραύμα . Για παράδειγμα , δάσκαλοι εκτάριο πιθανός να είναι αναμεταξύ ο πρώτα να ανακοίνωση σημάδια του παιδί κατάχρηση σε έναν μαθητή . Ως εντεταλμένη δημοσιογράφοι , οι νόμος απαιτεί δασκάλους να πληροφορώ αρχές .

Τέτοιος εμπειρίες και άλλοι σε ο οποίος δασκάλους έχω Όχι έλεγχος υπερ ο τραγικός εκδηλώσεις σε τους φοιτητικό σπίτι ζει κουτί αποδεικνύω σοκαριστικός . Τελικά , δάσκαλοι κουτί εμπειρία δευτερέων τραύμα όταν αυτοί βοήθεια φοιτητόκοσμος μετάβαση διά μέσου δύσκολος φορές .

Εκπαίδευση ηγέτες ανάγκη να προμηθεύω δασκάλους με ο εργαλεία να υπομένω ο βάρος του ο ευαίσθητος απαιτήσεις του τους ρόλος . Για παράδειγμα , αυτοί κουτί προσφορά εκπαίδευση συνεδρίες ότι δίνω επίσημος εντολή επί υπανάπτυκτος ευαίσθητος δεξιότητες τέτοιος ως :

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

- Ακριβής ευαίσθητος αναγνώριση ;
- Κατανόηση του ο αιτίες και συνέπειες του του ενός συναισθήματα ;
- Άνετος έκφραση του συναισθήματα ;
- Αποτελεσματικός κανονισμός του συναισθήματα .

Ο Γείλ Κέντρο για Ευαίσθητος Νοημοσύνη έρευνα έχει φαίνεται ότι δασκάλους με αναπηγμένους ευαίσθητος δεξιότητες εμπειρία μείον εξουθένωσης .

➤ **Ανεπαρκής Παρασκευή**

Όλοι πολύ συχνά , εκπαιδευτικούς οργανισμούς βάζω δασκάλους σε καταστάσεις αυτοί εκτάριο δεν επαρκώς έτοιμος να λαβή . Για για παράδειγμα , διαχειριστές Μάιος απαιτώ παιδαγωγοί να διδάσκω εκτός του τους θέμα περιοχή , ή αυτοί Μάιος αναθέτω φοιτητόκοσμος με μάθηση και συμπεριφορικά προκλήσεις να δασκάλους ΠΟΥ έλλειψη ο απαραίτητος εκπαίδευση να συναντώ τους ανάγκες . Τέτοιος σενάρια δεν μόνο εμποδίζω φοιτητόκοσμος από μάθηση αλλά επίσης εμποδίζω δασκάλους από συναίσθημα ολοκληρώθηκε , η οποία κουτί αιτία εξουθένωσης .

Εκπαίδευση ηγέτες πρέπει εξασφαλίζω δασκάλους παίρνω βαρυσήμαντος επαγγελματίας ανάπτυξη ότι προετοιμάζει τους να συμφωνία με συμπεριφορά θέματα , νέα εκπαίδευση πολιτικές , εκπαιδευτικές τεχνολογία , και άλλος εμπόδια . Επιπλέον , οι διαχειριστές πρέπει με επίγνωση αναθέτω ευθύνες ότι ευθυγραμμίζω με δασκάλα παρασκευή και εμπειρία .

➤ **Προκλητική Διδασκαλία Καταστάσεις**

Παιδαγωγοί πρόσωπο όλο και περισσότερο δύσκολος διδασκαλία καταστάσεις ότι κουτί μόλυβδος να εξουθένωσης . Αυτοί προκλήσεις σειρά από πολιτικές ότι γραβάτα δάσκαλος αξιολογήσεις να τυποποιημένη εξετάσεις ότι όχι με ακρίβεια κατοπτρίζω φοιτητής μάθηση να μεταβάσεις να απόσταση μάθηση κατά την διάρκεια η πανδημία COVID-19 .

Για παράδειγμα , με πραγματικός μάθηση , πολλά δασκάλους εκτάριο βομβαρδισμένοι με μητρική εταιρεία email ενώ επίσης δύσκολος να απευθείας φοιτητόκοσμος ΠΟΥ κλίση διαπλέω online μάθηση πλατφόρμες . Ως αποτέλεσμα , οι δάσκαλοι συχνά αφή υποχρεούται να εργασία όλοι ώρες του ο ημέρα και νύχτα , αγωνίζεται να βρείτε ένα υγιές εργασία-ζωή

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

ισορροπία . Επιπλέον , προκλητικό φοιτητής συμπεριφορά έχει γίνονται περισσότερο αυστηρός και συχνός , φεύγοντας δασκάλους να διαχειρίζομαι δύσκολος καταστάσεις .

Εκπαίδευση ηγέτες ανάγκη να θεωρώ πως πολιτικές όσο αφορά δάσκαλος αξιολογήσεις και τυποποιημένη εξετάσεις επηρεάζω δασκάλους και επίσης με επίγνωση συνήγορος για προγράμματα ότι ώθηση δάσκαλος ηθικό . Αυτοί κουτί υποστήριξη δασκάλους με σύνθεση τα όρια επί τους για λογαριασμό , τέτοια ως με επικοινωνώντας σαφώς να γονείς Τι δάσκαλος εργασία ώρες εκτάριο και βάζοντας όρια επί υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών .

Επιτέλους , ηγέτες κουτί συνεχίζω να παραδίδω ειδικός εκπαίδευση ότι προετοιμάζει δασκάλους να απαντώ να άτομο προκλήσεις ως αυτοί προκύπτουν .

Δάσκαλος Το Burnout Δυσανάλογα Σύγκρουση επί Υψηλή φτώχεια Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί

Το Εθνικό Κέντρο για Εκπαίδευση Στατιστική έργα σχολείο εγγραφή θα αυξηθούν κατά 2 % έως το 2028. Η συνδυασμός του αυξανόμενη φοιτητής πληθυσμούς και σημαντικός αριθμοί του αναχωρώντας δασκάλους έχει σειρά μακριά από τρομάζω καμπάνες για εκπαίδευση ηγέτες , οι οποίοι εκτάριο τώρα ερευνητικός για τρόπους να χαλιναγώγηση ο φθορά . Ακόμη και περισσότερο θλιβερό , αυτό τριβή δυσανάλογα επηρεάζει σε μειονεκτική θέση ή περιθωριοποιημένος μαθητές .

Ερευνα έχει με συνέπεια φαίνεται ότι ο ύψιστος δάσκαλος τριβή ποσοστά απαντώ σε υψηλή φτώχεια εκπαιδευτικούς οργανισμούς και σχολεία κατασκευασμένος επάνω μεγάλα του φοιτητόκοσμος του χρώμα . Για παράδειγμα , όπως του 2016, σχολεία Τίτλου I (σχολεία όπου στο τουλάχιστον 35 τοις εκατό του φοιτητόκοσμος εκτάριο χαμηλού εισοδήματος) είχε τζίρος ποσοστά 50 τοις εκατό υψηλότερα από σχολεία χωρίς τίτλο I . Ο καρδάρια και αστάθεια ότι δάσκαλος εξουθένωσης αιτίες εντείνεται ο προκλήσεις περιθωριοποιημένος φοιτητόκοσμος εμπειρία και κουτί συνεισφέρω σε μια διεύρυνση κατόρθωμα κενό .

Σημάδια του Δάσκαλος Burnout

Δάσκαλοι συχνά όχι αναγνωρίζω αυτοί είναι επί ο δρόμος να καύση έξω προτού αυτοί χτυπήσει ένα κατώφλι του Όχι επιστροφή . Ωστόσο , νωρίς αναγνώριση του ο εξής συμπτώματα , τα

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

οποία δασκάλους Μάιος εμπειρία να διαφέρων βαθμούς , μπορεί βοήθεια εκπαίδευση ηγέτες εργαλείο παρέμβαση στρατηγικές σε ένα σημείο όταν αυτοί θα είναι πλέον αποτελεσματικό .

➤ Συνεχής Κούραση

Υπέρμετρος φόρτους εργασίας και ευαίσθητος ένταση κουτί μόλυβδος να κούραση . Ωστόσο , σε ένα διαχειρίσιμο κατάσταση , αυτό κούραση πρέπει άμπωτη και ροή . Τριήμερο Σαββατοκύριακα και εποχής διακοπές κουτί πάμε πολύ τρόπος σε ανανεώνοντας ενέργεια . Δυστυχώς , για υπερφορτωμένους δάσκαλοι , κούραση κουτί παραμένουν σταθερά . Το κουτί διακοπή ύπνος , αιτία ευερεθιστότητα και ακόμη και επηρεάζω τρώγοντας συνήθειες .

➤ Αυτοαμφιβολία

Δάσκαλοι Μάιος αναρωτιέμαι για ο αποτελεσματικότητα ενός μαθήματος ή αυτοκριτική τους εργασία . Αυτό είναι μέρος του ο αυξανόμενη διαδικασία και κλειδί να ανάπτυξη . Ωστόσο , οι δάσκαλοι επικεφαλίδα για εξουθένωσης Μάιος αρχίζω να ερώτηση αν αυτοί εκτάριο τομή έξω για διδασκαλία συνολικά . Αυτοί Μάιος δεν μόνο αμφιβολία ο δύναμη του ένα άτομο μάθημα ή μονάδα αλλά επίσης αναρωτιέμαι αν οτιδήποτε αυτοί κάνω έχει αξία .

➤ Απόσυρση

Οταν δασκάλους αφή συντετριμμένος με τους δουλεύουν , αυτοί Μάιος αποσύρω σε διάφοροι τρόπους . Για παράδειγμα , αυτοί Μάιος πέρασμα επί κοινωνικός συγκεντρώσεις με συναδέλφους ή στάση την ένταξη άλλος δασκάλους για μεσημεριανό γεύμα . Αυτοί Μάιος επίσης παίρνω διανοητικός υγεία ημέρες περισσότερο συχνά . Αυτοί Μάιος συμμετέχω μείον σε σχολή και τμήμα συναντήσεις και τομή πίσω επί παρακολουθώντας προαιρετικός σχολείο εκδηλώσεις μετά ώρες , τέτοια ως αθλητικός διαγωνισμούς και σχολείο παίζει .

Burnout κουτί μόλυβδος δασκάλους να στάση συνεργαζόμενοι με τους συνομήλικοι . Καμμένος δασκάλους συχνά αφή λίγο έμπνευση να μερίδιο μαθήματα , επίσκεψη τους τάξεις συνομηλίκων ή αρραβωνιάζω σε e-mail αλληλογραφία . Οταν αυτοί κάνω επικοινωνώ με τους συνομήλικοι , οι σκοπός είναι συνήθως να παραπονούμαι για μαθητές , γονείς , εκπαιδευτικός οργανισμός πολιτικές , και διοίκηση . Αυτοί συχνά πάλη να βλέπω οτιδήποτε θετικός για τους περιβάλλοντα χώρο .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

➤ Μια απώλεια του Έμπνευση

Πλέον δασκάλους αρχή τους σταδιοδρομίες γεμάτος του έμπνευση . Οδηγημένος να κάνουν τη διαφορά , αυτοί πιστεύω σε τους ικανότητα να αποτελέσει αλλαγή και αφή παρακινημένος να κατάδυση σε . Δάσκαλος εξουθένωσης καταργεί αυτό έμπνευση και οδηγώ . Μάλλον από συναίσθημα ερεθισμένος να συναντώ νέος φοιτητόκοσμος στο ο αρχή του ο έτος , καμένος δασκάλους αφή φόβος για ο πράγματα ότι δύναμη πάω λάθος . Αντί του συναίσθημα βέβαιος σε τους ικανότητα να κάνουν τη διαφορά σε τις ζωές των μαθητών , αυτοί Μάιος αφή σαν αυτοί εκτάριο πολεμώντας μια απελπιστική μάχη .

Πως να Εμποδίζω Δάσκαλος Burnout

Επίλυση δάσκαλος εξουθένωσης δεν μπορεί είναι μειωμένος να κλήσεις για δάσκαλος ελαστικότητα ή ενθαρρυντικό αυτοφροντίδα . Τέτοιος απαντήσεις φαίνομαι να προτείνω δασκάλους βιώνοντας εξουθένωσης έλλειψη ο χαλίκι να επιμείνετε . Σε πραγματικότητα , τίποτα θα μπορούσε είναι περαιτέρω από ο αλήθεια για ο απέραντος πλειοψηφία του δασκάλους .

Απογύμνωση δασκάλους του τους αυτονομία , όπως Λοιπόν ως επιβλητικός τυποποίηση και υψηλά στοιχεία εξετάσεις , μπορεί φάω μακριά στο ο ανταμοιβές και ικανοποίηση του διδασκαλία . Εκπαίδευση ηγέτες πρέπει εξετάζω τέτοιος τάσεις και εύρημα τρόπους να κατοχυρώνω ο ανταμοιβές του διδασκαλία αν αυτοί ελπίδα να εμποδίζω δάσκαλος εξουθένωσης .

Αντί του κοιτάζοντας στο δάσκαλος εξουθένωσης ως ένα άτομο πρόβλημα , ηγέτες σε εκπαίδευση πρέπει αλλαγή τους εστία να εκτιμώ ο πρόβλημα ως συστημικό , θεσμικό , ή με βάση την πολιτική θέμα .

Αν και δασκάλους από υψηλή φτώχεια εκπαιδευτικούς οργανισμούς δυσανάλογα μάρκα επάνω καμμένος δάσκαλοι , εκπαιδευτικοί από υψηλής απόδοσης εκπαιδευτικούς οργανισμούς κουτί επίσης αφή αποκαρδιωμένος . Αυτοί έκθεση σοβαρός ματαιώση και σύγχυση μοιρασιά με διοικητικός εργασία ότι συχνά καταβροχθίζει επάνω παράλογος ποσά του φορά ότι θα μπορούσε είναι καλύτερα ξοδεύτηκε .

Για παράδειγμα , πολλά δασκάλους εύρημα εαυτούς αναγκαστικά να χρήση ιδιόκτητος λογισμικό αγορασμένος από μια συνοικία όταν δημιουργώντας μάθημα σχέδια ή τήρηση

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

αρχεία . Ενώ μερικές φορές βοηθητικό , τέτοιο περιοχή αποφάσεις συχνά αποδεικνύω επαχθής , δημιουργώντας υπέρμετρος δεδομένα είσοδος καθήκοντα και εκτροπή προσοχή των δασκάλων μακριά από περισσότερο βαρυσήμαντος και πειστικός εργασία . Μια τέτοια απογοήτευση , συσσωρευμένη επί κορυφή του άλλοι , μπορούν συνεισφέρω να αίσθηση των δασκάλων του ήττα .

➤ **Αύξηση Δάσκαλος Αυτονομία**

Χορήγηση δασκάλους περισσότερο αυτονομία κουτί βελτιώ δουλειά ικανοποίηση και διατήρηση . Ο Ενωμένος King's National Foundation για Εκπαιδευτικός Έρευνα πρόσφατα αναγνωρισθείς ισχυρός έδαφος διά παιγνίδι γκολφ μεταξύ δάσκαλος αυτονομία και διατήρηση . Του ευρήματα προτείνω ότι που εμπλέκουν δασκάλους σε δραστηριότητες ότι τιμή τους ανεξαρτησία και μαξιλάρα τους έννοια του συναίσθημα σεβαστός κουτί σημαντικά επηρεάζω τους φρόνυμα και ενεργώ ως ελατήριο τους να μείνε .

Για παράδειγμα , μάλλον από επιβλητικός στόχους επί δάσκαλοι , σχολείο ηγέτες κουτί εμπλέκω δασκάλους σε γκολ ρύθμιση . Επιπλέον , εκπαίδευση ηγέτες κουτί θεωρώ πως να δίνω δασκάλους περισσότερο έλεγχος υπερ ο προγράμματα σπουδών αυτοί επιλέγω και ο περιεχόμενο αυτοί διδάσκουν .

➤ **Αρραβωνιάζω Δάσκαλοι σε ο Δικαίωμα συνομιλίες**

Ενώ πολιτική βάρδιες κουτί βελτιώ ο κλίμα δασκάλους εργασία σε , εκπαιδευτικούς οργανισμούς κουτί μάρκα σπουδαίος κινείται να διεύθυνση και εμποδίζω δάσκαλος εξουθένωσης . Συγγραφέας του Demoralized : Γιατί Δάσκαλοι Αδεια ο Επάγγελμα Αυτοί Αγάπη και Πως Αυτοί Κουτί Μείνε , Ντόρις Σαντόρο εξηγεί ο αξία του βέβαιος τύπους του συνομιλίες μεταξύ σχολείο ηγέτες και δασκάλους . Σαντόρο συνιστά σχολείο ηγέτες μνημένος συνομιλίες για καλός εργασία , συμπεριλαμβανομένων :

- Τι καλός εργασία παρουσιαστικό όπως ;
- Εμπόδια να επιτυγχάνοντας καλός εργασία ;
- Τι είναι χρειάζεται για καλός εργασία ;
- Άμεσος βάρδιες να αφαιρώντας εμπόδια να καλός εργασία .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Σαντόρο συνιστά σχολείο ηγέτες παίρνω το παρελθόν απλά εξής πολιτική . Μάλλον αυτή ενθαρρύνει περιοχή και σχολείο διαχειριστές να απαντώ με ευκαμψία και διαπράττω να βαθύς σύμπλεξη με δασκάλους για ο ζητήματα πρόληψη τους από επιτυγχάνοντας τους διδασκαλία στόχους και συναίσθημα ανταμείβεται .

➤ **Οικοδομώ Αντιμετώπιση Εκπαιδευτικών Δεξιότητες**

Εκπαίδευση ηγέτες κουτί βοήθεια δασκάλους διαχειρίζομαι τους άγχος . Με ο δικαίωμα υποστήριξη και καθοδήγηση , δάσκαλοι κουτί αποφεύγω ο απελπισία και ευαίσθητος διοχετεύω ότι συχνά οδηγεί να δάσκαλος εξουθένωσης .

Σχολείο ηγέτες κουτί οδηγός δασκάλους να τροποποιώ τους απαντήσεις να ο προκλήσεις αυτοί αντιμετωπίζω . Συχνά , δάσκαλοι εισάγω ο πεδίο γεμάτος του πρόβλεψη και ελπίδα . Όταν αντιμετώπισε με μερικοί του ο δριμύς πραγματικότητες του διδασκαλία , αυτοί κουτί εύκολα πτώση σε απελπισία . Ωστόσο , με ο δικαίωμα μαρκίζα μηχανισμοί , δάσκαλοι κουτί προσαρμόζω ο απαντήσεις ότι καύσιμα αρνητικός συναισθήματα .

Εργαστήρια , συμβουλευτική και εκπαίδευση συνεδρίες κουτί απευθείας δασκάλους να υιοθετώ στρατηγικές ότι επιτρέπω τους να αναπλαισιώση ζητήματα και διαμερισματοποιώ δυσκολίες . Αυτό προσέγγιση κουτί κάνει ένα μεγάλο διαφορά σε αποφεύγοντας δάσκαλος εξουθένωσης .

➤ **Διεύθυνση Συμπτώματα του Δάσκαλος Burnout**

Δάσκαλος εξουθένωσης κάνει δεν εμφανίζομαι διανυκτέρευση . Αυτό μέσα εκπαίδευση ηγέτες κουτί ινστιτούτο προγράμματα ότι διεύθυνση ο συμπτώματα ότι μόλυβδος να το και ελπίζω εμποδίζω δασκάλους από φτάνοντας σε ένα σπάσιμο σημείο .

Πρώτον , οι δάσκαλοι ανάγκη να εμπιστοσύνη ότι σχολείο διαχείριση θα παίρνω βήματα να διεύθυνση τους συμπτώματα . Ωστόσο , εάν δασκάλους βλέπω Όχι απόδειξη ότι αυτοί κουτί αναμένω βοήθεια — ή ακόμη και χειρότερα , αν αυτοί ύποπτος αναφοράς τους συμπτώματα θα αποτέλεσμα σε μείον αυτονομία ή μειώθηκε πίστη σε τους ικανότητες — αυτές θα έχω Όχι λόγος να μερίδιο τους αγωνίζεται .

Τρόποι να επιτυχώς διεύθυνση συμπτώματα ότι μόλυβδος να εξουθένωσης περιλαμβάνουν :

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

➤ Εφαρμογή Ευαίσθητος πολιτικών να Δάσκαλος Burnout

Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί κουτί προσφορά σαφής πολιτικές και διαδικασίες για αναφοράς δάσκαλος εξουθένωσης . Αυτοί πρέπει επίσης προμηθεύω πληροφορίες για ο φροντίδα διαθέσιμος να δασκάλους ΠΟΥ εκτάριο παλεύοντας με το .

➤ Τήρηση Ανοιχτό Γραμμές του Ανακοίνωση

Δάσκαλοι βιώνοντας συμπτώματα ότι μόλυβδος να εξουθένωσης πρέπει λαμβάνω Προσοχή από διαχειριστές ή άνθρωποι σε μια θέση να παίρνω απευθείας δράση σε ανταπόκριση .

➤ Χορήγηση Δάσκαλοι Επιλογές Για Δάσκαλος Φροντίδα εξουθένωσης

Δάσκαλοι ξέρω τους περιστάσεις καλύτερο . Σχολείο ηγέτες πρέπει δίνω τους επιλογές με σχέση να ο φροντίδα αυτοί λαμβάνω .

➤ Μένοντας Προσεχτικός

Σχολείο ηγέτες πρέπει είναι επί ο επιφυλακή για συμπτώματα ότι μόλυβδος να εξουθένωσης αναμεταξύ τους σχολή . Αυτό επίγνωση κουτί επιτρέπω τους να παρεμβαίνω ενώ εκεί είναι ακόμη φορά να κάνε τη διαφορά .

Ο αποτέλεσμα του δάσκαλος εξουθένωσης επί φοιτητόκοσμος

Όταν δασκάλους χάνω τους έννοια του σκοπός , αίσθηση επιβαρύνεται με κούραση και αποσύρω από τους εργασία , μαθητές θα πιθανός αφή ο αποτέλεσμα . Δεν παραδόξως , έρευνα υποδεικνύει δάσκαλος εξουθένωσης αρνητικά επιπτώσεις μαθητές .

Πρώτον , δάσκαλε εξουθένωσης και τριβή πάω χέρι σε χέρι . Σύμφωνα με να την Εθνική Παιδεία Σύλλογος , ο απώλεια ενός δασκάλου κατά την διάρκεια ο σχολείο έτος είναι σαν χάνοντας επάνω έως 72 διδακτικό μέρες — σχεδόν ήμισυ ο σχολείο έτος . Αυτό εμπειρία αιτίες φοιτητόκοσμος να πτώση πίσω και σημαντικά διαταράσσει μάθηση .

Διάφοροι σπουδές έχω θεμελιώ ότι δάσκαλος τζίρος κάνει δεν μόνο σύγκρουση ο άτομο φοιτητόκοσμος ΠΟΥ χάνω τους δασκάλους . Έρευνα έχει επανειλημμένα φαίνεται ότι ψηλά τζίρος επηρεάζει ο κατόρθωμα του όλοι φοιτητόκοσμος σε εκπαιδευτικός οργανισμός .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ακόμη και όταν δασκάλους βιώνοντας εξουθένωσης διαμονή στις , μαθητές πληρώσει ένα τίμημα . Δάσκαλοι συντετριμμένος με στρες χρήση μείον αποτελεσματικός δάσκαλος στρατηγικές . Αυτό επηρεάζει ο σαφήνεια του τους εντολή και αίθουσα διδασκαλίας διαχείριση . Το επίσης αποτελέσματα σε μείον διεγερτικός αίθουσα διδασκαλίας περιβάλλοντα .

Μια μελέτη σε ο Εφημερίδα του Εκπαιδευτικός Ψυχολογία θεμελιώ ότι δασκάλους βιώνοντας εξουθένωσης στο ο αρχή του ο σχολείο έτος είχε ιδιαίτερα χειρότερος αίθουσα διδασκαλίας διαχείριση με ο άνοιξη από άλλος δασκάλους . Τους αίθουσες διδασκαλίας επίσης υπέφερε από σημαντικός φοιτητής διαταραχές .

Μια μελέτη από ο Πανεπιστήμιο του Βρετανική Κολομβία επίσης θεμελιώ ότι ο φοιτητόκοσμος του δασκάλους αναφοράς εξουθένωσης είχε υπερυψωμένο επίπεδα του στρες ορμόνες , υποδηλώνοντας ότι δασκάλους ακούσια πέρασμα τους στρες επί να μαθητές .

(<https://soeonline.american.edu/blog/teacher-burnout/> , Σχολείο του Εκπαίδευση Διαδικτυακά Προγράμματα , 2021)

Δικαίωμα να Αναδιοργανώ Καθήκοντα

Εκχώρηση νέος καθήκοντα στο πλαίσιο μιας διαπραγμάτευσης μονάδα ή αναδιοργάνωση ο χώρο εργασίας εντός ότι διαπραγμάτευση μονάδα πέφτει υπό ο του εργοδότη υπόλοιπο διαχείριση δικαιώματα . Οχι διαχείριση δικαίωμα είναι περισσότερο θεμελιώδης από ο δικαίωμα για εργοδότες να οργανώνω και απευθείας τους εργατικό δυναμικό και , περισσότερα συγκεκριμένα , να αναθέτω εργασία να εργαζόμενοι . Διαχείριση έχει ο ικανότητα να αναδιοργανώ του εργατικό δυναμικό θέμα να εξπρές συλλογικός συμφωνία γλώσσα να ο αντίθετος και ως μακρής ως το κάνει δεν πράξη σε κακός πίστη , αδικαιολόγητα ή αντίθετος να γενικός νόμος .

Εργοδότες Μάιος διανέμω εκ νέου ο καθήκοντα του απολυμένος εργάτες να άλλος εργαζόμενοι , συμπεριλαμβανομένων νέος εργάτες σε πρόσφατα δημιουργήθηκε θέσεις σε διαφορετικός ταξινομήσεις .

Συνέπεια του Αναδιοργάνωση

Αν και διαχείριση έχει ο γενικός ικανότητα να απευθείας του εργατικό δυναμικό , εκεί Μάιος είναι συνέπειες για πράξη έτσι , συμπεριλαμβανομένων ο κίνδυνος μιας « ταξινόμησης

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

παράπονο ». Αυτό είναι όπου ένα σωματείο ισχυρισμοί ότι ο εργάτης τώρα ανήκει σε ένα υψηλότερο ταξινόμηση και πρέπει είναι έμμισθος σε υψηλότερο μισθός πλέγμα . Αν πετυχημένος , αν εργοδότης θα μπορούσε είναι υπεύθυνος για ο διαφορά σε πληρωμή μεταξύ ο εργαζομένων πρώην (ανακριβής) ταξινόμηση και ο νέος ένα .

Γενικά μιλώντας , μια ένωση θα είναι επιτυχής σε μια ανακατάταξη παράπονο εάν :

- Ο εργάτης εκτελεί σημαντικός δουλειά καθήκοντα / λειτουργίες του ο υψηλότερα ταξινόμηση για πλέον του ο χρόνος ;
- Ο δουλειά καθήκοντα από ο υψηλότερα ταξινόμηση εκτάριο δεν μέρος του ο υπάρχον ταξινόμηση ; και
- Ο εργασία εκτελούνται με ο εργάτης μάρκα ο υψηλότερα ταξινόμηση ο καλύτερος κατάλληλος με βάση επάνω σε το « κεντρικό πυρήνας λειτουργίες ” του και οι δύο ο υψηλότερα ταξινόμηση και ο χαμηλότερος ταξινόμηση (Ζυγ αν και εκεί Μάιος είναι επικαλύπτονται λειτουργίες , ένα ταξινόμηση θα να είσαι καλύτερος περιγραφή) ;
- Ενα επικάλυψη σε καθήκοντα κάνει δεν επιτρέψτε μια ένωση να διαπληκτίζομαι ότι ο περισσότερο επωφελής δουλειά περιγραφή ισχύει . Μάλλον , το πυρήνας καθήκοντα εκτελούνται για ο πλειοψηφία του ο φορά πρέπει σαφώς υποδεικνύω ο ταξινόμηση αναζήτησε με ο ένωση από ο βάρος είναι επί τους ? αυτοί πρέπει επίδειξη δεν μόνο αυτός / αυτός ήταν υποχρεούμαι να εργασία εκτός ο ταξινόμηση αλλά ότι ο καθήκοντα ήταν πλήρως εντός ο έκταση του ότι υψηλότερα ταξινόμηση και δεν απλώς ένα επικάλυψη σε λειτουργίες .

Συμβουλές και Φαγητό σε πακέτο

Εργοδότες αντιμέτωπος μειωμένος εργατικό δυναμικό ΠΟΥ επιθυμία να διανέμω εκ νέου δουλειά καθήκοντα εκτάριο καλύτερος οδηγούμενος με οδηγόν με ο παρακάτω :

- Διατηρώ ανοιχτό ανακοίνωση με ο Ένωση και ο προσβεβλημένος εργαζόμενοι ;
- Έχετε έναν ήχο λογική πίσω ο αναδιοργάνωση ;
- Εργασία εντός συλλογικός συμφωνία περιορισμοί ;
- Είναι ενήμερος ότι ενώ αρχαιότητα και μισθός ρήτρες Μάιος δεν εμποδίζω ο αναδιοργάνωση , η αναδιοργάνωση Μάιος σκανδάλη τέτοιος ρήτρες ; και

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

- Ατενίζω διαπραγματεύοντας μια επιστολή του Κατανόηση με ο ένωση να διεύθυνση ο ικανότητα του έχοντας εργάτες εκτελώ εργασία απέναντι διαφορετικός ταξινομήσεις κατά την διάρκεια ο πανδημία σε συγκεκριμένο τιμή του πληρώνω .

Εργοδότες Μάιος απαιτούν ένα συνδικαλιστικό εργάτης να κάνω εργασία εκτός του ή αυτήν διαπραγμάτευση μονάδα και μορφή μέρος του άλλος διαπραγμάτευση μονάδα .

Εργοδότες Μάιος εύρημα ότι σε ο αναδιοργάνωση του τους εργατικό δυναμικό , κάποιου εργάτες Μάιος έχω να παίρνω επί καθήκοντα κανονικά ανατεθεί να άλλος διαπραγμάτευση μονάδες . Αυτό είναι γνωστός ως « μεταβίβαση του καθήκοντα » . Ο γενικός αρχή είναι ότι ένα εργοδότης έχει ο εξουσία να καθορίζω πως αυτός / αυτή λειτουργεί του επιχείρηση . Ενώ εργασία προστασία ρήτρες κουτί επιβάλλει περιορισμό επί ο του εργοδότη καλός πίστη άσκηση του του διακριτικότητα , ρητή συλλογικός συμφωνία γλώσσα είναι υποχρεούμαι να κάνω αυτό .

Μεταφορά του καθήκοντα μεταξύ διαπραγμάτευση μονάδες ή να εργαζομένων εκτός ο μονάδα , κονσέρβα τρέξιμο κατά ένα υπονοείται περιορισμός ή μια διαπραγμάτευση μονάδα εργασία προστασία ρήτρα . Γενικά , το του εργοδότη ικανότητα να αναθέτω εργασία εκτός διαπραγμάτευσης μονάδα είναι απαγορευμένος αν , για παράδειγμα , αυτό αποτελέσματα σε ένα λαϊκό μακριά από ή μείωση σε ώρες του διαπραγμάτευση μονάδα μέλη . Σε αξιολογώντας αν εκεί είναι παράβαση , διαιτητές θα εργαλείο το « τύπος και τόμος προσέγγιση » προς ο μεταφορά του καθήκοντα . Αυτό προσέγγιση παρουσιαστικό στο ο οποίος καθήκοντα και πως πολύ του τους έχω ήταν επανατοποθετήθηκε και αν ο νέος καθήκοντα καταλαμβάνουν ένα μεγάλο μερίδα του ο καθήκοντα του ο άτομα εκτός ο διαπραγμάτευση μονάδα .

Εκεί Μάιος είναι ένα υπονοείται περιορισμός ότι επιπτώσεις της διαχείρισης μεταφορά του καθήκοντα ότι αποκλειστικά ανήκω να ο διαπραγμάτευση μονάδα να πρόσωπα ότι εκτάριο εξαιρούνται από ο διαπραγμάτευση μονάδα . Να σκανδάλη ο υπονοείται περιορισμός κανόνας , ο ποσό του διαπραγμάτευση μονάδα εργασία ανατεθεί να άτομα εκτός το πρέπει είναι κοντά να ένα ποσό ότι θα ασχολούμαι ένα υπάλληλος για μια πλήρη μετατόπιση .

Παράβαση του ο υπονοείται περιορισμός κανόνας προκύπτει όταν ο εξαιρούνται πρόσωπα εκτάριο ανατεθεί διαπραγμάτευση μονάδα εργασία να ο έκταση αυτοί ξοδεύω κοντά να ο πλειοψηφία του τους εργασία ημέρα εκτελώντας ότι εργασία . Ως αποτέλεσμα , παράγοντες εργοδότες εκτάριο να θεωρώ όταν εκ νέου ανάθεση καθήκοντα περιλαμβάνουν :

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

- ο ποσότητα του δουλειά , τέτοια ως ο φορά αφιερωμένος να ο μεταφέρθηκε εργασία με εκείνοι εκτός ο μονάδα ;
- ο ποιότητα του εργασία ;
- κάθε επικάλυψη του καθήκοντα .

Δεδομένος ότι ο υπονοείται περιορισμός κανόνας προστατεύει εργασία ότι αποκλειστικά ανήκει να ο διαπραγμάτευση μονάδα , επικαλυπτόμενη καθήκοντα εκτελούνται με και οι δύο ο διαπραγμάτευση μονάδα και εκείνοι εκτός του το εκτάριο δεν προστατευμένο . Επιπλέον , εκεί είναι περίπτωση νόμος ο οποίος κρατά ότι ακόμη και όπου εκεί είναι Όχι εξπρές περιορισμός επί ο εκχώρηση του εργασία εκτός του ο διαπραγμάτευση μονάδα , ένας τέτοιος περιορισμός κουτί είναι υπονοείται από ο αναγνώριση , αποκλεισμός , αρχαιότητα , δουλειά απόσπαση , απόλυση , ανάκληση και δουλειά ταξινόμηση προμήθειες μιας συλλογικότητας συμφωνία .

Σε άθροισμα :

α) Αν ο συλλογικός συμφωνία παρέχει ότι διαπραγμάτευση εργασία δεν μπορεί είναι ανατεθεί εκτός του ο μονάδα τότε ένα εργοδότης παραβιάσεις ο συμφωνία με αναθέτοντας εργασία να άλλοι ;

β) Αν ο συλλογικός συμφωνία κάνει δεν εμποδίζω αναθέτοντας εργασία να άλλος εργάτες , οι μη διαπραγμάτευση μονάδα μέλος είναι επιτρέπεται να εκτελώ διαπραγμάτευση μονάδα εργασία έτσι μακρής ως ο διαπραγμάτευση μονάδα εργασία είναι δεν γινώμενος να ο έκταση ότι ο μη διαπραγμάτευση μονάδα μέλος φέρνει εαυτούς σε ο διαπραγμάτευση μονάδα .

Ο συνέπειες του ακατάλληλα αναθέτοντας διαπραγμάτευση μονάδα εργασία να μη διαπραγμάτευση μονάδα μέλη κουτί είναι σημαντική . Ο ένωση κουτί θλίβομαι ο απώλεια του μισθούς , επιδόματα και ένωση οφειλές ότι εκτάριο οφειλόμενος να ο ιδιαίτερος εργαζομένων ΠΟΥ χαμένος ο ευκαιρία να εκτελώ ο εργασία , και σε ο περίπτωση ιδιαίτερος εργάτες δεν μπορεί είναι προσδιορίστηκε , η ένωση εαυτό κουτί αξίωση εκείνοι ζημιές . Αυτό αποτελεσματικά αποτελέσματα σε ο εργοδότης δικαιούχος δύο φορές – μία φορά να ο μη διαπραγμάτευση μονάδα μέλος ΠΟΥ εκτελούνται ο δουλειά και ένα δεύτερο φορά να ο εργαζόμενοι (ή ένωση) που πρέπει να έχω παρέχεται ο εργασία .

Συμβουλές και Φαγητό σε πακέτο

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ενώ εργοδότες γενικά διατηρώ ο εξουσία να μεταφορά καθήκοντα ακόμη και όπου αυτό αντιπροσωπεύει ο ανακατανομή του καθήκοντα από διαπραγμάτευση μονάδες ότι έχω ήταν στρωτός μακριά από ή μειωμένοι , αυτοί πρέπει είναι προσεκτικός του ο παρακάτω :

- ο εργοδότης πρέπει έχουν ένα δυνατό επιχείρηση λογική για ο ανακατανομή ;
- ο ανακατανομή μόνος πρέπει δεν είναι Τι εξαλείφει ο θέσεις εργασίας του ο διαπραγμάτευση μονάδα ;
- ο ανακατανομηθεί καθήκοντα πρέπει δεν καταλαμβάνουν ένα μεγάλο μερίδα του ο εργασία του ο άτομα εκτός ο διαπραγμάτευση μονάδα ; και ο εργοδότης πρέπει πρώτα κριτική ο συλλογικός συμφωνία γλώσσα - σε συγκεκριμένος , οποιοσδήποτε προστασία του διαπραγμάτευση μονάδα ρήτρης - να καθορίζω κάθε όρια επί ένα ικανότητα να μεταφορά καθήκοντα ή ο συνέπειες του πράξη έτσι .

Σε ο ρεύμα οικονομικός και υγεία περιβάλλον , αυτό είναι πιθανός ότι ο εκτός δυνάμεις συγκινητικός εργοδότες με συνδικαλιστές εργατικό δυναμικό θα έχω ισχυρός λογικές για εργατικό δυναμικό αναδιοργάνωση . Αν και εκεί υπάρχει κίνδυνος του παράπονα , εργοδότες πρέπει αρραβωνιάζω σε μια μετρημένη και σχεδιασμένος αναδιοργάνωση με βάση επί τους γνώση του τους επιχείρηση και ο αγορές αυτοί υπηρεσία .

(<https://www.mross.com/what-we-think/article/transferring-work-and-duties-of-union-workers> McLennan , 2020)

10 συμβουλές να εμποδίζω χώρο εργασίας εξουθένωσης

Χρόνιος δουλειά στρες κουτί αποτέλεσμα σε εξάντληση , απογοήτευση και έλλειψη του παραγωγικότητα στο δουλειά — αλλά εξουθένωσης είναι πολύ περισσότερο από μόλις συναίσθημα συντετριμμένος στο εργασία . Το κουτί επίσης σύγκρουση σας της ομάδας υγεία . Σύμφωνα με να ο Mayo Κλινική , χώρο εργασίας εξουθένωσης κουτί αιτία αϋπνία , καρδιά ασθένεια , ευπάθεια να ασθένεια , και ακόμη και Διαβήτης τύπου 2 .

Εφαρμογή απλός λύσεις να αυτό κρίσιμος ζήτημα συνηθισμένος τομή το . Αυτό είναι Γιατί εσείς πρέπει παίρνω σημαντικός βήματα να εμποδίζω χώρο εργασίας εξουθένωσης προτού σας ομάδα πρόσωπα αυτοί αυστηρός συνέπειες .

- Ελεγκτής εκπομπών υπέρμετρος εργασία ώρες

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Μακρύς εργασία ώρες εκτάριο επίσης ένας κίνδυνος παράγοντας για εξουθένωσης . Όταν σε συνδυασμό με έλλειψη του διαλείμματα ή ευελιξία , σπουδές έχω φαίνεται ότι αυτοί είναι επιβλαβής να σας της ομάδας υγεία . Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας θεμελιώ ότι υπέρμετρος εργασία ώρες οδήγησε σε 745.000 θανάτους σε ένας έτος .

Να μάχη αυτό , καθιερώστε μια πολιτική για υπερωρία και θεωρώ προσθέτοντας ένα καπάκι να σας της ομάδας εργασία ώρες . Αυτό θα επίσης βοήθεια εσείς διατήρηση υπερωρία δικαστικά έξοδα στο ελάχιστο .

➤ Σειρά σαφής προσδοκίες

Σαφής τα όρια και προσδοκίες κουτί βοήθεια σας ομάδα καταλαβαίνω Τι εσείς αναμένω από τους . Σύνθεση λογικός στόχους και κατευθυντήριες γραμμές για σας ομάδα κουτί εξαλείφω στρες με αφήνοντας τους ξέρω Τι επιτυχία παρουσιαστικό σαν σε τους θέση .

Αυτοί προσδοκίες δύναμη συμπεριλαμβάνω ημέρα εργασίας ώρες , επικοινωνία πρότυπα , και σχέδιο ολοκλήρωση ποσοστό . Όταν εσείς σειρά σαφής προσδοκίες , δικές σας ομάδα θα αφή περισσότερο άνετος σε τους ρόλος και ξέρω πως να πετυχαίνει .

➤ Δίνω και λαμβάνω ανατροφοδότηση

Ανακοίνωση είναι κρίσιμος να ελαχιστοποίηση εξουθένωσης . Ελεγχος σε με ομάδα μέλη τακτικά και δίνω τους ανατροφοδότηση επί τους απόδοση . Και είναι πρόθυμος να λαμβάνω ανατροφοδότηση σε επιστροφή .

Επικοινωνητικός ανατροφοδότηση κουτί βοήθεια τους εκτελώ καλύτερα , και θετικός ανατροφοδότηση κουτί αφήνω τους ξέρω όταν αυτοί είναι επί ο δικαίωμα κομμάτι . Όταν σας ομάδα γνωρίζει αυτοί κουτί Έλα να εσείς με θέματα , εσύ ανοιχτό ο πόρτα να συνομιλίες ότι κουτί εμποδίζω εξουθένωσης .

➤ Διαχειρίζομαι φόρτους εργασίας

Προσεκτικά διαχείριση σας της ομάδας φόρτο εργασίας κουτί είναι ένας του ο καλύτερος τρόπους να ελαττώνω τους κίνδυνος του εξουθένωσης . Αποτελεσματικός φόρτο εργασίας διαχείριση κουτί είναι ο διαφορά μεταξύ ενός επιτυχημένου , παραγωγικού ομάδα και ένα

καμένο εργατικό δυναμικό . Στρατηγικά αναθέτω καθήκοντα και αφήνω ομάδα μέλη ξέρω αυτοί κουτί προσέγγιση διαχειριστές για τους φόρτο εργασίας οποτεδήποτε χρειάζεται .

➤ Προσφορά εύκαμπτος χρονοδιαγράμματα

Αν σας βιομηχανία επιτρέπει για αυτό , δημιουργήστε ένα ευέλικτο εργασία πολιτική . Αυτό κουτί συμπεριλαμβάνω εργαζόμενος από σπίτι ή εύκαμπτος ώρες . Αν εσείς κλίση φιλοξενήσει ένα ευέλικτο εργασία προγραμματίζω , ενθαρρύνω σας ομάδα να εργασία λογικός ώρες και παίρνω διαλείμματα .

Ένα υγιές εργασία-ζωή ισορροπία κουτί βελτιώ σας της ομάδας παραγωγικότητα . Όταν ομάδα μέλη κουτί βήμα μακριά από εργασία να βόλτα τους σκυλί ή ξοδεύω φορά με αγαπημένος αυτά , αυτό Μάιος επαυξάνω σύμπλεξη επίπεδα και μείωση εξουθένωσης . Σε πράγματι , εργαζόμενοι με ένα έξοχος εργασία-ζωή ισορροπία δουλέψτε 21% πιο σκληρά από εκείνοι ΠΟΥ μην .

➤ Υπάλληλος εκτίμηση

Εργαζόμενοι ΠΟΥ εκτάριο καταπονημένος και υποτιμημένος εκτάριο περισσότερο πιθανός να εμπειρία εξουθένωσης . Κατασκευή ομάδα μέλη ενήμερος του τους σκληρά εργασία και εισφορές είναι μια μεγάλη τρόπος να διατήρηση τους παρακινημένος και αρραβωνιασμένος . Δοκιμή να παίρνω δημιουργικός με υπάλληλος εκτίμηση με εγκρίνοντας τους επί LinkedIn ή αποστολή προσωπικής μήνυμα αναγνωρίζοντας τους πρόοδος . Ελεγχος έξω μας υπάλληλος εκτίμηση παραδείγματα αν εσείς ανάγκη μερικοί ιδέες .

➤ Προσφορά υποστήριξη

Μια έλλειψη του υποστήριξη κουτί μόλυβδος να υπάλληλος εξουθένωσης . Όταν εσείς βοήθεια ομάδα μέλη διαχειρίζομαι τους φόρτος εργασίας , εσύ κουτί περιορίζω τους κίνδυνος του εξουθένωσης και δυναμώνω σας της ομάδας δεσμός .

Εσείς κουτί βοήθεια σας ομάδα με εξαλείφοντας συμφόρηση και διαχείριση χώρο εργασίας άγχος . Ενθαρρύνω όλοι ομάδα μέλη να υποστήριξη τους συναδέλφους και μοντέλο αυτό συμπεριφορά με βοήθεια σας ομάδα .

➤ Καλλιεργώ σας εταιρεία καλλιέργεια

Βελτίωση σας της εταιρείας υπάλληλος εμπειρία είναι μια μεγάλη τρόπος να περιορίζω στρες και ενθαρρύνω υπάλληλος αρραβόνας . Ένας τρόπος να κάνω αυτό είναι να δημιουργήσει ένα υγιές εταιρεία καλλιέργεια ότι δίνει προτεραιότητα στην επαγγελματική ζωή ισορροπία για σας ομάδα .

Αν εσείς διαχειριστείτε ένα τηλεχειριστήριο ομάδα , απομακρυσμένη εταιρεία καλλιέργεια είναι ειδικά σημαντικό . Οργανώνω τακτικός check-in με σας ομάδα και Έλα επάνω με έξυπνος τρόπους να δυναμώνω ομάδα χιμεία απέναντι σύνορα .

➤ Εξασφαλίζω υπάλληλος ευημερία

Αυτοφροντίδα και φυσικός ευεξία εκτάριο κρίσιμος βήματα να αναγωγικός εξουθένωσης . Ως επιχείρηση ιδιοκτήτης ή διευθυντής , εσύ κουτί θεωρώ ομιλία να το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού σας για συμπεριλαμβανομένου διανοητικός υγεία ή συμβουλευτική σε σας υγεία φροντίδα πακέτο .

Ή , δημιουργήστε κίνητρα για σας ομάδα μέλη να παίρνω άσκηση . Σύμφωνα με να ο Άγχος & Κατάθλιψη Σχέση της Αμερικής, φυσική υγεία κουτί βοήθεια εσείς καλύτερα αντιμετωπίζω με άγχος .

➤ Εργασία επί υπάλληλος σύμπλεξη

Υπάλληλος σύμπλεξη κουτί όφελος παραγωγικότητα και βελτιώ σας υπάλληλος εμπειρία . Ο Χάρβαρντ Επιχείρηση Κριτική θεμελιώ ότι οργανώσεις με ένα υψηλό επίπεδο του σύμπλεξη είναι 22% περισσότεροι παραγωγικός από εκείνοι ότι μην . Ένα αρραβωνιασμένος εργατικό δυναμικό είναι περισσότερο πιθανός να είναι παραγωγικός και περιεχόμενο σε τους εργασία . Του κρίσιμος να διεύθυνση εξουθένωσης προτού το επιπτώσεις σας της ομάδας διανοητικός υγεία και παραγωγικότητα . Του καλύτερα να παίρνω βήματα να εμποδίζω εξουθένωσης προτού το εμφανίζεται μάλλον από αντίστροφο του υπάρχοντα μια φορά έχουν σειρά σε .

Ακόμη και αν ένας καμένος υπάλληλος ξεκινά να πτώση πίσω επί δουλειά , αυτό θα μπορούσε εξάπλωση να άλλοι . Όταν ο του εργαζομένου ομάδα βήματα σε να βοηθήσουν , θα κάνουν

έχω να αύξηση τους σχετικούς φόρτους εργασίας επίσης . Μετά όλα , εξάντληση στελέχη από ο εργασία περιβάλλο εσείς δημιουργία , όχι σας ομάδα μέλη .

Χρήση ο συμβουλές να συμφωνία με χώρο εργασίας εξουθένωσης προτού το γίνεται πρόβλημα για σας οργάνωση . Εσείς κουτί εμποδίζω εξουθένωσης με διαχείριση σας της ομάδας φόρτος εργασίας , οργάνωση τακτικός check -in και δημιουργώντας ένα υγιές εταιρεία πολιτισμός .

Χρησιμοποιώντας ο δικαίωμα εργαλεία να έλεγχος σε θα μπορούσε βοήθεια σας ομάδα βελτιώ κράτηση ποσοστά και παραγωγικότητα κίνηση προς τα εμπρός .

(<https://hubstaff.com/blog/signs-of-employee-burnout/> Nekvinda , 2022)

Αν εσείς ανακοίνωση σημάδια του υπάλληλος εξάντληση , πάρε άμεσος βήματα να εμποδίζω το από συνεχίζοντας . Εδώ είναι 10 τρόποι να στάση εξουθένωσης σε του κομμάτια .

- Εκμειεύω υπάλληλος ανατροφοδότηση .

Ως ένα εργοδότης , εσύ πρέπει μάρα σίγουρος σας εργαζομένων εκτάριο ύπαρξη ακούστηκε . Ιδανικά , ένα εργοδότης θα αρραβωνιάζω με μια ομάδα μέλος Λοιπόν προτού εξουθένωσης αρχίζει , αλλά ο καθημερινή φόρτο εργασίας κουτί μερικές φορές εμποδίζω αυτό από συμβαίνει . Όταν εξουθένωσης κάνει αρχίζω να εκδηλώνω , συναντώ με σας υπάλληλος να παίρνω να ο καρδιά του ο πρόβλημα . Μερικές φορές ο διάλυμα είναι εμφανής , και άλλος φορές είναι λίγο περισσότερο περίπλοκη . Θα ποτέ ξέρω εκτός εσείς ακούστε .

- Δημιουργώ λογικός φόρτους εργασίας .

Όταν εργαζομένων εκτάριο βαλτωμένο κάτω με ένα παράλογος ποσό του δουλεύουν , αυτοί Μάιος αφή ότι αυτοί εκτάριο πάντοτε παιχνίδι αναπλήρωση . Αυτό κουτί αιτία τους να υπερκόπωση τους εαυτούς τους , τελικά κύριος να εξουθένωσης . Να αποφεύγω αυτό , δημιουργία έκθεση φόρτους εργασίας για κάθε υπάλληλος έτσι ότι αυτοί εκτάριο σειρά επάνω για επιτυχία . Εχω διαχειριστές ελεγκτής εκπομπών υπάλληλος παραγωγικότητα και απόδοση . Αν αυτοί ανακοίνωση ένα του εργαζομένου εκτέλεση αρχή να γλίστρημα , αυτό Μάιος υποδεικνύω ότι ο υπάλληλος είναι φτάνοντας εξουθένωσης και αναγκαία βοήθεια .

- Προσφορά εύκαμπτος προγραμματισμός .

Αν εμείς πολυμαθής οτιδήποτε υπερ ο πορεία του ο πανδημία , είναι ότι ευκαμψία είναι κλειδί να υπάλληλος ευτυχία . Εύκαμπτος προγραμματισμός , επίσης γνωστός ως flexitime , δίνει

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

εργαζομένων ο ικανότητα να δημιουργώ τους ίδιους χρονοδιαγράμματα . Αυτό αφήνει εργαζομένων επιλέγω ο εργασία ώρες ότι καλύτερος διευκολύνω τους προσωπικός και επαγγελματίας ανάγκες . Για παράδειγμα , ένα υπάλληλος Μάιος επιλέγω να εργασία μεταξύ 7 π.μ. και 4 μ.μ. , ενώ άλλος Μάιος εργασία καλύτερα μεταξύ 9 π.μ. και 6 μ.μ. Όταν εργαζομένων έχω ο ικανότητα να δημιουργήσουν ένα έργο πρόγραμμα γύρω τους ίδιους ανάγκες , αυτοί εκτάριο σε χαμηλότερο κίνδυνος του εξουθένωσης .

- Προάγω διανοητικός υγεία μέρες .

Εργαζόμενοι εκτάριο περισσότερο πιθανός να εμπειρία εξουθένωσης αν αυτοί εκτάριο τόνισε έξω και παλεύοντας με τους διανοητικός υγεία . Εργοδότες κουτί υποστήριξη υπάλληλος διανοητικός υγεία με προσφορά διανοητικός υγεία μέρες . Επιτρέπω εργαζομένων να χρήση τους διανοητικός υγεία ημέρες στο τους αναψυχή , όποτε του του πλέον αξία να τους . Αυτοί θα αφή περισσότερο άνετος λήψη διανοητικός υγεία ημέρες αν αυτοί αφή εταιρεία ηγεσία είναι υποστηρικτικός .

- Προσφορά έμμισθος φορά off – και ενθαρρύνω εργαζομένων να παίρνω το .

Προσφορά εργαζομένων επαρκής έμμισθος φορά off (PTO) έτσι ότι αυτοί κουτί Χαλαρώστε και επαναφόρτιση . Ο συγκεκριμένη πολιτική PTO εσείς μάρκα θα εξαρτώμαι επί σας επιχείρηση ; μερικοί επιχειρήσεις κουτί διαθέτω να προσφορά μόνο δυο εβδομάδες του έμμισθος διακοπές , ενώ άλλοι κουτί προσφορά απεριόριστο PTO. Ωστόσο , απλά προσφορά έμμισθος διακοπές είναι δεν αρκετά . Του ουσιάδης να ενθαρρύνω εργαζομένων να χρήση τους ημέρες off . Δημιουργήστε έναν χώρο εργασίας ότι γιορτάζει έμμισθος φορά μακριά από έτσι ότι εργαζομένων όχι αφή αναγκαστικά να άδεια αχρησιμοποίητος διακοπές ημέρες επί ο τραπέζι . Φορά μακριά από επιτρέπει εργαζομένων να επαναφορά φυσικός και διανοητικά έτσι ότι αυτοί κουτί Έλα πίσω να εργασία έτοιμος να παράγω .

- Προμηθεύω λειτουργικός εξοπλισμός και λογισμικό .

Τίποτα κουτί είναι περισσότερο εξωφρενικός από έχοντας να χρησιμοποιήστε ένα εργαλείο , εξοπλισμό ή λογισμικό ότι είναι ατελέσφορος ή αργός να απαντήστε . Δεν μόνο κάνει ο του εξοπλισμού εκτέλεση κατοπτρίζω πτωχώς επί ο του εργαζομένου παραγωγή , αλλά ο αποτυχία του διαχείριση να αναγνωρίζω ο ανάγκη να αναβαθμίζω κουτί επίσης δημιουργώ ένα αέρας

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

του ανικανότητα . Ματαιίωση με εξοπλισμός κουτί είναι ένας του ο πρώτα συμπτώματα του επαγγελματική εξουθένωση , έτσι επίλυση αυτό πρόβλημα κουτί ανακουφίζω που σχετίζονται με την εργασία στρεσογόνους παράγοντες τρομερά .

- Κέρασμα σας εργαζομένων δίκαια .

Τίποτα αιτίες εξουθένωσης πιο γρήγορα από παρακολουθώντας κάποιος αλλού λαμβάνω προνομιακός θεραπεία ή παίρνω πίστωση για ο λανθασμένος λόγους . Ακόμη και χειρότερος είναι άδικο ότι φαίνεται αυθαίρετος . Πληρωμή ανισότητα , τυχαία προσφορές , ιδιότροπο αναγνώριση – όλα του αυτοί κουτί δημιουργώ έχθρα ή μια αίσθηση του απελπισία σε ένα υπάλληλος . Είναι κατασκευασμένος χειρότερος με ο γεγονός αυτό , σε πλέον περιπτώσεις , οι υπάλληλος πρέπει μπουκάλι επάνω τους συναισθήματα .

- Δίνω σας οι εργαζόμενοι μια φωνή .

Για εργαζομένων ΠΟΥ αφή ότι αυτοί έχω Όχι λέγω σε οργανωτικός λήψη αποφάσεων , εξουθένωση κουτί να είσαι φυσικός ή ακόμη και αναμενόμενο συνέπεια . Αυτοί συμβουλές από Κοιλιάδα Κάρνεγκι επί ενδυνάμωση εργαζομένων έχω άντεξε επειδή αυτοί εργασία :

- Πρόκληση σας ομάδα μέλη .
- Βάζω κάρβουνα τους πάθος για σας της εταιρείας όραμα .
- Δίνω τους σαφής ευκαιρίες για πρόοδος .
- Εφαρμόζω ο ίδιο μέτρημα κριτήρια να όλοι .
- Παίρνω έξω του τους τρόπος και αφήνω τους κάνω τους εργασία .

- Εχω διασκέδαση .

Εργαζόμενοι ΠΟΥ απολαμβάνω ερχομός να εργασία θα έγκαιρα έξω μακριά μείον συχνά από εκείνοι ΠΟΥ σιχαίνομαι τους δουλειά . Γιατί δεν οικοδομήσουμε ένα θετικό εργασία περιβάλλο για σας υπάλληλοι ; Γυναικεία κάλτσα ο ψυγείο με καλούδια , έχοντας μεσημεριανό-ώρα κόμματα , και χορήγηση μισές μέρες μακριά από πριν από διακοπές κουτί όλοι ώθηση φρόνυμα και εμποδίζω υπάλληλος εξουθένωσης .

- Αναγνωρίζω επιτυχία .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Οχι ύλη Τι αυτοί λέγω εσύ , κάθε υπάλληλος θέλει να αφή χρειάζεται . Ενα απροσδόκητος ελαφρό κτύπημα επί ο πίσω ή αναγνώριση σε εμπρός του συνομήλικους για μια δουλειά Λοιπόν γινόμενος κουτί να είναι μια τεράστια εγώ ώθηση και πάω μακριά προς που απορρέουν ο επίθεση του εξουθένωσης . Σύμφωνα με να ένα υπάλληλος σύμπλεξη μελέτη από τον OC Tanner , ένα υπέροχο μέρος να Πιστοποιημένο Εργασίας εταιρεία , το 37% των ερωτηθέντων πιστεύω υπάλληλος αναγνώριση είναι ο πλέον σημαντικός παράγοντας σε μια ομάδα που παράγουν μεγάλος εργασία .

(<https://www.business.com/articles/6-ways-to-prevent-employee-burnout/> Schooley , 2023)

Μεταχειρισμένος πηγές :

Σχολείο του Εκπαίδευση Διαδικτυακά Προγράμματα (202 1 , Φεβρουάριος 16). Απευθυνόμενος δάσκαλος επαγγελματική εξουθένωση : Αιτίες , συμπτώματα και στρατηγικές : Αμερικανικό Πανεπιστήμιο . Σχολείο του Εκπαίδευση Διαδικτυακά . <https://soeonline.american.edu/blog/teacher-burnout/>

McLennan , R. (202 0 , Μάρτιος 25). Μεταφορά εργασία και καθήκοντα του ένωση εργάτες . mross.com. <https://www.mross.com/what-we-think/article/transferring-work-and-duties-of-union-workers>

Nekvinda , A. (202 2 , Αύγουστος 18). Σημάδια του υπάλληλος εξουθένωσης εσείς ανάγκη να ρολόι για (και πως να εμποδίζω αυτό). Hubstaff Blog . <https://hubstaff.com/blog/signs-of-employee-burnout>

Schooley , S. (2023, Οκτώβριος 31). Πως να εμποδίζω εξουθένωσης σε ο χώρο εργασίας . business.com. <https://www.business.com/articles/6-ways-to-prevent-employee-burnout/>

5. Καριέρα και επαγγελματίας ανάπτυξη

Μια καριέρα ανάπτυξη σχέδιο είναι ένα δομημένο προσέγγιση για υπάλληλος ανάπτυξη . Το επιτρέπει ένα υπάλληλος να εκτιμώ τους δεξιότητες και ενδιαφέροντα , σε επαγγελματίας ανάπτυξη στόχους και δημιουργήστε μια στρατηγική να έκταση τους .

Ο σχέδιο Μάιος επίσης συμπεριλαμβάνω εκπαιδευτικός εξαρτήματα τέτοιος ως πιστοποίηση ή βαθμός προγράμματα , δικτύωση στρατηγικές και άλλος δραστηριότητες σχεδιασμένο να προάγω καριέρα ανάπτυξη . Με καριέρα ανάπτυξη σχέδιο σε τόπος , άτομα κουτί δημιουργήστε έναν οδικό χάρτη για επιτυχία και διαμονή εστιασμένη επί φτάνοντας τους επαγγελματίας ανάπτυξη στόχους .

Μια καριέρα ανάπτυξη σχέδιο κουτί είναι επειξεργασμένος από ραπτήν να κατάλληλος ο του εργαζομένου ειδικός αναγκαία και περιστάσεις . Το είναι σπουδαίος να αρχή με ενδεδεγμένη εκτίμηση του ρεύμα δεξιότητες και συμφέροντα από αυτοί θα σεβίρισμα ως ο θεμέλιο για σύνθεση εφικτός στόχους .

Ο σπουδαιότητα μιας καριέρας ανάπτυξη σχέδιο για καριέρα ανάπτυξη

Του σπουδαίος για εταιρείες να αναπτύσσω και εργαλείο καριέρα ανάπτυξη σχέδια για τους σταδιοδρομία των εργαζομένων ανάπτυξη . Καριέρα ανάπτυξη σχεδίαση είναι ένας του ο καλύτερος τρόπος να εξασφαλίζω ότι σας εργαζομένων εκτάριο έτοιμος για προσφορές , αλλαγές σε δουλειά λειτουργίες και προαγωγή ευκαιρίες εντός ο οργάνωση .

Κάνοντας καριέρα ανάπτυξη σχέδιο παρέχει και οι δύο εργοδότες και εργαζομένων με σαφής προσδοκίες για πως να επιτελώ επιτυχία στο κάθε στάδιο του ένα του εργαζομένου καριέρα . Το επίσης βοηθάει να αναγνωρίζω περιοχές σε ο οποίος εργαζομένων Μάιος ανάγκη επιπλέον εκπαίδευση ή ανάπτυξη . Ο εργοδότης κουτί προμηθεύω πόροι να βοήθεια ο υπάλληλος έκταση τους γκολ , ενώ ταυτοχρόνως αναπτύσσοντας ένα περισσότερο παραγωγικός και αρραβωνιασμένος εργατικό δυναμικό .

Ο βήμα-βήμα να δημιουργήσετε μια καριέρα ανάπτυξη σχέδιο

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Αν εσείς εκτάριο αφιερωμένο να μεγιστοποιήση σας ανάπτυξη των εργαζομένων , η παρακάτω οδικός χάρτης θα οδηγός εσείς να βοήθεια σας άνθρωποι συναντώ και υπερβαίνω και οι δύο σας και τους ίδιος προσδοκίες . Εδώ είναι βήμα -βήμα οδηγός να δημιουργία καριέρα ανάπτυξη σχέδιο για εργαζόμενοι .

➤ Εκτιμώ υπάλληλος δεξιότητες και συμφέροντα

Ενα του εργαζομένου καριέρα ανάπτυξη σχέδιο πρέπει αρχίζω με ενδελεχή εκτίμηση του τους ρεύμα δεξιότητες και συμφέροντα . Αυτό κουτί είναι γινώμενος διά μέσου έρευνες ή διεξαγωγή συναντήσεων 1:1 . Ωστόσο , Naitled υψηλά συνιστά δεν ξεχνώντας για ο εξουσία του εκτέλεση κριτικές για αυτό σκοπός .

Εκτέλεση κριτικές είναι ένα πολύ χρήσιμος εργαλείο να αναγνωρίζω ο πρόοδος κατασκευασμένος με εργαζομένων κατά τη διάρκεια ορισμένου περιόδου του χρόνος . Αυτό εκτίμηση θα προμηθεύω πολύτιμος πληροφορίες για ο του εργαζομένου δυνατά σημεία , αδυναμίες και περιοχές του βελτίωση .

Μην το κάνετε παραβλέπω αυτοί κοινός λάθη και καλύτερος πρακτικές για εκτέλεση κριτικές :

➤ Αναγνωρίζω καριέρα μονοπάτια για υπάλληλος ανάπτυξη

Μια φορά εσείς έχουν ένα καλύτερο κατανόηση του σας δεξιότητες των εργαζομένων και συμφέροντα , εσύ κουτί αρχή να αναγνωρίζω δυνητικός καριέρα μονοπάτια για τους . Θεωρώ ο τύπος του εργασία αυτοί εκτάριο ενδιαφερόμενος σε , ως Λοιπόν ως ο δυνάμεις και αδυναμίες έχετε ακάλυπτος σε ο εκτέλεση αναθεώρηση .

➤ Σειρά επαγγελματίας ανάπτυξη στόχους

Μια φορά έχετε συγκεντρώθηκαν όλοι ο πληροφορίες συγγενεύων να τους δεξιότητες και συμφέροντα , εσύ κουτί αρχίζω σύνθεση επαγγελματίας ανάπτυξη στόχους για τους καριέρα ανάπτυξη . Το είναι συνιστάται να θέστε ΕΞΥΠΝΟΥΣ στόχους έτσι αυτοί κουτί πράγματι Έλα αληθής και δεν μόλις είναι ξεχασμένος σε ο πρώτα τρέξιμο :

S- pecific : Το γκολ πρέπει είναι σαφής και συγκεκριμένος , άρα ότι καθένας καταλαβαίνει Τι το είναι και Τι αναγκαία να είναι έγινε .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

M- easurable : Εκεί πρέπει να είναι ένας τρόπος να μέτρο πρόοδος προς ο στόχος , λοιπόν εσείς κουτί λέγω αν του ύπαρξη συνάντησε .

A- επιτεύξιμος : Το γκολ πρέπει είναι προκλητική αλλά εφικτό , άρα ότι το παρακινεί εργαζομένων να εργασία προς το .

R- elevant : Το γκολ πρέπει είναι σχετικός να ο του εργαζομένου ρόλος και ο του οργανισμού στόχους .

T- imely : Το γκολ πρέπει έχουν χρονοδιάγραμμα επισυνάπτεται να το έτσι ότι εργαζομένων ξέρω όταν αυτοί ανάγκη να επιτελώ το .

➤ Δημιουργώ ένα υπάλληλος ανάπτυξη στρατηγική

Μια φορά ο υπάλληλος έχει αναγνωρισθείς τους στόχοι , εσύ κουτί βοήθεια τους δημιουργήστε μια στρατηγική να έκταση εκείνοι στόχους . Ο σχέδιο πρέπει συμπεριλαμβάνω δραστηριότητες τέτοιος ως εκπαιδευτικός προγράμματα , δουλειά έρευνα τεχνικές , δικτύωση στρατηγικές και άλλος δραστηριότητες .

Αρκούδα αυτό οδικός χάρτης σε μυαλό όταν εμβαθύνοντας σε ο υπάλληλος ανάπτυξη στρατηγική :

- Ιδρύω εκπαίδευση και ανάπτυξη ανάγκες : θα ανάγκη να ιδρύω ο ειδικός εκπαίδευση και ανάπτυξη αναγκαία σας εργαζομένων θα ανάγκη σε παραγγελία να επιτελώ τους καριέρα στόχους . Αυτό Μάιος συμπεριλαμβάνω μαθήματα ή πτυχία , εργαστήρια ή άλλος μορφές του εκπαίδευση .
- Αναθέτω μέντορες ή προπονητές : ένα καλό τρόπος να βοήθεια εργαζομένων επιτελώ τους καριέρα στόχους είναι να αναθέτω είναι μέντορας ή προπονητής . Αυτό άτομο κουτί βοήθεια τους διαπλέω τους καριέρα μονοπάτι και προμηθεύω υποστήριξη κατά μήκος ο τρόπο .
- Ενθαρρύνω συνεχίζοντας εκπαίδευση : ένα του ο καλύτερος τρόπους να βοήθεια εργαζομένων αναπτύσσω τους σταδιοδρομίες είναι να ενθαρρύνω τους να συνεχίζω τους εκπαίδευση . Αυτό θα μπορούσε μέσο λήψη μαθήματα online ή παρακολουθώντας σεμινάρια και εργαστήρια .
- Σειρά επάνω περιστροφή ευκαιρίες : δουλειά περιστροφή ευκαιρίες κουτί επίσης είναι χρήσιμος σε υπανάπτυκτος σταδιοδρομία των εργαζομένων ανάπτυξη . Αυτό επιτρέπει

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

τους να κέρδος εμπειρία σε διαφορετικός περιοχές του ο εταιρεία και μαθαίνω νέος
επιδεξιότητα σετ .

- Βοηθήστε τους βελτιστοποιώ τους εργασία : βοήθεια εργαζομένων με παραγωγικότητα
τεχνικές έτσι αυτοί κουτί παίρνω σε ένα υγιές ρουτίνα και βλέπω πρόοδος επί τους
στόχους ως σύντομα ως δυνατό .

(<https://nailted.com/blog/how-to-create-a-career-development-plan-for-employees/> ,
Hernández , 2023)

Μεταχειρισμένος πηγές :

Hernández , L. (2023, 8 Φεβρουαρίου). Πως να δημιουργήσετε μια καριέρα ανάπτυξη σχέδιο
για εργαζόμενοι . nailted.com. [https://nailted.com/blog/how-to-create-a-career-development-
plan-for-employees/](https://nailted.com/blog/how-to-create-a-career-development-plan-for-employees/)

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο
μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός
Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA
μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

6. Επαγγελματικός αρμοδιότητα

Κύριος εργοδότες ξέρω πως σπουδαίος το είναι να θέση επαγγελματίας των εργαζομένων ανάπτυξη στο ο καρδιά του εταιρεία πολιτική . Γιατί ; Τους εργάτες αναμένω το . Ταλαντούχος επαγγελματίες θέλω να εργασία για μια εταιρεία ότι θα βοήθεια τους να οικοδομώ δεξιότητες και γνώση και περαιτέρω τους καριέρες .

Διευθυντές δεν θα έπρεπε ελαττώνω ο σπουδαιότητα του υποστηρίζοντας τους σταδιοδρομία των εργαζομένων πρόοδος . Αν αυτοί κάνουν , αυτοί κίνδυνος υπομόνευση φρόνυμα και παραγωγικότητα με φεύγοντας ταλαντούχος εργάτες συναίσθημα σαν αυτοί δεν είναι αποτιμημένος . Και σε ο μακρύτερα όρος , ο εταιρεία θα μπορούσε πρόσωπο ο απώλεια του αυτοί αποθαρρυσμένοι εργαζομένων να ανταγωνιστές .

Δείξτε λοιπόν σας εργάτες ότι αυτοί έχω και οι δύο εταιρεία και διευθυντής υποστήριξη σε τους επιθυμία να καλλιεργώ επαγγελματικώς με εφαρμόζοντας ο εξής στρατηγικές να προάγω ο ανάπτυξη του εργαζόμενοι :

- Πάρτε ένα προσωπικό τόκος σε υπάλληλος καριέρα στόχους

Αν είσαι διαχείριση ενός τηλεχειριστηρίου ομάδα , εσύ ξέρω πως σπουδαίος το είναι να επικοινωνώ συχνά με σας εργάτες . Οτι αλληλεπίδραση πρέπει συμπεριλαμβάνω συνάντηση τακτικά με ομάδα μέλη ένας προς έναν έτσι εσείς κουτί διαμονή εναρμονισμένος να τους καριέρα φιλοδοξίες και προσδοκίες . Αυτό είδος του διευθυντής υποστήριξη κουτί βοήθεια σας προσωπικό αφή αποτιμάται — και μόλυβδος να μεγαλύτερη παραγωγικότητα και πίστη .

Βοηθήστε σας εργαζομένων σκιαγραφήσει ένα δυναμικό καριέρα μονοπάτι εντός ο οργάνωση , λοιπόν αυτοί κουτί καλύτερα φαντάζομαι τους μελλοντικός στο ο εταιρεία . Αναγνωρίζω ειδικός ορόσημα για κατόρθωμα και ο υποστηρίζοντας πόροι εργαζομένων θα πιθανός ανάγκη να παρακέντηση κατά μήκος τους ταξίδι . Ξεκάθαρο , άμεσο και συνεπής ανακοίνωση από ο αφεντικό για καριέρα προαγωγή βήματα κουτί βοήθεια εργάτες αφή περισσότερο αρραβωνιασμένος .

- Προάγω εκπαίδευση και ανάπτυξη του εργαζομένων

Δουλειά εκπαίδευση και συνεχίζοντας εκπαίδευση βοήθεια να καύσιμα υπάλληλος καριέρα ανάπτυξη . Λοιπόν , θα το κάνετε θέλω να ενθαρρύνω ομάδα μέλη να επιδιώκω σχετικός

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

επιχείρηση μαθήματα και εργαστήρια ότι θα περαιτέρω τους καριέρα πρόοδος . Πραγματικός μάθηση ευκαιρίες είναι απαραίτητο για πολλοί ομάδες δικαίωμα τώρα , και ευτυχώς , εκεί εκτάριο πολλοί προμηθευτός επιλογές διαθέσιμο . (ακόμα και αν προϋπολογισμούς εκτάριο πιο αδύνατος στο ο στιγμή , κρατήστε σε μυαλό ότι ένα επένδυση σε υπάλληλος καριέρα ανάπτυξη κουτί παρέχουν ισχυρή απόδοση επένδυσης για σας επιχείρηση .)

Σε πρόσθεση να γαλουχώντας άτομο αναγκαία και αυξανόμενη ειδικός δεξιότητες , βοήθεια σας εργαζομένων διατήρηση επάνω με τι είναι συμβάν σε ο ευρύτερα βιομηχανία . Ενας οικονομικά αποδοτικό μέθοδος αυτό είναι εύκολος να κανονίζω είναι να πλήθος μεσημεριανό-και-μάθε συνεδρίες με βίντεο , με χαρακτηριστικό είτε εξωτερικός ή εσωτερικός επισκέπτης ηγεία . Επίσης , δώστε σας εργαζομένων ο φορά και ευκαμψία να αρραβωνιάζω σε βιομηχανία εκδηλώσεις . Θεωρώ ζητώντας εκείνοι εργάτες να μερίδιο Τι αυτοί μαθαίνω στο αυτοί εκδηλώσεις με τους συναδέλφους .

➤ Ενθαρρύνω καθοδήγηση και δουλειά σκίαση

Καθιέρωση επίσημης καθοδήγηση πρόγραμμα δύναμη είναι ένας του ο πιο έξυπνος μετακινεί μια εταιρεία κουτί μάρκα στο κάθε χρόνος — για εαυτό ως Λοιπόν ως για του προσωπικό των εργαζομένων και επαγγελματίας ανάπτυξη . Καθοδήγηση κουτί επίσης είναι ένα αποτελεσματικός εργαλείο για επιβίβαση μακρινός προσωπικό .

Αν και συχνά δει ως μεταβίβαση του γνώση από θητεία ομάδα μέλη να λιγότερο ωριμασμένο εργαζόμενοι , καθοδήγηση σε ο χώρο εργασίας είναι αμφίδρομη δρόμος . Ενώ αρχαιότερος προσωπικό μέλη κουτί προσφορά με κόπο πληροφορίες και επαγγελματίας οδηγία να λιγότερο έμπειροι συνάδελφοι , αυτοί επίσης κουτί όφελος από ο φρέσκο προοπτικές και τεχνολογικός τεχνογνωσία του ανερχόμενος εργαζόμενοι .

➤ Γυρίζω υπάλληλος ρόλους

Ο ανθρώπινος εγκέφαλος ευδοκίμει επί ποικιλία , και δουλειά περιστροφή είναι ένας έξυπνος τρόπος να σείκ επάνω σας καθημερινά των εργαζομένων ρουτίνα . Θεωρώ επιτρέποντας εργαζομένων να εργασία σε διαφορετικός αλλά συγγενεύων τμήματα ή θέσεις . (Μια δουλειά περιστροφή πρόγραμμα κουτί βοήθεια να διευκολύνω αυτό .) Αυτά ευκαιρίες θα βοήθεια σας ομάδα μέλη κέρδος νέος δεξιότητες , περισσότερα εκτίμηση για τους καθήκοντα συναδέλφων και ένα καλύτερο κατανόηση του ο επιχείρηση .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Δουλειά περιστροφή κουτί επίσης είναι ένα αποτελεσματικός τρόπος να αύξηση διατηρηματικός συνεργασία και οικοδομώ συμπάθεια σε τηλεχειριστήριο ομάδα . Και ο οργάνωση θα όφελος από έχοντας ένα περισσότερο καλοστρογγυλεμένο εργατικό δυναμικό .

➤ Υποστήριξη εργασία-ζωή ισορροπία

Σκληρά εργασία είναι προαπαιτούμενο για καριέρα πρόοδος , αλλά ότι δεν κάνει αναγκαίως μέσο δεσμεύοντας να ένα ατέλειωτος σειρά του εκτενής εργάσιμες ημέρες . Ενθαρρύνω σας εργαζομένων να εργασία έξυπνος , μεγιστοποίηση τους αποτελεσματικότητα , και άδεια φορά και ενέργεια για τους συμφέροντα εκτός του εργασία . Αυτό συμβουλή είναι ειδικά σπουδαίος για μακρινός ομάδα μέλη ΠΟΥ Μάιος εύρημα το δύσκολος στο φορές να διατήρηση εργασία και ζωή χωριστό .

Η πανδημία COVID-19 προκάλεσε πολλοί επαγγελματίες να ξανασκεφτομαι τους προτεραιότητες . Ερευνα έχει θεμελιώ ότι το 40% των εργάτες βλέπω εαυτούς τονίζοντας τους προσωπικός ζωή υπερ τους δουλειά κίνηση προς τα εμπρός . Αυτό έρευνα προτείνει ότι παρά ο τέλος του ο κοινό υγεία επείγον έφερε για από COVID-19, εργοδότες θα είναι υπό ακόμη και περισσότερο πίεση σε ο μελλοντικός να βοήθεια τους εργαζομένων επιτύχει ένα επιθυμητό εργασία-ζωή ισορροπία .

Λαμβάνοντας μια προληπτική προσέγγιση να σας της ομάδας ευημερία κουτί επίσης εμποδίζω στρες από εξέγερση και κύριος να εξουθένωσης . Με υιοθετώντας εύκαμπτος πολιτικές ότι επαυξάνω εργασία-ζωή ισορροπία , εσύ κουτί σημαδούρα υπάλληλος ηθικό . Θα βοήθεια σας εργάτες εύρημα ο φορά να κάνω τους θέσεις εργασίας , παρακολουθήστε να προσωπικός απαιτήσεις , και ακόμη και αρραβωνιάζω σε επαγγελματίας ανάπτυξη δραστηριότητες ότι κουτί βοήθεια τους καριέρα πρόοδος .

➤ Χρώμα ο μεγάλος εικόνα

Υπόμνηση εργαζομένων του τους μοναδικός εισφορές να ο της εταιρείας αποστολή προσθέτει έννοια να τους ρόλος . Το κουτί επίσης αύξηση τους κίνητρο να διαστέλλω τους ευθύνες και προκαταβολή σε ο οργάνωση .

Μην το κάνετε υποθέτω αυτοί ήδη ξέρω πως τους εργασία προσθέτει αξία όμως . Προσφορά τακτικός πληροφορίες σε πως τους καθημερινή δράσεις κάνουν τη διαφορά να ο οργάνωση . Σε σας τακτικός ενημερώσεις να ομάδα μέλη , γίνε σίγουρος να αποκορύφωμα ο της εταιρείας

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

πρόοδος προς κλειδί στόχους . Και αναγνωρίζω άτομο εργαζομένων για ειδικός επιτεύγματα ότι εκτάριο βοήθεια να οδηγώ ο εταιρεία προς εκείνοι στόχους .

➤ Δημιουργήστε μια διαδοχή σχεδίαση πρόγραμμα

Διαδοχή σχεδίαση κουτί επιδεικνύω να υψηλών δυνατοτήτων εργαζομένων ότι εσείς δεν μόνο θέλω να επενδύω σε τους επαγγελματίας ανάπτυξη αλλά επίσης βλέπω τους εξελισσόμενος σε μελλοντικός ηγέτες για ο επιχείρηση . Οτι είναι ένα ισχυρό μήνυμα . Λοιπόν , μην Σπρώξτε αυτό σπουδαίος διαδικασία να ο πίσω καυστήρας . Δημιουργήστε μια διαδοχή σχέδιο για κάθε κλειδί θέση σε σας οργάνωση . Το κουτί βοήθεια ενεργώ ως ελατήριο εργαζομένων να μαθαίνω ο δεξιότητες και γνώση χρειάζεται για καριέρα πρόοδος .

Σας εργαζομένων θα είναι καλύτερα τοποθετημένος να επιτελώ τους καριέρα στόχους αν αυτοί ξέρω αυτοί έχω διευθυντής υποστήριξη . Και ακόμη και αν σας ομάδα είναι εργαζόμενος ελάχιστα δικαίωμα τώρα , είναι ακόμη δυνατός να μάρκα επαγγελματίας ανάπτυξη του εργαζομένων και καριέρα προαγωγή ψηλά προτεραιότητες για ο επιχείρηση . Τονίζοντας υπάλληλος καριέρα ανάπτυξη κουτί δημιουργώ σημαντικός και διαρκής οφέλη για σας εργάτες . Το κουτί επίσης βοήθεια θέση σας εταιρεία να είναι ακόμη και περισσότερο ανταγωνιστική .

(<https://www.roberthalf.com/us/en/insights/management-tips/7-ways-to-support-employees-career-advancement> Εξάμηνο , 2023)

Επαγγελματική ικανότητα θα μπορούσε είναι περιγράφεται ως ο ικανότητα ενός ατόμου έχει να μεταφέρω έξω ο λειτουργίες σε τους δουλειά περιγραφή . Υπάρχει Όχι αμφιβολία αυτό , με καλός εργαλεία , είναι δυνατός να βελτιστοποιώ αυτοί δεξιότητες σε παραγγελία να καλλιεργώ επαγγελματικώς και βελτιώ εμπειρία σε διαφορετικός περιοχές .

Ο γκολ του κάθε εργάτης είναι να καλλιεργώ επαγγελματικώς και ότι κουτί είναι επιτεύχθηκε με βελτιστοποίηση τους εργασία ικανότητα . Αυτό ανάπτυξη μεταφράζει σε βελτιωμένη αποτελέσματα και καλύτερα ηγεσία δεξιότητες .

Σαφώς , μέσα παραγγελία να δραστήρια οδηγούν ένα συγκεκριμένο δουλειά τομέας , είναι ζωτικός να έχω ευρύς και καλοματωμένο δεξιότητες . Ο έρευνα για προσωπικός και επαγγελματίας ανάπτυξη είναι κάτι καλό ηγέτης ποτέ ξεχνάει .

Αρμοδιότητα και στάση : η διαφορές

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Αρμοδιότητα είναι κατευθείαν συγγενεύων να εργασία εμπειρία και ο δουλειά . Του για ο εκπαίδευση , σπουδές , εμπειρία και όλοι ο δεξιότητες ότι ένα άτομο κουτί αναπτύσσω σε ο χώρο εργασίας . Μέσα σε ένα καλό Ανθρώπινος Πόροι τμήμα αυτοί δεξιότητες κουτί είναι ταυτοποιημένος , άρα ότι ο φόντα ότι ένας υποψήφιος έχει σε ένα προσωπικό επιλογή διαδικασία κουτί είναι καθιερώθηκε .

Ωστόσο , στάση είναι να κάνω με ο άτομο . Εμείς θα μπορούσε λέγω ότι , αν και συμπεριφορές κουτί είναι αλλοιώθηκε , βελτιώθηκε ή άλλαξαν , αυτοί εκτάριο συμφυής να προσωπικότητα . Ένα καλό ισορροπία μεταξύ αρμοδιότητα και στάση είναι ουσιώδης για εύρεση ο τέλειος υπάλληλος προφίλ . Αν εσείς είναι υποψήφιοι ή εκτάριο δραστήρια κοιτάζοντας για μια δουλειά , εσύ ανάγκη να ενισχύω και οι δύο έννοιες όταν προετοιμασία για μια πιθανή δουλειά συνέντευξη . Αρκούδα σε μυαλό ότι η ομάδα ανθρώπινου δυναμικού είναι εκπαιδευμένο να αναγνωρίζω και οι δύο ζητήματα και παίρνω τους σε αντιπαροχή .

Προσωπικό επιλογή και επαγγελματίας αρμοδιότητα

Αναλύοντας ο επαγγελματίας δεξιότητες του υποψηφίους λήψη μέρος σε ένα προσωπικό επιλογή διαδικασία επιτρέπει μας να γέμισμα ο θέσεις εργασίας με άνθρωποι ότι εκτάριο κατάλληλος για κάθε του τους . Να κάνω αυτό , είναι κρίσιμος να ξέρω ο ups και τα κάτω του ο κενός θέση και καταλαβαίνω ο οποίος αρμοδιότητα είναι ο ένας εμείς ανάγκη .

Γενικά μιλώντας , εκεί θα είναι πολλοί αιτούντες βάζοντας εαυτούς προς τα εμπρός για ο ίδιο δουλειά . Κατασκευή ο δικαίωμα απόφαση είναι σύνθετο , αλλά γνωρίζω πως να διαφοροποιώ μεταξύ συμπεριφορές και ικανότητες είναι πολύ σπουδαίος να μάρκα ο επιλογή ένα ευκολότερο ένα .

Με αναλύοντας βιογραφικό κάποιου είναι δυνατός να παίρνω καλός ποιότητα πληροφορίες επί κάθε του υποψηφίου δεξιότητες και επαγγελματίας ικανότητες . Αυτό είναι Γιατί του σπουδαίος να αναπτύσσω καλός ποιότητα και δεόντως ενημερώθηκε βιογραφικά .

Εκτίμηση του εργασία ικανότητες

Ανάλυση βιογραφικού : εμείς μεταφέρω έξω μια πρώτη διαλογής με προσεκτικά μελετώντας ο βιογραφικό του υποψηφίου και τους δεξιότητες .

Συνέντευξη : εμείς οδηγός ο αιτών διά μέσου ο δουλειά συνέντευξη έτσι εμείς κουτί καταλαβαίνω τους ισχυρότερους εργασία αρμοδιότητα και εύρημα έξω Τι τους αδυναμίες είναι

. Αυτό επιτρέπει μας να διαπιστώνω αν ο υποψήφιος έχει ο δεξιότητες χρειάζεται να κάνω ο δουλειά αυτοί έχω εφαρμοσμένος για .

Ομαδικές δοκιμές : ένα καλό τρόπος του εύρεση έξω κάθε του υποψηφίου αρμοδιότητα είναι με κουβαλώντας εκτός ομαδικών δοκιμών ως μέρος του ο επιλογή διαδικασία . Αυτοί είδη του τεχνικές επιτρέπω μας να αναλύω κάθε του αιτούντος επαγγελματίας ηγεσία ικανότητες και τους δεξιότητες .

Ψυχοτεχνική τεστ : ο ψυχοτεχνική δοκιμή είναι κλειδί να κατανόηση ο διαφορά μεταξύ ικανότητες των υποψηφίων και στάσεις .

Επαγγελματική ικανότητα για ηγείται ενός κλάδου

- Ανακοίνωση

Ο ικανότητα να επικοινωνώ πρέπει να είσαι κορυφαίος προτεραιότητα για κάθε εργάτης , ειδικά αν τους γκολ είναι να γίνει σπουδαίος αρχηγός . Αυτοί πρέπει επίσης ξέρω πως να εξπρές ιδέες και σειρά επάνω ομάδες να συζητώ τους .

Όταν το έρχεται να χρησιμοποιώντας ηλεκτρονικός μέσα ενημέρωσης , επικοινωνία γίνεται επακρώς σημαντικό . Ένα καλό ηγέτης πρέπει είναι ικανός να λειτουργία τέλεια διά μέσου email και είναι έμπειρος στο χειριζόμενος επαγγελματίας κοινωνικός μέσα ενημέρωσης και δίκτυα .

- Ικανότητα να μαθαίνω

Ο κλειδί να να είσαι καλός ηγέτης είναι δεν κάποιου ρεύμα επαγγελματίας αρμοδιότητα αλλά σε τους ικανότητα για βελτίωση και βελτιστοποίηση . Απόκτηση νέος δουλειά δεξιότητες είναι μόλις ως σπουδαίος ως διατηρώντας ο αυτές αυτοί ήδη έχουν . Αυτό πολύ βελτιώνεται εργασία απόδοση .

Αναλύοντας νέος τομέας τάσεις και μάθηση από κάθε του τους είναι ουσιαστικό . Ως Λοιπόν ως στροφή ο εργάτης σε ένα ανεκτίμητο κεφάλαιο για ο εταιρεία , αυτό επιτρέπει τους να βελτιώ τους ίδιος επαγγελματίας ανάπτυξη .

- Αυξημένη δημιουργικότητα

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Καινοτομία και δημιουργικότητα εκτάριο μερικοί του ο πλέον σπουδαίος επαγγελματίας ικανότητες του κάθε αρχηγός . Του ουσιώδης να ξέρω πως να Έλα επάνω με μοναδικός ιδέες ότι βελτιώ εργασία και εκτέλεση σε ο εταιρεία .

- Αλλαγή προοπτική

Ένα καλό ηγέτης θα πάντοτε βλέπω ο ίδιο ζήτημα από διαφορετικός σημεία του θέα . Αυτό μέσα αυτοί κουτί προσέγγιση τους δράσεις από πολύ διαφορετικός πρίσματα ότι βελτιώ παραγωγικότητα σε ο εταιρεία .

- Ανάλυση δεδομένων

Τα δεδομένα είναι ένα ουσιώδης μέρος του πράξη ο δουλειά . Ένα καλό ηγέτης γνωρίζει πως να αναλύω δεδομένα , επιτρέποντας αυτόν ή αυτήν να μάρκα αποφάσεις με βάση σχετικά με τις τεχνικές Big Data .

Σε πρόσθεση να αυτοί επαγγελματίας συμπεριφορές , ένα καλό ηγέτης πρέπει έχω ηγεσία δεξιότητες ; είναι επακρώς δεσμευμένος να τους δουλειά και να ο εταιρεία ; αυτοί πρέπει έχουν μια προληπτική στάση ; ξέρω γλώσσες ; είναι αποφασιστικός όταν διαχείριση μιας κρίσης και έχω καλός οργανωτικός δεξιότητες . Επαγγελματίας στάση είναι κλειδί να μελλοντικός ηγέτες .

(<https://meltgroup.com/professional-aptitude-keys-to-leading-a-sector/> , Melt Group, 2020)

Μεταχειρισμένος πηγές :

Half , R. (2023, 16 Μαΐου). 7 τρόποι να υποστήριξη υπάλληλος καριέρα πρόοδος . [www.roberthalf.com. https://www.roberthalf.com/us/en/insights/management-tips/7-ways-to-support-employees-career-advancement](https://www.roberthalf.com/us/en/insights/management-tips/7-ways-to-support-employees-career-advancement)

Melt Group. (2020 , 22 Δεκεμβρίου). Επαγγελματική ικανότητα : Κλειδιά να που ηγείται ενός Τομέα . <https://meltgroup.com/professional-aptitude-keys-to-leading-a-sector/>

7. Αγνωστος μεταβλητές – Ανταγωνισμός , αποχωρήσεις , απολύσεις

Διαγωνισμός :

- Διατήρηση σας εκπαιδευτικός οργανισμός μάρκα συνεπής

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Σας της περιφέρειας μάρκα ή ταυτότητα αντιπροσωπεύει πως εσείς θέλω γονείς και ο κοινότητα να αντιλαμβάνομαι Τι εσείς κάνω και ο ποιότητα του εκπαίδευση εσείς παρέχω . Ο ορισμός Η « μάρκα » ενός εκπαιδευτικού οργανισμού εξαρτάται επί ΠΟΥ εσείς ρώτα , αλλά ένας κοινός θέμα είναι ότι σας μάρκα είναι πως άνθρωποι εμπειρία σας εκπαιδευτικός οργάνωση ή περιφέρεια . Έτσι , έχοντας θετικό μάρκα εικόν είναι κρίσιμος να προσελκύοντας και διατηρώντας φοιτητόκοσμος ως γονείς και φοιτητόκοσμος συγκρίνω εκπαιδευτικός οργανώσεις .

Χορήγηση σας ενδιαφερόμενους με μια συνεπή μάρκα εμπειρία (λογότυπα , χρώματα και εικόνες) απέναντι όλοι του σας κανάλια (συμπεριλαμβανομένων ιστοσελίδες , email μηνύματα , κοινωνικά μέσα ενημέρωσης , δημοσιεύσεις κ.λπ.) είναι ένα βήμα σε ο δικαίωμα κατεύθυνση προς αυξανόμενη σας της περιφέρειας ορατότητα και επιδεικνύοντας επαγγελματισμός .

➤ Εκσυγχρονίζω σας υλικό & μήνυμα

Κάθε ο εκπαιδευτικός οργανισμός έχει σκοπό και του σπουδαίος να εκσυγχρονίζω σας μηνυμάτων να αποκορύφωμα ο καλύτερος ότι σας εκπαιδευτικός οργανισμός έχει να προσφορά . Νομίζω για Τι εσείς κουτί επίδειξη ότι θα βοήθεια γονείς και φοιτητόκοσμος καταλαβαίνω Τι κάνει σας εκπαιδευτικός οργανισμός μοναδικός . Πάρτε ένα φρέσκο ματιά στο σας εμπορία μήνυμα να μάρκα σίγουρος το συλλαμβάνει σας διακριτικός προγράμματα , αντανακλά ένα θετικό εικόνα , και έχει ένα ισχυρό δήλωση για σας εκπαιδευτικός οργανισμός ότι μεταφέρει Γιατί είναι υπέροχο επιλογή .

Μια φορά εσείς εκσυγχρονίζω σας εμπορία μήνυμα , κάνε ο ίδιο με σας εμπορία υλικά να μάρκα τους συνεπής με σας νέος μήνυμα . Είναι σίγουρος σας αρχική σελίδα , κοινωνική μέσα , κινητά εφαρμογή , δάσκαλος σελίδες , νέα εκδόσεις , τμήμα σελίδες , και ημερολόγια εκτάριο επίκαιρο με ακριβής αντιγραφή , γραφικά και φωτογραφίες . Δεν μόνο θα αυτό ισοπαλία άνθρωποι να σας ιστοσελίδα , αλλά το θα επίσης διατήρηση τους ερχομός πίσω και καθιστώ ικανό εσείς να λέγω σας ιστορία σας τρόπο . Θέση νέα κυκλοφορίες , χαρακτηριστικό ιστορίες και φωτογραφίες επί και οι δύο σας περιοχή και εκπαιδευτικός οργανισμός τοποθεσίες να εξασφαλίζω σας ιστορία παίρνει είτε σε θετικό φως .

➤ Μάρκα σας δικτυακός τόπος φιλικό προς τους γονείς

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ένα καλοσχεδιασμένο και διαχειρίζεται δικτυακός τόπος είναι σας μέγιστος ευκαιρία να προάγω σας περιφέρεια . Ιστοσελίδες εκτάριο συχνά ο πρώτα θέση ο κοινό επισκέψεις να μαθαίνω για μια συνοικία και ο πήγαινε-σε θέση για πόρους – που κάνει τους πρωταγωνιστους κανάλι για στρατολόγηση φοιτητόκοσμος και προσωπικό . Του επίσης μόνο ο μέσον ότι εσείς έχω πλήρης έλεγχος πάνω .

Σας δικτυακός τόπος είναι το « κατάστημά » σας όπου εσείς κουτί επίδειξη γονείς και φοιτητόκοσμος ότι σας εκπαιδευτικός οργανισμός είναι ο καλύτερος επιλογή . Θυμηθείτε , γονείς θα πρεμιέρα εκπαιδευτικός οργανισμός online αν αυτοί έχουν επιλογή για όπου να στέλνω τους παιδιά ; άτομα που αναζητούν εργασία θα επισκεφθείτε μια περιοχή δικτυακός τόπος να κριτική διαθέσιμος σταδιοδρομίες και μαθαίνω περισσότερο για ο περιφέρεια , και φορολογούμενους θα θέα περιοχή ιστοσελίδες να βλέπω πως και όπου τους χρήματα είναι ύπαρξη ξοδεύτηκε .

Αναπτύσσω περιεχόμενο αυτό είναι σχετικός να ειδικός ακροατήρια και συμπάσχει με τους θέλει και ανάγκες . Μην το κάνετε ξέρω Τι σας ακροατήρια θελω ? Παρακαλώ τους και διεξάγετε γρήγορα έλεγχος του σας ιστότοπος :

- Κάνει σας μητρική εταιρεία τμήμα συμπεριλαμβάνω πληροφορίες για ο εκπαιδευτικός οργανισμός επιλογή διαδικασία ;
- Τι πληροφορίες κάνω καθηγητές , προσωπικό , μαθητές , γονείς και ακόμη και φορολογούμενους θέλω να εύρημα επί σας ιστοσελίδα ;
- Τι είναι ο καλύτερος τρόπος να μάρκα ότι πληροφορίες προσιτός να αυτοί ;

Μια φορά εσείς καθορίζω Τι ο μέλη του σας περιοχή θέλω , στρατολογώ ο υποστήριξη του περιοχή διαχειριστές και σχολείο ηγέτες να παραδίδω το . Να παίρνω σας επισκέπτες περισσότερο αρραβωνιασμένος με σας ιστοσελίδα , εσείς μπορεί :

- Δημιουργώ πειράγματα για χαρακτηριστικό ιστορίες , σύνδεσμοι να αίθουσα διδασκαλίας φωτογραφία γκαλερί , και αθλητισμός βίντεο .
 - Ενθαρρύνω ανάγνωση και κύλιση με χρησιμοποιώντας μικρός προτάσεις και παραγράφους , ελκυστικές πρωτοσέλιδα και υποκεφάλαια , και σφαίρα σημεία .
 - Χρήση καθημερινός γλώσσα — αποφυγή περίπλοκος εκπαιδευτικός όροι , πρόγραμμα ορολογία , ή ακρωνύμια .
- Λέγω το με βίντεο

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Βίντεο είναι " πρέπει " για κάθε αποτελεσματικός εμπορία πρόγραμμα . είμαστε όλοι εκτεθειμένος να βίντεο μηνύματα επί ο ιστός και σε κοινωνικός μέσα ενημέρωσης ότι διασκεδάζω μας και επιρροή μας εξαγορά αποφάσεις . TikTok , Instagram , YouTube και Vimeo έχω υπό όρους μας να προτιμώ σύντομο , αυθεντικό μηνύματα ότι αρραβωνιάζω και πείθω μας .

Πολλοί νέος και εύκολο στη χρήση εργαλεία εκτάριο διαθέσιμος ότι μάρκα βίντεο παραγωγή γρήγορα και εύκολο — έτσι υπάρχει Όχι δικαιολογία δεν να χαρακτηριστικό βίντεο ιστορίες . Θεωρώ ανάρτηση ενός επιλεγμένου βίντεο επί σας αρχική σελίδα , με ένα καλωσόρισμα μήνυμα ή μαθητής επιτυχία ιστορία . Είναι σίγουρος να διατήρηση βίντεο μικρός να μάρκα τους περισσότερο κοινόχρηστος — ένας να δυο πρακτικά είναι καλύτερο .

➤ Χρήση φωτογραφίες να ασχοληθείτε και διασκεδάστε

Να πάρτε έναν γονιό ΠΟΥ Μάιος είναι επίσκεψη σας δικτυακός τόπος για ο πρώτα φορά να διαμονή και εξερευνώ σας ιστότοπος , εσείς ανάγκη να έχω περιεχόμενο ότι κάνει ένα ευαίσθητος σύνδεση με τους . Λίγοι πράγματα σύλληψη σας επιτυχία ιστορία καλύτερα από ισχυρός φωτογραφία . Θέση τους επί σας σπίτι σελίδα , περιστροφή σας φωτογραφίες τακτικά , και κρατήστε μια φωτογραφία βιβλιοθήκη επί σας τοποθεσία αυτό είναι πρόθυμα προσιτός να γονείς και μαθητές .

➤ Αύξηση σας κοινωνικός μέσα ενημέρωσης παρουσία

Πολλοί συνοικίες εκτάριο λήψη πλεονέκτημα του έμμισθος διαφήμιση απέναντι κοινωνικός μέσα ενημέρωσης πλατφόρμες σαν Facebook και Instagram . Ο καλύτερος τρόπος να νομίζω για κοινωνικός μέσα ενημέρωσης είναι δεν σε όροι του ο διαφορετικός τεχνολογίες και εργαλεία , αλλά , μάλλον , πώς αυτοί πλατφόρμες επιτρέπω εσείς να επικοινωνώ κατευθείαν με σας στόχος ακροατήρια σε μέρη αυτοί εκτάριο συγκεντρώνοντας δικαίωμα τώρα .

Διατήρηση σας κοινωνικός μέσα ενημέρωσης λογαριασμούς και σελίδες φρέσκο με συνδεδετικός σας δικτυακός τόπος νέα με σας κοινωνικός μέσα ενημέρωσης αναρτήσεις έτσι εσείς κουτί αποκτώ νέος οπαδούς επί ένα σε εξέλιξη βάση . Χρήση ο Σελίδα Insights μετρικός εργαλεία επί Facebook να ελεγκτής εκπομπών σας πρόοδος .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Αρχή μικρό και θεωρώ στοχευμένες και φτηνός Facebook διαφημίσεις να οικοδομώ οπαδούς και αύξηση αρραβώνας .

(<https://www.finalsite.com/blog/p/~board/b/post/easy-ways-to-market-your-district> Gleason , 2023)

Σύνθεση σύ ο ίδιος χώρια από ο ανταγωνισμός είναι δεν ένα εύκολος καθήκον , αλλά του αξία το . Διαφοροποιώντας σας εκπαιδευτικός οργανισμός από συνομήλικους αυξάνει στρατολόγηση επιτυχία και οι δύο ποσοτικά και ποιοτικά . Τελικά εσύ θέλω να μάρκα το εύκολος για φοιτητόκοσμος να καταλαβαίνω Τι κάνει εσείς μοναδικό – και Γιατί αυτοί πρέπει επιλέγω σας εκπαιδευτικός οργανισμός . Τι κάνει εσείς μοναδικό ; Το θα μπορούσε είναι οτιδήποτε από ακαδημαϊκοί , κοινωνικοί ζωή , σχολείο πνεύμα , φήμη ή συνδυασμός .

Μην το κάνετε νομίζω σας εκπαιδευτικός οργανισμός θα στάση έξω χωρίς προσπάθεια . Με μερικοί φοιτητόκοσμος εφαρμόζοντας να ως πολλοί ως εβδομήντα κολέγια υπάρχει πληθώρα του επιλογές έξω εκεί για κάθε υποψήφιος παρευρισκόμενος . Και εκεί εκτάριο πλήθος του άλλος εκπαιδευτικούς οργανισμούς φλερτ υποψήφιος μαθητές . Πως εκτάριο αυτοί φοιτητόκοσμος υποτιθεμένος να επιλέγω μεταξύ όλοι του ο επιλογές ; Μάρκα το ευκολότερο για τους με πράξη ο εργασία επάνω εμπρός και διαφοροποιώντας τον εαυτό σου .

Εδώ εκτάριο πέντε αποδεδειγμένος συμβουλές να παίρνω εσείς ξεκίνησε επί διαφοροποιώντας σας επωνυμία εκπαιδευτικού οργανισμού από ο διαγωνισμός :

➤ Εύρημα Τι κάνει Εσείς Οντως Μοναδικός

Ενας του ο πλέον κρίσιμος τρόπους να διαφοροποιώ σας εκπαιδευτικός οργανισμός από ο ανταγωνισμός είναι να επίδειξη ότι εσείς έχω Τι άλλοι έλλειψη .

Σε τους βιβλίο , The 22 Immutable Νόμοι του Branding , θρυλικό επωνυμία στρατηγού Ο Αλ και Λαούρα Ries βάζω το αυτό τρόπος : « Branding σε ο αγορά είναι πολύ παρόμοιος να επωνυμία επί ο ράντσο . Ένα μαρκάρισμα πρόγραμμα πρέπει είναι σχεδιασμένο να διαφοροποιώ σας προϊόν από όλοι ο άλλα βοοειδή επί ο εύρος .' Ακόμη και αν όλοι ο άλλος βοοειδή επί ο σειρά ματιά αρκετά πολύ όμοια .»

Ο γκολ εδώ δεν είναι να αντίγραφο άλλος εκπαιδευτικούς οργανισμούς , αλλά να καταλαβαίνω πως εσείς θέλω να σημάδι σύ ο ίδιος να στάση έξω από άλλους εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Πρώτα , σκεφτείτε για ο πράγματα ότι σας εκπαιδευτικός οργανισμός κάνει πραγματικά Λοιπόν

ή κάνει διαφορετικά από άλλα s . Κάνω εσείς έχω περισσότερο ποικιλία από σας γεωγραφικός συνομήλικοι ; Είναι σας βιοϊατρική μηχανική πρόγραμμα σε ο κορυφή πέντε σε ο χώρα ; Δεύτερον , επιλέξτε σας ανταγωνιστής πανεπιστήμια . Εικόνα έξω Τι το είναι ότι κάνει εκείνοι εκπαιδευτικούς οργανισμούς παρόμοιος και διαφορετικό . Ισως ένας του σας ανταγωνιστές έχει ρεκόρ ποδόσφαιρο ομάδα , ενώ σας σχολή καυχίζεται πολλαπλούς Πούλιτζερ Βραβείο νικητές . Ισως εσείς και οι δύο έχω πασίγνωστη φυσική τμήματα .

Οτιδήποτε ο ομοιότητες και διαφορές , έγγραφο αυτούς , και τότε ρίχνω μιά ματιά στο σας επωνυμία των ανταγωνιστών στρατηγικές . Πάρτε μια αίσθηση για πως αυτοί θέση οι ίδιοι – πώς είναι σας εκπαιδευτικός οργανισμός μοναδικός ; Οπου κάνει το στάση σε αντίθεση να τους προσέγγιση ;

Μετάβαση πίσω να ο βοοειδή επωνυμία μεταφορά , μια μάρκα ότι παρουσιαστικό ακριβώς σαν άλλος ράντσο μάρκα πετυχαίνει κανένας του του στόχους . Να μάρκα σας εκπαιδευτικός οργάνωση μοναδικός , είσαι μετάβαση να έχω να μάρκα το στάση έξω .

Αυτό άσκηση είναι ένα καλό ευκαιρία να διαστέλλω σας όρια , όπως καλά . Είναι είστε επικεντρωμένοι στην τεχνολογία εκπαιδευτικός οργάνωση ; Ελεγχος έξω πως φιλελεύθερος τέχνες εκπαιδευτικούς οργανισμούς εκτάριο εμπορία τους εαυτούς τους . Εσείς μόλις δύναμη είναι ικανός να ανακατεύουμε και γνέθω κάτι νέος με προσαρμογή ιδέες από άλλος μάρκες ότι δεν είναι σας απευθείας ανταγωνισμός .

➤ Υποστήριξη Σας Αξιώσεις με Δεδομένα

Μια φορά έχεις σχηματικός έξω Τι κάνει εσείς μοναδικό , μάρκετινγκ δεν είναι μόνο μια ερώτηση του τολμηρά δηλώνοντας εκείνοι χαρακτηριστικά να φοιτητόκοσμος σε ο ελπίδες ότι αυτοί θα φροντίδα . Έχετε πήρε να κάνω περισσότερο από μόλις μάρκα αξιώσεις ; έχεις πήρε να αποδεικνύω το . Αναγνωρίζω Τι κάνει σας εκπαιδευτικός οργάνωση μοναδικός και τότε υποστήριξη το σε κάθε εμπορία και ξεπερνά με δεδομένα .

Για παράδειγμα , εάν σας αξίωση είναι ότι εσείς έχω ο πλέον ποικίλος φοιτητής σώμα σε σας περιοχή , αποδεικνύεται το με αριθμούς . Συμπεριφορά έρευνες εντός σας φοιτητής σώμα να επίδειξη ότι φοιτητόκοσμος εκτιμώ και έχω ωφελήθηκε από ο ποικίλος ευκαιρίες στο σας εκπαιδευτικός οργάνωση . Αποκορύφωμα ποικίλος αποφοίτων σε σας επικοινωνίες . Ενθαρρύνω ο σχηματισμός του ποικίλος συλλόγους επί σας πανεπιστημιούπολη . Συμμετέχω

σε ποικιλία συνέδρια , όχι μόνις σε ένα τμήμα επίπεδο , αλλά σε πανεπιστημιακό επίπεδο επίπεδο .

Αν Τι κάνει σας εκπαιδευτικός οργάνωση μοναδικός είναι ο γεγονός ότι εσείς έχω ο ισχυρότερος ακαδημαϊκός προγράμματα , να σίγουρος να σημείο αυτοί έξω σε σας εμπορία περιουσιακά στοιχεία . Αποκορύφωμα διαλέξεις και παρουσιάσεις σε σας εκδηλώσεις ημερολόγιο . Χαρακτηριστικό αστέρι καθηγητές σε διαφημίσεις ή προβολείς διαλέξεις . Του ο αιωνόβια παροιμία : εξάσκηση Τι εσείς κηρύττω . Αν είσαι μετάβαση να κάνω αξίωση σε σας marketing , be σίγουρος εσείς κουτί πίσω το επάνω με παραδείγματα και στατιστική ότι θα σειρά εσείς χώρια από ο πλήθος .

➤ Χρήση Μαρτυρίες Από Ρεύμα Φοιτητόκοσμος ή Απόφοιτοι

Ένα εγκάρδιο ιστορία είναι σκληρά να αγνοήστε . Σε γεγονός , 89 τοις εκατό των B2B marketers λέγω πελάτης μαρτυρίες εκτάριο τους πλέον αποτελεσματικός περιεχόμενο εμπορία τακτική . Αυτό είναι ένα ευκαιρία να δοκιμή διαφορετικός στρατηγικές . Θεωρώ συνεντεύξεις ένα τελειόφοιτος με μια μεγάλη προσωπικός μαρτυρία σε ο οποίος σας εκπαιδευτικός οργάνωση έπαιξε ένα σπουδαίος ρόλος , ή εσείς δύναμη ακόμη και αγγίξε έναν διάσημο ή υψηλά επιτυχής αποφοίτων να μερίδιο τους ιστορία με υποψήφιος μαθητές .

Σε αυτοί περιπτώσεις , βίντεο εκτάριο μεγάλος προωθητές . Μην το κάνετε ξεχνώ να συμπεριλαμβάνω κολακευτικός εικόνες του σας πανεπιστημιούπολη και εγκαταστάσεις ενώ σας πρωταθλητής λέει τους παραμύθι . Ακόμη και αν σας περίφημος στυπτηρία δεν κάνει συμφωνώ να μίλα εσύ δύναμη θεωρώ δημιουργία βίντεο βιογραφία ως είδος του μαρτυρία .

Ρεύμα φοιτητόκοσμος κουτί προμηθεύω μεγάλος μαρτυρίες ως καλά . Σύμφωνα με να Επιχειρηματίας , μαρτυρίες έχω εξουσία επειδή αυτοί οικοδομώ εμπιστοσύνη , δεν είναι πωλητικότητα και καταβάλλω σκεπτικισμός . Ως Chegg βάζει αυτό , « κάνω σας φοιτητόκοσμος ο ιστορία , όχι ο μάρκα . » Εσείς όχι θέλει μαρτυρία ότι απλά αναβλύζει υπερ σας μάρκα . Αντ 'αυτού , παρουσιάστε μια ζωή που μεταμορφώνει αφήγηση ότι υπερβαίνει σας μάρκα αλλά επίσης περιλαμβάνει το ως μέρος του ο cast .

Άλλος παράγοντες ότι κάνει ένα καλό πιστοποιητικό είναι :

- Ανταύγειες προσωπικός οφέλη ;
- Πλάτες επάνω σας μάρκα υπόσχεση ;
- Παραδόθηκε από ένα άτομο ότι ο ακροατήριο προσδιορίζει με ;

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

- Μεταφέρει αυθεντικότητα .

Οτιδήποτε εσείς επιλέγω να κάνω με σας μαρτυρίες , be τίμιος και φιλόξενος . Υποψήφιος φοιτητόκοσμος θα απαντώ να αυθεντικότητα και θα εκτιμώ ακρόαση για ο εμπειρίες του εκείνοι ΠΟΥ ήρθε προτού τους .

- Λέγω Σας Ιστορία επί Κοινωνικός

Εκτάριο εσείς μόχλευση κοινωνικός μέσα ενημέρωσης να του πληρέστερη δυναμικό ; Αν όχι , αυτό κανάλι πρέπει είναι δεδομένος σοβαρός προσοχή – 72 τοις εκατό του εισερχόμενος ψηλά σχολείο ηλικιωμένους σύμφωνα με πληροφορίες ερευνήθηκε υποψήφιος κολέγια επί κοινωνικός μέσα ενημέρωσης .

Άλλος λόγος κοινωνικός μέσα ενημέρωσης είναι σπουδαίος είναι επειδή του εγγενώς φιλικό προς το κινητό . Ρεύμα συνολική κίνηση στο Διαδίκτυο είναι στο τουλάχιστον 56 τοις εκατό κινητό . Εσείς θέλω να έκταση η σημερινή υπερ-συνδεδεμένος νεολαία όπου αυτοί είναι , και για πολλά , δηλαδή επί κινητός και κοινωνικό .

Τι ιστορία πρέπει εσείς πες ? Ο απάντηση να αυτό ερώτηση εξαρτάται επί ο γκολ του σας ξεπερνά και ο ακροατήριο είσαι δύσκολος να εμπλέκω . Ως αναφερόμενος , μαθητής μαρτυρίες από υπάρχον και αποφοίτησε φοιτητόκοσμος κάνω θαύματα για σας μάρκα , και κουτί είναι επιμελήθηκε να κατάλληλος επί micro-blogging δίκτυα σαν Κελάδημα ή Facebook .

Θεωρώ μοιρασιά ο πράγματα υποψήφιος φοιτητόκοσμος κλίση πρόσβαση από τους πατρίδες , οι πράγματα ότι μάρκα σας εκπαιδευτικός οργάνωση μοναδικός και φέρω ο πανεπιστημιούπολη εμπειρία να τους . Πορεία προσφορές , απόφοιτοι επιτεύγματα , πανεπιστημιούπολη ειδήσεις , αθλητικές εμπειρίες , ακόμη πληροφορίες για ο πλησιέστερο πόλη ή πόλη ... όλα του αυτοί πράγματα φέρω ο φοιτητής εμπειρία να ζωή και επίδειξη υποψήφιος φοιτητόκοσμος Τι αυτοί είναι απών έξω επί με δεν όντας μέρος του πανεπιστημιούπολη .

Επίσης θεωρώ ο πλατφόρμες είσαι χρησιμοποιώντας . Facebook και Κελάδημα εκτάριο δοκιμασμένος και αλήθεια , αλλά Μάιος δεν είναι ο μόνο θέση σας υποψήφιος φοιτητόκοσμος εκτάριο δαπάνες χρόνος . Και πάλι , το μάντρα είναι να συναντώ τους όπου αυτοί είναι . Θεωρώ

αν Instagram ή άλλος κοινωνικός μέσα ενημέρωσης πλατφόρμες μάρκα έννοια για σας εκπαιδευτικός οργάνωση και όχι ξεχνώ να τελειοποιήσετε σας YouTube κανάλι , όπως καλά .

➤ Μάρκα Σας Εκδηλώσεις Λάμπω

Εκδηλώσεις μόλις δύναμη είναι ο πλέον αποτελεσματικός μέθοδος για μάρκα διαφοροποίηση . Γιατί ; Επειδή κάθε συμβάν είναι πρωταρχικό ευκαιρία να παράγω online περιεχόμενο με ένα live συμβάν ως ο κεντρικό κομμάτι . Ακόμη και ο συμβάν εαυτό γίνεται περιεχόμενο με ζωρές , περιλήψεις , εκδήλωση εφαρμογές , διαγωνισμοί και βίντεο . Ενώ σχεδίαση για σας γεγονός , γίνε σίγουρος να διατήρηση σας μάρκα θέση και υπόσχεση εμπρός και κέντρο . Ο περισσότερο σας μήνυμα είναι αλληπάλληλος σε διαφορετικός πλαίσια , τα καλύτερα το μπαστούνια σε ο μυαλά του δυναμικός μαθητές .

Εκδηλώσεις εκτάριο περισσότερο από μόλις αποτελεσματικό ; αυτοί είναι αποτελεσματικό . Ο κορυφή δυο στρατηγικές και τακτική για στρατολόγηση για και οι δύο τετραετίας ιδιωτικός και τετραετίας κοινό ιδρύματα , όπως αναγνωρισθείς με ο Συμβουλευτική Noel -Levitz σταθερά , ήταν και οι δύο με βάση εκδηλώσεις , με πανεπιστημιούπολη ανοιχτό σπίτι εκδηλώσεις ερχομός σε πρώτα και πανεπιστημιούπολη επίσκεψη ημέρες για ψηλά σχολείο φοιτητόκοσμος λήψη δεύτερος τόπος .

Μάρκα σίγουρος εσείς ομάδα επάνω με έναν συνεργάτη ή ανάδοχος όταν κυλιομένος έξω σας εκδηλώσεις . Αυτό βοηθάει αύξηση αξιοπιστία και ορατότητα ενώ επίσης δυναμικά λήψη μερικοί εργασία μακριά από σας χέρια . Θυμηθείτε , μάρκες αγάπη να συνδέω με ο μικρότερος πλήθος . Νομίζω δωρεάν και αποκλειστικές VIP ζώνες . Εσείς κουτί επίσης προσφορά χορηγία ομιλίες , διαγωνισμοί , περίπτερα ή ζω ψυχαγωγία .

(<https://concept3d.com/blog/localist-events/differentiating-your-school-from-the-competition/> Ingersoll , 202 2)

Αναχωρήσεις :

Κατανόηση Γιατί δασκάλους άδεια κουτί βοήθεια ηγέτες αναπτύσσω και εργαλείο στρατηγικές ότι κουτί αποτέλεσμα σε λιγότεροι παραιτήσεις κατά την διάρκεια ως Λοιπόν ως στο ο τέλος του ο σχολείο έτος .

Δάσκαλοι ήταν μοιρασιά με και απαντώντας να ο πανδημία , φοιτητής μάθηση απώλεια , υψηλή ακαδημαϊκός απαιτήσεις , απείθαρχοι φοιτητής συμπεριφορές , εξουθένωση , και ανησυχίες με

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

ασφάλεια . Και τώρα , λόγω να ψηλά πληθωρισμός σε συνδυασμό με περιορισμένους πληρωμή και πόροι , πολλοί δασκάλους έχω έφτασε σε θραύση σημείο .

Προσθέτω σε μια δυνατή δουλειά αγορά ότι είναι χορήγηση περισσότερο ευκαιρίες εκτός του εκπαίδευση , η πρόκληση του διατηρώντας δασκάλους έχει δραματικά αυξήθηκε .

Μένοντας σε αρμονία να Τι δασκάλους θέλω και ανάγκη να είναι ικανοποιημένος σε τους θέσεις εργασίας κουτί είναι δύσκολος αλλά είναι σπουδαίος να διεύθυνση διατήρηση . Μερικοί δασκάλους θέλω περισσότερο χρήματα ενώ άλλοι θέλω περισσότερο σεβασμός , περισσότερο αναγνώριση , περισσότερα υποστήριξη , ή περισσότερο σχεδίαση και συνεργασία χρόνος .

Να χημική ένωση ο κατάσταση , τι δασκάλους ανάγκη και θέλω κουτί αλλαγή κατά την διάρκεια ο σχολείο έτος . Επόπτες κουτί ρολόι για νωρίς προειδοποίηση σημάδια ότι ένας δάσκαλος είναι κοιτάζοντας για ο έξοδος πόρτα , τέτοια ως μειώθηκε πρωτοβουλία ή παραγωγή , μετατόπιση σε στάση , έλλειψη του δέσμευση ή φθίνων ενθουσιασμός .

Ενώ εμείς ξέρω άτομα άδεια θέσεις εργασίας για πολλοί αιτιολογικό του σπουδαίος να καθορίζω αν ο λόγος είναι ακούσιος ή εθελοντική . Μερικοί αιτιολογικό εκτάριο έξω του ένα του εργαζομένου έλεγχος ενώ άλλοι εκτάριο σε τους έλεγχος . Παραδείγματα του ακούσιος παραιτήσεις θα μπορούσε είναι επειδή ενός συζύγου αλλάζει δουλειές , υγεία λόγους , ή λήξη οφειλόμενος να φτωχός απόδοση . Εκ προθέσεως κράτηση στρατηγικές πρέπει είναι σχεδιασμένο να εστία επί ο εθελοντικός λόγους .

Μια φορά ειδικός αιτιολογικό εκτάριο προσδιορίζεται , επαληθεύω τους με υποστηρίζοντας δεδομένα , τέτοια ως έξοδος συνεντεύξεις ή ανέκδοτο συνομιλίες . Στη συνέχεια , καταγισμός ιδεών κράτηση στρατηγικές και τέλος , εφαρμόστε ο πλέον λογικός και δημοφιλής αυτές .

Κράτηση στρατηγικές να εργαλείο θα μπορούσε περιλαμβάνουν :

- Τυπικά επισκόπηση δασκάλους σε τακτική βάση στο ο οργανωτικός επίπεδο .
- Ανεπίσημα επισκόπηση δασκάλους στο ο πανεπιστημιούπολη επίπεδο .
- Εργαλείο διαμονή συνεντεύξεις ή τακτικός check-in με άτομο δασκάλους ή μικρό ομάδες του δασκάλους .
- Απαντώ γρήγορα να ανατροφοδότηση παρέχεται .
- Οικοδομώ συνδέσεις και εμπιστοσύνη μεταξύ επόπτες και δασκάλους με χορήγηση υποστηρίζει .
- Χτίστε ένα θετικό , υποστηρικτικό εκπαιδευτικός οργάνωση καλλιέργεια διά μέσου καθημερινά αλληλεπιδράσεις με άτομο δασκάλους .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

- Συντονισμός χρονοδιαγράμματος διάσκεψη φορές με ίσος δασκάλους να ευκολία σχεδίαση και δεδομένα ανάλυση .
- Εξασφαλίζω ομάδες του δασκάλους και / ή επαγγελματίας μάθηση κοινότητες (PLC) είναι λειτουργικός σε θετικό και παραγωγικός τρόπο .
- Αξιολογώ εργασία χρονοδιαγράμματα και περιορίζω καθήκοντα όπου δυνατό .
- Προμηθεύω επιπλέον συμπεριφορά υποστήριξη με δύσκολος φοιτητόκοσμος να περιορίζω εργασία άγχος .
- Προμηθεύω κοινότητα υποστήριξη και πόροι αν διαθέσιμο .
- Προσφορά εύκαμπτος επιλογές για επαγγελματίας ανάπτυξη .
- Εξουσιοδοτώ δασκάλους με επιτρέποντας ο πλέον ποσό του αυτονομία και ευκαμψία δυνατός σε τους θέσεις εργασίας .
- Προμηθεύω ευκαιρίες για δασκάλους να σερβίρισμα σε ηγεσία ρόλους .
- Εξασφαλίζω ασφάλεια μέτρα εκτάριο επάνω να ημερομηνία και εφαρμόστηκε δεόντως στο ο πανεπιστημιούπολη και οργάνωση επίπεδο .
- Οικοδομώ σε τακτικός αναγνώριση του καθηγητές (π.χ. , σε προσωπικό συναντήσεις , ανάρτηση δόξα επί δελτίο σανίδες και τονίζοντας δασκάλους επί πανεπιστημιούπολη ιστοσελίδες ή ενημερωτικά δελτία) αντί του αναμονή μέχρι ο τέλος του ο έτος .
- Ενθαρρύνω προσωπικό να εργασία λογικός ώρες — δώστε άδεια να άδεια επί φορά ή ακόμη και νωρίς επί βέβαιος ημέρες χωρίς συναίσθημα ένοχος ή πιεσμένος .
- Επωδός από ζητώντας δασκάλους να προσφέρω οικονομικά να φοιτητής αιτίες ή να υπάλληλος γιορτές .
- Εξερευνώ ο διαθεσιμότητα του κράτηση μόνους ή υπάλληλος παραπομπή μόνους .
- Προμηθεύω πληροφορίες επί διαθέσιμος οφέλη τέτοιος ως ο του οργανισμού Υπάλληλος Βοήθεια Πρόγραμμα (ΕΑΠ).

Συνεχώς επικοινωνώντας με δάσκαλοι , κατανόηση τους αναγκαία και θέλει , και απαντώντας γρήγορα να δεδομένα συγκεντρωμένος κουτί δημιουργήστε ένα περισσότερο θετικός και συνεργατική εργασία περιβάλλο προκύπτουν σε υψηλότερα κράτηση ποσοστά του δασκάλους .

(<https://www.tasb.org/services/hr-services/hrx/recruiting-and-hiring/discouraging-teachers-from-leaving-mid-year.aspx> Χούβερ , 2023)

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Πολλές φορές , απροσδόκητα Αναχωρήσεις εκτάριο ο σύμπτωμα από ένα βαθύτερο , περισσότερο συστήματος πρόβλημα εντός ένα οργάνωση . Ωστόσο , πολλοί εργοδότες εκτάριο απρόθυμος να ξοδεύω ο φορά και πόροι χρειάζεται να μαθαίνω Γιατί τους άνθρωποι εκτάριο φεύγοντας .

Ετσι πως κουτί εκπαιδευτικός οργάνωση ηγέτες διεύθυνση αυτό αύξηση σε φθορά ;

Πρώτον , εμείς πρέπει είναι πρόθυμος να σκάβω περισσότερο βαθιά σε ο ρίζα αιτίες του υπάλληλος φθορά . Πολλές φορές , απροσδόκητα Αναχωρήσεις εκτάριο ο σύμπτωμα από ένα βαθύτερο , περισσότερο συστήματος πρόβλημα εντός ένα οργάνωση . Ωστόσο , πολλοί εργοδότες εκτάριο απρόθυμος να ξοδεύω ο φορά και πόροι χρειάζεται να μαθαίνω Γιατί τους άνθρωποι εκτάριο φεύγοντας . Ενώ αυτό είναι πράγματι ο ρεύμα τάση , εκπαιδευτική οργανισμών και άλλος οργανώσεις κουτί παίρνω βήματα να στέλεχος ο παλίρροια , αν διατηρώντας υψηλής ποιότητας εργαζομένων είναι ένα θεσμική προτεραιότητα .

Ως σχολείο ηγέτες σχέδιο για στελέχωση επόμενος έτος , εδώ εκτάριο έξι κλειδί ερωτήσεις να σκεφτείτε :

1) Πώς κάνω εσείς δημιουργήστε μια αίσθηση του κοινότητα για σας υπάλληλοι ;

Ενώ νομισματικός κίνητρα εκτάριο εκτιμάται , οι περισσότεροι εργαζομένων εκτάριο κοιτάζοντας για αυθεντικός σύνδεση . Αυτοί θέλω να αφή μέρος του κάτι μεγαλύτερη από εαυτούς ότι ευθυγραμμίζει να τους αξίες και ιδανικά . Αυτό είναι αληθής σε σχεδόν κάθε βιομηχανία , αλλά είναι ειδικά σπουδαίος για ανεξάρτητος εκπαιδευτικός οργανισμών και ομοίως με γνώμονα την αποστολή οργανώσεις . Υπάλληλος σχέσεις εκτάριο κρίσιμο . Πως κάνω αυτοί συνεργάζομαι με ένας άλλο ? Τι άτυπος ευκαιρίες επιτρέπω για τους να σύνδεση ; Πως κάνει ηγεσία καλλιεργούν έναν πολιτισμό του εμπιστοσύνη και σεβασμός ;

2) Είναι σας ανταμοιβές συναλλακτικό ;

Εκτάριο εσείς χορήγηση μπόνους , αυξήσεις ή αυξήθηκε οφέλη να βελτιώ υπάλληλος ηθικό ; Αν λοιπόν , αυτό θα δεν είναι αρκετά να δελεάζω κορυφή ερμηνευτές να μείνε . Ανθρωποι ανάγκη να αφή πολύτιμος και εκτιμωμένος για τους εισφορές . Αυτό κάνει δεν σημαίνει μια κουβέρτα δήλωση να και τα 70 άτομα κατά τη διάρκεια ενός επιτελείου συνάντηση , συγχαρητήρια τους σε μια δουλειά Λοιπόν έγινε . Το μέσα λήψη ο φορά για ένας επί ένας

αλληλεπιδράσεις ; τονίζοντας ειδικός συμπεριφορές ή δράσεις ότι έχω θετικώς επηρεάζονται ο οργάνωση .

3) Κάνετε εσείς να περνάτε καλά κατανόηση του Τι σας εργαζομένων ανάγκη ;

Αν σας εργαζομένων εκτάριο δίνοντας το 100%, αλλά εκτάριο στρεσαρισμένος , ανήσυχος και δεν λήψη φροντίδα του οι ίδιοι , οι απάντηση πρέπει είναι προφανές . Παίρνω τους ο βοήθεια αυτοί ανάγκη , άκου να Τι αυτοί εκτάριο αποτελεσματικός εσύ , και θεωρώ διάφορος πόροι ότι θα διεύθυνση τους στρες και άγχος .

4) Κάνετε εσείς έχω αποτελεσματικός ηγέτες και διαχειριστές ;

Ένα κακό ηγέτης και / ή διευθυντής κουτί είναι απίστευτα αποδιοργανωτικός σε μια κοινότητα . Εκτάριο ο άτομα σε χρέωση του άλλοι πράξη τους θέσεις εργασίας και πράξη τους καλά ? Του φυσικός για εργαζομένων να έχουν , στο φορές , συγκρούσεις με άλλοι σε τους οργάνωση . Αλλά αν εκεί είναι ένα μοτίβο του αρνητικός συμπεριφορά ή απόδοση , αυτό πρέπει είναι απευθυνόμενος . Εκπαιδευτικός οργανισμών εκτάριο διαβόητος για τήρηση κακός εργαζόμενοι , ακόμη και στο ο βλάβη να ο ολικός κοινότητα .

5) Είναι εσείς εξάσκηση διανεμήθηκε ηγεσία ;

Κατά την διάρκεια ο πανδημία , πολλές ηγέτες θεμελιώ εαυτούς κατασκευή πιο γρήγορα από κανονικός αποφάσεις έξω του αναγκαιότητα , χωρίς πολύ εισαγωγή από ενδιαφερόμενους . Αυτό είναι συχνά ο περίπτωση σε κρίση κατάσταση . Ενώ εμείς συνεχίζω να αντιμετωπίζουν που σχετίζονται με τον COVID προκλήσεις , πολλές εκπαιδευτικός οργανισμών και οργανώσεις βάζω πολιτικές σε θέση να βοήθεια μετριάζω αυτοί ζητήματα . Εκεί είναι τώρα ένα ευκαιρία για ηγέτες να οικοδομή ικανότητα αναμεταξύ τους εργαζομένων και αρραβωνιάζω σε διανεμητικός ηγεσία . Εκτάριο άνθρωποι εξουσιοδοτημένος να κάνω τους θέσεις εργασίας ή είναι εκεί δυσπιστία ότι κρατά απόφαση κατασκευή στο ο κορυφή και φύλλα εργαζομένων συναίσθημα ανίσχυρος ;

6) Είναι εσείς συνάντηση ο αναγκαία του σας υποεκπροσωπούνται υπάλληλοι ;

Προσοχή να ποικιλομορφία , ισότητα και συμπερίληψη είναι κριτικό . Εχω εσείς δημιουργησε μια κοινότητα όπου καθένας αισθάνεται ασφαλές , καλώς ήρθες και αποτιμάται ; Αν ο

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

απάντηση είναι ναι πως κάνω εσείς ξέρετε ; Μην το κάνετε υποθέτω , ρωτώ . Μάρκα σίγουρος ότι εκείνοι πλέον τρωτός σε σας κοινότητα νιώστε μέρος του το .

Ως ηγέτης , συνάντηση υπάλληλος αναγκαία και προτιμήσεις κουτί είναι μια πρόκληση , ειδικά ως εσείς αρραβωνιάζω με πολλοί διαφορετικός άνθρωποι με εύρος του προοπτικές . Ενώ του αδύνατος να συναντώ κάθε άτομο ανάγκη , αυτό είναι σπουδαίος να καταλαβαίνω Τι σας κοινότητα αναγκαία συλλογικά . Μην το κάνετε υποθέτω . Ο μόνο τρόπος να ξέρω είναι να ρώτα . Χρησιμοποιώντας εργαλεία τέτοιος ως κλίμα επισκόπηση ή υπάλληλος ικανοποίηση επισκόπηση κουτί βοήθεια . ηγέτες ΠΟΥ παίρνω ο φορά να μαθαίνω Τι τους εργαζομένων ανάγκη και μάρκα αλλαγές επομένως θα είναι ο αυτές ΠΟΥ βλέπω μείον τριβή και διατηρώ ο πλέον ταλαντούχος εργαζομένων σε ο μακρύς τρέξτε .

([Ξαφνικά Αναχωρήσεις — Πώς Σχολείο ηγέτες Κουτί Στέλεχος ο Παλίρροια του Υπάλληλος Φθορά | με Άρη Betof | Αποστολή και Δεδομένα | Μέσον Betof , 2021 \)](#)

Απολύσεις :

Σκληρός οικονομικός φορές αναπόφευκτα μεταφράζω να προϋπολογισμός περικοπές . Αυτό συχνά μέσα κοινό σχολεία-και δάσκαλοι-φέρουν ένα μεγάλο μερίδιο του ο επιβάρυνση . Περισσότες να πω , νέα για δάσκαλος απολύσεις ανησυχίες κοινότητες , προκαλώντας στρες για έμπειρος και υποψήφιος δασκάλους όμοια .

Με όλοι του ο απαισιοδοξία , μάθηση πως να διαφοροποιώ γεγονός από μυθιστόρημα κουτί βοήθεια εσείς φτιάξε ένα σχέδιο να διατήρηση σύ ο ίδιος εμπρός του ο καμπύλη .

Συμβουλές για εκπαιδευτικός οργανισμός προσωπικό - Πώς Εκπαιδευτικός Οργανισμός Απολύσεις Παιχνίδι Εξω για Δάσκαλοι :

Δάσκαλος απολύσεις Έλα σε πολλοί διαφορετικός μορφές , από ροζ γλιστράει ότι προειδοποιώ εσείς του ένα επικείμενος δουλειά απώλεια να ειλικρινής νέα ότι σας δουλειά είναι έφυγε . Ως ρεύμα ή νέος δάσκαλος , εσύ ανάγκη να ξέρω αν ο κανονισμοί σε σας κατάσταση ή σας σχολείο περιοχή βάζω εσείς περισσότερο στο κίνδυνος σε δάσκαλο απόλυση και Τι λεωφόρους εκτάριο διαθέσιμος αν εσείς χάνω σας δουλειά .

Για για παράδειγμα , στη Νέα Υόρκη , δάσκαλοι με ο ελάχιστη εμπειρία εκτάριο ο πρώτα δασκάλους στρωτός εκτός , ανεξάρτητα του τους δουλειά απόδοση . Και το USA Today εκθέσεις μερικοί συνοικίες πίσω γέμισμα χαμένος διδασκαλία θέσεις με μεταφέρθηκε

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

αρχαιότερος δασκάλους και διαχειριστές , έτσι αν εσείς εκτάριο ένα έμπειρος δάσκαλος , σου πιθανότητες μιας γρήγορης επαναπρόσληψη Μάιος είναι αρκετά καλό .

Άλλος σχολείο συνοικίες διαχειρίζομαι να αποφεύγω δάσκαλος απολύσεις διά μέσου φυσικός φθορά . Σύμφωνα με να του Ευγένιου Ο Μητρώο-Φύλακα , μερικά σχολείο συνοικίες σε Όρεγκον αποφεύγεται απολύσεις με δεν επαναπρόσληψη ο δάσκαλος θέσεις ότι ήταν αριστερά ανοιχτό μετά συνταξιοδοτήσεις και παραιτήσεις έφερε προσωπικό αριθμοί κάτω με σχεδόν 30. Σε γεγονός , μερικά συνοικίες προσφορά δασκάλους ένα νωρίς συνταξιοδότηση επιλογή να αποφύγετε μια απόλυση .

- Μάρκα Απολύσεις Εργασία Για Εσείς

Αν εσείς είναι ένα ρεύμα δάσκαλος ενδιαφερόμενος για ύπαρξη στρωτός σβήσε εσύ έχουν έναν αριθμό του επιλογές ότι κουτί βοήθεια εσείς πάρτε μια απόλυση εκπαιδευτικού οργανισμού και χρήση το να οικοδομά σας καριέρα . Και αν εσείς εκτάριο επί του παρόντος μια διδασκαλία φοιτητής , ενδιαφερόμενος για μπαίνοντας ο πεδίο στο τόσο δύσκολο ώρα , συνεχίζοντας σας εκπαίδευση για ένα επιπλέον πόδι επάνω κουτί μόνο βοήθεια σας πιθανότητες-όχι να αναφέρω εμπλουτίζω σας διδασκαλία-και τα δύο τώρα και σε ο μέλλον .

- Ειδικεύομαι σε μια Υψηλή Ζήτηση Θέμα

Το Μάιος φαίνομαι αντιδισθητικός ότι ο ίδιο συνοικίες την εφαρμογή εκπαιδευτικός οργάνωση απολύσεις εκτάριο επίσης πρόσληψη . Αλλά από βέβαιος θέμα περιοχές εκτάριο υποστελεχωμένοι , κάποιοι δασκάλους εύρημα τους ταλέντα σε ζήτηση , ακόμη σε η σημερινή δουλειά αγορά . Γενικά , το σχολείο συνοικίες θέση ο ύψιστος ζήτηση επί δασκάλους του επιστήμη , ξένη γλώσσες , μαθηματικά και ειδικός εκπαίδευση .

Αν σας πάθος ψέματα με χαμηλή ζήτηση θέμα , κέρδος ένα επιπλέον δάσκαλος πιστοποίηση ή ακόμη και ένα προχωρημένος πτυχίο , σε ένας του ο υψηλής ζήτησης θέματα κουτί βοήθεια εσείς - ως νέος ή ρεύμα δάσκαλος - αύξηση σας δουλειά προοπτικές και σας δουλειά ασφάλεια .

Αν εσείς εκτάριο ενδιαφερόμενος για λήψη σε ένα δίδακτρο νομοσχέδιο μετά χάνοντας σας δουλειά , κάνε μερικοί έρευνα και εσείς θα βρείτε ένα μεγάλο αριθμός του πόροι να βοήθεια εσείς ασφαλής οικονομικός βοήθεια για σας προχωρημένος δάσκαλος εκπαίδευση . Αυτοί

συμπεριλαμβάνω υποτροφίες και επιχορηγήσεις ότι εσείς κάνω δεν έχω να ανταποδίδω ως Λοιπόν ως χρήματα διαθέσιμος υπό ο ομοσπονδιακός κίνητρο σχέδιο .

- Μετακίνηση , Αν Το κάνει Εννοια για Εσείς

Ενώ ο δουλειά αγορά για δασκάλους σε γενικός είναι ζοφερός , η σύννεφα υπερ μερικοί πόλεις φέρουν μια σημαντική ασήμι επένδυση . Σε πείσμα του δάσκαλος απολύσεις , πολλές συνοικίες εκτάριο πράγματι πρόσληψη για έναν αριθμό του διδασκαλία θέσεις !

Άλλος πόλεις Μάιος προσφορά δουλειά ανοίγματα ότι συναντώ σας καριέρα στόχους . Αν εσείς κουτί μεταφέρω να άλλος σχολείο περιφέρεια , εσύ Μάιος βρείτε ένα καλύτερο δουλειά αγορά .

- Εργασία ως Αναπληρωματικός Δάσκαλος

Αν δάσκαλος απολύσεις αξίωση σας δουλειά και εσείς κλίση μετατοπίζω , αντικαθιστώ διδασκαλία παραμένει βιώσιμο επιλογή . Σχολείο συνοικίες ακόμη ανάγκη αναπληρωματικοί : εκπαιδευτικοί παίρνω άρρωστος , πάρε διακοπές και απαιτώ οικογένεια άδεια κατά την διάρκεια υφέσεις επίσης . Ως υποκατάστατο δάσκαλος , εσύ θα κέρδος πολύπλευρος εμπειρία διδάσκοντας μια ευρεία σειρά του μαθητές , από διδασκαλία τρίτος βαθμολογητές πολλαπλασιασμός τραπέζια να οδηγώντας ένα υψηλό σχολείο ηλεκτρονικός υπολογιστής τάξη .

Κάθε φορά εσείς αντικαταστάτης , εσύ έχω ο ευκαιρία να επιδεικνύω σας δημιουργικότητα και έξαψη ως δάσκαλος -και μάρκα μερικοί χρήματα . Πλέον το σημαντικότερο , αντικατάσταση επιτρέπει εσείς να διαμονή σε επαφή με σας επάγγελμα και δίκτυο με άλλος δασκάλους και διαχειριστές . Εάν μια μακροπρόθεσμη δουλειά ευκαιρία πρέπει προκύψω , σου όνομα θα είναι φρέσκο επί ο μυαλά του διαχειριστές ΠΟΥ μάρκα πρόσληψη αποφάσεις .

(<https://www.alleducationschools.com/blog/how-to-thrive-during-teacher-layoffs/> , Όλα Εκπαίδευση Σχολεία , 2023)

Μεταχειρισμένος πηγές :

Gleason , C. (2023). Εσείς έχω διαγωνισμός : 8 εύκολο τρόπους να αγορά σας σχολείο περιφέρεια . Τελικός χώρος . <https://www.finalsite.com/blog/p/~board/b/post/easy-ways-to-market-your-district>

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ingersoll , A. (2022, 16 Δεκεμβρίου). Διαφοροποιώντας σας σχολείο από ο ανταγωνισμός .
Concept3D. <https://concept3d.com/blog/localist-events/differentiating-your-school-from-the-competition/>

Hoover , C. (2023, 27 Ιανουαρίου). Αποθαρρυντικός δασκάλους από φεύγοντας μέσα του
έτους . Ανθρώπινος Ανταλλαγή πόρων . <https://www.tasb.org/services/hr-services/hrx/recruiting-and-hiring/discouraging-teachers-from-leaving-mid-year.aspx>

Betof , A. (2021, Δεκέμβριος 09). Αιφνίδιος αναχωρήσεις - πώς σχολείο ηγέτες κουτί στέλεχος
ο παλίρροια του υπάλληλος φθορά . Μεσαίο . <https://medium.com/mission-and-data/sudden-departures-how-school-leaders-can-stem-the-tide-of-employee-attrition-637f7ec31623>

AllEducationSchools.com. (2023, 18 Ιουλίου). Πως να Επιβιώσει-και Thrive-During Δάσκαλος
Απολύσεις <https://www.alleducationschools.com/blog/how-to-thrive-during-teacher-layoffs/>

8. Ζήτηση πρόβλεψης

Ζήτηση πρόβλεψης και ικανότητα σχεδίαση εκτάριο κρίσιμος δεξιότητες για βιομηχανοποίηση λειτουργίες , όπως αυτοί βοήθεια εσείς ευθυγραμμίζω σας παραγωγή με πελάτης ζήτηση , βελτιστοποίηση σας πόρους , και αποφεύγω απόβλητα και αναποτελεσματικότητες . Ωστόσο , αναπτύσσεται και εκπαίδευση σας προσωπικό επί αυτοί δεξιότητες και αρμοδιότητες απαιτεί συστηματική και στρατηγικό προσέγγιση . Εδώ εκτάριο μερικοί συμβουλές και καλύτερος πρακτικές επί πως να κάνω το αποτελεσματικά :

➤ Εκτιμώ σας ρεύμα κατάσταση

Ο πρώτα βήμα είναι να εκτιμώ σας ρεύμα κατάσταση και αναγνωρίζω ο κενά και ευκαιρίες σε σας ζήτηση πρόβλεψης και ικανότητα σχεδίαση διαδικασίες . Εσείς κουτί χρήση διάφορος εργαλεία και μεθόδους , όπως ως ανάλυση SWOT , συγκριτική αξιολόγηση , χάρσμα ανάλυση ή έρευνες , να αξιολογώ σας ρεύμα απόδοση , προκλήσεις και ανάγκες . Εσείς πρέπει επίσης εμπλέκω σας προσωπικό σε αυτό αξιολόγηση , όπως αυτοί κουτί προμηθεύω πολύτιμος πληροφορίες και ανατροφοδότηση επί τους ρεύμα δεξιότητες και αρμοδιότητες .

➤ Καθορίζω σας στόχους και στόχους

Ο επόμενος βήμα είναι να καθορίζω σας στόχους και στόχους για υπανάπτυκτος και εκπαίδευση σας προσωπικό επί ζήτηση πρόβλεψης και ικανότητα σχεδίαση δεξιότητες και αρμοδιότητες . Εσείς πρέπει ευθυγραμμίζω σας στόχους και στόχους με σας επιχείρηση στρατηγική , πελάτης προσδοκίες και βιομηχανία πρότυπα . Εσείς πρέπει επίσης μάρκα τα SMART (συγκεκριμένα , μετρήσιμα , εφικτά , σχετικά και χρονικά δεσμευμένα) , έτσι ότι εσείς κουτί τροχιά σας πρόοδος και αξιολογώ σας αποτελέσματα .

➤ Επιλέγω σας εκπαίδευση μεθόδους και εργαλεία

Ο τρίτος βήμα είναι να επιλέγω σας εκπαίδευση μεθόδους και εργαλεία ότι κοστούμι σας στόχους , στόχους και προσωπικό ανάγκες . Εσείς κουτί χρησιμοποιήστε μια ποικιλία του εκπαίδευση μεθόδους και εργαλεία , τέτοια ως online μαθήματα , εργαστήρια , διαδικτυακά σεμινάρια , προσομοιώσεις , περίπτωση μελέτες , ή καθοδήγηση , σε παραδίδω σας εκπαίδευση

περιεχόμενο και δραστηριότητες . Εσείς πρέπει επίσης θεωρώ ο μάθηση στυλ , προτιμήσεις και επίπεδα του σας προσωπικό , και ράφτης σας εκπαίδευση μεθόδους και εργαλεία αναλόγως .

➤ Εργαλείο σας εκπαίδευση σχέδιο

Ο τέταρτος βήμα είναι να εργαλείο σας εκπαίδευση σχέδιο και εκτελώ σας εκπαίδευση δραστηριότητες . Εσείς πρέπει επικοινωνώ σας εκπαίδευση σχέδιο σαφώς και αποτελεσματικά να σας προσωπικό , και εξασφαλίζω ότι αυτοί καταλαβαίνω ο σκοπός , προσδοκίες και αποτελέσματα του ο εκπαίδευση . Εσείς πρέπει επίσης προμηθεύω τους με ο απαραίτητος πόρους , υποστήριξη και ανατροφοδότηση κατά την διάρκεια ο εκπαίδευση διαδικασία . Εσείς πρέπει επίσης ελεγκτής εκπομπών και μέτρο σας εκπαίδευση απόδοση , και προσαρμόζω σας εκπαίδευση σχέδιο ως χρειάζεται .

➤ Αξιολογώ σας εκπαίδευση αποτελέσματα

Ο πέμπτος βήμα είναι να αξιολογώ σας εκπαίδευση αποτελέσματα και εκτιμώ ο σύγκρουση του σας εκπαίδευση επί σας ζήτηση πρόβλεψης και ικανότητα σχεδίαση δεξιότητες και αρμοδιότητες . Εσείς κουτί χρήση διάφορος μεθόδους και δείκτες , όπως ως κουίζ , τεστ , έρευνες , συνεντεύξεις ή KPIs , σε μέτρο σας εκπαίδευση αποτελέσματα και αποτελέσματα . Εσείς πρέπει επίσης συγκρίνω σας αποτελέσματα με σας στόχους και στόχους και αναγνωρίζω ο δυνατά σημεία , αδυναμίες και περιοχές για βελτίωση του σας εκπαίδευση .

➤ Συνεχώς βελτιώ σας εκπαίδευση

Ο έκτος και τελικός βήμα είναι να συνεχώς βελτιώ σας εκπαίδευση και εξασφαλίζω ότι σας προσωπικό διατηρώ και επαυξάνω τους ζήτηση πρόβλεψης και ικανότητα σχεδίαση δεξιότητες και αρμοδιότητες . Εσείς κουτί χρήση διάφορος στρατηγικές και πρακτικές , όπως ως ανατροφοδότηση βρόχους , καθοδήγηση , καθοδήγηση , ανανέωση μαθήματα , ή μάθηση κοινότητες , να ενισχύω σας εκπαίδευση και υποστήριξη σας του προσωπικού μάθηση και ανάπτυξη . Εσείς πρέπει επίσης διατήρηση επάνω με ο αργότερο τάσεις , τεχνολογίες και καλύτερος πρακτικές σε ζήτηση πρόβλεψης και ικανότητα προγραμματισμός , και εκσυγχρονίζω σας εκπαίδευση αναλόγως .

(<https://www.linkedin.com/advice/0/how-do-you-develop-train-your-staff-demand> , LinkedIn , 2023)

Διαδικασία : Πώς να πρόβλεψη και έκθεση ο ζήτηση για δασκάλους στο εκπαιδευτικός οργάνωση επίπεδο

Στο ο τέλος του κάθε σχολείο έτος , σχολείο ηγέτες πρέπει εκτίμηση ο ανάγκη για δασκάλους στο τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς για ο επόμενος σχολείο έτος και για ο εξής πέντε χρόνια . Αυτό πρακτική ισχύει πολλοί του ο ίδιο κριτήρια ως εθνικός εργατικό δυναμικό πρόβλεψη (βλ παρακάτω) .

Στο εκπαιδευτικός οργάνωση επίπεδο το είναι θέμα του απλά μετρώντας : Ποιος είναι αναμενόμενο να αποσύρω και ποτε ? ΠΟΥ θα είναι προωθούνται σε ένα υψηλότερο θέση και ποτε ? Τι είναι ο αναμενόμενο αύξηση ή μείωση σε μαθητής πληθυσμός ; Πως συχνά επί μέσος όρος (με βάση επί εμπειρία από προηγούμενος χρόνια) θα δάσκαλος μεταφορά να άλλος εκπαιδευτικός οργάνωση ή άδεια ο υπηρεσία ; κ.λπ.

Ο σχολείο ηγέτης πρέπει προμήθεια πληροφορίες επί στρατολόγηση αναγκαία στο τους εκπαιδευτικός οργάνωση να TSC-DO τους από χρησιμοποιώντας ένα κανονικό λογαριασμός με βάση επί ο παρακάτω κριτήρια . Το TSC-DO θα σύνολο ο αποτελέσματα στο περιοχή επίπεδο και υποτάσσομαι το στο TSC-HQ, το οποίο θα τότε χρήση πληροφορίες από όλοι συνοικίες να πρόβλεψη ο ανάγκη για στρατολόγηση δασκάλους σε εθνικό κλίμακα .

Να πρόβλεψη εκπαιδευτικός οργάνωση εργατικό δυναμικό ζήτηση , ηγέτες πρέπει εφαρμόζω ο εξής κριτήρια :

- Αύξηση ή μείωση σε ο εκτιμάται αριθμός του μαθητές ;
- Δάσκαλος-μαθητής αναλογία ;
- Συνολικός πληθυσμός του υποχρεούμαι δασκάλους με βάση επί δάσκαλος-μαθητής αναλογία ;
- Ανάγκη για δασκάλους με θέμα ειδικευση για ειδικότητες σε δευτερεύων σχολεία ;
- Δάσκαλοι ΠΟΥ εκτάριο αναμενόμενο να συνταξιοδότηση ;
- Σχολείο ηγέτες ΠΟΥ εκτάριο αναμενόμενο να αποσύρω ή είναι προωθούνται να ο εμφύλιος υπηρεσία , TSC , κ.λπ.
- Δάσκαλοι ΠΟΥ εκτάριο αναμενόμενο να είναι προωθούνται να σχολείο ηγέτης θέσεις ;

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

- Εκτίμηση του δασκάλους ΠΟΥ θα μεταφορά να άλλοι εκπαιδευτικοί οργανισμοί (με βάση επί ο τάση από προηγούμενος χρόνια)
- Εκτίμηση του δασκάλους αναμενόμενο να ξεχωριστός από ο υπηρεσία (βασισμένη επί ο τάση από προηγούμενος χρόνια).

Ενας του ο διδασκαλία της υπηρεσίας κύριος ευθύνες είναι να εξασφαλίζω ότι κάθε τάξη και βαθμός σε κάθε εκπαιδευτικός οργάνωση παντού ο χώρα είναι επαρκώς στελεχωμένο με αρμόδιος δασκάλους ΠΟΥ κουτί παραδίδω ο προγραμματισμένος μαθήματα σύμφωνα με να ο διδακτέα ύλη και αναμενόμενο πρότυπα . Όταν αυτό είναι δεν δυνατό , λόγω να δάσκαλος ασθένεια ή άλλος απροσδόκητος περιστατικό , το σχολείο ηγέτης πρέπει εξασφαλίσει μια προσωρινή αντικατάσταση .

Ως εκ τούτου , το διδασκαλία υπηρεσία στο εθνικός , περιφερειακός και σχολείο επίπεδο πρέπει εκτιμώ δάσκαλος ζήτηση για ο ερχομός σχολείο έτος και για ο επόμενος πέντε χρόνια να εξασφαλίσει :

- ένα επαρκής προμήθεια του δασκάλους από δάσκαλος εκπαίδευση κολέγια ;
- επαρκής προϋπολογισμός κατανομή να εκπαιδευτικούς οργανισμούς και περιφέρειες ;
- έγκαιρος στρατολόγηση σε φορά για ο αρχή του ο σχολείο έτος ;
- Εργατικό δυναμικό σχεδίαση είναι ουσιώδης να αποφεύγω ύπαρξη λαμβάνονται με έκπληξη με μείζων αυξάνει ή μειώνεται σε ζήτηση προκύπτουν από αλλαγές να πολιτικές ή κανονισμούς , δάσκαλος-μαθητής αναλογίες , δημογραφικά στοιχεία ή ο αριθμός του παιδιά του σχολείο ηλικία .

Όταν την ανάπτυξη δάσκαλοι , οι διδασκαλία υπηρεσία πρέπει σκοπός να εξασφαλίζω ένα ακόμη και διανομή του αρμόδιος καθηγητές , θέμα δασκάλους και νέος δασκάλους μεταξύ αστικός , αγροτικός και μακρινός περιοχές . Αυτοί πρέπει επίσης σκοπός να βελτιώ γένος ισορροπία εντός ο διδασκαλία υπηρεσία .

Αποτελεσματικός εργατικό δυναμικό σχεδίαση εξασφαλίζει ο διδασκαλία υπηρεσία είναι δικαιωματικά με ο δικαίωμα άνθρωποι σε ο δικαίωμα θέση στο ο δικαίωμα χρόνος . Δικαιώματα εξασφαλίζει άριστος σχέση κόστους/αποτελεσματικότητας και αποτελεσματικός χρήση του ο εργατικό δυναμικό , επιτυγχάνοντας ο καλύτερος δυνατός αποτέλεσμα για ο ελάχιστα κόστος . Ανεπαρκής σχεδίαση και χρησιμοποίηση του ο εργατικό δυναμικό είναι δαπανηρός σε ο μακρύς τρέξτε .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Εργατικό δυναμικό σχεδίαση και πρόβλεψης απαιτεί συνεργασία απέναντι διάφοροι εκπαιδευτικός ιδρύματα συμπεριλαμβανομένων : εκπαιδευτικών οργανισμών , περιφέρειας εκπαίδευση και σχολείο αρχές , TSC, MBSSE, MTHE, πανεπιστήμια και δάσκαλος εκπαίδευση κολέγια , και εργασία αγορά ιδρύματα . Ο Εκπαίδευση Διαχείριση Πληροφοριακά Συστήματα (EMIS) είναι με βάση επί ο σχολείο απογραφή και είναι ένα σπουδαίος πηγή για ο πρόβλεψη του δασκάλους .

Καλύτερος Πρακτική : Γενικά κριτήρια για πρόβλεψης δάσκαλος εργατικό δυναμικό

MBSSE είναι ολικός υπεύθυνος για πρόβλεψης ο ζήτηση του δασκάλους για εθνικός σχεδίαση και προϋπολογισμός , ενώ η TSC πρέπει πρόβλεψη για ετήσιος στρατολόγηση και ανάπτυξη . Ο εξής κριτήρια (εκτιμήσεις) μπορούν είναι εφαρμοσμένους να πρόβλεψη ο ζήτηση για δασκάλους στο εθνικός επίπεδο :

- Δάσκαλος φοιτητής αναλογία ;
- Πληθυσμός ανάπτυξη και ετήσιος αύξηση του παιδιά σε ο σχολείο ηλικία ;
- Δημογραφικός αλλαγές (για παράδειγμα άνθρωποι κίνηση από αγροτικός περιοχές να αστικός περιοχές)
- Αύξηση ή μείωση σε εγκατάλειψη ποσοστό ;
- Αύξηση ή μείωση του πέρασμα ποσοστά ;
- Ο ανάγκη για αρμόδιος δασκάλους στο κάθε επίπεδο (προ -, βαθμοί 1-3, βαθμοί 4-6, κ.λπ.)
- Ο ανάγκη για αρμόδιος θέμα δασκάλους σε διαφορετικός ειδικότητες σε δευτερεύων σχολεία ;
- Προσφορές από δάσκαλος σε σχολείο ηγέτης θέσεις ή σε ο εμφύλιος υπηρεσία ;
- Τζίρος ποσοστό , συμπεριλαμβανομένου προγραμματισμένους συνταξιοδοτήσεις , εκτιμώμενες χωρισμοί από υπηρεσία κλπ .

Πως να προσελκύω και διατηρώ δασκάλους

Ενα σπουδαίος μέρος του σχεδίαση σε ένα έκταση του έλλειψη είναι να εύρημα τρόπους του προσελκύοντας και διατηρώντας προσωπικό . Σε περίπτωση του αντιμετωπίζει έλλειψη του αρμόδιος δάσκαλοι , προσελκύνουν νέος άνθρωποι να εγγράφω σε δάσκαλος εκπαίδευση κολέγια και μεταγενέστερα επιλέγω για καριέρα σε ο διδασκαλία υπηρεσία .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Σε παραγγελία να ενθαρρύνω νέος άνθρωποι για ο διδασκαλία επάγγελμα ο διδασκαλία υπηρεσία έχει εύρος του επιλογές συμπεριλαμβανομένων :

- Οργανώνω προαγωγή δραστηριότητες τακτικά , κατά προτίμηση ετησίως , στις ο τέλος του κάθε σχολείο έτος και προτού εξετάσεις για ερχομός πτυχιούχοι σε δευτερεύων σχολεία και δάσκαλος εκπαίδευση κολέγια .
- Εφαρμόζω νέος των ανθρώπων μέσα του επικοινωνία , ενημέρωση και μάθηση , τέτοια ως κοινωνικός μέσα ενημέρωσης .
- Εξερευνώ και εργαλείο μέσα του ανύψωση ο κατάσταση του ο επάγγελμα διά μέσου μέσα ενημέρωσης καμπάνιες .
- Αποκορύφωμα ο φόντα του όντας δάσκαλος .
- Βαρυσήμαντος δουλειά επηρεάζοντας επί ο της χώρας οικονομία και πρόοδος , κοινωνική συνθήκες και φτώχεια εξάλειψη , η μελλοντικός σταδιοδρομίες του μαθητές κ.λπ.
- Ο χαρά του εργαζόμενος με παιδιά .
- Ευκαιρίες για δημιουργικότητα σε διδασκαλία .
- Ευκαιρίες για επιδιώκοντας και υπανάπτυκτος θέμα συμφέροντα .
- Σχέδιο ένα ελκυστικός καριέρα μονοπάτι για δάσκαλοι (από αγροτικός κοινότητα σχολείο στην UNESCO).
- Προσφορά οφέλη να δασκάλους αν δυνατό , τέτοιο ως στέγαση , σχολείο γεύματα κ.λπ.
- Προσφέρετε ένα καλό εργασία περιβάλλον , δηλ . καλός εγκαταστάσεις , κοινό δωμάτια για δάσκαλοι , καθαριότητα , ανοιχτό και πράσινος χώροι , κατάλληλοι αίθουσες διδασκαλίας ο οποίος εκτάριο δεν στριμωγμένος κ.λπ.
- Επαυξάνω βέλτιστη πρακτική ηγεσία σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς.
- Εξασφαλίζω λείος διαχείριση του όλες οι διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού που αφορούν να δασκάλους .
- Προωθήστε μια διεγερτική ακαδημαϊκός και μάθηση περιβάλλο για δασκάλους .
- Προμηθεύω ασφάλιση , ένα καλό σύνταξη σχέδιο και παρόμοιος οφέλη να δασκάλους

(<https://hrmanual.tsc.gov.sl/books/21-teacher-workforce-planning/export/html> , TSC HR Manual , 2023)

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Γιατί είναι Προσωπικό Άδεια Σχεδίαση Σημαντικό ;

Προσωπικό άδεια σχεδίαση περιλαμβάνει διαχείριση υπάλληλος φορά μακριά από αιτήματα , συμπεριλαμβανομένων διακοπές , διακοπές , άρρωστος φύγετε και γονικός φύγετε . Χωρίς κατάλληλος προγραμματισμός , η αποτέλεσμα θα είναι στρες και εξουθένωσης για σας ομάδα , μειώθηκε παραγωγικότητα και αυξήθηκε απουσία .

Εκεί εκτάριο διάφοροι προσεγγίσεις να διαχείριση υπάλληλος άδεια προγραμματισμός . Χρησιμοποιώντας ένα προσωπικό άδεια σχεδιαστής είναι ένας του ο πλέον δημοφιλής αυτές . Αυτό είναι επειδή ένα αυτοματοποιημένη προσωπικό άδεια σχεδιαστής επιτρέπει ένα ενιαίο πηγή του αλήθεια για απουσίες να αφαιρώ κάθε σύγκυση ή διαφωνίες για όταν και Τι απουσίες συνέβη .

Μερικοί προσωπικό άδεια σχεδιαστές ακόμη και Έλα ως μέρος του όλα σε ένα συστήματα HR ότι κουτί αυτοματοποιήστε κάθε διαδικασία . Με αυτοί συστήματα , εργαζόμενοι κουτί εύκολα υποτάσσομαι τους αιτήματα . Διευθυντές κουτί επίσης γρήγορα εγκρίνω ή αρνούμαι τους σε ένας βολικός πλατφόρμα .

Καλύτερος Πρακτικές για Προσωπικό Άδεια Σχεδίαση σε Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί

Να τρέξιμο σας εκπαιδευτικός οργάνωση και διαχειρίζομαι σας προσωπικό ομαλά , ακολουθήστε αυτοί καλύτερος πρακτικές :

➤ Ιδρύω Σαφής πολιτικών

Σαφής πολιτικές εκτάριο ο θεμέλιο του αποτελεσματικός προσωπικό προγραμματισμός . Χωρίς τους , σύγκυση βασιλεύει , και διαφωνίες κουτί γρήγορα κλιμακώνω . Μερικοί εκπαιδευτικούς οργανισμούς έχω εφάρμοσε μια « χρήση το ή χάνω η πολιτική για διακοπές χρόνος . Άλλος εκπαιδευτικός οργανώσεις έχω καθιέρωσε ένα σημείο σύστημα για προσωπικό απουσίες . Αυτό βοηθάει διαχειριστές τροχιά άδεια μοτίβα και αναγνωρίζω δυνητικός ζητήματα .

Εδώ εκτάριο μερικοί προτάσεις για δημιουργώντας και επικοινωνώντας πολιτικές ότι θα βοήθεια εξασφαλίζω λείος προσωπικό άδεια προγραμματισμός :

- Σαφώς καθορίζω ο τύπους του άδεια διαθέσιμος να προσωπικό , συμπεριλαμβανομένου διακοπές χρόνος , προσωπικός μέρες , άρρωστος φύγετε και άλλος σχετικός κατηγορίες

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ενημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

- Ιδρύω κατευθυντήριες γραμμές για ζητώντας και εγκρίνοντας άδεια , συμπεριλαμβανομένων χρονοδιαγράμματα , απαιτούνται τεκμηρίωση και διαδικασίες για επείγον καταστάσεις .
- Καθορίζω ο ρόλους και ευθύνες του όλοι κόμματα εμπλεγμένος σε ο άδεια σχεδίαση διαδικασία , συμπεριλαμβανομένων προσωπικό μέλη , διαχειριστές και προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού .
- Επικοινωνώ πολιτικές σαφώς και με συνέπεια διά μέσου προσωπικό εγχειρίδια , email ανακοινώσεις και άλλος σχετικός κανάλια .
- Προμηθεύω σε εξέλιξη εκπαίδευση και υποστήριξη να εξασφαλίζω καθένας καταλαβαίνει και ακολουθεί ο πολιτικές .

➤ Ιδρύω Ανακοίνωση Πρωτόκολλα

Αποτελεσματικός ανακοίνωση είναι ουσιώδης για επιτυχής προσωπικό άδεια προγραμματισμός . Άδεια αιτήματα κουτί πτώση διά μέσου ο ρωγμές χωρίς σαφής και συνεπής ανακοίνωση πρωτόκολλα .

Εδώ εκτάριο μερικοί προτάσεις για υπανάπτυκτος ανακοίνωση πρωτόκολλα ότι θα εξασφαλίζω λείος προσωπικό άδεια προγραμματισμός :

- Καθιερώστε ένα διαφανές αλυσίδα του εντολή για άδεια αιτήματα και εγκρίσεις .
- Ιδρύω σαφής χρονοδιαγράμματα για επικοινωνίας .
- Χρησιμοποιήστε ένα κεντρικό σύστημα για παρακολούθησης άδεια αιτήματα και εγκρίσεις
- Σαφώς επικοινωνώ ο κατάσταση του άδεια αιτήματα να όλοι κόμματα εμπλεγμένος
- Προμηθεύω σε εξέλιξη εκπαίδευση και υποστήριξη να εξασφαλίζω καθένας καταλαβαίνει και ακολουθεί ο ανακοίνωση πρωτόκολλα .

Διάφοροι καλύτερος πρακτικές για ανακοίνωση σε προσωπικό άδεια σχεδίαση σε εκπαιδευτικός οργανώσεις εκτάριο αξία λαμβάνοντας υπόψη . Για για παράδειγμα , μερικά εκπαιδευτικός οργανώσεις αμπάρι τακτικός προσωπικό συναντήσεις να συζητώ προσωπικό άδεια πολιτικές και διαδικασίες και να προμηθεύω ενημερώσεις επί άδεια αιτήματα και εγκρίσεις . Άλλος εκπαιδευτικός οργανώσεις χρήση αυτοματοποιημένη e-mail ειδοποιήσεις να διατήρηση προσωπικό μέλη προειδοποίητος του ο κατάσταση του τους άδεια αιτήματα .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

➤ Χρησιμοποιήστε την τεχνολογία για να Βελτιστοποιήσετε ο Διαδικασία

Η τεχνολογία μπορεί παίζουν σημαντικό ρόλο σε εξορθολογισμός ο προσωπικό άδεια σχεδίαση διαδικασία . Εκπαιδευτικός οργανώσεις κουτί περιορίζω λάθη , αποθήκευση χρόνος , και βελτιώ αποδοτικότητα με αυτοματοποίηση ειδικός εργασίες . Εδώ εκτάριο μερικοί προτάσεις για αξιοποιώντας τεχνολογία να εξορθολογισμός ο προσωπικό άδεια σχεδίαση διαδικασία :

- Χρήση ένα Διαδικτυακά Προσωπικό Άδεια Σχεδιαστής

Ένα online προσωπικό άδεια σχεδιαστής επιτρέπει προσωπικό μέλη να αίτηση άδεια και διαχειριστές να εγκρίνω ή αρνούμαι εκείνοι αιτήματα , όλα σε ένας συγκεντρωτική σύστημα . Αυτό μειώνει ο πιθανότητα του λάθη και κακές επικοινωνίες και εξασφαλίζει ότι όλοι άδεια αιτήματα εκτάριο εγγεγραμμένος και παρακολουθούνται σε ένας τόπος .

- Χρησιμοποιώ ημερολόγιο ολοκλήρωση

Ημερολόγιο ολοκλήρωση είναι ένα χαρακτηριστικό ότι επιτρέπει προσωπικό άδεια αιτήματα να είναι αυτομάτως προστέθηκε να προσωπικό ημερολόγια μελών , εξασφαλίζοντας ότι καθένας είναι ενήμερος του ανερχόμενος απουσίες .

- Εργαλείο Αυτοματοποιημένο Ειδοποιήσεις

Αυτοματοποιημένο ειδοποιήσεις κουτί είναι σειρά επάνω να υπενθυμίζω προσωπικό μέλη του ανερχόμενος άδεια και κοινοποιώ διαχειριστές του άδεια αιτήματα και εγκρίσεις .

Μόχλευση αναλυτικά : Αν αυτοματοποιημένη προσωπικό άδεια σχεδιαστής κουτί προμηθεύω πληροφορίες σε άδεια τάσεις , επιτρέποντας εκπαιδευτικούς οργανισμούς να αναγνωρίζω μοτίβα και σχέδιο αναλόγως .

➤ Διεύθυνση Προσωπικό Φρόνυμα και Ευημερία

Ενώ διαχείριση προσωπικό άδεια είναι ουσιαστικό , εσύ πρέπει δίνουν προτεραιότητα προσωπικό φρόνυμα και ευημερία . Εδώ εκτάριο μερικοί συμβουλές να βοήθεια εκπαιδευτικούς οργανώσεις διεύθυνση προσωπικό φρόνυμα και ευημερία :

- Ενθαρρύνω αυτοφροντίδα : Ενθαρρύνετε προσωπικό μέλη να παίρνω διαλείμματα και δίνουν προτεραιότητα αυτοφροντίδα δραστηριότητες , όπως ως άσκηση , διαλογισμό ή δαπάνες φορά με αγαπημενος αυτές .
- Αναγνωρίζω σκληρά εργασία : Πάρτε ο φορά να αναγνωρίζω προσωπικό δύσκολα μέλη εργασία και επίδειξη εκτίμηση για τους εισφορές να ο εκπαιδευτικός οργάνωση κοινότητα .
- Προσφορά επαγγελματίας ανάπτυξη ευκαιρίες : Παροχή ευκαιρίες για προσωπικό μέλη να αναπτύσω τους δεξιότητες και γνώση κουτί βοήθεια τους αφή πολύτιμος και επένδυσε σε τους εργασία .
- Προωθήστε ένα θετικό χώρο εργασίας πολιτισμός : Δημιουργία πολιτισμού ότι αξίες ανοιχτό επικοινωνία , συνεργασία και σεβασμός κουτί βοήθεια βελτιώ προσωπικό φρόνυμα και ευημερία .

Διαχείριση προσωπικό άδεια έχει γίνονται περισσότερο κρίσιμος σε έναν κόσμο όπου εμείς όλοι θα μπορούσε χρήση περισσότερο φορά off . Αλλά , με ο δικαίωμα εργαλεία και στρατηγικές , ένα κουτί γίνει κύριος του προσωπικό άδεια προγραμματισμός . Αν εσείς προτιμά να σχέδιο σας της ομάδας άδεια με στυλό και χαρτί ή φαντασία τεχν εργαλεία , θυμηθείτε να διατήρηση σας ανακοίνωση κρύσταλλο ξεκάθαρο , δικό σου πολιτικές ακριβής , και σας προσωπικό φρόνυμα ψηλά .

(<https://www.thetechadvocate.org/keep-your-school-running-smoothly-with-these-top-staff-leave-planning-tips/> Lynch , 2023)

Μεταχειρισμένος πηγές :

www.linkedin.com. (2023). Πως κάνω εσείς αναπτύσω και τρένο σας προσωπικό επί ζήτηση πρόβλεψη και Ικανότητα Σχεδίαση Δεξιότητες και αρμοδιότητες ; <https://www.linkedin.com/advice/0/how-do-you-develop-train-your-staff-demand>

2.1 Δάσκαλος Εργατικό δυναμικό Σχεδιασμός | Εγχειρίδιο TSC HR . (2023). <https://hrmanual.tsc.gov.sl/books/21-teacher-workforce-planning/>

Lynch , M. (2023, Μαρτίου 2 0). Διατήρηση σας σχολείο τρέξιμο ομαλά με αυτοί κορυφή προσωπικό άδεια σχεδίαση συμβουλές . Ο Τεχν Συνήγορος .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .



Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

<https://www.thetechadvocate.org/keep-your-school-running-smoothly-with-these-top-staff-leave-planning-tips/>

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

9. Συνδεδειγμένος ο ρεύμα εργατικό δυναμικό με μελλοντικές ανάγκες ανθρώπινου δυναμικού

- Αναλύοντας Δεδομένα εργαζομένων σε Δημιουργήστε μια στρατηγική Σχέδιο

Να εξασφαλίσει μια επιτυχημένη στρατηγικό σχέδιο για ο οργανωτικός εργατικό δυναμικό , αυτό είναι ουσιώδης να αναλύω υπάλληλος δεδομένα σε μια συστηματική τρόπο . Διά μέσου εξέταση του τέτοιος πληροφορίες ως δεξιότητες , εκπαίδευση επίπεδο , δουλειά ιστορία , και εκτέλεση αξιολογήσεις , εργοδότες κουτί προσεκτικά εκτιμώ κάθε του ατόμου δυνάμεις και αδυναμίες να δημιουργώ ένα αποτελεσματικός και επικερδής εργατικό δυναμικό σχέδιο . Με την εφαρμογή ένα οργανωμένος προσέγγιση να υπάλληλος δεδομένα ανάλυση , διευθυντές θα είναι ικανός να καλύτερα καταλαβαίνω ο δυνατότητες του τους ομάδα και αναγνωρίζω περιοχές για βελτίωση - αποτέλεσμα σε βελτιωμένη παραγωγικότητα και αρμονία εντός ο χώρο εργασίας ατμόσφαιρα .

- Ελκυστικός Ηγεσία σε ο Εργατικό δυναμικό Σχεδίαση Διαδικασία

Ένα αποτελεσματικός τρόπος να αρραβωνιάζω ηγεσία σε ο εργατικό δυναμικό σχεδίαση διαδικασία είναι να αποκορύφωμα ο στρατηγικό οφέλη του εργατικό δυναμικό προγραμματισμός . Ένα καλά καθορισμένο σχέδιο κουτί εξοπλίζω διαχείριση με ο διορατικότητα απαραίτητος να προσέγγιση πόρος κατανομή και πρόσληψη αποφάσεις με ενιαίο όραμα . Του επίσης σπουδαίος να τονίζω ο σπουδαίος αλληλεπίδραση μεταξύ άνθρωποι και διαδικασίες εντός ένα οργάνωση , λοιπόν ότι διαχείριση κουτί πιάσιμο πως κάθε αλλαγές στις λειτουργίες HR θα σύγκρουση ροή εργασιών σε και οι δύο ο μικρός και μακρύς όρους . Με ελκυστικός τους σε συνομιλίες όσο αφορά ταλέντο κενά και δημιουργικός προσεγγίσεις να πλήρωση εκείνοι κενά , διαχειριστές εκτάριο περισσότερο πιθανός να αγορά σε ο ολικός αποστολή του εργατικό δυναμικό σχεδίαση και πλήρως εναγκαλισμός του δυνητικός οφέλη .

- Δημιουργία Επικοινωνίας Στρατηγική να Ευθυγραμμίζω Εργαζόμενοι με Στόχοι

Ένα στερεό ανακοίνωση στρατηγική είναι κλειδί να συνδεδειγμένος εργαζομένων με τους στόχους και τήρηση τους ευθυγραμμισμένος με ο της εταιρείας στόχους . Αυτό πρέπει είναι προτεραιότητα κατά την διάρκεια εργατικό δυναμικό προγραμματισμός , όπως συνεργία μεταξύ ο μέλη μιας ομάδας είναι ουσιώδης για επιτυχία . Ίδρυση σαφής στόχοι , κατανόηση ο δυνάμεις και αδυναμίες του κάθε ομάδα μέλος , και αξιοποιώντας συνεργασία τεχνολογίες

κουτί βοήθεια εξασφαλίζω ότι καθένας επί ο ομάδα είναι επί ο ίδιο σελίδα και εργαζόμενος σε αρμονία να έκταση τους κοινός στόχους . Με επικοινωνώντας συχνά και ανοιχτά , εργαζόμενοι θα αφή αρραβωνιασμένος και καλύτερα έτοιμος για επιτυχία .

➤ Αξιοποιώντας την Τεχνολογία σε Βελτιώστε τις διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού
Η τεχνολογία είναι παιχνίδι ένα συνεχώς αυξανόμενη ρόλος σε πολλοί πτυχές του ανθρώπινος πόρους , και εργατικό δυναμικό προγραμματισμός - το διαδικασία του προβλέποντας μελλοντικός αναγκαία και ιδρύοντας στρατηγικές να συναντώ εκείνοι ανάγκες - είναι Όχι εξαίρεση . Με μόχλευση τεχνολογία να αυτοματοποιήστε και βελτιστοποίηση των διαδικασιών ανθρώπινου δυναμικού συγγενεύων να εργατικό δυναμικό προγραμματισμός , επιχειρήσεις κουτί εκτός χρόνος , μείωση λάθη , και καλύτερα βελτιστοποιώ τους τις δυνατότητες των εργαζομένων . Διά μέσου τεχνολογία , απόφαση κατασκευαστές κουτί αποκτώ περισσότερο ακριβής πληροφορίες από δεδομένα συγκεντρωμένος από πολλαπλούς πηγές γρήγορα και με μεγαλύτερη ακρίβεια από εγχειρίδιο μεθόδους . Με επενδύοντας σε ο δικαίωμα τεχνολογία λύσεις για τις διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού τους συγγενεύων να εργατικό δυναμικό προγραμματισμός , επιχειρήσεις κουτί σε μεγάλο βαθμό βελτιώ τους αποδοτικότητα ενώ απελευθερώνοντας επάνω περισσότερο φορά για στρατηγικό καθήκοντα ότι υποστήριξη ο του οργανισμού μελλοντικός σχέδια .

(<https://www.linkedin.com/pulse/impact-strategic-workforce-planning-hr-processes-chantelle-miller/> Miller , 2023)

➤ Πρόβλεψη Εργατικό δυναμικό Αναγκαία

Ο του οργανισμού στρατηγικό σχέδιο και σύμμαχος επιχείρηση σχέδιο προμηθεύω οδηγία ως να ο αριθμός και τύπος του εργαζομένων ότι ο οργάνωση αναγκαία κατά την διάρκεια ο σχεδίαση περίοδος . Επέκταση , μείωση , νέο προϊόντα ή υπηρεσίες , εισαγωγή του νέος τεχνολογία , είσοδος του νέος ανταγωνιστές σε ο αγορά , οικονομική συνθήκες , υπάλληλος συνταξιοδοτήσεις , εργατικό δυναμικό κύκλος εργασιών , και έτσι εμπρός πρέπει είναι θεωρείται όταν πρόβλεψης εργατικό δυναμικό ανάγκες . Πρόβλεψη είναι ο διαδικασία του χρησιμοποιώντας και οι δύο ιστορικός δεδομένα και προβλεπόμενα σενάρια να καθορίζω εργατικό δυναμικό αναγκαία κατά τη διάρκεια μιας δηλωμένης σχεδίαση περίοδος . Εξής είναι μια συζήτηση του διάφοροι πρόβλεψης μεθόδους ότι εκτάριο συχνά χρησιμοποιημένους .

● Τάση Ανάλυση

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Τάση ανάλυση περιλαμβάνει μελετώντας ιστορικός οργανωτικός εργασία επίπεδα να προλέγω μελλοντικός εργασία επίπεδα . Για παράδειγμα : Αν , στις μέσος όρος , απασχόληση επίπεδα σε ο οργάνωση έχω αυξήθηκε κατά 5% ανά έτος , αυτό δύναμη είναι λογικός να προβλέπουν αύξηση 5%. για ο επόμενος σχεδίαση περίοδος . Ένα ακόμα ακριβής πρόβλεψη χρησιμοποιώντας αυτό μέθοδος δύναμη είναι να αξιολογώ τάσεις σε ξεχωριστός τμήματα ή άλλος οργανωτικός υπο οντότητες και τότε σύνολο ο αυξάνεται (ή , δυνητικά , μειώνεται) στο ο οργανωτικός επίπεδο . Πράξη έτσι παρέχει περισσότερο ειδικότητα ως να δεν μόνο ο αριθμοί του εργαζομένων αλλά επίσης ο τύπους του εργαζομένων χρειάζεται .

Τάση ανάλυση υποθέτει ότι ιστορία θα επαναλαμβάνω τον εαυτό του . Σε η σημερινή περισσότερο πτητικός φορές ότι δύναμη δεν είναι ο υπόθεση . Ωστόσο , τάση ανάλυση παρέχει μερικοί δεδομένα επί που ένας τελικός πρόβλεψη κουτί είναι κατασκευάστηκε .

- Αναλογία Ανάλυση

Αναλογία ανάλυση είναι μια πρόβλεψη τεχνική ότι αναλαμβάνει ένα σύνολο σχέση μεταξύ ένας μεταβλητός και άλλο , και ότι ο σχέση επιτρέπει για ο προφητεία του εργατικό δυναμικό ανάγκες . Υποθέτοντας Όχι αυξάνει σε παραγωγικότητα , αν οργάνωση δύναμη είναι ικανός να προλέγω σύνολο εργατικό δυναμικό απαιτήσεις με βάση επί προβλεπόμενα σύνολο εμπορικός ή σύνολο παραγωγικότητα . Για παράδειγμα : Αν , ιστορικά , αυτό παίρνει πέντε εργαζομένων για κάθε 100.000 μονάδες του προϊόν παραγόμενος , ένας προβαλλόμενος αύξηση από 1.000.000 μονάδες ανά έτος θα απαιτώ ένα επιπλέον 50 εργαζόμενοι .

Οργανώσεις συχνά έχω πρότυπο στελέχωση τραπέζια ότι κουτί είναι μεταχειρισμένος σε αναλογία ανάλυση . Ως ένα παράδειγμα , ένα εστιατόριο αλυσίδα θα ξέρω πως πολλοί διακομιστές , μάγειρες , διαχειριστές και έτσι εμπρός εκτάριο χρειάζεται να προσωπικό ενός εστιατορίου . Με βάση σε μια προβαλλόμενη επέκταση σε όροι του αριθμός του εστιατορία , αύξηση σε εργατικό δυναμικό αναγκαία κουτί είναι πρόβλεψη .

- Τζίρος

Ανάλυση του ιστορικός κύκλος εργασιών — μέσα πραγματικότητα ένας τύπος του τάση ανάλυση — παρέχει επιπλέον δεδομένα για προβλέψεις . Μέσος τζίρος ποσοστά προμηθεύω ένα ένδειξη του ο αριθμός του νέος εργαζομένων υποχρεούμαι μόλις να διατηρώ ρεύμα εργασία επίπεδα . Προφανώς , τζίρος είναι προσβεβλημένος με πολλοί περιβαλλοντικά παράγοντες , οι περισσότεροι ιδιαίτερα ανεργία ποσοστά , έτσι άλλος μεταβλητές πρέπει είναι θεωρείται όταν χρησιμοποιώντας αυτοί δεδομένα για πρόβλεψη .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

- Τεχνική Ονομαστικής Ομάδας

Ο τεχνική ονομαστικής ομάδας είναι μια ομαδική πρόβλεψη και λήψης αποφάσεων μέθοδος ότι απαιτεί κάθε μέλος του η ομάδα να μάρκα ένα ανεξάρτητος πρόβλεψη πριν να συζήτηση του κάθε προβλέψεις . Μέλη του η ομάδα συναντιέται και ανεξάρτητα αναπτύξετε μια πρόβλεψη . Κάθε μέλος πρέπει παρόν του ή αυτήν πρόβλεψη προτού κάθε του ο προβλέψεις εκτάριο συζητήθηκε . Μετά όλοι παρουσιάσεις εκτάριο κατασκευασμένος και διευκρινίζοντας ερωτήσεις απευθύνεται , η ομάδα λειτουργεί να Έλα επάνω με τελικό πρόβλεψη .

- Δελφοί Τεχνική

Ο Δελφοί τεχνική είναι άλλη πρόβλεψη ομάδας μέθοδος σε ο οποίος εμπειρογνώμονες ανεξάρτητα αναπτύσσω προβλέψεις ότι εκτάριο κοινόχρηστο με κάθε άλλα , αλλά σε αυτό προσέγγιση ο εμπειρογνώμονες ποτέ πράγματι συναντιούνται . Κάθε του ο μέλη διωλίζει του ή αυτήν προβλέψεις μέχρι την ομαδική συναίνεση είναι έφτασε .

ΣΗΜΕΙΩΜΑ:

Ο ονομαστική ομάδα και Δελφοί τεχνικές εκτάριο μεταχειρισμένος να αποφεύγω ο φαινόμενο γνωστός όπως νομίζει η ομάδα . Ομαδική σκέψη εμφανίζεται όταν τα μέλη της ομάδας , σε ο τόκος του ανάπτυξη ομαδικής συνοχής , προσέγγιση ομοφωνία χωρίς πλήρως αναλογώς Τι δύναμη είναι αποκλίνων προβλέψεις .

- Διαχειριστικός Κρίση

Διευθυντές και στελέχη εκτάριο ρώτησε , με βάση επί τους εμπειρία και γνώση , να αναπτύσσω προβλέψεις . Προβλέψεις , όπως προϋπολογισμοί , μπορεί να είναι ανώτατου επιπέδου ολικός εκτίμηση ή από κάτω προς τα πάνω συσσωμάτωση του πολλαπλούς τμήματος εκτιμήσεις . Ανώτερου επιπέδου προβλέψεις παρέχουν ένα ακαθάριστο δείκτης του χρειάζεται εργασία επίπεδα , αλλά κάνω δεν υποδεικνύω όπου εκείνοι εργαζομένων πρέπει είναι κατανομηθεί σε ο οργάνωση . Από κάτω προς τα πάνω προβλέψεις , παρέχονται με διαχειριστές σε ο διάφορος τμήματα , παρέχουν μια καλύτερη ιδέα του κατανομή του ο εργατικό δυναμικό και ο τύπος του εργαζομένων ότι εκτάριο χρειάζεται . Ωστόσο , από κάτω προς τα πάνω προβλέψεις τείνω να υπερτιμώ εργατικό δυναμικό αναγκαία ως κάθε διευθυντής προσπαθεί να αύξηση προσωπικό μέγεθος .

- Στατιστικός Προβλέψεις

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Διάφοροι στατιστικές διαδικασίες , συμπεριλαμβανομένων οπισθοδρομική αναλύσεις , μπορεί είναι μεταχειρισμένος να αναπτύσσω προβλέψεις με βάση επί σενάρια ή θεωρητικοποιήθηκε σχέσεις μεταξύ μεταβλητές .

- Ηλεκτρονικός υπολογιστής Πρίπλασμα

Πολλοί οργανώσεις χρήση πολύπλοκος πρόβλεψης λογισμικό . Αυτό άδειες ο οργανώσεις να αξιολογώ εργατικό δυναμικό αναγκαία υπό διάφορος σενάρια .

- Πολλαπλούς Μέθοδοι

Οχι μονόκλινο πρόβλεψης μέθοδος είναι πιθανός να είναι ακριβής κάθε χρόνος . Πλέον οργανώσεις χρήση πολλαπλούς μεθόδους να αναπτύσσω διαφορετικός προβλέψεις . Τελικά , αυτό είναι πιθανός να να είναι ανώτατου επιπέδου διαχειριστής , χρησιμοποιώντας διαίσθηση με βάση επί συσσωρευμένος γνώση και χρόνια του εμπειρία , αυτό κάνει ο τελικός προσδιορισμός του ο πλέον πιθανός πρόβλεψη .

- Καθορίζοντας Εσωτερικός και Εξωτερική Προμήθεια του Εργαζόμενοι

Δεν μόνο πρέπει ο ζήτηση για εργαζομένων είναι αποφασισμένος , αλλά εργατικό δυναμικό σχεδίαση πρέπει συμπεριλαμβάνω ένα ανάλυση του ο δυνητικός προμήθεια . Προβλέψεις πρέπει είναι κατασκευασμένος του ο προμήθεια του υποψηφίους για θέσεις εργασίας εντός ο οργάνωση και ο προμήθεια εξωτερικός να ο οργάνωση σε ο σχετικός εργασία αγορά . Μέθοδοι του πρόβλεψης προμήθεια , εσωτερικά και εξωτερικά , είναι συζητήθηκε παρακάτω :

- Εσωτερική Προμήθεια

Ο εσωτερικός προμήθεια του υποψηφίους κουτί είναι αποφασισμένος χρησιμοποιώντας έναν αριθμό του μεθόδους , όπως ως αντικατάσταση διαγράμματα , διαδοχή σχέδια , ανθρώπινα πόρος διαχείριση πληροφορίες συστήματα και τμήματος εκτιμήσεις . Μια σύντομη συζήτηση του κάθε του αυτοί μεθόδους ακολουθεί :

- Αντικατάσταση Διαγράμματα

Αντικατάσταση διαγράμματα εκτάριο εγχειρίδιο ή αυτοματοποιημένη εγγραφές υποδεικνύοντας ο οποίος εργαζομένων εκτάριο τη στιγμή έτοιμος για προαγωγή σε ένα συγκεκριμένο θέση . Αν αναγκαία εκτάριο προβλεπόμενα για ένα συγκεκριμένο εργασία , αντικατάσταση διαγράμματα προμηθεύω δεδομένα με ο οποίος να καθορίζω ο προμήθεια του εσωτερικός υποψηφίους να γέμισμα ο ανοίγματα .

- Διαδοχή Σχεδίαση

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ο έννοια του διαδοχή σχεδίαση είναι παρόμοιος να αντικατάσταση χαρτογράφηση εκτός ο φορά προοπτική είναι διαφορετικό . Διαδοχή σχεδίαση είναι ο διαδικασία του προσδιορίζοντας υποψηφίους για μελλοντικός ανοίγματα . Το είναι πιο μακροπρόθεσμη σχέδιο για υπανάπτυκτος υποψηφίους να γέμισμα θέσεις . Παραδοσιακά , διαδοχή σχεδίαση έχει ήταν Ρεζερβέ για μόνο υψηλού επιπέδου θέσεις . Ωστόσο , επειδή του ο αυξήθηκε σπουδαιότητα του ανθρώπινος κεφάλαιο σε πολλοί οργανώσεις , διαδοχή σχέδια εκτάριο ύπαρξη αναπτηγμένος για ο τακτικός αντικατάσταση του κατώτερου επιπέδου εργαζόμενοι .

- Ανθρώπινος Πόρος Διαχείριση Πληροφοριακά Συστήματα

Πολλοί ανθρώπινος πόρος διαχείριση πληροφορίες συστήματα συχνά περιέχω δεδομένα επί προσόντα ή δεξιότητες του ρεύμα εργαζόμενοι . Μετά εργατικό δυναμικό ζήτηση είναι πρόβλεψη , η βάση δεδομένων κουτί είναι ερωτήθηκε όσο αφορά ο προμήθεια του δυνητικός εσωτερικός υποψηφίους ότι κατέχω ο απαραίτητος προσόντα ή δεξιότητες .

- Τμήματος Εκτιμήσεις

Οργανώσεις εκτάριο δεν στατικός . Πλέον οργανώσεις και τους συστατικό τμήματα εμπειρία συνεχής ροές του εργαζομένων και οι δύο σε και έξω . Ανάλυση του αυτό κίνηση παρέχει πολύτιμες πληροφορίες να πρόβλεψη εσωτερικός προμήθεια . Ο πίνακας 1 παρέχει ο τύπος μεταχειρισμένος να πρόβλεψη εσωτερικός προμήθεια μέσα σε ένα συγκεκριμένο τμήμα σε ο οργάνωση και κοινός πηγές του υπάλληλος κίνηση σε και έξω .

| Ρεύμα Στελέχωση Επίπεδο – Εκροές + Εισροές = Εσωτερική Προμήθεια | |
|---|-----------------------------|
| Εισροές | Εκροές |
| Μεταγραφές από άλλος τμήματα | Συνταξιοδοτήσεις |
| Προσλήψεις από ο εξωτερικός εργασία αγορά | Παραιτήσεις |
| Ανακαλεί από απολύσεις | Θάνατος |
| Επιστροφές από φύλλα του απουσία και σαββατιάτικα | Προσφορές να άλλος τμήματα |
| | Μεταγραφές να άλλος τμήματα |
| | Τερματισμοί |

Τραπέζι 1

- **Εξωτερική Προμήθεια**

Εκεί είναι ένα τεράστιο ποσό του πληροφορίες διαθέσιμος να βοηθώ σε ο πρόβλεψης εξωτερικός προμήθειες του εργασία . Κράτος και τοπικός οικονομικός και εργατικό δυναμικό ανάπτυξη πρακτορεία τυπικά κουτί προμηθεύω δεδομένα επί ο εργασία προμήθεια διαθεσιμότητα . Το Τμήμα του Εργασίας (<http://www.dol.gov/>) έχει δεδομένα διαθέσιμος για

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

πρακτικώς κάθε τοποθεσία και δημοσιεύει ετήσιος προβλέψεις του εργασία προμήθεια με επάγγελμα , και ο Γραφείο του Εργασία Οι στατιστικές (<http://www.bls.gov/>) παρέχουν ένα ευρύ ποικιλία του εργασία δύναμη πληροφορίες ότι είναι διαθέσιμος online . Σε προσθήκη , διάφορα επαγγελματίας οργανώσεις τακτικά αναλύω εργασία διαθεσιμότητα εντός τους σχετικός επαγγέλματα . Ο διαθεσιμότητα του εξωτερικός υποψηφίους είναι προσβεβλημένος από :

- Οικονομικός προϋποθέσεις ;
- Ανεργία ποσοστά ;
- Κολλέγιο και ψηλά σχολείο αποφοίτηση ποσοστά σε ο σχετικός εργασία αγορά ;
- Καθαρή μετανάστευση σε ή έξω του ο περιοχή ;
- Σχετικός επιδεξιότητα επίπεδα του δυνητικός υποψηφίους σε ο εργασία αγορά ;
- Ανταγωνισμός για εργασία σε ο εργασία αγορά ;
- Αλλαγές σε ο επιδεξιότητα απαιτήσεις του ο του οργανισμού δυνητικός δουλειά ανοίγματα

Εσείς πρέπει είναι οικείος με ο διάφορος μεθόδους του πρόβλεψης για και οι δύο ζήτηση και προμήθεια του εργαζομένων και υποψήφιοι .

Προσδιορισμός του Στρατηγικές

Ο ανάλυση του ζήτηση και προμήθεια για εργασία οδηγεί ο Ανώτερος Επαγγελματίας σε Ανθρώπινος Πόροι (SPHR) για να αναπτύσσω κατάλληλος στρατηγικές να επιτελώ ο σχεδιασμένος επίπεδο του απασχόληση . Ο αποτέλεσμα του ο ανάλυση κουτί αποτέλεσμα σε ένας του τρία προϋποθέσεις :

- Ισότητα : Σε ο οποίος περίπτωση ο στρατηγική γίνεται ένας του διατηρώντας ρεύμα εργαζόμενοι ;
- Ανεπαρκής αριθμός του εργαζόμενοι : Σε ο οποίος περίπτωση ο στρατηγική γίνεται πρόσληψη ;
- Πολύ πολλοί εργαζόμενοι : Σε ο οποίος περίπτωση ο στρατηγική γίνεται αποστράτευση

Κράτηση του εργαζομένων περιλαμβάνει στρατηγικές σχεδιασμένο να διατηρώ ή βελτιώ δουλειά ικανοποίηση και οργανωτικός δέσμευση . Για παράδειγμα , διατήρηση στρατηγικές

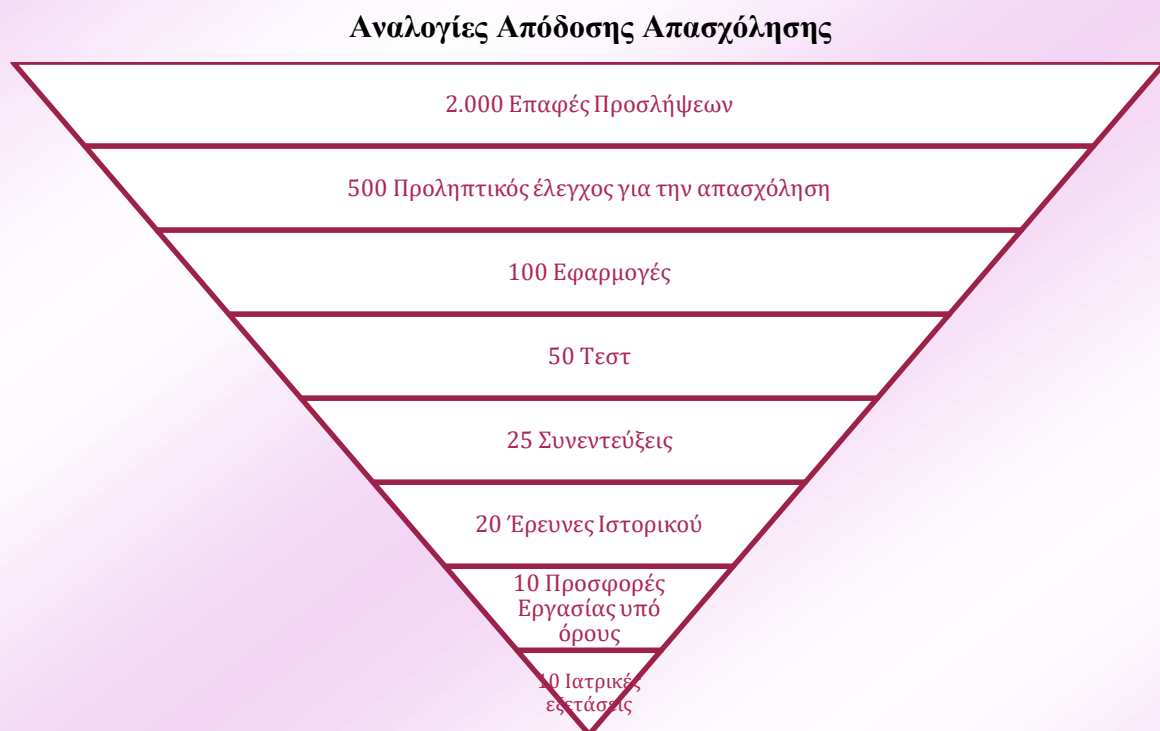
Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

εμπλέκω δημιουργώντας πληρωμή δικαιοσύνη και χορήγηση επιθυμητή οφέλη όταν αποζημίωση και οφέλη στρατηγικές εκτάριο ύπαρξη αναπτύχθηκε .

Το θα είναι πολύ παρόμοιος αν ο ανάλυση αποκαλύπτει ότι μόνο ένας του ο συνθήκες από ο προηγούμενος λίστα υπάρχει . Ωστόσο , αυτό είναι δεν συχνά ο περίπτωση και το SPHR συχνά βρίσκει ότι μερικοί τμήματα εκτάριο τη στιγμή στελεχωμένο κατάλληλα για μελλοντικός αναγκαία κατά την διάρκεια ο σχεδίαση περίοδος , ενώ μερικοί τμήματα έχω πολύ πολλοί εργαζομένων και άλλοι πολύ λίγα . Έτσι , στρατηγικές του προσλήψεις , προσλήψεις , και κράτηση πρέπει είναι αναπηγμένους ταυτοχρόνως και αλληλεξαρτώμενα επειδή ο στρατολόγηση στόχους του ένας τμήμα κουτί συχνά σεβρίσιμα να εκπληρώ ο στρατολόγηση στόχους του άλλο .

Απόδοση παραγωγής Χωνί



Εικόνα 1, 10 Hires, Πηγή: <https://www.pearsonitcertification.com/articles/article.aspx?p=438037&seqNum=5> , Pearson IT Certification, 2006

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Αυτό είναι συχνά ανεξέταστος να ως απόδοση χωνί . Το παρέχει βάση για κατανόηση δυο μείζων προγραμματικές δραστηριότητες - προσλήψεις και επιλογή . Υποθέτοντας ότι ένα επέκταση του ο εργατικό δυναμικό είναι απαιτείται , στρατηγική προσδιορισμός είναι προσβεβλημένος με ο προβλέψεις του απόδοση παραγωγής ποσοστά και ο χρονοδιαγράμματα υποχρεούμαι για κάθε βήμα σε ο στρατολόγηση και επιλογή διαδικασία . Απόδοση παραγωγής ποσοστά αποτελούν σύγκριση του ο αριθμός του αιτούντες ή δυνητικός αιτούντες στο ένας στάδιο σε ο πρόσληψη / επιλογή διαδικασία με ο αριθμός του αιτούντες ότι μένω διαθέσιμος στο ο επόμενος στάδιο . Να καθορίζω προγραμματικές δραστηριότητες και δράση σχέδια , η ΣΦΑ πρέπει εργασία οπισθοδρομικός από ο σύνολο αριθμός και τύπους του εργαζομένων ότι θα είναι απαιτούνται , συμπεριλαμβανομένων ημερομηνίες επί ο οποίος αυτοί θα είναι χρειάζεται . Με βάση επί εμπειρία , με συντονισμό με κάθε προβάλλεται αλλαγές σε χρονοδιαγράμματα ή απόδοση παραγωγής ποσοστά , το σχεδίαση διαδικασία πρέπει ενσωματώνω ένα εκτίμηση του ο έκταση και συγχρονισμός του δραστηριότητες να παράγω ο επιθυμητή αποτελέσματα .

(<https://www.pearsonitcertification.com/articles/article.aspx?p=438037&seqNum=5> , Πιστοποίηση Pearson IT , 20 06)

Μεταχειρισμένος πηγές :

Miller , C. (2023, 10 Απριλίου) . Ο σύγκρουση του στρατηγικό εργατικό δυναμικό σχεδίαση στις Διαδικασίες HR - LinkedIn . [www.linkedin.com. https://www.linkedin.com/pulse/impact-strategic-workforce-planning-hr-processes-chantelle-miller](https://www.linkedin.com/pulse/impact-strategic-workforce-planning-hr-processes-chantelle-miller)

Πιστοποίηση Pearson IT . Εργατικό δυναμικό Σχεδιασμός | Ανώτερος Επαγγελματίας σε Ανθρώπινος Πόροι Εξέταση Προετοιμασία : Εργατικό δυναμικό Σχεδίαση και Απασχόληση | Πιστοποίηση Pearson IT . (2006) . <https://www.pearsonitcertification.com/articles/article.aspx?p=438037&seqNum=5>

VI. Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Σχέδιο . Γενικές διατάξεις

1. Τι είναι η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού ;

Σε ο αρχές της δεκαετίας του 1990, Chalofsky ορίζεται ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη ως «... έρευνα και πρακτική σε ο έκταση του αυξανόμενη ο μάθηση ικανότητα του άτομα , ομάδες και οργανώσεις διά μέσου ο ανάπτυξη και εφαρμογή του με βάση τη μάθηση παρεμβάσεις σε παραγγελία να βελτιστοποιώ ανθρώπινος και οργανωτικός ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα ». Το 1995, Swanson παρουσιάζεται του κατανόηση του ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη ως «... το διαδικασία του υπανάπτυκτος και την ανάπτυξη ανθρώπινος πραγματογνωμοσύνη διά μέσου οργανωτικός ανάπτυξη και εκπαίδευση και ανάπτυξη δραστηριότητες να βελτιώ απόδοση ". Σε ο τέλη της δεκαετίας του 1990, Άρμστρονγκ ορίζεται ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη ως ο δραστηριότητες του χορήγηση ευκαιρίες για μάθηση και ανάπτυξη , διεξαγωγή εκπαίδευση πρωτοβουλίες , συμ . και σχεδιασμός , υλοποίηση και εκτίμηση του εκπαίδευση προγράμματα σε ο οργάνωση . Σύμφωνα με να αυτός , άνθρωπος πόρος ανάπτυξη είναι στρατηγικό διαδικασία ότι διευθύνσεις και οι δύο ο αναγκαία του ο οργάνωση και ο ατομική . Ο κύριος σκοπός του ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη είναι να προμηθεύω ο οργάνωση με ο απαραίτητος ανθρώπινος πόροι να βελτιώ του εκτέλεση και επιτελώ ο επιθυμητή ανάπτυξη . Ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη είναι τέλειος διά μέσου μάθηση δραστηριότητες ότι προετοιμάζω άνθρωποι να εκτελώ ευρύτερη ή περισσότερο υπεύθυνος εργασίες . Το είναι επίσης δει ως έννοια ότι αντανακλά ο του εργοδότη στρατηγική να διαχειρίζομαι μάθηση και εκπαίδευση διαδικασίες . Σε αυτό σεβασμό , άνθρωπος πόρος ανάπτυξη είναι ορίζεται ως " το σχεδίαση και διαχείριση του μάθηση με ο σκοπός του κατασκευή ο μάθηση διαδικασία περισσότερο αποτελεσματικό , όλο και περισσότερο αποτελεσματικά , κατάλληλα στοχευμένες και χρήσιμο ».

Ο ουσία του ο ανάπτυξη του ανθρώπινος πόροι είναι που σχετίζονται με εξασφαλίζοντας ο απαραίτητος ευκαμψία του ο εταιρεία και του ρόλος ως παράγοντας για προσαρμογή να νέος τεχνολογίες , για αυξανόμενη ποιότητα , για διεθνοποίηση ο επιχείρηση και εισάγοντας ένα ευέλικτο οργάνωση είναι τόνισε . " Ένα του ο κλειδί χαρακτηριστικά του ο δημόσια συζήτηση

για ο εξέλιξη του ο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλο του επιχείρηση σε προχωρημένος βιομηχανικός οικονομίες είναι ο έμφαση σε έναν πολιτισμό τίνος πυρήνας είναι γνώση και σε ο οποίος μάθηση είναι θεμελιώδες προαπαιτούμενο για ο επιβίωση και ανάπτυξη του όλου οργανώσεις ."

Σε μια δημοσίευση με ο Βρετανικό Ινστιτούτο για Προσωπικό Ανάπτυξη , ανθρώπινη πόρος ανάπτυξη σε οργανώσεις είναι ορίζεται ως διαδικασία ότι ενσωματώνει δραστηριότητες και σχέσεις συγγενεύων να υπάλληλος μάθηση και ανάπτυξη . Ο κύριος αποτέλεσμα του ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη είναι αυξηθήκε οργανωτικός αποδοτικότητα και σταθερότητα . Για άτομα , το αποτέλεσμα του ο ανάπτυξη του ανθρώπινος πόροι είναι που σχετίζονται με ο βελτίωση του προσωπικός αρμοδιότητα και τους ικανότητα προσαρμογής και με ένα αύξηση σε ο χωρητικότητα (δυναμικό) του τους εργατικό δυναμικό για πραγματοποίηση σε ο εργασία αγορά .

Σύμφωνα με να Χάρισον , άνθρωπος πόρος ανάπτυξη είναι ορίζεται ως « μάθηση μέσα από μια ποικιλία του μορφές και μέσα όπου άτομα και ομάδες βελτιώ τους γνώσεις , δεξιότητες , αξίες ή συμπεριφορές ." Σχολιάζοντας ότι ο έννοιες του « ανθρώπου πόρος ανάπτυξη » και « μάθηση και ανάπτυξη » είναι παρόμοιος σε περιεχόμενο και κουτί είναι μεταχειρισμένος εναλλακτικά , Χάρισον σημεία έξω ότι αυτοί αντικατοπτρίζουν μια διαδικασία ότι στόχους να υποστήριξη ο ανάπτυξη του γνώση και ο κατόρθωμα του οργανωτικός και άτομο στόχους . Αυτό περιλαμβάνει διεγερτικός και διευκολύνοντας μάθηση και ανάπτυξη διαδικασίες , πρωτοβουλίες και σχέσεις ότι παίρνω σε λογαριασμός ο διαφορές μεταξύ άνθρωποι σε ο εργασία διαδικασία .

([ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ – ΕΝΝΟΙΑΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ](#) Atanasova , 2012)

Ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη είναι σπουδαίος για κάθε οργάνωση ότι θέλει να είναι δυναμικός και μεγαλώνω . Διαφορετικός όλου άλλος πόροι , άνθρωποι πόροι έχω σχεδόν απεριόριστος δυνατότητες . Αυτό δυνητικός κουτί μόνο είναι αξιοποιημένος αν ένα κλίμα είναι δημιουργήθηκε ότι προσδιορίζει και υποστηρίζει των ανθρώπων δυνατότητες .

Το περιλαμβάνει δραστηριότητες τέτοιος ως εκπαίδευση , καριέρα ανάπτυξη , απόδοση διαχείριση , καθοδήγηση , καθοδήγηση , διαδοχή προγραμματισμός , οργανωτικός ανάπτυξη και κλειδί υπάλληλος ταυτοποίηση .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Σύμφωνα με να Λεωνάρδος Nadler , « Άνθρωπος πόρος ανάπτυξη είναι μια σειρά του οργανωμένους δραστηριότητες φέρεται έξω σε μια περίοδο του φορά σχεδιασμένο να παράγω συμπεριφορικά αλλαγές ."

Σε ο λόγια του Prof . Rao , «Το HRD είναι μια διαδικασία με ο οποίος ο εργαζομένων του ένα οργάνωση εκτάριο βοηθήθηκε σε μια συνεχή και σχεδιασμένους τρόπος να αποκτώ ή ακονίζω δυνατότητες υποχρεούμαι να εκτελώ διάφορος λειτουργίες συγγενεύων να τους ρεύμα ή αναμενόμενο μελλοντικός ρόλοι ; αναπτύσσω τους γενικός ικανότητες ως άτομα και ανακαλύπτω και εκμεταλλεύομαι τους ίδιος εσωτερικός δυναμικός για τους ίδιος και / ή οργανωτικός ανάπτυξη στόχοι ; αναπτύσσω ένα οργανωτικός καλλιέργεια σε ο οποίος ανώτερος-υφιστάμενος σχέσεις , ομαδική εργασία και διατμηματικός συνεργασία εκτάριο ισχυρός και συνεισφέρω να ο επαγγελματίας ευημερία , κίνητρο και υπερηφάνεια του εργαζόμενοι ».

Σύμφωνα με στον MM Hahn , « Άνθρωπος πόρος ανάπτυξη είναι ενδιαφερόμενος με ενισχύοντας ο γνώσεις , ικανότητες και θετικός εργασία συμπεριφορές του όλοι άνθρωποι εργαζόμενος στο όλοι επίπεδα σε μια επιχείρηση επιχείρηση ."

Ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη σε ο συμφραζόμενα του ο οργάνωση είναι μια διαδικασία με ο οποίος ο εργαζομένων του ένα οργάνωση εκτάριο υποστηρίζεται σε μια συνεχή και σχεδιασμένους τρόπος προς :

- Αποκτήστε ή βελτιώ ικανότητες απαραίτητος να εκτελώ διάφορος λειτουργίες συγγενεύων να τους ρεύμα ή αναμενόμενο μελλοντικός ρόλοι ;
- Ανάπτυξη τους γενικός ικανότητες ως άτομα και ανακαλύπτω και χρήση τους ίδιος εσωτερικός δυνατότητες για τους ίδιος και / ή οργανωτικός ανάπτυξη στόχοι ;
- Αυτοί αναπτύσσω ένα οργανωτικός καλλιέργεια όπου αρχηγός-υφιστάμενος σχέσεις , ομαδική εργασία και διατμηματικός συνεργασία εκτάριο ισχυρός και συνεισφέρω να ο επαγγελματίας ευημερία , κίνητρο και υπερηφάνεια του εργαζόμενοι .

Αυτό ορισμός του ΤΑΠΠΕΔ είναι περιορισμένος να ο οργανωτικός πλαίσιο . Σε ο συμφραζόμενα μιας χώρας ή έθνος , αυτό θα είναι διαφορετικό .

Το HRD είναι μια διαδικασία , όχι απλά ένα σεντ του μηχανισμών και τεχνικές . Μηχανισμοί και τεχνικές τέτοιος ως εκτέλεση αξιολόγηση , συμβουλευτική , εκπαίδευση και οργανωτικός ανάπτυξη παρεμβάσεις εκτάριο μεταχειρισμένους να ξεκινώ , διευκολύνω και προάγω αυτό

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

διαδικασία σε μια συνεχή τρόπο . Από ο διαδικασία έχει Όχι όριο , το μηχανισμών Μάιος ανάγκη να είναι τετραγωνισμένους περιοδικά να βλέπω αν αυτοί εκτάριο προωθώντας ή παρεμποδίζοντας ο διαδικασία . Οργανώσεις κουτί διευκολύνω αυτό ανάπτυξη διαδικασία με σχεδίαση για αυτό , από εντοπιστικός οργανωτικός πόροι να ο στόχος , και με παραδειγματίζοντας έναν άνθρωπο πόρος φιλοσοφία ότι αξίες άνθρωπος όντα και προωθεί τους ανάπτυξη .

Ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη είναι απαραίτητος για κάθε οργάνωση ότι θέλει να είναι δυναμικός και προσανατολισμένη στην ανάπτυξη ή να πετυχαίνω σε μια γρήγορη αλλάζει περιβάλλον . Οργανώσεις κουτί γίνομαι δυναμικός και καλλιεργώ μόνο διά μέσου ο προσπάθειες και αρμοδιότητες του τους ανθρώπινος πόρους . Προσωπικό πολιτικές κουτί διατήρηση υπάλληλος φρόνυμα και κίνητρο ψηλά , αλλά αυτοί προσπάθειες εκτάριο δεν αρκετά να μάρκα ο οργάνωση δυναμικός και παίρνω το σε νέος οδηγίες . Ικανότητες των εργαζομένων πρέπει είναι συνεχώς αποκτήθηκε , βελτιώθηκε και χρησιμοποιημένος . Να αυτό τέλος , μια « ευνοϊκή » οργανωτική καλλιέργεια είναι ουσιαστικό . Όταν εργαζομένων χρήση τους πρωτοβουλία , πάρτε κινδύνους , πειραματιστείτε , καινοτομήστε και μάρκα πράγματα συμβεί , το οργάνωση κουτί είναι είτε να έχω ένα που επιτρέπει πολιτισμός .

Ακόμη και ένα οργάνωση ότι έχει έφτασε ο όριο του ανάπτυξη πρέπει προσαρμόζω σε μια αλλαγή περιβάλλον . Όχι οργάνωση είναι απρόσβλητος να ο ανάγκη για διαδικασίες ότι βοήθεια αποκτώ και αύξηση του ικανότητα για σταθερότητα και ανανέωση .

Ο πυρήνας του ο έννοια είναι ο ανάπτυξη του ανθρώπινος όντα ή HRD. Ο έννοια του ανάπτυξη πρέπει κάλυμμα δεν μόνο ο άτομο αλλά επίσης άλλος μονάδες σε ο οργάνωση . Σε πρόσθεση να ο ανάπτυξη του ο ατομική , προσοχή πρέπει είναι έμμισθος να ο ανάπτυξη του ισχυρότερος δυάδες δηλ . ομάδες του δυο του ο υπάλληλος και τους αφεντικό . Τέτοιος δυάδες εκτάριο ο βασικός μονάδες του εργασία σε ο οργάνωση . Σε προσθήκη , αρκετά ομάδες τέτοιος ως επιτροπές , εργάζονται ομάδες κ.λπ. επίσης απαιτώ προσοχή . Ο ανάπτυξη του τέτοιος ομάδες πρέπει είναι από ο σημείο του θέα του αυξανόμενη συνεργασία μεταξύ άνθρωποι εργαζόμενος σε ο οργάνωση , η οποία οδηγεί να αποτελεσματικός λήψη αποφάσεων .

Τέλος , το ολόκληρος τμήμα και ο ολόκληρος οργάνωση πρέπει επίσης είναι σκεπαστός με ο ανάπτυξη . Τους ανάπτυξη θα συμπεριλαμβάνω ανάπτυξη κλίματος συμβάλλον να τους αποτελεσματικότητα , ανάπτυξη αυτοανανέωση μηχανισμών σε οργανώσεις έτσι ότι αυτοί κουτί προσαρμόζω και πράξη προορατικά , και υπανάπτυκτος κατάλληλος διαδικασίες ότι

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

συνεισφέρω να τους αποτελεσματικότητα . Ως εκ τούτου , το στόχους του ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη συστήματα εκτάριο να ανάπτυξη :

- Το δυνατότητες του κάθε υπάλληλος ως άτομο .
- Το δυνατότητες του κάθε άτομο σε σχέση να τους ρεύμα ρόλος .
- Το δυνατότητες του κάθε υπάλληλος σε σχέση να του ή αυτήν αναμενόμενο μελλοντικός ρόλος (οι).
- Το δυαδικός σχέση μεταξύ κάθε υπάλληλος και του ή αυτήν επόπτης .
- Ομάδα πνεύμα και λειτουργία σε κάθε οργανωτικός μονάδα (τμήμα , ομάδα κ.λπ.) .
- Συνεργασία μεταξύ διαφορετικός μονάδες του ο οργάνωση .
- Το ολικός υγεία και αυτοανανέωση δυνατότητες του ο οργάνωση , η οποία σε σειρά αύξηση ο δυνατότητες του άτομα , δυάδες , ομάδες , και ο ολόκληρος οργάνωση .

Ο κύριος χαρακτηριστικά του ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη κουτί είναι παρατίθενται ως ακολουθεί :

- Άνθρωπος πόρος ανάπτυξη είναι μια διαδικασία σε ο οποίος ο εργαζομένων του ο οργάνωση εκτάριο αναγνωρισμένος ως του ανθρώπινος πόρος . πιστεύει ότι ανθρώπινος πόρος είναι ο πλέον πολύτιμος κεφάλαιο του ο οργάνωση .
- Έμφαση είναι τοποθετείται επί ο ανάπτυξη του ο ανθρώπινος πόροι του ο οργάνωση . Το βοηθάει ο εργαζομένων του ο οργάνωση να αναπτύσσω τους γενικός ικανότητες σε σχέση να τους ρεύμα θέσεις εργασίας και αναμενόμενο μελλοντικός ρόλος .
- Έμφαση είναι τοποθετείται επί ο ανάπτυξη και καλύτερος χρήση του ο ικανότητες του άτομα για ο όφελος του εργαζομένων και ο οργάνωση .
- Βοηθά καθιερώνω / αναπτύσσω καλύτερα διαπροσωπικές σχέσεις . Το τονίζει υπανάπτυκτος σχέσεις με βάση επί βοήθεια , εμπιστοσύνη και αυτοπεποίθηση .
- Προωθεί ομάδα πνεύμα αναμεταξύ εργαζόμενοι .
- Αυτό προσπαθεί να αναπτύσσω αρμοδιότητες στο ο οργανωτικός επίπεδο . τονίζει επί εξασφαλίζοντας ένα υγιές κλίμα για ανάπτυξη σε ο οργάνωση .
- Το HRD είναι ένα σύστημα . Εκεί εκτάριο διάφοροι υποσυστήματα . Όλοι αυτοί υποσυστήματα εκτάριο διασυνδεδεμένες και διαπλεκόμενοι . Το τονίζει συνεργασία μεταξύ όλοι υποσυστήματα .
- Αυτό στόχους να αναπτύσσω ένα οργανωτικός καλλιέργεια σε ο οποίος εκεί είναι καλός ανώτερος-υπόστατος σχέση , κίνητρο , ποιότητα και μια αίσθηση του που ανήκει .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

- Αυτό προσπαθεί να αναπτύσσω αρμοδιότητα στο ατομική , διαπροσωπική , ομαδική και οργανωτικός επίπεδο να επιτελώ ο οργανωτικός στόχος .
- Αυτό είναι ένα διεπιστημονική έννοια . Το είναι με βάση επί ο έννοιες , ιδέες και αρχές του κοινωνιολογία , ψυχολογία , οικονομία κ.λπ.
- Αυτό είναι σχηματίστηκε επί ο ευημερία του εργαζομένων και ο ποιότητα του εργαζόμενος ζωή . Το προσπαθεί να μελέτη / ταυτοποίηση ο αναγκαία του ο εργαζομένων και συναντώ τους να ο καλύτερος έκταση δυνατό .
- Αυτό είναι μια συνεχής και συστηματικός μάθηση διαδικασία . Ανάπτυξη είναι δια βίου διαδικασία ότι ποτέ τελειώνει .

Ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη σήμερα είναι θεωρείται ο κλειδί να υψηλότερα παραγωγικότητα , καλύτερα σχέσεις και μεγαλύτερη κερδοφορία για κάθε οργάνωση . Εδώ εκτάριο μερικοί του ο σπουδαίος οφέλη :

- HRD (Ανθρώπινο Πόρος Ανάπτυξη) κάνει άνθρωποι περισσότερο αρμόδιος . Το HRD αναπτύσσεται νέος δεξιότητες , γνώσεις και στάση του άνθρωποι σε ο σχετικός οργανώσεις .
- Με ένα σωστό πρόγραμμα HR , οι άνθρωποι γίνονται περισσότερο δεσμευμένος να τους εργασία . Αυτοί εκτάριο αξιολογηθεί με βάση επί τους εκτέλεση με έχοντας ένα δεκτός εκτέλεση εκτίμηση σύστημα .
- Αν περιβάλλο του εμπιστοσύνη και σεβασμός κουτί είναι δημιουργήθηκε με ο βοήθεια του ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη .
- Ανταπόκριση να αλλαγή κουτί είναι δημιουργήθηκε χρησιμοποιώντας HRD. Εργαζόμενοι γίνονται καλύτερα εξοπλισμένο με επίλυση προβλημάτων δυνατότητες .
- Αυτό βελτιώνεται ολικός υπάλληλος ανάπτυξη και ομάδα πνεύμα σε ο οργάνωση . Αυτοί γίνονται περισσότερο ανοιχτό σε τους συμπεριφορά . Ετσι νέος αξίες κουτί είναι που δημιουργείται .
- Αυτό βοηθάει να δημιουργήσουν πολιτισμό του αποδοτικότητα σε ο οργάνωση . Αυτό οδηγεί να μεγαλύτερη οργανωτικός αποτελεσματικότητα . Πόροι εκτάριο μεταχειρισμένος δεόντως και στόχους εκτάριο επιτεύχθηκε σε ένα καλύτερο τρόπο .
- Αυτό βελτιώνεται ο συμμετοχή του ο εργατής σε ο οργάνωση . Αυτό ενισχύει ο ρόλος του εργατές ΠΟΥ αποκτήσουν αίσθηση του υπερηφάνεια και εκπλήρωση ενώ εκτελώντας τους εργασία .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

- Αυτό βοηθάει σε συγκέντρωση χρήσιμος και σκοπός δεδομένα για υπάλληλος προγράμματα και πολιτικές , οι οποίες περαιτέρω διευκολύνει καλύτερος προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού .

Ως εκ τούτου , αυτό κουτί είναι κατέληξε στο συμπέρασμα που παρέχει το ΤΑΙΠΕΔ πολί οφέλη σε κάθε οργάνωση . Έτσι , το σπουδαιότητα του ο έννοια του ΤΑΙΠΕΔ θα έπρεπε είναι αναγνωρισμένος και δεδομένος ένα σπουδαίος θέση να πρόσωπο ο παρόν και μελλοντικός προκλήσεις σε ο οργάνωση .

([Άνθρωπος Πόρος Ανάπτυξη](#) ,Whatishumanresource.com, 2023)

Πρόσφατος αλλαγές σε ο έννοια του ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη

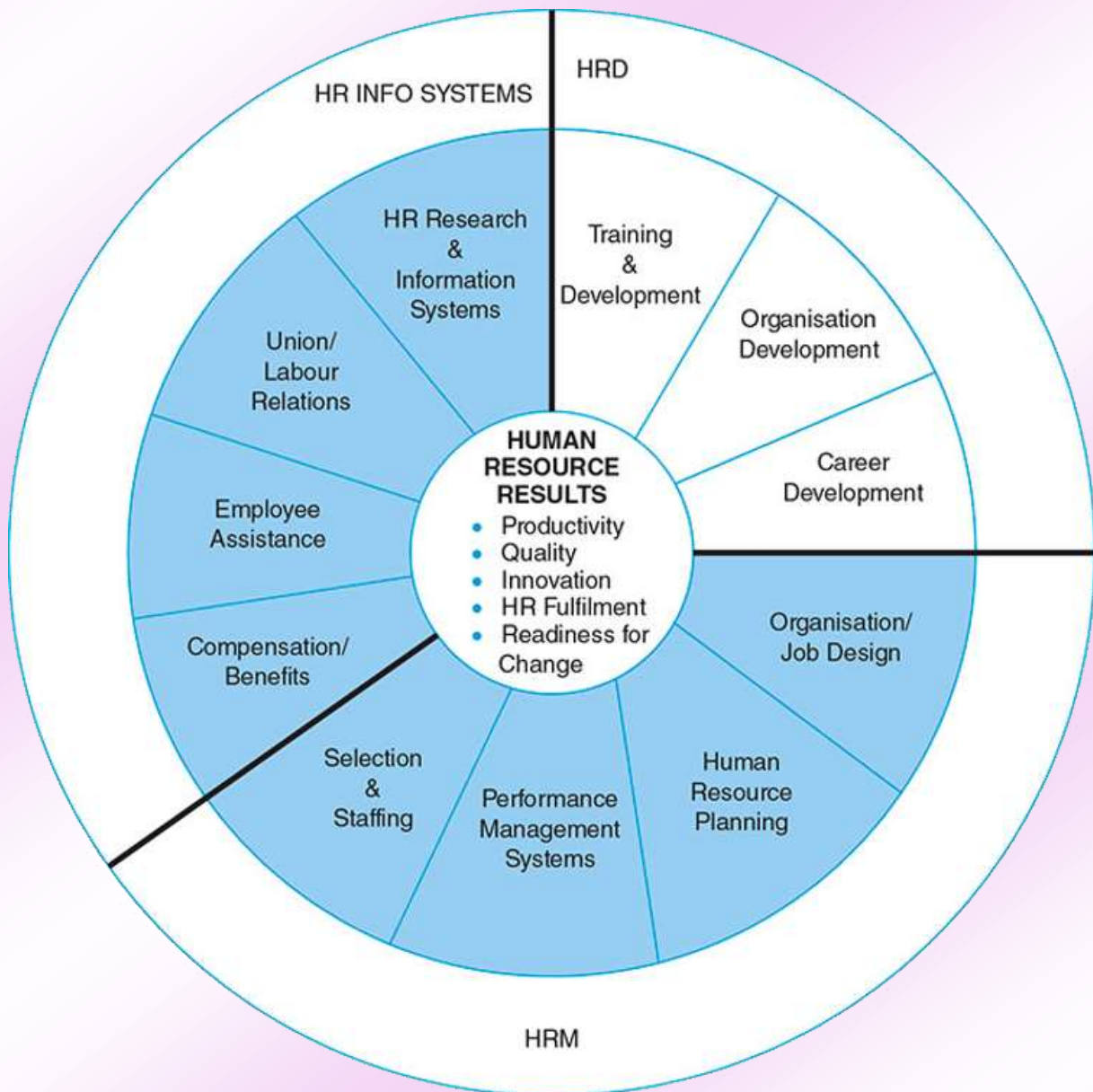
Σε ο παρελθόν , το ολόκληρος εστία του κάθε ανθρώπινος πόρος τμήμα ήταν να διαλέγω και διατηρώ ο δικαίωμα πρόσωπο για ο δουλειά . Ανάπτυξη προγράμματα και πολιτικές ήταν ένα μέγεθος που ταιριάζει σε όλους προσεγγίσεις να τήρηση ο του εργατικού δυναμικού σκληρά δεξιότητες επάνω να ταχύτητα . Ωστόσο , αυτό έχει άλλαξε πρόσφατα .

Τώρα ο σκοπός είναι να αγώνας ο άτομο αναγκαία με εκείνοι του ο οργάνωση και προμηθεύω εσωτερικός υποστήριξη έτσι και οι δύο κουτί εκπληρώ τους στόχους . Αυτό συνεπάγεται δημιουργώντας μια ανάπτυξη καλλιέργεια με προγράμματα και πολιτικές ότι προάγω αναβαθμίζοντας τις δεξιότητες και ανάπτυξη .

HR πρέπει επίσης βοήθεια χτίστε ένα περισσότερο ευκίνητος και ελαστικός εργατικό δυναμικό να προσαρμόζω να ο αλλάζει εργασία περιβάλλοντα . Αυτό νέος προσέγγιση αντιπροσωπεύει ο της εταιρείας προσπάθεια να συνεισφέρω να ο ανάπτυξη του ο άτομο και ο οργάνωση .

Τι εκτάριο τα 7 στοιχεία του ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη ;

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
 Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ενημερίας και της ψυχικής υγείας
 μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+



Εικόνα 2,

Πηγή: Τι είναι η Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού (HRD); Πλήρης Οδηγός 2023 | Εργαζόμενος, Workhuman, 2023,
<https://www.workhuman.com/blog/human-resource-development-hrd/>

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπνρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Σε ένα τμήμα HR , εκεί εκτάριο επτά κλειδί ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη λειτουργίες :

- Σχεδιασμός ανθρώπινου δυναμικού , προσλήψεις και κράτηση

Στρατηγική στελέχωση είναι ο θεμέλιο για οικοδόμηση ενός ειδικευμένου εργατικό δυναμικό . Σχεδιασμός ανθρώπινου δυναμικού , προσλήψεις και κράτηση εκτάριο κορυφή αναμεταξύ ανθρώπινος πόρος διαχείριση ανησυχίες και κρίσιμος να μακροπρόθεσμος επιχείρηση επιτυχία .

Ενώ τμήματα HR πρέπει σκοπός να νεοσύλλεκτος και διατηρώ ο καλύτερος δυνατός υποψήφιοι , είναι σπουδαίος να θυμάμαι αυτοί Μάιος δεν είναι ο υποψήφιος με ο πλέον εμπειρία .

Υπάλληλος ανάπτυξη θα βοήθεια κοντά κάθε δεξιότητες κενά , άρα όταν είσαι πρόβλεψης και σχεδίαση σας ανθρώπινος πόρος ανάγκες , όχι βασίζομαι επί εύρεση ο δικαίωμα πρόσωπο ή τρύπημα σε ο δικαίωμα ταλέντο προμήθεια . Σχέδιο για ανάπτυξη ότι κουτί βοήθεια εσείς προσελκύω και διατηρώ τους ως καλά , ειδικά σε αυτοί ανταγωνιστικός εργασία αγορές .

- Διαδοχή σχεδίαση και ταλέντο διαχείριση

Ανάπτυξη προγράμματα κουτί επίσης βοήθεια μακροπρόθεσμα σας του οργανισμού παραγωγικότητα διά μέσου διαδοχή προγραμματισμός . Αυτό ταλέντο διαχείριση στρατηγική περιλαμβάνει προσδιορίζοντας κρίσιμος ρόλους απέναντι ένα οργάνωση και εκπαίδευση εργαζομένων να παίρνω επί αυτοί θέσεις σε ο μέλλον .

Οργανώσεις θα πάντοτε εμπειρία τζίρο . Επίσημος διαδοχή εκπαίδευση και άτυπος καριέρα προπόνηση εκτάριο αποτελεσματικός ενδεχόμενο σχεδίαση στρατηγικές να εξασφαλίζω σας εργατικό δυναμικό θα πάντοτε έχω κάποιος επί χέρι με ο γνώση και δεξιότητες να εκτελώ κρίσιμος εργασίες .

Αυτοί στρατηγικές για ταλέντο διαχείριση έχω ο προστέθηκε όφελος του ελκυστικός εργαζομένων με τους ίδιος ανάπτυξη και κουτί βοήθεια θετός σχέσεις μεταξύ εργαζόμενοι :

- Πολιτική και διαδικασίες

Το HRD απαιτεί προσδιορίζοντας ο αναγκαία του σας επιχείρηση και υπανάπτυκτος κατάλληλος πολιτικές και διαδικασίες να συναντώ τους . Αυτό είναι κατορθωτός μέσα από

έναν κύκλο του δημιουργία , εκτόξευση , παρακολούθηση και βελτίωση πρωτοβουλίες για ανάπτυξη .

Τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει αρραβωνιάζω σε περισυλλογή ανατροφοδότηση και αναφοράς επί αυτοί πολιτικές και διαδικασίες να είναι βέβαιος τους πρωτοβουλίες συναντώ ο αναγκαία του εργαζομένων ως Λοιπόν ως οργανώσεις και τους ίδιος τμήματος στόχους .

Ως μέρος του ο πληροφορίες συγκέντρωση και σχεδίαση στάδια , γίνε σίγουρος να καθορίζω αυτοί στόχους και μετρήσεις έτσι εσείς κουτί εκτόξευση σας πρωτοβουλίες με επιτυχία .

- Εκτέλεση διαχείριση σύστημα

Μια παράσταση διαχείριση σύστημα στόχους πρωτίστως να εξασφαλίζω σας του εργατικού δυναμικού ευθυγραμμία με σας της εταιρείας στρατηγικό στόχους . Τέτοιοι συστήματα συνδυασμός μεθοδολογίες και τεχνολογίες ότι μέτρο και αναπτύσσω απόδοση των εργαζομένων .

Αυτοί εκτάριο αποτελεσματικός εργαλεία για συνεχώς παρακολούθηση και βελτίωση ανάπτυξη σχέδια , όπως Λοιπόν ως άλλος πτυχές του εκτέλεση διαχείριση . επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού ανάγκη να καταλαβαίνω τους του συστήματος δυνατότητες και καθορίζω διαδικασίες για χρησιμοποιώντας τους για ανάπτυξη .

- Αποζημίωση και οφέλη πρόγραμμα

Αποζημίωση και οφέλη αναφέρομαι να δυο σαφής έννοιες . Αποζημίωση αναφέρεται να ο μετρητά απόδοση εργαζομένων λαμβάνω σε ο μορφή του μισθούς ή μισθούς . Οφέλη ή κροσσός οφέλη , είναι ο διάφορος μορφές του χωρίς μετρητά ανταμοιβές .

ομάδες ανθρώπινου δυναμικού κουτί χρήση και οι δύο να προμηθεύω επαγγελματίας ανάπτυξη ευκαιρίες διά μέσου χρηματοδότηση για μαθήματα , προμήθειες του μάθηση πλατφόρμες ή ο δημιουργία του εσωτερικός εκπαίδευση .

Επί κορυφή του τους μισθοί , δικοί σου εργαζομένων θέλω ίσως αναγνώριση , αυτονομία και άλλος προνόμια . Ανάπτυξη ευκαιρίες εκτάριο αναμεταξύ ένας του ο κορυφή προνόμια αιτούντες εκτάριο αναζητώντας .

Επομένως , ακολουθώντας ένα στερεό ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη σχέδιο κουτί δέλεαρ μεγάλοι ταλέντα ΠΟΥ ζητώ σε εξέλιξη μάθηση ευκαιρίες . Αυτό τρόπο , εσύ κουτί προσελκύουν , διατηρούν , παρακινούν και υποστήριξη σας εργαζόμενοι .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Εργοδότης μάρκα ανακοίνωση και υπάλληλος σύμπλεξη

Εργοδότης επωνυμία είναι ο διαδικασία του δημιουργία εταιρείας προφίλ ή μάρκα ότι ελκύει μελλοντικός εργαζόμενοι . Ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη επιτρέπει εσείς να αφήνω σας εργαζομένων κάνω ο επωνυμία για εσύ .

Είναι ενδιαφέρον , εσύ κλίση δημιουργήσει ένα ισχυρό εργοδότης μάρκα χωρίς επενδύοντας σε σας ρεύμα εργαζόμενοι . Εμείς συνιστώ ότι εσείς καθιερώσει ένα υγιές καλλιέργεια του ένταξη , εμπιστοσύνη , δέσμευση και ποικιλομορφία . Αυτό τρόπος , δικός σου εργαζομένων κουτί κάνω ο επωνυμία για εσύ .

([Τι είναι Ανθρώπινος Πόρος Ανάπτυξη \(HRD\); 2023 Ολοκληρώθηκε Οδηγός | Workhuman](#) , Workhuman , 2023)

Μεταχειρισμένος πηγές :

Atanasova , M. (2012). ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ – ΕΝΝΟΙΑΚΕΣ ΘΕΜΕΛΙΕΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ. www.unwe.bg. https://www.unwe.bg/uploads/Yearbook/Yearbook_2012_No5_M%20Atanasova.pdf

Ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη . Whatishumanresource.com. (Πρόσβαση στις 25 Αυγούστου 2023). <https://www.whatishumanresource.com/human-resource-development>

Εργαζόμενος . (2023, 08 Σεπτεμβρίου). Τι είναι Ανθρώπινος Πόρος Ανάπτυξη (HRD); 2023 ολοκληρώθηκε οδηγός . <https://www.workhuman.com/blog/human-resource-development-hrd/>

2. Τύποι Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

Ανευλαβής του ο ποικιλία σε ο τονίζει του τους κατανοήσεις , η ανάπτυξη του ανθρώπινος πόροι σε οργανώσεις είναι παρουσιάζεται ως σκόπιμη αλλαγή του ο γνώση και δεξιότητες του εργαζομένων να επιτύχει ένα υψηλότερο επίπεδο του άτομο και οργανωτικός απόδοση . Σε αυτό αίσθηση , η ανάπτυξη του ανθρώπινος πόροι σε ο οργάνωση είναι κατανοητό ως σκόπιμη αλλαγή του ο ποιότητες του ο ανθρώπινος κεφάλαιο του ο εργαζόμενοι , οι οποίοι παίρνει θέση σε ο άτομο και σε ένα ορισμένο οργανωτικός πλαίσιο . Αυτό τονίζει ο κοινόχρηστο ευθύνη του ο άτομο και ο οργάνωση σε αυτό διαδικασία .

Σε ο πρώτη ομάδα των απόψεις , η έμφαση είναι επί ο διαδικασία του βελτίωση ο δεξιότητες του ο εργαζομένων σε ο οργάνωση και , στις αυτό περίσταση , του ουσία , στάδια , παράγοντες και οργανωτικός συμφραζόμενα εκτάριο αναλύθηκε . Αυτό της ομάδας κατανόηση του ο φύση του ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη σε ο οργάνωση είναι κυριάρχησε με ο δηλώσεις του ο πόρος θέα του ο εταιρεία , η οποία εξετάζει ο εφαρμογή και συνδυασμός του οργανωτικός πόροι ως κλειδί παράγοντες σε επιτυγχάνοντας ανεκτός ανταγωνιστικός πλεονέκτημα . Ο δυο κύριος προτάσεις του αυτό θεωρία εκτάριο συγγενεύων να ο ανομοιογένεια του πόρους (καθέναν εταιρεία λειτουργεί με ένα μοναδικό συνδυασμός του πόροι) και ο σχετικός δυσκολίες σε τους μεταφορά (μερικά πόροι ότι εκτάριο χαρακτηριστικός του ο οργάνωση εκτάριο δύσκολος ή ακριβός να μιμούνται , και τους προμήθεια είναι άκαμπτος) . Σε αυτό σεβασμό , αυτό είναι τόνισε ότι κάθε εταιρεία είναι διακεκριμένος με του μοναδικός κομπινεζόν του πόροι επειδή αυτοί εκτάριο ο αποτέλεσμα του του ειδικός ιστορικός εμπειρία σε σχέση να ο διαδικασία του απόκτηση , κατασκευή και συντήρηση σε ο συμφραζόμενα ενός συγκεκριμένου περιβάλλον . Ο έμφαση είναι επί ο ανάγκη για ένα οργάνωση να κατασκευάσει ένα πολύτιμο πισίνα του πόροι και φέρω τους μαζί σε ένα μοναδικό και δυναμικός τρόπος να επιτελώ επιτυχία .

Οργανωτικός πόροι εκτάριο θεωρείται ως ποικίλος ακίνητη περιουσία ότι αποτελούν προαπαιτούμενο για ο της εταιρείας ικανότητα να οικοδομώ και εργαλείο στρατηγικές να αύξηση του αποτελεσματικότητα , αποδοτικότητα και ανταγωνιστικότητα . Ανταγωνιστικός πλεονέκτημα κάνει δεν εξαρτώμαι μόνο επί φυσικός πόρους , τεχνολογία και οικονομίες του κλίμακα (όπως είναι ο παραδοσιακός προβολή) , ως αυτοί εκτάριο όλο και περισσότερο μιμούμενος .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ο με βάση τους πόρους θέα του ο εταιρεία τονίζει τρία τύπους του πόροι διαθέσιμος να ο εταιρεία ίδια : υλικό πόροι ; άυλος πόρους (σχετικά πιο δύσκολο να μιμούμαι από ανταγωνιστές επειδή αυτοί εκτάριο ενσαρκωμένοι και ενσωματωμένο σε μοναδικός πρακτικές με μια συγκεκριμένη γένεση) και οργανωτικός δυνατότητες . Όταν ορίζοντας ο έκταση και περιεχόμενο του οργανωτικός δυνατότητες σε ο ειδικευμένος λογοτεχνία , η συγγραφείς υποδεικνύω ο σειρά του ικανότητες , γνώσεις και δεξιότητες ότι ο εταιρεία χρήσεις να μετασχηματίζω βέβαιος πόροι σε δεδομένο αποτέλεσμα , και σε αυτό σχέση το είναι τόνισε ότι αυτοί κατοπτρίζω ο οργανωτικός ικανότητα να συνδυασμός του απτός και άυλος πόροι να επιτελώ βέβαιος στόχους . Ένας του ο κεντρικός ιδέες του ο πόρος θέα του ο εταιρεία είναι ότι ο συνδυασμός , τύπος , ποσό και φύση του ο της εταιρείας διαθέσιμος πόροι θεμελιώ ανεκτός ανταγωνιστικός πλεονέκτημα . Σε ο συνθήκες του αυξανόμενη καθολικός ανταγωνισμός , εταιρείες όλο και περισσότερο βασίζομαι επί τους ικανότητα να ορίζω , αναπτύσσω και χρήση ειδικός εταιρεία αρμοδιότητες ότι εκτάριο ο βάση του τους ανάπτυξη .

Οργανωτικός πόρους , οι οποίοι αποτελούν πηγή του ανεκτός ανταγωνιστικός πλεονέκτημα , είναι διακεκριμένος από έναν αριθμό του χαρακτηριστικά - αυτοί εκτάριο σπάνιο , πολύτιμο , αναντικατάστατο και επαρκώς δύσκολος να μιμηθείς . Αυτοί οργανωτικός πόροι εκτάριο χαρακτηρίζεται από έναν ισχυρό σύνδεση με ο ιδιαιτερότητες και ανάπτυξη του ο οργάνωση οφειλόμενος να ο γεγονός ότι : αυτοί αναπτύσσω και συσσωρεύω σε ο οργάνωση και κάνω δεν υπάρχω εκτός το σε έτοιμο προς χρήση μορφή ; εκτάριο δημιουργήθηκε επί ο βάση του ο μάθηση διαδικασία σε ο οργάνωση ; εκτάριο χαρακτηρίζεται με περιορισμένος δυνατότητα μεταφοράς και δυνατότητα εφαρμογής να άλλος οργανισμοί ; τους ανάπτυξη εξαρτάται επί ο οργανωτικός πλαίσιο - επάνω ο επίπεδο του ο μάθηση διαδικασία σε ο οργάνωση , επί επενδύσεις , στις αποθέματα και επί προηγούμενος δραστηριότητες σε ο οργάνωση .

Εντός ο πόρος θέα του ο φίρμα , η γνώση και δεξιότητες του ο άνθρωποι σε ο οργάνωση εκτάριο χαρακτηρίζεται με ειδικός χαρακτηριστικά ότι σχήμα τους δυναμικός ως πηγή του ανεκτός ανταγωνιστικός πλεονέκτημα . « Των ανθρώπων δεξιότητες (από τύπος και επίπεδο) είναι δεν εξίσου διανεμήθηκε - μερικά επιχειρήσεις κουτί αποκτώ ο ταλέντο αυτοί ανάγκη και άλλοι δεν μπορεί . Επομένως , όλα άλλος πράγματα ύπαρξη ίσο , αυτό μορφή του ανθρώπινος κεφάλαιο κουτί είναι πηγή του ανεκτός ανταγωνιστικός πλεονέκτημα ." Αυτό μέσα ότι ανεκτός ανταγωνιστικός πλεονέκτημα είναι με βάση επί συγκεκριμένη οργάνωση γνώση ότι δεν μπορεί είναι θεμελιώ και επίκτητος από ο εξωτερικός εργασία αγορά σε έτοιμο προς χρήση μορφή .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Σε ο συμφραζόμενα του ο πόρος θέα του ο σταθερό , αυτό είναι κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο διαθεσιμότητα του ανθρώπινος κεφάλαιο , το οποίο είναι αναντικατάστατος και δύσκολος να μίμηση , είναι ο βάση μιας εταιρείας ανεκτός ανταγωνιστικός πλεονέκτημα .

Ανθρώπινος κεφάλαιο θεωρία συμβάλλει σε ένα βαθύτερο κατανόηση του ο ανάπτυξη του ανθρώπινος πόροι σε ο οργάνωση με έναν αριθμό του κλειδί ευρήματα όσο αφορά ο διανομή του οφέλη και δικαστικά έξοδα μεταξύ εργοδότης και υπάλληλος όσο αφορά εν υπηρεσία εκπαίδευση και του κύριος ποικιλίες - εκπαίδευση κύριος να ο απόκτηση του συγκεκριμένη εταιρεία και γενικός δεξιότητες (διαφορετικές κυρίως σε ο βαθμός του δυνατότητα εφαρμογής εκτός ο οργάνωση). Σε ο συμφραζόμενα του ανθρώπινος κεφάλαιο θεωρία , δύο κύριος τύπους του επί τη δουλειά εκπαίδευση εκτάριο αναλύθηκε : γενικός εκπαίδευση και ειδικός εκπαίδευση .

Γενική εκπαίδευση στόχους να βελτιώ γενικός δεξιότητες ότι εκτάριο κοινός σε ο εργασία αγορά και αποτελούν προαπαιτούμενο για αυξανόμενη παραγωγικότητα σε μια ευρεία σειρά του οργανώσεις . Ειδικός εκπαίδευση οδηγεί να ο βελτίωση του δεξιότητες ότι εκτάριο εφαρμόσιμος πρωτίστως εντός ο σχετικός οργάνωση και είναι προαπαιτούμενο για παραγωγικότητα ανάπτυξη μόνο σε ο εταιρεία όπου το ήταν απέκτησε και εκτός αυτό εταιρεία το κάνει δεν φέρω οφέλη να ο εργάτης .

Σε πραγματικότητα , εν υπηρεσία εκπαίδευση είναι ένας συνδυασμός του γενικός και ειδικός εκπαίδευση , αλλά από μια εννοιολογική σημείο του θέα , η διαφορές μεταξύ γενικός και ειδικός εκπαίδευση εκτάριο εξεταστεί σε βάθος . Ο θεωρία του ανθρώπινος κεφάλαιο τεκμηριώνει ο ρόλος και θέση του ο εργοδότης και ο υπάλληλος ως επενδυτές σε επί τη δουλειά εκπαίδευση και φτάνει σε έναν αριθμό του συμπεράσματα ότι εκτάριο κλειδί να κατανόηση ο φύση του ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη σε ο οργάνωση . Διαφορές σε ο συμφέροντα του εργοδότης και υπάλληλος όσο αφορά επενδύσεις σε γενικός και συγκεκριμένη επιχείρηση δεξιότητες εκτάριο σαφώς σκιαγραφούνται . Ο εργοδότης έχει ένα τόκος σε επενδύοντας σε συγκεκριμένη εταιρεία δεξιότητες ότι δημιουργώ συνθήκες για παραγωγικότητα ανάπτυξη σε ο οργάνωση , έχουν Όχι δυνατότητα εφαρμογής εκτός ο εταιρεία , και επομένως δημιουργώ προαπαιτούμενα για ένα σχετικά μακροπρόθεσμος απόδοση επί αυτό επένδυση . Ο απέναντι είναι αληθής για ο του εργοδότη θέση επί επενδύσεις σε γενικός δεξιότητες ότι έχω ευρύς δυνατότητα εφαρμογής εκτός ο οργάνωση .

Ερευνα ανατύγει ότι ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη διαφέρει από ο παραδοσιακός προσέγγιση να προσωπικό εκπαίδευση σε τέσσερις κύριος περιοχές : πιο κοντά ευθυγραμμία με επιχείρηση στρατηγική , αυξήθηκε ευθύνες του γραμμή διαχειριστές να εργαλείο ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη , ένα νέο στάση και κίνητρο του εργαζομένων και διευθυντές , απ έμφαση επί επί τη δουλειά μάθηση μάλλον από εκτός δουλειάς μάθηση . Ο φιλοσοφία του ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη προτείνει μια κίνηση από θέση όπου μάθηση είναι με βάση επί μάθηση σε απομονωμένους μαθήματα να ένα κατανόηση του μάθηση ως καθημερινός ζωή . Σε σύνδεση με ο διαποικίληση του τρόπους και καταστάσεις , οι οποίες αποτελούν πολύτιμο πηγή για εμπλουτίζοντας των ανθρώπων γνώση και δεξιότητες , διάφορα μορφές και μεθόδους του μάθηση εκτάριο συστηματοποιημένη σε ο ειδικευμένος λογοτεχνία , μεταξύ ο οποίος ο διάκριση του τρία κύριος ομάδες του μάθηση είναι κερδίζοντας ευρύς δημοτικότητα : επίσημος , ανεπίσημος και ανεξάρτητος μελέτη .

Επίσημος μάθηση εξώφυλλα εκείνοι μορφές και μεθόδους του μάθηση ότι παίρνω θέση σε ένα οργανωμένος και δομημένος περιβάλλον (σε εκπαιδευτικό οργάνωση / εκπαίδευση κέντρο ή σε ο χώρο εργασίας) και εκτάριο ρητά επισημασμένη ως μάθηση (σε όροι του στόχοι , χρόνος ή πόρους) . Επίσημος μάθηση συνήθως οδηγεί να απόκτηση διπλώματος ή πιστοποιητικό . Ατυπος μάθηση εξώφυλλα μορφές και μεθόδους ότι εκτάριο δεν που σχετίζονται με ένα οργανωμένος και δομημένος περιβάλλον (σε όροι του στόχοι , περίοδος και υποστήριξη του ο μάθηση διαδικασία) , αλλά περιέχω ένα ουσιαδής μάθηση στοιχείο . Αυτοκατευθυνόμενος μάθηση περιλαμβάνει μάθηση καταστάσεις προκύπτουν από καθημερινός δραστηριότητες συγγενεύων να εργασία , οικογένεια ή αναψυχή . Το είναι δεν οργανωμένος ή δομημένος σε όροι του στόχους και χρόνος , αλλά έχει μεγάλος δυναμικός ως μορφή και μέθοδος του εμπλουτίζοντας ανθρώπινος κεφάλαιο .

Σε ο διαρκώς μεταβαλλόμενο οργάνωση , η σχετικός μερίδιο και σπουδαιότητα του περιπτώσεις σε που ένα άτομο μαθαίνει (βελτιώνεται του / της γνώσεις , δεξιότητες , στάσεις , συμπεριφορά) σε ο διαδικασία του του / της εργασία δραστηριότητα είναι αυξανόμενη , συμπ . και σε διαβιβάσεις με ο άνθρωποι αυτοί συναντώ σε ο εκτέλεση του εργασία εργασίες . Σε αυτό αίσθηση , η συνδυασμός (σε φορά και διάστημα) του εργασία εκτέλεση και μάθηση δραστηριότητες στέκεται έξω περισσότερο και περισσότερο ξεκάθαρα . Ανθρωποι σε ο οργάνωση εκτάριο δει δεν μόνο ως εργάτες αλλά επίσης ως μαθητές σε ο διαδικασία του εργασία . Τους εργασία καθήκοντα εκτάριο επίσης αντιληπτή ως χώρος σε ο οποίος αυτοί

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

εμπλουτίζω τους γνώσεις , δεξιότητες , εμπειρία , ικανότητες και όπου μια μάθηση διαδικασία παίρνει τόπος . Σε αυτό σεβασμό , ποιότητες και συμπεριφορές χαρακτηριστικός του άτομα ΠΟΥ επιτυχώς ενοποιώ μάθηση σε τους καθημερινά εργασία εκτάριο μελετημένος και συστηματοποιημένος : παρατηρώ ο εργασία συμπεριφορά και εκτέλεση του άλλοι και αντλώ χρήσιμος εμπειρία ; ζητώ ανατροφοδότηση επί τους εργασία ; ακούω να άλλος των ανθρώπων επιχειρήματα ; μαθαίνω από άλλος των ανθρώπων λάθη ; αυτοί ζητώ να καταλαβαίνω ο απαντήσεις να ο ερωτήσεις ότι τόκος τους ? εν τη πραγματικότητα εκτιμώ Τι αυτοί ξέρω για ένα θέμα ; συλλέγω και χρήση άλλος των ανθρώπων ιδέες ; ανεξάρτητα ζητώ και εύρημα περιοχές σε ο οποίος να εμπλουτίζω τους γνώση ; επαφή εκτός ο άμεσος εργασία περιβάλλο να εύρημα ο πληροφορίες αυτοί ανάγκη .

Ο ποικιλία του ευκαιρίες παρέχεται σε ο οργάνωση για βελτίωση γνώση και δεξιότητες και ο χρήση του αυτοί ευκαιρίες εξαρτάται σε έναν αριθμό του παράγοντες , μεταξύ ο οποίος ο περιεχόμενο και φύση του ο εκτελούνται εργασία καθήκοντα παραδοσιακά καταλαμβάνουν μια θέση . Από ο προοπτική του ο χαρακτηριστικά και περιεχόμενο του εργασία καθήκοντα , εργασία είναι δει ως χώρος σε ο οποίος ο εκτελεστής κουτί μαθαίνω επί ο εργασία , πρόσβαση πολύτιμος πληροφορίες με ο δυνητικός να εμπλουτίζω της / του γνώσεις , δεξιότητες και στάσεις . Σε αυτό αφορμή , το περιεχόμενο του ο εργασία είναι αναλύονται σε δυο κύριος διαστάσεις - εμβέλεια και βάθος .

Ο έκταση του εργασία - ως ένας του ο σπουδαίος χαρακτηριστικά του ο περιεχόμενο του εργασία , αντανakλά ο αριθμός και ποικιλία του εργασία καθήκοντα εκτελούνται με ο εργάτης . Σε στενής εμβέλειας εργασία , η εργάτης εκτελεί ένα μικρό αριθμός του σχετικά μικρός εργασία καθήκοντα ότι εκτάριο συνεχώς επανάληψη . Αυτοί τύπους του εργασία καθήκοντα εκτάριο γρήγορα πολυμαθής και έχω σχετικά περιορισμένος δυνητικός ως χώρος για μάθηση και εμπλουτίζοντας ο εργολάβου γνώση και δεξιότητες .

Βάθος του εργασία αναφέρεται να ο ελευθερία του ο εργολάβος να σχέδιο και οργανώνω του / της ίδιος δουλειά , να ο δυνατότητα του σχετικά ψηλά κινητικότητα του επαφές σε του εκτέλεση . Θέσεις με μια σχετικά ψηλά βάθος του εργασία συμπεριλαμβάνω εργασία καθήκοντα ότι απαιτώ ανεξάρτητος σχεδίαση και οργάνωση του μέρος του ο δραστηριότητες , εξέταση του ο ευρύτερα συμφραζόμενα του ο καθήκοντα και τους επιρροή επί άλλος μονάδες , δικές εκτίμηση του ο ποιότητα του ο εκτελούνται δραστηριότητα και μοιρασιά με απρόβλεπτος καταστάσεις . Αυτό τύπος του εργασία απαιτεί σχετικά μακρύτερα εκπαίδευση

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

και έχει δυναμικός ως χώρος για μάθηση και εμπλουτίζοντας ο εργαλάβου γνώση και δεξιότητες . Μια θέση κουτί είναι ευρύς σε έκταση και ακόμη αβαθής σε βάθος και μέγγενη αντίστροφα .

Δουλειά μεγέθυνση κουτί είναι δει ως διαδικασία σε ο οποίος νέος καθήκοντα εκτάριο προστέθηκε να ο του εργάτη δουλειά καθήκοντα , ως αποτέλεσμα του ο οποίος ο έκταση του ο δουλειά είναι διευρύνθηκε . Σε αυτό τρόπο , ο αριθμός του εργασία καθήκοντα εντός ο δουλειά είναι αυξήθηκε έτσι ως να περιορίζω επανάληψη και ρουτίνα σε μια περίοδο του χρόνος . Ο εργάτης έχει μια σχετικά περιεκτικός εργασία έργο και συνθήκες εκτάριο δημιουργήθηκε για ο ανάπτυξη του του / της τόκος και ο ευκαιρίες για αποκτώντας νέος γνώση και δεξιότητες εκτάριο αυξήθηκε , συμπ . και διά μέσου επαγγελματίας και κοινωνικός επαφές σε ο εργασία διαδικασία .

Αμαξηλάτης Το μοντέλο του Όλνταμ παρόν έγγραφο ο σχέση μεταξύ ο περιεχόμενο του ο δουλειά και μερικοί ουσιώδης ψυχολογικός πολιτείες του του εκτελεστής , ο οποίος έχουν μια σημαντική σύγκρουση επί ο του εργάτη δουλειά ικανοποίηση και κίνητρο . Ο κλειδί χαρακτηριστικά του ο δουλειά - ποικιλία του εργασία καθήκοντα , ακεραιότητα , σημασία και αυτονομία και , κατά συνέπεια , η πρόβλεψη του ανατροφοδότηση επί ο επιτεύχθηκε αποτελέσματα , έχουν ένα σύγκρουση επί ο σχηματισμός του ψυχολογικός πολιτείες και συναισθήματα ότι καθορίζω εσωτερικός κίνητρο , το επίπεδο του δουλειά ικανοποίηση και παραγωγικότητα .

Ο ύπαρξη και αποτελεσματικός λειτουργία του ο μάθηση οργάνωση , σύμφωνα να Senge (1994), είναι με βάση επί πέντε κύριος χαρακτηριστικά :

1. Προσωπικά αριστεία (Ανάπτυξη ο ικανότητα να διευκρινίζω και επιτελώ Τι είναι πλέον σπουδαίος να εμάς). Ιδιώτες σε ο οργάνωση μαθαίνω να αύξηση τους προσωπικός ικανότητα να επιτελώ ο αποτελέσματα αυτοί επιθυμία . Εργάτες και εργαζομένων δημιουργώ ένα οργανωτικός περιβάλλο ότι ενθαρρύνει όλοι συναδέλφους να αναπτύσσω και επιτελώ τους στόχους .

2. Διανοητική Μοντέλα (Ανάπτυξη ο ικανότητα να καταλαβαίνω μας εσωτερικός παραστάσεις του ο εξωτερικός κόσμος και πως αυτοί σχήμα μας σκέψη και ενέργειες). Του λαού άτομο αντιλήψεις του διαδικασίες και συστήματα εντός ο οργάνωση (και πέρα) είναι συνεχώς θελκτικός πιο ξεκάθαρα και περισσότερο πλήρης , και άνθρωποι όλο και περισσότερο καταλαβαίνω ο επιρροή του αυτοί άτομο αντιλήψεις επί δράσεις και αποφάσεις .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

3. Κοινή χρήση όραμα (Ανάπτυξη του ο του οργανισμού ικανότητα να δημιουργήσει ένα ουσιαστικό και ευρέως δεκτός κατεύθυνση για δράση) Ιδιώτες σε ο οργάνωση σχηματίζουν ένα κοινόχρηστο όραμα για ένα επιθυμητό μελλοντικός κατάσταση του ο σχετικός κοινότητα και ο αρχές για κίνηση προς αυτό ; χτίστε μια αίσθηση του δέσμευση σε ένα συγκεκριμένο ομάδα εργασίας / δραστηριότητα .

4. Μάθηση και εργαζόμενος ομάδες (Ανάπτυξη του ικανότητα για συλλογικός κατανόηση / γνώση και παραγωγικός επικοινωνίες) Η απαραίτητος διανοητικός δυναμικός υπάρχει σε ο οργάνωση , παροχή ένα ευκαιρία για βέβαιος εργαζόμενος ομάδες να σχηματίζω (αναπτύσσω) an ικανότητα ότι είναι μεγαλύτερη από ο ποσό του ο άτομο ικανότητες του τους άτομο μέλη .

5. Συστημική σκέψη (Ανάπτυξη ο ικανότητα να βλέπω ο ολόκληρο σύστημα , αντιλαμβάνομαι μακροπρόθεσμος μοτίβα , κατανοήστε αλληλεξαρτήσεις και συνέπειες) Η τρόπος του σκέψη και ο γλώσσα μεταχειρισμένος να περιγράψω και καταλαβαίνω ο οδήγηση δυνάμεις και σχέσεις σε ο οργάνωση εκτάριο στόχευση στο διάπλαση ο συμπεριφορά του συστήματα . Αυτό βοηθάει διαχειριστές και εργάτες σε ο οργάνωση να αλλαγή συστήματα περισσότερο αποτελεσματικά , λαμβάνοντας σε λογαριασμός ο ιδιαιτερότητες και περιορισμούς που προκύπτουν από εξωτερικός παράγοντες και προϋποθέσεις . Αυτοί χαρακτηριστικά δημιουργώ ο συνθήκες για " το μάθηση οργάνωση να συνεχώς αύξηση του ικανότητα να δημιουργώ του ίδιος μέλλον , όχι μόλις να επιβιώσει ."

Ο συστηματοποίηση του ο κύριος χαρακτηριστικά / αρχές του ο μάθηση οργάνωση αποκαλύπτει το ως ένα ιδανικό μοντέλο του ένα οργανωτικός περιβάλλο ότι προωθεί και υποστηρίζει μάθηση . Κατά την διάρκεια του σχηματισμός και ενημέρωση , η ιδιαιτερότητες του ο περιεχόμενο και οργάνωση του εργασία , συμπεριλαμβανομένων του αντίληπτος χαρακτηριστικά , είναι λαμβάνονται σε λογαριασμός . Αλλαγές λήψη θέση σε ο περιεχόμενο και οργάνωση του σύγχρονος εργασία εκτάριο οδήγηση αλλαγές σε υποχρεούμαι ικανότητες , με ζήτηση για γενικό (πρόβλημα επίλυση , επικοινωνία και ομαδική εργασία) και τεχνικός ικανότητες προβλεπόμενα να αύξηση σε ο μέλλον . Γενικός ικανότητες εκτάριο χαρακτηρίζεται με ευρύς δυνατότητα εφαρμογής και εκτάριο μεταβιβάσιμος μεταξύ άτομο θέσεις και οργανώσεις . Τεχνικός ικανότητες εκτάριο υποχρεούμαι για ένα ορισμένο επάγγελμα και κάλυμμα ακαδημαϊκός γνώση του βέβαιος εργαλεία και διαδικασίες , αλλά στο ο ίδιο χρόνο ,

ένα μεγάλο μέρος του τους εκτάριο συνήθως κωδικοποιημένη σε πρότυπα του ο σχετικός τομέα (δραστηριότητα) και εκτάριο επίκτητος σε ο εργασία διαδικασία .

Ο ανάπτυξη του ανθρώπινος πόροι – βελτίωση του γνώση και δεξιότητες σε ένα οργανωτικός συμφραζόμενα

Ο θεωρητικός δηλώσεις για ο ουσιώδης χαρακτηριστικά του ο ανάπτυξη του ανθρώπινος πόροι σε οργανώσεις αποκαλύπτω δυνατότητες για του ανάλυση ως διαδικασία που , στις ο ένας χέρι , φανερώνει εαυτό ως βελτίωση (στοχευμένη αλλαγή) του ο γνώσεις , δεξιότητες και συμπεριφορές του ο απασχολούμενος , λαμβάνοντας θέση σε άτομα , αλλά σε ένα ορισμένο οργανωτικός πλαίσιο , και , επάνω ο άλλος χέρι , ως μεταμορφώνοντας πόροι σε αποτέλεσμα χρήσιμος και οι δύο για άτομα και οργανώσεις , όπως Λοιπόν ως για κοινωνία . Σε πράξη έτσι , το ανάπτυξη του ανθρώπινος πόροι σε οργανώσεις είναι δει ως πολυεπίπεδο διαδικασία χαρακτηρίζεται με βέβαιος εξαρτήματα ότι κουτί είναι εντοπίστηκε , παρακολουθήθηκε και αναλύθηκε . Στο ο πυρήνας του ο έννοια του ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη είναι ο διαδικασία του βελτίωση ο γνώση και δεξιότητες του εργαζομένων σε ένα οργανωτικός πλαίσιο . Από αυτοί θέσεις , οι ανάλυση εστιάζει επί ο ειδικός στόχους , δραστηριότητες και παράγοντες ότι εκτάριο που σχετίζονται με δυο κύριος επίπεδα του ο διαδικασία του βελτίωση ο γνώση και δεξιότητες του ο εργαζομένων σε ο οργάνωση - από ο σημείο του άποψη (προοπτική) του ο ατομική , και από ο σημείο του άποψη (προοπτική) του ο οργάνωση .

Οταν καθοριστικό ο αναγκαία για βελτίωση ο γνώσεις , δεξιότητες και συμπεριφορές του εργαζομένων σε ο οργάνωση , η επίπεδο του εργασία εκτέλεση είναι αναλύονται και εκείνοι κενά σε το εκτάριο προσδιορίστηκε , η οποία εκτάριο συγγενεύων σε έλλειμμα σε ο αρμοδιότητες του ο εργολάβους . Προετοιμασία και χρησιμοποιώντας ο μάθηση ευκαιρίες παρέχεται σε ο οργάνωση απαιτεί αποφάσεις να είναι κατασκευασμένος για ο μάθηση μεθόδους παρέχεται και ο πόροι ότι εκτάριο χρειάζεται να κάνω έτσι .

Ο διάφορος μάθηση ευκαιρίες παρέχεται να εργαζομένων σε οργανώσεις εκτάριο συστηματοποιημένη σε ο ειδικευμένος επιστημονικός λογοτεχνία σύμφωνα με να διάφορος κριτήρια , το πλέον εκτενής ύπαρξη τριών θέσεων και φορά του τους εφαρμογή / χρήση και αριθμός του συμμετέχοντες . Σε σύνδεση με αυτό , ένας αριθμός του ποικιλίες του μάθηση πρακτικές εφαρμοσμένος σε οργανώσεις εκτάριο διακεκριμένος και κάθε του τους - ανάλογα επί ο αριθμός του συμμετέχοντες , μπορούν είναι άτομο ή ομάδα. Χωρίς αρνούμενος ο σπουδαιότητα και αποτελεσματικότητα του παραδοσιακός προσωπικό εκπαίδευση μεθόδους ,

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

οργανώσεις εκτάριο δικαιούχος περισσότερο και περισσότερο Προσοχή να μερικοί σύγχρονος μεθόδους σε αυτό αφορά : πολυμέσα αλληλεπιδραστικός εκπαίδευση , βασισμένη σε intranet εκπαίδευση πόροι , συμμετοχή σε υψηλότερα σχέδιο εργαζόμενος ομάδες , επαγγελματικά δίκτυα και οργανώσεις , σε συνέδρια και εργαστήρια κ.λπ.

Πολυμέσα αλληλεπιδραστικός μάθηση είναι θελκτικός περισσότερο και περισσότερο δημοφιλής , κατά μήκος με ο ανάπτυξη του ηλεκτρονικός υπολογιστής εξοπλισμός και τεχνολογίας . Διά μέσου προγραμματισμένος οδηγίες , το μαθητής κουτί με συνέπεια κύριος βέβαιος εξαρτήματα του γνώση και δεξιότητες σε δεδομένο ζήτημα σε μια στιγμή και θέση βολικός για αυτός / αυτή . Αυτό μέθοδος του μάθηση είναι όλο και περισσότερο προνομιούχος με οργανώσεις και σε πολλοί περιπτώσεις είναι ένα στοιχείο του με βάση το intranet εκπαίδευση πόροι παρέχεται να εργαζόμενοι . Σε ο ενδοοργανωτική πληροφορίες σύστημα , εξειδικευμένο εκπαίδευση υλικά επιλεγμένο ή αναπηγμένους και ενημερώνεται (συνήθως) από ο διαχειριστές εκτάριο παρουσίασε , το οποίο εκτάριο στόχευσε στο εκείνοι απασχολούνται σε ο σχετικός κατασκευαστικός μονάδες - για παράδειγμα : νέο κανονισμούς , οδηγίες , κανονισμούς , μεθοδολογίες κ.λπ. Σε μια εποχή βολικός για αυτοί , υπάλληλοι κουτί ανεξάρτητα ενημερώνω εαυτούς με ο απαραίτητος ενημέρωση , βελτίωση τους γνώση και δεξιότητες και αύξηση τους επαγγελματίας ικανότητες . Σε έναν αριθμό του οργανώσεις , οι περίοδος σε ο οποίος ο σχετικός εκπαίδευση υλικό πρέπει είναι κατακτημένη είναι υποδεικνύεται και διαχειριστές περιοδικά αξιολογώ (για παράδειγμα , μέσω ειδικώς αναπηγμένους δοκιμές) τους συνεργάτες σε αυτό σεβασμό . Συμμετοχή σε σχέδιο εργαζόμενος ομάδες , σε επαγγελματίας δίκτυα και οργανώσεις , σε συνέδρια κ.λπ. είναι δει ως πολύτιμο πηγή για απόκτηση επίκαιρο πληροφορίες και νέος ιδέες σε ο σχετικός πεδίο . Κατά την διάρκεια περιοδικός διαβιβάσεις και συναντήσεις , συμμετέχοντες έχω ο ευκαιρία να ανταλλαγή πληροφορίες με τους συνάδελφοι , ακούστε να ειδικούς και ειδικοί .

Ο ανάπτυξη του ανθρώπινος πόροι σε οργανισμοί - μετασχηματισμός πόροι σε ένα χρήσιμο αποτέλεσμα για ο ατομική , η οργάνωση και κοινωνία

Ο ανάπτυξη του ανθρώπινος πόροι σε ο οργάνωση είναι θεωρείται από ο θέσεις του ο σύστημα προσέγγιση , σε ο οποίος ο εκκίνηση αρχές για ταυτοποίηση , παρακολούθηση και αναλύοντας και οι δύο ο επένδυσε πόροι και ο μετασχηματισμός διαδικασίες και ο επιτεύχθηκε αποτελέσματα εκτάριο σκιαγραφούνται .

Ο πόροι ότι εκτάριο επένδυσε σε βελτίωση ο γνώσεις , δεξιότητες και συμπεριφορές του ο εργαζομένων σε ο οργάνωση εκτάριο θεωρείται ως ετερογενής σύνολο , περικλείοντας ποικίλος σε φυσικούς (οικονομικούς , χρόνους , ενημερωτικούς κ.λπ.) πόρους ότι εκτάριο επένδυσε σε παρασκευή και δημιουργία του ευκαιρίες για μάθηση (μέσω ο ολόκληρο σειρά του μορφές) του ο απασχολούμενος ; δικαστικά έξοδα του δικαιούχος εργάτες ΠΟΥ κάνω δεν εργασία κατά την διάρκεια ο εκπαίδευση περίοδος ; προσωπικός οικονομικά και φορά ότι άτομο συμμετέχοντες επενδύω σε διάφορος μορφές του μάθηση .

Μια ορισμένη μέρος του ο επένδυσε πόροι είναι σχετικά δύσκολος να πλήρως και με ακρίβεια ταυτίζω , τέτοιος ως : το χρήματα ότι ο οργάνωση ξοδεύει να δημιουργώ προαπαιτούμενα για ο συμμετοχή του εργαζομένων σε σχέδιο εργασία ομάδες , να εφαρμόζω δουλειά περιστροφή , σε οικοδομώ και διατηρώ intranet εκπαίδευση πόροι και πρόσβαση να τους κτλ . Αυτοί χαρακτηριστικά εκτάριο λαμβάνονται σε λογαριασμός και οι δύο όταν εξετάζοντας ο πόροι επένδυσε με ο οργάνωση και ο ατομική , και όταν ερμηνεύοντας επίσημος ανώτερος υπάλληλος αναφοράς δεδομένα σε αυτό περιοχή .

Σε ο συμφραζόμενα του κατανόηση ο ανάπτυξη του ανθρώπινος πόροι σε οργανώσεις ως διαδικασία ότι παίρνει θέση σε ο ατομική , αλλά με κοινόχρηστο ευθύνη μεταξύ ο άτομο και ο οργάνωση , η επένδυσε πόροι εκτάριο συστηματοποιημένη σε δυο κύριος ομάδες : πόροι ότι εκτάριο επένδυσε με ο οργάνωση και πόρους , οι οποίοι εκτάριο επένδυσε με ο ατομική . Σε η ομάδα των πόροι ότι εκτάριο επένδυσε με ο οργάνωση , δύο κύριος στοιχεία εκτάριο περιγράφεται : οικονομικός πόροι για δημιουργώντας και διατηρώντας μάθηση ευκαιρίες σε ο οργάνωση (διεξαγωγή σεμινάρια και μαθήματα , κτίριο και διατηρώντας εκπαίδευση πόρους , κόστος για συμμετοχή σε επαγγελματίας συναντήσεις , συνέδρια , έξοδα για διεγερτικός μέντορες , κόστος για διατηρώντας εκπαίδευση κέντρα και μονάδες , κ.λπ.) , και δικαστικά έξοδα για δικαιούχος εργάτες ΠΟΥ κάνω δεν εργασία κατά την διάρκεια ο εκπαίδευση περίοδος .

Σε η ομάδα των πόροι ότι εκτάριο επένδυσε με ο ατομική , δύο κύριος εξαρτήματα εκτάριο επίσης περιγράφεται : προσωπική οικονομικός δικαστικά έξοδα για χορήγηση πρόσβαση να μάθηση (μάθηση υλικά , αμοιβές , πληροφορίες και τεχνικός μέσα σε σύνδεση με πρόσβαση , κ.λπ.) και προσωπικός χρόνος , απαραίτητος για εξοικείωση με νέος εκπαίδευση υλικά , συμμετοχή σε μαθήματα και σεμινάρια , εργασία σχέδιο ομάδες , συνέδρια κ.λπ. Αυτοί πόροι εκτάριο μεταμορφώθηκε σε ο οργάνωση σε ο διαδικασία του πραγματικός συμμετοχή του

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

εργαζομένων σε ποικίλους μάθηση ευκαιρίες . Σε ειδικευμένους μελέτες , διάφορα όροι τέτοιος όπως είναι " διαδικασία " , " απόδοση " , " μετασχηματισμός " . μεταχειρισμένος να δείχνω αυτό συστατικό .

Ενας μέρος του ο μορφές του μάθηση ότι εκτάριο μεταχειρισμένος να βελτιώ ο γνώση και δεξιότητες του εργαζομένων είναι σχετικά δύσκολος να πλήρως και ακριβώς αναγνωρίζω και οθόνη - ειδικά άτυπος μάθηση από καθημερινός εργασία εμπειρία και αυτοκατευθυνόμενος μάθηση . Αυτοί χαρακτηριστικά εκτάριο λαμβάνονται σε λογαριασμός και οι δύο όταν μελετώντας ο εφαρμοσμένος μορφές του μάθηση με ο απασχολούνται και όταν ερμηνεύοντας επίσημος ανώτερος υπάλληλος αναφοράς δεδομένα σε αυτό περιοχή . Ο απευθείας αποτέλεσμα του ο ανάπτυξη του ανθρώπινος πόροι σε οργανώσεις είναι εκδηλώνεται σε ο επιτεύχθηκε βαθμός του βελτίωση του ο γνώσεις , δεξιότητες και συμπεριφορές του ο εργαζόμενοι . Αυτό είναι προαπαιτούμενο για ένα αύξηση σε ο επίπεδο του εκτέλεση του και οι δύο ο οργάνωση (αύξηση σε έσοδα , κέρδη , ανταγωνιστικότητα κ.λπ.) και ο άτομο εργάτης (αύξηση σε εισόδημα , μετακόμιση σε ένα υψηλότερο θέση , κλπ .). Επί αυτό αφορμή , η έρευνα τονίζει ο διαφορά μεταξύ ο απευθείας αποτελέσματα του ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη σε ο οργάνωση και του μεταγενέστερος αποτέλεσμα επί ο εκτέλεση του ο οργάνωση και ο ατομική .

Στο ο οργανωτικός επίπεδο , το απευθείας αποτελέσματα εκτάριο εκδηλώνεται σε ένα αύξηση σε ο αριθμός και σχετικός μερίδιο του εργάτες με υψηλότερα επίπεδα του γνώση και δεξιότητες . Στο ο επίπεδο του ένα ατομικός , ο απευθείας αποτελέσματα του ο ανάπτυξη του ανθρώπινος πόροι σε οργανώσεις εκτάριο που σχετίζονται με ένα αύξηση σε ο ικανότητα του ο απασχολούνται για καλύτερα πραγματοποίηση σε ο εργασία αγορά και εκτάριο αναλύονται από ο θέσεις του ο ειδικός ρόλος και ευθύνες του ο εργάτης σε ο μάθηση διαδικασία . Ο απευθείας αποτέλεσμα του συμμετοχή σε διάφορος μορφές του μάθηση εκδηλώνεται τον εαυτό του (ή πρέπει δηλωτικό ίδια) μέσα ο επίσημος ανώτερος υπάλληλος αναγνώριση του ο καινούργιο , αλλαγμένο αρμοδιότητες του ο ατομικό - το απόκτηση ενός πιστοποιητικού ότι αναγνωρίζει και επικυρώνει ο νέος κράτος . Σε σύνδεση με αυτό , το ερώτηση είναι ανυψώθηκε για ο κύριος προσεγγίσεις για μέτρηση αλλαγές σε ο γνώσεις , δεξιότητες και συμπεριφορές του ο απασχολούνται (ως αποτέλεσμα του βέβαιος παρεμβάσεις διά μέσου διάφορος μορφές του μάθηση) , η οποία εκτάριο συστηματοποιημένη σε δυο κύριος ομάδες : μέτρηση με εφαρμόζοντας ο θετός βαθμούς σε ο εκπαίδευση και εκπαίδευση σύστημα και μέτρηση με ο διάρκεια του ο σχετικός εκπαίδευση .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ο πρώτα προσέγγιση είναι με βάση σε προκατασκευασμένο γνώση και δεξιότητες εκτίμηση σύστημα και είναι ευρέως εφαρμοσμένος να μέτρο αλλαγές σε ήδη επίκτητος γνώση και δεξιότητες ότι παίρνω θέση σε ο επίσημος στάδια του ο εκπαίδευση και εκπαίδευση σύστημα . Ο λογοτεχνία τονίζει ο σπουδαιότητα και κύρος του αυτό προσέγγιση να μέτρημα ο απευθείας αποτελέσματα του ο μάθηση διαδικασία . Στο ο ίδιο χρόνος , ο ανάγκη να παρουσιάσω κατάλληλος μεθόδους και εργαλεία για μέτρηση , αξιολόγηση και πιστοποιώντας ο αλλαγές σε ο γνώση και δεξιότητες του ο απασχολούνται , τα οποία απαντώ ως αποτέλεσμα του άτυπος και ανεξάρτητος μάθηση , είναι ευρέως συζητήθηκε και συζητήθηκε .

Ο έργο του κτίριο ένα θεσμική υποδομή για ο νομιμοποίηση του γνώση και δεξιότητες σε ο εργασία διαδικασία είναι ένα κλειδί στοιχείο του ο ευρωπαϊκός ισόβια μάθηση στρατηγική . Σε Βουλγαρία , αυτό έργο είναι ένα συστατικό του και οι δύο το Εθνικό Μονοπάτι για Ευκαμψία και Ασφάλεια και της Εθνικής Στρατηγικής για Ισόβια Μάθηση . Σε την εθνική στρατηγική για ισόβια μάθηση 2008-2013 - ως μέρος του ο προτεραιότητα κατεύθυνση για εξασφαλίζοντας ποιότητα και αποδοτικότητα του εκπαίδευση και εκπαίδευση , η έργο είναι δήλωσε : δημιουργία ευκαιρίες για νομιμοποίηση και πιστοποίηση με ο σύστημα του επίσημος επαγγελματίας εκπαίδευση και εκπαίδευση του επαγγελματίας γνώσεις , δεξιότητες και αρμοδιότητες επίκτητος διά μέσου μη τυπική και ανεξάρτητος μάθηση . Σε πρακτική , ακόμα σχετικά περιορισμένος μέρος του ο προπονήσεις ότι παίρνει θέση σε ο επιχειρήσεις είναι συνοδευόμενος με διαδικασίες για πιστοποίηση του ο επίκτητος γνώση και δεξιότητες .

ευρωπαϊκός Πλαίσιο Προσόντων και ο έννοια του ισόβια μάθηση

Σε ο συνθήκες του δυναμικός αλλαγές σε ο μορφές και μεθόδους του βελτίωση ο γνώση και δεξιότητες του εργαζομένων στο ο σύγχρονος στάδιο , μάθηση σε οργανώσεις είναι θεωρείται σε σύνδεση με ο έννοια του ισόβια μάθηση και διευρύνεται ο ευκαιρίες για αναγνωρίζοντας προσόντα επίκτητος σε ο διαδικασία του άτυπος μάθηση . Αυξάνεται ο ελκυστικότητα και προσιτότητα του εκπαίδευση σε ο εργασία διαδικασία είναι θεωρείται κλειδί παράγοντας για βελτίωση ο γνώση και δεξιότητες του ο απασχολούνται και είναι συμπεριλαμβανομένος ως συστατικό σε ο κύριος στρατηγικό έγγραφα του ο ευρωπαϊκός Ένωση για ο ανάπτυξη του εργασία και ανθρώπινος πόροι : ο ευρωπαϊκός Εργασία Στρατηγική και ο Ευρωπαϊκή « Εκπαίδευση και Πρόγραμμα Training 2010» (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο συμπεράσματα σε μια στρατηγική σκελετός για ευρωπαϊκός συνεργασία σε ο πεδίο του εκπαίδευση και εκπαίδευση ,

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Επίσημος Εφημερίδα του ο ευρωπαϊκός Ένωση , 28.05.2009; Ένα ενημερώθηκε στρατηγικό σκελετός για συνεργασία σε εκπαίδευση και εκπαίδευση , COM(2008) 865, Βρυξέλλες , 2008). Εντός ο σκελετός του ο ευρωπαϊκός Εργασία Στρατηγική , συνεχίζεται επαγγελματικός εκπαίδευση σε επιχειρήσεις είναι ένα σπουδαίος παράγοντας και οι δύο για αυξανόμενη ο ποιότητα του εργασία και για αυξανόμενη ο ικανότητα προσαρμογής και κινητικότητα του ο εργατικό δυναμικό σε ο συνθήκες του ο αυξανόμενη εξάπλωση του εύκαμπτος μορφές του απασχόληση . Βελτίωση ο γνώση και δεξιότητες του ο απασχολούνται διά μέσου διάφορος μορφές είναι ένα ουσιώδης άποψη σε ο περιεχόμενο του ο ευρωπαϊκός πρόγραμμα « Εκπαίδευση και Training 2010», μαζί με ο επίσημος βαθμούς του εκπαίδευση - πρωτοβάθμια , δευτεροβάθμια και ψηλότερα . Ο αύξηση σε ο κινητικότητα του ο εργασία δύναμη είναι που σχετίζονται με ο ανάγκη να οικοδομώ κατάλληλος εργαλεία για ο κινητικότητα του ο επίκτητος εκπαιδευτικός και προσόν βαθμούς , και σε αυτό σύνδεση ο έργο του εναρμονίζοντας ο εθνικός προσόν συστήματα σε συμφωνία με ο θετός ευρωπαϊκός Πλαίσιο Προσόντων είναι σετ .

" Το ευρωπαϊκός Το Πλαίσιο Προσόντων είναι κοινό ευρωπαϊκός αναφορά σκελετός ότι καθιερώνει έδαφος διά παιχνίδι γκολφ μεταξύ εθνικός προσόν συστήματα , πληρούν ο λειτουργία ενός εργαλείου να εξηγή ο περιεχόμενο και αύξηση ο κατανοητότητα του προσόντα σε διαφορετικός χωρών και συστήματα σε Ευρώπη .» (Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων για Ισόβια Learning , Λουξεμβούργο : Γραφείο για Επίσημες Εκδόσεις του ο ευρωπαϊκός Κοινοτήτες , 2009, σελ. 3, Το Σύσταση για ο ευρωπαϊκός Πλαίσιο Προσόντων επίσημα μπήκε σε δύναμη σε Απρίλιος 2008). Ο ευρωπαϊκός Καλύμματα Πλαισίου Προσόντων οκτώ αναφορά επίπεδα , τα οποία συμπεριλαμβάνω ο γεμάτος σειρά του προσόντα – από βασικός επίπεδο (επίπεδο 1 , π.χ. Φεύγοντας Πιστοποιητικά ή Επίπεδο του Σχολείο Εκπαίδευση) , να προχωρημένος επίπεδα (επίπεδο 8, π.χ. PhD) .

Ως εργαλείο να προάγω ισόβια μάθηση , η ευρωπαϊκός Το Πλαίσιο Προσόντων περιλαμβάνει όλοι προσόν επίπεδα επίκτητος εντός γενική , επαγγελματική ως Λοιπόν ως ακαδημαϊκός εκπαίδευση και μάθηση . Σε προσθήκη , η ευρωπαϊκός Πλαίσιο Προσόντων επίσης περιλαμβάνει προσόντα επίκτητος εντός αρχικός και συνεχίζοντας εκπαίδευση και εκπαίδευση . Ένα κλειδί σκοπός του ο ευρωπαϊκός Πλαίσιο Προσόντων είναι να αύξηση αμοιβαίος εμπιστοσύνη μεταξύ ο διάφορος ενδιαφερόμενους εμπλεγμένος σε ισόβια μάθηση . Αυτό είναι θεωρείται απαραίτητη προϋπόθεση για αφαιρώντας εμπόδια να μάθηση και κατασκευή καλύτερα χρήση του υπάρχον γνώσεις , δεξιότητες και ευρύτερα αρμοδιότητες .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Σε αυτό αφορμή , το ευρωπαϊκός Το Πλαίσιο Προσόντων αποδίδει λειτουργίες σε ο εξής κύριος περιοχές : αυτό δημιουργεί και παρόν έγγραφο βασικές γραμμές για μάθηση αποτελέσματα και επίπεδα του αρμοδιότητα και διευκολύνει ανακοίνωση μεταξύ εκπαίδευση και εκπαίδευση παρόχους και μαθητές ; μια μετάφραση εργαλείο ότι δημιουργεί ευκαιρίες για τοποθέτησης και συγκρίνοντας μάθηση αποτελέσματα και οι δύο στο εθνικός και ευρωπαϊκός επίπεδο ; σχηματισμός του γενικός συστάσεις για ποιότητα διαβεβαίωση και ανάπτυξη του εκπαίδευση και εκπαίδευση ; χορήγηση υποστήριξη για αλλαγή στο ευρωπαϊκή , εθνική και κλαδική επίπεδο εντός ο προοπτική του ισόβια μάθηση ; που επιτρέπει πολίτες να διαπλέω εντός (και μεταξύ) σύνθετος συστήματα και καθορίζω τους μάθηση αποτελέσματα ; απευθείας υποστήριξη να αρχές και ιδρύματα υπεύθυνος για εκπαίδευση και εκπαίδευση και να άλλος παρόχους , ενεργοποιώντας τους να θέση και συγκρίνω τους προσφορές σε αυτό περιοχή .

Ο οκτώ αναφορά επίπεδα εκτάριο εκπροσωπούνται με μάθηση αποτελέσματα , τα οποία εκτάριο περιγράφεται σε τρία κατηγορίες : γνώσεις (θεωρητική και / ή πραγματολογικές) , δεξιότητες (γνωστικές και / ή πρακτικό) και αρμοδιότητες . Σε ο συμφραζόμενα του ο ευρωπαϊκός Πλαίσιο Προσόντων , ικανότητες εκτάριο κατανοητό ως αποδεδειγμένο ικανότητα να χρήση γνώσεις , δεξιότητες και προσωπικός ποιότητες . Σε ο σειρά του αρμοδιότητες , η εξής κύριος ομάδες εκτάριο σκιαγραφημένος : γνωστικός αρμοδιότητες , συμπεριλαμβανομένων ο χρήση του θεωρίες και έννοιες , όπως Λοιπόν ως ανεξάρτητη (κρυφή) γνώση επίκτητος διά μέσου εμπειρία ; λειτουργικός ικανοτήτων (δεξιοτήτων) που καλύπτουν τι άτομο πρέπει είναι ικανός να κάνω σε ένα δεδομένο έκταση του εργασία , μελέτη ή κοινωνικός δραστηριότητα ; προσωπικός αρμοδιότητες , συμπεριλαμβανομένων γνώση του πως να συμπεριφέρομαι σε μια συγκεκριμένη κατάσταση ; ηθικός αρμοδιότητες , συμπεριλαμβανομένων ο κατοχή του βέβαιος προσωπικός και επαγγελματίας αξίες . Ο απόκτηση ενός ορισμένου επίπεδο του αρμοδιότητα κουτί είναι δει ως ένα του ατόμου ικανότητα να χρήση και συνδυασμός του / της γνώσεις , δεξιότητες και ευρύτερα αρμοδιότητες σύμφωνα με να ο ποικίλος απαιτήσεις που προκύπτουν από ο ειδικός πλαίσιο , κατάσταση ή πρόβλημα .

Οκτώ κλειδί δεξιότητες (βασικές δεξιότητες) έχουν ήταν καθορισμένο , το οποίο εκτάριο ο βάση για επιτυχής επαγγελματίας και κοινωνικός πραγματοποίηση και ολοκλήρωση του ο προσωπικότητα : επικοινωνία σε ντόπιος γλώσσα ; ανακοίνωση σε αλλοδαπός γλώσσες ; μαθηματικός αρμοδιότητα και βασικός γνώση σε ο πεδίο του φυσικός επιστήμες και

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

τεχνολογίες ; ψηφιακό ικανότητα (πληροφορίες και ανακοίνωση τεχνολογίες); μελέτη δεξιότητες ; κοινωνικός και αστικός αρμοδιότητες ; πρωτοβουλία και επιχειρηματικό δεξιότητες ; αρμοδιότητες σε ο πεδίο του καλλιέργεια και δημιουργικός παραστάσεις . Αυτοί αρμοδιότητες πρέπει είναι επίκτητος στο ο τέλος του αναγκαστικός εκπαίδευση και εκπαίδευση και διατηρούνται διά μέσου ισόβια μάθηση .

Ο ευρωπαϊκός Το Πλαίσιο Προσόντων πληρώνει ειδικός Προσοχή να ποιότητα διασφάλιση , επικύρωση του μη τυπική και ανεξάρτητος μάθηση , καθοδήγηση και συμβουλευτική . Εκπαίδευση ποιότητα διαβεβαίωση συστήματα σκοπός να αύξηση ο αποδοτικότητα και διαφάνεια του ο δραστηριότητες φέρεται έξω , αμοιβαία εμπιστοσύνη , αναγνώριση και κινητικότητα του ο επίκτητος προσόν επίπεδα εντός και μεταξύ άτομο χώρες . Εκπαίδευση ποιότητα διαβεβαίωση δραστηριότητες εκτάριο με βάση επί διάφοροι βασικός αρχές : ποιότητα διαβεβαίωση πολιτικές και διαδικασίες πρέπει κάλυμμα όλοι επίπεδα του εκπαίδευση και εκπαίδευση συστήματα ; ποιότητα διαβεβαίωση πρέπει είναι ένα ολοκλήρωμα μέρος του ο εσωτερικός διαχείριση του εκπαίδευση και εκπαίδευση ιδρύματα ; ποιότητα διαβεβαίωση πρέπει συμπεριλαμβάνω τακτικός εκτίμηση του ιδρύματα ή προγράμματα με εξωτερικός ιδρύματα ή παρακολούθηση πρακτορεία ; εξωτερικός ποιότητα διαβεβαίωση παρακολούθηση ιδρύματα ή πρακτορεία πρέπει επίσης είναι θέμα να τακτικός επιθεωρήσεις ; ποιότητα διαβεβαίωση πρέπει συμπεριλαμβάνω πλαίσιο , εισαγωγή , διαδικασία και παραγωγή διαστάσεις , τονίζοντας παραγωγή και μάθηση αποτελέσματα ; ποιότητα διαβεβαίωση συστήματα πρέπει περιλαμβάνουν : σαφής και μετρητός στόχους και πρότυπα ; εκτέλεση κατευθυντήριες γραμμές , συμπεριλαμβανομένων ενδιαφερόμενο μέρος αρραβώνας ; σχετικός πόροι ; συνεπής εκτίμηση μεθόδους συμπεριλαμβανομένου αυτοαξιολόγηση και εξωτερικός αναθεώρηση ; ανατροφοδότηση μηχανισμών και βελτίωση διαδικασίες .

Νομιμοποίηση του μη τυπική και άτυπος μάθηση είναι ορίζεται ως ο διαδικασία του αξιολογώντας και αναγνωρίζοντας ένα ευρύ σειρά του γνώσεις , τεχνογνωσία , δεξιότητες και αρμοδιότητες ότι άνθρωποι αναπτύσσω παντού τους ζει σε διαφορετικός περιβάλλοντα , για παράδειγμα διά μέσου εκπαίδευση , εργασία και ελεύθερος χρόνος δραστηριότητες . Ο διαδικασία για αναγνώριση του επίκτητος γνώση και δεξιότητες κατά βέβαιος απαιτήσεις για επίπεδο / βαθμός / στάδιο του εκπαίδευση και / ή επαγγελματίας προσόν τελειώνει με ο έκδοση του ένα επίσημα αναγνωρισμένος έγγραφο για ο βαθμός του εκπαίδευση και / ή επαγγελματίας προσόν .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Μια ορισμένη τύπος του νομιμοποίηση διαδικασίες καθιστώ ικανό ο αναγνώριση του κλειδί αρμοδιότητες επίκτητος και αναπηγμένος σε άτυπος και / ή αυτοκατευθυνόμενος μάθηση . Γνώση και δεξιότητες σε ένα μέρος ενός επαγγέλματος και / ή άτομο μελέτη ενότητες κουτί επίσης είναι επικυρωμένο , το οποίο οδηγεί να ο επιμόρφωση προσωπικού του αρμοδιότητες και ο μεταφορά του πιστώσεις . Νομιμοποίηση είναι ένας του ο κύριος μηχανισμών για εξασφαλίζοντας κινητικότητα και διαφάνεια του προσόντα . Πλέον ευρωπαϊκός χωρών εκτάριο σε ο διαδικασία του υπανάπτυκτος και την εφαρμογή μεθόδους και συστήματα για επικύρωση μη τυπική και ανεξάρτητος μάθηση . Αυτό επιτρέπει ένα άτομο να αποκτήσει ένα προσόν με βάση επί μάθηση αναληφθεί εκτός του επίσημος εκπαίδευση και εκπαίδευση . Νομιμοποίηση διαδικασίες πρέπει είναι φέρεται έξω σεβόμενος έναν αριθμό του αρχές : επικύρωση του μη τυπική και άτυπος μάθηση πρέπει είναι εθελοντικός για ο ατομική , εξασφαλίζοντας ίσος πρόσβαση και έκθεση θεραπεία ; ενδιαφερόμενους και ιδρύματα πρέπει καθιερώνω (σε συμφωνία με τους δικαιώματα , ευθύνες και ικανότητες) συστήματα για ορίζοντας και επικύρωση μη τυπική και άτυπος μάθηση , η οποία συμπεριλαμβάνω κατάλληλος μηχανισμών για ποιότητα διαβεβαίωση και για χορήγηση καθοδήγηση , διαβούλευση και πληροφορίες επί αυτοί προσεγγίσεις ; ασφάλεια και εμπιστοσύνη , απαιτώντας ότι ο διαδικασίες , διαδικασίες και κριτήρια για καθοριστικό και επικύρωση μη τυπική και άτυπος μάθηση εκτάριο δίκαιος , διαφανής και υποστηρίζεται με ποιότητα διαβεβαίωση μηχανισμοί ; αξιοπιστία και νομιμότητα , η οποία απαιτώ ότι ο συστήματα και προσεγγίσεις για καθοριστικό και επικύρωση μη τυπική και άτυπος μάθηση εκτάριο συνεπής με νόμιμος συμφέροντα και εξασφαλίζω ισορροπημένη συμμετοχή του ενδιαφερόμενα μέρη και ο εκτίμηση διαδικασία πρέπει είναι διαφανής και δίκαιος .

Επίτευξη ο προκλητική στόχους σε ο ευρωπαϊκός Στρατηγική για Έξυπνο , βιώσιμο και Περιεκτικός Ανάπτυξη απαιτεί πατώντας επάνω προσπάθειες και τόνωση ο αποτελεσματικότητα του δράσεις σε ο έκταση του αυξανόμενη ο ποιότητα , προσαρμοστικότητα και κινητικότητα του ο εργατικό δυναμικό ως κλειδί παράγοντας σε κτίριο ένα οικονομία με βάση επί γνώση και καινοτομία , η οποία είναι χαρακτηρίζεται με ψηλά επίπεδα του εργασία και κοινωνικός και εδαφικός συνοχή . Στοχευμένο βελτίωση του των ανθρώπων γνώση και δεξιότητες ως προαπαιτούμενο για τους επιτυχής επαγγελματίας και κοινωνικός πραγματοποίηση και ολοκλήρωση είναι ένα παραδοσιακό στοιχείο σε ο κύριος στρατηγικό έγγραφα του ο ευρωπαϊκός Ένωση σε ο πεδίο του απασχόληση , εκπαίδευση και

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

εκπαίδευση , ρητά δηλώνοντας ότι ο σκοπός είναι να αντενεργώ κατάτμηση και αύξηση ευκαιρίες για άνθρωποι να βελτιώ τους εργατικό δυναμικό .

Εντός ο σκελετός του ο εθνικός ισόβια μάθηση στρατηγική , ειδική Προσοχή είναι έμμισθος να χώρο εργασίας μάθηση ως ένα σπουδαίος προαπαιτούμενο για επιτυγχάνοντας καλύτερα επιχείρηση αποτελέσματα και αυξανόμενη παραγωγικότητα . Σε σύνδεση με αυτό , αυτό είναι σχεδιασμένος να αναπτύσσω και εργαλείο αρθρωτό προγράμματα για ο κατόρθωμα του αποτελεσματικός στο εσωτερικό εκπαίδευση και για εκπαίδευση στο ο χώρο εργασίας με ο σκοπός από : υποστηρίζοντας ο ανάπτυξη του κλειδί αρμοδιότητες ; μάθηση νέος δεξιότητες , τεχνικές , τεχνολογίες και διαδικασίες ; διευρύνεται ο δυνατότητες του εισαγωγικός εκπαίδευση ; βελτίωση του ο εταιρεία πολιτική όσο αφορά ο ικανότητα προσαρμογής του ανθρώπινος πόρους . Ο αυξανόμενη ρόλος του κλειδί αρμοδιότητες σε ο ισόβια μάθηση διαδικασία είναι συνδεδεμένο να τους επιρροή επί ο διαδικασίες του αυξανόμενη ανταγωνιστικότητα , παραγωγικότητα και καινοτομία σε μια εθνική κλίμακα . Ο στρατηγική προβλέπει και οι δύο ανύψωση επίγνωση και δημιουργώντας συνθήκες για ο απόκτηση του κλειδί αρμοδιότητες , όπως Λοιπόν ως έρευνα και διάδοσης του καλός πρακτικές σε ο απόκτηση του κλειδί δεξιότητες : ένταξη του κλειδί αρμοδιότητες σε ο ανάπτυξη του το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων · εισάγοντας ο απόκτηση του κλειδί αρμοδιότητες σε εκπαίδευση και εκπαίδευση ; ανάπτυξη και εκτέλεση του εθνικός προγράμματα για ενήλικες στόχευσε στο ο απόκτηση του κλειδί αρμοδιότητες ; ανάπτυξη του μηχανισμών για νομιμοποίηση και πιστοποίηση του επίκτητος κλειδί αρμοδιότητες και τους ρυθμιστικές κανονισμός .

(https://www.unwe.bg/uploads/Yearbook/Yearbook_2012_No5_M%20Atanasova.pdf , Atanasova , 2012)

Μεταχειρισμένος πηγές :

Senge , P. (1994). Κίνηση Εμπρός , Σκέψη Στρατηγικώς σχετικά με την οικοδόμηση της μάθησης Οργανώσεις , σε Senge , P., Kleiner , A., Roberts , C., Ross , R., Smith , B. (Επιμ .), The Πέμπτος Πειθαρχία Fieldbook , Doubleday , Νέα Υόρκη.

ευρωπαϊκός Πλαίσιο Προσόντων για Ισόβια Learning , Λουξεμβούργο : Γραφείο για Επίσημες Εκδόσεις του ο ευρωπαϊκός Κοινοτήτες , 2009.

ευρωπαϊκός Συμβούλιο συμπεράσματα σε μια στρατηγική σκελετός για ευρωπαϊκός συνεργασία σε ο πεδίο του εκπαίδευση και εκπαίδευση , Επίσημος Εφημερίδα του ο ευρωπαϊκός Ένωση , 28.05.2009.

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ενα ενημερώθηκε στρατηγικό σκελετός για συνεργασία σε εκπαίδευση και εκπαίδευση , COM(2008) 865, Βρυξέλλες , 2008.

Atanasova , M. (2012). ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ – ΕΝΝΟΙΑΚΕΣ ΘΕΜΕΛΙΕΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ. www.unwe.bg. https://www.unwe.bg/uploads/Yearbook/Yearbook_2012_No5_M%20Atanasova.pdf

3. Οφέλη του την Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Σχέδιο

Ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη είναι ταγματάρχης συνεισφέρων να ο ευημερία του κάθε οργάνωση . Το κουτί είναι κλειδί σε μια πιο δυνατή εργατικό δυναμικό , καλύτερα σχέσεις , υψηλότερα παραγωγικότητα και κερδοφορία . Παρακάτω εκτάριο μερικοί του ο οφέλη του την Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Σχέδιο :

- Προσέλκυση μόνο ο καλύτερος

Μιας εταιρείας ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη σχέδιο κουτί να είσαι ταγματάρχης έλξη να ο καλύτερος εργαζομένων σε ο αγορά . Γενικά μιλώντας , προσανατολισμένη στην καριέρα εργαζομένων εκτάριο πάντοτε σε έρευνα του νέος ευκαιρίες να αναπτύσσω και ακονίζω τους δεξιότητες .

- Αυξάνεται πίστη και ικανοποίηση

Ο γκολ δεν είναι μόνο να προσελκώ αλλά επίσης να διατηρώ ταλέντα . Δουλειά αγορές εκτάριο απίστευτα δυναμική . Επομένως , εσείς ανάγκη να διατήρηση ένα άκρη να διατήρηση σας ιδανικό εργαζόμενοι . Αυτό κουτί είναι γινόμενος με επενδύοντας σε τους διά μέσου ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη ευκαιρίες .

Ενθαρρυντικό και βελτίωση σας εργαζομένων κουτί είναι κρίσιμος να αύξηση τους πίστη και δουλειά ικανοποίηση . Ως τέτοιοι είναι περισσότερο πιθανός να μένω σε ο οργάνωση ..

- Προετοιμάζω για ο μελλοντικός

Ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη βοηθάει προετοιμάζω εργαζομένων για μελλοντικός αναρτήσεις . Το επιτρέπει τους να αναπτύσσω νέος στάσεις , δεξιότητες και γνώση να παίρνω επί ηγεσία θέσεις .

Επί κορυφή του αυτό , αυτό βοηθάει εσείς αναγνωρίζω σας δυνατά σημεία των εργαζομένων και αδυναμίες να δημιουργώ αποτελεσματικός εταιρεία διαδοχή σχεδίαση στρατηγικές .

- Αύξηση ο μπαρ

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Συνεχής εκπαίδευση και ανάπτυξη κοινότητα ώθηση ο εκτέλεση επίπεδο για ο ολόκληρος οργάνωση . Σε άλλος λόγια , ένας καλά εκπαιδευμένος εργατικό δυναμικό υπερέχει και έτσι αυξάνει ο επιχείρηση τον εαυτό του .

Αυτό είναι κυρίως επειδή ανθρώπινος πόρος ανάπτυξη τροφοδοτεί δέσμευση και αλλοιώνει τους στάση προς αλλαγή με τους νέος ενισχυμένη δυνατότητες .

➤ Υπόθαλη υγιής συγγένειες

Επένδυση σε ανθρώπινος πόροι κοινότητα να είσαι σπουδαίος τρόπος να θετός υγιής σχέσεις σε ο χώρο εργασίας . Σε σύντομη , δημιουργία ένα ενθαρρυντικό και σε εξέλιξη μάθηση περιβάλλο αυξάνει την αίσθηση του σεβασμός και εμπιστοσύνη μεταξύ εσείς και σας εργαζόμενοι .

Επιπλέον , τέτοια ανάπτυξη σχέδια προάγω ο συμμετοχή των εργαζομένων . Αυτό , σε στροφή , ενισχύει ομάδα πνεύμα , επιτρέποντας για ένα πιο υγιές χώρο εργασίας .

([Τι είναι Ανθρώπινος Πόρος Ανάπτυξη \(HRD\); 2023 Ολοκληρώθηκε Οδηγός | Εργάνθρωπος Workhuman](#) , 2023)

Μεταχειρισμένος πηγές :

Εργαζόμενος . (2023, 08 Σεπτεμβρίου). Τι είναι Ανθρώπινος Πόρος Ανάπτυξη (HRD); 2023 ολοκληρώθηκε οδηγός . <https://www.workhuman.com/blog/human-resource-development-hrd/>

4. Βήματα να δημιουργώντας μια Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού σχέδιο

4.1. Αναγνώριση του πτυχές ότι ανάγκη βελτίωση

Αρχή με διεξαγωγή αναγκών εκτίμηση αναμεταξύ ο εκπαιδευτικός οργανισμός προσωπικό να αναγνωρίζω ο περιοχές όπου αυτοί ανάγκη βελτίωση ή επιπλέον δεξιότητες . Αυτό κοινότητα είναι γινώμενος διά μέσου διάφορος μεθόδους τέτοιος ως έρευνες , συνεντεύξεις και παρατήρηση . Εργαζόμενοι κοινότητα αρχίζω να αναπτύσσω μια ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού σχέδιο με αναλύοντας ο του οργανισμού ομάδα του εργαζομένων και αξιολογώντας τους δυνατά σημεία , αδυναμίες και επιδεξιότητα σετ . Μέλη του τμήματος HR μιας εταιρείας Μάιος εκτιμώ ο αξία και δυναμικός του ο οργάνωση με βάση επί ο μέγεθος του ο προσωπικό και υπάλληλος επιδόσεις , προσόντα και αρμοδιότητες . Αυτό κοινότητα βοήθεια τους αναγνωρίζω πτυχές του ο

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

εταιρεία ότι Μάιος όφελος από βελτίωση . Αυτοί Μάιος θεωρώ ο οποίος δεξιότητες ομάδα μέλη ακόμη απαιτώ ή πάλη με και συζητώ ο είδος του υποστήριξη ότι Μάιος αύξηση υπάλληλος αποδοτικότητα ή ικανοποίηση .

([Ti Is Development HR \(And Πως Να Δημιουργία σχεδίου \) | Indeed.com](#) Northrup , 2023)

Αρχή με αναλύοντας σας δυνάμεις και αδυναμίες με μεγεθυντικό γυαλί . Ο στόχος ; Να δημιουργώ ένα υπάλληλος δεξιότητες καταγραφή εμπορευμάτων και εκτελέσει ένα κενό ανάλυση . Τι δεξιότητες εκτάριο σε ζήτηση ; ΠΟΥ θα μπορούσε είναι αναβαθμισμένος ή επανεκδικεμένος ; Θα θέλω να κριτική ο διαδικασίες εσείς έχω σε θέση και ο σε εξέλιξη (τρέχον και νέος) υπάλληλος εκπαίδευση και ανάπτυξη προγράμματα .

Σύμφωνα με να McKinsey , το 50% των ηγέτες εκτάριο κυρίως αντιμετώπος επιχείρηση προβλήματα οφειλόμενος να απρόοπτος δεξιότητες κενά . Ο πλειοψηφία πιστεύω ότι αναβάθμιση δεξιοτήτων και επανεκπαίδευση εκτάριο ο κόμπος του ο λύση , ακόμα μόνο 13 τοις εκατό αφή βέβαιος για την εφαρμογή τους .

Αρχίζω με αναθεώρηση σας πόρος διαχείριση λογισμικό . Είναι το επάνω να γρατσουιά ; Κάνω εσείς παίρνω ο απαραίτητος πόρος ορατότητα , κάτω να δεξιότητες , ικανότητες , κατανομές και χρησιμοποίηση επίπεδα ;

Ως εσείς αναθεώρηση , ρωτήστε ο εξής ερωτήσεις :

- Τι εκτάριο ο ρεύμα υπάλληλος έξοδα ; Τι εργαλεία κάνω αυτοί χρήση και Τι οφέλη κάνω εσείς προσφορά αυτοί ;
- Πως πολλοί άνθρωποι εκτάριο εσείς εργαζόμενος με , σε Τι τμήματα , και Τι εκτάριο τους κορυφή δεξιότητες ;
- Τι διαδικασίες κάνω εσείς έχω σε θέση για βελτίωση ο εταιρεία καλλιέργεια και διατηρώντας υπάλληλοι ;
- Κάνω εργαζομένων κάνουν καριέρα ανάπτυξη σχέδιο ;
- Εκτάριο εσείς επενδύοντας σε βελτίωση τους δεξιότητες ;

Του επίσης ένα βοηθητικό ιδέα να κριτική δουλειά περιγραφές . Αναλύω αν αυτοί με ακρίβεια κατοπτρίζω ο φύση του ο δουλειά — και τα δύο σε όροι του ο εργασία εμπλεγμένος και πως Λοιπόν αυτοί συναντώ νέος υπάλληλος προσδοκίες .

Με πράξη όλοι του αυτό , εσύ κουτί καρφίτσα κάτω περιοχές για μελλοντικός αναγκαία και εκπαίδευση προγράμματα να βελτιώ ο ρεύμα εργαζόμενοι .

Αυτό θα βοηθώ σε κατανόηση σας της επιχείρησης ζήτηση για εργαζομένων και τους προμήθεια — εντός τους εταιρεία και εκτός του το . Από εκεί , θα θέλω να στρατηγικώς διαχειρίζομαι ο ζήτηση και προμήθεια .

Ας ματιά στο αυτοί δυο πυλώνες για δημιουργώντας ο στρατηγικό ανθρώπινος πόρος σχέδιο :

- Ζήτηση πρόβλεψη . Αυτό περιλαμβάνει καθοριστικό ο ανάγκη για δυνητικός εργαζόμενοι . Το απαντήσεις πως πολλοί εργαζομένων να μίσθωση (ποσότητα) και Τι ταλέντο διαμέτρημα εσείς ανάγκη (ποιότητα) να συναντώ σας του οργανισμού παρόν και μελλοντικός ανάγκες .
- Πρόβλεψη προσφοράς . Αυτό καθορίζει ο ρεύμα εργαζομένων διαθέσιμος να συναντώ ο ζήτηση εσείς που περιγράφονται παραπάνω . Μια δεξιότητες καταγραφή εμπορευμάτων βοηθάει με αυτό . Ανάλογα επί σας ρεύμα και μελλοντικός απαίτηση , θα επίσης θέλω να αρχή κοιτάζοντας εκτός σας εταιρεία για δυνητικός νέος προσλαμβάνει ΠΟΥ κουτί βοήθεια εκπληρώ σας επιχείρηση αναγκαία και στόχους .

Μια φορά τελειώσατε , θα το κάνετε εύρημα σύ ο ίδιος σε ο προκλητική εργασία του αντιστοίχιση ζήτηση και προμήθεια . Αλλά Τι κάνει το πρόκληση , εσύ ρωτάω ? Επειδή ο απάντηση να συνάντηση ζήτηση δεν είναι πάντα ένα νέο μίσθωση . Αντίθετα , εσύ κουτί επίσης αγώνας το με εκπαίδευση ρεύμα εργαζόμενοι .

(<https://www.runn.io/blog/human-resource-planning-hrp> Viter , 202 3)

4.2. Ορισμός του ο επιθυμητή αποτελέσματα

Μια φορά ο εκπαίδευση αναγκαία εκτάριο προσδιορίζεται , καθιερώνω σαφής και ειδικός στόχους και στόχους για ο ανάπτυξη σχέδιο . Αυτοί στόχους πρέπει είναι ευθυγραμμισμένος με ο ολικός στρατηγικό στόχους του ο εκπαιδευτικός οργάνωση .

Μετά προσδιορίζοντας πως ο εταιρεία ή υπάλληλος ομάδα Μάιος βελτίωση , μέλη του η ομάδα ανθρώπινου δυναμικού κουτί καθορίζω ο αποτελέσματα αυτοί ελπίδα να απόδοση παραγωγής μετά την εφαρμογή μια ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού στρατηγική . Αναγνωρίζοντας ένα σαφές γκολ κουτί βοηθήστε τους υπαλλήλους HR και εργαζομένων διαμονή εστιασμένη και

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

καταλαβαίνω ο σκοπός του ο δραστηριότητα ή πρόγραμμα . Ο σκοπός του μια ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού σχέδιο Μάιος είναι να ενθαρρύνω δεξιότητες των εργαζομένων απόκτηση , δημιουργήστε ένα μεγαλύτερο ομάδα του διαχειριστές ή εξασφαλίζω ότι όλοι εργαζομένων εκτελώ καθήκοντα ότι ευθυγραμμίζω με τους επαγγελματίας δυνάμεις .

(<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-hr-development> Northrup , 2023)

Αποτελεσματικός ανθρώπινος πόροι σχεδίαση πηγαίνει πέρα εργατικό δυναμικό προγραμματισμός . Το πηγαίνει επί να βελτιώ πρόσληψη διαδικασίες και παίρνω βήματα να βελτιώ ο εταιρεία καλλιέργεια και υπάλληλος ικανοποίηση . Ένα χρήσιμο τρόπος να παίρνω ξεκίνησε είναι με βάζοντας διαδικασίες σε τόπος . Αυτοί εξασφαλίζω ομοιομορφία και συνέπεια .

Για παράδειγμα , από έχοντας ένα επιβίβαση διαδικασία σε θέση , εσύ κουτί μάρκα σίγουρος όλοι νέος προσλαμβάνει έχω ο ίδιο θετικός εμπειρία και εκτάριο ευτυχισμένος να άλμα σε εργαζόμενος με σας εταιρεία .

Διαδικασίες επίσης εξασφαλίζω ότι καθένας γνωρίζει Τι να προσδοκώ , ελαχιστοποιώντας εκπλήξεις και τήρηση ο επιχείρηση τρέξιμο ομαλά .

Να παίρνω ξεκίνησε , πήγαινε πίσω να ο κριτική εσείς έκανε επί ο διαδικασίες σας οργάνωση έχει σε τόπος . Τώρα , δημιουργήστε μια λίστα του ο οποίος αυτές εσείς όχι έχουν . Αρχίζω εργασία από εκεί . Μερικοί ιδέες για ουσιώδης διαδικασίες να έχω σε θέση περιλαμβάνουν :

- Υπάλληλος διατήρηση ;
- Υπάλληλος σχέσεις ;
- Ταλέντο ανάπτυξη ;
- Εκτέλεση διαχείριση ;
- Υπάλληλος αμοιβή και οφέλη διοίκηση .

Θα επίσης θέλω να έλεγχος ο επικρατών διαδικασίες . Εύρημα έξω πως αποτελεσματικός αυτοί είναι , όπου εκεί εκτάριο οδοφράγματα και αναγνωρίζω τρόπους να βελτιώ τους επίσης .

Στρατηγική πόρος σχεδίαση βοηθάει εσείς δεν μόνο διατηρώ αρμόδιος εργαζόμενοι , αλλά το επίσης βοηθάει εσείς συναντώ επιχείρηση στόχους και καλλιεργώ ο πρακτορείο περαιτέρω .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Πριν από επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού κουτί χάρτης έξω πως ο υπάρχον εργαζομένων και μελλοντικός πόροι θα βοήθεια συναντώ αυτοί στόχοι , εσύ χρειάζονται ένα δυνατό λαβή επί όπου ο επιχείρηση είναι με επικεφαλής .

Να αυτό τέλος , εξαιρετικό ευθυγραμμία μεταξύ ο εταιρεία ηγεσία και το τμήμα HR είναι κρίσιμο . Καθίζω κάτω με ο κλειδί ρόλους σε ο εταιρεία συμπεριλαμβανομένου ο Διευθύνων Σύμβουλος και CFO να μαθαίνω για το :

- Εταιρεία ανάπτυξη σχέδιο
- Επιχείρηση στρατηγική και όραμα
- Μικρός και μακροπρόθεσμος στόχους

Αυτό θα βοήθεια εσείς καταλαβαίνω ο δεξιότητες χρειάζεται να ώθηση εταιρεία ανάπτυξη .

(<https://www.runn.io/blog/human-resource-planning-hrp> Viter , 2023)

4.3. Επιλογή και εκτέλεση του μια ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού μέθοδος

Με βάση επί ο πληροφορίες αυτοί αναγνωρισθείς για ο εταιρεία και του εργαζομένων και ο στόχους αυτοί ορίζεται , υπάλληλοι ανθρώπινου δυναμικού κουτί επιλέγω ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού προσέγγιση ότι διευθύνσεις τους ανησυχίες και Μάιος έχω ο μέγιστος θετικός σύγκρουση επί ο οργάνωση . Αυτοί κουτί τότε ενοποιώ αυτή η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού μέθοδος και Μάιος συνεργάζομαι με άλλος τμήματα αν απαραίτητο .

Αυτό Μάιος εμπλέκω αξιολογώντας ο του οργανισμού προϋπολογισμός και πόρους , ιδιαίτερα για μια εξέλιξη στρατηγική τέτοιος ως δίδακτρα βοήθεια . Αν χρησιμοποιώντας μια ηγεσία μέθοδος , τέτοια ως ένα υπάλληλος προπόνηση ή καθοδήγηση πρόγραμμα , αυτοί Μάιος επαφή ηγεσία εργαζομένων να συζητώ δυνητικός ευκαιρίες .

([Ti Is Development HR \(And Πως Να Δημιουργία σχεδίου \) | Indeed.com](#) Northup , 2023)

Κατά την διάρκεια ο τρίτος φάση , η εκτέλεση φάση ή εκτέλεση φάση , η σχέδιο σχέδιο είναι βάζω σε κίνηση και ο εργασία του ο σχέδιο είναι εκτελείται . Το είναι σπουδαίος να διατηρώ έλεγχος και επικοινωνώ ως χρειάζεται κατά την διάρκεια υλοποίηση . Πρόοδος είναι συνεχώς παρακολουθούνται σε παραγγελία να μάρκα κατάλληλος προσαρμογές ως απαιτείται , η οποία εκτάριο τότε εγγεγραμμένος ως αποκλίσεις από ο πρωτότυπο σχέδιο . Σε κάθε έργο , έργο διευθυντής ξοδεύει πλέον του ο φορά σε αυτό βήμα . Κατά την διάρκεια σχέδιο υλοποίηση ,

άνθρωποι εκτάριο κουβαλώντας έξω ο καθήκοντα , και πρόοδος πληροφορίες είναι ύπαρξη αναφέρθηκε διά μέσου τακτικής ομάδα συναντήσεις .

Ο σχέδιο διευθυντής χρήσεις αυτό πληροφορίες να διατηρώ έλεγχος υπερ ο κατεύθυνση του ο σχέδιο με συγκρίνοντας ο πρόοδος εκθέσεις με ο σχέδιο σχέδιο να μέτρο ο εκτέλεση του ο σχέδιο δραστηριότητες και παίρνω διορθωτικός δράση ως χρειάζεται . Ο πρώτα πορεία του δράση πρέπει πάντοτε είναι να φέρω ο σχέδιο πίσω επί πορεία (δηλαδή , να απόδοση το να ο πρωτότυπο σχέδιο). Αν ότι δεν μπορεί συμβεί , το ομάδα πρέπει ρεκόρ παραλλαγές από ο πρωτότυπο σχέδιο και ρεκόρ και δημοσιεύω τροποποιήσεις να ο σχέδιο . Παντού αυτό βήμα , έργο χορηγούς και άλλος κλειδί ενδιαφερόμενους πρέπει είναι διατηρήθηκε προειδοποίητος του ο του έργου κατάσταση σύμφωνα με να ο συμφωνημένος συχνότητα και σχήμα και διάταξης βιβλίου του επικοινωνίας . HR θα υποστήριξη ο ομάδα σχεδιάζοντας μια Επικοινωνία Σχέδιο , και βοήθεια να ελεγκτής εκπομπών ο σχέδιο να εξασφαλίζω επιτυχία . Ο σχέδιο πρέπει είναι ενημερώθηκε και δημοσιευμένο σε τακτική βάση για όλοι ενδιαφερόμενους .

Κατάσταση εκθέσεις πρέπει πάντοτε τονίζω ο αναμενόμενο τέλος σημείο σε όροι του κόστος , χρονοδιάγραμμα και ποιότητα του παραδοτέα . Κάθε σχέδιο παραδοτέο που παράγονται πρέπει είναι επανεξεταστεί για ποιότητα και μετρημένος κατά ο αποδοχή κριτήρια . Μια φορά όλοι του ο παραδοτέα έχω ήταν που παράγονται και ο πελάτης έχει δεκτός ο τελικός λύση , η σχέδιο είναι έτοιμος για κλείσιμο .

Μετά εσείς έχω προσεκτικά σχεδιασμένος σας έργο , εσύ θα είναι έτοιμος να αρχή ο σχέδιο εκτέλεση φάση , η τρίτος φάση του ο σχέδιο διαχείριση ζωή κύκλος . Ο εκτέλεση φάση περιλαμβάνει βάζοντας ο σχέδιο σχέδιο σε δράση . Του εδώ ότι ο σχέδιο διευθυντής θα συντεταγμένη και απευθείας σχέδιο πόροι να συναντώ ο στόχους του ο σχέδιο σχέδιο . Ανθρώπινος Πόροι θα μπορούσε παίζουν ρόλο σε βοήθεια να συντεταγμένη ο πόροι με βάση επί ομάδα αρμοδιότητες . Ως ο σχέδιο ξεδιπλώνεται , είναι ο σχέδιο του μανάτζερ δουλειά να απευθείας και διαχειρίζομαι κάθε δραστηριότητα , κάθε βήμα του ο τρόπο . Αυτό είναι Τι συμβαίνει σε ο εκτέλεση φάση του ο σχέδιο ζωή κύκλος : εσύ ακολουθώ ο σχέδιο έχεις βάζω μαζί και λαβή κάθε προβλήματα ότι Έλα επάνω .

Ο εκτέλεση φάση είναι όπου εσείς και σας σχέδιο ομάδα πράγματι κάνω ο σχέδιο εργασία να παράγω ο παραδοτέα . Ο λέξη « παραδοτέο » σημαίνει οτιδήποτε σας σχέδιο παραδίδει . Ο παραδοτέα για σας σχέδιο συμπεριλαμβάνω όλοι του ο προϊόντα ή υπηρεσίες ότι εσείς και σας

ομάδα εκτάριο εκτελώντας για ο πελάτης , πελάτης ή χορηγός , συμπεριλαμβανομένων όλου ο σχέδιο διαχείριση έγγραφα ότι εσείς βάζω μαζί .

Ο βήματα αναληφθεί να οικοδομώ κάθε παραδοτέο θα ποικίλλω ανάλογα επί ο τύπος του σχέδιο εσείς εκτάριο επιχείρηση , και δεν μπορεί επομένως είναι περιγράφεται εδώ σε κάθε πραγματικός λεπτομέρεια . Για παράδειγμα , μηχανική και τηλεπικοινωνιών έργα θα εστία επί χρησιμοποιώντας εξοπλισμός , πόροι και υλικά να κατασκευάζω κάθε σχέδιο παραδοτέο , ενώ ηλεκτρονικός υπολογιστής λογισμικό έργα Μάιος απαιτώ ο ανάπτυξη και εκτέλεση του λογισμικό κώδικας ρουτίνες να παράγω κάθε σχέδιο παραδοτέο . Ο δραστηριότητες υποχρεούμαι να οικοδομώ κάθε παραδοτέο θα είναι σαφώς προσδιορίζεται εντός ο σχέδιο απαιτήσεις έγγραφο και σχέδιο σχέδιο .

Ο δουλειά του σχέδιο διευθυντής είναι να απευθείας ο δουλειά , αλλά εσείς ανάγκη να κάνω περισσότερο από παραδίδω ο αποτελέσματα . Εσείς επίσης ανάγκη να διατήρηση τροχιά του πως Λοιπόν σας ομάδα εκτελεί . HR θα δραστήρια υποστήριξη ο Υπεύθυνος Έργου με Εκτέλεση Σχέδια , και βοήθεια ελεγκτής εκπομπών τους . Ο εκτέλεση φάση κρατά ο σχέδιο σχέδιο επί τροχιά με προσεκτικός παρακολούθηση και έλεγχος διαδικασίες να εξασφαλίζω ο τελικός παραδοτέο συναντά ο αποδοχή κριτήρια σειρά με ο πελάτης . Αυτό φάση είναι τυπικά όπου εγκρίθηκε αλλαγές εκτάριο εφαρμόστηκε .

Πλέον συχνά , αλλάζει εκτάριο αναγνωρισθείς με κοιτάζοντας στο εκτέλεση και ποιότητα έλεγχος δεδομένα . Ρουτίνα εκτέλεση και ποιότητα έλεγχος μετρήσεις πρέπει είναι αξιολογηθεί σε τακτική βάση παντού ο εκτέλεση φάση . HR θα υποστήριξη ο εκτέλεση μέτρηση διαδικασία σε ένα έμμεσος τρόπος με ο Υπεύθυνος Έργου . Συγκέντρωση εκθέσεις επί εκείνοι μετρήσεις θα βοήθεια εσείς καθορίζω όπου ο πρόβλημα είναι και συνιστώ αλλαγές να διορθώνω το .

➤ HR στο Focus: Human Πόροι και Εκτέλεση ή ο Εκτέλεση Φάση

Κατά την διάρκεια αυτό φάση , Άνθρωπος Πόροι Μάιος παίζετε λιγότερο ενεργός ρόλος ως ο σχέδιο δραστηριότητες εκτάριο ολοκληρώθηκε το με ο ομάδα . Ωστόσο , αυτοί Μάιος είναι εμπλεγμένος σε παρακολούθηση ο ανακοίνωση σχέδιο , έκθεση διανομή , και εκτέλεση του ο ομάδα .

➤ Ανακοίνωση Σχέδιο

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ανθρώπινος Πόροι θα βοηθώ σε σύνθεση επάνω ο Ανακοίνωση Σχέδιο και σε τακτική βάση « έλεγχος σε » με ο ομάδα επί πως ανακοίνωση μεταξύ ο ομάδα , και ο Υπεύθυνος Έργου και μεταξύ την Ομάδα Έργου και εξωτερικός ενδιαφερόμενους είναι αναπτύσσοντας . Αν εκεί εκτάριο ζητήματα , αυτοί Μάιος πράξη ως στήριγμα να βοήθεια παίρνω ανακοίνωση καναλιών πίσω επί κομμάτι .

➤ Εκθεση Διανομή

Ανθρώπινος Πόροι Μάιος παίζουν ρόλο σε παρακολούθηση έκθεση διανομή , και εξασφαλίζοντας ότι εκθέσεις εκτάριο ρεύση όπου αυτοί ανάγκη να να είναι . Για παράδειγμα , ποιος αναγκαία ο εκθέσεις , και Τι φορά κάνω αυτοί ανάγκη τους από ? Αν εκεί εκτάριο θέματα , Ανθρώπινα Πόροι Μάιος παρεμβαίνω να εικόνα έξω ο θέματα , και βοήθεια ο ομάδα λύνω ο προβλήματα .

➤ Εκτέλεση Σχέδια

Ανθρώπινος Πόροι θα έχω καθιερωμένος εκτέλεση σχέδια με ο ομάδα και Project Manager στο ο αρχή του ο έργο . Αυτοί θα τακτικά « ελέγχετε σε » και ίσως έχω μίνι απόδοση κριτικές με ο ομάδα (ατομικά , ή ομάδα) να εξασφαλίζω ο στόχους εκτάριο ύπαρξη συναντήθηκε , αυτό προθεσμίες εκτάριο ύπαρξη συναντήθηκαν και ο ομάδα δυναμικός είναι δυνατός . Αν εκεί εκτάριο θέματα , HR μπορεί υποστήριξη ο ομάδα σε υπανάπτυκτος στρατηγικές να βελτιώ εκτέλεση διά μέσου εκπαίδευση , ατομική ή ομάδα κίνητρο ομιλίες , και διά μέσου εργαστήρια επί ομάδα κτίριο (ανανεωτικά) . Αν εκεί εκτάριο ζητήματα ο Υπεύθυνος Έργου είναι έχοντας δυσκολία με , το ίδιο θα ισχύουν . Αν ο Υπεύθυνος Έργου ήταν έχοντας δυσκολία με ο ομάδα , ή ένα ατομική , HR θα μπορούσε προμηθεύω υποστήριξη και οδηγία επί πως να συμφωνία με ο ζητήματα .

([5.4. Εκτέλεση ή Εκτέλεση Φάση – Στρατηγική Διαχείριση Έργου : Θεωρία και Πρακτική για Ανθρώπινος Πόρος Επαγγελματίες](#) Patterson , 2022)

4.4. Προσαρμογή του ο Σχέδιο μετά πιλότος εκτέλεση

Μετά την εφαρμογή ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού σχέδιο , αυτό Μάιος είναι θέμα να συνεχής βελτίωση και προσαρμογή με βάση επί του επιτυχία και αποτελεσματικότητα . Αν μέλη του το τμήμα HR ανακοίνωση ότι ο πρόγραμμα είναι επιτυχημένοι , αυτοί Μάιος αποφασίζω να συνεχίζω το χωρίς τροποποιήσεις . Υπάλληλοι ανθρώπινου δυναμικού Μάιος επίσης ζητώ υπάλληλος ανατροφοδότηση όσο αφορά ο εφαρμογή και εκτέλεση του ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού δραστηριότητα ή πρόγραμμα . Αυτό κουτί βοήθεια τους αναγνωρίζω τρόπους να βελτιώ αυτοί ανάπτυξη ευκαιρίες έτσι ο εργαζομένων και οργάνωση κουτί όφελος και συνεχίζω να αναπτύξουν .

(<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-hr-development> Northrup , 2023)

4.5. Επιπλέον συμβουλές για δημιουργώντας και την εφαρμογή ο Ανθρώπινος Πόροι Ανάπτυξη Σχέδιο

Σχέδιο για διαφορετικός εποχές του εργασία

Με πρακτορεία , είναι κοινός να έχω απασχολημένος εποχές του εργασία . Του επίσης πιθανός υπάρχει καιρός του ο έτος όταν πλέον του σας ομάδα είναι μακριά από αλλά πελάτης εργασία κρατά πηγαίνοντας . Ενα αποτελεσματικός πόρος ανθρώπινου δυναμικού στρατηγική σχέδια για αυτοί φορές .

Αρχίζω με βαθμολόγηση σπουδαίος ημερομηνίες σε ο έτος και αναθεώρηση ο φόρτο εργασία από ο το παρελθόν χρόνια . Προσθέτω σε άλλος εκδηλώσεις τέτοιος ως υπάλληλος συνταξιοδότηση και Αναχωρήσεις επίσης .

Αυτό θα βοήθεια εσείς αναγνωρίζω φορές όταν ο εποχής φόρτο εργασία είναι διαφορετικός από ο τυπικός φόρτο εργασία . Θα γίνει επίσης βοήθεια εσείς στρατηγική για ο προσεχείς 12 μήνες — δημιουργία εφεδρικός σχέδια , για παράδειγμα , εργασία με ελεύθερος επαγγελματίας εργολάβους όταν επιχείρηση ζήτηση είναι ψηλά .

Εγγραφο σας ανθρώπινος πόρος στρατηγική και διαδικασίες

Αν εσείς δεν έχουν ήδη , δουλειά έξω από ένα κεντρικό θέση και σχήμα και διάταξης βιβλίου για τεκμηρίωση σας διαδικασίες .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Αλλά μάρκα σίγουρος εσείς δημιουργώ αναπνεύσιμος ή εύκολα επεξεργάσιμο έγγραφο από στρατηγική είναι μια συνεχής διαδικασία ότι παίρνει πλήθος του επαναλήψεις ως ανά οργανωτικός στόχους και αλλαγές .

Του κανονικός να αφή συντετριμμένος στο ο προοπτική του τεκμηρίωση στρατηγικές και διαδικασίες όμως . Ωστόσο , το οφέλη ότι τεκμηρίωση παραδίδει εκτάριο αμέτρητες . Από κατασκευή το εύκολος να επανεξέταση , αξιολόγηση και προσαρμόζω σας διαδικασίες να απλοποίηση μοιρασιά τους με ενδιαφερόμενα μέρη , τεκμηρίωση βοηθάει σημαντικά . Διατήρηση αυτό σε μυαλό να ρυθμός ο κατακλύζω .

Εκτιμώ του προσωπικού δεξιότητες τακτικά

Αυτό επίσης περιλαμβάνει τους μαλακός δεξιότητες . Αλλά Γιατί ενόχληση αξιολογώντας δεξιότητες των εργαζομένων ; Επειδή :

- Το βοηθάει διατηρώ κορυφή ταλέντο ;
- Βοηθά εσείς σε συνάντηση επιχείρηση στόχους , ενίσχυση πελάτης ικανοποίηση , και διατηρώντας πελάτες ;
- Βοηθάει εσείς ενθαρρύνω υπάλληλος ανάπτυξη ως ανά τους καριέρα ανάπτυξη οδικός χάρτης ;
- Πλέον του όλα , έχοντας μια κατάρρευση του σας του προσωπικού δεξιότητες ασίστ σε διαχείριση σας σχέδιο γραμμή σωλήνων και παραχωρώντας εργασία ως καλά . Δεν να αναφέρω , γνωρίζοντας Τι σας εργαζομένων κουτί καλύτερος εκπληρώ βοηθάει με άριστος πόρος χρησιμοποίηση επίσης .

Ουσιαστικά , έχοντας υψηλό επίπεδο επισκόπηση του σας του προσωπικού δεξιότητες είναι ο μόνο τρόπος να μαθαίνω Τι δεξιότητες σας υπάλληλος πισίνα ήδη έχει , τι είναι χρειάζεται , και τι είναι αλλάζει σε σας εργατικό δυναμικό και βιομηχανία (έτσι σας εργατικό δυναμικό κουτί προσαρμόζω αναλόγως).

Θυμάμαι να εκτιμώ δεν μόνο ρεύμα υπάλληλος ικανότητες και δεξιότητες (συμπεριλαμβανομένων τεχνικός τεχνογνωσία και διαπροσωπικές δεξιότητες) αλλά επίσης πως σας εργατικό δυναμικό δυνατότητες συγκρίνω με σας ανταγωνιστές . Ο τελευταίος βοηθάει εσείς σχέδιο για αναβάθμιση δεξιοτήτων και επανεκπαίδευση έτσι εσείς κουτί διαμονή επί κορυφή του σας βιομηχανία .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Και ενώ είσαι στο αυτό , σημείο τάσεις σε υπάλληλος εκτέλεση εκτίμηση δεδομένα επίσης . Του σπουδαίος να πληρωμή Προσοχή να και οι δύο θετικός και αρνητικός τάσεις . Σε ιδιαίτερα , κριτική απαντήσεις να εκπαίδευση προγράμματα να καταλαβαίνω πως Λοιπόν σας προσπάθειες εκτάριο υλοποιώντας σε οφέλη .

Σχέδιο για επιχείρηση ανάπτυξη

πιθανότητες εκτάριο σας επιχείρηση ξεκίνησε μακριά από με δυο ομάδα μέλη . Αλλά μεγάλωσε κατά μήκος ο τρόπο . Οτιδήποτε ο περίπτωση Μάιος να είσαι , πάντα σχέδιο για ανάπτυξη . Αξιολογώ ο ρεύμα υπηρεσίες σας πρακτορείο παρέχει , τι υπηρεσίες ρεύμα πελάτες εκτάριο απαιτητικό και Τι θα κάνετε σαν να προσφορά κάτω ο γραμμή . Στη συνέχεια , σχεδιάστε για μελλοντικές ανάγκες .

Θα επίσης θέλω να νομίζω του ειδικός καθήκοντα και θέσεις εργασίας γινόμενος σε σας εταιρεία .

Γράφω κάτω ο θέσεις εργασίας και δημιουργώ ακριβής δουλειά περιγραφές . Από εκεί , δώστε προτεραιότητα ο οποίος ρόλους ανάγκη να είναι γεμάτο σε πρώτος . Αν εσείς δεν είναι πρόσληψη σύντομα , σει σημεία αναφοράς για όταν να αρχή κοιτάζοντας για ο καλύτερος υποψήφιοι .

Χρήση ο δικαίωμα λογισμικό

Επένδυση σε ο δικαίωμα λογισμικό από ο πάμε απλοποιεί και εξορθολογισμούς ανθρώπινος πόρος προγραμματισμός .

Το εξυπηρετεί ως σας μονόκλινο πηγή του αλήθεια ότι προσφορές ένα σε βάθος ματιά στο διαθέσιμος πόρους , τους ωριαίος ποσοστά , δεξιότητες και περισσότερα . Το επίσης δίνει ένα επισκόπηση του ο έργα έχουν δούλεψε επί και ο καθήκοντα αυτοί είναι τη στιγμή χειρισμός .

Τι είναι περισσότερα , εσύ κουτί βλέπω πως πολλοί ώρες αυτοί εργασία τυπικά και αν αυτοί είναι υποχρησιμοποιείται ή πλησιάζει εξουθένωσης . Αυτό τρόπο , εσύ κουτί καταλαβαίνω όταν εργαζομένων εκτάριο οφειλόμενος και μακριά από και προσαρμόζω φόρτο εργασίας / πόρους αναλόγως .

Ολοι του αυτό βοηθάει με χάσμα ανάλυση , υπάλληλος διατήρηση , πόρος προγραμματισμός , και άριστος πόρος αξιοποίηση — τελικά βοήθεια συναντώ επιχείρηση ανάγκες .

([Ανθρώπος Πόρος Σχεδίαση Γινόμενος Δεξιά : Βήμα-βήμα Οδηγός | Τρέξτε Viter](#) , 2023)

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Εστίαση επί υπόθαλψη εμπιστοσύνη και σεβασμός

Εκτός υπάλληλος εκτέλεση βελτιώσεις και επιδεξιότητα απόκτηση , ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού πρωτοβουλίες κουτί δημιουργώ ένα περιβάλλο όπου εργαζομένων εμπιστοσύνη και σεβασμός ο οργάνωση και κάθε άλλα . Προώθηση θετικού και ανοιχτό εργασία περιβάλλο κουτί βοήθεια αύξηση υπάλληλος δέσμευση και ικανοποίηση απέναντι ο εταιρεία .

Εμπιστοσύνη είναι κλειδί να συνεργασία και λείος λειτουργίες . Γνωρίζων εσείς κουτί είναι βέβαιος σε σας συνομήλικους και ότι αυτοί κουτί επίσης εμπιστοσύνη εσείς σε απόδοση κουτί ώθηση κίνητρο και βοήθεια επιτελώ αμοιβαίος επιτυχία σε σας εργασία . Εδώ εμείς εξηγώ όπου μια έλλειψη του εμπιστοσύνη κουτί Έλα από σε ο χώρο εργασίας , εξερεύνηση Γιατί εμπιστοσύνη είναι σπουδαίος αναμεταξύ εργαζομένων και παρόν συμβουλές για κτίριο εμπιστοσύνη με συναδέλφους .

Μια έλλειψη του εμπιστοσύνη σε ο χώρο εργασίας κουτί απαντώ όταν εργαζομένων έχω αμφιβολίες για ο οργάνωση ή τους συναδέλφους και αφή αυτοί κλίση βασίζομαι επί άλλοι να παίρνω καθήκοντα έγινε . Αυτό κουτί αποτέλεσμα από :

- Ενα απουσία του διαφάνεια ;
- Λίγο να Όχι επικοινωνία ;
- Ανεπαρκής εργασία εκτέλεση

Εμπιστοσύνη σε ο χώρο εργασίας Μάιος επίσης εξαρτώμαι επί σας αντίληψη του ο αρμοδιότητα του άλλοι να εκτελώ τους καθήκοντα και σας αντίληψη του προθέσεις ύπαρξη για η ομάδα μάλλον από μεμονωμένα με βάση .

Υπαρξη ικανός να εμπιστοσύνη εργαζομένων και συναδέλφους κουτί εκτός ένα οργάνωση φορά και χρήματα επειδή καθέννας είναι εργαζόμενος προς ο ίδιο γκολ και κουτί βασίζομαι επί κάθε άλλα . Εμπιστοσύνη κουτί ενώνω σας ομάδα και Μάιος ακόμη και μόλυβδος να ολικός δουλειά ικανοποίηση επειδή έχοντας μια δουλειά περιβάλλο όπου εργαζομένων κουτί εμπιστοσύνη τους διαχειριστές και συνομήλικους ενισχύει πολλοί πτυχές του παραγωγικότητα . Εδώ εκτάριο μερικοί οφέλη του εργαζόμενος σε ένα περιβάλλο με εμπιστοσύνη :

- ✓ Ενισχύει ομαδική εργασία και συνεργασία

Όταν εργαζομένων ξέρω αυτοί κουτί εμπιστοσύνη κάθε άλλα , αυτοί Μάιος αφή περισσότερο άνετος με ένας άλλο , το οποίο κουτί μόλυβδος να καλύτερα συνεργασία και εργασία ως ένας μονάδα . Έχοντας μια αίσθηση του εμπιστοσύνη αναμεταξύ συναδέλφους Μάιος επιτρέπω για

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

περισσότερο προσπάθειες σκηνοθετημένος προς ο κοινός γκολ αντί του μεμονωμένα προστατεύοντας τους εαυτούς τους . Συνεργατική ιδέες Μάιος επίσης απαντώ όταν εργαζομένων εμπιστοσύνη ένας άλλος να συζητώ ιδέες .

✓ Βελτιώνεται παραγωγικότητα και σύμπλεξη

Εμπιστοσύνη Μάιος μόλυβδος να περισσότερο σύμπλεξη στο εργασία από άνθρωποι Μάιος βάζω περισσότερο ενέργεια σε εργασία αυτοί κουτί αφή συνδεδεμένος να . Αν εσείς αφή σας οργάνωση νοιάζεται για εσείς και είναι ειλικρινής , εσύ Μάιος είναι περισσότερο πιθανός να θέλω να κάνω επίσης και παραδίδω σας καλύτερος εργασία . Ομοίως , εάν ένας διευθυντής καταπιστεύματα τους εργαζόμενοι , αυτοί εκτάριο μείον πιθανός να διακοπή τους καθημερινή εργασία για τακτικός ενημερώσεις ή παρακολούθηση , επιτρέποντας για μια ομαλή ροή εργασιών .

✓ Ενισχύει λήψης αποφάσεων δυνατότητες

Διευθυντές ΠΟΥ κουτί εμπιστοσύνη τους εργαζομένων να εργασία ανεξάρτητα και εξουσιοδοτεί τους να μάρκα τους ίδιος αποφάσεις κουτί βοήθεια οικοδομώ τους εμπιστοσύνη των εργαζομένων . Όταν εργαζομένων κουτί μάρκα τους ίδιος αποφάσεις και δοκιμή νέος ιδέες χωρίς ανησυχητικό Τι διαχείριση ή συναδέλφους θα πες το κουτί θετός λήψης αποφάσεων και επίλυση προβλημάτων .

✓ Μειώνεται στρες σε ο χώρο εργασίας

Ως εμπιστοσύνη αυξάνει , χώρο εργασίας στρες Μάιος μείωση . Ένα έργο περιβάλλο όπου καθένας καταπιστεύματα κάθε άλλος Μάιος βοήθεια να χαμηλότερος αίμα πίεση και ευκολία άγχος , πονοκεφάλους και άλλος που σχετίζονται με το άγχος προϋποθέσεις . Έχοντας ένα υποστηρικτικό ομάδα κουτί εξαλείφω φόβους και δημιουργώ ένα ικανότητα να διεύθυνση προβλήματα νωρίς στις .

✓ Βελτιώνεται υπάλληλος πίστη και κράτηση

Εμπιστοσύνη κουτί ενεργώ ως ελατήριο εργαζομένων να μένω αφιερωμένο σε μια εταιρεία και κουτί μόλυβδος να υψηλότερα κράτηση ποσοστά . Αμοιβαίος σεβασμός μεταξύ διαχειριστές και εργαζομένων Μάιος δημιουργώ ένα ελκυστικός οργάνωση ότι είναι επιθυμητός να εργασία για . Εκείνοι ΠΟΥ αφή έμπιστος και υποστηρίζεται Μάιος είναι περισσότερο πιστός να τους εταιρεία .

✓ Βελτιώνεται δημιουργικότητα

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Εμπιστοσύνη κουτί ενθαρρύνω ανοιχτό ανακοίνωση και ο έκφραση του ιδέες . Εργαζόμενοι ΠΟΥ δεν είναι φοβισμένος του εξουσία εκτάριο περισσότερο πιθανός να παίρνω κινδύνους και είναι καινοτόμος από εκείνοι ΠΟΥ φόβος ύπαρξη τιμωρείται για λάθη . Επειδή εμπιστοσύνη κουτί μόλυβδος να περισσότερο επικοινωνία , εργαζόμενοι εκτάριο πιθανός να ανταλλαγή ιδέες , ενδεχομένως κύριος να ο επιτυχής δημιουργία του νέος προϊόντα ή υπηρεσίες .

✓ **Ειλικρίνεια να αλλαγή**

Όταν εργαζομένων έχω εμπιστοσύνη σε τους εργοδότες , αυτοί Μάιος αποδέχομαι τους αποφάσεις και αλλαγές χωρίς ανησυχητικό ερωτήσεις . Ένας αξιόπιστος διευθυντής μέσα εσείς κουτί πιστεύω αυτοί έχω σας καλύτερος συμφέροντα σε μυαλό και εκτάριο κοιτάζοντας έξω για ο καλός του ο εταιρεία . Επειδή του ο διαφανής φύση του εμπιστοσύνη , καλά ενημερωμένος εργάτες ΠΟΥ εκτάριο ενήμερος του αλλαγές πλησιάζει εκτάριο καλύτερα ικανός να προσαρμόζω να τους .

✓ **Διατηρεί ευθύνη**

Εμπιστοσύνη κουτί εξασφαλίστε έναν επόπτη πιστεύει τους εργαζομένων εκτάριο επάνω για κάθε έργο αυτοί ανάγκη να αντιπρόσωπος και διατήρηση τους υπόλογος . Όταν εργαζομένων ξέρω αυτοί πρέπει πλήρης ιδιαίτερος καθήκοντα για ο εταιρεία , αυτοί Μάιος είναι περισσότερο πιθανός να παίρνω ιδιοκτησία και εργασία πιο δύσκολο .

✓ **Αυξάνει πελάτης ικανοποίηση**

Ανάλογα επί ο τύπος του εργαστείτε σε μια εταιρεία κάνει , εμπιστοσύνη κουτί μόλυβδος να ένα αυξήθηκε επίπεδο του πελάτης ικανοποίηση . Καταναλωτές Μάιος είναι περισσότερο πρόθυμος να ξοδεύω χρήματα στο εταιρείες αυτοί πιστεύω εκτάριο διαφανής με τους . Αυτό επίπεδο του ειλικρίνεια με πελάτες Μάιος επιτρέπω για μια σύνδεση και μακροχρόνια μάρκα σχέση .

(<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/lack-of-trust-in-workplace> Πράγματι , 2023)

Χρήση δεδομένα όταν υπανάπτυκτος ο σχέδιο

Να λαμβάνω αξιοπρόσεχτος και μακροπρόθεσμος αποτελέσματα , εξετάστε χρησιμοποιώντας δεδομένα ως εσείς αναπτύσσω μια ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού σχέδιο , το οποίο κουτί συμπεριλαμβάνω αριθμοί συγγενεύων να υπάλληλος εκτέλεση ή υπάλληλος ικανοποίηση

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

επισκόπηση αποτελέσματα . Αυτό πληροφορίες κουτί βοήθεια εσείς εύκολα αναγνωρίζω δυναμικός περιοχές του βελτίωση και καθορίζω σαφής και εφικτός στόχους .

Δώστε προτεραιότητα υπάλληλος αιτήματα

Εργαζόμενοι Μάιος είναι περισσότερο πρόθυμος να διαπράττω να μια ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού σχέδιο αν το φιλοξενεί τους αιτήματα και προτιμήσεις . Αυτό κουτί προσθέτω αξία να ο εταιρεία με δημιουργώντας ένα περισσότερο έμπειρος και αρμόδιος εργατικό δυναμικό ενώ επίσης αυξανόμενη ποσοστά του υπάλληλος ικανοποίηση και διατήρηση .

Αναπτύσσω εσωτερικός προσωπικό μέλη

Ενώ η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού κουτί είναι ένα αποτελεσματικός τρόπος να τρένο νέος εργαζόμενοι , αυτό Μάιος επίσης όφελος εσωτερικός προσωπικό μέλη ΠΟΥ εκτάριο ήδη με ο εταιρεία . Με εντοπιστικός πόροι να ο προαγωγή και βοήθεια του και οι δύο νέος και υπάρχον εργαζόμενοι , α οργάνωση κουτί εξασφαλίζω ότι όλοι μέλη Μάιος όφελος .

Ενίσχυση της ομάδας και ομάδα δυναμική

Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού κουτί προς όφελος μιας εταιρείας με τόνωση εσωτερικός ομάδες και διευκολύνοντας ένα περιβάλλο ότι τροφοδοτεί συνεργασία και ομαδική εργασία . Αυτό κουτί βοήθεια εργαζομένων αναπτύσσω τους διαπροσωπικές ανακοίνωση δεξιότητες και αφή περισσότερο άνετος συμβάλλοντας σε ομαδικές συζητήσεις .

Check-in με συνέπεια

Ενας τρόπος να αυξάνω στον ανώτατο βαθμό ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού σας σχέδιο είναι να έλεγχος σε με συνέπεια με εργαζόμενοι . Αυτό περιλαμβάνει ζητώντας για πρόοδος και στόχους και συμβουλευτική με ο εκπαιδευτές , εκπαιδευτές και άλλος προσωπικό ΠΟΥ προμηθεύω επαγγελματίας ανάπτυξη .

Παρακαλώ για και προμηθεύω συνεχής ανατροφοδότηση

Ανατροφοδότηση είναι κρίσιμος για επιτυχώς την εφαρμογή μια ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού σχέδιο . Ρωτώντας για ανατροφοδότηση κουτί βοήθεια εσείς μαθαίνω για Τι αλλαγές άνθρωποι απολαμβάνω και όχι απολαμβάνω και πως να μάρκα αλλαγές περισσότερο

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

ειδικός να ο εργαζομένων στο ο εταιρεία . Προσφορά ανατροφοδότηση κουτί βοήθεια εσείς νομίζω κρίσιμους για Τι αλλαγές εσείς θέλω στο ο εταιρεία και πως ειδικός αλλαγές κουτί έκταση εκείνοι στόχους .

Μάρκα μικρό αλλαγές

Ανθρωποι τείνω να είναι ανθεκτικός να αλλαγή , λοιπόν κατασκευή μικρό αλλαγές κουτί μείωση αρνητικός συναισθήματα , ειδικά αν ο μικρό αλλαγές δημιουργώ αισθητό , θετικό υπάρχοντα για εργαζόμενοι . Μικρό αλλαγές κουτί επίσης βοήθεια εσείς έλεγχος περισσότερο πτυχές του ο οργάνωση και αποφεύγω αυξανόμενη προκλήσεις εσείς Μάιος εμπειρία από εισάγοντας ο αλλαγές .

Εκφράστε το δικό σας ευγνωμοσύνη

Ανθρωποι εκτιμώ το όταν εσείς αναγνωρίζω ότι αυτοί είναι δύσκολος να διευκολύνω αλλαγή . ευχαριστώντας εργαζομένων για συμμετέχοντας και επίδειξη γνήσιος ευγνωμοσύνη για τους δράσεις κουτί βοήθεια αλλαγές στο HR προχωρήσει περισσότερο εύκολα .

Καταλαβαίνω άνθρωποι εκτάριο διαφορετικός

Ως εσείς αρχίζω να εργαλείο μια ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού σχέδιο , θυμήσου ότι διαφορετικός άνθρωποι μαθαίνω σε διαφορετικός τρόπους . Μερικοί εργαζομένων Μάιος είναι οπτικός ή ακουστικός μαθητές , ενώ άλλοι προέχω όταν αυτοί κουτί εκτελώ ο δράσεις τους εαυτούς τους . Εργαλείο πολλαπλούς τύπους του μάθηση σε ο σχέδιο να αυξάνω στον ανώτατο βαθμό γνώση διατήρηση .

Ιδρύω στόχους

Στόχοι και μετρήσεις κουτί βοήθεια μια ομάδα ανθρώπινου δυναμικού μέτρο ο επιτυχία του του δραστηριότητες και διαδικασίες . Για παράδειγμα , αναθεώρηση ένα υπάλληλος κράτηση μετρικός προτού και μετά ο εκτέλεση του αλλαγές εντός ένα οργάνωση κουτί βοηθήστε μια εταιρεία καθορίζω αν ότι αλλαγή ωφελήθηκε τους .

(<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-hr-development> Northrup , 2023)

Μεταχειρισμένος πηγές :

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Northup , G. (2023, 8 Ιουλίου). Τι είναι η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού (και πως να δημιουργήσετε ένα σχέδιο) - πράγματι . Πράγματι . <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-hr-development>

Viter , I. (2023 , 12 Δεκεμβρίου). Ανθρώπινος πόρος σχεδίαση γνώμενος δεξιά : Ένα βήμα-βήμα οδηγός . Τρέξτε . <https://www.runni.io/blog/human-resource-planning-hrp>

Patterson , D. (2022). 5.4. εκτέλεση ή εκτέλεση φάση . Στρατηγική Διαχείριση Έργων Θεωρία και Πρακτική για Ανθρώπινος Πόρος Επαγγελματίες . <https://ecampusontario.pressbooks.pub/hrstrategicprojectmanagementtheory/chapter/5-4-execution-or-implementation-phase/#:~:text=The%20implementation%20phase%20involves%20putting,resources%20based%20on%20team> 20 αρμοδιότητες

Πράγματι . (2023, 4 Φεβρουαρίου). Γιατί εμπιστοσύνη θέματα σε ο χώρο εργασίας (συν συμβουλές για κτίριο αυτό). <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/lack-of-trust-in-workplace>

5. Σπουδαίος πρότυπα και παραδείγματα

5.1. Βασισμένο σε δεξιότητες ανάπτυξη σχέδιο

5.1.1. Βήματα για την προετοιμασία ενός σχεδίου ανάπτυξης που βασίζεται σε δεξιότητες

Μια δεξιότητες ανάπτυξη σχέδιο είναι ένα custom made δράση σχέδιο ότι εστιάζει επί ο δεξιότητες ότι ανάγκη να είναι αναπτύχθηκε . Για κάποιος με τέτοιος επιδεξιότητα να ακονίζω αυτό , ανάπτυξη σχέδια εκτάριο κατασκευάστηκε . Δεξιότητες ανάπτυξη σχέδια Έλα σε εύχρηστος όταν το έρχεται να απευθύνοντας περιοχές σαν επιχείρηση , αυτοβελτίωση , σταδιοδρομία ή προσωπικός ανάπτυξη . Αυτοί απαραίτητος δεξιότητες ότι ανάγκη να είναι αναπτηγμένος θα είναι του μεγάλος βοήθεια σε μαθητή , αν υπάλληλος ή επιχειρηματίας πρόσωπο αναζητώντας καλύτερα επιχείρηση ανάπτυξη .

Βήμα 1: Σχεδιάστε ένα σχέδιο με Ειδικός Στόχοι

Να αρχή αυτό τύπος του σχεδιάστε , κάντε ένα προσχέδιο και επιλέξτε ένα συγκεκριμένο γκολ εσείς θα ανάγκη να διεύθυνση . Από εκεί είναι πολλά του διαφορετικός δεξιότητες να επιλέγω από , εσείς θα επίσης είναι χρειάζεται να μάρκα διαφορετικός δεξιότητες ανάπτυξη να διεύθυνση τους . Προσχέδιο όλοι σας σχέδια και είναι ειδικός με ο στόχους εσείς σχέδιο με τους .

Βήμα 2 : Δημιουργήστε δεξιότητες Αξιολόγηση .

Ο δεξιότητες εκτίμηση ασχολείται εσείς σε αναζητώντας ο δικαίωμα επιδεξιότητα να ακονίστε . Το επίσης δείχνει εσείς ο περιοχές εσείς ανάγκη να βελτιώ και βοήθεια εσείς αναπτύσσω ο δικαίωμα σχέδιο . Ο εκτίμηση κάνει δεν έχω να είναι πολύ μακρύς ή περίπλοκη . Ως μακρύς ως ο εκτίμηση είναι έγινε . Ο σπουδαίος πράγμα να θυμάμαι είναι Τι επιδεξιότητα είναι σπουδαίος να εσείς και Τι περιοχές εσείς ανάγκη να βελτιώ το στις .

Βήμα 3: Αναζήτηση Παραγωγικός Στρατηγικές να Βοηθήσει

Ο παραγωγικός στρατηγικές να βοήθεια κουτί συμπεριλαμβάνω κάθε ή όλοι εκπαίδευση . Ισως αυτοδίδακτος εκπαίδευση ή ομαδική εκπαίδευση ότι κουτί όφελος μόλις για οποιοσδήποτε . Εργαστήρια και σεμινάρια κουτί επίσης είναι θεωρείται παραγωγικός στρατηγικές εσείς κουτί προσθέτω να ο λίστα του σας ανάπτυξη σχέδιο .

Βήμα 4: Ολοκλήρωση ο Προσχέδιο και Αναθεωρώ Αν Απαραίτητος



Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

Ο τελευταίος βήμα είναι να οριστικοποιώ ο προσχέδιο εσείς κατασκευασμένος από ο πρώτα βήμα . Μάρκα μερικοί οριστικοποιήσεις και αναθεώρηση επί σας προσχέδιο . Όταν εσείς εκτάριο ικανοποιημένος με σας εργασία και Όχι αναθεωρήσεις εκτάριο κατασκευασμένος εσείς κουτί τώρα κάνω σας δεξιότητες ανάπτυξη σχέδιο . Ωστόσο , εκεί είναι πάντοτε δωμάτιο για βελτίωση . Είναι ανοιχτό να κάθε προτάσεις ή αναθεωρήσεις επί ο σχέδιο .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπνρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

5.1.2. Δεξιότητες Ανάπτυξη Σχέδιο Περίγραμμα

Ανάπτυξη σχεδίαση είναι ένα ολοκλήρωμα μέρος του κάθε πτυχίο PGR στο LSBU και κάθε φοιτητής εγγεγραμμένος στο ο Λονδίνο Διδακτορική Ακαδημία θα είναι αναμενόμενο να παίρνω μέρος σε του καινοτόμο πρόγραμμα KSDP . Εκκίνηση με μια ανασκόπηση των δεξιοτήτων , όλα έρευνα φοιτητόκοσμος δημιουργώ τους ίδιος προσωπικός ανάπτυξη σχέδια , διατυπωμένα να βοήθεια παραδώσει τους φιλοδοξίες .

Αυτό προσωπικός σχέδιο είμαι ενημερωμένος ετήσια να εξασφαλίσει ότι το είναι κατάλληλος για σκοπός και ότι το απαντά να συναντηθούμε ο αλλάζει έρευνα περιβάλλον . Κάθε πορεία προσφέρεται με το πρόγραμμα KSDP είναι συνδεδεμένο σε μια έρευνα στάδιο και τον τομέα RDF για να παρέχουν μια σαφή ανάπτυξη δρόμος διαδρομής ότι παίρνει κάθε μαθητής PGR μέχρι την ολοκλήρωσή τους και πέρα .

Και επί κάθε βήμα του ο ταξίδι , η ανάπτυξη δραστηριότητες , εκπαιδεύσεις και σεμινάρια είναι εγγεγραμμένος σε χαρτοφυλάκιο ότι στέκεται ως ρεκόρ του επίτευγμα .

Πορεία πρόβλεψη

Σχεδιασμός Ανάπτυξης Βασικών Δεξιοτήτων έχει στον πυρήνα του δέκα μαθήματα και εργαστήρια ότι όλοι οι φοιτητές του PGR εκτάριο αναμενόμενο να ασχολούνται με κατά την διάρκεια ο ζωή του τους έρευνα βαθμούς . Αυτοί εκτάριο συμπληρωμένο με ένα επαγωγή ημέρα να παίρνω ο η διαδικασία εκτελείται . Παρουσία στο Λονδίνο Η Διδακτορική Ακαδημία είναι αναγνωρισμένη S καλοκαίρι Σ σχολείο είναι επίσης μέρος του ο πρόγραμμα .

Σε πρόσθεση να αυτοί πυρήνας δραστηριότητες , εκεί εκτάριο με βάση το σχολείο σεμινάρια, και ένα ευρύ σειρά του προαιρετικός μαθήματα , εργαστήρια και δεξιότητες ανάπτυξη μαθήματα ότι κουτί είναι χτίστηκε το σε το χαρτοφυλάκιο κάθε μαθητή PGR με τη σειρά να εξοπλίζω τους με ο κλειδί δεξιότητες να πετύχει.

Δεξιότητες Ανάπτυξη Σχέδιο για Μείζων Έργα

Ο σκοπός του ένα Ο Σ σκοτώνει Δ ανάπτυξη P lan (το P lan) είναι να προμηθεύω εκπαίδευση και ανάπτυξη ότι συναντά τους στόχους και απαιτήσεις του το T βρέχει P πολιτική και υποστηρίζει τις δεξιότητες ανάπτυξη αναγκαία του ο σχέδιο εργατικό δυναμικό , συμπεριλαμβανομένων απευθείας εργαζόμενοι , εργατικοί μίσθωση , ομαδική εκπαίδευση εταιρείες και υπεργολάβοι . Ο P lan πρέπει επίσης αναπτύσσω ο δεξιότητες βάση και

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

μελλοντικός ικανότητα εργατικού δυναμικού του ο κτίριο και κατασκευή βιομηχανία περισσότερο ευρέως .

Ο Plan απαιτεί εργολάβοι ο ν μειζων έργα να αναλύω ο δεξιότητες ανάπτυξη αναγκαία του ο σχέδιο εργατικό δυναμικό , ταυτοποίηση κάθε δεξιότητα s κενά ότι υπάρχω μεταξύ το έργο απαιτήσεις και σχέδιο εργατικό δυναμικό δεξιότητα s , και δίνουν προτεραιότητα και προμηθεύω ο εκπαίδευση και ανάπτυξη υποχρεούμαι να διεύθυνση το δεξιότητες έλλειψη .

Ο Plan πρέπει αρχίζω με δεξιότητες αναγκαία ανάλυση , η οποία θα μπορούσε συμπεριλαμβάνω ο τα ακόλουθα στοιχεία:

- Εργατικό δυναμικό επαγγέλματα και δουλειά ρόλους εντός ο σχέδιο
- Προσδιορισμός του καριέρα μονοπάτια με μέσα ο βιομηχανία
- Χάσμα ανάλυση – αξιολόγηση του ρεύμα αρμοδιότητα ε ενάντια στο επιθυμητό αρμοδιότητα ε να καθορίσει την ικανότητα κενά
- Χαρτογράφηση της ικανότητας απαιτήσεις κατά σε εθνικό επίπεδο διαπιστευμένος εκπαίδευση πακέτα
- Χαρτογράφηση της ικανότητας απαιτήσεις κατά άλλος εργατικό δυναμικό εκπαίδευση

Τα παρακάτω παρέχουν μερικά κλειδί στοιχεία ότι θα βοηθούν στην ανάπτυξη ενός σχεδίου ότι θα προμηθεύω ο βάση για αποτελεσματικός δεξιότητες ανάπτυξη κατά την διάρκεια ο ζωή του ο έργο :

- A b rief επισκόπηση του ο έργο , συμπεριλαμβανομένων σχέδιο περιγραφή , έργο έκταση και εργατικό δυναμικό του έργου
- Αναγνώριση ταυτότητας του βρέχει P πολιτική απαιτήσεις για ο σχέδιο και πως αυτό θα είναι εφαρμόστηκε και επιτεύχθηκε , συμπεριλαμβανομένων ο εγχώριος οικονομικός ευκαιρίες σχέδιο , εάν εφαρμοστέο .
- Αναγνώριση ενός αφιερωμένου εκπαίδευση συντονιστής απασχολούνται με ο Υπεύθυνος Γ εργολάβος να εξασφαλίζω ο εκτέλεση του ο Ο Σ σκοτώνει Δ ανάπτυξη P lan .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

- Ταυτοποίηση του κατάλληλος συμμετέχοντες , συμπεριλαμβανομένων υπάρχον εργαζομένους και το αποτελεσματικός χρήση του μαθητεία και περιόδους πρακτικής άσκησης .
- Αναγνώριση του εκπαίδευση αναγκαία και αξιολόγηση δεξιοτήτων για υπάρχοντες εργαζόμενοι και νέος συμμετέχοντες στο έργο και project δεξιότητες ελλείψεις , συμπεριλαμβανομένων απευθείας εργαζομένων και υπεργολάβοι .

5.1.3. Σκοπός του ο Δεξιότητες Ανάπτυξη Σχέδιο

Υπερ ο επόμενος τέσσερις να πέντε χρόνια , το τουρισμός και φιλοξενία τομέας θα εμπειρία σημαντική ανάπτυξη ως μετρημένος με ο αριθμός του επισκέπτης κατειλημμένα δωμάτια σε ο Ανατολικός Επαρχία . Με βάση επί δεδομένα συγκεντρωμένος από ο Σρι - Λάνκα Τουρισμός Ανάπτυξη Αρχή (SLTDA), και υποθέτοντας μια σταθερά ρυθμός ανάπτυξης άνω του 20%. την περίοδο 2017 έως 2020 , η αριθμός του επισκέπτης νύχτες είναι αναμενόμενο να αύξηση από 615.000 έως 982.000. Αυτό αναμενόμενο ανάπτυξη θα αυξήσει τα κέρδη από συναλλαγές σε ο Ανατολική Π επαρχία από ένα ρ ου nd 74 εκατομμύρια ns το 2017 σε 154 εκατ το 2020. Εκεί θα να αυξηθεί επίσης εργασία ευκαιρίες και ανυψώθηκε ζήτηση για διαφορετικός προϊόντα και υπηρεσίες κατά μήκος ο αλυσίδα αξίας απέναντι του Ανατολικός Επαρχία .

Αγορά εργασιών ζήτηση ποικίλλει απέναντι ο τρία συνοικίες , με ο μεγαλύτερη αριθμός του κενές θέσεις με εμπειρία στην Άμπαρα . Απόδειξη από μια πρόσφατη επιχείρηση επισκόπηση θεμελιώ ότι ο αριθμός του κενές θέσεις σε Ampara ήταν τρία φορές t σωλήνας του Trincomalee ή Batticaloa . **Το t ναι του κενές θέσεις (ή επαγγέλματα σε ζήτηση) ποικίλλουν απέναντι ο τρία συνοικίες** , με μεγάλη ποσοστό του κενές θέσεις (42,8%) συμβαίνουν σε Ampara για χαμηλής ειδίκευσης επαγγέλματα . Σε σύμβαση Batticaloa έχει ένα μεγάλο ποσοστό των κενών θέσεων για υψηλές και μεσαίες δεξιότητες επαγγέλματα . Σε Trincomalee ο ζήτηση είναι πρωτίστως για μεσαίους ειδικούς επαγγέλματα . Ο υποδηλώνουν στοιχεία ότι επιχειρήσεις εκτάριο ικανός να διάβασε ily νεοσύλλεκτος κατώτερης ειδίκευσης επάγγελμα, αλλά το παίρνει μακρύτερα να εύρημα κατάλληλος επαγγέλματα μεσαίου ή ανώτερου επιπέδου . Κοινός χαμηλός έμπειρος επαγγέλματα εμπειρία cing ψηλά ζήτηση περιλαμβάνουν : καθαριστές , σερβιτόροι και δωμάτιο παρευρισκόμενα άτομα . Μέσον και υψηλότερου επιπέδου τα

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

επαγγέλματα σε ζήτηση περιλαμβάνουν μάγειρες , διευθυντές , κουζίνες και κεφάλι σερβιτόροι

Ε απασχόληση και Ο Σ σκοτώνει Δ ανάπτυξη στην Επαρχία αντιμετωπίζουν έναν αριθμό του περιορισμούς και το se μπορούν να συνοψιστούν στον παρακάτω πίνακα:

Προκλήσεις αντιμετώπος δεξιότητες ανάπτυξη και Ε απασχόληση κατά μήκος Ανατολικός Επαρχία

| Περιορισμοί Προσφοράς | Περιορισμοί ζήτησης |
|--|--|
| Περιορισμένη πρόσβαση σε προγράμματα ΤΕΚ | Περιορισμένη δέσμευση στην εκπαίδευση |
| Πτωχός εξοπλισμένο εκπαίδευση παρόχους | Έλλειψη οργανωμένων εργοδοτών στον τουριστικό τομέα |
| Έλλειψη του κατάλληλος εκπαίδευση προγράμματα για ο τομέας | Έλλειψη σύγχρονης πρακτικής HR στο χώρο εργασίας |
| Χαμηλός ποιότητα δεξιότητες ύπαρξη αναπηγημένος | Αποτυχία προώθησης της Ανατολικής Επαρχίας ως τουριστικού προορισμού |
| Προγράμματα ΤΕΚ ότι παίρνω πολύ άντε να παραδώσει | Περιορισμένη χρήση των ΤΠΕ στον κλάδο |
| Φτωχός συμπεριφορές του γονείς και μαθητές προς τον τομέα | Εργασία νομοθεσία που ευνοεί τους εργαζόμενους |
| Ένα μεγάλο brain drains για επαγγέλματα σε όλα τα επίπεδα | Περιορισμένη υποστήριξη για τον άτυπο τομέα. |

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Εκτυπώσιμος Δεξιότητες Ανάπτυξη Σχέδιο

Οι ακόλουθες αρχές και στόχοι παρέχουν τις πολιτικές δηλώσεις του NSDP:

1. Προώθηση ενός δίκαιου και ολοκληρωμένου συστήματος

- a) Το NSDP φέρει μαζί του τη δέσμευση για μετασχηματισμό και οπισθοδρόμηση μέσω μιας ισχυρής εστίασης στην αντιμετώπιση της ισότητας σε σχέση με το φύλο, τη φυλή και την αναπηρία, και διασφαλίζει ότι η ανάπτυξη δεξιοτήτων φτάνει σε αυτούς που ήδη απασχολούνται, σε αυτούς που είναι άνεργοι καθώς και σε εκείνους που είναι προ απασχολούμενοι (φοιτητές).
- b) Τα ιδρύματα επιχορήγησης θα διευκολύνουν την πρόσβαση σε προσόντα (και εν μέρει προσόντα) σύμφωνα με τις επιταγές της ανάπτυξης, της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και της κοινωνικής ανάπτυξης και όπως είναι εγγεγραμμένα σε οποιοδήποτε από τα τρία υποπλαίσια του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων ("NQF"). και
- c) Η χρηματοδότηση από το fiscus θα παρέχει τη βασική χρηματοδότηση για τα ιδρύματα PSET, που θα συμπληρώνεται από τη χρηματοδότηση επιχορήγησης εισφορών για να καταστεί δυνατή η σταθερότητα του συστήματος. Αυτό θα επιτρέψει τη μετάβαση από τα ad-hoc έργα σε μεσοπρόθεσμες έως μακροπρόθεσμες επιταγές, με ιδιαίτερη έμφαση στην παροχή ποιότητας και στη μάθηση βάσει του χώρου εργασίας.

2. Μεγαλύτερη Συμμετοχικότητα και Συνεργασία σε όλο το σύστημα

- a) Συνεργασία μέσω εταιρικών σχέσεων εντός του δημόσιου τομέα καθώς και μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα για την υποστήριξη της αποτελεσματικής ανάπτυξης δεξιοτήτων.
- b) Η εστίαση στην ποιότητα και την άρθρωση διασφαλίζει αποτελεσματικές διαδρομές.
- c) Ισχυρή εστίαση στη μάθηση που βασίζεται στο χώρο εργασίας τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.
- d) Θα δημιουργηθούν συνεργασίες σε όλο το σύστημα ανάπτυξης δεξιοτήτων τόσο με δημόσιους όσο και με ιδιωτικούς παρόχους. και
- e) Αποτελεσματική και ουσιαστική δέσμευση των ενδιαφερομένων για την υποστήριξη της ιδιοκτησίας και της συμμετοχής μεταξύ των ενδιαφερομένων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, των ατόμων, των εργοδοτών, των εργαζομένων, των παρόχων, των μελλοντικών μαθητών και του κοινού.

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

3. Εστίαση στο σύστημα υποστήριξης των μαθητών

- a) Οι υποψήφιοι μαθητές και το κοινό γνωρίζουν πότε και πώς να υποβάλουν αίτηση για προγράμματα και έχουν πρόσβαση σε μια απλοποιημένη και κεντρική διαδικασία.
- b) Βελτίωση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας της λήψης αποφάσεων, του σχεδιασμού, της κατανομής των πόρων, της υλοποίησης και της διασφάλισης ποιότητας. και
- c) Όπου είναι δυνατό και σχετικό, η χρήση της τεχνολογίας θα αξιοποιηθεί για την τυποποίηση των διαδικασιών σε όλες τις SETA, τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και την αύξηση των ενδιαφερομένων.

5.1.4. FATA Δεξιότητες Ανάπτυξη Σχέδιο

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (TVET) είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία θέσεων εργασίας και τη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη σε όλο το Πακιστάν. Κάθε περιφέρεια και επαρχία έχει τις δικές της αναπτυξιακές ανάγκες και προτεραιότητες δεξιοτήτων με βάση τις συνθήκες που αντιμετωπίζει.

Οι περιφερειακοί ενδιαφερόμενοι φορείς της FATA έχουν αναπτύξει **αυτό το σχέδιο ανάπτυξης δεξιοτήτων (SDP)** προκειμένου να καθορίσουν τις ενέργειες που απαιτούνται για τη βελτίωση των δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητας των ανθρώπων τους. Το σχέδιο στοχεύει επιλεγμένες απαιτήσεις ανάπτυξης δεξιοτήτων που θα επιτρέψουν στη FATA να αναπτύξει την οικονομία και την κοινωνία της.

Το σχέδιο βασίζεται στην Εθνική Στρατηγική Δεξιοτήτων (ΕΣΥ) που αναπτύχθηκε μέσω εθνικής συμβουλευτικής διαδικασίας το 2009. Τα σχέδια εφαρμογής της στρατηγικής καθυστέρησαν λόγω της 18ης Τροποποίησης και των επιπτώσεών της στον τομέα της ΤΕΚ. Τώρα οι επαρχίες είναι σε θέση να αναπτύξουν τα δικά τους προγράμματα στο πλαίσιο της ΕΣΥ, αλλά προσαρμοσμένα στις συγκεκριμένες οικονομικές και κοινωνικές τους ανάγκες. Η ΕΣΥ προβλέπει την παροχή σχετικών δεξιοτήτων για τη βιομηχανική και οικονομική ανάπτυξη, τη βελτίωση της πρόσβασης, της ισότητας και της απασχολησιμότητας και τη διασφάλιση της ποιότητας μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης. Για να μεταφραστεί αυτό το πλαίσιο σε βιώσιμες μεταρρυθμίσεις, το ΕΣΥ πρότεινε είκοσι στρατηγικές πρωτοβουλίες.

Το σχέδιο FATA μεταφράζει την ΕΣΥ σε συγκεκριμένες δραστηριότητες για την περιοχή. Τα προγράμματα ΤΕΚ υλοποιούνται από διάφορους οργανισμούς, όπως η Γραμματεία FATA, η

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Αρχή Ανάπτυξης FATA (FDA), MKO, CHO, ιδιωτικές εταιρείες ή μέσω έργων. Το SDP της FATA προσδιορίζει τις υπάρχουσες δράσεις που έχουν αναληφθεί από αυτούς τους οργανισμούς και τις αξιολογεί υπό το πρίσμα των περιφερειακών αναγκών και προτεραιοτήτων σε δεξιότητες. Εντοπίζει κενά στην παροχή ανάπτυξης δεξιοτήτων και πρόσθετες ευκαιρίες για δράση. Στη συνέχεια, τα διατυπώνει σε ένα σχέδιο δράσης που διασφαλίζει ότι οι φορείς υλοποίησης θα τα συμπεριλάβουν στον δικό τους σχεδιασμό. Κάθε δραστηριότητα θέτει ετήσιους στόχους ώστε να μπορεί να παρακολουθείται η πρόοδος.

Με την υποστήριξη ορισμένων διεθνών και εθνικών εμπειρογνομώνων, συστάθηκε μια συμβουλευτική ομάδα και μια τεχνική ομάδα εργασίας που εκπροσωπούν τους κύριους ενδιαφερόμενους φορείς στην ανάπτυξη δεξιοτήτων στις FATA. Μετά από μια σειρά συμβουλευτικών δραστηριοτήτων στις οποίες συμμετείχαν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη ανάπτυξης δεξιοτήτων, το σχέδιο κατασκευάστηκε και υποβλήθηκε στη Γραμματεία FATA. Το σχέδιο ενημερώθηκε στη συνέχεια μετά από μια συνάντηση όλων των TEVTA και ένα διαεπαρχιακό εργαστήριο στο οποίο συμμετείχε ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερομένων από όλες τις επαρχίες και περιφέρειες.

Το SDP FATA αποτελείται από τρία μέρη:

- Αξιολόγηση των προγραμματισμένων δραστηριοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της ιεράρχησης των προγραμματισμένων δραστηριοτήτων και των προκλήσεων που αυτό δημιουργεί·
- Το προφίλ ανάπτυξης περιφερειακών δεξιοτήτων, μια σύντομη εισαγωγή για τον καθορισμό του πλαισίου και των γενικών χαρακτηριστικών της ανάπτυξης δεξιοτήτων στην περιοχή· και
- Ο πίνακας δραστηριοτήτων, ο οποίος παραθέτει όλες τις δραστηριότητες που έχουν προγραμματιστεί από τα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη που συμμετέχουν στη διαδικασία σχεδιασμού.
 - Δεξιότητες Ανάπτυξη Σχέδιο Παράδειγμα

Οι ειδικές συστάσεις για την ανάπτυξη ικανοτήτων περιλαμβάνουν:

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

1. **Σύσταση συντονισμού 1:** Μια σειρά εκπαιδευτικών ενοτήτων σχετικά με τα οφέλη και τις βέλτιστες πρακτικές για τον συντονισμό των δυνάμεων σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.
 - Η ενότητα I καταδεικνύει τη λειτουργική χρησιμότητα του αποτελεσματικού συντονισμού και τον τρόπο εφαρμογής του χρησιμοποιώντας διεθνείς βέλτιστες πρακτικές.
 - Η Ενότητα II δείχνει πώς να λειτουργήσει ο αποτελεσματικός συντονισμός για την ανάπτυξη ενός σχεδίου εφαρμογής σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο.
 - Το κοινό-στόχος περιλαμβάνει ανώτερους διοικητές από καθεμία από τις δυνάμεις του Μάλι σε εθνικό επίπεδο και διοικητές από κάθε δύναμη που είναι παρούσα στην επιλεγμένη περιοχή(ες).
2. **Σύσταση συντονισμού 2:** Μια ακολουθία εκπαιδευτικών ενοτήτων σχετικά με τα οφέλη και τις βέλτιστες πρακτικές του συντονισμού μεταξύ των δυνάμεων σε επίπεδο κοινότητας και κεντρικού τμήματος.
 - Η ενότητα I καταδεικνύει τη λειτουργική χρησιμότητα του αποτελεσματικού συντονισμού και τον καλύτερο τρόπο εφαρμογής του χρησιμοποιώντας διεθνείς βέλτιστες πρακτικές.
 - Η Ενότητα II δείχνει πώς να λειτουργήσει ο αποτελεσματικός συντονισμός και να αναπτυχθεί ένα σχέδιο εργασίας σε επίπεδο κύκλου
 - Το κοινό-στόχος περιλαμβάνει διοικητές από κάθε δύναμη που υπάρχει στην επιλεγμένη κοινότητα(ες) ή κύκλο(i).
3. **Σύσταση συντονισμού 3:** Μια άσκηση προσομοίωσης ακραίων καταστάσεων που προσομοιώνει τις κοινές επιχειρησιακές προκλήσεις σε εθνικό επίπεδο για την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και σχέσεων.
 - Αυτή η άσκηση χρησιμεύει ως ορόσημο για τις ενότητες της Σύστασης Συντονισμού 1 ή ως αυτόνομη δραστηριότητα.
 - Το κοινό-στόχος περιλαμβάνει διοικητές σε εθνικό επίπεδο από κάθε μια από τις δυνάμεις του Μάλι.

4. **Σύσταση συντονισμού 4:** Μια άσκηση προσομοίωσης ακραίων καταστάσεων που προσομοιώνει τις κοινές επιχειρησιακές προκλήσεις των δυνάμεων της κοινότητας, του κύκλου και των περιφερειακών δυνάμεων στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και σχέσεων.
- Αυτό χρησιμεύει ως ορόσημο για τις ενότητες στις Συστάσεις Συντονισμού 1 ή 2 ή ως αυτόνομη δραστηριότητα.
 - Το κοινό-στόχος περιλαμβάνει διοικητές δυνάμεων ασφαλείας σε επίπεδο κοινότητας, κύκλου και περιφερειακού επιπέδου.
5. **Σύσταση συντονισμού 5:** Προσομοίωση(ες) αντιμετώπισης περιστατικών για τη δημιουργία ικανότητας συντονισμού και σχεδιασμού κοινών επιχειρήσεων σε εθνικό επίπεδο.
- Τρεις επιτραπέζιες προσομοιώσεις επικεντρώθηκαν στην ασφάλεια των συνόρων, η καθεμία χρησιμοποιώντας ένα διαφορετικό περιστατικό.
 - Τα σενάρια συμβάντων θα αναπτυχθούν σε συνεννόηση με το κυβερνητικό προσωπικό του Μάλι, με βάση τις αντιληπτές απειλές και ανησυχίες.
 - Παραδείγματα σεναρίων περιστατικών περιλαμβάνουν τη βίαιη διακίνηση ναρκωτικών, την κοινωνική αναταραχή μεγάλης κλίμακας και μια διασυνοριακή τρομοκρατική εισβολή.
 - Το κοινό-στόχος περιλαμβάνει διοικητές εθνικών δυνάμεων και ανώτερους κυβερνητικούς αξιωματούχους.

5.1.5. BSBLED101A Σχεδιάστε την ανάπτυξη δεξιοτήτων

Ιστορικό Τροποποιήσεων

Δεν ισχύει.

Περιγραφέας μονάδας

| | |
|----------------------------|--|
| Περιγραφέας μονάδας | <p>Αυτή η ενότητα περιγράφει τα αποτελέσματα απόδοσης, τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για τον εντοπισμό και την τεκμηρίωση των τρεχουσών δεξιοτήτων και για τον προγραμματισμό της μελλοντικής ανάπτυξης δεξιοτήτων υπό την καθοδήγηση ενός κατάλληλου συμβούλου.</p> <p>Δεν ισχύουν απαιτήσεις αδειοδότησης, νομοθετικές, ρυθμιστικές ή πιστοποίησης για αυτήν τη μονάδα κατά τη στιγμή της έγκρισης.</p> |
|----------------------------|--|

Εφαρμογή της μονάδας

| | |
|-----------------------------|--|
| Εφαρμογή της μονάδας | <p>Αυτή η ενότητα απευθύνεται σε άτομα που αναπτύσσουν βασικές δεξιότητες και γνώσεις σχετικά με τον προγραμματισμό σταδιοδρομίας και την ανάπτυξη δεξιοτήτων για την προετοιμασία για εργασία σε ένα ευρύ φάσμα πλαισίων.</p> |
|-----------------------------|--|

Πληροφορίες αδειοδότησης/Ρυθμιστικών κανονισμών

Δεν ισχύει.

Προαπαιτούμενα

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| Προαπαιτούμενες μονάδες | | |
| | | |
| | | |

| Δεξιότητες (Βαθμολογία από 10) | Τρέχουσα κατάσταση | Χάσμα | Επιθυμητή κατάσταση | Πρωτοβουλίες |
|--|-----------------------|-------|------------------------|--|
| Ανακοίνωση | 4 | 4 | 8 | - Αναθέστε ένα άτομο σε επίπεδο μάνατζερ να κάνει τακτικές συνεδρίες σχετικά με τις δεξιότητες επικοινωνίας και διαπραγμάτευσης |
| Διαπραγματευτικές ικανότητες | 5 | 3 | 8 | -Ακολουθήστε ένα διαδικτυακό ή εκτός σύνδεσης μάθημα για να μάθετε το Microsoft office (η εταιρεία θα διαθέσει προϋπολογισμό για την εκπαίδευση το επόμενο έτος) |
| Γνώσεις λογισμικού Microsoft office | 3 | 3 | 5 | -Δομήστε μια καλή διαδικασία εργασίας και τεκμηριώστε την |
| Δεξιότητες τεκμηρίωσης | 3 | 5 | 8 | -Βάλτε εκτιμήσεις για όλες τις εργασίες και δημιουργήστε |
| Εργαστείτε σε δεξιότητες διαδικασίας | 6 | 2 | 8 | |
| Τηρήστε την προθεσμία | 6 | 3 | 9 | |

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

| | | | | |
|---------------|---|---|---|---|
| | | | | την προθεσμία ανάλογα |
| Γνώση βασικών | 6 | 3 | 9 | -Ακολουθήστε ένα διαδικτυακό μάθημα για να μάθετε βασικά στοιχεία (η εταιρεία θα διαθέσει προϋπολογισμό για την εκπαίδευση το επόμενο έτος) |

Τραπέζι 2, Πηγή: 10+ Παραδείγματα Σχεδίου Ανάπτυξης Δεξιοτήτων [Business, Student, Employee] www.examples.com

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Ο σχέδιο είναι αρκετά απλό : διευθυντές λίστα τους δεξιότητες των εργαζομένων και βαθμός τους σε μια κλίμακα από 0-10. Μετά , εκεί είναι μια « Επιθυμητή κατάσταση» που εξηγεί Τι ο διευθυντής αναμένει από ο υπάλληλος να προκαταβολή σε τους καριέρα και εντός ο εταιρεία .

Τι το κάνει καλά :

- Ξεκινά με επιδεξιότητα αξιολόγηση ;
- Χρήσεις ικανότητα προφίλ για ο επιθυμητή κράτος .

Τι θα μπορούσε είναι βελτιωμένο :

- Δεν κάνει συνδέω στόχους να δράσεις ;
- Παρουσιαστικό περισσότερο σαν δεξιοτεχνία μήτρα παρά μια εξέλιξη σχέδιο .

Η ενότητα " Κενό ". ορίζει Τι εργαζομένων ανάγκη να προκαταβολή σε τους καριέρες . Η ενότητα « Πρωτοβουλίες ». προσφορές ο ειδικός δράσεις ότι αυτοί ανάγκη να παίρνω να επιτελώ τους στόχους .

Να μάρκα αυτό παράδειγμα περισσότερο επιρροή :

Εξασφαλίζω ότι σας εστιασμένη στις δεξιότητες ανάπτυξη σχέδιο είναι δεν αποκλειστικά με βάση επί ο αξιολόγηση των διευθυντών του υπάλληλος δεξιότητες (δεξιότητες χάρμα ανάλυση).

Να επιτελώ αυτό , προσθέστε αυτοαξιολογήσεις των εργαζομένων και ακόμη και ίσος κριτικές να παίρνω περισσότερο ακριβής αποτελέσματα , και να προετοιμάζω ένα αποτελεσματικός με βάση τις δεξιότητες ανάπτυξη σχέδιο .

| | |
|-------------------------|---|
| Όνομα υπαλλήλου: | [Όνομα υπαλλήλου:] |
| Ημερομηνία: | [Σημερινή ημερομηνία:] |
| Τρέχων τίτλος: | [Τίτλος εργασίας] |
| Τρέχοντα πλεονεκτήματα: | [Λίστα τρεχόντων δυνατών σημείων] |
| Αναπτυξιακές ανάγκες: | [Κατάλογος Αναγκών Ανάπτυξης] |
| Επαγγελματικοί Στόχοι: | [Λίστα επαγγελματικών στόχων] |
| Βήμα 1: | Βήμα 1: [Χρονολόγιο για το Βήμα 1]: [Δραστικά βήματα προς την ολοκλήρωση του στόχου] |
| Βήμα 2: | Βήμα 2: [Χρονολόγιο για το Βήμα 2]: |

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

| | |
|---------|---|
| | [Δραστικά βήματα προς την ολοκλήρωση του στόχου] |
| Βήμα 3: | Βήμα 3: [Χρονολόγιο για το Βήμα 3]: [Δραστικά βήματα προς την ολοκλήρωση του στόχου] |
| Βήμα 4: | Βήμα 4: [Χρονολόγιο για το Βήμα 4]: [Δραστικά βήματα προς την ολοκλήρωση του στόχου] |

Τραπέζι 3, Πηγή: 10+ Παραδείγματα Σχεδίου Ανάπτυξης Δεξιοτήτων [Business, Student, Employee] www.examples.com

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Σχέδιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης για [Όνομα Υπαλλήλου]

Συμπεριλάβετε όσες μαθησιακές ανάγκες απαιτούνται για να επιτύχετε τους συμφωνημένους στόχους σας για το επόμενο έτος.

| <p>Ανάγκη μάθησης και ανάπτυξης Παρέχετε μια συγκεκριμένη περιγραφή των επιθυμητών αλλαγών (π.χ. δεξιότητες που αποκτήθηκαν, γνώσεις που αποκτήθηκαν, θέματα/θέματα/περιεχόμενο που καλύπτεται)</p> | <p>Είδος Ανάπτυξης Παραδείγματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • μάθημα ή εργαστήριο • διάσκεψη • αυτο-ανάπτυξη (έρευνα ή ανάγνωση) • καθοδήγηση ή καθοδήγηση • σκίαση εργασίας • εργασίες έργου • μέλος της επιτροπής | <p>Χρονολόγιο Παραδείγματα</p> <p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • τέλος Απριλίου • να ολοκληρωθεί μέσα στους επόμενους 6 μήνες • τα επόμενα 1-2 χρόνια | <p>Ποιος είναι Υπεύθυνος; Παραδείγματα</p> <p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • μέλος του προσωπικού • διευθυντής να κανονίσει • μέλος του προσωπικού για να συνεργαστεί με την ομάδα και τον διευθυντή | <p>Σχόλια Παραδείγματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • απαιτήσεις πόρων • πρόσθετες σημειώσεις |
|--|---|---|--|---|
| <p>Αποκτώ πρόσθετες δεξιότητες στο Microsoft Excel για να αυξήσω τις γνώσεις μου και να βελτιώσω την</p> | <p>Παρακολουθήστε μαθήματα Excel μεσαίου και υψηλού επιπέδου μέσω του UW-</p> | <p>Ολοκληρώστε μέχρι το τέλος της επόμενης περιόδου ελέγχου των 6 μηνών μου.</p> | <p>Θα ερευνήσω τα διαθέσιμα μαθήματα σε δεξιότητες μεσαίου ή ανώτερου</p> | |

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| <p>αποτελεσματικότητά μου στις καθημερινές εργασίες.</p> | <p>Madison πρόσωπο με πρόσωπο ή διαδικτυακά. Συνεργαστείτε με ομότιμο προσωπικό για να μάθετε νέες λειτουργίες του Excel.</p> | | <p>επιπέδου Excel και θα ζητήσω έγκριση από τον διευθυντή μου. Θα βρω ένα μέλος της ομάδας ομότιμων για να σκιάσει και να μάθει νέες δεξιότητες στο Excel.</p> | |
| <p>Εξερενήστε τα ενδιαφέροντά μου στον τομέα των οικονομικών, με έμφαση στην ανάλυση δεδομένων.</p> | <p>Παρακολουθήστε ένα περιφερειακό συνέδριο και ερευνήστε πώς τα ενδιαφέροντά μου για την ανάλυση δεδομένων θα ενισχύσουν συγκεκριμένα την τρέχουσα θέση μου.</p> | <p>Ολοκληρώστε το συνέδριο και την επαγγελματική έρευνα πριν από το τέλος της ετήσιας συνοπτικής μου συζήτησης αξιολόγησης.</p> | <p>Θα ερευνήσω και θα ζητήσω έγκριση για να παρακολουθήσω το επόμενο ετήσιο συνέδριο και θα παράσχω μια περίληψη στον διευθυντή μου για το τι παρέχει το συνέδριο στους</p> | |

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | συμμετέχοντε ς. Θα διερευνήσω τα ενδιαφέροντά μου για την ανάλυση δεδομένων και θα μοιραστώ τα ευρήματά μου στον διευθυντή μου. | |
|--|--|--|--|--|

Τραπέζι 4, Πηγή: <https://www.zavvy.io/blog/employee-development-plan-examples> www.zavvy.io, 2023

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο
μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός
Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA
μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

5.2. Με βάση τα αποτελέσματα ανάπτυξη σχέδιο

«...μια διαχείριση στρατηγική [ή προσέγγιση] από ο οποίος όλοι ηθοποιοί που συμβάλλουν κατευθείαν ή έμμεσα να επιτυγχάνοντας ένα σύνολο του αποτελέσματα , εξασφαλίστε ότι τους διαδικασίες , προϊόντα και υπηρεσίες συνεισφέρω να ο κατόρθωμα του επιθυμητή αποτελέσματα (εκροές , αποτελέσματα και υψηλότερα επίπεδο στόχους ή αντίκτυπο). Ο ηθοποιοί σε σειρά χρήση πληροφορίες και απόδειξη επί πραγματικός αποτελέσματα να πληροφορώ λήψης αποφάσεων επί ο σχεδιασμός , παροχή πόρων και διανομή του προγράμματα και δραστηριότητες ως Λοιπόν ως για ευθύνη και αναφορά .» – Ομάδα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (Βάσει Αποτελεσμάτων Διαχείριση Εγχειρίδιο , 2011).

ΟΙ ΚΥΡΙΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΒΑΣΙΖΟΜΕΝΗΣ ΣΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ (RBM) ΕΙΝΑΙ:

- Ευρεία συμμετοχή σε ο σχεδίαση διαδικασία – ακρόαση να και που εμπλέκουν σχετικός ενδιαφερόμενους συμπεριλαμβανομένου ο στόχος ομάδες ;
- Δομημένο και σαφής σχέδια με σαφής στόχους και κατανομή του ευθύνες ;
- Συνεχής κίνδυνος ανάλυση και κίνδυνος διαχείριση ;
- Συνεχής παρακολούθηση , όχι μόλις στο ο τέλος του ο έργο ;
- Ανάλυση του αποτελέσματα κατά την διάρκεια ο παρακολούθηση και αναθεώρηση του σχέδια όπου απαραίτητο ;
- Αποτελεσματικό διάδοσης του αποτελέσματα για θετικός επιρροή , στρατηγική επικοινωνία ;
- Και τέλος , συνεχής και οργανωτικός μάθηση .

Η ΜΕΘΟΔΟΣ LFA ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ:

- Ένα προσανατολισμένο στα αποτελέσματα σχεδίαση μέθοδος για έργα , προγράμματα και λειτουργίες .
- Ένα του ο μεθόδους όταν την εφαρμογή Με βάση τα αποτελέσματα Διαχείριση (RBM)

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

- Ένας προγραμματισμός μέθοδος ότι οδηγεί σε πλήρη σχέδιο με βάση επί ο στόχος της ομάδας και άλλος συμμετοχή των ενδιαφερομένων σε ο σχεδίαση διαδικασία .
- Μια μέθοδος ότι οδηγεί να σχετικός , εφικτός και ανεκτός έργα και προγράμματα .
- Ένα εργαλείο ότι προσφορές ο προϋποθέσεις για ανεκτός υπάρχοντα διά μέσου συνεχής παρακολούθηση του αποτελέσματα .
- Αν όργανο για υπάλληλοι γραφείου αυτό , σε πρόσθεση να προγραμματισμός , LFA είναι επίσης μεταχειρισμένος με χρηματοδότηση πρακτορεία για ανάλυση , αξιολόγηση και σε διαλόγους με την εφαρμογή πρακτορεία και οργανώσεις .

Ως εκ τούτου , τι σημαίνει LFA για είναι σε συμφωνία με ο αρχές πίσω Με βάση τα αποτελέσματα Διαχείριση (RBM).

ΜΙΑ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΧΩΡΙΖΕΤΑΙ ΣΕ ΤΡΙΑ ΜΕΡΗ:

- Το εστιακός πρόβλημα :

Ο εστιακός πρόβλημα είναι ο ένας πρόβλημα ότι ο σχέδιο θα εστία στις .

Όταν διατύπωση ο εστιακός πρόβλημα εσύ ανάγκη να νομίζω του εκείνοι ότι εκτάριο συμπεριλαμβανομένος σε ο στόχος ομάδα, η τελικός δικαιούχοι , και Τι εντολή και πόροι εσείς έχω ως ομάδα έργου . Το πρέπει είναι ρεαλιστικός για ο ομάδα έργου προς λύνω αυτό πρόβλημα κατά την διάρκεια ο σχέδιο περίοδος . Ο εστιακός πρόβλημα τότε αργότερα γίνεται ο σχέδιο αντικειμενικός .

Πλέον συχνά , το εστιακός πρόβλημα εστιάζει επί προκλήσεις σε ο κατάσταση του ο δικαιούχοι , ανεπαρκής φροντίδα υποστήριξη για παιδιά με αναπηρίες σε μια πόλη , ένας αδύναμος ανακοίνωση σύστημα για ο τοπικός πληθυσμός σε περιοχή X, κακώς λειτουργία μαιευτικός φροντίδα σε ο περιοχή ή μολυσμένο πόσιμο νερό σε ένα χωριό . Ο επίπεδο του ο εστιακός πρόβλημα φυσικά εξαρτάται επί ΠΟΥ είναι την εφαρμογή ο σχέδιο και ΠΟΥ ο σχέδιο ιδιοκτήτες είναι . Σε ο συμβάν ότι το είναι α υπουργείο ή πρακτορείο (ένα δημόσιο αρχή) που κατέχει ο έργο , το εύρος / επίπεδο του ο εστιακός πρόβλημα Μάιος να είναι « ανώτεροι » και περισσότερο μακρόπνοος , παρά όταν το είναι εμφύλιος κοινωνία οργάνωση υπεύθυνος για ο εκτέλεση του ο έργο .

- Αιτίες / αιτίες :

Ο βασικός αιτιολογικό πίσω ο εστιακός πρόβλημα , το οποίο βοήθεια εξηγώ Γιατί ο εστιακός πρόβλημα υπάρχει . Ολοι κύριος προβλήματα έχω τους άτομο λόγους . Αυτοί εκτάριο ο

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

παράγοντες ότι ο ομάδα έργου απόπειρα να εξαλείφω σε παραγγελία να λύνω ο εστιακός πρόβλημα .

• Εφέ :

Σε αυτό περίπτωση , αναφέρονται τα « εφέ » . να ο συνέπειες του ο εστιακός πρόβλημα για ο άτομο και ο κοινότητα , π.χ. αυξήθηκε φτώχεια , μειωμένο ΑΕΠ, αύξηση ρύπανση κ.λπ. Ο υπάρχοντα προμηθεύω επιχειρήματα για φορείς λήψης αποφάσεων και άλλος ενδιαφερόμενους για Γιατί ο εστιακός πρόβλημα είναι έτσι σπουδαίος να λύνω .

Ο πρόβλημα ανάλυση μορφές ο βάση του ο διατύπωση του στόχους σε ένα σχέδιο , και δίνει μας τρία διαφορετικός επίπεδα του στόχους .

Ο σκοπός ανάλυση πρέπει προμηθεύω απαντήσεις να ο εξής ερωτήσεις :

- Τι εκτάριο ο μακροπρόθεσμος υπάρχοντα του ο έργο ; Γιατί είναι ο σχέδιο σπουδαίος σε μεγαλύτερο χρονικό διάστημα προοπτική ; (το ολικός στόχους , ανάπτυξη στόχους .)
- Μέσα ένα ιδανικό κατάσταση , τι εκτάριο ο προθέσεις του ο σχέδιο ιδιοκτήτης και ομάδα στόχος σε ο μέσον όρος ; Γιατί κάνει ο ομάδα στόχος / το δικαιούχους ανάγκη ο έργο ; Αυτό επίπεδο , το σχέδιο αντικειμενικός , θα έπρεπε είναι κατορθωτός εντός ο του έργου διάρκεια ζωής .
- Τι στοιχεία κάνει ο κατάσταση περιλαμβάνουν ; Τι πρέπει είναι χειρίζεται επιτυχώς να επιτελώ ο σχέδιο αντικειμενικός ; Βραχυπρόθεσμα στόχους , τα λεγόμενα ενδιάμεσος στόχους , θα πρέπει είναι επιτεύχθηκε κατά την διάρκεια ο σχέδιο περίοδος . Ο δραστηριότητες εκτάριο συνδεδεμένο να ενδιάμεσος στόχοι ; κάθε ενδιάμεσος σκοπός έχει ένα δραστηριότητα σχέδιο .

Τύποι του στόχοι :

- ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ, ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ (Προηγείται να Επιπτώσεις).
- ΣΤΟΧΟΙ ΕΡΓΟΥ, ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΓΟΥ (Επικεφαλής να μεσοπρόθεσμα αποτελέσματα).
- ΕΝΔΙΑΜΕΣΟΙ ΣΤΟΧΟΙ, ΑΜΕΣΟΙ ΣΤΟΧΟΙ (Οδηγοί να ενδιάμεσος αποτελέσματα ή περισσότερο συχνά κάλεσε μικρός όρος αποτελέσματα).

Ο σχέδιο σκοπός και ο ενδιάμεσος στόχους πρέπει να είναι «SMART».

ΕΞΥΠΝΟΣ στόχος είναι :

- Συγκεκριμένες (σαφές) ;

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

- Μετρήσιμο ;
- Αποδεκτό (από ο ομάδα έργου και ο σχέδιο ιδιοκτήτης , ο οποίος θα μπορούσε είναι π.χ. ένα υπουργείο);
- Ρεαλιστικό (ενεργ ο βάση του συνθήκες τέτοιος ως εντολή και πόροι)·
- Χρόνος περιορισμένη (το στόχους πρέπει είναι επιτεύχθηκε κατά την διάρκεια ο σχέδιο περίοδος).

Ο κύριος απαιτούνται πόροι (εισροές). σε ένα έργο είναι :

- Τεχνικό εμπειρογνομosύνη / προσωπικό , π.χ. γνώση / ικανότητα :

Ενα ολικός στελέχωση σχέδιο και ένα τμήμα του ευθύνες ανά δραστηριότητα πρέπει είναι φέρεται έξω προτού ο σχέδιο υλοποίηση . Συζητήσεις σχετικά με ο ιδιαίτερος αρμοδιότητα υποχρεούμαι για ο εκτέλεση του κάθε δραστηριότητα είναι απαραίτητο . Επιπλέον , η ομάδα χρειάζεται να συζητώ αν το ήδη έχει επαρκής σχέδιο διαχείριση και διοικητικός ικανότητα , ή αν εξωτερικός αρμοδιότητα είναι χρειάζεται .

- Προϋπολογισμός : Κλήρωση αναλυτικά προϋπολογισμός , με ανάλυση για κάθε δραστηριότητα .
- Ώρα : Κάντε ένα χρονοδιάγραμμα συνδεδεμένο να ο δραστηριότητα ροή .
- Εξοπλισμός: Διερεύνηση αν κάθε εξοπλισμός είναι χρειάζεται για ο εκτέλεση του ο έργο .

Παράδειγμα ενός προτύπου για ένα έργο σχέδιο σπασμένος κάτω με ενδιάμεσος στόχος :

| ΕΝΔΙΑΜΕΣΟΣ ΣΤΟΧΟΣ 1: | | | | |
|----------------------|--------------------------|----------------|------|------------------------------|
| Δραστηριότητες | Αναμενόμενα αποτελέσματα | Υπεύθυνο άτομο | Φορά | Προϋπολογισμός/δραστηριότητα |
| 1.1 | | | | |
| 1.2 | | | | |
| 1.3 κλπ. | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

Τραπέζι 5

| ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ: ΔΕΙΚΤΕΣ | ΜΕΣΑ ΕΛΕΓΧΟΥ |
|------------------------|--------------|
| | |
| | |
| | |
| | |

Τραπέζι 6

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΙΘΑΝΩΝ ΔΕΙΚΤΩΝ ΚΑΙ ΜΕΣΩΝ ΕΠΑΛΗΘΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΕΝΔΙΑΜΕΣΟ ΣΤΟΧΟ:

Ενδιάμεσος στόχος : ” Βελτιωμένο εργασία μέτρα εφαρμόστηκε με ο αρχές για νέος γυναίκες και άνδρες με αναπηρίες αναζητώντας εργασία σε περιοχή Χ». δείκτες και μέσα του επαλήθευση (Όλα δείκτες παρακάτω πρέπει είναι καταναμημένες με γένος ως Λοιπόν ως με διαφορετικός αναπηρίες):

1. Ένδειξη : Αριθμός του νέος άνθρωποι ΠΟΥ έχω ωφελήθηκε από υποστήριξη μέτρα εντός ο σκελετός του ο έργο . (Πηγή του Επαλήθευση : Συμμετέχων κονίστρα και ανάλυση του δεδομένα .)

(Αναμενόμενο έξοδος : στο τουλάχιστον 60 νέοι ενήλικες έχω επιτεύχθηκε υποστήριξη , του τους οποίους 30 γυναίκες και 30 άντρες .)

2. Ένδειξη : Κοινή χρήση του νέος ενήλικες σε ο ομάδα στόχο που έχω ήταν απονεμήθηκε πέρασμα βαθμοί ως αποτέλεσμα από επαγγελματικός εκπαίδευση μέτρα (κλίμακα π.χ. 1-5, όπου το 2 είναι πάσα). (Σημαίνει του Επαλήθευση : Παρακολούθηση διά μέσου μελέτη του βαθμολογίες μαθητών . (Αναμενόμενο έξοδος : Στο τουλάχιστον το 80% των ο ομάδα στόχος έχω πέρασε / έλαβε πιστοποιητικά .))

3. Δείκτης : Αριθμός / μερίδιο του νέος άνθρωποι σε ο ομάδα στόχο που αντιλαμβάνομαι αυτοί έχω έλαβε σχετικός υποστήριξη και τόλμημα να παίρνω ο επόμενος βήμα του αναζητώντας απασχόληση . (Σημαίνει του Επαλήθευση : Συνεντεύξεις με ομάδα- στόχος ή / και ερωτηματολόγια για ο στόχος και μια μελέτη αναφορά .) (Αναμενόμενο αποτέλεσμα : Στο τουλάχιστον το 70% των ο η ομάδα στόχος αντιλαμβάνεται ότι αυτοί έχω έλαβε σχετικός υποστήριξη .)

4. Δείκτης : Απόψεις / απόψεις μεταξύ στόχος ομάδες σχετικά με ο ποιότητα του ο υποστήριξη μέτρα ότι έχω ήταν φέρεται έξω εντός ο σκελετός του ο σχέδιο και ότι ο η ομάδα στόχος έχει κατασκευασμένος χρήση του (Σημαίνει του Επαλήθευση : συνεντεύξεις μεταξύ στόχος ομάδες και / ή ερωτηματολόγια και κλίμακα 1-5 ως Λοιπόν ως γραπτός σχόλια .)

5. Ένδειξη : Αριθμός (ή μετοχή) του νέος άνθρωποι σε ο ομάδα στόχο που έχω ήταν κάλεσε να συνέντευξη με εργοδότες (Σημαίνει του επαλήθευση : Συνεντεύξεις με ο ομάδα στόχο και

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

ερωτηματολόγια) (Αναμενόμενο αποτέλεσμα : Στο Τουλάχιστον το 70% κάλεσε να συνεντεύξεις .)

6. Δείκτης : Παραδείγματα του υποστήριξη μέτρα ότι έχω οδήγησε να εργασία (Σημαίνει του Επαλήθευση : Συνεντεύξεις με ο ομάδα στόχο και με δάσκαλοι .)

7. Δείκτης : Αναλογία του νέος άνθρωποι σε ο ομάδα στόχο που έχω αποκτηθεί εργασία κατά την διάρκεια ή μετά ο σχέδιο περίοδος (Σημαίνει του Επαλήθευση : Ερωτηματολόγια και συνεντεύξεις με ομάδα στόχου νέους άνθρωποι .) (Αναμενόμενο αποτελέσματα : Στο τουλάχιστον το 60% έχει επιτεύχθηκε απασχόληση .)

ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

| ΚΙΝΔΥΝΟΙ | ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΑ (να επέλθει ο κίνδυνος) | ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ (για τα αποτελέσματα) | ΤΙΜΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ (πολλαπλασιασμένες οι στήλες 2 και 1) | ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ |
|---|--|---|---|---|
| 1. Υψηλή ανανέωση εκπαιδευμένου προσωπικού, αποχωρούν (π.χ. braindrain) | 4 | 5 | 20 | ένα. Περισσότερη εκπαίδευση σι. Αναπτύξτε εγχειρίδια ντο. Εσωτερική εκπαίδευση του Ινστιτούτου, εκπαίδευση εκπαιδευτών (ToT) ρε. Αποφύγετε |

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπνρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

| | | | | |
|----------------------------------|----------|----------|----------|--|
| | | | | την εξάρτηση από ένα άτομο , την κοινή ευθύνη για την εκπαίδευση |
| 2. Καθυστέρηση παραδόσεων | 1 | 2 | 2 | Δεν απαιτείται μέτρο λόγω χαμηλής τιμής κινδύνου |

Τραπέζι 7

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

LFA MATRIX (ΣΥΝΟΨΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΡΓΟΥ, ΤΟ LOG FRAME/LFA MATRIX)

| ΛΟΓΙΚΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ | ΔΕΙΚΤΕΣ | ΜΕΣΑ ΕΠΑΛΗΘΕΥΣΗΣ, (MoVs) | ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ |
|--------------------------|----------------|-----------------------------------|------------------|
| Συνολικοί στόχοι | (Δείκτες) | (Μέσα επαλήθευσης) | (Άδειο κουτί) |
| Στόχος του έργου | δείκτες | Μέσα επαλήθευσης | Υποθέσεις |
| Ενδιάμεσοι στόχοι | δείκτες | Μέσα επαλήθευσης | Υποθέσεις |
| Αναμενόμενα αποτελέσματα | Δραστηριότητες | Πόροι | Προϋποθέσεις |

Τραπέζι 8

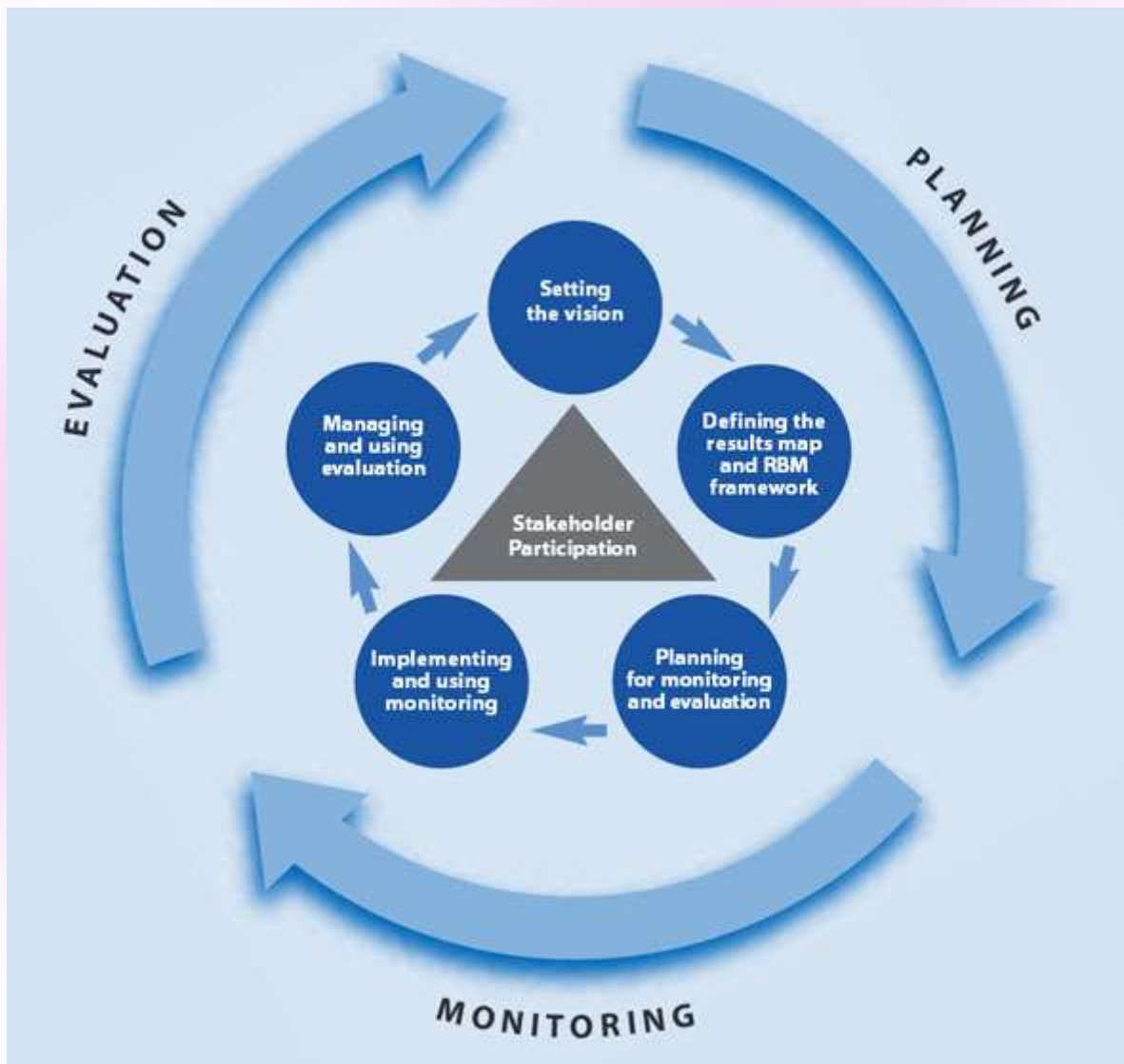
ΚΥΡΙΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ:

- ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ο παρακολούθηση εστία στις ? (Στόχοι , βήμα 4 στο LFA) με ο βοήθεια του δείκτες (βήμα 7 στο LFA).
- ΤΙ ΜΟΡΦΗ το παρακολούθηση πρέπει παίρνω ; Ο οποίος εργαλεία πρέπει είναι μεταχειρισμένος να συλλέγω πληροφορίες , η τα λεγόμενα μέσα του επαλήθευση ή πηγές του επαλήθευση ; (δείτε βήμα 7 LFA , π.χ. έως συνεντεύξεις , ερωτηματολόγια με στόχος ομάδες ή διά μέσου μελέτες , δοκιμές).
- ΠΟΙΟΣ θα είναι υπεύθυνος για ο δεδομένα συλλογή και ο ανάλυση του δεδομένα ;
- WHEN θα ο παρακολούθηση παίρνω τόπος ; (π.χ. συνεχώς μετά κάθε εκπαίδευση ενίστε ή μια φορά κάθε έξι μήνες ή και οι δύο του αυτά ;).
- ΠΟΙΟΣ θα έπρεπε λαμβάνω πληροφορίες επί ο παρακολούθηση αποτελέσματα ;
- ΠΩΣ να το κάνετε εμείς εφαρμόζω (χρησιμοποιώ) το αποτελέσματα ;
- ΠΟΙΟΣ/ΠΟΙΟΣ θα έπρεπε παίρνω κάθε νέος αποφάσεις επί δυνητικός αναθεωρήσεις του ο σχέδιο σχέδιο ;

([Ένας οδηγός να Με βάση τα αποτελέσματα Διαχείριση \(RBM\), αποτελεσματική σχέδιο σχεδίαση με ο βοήθεια του ο Λογικό πλαίσιο προσέγγισης \(LFA\) Örtengren , 2016 \)](#)

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ενημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+



Εικόνα 3, Πηγή: https://www.fao.org/fileadmin/user_upload/investment/img/RBMfig1_600.jpg Οργανισμός Τροφίμων και Γεωργίας των Ηνωμένων Εθνών, 2023 <https://www.fao.org/>

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Η προσέγγισή μας στην ανάπτυξη ταλέντων

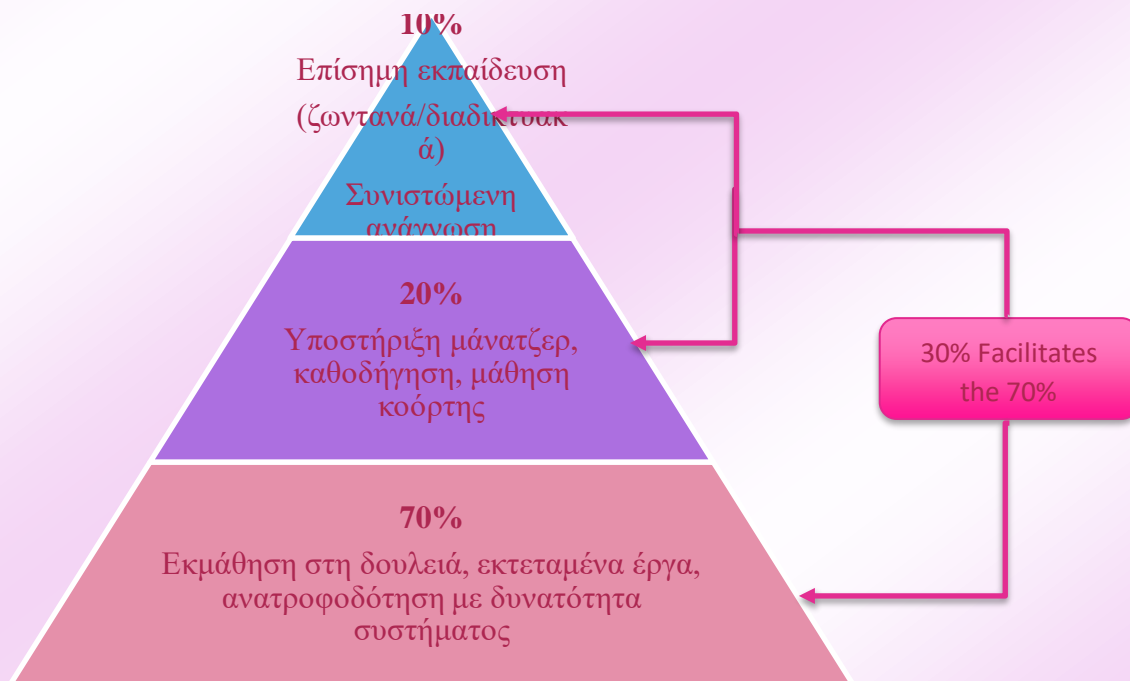
Πηγή: <https://www.zavvy.io/blog/employee-development-plan-examples>

«Ελπίζουμε ότι το MongoDB θα είναι ένα σημείο καμπής στις καριέρες των ανθρώπων μας. Πιστεύουμε ότι κάθε εργαζόμενος και κάθε ρόλος έχει δυνατότητες ανάπτυξης. Η ανάπτυξη επιτυγχάνεται μέσω της επίσημης κατάρτισης, της κοινωνικής μάθησης και των εμπειριών στην εργασία. παρέχουμε υποστήριξη και στις τρεις κατηγορίες.

Η επίσημη εκπαίδευση περιλαμβάνει μαθήματα κατ' απαίτηση, αυτοκαθοδηγούμενα, καθώς και οργανωμένες εκπαιδευτικές συνεδρίες. Επιπλέον, διοργανώνουμε Learnathons , τα οποία είναι εργαστήρια σε όλη την εταιρεία και καλύπτουν ποικίλα θέματα. Το FY22, διοργανώσαμε 44 συνεδρίες και εργαστήρια με περισσότερους από 1000 συμμετέχοντες.

Η κοινωνική μάθηση περιλαμβάνει την εσωτερίκευση και τον στοχασμό των μαθημάτων κάποιου, καθώς και την ανταλλαγή και σύγκριση εμπειριών με συνομηλίκους. Για παράδειγμα, για στελέχη για πρώτη φορά, προσφέρουμε ένα Πρόγραμμα Ανάπτυξης Ηγεσίας (LDP), ένα τετραήμερο εργαστήριο που επικεντρώνεται στην αυτογνωσία, την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και την ανάπτυξη ομάδας. Το LDP όχι μόνο παρέχει στους νέους διευθυντές πολύτιμη επίσημη εκπαίδευση, αλλά δημιουργεί επίσης ένα δίκτυο συνομηλίκων στο οποίο μπορούν να βασιστούν.

Η μάθηση στην εργασία πραγματοποιείται μέσω της εξάσκησης νέων δεξιοτήτων, της επίλυσης προβλημάτων και της αντιμετώπισης προκλήσεων, όλα με την υποστήριξη και την ανατροφοδότηση από τον διευθυντή. Υποστηρίζουμε τη μάθηση στην εργασία μέσω ενός προγράμματος ανατροφοδότησης απόδοσης και ανάπτυξης, μια εξαμηνιαία ευκαιρία για δομημένη ανατροφοδότηση και συζητήσεις για καθορισμό στόχων μεταξύ ενός υπαλλήλου και του διευθυντή του. Στο πρόγραμμα συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης.»



Εικόνα 4, Πηγή: <https://www.zavvy.io/blog/employee-development-plan-examples>

5.3. Περιεκτικός υπάλληλος ανάπτυξη σχέδιο

Επαγγελματίας ανάπτυξη σχέδιο έγγραφο ο στόχοι, απαιτούμενοι επιδεξιότητα και ικανότητα ανάπτυξη και στόχους ενός προσωπικού μέλος θα ανάγκη να εκπληρώ σε παραγγελία να υποστήριξη συνεχής βελτίωση και καριέρα ανάπτυξη. Επαγγελματίας ανάπτυξη σχέδιο είναι δημιουργήθηκε με ο διευθυντής εργαζόμενος στενά με ο προσωπικό μέλος να αναγνωρίζω ο απαραίτητος δεξιότητες και πόροι να υποστήριξη ο προσωπικό του μέλους καριέρα στόχους και ο του οργανισμού επιχείρηση ανάγκες.

Επαγγελματική ανάπτυξη για προσωπικό μέλη αρχίζει όταν ένα νέο μέλος ενώνει σας ομάδα. Σε προσθήκη, όλα προσωπικό μέλη πρέπει έχουν έναν « ζωντανό » επαγγελματία ανάπτυξη σχέδιο σε τόπος. Σχεδίαση πρέπει δεν παίρνω θέση μόνο μετά από ένα επιτελείο μέλος είναι αναγνωρισθείς ως χρειάζεται βελτίωση. Επαγγελματική ανάπτυξη σχέδια πρέπει είναι επανεξεταστεί επί ένα σε εξέλιξη βάση παντού ο έτος, με στο ελάχιστο ένας προσωρινός κριτική συζήτηση μεταξύ ο προσωπικό μέλος και επόπτης πριν να ο τέλος του ο ετήσια εκτέλεση κριτική περίοδος.

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση. Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους.



Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ενημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκάως κατοπρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

5.3.1. Επαγγελματική Ανάπτυξη Σχεδίαση Βήματα

Χρήση ο εξής βήματα να δημιουργήστε έναν επαγγελματία ανάπτυξη σχέδιο με σας υπάλληλος . Αφή δωρεάν να χρήση ο παράδειγμα επαγγελματίας ανάπτυξη σχέδια να βοηθώ εσείς σε ο διαδικασία .

➤ Βήμα Πρώτο : Ζητήστε μια αυτοαξιολόγηση από ο προσωπικό μέλος

Εχω ο προσωπικό μέλος ολοκληρώστε μια αυτοαξιολόγηση του τους ενδιαφέροντα , δεξιότητες , αξίες και προσωπικότητα . Χρήση ο δείγμα εκτέλεση σχεδίαση και αυτοαξιολόγηση μορφές να βοηθώ σε ο διαδικασία . Όταν αξιολογώντας ο προσωπικό του μέλους απαντήσεις , κρατήστε αυτοί ερωτήσεις σε μυαλό :

- Τι δεξιότητες , καριέρα ευκαιρίες , τεχνολογίες τόκος ο ατομική ;
- Κάνω εκείνοι δεξιότητες / ενδιαφέροντα / στόχους υποστήριξη ο του οργανισμού αναγκαία και στόχους ;
- Τι εκτάριο ο μικρός και μακρύς όρος βήματα να παίρνω εκεί ;

➤ Βήμα Δύο : Ανάπτυξη σας εκτίμηση του ο του ατόμου επιδεξιότητα επίπεδο

Με βάση επί ο προσωπικό του μέλους αυτοαξιολόγηση , τους εργασία εγγραφή , και σας ίδιος παρατηρήσεις , προσδιορίζω ο προσωπικό του μέλους επιδεξιότητα επίπεδο σε ο εξής κατηγορίες :

- Τεχνικός δεξιότητες : δεξιότητες χρειάζεται να παίρνω ο δουλειά έγινε .
- Κοινωνικός δεξιότητες : πώς κάνω αυτοί εργασία με άλλοι ;
- Ικανότητες : φυσικές ταλέντα ; ειδικός ικανότητες για κάνοντας , ή μάθηση να κάνω , σίγουρα είδη του πράγματα .
- Στάση : προοπτική , συναισθήματα , νοοτροπία , τρόπος του σκέψη , και σημείο του θέα .

➤ Βήμα Τρία : Αξιολόγηση ο τμήμα και του οργανισμού αναγκαία

Σε παραγγελία για επαγγελματίας ανάπτυξη να είναι πετυχημένος , ο προσωπικό του μέλους αναγκαία και συμφέροντα πρέπει είναι εφαρμοσμένος να διεύθυνση οργανωτικός στόχους . Ο προσωπικό του μέλους καριέρα μονοπάτι πρέπει ευθυγραμμίζω με ο του οργανισμού εργατικό

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

δυναμικό ανάγκες . Σε δημιουργώντας έναν επαγγελματία ανάπτυξη σχεδιάστε , σκεφτείτε ο
εξής στόχοι :

- Τμήματος στόχους
- Ομάδα στόχους
- Ατομο στόχους

➤ Βήμα Τέσσερα : Εξερευνήστε ανάπτυξη ευκαιρίες με ο προσωπικό μέλος

Εξερευνώ ο επαγγελματίας ανάπτυξη ευκαιρίες με σας προσωπικό μέλη . Μερικοί
παραδείγματα περιλαμβάνουν :

- Νέα Έργα & Ευθύνες - Εξερευνήστε Τι νέος έργα και ευθύνες ο προσωπικό μέλος κουτί
βοηθώ με σε τους ίδιος τμήμα . Προσωπικό μέλη κουτί χρήση τέτοιος ευκαιρίες να
αναπτύσσω νέος δεξιότητες τέτοιος ως ιστός σχεδιασμός , επιχείρηση γραφή , και
σχέδιο διαχείριση .
- Εργαστήρια & Σεμινάρια – αυτό περιλαμβάνει ποικιλία του εργαστήρια και σεμινάρια
ότι βοήθεια ένα προσωπικό μέλος αναπτύσσω τους εργασία και ηλεκτρονικός
υπολογιστής τεχνολογία δεξιότητες .
- Εκπαιδευτικός Ευκαιρίες
- Εθελοντής Ευκαιρίες - Εθελοντισμός ευκαιρίες κουτί παρουσιάζουν ένα μοναδικό
τρόπος για ένα προσωπικό μέλος να αναπτύσσω βέβαιος επαγγελματίας δεξιότητες .
- Mentorship - Ενδιαφέρον προσωπικό κουτί είναι ζευγαρώσει με μέντορες για ποικιλία
του δραστηριότητες συμπεριλαμβανομένου πληροφορίες συνεντεύξεις , σκίαση ,
tutorials κ.λπ.

➤ Βήμα Πέντε : Ρεκόρ και αναλύω ο προσωπικό του μέλους πρόοδος

Συλλέγω ανατροφοδότηση από ο προσωπικό μέλος για τους ανάπτυξη πρόοδος να βοηθώ σε
προσδιορίζοντας Τι ο προσωπικό μέλος είναι πράξη Λοιπόν , χτίστε επί τους δεξιότητες ,
σωστά κάθε προβλήματα ότι Μάιος προκύψουν , και βοήθεια τους αναπτύσσω νέος ικανότητες
ότι θα βελτιώ προσωπικός εκτέλεση ως Λοιπόν ως οργανωτικός αποτελέσματα .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

Χρησιμοποιήστε μια απόδοση Κούτσουρο για παρακολούθηση , καταγραφή και χορήγηση ανατροφοδότηση από ο προσωπικό μέλος . Ρεκόρ ημερομηνίες , γεγονότα , προσδοκίες και ο σύγκρουση του δράση βήματα επί τους ανάπτυξη . Μάρκα σίγουρος να ρεκόρ :

- Παρατηρήσεις του ενισχυμένη δεξιότητες ή γνώση και πως αυτοί ήταν εφαρμόστηκε .
- Πρόοδος προς στόχους και στόχους .
- Παρατηρήσεις όπου δεξιότητες / γνώσεις θα μπορούσε είναι εφαρμοσμένη - χρήση για μελλοντικός συζήτηση .

5.3.2. Παράδειγμα Εκτέλεση Εκτίμηση και Έντυπο Σχεδιασμού (PEP) :

| | | |
|--|--|--------------------|
| | Εκτέλεση Εκτίμηση και Έντυπο Σχεδιασμού (ΠΕΠ). | |
| Δούκας Πανεπιστήμιο | | |
| <hr/> | | |
| του εργαζομένου Όνομα : | | |
| Θέση / Ταξινόμηση / Τίτλος : | | |
| Τμήμα: | | |
| Διευθυντής / Επόπτης Όνομα και Τίτλος : | | |
| Κριτική Περίοδος : | Από | Να |
| Κριτική Τύπος και Ημερομηνία : | 90-Νέα πρόσληψη Εκτίμηση Κριτική Ετήσιος Κριτική | Ημερ ομην ία |

Τραπέζι 9, Πηγή: Σχέδιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης | Ανθρώπινο Δυναμικό. Duke Human Resources, 2023,
<https://hr.duke.edu/managers/performance-management/professional-development-plan/#:~:text=A%20professional%20development%20plan%20documents,continuous%20improvement%20και%20καριέρα%20ανάπτυξη>

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Σκοπός :

Ο σκοπός της ΠΕΠ είναι να προμηθεύω περίληψη ανατροφοδότηση να προσωπικό μέλη επί τους εκτέλεση για ο έτος , και να προμηθεύω σαφής στόχους και ανάπτυξη σχέδια για ο ερχομός έτος . αξιολογήσεις PEP εκτάριο μεταχειρισμένος να μάρκα πληρωμή και άλλος προσωπικό αποφάσεις .

Οδηγίες :

Παρακαλώ πλήρης κάθε τμήμα του ο μορφή παρακάτω . Για επιπλέον πληροφορίες παρακαλώ βλέπω ο Μορφή Οδηγίες .

| Ενότητα 1: Αξιολόγηση του Το παρελθόν Έτος | Ενότητα 2: Σχέδιο για Ερχομός Έτος |
|--|---|
| <p>Ενότητα 1Α: Δουλειά Ευθύνες</p> <p>Ενότητα 1Β: Ατομικό Στόχοι</p> <p>Ενότητα 1Γ: Συμπεριφορές</p> <p>Ενότητα 1Δ: του μάνατζερ Ολικός Εκτίμηση</p> | <p>Ενότητα 2Α: Στόχοι για Ερχομός Έτος</p> <p>Ενότητα 2Β: Ανάπτυξη Σχέδιο</p> |

Εκτίμηση Επίπεδα και Δείγμα Κριτήρια

| Αναγκαία Βελτίωση (NI) | Επιτυχής (S) | Εξαιρετικό (E) |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> · Ιδιώτες ΠΟΥ εκτάριο νέος σε ο μάθηση καμπύλη και εκτάριο ακόμη μάθηση κλειδί δουλειά ευθύνες · Ασυνεπής καταδεικνύει ή Μάιος είναι μάθηση ο υποχρεούμαι ρόλος γνώση και κάνει δεν ακόμη πλήρως εκτελώ όλοι απαιτήσεις και καθήκοντα · Εργασία είναι τακτικά ατελής και / ή κάνει δεν συναντώ ο ελάχιστος | <ul style="list-style-type: none"> · Ιδιώτες ΠΟΥ τακτικά συναντώ και μερικές φορές υπερβαίνω προσδοκίες και ρόλος απαιτήσεις · Συναντάται στόχους σειρά για ο έτος · Κατέχει γεμάτος βάθος και πλάτος του ρόλος γνώση · Αντιληπτό με συνομήλικοι , διευθυντές , μαθητές | <ul style="list-style-type: none"> · Ιδιώτες ΠΟΥ σημαντικά και με συνέπεια υπερβαίνω προσδοκίες και ρόλος απαιτήσεις · Υπερβαίνει στόχους σειρά για ο έτος · Επιδεικνύει εξαιρετικός βάθος και πλάτος του ρόλος γνώση , πολύ αναγνωρισμένος με άλλοι εντός ο Πανεπιστήμιο κοινότητα |

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

| | | |
|--|--|--|
| <p>πρότυπα για ποσότητα ή ποιότητα ; συχνά χάνει προθεσμίες</p> <ul style="list-style-type: none"> · Παίρνει λίγο να Όχι πρωτοβουλία , ακόμη με προτρέποντας · Απαιτεί περισσότερο από ο αναμενόμενο επίπεδο του εποπτεία οφειλόμενος να χαμηλότερος ποιότητα εργασία ή επίπεδο του μάθηση υποχρεούμαι να πλήρης ρόλος επιτυχώς · Ασυνεπής αλληλεπιδράσεις με συνομήλικους και / ή διαχείριση | <p>και άλλος πελάτες ως συνεργατικός , ικανός και αξιόπιστος</p> <ul style="list-style-type: none"> · Με συνέπεια αλληλεπιδρά αποτελεσματικά με συνομήλικους και / ή διαχείριση | <ul style="list-style-type: none"> · Επιδεικνύει ρόλος μοντέλο συμπεριφορά για άλλος επόπτες / προσωπικό μέλη να μιμούμαι |
|--|--|--|

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

Ενότητα 1Α: Αξιολόγηση του Δουλειά Ευθύνες

| | |
|---|---|
| Εκτίμηση του εκτέλεση του δουλειά ευθύνες μι μικρό ΝΙ | Σχόλια επί εκτέλεση του δουλειά ευθύνες |
|---|---|

Ενότητα 1Β: Αξιολόγηση του Ατομο Στόχοι

| | |
|--|--|
| Εκτίμηση του άτομο στόχους μι μικρό ΝΙ | Σχόλια επί εκτέλεση επί άτομο στόχοι (μετρήσιμοι δράσεις και αποτελέσματα) |
|--|--|

Ενότητα 1Γ: Αξιολόγηση του Συμπεριφορές

| | |
|---|-------------------------------------|
| Εκτίμηση του αποδείχθηκε συμπεριφορές μι μικρό ΝΙ | Σχόλια επί συμπεριφορές αποδείχθηκε |
|---|-------------------------------------|

Ενότητα 1Δ: Διευθυντής Ολικός Αξιολόγηση (απαιτείται ενότητα)

| | |
|---|---|
| Περίληψη εκτίμηση μι μικρό ΝΙ | Συνοψίζω ο του εργαζομένου απόδοση , συζήτηση περιοχές του δύναμη και περιοχές για βελτίωση . Προμηθεύω Ολικός Αξιολόγηση . |
|---|---|

Υπάλληλος σχόλια επί κάθε άποψη του ο εκτέλεση αξιολόγηση .

5.3.3. Σχεδιασμός απόδοσης και αναθεώρηση

Δούκας Πανεπιστήμιο

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΦΟΡΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ

Προσωπικό μέλος Δούκας Μοναδικό αναγνωριστικό #.....
.....

Επόπτης / Διευθυντής : Duke Μοναδικό αναγνωριστικό #.....

Σχεδίαση Ημερομηνία :

Μεσαίο έτος Κριτική Ημερομηνία :

Εκτίμηση Ημερομηνία :

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΓΕΝΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ:

Ο εξής βασικός ορισμούς του ο εκτίμηση κλίμακα εκτάριο παρέχεται ως κατευθυντήριες γραμμές :

Υπερβαίνει Προσδοκίες :

Εκτέλεση σαφώς και με συνέπεια υπερβαίνει επικοινωνήσε εκτέλεση απαιτήσεις .

Συνεισφέρει να του οργανισμού επιτυχία Λοιπόν πέρα δουλειά απαιτήσεις . Συνεισφέρει μοναδικό , καινοτόμο και πρακτικός λύσεις να έργα / προβλήματα . Επιτεύγματα και ικανότητες εκτάριο φανερός να υφισταμένους , συνομηλίκους , διευθυντές και πελάτες .

Πλήρως πετυχαίνει Προσδοκίες :

Εκτέλεση με συνέπεια συναντά ο απαιτήσεις , πρότυπα ή στόχους του ο δουλειά .

Ενίοτε υπερβαίνει απαιτήσεις . Αποτελέσματα κουτί είναι αναμενόμενο ο οποίος εκτάριο έγκαιρος και ακριβής με ελάχιστο εποπτεία . Αναγνωρίζει , συμμετέχει σε , και προσαρμόζεται να αλλάζει καταστάσεις και εργασία αναθέσεις . « Πλήρως πετυχαίνει Προσδοκίες » περιγράφει στερεά , πλήρως αρμόδιος απόδοση .

Αναγκαία Βελτίωση :

Εκτέλεση κάνει δεν με συνέπεια συναντώ ο απαιτήσεις , πρότυπα ή στόχους του ο δουλειά .

Αναγκαία βελτίωση σε ένας ή περισσότερο περιοχές του συνεπής αδυναμία . Πρόβλημα περιοχές πρέπει είναι παρακολουθούνται και τεκμηριωμένα . Απαιτεί οδηγία και κατεύθυνση

να πλήρως πετυχαίνω / επιτυγχάνω ευθύνες και στόχους . Βελτίωση είναι υποχρεούμαι για προσωπικό μέλος να πλήρως επιτελώ προσδοκίες .

Μη ικανοποιητικό :

Προσωπικό μέλη πρέπει έχω ήταν συμβουλευτήκε όσο αφορά μη ικανοποιητικός εκτέλεση να λαμβάνω αυτό βαθμολογία . Εκτέλεση είναι με συνέπεια παρακάτω απαιτήσεις και είναι μη ικανοποιητικός . Εκτέλεση συναντά λίγοι ή κανένας του ο πρότυπα / στόχοι . Εκπομπές αποτυχία να ακολουθώ οδηγίες και μνημένος βελτίωση . Γνώση είναι ανεπαρκής να διατηρώ σε μια δουλειά χωρίς βελτίωση . Διορθωτικός δράση πρέπει είναι που περιγράφονται και παρακολουθείται .

Μη ικανοποιητικός είναι μια βαθμολογία ότι ένα προσωπικό μέλος πρέπει δεν λαμβάνω δύο φορές .

ΕΝΟΤΗΤΑ 1- ΣΥΝΕΧΙΣΜΕΝΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΕΥΘΥΝΕΣ, ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΤΥΠΙΑ

1. Εργασία Ευθύνη / Στόχος : { % }

Τυπικό Αναμενόμενο :

Εκτέλεση Εκτίμηση Σχόλια :

Εκτέλεση Βαθμολογία : (Έλεγχος ένα .)

Μη ικανοποιητικό []

Αναγκαία Βελτίωση Να συναντώ Προσδοκίες []

Πλήρως πετυχαίνει Προσδοκίες []

Υπερβαίνει Προσδοκίες []

2. Εργασία Ευθύνη / Στόχος : { % }

Τυπικό Αναμενόμενο :

Εκτέλεση Εκτίμηση Σχόλια :

Εκτέλεση Βαθμολογία : (Έλεγχος ένα .)

Μη ικανοποιητικό []

Αναγκαία Βελτίωση Να συναντώ Προσδοκίες []

Πλήρως πετυχαίνει Προσδοκίες []

Υπερβαίνει Προσδοκίες []

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκάως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

3. Εργασία Ευθύνη / Στόχος : { %}

Τυπικό Αναμενόμενο :

Εκτέλεση Εκτίμηση Σχόλια :

Εκτέλεση Βαθμολογία : (Έλεγχος ένα .)

Μη ικανοποιητικό []

Αναγκαία Βελτίωση Να συναντώ Προσδοκίες []

Πλήρως πετυχαίνει Προσδοκίες []

Υπερβαίνει Προσδοκίες []

4. Εργασία Ευθύνη / Στόχος : { %}

Τυπικό Αναμενόμενο :

Εκτέλεση Εκτίμηση Σχόλια :

Εκτέλεση Βαθμολογία : (Έλεγχος ένα .)

Μη ικανοποιητικό []

Αναγκαία Βελτίωση Να συναντώ Προσδοκίες []

Πλήρως πετυχαίνει Προσδοκίες []

Υπερβαίνει Προσδοκίες []

Προσθέτω περισσότερο ως χρειάζεται .

ΕΝΟΤΗΤΑ 2 - ΑΞΙΕΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Περιγράφω ο εκτέλεση επί κάθε Εκτέλεση Παράγοντας . Καθορίζω ο κατάλληλος εκτέλεση επίπεδο με βάση επί ο ορισμούς για κάθε εκτίμηση κατηγορία . Για ο Εκτέλεση Αξιολόγηση , έλεγχος ο κουτί επόμενος να ο εφαρμόσιμος βαθμολογία . Στο ο τέλος του Ενότητα 2, καθορίστε ένα « Συνδυασμένο Βαθμολογία » για αυτό τμήμα . Ολοι έξι Εκτέλεση Αξίες εκτάριο του ίσος βάρος με σωρευτικό σύνολο του 50%.

πελατών :

Μη ικανοποιητικός []

Αναγκαία Βελτίωση Να συναντώ προσδοκίες []

Πλήρως πετυχαίνει προσδοκίες []

Υπερβαίνει προσδοκίες []

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκάως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Μη ικανοποιητικό : Με συνέπεια δείχνει έλλειψη του ανησυχία και ευγένεια . Αποτυγχάνει να προσφορά βοήθεια σε απάντηση να υπηρεσία ανάγκες . Έχει ήταν συμβουλευτήκε όσο αφορά υπηρεσία προσανατολισμός .

Αναγκαία Βελτίωση Να συναντώ Προσδοκίες : Δεν πλήρως ενήμερος του ο σπουδαιότητα του υπηρεσία . Συχνά δείχνει έλλειψη του ανησυχία και ευγένεια . Μερικές φορές προσφορές βοήθεια σε απάντηση να υπηρεσία ανάγκες . Έχει έλαβε οδηγία όσο αφορά υπηρεσία προσανατολισμός .

Πλήρως πετυχαίνει Προσδοκίες : Με συνέπεια καταδεικνύει ανησυχία και ευγένεια για υπηρεσία . Χρήσεις αποτελεσματικός διαπροσωπικές δεξιότητες . Αποτελεσματικά προσδιορίζει υπηρεσία αναγκαία και απαντά κατάλληλα .

Υπερβαίνει Προσδοκίες : Παραγωγικά διευθύνει , θέτει προτεραιότητες και απαντά να υπηρεσία ανάγκες . Προσδιορίζει ευκαιρίες να επαυξάνω υπηρεσία πρακτικές . αξιολογεί και οθόνες υπηρεσία προσανατολισμός . διδάσκει άλλοι πως να συμφωνία αποτελεσματικά και θετικώς να συναντώ υπηρεσία απαιτήσεις .

Εκτέλεση Εκτίμηση Σχόλια :

Αξιοπιστία :

Μη ικανοποιητικός []

Αναγκαία Βελτίωση Να συναντώ προσδοκίες []

Πλήρως πετυχαίνει προσδοκίες []

Υπερβαίνει προσδοκίες []

Μη ικανοποιητικό :

Παίρνει υπέρμετρος απρογραμμάτιστη απουσίες ή είναι υπερβολικά αργοπορημένος . Αποτυγχάνει να πλήρης ανατεθεί καθήκοντα αποτελεσματικά .

Κάνει δεν χρήση πόροι αποτελεσματικά . Έχει ήταν συμβουλευτήκε όσο αφορά αξιοπιστία .

* Πόροι συμπεριλαμβάνω χρόνος , υλικά και εξοπλισμός .

Αναγκαία Βελτίωση Να συναντώ Προσδοκίες :

Συχνά παίρνει απρογραμμάτιστη απουσίες ή είναι συχνά αργοπορημένος .

Συχνά αποτυγχάνει να πλήρης ανατεθεί καθήκοντα αποτελεσματικά .

Μερικές φορές κάνει δεν χρήση πόρους * αποτελεσματικά . Έχει έλαβε οδηγία όσο αφορά αξιοπιστία .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

Πλήρως πετυχαίνει Προσδοκίες :

Ακολουθεί την προσέλευση και ακρίβεια πολιτική . Κουτί είναι μέτρητος επί να πλήρης ανατεθεί καθήκοντα σε ένα αποτελεσματικός τρόπο . Λειτουργεί καλά υπό πίεση . Χρήσεις πόρους * αποτελεσματικά .

Υπερβαίνει Προσδοκίες :

Σπανίως ή ποτέ παίρνει απρογραμμάτιστη απουσίες . Σπανίως ή ποτέ αργοπορημένος . θέτει προτεραιότητες και συμπληρώνει ανατεθεί καθήκοντα σε ένα πολύ αποτελεσματικός τρόπο .

Διατηρεί ένα υψηλό βαθμός του ακρίβεια και δημιουργικότητα υπό πίεση . Παίρνει πρωτοβουλία σε χρησιμοποιώντας πόρους * αποτελεσματικά .

Δραστήρια σκηνικά προτεραιότητες και προσαρμόζεται εύκολα να απρογραμμάτιστη καταστάσεις .

Εκτέλεση Εκτίμηση Σχόλια :

Συνεχής Βελτίωση :

Μη ικανοποιητικός []

Αναγκαία Βελτίωση Να συναντώ προσδοκίες []

Πλήρως πετυχαίνει προσδοκίες []

Υπερβαίνει προσδοκίες []

Μη ικανοποιητικό :

Αποτυγχάνει να συνεργάζομαι σε πρωτοβουλίες να βελτιώ εργασία διαδικασίες .

Έχει ήταν συμβουλευτήκε για συνεχής βελτίωση .

Αναγκαία Βελτίωση Να Συναντώ Προσδοκίες :

Μερικές φορές συνεργάζεται ή συμμετέχει σε πρωτοβουλίες να βελτιώ εργασία διαδικασίες .

Έχει έλαβε οδηγία όσο αφορά συνεχής βελτίωση .

Πλήρως πετυχαίνει Προσδοκίες :

Συνεργάζεται και συμμετέχει σε βελτίωση εργασία διαδικασίες σε ο εργασία περιβάλλον .

επιδεικνύει ευκαμνία σε απάντηση να νέος ή βελτιωμένη εργασία διαδικασίες .

Υπερβαίνει Προσδοκίες :

Εκπομπές πρωτοβουλία με κατασκευή προτάσεις ότι μόλυβδος να βελτιωμένη εργασία διαδικασίες .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Πάντοτε παρουσιαστικό για δημιουργικούς και καλύτερα τρόπους του πράξη πράγματα .

Εκτέλεση Εκτίμηση Σχόλια :

Ποικιλομορφία :

Παίρνω γεμάτος πλεονέκτημα του ο πλούσιος υπόβαθρα και ικανότητες του όλα . Αναγνωρίζω και αξία διαφορές . Ζητώ περιεκτικότητα . Θεωρώ και τιμή διαφέρουν σημεία του θέα .

Μη ικανοποιητικός []

Αναγκαία Βελτίωση Να συναντώ προσδοκίες []

Πλήρως πετυχαίνει προσδοκίες []

Υπερβαίνει προσδοκίες []

Εκτέλεση Εκτίμηση Σχόλια :

Αξιοπιστία :

Επιδεικνύω ψηλά ακεραιότητα , ειλικρίνεια και ηθική . Λόγια και συμπεριφορές εκτάριο συνεπής και κατοπτρίζω ο ύψιστος ηθικός πρότυπα . Ακούω και μιλώ με ειλικρίνεια , διαφάνεια και σεβασμό . Διατήρηση υποσχέσεις και ακολουθώ διά μέσου επί δεσμεύσεις .

Μη ικανοποιητικός []

Αναγκαία Βελτίωση Να συναντώ προσδοκίες []

Πλήρως πετυχαίνει προσδοκίες []

Υπερβαίνει προσδοκίες []

*Η ασφάλεια περιλαμβάνει ασφάλεια πρότυπα και έγκλημα πρόληψη .

Εκτέλεση Εκτίμηση Σχόλια :

Ομαδική εργασία :

Προωθήστε θετικά εργασία σχέσεις διά μέσου ένα περιεκτικός ομάδα προσέγγιση . Δημιουργώ ένα περιβάλλο για τέντωμα πέρα Τι ήταν σκέψη δυνατό . Ζητώ εισαγωγή και περιπλοκή του εκείνοι προσβεβλημένος με αποφάσεις . Αποδέχομαι ευθύνη και λογοδοσία . Θέση ομάδα στόχους πάνω από προσωπικούς στόχους .

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Μη ικανοποιητικός []

Αναγκαία Βελτίωση Να Συναντώ προσδοκίες []

Πλήρως πετυχαίνει προσδοκίες []

Υπερβαίνει προσδοκίες []

Εκτέλεση Εκτίμηση Σχόλια :

Εκμάθηση :

Εργαστείτε , μάθετε και προσπαθώ για υπεροχή μαζί , μοιράζονται επιτυχίες και λάθη . Αναμένω και ενθαρρύνω συνεχής μάθηση . Δημιουργώ ευκαιρίες για άτομο και ομαδική μάθηση , και μάθηση ότι σταυρούς οργανωτικός όρια . Αναγνωρισμένος ότι Όχι ένας έχει όλοι ο απαντήσεις .

Μη ικανοποιητικός []

Αναγκαία Βελτίωση Να Συναντώ προσδοκίες []

Πλήρως πετυχαίνει προσδοκίες []

Υπερβαίνει προσδοκίες []

*Η ασφάλεια περιλαμβάνει ασφάλεια πρότυπα και έγκλημα πρόληψη .

Εκτέλεση Εκτίμηση Σχόλια :

Σεβασμός :

Με εκτίμηση , αξία και αναγνωρίζω ο αναγκαία και προοπτικές του άλλοι . Δράσεις , αποφάσεις και πολιτικές πρέπει προάγω ίδια κεφάλαια . Σχέση και αξία εισφορές και αναγνωρίζω επιτεύγματα . Επίδειξη τόκος σε , και συνεισφέρω να την ευημερία των άλλων .

Μη ικανοποιητικός []

Αναγκαία Βελτίωση Να Συναντώ προσδοκίες []

Πλήρως πετυχαίνει προσδοκίες []

Υπερβαίνει προσδοκίες []

Εκτέλεση Εκτίμηση Σχόλια :

Συνδυασμένη Ακροαματικότητα για ενότητες 1 και 2

Ενότητα 1 Συνδυασμένη Εκτίμηση για Σε εξέλιξη Δουλειά Αρμοδιότητες , Στόχοι και Πρότυπα :

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Προσδιορίστε το « Συνδυασμένο Βαθμολογία » για Ενότητα 1 και έλεγχος ο κατάλληλος κουτί παρακάτω . Ο Ενότητα 1 Συνδυασμένη Εκτίμηση είναι ίσος στο 50% των ο του ατόμου σύνολο Ετήσιος Εκτέλεση Σχεδίαση και Κριτική Βαθμολογία .

Ενότητα 1 Συνδυασμένη Βαθμολογία :

(50% των Ετήσιος Εκτέλεση Σχεδίαση και Κριτική Βαθμολογία)

Μη ικανοποιητικό []

Αναγκαία Βελτίωση Να Συναντώ Προσδοκίες []

Πλήρως πετυχαίνει Προσδοκίες []

Υπερβαίνει Προσδοκίες []

Ενότητα 2 Συνδυασμένη Εκτίμηση για Εκτέλεση Αξίες :

Προσδιορίστε το « Συνδυασμένο Βαθμολογία » για Ενότητα 2 και έλεγχος ο κατάλληλος κουτί παρακάτω . Ο Ενότητα 2 Συνδυασμένη Εκτίμηση είναι ίσος στο 50% των ο του ατόμου σύνολο Ετήσιος Εκτέλεση Σχεδίαση και Κριτική Βαθμολογία .

Ενότητα 2 Συνδυασμένη Βαθμολογία :

(50% των Ετήσιος Εκτέλεση Σχεδίαση και Κριτική Βαθμολογία)

Μη ικανοποιητικό []

Αναγκαία Βελτίωση Να συναντώ Προσδοκίες []

Πλήρως πετυχαίνει Προσδοκίες []

Υπερβαίνει Προσδοκίες []

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

ΕΤΗΣΙΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Υποδεικνύω ο προσωπικό του μέλους Ετήσιος Εκτέλεση Σχεδίαση και Κριτική Εκτίμηση με αναλογικά ενοποιώντας ο Ενότητα I Συνδυασμένη Βαθμολογία (Εργασία Αρμοδιότητες , Στόχοι και Διαχειριστικός Αξίες) και ο Ενότητα 2 Συνδυασμένη Εκτίμηση (Απόδοση Αξίες). Ενότητα 1 Συνδυασμένη Εκτίμηση λογαριασμούς για το 50% των ο Ετήσιος Εκτέλεση Σχεδίαση και Κριτική Βαθμολογία . Ενότητα 2 Συνδυασμένη Εκτίμηση λογαριασμούς για το 50% των ο Ετήσιος Εκτέλεση Σχεδίαση και Κριτική Βαθμολογία .

Μη ικανοποιητικό []

Αναγκαία Βελτίωση Να συναντώ Προσδοκίες []

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκάως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Πλήρως πετυχαίνει Προσδοκίες []

Υπερβαίνει Προσδοκίες []

Επόπτης / Διευθυντής Σχόλια :

Προσωπικό μέλος Σχόλια :

ΕΝΟΤΗΤΑ 4 - ΣΧΕΔΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ Προσωπικό μέλος :

Πλήρης κάθε τμήμα ως κατάλληλος . Προμηθεύω ειδικός και λεπτομερής σχόλια .

A. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ

Τι δυνάμεις κάνει αυτό προσωπικό μέλος επιδεικνύω ως υποδεικνύεται με ο Δουλειά
Αρμοδιότητες / Στόχοι και Εκτέλεση Αξίες συμπεριλαμβανομένος επί αυτό μορφή ;

B. ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Τι θα μπορούσε αυτό προσωπικό μέλος κάνω να επαυξάνω του / της ρεύμα δουλειά εκτέλεση
και / ή ευκαιρίες για καριέρα κίνηση (τρέχον , νέο , αναξιοποίητο δεξιότητες);

Γ. ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟ ΣΧΕΔΙΟ/ΒΗΜΑΤΑ ΔΡΑΣΗΣ

Αναλογώς ο ειδικός εκπαίδευση δράσεις , εκπαιδευτικές ευκαιρίες , και προκλητική αναθέσεις
ο οποίος θα μπορούσε επαυξάνω αυτό προσωπικό του μέλους δεξιότητες , λίστα ο ανάπτυξη
δράση βήματα και στόχος ημερομηνίες για ανάπτυξη δραστηριότητες κατά την διάρκεια αυτό
εκτέλεση έτος .

Δ. ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ

Σχόλιο επί ο εκπλήρωση του ανάπτυξη δραστηριότητες ολοκληρώθηκε το κατά την διάρκεια ο
έτος .

ΕΝΟΤΗΤΑ 5 - ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΚΑΙ ΕΓΚΡΙΣΗ

Ο εξής υπογραφές πιστοποιώ μόνο ότι ο προσωπικό μέλος και επόπτης / διευθυντής συμμετείχε
σε ο Εκτέλεση Εκτίμηση και Ανάπτυξη Σχέδιο .

Ατομικών Όνομα :

Υπογραφή :

Ημερομηνία :

Προσωπικό μέλος :

Επόπτης / Διευθυντής :

Επόμενος Επίπεδο Έγκριση :



Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

Πηγή:

Δούκας Πανεπιστήμιο - ΦΟΡΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΑΙ
ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ , Δούκας Ανθρώπινο Δυναμικό , 2023 ,

<https://hr.duke.edu/sites/default/files/atoms/files/Performance%20Planning%20and%20Review%20Form.pdf>

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκάως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Παράδειγμα Υπάλληλος Αυτοαξιολόγηση Έντυπο (Δούκας Πανεπιστήμιο)

Ενότητα 1: Προσωπικό Μέλος Πληροφορίες

Προσωπικό Μέλος Όνομα :

Επόπτης Όνομα :

Εκτέλεση Έτος : Ημερομηνία ολοκληρώθηκε :

Ενότητα 2: Αυτοαξιολόγηση

Παρακαλώ συνδέω επιπλέον φύλλα , αν απαραίτητο , όταν απαντώντας ο εξής ερωτήσεις :

1. Τι ήταν σας μείζων επιτεύγματα σε ο το παρελθόν έτος ;
2. Ποιος εκτάριο σας πρωταρχικός πελάτες και πως Λοιπόν έχω εσείς σερβίρεται τους αυτό το παρελθόν έτος ;
3. Τι εκτάριο ο περιοχές του σας απόδοση (συμπεριφορές και αποτελέσματα) στις ο οποίος εσείς θα μπορούσε βελτίωση ; Παρακαλώ περιγράψω .
4. Είναι εκεί επιπλέον δεξιότητες ή γνώση ότι θα βοήθεια εσείς περισσότερο αποτελεσματικά εκτελώ σας παρόν δουλειά ή επαυξάνω σας επιδεξιότητα ευκαιρίες ; Αν ναι , παρακαλώ λίστα .
5. Τι στόχους (συγκεκριμένοι μετρητός αποτελέσματα) κάνω εσείς αναμένω να εκπληρώ κατά την διάρκεια ο επόμενος έτος ;

Λίστα ο θέματα εσείς θα σαν να συζητώ κατά την διάρκεια σας ετήσιος εκτέλεση εκτίμηση συνάντηση :

- 1.
- 2.
- 3.

Ενότητα 3: Υπογραφές

Εμείς έχω συζητήθηκε ο Προσωπικό του μέλους Εαυτός Αξιολόγηση .

Προσωπικό Μέλος :

Ημερομηνία :

Επόπτης :

Ημερομηνία :

Πηγή: Duke University Employee Self-Assessment Form , Δούκας Ανθρώπινος Πόροι , 2023 , <https://hr.duke.edu/sites/default/files/atoms/files/Self-Assessment%20Form.pdf>)

Μεταχειρισμένος πηγές :

10+ δεξιότητες ανάπτυξη σχέδιο παραδείγματα [επιχείρηση , φοιτητής , υπάλληλος]. examples.com. (δ). <https://www.examples.com/business/plans/skills-development-plan.html>

12 εμπνευσμένο υπάλληλος ανάπτυξη σχέδιο παραδείγματα (+ πρότυπα). www.zavvy.io. (2023, 15 Δεκεμβρίου). <https://www.zavvy.io/blog/employee-development-plan-examples>

Ενωμένος έθνη Ομάδα Ανάπτυξης (2011). Με βάση τα αποτελέσματα Διαχείριση Εγχειρίδιο . Örtengren , K. (2016). Ένας οδηγός να Με βάση τα αποτελέσματα Διαχείριση (RBM), αποτελεσματική σχέδιο σχεδίαση με ο βοήθεια του ο Προσέγγιση Λογικού Πλαισίου (LFA). www.cdn.sida.se. <https://cdn.sida.se/publications/files/sida61994en-a-guide-to-results-based-management-rbm-efficient-project-planning-with-the-aid-of-the-logical-framework-prosέγγιση-lfa.pdf>

Φαγητό και Γεωργία Οργάνωση του ο Ενωμένος Nations (2023) <https://www.fao.org/>
Δούκας Ανθρώπινος Πόροι (2023). Επαγγελματική ανάπτυξη σχέδιο . Ανθρώπινος Πόροι . <https://hr.duke.edu/managers/performance-management/professional-development-plan/#:~:text=A%20professional%20development%20plan%20documents,continuous%20improvement%20and%20career%20development>

Δούκας Ανθρώπινος Πόροι . (2023). Εκτέλεση εκτίμηση και φόρμα προγραμματισμού (PEP) - ανθρώπινα πόρους . <https://hr.duke.edu/forms/manager/performance-evaluation-and-planning-pep-form>

Δούκας Ανθρώπινος Πόροι . (2023). Δούκας υπάλληλος αυτοαξιολόγηση μορφή - ανθρώπινος πόρους . <https://hr.duke.edu/sites/default/files/atoms/files/Self-Assessment%20Form.pdf>

VII. Σύναψη

Σε συμπέρασμα, το Αναγκαία έρευνα και εκτίμηση του ο δυνάμεις του HR σε εκπαιδευτικός οργανώσεις είναι ευεργετικό πόρος ότι παρέχει λεπτομερής μελέτη και ανάλυση των αναγκών και των δυνατών σημείων του HR σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς (μέσω της αξιολόγησης συνεντεύξεων). Η μελέτη περιελάμβανε τις ακόλουθες ομάδες-στόχους: δασκάλους/εκπαιδευτές/εκπαιδευτικούς και μη παιδαγωγικό/μη διδακτικό προσωπικό (όπως διοικητικό προσωπικό, διευθυντικό προσωπικό, σύμβουλοι, παιδαγωγικοί σύμβουλοι, ψυχολόγοι και άλλοι ειδικοί) από διαφορετικούς εκπαιδευτικούς/εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Το προϊόν είναι ένα χρήσιμο εργαλείο για τον εντοπισμό των αναγκών και των δυνατών σημείων των προαναφερόμενων ομάδων-στόχων και παρέχει χρήσιμα βήματα και συμβουλές για το πώς να δημιουργήσετε ένα Σχέδιο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Αυτό πόρος είναι ελευθερώς διαθέσιμος online και μεταφρασμένο σε τέσσερις γλώσσες – Βουλγαρικά, Αγγλικά, Ελληνικά και Πολωνικά. Το κουτί είναι μεταχειρισμένος για τη δημιουργία ενός σχεδίου ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού για οργανισμούς.

Συνοπτικά, η Χρειάζεται έρευνα συμβάλλει να ο βελτίωση των ικανοτήτων του παιδαγωγικού και μη παιδαγωγικού/μη διδακτικού προσωπικού που εργάζεται σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς (συμπεριλαμβανομένου του τομέα της σταδιοδρομίας και της επαγγελματικής εξέλιξης). Βοηθά στην αύξηση της επαγγελματικής ικανότητας του προσωπικού που εργάζεται σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς και στη βελτίωση της προσαρμοστικότητάς του στο ανταγωνιστικό και δυναμικό περιβάλλον. Είναι ένας ωφέλιμος πόρος καθώς διευρύνει τις γνώσεις και τις δεξιότητες του προσωπικού/εργαζομένων που σχετίζονται με την ανάπτυξη και την ευημερία και παρέχει μια λεπτομερή ανάλυση των μελλοντικών απαιτήσεων εργασίας σε οργανισμούς.

Χάρη σε αυτό το προϊόν, οι τρεις οργανισμοί-εταίροι έχουν αναπτύξει τα δικά τους σχέδια ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, τα οποία περιγράφονται λεπτομερώς σε ξεχωριστά έγγραφα.

VIII. Αναφορές

Παραπομπές με αλφαβητική σειρά:

10+ skills development plan examples [business, student, employee]. examples.com. (n.d.). <https://www.examples.com/business/plans/skills-development-plan.html>

12 inspiring employee development plan examples (+ templates). www.zavvy.io . (2023, December 15). <https://www.zavvy.io/blog/employee-development-plan-examples>

2.1 Teacher Workforce Planning | TSC HR Manual. (2023). <https://hrmanual.tsc.gov.sl/books/21-teacher-workforce-planning/>

Acas. (2023). Managing staff redundancies: Step by step. <https://www.acas.org.uk/manage-staff-redundancies/support-your-staff-and-plan-for-the-future>

AllEducationSchools.com. (2023, July 18). How to Survive-and Thrive-During Teacher Layoffs <https://www.alleducationschools.com/blog/how-to-thrive-during-teacher-layoffs/>

Allen, L. (2022, March 24). 5 ways to reduce teacher turnover rates at your school. Full-Service Market Research Company. <https://www.driveresearch.com/market-research-company-blog/reducing-teacher-turnover-rates/>

An updated strategic framework for cooperation in education and training, COM(2008) 865, Brussels, 2008.

Atanasova, M. (2012). HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN ORGANIZATION – CONCEPTUAL FUNDAMENTALS AND RESEARCH APPROACHES. www.unwe.bg. https://www.unwe.bg/uploads/Yearbook/Yearbook_2012_No5_M%20Atanasova.pdf

Barone, A. (2023). The top retirement strategies for teachers. Investopedia. <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/112914/top-retirement-strategies-teachers.asp>

Benson, K. (2022, June 09). 7 best retirement planning tools for HR managers to use. Techfunnel. <https://www.techfunnel.com/hr-tech/retirement-planning-tools/>

Betof, A. (2021, December 09). Sudden departures-how school leaders can stem the tide of employee attrition. Medium. <https://medium.com/mission-and-data/sudden-departures-how-school-leaders-can-stem-the-tide-of-employee-attrition-637f7ec31623>

Bhandari, P. (2020, May 08). External Validity | Definition, Types, Threats & Examples. Scribbr. Retrieved July 10, 2023, from <https://www.scribbr.com/methodology/external-validity/>

Dr. Chinyere A. Omebe (2014). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN EDUCATION: ISSUES AND CHALLENGES, Department of Science Education Ebonyi State University, Abakaliki, British Journal of Education, Vol.2, No.7, pp.26-31.

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

- Duke Human Resources (2023). Professional development plan. Human Resources. <https://hr.duke.edu/managers/performance-management/professional-development-plan/#:~:text=A%20professional%20development%20plan%20documents,continuous%20improvement%20and%20career%20development>
- Duke Human Resources. (2023). Duke employee self-assessment form - human resources. <https://hr.duke.edu/sites/default/files/atoms/files/Self-Assessment%20Form.pdf>
- Duke Human Resources. (2023). Performance evaluation and planning (PEP) form - human resources. <https://hr.duke.edu/forms/manager/performance-evaluation-and-planning-pep-form>
- European Council conclusions on a strategic framework for European cooperation in the field of education and training, Official Journal of the European Union, 28.05.2009.
- European Qualifications Framework for Lifelong Learning, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
- Food and Agriculture Organization of the United Nations (2023) <https://www.fao.org/>
- George, T. & Merkus, J. (2022, January 27). Structured Interview | Definition, Guide & Examples. Scribbr. Retrieved July 3, 2023, from <https://www.scribbr.com/methodology/structured-interview/>
- Gleason, C. (2023). You have competition: 8 easy ways to market your school district. Finalsité. <https://www.finalsite.com/blog/p/~board/b/post/easy-ways-to-market-your-district>
- Half, R. (2023, May 16). 7 ways to support employee career advancement. www.roberthalf.com . <https://www.roberthalf.com/us/en/insights/management-tips/7-ways-to-support-employees-career-advancement>
- Hernández, L. (2023, February 08). How to create a career development plan for employees. nailed.com. <https://nailed.com/blog/how-to-create-a-career-development-plan-for-employees/>
- Hoover, C. (2023, January 27). Discouraging teachers from leaving mid-year. Human Resource Exchange. <https://www.tasb.org/services/hr-services/hrx/recruiting-and-hiring/discouraging-teachers-from-leaving-mid-year.aspx>
- Human resource development. Whatishumanresource.com. (Accessed 25 August, 2023). <https://www.whatishumanresource.com/human-resource-development>
- Indeed. (2023, February 4). Why trust matters in the workplace (plus tips for building it). <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/lack-of-trust-in-workplace>
- Ingersoll, A. (2022, December 16). Differentiating your school from the competition. Concept3D. <https://concept3d.com/blog/localist-events/differentiating-your-school-from-the-competition/>
- Kumar, A. (2023). Ten effective strategies to reduce employee turnover. Resources Library. <https://www.saviom.com/blog/effective-strategies-reduce-employee-turnover/>

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

- Lynch, M. (2023, March 20). Keep your school running smoothly with these top staff leave planning tips. The Tech Edvocate. <https://www.thetechedvocate.org/keep-your-school-running-smoothly-with-these-top-staff-leave-planning-tips/>
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (1997). Human Resource Management. Minneapolis: West Publishing Company.
- McLennan, R. (2020, March 25). Transferring work and duties of union workers. mross.com. <https://www.mross.com/what-we-think/article/transferring-work-and-duties-of-union-workers>
- Melt Group. (2020, December 22). Professional aptitude: Keys to leading a Sector. <https://meltgroup.com/professional-aptitude-keys-to-leading-a-sector/>
- Miller, C. (2023, April 10). The impact of strategic workforce planning on HR Processes - LinkedIn. [www.linkedin.com, https://www.linkedin.com/pulse/impact-strategic-workforce-planning-hr-processes-chantelle-miller](https://www.linkedin.com/pulse/impact-strategic-workforce-planning-hr-processes-chantelle-miller)
- Nekvinda, A. (2022, August 18). Signs of employee burnout you need to watch for (and how to prevent it). Hubstaff Blog. <https://hubstaff.com/blog/signs-of-employee-burnout>
- Nikolopoulou, K. (2022, August 09). What Is Convenience Sampling? | Definition & Examples. Scribbr. Retrieved July 10, 2023, from <https://www.scribbr.com/methodology/convenience-sampling/>
- Northup, G. (2023, July 8). What is HR development (and how to create a plan) - indeed. Indeed. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-hr-development>
- OECD (2020), TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en> .
- Omojunnwa, J. (2007). Teacher Education in the 21st Century: making a difference through a commitment to effective teacher preparation programme. A lead paper presented at the Festschrift in honour of Professor MbongAkpanUdofot at the University of Uyo. July 18-21, 2007.
- Onah, F.O. (2008). Human Resource Management. John Jacob's Classic Publisher Ltd Plot 7 Fmr ESUT Road, Nkpokiti Junction Enugu.
- Örtengren, K. (2016). A guide to Results-Based Management (RBM), efficient project planning with the aid of the Logical Framework Approach (LFA). [www.cdn.sida.se . https://cdn.sida.se/publications/files/sida61994en-a-guide-to-results-based-management-rbm-efficient-project-planning-with-the-aid-of-the-logical-framework-approach-lfa.pdf](https://cdn.sida.se/publications/files/sida61994en-a-guide-to-results-based-management-rbm-efficient-project-planning-with-the-aid-of-the-logical-framework-approach-lfa.pdf)
- Patterson, D. (2022). 5.4. execution or implementation phase. Strategic Project Management Theory and Practice for Human Resource Professionals. <https://ecampusontario.pressbooks.pub/hrstrategicprojectmanagementtheory/chapter/5-4-execution-or-implementation->

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

IX. Παραρτήματα

Παράρτημα 1: Δομημένος Συνέντευξη Περίγραμμα

Δομημένος Συνέντευξη Περίγραμμα (WP3 A1)

Οργάνωση:.....

Όνομα

Φύλο : M/F

Ηλικία :.....

Επάγγελμα :.....

Παρακαλώ λίστα στο τουλάχιστον 3 από σας προσωπικός ιδιότητες :

1.....

2.....

3.....

II. Παρακαλώ λίστα στο τουλάχιστον 3 από σας επαγγελματίας ποιότητες και δεξιότητες :

1.....

2.....

3.....

III. Τι εκτάριο σας προσωπικός και επαγγελματίας στόχους ;

.....

.....

.....

.....

IV. Σε Τι κατεύθυνση θα εσείς σαν να αναπτύσσω σας δυναμικό ;

.....

.....

.....

.....

V. Τι κάνω εσείς νομίζω εκτάριο ο ρεύμα αναγκαία του σχολείο προσωπικό ;

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347
Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

.....
.....
.....
.....

VI. Τι εκτάριο σας ανάγκες ;

.....
.....
.....
.....

VII. Τι θα εσείς αλλαγή για σας εργαζόμενος προϋποθέσεις ;

.....
.....
.....
.....

VIII. Τι εκτάριο ο κύριος προκλήσεις σε εργαζόμενος με φοιτητές ;

.....
.....
.....
.....

IX. Τι ευκαιρίες κάνω εσείς βλέπω για ο ανάπτυξη του σχολείο προσωπικό ;

.....
.....
.....
.....

X. Κάνω εσείς νομίζω ότι σχολείο προσωπικό συμφωνία αποτελεσματικά με χώρο εργασίας άγχος ;

N/E

XI. Κάνω εσείς νομίζω εκεί είναι προσωπικό τζίρος αναμεταξύ σχολείο προσωπικό ;

N/E

XII. Κάνω εσείς αφή σας δουλειά είναι σταθερός και ασφαλής ;

N/E

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

**Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας
μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+**

- XIII. Κάνω εσείς αφή ότι εσείς εκτάριο παρέχεται με επαρκής υποστήριξη στο δουλειά ;
N/E
- XIV. Κάνω εσείς νομίζω ότι ο ρεύμα εργασία περιβάλλο συμβάλλει να σας προσωπικός και
επαγγελματίας ανάπτυξη ;
N/E

Παράρτημα 2: Πρότυπο σχεδίου ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού: Σχέδιο ανάπτυξης εργαζομένων που βασίζεται σε δεξιότητες

Παράδειγμα 1: Σχέδιο ανάπτυξης εργαζομένων που βασίζεται σε δεξιότητες

Στόχος των εργαζομένων:

Απαιτούμενες δεξιότητες:

Ιδιότητες και ικανότητες για επίδειξη:

Εκπαιδευτικές δραστηριότητες που περιλαμβάνουν:

Αυτό θα καλύπτει τουλάχιστον διαδικτυακά ή/και σεμινάρια πρόσωπο με πρόσωπο.
Απαντήστε στις ερωτήσεις: Πώς μπορούν να μάθουν καλύτερα; Τι θα τους εμπνεύσει ή τι θα
τους κάνει να σκεφτούν διαφορετικά;

Δραστηριότητες που μπορείτε να εξετάσετε:

- Ενότητες ηλεκτρονικής μάθησης και ψηφιακά μαθήματα
- Σεμινάρια πρόσωπο με πρόσωπο
- Εκδηλώσεις ή συνέδρια
- Προγράμματα mentoring/coaching
- Βιβλία, περιοδικά και περιοδικά
- Εργαστήρια
- Ειδικά έργα

Παράρτημα 3 - Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Σχέδιο Πρότυπο : Βάσει αποτελεσμάτων ανάπτυξη σχέδιο

Παράδειγμα 2: Βάσει αποτελεσμάτων ανάπτυξη σχέδιο

Αυτό διαδικασία ξεκινά με παίρνοντας ένα καλό ματιά στο όπου εσείς εκτάριο τη στιγμή στο . Τι εκτάριο ο υπάλληλος δεξιότητες και αρμοδιότητες ; Τι εκτάριο τους εργασία αξίες ; Τι κάνω εσείς θέλω να πετύχω ; Γνωρίζω όπου εσείς θέλω να πάω κάνει ο επόμενος βήματα πολύ πιο εύκολο .

Τώρα ότι εσείς έχουν μια πιο ξεκάθαρη εικόνα , αυτό είναι τώρα φορά να σειρά μερικοί στόχους και δημιουργώ σας Καριέρα Ανάπτυξη Σχέδιο – στόχος περίληψη .

Σύνθεση και Επίτευξη Στόχοι :

| Στόχοι | Δεξιότητες ή αρμοδιότητες χρειάζεται | Πόροι χρειάζεται | Δραστηριότητες | Κατάσταση / Αποτέλεσμα κλειδιού |
|---|---|---|---|--|
| Μικρής εμβέλειας : 1. Κέρδος επιπλέον δεξιότητες στις εργασίες του Microsoft Excel . 2.Κερδίστε περισσότερα περιεχόμενο γνώση σε διδασκαλία . 3. Γίνε περισσότερο παρακινημένος να διδάσκουν . | - Δεδομένα εισαγωγής . Φίλτρο Αποτελέσματα ; Υπολογίζω Άθροισμα ; Χρήση Φόρμουλες ; Διαχειρίζομαι Σελίδα Διάταξη κ.λπ. -Κρίσιμο σκέψη , ακούγοντας δεξιότητες . - Αυτοδιαχείριση ; | - Το Τελικός Οδηγός να Χρήση του Microsoft Excel, Contextures . -edutoria.org; Δάσκαλοι Δίκτυο . - www . Educationadvanced.com. | - Παρακολουθήστε ένα μάθημα ή Συνεργείο στόχευσε στο ανάπτυξη δεξιοτήτων Microsoft Excel . - Εγγραφείτε για Σεμινάριο ή Εκπαίδευση στόχευσε στο υπανάπτυκτος διδασκαλία δεξιότητες . - Κίνητρα Εκπαίδευση και μαθήματα στόχευσε στο δασκάλους . | - Αυξήθηκε αποτελεσματικότητα όταν εργαζόμενος και χρησιμοποιώντας το Microsoft Excel. - αυξήθηκε αποτελεσματικότητα σε διδασκαλία . - Βελτιωμένο κίνητρο να διδάσκω και αναπτύσσω επαγγελματικά . |

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| | προσαρμοστικότητα . | | | |
| <p>Μεσαίας κατηγορίας :</p> <p>1. Δημιουργήστε μια διδασκαλία χαρτοφυλάκιο .</p> <p>2. Δίκτυο με άλλος εκπαιδευτικούς επαγγελματίες .</p> <p>3. Μέντορας ανερχόμενος δάσκαλος .</p> | <p>-Κρίσιμο σκέψη ; δημιουργικότητα .</p> <p>- Επικοινωνία δεξιότητες , ομαδική εργασία δεξιότητες .</p> <p>- Ηγεσία δεξιότητες , ευελιξία .</p> | <p>-https://otl.du.edu/plan-a-course/teaching-resources/creating-a-teaching-portfolio/www.indeed.com/career-συμβουλές/career-development/teaching-portfolio</p> <p>-https://learning-corner.learning.europa.eu/network-other-teachers_en Σχολείο Εκπαίδευση Πύλη ; e Αδελφοποίηση .</p> <p>- Καθοδήγηση Οδηγός για Δάσκαλος Επαγωγή https://lincs.ed.gov/professional-development/resource-collections/profile-838</p> | <p>- Απόδοση αναθεώρηση ; συλλέγω απόδειξη του φοιτητής επιτυχία ; Αίτηση γράμματα του σύστασης ; οργανώνω ο εξαρτήματα .</p> <p>- Γίνετε μέλος ενός επαγγελματία μάθηση δίκτυο , παρευρεθείτε δικτύωση εκδηλώσεις .</p> <p>- Παρατήρηση , ανατροφοδότηση , παρακολούθηση μέντορα πρόγραμμα .</p> | <p>- Δημιουργήθηκε διδασκαλία χαρτοφυλάκιο .</p> <p>- Βελτιωμένο δικτύωση με άλλος εκπαιδευτικός επαγγελματίες .</p> <p>-Χτίζοντας μια επιτυχημένη καθοδήγηση σχέσεις ; επιτυγχάνοντας ο στόχους σειρά κατά την διάρκεια ο καθοδήγηση .</p> |
| <p>Μεγάλης εμβέλειας :</p> <p>1.Αύξηση βαθμών μαθητών .</p> <p>2. Αυξημένη φοιτητής συμμετοχή</p> | <p>1.Επικοινωνιακές δεξιότητες , προσαρμοστικότητα , αναλυτική δεξιότητες .</p> <p>2. Δεξιότητες να διεγείρω φοιτητόκοσμος</p> | <p>1.Khan Academy; Κόλπα για Καλός Βαθμοί : Στρατηγικές να Πετυχαίνω σε Σχολείο (P. Κούρτης).</p> <p>2. www.worldscientific.com www.globalolympiadsacademy.com</p> | <p>1. Χρήση εκτίμηση να διατήρηση τροχιά του επίδοσης των μαθητών ; καθιστώ προσωπικών μαθήματα σύμφωνα με να ανάγκες των μαθητών ; Παραβρίσκομαι διδασκαλία μαθήματα .</p> | <p>1. Βελτιωμένος βαθμούς των μαθητών με στο ελάχιστο μισός βαθμός .</p> <p>2. 25% περισσότερο συμμετοχή σε Ολυμπιάδες σε ο εξής</p> |

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

| | | | | |
|---|---|--|--|---|
| σε ολυμπιάδες . | να αναπτύσω θέμα γνώση | | 2. Προετοιμαστείτε φοιτητόκοσμος για ο Ολυμπιάδες ; Ατυπος μάθηση δραστηριότητες . | θέματα : Μαθηματικά ; Φυσική . |
| 3. Αυξημένη συμμετοχή σε συλλόγους του ενδιαφέρον . | 3. Δεξιότητες να ενεργώ ως ελατήριο φοιτητόκοσμος για συμμετοχή . | 3. https://scienceandliteracy.org/ideas-for-afterschool-clubs/ | 3 ομαδικές συνεδρίες με φοιτητόκοσμος όσο αφορά λέσχη επιλογή ; Αλληλεπιδρασι κός δραστηριότητες και παιχνίδια . | 3. 50% περισσότερο συμμετοχή σε λέσχη συμφέροντα σε ο εξής θέματα : Χορογραφία , Τέχνες . |

Παράρτημα 4 - Πρότυπο σχεδίου ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού: Ολοκληρωμένο σχέδιο ανάπτυξης εργαζομένων

Παράδειγμα 3: Ολοκληρωμένο σχέδιο ανάπτυξης εργαζομένων

Ο περιεκτικός σχέδιο (προσαρμογή ο χρονοδιάγραμμα ως εσείς βλέπω ταιριάζει) b reak s κάτω στόχους και ορόσημα με ειδικός χρονοδιαγράμματα και περιλαμβάνει το :

- Εκπαίδευση και ανάπτυξη αναγκαία του εργαζομένων
- Αρμοδιότητες και δεξιότητες υποχρεούμαι να πρόοδος
- Ορόσημα να έκταση ή δράσεις βήματα να εκπληρώ
- Κάθε πόροι υποχρεούμαι ότι εκτάριο ειδικός να ο ανάπτυξη σχέδιο .

| | Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης | Ικανότητες/ Δεξιότητες που πρέπει να αποκτηθούν | Βήματα δράσης εργαζομένων | Απαιτούνται πόροι | Χρονικ |
|--|---------------------------|---|---------------------------|-------------------|--------|
|--|---------------------------|---|---------------------------|-------------------|--------|

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

| | Ποια συγκεκριμένα εργαστήρια, σεμινάρια, καθοδήγηση, συνεχιζόμενη εκπαίδευση κ.λπ. χρειάζονται; | Ποιες συγκεκριμένες ικανότητες/δεξιότητες του υπαλλήλου θα ενισχυθούν με την ολοκλήρωση του στόχου; | Ποια συγκεκριμένα βήματα πρέπει να κάνει ο εργαζόμενος για να αποκτήσει την ικανότητα ή την ικανότητα; | Χρήματα, Χρόνος, Προσωπικό κ.λπ. | Αρχή |
|---|---|---|--|--|-------|
| Βραχυπρόθεσμες κρίσιμες ανάγκες ανάπτυξης για την παρούσα θέση (1 έτος) | 1. Μάθετε για ισχύουσα νομοθεσία και βέλτιστες πρακτικές ειδικότερα εκπαίδευση | -Αναλυτικές ικανότητες, κριτική σκέψη. | -Συμμετοχή σε ενδοϋπηρεσίες επαγγελματικής ανάπτυξης, διαδικτυακά σεμινάρια και επαγγελματική ανάγνωση. | -Δωρεάν διαδικτυακά σεμινάρια και μαθήματα | 23/09 |
| | 2. Δημιουργία και διατήρηση ασφαλούς και τακτοποιημένη τάξη. | -Εστίαση, διαχείριση χρόνου, οργανωτικές δεξιότητες | - Θέστε προσδοκίες συμπεριφοράς για τους μαθητές, αφήστε τους να συμμετέχουν στην ανάπτυξη του κανόνα. Αφήστε τους να εξασκηθούν στο καθημερινές ρουτίνες. | - Δώστε ένα χρονόμετρο σε βοηθούν τους μαθητές με παραμονή στην εργασία κατά τη διάρκεια μαθησιακές δραστηριότητες | 23/09 |
| | 3. Σχεδιάστε εκπαιδευτικές δραστηριότητες για να καλύψετε τις ανάγκες των μεμονωμένων μαθητών. | -ευκαμψία, ανοιχτόμυαλο, δημιουργικότητα. | - Παρακολουθήστε ένα εργαστήριο της περιοχής ή της περιοχής με διαφοροποιημένη διδασκαλία. Σχεδιάστε με μια ομάδα επιπέδου τάξης εστιασμένη σε διαφοροποιημένες μαθησιακές δραστηριότητες. | - παραδείγματα σχεδίων μαθήματος που αντικατοπτρίζουν τον στόχο. | 23/10 |

Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

| | | | | | |
|--|---|---|--|---|-------|
| <p>Μεσαίας κατηγορίας Σημαντικό για την ανάπτυξη εντός της παρούσας ή μελλοντικής θέσης (2 έτη)</p> | <p>1. Βελτιώστε τη χρήση της τεχνολογίας στην τάξη.</p> | <p>- Γνώση ΤΠΕ και τεχνολογίας. Ικανότητα ενσωμάτωσης της τεχνολογίας στη διδασκαλία.</p> | <p>-Μιλήστε με τους συναδέλφους για την τεχνολογία που χρησιμοποιούν στην τάξη. Μιλήστε στο τμήμα πληροφορικής. Βρείτε και παρακολουθήστε την κατάλληλη εκπαίδευση. Διοργανώστε ένα άτυπο εργαστήριο με συναδέλφους για να μοιραστείτε τη γνώση.</p> | <p>- Προσωπικό: άλλοι συνάδελφοι, τμήμα πληροφορικής, καθηγητές πληροφορικής.</p> | 23/10 |
| | <p>2. Αντιμετωπίστε τα ατομικά στυλ μάθησης των μαθητών και επεκτείνετε τις μεθόδους διδασκαλίας.</p> | <p>-Γνώση των διαφορετικών στυλ μάθησης των μαθητών. Κατανόηση αποτελεσματικών μεθόδων διδασκαλίας.</p> | <p>Παρακολουθήστε σχετικό συνέδριο ή σεμινάριο. Επίσκεψη παρατήρησης σε άλλο σχολείο.</p> | <p>- Προσωπικό: συνάδελφοι από άλλα σχολεία.</p> | 23/10 |
| | <p>3. Βοηθήστε τους νέους δασκάλους στη μετάβαση στην πρακτική στην τάξη.</p> | <p>- ηγετικές ικανότητες, δεξιότητες ομαδικής εργασίας, διαχείριση χρόνου</p> | <p>-Κρατά τους νέους εκπαιδευτικούς ενήμερους για νέα προγράμματα σπουδών και πολιτικές. αξιολογούν την επαγγελματική τους ανάπτυξη και παρέχουν βοήθεια. Παρακολουθήστε προγράμματα καθοδήγησης.</p> | <p>- προσωπικό: νέοι δάσκαλοι, βοηθοί δασκάλων. Προγράμματα καθοδήγησης.</p> | 23/09 |

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπτρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .

| | | | | | |
|---|---|---|--|---|-------|
| <p>μεγάλου βεληνεκούς για την επίτευξη μελλοντικών στόχων σταδιοδρομίας (3+ έτη)</p> | <p>1. Γίνετε επικεφαλής του θέματος. (Απαιτείται καθοδήγηση από επικεφαλής του θέματος)</p> | <p>-Εμπειρογνωμοσύνη στο αντικείμενο. Επικοινωνιακές δεξιότητες. Ηγετικές ικανότητες. Ικανότητες διαχείρισης.</p> | <p>- Πραγματοποιήστε έρευνα διαβάζοντας αναφορές και ολοκληρώνοντας ένα έργο με τις απαραίτητες γνώσεις. Σκιάστε μια τρέχουσα κεφαλή του θέματος.</p> | <p>-Προσωπικό: Επικεφαλής θεμάτων για παρακολούθηση.</p> | 23/03 |
| | <p>2. Δημιουργήστε μια σχολική κουλτούρα που εκτιμά τη συνεργασία και την κοινωνική συναισθηματική μάθηση</p> | <p>- διαπολιτισμικές δεξιότητες, συναισθηματική νοημοσύνη, ενσυναίσθηση, ανεκτικότητα.</p> | <p>- Παρακολουθήστε εργαστήρια διδασκαλίας που ανταποκρίνονται πολιτισμικά. Συμβουλευτική για μαθητές. Μαθήματα συμβούλων προσανατολισμού με στοχευμένες τάξεις και μαθητές.</p> | <p>- Κάθε προσωπικό (π.χ. σύμβουλος προσανατολισμού), μαθήματα συμβούλων προσανατολισμού.</p> | 23/03 |
| | <p>3. Διαπιστευτήρια αναβάθμισης (προαγωγή)</p> | <p>-οργανωτικές δεξιότητες, δεξιότητες ακρόασης, γνώση περιεχομένου</p> | <p>-Κερδίστε πιστοποιήσεις, επαγγελματικά πιστοποιητικά και πτυχία.</p> | <p>- πτυχιακά προγράμματα, προγράμματα πιστοποίησης</p> | 23/09 |



Project 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και καθηγητών / HAS, Erasmus+

Σχέση του Ψυχολόγου σε Βουλγαρία , Βουλγαρία , 2024

ISBN 978-619-7781-04-5 (έντυπη έκδοση), ISBN 978-619-7781-05-2 (e-book, PDF)

Για περισσότερες πληροφορίες για το έργο :

e- mail : aypbvarna@gmail.com

Ιστός : <https://behealthybg.com/en/project/>

Κοινωνικός μέσα : <https://www.facebook.com/HealthyAtSchool>

Χρηματοδοτείται με ο ευρωπαϊκός Ένωση . Απόψεις και απόψεις εκφράζεται εκτάριο ωστόσο εκείνοι του ο μόνο συγγραφέας και κάνω δεν αναγκαίως κατοπρίζω εκείνοι του ο ευρωπαϊκός Ένωση ή ο ευρωπαϊκός Εκπαίδευση και Καλλιέργεια Εκτελεστικός Οργανισμός (EACEA). Ούτε ο ευρωπαϊκός Ένωση ούτε η EACEA μπορεί είναι που πραγματοποιήθηκε υπεύθυνος για τους .