

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

Προπονητικό πρόγραμμα για το προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς

Πώς να αυξήσετε την ικανότητα του προσωπικού;

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

Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας των
μαθητές και καθηγητές / EXEI,

Erasmus +



Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.



Funded by
the European Union

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

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

Τίτλος «Πρόγραμμα εκπαίδευσης προσωπικού σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Πώς να αυξήσετε την ικανότητα του προσωπικού;»

Πνευματικά δικαιώματα κειμένου ©Συντάκτες:

Πέτια Σαμπέβα
Μαρίνα Νταβίντκοβα-Ατανάσοβα
Γκεόργκι Πέτκοφ
Βαλεντίνα Σαμπέβα
Γεργκάνα Πέτκοβα
Monika Sujka
Γιαν Βισνιέφσκι
Παύλος Καρέρα

Κριτής:

Καθ. D.Sc. Ο Valeri Stoyanov είναι καθηγητής, διδάκτωρ ψυχολογίας, αντιπρύτανης VVMU και επικεφαλής του α ψυχοφυσιολογικό εργαστήριο.

Σχετικά με τους συγγραφείς:

Σύλλογος Ψυχολόγων Βουλγαρίας:

Petya Sabeva, ψυχολόγοι, ερευνήτρια

Marina Davidkova-Atanasova, ψυχολόγοι, ερευνήτρια

Georgi Petkov, διδάκτορας στο εκπαιδευτικό μάνατζμεντ, ερευνητής, Διδακτορική σχολή Ιατρικού Πανεπιστημίου - Βάρνα, εθελοντής στο APB

Σχολείο Hristo Botev, Βουλγαρία:

Valentina Sabeva, ερευνήτρια

Γεργκάνα Πέτκοβα, ερευνήτρια

Η Ακαδημία Επιχειρήσεων και Επιστημών Υγείας (WSBINOZ), Πολωνία:

Monika Sujka, ερευνήτρια

Jan Wiśniewski, ερευνητής

Κέντρο Έρευνας και Ανάπτυξης IMS, ιδιωτικό σχολείο IMS, Κύπρος:

Παύλος Καρέρα, Διευθυντής Ερευνητικού Κέντρου IMS, Κύπρος.

Πνευματικά δικαιώματα © Publisher:

Association of Psychologists in Bulgaria, Varna, Bulgaria, 2024, ISBN 978-619-7781-08-3 (έντυπη έκδοση) ISBN 978-619-7781-09-0 (e-book, PDF)

Το τρέχον « **Πρόγραμμα κατάρτισης προσωπικού σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Πώς να αυξήσετε την ικανότητα του προσωπικού;** “ έχει αναπτυχθεί στο πλαίσιο του έργου 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347 Υγιείς στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και εκπαιδευτικών / HAS, Erasmus+ και ως τέτοιο προϊόν διανέμεται δωρεάν. Μπορείτε να αντιγράψετε, να κατεβάσετε ή να εκτυπώσετε περιεχόμενο για προσωπική σας χρήση και μπορείτε να συμπεριλάβετε αποσπάσματα από αυτό το βιβλίο στα δικά σας έγγραφα, δημοσιεύσεις, παρουσιάσεις, ιστολόγια, ιστότοπους και διδακτικό υλικό, υπό την προϋπόθεση ότι οι συγγραφείς και ο εκδότης έχουν την κατάλληλη αναγνώριση ως πηγή και πνευματικά δικαιώματα δίνεται ιδιοκτήτες. Όλα τα αιτήματα για δημόσια ή εμπορική χρήση και δικαιώματα μετάφρασης θα πρέπει να υποβάλλονται στη διεύθυνση aypbvarna@gmail.com

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Περιεχόμενα

I. Πληροφορίες έργου	4
II. Εισαγωγή.....	6
III. Ανάγκη , σκοπός, καθήκοντα, χρήστες και κύρια στάδια εφαρμογής του εκπαιδευτικού προγράμματος.....	10
IV. Η σημασία του κινήτρου.....	13
1. Κίνητρο για προσωπική ανάπτυξη	19
2. Κίνητρο για επαγγελματική εξέλιξη.....	23
3. Κίνητρο για διεθνή συνεργασία και συνεργασία (σε έργα).....	30
V. ISO 45003:2021 - Διαχείριση υγείας και ασφάλειας στην εργασία — Ψυχολογική υγεία και ασφάλεια στην εργασία — Οδηγίες για τη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων 37	
1. Τι είναι το ISO 45003:2021 και τι περιλαμβάνει.....	37
2. Πώς να δημιουργήσετε ομάδες υποστήριξης για την ψυχική υγεία (για τη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων σύμφωνα με το ISO 45003:2021)	42
3. ISO 45003:2021 Πόροι για την ψυχοκοινωνική ασφάλεια και υγεία	51
VI. εκπαίδευσης για την αύξηση της ικανότητας του προσωπικού.....	55
1. Βελτίωση της προσωπικής ανάπτυξης (Δραστηριότητες για προσωπικά κίνητρα, πιθανή ανάπτυξη, αντιμετώπιση ελλειμμάτων και αναγκών)	55
2. Αύξουσα επαγγελματική ανάπτυξη (Δραστηριότητες που σχετίζονται με επαγγελματικούς ρόλους, αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και εναλλαγής, διαδικασία πρόβλεψης)	67
3. Ανάπτυξη σταδιοδρομίας και ένταξη σε διεθνή δίκτυα	82
3.1. Δραστηριότητες για την προώθηση δεξιοτήτων για συμμετοχή σε διεθνή δίκτυα και έργα της ΕΕ	84
3.2. Προώθηση της ένταξης σε ευρωπαϊκά έργα (συμπεριλαμβανομένου του Erasmus+) 88	
3.3. Ενεργή ένταξη σε εκπαιδευτικές πλατφόρμες	95
3.3.1. EPAL.....	98
3.3.2. Ευρωπαϊκή Σχολική Εκπαιδευτική Πλατφόρμα	101
3.3.3. eTwinning	103

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.



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

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

4. Προσαρμογή και ενσωμάτωση του εκπαιδευτικού προγράμματος σε εθνικά πλαίσια (Βουλγαρία, Κύπρος και Πολωνία).....	108
VII. Σύναψη	115
VIII. Αναφορές	116

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

I. Πληροφορίες έργου

Αυτό το έγγραφο αποτελεί μέρος του Έργου 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347 „Υγιεινή στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και εκπαιδευτικών/ HAS”, πρόγραμμα Erasmus+, με την οικονομική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

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

Κορυφαίος οργανισμός: Σύλλογος Ψυχολόγων στη Βουλγαρία, Βάρνα, Βουλγαρία

Οργανισμοί εταίροι: Σχολείο Hristo Botev, Βουλγαρία; Ιδιωτικό Σχολείο IMS, Κύπρος; και WYZSZA SZKOLA BIZNESU I NAUK O ZDROWIU (WSBINOZ), Πολωνία.

Η αποστολή του έργου είναι να εκσυγχρονίσει και να ενισχύσει την ικανότητα του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης να αντιμετωπίσει τις κύριες προκλήσεις στον σημερινό κόσμο, να βελτιώσει την ψυχική και σωματική υγεία και ευεξία (συμπεριλαμβανομένων των δασκάλων/εκπαιδευτών και των μαθητών/εκπαιδευόμενων), για την προώθηση κοινωνικών, πολιτικών και διαπολιτισμικών ικανοτήτων και του διαπολιτισμικού διαλόγου. Αυτή η αποστολή επιτυγχάνεται μέσω της ανάπτυξης των προϊόντων σύμφωνα με τις ατομικές ανάγκες τόσο των εκπαιδευόμενων όσο και των εκπαιδευτών και των συνεργαζόμενων σχολείων σε οργανωτικό επίπεδο.

Στόχος του έργου είναι επίσης να βοηθήσει στην αντιμετώπιση των δυσμενών συνθηκών μάθησης που προκαλούνται από τις δυσκολίες στη διαδικτυακή μάθηση, την κοινωνική απόσταση και την ακινησία. Επικεντρώνεται στη βελτίωση των βασικών δεξιοτήτων ως προϋπόθεση για την πρόληψη της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, συμπεριλαμβανομένου. από ευάλωτες ομάδες.

Οι κύριοι στόχοι του έργου είναι:

- Αύξηση της γνώσης για την ψυχική υγεία, την ασφάλεια και τη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
- Ξεπερνώντας τις συνέπειες της κοινωνικής απομόνωσης και ακινησίας.
- Ξεπερνώντας και αποτρέποντας το άγχος και τις δυσκολίες στη διαδικτυακή/εξ αποστάσεως εκπαίδευση και διδασκαλία.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

- Αύξηση των κινήτρων των μαθητών για μάθηση.
- Βελτίωση της ψυχικής υγείας και ευημερίας των εκπαιδευτικών και των μαθητών.
- Αύξηση των κινήτρων για διδασκαλία και επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών.
- Παροχή ευκαιριών για καριέρα και προσωπική εξέλιξη, αύξηση της επαγγελματικής ικανότητας και των βασικών δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών και του λοιπού εκπαιδευτικού προσωπικού.
- Μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα των δραστηριοτήτων για ευάλωτες ομάδες στον τομέα της ένταξης και της εκπαίδευσης για τη διαφορετικότητα.
- Δημιουργία ομάδων αμοιβαίας βοήθειας και παρέμβασης.
- Προώθηση κοινών αξιών, συμμετοχή των πολιτών και συμμετοχή.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

II. Εισαγωγή

Το έγγραφο WP3A3 "Πρόγραμμα εκπαίδευσης για το προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς - Πώς να αυξήσετε την ικανότητα του προσωπικού;" έχει σχεδιαστεί για προσωπικό που εργάζεται σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς (για παράδειγμα, δασκάλους, εκπαιδευτές, εκπαιδευτικούς, ψυχολόγους, παιδαγωγικούς συμβούλους, σχολικούς συμβούλους και άλλο παιδαγωγικό και μη παιδαγωγικό προσωπικό) και δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του έργου 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347 «Υγιεινή στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και εκπαιδευτικών / HAS, Erasmus+. Η Ένωση Ψυχολόγων στη Βουλγαρία (APB), η WYZSZA SZKOLA BIZNESU I NAUK O ZDROWIU (WSBINOZ), η Πολωνία, το Σχολείο Hristo Botev (Βουλγαρία) και το Ιδιωτικό Σχολείο IMS (Κύπρος) συνέβαλαν στην ανάπτυξη του προϊόντος.

Το Εκπαιδευτικό πρόγραμμα αναπτύχθηκε με βάση μια εις βάθος έρευνα και αξιολόγηση των αναγκών του προσωπικού σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς στη δραστηριότητα WP3A1 και επίσης με βάση τη δραστηριότητα WP3A2 Στρατηγική για τον σχεδιασμό της επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων σύμφωνα με τις ατομικές ανάγκες.

Βάσει του αναπτυγμένου προγράμματος WP3A3 Training, πραγματοποιήθηκαν εκπαιδύσεις κινήτρων για σχολικό/εκπαιδευτικό προσωπικό σε 3 βασικούς τομείς:

- Βελτίωση της προσωπικής ανάπτυξης (Προσωπικότητα-παρακίνηση και δυναμική ανάπτυξη, αντιμετώπιση ελλειμμάτων και αναγκών).

- Αύξηση της επαγγελματικής ανάπτυξης (ρόλοι, αντιμετώπιση της εξουθένωσης και εναλλαγής, η διαδικασία πρόβλεψης).

- Ανάπτυξη σταδιοδρομίας και ένταξη σε έργα της ΕΕ και διεθνή δίκτυα, συμπεριλαμβανομένου Erasmus+.

Οι Εκπαιδύσεις Υποκίνησης πραγματοποιήθηκαν από ειδικό/εκπαιδευτή. Μετά την εκπαίδευση, οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν μια σύντομη φόρμα σχολίων για να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα του Εκπαιδευτικού Προγράμματος και την εφαρμογή του στις χώρες εταίρους - Βουλγαρία, Πολωνία και Κύπρος. Στη συνέχεια, συντάχθηκε μια έκθεση που

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

περιλαμβάνει ανάλυση των αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν στις διάφορες χώρες με σημαντικά συμπεράσματα και συστάσεις που χρησιμεύουν ως βάση για τη βελτίωση του ίδιου του προϊόντος. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα δημιουργήθηκε καθώς ένα τέτοιο προϊόν έλειπε στις χώρες εταίρους – Βουλγαρία, Πολωνία και Κύπρος. Τα βοηθητικά υλικά για εκπαιδευτικούς/εκπαιδευτές που δυσκολεύονταν τα τελευταία χρόνια με το περιβάλλον της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης εξακολουθούν να είναι ανεπαρκή. Η έλλειψη επαρκούς προγράμματος κατάρτισης για την αύξηση της ικανότητας του προσωπικού στον εκπαιδευτικό τομέα (δάσκαλοι, εκπαιδευτές, εκπαιδευτικοί, παιδαγωγικοί σύμβουλοι, σύμβουλοι και άλλο παιδαγωγικό και μη παιδαγωγικό προσωπικό) οδηγεί σε έλλειψη κινήτρων σε αυτούς τους ειδικούς για προσωπικό και επαγγελματικό ανάπτυξη, καθώς και ανεπαρκής ένταξη σε έργα της ΕΕ και διεθνή δίκτυα (όπως το Erasmus+). Η γενική εστίαση είναι να αναπτυχθούν οι ικανότητες και οι δεξιότητες του εκπαιδευτικού προσωπικού μέσω της εκπαίδευσης κινήτρων που βασίζεται σε αυτό το προϊόν.

Με τη βοήθεια του προγράμματος Κατάρτισης, το εκπαιδευτικό προσωπικό μπορεί να αποκτήσει σημαντικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες όσον αφορά τα κίνητρα για προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και την ένταξη σε έργα της ΕΕ και διεθνή δίκτυα. Αυτό μπορεί επίσης να τους υποστηρίξει στην αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και μπορεί να βελτιώσει τη συνολική παραγωγικότητά τους στην εργασία.

Το πρόγραμμα κατάρτισης εστιάζει συγκεκριμένα στην αύξηση της ικανότητας του προσωπικού σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς και περιλαμβάνει διάφορες στρατηγικές που στοχεύουν στην ενίσχυση των δεξιοτήτων, της γνώσης και της αποτελεσματικότητας. Ακολουθούν μερικοί αποτελεσματικοί τρόποι για να επιτευχθεί αυτό:

- Προγράμματα Επαγγελματικής Ανάπτυξης: Προσφέρουν ευκαιρίες συνεχούς επαγγελματικής εξέλιξης, όπως εργαστήρια, σεμινάρια, συνέδρια και εκπαιδευτικές συνεδρίες. Αυτά τα προγράμματα μπορούν να επικεντρωθούν σε παιδαγωγικές καινοτομίες, ενσωμάτωση τεχνολογίας, ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών, διαχείριση τάξης και ηγετικές δεξιότητες.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

- **Mentorship and Coaching:** Εφαρμόστε προγράμματα καθοδήγησης όπου έμπειροι εκπαιδευτικοί καθοδηγούν νεότερα μέλη του προσωπικού. Οι συνεδρίες καθοδήγησης μπορούν επίσης να παρέχουν εξατομικευμένη καθοδήγηση και υποστήριξη για τη βελτίωση των τεχνικών διδασκαλίας και την επαγγελματική ανάπτυξη.
- **Συνεργατικές Κοινότητες Μάθησης:** Ενθαρρύνετε τη συνεργασία μεταξύ των μελών του προσωπικού, δημιουργώντας κοινότητες μάθησης ή δίκτυα επαγγελματικής μάθησης. Αυτό διευκολύνει την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών, καινοτόμων ιδεών και πόρων μεταξύ των εκπαιδευτικών.
- **Εκπαίδευση Τεχνολογικής Ολοκλήρωσης:** Παρέχετε εκπαίδευση σχετικά με τον τρόπο αποτελεσματικής χρήσης εργαλείων και λογισμικού εκπαιδευτικής τεχνολογίας για διδασκαλία, μάθηση και διοικητικούς σκοπούς. Αυτό περιλαμβάνει εκπαίδευση σε διαδικτυακές πλατφόρμες διδασκαλίας, εκπαιδευτικές εφαρμογές και ψηφιακούς πόρους.
- **Εξειδικευμένη Εκπαίδευση για Συγκεκριμένες Ανάγκες:** Προσδιορίστε συγκεκριμένους τομείς όπου το προσωπικό μπορεί να χρειαστεί πρόσθετη υποστήριξη, όπως ειδική εκπαίδευση, γλωσσική διδασκαλία ή χειρισμός διαφορετικών πληθυσμών μαθητών. Προσφέρετε στοχευμένα προγράμματα κατάρτισης για την αντιμετώπιση αυτών των αναγκών.
- **Ανάπτυξη ηγεσίας:** Προσφέρετε προγράμματα κατάρτισης ηγεσίας για διαχειριστές και πιθανούς μελλοντικούς ηγέτες εντός του οργανισμού. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει μαθήματα στρατηγικού σχεδιασμού, διαχείρισης ομάδας και οργανωτικής ανάπτυξης.
- **Ανατροφοδότηση και αξιολόγηση:** Δημιουργήστε ένα σύστημα ανατροφοδότησης και αξιολόγησης για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων κατάρτισης. Χρησιμοποιήστε τα σχόλια από το προσωπικό και τους μαθητές για να βελτιώνετε συνεχώς και να προσαρμόζετε πρωτοβουλίες επαγγελματικής ανάπτυξης.
- **Ενθάρρυνση της Έρευνας και της Καινοτομίας:** Δημιουργήστε ένα περιβάλλον που ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς να συμμετάσχουν σε έρευνα και καινοτόμες διδακτικές

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

πρακτικές. Η παροχή πόρων και υποστήριξης για καινοτόμα έργα μπορεί να ενισχύσει το ηθικό και την ικανότητα του προσωπικού.

- Συνεργασίες και εξωτερικές ευκαιρίες: Προώθηση συνεργασιών με άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα, εμπειρογνώμονες του κλάδου και οργανισμούς για να παρέχετε στο προσωπικό πρόσβαση σε εξωτερική κατάρτιση, συνέδρια και ευκαιρίες μάθησης.
- Καλλιεργήστε μια κουλτούρα μάθησης: Προωθήστε μια κουλτούρα συνεχούς μάθησης εντός του οργανισμού. Ενθαρρύνετε το προσωπικό να ακολουθήσει περαιτέρω εκπαίδευση, πιστοποιήσεις ή προχωρημένους τίτλους σπουδών παρέχοντας υποστήριξη και κίνητρα.

Εφαρμόζοντας αυτές τις στρατηγικές, οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν ένα υποστηρικτικό και δυναμικό περιβάλλον που ενισχύει τις δεξιότητες, τις γνώσεις και την ικανότητα του προσωπικού τους, ωφελώντας τελικά την ποιότητα της εκπαίδευσης που παρέχεται στους μαθητές.

Ελπίζουμε ότι το παρόν προϊόν θα αποτελέσει χρήσιμο πόρο για την επίτευξη μιας ευρωπαϊκής διάστασης για τη βελτίωση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων του εκπαιδευτικού προσωπικού.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

III. **Ανάγκη , σκοπός, καθήκοντα, χρήστες και κύρια στάδια εφαρμογής του εκπαιδευτικού προγράμματος**

Η **ανάγκη** για ένα νέο πρόγραμμα κατάρτισης για το προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς καθορίζεται από πρόσφατη έρευνα (Alenezi et al., 2022) η οποία δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί/εκπαιδευόμενοι αντιμετώπισαν διαφορετικούς τύπους προκλήσεων στη διδασκαλία, ειδικά κατά την περίοδο της πανδημίας που χαρακτηρίστηκε με εξ αποστάσεως / διαδικτυακή μάθηση. Αυτά τα αποτελέσματα επιβεβαιώθηκαν επίσης από την έρευνα WP2A1 σχετικά με τις στάσεις των μαθητών και των δασκάλων για την ευημερία και την ψυχική υγεία, μια δραστηριότητα που αποτελεί μέρος του Έργου 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085347 Υγιεινή στο σχολείο. Υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας μαθητών και εκπαιδευτικών / HAS, Erasmus+. Η έρευνα επικεντρώθηκε στη μελέτη και ανάλυση των συνεπειών για μαθητές και καθηγητές της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης σε ηλεκτρονικό περιβάλλον.

Οι προκλήσεις που περιγράφονται από τους Alenezi et al. (2022) και η έρευνά μας, όπως η έλλειψη ζωντανής επικοινωνίας με τους μαθητές, οι αυξημένες απαιτήσεις και οι δυσκολίες στη διαχείριση χρόνου και στην προετοιμασία περιεχομένου κατάλληλου για το διαδικτυακό περιβάλλον μελέτης, μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στα κίνητρα των δασκάλων/εκπαιδευτών για προσωπικά και επαγγελματικά ανάπτυξη. Επιπλέον, το κίνητρο για διεθνή συνεργασία και συνεργασία (σε έργα) μπορεί επίσης να έχει επηρεαστεί αρνητικά λόγω των διαφορετικών ταξιδιωτικών περιορισμών COVID-19 που έλαβαν χώρα τα τελευταία χρόνια.

Μετά τον εντοπισμό της ανάγκης για ένα νέο πρόγραμμα κατάρτισης για το προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς, έχουν επίσης προσδιοριστεί οι ακόλουθοι στόχοι/στόχοι του προϊόντος:

Γενικός στόχος: Ανάπτυξη ικανοτήτων των σχολείων να λειτουργούν διακρατικά και μεταξύ τομέων

Ειδικός στόχος ΠΕ: Ανάπτυξη βασικών ικανοτήτων και «βασικών δεξιοτήτων». Διεύρυνση των πολυφασματικών οριζόντων των εκπαιδευτικών, των πρόσθετων γνώσεων και δεξιοτήτων τους

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

που σχετίζονται με την ανάπτυξη και την ευημερία. Ανάπτυξη διεθνών σχέσεων και διασυνοριακής συνεργασίας.

Ο κύριος σκοπός του παρόντος εγγράφου είναι να αυξήσει την ικανότητα του προσωπικού σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς αντιμετωπίζοντας το ζήτημα των μειωμένων κινήτρων για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη σε εκπαιδευτικούς/εκπαιδευτές, καθώς και στον τομέα της διεθνούς συνεργασίας και συνεργασίας (σε έργα). Το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα έχει επίσης τις ακόλουθες **εργασίες** :

- Βελτίωση των ικανοτήτων του παιδαγωγικού και μη παιδαγωγικού/μη διδακτικού προσωπικού που εργάζεται σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς (συμπεριλαμβανομένου του τομέα της σταδιοδρομίας και της επαγγελματικής ανάπτυξης).
- Αύξηση της επαγγελματικής ικανότητας του προσωπικού που εργάζεται σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς και βελτίωση της προσαρμοστικότητάς του στο ανταγωνιστικό και δυναμικό περιβάλλον.
- Διεύρυνση των πολυφασματικών οριζόντων του προσωπικού σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς, τις γνώσεις και τις δεξιότητές του που σχετίζονται με την ανάπτυξη και την ευημερία.

Οι κύριοι **χρήστες** του προγράμματος WP3A3 Training είναι: δάσκαλοι, εκπαιδευτές, εκπαιδευτικοί, ψυχολόγοι, παιδαγωγικοί σύμβουλοι, σχολικοί σύμβουλοι και άλλο παιδαγωγικό και μη παιδαγωγικό προσωπικό που εργάζεται σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς.

Κύρια στάδια για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού προγράμματος (συμπεριλαμβανομένων των σταδίων υλοποίησης):

- **Προετοιμασία** : Το πρώτο στάδιο περιλαμβάνει τον προσδιορισμό των αναγκών της ομάδας στόχου (προσωπικό/εργαζόμενοι σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς), επιλογή συμμετεχόντων, επιλογή εκπαιδευτικών παιχνιδιών και δραστηριοτήτων, προετοιμασία παρουσιάσεων και υλικού, logistics, προετοιμασία των αιθουσών εκπαίδευσης, flipcharts, πολυμέσα και τα λοιπά.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

- **Στάδιο / στάδιο εφαρμογής για την υλοποίηση της Εκπαίδευσης Υποκίνησης για το προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς :** Το δεύτερο στάδιο περιλαμβάνει εκπαιδεύσεις κινήτρων για σχολικό/εκπαιδευτικό προσωπικό (βάσει του αναπτυγμένου προγράμματος WP3A3 Training) που διεξάγονται σε 3 **βασικούς τομείς :**
 - Βελτίωση της προσωπικής ανάπτυξης (Προσωπικότητα-παρακίνηση και δυναμική ανάπτυξη, αντιμετώπιση ελλειμμάτων και αναγκών).
 - Αύξηση της επαγγελματικής ανάπτυξης (Ρόλοι, αντιμετώπιση της εξουθένωσης και εναλλαγής, η διαδικασία πρόβλεψης).
 - Ανάπτυξη σταδιοδρομίας και ένταξη σε έργα της ΕΕ και διεθνή δίκτυα, συμ. Erasmus+.

Οι Εκπαιδεύσεις κινήτρων για το προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς (με βάση το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα WP3A3) πραγματοποιήθηκαν από ειδικό/εκπαιδευτή.

Το στάδιο της Αίτησης περιλαμβάνει τα ακόλουθα έγγραφα / πόρους: προετοιμασία καταλόγων συμμετοχής, πρόγραμμα/ατζέντα, παρουσιάσεις (με βάση το πρόγραμμα εκπαίδευσης WP3A3), φόρμες ανατροφοδότησης για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης και το πρόγραμμα κατάρτισης WP3A3 που πρέπει να συμπληρωθεί από όλους τους συμμετέχοντες. οι φόρμες σχολίων μπορούν επίσης να είναι σε μορφή Google Forms και σε έντυπη μορφή).

- **Στάδιο αξιολόγησης :** Το τρίτο και τελευταίο στάδιο περιλαμβάνει την προετοιμασία μιας έκθεσης/ανάλυσης με βάση τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις φόρμες ανατροφοδότησης που συλλέχθηκαν από όλους τους συμμετέχοντες στην Εκπαίδευση κινήτρων για το εκπαιδευτικό προσωπικό. Η έκθεση περιλαμβάνει σχετικά γραφικά ή/και πίνακες με τα αποτελέσματα (ακατέργαστα δεδομένα), την ανάλυσή τους, καθώς και σημαντικές συστάσεις και συμπεράσματα. Αυτό το στάδιο Αξιολόγησης χρησιμεύει ως βάση για τη βελτίωση του τελικού προϊόντος.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

IV. Η σημασία του κινήτρου

Η εκμάθηση για τα κίνητρα ως ψυχολογική έννοια είναι σημαντική γιατί βοηθά στην κατανόηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Είναι πολύτιμο να γνωρίζουμε από πού προέρχεται το κίνητρο, ποιοι είναι οι παράγοντες που το αλλάζουν, τι αυξάνει και τι μειώνει τα επίπεδά του και ποιες πτυχές του μπορούν και ποιες δεν μπορούν να αλλάξουν. Όλα αυτά βοηθούν στην απάντηση στο ερώτημα γιατί ορισμένοι τύποι κινήτρων είναι πιο ωφέλιμοι από άλλους (Souders, 2019).

Το κίνητρο ως φαινόμενο αντανακλά την ατομική μοναδικότητα κάθε ατόμου και υποστηρίζει την απόκτηση θετικών αποτελεσμάτων, όπως αυξημένη απόδοση στο σχολείο ή στην εργασία, βελτιωμένη αίσθηση ευεξίας και ποιότητας ζωής, προσωπική ή/και επαγγελματική ανάπτυξη ή αίσθηση σκοπός/νόημα. Το κίνητρο μπορεί να θεωρηθεί ως ένας τρόπος αλλαγής των σκέψεων, των συναισθημάτων και των συμπεριφορών ενός ατόμου (Souders, 2019).

Ο όρος «κίνητρο» προέρχεται από το λατινικό ρήμα «movere» (που σημαίνει: μετακινώ) και σύμφωνα με τον Hawthorne (2021), μπορεί να οριστεί ως «ο ενθουσιασμός μας να κάνουμε κάτι». Είναι το «γιατί» πίσω από τις πράξεις ενός ατόμου. Το κίνητρο μπορεί να θεωρηθεί ως ο λόγος για μια ποικιλία ανθρώπινων συμπεριφορών. Ο κύριος σκοπός του είναι να βοηθήσει τους ανθρώπους να θέσουν στόχους/στόχους (είτε είναι μακροπρόθεσμοι ή/και βραχυπρόθεσμοι) και να βρουν αποτελεσματικούς και επιτυχημένους τρόπους για να τους επιτύχουν.

Στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, τα κίνητρα είναι ευεργετικά για τους μαθητές γιατί τους βοηθά να εστιάσουν την προσοχή τους σε έναν σημαντικό στόχο/αποτέλεσμα (Hawthorne, 2021). Μέσω των κινήτρων, οι μαθητές μπορούν να αποφύγουν καλύτερα τους περισπασμούς, και ως εκ τούτου να είναι πιο ικανοί να διατηρήσουν την προσοχή τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα κατά τη μελέτη. Οι μαθητές που έχουν αυξημένα επίπεδα κινήτρων, γενικά, παρουσιάζουν συμπεριφορές που μπορούν να οριστούν ως «προσανατολισμένοι στον στόχο». Έχουν θετικά χαρακτηριστικά όπως: να παίρνουν πρωτοβουλίες πιο συχνά, να δείχνουν ανθεκτικότητα (ικανότητα προσαρμογής σε δύσκολες καταστάσεις), να είναι πιο περίεργοι από τους συνομηλίκους τους και να φροντίζουν και να σέβονται τη δουλειά τους. Οι μαθητές που

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

έχουν περισσότερα κίνητρα είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για να είναι επιτυχημένοι καθ' όλη τη διάρκεια του μαθησιακού τους ταξιδιού.

Σύμφωνα με τον Hawthorne (2021), η εύρεση τρόπων βελτίωσης των κινήτρων είναι σημαντική, επειδή δίνει τη δυνατότητα σε ένα άτομο:

- Αλλάξτε τη συμπεριφορά, τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους.
- Να αναπτύξουν διαφορετικές ικανότητες, δεξιότητες και γνώσεις στον τομέα που τους ενδιαφέρει.
- Να είστε πιο περίεργοι.
- Θέστε στόχους (είτε είναι βραχυπρόθεσμοι είτε μακροπρόθεσμοι).
- Αναπτύξτε συγκεκριμένα ενδιαφέροντα και χόμπι.
- Κάντε μελλοντικά σχέδια.
- Να αναπτύξουν τα ταλέντα τους.
- Αυξήστε τη συμμετοχή τους σε μαθησιακές δραστηριότητες.

Η αύξηση της δέσμευσης των μαθητών ή των εργαζομένων/προσωπικού σε ένα μάθημα ή μια εργασία εργασίας είναι κάτι που μπορεί να επιτύχει μόνο ένας εκπαιδευτής/εκπαιδευτής με ταλέντα. Η παρακίνηση των μαθητών ή του προσωπικού για την επίτευξη των πραγματικών δυνατοτήτων τους, μπορεί να είναι πολύ προκλητική και δύσκολη, επειδή η εμπειρία των κινήτρων είναι συχνά σε ασυνείδητο επίπεδο. Οι μαθητές ή το προσωπικό με χαμηλά επίπεδα κινήτρων είναι συχνά αποδεδειγμένοι και στερούνται συγκέντρωσης, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε δύσκολες συμπεριφορές (Lamb et al., 2021).

Στρατηγικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αύξηση των κινήτρων επίπεδα (σύμφωνα με το Hawthorne, 2021):

Το κίνητρο μπορεί να είναι ένα πολύ ισχυρό εργαλείο για να συνεχίσουν οι εκπαιδευόμενοι και το προσωπικό, παρά τα εμπόδια ή τις προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν. Δίνει ενέργεια στους μαθητές και τους εργαζόμενους να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Ένα άτομο με υψηλά επίπεδα κινήτρων έχει τις ακόλουθες θετικές ιδιότητες: είναι αφοσιωμένο, ενεργητικό και καινοτόμο, βλέπει την αξία σε αυτό που κάνει και είναι αποφασισμένο να πετύχει τους στόχους του.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Σύμφωνα με τον Hawthorne (2021), υπάρχουν πολλά οφέλη από τα κίνητρα που περιλαμβάνουν:

- Αυξημένη επιμονή και ανθεκτικότητα
- Αυξημένη ευημερία και ποιότητα ζωής
- Αυξημένη σχολική/εργατική απόδοση και αποτελέσματα
- Βελτιωμένη γνωστική επεξεργασία
- Αυξημένες προσπάθειες στο σχολείο/εργασία
- Υψηλότερα επίπεδα προσέλευσης
- Βελτιωμένη δημιουργικότητα και καινοτομία

Οι εκπαιδευόμενοι και οι εργαζόμενοι με κίνητρα επιτυγχάνουν τις δυνατότητές τους και βρίσκουν επιτυχία πιο συχνά από εκείνους που δεν έχουν επαρκή κίνητρα. Έτσι, τα κίνητρα είναι πολύ σημαντικά για αποτελεσματική μάθηση και εργασία. Ενισχύει επίσης την ευημερία και την ποιότητα ζωής του μαθητή ή του εργαζομένου. Η κατανόηση του τρόπου βελτίωσης των κινήτρων των ανθρώπων είναι ζωτικής σημασίας, ώστε να μπορούν να έχουν το καλύτερο ξεκίνημα στη ζωή τους.

Στρατηγικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση των κινήτρων (σύμφωνα με το Yarborough & Fedesco, 2020):

- Αντιλήψεις ικανότητας/δεξιότητας

Όταν τα άτομα αντιλαμβάνονται ότι έχουν υψηλό επίπεδο ικανότητας/δεξιότητας σε μια δραστηριότητα (είτε είναι στο σχολείο, στο πανεπιστήμιο ή στην εργασία), είναι πιο πιθανό να βιώσουν βελτιωμένα κίνητρα.

- Κατανομές προσπάθειας

Όταν τα άτομα πιστεύουν ότι η προσπάθειά τους θα οδηγήσει σε θετικά αποτελέσματα, είναι πιο πιθανό να βιώσουν βελτιωμένα κίνητρα.

- Εμπειρίες επιτυχίας

Όταν τα άτομα είναι επιτυχημένα σε μια δραστηριότητα (είτε είναι στο σχολείο, στο πανεπιστήμιο ή στη δουλειά), ή όταν παρακολουθούν άλλους να έχουν επιτυχία, είναι πιο πιθανό να βιώσουν βελτιωμένα κίνητρα.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

- Υποστήριξη και ενθάρρυνση

Όταν τα άτομα υποστηρίζονται επαρκώς για την ολοκλήρωση μιας δραστηριότητας (για παράδειγμα, μέσω της ενθάρρυνσης και της παροχής των πόρων που απαιτούνται για την εκπλήρωση της αποστολής), είναι πιο πιθανό να βιώσουν βελτιωμένα κίνητρα.

- Ξεκάθαρες προσδοκίες

Όταν τα άτομα γνωρίζουν ακριβώς τι αναμένεται από αυτά σε μια συγκεκριμένη δραστηριότητα και έχουν σαφώς καθορισμένους στόχους/στόχους, είναι πιο πιθανό να έχουν βελτιωμένα κίνητρα.

- Αρκετή πρόκληση

Όταν η δυσκολία της εργασίας ταιριάζει με τα επίπεδα δεξιοτήτων των ατόμων, είναι πιο πιθανό να βιώσουν υψηλότερα κίνητρα για να κάνουν τη δραστηριότητα.

- Λήψη σχολίων

Όταν τα άτομα λαμβάνουν θετική ανατροφοδότηση ότι οι προσπάθειες και οι δεξιότητές τους έχουν σημασία και είναι εστιασμένα στην εργασία (και όχι στην ικανότητα), είναι πιο πιθανό να βιώσουν βελτιωμένα κίνητρα.

- Εμπειρίες ανάπτυξης

Όταν τα άτομα εμπλέκονται σε μαθησιακές ή εργασιακές δραστηριότητες που προάγουν την προσωπική ή επαγγελματική ανάπτυξη και όταν βιώνουν αύξηση στις δεξιότητες/ικανότητες και την απόδοσή τους, είναι πιο πιθανό να βιώσουν βελτιωμένα επίπεδα κινήτρων.

- Αντιληπτή δυσκολία εργασίας

Όταν τα άτομα αντιλαμβάνονται μια δραστηριότητα ή μια εργασία ως όχι πολύ δύσκολη, αναπτύσσουν υψηλότερα επίπεδα κινήτρων και αυτοεκτίμηση στις δικές τους ικανότητες.

- Αποδόσεις σταθερότητας

Όταν τα άτομα αποδίδουν την ακαδημαϊκή ή/και την επαγγελματική τους επιτυχία σε έναν σταθερό παράγοντα όπως οι δεξιότητές τους, τότε θα έχουν μεγαλύτερες προσδοκίες για επιτυχία στο μέλλον. Ωστόσο, εάν το αποδίδουν σε έναν ασταθή παράγοντα όπως η τύχη, θα είναι πιο αβέβαιοι και θα έχουν λιγότερα κίνητρα για να συνεχίσουν τη δραστηριότητα. Χαρακτηριστικά του Κίνητρου.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Τα κύρια χαρακτηριστικά του κινήτρου είναι τα ακόλουθα (σύμφωνα με τον Naushad, ειδικό για το GeeksforGeeks, 2023):

- **Το κίνητρο είναι ένα εσωτερικό συναίσθημα:** Είναι μια ψυχολογική έννοια και δεν μπορεί να αναγκαστεί να υπάρξει. Είναι ένα εσωτερικό συναίσθημα, που δημιουργείται μέσα στο άτομο, το οποίο το κάνει να εκδηλώνει μια συγκεκριμένη συμπεριφορά. Αισθήματα όπως ανάγκες, επιθυμίες, ορμές και άλλα έχουν μεγάλη επιρροή στην ανθρώπινη συμπεριφορά.
- **Το κίνητρο είναι η αιτία της στοχευμένης συμπεριφοράς:** Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η συμπεριφορά επηρεάζεται από τα κίνητρα που βοηθά τα άτομα να επιτύχουν τους στόχους/στόχους τους. Βοηθά επίσης στην επίτευξη οργανωτικών (εργασιακών) και προσωπικών στόχων.
- **Το κίνητρο μπορεί να είναι αρνητικό ή θετικό:** Το κίνητρο μπορεί να είναι θετικό με τη μορφή ανταμοιβών (π.χ. πρόσθετη αμοιβή, κίνητρα, προαγωγή, αναγνώριση και άλλα) ή αρνητικά με τη μορφή βίας (π.χ. τιμωρία, υποβιβασμός και άλλα). Το θετικό κίνητρο παρέχει κίνητρα σε ένα άτομο για να φτάσει στο στόχο/στόχο, ενώ, από την άλλη, το αρνητικό κίνητρο προκαλεί φόβο στα άτομα, ώστε η συμπεριφορά τους να επηρεάζεται ώστε να ενεργεί με τον κατάλληλο τρόπο. Έχει αποδειχθεί ότι τα θετικά κίνητρα είναι πολύ πιο αποτελεσματικά από τα αρνητικά.
- **Το κίνητρο είναι πολύπλοκο:** Κάθε άτομο είναι μοναδικό και έχει διαφορετικές προσδοκίες, αντιλήψεις και αντιδράσεις. Ένας συγκεκριμένος τύπος κινήτρων (θετικό ή αρνητικό) μπορεί να μην έχει την ίδια επίδραση σε όλους τους ανθρώπους, επειδή είναι πολύ δύσκολο να προβλεφθεί η ανθρώπινη συμπεριφορά, γενικά. Επομένως, το κίνητρο είναι μια πολύπλοκη διαδικασία.
- **Το κίνητρο είναι μια συνεχής διαδικασία :** Οι ανθρώπινες ανάγκες είναι χωρίς όρια, η ολοκλήρωση μιας ανάγκης γεννά μια άλλη, και ούτω καθεξής. Έτσι, το κίνητρο μπορεί να θεωρηθεί μια συνεχής διαδικασία, επειδή δεν τελειώνει με την ολοκλήρωση μιας συγκεκριμένης ανάγκης.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Σημασία του κινήτρου (σύμφωνα με τους Dembo & Eaton, 1997; Naushad, ειδικός για το GeeksforGeeks, 2023)

Η σημασία του Κινήτρου μπορεί να εξηγηθεί με τον ακόλουθο τρόπο:

- **Το κίνητρο αυξάνει την απόδοση:** Το κίνητρο βοηθά στην ικανοποίηση των αναγκών που έχει ένα συγκεκριμένο άτομο. Η απόδοση μπορεί να αυξηθεί σημαντικά μέσω της παρακίνησης επειδή γεφυρώνει το χάσμα μεταξύ της ικανότητας και της προθυμίας για εργασία. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι/το προσωπικό εργάζονται με αφοσίωση και χρησιμοποιούν πλήρως τις δεξιότητές τους για να βελτιώσουν τα επίπεδα αποτελεσματικότητάς τους.
- **Το κίνητρο βοηθά στην αλλαγή μιας αρνητικής στάσης σε θετική:** Δεν είναι μυστικό ότι μια θετική στάση βοηθά στην πιο εύκολη επίτευξη των οργανωτικών (εργασιακών) στόχων. Ωστόσο, μερικές φορές συμβαίνει ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να έχει αρνητική στάση απέναντι στην εργασία ή τον οργανισμό, γενικότερα. Το κίνητρο μπορεί να είναι η λύση σε αυτό το πρόβλημα, καθώς βοηθά στην αλλαγή αυτής της αρνητικής στάσης σε θετική, κυρίως μέσω κατάλληλων ανταμοιβών, όπως ενθάρρυνση, υποστήριξη και έπαινο για καλή δουλειά. Όταν οι εργαζόμενοι έχουν επαρκή κίνητρα, εργάζονται με θετικό τρόπο προς την επίτευξη των οργανωτικών (εργασιακών) στόχων.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

1. Κίνητρο για προσωπική ανάπτυξη

Σύμφωνα με τον Sajid (2016), η προσωπική ανάπτυξη είναι μια δια βίου διαδικασία μέσω της οποίας τα άτομα μπορούν να αξιολογήσουν τις δεξιότητες/τις δυνατότητές τους, να κατανοήσουν τους στόχους/τους στόχους τους και να διαχειριστούν τα δικά τους καθήκοντα και δραστηριότητες προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους. Είναι μια διαδικασία που περιλαμβάνει τη βελτίωση των δεξιοτήτων/ικανοτήτων και στάσεων που μπορεί με τη σειρά της να οδηγήσει στην επιτυχή επίτευξη των στόχων. Το κίνητρο για προσωπική ανάπτυξη, ειδικότερα, έχει τη δυνατότητα να φέρει επιτυχία σε πολλούς τομείς της ζωής ενός ατόμου όπως η οικογένεια, το επάγγελμα, η εκπαίδευση και η κατάρτιση, ο οικονομικός και ο τομέας της υγείας.

Το πρώτο πολύ σημαντικό βήμα για να ξεκινήσετε οποιαδήποτε εργασία ή δραστηριότητα είναι η ψυχική προετοιμασία. Ένα άτομο πρέπει να έχει ένα σαφές όραμα για το τι επιθυμεί να επιτύχει συγκεκριμένα και γιατί (ο λόγος πίσω από την επιθυμία του). Η απάντηση σε αυτά τα ερωτήματα είναι κρίσιμη και βρίσκεται στη βάση του ψυχολογικού φαινομένου που είναι το κίνητρο.

Ο Sajid (2016) αναφέρει επίσης ότι η αυτο-παρακίνηση είναι μια σημαντική δεξιότητα για την επίτευξη προσωπικής και επαγγελματικής εξέλιξης. Ένα άτομο που έχει ξεκάθαρη κατανόηση των επιθυμιών, των αξιών και των προτεραιοτήτων του στη ζωή μπορεί να ανακαλύψει τι πραγματικά τον παρακινεί και, με τη σειρά του, μπορεί να τον βοηθήσει να εκπληρώσει τους στόχους/στόχους του. Γενικά, ένα άτομο που έχει κίνητρα έχει τις γνώσεις και τις δεξιότητες για το πώς να προσελκύει ευκαιρίες για ανάπτυξη και τους απαραίτητους πόρους, επειδή δεν φοβάται να κάνει αυτό που χρειάζεται.

Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο, η επένδυση στην αυτογνωσία και την κατανόηση είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη υψηλών επιπέδων αυτοκινήτρων. Στην πραγματικότητα, αυτό που κάνει ένα άτομο να εγκαταλείψει τη ζώνη άνεσής του και να γίνει πιο ικανό να κυνηγήσει τα όνειρά του και τους επαγγελματικούς του στόχους, είναι αυτό που τον οδηγεί επίσης σε αυξημένη αυτο-κίνητρο.

Σύμφωνα με τον Sajid (2016), υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που μπορούν να παρακινήσουν τη συμπεριφορά ενός ατόμου. Αυτοί οι παράγοντες μπορεί να είναι ένα μείγμα τόσο εσωτερικών

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

(όπως σκέψεις και συναισθήματα) όσο και εξωτερικών (όπως καταστάσεις ζωής και εμπειρίες) πτυχών.

Για να έχει επαρκή κίνητρα, ένα άτομο πρέπει να έχει θέσει σαφείς στόχους και να έχει έντονη επιθυμία να εργαστεί για την επίτευξή τους. Η ικανότητα μετατροπής των κινήτρων σε συγκεκριμένες ενέργειες και συμπεριφορά εξαρτάται από την ανάπτυξη της θέλησης, της αποφασιστικότητας και της εστίασης ως σημαντικές προσωπικές ιδιότητες του ατόμου που εργάζεται για την επίτευξη των στόχων του.

Στρατηγικές για τη βελτίωση του αυτο-κίνητρου για προσωπική ανάπτυξη (σύμφωνα με τη Leticia Miranda, πρόσβαση τον Νοέμβριο του 2023 μέσω <https://www.pushfar.com/article/self-motivation-11-ways-to-increasing-personal-motivation/>):

- **Προσωπικός Σχεδιασμός**

Ο προσωπικός προγραμματισμός είναι ζωτικής σημασίας για την προσωπική και επαγγελματική επιτυχία και επιτυχία. Μέσα από μια επαρκή διαδικασία σχεδιασμού, ένα άτομο μπορεί να διατηρήσει την ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής σφαίρας της ζωής. Ένα λεπτομερές σχέδιο βοηθά στο να γνωρίζετε από πού να ξεκινήσετε και ποια πρέπει να είναι τα πρώτα βήματα. Μπορεί να είναι ένα ημερήσιο, εβδομαδιαίο, μηνιαίο ή ετήσιο πρόγραμμα, ανάλογα με τους στόχους του ίδιου του ατόμου.

- **Αυτοπεποίθηση**

Η αυτοπεποίθηση είναι ζωτικής σημασίας για το κίνητρο. Το να είσαι ανασφαλής, να φοβάσαι να πάρεις ρίσκα ή να κάνεις λάθη μπορεί να εμποδίσει ένα άτομο να πετύχει στον προσωπικό ή/και επαγγελματικό τομέα. Είναι σημαντικό για ένα άτομο να έχει καλή αυτογνωσία, ειδικά για τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία του (θετικά και αρνητικά χαρακτηριστικά) προκειμένου να χρησιμοποιήσει τις θετικές του ιδιότητες προς όφελός του.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

- **Θέτοντας εφικτούς και ρεαλιστικούς στόχους**

Το να θέτει εφικτούς και ρεαλιστικούς στόχους βοηθά ένα άτομο να αναγνωρίσει τις δεξιότητες/ικανότητές του και βοηθά στην παρακολούθηση της προόδου του προς την επίτευξη των στόχων. Η οπτικοποίηση του τελικού αποτελέσματος βοηθά ορισμένα άτομα να επιμείνουν στην εργασία ή τη δραστηριότητα, να αισθάνονται πιο παρακινημένα, αποφασιστικά και πιο ικανοποιημένα κατά τη διάρκεια της όλης διαδικασίας.

- **Επένδυση στις Σχέσεις**

Χωρίς καμία αμφιβολία, όλοι οι άνθρωποι είναι κοινωνικά όντα, και ως εκ τούτου χρειαζόμαστε άλλους ανθρώπους για να επιτύχουμε τα όνειρα και τους στόχους/στόχους μας. Άλλοι μπορούν να μας βοηθήσουν δίνοντας τα σχόλιά τους και τις συστάσεις ή τις προτάσεις τους. Μπορούν επίσης να μας προσφέρουν πολύτιμες ιδέες και υποστήριξη ή ενθάρρυνση. Μια καλή σχέση με μέντορες, ανωτέρους, συναδέλφους και άλλους είναι σημαντική και συμβάλλει σε υψηλότερα επίπεδα κινήτρων για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη, ειδικά όταν παρέχεται επαρκής υποστήριξη.

Θεωρία αυτοπροσδιορισμού (Deci & Ryan, 1985)

Σύμφωνα με τον Ackerman (2018), η Θεωρία Αυτοκαθορισμού (SDT) που δημιουργήθηκε από τους Deci και Ryan (1985) συνδέει τρία φαινόμενα: την προσωπικότητα, τα κίνητρα και τη βέλτιστη λειτουργία. Η θεωρία υποστηρίζει ότι υπάρχουν δύο κύριοι τύποι κινήτρων - τα εγγενή και τα εξωγενή. Και οι δύο τύποι παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των ατόμων και της συμπεριφοράς τους (Deci & Ryan, 2008).

Σύμφωνα με τους Deci και Ryan (1985), ο πρώτος τύπος - το εξωτερικό κίνητρο - επηρεάζει την ανθρώπινη συμπεριφορά βασισμένος σε εξωτερικές πηγές και οδηγεί σε εξωτερικές ανταμοιβές (όπως αύξηση μισθού στην εργασία, καλύτεροι βαθμοί στο σχολείο/πανεπιστήμιο και άλλος). Οι εξωτερικές πηγές γενικά περιλαμβάνουν συστήματα βαθμολόγησης, αξιολογήσεις εργαζομένων, διαφορετικά είδη βραβείων και τον σεβασμό και τον σεβασμό άλλων ανθρώπων (συναδέλφων, συναδέλφους και άλλους).

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Αντίθετα, τα εγγενή κίνητρα προέρχονται από το εσωτερικό του ατόμου. Είναι μια εσωτερική ορμή που χρησιμεύει ως έμπνευση για να συμπεριφερόμαστε με συγκεκριμένους τρόπους και περιλαμβάνει βασικές αξίες, ενδιαφέροντα και αίσθηση ηθικής (Ackerman, 2018).

Με την πρώτη εντύπωση, μπορεί να φαίνεται ότι το εσωτερικό κίνητρο και το εξωτερικό κίνητρο είναι εντελώς αντίθετα. Η εγγενώς καθοδηγούμενη συμπεριφορά κρατά το άτομο σε ευθυγράμμιση με τον «ιδανικό εαυτό του», ενώ η εξωγενής συμπεριφορά κάνει το άτομο να συμμορφώνεται με τα πρότυπα άλλων ανθρώπων. Ωστόσο, αυτό είναι μια υπεραπλούστευση και υπάρχουν άλλες σημαντικές διακρίσεις στους τύπους κινήτρων. Η Θεωρία Αυτοκαθορισμού (SDT) διαφοροποιεί επίσης μεταξύ αυτόνομου κινήτρου και ελεγχόμενου κινήτρου (Ryan & Deci, 2008).

Σύμφωνα με αυτήν την ταξινόμηση των κινήτρων από τους Ryan και Deci (2008), το αυτόνομο κίνητρο είναι ένας τύπος κινήτρων που προέρχεται από εσωτερικές πηγές και μπορεί να περιλαμβάνει κίνητρα από εξωτερικές πηγές για άτομα που ταυτίζονται με την αξία μιας δραστηριότητας και πώς αυτή ευθυγραμμίζεται με την αίσθηση του εαυτού τους. Από την άλλη πλευρά, το ελεγχόμενο κίνητρο περιλαμβάνει εξωτερική ρύθμιση και είναι ένας τύπος κινήτρου όπου ένα άτομο συμπεριφέρεται από επιθυμία για εξωτερικές ανταμοιβές ή φόβο τιμωρίας (Ackerman, 2018). Και για να κάνουμε τα πράγματα πιο περίπλοκα, υπάρχει ένας τρίτος τύπος κινήτρου που ονομάζεται εισαγόμενη ρύθμιση, το οποίο μπορεί να οριστεί ως κίνητρο από «μερικώς εσωτερικευμένες δραστηριότητες και αξίες», όπως η αποφυγή της ντροπής, η αναζήτηση έγκρισης από τους άλλους και η προστασία του εγώ.

Σύμφωνα με τους Ryan και Deci (2008), όταν ένα άτομο οδηγείται από αυτόνομα κίνητρα, μπορεί να αισθάνεται αυτοκατευθυνόμενο και αυτόνομο. Ωστόσο, εάν το άτομο καθοδηγείται από ελεγχόμενα κίνητρα, μπορεί να αισθάνεται πίεση να συμπεριφέρεται με έναν συγκεκριμένο τρόπο, και ως εκ τούτου, αισθάνεται ελάχιστη έως καθόλου αίσθηση αυτονομίας ή αυτοκατεύθυνσης.

Συμπερασματικά, η έρευνα έχει αποδεικνύεται σταθερά ότι όταν πρόκειται για την προσωπική ανάπτυξη του ατόμου, το εσωτερικό κίνητρο προκαλεί αυξημένη επιμονή και ανθεκτικότητα, καλύτερη ψυχολογική ευεξία και ποιότητα ζωής και βελτιωμένη εργασιακή ή ακαδημαϊκή απόδοση. Η θεωρία των Deci και Ryan (2008) υποθέτει ότι οι άνθρωποι γεννιούνται για να

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

παρακινούνται από τον εαυτό τους, να εκδηλώνουν φυσική περιέργεια και ενδιαφέρον, ωστόσο, στην πραγματικότητα πρέπει να υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις προκειμένου ένα άτομο να έχει υψηλά επίπεδα ενδογενούς κινήτρου.

2. Κίνητρο για επαγγελματική εξέλιξη

Σύμφωνα με τον Babić (2023), το κίνητρο οδηγεί τους ανθρώπους προς την πρόοδο, τροφοδοτεί τη φιλοδοξία και χρησιμεύει ως έμπνευση για να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Δεν έχει σημασία αν το άτομο ξεκινά μόλις την καριέρα του ή αν είναι ήδη εδραιωμένο στον τομέα του – το να έχει υψηλά επίπεδα κινήτρων είναι σημαντικό για τη μελλοντική επιτυχία και ανάπτυξη. Τα κίνητρα διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας, ιδίως, επειδή βοηθά το άτομο να θέσει στόχους/στόχους και να ξεπεράσει τις προκλήσεις που μπορεί να προκύψουν κατά την επαγγελματική του πορεία.

Τρόποι με τους οποίους το κίνητρο μπορεί να επηρεάσει την καριέρα σας (σύμφωνα με τον Babić, 2023):

- **Στόχοι/Στόχοι και Φιλοδοξίες :** Το κίνητρο θέτει τη βάση για όλες τις αποφάσεις που σχετίζονται με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, βοηθώντας το άτομο να καθορίσει τι ακριβώς θέλει να επιτύχει και δίνοντάς του την ώθηση να αναλάβει δράση για την επίτευξη των στόχων του.
- **Εστίαση και Αποφασιστικότητα :** Το κίνητρο δίνει στο άτομο μια ξεκάθαρη αίσθηση του νοήματος και το βοηθά να παραμένει συγκεντρωμένο στους στόχους/στόχους του (είτε είναι μακροπρόθεσμοι είτε βραχυπρόθεσμοι), αποφεύγοντας πράγματα που μπορεί να οδηγήσουν σε απόσπαση της προσοχής και έλλειψη συγκέντρωσης.
- **Καινοτομία και Δημιουργικότητα :** Όταν τα επίπεδα κινήτρων είναι υψηλά, το άτομο είναι πιο πιθανό να δημιουργήσει νέες ιδέες και να βρει δημιουργικές λύσεις σε διάφορα ζητήματα που μπορεί να προκύψουν. Αυτό σχετίζεται επίσης με την τάση για καινοτομία και μπορεί να οδηγήσει σε ανακαλύψεις στον συγκεκριμένο τομέα σταδιοδρομίας.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

- **Ανθεκτικότητα** : Η εξέλιξη της σταδιοδρομίας μπορεί συχνά να είναι προκλητική και απαιτητική, επειδή απαιτεί ανθεκτικότητα (την ικανότητα να προσαρμόζονται επιτυχώς σε δύσκολες εμπειρίες ζωής) ως προσωπική ποιότητα για να ξεπεραστούν διαφορετικά προβλήματα. Το κίνητρο μπορεί να δώσει στο άτομο εσωτερική δύναμη να προχωρήσει προς την πρόοδο, παρά τις προκλήσεις.
- **Αυξημένη εργασιακή απόδοση**: Το κίνητρο σχετίζεται με βελτιωμένα επίπεδα ενέργειας και ώθησης, που με τη σειρά του οδηγεί σε αυξημένη απόδοση στην εργασία και μεγαλύτερη αναγνώριση των προσπαθειών του ατόμου από τους ανωτέρους και τους συναδέλφους του. Όσο καλύτερη είναι η εργασιακή απόδοση, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα για μια επιτυχημένη καριέρα, γενικά.
- **Θετικό Εργασιακό Περιβάλλον** : Ένα άτομο με κίνητρα έχει συνήθως μια θετική στάση, η οποία μπορεί να έχει μια πολύ διαρκή ευεργετική επίδραση και να βοηθήσει στην ανάπτυξη ενός πιο υποστηρικτικού και ικανοποιητικού περιβάλλοντος εργασίας για όλα τα άτομα που εργάζονται στον οργανισμό.
- **Παροχή έμπνευσης** : Όταν ένα άτομο έχει πολύ κίνητρο, μπορεί να χρησιμεύσει ως έμπνευση σε άλλους με την αφοσίωσή του και την ορμή του. Το κίνητρο ενός ατόμου μπορεί να βοηθήσει τους άλλους πάρα πολύ και να υποστηρίξει την ανάπτυξη ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλους.

Κίνητρο στο χώρο εργασίας

Σύμφωνα με τους Nor et al. (2023) το κίνητρο μπορεί να οριστεί «ως η ενθάρρυνση από το εσωτερικό ενός ατόμου να επιτύχει έναν συγκεκριμένο στόχο». Οδηγεί το προσωπικό να συνεχίσει να εργάζεται και να εκπληρώνει καλά τα εργασιακά του καθήκοντα και ευθύνες, ανεξάρτητα από το επίπεδο δυσκολίας της εργασίας. Η βελτίωση των κινήτρων (συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης) στο προσωπικό είναι σημαντική για την ενθάρρυνση της παραγωγικότητας στην εργασία, την προώθηση της υπευθυνότητας και της αφοσίωσης, τη μείωση του άγχους και της εξουθένωσης και την ανάπτυξη ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος και καλών σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων. Ούτε et al. (2023) δηλώνουν επίσης ότι τα υψηλά επίπεδα κινήτρων μπορούν να βελτιώσουν την εργασιακή πειθαρχία, καθώς το προσωπικό με επαρκή κίνητρα είναι πιο παραγωγικό, δημιουργικό και καινοτόμο. Αυτό με τη σειρά του δημιουργεί εργασιακή ικανοποίηση που είναι προς όφελος ολόκληρου του οργανισμού και υποστηρίζει τη βιωσιμότητά του. Ως εκ τούτου, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι τα κίνητρα για επαγγελματική εξέλιξη μπορεί να είναι ένα ισχυρό εργαλείο για τη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης του προσωπικού.

Με βάση τις παραπάνω πληροφορίες, γίνεται σαφές ότι η έρευνα για την κατανόηση των κινήτρων για εξέλιξη σταδιοδρομίας είναι πολύ σημαντική, ιδίως μελέτες που εστιάζουν στους παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξη αυτού του τύπου κινήτρων. Τα τελευταία χρόνια, αρκετές μελέτες έχουν επικεντρωθεί στους παράγοντες που ενθαρρύνουν τη δημιουργία κινήτρων για επαγγελματική εξέλιξη (ονομάζεται επίσης κίνητρο εργασίας).

Ο πρώτος σημαντικός παράγοντας ήταν η ηγεσία και η έρευνα έχει βρει ότι έχει θετικό αντίκτυπο στα κίνητρα εργασίας. Έτσι, η ηγεσία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην προώθηση των κινήτρων για εξέλιξη σταδιοδρομίας, επειδή βοηθά τον οργανισμό στην επίτευξη στόχων/στόχων (Nor et al., 2023).

Ο δεύτερος παράγοντας που είναι σημαντικός για τα κίνητρα για επαγγελματική εξέλιξη είναι το εργασιακό περιβάλλον. Αυτός ο παράγοντας εξετάστηκε στη μελέτη των Muryani et al. (2019) και πολλά άλλα και έχει διαπιστωθεί ότι είχε μεγάλη επιρροή στα κίνητρα του προσωπικού.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

Ουσιαστικά, αυτό δείχνει ότι η δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλους ενθαρρύνει τη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης του προσωπικού.

Ο τρίτος παράγοντας που ελήφθη υπόψη στην πρόσφατη έρευνα για τα κίνητρα εργασίας ήταν η ανάπτυξη ενός προγράμματος κατάρτισης για το προσωπικό. Για παράδειγμα, η μελέτη των Chahar et al. (2021) διαπίστωσε ότι τα Προγράμματα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού συμβάλλουν στη βελτίωση των κινήτρων του προσωπικού (συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου οργάνωσης και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης). Συνολικά, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η εκπαίδευση έχει θετικό αντίκτυπο στα κίνητρα εργασίας και στην απόδοση του προσωπικού. Επιπλέον, το κίνητρο εργασίας μπορεί να χρησιμεύσει ως μεσολαβητής μεταξύ της εκπαίδευσης και της απόδοσης του προσωπικού.

Ένας άλλος (τέταρτος) παράγοντας στο κίνητρο για εξέλιξη σταδιοδρομίας εξετάστηκε στη μελέτη των Seqhobane & Koko (2021), η οποία επικεντρώθηκε στα χαρακτηριστικά των εργασιακών καθηκόντων, στις ανταμοιβές για την απόδοση του προσωπικού στην εργασία και στα επαγγελματικά μονοπάτια. Όλα αυτά χρησιμεύουν ως παράγοντες που επηρεάζουν τα εργασιακά κίνητρα (κίνητρο για επαγγελματική εξέλιξη). Μερικές από τις ανταμοιβές για την απόδοση του προσωπικού μπορεί να είναι με τη μορφή μόνου, εξ αποστάσεως εργασίας ή αμειβόμενο εργαστήριο για τη βελτίωση των προοπτικών σταδιοδρομίας καθώς και εκτίμηση ή ανατροφοδότηση για επιτυχημένη απόδοση που μπορεί να προωθήσει τα κίνητρα εργασίας (Nor et al., 2023). Για να είναι αποτελεσματικές οι ανταμοιβές στην τόνωση των κινήτρων, ο οργανισμός πρέπει επίσης να προωθεί την ελεύθερη επικοινωνία και την καινοτομία μεταξύ των εργαζομένων.

Άλλοι παράγοντες που έχουν αντίκτυπο στα κίνητρα για επαγγελματική εξέλιξη εξετάζονται επίσης στη μελέτη των Muranyi et al. (2019) όπου διαπιστώθηκε ότι η δέσμευση έχει άμεσο και έμμεσο αντίκτυπο στα κίνητρα του προσωπικού. Σύμφωνα με τους Muranyi et al. (2019), η δέσμευση μπορεί να οριστεί ως μια μορφή προσκόλλησης μεταξύ του προσωπικού και του εν λόγω οργανισμού και αντανακλά έμμεσα τη συμμετοχή των εργαζομένων στον οργανισμό. Η δέσμευση μπορεί επίσης να έχει σημαντική θετική επίδραση όχι μόνο στα εργασιακά κίνητρα αλλά και στην εργασιακή ικανοποίηση.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

Με βάση την υπάρχουσα έρευνα που επικεντρώνεται στους σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν σημαντικά τα κίνητρα για εξέλιξη σταδιοδρομίας, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι τα διευθυντικά στελέχη/άνωτερα πρέπει να βρουν πιο αποτελεσματικούς τρόπους για να παρακινήσουν το προσωπικό τους με ποικίλα μέσα, όπως η παροχή καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος, και προϋποθέσεις, πιο ξεκάθαρα εργασιακά χαρακτηριστικά, επαρκείς μισθοί και επιδόματα και πολιτικές πρόνοιας.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Εργαλεία που συνδέονται με τα κίνητρα για επαγγελματική εξέλιξη:

- **Εργαλεία αξιολόγησης προσωπικότητας (σύμφωνα με τον Arinze , 2023; Gardiner, 2023. Aiken, 1999)**

Είναι ευρέως γνωστό ότι κάθε άτομο είναι μοναδικό και έχει τα δυνατά του σημεία, τις αδυναμίες, τις επιθυμίες, τις φιλοδοξίες και τους λόγους για να κάνει τη δουλειά του. Επιπλέον, κάθε άτομο έχει το δικό του μοναδικό στυλ εργασίας και περιβάλλον εργασίας που προτιμά και ευδοκιμεί. Ωστόσο, τις περισσότερες φορές, αυτές οι σημαντικές λεπτομέρειες δεν είναι γνωστές ή δεν αξιοποιούνται πλήρως.

Τα εργαλεία αξιολόγησης της προσωπικότητας μπορούν να βοηθήσουν στην ανακάλυψη των δυνατοτήτων, των κινήτρων και των δυνατοτήτων κάθε εργαζομένου προκειμένου να βελτιωθεί η παραγωγικότητα του προσωπικού και η πρόοδος του οργανισμού γενικότερα. Τα εργαλεία μπορούν να βοηθήσουν έναν υπάλληλο να γίνει πολύτιμο μέλος του προσωπικού και να μεγιστοποιήσει τη χρήση των ταλέντων και των ικανοτήτων του.

Τα πιο δημοφιλή εργαλεία αξιολόγησης της προσωπικότητας σύμφωνα με τον Gardiner (2023) είναι:

- **The Hogan Personality Inventory (HPI)** – μια αυτοαναφορά αξιολόγησης της προσωπικότητας που δημιουργήθηκε από τους Hogan & Hogan (2002) με βάση το California Personality Inventory (Gough, 1975) και το μοντέλο πέντε παραγόντων της προσωπικότητας σύμφωνα με το οποίο υπάρχουν 5 βασικές διαστάσεις προσωπικότητας, συγκεκριμένα: άνοιγμα στην εμπειρία, ευσυνειδησία, εξωστρέφεια, συμφιλίωση και νευρωτισμός (Digman, 1990). Το HPI μπορεί να χρησιμοποιηθεί από οργανισμούς για να υποστηρίξει τη διαδικασία πρόσληψης και την ανάπτυξη των εργαζομένων.
- **Τεστ DISC** – ένα τεστ αξιολόγησης προσωπικότητας που δημιουργήθηκε από τους Merenda και Clarke (1965) που μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε οργανισμούς και εταιρείες. Το κύριο πλεονέκτημα αυτού του εργαλείου είναι ότι είναι απλούστερο και ευκολότερο στην ολοκλήρωσή του για τους εργαζόμενους (χρειάζονται μόνο

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

10 λεπτά για να εκπληρωθεί). Αποτελείται από 24 ερωτήσεις που αξιολογούν συμπεριφορές όπως η κυριαρχία, η προτροπή, η υποταγή και η συμμόρφωση.

- **NEO-PI-R** - αναπτύχθηκε από Costa & McCrae (2008), αυτό το τεστ είναι δημοφιλές για την αξιολόγηση της προσωπικότητας και βασίζεται στη θεωρία χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (Allport & Odbert, 1936). Είναι ένα εξαιρετικά αξιόπιστο και τεκμηριωμένο εργαλείο που υποστηρίζει την αξιολόγηση των δυνατών σημείων, των αδυναμιών και των ταλέντων ενός εργαζομένου. Το NEO-PI-R μπορεί να χρησιμοποιηθεί από οργανισμούς για την εύρεση κατάλληλων υποψηφίων για μια θέση εργασίας. Βασίζεται επίσης στους πέντε μεγάλους παράγοντες της προσωπικότητας (όπως ακριβώς το HPI), αλλά το κύριο μειονέκτημα είναι ότι είναι πολύ μεγάλο (240 ερωτήσεις που χρειάζονται 30-40 λεπτά για να απαντηθούν).
- **Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)** – Το MBTI είναι ένα από τα πιο δημοφιλή και ευρέως χρησιμοποιούμενα εργαλεία αξιολόγησης προσωπικότητας (Myers & McCaulley, 1985). Αναπτύχθηκε στη δεκαετία του '40 και αποτελείται από 93 ερωτήσεις που το καθιστούν ένα πολύ λεπτομερές τεστ. Στόχος του είναι να αξιολογήσει σε ένα άτομο τις 4 διαστάσεις της προσωπικότητας: Εσωστρέφεια/εξωστρέφεια. Αίσθηση/διαίσθηση; Σκέψη/αίσθημα και κρίση/αντίληψη. Με βάση τα αποτελέσματα το άτομο μπορεί να κατηγοριοποιηθεί σε 1 από τους 16 πιθανούς συνδυασμούς. Το MBTI παραμένει ένα από τα αγαπημένα εργαλεία αξιολόγησης των εργοδοτών μέχρι σήμερα.
- **Διαδικτυακές πλατφόρμες μάθησης**
Για να βελτιωθούν τα κίνητρα για εξέλιξη σταδιοδρομίας μεταξύ του προσωπικού, μια ποικιλία μαθημάτων που έχουν αναπτυχθεί από ειδικούς και διακεκριμένους φορείς μπορούν να εφαρμοστούν στους υπαλλήλους. Αυτή η μέθοδος για την ενίσχυση των κινήτρων έχει πολλά πλεονεκτήματα όπως: ευκολία, πρόσβαση σε σχετικό μαθησιακό περιεχόμενο και υλικό για την αύξηση της γνώσης και των δεξιοτήτων σε συγκεκριμένα

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

θέματα και πολλά άλλα. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι αυτά τα εργαλεία μάθησης ποικίλλουν ως προς το κόστος, την ποικιλομορφία, την ποιότητα και τις μορφές περιεχομένου (Naushad, 2023). Η σωστή επιλογή πλατφόρμας μάθησης ή/και μαθήματος εξαρτάται από συγκεκριμένες μαθησιακές ανάγκες και κριτήρια που ορίζει ο οργανισμός. Οι διαδικτυακές πλατφόρμες μάθησης περιλαμβάνουν το LinkedIn Learning, το Coursera και άλλες.

- **Πλατφόρμες καθοδήγησης και καθοδήγησης**

Οι πλατφόρμες καθοδήγησης και καθοδήγησης μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν ως πολύτιμο εργαλείο για την προώθηση της επαγγελματικής εξέλιξης και κινήτρων. Χρησιμοποιούν μια πρακτική προσέγγιση για την ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων και μπορούν επίσης να παρέχουν υποστήριξη και ενθάρρυνση στους εργαζόμενους (Aginze, 2023). Υπάρχει επίσης μια επιλογή για άτυπη καθοδήγηση εντός του οργανισμού όπου ένας νέος υπάλληλος μπορεί να καθοδηγείται από έναν ανώτερο υπάλληλο, ώστε να μπορεί να αναπτύξει τις σχετικές ικανότητες (τεχνικές, μαλακές, κ.λπ.). Παραδείγματα πλατφορμών καθοδήγησης και καθοδήγησης περιλαμβάνουν το Qooper, το CoachHub και άλλες.

- **Σεμινάρια, εργαστήρια και συνέδρια**

Μια άλλη επιλογή για τη βελτίωση των κινήτρων για εξέλιξη σταδιοδρομίας είναι η διοργάνωση σεμιναρίων, εργαστηρίων και συνεδρίων στο χώρο εργασίας και η πρόσκληση ειδικών να διδάξουν συγκεκριμένα θέματα σε υπαλλήλους που μπορούν να επωφεληθούν από αυτό και να τους δώσουν την ευκαιρία να εξερευνήσουν διαφορετικές πορείες σταδιοδρομίας (Aginze, 2023). Επιπλέον, οι αλληλεπιδράσεις και οι ευκαιρίες δικτύωσης κατά τη διάρκεια αυτών των εκδηλώσεων μπορούν να βοηθήσουν το προσωπικό στη βελτίωση των soft και hard skills που απαιτούνται για την εργασία.

3. Κίνητρο για διεθνή συνεργασία και συνεργασία (σε έργα)

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Σύμφωνα με τον Atlassian (2023), η διεθνής συνεργασία και συνεργασία έργων βασίζεται σε 3 κύριους παράγοντες: αποτελεσματική επικοινωνία, συνέπεια στις διαδικασίες και χρήση εργαλείων συνεργασίας. Καθώς οι τρόποι εργασίας και οι τεχνολογίες συνεχίζουν να εξελίσσονται, πρέπει να εξελιχθούν και οι μέθοδοι για την παρακίνηση ατόμων και οργανισμών για επωφελή διεθνή συνεργασία.

Η συνεργασία και η συνεργασία ως φαινόμενα αναφέρονται σε «άνθρωπους που εργάζονται μαζί για την επίτευξη ενός στόχου» (Skortcheva, 2023). Στον τομέα της διαχείρισης έργου, όταν οι εταίροι συνεργάζονται και συνεργάζονται αποτελεσματικά, είναι πιο πιθανό να επιτύχουν τους στόχους του έργου, να ξεπεράσουν διαφορετικές προκλήσεις που μπορεί να προκύψουν κατά την περίοδο του έργου και αυτό με τη σειρά του θα δημιουργήσει ένα πιο θετικό εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, η κύρια διαφορά είναι ότι «η συνεργασία αντιμετωπίζει καταστάσεις στις οποίες οι άνθρωποι εργάζονται μαζί για έναν κοινό στόχο, ενώ η συνεργασία περιλαμβάνει τη συνεργασία με άλλους για να τους βοηθήσει να επιτύχουν τους ατομικούς τους στόχους» (Skortcheva, 2023). Ωστόσο, και οι δύο έχουν συνεισφέρει στην κοινωνία και στον σύγχρονο κόσμο που ζούμε σήμερα.

Οι εταίροι πρέπει να έχουν υψηλά κίνητρα για διεθνή συνεργασία και συνεργασία σε έργα, επειδή μπορούν να αποφέρουν τα ακόλουθα οφέλη (Atlassian, 2023):

- **Βελτιωμένη επικοινωνία** – η συνεργασία προάγει την ανοιχτή και σαφή επικοινωνία μεταξύ των εταίρων, η οποία εξαλείφει τις παρεξηγήσεις και εγγυάται ότι κάθε μέλος της ομάδας εργάζεται για την επίτευξη των στόχων του έργου.
- **Βελτιωμένη αποτελεσματικότητα** – με υψηλότερα κίνητρα για συνεργασία και συνεργασία, η ομάδα λειτουργεί πιο αποτελεσματικά και αποδοτικά, οι ατομικές και ομαδικές εργασίες ολοκληρώνονται πιο γρήγορα και όλοι μπορούν να μοιραστούν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους προκειμένου να βρουν την καλύτερη λύση σε διάφορα ζητήματα που μπορεί να προκύψουν κατά τη διάρκεια της περιόδου του έργου. Αυτό βοηθά τα μέλη της ομάδας να εντοπίσουν τομείς προς βελτίωση και να αναπτύξουν αποτελεσματικές στρατηγικές για την αύξηση της παραγωγικότητας. Ανάλογα με το έργο,

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

πολλά άτομα μπορούν να εργαστούν μαζί σε περισσότερες από μία εργασίες/δραστηριότητα, κάτι που με τη σειρά του βελτιώνει την αποτελεσματικότητα.

- **Βελτιωμένη λήψη αποφάσεων - υψηλότερα** κίνητρα για διεθνή συνεργασία και συνεργασία υποστηρίζει την ανταλλαγή διαφορετικών ιδεών και προοπτικών μεταξύ των εταίρων, γεγονός που οδηγεί σε καλύτερη λήψη αποφάσεων και επίλυση πιθανών προβλημάτων. Τα μέλη της ομάδας μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις κοινές τους γνώσεις και δεξιότητες για να αναπτύξουν δημιουργικές λύσεις σε αυτά τα ζητήματα.
- **Αυξημένη δημιουργική σκέψη** – η συνεργασία και η συνεργασία συχνά οδηγούν στην εύρεση νέων δημιουργικών ιδεών, επειδή κάθε μέλος της ομάδας μοιράζεται την εμπειρία, τις γνώσεις και τις δεξιότητές του. Αυτό έχει μια γενική θετική επίδραση στο ηθικό που οδηγεί σε βελτιωμένη απόδοση και αποτελέσματα εργασίας.
- **Αυξημένη δέσμευση** - όταν οι εταίροι έχουν κίνητρα να συνεργαστούν και να συνεργαστούν, εργάζονται από κοινού για την επίτευξη των στόχων του έργου και ασχολούνται περισσότερο με την εργασία τους. Αυτό συμβάλλει στον σκοπό του ίδιου του έργου και κάνει τα μέλη της ομάδας πιο υπεύθυνα και να προσπαθούν για επιτυχία, ενώ εντοπίζονται πιθανά προβλήματα και οι λύσεις τους.
- **Η βελτιωμένη ποιότητα** - τα υψηλά κίνητρα για διεθνή συνεργασία και συνεργασία εξασφαλίζουν καλύτερο ποιοτικό έλεγχο των δραστηριοτήτων, επειδή τα μέλη της ομάδας εξετάζουν το ένα το έργο του άλλου και παρέχουν πολύτιμες ανατροφοδοτήσεις και συστάσεις. Αυτή η διαδικασία εγγυάται ότι τα έργα ολοκληρώνονται έγκαιρα σύμφωνα με τα υψηλότερα πρότυπα και ότι παρέχουν τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα.

Συνολικά, τα υψηλά κίνητρα για διεθνή συνεργασία και συνεργασία σε έργα είναι πολύ σημαντικά για τη διασφάλιση της επιτυχημένης εργασίας όλων των εταίρων και την αποτελεσματική επίτευξη των στόχων (Atlassian, 2023).

Πώς να παρακινήσετε και να εμπνεύσετε τους ανθρώπους για διεθνή συνεργασία και συνεργασία, σύμφωνα με τον Nolte, ειδικό για το LinkedIn (2023):

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

- **Καθιερώστε σαφή και σεβαστή επικοινωνία** (αυτό είναι σημαντικό για την πρώτη επικοινωνία πριν από την έναρξη του έργου ή όταν βρίσκεται στο στάδιο της σύνταξης, κατά τη διάρκεια της περιόδου του έργου και ακόμη και μετά το τέλος του).

Η επικοινωνία είναι η βάση μιας επιτυχημένης διεθνούς συνεργασίας και συνεργασίας. Όλοι οι εταίροι πρέπει να μοιραστούν τις προσδοκίες, τα σχόλια, τις συστάσεις, τις εντυπώσεις, τις απόψεις τους, την πρόοδό τους, τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, τις σχετικές ιδέες και να προσπαθήσουν να μεταδώσουν όλες αυτές τις πληροφορίες με σεβασμό στους άλλους (Nolte, 2023). Προκειμένου να υποστηριχθεί αυτή η διαδικασία, τα μέλη της ομάδας μπορούν να χρησιμοποιήσουν κατάλληλα κανάλια και εργαλεία επικοινωνίας, όπως αλληλογραφία μέσω e-mail, συνομιλίες, βιντεοκλήσεις/συναντήσεις μέσω διαδικτυακών πλατφορμών όπως Zoom, MS Teams κ.λπ., ή άλλα εργαλεία διαχείρισης έργου. Αυτό θα βοηθήσει να κρατηθούν ενήμερα όλα τα μέρη και θα προωθήσει τη δέσμευσή τους. Θα πρέπει να χρησιμοποιείται καθαρή γλώσσα για την αποφυγή παρεξηγήσεων. Όλοι οι συνεργάτες πρέπει να ακούν προσεκτικά τους άλλους και να αναγνωρίζουν τη συνεισφορά τους. Η ομάδα θα πρέπει επίσης να έχει έναν σαφή κοινό σκοπό και όραμα για την προώθηση ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος.

- **Θέστε στόχους SMART και αναγνωρίστε τα επιτεύγματα/την πρόοδο που έχετε πραγματοποιήσει**

Όπως προαναφέρθηκε, το κίνητρο για συνεργασία και συνεργασία γίνεται υψηλότερο όταν όλοι έχουν ένα σαφές κοινό όραμα για τον/τους κοινό στόχο/τους. Γι' αυτό, πρέπει να τεθούν στόχοι SMART – στόχοι που είναι συγκεκριμένοι, μετρήσιμοι, επιτεύξιμοι, σχετικοί και χρονικά δεσμευμένοι (Nolte, 2023). Πρέπει να κοινοποιούνται σε όλους τους εταίρους με σαφή τρόπο. Θα είναι επίσης πιο ωφέλιμο εάν οι μεγαλύτεροι στόχοι χωριστούν σε μικρότερους, ώστε να κατανεμηθούν αναλόγως οι ευθύνες μεταξύ των μερών.

Για να διατηρηθεί το κίνητρο για συνεργασία και συνεργασία, είναι ζωτικής σημασίας να παρακολουθείτε και να παρακολουθείτε την πρόοδο, και εάν προκύψουν προβλήματα, τα σχέδια πρέπει να προσαρμοστούν. Τα μέλη της ομάδας θα αποκτήσουν ακόμη περισσότερα κίνητρα εάν τα επιτεύγματα, οι συνεισφορές και η πρόοδός τους (είτε είναι μεγάλη είτε μικρή) αναγνωρίζονται,

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

επαινούνται, αναγνωρίζονται και επιβραβεύονται. Αυτό θα βελτιώσει επίσης την αυτοεκτίμηση, το ηθικό και την αποτελεσματικότητά τους.

- **Προώθηση της δημιουργικότητας και της καινοτομίας**

Σύμφωνα με τον Nolte (2023), η διεθνής συνεργασία και συνεργασία δίνει την ευκαιρία σε όλα τα μέλη της ομάδας να είναι δημιουργικά και καινοτόμα. Όλοι οι εταίροι πρέπει να ενθαρρύνονται να μοιράζονται τις ιδέες, τις απόψεις, τις συστάσεις, τα σχόλια και τις προτάσεις τους για να δημιουργήσουν ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον χωρίς κριτική και κρίση. Φυσικά, επιτρέπεται η εποικοδομητική κριτική και ο καθένας πρέπει να είναι ανοιχτός σε διαφορετικές προοπτικές για να μάθει και να βελτιωθεί. Τα μέλη της ομάδας πρέπει να ενθαρρύνονται να σκέφτονται έξω από το πλαίσιο και να σκέφτονται δημιουργικές λύσεις σε ζητήματα.

Να θυμάστε, ότι κάθε μέλος της ομάδας έχει διαφορετικό υπόβαθρο, εμπειρία ζωής και τεχνογνωσία που μπορούν να συμβάλουν στην καλύτερη συνεργασία. Το σημαντικό είναι να νιώθουν όλοι ότι εκτιμώνται και να αναγνωρίζεται η συνεισφορά τους.

- **Δημιουργήστε ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και αμοιβαίας κατανόησης**

Για να βελτιωθούν τα κίνητρα για διεθνή συνεργασία και συνεργασία, είναι σημαντικό να δημιουργηθεί εμπιστοσύνη και σχέση μεταξύ των μελών της ομάδας. Αυτό περιλαμβάνει ενθαρρυντικές ιδιότητες όπως η αξιοπιστία, η ικανότητα και η υπευθυνότητα, καθώς και η οικοδόμηση μιας θετικής σχέσης εντός της εταιρικής σχέσης που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και κατανόηση. Ο Nolte (2023) δηλώνει επίσης ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της διαφάνειας και της ειλικρίνειας, της εκδήλωσης ενδιαφέροντος για κάθε μέλος της ομάδας, του ζητήματος και της παροχής βοήθειας και υποστήριξης όταν είναι απαραίτητο, του σεβασμού της διαφορετικότητας και των διαφορών, της αποφυγής των συγκρούσεων και της επίλυσης τυχόν ζητημάτων (εάν προκύψουν) με σεβασμό. Ακολουθώντας αυτά τα βήματα θα διασφαλιστεί το υψηλότερο κίνητρο της ομάδας για συνεργασία και συνεργασία.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Τα λάθη πρέπει επίσης να αναγνωρίζονται και να λαμβάνεται υπευθυνότητα όταν χρειάζεται. Αυτό θα προωθήσει επίσης ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης αμοιβαίας κατανόησης μεταξύ των εταίρων.

- **Απολαύστε τη διαδικασία**

Σύμφωνα με τον Nolte (2023), η συνεργασία/συνεργασία μπορεί να είναι μια ευχάριστη εμπειρία για όλα τα μέλη της ομάδας. Τα κίνητρα εντός της συνεργασίας μπορούν να βελτιωθούν μέσω του χιούμορ, των δραστηριοτήτων δημιουργίας ομάδας, των παιχνιδιών ή/και των κοινωνικών εκδηλώσεων για την οικοδόμηση και διατήρηση θετικής σχέσης. Κατά τη διάρκεια αυτών των δραστηριοτήτων και εκδηλώσεων, τα μέλη μπορούν να μοιραστούν περισσότερα για τα ενδιαφέροντά τους, τα χόμπι, τα ταλέντα και άλλα, και μπορούν να έχουν την ευκαιρία να μάθουν περισσότερα για άλλους. Είναι επίσης πολύ σημαντικό να εκφράζουμε ευγνωμοσύνη για τη σκληρή δουλειά και τις προσπάθειες, να δείχνουμε εκτίμηση και να επαινούμε τακτικά τις συνεισφορές όλων των μελών της ομάδας. Τέλος, η ύπαρξη ιδιοτήτων όπως η αισιοδοξία, η νοοτροπία ανάπτυξης και η αίσθηση του χιούμορ μπορούν επιπλέον να παρακινήσουν και να εμπνεύσουν τους συνεργάτες να συνεργαστούν και να επιτύχουν τους καθορισμένους στόχους/στόχους.

Συνολικά, τα κίνητρα για διεθνή συνεργασία και συνεργασία είναι πολύ σημαντικά γιατί και τα δύο μπορούν να ωφελήσουν τους εταίρους που εργάζονται από κοινού για την επίτευξη κοινών ή ατομικών στόχων. Εάν η ομάδα σχεδιάσει ανάλογα και ακολουθήσει τα προαναφερθέντα βήματα, κάθε μέλος θα έχει τη δυνατότητα ανάπτυξης και επαγγελματικής εξέλιξης και το έργο θα είναι επιτυχές με όλους τους στόχους που έχουν επιτευχθεί πλήρως και έγκαιρα.



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

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

V. ISO 45003:2021 - Διαχείριση υγείας και ασφάλειας στην εργασία — Ψυχολογική υγεία και ασφάλεια στην εργασία — Οδηγίες για τη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων

1. Τι είναι το ISO 45003:2021 και τι περιλαμβάνει

Το «ISO 45003:2021 - Διαχείριση της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας — Ψυχολογική υγεία και ασφάλεια στην εργασία — Οδηγίες για τη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων» είναι ένα έγγραφο που περιλαμβάνει σημαντικές οδηγίες για τη διαχείριση της προστασίας της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας του προσωπικού και τον έλεγχο του ψυχοκοινωνικού κινδύνου που σχετίζεται με επικίνδυνες / επιβλαβείς δραστηριότητες στην εργασία (ISO, 2021). Υποστηρίζει τους υπαλλήλους θέτοντας διάφορα πρότυπα και αναθέτοντας λειτουργίες στη διοίκηση προκειμένου να εγγυηθεί την υγεία και τη μέγιστη ασφάλεια του προσωπικού σε οργανισμούς.

Το ISO 45003:2021 περιλαμβάνει και περιγράφει λεπτομερώς τον τρόπο αντιμετώπισης διαφορετικών πτυχών της εργασιακής διαδικασίας με στόχο την εξάλειψη, τη μείωση και τον περιορισμό του επαγγελματικού άγχους των εργαζομένων. Αυτό είναι ζωτικής σημασίας καθώς το επαγγελματικό άγχος, που ορίζεται από τον ΠΟΥ (2020) ως: «η ανταπόκριση που μπορεί να έχουν οι άνθρωποι όταν παρουσιάζονται εργασιακές απαιτήσεις και πιέσεις που δεν ταιριάζουν με τις γνώσεις και τις ικανότητές τους και που προκαλούν την ικανότητά τους να αντεπεξέλθουν», μπορεί να είναι πολύ επιβλαβείς για την ψυχική υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.

Επιπλέον, το έγγραφο ISO 45003:2021 παρέχει κατευθυντήριες γραμμές για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας διαφορετικών τύπων εργαζομένων - τακτικών εργαζομένων, εργαζομένων εξωτερικών εργολάβων, εργολάβων, αυτοαπασχολούμενων, εργαζομένων με διαφορετικά είδη αναπηρίας και άλλων ενδιαφερόμενων μερών όπως επισκέπτες, μέλη του κοινού και άλλα. (ISO 45003:2021, 2021).

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας – ILO (2023), η αποτελεσματική διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας ωφελεί πολλούς – τους ίδιους τους εργαζόμενους, τους οργανισμούς και ολόκληρη την κοινωνία. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε περιόδους οικονομικής αβεβαιότητας, επειδή οι οργανισμοί μπορεί να δυσκολεύονται να διατηρήσουν τα επίπεδα παραγωγικότητας των εργαζομένων τους που μπορεί να εργάζονται υπό πίεση και περιορισμένες προθεσμίες και μπορεί να είναι πολύ πιο πιθανό να κάνουν λάθη που με τη σειρά τους μπορεί μερικές φορές να οδηγήσουν σε ατυχήματα .

Δεν είναι ποτέ καλή ιδέα για τους οργανισμούς να απορρίπτουν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (EAY) ως δευτερεύον ζήτημα ή ως «διοικητικό βάρος» (ILO, 2023). Παραμένει σημαντικό να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς και άλλους τύπους κινδύνων στην εργασία και τον τρόπο αποτελεσματικής αντιμετώπισής τους.

Σύμφωνα με το στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (2021-2027), πρέπει να εφαρμοστεί μια διαδικασία πολλαπλών σταδίων που περιλαμβάνει αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον προκειμένου να να ξεπεραστούν οι κίνδυνοι για την ψυχοκοινωνική ευημερία των εργαζομένων. Είναι γνωστό ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χρηματοδοτεί διάφορα έργα που επικεντρώνονται σε αυτά τα συγκεκριμένα θέματα και προκλήσεις. Έχουν ως στόχο να δημιουργήσουν και να εφαρμόσουν διαφορετική παρέμβαση για την προώθηση της καλύτερης ψυχικής υγείας και ευεξίας στην εργασία.

Η έγκαιρη αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων είναι ζωτικής σημασίας επειδή ο ΠΟΥ (2020; 2022) δηλώνει ότι «Το άγχος στον εργασιακό χώρο εμφανίζεται όταν οι απαιτήσεις από τον εργαζόμενο υπερβαίνουν την ικανότητά του να ανταπεξέλθει». Είναι προφανές ότι κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 πολλοί εργαζόμενοι είχαν αυξημένα επίπεδα επαγγελματικού άγχους λόγω της αύξησης των εργασιακών απαιτήσεων που τους εμπόδισε να αντιμετωπίσουν πιο αποτελεσματικά τις προκλήσεις. Αυτή η περίοδος και όχι μόνο έχει αποδείξει ότι το άγχος μπορεί να είναι μια από τις πιο σοβαρές συνέπειες ενός δυσμενούς ψυχοκοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος και διάφοροι παράγοντες και κίνδυνοι παίζουν πολύπλοκο ρόλο σε αυτό. Το κύριο ζήτημα είναι ότι οι εργαζόμενοι που εκτίθενται σε παρατεταμένο/χρόνιο στρες στην εργασία είναι

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

πιο πιθανό να υποφέρουν από σοβαρές ψυχικές και σωματικές παθήσεις, οι οποίες μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στη συνολική ευημερία και ποιότητα ζωής τους.

Για την αντιμετώπιση των ζητημάτων που αναφέρθηκαν παραπάνω, το έγγραφο ISO 45003:2021 εστιάζει με μεγάλη λεπτομέρεια σε διάφορες πτυχές της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με δυσμενείς ψυχολογικές, σωματικές και κοινωνικές συνέπειες που μπορεί να προκληθούν από την αναποτελεσματική διαχείριση και τις κακές κοινωνικές συνθήκες εργασίας. Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2023), αυτοί οι κίνδυνοι περιλαμβάνουν αλλά δεν περιορίζονται σε:

- να εργάζονται κάτω από αυξημένες απαιτήσεις ή/και να μην έχουν αρκετό χρόνο για να εκπληρώσουν τα εργασιακά καθήκοντα και τις ευθύνες·
- ασαφής ρόλος του εργαζομένου και αντικρουόμενες απαιτήσεις.
- Αναντιστοιχία μεταξύ εργασιακών απαιτήσεων και δεξιοτήτων/ικανοτήτων των εργαζομένων - είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι η υποχρησιμοποίηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων μπορεί να προκαλέσει επαγγελματικό άγχος εξίσου με την υπερβολική εργασία.
- ανεπαρκής συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων που μπορεί να έχει άμεσο αντίκτυπο στον εργαζόμενο και έλλειψη επιρροής στη διαδικασία εργασίας·
- εργάζονται μόνοι, ειδικά όταν συναλλάσσονται με πελάτες, ή/και υπόκεινται σε σωματική ή/και σεξουαλική βία, λεκτική επιθετικότητα (προσβολές), ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή ή απειλές πραγματικής σωματικής ή/και σεξουαλικής βίας.
- ανεπαρκής υποστήριξη από τη διοίκηση και τους συναδέλφους και κακές σχέσεις στο χώρο εργασίας·
- βίωση ψυχολογικής ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένου. θυματοποίηση, εξευτελιστική ή απειλητική συμπεριφορά από διευθυντές ή συναδέλφους·
- αθέμιτη κατανομή εργασίας, μπόνους, προαγωγές ή ευκαιρίες σταδιοδρομίας που μπορεί να επηρεάσουν την επαγγελματική εξέλιξη του εργαζομένου·

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

- κακή / αναποτελεσματική επικοινωνία, κακή οργανωτική αλλαγή και ανασφάλεια στην εργασία.
- αντιμετωπίζουν προκλήσεις για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής (επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής).

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2023) τονίζει ότι είναι σημαντικό να μην συγχέονται οι αναφερόμενοι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι με ένα υγιές υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον, που μπορεί να είναι δύσκολο μερικές φορές, αλλά διεγείρει την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων και προάγει την παραγωγικότητα και την απόδοσή τους σύμφωνα με τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις ικανότητές τους.

Φυσικά, οι κίνδυνοι και οι παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχική υγεία και την ευημερία των εργαζομένων είναι διάφοροι και δεν περιορίζονται μόνο στον χώρο εργασίας, αλλά ο ΠΟΥ (2022) προτείνει ότι το εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει σημαντικά. Ένα καλό ψυχοκοινωνικό περιβάλλον στην εργασία μπορεί να προάγει την ψυχική υγεία και ευημερία του προσωπικού δημιουργώντας μια αίσθηση κοινωνικής ένταξης, ταυτότητας και θέσης, παράλληλα με την παροχή ευκαιριών για ανάπτυξη και επαγγελματική εξέλιξη, που με τη σειρά τους οδηγούν σε μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση και αποτελεσματικότητα στους εργαζόμενους. Αντίθετα, ένα φτωχό ψυχοκοινωνικό περιβάλλον μπορεί να έχει σημαντική αρνητική επίδραση στην ψυχική υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.

Στη βιβλιογραφία και σύμφωνα με το ISO 45003:2021 (2021), υπάρχουν διαφορετικές στρατηγικές για την πρόληψη ενός κακού ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος στην εργασία, και ειδικότερα του επαγγελματικού στρες. Αυτές οι στρατηγικές είναι:

- Εσωτερικές στρατηγικές – ο εργαζόμενος προσπαθεί να αποτρέψει ή να αντιμετωπίσει το επαγγελματικό άγχος χρησιμοποιώντας, αλλάζοντας, κινητοποιώντας τις δικές του στάσεις, δεξιότητες, ικανότητες, γνώσεις, χαρακτηριστικά προσωπικότητας και άλλους διαθέσιμους πόρους.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

- Εξωτερικές στρατηγικές – ο εργαζόμενος προσπαθεί να αποτρέψει ή να αντιμετωπίσει το επαγγελματικό άγχος χρησιμοποιώντας πόρους του περιβάλλοντος όπως διευθυντές, μέντορες, οργανωσιακή κουλτούρα και πολιτικές, συναδέλφους, συγγενείς, φίλους, ψυχολόγους, θεραπευτές και άλλους.

Είναι σημαντικό το ISO 45003:2021 να εστιάζει σε αυτές τις στρατηγικές για την πρόληψη και τη διαχείριση του επαγγελματικού στρες, διότι σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2023) οι κακώς διαχειριζόμενοι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τον εργαζόμενο σε διάφορα επίπεδα.

Σε προσωπικό επίπεδο, η αρνητική επίδραση των κακώς διαχειριζόμενων ψυχοκοινωνικών κινδύνων περιλαμβάνει: επαγγελματικό στρες, μειωμένη ψυχική υγεία και ευεξία, εξάντληση / εξάντληση, κακή συγκέντρωση, κάνοντας περισσότερα λάθη από πριν, οικογενειακά ζητήματα και σχέσεις, χρήση ναρκωτικών και αλκοόλ και μειωμένη σωματική υγεία, ιδιαίτερα αύξηση των καρδιαγγειακών παθήσεων και των μυοσκελετικών διαταραχών.

Σε οργανωτικό επίπεδο, οι αρνητικές συνέπειες των κακώς διαχειριζόμενων ψυχοκοινωνικών κινδύνων και του επαγγελματικού στρες περιλαμβάνουν: κακή απόδοση του οργανισμού, αυξημένη απουσία, παρουσίαση (που συμβαίνει όταν οι εργαζόμενοι πηγαίνουν στη δουλειά όταν είναι άρρωστοι και δεν μπορούν να κάνουν τα καθήκοντά τους με αποτελεσματικό τρόπο). και αυξημένα ποσοστά ατυχημάτων και τραυματισμών. Το στρες στην εργασία μπορεί επίσης να συμβάλει σε αυξημένα επίπεδα πρόωρης συνταξιοδότησης, κάτι που μπορεί να κοστίζει στην επιχείρηση και την κοινωνία.

Συμπερασματικά, το ISO 45003:2021 «ISO 45003:2021 - Διαχείριση υγείας και ασφάλειας στην εργασία — Ψυχολογική υγεία και ασφάλεια στην εργασία — Οδηγίες για τη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων» είναι ένα πρότυπο διαχείρισης επαγγελματικής και ασφάλειας που έχει σκοπό τη βελτίωση της υγείας (συμπεριλαμβανομένης της ψυχικής και σωματική υγεία) και ασφάλεια στην εργασία (Blisspot / LinkedIn, 2023). Το έγγραφο αντιμετωπίζει το σημαντικό κενό που έλειπε από τα προηγούμενα πρότυπα υγείας και ασφάλειας, δηλαδή την ψυχική υγεία. Είναι προφανές ότι το ISO 45003:2021 μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός συστήματος

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

διαχείρισης που αντιμετωπίζει αποτελεσματικά (προλαμβάνει ή διαχειρίζεται) διάφορους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Με αυτόν τον τρόπο, η εφαρμογή του προτύπου μπορεί να εξασφαλίσει ένα πιο ασφαλές, υγιές και θετικό εργασιακό περιβάλλον για όλους τους εργαζόμενους.

2. Πώς να δημιουργήσετε ομάδες υποστήριξης για την ψυχική υγεία (για τη διαχείριση ψυχολογικών κινδύνων σύμφωνα με το ISO 45003:2021)

Σύμφωνα με το ISO 45003:2021 (2021) ένας από τους τρόπους για την αποτελεσματική διαχείριση ψυχολογικών και ψυχοκοινωνικών κινδύνων (όπως περιγράφεται στην τελευταία ενότητα), είναι η δημιουργία μιας ομάδας υποστήριξης για τη βελτίωση της ψυχικής υγείας του προσωπικού/εργαζομένων που εργάζονται στον οργανισμό.

Ο Hoy (2023), ειδικός για το HelpGuide.org, δηλώνει ότι «μια ομάδα υποστήριξης είναι μια συγκέντρωση ανθρώπων που αντιμετωπίζουν κοινά προβλήματα για να μοιραστούν ό,τι τους προβληματίζει». Αυτό μπορεί, φυσικά, να ισχύει και για υπαλλήλους που εργάζονται μαζί σε έναν οργανισμό. Μέσω της ανταλλαγής εμπειριών, τα άτομα μπορούν να παρέχουν και να λαμβάνουν υποστήριξη και ενθάρρυνση από τα άλλα μέλη της ομάδας υποστήριξης.

Η ομάδα υποστήριξης μπορεί να γίνει μια μορφή «ασφαλούς χώρου» όπου τα μέλη μπορούν να λαμβάνουν πρακτικές και ωφέλιμες πληροφορίες. Θα νιώσουν ενθάρρυνση και θα έχουν την ευκαιρία να αποκτήσουν γνώσεις για το πώς να αντιμετωπίσουν διάφορα θέματα μέσα από τις εμπειρίες που μοιράζονται μέσα στην ομάδα (Hoy, 2023). Αυτό, με τη σειρά του, θα κάνει τα μέλη να αισθάνονται ότι δεν είναι μόνα τους και ότι άλλοι μπορεί να αντιμετωπίσουν παρόμοια προβλήματα.

Οφέλη ομάδων υποστήριξης (σύμφωνα με τον Hoy, 2023, ειδικός για το HelpGuide.org)

Εκτός από τα οφέλη ενός πιο υγιούς και ευτυχισμένου προσωπικού, η διαχείριση ψυχολογικών κινδύνων (συμπεριλαμβανομένων των ομάδων υποστήριξης) επηρεάζει κάθε πτυχή του οργανισμού. Αυτό μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα, την κερδοφορία και τη συνολική εργασιακή απόδοση των εργαζομένων.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Ακολουθούν ορισμένες σημαντικές συμβουλές και βήματα για το **πώς να δημιουργήσετε μια ομάδα υποστήριξης** από τους Paine et al. (1990):

- **Απόκτηση αποτελεσματικότερων στρατηγικών αντιμετώπισης** . Τα μέλη της ομάδας υποστήριξης που αντιμετωπίζουν διάφορες προκλήσεις θα έχουν την ευκαιρία να μάθουν νέες και καλύτερες στρατηγικές αντιμετώπισης. Θα αυξήσουν τις δεξιότητές τους στην αντιμετώπιση χάρη στα άλλα μέλη της ομάδας και την πολύτιμη εμπειρία τους. Θα έχουν επίσης την ευκαιρία να μάθουν χρήσιμες συμβουλές για διάφορα θέματα, όπως ο διαλογισμός, το ημερολόγιο, ο καθορισμός ορίων και άλλα πράγματα που μπορεί να βοηθήσουν στην προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη.
- **Ανάπτυξη μέσω κοινών εμπειριών** . Η ομάδα υποστήριξης θα δώσει την ευκαιρία στα μέλη να μοιραστούν τις εμπειρίες και τα συναισθήματά τους. Αυτό θα μειώσει τα συναισθήματα απομόνωσης και συναισθηματικής επιβάρυνσης, επειδή οι άλλοι θα μοιραστούν τις προσωπικές τους ιστορίες μέσω των οποίων μπορεί να αποκτηθεί πολύτιμη γνώση για το πώς να αντιμετωπίσετε παρόμοιες καταστάσεις.
- **Εστίαση στην αυτοφροντίδα** . Τα μέλη των ομάδων υποστήριξης μπορούν να παρέχουν και να λαμβάνουν καινοτόμες λύσεις σε διάφορα ζητήματα (για παράδειγμα, στην εργασία) και θα λάβουν πολύτιμες πληροφορίες για την αυτοφροντίδα, τη διαχείριση του άγχους, την αντιμετώπιση της εξάντλησης και της κόπωσης και τη βελτίωση της συνολικής ψυχικής και σωματικής ευεξίας τους. σημαντικό παράγοντα για την προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη.

Η ικανότητα, η επικοινωνία και η ευαισθητοποίηση είναι όλα βασικά στοιχεία στην ομάδα υποστήριξης.

Σύμφωνα με το Blissspot (2023) από το LinkedIn, Οι τρόποι διαχείρισης ψυχολογικών κινδύνων και βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος (συμπεριλαμβανομένων των ομάδων υποστήριξης) περιλαμβάνουν:

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

- **Ανάπτυξη ικανοτήτων** για τον εντοπισμό ψυχοκοινωνικών κινδύνων και τη διαχείριση των κινδύνων, συμπεριλαμβανομένης της ολοκλήρωσης των αξιολογήσεων κινδύνου και της εφαρμογής μέτρων ελέγχου του κινδύνου.
- **Αυξημένη οργανωτική ανθεκτικότητα:** η βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων και το δίκτυο υποστήριξης συμβάλλουν στην προσαρμογή των χώρων εργασίας σε στρεσογόνες και δύσκολες καταστάσεις ή αλλαγές, διατηρώντας παράλληλα την ψυχική υγεία και την ευημερία των εργαζομένων/του προσωπικού.
- **Βελτιωμένη ευαισθητοποίηση:** η καλύτερη παρακολούθηση και εκπαίδευση καθώς και η πρόσβαση σε ομάδες υποστήριξης μπορούν να βοηθήσουν το προσωπικό/τους εργαζόμενους να κατανοήσουν την ψυχική τους υγεία, αποτρέποντας έτσι τον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης.
- **Μειωμένη απουσία:** εάν το προσωπικό/εργαζόμενοι αγωνίζονται με την ψυχική τους υγεία, μπορεί να πάρουν άδεια από την εργασία τους. Η ύπαρξη αποτελεσματικών διαδικασιών για την προστασία των εργαζομένων/του προσωπικού από ψυχοκοινωνικούς κινδύνους μπορεί να συμβάλει στη μείωση των επιπέδων απουσίας και στην επιτάχυνση της αποκατάστασης της ψυχικής υγείας. Αυτό μπορεί επίσης να επιτευχθεί μέσω της πρόσβασης σε κατάλληλες ομάδες υποστήριξης.
- **Αυξημένη παραγωγικότητα:** το άγχος και άλλοι κίνδυνοι ψυχικής υγείας μπορούν να μειώσουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Το προσωπικό είναι πιο παραγωγικό και βιώνει βελτιωμένη ευημερία όταν υποστηρίζεται επαρκώς. Αυξημένη απόδοση στην εργασία, αξιοπιστία και πίστη μπορούν να αναμένονται μόνο από εργαζόμενους που είναι χαρούμενοι και υγιείς.
- **Υποστήριξη της διαφορετικότητας:** έχοντας ενεργές διαδικασίες και ομάδες για την υποστήριξη και προστασία όλων των εργαζομένων με ό,τι χρειάζονται, οι οργανισμοί μπορούν να εξασφαλίσουν την ποικιλομορφία του προσωπικού.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

- **Πρόσληψη και διατήρηση:** ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον με υποστηρικτική διαχείριση μπορεί να προσελκύσει ταλαντούχους υπαλλήλους, να βελτιώσει τη διατήρηση του προσωπικού και να μειώσει το κόστος πρόσληψης.
- **Νομική συμμόρφωση:** οι εργοδότες υποχρεούνται από το νόμο να προστατεύουν τους εργαζομένους τους, μεταξύ άλλων μέσω της διενέργειας αξιολογήσεων κινδύνου για τη διασφάλιση της ασφάλειάς τους. Είναι σημαντικό αυτή η απαίτηση να πληροúται εντός του οργανισμού για να διασφαλιστεί η ευημερία του προσωπικού.
- **Βελτιωμένη επικοινωνία:** Το ISO 45003:2021 (2021) παρέχει ένα πλαίσιο για βελτιωμένη επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, υποστηρίζοντας και ενθαρρύνοντας το προσωπικό να συνεργαστεί και να μειώσει τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.
- **Καλύτερες και ασφαλέστερες πολιτικές για την εξ αποστάσεως εργασία και την εργασία εκτός ωραρίου:** οι εργοδότες μπορούν να χρησιμοποιήσουν το ISO 45003:2021 (2021) για να δημιουργήσουν συστήματα που προστατεύουν τους εργαζομένους που δεν εργάζονται στα κτίρια του οργανισμού ή που εργάζονται εκτός ωραρίου.
- **Βελτιωμένη εμπιστευτικότητα:** έχοντας μια καθιερωμένη διαδικασία εμπιστευτικότητας, το ISO 45003:2021 (2021) βοηθά στην προστασία των εργαζομένων από ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και διατηρεί τη συμμόρφωση με τους νόμους και τους κανονισμούς.

- **Σκεφτείτε τι θέλετε να πετύχετε**

Λάβετε μια απόφαση σχετικά με το σκοπό της ομάδας υποστήριξης και ποιον θέλετε να προσεγγίσετε (π.χ. ομάδα-στόχος). Για να υποστηρίξετε αυτή τη διαδικασία, ίσως είναι χρήσιμο να γράψετε μια δήλωση οράματος και αποστολής της ομάδας υποστήριξης.

- **Αναζήτηση για υπάρχουσες εθνικές, περιφερειακές ή τοπικές ομάδες με τις οποίες μπορεί να εμπλακεί η ομάδα**

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Είναι ωφέλιμο να συσταθεί η ομάδα υποστήριξης υπό την αιγίδα ενός μεγαλύτερου οργανισμού. Αυτή η οργάνωση μπορεί να παρέχει πόρους και βοήθεια και να βοηθήσει στη δημιουργία της νέας ομάδας υποστήριξης. Είναι επίσης χρήσιμο εάν ο οργανισμός είναι γνωστός και αναγνωρισμένος προκειμένου να βελτιωθεί η αξιοπιστία της ομάδας υποστήριξης. Η ήδη καθιερωμένη δημοτικότητα του οργανισμού, θα διευκολύνει τους ανθρώπους να αποκτήσουν πρόσβαση στην ομάδα υποστήριξης.

- **Αποφασίστε εάν η ομάδα υποστήριξης θα συνεδριάσει για συγκεκριμένη περίοδο ή για αόριστο χρονικό διάστημα**

Υπάρχουν τύποι ομάδων υποστήριξης που είναι μακροχρόνιες, αλλά ορισμένοι περιορίζονται σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Οι ομάδες υποστήριξης με χρονικά περιορισμένη μορφή είναι πιο κατάλληλες για καταστάσεις κρίσης και δεν μπορούν να προσφέρουν μακροπρόθεσμη υποστήριξη.

- **Αποφασίστε εάν η ομάδα υποστήριξης θα παραμείνει ανοιχτή ή κλειστή**

Η κύρια διαφορά μεταξύ των δύο τύπων είναι ότι οι ανοιχτές ομάδες υποστήριξης μπορούν να ενταχθούν από νέα μέλη ανά πάσα στιγμή (κατά τη διάρκεια της ύπαρξης της ομάδας υποστήριξης), ενώ οι κλειστές δεν προσφέρουν αυτήν την ευκαιρία. Αντίθετα, σε κλειστές ομάδες, τα άτομα επιτρέπεται να συμμετέχουν μόνο σε συγκεκριμένες ώρες (για παράδειγμα, τις πρώτες 2-3 εβδομάδες) ή υπό συγκεκριμένες συνθήκες (για παράδειγμα, εάν είναι γυναίκες). Ορισμένοι οργανισμοί προσφέρουν και τους δύο τύπους συσκέψεων – ανοιχτές συσκέψεις που είναι διαθέσιμες σε οποιονδήποτε και κλειστές συσκέψεις με περιορισμένο αριθμό συμμετεχόντων.

Μπορεί να είναι επωφελές να δημιουργήσετε μια κλειστή ομάδα υποστήριξης, εάν το σχέδιο είναι να εργαστεί σε ένα πολύ συγκεκριμένο θέμα. Ωστόσο, οι ανοιχτές ομάδες υποστήριξης παραμένουν η καλύτερη επιλογή.

- **Αποφασίστε τον χρόνο και τον τόπο για τις συναντήσεις της ομάδας υποστήριξης**

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

Αυτή η απόφαση θα επιτρέψει στους ανθρώπους να προγραμματίσουν εκ των προτέρων και να προγραμματίσουν το χρόνο τους. Λάβετε υπόψη ότι το μεσημέρι τις καθημερινές μπορεί να μην είναι κατάλληλο για άτομα που εργάζονται αυτήν τη στιγμή. Συνήθως, η καλύτερη ώρα για συναντήσεις ομάδας υποστήριξης είναι νωρίς το βράδυ τις καθημερινές.

Επιπλέον, η επιλογή μιας καλής τοποθεσίας για τις συναντήσεις είναι σημαντική. Εάν εργάζεστε με έναν οργανισμό που διαθέτει χώρο συσκέψεων, η ομάδα υποστήριξης μπορεί να συναντηθεί εκεί, αν και αυτό δεν είναι πάντα το καλύτερο μέρος. Ένα άλλο δημόσιο κτίριο μπορεί να είναι πιο κατάλληλο για τις ανάγκες της ομάδας. Επιπλέον, ανάλογα με τον τύπο της ομάδας, τα μέλη μπορεί να επιθυμούν να είναι διακριτικά και να είναι λιγότερο πιθανό να παρευρεθούν εάν επιλεγεί ένα δημοφιλές μέρος. Επίσης, η τοποθεσία θα πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμη σε οποιονδήποτε (συμπεριλαμβανομένων των ατόμων που χρησιμοποιούν αναπηρικά καροτσάκια κ.λπ.) που ενδέχεται να έρθει, και το κτίριο θα πρέπει να είναι σχετικά εύκολο να βρεθεί και με επαρκή χώρο στάθμευσης.

Η τοποθεσία θα πρέπει να κάνει τους ανθρώπους να αισθάνονται αρκετά άνετα ώστε να μιλήσουν για τα προβλήματά τους και να μπορούν να προσφέρουν ο ένας στον άλλο την απαραίτητη υποστήριξη. Εκτός από άνετη, η τοποθεσία πρέπει να ταιριάζει και στον τύπο της ομάδας. Για παράδειγμα, οι ομάδες που γίνονται σε δημόσιους χώρους είναι πιο προσιτές στα νέα μέλη. Τέλος, όταν επιλέγεται η τοποθεσία, πρέπει να γίνουν κρατήσεις δωματίων και άλλες ρυθμίσεις.

- **Επιλέξτε έναν αρχηγό/διαμεσολαβητή ομάδας υποστήριξης**

Η επιλογή του σωστού αρχηγού της ομάδας υποστήριξης είναι πολύ σημαντική. Ο αρχηγός της ομάδας / ή ο συντονιστής είναι υπεύθυνος για το άνοιγμα και το κλείσιμο των συναντήσεων, τη διευκόλυνση της συζήτησης, την παροχή βοήθειας και υποστήριξης στα μέλη, την ακρόαση των ανησυχιών τους και την ενθάρρυνση της ανταλλαγής και την αντιμετώπιση τυχόν ζητημάτων που μπορεί να προκύψουν κατά τη διάρκεια της συνάντησης. Ο αρχηγός/συντονιστής της ομάδας πρέπει να διαθέτει τα ακόλουθα προσόντα:

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

- **Ευέλικτο πρόγραμμα:** Ο αρχηγός/συντονιστής της ομάδας πρέπει να έχει αρκετό χρόνο για να εκτελέσει τις απαιτούμενες εργασίες και να είναι εκεί για τις συναντήσεις.
 - **Ενεργητικός :** Ο αρχηγός/συντονιστής της ομάδας πρέπει να έχει θετική και αισιόδοξη στάση και να είναι ενεργητικός για να συνεχίσει την ομάδα.
 - **Εμπειρία και ικανότητα :** Είναι προτιμότερο ο επικεφαλής/διαμεσολαβητής της ομάδας να έχει εμπειρία στη διευκόλυνση ομάδων υποστήριξης. Θα πρέπει να είναι υπεύθυνος, εύγλωττος, επικοινωνιακός, χαρισματικός, δίκαιος, οργανωμένος και ικανός να συνεργάζεται καλά με άλλους ανθρώπους.
 - **Υποστήριξη:** Ο συντονιστής θα πρέπει να έχει πρόσβαση στους απαραίτητους πόρους για να ηγηθεί της ομάδας (π.χ. τηλέφωνο, αυτοκίνητο και άλλα), ώστε τα μέλη της ομάδας να μπορούν να βασίζονται σε αυτούς.
 - **Επιθυμία να διευθύνει την ομάδα:** Γενικά, ο αρχηγός/διαμεσολαβητής της ομάδας πρέπει να ενδιαφέρεται για το θέμα της ομάδας υποστήριξης και να δεσμεύεται να βοηθά άλλους ανθρώπους.
- **Πάρτε μια απόφαση για τις υπόλοιπες λεπτομέρειες**

Σκεφτείτε τι θέλετε να πετύχει αυτή η ομάδα (επιστροφή στο βήμα 1). Αυτό μπορεί να σας βοηθήσει να πάρετε μια απόφαση σχετικά με τις υπόλοιπες λεπτομέρειες, όπως: πόσο συχνά πρέπει να συνεδριάζει η ομάδα (οι περισσότερες ομάδες υποστήριξης συναντώνται κάθε εβδομάδα ή δύο), πόσο καιρό πρέπει να διαρκέσουν οι συναντήσεις (οι περισσότερες συναντήσεις της ομάδας υποστήριξης διαρκούν 1-2 ώρες, αλλά η διάρκεια εξαρτάται επίσης από τον αριθμό των ατόμων που θα παρευρεθούν)- πρόκειται να σερβιριστούν φαγητά και ποτά (αυτό μπορεί να ενθαρρύνει την κοινωνικοποίηση μεταξύ των μελών αλλά εξαρτάται από τον διαθέσιμο προϋπολογισμό) και άλλα.

- **Προσλάβετε μέλη της ομάδας υποστήριξης**

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

Σκεφτείτε πόσο μεγάλη θέλετε να είναι η ομάδα υποστήριξης πριν ξεκινήσετε τη διαδικασία πρόσληψης. Σε γενικές γραμμές, είναι καλύτερο να έχετε μια αρκετά μεγάλη ομάδα ακόμα και όταν κάποια μέλη απουσιάζουν, αλλά αρκετά μικρή ώστε οι συμμετέχοντες να αισθάνονται άνετα. 5-15 άτομα είναι ένας καλός αριθμός για μια ομάδα υποστήριξης, οτιδήποτε μεγαλύτερο από αυτό είναι δύσκολο να διαχειριστεί και μπορεί να αισθάνεται απρόσωπο.

Υπάρχουν πολλοί τρόποι για να διαδώσετε τη λέξη για την ομάδα υποστήριξης, αλλά οι περισσότεροι από αυτούς χρησιμοποιούν έναν συνδυασμό όλων, όπως:

- **Χρήση παραπομπών** : περιλαμβάνει τη δικτύωση με άλλες ομάδες και επαγγελματίες της περιοχής και την ενθάρρυνση τους να διαδώσουν τη λέξη. Άλλες μέθοδοι είναι η αποστολή επιστολών, μπροσούρων ή φυλλαδίων στα γραφεία τοπικών οργανισμών με παρόμοιο στόχο. Επιπλέον, μπορούν να γίνουν παρουσιάσεις σε ορισμένους φορείς και οργανισμούς.
- **Χρήση των μέσων ενημέρωσης**: περιλαμβάνει ανάρτηση σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης/δίκτυα (Facebook, Instagram και άλλα) σχετικά με την ομάδα υποστήριξης για να προσεγγίσετε περισσότερα πιθανά μέλη που μπορεί να ενδιαφέρονται για το θέμα.
- **Δελτία τύπου**: αυτό περιλαμβάνει την αποστολή πληροφοριών σχετικά με την ομάδα υποστήριξης στον τοπικό τύπο, ώστε να μπορούν να κάνουν μια ιστορία για την ομάδα που προκαλεί ενδιαφέρον σε πιθανά μέλη.
- **Διαφήμιση**: αυτό μπορεί να γίνει με την τοποθέτηση διαφημίσεων στην τοπική εφημερίδα ή/και δημοσιεύσεων ή ενημερωτικών δελτίων που δημοσιεύονται από πρακτορεία προκειμένου να προσεγγίσετε περισσότερα πιθανά μέλη.
- **Ανακοινώσεις δημόσιας υπηρεσίας**: Αυτές μπορούν να μεταδοθούν σε τοπικούς ραδιοφωνικούς ή τηλεοπτικούς σταθμούς, ώστε να προσεγγίζουν μεγαλύτερο αριθμό ατόμων.
- **Χρήση προσωπικών προσκλήσεων και από στόμα σε στόμα**: αυτή είναι η πιο άτυπη μέθοδος στρατολόγησης μελών για ομάδες υποστήριξης. ωστόσο είναι και το πιο αποτελεσματικό. Από στόμα σε στόμα συμβαίνει όταν ένα άτομο λέει σε ένα άλλο άτομο για μια ομάδα, και μετά αυτό το άτομο λέει σε ένα άλλο, κ.λπ. Η στρατηγική είναι να πείτε

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

σε όλους ότι μπορείτε για την ομάδα υποστήριξης και να τους ενθαρρύνετε να το πουν σε άλλους. Όταν η ομάδα αρχίζει να συνεδριάζει, ζητήστε από τα μέλη να πουν σε άλλους για την ομάδα υποστήριξης.

Τέλος, μόλις επιτευχθεί ο επιθυμητός αριθμός μελών, επικοινωνήστε μαζί τους και ενημερώστε τους την ημερομηνία και την ώρα της πρώτης συνάντησης (Paine et al., 2023). Κάντε το εκ των προτέρων (για παράδειγμα, 2 εβδομάδες πριν από τη συνάντηση), ώστε να προσαρμόσουν το πρόγραμμά τους και να ακολουθήσουν μια υπενθύμιση λίγες ημέρες πριν από τη συνάντηση. Χρησιμοποιώντας τις συμβουλές και τα βήματα που παρέχονται παραπάνω, μπορεί να δημιουργηθεί μια ομάδα υποστήριξης με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο. Αυτή η ομάδα μπορεί να προσφέρει βελτίωση της ψυχικής υγείας και ευεξίας των μελών και μπορεί να βοηθήσει στη διαχείριση ψυχολογικών κινδύνων σύμφωνα με το ISO 45003:2021.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

3. ISO 45003:2021 Πόροι για την ψυχοκοινωνική ασφάλεια και υγεία

Αν και η πλήρης πρόσβαση στο πρότυπο ISO 45003:2021 στον επίσημο ιστότοπο <https://www.iso.org/standard/64283.html> απαιτεί πληρωμή, υπάρχουν πολλοί πόροι που σχετίζονται με το πρότυπο και την ψυχοκοινωνική ασφάλεια και υγεία που μπορούν να βρεθούν εύκολα στο Διαδίκτυο και χρησιμοποιείται για τη βελτίωση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων/προσωπικού σε οργανισμούς. Η πρόοδος του προτύπου ISO 45003 μπορεί επίσης να παρακολουθηθεί στην προαναφερθείσα αρχική σελίδα ISO. Η σελίδα περιλαμβάνει σχετικές πληροφορίες και πού βρίσκονται στη διαδικασία ανάπτυξης προτύπων. Μπορείτε επίσης να προσπελάσετε ένα δωρεάν δείγμα του Προτύπου και να το διαβάσετε στη διεύθυνση <https://www.iso.org/obp/ui/en/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en> για περισσότερες πληροφορίες.

Άλλες πολύτιμες πηγές ISO 45003:2023 για την ψυχοκοινωνική ασφάλεια και υγεία μπορείτε να βρείτε στον «Οδηγό για το ISO 45003. Μια επισκόπηση των προτύπων και περισσότερων πόρων για την υγεία των εργαζομένων» που δημοσιεύτηκε από την Αμερικανική Εταιρεία Επαγγελματιών Ασφάλειας. Ο Οδηγός αναπτύχθηκε με σκοπό να παρέχει μια επισκόπηση του ISO 45003 και πρόσθετους πόρους για άτομα που ενδιαφέρονται να μάθουν περισσότερα για την υγεία των εργαζομένων και αυτό το πρότυπο ISO. Το έγγραφο καθοδήγησης στοχεύει στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σημασία της υγείας, της ασφάλειας των εργαζομένων και του τρόπου με τον οποίο οι επαγγελματίες ασφάλειας μπορούν να ενσωματώσουν την ανάλυση ψυχολογικού κινδύνου στα συστήματα διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (American Society of Safety Professionals, 2023).

Ο Ken Clayman, μέλος της Τεχνικής Συμβουλευτικής Ομάδας των ΗΠΑ για την TC 283, που αναφέρεται στον Οδηγό, προτείνει ότι οι οργανισμοί πρέπει να αξιολογούν τους πιθανούς στρεσογόνους παράγοντες στο χώρο εργασίας που θα μπορούσαν να προκαλέσουν ψυχοκοινωνικούς κινδύνους για τους εργαζόμενους/το προσωπικό. Σύμφωνα με τον ίδιο, σκοπός του εγγράφου είναι να βοηθήσει τους οργανισμούς και τους επαγγελματίες ασφάλειας στον εντοπισμό και την αντιμετώπιση τέτοιων ψυχοκοινωνικών κινδύνων και κινδύνων στο χώρο εργασίας. Αυτό

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

μπορεί να επιτρέψει στους οργανισμούς να αποτρέψουν τους τραυματισμούς που σχετίζονται με την εργασία και την κακή υγεία των υπαλλήλων/του προσωπικού τους και να προωθήσουν την καλύτερη ψυχική υγεία και ευημερία τους. Η διαδικασία αξιολόγησης των πιθανών στρεσογόνων παραγόντων μπορεί να εφαρμοστεί σε οργανισμούς όλων των μεγεθών και τομέων για την υποστήριξη της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

Πολύτιμοι πόροι που αναφέρονται στον «Οδηγό για το ISO 45003. An Overview of the Standard and More Total Worker Health® Resources» που δημοσιεύτηκε από την American Society of Safety Professionals (ASSP, 2023):

- «Shaping the Future of Safety Management Systems» (άρθρο από την American Society of Safety Professionals, 2019) - <https://www.assp.org/news-and-articles/shaping-the-future-of-safety-management-systems>

Αυτό το άρθρο εστιάζει στο όραμα της Επιτροπής ISO/TC 283 που είναι υπεύθυνη για την ανάπτυξη και τη βελτίωση του προτύπου ISO.

- Ψυχοκοινωνική ασφάλεια και υγεία (podcast)

Σε αυτό το podcast, ο Ken Clayman παρέχει πληροφορίες σχετικά με το ISO 45003:2021, σχετικά με το άγχος που εμφανίζεται στον χώρο εργασίας, την επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων και τους διάφορους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και κινδύνους που μπορούν να προκαλέσουν ασθένεια, τραυματισμό ή μείωση της παραγωγικότητας στο προσωπικό.

- Πόροι στη διεύθυνση <https://www.assp.org/resources/total-worker-health>, συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών, προγραμμάτων και πρακτικών Total Worker Health® (TWH) που στοχεύουν στην προστασία από κινδύνους ασφάλειας και υγείας που σχετίζονται με την εργασία και την προαγωγή της ψυχικής υγείας του προσωπικού υγεία και ευεξία.

Η προσέγγιση TWH είναι ολιστική και δίνει προτεραιότητα σε ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς κινδύνους για όλους τους εργαζόμενους. Εφαρμόζοντας τις αρχές TWH, ο οργανισμός μπορεί να κινηθεί προς μια προσέγγιση βασισμένη στον κίνδυνο για τη διαχείριση της ασφάλειας (ASSP, 2023b). Οι αρχές της TWH επικεντρώνονται όχι μόνο στο φυσικό περιβάλλον εργασίας, αλλά και στο ψυχοκοινωνικό περιβάλλον εργασίας και τον αντίκτυπό του στους εργαζόμενους. Οι πόροι

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

που παρέχονται στον ιστότοπο παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο χρήσης μιας προσέγγισης TWH για την πρόληψη τραυματισμών και ασθενειών στον οργανισμό και τη βελτίωση της ψυχικής υγείας και ευημερίας του προσωπικού.

Ο ιστότοπος περιλαμβάνει επίσης τα Total Worker Health® Tools, τα οποία είναι μια σειρά από πρακτικά, βασισμένα σε στοιχεία εργαλείων που επικεντρώνονται στην ενσωμάτωση του TWH στο σύστημα διαχείρισης ασφάλειας του οργανισμού. Υπάρχουν διάφορες κατηγορίες – βασικές, ενδιάμεσες και προχωρημένες, για να βοηθήσουν τους χρήστες να προσδιορίσουν ποια εργαλεία θα ήταν πιο χρήσιμα και ωφέλιμα για αυτούς σύμφωνα με τις γνώσεις και τις ανάγκες τους. Τα βασικά εργαλεία επικεντρώνονται στην κατανόηση της προσέγγισης TWH, τα ενδιάμεσα – στη χρήση του πλαισίου TWH στον χώρο εργασίας και τα προηγμένα – σε εργαλειοθήκες, μοντέλα και στρατηγικές αξιολόγησης. Μπορείτε επίσης να βρείτε επιλεγμένα άρθρα (π.χ. «10 δωρεάν πόροι για να σας βοηθήσουν να διαχειριστείτε καλύτερα το άγχος», «Πώς να μιλήσετε σε κάθε γενιά για την ψυχολογική ασφάλεια», «Γιατί ο Deb Roy λέει ότι το Total Worker Health® είναι ο δρόμος του μέλλοντος», « Τι είναι το Mindfulness και πώς μπορεί να βελτιώσει την ασφάλεια; και άλλα), podcast και webinar στον ιστότοπο.

- Άρθρο: ISO 45003 και η ανάγκη για ψυχολογική υγεία και ασφάλεια- <https://www.hse-network.com/iso-45003-and-the-need-for-psychological-health-and-safety/>

Σε αυτό το άρθρο, ο Field (2021) περιγράφει πώς η πανδημία COVID-19 ενίσχυσε την ανάγκη για το ISO 45003 και μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση. Σύμφωνα με αυτήν, η πανδημία έχει αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με την ψυχολογική υγεία και ευεξία στο χώρο εργασίας με τρόπο που δεν έχει ξαναγίνει. Στο άρθρο, παρέχει επίσης πόρους για την καλύτερη κατανόηση της διαδικασίας δημιουργίας προτύπων ISO και των τρεχόντων προτύπων διαχείρισης για το άγχος.

- Άρθρο από το περιοδικό IOSH: Εμβαθύνουμε στο ISO 45003 - <https://www.ioshmagazine.com/2021/01/06/delving-deeper-iso-45003>

Το άρθρο περιγράφει το πρότυπο ISO, το χρονοδιάγραμμά του, το εύρος του και πώς να το εφαρμόσετε στην πράξη προκειμένου να γίνει η καλή ψυχική υγεία και ευημερία των εργαζομένων μέρος της κουλτούρας του οργανισμού (Crush, 2021).

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

- Διαδικτυακό σεμινάριο IOSH: ISO 45003 – Το μεταβαλλόμενο τοπίο για τη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων -
https://www.youtube.com/watch?v=aDaBK4ttyJg&ab_channel=IOSHchannel

Αυτό το διαδικτυακό σεμινάριο παρουσιάζεται από το IOSH, έναν φορέα σύνδεσης που διεξάγει στην ομάδα εργασίας ISO 45001 για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (ISO/TC 283 Συστήματα διαχείρισης ασφάλειας και υγείας στην εργασία). Σύμφωνα με το βίντεο, το ISO 45003:2021 είναι το πρώτο διεθνές πρότυπο που εστιάζει στην ψυχολογική υγεία και ασφάλεια/διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο χώρο εργασίας. Οι ομιλητές περιλαμβάνουν: Δρ. Ivan Williams Jimenez, Διευθυντής Ανάπτυξης Πολιτικής στο IOSH, Δρ. Carlo Caronecchia, Senior Lecturer and Associate Dean Equity Diversity and Inclusion, Faculty of Science University of New South Wales (UNSW), Dr Priya Rangunath, Head of Occupational Τομέας Υγείας και Περιβάλλοντος, Ανώτερος Βοηθός Διευθυντής Επαγγελματικής Υγείας, Υπουργείο Υγείας, Μαλαισία, Δρ Aditya Jain, Αναπληρωτής Καθηγητής στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, Nottingham University Business School και Sarna Mahajan, Διευθυντής, Πρωτοβουλίες Πρόληψης και Προαγωγής, Ψυχική Υγεία στο Χώρο Εργασίας, Ψυχική Επιτροπή Υγείας του Καναδά.

Όλα αυτά τα υλικά και οι πόροι θα ήταν ενδιαφέροντα για άτομα που θέλουν να μάθουν περισσότερα για το Πρότυπο ISO 45003:2021 και τον τρόπο πρόληψης/διαχείρισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο χώρο εργασίας για τη διασφάλιση της ψυχοκοινωνικής ασφάλειας, της καλύτερης ψυχικής υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

VI. εκπαίδευσης για την αύξηση της ικανότητας του προσωπικού

1. Βελτίωση της προσωπικής ανάπτυξης (Δραστηριότητες για προσωπικά κίνητρα, πιθανή ανάπτυξη, αντιμετώπιση ελλειμμάτων και αναγκών)

Η πρώτη πτυχή του Εκπαιδευτικού Προγράμματος για την αύξηση της ικανότητας του προσωπικού (συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών οργανισμών) επικεντρώνεται στον τρόπο βελτίωσης της προσωπικής ανάπτυξης του προσωπικού όσον αφορά την ανάπτυξη της προσωπικότητας και την δυναμική ανάπτυξη και με την αντιμετώπιση ελλειμμάτων και αναγκών. Ακολουθούν ορισμένες σημαντικές πηγές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να επιτευχθεί αυτό:

- Διαδικτυακοί πόροι και ιστότοποι για προπόνηση και άσκηση: Υπάρχουν ιστότοποι που παρέχουν πληροφορίες και πόρους για παιχνίδια και ασκήσεις που στοχεύουν στην προσωπική ανάπτυξη και κίνητρα. Για παράδειγμα, το [TrainingCourseMaterial.com](https://www.trainingcoursematerial.com) ή το [TrainersWarehouse.com](https://www.trainerswarehouse.com) προσφέρουν παιχνίδια και ασκήσεις που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για εκπαίδευση και εκπαίδευση.
- Επαγγελματικές Εκπαιδεύσεις και Σεμινάρια: Η συμμετοχή σε επαγγελματικές εκπαιδεύσεις και σεμινάρια για την προσωπική ανάπτυξη και τα κίνητρα μπορεί να προσφέρει ολοκληρωμένη εμπειρία και πόρους για διάφορα παιχνίδια και ασκήσεις.
- Διαδικτυακές πλατφόρμες και μαθήματα εκπαίδευσης: Πλατφόρμες όπως το Udemy, το Coursera ή το LinkedIn Learning προσφέρουν διαδικτυακά μαθήματα για την προσωπική ανάπτυξη και τα κίνητρα, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν πρακτικές ασκήσεις και δραστηριότητες.
- Συμβουλές από επαγγελματίες εκπαιδευτές ή ψυχολόγους: Η συμβουλευτική επαγγελματιών στον τομέα της προσωπικής ανάπτυξης και κινήτρων μπορεί να προσφέρει

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

πολύτιμη καθοδήγηση στην επιλογή κατάλληλων παιχνιδιών και ασκήσεων για την κάλυψη των ειδικών αναγκών της ομάδας ή του ατόμου.

Ακολουθεί μια λίστα δραστηριοτήτων που μπορούν να υλοποιηθούν κατά τη διάρκεια της Εκπαίδευσης για το προσωπικό (συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών οργανισμών) για την ενίσχυση της προσωπικής ανάπτυξης, των κινήτρων και της πιθανής ανάπτυξης, αντιμετώπιση ελλειμμάτων και αναγκών.

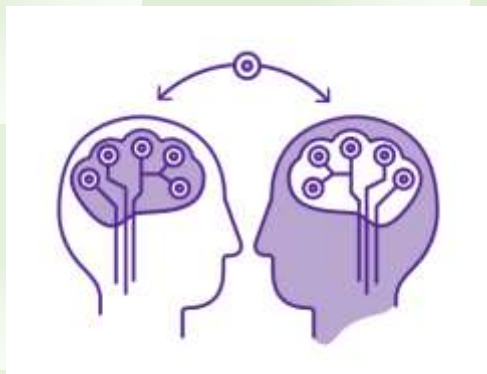
Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Δραστηριότητα 1: Ενεργή ακρόαση (από Hyper Island)

Αυτή η άσκηση βοηθά το προσωπικό να αναλογιστεί μια συγκεκριμένη ερώτηση και να βρει τις δικές του λύσεις, εφαρμόζοντας τις αρχές της ενεργητικής ακρόασης και της καθοδήγησης από ομοτίμους. Η δραστηριότητα μπορεί να γίνει και ως ομαδική άσκηση στους οργανισμούς. Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες των τριών ατόμων και αναλαμβάνουν εκ περιτροπής τρεις ρόλους: «το υποκείμενο», ο ακροατής και ο παρατηρητής.

Σκοπός:

Για να βοηθήσετε τους συμμετέχοντες να προβληματιστούν σχετικά με μια συγκεκριμένη ερώτηση και να βρουν τις δικές τους λύσεις χρησιμοποιώντας τις αρχές της ενεργητικής ακρόασης και της καθοδήγησης από ομοτίμους (πολύ σημαντικές αρχές για την προώθηση της προσωπικής ανάπτυξης του προσωπικού).



Εικόνα 1, Πηγή: <https://www.sessionlab.com/methods/active-listening-vrtil3>

Απαιτούμενα υλικά: Φλιπτσάρτ και μαρκαδόροι.

Οδηγίες:

Βήμα 1:

Κάντε μια σύντομη εισαγωγή στην αρχή της ενεργητικής ακρόασης και στον ρόλο της στην προώθηση της προσωπικής ανάπτυξης στο προσωπικό. Δώστε μια εξήγηση ότι συχνά, όταν οι άνθρωποι στοχάζονται, εστιάζουν σε μια ποικιλία ατόμων και ερωτήσεων ταυτόχρονα, κάτι που έχει αντίκτυπο στην προσοχή και την εστίαση. Συχνά, όταν ένα άτομο ακούει έναν άλλον, το κάνει με τρόπο προσανατολισμένο στη συζήτηση, σκεπτόμενος «τι θα πω μετά», αντί να ακούει

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

πραγματικά προσεκτικά με πλήρη παρουσία, προσοχή και εστίαση. Ένας αποτελεσματικός τρόπος για να εξερευνήσετε μια συγκεκριμένη ερώτηση ή ένα ζήτημα είναι να χρησιμοποιήσετε την αρχή της ενεργητικής ακρόασης με εστίαση σε ένα άτομο τη φορά.

Προαιρετικά : οι συμμετέχοντες μπορούν να δημιουργήσουν μια λίστα μαζί με την ομάδα «Τι κάνει την καλή ενεργητική ακρόαση;». Ο συντονιστής θα πρέπει να προσκαλέσει όλους να προσφέρουν τις ιδέες τους και να τις γράψουν στο flipchart με μαρκαδόρο.

Βήμα 2:

Χρησιμοποιώντας το flipchart, παρουσιάστε τους τρεις ρόλους που θα αναλάβουν τα άτομα κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας:

- Το «θέμα»:

Ο κύριος ρόλος του υποκειμένου είναι να διερευνήσει τη συγκεκριμένη ερώτηση ή θέμα από τη δική του οπτική γωνία. Ο συμμετέχων που είναι σε αυτόν τον ρόλο θα πρέπει να έχει κατά νου ότι πρέπει να αφήσει την εστίαση να είναι πάνω του και να αφήσει τον προβληματισμό να κυλήσει φυσικά, καθοδηγούμενος από τον ενεργό ακροατή.

- Ο ενεργός ακροατής:

Ο κύριος ρόλος του ενεργού ακροατή είναι να ακούει πλήρως παρόν και συγκεντρωμένο. Να ακούν με όλο τους το σώμα, να έχουν περιέργεια, να παρατηρούν προσεκτικά, να παραφράζουν αυτά που ακούνε και να καθοδηγούν το θέμα με ανοιχτές ερωτήσεις. Αυτό το άτομο θα πρέπει να έχει κατά νου τα εξής: θα πρέπει να κάνει ανοιχτές ερωτήσεις για να υποστηρίξει τον προβληματισμό του θέματος. Δεν πρέπει να παρέχουν συμβουλές: θα πρέπει να ακούν με όλο το σώμα.

- Ο παρατηρητής:

Ο κύριος ρόλος του παρατηρητή είναι να παρατηρεί όλη τη διαδικασία χωρίς να μιλάει. Επιπλέον, να κάνετε παρατηρήσεις από μια εξωτερική προοπτική, να δείτε και να ακούσετε πράγματα που ο ακροατής και το υποκείμενο μπορεί να μην. Αυτό το άτομο θα πρέπει να έχει υπόψη του τα

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

εξής: θα πρέπει να μένει σιωπηλός σε όλη τη διαδικασία. Θα πρέπει να παρατηρούν και να σημειώνουν αυτά που βλέπουν και ακούν. Αφού τελειώσει το θέμα, ο παρατηρητής θα πρέπει να μοιραστεί τις παρατηρήσεις του με τους άλλους συμμετέχοντες.

Βήμα 3:

Καθορίστε και ρυθμίστε τη συγκεκριμένη ερώτηση ή ζήτημα. Το ερώτημα ή το πρόβλημα είναι τι θα εξερευνήσει και θα αναλογιστεί το κάθε θέμα – το θέμα δεν έχει σημασία. Μπορεί να είναι μια συνηθισμένη ερώτηση για την ομάδα (για παράδειγμα, «Ποια είναι τα εμπόδια που πρέπει να αλλάξω στη δουλειά μου και πώς μπορώ να τα ξεπεράσω;») ή κάθε υποκείμενο μπορεί να θέσει τη δική του ερώτηση ή θέμα (για παράδειγμα, μπορεί να επιλέξει μια πρόκληση στη δουλειά με την οποία παλεύουν αυτή τη στιγμή). Ο συντονιστής θα πρέπει να διασφαλίσει ότι όλοι οι συμμετέχοντες κατανοούν τι τους ζητείται κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας.

Βήμα 4:

Οργανώστε τους συμμετέχοντες σε ομάδες των τριών. Ο συντονιστής θα πρέπει να καταστήσει σαφές ότι κάθε συμμετέχων πρέπει να έχει κάθε ρόλο για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Στις ομάδες μπορεί να δοθεί μία ώρα ή περισσότερο, έτσι ώστε κάθε γύρος να μπορεί να διαρκέσει τουλάχιστον 20 λεπτά. Ο συντονιστής μπορεί επίσης να εξηγήσει ότι οι ομάδες πρέπει να δώσουν προσοχή στον χρόνο και να φροντίσουν να υπάρχουν τρεις ίσοι γύροι.

Βήμα 5:

Όταν οι συμμετέχοντες τελειώσουν, ενημερώστε την άσκηση, χρησιμοποιώντας ερωτήσεις όπως:

- Τι μου συνέβη κατά τη διάρκεια της άσκησης;
- Πώς ένιωσες να είσαι ο παρατηρητής;
- Πώς σου φάνηκε να είσαι το θέμα;
- Πώς ένιωσες να είσαι ο ενεργός ακροατής;
- Τι έμαθα για τον εαυτό μου;
- Πώς μπορώ να εφαρμόσω πληροφορίες από αυτήν την άσκηση;

Συμβουλές για την εκτέλεση αυτής της δραστηριότητας στο διαδίκτυο:

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Αυτή η άσκηση μπορεί επίσης να γίνει σε ηλεκτρονική μορφή εφαρμόζοντας τις παρακάτω συμβουλές/βήματα:

- Επιλέξτε ένα διαδικτυακό εργαλείο λευκού πίνακα που σας επιτρέπει να χρησιμοποιήσετε έναν μεγάλο καμβά με δυνατότητα μεγέθυνσης.
- Χρησιμοποιήστε ένα εργαλείο τηλεδιάσκεψης όπου μπορείτε να εκχωρήσετε τους συμμετέχοντες σε αίθουσες επιμέρους συσκέψεων (για παράδειγμα, Ζουμ).
- Όταν ενημερώνετε την άσκηση και αναθέτετε ομάδες των τριών να εργαστούν μαζί, κρατήστε όλους τους συμμετέχοντες στην κύρια αίθουσα τηλεδιάσκεψης και εξηγήστε τις βέλτιστες πρακτικές. Χρησιμοποιήστε τον διαδικτυακό πίνακα για να συλλέξετε εισαγωγικές απαντήσεις και σχόλια.
- Αφού ολοκληρωθεί αυτό το βήμα, ενεργοποιήστε τις αίθουσες επιμέρους συσκέψεων, ώστε κάθε ομάδα να μπορεί να επεξεργαστεί τις ερωτήσεις της και να παίξει κάθε έναν από τους τρεις ρόλους.
- Μετά την ολοκλήρωση των συνομιλιών, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να επιστρέψουν στην κύρια αίθουσα όπου μπορείτε να ενημερώσετε την άσκηση.

Σημείωση Κατά τη διευκόλυνση της ομαδικής συζήτησης, συνιστάται οι συμμετέχοντες να χρησιμοποιούν μη λεκτικά μέσα για να δηλώσουν ότι θέλουν να μιλήσουν. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν εργαλεία όπως οι επιλογές μη λεκτικής ανατροφοδότησης του Zoom, emoji αντιδράσεων ή απλώς να σηκώνουν τα χέρια τους ανθρώπους ψηλά. Ο συντονιστής μπορεί στη συνέχεια να προσκαλέσει αυτό το άτομο να μιλήσει.

Χρησιμοποιημένες πηγές:

Hyper Island, Benitha, S., Esmail, A., & Gundi, S. (πρόσβαση τον Ιανουάριο, 2024). Ενεργός ακούγοντας. SessionLab. <https://www.sessionlab.com/methods/active-listening-yrtil3>

Δραστηριότητα 2: Ιστορία περιοδικού

Σε αυτή την άσκηση, κάθε ομάδα πρέπει να δημιουργήσει ένα φανταστικό εξώφυλλο περιοδικού σχετικά με ένα επιτυχημένο έργο ή επιχειρηματικό επίτευγμα. Πρέπει να πάρουν τις σωστές

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

εικόνες, να δημιουργήσουν τους τίτλους, τα αποσπάσματα και άλλο μέρος της ιστορίας του περιοδικού. Αυτή είναι μια πολύ αποτελεσματική δραστηριότητα για την ενίσχυση της δημιουργικότητας, την έμπνευση της ομάδας να σκεφτεί καλύτερα και να αυξήσει τα συνολικά της επίπεδα κινήτρων.

Σκοπός:

Για να βοηθήσετε το προσωπικό να οπτικοποιήσει τη μελλοντική επιτυχία, να αυξήσει τα επίπεδα κινήτρων, να βελτιώσει την προσωπική του ανάπτυξη και να το ενθαρρύνει να σκέφτεται μεγάλα.

Απαιτούμενα υλικά : Μαρκαδόροι, στυλό και οτιδήποτε άλλο είναι απαραίτητο για τη δημιουργία του εξωφύλλου του περιοδικού.

Οδηγίες:

1. Ο στόχος της δραστηριότητας είναι απλός: να πείσετε τους συμμετέχοντες να δημιουργήσουν ένα εξώφυλλο περιοδικού για το τμήμα ή το έργο σας (σύμφωνα με την επιλογή σας). Δεν χρειάζεται να γράψουν πλήρως την ιστορία, πρέπει μόνο να γράψουν τους τίτλους και να δημιουργήσουν εικόνες, αποσπάσματα και πλευρικές γραμμές.
2. Οι συμμετέχοντες πρέπει να χωριστούν σε ομάδες των 3-6 ατόμων. Ο συντονιστής μπορεί να τους δώσει τα ακόλουθα υλικά: μαρκαδόρους, στυλό και οτιδήποτε άλλο μπορεί να χρειαστεί για να δημιουργήσουν ένα φανταστικό εξώφυλλο περιοδικού.
3. Το επόμενο βήμα είναι οι συμμετέχοντες να δημιουργήσουν πολλά πρότυπα για διαφορετικά στοιχεία της ιστορίας του περιοδικού. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει: α) εξώφυλλο περιοδικού, β) τίτλο εξωφύλλου, γ) αποσπάσματα από ηγέτες και μέλη της ομάδας, δ) πλαϊνές γραμμές σχετικά με τα σημαντικότερα σημεία του έργου και ε) εικόνες.
4. Αφού τα στοιχεία είναι έτοιμα, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να διανείμουν αυτά τα πρότυπα σε κάθε ομάδα. Ο συντονιστής μπορεί να τους ζητήσει να δημιουργήσουν μια ιστορία περιοδικού, συμπληρώνοντας κάθε πρότυπο και εστιάζοντας στο επιλεγμένο έργο.
5. Το τελευταίο βήμα είναι οι συμμετέχοντες να επιλέξουν το καλύτερο εξώφυλλο περιοδικού και να δώσουν τα σχόλιά τους και τις συστάσεις τους.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

Αυτή η δημιουργική άσκηση βοηθά το προσωπικό να σκεφτεί πολύ και να οραματιστεί τη μελλοντική του επιτυχία ενισχύοντας την προσωπική του ανάπτυξη. Μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί ως ισχυρό κίνητρο.

Χρησιμοποιημένες πηγές:

Cohen, E. (πρόσβαση τον Ιανουάριο 2024). *31 Δραστηριότητες δημιουργίας ομάδας που θα αγαπήσει πραγματικά η ομάδα σας*. Λογισμικό διαχείρισης έργου για μάρκετινγκ 1

Workamajig. <https://www.workamajig.com/hubfs/Team-Building-Activities-Checklist.pdf>

Οργανωτική Ανάπτυξη & Κατάρτιση, Γραφείο Ανθρώπινου Δυναμικού | UNIVERSITY OF TEXAS RIO GRANDE VALLEY. (πρόσβαση τον Ιανουάριο 2024). Δέσμευση εργαζομένων , Teambuilding & Motivating Activities - UTRGV.

<https://www.utrgv.edu/human-resources/files/documents/employee-engagement-teambuilding,-motivation-activities.pdf>

Δραστηριότητα 3: Ολόκληρη η εικόνα

Σκοπός:

Να κατανοήσουν τα προσόντα μιας επιτυχημένης ομάδας, να λάβουν υπόψη τη συνεισφορά των ατόμων στην ομάδα και να δημιουργήσουν αποσπάσματα από το πρόγραμμα. Να ενισχύσει τα επίπεδα κινήτρων και την προσωπική ανάπτυξη.

Απαραίτητα υλικά:

Flip-charts, αφίσες, μαρκαδόροι.

Οδηγίες:

1. Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε ομάδες των 4-7 συμμετεχόντων.
2. Ο συντονιστής θα πρέπει να παρέχει σε κάθε ομάδα flip-chart και δείκτες.
3. Κάθε ομάδα πρέπει να δημιουργήσει ένα σχέδιο που να απεικονίζει τις ιδιότητες μιας επιτυχημένης ομάδας, συμπεριλαμβανομένων των συνεισφορών που είναι απαραίτητες για την ανάδειξη αυτών των ιδιοτήτων. Για παράδειγμα, μια ομάδα θα μπορούσε να ζωγραφίσει έναν ήλιο. Στη μέση του ήλιου, θα μπορούσαν να γράψουν όλες τις ιδιότητες

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

που συνθέτουν μια ομάδα (για παράδειγμα, εμπιστοσύνη, επικοινωνία και άλλα). Στις ακτίνες που βγαίνουν από τον ήλιο, θα μπορούσαν να γράψουν τις συνεισφορές των μελών της ομάδας (αυτές οι συνεισφορές μπορεί να είναι να είσαι καλός ακροατής, να βοηθάς ο ένας τον άλλον, να είσαι αξιόπιστος και άλλα).

4. Μετά από 15 λεπτά, οι ομάδες θα πρέπει να παρουσιάσουν τις αφίσες τους σε όλη την ομάδα. Ο συντονιστής θα πρέπει να τους ενθαρρύνει να μοιραστούν τις γνώσεις τους σχετικά με τα γνωρίσματα και τα χαρακτηριστικά που επιδεικνύονται σε όλη τη δραστηριότητα και να τους ρωτήσει ποια βήματα πιστεύουν ότι μπορούν να ληφθούν για να ενσωματωθούν αυτές οι ιδιότητες και χαρακτηριστικά στην καθημερινή τους εργασία.

Αυτή η δημιουργική άσκηση βοηθά το προσωπικό να καλλιεργήσει τις δεξιότητες προσωπικής ανάπτυξης και να βελτιώσει τα επίπεδα κινήτρων του, καθώς και να αναπτύξει τις δεξιότητές του στη δημιουργία ομάδας.

Χρησιμοποιημένες πηγές:

Scannell, M., & Scannell, EE (2010). Το μεγάλο βιβλίο των ομαδικών παιχνιδιών κινήτρων:

Παιχνίδια δημιουργίας πνεύματος, επίλυσης προβλημάτων και επικοινωνίας για κάθε ομάδα. McGraw-Hill.

Οργανωτική Ανάπτυξη & Κατάρτιση, Γραφείο Ανθρώπινου Δυναμικού | UNIVERSITY OF TEXAS RIO GRANDE VALLEY. (πρόσβαση τον Ιανουάριο 2024). Δέσμευση εργαζομένων , Teambuilding & Motivating Activities - UTRGV.

<https://www.utrgv.edu/human-resources/files/documents/employee-engagement-teambuilding,-motivation-activities.pdf>

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Δραστηριότητα 4: Εξερευνήστε τις αξίες σας (κατά Hyper Island)



Εικόνα 2, Πηγή: <https://www.sessionlab.com/methods/explore-your-values>

Το Explore Your Values είναι μια άσκηση για το προσωπικό να διερευνήσει ποιες είναι οι πιο σημαντικές αξίες του, οι οποίες με τη σειρά τους μπορούν να ενισχύσουν την προσωπική και πιθανή ανάπτυξη και να αυξήσουν τα επίπεδα κινήτρων. Γίνεται με διαισθητικό και γρήγορο τρόπο για να ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να ακολουθήσουν τη διαίσθησή τους αντί να σκέφτονται υπερβολικά και να βρίσκουν τις «σωστές» τιμές. Είναι μια καλή δραστηριότητα που χρησιμοποιείται για να ξεκινήσει ο προβληματισμός και ο διάλογος γύρω από τις προσωπικές αξίες του προσωπικού.

Στόχοι:

Να ξεκινήσει προβληματισμό και διάλογο γύρω από τις προσωπικές αξίες, τόνωση της προσωπικής ανάπτυξης και κινήτρων μεταξύ του προσωπικού.

Απαιτούμενα Υλικά: Post-it, στυλό ή μαρκαδόρους.

Οδηγίες:

Βήμα 1:

Ο συντονιστής πρέπει να μοιράζει post-it σε όλους τους συμμετέχοντες.

Βήμα 2:

Ο συντονιστής ζητά από τους συμμετέχοντες να καταγράψουν τα δέκα πράγματα στη ζωή τους που εκτιμούν περισσότερο, ένα σε κάθε post-it, με τη μορφή αξίας. Αντί για το όνομα ενός

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

συγκεκριμένου ατόμου, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να αναφέρουν, για παράδειγμα, λέξεις όπως «φιλία», «οικογένεια» ή «ειλικρίνεια» - κάτι που πραγματικά εκτιμούν στη σχέση με το άλλο άτομο.

Βήμα 3:

Όταν κάθε συμμετέχων είναι έτοιμος με τις δέκα αναρτήσεις του, ο συντονιστής ζητά από τους συμμετέχοντες να τις απλώσουν μπροστά τους ώστε να μπορούν να τις δουν καθαρά και να έχουν μια καλή επισκόπηση.

Βήμα 4:

Ο συντονιστής λέει στους συμμετέχοντες ότι έχουν 30 δευτερόλεπτα για να διαλέξουν τα τρία post-it που είναι λιγότερο σημαντικά για αυτούς και να τα πετάξουν. Ο συντονιστής θα πρέπει να ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να τηρούν τον χρόνο και να χρησιμοποιούν τα ενστικτώδη συναισθήματα/τη διαίσθησή τους.

Βήμα 5:

Το τελευταίο βήμα επαναλαμβάνεται, αλλά αυτή τη φορά με μόνο 20 δευτερόλεπτα για τους συμμετέχοντες να πετάξουν δύο ακόμη post-it που είναι λιγότερο σημαντικά για αυτούς.

Βήμα 6:

Τέλος, οι συμμετέχοντες επαναλαμβάνουν το τελευταίο βήμα, έχοντας στη διάθεσή τους 20 δευτερόλεπτα για να πετάξουν άλλες δύο θέσεις που είναι λιγότερο σημαντικές για αυτούς. Θα πρέπει τώρα να έχουν τρία post-it με τις τρεις πιο σημαντικές αξίες τους.

Βήμα 7:

Ο συντονιστής δίνει στους συμμετέχοντες 15 λεπτά για να σκεφτούν την άσκηση μεμονωμένα, στη συνέχεια 30 λεπτά σε ζευγάρια ή ομάδες των τριών για να σκεφτούν τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Τι νιώθω για τις αξίες στις οποίες κατέληξα; Ήταν αναμενόμενα ή με εξέπληξαν;
- Πώς εμφανίζονται αυτές οι αξίες στην καθημερινότητά μου;
- Τι ενέργειες κάνω ήδη για να ζήσω από αυτές;
- Τι ενέργειες θα ήθελα να κάνω για να ζήσω από αυτές;

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

Σημείωση Αυτές οι ενέργειες μπορούν να συνδεθούν ξανά με ένα σχέδιο δράσης, χρησιμοποιώντας καθημερινές ενέργειες για να ζήσετε και να εργαστείτε πιο ολιστικά.

Συμβουλές για την εκτέλεση αυτής της δραστηριότητας στο διαδίκτυο:

Αυτή η άσκηση μπορεί επίσης να γίνει σε ηλεκτρονική μορφή εφαρμόζοντας τις παρακάτω συμβουλές/βήματα:

- Επιλέξτε ένα διαδικτυακό εργαλείο λευκού πίνακα που σας επιτρέπει να χρησιμοποιήσετε έναν μεγάλο καμβά με δυνατότητα μεγέθυνσης, όπου όλοι οι συμμετέχοντες μπορούν να συνεισφέρουν. Δώστε σε κάθε συμμετέχοντα έναν χώρο στον πίνακα για να εργαστεί. Εναλλακτικά, δημιουργήστε ένα κοινόχρηστο ηλεκτρονικό έγγραφο και ζητήστε από κάθε άτομο να δημιουργήσει μια κεφαλίδα με το όνομά του για να συγκεντρώσει τις τιμές του.
- Χρησιμοποιήστε ένα εργαλείο τηλεδιάσκεψης όπου μπορείτε να εκχωρήσετε τους συμμετέχοντες σε αίθουσες επιμέρους συσκέψεων (για παράδειγμα, Ζουμ).
- Ξεκινήστε ζητώντας από τους συμμετέχοντες να γράψουν δέκα πράγματα στη ζωή τους που εκτιμούν περισσότερο σε εικονικές αναρτήσεις στον διαδικτυακό πίνακα.
- Στη συνέχεια, ζητήστε από κάθε συμμετέχοντα να απλώσει τα post-it του και να του δώσει 30 δευτερόλεπτα για να επιλέξει τρία post-it που είναι λιγότερο σημαντικά για αυτόν, τοποθετώντας τα χρησιμοποιήσιμα post-it στο πλάι της περιοχής εργασίας του. Εάν χρησιμοποιείτε ένα ηλεκτρονικό έγγραφο, ζητήστε από κάθε άτομο να ξεπεράσει τις λιγότερο σημαντικές αξίες του.
- Στη συνέχεια, δώστε στους συμμετέχοντες 20 δευτερόλεπτα για να αφαιρέσουν δύο ακόμη τιμές.
- Στη συνέχεια, δώστε σε κάθε συμμετέχοντα 20 δευτερόλεπτα για να αφαιρέσει δύο τελικές αναρτήσεις. Τότε θα τους μείνουν οι τρεις πιο σημαντικές αξίες τους.
- Δώστε στους συμμετέχοντες 15 λεπτά για να προβληματιστούν μεμονωμένα και στη συνέχεια αναθέστε τους σε ζευγάρια ή ομάδες των τριών για να σκεφτούν τις ερωτήσεις στο βήμα 7.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

- Αφού ενημερώσετε τα παραπάνω, ενεργοποιήστε τις αίθουσες επιμέρους συσκέψεων, ώστε κάθε ομάδα να μπορεί να εργαστεί για τις εργασίες της.
- Αφού ολοκληρωθούν οι εργασίες ξεμπλοκαρίσματος, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να επιστρέψουν στην κύρια αίθουσα όπου μπορείτε να ενημερώσετε την άσκηση.

Σημείωση Κατά τη διευκόλυνση της ομαδικής συζήτησης, συνιστάται οι συμμετέχοντες να χρησιμοποιούν μη λεκτικά μέσα για να δηλώσουν ότι θέλουν να μιλήσουν. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν εργαλεία όπως οι επιλογές μη λεκτικής ανατροφοδότησης του Zoom, emoji αντιδράσεων ή απλώς να σηκώνουν τα χέρια τους ανθρώπους ψηλά. Ο συντονιστής μπορεί στη συνέχεια να προσκαλέσει αυτό το άτομο να μιλήσει.

Χρησιμοποιημένες πηγές:

Hyper Island & Svenne, M. (πρόσβαση τον Ιανουάριο, 2024). Εξερευνήστε τις αξίες σας.

SessionLab. <https://www.sessionlab.com/methods/explore-your-values>

Η εφαρμογή των προαναφερθεισών ασκήσεων του Προγράμματος Κατάρτισης στο προσωπικό (συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών οργανισμών) μπορεί να βοηθήσει στην ενίσχυση της προσωπικής του εξέλιξης όσον αφορά πτυχές όπως τα κίνητρα, η συγκρότηση ομάδας, η πιθανή ανάπτυξη και η αντιμετώπιση ελλειμμάτων και αναγκών.

2. Αύξουσα επαγγελματική ανάπτυξη (Δραστηριότητες που σχετίζονται με επαγγελματικούς ρόλους, αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και εναλλαγής, διαδικασία πρόβλεψης)

Η δεύτερη πτυχή του προγράμματος κατάρτισης για την αύξηση της ικανότητας του προσωπικού (συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών οργανισμών) επικεντρώνεται στον τρόπο αύξησης της επαγγελματικής ανάπτυξης του προσωπικού όσον αφορά την αντιμετώπιση των επαγγελματικών του ρόλων και ζητήματα όπως η επαγγελματική εξουθένωση και η εναλλαγή. Αυτό περιλαμβάνει την παροχή πόρων και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που προωθεί τη

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

συνεχή μάθηση και ανάπτυξη. Ακολουθούν διάφορες στρατηγικές και πόροι για την ενίσχυση της επαγγελματικής ανάπτυξης:

- Προγράμματα κατάρτισης (όπως αυτό): τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να είναι προσαρμοσμένα στις συγκεκριμένες ανάγκες του οργανισμού και των εργαζομένων και πρέπει να είναι σχετικά με τους τρέχοντες επαγγελματικούς ρόλους του προσωπικού.
- Διαδικτυακές πλατφόρμες μάθησης: διαδικτυακές πλατφόρμες μάθησης όπως το LinkedIn Learning, το Coursera, το Udemy και το Skillshare μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την παροχή ενός ευρέος φάσματος μαθημάτων και πόρων για επαγγελματική ανάπτυξη του προσωπικού.
- Προγράμματα καθοδήγησης: Καθιέρωση προγραμμάτων καθοδήγησης όπου έμπειροι υπάλληλοι μπορούν να καθοδηγήσουν και να υποστηρίξουν νεότερα μέλη του προσωπικού. Αυτό προάγει τη μεταφορά γνώσεων και την επαγγελματική ανάπτυξη.
- Αξιολογήσεις δεξιοτήτων: μπορούν να πραγματοποιούνται τακτικές αξιολογήσεις δεξιοτήτων προκειμένου να εντοπιστούν τομείς όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να βελτιωθούν. Αυτό βοηθά στην προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης για την κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών.
- Συνέδρια και εργαστήρια: οι εργαζόμενοι μπορούν να παρακολουθήσουν συνέδρια, εργαστήρια και σεμινάρια του κλάδου. Αυτές οι εκδηλώσεις παρέχουν έκθεση στις τελευταίες τάσεις στον τομέα τους.
- Βιβλία και εκδόσεις: μπορεί να δημιουργηθεί μια βιβλιοθήκη με σχετικά βιβλία και δημοσιεύσεις για να ενθαρρύνει τους υπαλλήλους να διαβάζουν και να μοιράζονται γνώσεις με τους συναδέλφους τους.
- Εσωτερική ανταλλαγή γνώσης: για να επιτευχθεί αυτό, ο οργανισμός πρέπει να καλλιεργήσει μια κουλτούρα ανταλλαγής γνώσεων εντός του οργανισμού. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενθαρρύνονται να μοιράζονται την τεχνογνωσία τους μέσω παρουσιάσεων, συνεδριών ή εσωτερικών ενημερωτικών δελτίων.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

- Ανατροφοδότηση και αναγνώριση: θα πρέπει να παρέχεται τακτική ανατροφοδότηση και αναγνώριση στο προσωπικό για τα επιτεύγματα και τις βελτιώσεις του. Η θετική ενίσχυση μπορεί να παρακινήσει τους εργαζόμενους να συνεχίσουν τις προσπάθειες επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Σημείωση Θυμηθείτε να προσαρμόσετε αυτούς τους πόρους και τις στρατηγικές στις συγκεκριμένες ανάγκες και στόχους του οργανισμού και του προσωπικού του. Να αξιολογείτε τακτικά την αποτελεσματικότητα των πρωτοβουλιών επαγγελματικής σας ανάπτυξης και να κάνετε προσαρμογές όπως απαιτείται.

Ακολουθεί ένας κατάλογος δραστηριοτήτων που μπορούν να υλοποιηθούν κατά τη διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης για την προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης του προσωπικού (συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών οργανισμών), όσον αφορά την αντιμετώπιση των επαγγελματικών του ρόλων και ζητήματα όπως η επαγγελματική εξουθένωση και η εναλλαγή:

Δραστηριότητα 1: Ομαδικός σκοπός και πολιτισμός (από Hyper Island)



Εικόνα 3, Πηγή: <https://www.sessionlab.com/methods/team-purpose-culture>

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

Αυτή είναι μια σημαντική άσκηση για να βοηθήσει το προσωπικό να καθορίσει τον σκοπό και την κουλτούρα του (πώς συνεργάζονται για να επιτύχουν τους κοινούς εργασιακούς τους στόχους). Ο καθορισμός αυτών των δύο πτυχών μπορεί να βοηθήσει κάθε εργαζόμενο να αισθανθεί πιο συγκεντρωμένος και να τονώσει την επαγγελματική του ανάπτυξη. Κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας, τα μέλη της ομάδας εργάζονται ως άτομα και ως ομάδα για να κωδικοποιήσουν τον τρόπο που συνεργάζονται. Ο στόχος είναι μια οπτική εκδήλωση τόσο του σκοπού όσο και της κουλτούρας που μπορούν να τοποθετηθούν στον χώρο εργασίας για να δουν όλοι (Hyper Island, πρόσβαση τον Ιανουάριο του 2024).

Σκοπός:

Η δραστηριότητα βοηθά το προσωπικό να καθορίσει δύο πτυχές: τον σκοπό και την κουλτούρα του (πώς συνεργάζονται για να επιτύχουν τους κοινούς εργασιακούς τους στόχους). Στοχεύει επίσης να τονώσει τις δεξιότητες επαγγελματικής ανάπτυξης των εργαζομένων και να βελτιώσει την εστίασή τους.

Απαιτούμενα Υλικά:

Οθόνη, Προβολέας, Post-it, Μαρκαδόροι, Λευκός Πίνακας, Λευκό Α/4.

Οδηγίες:

Αυτή η δραστηριότητα χωρίζεται σε δύο ξεχωριστά μέρη, τον σκοπό και τον πολιτισμό. Και τα δύο είναι πολύ σημαντικά για κάθε ομάδα. Αυτή η άσκηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να τα δημιουργήσει από την αρχή ή να ενεργοποιήσει εκ νέου και να αναζωογονήσει έναν υπάρχοντα σκοπό ή/και κουλτούρα. Η δραστηριότητα μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη δημιουργία ενός κοινού σκοπού και πολιτιστικών κανόνων σε μια ομάδα εργασίας.

Σημαντικοί ορισμοί:

Ο σκοπός είναι ο λόγος για τον οποίο υπάρχει η ομάδα εργασίας και γιατί δημιουργήθηκε εξ αρχής. γιατί χρειάζεται στον οργανισμό.

Η κουλτούρα είναι ο τρόπος με τον οποίο η ομάδα συνεργάζεται και ολοκληρώνει τη δουλειά, περιλαμβάνει επίσης τις αξίες, τους κανόνες και τις συμπεριφορές που αναμένονται από την ομάδα εργασίας.

Οδηγίες:

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Βήμα 1:

Ο συντονιστής θα πρέπει να ξεκινήσει τη δραστηριότητα ζητώντας από τα μέλη της ομάδας να σκεφτούν τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποια είναι η δουλειά μας ως ομάδα;
- Ποιος είναι ο στόχος μας; Πώς ξέρουμε πότε έχουμε κάνει τη δουλειά μας;
- Τι όφελος προσφέρουμε στον οργανισμό και στον κόσμο;

Στη συνέχεια, ο συντονιστής τους ζητά να μοιραστούν γενικές σκέψεις σε ένα check-in.

Βήμα 2:

Αυτό το βήμα χρησιμοποιεί τη σοφία του πλήθους για να αναπτύξει μια ιδέα για το πώς μπορεί να οριστεί ο σκοπός της ομάδας.

Αρχικά, οι συμμετέχοντες μοιράζονται μερικά παραδείγματα των σκοπών του οργανισμού.

Μπορούν να τοποθετηθούν στον τοίχο ώστε να είναι ορατά σε όλα τα μέλη της ομάδας.

Ακολουθούν μερικά παραδείγματα:

- Παταγονία - Κατασκευάστε το καλύτερο προϊόν, μην προκαλέσετε περιττές βλάβες, χρησιμοποιήστε τις επιχειρήσεις για να εμπνεύσετε και να εφαρμόσετε λύσεις για την περιβαλλοντική κρίση.
- Amazon - Η πιο πελατοκεντρική εταιρεία της Γης, όπου οι πελάτες μπορούν να βρουν και να ανακαλύψουν οτιδήποτε θέλουν να αγοράσουν στο διαδίκτυο.
- Greenpeace - Να διασφαλίσει την ικανότητα της γης να καλλιεργεί τη ζωή σε όλη της την ποικιλομορφία.
- Facebook - Για να δώσουμε στους ανθρώπους τη δύναμη να μοιράζονται και να κάνουν τον κόσμο πιο ανοιχτό και συνδεδεμένο.
- Google - Για να οργανώσει τις πληροφορίες του κόσμου και να τις καταστήσει προσβάσιμες και χρήσιμες.

Αφού εξετάσει τα παραδείγματα, ο συντονιστής ζητά από κάθε άτομο να γράψει την εκδοχή του για τον σκοπό της ομάδας.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Βήμα 3:

Σε αυτό το βήμα, οι ατομικά γραπτοί σκοποί συνδυάζονται για να δημιουργήσουν έναν για όλη την ομάδα. Μπορεί να είναι δύσκολο να μεταβείτε από μια ποικιλία απόψεων σε μια συλλογική, επομένως αυτό το βήμα απαιτεί υπομονή και τήρηση ορισμένων χρονικών περιορισμών.

Σε αυτό το βήμα, εφαρμόζεται ο κανόνας 20x20 για τη λήψη ομαδικών αποφάσεων. Ο συντονιστής δίνει στους συμμετέχοντες όχι περισσότερο από 20 λεπτά για να δημιουργήσουν έναν συλλογικό σκοπό της ομάδας με όχι περισσότερες από 20 λέξεις. Τα μέλη της ομάδας μπορούν να ενθαρρυνθούν να δώσουν προσοχή στην τελειοποίηση της γλώσσας, επειδή οι λέξεις είναι σημαντικές: οι λέξεις διαμορφώνουν κόσμους.

Ο συντονιστής θα πρέπει να δώσει σε όλους τους συμμετέχοντες στη δραστηριότητα προειδοποιήσεις 10, 5 και 2 λεπτών πριν τελειώσει ο χρόνος τους. Συχνά μια ομάδα θα φτάσει σε έναν συλλογικό σκοπό πριν από το τέλος του χρόνου. Εάν ναι, ο συντονιστής μπορεί να προχωρήσει στο Βήμα 4.

Μόλις επιτευχθεί ο σκοπός, όλοι οι συμμετέχοντες μπορούν να αφιερώσουν λίγο χρόνο για να γιορτάσουν αυτό το επίτευγμα.

Βήμα 4:

Τώρα που δημιουργείται ο σκοπός της συλλογικής ομάδας, στα επόμενα βήματα ο συμμετέχων θα συμμετάσχει σε μια παρόμοια διαδικασία για τον πολιτισμό. Πολιτισμός είναι ο τρόπος με τον οποίο συνεργάζεται η ομάδα. Είναι συχνά δύσκολο να οριστεί η έννοια με λέξεις, αλλά είναι εύκολο να τη νιώσεις και να την βιώσεις. Ο πολιτισμός εκφράζεται με τον τρόπο που οι άνθρωποι επικοινωνούν μεταξύ τους, τον τρόπο που ανατίθεται και ολοκληρώνεται η εργασία κ.λπ.

Πρώτον, οι συμμετέχοντες πρέπει να μοιραστούν ένα ή περισσότερα παραδείγματα της κουλτούρας του οργανισμού. Η τράπουλα του Netflix Culture μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως διάσημο και εξαιρετικό παράδειγμα μιας σαφώς καθορισμένης εργασιακής κουλτούρας. Όλοι οι συμμετέχοντες μπορούν να εξερευνήσουν και να βρουν άλλα παραδείγματα που τους εμπνέουν.

Στη συνέχεια, ο συντονιστής δίνει στην ομάδα post-it και δείκτες και τους ζητά να γράψουν λέξεις που αντιπροσωπεύουν το καλύτερο της ομαδικής κουλτούρας - όσες θέλουν, αλλά μία για κάθε post-it.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

Μετά από 5-10 λεπτά, οι συμμετέχοντες πρέπει να τους βάλουν τα στύλους μπροστά τους στο τραπέζι, στον τοίχο ή στο πάτωμα. Στη συνέχεια, έχουν 1 λεπτό για να αφαιρέσουν τα μισά από τα post-it τους. Σε λίγα λεπτά, ο συντονιστής τους ζητά να κάνουν ξανά το ίδιο αλλά να κρατήσουν μόνο 3. Τα υπόλοιπα 3 είναι τα πιο σημαντικά στοιχεία της ομαδικής κουλτούρας.

Βήμα 5:

Ο συντονιστής ζητά από την ομάδα να αναρτήσει τις σημειώσεις της στον τοίχο. Οι συμμετέχοντες μπορούν να ομαδοποιήσουν τις λέξεις που έχουν παρόμοια σημασία ή αίσθηση πίσω τους. Κατά τη διάρκεια αυτού του βήματος, η δουλειά του διευκολυντή είναι να αναγνωρίσει πότε η ομάδα είναι εκτός τροχιάς και να τον φέρει στη λήψη μιας απόφασης.

Όταν ολοκληρωθεί η ομαδοποίηση, ο συντονιστής ρωτά αν λείπει κάτι για την ομάδα. Οι συμμετέχοντες απαλλάχθηκαν από στοιχεία πολιτισμού που πιστεύουν ότι θα έπρεπε να είναι επάνω; Αν ναι, μπορούν να τα ξαναβάλουν εκεί.

Βήμα 6:

Τώρα οι συμμετέχοντες έχουν ένα προσχέδιο της κουλτούρας της ομάδας. Το επόμενο βήμα είναι να εξηγήσετε κάθε λέξη ή δήλωση – ορίστε πώς μοιάζουν οι συμπεριφορές όταν συναντώνται και πότε όχι.

Παραδείγματα:

ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

«Δουλεύουμε ανοιχτά, χρησιμοποιώντας συλλογικά έγγραφα στα οποία μπορεί να έχει πρόσβαση ο καθένας και κάνοντας συνομιλίες σε ανοιχτά κανάλια στα οποία μπορεί να συμμετάσχει ο καθένας».

«Δεν είμαστε μυστικοπαθείς, δεν μιλάμε ο ένας πίσω από την πλάτη του άλλου και δεν εργαζόμαστε απομονωμένοι».

Η ομάδα μπορεί να το κάνει είτε ως ομάδα είτε να αναθέσει δηλώσεις κουλτούρας σε κάθε άτομο να γράψει.

Βήμα 7:

Τώρα, που ο σκοπός και η κουλτούρα της ομάδας διατυπώνονται, οι συμμετέχοντες μπορούν να κάνουν τεράστιες εκδοχές τους για να διασφαλίσουν ότι είναι ορατές στον χώρο ομαδικής

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

εργασίας. Οι δηλώσεις μπορούν να επανεξεταστούν ξανά και μπορεί να είναι ένα ζωντανό έγγραφο που αλλάζει καθώς όλη η ομάδα αλλάζει στην πορεία της επαγγελματικής εξέλιξης.

Σημειώσεις για τον συντονιστή:

Ακόμα κι αν η ομάδα είναι απομακρυσμένη, ο σκοπός και η κουλτούρα θα πρέπει να είναι ορατές με τρόπο που να είναι κατάλληλος για τη διαδικασία εργασίας.

Συμβουλές για την εκτέλεση της δραστηριότητας στο διαδίκτυο:

- Επιλέξτε ένα διαδικτυακό εργαλείο λευκού πίνακα που επιτρέπει τη χρήση ενός μεγάλου καμβά με δυνατότητα μεγέθυνσης.
- Ρυθμίστε κάθε θέμα σε διαφορετική περιοχή του πίνακα, απλώστε τα ακριβώς όπως στους τοίχους ενός δωματίου.
- Προσκαλέστε τους συμμετέχοντες να κάνουν μεγέθυνση και να επισκεφθούν κάθε ενότητα και να προσθέσουν τις ιδέες τους ως αυτοκόλλητες σημειώσεις μόλις φτάσετε σε αυτό το βήμα της άσκησης.
- Εάν δεν χρησιμοποιείτε διαδικτυακό πίνακα, συνιστάται η χρήση ενός εργαλείου συνεργασίας όπως τα Έγγραφα Google για τη συλλογή των πληροφοριών για κάθε βήμα σε ξεχωριστή επικεφαλίδα. Προσκαλέστε όλους στο έγγραφο, αλλά να είστε πολύ σαφείς όσον αφορά τα δικαιώματα επεξεργασίας.
- Προκατασκευάστε το κατάστρωμα οθόνης και μοιραστείτε το με τους συμμετέχοντες μέσω λογισμικού τηλεδιάσκεψης. Συνιστάται επίσης να το μοιραστείτε, ώστε οι συμμετέχοντες να μπορούν να περάσουν ξανά από το κατάστρωμα κατά τη διάρκεια των βημάτων προβληματισμού.
- Όταν διευκολύνεται η ομαδική συζήτηση, συνιστάται οι συμμετέχοντες να χρησιμοποιούν μη λεκτικά μέσα για να δηλώσουν ότι θέλουν να μιλήσουν. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν εργαλεία όπως τα εργαλεία μη λεκτικής ανατροφοδότησης του Zoom, emoji αντίδρασης ή απλώς να σηκώνουν τα χέρια τους ανθρώπους ψηλά. Ο συντονιστής μπορεί στη συνέχεια να προσκαλέσει αυτό το άτομο να μιλήσει.

Χρησιμοποιημένες πηγές:

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Hyper Island, My, B., Bahadur, S., C, G., Ritchie, S., Sandalis, M., & Quiroga, C. AQ
(πρόσβαση τον Ιανουάριο του 2024). Ομαδικός Σκοπός & Πολιτισμός. SessionLab.
<https://www.sessionlab.com/methods/team-purpose-culture>

Δραστηριότητα 2: ΣΧΕΔΙΟ ΠΙΣΩ ΜΕ ΠΙΣΩ

Αυτή η γρήγορη, διασκεδαστική άσκηση μπορεί να γίνει σε εξωτερικούς ή εσωτερικούς χώρους, αν και η φυσική φύση αυτής της δραστηριότητας την καθιστά πιο κατάλληλη για υπαίθρια περιβάλλοντα. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ενδιάμεσο μεταξύ μεγαλύτερων δραστηριοτήτων (όπως η προηγούμενη) ή στην αρχή της εκπαίδευσης για να κάνει τους συμμετέχοντες να αισθάνονται πιο χαλαροί.

Σκοπός:

Να βελτιώσει τις επικοινωνιακές δεξιότητες και να τονώσει την επαγγελματική ανάπτυξη του προσωπικού.

Οδηγίες:

1. Επισκεφθείτε μια τοποθεσία φωτογραφιών στοκ και εκτυπώστε μια σειρά από διανυσματικά σχήματα σε ξεχωριστά φύλλα χαρτιού. Αυτά μπορεί να είναι σχήματα σημείων, αντικειμένων ή ακόμα και αφηρημένα σχήματα. Παραδείγματα μπορεί να περιλαμβάνουν το «Άγαλμα της Ελευθερίας», «Αυτοκίνητο της Formula 1» κ.λπ.
2. Ο συντονιστής χωρίζει τους συμμετέχοντες σε ομάδες των δύο ατόμων η καθεμία. Πρέπει να κάθονται πλάτη με πλάτη.
3. Το μέλος της ομάδας Α παίρνει ένα στυλό και ένα φύλλο χαρτί. Στο μέλος της ομάδας Β δίνεται ένα από τα τυπωμένα σχήματα.
4. Ο στόχος της δραστηριότητας είναι το μέλος της ομάδας Α να σχεδιάσει το σχήμα χρησιμοποιώντας μόνο λεκτικές οδηγίες από το μέλος της ομάδας Β. Ο Β δεν μπορεί να πει ποιο είναι το αντικείμενο. Μπορούν μόνο να περιγράψουν τις χρήσεις του ή να δώσουν οδηγίες για το πώς να το σχεδιάσουν.
5. Ο συντονιστής δίνει σε κάθε ομάδα 2 λεπτά για να σχεδιάσει το σχήμα.
6. Οι ομάδες που έχουν τα περισσότερα σωστά σχήματα κερδίζουν.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Σημείωση Αυτή η δραστηριότητα εστιάζει στην ανάπτυξη των επικοινωνιακών δεξιοτήτων του προσωπικού - να δίνει και να ακούει οδηγίες, κάτι που είναι απαραίτητο για την επαγγελματική εξέλιξη. Στο τέλος κάθε παιχνιδιού, μπορούν να αξιολογήσουν τι πήγε στραβά και τι πήγε σωστά κατά την επικοινωνία (Cohen, 2024). Αυτή είναι μια εξαιρετική άσκηση για να εμπλακεί περισσότερο το προσωπικό, αλλά μπορεί επίσης να επισημάνει τα ελαττώματα στον τρόπο προφορικής επικοινωνίας των μελών της ομάδας και να παρέχει ένα χώρο για να σκεφτούν τρόπους βελτίωσης.

Χρησιμοποιημένες πηγές:

Cohen, E. (πρόσβαση τον Ιανουάριο 2024). *31 Δραστηριότητες δημιουργίας ομάδας που θα αγαπήσει πραγματικά η ομάδα σας*. Λογισμικό διαχείρισης έργου για μάρκετινγκ 1 Workamajig.

<https://www.workamajig.com/hubfs/Team-Building-Activities-Checklist.pdf>

Δραστηριότητα 3: Αντιμετώπιση άγχους και εξουθένωσης (από PositivePsychology.com)

Αυτή η πολύτιμη δραστηριότητα μπορεί να βοηθήσει το προσωπικό να βρει νέους, πιο προσαρμοστικούς μηχανισμούς αντιμετώπισης για τη μείωση ή την εξάλειψη των πηγών άγχους και εξουθένωσης στο χώρο εργασίας. Η άσκηση αποτελείται από δύο μέρη.

Σκοπός:

Ο στόχος αυτής της άσκησης είναι να βοηθήσει το προσωπικό να αναγνωρίσει ποιες καταστάσεις το κάνουν να βιώνουν αυξημένο άγχος και εξάντληση στο χώρο εργασίας και να αναγνωρίσει πώς τις επηρεάζουν. Αυτή είναι μια ουσιαστική πτυχή, καθώς οι εργαζόμενοι που αγωνίζονται με την εξάντληση και το άγχος μπορούν να αγωνιστούν όσον αφορά την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Οδηγίες:

Το μέρος 1 της δραστηριότητας επικεντρώνεται στην πτυχή της αυτογνωσίας. Οι συμμετέχοντες πρέπει να απαριθμήσουν τα φυσιολογικά και συναισθηματικά συμπτώματα του στρες και της εξουθένωσης που βιώνουν όταν έρχονται αντιμέτωποι με συγκεκριμένα γεγονότα. Η αξιολόγηση των επιπέδων άγχους τους σε κάθε περίπτωση μπορεί να τους βοηθήσει να δώσουν προτεραιότητα σε εκείνα στα οποία θα ήθελαν να επικεντρωθούν στο Μέρος 2.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

Το Μέρος 2 καλεί τους εργαζόμενους να σκεφτούν νέους και πιο υγιείς τρόπους για να μειώσουν ή να εξαλείψουν τα επίπεδα άγχους και εξουθένωσης. Ο συντονιστής τους ζητά να εντοπίσουν τα στοιχεία αυτών των παραγόντων στρες και εξουθένωσης που μπορούν και δεν μπορούν να ελέγξουν, προτού σχεδιάσουν τρόπους για να τα αντιμετωπίσουν τη δεδομένη στιγμή.

Τέλος, οι απαντήσεις στο Μέρος 2 μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον καταγισμό ιδεών για νέους τρόπους αντιμετώπισης στο μέλλον, ώστε να εξασφαλιστεί ένα ήρεμο εργασιακό περιβάλλον που τονώνει την επαγγελματική ανάπτυξη του προσωπικού.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Μέρος 1: Αναγνώριση του άγχους

Ο πίνακας που παρέχεται παρακάτω μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τους συμμετέχοντες για να εξερευνήσουν και να εντοπίσουν καταστάσεις και γεγονότα που προκαλούν σωματικά και συναισθηματικά συμπτώματα άγχους και εξουθένωσης σε αυτούς.

Στην πρώτη στήλη, οι εργαζόμενοι μπορούν να απαριθμήσουν ορισμένες καταστάσεις που πιστεύουν ότι τους προκαλούν αντίδραση στο στρες (δηλαδή να λειτουργούν ως έναυσμα). τρίτες στήλες.

Τέλος, μπορούν να χρησιμοποιήσουν την τελική δεξιά στήλη για να αξιολογήσουν πόσο άγχος και εξάντληση βιώνουν από αυτήν την ενεργοποίηση, όπου το 0% είναι το χαμηλότερο και το 100% το υψηλότερο.

Κατάσταση (Όταν εγώ...)	Σωματικά συμπτώματα (αισθάνομαι...)	Συναισθηματικά συμπτώματα (αισθάνομαι...)	Βαθμολογία άγχους / εξάντλησης (0-100%)
Π.χ. Μου δίνεται ένα βουνό από δουλειά τη Δευτέρα το πρωί.	Πχ Σφιχτοί ώμοι.	Π.χ εξαντλημένος.	60%

Πίνακας 1, Πηγή: Sutton, J. (2021). Πώς να αποτρέψετε την εξάντληση στο χώρο εργασίας: 20 στρατηγικές. PositivePsychology.com. <https://positivepsychology.com/burnout-prevention/#strategies>

Μέρος 2: Αντιμετώπιση του στρες

Τώρα, οι συμμετέχοντες μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα ερεθίσματα που εντόπισαν στο Μέρος 1 για να αναπτύξουν ορισμένους μηχανισμούς αντιμετώπισης. Ο συντονιστής τους ζητά να απαριθμήσουν τα ερεθίσματα με τα οποία θα ήθελαν να εργαστούν στην πρώτη, αριστερή στήλη - ένα παράδειγμα δίνεται παρακάτω. Στη δεύτερη στήλη, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

προσπαθήσουν να κάνουν διάκριση μεταξύ του τι μπορούν και τι δεν μπορούν να ελέγξουν σχετικά με το έναυσμα που έχουν παραθέσει.

Η τρίτη στήλη αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν αυτήν τη στιγμή την κατάσταση που προκαλεί άγχος και εξάντληση στο χώρο εργασίας, και η τελευταία στήλη είναι όπου καλούνται να σκεφτούν νέους τρόπους για να αντιμετωπίσουν την κατάσταση. Συνιστάται να λάβετε υπόψη τόσο πρακτικούς όσο και συναισθηματικούς μηχανισμούς που μπορούν να σας βοηθήσουν.

Κατάσταση	Έλεγχος	Τρέχων Μηχανισμός Αντιμετώπισης	Προσαρμοστική Αντιμετώπιση Μηχανισμός
Όταν εγώ...	Τι μπορώ ρεαλιστικά έλεγχο σχετικά με αυτό κατάσταση; Ποιες πτυχές είναι πέρα από τον έλεγχό μου;	Αυτή τη στιγμή, τα καταφέρνω με...	Πώς μπορώ να αντιμετωπίσω αυτή η κατάσταση να μειωθεί ή να απαλλαγώ από το άγχος μου;
Π.χ. Μου δίνεται αβουνό δουλειάς Δευτέρα πρωί.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Δεν μπορώ να ελέγξω πώς πολύ δουλειά είμαι ανατεθεί ■ Μπορώ να ελέγξω πότε και πως τα τελειώνω αυτά καθήκοντα 	Π.χ. Υπερωρίες	Πχ μπορώ: <ul style="list-style-type: none"> ■ Ξεκινήστε βάζοντας προτεραιότητες καθήκοντα ■ Αναθέστε εκείνα τα οποία είναι κατάλληλες ■ Διαιρέστε τα προσωπικά μου

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

	■ Μπορώ να ελέγξω τον τρόπο πολύ εγώ προσωπικά εκπληρώ		στόχους σε διαχειρίσιμους υποστόχους

Πίνακας 2, Πηγή: Sutton, J. (2021). Πώς να αποτρέψετε την εξάντληση στο χώρο εργασίας: 20 στρατηγικές. PositivePsychology.com. <https://positivepsychology.com/burnout-prevention/#strategies>

Πηγή που χρησιμοποιείται:

Sutton, J. (2021). Πώς να αποτρέψετε την εξάντληση στο χώρο εργασίας: 20 στρατηγικές.

PositivePsychology.com . <https://positivepsychology.com/burnout-prevention/#strategies>

Δραστηριότητα 4: ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ BINGO

Σκοπός:

Αυτή είναι μια σύντομη τελική δραστηριότητα που βοηθά τους συμμετέχοντες να αναλογιστούν την εμπειρία τους κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης και πώς αυτοί και η ομάδα τους έχουν βελτιώσει τις δεξιότητές τους για επαγγελματική ανάπτυξη, αντιμετώπιση της εξουθένωσης, εναλλαγής κ.λπ.

Οδηγίες:

Κάθε μέλος της ομάδας υπογράφει το πλαίσιο που αντικατοπτρίζει την εκτίμησή του για ένα συγκεκριμένο άτομο ή ομάδα στην εργασία και αφιερώνει χρόνο για να δώσει τις λεπτομέρειες σχετικά με την εκτίμησή του.

Σε έκανε να γελάσεις	Ξέρεις καλύτερα	Σου έδειξε μια διαφορετική οπτική	Σε εξέπληξε	Είναι καλός επικοινωνιακός
Σου έδωσε ένα χέρι	Κράτα ανοιχτό μυαλό	Είναι διασκεδαστικό να είσαι τριγύρω	Λειτουργεί καλά με άλλους	Αξίζει εκτίμηση

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

Έκανε κάτι εκπληκτικό	Παρείχε ενθάρρυνση	Αξίопιστος παίκτης ομάδας	Έκανε βελτίωση	Είναι σπουδαίος ακροατής
Έχει θετική ενέργεια	Πήρε ένα ρίσκο	σε εμπνέει	Έχει φοβερή στάση	Έχει καλές ηγετικές ικανότητες
Είναι δημιουργικό	Έπαιξε διαφορετικό ρόλο	Είναι ένας καλός λύτης προβλημάτων	Σε προκάλεσε	Σας έμαθε κάτι νέο

Πίνακας 3, Πηγή: Scannell, M., & Scannell, EE (2010). Το μεγάλο βιβλίο των ομαδικών παιχνιδιών κινήτρων: Παιχνίδια δημιουργίας πνεύματος, επίλυσης προβλημάτων και επικοινωνίας για κάθε ομάδα. McGraw-Hill.

Μετά την άσκηση, οι συμμετέχοντες μπορούν να συμμετάσχουν σε μια σύντομη συζήτηση/ανασκόπηση, να δείξουν την εκτίμησή τους και να διερευνήσουν τον αντίκτυπο της εκπαίδευσης στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους. Η δραστηριότητα είναι εξαιρετική για τη βελτίωση των δεξιοτήτων επικοινωνίας, τη συγκρότηση ομάδας και, με αυτόν τον τρόπο, διεγείρει τα κίνητρα για επαγγελματική ανάπτυξη ως ομάδα και δημιουργεί ένα πιο ήρεμο εργασιακό περιβάλλον που μπορεί να αποτρέψει το άγχος και την εξουθένωση στους εργαζόμενους.

Χρησιμοποιημένες πηγές:

Scannell, M., & Scannell, EE (2010). Το μεγάλο βιβλίο των ομαδικών παιχνιδιών κινήτρων: Παιχνίδια δημιουργίας πνεύματος, επίλυσης προβλημάτων και επικοινωνίας για κάθε ομάδα. McGraw-Hill.

Η εφαρμογή των προαναφερθεισών ασκήσεων του Προγράμματος Κατάρτισης στο προσωπικό (συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών οργανισμών) μπορεί να βοηθήσει στην ενίσχυση των δεξιοτήτων επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων και στη βελτίωση πτυχών όπως η πρόληψη και η αντιμετώπιση του άγχους και της εξουθένωσης στο χώρο εργασίας και η προσαρμογή στον επαγγελματικό ρόλο.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

3. Ανάπτυξη σταδιοδρομίας και ένταξη σε διεθνή δίκτυα

Σύμφωνα με τον Whitfield (2022), η εξέλιξη της σταδιοδρομίας ορίζεται ως «η διαδικασία μάθησης και χρήσης βραχυπρόθεσμων δεξιοτήτων για την πρόοδο προς μακροπρόθεσμους επαγγελματικούς στόχους». Αυτή η διαδικασία περιλαμβάνει την απόκτηση δεξιοτήτων για συγκεκριμένους ρόλους, οι οποίες μπορούν να γίνουν με τη συμμετοχή μαθημάτων/μαθημάτων, παρακολούθηση εκπαίδευσης, δικτύωση/συμμετοχή και ένταξη σε δίκτυα, συμπεριλαμβανομένης διεθνούς, καθοδήγηση και άλλα. Η επιτυχής εξέλιξη της σταδιοδρομίας απαιτεί να ακολουθηθούν δύο βασικά βήματα: 1) λήψη απόφασης για έναν στόχο ή στόχους σταδιοδρομίας και 2) καθορισμός και απόκτηση της εμπειρίας, των δεξιοτήτων και των ευκαιριών δικτύωσης που θα χρειαζόταν ο εργαζόμενος για να επιτύχει τους στόχους της σταδιοδρομίας.

Εν ολίγοις, σύμφωνα με τον Whitfield (2022), η εξέλιξη της σταδιοδρομίας είναι μια δια βίου διαδικασία που περιλαμβάνει την επίτευξη διαφορετικών ορόσημων, ειδικά για την επαγγελματική πορεία του ατόμου, και που συχνά απαιτεί προβληματισμό σχετικά με το σκοπό της εργασίας προκειμένου να επιτευχθεί ανάπτυξη σταδιοδρομίας του προσωπικού. Η σταδιοδρομία μπορεί να θεωρηθεί ως μια σκάλα στην οποία ο εργαζόμενος ελπίζουμε να ανέβει, να κερδίσει προαγωγές, να αναπτύξει τις απαραίτητες δεξιότητες, ικανότητες και εμπειρία για τον ρόλο μέσω προσεκτικού σχεδιασμού και προθέσεων.

Ο Whitfield (2022) δηλώνει ότι όταν η διαδικασία εξέλιξης της σταδιοδρομίας είναι επιτυχής, οι εργαζόμενοι μπορούν:

- Αξιοποιούν τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους στον συγκεκριμένο επαγγελματικό τους ρόλο – χτίζουν και χρησιμοποιούν ορισμένες δεξιότητες για τον χώρο εργασίας. Γνωρίζουν επίσης ποιες ικανότητες θα ήθελαν να μάθουν και να αναπτύξουν και πώς να τις χρησιμοποιήσουν ενεργά.
- Νιώστε αυξημένα επίπεδα κινήτρων στην εργασία – όταν η εξέλιξη της σταδιοδρομίας είναι επιτυχής, οι εργαζόμενοι θέτουν ρεαλιστικές προσδοκίες στην εργασία, επιτυγχάνουν

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

τους επαγγελματικούς τους στόχους και αισθάνονται βελτιωμένα κίνητρα, αίσθηση ολοκλήρωσης και ενθουσιασμό στο χώρο εργασίας.

- Να επιτύχουν τους οικονομικούς τους στόχους – όταν η εξέλιξη της σταδιοδρομίας είναι σε καλό δρόμο, ο εργαζόμενος που είναι πιο έμπειρος και ικανός θα λάβει γενικά υψηλότερο μισθό ή/και θα προαχθεί. Εάν ακολουθούν ένα συγκεκριμένο σχέδιο επαγγελματικής εξέλιξης, αποκτούν μεγαλύτερη γνώση σχετικά με τα ορόσημα που πρέπει να επιτευχθούν στη δουλειά και πώς να το κάνουν αυτό.
- Γίνετε πιο αφοσιωμένοι στην εργασία – η σωστή εξέλιξη σταδιοδρομίας διεγείρει την ανάπτυξη και τη διατήρηση των εργαζομένων. Το προσωπικό στο οποίο δίνονται ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη γίνεται πιο πιστό στον οργανισμό μακροπρόθεσμα.
- Γίνετε πιο ευτυχημένοι – η εξέλιξη της σταδιοδρομίας και η ευτυχία στο χώρο εργασίας είναι συχνά αλληλένδετες. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται επιτυχημένοι και ότι επιτυγχάνουν τους επαγγελματικούς τους στόχους, αυτό συχνά ενισχύει τα επίπεδα ευτυχίας στην εργασία, βελτιώνει την απόδοση και την πρωτοβουλία.

Πρέπει να αναφερθεί ότι ένας σημαντικός τρόπος για την τόνωση της επαγγελματικής εξέλιξης του προσωπικού είναι η ένταξή τους και η συμμετοχή τους σε διεθνή δίκτυα. Για παράδειγμα, σύμφωνα με την Triunfo (2019), υπάρχουν πολλά πλεονεκτήματα για τους εργαζόμενους σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς (ιδίως τους εκπαιδευτικούς) να συμμετέχουν σε ένα έργο διακρατικής κινητικότητας (χρηματοδοτούμενο από το πρόγραμμα Erasmus+ ή άλλο). Τέτοια έργα της ΕΕ μπορούν να προσφέρουν ευεργετικές ευκαιρίες δικτύωσης σε διεθνές επίπεδο και να προωθήσουν την απόκτηση σημαντικών δεξιοτήτων, όπως διαπολιτισμικές δεξιότητες, δεξιότητες ΤΠΕ για εκπαιδευτικούς, επιχειρηματικές δεξιότητες, ήπιες δεξιότητες και πολλές άλλες. Το προσωπικό μπορεί να γίνει πιο ανοιχτό σε νέες εμπειρίες, να δημιουργήσει και να διατηρήσει επαφές που μπορεί να είναι πολύτιμες μακροπρόθεσμα για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του.

Είναι μια κοινή παρανόηση στο ευρύ κοινό ότι προγράμματα όπως το Erasmus+ απευθύνονται μόνο σε φοιτητές – το πρόγραμμα είναι επίσης διαθέσιμο και παρέχει συναρπαστικές ευκαιρίες για δασκάλους, εκπαιδευτικούς και ενήλικες από άλλα επαγγέλματα. Υπάρχουν τρεις βασικές

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

δραστηριότητες σε όλους τους τομείς που έχουν εισαχθεί: κινητικότητα ατόμων για μάθηση, συνεργασία για καινοτομία και καλές πρακτικές και τέλος μεταρρυθμίσεις πολιτικής (Triunfo, 2019).

Η προώθηση της επαγγελματικής εξέλιξης του προσωπικού (συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών οργανισμών) μέσω της απόκτησης βασικών ικανοτήτων που επιτυγχάνονται μέσω της συμμετοχής του σε διεθνή δίκτυα και έργα, αυξάνει τις προοπτικές του προσωπικού στην αγορά εργασίας, το καθιστά πιο ανταγωνιστικό και συμβάλλει στη βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης πρωτοβουλίες σε επίπεδο ΕΕ. Άλλα πλεονεκτήματα της συμπερίληψης προσωπικού σε διεθνή δίκτυα και έργα περιλαμβάνουν: προσωπική ανάπτυξη, έξοδο από τη ζώνη άνεσης, καλύτερη προσαρμογή σε ένα πολυπολιτισμικό πλαίσιο, βελτίωση των δεξιοτήτων ξένων γλωσσών, αυξημένες ικανότητες επικοινωνίας και κριτικής σκέψης, προώθηση μιας κουλτούρας ανεκτικότητας, ανταλλαγής και διαφορετικότητας. κ.λπ.

Η Triunfo (2019) αναφέρει επίσης ότι η συμμετοχή σε τέτοιες εμπειρίες σε διεθνές επίπεδο είναι εξαιρετικές ευκαιρίες για τους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι «έχουν την ευκαιρία να αποκτήσουν και να εφαρμόσουν τη γνώση των καινοτόμων εργαλείων που είναι απαραίτητα για να ανταποκριθούν, με επάρκεια και επαγγελματισμό, στα εκπαιδευτικά, διδακτικές και μεθοδολογικές απαιτήσεις που επιβάλλονται από έναν συνεχώς μεταβαλλόμενο σχολικό κόσμο».

Ουσιαστικά, μέσω της ένταξης και της συμμετοχής του σε διεθνή δίκτυα και έργα, το προσωπικό μπορεί να διευρύνει τους ορίζοντές του, να κάνει συγκρίσεις και να μοιραστεί πολύτιμες γνώσεις με ξένους ειδικούς και συναδέλφους, να αποκτήσει νέες μεθόδους ειδικά για τον επαγγελματικό τους ρόλο (για τους εκπαιδευτικούς αυτό μπορεί να είναι με τη μορφή την απόκτηση νέων μεθόδων διδασκαλίας και τεχνικών αξιολόγησης) και τη δημιουργία νέων σχέσεων μέσω διεθνών συνεργασιών που μπορούν να προσθέσουν αξία στο μέλλον και να προωθήσουν την περαιτέρω εξέλιξη της σταδιοδρομίας.

3.1. Δραστηριότητες για την προώθηση δεξιοτήτων για συμμετοχή σε διεθνή δίκτυα και έργα της ΕΕ

Дейности за насърчаване на умения за участие σε διεθνή δίκτυα και έργα της ΕΕ

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα δραστηριοτήτων που μπορούν να εφαρμοστούν με επιτυχία για την προώθηση των δεξιοτήτων επαγγελματικής εξέλιξης του προσωπικού (συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας ομάδας) σε οργανωτικό επίπεδο ή στο πλαίσιο της συμμετοχής και της ένταξής τους σε διεθνή δίκτυα και έργα της ΕΕ. Ο σκοπός των ασκήσεων είναι να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες να αναπτύξουν σχέσεις, να επικοινωνήσουν καλύτερα, επίσης να βελτιώσουν το ηθικό, να προωθήσουν τις ατομικές δυνάμεις, να τονώσουν τη δέσμευση και τα κίνητρα και πολλά άλλα.

Πρόσθετοι πόροι (Cooks-Cambell, 2023):

Δραστηριότητα 1: Whodunit

Μέγεθος ομάδας: 5-10 άτομα

Στόχος: Βελτίωση των γνώσεων που έχουν οι συμμετέχοντες ο ένας για τον άλλον και ενίσχυση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων.

Χρόνος: 20-30 λεπτά

Απαιτούμενα υλικά: σημειώσεις, στυλό.

Οδηγίες:

Αυτή η άσκηση απαιτεί από μια μικρή ομάδα ανθρώπων να γράψουν σε μια σημείωση ένα ενδιαφέρον πράγμα που έχουν κάνει στη ζωή τους. Αυτές περιλαμβάνουν δραστηριότητες όπως το να είσαι νικητής σε διαγωνισμό φαγητού, αλεξίπτωτο και άλλα (όσο πιο συναρπαστική είναι η δραστηριότητα, τόσο το καλύτερο). Στη συνέχεια, η σημείωση τοποθετείται σε ένα δοχείο από το οποίο επιλέγουν άλλοι συμμετέχοντες της ομάδας. Στη συνέχεια, οι παίκτες προσπαθούν να μαντέψουν ποιο άτομο ταιριάζει στην επιλεγμένη νότα. Πρέπει να δώσουν λόγους και άλλοι μπορούν να συζητήσουν ανοιχτά γιατί αυτό μπορεί να είναι σωστό ή λάθος.

Δραστηριότητα 2: Η πρόκληση marshmallow

Μέγεθος ομάδας: ομάδες των 4 μελών

Στόχος: να ελέγξετε πώς συνεργάζονται δημιουργικά οι συμμετέχοντες

Χρόνος: 20-30 λεπτά

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Απαιτούμενα υλικά: μακαρόνια, marshmallows, μια αυλή κορδόνι και μεζούρα

Οδηγίες:

Στους συμμετέχοντες δίνονται 20 ξυλάκια μακαρόνια, ένα marshmallow, συν ένα υάρδο κορδόνι και ταινία. Χρησιμοποιώντας αυτά τα υλικά, κάθε ομάδα πρέπει να δημιουργήσει την ψηλότερη δυνατή ανεξάρτητη κατασκευή. Ουσιαστικά, οι συμμετέχοντες προσπαθούν να εργαστούν μαζί σε μια δημιουργική, ελαφριά εργασία. Αλλά ενώ αυτή η δραστηριότητα είναι χαλαρή, τα μέλη μαθαίνουν τα ισχυρά αποτελέσματα της συνεργασίας που μπορεί να είναι πολύ ωφέλιμα στο πλαίσιο της εξέλιξης της σταδιοδρομίας. Μετά την κατασκευή των δομών, οι παίκτες καθορίζουν τον νικητή χρησιμοποιώντας μια μεζούρα.

Δραστηριότητα 3: Κρυπαγήματα

Μέγεθος ομάδας: ομάδες 5 ή 6 ατόμων

Στόχος: ενθάρρυνση της συνεργασίας μεταξύ των συμμετεχόντων

Χρόνος: 20-30 λεπτά

Απαιτούμενα υλικά: αυτοκόλλητες σημειώσεις ή post-it, οδοντογλυφίδες, χοντρά χαρτόκουτα και ανεμιστήρας.

Οδηγίες:

Αυτή η δραστηριότητα απαιτεί ρόλους αρχηγού ομάδας και υφισταμένων. Απαραίτητα είναι επίσης υλικά όπως αυτοκόλλητες σημειώσεις ή post-it, οδοντογλυφίδες, χοντρά χαρτόκουτα και ανεμιστήρας.

Αγνοώντας το περιβάλλον, οι συμμετέχοντες προσποιούνται ότι βρίσκονται στην Αρκτική. Οδηγούνται σε μια αρκτική έκθεση που χρειάζονται για να επιβιώσουν. Τα μέλη της ομάδας πρέπει να χτίσουν το καταφύγιο για την επιβίωσή τους. Σε ένα δημοκρατικό περιβάλλον, οι συμπαίκτες εκλέγουν έναν ηγέτη για να τους καθοδηγήσει σε αυτή τη δραστηριότητα.

Ο αρχηγός της ομάδας πρέπει να δώσει λεπτομερείς οδηγίες για το πώς πρέπει να κατασκευαστεί αυτή η δομή. Δεν μπορεί να συμμετάσχει στο ίδιο το κτίριο λόγω κρυοπαγημάτων που υπέστη κατά τη διάρκεια του ταξιδιού. Ενώ έχουν δεμένα μάτια, τα μέλη της ομάδας χτίζουν τη δομή χρησιμοποιώντας τις προφορικές οδηγίες του αρχηγού.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Αυτή η δραστηριότητα είναι επωφελής καθώς διδάσκει εποπτικές ικανότητες και δεξιότητες λήψης οδηγιών που είναι πολύ σημαντικές πτυχές για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και τη συμμετοχή σε διεθνή δίκτυα. Οι συμμετέχοντες βελτιώνουν επίσης τη διαχείριση του χρόνου τους μέσω αυτής της άσκησης.

Δραστηριότητα 4: Ανθρώπινος κόμπος

Μέγεθος ομάδας: 8-16 άτομα

Στόχος: δημιουργία συνεργασίας μεταξύ των συμμετεχόντων

Χρόνος: 20-30 λεπτά

Οδηγίες:

Αυτή η δραστηριότητα είναι κατάλληλη για μεγάλες ομάδες και μπορεί να ωθήσει τους ανθρώπους έξω από τις ζώνες άνεσής τους. Ενώ συγκεντρώνονται σε κύκλο, οι συμμετέχοντες ενώνουν τα δεξιά και τα αριστερά χέρια με ένα άτομο απέναντί τους. Οι συμπαίκτες δεν μπορούν να πιαστούν χέρι-χέρι με το άτομο δίπλα τους.

Όταν όλα τα μέλη έχουν τα χέρια τους σε κόμπος, η άσκηση απαιτεί αυτός ο κόμπος να ξεμπλέξει χωρίς να ελευθερωθούν τα χέρια τους. Απαιτείται επικοινωνία και προσεκτική διδασκαλία για να είναι επιτυχής. Η πρώτη ομάδα που θα σταθεί σε έναν τέλειο κύκλο με τα χέρια ενωμένα κερδίζει. Αυτή η δραστηριότητα είναι επωφελής γιατί αναπτύσσει δεξιότητες συνεργασίας και επικοινωνίας που είναι πολύ σημαντικές για το προσωπικό (συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών οργανισμών).

Η εφαρμογή των προαναφερθεισών ασκήσεων του προγράμματος κατάρτισης στο προσωπικό μπορεί να βοηθήσει στην ενίσχυση των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και στη βελτίωση πτυχών όπως η συμμετοχή σε διεθνή δίκτυα. Το επόμενο κεφάλαιο γίνεται με περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τους τρόπους προώθησης της ένταξης σε ευρωπαϊκά έργα (συμπεριλαμβανομένων των έργων Erasmus+), των οποίων ο πολύτιμος αντίκτυπος στο προσωπικό περιγράφηκε σύντομα σε αυτό το κεφάλαιο.

Χρησιμοποιημένες πηγές:

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Whitfield, B. (2022, 28 Οκτωβρίου). Επαγγελματική Ανάπτυξη. Ανάπτυξη Καριέρας: Ορισμός, Σχεδιασμός & Πόροι | Ενσωματωμένο. <https://builtin.com/career-development>

Triunfo, MP (2019). Σχεδιασμός ευρωπαϊκού έργου: Τα πλεονεκτήματα για εκπαιδευτικούς και μαθητές από τη συμμετοχή σε ένα έργο διακρατικής κινητικότητας. Περιοδικό ETN. <https://www.etnmagazine.eu/european-project-design/european-project-design-the-advantages-for-teachers-and-students-to-participate-in-a-transnational-mobility-project/>

Cooks-Campbell, A. (2023, 25 Ιανουαρίου). 30 ασκήσεις δημιουργίας ομάδας για δουλειά το 2024. BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/team-building-exercises>

3.2. Προώθηση της ένταξης σε ευρωπαϊκά έργα (συμπεριλαμβανομένου του Erasmus+)

Το Erasmus+ είναι ένα πρόγραμμα της ΕΕ που στοχεύει να υποστηρίξει τομείς όπως η εκπαίδευση, η κατάρτιση, η νεολαία και ο αθλητισμός στην Ευρώπη. Για την περίοδο 2021-2027 το πρόγραμμα εστιάζει σε σημαντικά ζητήματα όπως η κοινωνική ένταξη, οι πράσινες και ψηφιακές μεταβάσεις και η προώθηση της συμμετοχής των νέων στη δημοκρατική ζωή. Υποστηρίζει επίσης προτεραιότητες και δραστηριότητες σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Χώρο Εκπαίδευσης, το Σχέδιο Δράσης για την Ψηφιακή Εκπαίδευση και το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Δεξιοτήτων και εφαρμόζει τη Στρατηγική της ΕΕ για τη Νεολαία για την περίοδο 2019-2027.

Το Erasmus+ παρέχει μια σειρά από ευκαιρίες, συμπεριλαμβανομένων ευκαιριών κινητικότητας και συνεργασίας στους τομείς της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, της ΕΕΚ, της σχολικής εκπαίδευσης, της εκπαίδευσης ενηλίκων, της νεολαίας και του αθλητισμού. Ορισμένα από αυτά απευθύνονται ειδικά στο διδακτικό προσωπικό. Σύμφωνα με τον επίσημο ιστότοπο του Erasmus+, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>, υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για το προσωπικό εκπαιδευτικών οργανισμών, που επιθυμεί να αφιερώσει κάποιο χρόνο διδασκαλίας σε ίδρυμα άλλης χώρας. Επιπλέον, αυτές οι επιλογές είναι διαθέσιμες τόσο σε άτομα που εργάζονται στον εκπαιδευτικό τομέα όσο και σε όσους εργάζονται σε επιχειρηματικούς τομείς που επιθυμούν να διαδώσουν τη γνώση και την τεχνογνωσία τους σε ένα δεδομένο θέμα στους φοιτητές.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι οι ευκαιρίες διδασκαλίας στο εξωτερικό με το πρόγραμμα Erasmus+ είναι διαθέσιμες για εκπαιδευτικούς οργανισμούς διαφορετικών επιπέδων. Ακολουθούν μερικά παραδείγματα:

- Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕ)

Το πρόγραμμα υποστηρίζει τη διδασκαλία σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε άλλες χώρες (εφόσον η χώρα είναι μέρος του προγράμματος Erasmus+ ή χώρα εταίρος). Αυτή η ευκαιρία δεν είναι μόνο για εκπαιδευτικούς, αλλά και για άτομα που εργάζονται σε επιχειρήσεις που επιθυμούν να μοιραστούν τη γνώση και την εμπειρία τους σε έναν δεδομένο τομέα.

- Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EEK)

Σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα του προγράμματος Erasmus +, υποστηρίζει επίσης εργασίες διδασκαλίας σε ιδρύματα EEK στο εξωτερικό. Εάν ένας εκπαιδευτικός εργάζεται στον τομέα της EEK, μπορεί να αφιερώσει χρόνο διδασκαλίας σε άλλο εκπαιδευτικό οργανισμό, εφόσον βρίσκεται σε χώρα που είναι μέρος του προγράμματος Erasmus+. Η εμπειρία είναι πολύτιμη για το εκπαιδευτικό προσωπικό, γιατί διευρύνουν τους ορίζοντές τους, αποκτούν νέες προοπτικές για την εκπαίδευση, ανταλλάσσουν γνώσεις με τους συναδέλφους τους στο εξωτερικό και μαθαίνουν νέες καλές πρακτικές και μεθόδους στον τομέα της EEK.

- Σχολική εκπαίδευση

Το πρόγραμμα υποστηρίζει επίσης εργασίες διδασκαλίας σε σχολεία άλλων χωρών για το προσωπικό που εργάζεται στην προσχολική, πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Μέσω της διδασκαλίας στο εξωτερικό, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να αποκτήσουν νέες προοπτικές για την εκπαίδευση, να ανταλλάξουν γνώσεις με τους συναδέλφους τους στο εξωτερικό και να μάθουν νέες καλές πρακτικές, εκπαιδευτικές μεθόδους και μεθόδους αξιολόγησης. Αυτές οι ευκαιρίες είναι διαθέσιμες μόνο μεταξύ σχολείων χωρών που αποτελούν μέρος του προγράμματος Erasmus+.

- Εκπαίδευση ενηλίκων

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

Το πρόγραμμα Erasmus+ υποστηρίζει επίσης εργασίες διδασκαλίας σε οργανισμούς εκπαίδευσης ενηλίκων σε ξένες χώρες. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να αφιερώσουν χρόνο στη διδασκαλία ή την παροχή κατάρτισης σε άλλο εκπαιδευτικό οργανισμό σε χώρα του Προγράμματος Erasmus+. Αυτές οι εμπειρίες είναι ιδιαίτερα πολύτιμες καθώς μπορούν να αυξήσουν τις γλωσσικές δεξιότητες, τις πολιτιστικές γνώσεις και ικανότητες και να προσφέρουν μια νέα προοπτική στις διδακτικές πρακτικές και μεθόδους.

Εκτός από τις ευκαιρίες διδασκαλίας, σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα, το πρόγραμμα Erasmus + παρέχει επίσης ευκαιρίες κατάρτισης για το προσωπικό. Διατίθενται σε όσους εργάζονται στον τομέα της εκπαίδευσης, ανεξάρτητα από το αν είναι σε διδακτικό ή μη διδακτικό ρόλο.

Οι ευκαιρίες κατάρτισης που διεξάγονται στο εξωτερικό μπορεί να περιλαμβάνουν: σκίαση εργασίας, περιόδους παρατήρησης, μαθήματα επαγγελματικής εξέλιξης, δομημένα μαθήματα, εργασίες κατάρτισης ή συγκεκριμένες εκδηλώσεις για την ανάπτυξη ικανοτήτων. Μπορούν να πραγματοποιηθούν τόσο σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς όσο και σε άλλους σχετικούς τύπους οργανισμών. Και πάλι, οι αναφερόμενες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης είναι διαθέσιμες για τα άτομα που εργάζονται σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης και αφορούν τους ακόλουθους τομείς: τριτοβάθμια εκπαίδευση, ΕΕΚ, σχολική εκπαίδευση (προσχολική, πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια) και εκπαίδευση ενηλίκων.

Διατίθεται πρόσθετη χρηματοδότηση για το προσωπικό με σωματικές, ψυχικές ή παθήσεις που σχετίζονται με την υγεία και έχουν το δικαίωμα στην ίδια υποστήριξη και υπηρεσίες που παρέχονται στο τοπικό προσωπικό από τα ιδρύματα υποδοχής (<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>).

Εκτός από τις ευκαιρίες διδασκαλίας και κατάρτισης του Erasmus+ για το προσωπικό, είναι επίσης διαθέσιμες ευκαιρίες μαθησιακής κινητικότητας και έχουν στόχο να ενθαρρύνουν την κινητικότητα ομάδων-στόχων όπως φοιτητές, προσωπικό, ασκούμενοι, μαθητευόμενοι, εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας και νέοι. Το εκπαιδευτικό ίδρυμα πρέπει να συμμετέχει ενεργά στην οργάνωση της κινητικότητας για τα άτομα.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

Σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα του Erasmus +, η περίοδος εκπαίδευσης θα πρέπει να διαρκεί τουλάχιστον 2 ημέρες και δεν μπορεί να διαρκέσει περισσότερο από 1 μήνα (για μαθήματα και εκπαίδευση) και 2 μήνες (για σκίαση εργασίας). Αυτό εξαιρεί τον χρόνο ταξιδιού.

Υπάρχουν επίσης ορισμένες προϋποθέσεις για τη συμμετοχή σε κατάρτιση στο εξωτερικό: για παράδειγμα, για τον τομέα της σχολικής εκπαίδευσης, το σχολείο πρέπει να υποβάλει αίτηση για να αποκτήσει διαπίστευση Erasmus + στον τομέα της σχολικής εκπαίδευσης ή για να συμμετάσχει σε ένα βραχυπρόθεσμο έργο κινητικότητας. Ο εκπαιδευτικός οργανισμός θα πρέπει επίσης να τηρεί τα πρότυπα ποιότητας για έργα κινητικότητας σχετικά με ορθές πρακτικές διαχείρισης, παρέχοντας ποιότητα και υποστήριξη στους συμμετέχοντες και διαδίδοντας αποτελέσματα και γνώσεις σχετικά με το πρόγραμμα Erasmus +.

Πριν από την έναρξη της περιόδου εκπαίδευσης, το άτομο, μαζί με τον αποστέλλοντα οργανισμό υποδοχής πρέπει να υπογράψουν Σύμβαση Κινητικότητας. Αυτό το έγγραφο περιλαμβάνει τους μαθησιακούς στόχους, τα δικαιώματα και τις ευθύνες και τον τρόπο με τον οποίο θα αναγνωρισθεί επίσημα η περίοδος διδασκαλίας.

Οι επιχορηγήσεις της ΕΕ καταβάλλονται στον συντονιστικό οργανισμό (για παράδειγμα, το σχολείο) και δίνονται για την κάλυψη των εξόδων ταξιδιού και διαμονής κατά τη διάρκεια του χρόνου του ατόμου στη χώρα του εξωτερικού, καθώς και για οργανωτική υποστήριξη σε συμμετέχοντες οργανισμούς. Επιπλέον, το πρόγραμμα Erasmus+ παρέχει μέσα για την υποστήριξη της ένταξης συμμετεχόντων με λιγότερες ευκαιρίες.

Σημείωση Το άτομο δεν μπορεί να υποβάλει απευθείας αίτηση για επιχορήγηση, αλλά οι αιτήσεις πρέπει να προετοιμάζονται από τα σχολεία, τα οποία (μετά από έγκριση) είναι υπεύθυνα για την επιλογή συμμετεχόντων για την εκπαίδευση του προσωπικού. Η διαδικασία επιλογής θα πρέπει να πληροί τις αρχές της δικαιοσύνης, της ένταξης και της διαφάνειας.

Υπάρχουν πολλά οφέλη από τις μαθησιακές κινητικότητες, όπως η αυξημένη ικανότητα εργασίας σε διεθνές/ευρωπαϊκό επίπεδο, βελτιωμένες δεξιότητες διαχείρισης, βελτιωμένη πρόσβαση σε δίκτυα, ευκαιρίες και έργα καθώς και καλές πρακτικές και μεθόδους, βελτιωμένες δεξιότητες ΤΠΕ και ξένων γλωσσών και πολλά άλλα. [Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού \(EACEA\). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.](https://erasmus-</p></div><div data-bbox=)

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

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

plus.ec.europa.eu/opportunities/opportunities-for-organisations/learning-mobility-of-individuals

).

Οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί μπορούν να στέλνουν ή να λαμβάνουν φοιτητές και προσωπικό προς ή από χώρες του Erasmus+. Το προσωπικό μπορεί να διδάξει ή να εκπαιδεύσει σε μια ξένη χώρα και να συμμετάσχει σε ανταλλαγές και συνεργασία. Αυτό μπορεί να ενισχύσει σημαντικά τις διδακτικές ικανότητες και την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων.

Πρόσθετοι πόροι:

Οδηγός προγράμματος Erasmus+ για κριτήρια ανάθεσης και κριτήρια επιλεξιμότητας και κανόνες χρηματοδότησης - <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/erasmus-programme-guide-2021-version-3>

Εθνικές υπηρεσίες – μπορούν να βοηθήσουν με αιτήσεις και απαντήσεις σε ερωτήσεις.

https://erasmus-plus.ec.europa.eu/contacts/national-agencies?facets_permanent%7Cfield_eac_topics=1964

eTwinning - μια κοινότητα για σχολεία, όπου τα άτομα που εργάζονται σε ένα σχολείο στην Ευρώπη μπορούν να επικοινωνούν, να συνεργάζονται, να αναπτύσσουν έργα, να μοιράζονται εμπειρίες και να αποτελούν μέρος της μεγαλύτερης κοινότητας μάθησης στην Ευρώπη. <https://school-Education.ec.europa.eu/en/etwinning>

The School Education Gateway - μια πλατφόρμα για εκπαιδευτικούς, σχολεία, ειδικούς και άλλους για να βρίσκουν πληροφορίες για νέα, τάσεις, πολιτικές, πρωτοβουλίες και δραστηριότητες στον τομέα της σχολικής εκπαίδευσης, καθώς και να συνεισφέρουν συζητώντας και εμπλακώνοντας σημαντικά ζητήματα με συνομηλίκους.

<https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/index.htm>

Πώς να προωθήσετε την ένταξη σε ευρωπαϊκά έργα (συμπεριλαμβανομένου του Erasmus+) (βάσει

https://publications.europa.eu/resource/cellar/f6b3644b-2b19-497c-819e-542163b5c047.0003.02/DOC_1):

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

- Αντιμετώπιση ανεπαρκών γλωσσικών δεξιοτήτων που εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικό εμπόδιο για τη συμμετοχή σε ευρωπαϊκά έργα (συμπεριλαμβανομένου του Erasmus+) σε πολλές χώρες (για μαθητές και καθηγητές/προσωπικό).
- Βελτιώστε την ευαισθητοποίηση του προσωπικού σχετικά με προγράμματα όπως το πρόγραμμα Erasmus+ και παρέχετε συγκεκριμένες πληροφορίες για τον θετικό αντίκτυπό του στην επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη. Για παράδειγμα, δείτε το προσωπικό Η έκθεση Léargas «Erasmus+ School Education: The Impact of Mobility Projects on the Professional Development of Staff» (<https://www.leargas.ie/resource/leargas-school-education-report-2022/>) στις ο αντίκτυπος των έργων κινητικότητας Erasmus+ που διαπίστωσε ότι «το προσωπικό που συμμετείχε σε ευκαιρίες όπως η κατάρτιση και η δημιουργία θέσεων εργασίας σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες ανέφεραν βελτιώσεις σε δεξιότητες όπως η συνεργασία, η ηγεσία, η αναλυτική επίλυση προβλημάτων και η δημιουργικότητα, καθώς και αυξήσεις στα κίνητρα και εργασιακή ικανοποίηση».
- Επεκτείνετε την επιλογή των ιδρυμάτων υποδοχής και συμμετέχετε σε εκπαιδευτικά δίκτυα όπως το eTwinning, το The School Education Gateway και άλλα.
- Λάβετε υπόψη τη σημαντική πτυχή του προσωπικού κινήτρου, επειδή είναι το πιο σημαντικό σημείο εκκίνησης για να ενδιαφερθείτε για το πρόγραμμα Erasmus+ και τα ευρωπαϊκά έργα, γενικά. Είναι ζωτικής σημασίας να εξεταστεί τι ωθεί το προσωπικό να συμμετέχει και τι μπορεί να ενθαρρύνει ή να εμποδίσει μια τέτοια ένταξη – για παράδειγμα, προσωπικές ή επαγγελματικές δεσμεύσεις, έλλειψη γλωσσικών δεξιοτήτων, ανεπαρκείς φιλοδοξίες κ.λπ.
- Διαδώστε πληροφορίες σχετικά με τις ευκαιρίες που προσφέρουν ειδικά στο προσωπικό τα ευρωπαϊκά έργα (συμπεριλαμβανομένου του Erasmus+): ευκαιρία διδασκαλίας/εκπαίδευσης στο εξωτερικό, εκμάθηση/βελτίωση μιας ξένης γλώσσας, συνάντηση νέων ανθρώπων και επέκταση του δικτύου τους, ανταλλαγή γνώσεων και μεθόδων με ξένους συναδέλφους, να αναπτύξουν δεξιότητες ΤΠΕ, μαλακές δεξιότητες,

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

διαπολιτισμικές ικανότητες και άλλα· να ενισχύσουν την ανταγωνιστικότητά τους στην αγορά εργασίας και να βελτιώσουν τις μελλοντικές τους ευκαιρίες απασχόλησης κ.λπ.

- Εξετάστε τα ζητήματα και τα εμπόδια που συνεχίζει να αντιμετωπίζει το προσωπικό του οργανισμού όταν εξετάζει το ενδεχόμενο συμμετοχής σε ένα ευρωπαϊκό έργο (συμπεριλαμβανομένου του Erasmus+) (π.χ. υποχρεώσεις εργασίας, προσωπικούς λόγους) και αναπτύξτε ένα σχέδιο για την πρόληψη ή την αντιμετώπισή τους ανάλογα.

Ουσιαστικά, σύμφωνα με τη ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ (2010), η γνώση σχετικά με ευρωπαϊκά προγράμματα όπως το Erasmus+ είναι ένας από τους σημαντικούς παράγοντες που θα μπορούσαν να προωθήσουν τη συμμετοχή σε έργα. Η γνώση μπορεί να χωριστεί σε δύο τύπους: ευαισθητοποίηση σχετικά με το πρόγραμμα και «μάρκα» του προγράμματος. Ο πρώτος τύπος περιλαμβάνει εκείνους που δεν γνωρίζουν καν ότι το πρόγραμμα υπάρχει ή δεν είναι επαρκώς εξοικειωμένοι με αυτό (το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς σήμερα έχει αυτό το είδος γνώσης). Θα πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες για την ενίσχυση του δεύτερου τύπου γνώσης του προσωπικού (γνώση σχετικά με το «εμπορικό σήμα» του προγράμματος και τον αντίκτυπό του), καθώς μπορεί να επηρεάσει την απόφασή του να συμμετάσχει σε τέτοια έργα.

Χρησιμοποιημένες πηγές:

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/opportunities/opportunities-for-individuals/teaching-opportunities-for-staff>

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/opportunities/opportunities-for-individuals/training-opportunities-for-staff>

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/opportunities/opportunities-for-organisations/learning-mobility-of-individuals>

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο - ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ. (2010).

Τμήμα Πολιτικής Β - Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ERASMUS.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

https://publications.europa.eu/resource/cellar/f6b3644b-2b19-497c-819e-542163b5c047.0003.02/DOC_1

Η έκθεση Léargas «Erasmus+ School Education: The Impact of Mobility Projects on the Professional Development of Staff» (2022) <https://www.leargas.ie/resource/leargas-school-education-report-2022/>

3.3.Ενεργή ένταξη σε εκπαιδευτικές πλατφόρμες

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστηρίζει διάφορες πλατφόρμες σχολικής εκπαίδευσης και πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην ενίσχυση της εκπαίδευσης σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Η Ευρωπαϊκή Σχολική Πλατφόρμα Εκπαίδευσης είναι μία από αυτές τις πλατφόρμες, η οποία παρέχει πόρους και ευκαιρίες στους εκπαιδευτικούς. Σύμφωνα με τον επίσημο ιστότοπο <https://school-education.ec.europa.eu/en>: «η πλατφόρμα είναι το σημείο συνάντησης όλων των ενδιαφερόμενων μερών στον τομέα της σχολικής εκπαίδευσης – σχολικό προσωπικό, ερευνητές, υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής – για να βρουν νέα, συνεντεύξεις, δημοσιεύσεις, παραδείγματα πρακτικής, μαθήματα και συνεργάτες για τα έργα τους Erasmus+».

Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει και άλλες πρωτοβουλίες και πλατφόρμες που επικεντρώνονται στην εκπαίδευση, όπως:

- eTwinning: Αυτή είναι μια κοινότητα για σχολεία στην Ευρώπη που επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να συνεργάζονται, να μοιράζονται ιδέες και να συμμετέχουν σε κοινά έργα με σχολεία-εταίρους σε διάφορες χώρες. Το eTwinning είναι μέρος της Ευρωπαϊκής Σχολικής Εκπαιδευτικής Πλατφόρμας.
- Erasmus+: Αν και δεν είναι αποκλειστικά για σχολική εκπαίδευση, το Erasmus+ υποστηρίζει την εκπαίδευση, την κατάρτιση, τη νεολαία και τον αθλητισμό στην Ευρώπη. Παρέχει ευκαιρίες χρηματοδότησης σε εκπαιδευτικούς, σχολεία και εκπαιδευτικά ιδρύματα για να πραγματοποιήσουν έργα, ανταλλαγές και προγράμματα κινητικότητας.
- EPAL (Ηλεκτρονική Πλατφόρμα για την Εκπαίδευση Ενηλίκων στην Ευρώπη): Η EPAL είναι μια ηλεκτρονική πλατφόρμα που έχει σχεδιαστεί ειδικά για επαγγελματίες

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

εκπαίδευσης ενηλίκων, παρέχοντας χώρο δικτύωσης, συνεργασίας και ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών στην εκπαίδευση ενηλίκων σε όλη την Ευρώπη.

- **Europeana Education:** Η Europeana είναι μια ψηφιακή πλατφόρμα που παρέχει πρόσβαση σε εκατομμύρια ψηφιοποιημένα αντικείμενα από ευρωπαϊκά μουσεία, βιβλιοθήκες, αρχεία και γκαλερί. Η Europeana Education προσφέρει πόρους και εργαλεία στους εκπαιδευτικούς ώστε να χρησιμοποιούν υλικό πολιτιστικής κληρονομιάς στη διδασκαλία.
- **Scientix:** Είναι μια κοινότητα για την εκπαίδευση των φυσικών επιστημών στην Ευρώπη, που προσφέρει διδακτικό υλικό, διαδικτυακά σεμινάρια και πόρους για την ενίσχυση της εκπαίδευσης STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) στα σχολεία.

Αυτές οι πρωτοβουλίες, μεταξύ άλλων που υποστηρίζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στοχεύουν στην προώθηση της συνεργασίας, της καινοτομίας και της ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών στον τομέα της εκπαίδευσης σε όλη την Ευρώπη. Κάθε πλατφόρμα ή πρωτοβουλία εξυπηρετεί συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς σκοπούς, που κυμαίνονται από την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών έως την προώθηση διεθνών συνεργασιών μεταξύ των σχολείων.

Για να προωθήσουν την ενεργό ένταξη του εκπαιδευτικού προσωπικού στις προαναφερθείσες πλατφόρμες (π.χ. EPALe, eTwinning και Ευρωπαϊκή Σχολική Πλατφόρμα Εκπαίδευσης), οι οργανισμοί θα πρέπει να εξετάσουν τα ακόλουθα βήματα:

- 1. Επιστημάνετε τα οφέλη των εκπαιδευτικών πλατφορμών μεταξύ του προσωπικού:** Ο οργανισμός πρέπει να κοινοποιεί ξεκάθαρα τα οφέλη και τον θετικό αντίκτυπο της συμμετοχής σε αυτές τις πλατφόρμες, όπως ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, πρόσβαση σε πολύτιμους πόρους, δικτύωση με συνομηλίκους και την ευκαιρία να συνεισφέρει στην ευρύτερη εκπαιδευτική κοινότητα .
- 2. Δώστε έμφαση στις ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που είναι διαθέσιμες σε τέτοιες πλατφόρμες:** Ο οργανισμός θα πρέπει τονίζουν πώς η συμμετοχή σε αυτές τις πλατφόρμες μπορεί να συμβάλει στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών. Αυτό περιλαμβάνει έκθεση σε νέες μεθόδους διδασκαλίας και αξιολόγησης, πρόσβαση σε

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

καινοτόμους πόρους και την ευκαιρία να μάθουμε από εμπειρίες σε διαφορετικά εκπαιδευτικά πλαίσια.

- 3. Αναγνώριση και πιστοποίηση:** Θα πρέπει να προσφέρεται αναγνώριση για την ενεργό συμμετοχή, όπως πιστοποιητικά ή σήματα. Πολλοί εκπαιδευτικοί εκτιμούν την αναγνώριση για τη συνεισφορά τους και αυτό μπορεί επίσης να ενισχύσει το επαγγελματικό τους προφίλ.
- 4. Συνεργατικά έργα:** οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί θα πρέπει να ενθαρρύνουν τους εκπαιδευτικούς να συμμετέχουν σε συνεργατικά έργα που είναι διαθέσιμα σε αυτές τις πλατφόρμες. Τα συνεργατικά έργα όχι μόνο ενθαρρύνουν την αίσθηση της κοινότητας, αλλά παρέχουν επίσης ευκαιρίες για ανταλλαγή και μάθηση μεταξύ τους.
- 5. Μοιραστείτε ιστορίες επιτυχίας:** Οι οργανισμοί μπορούν επίσης να μοιραστούν ιστορίες επιτυχίας εκπαιδευτικών που ωφελήθηκαν από τη συμμετοχή σε αυτές τις πλατφόρμες. Οι προσωπικές μαρτυρίες μπορούν να αποτελέσουν ισχυρά κίνητρα και να παρέχουν πραγματικά παραδείγματα του θετικού αντίκτυπου της δέσμευσης.
- 6. Παροχή εκπαίδευσης και υποστήριξης:** Οι οργανισμοί θα μπορούσαν να προσφέρουν εκπαιδευτικές συνεδρίες για να βοηθήσουν τους δασκάλους να πλοηγηθούν και να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις δυνατότητες της πλατφόρμας. Η παροχή τεχνικής υποστήριξης και καθοδήγησης μπορεί να μειώσει τα εμπόδια στην είσοδο και να ενισχύσει την εμπιστοσύνη στην αποτελεσματική χρήση των πλατφορμών.
- 7. Ενσωμάτωση δραστηριοτήτων πλατφόρμας στα σχέδια επαγγελματικής ανάπτυξης:** Η συμμετοχή σε αυτές τις πλατφόρμες μπορεί να ενσωματωθεί στα σχέδια επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. Αυτή η επίσημη αναγνώριση μπορεί να παρακινήσει τους εκπαιδευτικούς να ασχολούνται τακτικά.
- 8. Δημιουργήστε μια κοινότητα πρακτικής:** Μπορεί να είναι επωφελής καλλιέργηστε την αίσθηση της κοινότητας μεταξύ των δασκάλων δημιουργώντας φόρουμ, ομάδες συζήτησης ή εικονικές συναντήσεις όπου μπορούν να μοιραστούν εμπειρίες, να κάνουν ερωτήσεις και να συνεργαστούν σε εκπαιδευτικά έργα.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

- 9. Παρουσιάστε τον αντίκτυπο στις διδακτικές πρακτικές:** Μπορεί επίσης να είναι ωφέλιμο να δείξετε πώς η συμμετοχή σε αυτές τις πλατφόρμες μπορεί να επηρεάσει θετικά τη διδασκαλία στην τάξη. Η επισήμανση συγκεκριμένων παραδειγμάτων δασκάλων που εφαρμόζουν νέες στρατηγικές ή πόρους που ανακάλυψαν μέσω της πλατφόρμας μπορεί να βοηθήσει.
- 10. Κάντε το χρονικά αποδοτικό:** Οι οργανισμοί πρέπει Αναγνωρίστε τους χρονικούς περιορισμούς που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί και δώστε έμφαση στον τρόπο με τον οποίο η συμμετοχή μπορεί να ενσωματωθεί στις υπάρχουσες ρουτίνες τους χωρίς να τους συντρίψει. Επισημάνετε γρήγορες και πολύτιμες δραστηριότητες.
- 11. Ανατροφοδότηση και βελτίωση:** η ανατροφοδότηση στις πλατφόρμες θα πρέπει να ενθαρρύνεται και να χρησιμοποιείται για να γίνουν βελτιώσεις. Όταν οι δάσκαλοι βλέπουν ότι η συμβολή τους εκτιμάται και οδηγεί σε θετικές αλλαγές, είναι πιο πιθανό να παραμείνουν αφοσιωμένοι.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι τα κίνητρα για ενεργό ένταξη στις εκπαιδευτικές πλατφόρμες συχνά προέρχονται από έναν συνδυασμό εγγενών και εξωγενών παραγόντων. Αντιμετωπίζοντας τόσο τα οφέλη όσο και την εγγενή αξία της συμμετοχής, μπορεί να δημιουργηθεί μια πιο συναρπαστική περίπτωση για τους εκπαιδευτικούς να ασχοληθούν ενεργά με αυτές τις πλατφόρμες.

Πρόσθετοι πόροι:

Επίσημος ιστότοπος EPAL - <https://epale.ec.europa.eu/en>

Επίσημος ιστότοπος eTwinning - <https://school-education.ec.europa.eu/en/etwinning>

της Ευρωπαϊκής Σχολικής Πλατφόρμας Εκπαίδευσης - <https://school-education.ec.europa.eu/en>

Επίσημος ιστότοπος Europeana Education - <https://pro.europeana.eu/page/europeana-education>

Επίσημος ιστότοπος Scientix - <https://www.scientix.eu/>

3.3.1. EPAL

Σύμφωνα με τον επίσημο ιστότοπο (<https://epale.ec.europa.eu/en>), η Ηλεκτρονική Πλατφόρμα για την Εκπαίδευση Ενηλίκων στην Ευρώπη (EPAL) είναι «μια πολύγλωσση κοινότητα

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

ανοιχτών μελών για δασκάλους, εκπαιδευτές, ερευνητές, ακαδημαϊκούς, υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και οποιονδήποτε άλλον με επαγγελματικό ρόλο στην εκπαίδευση ενηλίκων σε όλη την Ευρώπη». Η πλατφόρμα αυτή τη στιγμή χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το πρόγραμμα Erasmus+. Ακολουθεί τη συνολική στρατηγική της ΕΕ που επικεντρώνεται στην προώθηση περισσότερων και καλύτερων ευκαιριών μάθησης για όλους τους ενήλικες και έχει στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Ευρώπη.

Ο στόχος αυτός επιτυγχάνεται μέσω της παροχής υποστήριξης για την ενίσχυση των επαγγελματιών εκπαίδευσης ενηλίκων. Τα μέλη της πλατφόρμας μπορούν ελεύθερα να συνδεθούν και να μάθουν από τους συναδέλφους τους σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, μέσω μέσων όπως αναρτήσεις ιστολογίου, φόρουμ, εργαλείο αναζήτησης συνεργατών, οργανωμένες εκδηλώσεις και άλλα. Μπορούν να συνεργαστούν με άλλους ευρωπαίους εμπειρογνώμονες μέσω διαδικτυακών συζητήσεων και συζητήσεων, κοινοτήτων πρακτικής, αξιολόγησης περιεχομένου και σχολίων κάτω από αναρτήσεις ιστολογίου που είναι διαθέσιμες στον ιστότοπο. Τα μέλη έχουν επίσης τη δυνατότητα να ζητήσουν συνεργατικό χώρο (δηλαδή έναν ιδιωτικό χώρο εντός της EPALE) για να κάνουν συζητήσεις, να ανεβάσουν έγγραφα, να μοιραστούν σχετικές ειδήσεις και εκδηλώσεις στο ημερολόγιο της ομάδας. Μπορούν επίσης να βρουν έργα και ευκαιρίες δικτύωσης χρησιμοποιώντας το εργαλείο αναζήτησης συνεργατών που αναφέρεται παραπάνω.

Το EPALÉ παρέχει επίσης μια ποικιλία πολύτιμων πληροφοριών για όσους εργάζονται στην εκπαίδευση ενηλίκων (ειδήσεις, πηγές, μαθήματα, βέλτιστες πρακτικές κ.λπ.). Αυτό το περιεχόμενο μπορεί επίσης να παρέχεται από τα ίδια τα μέλη μέσω της εμπλοκής τους στην κοινότητα EPALÉ. Το EPALÉ στοχεύει να δημιουργήσει μια διαδικτυακή κοινότητα για τον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων και τους επαγγελματίες της εκπαίδευσης ενηλίκων.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ Σε αντίθεση με το eTwinning (βλ. κεφάλαιο 3.2.3), το EPALÉ δεν προσφέρει τη δυνατότητα για δίδυμες τάξεις, καθώς μαθήματα δεν υπάρχουν για ενήλικες με τον ίδιο τρόπο όπως στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αντίθετα, όσοι εργάζονται στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων μπορούν να συζητήσουν θέματα και να μοιραστούν τις βέλτιστες πρακτικές απευθείας στην πλατφόρμα.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

Για να εγγραφείτε στο EPALÉ, πρέπει να χρησιμοποιήσετε το όνομα χρήστη, τον κωδικό πρόσβασης και το όνομα του οργανισμού. Αφού λάβει ένα email από το γραφείο υποστήριξης της EPALÉ που επιβεβαιώνει το αίτημα, το άτομο εγκρίνεται ως πλήρες μέλος από την EPALÉ και αποκτά πρόσβαση σε μια ποικιλία πληροφοριών και υποστήριξης.

Για να προωθήσει τη συμμετοχή στο EPALÉ μεταξύ του προσωπικού (π.χ. εκπαιδευτών, εκπαιδευτών και άλλων), ο εκπαιδευτικός οργανισμός μπορεί να επισημάνει τα οφέλη και τον θετικό αντίκτυπο της ένταξής τους στην πλατφόρμα δωρεάν συμμετοχής. Αυτά τα οφέλη περιλαμβάνουν:

- ικανότητα επικοινωνίας και ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών με άλλους Ευρωπαίους εκπαιδευτικούς, εκπαιδευτές, υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, ερευνητές, ακαδημαϊκούς και εθελοντές στην εκπαίδευση ενηλίκων·
- ευκαιρίες για συμμετοχή σε συζητήσεις με άλλους που εργάζονται στον ίδιο τομέα·
- ευκαιρίες για εύρεση συνεργατών και ιδεών που σχετίζονται με έργα εκπαίδευσης ενηλίκων·
- δωρεάν και εύκολη πρόσβαση και ευκαιρία για αποστολή και κοινή χρήση εκδηλώσεων, πόρων, ειδήσεων, εκθέσεων, αναρτήσεων ιστολογίου και άρθρων (συμπεριλαμβανομένων εγγράφων πολιτικής και σχετικού υλικού έργου) σχετικά με θέματα υποστήριξης ενηλίκων εκπαιδευομένων, περιβάλλοντα μαθητών, δεξιότητες ζωής, πολιτική εκπαίδευσης ενηλίκων εξελίξεις, βέλτιστες πρακτικές στη βελτίωση της ποιότητας εργασίας και πολλά άλλα.

Περισσότερα για τα οφέλη του EPALÉ για εκπαιδευτικούς μπορείτε να βρείτε στους ακόλουθους ιστότοπους: <https://www.leargas.ie/epale/> και στον επίσημο ιστότοπο του EPALÉ - <https://epale.ec.europa.eu/en>

Χρησιμοποιημένες πηγές:

Επίσημος ιστότοπος EPALÉ - <https://epale.ec.europa.eu/en>

Επίσημος ιστότοπος Léargas - <https://www.leargas.ie/epale/>

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

3.3.2. Ευρωπαϊκή Σχολική Εκπαιδευτική Πλατφόρμα

Σύμφωνα με τον επίσημο ιστότοπο της Ευρωπαϊκής Σχολικής Πλατφόρμας Εκπαίδευσης (ESEP) - <https://school-education.ec.europa.eu/en>, αυτή η πλατφόρμα περιγράφεται ως «το σημείο συνάντησης όλων των ενδιαφερομένων στον τομέα της σχολικής εκπαίδευσης – σχολείο προσωπικό, ερευνητές, υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής – για να βρουν ειδήσεις, συνεντεύξεις, δημοσιεύσεις, παραδείγματα πρακτικής, μαθήματα και συνεργάτες για τα έργα τους στο Erasmus+». Είναι επίσης το σπίτι της περιοχής eTwinning (που συζητείται στο Κεφάλαιο 3.2.3) – η κοινότητα για τα σχολεία στην Ευρώπη.

Το ESEP ξεκίνησε το 2022 και σχεδιάστηκε ειδικά για επαγγελματίες του τομέα της σχολικής εκπαίδευσης (που προαναφέρθηκε) που εργάζονται σε διαφορετικά επίπεδα - από την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα μέχρι την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένου. αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Ένα θετικό χαρακτηριστικό του ESEP είναι ότι είναι μια διαδικτυακή πολύγλωσση πλατφόρμα δωρεάν για όλους τους χρήστες (για περισσότερες πληροφορίες επισκεφθείτε τη διεύθυνση: <https://school-education.ec.europa.eu/en/about>).

Ουσιαστικά, το ESEP είναι η συγχώνευση δύο προηγούμενων πλατφορμών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής - της School Education Gateway και της πλατφόρμας eTwinning, σε έναν ενιαίο, σύγχρονο και προσβάσιμο χώρο. Η νέα ολοκληρωμένη πλατφόρμα επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να ανακαλύψουν και να εξερευνήσουν πολύτιμο περιεχόμενο και υπηρεσίες που σχετίζονται με την εκπαίδευση. Στοχεύει στην παροχή μιας μοναδικής και εξατομικευμένης εμπειρίας, ενισχύοντας παράλληλα την αίσθηση της κοινότητας και της συνεργασίας (EU Neighbors south, 2021).

Το ΕΣΕΠ συμβάλλει περαιτέρω στην επαγγελματική ανάπτυξη ειδικών στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, στις ευρωπαϊκές χώρες και όχι μόνο. Το ESEP βασίζεται επίσης στις τρεις αρχές του Προγράμματος Erasmus+: να οικοδομηθεί μια πιο πράσινη, πιο χωρίς αποκλεισμούς και πιο ψηφιακή εκπαίδευση για την Ευρώπη. Προωθεί τους στόχους του Ευρωπαϊκού Χώρου Εκπαίδευσης (EOX), ιδιαίτερα του Σχεδίου Δράσης για την Ψηφιακή Εκπαίδευση και την ανάπτυξη των βασικών ικανοτήτων (EU Neighbors south, 2021).

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

Για την προώθηση της συμμετοχής στο ΕΣΕΠ μεταξύ του προσωπικού (π.χ. εκπαιδευτικών, εκπαιδευτών και άλλων), ο εκπαιδευτικός οργανισμός μπορεί να επισημάνει τα οφέλη και τον θετικό αντίκτυπο της ένταξής του στην πλατφόρμα δωρεάν συμμετοχής. Σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα της ΕΣΕΠ, τα οφέλη αυτά περιλαμβάνουν:

- Νέο περιεχόμενο που δημοσιεύεται κάθε εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένου απόψεις που μοιράζονται ειδικοί, ειδήσεις, συνεντεύξεις και παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών στη σχολική εκπαίδευση.
- Εύκολη και δωρεάν πρόσβαση σε πολύτιμους πόρους, όπως πρόσφατες ερευνητικές εκθέσεις, διδακτικό υλικό που δημιουργήθηκε σε έργα της ΕΕ, μαθήματα κατάρτισης, το European Toolkit for Schools με υλικό για την πρόληψη της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου (ESL) και ένα εργαλείο αυτοαξιολόγησης που βοηθά τους εκπαιδευτικούς να αναπτύξουν σχολικές δραστηριότητες.
- Πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τη χρηματοδότηση μέσω των ευκαιριών του προγράμματος Erasmus+, συμ. 3 πρακτικά εργαλεία (κατάλογος μαθημάτων, κατάλογος ευκαιριών κινητικότητας και αναζήτηση στρατηγικής συνεργασίας). Αυτά τα εργαλεία βοηθούν τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς να προετοιμάσουν τις αιτήσεις τους για έργα Erasmus+.
- Παροχή ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης, όπως δωρεάν διαδικτυακά μαθήματα, διαδικτυακά σεμινάρια και διδακτικό υλικό σε συνεργασία με την Ακαδημία της ΕΕ. Περισσότερες πληροφορίες για διαφορετικές μορφές επαγγελματικής ανάπτυξης και παιδαγωγικές προσεγγίσεις μπορείτε να βρείτε διαβάζοντας το Πλαίσιο Συνεχούς Επαγγελματικής Ανάπτυξης.
- Ευκαιρίες επικοινωνίας, συνεργασίας και δημιουργίας έργων με άλλο εκπαιδευτικό προσωπικό στην Ευρώπη στην κοινότητα του eTwinning.

Το ΕΣΕΠ χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ και τη Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης, Νεολαίας, Αθλητισμού και Πολιτισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Λειτουργεί από το European Schoolnet (συντονισμός, περιεχόμενο και υπηρεσίες) και την Tremend Software Consulting SRL

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

(τεχνική υποδομή) στο πλαίσιο συμβάσεων παροχής υπηρεσιών με τον Ευρωπαϊκό Εκτελεστικό Οργανισμό Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA).

Χρησιμοποιημένες πηγές:

Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Σχολικής Πλατφόρμας Εκπαίδευσης - <https://school-education.ec.europa.eu/en>

Γείτονες της ΕΕ νότια. (202 1). Η αντίστροφη μέτρηση για την Ευρωπαϊκή Σχολική Πλατφόρμα Εκπαίδευσης ξεκίνησε! <https://south.euneighbours.eu/news/countdown-european-school-education-platform-has-started/>

3.3.3. eTwinning

Σύμφωνα με το HRDC Bulgaria (<https://etwinning.hrdc.bg/kakvo-e-etwinning/>), η δραστηριότητα eTwinning δημιουργήθηκε το 2005 μετά από σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ανάπτυξη ενός νέου εργαλείου για την προώθηση της ηλεκτρονικής επικοινωνίας μεταξύ των Ευρωπαίων σχολεία και να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς να βελτιώσουν τις ΤΠΕ και τις γλωσσικές τους δεξιότητες.

Την περίοδο 2007-2013, το eTwinning ήταν μέρος του τομεακού προγράμματος «Comenius» και του Προγράμματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής - «Δια βίου Μάθηση». Κατά τη διάρκεια αυτών των ετών, το eTwinning μετατράπηκε από μια εικονική πλατφόρμα για έργα μεταξύ εκπαιδευτικών σε όλη την Ευρώπη, στο μεγαλύτερο κοινωνικό δίκτυο για εκπαιδευτικούς και μια αξιόπιστη βάση δεδομένων έργων και συνεργασιών στο πλαίσιο προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ όπως το "Comenius" και το "Leonardo da Vinci".

Από το 2014, το eTwinning έγινε μέρος του νέου ευρωπαϊκού προγράμματος για την εκπαίδευση, την κατάρτιση, τη νεολαία και τον αθλητισμό «Erasmus+» (2014 - 2020). Το eTwinning χρησίμευσε ως έμπνευση για την ανάπτυξη άλλων εκπαιδευτικών πλατφορμών όπως το EPAL (που ξεκίνησε το 2014) και το School Education Gateway.

Όσον αφορά τη νέα περίοδο Erasmus+ (2021-2027), το eTwinning είναι στενά συνδεδεμένο με το πρόγραμμα και έχει αυξανόμενη σημασία. Η πλατφόρμα eTwinning, η οποία διαχειρίζεται η

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Κεντρική Μονάδα Συντονισμού στις Βρυξέλλες, Βέλγιο και συντονίζεται από τις Εθνικές Μονάδες Συντονισμού σε κάθε χώρα, δίνει τη δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς να εγγραφούν δωρεάν στην πύλη και να έχουν πρόσβαση σε μια ποικιλία παιδαγωγικών πόρων (HRDC, 2024). Η πύλη eTwinning διαθέτει επίσης διαφορετικά εργαλεία που παρέχουν στους εκπαιδευτικούς ευκαιρίες για συνεργασία και συνεργασίες.

Ένα θετικό χαρακτηριστικό της πλατφόρμας είναι ότι είναι πολύ εύχρηστη και διαθέτει πλούσια βάση δεδομένων με έτοιμα μοντέλα έργων. Αυτό μπορεί να είναι επωφελές για όσους εργάζονται σε νηπιαγωγεία, σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και κέντρα πόρων, που μπορούν να συμμετάσχουν σε έργα που στοχεύουν στην ολοκληρωμένη εκπαίδευση παιδιών (συμπεριλαμβανομένων των ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών). Αυτά τα έργα μπορεί να είναι σε εθνικό ή διεθνές (ευρωπαϊκό) επίπεδο ή μεταξύ εκπαιδευτικών οργανισμών (ενδοσχολικά έργα). Μπορούν να πραγματοποιηθούν από εκπαιδευτικούς/δάσκαλους, σχολικές ομάδες, συλλόγους, μαθητές και άλλους.

Από το 2022, η Ευρωπαϊκή Σχολική Πλατφόρμα Εκπαίδευσης (που περιγράφεται λεπτομερώς στο Κεφάλαιο 3.2.2) είναι το σπίτι του eTwinning. Πρόσθετες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στον ακόλουθο ιστότοπο: <https://school-education.ec.europa.eu/en/etwinning>

Ποια είναι λοιπόν τα οφέλη για τους εκπαιδευτικούς από την ένταξη στην Πλατφόρμα eTwinning; Για την προώθηση της συμμετοχής μεταξύ του προσωπικού (π.χ. εκπαιδευτικών, εκπαιδευτών και άλλων), οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί θα πρέπει να τονίσουν τα πλεονεκτήματα καθώς και τον θετικό αντίκτυπο της ένταξης στην εύχρηστη πλατφόρμα. Σύμφωνα με τον επίσημο ιστότοπο του eTwinning, αυτά τα οφέλη περιλαμβάνουν:

- να γίνει μέρος της «Κοινότητας για τα σχολεία στην Ευρώπη»
- έχοντας πρόσβαση σε διαφορετικές ευκαιρίες συνεργασίας, δικτύωσης (μέσω της συμμετοχής σε Δωμάτια, ομάδες eTwinning και ευρωπαϊκά έργα) και έμπνευση από άλλους Ευρωπαίους ειδικούς που εργάζονται στον εκπαιδευτικό τομέα. Για παράδειγμα, οι Αίθουσες είναι μικρο-ομάδες για συμμετοχή σε συνεδρίες τηλεδιάσκεψης που υποστηρίζονται από ένα φόρουμ και ένα αρχείο αρχείων, ενώ οι ομάδες eTwinning είναι

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

εικονικοί χώροι όπου τα μέλη συναντώνται και συζητούν συγκεκριμένα θέματα. Από την άλλη πλευρά, τα έργα eTwinning περιλαμβάνουν δραστηριότητες για διαφορετικά θέματα και βασικές ικανότητες που περιλαμβάνουν 2 ή περισσότερους δασκάλους και τους μαθητές τους. Κάθε έργο έχει το δικό του TwinSpace, το οποίο είναι μια δωρεάν πλατφόρμα προσβάσιμη μόνο σε άλλα μέλη του eTwinning στο έργο, καθώς και σε επιλεγμένους επισκέπτες και μαθητές.

- να είναι σε θέση να οργανώνει και να διεξάγει διαδικτυακές και εκτός σύνδεσης δραστηριότητες με μαθητές μαζί με άλλους εκπαιδευτικούς από χώρες που περιλαμβάνονται στο πρόγραμμα Erasmus+.
- έχουν την ευκαιρία να συμμετάσχουν σε συνεργατικά έργα με την υποστήριξη του περιβάλλοντος TwinSpace.
- να είναι σε θέση να μοιράζονται πολύτιμες πληροφορίες με συνομηλίκους και χιλιάδες εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν στο eTwinning και μοιράζονται το ίδιο όραμα να γίνει η εκπαίδευση πιο περιεκτική και καλύτερη για τους μαθητές. Τα μέλη της πλατφόρμας ονομάζονται eTwinners και μπορούν να συναντηθούν και να δικτυωθούν διαδικτυακά, σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς, σε εκδηλώσεις και συνέδρια eTwinning και άλλα.
- να έχουν δωρεάν πρόσβαση σε κιτ έργων, παραδείγματα πρακτικής και μαρτυρίες και ένα διαδικτυακό περιβάλλον όπου τα μέλη μπορούν να επικοινωνούν, να αναπτύσσουν έργα, να μοιράζονται, να μαθαίνουν μαζί ανάλογα με τα ενδιαφέροντά τους κ.λπ.
- έχοντας την ευκαιρία να αναπτύξουν επαγγελματικές δεξιότητες και ικανότητες και να συμμετάσχουν στη δια βίου μάθηση μέσω των διαδικτυακών σεμιναρίων του eTwinning (ζωντανές διαδικτυακές συνεδρίες βίντεο διάρκειας 1 ώρας όπου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να μάθουν και να συζητήσουν μια ποικιλία θεμάτων), σειρές διαδικτυακών σεμιναρίων (2 συνεδρίες διαδικτυακών σεμιναρίων που συνδέονται με μια διαδραστική διαδικτυακή δραστηριότητα), διαδικτυακά μαθήματα (συμπεριλαμβανομένων των Massive Open Online Courses- MOOCs, διάρκειας 4-6 εβδομάδων και που απαιτούν 12 – 25 ώρες εκμάθησης. Οι συμμετέχοντες διεξάγουν τις δραστηριότητες τη στιγμή που τους βολεύει

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

και λαμβάνουν πιστοποιητικό μετά την ολοκλήρωσή τους), αυτοδίδακτικό υλικό, συνέδρια και άλλες ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης επιτόπου όπου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να συναντήσουν άλλους ειδικούς στον εκπαιδευτικό τομέα και να αυξήσουν τις ικανότητές τους. Αυτές οι εκδηλώσεις δίνουν τη δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς να δικτυωθούν, να μάθουν νέα πράγματα μαζί και να αισθανθούν μέρος της κοινότητας του eTwinning.

- πρόσβαση σε ευκαιρίες για μελλοντικούς εκπαιδευτικούς που χρειάζονται υποστήριξη κατά την έναρξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και άλλα.

Σύμφωνα με τον επίσημο ιστότοπο (<https://school-education.ec.europa.eu/en/etwinning>), οι Εθνικοί Οργανισμοί Υποστήριξης έχουν την ευθύνη να επικυρώνουν τις εγγραφές για όσους θέλουν να γίνουν μέλη της πλατφόρμας eTwinning, η οποία τη διατηρεί ασφαλή χώρο για όλους. Αυτοί οι οργανισμοί παρέχουν επίσης υποστήριξη και καθοδήγηση και αναγνωρίζουν τη δουλειά των εκπαιδευτικών με Εθνικές και Ευρωπαϊκές Ετικέτες Ποιότητας. Επιπλέον, καινοτόμα έργα περιλαμβάνονται στο ετήσιο βιβλίο eTwinning, ενώ τα εξαιρετικά λαμβάνουν Ευρωπαϊκά βραβεία eTwinning και ανεβαίνουν στη γκαλερί του έργου.

Ένας άλλος σημαντικός ρόλος είναι αυτός των Πρεσβευτών του eTwinning που επιλέγονται σε εθνικό επίπεδο και η ευθύνη τους είναι να παρέχουν εκπαίδευση και υποστήριξη στα μέλη. Οποιοσδήποτε μπορεί να γίνει πρεσβευτής του eTwinning και οποιοδήποτε σχολείο μπορεί να λάβει την ετικέτα σχολείου eTwinning. Οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί που λαμβάνουν το σήμα θεωρούνται ως πρότυπα των αρχών της πλατφόρμας, παρουσιάζουν εξαιρετικές ιδιότητες όπως ηγεσία, συνεργασία και κοινή χρήση και οι μαθητές τους θεωρούνται φορείς αλλαγής, ένταξης και παιδαγωγικής καινοτομίας.

Επιπλέον, καθώς το eTwinning είναι μια κοινότητα, έχει εκδηλώσεις. Για παράδειγμα, ένα ετήσιο θέμα που είναι το επίκεντρο δύο διαδικτυακών εκστρατειών, όπου τα μέλη μπορούν να ανταλλάσσουν ιδέες, να σχεδιάζουν έργα, να δημιουργούν υλικό και να μαθαίνουν μαζί (<https://school-education.ec.europa.eu/en/etwinning>). Κάθε χρόνο στις 9 ^{Μαΐου}, η κοινότητα του

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.



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

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

eTwinning γιορτάζει την Ημέρα της Ευρώπης ως Ημέρα eTwinning με ενδιαφέρουσες δραστηριότητες για όλους τους eTwinners.

Σημείωση Για να γίνουν μέλη του eTwinning, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να εγγραφούν ως χρήστες στην Ευρωπαϊκή Σχολική Εκπαιδευτική Πλατφόρμα χρησιμοποιώντας την είσοδο στην ΕΕ (https://ecas.ec.europa.eu/cas/eim/external/register.cgi?loginRequestId=ECAS_LR-14678085-tZc3zbm9WvEko8X3zneRLwQfwYhJtpH2lXatGZX8zPSnHoGBezajoK64FN45PVo6rhQIQhPd oZbwFSt6DpBZ5YK-yntOf97TTHqI3dPMC5MZ4GTz chSbdki6gkE5KsgVHyY7Mvqe6V3HmdhhBuUw7YdzHOVGM1fykuCeBlmEcsn) και πρέπει να ζητήσουν επικύρωση από τον Εθνικό Οργανισμό Υποστήριξης στην αντίστοιχη χώρα τους. Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι μόνο το προσωπικό του σχολείου μπορεί να ενταχθεί στην κοινότητα του eTwinning. Εάν ο εκπαιδευτικός δεν είναι μέλος του σχολικού προσωπικού, μπορεί και πάλι να απολαμβάνει και να δικτυωθεί σε άλλες ενότητες της Ευρωπαϊκής Σχολικής Εκπαιδευτικής Πλατφόρμας δωρεάν αλλά όχι ειδικά στο eTwinning.

Χρησιμοποιημένες πηγές:

HRDC Bulgaria (πρόσβαση τον Ιανουάριο 2024). Τι είναι το eTwinning;
<https://etwinning.hrdc.bg/kakvo-e-etwinning/>

Επίσημος ιστότοπος του eTwinning <https://school-education.ec.europa.eu/en/etwinning>

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

4. Προσαρμογή και ενσωμάτωση του εκπαιδευτικού προγράμματος σε εθνικά πλαίσια (Βουλγαρία, Κύπρος και Πολωνία)

Προκειμένου το Πρόγραμμα Κατάρτισης του προσωπικού σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς να είναι αποτελεσματικό στην αύξηση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων, πρέπει να προσαρμοστεί και να ενσωματωθεί σύμφωνα με το αντίστοιχο εθνικό πλαίσιο στη χώρα (στην περίπτωση αυτή, Βουλγαρία, Κύπρος και Πολωνία). Αυτό διασφαλίζει ότι ο πόρος είναι επαρκής και σχετικός με τις ανάγκες των εκπαιδευτικών σε αυτές τις πολιτείες και ότι λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες του εκπαιδευτικού τομέα εκεί.

Γενικά, η προσαρμογή και η ενσωμάτωση προγραμμάτων κατάρτισης για το προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς σε συγκεκριμένα εθνικά πλαίσια όπως η Βουλγαρία, η Κύπρος και η Πολωνία περιλαμβάνει πολλά βασικά βήματα:

- **Εκτίμηση αναγκών:** Αυτό το βήμα περιλαμβάνει την κατανόηση των ειδικών αναγκών και προκλήσεων σε κάθε εθνικό πλαίσιο, καθώς και τη διεξαγωγή ερευνών, συνεντεύξεων ή ομάδων εστίασης με εκπαιδευτικούς για τον εντοπισμό των περιοχών όπου απαιτείται περισσότερο η ανάπτυξη ικανοτήτων προσωπικού.
- **Ανάπτυξη προσαρμοσμένου περιεχομένου:** Αυτό περιλαμβάνει τη δημιουργία ή την προσαρμογή του εκπαιδευτικού περιεχομένου που ανταποκρίνεται στις ανάγκες που προσδιορίστηκαν στο προηγούμενο βήμα. Το περιεχόμενο θα πρέπει να είναι πολιτιστικά ευαίσθητο, λαμβάνοντας υπόψη τα εκπαιδευτικά συστήματα, τις πολιτικές και τις συγκεκριμένες προκλήσεις κάθε χώρας.
- **Γλώσσα και πολιτιστικά ζητήματα:** Αυτό το βήμα περιλαμβάνει τη διασφάλιση ότι το εκπαιδευτικό υλικό είναι διαθέσιμο στις αντίστοιχες γλώσσες της Βουλγαρίας, της Κύπρου και της Πολωνίας (βουλγαρικά, ελληνικά και πολωνικά) καθώς και ενσωμάτωση πολιτιστικών παραδειγμάτων, περιπτώσιολογικών μελετών και πλαισίων που σχετίζονται με την εκπαίδευση κάθε χώρας τοπία.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

- Συνεργασία με Τοπικούς Εμπειρογνώμονες: Συνεργασία με τοπικούς εκπαιδευτικούς εμπειρογνώμονες, ιδρύματα ή αρχές σε κάθε χώρα για να διασφαλιστεί ότι τα προγράμματα κατάρτισης ευθυγραμμίζονται με τα εθνικά προγράμματα σπουδών, τις πολιτικές και τις προτεραιότητες. Αυτή η συνεργασία μπορεί να ενισχύσει τη συνάφεια και την αποδοχή του προγράμματος κατάρτισης για το προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς.
- Προσαρμοσμένοι τρόποι παράδοσης: Συνίσταται στην εξέταση των πιο αποτελεσματικών μεθόδων παράδοσης για κάθε εθνικό πλαίσιο. Αυτό το βήμα θα μπορούσε να περιλαμβάνει προσωπικά εργαστήρια, διαδικτυακά μαθήματα, διαδικτυακά σεμινάρια ή συνδυαστικές προσεγγίσεις μάθησης, που καλύπτουν τις προτιμήσεις και την προσβασιμότητα των εκπαιδευτικών σε κάθε χώρα.
- Επαγγελματική ανταλλαγή και δικτύωση: Διευκόλυνση ευκαιριών για εκπαιδευτικούς από τη Βουλγαρία, την Κύπρο και την Πολωνία να συμμετάσχουν σε ανταλλαγές μεταξύ χωρών, εργαστήρια ή δραστηριότητες μάθησης από ομοτίμους. Αυτό ενθαρρύνει την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και εμπειριών μεταξύ των εκπαιδευτικών.
- Αξιολόγηση και Συνεχής Βελτίωση: Εφαρμογή ενός μηχανισμού αξιολόγησης για τη συλλογή ανατροφοδότησης σχετικά με την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης για το προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Η χρήση αυτών των σχολίων μπορεί να χρησιμεύσει για τη συνεχή βελτίωση και βελτίωση του περιεχομένου και των μεθόδων παράδοσης.
- Υποστήριξη πολιτικών και βιωσιμότητα: Το τελευταίο βήμα μπορεί να ενσωματώσει την υποστήριξη της πολιτικής υποστήριξης σε εθνικό επίπεδο για τη θεσμοθέτηση και τη διατήρηση του προγράμματος κατάρτισης. Η ευθυγράμμιση με τις εθνικές εκπαιδευτικές πολιτικές μπορεί να εξασφαλίσει μακροπρόθεσμη υποστήριξη και ενσωμάτωση πρωτοβουλιών ανάπτυξης ικανοτήτων.

Προσαρμόζοντας το περιεχόμενο της κατάρτισης στις ανάγκες των εκπαιδευτικών, λαμβάνοντας υπόψη τις γλωσσικές και πολιτιστικές πτυχές, τη συνεργασία με τοπικούς ειδικούς και τη χρήση

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

ποικίλων μεθόδων παράδοσης, η ικανότητα του προσωπικού σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς σε όλη τη Βουλγαρία, την Κύπρο και την Πολωνία μπορεί να αυξηθεί σημαντικά με τρόπους που ευαίσθητο και ανταποκρινόμενο στο πλαίσιο κάθε χώρας.

Προσαρμογή και ενσωμάτωση προγραμμάτων κατάρτισης για εκπαιδευτικό προσωπικό στη Βουλγαρία (πόροι):

- Η Ευρωπαϊκή Σχολική Πλατφόρμα Εκπαίδευσης (ESEP): Αυτή η πλατφόρμα προσφέρει πόρους, άρθρα και πληροφορίες για εκπαιδευτικές πρακτικές σε ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Βουλγαρίας. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να επισκεφτούν τον ιστότοπο του ESEP - <https://school-education.ec.europa.eu/bg> και να αναζητήσουν άρθρα, δημοσιεύσεις ή πόρους που σχετίζονται με την επαγγελματική ανάπτυξη ή την εκπαίδευση του προσωπικού στη Βουλγαρία.
- Υπουργείο Παιδείας και Επιστημών της Βουλγαρίας: Ο επίσημος ιστότοπος του υπουργείου - <https://web.mon.bg/> προσφέρει έγγραφα πολιτικής, εκπαιδευτικές στρατηγικές και εκθέσεις που ρίχνουν φως σε πρωτοβουλίες επαγγελματικής ανάπτυξης για εκπαιδευτικούς. Θα μπορούσαν επίσης να συνεργαστούν με ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες, παρέχοντας περαιτέρω πληροφορίες για προγράμματα κατάρτισης.
- Τοπικά πανεπιστήμια και εκπαιδευτικά ιδρύματα στη Βουλγαρία: Τα πανεπιστήμια και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα ενδέχεται να δημοσιεύουν ερευνητικές εργασίες, μελέτες περιπτώσεων ή εκθέσεις που σχετίζονται με την κατάρτιση του εκπαιδευτικού προσωπικού και την επαγγελματική ανάπτυξη. Οι ιστοσελίδες ή τα ερευνητικά τους αποθετήρια θα μπορούσαν να είναι πολύτιμες πηγές πληροφοριών. Τέτοια πανεπιστήμια και εκπαιδευτικά ιδρύματα στη Βουλγαρία είναι: Πανεπιστήμιο Σόφιας «St. Kliment Ohridski» - <https://www.uni-sofia.bg/>, New Bulgarian University (Sofia) - <https://www.nbu.bg/>, University of Plovdiv «Paisii Hilendarski» <https://uni-plovdiv.bg/> Ελεύθερο Πανεπιστήμιο της Βάρνας «Chernorizets Hrabar» - <https://www.vfu.bg/> και πολλοί άλλοι.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

- Πύλες προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Προγράμματα όπως το Erasmus+ ή το eTwinning συχνά παρουσιάζουν περιπτωσιολογικές μελέτες ή αναφορές έργων που σχετίζονται με πρωτοβουλίες εκπαιδευτικής κατάρτισης στη Βουλγαρία. Η εξερεύνηση αυτών των πυλών προγραμμάτων μπορεί να παρέχει πληροφορίες για επιτυχημένες προσεγγίσεις εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να τους επισκεφθούν στις ακόλουθες ιστοσελίδες: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/> και <https://school-education.ec.europa.eu/en/etwinning>
- Εκπαιδευτικά περιοδικά και δημοσιεύσεις: Αναζήτηση ακαδημαϊκών βάσεων δεδομένων ή διαδικτυακών περιοδικών που εστιάζουν στην εκπαίδευση και την παιδαγωγική (όπως το Bulgarian Journal of Science and Education Policy - <http://bjsep.org/>). Αναζητήστε άρθρα ή μελέτες που συζητούν την κατάρτιση εκπαιδευτικών και την επαγγελματική ανάπτυξη στη Βουλγαρία.
- Εκπαιδευτικά Συνέδρια και Σεμινάρια: Πρακτικά ή υλικό από συνέδρια, σεμινάρια ή εργαστήρια που επικεντρώνονται στην εκπαίδευση στη Βουλγαρία ενδέχεται να προσφέρουν πολύτιμες πληροφορίες για τα συνεχιζόμενα προγράμματα κατάρτισης για το εκπαιδευτικό προσωπικό.

Προσαρμογή και ενσωμάτωση προγραμμάτων κατάρτισης για εκπαιδευτικό προσωπικό στην Κύπρο (πόροι):

- Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας Κύπρου: ο επίσημος ιστότοπος του Υπουργείου Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας Κύπρου– <https://www.moec.gov.cy/en/> μπορεί να παρέχει κατευθυντήριες γραμμές, πολιτικές και πόρους που σχετίζονται με την κατάρτιση εκπαιδευτικών και επαγγελματική ανάπτυξη. Αυτές οι πληροφορίες μπορούν να καθοδηγήσουν την ανάπτυξη, την προσαρμογή και την ενσωμάτωση προγραμμάτων κατάρτισης για το εκπαιδευτικό προσωπικό.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου (ΠΚΙ): Το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου είναι υπεύθυνο για την κατάρτιση και ανάπτυξη των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

να ελέγξουν μια ποικιλία διαθέσιμων πόρων, εργαστηρίων και εκπαιδευτικού υλικού στον επίσημο ιστότοπο του CPI - <https://www.pi.ac.cy/pi/index.php?lang=en> . Αυτές οι πληροφορίες μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την καλύτερη προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης για το εκπαιδευτικό προσωπικό στην Κύπρο.

- Προγράμματα Ευρωπαϊκής Ένωσης: Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να εξερευνήσουν προγράμματα που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ που σχετίζονται με την εκπαίδευση και την επαγγελματική ανάπτυξη. Αυτά τα προγράμματα παρέχουν συχνά πολύτιμους πόρους και υποστήριξη για εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες και μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την καλύτερη ενσωμάτωση και προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης για το εκπαιδευτικό προσωπικό. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να επισκεφτούν προγράμματα όπως το Erasmus+ και το eTwinning στους ακόλουθους ιστότοπους <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/> και <https://school-education.ec.europa.eu/en/etwinning> .
- Επαγγελματικές Ενώσεις: Η σύνδεση με επαγγελματικές ενώσεις εκπαιδευτικών στην Κύπρο μπορεί να προσφέρει πληροφορίες για τις ειδικές ανάγκες των εκπαιδευτικών και μπορούν να αποτελέσουν πολύτιμους συνεργάτες στο σχεδιασμό, την προσαρμογή, την ενσωμάτωση και την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης για το εκπαιδευτικό προσωπικό.
- Τοπικά πανεπιστήμια και εκπαιδευτικά ιδρύματα: Τα τοπικά πανεπιστήμια και εκπαιδευτικά ιδρύματα ενδέχεται να δημοσιεύουν ερευνητικά ευρήματα, μελέτες περιπτώσεων, εκθέσεις ή προγράμματα που σχετίζονται με την κατάρτιση εκπαιδευτικών και την επαγγελματική ανάπτυξη. Οι ιστοσελίδες ή τα ερευνητικά τους αποθετήρια θα μπορούσαν να είναι πολύτιμες πηγές πληροφοριών. Τέτοια πανεπιστήμια και εκπαιδευτικά ιδρύματα στην Κύπρο είναι: Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λευκωσία (<https://www.ucy.ac.cy/>), Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λεμεσός (<https://www.cut.ac.cy/>), Πανεπιστήμιο Λευκωσίας (<https://www.unic.ac.cy/>) και πολλά άλλα.
- Διαδικτυακές πλατφόρμες και πόροι μάθησης: Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να εξερευνήσουν διαδικτυακές πλατφόρμες που προσφέρουν μαθήματα και πόρους για επαγγελματική

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

ανάπτυξη. Πλατφόρμες όπως το Coursera (<https://www.coursera.org/>), το edX (<https://www.edx.org/>) και άλλες μπορεί να έχουν σχετικό περιεχόμενο που μπορεί να προσαρμοστεί και να ενσωματωθεί σε προγράμματα κατάρτισης για εκπαιδευτικό προσωπικό.

Προσαρμογή και ενσωμάτωση προγραμμάτων κατάρτισης για εκπαιδευτικό προσωπικό στην Πολωνία (πόροι):

- Συνεργασία με Εκπαιδευτικά Ιδρύματα: μια πολύτιμη επιλογή είναι να συνεργαστείτε στενά με τοπικά εκπαιδευτικά ιδρύματα, πανεπιστήμια και κέντρα κατάρτισης εκπαιδευτικών για να κατανοήσετε τα συνεχιζόμενα προγράμματά τους και πώς τα προγράμματα κατάρτισης μπορούν να συμπληρώσουν τις υπάρχουσες πρωτοβουλίες. Αυτό μπορεί επίσης να συμβάλει στην προσαρμογή και την ενσωμάτωση του προγράμματος κατάρτισης για το εκπαιδευτικό προσωπικό. Εξέχοντα εκπαιδευτικά ιδρύματα στην Πολωνία είναι: Πανεπιστήμιο της Βαρσοβίας (<https://en.uw.edu.pl/>), Πανεπιστήμιο Jagiellonian, Κρακοβία (<https://en.uj.edu.pl/>) Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο της Βαρσοβίας (<https://www.pw.edu.pl/>) και πολλά άλλα.
- Κυβερνητικές Εκπαιδευτικές Υπηρεσίες: Μια άλλη επιλογή είναι να συνδεθείτε με το Πολωνικό Υπουργείο Εθνικής Παιδείας (<https://www.gov.pl/>) και άλλους σχετικούς κρατικούς φορείς που είναι υπεύθυνοι για την εκπαίδευση. Η κατανόηση των προτεραιοτήτων, των πολιτικών τους και τυχόν ειδικών κατευθυντήριων γραμμών για επαγγελματική ανάπτυξη μπορεί να είναι επωφελής για την προσαρμογή και την ενσωμάτωση του προγράμματος κατάρτισης για το εκπαιδευτικό προσωπικό.
- Εκτίμηση αναγκών: Η διεξαγωγή μιας διεξοδικής αξιολόγησης αναγκών για τον εντοπισμό των ειδικών αναγκών κατάρτισης του εκπαιδευτικού προσωπικού στην Πολωνία μπορεί επίσης να είναι επωφελής για την προσαρμογή και την ενσωμάτωση του προγράμματος κατάρτισης στο πολωνικό πλαίσιο. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει έρευνες, συνεντεύξεις και ομάδες εστίασης με δασκάλους, διαχειριστές και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

- Οργανισμοί Επαγγελματικής Ανάπτυξης: Η διερεύνηση συνεργασιών με οργανισμούς επαγγελματικής ανάπτυξης στην Πολωνία είναι μια άλλη επιλογή. Αυτοί οι οργανισμοί έχουν συχνά εμπειρία στο σχεδιασμό και την παροχή προγραμμάτων κατάρτισης για εκπαιδευτικούς.
- Διαδικτυακές πλατφόρμες και μαθήματα: Οι διαδικτυακές πλατφόρμες και τα μαθήματα επαγγελματικής εξέλιξης όπως το Coursera (<https://www.coursera.org/>), το edX (<https://www.edx.org/>) ή τα τοπικά ισοδύναμα μπορούν να προσφέρουν ένα ευρύ φάσμα μαθήματα που μπορούν να παρακολουθήσουν οι εκπαιδευτικοί με τον δικό τους ρυθμό. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε πολύτιμες γνώσεις που μπορούν να συμβάλουν στην επιτυχή προσαρμογή και ενσωμάτωση του εκπαιδευτικού προγράμματος.
- Τοπικοί εμπειρογνώμονες και εκπαιδευτές: Η συνεργασία με τοπικούς ειδικούς και εκπαιδευτές που κατανοούν τις πολιτιστικές και εκπαιδευτικές αποχρώσεις της Πολωνίας μπορεί να βοηθήσει στην προσαρμογή του περιεχομένου ώστε να είναι πιο σχετικό και αποτελεσματικό.
- Μηχανισμοί αξιολόγησης και ανατροφοδότησης: Ένα άλλο βήμα είναι η θέσπιση σαφών κριτηρίων αξιολόγησης και μηχανισμών ανατροφοδότησης για τη συνεχή βελτίωση των προγραμμάτων κατάρτισης με βάση τις ανάγκες και τις εμπειρίες των συμμετεχόντων.

Συνοπτικά, η επιτυχής προσαρμογή και ενσωμάτωση των προγραμμάτων κατάρτισης στα εθνικά πλαίσια στη Βουλγαρία, την Κύπρο και την Πολωνία απαιτεί συνεχή συνεργασία και δέσμευση για την αντιμετώπιση των εξελισσόμενων αναγκών του εκπαιδευτικού προσωπικού σε αυτές τις χώρες. Η παρακολούθηση των αλλαγών στις εκπαιδευτικές πολιτικές μπορεί να βοηθήσει στην ενημέρωση του προγράμματος κατάρτισης σύμφωνα με αυτές τις ανάγκες.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

VII. Σύναψη

Εν κατακλείδι, το «Πρόγραμμα κατάρτισης για το προσωπικό σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς - Πώς να αυξηθεί η ικανότητα του προσωπικού;» είναι ένας ωφέλιμος πόρος που παρέχει πρακτικές και αποτελεσματικές ασκήσεις, δραστηριότητες και εργαλεία για το προσωπικό που εργάζεται σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς (για παράδειγμα, δασκάλους, εκπαιδευτές, εκπαιδευτικούς, ψυχολόγους, παιδαγωγικούς συμβούλους, σχολικούς συμβούλους και άλλο παιδαγωγικό και μη παιδαγωγικό προσωπικό) δεξιότητες και ικανότητες στους ακόλουθους 3 τομείς:

- Βελτίωση της προσωπικής ανάπτυξης (Προσωπικότητα-παρακίνηση και δυναμική ανάπτυξη, αντιμετώπιση ελλειμμάτων και αναγκών).
- Αύξηση της επαγγελματικής ανάπτυξης (ρόλοι, αντιμετώπιση της εξουθένωσης και εναλλαγής, η διαδικασία πρόβλεψης).
- Ανάπτυξη σταδιοδρομίας και ένταξη σε έργα της ΕΕ και διεθνή δίκτυα, συμπεριλαμβανομένου Erasmus+.

Αυτός ο πόρος είναι δωρεάν διαθέσιμος στο διαδίκτυο και μεταφράζεται σε τέσσερις γλώσσες – Βουλγαρικά, Αγγλικά, Ελληνικά και Πολωνικά. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί και να εφαρμοστεί σε μια πιλοτική ομάδα εκπαιδευτικών/εκπαιδευτών σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς για να αυξήσουν τις ικανότητές τους στους προαναφερθέντες τομείς.

Συνοπτικά, εφαρμόζοντας τις συμπεριλαμβανόμενες δραστηριότητες σε δασκάλους/εκπαιδευτές, οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί μπορούν να οικοδομήσουν ένα θετικό και υποστηρικτικό περιβάλλον που ενισχύει τις δεξιότητες, τις γνώσεις και την ικανότητα του προσωπικού τους, το οποίο τελικά θα ωφελήσει τους ίδιους τους μαθητές, καθώς αυτό θα αυξήσει την ποιότητα της εκπαίδευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

VIII. Αναφορές

Παραπομπές με αλφαβητική σειρά:

Ackerman, C. E. (2018). Self determination theory and how it explains motivation., PositivePsychology.com. <https://positivepsychology.com/self-determination-theory/>

Aiken, L. R. (1999). Personality assessment methods and practice (3rd rev. ed.). Hogrefe & Huber Publishers.

Alenezi, E., Alfadley, A., Alenezi, D. F., & Alenezi, Y. (2022, March 15). The sudden shift to distance learning: Challenges facing teachers. Journal of Education and Learning. <https://doi.org/10.5539/jel.v11n3p14>

Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. Psychological Monographs, 47(1), i-171.

American Society of Safety Professionals (2023b). Total Worker Health., <https://www.assp.org/resources/total-worker-health>

American Society of Safety Professionals. (2019, March 28). Shaping the future of Safety Management Systems. <https://www.assp.org/news-and-articles/shaping-the-future-of-safety-management-systems>

American Society of Safety Professionals. (2023). A guide to ISO 45003 - American Society of Safety Professionals., https://www.assp.org/docs/defaultsource/defaultdocumentlibrary/iso_45003_tech_report_final_210703.pdf

Arinze, P. (2023). 8 effective career development tools for building a thriving and engaged workforce. Zavvy. <https://www.zavvy.io/blog/career-development-tools>

Atlassian. (2023). Project Collaboration: 6 Tips for Successful Teamwork., <https://www.atlassian.com/work-management/project-collaboration> (accessed 29th November 2023) .

Babić, H. (2023, April 14). Motivation as a crucial factor in career development. LinkedIn., <https://www.linkedin.com/pulse/motivation-crucial-factor-career-development-haris-babi%C4%87/>

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

- Blisspot. (2023, January 10). Why ISO 45003 is important for your business. LinkedIn., <https://www.linkedin.com/pulse/why-iso-45003-important-your-business-blisspot/>
- Bulgarian Journal of Science and Education Policy (BJSEP) - <http://bjsep.org/>
- Chahar, B., Jain, S. R., & Hatwal, V. (2021). Mediating role of employee motivation for training, commitment, retention, and performance in higher education institutions. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 95-106. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.09](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.09)
- Cohen, E. (accessed in January, 2024). 31 Team Building Activities Your Team Will Actually Love. Project Management Software for Marketing | Workamajig. <https://www.workamajig.com/hubfs/Team-Building-Activities-Checklist.pdf>
- Cooks-Campbell, A. (2023, January 25). 30 team building exercises for work in 2024. BetterUp., <https://www.betterup.com/blog/team-building-exercises>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2008). The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment*, Vol. 2. Personality measurement and testing (pp.179–198). SAGE.
- Coursera, <https://www.coursera.org/>
- Crush, P. (2021). Delving deeper into ISO 45003. IOSH Magazine., <https://www.ioshmagazine.com/2021/01/06/delving-deeper-iso-45003>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Berlin: Springer Science & Business Media., <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49, 182-185.
- Dembo, M. H., & Eaton, M. J. (1997). School learning and motivation. In G. D. Phye (Ed.), *Handbook of academic learning: Construction of knowledge* (pp. 65–103).
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417–440.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

EdX - <https://www.edx.org/>

EPALE Official Website - <https://epale.ec.europa.eu/en>

Erasmus plus official website, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>

eTwinning Official Website, <https://school-education.ec.europa.eu/en/etwinning>

EU Neighbours south. (2021). The countdown for the European School Education Platform has started!<https://south.euneighbours.eu/news/countdown-european-school-education-platform-has-started/>

EU strategic framework on health and safety at work (2021-2027) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52021DC0323>

European Agency for Safety and Health at Work (2023), <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

European Parliament - DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES. (2010). Policy Department B - Publications Office of the European Union. IMPROVING THE PARTICIPATION IN THE ERASMUS PROGRAMME. https://publications.europa.eu/resource/cellar/f6b3644b-2b19-497c-819e-542163b5c047.0003.02/DOC_1

European School Education Platform Official Website - <https://school-education.ec.europa.eu/en>

Europeana Education Official Website - <https://pro.europeana.eu/page/europeana-education>

Field, K. (2021). ISO 45003 and the need for psychological health and safety. HSE Network., <https://www.hse-network.com/iso-45003-and-the-need-for-psychological-health-and-safety/>

Gardiner, K. (2023). Personality assessments: 10 best inventories, tests, & methods., PositivePsychology.com. <https://positivepsychology.com/personality-assessment/>

Gough, H. G. (1975). Manual: The California Psychological Inventory (Rev. ed.). Consulting Psychologist Press.

Hawthorne, H. (2021). Understanding the importance of motivation in education. The Hub High Speed Training. <https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/motivation-in-education/>

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.



Health and Safety Executive UK, <https://www.hse.gov.uk/stress/standards/>

Hogan, R., & Hogan, J. (2002). The Hogan personality inventory. In B. de Raad & M. Perugini (Eds.), Big five assessment (pp. 329–346). Hogrefe & Huber.

Hoy, T. (2023). Support groups: Types, benefits, and what to expect HelpGuide.org. <https://www.helpguide.org/articles/therapy-medication/support-groups.htm>

HRDC Bulgaria (accessed in January, 2024). What is eTwinning? <https://etwinning.hrdc.bg/kakvo-e-etwinning/>

EU login system, Create an account, https://ecas.ec.europa.eu/cas/eim/external/register.cgi?loginRequestId=ECAS_LR-14678085-tZc3zbm9WvEko8X3zneRLwQfwYhJtpH2lXatGZX8zPSnHoGBezajoK64FN45PVo6rhQlQhPdoZbwFS-t6DpBZ5YK-yntOf97TTHqI3dC5ETzwP-ZDIGTLM2mESq1kCA72RI1Y58M74chSbdki6gkE5KsgVHyY7Mvqe6V3HmdhhBuUw7YdzHOVGM1fykuCeBlmEesm

Hyper Island & Svenne, M. (accessed in January, 2024). Explore your values. SessionLab., <https://www.sessionlab.com/methods/explore-your-values>

Hyper Island, Benitha, S., Esmail, A., & Gundi, S. (accessed in January, 2024). Active listening. SessionLab. <https://www.sessionlab.com/methods/active-listening-yrtil3>

Hyper Island, My, B., Bahadur, S., C, G., Ritchie, S., Sandalis, M., & Quiroga, C. A. Q. (accessed in January, 2024). Team Purpose & Culture. SessionLab., <https://www.sessionlab.com/methods/team-purpose-culture>

International Labour Organization. (2023). How can occupational safety and health be managed?, (Labour Administration and inspection). <https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/how-can-osh-be-managed/lang--en/index.htm> (accessed 30th November 2023)

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

ISO 45003:2021 - Occupational health and safety management: psychological health and safety at work: guidelines for managing psychosocial risks, Enterprise Singapore, 2022, <https://www.iso.org/standard/64283.html>

Lamb, C. A., Teraoka, E., Oliver, K. L., & Kirk, D. (2021). Pupils' Motivational and Emotional Responses to Pedagogies of Affect in Physical Education in Scottish Secondary Schools. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5183. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18105183>

Learning Mobility of Individuals, Erasmus plus website, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/opportunities/opportunities-for-organisations/learning-mobility-of-individuals>

Merenda, P. F., & Clarke, W. V. (1965). Self description and personality measurement. *Journal of Clinical Psychology*, 21, 52–56.

Miranda, L. (2023). Self-motivation: 11 ways to increasing personal motivation. PushFar., <https://www.pushfar.com/article/self-motivation-11-ways-to-increasing-personal-motivation/>

Muryani, E., Gunawan, A., Chik, Z. B., Iskanto, D., & Ansori, P. B. (2019). The effect of motivation on performance at the Women's Cooperative Institute in Al-Barokah, tuban regency. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(12). <https://doi.org/10.6007/ijarvss/v8-i12/5413>

Myers, I. B., & McCaulley, M. H. (1985). *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto Consulting Psychologists Press.

National Agencies, https://erasmus-plus.ec.europa.eu/contacts/national-agencies?facets_permanent%7Cfield_eac_topics=1964

Naushad, S. (2023). Features and importance of motivation. GeeksforGeeks., <https://www.geeksforgeeks.org/features-and-importance-of-motivation/>

Nolte, A. (2023). How do you motivate and inspire others in a collaborative work setting? How to Motivate and Inspire Others in Collaboration., <https://www.linkedin.com/advice/0/how-do-you-motivate-inspire-others-collaborative>

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

Nor, M. F., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). Systematic literature review: The importance of work motivation to employee performance. *Jurnal Pamator : Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 16(1), 34–48.

<https://doi.org/10.21107/pamator.v16i1.19060>

Official website of Cyprus Ministry of Education, Sport and Youth, <https://www.moec.gov.cy/en/>

Official website of Cyprus Pedagogical Institute (CPI), <https://www.pi.ac.cy/pi/index.php?lang=en>

Official website of Cyprus University of Technology - <https://www.cut.ac.cy/>

Official website of Jagiellonian University - <https://en.uj.edu.pl/>

Official website of Léargas - <https://www.leargas.ie/epale/>

Official website of New Bulgarian University (Sofia), <https://www.nbu.bg/>

Official website of Sofia University “St. Kliment Ohridski”, <https://www.uni-sofia.bg/>

Official website of the Bulgarian Ministry of Education and Science, <https://web.mon.bg/>

Official website of the Polish Ministry of National Education - <https://www.gov.pl/>

Official website of University of Cyprus - <https://www.ucy.ac.cy/>

Official website of University of Nicosia - <https://www.unic.ac.cy/>

Official website of University of Plovdiv “Paisii Hilendarski”, <https://uni-plovdiv.bg/>

Official website of University of Warsaw - <https://en.uw.edu.pl/>

Official website of Varna Free University “Chernorizets Hrabar”, <https://www.vfu.bg/>

Official website of Warsaw University of Technology - <https://www.pw.edu.pl/>

Organizational Development & Training, Office of HR | UNIVERSITY OF TEXAS RIO GRANDE VALLEY. (accessed in January, 2024). Employee engagement, Teambuilding & Motivating Activities-UTRGV, https://www.utrgv.edu/human-resources/_files/documents/employee-engagement-teambuilding.-motivation-activities.pdf

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

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

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

Paine, A., Suarez-Balcazar, Y., Fawcett, S., & Jameson, L., & Embree, M. (1990). Self-help leader's handbook: Leading effective meetings. Lawrence, Kansas: Research and Training Center on Independent Living.

Sajid, Z. (2016, October 29). Personal development - self-motivation. Medium., <https://medium.com/@zeeshi3657/personal-development-self-motivation-975f8478fcc5>

Scannell, M., & Scannell, E. E. (2010). The big book of team motivating games: Spirit-building, problem-solving, and communication games for every group. McGraw-Hill.

Scientix Official Website - <https://www.scientix.eu/>

Seqhobane, M., & Koko, D. (2021). How do job characteristics influence the motivation of millennial hospitality employees? SA Journal of Human Resource Management, 19. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1698>

Skortcheva, R. (2023). Difference between collaboration and Cooperation. BROSIX., <https://www.brosix.com/blog/difference-between-collaboration-and-cooperation/>

Souders, B. (2019). The vital importance and benefits of motivation. PositivePsychology.com. <https://positivepsychology.com/benefits-motivation/>

Sutton, J. (2021). How to prevent burnout in the workplace: 20 strategies, PositivePsychology.com <https://positivepsychology.com/burnout-prevention/#strategies>

Ta, Y. (2022), ISO 45003:2021. Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks, <https://www.iso.org/obp/ui/en/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en> (free text sample)

Teaching opportunities for staff, Erasmus plus website, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/opportunities/opportunities-for-individuals/teaching-opportunities-for-staff>

The Erasmus+ Programme Guide - <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/erasmus-programme-guide-2021-version-3>

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.



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

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

The Léargas report “Erasmus+ School Education: The Impact of Mobility Projects on the Professional Development of Staff” (2022) <https://www.leargas.ie/resource/leargas-school-education-report-2022/>

The School Education Gateway, <https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/index.htm>

Triunfo, M. P. (2019). European project design: The advantages for teachers and students to participate in a transnational mobility project. ETN Magazine. <https://www.etnmagazine.eu/european-project-design/european-project-design-the-advantages-for-teachers-and-students-to-participate-in-a-transnational-mobility-project/>

Whitfield, B. (2022, October 28). Career Development. Career Development: Definition, Planning & Resources | Built In. <https://builtin.com/career-development>

WHO. (2020, October 19). Occupational health: Stress at the workplace. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Workplace Mental Health and ISO 45003 - Will Implementing ISO 45003 Reduced Workers' Compensation Premiums?, web article, <https://www.linkedin.com/pulse/workplace-mental-health-iso-45003-implementing->

World Health Organization (2022). WHO Guidelines on mental health at work., <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

Yarborough, C. B., & Fedesco, H. N. (2020). Motivating students. Vanderbilt University Center for Teaching. Retrieved 27.11.23 from <https://cft.vanderbilt.edu//cft/guides-sub-pages/motivating-students/>.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.



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

Ένωση Ψυχολόγων στη Βουλγαρία, Βουλγαρία, 2024

ISBN 978-619-7781-08-3 (έντυπη έκδοση), ISBN 978-619-7781-09-0 (e-book, PDF)

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το έργο:

e-mail: aypbvarna@gmail.com

Ιστός: <https://behealthybg.com/en/project/>

Μέσα κοινωνικής δικτύωσης: <https://www.facebook.com/HealthyAtSchool/>

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο του ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.