



## ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ

## ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Γ' ΕΤΟΣ ΤΕΣΕΚ – ΥΤ

ΣΧΟΛΙΚΗ ΧΡΟΝΙΑ 2024-2025

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ - ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΓΡΑΦΕΙΩΝ ΚΑΙ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ				
Περίοδοι διδασκαλίας εβδομαδιαία: 4				
<b>Διδακτικό βιβλίο:</b> ΟΔΕ Γ' Λυκείου, έκδ. 2022				
ΤΕΤΡΑΜΗΝΟ Α'				
ΚΕΦΑΛΑΙΟ/ΕΝΟΤΗΤΑ	ΠΕΡ.	ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ Οι μαθητές και οι μαθήτριες θα πρέπει να είναι σε θέση:	ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ
<b>Κεφάλαιο 1: Η Λειτουργία του Προγραμματισμού</b>	<b>10</b>			
1.1 Έννοια του προγραμματισμού		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό του προγραμματισμού.</li><li>• Να διακρίνουν και να εξηγούν την έννοια του στρατηγικού και τακτικού ή λειτουργικού προγραμματισμού ως τα δύο είδη της λειτουργίας του προγραμματισμού.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ο προγραμματισμός</li><li>• Τα είδη του προγραμματισμού: στρατηγικός και λειτουργικός προγραμματισμός</li></ul>	
1.2 Βασικές έννοιες στρατηγικού σχεδιασμού		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τις έννοιες αποστολή, όραμα και στρατηγική ως βασικές έννοιες του στρατηγικού προγραμματισμού.</li><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τις έννοιες μακροπρόθεσμοι στόχοι, εύρος δραστηριοτήτων και ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα ως τα τρία κύρια σημεία του περιεχομένου της στρατηγικής.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Τα βασικά στοιχεία του στρατηγικού προγραμματισμού: αποστολή, όραμα και στρατηγική</li><li>• Τα κύρια σημεία του περιεχομένου της στρατηγικής: μακροπρόθεσμοι στόχοι, εύρος δραστηριοτήτων και ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα</li></ul>	



		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να διακρίνουν τη στρατηγική ανταγωνισμού και τη στρατηγική ανάπτυξης ως τις δύο βασικές στρατηγικές μιας επιχείρησης.</li><li>• Να αναφέρουν, να εξηγούν και να διακρίνουν, μέσω επιχειρηματικών σεναρίων, τις τέσσερις στρατηγικές ανταγωνισμού που πρότεινε ο M. Porter.</li><li>• Να αναφέρουν, να εξηγούν και να διακρίνουν, μέσω επιχειρηματικών σεναρίων, τις τέσσερις στρατηγικές ανάπτυξης που πρότεινε ο I. Ansoff.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι βασικές στρατηγικές μιας επιχείρησης: στρατηγική ανταγωνισμού και στρατηγική ανάπτυξης</li><li>• Οι στρατηγικές ανταγωνισμού με βάση τον M. Porter: στρατηγική ηγεσία κόστους, στρατηγική διαφοροποίησης, στρατηγική εστίασης με ηγεσία κόστους, στρατηγική εστίασης με διαφοροποίηση.</li><li>• <i>Ερωτήσεις Πρακτικής Εφαρμογής σελ. 23-24</i></li><li>• Οι στρατηγικές ανάπτυξης με βάση τον I. Ansoff: στρατηγική διείσδυσης, στρατηγική ανάπτυξης νέων προϊόντων, στρατηγική ανάπτυξης-επέκτασης αγοράς, στρατηγική διαφοροποίησης δραστηριοτήτων.</li><li>• <i>Ερωτήσεις Πρακτικής Εφαρμογής σελ. 25-26</i></li></ul>	
--	--	--	--	--



1.3 Διαδικασία στρατηγικού προγραμματισμού		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν ότι η διαδικασία στρατηγικού προγραμματισμού στηρίζεται στο εσωτερικό και το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης.</li><li>• Να εξηγούν ότι στο εσωτερικό περιβάλλον μιας επιχείρησης υπάρχουν τα ισχυρά και τα ασθενή σημεία, ενώ στο εξωτερικό της περιβάλλον υπάρχουν ευκαιρίες και απειλές, δίνοντας παραδείγματα.</li><li>• Να ετοιμάζουν ανάλυση SWOT, με βάση επιχειρηματικά σενάρια, κατηγοριοποιώντας τα δεδομένα σε ισχυρά και ασθενή σημεία του εσωτερικού περιβάλλοντος και σε ευκαιρίες και απειλές του εξωτερικού περιβάλλοντος μιας επιχείρησης.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η διαδικασία στρατηγικού προγραμματισμού</li><li>• Τα ισχυρά και ασθενή σημεία εσωτερικού περιβάλλοντος και ευκαιρίες και απειλές εξωτερικού περιβάλλοντος (SWOT analysis).</li><li>• <i>Ερωτήσεις Πρακτικής Εφαρμογής σελ. 26-28</i></li></ul>	
1.4 Βασικές έννοιες του λειτουργικού ή επιχειρησιακού προγραμματισμού		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τις έννοιες στόχοι, προγράμματα δράσης, προϋπολογισμοί και επιχειρησιακό πρόγραμμα ως τις βασικές έννοιες του λειτουργικού προγραμματισμού.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι βασικές έννοιες του λειτουργικού προγραμματισμού: στόχοι, προγράμματα δράσεις, προϋπολογισμός και επιχειρησιακό πρόγραμμα</li></ul>	
1.5 Χρησιμότητα του προγραμματισμού		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να εξηγούν τους λόγους που ο προγραμματισμός είναι χρήσιμος.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η χρησιμότητα του προγραμματισμού</li></ul>	



1.6 Βασικές αρχές προγραμματισμού			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν, να εξηγούν και να δίνουν παραδείγματα για την Αρχή της χρονικής δέσμευσης, την Αρχή της ελαστικότητας, την Αρχή της διόρθωσης ως τις βασικές Αρχές που πρέπει να τηρούνται για να είναι αποτελεσματικός ο προγραμματισμός.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι βασικές Αρχές προγραμματισμού: Αρχή της χρονικής δέσμευσης, Αρχή της ελαστικότητας, Αρχή της διόρθωσης</li></ul>	<i>Στο τέλος της ενότητας <b>Βλέπε πλατφόρμα MSTeams στην ομάδα «Επιθεώρησης Οικονομικών» → Ενδεικτικό Υλικό</b></i>
<b>Κεφάλαιο 2: Λήψη Αποφάσεων και Επίλυση Προβλημάτων</b>	<b>13</b>				
2.1 Λήψη αποφάσεων και Μάνατζμεντ			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό της λήψης αποφάσεων και να εξηγούν την αναγκαιότητα για λήψη αποφάσεων.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η έννοια της λήψης αποφάσεων</li><li>• Η αναγκαιότητα λήψης αποφάσεων</li></ul>	
2.2 Λήψη απόφασης και επίλυση προβλήματος			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να διακρίνουν και να εξηγούν τη διαφορά μεταξύ της λήψης απόφασης και της επίλυσης προβλήματος</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η διάκριση λήψης απόφασης και επίλυσης προβλήματος</li></ul>	
2.3 Ορθολογική και διαισθητική λήψη αποφάσεων – επίλυση προβλημάτων			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να ιεραρχούν και να εξηγούν τα πέντε στάδια της ορθολογικής λήψης αποφάσεων - επίλυσης προβλήματος.</li><li>• Να εξηγούν τη διαφορά μεταξύ ορθολογικής και διαισθητικής λήψης αποφάσεων - επίλυσης προβλήματος.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η ιεράρχηση των πέντε βασικών βημάτων για την ορθολογική λήψη αποφάσεων - επίλυση προβλήματος</li><li>• Η διάκριση ορθολογικής και διαισθητικής λήψης αποφάσεων - επίλυσης προβλήματος</li></ul>	



2.4 Εντοπισμός προβλήματος ή ευκαιρίας για λήψη απόφασης			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να εξηγούν την έννοια του εντοπισμού του προβλήματος.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ο εντοπισμός του προβλήματος</li></ul>	
2.5 Ορισμός του προβλήματος			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να εξηγούν την έννοια του ορισμού του προβλήματος.</li><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν μέσω παραδειγμάτων γιατί ο ορισμός του προβλήματος αποτελεί το σημαντικότερο στάδιο μεταξύ των πέντε σταδίων της ορθολογικής λήψης αποφάσεων - επίλυσης προβλήματος.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ο ορισμός του προβλήματος</li><li>• Η σημασία του σταδίου του ορισμού του προβλήματος</li></ul>	
2.6 Συγκέντρωση – Ανάπτυξη εναλλακτικών λύσεων			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να εξηγούν την έννοια της εναλλακτικής λύσης.</li><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν την τεχνική του καταιγισμού ιδεών (brainstorming).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η εναλλακτική λύση</li><li>• Η τεχνική του καταιγισμού ιδεών (brainstorming)</li></ul>	
2.7 Αξιολόγηση εναλλακτικών λύσεων			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν τη δυνατότητα εφαρμογής, τον προσδιορισμό ωφελειών και κόστους και τον προσδιορισμό των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων της κάθε εναλλακτικής λύσης ως τα τρία βασικά στοιχεία αξιολόγησης των εναλλακτικών λύσεων.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Τα βασικά στοιχεία αξιολόγησης των εναλλακτικών λύσεων</li></ul>	



2.8 Επιλογή λύσης – λήψη απόφασης			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν ότι η επιλογή μεταξύ των εναλλακτικών λύσεων γίνεται με βάση την κρίση, τη διαίσθηση και τη στάση του κάθε ανθρώπου ως προς τον κίνδυνο.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ο κίνδυνος στην επιλογή μεταξύ των εναλλακτικών λύσεων</li></ul>	
2.9 Συνήθη εμπόδια και παγίδες στη λήψη αποφάσεων και επίλυση προβλημάτων			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό, να εξηγούν και να δίνουν παραδείγματα για τις έννοιες: στερεότυπα, αυτοπεριορισμός σκέψης, μονοδιάστατη σκέψη, υποθέσεις και παγίδες στη σκέψη ως εμπόδια στη λήψη αποφάσεων.</li><li>• Να διακρίνουν μέσω επιχειρηματικών σεναρίων τα εμπόδια και τις παγίδες στη λήψη αποφάσεων.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Τα εμπόδια και οι παγίδες στη λήψη αποφάσεων</li><li>• <i>Ερωτήσεις Πρακτικής Εφαρμογής σελ. 59-60</i></li></ul>	
2.10 Βασικά αντίδοτα αντιμετώπισης των εμποδίων			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τη δημιουργική σκέψη και την κριτική σκέψη ως τα βασικά αντίδοτα αντιμετώπισης των εμποδίων στη λήψη αποφάσεων.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η δημιουργική σκέψη και η κριτική σκέψη</li></ul>	<b>Στο τέλος της ενότητας Βλέπε πλατφόρμα MSTeams στην ομάδα «Επιθεώρησης Οικονομικών» → Ενδεικτικό Υλικό</b>



<b>Κεφάλαιο 3: Θεμελιώδη ζητήματα Οργανωτικού σχεδιασμού</b>	<b>11</b>				
3.1 Βασικά οργανωτικά ζητήματα οργάνωσης			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να εξηγούν την έννοια του οργανωτικού σχεδιασμού.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ο οργανωτικός σχεδιασμός</li></ul>	
3.2 Διάρθρωση εργασίας και δημιουργία θέσεων εργασίας			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να εξηγούν την έννοια της θέσης εργασίας.</li><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν το μέγεθος, την εξειδίκευση και τη τεχνολογία και τις διεργασίες ως τους παράγοντες με τους οποίους προσδιορίζεται ο σχεδιασμός των θέσεων εργασίας.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η θέση εργασίας</li><li>• Οι προσδιοριστικοί παράγοντες σχεδιασμού των θέσεων εργασίας</li></ul>	
3.3 Εύρος διοίκησης ή ελέγχου και ιεραρχικά επίπεδα			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό του εύρους διοίκησης ή ελέγχου.</li><li>• Να εξηγούν τους λόγους για τους οποίους ο καθορισμός του εύρους διοίκησης αποτελεί σημαντικό ζήτημα οργανωτικού σχεδιασμού.</li><li>• Να υπολογίζουν τον αριθμό των προϊσταμένων και τον αριθμό των ιεραρχικών επιπέδων με βάση τις θέσεις εργασίας και το εύρος διοίκησης ενός οργανισμού.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Το εύρος διοίκησης ή ελέγχου</li><li>• Οι λόγοι για τους οποίους ο καθορισμός του εύρους ελέγχου αποτελεί σημαντικό ζήτημα οργανωτικού σχεδιασμού</li><li>• Ο αριθμητικός υπολογισμός των προϊσταμένων και των ιεραρχικών επιπέδων με βάση τις θέσεις εργασίας και το εύρος διοίκησης ενός οργανισμού</li></ul>	



3.4 Σχεδιασμός τμημάτων – Τμηματοποίηση		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό και να διακρίνουν την ομαδοποίηση των θέσεων εργασίας και την τμηματοποίηση της επιχείρησης.</li><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τα θεμελιώδη κριτήρια τμηματοποίησης μιας επιχείρησης.</li><li>• Να αναφέρουν, να εξηγούν και να διακρίνουν την τμηματοποίηση κατά λειτουργία, τμηματοποίηση κατά προϊόν ή υπηρεσία, γεωγραφική τμηματοποίηση και μικτή τμηματοποίηση ως τις τέσσερις μορφές τμηματοποίησης καθώς και τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της κάθε μορφής.</li><li>• Να σχεδιάζουν τη σωστή μορφή τμηματοποίησης με βάση επιχειρηματικά σενάρια που τους δίνονται.</li><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν ότι το καταλληλότερο κριτήριο τμηματοποίησης επιλέγεται ανάλογα με τη φύση και το περιβάλλον της επιχείρησης.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η ομαδοποίηση των θέσεων εργασίας και η τμηματοποίηση της επιχείρησης Τα κριτήρια τμηματοποίησης μιας επιχείρησης</li><li>• Οι τέσσερις μορφές τμηματοποίησης (κατά λειτουργία, κατά προϊόν, κατά γεωγραφική και μικτή τμηματοποίηση)</li><li>• Τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα κάθε μορφής</li><li>• Ο σχεδιασμός τμηματοποίησης της επιχείρησης</li></ul>	
3.5 Διαμόρφωση σχέσεων εξουσίας		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό της ευθύνης, της δύναμης και της εξουσίας.</li><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τις πέντε βασικές οργανωτικές αρχές με βάση τις οποίες μεταβιβάζεται η εξουσία σε μια επιχείρηση ή οργανισμό.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η έννοια ευθύνης, δύναμης και εξουσίας</li><li>• Οι πέντε βασικές οργανωτικές αρχές</li></ul>	





3.6 Μηχανισμοί συντονισμού – ολοκλήρωσης			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τους βασικούς μηχανισμούς συντονισμού των διαφόρων τμημάτων και θέσεων εργασίας ώστε να συνθέτουν την ολότητα της επιχείρησης.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι βασικοί μηχανισμοί συντονισμού τμημάτων και θέσεων εργασίας μιας επιχείρησης</li></ul>	<i>Στο τέλος της ενότητας <b>Βλέπε πλατφόρμα MSTeams στην ομάδα «Επιθεώρησης Οικονομικών» → Ενδεικτικό Υλικό</b></i>
--	--	--	--	---	--



Κεφάλαιο 5: Αποτελεσματική Ηγεσία	17				
5.1 Τι είναι ηγεσία και τι είναι ηγέτης			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό του ηγέτη.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ο ηγέτης</li></ul>	
5.2 Ηγεσία και Μάνατζμεντ			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να διακρίνουν τις διαφορές μεταξύ ενός μάνατζερ και ενός ηγέτη.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η διάκριση μεταξύ μάνατζερ και ηγέτη</li></ul>	
5.3 Τα θεμελιώδη ζητήματα της ηγεσίας			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν τα τέσσερα θεμελιώδη ζητήματα της ηγεσίας.</li><li>• Να αναφέρουν τα χαρακτηριστικά των αποτελεσμάτων που πρέπει να επιτυγχάνει ο ηγέτης.</li><li>• Να αναφέρουν τους λόγους για τους οποίους το όραμα είναι το πιο σημαντικό στοιχείο της ηγεσίας.</li><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τους πυλώνες στους οποίους στηρίζεται η εμπιστοσύνη και οφείλει να δημιουργήσει ο ηγέτης.</li><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τους ηγετικούς ρόλους.</li><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τις ηγετικές λειτουργίες.</li><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν το αυταρχικό, δημοκρατικό και εξουσιοδοτικό στυλ πρότυπο ηγεσίας ως τα τρία βασικά στυλ πρότυπα ηγεσίας.</li><li>• Να διακρίνουν το κατάλληλο στυλ-πρότυπο ηγεσίας ανάλογα με την περίπτωση.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Τα θεμελιώδη ζητήματα της ηγεσίας</li><li>• Τα χαρακτηριστικά των αποτελεσμάτων που πρέπει να επιτυγχάνει ο ηγέτης</li><li>• Οι λόγοι για τους οποίους το όραμα είναι το πιο σημαντικό στοιχείο της ηγεσίας</li><li>• Οι πυλώνες στους οποίους στηρίζεται η εμπιστοσύνη που οφείλει να δημιουργήσει ο ηγέτης</li><li>• Οι ηγετικοί ρόλοι</li><li>• Οι ηγετικές λειτουργίες</li><li>• Τα βασικά στυλ πρότυπα ηγεσίας</li><li>• Οι προσδιοριστικοί παράγοντες προσαρμογής πρότυπου στυλ ηγεσίας</li></ul>	<p><i>Στο τέλος της ενότητας <b>Βλέπε πλατφόρμα MSTeams στην ομάδα «Επιθεώρησης Οικονομικών» → Ενδεικτικό Υλικό</b></i></p>



			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν ότι ο ηγέτης πρέπει να προσαρμόζει το πρότυπο στυλ ηγεσίας ανάλογα με το έργο, το περιβάλλον και την ωριμότητα των συνεργατών του.</li><li>• Να αναφέρουν τα κριτήρια επιλογής του πρότυπου στυλ ηγεσίας που σχετίζονται με το έργο.</li><li>• Να δικαιολογούν την άποψη ότι ο ηγέτης δεν γεννιέται, αλλά γίνεται.</li><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τα θεμελιώδη ηγετικά χαρακτηριστικά και τις βασικές ηγετικές ικανότητες.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Τα κριτήρια επιλογής του πρότυπου στυλ ηγεσίας που σχετίζονται με το έργο</li><li>• Η άποψη ότι ο ηγέτης δεν γεννιέται, αλλά γίνεται</li><li>• Τα θεμελιώδη ηγετικά χαρακτηριστικά και οι βασικές ηγετικές ικανότητες</li></ul>	
<b>Επανάληψη – Διαγωνίσματα – Ανατροφοδότηση</b>	<b>4</b>				
<b>Δημιουργικές εργασίες και παρουσίασή τους στην τάξη</b>	<b>4</b>				
<b>ΣΥΝΟΛΟ Α΄ ΤΕΤΡΑΜΗΝΟΥ</b>		<b>59</b>			



## ΤΕΤΡΑΜΗΝΟ Β΄

ΤΕΤΡΑΜΗΝΟ Β΄				
<b>Κεφάλαιο 4: Έλεγχοι στην Οργάνωση – Επιχείρηση</b>	<b>5</b>			
4.1 Έννοια του ελέγχου		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό του ελέγχου.</li><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τα πέντε βασικά στάδια της διαδικασίας του ελέγχου.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ο έλεγχος</li><li>• Τα βασικά στάδια της διαδικασίας του ελέγχου</li></ul>	
4.2 Η χρησιμότητα ελέγχου		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τους λόγους της αναγκαιότητας για έλεγχο σε μια επιχείρηση.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι λόγοι αναγκαιότητας του ελέγχου</li></ul>	
4.3 Είδη ελέγχου		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τον προγενέστερο, αντιδραστικό και μεταδραστικό έλεγχο ως τα τρία είδη ελέγχου που πραγματοποιούνται στις δράσεις μιας επιχείρησης με βάση τη χρονική στιγμή που πραγματοποιούνται.</li><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τον κυβερνητικό και μη κυβερνητικό έλεγχο ως τα δύο είδη ελέγχου που πραγματοποιούνται στις δράσεις μιας επιχείρησης με βάση το σύστημα και τον βαθμό αυτοματισμού με τον οποίο πραγματοποιούνται.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Τα τρία είδη ελέγχου με βάση τη χρονική στιγμή που πραγματοποιούνται</li><li>• Τα δύο είδη ελέγχου με βάση το σύστημα και τον βαθμό αυτοματισμού με τον οποίο πραγματοποιούνται</li></ul>	



4.4 Δείκτες μέτρησης και ελέγχου των επιδόσεων			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν τους λόγους αναγκαιότητας των δεικτών μέτρησης και ελέγχου των επιδόσεων.</li><li>• Να υπολογίζουν τα αποτελέσματα των δεικτών μέτρησης και ελέγχου επιδόσεων που τους δίνονται με βάση επιχειρηματικά σενάρια.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι λόγοι αναγκαιότητας δεικτών μέτρησης και ελέγχου των επιδόσεων</li><li>• Ο αριθμητικός υπολογισμός των δεικτών μέτρησης και ελέγχου των επιδόσεων</li><li>• <i>Ερωτήσεις Πρακτικής Εφαρμογής σελ. 112-119</i></li></ul>	
4.5 Κριτήρια αποτελεσματικού ελέγχου			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τα κριτήρια με τα οποία θα μπορούσε να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα ενός συστήματος ελέγχου.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Τα κριτήρια αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας ενός συστήματος ελέγχου</li></ul>	<i>Στο τέλος της ενότητας <b>Βλέπε πλατφόρμα MSTeams στην ομάδα «Επιθεώρησης Οικονομικών» → Ενδεικτικό Υλικό</b></i>
<b>Κεφάλαιο 6: Η παρακίνηση στο χώρο εργασίας</b>	<b>9</b>				
6.1 Η παρακίνηση των εργαζομένων-Βασικά στοιχεία			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό της παρακίνησης.</li><li>• Να δίνουν τον ορισμό της διαδικασίας της παρακίνησης.</li><li>• Να εξηγούν, να δίνουν παραδείγματα και να κατηγοριοποιούν τα κίνητρα σε πρωτογενή, δευτερογενή και γενικά κίνητρα.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η παρακίνηση των εργαζομένων</li><li>• Η έννοια της διαδικασίας της παρακίνησης</li><li>• Οι κατηγορίες κινήτρων</li></ul>	



6.2 Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του A. Maslow			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να εξηγούν τη θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του A. Maslow.</li><li>• Να ιεραρχούν τις ανάγκες με βάση τη θεωρία του A. Maslow και να δίνουν παραδείγματα για την καθεμιά.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η θεωρία ιεράρχησης των αναγκών του A. Maslow.</li><li>• Η ιεραρχία των αναγκών</li></ul>	
6.3 Η θεωρία υγιεινής – παρακίνησης του F. Herzberg			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να εξηγούν τη θεωρία υγιεινής και παρακίνησης του F. Herzberg.</li><li>• Να εξηγούν και να διακρίνουν τους παράγοντες υγιεινής και τους παράγοντες παρακίνησης με βάση τη θεωρία του F. Herzberg.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η θεωρία υγιεινής και παρακίνησης του F. Herzberg</li><li>• Οι παράγοντες υγιεινής και οι παράγοντες παρακίνησης</li></ul>	
6.4 Πρακτικές διαστάσεις των παραγόντων παρακίνησης του Herzberg			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναλύουν τα κίνητρα που αφορούν στους παράγοντες παρακίνησης του Herzberg όπως το αίσθημα επιτυχίας, το ενδιαφέρον περιεχόμενο της εργασίας, τη συμμετοχή και ευθύνη, την ανάπτυξη και εξέλιξη.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι πρακτικές διαστάσεις των παραγόντων παρακίνησης του F. Herzberg</li></ul>	
6.5 Η θεωρία της δικαιοσύνης			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να εξηγούν τη θεωρία της δικαιοσύνης που ανέπτυξε ο Stacy Adams.</li><li>• Να δίνουν τον ορισμό της αδικίας με βάση τη θεωρία της δικαιοσύνης του Stacy Adams.</li><li>• Να εξηγούν και να δίνουν παραδείγματα για τις συνεισφορές και τις απολαβές του ατόμου προς και από μια επιχείρηση.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η θεωρία της δικαιοσύνης</li><li>• Η έννοια της αδικίας</li><li>• Οι συνεισφορές και οι απολαβές του ατόμου προς και από μια επιχείρηση</li></ul>	



6.6 Χαρακτήρας του ατόμου και παρακίνηση			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τον προωθητικό, διευκολυντή, κυριαρχικό και αναλυτικό χαρακτήρα με βάση την τυπολογία των χαρακτήρων του Karl Jung.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η τυπολογία χαρακτήρων του Karl Jung</li></ul>	<i>Στο τέλος της ενότητας Βλέπε πλατφόρμα MSTeams στην ομάδα «Επιθεώρησης Οικονομικών» → Ενδεικτικό Υλικό</i>
--	--	--	---	--	---



Κεφάλαιο 7: Αποτελεσματική Ομάδα και συνεργασία	7			
7.1 Έννοια και σπουδαιότητα των ομάδων		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό της ομάδας.</li><li>• Να αναφέρουν, να εξηγούν και να δίνουν παραδείγματα για τις τυπικές και τις άτυπες ομάδες ως τα δύο είδη ομάδων μιας επιχείρησης.</li><li>• Να αναφέρουν, να εξηγούν και να δίνουν παραδείγματα για τις λειτουργικές και οριζόντιες ομάδες ως τα δύο είδη τυπικών ομάδων μιας επιχείρησης.</li><li>• Να αναφέρουν τα πλεονεκτήματα που παρουσιάζονται όταν υπάρχουν αποτελεσματικές ομάδες.</li><li>• Να αναφέρουν τα μειονεκτήματα που παρουσιάζονται όταν δεν υπάρχουν αποτελεσματικές ομάδες.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η έννοια της ομάδας</li><li>• Τα είδη ομάδων: τυπικές και άτυπες</li> <li>• Τα είδη τυπικών ομάδων: λειτουργικές και οριζόντιες</li> <li>• Τα πλεονεκτήματα με την παρουσία αποτελεσματικών ομάδων</li> <li>• Τα μειονεκτήματα με την απουσία αποτελεσματικών ομάδων</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Βίντεο: Αποτελεσματικότητα ομάδων (teams).</i></li></ul>
7.2 Προσδιοριστικοί παράγοντες της αποτελεσματικότητας της ομάδας		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τους παράγοντες που προσδιορίζουν την αποτελεσματική λειτουργία των ομάδων.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι προσδιοριστικοί παράγοντες αποτελεσματικών ομάδων</li></ul>	





7.3 Στάδια ανάπτυξης της ομάδας		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να ιεραρχούν και να εξηγούν τα τέσσερα στάδια ανάπτυξης της ομάδας.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Τα στάδια ανάπτυξης της ομάδας</li></ul>	
7.4 Ο ρόλος του προϊσταμένου ηγέτη στην ανάπτυξη της ομάδας		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν τους τρόπους με τους οποίους ο ηγέτης μπορεί να εξελίξει την ομάδα των συνεργατών του από το στάδιο του σχηματισμού στο στάδιο της ωριμότητας.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι τρόποι εξέλιξης ομάδας μέσω του ηγέτη</li></ul>	Στο τέλος της ενότητας <b>Βλέπε πλατφόρμα MTeams στην ομάδα «Επιθεώρησης Οικονομικών» → Ενδεικτικό Υλικό</b>



Κεφάλαιο 8: Διαπροσωπική επικοινωνία	9			
8.1 Έννοια της επικοινωνίας			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τους ορισμούς της επικοινωνίας.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι έννοιες της επικοινωνίας</li></ul>
8.2 Επικοινωνία και αποτελεσματικότητα			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν τους λόγους για τους οποίους η επικοινωνία είναι σημαντική για την αποτελεσματικότητα μιας επιχείρησης.</li><li>• Να αναφέρουν τους λόγους για τους οποίους η επικοινωνία είναι χρήσιμη για την ηγετική λειτουργία του προϊσταμένου.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η σημασία επικοινωνίας για μια επιχείρηση</li><li>• Η χρησιμότητα επικοινωνίας για τον ηγέτη</li></ul>
8.3 Διαδικασία διαπροσωπικής επικοινωνίας			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τα βασικά στοιχεία της διαδικασίας της επικοινωνίας.</li><li>• Να αναφέρουν την ύπαρξη των «θορύβων» ως παράγοντα επηρεασμού της αποτελεσματικότητας της επικοινωνίας.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Τα στοιχεία διαδικασίας της επικοινωνίας</li><li>• Οι «Θόρυβοι» που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας</li></ul>
8.4 Βασικά εμπόδια επικοινωνίας			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τα βασικά εμπόδια της επικοινωνίας που μειώνουν την αποτελεσματικότητά της.</li><li>• Να διακρίνουν τα βασικά εμπόδια της επικοινωνίας με βάση επιχειρηματικά σενάρια.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Τα εμπόδια επικοινωνίας</li><li>• Ερωτήσεις Πρακτικής Εφαρμογής σελ. 229 - 232</li></ul>



8.5 Αποτελεσματική μετάδοση μηνύματος		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τα βασικά βήματα αποτελεσματικής μετάδοσης του μηνύματος.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Τα βήματα αποτελεσματικής μετάδοσης του μηνύματος</li></ul>	
8.6 Μετάδοση του μηνύματος – Μη λεκτική Επικοινωνία		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό της γλώσσας του σώματος.</li><li>• Να δικαιολογούν ότι ο πιο κρίσιμος παράγοντας στην προφορική επικοινωνία είναι η γλώσσα σώματος.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η γλώσσα του σώματος και η κρισιμότητα του στην προφορική επικοινωνία</li></ul>	
8.7 Κατανόηση των διαφορών μεταξύ πομπού και δέκτη		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν την αντίληψη και τον κώδικα ως τις διαφορές μεταξύ πομπού και δέκτη.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι διαφορές μεταξύ πομπού και δέκτη</li></ul>	
8.8 Βελτίωση του Μηνύματος		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τα βασικά χαρακτηριστικά στοιχεία που συνθέτουν ένα σωστό μήνυμα.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Τα βασικά χαρακτηριστικά στοιχεία σύνθεσης σωστού μηνύματος</li></ul>	
8.9 Αποτελεσματική Ακοή		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό της παθητικής ακοής και της ενεργητικής ακοής.</li><li>• Να εξηγούν τη σημασία της παθητικής ακοής και να αναφέρουν τις βασικές ενέργειες μιας επιτυχούς παθητικής ακοής από τη πλευρά του δέκτη.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι έννοιες παθητικής ακοής και ενεργητικής ακοής</li><li>• Η σημασία παθητικής ακοής και οι ενέργειες παθητικής ακοής από τη πλευρά του δέκτη</li></ul>	



8.10 Βασικές στάσεις διαπροσωπικής επικοινωνίας		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν τις τέσσερις κατηγορίες πληροφοριών που συνδέονται με την αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας με βάση το Παράθυρο Johari.</li><li>• Να δίνουν τον ορισμό της θετικής, επιθετικής και αμυντικής επικοινωνίας.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Το παράθυρο Johari</li><li>• Οι έννοιες θετικής, επιθετικής και αμυντικής επικοινωνίας</li></ul>	<i>Στο τέλος της ενότητας Βλέπε πλατφόρμα MTeams στην ομάδα «Επιθεώρησης Οικονομικών» → Ενδεικτικό Υλικό</i>
---	--	---	--	--

<b>Κεφάλαιο 9: Προσωπική και επαγγελματική αποτελεσματικότητα</b>	<b>5</b>			
9.1 Κάντε τα σωστά πράγματα σωστά: η προσωπική αποτελεσματικότητα είναι αναγκαία σε όλους		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό της αποτελεσματικότητας.</li><li>• Να εξηγούν τη σημασία της προσωπικής αποτελεσματικότητας.</li><li>• Να αναφέρουν τα βασικά ερωτήματα για την ολιστική προσέγγιση της αποτελεσματικότητας.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η αποτελεσματικότητα</li><li>• Η σημασία της προσωπικής αποτελεσματικότητας</li><li>• Τα βασικά ερωτήματα ολιστικής προσέγγισης της αποτελεσματικότητας</li></ul>	
9.2 Ένας στόχος χωρίς σχέδιο, είναι απλώς μία ευχή		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να εξηγούν, και να δίνουν παραδείγματα, ότι η αποτελεσματική υλοποίηση των στόχων στη ζωή του ανθρώπου απαιτεί σχεδιασμό.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η σημασία του σχεδιασμού στην υλοποίηση των στόχων του ανθρώπου</li></ul>	



9.3 Δεν μπορείς να κάνεις κάτι σωστά αν δεν κάνεις τίποτα		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να διακρίνουν με βάση επιχειρηματικά σενάρια τις τέσσερις κατηγορίες ανθρώπων που πρότειναν οι Ghoshal και Bruch που σχετίζονται με την ενέργεια που διαθέτουν οι άνθρωποι και την εστίαση των προσπαθειών τους στην υλοποίηση των στόχων.</li><li>• Να δίνουν τον ορισμό της ενόρασης της επίτευξης του στόχου.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι κατηγορίες ανθρώπων που πρότειναν οι Ghoshal και Bruch σε ότι αφορά την ενέργεια και την εστίαση</li><li>• Ερωτήσεις Πρακτικής Εφαρμογής σελ.248 - 249</li> <li>• Η έννοια της ενόρασης της επίτευξης του στόχου</li></ul>	
9.4 Η εστίαση σε προτεραιότητες είναι το μυστικό της αποτελεσματικότητας		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό της εστίασης.</li><li>• Να αναφέρουν ότι η εστίαση σε προτεραιότητες είναι το μυστικό της αποτελεσματικότητας.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η έννοια της εστίασης</li><li>• Η συμβολή εστίασης στην αποτελεσματικότητα</li></ul>	
9.5 Η μάθηση ως προϋπόθεση αποτελεσματικότητας και προόδου		<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό της μάθησης.</li><li>• Να αναφέρουν την ισχυρή θέληση και την αυτογνωσία ως τις θεμελιώδεις προϋποθέσεις της μάθησης και της προσωπικής ανάπτυξης.</li><li>• Να ιεραρχούν τα τέσσερα στάδια της μάθησης.</li><li>• Να αναφέρουν τρόπους μάθησης.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η έννοια της μάθησης</li><li>• Οι θεμελιώδεις προϋποθέσεις της μάθησης και της προσωπικής ανάπτυξης</li> <li>• Τα στάδια μάθησης</li><li>• Οι τρόποι μάθησης</li></ul>	<p><i>Στο τέλος της ενότητας <b>Βλέπε πλατφόρμα MTeams στην ομάδα «Επιθεώρησης Οικονομικών» → Ενδεικτικό Υλικό</b></i></p>



<b>Κεφάλαιο 10: Σύγχρονες Προσεγγίσεις της Οργάνωσης και Διοίκησης</b>	<b>5</b>				
10.1 Τάσεις περιβάλλοντος			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν την εμφάνιση νέων τεχνολογιών, νέων μορφών εργασίας και νέου οικονομικού περιβάλλοντος ως τις κύριες τάσεις που χαρακτηρίζουν το μελλοντικό περιβάλλον των επιχειρήσεων ή των οργανισμών.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι τάσεις του περιβάλλοντος</li></ul>	
10.2 Σύγχρονες τάσεις της Οργάνωσης και Διοίκησης			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να αναφέρουν και να εξηγούν τη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, τον Οργανισμό που μαθαίνει και τον Επιχειρησιακό Επανασχεδιασμό ως τις τρεις σύγχρονες τάσεις Οργάνωσης και Διοίκησης επιχειρήσεων ή οργανισμών.</li><li>• Να δίνουν τον ορισμό της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας</li><li>• Να αναφέρουν τις κύριες αξίες της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας και το πώς εφαρμόζονται πρακτικά.</li><li>• Να δίνουν τον ορισμό των κύκλων ποιότητας.</li><li>• Να δίνουν τον ορισμό του μαθησιακού οργανισμού.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι τρεις σύγχρονες τάσεις Οργάνωσης και Διοίκησης</li><li>• Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας</li><li>• Οι κύριες αξίες της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας</li><li>• Οι κύκλοι ποιότητας</li><li>• Ο μαθησιακός οργανισμός</li></ul>	<p><i>Στο τέλος της ενότητας <b>Βλέπε πλατφόρμα MSTeams στην ομάδα «Επιθεώρησης Οικονομικών» → Ενδεικτικό Υλικό</b></i></p>



			<ul style="list-style-type: none"><li>• Να δίνουν τον ορισμό της οργανωσιακής μάθησης.</li><li>• Να δίνουν τον ορισμό του επιχειρησιακού επανασχεδιασμού.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η οργανωσιακή μάθηση</li><li>• Ο επιχειρησιακός επανασχεδιασμός των οργανισμών</li></ul>	
<b>Επανάληψη – Διαγωνίσματα – Ανατροφοδότηση</b>	<b>4</b>				
<b>Δημιουργικές εργασίες και παρουσίασή τους στην τάξη</b>	<b>6</b>				
<b>ΣΥΝΟΛΟ Β΄ ΤΕΤΡΑΜΗΝΟΥ</b>		<b>50</b>			
<b>ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ</b>		<b>109</b>			