



Ταξίδι για την αύξηση των τεχνικών της
συναισθηματικής νοημοσύνης, της
ψηφιακής ευαισθητοποίησης και του
επιχειρηματικού πνεύματος/τρόπου ζωής

Ευρωπαϊκό Έργο:
2019-1-RO01-KA204-063136



ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΑΥΤΟΒΟΗΘΕΙΑΣ JIMINY

2020



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4
Ενότητα 1 - Συναισθηματική Νοημοσύνη.....	7
1.1 Τι είναι η Συναισθηματική Νοημοσύνη, η Αυτογνωσία, η Αυτοδιαχείριση.....	8
1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	9
1.1. Σκοπός της εκπαιδευτικής ενότητας	9
1.2. Εκπαιδευτικοί Στόχοι.....	10
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ	10
2.1. Συναισθηματική Νοημοσύνη	10
2.2. Αυτογνωσία	20
2.3. Αυτοδιαχείριση.....	25
3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΥΙΖ	27
3.1. Άσκηση 1	27
3.2. Άσκηση 2	27
3.3. Άσκηση 3	29
4. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΠΤΥΞΗ.....	29
5. ΤΕΣΤ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗΣ ΓΝΩΣΗΣ.....	30
5.1. Αρχική Αξιολόγηση	30
5.2. Τελική Αξιολόγηση	31
1.2. Κοινωνική Ευαισθητοποίηση, Κοινωνική Διαχείριση, Σχεδιασμός Δράσης.....	33
1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	34
1.1. Σκοπός της εκπαιδευτικής ενότητας	34
1.2. Εκπαιδευτικοί Στόχοι.....	34
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ	35
2.1. Κοινωνική Ευαισθητοποίηση	36
2.2. Κοινωνική/Σχεσιακή Διαχείριση.....	48
2.3. Σχεδιασμός Δράσης.....	53
3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΥΙΖ	61
3.1. Άσκηση 1	61
3.2. Άσκηση 2	62
3.3. Άσκηση 3	63
3.4. Άσκηση 4	63
3.5. Άσκηση 5	63
3.6. Άσκηση 6 (για τους εκπαιδευόμενους).....	64
4. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΠΤΥΞΗ.....	65
5. ΤΕΣΤ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗΣ ΓΝΩΣΗΣ.....	66
5.1. Αρχική Αξιολόγηση	66
5.2. Τελική Αξιολόγηση	67
Ενότητα 2 –Ψηφιακή Ευαισθητοποίηση	68
2.1 Τι είναι οι ψηφιακές δεξιότητες και γιατί τις χρειαζόμαστε;	69
1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	70
1.1. Σκοπός της εκπαιδευτικής ενότητας	70
1.2 Εκπαιδευτικοί στόχοι.....	70
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	71
2.1 Τι είναι οι ψηφιακές δεξιότητες και γιατί τις χρειαζόμαστε;.....	71
2.2 Διαδίκτυο και ασφαλής χρήση των πόρων του διαδικτύου	79
2.3. Πνευματικά δικαιώματα	86



3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΥΙΖ	88
3.1. Άσκηση 1	88
3.2. Άσκηση 2	89
3.3. Άσκηση 3	89
3.4. Άσκηση 4	89
4. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΗΓΕΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ.....	90
5. ΤΕΣΤ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ.....	90
5.1. Αρχική αξιολόγηση	90
5.2. Τελική αξιολόγηση	93

2.2. Πώς να δημιουργείτε ψηφιακούς πόρους/περιεχόμενο - Πώς να χρησιμοποιείτε τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης..... 95

1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ.....	96
1.1. Σκοπός της εκπαιδευτικής ενότητας	96
1.2. Μαθησιακοί στόχοι	96
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ	96
2.1. Δημιουργία ψηφιακών πόρων και περιεχομένου	96
2.2. Πώς να χρησιμοποιείτε τα κοινωνικά δίκτυα	106
3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΥΙΖ	112
3.1. Άσκηση 1	112
3.2. Άσκηση 2	112
3.3. Άσκηση 3	113
4. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΗΓΕΣ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	113
5. ΤΕΣΤ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ.....	113
5.1. Αρχική αξιολόγηση	113
5.2. Τελική αξιολόγηση	116

Ενότητα 3 – Επιχειρηματικό πνεύμα 118

3.1. Τι σημαίνει να έχεις επιχειρηματικό πνεύμα/σκέψη;

Πώς λαμβάνεις οικονομικά ασφαλείς αποφάσεις; 119

1.1. Σκοπός της Εκπαιδευτικής Ενότητας.....	120
1.2. Εκπαιδευτικοί στόχοι.....	120
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ	121
2.1. Σύνοψη του Επιχειρηματικού Πνεύματος και Νοοτροπίας.....	121
2.2. Επιχειρηματική Λήψη Αποφάσεων	124
2.3. Διαφορετικοί Τύποι Επιχειρηματιών	129
3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΥΙΖ	134
3.1. Άσκηση 1	134
3.2. Άσκηση 2	135
3.3. Άσκηση 3	135
4. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΠΤΥΞΗ.....	136
5. ΤΕΣΤ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗΣ ΓΝΩΣΗΣ.....	137
5.1. Αρχική Αξιολόγηση	137
5.2. Τελική Αξιολόγηση	140

3. 2. Γιατί χρειάζεται να αναλαμβάνουμε την ευθύνη για τις εμπειρίες μας; Πώς συνδέουμε τα όνειρά μας με τις ικανότητές μας και την επιχειρηματική ευκαιρία; Πώς μεγιστοποιούμε τους πόρους μας και την προσπάθεια επίτευξης των στόχων; 142

1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	143
1.1. Σκοπός της Εκπαιδευτικής Ενότητας.....	143
1.2. Εκπαιδευτικοί Στόχοι.....	143
1.3. Κοινωνικές Δεξιότητες.....	144
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ	145
2.1. Γιατί Χρειάζεται να Αναλαμβάνουμε την Ευθύνη για τις Εμπειρίες μας;.....	145



2.2. Πώς Συνδέουμε τα Όνειρά Μας με τις Ικανότητές Μας και την Επιχειρηματική Ευκαιρία;	155
2.3. Πώς Μεγιστοποιούμε τους Πόρους Μας και την Προσπάθεια Επίτευξης των Στόχων;.....	162
3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΥΙΖ	168
Ερώτηση 1	168
Ερώτηση 2	168
Ερώτηση 3	168
Ερώτηση 4	168
Ερώτηση 5	169
Ερώτηση 6	169
Ερώτηση 7	169
Ερώτηση 8	169
Ερώτηση 9	170
Ερώτηση 10	170
4. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ.....	171
5. ΤΕΣΤ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗΣ ΓΝΩΣΗΣ.....	172
5.1. Αρχική Αξιολόγηση	172
5.2. Τελική Αξιολόγηση	173
3.3. Επιβεβαίωση της δεξιάτητας «Αίσθημα Πρωτοβουλίας και Επιχειρηματικότητας» των	
ενηλίκων με λιγότερες ευκαιρίες.....	175
1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	176
1.1. Σκοπός της Εκπαιδευτικής Ενότητας	176
1.2. Εκπαιδευτικοί στόχοι.....	176
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ	176
2.1. Ορισμός της Έννοιας «Επιβεβαίωση Δεξιοτήτων».....	176
2.2. Εργαλεία και μέθοδοι επιβεβαίωσης.....	178
2.3. Διαδικασία Επιβεβαίωσης.....	185
3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΥΙΖ	189
3.1. Άσκηση 1	189
3.2. Άσκηση 2	189
3.3. Άσκηση 3	189
3.4. Άσκηση 4	189
4. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΠΤΥΞΗ.....	189
5. ΤΕΣΤ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗΣ ΓΝΩΣΗΣ.....	190
5.1. Αρχική Αξιολόγηση	190
5.2. Τελική Αξιολόγηση	192



ΕΙΣΑΓΩΓΗ



Erasmus+

Το Εγχειρίδιο Αυτοβοήθειας JIMINY έχει δημιουργηθεί στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού έργου JIMINY (Ταξίδι για την αύξηση των τεχνικών της συναισθηματικής νοημοσύνης, της ψηφιακής ευαισθητοποίησης και του επιχειρηματικού πνεύματος/τρόπου ζωής) 2019-1-RO01-KA204-063136, χρηματοδοτούμενου από το Πρόγραμμα Erasmus+, Βασική Δράση 2 (Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών), Στρατηγικές Συμπράξεις για την εκπαίδευση ενηλίκων και υλοποιείται από το Εταιρικό Σχήμα 7 οργανισμών σε 7 χώρες εταίρους - ADES (Ρουμανία), CWEP (Πολωνία), Symplexis (Ελλάδα), Mindshift Talent Advisory (Πορτογαλία), INNOHUB (Ισπανία), CCS DIGITAL EDUCATION (Ιρλανδία) και LABC (Ιταλία).

Ο κύριος στόχος του έργου είναι να αναπτύξει τις τεχνικές της συναισθηματικής νοημοσύνης, της ψηφιακής ευαισθητοποίησης και του επιχειρηματικού πνεύματος μεταξύ των μη προνομιούχων κοινωνικών ομάδων (άτομα με χαμηλή ειδίκευση, άνεργοι, ενήλικες στον κίνδυνο της φτώχειας, κλπ.) και των εκπαιδευτών ενηλίκων από τις χώρες εταίρους.

Ο στόχος επιτυγχάνεται μέσα από την ανάπτυξη των εξής παραδοτέων:

1. Το παρόν Εγχειρίδιο Αυτοβοήθειας JIMINY, το οποίο προσφέρει διαφορετικές τεχνικές για να αναπτυχθεί η συναισθηματική νοημοσύνη, η ψηφιακή ευαισθητοποίηση και το επιχειρηματικό πνεύμα.
2. Τον «Προσωπικό Εκπαιδευτή» JIMINY, ο οποίος θα είναι ένας προσωπικός εκπαιδευτής τεχνικής νοημοσύνης ικανός να λειτουργήσει ως ασφάλεια για ολικές λύσεις και ως υποστήριξη για ολόκληρη την εκπαιδευτική και επιμορφωτική διαδικασία. Ο «Προσωπικός Εκπαιδευτής» JIMINY θα είναι ικανός να παρέχει μία διάγνωση των ατομικών αναγκών και να παράσχει μια προσαρμοσμένη μαθησιακή πορεία ως άμεση λύση.

Οι ομάδες-στόχοι του έργου JIMINY και οι επωφελούμενοι των αποτελεσμάτων του θα είναι κυρίως άτομα από μειονεκτούσες ομάδες (άτομα με ελλιπή προσόντα, άνεργοι, ενήλικες που κινδυνεύουν από φτώχεια, κλπ.) και εκπαιδευτές ενηλίκων.

Μέσω των δραστηριοτήτων του έργου, οι επτά εταίροι επιδιώκουν να βελτιώσουν την κατάσταση των ατόμων που ανήκουν σε μειονεκτούσες ομάδες, αυξάνοντας την απασχολησιμότητά τους σε μια ταχέως μεταβαλλόμενη και απαιτητική αγορά εργασίας, καθώς και να δημιουργήσουν εργαλεία για τους φορείς που υποστηρίζουν και φροντίζουν τα άτομα αυτά, όπως κέντρα εκπαίδευσης ενηλίκων, ιδρύματα κοινωνικής πρόνοιας, σχολεία ενηλίκων, πανεπιστήμια τρίτης ηλικίας, οργανώσεις που εργάζονται για την υποστήριξη ατόμων από μειονεκτούσες ομάδες και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, τοπικά και περιφερειακά αυτοδιαχειριζόμενα εκπαιδευτικά τμήματα και εκπαιδευτές ενηλίκων.

Το Εγχειρίδιο Αυτοβοήθειας JIMINY περιέχει τρεις βασικές Ενότητες, οι οποίες πραγματεύονται τα τρία βασικά θέματα με τα οποία ασχολείται το έργο JIMINY. Κάθε ενότητα έχει διαφορετικές υποενότητες:

1. Συναισθηματική νοημοσύνη:
 - 1.1. Τι είναι η συναισθηματική νοημοσύνη, η αυτογνωσία, η αυτοδιαχείριση
 - 1.2. Η κοινωνική ευαισθητοποίηση, η κοινωνική διαχείριση, ο σχεδιασμός δράσης
2. Ψηφιακή ευαισθητοποίηση:
 - 2.1. Τι είναι οι Ψηφιακές δεξιότητες και γιατί τις χρειαζόμαστε; Πώς να χρησιμοποιούμε τους ψηφιακούς πόρους/ περιεχόμενο;
 - 2.2. Πώς να δημιουργήσουμε ψηφιακούς πόρους/ περιεχόμενο; Πώς να χρησιμοποιούμε τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης;



3. Επιχειρηματικό πνεύμα:
 - 3.1. Τι σημαίνει να έχεις επιχειρηματικό πνεύμα/ νοοτροπία; Πώς να παίρνεις οικονομικά ασφαλείς αποφάσεις;
 - 3.2. Γιατί χρειάζεται να αναλαμβάνουμε την ευθύνη για τις εμπειρίες μας; Πώς να συνδέσουμε τα όνειρά μας με τις δεξιότητές μας και με τις ευκαιρίες της αγοράς; Πώς να μεγιστοποιήσουμε τους πόρους και την προσπάθειά μας για να επιτύχουμε τους στόχους που επιθυμούμε;
 - 3.3. Επικύρωση της δεξιότητας «Πρωτοβουλία και Επιχειρηματικότητα» των ενηλίκων με λιγότερες ευκαιρίες.

Η δομή του εκπαιδευτικού προγράμματος σπουδών αποτελείται από τα παρακάτω μέρη:

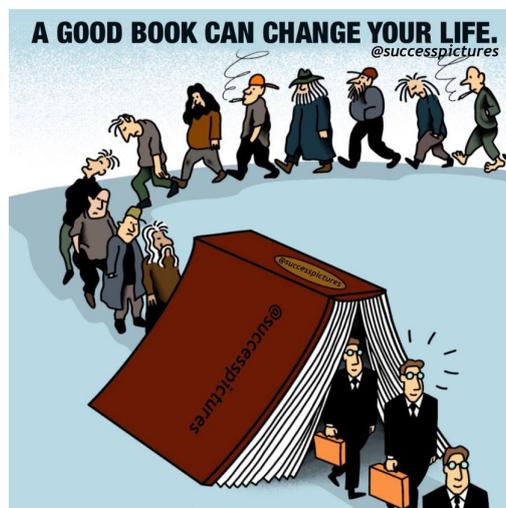
1. Εκπαιδευτικοί στόχοι
2. Θεωρητικό υπόβαθρο
3. Ασκήσεις, παιχνίδια ερωτήσεων
4. Περαιτέρω υλικό, περαιτέρω ανάπτυξη
5. Τεστ που επιβεβαιώνουν την αύξηση της γνώσης

Το Εγχειρίδιο Αυτοβοήθειας JIMINY έχει τρεις ρόλους:

1. Μπορεί να αξιοποιηθεί από μη προνομιούχες κοινωνικές ομάδες για την αύξηση ικανοτήτων στα τρία θέματα και, συνεπώς, να αυξήσει τις πιθανότητές τους για (επαν)ένταξη στην κοινωνική και οικονομική ζωή της κοινωνίας τους.
2. Μπορεί να αξιοποιηθεί από εκπαιδευτές ενηλίκων ως ένα αυτόνομο διδακτικό εγχειρίδιο για τμήματα που στοχεύουν στην αύξηση δεξιοτήτων πάνω στα τρία θέματα.
3. Είναι μία αναλογική βάση για το ψηφιακό Εγχειρίδιο Αυτοβοήθειας το οποίο θα δημοσιευθεί στην πλατφόρμα που διαμορφώνεται κατά τη διάρκεια του έργου JIMINY.

Το Εγχειρίδιο Αυτοβοήθειας JIMINY συνοδεύεται από το Σχέδιο Εκπαίδευσης JIMINY για τους Εκπαιδευτές Ενηλίκων, το οποίο περιέχει μεθόδους εκπαίδευσης, αρχεία με υλικό/πηγές τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τους εκπαιδευτές ενηλίκων όταν προετοιμάζουν και παρουσιάζουν το περιεχόμενο του Εγχειριδίου στους εκπαιδευόμενούς τους.

ΕΝΑ ΚΑΛΟ ΒΙΒΛΙΟ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΣΟΥ ΑΛΛΑΞΕΙ ΤΗ ΖΩΗ



Source: <https://www.facebook.com/SuccessPicturesVerified/photos/a.1665552403579301/1795500837251123/>



Erasmus+

Ενότητα 1 - Συναισθηματική Νοημοσύνη



1.1 Τι είναι η Συναισθηματική Νοημοσύνη, η Αυτογνωσία, η Αυτοδιαχείριση



1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

1.1. Σκοπός της εκπαιδευτικής ενότητας

Ο ορισμός της νοημοσύνης ως «ικανότητα προσαρμογής» στην αλλαγή έχει αποδοθεί στον Stephen Hawking, τον λαμπρό θεωρητικό φυσικό και κοσμολόγο, αλλά φαίνεται να προέρχεται από πολύ παλαιότερα, περίπου το 1905.

Ο John F. Kennedy, πρόεδρος των Ηνωμένων Πολιτειών είχε δηλώσει: «Η αλλαγή είναι ο νόμος της ζωής. Και αυτοί που κοιτάζουν μόνο το παρελθόν ή το παρόν σίγουρα θα χάσουν το μέλλον».

Οπότε, προκειμένου να έχουμε τη δυνατότητα να απολαύσουμε τις εκπλήξεις που μας επιφυλάσσει το μέλλον, πρέπει να είμαστε *εφοδιασμένοι* με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που μπορούν να μας βοηθήσουν να προσαρμοστούμε και να συνεισφέρουμε στην αλλαγή που θέλουμε να έρθει. Αυτός είναι ο λόγος που η πρώτη Εκπαιδευτική Ενότητα του Εγχειριδίου Αυτοβοήθειας JIMINY, η «Συναισθηματική Νοημοσύνη», έχει ως στόχο να θέσει τα θεμέλια για να αντιληφθούμε τη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης και τους τρόπους με τους οποίους μπορούμε να την αναπτύξουμε και να τη χρησιμοποιήσουμε στην προσωπική και την επαγγελματική μας ζωή.

Υπάρχουν περισσότερα είδη νοημοσύνης, αλλά είναι γενικώς αποδεκτό ότι τα είδη που συνεισφέρουν στην καλύτερη ποιότητα της καθημερινής ζωής είναι:

- Δείκτης Νοημοσύνης (IQ) - μία μέτρηση της νοημοσύνης ενός ατόμου που βασίζεται σε αποτελέσματα που προκύπτουν από ειδικά σχεδιασμένα τεστ για την ικανότητα του ατόμου για μάθηση
- Συναισθηματική νοημοσύνη ή Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης (EQ) - θα το αναπτύξουμε στη συνέχεια αυτού του Κεφαλαίου
- Σχισιακή Νοημοσύνη - η οποία σχετίζεται με την ικανότητα να διατηρούμε την επαφή κατά τη διάρκεια εργασιών
- Εκπαιδευτική Νοημοσύνη - από την ικανότητα να χρησιμοποιούμε τη σχολική εκπαίδευση για να διαχειριζόμαστε προσωπικά και επαγγελματικά καθήκοντα, όπως και να είμαστε ενεργά μέλη της δικής μας ομάδας και κοινωνίας
- Οικονομική νοημοσύνη - η οποία αφορά την καλή διαχείριση των χρημάτων, τη λήψη σωστών αποφάσεων σχετικά με τον τρόπο που κερδίζουμε και χρησιμοποιούμε τα χρήματά μας.

Ενώ το πρώτο είδος νοημοσύνης είναι σε κάποιο βαθμό κληρονομικό και δεν μπορεί να αναπτυχθεί, όλα τα άλλα είδη μπορούν να εξελιχθούν. Μεγαλώνουμε μαζί με τη νοημοσύνη μας, επειδή έχουμε την ικανότητα να αλλάζουμε ανάλογα με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτούμε.

Το πρώτο μέρος αυτής της Εκπαιδευτικής Ενότητας περιέχει γενικές πληροφορίες για τη Συναισθηματική Νοημοσύνη (EQ), τα στοιχεία της, τα προνόμια του υψηλού EQ, όπως και εργαλεία για να αναπτύξουμε τη συναισθηματική μας ωριμότητα. Το πρώτο μέρος επίσης ασχολείται με τα πρώτα δύο μέρη του EQ, συγκεκριμένα την Αυτογνωσία και την Αυτοδιαχείριση, τη σημασία τους και τρόπους για να αναπτύξουμε τις δεξιότητές μας σ' αυτούς τους δύο τομείς.

1.2. Εκπαιδευτικοί Στόχοι

- A. Να γίνει κατανοητό ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη μαθαίνεται, εκπαιδεύεται και μπορεί συνεχώς να αναπτύσσεται
- B. Να γίνει κατανοητό τι είναι η Συναισθηματική Νοημοσύνη και να προσδιοριστούν τα οφέλη της αναπτυγμένης Συναισθηματικής Νοημοσύνης
- C. Να γίνει δυνατό να συνδεόμαστε πιο ουσιαστικά με συναδέλφους και άλλους
- D. Να γίνει εφικτό να ελέγχουμε τα δικά μας συναισθήματα
- E. Να γίνεται αντιληπτό πώς τα συναισθήματα επηρεάζουν τη συμπεριφορά και την απόδοσή μας
- F. Να οριστεί και να εξασκηθεί η αυτογνωσία και η αυτοδιαχείριση, ώστε να μπορούμε να βελτιωθούμε ουσιαστικά και να συνυπάρχουμε καλύτερα σε μία ομάδα ώστε να δημιουργηθεί ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον για εμάς και τους συναδέλφους μας

Ικανότητες: συναισθηματική νοημοσύνη, ακριβής αυτοαξιολόγηση, αυτοπεποίθηση, αυτοέλεγχος, αξιοπιστία, ευσυνειδησία, προσαρμοστικότητα.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

2.1. Συναισθηματική Νοημοσύνη

Τι είναι η Συναισθηματική Νοημοσύνη και η σημασία της

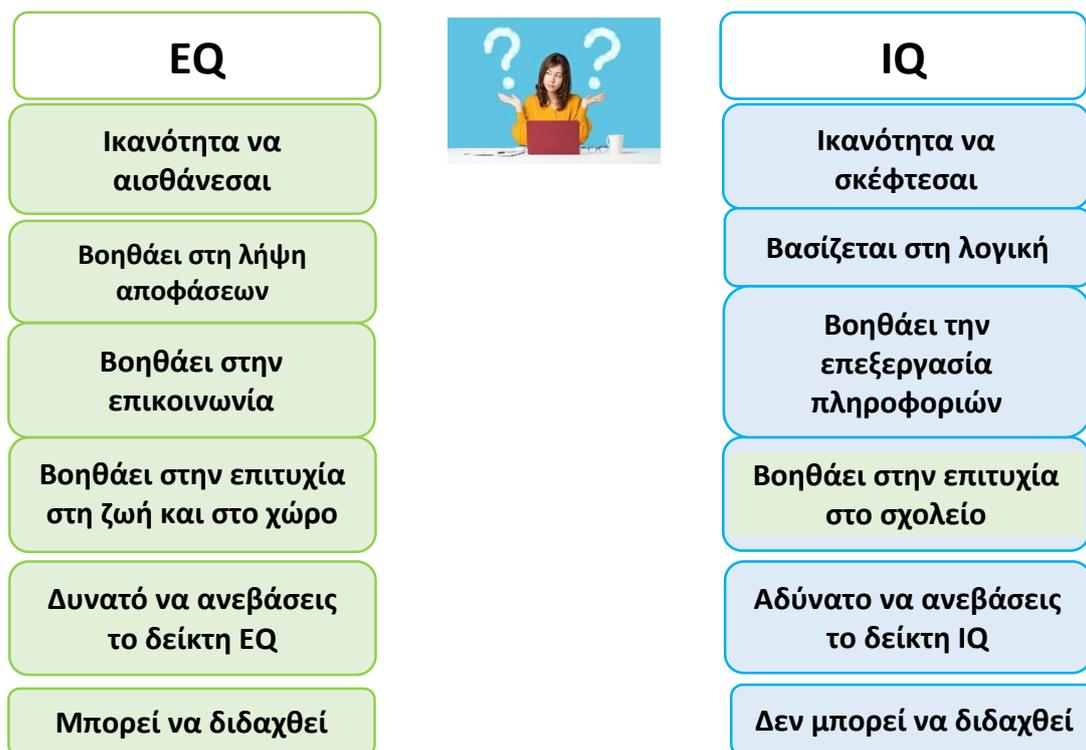
Δεν υπάρχει ομοφωνία στη βιβλιογραφία για τον ορισμό του συναισθήματος. Ο όρος θεωρείται δεδομένος από μόνος του και, συνήθως, το συναίσθημα ορίζεται σε σχέση με μία λίστα: θυμός, αηδία, φόβος, χαρά, λύπη, ενδιαφέρον, έκπληξη και ντροπή. Το συναίσθημα αναφέρεται σε μία αίσθηση και τις σκέψεις που προκαλεί, σε ψυχολογικές και βιολογικές καταστάσεις και στο βαθμό που τείνουμε να δράσουμε.

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη έχει αρχίσει να αποκτά την προσοχή που της αξίζει μόλις από τις αρχές του 2000, πιθανότατα ως αποτέλεσμα της έκδοσης σε πολλές γλώσσες του βιβλίου του Daniel Goleman - «Η συναισθηματική νοημοσύνη», το 1995. Μέχρι το 2016, έγινε τόσο προφανές σε όλους ότι η συναισθηματική νοημοσύνη συνδέεται με την προσωπική και την επαγγελματική επιτυχία, ώστε την ίδια χρονιά το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ την συμπεριέλαβε σε μία λίστα για τις 10 βασικές δεξιότητες απαραίτητες στη σύγχρονη και ταχέως μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας.

«Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι το μέσο που χρησιμοποιούμε όταν συμπάσχουμε με τους συναδέλφους μας, όταν κάνουμε σοβαρές συζητήσεις για τη σχέση μας με τους συντρόφους μας, ή όταν επιχειρούμε να διαχειριστούμε ένα άτακτο ή αναστατωμένο παιδί. Μας επιτρέπει να συνδεθούμε με τους άλλους, να καταλαβαίνουμε τον εαυτό μας καλύτερα και να ζούμε μία πιο αυθεντική, υγιεινή και χαρούμενη ζωή.

Ουσιαστικά, ένας/μία υπάλληλος με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να διαχειρίζεται τις παρορμήσεις του/της, να επικοινωνεί αποτελεσματικά με τους άλλους, να χειρίζεται σωστά τις αλλαγές, να λύνει προβλήματα και να χρησιμοποιεί το χιούμορ ώστε να ανακουφίζει την ένταση. Όπως δείχνουν οι ψυχολόγοι, το EQ δεν καθορίζεται από την προσωπικότητα ή από το Δείκτη Νοημοσύνης (IQ).

Σε σύγκριση με το δείκτη IQ - την αναλυτική νοημοσύνη η οποία μεταβάλλεται ελάχιστα μετά την εφηβεία, η συναισθηματική νοημοσύνη EQ φαίνεται να μαθαίνεται σε μεγάλο βαθμό και συνεχίζει να αναπτύσσεται κατά τη διάρκεια της ζωής μας και μαθαίνουμε απ' τις εμπειρίες μας.



Πηγή εικόνας: <https://pixabay.com/ro> - Πηγή γραφήματος: Προσαρμοσμένο από Dreamstime.com

Διαφορετικά μέρη του EQ άρχισαν να μελετώνται στα 1930, όταν ο Edward Thorndike, ένας Αμερικανός ψυχολόγος περιέγραψε την έννοια της «κοινωνικής νοημοσύνης» ως την ικανότητα να τα πηγαίνεις καλά με άλλους ανθρώπους. Το 1985, ο Wayne Payne εισάγει τον όρο συναισθηματική νοημοσύνη στη διδακτορική του διατριβή και το 1990 ο Peter Salovey και ο John D. Mayer χρησιμοποίησαν τον όρο «Συναισθηματική Νοημοσύνη» στο ομώνυμο άρθρο τους. Ο Daniel Goleman, ο «νονός» της συναισθηματικής νοημοσύνης, είναι ένας επιστημονικός δημοσιογράφος ο οποίος έφερε τη «συναισθηματική νοημοσύνη» στη λίστα των κορυφαίων βιβλίων του 1995 με το βιβλίο του: Η Συναισθηματική Νοημοσύνη: Γιατί το «EQ» είναι πιο σημαντικό από το «IQ»; Συνέγραψε και μία σειρά βιβλίων πάνω στο θέμα αργότερα.

«Είναι πολύ σημαντικό να καταλάβουμε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη δεν είναι το αντίθετο της νοημοσύνης, δεν είναι ο θρίαμβος της καρδιάς πάνω στο μυαλό - είναι η μοναδική διασταύρωση και των δύο». - David Caruso

Συστατικά της Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Το 1995, ο Goleman συμφώνησε με τα 5 συστατικά του EQ που είχαν προτείνει ο Salovey και ο Mayer:



Erasmus+

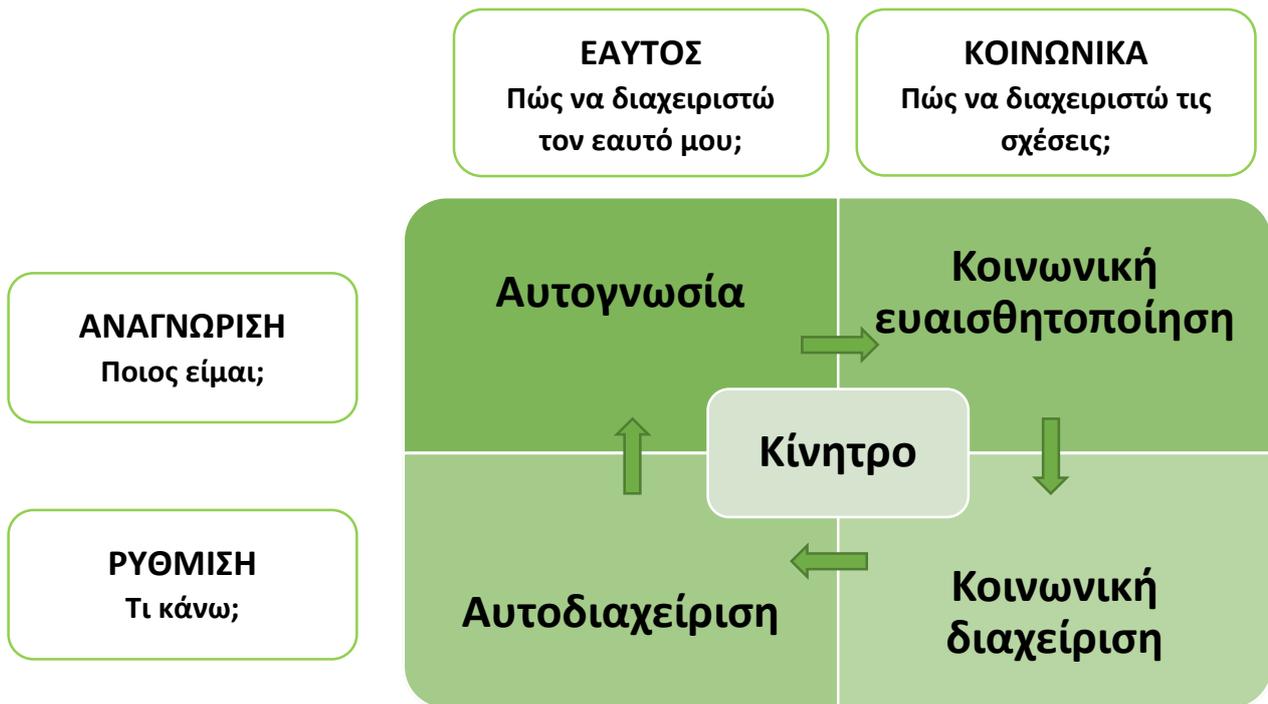
- Να γνωρίζεις τα δικά σου συναισθήματα (να έχεις επίγνωση του εαυτού σου - να μπορείς να αναγνωρίζεις ένα συναίσθημα όσο το βιώνεις)
- Να διαχειρίζεσαι τα συναισθήματά σου (να μπορείς να διαχειρίζεσαι τα συναισθήματά σου με εποικοδομητικό τρόπο)
- Να παρακινείς τον εαυτό σου (να διαχειρίζεσαι τα συναισθήματα ώστε να επιτύχεις ένα στόχο)
- Να αναγνωρίζεις τα συναισθήματα των άλλων (ενσυναίσθηση και κοινωνική ευαισθητοποίηση)
- Κοινωνική διαχείριση (κοινωνικές δεξιότητες και η ικανότητα να διαχειρίζεσαι τα συναισθήματα των άλλων)

Έτσι, το 2002, ο Goleman προτείνει τα επόμενα 4 συστατικά στο βιβλίο του «Ο νέος ηγέτης: Η δύναμη της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διοίκηση οργανισμών»:

- **Αυτογνωσία** (Συναισθηματική Αυτογνωσία, Ακριβής Αυτοαξιολόγηση, Αυτοπεποίθηση)
- **Αυτοδιαχείριση** (Συναισθηματικός Αυτοέλεγχος, Διαφάνεια, Προσαρμοστικότητα, Τάση προς Επίτευξη Στόχων, Αισιοδοξία, Ευσυνειδησία)
- **Κοινωνική ευαισθητοποίηση** (Ενσυναίσθηση, Οργανωτική Αντίληψη, Προσανατολισμός στην Παροχή Υπηρεσιών)
- **Διαχείριση σχέσεων** (Ηγετική ικανότητα, Επιρροή, Ανάπτυξη Άλλων, Καταλύτης Αλλαγών, Χειρισμός Διαφωνιών, Καλλιέργεια Δεσμών, Ομαδικότητα και Συνεργασία, Επικοινωνία)

Αυτά τα τέσσερα συστατικά της συναισθηματικής νοημοσύνης θα παρουσιαστούν σ' αυτό το Εγχειρίδιο, δύο ενδοπροσωπικά (Αυτογνωσία και Αυτοδιαχείριση) και δύο διαπροσωπικά (Κοινωνική ευαισθητοποίηση και διαχείριση κοινωνική/σχέσεων).

Το παρακάτω σχεδιάγραμμα παρουσιάζει τη σύνδεση μεταξύ αυτών των 4 συστατικών και περιλαμβάνει το Κίνητρο το οποίο θεωρείται ένα στοιχείο το οποίο χρειάζονται τα 4 συστατικά. Αυτό συμβαίνει επειδή το Κίνητρο σχετίζεται με την επιδίωξη για να βελτιωθεί ή να επιτύχεις ένα πρότυπο αριστείας, να συμβαδίσεις με τους στόχους της ομάδας ή της εταιρείας/οργανισμού, να είσαι έτοιμος να αδράξεις ευκαιρίες και να επιδιώκεις την επίτευξη στόχων παρά τα εμπόδια και τις δυσκολίες. Οι συναισθηματικά ευφυείς άνθρωποι χαρακτηρίζονται από τη θέληση και την εσωτερική δύναμη που χρειάζεται για να καταφέρουν τους στόχους τους με εποικοδομητική αισιοδοξία.



Πηγή: Προσαρμοσμένο από [pinterest.com](https://www.pinterest.com)

Η Αυτογνωσία σχετίζεται με την αναγνώριση και την κατανόηση των ίδιων μας των συναισθημάτων και την επίδρασή τους στους άλλους, με την επίγνωση των δυνατών μας σημείων και των ορίων μας, με τη σιγουριά για την ατομική μας αξία και δυνατότητες.

Η Αυτοδιαχείριση σχετίζεται με τον αυτοέλεγχο, με τη διαχείριση της διάθεσής μας την προσαρμοστικότητα και την αλλαγή.

Η Κοινωνική Ευαισθητοποίηση/ Ενσυναίσθηση σχετίζεται με την αντίληψη των συναισθημάτων των άλλων και την αναγνώριση, σε προσωπικό επίπεδο, πώς θα αισθανόμασταν αν ήμασταν στη θέση τους. Δεν σημαίνει ότι συμπάσχεις, επικυρώνεις, ή αποδέχεσαι τη συμπεριφορά τους, αλλά ότι μπορείς να δεις τα πράγματα από την οπτική τους και καταλαβαίνεις αυτό που αισθάνονται.

Η Κοινωνική Διαχείριση σχετίζεται με τη διαχείριση σχέσεων, τη δημιουργία κοινωνικών δικτύων, τη συνεργασία με άλλους για τους ίδιους στόχους, την κοινωνική αλληλεπίδραση και την επιτυχημένη πλοήγηση σε κοινωνικές περιστάσεις.

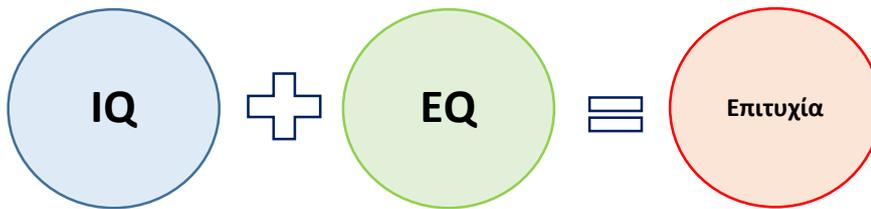
Προνόμια υψηλού EQ

Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι η πηγή δεξιοτήτων όπως η επιρροή, η πρωτοβουλία και η τάση προς την επίτευξη στόχων στα οποία αναφερόμαστε γενικά ως εργασιακή απόδοση. Ουσιαστικά, αυτές οι κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες είναι οι συνθήκες οι οποίες ορίζουν ένα παραγωγικό και ψυχολογικά ευχάριστο χώρο εργασίας.

Η αμιγή νοημοσύνη δεν είναι το κλειδί της επιτυχίας. Σύμφωνα με τον Goleman, το υψηλό IQ είναι ικανό να καθορίσει μόλις το 20% των παραγόντων της επιτυχίας. Η TalentSmart¹ εξέτασε τη

¹ Provider of emotional intelligence (EQ) - <https://www.talentsmart.com>

συναισθηματική νοημοσύνη μαζί με ακόμη 33 σημαντικές επαγγελματικές δεξιότητες, και έβγαλε το συμπέρασμα ότι η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ο ισχυρότερος παράγοντας της απόδοσης, εξηγώντας ένα ποσοστό επιτυχίας 58% σε όλα τα είδη εργασίας.



Πηγή: Προσαρμοσμένο από Dreamstime.com

Υπάρχουν όλο και περισσότερες αποδείξεις ότι το EQ παίζει κομβικό ρόλο στην πρόβλεψη της επιτυχίας - και στην προσωπική ζωή αλλά και στο χώρο εργασίας. Το υψηλό EQ βοηθάει το άτομο να επικοινωνεί καλύτερα, να μειώσει την ανησυχία και το άγχος, να γίνει πιο ανθεκτικός, να εκτονώνει τις συγκρούσεις, να βελτιώνει τις σχέσεις, να ενισχύει την επίδοση στη δουλειά, να συμπάσχει με τους άλλους και να ξεπερνάει αποτελεσματικά τις προκλήσεις της ζωής. Η συναισθηματική μας νοημοσύνη παίζει ρόλο στην ποιότητα της ζωής μας επειδή επηρεάζει τη συμπεριφορά και τις σχέσεις μας.

Σύμφωνα με το άρθρο του Rhett Power στο www.success.com το 2017, υπάρχουν 7 χαρακτηριστικά τα οποία χαρακτηρίζουν τους υπαλλήλους και τους ηγέτες με υψηλό EQ¹:

1. Δεν φοβούνται την αλλαγή. Αντιλαμβάνονται ότι είναι κανόνας της ζωής και προσαρμόζονται γρήγορα.
2. Έχουν αυτογνωσία. Ξέρουν πού είναι καλοί, πάνω σε ποιο αντικείμενο μπορούν να δουλέψουν και ποια περιβάλλοντα τους ταιριάζουν περισσότερο.
3. Έχουν ενσυναίσθηση. Μπορούν εύκολα να σχετιστούν με τους άλλους και να καταλάβουν τα προβλήματά τους.
4. Είναι αφοσιωμένοι στην ποιότητα αλλά καταλαβαίνουν ότι η τελειότητα είναι ένα αδύνατο πρότυπο.
5. Είναι ισορροπημένοι και μπορούν να έχουν μια υγιή προσωπική και επαγγελματική ζωή.
6. Είναι περίεργοι και έχουν ανοιχτό μυαλό και αγαπούν να εξερευνούν τις πιθανότητες.
7. Είναι ευγενικοί, ευγνώμονες και χαρούμενοι.

Τα συναισθήματα και οι πεποιθήσεις μας μπορούν να είναι η αιτία και η θεραπεία για τις παθήσεις μας. Ο δρ. Travis Bradberry αποκαλύπτει στον ιστότοπο του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ² ότι: «το EQ μπορεί να σώσει τη ζωή σου».

Όταν κάποιος καταπιέζει τα συναισθήματά του, ένα άβολο αίσθημα έντασης, η ανησυχία και το άγχος αυξάνονται. Τα καταπιεσμένα συναισθήματα επιβαρύνουν το μυαλό και το σώμα, ανεβάζουν την αρτηριακή πίεση, αυξάνουν τον κίνδυνο του εμφράγματος του εγκεφαλικού, συμβάλουν στη στειρότητα και επιταχύνουν τη διαδικασία της γήρανσης. Η ανησυχία, το άγχος και η κατάθλιψη καταβάλλουν το ανοσοποιητικό σύστημα και κάνουν το σώμα μας ευάλωτο στα πάντα, από το κοινό κρυολόγημα μέχρι και τον καρκίνο. Οι δεξιότητες υψηλού EQ επιτρέπουν την ανίχνευση και την αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων πριν κλιμακωθούν, μειώνουν την αίσθηση του άγχους ως αντίδραση σε δύσκολες καταστάσεις και ενδυναμώνουν τη δυνατότητα του εγκεφάλου να

¹ <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-eg/>

² <https://www.weforum.org/>

ανταπεξέρχεται στη συναισθηματική πίεση, το οποίο διατηρεί το ανοσοποιητικό σύστημα δυνατό και προστατεύει το σώμα από ασθένειες.

Ο δρ. Ryke Hammer, ένας Γερμανός ογκολόγος, ο οποίος ήταν ο δημιουργός της Germanic New Medicine, δήλωσε ότι: «Η διαφοροποίηση μεταξύ της ψυχολογίας, του εγκεφάλου και του σώματος είναι καθαρά ακαδημαϊκή. Στην πραγματικότητα, είναι ένα». Μελέτησε πάνω από 10.000 υποθέσεις και μπορούσε να αποδείξει ότι υπήρχε μία ξεκάθαρη σύνδεση μεταξύ του απρόσμενου σοκ, να τονίσει το μέρος του εγκεφάλου που επηρέασε και το μολυσμένο όργανο. Ωστόσο, οι ακαδημαϊκοί και ιατρικοί του συνάδελφοι αρνήθηκαν να συνεχίσουν την έρευνα και «παρά το γεγονός ότι η επιστημονική του δουλειά δεν καταρρίφθηκε ποτέ, έχασε, σε ηλικία 54 ετών, την ιατρική του άδεια επειδή αρνήθηκε να αποποιηθεί των ευρημάτων των πάνω στην προέλευση του καρκίνου και τις αρχές της Ιατρικής».¹

Οι δεξιότητες του EQ μπορούν επίσης να επιταχύνουν την ανάρρωση του σώματος από ασθένειες, ακόμα και αν έχουν προκύψει κατά τη διάρκεια θεραπείας από διαφορετικές ασθένειες, συμπεριλαμβανομένων των καρδιακών παθήσεων και του καρκίνου. «Το να διδάσκεις δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης σε ανθρώπους με απειλητικές για τη ζωή ασθένειες έχει αποδειχθεί ότι μειώνει το ποσοστό υποτροπής, συρρικνώνει τους χρόνους ανάρρωσης και χαμηλώνει τα ποσοστά θανάτου».²

Η κλίμακα συναισθηματικής ωριμότητας του Friedman

Καθώς τα συναισθήματα παίζουν ένα κεντρικό ρόλο στη ζωή μας, απαιτείται από εμάς να έχουμε αναπτυγμένη συναισθηματική ωριμότητα ώστε να ζούμε μία αποδοτική ζωή. Είναι επίσης αλήθεια ότι η συμπεριφορά μας επηρεάζεται συνεχώς από το επίπεδο της συναισθηματικής μας ωριμότητας. Η συναισθηματική ωριμότητα επιτρέπει να διαχειρίζεσαι τις καλές και τις κακές στιγμές της ζωής χωρίς να αντιδράς υπερβολικά. Η συναισθηματική ωριμότητα είναι μία διαδικασία κατά την οποία η προσωπικότητα συνεχώς επιδιώκει μία καλύτερη αίσθηση συναισθηματικής υγείας. Τα συναισθήματα ασκούν μια απίστευτα ισχυρή δύναμη στην ανθρώπινη συμπεριφορά. Τα δυνατά συναισθήματα μπορούν να είναι η αιτία που θα δράσουμε διαφορετικά απ' ό,τι συνήθως ή να αποφύγουμε καταστάσεις που σε άλλες περιπτώσεις θα επιδιώκαμε.

Η ωριμότητα δεν είναι απλά ένα χρονολογικό βήμα, αλλά ζήτημα νοοτροπίας και συμπεριφοράς.

Η συναισθηματική νοημοσύνη δεν έχει σχέση με τη υποτιθέμενη βιολογική ωριμότητα: υπάρχουν δύο φαινόμενα, διαμετρικά αντίθετα. Η συναισθηματική ωριμότητα δεν σχετίζεται με την ηλικία, αλλά μάλλον περισσότερο με την εμπειρία, την αυτογνωσία και την προσωπική ανάπτυξη. Αν η συναισθηματική ωριμότητα είναι μια συνειδητή απόφαση, μπορεί εύκολα να ξεπεράσει την ηλικία που αναγράφεται στην ταυτότητα.

Η συναισθηματική ωριμότητα είναι μία επιλογή, όχι μια συνέπεια της ζωής. Ο καθένας μπορεί να καταφέρει τη συναισθηματική ωριμότητα ή μπορεί να ζήσει ολόκληρη τη ζωή του ως έφηβος χωρίς ευθύνες ή ανεξαρτησία σε όλα τα επίπεδα.

*«Η ωριμότητα εμφανίζεται
όταν αρχίζουμε να ανησυχούμε
περισσότερο για τους άλλους
παρά για τον εαυτό μας».*
Albert Einstein

¹ <https://learninggnm.com/>

² <https://www.weforum.org/>



Η συναισθηματική ωριμότητα ορίζεται από το πόσο καλά αλληλεπιδρούμε με τους άλλους, πώς καταφέρνουμε να ελέγχουμε τα συναισθήματά μας και πώς αντιδράμε σε κρίσιμες καταστάσεις ή σε καταστάσεις που μας βγάζουν από τη ζώνη ασφαλείας μας.

Εν συντομία, μπορούμε να θεωρούμε τους εαυτούς μας συναισθηματικά ώριμους αν μπορούμε να ελέγχουμε τα συναισθήματά μας αντί να τα αφήνουμε να μας καθοδηγούν. Αυτό δεν σημαίνει ότι πρέπει να κρύβουμε ή να καταπιέζουμε αυτό που νιώθουμε, αλλά ότι μπορούμε να αναγνωρίσουμε αυτό που βιώνουμε και ότι κάνουμε ό,τι καλύτερο μπορούμε για να αντιδράσουμε με ένα θετικό και εποικοδομητικό τρόπο ακόμα και μπροστά σε μία καταστροφή - αυτό σημαίνει ότι έχουμε υψηλό ΕQ.

Συναισθηματικά ώριμοι άνθρωποι είναι εκείνοι που γνωρίζουν πώς να αξιοποιούν το πλήρες φάσμα των συναισθημάτων τους. Είναι εκείνοι που μπορούν να εκφράσουν τα συναισθήματά τους χωρίς φόβο, χωρίς εμπάθεια, με ειλικρίνεια και με υπευθυνότητα.

Ένας ώριμος άνθρωπος έχει, αρχικά, μια καλή σχέση με τα τον εαυτό του/ της. Αυτό σημαίνει ότι γνωρίζει τον εαυτό του/ της αρκετά καλά ώστε να γνωρίζει τα ισχυρά σημεία και τις αδυναμίες του/ της, και ξέρει πώς να λαμβάνει και να αποδέχεται την κριτική. Δεν θεωρούμε πλέον ότι κάποιος μας επικρίνει ή μας ταπεινώνει όταν κάνουμε ένα λάθος, καταλαβαίνουμε ότι υπάρχουν πτυχές που θα μπορούσαν να βελτιωθούν και δεν δημιουργούμε περιττές εντάσεις. Μαθαίνουμε ότι μπορούμε να ακούμε την κριτική και να ανταπεξέλθουμε - χωρίς να οπλιστούμε και χωρίς να αρνούμαστε ότι έχει υπάρξει ποτέ κάποιο πρόβλημα.

Ένας συναισθηματικά ώριμος άνθρωπος είναι εκείνος που έχει τον πλήρη έλεγχο της ζωής του/ της. Είναι εύκολο να διαπιστωθεί ότι ένα συναισθηματικά ώριμος άνθρωπος δεν προσπαθεί να περιπλέξει τη ζωή του/ της ή τη ζωή των υπολοίπων.

Η συναισθηματική ωριμότητα είναι σίγουρα ένας σημαντικός προάγγελος του επιπέδου της επιτυχίας που μπορεί να καταφέρει ένας άνθρωπος, είτε αναφερόμαστε στον προσωπικό είτε στον επαγγελματικό τομέα. Οπότε φαίνεται πολύ σημαντικό να γνωρίζεις σε ποιο επίπεδο βρίσκεσαι τη δεδομένη στιγμή, και ποιος ξέρει... ίσως είμαστε έτοιμοι να αλλάξουμε κάτι.

Ο καλύτερος τρόπος για να αναγνωρίσουμε το τρέχον επίπεδο της συναισθηματικής ωριμότητας είναι το Τεστ για την Αξιολόγηση της Συναισθηματικής Ωριμότητας του Friedman. Είναι ένα τεστ με 25 ερωτήσεις με απαντήσεις ΝΑΙ ή ΟΧΙ και κάθε ερώτηση έχει έναν αριθμό πόντων που αντιστοιχούν σε αυτή. Επιλέγεις την απάντησή σου και αφού τελειώσεις το τεστ αθροίζεις τους πόντους σου και διαίρεις δια του 25. Στη συνέχεια βλέπεις τι σημαίνει το αποτέλεσμα ¹.

Αριθμός	Ερώτηση	ΝΑΙ		ΟΧΙ	
		Απάντηση	Πόντοι	Απάντηση	Πόντοι
1.	Αποθαρρύνομαι εύκολα και βιώνω περιστασιακά στιγμές, καταστάσεις και κρίσεις κατάθλιψης.		11		21
2.	Μου αρέσει να ντύνομαι με στυλ και είμαι χαρούμενος/η όταν λαμβάνω προσοχή για τα ρούχα και τους τρόπους μου.		7		20
3.	Είμαι κυρίαρχος του εαυτού μου και ψυχρός/ή σε απρόβλεπτες και επικίνδυνες καταστάσεις.		26		7

¹ <https://onlycuriosity.wordpress.com/2015/01/22/emotional-maturity-test-friedman-scale/>

Αριθμός	Ερώτηση	ΝΑΙ		ΟΧΙ	
		Απάντηση	Πόντοι	Απάντηση	Πόντοι
4.	Έχω την τάση να είμαι ευέξαπτος/η και αδιάλλακτος/η (δογματικός/ή, επίμονος/η) όταν υποστηρίζω μία άποψη σε μία ισχυρή αντιπαράθεση.		12		30
5.	Η μοναξιά είναι ευχάριστη και μου αρέσει να είμαι μόνος/η.		40		8
6.	Συχνά λέω πράγματα τα οποία αργότερα μετανιώνω.		10		20
7.	Η σχέση μου με την οικογένειά μου είναι ήρεμη και αρμονική.		31		9
8.	Συχνά πληγώνομαι συναισθηματικά από τα λόγια και τις πράξεις άλλων.		11		20
9.	Είμαι έτοιμος/η να παραδεχθώ ότι έχω κάνει λάθος όταν το αντιληφθώ.		26		10
10.	Έχω την τάση να κατηγορώ τους άλλους για τις αποτυχίες και τα λάθη.		7		26
11.	Πιστεύω ότι είμαι ο/η πιο ταλαντούχος/α ή ο/η πιο επιτυχημένος/η ανάμεσα στους συγγενείς μου.		6		25
12.	Πιστεύω ότι δεν έχω τύχη στη ζωή μου.		11		29
13.	Έχω την τάση να ζω πέρα από τους πόρους μου.		13		26
14.	Έχω αυξημένο το αίσθημα της κατωτερότητας ή μια έλλειψη αυτοπεποίθησης που προσπαθώ να κρύψω.		7		25
15.	Έχω την τάση να κλαίω όταν παρακολουθώ μία παράσταση ή μία συγκινητική ταινία.		5		30
16.	Οι μικρές ενοχλήσεις με κάνουν να χάνω τη ψυχραιμία μου.		11		28
17.	Μου αρέσει να εντυπωσιάζω τους άλλους με την ανωτερότητά μου.		7		25
18.	Είμαι κυρίαρχος/η, μου αρέσει να ξεχωρίζω ανάμεσα σε άλλους.		12		30
19.	Σχεδόν πάντα προσπαθώ να κερδίσω τη συμπόνια των άλλων.		7		24
20.	Θυμώνω όταν έχω προβλήματα ή δυσαρέσκεια.		5		20
21.	Με κατακλύζει η οργή, έχω μια ισχυρή αντιπάθεια για κάποιους ανθρώπους.		7		21
22.	Γίνομαι φθονερός/ή ή ζηλιάρης/α όταν άλλοι επιτυγχάνουν.		11		21
23.	Δίνω πολλή προσοχή στα συναισθήματα των άλλων.		22		7



Αριθμός	Ερώτηση	ΝΑΙ		ΟΧΙ	
		Απάντηση	Πόντοι	Απάντηση	Πόντοι
24.	Είμαι συχνά εξοργισμένος και ταραγμένος και έχω καβγάδες με άλλους ανθρώπους.		10		20
25.	Συχνά σκέφτομαι την αυτοκτονία.		5		20
Βαθμολογία:		Ναι=		Όχι=	
		Σύνολο= Ναι + Όχι=			
		Βαθμολογία: Σύνολο / 25 =			

Η ερμηνεία των αποτελεσμάτων:

- 25 και πάνω από 25 - Απόλυτα ώριμος συναισθηματικά
- 22-24 - Καλό επίπεδο ωριμότητας
- 20-21 - Επαρκές επίπεδο ωριμότητας
- 18-20 - Μέτριο επίπεδο ωριμότητας
- 16-18 - Τάση προς ανισορροπία
- 14-15 - Ελαφρώς ανώριμος συναισθηματικά
- 12-14 - Νεανικές αντιδράσεις
- 10-12 - Παιδαριώδεις αντιδράσεις
- 0-10 - Νηπιοπρέπεια

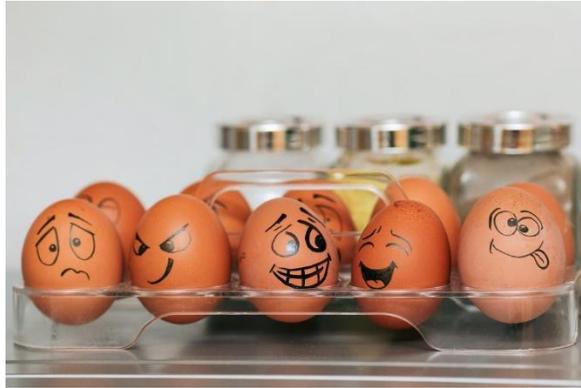


Erasmus+

Μέθοδοι/ Εργαλεία για την Ανάπτυξη του ΕQ

Όταν σκεφτόμαστε για μεθόδους ανάπτυξης του ΕQ, με βάση τις τέσσερις διαστάσεις του ΕQ που παρουσιάστηκαν στο κεφάλαιο 2.1.2, πρέπει να επιδιώκουμε να βελτιώσουμε τους τρόπους που:

1. Παρατηρούμε και αντιλαμβανόμαστε τα συναισθήματά μας
2. Παρατηρούμε και αντιλαμβανόμαστε τα συναισθήματα των άλλων
3. Διαχειριζόμαστε αποτελεσματικά τα συναισθήματά μας
4. Αξιοποιούμε τα συναισθήματα για να διευκολύνουμε τις επιδόσεις



Πηγή: <https://images.unsplash.com>

1. Να παρατηρούμε και να αντιλαμβανόμαστε τα συναισθήματά μας σημαίνει την ικανότητα να καταλαβαίνουμε τα βαθιά μας συναισθήματα και να είμαστε ικανοί να τα εκφράζουμε φυσικά. Σημαίνει ότι πρέπει να μάθουμε:
 - πώς να έχουμε επίγνωση των σκέψεων και των φυσικών αισθήσεων
 - πώς να επιτρέπουμε στα συναισθήματα να εμφανίζονται
 - πώς να μπορούμε να ονοματίζουμε τα συναισθήματά μας
2. Να παρατηρούμε και να αντιλαμβανόμαστε τα συναισθήματα των άλλων σχετίζεται με την ικανότητα να διακρίνουμε και να καταλαβαίνουμε τα συναισθήματα των άλλων. Σημαίνει ότι πρέπει να μάθουμε:
 - πώς να γνωρίζουμε τα συναισθηματικά σημάδια
 - πώς να συμπεραίνουμε τα συναισθήματα από λεκτικά και μη λεκτικά σημάδια (πχ. γλώσσα του σώματος, εκφράσεις του προσώπου, τόνος φωνής κλπ).
3. Για να διαχειριζόμαστε τα δικά μας συναισθήματα χρειαζόμαστε την ικανότητα να αντιμετωπίζουμε τα συναισθήματά μας (για παράδειγμα, όταν βιώνουμε θυμό, θα μπορούμε να το διαχειριστούμε με τέτοιο τρόπο ώστε να μην κάνουμε ή πούμε κάτι που θα μετανιώσουμε αργότερα). Σημαίνει ότι πρέπει να μάθουμε:
 - πώς να διαλέγουμε τον τρόπο που αντιδράμε στα συναισθήματα
 - πώς να σκεφτόμαστε πριν δράσουμε
 - πώς να διαχωρίσουμε το συναίσθημα από τη λογική.
4. Να αξιοποιούμε τα συναισθήματα για να διευκολύνουμε τις επιδόσεις σχετίζεται με την ικανότητα να χρησιμοποιούμε τα συναισθήματα κατευθύνοντάς τα προς εποικοδομητικές δραστηριότητες και προσωπικές επιδόσεις. Σημαίνει ότι πρέπει να μάθουμε:
 - πώς να χρησιμοποιούμε τα θετικά συναισθήματα για να βελτιώσουμε την επίδοση και να διαχειριστούμε δύσκολες καταστάσεις
 - πώς να χρησιμοποιούμε τα συναισθήματα για να επηρεάσουμε το κοινωνικό περιβάλλον.

«Όταν σκεφτόμαστε κάποιον ο οποίος είναι συναισθηματικά ώριμος, συνήθως φανταζόμαστε ένα άνθρωπο που έχει επίγνωση του εαυτού του.

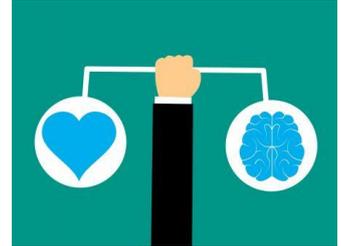


Erasmus+

Ακόμα και αν δεν έχει όλες τις απαντήσεις, ένας συναισθηματικά ώριμος άνθρωπος εκπέμπει μία αίσθηση «ηρεμίας μέσα στη μπόρα». Είναι αυτοί οι άνθρωποι στους οποίους απευθυνόμαστε όταν περνάμε μία δύσκολη στιγμή γιατί εκείνοι αποδίδουν σωστά υπό πίεση. Γνωρίζουν πώς να αντιδράσουν σε δύσκολες καταστάσεις κρατώντας τη ψυχραιμία τους. Είναι ένα σύνολο δεξιοτήτων που διαρκώς αναπτύσσουν με τον καιρό».¹

Για να αναπτύξουμε τη συναισθηματική μας ωριμότητα, μπορούμε:

1. Να αναλαμβάνουμε την ευθύνη - να μην κατηγορούμε τους άλλους (ή τον εαυτό μας) όταν κάτι πάει λάθος/ εκτός σχεδίου.
2. Να δείχνουμε ενσυναίσθηση - βάζουμε τον εαυτό μας στη θέση κάποιου άλλου, νιώθουμε περισσότερη ανησυχία για τους άλλους, κάνουμε το καλύτερο που μπορούμε για τους άλλους και υποστηρίζουμε τους συνανθρώπους μας.
3. Να αναγνωρίζουμε τα λάθη μας - απολογούμαστε όταν έχουμε κάνει λάθος, παραδεχόμαστε τα σφάλματά μας, γνωρίζουμε ότι δεν έχουμε όλες τις «απαντήσεις».
4. Να μην φοβόμαστε την αδυναμία - να είμαστε πρόθυμοι να εκφραστούμε και να μην μας ενδιαφέρει να φαινόμαστε πάντα «τέλειοι».
5. Να αναγνωρίζουμε και να αποδεχόμαστε τις ανάγκες μας - να παραδεχόμαστε όταν χρειαζόμαστε βοήθεια.
6. Να ορίζουμε υγιή όρια - είναι μία μορφή αγάπης για τον εαυτό μας και σεβασμός και ξέρουμε πώς και πότε να προσδιορίσουμε μία γραμμή και να μην επιτρέπουμε σε άλλους να την περνούν.



Πηγή:

<https://www.stockvault.net/>

2.2. Αυτογνωσία

Τι είναι η Αυτογνωσία και ποια η Σημασία της

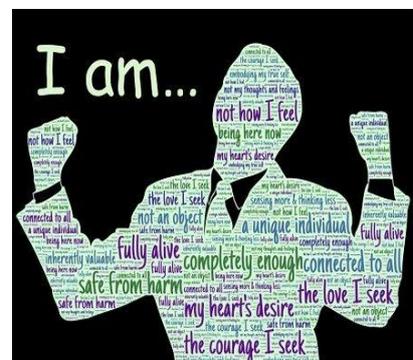
Η Αυτογνωσία είναι ο θεμέλιος λίθος της συναισθηματικής νοημοσύνης.

Η Αυτογνωσία σχετίζεται με την αναγνώριση και την κατανόηση των συναισθημάτων μας και των επιπτώσεων που έχουν στους άλλους, με την επίγνωση των δυνατών μας σημείων και των μειονεκτημάτων μας, με τη σιγουριά για τον αυτοσεβασμό και δυνατότητες.

Η Αυτογνωσία ορίστηκε για πρώτη φορά το 1972, από τους Dunal και Wicklund. Στο βιβλίο τους «Η Θεωρία της Αντικειμενικής Αυτογνωσίας», παρατήρησαν ότι:

«Όταν επικεντρώνουμε την προσοχή μας στον εαυτό μας, εκτιμούμε και συγκρίνουμε την παρούσα συμπεριφορά μας με τα προσωπικά μας πρότυπα και αξίες. Γινόμαστε ενσυνείδητοι και αντικειμενικοί αξιολογητές του εαυτού μας».²

«Για να το θέσουμε πιο απλά: Η Αυτογνωσία μπορεί καλύτερα να θεωρηθεί από το πρίσμα της προσωπικής εξέλιξης. Τυπικά σημαίνει να έχεις μια βαθιά επίγνωση των αξιών, των δυνατοτήτων, των μειονεκτημάτων, των συνηθειών και «της



Πηγή: <https://cdn.pixabay.com>

¹ <https://www.healthline.com/health/mental-health/emotional-maturity>

² <https://blog.hubspot.com/marketing/self-awareness>



αιτίας σου». Ενώ αποδέχεσαι τα ελαττώματά σου, ταυτόχρονα επικεντρώνεσαι σε διαφορετικές στρατηγικές για αυτοβελτίωση».¹

Όταν έχουμε αυτογνωσία, μπορούμε να διακρίνουμε πού μας οδηγούν τα συναισθήματα και οι σκέψεις μας. Μας επιτρέπει επίσης να έχουμε τον έλεγχο των πράξεών μας ώστε να μπορούμε να κάνουμε τις απαραίτητες αλλαγές για να έχουμε τα αποτελέσματα που επιθυμούμε.

Η Αυτογνωσία είναι ένα βασικό εργαλείο για τον αυτοέλεγχο.

Κάποια από τα πλεονεκτήματα της αυτογνωσίας είναι:

- Ενδυναμώνει τις εργασιακές και τις προσωπικές σχέσεις διαχειριζόμενοι τα συναισθήματα.
- Μπορεί να μας κάνει καλύτερους στη δουλειά μας, καλύτερη επικοινωνία στο χώρο εργασίας και να βελτιώσει την αυτοπεποίθηση και την ευδαιμονία στο εργασιακό περιβάλλον.
- Μας βοηθάει να γίνουμε πιο χαρούμενοι και πιο παραγωγικοί υπάλληλοι και ηγέτες και μπορεί να μας βοηθήσει να ευθυγραμμίσουμε την παρούσα ζωή μας με τα πάθη μας.
- Οδηγεί σε καλύτερη λήψη αποφάσεων και μας επιτρέπει να βλέπουμε τα πράγματα από την οπτική των άλλων, να δουλεύουμε δημιουργικά και παραγωγικά και να αισθανόμαστε υπερηφάνεια για τον εαυτό μας και τη δουλειά μας όπως και γενικότερα την αυτοεκτίμησή μας.

Το Παράθυρο Johari και πώς το χρησιμοποιούμε

Το μοντέλο «Παράθυρο Johari» είναι ένα απλό και χρήσιμο εργαλείο για να δείξουμε και να βελτιώσουμε την αυτογνωσία και την αμοιβαία κατανόηση μεταξύ των ατόμων μέσα σε μία ομάδα. Δημιουργήθηκε από τον Joseph Luft και τον Harry Ingham το 1955 και ονομάστηκε από το συνδυασμό των ονομάτων τους, Joe και Harry.

	Πράγματα που γνωρίζω	Πράγματα που δεν γνωρίζω
Πράγματα που γνωρίζουν οι άλλοι	<p>Ανοιχτή/ ελεύθερη περιοχή</p> <p>Πληροφορίες για εσένα που γνωρίζεις εσύ και οι άλλοι</p>	<p>Τυφλή περιοχή</p> <p>Πληροφορίες για εσένα που δεν γνωρίζεις εσύ, αλλά γνωρίζουν οι άλλοι</p>
Πράγματα που δεν γνωρίζουν οι άλλοι	<p>Κρυμμένη περιοχή</p> <p>Πληροφορίες για εσένα που γνωρίζεις εσύ, αλλά δεν γνωρίζουν οι άλλοι</p>	<p>Άγνωστη περιοχή</p> <p>Πληροφορίες για εσένα που δεν γνωρίζεις ούτε εσύ, ούτε οι άλλοι</p>

Το μοντέλο δείχνει ένα τετραμερές παράθυρο. Κοιτάζοντας τα τέσσερα μέρη του παραθύρου σε στήλες και σειρές, οι δύο στήλες αντιπροσωπεύουν τον εαυτό· η πρώτη περιέχει «τα πράγματα που γνωρίζω για τον εαυτό μου» και η δεύτερη περιέχει «τα πράγματα που δεν γνωρίζω για τον εαυτό μου». Οι σειρές αντιπροσωπεύουν την ομάδα στην οποία βρίσκεται το ένα ή τα υπόλοιπα. Η πρώτη

¹ <https://www.developgoodhabits.com/what-is-self-awareness/>



σειρά είναι «τα πράγματα που γνωρίζουν οι άλλοι για εμένα» και η δεύτερη είναι «τα πράγματα που δεν γνωρίζουν οι άλλοι για εμένα».

Η προϋπόθεση πίσω από το παράθυρο είναι ότι συχνά αγνοούμε πώς μας βλέπουν οι άλλοι, πώς παρουσιάζουμε τον εαυτό μας στους άλλους και πόσο καλά γνωρίζουμε τον εαυτό μας. Ο Luft και ο Ingham δημιούργησαν αυτό το μοντέλο επειδή πίστευαν ότι αυτά που συμβαίνουν στη ζωή μας εξαρτώνται από τη δική μας αυτογνωσία και την επίγνωση που έχουν οι άλλοι για εμάς.

Από πρακτικής άποψης, για να εφαρμόσουμε το παράθυρο Johari πρέπει να ακολουθήσουμε δύο βήματα:

1. Το μέρος για να ξεκινήσουμε το παράθυρο Johari είναι η ανοιχτή περιοχή. Κρατάμε μερικές σημειώσεις για τον εαυτό μας. Ποια είναι τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία μας; Με τι αισθανόμαστε άνετα και είμαστε πρόθυμοι να μοιραστούμε με τους άλλους; Πρέπει να είμαστε ειλικρινείς και ξεκάθαροι με αυτά που γνωρίζουμε ήδη για τον εαυτό μας.
2. Να συμπεριλάβουμε τους άλλους και να ζητήσουμε σχόλια για τον εαυτό μας. Πρέπει να είμαστε προετοιμασμένοι να το αναλογιστούμε σοβαρά. Αυτό δεν σημαίνει ότι πρέπει να κάνουμε όλα αυτά που προτείνονται, αλλά θα πρέπει τουλάχιστον να το ακούσουμε και να το σκεφτούμε. Στη συνέχεια θα πρέπει να αναγνωρίσουμε τη συνεισφορά του ανθρώπου που μας προσέφερε τα σχόλια ή να τον/την ευχαριστήσουμε για την προσπάθεια. Όταν λαμβάνουμε τα σχόλια, πρέπει να είμαστε ευγενικοί, να ακούμε και να αναλογιζόμαστε αυτά που ειπώθηκαν.

Κατηγορίες της Αυτογνωσίας και Μέθοδοι/ Εργαλεία για να την αναπτύξουμε

Σε ένα άρθρο που δημοσιεύθηκε στο Harvard Business Review, η Tasha Eurich, μία ερευνήτρια και οργανωτική ψυχολόγος και η ομάδα των ερευνητών της αναγνώρισαν δύο κατηγορίες της αυτογνωσίας¹:

- Η εσωτερική αυτογνωσία - το οποίο αφορά το πόσο καθαρά διακρίνουμε τις αξίες, τα πάθη και τις επιθυμίες μας, ή πιο πρακτικά, να διακρίνουμε αν η παρούσα δουλειά μας ανταποκρίνεται στο αληθινό πάθος μας ή αν αισθανόμαστε δυσαρεστημένοι με μία έντονη συζήτηση που είχαμε με κάποιο συναδέλφο το οποίο είναι αντίθετο με τα πιστεύω μας.
- Εξωτερική αυτογνωσία - η οποία είναι η ικανότητα να βλέπουμε καθαρά πώς μας βλέπουν οι γύρω μας. Οι άνθρωποι που ξέρουν πώς τους βλέπουν οι άλλοι έχουν περισσότερη ενσυναίσθηση, είναι πιο αποτελεσματικοί και έχουν πιο δυνατές σχέσεις με τους συναδέλφους, τους φίλους και την οικογένειά τους.

¹ <https://blog.hubspot.com/marketing/self-awareness>



Η αυτογνωσία είναι ευεργετική για την πλήρη επιβεβαίωση αυτού που είμαστε και μπορεί να μας βοηθήσει να γίνουμε, σε οποιαδήποτε στιγμή, αυθεντικοί και θαρραλέοι. Υπάρχουν πολλοί τρόποι για να αναπτυχθεί η αυτογνωσία και πολλοί χρήσιμοι ιστότοποι, αλλά τα πρώτα βήματα που μπορούμε να κάνουμε είναι:



Πηγή: <https://images.pexels.com>

1. Να ρωτάμε «Ποιο;» αντί για «Γιατί;»

Συνήθως όταν αξιολογούμε τα συναισθήματα και την κατάσταση μας, συχνά ρωτάμε «Γιατί αισθάνομαι θυμωμένος/η;» «Γιατί έλαβα τέτοια σχόλια;» «Γιατί δεν είναι το έργο μου αυτό που ήθελα;» Πολύ συχνά ξεχνάμε τους ψυχολογικούς παράγοντες (κούραση λόγω της έλλειψης ύπνου, χαμηλό ζάχαρο επειδή δεν φάγαμε πρωινό, κλπ) όταν προσπαθούμε να καταλάβουμε τις συμπεριφορές μας.

Οι ερωτήσεις «Ποιο» είναι πιο παραγωγικές και εστιάζουν σε επιδιώξεις και μελλοντικούς στόχους, παρά σε λάθη του παρελθόντος.¹

Για παράδειγμα, αν αισθανόμαστε εκνευρισμένοι στη δουλειά, το «Γιατί αισθάνομαι απαίσια;» θα μας οδηγήσει στο να επικεντρωθούμε στα αρνητικά και θα μας κάνει να αισθανθούμε πιο θλιμμένοι. «Ποιες είναι οι καταστάσεις στη δουλειά που με κάνουν να αισθάνομαι άσχημα;» θα μας οδηγήσει να αναγνωρίσουμε τους παράγοντες που δεν μπορούμε να ελέγξουμε και δεν συμβαδίζουν με το πάθος, τα πιστεύω και τους στόχους μας και θα μας βοηθήσουν να σκεφτούμε μία στρατηγική για να προσαρμόσουμε την κατάσταση.

2. Να δημιουργούμε χρόνο και χώρο για τον εαυτό μας (να περνάμε χρόνο με τον εαυτό μας)

Να αποφεύγουμε τους αντιπερισπασμούς για μισή ώρα την ημέρα και να επικοινωνούμε με τον εαυτό μας. Η ατομική εξάσκηση σε κάποια δραστηριότητα μπορεί να βοηθήσει, εκτός από το διάβασμα, το διαλογισμό, να γράφουμε σε ένα ημερολόγιο.

3. Να γίνουμε καλύτεροι ακροατές και να ζητούμε τα σχόλια των άλλων.

Να ακούμε προσεκτικά τα σχόλια της οικογένειας, των φίλων και των συναδέλφων και να τα χρησιμοποιούμε σαν καθρέφτη. Να επιτρέπουμε στους φίλους μας να αισθάνονται ασφαλείς όταν μας δίνουν την ειλικρινή τους άποψη.

16 τεστ προσωπικότητας για αυτοανακάλυψη

Ένας ακόμα τρόπος για να αναπτύξουμε την αυτογνωσία είναι να κάνουμε τεστ προσωπικότητας που μας βοηθούν να κατανοήσουμε τα χαρακτηριστικά μας. Δεν υπάρχουν λάθος και σωστές απαντήσεις σε αυτά τα τεστ. Είναι εργαλεία που μας βοηθούν να αναγνωρίσουμε τις διαφορές στους τρόπους με τους οποίους αντιλαμβανόμαστε και κρίνουμε τον κόσμο γύρω μας. Να αντιλαμβανόμαστε σημαίνει να έχουμε επίγνωση μίας κατάστασης και τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Να κρίνουμε σημαίνει να αποφασίζουμε για τις πράξεις μας.



Source:

<https://media.istockphoto.com>

τους (όραση, ακοή, γεύση, όσφρηση και αφή). Οι αντιλήψεις τους βασίζονται στην αντιληπτή πραγματικότητα και στα γεγονότα. Έχουν την τάση να είναι ρεαλιστές και πρακτικοί. Άλλοι άνθρωποι χρησιμοποιούν περισσότερο τη διαίσθηση (αισθήματα, πιθανότητες, προαισθήματα) ως μέσο για να διαμορφώνουν απόψεις για το τι συμβαίνει και τι μπορεί να γίνει γι' αυτό. Δίνουν αξία στη φαντασία και την έμπνευση. Παράγουν νέες προσεγγίσεις επίλυσης προβλημάτων και λύσεων και οραματίζονται νέες προοπτικές, νέες ιδέες και τρόπους για να γίνουν τα πράγματα. Όλοι χρησιμοποιούμε και τους δύο τρόπους αντίληψης, αλλά συνήθως προτιμούμε τον ένα ή τον άλλο τρόπο στις περισσότερες περιπτώσεις.

Κάποιοι άνθρωποι αποφασίζουν τι θα κάνουν με τη σκέψη, προβλέποντας τη λογική συνέπεια ή έκβαση της κάθε πράξης και αποφασίζουν με βάση αυτό. Αυτοί οι άνθρωποι πιστεύουν στη διαδικασία της σκέψης. Είναι ικανοί να χρησιμοποιούν τη λογική και λειτουργούν καλύτερα σε λογικές καταστάσεις (π.χ. με μηχανήματα). Άλλοι άνθρωποι παίρνουν αποφάσεις με βάση τα συναισθήματά τους για το τι είναι σημαντικό. Εμπιστεύονται τα συναισθήματά τους και τους απασχολούν περισσότερο οι προσωπικές αξίες παρά η λογική. Οι περισσότεροι από εμάς χρησιμοποιούμε και τη σκέψη και το συναίσθημα, αλλά όχι ταυτόχρονα ή με την ίδια εμπιστοσύνη.

Ο Δείκτης τύπου Myers-Briggs™ (Briggs & Briggs Myers, 1977) είναι ένα γνωστό εργαλείο που μετράει τους τύπους και τις προτιμήσεις προσωπικότητας, με βάση την περιγραφή του Carl Jung των ψυχολογικών τύπων.

Ο ιστότοπος <https://www.16personalities.com> μας επιτρέπει να κάνουμε δωρεάν ένα τεστ προσωπικότητας Myers-Briggs και να λάβουμε μία περιγραφή του ποιοι είμαστε και γιατί κάνουμε κάποια πράγματα με τον τρόπο που τα κάνουμε. Είναι διαθέσιμο σε 37 γλώσσες. Το τεστ προσφέρει πληροφορίες βασισμένες σε έρευνα για τάσεις ανάλογα με τον τύπο προσωπικότητας. Ανοίγει την πόρτα στην αντικειμενική αυτογνωσία, μας βοηθάει να δούμε πτυχές του εαυτού μας που μπορούν να βελτιωθούν και πώς να χρησιμοποιούμε ακόμα καλύτερα τα δυνατά μας σημεία. Αυτό μπορεί να μειώσει το άγχος και να μας βοηθήσει να συμμετέχουμε σε καλές ευκαιρίες, να τα πηγαίνουμε καλά με τους άλλους και γενικά να κάνουμε την καλύτερη δουλειά που μπορούμε.



2.3. Αυτοδιαχείριση

Τι είναι η Αυτοδιαχείριση και η Σημασία της

Η αυτοδιαχείριση είναι ένας ακόμα θεμέλιος λίθος της συναισθηματικής νοημοσύνης.

Η αυτοδιαχείριση σχετίζεται με την αυτοκυριαρχία, τη διαχείριση της διάθεσης, τη προσαρμοστικότητα και την αλλαγή.

Η διαχείριση δεν είναι μόνο για τους διευθυντές, όλοι διαχειριζόμαστε σε διαφορετικές καταστάσεις. Η αυτοδιαχείριση σημαίνει να παίρνεις την ευθύνη για τις πράξεις σου και να κάνεις πράγματα όσο καλύτερα μπορείς. Σημαίνει να είμαι αφεντικό του ΕΑΥΤΟΥ μου, όχι μιας ομάδας ή μιας εταιρείας.

Οι ικανότητες αυτοδιαχείρισης μας επιτρέπουν να μεγιστοποιούμε την παραγωγικότητά μας, να βελτιώνουμε την εργασιακή μας απόδοση και να επιτυγχάνουμε τους προσωπικούς μας στόχους. Να βελτιώνουμε τις ικανότητες αυτοδιαχείρισής μας μπορεί να μας βοηθήσει να αυξήσουμε την απασχολησιμότητά μας και να διαχειριζόμαστε καλύτερα την καριέρα μας.



Πηγή: <https://cdn.pixabay.com>

Ο Daniel Goleman και οι συνεργάτες του ορίζουν την αυτοδιαχείριση μέσα από αυτά τα έξι χαρακτηριστικά:

αυτοκυριαρχία, διαφάνεια, προσαρμοστικότητα, επίτευξη, πρωτοβουλία και αισιοδοξία. Ο Robert Kelley συμπεριλαμβάνει ένα ολόκληρο κεφάλαιο για την αυτοδιαχείριση στο βιβλίο του “How to Be a STAR at Work”. Η έρευνα του Kelley υπογραμμίζει τα εξής στοιχεία-κλειδιά στην αυτοδιαχείριση:

- «Να δεσμευόμαστε στη διαρκή εκπαίδευση υποστηρίζει τους στόχους της εταιρείας αλλά και τους δικούς μας.
- Να μαθαίνουμε πώς τα έργα μας μπορούν να ωφελήσουν την εταιρεία.
- Να αναπτύσσουμε τις προσωπικές μας ικανότητες παραγωγικότητας για να διαχειριζόμαστε το χρόνο και τις δεσμεύσεις μας.
- Να χτίζουμε ευρεία προσωπικά δίκτυα που μας επιτρέπουν να χρησιμοποιούμε την εμπειρία μέσα και έξω από την εταιρεία για περίπλοκα προβλήματα.
- Να είμαστε πρόθυμοι να αποδεχθούμε την αλλαγή και να αναθεωρήσουμε τις δομές της εταιρείας και τους ορισμούς της εργασίας καθώς προκύπτουν νέες ευκαιρίες». ¹

Δεξιότητες Αυτοδιαχείρισης και Πώς να τις Αναπτύξουμε

Ο ορισμός των δεξιοτήτων αυτοδιαχείρισης αναφέρεται στις ικανότητές μας να ελέγχουμε τα συναισθήματα και τις ενέργειές μας. Παίζουν καθοριστικό ρόλο στην προσωπική και επαγγελματική μας ζωή. Ο ιστότοπος <https://www.businessphrases.net/self-management-skills> προσφέρει ένα ευκολονόητο δωρεάν γράφημα για τις δεξιότητες αυτοδιαχείρισης:

¹ <https://er.educause.edu/blogs/2015/9/power-to-the-people-why-self-management-is-important>



ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ

Διαχείριση άγχους

- Απόλαυσε το σώμα σου
- Απόλαυσε τον εαυτό σου, ξεκουράσου όσο πιο συχνά μπορείς
- Πήγαινε διακοπές και εκδρομές με τους ανθρώπους που αγαπάς
- Περπάτησε στη φύση
- Ασχολήσου με χόμπι



Αυτενέργεια

- Βρες και κάνε μία λίστα από τα κίνητρά σου (ανάγκες και επιθυμίες)
- Βρες διαφορετικές πηγές παρακίνησης και έμπνευσης (μουσική, βιβλία, δραστηριότητες)
- Σκέψου ευρείες σκέψεις
- Ζήσε στο έπακρο τη στιγμή
- Τόλμησε να κάνεις μεγάλα όνειρα
- Να κάνεις όνειρα συχνά - κάθε μέρα
- Να θυμάσαι ότι τίποτα δεν είναι απίθανο



Αυτοπεποίθηση

- Διώξε τις αρνητικές σκέψεις από το μυαλό σου
- Σκέψου θετικά
- Να χαίρεσαι με μικρά πράγματα
- Μην ξεχνάς να λες στον εαυτό σου ότι είσαι έξυπνος/η και ικανός/ή
- Να συζητάς με θετικούς ανθρώπους

Διαχείριση χρόνου και οργανωτικές δεξιότητες

- Διάλεξε και βάλε προτεραιότητα στους στόχους σου
- Φτιάξε ένα πρόγραμμα
- Κάνε μία λίστα καθηκόντων
- Ισορρόπησε τη δουλειά και τη διασκέδαση
- Χώρισε τις μεγάλες δουλειές σε μικρότερες



Να έχεις ένα υγιεινό τρόπο ζωής και

ισορροπημένη διατροφή

Η υγιεινή διατροφή και η σωματική άσκηση είναι εξαιρετικά σημαντικά για την ανάπτυξη της πνευματικής και σωματικής δύναμης.

Πηγή: businessphrases.net



Erasmus+

3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΥΙΖ

3.1. Άσκηση 1

Για να αναπτύξεις την αυτογνωσία σου, πρέπει να παρακολουθείς στενά τις πράξεις σου. Κάνε μία λίστα όλων αυτών που κάνεις και σκέψου τα ακόλουθα:

Τι έχω κάνει σήμερα	Γιατί το κάνω αυτό: για εμένα, για κάποιον άλλο, ποιος είναι ο σκοπός;	Συμβαδίζει με τις αξίες και τα πιστεύω μου; Το κάνω για τους λάθος λόγους; Καταλαμβάνει τον περισσότερο χρόνο μου;	Πώς αισθάνομαι τον αντίστοιχη στιγμή; Πώς αισθάνομαι; Είναι θυμός, λύπη, φόβος, χαρά, αγάπη, έκπληξη, αηδία, ντροπή;
.....			
.....			
.....			
.....			

3.2. Άσκηση 2

Προσδιόρισε προσωπικά Δυνατά και Αδύναμα σημεία - Σκέψου και κάνε μία λίστα από όλα τα δυνατά και αδύναμα στοιχεία του εαυτού σου όπως τα βλέπεις. Μπορείς να προχωρήσεις περισσότερο με αυτή την άσκηση και να βρεις άλλα δυνατά και αδύναμα στοιχεία. Μπορείς επίσης να σκεφτείς πώς μπορείς να αναπτύξεις τα δυνατά σου σημεία και πώς μπορείς να δουλέψεις τις αδυναμίες σου και να βελτιωθείς.



Πηγή: <https://cdn.pixabay.com>

Δυνατά Σημεία	Τα Δυνατά Σημεία μου	Αδύναμα Σημεία	Τα Αδύναμα Σημεία μου
Ικανότητα να καταλάβεις την οπτική του άλλου		Δεν ακολουθώ το πλάνο μου	
Δημιουργικότητα		Ανασφαλής	
Ευελιξία		Αυτοκριτική	
Λήψη πρωτοβουλίας		Εξαιρετικά εσωστρεφής	
Ευλικρίνεια		Εξαιρετικά εξωστρεφής	
Ακεραιότητα		Εξαιρετική προσήλωση στη λεπτομέρεια	
Συνεχής εκπαίδευση		Υπερβολικά ευαίσθητος/η	
Αυτοκυριαρχία		Έλλειψη χρηματοοικονομικού γραμματισμού	
Καλός/ή επικοινωνιακά		Κακός/ή στη σύνταξη εκθέσεων και επιστολών	
Καλός/ή στη λήψη αποφάσεων		Τεμπελιά	
Επίλυση προβλημάτων		Αναβλητικότητα	
Να μιλάς επί του θέματος		Να μιλάς υπερβολικά πολύ	
Υπεύθυνος/η		Χάνεις εύκολα την αυτοπεποίθησή σου	
Φιλοδοξία		Απροθυμία για ατομική δουλειά	
Σκληρά εργαζόμενος/η		Προβλήματα στη διαχείριση χρόνου	
Καλή οργάνωση		Μερικές φορές αποθαρρύνεται	
Υπομονετικός/ή		Υπερβολική σκέψη	
Ένδειξη σεβασμού		Αμυντικός/ή	
Συνέπεια		Διστακτικός/ή προς την αλλαγή	
Συγκέντρωση σε όλες τις καταστάσεις		Εριστικός/ή	
Ικανότητα να δουλεύεις ανεξάρτητα		Πάντα παραμελεί προσωπικές ανάγκες	
Καλός/ή ακροατής/ρια		Χαμηλή αυτοεκτίμηση	
Ανοιχτόμυαλος/η		Παραιτείται εύκολα	
Αξιόπιστος/η		Μη πρακτικός/ή	
Λογικός/ή		Αδιάφορος/η	
Προσήλωση στη λεπτομέρεια		Βαρετός/ή	
Καλός/ή στη διαπραγμάτευση		Κακός/ή στις δημόσιες σχέσεις ειδικά με καινούριους ανθρώπους	
Πρόθυμος/η να μεταφέρει εμπειρία και γνώση		Διστακτικός/ή	
Επεικής		Διστακτικός/ή στην ανάγνωση μακρών αποσπασμάτων	
Ανιδιοτελής		Επιθετικός/ή	
.....		



3.3. Άσκηση 3

Όταν αισθάνεσαι κατακλυσμένος/η από συναισθήματα και πρόκειται να αντιδράσεις αρνητικά, σκέψου τα ακόλουθα βήματα μέχρι να μπορείς να αντιδράσεις διαφορετικά ¹.



- ΚΟΚΚΙΝΟ:** 1. Σταμάτα, περίμενε, και σκέψου πριν δράσεις.
- ΚΙΤΡΙΝΟ:** 2. Αναγνώρισε το πρόβλημα, πες αυτό που αισθάνεσαι
3. Βρες ένα θετικό στόχο
4. Σκέψου όσες περισσότερες λύσεις μπορείς
5. Σκέψου τις συνέπειες
- ΠΡΑΣΙΝΟ:** 6. Προχώρησε και δοκίμασε το καλύτερο σχέδιο

4. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

- “A Theory of Objective Self Awareness”, Shelley Duval, Robert A. Wicklund - Academic Press, 1972
- “How to Be a STAR at Work: 9 Breakthrough Strategies You Need to Succeed”, Robert E. Kelley, (New York: Times Books, 1998)
- “The Emotionally Intelligent Manager: How to Develop and Use the Four Key Emotional Skills of Leadership”, Caruso D. R., & Salovey P., (2004)
- <https://www.talentsmart.com/> - πηγές διαθέσιμες σε 25 γλώσσες
- <https://www.emotionalintelligencecourse.com/> -
- <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-scales/>
- <https://www.youthemployment.org.uk/young-professional-training/self-management-skills-young-professional/>
- <https://www.ihhp.com/meaning-of-emotional-intelligence?fbclid=IwAR1DLhCzIKbe7-3kyJHADk-PGInpoAwYEo5BtunCJ3Sz5gPtpxrMj-67FuM>
- <https://www.fastcompany.com/90469087/how-to-work-with-someone-who-isnt-emotionally-intelligent?fbclid=IwAR3sLmW8SzETPthXkzmHa7PKeeB02auibjUbfu5V9aSX4q1zJtoAvyQ6AXQ>
- <https://markmanson.net/emotions/emotional-intelligence-skills?fbclid=IwAR1m39TGFrcpiq0KeioHVgVwKOo0eAmVCQdeM9HWftM5mAA0YUSaOBR0ces>
- https://hbr.org/2017/01/the-downsides-of-being-very-emotionally-intelligent?fbclid=IwAR0I2DahVqcrAQY3gyKijJGF0b0QqQzSLyK359p5Bp_DLyM9WLB5c_9SNy9k
- <https://www.iberdrola.com/talent/what-is-emotional-intelligence>
- <https://hbr.org/2017/01/the-downsides-of-being-very-emotionally-intelligent>

¹ Προσαρμοσμένο από τη “Συναισθηματική νοημοσύνη” του Daniel Goleman



5. ΤΕΣΤ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗΣ ΓΝΩΣΗΣ

5.1. Αρχική Αξιολόγηση

Αξιολόγησε την κάθε κατάσταση όπως ακριβώς είσαι, όχι όπως πιστεύεις ότι θα έπρεπε να είσαι¹.

		Καθόλου 1	Σπάνια 2	Μερικές φορές 3	Συχνά 4	Πολύ Συχνά 5
1.	Μπορώ να αναγνωρίσω τα συναισθήματά μου καθώς τα βιώνω					
2.	Δεν χάνω τη ψυχραιμία μου όταν αισθάνομαι εκνευρισμένος/η					
3.	Μου έχουν πει ότι είμαι καλός/ή ακροατής/ρια					
4.	Ξέρω πώς να ηρεμώ τον εαυτό μου όταν αισθάνομαι ένταση ή άγχος					
5.	Μου αρέσει να οργανώνω ομάδες					
6.	Δεν το βρίσκω δύσκολο να συγκεντρωθώ σε κάτι μακροπρόθεσμα					
7.	Δεν το βρίσκω δύσκολο να συνεχίσω όταν αισθάνομαι απογοητευμένος/η ή δυστυχισμένος/η					
8.	Γνωρίζω τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία μου					
9.	Δεν αποφεύγω την αντιπαράθεση και τις διαπραγματεύσεις					
10.	Απολαμβάνω τη δουλειά μου					
11.	Ζητώ από άλλους να μου κάνουν σχόλια για αυτά που κάνω σωστά και πώς μπορώ να βελτιωθώ					
12.	Θέτω μακροπρόθεσμους στόχους και επανεξετάζω την πρόοδό μου τακτικά					
13.	Δεν το βρίσκω δύσκολο να καταλαβαίνω τα συναισθήματα των άλλων					
14.	Μπορώ εύκολα να χτίζω σχέσεις με άλλους					
15.	Είμαι ενεργός ακροατής όταν μου μιλάνε οι άλλοι					
	Σύνολο ανά στήλη					
	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ					

¹ Προσαρμοσμένο από <https://www.mindtools.com/pages/article/ei-quiz.htm>



ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ

Βαθμολογία Σχόλιο

15-34	<p>Πρέπει να δουλέψεις τη συναισθηματική νοημοσύνη σου. Μπορεί να νιώθεις ότι σε κατακλύζουν τα συναισθήματά σου, ειδικά σε αγχωτικές καταστάσεις. Ή μπορεί να αποφεύγεις την αντιπαράθεση επειδή την βρίσκεις οδυνηρή.</p> <p>Είναι επίσης πιθανό να δυσκολεύεσαι να ηρεμήσεις αφού έχεις αναστατωθεί και μπορεί να δυσκολεύεσαι να χτίσεις δυνατές εργασιακές σχέσεις.</p> <p>Μην ανησυχείς - υπάρχουν πολλοί τρόποι για να αναπτύξεις τη συναισθηματική νοημοσύνη σου.</p>
35-55	<p>Το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης σου είναι... ΟΚ.</p> <p>Πιθανό να έχεις καλές σχέσεις με κάποιους από τους συναδέλφους σου, αλλά μπορεί να δυσκολεύεσαι περισσότερο να δουλέψεις με κάποιους άλλους.</p> <p>Τα καλά νέα είναι ότι έχεις μία καλή ευκαιρία να αναπτύξεις σημαντικά τις εργασιακές σου σχέσεις.</p>
56-75	<p>Μπράβο! Είσαι ένας άνθρωπος με συναισθηματική νοημοσύνη. Έχεις εξαιρετικές σχέσεις, και πιθανώς καταλαβαίνεις ότι οι άνθρωποι σε πλησιάζουν για συμβουλές.</p> <p>Ερευνητές έχουν δείξει ότι οι άνθρωποι με συναισθηματική νοημοσύνη συχνά έχουν μεγάλες δυνατότητες ηγεσίας. Εκμεταλλεύσου αυτή τη δυνατότητα αναζητώντας ευκαιρίες για να εξελιχθείς ακόμα περισσότερο.</p>

5.2. Τελική Αξιολόγηση

Σκέψου τις ακόλουθες προτάσεις και δώσε την ειλικρινείς απαντήσεις.

	Προτάσεις προς σκέψη	Όχι	Μερικές φορές	ΝΑΙ	Πώς μπορεί να βελτιωθεί
1.	Είμαι καλός/ή στο να αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου				
2.	Ξέρω αν είμαι ευτυχισμένος/η ή όχι				
3.	Μπορώ να αναγνωρίσω πότε είμαι θυμωμένος/η, λυπημένος/η, βαριέμαι κλπ				
4.	Είμαι καλός/ή στο να αναγνωρίζω εναλλαγές στη διάθεσή μου				
5.	Ξέρω γιατί έχω ορισμένα συναισθήματα				
6.	Είμαι καλός/ή στο να βρίσκω και να χρησιμοποιώ τις κατάλληλες				



	Προτάσεις προς σκέψη	Όχι	Μερικές φορές	ΝΑΙ	Πώς μπορεί να βελτιωθεί
	λέξεις για να εκφράσω τα συναισθήματά μου				
7.	Είμαι καλός/ή στο να αναγνωρίζω πώς αισθάνομαι				
8.	Είμαι καλός/ή στο να αναγνωρίζω πώς αισθάνονται οι άλλοι				
9.	Ξέρω καλά αν οι άλλοι είναι χαρούμενοι ή όχι				
10.	Είμαι καλός/ή στο να αναγνωρίζω τις εναλλαγές στη διάθεση των άλλων				
11.	Είμαι ευαίσθητος/η στα συναισθήματα των άλλων				
12.	Μπορώ να καταλάβω πότε οι άλλοι είναι θυμωμένοι, λυπημένοι, βαριούνται κλπ				
13.	Καταλαβαίνω τα συναισθήματα των ανθρώπων γύρω μου				
14.	Μπορώ να συγκρατώ τα συναισθήματα από το να με κατακλύζουν				
15.	Μπορώ να ελέγχω τη διάθεσή μου ώστε να διαχειρίζομαι καταστάσεις με τη λογική				
16.	Μπορώ να ελέγχω τα συναισθήματά μου				
17.	Μπορώ να ηρεμήσω γρήγορα όταν είμαι θυμωμένος/η ή αναστατωμένος/η				
18.	Είμαι καλός/ή στο να αντιδράσω σε ένα απρόσμενο γεγονός όταν «πιάνομαι στον ύπνο»				
19.	Μπορώ να αυτορυθμίζω τη συμπεριφορά μου σε πολύ δύσκολες περιστάσεις				
20.	Τα συναισθήματα επηρεάζουν την απόδοσή μου				
21.	Τα θετικά συναισθήματα με ενθαρρύνουν να συνεχίσω αυτό που κάνω				
22.	Τα αρνητικά συναισθήματα μετά από μία αποτυχία με κάνουν να σταματώ την προσπάθεια				



1.2. Κοινωνική Ευαισθητοποίηση, Κοινωνική Διαχείριση, Σχεδιασμός Δράσης

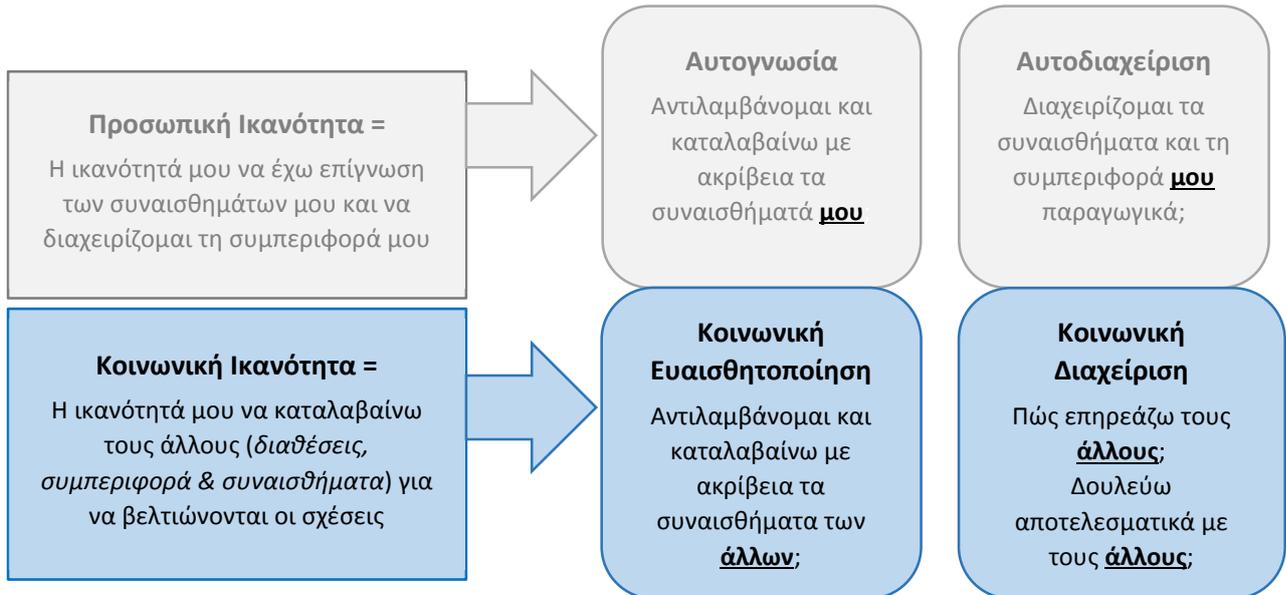


1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

1.1. Σκοπός της εκπαιδευτικής ενότητας

Ο σκοπός της εκπαιδευτικής ενότητας είναι να παρουσιάσει το μέρος των δεξιοτήτων και δυνατότητες Συναισθηματικής Νοημοσύνης που σχετίζονται με τις κοινωνικές διαστάσεις της. Οι Κοινωνικές Ικανότητες που χρειάζεται να αναπτύξει η ομάδα-στόχος μας για να βελτιώσει τη θέση της στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα θα βοηθήσει τους εκπαιδευτές ενηλίκων στις καθημερινές προσπάθειές τους να εκπαιδεύσουν το στοχευμένο κοινό στα απαιτούμενα πεδία.

Όπως αναφέρθηκε στην Εκπαιδευτική Ενότητα 1 υπάρχουν δύο βασικές ικανότητες στην ΕΙ: Την Προσωπική και την Κοινωνική και κάθε μία από αυτές έχει δύο κεντρικές διαστάσεις.



Σύμφωνα με τους ορισμούς του Goleman, οι Κοινωνικές Ικανότητες αναλύονται περαιτέρω στα ακόλουθα πεδία.

- Κοινωνική Ευαισθητοποίηση (τι πρέπει να **γνωρίζουμε** -καταλάβουμε, τι βλέπουμε) Γι αυτή την Ικανότητα θα αναφερθούμε:
 - Ενσυναίσθηση
 - Οργανωτική Αντίληψη
 - Προσανατολισμός στην Παροχή Υπηρεσιών
- Κοινωνική/Σχεσιακή Διαχείριση (τι πρέπει να **κάνουμε** - πράξεις, αλλαγή συμπεριφοράς) Γι αυτή την Ικανότητα θα αναφερθούμε:
 - Επιρροή και Ηγεσία
 - Ανάπτυξη άλλων
 - Επικοινωνία
 - Καταλύτης αλλαγής
 - Διαχείριση Συγκρούσεων
 - Χτίσιμο δεσμών
 - Ομαδική δουλειά και Συνεργασία

1.2. Εκπαιδευτικοί Στόχοι

- A. Να καταλάβουμε τη σημασία των Κοινωνικών Ικανοτήτων στη Συναισθηματική Νοημοσύνη
- B. Να καταλάβουμε το ρόλο της ενσυναίσθησης στο εργασιακό περιβάλλον

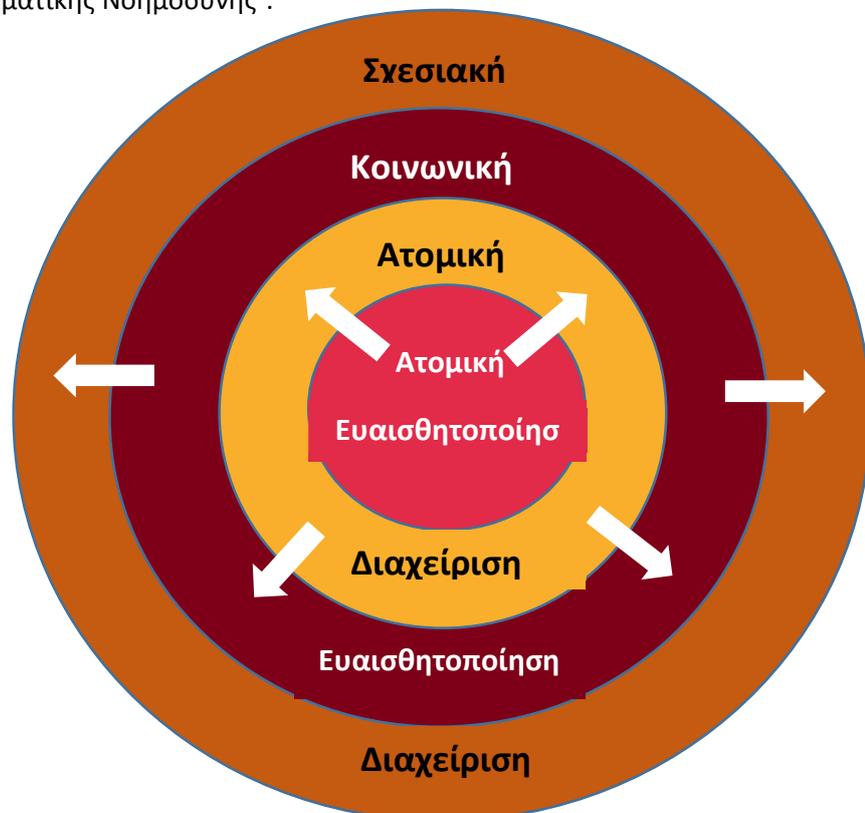
- C. Να μάθουμε τις βασικές τεχνικές για να βελτιώσουμε την Ενσυναίσθηση στην ομάδα-στόχο των εκπαιδευόμενων
- D. Να δώσουμε παραδείγματα εργαζομένων με ενσυναίσθηση στην ομάδα-στόχο μας
- E. Να καταλάβουμε πώς η Οργανωτική Αντίληψη σχετίζεται με την ομάδα-στόχο μας
- F. Να δώσουμε παραδείγματα Σχεδιασμού Δράσης για τη βελτίωση ικανοτήτων EI

Ικανότητες: Να λαμβάνουμε τις προοπτικές των άλλων, να δείχνουμε ενσυναίσθηση και συμπόνια, να αναπτύσσουμε θετικές σχέσεις, να εξασκούμε συνεργασία και ομαδική δουλειά.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Υπάρχει εκτενής βιβλιογραφία για τη Συναισθηματική Νοημοσύνη η οποία στις μέρες μας είναι σε πολλές μορφές και επίσης υπάρχουν διαφορετικά σημεία εξέτασης του θέματος, κάποια ακαδημαϊκά και κάποια σχετικά με επιχειρήσεις. Στο σχετικό τμήμα στο τέλος αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας παρουσιάζουμε κάποιες ιδέες για περαιτέρω ανάγνωση με στόχο τους εκπαιδευτές και γενικά τους επαγγελματίες που βοηθούν τις ομάδες στο περιθώριο. Σχετικά με το κοινό-στόχο αυτού του έργου, θα προσπαθήσουμε επίσης να δώσουμε κάποιες ιδέες για προσέγγιση του θέματος με τρόπο που πιθανώς να είναι πιο σχετικός με αυτούς.

Από αυτή την προοπτική βρήκαμε τον τρόπο που ο έμπειρος Σύμβουλος δρ. William G DeFoore αναφέρεται στη Συναισθηματική Νοημοσύνη αρκετά ενδιαφέρον, για να δώσει μία πρώτη ματιά στο θέμα σε άτομα με χαμηλή ειδίκευση που δεν είναι εξοικειωμένοι με αυτό. Το αποκαλεί «Ο Κύκλος εμπιστοσύνης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης»¹.



¹ <https://www.goodfinding.com/circle-of-trust.html>



1. Ξεκινάει με την **αυτογνωσία**. Η υγεία και η ποιότητα των σχέσεων εξαρτώνται από το βάθος και την ακρίβεια της αυτογνωσίας. Και η αυτογνωσία είναι απαραίτητη για την αυτοπεποίθηση, η οποία είναι απαραίτητη για την εμπιστοσύνη στους άλλους.
2. Η αυτογνωσία είναι σχεδόν μάταιη, όμως, χωρίς την **αυτοδιαχείριση**. Για παράδειγμα, πολλοί αλκοολικοί ξέρουν ότι έχουν πρόβλημα με το ποτό, αλλά δεν έχουν την αυτοδιαχείριση να ελέγξουν τις συνήθειές τους σχετικά με το ποτό.
3. Επόμενη είναι η **κοινωνική ευαισθητοποίηση**, η οποία απαιτεί αυτογνωσία και αυτοδιαχείριση. Η γνώμη μας για τους άλλους - η κοινωνική ευαισθητοποίησή μας - στην ουσία περνά από το φίλτρο της αυτογνωσίας και της ικανότητάς μας να διαχειριστούμε τον εαυτό μας.
4. Και τελικά, οι δεξιότητές μας στη διαχείριση σχέσεων, ή η ικανότητά μας να δημιουργούμε και να διατηρούμε ικανοποιητικές σχέσεις με διάρκεια, εξαρτάται απολύτως από την αυτογνωσία, την αυτοδιαχείριση και την κοινωνική ευαισθητοποίησή μας.

2.1. Κοινωνική Ευαισθητοποίηση

Η Κοινωνική Ευαισθητοποίηση είναι η ικανότητα να υπολογίζεις και να έχεις ενσυναίσθηση προς τους άλλους. Θα πρέπει να αναπτυχθεί αρχικά στο οικογενειακό περιβάλλον και να εξελιχθεί μέσα στα χρόνια καθώς ξεκινάμε την εκπαίδευση και γνωρίζουμε ανθρώπους από διαφορετικά υπόβαθρα και κουλτούρες και πρέπει να καταλάβουμε κοινωνικούς και ηθικούς κανόνες συμπεριφοράς. Η ύπαρξη κοινωνικής ευαισθητοποίησης είναι απαραίτητο συστατικό για τη σωστή συμπεριφορά μέσα στην τάξη, η οποία συνεισφέρει σε ένα περιβάλλον που είναι ευνοϊκό προς τη μάθηση. Η Κοινωνική Ευαισθητοποίηση είναι σημαντική στην ενήλικη ζωή μετά την εκπαίδευση. Σχετικά με το χώρο εργασίας, έχει διαπιστωθεί ότι είναι σημαντικός παράγοντας στην επιτυχία του εργατικού δυναμικού. Μία πρόσφατη έρευνα εργοδοτών που διεξήχθη από την Συνεργασία για τις Δεξιότητες του 21ου Αιώνα αποδεικνύει ότι τέσσερις από τις πέντε σημαντικότερες δεξιότητες για τους απόφοιτους λυκείου που εντάσσονται στο εργατικό δυναμικό συνδέονται με την κοινωνική ευαισθητοποίηση: επαγγελματισμός, συνεργασία, επικοινωνία και κοινωνική ευθύνη. Γενικότερα, σε κάθε περίπτωση, είτε προσωπική είτε επαγγελματική, η επιτυχία και η ευεξία εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τον τρόπο που διαχειριζόμαστε και επικοινωνούμε με τους ανθρώπους. Και αυτό επικεντρώνεται στις δεξιότητες και τις δυνατότητες που χτίζουν μία δυνατή κοινωνική ευαισθητοποίηση.

Τι είναι η ενσυναίσθηση

Να καταλαβαίνεις τους άλλους (τα συναισθήματα, την οπτική τους). Να μάθεις να τους «διαβάζεις» ακούγοντας προσεκτικά αυτά που λένε οι άλλοι (τις λέξεις αλλά και τα μη-λεκτικά σημάδια). Να δείχνεις κατανόηση και εκτίμηση για τις ιδέες και τα ζητήματα των άλλων. Να επικεντρώνεσαι στην επίτευξη ενός στόχου. Να καταλαβαίνεις πού αρχίζουν και πού τελειώνουν τα συναισθηματικά όρια.

Η ενσυναίσθηση δεν είναι μόνο η βασική δεξιότητα στο πεδίο της κοινωνικής ευαισθητοποίησης, αλλά και ο πυρήνας της διαχείρισης σχέσεων της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Είναι η βάση για πιο περίπλοκες ικανότητες διαχείρισης σχέσεων, όπως και η επιρροή προς τους άλλους ανθρώπους ή να έχεις ένα θετικό αντίκτυπο, να συμβουλευείς άλλους ανθρώπους, να διαχειρίζεσαι συγκρούσεις, να εμπνέεις ως ηγέτης και η ομαδική δουλειά.

Στο χώρο εργασίας είναι εύκολο να εντοπίσουμε παραδείγματα έλλειψης Ενσυναίσθησης. Το «κλασικό» παράδειγμα είναι ο εξαιρετικός αναλυτής συστημάτων μίας εταιρείας τεχνολογίας, ο

οποίος μπορεί να λύσει το πιο δύσκολο πρόβλημα αλλά του είναι αδύνατο να επικοινωνήσει με τους συνεργάτες χωρίς να τους προσβάλλει. Οπότε, είναι ευκόλως εννοούμενο ότι η ενσυναίσθηση είναι σημαντική για να δουλεύεις με άλλους ανθρώπους, ειδικά στις πωλήσεις και στη διαχείριση πελατών, σε ομάδες και στην ηγεσία.

Οι ηγέτες και τα στελέχη με ενσυναίσθηση τα πάνε καλά με ανθρώπους από πολύ διαφορετικό υπόβαθρο και κουλτούρα και μπορούν να εκφράσουν τις ιδέες τους με τρόπους που θα τους καταλάβουν. Για παράδειγμα, αποδίδουν καλύτερα σε αποστολές στο εξωτερικό επειδή μπορούν να αντιληφθούν γρήγορα τους μη προφορικούς κανόνες συμπεριφοράς και τα νοερά μοντέλα αυτής της κουλτούρας. Στελέχη με αναπτυγμένη ενσυναίσθηση είναι καλύτεροι στο να κρατούν τους υπαλλήλους συγκεντρωμένους, και οι υπάλληλοι με ενσυναίσθηση προσφέρουν στους πελάτες την καλύτερη εμπειρία. Σχετική έρευνα από το Κέντρο Δημιουργικής Ηγεσίας αποκάλυψε ότι η ενσυναίσθηση προβλέπει καλύτερη εργασιακή απόδοση για τους διευθυντές και τους ηγέτες.

Αλλά η ενσυναίσθηση είναι πέρα από τον εργασιακό τομέα. Η ένδειξη ενσυναίσθησης είναι σημαντική για βοηθάει στην επίλυση συγκρούσεων και βελτιώνει τη σύνδεση μεταξύ των ατόμων. Επιπλέον, οδηγεί σε μία ευρύτερη ευαισθητοποίηση και περισσότερη ανεκτικότητα σε νέες ιδέες.

Αυτό επιβεβαιώνεται από τη βιβλιογραφία καθώς έρευνες δείχνουν ότι η ύπαρξη ενσυναίσθησης μεταξύ των ατόμων και το να ακούμε τους άλλους οδηγεί στην επίλυση συγκρούσεων και στην καλύτερη σύνδεση μεταξύ των ανθρώπων (Davis & Oathout, 1987; Long, Angera, Carter, Nakamoto, & Kalso, 1999). Επίσης, η ενσυναίσθηση οδηγεί σε μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση (Rogers, 1982).

Τέλος, η βιβλιογραφία επιβεβαιώνει ότι η ενσυναίσθηση είναι σημαντική γιατί μειώνει τον εκφοβισμό, την προκατάληψη και το ρατσισμό και αυξάνει τη θέληση των ατόμων να βοηθήσουν αυτούς που έχουν ανάγκη (Dixon, 2011; Gordon, 2012; Davis, 1980; Eisenberg & Miller, 1987). Εν συντομία, η ενσυναίσθηση είναι θεμέλιος λίθος για μία καλύτερη κοινωνία.

Τα τρία στάδια από τα οποία αναπτύσσεται η Ενσυναίσθηση και τα όριά της

«Γνωσιακή Ενσυναίσθηση» - είναι η ικανότητα να γνωρίζουμε πώς αισθάνονται οι άλλοι και τι σκέφτονται. Χρησιμοποιώντας μόνο τη γνωσιακή ενσυναίσθηση μπορεί να οδηγήσει κάποιον να γίνει απόμακρος, κρύος και αδιάφορος αντί για στοργικός, καθώς προσπαθεί να καταλάβει την κατάσταση ενός άλλου ανθρώπου χωρίς να εσωτερικεύει τα συναισθήματά του. Ως μία κυρίως λογική, νοητική και συναισθηματικά ουδέτερη ικανότητα μπορεί να χρησιμοποιηθεί από κάποιους ανθρώπους για αρνητικούς σκοπούς (για να χειραγωγήσουν ανθρώπους που είναι συναισθηματικά ευαίσθητοι).

«Συναισθηματική Ενσυναίσθηση» - είναι η ικανότητα να νιώθουμε σωματικά αυτό που νιώθουν οι άλλοι, δημιουργώντας μία ηχώ της κατάστασης των άλλων μέσα στο μυαλό μας. Και πάλι, η συναισθηματική νοημοσύνη μόνη της μπορεί να οδηγήσει σε ανικανότητα να διαχειρίζεσαι τα δικά σου συναισθήματα, να προκαλέσει συναισθηματική κόπωση και πολλές φορές να μας παραλύει ώστε να μην μπορούμε να αντιδράσουμε.

"Συμπονετική Ενσυναίσθηση" - είναι η ικανότητα όχι μόνο να καταλαβαίνεις τη δύσκολη κατάσταση ενός ανθρώπου και να συμπάσχεις, αλλά και να λαμβάνεις δράση και να βοηθάς, το οποίο μπορεί να φέρει κάποιο είδος ανακούφισης ή πίστης ότι τα πράγματα θα καλυτερεύσουν. Όπως πριν, η συμπονετική ενσυναίσθηση μόνο μπορεί να οδηγήσει τα άτομα να αισθάνονται ένοχοι ή να βλέπουν αρνητικά τον εαυτό τους αν δεν μπορούν να βοηθήσουν τον άνθρωπο στη δύσκολη συγκυρία.



https://sizzo.xyz/photo_84360538_support-of-colleague.html

Ένα παράδειγμα εργαζομένων με ενσυναίσθηση στην ομάδα στόχο μας

Αφού πρέπει να επικεντρωθούμε στην ομάδα στόχο του JIMINY (και όχι μόνο στους διευθυντές και τα στελέχη) πρέπει να σκεφτούμε τους κλάδους στους οποίους είναι πιο εύκολο να βρουν δουλειά οι εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης ή περιθωριοποιημένοι και να αξιολογήσουμε εάν η ΕΙ και συγκεκριμένα η Ενσυναίσθηση μπορούν να παίξουν ρόλο σε αυτό. Η έρευνά μας επιβεβαιώνει ότι ο ξενοδοχειακός κλάδος είναι μία τέτοια περίπτωση.

Σε αυτό τον κλάδο έχουν αναπτυχθεί πολλά εργαλεία που μετρούν την ποιότητα, αλλά αυτό που προκύπτει τώρα, για παράδειγμα στο ξενοδοχειακό τομέα, είναι η συναισθηματική πλευρά των σχολίων των επισκεπτών. Ενώ διαστάσεις όπως η τυποποιημένη (μη κυμαινόμενη) υπηρεσία, η καλή ποιότητα και το καθαρό προϊόν πάντα έχουν ένα θετικό και αθροιστικό αντίκτυπο, οι υπάλληλοι είναι ο πραγματικός παράγοντας διαφοροποίησης για ένα ξενοδοχείο. Είναι στην καλύτερη θέση για να διαμορφώσουν και να επηρεάσουν τα συναισθήματα των καλεσμένων και επομένως να οδηγήσουν αποφάσεις όπως την επιστροφή ή την σύσταση του ξενοδοχείου.

Η προσέγγιση των υπαλλήλων να ρωτούν τους καλεσμένους «πώς αισθάνεστε;» μπορεί να μην φαίνεται σαν μία πολύ στοχευμένη ή σχετική προσέγγιση σε πολλούς κλάδους, αλλά είναι σημαντική για τη φιλοξενία. Γι' αυτό και είναι απαραίτητο να μην παραβλέπεται η συναισθηματική νοημοσύνη των υπαλλήλων και των καλεσμένων. Οδηγείται από την ανάγκη να σε καταλαβαίνουν. Τα ανθρώπινα όντα έχουν μία υποκείμενη επιθυμία να τους καταλαβαίνουν και αυτό είναι η ενσυναίσθηση. Αν οι καλεσμένοι ενός ξενοδοχείου αισθάνονται ότι τους καταλαβαίνουν, τότε είναι αρκετά πιθανό το ξενοδοχείο να υπερτερεί σε σχέση με τους ανταγωνιστές.

Οπότε πώς μπορεί ένα ξενοδοχείο να αποκομίσει τα προνόμια από συναισθηματικά ικανοποιημένους καλεσμένους και υπαλλήλους; Όπως θα δούμε αργότερα στο κείμενο η προσεκτική ακρόαση και η παρατηρητικότητα είναι οι βασικές τεχνικές. Είναι κατανοητό ότι πάνω στην ένταση ενός πολυάσχολου ωραρίου, το ένστικτο των υπαλλήλων μπορεί να είναι απλά «να βγει η δουλειά». Αλλά, ενώ μπορεί να μην έχουν χρόνο για να σταματήσουν, πρέπει να κάνουν μία προσπάθεια να μειώνουν ταχύτητα, να βλέπουν και να ακούν το κάθε καλεσμένο ξεχωριστά. Το να μην ακούν μπορεί να είναι και η σημαντικότερη αιτία λαθών στην εξυπηρέτηση και η κύρια πηγή εκνευρισμού των καλεσμένων. Επιπλέον, με το να μην βλέπουν, ευκαιρίες να πιάνουν τα σήματα που μπορούν να επιτρέψουν στα προσωπικά να παρέχει προσωποποιημένη εξυπηρέτηση, μπορεί να χαθούν. Αυτές οι παρατηρήσεις δεν σχετίζονται μόνο με τους διευθυντές των ξενοδοχείων, τους βραβευμένους σεφ



ή μόνο τους ρεσεψιονίστ. Ο κάθε υπάλληλος που επικοινωνεί με ένα καλεσμένο μπορεί να επηρεάσει την εμπειρία του/της και αυτός είναι ο λόγος που όλες οι εταιρείες στον κλάδο παρέχουν στοχευμένη εκπαίδευση για τις απαιτούμενες κοινωνικές δεξιότητες οι οποίες σχετίζονται κυρίως με την ΕΙ και την Ενσυναίσθηση.



[by Andrea Piacquadio on pexels.com](https://www.pexels.com/photo/hotel-employee-holding-linens/)

Τεχνικές κλειδιά για την βελτίωση της Ενσυναίσθησης

Μπορεί να πασχίζουμε για να δείξουμε αρχικά ενσυναίσθηση ή να αισθανόμαστε ανίκανοι να το πράξουμε αλλά υπάρχουν τεχνικές και εκπαίδευση που μπορούν να μας βοηθήσουν. Για να χρησιμοποιούμε την ενσυναίσθηση αποτελεσματικά, πρέπει να αφήσουμε στην άκρη τη δική μας άποψη και να δούμε τα πράγματα από την οπτική των άλλων, τότε, αναγνωρίζουμε τη συμπεριφορά που αρχικά φαίνεται αμήχανη ως απλά μία αντίδραση βασισμένη στην προηγούμενη γνώση και εμπειρίες του ανθρώπου. Σχετικά με την ομάδα στόχο μας και για βελτιώσουμε την κατανόηση προς τους άλλους, η οποία είναι η βάση της ενσυναίσθησης, θα επικεντρωθούμε στο να δώσουμε όλη την προσοχή στην ακρόαση, στην αποκωδικοποίηση συναισθημάτων παρατηρώντας το λόγο, το σώμα και το πρόσωπο κάνοντας ερωτήσεις.

Ακρόαση

Μία γνωστή φράση για την ακρόαση από τον ειδικό δρ. Stephen R. Covey είναι «Οι περισσότεροι άνθρωποι δεν ακούν με σκοπό να καταλάβουν· ακούν με σκοπό να απαντήσουν». Παρέχει επίσης μία κατηγοριοποίηση της ακρόασης στα ακόλουθα πέντε επίπεδα:

1. Αδιαφορούμε - δεν ακούμε καθόλου
2. Προσποιούμαστε ότι ακούμε - δεν ακούμε, αλλά περιστασιακά λέμε «μμμμ» ή «ΟΚ»
3. Επιλεκτική ακοή - ακούμε μόνο μέρος αυτών που λέει ο άλλος
4. Ακούμε προσεκτικά - μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε μίμηση και παράφραση, αλλά αυτός ο τύπος ακοής εμφανίζεται από το δικό μας πλαίσιο αναφοράς
5. Ακούμε με ενσυναίσθηση - επιχειρούμε να διαβάσουμε και να καταλάβουμε τα συναισθήματα των άλλων - ακούμε για να καταλάβουμε

Πολλοί άνθρωποι φτάνουν μέχρι το στάδιο 3 και επομένως αποφασίζουν πρόωρα τι εννοεί ο άλλος πριν ολοκληρώσει την επικοινωνία του/της.

Κάποια προτεινόμενα βήματα/τεχνικές που θα μας βοηθήσουν να φτάσουμε τα επίπεδα 4 & 5 είναι τα ακόλουθα.



Βήμα 1: Πρέπει να επικεντρωθούμε στο να μην μιλάμε ενώ μιλάει ο άλλος. Πρέπει να προσέχουμε και να κοιτάμε απευθείας τον ομιλητή.

Βήμα 2: Έχει αποδειχθεί ότι το να κάνουμε πολλές δουλειές ταυτόχρονα δεν έχει αποτέλεσμα, οπότε αν μας μιλάει κάποιος, πρέπει να αφήσουμε το κινητό μας, να παραμερίσουμε την οθόνη του υπολογιστή και απλά να ακούσουμε.

Βήμα 3: Πρέπει να ακούμε τον άλλο όταν μιλάει, αντί να προετοιμάζουμε την απάντησή μας.

Βήμα 4: Προσέχουμε τη συμπεριφορά του άλλου.

Βήμα 5: Πρέπει να έχουμε επίγνωση της γλώσσας του σώματος του άλλου.

Βήμα 6: Αφήνουμε το συνομιλητή μας να καταλάβει ότι ακούμε. Για παράδειγμα, κουνώντας το κεφάλι.

Βήμα 7: Όταν ο συνομιλητής σταματήσει να μιλάει, προσπαθούμε να παραφράσουμε ή να μεταφράσουμε αυτά που έχει πει. Σκεφτόμαστε αυτό που πιστεύουμε ότι ακούσαμε. Αυτή η τεχνική βοηθάει στο να επιβεβαιώσουμε ότι υπάρχει ξεκάθαρη κατανόηση.

Βήμα 8: Προσπαθούμε να αναγνωρίσουμε τα συναισθήματα του ατόμου. Για παράδειγμα: «Ακούγεσαι θυμωμένος/η» ή «φαίνεται αναστατωμένος/η» κλπ.



<https://unsplash.com/photos/lp1AKIUV3yo>

Αποκρυπτογραφώντας τα Συναισθήματα

Η αξιολόγηση και η αναγνώριση συναισθημάτων στους άλλους σχετίζεται με την ικανότητα να αντιλαμβάνεσαι και να καταλαβαίνεις τα συναισθήματα των ανθρώπων γύρω σου. Προηγούμενες έρευνες [όπως του Friesen (1972)] έχουν παρουσιάσει ισχυρές αποδείξεις για τις παγκόσμιες εκφράσεις του προσώπου για επτά συναισθήματα - θυμός, περιφρόνηση, αηδία, φόβος, χαρά, λύπη και έκπληξη, παρά τις διαφορετικές κουλτούρες που υπάρχουν.¹



¹ <https://www.apa.org/science/about/psa/2011/05/facial-expressions>



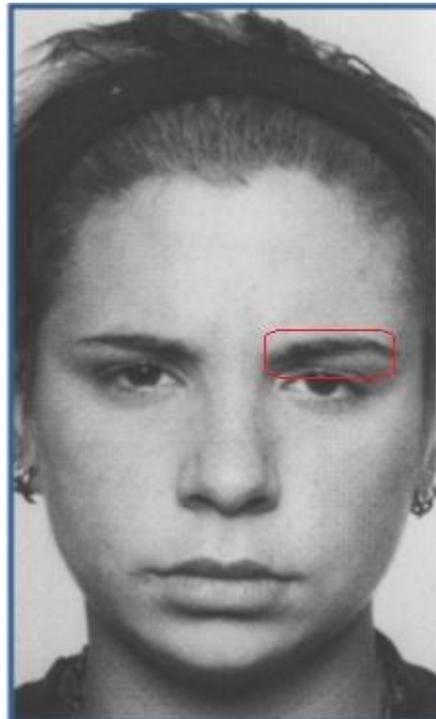
Οι μικρο-εκφράσεις, απ' την άλλη, είναι εκφράσεις οι οποίες συμβαίνουν σε ένα κλάσμα του δευτερολέπτου, κάποιες φορές τόσο γρήγορα όσο 1/30 του δευτερολέπτου. Εξαιτίας αυτής της ταχύτητας, είναι πιο δύσκολο να εντοπιστούν. Οι μικρο-εκφράσεις μπορεί να συμβούν όταν το άτομο προσπαθεί να ελέγξει τα συναισθήματά του. Σε μία προσπάθεια να ελέγξει τη συναισθηματική έκφραση, το άτομο δεν καταφέρνει να κρύψει την άμεση (ανεξέλεγκτη) έκφραση του προσώπου, επιτρέποντας μία μικρή, φευγαλέα διαρροή μικρο-εκφράσεων. Για παράδειγμα, μία υπάλληλος που προσπαθεί να κρύψει τον θυμό της τη στιγμή που ο διευθυντής της κάνει μία υποτιμητική παρατήρηση, μπορεί πολύ σύντομα να σφίξει τα χείλη της (άμεση αντίδραση), αλλά γρήγορα να καλύψει αυτή την αντίδραση χαμογελώντας. Η ύπαρξη μικρο-εκφράσεων βασίζεται στην υπόθεση ότι οι εκφράσεις του προσώπου που δεν ελέγχονται συνειδητά μπορεί να συμβαίνουν ασυνείδητα, ακόμα και αν το άτομο προσπαθεί να ελέγξει τις εκφράσεις του. Έρευνα από τους Porter και ten Brinke (2008) έδειξε ότι οι μικρο-εκφράσεις συμβαίνουν όταν οι συμμετέχοντες προσπάθησαν να παραπλανήσουν με τις συναισθηματικές τους εκφράσεις. Οι μικρο-εκφράσεις μπορεί επίσης να είναι σημάδια γρήγορα επεξεργασμένες αλλά ειλικρινείς συναισθηματικές καταστάσεις.

Οι εκφράσεις του προσώπου μπορούν να είναι μία πλούσια πηγή πληροφοριών για το συναίσθημα που βιώνει ένα άνθρωπος. Αυτά είναι κάποια σημεία του προσώπου τα οποία μπορείς να παρατηρήσεις και να καταλάβεις λίγο τον άνθρωπο βάσει αυτών:

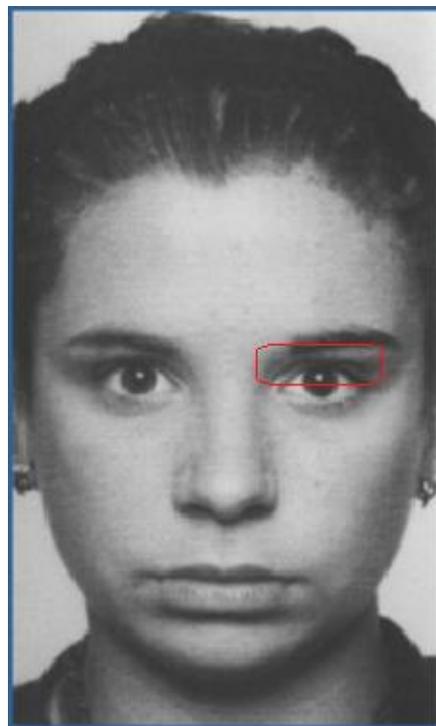
- Τα μάτια. Ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι διατηρούν την οπτική επαφή μπορεί να δείξει πόσο πιστεύουν αυτό που λένε. Κάποιος ο οποίος διακόπτει συνέχεια την οπτική επαφή, για παράδειγμα, μπορεί να δείχνει ότι αυτός/ή είναι λίγο αγχωμένος/η ή κρύβει κάτι. Συγκριτικά, κάποιος που διατηρεί ένα σταθερό βλέμμα, κοιτώντας σε ευθέως και χωρίς να υποχωρεί, πιθανότατα αισθάνεται σίγουρος και με αυτοπεποίθηση.
- Το στόμα. Η θέση από το στόμα ενός ανθρώπου μπορεί να είναι ενδεικτική των συναισθημάτων του. Ένας άνθρωπος που είναι χαρούμενος πιθανόν να χαμογελάει, ίσως δείχνοντας και τα δόντια του. Σφιγμένα χείλη, το συνοφρύωμα, ή μία γκριμάτσα, από την άλλη, μπορούν να δείξουν θυμό ή δυσαρέσκεια.
- Το μέτωπο. Το μέτωπο ενός ανθρώπου μπορεί επίσης να προδώσει τα συναισθήματά του. Ένα ζαρωμένο μέτωπο μπορεί να δείξει σύγχυση ή αμηχανία· ένα ιδρωμένο μέτωπο μπορεί να είναι δείγμα άγχους· οι σηκωμένες γραμμές του μετώπου μπορεί να δείξουν αισθήματα έκπληξης ή χαράς.
- Τα φρύδια. Η θέση των φρυδιών μπορεί επίσης να δώσει στοιχεία για το πώς αισθάνεται ένας άνθρωπος. Τα χαμηλωμένα φρύδια μπορούν να δείξουν εξαπάτηση ή δυσαρέσκεια· τα σηκωμένα φρύδια μπορούν να δείξουν έκπληξη ή απορία· η γρήγορη κίνηση των φρυδιών πάνω κάτω μπορεί να είναι μέρος ενός χαιρετισμού ή καλωσορίσματος.

Δίνουμε τρία παραδείγματα από το βιβλίο: 'Emotions Revealed' του Paul Ekman (2003).



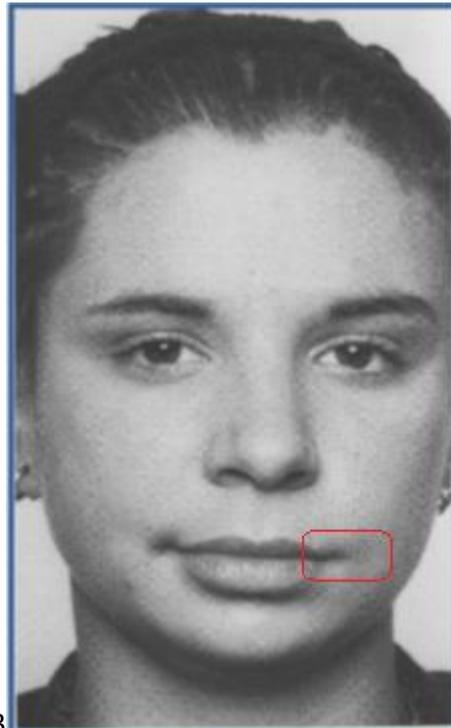


Αναστατωμένος/η, δυστυχισμένος/η, μπερδεμένος/η, μίζερος/η κλπ. Όλα αυτά είναι πιθανότητες. Όλα αυτά αναφέρονται στο θέμα του θυμού όταν συναντάς ένα εμπόδιο στο δρόμο σου προς ένα στόχο. Μπορεί να είναι ακόμα και πολύ ελεγχόμενος θυμός. Τα χαμηλωμένα έντονα βλέφαρα και τα χαμηλωμένα φρύδια σηματοδοτούν θυμό.



Έκπληξη ή θυμός - ή απλά αμέριστη προσοχή. Είναι δύσκολο να είσαι σίγουρος/η όταν το στοιχείο είναι περιορισμένο σε απλά ανασηκωμένα βλέφαρα. Αν είναι έκπληξη ή θυμός, θα ήταν είτε ελαφρώς αισθητά ή πολύ ελεγχόμενα δυνατά συναισθήματα.





3

Περιφρονητικός/ή, ακατάδεκτος/η ή με αυτοπεποίθηση, το σφίξιμο της μίας πλευράς των χειλιών σε αυτή τη φωτογραφία σηματοδοτεί αυτό το συνδυασμό σχετικών συναισθημάτων.

Εκφράσεις του σώματος

Υπάρχουν αποδείξεις που δείχνουν ότι πολλά συναισθήματα, όπως η περηφάνια, η ντροπή, ο θυμός, ο φόβος και η αηδία (π.χ., de Gelder & van den Stock, 2011; Keltner, 1995; Tracy, Robins, & Schriber, 2009) μπορούν να αποκρυπτογραφηθούν με ακρίβεια από μη λεκτικές σωματικές ενδείξεις. Η περηφάνια, για παράδειγμα, συνήθως φαίνεται από ένα εκτεταμένο στήθος, κλίση του κεφαλιού προς τα πάνω και τα χέρια στη μέση - είτε απλωμένα μακριά από το σώμα με χέρια στη μέση ή σηκωμένα πάνω από το κεφάλι με τα χέρια σε γροθιές (Tracy & Matsumoto, 2008; Tracy & Robins, 2004). Παλαιότερη έρευνα έχει ταυτοποιήσει σταθερές σωματικές εκφράσεις για τα συναισθήματα, ευτυχία και χαρά, περηφάνια, ντροπή και αμηχανία, φόβος, θυμός, αηδία και λύπη (βλ Witkower & Tracy, 2018 για μία ανασκόπηση). Είναι πιθανό οι σωματικές εκφράσεις των συναισθημάτων να είναι καθολικές, καθώς έρευνες έχουν δείξει μία γενίκευση σε εθνικότητες και διαφορετικούς πολιτισμούς (Edelmann et al., 1989; Haidt & Keltner, 1999; Tracy & Robins, 2008)

Ομιλία

Οι άνθρωποι χρησιμοποιούν εκατοντάδες, αν όχι χιλιάδες όρους για να εκφράσουν συναισθηματικές καταστάσεις. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι λέξεις που χρησιμοποιούνται δείχνουν κατευθείαν στο συναίσθημα που βιώνει κάποιος. Για παράδειγμα, η εμπειρία του φόβου μπορεί να εκφραστεί απλά λέγοντας «Φοβάμαι». Σε άλλες περιπτώσεις, μεταφορικές εκφράσεις χρησιμοποιούνται, ώστε αντί να ονοματίσει κυριολεκτικά τη συναισθηματική κατάσταση που βρίσκεται κάποιος, βασίζεται σε αναλογίες για να εκφράσει την υποκειμενική του/της εμπειρία. Στην Αγγλική γλώσσα, υπάρχουν εκατοντάδες γλωσσολογικές εκφράσεις που χρησιμοποιούνται κοινώς για να μιλήσουν για



συναίσθημα. Για παράδειγμα, «τρέμω σαν το φύλλο», «αισθάνομαι εγκλωβισμένος/η» και «πιάνω πάτο». Προφανώς, για να μπορούμε να καταλάβουμε με ακρίβεια το συναίσθημα από την ομιλία, πρέπει να γνωρίζουμε τις λέξεις ή τις εκφράσεις που χρησιμοποιούνται για να εκφράσουν συναίσθημα. Επίσης, είναι δυσκολότερο να καταλάβουμε τα συναίσθημα σε μία γλώσσα που δεν είναι η μητρική μας παρά στη μητρική. Εκτός από τις λεκτικές πληροφορίες στην ομιλία, τα συναίσθημα εκφράζονται επίσης και από τα μη-λεκτικά στοιχεία του λόγου, όπως ο τόνος, η ένταση και ο ρυθμός της ομιλίας.

Αυτά τα τρία χαρακτηριστικά της συναισθηματικής έκφρασης (πρόσωπο, σώμα και ομιλία) λειτουργούν μαζί αντί για μεμονωμένα. Για παράδειγμα, το να επικεντρωνόμαστε μόνο στις λέξεις για να αποκωδικοποιούμε το συναίσθημα ενός άλλου ανθρώπου είναι πιθανό να μην είναι αποτελεσματικό. Τα μη-λεκτικά σημάδια μετατρέπουν, βελτιώνουν, απεικονίζουν, τονίζουν και διαψεύδουν τα λόγια που συνοδεύουν. Ο πίνακας που ακολουθεί δείχνει δύο παραδείγματα του συνδυασμού εκφράσεων του προσώπου και του σώματος που απαιτούνται για να συλλάβουν όλη την ουσία ενός συναίσθηματος.

Συναίσθημα	Σώμα	Ομιλία	Πρόσωπο
Χαρά	<ul style="list-style-type: none"> • Κλίση κεφαλιού προς τα πάνω • Παρατεταμένο στήθος • Απλωμένα χέρια • Κίνηση προς τα πάνω • Γρήγορη και ενεργητική κίνηση • Χοροπηδητό 	<ul style="list-style-type: none"> • Αυξημένος τόνος • Αυξημένη ένταση • Αυξημένος ρυθμός ομιλίας 	<ul style="list-style-type: none"> • Άκρες των χειλιών τραβηγμένες πίσω και πάνω • Εκτεθειμένα δόντια • Σηκωμένα μάγουλα • Ρυτίδες στις άκρες των ματιών
Θυμός	<ul style="list-style-type: none"> • Κλίση κεφαλιού προς τα κάτω • Χέρια μπροστά • Σφιγμένες γροθιές • Κίνηση για χτύπημα • Εμπρόσθια κλίση • Βαρύς βηματισμός • Γρήγορες κινήσεις 	<ul style="list-style-type: none"> • Αυξημένος τόνος • Αυξημένη ένταση • Αυξημένος ρυθμός ομιλίας 	<ul style="list-style-type: none"> • Ένταση στο κάτω βλέφαρο • Γουρλωμένα μάτια • Σφιχτά πιεσμένα χείλη • Άκρες του στόματος προς τα κάτω • Ανοιχτά ρουθούνια • Προτεταμένο σαγόνι

Δύο παραδείγματα για τον τρόπο που οι εκφράσεις του προσώπου, του σώματος και της ομιλίας δουλεύουν συνεργατικά μαζί.

Κάνοντας ερωτήσεις

Μία βασική κατηγοριοποίηση είναι οι ανοιχτές και οι κλειστές ερωτήσεις

Μία κλειστή ερώτηση συνήθως λαμβάνει μονολεκτική ή πολύ σύντομη απάντηση π.χ. «Ναι» ή «Όχι». Οι ανοιχτές ερωτήσεις λαμβάνουν μεγαλύτερες απαντήσεις. Συνήθως ξεκινούν με *τι, γιατί, πως*. Μία



Erasmus+

ανοιχτή ερώτηση ζητάει από τον/την ερωτώμενο/η τη γνώση, την άποψη ή τα συναισθήματά του/της. Από αυτό καταλαβαίνουμε ότι εφόσον για να αποκτήσουμε ενσυναίσθηση πρέπει πρώτα να καταλαβαίνουμε τα συναισθήματα των άλλων, είναι καλό να χρησιμοποιούμε ανοιχτές ερωτήσεις και χωρίς να είμαστε προκατειλημμένοι ή επικριτικοί.

Οι ανοιχτές ερωτήσεις είναι καλό να περιγράφουν τις καταστάσεις με περισσότερες λεπτομέρειες, για να αναπτύξουν μία ανοιχτή συζήτηση και για να μάθουμε τις απόψεις και τα ζητήματα των άλλων. Στη συνέχεια χρησιμοποιούμε τις κλειστές ερωτήσεις για να δοκιμάσουμε την κατανόηση και να λήξουμε μία συζήτηση ή να πάρουμε μία απόφαση.

Οργανωτική Αντίληψη

Ο Daniel Goleman το περιγράφει στο βιβλίο του “Organizational Awareness: A Primer” ως την ικανότητα να καταλαβαίνεις τη λογική πίσω από ένα οργανισμό και τη δομή του. Το να γνωρίζεις πώς γίνονται οι διαδικασίες μέσα σε έναν οργανισμό - επίσημα και ανεπίσημα. Να καταλαβαίνεις τους οργανισμούς πελατών αλλά και πωλητών. Να ενεργείς έχοντας υπ’ όψιν το συμφέρον του πελάτη.

Η Οργανωτική Αντίληψη σημαίνει να έχεις την ικανότητα να διαβάζεις τη συναισθηματική πορεία και τις σχέσεις ισχύος μίας ομάδας, και να αναγνωρίζεις τους επηρεαστές, τα δίκτυα, και τις δυναμικές μέσα στον οργανισμό.

Οι ηγέτες που μπορούν να αναγνωρίσουν τις ευκαιρίες δικτύωσης και διαβάζουν τις κομβικές σχέσεις ισχύος είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για να ανταποκριθούν στις ανάγκες της ηγεσίας. Αυτοί οι ηγέτες αντιλαμβάνονται όχι μόνο τις κινητήριες δυνάμεις μέσα σε ένα οργανισμό, αλλά και τις κινητήριες αξίες και τους άγραφους κανόνες που ισχύουν μεταξύ των ανθρώπων. Οι άνθρωποι που είναι ικανοί στην οργανωτική αντίληψη μπορούν να αντιληφθούν τα προσωπικά δίκτυα που κάνουν έναν οργανισμό να λειτουργεί και ξέρουν πώς να βρουν τον κατάλληλο άνθρωπο για να πάρει σημαντικές αποφάσεις αλλά και πώς να σχηματίσουν μία συμμαχία για να καταφέρουν αυτό που θέλουν.

Ένα από τα παραδείγματα έλλειψης οργανωτικής αντίληψης είναι όταν ο επιχειρησιακός σκοπός ενός οργανισμού (η δήλωση αποστολής) δεν σχετίζεται με τον τρόπο που εργάζονται οι άνθρωποι καθημερινά μέσα στον ίδιο τον οργανισμό. Οι ηγέτες και οι εξωτερικοί σύμβουλοι που συνέθεσαν αυτή τη δήλωση προφανώς δεν ανταποκρίνονται στην ευθύνη τους να βεβαιώσουν ότι οι λειτουργίες της εταιρίας συμβαδίζουν με την αποστολή της.

Ερευνητές από τη σχολή Rotman School of Management στο Πανεπιστήμιο του Τορόντο βρήκαν ότι η θέση ενός πιθανού μεταρρυθμιστή στην ιεραρχία μίας εταιρίας είναι λιγότερη σημαντική από την ικανότητά του να κινητοποιήσει τα ανεπίσημα δίκτυα που χρειάζονται για να φέρουν την αλλαγή.

The Radar Effect

Η Kate Leto (μία σύμβουλος οργανωτικού σχεδιασμού) δίνει ένα ωραίο παράδειγμα ενός χαμηλά ιστάμενου ανθρώπου που ενσαρκώνει την Οργανωτική Αντίληψη. Είναι ο φανταστικός χαρακτήρας από τη σειρά M*A*S*H: Ο Walter “Radar” O’Reilly (οι παλαιότεροι από το κοινό του JIMINY μπορεί να ταυτίζονται περισσότερο). Για εκείνους που δεν γνωρίζουν τη σειρά, ο Radar ήταν ένας νέος δεκανέας και γραμματέας στο νοσοκομείο M*A*S*H. Συνήθως, κάποιος σε αυτό το ρόλο θα ήταν ο χαμηλότερος στην ιεραρχία και θα έκανε απλά αυτό που του λένε.



Ο Radar ήταν διαφορετικός. Είχε μία εκπληκτική ικανότητα να τα φέρνει όλα εις πέρας. Να διαχειρίζεται τα ανθρώπινα δίκτυα του στρατού για να βρίσκει προμήθειες, αυτοκίνητα, άδειες, φάρμακα - ό,τι μπορείς να φανταστείς. Ήξερε πώς να χειρίζεται το άγραφο, ανεπίσημο ανθρώπινο σύστημα ώστε να εξασφαλίζει ό,τι χρειαζόταν η μονάδα του. Αισθανόταν ένα πρόβλημα και είχε τη λύση πριν προλάβει να καταλάβει οποιοσδήποτε στο στρατόπεδο ότι υπήρχε

καν (εξού και το όνομα «Radar»). Ήταν το τέλειο παράδειγμα του πώς περιγράφει ο Goleman την Οργανωτική Αντίληψη: *«Η ικανότητα να διαβάσεις την πορεία της οργανωσιακής ζωής, να χτίζεις δίκτυα αποφάσεων και να κατευθύνεις την πολιτική»*. Παρόλο που ο χαρακτήρας ήταν φανταστικός, αυτοί που έχουν εργαστεί σε μεγαλύτερους οργανισμούς μπορούν να θυμηθούν ένα τέτοιο συνεργάτη, πολλές φορές «χαμηλόβαθμο», με εξαιρετικές ικανότητες να πραγματοποιεί δύσκολες αποστολές ενάντια στην εσωτερική γραφειοκρατία και να είναι θετικοί, ευχάριστοι αλλά και χωρίς να παραβιάζουν τους κανόνες.

Οπότε η Οργανωτική Αντίληψη βοηθάει στην διαμόρφωση στρατηγικής για να υλοποιηθούν στόχοι σε κάθε οργανισμό ή δίκτυο, ανεξάρτητα από το περιβάλλον.

Επιστρέφοντας στους ρόλους των ηγετών στους οργανισμούς πρέπει επίσης να σκεφτούμε τον όρο «ζώνη προσοχής», το οποίο σημαίνει κατά προσέγγιση «ποιος θα πρέπει να προσέχει τι για ποιο λόγο». Είναι εμφανές ότι η ζώνη προσοχής μίας ομάδας ανθρώπων μπορεί να είναι ευρύτερη από αυτή ενός μεμονωμένου ανθρώπου. Ο ηγέτης με υψηλή οργανωτική αντίληψη μπορεί να φροντίσει για την αποτελεσματική κατανομή αυτής της ζώνης ώστε τα σωστά επίπεδα προσοχής να εφαρμόζονται και διανέμονται κατάλληλα, η πληροφορία να λαμβάνεται και να γίνεται αντιληπτή, και τέλος να λαμβάνονται στρατηγικές αποφάσεις για τον καλύτερο τρόπο απόκρισης σε μία πρόκληση.

Οι καλύτεροι ηγέτες αποδεικνύουν την οργανωτική τους αντίληψη βοηθώντας τους υπαλλήλους να επικεντρωθούν σε αυτά που έχουν νόημα και στη συνέχεια συγκεντρώνοντας και κατευθύνοντας τη συνολική ενέργεια προς τους στρατηγικούς στόχους που έχουν περισσότερη σημασία. Αυτοί οι ηγέτες γνωρίζουν πού είναι καλύτερα να διοχετευθεί αυτή η ενέργεια και πού μέσα στην εταιρία μπορεί να αξιοποιηθεί καλύτερα - και να συμβάλουν και με τη δική τους ενέργεια ενισχύοντας το παιχνίδι όπου χρειάζεται. Οι εξαιρετικά επιτυχημένοι ηγέτες έχουν επίσης δεξιότητες 'ολιστικής ευαισθητοποίησης'. Μέσα στην εταιρία μπορούν να καταλάβουν το συναισθηματικό κλίμα και τον ομαδικό ενθουσιασμό (γενικά, γεγονότα που δεν μπορούν να υπολογιστούν από μετρήσεις, δείκτες, ενδείξεις κλπ). Στο 'οικοσύστημα' που λειτουργεί η εταιρία, καταλαβαίνουν πώς ο οργανισμός σχετίζεται με τους άλλους (προμηθευτές, ανταγωνιστές, βασικοί χειριστές). Τελικά, μπορούν επίσης να καταλάβουν τη μεγάλη εικόνα ή τα μεγαλύτερα συστήματα μέσα στα οποία υπάρχει ένας οργανισμός (την οικονομία, τις τεχνολογικές αλλαγές, τις κοινωνικές τάσεις, τις πολιτικές αλλαγές και άλλα).

Στην αντίθετη πλευρά είναι το «έλλειμμα οργανωτικής αλλαγής» όπου ελλιπή στοιχεία (όπως να υπάρχει πολύ λίγη προσοχή στην αγορά) και να μην δίνεται αρκετή προσοχή εκεί που πρέπει, οδηγεί σε λάθος αποφάσεις.



Προσανατολισμός στην Παροχή Υπηρεσιών

Σχετικά με την ομάδα στόχο μας ο Προσανατολισμός στην Παροχή Υπηρεσιών έχει να κάνει με την αναμονή, την αναγνώριση και την ανταπόκριση στις ανάγκες των πελατών.

Το άτομο είναι προσανατολισμένο στην παροχή υπηρεσιών αν:

- Καταλαβαίνει τις ανάγκες των πελατών
- Ψάχνει τρόπους να αυξήσει την ικανοποίηση και την αφοσίωση των πελατών
- Προσφέρει με ευχαρίστηση την απαραίτητη βοήθεια
- Καταλαβαίνει την οπτική του πελάτη - δρα ως έμπιστος σύμβουλος.



Χρησιμοποιούμε τον όρο «πελάτης» με την ευρύτερη έννοια: όλοι από όσους χρειαζόμαστε κάτι, είναι πελάτες - το προϊόν που πουλάμε είναι ο εαυτός μας.

Οι βασικές τεχνικές για να αυξήσουμε την ικανοποίηση και την αφοσίωση των πελατών είναι:

1. Να δημιουργούμε σχέσεις μαζί τους. Γιατί; Επειδή αυτό σε βοηθάει να ξεχωρίσεις από το πλήθος και βοηθάει την εταιρία να πάει μπροστά. Αυτό γίνεται εύκολα αν αντιμετωπίζεις τους πελάτες σου με σεβασμό - να είσαι ακριβής, να καλωσορίζεις, να χρησιμοποιείς «παρακαλώ» και «ευχαριστώ» ελεύθερα, να παραδέχεσαι όταν έχεις κάνει λάθος και να διορθώνεις τα λάθη σου και να έχεις τη θέληση να προσφέρεις.
2. Να έχουμε αυτογνωσία. Γιατί; Ο Προσανατολισμός στην Παροχή Υπηρεσιών δεν ισούται με το να πουλάς τη ψυχή σου στο διάβολο. Εφόσον έχουμε σιγουρέψει ότι η σχέση συμβαδίζει με τις αξίες και τους στόχους μας, πρέπει να ξέρουμε τις δυνάμεις και τις αδυναμίες μας ώστε να μπορούμε να προωθούμε τον εαυτό μας με αυτοπεποίθηση.
3. Να επικοινωνούμε αποτελεσματικά καθώς μπορεί να είμαστε η τέλεια εφαρμογή για τις ανάγκες του πελάτη αλλά αν δεν μπορούμε να αντιληφθούμε τι αναζητούν και πώς να καλύψουμε αυτή την ανάγκη θα χάσουμε την ευκαιρία. Πρέπει να χρησιμοποιούμε τις δεξιότητες της ακοής μας για να ανακαλύψουμε τι είναι πραγματικά σημαντικό για τους πελάτες και οι μη-λεκτικές μας δεξιότητες να επιβεβαιώσουν ότι αξίζουμε το χρόνο/ χρήματα/ δουλειά/ υπηρεσία. Αυτό απαιτεί επίσης και μία ενεργητική και ενθουσιώδη συμπεριφορά.
4. Να παίρνουμε την ευθύνη και την κυριότητα των πελατών, των καταστάσεων και των προβλημάτων για τα καλά και τα κακά, να είμαστε προληπτικοί, υπεύθυνοι και διαθέσιμοι.

2.2. Κοινωνική/Σχεσιακή Διαχείριση

Ο στόχος αυτού του μέρους είναι να δείξουμε πώς μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε τα συναισθήματα για να διευκολύνουμε την απόδοση.

Επιρροή και Ηγεσία

Η ικανότητα να κερδίσουμε και να πείσουμε τους άλλους. Το προσφέρουμε υποστήριξη και να κερδίσουμε υποστήριξη. Να εμπνέουμε και να καθοδηγούμε άτομα και ομάδες.

Όπως περιγράφει ο Terry R. Bacon στο 'Elements of Influence: The Art of Getting Others to Follow Your Lead', δεν μπορεί να υπάρξει ηγεσία χωρίς επιρροή καθώς η επιρροή είναι ο τρόπος που

καθοδηγούν οι ηγέτες. Στο κλασικό βιβλίο για την ηγεσία: 'Leaders: Strategies for Taking Charge', οι Warren Bennis και Burt Nanus θυμίζουν αυτό το σημείο: «Υπάρχει μία ουσιώδης διαφορά ανάμεσα στη διαχείριση και την ηγεσία», έγραψαν, «και είναι και οι δύο σημαντικές. Να 'διαχειρίζεσαι', σημαίνει να 'παράγεις, να καταφέρεις, να αναλαμβάνεις ή να έχεις την ευθύνη, να διεκπεραιώνεις'. Να 'ηγείσαι' είναι 'να επηρεάζεις, να καθοδηγείς σε μία κατεύθυνση, πλάνο, δράση, άποψη'». Προσθέτουν ότι «ένας απαραίτητος παράγοντας στην ηγεσία είναι η ικανότητα να επηρεάζεις».

Οι άνθρωποι ανταποκρίνονται καλύτερα όταν τους συμπεριφέρονται σαν ανθρώπινα όντα, δουλεύουν καλύτερα όταν έχουν άποψη για το πώς γίνεται μία δουλειά, και παραμένουν πιστοί και αφοσιωμένοι όταν αισθάνονται ότι τους σέβονται, τους εμπιστεύονται, τους πληροφορούν και τους νοιάζονται. Οπότε, καθαρά ορθολογικές προσεγγίσεις από τους διευθυντές δεν είναι αρκετές, πρέπει να οδηγούν και μέσα από κοινωνικές και συναισθηματικές προσεγγίσεις στην επιρροή.

Οι ηγέτες καθοδηγούν κινητοποιώντας τους ανθρώπους γύρω από ένα συναρπαστικό όραμα για το μέλλον, προκαλώντας τους να ακολουθήσουν στα βήματα του ηγέτη. Οι καλύτεροι ηγέτες είναι δάσκαλοι, μέντορες, και πρότυπα - και καταφέρνουν το μεγαλύτερο μέρος της δουλειάς μέσα από την επιρροή, όχι την εξουσία.

Η τέχνη της διαχείρισης και της ηγεσίας είναι να ξέρεις πότε να συμπεριφερθείς ως διευθυντής και πότε να συμπεριφερθείς ως ηγέτης, πότε να χρησιμοποιείς την εξουσία και πότε να χρησιμοποιείς την επιρροή, πότε να ρωτάς και πότε να ζητάς, πότε να αναλαμβάνεις και πότε να σταματάς. Σε κάθε περίπτωση, είναι απαραίτητο για τους ηγέτες και τους διευθυντές να καταλάβουν το εύρος των τεχνικών επιρροής που μπορούν να χρησιμοποιήσουν, να ξέρουν πότε και πώς να τις χρησιμοποιούν, να χτίσουν τις βάσεις δυναμικής ώστε να έχουν την ικανότητα να είναι επιδραστικοί και να ακονίσουν τις δεξιότητές τους ώστε να μπορούν να επηρεάσουν τους ανθρώπους αποτελεσματικά.

Ο ίδιος συγγραφέας έχει περιγράψει στο 'Power and Influence' 28 δεξιότητες που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της επιρροής. Αυτές που σχετίζονται με τη Συναισθηματική Νοημοσύνη αποτελούν το μεγαλύτερο κομμάτι αυτού του συνόλου δεξιοτήτων.

Οι δεξιότητες που σχετίζονται με τη Συναισθηματική Νοημοσύνη που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της επιρροής είναι:

Ακρόαση: ικανότητα να ακούς ενεργά τους άλλους, να ασχολείσαι με τους άλλους όταν μιλάνε και να ακούς με ακρίβεια και να συγκρατείς την ουσία των σκέψεών τους.

Να είσαι φιλικός και κοινωνικός με τους αγνώστους: ικανότητα να ανοίγεσαι και να συναναστρέφεσαι με ανθρώπους που δεν ξέρεις' να είσαι εξωστρεφής και να μεταφέρεις ζεστασιά, αποδοχή και ενδιαφέρον στους ξένους. Μία κρίσιμη δεξιότητα στη δεξιότητα επιρροής της κοινωνικοποίησης.

Να δείχνεις ειλικρινές ενδιαφέρον για τους άλλους: Ικανότητα να μεταφέρεις ειλικρινές ενδιαφέρον στους άλλους' να είσαι αυθεντικός όταν δείχνεις ενδιαφέρον, ανησυχία, και περιέργεια για τους άλλους' ικανότητα να κάνεις τους άλλους να αισθάνονται σημαντικοί. Μία βασική δεξιότητα στην κοινωνικοποίηση και τις σχέσεις.

Να έχεις διορατικότητα γι' αυτό που δίνουν αξία οι άλλοι: Να έχεις μία ισχυρή, διαισθητική κατανόηση προς τους άλλους και τι είναι σημαντικό γι' αυτούς' δεξιότητα στο να διακρίνεις τι είναι σημαντικό για τους άλλους χωρίς να το εκφράσουν' διαπροσωπική αντίληψη.

Να είσαι ευαίσθητος προς τα συναισθήματα των άλλων: Ικανότητα να καταλαβαίνεις τα συναισθήματα των άλλων και να δείχνεις ενσυναίσθηση.

Να χτίζεις σχέση και εμπιστοσύνη: Ικανότητα να χτίζεις αρμονικές και συμπονετικές σχέσεις με τους άλλους· ικανότητα να δείχνεις εμπιστοσύνη προς τους άλλους και να τους κάνεις να αισθάνονται ότι μπορείς να τους εμπιστευτείς· να δημιουργείς σχέσεις εμπιστοσύνης.

Να χτίζεις στενές σχέσεις: Η ικανότητα να δημιουργείς φίλιες εμπιστοσύνης και στενές σχέσεις με άλλους ανθρώπους· ικανότητα να διατηρείς προσωπικές και φιλικές σχέσεις με τους άλλους για κάποιο χρονικό διάστημα.

Να πείθεις τους ανθρώπους να σε βοηθήσουν να επηρεάσεις άλλους: Ικανότητα να επιστρατεύεις τη στήριξη και τη βοήθεια των άλλων για να επηρεάζεις τους ανθρώπους· ικανότητα να χτίζεις τη συμφωνία και τη συνεργασία για μία κοινή έννοια του σκοπού, ειδικά στην προσέγγιση των άλλων και στην προσπάθεια να τους πείσεις. Η πιο κρίσιμη ικανότητα στις τεχνικές επιρροής στη διαμόρφωση συμμαχιών.

Να επιλύεις συγκρούσεις και διαφωνίες μεταξύ άλλων: Ικανότητα στη διαχείριση συγκρούσεων· ικανότητα να αναγνωρίζεις κομβικά ζητήματα, να βρίσκεις δημιουργικές και κοινώς αποδεκτές λύσεις, και να αφαιρείς το συναίσθημα από καταστάσεις το οποίο εμποδίζει την επίλυσή τους· ικανότητα στη διαμεσολάβηση.

Να στηρίζεις και να ενθαρρύνεις τους άλλους: Ικανότητα όχι μόνο να βοηθάς και να ενθαρρύνεις τους άλλους, αλλά και να εκπέμπεις αυτή τη νοοτροπία· να δίνεις βοήθεια ή υποστήριξη σε άλλους· και να προωθείς, να εξελίσσεις, να εμπνέεις ή να διεγείρεις τους άλλους και να τους ενθαρρύνεις να προοδεύσουν.

Ενώ τα παραπάνω περιγράφουν ιδιότητες και δεξιότητες που ένα στέλεχος θα πρέπει να κατέχει για να ηγείται αποτελεσματικά. Είναι ξεκάθαρο ότι όποιος υπάλληλος ο οποίος έχει ή μπορεί να εκπαιδευτεί σ' αυτές τις δεξιότητες θα έχει μία επιτυχημένη επαγγελματική ζωή ακόμα και αν δεν ανέβουν τα σκαλιά της ιεραρχίας.

Επικοινωνία

Δεν έχει σημασία αν είσαι πειστικός, ευπαρουσίαστος και αντικειμενικός. Οι άνθρωποι που έχουν ένα καλό επίπεδο σ' αυτή τη δεξιότητα μπορούν να προσαρμοστούν στο συναισθηματικό πλαίσιο της συζήτησης. Αναγνωρίζουν και επιδεικνύουν ενσυναίσθηση και εκτίμηση για τις απόψεις ή τα θέματα των άλλων αλλά και να επικεντρώνονται στο στόχο της επικοινωνίας.

Διαχείριση Συγκρούσεων

Γενικά, αναφέρεται στην ικανότητα να αναγνωρίζεις, να αποτρέπεις ή να διαχειρίζεσαι συγκρούσεις για να φτάσεις σε μία θετική κατάληξη. Για τους εργαζόμενους υψηλής ειδίκευσης, αυτό σημαίνει ότι:

- Βλέπουν μία πιθανή ή πραγματική σύγκρουση από ένα σημείο γνώσης και δύναμης
- Έχουν την ικανότητα να διαβάζουν τα βαθύτερα συναισθήματα μέσα στις ομάδες
- Είναι ανοιχτόμυαλοι και πρόθυμοι να αποδεχθούν διαφορετικές οπτικές.

Για την ομάδα στόχο του έργου πρέπει να επικεντρωθούμε στα τελευταία δύο χαρακτηριστικά τα οποία θα τους βοηθήσουν να διαπραγματευτούν και να επιλύσουν διαφωνίες.

Ομαδικό Πνεύμα και Συνεργασία

Είναι η φυσική έφεση στη δημιουργία συνεκτικής ομάδας. Οι διευθυντές και οι αρχηγοί με αυτή τη δεξιότητα:

- Εξασφαλίζουν ότι ο στόχος έχει οριστεί και τον έχουν αντιληφθεί όλοι
- Συμπεριφέρονται με ένα τρόπο που να μπορούν να υιοθετήσουν και οι υπόλοιποι
- Επιδεικνύουν ότι δίνουν αξία σε κάθε συνεισφορά.

Το περιθωριοποιημένο εργατικό δυναμικό χαμηλής ειδίκευσης πρέπει να χτίσει την ικανότητα συνεργασίας με άλλους γενικότερα και ειδικά προς κοινούς στόχους.



[by fauxel on pexels.com](https://www.pexels.com/photo/group-of-people-shaking-hands-around-a-table/)



Erasmus+

ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ/ΣΧΕΣΙΑΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Δεξιότητες ακρόασης
Γραπτά και προφορικά
Προφορικές και μη προφορικές
δεξιότητες
Υπομονή και κατανόηση
Φιλικότητα
Υποστηρικτικότητα

Εμπιστοσύνη
Ευρύτητα
πνεύματος
Σεβασμός
Σχόλια/
ανατροφοδότηση

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ**ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ**

Μαθαίνοντας δεξιότητες επίλυσης συγκρούσεων,
μπορείς να κρατήσεις δυνατές και παραγωγικές τις
προσωπικές και επαγγελματικές σχέσεις.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

**ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΟΜΑΔΙΚΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ικανότητα συνεργασίας
Φροντίδα για άλλους
Χτίσιμο εμπιστοσύνης
Δημιουργική σκέψη και
ανταλλαγή ιδεών
Υπομονή

Υποστηρικτική
συμπεριφορά
Φιλικότητα
Ενσυναίσθηση
Ενθουσιασμός
Φιλικότητα



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΗΓΕΣΙΑΣ

ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Διορατικότητα
Ικανότητα να εμπνέεις και
να παρακινείς
Αυτοπεποίθηση
Στρατηγικός σχεδιασμός
Δεξιότητες επίλυσης
συγκρούσεων Ικανότητες
αποτελεσματικής ανάθεσης
Ανοιχτόμυαλος/η

Δεξιότητες
διαπραγμάτευσης
Αισιοδοξία και θετική
σκέψη
Δεξιότητες σχεδιασμού και
ανάλυσης
Καθοδήγηση και
εκπαίδευση Διπλωματία



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΡΡΟΗΣ ΚΑΙ ΠΕΙΘΟΥΣ

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΠΕΙΘΟΥΣ – ΕΠΙΡΡΟΗΣ

Αυτές οι δεξιότητες είναι μεγάλη δύναμη! Γιατί; Επειδή
οι άνθρωποι πιστεύουν αυτό που λες και μπορείς να
τους κάνεις να ακολουθήσουν και μπορείς να
επηρεάσεις τους ανθρώπους με τον πιο ωφέλιμο τρόπο
για εσένα.



2.3. Σχεδιασμός Δράσης

Η υγειονομική κρίση με τον COVID-19 και η ταχεία πρόοδος του αυτοματισμού στην παραγωγή δυστυχώς έχει οδηγήσει μεγάλους αριθμούς ανέργων και αιτούντες εργασία. Εκεί είναι που παίζουν σημαντικό ρόλο οι ικανότητες Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Για τους άνεργους, τους ανειδίκευτους και τους περιθωριοποιημένους ανθρώπους πρέπει να έχουμε υπ όψιν δύο παραμέτρους. Για τους άνεργους, έρευνες δείχνουν ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη έχει σημασία στους δύσκολους καιρούς. Μία έρευνα για τη σύνδεση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης με τη ψυχική υγεία, τη σωματική υγεία και το ρίσκο αυτοκτονίας στους βραχυχρόνια και μακροχρόνια άνεργους, έδειξε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη συνδέεται θετικά με τη ψυχική και τη σωματική υγεία και αρνητικά με το αντιληπτό άγχος και τον κίνδυνο αυτοκτονίας.

Επιπλέον, η αυτοματοποίηση και η Τεχνητή Νοημοσύνη θα καταστήσουν χιλιάδες επαναλαμβανόμενες/ μηχανικές δουλειές ξεπερασμένες και για τις μόνες δουλειές που θα είναι απαραίτητο το ανθρώπινο δυναμικό θα σχετίζονται με την ανθρώπινη αλληλεπίδραση. Οι άνθρωποι με Συναισθηματική Νοημοσύνη θα έχουν πολύ καλύτερες πιθανότητες για απασχόληση.

Η έρευνα δείχνει ότι η ανάπτυξη της ενσυναίσθησης σε υπαλλήλους που εργάζονται σε οργανισμούς που στηρίζουν τους άνεργους (εκπαιδευτές, κοινωνικούς λειτουργούς, όλους αυτούς που παρέχουν βοήθεια, εργαζόμενους πρώτης γραμμής) βελτιώνει τις υπηρεσίες του οργανισμού. Με άλλα λόγια, η επένδυση στην εκπαίδευση της συναισθηματικής νοημοσύνης και όχι μόνο σε τεχνικές δεξιότητες είναι σημαντική για την ευημερία των κοινωνιών μας.

Για να προτείνουμε το Σχεδιασμό Δράσης για την ανάπτυξη της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στις δύο ομάδες του JIMINY, τους εκπαιδευτές ενηλίκων και τα περιθωριοποιημένα άτομα, πρέπει να έχουμε υπ όψιν κάποια βασικά χαρακτηριστικά σχεδίων δράσης:

- Τα σχέδια δράσης βασίζονται αρχικά στην κατανόηση, την παρατήρηση, μία μέτρηση (σαν μελέτη), μία λογική που μας δείχνει ότι χρειάζεται να οργανώσουμε μία παρέμβαση για να αλλάξουμε κάτι (ή να διατηρήσουμε μία δραστηριότητα που έχει αποδειχθεί επιτυχημένη)·
- Η παρέμβαση πρέπει πρώτα να έχει ένα ξεκάθαρο στόχο (να επηρεάσει έναν επαγγελματικό στόχο)·
- Στη συνέχεια μία σειρά πράξεων (συνήθως χωρισμένων σε βήματα), το καθένα από αυτά με ένα ειδικό αντίκτυπο·
- Οι άνθρωποι υπεύθυνοι για να το φέρουν εις πέρας·
- Ένα χρονικό πλαίσιο·
- Μία περιγραφή της επιτυχίας (Θα ξέρουμε ότι έχουμε πετύχει εάν...·)
- Ο τρόπος που θα μετρήσουμε την επιτυχία/ πρόοδο.

Σχεδιασμός Δράσης για τους Εκπαιδευτές Ενηλίκων

Αν και πιστεύουμε ότι οι εκπαιδευτές ενηλίκων (ειδικά αυτοί στους τομείς που σχετίζονται με την ομάδα στόχο εκπαιδευόμενων του JIMINY) κατέχουν ήδη αυτή τη δεξιότητα, την αυτογνωσία και την εκπαίδευση, είναι σίγουρο ότι υπάρχει χώρος για δράση και βελτίωση (όπως έδειξε η έρευνα που προηγήθηκε του έργου). Τότε το πλάνο για αυτοβελτίωση περιλαμβάνει:

Αυτοαξιολόγηση

Όπως γνωρίζουμε, οποιαδήποτε εκπαίδευση ξεκινάει όταν έχουμε επίγνωση ότι χρειαζόμαστε κάποια αλλαγή ή βελτίωση και είμαστε έτοιμοι να κάνουμε αυτές τις αλλαγές. Συνοψίζοντας τις προηγούμενες εκπαιδευτικές ενότητες και κεφάλαια, η Συναισθηματική Νοημοσύνη περιέχει πέντε στοιχεία: Αυτογνωσία - η γνώση του τι αισθανόμαστε και γιατί το αισθανόμαστε. Αυτορρύθμιση - η



ικανότητα να εκφράζουμε τα συναισθήματά μας με σωστό τρόπο. Ενσυναίσθηση - η ικανότητα να σχετιζόμαστε με τα συναισθήματα των άλλων και να βλέπουμε τον κόσμο από τη δική τους οπτική. Κοινωνικές δεξιότητες - η δύναμη να επικοινωνούμε αποτελεσματικά και να χτίζουμε δυνατές διασυνδέσεις στην προσωπική και την επαγγελματική ζωή και να λειτουργούν σωστά όλα τα παραπάνω. Κίνητρο - η εσωτερική προθυμία να αλλάξουμε αυτό που αισθανόμαστε και εκφραζόμαστε. Η εκπαίδευση Συναισθηματικής Νοημοσύνης ξεκινάει με την επίγνωση για το ποιο σημείο της πρέπει να δουλέψουμε. Κάποιο μπορεί να έχουν αναπτυγμένες κοινωνικές δεξιότητες αλλά να μειονεκτούν στην αυτορρύθμιση, ενώ άλλοι μπορεί να έχουν δυνατό κίνητρο αλλά ασθενή αυτορρύθμιση. Η διαδικασία εκπαίδευσης ξεκινάει με τη γνώση ποιας δεξιότητας της Συναισθηματικής Νοημοσύνης πρέπει να αναπτύξουμε πρώτη.

Ένας τρόπος για να καταλάβουμε σε ποιο στάδιο είμαστε σχετικά με τη Συναισθηματική Νοημοσύνη ως προσωπικότητες είναι να κάνουμε τα αντίστοιχα τεστ που είναι διαθέσιμα στο διαδίκτυο. Η Positive Psychology προσφέρει [εδώ¹](#) μία λεπτομερή λίστα και κατηγοριοποίηση αυτών των τεστ τα οποία μπορούν να φανούν χρήσιμα και για το Σχεδιασμό Δράσης των περιθωριοποιημένων ατόμων.

Μία σύντομη επιλογή από αυτές τις πηγές είναι η ακόλουθη λίστα:

1. Emotional Intelligence Test (2019). Psychology Today. Πρόσβαση [εδώ²](#).
2. Test your EI Free EQ quiz (2018). Institute for Health and Human Potential. Πρόσβαση [εδώ³](#).
3. How Emotionally Intelligent are You? Boosting Your People Skills (2019). Mind Tools. Πρόσβαση [εδώ⁴](#).
4. Emotional Intelligence Test (2019). Psych Tests. Πρόσβαση [εδώ⁵](#).
5. Emotional Intelligence Test Free – EQ Test Free Online (2019). Alpha High IQ Society. Πρόσβαση [εδώ⁶](#).
6. How Emotionally Intelligent Are You? (2017). My Frameworks. Πρόσβαση [εδώ⁷](#).

Εκπαίδευση

Η αξιολόγηση της προηγούμενης φάσης θα αποκαλύψει τις περιοχές που πρέπει να εστιάσουμε για την αυτοβελτίωση. Υπάρχουν πολλά μέσα, εκπαιδευτικά ιδρύματα, συμβουλευτικές υπηρεσίες (για να αναφέρουμε μερικά) που παρέχουν ένα πλούτο γνώσεων και πρακτικές οδηγίες για οποιονδήποτε για να αναπτύξει τις δεξιότητές του και να αντιμετωπίσει τις αδυναμίες του σε κάθε είδους μορφή (διαδικτυακά μαθήματα, ειδικά μαθήματα, προσωπικά εργαστήρια, σεμινάρια κλπ.).

Η παραπάνω εκπαίδευση δεν πρέπει να απευθύνεται μόνο στους τομείς που κάποιος αισθάνεται (ή υπολογίζει) ότι έχει αδυναμίες. Πρέπει να απευθύνεται και στις προβλεπόμενες ανάγκες, τις ελλείψεις και τα προβλήματα που πιθανότατα να αντιμετωπίσουν με ένα συγκεκριμένο κοινό. Όπως έχουμε αναφέρει μπορούμε να κατηγοριοποιήσουμε τους εκπαιδευτές ενηλίκων για τους περιθωριοποιημένους ανθρώπους στην ευρύτερη κατηγορία των κοινωνικών λειτουργών όπου έρευνες δείχνουν ότι οι παρεμβάσεις στην ενίσχυση της συναισθηματικής νοημοσύνης τους μπορεί

¹ <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-tests>

² <https://www.psychologytoday.com/au/tests/personality/emotional-intelligence-test>

³ <https://www.ihhp.com/free-eq-quiz>

⁴ <https://www.mindtools.com/pages/article/ei-quiz.htm>

⁵ <https://testyourself.psychtests.com/testid/3979>

⁶ <https://www.iq-test.net/eq-test.html>

⁷ <http://www.myframeworks.org/testmyeq>



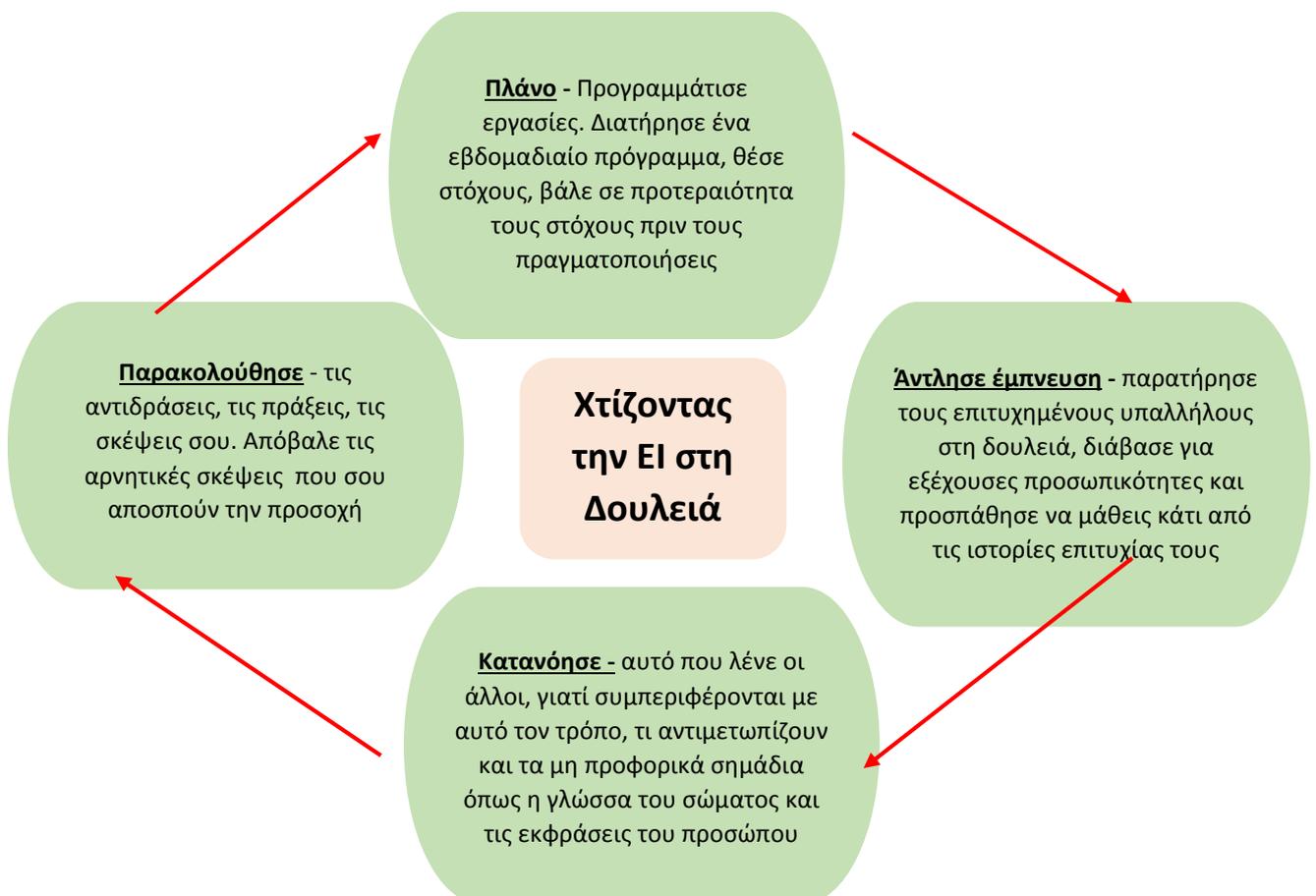
να είναι εξαιρετικά αποτελεσματικές. Οι κοινωνικοί λειτουργοί αντιμετωπίζουν κάποιες από τις πιο δύσκολες καταστάσεις, προκλητικές αλληλεπιδράσεις και σκληρή συναισθηματική δουλειά από όλα τα επαγγέλματα. Οι ΕΙ/ΕQ μπορούν αν εφαρμοστούν για να αναπτύξουν το σύνολο δεξιοτήτων σε πέντε βασικά καθήκοντα κοινωνικής εργασίας.

1. Συμμετοχή χρηστών/ πελατών
2. Αξιολόγηση και παρατήρηση
3. Λήψη αποφάσεων
4. Συνεργασία και σύμπραξη
5. Αντιμετωπίζοντας το άγχος (Morrison, 2007)

Βελτιώσεις σε αυτά τα πέντε στοιχεία δεν θα επιτρέψουν απλά στον κοινωνικό λειτουργό να δουλεύει πιο αποτελεσματικά, αλλά θα βελτιώσουν και την εμπειρία των πελατών και θα βοηθήσει τους κοινωνικούς λειτουργούς να αισθάνονται πιο θετικοί, πλήρεις και ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους (Morrison, 2007).

Εφαρμογή

Το τελικό και πιο κρίσιμο στάδιο εκμάθησης της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι η ένταξη του μονολόγου στην καθημερινή ζωή. Οι ασκήσεις και οι δραστηριότητες αυτοβοήθειας οι οικοδομούν τα μαθήματα Συναισθηματικής Νοημοσύνης είναι αποτελεσματικά μόνο όταν μπορούμε να τα εφαρμόσουμε στην καθημερινή μας ζωή. Παραφράζοντας την πρόταση ενός εκπαιδευτή σε συμβούλους εργασίας, «μην αφήνετε την Συναισθηματική σας Νοημοσύνη στο σπίτι».



Όπως πολλά πράγματα στην πραγματική ζωή, δεν είναι μία εφάπαξ διαδικασία. Είτε μιλάμε για το χτίσιμο και τη βελτίωση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στην προσωπική μας ζωή είτε στο επαγγελματικό περιβάλλον είναι μία συνεχής διαδικασία.

Σχεδιασμός Δράσης για τους Εκπαιδευόμενους

Αξιολόγηση

Όπως και με τους εκπαιδευτές ενηλίκων και με κάθε άλλη ομάδα, πρέπει πρώτα να αξιολογήσουμε το στάδιο των εκπαιδευομένων. Ο οργανισμός/ εγκαταστάσεις και η ομάδα ανθρώπων στους οποίους απευθύνεται συνήθως μπορούν να μας βοηθήσουν να οργανώσουμε καλύτερα τις παρεμβάσεις, με την υπάρχουσα γνώση η οποία έχει συγκεντρωθεί από χρόνια δράσεων ή από τη διεθνή εμπειρία των συγκεκριμένων ομάδων. Ως παράδειγμα, οι νέοι άνεργοι χαμηλής ειδίκευσης έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά από τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους, οι οποίοι αναγκάστηκαν στην ανεργία εξαιτίας των εξελίξεων στην αυτοματοποίηση. Οι νεότεροι αναμένεται να έχουν διαφορετικές ελλείψεις οι οποίες πρέπει να αντιμετωπιστούν ανάλογα.

Τα εργαλεία αξιολόγησης και οι μετρήσεις που αναφέρθηκαν στο προηγούμενο μέρος δεν εφαρμόζονται στην ομάδα στόχο εκπαιδευομένων του JIMINY αλλά υπάρχουν σημεία που πρέπει να εξεταστούν. Αν για παράδειγμα το επίπεδο αλφαριθμητισμού μίας ομάδας είναι αρκετά χαμηλό, η πρακτική των γραπτών τεστ και των μακροσκελών ερωτηματολογίων μπορεί να τους απομακρύνει περισσότερο (επειδή μερικοί πιθανώς να ήταν επιφυλακτικοί από την αρχή).

Παρόλο που αυτή είναι μία φάση αξιολόγησης, οι διαδικασίες είναι παρόμοιες με τη φάση επιβεβαίωσης ικανοτήτων η οποία θα αναλυθεί αργότερα σε αυτό το εγχειρίδιο. Θα διαπιστώσουμε ότι οι άνθρωποι που έχουν συγκεντρώσει το μεγαλύτερο κομμάτι της γνώσης τους κατά τη διάρκεια της ζωής τους και όχι από την επίσημη εκπαίδευση αισθάνονται άγχος σε ένα γραπτό θεωρητικό τεστ. Σ' αυτούς ταιριάζει περισσότερο και είναι πιο δίκαιη η παρατήρηση σε «συνθήκες πραγματικής ζωής» (π.χ. προσομοίωση) ή οι μη δομημένες συνεντεύξεις.

Επιπλέον, μία σειρά εργαλείων αξιολόγησης δεν στοχεύουν μόνο σε πιο έμπειρο και εκπαιδευμένο κοινό (π.χ. να βοηθήσει ένα οργανισμό να επιλέξει τον επικρατέστερο για μία υψηλότερη θέση στην ιεραρχία) αλλά απαιτούν εξαιρετικά έμπειρους και καταρτισμένους ελεγκτές για να διαβάσουν και να αξιολογήσουν τα αποτελέσματα (π.χ. ένας ψυχολόγος με διδακτορικό και ειδίκευση στη Συναισθηματική Νοημοσύνη).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, οι δομημένες και μη δομημένες συνεντεύξεις ή συζητήσεις μπορεί να αποδειχθούν ως ευκολότερος τρόπος για τη συλλογή πληροφοριών και να βρεθούν ή να επιβεβαιωθούν τα αναμενόμενα κενά της ομάδας στόχου τα οποία θα χρειαστεί να απευθυνθούν στη φάση της δράσης.

Γι αυτό το σκοπό είναι διαθέσιμα ποικίλα σύνολα ερωτήσεων από διαφορετικές πηγές, ανάλογα με την εμπειρία του ελεγκτή και πόσο βαθιά θέλει/χρειάζεται να φτάσει στην εξέταση του επιπέδου EI/EQ του εκπαιδευόμενου.

Οι έξι ερωτήσεις που ακολουθούν διαμορφώθηκαν από την Karla Cook, συντάκτρια και διευθύντρια ομάδας στην εταιρία HubSpot Marketing, ως οι πιο κατάλληλες για την ένδειξη EI/EQ:

1. Μπορείς να μου πεις για μία περίπτωση που προσπάθησες για κάτι και απέτυχες;
2. Πες μου για μία περίπτωση στην οποία έλαβες αρνητικά σχόλια από εργοδότη σου. Πώς αισθάνθηκες;
3. Μπορείς να μου πεις για κάποια σύγκρουση στη δουλειά που σου προκάλεσε εκνευρισμό;



Erasmus+

4. Πες μου για ένα χόμπι που απολαμβάνεις εκτός δουλειάς. Μπορείς να με εκπαιδεύσεις σε αυτό;
5. Τι θα έλεγαν οι συνεργάτες σου ότι είναι το πιο ανταποδοτικό χαρακτηριστικό όταν δουλεύει κάποιος μαζί σου; Και το πιο δύσκολο χαρακτηριστικό;
6. Μπορείς να μου πεις για κάποια περίπτωση που χρειάστηκε να ζητήσεις βοήθεια για κάποια εργασία σου; (Cook, 2017).

Σχεδιάζοντας τις παρεμβάσεις

Όποιες και αν είναι οι τεχνικές που χρησιμοποιούμε για αξιολόγηση της κατάστασης και οργάνωση των σκοπών μίας παρέμβασης, η εμπειρία και η βιβλιογραφία δείχνουν ότι η χρήση κομβικών σημείων όπως η προσεκτική ακρόαση, η αντίληψη εκφράσεων και διαθέσεων, η επίλυση συγκρούσεων και περισσότερο, θα ευνοήσουν σημαντικά τους εκπαιδευόμενους του JIMINY. Αυτό μπορεί να μας βοηθήσει να είμαστε αποδοτικοί στην προετοιμασία του υλικού και το σχεδιασμού των δραστηριοτήτων. Λαμβάνοντας υπ' όψιν ότι, τι και αν σχεδιάσουμε δεν πρέπει να είναι ιδιαίτερα διεξοδικό, μπορούμε επίσης να ετοιμάσουμε σύνολα με διαφορετικά επίπεδα δυσκολίας για να τα προσαρμόσουμε στα αποτελέσματα της φάσης αξιολόγησης.

Μπορούμε να δούμε στη συνέχεια αποσπάσματα από τρεις τύπους παρεμβάσεων για θέματα που σχετίζονται με τη Συναισθηματική Νοημοσύνη:

a. Μία αφίσα για τεχνικές επίλυσης συγκρούσεων (<https://www.twinkl.co.uk>).

Τεχνικές Επίλυσης

Όταν διαχειρίζεσαι μία σύγκρουση, οι ακόλουθες ιδέες είναι χρήσιμες, ανεξάρτητα από την τεχνική που χρησιμοποιείς.

Να συμφωνείτε μαζί για να δουλέψετε με γεγονότα παρά για μυθοπλασία ή υποθέσεις.

Μην βιάζεσαι να σχολιάσεις. Πάρε το χρόνο σου για να σκεφτείς τις ιδέες και τις σκέψεις πριν απαντήσεις.

Χρησιμοποίησε τεχνικές προσεκτικής ακρόασης για να βεβαιωθείς ότι αισθάνονται ότι τους προσέχεις και καταλαβαίνεις.

- 1 Δουλέψτε μαζί για να συζητήσετε μία τεχνική επίλυσης και να βεβαιωθείτε ότι και τα δύο μέρη θέλουν την επίλυση του θέματος.
- 2 Μαζί, συμφωνείτε για τα γεγονότα της κατάστασης.
- 3 Μαζί, εντοπίστε ποιο είναι το πρόβλημα.
- 4 Διαπραγματευτείτε μία λύση για το πρόβλημα μαζί και ένα τρόπο για όλα τα μέρη να το ξεπεράσουν. Αυτό μπορεί να απαιτεί κάποιο κοινό χρόνο για να επιβεβαιωθεί ότι κάθε μέρος του προβλήματος απευθύνεται και επιλύεται και για τα δύο μέρη.
- 5 Βεβαιώσου ότι όλα τα μέρη συμφωνούν με την επίλυση που βρέθηκε και αισθάνεται ότι λύνει το δικό τους μέρος από τη σύγκρουση.
- 6 Όσοι αναμείχθηκαν θα πρέπει να αισθάνονται περήφανοι και χαρούμενοι με τη λύση και να είναι μέρος των προτάσεων που θα γίνουν για να αποφευχθούν παρόμοιες συγκρούσεις στο μέλλον.
- 7 Ακολουθώντας μία μεθοδική προσέγγιση για την επίλυση συγκρούσεων, ξοδεύεις λιγότερη συναισθηματική ενέργεια και προστατεύεις την ευημερία σου. Η επίλυση συγκρούσεων είναι μία διαδικασία που ακολουθείται παρά μία μάχη για να πάρεις μέρος.



- b. Ακολουθεί ένα μέρος της άσκησης από www.positivepsychology.com για να βοηθήσεις έναν εκπαιδευόμενο να αναπτύξει ένα ευρύτερο «λεξιλόγιο» συναισθημάτων. Ο εκπαιδευόμενος αξιολογεί την ευχαρίστηση του κάθε συναισθήματος (1 = πολύ δυσάρεστο και 10 = πολύ ευχάριστο) και τα επίπεδα ενέργειας τη στιγμή που προκύπτει το συναίσθημα (1 = πολύ χαμηλή ποσότητα ενέργειας και 10 = πολύ μεγάλη ποσότητα ενέργειας).

ΕΝΕΡΓΕΙΑ	10	ΕΞΑΓΡΙΩΜΕΝΟΣ/Η	ΠΑΝΙΚΟΒΛΗΤΟΣ/Η	ΑΓΩΜΕΝΟΣ/Η	ΝΕΥΡΙΚΟΣ/Η	ΣΟΚΑΡΙΣΜΕΝΟΣ/Η	ΕΚΠΛΗΚΤΟΣ/Η	ΕΥΔΙΑΘΕΤΟΣ/Η	ΕΟΡΤΑΣΤΙΚΟΣ/Η	ΕΝΘΟΥΣΙΑΣΜΕΝΟΣ/Η	ΕΚΣΤΑΣΙΑΣΜΕΝΟΣ/Η
	9	ΕΞΑΛΛΟΣ/Η	ΘΥΜΩΜΕΝΟΣ/Η	ΑΠΟΓΟΤΕΥΜΕΝΟΣ/Η	ΤΣΙΤΩΜΕΝΟΣ/Η	ΣΥΓΚΛΟΝΙΣΜΕΝΟΣ/Η	ΧΑΡΟΥΜΕΝΟΣ/Η	ΧΑΡΩΠΟΣ/Η	ΕΝΘΟΥΣΙΑΩΔΗΣ	ΕΜΠΝΕΥΣΜΕΝΟΣ/Η	ΠΑΝΕΥΤΥΧΗΣ
	8	ΑΓΑΝΑΚΤΙΣΜΕΝΟΣ/Η	ΤΡΟΜΑΓΜΕΝΟΣ/Η	ΘΥΜΩΜΕΝΟΣ/Η	ΝΕΥΡΙΚΟΣ/Η	ΑΝΗΣΥΧΟΣ/Η	ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΣ/Η	ΖΩΝΤΑΝΙΑ	ΕΝΘΟΥΣΙΑΩΔΗΣ	ΑΙΣΙΟΔΟΞΟΣ	ΞΕΣΗΚΩΜΕΝΟΣ/Η
	7	ΑΓΧΩΤΙΚΟΣ/Η	ΕΠΙΦΥΛΑΚΤΙΚΟΣ/Η	ΑΝΗΣΥΧΟΣ/Η	ΕΚΝΕΥΡΙΣΜΕΝΟΣ/Η	ΕΝΟΧΛΗΜΕΝΟΣ/Η	ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ/Η	ΕΥΤΥΧΙΣΜΕΝΟΣ/Η	ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΜΕΝΟΣ/Η	ΥΠΕΡΦΑΝΟΣ/Η	ΣΥΝΕΠΑΡΜΕΝΟΣ/Η
	6	ΑΗΔΙΑΣΜΕΝΟΣ/Η	ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΟΣ/Η	ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΕΝΟΣ/Η	ΑΜΗΧΑΝΟΣ/Η	ΤΣΑΝΤΙΣΜΕΝΟΣ/Η	ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΣ/Η	ΠΕΡΙΧΑΡΗΣ	ΘΕΤΙΚΟΣ/Η	ΠΑΙΧΝΙΔΙΑΡΗΣ/Α	ΜΑΚΑΡΙΟΣ/Α
	5	ΑΗΔΙΑΣΜΕΝΟΣ/Η	ΣΚΥΘΡΩΠΟΣ/Η	ΑΠΟΓΟΤΕΥΜΕΝΟΣ/Η	ΠΕΣΜΕΝΟΣ/Η	ΑΠΑΘΗΣ	ΧΑΛΑΡΟΣ/Η	ΚΑΛΟΒΟΛΟΣ/Η	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η	ΤΡΥΦΕΡΟΣ/Η	ΓΕΜΑΤΟΣ/Η
	4	ΑΠΑΙΣΙΟΔΟΞΟΣ/Η	ΚΑΤΗΦΗΣ	ΑΠΟΘΑΡΡΥΜΕΝΟΣ/Η	ΛΥΠΗΜΕΝΟΣ/Η	ΒΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ/Η	ΗΡΕΜΟΣ/Η	ΑΣΦΑΛΗΣ	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ	ΕΥΓΝΩΜΩΝ	ΣΥΓΚΙΝΗΜΕΝΟΣ/Η
	3	ΑΠΟΞΕΝΩΜΕΝΟΣ/Η	ΜΙΖΕΡΟΣ/Η	ΜΟΝΑΧΙΚΟΣ/Η	ΑΠΟΚΑΡΔΙΩΜΕΝΟΣ/Η	ΚΟΥΡΑΣΜΕΝΟΣ/Η	ΧΑΛΑΡΟΣ/Η	ΑΝΕΤΟΣ/Η	ΞΕΚΟΥΡΑΣΤΟΣ/Η	ΕΥΛΟΓΗΜΕΝΟΣ/Η	ΙΣΟΡΡΟΠΗΜΕΝΟΣ/Η
	2	ΑΠΕΓΝΩΣΜΕΝΟΣ/Η	ΚΑΤΑΘΛΗΠΤΙΚΟΣ/Η	ΜΟΥΤΡΩΜΕΝΟΣ/Η	ΕΞΟΥΘΕΝΩΜΕΝΟΣ/Η	ΖΑΛΙΣΜΕΝΟΣ/Η	ΗΠΙΟΣ/Α	ΣΥΜΠΟΝΕΤΙΚΟΣ/Η	ΓΑΛΗΝΙΟΣ/Α	ΒΟΛΙΚΟΣ/Η	ΑΝΕΜΕΛΟΣ/Η
	1	ΑΠΟΓΝΩΣΗ	ΑΠΟΚΑΡΔΙΩΠΤΙΚΟΣ/Η	ΣΥΝΤΕΤΡΙΜΜΕΝΟΣ/Η	ΑΔΕΙΟΣ/Α	ΕΞΑΝΤΛΗΜΕΝΟΣ/Η	ΝΥΣΤΑΓΜΕΝΟΣ/Η	ΕΦΗΣΥΧΑΣΜΕΝΟΣ/Η	ΑΤΑΡΑΧΟΣ/Η	ΖΕΣΤΟΣ/Η	ΓΑΛΗΝΙΟΣ/Α
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΣΗ									

- c. Μέρος μίας ομαδικής δραστηριότητας από www.positivepsychology.com για να διδάξει στους εκπαιδευόμενους πώς να Αποκωδικοποιούν τα Συναισθήματα Αναλύοντας το Λόγο, το Σώμα και το Πρόσωπο. Στον πίνακα που ακολουθεί ο εκπαιδευόμενος καταγράφει κάθε σημάδι του προσώπου που παρατηρούν όσο ο ομιλητής μοιράζεται μία ιστορία και στο τέλος εκφέρει μία ενημερωμένη πρόταση για το συναίσθημα το οποίο περιέγραφε ο ομιλητής.

Βαθμολογία	
Μάτια	
Βλέφαρα	
Φρύδια	
Ρουθούνια	
Στόμα	



Βαθμολογία	
Χείλη	
Άλλο	
Το συναίσθημα του συνομιλητή είναι:	

Πώς Φαίνεται η Επιτυχία και Πώς Μπορούμε να τη Μετρήσουμε

Στο επαγγελματικό περιβάλλον υπάρχουν πολλές ενδείξεις που μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε. Αν π.χ. μία εταιρία αποφασίσει να εκπαιδεύσει τους υπαλλήλους που έρχονται σε επαφή με πελάτες στη Συναισθηματική Νοημοσύνη, θα παρατηρήσουν την κινητικότητα του προσωπικού, την ικανοποίηση των πελατών και τα παράπονα των πελατών πριν και μετά την παρέμβαση.

Στην περίπτωση του JIMINY και των εκπαιδευτικών προγραμμάτων αυτού του τύπου το περιεχόμενο και το κοινό (όπου δεν μπορούμε να έχουμε αυστηρά πρότυπα επικύρωσης και πιστοποίησης) ένα σύνολο μικρών και έξυπνων ασκήσεων σε συνδυασμό με ρεαλιστικές προσομοιώσεις και συνεντεύξεις είναι η ιδανική επιλογή για αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της παρέμβασης (θεωρώντας ότι υπάρχουν διαθέσιμοι πόροι). Χρησιμοποιώντας τις παραπάνω τεχνικές, θα μπορούσαμε να αντιληφθούμε καλύτερα αν οι εκπαιδευόμενοι ανακάλυψαν πράγματα για τον εαυτό τους τα οποία δεν γνώριζαν, ή αν συνέβη κάποια ουσιαστική αλλαγή συμπεριφοράς εξαιτίας της εκπαίδευσης. Φυσικά, οι συνηθισμένες μέθοδοι αξιολόγησης θα υπάρχουν πάντα: ερωτηματολόγια πριν και μετά την εκπαίδευση όπου οι εκπαιδευόμενοι αξιολογούν αρχικά το «επίπεδο ετοιμότητας» τους και καταγράφουν οποιαδήποτε πιθανή πρόοδο στο τέλος, ερωτήσεις ανοιχτού τύπου όπου μπορούν να περιγράψουν ελεύθερα την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης σε συγκεκριμένα θέματα κλπ.



3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΥΙΖ

3.1. Άσκηση 1

Το ακόλουθο κουίζ σχετίζεται με την Κοινωνική Ευαισθητοποίηση από τον Anthony Mersino, το συγγραφέα του “Emotional Intelligence for Project Managers: The People Skills You Need to Achieve Outstanding Results,” και τροποποιημένο από τον δρ. Alan Zimmerman για να εφαρμόζεται σε γενικότερη κλίμακα.

Οι εκπαιδευόμενοι/ μαθητευόμενοι πρέπει να απαντήσουν την κάθε ερώτηση με «ναι» ή «όχι».

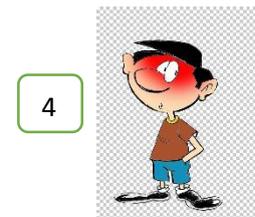
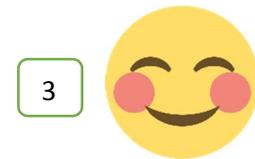
- Χρησιμοποιείς σαρκασμό στην επικοινωνία σου με μέλη της ομάδας, συνεργάτες, πελάτες ή άλλους συμμετέχοντες σε ένα έργο;
- Λες συχνά «ναι» σε σημεία δράσης σε μία σύσκεψη ή συμφωνείς να αναλάβεις μία εργασία... και το μετανιώνεις αργότερα;
- Αισθάνεσαι την ανάγκη να κάνεις ένα αστείο ή να αλλάξεις το θέμα κατά τη διάρκεια δύσκολων συζητήσεων;
- Το βρίσκεις πιο εύκολο να ξεκαθαρίσεις μία κατάσταση ή να εκφράσεις όλη σου τη δυσαρέσκεια σε ένα e-mail παρά πρόσωπο με πρόσωπο;
- Οι σχέσεις με τα μέλη και τους αρχηγούς της ομάδας σου είναι επιφανειακές και περιορίζονται στην εργασία που εκτελείτε;
- Ταράζεσαι ή το παίρνεις προσωπικά όταν το αφεντικό ή ο επικεφαλής της ομάδας θυμώνει;
- Βρίσκεις ποτέ τον εαυτό σου να υπεραναλύει τη σύγκρουση με ένα μέλος της ομάδας σου ή να σχεδιάζει τρόπους εκδίκησης;
- Εύχεσαι ποτέ να ήσουν πιο χαρισματικός/η ή να είχες περισσότερη παρουσία ως αρχηγός ομάδας ή διαχειριστής;

Ένας γενικός κανόνας για τα παραπάνω είναι ότι αν απάντησαν «ναι» σε τρεις ή περισσότερες ερωτήσεις, είναι πολύ πιθανό ότι πρέπει να δουλέψουν τις δεξιότητες Κοινωνική Ευαισθητοποίηση & Διαχείρισης. Με αυτό και πολλά άλλα κουίζ, ασκήσεις και εργαλεία που χρησιμοποιούνται από τον τομέα, είναι επίσης χρήσιμο να ρωτάμε αυτές τις ερωτήσεις σε πέντε άτομα στο σπίτι και στη δουλειά (παρόλο που μπορεί να είναι δύσκολο να ακούσουμε τις απαντήσεις) που ξέρουν πολύ καλά τους εκπαιδευόμενους ώστε να απαντήσουν και αυτοί τις ερωτήσεις γι' αυτούς.



3.2. Άσκηση 2

Αντιστοιχίσε την κάθε εικόνα με το συναίσθημα που εκφράζει.



Φόβος

Θυμός

Λύπη

Χαρά

Αγάπη

Έκπληξη

Αηδία

Ντροπή



Σωστές απαντήσεις:

1. Θυμός, 2. Αηδία, 3. Χαρά, 4. Ντροπή, 5. Αγάπη, 6. Λύπη, 7. Φόβος, 8. Έκπληξη



3.3. Άσκηση 3

Επιλέξτε τη σωστή απάντηση για την Ενσυναίσθηση

1. Η Ενσυναίσθηση είναι μία θετική δεξιότητα και πρέπει να αναπτύσσεται και να ασκείται ανεπιφύλακτα επειδή μπορεί να κάνει την κοινωνία μας καλύτερη.
2. Η Ενσυναίσθηση είναι μία χρήσιμη δεξιότητα αλλά υπάρχουν πολλές άλλες πιο σημαντικές από αυτή.
3. Η Ενσυναίσθηση είναι μία πολύ θετική δεξιότητα αλλά υπάρχουν όρια στη χρήση της.

Σωστή Απάντηση: 3

Η Ενσυναίσθηση είναι μία από τις πιο σημαντικές δεξιότητες που πρέπει να κατέχει ή να αναπτύξει κάποιος. Ωστόσο, πολλοί μπορεί να τη χρησιμοποιήσουν για να χειραγωγήσουν τους άλλους, ή μπορεί να μας προκαλέσει ψυχολογική εξάντληση και αισθήματα ενοχής αν την εκμεταλλευτούμε.

3.4. Άσκηση 4

Βρείτε τις λανθασμένες προτάσεις σχετικά με την ακρόαση των άλλων.

1. Πρέπει να προσέχουμε και να κοιτάμε ευθέως το/η συνομιλητή/ρια.
2. Είναι καλό να λέμε περιστασιακά «μμμ» ή «OK» όταν μιλάει κάποιος/α, ακόμα και αν δεν ακούμε προσεκτικά.
3. Πρέπει να δίνουμε στο/η συνομιλητή/ρια μας να καταλάβει ότι ακούμε. Για παράδειγμα, κουνώντας το κεφάλι.
4. Μπορούμε να επιλέξουμε κομμάτια από αυτά που λέει κάποιος/α ώστε να αποφύγουμε την επιβάρυνση.
5. Πρέπει να ακούμε το/η συνομιλητή/ριά μας όταν μιλάει, αντί να ετοιμάζουμε την απάντησή μας.

Σωστές απαντήσεις: 2 & 4

Η πρόταση 2 περιγράφει την προσποίηση ακρόασης, η οποία είναι προσβλητική. Η πρόταση 4 περιγράφει την επιλεκτική ακρόαση η οποία εκτός του ότι προσβάλλει το/η συνομιλητή/ρια, μπορεί να μας οδηγήσει σε εντελώς διαφορετικά συμπεράσματα από αυτά που εννοούσε ο/η συνομιλητής/ρια.

3.5. Άσκηση 5

Επίλεξε την καταλληλότερη μέθοδο για την αξιολόγηση του επιπέδου Συναισθηματικής Νοημοσύνης στην ομάδα εκπαιδευόμενων του JIMINY.

1. Να απαντήσουν σε εκτενή ερωτηματολόγια (30+ ερωτήσεις) τα οποία μπορούν να μας δώσουν μία εμπειριστατωμένη εκτίμηση του επιπέδου των εκπαιδευόμενων.
2. Ένας συνδυασμός συνεντεύξεων και μικρών ερωτηματολογίων όπου ο/η εκπαιδευόμενος/η μπορεί να απαντήσει προφορικά αν το επιθυμεί.
3. Τα ζητήματα της ομάδας στόχου είναι επαρκώς καταγεγραμμένα, οπότε δεν υπάρχει μεγάλη ανάγκη για αξιολόγηση.

Σωστή Απάντηση: 2

Η μέθοδος της απάντησης 1 μπορεί να είναι εξαντλητική για την ομάδα στόχο μας και πολύ λεπτομερής για τις πληροφορίες που επιθυμούμε να συλλέξουμε. Η απάντηση 3 μπορεί να οδηγήσει σε παρεμβάσεις παντός τύπου οι οποίες περιορίζουν την πιθανότητα επιτυχίας. Η απάντηση 2 φαίνεται να είναι η πιο ισορροπημένη, παρόλο που απαιτεί περισσότερα μέσα.



3.6. Άσκηση 6 (για τους εκπαιδευόμενους)

Δραστηριότητα Επικοινωνίας - Ζωγραφίζοντας σε ζευγάρια (από Salt Lake County - Employee's University)

Σκοπός: Αυτή η άσκηση θα πρέπει να δείξει πόσο δύσκολο είναι να δώσεις ξεκάθαρες οδηγίες αλλά και πόσο δύσκολο είναι να ακούσεις, και μπορεί επίσης να δείξει πόσο εύκολο είναι να παρερμηνευθούν και να παρεξηγηθούν κάποια πράγματα. Εξοπλισμός: μολύβι, χαρτί, απλές γραμμικές εικόνες

Μέθοδος: Χώρισε τους συμμετέχοντες σε ζευγάρια.

Γύρος 1ος

- Δώσε στο ένα μέλος του ζευγαριού μία εικόνα την οποία δεν πρέπει να δει το άλλο μέλος του ζευγαριού.
- Το άτομο με τη φωτογραφία πρέπει να δώσει οδηγίες στο ζευγάρι του/της ώστε να μπορεί να το ζωγραφίσει, αλλά δεν μπορεί να πει τι είναι, π.χ. «ζωγράφησε ένα κύκλο». Το άτομο με τη φωτογραφία δεν πρέπει να βλέπει το άτομο που τη ζωγραφίζει.

Γύρος 2ος

- Δώσε άλλη μία φωτογραφία και ζήτησε από τους συμμετέχοντες να αλλάξουν ρόλους.
- Το άτομο με τη φωτογραφία μπορεί τώρα να δώσει οδηγίες με παρόμοιο τρόπο όπως στον 1ο γύρο αλλά αυτή τη φορά το άτομο που ζωγραφίζει μπορεί να κάνει ερωτήσεις με «ναι» ή «όχι». Το άτομο με τη φωτογραφία μπορεί να παρακολουθεί καθώς ζωγραφίζει το ζευγάρι.

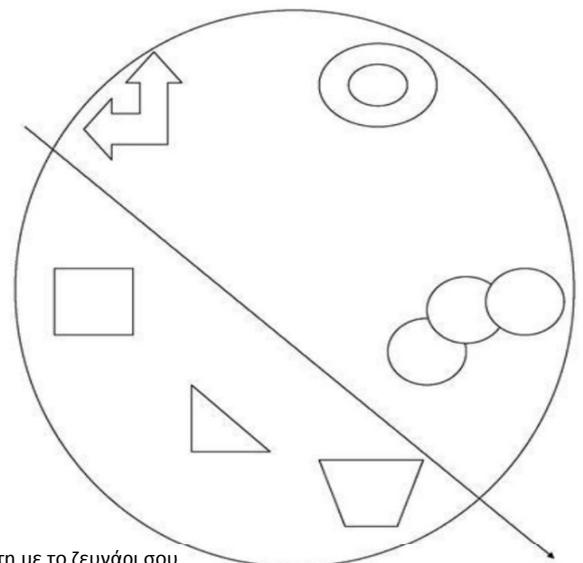
Αποτελέσματα - 1ος γύρος

- Γιατί οι περισσότερες φωτογραφίες δεν μοιάζουν με την αρχική εικόνα; (Ερμηνεία: ο καθένας έχει διαφορετική ερμηνεία, οι οδηγίες δεν ήταν ξεκάθαρες, δεν ήταν δυνατόν να δώσουν ή να λάβουν οδηγίες).
- Πού υπήρξε εκνευρισμός είτε στο άτομο που ήταν η πηγή του μηνύματος (δίνοντας οδηγίες), είτε στον αποδέκτη του μηνύματος;

Αποτελέσματα - 2ος γύρος

- Βοήθησε ότι μπορούσε να παρακολουθεί το πρόσωπο που ζωγράφιζε;
- Βοήθησε να μπορείς να κάνεις ερωτήσεις;
- Βοήθησε να ξέρεις ποιο είναι το αντικείμενο... ο ξεκάθαρος στόχος σου;

Συσχέτισε αυτή τη διαδικασία με την επικοινωνία με τους υπόλοιπους. Είναι το μήνυμά σου πάντα ξεκάθαρο; Υπάρχει τρόπος για να δίνεις και να δέχεσαι σχόλια; Ποιος ήχος υπάρχει που επηρεάζει το μήνυμα;



Κάθισε πλάτη-με-πλάτη με το ζευγάρι σου
Ένα άτομο θα περιγράφει τι να ζωγραφίσει
Το άλλο άτομο θα ζωγραφίζει αυτό που περιγράφεται
Αυτός/η που ζωγραφίζει μπορεί να κάνει ερωτήσεις αν δεν καταλαβαίνει την οδηγία
Δείγμα φωτογραφίας από <https://www.phillip-keddy.com/>

4. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Πριν αναφερθούμε στην πληθώρα των πηγών γύρω από τη Συναισθηματική Νοημοσύνη και αφού αυτό το Εγχειρίδιο έχει στόχο τους εκπαιδευτές, πρέπει να προτείνουμε την ανάγνωση των:

‘Helping People Change: Coaching with Compassion for Lifelong Learning and Growth’, Σεπτέμβριος 10, 2019 από Richard Boyatzis (Συγγραφέας), Melvin L. Smith (Συγγραφέας), Ellen Van Oosten (Συγγραφέας) και μία σχετική συνέντευξη στο <https://beta.prx.org/stories/287075>.

Στην περίληψη του βιβλίου διαβάζουμε: «Είναι καλό να βοηθάς τους άλλους. Συχνά, ως ηγέτης, διευθυντής, γιατρός, δάσκαλος, ή προπονητής, είναι βασικό στη δουλειά σου. Αλλά ακόμα και οι πιο καλοπροαίρετες προσπάθειες να βοηθήσεις τους άλλους μπορεί να υπονομευθούν από μία απλή αλήθεια: Σχεδόν πάντα επικεντρωνόμαστε στην προσπάθεια να «διορθώσουμε» τους ανθρώπους, λύνοντας προβλήματα ή γεμίζοντας τα κενά ανάμεσα στο σημείο που είναι και το σημείο που πιστεύουν ότι πρέπει να είναι. Δυστυχώς, αυτό δεν έχει ως το καλύτερο αποτέλεσμα, αν έχει, να εμπνεύσει συνεχή μάθηση ή θετική αλλαγή». Ο τρόπος που οι συγγραφείς προτείνουν να ακολουθείς είναι να «συνδεθείς με το θετικό όραμα που έχουν οι άνθρωποι για τον εαυτό τους ή ένα εμπνευσμένο όνειρο ή ένα στόχο που έχουν πολύ καιρό...».

Το βιβλίο του Daniel Goleman: *‘Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ’* και *‘Working with Emotional Intelligence’* είναι βασικά αναγνώσματα γι’ αυτό το πεδίο, μαζί με το *‘Emotional Intelligence 2.0’* (από τους Travis Bradberry και Jean Greaves) και *‘The Emotionally Intelligent Manager’* από David Caruso και τον Πρόεδρο του Πανεπιστημίου του Yale Peter Salovey. Οι John D. Mayer, Peter Salovey & David R. Caruso ανέπτυξαν επίσης το Τεστ MSCEIT Emotional Intelligence. Το Harvard Business Review είναι επίσης μία καλή πηγή σχετικού υλικού π.χ. *‘HBR Guide to Emotional Intelligence’*. Για μία πιο πρακτική οπτική *‘Quick Emotional Intelligence Activities for Busy Managers’* από τους Adele Lynn και Justin Bariso’s *‘EQ Applied: The Real-World Guide to Emotional Intelligence’* προτείνονται.

Υπάρχουν επίσης πολλές παρουσιάσεις, τετράδια ασκήσεων, εργαστήρια και διαδικτυακά σεμινάρια, ομιλίες TEDx, και βίντεο στο YouTube για την EI όπως και πολύ δημοφιλή μαθήματα στα MOOCs (Μαζικά Ελεύθερα Διαδικτυακά Μαθήματα), όπως Udemy, Coursera και Future Learn.

Όσον αφορά την ομάδα στόχο των εκπαιδευόμενων, έχουμε υποδείξει νωρίτερα σ’ αυτή την εκπαιδευτική ενότητα και στο Υπερσύγχρονο αρχείο του έργου ότι ο τομέας με ευκαιρίες εργασίας είναι αυτός της εξυπηρέτησης πελατών. Εκεί, η ενσυναίσθηση είναι υψίστης σημασίας:

<https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2019/06/05/empathy-from-soft-skill-to-profitable-service-differentiator/?sh=313104a17a9e>

<https://www.forbes.com/sites/micahsolomon/2020/02/16/yes-you-can-train-for-empathy-customer-service-employees-situational-empathy-heres-how/?sh=5b6d8eef7cb9>

<https://freshdesk.com/customer-service-skills/empathy-exercises-customer-support-blog>



5. ΤΕΣΤ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗΣ ΓΝΩΣΗΣ

5.1. Αρχική Αξιολόγηση

Απάντησε «σπάνια» αν έχεις βασική κατανόηση των ακόλουθων εννοιών και πρακτικών και «τέλεια» αν τις καταλαβαίνεις πλήρως και τις ενσωματώνεις στην καθημερινότητα.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

	Σπάνια 1	Μερικές φορές 2	Συχνά 3	Πολύ συχνά 4
Ενσυναίσθηση				
1. Μπορώ να καταλάβω τα συναισθήματα των άλλων και να τα αναβιώνω.				
2. Είσαι ικανός/ή να ακούς προσεκτικά αυτά που λένε οι άλλοι; - Ακούς τα λόγια και τη σημασία τους; - Μπορείς να διαβάσεις τα μη-λεκτικά σημάδια τους; - Μπορείς να διακρίνεις αναντιστοιχίες;				
3. Καταλαβαίνεις πού αρχίζουν και πού τελειώνουν τα συναισθηματικά όρια;				
Οργανωτική Αντίληψη				
1. Είσαι ικανός/ή να διαβάσεις με ακρίβεια τη ροή των συναισθημάτων και τις πολιτικές πραγματικότητες σε ομάδες;				
2. Έχεις γνώση & επίγνωση της λογικής πίσω από τη δομή της εταιρίας σου;				
3. Ξέρω πώς να φέρνω επίσημα εις πέρας εργασίες μέσα στην εταιρία.				
4. Έχω επίγνωση και χρησιμοποιώ ανεπίσημες διαδικασίες για να εκτελώ καθήκοντα με επιτυχία.				
Προσανατολισμός στην Παροχή Υπηρεσιών				
1. Μέσω της ενσυναίσθησης με τους άλλους συνεισφέρω στην ευχαρίστησή τους				
2. Είσαι ικανός/ή να παρατηρεί συμπεριφορές και στάσεις στους άλλους που δείχνουν δυσαρέσκεια;				



5.2. Τελική Αξιολόγηση

Δείξτε το βαθμό που συμφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις.

	Διαφωνώ απολύτως	Διαφωνώ εν μέρει	Συμφωνώ εν μέρει	Συμφωνώ απολύτως
Ενσυναίσθηση				
1. Καταλαβαίνω τη σημασία της Ενσυναίσθησης στην καθημερινή μου ζωή.				
2. Ξέρω πώς να είμαι προσεκτικός/ή ακροατής/ρια και τι να αποφεύγω όταν μου μιλάει κάποιος/α.				
3. Μπορώ να αναγνωρίσω μη λεκτικά σημάδια των άλλων στις κινήσεις του προσώπου και του σώματος.				
4. Καταλαβαίνω γιατί πρέπει να υπάρχουν συναισθηματικά όρια.				
Οργανωτική Αντίληψη				
1. Καταλαβαίνω γιατί η Οργανωτική Αντίληψη είναι σημαντική στην επαγγελματική μου ζωή.				
2. Καταλαβαίνω ότι υπάρχουν επίσημοι και ανεπίσημοι τρόποι για να γίνουν πράγματα σε μία εταιρία και είναι και οι δύο σημαντικοί.				
Προσανατολισμός στην Παροχή Υπηρεσιών				
1. Καταλαβαίνω ότι η ικανοποίηση των πελατών εξαρτάται σημαντικά στην ενσυναίσθηση που τους δείχνω.				
2. Μπορώ να διακρίνω τη δυσαρέσκεια με μεγαλύτερη ευκολία, βελτιώνοντας την εξυπηρέτηση πελατών.				

Μπορεί να θεωρούμε ότι η πλειοψηφία των απαντήσεων των εκπαιδευόμενων στην αρχική αξιολόγηση θα μπουν στις κατηγορίες «κακό» ή «ΟΚ». Η ανάπτυξη της γνώσης θα φανεί αν οι εκπαιδευόμενοι συμφωνήσουν έστω και μερικώς με τις προτάσεις της τελικής αξιολόγησης.



Ενότητα 2 – Ψηφιακή Ευαισθητοποίηση



2.1 Τι είναι οι ψηφιακές δεξιότητες και γιατί τις χρειαζόμαστε;



1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

1.1. Σκοπός της εκπαιδευτικής ενότητας

Το δεύτερο αυτό μέρος της ενότητας «Ψηφιακή Ευαισθητοποίηση» εξετάζει τι είναι οι ψηφιακές δεξιότητες, γιατί τις χρειαζόμαστε και πώς να χρησιμοποιούμε με ασφάλεια τους ψηφιακούς πόρους.

Στην υποενότητα αυτή θα προσπαθήσουμε να απαντήσουμε στο ερώτημα γιατί οι ψηφιακές δεξιότητες αποτελούν πρόκληση και πώς μπορούν να χρησιμοποιηθούν στη διαδικασία της εκπαίδευσης και της μάθησης. Επίσης, θα αναφερθούμε στην ενσωμάτωση των ψηφιακών πόρων, έτσι ώστε όλοι οι χρήστες να έχουν ισότιμη πρόσβαση, ανεξαρτήτως της μαθησιακής δυσκολίας που μπορεί να αντιμετωπίζουν.

Το δεύτερο μέρος αυτής της υποενότητας αφορά κατ' αρχάς τους κινδύνους που ελλοχεύουν πίσω από την χρήση του διαδικτύου, και στη συνέχεια τα βασικά στοιχεία που αφορούν την ασφάλεια των συσκευών και του διαδικτύου. Προτείνουμε ορθές πρακτικές και διατυπώνουμε συστάσεις σχετικά με την προστασία πριν από και κατά τη διάρκεια της σύνδεσης στο διαδίκτυο. Σημαντικά μέρη της αφορούν την προστασία προσωπικών και ευαίσθητων δεδομένων καθώς και την προσεκτική ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ δικτύων.

Επίσης, η υποενότητα περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τα πνευματικά δικαιώματα. Θα εξετάσουμε τι είναι τα πνευματικά δικαιώματα, ποιες πληροφορίες μπορούν να ανταλλάσσονται ελεύθερα στα δίκτυα, ενώ θα σχολιάσουμε και την παραβίαση των πνευματικών δικαιωμάτων.

Σε ολόκληρη την ενότητα αναφερόμαστε στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ψηφιακών Ικανοτήτων για Εκπαιδευτικούς [Digital Competence Framework for Educators (DigCompEdu)] της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που, μεταξύ άλλων, αποτελεί οδικό χάρτη των ψηφιακών δεξιοτήτων για τους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευόμενους, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας, της διαχείρισης, της ανταλλαγής και της προστασίας ψηφιακού περιεχομένου.

Η ενότητα χωρίζεται στις ακόλουθες υποενότητες και τα επιμέρους τμήματα:

- 2.1. Τι είναι οι ψηφιακές δεξιότητες και γιατί τις χρειαζόμαστε;
 - 2.1.1. Εισαγωγή στις ψηφιακές δεξιότητες
 - 2.1.2. Ψηφιακοί πόροι και δεξιότητες στη διδασκαλία και στη μάθηση
 - 2.1.3. Ενσωμάτωση ψηφιακών λύσεων
- 2.2 Διαδίκτυο και ασφαλής χρήση των πόρων του διαδικτύου
 - 2.2.1 Κίνδυνοι κατά τη χρήση του διαδικτύου
 - 2.2.2 Βασικά στοιχεία για την ασφάλεια των συσκευών και του διαδικτύου
- 2.3 Πνευματικά δικαιώματα
 - 2.3.1 Τι είναι τα πνευματικά δικαιώματα
 - 2.3.2 Παραβιάσεις των πνευματικών δικαιωμάτων

1.2 Εκπαιδευτικοί στόχοι

A. Προσδιορισμός ψηφιακών δεξιοτήτων

B. Κατανόηση της σπουδαιότητας των ψηφιακών δεξιοτήτων

Γ. Διερεύνηση των προκλήσεων σε σχέση με τις ψηφιακές δεξιότητες

Δ. Γνωριμία με διάφορους τύπους ψηφιακών πόρων για τους σκοπούς της διδασκαλίας και της μάθησης.

E. Μαθαίνουμε πώς να ενσωματώνουμε τις ψηφιακές λύσεις



Erasmus+

- ΣΤ. Κατανόηση των κινδύνων κατά τη χρήση του διαδικτύου και των διαδικτυακών δραστηριοτήτων
- Ζ. Κατανόηση της διαδικασίας της διαδικτυακής προστασίας πριν από την είσοδο στο διαδίκτυο και κατά τη διάρκεια της σύνδεσης.
- Η. Εφαρμογή λύσεων για την ασφαλή προστασία συσκευών και δραστηριοτήτων κατά τη διάρκεια της σύνδεσης.
- Θ. Αξιολογώντας τι είναι τα πνευματικά δικαιώματα.
- Η. Διάκριση μεταξύ ανοικτών εκπαιδευτικών πόρων και παραβίασης πνευματικών δικαιωμάτων

Ικανότητες: Προσωπικός αναστοχασμός, εντοπισμός ευκαιριών, διερεύνηση νέων δυνατοτήτων, εμπειρική μάθηση, προσαρμοστικότητα, ευελιξία, ανάληψη πρωτοβουλιών, δημιουργικότητα, αξιολόγηση κινδύνων, αποτελεσματική λήψη αποφάσεων, επίλυση προβλημάτων, αναζήτηση πληροφοριών, εφαρμογή νέων λύσεων, καθοδήγηση, κριτική σκέψη.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

2.1 Τι είναι οι ψηφιακές δεξιότητες και γιατί τις χρειαζόμαστε;

Καθημερινά εκατομμύρια άνθρωποι σε ολόκληρο τον κόσμο μοιράζονται φωτογραφίες στο διαδίκτυο, ανεβάζουν και αποθηκεύουν έγγραφα και αρχεία σε δικτυακούς δίσκους, πραγματοποιούν μεταφορές χρημάτων από τον ηλεκτρονικό τραπεζικό τους λογαριασμό, επικοινωνούν μεταξύ τους και μαθαίνουν διαδικτυακά. Για να μπορούν να ολοκληρώνουν οποιαδήποτε από αυτές τις δραστηριότητες χρειάζονται κάποιες ψηφιακές δεξιότητες. Σε αυτή την υποενότητα θα μελετήσουμε τι είναι τελικά οι ψηφιακές δεξιότητες, γιατί είναι απαραίτητες σήμερα και πώς οι εκπαιδευτικοί ενηλίκων μπορούν να τις αξιοποιήσουν αποτελεσματικά στη διδασκαλία ευάλωτων ομάδων, αλλά και τι σημαίνει προσβασιμότητα όσον αφορά τις πλατφόρμες μάθησης για την ισότιμη συμμετοχή και χρήση των ψηφιακών δεξιοτήτων, ανεξάρτητα από την εκάστοτε ανθρώπινη συνθήκη (αναπηρία, βλάβη, μαθησιακές δυσκολίες ή άλλου είδους ευαλωτότητα).



Πηγή: <https://unsplash.com/photos/3uKEDMU5J7k>



Erasmus+

Εισαγωγή στις ψηφιακές δεξιότητες

Ζούμε σε μια κοινωνία δυναμικών αλλαγών σε πολλούς τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Παρατηρούμε ένα ευρύ φάσμα αλλαγών στον οικονομικό, κοινωνικό και τεχνολογικό τομέα που σχετίζεται με τον **μετασχηματισμό προς μια κοινωνία της πληροφορίας**. Οι αλλαγές αυτές είναι μακροπρόθεσμες και οδηγούν σε ουσιαστική αύξηση της ικανότητας χρησιμοποίησης της γνώσης. Η τεχνολογία, η αυτοματοποίηση και η συνεχής επιδίωξη της καινοτομίας σε κάθε τομέα έχουν κατακτήσει την οικονομία και την κοινωνική ζωή. Όπως και στην κοινωνία της πληροφορίας, η ανάπτυξη και η **διάδοση των τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας (ΤΠΕ) παίζουν σημαντικό ρόλο** στην έννοια της οικονομίας της γνώσης. Ωστόσο, η εμφάνιση και η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας δεν είναι αδιάφορες προς την αγορά εργασίας. Παρατηρείται η ανάπτυξη νέων, πολύ σημαντικών **ψηφιακών δεξιοτήτων**, που επιτρέπουν την αποτελεσματική και σκόπιμη χρήση των νέων τεχνολογιών καθώς και την ενεργό συμμετοχή στην κοινωνία της πληροφορίας.

Βασικός παράγοντας για την αύξηση της ευημερίας είναι η παραγωγικότητα. Προκειμένου να γίνουν τα πράγματα απλούστερα, οι αποδοτικότεροι εργαζόμενοι κερδίζουν περισσότερα, αποκτούν υψηλότερο βιοτικό επίπεδο (μερικές φορές μάλιστα διότι διαθέτουν σωρεία ειδικών ψηφιακών δεξιοτήτων). Πολλές ερευνητικές μελέτες καταδεικνύουν ότι οι σημαντικές διαφορές μεταξύ χωρών ως προς την οικονομική ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια οφείλονται στις διαφορές που σχετίζονται με τα επίπεδα των επενδύσεων σε ΤΠΕ. Η χρήση των ΤΠΕ αναγνωρίζεται ευρέως ως **βασικός παράγοντας για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας**. Οι τεχνολογίες αυτές επηρεάζουν επίσης πολλές πτυχές της κοινωνικής ζωής, τόσο της επαγγελματικής όσο και της προσωπικής. Ο σημαντικός τους ρόλος ως τεχνολογίες γενικής χρήσης αναδεικνύεται σε τόσους πολλούς τομείς της ζωής που είναι δύσκολο να υπολογιστεί.

Τις τελευταίες δεκαετίες, η χρήση των **ΤΠΕ** αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες που **επηρεάζει τις αλλαγές στην οικιακή εργασία και την εκπαίδευση** και η εξάπλωση τους αποτελεί αντικείμενο πολλών επιστημονικών μελετών και στατιστικών ερευνών. Παρά την αύξηση της χρήσης των ΤΠΕ στην καθημερινή ζωή, υπάρχει αναντιστοιχία ή τουλάχιστον δυσκολία στην αντιστοίχιση των προσφερόμενων δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας με τη ζήτηση των επιχειρήσεων. Η κατάσταση αυτή μπορεί να επιδεινωθεί καθώς οι απαιτήσεις της αγοράς εργασίας αυξάνονται, αλλά και η **τεχνολογία αλλάζει με γρήγορους ρυθμούς**, εισάγοντας πιο καινούργιες λύσεις και **την ανάγκη για αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων**. Αναμφίβολα, αυτό απαιτεί τη δημιουργία και εφαρμογή σύγχρονων προγραμμάτων κατάρτισης για την αύξηση των ψηφιακών δεξιοτήτων όλων των ενηλίκων.

Τι είναι εντέλει αυτές οι **ψηφιακές δεξιότητες**;

Κάθε δεξιότητα και ικανότητα θα πρέπει να αναπτύσσεται με ταυτόχρονη προσαρμογή στις αλλαγές του κοινωνικού περιβάλλοντος. Ο καλύτερος τρόπος είναι να ξεκινήσουμε σε όσο το δυνατόν μικρότερη ηλικία. Όσο νωρίτερα αφομοιώσετε τις αρχές της τεχνολογίας και τον ρόλο της στην καθημερινή ζωή, τόσο ευκολότερη θα είναι η προσαρμογή σας στους συνεχώς αναδυόμενους μετασχηματισμούς. Η αφομοίωση ψηφιακών δεξιοτήτων επιτρέπει και την απόλυτα ασφαλή λειτουργία και τον χειρισμό των δικτύων.

Οι ψηφιακές δεξιότητες είναι ένα ευρύ σύνολο δεξιοτήτων που καθορίζει την αποτελεσματική και σκόπιμη χρήση των νέων τεχνολογιών καθώς και την ενεργό συμμετοχή στην κοινωνία της πληροφορίας. Δεν περιορίζονται στον χειρισμό του ίδιου του εξοπλισμού, αλλά περιλαμβάνουν και τις δεξιότητες στον τομέα της πληροφορίας, την πρόσβαση και τη χρησιμοποίηση νέων πληροφοριών από διαφορετικές πηγές, τη διεύρυνση των γνώσεων μέσω των ΤΠΕ.



Σύμφωνα με τον ορισμό της Σύστασης του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του 2018 «οι ψηφιακές δεξιότητες περιλαμβάνουν την κριτική και υπεύθυνη χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών και το ενδιαφέρον για την εκμάθησή τους, τη χρησιμοποίησή τους στην εργασία, αλλά και τη συμμετοχή στην κοινωνία». Πρόκειται για ένα σύνολο γνώσεων, δεξιοτήτων και προσεγγίσεων.

Οι ψηφιακές δεξιότητες περιλαμβάνουν:

- την ικανότητα χρησιμοποίησης πληροφοριών και δεδομένων,
- επικοινωνία και συνεργασία,
- παιδεία στα μέσα επικοινωνίας,
- ικανότητα δημιουργίας ψηφιακού περιεχομένου (μαζί και προγραμματισμού),
- ασφάλεια (συμπεριλ. της ψηφιακής άνεσης και των απαραίτητων δεξιοτήτων για την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο),
- θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας,
- αντιμετώπιση προβλημάτων,
- κριτική σκέψη

Γιατί τις χρειαζόμαστε;

Όπως ήδη γνωρίζετε, οι ψηφιακές δεξιότητες στηρίζουν σχεδόν κάθε πτυχή της ζωής μας. **Όσο πιο ψηφιοποιημένοι είστε, τόσο περισσότερες ευκαιρίες ανοίγονται σε διάφορους τομείς της ζωής σας.** Το γεγονός αυτό επιβάλλεται από την παγκοσμιοποίηση και τις αυξανόμενες απαιτήσεις πολλών θέσεων εργασίας. Οι εκπαιδευόμενοι σας δεν είναι απαραίτητα ενήμεροι γι' αυτό ή για το ότι η αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους αποτελεί κρίσιμο παράγοντα που καθορίζει τον ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας. Γι' αυτό καλό θα είναι να εξηγήσετε στους εκπαιδευόμενούς σας τις διάφορες πτυχές της ψηφιοποίησης στη ζωή τους.

Οι ψηφιακές δεξιότητες είναι σημαντικές ως ένα σύνολο δεξιοτήτων, προσεγγίσεων και γνώσεων απαραίτητων για την κατανόηση και τη χρήση των **βασικών λειτουργιών των ΤΠΕ**, συμπεριλαμβανομένων συσκευών όπως: προσωπικοί υπολογιστές, λάπτοπ, ταμπλέτες, κινητά τηλέφωνα και smartphone. **Οι δεξιότητες πληροφορικής συχνά συγχέονται με τις δεξιότητες που σχετίζονται με την πληροφορία** που επιτρέπουν στους χρήστες να αναζητούν, να αξιολογούν και να χρησιμοποιούν επιδέξια πληροφορίες από διαφορετικές πηγές.

Οι ικανότητες των ΤΠΕ είναι απαραίτητες για τη συμμετοχή σε μια ολοένα και περισσότερο ψηφιοποιημένη κοινωνία. **Οι ψηφιακές δεξιότητες επιτρέπουν τη συνεχή ανάπτυξη και αυξάνουν την ικανότητα της κοινωνίας να προσαρμόζεται στις αλλαγές στην αγορά εργασίας.** Οι ψηφιακές δεξιότητες και η ευρεία χρήση τους από την κοινωνία αποτελούν ευκαιρία για την περαιτέρω ανάπτυξη της οικονομίας και επιτρέπουν την αύξηση της ανταγωνιστικότητάς της. Αυξάνουν την πρόσβαση στη γνώση και την πληροφορία, προωθούν την απόκτηση δεξιοτήτων απαραίτητων σε όλες τις περιόδους του βίου και τους τομείς της κοινωνικής και επαγγελματικής δραστηριότητας.

Επίσης, οι ψηφιακές δεξιότητες είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική χρήση των ψηφιακών μέσων για επαγγελματικούς, εκπαιδευτικούς και ψυχαγωγικούς σκοπούς. Συνίστανται στην ικανότητα χρήσης ψηφιακών μέσων, την ικανότητα κατανόησης και κριτικής αξιολόγησης διάφορων πτυχών των ψηφιακών μέσων και του περιεχομένου τους καθώς και την ικανότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας σε διαφορετικά περιβάλλοντα. **Χωρίς βασικές ψηφιακές δεξιότητες είναι δύσκολο να συμμετέχει κανείς πλήρως στην κοινωνική ζωή.** Η επικράτηση της χρήσης και το επίπεδο εξέλιξης των ψηφιακών δεξιοτήτων στην κοινωνία καθίστανται καθοριστικός παράγοντας της δυναμικής της οικονομικής ανάπτυξης.



Επιπλέον, η πολιτική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προωθεί ένα περιβάλλον από καινοτόμες ψηφιακές πλατφόρμες στην ΕΕ και έχει προσδιορίσει τους κρίσιμους τομείς ενδιαφέροντος που ανακοίνωσε τον Μάιο του 2016 για τις ψηφιακές πλατφόρμες, με στόχο τη στήριξη της ανάπτυξής τους, αναγνωρίζοντάς τες ως σημαντικό μέρος της ψηφιακής οικονομίας. Οι πλατφόρμες αυτές διέπονται από τις ακόλουθες κατευθυντήριες αρχές:

- Ισότιμους όρους ανταγωνισμού για συγκρίσιμες ψηφιακές υπηρεσίες,
- Διασφάλιση υπεύθυνης συμπεριφοράς εκ μέρους των ψηφιακών πλατφορμών για την προστασία των βασικών αξιών,
- Προώθηση της εμπιστοσύνης, της διαφάνειας και διασφάλιση της δίκαιης μεταχείρισης στις ψηφιακές πλατφόρμες,
- Διατήρηση ανοικτών και χωρίς διακρίσεις αγορών για την προώθηση μιας οικονομίας των δεδομένων.

Γιατί αποτελεί πρόκληση αυτή η απαίτηση;

Οι ψηφιακές δεξιότητες αλλάζουν συνεχώς. Για να συμβαδίσει κανείς με αυτές τις αλλαγές απαιτείται δια βίου μάθηση, απόκτηση καινοτόμων δεξιοτήτων και αποτελεσματική χρήση των ευκαιριών που προσφέρουν τα ψηφιακά δίκτυα και μέσα. Επομένως, η εμφάνιση και η ανάπτυξη νέων ψηφιακών τεχνολογιών δεν αφήνουν αδιάφορη την αγορά εργασίας. Οι νέες λύσεις, που προκύπτουν από την αυτοματοποίηση και την αύξηση της αποδοτικότητας, συμβάλλουν στην εμφάνιση νέων επαγγελμάτων που αντικαθιστούν ορισμένα από τα υπάρχοντα. Με τέτοια δυναμική εξάπλωση των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας, οι ψηφιακές δεξιότητες δεν αποτελούν πλέον πεδίο εφαρμογής ενός εξειδικευμένου προσωπικού πληροφορικής. Βασικές δεξιότητες απαιτούνται σχεδόν σε κάθε τομέα της ζωής, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας. Οι ΤΠΕ αλλάζουν τον τρόπο με τον οποίο εργαζόμαστε, ως εκ τούτου, οι απαιτήσεις δεξιοτήτων περιλαμβάνουν ένα ευρύτερο φάσμα δραστηριοτήτων που σχετίζονται με τη μεγαλύτερη συχνότητα πρόσβασης σε πληροφορίες, την ικανότητα σχεδιασμού, την ταχύτερη προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες, καθώς και την ικανότητα συνεργασίας σε οριζόντιες οργανωτικές δομές, τη γρήγορη ανταλλαγή πληροφοριών και την ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ των εργαζομένων. Επίσης, υπάρχει σαφής συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού των ατόμων χωρίς εμπειρία στη χρήση των ΤΠΕ στην εργασία τους και άλλων δεικτών της ανάπτυξης της οικονομίας της γνώσης. Η ζήτηση για εργαζόμενους με πιο προηγμένες δεξιότητες αυξάνεται ραγδαία τα τελευταία χρόνια. Υπάρχει η ανησυχία ότι η αγορά μπορεί να αντιμετωπίσει ελλείψεις στον τομέα αυτό, γεγονός που αφενός θα προκαλέσει σχετική αύξηση των μισθών αυτής της ομάδας εργαζομένων και αφετέρου μπορεί να αποδειχθεί εμπόδιο στην ανάπτυξη.

Οι δεξιότητες στις πληροφορίες, τα μέσα ενημέρωσης, τις τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνίας, τα δεδομένα και τη δικτύωση διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της ικανότητας των ανθρώπων να εκτελούν καθήκοντα που σχετίζονται με την εκπαίδευση, την εργασία, τον πολιτισμό και τη ζωή. Αυτοί οι τομείς ικανοτήτων σχετίζονται με τις **γνωστικές δεξιότητες που απαιτούνται για την κριτική σκέψη**. Δυστυχώς, οι έρευνες δείχνουν ότι πολλοί άνθρωποι μειονεκτούν σ' αυτόν τον τομέα, γεγονός που καθιστά το πρόβλημα αυτό σημαντικό ζήτημα της πολιτικής της κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης. Πράγματι, ο **ψηφιακός αλφαριθμητισμός** συγκαταλέγεται μεταξύ των σημαντικότερων ζητημάτων και στόχων πολιτικής για την ανάπτυξη της ψηφιακής οικονομίας, όπως: οικονομικά και κοινωνικά οφέλη από ένα ανοικτό διαδίκτυο, τόνωση της καινοτομίας όσον αφορά τις ΤΠΕ, βελτίωση των δικτύων επικοινωνίας, το Διαδίκτυο των Πραγμάτων, εμπιστοσύνη, ψηφιακή ασφάλεια και προστασία της ιδιωτικής ζωής. **Η έλλειψη επαρκών ψηφιακών δεξιοτήτων θέτει σε κίνδυνο την κοινωνική ένταξη**. Οι λόγοι αυτού του αποκλεισμού οφείλονται σε πολλούς παράγοντες: μηδενική ή δύσκολη πρόσβαση στις ΤΠΕ, μηδενική

χρήση τους ή περιορισμένες δεξιότητες. Η χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών και των διαδικτυακών υπηρεσιών, που καλύπτουν όλους τους τομείς της οικονομίας και του δημόσιου τομέα, καθίστανται ουσιαστικό στοιχείο πολιτικής. Η αύξηση της χρήσης των ΤΠΕ στην εργασία σημαίνει αύξηση της ζήτησης για νέες δεξιότητες. Οι αλλαγές στη ζήτηση δεξιοτήτων παρουσιάζουν, αφενός, μεγάλες προκλήσεις για το εκπαιδευτικό σύστημα και, αφετέρου, νέες ευκαιρίες βελτίωσης της μάθησης εντός και εκτός σχολείου, π.χ. χάρη στις **ανοικτές εκπαιδευτικές πλατφόρμες** και την πρόσβαση σε πόρους υψηλής ποιότητας.

Ψηφιακές πηγές και δεξιότητες στη διδασκαλία και τη μάθηση

Οι ψηφιακές δεξιότητες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εκπαίδευση, ιδίως με τους πολυάριθμους πόρους που διατίθενται στο διαδίκτυο. Το [Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για την Ψηφιακή Επάρκεια των Εκπαιδευτικών](#) κατατάσσει τους ψηφιακούς πόρους στα ψηφιακά εργαλεία και στο ψηφιακό περιεχόμενο, τα οποία αποτελούν τις ψηφιακές τεχνολογίες.

Στο εν λόγω πλαίσιο, ενδεικτικά αναφέρονται οι ακόλουθοι τύποι ψηφιακών πόρων:

- Διαδικτυακές πληροφορίες, ιστότοποι, πλατφόρμες
- Περιεχόμενο πολυμέσων (εικόνες, ήχος, βίντεο)
- Μαθησιακό υλικό
- (Ψηφιακά) παιχνίδια, κουίζ
- (Εκπαιδευτικό) λογισμικό, εφαρμογές, προγράμματα
- Εικονικά μαθησιακά περιβάλλοντα
- Κοινωνικά δίκτυα

Αν και όλοι οι προαναφερόμενοι τύποι ψηφιακών πόρων είναι χρήσιμοι και μπορούν να εφαρμοστούν σε διάφορες συνθήκες μάθησης, τα **Εικονικά Μαθησιακά Περιβάλλοντα**, με τη μετάβαση από την παραδοσιακή μάθηση στην τάξη στη μικτή μάθηση και τη διαδικτυακή μάθηση, είναι ιδιαίτερα ισχυρά στον σημερινό ψηφιοποιημένο κόσμο. Αυτό το διαδικτυακό ψηφιακό περιβάλλον χρησιμεύει συνήθως στην αλληλεπίδραση μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευόμενων, των εκπαιδευόμενων μεταξύ τους ή στην πρόσβαση σε ολοκληρωμένες μαθησιακές διαδρομές μέσω μιας πλατφόρμας. Από αυτή την άποψη, κάθε εκπαιδευτικό περιεχόμενο που δημοσιεύεται σε ένα εικονικό μαθησιακό περιβάλλον (ή στο διαδίκτυο) αποτελεί ψηφιακό περιεχόμενο/πηγή. Αλλά αυτό το είδος περιβάλλοντος ευνοεί μεταξύ άλλων και τη διοργάνωση διαδικτυακών κύκλων μάθησης, αξιολογήσεων ή την παρουσίαση πόρων.

Στην περίπτωση που ο ψηφιακός πόρος (ή το μαθησιακό περιβάλλον) δημοσιοποιείται και μπορεί να προσαρμοστεί ή να επαναχρησιμοποιηθεί από άλλους χωρίς περιορισμούς, τον αποκαλούμε **Ανοικτό Εκπαιδευτικό Πόρο**. Η UNESCO ορίζει τους Ανοικτούς Εκπαιδευτικούς Πόρους (ΑΕΠ) ως: "διδακτικό, μαθησιακό και ερευνητικό υλικό σε οποιοδήποτε μέσο - ψηφιακό ή άλλο - που έχει δημοσιοποιηθεί ή κυκλοφορήσει με ανοικτή άδεια επιτρέποντας τη δωρεάν πρόσβαση, χρήση, προσαρμογή και αναδιανομή από άλλους, χωρίς ή με λίγους περιορισμούς". Οι ανοικτές εκπαιδευτικές πλατφόρμες αποτελούν σημαντικό μέσο υποστήριξης όχι μόνο για τους εκπαιδευτές, που αναζητούν διαδικτυακά εργαλεία για τα μαθήματά τους, αλλά και για κάθε εκπαιδευόμενο. Λόγω του γεγονότος ότι είναι ανοικτές, περισσότεροι εκπαιδευόμενοι θα ωφεληθούν από τη χρήση τους. **Ο «προσωπικός εκπαιδευτής»: JIMINY Personal Trainer αποτελεί παράδειγμα ενός Ανοικτού Εκπαιδευτικού Πόρου.**

Παρόλο που το διαδίκτυο προσφέρει πολυάριθμες, έτοιμες διαδικτυακές πλατφόρμες, μπορείτε να αναλάβετε την πρωτοβουλία να δημιουργήσετε τη δική σας πλατφόρμα μάθησης με υλικό ειδικά



προσαρμοσμένο στις ανάγκες και τις προσδοκίες της ομάδας-στόχου σας. Για τον σκοπό αυτό, μπορείτε να επιλέξετε ανάμεσα σε πλατφόρμες, όπως το [Moodle](#), το [Kahoot!](#) ή το [Google Classroom](#).

Ωστόσο, όπως πολλές τεχνολογικές λύσεις, έτσι και η **δημιουργία ΑΕΠ θέτει ορισμένα εμπόδια στους χρήστες**, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν (Ανοικτοί Εκπαιδευτικοί Πόροι, Συνομιλίες στον κυβερνοχώρο, Εκπαιδευτικός, Επιστημονικός και Πολιτιστικός Οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών, 2009):

1) Έλλειψη χρόνου και δεξιοτήτων

Με ανεπαρκείς δεξιότητες στη χρήση των ΤΠΕ, ο χρόνος αυτός είναι δύσκολο να προσδιοριστεί. Για τους ακαδημαϊκούς αυτό εξακολουθεί να αποτελεί πρόσθετο καθήκον στα παραδοσιακά περιβάλλοντα διδασκαλίας (σχολεία), επομένως η ανάπτυξη των ΑΕΠ πραγματοποιείται μετά το ωράριο εργασίας των εκπαιδευτών.

2) Άκαμπτη παιδαγωγική κουλτούρα, με ελάχιστη καινοτομία

Οι ΑΕΠ δεν εμπίπτουν στο παραδοσιακό πρόγραμμα διδασκαλίας, το οποίο εξακολουθεί να θεωρείται από τα περισσότερα εκπαιδευτικά συστήματα πρόσθετο στοιχείο στη διδακτική διαδικασία.

3) Έλλειψη συστήματος ανταμοιβής για την παραγωγή ΑΕΠ

Οι ΑΕΠ δεν αναγνωρίζονται ως δημοσιεύσεις επαγγελματικής τεκμηρίωσης στο πλαίσιο του επαγγελματικού στίβου.

Γι' αυτό και η αναβάθμιση δεξιοτήτων είναι ζωτικής σημασίας. Χρήσιμο είναι εδώ το προαναφερθέν Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για την Ψηφιακή Επάρκεια των Εκπαιδευτικών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (γνωστό και ως [DigiCompEdu](#)). Το πλαίσιο αυτό αποσκοπεί στην προώθηση και την υποβοήθηση της ανάπτυξης των ψηφιακών ικανοτήτων των επαγγελματιών της εκπαίδευσης, ώστε στη συνέχεια να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι να υποστηρίξουν τους εκπαιδευόμενούς σας, όσον αφορά και την ένταξη. Συμβάλλει στις επαγγελματικές και παιδαγωγικές ικανότητες των εκπαιδευτικών, καθώς και στις ικανότητες των εκπαιδευόμενων. Στο πλαίσιο αυτών των ικανοτήτων δίνεται έμφαση στη δέσμευση του εργαζόμενου όσον αφορά την εργασία του, τους ψηφιακούς πόρους, την αξιολόγηση, τη διδασκαλία και τη μάθηση, την ενδυνάμωση των εκπαιδευόμενων και τη διευκόλυνση των ψηφιακών ικανοτήτων τους. Επιπλέον, το πλαίσιο αυτό εισάγει ένα μοντέλο εξέλιξης για να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευτές να αναπτύξουν την ψηφιακή τους επάρκεια (από τον νεοεισερχόμενο μέχρι τον πρωτοπόρο - το τελευταίο στάδιο σημαίνει ότι είναι εξοπλισμένοι όχι μόνο με τις γνώσεις, αλλά και έτοιμοι να αναπτύξουν ψηφιακές πρακτικές).

Οι έξι τομείς του Πλαισίου [DigiCompEdu](#) στοχεύουν ακριβώς στο να εφοδιάσουν τους εκπαιδευτικούς με τις ακόλουθες δεξιότητες (Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για την Ψηφιακή Επάρκεια των Εκπαιδευτικών, σελ. 16, 2017):

- Χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών για επικοινωνία, συνεργασία και επαγγελματική εξέλιξη.
- Προμήθεια, δημιουργία και κοινή χρήση ψηφιακών πόρων.
- Διαχείριση και εντοπισμός της χρήσης ψηφιακών τεχνολογιών στη διδασκαλία και τη μάθηση.
- Χρήση ψηφιακών τεχνολογιών και στρατηγικών για τη βελτίωση της αξιολόγησης.
- Χρήση ψηφιακών τεχνολογιών για την ενίσχυση της ένταξης, της εξατομίκευσης και της ενεργού συμμετοχής των εκπαιδευόμενων.



- Ενθάρρυνση των εκπαιδευόμενων να χρησιμοποιούν δημιουργικά και υπεύθυνα τις ψηφιακές τεχνολογίες για την πληροφόρηση, την επικοινωνία, τη δημιουργία περιεχομένου, την ευημερία και την επίλυση προβλημάτων.

Μια λεπτομερής και πιο σαφής επισκόπηση αυτών των δεξιοτήτων αποτελεί αντικείμενο του πλαισίου DigiCompEdu:



Ενσωμάτωση ψηφιακών λύσεων

Όταν είστε ο συν-σχεδιαστής μιας ψηφιακής λύσης, μπορείτε καλύτερα να την προσαρμόσετε στους εκπαιδευόμενούς σας με τις ικανότητες ή τις ειδικές ανάγκες τους. Διαφορετικά, θα πρέπει να προσπαθήσετε να την καταστήσετε **όσο το δυνατόν πιο περιεκτική**.

Τι σημαίνει όμως αυτό;

Η ένταξη αφορά τη συμμετοχή των ανθρώπων στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό. **Η ψηφιακή ένταξη σημαίνει ότι οι ψηφιακοί πόροι και τα εργαλεία είναι διαθέσιμα για όλους**. Ο όρος καλύπτει τόσο τη χρηστικότητα όσο και την προσβασιμότητα, λαμβάνοντας υπόψη τις ψηφιακές δεξιότητες. Η ευχρηστία αναφέρεται στην εμπειρία του χρήστη και απευθύνεται σε εκπαιδευόμενους με χαμηλές δεξιότητες, όχι όμως απαραίτητα σε άτομα με ειδικές ανάγκες. Από την άλλη πλευρά, η προσβασιμότητα αναφέρεται στα άτομα με ειδικές ανάγκες και στην προσαρμογή των πόρων και των εργαλείων σ' αυτή την ομάδα.

Πώς μπορώ να ενσωματώσω μια ψηφιακή λύση;

Υπάρχουν διάφοροι τρόποι για να το επιτύχει κανείς.

1. Εάν ο ψηφιακός πόρος που θέλετε να χρησιμοποιήσετε ανοίγει μέσω προγράμματος περιήγησης, μπορείτε να εγκαταστήσετε ένα plug-in που θα λειτουργεί σε διάφορους ιστότοπους.
2. Μπορείτε επίσης να ελέγξετε αν ένας ιστότοπος διαθέτει widget προσβασιμότητας που θα βελτιώσει την online εμπειρία.
3. Εάν η λύση που επιλέγετε είναι για download, είτε στην επιφάνεια εργασίας είτε στο smartphone, τότε βοηθήστε τους εκπαιδευόμενούς σας στη διαδικασία, αλλά και καθοδηγήστε τους έτσι ώστε να ενεργοποιήσουν τις λειτουργίες προσβασιμότητας στις ρυθμίσεις των συσκευών τους.



Erasmus+

4. Εάν πράγματι ενδιαφέρεστε να ελέγξετε τα χαρακτηριστικά προσβασιμότητας, τότε θα πρέπει να χρησιμοποιήσετε ένα σχετικό διαδικτυακό εργαλείο, π.χ. το [WAVE Web Accessibility Evaluation Tool](#).
5. Εάν είστε ο σχεδιαστής ή ο προγραμματιστής μιας πλατφόρμας μάθησης, μπορείτε να κάνετε μόνοι σας πολλές προσαρμογές στο περιεχόμενο. Ένα widget προσβασιμότητας ή η προσαρμογή των ρυθμίσεων της συσκευής και του προγράμματος περιήγησης δεν θα λύσουν το πρόβλημα ενός εκπαιδευτικού περιεχομένου χωρίς λογική συνοχή ή της έλλειψης υπότιτλων βίντεο. Επιπλέον όμως, δώστε προσοχή και στα εξής:
 - Επιλέξτε προσεκτικά τα χρώματα έτσι ώστε οι χρήστες να μπορούν να διακρίνουν τα διάφορα στοιχεία της σελίδας, το κείμενο να είναι ευανάγνωστο σε σχέση με το φόντο, με σαφή χρωματική αντίθεση και όχι πολύ έντονη χρωματική παλέτα.
Μπορείτε μάλιστα να πραγματοποιήσετε έλεγχο εδώ με τη βοήθεια ενός διαδικτυακού [Contrast Checker](#).
 - Χρησιμοποιήστε επικεφαλίδες για να κάνετε το περιεχόμενό σας πιο δομημένο, γεγονός που επιτρέπει και ευκολότερη πλοήγηση στη σελίδα.
 - Εστιάστε στον σχεδιασμό, ο οποίος θα πρέπει να ερμηνεύεται ως παροχή πληροφοριών με σαφή τρόπο και ευανάγνωστη διάταξη.
 - Χρησιμοποιήστε περιορισμένο αριθμό γραμματοσειρών και παραλλαγών γραμματοσειρών, εκτός από τα κεφαλαία (ALL CAPS) που δυσκολεύουν την ανάγνωση ειδικά για αυτούς που διαβάζουν από την οθόνη.
 - Βεβαιωθείτε ότι οι σύνδεσμοι είναι αναγνωρίσιμοι, μην χρησιμοποιείτε εικόνες για τους συνδέσμους και αποφύγετε γενικές εντολές όπως "κάντε κλικ εδώ" ή "περισσότερα". Προτιμήστε περιγραφικό λεκτικό.
 - Όταν επιλέγετε εικόνες, βεβαιωθείτε ότι παρέχετε μια εναλλακτική περιγραφή και μην το παρακάνετε με τον αριθμό των εικόνων, του ήχου και των βίντεο.
 - Δίνετε σαφείς οδηγίες σχετικά με τη χρήση βίντεο και ήχου, συμπεριλαμβανομένων των πλήκτρων play και pause, αλλά και υπότιτλους, κατά προτίμηση προσβάσιμους με διάφορους τρόπους.
 - Αποφύγετε την αυτόματη αναπαραγωγή πολυμέσων, που έχει ως αποτέλεσμα την αργή φόρτωση των σελίδων αλλά και το ξάφνιασμα, τη σύγχυση έως και την τρομοκράτηση του χρήστη.
 - Ο παραπάνω κατάλογος περιλαμβάνει μόνο μερικά βασικά βήματα για να γίνει το περιεχόμενο πιο περιεκτικό για τους ευάλωτους εκπαιδευόμενους. **Να θυμάστε ότι είναι ευκολότερο να ελέγχετε την ενσωμάτωση του ψηφιακού περιεχομένου αν είστε εσείς ο συντάκτης.**

Επιπλέον, μπορείτε να κάνετε τη διδασκαλία και τη μάθηση πιο περιεκτική ως εξής:

- Εμπλέκοντας τους εκπαιδευόμενους στην ανάπτυξη ή την επιλογή των ψηφιακών πόρων.
- Εξηγώντας τις οδηγίες για τον τρόπο χρήσης ενός ψηφιακού πόρου όχι στον εκπαιδευόμενο, αλλά και στον κηδεμόνα /σύζυγο /μέντορα/ υποστηρικτή του.
- Ζητώντας από τον εκπαιδευόμενο να επανεξετάσει το εκπαιδευτικό περιεχόμενο πριν από τη χρήση του στη διαδικασία της εκπαίδευσης.
- Συγκέντρωση παρατηρήσεων και σχολίων από τον εκπαιδευόμενο σε τακτική βάση σχετικά με την εκπαιδευτική εμπειρία.

Επίσης, υπάρχουν μερικές **ψηφιακές προσαρμοστικές μέθοδοι μάθησης** που έχουν κερδίσει πρόσφατα σε δημοτικότητα και οι οποίες αποτελούν κίνητρο για εναλλακτικές λύσεις: Τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης και επαυξημένης πραγματικότητας, παιχνιδιοποίηση ή εφαρμογές κινητών



τηλεφώνων για την εκπαίδευση εισάγουν την εμπειρική μάθηση και τον πειραματισμό στη μαθησιακή διαδικασία. Ως εκ τούτου, η διδασκαλία με βίντεο και η αφήγηση ιστοριών σε πίνακα ως εναλλακτικές λύσεις για τις παραδοσιακές παρουσιάσεις θα είναι ευκολότερες εάν γίνονται από τους ίδιους τους εκπαιδευτές.

2.2 Διαδίκτυο και ασφαλής χρήση των πόρων του διαδικτύου

Το διαδίκτυο είναι σίγουρα μια από τις σημαντικότερες εφευρέσεις του σύγχρονου κόσμου. Αυτό αποδεικνύεται από τον αριθμό των χρηστών, ο οποίος ανέρχεται σε δισεκατομμύρια, ή από το γεγονός ότι χωρίς το διαδίκτυο πολλοί τομείς της ζωής δεν θα λειτουργούσαν. Η μόνιμη σύνδεση με το δίκτυο μας δίνει συνεχή πρόσβαση σε απίστευτο όγκο πληροφοριών. Μπορούμε να παρακολουθήσουμε οποιαδήποτε ταινία, να ακούσουμε μουσική, να συνομιλήσουμε με φίλους, να παίξουμε διαδικτυακά παιχνίδια και πολλά άλλα. Ωστόσο, το διαδίκτυο, εκτός από πηγή δεδομένων και ψυχαγωγίας, έχει και μια σκοτεινή πλευρά. Μπορεί να πέσουμε πάνω σε διάφορους ιούς ή απάτες, πράγμα που θα πρέπει να αποφεύγουμε όσο το δυνατόν περισσότερο. Επομένως, πώς πρέπει να φροντίζετε για την ασφάλειά σας στο διαδίκτυο;



Πηγή: <https://unsplash.com/photos/VO5w2lda70s>

Κίνδυνοι κατά τη χρήση του διαδικτύου

Χρησιμοποιούμε το διαδίκτυο καθημερινά για διάφορους σκοπούς. Μας δίνει γρήγορη πρόσβαση στις πληροφορίες που χρειαζόμαστε. Ταυτόχρονα, όμως, πρέπει να θυμόμαστε ότι **το διαδίκτυο κρύβει πολλούς κινδύνους** - το δίκτυο δεν ελέγχεται πλήρως, οπότε δεν υπάρχει περιθώριο για αμέλεια εκ μέρους του χρήστη. Πολλές φορές, στα μέσα μαζικής ενημέρωσης υπάρχουν πληροφορίες για κλοπή δεδομένων, εικονική βία και άλλα αρνητικά φαινόμενα, στα οποία μπορεί να εκτεθεί όποιος χρησιμοποιεί το διαδίκτυο. Πολλοί άνθρωποι θεωρούν ότι οι απειλές δεν τους αφορούν, επειδή απλώς περιηγούνται σε ιστότοπους ή επικοινωνούν με τους φίλους τους, ωστόσο



Erasmus+

ο καθένας από εμάς είναι πιθανό θύμα εικονικών απειλών. Ο αριθμός των e-mail που αποστέλλουν οι απατεώνες είναι τρομακτικός. Μερικές φορές τα e-mail από απατεώνες είναι "τέλειες απομιμήσεις", μοιάζοντας απολύτως με τα e-mail του ιδρύματος που υποδύονται. Επίσης, θα πρέπει να προσέχουμε τους ύποπτους ιστότοπους ή αυτούς που προσπαθούν να μιμηθούν γνωστούς ιστότοπους. Όλα αυτά έχουν έναν σκοπό, και αυτός είναι η απόκτηση δεδομένων, διότι αυτά είναι πολύτιμα όχι μόνο για τους διαφημιστές αλλά, δυστυχώς, και για τους απατεώνες. **Αν κάτι μας φαίνεται ύποπτο στο διαδίκτυο, είναι προτιμότερο να μην το ανοίγουμε**, εκτός εάν προηγουμένως έχουμε ελέγξει τη σελίδα με τη βοήθεια προγράμματος προστασίας από ιούς. Μεγάλο μέρος του διαδικτύου είναι δυστυχώς γεμάτο ψεύτικες διαφημίσεις, ψεύτικες ειδήσεις και άλλα στοιχεία που αποσκοπούν στο να προσελκύουν την προσοχή μας.

Εξάλλου, η μόνιμη πρόσβαση στο δίκτυο από smartphone ή υπολογιστή από οπουδήποτε μάς εκθέτει και σε εντελώς νέους κινδύνους. Χρησιμοποιώντας το διαδίκτυο, μπορούμε να πέσουμε θύματα ενός ιού, ενός spyware ή απλώς μιας απάτης. Οι απόπειρες απάτης είναι πολύ συνηθισμένο φαινόμενο. Συνήθως ο εγκληματίας θέλει να υποκλέψει τα δεδομένα μας με διάφορους τρόπους. Η ψευδαίσθηση της ανωνυμίας στο διαδίκτυο είναι αρκετά επικίνδυνη. Είναι σημαντικό να θυμόμαστε **ότι δεν πρέπει ποτέ να δίνουμε ευαίσθητες πληροφορίες στο διαδίκτυο, προτού ελέγξουμε προσεκτικά από πού προέρχεται η ερώτηση**, διότι αυτές μπορούν να χρησιμοποιηθούν με τρόπο που δεν θέλουμε. Δυστυχώς, υπάρχουν πολλές τέτοιες απειλές και θα πρέπει να γνωρίζουμε πώς να προστατευόμαστε από αυτές.

Κάτι που μοιάζει προφανές, συχνά δεν είναι έτσι. Ένα απλό παράδειγμα είναι η αποστολή εγγράφων μέσω δικτύων. **Οι χρήστες του διαδικτύου δεν πρέπει ποτέ να στέλνουν αντίγραφα εγγράφων στο διαδίκτυο όταν δεν είναι σίγουροι για τον παραλήπτη αυτών των δεδομένων**. Πολλοί άνθρωποι που μπαίνουν στον πειρασμό από την προσφορά ενός γρήγορου δανείου ή μιας ελκυστικής εργασίας αποφασίζουν να στείλουν αντίγραφα ταυτότητας σε άγνωστο πρόσωπο. Αυτό είναι πολύ επικίνδυνο και ανεύθυνο. Ποτέ δεν μπορείτε να είστε σίγουροι για το τι μπορεί να συμβεί με αυτά τα αντίγραφα αργότερα. Μπορεί να υποστούν επεξεργασία κατά τρόπο που δεν συνάδει με τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ της ΕΕ) ή να μεταφερθούν μεταξύ υπαλλήλων χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, πράγμα που έχει ως αποτέλεσμα τον κίνδυνο απώλειας του ελέγχου των προσωπικών εγγράφων με ευαίσθητα δεδομένα. Θα πρέπει να ενημερώνετε τους εκπαιδευόμενούς σας σχετικά.

Τι γίνεται με την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο;

Εάν δεν τον έχουν βιώσει, οι εκπαιδευόμενοι μπορεί να μην έχουν επίγνωση του διαδικτυακού εκφοβισμού, να είναι επιρρεπείς στην παρενόχληση ή στη ρητορική μίσους που δυστυχώς απαντάται όλο και συχνότερα στο διαδίκτυο. Ως εκ τούτου, η **προειδοποίηση των εκπαιδευόμενων σχετικά με τον τρόπο εντοπισμού και καταπολέμησης πιθανών πράξεων διαδικτυακού εκφοβισμού είναι ζωτικής σημασίας**.

Σύμφωνα με το λεξικό [Cambridge Dictionary](#) ο διαδικτυακός εκφοβισμός είναι "η δραστηριότητα της χρήσης του διαδικτύου με στόχο την κακοποίηση ή τον εκφοβισμό άλλου ατόμου, κυρίως με την αποστολή δυσάρεστων μηνυμάτων".

Παρόλο που δεν είναι δυνατόν να εξαλειφθεί ή να αποτραπεί πλήρως ο διαδικτυακός εκφοβισμός, **ο εντοπισμός και η αντίδραση αποτελούν κρίσιμα βήματα**.

Συνήθη παραδείγματα διαδικτυακού εκφοβισμού είναι η **ρητορική μίσους** (απευθείας μέσω ιδιωτικών μηνυμάτων, σε e-mail ή σε συνομιλίες, αλλά και στα κοινωνικά δίκτυα ή σε ιστότοπους) ή η **δημοσίευση προσωπικών πληροφοριών χωρίς τη συγκατάθεση του εν λόγω ατόμου** (π.χ. φωτογραφίες, βίντεο ή κάθε είδους δεδομένα).

Αυτό που μπορεί να κάνει ένα θύμα διαδικτυακού εκφοβισμού είναι να καταγγείλει τη δραστηριότητα στον πάροχο της υπηρεσίας όπου έλαβε χώρα μια τέτοια συμπεριφορά, να μιλήσει απευθείας στον επιτιθέμενο, να αγνοήσει τις πράξεις, να ζητήσει βοήθεια από έναν εκπαιδευτή, να μπλοκάρει τον επιτιθέμενο στην ηλεκτρονική επικοινωνία ή να προβεί σε καταγγελία στην αστυνομία. Το είδος της αντίδρασης εξαρτάται από το είδος, τη συχνότητα και τον αντίκτυπο του διαδικτυακού εκφοβισμού στο άτομο, αλλά σε κάθε περίπτωση, **μια τέτοια συμπεριφορά δεν πρέπει να αγνοείται. Η ακόλουθη ενότητα αποσκοπεί στην πρόληψη περιπτώσεων διαδικτυακού εκφοβισμού.**

Βασικά στοιχεία για την ασφάλεια συσκευών και διαδικτύου

Ας ξεκινήσουμε με τα απολύτως βασικά, δηλαδή τον **έλεγχο και την εισαγωγή μέτρων ασφαλείας στην ψηφιακή συσκευή** που χρησιμοποιείτε εσείς ή ο εκπαιδευόμενός σας για να συνδεθείτε στο διαδίκτυο. Μόνο έτσι θα είστε σίγουροι ότι κάποια ύποπτη διαδικτυακή δραστηριότητα δεν είναι αποτέλεσμα ελαττωματικής ή μη προστατευμένης συσκευής.

Προστασία πριν από τη μετάβαση στο διαδίκτυο

Για τον σκοπό αυτόν θα πρέπει να έχετε ένα **πρόγραμμα προστασίας από ιούς και λογισμικό προστασίας από προγράμματα κατασκοπείας**. Εάν ο υπολογιστής σας δεν είναι αντίστοιχα εξοπλισμένος, εγκαταστήστε τα αμέσως και δώστε τις σχετικές οδηγίες και στους εκπαιδευόμενούς σας (ορισμένοι πάροχοι διαδικτύου τα προσφέρουν δωρεάν). Ταυτόχρονα, πρέπει να γνωρίζετε ότι κανένα πρόγραμμα προστασίας από ιούς δεν παρέχει 100% βεβαιότητα ότι δεν έχουμε κατεβάσει κάτι επικίνδυνο από το διαδίκτυο. Μπορεί να έχει συμβεί να έχουμε συναντήσει τέτοιου είδους απειλή, η οποία δεν ανιχνεύεται από το πρόγραμμά μας.

Σημαντικό ως προς το λογισμικό προστασίας από ιούς είναι η ενεργοποίηση της **σάρωσης σε πραγματικό χρόνο**. Η λειτουργία αυτή επιτρέπει στο λογισμικό να σαρώνει αυτόματα τα αρχεία και τα προγράμματα που βρίσκονται στον υπολογιστή, που έχουν ληφθεί από το διαδίκτυο και που έχουν εγκατασταθεί για ιούς. Με αυτόν τον τρόπο, αποφεύγετε την καταπολέμηση ιών που έχουν ήδη μολύνει τη συσκευή.

Επίσης, καλό είναι να θυμάστε τη δυνατότητα **εκτέλεσης μη αυτόματης σάρωσης**. Η μη αυτόματη σάρωση του υπολογιστή σας με λογισμικό προστασίας από ιούς επιτρέπει τον εντοπισμό απειλών που δεν έχουν εντοπιστεί κατά τη διάρκεια της σάρωσης σε πραγματικό χρόνο. Η εκτέλεση μιας γρήγορης σάρωσης με τις προεπιλεγμένες ρυθμίσεις διαρκεί συνήθως μερικά κλικ. Μπορείτε επίσης να δημιουργήσετε τις δικές σας ρυθμίσεις σάρωσης στοχεύοντας επιλεγμένα αρχεία, φακέλους ή δίσκους ή κρυμμένα αρχεία και φακέλους που συνήθως δεν περιέχουν κακόβουλο λογισμικό.

Τι κάνετε εάν το λογισμικό προστασίας από ιούς εντοπίσει ιό; Τα μολυσμένα αρχεία μπορούν συνήθως να "θεραπευτούν" ή να "επισκευαστούν" - ο ιός θα αφαιρεθεί, ο αρχικός κώδικας θα αποκατασταθεί και το αρχείο θα είναι όπως ήταν πριν από τη μόλυνση. Δυστυχώς, για ορισμένους ιούς, π.χ. spyware, η αφαίρεσή τους μπορεί να συνεπάγεται και την αφαίρεση των αρχείων που έχουν μολυνθεί - ο μοναδικός σίγουρος τρόπος για να απαλλαγείτε από τον ιό.

Ένα άλλο πολύ σημαντικό βήμα είναι να **διατηρείτε το λογισμικό προστασίας από ιούς ενημερωμένο**. Το λογισμικό αυτό δεν μπορεί να σας προστατεύσει αποτελεσματικά από κακόβουλο λογισμικό εάν δεν γνωρίζει τι να αναζητήσει. Παρόλο που μπορεί να έχει εγκατασταθεί το καλύτερο λογισμικό, χωρίς τακτικές ενημερώσεις, η συσκευή δεν θα λειτουργεί σωστά, γεγονός που θα επηρεάσει την online εμπειρία του χρήστη. Γι' αυτό είναι πολύ σημαντικό να βεβαιώνετε ότι το λογισμικό προστασίας από ιούς διαθέτει ενημερωμένο κατάλογο προσδιορισμένων ιών και spyware.



Τέλος, οι συνδέσεις δικτύου: προειδοποιήστε τους εκπαιδευόμενούς σας να **συνδέονται μόνο σε γνωστά δίκτυα**. Η χρήση άγνωστων δικτύων αποτελεί σοβαρή απειλή για την ασφάλεια των πληροφοριών που ανταλλάσσετε στο δίκτυο, οπότε κατά τη σύνδεση μέσω ενός hotspot θα πρέπει να εξετάζετε τι είναι πιο σημαντικό, η ανάγκη να παραμείνετε συνδεδεμένοι ή η ασφάλεια των πληροφοριών που ανταλλάσσετε.

Προστασία στο διαδίκτυο

Μετά τη σύνδεση σε ένα ασφαλές δίκτυο, η επόμενη σκέψη είναι η **επιλογή ενός ασφαλούς ιστότοπου, ενός προγράμματος περιήγησης ή μιας ασφαλούς εφαρμογής** (σε κινητές συσκευές).

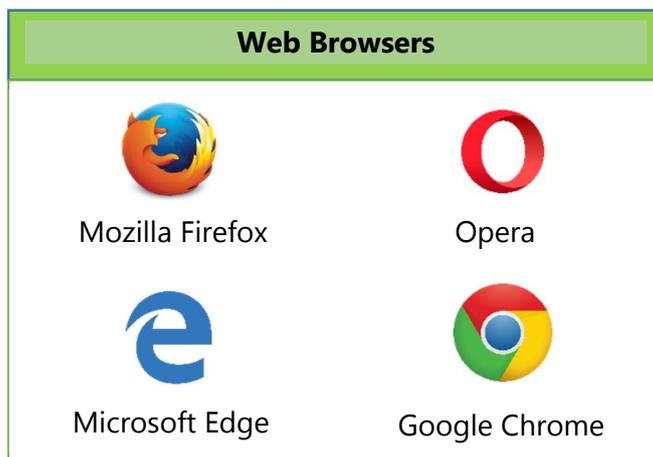
Πώς να αποφασίσετε αν ένας ιστότοπος είναι ασφαλής;

Ο ευκολότερος τρόπος για να διαπιστώσετε αν ένας δικτυακός τόπος είναι ασφαλής είναι να ελέγξετε τη διεύθυνση (γραμμή URL) αν αρχίζει με **https://** ή/και αν περιλαμβάνει το εικονίδιο μιας "κλειδαριάς". Αυτό σημαίνει ότι ο ιστότοπος διαθέτει έγκυρο πιστοποιητικό και συνδέσμους προς τις ρυθμίσεις, ενώ περιλαμβάνει και πληροφορίες σχετικά με τα cookies και την προστασία ευαίσθητων δεδομένων. Στην περίπτωση αυτή, τα μηνύματα που αποστέλλονται μεταξύ του χρήστη και ενός συγκεκριμένου ιστότοπου κρυπτογραφούνται επιπλέον με αποτέλεσμα, τα δεδομένα να μην μπορούν να υποκλαπούν και να τροποποιηθούν από μη εξουσιοδοτημένα άτομα.



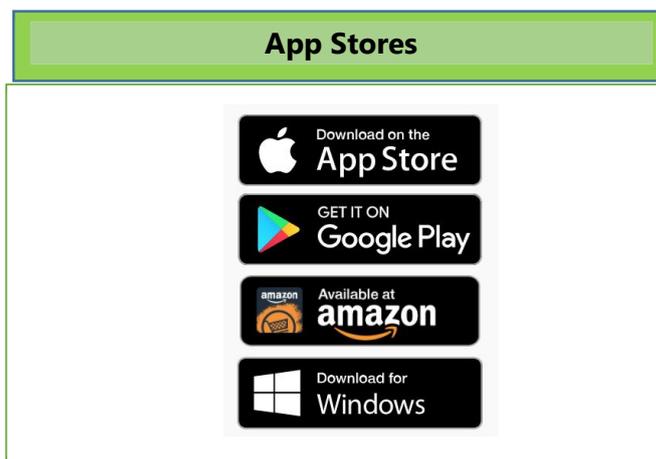
Πηγή: <https://pixabay.com/pl/illustrations/https-strony-sieci-web-internet-3344700/>

Μερικές φορές εμφανίζονται προειδοποιήσεις για σφάλματα πιστοποιητικών. Μην τις αγνοείτε, ειδικά αν ο ιστότοπος δεν είναι αξιόπιστος ή αν το σφάλμα δεν είχε εμφανιστεί εκεί στο παρελθόν. Οι ιστότοποι που απαιτούν μεγάλο χρόνο φόρτωσης, ακόμη και αν αυτό δεν σχετίζεται απαραίτητα με την ασφάλεια ενός ιστότοπου, θα πρέπει να προειδοποιούν τους χρήστες, ενώ αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Ιστότοποι με λανθασμένη ορθογραφία διεύθυνσης μπορεί να είναι νόμιμοι, θα πρέπει όμως να αποφεύγονται. Προτρέψτε τους εκπαιδευόμενούς σας να επιλέγουν ιστότοπους «με συστάσεις» ή που έχουν χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν. Το ίδιο ισχύει και για τα προγράμματα περιήγησης. Ιδού μερικές ορθές πρακτικές των προγραμμάτων περιήγησης στο διαδίκτυο:



Ένα άλλο θέμα αφορά τον **έλεγχο των ρυθμίσεων απορρήτου και ασφάλειας**: ειδικά αν οι εκπαιδευόμενοι αποδέχονται την πολιτική των cookies ενός ιστότοπου, θα πρέπει να γνωρίζουν τις πληροφορίες που παρέχουν και με ποιον μπορούν να επικοινωνούν για ερωτήσεις σχετικά με τα δεδομένα τους, και - εξίσου σημαντικό - πού βρίσκονται αυτές οι πληροφορίες στον ιστότοπο.

Όσον αφορά τις εφαρμογές, το Apple® AppStore και το Google Play™ αποτελούν τις κύριες πηγές εφαρμογών. Η πρώτη παρέχει εφαρμογές για συσκευές iPhone και η δεύτερη για συσκευές Android. Επίσης, υπάρχουν και ορισμένοι άλλοι πάροχοι, π.χ. το app store MIUI της Χiaomi, το Amazon Appstore ή τα Windows Apps και στην πραγματικότητα πολλά άλλα app store τρίτων. Ωστόσο, θα πρέπει να επιλέγονται προσεκτικά, καθώς δεν εγγυώνται ίδια επίπεδα ασφάλειας και όταν ζητούν πρόσβαση στα δεδομένα της συσκευής σας, σας εκθέτουν σε αυξημένο κίνδυνο. Λόγω του γεγονότος ότι το Google Play δεν διατίθεται σε όλες τις χώρες, υπάρχουν χρήστες που θα πρέπει να βασίζονται στη λήψη εφαρμογών από άλλο app store, εάν χρησιμοποιούν συσκευή Android. Σε οποιαδήποτε από τις παραπάνω περιπτώσεις, οι αξιολογήσεις, οι κριτικές και ο αριθμός των download στα app store θα πρέπει να αποτελούν προϋπόθεση για το ποιες εφαρμογές πρέπει να επιλέγετε για να κατεβάσετε.



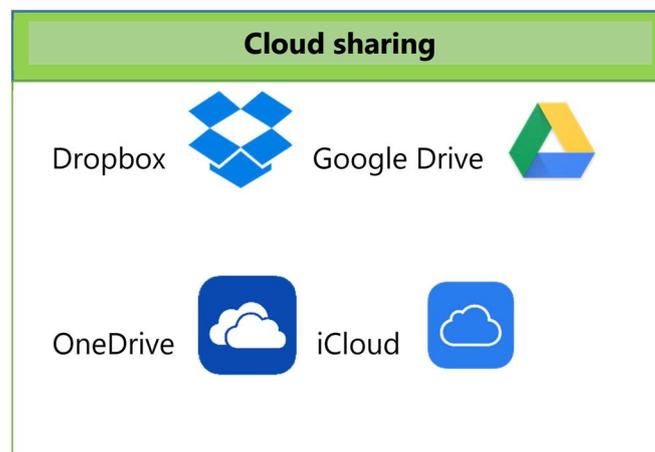
Αυτό μας οδηγεί στην αναζήτηση μιας **ασφαλούς λύσης για το download**. Δωρεάν προγράμματα που δημοσιεύονται σε δημοφιλείς ιστότοπους συχνά συνοδεύονται από επιπρόσθετα στοιχεία υπό τη μορφή γραμμής εργαλείων του προγράμματος περιήγησης (browser toolbars), add-on ιστότοπων, πρόσθετων εφαρμογών, ακόμη και κακόβουλου λογισμικού. Πώς να προστατευτείτε κατεβάζοντας ασφαλείς λύσεις; Το καλύτερο είναι να ακολουθήσετε προσεκτικά τη διαδικασία εγκατάστασης (απενεργοποιώντας όλες τις επιπρόσθετες επιλογές). Εντούτοις, πολύ καλύτερη ιδέα είναι να κατεβάσετε το πρόγραμμα απευθείας από την ιστοσελίδα της εταιρείας του προγράμματος.



Πηγή: <https://unsplash.com/photos/e6n7uoEnYbA>

Ένας άλλος τρόπος για να χρησιμοποιήσετε με ασφάλεια διαδικτυακούς πόρους είναι να χρησιμοποιείτε την ιδιωτική λειτουργία («**ανώνυμη**» ή «**ινκόγκνιτο**») στα προγράμματα περιήγησης. Αυτό αποτελεί μια καλή λύση αν μοιράζεστε τον υπολογιστή με άλλους. Αφού τελειώσετε την εργασία σας στον υπολογιστή, το πρόγραμμα περιήγησης σβήνει αυτομάτως ολόκληρο το ιστορικό και τα αρχεία cookies. Τα **cookies** είναι μικρά αρχεία δεδομένων που συλλέγονται από έναν ιστότοπο και αποθηκεύονται στο πρόγραμμα περιήγησης. Οι ιστότοποι τα χρησιμοποιούν για να θυμούνται το ιστορικό περιήγησης του χρήστη και να προσαρμόζουν ανάλογα τις διαφημίσεις ή τις προσφορές τους. Θα πρέπει να ενημερώσετε τους εκπαιδευόμενούς σας να διαγράφουν κάθε τόσο τα cookies (και το ιστορικό της περιήγησης).

Η ανταλλαγή πληροφοριών στα δίκτυα συνδέεται στενά με την ασφάλεια των πληροφοριών στο διαδίκτυο. Ενημερώστε τους εκπαιδευόμενούς σας ότι δεν θα πρέπει να μοιράζονται προσωπικά ή ευαίσθητα δεδομένα στα δίκτυα με ανθρώπους που δεν γνωρίζουν. Ως εκ τούτου, κανείς πρέπει να αποφεύγει και κάθε άγνωστη υπηρεσία που απαιτεί μεταξύ άλλων την εισαγωγή αριθμού ταυτότητας, διεύθυνσης, αριθμού τηλεφώνου ή τοποθεσίας. Οι χρήστες του διαδικτύου θα πρέπει να το σκέφτονται διπλά πριν επιτρέψουν στην εφαρμογή να αποκτήσει πρόσβαση στην τοποθεσία τους ή στο περιεχόμενο του τηλεφώνου τους. Ο ίδιος κανόνας ισχύει και για τη χρήση ιστοσελίδων – μην κάνετε κλικ στα πεδία «Αποδέχομαι» ή «Επιβεβαιώνω» κάθε φορά που θέλετε να μπειτε το γρηγορότερο δυνατόν στην ιστοσελίδα. Με αυτόν τον τρόπο παραχωρείτε άδεια πρόσβασης σε πολλές πληροφορίες – θα πρέπει πρώτα να διαβάσετε τους κανονισμούς και να ελέγχετε με προσοχή τί αποδέχεστε. Επίσης, όταν μοιράζεστε έγγραφα σε cloud, θα πρέπει να επιλέγετε μόνο αξιόπιστους παρόχους. Ιδού μερικές καλές πρακτικές όσον αφορά την ανταλλαγή μέσω cloud:



Μιας και μιλάμε για ψηφιακή επικοινωνία: τα e-mail χρησιμοποιούνται σε τακτική βάση, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι δεν κρύβουν απάτες. Ο ευκολότερος και ταχύτερος τρόπος να διαπιστώσετε αν ένα e-mail προέρχεται από απατεώνες είναι να ελέγξετε την ηλεκτρονική διεύθυνση του αποστολέα. Δυστυχώς, συμβαίνει ένα e-mail -απάτη να προέρχεται από έμπιστη ηλεκτρονική διεύθυνση διότι ο απατεώνας έχει παρεισφρήσει ηλεκτρονικά στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο κάποιου. Σε αυτήν την περίπτωση, αν κάτι μας γεννά υποψίες, συνιστάται να αγνοήσετε το εν λόγω e-mail και να το διαγράψετε. Σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει να ανοίξετε το e-mail, πόσο δε μάλλον να κλικάρετε τις ηλεκτρονικές διευθύνσεις σελίδων, εκτός και αν είστε 100% σίγουροι γι' αυτές. Από την άλλη πλευρά, ενημερώστε τους εκπαιδευόμενούς σας ότι όταν στέλνουν ένα e-mail μπορούν να επιλέγουν ποιός βλέπει το μήνυμά τους (CC και BCC). Παρόμοιες προφυλάξεις ισχύουν και για τα κοινωνικά δίκτυα. Λίγος σκεπτικισμός δεν βλάπτει, ακόμη και αν το μήνυμα του Facebook ή το e-mail στην ηλεκτρονική σας θυρίδα προέρχεται από άτομο που γνωρίζετε. Εκ των υστέρων μπορεί να αποδειχτεί ότι ο υπολογιστής του φίλου σας προηγουμένως είχε μολυνθεί από κακόβουλο λογισμικό και στέλνει από μόνος του μηνύματα με «εκπλήξεις». Επιπλέον, αυτά που πληκτρολογείτε στο διαδίκτυο μένουν εκεί για πάντα. Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίον πρέπει κανείς να το σκέφτεται διπλά πριν πατήσει το κουμπί «Αποστολή» ή «Δημοσίευση». Ειδικά δε αν πρόκειται για ιδιωτικές πληροφορίες – φωτογραφίες, προσωπικά δεδομένα. Αποκορύφωμα της αμέλειας αποτελεί το ανέβασμα της σκαναρισμένης ταυτότητάς σας ή της άδειας οδήγησής σας σε έναν δωρεάν server. Οι «κλέφτες ταυτοτήτων» σίγουρα θα επωφεληθούν από ένα τέτοιο «δώρο». Καλό είναι να χρησιμοποιεί κανείς ψευδώνυμο για να παραμένει ασφαλής ή να έχει μια αίσθηση ανωνυμίας. Εάν δεν είστε υποχρεωμένοι να γνωστοποιήσετε τα προσωπικά σας δεδομένα, μην το κάνετε. **Όσο λιγότερες πληροφορίες αποκαλύπτετε στο διαδίκτυο για τον εαυτό σας, τόσο πιο ασφαλής είναι η δραστηριότητά σας.**

Αν και εδώ το αναφέρουμε τελευταίο, ένα σημαντικό ζήτημα που δεν πρέπει να παραμελείται είναι η **προστασία με κωδικό πρόσβασης**. Θα πρέπει να επιβεβαιώνετε ότι είναι όντως αρκετά αποτελεσματικοί σε περίπτωση επιθετικής παρείσφρησης (hacking attack). Ο καλύτερος τρόπος για να το κάνετε αυτό είναι να χρησιμοποιείτε διαφορετικούς κωδικούς πρόσβασης για διαφορετικές σελίδες, διαφορετικούς για την υπηρεσία της τράπεζας, για το γραμματοκιβώτιο και τους ιστότοπους κοινωνικής δικτύωσης. Με αυτόν τον τρόπο, αν διαρρεύσει ο κωδικός πρόσβασης σε μια σελίδα, ο χάκερ δεν θα μπορέσει να συνδεθεί στις άλλες. Δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ονόματα ή ημερομηνίες, καθώς το να μαντέψει κανείς τυχαίους χαρακτήρες είναι πολύ πιο δύσκολο. Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να προειδοποιούνται να μην μοιράζονται τους κωδικούς πρόσβασης με κανέναν και να αλλάζουν τους κωδικούς τους από καιρού εις καιρόν για να αποφεύγουν την κλοπή δεδομένων και άλλες σχετικές συνέπειες. Επίσης, θα πρέπει να συμβουλευέτε τους εκπαιδευόμενους να πραγματοποιούν έξοδο από τους λογαριασμούς τους.

Το πλαίσιο DigiCompEdu αποτελεί και οδικό χάρτη για τον τρόπο προστασίας ευαίσθητου ψηφιακού περιεχομένου. Το Πλαίσιο ως αρμόδιο για τη διαχείριση, την προστασία και την κοινή χρήση των ψηφιακών πόρων αντιμετωπίζει αυτό το θέμα ως εξής: με την οργάνωση του ψηφιακού περιεχομένου και τη διάθεσή του σε εκπαιδευόμενους, γονείς και άλλους εκπαιδευτικούς – με την αποτελεσματική προστασία ευαίσθητου ψηφιακού περιεχομένου, με τον σεβασμό και την ορθή εφαρμογή των κανόνων προστασίας της ιδιωτικής ζωής και των πνευματικών δικαιωμάτων, και με την κατανόηση της χρήσης και δημιουργίας ανοικτών αδειών και ανοικτών εκπαιδευτικών πόρων, καθώς και της ορθής κατανομής τους. Από την άποψη αυτή, συνιστάται πρόσθετη ασφάλεια στις ακόλουθες περιπτώσεις:

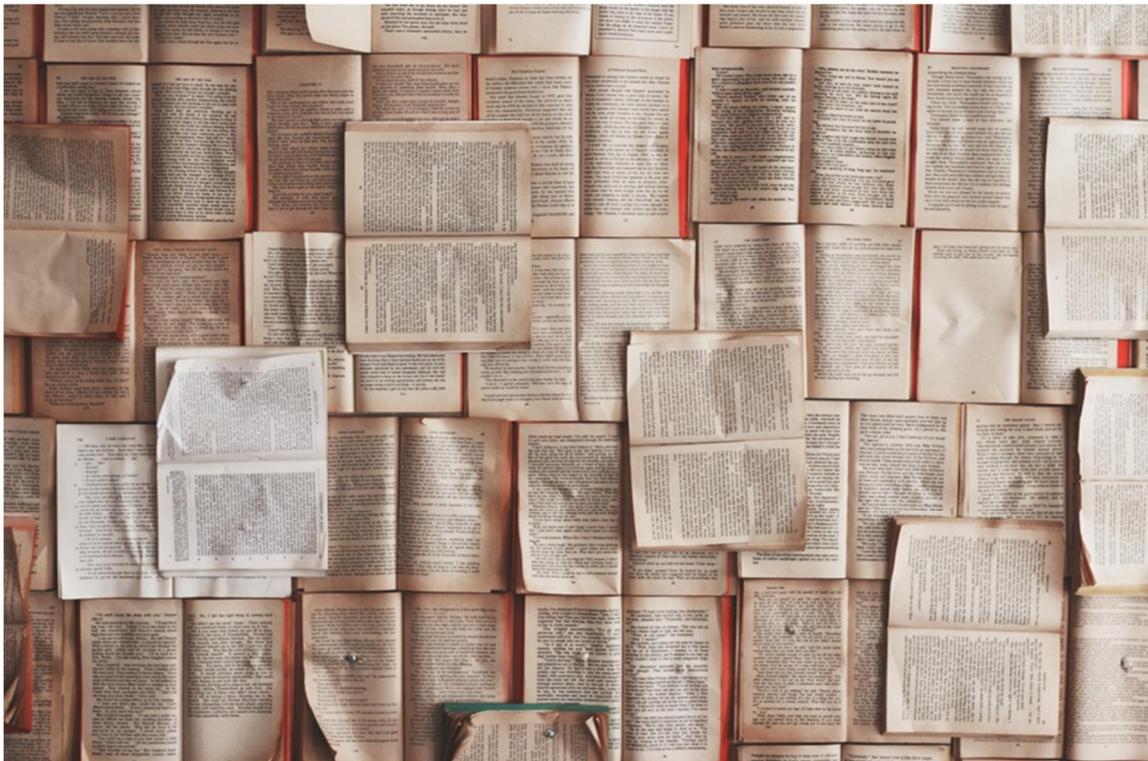
- Κοινή χρήση πόρων μέσω συνδέσμων ή ως συνημμένα αρχεία.
- Κοινή χρήση πόρων σε διαδικτυακές πλατφόρμες ή προσωπικούς ιστότοπους/ιστολόγια ή ιστότοπους/ιστολόγια οργανισμών.



- Κατά περίπτωση, κοινή χρήση δικών τους αποθετηρίων ή πόρων με άλλους, με διαχείριση της πρόσβασης και των δικαιωμάτων τους.
- Κατά περίπτωση, κοινή χρήση δεδομένων που σχετίζονται με τους εκπαιδευόμενους καθώς και διοικητικών δεδομένων με συναδέλφους, εκπαιδευόμενους και γονείς.

2.3. Πνευματικά δικαιώματα

Όταν χρησιμοποιείτε ή κοινοποιείτε πληροφορίες, περιεχόμενο και πόρους που βρίσκετε στο διαδίκτυο, οφείλετε να ελέγχετε αν το υλικό έχει δημιουργηθεί και κοινοποιηθεί από συγγραφείς με άδεια που επιτρέπει την ελεύθερη χρήση του. Για τον λόγο αυτό, οι δημοσιοποιημένοι ψηφιακοί πόροι δεν είναι απαραίτητα διαθέσιμοι για ανοικτή, ελεύθερη και απεριόριστη χρήση, ακόμη και αν προορίζονται για εκπαιδευτικούς σκοπούς. Εδώ συνίσταται και η σημαντική ιδιαιτερότητα των πνευματικών δικαιωμάτων. Ακολουθούν λίγα λόγια σχετικά με το θέμα αυτό.



Πηγή: https://unsplash.com/photos/Oaqk7qqNh_c

Τι είναι τα πνευματικά δικαιώματα;

Τα πνευματικά δικαιώματα είναι κλάδος του αστικού δικαίου, ένα σύνολο νομικών κανόνων που αποτελούν μέρος του δικαίου της πνευματικής ιδιοκτησίας. Επίσης περιλαμβάνουν και όλα τα δικαιώματα του δημιουργού ενός έργου που τον εξουσιοδοτούν να αποφασίζει για την εκμετάλλευση του έργου και να επωφελείται οικονομικά από αυτό.

Η πνευματική ιδιοκτησία των ψηφιακών δραστηριοτήτων συνεπάγεται και τα εξής (πλαίσιο DigiCompEdu):

- Σεβασμό των πιθανών περιορισμών που απορρέουν από τα πνευματικά δικαιώματα στη χρήση, επαναχρησιμοποίηση και τροποποίηση ψηφιακών πόρων.
- Παράθεση των πηγών αναφοράς κατά την κοινή χρήση ή τη δημοσίευση πόρων που υπόκεινται σε πνευματικά δικαιώματα.
- Χορήγηση (ανοικτών) αδειών χρήσης σε πόρους των ίδιων των δημιουργών.



Erasmus+

Ως εκ τούτου, **τα πνευματικά δικαιώματα δεν απαγορεύουν κατ' ανάγκη τη δυνατότητα χρήσης συγκεκριμένου υλικού ή περιεχομένου, αλλά θέτουν περιορισμούς, ώστε να προστατεύεται η ιδιοκτησία από την κατάχρηση.** Από τη σκοπιά του νόμου περί πνευματικής ιδιοκτησίας, δεν έχει σημασία αν ένα έργο θεωρείται πολύτιμο ή έχει αισθητική αξία. Έργο είναι κάθε εκδήλωση δημιουργικής δραστηριότητας με προσωπικό χαρακτήρα και οποιαδήποτε μορφή, ανεξάρτητα από την αξία, τον σκοπό και τον τρόπο έκφρασης.

Ο καθένας μπορεί να δημιουργήσει περιεχόμενο, με καλύτερα ή χειρότερα αποτελέσματα. Δημιουργός μπορεί να είναι μόνο ένα φυσικό πρόσωπο με δικαιοπρακτική ικανότητα - μέχρι στιγμής, νομικά πρόσωπα, ζώα και η τεχνητή νοημοσύνη δεν μπορούν να δημιουργήσουν έργο σύμφωνα με τον νόμο. Το όνομα του δημιουργού πρέπει να αναγράφεται στο έργο ή να δημοσιοποιείται κατά τη διανομή του. Εάν δεν είμαστε σίγουροι για το όνομα του προσώπου, πρέπει να αναφέρεται η πηγή του υλικού αυτού.

Η ίδια η διαδικασία δημιουργίας ενός έργου πρέπει να χαρακτηρίζεται από τη δημιουργική συμβολή και την πνευματική προσπάθεια του συγγραφέα. Για παράδειγμα, η φωτογραφία μιας εικόνας που έχει προβληθεί σε μουσείο και η οποία θα χρησιμοποιηθεί για εκπαιδευτικούς σκοπούς δεν αποτελεί έργο, εκτός αν έχει κάποιο καλλιτεχνικό στοιχείο, π.χ. αν χρησιμοποιήθηκε αντισυμβατικό κάδρο κατά τη λήψη της φωτογραφίας.

Παρόλο που το διαδίκτυο προσφέρει πολλαπλές ευκαιρίες για συνεργασία και ανταλλαγή πληροφοριών στο διαδίκτυο, οι χρήστες του δεν πρέπει να παραπλανώνται από τις πληροφορίες εξωτερικών ιστότοπων. Επίσης, στην περίπτωση που λαμβάνετε περιεχόμενο μέσω cloud - το γεγονός ότι κάποιος μοιράζεται αρχεία μαζί σας δεν σας δίνει αυτόματα την άδεια να τα μοιράξετε κι εσείς ελεύθερα. **Η κοινή χρήση αρχείων, στην πραγματικότητα, περιλαμβάνει την ανταλλαγή πνευματικής ιδιοκτησίας.** Όταν μοιράζεστε τη δική σας εργασία, σκεφτείτε τα δικαιώματα που θέλετε να παραχωρήσετε στους χρήστες, δηλαδή να προβάλουν, να κατεβάζουν, να επεξεργάζονται, να μοιράζονται ή να τροποποιούν το περιεχόμενο. Όταν μοιράζεστε οποιοδήποτε περιεχόμενο του οποίου δεν είστε ο κύριος ιδιοκτήτης, επιστρέψτε στην αρχική πηγή για να επιβεβαιώσετε τα δικαιώματα ιδιοκτησίας και των περαιτέρω δυνατοτήτων κοινής χρήσης.

Τα προσωπικά πνευματικά δικαιώματα είναι χρονικά απεριόριστα, μη μεταβιβάσιμα και για την κατοχή τους δεν απαιτείται εγγραφή ή κάποιο τέλος. Η προστασία των πνευματικών δικαιωμάτων προκύπτει όταν το έργο έχει συσταθεί, δηλαδή όταν ο δημιουργός αποφασίζει να μοιραστεί το έργο του με άλλους. Ο συγγραφέας έχει πάντα μια σχέση με το έργο του - επομένως, δεν μπορούμε να επισημάνουμε ένα έργο, π.χ. ένα βιβλίο, με το όνομα κάποιου άλλου ή να το αποδώσουμε στον εαυτό μας, καθώς αυτό συνιστά λογοκλοπή.

Η λύση για να είστε σίγουροι είναι **να δημιουργείτε το δικό σας περιεχόμενο με κάποιες μόνο ουσιώδεις προσθήκες**, υπό τη μορφή π.χ. βίντεο από το YouTube, εικόνες από ανοιχτές πηγές ή ηχητικά αποσπάσματα από τις ειδήσεις. Ως εκπαιδευτής έχετε τον έλεγχο της διαδικασίας κατάρτισης και θα πρέπει να προσαρμόζετε το είδος του περιεχομένου στις ιδιαιτερότητες, τις δυσκολίες, την ευαλωτότητα και τον τύπο του/των εκπαιδευόμενου/ων σας.

Παραβίαση πνευματικών δικαιωμάτων

Παραβίαση πνευματικών δικαιωμάτων προκύπτει κάθε φορά που χρησιμοποιούμε ένα έργο εκτός του πεδίου της επιτρεπόμενης χρήσης, χωρίς την απαιτούμενη άδεια. Η ποινική ευθύνη μπορεί να είναι αποτέλεσμα λογοκλοπής ή άλλης προσωπικής παραβίασης πνευματικών δικαιωμάτων (έλλειψη πληροφοριών για τον δημιουργό, δημόσια παραποίηση του έργου, αποτροπή ή



παρεμπόδιση του ελέγχου της χρήσης του έργου). Επιπλέον, αποτελεί αδίκημα η διανομή ή η επιδιόρθωση του έργου για διανομή ή η επιδιόρθωση του έργου για διανομή χωρίς άδεια.

Η ευκολία αντιγραφής πληροφοριών που μας παρέχουν οι **τεχνολογίες επικοινωνίας** μπορεί να μας βάλει στον πειρασμό της λογοκλοπής. Οι ίδιες τεχνολογίες, ωστόσο, καθιστούν ευκολότερο τον **εντοπισμό της**. Εάν το κείμενο έχει αντιγραφεί από το διαδίκτυο, η λογοκλοπή μπορεί να εντοπιστεί από οποιονδήποτε με τη βοήθεια των περισσότερων μηχανών αναζήτησης του διαδικτύου. Τα προγράμματα ανίχνευσης της λογοκλοπής συγκρίνουν τα κείμενα με πηγές και βάσεις δεδομένων του διαδικτύου. Ωστόσο, αν περιορίσουμε την ανίχνευση της λογοκλοπής μόνο στη μηχανική σύγκριση κειμένων, οι λογοκλόποι θα αποφύγουν εύκολα την ευθύνη: δημοφιλείς επεξεργαστές κειμένου προσφέρουν π.χ. επιλογές αυτόματης αλλαγής λέξεων. Επομένως, με την τρέχουσα εξέλιξη της τεχνολογίας, η ανίχνευση λογοκλοπής εξακολουθεί να απαιτεί την ενεργό ανθρώπινη συμμετοχή. Προσοχή θα πρέπει να δίνεται όχι μόνο στον άμεσο "δανεισμό" κειμένων ή αποσπασμάτων εικαστικών ή μουσικών έργων, αλλά και στη μίμηση ιδεών και ανακαλύψεων άλλων.

Επιπλέον, σύμφωνα με το δίκαιο της ΕΕ, η δημιουργία προσωρινών αντιγράφων στην οθόνη του χρήστη ή στην προσωρινή μνήμη cache του χρήστη δεν είναι από μόνη της παράνομη (5 Ιουνίου 2014, Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), υπόθεση British Meltwater).

Καλό είναι να ληφθεί επίσης υπόψη η διαφορά μεταξύ πνευματικών δικαιωμάτων και διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας. Εάν μπορείτε να αποδείξετε ότι το έργο σας είναι αποτέλεσμα διαφορετικής πορείας και ότι δεν αντιγράψατε το έργο κάποιου άλλου, αυτό αποτελεί επιχείρημα κατά του ισχυρισμού ότι έχετε παραβιάσει τα πνευματικά του δικαιώματα.

3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΥΙΖ

3.1. Άσκηση 1

Άσκηση για εκπαιδευτικούς ενηλίκων

1^ο βήμα: Αναλύστε τα δυνατά και αδύνατα σημεία του εκπαιδευόμενου/της ομάδας εκπαιδευόμενων σας με βάση τα ακόλουθα κριτήρια:

- Προφανείς /εύκολα αντιληπτές ειδικές ανάγκες που θα επηρεάσουν τη συμμετοχή τους στη μαθησιακή διαδικασία με τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών
- Μαθησιακές δυσκολίες που θα επηρεάσουν τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνουν και αντιλαμβάνονται τις πληροφορίες
- Ψηφιακές δεξιότητες που έχουν αξιολογηθεί προηγουμένως
- Οποιαδήποτε άλλα δυνατά/αδύνατα σημεία που γνωστοποιήθηκαν από τον εκπαιδευόμενο /την ομάδα εκπαιδευόμενων.

2^ο βήμα: Αντιστοιχίστε το είδος των ψηφιακών εργαλείων που θα χρησιμοποιήσετε κατά τη διάρκεια του μαθήματος και το είδος των ψηφιακών δεξιοτήτων των εκπαιδευόμενων σας που θέλετε να βελτιώσετε.

3^ο βήμα: Εξηγήστε στους εκπαιδευόμενούς σας τον σκοπό των επιλεγμένων ψηφιακών εργαλείων και πώς θα επωφεληθούν από τη χρήση τους (ποιές νέες ψηφιακές δεξιότητες θα αποκτήσουν).



Erasmus+

3.2. Άσκηση 2

Άσκηση για εκπαιδευτικούς ενηλίκων και ευάλωτους εκπαιδευόμενους

1^ο βήμα: Προσδιορίστε τα είδη των ψηφιακών δεξιοτήτων που απαιτούνται για διάφορα επαγγέλματα και κλάδους.

2^ο βήμα: Κάντε κουίζ στους εκπαιδευόμενους σχετικά με τα επαγγέλματα στα οποία τοποθετούν τον εαυτό τους. Βοηθήστε τους εκπαιδευόμενους που δεν έχουν σαφές όραμα για τη μελλοντική τους εργασία/θέση στην αγορά εργασίας, ποιά επαγγέλματα θα μπορούσαν να δοκιμάσουν.

3^ο βήμα: Ορίστε τις ψηφιακές δεξιότητες και δώστε σχετικά παραδείγματα στους εκπαιδευόμενους. Στη συνέχεια οι εκπαιδευόμενοι δημιουργούν έναν νοητικό χάρτη γύρω από τον όρο "ψηφιακές δεξιότητες".

4^ο βήμα: Ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να μοιραστούν τις ιδέες τους και να τις καταγράψουν στον πίνακα.

5^ο βήμα: Οι εκπαιδευόμενοι αντιστοιχίζουν τις απαραίτητες ψηφιακές δεξιότητες με τη μελλοντική τους εργασία.

6^ο βήμα: Ο εκπαιδευτής βοηθά τον κάθε εκπαιδευόμενο ξεχωριστά στον καθορισμό των μαθησιακών διαδρομών για την αξιολόγηση, την επικύρωση ή την απόκτηση των ψηφιακών δεξιοτήτων που χρειάζεται για τη δουλειά.

3.3. Άσκηση 3

Άσκηση για ευάλωτους εκπαιδευόμενους

1^ο βήμα: Ο εκπαιδευτής εξηγεί τη διαφορά μεταξύ χρησικότητας, προσβασιμότητας και ενσωμάτωσης. Έχοντας πρόσβαση στο διαδίκτυο, ο εκπαιδευτής παρουσιάζει στη συνέχεια έναν ιστότοπο που διαθέτει και τα τρία αυτά χαρακτηριστικά.

2^ο βήμα: Οι εκπαιδευόμενοι καλούνται στη συνέχεια να αξιολογήσουν δύο ιστότοπους (που επιλέγονται από τον εκπαιδευτή) από την άποψη της χρησικότητας, της προσβασιμότητας και της ενσωμάτωσης. Ορισμένοι εκπαιδευόμενοι μπορεί να χρειαστούν βοήθεια.

3^ο βήμα: Οι εκπαιδευόμενοι μοιράζονται τις παρατηρήσεις και τα σχόλιά τους και προτείνουν βελτιώσεις που πρέπει να εισαχθούν/ρυθμίσεις που πρέπει να αλλάξουν προκειμένου να διευκολυνθεί η διαδικτυακή τους εμπειρία.

3.4. Άσκηση 4

Άσκηση για ευάλωτους εκπαιδευόμενους

1^ο βήμα: Οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να εντοπίσουν τους κινδύνους που κρύβονται πίσω από τη χρήση του διαδικτύου. Οι ακόλουθες ερωτήσεις θα τους βοηθήσουν να καταλήξουν σε ορισμένα σημαντικά συμπεράσματα:

Πότε ενημέρωσα για τελευταία φορά το λογισμικό προστασίας από ιούς;

Πόσο συχνά χρησιμοποιώ hotspot;

Πώς μπορώ να αναγνωρίσω ότι ένας ιστότοπος είναι ασφαλής;

Ποιο πρόγραμμα περιήγησης χρησιμοποιώ;

Πώς μοιράζομαι αρχεία στα δίκτυα;

Από πού κατεβάζω εφαρμογές;



Πόσο συχνά αλλάζω τον προσωπικό κωδικό πρόσβασης;

Κάνω αποσύνδεση από τους λογαριασμούς μου;

Ελέγχω τα δεδομένα που μοιράζομαι στο διαδίκτυο;

2^ο βήμα: Οι εκπαιδευόμενοι μοιράζονται τους προβληματισμούς τους και μαζί με τον εκπαιδευτή δημιουργούν έναν κατάλογο συστάσεων με τίτλο «Βασικά βήματα για την ασφάλεια στο διαδίκτυο».

4. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΗΓΕΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Οι ακόλουθες πρόσθετες πηγές είναι διαθέσιμες στα αγγλικά:

[Digital Skills & Jobs Coalition initiatives repository](#)

[European Framework for the Digital Competence of Educators](#)

[Digital Skills: Rethinking education and training in the digital age: Digital skills and new models for learning](#)

[Introduction to Web Accessibility](#)

[Copyright & Online Resources: It Doesn't Have To Be Complicated](#)

[Copyright Resources to Support Publishing and Teaching](#)

5. ΤΕΣΤ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ

5.1. Αρχική αξιολόγηση

Ερώτηση 1

Γνωρίζετε τι είναι οι ψηφιακές δεξιότητες;

α) Ναι

β) Όχι

γ) Δεν είμαι σίγουρος

Ερώτηση 2

Γνωρίζετε γιατί οι ψηφιακές δεξιότητες είναι σημαντικές;

α) Ναι

β) Όχι

γ) Δεν είμαι σίγουρος

Ερώτηση 3

Μπορείτε να αναφέρετε τουλάχιστον 5 παραδείγματα ψηφιακών δεξιοτήτων;

α) Ναι, σίγουρα

β) Ναι, αλλά δεν είμαι πολύ σίγουρος για την απάντησή μου

γ) Όχι



Erasmus+

Ερώτηση 4

Γνωρίζετε τη διαφορά μεταξύ των "πληροφοριακών δεξιοτήτων" και των "ψηφιακών δεξιοτήτων";

- α) Ναι
- β) Όχι
- γ) Μπορώ να μαντέψω

Ερώτηση 5

Μπορείτε να περιγράψετε γιατί οι ψηφιακές δεξιότητες μεταβάλλονται συνεχώς;

- α) Όχι, φαίνεται αρκετά δύσκολο
- β) Ναι, αλλά δεν είμαι σίγουρος ότι καταλαβαίνω τον λόγο
- γ) Ναι, μπορώ να περιγράψω μερικούς λόγους

Ερώτηση 6

Μπορείτε να αναφέρετε τουλάχιστον τρεις διαφορετικούς τύπους ψηφιακών πόρων;

- α) Μπορώ να μαντέψω, αλλά δεν είμαι σίγουρος για την απάντησή μου
- β) Ναι
- γ) Όχι

Ερώτηση 7

Γνωρίζετε τι σημαίνει ψηφιακή ενσωμάτωση;

- α) Ψηφιακή ενσωμάτωση σημαίνει ότι οι ψηφιακοί πόροι και τα ψηφιακά εργαλεία είναι διαθέσιμα για όλους.
- β) Ψηφιακή ενσωμάτωση σημαίνει ότι συμπεριλαμβάνονται όσο το δυνατόν περισσότεροι ψηφιακοί πόροι για εκπαιδευτικούς σκοπούς.
- γ) Όχι/δεν είμαι σίγουρος

Ερώτηση 8

Γνωρίζετε τη διαφορά μεταξύ των διαφόρων τύπων προστασίας πριν από την είσοδό σας στο διαδίκτυο και κατά τη διάρκεια της παραμονής σας σ' αυτό;

- α) Ναι
- β) Όχι
- γ) Μπορώ να μαντέψω, αλλά δεν είμαι σίγουρος για την απάντησή μου

Ερώτηση 9

Μπορείτε να αναφέρετε τουλάχιστον 5 διαφορετικού τύπου καλές πρακτικές για την αύξηση της ασφάλειας στο διαδίκτυο;

- α) Μπορώ να μαντέψω, αλλά δεν είμαι σίγουρος για την απάντησή μου



β) Όχι

γ) Ναι

Ερώτηση 10

Ποιος νομίζετε ότι έχει μεγαλύτερη ανάγκη να μάθει περισσότερα για την κοινή χρήση αρχείων, τη δημιουργία περιεχομένου και την ιδιοκτησία εγγράφων;

α) Άτομα που θέλουν να δημιουργήσουν περιεχόμενο ή να μοιραστούν υπάρχον περιεχόμενο

β) Άτομα που επιθυμούν να βελτιώσουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας

γ) Και οι δύο απαντήσεις α) και β) είναι σωστές

Σωστές Απαντήσεις

1-A, 2-A, 3-A

4-A, 5-Γ, 6-B

7-A, 8-A, 9-Γ, 10-Γ

Υπολογίστε τις σωστές απαντήσεις σας

- 0-4 Ο εκπαιδευόμενος έχει έλλειψη βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων σχετικά με την ψηφιοποίηση, την ασφαλή χρήση του διαδικτύου και τις ικανότητες, έτσι ώστε να επωφεληθεί από τη συμμετοχή του σε μια ψηφιοποιημένη κοινωνία. Χρειάζεται καθοδήγηση και βοήθεια από τον εκπαιδευτή για τη βελτίωσή του.
- 5-6 Ο εκπαιδευόμενος θα ωφεληθεί από τα περιεχόμενα που συζητήθηκαν στην ενότητα: Τι είναι οι ψηφιακές δεξιότητες και γιατί τις χρειαζόμαστε; Πώς να χρησιμοποιείτε ψηφιακούς πόρους/περιεχόμενο - βελτίωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων για πιο υπεύθυνη χρήση των ψηφιακών πόρων και του διαδικτύου.
- 7-8 Ο εκπαιδευόμενος έχει μόνο κάποια κενά γνώσεων και δεξιοτήτων στα θέματα που εξετάζονται στην ενότητα «Τι είναι οι ψηφιακές δεξιότητες και γιατί τις χρειαζόμαστε - Πώς να χρησιμοποιείτε ψηφιακούς πόρους/περιεχόμενο»
- 9-10 Ο εκπαιδευόμενος διαθέτει καλό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων σχετικά με την ψηφιοποίηση και την ασφαλή χρήση του διαδικτύου.



5.2. Τελική αξιολόγηση

Ερώτηση 1

Θέλετε να βελτιώσετε τις ψηφιακές σας ικανότητες για να αλλάξετε/βρείτε δουλειά. Τι κάνετε;

α) Ζητάτε τη γνώμη των φίλων και των συγγενών σας και αποφασίζετε βάσει της προτίμησης της πλειοψηφίας.

β) Δουλεύετε πάνω σε διάφορες ψηφιακές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένης και της ικανότητας χρησιμοποίησης πληροφοριών, επικοινωνίας και κριτικής σκέψης, έτσι ώστε να προσαρμόσετε καλύτερα τις ικανότητές σας στις ιδιαιτερότητες των διαρκώς μεταβαλλόμενων απαιτήσεων της αγοράς εργασίας και να είστε καλύτερα προετοιμασμένοι για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων σας, ανάλογα με τη ζήτηση.

γ) Επιλέγετε τις ικανότητες που αφορούν τις τεχνολογίες αιχμής, απλώς και μόνο επειδή θα συνεχίσουν να επηρεάζουν τη ζωή μας.

Ερώτηση 2

Θέλετε να κατεβάσετε και να μοιραστείτε μια δημοσίευση από το διαδίκτυο; Τι κάνετε;

α) Δημιουργείτε το δικό σας αντίγραφο και το δημοσιοποιείτε, ανεξάρτητα από τη συγκατάθεση του συγγραφέα.

β) Ελέγχετε αν αποτελεί ανοικτό εκπαιδευτικό πόρο και αν ο συγγραφέας έχει δώσει την άδεια να τον χρησιμοποιήσετε και να τον μοιραστείτε χωρίς πρόσθετες άδειες.

δ) Κάνετε βελτιώσεις στη δημοσίευση και τη δημοσιεύετε ως δική σας για να αποκτήσετε τα δικαιώματα.

Ερώτηση 3

Θέλετε να ελέγξετε αν είναι ασφαλής ένας ιστότοπος; Τι κάνετε;

α) Ψάχνετε σε ένα τυχαίο πρόγραμμα περιήγησης για πληροφορίες σχετικά με τον εν λόγω ιστότοπο.

β) Ελέγχετε τη διεύθυνση (γραμμή URL) αν αρχίζει με https:// ή αν περιλαμβάνει το εικονίδιο της "κλειδαριάς".

γ) Δεν υπάρχει αποτελεσματικός τρόπος για να διαπιστώσετε αν ένας ιστότοπος είναι ασφαλής.

Ερώτηση 4

Θέλετε να βελτιώσετε την ασφάλεια/ιδιωτικότητα των δραστηριοτήτων σας στο γραμματοκιβώτιό σας. Τι κάνετε;

α) Διαχωρίζετε τις αξιόπιστες από τις αναξιόπιστες διευθύνσεις μέιλ πριν ανοίξετε συνημμένα αρχεία.

β) Επιλέγετε ποιος βλέπει τα μηνύματά σας (CC και BCC).

γ) Και οι δύο απαντήσεις α) και β) είναι σωστές.

Ερώτηση 5

Θέλετε να προστατεύσετε τα ευαίσθητα ψηφιακά δεδομένα σας. Τι κάνετε;

- α) Βεβαιώνομαι ότι έχω συνδεθεί σε λογαριασμούς και θυμάμαι το ιστορικό περιήγησης.
- β) Αλλάζω τους κωδικούς πρόσβασης, διαγράφω τα cookies και επανεξετάζω τις πληροφορίες που δημοσιεύονται στο διαδίκτυο.
- γ) Καθυστερώ την απόφαση μέχρι να γίνει επείγουσα

Σωστές απαντήσεις

1-B

2-B

3-B

4-Γ

5-B

2.2. Πώς να δημιουργείτε ψηφιακούς πόρους/περιεχόμενο - Πώς να χρησιμοποιείτε τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης



1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

1.1. Σκοπός της εκπαιδευτικής ενότητας

Αυτό το δεύτερο μέρος της ενότητας «Ψηφιακή Ευαισθητοποίηση» ασχολείται με τη δημιουργία ψηφιακών πόρων και περιεχομένου, σε συνδυασμό με τη χρήση των κοινωνικών δικτύων και της δικτύωσης.

Σ' αυτό το υποκεφάλαιο θα προσπαθήσουμε να απαντήσουμε στα ακόλουθα ερωτήματα: Ποιο λογισμικό πρέπει να γνωρίζουν καλά οι εκπαιδευόμενοι μας, προκειμένου να προετοιμαστούν για ένα επαγγελματικό περιβάλλον; Πώς μπορούν να μάθουν να το χρησιμοποιούν; Χρειάζεται να γνωρίζουν πώς να δημιουργούν περιεχόμενο πολυμέσων ή άλλα γραφικά στοιχεία; Τι είναι ένα δίκτυο;

Ο επιχειρηματικός κόσμος σήμερα είναι ως επί το πλείστον ψηφιακός: έγγραφα, εκθέσεις, παρουσιάσεις, συνέδρια, επαγγελματικά τηλεφωνήματα, διαφήμιση, διαχείριση κ.λπ., τα πάντα πραγματοποιούνται μέσω προσωπικών υπολογιστών, διαδικτύου και ηλεκτρονικών συσκευών. Ως εκ τούτου, είναι ζωτικής σημασίας για τους επαγγελματίες του μέλλοντος να κατανοήσουν τον «ψηφιακό κόσμο», και να εργάζονται με ψηφιακά έγγραφα ή σε ψηφιακές πλατφόρμες, χωρίς κανένα πρόβλημα. Η είσοδος σε αυτόν τον ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο αποτελεί το κλειδί για την επαγγελματική επιτυχία.

1.2. Μαθησιακοί στόχοι

- A. Γνωριμία με διάφορες εναλλακτικές δωρεάν λογισμικού, ειδικού για την εργασία γραφείου
- B. Γνωριμία με διάφορες εναλλακτικές δωρεάν λογισμικού, ειδικού για τη δημιουργία περιεχομένου πολυμέσων
- Γ. Απόκτηση πρόσβασης σε δωρεάν πόρους για την εκμάθηση του συγκεκριμένου λογισμικού
- Δ. Κατανόηση της έννοιας του δικτύου στον σημερινό κόσμο
- Ε. Εκμάθηση της σωστής χρήσης του LinkedIn
- ΣΤ. Εκμάθηση της σωστής διαχείρισης των κοινωνικών δικτύων

Ικανότητες: Επίλυση προβλημάτων, επικοινωνιακές δεξιότητες, προσαρμοστικότητα, ευελιξία, παρουσιάσεις, γραπτή επικοινωνία, διοργάνωση συναντήσεων, συνεργασία, στρατηγικός σχεδιασμός, δικτύωση, δημιουργικότητα.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

2.1. Δημιουργία ψηφιακών πόρων και περιεχομένου

Σήμερα, ο κόσμος των επιχειρήσεων είναι ψηφιακός. Το παραδοσιακό χαρτί, το φαξ, ακόμη και οι τηλεφωνικές κλήσεις έχουν αντικατασταθεί από σουίτες λογισμικού γραφείου, μέιλ, διαδικτυακές φωνητικές κλήσεις και, ουσιαστικά, από ένα διαδικτυακό περιβάλλον. Σε αυτή την υποενότητα θα μελετήσουμε διάφορες εφαρμογές λογισμικού που κάθε επαγγελματίας πρέπει να γνωρίζει εις βάθος και να τις εφαρμόζει στην εργασία του.

Θα μιλήσουμε ξεχωριστά για κάθε τύπο περιεχομένου που προσφέρει μια δωρεάν λύση λογισμικού για επαγγελματική ή/και ακαδημαϊκή χρήση. Ακολουθεί μια σύντομη επεξήγηση των προσφερόμενων επιλογών, αλλά σας συνιστούμε να ρίξετε μια ματιά και στην ενότητα "Περαιτέρω υλικό" του παρόντος εγχειριδίου, προκειμένου να αποκτήσετε πρόσβαση σε πιο λεπτομερείς πληροφορίες, δωρεάν μαθήματα, σεμινάρια και ερωταποκρίσεις σχετικά με κάθε πρόγραμμα. Αυτού

του είδους οι πόροι μπορεί να φανούν πραγματικά χρήσιμοι στην τάξη με μια συγκεκριμένη ομάδα εκπαιδευόμενων.

Από την άλλη πλευρά, θα διερευνήσουμε τα βασικά στοιχεία των περιεχομένων των πολυμέσων με λύσεις ανοικτής πρόσβασης, μιας και λόγω της δύναμης και της ευχρηστίας τους, τα περιεχόμενα αυτού του είδους συνιστώνται ιδιαίτερος διότι έτσι γίνονται κατανοητά - ακόμη και αν οι λύσεις αυτές δεν είναι απαραίτητες για τη δραστηριότητα του κάθε επαγγελματικού προφίλ.

Σουίτες γραφείου

Οι επεξεργαστές κειμένου αποτελούν βασικό εργαλείο για τις περισσότερες επιχειρήσεις σήμερα. Σε μεγάλα κτίρια γραφείων, χιλιάδες υπάλληλοι χρησιμοποιούν καθημερινά αυτό το είδος λογισμικού για τη σύνταξη αναφορών, τη δημιουργία εγγράφων κ.α.. Αλλά δεν είναι το μόνο πράγμα που χρησιμοποιούν: συχνά, στον κόσμο των επιχειρήσεων, είναι απαραίτητο να κάνουν παρουσιάσεις (είτε για να παρουσιάσουν ένα νέο προϊόν, είτε για να εξηγήσουν ένα έργο σε έναν υποψήφιο πελάτη, είτε για να παρουσιάσουν τον ισολογισμό του προηγούμενου έτους κ.λπ.), καθώς και να δημιουργήσουν λογιστικά φύλλα για την αυτόματη διαχείριση ορισμένων στοιχείων μιας συγκεκριμένης επιχείρησης, όπως τα έξοδα, τους προμηθευτές, το χαρτοφυλάκιο πελατών κ.λπ.

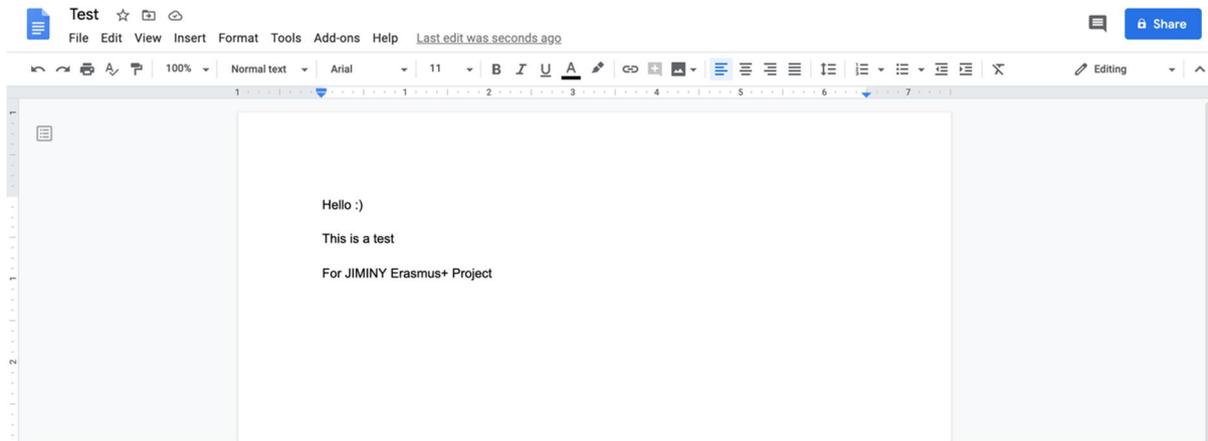
Αυτές οι λειτουργίες συγκεντρώνονται συνήθως στις λεγόμενες σουίτες γραφείου: σεντ προγραμμάτων που δημιουργήθηκαν για να κάνουν μια χρήσιμη εργασία στο γραφείο. Το πιο γνωστό, λόγω της μεγάλης ισχύος και αναγνωρισιμότητάς του, είναι το Microsoft Office, μια σουίτα που διατίθεται προς πώληση και περιλαμβάνει εξειδικευμένα προγράμματα για αυτές και άλλες λειτουργίες. Εντούτοις, υπάρχουν και εντελώς δωρεάν εναλλακτικές, όπως το Open Office, το Google Suite ή το Libreoffice.

Για τους σκοπούς αυτής της ενότητας, θα παρουσιάσουμε το Google Suite, τη δωρεάν σουίτα γραφείου που επιλέξαμε λόγω της δυνατότητάς της να λειτουργεί πλήρως διαδικτυακά και να αποθηκεύει την εργασία και τα έγγραφά σας στο cloud, κάτι που οι περισσότεροι ειδικοί θεωρούν το μέλλον των υπολογιστών. Ας σημειωθεί ότι εδώ ρίχνουμε μόνο μια σύντομη ματιά στις λειτουργίες και τις δυνατότητες αυτού του λογισμικού. Περαιτέρω σύνδεσμοι ανάγνωσης και πηγές θα βρείτε στην αντίστοιχη ενότητα του εγχειριδίου αυτού.

Σχετικά με το **Google Docs**: πρόκειται για έναν δωρεάν online επεξεργαστή κειμένου που ανήκει στην Google, και η οποία τον προσφέρει στη σουίτα της δωρεάν μαζί με άλλα προγράμματα για λογιστικά φύλλα, παρουσιάσεις κ.λπ.. Καθώς είναι πολυπλατφορμικό, μπορούμε να το χρησιμοποιήσουμε τόσο στον υπολογιστή όσο και στο tablet ή το smartphone. Είναι κατάλληλο ιδιαίτερα για υπολογιστές με μικρή ισχύ, διότι η Google κάνει την περισσότερη δουλειά τρέχοντας αυτό το λογισμικό στο cloud.

Πρόκειται για ένα πολύ ισχυρό εργαλείο, συμβατό με διάφορους τύπους αρχείων όπως .doc, .docx, .txt, .rtf, .odt κ.ά., που μάς επιτρέπει να βλέπουμε (και να μετατρέπουμε) αρχεία Microsoft Word χωρίς κανένα πρόβλημα. Ένα άλλο πρόσθετο πλεονέκτημα είναι ότι, επειδή πρόκειται για διαδικτυακό επεξεργαστή κειμένου, μπορούμε να μοιραστούμε το έγγραφο με πολλά άτομα ταυτόχρονα σε πραγματικό χρόνο για αναθεωρήσεις, τροποποιήσεις κ.λπ. Εάν έχουμε λογαριασμό Google, μπορούμε να το χρησιμοποιούμε ελεύθερα.

Στο ακόλουθο στιγμιότυπο οθόνης βλέπουμε το περιβάλλον εργασίας χρήστη:



Πηγή: Valencia INNOHUB Database

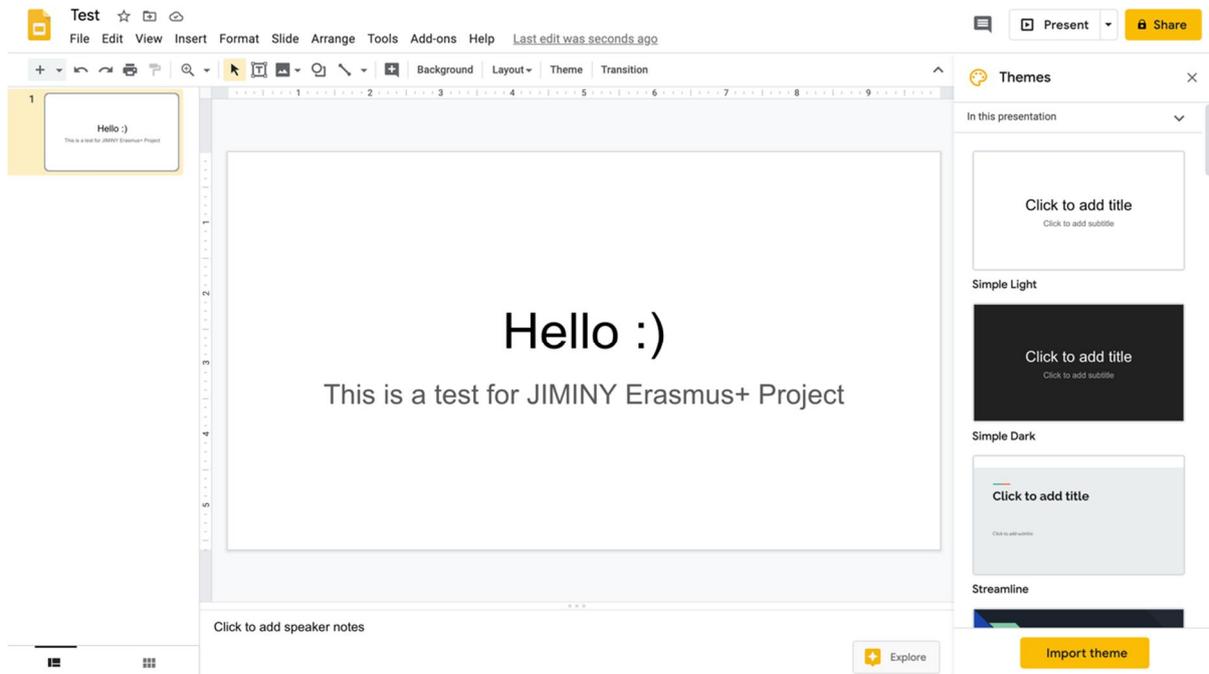
Όπως παρατηρούμε ήδη, μοιάζει πραγματικά με το παραδοσιακό περιβάλλον εργασίας της σουίτας της Microsoft. Τα έγγραφα είναι οργανωμένα σε φύλλα, στα οποία μπορούμε να γράψουμε κείμενο με διαφορετική μορφή και στυλ, καθώς και να συμπεριλάβουμε γραφικά, εικόνες, συνδέσμους, ευρετήρια περιεχομένου, παραπομπές, υποσημειώσεις κ.λπ.

Το πιο περίεργο χαρακτηριστικό του Docs είναι η δυνατότητα ταυτόχρονης εργασίας πολλών ατόμων. Πατώντας το κουμπί "Κοινή χρήση" μπορούμε να μοιράσουμε το έγγραφο στους συναδέλφους μας και να τους επιτρέψουμε να το επεξεργαστούν ή να προτείνουν αλλαγές. Για την τελευταία λειτουργία μπορούμε να επωφεληθούμε από τις διάφορες μεθόδους που προσφέρει το Docs για να εργαστούμε στο έγγραφο, όπως "Επεξεργασία", "Πρόταση" και "Προβολή". Ας σημειωθεί, επίσης, ότι το Docs προσφέρει διάφορα υποδείγματα για τη δημιουργία εγγράφων, όπως βιογραφικά σημειώματα, προτάσεις έργων, εκθέσεις κ.λπ.

Όλες οι αλλαγές που πραγματοποιούμε αποθηκεύονται αυτόματα στο cloud και μπορούμε να έχουμε πρόσβαση στο έγγραφο από οποιαδήποτε συσκευή με σύνδεση στο διαδίκτυο. Αυτό καθιστά το Docs ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο, καθώς όχι μόνο μας επιτρέπει να έχουμε πρόσβαση σε όλα τα έγγραφά μας από οπουδήποτε, αλλά και να τα επεξεργαζόμαστε από συσκευές που δεν είναι ισχυρές ή δεν έχουν τη δυνατότητα να υποστηρίξουν άλλες βαρύτερες σουίτες, όπως της Microsoft.

Για εμβάθυνση στο Google Docs ανατρέξτε στην ενότητα με τις περαιτέρω πηγές του εγχειριδίου αυτού.

Η σουίτα της Google δεν μας προσφέρει μόνο το Docs, αλλά και το **Slides**, μια εναλλακτική στο κλασικό Power Point της Microsoft, ένα από τα πιο εμβληματικά λογισμικά για τη δημιουργία παρουσιάσεων. Παρέχει ένα πολύ παρόμοιο περιβάλλον εργασίας με αυτό της Microsoft, όπως μπορούμε να δούμε παρακάτω:



Πηγή: Valencia INNOHUB Database

Το Google Slides είναι η εμβληματική εφαρμογή παρουσιάσεων της Google, η οποία βρίσκεται μέσα στο πρόγραμμα περιήγησης, ως τμήμα της σουίτας της Google. Είναι εντελώς δωρεάν και η μόνη προϋπόθεση για τη χρήση της είναι να έχει κανείς λογαριασμό Google.

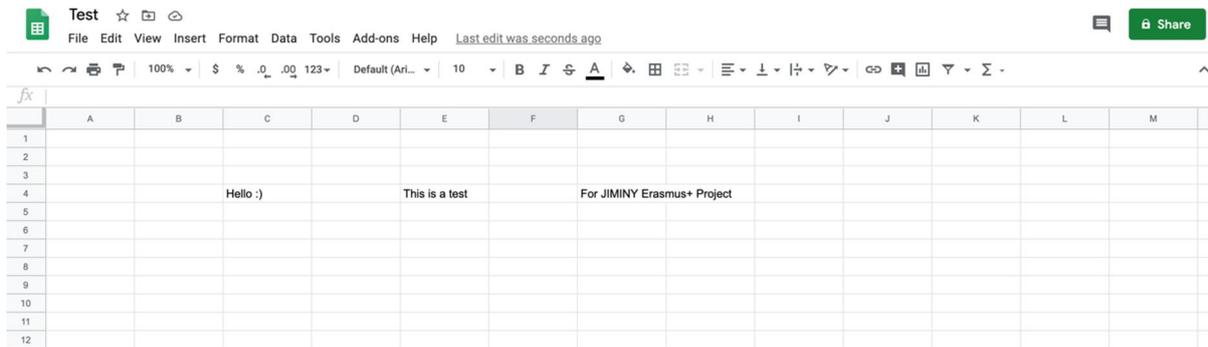
Λειτουργεί πολύ παρόμοια με το γνωστό Power Point, την εναλλακτική λύση της Microsoft: η παρουσίαση μοιράζεται σε διαφάνειες που μπορούμε να σχεδιάσουμε και να διαμορφώσουμε όπως μας αρέσει. Σε αυτές μπορούμε να συμπεριλάβουμε τα πάντα, από κείμενο μέχρι εικόνες, γραφικά, ακόμη και βίντεο και άλλους πόρους πολυμέσων. Μπορούμε όχι μόνο να επεξεργαστούμε κάθε διαφάνεια, αλλά και τη μετάβαση μεταξύ τους, έτσι ώστε να κάνουμε την παρουσίασή μας πιο ενδιαφέρουσα.

Όπως και με το Docs, η Google μας προσφέρει και μια σειρά από υποδείγματα που μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε δωρεάν, καθώς και έξυπνα θέματα που μας προτείνονται ανάλογα με το κατά πόσο ταιριάζουν με το στιλ που χρησιμοποιούμε για την παρουσίασή μας.

Όπως και στο Docs, αλλά και στην υπόλοιπη σουίτα της Google η αποθήκευση γίνεται σε cloud, ενώ προσφέρεται και η δυνατότητα επεξεργασίας και διαβούλευσης από οποιαδήποτε συσκευή, καθώς και η κοινή χρήση του εγγράφου με τους συναδέλφους μας (ή π.χ. με έναν συγκεκριμένο πελάτη), ώστε να μπορούν να το επεξεργαστούν σε πραγματικό χρόνο κι εμείς να βλέπουμε τις αλλαγές επίσης σε πραγματικό χρόνο.

Τέλος και εξίσου σημαντικό είναι το **Google Sheets** στο οποίο θα αναφερθούμε συνοπτικά. Το πρόγραμμα αυτό λειτουργεί περίπου όπως το Microsoft Excel, δημιουργώντας λογιστικά φύλλα για πολλαπλούς σκοπούς: μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως τρόπος οργάνωσης και παρακολούθησης ποικίλων θεμάτων μιας επιχείρησης, από τον απολογισμό εσόδων - εξόδων, μέχρι την απόδοση των εργαζομένων, το χαρτοφυλάκιο πελατών ή την πρόβλεψη ανάπτυξης για το επόμενο έτος.

Στο παρακάτω στιγμιότυπο οθόνης βλέπουμε το περιβάλλον εργασίας του προγράμματος:



The screenshot shows a Google Sheet interface. The title bar reads 'Test' and includes a 'Share' button. The menu bar contains 'File', 'Edit', 'View', 'Insert', 'Format', 'Data', 'Tools', 'Add-ons', and 'Help'. The status bar shows 'Last edit was seconds ago'. The spreadsheet grid has columns A through M and rows 1 through 12. Row 4 contains the following text: 'Hello :)' in column C, 'This is a test' in column E, and 'For JIMINY Erasmus+ Project' in column G.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1													
2													
3													
4			Hello :)		This is a test		For JIMINY Erasmus+ Project						
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													

Πηγή: Valencia INNOHUB Database

Η λειτουργικότητά του, και πάλι, μοιάζει με την εναλλακτική λύση πληρωμών της Microsoft. Μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε διάφορες σελίδες μέσα σε ένα λογιστικό φύλλο για να οργανώσουμε και να αυτοματοποιήσουμε αυτό που κάνουμε. Το κύριο πλεονέκτημα των υπολογιστικών φύλλων είναι η δυνατότητα να περιλαμβάνουν τύπους που συσχετίζουν τιμές από διαφορετικά κελιά. Αυτοί οι τύποι δεν χρειάζεται να είναι μόνο αριθμητικοί, αλλά μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για την αυτοματοποίηση διαδικασιών.

Το Google Sheets αποδεικνύεται χρήσιμο καθώς έχει τη δυνατότητα να μας εξοικονομεί χρόνο και κόπο, αφού, χάρη στους σωστούς τύπους, είμαστε σε θέση να συστηματοποιούμε τις πληροφορίες μας για να λαμβάνουμε τα επιθυμητά σχόλια και τις παρατηρήσεις. Επιπλέον, μπορούμε να δημιουργούμε αυτομάτως γραφήματα και πίνακες που συνοψίζουν τα αποτελέσματα των αναζητήσεών μας.

Αναμφίβολα, είναι το πιο απαιτητικό από τα προγράμματα που παρουσιάζονται σε αυτή την ενότητα, ενώ η χρήση του από το ευρύ κοινό είναι επίσης κάπως μειωμένη. Ωστόσο, ακόμη και χωρίς την εκτεταμένη γνώση του, μπορούμε να εκμεταλλευτούμε τις λειτουργίες του για να οργανώσουμε τις πληροφορίες που θέλουμε. Ακόμα κι έτσι, είναι ιδιαίτερα σκόπιμο να μάθουμε πώς να χρησιμοποιούμε τις πιο βασικές λειτουργίες του, μιας και μπορεί να φανεί πολύ χρήσιμο εξοικονομώντας μας χρόνο και χρήμα, χάρη στην ικανότητά του να συνθέτει πληροφορίες.

Πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης

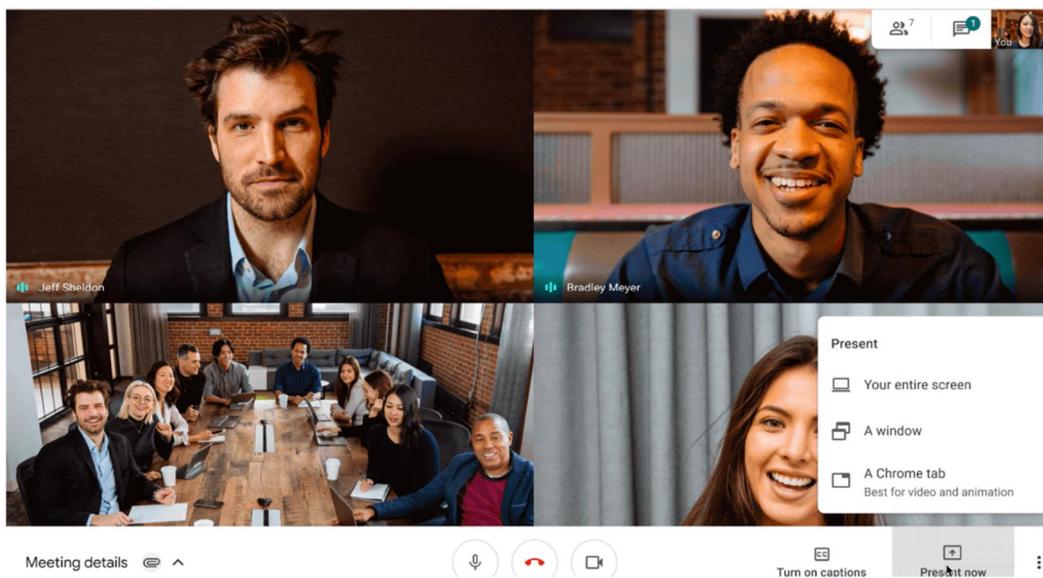
Σήμερα, στον κόσμο των επιχειρήσεων, οι τηλεδιασκέψεις και οι απομακρυσμένες συναντήσεις είναι κάτι παραπάνω από συχνές. Στον παγκοσμιοποιημένο κόσμο στον οποίο ζούμε σήμερα, με τις επαφές, τους προμηθευτές και τα μέλη του δικτύου μας χιλιάδες χιλιόμετρα μακριά, είναι σύνηθες να εκμεταλλευόμαστε τη δυνατότητα αλληλεπίδρασης σε πραγματικό χρόνο που προσφέρει το διαδίκτυο για τη διεξαγωγή επιχειρηματικών συναντήσεων ή διασκέψεων μέσα από διαδικτυακές πλατφόρμες.

Η πραγματοποίηση συναντήσεων με τη βοήθεια ηλεκτρονικών μέσων έχει και άλλα πλεονεκτήματα, όπως τη μείωση του κόστους των επαγγελματικών ταξιδιών ή των επισκέψεων σε πελάτες στο εξωτερικό και την πολύ καλύτερη αξιοποίηση του χρόνου εργασίας. Επίσης, ευνοεί τον συντονισμό των συμμετεχόντων ως προς τον προσδιορισμό και την τροποποίηση της ημερομηνίας μιας συνάντησης, ανάλογα με τις ανάγκες της ομάδας εργασίας, καθώς και τη δυνατότητα πραγματοποίησης πολύ περισσότερων συναντήσεων από ό,τι αν ήταν απαραίτητη η φυσική παρουσία, δεδομένου ότι μια βιντεοκλήση για τη συζήτηση ενός προβλήματος στην εργασία δεν απαιτεί σχεδόν καμία προσπάθεια και μπορεί να κανονιστεί ανά πάσα στιγμή.

Επομένως, η εκμάθηση της χρήσης αυτών των εργαλείων είναι ζωτικής σημασίας για τους επαγγελματίες του μέλλοντος. Τώρα θα εξετάσουμε διάφορες δωρεάν εναλλακτικές λύσεις και τα χαρακτηριστικά τους, καθώς και τη γενική λειτουργία αυτού του είδους των πλατφορμών.

Θα ξεκινήσουμε παρουσιάζοντας τη λύση **Meet** που προσφέρει η Google. Ο τρόπος λειτουργίας της είναι πολύ εύκολος: με έναν απλό λογαριασμό Google μπορούμε να οργανώσουμε συναντήσεις και να στείλουμε προσκλήσεις μέσω συνδέσμου. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης, όπως φαίνεται στο παρακάτω στιγμιότυπο οθόνης, μπορούμε να ενεργοποιήσουμε ή να απενεργοποιήσουμε την κάμερα και το μικρόφωνο, καθώς και να μοιραστούμε ολόκληρη ή μέρος της οθόνης μας ή συνημμένα αρχεία.

Το βασικό πλεονέκτημα του Meet είναι ότι δεν χρειάζεται λογισμικό και επομένως μπορούμε να το χρησιμοποιούμε από οπουδήποτε στον κόσμο, με οποιαδήποτε συσκευή διαθέτει σύνδεση στο διαδίκτυο. Η ποιότητα των κλήσεων είναι καλή, ενώ μπορούμε να έχουμε και γραπτή συνομιλία για να στέλνουμε οποιαδήποτε πληροφορία στους συναδέλφους μας.



Πηγή: <https://asuiteupdates.googleblog.com/2020/04/high-quality-video-audio-meet.html>

Μια άλλη εναλλακτική λύση του Google Meet είναι το **Zoom**. Το λογισμικό αυτό έγινε πρόσφατα πολύ δημοφιλές, λόγω της ποιότητας των κλήσεων και του επαγγελματισμού που εμπνέει το όλο περιβάλλον εργασίας. Η λειτουργικότητά του είναι παρόμοια με τις άλλες εναλλακτικές: μπορούμε να πραγματοποιούμε συναντήσεις (τις οποίες, σε αυτή την περίπτωση, μπορούμε να προγραμματίζουμε εκ των προτέρων) και να προσκαλούμε τους συναδέλφους μας. Κατά τη διάρκεια μιας βιντεοκλήσης μπορούμε να ενεργοποιούμε ή να απενεργοποιούμε το μικρόφωνο και την κάμερα, καθώς και να μοιραζόμαστε αρχεία γρήγορα κι εύκολα.

Η κύρια διαφορά με το Google Meets είναι ότι το Zoom, όπως και οι περισσότερες εναλλακτικές, απαιτεί την εγκατάσταση προγράμματος για να λειτουργήσει. Πρόκειται για ένα ελαφρύ πρόγραμμα που λειτουργεί σχεδόν σε κάθε υπολογιστή και συνήθως ενημερώνεται τακτικά. Μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί από άλλες συσκευές, αφού προηγουμένως γίνει η εγκατάστασή του. Το Zoom χρησιμοποιείται δωρεάν χωρίς περιορισμούς. Μόνη εξαίρεση: η διάρκεια των συναντήσεων στη δωρεάν έκδοσή του δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 40 λεπτά.



Όπως βλέπουμε στο παρακάτω στιγμιότυπο οθόνης, το περιβάλλον εργασίας του μοιάζει αρκετά με τις υπόλοιπες εναλλακτικές που παρουσιάζονται:



Πηγή: <https://www.zdnet.com/article/zoom-101-a-starter-guide-for-beginners-plus-advanced-tips-and-tricks-for-pros/>

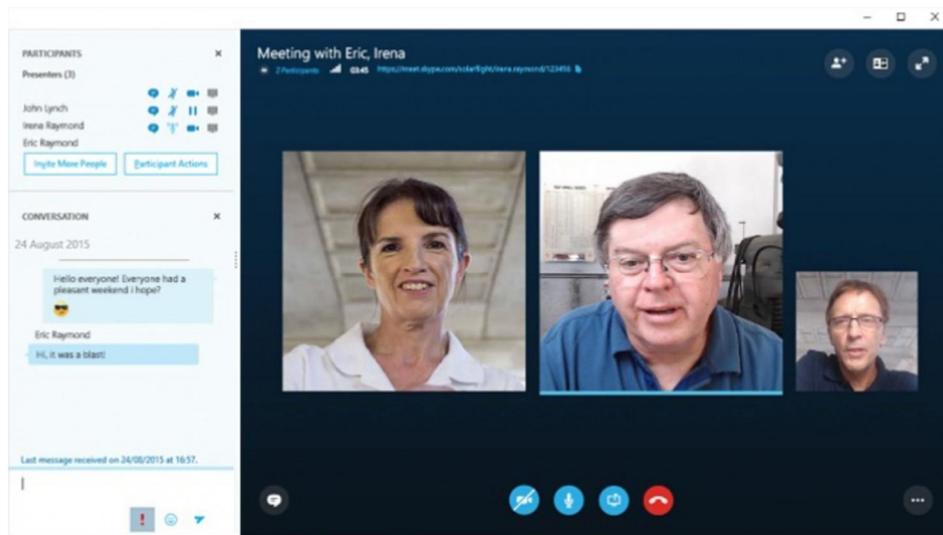
Η τελευταία εναλλακτική λύση που θα μελετήσουμε σε αυτή την ενότητα είναι το **Skype**. Το πρόγραμμα αυτό είναι γνωστό εδώ και πολλά χρόνια ως το κύριο λογισμικό για διαδικτυακές βιντεοκλήσεις. Εντούτοις, στις μέρες μας χρησιμοποιείται λίγο λιγότερο και δεν θεωρείται κατάλληλο στον επαγγελματικό χώρο.

Το Skype λειτουργεί παρόμοια με τις υπόλοιπες εναλλακτικές που παρουσιάστηκαν, αν και η προσέγγισή του είναι πολύ λιγότερο επίσημη: είναι αξιοσημείωτο ότι πρόκειται για ένα πρόγραμμα που δημιουργήθηκε για κλήσεις μεταξύ φίλων ή μελών της οικογένειας και όχι για επαγγελματική χρήση.

Ωστόσο, η ευκολία χρήσης και χειρισμού του, καθώς και η δημοτικότητα και η μακρά ιστορία του το καθιστούν ακόμη και σήμερα βιώσιμη εναλλακτική λύση για την πραγματοποίηση βιντεοκλήσεων. Μπορούμε να πούμε ότι δεν έχει κανενός είδους περιορισμό όσον αφορά τη διάρκεια των κλήσεων, οι οποίες, κατά κανόνα, έχουν κάπως χαμηλότερη ποιότητα από αυτές των ανταγωνιστών του. Επιπλέον, μπορούμε να δημιουργούμε ομάδες στις οποίες να συμπεριλαμβάνουμε τις επαφές που θέλουμε, και από τις οποίες η οργάνωση μιας συνάντησης ή η ανταλλαγή περιεχομένου είναι πολύ πιο εύκολη.

Αρνητικό στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι δεν θεωρείται επαγγελματική εφαρμογή και κατάλληλη για τον επιχειρηματικό κόσμο, οπότε η χρήση της μπορεί να θεωρηθεί από ορισμένους πελάτες, προμηθευτές ή συναδέλφους ως αντιεπαγγελματική. Το πρόγραμμα αυτό εγκαθίσταται σε προσωπικούς υπολογιστές, ενώ διατίθεται και εφαρμογή για android/iOS.

Το περιβάλλον εργασίας του μοιάζει με τις υπόλοιπες εναλλακτικές που παρουσιάζονται, όπως βλέπουμε παρακάτω:



Πηγή: <https://www.bit.es/knowledge-center/skype-meetings-la-nueva-herramienta-de-videoconferencias-online/>

Περιεχόμενο πολυμέσων

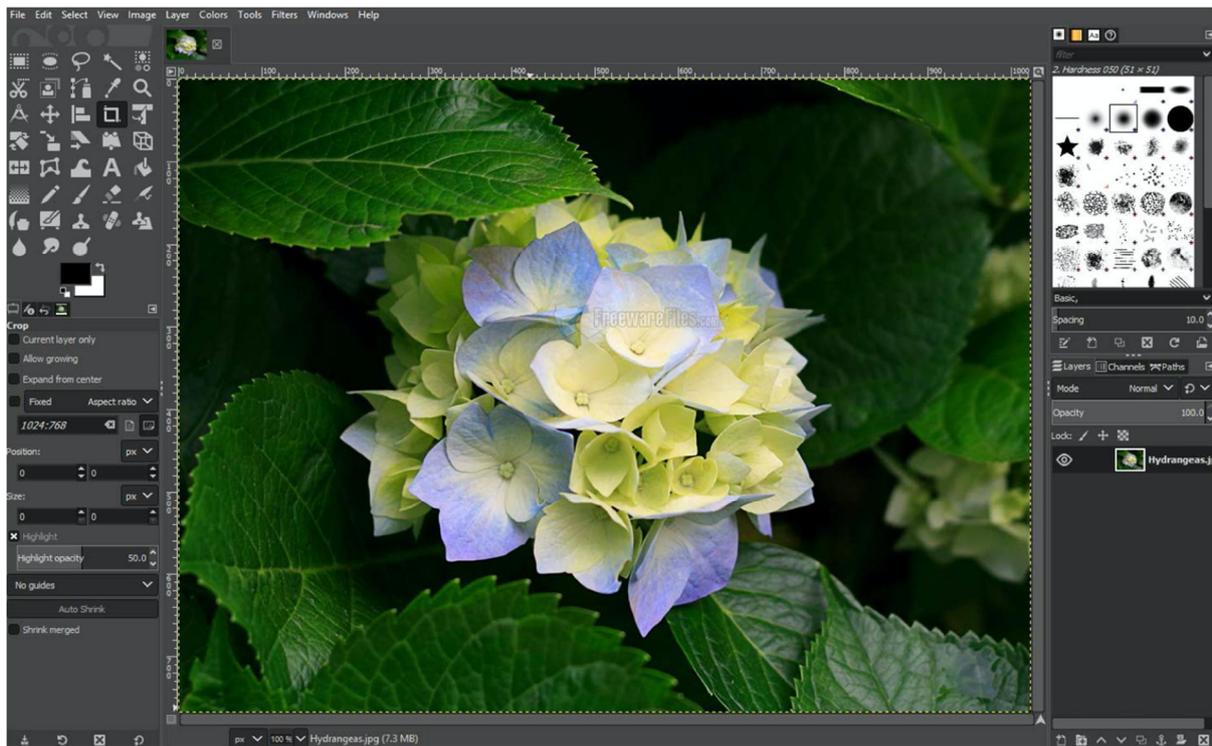
Σε συνδυασμό με κάθε επαγγελματικό προφίλ είναι απαραίτητο να γνωρίζει κανείς εις βάθος κάποιο είδος λογισμικού δημιουργίας οπτικοακουστικού περιεχομένου, επειδή αυτές οι δεξιότητες είναι απαραίτητες: είτε πρόκειται για διαφημιστικό σποτ, ραδιοφωνική διαφήμιση, το λογότυπο μιας νέας εταιρείας, την εταιρική εικόνα είτε για γραφικά σχέδια για χρήση σε ιστοσελίδα κ.λπ.

Γι' αυτό αποφασίσαμε να σας παρουσιάσουμε δύο πολύ χρήσιμα εργαλεία που - εκτός του ότι είναι εντελώς δωρεάν - μπορούν να χρησιμοποιούν οι εκπαιδευόμενοί σας για να αναπτύξουν αυτού του είδους το περιεχόμενο. Προφανώς, το περιεχόμενο και οι πόροι αυτού του είδους υπερβαίνουν τις γνώσεις των περισσότερων επαγγελματιών, καθώς μόνο οι γραφίστες ή οι παραγωγοί οπτικοακουστικών μέσων γνωρίζουν πραγματικά εις βάθος πώς να χρησιμοποιούν αυτά τα προγράμματα, και ως εκ τούτου οι περισσότερες εταιρείες αναθέτουν τις σχετικές υπηρεσίες σε εξωτερικούς συνεργάτες, προκειμένου να επικεντρωθούν στη δική τους δραστηριότητα.

Ωστόσο, εμείς θεωρούμε ότι κάποιες βασικές έννοιες σχετικά με τα εργαλεία του είδους, καθώς και η πρόσβαση σε περαιτέρω πηγές σχετικά με τα προγράμματα που θα παρουσιάσουμε, μπορεί να είναι χρήσιμες για την έναρξη μιας επιχειρηματικής πορείας, μιας και μπορούν να χρησιμοποιηθούν εντελώς δωρεάν ως επαγγελματικά εργαλεία δημιουργίας οπτικοακουστικών μέσων. Στη συνέχεια παραθέτουμε πηγές για εμβάθυνση σ' αυτές τις εφαρμογές, προκειμένου να βελτιωθεί η ποιότητα της κατάρτισης γύρω από αυτά τα θέματα.

Κατ' αρχάς, θα μιλήσουμε για το **GIMP**. Πρόκειται για ένα δωρεάν πρόγραμμα επεξεργασίας ψηφιακών εικόνων - σχεδίων και φωτογραφιών - σε μορφή bitmap. Με το GIMP μπορούμε να δημιουργήσουμε και να επεξεργαστούμε κυρίως εικόνες bitmap. Μπορούμε επίσης να δουλέψουμε με διανυσματικές εικόνες με το αντίστοιχο plug-in, αλλά δεν είναι το πιο κατάλληλο πρόγραμμα για την επεξεργασία πολύπλοκων διανυσματικών εικόνων.





Πηγή: <https://www.freewarefiles.com/The-GIMP-screenshot-13556.html>

Το GIMP λειτουργεί παρόμοια με το Adobe Photoshop, την εναλλακτική του που πωλείται στην αγορά. Εργαζόμαστε σε επίπεδα, στα οποία μπορούμε να προσθέσουμε εικόνες, κείμενα, σχήματα και άλλα γραφικά της αρεσκείας μας. Αργότερα, και χάρη στη χρήση των επιπέδων, σχεδιάζουμε το τελικό αποτέλεσμα σύμφωνα με τις ανάγκες μας. Το πρόγραμμα αυτό μπορεί να αποδειχθεί εξαιρετικά χρήσιμο για τον σχεδιασμό λογότυπων, διαφημίσεων, αφισών κ.λπ. - οι δυνατότητες είναι απεριόριστες.

Όταν ξεκινάμε το GIMP, βλέπουμε διάφορα παράθυρα και μέσα σε καθένα από αυτά με το δεξί κουμπί του ποντικιού αποκτούμε πρόσβαση στις διάφορες λειτουργίες του. Το περιβάλλον εργασίας του GIMP, εκτός από άλλα παράθυρα, όπως το Colour Palette (Παλέτα Χρωμάτων), το Layer Window (Παράθυρο Στρώσεων) κ.λπ., διαθέτει δύο κύρια παράθυρα – το Toolbox (Εργαλειοθήκη) και το Image Window (Παράθυρο Εικόνας). Οι λειτουργίες του είναι εκτεταμένες και κάπως πολύπλοκες, αν δεν έχετε γνώσεις στα θέματα αυτά, γι' αυτό σας συνιστούμε να αφιερώσετε χρόνο για να εξερευνήσετε όλες τις δυνατότητες που προσφέρει.

Αφήσαμε στην ενότητα "Περαιτέρω πηγές" τον σύνδεσμο για το επίσημο διδακτικό υλικό του προγράμματος. Σας συνιστούμε να ρίξετε μια ματιά αν αποφασίσετε να δοκιμάσετε και να ασχοληθείτε με τη δημιουργία γραφικών σχεδίων για τους εκπαιδευόμενούς σας.

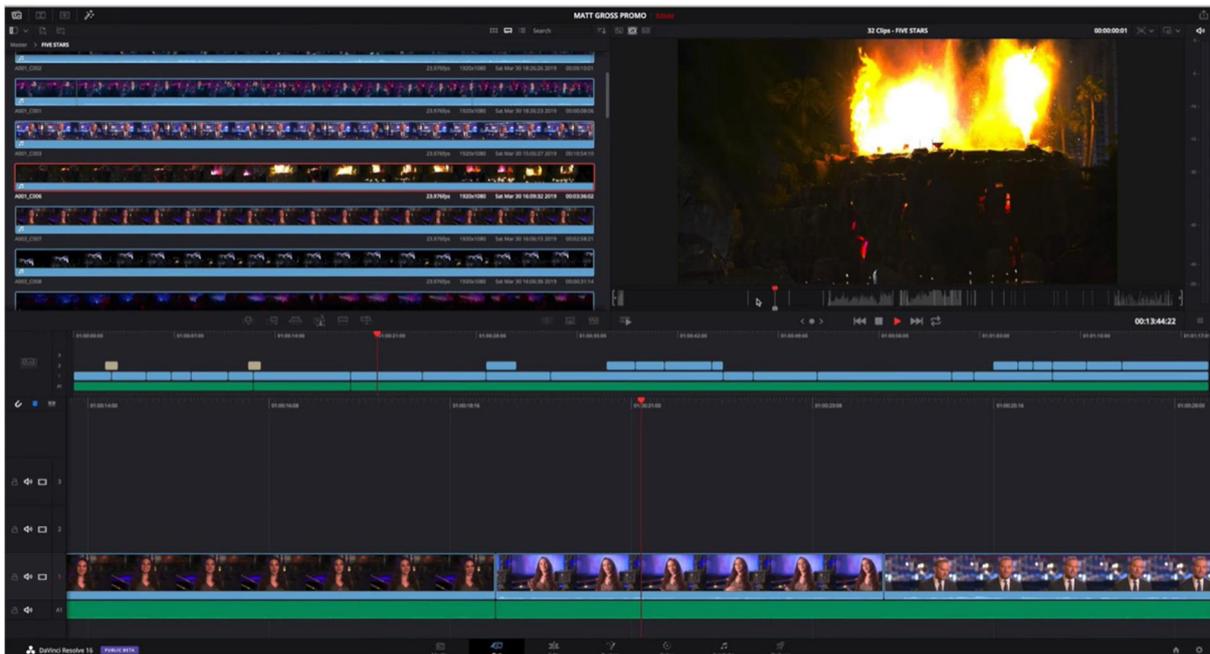
Από την άλλη πλευρά, τώρα θα θέλαμε να προσεγγίσουμε τη δημιουργία περιεχομένου πολυμέσων με το πρόγραμμα **DaVinci Resolve 16**. Το πρόγραμμα αυτό είναι ένα επαγγελματικό λογισμικό που στοχεύει στη δημιουργία ταινιών και βίντεο, με ενσωματωμένα εργαλεία για διόρθωση χρωμάτων, αντίθεση, επεξεργασία ήχου, εφέ κ.λπ. Το εργαλείο αυτό είναι εντελώς δωρεάν.

Αυτό το πρόγραμμα ανταποκρίνεται στο κλασικό σχήμα των προγραμμάτων επεξεργασίας βίντεο όπως το Sony Vegas ή το Adobe AfterEffects (και οι δύο εναλλακτικές πωλούνται στην αγορά). Στο κάτω μέρος της οθόνης έχουμε ένα χρονολόγιο το οποίο χρησιμοποιούμε για να τοποθετήσουμε το οπτικοακουστικό μας περιεχόμενο (είτε πρόκειται για βίντεο, ήχους, τραγούδια, εικόνες κ.λπ.) και



Erasmus+

στη συνέχεια χρησιμοποιούμε όλα τα εργαλεία που μας παρέχει το ίδιο το πρόγραμμα για να δημιουργήσουμε και να επεξεργαστούμε το τελικό βίντεο.



Πηγή: <https://www.diyphotography.net/blackmagic-davinci-resolve-16-now-comes-with-content-aware-fill-style-features-for-video>

Το πρόγραμμα είναι εντελώς δωρεάν. Η έκδοση που διατίθεται προς πώληση περιλαμβάνει κάποιες επιπλέον δυνατότητες που σχεδόν κανείς δεν θα αναζητήσει. Αν, μιλώντας για το GIMP είπαμε ότι μπορεί να είναι ένα πολύπλοκο πρόγραμμα για αρχάριους, το DaVinci είναι πολύ περισσότερο. Ας μην ξεχνάμε ότι αυτό το πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί για επαγγελματίες στην επεξεργασία και τη δημιουργία οπτικοακουστικού περιεχομένου, καθώς και στην παραγωγή ταινιών και ταινιών μικρού μήκους, οπότε προσφέρει ένα εξαιρετικά ευρύ φάσμα δυνατοτήτων λειτουργίας το οποίο οι εκπαιδευόμενοι μας ενδέχεται και να μην αξιοποιήσουν ως ερασιτέχνες.

Εντούτοις, δεδομένου ότι μπορούμε να μάθουμε να χρησιμοποιούμε δωρεάν το πρόγραμμα, χάρη στις πηγές που έχουμε επιλέξει και αφήσει στην ενότητα "περαιτέρω πηγές", πρόκειται για ένα εργαλείο που αποδεικνύεται πολύ χρήσιμο στην επεξεργασία και την παραγωγή του περιεχομένου που χρειαζόμαστε για μια συγκεκριμένη δραστηριότητα, όπως π.χ. μια διαφήμιση. Παρά ταύτα, το μέγεθος και η κατανάλωση πόρων αυτού του προγράμματος υποδηλώνει ότι απαιτείται ένας αρκετά ισχυρός υπολογιστής για να το χρησιμοποιήσουμε.

Εν κατακλείδι, όπως προαναφέραμε, υπάρχουν επιλογές για να αναπτύξουμε οπτικοακουστικό περιεχόμενο εντελώς δωρεάν, έχοντας τη δυνατότητα να μάθουμε, αν θέλουμε, πώς να χρησιμοποιούμε αυτούς τους πόρους, επίσης δωρεάν, αν και αυτό το θέμα μπορεί να απέχει λίγο από τις δυνατότητες της εργασίας μας. Πολλές εταιρείες επιλέγουν να αναθέτουν αυτές τις υπηρεσίες σε εξωτερικούς συνεργάτες, ακριβώς λόγω της πολυπλοκότητας που μπορεί να παρουσιάζουν αυτά τα λογισμικά, αλλά ακόμη κι έτσι όμως είναι απολύτως εφικτό (χωρίς να απαιτεί τεράστια προσπάθεια) να μάθουμε να χρησιμοποιούμε με απλό τρόπο αυτά τα προγράμματα και να αρχίσουμε να δημιουργούμε δωρεάν τα πρώτα μας γραφικά στοιχεία με απλό τρόπο.



Erasmus+

2.2. Πώς να χρησιμοποιείτε τα κοινωνικά δίκτυα

Σε συνέχεια της προηγούμενης ενότητας, σήμερα, οι ψηφιακοί πόροι και ο διαδικτυακός κόσμος είναι τα πάντα. Ζούμε σε ένα παγκοσμιοποιημένο και πλήρως ψηφιακό περιβάλλον, όπου το παραδοσιακό έχει παραχωρήσει τη θέση του στο σύγχρονο, στην πληροφορική, στο cloud και στην κοινωνική και επαγγελματική αλληλεπίδραση μέσω διαδικτύου.

Σε αυτή τη δεύτερη ενότητα θα ασχοληθούμε με τη χρήση άλλων τύπων ψηφιακών πόρων: το διαδίκτυο, τα κοινωνικά δίκτυα και τα ψηφιακά δίκτυα. Θα ξεκινήσουμε μελετώντας τι είναι ένα δίκτυο και πώς οι εκπαιδευόμενοι μας μπορούν να το εκμεταλλευτούν για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία - αργότερα, θα δούμε τι είναι η δικτύωση 2.0 και γιατί μπορεί να είναι τόσο αποτελεσματική για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Τέλος, θα προσπαθήσουμε να απαντήσουμε σε ποιο βαθμό είναι σκόπιμο (ή όχι) να χρησιμοποιούμε τα κοινωνικά δίκτυα για την προώθηση μιας επαγγελματικής δραστηριότητας, καθώς και διάφορα παραδείγματα όπου μπορεί αυτό να αποδειχθεί θετικό ή/και αρνητικό, ανάλογα με το πλαίσιο και την αγορά που βρισκόμαστε.

Δικτύωση

Η δικτύωση είναι μια κοινή πρακτική στον **εμπορικό και επιχειρηματικό κόσμο**. Είναι μια λέξη που ανήκει στο καθημερινό επαγγελματικό λεξιλόγιο και αναφέρεται σε εκδηλώσεις, είτε επίσημες είτε ανεπίσημες, στις οποίες οι εκπαιδευόμενοι σας μπορούν να δημιουργήσουν ένα δίκτυο επαφών από το οποίο ενδεχομένως θα προκύψουν είτε επιχειρηματικές ευκαιρίες είτε ευκαιρίες απασχόλησης.

Στα επαγγελματικά συνέδρια και τις εκθέσεις, συνήθως υπάρχουν χώροι για τη διευκόλυνση αυτής της πρακτικής μεταξύ των συμμετεχόντων. Τέτοιες συναντήσεις, οι οποίες συνήθως στήνονται γύρω από ένα φλυτζάνι καφέ το πρωί ή μια εκδήλωση στο τέλος της ημέρας που προσελκύει επαγγελματίες του κλάδου, αποδεικνύονται πολύτιμες για τη δημιουργία επαφών μεταξύ ατόμων με κοινά ενδιαφέροντα και αποτελούν έναν από τους πολλούς τρόπους που οι εκπαιδευόμενοι μας μπορούν να δικτυωθούν.

Οι συναντήσεις δικτύωσης μπορούν να ικανοποιούν **διάφορες εργασιακές ανάγκες**. Άνθρωποι που έχουν μια επιχειρηματική ιδέα και χρειάζονται επενδυτές ή συνεργάτες, υπεύθυνοι προσλήψεων που αναζητούν να εντάξουν στο προσωπικό τους ειδικούς σε συγκεκριμένους τομείς ή «επιχειρηματικοί άγγελοι» (business angels) που ψάχνουν έργα για να επενδύσουν. Όμως η δικτύωση δεν αφορά αποκλειστικά επιχειρηματίες ή άτομα που σχετίζονται με τις επιχειρήσεις. Μπορεί να αποδειχτεί επωφελής και σε όσους αναζητούν εργασία ή σκέφτονται να αλλάξουν εργασιακό χώρο.

Το να ξεκινήσει μια νεοφυής επιχείρηση δεν είναι εύκολη υπόθεση και απαιτεί χρόνο και πόρους που δεν διαθέτουν όλοι στην καθημερινή ρουτίνα της επιχείρησης. Παρόλ' αυτά αξίζει τον κόπο: η συμμετοχή σε εκδηλώσεις μπορεί να αποδειχθεί ζωτικής σημασίας για τις εκκολαπτόμενες επιχειρήσεις και είναι μια καλή ευκαιρία να ακούσετε παρατηρήσεις και σχόλια για το προϊόν από ανθρώπους που γνωρίζουν τον κλάδο, προκειμένου να το βελτιώσετε. Επίσης, είναι μια εξαιρετική ευκαιρία να κάνετε επαφές για την προσέλκυση χρηστών ή την προώθηση του προϊόντος, ή να βγείτε από τον μικρόκοσμό σας για να αποκτήσετε σφαιρική εικόνα της αγοράς την οποία αντιμετωπίζετε.





Πηγή: Photo by [Evangeline Shaw](#) on [Unsplash](#)

Ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία κατά την έναρξη μιας επιχείρησης είναι να **περιοριζόμαστε από ανθρώπους που θα συμβάλουν στο έργο**. Η δικτύωση μπορεί να είναι μια καλή λύση.

Ανεξαρτήτως του επιπέδου των εκπαιδευόμενων σας, για να είναι καρποφόρες αυτού του είδους οι συναντήσεις, πρέπει να καταρτιστεί στρατηγική που να περιλαμβάνει προετοιμασία της εκδήλωσης και αποτίμηση μετά την πραγματοποίησή της. Στο πλαίσιο αυτό οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να βοηθηθούν με εφαρμογές που προάγουν ιδιαίτερα τη δικτύωση. Ιδού μερικά από τα κλειδιά, χάρη στα οποία το δίκτυο που γεννιέται θα δημιουργήσει ευκαιρίες απασχόλησης:

Να σχεδιάζουν το προφίλ τους στα κοινωνικά δίκτυα με επαγγελματικό τρόπο συμπεριλαμβάνοντας τις **λέξεις-κλειδιά** της ειδικότητάς τους στο βιογραφικό τους στο LinkedIn. Έννοιες, προγράμματα, τάσεις κ.λπ., τα πάντα σε αυτού του είδους τους ιστότοπους, τους βοηθούν να τοποθετούνται ως ειδικοί σε έναν συγκεκριμένο τομέα. Να ακολουθούν και να συμμετέχουν στις συζητήσεις που δημιουργούνται βάσει των hashtag που σχετίζονται με τον τομέα εργασίας τους και να μοιράζονται σχετικό περιεχόμενο προσδίδοντας έτσι αξία στο επαγγελματικό τους προφίλ.

Διδάξτε τους πώς να δημιουργούν ένα **elevator pitch**. Η τεχνική αυτή συνίσταται στην προετοιμασία μιας ομιλίας που περιγράφει πολύ συνοπτικά (όσο ο σύντομος χρόνος διαδρομής ενός ανελκυστήρα) την ιδέα μιας συγκεκριμένης επιχείρησης ή ενός προϊόντος ή τους στόχους της σταδιοδρομίας ή της εργασίας τους. Το περιεχόμενο αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εισαγωγή σε πίνακες που συμμετέχουν οι εκπαιδευόμενοί σας, σε συστατικές επιστολές που θα συνοδεύουν τα βιογραφικά τους σημειώματα ή να χρησιμοποιηθεί σε μια πιο ανεπίσημη συζήτηση με ειδικούς ή πιθανούς επενδυτές.

Η δημιουργία και η διατήρηση ενός δικτύου επαγγελματικών σχέσεων είναι απαραίτητη για τον εμπλουτισμό του βιογραφικού και της εργασιακής εμπειρίας των εκπαιδευόμενων σας, θα τους βοηθήσει να εξελιχθούν επαγγελματικά και θα τους ανοίξει πόρτες σε νέες ευκαιρίες απασχόλησης.

Δικτύωση 2.0: LinkedIn

Αφού γνωρίζουμε ήδη τι είναι η δικτύωση, τι είναι η δικτύωση 2.0; Λοιπόν, δεν είναι τίποτα περισσότερο από αυτό που επαναλαμβάνουμε κατά τη διάρκεια αυτών των μαθημάτων: η μετάβαση από το παραδοσιακό στο σύγχρονο, από το φυσικό στο διαδικτυακό και από το εθνικό στο παγκόσμιο.

Θα εξηγήσουμε τώρα τι είναι η νέα δικτύωση, καθώς και το LinkedIn, το πιο γνωστό επαγγελματικό κοινωνικό δίκτυο σε παγκόσμιο επίπεδο, το οποίο έχει τη δυνατότητα να λειτουργεί ως ψηφιακό και

παγκόσμιο δίκτυο, ένα μέρος όπου οι εκπαιδευόμενοί σας μπορούν να έχουν συγκεντρωμένες όλες τις επαγγελματικές τους επαφές, να βρίσκουν νέους συνεργάτες για νέα έργα ή ακόμη και να βρίσκουν θέσεις εργασίας ή υπαλλήλους για τις δικές τους εταιρείες.

Το LinkedIn, λοιπόν, είναι ένα επαγγελματικό κοινωνικό δίκτυο προσανατολισμένο περισσότερο στις εμπορικές και επαγγελματικές σχέσεις, παρά στις προσωπικές, και ως εκ τούτου σε αυτό το κοινωνικό δίκτυο αυτό που βρίσκει κανείς είναι εταιρείες και επαγγελματίες που επιδιώκουν την προβολή, τη δικτύωση και την επιχειρηματική δραστηριοποίηση.

Το πρώτο βήμα για να ξεκινήσετε με το LinkedIn μοιάζει πολύ με τη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος. Πραγματοποιείτε εγγραφή, δημιουργείτε έναν (δωρεάν) λογαριασμό και αρχίζετε να συμπληρώνετε τα επαγγελματικά σας στοιχεία, αυτά που θα βάζατε σε ένα βιογραφικό σημείωμα: επαγγελματικά προσόντα, εκπαίδευση, σημερινές και προηγούμενες θέσεις εργασίας, δεξιότητες, δημοσιεύσεις κ.λπ. Όταν ολοκληρωθεί η διαδικασία, θα αρχίσετε να βλέπετε τα πρώτα σημάδια των τεράστιων δυνατοτήτων που κρύβει το LinkedIn, διότι καθώς συμπληρώνετε τα στοιχεία σας, ο ιστότοπος αρχίζει να εξερευνά τις σχέσεις σας και να ανακαλύπτει πράγματα που πιθανά θα σας εκπλήξουν. Για παράδειγμα: αν κάποιος δηλώσει ότι έχει εργαστεί σε μια εταιρεία κατά τη διάρκεια μιας χρονικής περιόδου, το LinkedIn θα εξετάσει μεταξύ των μελών του τους υπαλλήλους της εταιρείας αυτής που επίσης εργάζονταν εκεί κατά την ίδια περίοδο.

Δεν μας κάνει εντύπωση ότι το LinkedIn εντοπίζει ανθρώπους ακόμη και σε μικρές εταιρείες και τους προτείνει στους χρήστες του ως πιθανές επαφές, οι οποίοι με τη σειρά τους αποφασίζουν αν θα τους αποδεχτούν ή όχι. Με αυτή τη λειτουργία, πολλοί άνθρωποι ανέκτησαν πολλές χαμένες επαφές που είχαν χάσει με τα χρόνια: γι' αυτόν και μόνο τον λόγο άξιζε τον κόπο να εγγραφούν στο εργαλείο.



δ+1

Πηγή: Photo by [Dylan Gillis](#) on [Unsplash](#)

Η ιδέα ότι μπορείτε να δημοσιεύσετε το βιογραφικό σας στο διαδίκτυο και να το στείλετε σχεδόν σε οποιονδήποτε αποτελεί ίσως το χαρακτηριστικότερο στοιχείο του LinkedIn, αν και δεν σημαίνει ότι είναι και το πιο σημαντικό, όπως θα δούμε παρακάτω.

Η ύπαρξη ενός επαγγελματικού ιστότοπου είναι ένα σημαντικό πρώτο βήμα για τη δημιουργία και την προώθηση ενός προσωπικού brand στο διαδίκτυο. Στην πράξη, το παραδοσιακό βιογραφικό φθίνει εν συγκρίσει με αυτού του είδους τα νέα μέσα, ενώ όλο και περισσότερες εταιρείες δεν βλέπουν με καλό μάτι την έλλειψη προφίλ στο LinkedIn. Το γεγονός ότι οι εκπαιδευόμενοί σας



Erasmus+

αποκτούν παρουσία στο LinkedIn αποτελεί εγγύηση ότι όλοι, συμπεριλαμβανομένων των πιθανών εργοδοτών και επιχειρηματικών εταίρων, θα έχουν πάντα ενημερωμένες πληροφορίες για το άτομό τους.

Και, τέλος, η ύπαρξη προφίλ στο LinkedIn δίνει πολλές δυνατότητες για μικρά αλλά αποτελεσματικά τεχνάσματα επαγγελματικής προώθησης, όπως π.χ. την προσθήκη του LinkedIn στην ηλεκτρονική τους υπογραφή στο ιμέιλ. Αυτό θα χαρίσει στους εκπαιδευόμενούς σας προβολή ενισχύοντας την ανάπτυξη του δικτύου των επαφών τους.



Πηγή: Photo by [Smartworks Coworking](#) on [Unsplash](#)

Το γεγονός ότι το LinkedIn λειτουργεί επίσης ως δίκτυο επαφών το καθιστά αρχείο επαφών όπως καμία παραδοσιακή «ατζέντα» μέχρι τώρα: από τη στιγμή που συνδέεστε με κάποιον, έχετε ανά πάσα στιγμή όλα τα επαγγελματικά του στοιχεία ενημερωμένα, χωρίς καμία προσπάθεια εκ μέρους σας.

Επιπλέον, το LinkedIn ενσωματώνει τις **συστάσεις**. Μπορείτε να ζητήσετε μια σύσταση από τις επαφές σας και αυτές, αν είναι πρόθυμες να το κάνουν (είναι πολύ σπάνιο να μην το κάνουν), μπορούν να γράψουν συνοπτικά την επαγγελματική τους γνώμη για εσάς, η οποία θα εμφανιστεί στην ενότητα των συστάσεων του προφίλ σας. Άλλος ένας απλός, πρακτικός και πολύ χρήσιμος τρόπος για να προσθέσετε πόντους στο βιογραφικό των εκπαιδευόμενών σας.

Οι ομάδες του LinkedIn αποτελούν φανταστικό εργαλείο με απεριόριστες δυνατότητες: για να ενημερώνεστε για τα θέματα που ενδιαφέρουν τους χρήστες, για να συμβουλευέστε ειδικούς όταν έχετε αμφιβολίες σε επαγγελματικές θέματα, για να προωθήτε το προσωπικό σας brand και πολλά περισσότερα. Πρακτικά η δυναμική των ομάδων είναι παρόμοια με αυτήν ενός φόρουμ συζητήσεων: κάθε μέλος της ομάδας μπορεί να ανοίξει ένα νήμα συζήτησης (δημόσιο διάλογο) για οποιοδήποτε θέμα και αν αυτό προσελκύσει το ενδιαφέρον της ομάδας, ξεκινάει μια σπουδαία συζήτηση μεταξύ επαγγελματιών.

Η συμμετοχή στις σωστές ομάδες θα προσφέρει στους εκπαιδευόμενούς σας έναν εξαιρετικό τρόπο να επιδείξουν τις γνώσεις τους σε άλλους και γι αυτό ακριβώς αποτελούν και ένα πολύ καλό μέσο δικτύωσης. Οι ομάδες που αριθμούν δεκάδες χιλιάδες μέλη και των οποίων τα μέλη εγγράφονται με ιμέιλ όταν λαμβάνουν νέα από την ομάδα (όπου εμφανίζονται νέες συζητήσεις κ.λπ.) κρύβουν τεράστιες δυνατότητες. Η δυναμική και η εμβέλειά τους καθώς και οι δυνατότητες για το προσωπικό brand του εκπαιδευόμενου σας δεν είναι καθόλου αμελητέες.



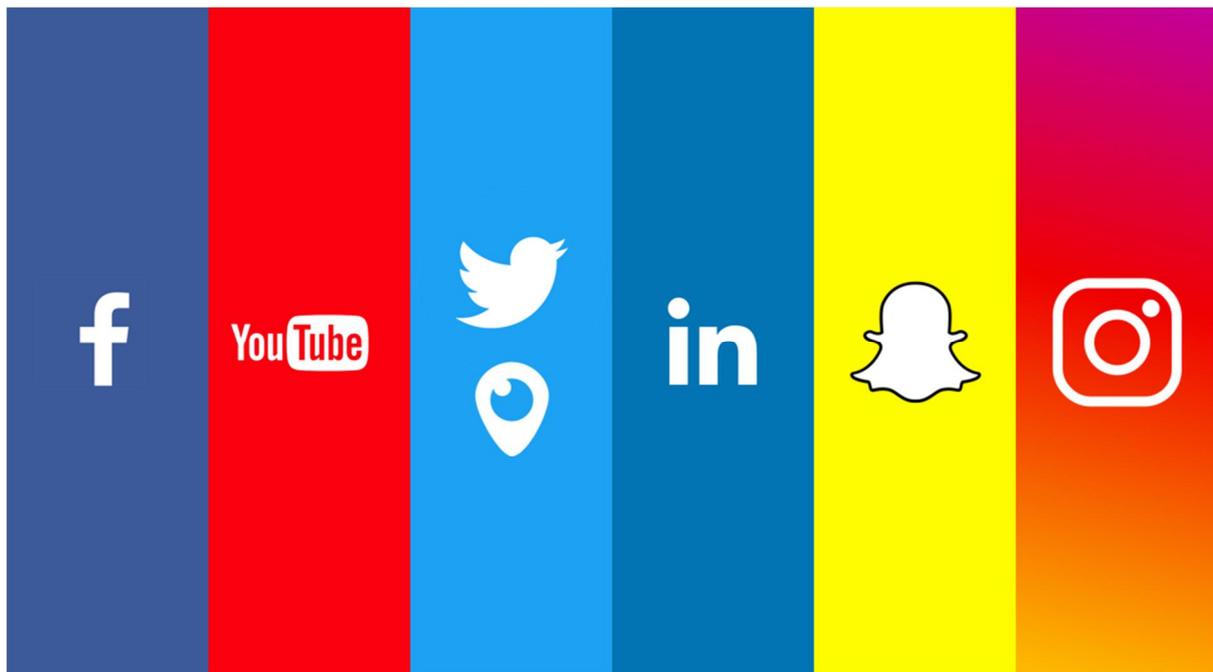
Επαγγελματική χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης

Εκατομμύρια άνθρωποι χρησιμοποιούν καθημερινά τα κοινωνικά δίκτυα, όχι μόνο για να μάθουν τι κάνουν οι φίλοι τους - πιθανότατα οι εκπαιδευόμενοί σας ακολουθούν μεταξύ άλλων και κάποιες εταιρείες στο Facebook, το Instagram ή το Twitter. Στις μέρες μας, οι επαγγελματίες και οι επιχειρηματίες οφείλουν να είναι παρόντες στα κοινωνικά δίκτυα, και για να διατηρούν επαφή με τους πελάτες τους, αλλά και για να προσελκύουν υποψήφιους πελάτες.

Αν κάποιος θέλει η εταιρεία του να πάει μακριά χάρη στα δίκτυα, πρέπει να λάβει υπόψη του την εξής έννοια: το **branding** - είναι η διαδικασία με την οποία χτίζεται μια μάρκα που της προσδίδει αξία και προσωπική σφραγίδα.

Στη διαδικασία branding πρέπει να λαμβάνεται υπόψη, αφενός, η "απτή" εικόνα της συγκεκριμένης μάρκας: το λογότυπο, το όνομα, η ποιότητα μιας υπηρεσίας ή ενός προϊόντος κ.λπ. και, αφετέρου, οι αξίες που εκπέμπει η μάρκα, η προσωπική της σφραγίδα, αυτό που θέλουμε να σκέφτονται οι άλλοι γι' αυτήν. Αυτό επιτυγχάνεται με την ανάδειξη των καλύτερων χαρακτηριστικών της επιχείρησης: καινοτόμα, μεγάλη ή μικρή, παραδοσιακή, οικογενειακή, επιδέξια κ.λπ.

Τα κοινωνικά δίκτυα έχουν σήμερα περισσότερους από 3 δισεκατομμύρια ενεργούς χρήστες σε ολόκληρο τον κόσμο, με το Facebook να είναι το πιο δημοφιλές από όλα. Ανεξάρτητα από το μέγεθος, τον αριθμό των εργαζομένων ή τη χρηματοδότηση, όλες οι εταιρείες οφείλουν να εκμεταλλεύονται τα δημοφιλέστερα κοινωνικά δίκτυα για να στηρίζουν τους επιχειρηματικούς τους στόχους. Μπορεί κανείς να τα θεωρήσει εργαλεία που αλλάζουν τον τρόπο με τον οποίο μια εταιρεία αλληλεπιδρά με τους άλλους, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αναζητά νέους υποψήφιους πελάτες. Διευκολύνουν τη σχέση επιχείρησης-πελάτη, δηλαδή συντονίζουν τον επιχειρηματία με τους πελάτες του. Τα χρησιμοποιούμε, κυρίως, για να προβάλλουμε ιδέες, προσφορές και για να κάνουμε τους χρήστες να εμπλακούν με το brand μας. Βεβαίως, υπάρχει περίπτωση οι μικρές επιχειρήσεις να επιβιώνουν χωρίς παρουσία στα κοινωνικά δίκτυα, όλα εξαρτώνται από την αγορά που εξυπηρετούν, τον τρόπο με τον οποίο οι πελάτες και οι χρήστες τους δραστηριοποιούνται και τον τρόπο διανομής τους.



Πηγή: <https://www.laquagga.com/cual-red-social-me-conviene-un-detalle-que-no-debe-dejar-escapar/>

Με αυτά τα δεδομένα, δεν είναι δύσκολο για μια επιχείρηση να επιτύχει. Ωστόσο, είναι δύσκολο για μια νεοσύστατη επιχείρηση, που θέλει να αναδειχθεί σε μεγάλη κλίμακα, να το επιτύχει χωρίς παρουσία στα κοινωνικά δίκτυα: οφείλει να τα εκμεταλλευτεί μιας και προσφέρουν την καλύτερη προσέγγιση νέων πελατών με ελάχιστο κόστος. Οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων πρέπει να παρέχουν καλές υπηρεσίες στους πελάτες τους και να παρακολουθούν τις ανάγκες τους - με τις κοινωνικές πλατφόρμες έχουν την ευκαιρία να ξεχωρίσουν από τους άλλους ανταγωνιστές, πλεονεκτώντας σε υπηρεσίες και στην εξυπηρέτηση των πελατών. Με τον καιρό, οι εταιρείες συνειδητοποιούν όλο και περισσότερο ότι τα κοινωνικά δίκτυα είναι ο ευκολότερος τρόπος για να συνδεθούν άμεσα με τους πελάτες τους.

Το πιο σύνθετο ζήτημα είναι η εύρεση της σωστής **ισορροπίας**. Μερικές φορές είναι δύσκολο να διαχωρίσουμε το μάρκετινγκ από τη νοοτροπία του να βρισκόμαστε όλη μέρα στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Επίσης, είναι σημαντικό να γνωρίζετε τις διαδικασίες που απαιτούνται για τη σωστή τους χρήση - από το να γνωρίζετε πώς να διαφημιστείτε στο Facebook, μέχρι να εμπλακείτε με το κοινό του Instagram.

Κατά τη διαχείριση των κοινωνικών δικτύων μιας επιχείρησης, μπορείτε να ακολουθήσετε τις ακόλουθες συμβουλές:

1. Γνωρίστε το κοινό σας: Είναι ζωτικής σημασίας να κατανοήσετε το βασικό προφίλ των πελατών σας και να τους προσεγγίσετε αναλόγως. Οι εκπαιδευόμενοί σας πρέπει να μάθουν πώς να μελετούν τις ανάγκες, τις επιθυμίες και τις συμπεριφορές τους και η στρατηγική τους θα βελτιώσει τα αποτελέσματά τους.
2. Παρουσιάστε συνεπή εικόνα: Είναι απαραίτητο να δείχνετε την ίδια εικόνα στους διαφορετικούς λογαριασμούς μέσω κοινωνικής δικτύωσης (Facebook, Instagram κ.α.). Με αυτόν τον τρόπο δημιουργείται μια σαφής και ευκρινής επιχειρηματική εικόνα, η οποία εμπεριέχει το ίδιο λεκτικό και την ίδια προσέγγιση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και στους ιστότοπους, ακόμη και αν (προφανώς) το ύφος δεν πρόκειται να είναι ακριβώς το ίδιο.
3. Αξιοποιήστε κάθε κοινωνικό δίκτυο: Είναι πολύ καλύτερο να επικεντρωθείτε σε μερικά κοινωνικά δίκτυα, δημοσιεύοντας συνεχώς ποιοτικό περιεχόμενο, παρά να ανοίξετε ένα προφίλ σε κάθε πλατφόρμα όπου θα δημοσιεύετε σποραδικά άρθρα μικρής σημασίας.
4. Αλλάξτε την προοπτική της αφήγησης: Είναι σημαντικό τα θέματα να μην αντιμετωπίζονται πάντα από την ίδια οπτική γωνία. Οι εκπαιδευόμενοί σας πρέπει να προσφέρουν διαφορετικές οπτικές και να συνδυάζουν τα θέματα που ελέγχουν με διαφορετικά εργαλεία, διαδικασίες και στρατηγικές. Το κοινό συνήθως βαριέται αν του λένε πάντα το ίδιο πράγμα με τον ίδιο τρόπο.
5. Το κλειδί βρίσκεται στο ποιοτικό περιεχόμενο: Όσον αφορά τις εικόνες, κάθε κοινωνικό δίκτυο έχει τη δική του μορφή. Αν αποφασίσετε να δημιουργήσετε μια δημοσίευση με μια εικόνα και έναν σύνδεσμο, οι εκπαιδευόμενοί σας πρέπει να έχουν κατά νου ποια μορφή και μέγεθος είναι το καλύτερο για το καθένα, και το ίδιο ισχύει και για τα βίντεο. Στο Facebook, τα βίντεο του YouTube δεν εμφανίζονται καλά αν βάλετε απευθείας τη διεύθυνση URL. Επιπλέον, αυτό συνήθως δεν του «αρέσει».
6. Σχεδιάστε τη στρατηγική σας: Στο πλαίσιο των στόχων ενός brand, τα προφίλ οφείλουν απαραίτητα να διατηρούνται ενεργά και με καλό περιεχόμενο. Ως καλοί επαγγελματίες, οι



εκπαιδευόμενοι σας πρέπει να γνωρίζουν ότι η παρακολούθηση των δημοσιεύσεων συχνά διαρκεί περισσότερο από το αναμενόμενο.

7. Οι μεγάλες εταιρείες μπορούν να χρησιμεύσουν ως παράδειγμα: Οι άνθρωποι μαθαίνουν από τη μίμηση και είναι φυσικό να ακολουθούν τα βήματα που έχουν κάνει άλλοι πριν απ' αυτούς. Αυτό που πρέπει να λάβει κανείς υπόψη του εδώ είναι η τεράστια διαφορά μεταξύ μάθησης και αντιγραφής. Οι εκπαιδευόμενοι σας πρέπει να μάθουν από μεγάλες εταιρείες ή άλλους επιτυχημένους διαχειριστές κοινωνικών μέσων και να μιμηθούν τα βήματά τους.

Κλείνοντας αυτό το υποκεφάλαιο, τόσο η δικτύωση όσο και τα κοινωνικά δίκτυα είναι μια πραγματικότητα από την οποία δεν μπορούμε να ξεφύγουμε. Ο σημερινός επαγγελματικός κόσμος είναι πλήρως ψηφιοποιημένος και οι αλληλεπιδράσεις με τους ανταγωνιστές, τους συναδέλφους, τους συνεργάτες και τους πελάτες μας γίνονται όλο και πιο γρήγορες, παγκόσμιες και φυσικά απομακρυσμένες. Γι' αυτό πρέπει να μπούμε πλήρως σε αυτή την πραγματικότητα, να μάθουμε πώς να χρησιμοποιούμε τους πόρους που μας προσφέρουν και να τα αξιοποιούμε στο έπακρο. Μια καλή δικτύωση και μια καλή στρατηγική στα κοινωνικά δίκτυα μπορεί να είναι το κλειδί για την επαγγελματική επιτυχία.

3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΥΙΖ

3.1. Άσκηση 1

- **Πρακτική άσκηση:** Αναπτύξτε τη δική σας στρατηγική για τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

Ο εκπαιδευτικός δίνει στον εκπαιδευόμενο έναν συγκεκριμένο τομέα δραστηριότητας στον οποίον ο εκπαιδευόμενος καλείται να αναπτύξει τη δική του στρατηγική για τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, απαντώντας στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποιο είναι το κοινό σας;
- Ποια είναι τα χαρακτηριστικά του κοινού σας; Είναι νέοι, ηλικιωμένοι, δραστήριοι, αθλητικοί κ.λπ.;
- Ποιες πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης είναι κατάλληλες για τη δραστηριότητά σας;
- Μπορείτε να αναφέρετε τρεις φημισμένες επιχειρήσεις που σχετίζονται με τη δραστηριότητά σας;
- Σχεδιάστε ένα χρονοδιάγραμμα στο οποίο θα αναφέρετε τους στόχους σας για τη διαχείριση των κοινωνικών δικτύων.

3.2. Άσκηση 2

- **Πρακτική άσκηση:** Σχεδιάστε το βιογραφικό σας κάνοντας χρήση ενός υποδείγματος από τα Google Docs

Ο εκπαιδευόμενος καλείται να γράψει το δικό του βιογραφικό σημείωμα κάνοντας χρήση ενός υποδείγματος από τα Google Docs, προσαρμοσμένου από τον εκπαιδευτή του. Με αυτόν τον τρόπο, ο εκπαιδευόμενος θα μάθει πώς λειτουργούν αυτού του είδους τα υποδείγματα και θα δημιουργήσει το δικό του βιογραφικό σημείωμα, μαθαίνοντας παράλληλα πώς να χρησιμοποιεί έναν επεξεργαστή κειμένου. Επίσης, στον λογαριασμό του στο LinkedIn πρέπει να συμπεριλάβει μια εικόνα και έναν σύνδεσμο.



3.3. Άσκηση 3

- **Πρακτική άσκηση:** Σχεδιάστε το δικό σας λογότυπο

Ο εκπαιδευόμενος καλείται να χρησιμοποιήσει το GIMP για να δημιουργήσει ένα πρόχειρο λογότυπο για μια φανταστική εταιρεία. Πρέπει να χρησιμοποιήσει τους πόρους του ίδιου του προγράμματος παρουσιάζοντας αποτέλεσμα που ανταποκρίνεται στην αγορά στην οποία η εταιρεία πρόκειται να δραστηριοποιηθεί. Ο εκπαιδευτής δίνει συγκεκριμένες οδηγίες και τους πόρους που πρέπει να χρησιμοποιηθούν για αυτή την άσκηση.

4. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΗΓΕΣ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

- Κέντρο εκμάθησης Google Suite - [Google Suite learning Center](#)
- Ο απόλυτος οδηγός για τα Google Docs - [The ultimate guide to Google Docs](#)
- Πώς να χρησιμοποιήσετε τα Google Slides το 2020 (Οδηγός γρήγορης εκκίνησης). - [How to Use Google Slides in 2020 \(Quick Start Guide\)](#).
- Πώς να χρησιμοποιήσετε τα Google Sheets για να φτιάξετε το πρώτο σας λογιστικό φύλλο. - [How to use Google Sheets to Make Your First Spreadsheet](#).
- Ο πλήρης οδηγός για το Zoom: Από τα βασικά στοιχεία έως τα προηγμένα κόλπα - [The complete Zoom guide: From basic help to advanced tricks](#)
- Επίσημα σεμινάρια του GIMP - [Official tutorials of GIMP](#)
- Επίσημοι εκπαιδευτικοί πόροι του DaVinci Resolve - [DaVinci Resolve official training resources](#)

5. ΤΕΣΤ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ

5.1. Αρχική αξιολόγηση

Ερώτηση 1

Γνωρίζετε πώς να χρησιμοποιείτε έναν επεξεργαστή κειμένου;

α) Ναι

β) Όχι

Ερώτηση 2

Μπορείτε να δημιουργήσετε μια παρουσίαση χρησιμοποιώντας δωρεάν λογισμικό;

α) Ναι

β) Όχι

Ερώτηση 3

Μπορεί κανείς να χρησιμοποιήσει τα κοινωνικά δίκτυα στον επαγγελματικό στίβο;

α) Ναι, πάντα

β) Ναι, με τον κατάλληλο τρόπο

γ) Όχι

δ) Ναι, αλλά μόνο σε ιστότοπους δικτύωσης



Ερώτηση 4

Μπορείτε να δημιουργήσετε το δικό σας βιογραφικό σημείωμα;

α) Ναι

β) Όχι

Ερώτηση 5

Μπορείτε να δημιουργήσετε και να επεξεργαστείτε με τη βοήθεια λογισμικού ένα σύντομο βίντεο για την παρουσίαση ενός προϊόντος;

α) Ναι, θα μπορούσα να το τραβήξω με τηλέφωνο ή με κάμερα, αλλά όχι να το επεξεργαστώ.

β) Ναι, μπορώ και να το τραβήξω και να το επεξεργαστώ με τη βοήθεια ενός προγράμματος

γ) Όχι

δ) Ναι, μπορώ να το τραβήξω με τηλέφωνο ή με κάμερα και να το επεξεργαστώ με δωρεάν εφαρμογές android

Ερώτηση 6

Μπορείτε να δημιουργήσετε λογότυπο για την επιχείρησή σας με τη βοήθεια κάποιου λογισμικού;

α) Ναι

β) Όχι

Ερώτηση 7

Μπορείτε να οργανώσετε μια επιχειρηματική συνάντηση με τη βοήθεια ενός λογισμικού διαδικτυακών συναντήσεων;

α) Ναι

β) Όχι

Ερώτηση 8

Γνωρίζετε τι είναι δικτύωση;

α) Είναι μια νέα τάση στον επιχειρηματικό κόσμο που συνίσταται στην ανταλλαγή πληροφοριών με τους ανταγωνιστές σας και στην επίτευξη συμφωνιών για τις τιμές και άλλα θέματα, προκειμένου να βελτιωθεί η κατάσταση της αγοράς

β) Μοιάζει με τις πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης, αλλά αφορά επιχειρηματικά θέματα

γ) Η διαδικασία αλληλεπίδρασης με άλλους για την ανταλλαγή πληροφοριών και την ανάπτυξη επαγγελματικών ή κοινωνικών επαφών

δ) Όχι



Erasmus+

Ερώτηση 9

Μπορείτε να εντοπίσετε πιθανούς συναδέλφους και άλλους επαγγελματίες που σχετίζονται με την επιχειρηματική σας ιδέα;

α) Ναι

β) Όχι

Ερώτηση 10

Γνωρίζετε κάποιο δωρεάν λογισμικό ως εναλλακτική λύση στις σουίτες γραφείου που πωλούνται στην αγορά;

α) Ναι

β) Όχι

Σωστές απαντήσεις

1-A

2-A

3-B

4-A

5-B

6-A

7-A

8-Γ

9-A

10-A

Υπολογίστε τις σωστές απαντήσεις σας

0-4	Ο εκπαιδευόμενος πρέπει να εμβαθύνει σε αυτό το περιεχόμενο και ο εκπαιδευτής θα πρέπει να τον καθοδηγήσει και να τον βοηθήσει.
5-6	Ο εκπαιδευόμενος θα ωφεληθεί από τη μελέτη αυτού του περιεχομένου βελτιώνοντας τις γνώσεις του πάνω σε ορισμένα θέματα και μαθαίνοντας νέα πράγματα
7-8	Ο εκπαιδευόμενος χρειάζεται να μελετήσει μόνο ορισμένα σημεία αυτής της ενότητας
9-10	Ο εκπαιδευόμενος δεν χρειάζεται να μελετήσει αυτά τα περιεχόμενα



Erasmus+

5.2. Τελική αξιολόγηση

Ερώτηση 1

Ένας πελάτης ανέφερε διάφορα θέματα σχετικά με τις υπηρεσίες που παρείχε τελευταία η εταιρεία σας. Δεν είστε σίγουροι, ποιος από όλους τους υπαλλήλους και τους συναδέλφους σας τον εξυπηρέτησε κι έτσι δεν έχετε όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για να λύσετε το πρόβλημα. Τι κάνετε;

- α) Περιμένετε μέχρι ο υπεύθυνος να λύσει μόνος του το πρόβλημα, κι εσείς παύετε να ασχολείστε
- β) Καλείτε συνάντηση για αύριο και προσπαθείτε να λύσετε το θέμα
- γ) Κανονίζετε εικονική συνάντηση για την επόμενη ώρα σε διαδικτυακή πλατφόρμα όπου προσπαθείτε να λύσετε το θέμα
- δ) Τηλεφωνείτε στον πελάτη και προσπαθείτε να λύσετε το θέμα μόνος σας

Ερώτηση 2

Μαζί με μερικούς συναδέλφους αποφασίζετε να ξεκινήσετε τη δική σας επιχειρηματική πορεία. Για να ξεκινήσετε τη δραστηριότητά σας, χρειάζεστε κάποιο λογισμικό για τη δημιουργία εγγράφων και άλλου γραπτού υλικού. Τι κάνετε;

- α) Αγοράζετε λογισμικό
- β) Προς το παρόν χρησιμοποιείτε μια δωρεάν επιλογή και στη συνέχεια, αν θέλετε, περνάτε σε μια έκδοση που διατίθεται προς πώληση
- γ) Από έναν παράνομο ιστότοπο αποκτάτε δωρεάν λογισμικό που διατίθεται προς πώληση
- δ) Δεν χρειάζεται να χρησιμοποιήσουμε κανένα λογισμικό, θα δουλέψουμε με το χέρι

Ερώτηση 3

Είστε υπεύθυνος για τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μιας επιχείρησης. Το αφεντικό σας σας ζητά να φρεσκάρετε την εικόνα του brand, καθώς τώρα δεν χρησιμοποιούνται οι διάφορες πλατφόρμες και οι ιστότοποι κοινωνικής δικτύωσης και το περιεχόμενο που παρουσιάζεται εκεί είναι κακής ποιότητας. Τι κάνετε;

- α) Επανεκκινώ τις εφαρμογές των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και δημιουργώ μια κοινή εικόνα σε όλες τις πλατφόρμες, με το ίδιο ύφος και τον ίδιο τύπο περιεχομένου, εικόνων και λογότυπων.
- β) Αναπτύσσω ένα ξεχωριστό σχέδιο κοινωνικών δικτύων για κάθε πλατφόρμα, εναλλάσσοντας ύφος και περιεχόμενό τους μεταξύ τους.
- γ) Βάζω τα δυνατά μου και αρχίζω να χρησιμοποιώ τις πλατφόρμες όπως είναι σήμερα, διατηρώντας ό,τι είχε γίνει μέχρι τώρα.
- δ) Μια σοβαρή επιχείρηση δεν πρέπει να έχει παρουσία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Δεν είναι κατάλληλα για τις επιχειρήσεις.

Ερώτηση 4

Θέλετε να ελέγξετε τα έξοδα, τα κέρδη και τους μισθούς της νέας σας μικρής επιχείρησης. Πώς θα οργανώσετε την εργασία αυτή;

- α) Χειροκίνητα, με τη βοήθεια ενός βιβλίου

- β) Θα δημιουργήσω ένα ή περισσότερα φύλλα και θα παρακολουθήσω εντατικά όλα αυτά τα στοιχεία
- γ) Δεν χρειάζεται να χρησιμοποιήσω καμία συσκευή ή σύστημα για τον έλεγχο αυτών των πληροφοριών
- δ) Ακόμη και αν η επιχείρησή μου είναι μικρή, πρέπει να προσλάβω έναν λογιστή

Ερώτηση 5

Η μικρή σας επιχείρηση πρόκειται να λανσάρει ένα νέο προϊόν. Τι θα κάνετε για να βελτιώσετε τις πωλήσεις και την προβολή;

- α) Τίποτα συγκεκριμένο
- β) Αν το προϊόν είναι αρκετά καλό, θα χρειαστεί μόνο βασικό μάρκετινγκ
- γ) Θα προωθήσουμε το προϊόν μας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης
- δ) Θα προωθήσουμε το προϊόν μας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και θα δημιουργήσουμε λογότυπα και οπτικοακουστικό περιεχόμενο που θα συνοδεύουν τη διαφήμισή του.

Σωστές απαντήσεις

1-Γ

2-B

3-A

4-B

5-Δ



Erasmus+

Ενότητα 3 – Επιχειρηματικό πνεύμα



Erasmus+

***3.1. Τι σημαίνει να έχεις
επιχειρηματικό πνεύμα/σκέψη;
Πώς λαμβάνεις οικονομικά
ασφαλείς αποφάσεις;***



. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

1.1. Σκοπός της Εκπαιδευτικής Ενότητας

Για τους περισσότερους από εμάς, η λέξη «επιχειρηματίας» φέρνει στο μυαλό μας «μοναχικούς ιδεαλιστές» που ξεκίνησαν σχεδόν από το μηδέν και χάρη σε έναν μυστηριώδη συνδυασμό ταλέντων, σκληρής δουλειάς, τύχης και μιας μοναδικής, καινοτόμου ιδέας κατέληξαν «βασιλιάδες» ή «βασίλισσες» στον κλάδο τους. Ωστόσο, ο επιχειρηματικός τρόπος σκέψης δεν έχει να κάνει τόσο με την επιχειρηματικότητα, αφού πρόκειται για προοπτική ή νοοτροπία. Με άλλα λόγια, δεν χρειάζεται να ανοίξουμε μια επιχείρηση ή να χτίσουμε μια εταιρία για να σκεφτούμε επιχειρηματικά. Αυτό ακριβώς θα διερευνηθεί στο πρώτο μέρος της εκπαιδευτικής ενότητας «Επιχειρηματικό Πνεύμα». Στόχος είναι η εστίαση στο νόημα και στην αξία του επιχειρηματικού τρόπου ζωής και σκέψης και η συζήτηση του πώς λαμβάνονται οικονομικά ασφαλείς αποφάσεις, ακόμα και αν δεν πρόκειται για επιχειρηματίες!

Το μόνο σίγουρο είναι ότι όλοι μας έχουμε να μάθουμε πολλά από τους επιχειρηματίες! Επιχειρηματική σκέψη είναι η ικανότητα να βλέπεις τα πράγματα διαφορετικά από τον υπόλοιπο κόσμο, αλλά δεν είναι απαραίτητα έμφυτο χαρακτηριστικό. Η επιχειρηματικότητα περιλαμβάνει δεξιότητες που μπορούν να αποκτηθούν, αλλά πάνω από όλα είναι νοοτροπία που αναπτύσσεται και ενισχύεται. Αυτή η εκπαιδευτική ενότητα σχετίζεται με την ενθάρρυνση, την έμπνευση και τη στήριξη των ενήλικων εκπαιδευόμενων στις προσωπικές και επιχειρηματικές τους φιλοδοξίες σε όλες τις πτυχές της καθημερινότητά τους. Πιο συγκεκριμένα, η εκπαιδευτική ενότητα επισημαίνει τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά της επιχειρηματικής νοοτροπίας, εξηγεί βήμα προς βήμα τη διαδικασία επιχειρηματικής λήψης αποφάσεων και βοηθά τους εκπαιδευόμενους να αναγνωρίσουν σε ποια κατηγορία φορέων λήψης αποφάσεων και επιχειρηματιών ανήκουν. Αυτό έχει ως σκοπό να προσφερθούν γνώσεις σε οτιδήποτε είναι ή δεν είναι καλοί και στο πώς να βελτιωθούν, ώστε να υλοποιήσουν τις ιδέες τους. Στο τελευταίο κεφάλαιο της ενότητας, θα συζητηθούν συνοπτικά μερικά παραδείγματα επιτυχημένων επιχειρηματιών.

1.2. Εκπαιδευτικοί στόχοι

- A. Κατανόηση της φύσης και των χαρακτηριστικών του επιχειρηματικού πνεύματος και νοοτροπίας
- B. Αξιολόγηση της σημασίας της επιχειρηματικής προσέγγισης και σκέψης
- Γ. Αναγνώριση της διαφοράς μεταξύ των όρων «επιχειρηματικότητα» και «ενδοεταιρική επιχειρηματικότητα»
- Δ. Κατανόηση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων στα πλαίσια των επιχειρήσεων για ασφαλέστερες επιλογές
- E. Αναγνώριση προσωπικών γνωρισμάτων που επιτρέπουν την καλύτερη χρήση των επιχειρηματικών ευκαιριών
- ΣΤ. Εξερεύνηση βέλτιστων πρακτικών σε διαφορετικούς τρόπους επιχειρηματικότητας
- Z. Εύρεση αποτελεσματικών τρόπων αναβάθμισης της ήδη υπάρχουσας νοοτροπίας

Ικανότητες: Αυτοκριτική, αναζήτηση ευκαιριών, δυναμισμός, προσδιορισμός στόχων, επιμονή, αφοσίωση, λήψη ρίσκων, αποτελεσματική λήψη αποφάσεων, επίλυση προβλημάτων, αναζήτηση πληροφοριών, εξέλιξη της σκέψης

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

2.1. Σύνοψη του Επιχειρηματικού Πνεύματος και Νοοτροπίας

Ποιος είναι ο «επιχειρηματίας» και τι σημαίνει πραγματικά να έχεις «επιχειρηματικό» πνεύμα και νοοτροπία; Κυριολεκτικά, ο όρος «επιχειρηματίας» - “entrepreneur” στα αγγλικά, προέρχεται από το παλιό γαλλικό «λεξιλόγιο πολέμου» του 18ου αιώνα, όπου το “entreprendre” σημαίνει «επιχειρώ» - μια πράξη που συνδυάζει στρατηγική, οργάνωση και διακινδύνευση/ρίσκο. Ο όρος χρησιμοποιήθηκε εκείνη την εποχή για να περιγράψει τον «διευθυντή ή προωθητή μιας θεατρικής παράστασης» - ακόμα μια πράξη που ενέχει ρίσκο και η οποία απαιτεί συνεργασία και δημιουργικότητα. Σήμερα, αναζητώντας τη λέξη σε ένα λεξικό, θα βρούμε ότι αναφέρεται κυρίως σε έναν «άνθρωπο που οργανώνει και διαχειρίζεται ένα οποιοδήποτε εγχείρημα και ιδιαίτερα μια επιχείρηση, συνήθως με σημαντική πρωτοβουλία και κίνδυνο». Επιπλέον, οι επιχειρηματίες πωλούν τα πάντα: από προϊόντα σε υπηρεσίες και από πληροφορίες σε προσοχή.

Όμως αρκεί αυτός ο ορισμός; Στην πραγματικότητα, όπως θα συζητηθεί, το να έχει κάποιος επιχειρηματική νοοτροπία δεν έχει να κάνει μόνο με την ίδρυση εταιριών αλλά και με τον τρόπο αντιμετώπισης των ρίσκων και των προκλήσεων που προκύπτουν στη ζωή. Επομένως, αυτή η υποενοότητα θα εστιάσει στον ορισμό και τη σημασία της επιχειρηματικής νοοτροπίας και θα συνοψίσει τα απαραίτητα χαρακτηριστικά του τρόπου σκέψης ενός επιτυχημένου επιχειρηματία. Τα χαρακτηριστικά αυτά λειτουργούν ως βάση για την αναγνώριση αποτελεσματικών τρόπων εξέλιξης της σκέψης και για τη βελτίωση της επιχειρηματικής διάθεσης και αντιμετώπισης της καθημερινότητας.

Τι Είναι η Επιχειρηματική Σκέψη και Γιατί Είναι Σημαντική

Αν και η «τεχνική επιχειρηματική πλευρά» είναι μια από τις πολλές διαστάσεις (και συνήθως υπερτονισμένη) του να είσαι επιχειρηματίας, η αρχή θα γίνει από αυτή, γιατί «η εποχή της επιχειρηματικότητας» είναι ήδη εδώ και θα εξελιχθεί ακόμα περισσότερο, ενώ ταυτόχρονα, ιδιαίτερα για τους νέους, δεν υπάρχει εγγύηση για μακροπρόθεσμη σταδιοδρομία ούτε από εργοδότες ή ούτε ακόμα και σε κλάδο ή τομέα.

Πρώτα από όλα, πρέπει να συνειδητοποιήσουμε ότι μπορεί να γίνει επιχειρηματίας ο οποιοσδήποτε, όμως δεν θα έχουν όλοι την ίδια επιτυχία. Το παράδοξο είναι ότι οι επιχειρηματίες δεν είναι απαραίτητα ικανοί ιδιοκτήτες και διαχειριστές επιχείρησης¹. Δεν υπάρχουν προϋποθέσεις ούτε και «καλύτερος τρόπος» για να γίνεις επιχειρηματίας. Η επιχειρηματικότητα χρειάζεται αυξημένη εμπειρία, αποφασιστικότητα, οργάνωση και μερικές φορές εκπαίδευση, ενώ κάθε επιχειρηματίας έχει διαφορετικό υπόβαθρο, κίνητρα, προσόντα και μειονεκτήματα. Σημαντική επίσης είναι, η κατανόηση του ότι ακόμα και οι καλύτερες επιχειρηματικές ιδέες μπορεί να αποτύχουν υπό

¹ Green, Mike (2017), “Developing the entrepreneurial mindset”, στο Michelle Ferrier & Elizabeth Mays (eds) *Media Innovation and Entrepreneurship*, διαθέσιμο online <https://press.rebus.community/media-innovation-and-entrepreneurship/chapter/developing-entrepreneurial-mindset>



διαφορετικές συνθήκες. Ωστόσο, η επιχειρηματική σκέψη μπορεί να μειώσει τις πιθανότητες της αποτυχίας και να δώσει στην επιχείρηση περισσότερες πιθανότητες επιτυχίας.

Παρά το γεγονός ότι ο καθένας μπορεί να γίνει επιχειρηματίας, είναι προφανές ότι δεν αρέσει σε όλους. Επιπλέον, η δουλειά είναι κάτι που κάνουμε κυρίως για να κερδίσουμε χρήματα, ενώ η καριέρα είναι δέσμευση να εργαζόμαστε σε έναν κλάδο ή τομέα. Ωστόσο, ακόμα και αυτοί που φοβούνται τα ρίσκα, την καριέρα και την επιχειρηματικότητα και προτιμούν να δουλεύουν ως υπάλληλοι, έχουν να κερδίσουν πολλά από την ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος και το να μάθουν να σκέφτονται σαν επιχειρηματίες. Ένας υπάλληλος με επιχειρηματικό τρόπο σκέψης λέγεται και «εσωτερικός επιχειρηματίας» ή «ενδοεταιρικός επιχειρηματίας». Λέγεται ότι αυτοί οι άνθρωποι είναι από τους πιο εκτιμημένους και επιθυμητούς υπαλλήλους¹. Πιο συγκεκριμένα, ο επιχειρηματίας είναι υπάλληλος που καινοτομεί και σκέφτεται επιχειρηματικά στα πλαίσια ενός οργανισμού ή μιας εταιρίας, αναπτύσσοντας νέες κατηγορίες επιχειρηματικής δραστηριότητας, προγραμμάτων ή προϊόντων. Η ενδοεταιρική επιχειρηματικότητα είναι ένας ασφαλής ή τουλάχιστον ασφαλέστερος τρόπος επιχειρηματικότητας, προερχόμενος από το εσωτερικό του οργανισμού². Οι ενδοεταιρικοί επιχειρηματίες θεωρείται ότι έχουν ισχυρά εσωτερικά κίνητρα και αντιμετωπίζουν με μεγάλη σοβαρότητα τις ευθύνες τους, χρησιμοποιούν προσεκτικά τους πόρους της εταιρίας σαν να ήταν δικοί τους, γίνονται ικανοί ηγέτες της εταιρίας και έχουν το αίσθημα της κυριότητας σε ισχύ³.

Όμως, όπως έχει ήδη επισημανθεί, το να έχεις επιχειρηματική σκέψη σημαίνει πολλά περισσότερα από την ίδρυση και τη λειτουργία μιας επιτυχημένης επιχείρησης. Η επιχειρηματική νοοτροπία ή στάση, προσέγγιση, διάθεση ή «φιλοσοφία» έχει να κάνει με έναν συγκεκριμένο τρόπο σκέψης και ζωής: έχει να κάνει με την πίστη στον εαυτό μας, την αναζήτηση κινήτρων, την ενθάρρυνση της δημιουργικότητας μας, τη βελτίωση των ικανοτήτων μας, την αντιμετώπιση προκλήσεων, τη λήψη ρίσκων, τη δόμηση σχέσεων, την εύρεση λύσεων και την αποδοχή της ευθύνης των πράξεων μας. Ένας άνθρωπος με επιχειρηματικό τρόπο σκέψης έχει τη δυνατότητα να αντιμετωπίζει τις ανάγκες, τα προβλήματα και τις προκλήσεις ως ευκαιρίες. Το επιχειρηματικό πνεύμα σχετίζεται με το να είσαι αισιόδοξα ρεαλιστής και να μη φοβάσαι το «καινούριο» και την αποτυχία. Σχετίζεται με τη διερεύνηση διαφορετικών τρόπων επιτυχίας και το να είσαι ικανοποιημένος. Σχετίζεται με το να αναζητάς περισσότερες ευκαιρίες που σε κάνουν να νιώθεις ευτυχισμένος/η και ολοκληρωμένος/η - ανάλογα με τις προσδοκίες κάθε ανθρώπου.

Χαρακτηριστικά της Επιχειρηματικής Νοοτροπίας

Οι περισσότερες επιστημονικές έρευνες και τα επιχειρηματικά άρθρα που εστιάζουν στα χαρακτηριστικά του επιχειρηματικού πνεύματος και της νοοτροπίας, τονίζουν το ότι οι άνθρωποι χρειάζονται πάθος και μεγάλη αυτοπεποίθηση για να ακολουθήσουν τους στόχους τους και να γίνουν αποτελεσματικοί παρά τα εμπόδια. Για την ανάπτυξη επιτυχημένης επιχειρηματικής νοοτροπίας, χρειάζεται επίσης διαφορετικός τρόπος σκέψης, ιδανικά καινοτόμος, ώστε να λαμβάνονται ρίσκα και σωστές αποφάσεις, όπως για παράδειγμα το να ξέρεις πότε και πώς να βασίζεσαι σε άλλους ανθρώπους και να ζητάς βοήθεια. Στην περίπτωση διοίκησης μιας επιχείρησης, είναι εξαιρετικά σημαντικό το να γνωρίζεις πώς να αναπτύξεις διασυνδέσεις, πώς να επικοινωνείς αποτελεσματικά, πώς να βρίσκεις συμβούλους επιχειρήσεων, πώς να επιλέγεις και να εκπαιδεύεις την ομάδα σου και πώς να εκμεταλλεύεσαι την τεχνολογία και τα νέα μέσα.

¹ Green, Mike (2017), οπ.π.

² Mays, Elizabeth (2016), "What's an Intrapreneur, and How to Be One", The medium, διαθέσιμο στο διαδίκτυο <https://medium.com/@theeditress/whats-an-intrapreneur-and-how-to-be-one-eba2af04269d>

³ Mitchell, Will, "The 6 Types of Entrepreneurs: Which One Are You?", Start Up Bros, διαθέσιμο στο διαδίκτυο <https://startupbros.com/entrepreneur-glossary>



Με βάση διάφορες πηγές¹, αυτά είναι μερικά βασικά επιχειρηματικά χαρακτηριστικά, τα οποία μπορούν να αναπτυχθούν ακόμα κι αν κάποιος δεν τα έχει εξ' αρχής, ώστε να βελτιώσουν τις πιθανότητες επιτυχίας στην πραγματοποίηση των καθημερινών στόχων.

- **Πάθος:** οι άνθρωποι με επιτυχημένη επιχειρηματική νοοτροπία είναι παθιασμένοι με τις ιδέες ή τα προϊόντα ή τους στόχους τους γενικότερα. Αυτό σημαίνει ότι μπορούν να δουλεύουν πάνω σε κάτι επανειλημμένα, ώστε να το βελτιώσουν, χωρίς να βαριούνται ή να τα παρατάνε εύκολα. Το πάθος κάνει τους ανθρώπους να βλέπουν τα πράγματα από τη θετική τους πλευρά και να διατηρούν την πίστη τους στην επιτυχία ενάντια σε κάθε πρόβλεψη. Τις περισσότερες φορές, το πάθος βοηθά στην εύρεση αυτοπεποίθησης και κινήτρων όταν κάποιος είναι αποθαρρυσμένος.
- **Αυτοπεποίθηση:** οι επιτυχημένοι άνθρωποι γνωρίζουν πως αν οι ίδιοι δεν πιστέψουν στον εαυτό τους, δεν θα το κάνει κανείς. Επομένως, σπάνια αμφιβάλλουν για την επιτυχία της ιδέας τους. Ωστόσο, δεν πρέπει να μπερδεύουμε την αυτοπεποίθηση με την έπαρση, η οποία αποτελεί τη συνταγή της απομόνωσης και της αποτυχίας. Αυτοπεποίθηση σημαίνει να βρίσκεις την ισορροπία μεταξύ του «εγώ» και της μετριοπάθειας και γίνεται αντιληπτή από τον τρόπο που κάποιος αντιμετωπίζει τους άλλους και μιλά για τα σχέδια και τα κατορθώματά του. Από την αποφασιστικότητα στην αυτοπεποίθηση, η ταπεινότητα μπορεί να κρατήσει τους ανθρώπους συγκεντρωμένους και μετρημένους.
- **Αυτενέργεια:** ένα από τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά του επιχειρηματικού πνεύματος είναι η αυτενέργεια και η αφοσίωση στο πρόγραμμα. Με άλλα λόγια η ικανότητα να «προχωράς μπροστά».
- **Ανάληψη ευθυνών:** η επιχειρηματική νοοτροπία προέρχεται από την ανάληψη ευθύνης των πράξεων μας και των αποτελεσμάτων τους. Κάθε ένας από εμάς πρέπει να εσωτερικεύει και να αποδέχεται ότι «όλα όσα συμβαίνουν στο σπίτι ή τη δουλειά, στην επιχείρηση ή τη ζωή μου, είτε είναι επιτυχία είτε αποτυχία, είναι ΔΙΚΗ ΜΟΥ ευθύνη». Οι συνθήκες μπορεί να μην είναι δικό μας λάθος, όμως στο τέλος, εμείς παίρνουμε τις αποφάσεις για το πως θα τις διαχειριστούμε και για το ποιους ανθρώπους θα εμπιστευτούμε να μας βοηθήσουν. Ανάληψη ευθυνών σημαίνει ότι έχουμε τον απόλυτο έλεγχο, ότι σταματάμε να κατηγορούμε τους άλλους και ότι λαμβάνουμε δράση για την αντιμετώπιση του προβλήματος.
- **Ανάληψη κινδύνου:** αυτό το επιχειρηματικό χαρακτηριστικό είναι πιθανόν ένα από τα πιο «τρομακτικά» αλλά ταυτόχρονα από τα πιο κερδοφόρα. Οι άνθρωποι που πετυχαίνουν δεν φοβούνται να παίρνουν ρίσκα, στην πραγματικότητα νιώθουν άνετα σε καταστάσεις όπου οι περισσότεροι άνθρωποι θα ένιωθαν άβολα. Ωστόσο, δεν έχουν όλοι οι «τολμηροί» πετυχημένη επιχειρηματική νοοτροπία - το κλειδί είναι να ξέρεις πώς να λαμβάνεις ρίσκα. Αυτό που έχει μεγαλύτερη σημασία είναι να καταλαβαίνεις ποια ρίσκα πρέπει να λαμβάνεις και πώς να τα αξιολογείς. Σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφερθεί ο ορισμός του «ρίσκου», αφού ο όρος χρησιμοποιείται με διαφορετικούς τρόπους και του έχουν δοθεί διαφορετικοί ορισμοί ανάλογα με τον τομέα και το γενικότερο πλαίσιο. Ακολουθώντας τη μεθοδολογία του PRINCE2® για τη διοίκηση διαφόρων έργων, το «ρίσκο» ορίζεται ως «ένα επισφαλές γεγονός ή σειρά γεγονότων τα οποία, αν συμβούν, θα έχουν επίδραση στην επίτευξη των

¹ The Lonely Entrepreneur (2018, July 23rd), "8 Remarkable Entrepreneur Characteristics That Create Success", <https://lonelyentrepreneur.com/entrepreneur-characteristics-success>; Daisyme, Peter (2015, Aug. 24th), "7 Characteristics of Successful Entrepreneurs", DUE, διαθέσιμο στο διαδίκτυο <https://due.com/blog/7-characteristics-of-successful-entrepreneurs>; Ashford University (2019), "9 Characteristics of the Entrepreneurial Mindset", <https://www.ashford.edu/online-degrees/business/9-characteristics-of-the-entrepreneurial-mindset>



στόχων. Το ρίσκο μετριέται ανάλογα με τον συνδυασμό της πιθανότητας μιας αισθητής απειλής ή ευκαιρίας και του μεγέθους της επίδρασής της στους στόχους»¹.

- **Προσαρμοστικότητα:** αυτό το χαρακτηριστικό επιτρέπει στους επιχειρηματίες να γνωρίζουν πότε και πώς να προσαρμόζουν τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες τους για να ικανοποιήσουν τους πελάτες τους και πώς να προσαρμόζουν τις επιχειρήσεις τους στις νέες απαιτήσεις της αγοράς (ή ακόμα και να δημιουργούν νέες απαιτήσεις). Με την ταχύτατη πρόοδο της τεχνολογίας, η εξέλιξη και η προσαρμοστικότητα είναι μονόδρομος. Μερικές φορές πρόκειται για προσαρμογές που γίνονται σε καθημερινή βάση και άλλες φορές για ολοκληρωτική αλλαγή. Όμως η προσαρμοστικότητα είναι καίριας σημασίας, ακόμα και για αυτούς οι οποίοι δεν εμπλέκονται με τις επιχειρήσεις. Είναι η ευφυΐα που σου δίνει τη δυνατότητα να δέχεσαι νέες ιδέες και προτάσεις από άλλους ανθρώπους και να ξέρεις πώς να ακολουθήσεις ένα πρόγραμμα αλλά ταυτόχρονα να είσαι αρκετά ελαστικός, ώστε να προσαρμόζεις το πρόγραμμα για την επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων. Η προσαρμοστικότητα είναι απαραίτητο κομμάτι της επίλυσης προβλημάτων στην καθημερινή ζωή.

Αποτελεσματικοί τρόποι που μπορούν να βοηθήσουν στην εξέλιξη της νοοτροπίας μας είναι οι εξής: αλλαγή της γλώσσας και του τρόπου που μιλάμε στον εαυτό μας για τον εαυτό μας και τους στόχους μας, συναναστροφή με ανθρώπους που ταιριάζουν με την επιθυμητή νοοτροπία και δημιουργία συνηθειών για τη στήριξη της αλλαγής που επιζητούμε, καθορισμός της επιχειρηματικής νοοτροπίας που χρειαζόμαστε, μαθαίνουμε, εφαρμόζουμε και δρούμε σαν να βγαίνουμε από το comfort zone μας αλλά έχοντας λάβει υπολογισμένα ρίσκα.

2.2. Επιχειρηματική Λήψη Αποφάσεων

Ο τρόπος λήψης αποφάσεων διαφέρει ανάλογα με την κατάσταση και την στιγμή αλλά και από άνθρωπο σε άνθρωπο, από περιοχή σε περιοχή και από έργο σε έργο. Ωστόσο, είναι σημαντικό για τους ανθρώπους που θέλουν να αναπτύξουν μια πετυχημένη επιχειρηματική νοοτροπία να καταλάβουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων που ακολουθούν οι ίδιοι. Ταυτόχρονα, πρέπει να έχουν επίγνωση και του πώς άλλοι άνθρωποι (φίλοι, συγγενείς, μέλη της ομάδας ή και ανταγωνιστές) λαμβάνουν αποφάσεις.

Η κατανόηση του είδους της απόφασης που έχουμε να λάβουμε και η κατάλληλη ανταπόκριση μπορούν να μας βοηθήσουν στην αύξηση της αποτελεσματικότητάς μας. Επομένως, σε αυτή την ενότητα θα γίνει περιγραφή της διαδικασίας της επιχειρηματικής λήψης αποφάσεων και θα συζητηθούν διαφορετικοί τύποι φορέων λήψης αποφάσεων.

Διαδικασία Επιχειρηματικής Λήψης Αποφάσεων

Η διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι μια από τις πιο κρίσιμες διαδικασίες όχι μόνο σε μια εταιρία αλλά και στην προσωπική ζωή. Γι' αυτό η αποφασιστικότητα (ή η έλλειψή της) μπορεί να «φτιάξει» ή να «χαλάσει» πολλές ευκαιρίες. Έχετε σκεφτεί ποτέ ότι ακόμα και η λήψη οικονομικών αποφάσεων στα νοικοκυριά είναι ένα θέμα που σχετίζεται με την επιχειρηματική σκέψη; Όπως αναλύουν οι Kirchner, Winter & Penz (2016), «Όταν μιλάμε για μονάδες νοικοκυριών, η έρευνα στρέφεται στα ζευγάρια, με ή χωρίς παιδιά, οι οποίοι ζουν κάτω από την ίδια στέγη. Συχνά, πρέπει να ληφθούν οικονομικές αποφάσεις, οι οποίες απαιτούν ανάλυση εις βάθος, οδηγούν σε αβεβαιότητα και αναγκάζουν το ζευγάρι να σκεφτεί διάφορες εναλλακτικές, ώστε, στο τέλος, να ληφθούν συγκεκριμένες δράσεις. Οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων συχνά χαρακτηρίζονται από διαφορές

¹ PRINCE2® Glossary of terms, διαθέσιμο στο διαδίκτυο

https://www.axelos.com/Corporate/media/Files/Glossaries/PRINCE2-2009-Glossary-of-terms_GB-v1-1.pdf



στις απόψεις μεταξύ των συντρόφων, οι οποίες μπορεί να προκαλέσουν διαφωνίες και διαμάχες¹. Για να είναι κάποιος αποτελεσματικός σε διάφορες πτυχές της ζωής, πρέπει να αποκτήσει την ικανότητα να αντιλαμβάνεται ένα πρόβλημα ή κατάσταση, να λαμβάνει υπόψιν όλα τα διαθέσιμα δεδομένα (ως εκείνη τη στιγμή) και να παίρνει μια σίγουρη απόφαση για να προχωρήσει.

Όπως μπορεί να περιγραφεί με συντομία «η λήψη αποφάσεων είναι η διαδικασία κατά την οποία γίνονται επιλογές αναγνωρίζοντας μια απόφαση, συγκεντρώνοντας πληροφορίες και αξιολογώντας εναλλακτικές λύσεις². Η παρακάτω διαδικασία λήψης αποφάσεων βήμα προς βήμα από το Πανεπιστήμιο της Μασαχουσέτης, που είναι και η πιο κοινή, μπορεί να βοηθήσει στη λήψη περισσότερο συνειδητών και εμπειριστατωμένων αποφάσεων, οργανώνοντας τις σχετικές πληροφορίες και ορίζοντας εναλλακτικές, αυξάνοντας, έτσι, τις πιθανότητες επιλογής της καλύτερης δυνατής εναλλακτικής.



Εφτά βήματα προς την αποτελεσματική λήψη αποφάσεων

Πηγή: Πανεπιστήμιο Μασαχουσέτης

<https://www.umassd.edu/fycm/decision-making/process>

Βήμα 1^ο: Προσδιορισμός της απόφασης. Το πρώτο -και πολύ σημαντικό βήμα- σχετίζεται με την κατανόηση της ανάγκης για μια απόφαση και την προσπάθεια αποσαφήνισης της φύσης της. Με άλλα λόγια, το πρώτο βήμα αναφέρεται ως «Αναγνώριση του προβλήματος»³, δεδομένου ότι κάθε διαδικασία λήψης αποφάσεων προκύπτει από ένα πρόβλημα ή κάποια ασυμφωνία μεταξύ της επιθυμητής και της τρέχουσας κατάστασης. Η διαφορά μεταξύ αυτών των δύο είναι το «κενό» ή το πρόβλημα που πρέπει να επιλυθεί μέσω της διαδικασίας λήψης αποφάσεων.

Βήμα 2^ο: Συλλογή σχετικών πληροφοριών. Το δεύτερο βήμα σχετίζεται με τη συλλογή σχετικών πληροφοριών πριν τη λήψη της απόφασης: τι πληροφορίες χρειάζονται, ποιες είναι οι καλύτερες πηγές πληροφόρησης, πώς τις αποκτούμε. Αυτό το βήμα περιέχει και εσωτερική και εξωτερική «δουλειά». Μερικές πληροφορίες είναι εσωτερικές: βρίσκονται μέσω της διαδικασίας αυτοκριτικής. Άλλες είναι εξωτερικές: βρίσκονται στο διαδίκτυο, σε βιβλία, σε άλλους ανθρώπους και πηγές.

¹¹ Kirchler, E., L. Winter, E. Penz (2016), “Methods of Studying Economic Decisions in Private Households”, Revista Crítica de Ciências Sociais [Online], 111 | 2016, <http://journals.openedition.org/rccs/6467>, DOI: <https://doi.org/10.4000/rccs.6467>

² University of Massachusetts, “Decision-making process”, available online <https://www.umassd.edu/fycm/decision-making/process>

³ Sutevski, Dragan, “An Introduction to Decision Making Process”, Entrepreneurship in a Box, διαθέσιμο στο διαδίκτυο <https://www.entrepreneurshipinabox.com/2062/an-introduction-to-decision-making-process>



Βήμα 3^ο: Προσδιορισμός των εναλλακτικών. Καθώς συλλέγουμε πληροφορίες, πιθανώς θα χρειαστεί να προσδιοριστούν διάφορες κατευθύνσεις ή εναλλακτικές. Ένας καλός επιχειρηματίας μπορεί να χρησιμοποιήσει τη φαντασία του/της και επιπλέον πληροφορίες, να σκεφτεί δημιουργικά και να δημιουργήσει νέες εναλλακτικές. Σε αυτό το βήμα, η καταγραφή των πιθανών και επιθυμητών εναλλακτικών μπορεί να φανεί χρήσιμη.

Βήμα 4^ο: Εξέταση των δεδομένων. Βασιζόμενοι στις πληροφορίες και τα συναισθήματα φανταζόμαστε τι θα γινόταν αν υλοποιούσαμε κάθε εναλλακτική. Είναι σημαντικό να αξιολογήσουμε αν η ανάγκη που αναγνωρίστηκε στο 1ο Βήμα θα αντιμετωπιζόταν με τη χρήση κάποιων εναλλακτικών. Κατά τη διάρκεια αυτής της εσωτερικής διαδικασίας, συνήθως αρχίζουμε με την προτίμηση ορισμένων εναλλακτικών: αυτών που έχουν καλύτερες προδιαγραφές για την επίτευξη του στόχου. Στο τέλος, βάζουμε τις εναλλακτικές σε σειρά προτεραιότητας, βάσει του αξιακού μας συστήματος.

Βήμα 5^ο: Επιλογή μεταξύ των εναλλακτικών. Αφού εξετάσουμε όλα τα δεδομένα, μπορούμε να προχωρήσουμε στην επιλογή της εναλλακτικής που φαίνεται να είναι η καλύτερη για την επιχείρηση. Μπορούμε ακόμα και να επιλέξουμε συνδυασμό εναλλακτικών. Η επιλογή μας στο 5ο Βήμα μπορεί κάλλιστα να είναι ίδια ή παρόμοια με την εναλλακτική στην κορυφή της λίστας που δημιουργήθηκε στο 4ο Βήμα.

Βήμα 6^ο: Δράση. Σε αυτό το βήμα είμαστε έτοιμοι να δράσουμε ξεκινώντας την εφαρμογή της εναλλακτικής που επιλέχθηκε στο 5ο Βήμα.

Βήμα 7^ο: Αξιολόγηση της απόφασης και των συνεπειών της. Σε αυτό το τελικό βήμα, πρέπει να σκεφτούμε τα αποτελέσματα της απόφασης και να αξιολογήσουμε αν επιλύθηκε ή όχι η ανάγκη που ορίστηκε στο 1ο Βήμα. Αν η απόφαση δεν αντιμετώπισε την ανάγκη αυτή, ίσως χρειαστεί να επαναλάβουμε κάποια βήματα της διαδικασίας, ώστε να λάβουμε μια νέα απόφαση. Για παράδειγμα, ίσως χρειαστεί να συλλέξουμε περισσότερο λεπτομερείς ή διαφορετικές πληροφορίες ή να εξετάσουμε επιπλέον εναλλακτικές.

Σε αυτό το σημείο, είναι σημαντική η κατανόηση του ότι δεν είναι όλες οι αποφάσεις το ίδιο και ότι μπορούν να διαφοροποιηθούν βάσει δύο διαστάσεων: σημασία και αμεσότητα. Σημαντική απόφαση θεωρείται αυτή, η οποία ενδέχεται να επηρεάσει αισθητά την επιχείρηση ή τη ζωή ενός ανθρώπου. Επείγουσα απόφαση θεωρείται αυτή, την οποία πρέπει να λάβουμε άμεσα και δεν υπάρχει χρόνος για σκέψη.

Με βάση τις συμβουλές που δόθηκαν από δύο επιχειρηματίες και συμβούλους μικρών επιχειρήσεων¹, παρακάτω αναφέρονται τέσσερις τύποι αποφάσεων (ανάλογα με τη σοβαρότητα και την αναγκαιότητά τους) και τρόποι προσέγγισής τους:

α) Ούτε επείγουσες, ούτε σοβαρές: Αν μια απόφαση δεν είναι ούτε επείγουσα, ούτε σοβαρή, μπορεί να μην χρειαστεί να την λάβουμε καθόλου ή μπορούμε να την αναθέσουμε σε άλλους (αυτές οι αποφάσεις δίνουν την ευκαιρία στον διευθυντή να καθοδηγήσει τους υφιστάμενους του σχετικά με το πώς να σκέφτονται κατά τη λήψη αποφάσεων). Πρέπει να αντιστεκόμαστε στον πειρασμό να εστιάζουμε σε αντικείμενα που μπορούμε να σβήσουμε εύκολα από τη λίστα με τις υποχρεώσεις, όταν υπάρχουν σοβαρότερες και πιο επείγουσες αποφάσεις που χρειάζονται προσοχή. Ωστόσο, δεν πρέπει να καθυστερούμε την απόφαση μέχρι να γίνει επείγουσα.

β) Επείγουσες, αλλά όχι σοβαρές: Όταν μια απόφαση δεν είναι σοβαρή, δεν υπάρχει λόγος υπερανάλυσης. Σε μερικές ακραίες περιπτώσεις, το κόστος του χρόνου που ξοδεύεται για την

¹ White, Doug and Polly (2015, Aug. 11th), "The 4 Types of Decisions, and How to Approach Each One", Entrepreneur, διαθέσιμο online <https://www.entrepreneur.com/article/248988>

ανάλυση μιας απόφασης μπορεί να ξεπεράσει το κόστος μιας λανθασμένης απόφασης. Αυτού του είδους αποφάσεις μπορούν να ληφθούν εύκολα, είτε ακολουθώντας το ένστικτό μας ως έμπειροι στον τομέα των επιχειρήσεων, είτε χρησιμοποιώντας καθιερωμένες κατευθυντήριες γραμμές και αρχές σύμφωνες με τις αξίες του φορέα (ή και τα δύο).

γ) Και επείγουσα και σοβαρή: Πολλές αποφάσεις μπορεί να ενταχθούν σε αυτή την κατηγορία, αν δεν αντιμετωπιστούν και αυτό δεν πρέπει να γίνεται. Ωστόσο, πρέπει να υπάρχει επίγνωση της ψευδούς αναγκαιότητας. Πολλές αποφάσεις που περιγράφονται ως επείγουσες, δεν είναι. Επομένως, δεν πρέπει να πιεζόμαστε να λάβουμε μια σοβαρή απόφαση χωρίς να το σκεφτούμε προσεκτικά, όταν δεν χρειάζεται. Θα ήταν καλή ιδέα να σκεφτούμε αν μπορούμε να κάνουμε κάτι για να κερδίσουμε περισσότερο χρόνο μέχρι να λάβουμε την σοβαρή απόφαση. Το να κρατάμε ανοιχτές τις επιλογές που επιτρέπουν ευελιξία αργότερα και η παροχή συμβουλών από ειδικούς μπορούν να μας οδηγήσουν στο να συνεχίσουμε στη σωστή κατεύθυνση.

δ) Σοβαρή αλλά όχι επείγουσα: Η λύση περίπλοκων προβλημάτων απαιτεί απαντήσεις σε μια σειρά ερωτήσεων, οι οποίες τις περισσότερες φορές είναι σχετικά εύκολο να απαντηθούν. Όταν πρέπει να λάβουμε μια μεγάλη απόφαση, δεν πρέπει να μας καταβάλουν συναισθήματα. Αυτό που πρέπει να καταλάβουμε είναι το «Τι θέλω να συμβεί μετά;» και «Τι πρέπει να κάνω ώστε να αυξήσω τις πιθανότητες να συμβεί;». Για αποφάσεις, οι οποίες είναι σοβαρές αλλά όχι επείγουσες, μερικές φορές είναι βοηθητική η χρήση εργαλείων για τη λήψη αποφάσεων (π.χ. marginal analysis, ανάλυση SWOT/ Δυνατά στοιχεία-Αδυναμίες-Ευκαιρίες-Απειλές, Decision Matrix- πίνακας αποφάσεων κ.τ.λ.¹) ή η αναζήτηση ειδικών συμβούλων. Τέλος, «ζήσε με την απόφασή σου πριν την εκτέλεσή της» - πάρε μια απόφαση και «κοιμήσου» (δώσε της λίγο χρόνο) πριν την εφαρμογή της.

Τι Είδους Αρμόδιος Λήψης Αποφάσεων Είστε;

Όπως πολλές άλλες ικανότητες, τις οποίες ένας άνθρωπος χρειάζεται να συμπεριλαμβάνει στους στόχους του/της, η αποφασιστικότητα είναι μια ικανότητα που μπορεί (και πρέπει) να εξασκείται και να ενδυναμώνεται κάθε μέρα, ξεκινώντας από τις πιο ασήμαντες αποφάσεις. Πολλές έρευνες δείχνουν ότι οι άνθρωποι τείνουν να μετανιώνουν κυρίως για πράγματα που δεν έκαναν². Έτσι, φαίνεται ότι κάπου μέσα στον καθένα μας βρίσκεται η επιθυμία να παίρνουμε αποφάσεις και να δρούμε, φοβούμενοι ότι θα το μετανιώσουμε αν δεν το κάνουμε. Έρευνες επίσης δείχνουν, ότι αν λάβουμε μια απόφαση και δράσουμε αναλόγως, αλλά στο τέλος αποτύχουμε, το δεχόμαστε καλύτερα από το να μην προσπαθήσουμε καθόλου. Αυτό ίσως συμβαίνει επειδή γνωρίζουμε ότι τουλάχιστον προσπαθήσαμε.

Όσον αφορά διάφορες πτυχές της καθημερινής ζωής, για να μην μετανιώσουμε τίποτα, πρέπει να λαμβάνουμε συνειδητές αποφάσεις και να δρούμε αναλόγως. Εξάλλου, η αναποφασιστικότητα είναι μια από τις κυριότερες αιτίες αποτυχίας μιας επιχείρησης. Ωστόσο, δεν παίρνουν όλοι αποφάσεις με τον ίδιο τρόπο, ούτε και πρέπει. Το να έχει κάποιος επίγνωση της διαδικασίας και του είδους των αποφάσεων που παίρνει ο ίδιος, είναι το πρώτο βήμα για να δει τα πράγματα από μια διαφορετική οπτική γωνία και ίσως να αρχίσει να λαμβάνει αποφάσεις διαφορετικά. Παρακάτω αναφέρονται οι πιο κοινοί τύποι ανθρώπων που λαμβάνουν αποφάσεις:

- **Γρήγορος:** Αποφασίζει γρήγορα, χωρίς πολλή σκέψη και ανάλυση παραγόντων.

¹ iDashboards, “4 Tools & Strategies for Enhanced Decision-Making”, διαθέσιμο online,

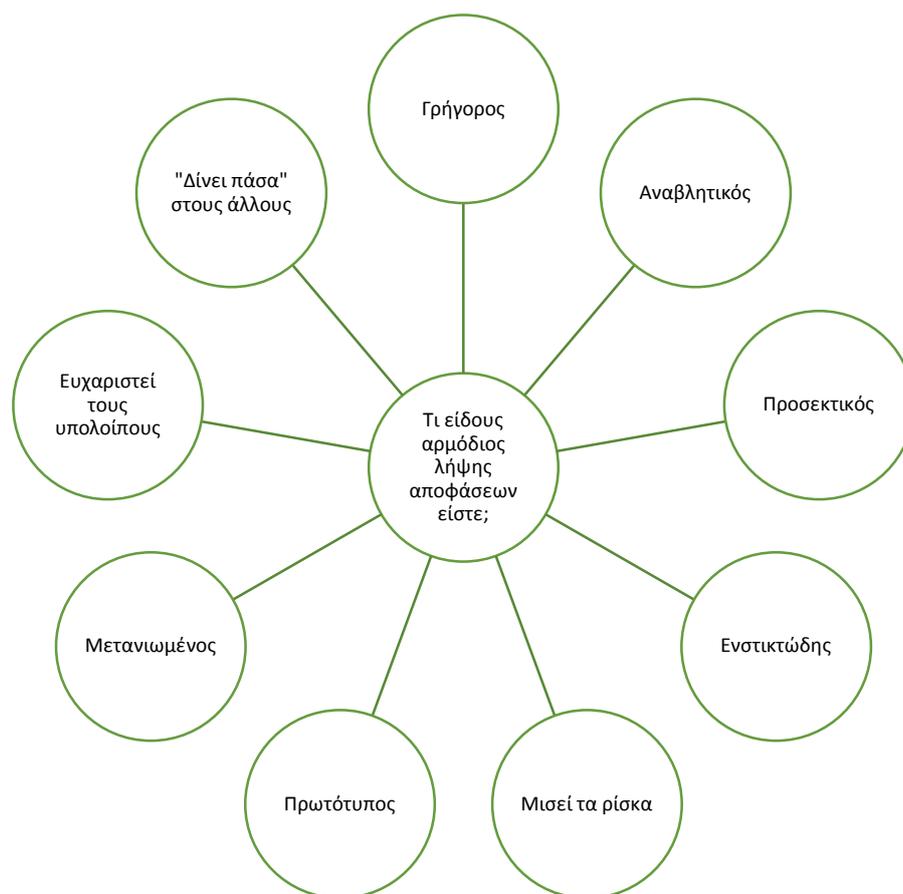
<https://www.idashboards.com/blog/2019/04/10/4-tools-strategies-for-enhanced-decision-making>

² Zamler, Galit. (2020), “The Ability to Take Calculated Risks”, Entrepreneurship for Kids™, διαθέσιμο online <https://www.tomorrowsuccess.com/calculatedrisks.html>



- **Αναβλητικός:** Αποφεύγει τη λήψη αποφάσεων μέχρι την τελευταία στιγμή.
- **Προσεκτικός:** Προσπαθεί να συλλέξει όσες περισσότερες πληροφορίες γίνεται και σκέφτεται όλες τις πιθανές πτυχές και συνέπειες.
- **Ενστικτώδης:** Αποφασίζει σύμφωνα με το ένστικτο.
- **Μισεί τα ρίσκα:** Προτιμά να λαμβάνει αποφάσεις χωρίς ρίσκα.
- **Πρωτότυπος:** Σκέφτεται διαφορετικά και δημιουργικά και λαμβάνει αποφάσεις που μπορεί να εκπλήξουν τους υπολοίπους.
- **Μετανιωμένος:** Τείνει να μετανιώνει για τις αποφάσεις του και μερικές φορές -αλλά όχι πάντα- αλλάζει γνώμη.
- **Αυτός που ευχαριστεί τους άλλους:** Λαμβάνει αποφάσεις βάζοντας τις ανάγκες των άλλων πάνω από τις δικές του/της, προσπαθώντας να ευχαριστήσει εκείνους και όχι απαραίτητα τον εαυτό του.
- **«Δίνει πάσα» στους άλλους:** Αφήνει τους άλλους ανθρώπους να λάβουν την απόφαση, αποφεύγοντας την ευθύνη - κάτι που ένας καλός επιχειρηματίας δεν θα έκανε ποτέ.

What we need to highlight about decision making and calculated risk is that people with entrepreneurial lifestyle always have to deal with their perceptions of reality, their emotions and beliefs, even with the previous experiences and future hopes, so as to be able to decide on something and take on a risk.



Τύποι αρμόδιων λήψης αποφάσεων

Βασίζεται στο Zamler, G. (2020), "The Ability to Take Calculated Risks",
Entrepreneurship for Kids™, <https://www.tomorrowsuccess.com/calculatedrisks.html>



Erasmus+

Ανεξαρτήτως σε ποιο τύπο ανθρώπου που λαμβάνει αποφάσεις ανήκει (είτε επιχειρηματίας, είτε όχι), το να έχεις ή/και το να αναπτύσσεις διοικητικές, οικονομικές ικανότητες και ικανότητες δικτύωσης μπορεί να βοηθήσει στη λήψη αποτελεσματικότερων αποφάσεων. Ειδικά για ανθρώπους που διοικούν μια επιχείρηση, είναι πολύ σημαντικό το να ξέρεις πως να αναθέσεις διάφορες λειτουργίες και ρόλους στους ειδικούς, όσο μεγαλώνει η επιχείρηση (το να έχεις αποτελεσματικές διοικητικές ικανότητες είναι ακριβώς αυτό που βοηθά την επιχείρηση να λειτουργήσει ομαλά). Είναι απίθανο για έναν επιχειρηματία να διαχειριστεί όλα τα καθήκοντα μόνος/η του/της. Όμως, ακόμα κι αν αυτές οι ικανότητες δεν είναι πολύ ανεπτυγμένες, υπάρχουν σε κάθε περίπτωση «σύμβουλοι επιχειρήσεων» που μπορούν να βοηθήσουν. Επιπλέον, οι μεγάλοι επιχειρηματίες έχουν τη δυνατότητα να έρθουν κοντά με τους άλλους και πάντα έχουν ή δημιουργούν σωστές διασυνδέσεις (πελάτες, πωλητές, εταίροι κ.τ.λ.) κατανοώντας ότι οι στοχευμένα (και όχι η γενική) δικτύωση είναι παραγωγική. Το να έχεις καλές ικανότητες δικτύωσης σημαίνει να ξέρεις πώς να προσθέσεις αξία στους άλλους, δημιουργώντας «win-win» καταστάσεις (κερδίζω-κερδίζεις). Η αποτελεσματική δικτύωση χρειάζεται χρόνο. Αν το σκεφτούμε καλύτερα, όχι μόνο μεγάλοι επιχειρηματίες αλλά και ευτυχισμένοι άνθρωποι είναι αυτοί που ξέρουν πώς να χτίσουν δυνατές σχέσεις με άλλους ανθρώπους. Βαδίζοντας μόνοι μας, μπορεί να πηγαίνουμε πιο γρήγορα, αλλά βαδίζοντας μαζί πηγαίνουμε πιο μακριά..

Τέλος, πρέπει να καταλάβουν όλοι τη σημασία της οικονομικής διαχείρισης, η οποία βρίσκεται στην καρδιά μιας καλής επιχείρησης αλλά και μιας καλής μονάδας νοικοκυριού, οδηγώντας σε σωστές αποφάσεις και σε επιτυχημένο μέλλον. Ωστόσο, η κατανόηση της σημασίας των ικανοτήτων οικονομικής διοίκησης δεν σημαίνει πως όλοι πρέπει να είναι ειδικοί. Σημαίνει, όμως, πως πρέπει να βρεθούν οι κατάλληλοι άνθρωποι και πηγές που μπορούν να βοηθήσουν.

2.3. Διαφορετικοί Τύποι Επιχειρηματιών

Ακόμα και για ανθρώπους που δεν διοικούν δεν επιθυμούν να ξεκινήσουν μια επιχείρηση, η γνώση των διαφορετικών τύπων επιχειρηματιών μπορεί να φανεί πολύ χρήσιμη. Στην πραγματικότητα, αν εξετάσουμε μια ομάδα πολύ επιτυχημένων επιχειρηματιών, θα δούμε ότι οι προσωπικότητές τους, το υπόβαθρό, ακόμα και η εκπαίδευσή και οι ικανότητές τους είναι τελείως διαφορετικά. Ωστόσο, το κοινό τους σημείο είναι η ικανότητα να λύνουν προβλήματα - μια ικανότητα που χρειάζεται να αναπτύξουμε όλοι για να κάνουμε τη ζωή μας ευκολότερη. Διαφορετικοί τύποι επιχειρηματιών μπορούν να μας δώσουν κίνητρα και ένα καλό παράδειγμα.

Πριν το ξεκίνημα μιας επιχείρησης ή τον καθορισμό ενός στόχου, πρέπει να υπάρχει ένα (επιχειρηματικό) σχέδιο, το οποίο περιέχει όλους τους στόχους καθώς και τη στρατηγική για την επίτευξη αυτών των στόχων. Αυτό το σχέδιο είναι σημαντικό για να πειστούν οι επενδυτές καθώς και για να μετρηθεί η επιτυχία της επιχείρησης. Επιπλέον, πρέπει να οριστεί και να γίνει έρευνα για το κοινό/τους αποδέκτες (ηλικία, φύλο, εισόδημα, κουλτούρα κ.τ.λ.), αφού, όπως είναι λογικό, κάθε επιχείρηση δεν απευθύνεται σε όλους.¹

Το να καταλάβουμε ποιος είναι ο τύπος μας ως επιχειρηματίες, μπορεί να αποτελέσει σημείο κλειδί για τη δημιουργία μιας επιχείρησης ή την εξέλιξη μιας ήδη υπάρχουσας, αλλά και για την πορεία προς τα ορόσημα της επιτυχίας που προσπαθούμε να επιτύχουμε. Ταξινομήσεις που έχουν γίνει από κοινωνικούς και συμπεριφορικούς επιστήμονες ή ανθρώπους της αγοράς διαφέρουν παρά τα κοινά σημεία, ενώ η ορολογία που χρησιμοποιείται και οι εξηγήσεις που έχουν δοθεί μπορεί μερικές φορές να προκαλέσουν σύγχυση.

¹ Learn how to become (2020), "How to Become an Entrepreneur", διαθέσιμο online <https://www.learnhowtobecome.org/entrepreneur>

Σε αυτή την υποενότητα θα συζητηθούν συνοπτικά οι πέντε πιο κοινοί τύποι επιχειρηματιών (Νεωτεριστές, Δραστήριοι, Μιμητές, Ερευνητές και Αγοραστές) εστιάζοντας στα χαρακτηριστικά και τον ρόλο τους, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα τους και βλέποντας πώς κάθε τύπος επηρεάζει την επιτυχία της επιχείρησης. Επιπλέον, θα παρουσιαστούν μερικά παραδείγματα επιτυχημένων επιχειρηματιών.

Νεωτεριστές, Δραστήριοι, Μιμητές, Ερευνητές, Αγοραστές

Καθώς υπάρχουν πολλοί τύποι και μεγέθη επιχειρήσεων, υπάρχουν και πολλά είδη επιχειρηματικότητας. Υπάρχουν άνθρωποι που διοικούν μικρές επιχειρήσεις, αναδυόμενες start-up επιχειρήσεις ή μεγάλες εταιρίες ή ακόμα και κοινωνικές επιχειρήσεις παρουσιάζοντας λύσεις στην αγορά, οι οποίες παράγουν κέρδος και μετρήσιμη κοινωνική επίδραση. Με τον έναν ή τον άλλο τρόπο, όλα αυτά συμπεριλαμβάνουν επιχειρηματικότητα: μικρή, μεσαία ή μεγάλη κλίμακας επιχειρηματίες, «startups» ή κοινωνικοί επιχειρηματίες.

Ωστόσο, εξαιρώντας τις πτυχές σχετικά με τον τομέα/κλάδο ή το μέγεθος της επιχείρησης, τη χώρα ή την ακριβή τοποθεσία, την περιοχή ή τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο, υπάρχουν τύποι επιχειρηματιών οι οποίοι βασίζονται σε παράγοντες όπως η προσωπικότητα, τα κίνητρα, οι ικανότητες, οι δεξιότητες και η διάθεση, οι οποίοι θα συζητηθούν στις επόμενες παραγράφους¹:

- **Νεωτεριστές**

Νεωτεριστές είναι ο τύπος επιχειρηματιών οι οποίοι βρίσκουν εξ ολοκλήρου νέες ιδέες και τις μετατρέπουν σε εφικτές επιχειρήσεις. Κινητοποιούνται από την ιδέα της υστεροφημίας και της αλλαγής τους τρόπου σκέψης των υπόλοιπων ανθρώπων σχετικά με τον τρόπο που πράττουν. Τέτοιου είδους επιχειρηματίες τείνουν να είναι ιδιαίτερα ενθουσιώδεις και προσκολλημένοι και τα κίνητρά τους πηγάζουν από την πρωτοφανή φύση της επιχειρηματικής τους ιδέας. Οι νεωτεριστές επιχειρηματίες βρίσκουν επίσης νέους τρόπους να διαθέσουν στην αγορά τα προϊόντα τους διαλέγοντας στρατηγικές διαφοροποίησης των προϊόντων, που βοηθά την επιχείρησή τους να ξεχωρίσει ή ακόμα και δημιουργώντας νέο κοινό.

Στα πλεονεκτήματα του να είσαι νεωτεριστής επιχειρηματίας ανήκουν η δημιουργία των κανόνων, η αντιμετώπιση ελάχιστου ανταγωνισμού κατά το ξεκίνημα και η απόκτηση όλης της δόξας για την επιτυχία της επιχείρησης. Από την άλλη πλευρά, ο νεωτεριστής επιχειρηματίας, εκτός από τη δόξα, κουβαλάει και όλο το βάρος. Επιπλέον μειονεκτήματα είναι η ανάγκη εξασφάλισης σημαντικού κεφαλαίου για την υλοποίηση μιας ιδέας, η αντίσταση των μετόχων και το μεγαλύτερο διάστημα που απαιτείται για την υλοποίηση μιας καινοτομίας.

- **Δραστήριοι**

Σε αντίθεση με τους νεωτεριστές, οι οποίοι λειτουργούν χάρη στο όραμά τους, οι δραστήριοι επιχειρηματίες παρακινούνται από τα όνειρά τους και δουλεύουν σκληρά για να τα επιτύχουν. Δημιουργούν από μόνοι τους ευκαιρίες και γνωρίζουν πολύ καλά τη σημασία των διασυνδέσεων. Τείνουν να είναι συγκεντρωμένοι και ξεφορτώνονται κάθε είδους περισπασμούς προτιμώντας τα ρίσκα από τη βραχυπρόθεσμη άνεση. Οι δραστήριοι, συχνά εστιάζουν στο να ξεκινούν από κάτι μικρό στοχεύοντας να γίνει μεγαλύτερο στο μέλλον. Ακόμα και αν τα παρατούν σπάνια, πολλοί από αυτούς προτίθενται να δοκιμάσουν τα πάντα για να πετύχουν. Αυτό δυστυχώς σημαίνει ότι υπάρχουν πολλές

¹ The Lonely Entrepreneur Blog (2018, August 13th), “5 Types of Entrepreneurs: Understanding The Unique Differences”, διαθέσιμο online <https://lonelyentrepreneur.com/types-of-entrepreneurs> & Pahwa, Aashish (2020, July 2020), “The 10 Types Of Entrepreneurs [Infographic]”, Feedough.com – The entrepreneur’s guide, διαθέσιμο online <https://www.feedough.com/types-of-entrepreneurs>

αστοχίες και η επίτευξη των στόχων τους διαρκεί πολύ περισσότερο από τους υπόλοιπους τύπους επιχειρηματιών.

Το να είσαι δραστήριος επιχειρηματίας έχει πλεονεκτήματα όπως η ισχυρή θέληση για σκληρή δουλειά, η αντίληψη της απογοήτευσης και της απόρριψης ως ένα ακόμη βήμα στη διαδικασία και το να είσαι «σκληρόπετσος» που σημαίνει ότι δεν υπάρχει η επιλογή της εγκατάλειψης. Οι δραστήριοι γνωρίζουν τη σημασία των μικρών πραγμάτων και τα χρησιμοποιούν αποτελεσματικά και αποδοτικά. Ωστόσο, υπάρχουν και μειονεκτήματα: οι δραστήριοι συχνά τείνουν να εξαντλούνται, να εξουθενώνουν τα μέλη της ομάδας που δεν έχουν το ίδιο εργασιακό ήθος, ενώ τις περισσότερες φορές δεν αναγνωρίζουν την αξία της αύξησης τους κεφαλαίου σε σύγκριση με το απλά να εργάζονται σκληρότερα.

- **Μιμητές**

Αυτοί οι επιχειρηματίες προτιμούν να πηγαίνουν εκ του ασφαλούς αντιγράφοντας μια ήδη επιτυχημένη επιχειρηματική ιδέα ή μοντέλο και να τα βελτιώνουν. Για παράδειγμα, επαναλαμβάνουν ένα συγκεκριμένο χαρακτηριστικό ή καινοτομία για να βελτιώσουν ένα προϊόν ή να αλλάξουν το μοντέλο μιας επιχείρησης, ώστε να γίνει πιο αρεστή και να αποκτήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην εκάστοτε αγορά. Κατά κάποιον τρόπο, οι «αντιγραφές επιχειρηματίες» είναι και νεωτεριστές και δραστήριοι που δεν μένουν στους κανόνες των άλλων και έχουν πολλή αυτοπεποίθηση.

Τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα των μιμητών είναι το ότι γνωρίζουν τις ευκαιρίες και τις ελλείψεις της επιχείρησης και παίρνουν ρίσκα αλλά με ασφαλή και λιγότερο αγχωτικό τρόπο. Επιπλέον, είναι εξαιρετικοί ερευνητές, μαθαίνουν από τα λάθη των άλλων και έχουν την ικανότητα να εξελίσσουν μια υπάρχουσα ιδέα, διαλέγοντας να μην ακολουθήσουν τους κανόνες των άλλων. Τα μειονεκτήματα των μιμητών είναι το ότι οι ιδέες τους μπορούν πάντα να συγκριθούν με τις πρωτότυπες και το ότι πρέπει πάντα να «τρέχουν να προλάβουν» τους άλλους.

- **Ερευνητές**

Οι ερευνητές επιχειρηματίες συνήθως πιστεύουν σε αυθεντικές και εφικτές ιδέες. Αυτό συμβαίνει, διότι προτιμούν να ξεκινούν μια επιχείρηση που έχει μεγάλες πιθανότητες επιτυχίας. Για να διαλέξουν και να ξεκινήσουν τη σωστή επιχείρηση, που δεν πρόκειται να πάει στραβά, ξοδεύουν άπλετο χρόνο στη συλλογή των σχετικών πληροφοριών και καταβάλλουν λεπτομερή δουλειά και προσπάθεια να κατανοήσουν όλες τις πτυχές. Είναι οραματιστές και τελειομανείς, αποτελεσματικοί λύτες προβλημάτων και έχουν κριτική σκέψη. Οι ερευνητές συνήθως χρειάζονται πολύ χρόνο για να λάβουν αποφάσεις ή να λανσάρουν προϊόντα, επειδή αναλύουν όλα τα θέματα από κάθε άποψη ελαχιστοποιώντας την πιθανότητα αποτυχίας. Αυτοί οι επιχειρηματίες, βασίζονται πολύ περισσότερο στα δεδομένα και τα γεγονότα από ότι στο ένστικτο και τη διαίσθηση.

Τα πλεονεκτήματα του να είσαι ερευνητής επιχειρηματίας περιλαμβάνουν τα ακόλουθα: σχέδιο για όσο το δυνατόν περισσότερα ενδεχόμενα γίνεται, λεπτομερής και καλομελετημένα επιχειρηματικά/οικονομικά σχέδια, καλή γνώση της αγοράς και μειωμένες πιθανότητες αποτυχίας. Υπάρχουν βέβαια και μειονεκτήματα, αφού οι ερευνητές κινούνται αργά και η τάση τους να αποφεύγουν ρίσκα μπορεί να εμποδίσει την πρόοδο σε νέα εγχειρήματα. Ακόμα ένα μειονέκτημα είναι το ότι κολλούν στα νούμερα και εστιάζουν λιγότερο στη διοίκηση της επιχείρησης.

- **Αγοραστές**

Αυτοί οι επιχειρηματίες έχουν οικονομικό πλούτο/πόρους και εξαιρετικό δίκτυο και είναι έτοιμοι να επενδύσουν σε πολλά υποσχόμενες επιχειρήσεις. Μπορεί να έχουν ήδη εμπειρία στη διοίκηση μιας επιτυχημένης επιχείρησης και να αναζητούν νέες ευκαιρίες για αυθεντικές και διαφορετικές ιδέες. Διψούν για γνώση και δρουν ως καθοδηγητές σε νέα εγχειρήματα. Οι αγοραστές επιχειρηματίες καταλαβαίνουν μια επιχείρηση και αξιολογούν τη βιωσιμότητά της, συνεχίζουν στην απόκτησή της και βρίσκουν τους κατάλληλους ανθρώπους να την διοικήσουν και να την εξελίσουν.

Το να είσαι αγοραστής επιχειρηματίας έχει πολλά πλεονεκτήματα, όπως τα λιγότερα ρίσκα, αφού γίνεται αγορά ενός ήδη κατοχυρωμένου εγχειρήματος και δεν υπάρχει λόγος ανησυχίας για την καινοτομία. Επιπλέον, οι αγοραστές εστιάζουν στην εξέλιξη ενός πράγματος που έχει ήδη βάσεις και ήδη υπάρχει αγορά για τα προϊόντα τους. Από την άλλη πλευρά, οι αγοραστές επιχειρηματίες συνήθως πληρώνουν ακριβά τις καλές επιχειρήσεις και κινδυνεύουν να αγοράσουν επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν προβλήματα που πιστεύουν ότι μπορούν να αντιμετωπιστούν.

Επιτυχημένοι Επιχειρηματίες

Χωρίς αμφιβολία η τεχνολογία έχει προκαλέσει μια νέα γενιά επιχειρηματιών που χρησιμοποιούν την πιο σύγχρονη ψηφιακή τεχνολογία, ώστε να αλλάξουν τον τρόπο που λειτουργούν τα πράγματα σε διάφορους τομείς. Παραδείγματα γνωστών «τεχνολογικών» επιχειρηματιών αποτελούν ο ιδρυτής της Microsoft **Bill Gates**, ο **Larry Page** της Google, ο συνιδρυτής της Apple **Steve Jobs** και ο **Mark Zuckerberg**, συνιδρυτής και Διευθύνων Σύμβουλος της ιστοσελίδας κοινωνικής δικτύωσης Facebook.

Ο Αμερικανός **Jeff Bezos** (1964), ιδρυτής της πολυεθνικής εταιρίας τεχνολογίας Amazon.com αναφέρεται συχνά ως παράδειγμα επιτυχημένου «ερευνητή επιχειρηματία»¹. Το 1994, ο Bezos διάβασε ότι το διαδίκτυο αναπτυσσόταν με ρυθμό 2,300% το χρόνο και άρχισε να αναζητεί τρόπο να επωφεληθεί από αυτή την πρωτοφανή ανάπτυξη. Παινήθηκε από τη δουλειά του στη Wall Street (οικονομική αγορά στις ΗΠΑ) και αποφάσισε να πουλήσει βιβλία στο διαδίκτυο, αφού του ήταν γνωστό ότι υπήρχαν 3 εκατομμύρια βιβλία στον κόσμο και υπήρχε ανάγκη να οργανωθούν, να αναζητηθούν και να πουληθούν ηλεκτρονικά. Στην πραγματικότητα, έλυσε το πρόβλημα των ανθρώπων που είχαν χρησιμοποιήσει τα βιβλία και δεν ήξεραν τι να τα κάνουν, δημιουργώντας μια ιστοσελίδα που επέτρεπε στους χρήστες να βρεθούν διαδικτυακά και να πουλήσουν τα βιβλία μεταξύ τους.

Το Amazon.com άρχισε να λαμβάνει αξία, επειδή υπήρχε πρόσβαση σε αυτό 24/7 από όλους τους κατόχους ηλεκτρονικού υπολογιστή και πρόσβασης στο internet. Μετά την αρχική επιτυχία με την ανταλλαγή βιβλίων άρχισε να γίνεται παροχή περισσότερων υπηρεσιών στα μέλη, δίνοντας τη δυνατότητα πώλησης νέων βιβλίων, ταινιών, ηλεκτρονικών κ.τ.λ. Ταυτόχρονα, υπήρξε συνεχής βελτίωση της ιστοσελίδας, ώστε να γίνει όσο το δυνατόν περισσότερο φιλική προς τον πελάτη.

¹ MIT-Africa Internet Technology Initiative (2005), "Entrepreneurship - Lecture 2: The Entrepreneurial Mindset", διαθέσιμο online https://ocw.mit.edu/courses/edgerton-center/ec-s01-internet-technology-in-local-and-global-communities-spring-2005-summer-2005/lecture-notes/MITEC_S01S05_e2_entre.pdf



Η **Oprah Winfrey** (1954)¹, η διάσημη παρουσιάστρια, η ηγέτιδα των παγκόσμιων μέσων μαζικής ενημέρωσης και φιλάνθρωπος, είναι ακόμα ένα εκπληκτικό παράδειγμα ισχυρής προσωπικότητας και επιτυχημένης επιχειρηματικής νοοτροπίας. Η Oprah, παρά το φτωχό της υπόβαθρο και τα δύσκολα παιδικά και εφηβικά χρόνια (είχε δηλώσει πως είχε παρενοχληθεί σεξουαλικά κατά τα παιδικά της χρόνια, έμεινε έγκυος στα 14 και ο γιος της γεννήθηκε πρόωρα και πέθανε σε βρεφική ηλικία), δεν σταμάτησε ποτέ να κυνηγά τα όνειρά της και από το να είναι κεντρική παρουσιάστρια στο Σικάγο κατάφερε ιδρύσει δικό της τηλεοπτικό δίκτυο μετάδοσης. Λίγοι γνωρίζουν πως πριν την εκτόξευση της καριέρας της στο Oprah Winfrey Show το 1986, ήταν ήδη κορυφαία παρουσιάστρια. Μόνο αφού αποφάσισε να αναλάβει τα ηνία και να ξεκινήσει την εκπομπή της στο ABC, έδειξε τις μεγάλες επιχειρηματικές δυνατότητές της.



Jeff Bezos, Oprah Winfrey, Giorgio Armani

Πηγή: Wikipedia.org

Η πρώτη της δουλειά ως έφηβη ήταν να δουλεύει σε ένα τοπικό παντοπωλείο. Η ρητορική της ικανότητα της έδωσε την ευκαιρία να λάβει υποτροφία στο Πολιτειακό Πανεπιστήμιο του Τενεσί (Tennessee State University), όπου σπούδασε ρητορική και υποκριτική. Στην ηλικία των 17 ετών, κέντρισε την προσοχή ενός τοπικού αφροαμερικανικού ραδιοφωνικού σταθμού, όπου εντυπωσίασε τους διευθυντές με το πάθος και τη ρητορία της. Αργότερα, η Oprah εδραιώθηκε στην ηγεσία ραδιοφωνικών σταθμών και τελικά στην τηλεόραση. Καθώς δεν ήταν ικανοποιημένη με το να δουλεύει για άλλους, η Oprah Winfrey εξέλιξε σταδιακά τη φήμη της και την αυτοκρατορία της ιδρύοντας τα Harpo Studios (το «Oprah» γραμμένο ανάποδα), μια εταιρία πολυμέσων, το 1988. Η εταιρία μέσω των εσόδων από διαφημίσεις και άλλων πηγών, σταδιακά κατέληξε να ξεπερνά τους 12.500 υπαλλήλους. Είναι επίσης συνιδρύτρια των Oxygen Media, μια άλλη εταιρία μέσων ενημέρωσης που ελκύει εκατομμύρια τηλεθεατές ετησίως. Σήμερα (2020), η Winfrey, μια τηλεοπτική προσωπικότητα που έγινε επιχειρηματίας, έχει καθαρή αξία \$2.6 δισεκατομμύρια δολάρια.

¹ Hargrave, Marshal (2019, July 20), "Top 5 Most Successful American Entrepreneurs", Investopedia, διαθέσιμο online <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/092315/top-5-most-successful-american-entrepreneurs.asp> & Allen, Scott (2019, Feb.06), "Oprah Winfrey and Her Business Ventures. Broadcaster, Publisher and Philanthropist", The Balance Small Business, διαθέσιμο online <https://www.thebalancesmb.com/oprah-winfrey-entrepreneur-1200951>



Erasmus+

Η περίπτωση του Ιταλού **Giorgio Armani** (1934), ενός από τους διασημότερους σχεδιαστές μόδας και επιτυχημένων επιχειρηματιών στον κόσμο, είναι επίσης άξια αναφοράς. Ο Armani γεννήθηκε στην Πιατσέντζα της Ιταλίας από ταπεινούς γονείς και αρχικά ήθελε να γίνει γιατρός. Γράφτηκε στη Σχολή Ιατρικής του Πανεπιστημίου του Μιλάνο, αλλά μετά από τρία χρόνια, το 1953, έφυγε και κατατάχθηκε στον στρατό. Τελικά αποφάσισε να αναζητήσει νέα καριέρα και βρήκε δουλειά ως διακοσμητής βιτρίνας σε ένα πολυκατάστημα στο Μιλάνο το 1957. Αργά μέσα στη δεκαετία του 60, ο Armani γνώρισε τον Sergio Galeotti, έναν αρχιτεκτονικό σχεδιαστή, ο οποίος χάραξε την αρχή μιας προσωπικής και επαγγελματικής σχέσης που κράτησε πολλά χρόνια. Στην πραγματικότητα, ο Galeotti ενέπνευσε τον Armani να ανοίξει δικό του ατελιέ. Η πορεία του ως ελεύθερος επαγγελματίας σχεδιαστής τη δεκαετία του 70 ήταν πετυχημένη και οδήγησε στη δημιουργία δικής του μάρκας. Το 1975 ο Giorgio Armani ίδρυσε δική του εταιρία που ονομάστηκε Giorgio Armani S.p.A, στο Μιλάνο. Άνοιξε υποκατάστημα στις ΗΠΑ, το οποίο βρισκόταν στη Νέα Υόρκη και η καθαρή του αξία ανέρχεται στα \$8.1 δισεκατομμύρια δολάρια.

Όπως έχει δηλώσει ο ίδιος σε συνέντευξή του¹ « Έγινα σχεδιαστής χωρία να ξέρω να ζωγραφίζω και τώρα γίνομαι επιχειρηματίας, αποκτώντας εμπειρία όσο προχωράω. Θυμάμαι μεγάλωσα σε μια μικρή, γεωργική επαρχιακή πόλη και έφερα μαζί μου την έκτη αίσθηση του αγρότη σχετικά με το πόσα πράγματα μπορεί να κάνει κάποιος και τότε πρέπει να παίρνει ρίσκο. Συναναστρέφομαι πλέον με ειδικούς και διαβάζω σχετικά με το πώς αναπτύσσεται η διαδικασία λήψης αποφάσεων σε μια επιχείρηση. Αλλά εν συντομία, ο επιχειρηματίας είναι αυτός που αποφασίζει αν θα γίνει κάτι ή όχι και μου αρέσει αυτό παρόλο που είναι τεράστια ευθύνη (...)».

3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΥΙΖ

3.1. Άσκηση 1

Πρακτική Άσκηση: Η επιχειρηματική νοοτροπία στην πράξη

Ο/Η εκπαιδευόμενος/η θα έχει την ευκαιρία να σκεφτεί και να εξασκηθεί στις απαραίτητες επιχειρηματικές ικανότητες και χαρακτηριστικά στην καθημερινή ζωή του/της ξεκινώντας από τις πιο απλές αποφάσεις. Το να είσαι αποφασιστικός, σίγουρος για τον εαυτό σου, υπεύθυνος, δυνατός, ευέλικτος, ενθουσιώδης, άνθρωπος με ισχυρά εσωτερικά κίνητρα κ.τ.λ. χρειάζεται εξάσκηση για να επιτευχθεί και μπορεί να αρχίσει ακόμα και από τις πιο ασήμαντες αποφάσεις καθημερινά και στην προσωπική και στην επιχειρηματική ζωή.

Για παράδειγμα, «Θέλω να γίνω πιο αποφασιστικός. Την επόμενη φορά θα πάω για φαγητό σε εστιατόριο, θα κοιτάξω το μενού μόνο μια φορά και θα αποφασίσω τι θα παραγγείλω χωρίς να ξοδέψω πολύ χρόνο!».

Ακολουθώντας αυτό το παράδειγμα, ο/η εκπαιδευόμενος/η πρέπει να σκεφτεί τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του/της, να αποφασίσει ποια χαρακτηριστικά και διαθέσεις χρειάζονται βελτίωση και να βρει τρόπους να χτίσει την επιχειρηματική νοοτροπία του/της.

¹ Notizie Italiane (2001), "Giorgio Armani: A designer turns entrepreneur, διαθέσιμο online https://ambtelaviv.esteri.it/resource/2007/03/13149_f_amb61NI14ottobre2001.pdf



3.2. Άσκηση 2

Πρακτική Άσκηση: Μαθαίνοντας από επιτυχημένους

Ζητείται από τον/την εκπαιδευόμενο/η να βρει έναν γνωστό επιτυχημένο επιχειρηματία και να ψάξει στο διαδίκτυο για άρθρα, συνεντεύξεις, βίντεο και άλλες πηγές που αναφέρονται στη ζωή και την καριέρα του/της. Ο σκοπός είναι να συλλεχθούν όσες περισσότερες πληροφορίες γίνεται και να απαντηθούν/παρουσιαστούν και συζητηθούν οι παρακάτω ερωτήσεις:

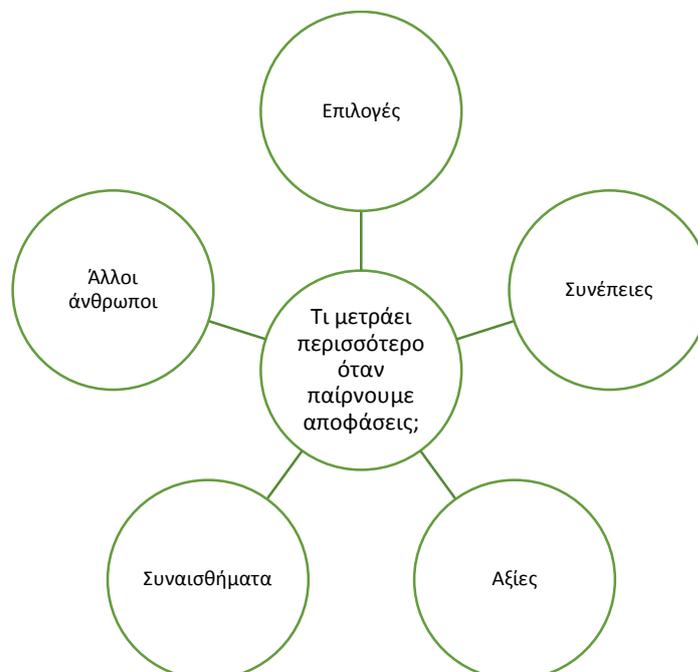
- Γιατί ο/η επιχειρηματίας θεωρείται επιτυχημένος;
- Ποια είναι τα βασικά του/της χαρακτηριστικά ως επιχειρηματίας;
- Πώς απέκτησε αξία; Τι έχει κάνει διαφορετικά;
- Πώς χρησιμοποίησε τους διαθέσιμους πόρους για να ικανοποιήσει τις ανάγκες ή να λύσει τα προβλήματα;
- Ποια ήταν τα εμπόδια και πώς κατάφερε να τα ξεπεράσει;
- Τι μας μαθαίνει το παράδειγμα αυτού/αυτής του/της επιχειρηματία;

3.3. Άσκηση 3

Πρακτική Άσκηση: Πώς λαμβάνουμε αποφάσεις;

Ζητείται από τον/την εκπαιδευόμενο/η να χρησιμοποιήσει τον παρακάτω «Τροχό Λήψης Αποφάσεων» για να σκεφτεί τα δυνατά σημεία και τις αδυναμίες του/της ενώ λαμβάνει αποφάσεις σε διάφορες καταστάσεις και σε διαφορετικά περιβάλλοντα (π.χ. οικογένεια, κοινότητα, φίλοι, δουλειά κ.τ.λ.). Επιπλέον, ζητείται να σκεφτεί και να συζητήσει πώς λαμβάνουν αποφάσεις οι άνθρωποι γύρω του/της (φίλοι, συγγενείς, συνάδελφοι κ.τ.λ.).

Είναι σημαντικό για τον/την εκπαιδευόμενο/η να δώσουν παραδείγματα και μετά την ολοκλήρωση της άσκησης, να απαντήσουν σε αυτές τις ερωτήσεις: «Έμαθα κάτι καινούριο για τον εαυτό μου; Αν ναι, τι;», «Πώς θα μπορούσα να βελτιώσω τον τρόπο σκέψης μου και τη λήψη αποφάσεων;».



4. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, “Erasmus for Young Entrepreneurs” (ένα διασυνοριακό πρόγραμμα που διευκολύνει την ανταλλαγή επιχειρηματικών και διοικητικών εμπειριών), περισσότερες πληροφορίες https://ec.europa.eu/growth/smes/supporting-entrepreneurship/erasmus-young-entrepreneurs_en
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, “Supporting entrepreneurship”, περισσότερες πληροφορίες https://ec.europa.eu/growth/smes/supporting-entrepreneurship_en
- Holgate, Mandie (2020, June 4th), “How to Take Calculated Risk to Achieve Success”, Lifehack, διαθέσιμο online <https://www.lifehack.org/768345/how-to-take-calculated-risk>
- Nastor, Jonny (2020) “Entrepreneurial Mindset: How to Think Like an Entrepreneur”, Hack the entrepreneur, διαθέσιμο online <https://hacktheentrepreneur.com/entrepreneurial-mindset>
- Risk Management, Investopedia, διάφορες πηγές διαθέσιμες online <https://www.investopedia.com/risk-management-4689652>
- Robehmed, Natalie (2013), “100 best websites for entrepreneurs”, Forbes, διαθέσιμο online <https://www.forbes.com/sites/natalierobehmed/2013/11/12/100-best-websites-for-entrepreneurs/#57ce767829f6>
- TREND (Εξάσκηση των Επιχειρηματικών Δεξιοτήτων Προσφύγων χρησιμοποιώντας Ψηφιακές Συσκευές) – πρωτοβουλία επιχορηγούμενη από την Ευρωπαϊκή Ένωση που στοχεύει στη βοήθεια προσφύγων να ξεκινήσουν δική τους επιχείρηση, <http://trend.credinfo.eu/>
- Ήχος της Επιχείρησης (Sound of Business - S.O.B.), πρωτοβουλία επιχορηγούμενη από την Ευρωπαϊκή Ένωση που στοχεύει στην ενίσχυση των επιχειρηματικών δεξιοτήτων μέσω μιας πρωτοποριακής προσέγγισης που βασίζεται στην ιδέα ότι η μουσική (συγκεκριμένα η ιστορία της Ροκ μουσικής) μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως έναυσμα κατάρτισης ενηλίκων σχετικά με τη διοίκηση, τις επιχειρήσεις και την επιχειρηματικότητα, <https://soundofbusiness.eu>
- Self-Regenerate, ένα Ευρωπαϊκό Έργο που στοχεύει στην αύξηση των ευκαιριών για επιχειρηματική καριέρα στους νέους που ζουν σε περιφερειακές περιοχές, <https://www.selfregenerate.eu>



5. ΤΕΣΤ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗΣ ΓΝΩΣΗΣ

5.1. Αρχική Αξιολόγηση

Ερώτηση 1

Ξέρεις τι είναι η επιχειρηματικότητα;

- α) Ναι
- β) Όχι
- γ) Δεν είμαι σίγουρος/η

Ερώτηση 2

Ξέρεις πώς ορίζεται το επιχειρηματικό πνεύμα και η νοοτροπία;

- α) Ναι
- β) Όχι
- γ) Δεν είμαι τόσο σίγουρος/η

Ερώτηση 3

Είσαι σε θέση να αναφέρεις τουλάχιστον 5 χαρακτηριστικά της επιτυχημένης επιχειρηματικής νοοτροπίας;

- α) Ναι, αναμφίβολα
- β) Ναι, αλλά δεν θα ήμουν πολύ σίγουρος/η για την απάντησή μου
- γ) Όχι

Ερώτηση 4

Γνωρίζεις τη διαφορά μεταξύ «επιχειρηματία» και «εσωτερικού ή ενδοεταιρικού επιχειρηματία»;

- α) Ναι
- β) Όχι
- γ) Μπορώ να μαντέψω



Erasmus+

Ερώτηση 5

Είσαι σε θέση να περιγράψεις τη διαδικασία λήψης αποφάσεων για επιχειρηματικές αποφάσεις;

- α) Όχι, φαίνεται αρκετά δύσκολο
- β) Ναι, αλλά δεν είμαι σίγουρος/η αν μπορώ να αναφέρω όλα τα απαραίτητα βήματα
- γ) Ναι, μπορώ να περιγράψω όλα τα απαραίτητα βήματα

Ερώτηση 6

Είσαι σε θέση να αναφέρεις τουλάχιστον τρεις διαφορετικούς τύπους επιχειρηματιών;

- α) Θα μπορούσα, αλλά δεν θα ήμουν σίγουρος/η για την απάντησή μου
- β) Ναι
- γ) Όχι

Ερώτηση 7

Γνωρίζεις τη διαφορά μεταξύ «νεωτεριστή», «δραστήριου» και «αγοραστή» επιχειρηματία;

- α) Ναι
- β) Όχι
- γ) Θα μπορούσα, αλλά δεν θα ήμουν τόσο σίγουρος/η για την απάντησή μου

Ερώτηση 8

Γνωρίζεις τι σημαίνει να λαμβάνεις ρίσκα ως επιχειρηματίας αλλά και στην καθημερινότητά σου;

- α) Είναι η αντιμετώπιση προβλημάτων που θα μπορούσαν να καταστρέψουν την επιχείρηση ή τη ζωή σου
- β) Είναι ο υπολογισμός της πιθανότητας μιας αντιληπτής απειλής για την επιχείρηση ή τη ζωή σου και η σημασία της επιρροής της στους στόχους σου.
- γ) Είναι η αντιμετώπιση αβέβαιων καταστάσεων και ο υπολογισμός της πιθανότητας μιας αντιληπτής ευκαιρίας ή απειλής και η έκταση της επιρροής της στους στόχους σου.
- δ) Όχι/Δεν είμαι σίγουρος/η

Ερώτηση 9

Είσαι σε θέση να αναφέρεις τουλάχιστον 5 διαφορετικούς τύπους αρμόδιων λήψης αποφάσεων;

- α) Θα μπορούσα, αλλά δεν θα ήμουν σίγουρος/η για την απάντησή μου

β) Όχι

γ) Ναι

Ερώτηση 10

Ποιος πιστεύεις χρειάζεται περισσότερο να μάθει για το επιχειρηματικό πνεύμα και νοοτροπία;

α) Οι άνθρωποι που επιθυμούν να δημιουργήσουν μια νέα επιχείρηση ή να εξελίξουν μια ήδη υπάρχουσα

β) Οι άνθρωποι που επιθυμούν να είναι πιο αποτελεσματικοί στην επίτευξη των προσωπικών και επιχειρηματικών τους στόχων

γ) Όλα τα παραπάνω

Σωστές Απαντήσεις

1-A, 2-A

3-A, 4-A

5-Γ, 6-B

7-A, 8-Γ

9-Γ, 10-Γ

Υπολογίστε τις απαντήσεις σας:

0-4	Ο/Η εκπαιδευόμενος/η πρέπει να μελετήσει το περιεχόμενο εις βάθος και χρειάζεται καθοδήγηση και βοήθεια από τον εκπαιδευτή.
5-6	Ο/Η εκπαιδευόμενος/η θα επωφεληθεί από την μελέτη του περιεχομένου βελτιώνοντας τις γνώσεις του/της σχετικά με τα θέματα και μαθαίνοντας νέα πράγματα.
7-8	Ο/Η εκπαιδευόμενος/η χρειάζεται να μελετήσει μόνο μερικά συγκεκριμένα σημεία αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας.
9-10	Ο/Η εκπαιδευόμενος δεν χρειάζεται να μελετήσει το περιεχόμενο.

5.2. Τελική Αξιολόγηση

Ερώτηση 1

Επιθυμείς να γίνεις επιχειρηματίας αλλά δεν είσαι σίγουρος για την επιχείρηση που θα επιλέξεις/τον κλάδο ή τομέα που θα ήταν καλύτερος για να γίνει η αρχή. Τι κάνεις;

α) Ζητάς βοήθεια από φίλους και συγγενείς και λαμβάνεις την απόφαση σύμφωνα με την προτίμηση της πλειοψηφίας.

β) Αποφασίζεις να διαλέξεις κάτι το οποίο σε ενθουσιάζει, ώστε να εστιάσεις σε μια επιχείρηση που πραγματικά αγαπάς και νοιάζεσαι.

γ) Διαλέγεις κάτι που έχει να κάνει με νέες τεχνολογίες απλά επειδή συνεχίζουν να επηρεάζουν τη ζωή μας.

δ) Ακολουθείς το παράδειγμα του κολλητού σου φίλου/πρώην συναδέλφου/έμπιστου συγγενή που έχει γίνει επιτυχημένος επιχειρηματίας, ακόμα και αν η δουλειά δεν σου φαίνεται ευχάριστη.

Ερώτηση 2

Διαχειρίζεσαι μια νέα επιχείρηση εδώ και έναν χρόνο και θέλεις να ξέρεις αν η επιχείρησή σου είναι επιτυχημένη. Τι κάνεις;

α) Ζητάς την άποψη του οικονομικού διευθυντή

β) Ελέγχεις αν έχεις ακολουθήσει το επιχειρηματικό σου σχέδιο και αν βλέπεις ανάπτυξη

γ) Κάνεις έρευνα μεταξύ των πελατών σου για να δεις αν είναι ικανοποιημένοι με την επιχείρηση

δ) Δεν χρειάζεται να ελέγξεις τίποτα όσο έχεις λεφτά στο πορτοφόλι σου

Ερώτηση 3

Επιθυμείς να αποκτήσεις μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση αλλά δεν γνωρίζεις πώς να αρχίσεις. Τι κάνεις;

α) Αρχίζεις να οραματίζεσαι τον εαυτό σου όπως θέλεις να είσαι, βγαίνεις από το comfort zone σου και προσπαθείς να αλλάξεις τη γλώσσα που χρησιμοποιείς όταν μιλάς στο εαυτό σου ή για τον εαυτό σου

β) Συναναστρέφεσαι με ανθρώπους που έχουν υπερβολική αυτοπεποίθηση ή είναι αλαζόνες, ώστε να μάθεις από αυτούς

γ) Δεν υπάρχουν αποτελεσματικοί τρόποι που μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη του τρόπου σκέψης μας, άρα στην πραγματικότητα δεν μπορείς να κάνεις τίποτα για αυτό

δ) Κάνε κάθε μέρα κάτι που σε τρομάζει, ακόμα κι αν είναι επικίνδυνο και προσπάθησε να παίρνεις περισσότερα ρίσκα ακόμα και αν δεν τα έχεις καλοσκεφτεί

Ερώτηση 4



Έχεις μια εξαιρετική επιχειρηματική ιδέα και επιθυμείς να ξεκινήσεις μια νέα επιχείρηση. Καταλαβαίνεις τη σημασία της οικονομικής διαχείρισης αλλά δεν είσαι καλός στο να χειρίζεσαι τα νούμερα, τα στατιστικά, τα έξοδα, τους μισθούς, τις επενδύσεις κ.τ.λ. Τι κάνεις;

- α) Αποφασίζεις να εγκαταλείψεις την ιδέα να γίνεις επιχειρηματίας
- β) Δεν χρειάζεται να είσαι ειδικός, αλλά μπορείς πάντα να βρεις τους κατάλληλους συνεργάτες π.χ. έναν έμπειρο οικονομικό διευθυντή για να σε βοηθήσει
- γ) Μπορείς να ξεκινήσεις την επιχείρηση όπως και να έχει και να αρχίσεις να μαθαίνεις βήμα-βήμα παρακολουθώντας διαδικτυακά μαθήματα στην οικονομική διαχείριση
- δ) Οι καλές ιδέες πετυχαίνουν πάντα, ανεξάρτητα των συνθηκών

Ερώτηση 5

Ως διευθυντής της επιχείρησής σου, πρέπει να λάβεις μια απόφαση σχετικά με ένα θέμα που δεν είναι ούτε επείγον ούτε σοβαρό. Τι θα έκανες;

- α) Τίποτα το ιδιαίτερο
- β) Θα το ανέθετες σε άλλο μέλος της ομάδας
- γ) Θα καθυστερούσες την απόφαση μέχρι να γίνει επείγον
- δ) Θα αγνοούσες άλλες, πιο επείγουσες και σοβαρές αποφάσεις που σε τρομάζουν και θα εστίαζες σε αυτή που φαίνεται ευκολότερη

Σωστές απαντήσεις

1-B

2-B

3-A

4-B

5-B



Erasmus+

3. 2. Γιατί Χρειάζεται να Αναλαμβάνουμε την Ευθύνη για τις Εμπειρίες μας; Πώς Συνδέουμε τα Όνειρά Μας με τις Ικανότητές Μας και την Επιχειρηματική Ευκαιρία; Πώς Μεγιστοποιούμε τους Πόρους Μας και την Προσπάθεια Επίτευξης των Στόχων;



1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

1.1. Σκοπός της Εκπαιδευτικής Ενότητας

Μέρος της θεματικής ενότητας Επιχειρηματικό Πνεύμα του Εγχειρίδιου Αυτοβοήθειας, αυτή η εκπαιδευτική ενότητα καθοδηγεί τον αναγνώστη στην περιπέτεια της δια βίου μάθησης για να διερευνηθούν τα ερωτήματα: Γιατί Χρειάζεται να Αναλαμβάνουμε την Ευθύνη για τις Εμπειρίες μας; Πώς Συνδέουμε τα Όνειρά Μας με τις Ικανότητές Μας και την Επιχειρηματική Ευκαιρία; Πώς Μεγιστοποιούμε τους Πόρους Μας και την Προσπάθεια Επίτευξης των Στόχων;

Το να έχει κανείς επιχειρηματική νοοτροπία σημαίνει να αναπτύσσει έναν τρόπο σκέψης που βοηθά στην απόκτηση της κυριότητας και στην αποδοχή της ευθύνης των πράξεων του/της, στην αντιμετώπιση των προκλήσεων με σθένος και δεκτικότητα στην αλλαγή, στην αυτοανάλυση και την εφαρμογή δημιουργικότητας, πραγματισμού και τεχνικών σχεδιασμού στην καθημερινή ζωή, στο να γίνει κάποιος δραστήριος και στην μεγιστοποίηση των θετικών χαρακτηριστικών για την επίτευξη των στόχων.

Αναμφίβολα ο επιχειρηματικός τρόπος ζωής χρειάζεται συνεχή ανάγκη για βελτίωση των ικανοτήτων μας, να μαθαίνουμε από τα λάθη μας και προσπαθούμε συνέχεια για τα όνειρά μας, τις ιδέες και το προσωπικό/επαγγελματικό μας έργο.

«Όλα τα όνειρα μας μπορούν να γίνουν πραγματικότητα, αν έχουμε τη δύναμη να τα επιδιώξουμε».

Walt Disney ©

1.2. Εκπαιδευτικοί Στόχοι

Στο τέλος αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα:

- A. Καταλαβαίνουν γιατί παίζει ρόλο η ευθύνη και τι σημαίνει να αποκτά κάποιος την κυριότητα της ζωής του
- B. Περιγράφουν βραχυπρόθεσμες αλλαγές στη σημερινή ζωή
- Γ. Αναγνωρίζουν τρόπους να είναι πιο ευέλικτοι εφαρμόζοντας αρχές σθένους και προσαρμοστικότητας
- Δ. Ανταποκρίνονται γρήγορα και θετικά στις αλλαγές ώστε να αντιμετωπίζουν το αβέβαιο
- E. Εξασκούνται καθημερινά σε τεχνικές δημιουργικής σκέψης
- ΣΤ. Υιοθετήσουν μια ρεαλιστική προσέγγιση στην κριτική των ονείρων και στο πώς γίνονται τα πράγματα
- Z. Ξεχωρίσουν τις ικανότητες, τα δυνατά σημεία και τα ενδιαφέροντα τους



Erasmus+

Η. Κρίνουν στρατηγικά τις επιχειρηματικές ευκαιρίες σύμφωνα με τα όνειρα, τις ικανότητες, τα δυνατά σημεία και τα ενδιαφέροντά τους

Θ. Αναλύσουν και μεγιστοποιήσουν τους πόρους τους ώστε να επιτύχουν τους στόχους τους

Ι. Αναγνωρίσουν τα χαρακτηριστικά των δραστήριων ανθρώπων, εξερευνώντας και καλλιεργώντας ενεργητικές συμπεριφορές

1.3. Κοινωνικές Δεξιότητες

Ταυτόχρονα, αυτή η εκπαιδευτική ενότητα θα συνεισφέρει στην αύξηση, την ανάπτυξη και την ενδυνάμωση σημαντικών κοινωνικών δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένων των:

- Ηγεσία του εαυτού – η ικανότητα να ηγούμαστε του εαυτού μας για την επίτευξη προσωπικών και επαγγελματικών στόχων μέσω της εκούσιας επιρροής της σκέψης, των συναισθημάτων και των δράσεων μας
- Ευθύνη – η ιδιότητα ή κατάσταση του να είσαι υπόλογος ως κύρια πηγή, αιτία, κίνητρο ή παράγοντας των επιλογών και των αποφάσεων και του να είσαι αξιέπαινος ή χρεώσιμος του αποτελέσματος
- Προσαρμοστικότητα – η ικανότητα προσαρμογής σε βραχυπρόθεσμες αλλαγές γρήγορα και ψύχραιμα, ώστε να αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά τα προβλήματα και οι υποχρεώσεις που προκύπτουν ξαφνικά
- Σθένος – η ικανότητα προσαρμογής στις αντιξοότητες, γρήγορης επαναφοράς και ανάκαμψης
- Κοινή λογική – η ικανότητα σκέψης και συμπεριφοράς με λογικό τρόπο και λήψης αποφάσεων βασιζόμενοι σε μια απλή αντίληψη της κατάστασης ή των γεγονότων
- Δημιουργική σκέψη – η ικανότητα να σκεπτόμαστε κάτι με νέο τρόπο
- Στρατηγική σκέψη – η ικανότητα σχεδιασμού του μέλλοντος λαμβάνοντας υπόψιν αλλαγμένα περιβάλλοντα και προκλήσεις
- Αυτεπίγνωση – η ικανότητα εστίασης στον εαυτό μας και στο πώς οι πράξεις, σκέψεις ή τα συναισθήματά μας συμφωνούν ή όχι με τις αξίες μας
- Αναλυτικές ικανότητες – η ικανότητα να συλλέγουμε και να αναλύουμε πληροφορίες, να επιλύουμε προβλήματα και να λαμβάνουμε αποφάσεις
- Ενεργητικότητα – η ικανότητα να δράμε αναμένοντας μελλοντικά προβλήματα, ανάγκες ή αλλαγές

Πηγή: <https://unsplash.com/photos/m0l9NBCivuk>



Erasmus+

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

2.1. Γιατί Χρειάζεται να Αναλαμβάνουμε την Ευθύνη για τις Εμπειρίες μας;

Μερικοί επιχειρηματίες προτιμούν να αποφεύγουν τις ευθύνες τους σε διαφορετικά επίπεδα της επιχείρησής τους και τις αποδίδουν σε άλλους (π.χ. υπαλλήλους, πελάτες, συνεταιίρους), πιθανόν εξαιτίας της υψηλής πίεσης που προκύπτει από την διοίκηση μιας επιχείρησης. Μπορεί ένας ιδιοκτήτης μαγαζιού να συμπεράνει ότι μια επιχείρηση δεν πηγαίνει καλά επειδή οι πελάτες ξαφνικά δεν θέλουν να αγοράζουν πια τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες του; Ή μήπως πρέπει να γίνεται έρευνα στην αγορά ή ακόμα και ανάλυση των στοιχείων πωλήσεων ανά τακτά χρονικά διαστήματα, ώστε να αποφασίσει τι χρειάζεται να αλλάξει;

Η αποτυχία πάει μαζί με την επιτυχία. Ο Michael Jordan, ο διάσημος μπασκετμπολίστας του NBA, ανέφερε σε μια συνέντευξή του για την εφημερίδα Chicago Tribune, το 1997 «Έχω χάσει πάνω από 9.000 καλάθια στην καριέρα μου, έχω χάσει σχεδόν 300 παιχνίδια, 26 φορές με εμπιστεύθηκαν για το τελικό νικητήριο καλάθι και αστόχησα. Απέτυχα ξανά και ξανά και πάλι από την αρχή στη ζωή μου. Αυτός είναι ο λόγος που πέτυχα». Αυτό το παράδειγμα δείχνει ξεκάθαρα πως η επιτυχία έρχεται με την ανάληψη ευθυνών των εμπειριών μας.

Η αναγνώριση των λαθών είναι ένα σπουδαίο μάθημα και η ανάληψη της ευθύνης των πράξεων μας και των αποτελεσμάτων τους αναδεικνύουν την ικανότητα βελτίωσης της προσωπικής ανάπτυξης, προόδου και επιτυχίας. Η παραδοχή της ευθύνης των πράξεων μας υπονοεί την επίγνωση της επιλογής μας να αντιδράσουμε με συγκεκριμένο τρόπο ή της απόφασής μας για μια συγκεκριμένη κατάσταση. Και πιο σημαντικά να την αναλάβουμε.

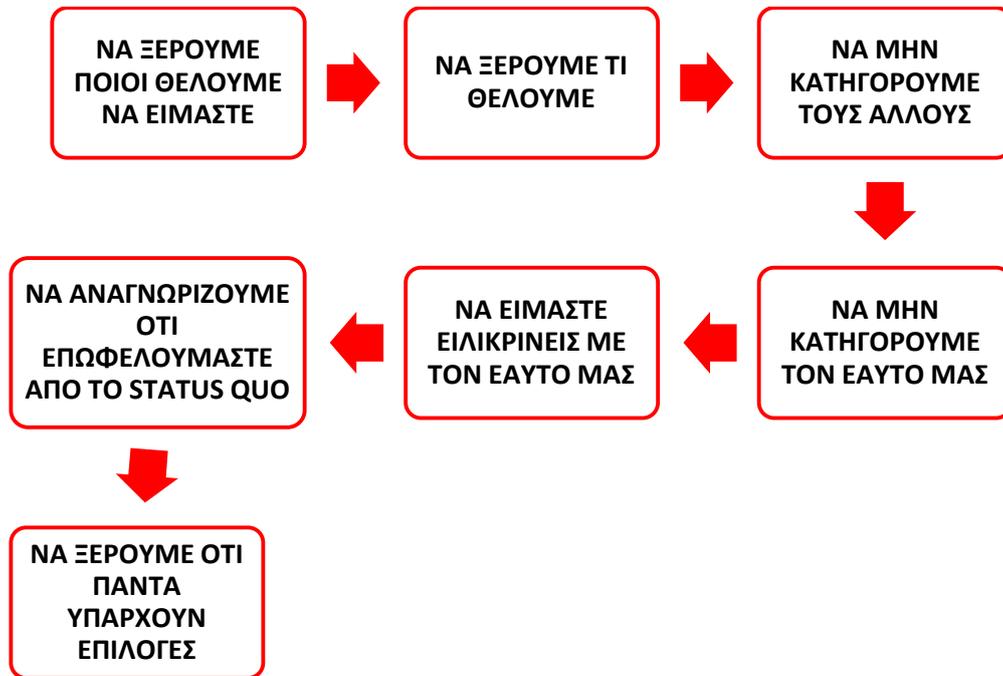
Η ζωή, ακόμα και στα πιο απλά της, είναι μια συνεχής, ταυτόχρονη, παράλληλη διαδικασία λήψης αποφάσεων, είτε για να αρχίσει δράση είτε για αντίδραση στο περιβάλλον. Η προσωπική αποδοχή της ευθύνης για τις σκέψεις και τις πράξεις μας είναι δύσκολη και απαιτεί την επιθυμία να μαθαίνουμε από τα λάθη μας, να παραδεχόμαστε τις επιτυχίες και τις αποτυχίες μας, να σταματήσουμε να βρίσκουμε εξωτερικές δικαιολογίες για τις συνέπειες μας και να κρατήσουμε τη ζωή στα χέρια μας.



Πηγή: https://unsplash.com/photos/S0hFspmvm_s

Για να καταλάβουμε αν αναλαμβάνουμε την ευθύνη για τη ζωή μας, είναι σημαντικό να αναλύσουμε τις παρακάτω αρχές:

1. Να ξέρουμε ποιοι θέλουμε να είμαστε – κάθε άτομο χρειάζεται ένα σχέδιο ζωής προς την επιτυχία και την ευτυχία και για να γίνει αυτό πρέπει να ξέρουμε τι άνθρωποι θέλουμε και είναι σημαντικό για εμάς να είμαστε. Ένας ξεκάθαρος σκοπός ζωής και αξιών θα καθοδηγήσει τις επιλογές μας και θα μας βοηθήσει να θέσουμε προτεραιότητες και να εστιάσουμε σε ό, τι πραγματικά αξίζει
2. Να ξέρουμε τι θέλουμε – αν έχουμε επίγνωση του τι θέλουμε από τη ζωή, τότε ο ορισμός αποτελεσματικών στόχων και σκοπών και έπειτα η ανάληψη ευθύνης για τις επιλογές και τις πράξεις μας θα είναι ευκολότερη
3. Να μην κατηγορούμε τους άλλους – είναι ένας εύκολος τρόπος διαφυγής αλλά και μια παγίδα στην οποία συχνά πέφτουμε. Στην πραγματικότητα, όταν κατηγορούμε τους άλλους υποθέτουμε ότι δεν έχουμε την ικανότητα να διορθώσουμε την κατάσταση και επομένως, χάνουμε τον έλεγχο. Όμως, αν αποφασίσουμε να αναλάβουμε την ευθύνη αλλάζει το σημείο στο οποίο εστιάζουμε και θα κάνουμε τα πάντα για να καταλάβουμε τι πήγε λάθος και να λύσουμε το πρόβλημα
4. Να μην κατηγορούμε τον εαυτό μας – οι κατηγορίες δεν είναι επιλογή, το ότι δεν πρέπει να κατηγορούμε τους άλλους, δεν σημαίνει ότι πρέπει να κατηγορούμε τον εαυτό μας. Ευθύνη σημαίνει αποδοχή, είναι ενδυνάμωση. Από την άλλη πλευρά, φταίξιμο σημαίνει απόρριψη και είναι αποδυνάμωση.
5. Να είμαστε ειλικρινείς με τον εαυτό μας – ο πρώτος χρυσός κανόνας είναι να αφήσουμε τις δικαιολογίες (π.χ. Είμαι πολύ απασχολημένος, είμαι πολύ κουρασμένος, είμαι πολύ νέος/γέρος) Έπειτα, να σταματήσουμε να γκρινιάζουμε και να αρχίσουμε να πράττουμε για να δρομολογήσουμε τις αλλαγές που χρειάζεται να κάνουμε
6. Να αναγνωρίσουμε ότι επωφελούμαστε από το status quo - την υπάρχουσα κατάσταση, όταν ξέρουμε ότι κάτι στη ζωή μας χρειάζεται αλλαγή αλλά δεν το κάνουμε. Για άλλη μια φορά, θα είναι ευκολότερο να αρχίσουμε τις δικαιολογίες. Αλλά μόλις αναλάβουμε την ευθύνη και αναγνωρίσουμε τα πλεονεκτήματα αυτής της κατάστασης, οι πιθανότητες επιτυχίας στο να προχωρήσουμε αυξάνονται πολύ
7. Να ξέρουμε ότι πάντα υπάρχουν επιλογές – συχνά λέμε στον εαυτό μας ότι δεν είχαμε επιλογή. Με αυτή τη δικαιολογία απελευθερωνόμαστε από την ευθύνη για τα αποτελέσματα των αποφάσεων μας. Όμως, ανεξαρτήτως της κατάστασης, υπάρχει πάντα κάποια επιλογή. Μπορεί να είναι δυσάρεστη ή να φαίνεται πως δεν είναι ρεαλιστική εναλλακτική, αλλά πρέπει οπωσδήποτε να κάνουμε μια επιλογή



Απόκτηση Κυριότητας και Αποδοχή Ευθυνών

Πριν την επιθυμία να ενστερνιστούμε το επιχειρηματικό πνεύμα, να φτάσουμε την οικονομική ανεξαρτησία και (απλά) να φανταστούμε ένδοξες μέρες, είναι σοφό να αποκτήσουμε την κυριότητα όλων των πτυχών μιας μελλοντικής επιχείρησης. Η απόκτηση κυριότητας είναι η αρχή της τόσο επιθυμητής επαγγελματικής ανεξαρτησίας, η οποία όμως φέρνει και μεγάλη ευθύνη. Η έκφραση «Μέγιστη ελευθερία μέγιστη ευθύνη» ταιριάζει απόλυτα.

Η απόκτηση προσωπικής ή επαγγελματικής κυριότητας σημαίνει να ορθώνουμε το ανάστημά μας και να ανακοινώνουμε ότι είμαστε υπεύθυνοι για κάτι, όμως αυτό μπορεί να είναι μια δύσκολη διαδικασία για τους περισσότερους. Με την πάροδο του χρόνου, έχουμε συνηθίσει στο να κατηγορούμε εξωτερικούς παράγοντες για τις συνέπειές μας, και αυτό έχει μετατραπεί σε αυτόματη απάντηση. Για να «βυθίσουμε» αυτή τη συνήθεια, ακούμε συχνά από «ανώτερες αρχές» ότι δεν είναι δικό μας λάθος που οι ζωές μας δεν είναι τέλειες —υπεύθυνοι είναι παράγοντες του μακρο-επίπεδου όπως η οικονομία, η κυβέρνηση, η παγκοσμιοποίηση, οι κρίσεις κ.τ.λ. Ή στο μικρο-επίπεδο είναι λάθος του DNA, των γονιών, της εκπαίδευσης, των παιδιών, της κοινότητας, της δουλειάς.

Στην πραγματικότητα όμως, έχουμε μεγαλύτερο έλεγχο της ζωής μας από ότι νομίζουμε. Και όπως όλες οι κακές συνήθειες, αυτός ο άχρηστος τρόπος σκέψης μπορεί να σταματήσει και να αποκτήσουμε την κυριότητα και τον έλεγχο της ζωής μας.





Πηγή: <https://unsplash.com/photos/FGhJG17-tEU>

Το «κέντρο ελέγχου» (locus of control) παίζει σημαντικό ρόλο στην απόκτηση της κυριότητας. Υπάρχουν πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν τον τρόπο που σκεφτόμαστε και πράττουμε, όπως τα πιστεύω μας, η προσωπικότητα, η παιδεία, οι συμπεριφορικές τάσεις, η κουλτούρα ή οι περιστάσεις. Στο βασίλειο της προσωπικής ευθύνης, το κέντρο ελέγχου κυβερνά το πώς βλέπουμε τον κόσμο και την ικανότητά μας να επηρεάζουμε τις περιστάσεις. Το κέντρο ελέγχου είναι είτε εσωτερικό είτε εξωτερικό.

Πρέπει να σημειωθεί ότι το κέντρο ελέγχου είναι συνεχές. Κανείς δεν έχει 100% εξωτερικό ή εσωτερικό κέντρο ελέγχου. Αντίθετα, οι περισσότεροι βρίσκονται κάπου στη μέση μεταξύ των δύο άκρων, όμως όλοι έχουν έναν υπερισχύοντα τρόπο.

Κάποιος που έχει περισσότερο εσωτερικό κέντρο ελέγχου τείνει να διακατέχεται από αυτοδιάθεση, να δρα από μόνος του και επομένως, υψηλότερα επίπεδα προσωπικής ευθύνης. Αυτός/η είναι πιθανότερο να έχει περισσότερη αυτοπεποίθηση, να εργάζεται σκληρά για την επίτευξη στόχων και να έχει την κυριότητα των αποφάσεων του/της.

Έρευνες δείχνουν ότι οι άνδρες φαίνεται να έχουν περισσότερο ανεπτυγμένο εσωτερικό κέντρο ελέγχου από τις γυναίκες και ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία τόσο πιο κυρίαρχο το εσωτερικό κέντρο. Σύμφωνα με έρευνες επίσης, γενικότερα, οι άνθρωποι με εσωτερικό κέντρο ελέγχου τείνουν να βρίσκονται σε καλύτερη κατάσταση.

Δεν εκπλήσσει το γεγονός ότι το εσωτερικό κέντρο ελέγχου σχετίζεται με την πρόθεση του να γίνεις επιχειρηματίας, αφού υπάρχει έντονα η άποψη ότι η επιτυχία καθορίζεται από τις προσπάθειες και τις ικανότητες κάποιου. Σίγουρα, η προσωπική αντίληψη πως είμαστε κύριοι του εαυτού μας και μπορούμε να δράσουμε για να αλλάξουμε τις συνθήκες μας, βοηθά στο να ακολουθήσουμε έναν πιο δραστήριο, ικανοποιητικό και επιχειρηματικό τρόπο ζωής.



Erasmus+



Τα άτομα με ανεπτυγμένο εξωτερικό κέντρο ελέγχου είναι πιο πιθανό να επηρεάζονται από άλλους ανθρώπους, να νιώθουν παγιδευμένοι από τη ροή της ζωής και αδύναμοι μπροστά στην αλλαγή. Συχνά, άλλοι (ή και πράγματα) θεωρούνται ως η αιτία για την επίτευξη των στόχων τους. Τείνουν να μην είναι σίγουροι για τον εαυτό τους και τις ικανότητές τους και είναι λιγότερο πιθανό να κοπιήσουν για αυτά που θέλουν στη ζωή τους.

Για να ξεπεραστεί αυτή η τάση, μια καλή στρατηγική είναι να δοθεί προσοχή στο πώς μιλάμε για τον εαυτό μας. Όταν ακούμε τον εαυτό μας να λέει πράγματα όπως «Δεν έχω επιλογή», ή «Δεν υπάρχει τίποτα που να μπορώ να κάνω» πρέπει να κάνουμε ένα βήμα πίσω και θα υπενθυμίζουμε στον εαυτό μας ότι πάντα μπορούμε να κάνουμε επιλογές. Αυτομάτως, αυτό υπονοεί την έξοδο μας από το comfort zone, την συνειδητή επιλογή για αλλαγή, την επιθυμία να νιώσουμε άβολα και το να κάνουμε βήματα προς την καλλιέργεια μιας ταυτότητας που βασίζεται στην υπευθυνότητα και την απόκτηση κυριότητας.

Ανθεκτικότητα και Ανεκτικότητα στην Αλλαγή

Μερικές φορές η αλλαγή είναι απαραίτητη και μερικές φορές συμβαίνει γρήγορα. Για παράδειγμα, από τη στιγμή που σχεδιάστηκε αυτή η εκπαιδευτική ενότητα, ο κόσμος ζούσε και εξακολουθεί να ζει στα πλαίσια μιας νέας πανδημίας – COVID-19 – που απαιτεί βραχυπρόθεσμη μεταρρύθμιση, προσαρμογή και αλλαγή σε μερικές πτυχές της ζωής μας, ακόμα και στις πιο απλές και καθημερινές.

Συνέπεια αυτής της βραχυπρόθεσμης αλλαγής σε προσωπικό, επαγγελματικό και κοινωνικό επίπεδο, ήταν ότι καθένας από εμάς έπρεπε να προσαρμοστεί σε μέτρα (όπως η χρήση μάσκας) για προσωπική προστασία αλλά και των άλλων από κάτι αόρατο. Κάθε μέρα, ώρα και λεπτό, ο επιστημονικός κόσμος προσπαθεί να ανακαλύψει περισσότερα δεδομένα που θα βοηθήσουν στην διαχείριση αυτής της νέας καθημερινότητας. Όμως ένα πράγμα που έχουμε ήδη μάθει είναι ότι το άγνωστο προκαλεί αβεβαιότητα, φόβο, απογοήτευση και την αίσθηση απώλειας της ελευθερίας και του ελέγχου της ζωής μας.





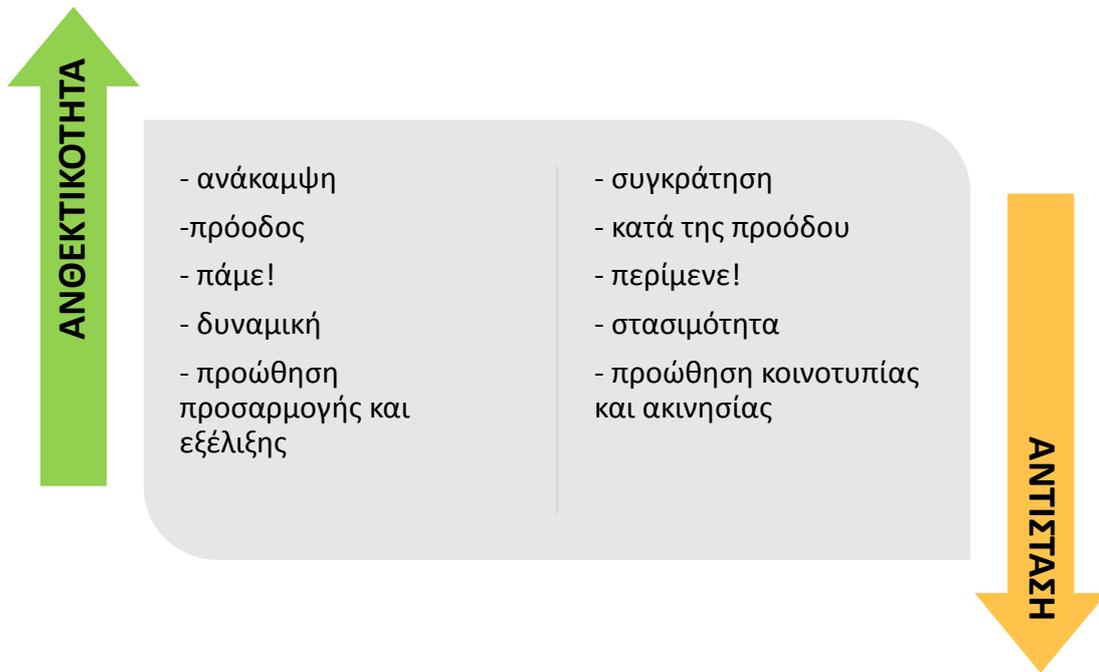
Πηγή: <https://unsplash.com/photos/Z9arfr0f248>

Ο κόσμος συνεχίζει να κινείται και έτσι πρέπει να κάνουμε κι εμείς, και το μόνο σίγουρο στη ζωή είναι η αλλαγή. Η αλλαγή έχει πολλές μορφές: η ήπια, σχεδόν ανεπαίσθητη αλλαγή ή αυτή που συμβαίνει κάθε στιγμή, η δραματική που θα φέρει τα πάνω κάτω σε ένα δευτερόλεπτο και η αλλαγή που ενώ έχει μεγάλη επιρροή είναι σταδιακή. Μερικές αλλαγές μπορούμε να τις ελέγξουμε και κάποιες όχι, κάποιες μπορούμε να τις αρχίσουμε και κάποιες όχι, κάποιες φαίνονται μόνιμες και κάποιες ανατρέψιμες και εύπλαστες. Σίγουρα όμως, το να ζούμε με μια μόνιμη αλλαγή, μέρα παρά μέρα, προκαλεί κάποια αβεβαιότητα.

Η αβεβαιότητα έρχεται με την διαδικασία της αλλαγής. Η διαδικασία της αλλαγής δεν είναι πάντα εύκολη και αυτό είναι ένας από τους λόγους που οι άνθρωποι αντιστέκονται στις αλλαγές. Η δόμηση αντίστασης και ανθεκτικότητας βοηθούν στην καλύτερη κατανόηση της αντίδρασης κατά διαδικασία αλλαγής. Ενώ η αντίσταση σχετίζεται με την άρνηση της αποδοχής ή της συμμόρφωσης, η ανθεκτικότητα σχετίζεται με την ικανότητα γρήγορης ανάρρωσης από τις δυσκολίες και της αλλαγής καταστάσεων.



Erasmus+



Εδώ μπορούμε να αντιληφθούμε μια πιθανή σύγκρουση, όμως η αλήθεια είναι ότι αυτοί που είναι πιο ευέλικτοι και ανθεκτικοί, ξεπερνούν ευκολότερα τα εμπόδια και τις αιφνίδιες αλλαγές από αυτούς που τείνουν να αρνούνται την αλλαγή επιμένοντας στην παλιά νοοτροπία και τους τρόπους συμπεριφοράς.

Επομένως, ας εστιάσουμε στην έννοια της ανθεκτικότητας, αφού πρόκειται για ένα χρήσιμο και ισχυρό εργαλείο βοήθειας στη διαδικασία αλλαγής. Οι ανθεκτικοί άνθρωποι βρίσκουν νέους τρόπους να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες, έχουν την ικανότητα να θεραπεύονται συναισθηματικά και να πηγαίνουν μπροστά.

Όλους τους διακατέχει ανθεκτικότητα! Είναι θέμα το να ξέρεις πόσο και πόσο καλά τη χρησιμοποιούν οι άνθρωποι στη ζωή τους. Ανθεκτικότητα δεν σημαίνει ότι δεν νιώθουμε την ένταση των γεγονότων στη ζωή μας ή των δυσκολιών. Σημαίνει ότι έχουμε βρει έναν θετικό τρόπο να αντιμετωπίζουμε αυτά τα προβλήματα γρηγορότερα και να προσαρμοζόμαστε ευκολότερα από τους άλλους.

Πολλοί χρησιμοποιούν εναλλακτικά τους όρους προσαρμοστικότητα και ανθεκτικότητα. Ωστόσο, σημαίνουν διαφορετικά πράγματα και τους χρησιμοποιούμε και εφαρμόζουμε διαφορετικά.

Η προσαρμοστικότητα βοηθά στη δημιουργία επιλογών. Όταν είμαστε ευπροσάρμοστοι, αποδεχόμαστε ότι έχει αλλάξει η πραγματικότητα και επειδή παραδεχόμαστε την ύπαρξη μιας νέας πραγματικότητας, βρίσκουμε νέες προσεγγίσεις διαχείρισης των αντιδράσεων στον γρήγορα μεταβαλλόμενο κόσμο μας.

Η ανθεκτικότητα βοηθά στο να προχωράμε μπροστά. Όλοι μπορούμε να μάθουμε πως να αυξήσουμε τις ικανότητες ανθεκτικότητας. Η εξέλιξη της ανθεκτικότητάς μας είναι δυνατό να συμβεί όπως και η ανάπτυξη οποιασδήποτε άλλης ικανότητας. Αυτό που μετράει εδώ είναι να υπάρχει η δύναμη της θέλησης.

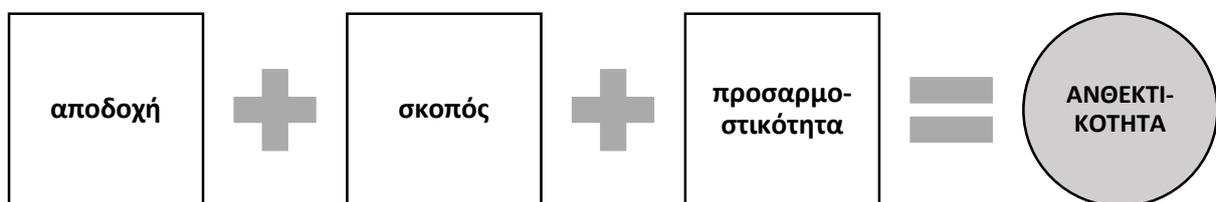




Πηγή: <https://unsplash.com/photos/Du41jja15Ww>

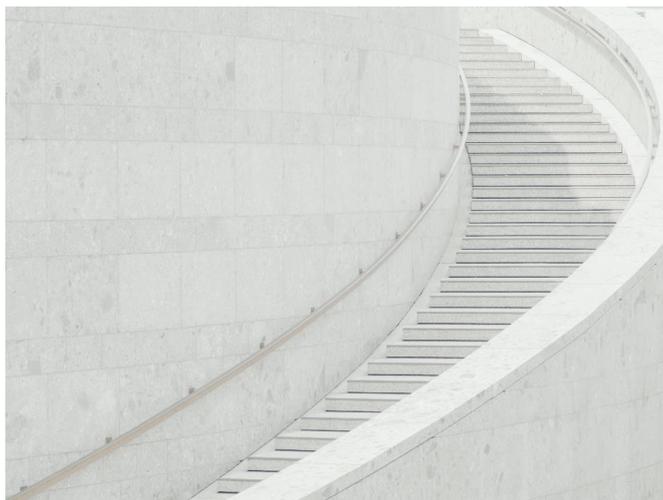
Για τους περισσότερους από εμάς, η ανθεκτικότητα φαίνεται να είναι χαρακτηριστικό εκείνων που αντιμετωπίζουν σοβαρά γεγονότα, αλλά τις περισσότερες φορές η ανθεκτικότητα δεν είναι ηρωική κατάσταση, στην πραγματικότητα είναι συνηθισμένη σε όλους μας. Για παράδειγμα, το να αποδεχόμαστε την κριτική των άλλων αντί να γινόμαστε αμυντικοί ή να διαχειριζόμαστε την θλίψη με υγιή συνειδητό τρόπο αντί να την αρνούμαστε. Έρευνες αναγνωρίζουν τρία κοινά χαρακτηριστικά στους ανθεκτικούς ανθρώπους:

- Αποδοχή – της πραγματικότητας, ούτε υπερβολική αισιοδοξία, ούτε απαισιοδοξία, δίνονται περιθώρια να είμαστε αποτελεσματικότεροι στον καθορισμό των τρόπων αντιμετώπισης των αλλαγών και των προκλήσεων
- Σκοπός – όσο περισσότερες εσωτερικές αρχές έχουμε, τόσο πιο ισχυρή είναι η αίσθηση του σκοπού, και επομένως περισσότερα κίνητρα να ανταπεξέλθουμε στις δυσκολίες
- Προσαρμοστικότητα – οι ανθεκτικοί άνθρωποι έχουν την περίεργη ικανότητα να είναι ευέλικτοι και να προσαρμόζονται στην αλλαγή αντί να εναντιώνονται σε αυτή και για να το κάνουν αυτό, η στρατηγική που χρησιμοποιούν είναι να ελέγχουν αυτό που είναι δυνατόν, τον εαυτό τους.



Το χτίσιμο της ανθεκτικότητας είναι προσωπική υπόθεση και χρειάζεται χρόνο, ισχυρή θέληση, δέσμευση και συγκέντρωση. Με μια ρεαλιστική προοπτική, δεν θα συμβεί μέσα σε μια μέρα ή μετά την ανάγνωση μερικών ειδικών βιβλίων επί του θέματος ή με την αναζήτηση βοήθειας από ειδικούς ψυχολόγους. Σε κάποιους από εμάς μπορεί να χρειαστεί περισσότερο χρόνο για να γίνουμε ανθεκτικοί, όμως με υπομονή και εξάσκηση, αυτή η ικανότητα θα γίνει ξεκάθαρη και ισχυρή.





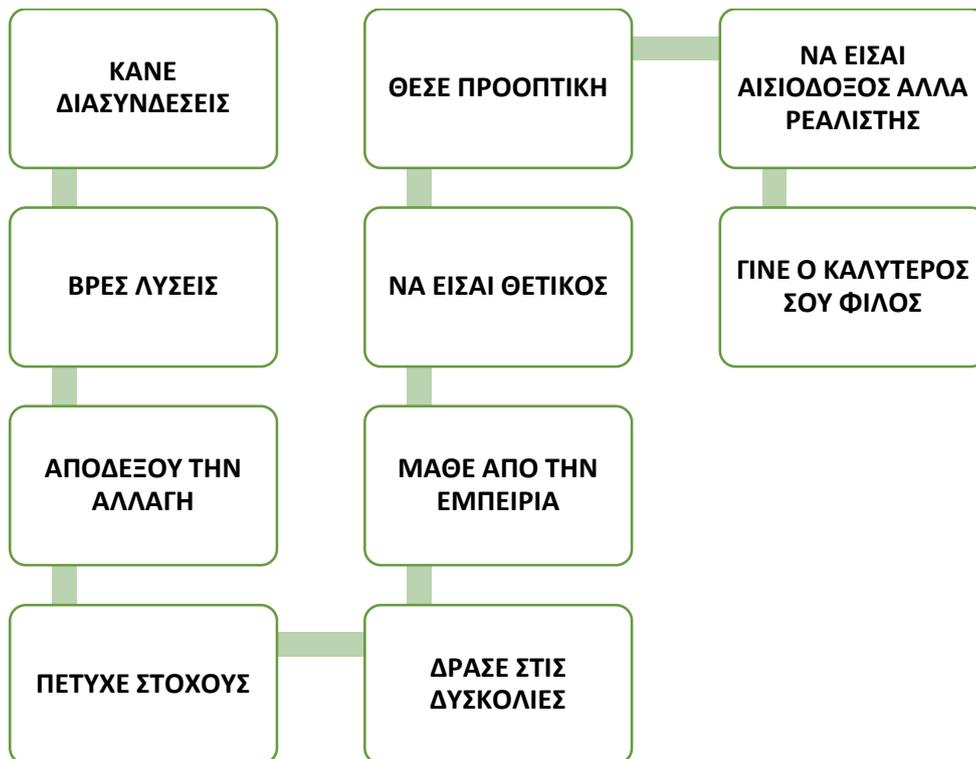
Πηγή: <https://unsplash.com/photos/tb4heMa-ZRo>

Υπάρχουν πολλοί τρόποι να αυξήσεις την ανθεκτικότητα και να ανταποκρίνεσαι γρήγορα και θετικά στην αλλαγή:

1. Κάνε διασυνδέσεις – η δημιουργία ισχυρών οικογενειακών, προσωπικών και επαγγελματικών σχέσεων είναι βασική για την ανάπτυξη και την αύξηση της ανθεκτικότητας. Η αποδοχή βοήθειας και στήριξης από τα άτομα που ενδιαφέρονται για εμάς δυναμώνει την ανθεκτικότητά μας
2. Βρες λύσεις – κάθε πρόβλημα έχει μια λύση, διαφορετικά δεν θα ήταν πρόβλημα. Δεν είναι εύκολη η αποφυγή ενός πολύ αγχωτικού συμβάντος, αλλά είναι δυνατή η αλλαγή στον τρόπο κατανόησης, αποδοχής και αντίδρασης προς αυτό. Αυτό επιτυγχάνεται, προσπαθώντας και κάνοντας εξάσκηση στο να βλέπουμε πέρα από παρόν και πώς μπορεί μελλοντικές συνέπειες να δώσουν θετική οπτική στη λύση του προβλήματος
3. Αποδέξου την αλλαγή – ένα πράγμα είναι σίγουρο στη ζωή, η αλλαγή είναι μέρος της και ένα ξαφνικό συμβάν μπορεί να αλλάξει στόχους και να επηρεάσει έργα και όνειρα. Η αναζήτηση εναλλακτικών και όχι μόνο στις συνέπειες που δεν αλλάζουν μπορεί να βοηθήσει
4. Πέτυχε τους στόχους – μετά την ανάπτυξη ρεαλιστικών στόχων, ακόμα και τα πιο μικρά κατορθώματα μπορεί να συμβάλουν στο να επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι
5. Δράσε στις δυσκολίες – τα προβλήματα δεν θα φύγουν ακόμα και αν το επιθυμούμε. Η λήψη όσο το δυνατόν περισσότερο αποφασιστικών δράσεων είναι μέρος της διαδικασίας και δηλώνει κυριότητα
6. Μάθε από την εμπειρία – κάθε εμπόδιο είναι μια ευκαιρία για μάθηση. Συχνά, μαθαίνουμε κάτι και νιώθουμε ότι έχουμε εξελιχθεί ως αποτέλεσμα του αγώνα με την απώλεια ή το τραυματικό γεγονός. Όποιος έχει πείρα από τραγωδίες παρουσιάζει καλύτερες σχέσεις, μεγαλύτερη αίσθηση της δύναμης ακόμα και νιώθοντας αδυναμία. Αυτές οι εμπειρίες συνδέονται στενά με την αίσθηση της αυτοεκτίμησης, της ανεπτυγμένης πνευματικότητας και της απόλαυσης της ζωής
7. Να είσαι θετικός – αναπτύσσοντας αυτό το αίσθημα και μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση στην ικανότητα επίλυσης προβλημάτων. Η εμπιστοσύνη στο ένστικτο βοηθά στη δημιουργία και την ανάπτυξη της ανθεκτικότητας
8. Θέσε προοπτική – αντιμετωπίζοντας αγχωτικές καταστάσεις ως μια μεγάλη εικόνα μπροστά σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, μπορεί να βοηθήσει. Το να βλέπεις τη θετική πλευρά των καταστάσεων είναι μια συνεχής πορεία μάθησης



9. Να είσαι αισιόδοξος αλλά ρεαλιστής – κρατώντας μια αισιόδοξη προοπτική σε ό, τι προκύπτει κατά την αντιμετώπιση προβλημάτων επιτρέπει την ικανότητα του να ελπίζεις για τα καλύτερα. Με έναν ρεαλιστικό τρόπο σκέψης, μπορεί να μη γίνει την επόμενη μέρα, αλλά είναι τρόπος να κοιτάζουμε το μέλλον
10. Γίνε ο καλύτερός σου φίλος – είναι σημαντικό να προσέχουμε τον εαυτό μας, τα συναισθήματά και τις ανάγκες μας. Οι δραστηριότητες και τα χόμπι μπορούν να βοηθήσουν στην ηρεμία του μυαλού και του σώματος, να αυξήσουν την ανθεκτικότητά μας και να μας προετοιμάσουν για τις απερχόμενες αλλαγές



Αυτές οι αρχές είναι κλειδιά που μπορεί να δουλέψουν όχι μόνο στο παρόν και σε μελλοντικά γεγονότα, αλλά και όταν αναπολούμε προηγούμενες εμπειρίες. Τα παλιά γεγονότα μπορούν να γίνουν πηγή εσωτερικής δύναμης και μέσω της ανάλυσής τους μπορούμε να καταλάβουμε τι στρατηγικές υιοθετήθηκαν και με αυτόν τον τρόπο να βελτιώσουμε την ανθεκτικότητά μας.

Η ανθεκτικότητα περιλαμβάνει τη διατήρηση της ισορροπίας και της προσαρμοστικότητας σε όλες τις διαστάσεις της ζωής, για να:

- Νιώθουμε εντονότερα συναισθήματα και να καταλαβαίνουμε πότε να τα αποφεύγουμε για να συνεχίσουμε
- Γνωρίζουμε και να καταλαβαίνουμε πότε να προχωράμε ή να σταματάμε όταν χρειάζεται αναζωογόνηση
- Καλλιεργήσουμε τον εσωτερικό εαυτό και να περάσουμε χρόνο με τους αγαπημένους μας
- Χτίσουμε αυτοπεποίθηση και να εμπιστευόμαστε τους άλλους

Η ανθεκτικότητα είναι επίσης βασικό συστατικό για το επιτυχημένο επιχειρηματικό πνεύμα. Οι επιχειρηματίες είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίζουν καθημερινές αλλαγές και δυσκολίες περισσότερο



από κάθε άλλον. Με αυτό τον τρόπο νιώθουν τολμηροί και έτοιμη να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις και για να είναι και χαρούμενοι και ευτυχισμένοι πρέπει να είναι και εξαιρετικά ανθεκτικοί.

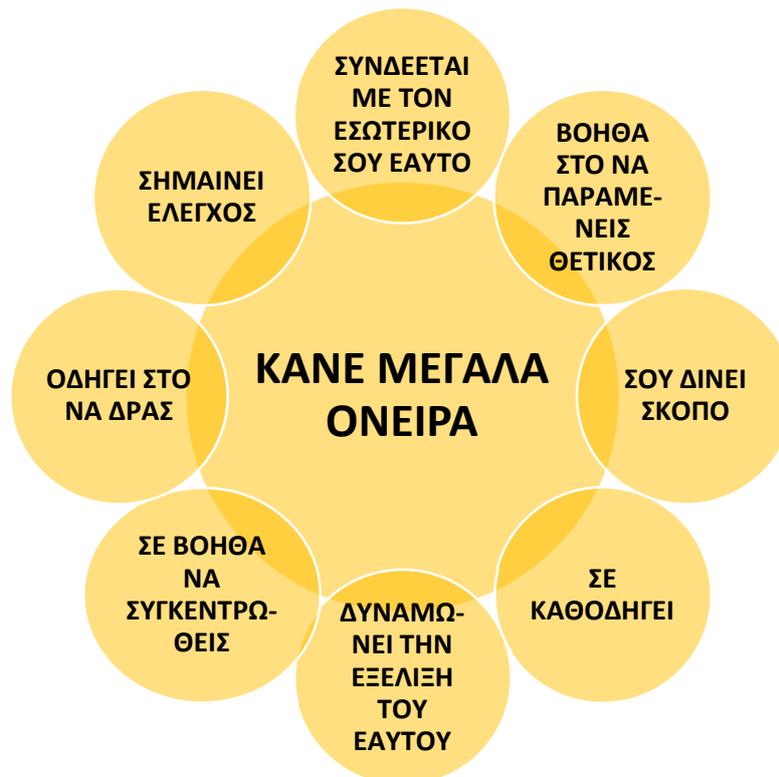
2.2. Πώς Συνδέουμε τα Όνειρά Μας με τις Ικανότητές Μας και την Επιχειρηματική Ευκαιρία;

Το να έχουμε όνειρα είναι σημαντικό, αφού μας ωθεί να προχωρήσουμε και να πιστεύουμε σε κάτι, λαμβάνοντας δυναμικές δράσεις που ελέγχονται από τις σκέψεις μας. Με απλά λόγια, ξέρουμε πως αυτή η ώθηση μας οδηγεί στην ανάπτυξη, στα επιτεύγματα και μας επιτρέπει να εξελιχθούμε ως άτομα σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο.

Γνωρίζοντας αυτό, ως ένας κοινός τρόπος σκέψης, μπορούμε και πρέπει να φτάνουμε τα όνειρά μας στο ανώτατο επίπεδο, στο αποκορύφωμα της ζωής μας δίνοντας τον καλύτερό μας εαυτό και ποιος ξέρει, μπορεί να επηρεαστούν κι άλλοι να κάνουν το ίδιο. Αυτή μπορεί να είναι η διαφορά μεταξύ ενθουσιασμού και αδιαφορίας, μεταξύ του κάνω κάτι με τη ζωή μου ή απλά τη ζω όπως είναι, χωρίς στόχους.

Τι γίνεται όμως αν τα όνειρα δεν μας καθοδηγούν; Αυτό, πάλι, είναι θέμα επιλογής. Η ισχυρή πίστη στο ότι έχουμε κάτι να δώσουμε, με θετικό και συμβολικό τρόπο, η επίλυση υπαρχόντων προβλημάτων και η αντιμετώπιση προκλήσεων δεν προκαλούν μόνο ενθουσιασμό αλλά αποκαλύπτουν και το αίσθημα αποστολής και ολοκλήρωσης. Όπου δεν υπάρχουν όνειρα δεν υπάρχει ελπίδα, δεν υπάρχει ενεργή και δημιουργική σκέψη. Η ενεργητικότητα αντικαθίσταται από την παραίτηση.

Η επιδίωξη των ονείρων μας είναι σημαντική:



Η σύνδεση των ονείρων μας με τις ικανότητές μας είναι το κλειδί για την ενδυνάμωση του εαυτού μας και για να αυξήσουμε την επίγνωσή μας. Όλοι μας αναπτύσσουμε δεξιότητες, ώστε να είμαστε καλύτερα εξοπλισμένοι για να επιδιώξουμε τα όνειρά μας και να εκμεταλλευτούμε τις ευκαιρίες.

Μπορούμε να δούμε αυτές τις ευκαιρίες ζωής ως ανοιχτή αγορά και μερικές φορές τις χάνουμε εξαιτίας του φόβου των συνεπειών μιας αλλαγής ή εξαιτίας της έλλειψης διάθεσης και πάθους για να ακολουθήσουμε τα όνειρά μας.

Το πάθος και η θετική στάση σε συνδυασμό με τη δημιουργική σκέψη, τον πραγματισμό, την αυτοαξιολόγηση και τον στρατηγικό σχεδιασμό μπορεί να είναι απαραίτητες ικανότητες για την επιδίωξη των ονείρων και την πραγματοποίησή τους.



Πηγή: <https://petit-prince-collection.com>

Δημιουργική σκέψη και πραγματισμός

«Όνειρο χωρίς πλάνο είναι μόνο ευχή». Παρά τις αμφιβολίες για τον συγγραφέα αυτού του ρητού, αν ήταν ο Γάλλος συγγραφέας Antoine de Saint-Exupéry ή η συγγραφέας παιδικών βιβλίων Katherine Paterson, τονίζει τη σημασία της δημιουργικότητας και του πραγματισμού κάποιου για την πραγματοποίηση ενός ονείρου.

Πράγματι, για τη συνειδητοποίηση των προσωπικών και επαγγελματικών ονείρων χρειαζόμαστε ένα μίγμα δημιουργικότητας, αυτού που συχνά αποκαλείται «έξω από το κουτί» (out of the box thinking)-αντισυμβατική σκέψη με πραγματισμό και «πατώντας στο έδαφος». Έτσι, για να πετύχουμε σε αυτό το μονοπάτι, από τη μία πλευρά, τα σχέδια πρέπει να χαρακτηρίζονται από ρεαλιστική κρίση που βασίζεται σε ό,τι είναι εφικτό και ταυτόχρονα να αντικατοπτρίζουν στη δημιουργική σκέψη.



Erasmus+

Δημιουργική σκέψη είναι η ικανότητα να δημιουργούμε επαφές μεταξύ διαφορετικών πραγμάτων ή να σκεφτόμαστε κάτι με πρωτότυπο τρόπο, με ανοιχτό και δεκτικό μυαλό για να προσεγγίζουμε διαφορετικά τις καταστάσεις. Στην εξάσκηση της δημιουργικής σκέψης βοηθούν τα ερεθίσματα από διάφορες πηγές, είτε από βιβλία, διαδικτυακές πλατφόρμες, παλιές εμπειρίες, πρότυπα, μοντέλα επιχειρήσεων ή απλά η ικανότητα παρατήρησης, ώστε να γίνονται αντιληπτά μοτίβα που δεν είναι ξεκάθαρα.



Πηγή: https://unsplash.com/photos/1_CMoFsPfs0

Η δημιουργική σκέψη δεν είναι κάτι έμφυτο. Όλοι μπορούν να αναπτύξουν και να καλλιεργήσουν τη δημιουργική σκέψη και υπάρχουν τρόποι που μπορούν να την ενισχύσουν, ειδικά το να είσαι περισσότερο:

- Αναλυτικός/ή – πριν σκεφτείς ή κάνεις κάτι, η δημιουργική διαδικασία ξεκινά με την κατανόησή του. Εξετάζοντας προσεκτικά τα πράγματα και το πλαίσιο στο οποίο βρίσκονται, αποκτούμε το απαραίτητο υπόβαθρο για να ερευνήσουμε τις διαφορετικές επιλογές με δημιουργικό τρόπο
- Ανοιχτόμυαλος/η – η προσπάθεια του να βλέπεις τα πράγματα σαν να ήταν η πρώτη φορά. Πρόκειται για μια αρχή της φωτογραφίας και μας βοηθά να βλέπουμε πράγματα που μπορεί και να έχουμε ξαναδεί με νέα ματιά. Βάζοντας στην άκρη τις υπάρχουσες υποθέσεις, η δημιουργική διαδικασία γίνεται ευκολότερη
- Οργανωτικός/η – ακόμα και αν οι δημιουργικοί άνθρωποι δεν φημίζονται για την οργάνωσή τους, είναι απαραίτητη για την διαδικασία δημιουργικής σκέψης. Όπως και σε κάθε άλλη διαδικασία, γίνονται βήματα προς το επόμενο επίπεδο και για να καταλάβουν άλλοι την ιδέα και η οργάνωση βοηθά σε αυτό
- Επικοινωνιακός/η – οι άνθρωποι θα καταλάβουν και θα εκτιμήσουν μια δημιουργική ιδέα αν εκφραστεί αποτελεσματικά. Ισχυρές ικανότητες γραπτού και προφορικού λόγου είναι το κλειδί για να γίνει αυτό. Το να μπορείς και να ακούσεις είναι επίσης σημαντικό σε αυτή τη διαδικασία
- Ευέλικτος/η – η προσαρμοστικότητα βοηθά στο να δεις κάτι από άλλη οπτική γωνία ή άποψη και επομένως, αποτελεί ακρωγωνιαίο λίθο της δημιουργικής σκέψης



Erasmus+

Η δημιουργική σκέψη μπορεί να γίνει τρόπος ζωής, σημαντικό για όλους τους ονειροπόλους. Ωστόσο, αυτός ο τρόπος σκέψης που «πετά στα σύννεφα» πρέπει να εξισορροπηθεί με μια «προσγειωμένη» ρεαλιστική σκέψη. Το να ξέρεις πως και πότε να μεταδώσεις τη σωστή ενέργεια την κατάλληλη στιγμή είναι βασικό για την επίτευξη ισορροπίας και για να ακολουθήσεις ένα σταθερό μονοπάτι.



Ο πραγματισμός δίνει έμφαση στη λογική και την ορθή σκέψη, ενθαρρύνει την ειδική σκέψη και μετατρέπει τις ιδέες σε πραγματικότητα. Για να συμβεί αυτό απαιτείται περιορισμός των πλαισίων αναφοράς, αποκλείοντας άσχετα πράγματα. Το κλειδί είναι η εστίαση της προσοχής σε συγκεκριμένες λεπτομέρειες του τι πρέπει να γίνει.

Ένας ρεαλιστής άνθρωπος συχνά σχετίζεται με κάποιον που έχει ισχυρή προσωπικότητα η οποία χαρακτηρίζεται από λογικό και αναλυτικό τρόπο σκέψης, στρατηγική και καλό σχεδιασμό, δράση και επίτευξη στόχων προς όφελος του ατόμου.

Όπως η δημιουργική σκέψη, και πραγματισμός μπορεί να αναπτυχθεί αναζητώντας και χρησιμοποιώντας μερικές μεθόδους στη ζωή μας:

- Λογικό συμπέρασμα – εφαρμόζεται σε όλα τα καθήκοντα και τους στόχους, ξεκινώντας από το τους πιο απλούς
- Διαχείριση χρόνου - ημερολόγιο/ατζέντα με τα πράγματα που πρέπει να γίνουν για να είναι κάποιος πιο αποτελεσματικός
- Καθορισμός στόχων – σχεδιασμός βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων, καθορισμός προθεσμιών, εργαλεία για την εκπλήρωση, λίστα ανθρώπων που μπορεί να φανούν χρήσιμοι
- Βήμα προς βήμα – διαχωρισμός των μεγάλων αποστολών σε μικρότερα βήματα
- Αυτοπειθαρχία – συνέπεια στο καθημερινό πρόγραμμα, αναγνώριση των παραγόντων που αποσπούν την προσοχή και εξάλειψή τους
- Επαναδημιουργία – ο κομφορμισμός είναι ο αόρατος εχθρός του πραγματισμού
- Συναισθήματα – ανάπτυξη ψυχραιμίας και θετικότητας



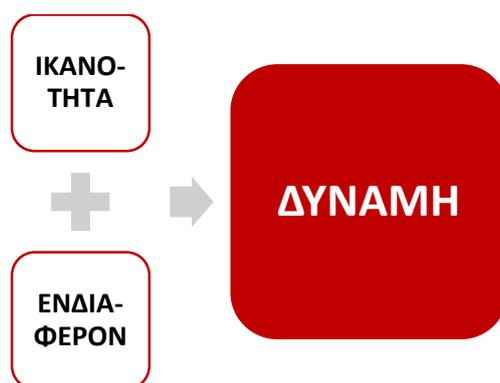
Το κοινό «μάντρα» (ινδουιστικό στοιχείο σχετικό με τον διαλογισμό) του ανθρώπου που σκέφτεται ρεαλιστικά είναι ότι για εκείνον «αλήθεια είναι ό,τι λειτουργεί». Αυτός μπορεί να είναι ένας πολύ βοηθητικός τρόπος γιατί μας αποτρέπει από την υπερβολική σκέψη κρατώντας μας κοντά στις αληθινές επιχειρηματικές ευκαιρίες και καθοδηγώντας τις πράξεις μας στα επιθυμητά αποτελέσματα.

Αυτοανάλυση και Στρατηγικός Σχεδιασμός

Όπως καταλαβαίνουμε, η δημιουργική σκέψη και ο πραγματισμός αποτελούν βασικές ικανότητες για να αρχίσουμε τα σχέδια και τις ιδέες μας. Ταυτόχρονα είναι σημαντικό να αξιολογήσουμε και να κατανοήσουμε τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τα δυνατά μας σημεία για να σχεδιάσουμε μια προσωπική στρατηγική που θα μας δώσει σωστή κατεύθυνση προς την επιδίωξη των ονείρων μας.

Τείνουμε να «ζούμε στον κόσμο μας», μερικές φορές στο μέλλον με ελπίδες και όνειρα, άλλοι κολλούν στο παρελθόν, μόνο με μια μικρή αντίληψη του παρόντος και των τρεχόντων ευκαιριών. Οι ικανότητες τα ενδιαφέροντα και τα δυνατά σημεία παίζουν σημαντικό ρόλο όταν κοιτάμε το μέλλον.

Δεξιότητα είναι η ικανότητα του να κάνεις κάτι καλά. Ενδιαφέρον είναι κάτι που σε παρακινεί. Δεν στηρίζεται κάθε ενδιαφέρον από μια ικανότητα. Οι ικανότητες μπορούν να αναπτυχθούν μέσα σε ένα χρονικό διάστημα με σημαντική επιτυχία αν υπάρχει και ενδιαφέρον. Σε μερικές περιπτώσεις, οι ικανότητες ταιριάζουν στα ενδιαφέροντα. Αυτά είναι τα δυνατά μας σημεία.

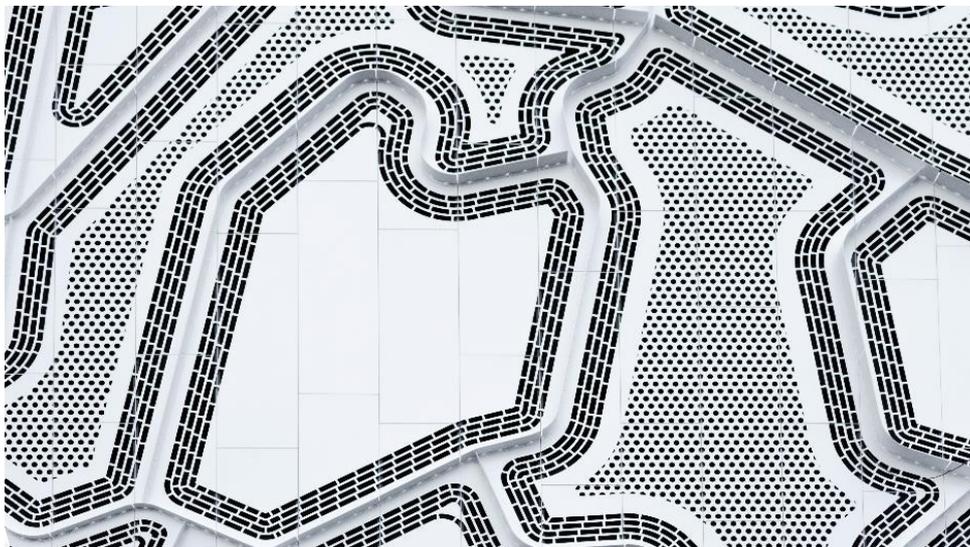


Η αυτοανάλυση μας βοηθά να έχουμε επίγνωση του εαυτού μας, του τι σκεφτόμαστε και του τι είμαστε, επιτρέποντας την εστίασή μας στο τι μετράει πραγματικά για εμάς – στα δυνατά μας σημεία. Η αυτοανάλυση εξασκείται. Υπάρχουν μερικά απλά βήματα που αυξάνουν την επίγνωση και την πνευματική αντίληψη:

- Το να ξέρουμε τον εαυτό μας – η στάση και η συμπεριφορά, τα συναισθήματα και οι σκέψεις, τα δυνατά μας σημεία και οι αδυναμίες, φόβοι και όνειρα, αποδοχή του πώς είμαστε κατανοώντας και όχι κρίνοντας, επίγνωση των αυτοπεριορισμών και υπέρβασή τους
- Μοτίβο σκέψης – ένας άνθρωπος που σκέφτεται στρατηγικά έχει την ικανότητα να αντιλαμβάνεται και να κατανοεί τα πράγματα γρηγορότερα. Συνήθως, η καταγραφή ιδεών και σκέψεων βοηθά στην αναγνώριση ενός μοτίβου και του τι το προκαλεί, χαρίζοντάς μας καλύτερη οργάνωση και δομή σκέψης

- Έλεγχος της πορείας μας – μερικές φορές πρέπει να σταματήσουμε για να καταλάβουμε που βρισκόμαστε στην πορεία μας, όπως όταν οδηγούμε και αμφιβάλουμε για τον δρόμο. Η αναζήτηση του εαυτού μας σε συναισθηματικές καταστάσεις, προσωπικά ορόσημα και δράσεις, είναι βασικό στοιχείο για την καλύτερη αντίληψη των επόμενων μας βημάτων, ακόμα και αν είναι βήμα πίσω, που σε ορισμένες περιπτώσεις χρειάζεται
- Απόκτηση προοπτικής – αυτό που μετράει πραγματικά είναι η ανάπτυξη ισχυρής αυτοεκτίμησης και η αδιαφορία για τη γνώμη των άλλων. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της σύγκρισης μεταξύ του σημερινού και του παλιού εαυτού μας και όχι με τον εαυτό των άλλων, υπενθυμίζοντας στον εαυτό μας ότι η ζωή δεν είναι διαγωνισμός ακόμα κι αν κάποιος το πιστεύουν – η ζωή είναι προσωπική περιπέτεια

Μια άσκηση αυτοανάλυσης μας βοηθά στην απόκτηση διαύγειας και στη συγκέντρωση μέσω της εξερεύνησης του που έχουμε βρεθεί και της δημιουργίας ενός δρόμου προς το που πηγαίνουμε. Για να πετύχουμε σε αυτή την περιπέτεια, εκτός από το να αποκτήσουμε επίγνωση του μυαλού μας, είναι απαραίτητο να ευθυγραμμίζουμε τις πράξεις μας προς αυτό το οποίο είναι περισσότερο σημαντικό για εμάς, δημιουργώντας ένα προσωπικό πλάνο στρατηγικής.



Πηγή: <https://unsplash.com/photos/j6Y4lyBFVdc>

Το προσωπικό πλάνο στρατηγικής απαρτίζεται από τα παρακάτω στοιχεία:

1. Προσωπική δήλωση αποστολής – ορίζει το ποιος είμαστε και κατευθύνει τα όνειρά μας: «Σκοπός μου είναι...»
2. Προσωπική δήλωση οράματος – δίνει την αίσθηση του προσανατολισμού και αντικατοπτρίζει αυτό που θέλουμε να γίνουμε ή του πώς θέλουμε να είναι η ζωή μας. Πρόκειται για κάτι φιλόδοξο και ενσαρκώνει το πώς θα είναι ο μελλοντικός εαυτός και η ζωή μας. Η δήλωση οράματος έχει να κάνει με το μέλλον ενώ η δήλωση αποστολής με το παρόν
3. Κορυφαίες αξίες – οι προσωπικές αξίες είναι ό,τι είναι σημαντικό για εμάς και παρακινούν και καθοδηγούν τις αποφάσεις μας. Ο καθορισμός των κορυφαίων αξιών μας θα διασφαλίσει την ορθότητα του στρατηγικού μας σχεδίου για την επίτευξη των όσων είναι σημαντικά για εμάς

4. Στρατηγικά σημεία εστίασης – οικογένεια, η δουλειά, η υγεία, ο ελεύθερος χρόνος κ.τ.λ., είναι τα πιο σημαντικά στοιχεία της ζωής μας και αυτά στα οποία εστιάζουμε και θέτουμε σε προτεραιότητα
5. Σκοπός – Είναι σημαντικό να αναγνωρίζουμε έναν ή περισσότερους σκοπούς για κάθε σημείο εστίασης. Ο σκοπός είναι ένας στόχος ή πρόθεση, πρέπει να είναι εφικτός και μπορεί να είναι επίσης κάτι που θέλουμε να συντηρήσουμε ή να διατηρήσουμε. Οι σκοποί ορίζουν τις στρατηγικές ή την εφαρμογή των βημάτων για την επίτευξη των στόχων μας

Χανόμαστε χωρίς έναν στόχο ή μια κατεύθυνση. Στρατηγικός σχεδιασμός είναι η διαδικασία καθιέρωσης μιας διαδρομής γνωρίζοντας πού είμαστε και πού θέλουμε να πάμε. Είναι μια διαδικασία κατά την οποία οι αξίες, το όραμα και η αποστολή μπορούν να γίνουν εμφανώς αντιληπτές, όπως και οι προθέσεις και οι στόχοι μας. Για την επίτευξη των στόχων μας και την αντιμετώπιση των εμποδίων που προκύπτουν σε όλους τους τομείς της ζωής, μερικές φορές χρειάζεται να αλλάζουμε τακτική και να έχουμε εναλλακτικό σχέδιο.

Το εναλλακτικό σχέδιο δεν είναι προοικονομεί την αποτυχία. Ο λόγος που υπάρχει το «plan B» είναι επειδή, στρατηγικά, κατά τον σχεδιασμό του «plan A» υπήρχαν προβλέψεις για το τι μπορούσε να πάει στραβά. Η ύπαρξη εναλλακτικών σχεδίων σημαίνει ότι το «σόου συνεχίζεται». Δεν πρόκειται για προετοιμασία της αποτυχίας αλλά για συνταγή της επιτυχίας.

Με σταθερά εναλλακτικά σχέδια, εξασφαλίζεται η ηρεμία. Τίποτα στη ζωή δεν περνάει απρόσκοπτα, όμως η ύπαρξη σχεδίου για τα πιο κοινά σημαντικά ζητήματα μπορεί να βοηθήσει στο να τα βγάλουμε πέρα στις δύσκολες στιγμές χωρίς να ξεφεύγουμε από τους πρωταρχικούς μας στόχους. Ο στρατηγικός σχεδιασμός μας βοηθά να προσαρμοζόμαστε και να ξεπερνάμε τα εμπόδια διατηρώντας σε καλό σημείο τα σχέδια και αναθερώντας το A πλάνο σε ακόμα καλύτερα σχέδια B και Γ.



Για αποτελεσματικό στρατηγικό σχεδιασμό χρειάζεται να έχεις στρατηγική σκέψη. Ένας άνθρωπος που σκέφτεται στρατηγικά έχει την ικανότητα να βλέπει μπροστά, να αναγνωρίζει τις συνέπειες των αποφάσεων του και να δείχνει τον δρόμο. Το 2019, η Paloma Cantero-Gomez έγραψε ένα άρθρο στο περιοδικό Forbes, το οποίο αναφέρει επτά σημαντικές ικανότητες των επιτυχημένων στρατηγικών στοχαστών:

1. Όραμα – οι στρατηγικοί στοχαστές έχουν συχνά τη δυνατότητα να δημιουργήσουν ξεκάθαρη οραματική διαδικασία
2. Πλαίσιο – οι στρατηγικοί στοχαστές καταλαβαίνουν ότι το όραμα πρέπει να είναι ενσωματωμένο μέσα σε ένα πλαίσιο. Ορίζουν τους σκοπούς τους και αναπτύσσουν ένα σχέδιο δράσης με ξεχωριστούς στόχους σε μετρήσιμα έργα



3. Διορατικότητα – οι καλοί στρατηγικοί στοχαστές κατανοούν τα πράγματα από διάφορες προοπτικές. Μπορούν να αφουγκράζονται, να ακούν και να αντιλαμβάνονται τον κόσμο πέρα από το προφανές
4. Σιγουριά – οι στρατηγικοί στοχαστές στηρίζουν την άποψή τους χωρίς να μειώνουν τους άλλους, πείθοντας χωρίς να εξαναγκάζουν και είναι εύκολο να τους ακολουθήσεις
5. Προσαρμοστικότητα – οι στρατηγικοί στοχαστές έχουν τη συνήθεια να αναζητούν συμβουλές από τους άλλους, είναι αρκετά ταπεινοί ώστε να είναι ανοιχτοί στις ιδέες των άλλων και αρκετά ευέλικτοι ώστε να προσαρμόζουν τις ιδέες και τα πλαίσια τους ώστε να υλοποιήσουν το όραμά τους.
6. Συναισθηματική ισορροπία – οι στρατηγικοί στοχαστές μπορούν να ισορροπήσουν τα συναισθήματά τους με τέτοιο τρόπο που πάντα ευνοείται η επίτευξη των απώτερων στόχων
7. Υπομονή – οι στρατηγικοί στοχαστές γνωρίζουν ότι η επιτυχία είναι μακροπρόθεσμη διαδικασία

Αυτές οι ικανότητες, αν συνδυαστούν με τα προσωπικά ή επαγγελματικά ενδιαφέροντα, μπορούν να θεωρηθούν και δυνατά σημεία, εσωτερικές δυνάμεις που μας οδηγούν μπροστά. Στην καρδιά της στρατηγικής σκέψης υπάρχει η ικανότητα να αναμένουμε μεγάλες αλλαγές στην αγορά και να αναγνωρίζουμε αναδυόμενες ευκαιρίες.

Συνδέοντας τις ικανότητές, τα ενδιαφέροντα και τα δυνατά μας σημεία με τα όνειρά μας μπορεί να φαίνεται ευκολότερο στο προσωπικό επίπεδο από ότι στο επαγγελματικό σχέδιο. Όμως, όπως και η προσωπική ζωή, έτσι και οι επιχειρηματικές ευκαιρίες είναι ασταθείς και το κλειδί είναι η προσεκτική κρίση τους και έπειτα η εφαρμογή αρχών στρατηγικού σχεδιασμού για να τις διαχειριστούμε. Σε αυτή τη διαδικασία, η μεγιστοποίηση των δυνατών μας σημείων και η ενεργοποίησή τους προς όφελος του επιχειρηματικού τρόπου σκέψης είναι ένας τρόπος να πραγματοποιήσουμε τα όνειρά μας.

2.3. Πώς Μεγιστοποιούμε τους Πόρους Μας και την Προσπάθεια Επίτευξης των Στόχων;

Η πρόκληση του εαυτού μας να «ανέβουμε επίπεδο» ή να σκεφτούμε αντισυμβατικά είναι κάποιιο τρόπος να δώσουμε το καλύτερο του εαυτού μας. Οτιδήποτε μας κάνει να προχωρήσουμε μπροστά, ενισχύει τις φιλοδοξίες και τις μετατρέπει σε κατορθώματα είναι σαν καύσιμο στη μηχανή μας.

Ο τρόπος για να μεγιστοποιήσουμε τους πόρους και την προσπάθεια επίτευξης των καθορισμένων στόχων μας απαιτεί πολλά από όσα έχουμε μάθει σε αυτή την εκπαιδευτική ενότητα. Όλα βγάζουν νόημα με συνοχή όταν χτίζουμε ένα σχέδιο, θέτουμε συγκεκριμένους στόχους, ανακαλύπτουμε πολλαπλούς τρόπους για την επίτευξη τους, αξιολογούμε τον κάθε ένα και το να βλέπουμε την πλήρη εικόνα σε ένα χρονικό πλαίσιο κάνει τη διαφορά, αν όχι όλα.



Πηγή: https://unsplash.com/photos/cY_TCKr5bek



Erasmus+

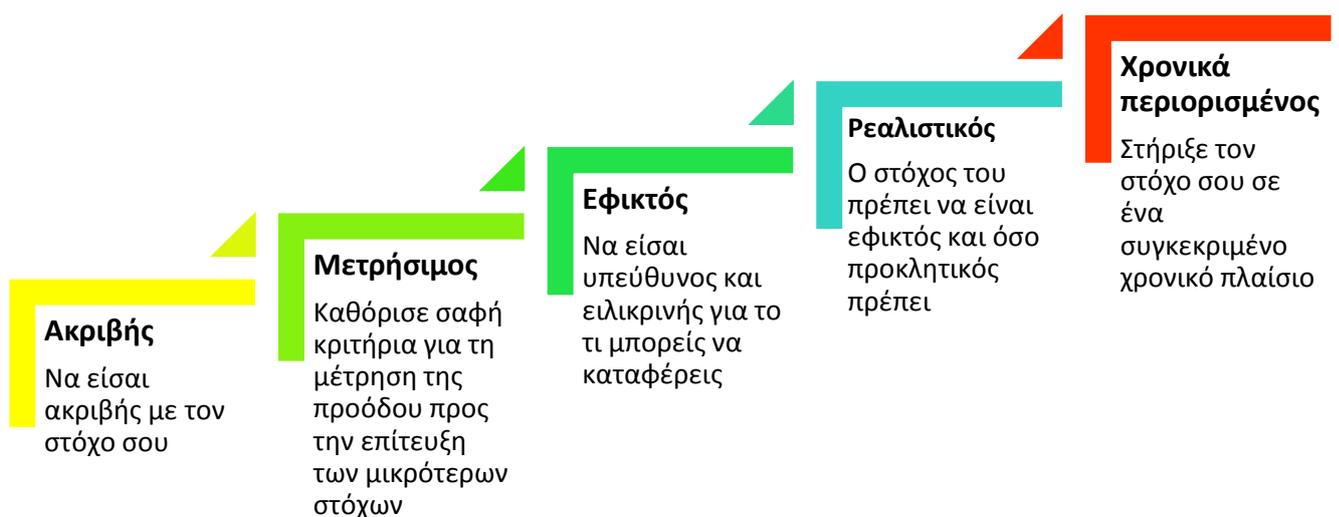
Αν και η επίτευξη των στόχων δεν είναι πάντα εύκολη, μερικοί λόγοι που δεν επιτρέπουν την επιτυχία μπορεί να σχετίζονται με:

- Έλλειψη σαφήνειας – όταν δεν θέτουμε αρκετούς στόχους, καθώς και κατάλληλο σχέδιο δράσης και αποτελεσματική στρατηγική για την επίτευξή τους
- Έλλειψη αφοσίωσης – όταν δεν αφοσιωνόμαστε ολοκληρωτικά στο να κάνουμε οτιδήποτε χρειαστεί για την επίτευξη των στόχων μας και αποτυγχάνουμε στο να θεωρήσουμε τον εαυτό μας υπεύθυνο
- Έλλειψη συγκέντρωσης – όταν δεν δίνουμε αρκετό χρόνο ενέργεια και πνευματική συγκέντρωση στους στόχους μας και αποσπάται η προσοχή μας από άλλα
- Έλλειψη αυτοπεποίθησης – όταν αποτυγχάνουμε στο να αναγνωρίσουμε και να ξεπεράσουμε τα πιστεύω, τους φόβους και τις αμφιβολίες μας που κρατούν πίσω τους στόχους μας πνευματικά

Προσωπικοί Στόχοι και Ενεργητικότητα

Οι προσωπικοί στόχοι είναι η έκφραση αυτών που θέλουμε να πετύχουμε στη ζωή. Θέτουμε στόχους για την καριέρα, την υγεία και γενικότερα τη ζωή μας. Χωρίς αμφιβολία, ο ορισμός των στόχων βρίσκεται παντού και μας κάνει να νιώθουμε ότι έχουμε ισχυρά εσωτερικά κίνητρα και θετική σκέψη. Συχνά παρακινούμαστε να σκεφτούμε το επόμενο βήμα. Ωστόσο, αυτό που δεν σκεφτόμαστε αρκετά είναι η διαδικασία και τα βήματα του καθορισμού προσωπικών στόχων.

Μπορούμε εύκολα να βρούμε διαφορετικά μοντέλα καθορισμού στόχων στην βιβλιογραφία αυτοβοήθειας. Για παράδειγμα, στον επιχειρηματικό κόσμο, ο SMART (ακρωνύμια των λέξεων specific, measurable, attainable, relevant, time-bound – ακριβής, μετρήσιμος, εφικτός, σχετικός, χρονικά περιορισμένος) είναι ένας βοηθητικός μνημονικός τρόπος να δημιουργείς στόχους. is a helpful mnemonic way to create goals. Το να θέτουμε SMART («έξυπνους») στόχους μπορεί να βοηθήσει στην αποσαφήνιση των ιδεών και στη συγκέντρωση των προσπαθειών μας, κάτι που μας επιτρέπει την κατανομή των πόρων μας με τρόπο που υπόσχεται τη μεγαλύτερη ανταπόδοση και πιθανότητα επίτευξης αυτών των στόχων goals



Επίσης, σύμφωνα με τη θετική ψυχολογία υπάρχουν 3 βήματα για τον καθορισμό των στόχων-ζωής:

1. Σχεδιασμός στόχου – σε αυτό το πρώτο βήμα, πρέπει να καθορίσουμε στόχους με σαφή όρια (ξεκάθαροι και λεπτομερείς), που βασίζονται σε μια προσέγγιση (που είναι εφικτό να προχωρήσουν) και που χωρίζονται σε μικρότερους στόχους
2. Δημιουργία πορείας – αφού σχεδιάσουμε τους προσωπικούς μας στόχους, μπορούμε να αρχίσουμε να σκεφτόμαστε διάφορες πιθανές πορείες (Α, Β, Γ) για την επίτευξή τους και ποιοι πόροι θα χρειαστούν για την επιδίωξή της κάθε πορείας
3. Αντιμετώπιση εμποδίων – το να σκεφτόμαστε τα πιθανά εμπόδια που μπορεί να προκύψουν και να αναλύουμε τις πιθανές στρατηγικές που μπορεί να χρησιμοποιήσουμε για να τα αντιμετωπίσουμε βοηθά όταν θέτουμε στόχους

Ανεξαρτήτως του τρόπου που επιλέξαμε να θέσουμε τους στόχους μας, ο τρόπος που θέτουμε προτεραιότητες είναι καίριας σημασίας. Η προτεραιότητα σχετίζεται με την αναγνώριση των πιο σημαντικών στόχων-ζωής που έχουμε ορίσει σε προσωπικό επίπεδο. Πρώτα τους ορίζουμε, έπειτα τους σημειώνουμε και τέλος τους βάζουμε σε σειρά κατάταξης. Για να γίνει αυτό, μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε την κλίμακα 1-5 ή 1-10 ή οτιδήποτε άλλο λειτουργεί, εφόσον εφαρμόζουμε συστηματικά το ίδιο σύστημα κατάταξης σε όλους τους στόχους. Οι πιο σημαντικοί πρέπει να ξεχωρίζουν – Είναι εφικτό ή ρεαλιστικό το να εστιάζουμε στους πρώτους πέντε στόχους; Ή μήπως είναι πιο εφικτό να εστιάζουμε σε τρεις;

Για τους περισσότερους ανθρώπους, ο ορισμός των στόχων τελειώνει με τη διαδικασία της καταγραφής του τι θέλουμε να επιτύχουμε, και έπειτα λαμβάνονται τα απαραίτητα βήματα. Αυτός φαίνεται να είναι ο σωστός τρόπος. Άρα γιατί οι περισσότεροι από εμάς δεν επιτυγχάνουν τους στόχους τους;

Κατευθυντήριες ερωτήσεις προς τον εαυτό μας μπορούν να βοηθήσουν στην περιπέτεια επίτευξης των στόχων. Μια τροποποιημένη εκδοχή του μοντέλου GROW (ακρωνύμια των λέξεων goal, reality, options, way – στόχος, πραγματικότητα, επιλογές, τρόπος), μπορεί να βοηθήσει στο να γίνουμε αποτελεσματικότεροι σε αυτή τη διαδικασία.

Ποιος είναι ο ΣΤΟΧΟΣ

Τι προσπαθώ να επιτύχω;
Γιατί προσπαθώ να το επιτύχω;
Πώς θα είναι η επιτυχία;
Πώς θα μετρήσω την επιτυχία;

Ποια είναι η ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΑ;

Τι συμβαίνει πρόσφατα;
Τι πόροι υπάρχουν;
Τι προβλήματα υπάρχουν τώρα;
Ποια είναι τα γεγονότα και οι ενδείξεις της πραγματικότητας;

Ποιες είναι οι ΕΠΙΛΟΓΕΣ;

Ποιες είναι οι επιλογές μου;
Ποιον μπορώ να συμβουλευτώ για τις επιλογές μου;
Τι άλλες επιλογές έχω (ακόμα και περιέργες);
Ποια είναι τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα κάθε επιλογής;

Ποια είναι η προτιμότερη ΠΟΡΕΙΑ;

Ποια είναι η προτιμότερη επιλογή;
Γιατί είναι αυτή η προτιμότερη;
Ποιες είναι οι πράξεις που πρέπει να κάνω τώρα;

Ποιος είναι το ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ;

Ποιες πράξεις πρέπει να γίνουν;
Πότε πρέπει να γίνουν;
Πώς θα ελέγξω την πρόοδο και την απόδοση;

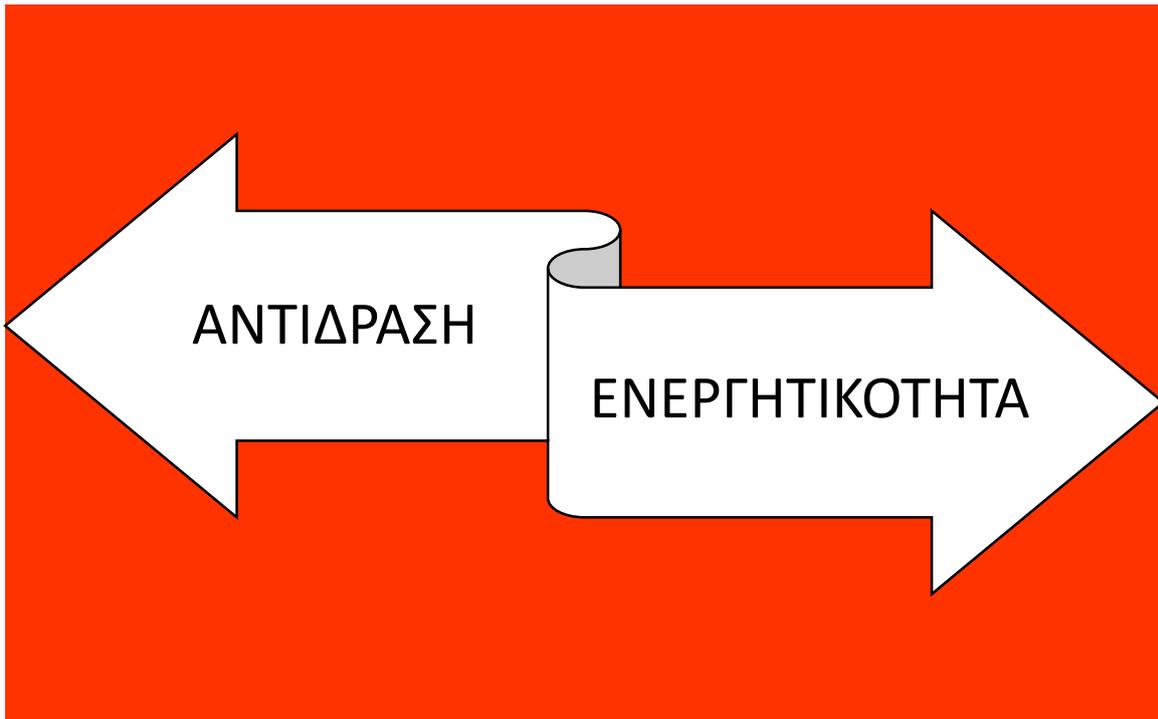
Ποια είναι τα ΚΥΡΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ;

Τι σημαίνει για εμένα η επίτευξη αυτού του στόχου;
Τι σημαίνει για τους άλλους;
Πώς θα το γιορτάσω όταν επιτύχω το αποτέλεσμα;

Η υπευθυνότητα για τους στόχους μας είναι πιο ορατή όταν τους μοιραζόμαστε. Όταν οι στόχοι είναι γνωστοί, οι υπόλοιποι άνθρωποι μπορούν να μας τους υπενθυμίσουν και έτσι, αυξάνεται η συγκέντρωσή μας. Μπορεί να είναι απαιτητικό, αλλά στο τέλος, αφού επιτύχουμε κάθε στόχο η ανταμοιβή είναι δική μας.

Η ενεργητικότητα μας βοηθά να συνεχίσουμε την περιπέτεια της επίτευξης των στόχων μας και εξαρτάται μόνο από τον εαυτό μας. Η ενεργή συμπεριφορά περιλαμβάνει την εκ των προτέρων ενέργεια για μια μελλοντική κατάσταση παρά την απλή αντίδραση.





Στη ζωή, το αντίτιμο της έλλειψης πρωτοβουλίας μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τα όνειρά μας. Αυτοί που επιτυγχάνουν μεγάλα αποτελέσματα στη ζωή είναι δραστήριοι ανεξαρτήτως των περιστάσεων που βρίσκονται. Πάντα βρίσκουν τον δρόμο τους ακόμα και αν χαθούν ή συναντήσουν εμπόδια ή αντιμετωπίσουν σκληρές προκλήσεις.

Πόσες φορές αναρωτιόμαστε αν είμαστε δημιουργικοί άνθρωποι; Υπάρχει ένας απλός τρόπος να κατανοήσουμε τη δραστήρια συμπεριφορά στα πέντε της επίπεδα:

1. Αδρανής – σε αυτό το επίπεδο, πρέπει να γίνει κάτι από πλευράς μας αλλά δεν γίνεται τίποτα. Για το οποιοδήποτε λόγο, αποφασίζουμε να μην δράσουμε. Ίσως πιστεύουμε ότι το αίτημα ή το πρόβλημα θα περάσει μόνο του ή όχι.
2. Αντιδραστικός – σε αυτό το επίπεδο, χρειάζεται να γίνει κάτι και ανταποκρινόμαστε. Το μόνο πρόβλημα είναι ότι αν βρισκόμαστε σε μια συνεχόμενη κατάσταση επίλυσης προβλημάτων βρισκόμαστε τουλάχιστον ένα βήμα πίσω. Μετά από λίγο καιρό, ανάλογα με την αύξηση της αναγκαιότητας και των προσδοκιών, μπορεί να μην έχουμε τη δυνατότητα να τα προλάβουμε όλα αφού έχουμε μείνει πίσω. Άνθρωποι που μας περιμένουν συνεχώς, ανυπόμονα και άκαρπα, μπορεί να αποφασίσουν να ψάξουν σε άλλες κατευθύνσεις για αυτό που χρειάζονται.
3. Ενεργός – σε αυτό το επίπεδο, δίνουμε στους ανθρώπους αυτό που θέλουν και χρειάζονται σε πραγματικό χρόνο, ανταποκρινόμενοι στις προσδοκίες. Το μόνο πρόβλημα είναι ότι όταν συμβαδίζουμε, δεν προχωράμε μπροστά. Σε αυτό το επίπεδο, δεν υπάρχει χρόνος ή χώρος για εξέλιξη. Σε έναν κόσμο που αλλάζει συνεχώς, αν μένουμε ακίνητοι, μένουμε πίσω.
4. Δραστήριος – σε αυτό το επίπεδο, καθορίζουμε τον ρυθμό και παραμένουμε ένα βήμα μπροστά. Δεν ανταποκρινόμαστε απλά στις προσδοκίες, τις ξεπερνάμε. Αυτό επιτυγχάνεται αναμένοντας τις ανάγκες και τις προσδοκίες μας και των άλλων, κάνοντας τη δουλειά μας και βάζοντας τον εαυτό μας στη θέση του άλλου, ενθαρρύνοντας ένα περιβάλλον εξέλιξης και ανάπτυξης του εαυτού μας και των άλλων και παίρνοντας τη μοίρα στα χέρια μας.



5. Υπέρ-δραστήριος – εδώ ηγούμαστε, δεν καθορίζουμε απλά τον ρυθμό! Έχουμε όραμα για το μέλλον. Εδώ αρχίζει η καινοτομία, εδώ αλλάζουν τα πρότυπα, εδώ οδηγούμε την αλλαγή και εντυπωσιάζουμε. Είμαστε οξυδερκείς. Και όπως είπε και ο «γκουρού» της διοίκησης, Peter Drucker, «Ο καλύτερος τρόπος να προβλέψεις το μέλλον είναι να το δημιουργήσεις».



Πηγή: <https://unsplash.com/photos/m0l9NBCivuk>

Δραστήρια χαρακτηριστικά προβλέπουν επιχειρηματικό τρόπο ζωής. Οι δραστήριοι άνθρωποι παίρνουν πρωτοβουλίες για να αυξήσουν την πιθανότητα επιτυχίας, με αυτόν τον τρόπο:

- Κοιτάζοντας περισσότερο το μέλλον από το παρελθόν
- Αναλαμβάνοντας προσωπική ευθύνη
- Σκεπτόμενοι το γενικότερο πλαίσιο
- Εστιάζοντας σε ό,τι μπορούν να ελέγξουν
- Θέτοντας προτεραιότητες
- Σκεπτόμενοι διάφορα σενάρια
- Κάνοντας πράγματα



Erasmus+

3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΥΙΖ

Τα παρακάτω κουίζ παρέχονται για να σας βοηθήσουν να αποκτήσετε επίγνωση του τι μάθατε μέχρι στιγμής, κατά τα πέντε θέματα που συζητήθηκαν σε αυτή την εκπαιδευτική ενότητα, με γρήγορο και ενημερωτικό τρόπο. Για κάθε μία από τις 10 σύντομες ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, διαλέξτε μια ή περισσότερες ερωτήσεις που πιστεύετε ότι είναι σωστές.

Ερώτηση 1

Για να αποκτήσουμε κυριότητα είναι σημαντικό να έχουμε...

- α) εσωτερικό κέντρο ελέγχου
- β) καλές ικανότητες επικοινωνίας
- γ) εξωτερικό κέντρο ελέγχου
- δ) επιχειρηματικές ικανότητες

Ερώτηση 2

Σκεφτείτε τις αρχές ανάληψης ευθυνών, ποιες από τις παρακάτω είναι μέρος της;

- α) Το να ξέρουμε ποιος είμαστε
- β) Το να είμαστε ειλικρινής με τον εαυτό μας
- γ) Το να κάνουμε αυτό που μας ευχαριστεί
- δ) Το να πιστεύουμε ότι άτομα και καταστάσεις ευθύνονται για την αποτυχία των στόχων μας

Ερώτηση 3

Ανθεκτικότητα είναι...

- α) η ικανότητα του να συνέρχεσαι γρήγορα από δυσκολίες με ευέλικτο τρόπο
- β) η ικανότητα να μαθαίνεις από τα λάθη σου
- γ) το να αντιστέκεσαι στην αλλαγή
- δ) μια ικανότητα που μπορείς να τη μάθεις και να την εφαρμόσεις σε μια μέρα

Ερώτηση 4

Το να συνδέσουμε τα όνειρα, τις ικανότητες μας και τις επιχειρηματικές ευκαιρίες...

- α) είναι αδύνατο, αφού τα όνειρα είναι κομμάτι της φαντασίας μας και οι ικανότητες και η αγορά αληθινά
- β) είναι δυνατό, όσο κρατάμε την πίστη μας και εμπιστευόμαστε την τύχη
- γ) δυναμώνει την επίγνωση και την κατανόηση των ικανοτήτων και των δυνατοτήτων μας
- δ) είναι ο μόνος τρόπος να επιτύχουμε αν δώσουμε προτεραιότητα στο κάθε ένα



Ερώτηση 5

Δημιουργική σκέψη είναι...

- α) η ικανότητα να σκεφτόμαστε και να βρίσκουμε τον πιο εύκολο τρόπο για ένα πρόβλημα ή δίλημμα
- β) ρεαλιστικός και αντικειμενικός τρόπος να επιτύχουμε έναν καθορισμένο στόχο
- γ) η ικανότητα να δημιουργούμε νέες επαφές μεταξύ των πραγμάτων ή να σκεφτόμαστε κάτι με πρωτότυπο τρόπο
- δ) δεν περιορίζεται στις τέχνες

Ερώτηση 6

Ποια από τα παρακάτω είναι μέθοδοι πραγματισμού;

- α) Αυτοσυγκράτηση
- β) Διαχείριση χρόνου
- γ) Διαλογισμός
- δ) Καθορισμός στόχων

Ερώτηση 7

Αυτοανάλυση είναι:

- α) η ικανότητα κάθε ατόμου να πετυχαίνει την προσωπική συνείδηση στη δημιουργική διαδικασία
- β) μια συστηματική προσέγγιση από το κάθε άτομο για την αξιολόγηση των δυνατών και των αδύναμων σημείων
- γ) η ικανότητα της αυτοδιάγνωσης για την αναγνώριση της δυνατότητας του να είσαι επιχειρηματίας
- δ) σταθερή προσέγγιση κάθε ατόμου για να ελέγξουν τις γνώσεις τους στις επιχειρηματικές ευκαιρίες

Ερώτηση 8

Ποιες είναι οι βασικές ικανότητες ενός ατόμου που σκέφτεται στρατηγικά;

- α) Υπομονή
- β) Ευγένεια
- γ) Αυτοπεποίθηση
- δ) Όραμα

Ερώτηση 9

Ποια από τα παρακάτω είναι αλήθεια;

- α) Ο καθορισμός στόχων απαιτεί μεγάλη και λεπτομερή περιγραφή που αποτυπώνει όλο το όραμα
- β) Ένας στόχος πρέπει να είναι συγκεκριμένος και να περιγράφει τις ακριβώς επιθυμίες να επιτύχεις
- γ) Ο περιορισμός χρόνου είναι υποχρεωτικός κατά τον καθορισμό ενός στόχου για να καταλάβεις αν πρόκειται να επιτευχθεί
- δ) Ένας στόχος δεν χρειάζεται να είναι εφικτός όσο βρίσκεσαι κοντά στο να τον επιτύχεις

Ερώτηση 10

Ποια από τα παρακάτω είναι μέρος των πέντε επιπέδων της ενεργητικότητας;

- α) Υπερκινητικός
- β) Αδρανής
- γ) Δραστήριος
- δ) Αντιδραστικός

Σωστές απαντήσεις

- 1-α
- 2-α, β
- 3-α
- 4-γ
- 5-γ, δ
- 6-α, β, δ
- 7-β
- 8-α, δ
- 9-β, γ
- 10-β, γ, δ



Erasmus+

4. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Οι παρακάτω διαδικτυακές πηγές είναι διαθέσιμες στα αγγλικά και εμπλουτίζουν τη μάθηση:

Αποδοχή Ευθυνών και Απόκτηση Κυριότητας

<https://www.wholelifechallenge.com/how-to-take-ownership-of-your-life-and-get-everything-you-want/>

Ανθεκτικότητα και Ανεκτικότητα στην Αλλαγή

<https://coachcampus.com/coach-portfolios/power-tools/ines-paler-resistance-vs-resilience/>

Δημιουργική Σκέψη και Πραγματισμός

<https://www.alchemyformanagers.co.uk/topics/mMdW6G2jzBJUGQUp.html>

Αυτοανάλυση και Στρατηγικός Σχεδιασμός

<https://agileleanlife.com/ways-getting-know/>

Καθορισμός Προσωπικών Στόχων και Ενεργητικότητα

<http://www.bigbluegumball.com/the-gumblog/2016/11/16/the-5-levels-of-proactivity-how-proactive-are-you.html>

5. ΤΕΣΤ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗΣ ΓΝΩΣΗΣ

5.1. Αρχική Αξιολόγηση

Αναγνωρίστε αν οι παρακάτω προτάσεις είναι σωστές ή λάθος:

ΠΡΟΤΑΣΗ	ΣΩΣΤΟ	ΛΑΘΟΣ
1. Η αναγνώριση των λαθών και η λήψη ευθυνών για τις πράξεις και τις συνέπειές τους αντικατοπτρίζουν την ικανότητα βελτίωσης.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Η αναγνώριση και η υπόθεση ότι δεν υπάρχουν επιλογές είναι φυσική και μέρος της διαδικασίας αποδοχής ευθυνών.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Οι ανθεκτικοί άνθρωποι έχουν τη μαγική ικανότητα να είναι ευέλικτοι και να προσαρμόζονται στην αλλαγή.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Η ανθεκτικότητα περιλαμβάνει τη διατήρηση της ισορροπίας και της προσαρμοστικότητας σε όλες τις πτυχές της ζωής και αυτό σημαίνει ότι αναλαμβάνουν τον μέγιστο αριθμό καθηκόντων και αποφεύγουν να εμπιστεύονται τους άλλους.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Δημιουργική σκέψη είναι η ικανότητα του να δημιουργείς νέες συνδέσεις μεταξύ των πραγμάτων ή να σκέφτεσαι κάτι με πρωτότυπο τρόπο, με ανοιχτό και δεκτικό μυαλό.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ο πραγματισμός ενθαρρύνει τη φιλοσοφική σκέψη και μετατρέπει τις ιδέες σε θεωρίες που βασίζονται στην παρατήρηση.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Η αυτοανάλυση μας βοηθά να έχουμε επίγνωση του εαυτού μας, του τι σκεφτόμαστε και του τι είμαστε, επιτρέποντας να εστιάσουμε στο τι πραγματικά έχει σημασία και στα δυνατά μας σημεία.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Η αυτοπεποίθηση, το όραμα και η ευτυχία είναι τρεις από τις επτά βασικότερες ικανότητες των επιτυχημένων στρατηγικών στοχαστών.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Οι προσωπικοί στόχοι είναι η έκφραση αυτών που θέλουμε να επιτύχουμε στη ζωή.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Η πρόβλεψη των αναγκών και των προσδοκιών, η προαγωγή ενός περιβάλλοντος εξέλιξης και ανάπτυξης και ο έλεγχος της ζωής μας είναι κομμάτι του να είσαι δραστήριος.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Σωστές απαντήσεις

1- σωστό, 2-λάθος

3-σωστό, 4-λάθος

5-σωστό, 6-λάθος

7-σωστό, 8-λάθος

9-σωστό, 10-σωστό



Erasmus+

5.2. Τελική Αξιολόγηση

Συμπληρώστε τα κενά διαλέγοντας τη λέξη που θεωρείτε σωστή από την παρακάτω λίστα: στρατηγικό σχέδιο, αλλαγή, ρεαλιστικός, αυτοανάλυση, στόχοι, δημιουργική, δραστήριος, αποδοχή, κυριότητα, ανθεκτικότητα.

1. _____ δεν σημαίνει ότι δεν αισθανόμαστε την ένταση των γεγονότων και των προβλημάτων της ζωής. Σημαίνει ότι ανταποκρινόμαστε σε αυτά γρήγορα και θετικά.
2. Για να δημιουργήσουμε ένα _____ πρέπει να σκεφτούμε στρατηγικά.
3. Η προετοιμασία και η πρόβλεψη, είναι τρόποι να είμαστε _____, αντί να περιμένουμε να συμβούν πράγματα για να αντιδράσουμε.
4. _____ είναι ένα από τα τρία κοινά χαρακτηριστικά των πολύ ανθεκτικών ανθρώπων.
5. Το να αποκτούμε προσωπική ή επαγγελματική _____ σημαίνει ότι δηλώνουμε και ανακοινώνουμε ότι είμαστε υπεύθυνοι για κάτι, παρά του ότι μπορεί να πρόκειται για μια απαιτητική διαδικασία για τους περισσότερους ανθρώπους.
6. Η _____ έχει διαφορετικές μορφές: διακριτική σχεδόν ανεπαίσθητη, αυτή που συμβαίνει κάθε στιγμή, δραματική που θα φέρει τα πάνω κάτω σε ένα δευτερόλεπτο, ή αυτή που αν και έχει μεγάλη επίδραση είναι σταδιακή.
7. Η σκέψη που «πετά στα ουράνια» σχετίζεται με τη _____ σκέψη.
8. Το κοινό «μάντρα» του _____ στοχαστή είναι ότι «αλήθεια είναι ό,τι λειτουργεί».
9. Μια άσκηση _____ μας βοηθά στην απόκτηση διαύγειας και συγκέντρωσης μέσω της εξερεύνησης του πού έχουμε βρεθεί και της δημιουργίας δρόμου προς το πού θέλουμε να πάμε.
10. Κατευθυντήριες ερωτήσεις προς τον εαυτό μας, βοηθούν να επιτύχουμε στην περιπέτεια επίτευξης _____.



Σωστές απαντήσεις

- 1-Ανθεκτικότητα δεν σημαίνει ότι δεν αισθανόμαστε την ένταση των γεγονότων και των προβλημάτων της ζωής. Σημαίνει ότι ανταποκρινόμαστε σε αυτά γρήγορα και θετικά.
- 2- Για να δημιουργήσουμε ένα στρατηγικό σχέδιο πρέπει να σκεφτούμε στρατηγικά.
- 3- Η προετοιμασία και η πρόβλεψη, είναι τρόποι να είμαστε δραστήριοι, αντί να περιμένουμε να συμβούν πράγματα για να αντιδράσουμε.
- 4-Αποδοχή είναι ένα από τα τρία κοινά χαρακτηριστικά των πολύ ανθεκτικών ανθρώπων.
- 5-Το να αποκτούμε προσωπική ή επαγγελματική κυριότητα σημαίνει ότι δηλώνουμε και ανακοινώνουμε ότι είμαστε υπεύθυνοι για κάτι, παρά του ότι μπορεί να πρόκειται για μια απαιτητική διαδικασία για τους περισσότερους ανθρώπους.
- 6- Η αλλαγή έχει διαφορετικές μορφές: διακριτική σχεδόν ανεπαίσθητη, αυτή που συμβαίνει κάθε στιγμή, δραματική που θα φέρει τα πάνω κάτω σε ένα δευτερόλεπτο, ή αυτή που αν και έχει μεγάλη επίδραση είναι σταδιακή.
- 7- Η σκέψη που «πετά στα ουράνια» σχετίζεται με τη δημιουργική σκέψη
- 8- Το κοινό «μάντρα» του ρεαλιστή στοχαστή είναι ότι «αλήθεια είναι ό,τι λειτουργεί».

- 9- Μια άσκηση αυτοανάλυσης μας βοηθά στην απόκτηση διαύγειας και συγκέντρωσης μέσω της εξερεύνησης του πού έχουμε βρεθεί και της δημιουργίας δρόμου προς το πού θέλουμε να πάμε.
- 10-Κατευθυντήριες ερωτήσεις προς τον εαυτό μας, βοηθούν να επιτύχουμε στην περιπέτεια επίτευξης στόχων.



***3.3. Επιβεβαίωση της Δεξιότητας
«Αίσθημα Πρωτοβουλίας και
Επιχειρηματικότητας» των Ενηλίκων με
Λιγότερες Ευκαιρίες***



1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

1.1. Σκοπός της Εκπαιδευτικής Ενότητας

Σκοπός αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας είναι η ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ενηλίκων εκπαιδευτών ώστε να αξιολογούν και να επιβεβαιώνουν τις δεξιότητες και ικανότητες «Αίσθημα πρωτοβουλίας και επιχειρηματικότητας» των ενηλίκων με λιγότερες ευκαιρίες και να τους βοηθήσουν να αποκτήσουν γνώσεις σχετικά με το πώς να αντιμετωπίζουν την διαδικασία επιβεβαίωσης δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από άλλα μέσα και όχι από την τυπική εκπαίδευση.

Η εκπαιδευτική ενότητα εξετάζει σύντομα τον ορισμό και τη σημασία της δεξιότητας «αίσθημα πρωτοβουλίας και επιχειρηματικότητας», το πλαίσιο και τη σπουδαιότητα της διαδικασίας επιβεβαίωσης στην Ευρώπη. Δίνονται παραδείγματα εργαλείων και μεθόδων που χρησιμοποιούνται κατά τη διαδικασία επιβεβαίωσης καθώς επίσης και των παραγόντων που επηρεάζουν τη διαδικασία και των σταδίων της. Εκτός από τη θεωρία, δίνονται και ασκήσεις, βιβλιογραφία για περαιτέρω γνώσεις και τεστ κατανόησης και εξακρίβωσης γνώσης.

1.2. Εκπαιδευτικοί στόχοι

Στο τέλος αυτού του υπό-κεφαλαίου, οι εκπαιδευόμενοι θα:

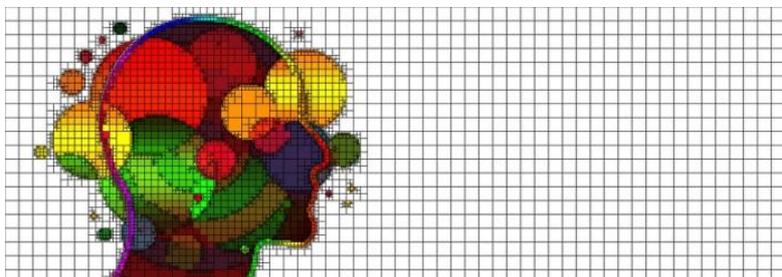
- A. Καταλαβαίνουν σε τι αναφέρεται η «επιβεβαίωση δεξιοτήτων» ανακαλύπτοντας τις βασικές ιδέες της έννοιας αφού διαφέρουν στα πλαίσια εφαρμογής σε διάφορα κράτη μέλη της ΕΕ.
- B. Μάθουν για τους κύριους παράγοντες που πρέπει να έχουν υπόψιν χτίζοντας τη διαδικασία «επιβεβαίωσης δεξιοτήτων».
- Γ. Μάθουν σε τι επίπεδο λειτουργεί η «επιβεβαίωσης των δεξιοτήτων».

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

2.1. Ορισμός της Έννοιας «Επιβεβαίωση Δεξιοτήτων»

Η φύση των δεξιοτήτων εξαρτάται από τα πλαίσια που βρίσκονται

Η δεξιότητα ορίζεται ως ο συνδυασμός γνώσεων, ικανοτήτων και στάσης.



Πηγή: <https://pixabay.com/pl/illustrations/g%C5%82owy-zdaniem-innowacji-nowy-448831/>

Υπάρχουν διαφορετικοί τύποι δεξιοτήτων. Η προσοχή μας θα εστιάσει στις δεξιότητες-κλειδιά, δηλαδή αυτές που χρειάζονται για την προσωπική ανάπτυξη, την εύρεση εργασίας, την κοινωνική ένταξη και τη λειτουργία στην κοινωνία, για έναν ισορροπημένο τρόπο ζωής, για συνειδητές αποφάσεις σχετικές με την υγεία ή την ενεργή συμμετοχή σε πολιτικά θέματα. Αυτές οι ικανότητες αναπτύσσονται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής σε διάφορες μορφές: τυπική, μη τυπική και άτυπη



Erasmus+

εκπαίδευση και διαφορετικά περιβάλλοντα: οικογένεια, σχολείο, εργασία, γειτονιά και άλλες ομάδες.

Μπορούν να αναφερθούν 8 κύριες δεξιότητες, από τις οποίες όλες είναι εξίσου σημαντικές και απαραίτητες για την ομαλή λειτουργία στη ζωή και την κοινωνία:

- Αλφαριθμητισμός
- Δεξιότητες πολυγλωσσίας
- Μαθηματικές δεξιότητες και δεξιότητες στη φυσική, την τεχνολογία και τη μηχανική
- Ψηφιακές δεξιότητες
- Προσωπικές και κοινωνικές δεξιότητες
- Πολιτικές δεξιότητες
- Επιχειρηματικές δεξιότητες
- Πολιτιστική αντίληψη και έκφραση

Η δεξιότητα «αίσθημα πρωτοβουλίας και επιχειρηματικότητα» αποτελεί μια από τις βασικότερες δεξιότητες στην Πρόταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Επιτροπής σχετικά με τις δεξιότητες-κλειδιά για δια βίου μάθηση (2006). Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση, η δεξιότητα της πρωτοβουλίας και επιχειρηματικότητας μπορεί να οριστεί ως η ικανότητα ενός ατόμου να εφαρμόζει τις ιδέες του. Αυτές οι δεξιότητες μπορούν να οριστούν περαιτέρω ως: δημιουργικότητα, καινοτομία, και η ικανότητα του να λαμβάνεις ρίσκα όπως και να σχεδιάζεις και να εφαρμόζεις διάφορα έργα κατά την αναζήτηση των στόχων τους.

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση αποδίδει μεγάλη σπουδαιότητα στην ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων, όπως αποδεικνύεται από το γεγονός ότι έχουν δημιουργηθεί πολλά έγγραφα και προγράμματα της ΕΕ, στα οποία αντικατοπτρίζεται αυτή η δεξιότητα. Κατά τη διάρκεια του προγράμματος Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020, το πλαίσιο για Ευρωπαϊκή συνεργασία στην εκπαίδευση και την κατάρτιση χωρίζεται σε 4 στρατηγικούς στόχους. Ένας από αυτούς είναι ακριβώς η βελτίωση της δημιουργικότητας και της καινοτομίας (συμπεριλαμβανομένης της επιχειρηματικότητας) και πρόκειται να εφαρμοστεί σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Αυτό συμβαίνει επειδή σημειώνεται θετική επίδραση της εκπαίδευσης σε αυτόν τον τομέα στην κοινωνία. Ιδρύονται όλο και περισσότερες εταιρίες, επιχειρούνται καινοτόμα εγχειρήματα και ως αποτέλεσμα ανοίγουν νέες θέσεις εργασίας.

Οι απαραίτητες **γνώσεις αυτής της δεξιότητας** είναι η αναγνώριση των διαφορετικών ευκαιριών για την ανάληψη προσωπικών, επαγγελματικών και εμπορικών δραστηριοτήτων, καθώς επίσης και γνώσεις οικονομικών μηχανισμών, ευκαιριών και προβλημάτων που μπορεί να αντιμετωπίσει ένας επιχειρηματίας.

Οι ικανότητες μέσα σε αυτές τις δεξιότητες σχετίζονται με την ενεργή διαχείριση έργων (όπου χρειάζονται οι παρακάτω ικανότητες: σχεδιασμός, οργάνωση, ρύθμιση, καθοδήγηση, ανάθεση, ανάλυση, επικοινωνία, διεξαγωγή συζητήσεων, αξιολόγηση και περιγραφή) και την ικανότητα να εργάζεσαι αυτόνομα αλλά και σε ομάδα. Ακόμα μια σημαντική ικανότητα είναι η αξιολόγηση τυ ρίσκου και της αποδοτικότητάς του, για την αναγνώριση δυνατών σημείων και αδυναμιών.

Όσον αφορά τις **στάσεις**, το αίσθημα της επιχειρηματικότητας χαρακτηρίζεται από πρωτοβουλία, δράση, κίνητρα, στόχους, ανεξαρτησία και καινοτομία.

Επιβεβαίωση και η Σημασία Της

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και η Επιτροπή υιοθέτησε το 2008 μια Πρόταση περί καθιέρωσης του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων για δια βίου μάθηση. Μια πολύ σημαντική προσθήκη σε αυτό το έγγραφο ήταν η Πρόταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Επιτροπής το 2009 σχετικά με την καθιέρωση του Ευρωπαϊκού Πιστωτικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Αυτά τα έγγραφα πρότειναν την εισαγωγή μια διαδικασίας επιβεβαίωσης των αποτελεσμάτων μάθησης. **Ορίζεται ως «η διαδικασία επικύρωσης ότι ορισμένα αξιολογημένα μαθησιακά αποτελέσματα που επιτυγχάνονται από έναν μαθητή αντιστοιχούν σε συγκεκριμένα αποτελέσματα που απαιτούνται για ένα δεδομένο σύνολο μαθησιακών αποτελεσμάτων ή προσόντων.**

Έπειτα, επίσης το 2009, το Ευρωπαϊκό Κέντρο Ανάπτυξης Επαγγελματικής Κατάρτισης (European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop)) δημοσίευσε Ευρωπαϊκές οδηγίες για την επιβεβαίωση μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Το έγγραφο παρουσιάζει τα συμπεράσματα περισσότερων από δύο ετών ανταλλαγών εμπειρίας σε αυτόν τον τομέα μεταξύ αντιπροσώπων από περισσότερες από 20 Ευρωπαϊκές χώρες. Οι οδηγίες εστιάζουν στην επιβεβαίωση, λαμβάνοντας υπόψιν διαφορετικές πτυχές (Ευρωπαϊκές, εθνικές, οργανωτικές και ατομικές). Παρέχουν πρακτικές οδηγίες για χρήση σε εθελοντική βάση.

Περίληπτικά, η επιβεβαίωση πρέπει να είναι διαδικασία ανεξάρτητη της διαδικασίας μάθησης. Είναι σχεδιασμένη να εξετάζει αν τα απαραίτητα αποτελέσματα της μάθησης έχουν επιτευχθεί με οποιονδήποτε τρόπο (μέσω τυπικής, μη τυπικής ή άτυπης εκπαίδευσης) αλλά και αν είναι συμβατά με τις προϋποθέσεις για πιστοποίηση. Είναι πολύ σημαντικό να χρησιμοποιούνται κριτήρια, εργαλεία και μέθοδοι επιβεβαίωσης κατάλληλων για τη φύση και την ακρίβεια των απασχολούμενων αποτελεσμάτων μάθησης. Η αξιόπιστη επιβεβαίωση ενεργοποιεί ολόκληρο το σύστημα προσόντων που βασίζεται πραγματικά στα αποτελέσματα. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την επιβεβαίωση, δείτε την ενότητα (2.3) «Διαδικασία επιβεβαίωσης».

Γιατί η δεξιότητα «Αίσθημα πρωτοβουλίας και επιχειρηματικότητας» πρέπει να εγκριθεί;

Τα ακόλουθα πλεονεκτήματα μπορούν να αποκτηθούν: αυξημένη αυτοπεποίθηση, αυξημένη αυτοεκτίμηση, αυξημένα κίνητρα και δέσμευση, αυξημένος αυτοστοχασμός, απεικόνιση της μαθησιακής προόδου και καλύτερες επαγγελματικές ευκαιρίες

2.2. Εργαλεία και μέθοδοι επιβεβαίωσης

Ευρωπαϊκά εργαλεία και αρχές επιβεβαίωσης

Οι περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες έχουν τα δικά τους πλαίσια προσόντων. Αυτό δίνει τη δυνατότητα στους υπαλλήλους να μπορούν να αποδείξουν ευκολότερα το επίπεδο των δεξιοτήτων τους σε ξένους εργοδότες και στις εταιρίες να δείχνουν στους Ευρωπαίους εξωτερικούς συνεργάτες τους ότι οι υπάλληλοί τους έχουν το κατάλληλο επίπεδο ικανοτήτων και είναι καλά προετοιμασμένοι για τη δουλειά τους.

Στις χώρες που ανήκουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, υπάρχουν μερικά κοινά εργαλεία που βοηθούν στην μεταφορά, αναγνώριση και απόκτηση αξιολογημένων αποτελεσμάτων μάθησης. Μερικά από αυτά τα εργαλεία χρησιμοποιούνται και από χώρες που δεν ανήκουν στην ΕΕ. Παρακάτω βρίσκεται μια περιγραφή αυτών των εργαλείων.

Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων - The European Qualifications Framework (EQF)

Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ) καθιερώθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση για τη διευκόλυνση της σύγκρισης προσόντων που αποκτήθηκαν σε εκπαιδευτικά συστήματα διαφορετικών χωρών. Μπορούμε επομένως να συμπεράνουμε ότι έργο του είναι η υποστήριξη της διασυνοριακής κινητικότητας των εκπαιδευόμενων και επαγγελματιών για την προώθηση της δια βίου μάθησης και της επαγγελματικής ανάπτυξης που περιορίζεται σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Το ΕΠΠ περιλαμβάνει έναν πίνακα βαθμολογίας οχτώ επιπέδων, ο οποίος περιέχει όλους τους τύπους προσόντων και είναι σχεδιασμένος να συγκρίνει τα επίπεδα προσόντων σε διαφορετικά εκπαιδευτικά συστήματα. Αυτό αυξάνει τη διαφάνεια και κάνει ευκολότερη τη σύγκριση των επιπέδων προσόντων που αποκτώνται σε διαφορετικές χώρες ή εκπαιδευτικά ιδρύματα, κάνοντας ευκολότερη τη διευκρίνιση των προσόντων που αποκτώνται στο εξωτερικό.

Πολλές είναι οι χώρες που χρησιμοποιούν αυτό το σύστημα. Υπάρχουν επιπλέον 11 χώρες, πέρα από τις χώρες της ΕΕ. Αυτές είναι η Ισλανδία, Λιχτενστάιν, Νορβηγία, Αλβανία, Βόρεια Μακεδονία, Μαυροβούνιο, Σερβία, Τουρκία, Βοσνία Ερζεγοβίνη, Κόσοβο και Ελβετία.

- **Ευρωπαϊκό Πιστωτικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης - The European credit system for vocational education and training (ECVET)**

Το ECVET είναι ένα σύστημα που απευθύνεται στα προσόντα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) σε όλα τα επίπεδα (8) του EQF. Η λειτουργία αυτού του συστήματος βασίζεται σε ενότητες αποτελεσμάτων μάθησης ως κομμάτι των συγκεκριμένων προσόντων που μπορούν να αξιολογηθούν και να επιβεβαιωθούν. Η δυνατότητα συγκέντρωσης, μεταφοράς και χρήσης της αποκτηθείσας γνώσης σε ενότητες, παρακινεί τον εκπαιδευόμενο να χτίσει τα προσόντα του με τους δικούς του ρυθμούς ανάλογα με τα αποτελέσματα μάθησης που έχει αποκτήσει με τυπικούς, μη τυπικούς και άτυπους τρόπους (στη χώρα προέλευσης και στο εξωτερικό).

Στόχος του ECVET είναι η ενίσχυση της πρόσληψης, προώθηση γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας και αύξηση της συμβατότητας μεταξύ διαφορετικών συστημάτων ΕΕΚ.

- **Europass**

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναπτύξει ένα σύστημα διαδικτυακών εργαλείων και πληροφοριών (Europass) για να βοηθήσει τη διαχείριση κάθε σταδίου της μάθησης και της καριέρας. Αυτό το εργαλείο χρησιμοποιείται ευρέως σε όλη την Ευρώπη. Η υπηρεσία αυτή παρέχεται δωρεάν και είναι διαθέσιμη σε 29 γλώσσες.

Το Europass προσφέρει 6 διαδικτυακά εργαλεία:

- *Προφίλ Europass*
Βρίσκεις βοήθεια για την περιγραφή ικανοτήτων, αναζήτηση ενδιαφέρουσας εργασίας και μαθησιακών ευκαιριών, διαχείριση εφαρμογών και δημιουργία εγγράφων αιτήσεων όπως: CV ή συνοδευτική επιστολή.
- *Επεξεργασία CV Europass*
Σε αυτή την ενότητα μπορείς, μεταξύ άλλων, να δημιουργήσεις και να επεξεργαστείς το CV σου χρησιμοποιώντας διάφορα διαθέσιμα πρότυπα.
- *Επεξεργασία Συνοδευτικής Επιστολής*
Αυτό το εργαλείο επιτρέπει τη δημιουργία επαγγελματικών επιστολών εκδήλωσης ενδιαφέροντος, οι οποίες είναι ενδιαφέρουσες και οπτικά. Περιέχει διάφορα πρότυπα που είναι διαθέσιμα για επεξεργασία.



- *Συμπλήρωμα Διπλώματος*
Αυτό το αρχείο περιέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για τη διευκόλυνση της κατανόησης της γνώσης και των ικανοτήτων που απέκτησαν οι φοιτητές κατά τη διάρκεια των σπουδών τους.
- *Συμπλήρωμα Πιστοποιητικού*
Αυτό το αρχείο, όπως και το Συμπλήρωμα Διπλώματος, περιέχει πληροφορίες που διευκολύνουν την κατανόηση της γνώσης και των ικανοτήτων που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια επαγγελματικής εκπαίδευσης.
- *Κινητικότητα Europass*
Αυτό το αρχείο απευθύνεται στις ικανότητες που αποκτήθηκαν κατά την κινητικότητα και βοηθά στην ανάδειξή τους με απλό, λογικό και κατανοητό τρόπο.
- **Ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς διασφάλισης ποιότητας για την ΕΕΚ - The European quality assurance reference framework for VET (EQAVET)**

Είναι ένα όργανο βελτίωσης της ποιότητας των συστημάτων ΕΕΚ. Παρέχει ένα Πανευρωπαϊκό σύστημα βοήθειας μεγάλου φάσματος δραστηριοτήτων όπως καταγραφής, ανάπτυξης, παρακολούθησης, αξιολόγησης και βελτίωσης της αποτελεσματικότητας των πρακτικών μάθησης της ΕΕΚ, καθώς και διαχείρισης ποιότητας.

Επιπλέον, περιέχει 10 δείκτες που μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν από χώρες για να προσαρμόσουν και να αναπτύξουν τα συστήματα ΕΕΚ.

- **Εθνικά Πλαίσια Προσόντων - The National Qualifications Frameworks (NQF)**

Τα Εθνικά Πλαίσια Προσόντων είναι διαφορετικά σε κάθε χώρα. Καθήκον τους είναι η αποσαφήνιση των προσόντων του κάθε επιπέδου ανάλογα με τα δεδομένα αποτελέσματα μάθησης. Το δυνατό σημείο αυτού του συστήματος είναι ότι εξασφαλίζει την ευκολότερη κίνηση των μαθητών μεταξύ των διαφόρων ιδρυμάτων και κλάδων της εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Τρέχουσες Μέθοδοι Επιβεβαίωσης

Μια πολύ σημαντική πτυχή της διαδικασίας επιβεβαίωσης είναι οι μέθοδοι επιβεβαίωσης που χρησιμοποιούνται, οι οποίες πρέπει να προσαρμόζονται στη φύση των αποτελεσμάτων μάθησης που δοκιμάζονται. Υπάρχουν πολλές.



Πηγή: <https://pixabay.com/pl/illustrations/biznesmen-tablet-ki-koncepcja-4608282/>



Erasmus+

Παρακάτω παρουσιάζονται μερικά παραδείγματα μεθόδων επιβεβαίωσης με μια σύντομη περιγραφή.

Τύπος μεθόδου	Περιγραφή
Ανάλυση των ενδείξεων και των δηλώσεων	Εξέταση του βαθμού στον οποίο τα έγγραφα και άλλες δημιουργίες ενός ατόμου βεβαιώνουν την επίτευξη των προβλεπόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων.
Αξιολόγηση δεξιοτήτων	Αυτή η μέθοδος στοχεύει στη δημιουργία ενός σχεδίου για επαγγελματική ανάπτυξη ή περαιτέρω εκπαίδευση ενός ατόμου και περιλαμβάνει την αναγνώριση και την ανάλυση των γνώσεων του/της, των δεξιοτήτων και των κοινώς αποδεκτών κοινωνικών ικανοτήτων (συμπεριλαμβανομένων των κινήτρων και των ταλέντων).
Μη δομημένη συνέντευξη	Μια μέθοδος κατά την οποία ο συνεντευκτής κάνει ερωτήσεις και οι απαντήσεις δίνονται από τον άνθρωπο που πραγματοποιεί την επιβεβαίωση. Μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερο στοχευμένη. Οι στόχοι της συνέντευξης είναι καθορισμένοι ξεκάθαρα, αλλά η ροή της συζήτησης είναι εντελώς αυθόρμητη, μη δομημένη και βασίζεται μόνο στο γενικό πλάνο των ζητημάτων που τέθηκαν και εξαρτάται από την απάντηση του συνομιλητή.
Δομημένη συνέντευξη	Αυτή η μέθοδος βασίζεται στη υποβολή μιας σειράς τυποποιημένων (κλειστών) ερωτήσεων και στην ανάλυση των απαντήσεων που δίνονται. Η δομή της συνέντευξης εξαρτάται από τους στόχους της επαλήθευσης. Τα θέματα που καλύπτονται κατά τη διάρκεια της συνέντευξης είναι από πριν γνωστά και εξυπηρετούν την απόκτηση συγκεκριμένων πληροφοριών και γνώσεων. Συνήθως, όλοι οι υποψήφιοι ρωτιούνται τις ίδιες ερωτήσεις και διατηρείται ακόμα και η σειρά.
Παρατήρηση σε πραγματικές συνθήκες	Ανάλυση των δραστηριοτήτων των υποψηφίων στις πραγματικές συνθήκες των καθηκόντων που περιγράφονται στην περιγραφή των προσόντων. Συχνά η παρατήρηση καλύπτει τις δραστηριότητες του υποψηφίου στον χώρο εργασίας του ή μόνο ένα κομμάτι της δουλειάς του.
Παρατήρηση σε προσομοιωμένες συνθήκες	Ανάλυση των δραστηριοτήτων του υποψηφίου υπό διαμορφωμένες συνθήκες για την διαδικασία επιβεβαίωσης, οι οποίες βρίσκονται κοντά στην πραγματικότητα. Η χρήση προσομοίωσης είναι αποτέλεσμα του ότι μερικές φορές η εφαρμογή αυτής της μεθόδου σε πραγματικές συνθήκες μπορεί να είναι



Τύπος μεθόδου	Περιγραφή
	επικίνδυνη, προκαλώντας ηθικό δίλημμα, ή απλά χρονοβόρα.
Παρουσίαση	Η παρουσίαση περιέχει την προετοιμασία, παρουσίαση και συζήτηση ενός συγκεκριμένου θέματος από τον εκπαιδευόμενο επί την παρουσία κοινού και ειδικών. Κατά τη διάρκεια ή αμέσως μετά την παρουσίαση, το κοινό και οι ειδικοί μπορεί να ρωτήσουν επιπλέον ερωτήσεις για να δώσουν στον υποψήφιο τη δυνατότητα να επιδείξει μια ολοκληρωμένη γνώση πάνω στο θέμα ή για να ξεδιαλύνει οποιαδήποτε αμφιβολία.
Μη δομημένη συζήτηση	Αυτού του είδους η συζήτηση περιλαμβάνει την ανταλλαγή επιχειρημάτων πάνω σε ένα συγκεκριμένο θέμα σε μια ομάδα, όπου οι συμμετέχοντες έχουν μεγάλη ελευθερία λόγου. Εδώ, δεν υπάρχει διαχωρισμός ρόλων ούτε και ασκείται πίεση να παρουσιάσουν τις θέσεις τους. Το θέμα συζήτησης είναι προκαθορισμένο από τον συντονιστή, όμως δεν υπάρχει σενάριο. Ωστόσο, σε κάποιες τεχνικές (π.χ. καταιγισμός ιδεών) υπάρχουν ορισμένα μοτίβα συμπεριφοράς που πρέπει να τηρηθούν. Η εξέλιξη της συζήτησης εξαρτάται από τις ιδέες και τη δημιουργικότητα των συμμετεχόντων.
Δομημένη συζήτηση	Αυτή η μέθοδος περιέχει μια δομημένη και καθοδηγούμενη ομαδική συζήτηση που βασίζεται στην ανταλλαγή επιχειρημάτων σε ένα επιλεγμένο θέμα. Μπορεί να εξελιχθεί ανάλογα με το σενάριο. Υπάρχει διαχωρισμός ρόλων. Το θέμα προκαθορίζεται από πριν (δεν πρέπει να είναι πολύ εύκολο, αλλά πρέπει να παρακινεί τους συμμετέχοντες να το συζητήσουν). Μερικές φορές υπάρχει η ανάγκη προετοιμασίας των συμμετεχόντων της συζήτησης από πριν ώστε να αποκτήσουν τις απαραίτητες πληροφορίες και επιχειρήματα.
Θεωρητικός έλεγχος (γραφτά ή προφορικά)	Αυτή η μέθοδος περιλαμβάνει τον έλεγχο των γνώσεων του υποψηφίου και της ικανότητας να τις εφαρμόζει. Περιέχει την ανάλυση των απαντήσεων στις ερωτήσεις που έγιναν ή των έργων που πραγματοποίησε ο ίδιος. Είναι μια πολύ κοινή, απλή και βολική μέθοδος. Επιτρέπει την επιβεβαίωση πολλών ανθρώπων μονομιάς. Ο έλεγχος παίρνει διάφορες μορφές.
Αξιολόγηση από συναδέλφους	Περιέχει την αξιολόγηση των εκπαιδευόμενων για τους συναδέλφους τους σύμφωνα με κριτήρια που θέτονται από τον εκπαιδευτή. Αυτό το εργαλείο βοηθά τους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν κριτικές ικανότητες και επίγνωση του εαυτού.



Τύπος μεθόδου	Περιγραφή
Αυτοκριτική	Είναι μια διαδικασία κατά την οποία οι εκπαιδευόμενοι σκέφτονται τη δουλειά τους και αξιολογούν πόσο καλά την έχουν καταφέρει. Αυτή η μέθοδος επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να αναγνωρίσουν τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους καθώς και τα περιθώρια βελτίωσης. Ωστόσο, αξίζει να θυμόμαστε ότι η αυτοκριτική μπορεί να είναι πολύ υποκειμενική. Επομένως, η αυτοκριτική χρησιμοποιείται συχνότερα ως μέρος της διαμορφωτικής παρά της συνοπτικής διαδικασίας αξιολόγησης.

Είναι δυνατό να συνδυάσουμε μια μέθοδο επιβεβαίωσης με άλλες. Κάποιες από τις παραπάνω μεθόδους μπορούν να χρησιμοποιηθούν για κάθε ένα από τα 3 στάδια της επιβεβαίωσης (παράδειγμα αποτελεί η μη δομημένη συνέντευξη). Οι υπόλοιπες προορίζονται για συγκεκριμένα στάδια. Παράδειγμα τέτοιας μεθόδου αποτελεί ο έλεγχος δεξιοτήτων, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε δύο στάδια της διαδικασίας επιβεβαίωσης: αναγνώρισης και καταγραφής. Αξίζει επίσης να σημειωθεί, ότι ακόμα κι αν κάποιες μέθοδοι μπορούν κατά ορισμό να χρησιμοποιηθούν σε όλα τα στάδια, εξακολουθούν να λειτουργούν καλύτερα σε μόνο ένα. Τέτοιο παράδειγμα αποτελεί ο θεωρητικός έλεγχος ο οποίος μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε οποιοδήποτε στάδιο, όμως, θα είναι περισσότερο αποτελεσματικός στο στάδιο επαλήθευσης.

Δύο βασικές προσεγγίσεις στην επιβεβαίωση των δεξιοτήτων «Αίσθημα πρωτοβουλίας και Επιχειρηματικότητας» (bilan de compétences – αξιολόγηση ικανοτήτων, NVQ)

Σε αυτό το μέρος του κεφαλαίου, θα συζητηθούν λεπτομερώς οι 2 επιλεγμένες μέθοδοι επιβεβαίωσης. Μερικές από αυτές περιεγράφηκαν συνοπτικά στον παραπάνω πίνακα.

Η πρώτη είναι η **BILAN DE COMPÉTENCES (Skills audit – αξιολόγηση ικανοτήτων)**, η οποία έχει οριστεί ως: «Η μέθοδος αυτή στοχεύει στη δημιουργία σχεδίου για επαγγελματική ανάπτυξη ή για την περαιτέρω εκπαίδευση ενός ατόμου και περιέχει την αναγνώριση και την ανάλυση των γνώσεων, των ικανοτήτων και των κοινώς αποδεκτών κοινωνικών δεξιοτήτων τους (συμπεριλαμβανομένων των κινήτρων και των κλίσεων)».

Η αξιολόγηση ικανοτήτων είναι ένα σύστημα μεθόδων που περιέχει, μεταξύ άλλων, διαφορετικά ήδη δομημένων συνεντεύξεων.

Το Γαλλικό μοντέλο εξυπηρετεί ως μοντέλο αυτής της μεθόδου. Δεν υπάρχει σενάριο να τηρηθεί, αλλά μπορεί να διαχωριστεί στα ακόλουθα 3 στάδια:

- Μια συζήτηση ή αρκετές συνεντεύξεις (αναλόγως την ανάγκη) με τον σύμβουλο – μερικές φορές μπορεί να συμπληρωθεί με παρατήρηση, επιπλέον τεστ ή ερωτηματολόγια. Στόχος αυτού του σταδίου είναι η αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν από τον υποψήφιο.
- Συλλογή αποδεικτικών στοιχείων των μαθησιακών αποτελεσμάτων του υποψηφίου.
- Καθιέρωση ενός πλάνου για περαιτέρω ανάπτυξη.



Η απόδοση στην αξιολόγηση δεξιοτήτων επιτρέπει την αναγνώριση των δυνατών και αδύναμων σημείων ενός ανθρώπου και υποδεικνύει πιθανά μονοπάτια μετέπειτα εξέλιξης. Βοηθά επίσης στην αναγνώριση και καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Αυτή η μέθοδος μπορεί να φανεί χρήσιμη σε αυτούς που δεν είναι σίγουροι για τις ικανότητες και τις γνώσεις τους ή νιώθουν ότι χρειάζονται καθοδήγηση στην μετέπειτα εξέλιξή τους. Μπορεί να χρειαστεί και σε όσους θέλουν να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας ύστερα από διακοπή ή αποχή.

Δυνατά και αδύναμα σημεία της αξιολόγησης δεξιοτήτων:

Δυνατά σημεία	Αδυναμίες
<ul style="list-style-type: none"> • επιτρέπει τον ολοκληρωμένο ορισμό της γνώσης, των δεξιοτήτων και ικανοτήτων ενός ανθρώπου • επιτρέπει την αναγνώριση και την επιβεβαίωση των ικανοτήτων που αποκτώνται έξω από την τυπική εκπαίδευση <ul style="list-style-type: none"> • ο υποψήφιος μπορεί να λάβει ανατροφοδότηση για τα αποτελέσματα της μάθησης και πώς να τα αναπτύξει • ο υποψήφιος έχει υποστήριξη στην προετοιμασία των εγγράφων (πειστηρίων) 	<ul style="list-style-type: none"> • παίρνει πολύ χρόνο και μπορεί να δημιουργήσει επιπλέον έξοδα για τον υποψήφιο - απαιτεί τουλάχιστον μερικές συναντήσεις με τον σύμβουλο <ul style="list-style-type: none"> • είναι πολυδάπανο για τον πιστοποιημένο/συμβουλευτικό φορέα - εκτός από τις συναντήσεις με τον υποψήφιο, ο σύμβουλος πρέπει να προετοιμάσει και συστάσεις • δεν επιτρέπει την εξακρίβωση των αποτελεσμάτων της μάθησης

Εθνικά Επαγγελματικά Προσόντα - National Vocational Qualifications (NVQ)

Τα Εθνικά Επαγγελματικά Προσόντα - National Vocational Qualifications (NVQ) σχετίζονται με την εργασία και βασίζονται σε προσόντα που έχουν να κάνουν με τις ικανότητες. Βασίζονται επίσης στα επαγγελματικά πρότυπα του Ηνωμένου Βασιλείου, τα οποία ορίζουν τις δεξιότητες ενός ανθρώπου σε έναν συγκεκριμένο τομέα, τις προδιαγραφές του επαγγέλματος, τις αρχές της καλής επαγγελματικής πρακτικής, την ικανότητα προσαρμογής σε μελλοντικές απαιτήσεις και το εύρος των γνώσεων που χρειάζεται για να γίνεται καλή δουλειά. Αυτά τα πρότυπα μπορούν να αποκτηθούν από εκπαιδευόμενους και τους εργαζόμενους. Δεν υπάρχουν συγκεκριμένοι περιορισμοί σε αυτό το ζήτημα.

Η πιθανότητα απόκτησης Εθνικών Επαγγελματικών Προσόντων NVQ περιλαμβάνει την ολοκλήρωση εκπαίδευσης και ασκήσεων, τις οποίες επιβλέπουν οι εξεταστές. Έπειτα, οι υποψήφιοι πρέπει να αποδείξουν ότι έχουν ικανότητες που ανταποκρίνονται στα πρότυπα NVQ. Στο τέλος της εκπαίδευσης ο εξεταστής βεβαιώνει ότι ο υποψήφιος απέκτησε τις δεξιότητες για να εκτελέσει σωστά τη δουλειά.

Ο υποψήφιος μπορεί να βασιστεί στη βοήθεια του αξιολογητή για την προετοιμασία των εξετάσεων. Ο αξιολογητής βοηθά στον καθορισμό των ικανοτήτων που υπάρχουν ήδη, στην επίτευξη του απαιτούμενου επιπέδου και των προδιαγραφών για την πετυχημένη ολοκλήρωση της εκπαίδευσης

αλλά και στον καθορισμό ενός πλάνου δράσης. Τα προσόντα διακρίνονται σε 5 επίπεδα ανάλογα με τις απαιτούμενες ικανότητες.

Το σύστημα NVQ είναι κατάλληλο για ανθρώπους που έχουν ορισμένες ικανότητες, οι οποίες όμως χρειάζονται βελτίωση, αλλά και για τους αρχάριους.

2.3. Διαδικασία Επιβεβαίωσης

Αξίζει να σημειωθεί ότι η διαδικασία επιβεβαίωσης δεν περιορίζεται στον έλεγχο των γνώσεων και των ικανοτήτων ενός ανθρώπου για την απόκτηση βεβαίωσης. Πρόκειται, επίσης, για αναγνώριση των δυνατοτήτων – τι γνωρίζει ήδη ένας άνθρωπος, τι μπορεί να κάνει, αλλά και σε τι αντιμετωπίζει πρόβλημα και τι χρειάζεται να βελτιώσει.



Πηγή: <https://pixabay.com/pl/illustrations/proces-przep%C5%82ywu-logistyka-kontroli-3829727/>

Κύριοι Παράγοντες

Για την επιλογή των κατάλληλων μεθόδων της διαδικασίας επιβεβαίωσης, πρέπει να ληφθούν υπόψιν οι ακόλουθοι παράγοντες:

- η φύση των αποτελεσμάτων μάθησης,
- το στάδιο επιβεβαίωσης,
- οι ανάγκες του ανθρώπου

Η φύση των αποτελεσμάτων μάθησης

Τα αποτελέσματα της μάθησης είναι με άλλα λόγια: οι γνώσεις, οι ικανότητες και όλες οι κοινωνικές δεξιότητες που αποκτήθηκαν με τη μάθηση. Υπενθυμίζεται ότι κάθε μέθοδος λειτουργεί για μια κατηγορία μαθησιακών στόχων. Επομένως, η επιλογή των κατάλληλων μεθόδων, καθώς και τεχνικών και εργαλείων που ταιριάζουν στα αποτελέσματα της μάθησης των προσόντων και την επαλήθευση των ορισμένων κριτηρίων, είναι απαραίτητη προϋπόθεση για τη διεξαγωγή της επιβεβαίωσης με σωστό και ακριβή τρόπο.

Το στάδιο επιβεβαίωσης

Εξετάζεται λεπτομερώς στην επόμενη ενότητα (2.3.2.): «Στάδια επιβεβαίωσης».

Οι ανάγκες του ανθρώπου

Οι ανάγκες του εκπαιδευόμενου είναι πολύ σημαντικές. Μπορεί να καλύψει πολλά ζητήματα, όπως την εύκολη πρόσβαση στην διαδικασία επιβεβαίωσης ή τις περιεκτικές πληροφορίες για τη διαδικασία. Ωστόσο, ας εστιάσουμε σε άλλα θέματα που είναι πιο σχετικά με την επιλογή μεθόδων επιβεβαίωσης. Μπορεί να γίνει διαχωρισμός μεταξύ των αποτελεσμάτων μάθησης (ή της επιτυχίας της μάθησης) και του σκοπού τους στη διαδικασία επιβεβαίωσης. Αυτές οι πληροφορίες μπορούν να συλλεχθούν ήδη από την προετοιμασία της περιγραφής των προσόντων.

Αν αναπτύξουμε το θέμα της **μαθησιακής πορείας**, μπορούμε να αναφέρουμε τρεις βασικούς τρόπους επιτυχίας των αποτελεσμάτων μάθησης στα πλαίσια της:

- **τυπικής εκπαίδευσης** (σχολείο, πανεπιστήμιο),
- **μη τυπικής εκπαίδευσης** (κατάρτιση),
- **άτυπης εκπαίδευσης** (π.χ. προσωπική μελέτη, απόκτηση γνώσεων και ικανοτήτων στη δουλειά ή σαν χόμπι).

Κάθε τρόπος μπορεί να απαιτεί εντελώς διαφορετική προσέγγιση της διαδικασίας επιβεβαίωσης. Επομένως, είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψιν κατά την ανάπτυξη των απαιτήσεων της επιβεβαίωσης στην περιγραφή των προσόντων. Αξίζει να σκεφτούμε την πιθανότητα χρήσης ποικίλων μεθόδων και το να λάβουμε υπόψιν κατά τη δημιουργία σεναρίου για την διαδικασία επιβεβαίωσης και κατά τη δημιουργία διάφορων εκδοχών (προσαρμογή τεχνικών στους έμπειρους και τους αρχάριους εκπαιδευόμενους).

Ο τρόπος που μαθαίνεται κάτι μπορεί επίσης να έχει τεράστια επίδραση στην ανάγκη να συμπεριληφθούν η αναγνώριση και η καταγραφή των σταδίων της διαδικασίας επιβεβαίωσης. Αυτό είναι σπουδαίο, ιδιαίτερα για εκείνους που έχουν ήδη αποκτήσει σημαντικό κομμάτι των απαραίτητων γνώσεων, των ικανοτήτων και των κοινωνικών δεξιοτήτων μέσω της πρακτικής εμπειρίας (δουλειά).

Ακόμα ένα σημαντικό ζήτημα, που αξίζει να θυμόμαστε, σχετίζεται με την επιλογή απαραίτητης μεθόδου σε σχέση με τον τρόπο εκπαίδευσης, είναι το γεγονός ότι υπάρχει ένα ρίσκο που παίρνουν οι άνθρωποι, οι οποίοι για παράδειγμα, αποκτούν γνώσεις για μεγάλο διάστημα εκτός της τυπικής εκπαίδευσης. Αυτό γιατί το να απαντάς σε ένα θεωρητικό τεστ μπορεί να είναι πολύ αγχωτικό και μπορεί να επηρεάσει αρνητικά το αποτέλεσμα της επαλήθευσης. Σε αυτή την περίπτωση, για παράδειγμα, θα λειτουργούσε καλύτερα η μέθοδος της παρατήρησης σε πραγματικές συνθήκες, της μη δομημένης συνέντευξης ή της ανάλυσης των ενδείξεων και των δηλώσεων. Το αντίθετο συμβαίνει για αυτούς που έχουν τελειώσει πρόσφατα την τυπική εκπαίδευση. Για αυτή την ομάδα ατόμων δεν είναι δύσκολο το τεστ, αλλά η χρήση παρατήρησης ή ανάλυσης των ενδείξεων και των δηλώσεων. Σε αυτή την περίπτωση θα μπορούσαν να επηρεάσουν αρνητικά το αποτέλεσμα της επιβεβαίωσης, εξαιτίας της έλλειψης εμπειρίας.

Όσον αφορά την πτυχή 2 – **ο σκοπός της επιβεβαίωσης**, συχνά πραγματοποιείται για την απόκτηση προσόντων. Ωστόσο, αφού κάθε στάδιο της επιβεβαίωσης παράγει αποτελέσματα, περαιτέρω μάθηση ή διατήρηση μπορεί να αποτελούν επιπλέον στόχους.

Αν ένας άνθρωπος θέλει να καθορίσει τις πιθανότητες απόκτησης συγκεκριμένων προσόντων ή τις ελλείψεις του/της, μπορεί να ακολουθήσει μόνο τα δύο πρώτα στάδια της διαδικασίας (την αναγνώριση και πιθανώς την καταγραφή για να έχει καλύτερη εικόνα). Σε αυτή την περίπτωση, οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται σε αυτά τα στάδια πρέπει να καθιστούν δυνατή την παροχή ολοκληρωμένης και λεπτομερούς ανατροφοδότησης στον υποψήφιο.

Στην αντίθετη περίπτωση, αν ένας υποψήφιος επιθυμεί να πάει στο τελευταίο στάδιο – επαλήθευση και να παραλείψει τα δύο προηγούμενα - αξίζει να σκεφτούμε στο στάδιο επαλήθευσης μεθόδους που δεν εξαρτώνται από άλλες και χρησιμοποιήθηκαν στα προηγούμενα στάδια.

Στάδια επιβεβαίωσης

Η διαδικασία της επιβεβαίωσης μπορεί να πραγματοποιηθεί σε 3 στάδια:



ΣΤΑΔΙΟ 1 - ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ



Πηγή: <https://www.pexels.com/pl-pl/zdjecie/kobieta-dziewczyna-sciana-mur-3772511/>

Με αυτό το στάδιο ξεκινάει η διαδικασία της επιβεβαίωσης και επικεντρώνεται στο να αναγνωρίσει τι γνωρίζει ήδη το άτομο και ποιες είναι οι δεξιότητες και τα κενά που σχετίζονται με τα απαιτούμενα για την πιστοποίηση ή για την οργάνωση περαιτέρω ανάπτυξης.

Σε αυτό το στάδιο η αρχή πιστοποίησης έχει την δυνατότητα να παρέχει στήριξη στον σύμβουλο επιβεβαίωσης, αλλά δεν είναι υποχρεωτικό.

Αυτό το στάδιο έχει ως στόχο:

- να προετοιμάσει καλύτερα για το στάδιο της επαλήθευσης,
- να επιτρέψει τον εύκολο σχεδιασμό την περαιτέρω εκμάθηση ώστε να συμπληρώσει τα κενά στις δεξιότητες οι οποίες είναι απαραίτητες για την απόκτηση μίας πιστοποίησης.



ΣΤΑΔΙΟ 2 - ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ



Πηγή: <https://pixabay.com/pl/vectors/dokumenty-biznesu-dokument-papieru-4625654/>

Όπως υπονοεί και το όνομα, αυτό το στάδιο βασίζεται στη συλλογή των εγγράφων που αποδεικνύουν τη γνώση και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την απόκτηση ενός πιστοποιητικού.

Το στάδιο της τεκμηρίωσης δεν προκύπτει πάντα. Συμπεριλαμβάνεται στη διαδικασία της επιβεβαίωσης στην περίπτωση που η τεκμηρίωση περιλαμβάνει τη χρήση αποδείξεων και δηλώσεων. Αυτό εξαρτάται από τον τύπο της πιστοποίησης και την αρχή πιστοποίησης.

ΣΤΑΔΙΟ 3 - ΕΠΑΛΗΘΕΥΣΗ



Πηγή: <https://pixabay.com/pl/illustrations/audytu-raport-weryfikacja-lupa-4576720/>

Αυτό είναι ένα πολύ σημαντικό στάδιο από το οποίο εξαρτάται εάν η αρχή πιστοποίησης θα εκδώσει πιστοποιητικό που επιβεβαιώνει τα προσόντα του αιτούντος. Ωστόσο, πριν συμβεί αυτό, οι ειδικοί στον εν λόγω κλάδο ελέγχουν προσεκτικά εάν ο υποψήφιος έχει επιτύχει όλα τα απαιτούμενα μαθησιακά αποτελέσματα.

Η πορεία της επαλήθευσης εξαρτάται από τον οργανισμό που πραγματοποιεί την τεκμηρίωση. Ο κάθε οργανισμός μπορεί να ακολουθεί διαφορετικό τρόπο. Η επαλήθευση μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσα σε μία μέρα ή να γίνει σταδιακά. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν διαφορετικές μέθοδοι (αυτό μπορεί να ελεγχθεί στην περιγραφή των προσόντων).



3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΥΙΖ

Ακολουθούν κάποιες ασκήσεις και κουίζ τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να βελτιώσουν το συγκεκριμένο θέμα στο οποίο απευθύνεται η Εκπαιδευτική Ενότητα. Ο σκοπός τους είναι η προθέρμανση για το χτίσιμο της αυτοπεποίθησης των συμμετεχόντων και να ευαισθητοποιήσουν για τη δική τους οπτική όπως και για την οπτική των συμμαθητών τους.

Οι ασκήσεις μπορούν να γίνουν από τον εκπαιδευτή και μετά να προωθηθούν στην τάξη και να γίνουν σε ομάδες ή ζευγάρια.

3.1. Άσκηση 1

Δωρεάν άσκηση καταιγισμού ιδεών με αποδέκτες, χρησιμοποιώντας μεγάλες λευκές κόλλες χαρτί και χρωματιστούς μαρκαδόρους:

Περιγράψτε τον εαυτό σας: ποια είναι τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία σας;

3.2. Άσκηση 2

Δωρεάν άσκηση καταιγισμού ιδεών με αποδέκτες, χρησιμοποιώντας μεγάλες λευκές κόλλες χαρτί και χρωματιστούς μαρκαδόρους:

Ως παιδί, τι θέλατε να γίνεται όταν μεγαλώσετε;

3.3. Άσκηση 3

Δωρεάν άσκηση καταιγισμού ιδεών με αποδέκτες:

Τι θα σας έκανε ευτυχισμένο/η και ποιοι είναι, πιστεύετε, οι βασικοί περιορισμοί που σας εμποδίζουν από την επιτυχία;

3.4. Άσκηση 4

Σ' αυτή την τελευταία άσκηση ο/η κάθε συμμετέχων/ουσα θα περιγράψει ένα άλλο άτομο από την ομάδα (ή το άλλο άτομο του ζευγαριού) και θα μιλήσει για τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία, τα όνειρα και τα προβλήματα.

4. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

- https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_synthesis.pdf
- <https://walidacja.ibe.edu.pl/metody/en/>
- <http://self-e.lpf.lt/youth-workers-module3.html?lang=en>
- <https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-eqf>
- <https://www.cedefop.europa.eu/ro/events-and-projects/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet>
- <https://europa.eu/europass/en/about-europass>
- <https://www.eqavet.eu/What-We-Do/European-Quality-Assurance-Reference-Framework/Overview>
- https://www.cedefop.europa.eu/files/9139_en.pdf
- <https://kwalifikacje.edu.pl/baza-wiedzy/use-the-integrated-qualifications-system-iqs/validation/?lang=en>
- <https://www.polnews.uk/index.php/czytelnia/454-kursy-nvq.html>
- <https://www.vocationaltraining.org.uk/nvq-overview>
- Shih-Yeh Chen and Shiang-Yao Liu, *Developing Students' Action Competence for a Sustainable Future: A Review of Educational Research*, 13 February 2020
- [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)



5. ΤΕΣΤ ΕΞΑΚΡΙΒΩΣΗΣ ΓΝΩΣΗΣ

Αυτό είναι ένα τεστ που μπορούν να χρησιμοποιούν οι εκπαιδευτές για να αντιληφθούν το επίπεδο της των εκπαιδευόμενων. Αυτή η άσκηση δεν έχει σωστές απαντήσεις, αλλά έχει δημιουργηθεί για να βοηθήσει τον εκπαιδευτή να αξιολογήσει την αρχική και την τελική οπτική των συμμετεχόντων όσον αφορά το αίσθημα πρωτοβουλίας τους, το κίνητρο, την αυτοπεποίθηση, πριν και μετά το μάθημα.

Το τεστ μπορεί να συμπληρωθεί από τον εκπαιδευτή ως πραγματικό τεστ και μετά μπορεί να προταθεί στην τάξη για να συμπληρωθεί σε ομάδες ή ζευγάρια.

5.1. Αρχική Αξιολόγηση

1. Πώς αξιολογείτε τον εαυτό σας σχετικά με το **αίσθημα πρωτοβουλίας** σας; Σημαίνει: παίρνετε αποφάσεις για τη ζωή σας μόνος/η σας ή προτιμάτε να έχετε έναν οδηγό: ένα φίλο ή συγγενή που μπορεί να σας συμβουλευτεί για την καλύτερη επιλογή;

- α. Είμαι ανεξάρτητος/η στις αποφάσεις και παίρνω τις περισσότερες μόνος/η μου
- β. Μου αρέσει να παίρνω αποφάσεις μόνος/η μου, αλλά προτιμώ να ακούω τις προτάσεις των άλλων πρώτα
- γ. Εξαρτάται: μερικές φορές αποφασίζω μόνος/η μου αλλά κάποιες φορές ακολουθώ τις συμβουλές των άλλων
- δ. Συνήθως ακολουθώ τις συμβουλές των άλλων και δεν πιστεύω ότι είμαι συνήθως ανεξάρτητος/η στις αποφάσεις μου
- ε. Άλλο (περιγράψτε)

2. Περιγράψτε μία στιγμή στη ζωή σας που έπρεπε να πάρετε μία σημαντική απόφαση και μία σχετική επιλογή:

3. Προτιμάτε να εργάζεστε ως υπάλληλος, το οποίο σας προσφέρει ένα αίσθημα ασφάλειας, ή προτιμάτε μία ανεξάρτητη δουλειά που δίνει την ελευθερία να εργάζεστε μόνος/η σας;

- α. Υπάλληλος
- β. Ανεξάρτητη εργασία

4. Έχετε μία δουλειά ή ένα έργο που πάντα ευχόσασταν να μπορούσατε να πραγματοποιήσετε;

- α. Όχι
- β. Ναι. (περιγράψτε)

5. Πώς αισθάνεστε όταν σκέφτεστε τα όνειρα και τους στόχους σας;



- α. Πιστεύω ότι είναι αδύνατο να τα πραγματοποιήσω, δεν ξέρω από πού να ξεκινήσω και τι να κάνω. Βασικά δεν πιστεύω ότι μπορώ να τα πραγματοποιήσω.
- β. Πιστεύω ότι είναι πολύ δύσκολο να τα πραγματοποιήσω, αλλά αν έχω την ευκαιρία να έχω κάποια βοήθεια, μπορεί και να προσπαθήσω
- γ. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες σήμερα για να μάθω πώς να φέρω εις πέρας ένα έργο, αλλά δεν προσπάθησα ποτέ
- δ. Έχω ένα όνειρο/ στόχο και έχω ήδη κάποιες ιδέες πώς να το πραγματοποιήσω, αλλά δεν έχω ξεκινήσει
- ε. Έχω ένα όνειρο/ στόχο, έχω ήδη κάποιες ιδέες πως να το πραγματοποιήσω και έχω κάνει ήδη κάποια βήματα προς αυτή την κατεύθυνση
6. Μπορείτε να περιγράψετε μία κατάσταση στη ζωή σας όπου πήρατε ένα **ρίσκο** σχετικά με μία σημαντική απόφαση; Για παράδειγμα να κάνετε μία αλλαγή στη ζωή σας σχετικά με μία δουλειά ή μία σχέση.
- α. Όχι
- β. Ναι (περιγράψτε το)
-
-
-
7. Πώς αισθάνεστε όταν πρέπει να πάρετε **μία απόφαση για σημαντικές αλλαγές** στη ζωή σας, για παράδειγμα για την ευκαιρία για μία νέα δουλειά ή μία νέα σχέση;
- α. Είναι πολύ δύσκολο για εμένα, καταλαβαίνω ότι μισώ τις αλλαγές
- β. Αποδέχομαι τις αλλαγές μόνο αν είναι απαραίτητο
- γ. Μου παίρνει χρόνο αλλά τελικά παίρνω τις αποφάσεις που εμπεριέχουν αλλαγές
- δ. Μου αρέσουν τα νέα και να παίρνω ρίσκα αν πιστεύω ότι αξίζει
- ε. Άλλο (περιγράψτε)
-
-
-
8. Όσον αφορά το επίπεδο του **κινήτρου**, με ποια από τις παρακάτω δηλώσεις συμφωνείτε περισσότερο;
- α. Συνήθως αισθάνομαι έντονα το κίνητρο και αυτό με βοηθά να οργανώνομαι και να πετυχαίνω τους στόχους μου
- β. Δεν είναι εύκολο να πετύχω τους στόχους και να ακολουθώ τα πλάνα μου, επειδή υπάρχουν πολλά προβλήματα και εμπόδια, αλλά τελικά τα ξεπερνώ και καταφέρνω μερικώς τον σκοπό μου
- γ. Θα ήθελα να πετύχω τους στόχους μου αλλά συνήθως δεν το καταφέρνω λόγω των πολλαπλών προβλημάτων που συναντώ



δ. Είναι πάντα δύσκολο για εμένα να πετύχω τους στόχους μου, οπότε πολλές φορές δεν το προσπαθώ

ε. Άλλο (περιγράψτε) _____

5.2. Τελική Αξιολόγηση

1. Πώς αξιολογείτε τον εαυτό σας σε σχέση με το **αίσθημα πρωτοβουλίας**, αφού έχετε πάρει μέρος σε αυτή τη διαδικασία; Σημαίνει: ποιος πιστεύετε ότι είναι ο τρόπος σας για να παίρνετε σημαντικές αποφάσεις για τη ζωή σας;

α. Έχω περισσότερη επίγνωση απ' ό,τι πριν ότι μου αρέσει να παίρνω αποφάσεις μόνος/η μου

β. Ακόμα μου αρέσει να παίρνω αποφάσεις μόνος/η μου, αλλά αρχικά δέχομαι προτάσεις από άλλους

γ. Δεν αισθάνομαι ακόμα σίγουρος/η για τις αποφάσεις μου οπότε νομίζω ότι ακόμα στηρίζομαι από τις συμβουλές των άλλων

δ. Ακόμα αισθάνομαι ότι στηρίζομαι στις συμβουλές των φίλων και συγγενών μου γιατί δεν εμπιστεύομαι τόσο πολύ τις ανεξάρτητες αποφάσεις μου

ε. Αν αλλάξετε γνώμη, περιγράψτε με ποιο τρόπο

2. Αν σκεφτείτε ξανά τη σημαντική απόφαση που περιγράψατε στην αρχή της διαδικασίας, πώς σας φαίνεται τώρα, αφού έχετε λάβει μέρος σ' αυτή την εκπαίδευση;

3. Προτιμάτε να εργάζεστε ως υπάλληλος, το οποίο προσφέρει ένα αίσθημα ασφάλειας, ή προτιμάτε μία ανεξάρτητη δουλειά που σου δίνει την ελευθερία να εργάζεσαι μόνος/η σου;

α. Υπάλληλος

β. Ανεξάρτητη εργασία

4. Έχετε μία δουλειά ή ένα έργο που πάντα ευχόσασταν να μπορούσατε να πραγματοποιήσετε;

γ. Όχι

δ. Ναι. (περιγράψτε)

5. Πώς αισθάνεστε όταν σκέφτεστε τα όνειρα και τους στόχους σας;

α. Πιστεύω ότι είναι αδύνατο να τα πραγματοποιήσω, δεν ξέρω από πού να ξεκινήσω και τι να κάνω. Βασικά δεν πιστεύω ότι μπορώ να τα πραγματοποιήσω.



- β. Πιστεύω ότι είναι πολύ δύσκολο να τα πραγματοποιήσω, αλλά αν έχω την ευκαιρία να έχω κάποια βοήθεια, μπορεί και να προσπαθήσω
- γ. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες σήμερα για να μάθω πώς να φέρω εις πέρας ένα έργο, αλλά δεν προσπάθησα ποτέ
- δ. Έχω ένα όνειρο/ στόχο και έχω ήδη κάποιες ιδέες πώς να το πραγματοποιήσω, αλλά δεν έχω ξεκινήσει
- ε. Έχω ένα όνειρο/ στόχο, έχω ήδη κάποιες ιδέες πως να το πραγματοποιήσω και έχω κάνει ήδη κάποια βήματα προς αυτή την κατεύθυνση
6. Αν σκεφτείτε ξανά μία κατάσταση στη ζωή σας που πήρατε ένα ρίσκο σχετικά με μία σημαντική απόφαση (να κάνετε μία αλλαγή στη ζωή σας σχετικά με μία δουλειά ή μία σχέση), είναι διαφορετική η οπτική σας τώρα απ' ότι πριν από αυτή τη διαδικασία; Αν ναι, με ποιον τρόπο; (περιγράψτε)
- α. Όχι
- β. Ναι _____
7. Πώς αισθάνεστε όταν πρέπει να πάρετε μία απόφαση για σημαντικές αλλαγές στη ζωή σας, για παράδειγμα για μία νέα ευκαιρία στη δουλειά ή σε μία σχέση;;
- α. Είναι πολύ δύσκολο για εμένα, καταλαβαίνω ότι μισώ τις αλλαγές
- β. Αποδέχομαι τις αλλαγές μόνο αν είναι απαραίτητο
- γ. Μου παίρνει χρόνο αλλά τελικά παίρνω τις αποφάσεις που εμπεριέχουν αλλαγές
- δ. Μου αρέσουν τα νέα και να παίρνω ρίσκα αν πιστεύω ότι αξίζει
8. Όσον αφορά το επίπεδο του **κινήτρου**, με ποια από τις παρακάτω δηλώσεις συμφωνείτε περισσότερο;
- α. Συνήθως αισθάνομαι έντονα το κίνητρο και αυτό με βοηθά να οργανώνομαι και να πετυχαίνω τους στόχους μου
- β. Δεν είναι εύκολο να πετύχω τους στόχους και να ακολουθώ τα πλάνα μου, επειδή υπάρχουν πολλά προβλήματα και εμπόδια, αλλά τελικά τα ξεπερνώ και καταφέρνω μερικώς τον σκοπό μου
- γ. Θα ήθελα να πετύχω τους στόχους μου αλλά συνήθως δεν το καταφέρνω λόγω των πολλαπλών προβλημάτων που συναντώ
- δ. Είναι πάντα δύσκολο για εμένα να πετύχω τους στόχους μου, οπότε πολλές φορές δεν το προσπαθώ
- ε. Άλλο _____



9. Συζητήστε αν πιστεύετε ότι αυτή η διαδικασία σας επηρέασε. Αν ναι, με ποιο τρόπο.

10. Θα αλλάζατε κάτι στη ζωή σας τώρα; Ποια είναι τα πλάνα σας για το μέλλον;
