

ΤΕΥΧΟΣ ΜΕ ΤΙΣ 12 ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΕΣ ΜΑΛΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΡΓΟ:

Μαλακές δεξιότητες για την
αποδόμηση της "γυάλινης
οροφής" και των
στερεοτύπων των φύλων
στον εργασιακό χώρο.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

01

ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΜΑΛΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

02

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

27



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το φυλλάδιο παρέχει εκπαιδευτικό υλικό που αποτελεί μέρος του προγράμματος Erasmus+ "BREAKING THE CEILING. Soft skills to deconstruct the "glass ceiling" and gender stereotypes in the workplace". Πρόκειται για ένα έργο που συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και στο οποίο συμμετέχουν έξι ευρωπαϊκοί οργανισμοί, Europass (Γερμανία), VAEV (Αυστρία), Skill Up Srl (Ιταλία), Step by step (Ισλανδία), E-school (Ελλάδα), and INDEPCIE (Ισπανία).

Το υλικό που αναπτύχθηκε είναι ένας διδακτικός πόρος που συγκεντρώνει τις 12 βασικές κοινωνικές δεξιότητες που πρέπει να γνωρίζουν και να εφαρμόζουν οι γυναίκες προκειμένου να ενισχύσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Η κοινοπραξία του έργου, βάσει ερευνών που διεξήχθησαν σε εθνικά πλαίσια, εντόπισε και επέλεξε ένα σύνολο ικανοτήτων για την ενίσχυση της συναισθηματικής νοημοσύνης και των συναφών διαπροσωπικών ικανοτήτων στο πλαίσιο της επαγγελματικής ζωής των γυναικών. Τα ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν σε εργαζόμενες γυναίκες σε κάθε μία από τις χώρες ενίσχυσαν αυτή την αυξημένη ευαισθητοποίηση και επέλεξαν τις 12 βασικές διαπροσωπικές ικανότητες για να σπάσουν τη γυάλινη οροφή στην εκάστοτε επαγγελματική τους πορεία.

Το πρόγραμμα BTC λειτουργεί ως καταλύτης για την ενθάρρυνση αυτής της ανάπτυξης της επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης μεταξύ των επαγγελματιών γυναικών, καθώς πρόκειται για ένα από τα σημαντικότερα και πιο διαδεδομένα προβλήματα στον κόσμο της εργασίας. Πολλοί οργανισμοί έχουν σημειώσει πρόοδο στην προώθηση της ισότητας των φύλων, αλλά υπάρχει ακόμη πολύς δρόμος να διανυθεί. Υπάρχει ακόμη ένα αόρατο εμπόδιο που εμποδίζει τις γυναίκες να φτάσουν στην κορυφή. Χρειαζόμαστε μεγαλύτερη συναίσθηση του προβλήματος, καθώς και συγκεκριμένα μέτρα για την επίτευξη της πλήρους ισότητας των φύλων.

Τι είναι το γυάλινο ταβάνι;

Η γυάλινη οροφή είναι μια μεταφορά για τα αόρατα εμπόδια που εμποδίζουν τις γυναίκες να ανέβουν σε θέσεις εξουσίας. Αντιπροσωπεύει τα αόρατα αλλά αναμφισβήτητα εμπόδια που στέκονται ανάμεσα στις γυναίκες και τις ηγετικές θέσεις σε επιχειρήσεις, εταιρείες και άλλους οργανισμούς. Με άλλα λόγια, ο όρος γυάλινη οροφή αναφέρεται σε ένα σύνολο αφανών, άγραφων κανόνων που δυσχεραίνουν την πρόσβαση των γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις εντός της επιχείρησης.



Co-funded by
the European Union

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε αυτό το διδακτικό υλικό, θα βρείτε τον ορισμό των 12 Μαλακών Δεξιοτήτων, τι συνεπάγονται στον επαγγελματικό τομέα και, πιο συγκεκριμένα, πώς επηρεάζουν τις γυναίκες. Πρόκειται για συμπληρωματικό υλικό για να ευαισθητοποιηθούν οι επαγγελματίες γυναίκες όλων των ηλικιών σχετικά με τη σημασία των διαπροσωπικών ικανοτήτων στη σημερινή αγορά εργασίας.

Ελπίζουμε να μπορέσετε να το εφαρμόσετε στην πράξη στην επαγγελματική σας εργασία για να το ενισχύσετε με βάση την επαγγελματική σας εμπειρία!

ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΜΑΛΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

- 1 ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΉ ΑΚΡΟΑΣΗ
- 2 ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ
- 3 ΕΠΙΛΥΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ
- 4 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ
- 5 ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗ
- 6 ΕΥΕΛΙΞΙΑ
- 7 ΟΡΓΑΝΩΣΗ
- 8 ΘΕΤΙΚΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΗΘΟΣ
- 9 ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ
- 10 ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗ
- 11 ΟΜΑΔΙΚΟΤΗΤΑ
- 12 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ

1. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΗ ΑΚΡΟΑΣΗ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Η ενεργητική ακρόαση είναι μια κρίσιμη δεξιότητα επικοινωνίας που μπορεί να βελτιώσει τις προσωπικές και επαγγελματικές σχέσεις. Πρόκειται για μια τεχνική που περιλαμβάνει την πλήρη προσοχή στον ομιλητή, την κατανόηση του μηνύματός του και την παροχή ανατροφοδότησης μέσω λεκτικών και μη λεκτικών στοιχείων. Έρευνες έχουν δείξει ότι η ενεργητική ακρόαση μπορεί να βελτιώσει τη διαπροσωπική επικοινωνία, να μειώσει τις συγκρούσεις και να βελτιώσει τα ποσοστά ψυχικής υγείας.

Η ενεργητική ακρόαση παρουσιάστηκε για πρώτη φορά το 1957 από τους Carl Rogers και Richard Farson στο βιβλίο τους με τίτλο "Ενεργητική ακρόαση", όπου την όρισαν ως μια μέθοδο που "απαιτεί να μπούμε μέσα στον ομιλητή, να κατανοήσουμε, από τη δική του οπτική γωνία, τι ακριβώς είναι αυτό που μας επικοινωνεί".

Σύμφωνα με μια μελέτη που διεξήχθη από τους Reis et al. (2013), η ενεργητική ακρόαση μπορεί να βελτιώσει την επικοινωνία στις διαπροσωπικές σχέσεις, οδηγώντας σε μεγαλύτερη οικειότητα και ικανοποίηση. Μια άλλη μελέτη του Killian (2017) διαπίστωσε ότι η ενεργητική ακρόαση μπορεί να βελτιώσει την επικοινωνία στον εργασιακό χώρο, με αποτέλεσμα ένα πιο θετικό εργασιακό περιβάλλον. Εκτός από τη βελτίωση της επικοινωνίας και των σχέσεων, η ενεργητική ακρόαση έχει επίσης αποδειχθεί ότι έχει οφέλη για την ψυχική υγεία. Μια μελέτη των Bauer et al. (2016) διαπίστωσε ότι η ενεργητική ακρόαση μπορεί να μειώσει τα συμπτώματα κατάθλιψης και άγχους.

Για να εξασκηθεί κανείς στην ενεργητική ακρόαση, πρέπει να εστιάζει στον ομιλητή και να δείχνει ενδιαφέρον μέσω μη λεκτικών ενδείξεων, όπως νεύματα, διατήρηση οπτικής επαφής και χρήση καταφατικών φράσεων όπως "βλέπω" ή "καταλαβαίνω". Η ενεργητική ακρόαση περιλαμβάνει επίσης την υποβολή ανοικτών ερωτήσεων και τη σύνοψη του μηνύματος του ομιλητή για να διασφαλιστεί η κατανόηση.

Συμπερασματικά, η ενεργητική ακρόαση είναι μια ζωτικής σημασίας δεξιότητα επικοινωνίας που μπορεί να βελτιώσει τις προσωπικές και επαγγελματικές σχέσεις και τα αποτελέσματα της ψυχικής υγείας. Τα άτομα μπορούν να δημιουργήσουν ένα υποστηρικτικό και συμπονετικό περιβάλλον δείχνοντας ενδιαφέρον και κατανόηση, οδηγώντας σε πιο αποτελεσματική επικοινωνία και θετικά αποτελέσματα.



Co-funded by
the European Union

1. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΗ ΑΚΡΟΑΣΗ

ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Developing active listening in the professional field means intentionally improving your listening skills to facilitate effective communication, build trust, and achieve better outcomes in the workplace.

Active listening is an essential and valuable skill that can benefit individuals, teams, and organizations in many ways, including better communication, stronger relationships, increased job satisfaction, improved decision-making, and more successful outcomes;

- helps individuals understand their colleagues' perspectives and concerns, leading to better communication and collaboration.
- is crucial for teams to work effectively together.
- is vital for organisations to create a positive and productive work environment.

ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Active listening is a skill that can significantly benefit professional women in the workplace in several ways:

- Building relationships: Helps women build stronger relationships with their colleagues, supervisors, and clients.
- Overcoming stereotypes: Women sometimes face stereotypes and biases that can prevent them from being heard or taken seriously in the workplace.
- Resolving conflicts: Helps women resolve conflicts more effectively.
- Enhancing leadership skills: This crucial leadership skill helps women inspire and motivate their team members.

In summary, active listening is a powerful tool that can help professional women overcome stereotypes, build relationships, resolve conflicts, and enhance their leadership skills in the workplace. By developing this skill, women can advance in their careers and contribute to the success of their organizations.



Co-funded by
the European Union

2. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Σύμφωνα με το αγγλικό λεξικό της Οξφόρδης, επικοινωνία είναι η μετάδοση ή η ανταλλαγή πληροφοριών με ομιλία, γραφή ή οποιοδήποτε άλλο μέσο. [...] Η επιτυχής μετάδοση ή ανταλλαγή ιδεών και συναισθημάτων. Με άλλα λόγια, μπορούμε να πούμε ότι η επικοινωνία είναι απλώς η πράξη της μεταφοράς πληροφοριών από ένα μέρος, ένα άτομο ή μια ομάδα σε ένα άλλο. Κάθε επικοινωνία περιλαμβάνει (τουλάχιστον) έναν αποστολέα, ένα μήνυμα και έναν παραλήπτη (ή πολλαπλούς παραλήπτες).

Σύμφωνα με το λεξικό του Cambridge, επικοινωνία μπορεί επίσης να είναι η ανταλλαγή πληροφοριών και η έκφραση συναισθημάτων που μπορεί να οδηγήσει σε κατανόηση και σε ένα γραπτό ή προφορικό μήνυμα. Είναι μια πράξη που δημιουργεί και επιτρέπει την επικοινωνία μεταξύ ατόμων και άλλων. Εκτός από τη λεκτική επικοινωνία, όπου μπορείτε να ακούσετε ένα άτομο και να καταλάβετε τι εννοεί, και τη γραπτή επικοινωνία, όπου μπορείτε να διαβάσετε το νόημά του, υπάρχει και η μη λεκτική επικοινωνία, όπου παρατηρείτε ένα άτομο και συμπεραίνετε το μήνυμά του.

Τα άτομα θα πρέπει να είναι σε θέση να επικοινωνούν σε ποικίλες καταστάσεις επικοινωνίας, τόσο προφορικά όσο και γραπτά και με άλλα μέσα, και να παρακολουθούν και να προσαρμόζουν τη δική τους επικοινωνία στις ανάγκες της κατάστασης. Η ικανότητα αυτή περιλαμβάνει επίσης την ικανότητα να διακρίνει και να χρησιμοποιεί διαφορετικά είδη κειμένων, να αναζητά, να συλλέγει και να επεξεργάζεται πληροφορίες, να χρησιμοποιεί βοηθήματα και να διατυπώνει και να εκφράζει τα δικά του προφορικά και γραπτά επιχειρήματα με τρόπο πειστικό και κατάλληλο για το εκάστοτε πλαίσιο. Η ικανότητα αυτή περιλαμβάνει επίσης την κατάλληλη και δημιουργική αλληλεπίδραση σε ένα ευρύ φάσμα κοινωνικών και πολιτιστικών πλαισίων, στην εκπαίδευση και κατάρτιση, στην εργασία, στο σπίτι και στον ελεύθερο χρόνο.

Τα είδη επικοινωνίας περιλαμβάνουν προφορική, γραπτή, αφηγηματική ομιλία και μη λεκτική επικοινωνία, π.χ. εκφράσεις του προσώπου, στάση του σώματος, τόνος φωνής, γλώσσα του σώματος, οπτική επαφή και ακόμη και άγγιγμα.

Ένας αποτελεσματικός επικοινωνιολόγος κατανοεί το ακροατήριό του, επιλέγει το κατάλληλο κανάλι επικοινωνίας, προσαρμόζει το μήνυμά του σε αυτό το κανάλι και κωδικοποιεί το μήνυμα έτσι ώστε να μην παρεξηγηθεί από τον/τους παραλήπτη/ες.

2. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αποτελεσματική επικοινωνία στον εργασιακό χώρο είναι η ικανότητα να δημιουργείται ελεύθερη ροή πληροφοριών με και μεταξύ των διαφόρων ενδιαφερομένων σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού για την επίτευξη ουσιαστικών αποτελεσμάτων. Υπάρχουν ορισμένα σημαντικά οφέλη της ουσιαστικής επικοινωνίας στον επαγγελματικό τομέα. Η επικοινωνία μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα και να τονώσει το ηθικό. Μπορεί επίσης να αυξήσει την ικανοποίηση των εργαζομένων και να οικοδομήσει εμπιστοσύνη στη διοίκηση. Επιπλέον, η αποτελεσματική επικοινωνία στον εργασιακό χώρο μπορεί να ενισχύσει την ομαδική εργασία και να αυξήσει τη δέσμευση των εργαζομένων.

Εκτός από τη γραπτή, προφορική και μη λεκτική επικοινωνία, υπάρχουν και κάποιες άλλες επικοινωνιακές δεξιότητες που είναι σημαντικές για κάθε εργασία, όπως η παρουσίαση, ο δημόσιος λόγος, η ενεργητική ακρόαση, η σαφήνεια, η αυτοπεποίθηση, η φιλικότητα, η ευκρίνεια και η περιεκτικότητα, ο σεβασμός κ.λπ.

ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η επικοινωνία και τα οφέλη της είναι ζωτικής σημασίας για την επαγγελματική επιτυχία, την ομαδική εργασία και τα επιχειρηματικά αποτελέσματα. Η αποτελεσματική επικοινωνία είναι η διαδικασία που κρατά την εταιρεία ενωμένη. Για τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο, η παραγωγική και με αυτοπεποίθηση επικοινωνία είναι ιδιαίτερα σημαντική για να ακουστούν, να αποκτήσουν πλεονεκτήματα και να επιτύχουν στόχους.

Τα οφέλη της αποτελεσματικής επικοινωνίας στο χώρο εργασίας για τις γυναίκες μπορεί να περιλαμβάνουν, βελτίωση της συνεργασίας στον κλάδο, οικοδόμηση σχέσεων, βελτίωση της εμπιστοσύνης και της αξιοπιστίας, προώθηση της δημιουργίας ομάδας, δημιουργία διαύγειας και καθοδήγησης και ενίσχυση της δέσμευσης.

Η συνεπής εφαρμογή παραγωγικής και δυναμικής επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο απαιτεί αυτογνωσία, δέσμευση και σημαντική προσπάθεια. Όμως τα οφέλη αξίζουν την προσπάθεια, ειδικά για τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις.



Co-funded by
the European Union

3. ΕΠΙΛΥΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Οι δεξιότητες επίλυσης συγκρούσεων αναφέρονται στην αποτελεσματική διαχείριση και επίλυση συγκρούσεων σε διαπροσωπικά, επαγγελματικά ή οργανωσιακά περιβάλλοντα. Οι δεξιότητες αυτές περιλαμβάνουν τον εντοπισμό των υποκείμενων ζητημάτων, την κατανόηση των προοπτικών όλων των εμπλεκόμενων μερών και την ανάπτυξη στρατηγικών για την αντιμετώπιση και επίλυση της σύγκρουσης παραγωγικά και εποικοδομητικά.

Πολλές κοινωνικές εξελίξεις μεταξύ του ξεσπάσματος του Πρώτου Παγκοσμίου Πολέμου και του τέλους του Δεύτερου Παγκοσμίου Πολέμου αποτέλεσαν τους προδρόμους για τη σύγχρονη επίλυση συγκρούσεων. Περιλαμβάνουν ερευνητικές και κοινωνικές καινοτομίες που υποδεικνύουν εναλλακτικούς τρόπους σκέψης και διεξαγωγής των συγκρούσεων και τερματισμού τους.

Οι ερευνητές Kenneth Thomas και Ralph Kilmann ανέπτυξαν πέντε στρατηγικές επίλυσης συγκρούσεων που χρησιμοποιούν οι άνθρωποι για να χειριστούν τις συγκρούσεις, όπως η αποφυγή, η ήττα, ο συμβιβασμός, η προσαρμογή και η συνεργασία. Αυτό βασίζεται στην υπόθεση ότι οι άνθρωποι επιλέγουν πόσο συνεργάσιμοι και διεκδικητικοί θα είναι σε μια σύγκρουση. Το μοντέλο αυτό είναι γνωστό ως μοντέλο Thomas-Kilmann.

Η θεωρία επίλυσης συγκρούσεων καθοδηγεί την άτυπη ή επίσημη διαδικασία που χρησιμοποιούν δύο ή περισσότερα μέρη για την ειρηνική επίλυση της διαφοράς τους.

Οι δεξιότητες επίλυσης συγκρούσεων περιλαμβάνουν ένα φάσμα ικανοτήτων, όπως η ενεργητική ακρόαση, η αποτελεσματική επικοινωνία, η ενσυναίσθηση, η επίλυση προβλημάτων, η διαπραγμάτευση, ο συμβιβασμός και η διαμεσολάβηση. Οι δεξιότητες αυτές είναι απαραίτητες όταν άτομα ή ομάδες έχουν αντικρουόμενες ανάγκες, συμφέροντα ή στόχους και μπορούν να βοηθήσουν στην πρόληψη της κλιμάκωσης των συγκρούσεων και της διάλυσης των σχέσεων.

Οι αποτελεσματικές δεξιότητες επίλυσης συγκρούσεων απαιτούν εξάσκηση και συνεχή ανάπτυξη. Με το χρόνο και την εμπειρία, τα άτομα μπορούν να αναπτύξουν την ικανότητα να διαχειρίζονται και να επιλύουν συγκρούσεις που προάγουν την κατανόηση, τη συνεργασία και τον αμοιβαίο σεβασμό, οδηγώντας σε θετικά αποτελέσματα για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

3. ΕΠΙΛΥΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ

ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι δεξιότητες επίλυσης συγκρούσεων είναι εξαιρετικά σημαντικές στο χώρο εργασίας. Συγκρούσεις και διαφωνίες είναι βέβαιο ότι θα προκύψουν σε κάθε χώρο εργασίας, ανεξάρτητα από τον κλάδο ή το μέγεθος του οργανισμού. Οι συγκρούσεις αυτές μπορεί να κυμαίνονται από μικρές διαφωνίες έως μεγάλες διαφωνίες που μπορούν να επηρεάσουν το ηθικό και την παραγωγικότητα ολόκληρης της ομάδας.

Οι αποτελεσματικές δεξιότητες επίλυσης συγκρούσεων επιτρέπουν στα άτομα να χειρίζονται εποικοδομητικά τις συγκρούσεις και να βρίσκουν αμοιβαία αποδεκτές λύσεις στα προβλήματα. Βοηθούν επίσης στη δημιουργία θετικών σχέσεων και στην προώθηση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Χωρίς αυτές τις δεξιότητες, οι συγκρούσεις μπορεί να κλιμακωθούν και να οδηγήσουν σε αρνητικά αποτελέσματα, όπως ένταση, άγχος, χαμηλό ηθικό, μειωμένη παραγωγικότητα, ακόμη και αλλαγή προσωπικού. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι ανεπίλυτες συγκρούσεις μπορεί να οδηγήσουν σε νομικές προσφυγές και σοβαρές συνέπειες.

ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΊΕΣ ΓΥΝΑΪΚΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι δεξιότητες επίλυσης συγκρούσεων βοηθούν τις γυναίκες επαγγελματικά, βελτιώνοντας την επικοινωνία τους, ενισχύοντας την αυτοπεποίθησή τους, ενισχύοντας τις ικανότητές τους στην επίλυση προβλημάτων, καλλιεργώντας ισχυρότερες επαγγελματικές σχέσεις και αυξάνοντας τις πιθανότητες για επαγγελματική ανέλιξη. Οι γυναίκες μπορούν να δημιουργήσουν ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον επιλύοντας αποτελεσματικά τις συγκρούσεις, υποστηρίζοντας τον εαυτό τους επαγγελματικά και διαπρέποντας στην καριέρα τους.

Οι δεξιότητες επίλυσης συγκρούσεων ωφελούν τις επαγγελματίες γυναίκες στο χώρο εργασίας με διάφορους τρόπους, όπως:

- Βελτιωμένη επικοινωνία
- Αυξημένη αυτοπεποίθηση
- Ενισχυμένες ικανότητες επίλυσης προβλημάτων
- Πιο ισχυρές επαγγελματικές σχέσεις
- Επαγγελματική ανέλιξη



Co-funded by
the European Union

4. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Τα τελευταία χρόνια, η Συναισθηματική Νοημοσύνη (ΣΝ) έχει αρχίσει να αναγνωρίζεται ως σημαντική δεξιότητα σε πολλούς τομείς. Ο όρος εισήχθη στα τέλη του 20ού αιώνα από συγγραφείς όπως ο Howard Gardner (1983), οι Mayer και Salovey (1990) και ο Daniel Goleman (1995), οι οποίοι έθεσαν το συναίσθημα και τις συναισθηματικές ικανότητες στο επίκεντρο της αξιολόγησης της νοημοσύνης.

Η συναισθηματική νοημοσύνη σας επιτρέπει να κατανοείτε και να διαχειρίζεστε τα συναισθήματά σας για να αυτο-παρακινείστε και να δημιουργείτε θετικές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις- είναι το πρώτο βήμα για την αξιοποίηση των πραγματικών δυνατοτήτων σας. Σύμφωνα με τους συγγραφείς, τα κύρια χαρακτηριστικά της συναισθηματικής νοημοσύνης στους ανθρώπους είναι να γνωρίζουν πώς να αναγνωρίζουν τα δικά τους συναισθήματα και τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων, να προσαρμόζουν τα συναισθήματά τους στο περιβάλλον και να τα χρησιμοποιούν για να κατευθύνουν τις γνωστικές ικανότητες για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Ο Daniel Goleman δηλώνει: "Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μια από τις σημαντικότερες ικανότητες του ανθρώπου, η οποία μπορεί να προκαλέσει την ανάπτυξη του συναισθηματικού κόσμου: "Είναι η ικανότητα να αναγνωρίζει κανείς τα δικά του συναισθήματα και τα συναισθήματα των άλλων, να παρακινεί τον εαυτό του, να διαχειρίζεται σωστά τα συναισθήματα, τόσο στον εαυτό του όσο και στις ανθρώπινες σχέσεις του".

Ο Howard Gardner, το 1983, δήλωσε ότι η μέτρηση της νοημοσύνης με βάση τον δείκτη νοημοσύνης είναι λάθος. Στην πραγματικότητα, επιβεβαίωσε ότι υπάρχουν οκτώ διαφορετικοί τύποι νοημοσύνης, μεταξύ των οποίων ξεχωρίζουν δύο τύποι συναισθηματικής νοημοσύνης: η ενδοπροσωπική νοημοσύνη και η διαπροσωπική νοημοσύνη. Ο Goleman περιλαμβάνει επίσης στο έργο του αυτούς τους δύο βασικούς τύπους συναισθηματικής νοημοσύνης. Με άλλα λόγια, η βάση του Goleman είναι η πρόταση του Gardner, αλλά με την προσθήκη διαφορετικών λεπτομερειών για κάθε τύπο, οι οποίες αναλύονται παρακάτω:

4. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Ενδοπροσωπική νοημοσύνη. Σχετίζεται με την ικανότητά μας να σχετιζόμαστε με τον εσωτερικό μας εαυτό. Αποτελείται από την αυτογνωσία (πώς κατανοούμε τα δυνατά και αδύνατα σημεία μας και τα συναισθήματα που νιώθουμε). Συνοδεύεται από την αυτορρύθμιση (την ικανότητα να ρυθμίζουμε τις παρορμήσεις ή τα συναισθήματά μας) και την αυτοπαρακίνηση (την ικανότητα να διατηρούμε την επιθυμία να επιτύχουμε τους προτεινόμενους στόχους).

- Διαπροσωπική νοημοσύνη. Εξαρτάται από τις σχέσεις που έχετε με άλλους ανθρώπους. Οι δύο πυλώνες της είναι η ενσυναίσθηση (η ικανότητά σας να κατανοείτε τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων) και οι κοινωνικές δεξιότητες (ο τρόπος που αλληλεπιδράτε με τους άλλους με διεκδικητικό τρόπο).

4. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η συναισθηματική νοημοσύνη συνίσταται στο να γνωρίζουμε πώς να χειριζόμαστε καταστάσεις στις οποίες εμφανίζονται ανεξέλεγκτα συναισθήματα, χρησιμοποιώντας τεχνικές και στρατηγικές που μας επιτρέπουν να προβληματιστούμε και να σκεφτούμε ποια είναι η καλύτερη επιλογή. Ο Daniel Goleman εξηγεί ότι η πνευματική νοημοσύνη (IQ) αντιπροσωπεύει μόνο το 20% της επιτυχίας ενός ατόμου και ότι το υπόλοιπο 80% αποδίδεται στη συναισθηματική νοημοσύνη. Μελέτες δείχνουν ότι η παραγωγικότητα μπορεί να αυξηθεί έως και 20% όταν τα μέλη της ομάδας χρησιμοποιούν σωστά τη συναισθηματική νοημοσύνη.

Αν εξετάσουμε τα δικά μας συναισθήματα, βιώνουμε μια σειρά συναισθημάτων ανά πάσα στιγμή και λόγω των σχέσεών μας με άλλους ανθρώπους. Η εργασία πάνω στην ΣΝ είναι εξαιρετικά σημαντική στον εργασιακό χώρο για πολλούς λόγους, αλλά μπορούμε να επισημάνουμε κυρίως δύο:

- 1 - Συνδέεται με υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση.
- 2 - Συνδέεται στενά με την παραγωγικότητα.

ΟΦΈΛΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΊΕΣ ΓΥΝΑΊΚΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σημασία και τα οφέλη της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι τεράστια όσον αφορά την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Αποτελεί βασική δεξιότητα στον επαγγελματικό κόσμο και μπορεί να οδηγήσει σε πρόοδο στην εκπαίδευση και στην επιτυχία της σταδιοδρομίας, στη βελτίωση των σχέσεων και στην ενίσχυση ενός ευρέος φάσματος δεξιοτήτων.

Οι γυναίκες που επιδιώκουν να αναπτύξουν τη σταδιοδρομία τους πρέπει να βελτιώσουν τη συναισθηματική τους επάρκεια, διότι αυξάνει την ικανότητά τους: να αντιμετωπίζουν την πίεση, να οικοδομούν αυτοπεποίθηση, να διαπραγματεύονται, να επηρεάζουν τους άλλους, να πλοηγούνται στην πολιτική του χώρου εργασίας και να αναλαμβάνουν έξυπνα ρίσκα.

Τα οφέλη της ανάπτυξης της συναισθηματικής νοημοσύνης για τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο είναι η διατήρηση στενών και ουσιαστικών σχέσεων, η διαχείριση του καθημερινού άγχους, κοινωνικές ικανότητες, ευημερία και βέλτιστη ψυχολογική απόδοση.



Co-funded by
the European Union

5. ΕΝΣΥΝΑΪΣΘΗΣΗ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Η ενσυναίσθηση μπορεί να οριστεί ως η ικανότητα να αισθάνεσαι τα συναισθήματα των άλλων ή η ικανότητα να φαντάζεσαι τι σκέφτονται και τι αισθάνονται οι άλλοι. Είναι δυνατόν να διαπιστώσουμε ενσυναίσθηση σε πολλά συναισθήματα. Σύμφωνα με το Merriam-Webster, η ενσυναίσθηση ορίζεται εν μέρει ως "η πράξη της κατανόησης, της επίγνωσης, της ευαισθησίας και της έμμεσης βίωσης των συναισθημάτων, των σκέψεων και της εμπειρίας ενός άλλου". Ενώ οι άνθρωποι μπορούν να προσαρμοστούν στα δικά τους συναισθήματα, μπορεί να είναι δύσκολο να επιτευχθεί αυτή η αρμονία με τα συναισθήματα των άλλων. Για τους ανθρώπους με υψηλή ενσυναίσθηση, η κατάσταση αυτή είναι ευκολότερη και μπορούν να νιώσουν τα συναισθήματα των άλλων. Οι άνθρωποι με ενσυναίσθηση το κάνουν αυτό αντιλαμβανόμενοι γνωστικά και συναισθηματικά μια εμπειρία που κάποιος άλλος έχει βιώσει ή παρατηρήσει. Μελέτες ενσυναίσθησης έχουν αποκαλύψει ότι οι ενσυναισθητικοί άνθρωποι είναι πιο πιθανό να δείξουν συμπόνια και να βοηθήσουν τους άλλους.

Σύμφωνα με το Greater Good Science Center, ένα ερευνητικό ινστιτούτο που μελετά την ψυχολογία, την κοινωνιολογία και τις νευροεπιστήμες, "η ενσυναίσθηση είναι ένα δομικό στοιχείο της ηθικής - η τήρηση του Χρυσού Κανόνα βοηθά τους ανθρώπους να μπουν στη θέση κάποιου άλλου". Μας βοηθά να κατανοήσουμε τις προοπτικές, τις ανάγκες και τις προθέσεις τους". Οι ενσυναισθητικοί άνθρωποι συνήθως παρουσιάζουν παρόμοια χαρακτηριστικά που περιλαμβάνουν τη συχνή σκέψη για το πώς αισθάνονται οι άλλοι, το αίσθημα συγκίνησης από τραγικά γεγονότα, το ότι είναι καλοί στο να ακούνε τους άλλους, το ότι είναι ένας από τους ανθρώπους στους οποίους οι άλλοι συνήθως μιλούν για τα προβλήματά τους και/ή το ότι είναι καλοί στο να κατανοούν τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων.

5. ΕΝΣΥΝΑΪΣΘΗΣΗ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Ο ψυχολόγος Daniel Goleman όρισε την ενσυναίσθηση με βάση πέντε βασικά στοιχεία:

- Το πρώτο είναι η κατανόηση των άλλων. Οι άνθρωποι που μπορούν να κατανοήσουν τους άλλους είναι καλοί τόσο στη λεκτική όσο και στη μη λεκτική επικοινωνία και μπορούν να ακολουθήσουν τα συναισθηματικά συνθήματα.
- Το δεύτερο είναι να αναπτύσσουν τους άλλους, πράγμα που σημαίνει να τους κινητοποιούν απέναντι στις ανάγκες και τις ανησυχίες τους και να τους βοηθούν να αναπτυχθούν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους.
- Το τρίτο είναι να έχουν προσανατολισμό στις υπηρεσίες. Σημαίνει να καταλαβαίνεις τους ανθρώπους που εξυπηρετείς και να προσπαθείς να τους προσφέρεις την καλύτερη δυνατή εναλλακτική λύση.
- Το τέταρτο είναι η αξιοποίηση της ποικιλομορφίας. Σημαίνει να αλληλεπιδράτε με διαφορετικούς ανθρώπους όπως χρειάζεται και να αναγνωρίζετε ότι διαφορετικοί τύποι ανθρώπων φέρνουν διαφορετικές ευκαιρίες και εξελίξεις.
- Το πέμπτο είναι η πολιτική ευαισθητοποίηση. Αυτό δείχνει τη σημασία της συλλογικής εργασίας.

5. ΕΝΣΥΝΑΪΣΘΗΣΗ

ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι ζωές μας, τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο, εξαρτώνται από την ικανότητά μας για ενσυναίσθηση και διαπροσωπική σύνδεση. Η ενσυναίσθηση στον εργασιακό χώρο είναι μια σημαντική δεξιότητα που συχνά παραβλέπεται. Η επίδειξη ενσυναίσθησης βοηθά τους ηγέτες και τους εργαζόμενους να τα πηγαίνουν καλά με ανθρώπους από διαφορετικά τμήματα, ομάδες, έθνη και πολιτισμικά υπόβαθρα. Η ενσυναίσθηση στον εργασιακό χώρο σχετίζεται θετικά με την απόδοση στην εργασία.

Η ενσυναίσθηση διευκολύνει ένα περιβάλλον όπου υποστηρίζεται η ανοιχτή επικοινωνία μεταξύ όλων των συμμετεχόντων στον εργασιακό χώρο. Η κατανόηση της οπτικής γωνίας ενός άλλου ατόμου, η ενίσχυση των διαπροσωπικών σχέσεων και η απόκτηση μιας ευρύτερης προοπτικής για τον κόσμο καθίστανται δυνατές μέσω της ενσυναίσθησης. Η ενσυναίσθηση αποτελεί σημαντικό παράγοντα συναισθηματικής επάρκειας, βελτιώνει την αποτελεσματικότητα της ηγεσίας και μπορεί να οδηγήσει σε ευνοϊκά αποτελέσματα τόσο για τα άτομα όσο και για τους οργανισμούς.

ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΓΥΝΑΪΚΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες σε επαγγελματικά περιβάλλοντα προσφέρουν συχνά συναισθηματική υποστήριξη και ελέγχουν τη γενική ευημερία των συναδέλφων τους. Το 87% των οργανισμών έκρινε ότι αυτή η εργασία είναι ζωτικής σημασίας. Η ενίσχυση της ενσυναίσθησης στο χώρο εργασίας ωφελεί όλους τους εργαζόμενους, αλλά είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναγνωρίζεται ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προκλήσεις διαφορετικές από εκείνες των ανδρών συναδέλφων τους. Η ενσυναίσθηση ενισχύει:

- την παραμονή
- την αφοσίωση
- την ένταξη

Επιπλέον, ένα πιο ενσυναισθητικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να προωθήσει:

- Υψηλότερη δημιουργικότητα
- Λιγότερη εξουθένωση



Co-funded by
the European Union

6. ΕΥΕΛΙΞΙΑ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Η ευελιξία μπορεί να οριστεί ως η ικανότητα προσαρμογής και εργασίας σε διαφορετικές καταστάσεις και με διαφορετικούς ανθρώπους. Είναι η ικανότητα προσαρμογής στο εργασιακό περιβάλλον, στις συνεχείς αλλαγές που συμβαίνουν σε αυτό και περιλαμβάνει την κατανόηση και την εκτίμηση διαφορετικών θέσεων ή αντικρουόμενων απόψεων.

Σύμφωνα με την έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ "The Future of Jobs 2020", καθώς αυξάνεται η εφαρμογή των τεχνολογιών, το 50% των εργαζομένων θα χρειαστεί να επανεκπαιδευτεί μέχρι το 2025. Αυτό το νέο σενάριο θα αναγκάσει τους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού στις εταιρείες να αναζητήσουν προφίλ υποψηφίων που είναι πολύ πιο ανοιχτοί στις αλλαγές, με ενδιαφέρον για την εκμάθηση νέων καθηκόντων και την προσαρμογή στις νέες συνθήκες.

Για να βοηθηθεί η καθοδήγηση της αλλαγής των ανθρώπων προς την ευελιξία μπορεί να προταθεί ότι το άτομο αυξάνει την ικανότητά του να αναγνωρίζει αντικειμενικά τους παράγοντες που υπάρχουν σε κάθε κατάσταση, τα στοιχεία αυτά παρέχουν τα κλειδιά για να αποφασίσει ποια συμπεριφορά θα υιοθετήσει. Για παράδειγμα, για να πετύχουμε ένα αποτέλεσμα με ένα πολύ εξαρτημένο άτομο, λειτουργεί το να προσφέρουμε μια κατευθυντήρια συμπεριφορά, να υποδείξουμε τι πρόκειται να κάνουμε και πώς- αντίθετα, αν έχουμε να κάνουμε με ένα άτομο που δεν ανέχεται εντολές από άλλους, ένας κατάλληλος τρόπος είναι να το κάνουμε να συμμετέχει, να του ζητήσουμε να εκφράσει και να προτείνει ιδέες. Η φύση των καθηκόντων απαιτεί την υιοθέτηση συγκεκριμένων συμπεριφορών και το άτομο πρέπει να αναπτύξει την ευαισθησία να παρατηρεί τις διαφορές. Η ανάπτυξη της ευελιξίας απαιτεί συστηματική εργασία για την αύξηση της αντίληψης, δηλαδή για να γίνει κανείς πιο ικανός να διαβάζει τα στοιχεία που υπάρχουν σε κάθε κατάσταση.

Ο εντοπισμός των συναισθημάτων, η αποδοχή τους και η διατήρησή τους στα κατάλληλα επίπεδα, ενθαρρύνοντας παράλληλα τους άλλους, θα σας βοηθήσει να βελτιώσετε την ευελιξία και την προσαρμοστικότητα σας ακριβώς μέσω της συναισθηματικής νοημοσύνης. Κανείς όμως δεν μας έχει διδάξει ποτέ πώς να το κάνουμε αυτό και δεν μας είναι εύκολο να το κάνουμε. Είναι άγνωστο πώς θα εξελιχθεί η αγορά εργασίας τα επόμενα χρόνια και μπορεί να βρεθούμε αντιμέτωποι με θέσεις εργασίας που δεν υπάρχουν καν σήμερα. Επομένως, η ύπαρξη ευέλικτων εργαζομένων ικανών να προσαρμόζονται σε αυτές τις συνθήκες, να μαθαίνουν και, γιατί όχι, να ξεμαθαίνουν ό,τι έχουν μάθει, χωρίς να δημιουργείται συναισθηματική αστάθεια στο πρόσωπό τους, θα είναι θεμελιώδους σημασίας.



Co-funded by
the European Union

6. ΕΥΕΛΙΞΙΑ

ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην αγορά εργασίας, οι αλλαγές μας αναγκάζουν να θέσουμε στον εαυτό μας το ερώτημα: Είμαι έτοιμος για μια νέα πρόκληση; Ή τι άλλο μπορώ να προσφέρω στο επάγγελμά μου; Τι κάνει όμως έναν ευέλικτο εργαζόμενο;

Ψυχική ευελιξία: Είναι σημαντικό να έχετε ανοιχτό μυαλό και να μπορείτε να αποδείξετε ότι μπορείτε να ενσωματώσετε νέες πληροφορίες και να βγάλετε συμπεράσματα από αυτές.

Ανταπόκριση. Το να μπορείτε να ανταποκρίνεστε με θετική στάση και να είστε πρόθυμοι να μάθετε νέους τρόπους για την επίτευξη των στόχων και των σκοπών.

Δημιουργικότητα: Να αναζητάτε νέες ιδέες, διαφορετικούς τρόπους να κάνετε πράγματα, να πειραματίζεστε και να αυτοσχεδιάζετε.

Τροποποίηση της συμπεριφοράς σας: Μπορείτε να προσαρμόσετε το στυλ εργασίας ή την προσέγγισή σας ώστε να ανταποκρίνεστε στις ανάγκες μιας δεδομένης κατάστασης ή ενός περιβάλλοντος.

ΟΦΈΛΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΊΕΣ ΓΥΝΑΊΚΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΊΑΣ

Η ευελιξία είναι μια δεξιότητα που μπορείτε και πρέπει να αναπτύξετε, ιδίως όταν βρίσκεστε σε ένα εργασιακό περιβάλλον για να ξεπεράσετε κάθε εμπόδιο ή στερεότυπο λόγω φύλου, καθώς αποφέρει τα ακόλουθα οφέλη:

Μεγαλύτερη ικανότητα προσαρμογής σε αλλαγές, προσωπικές, επαγγελματικές και περιβαλλοντικές.

Συνειδητοποίηση ότι η ικανότητα προσαρμογής εξαρτάται από την προσπάθεια που καταβάλλουμε και τη σημασία της ύπαρξης στόχων και σκοπών για βελτίωση.

Ένα είδος δεξιότητας είναι η "γνωστική ευελιξία", η οποία μας επιτρέπει να μετακινούμαστε από μια έννοια σε μια άλλη ή να προσαρμόζουμε τη συμπεριφορά μας για την επίτευξη στόχων σε ένα νέο ή μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Η γνωστική ευελιξία μας δίνει την ικανότητα να βλέπουμε ότι αυτό που κάνουμε δεν ευνοεί την επιτυχία και να κάνουμε τις κατάλληλες αλλαγές για να την πετύχουμε.

Η ευέλικτη σκέψη είναι το κλειδί για τη δημιουργικότητα, δηλαδή την ικανότητα να σκεφτόμαστε νέες ιδέες, να κάνουμε νέες συνδέσεις μεταξύ ιδεών και να κάνουμε νέες εφευρέσεις. Υποστηρίζει επίσης ακαδημαϊκές και επαγγελματικές δεξιότητες, όπως η επίλυση προβλημάτων.



Co-funded by
the European Union

7. ΟΡΓΑΝΩΣΗ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Μια ταξινομημένη δομή για την οργάνωση ή την ταξινόμηση των πραγμάτων είναι αυτό που εννοούμε όταν μιλάμε για την οργάνωση ως μια μαλακή δεξιότητα. Η οργάνωση αναφέρεται στην ικανότητα να διεκπεραιώνετε τα καθήκοντά σας εγκαίρως. Επιπλέον, βοηθά στην κατανομή ή διάθεση προσώπων ή πραγμάτων με κατάλληλο ή μεθοδικό τρόπο, με τρόπο που να δημιουργεί τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα για όλα τα συστατικά στοιχεία.

Η ικανότητά σας για οργάνωση αντανακλά το πόσο καλά εξοπλισμένοι είστε για να ολοκληρώσετε μια εργασία. Επιπλέον, εμφανίζει πόσο γρήγορα μπορείτε να μοιράζεστε τους πόρους που διαθέτετε, να τηρείτε τις προθεσμίες σας και να συσχετίζετε τα αποτελέσματά σας με άλλα έργα. Τέλος, δείχνει ότι είστε σε θέση να κάνετε ακριβή εκτίμηση μιας κατάστασης και ότι είστε σε θέση να καταλάβετε πώς να κατατάξετε και να κατηγοριοποιήσετε τα προβλήματα που πρέπει να διορθωθούν.

Οι οργανωτικές δεξιότητες μπορούν να ταξινομηθούν ως εσωτερικές και ως εξωτερικές.

Οι νοητικές ικανότητες αφορούν την εσωτερική οργάνωση. Σας βοηθούν στην ανάλυση πολύπλοκων προβλημάτων προκειμένου να επινοήσετε λύσεις. Αυτές είναι οι ικανότητες που σας επιτρέπουν να διατηρείτε τον έλεγχο υπό πίεση. Οι εσωτερικές οργανωτικές ικανότητες περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τη δημιουργική και τη στρατηγική συλλογιστική. Σε αυτό το σημείο αναλαμβάνει συνήθως δράση η πνευματική σας ικανότητα. Ο εγκέφαλός σας διαθέτει μια ποικιλία δεξιοτήτων που χρησιμοποιεί σε διάφορες καταστάσεις. Είναι σημαντικό να διατηρήσετε τη νοητική σας ικανότητα προκειμένου να βασίζεστε σε αυτές τις δεξιότητες όταν είναι απαραίτητο.

Εξωτερικές οργανωτικές ικανότητες. Αυτές οι οργανωτικές ικανότητες αφορούν περισσότερο τον τρόπο με τον οποίο συνεργάζεστε με τους άλλους. Σας βοηθούν να διατηρείτε έναν καθαρό και καθαρό χώρο εργασίας, καθιστώντας απλούστερη την ολοκλήρωση των καθηκόντων σας. Περιλαμβάνει τον καθορισμό προθεσμιών για τους στόχους, τη διάσπαση των στόχων σε διαχειρίσιμα καθήκοντα, την επικοινωνία με τους άλλους και τη συνεργασία μαζί τους. Θα αποδώσετε καλά ως μέλος μιας ομάδας αν έχετε ισχυρές εξωτερικές οργανωτικές δεξιότητες. Η ιεράρχηση προτεραιοτήτων, η τεκμηρίωση, η διαχείριση της ροής εργασιών και η ομαδική εργασία είναι μερικά παραδείγματα εξωτερικών οργανωτικών ικανοτήτων.

7. ΟΡΓΑΝΩΣΗ

ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με την πανευρωπαϊκή έρευνα ESJ (European Skills and Jobs), η οποία διεξήχθη από το CEDEFOP (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης), οι οργανωτικές δεξιότητες μπορούν να ταξινομηθούν ως εγκάρσιες δεξιότητες και συνδέονται στενά με τις δεξιότητες σχεδιασμού.

Εκεί περιγράφονται ως η ικανότητα να:

- να προετοιμάζουν σχέδια κατάρτισης,
- να αναθέτουν καθήκοντα σύμφωνα με τα εν λόγω προγράμματα,
- να προγραμματίζει τις δραστηριότητες των άλλων,
- να αναθέτουν καθήκοντα,
- να οργανώνουν το χρόνο εργασίας του προσωπικού ή το χρόνο των άλλων..

ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η οργάνωση είναι μια δεξιότητα που μπορούν να αναπτύξουν οι επαγγελματίες γυναίκες προκειμένου να προωθήσουν τα ακόλουθα οφέλη:

- να στοχεύουν σε πιο υψηλόβαθμες θέσεις στον εργασιακό χώρο
- να σπάσουν τα στερεότυπα που αντιλαμβάνονται τις γυναίκες ως λιγότερο εξοπλισμένες για διευθυντικές θέσεις
- να γίνουν υπάλληλοι υψηλής αποδοτικότητας
- να εκτελούν εργασία υψηλής ποιότητας
- να αναπτύξουν στρατηγική σκέψη και σχεδιασμό
- να αναπτύξετε αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία με άλλους συναδέλφους
- να γίνουν αποδοτικοί ως προς το χρόνο και τον προϋπολογισμό



Co-funded by
the European Union

8. ΘΕΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΗΘΙΚΗ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Η εργασιακή ηθική είναι ένα σύστημα προτύπων συμπεριφοράς και πεποιθήσεων σχετικά με το τι είναι και τι δεν είναι αποδεκτό στην εργασία. Στα χαρακτηριστικά της εργασιακής ηθικής περιλαμβάνονται η συνέπεια, η αφοσίωση, ο επαγγελματισμός, η επικοινωνία, η συνεργασία, οι οργανωτικές δεξιότητες, η παραγωγικότητα, ο σεβασμός και η ομαδική εργασία, τα οποία ορίζονται ως απαραίτητα για τον εργασιακό χώρο. Η αργοπορία των εργαζομένων επιβαρύνει την παραγωγικότητα- η συνεχής αργοπορία υποδηλώνει έλλειψη δέσμευσης, η οποία μπορεί να αποβεί επιζήμια για την παραγωγικότητα στο χώρο εργασίας. Οι εργαζόμενοι με ισχυρή εργασιακή ηθική είναι αφοσιωμένοι στη δουλειά τους, στις ομάδες τους και στην εργασία τους και θα κάνουν το κάτι παραπάνω για να ολοκληρώσουν τα έργα τους ή να βοηθήσουν τους συναδέλφους τους να ολοκληρώσουν τις εργασίες τους. Μπορείτε πάντα να βασίζεστε σε έναν αφοσιωμένο εργαζόμενο που θα είναι ο πρώτος που θα προσφερθεί εθελοντικά για να βοηθήσει στην επίτευξη ενός στόχου. Αυτοί οι εργαζόμενοι είναι επιμελείς και συμβάλλουν σημαντικά στην κουλτούρα της εταιρείας.

Ένας επαγγελματίας υπάλληλος θα κάνει επίσης ό,τι είναι απαραίτητο για να εγγυηθεί την αποτελεσματικότητα των εργασιών της ομάδας. Οι επαγγελματίες εργαζόμενοι διαθέτουν υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και δεν επιτρέπουν στα συναισθήματά τους να παρεμβαίνουν στη σκληρή δουλειά της ομάδας. Ο επαγγελματισμός συνεπάγεται ότι αντιμετωπίζετε τους συναδέλφους σας με σεβασμό και δεν τους φέρεστε ποτέ με ασέβεια. Ο επαγγελματισμός είναι ένας από τους σημαντικότερους δείκτες της ισχυρής εργασιακής ηθικής ενός εργαζομένου.

Παράδειγμα καλής εργασιακής ηθικής: Η Μπάρμπαρα είναι γνωστή για τη σχολαστική δουλειά της. Δεν χάνει ποτέ προθεσμία και παρόλα αυτά δεν θυσιάζει την ποιότητα της εργασίας της για να το κάνει. Παρόλο που μπορεί να χρειάζεται περισσότερη συγκέντρωση, και χρόνο για ορισμένες εργασίες, παραδίδει πάντα υψηλής ποιότητας, αξιόπιστη εργασία. Οι προϊστάμενοί της γνωρίζουν ότι δεν χρειάζεται να ελέγξουν ξανά τη δουλειά της. Ανεξάρτητα από την ημέρα, την ώρα ή τις περιστάσεις, η Barbara δεν παραδίδει ποτέ εργασία που θα μπορούσε να θεωρηθεί υποδεέστερη.



Co-funded by
the European Union

8. ΘΕΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΗΘΙΚΗ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Παράδειγμα κακής εργασιακής ηθικής: Η Sheila μερικές φορές ενοχλείται από τις εργασίες που απαιτούνται από αυτήν. Ωστόσο, ποτέ δεν το αντιμετωπίζει αυτό με τους ανωτέρους της. Αντ' αυτού, παραπονιέται σε συναδέλφους, φίλους και σε όποιον ακούει για τη δουλειά της. Τελικά εμφανίζει μια πολύ κακή εικόνα της εταιρείας και δημιουργεί ένα πιο εχθρικό εργασιακό περιβάλλον για τους συναδέλφους της. Η δυσaráσκεια και το παράπονο, αντί να αναζητά λύσεις, είναι μια άλλη ισχυρή ένδειξη κακής εργασιακής ηθικής.

8. ΘΕΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΗΘΙΚΗ

ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι εργαζόμενοι παίρνουν σοβαρά τη δουλειά τους και αφιερώνουν το χρόνο τους για να ανταπεξέλθουν. Λόγω της αφοσίωσής τους στην εργασία τους, θα ολοκληρώσουν τις εργασίες τους αποτελεσματικά και βέλτιστα. Το εργασιακό ήθος μπορεί να είναι θετικό ή αρνητικό ανάλογα με τις προσωπικές πεποιθήσεις των εργαζομένων, τα κίνητρά τους και το ήθος της εταιρείας στο σύνολό της. Η θετική εργασιακή ηθική είναι η στάση ενός εργαζομένου που επιδεικνύει υψηλό βαθμό ενθουσιασμού για την εργασία του και μπορεί να έχει ανταγωνιστικό πνεύμα, αλλά ο ανταγωνισμός του είναι συνήθως με τον εαυτό του για την επίτευξη των επαγγελματικών του στόχων. Τα άτομα με ισχυρή εργασιακή ηθική συχνά παρουσιάζονται ως "ιδανικοί εργαζόμενοι" επειδή η επιθυμία τους για επιτυχία τους παρακινεί να εργαστούν για την επίτευξη διαδοχικών στόχων. Η εργασιακή ηθική μπορεί να καλλιεργηθεί, αν και συχνά αποτελεί συστατικό στοιχείο της προσωπικότητας και της προοπτικής του ατόμου για τη ζωή στο σύνολό της. Οι εργαζόμενοι με ισχυρό εργασιακό ήθος θα παραμερίσουν τα προσωπικά τους ζητήματα και θα εργαστούν σκληρά για να μην επηρεάσουν τη δουλειά τους.

ΟΦΈΛΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΊΕΣ ΓΥΝΑΊΚΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΊΑΣ

Η επιχειρηματική ηθική έχει μεγάλο αντίκτυπο στην ενδυνάμωση των γυναικών και μπορεί να είναι ορατή στους λειτουργικούς τομείς του μάρκετινγκ, της χρηματοδότησης και της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων. Όταν οι γυναίκες ενδυναμώνονται στον εργασιακό χώρο, έχουν καλύτερο έλεγχο της σταδιοδρομίας τους. Η επένδυση στην κατάρτιση, την καθοδήγηση, τα προγράμματα ισότητας, τις εκπαιδευτικές επιχορηγήσεις και την προαγωγή σε θέσεις ανώτερου επιπέδου διασφαλίζει την επαγγελματική τους εξέλιξη, η οποία είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση των εργαζομένων.

- Η ηγεσία που βασίζεται σε ηθικές αρχές προωθεί την ενδυνάμωση των γυναικών και την ισότητα των φύλων. Οι εταιρείες με ηθικά στελέχη παρέχουν ίσες ευκαιρίες σε γυναίκες και άνδρες μέσω της εφαρμογής ηθικών πολιτικών και διαδικασιών. Αναλυτικότερα, οι γυναίκες μέσω της διατήρησης των θετικών χαρακτηριστικών εργασιακής ηθικής έχουν υψηλότερες πιθανότητες απασχόλησης, υψηλότερες πιθανότητες διατήρησης μιας θέσης εργασίας και επιπλέον ανέλιξης στην κλίμακα, καλύτερο μισθό και περισσότερες παροχές, ίσες ευκαιρίες για τα δύο φύλα.



Co-funded by
the European Union

9. ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Η επίλυση προβλημάτων είναι μια διαδικασία, μια νοητική λειτουργία με την οποία, όταν αντιμετωπίζουμε ένα πρόβλημα, εξετάζουμε την κατάσταση και κάνουμε υποθέσεις σχετικά με τον τρόπο επίλυσής του ή τον καλύτερο τρόπο αντιμετώπισής του. Είναι κάτι που η ανθρωπότητα έκανε πάντα για την επιβίωσή της, από την εφεύρεση του τροχού μέχρι τον έλεγχο της φωτιάς ή τα πρώτα συστήματα για την καλλιέργεια της γης. Με την πάροδο του χρόνου, η δραστηριότητα αυτή μελετήθηκε για να αναπτυχθούν τεχνικές για την επίλυση των πιο διαφορετικών προβλημάτων, από επιστημονικά και οικονομικά μέχρι συναισθηματικά και διαπροσωπικά. Από θεωρητική σκοπιά, η επίλυση προβλημάτων μπορεί να οριστεί ως μια γνωστική διαδικασία που περιλαμβάνει:

- 1) το σχηματισμό μιας αρχικής αναπαράστασης του προβλήματος,
- 2) τον πιθανό σχεδιασμό ακολουθιών ενεργειών για την επίλυση ενός προβλήματος,
- 3) την εκτέλεση του σχεδίου και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

Στις δεκαετίες του 1970 και του 1980, ο ορισμός της επίλυσης προβλήματος διευρύνθηκε ώστε να περιλαμβάνει ουσιαστικά κάθε γνωστική δραστηριότητα εκτός από την αντίληψη και τη μνήμη:

"Η επίλυση προβλήματος ορίζεται ως οποιαδήποτε στοχευόμενη ακολουθία γνωστικών πράξεων" (Anderson, 1980, σ. 257).

"Αυτό που κάνεις όταν δεν ξέρεις τι να κάνεις" (Wheatley, 1984, σ. 1).

Ουσιαστικά, οποιαδήποτε δραστηριότητα προσανατολισμένη στο στόχο θεωρούνταν ως επίλυση προβλήματος. Ωστόσο, στους πιο πρόσφατους χρόνους αυτή η διεύρυνση του ορισμού υποτίθεται ότι θέτει σε κίνδυνο τη θεωρητική και ερευνητική του χρησιμότητα.

Κάποια στιγμή στη δεκαετία του 1990, τόσο οι Ευρωπαίοι όσο και οι Αμερικανοί ερευνητές θεώρησαν σκόπιμο να κάνουν διάκριση μεταξύ απλής και σύνθετης επίλυσης προβλημάτων. Η "απλή επίλυση προβλημάτων" αναφέρεται στη διαδικασία επίλυσης γνωστικών ή πρακτικών εργασιών μέσω απλών προγραμμάτων συλλογισμού, χρησιμοποιώντας καθαρή λογική. Η "σύνθετη επίλυση προβλημάτων" επιτυγχάνεται μέσω δυναμικών, χρονικά εξαρτώμενων και σύνθετων δραστηριοτήτων. Σε αυτές τις περιπτώσεις, το πρόβλημα δεν απαιτεί μια μόνο απόφαση, αλλά μια μακρά σειρά αποφάσεων, με τις πρώτες να εξαρτούν τις δεύτερες. Αν και πολλά άτομα έχουν από τη φύση τους μεγαλύτερη προδιάθεση για την επίλυση προβλημάτων, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι πρόκειται για μια δεξιότητα που μπορεί επίσης να αποκτηθεί.



Co-funded by
the European Union

9. ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ

ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στον εργασιακό χώρο, η διαδικασία επίλυσης προβλημάτων αποτελεί μια από τις βασικότερες πτυχές της ανάπτυξης μιας εταιρείας. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η επίλυση προβλημάτων συγκαταλέγεται στις κοινωνικές δεξιότητες που ζητούνται περισσότερο από τους επιχειρηματίες και είναι περισσότερο παρούσες στις αγγελίες εργασίας. Αποτελεί πολύτιμο βοήθημα, διότι μας ανοίγει νέους τρόπους θεώρησης και αντιμετώπισης των δυσκολιών, μας παρακινεί να αλλάξουμε την οπτική μας γωνία, να ανακαλύψουμε νέους πόρους μέσα μας και έτσι να εργαστούμε πιο αποτελεσματικά.

Το άτομο που διαθέτει την ικανότητα είναι σε θέση να εστιάσει την προσοχή του στις θετικές πτυχές του προβλήματος, είναι σε θέση να διατυπώσει στόχους και να βρει λύσεις μεταξύ των προτεινόμενων, έχοντας αποκτήσει μια μέθοδο συλλογής πληροφοριών. Η ικανότητα αυτή εκτιμάται όλο και περισσότερο επειδή η αστάθεια της εργασίας τα τελευταία χρόνια απαιτεί από τους ανθρώπους να επιδεικνύουν μεγαλύτερη αυτονομία στον προγραμματισμό και να είναι σε θέση να διαχειρίζονται αβεβαιότητες και κρίσιμα ζητήματα, έκτακτες καταστάσεις και συγκρούσεις.

ΟΦΈΛΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΊΕΣ ΓΥΝΑΊΚΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΊΑΣ

Η ανάπτυξη και η καλλιέργεια δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων είναι πολύ σημαντική για τις γυναίκες, όχι μόνο επειδή επιτρέπει καλύτερες ευκαιρίες σταδιοδρομίας, αλλά και επειδή η εύρεση δομημένων λύσεων σε ένα πρόβλημα τους δίνει τη δυνατότητα να αναπτυχθούν τόσο προσωπικά όσο και επαγγελματικά.

Στην πραγματικότητα, η επίλυση προβλημάτων συμβάλλει:

- Να αναπτύξει κανείς τη δημιουργικότητά του με μια πρακτική και χρήσιμη προσέγγιση,
- Να ανακαλύψει τους μοχλούς της αλλαγής και να τους θέσει σε κίνηση,
- Να βελτιώσει κανείς την ικανότητά του να λαμβάνει αποφάσεις και να τις εφαρμόζει στην πράξη,
- Να αναπτύξει κανείς την ικανότητά του για οριζόντια σκέψη, βρίσκοντας λύσεις έξω από το συνηθισμένο πλαίσιο.



Co-funded by
the European Union

10. ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Η αυτοπεποίθηση είναι η πίστη που έχει ένα άτομο στις ικανότητες και την κρίση του, η οποία του επιτρέπει να επικοινωνεί ανοιχτά και ελεύθερα τις γνώσεις και τις απόψεις του. Η αυτοπεποίθηση, ωστόσο, δεν είναι μια σταθερή συναισθηματική κατάσταση, με την πάροδο του χρόνου, ο βαθμός αυτοπεποίθησης ενός ατόμου μπορεί να αυξάνεται ή να μειώνεται. Ενώ ορισμένοι άνθρωποι εμφανίζουν σταθερή αυτοπεποίθηση, άλλοι αντιμετωπίζουν συχνά μεταβαλλόμενες συνθήκες, και ένα άλλο σύνολο ανθρώπων δεν εμφανίζει καθόλου αυτοπεποίθηση. Η ιδιοσυγκρασία ενός ατόμου, οι κοινωνικές και πολιτισμικές συνθήκες, το εκπαιδευτικό επίπεδο, ο πλούτος, η επιτυχία και τα πρότυπα αποτυχίας μπορούν να επηρεάσουν το επίπεδο αυτοπεποίθησης ενός ατόμου.

Ένα κρίσιμο μέρος της αυτοπεποίθησης είναι να γνωρίζει κανείς πολύ καλά τις δικές του δυνάμεις αλλά και αδυναμίες, ώστε να μπορεί να διαχειρίζεται την κριτική, να επικοινωνεί με σαφήνεια και να θέτει λογικούς στόχους και προσδοκίες. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η αυτοπεποίθηση εξαρτάται κυρίως από τις πεποιθήσεις και τις αντιλήψεις σχετικά με τις δεξιότητες κάποιου και όχι από τις πραγματικές του ικανότητες. Οι αντιλήψεις μπορεί να είναι απατηλές.

Η κοινωνική γνωστική θεωρία του Bandura περιγράφει την "αυτοαποτελεσματικότητα" (ακαδημαϊκός όρος για την αυτοπεποίθηση) ως την "πεποίθηση που έχει κάποιος ότι είναι σε θέση να εκτελέσει με επιτυχία ένα συγκεκριμένο έργο". Η αυτοπεποίθηση επηρεάζει σχεδόν κάθε στοιχείο της ζωής ενός ατόμου, συμπεριλαμβανομένης της ικανότητάς του για αισιοδοξία, της ικανότητάς του να αντέχει τις προκλήσεις και να είναι σε θέση να ολοκληρώσει εργασίες. Τα κίνητρα παρέχονται από την αυτοπεποίθηση και παίζουν καθοριστικό ρόλο στην επιμονή στην αντιμετώπιση των εμποδίων.

Για την αύξηση της αυτοπεποίθησης είναι σημαντική η αναγνώριση του δικού επιπέδου δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Το να επαινείτε και να επιβραβεύετε τον εαυτό σας για τις προσπάθειες και την πρόοδό σας, να είστε ευγενικοί και συμπονετικοί προς τον εαυτό σας όταν αντιμετωπίζετε μια πρόκληση και κυρίως να αποφεύγετε να κυλιέστε στην ήττα όταν αντιμετωπίζετε αποτυχίες, βοηθά στην οικοδόμηση αυτοπεποίθησης. Η προσήλωση σε ρεαλιστικούς στόχους και η μη μίμηση της τελειομανίας, η ήρεμη και λογική προσέγγιση των προκλήσεων αυξάνει την αυτοεκτίμηση. Σε προσωπικό επίπεδο είναι ζωτικής σημασίας να υπερασπίζεται κανείς τον εαυτό του και ο καθορισμός ορίων είναι αναπόφευκτος για άτομα με αυτοπεποίθηση..



Co-funded by
the European Union

10. ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗ

ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε ένα εργασιακό περιβάλλον που απαιτεί να είστε το επίκεντρο της προσοχής, ένας πολύ υψηλός βαθμός αυτοπεποίθησης είναι ζωτικής σημασίας. Σε αυτές τις θέσεις εργασίας περιλαμβάνονται οι δικηγόροι, οι διευθυντές, οι ηθοποιοί, οι δάσκαλοι κ.λπ. Ωστόσο, όλοι οι άλλοι κλάδοι και οι εργασιακές σχέσεις επωφελούνται επίσης από την υγιή και σταθερή αυτοπεποίθηση ως μαλακή δεξιότητα.

Οι εργαζόμενοι με αυτοπεποίθηση και οι ηγέτες μπορούν να εκφράζονται ανοιχτά κατά τη διάρκεια αιτήσεων εργασίας και συνεντεύξεων και να αφήνουν μια μόνιμη εντύπωση. Οι άνθρωποι είναι πιο πιθανό να εμπιστεύονται άτομα με αυτοπεποίθηση, επειδή η αυτοπεποίθηση συνδέεται συχνά με την (επαγγελματική) επάρκεια. Οι επιχειρηματίες και οι πρωτοπόροι παρακινούνται να ξεκινήσουν νέες πρωτοβουλίες από το αίσθημα αυτοπεποίθησής τους. Η επίδειξη υψηλού επιπέδου αυτοπεποίθησης σας επιτρέπει να κάνετε καλύτερες κρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Η αυτοπεποίθηση βοηθά να είστε σε θέση να ζητάτε συνεχώς ό,τι χρειάζεται για να κάνετε την εργασία πιο αποτελεσματικά.

ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΊΕΣ ΓΥΝΑΪΚΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των επαγγελματιών γυναικών μπορεί να συμβάλει ακόμη περισσότερο στην προώθηση των προοπτικών σταδιοδρομίας των εργαζομένων με κίνητρα και ικανότητες. Το να βγαίνει κανείς έξω από τη ζώνη άνεσής του και να δημιουργεί σχέσεις με τους βασικούς υπεύθυνους λήψης αποφάσεων βοηθά στην απόκτηση έκθεσης.

Η απόκτηση της εμπιστοσύνης των άλλων και η ανάδειξη των σημαντικών επιτευγμάτων αποτελεί ένδειξη αυτοπεποίθησης που βελτιώνει την εικόνα των επαγγελματιών γυναικών. Η αυξημένη αυτοπεποίθηση παρέχει πολλά οφέλη:

- Εργασία προσανατολισμένη στη λύση
- Διαύγεια και ενθουσιώδη διάθεση που παρακινεί τους άλλους
- Ηρεμία σε καταστάσεις αποτυχίας
- Θετική στάση



Co-funded by
the European Union

11. ΟΜΑΔΙΚΟΤΗΤΑ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

“Τα σπουδαία πράγματα στις επιχειρήσεις δεν γίνονται ποτέ από ένα άτομο- γίνονται από μια ομάδα ανθρώπων”. - Steve Jobs

Σύμφωνα με το λεξικό του Cambridge, η ομαδική εργασία είναι η κοινή δράση μιας ομάδας ανθρώπων που συνεργάζονται αποτελεσματικά για την επίτευξη ενός στόχου. [...] Η συνεργασία ως ομάδα ή οι δεξιότητες που απαιτούνται για να γίνει κάτι τέτοιο.

Με απλά λόγια, η ομαδική εργασία είναι όταν άνθρωποι, συνήθως με διαφορετικό υπόβαθρο, συνεργάζονται για την επίτευξη ενός κοινού στόχου, καθήκοντος ή/και έργου. Οι στόχοι αυτοί μπορεί να είναι επαγγελματικοί, αλλά και προσωπικοί. Για παράδειγμα, οι άνθρωποι μπορεί να συνεργαστούν για να βάψουν ένα σπίτι, να ξεκινήσουν μια εκστρατεία μάρκετινγκ ή να παίξουν ένα ομαδικό άθλημα. Ωστόσο, είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι η ομαδική εργασία δεν αφορά μόνο την επίτευξη κάποιου στόχου ως ομάδα, αλλά και την ικανότητα να συνεργάζεται κανείς αποτελεσματικά με τους άλλους και να τους βοηθά να αναπτύξουν πλήρως τις δυνατότητες και τις θετικές τους ιδιότητες και με αυτόν τον τρόπο να επιτύχουν τους κοινούς στόχους.

Η γνώση και η κατανόηση του ορισμού της ομαδικής εργασίας μπορεί να είναι εύκολη και απλή, αλλά η εκμάθηση του πώς να εργάζεστε καλά σε μια ομάδα μπορεί να είναι δύσκολη και περίπλοκη. Αυτό εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, όπως οι δεξιότητες, οι στόχοι, το είδος της εργασίας, οι προσωπικότητες, τα είδη των προκλήσεων κ.λπ. Για το λόγο αυτό, η ομαδική εργασία είναι μία από τις πιο περιζήτητες δεξιότητες για τους εργοδότες. Επιπλέον, πολλοί ισχυρίζονται ότι η ομαδική εργασία είναι πιο σημαντική από ποτέ λόγω της αύξησης της εξ αποστάσεως και της μικτής εργασίας.

Υπάρχουν πολλά κοινά χαρακτηριστικά των ομάδων με την καλή ομαδική εργασία, όπως η καλή επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας, η ενθάρρυνση της αμοιβαίας συμμετοχής, οι κοινές αξίες και οι κοινόι στόχοι και πολλά άλλα.

Το σημαντικότερο κλειδί για μια επιτυχημένη ομάδα μπορεί να συνοψιστεί ως εξής: όταν τα μεμονωμένα μέλη συνειδητοποιούν ότι η συνεργασία σε ένα έργο είναι πιο αποτελεσματική από το να εργάζονται μόνοι τους. Οι ομάδες λειτουργούν καλά όταν δεν κατανέμουν απλώς τα καθήκοντα και δεν εργάζονται ανεξάρτητα για να τα φέρουν εις πέρας γρηγορότερα. Η καλή ομαδική εργασία έχει να κάνει με τη συνεργασία και την από κοινού εύρεση καλύτερων προσεγγίσεων.



Co-funded by
the European Union

11. ΟΜΑΔΙΚΟΤΗΤΑ

ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αποτελεσματική ομαδική εργασία είναι πολύ σημαντική σε κάθε χώρο και είδος εργασίας (απομακρυσμένη, προσωπική, μικτή), διότι η ομαδική εργασία είναι ο καλύτερος τρόπος για να επιτευχθούν οι κοινοί στόχοι. Η σημασία της ομαδικής εργασίας στον επαγγελματικό τομέα μπορεί να συνοψιστεί στους ακόλουθους λόγους. Η ομαδική εργασία μπορεί να οικοδομήσει εμπιστοσύνη μεταξύ των συνεργατών και να αυξήσει την παραγωγικότητα. Μπορεί επίσης να βελτιώσει την αποδοτικότητα και να ενισχύσει τη δημιουργικότητα και τη μάθηση. Επιπλέον, η αποτελεσματική ομαδική εργασία στον εργασιακό χώρο μπορεί να αυξήσει τις δυνατότητες καινοτομίας, να συμβάλει στην καλύτερη επίλυση προβλημάτων και να οδηγήσει σε λιγότερα λάθη. Υπάρχουν επίσης ορισμένες δεξιότητες ομαδικής εργασίας που είναι πολύ σημαντικές για την επαγγελματική επιτυχία, όπως η διαχείριση του χρόνου, η επικοινωνία, η ακρόαση, η ηγεσία, η κριτική σκέψη, η επίλυση προβλημάτων και η συνεργασία.

ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΊΕΣ ΓΥΝΑΪΚΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

“Όταν οι γυναίκες συγκεντρώνονται ως ομάδα, είναι απίστευτα ισχυρό”. - Annie Lennox.
Η αποτελεσματική ομαδική εργασία είναι απαραίτητη για την επαγγελματική και επιχειρηματική επιτυχία και μπορεί να οδηγήσει σε ισχυρούς δεσμούς μεταξύ των μελών της ομάδας και να αυξήσει τα κίνητρα. Η ενδυνάμωση των γυναικών στον εργασιακό χώρο μέσω της ομαδικής εργασίας είναι καλή για τις επιχειρήσεις και προάγει την αίσθηση της κοινότητας αλλά και την αίσθηση ότι αποτελούν μέρος μιας ομάδας για την επίτευξη στόχων και την ευημερία. Τα οφέλη της αποτελεσματικής ομαδικής εργασίας στον εργασιακό χώρο για τις γυναίκες μπορεί να περιλαμβάνουν

- Υψηλά κίνητρα και έμπνευση
- Μεγαλύτερες ευκαιρίες για ανάπτυξη
- Μείωση του άγχους
- Συνεργασία αντί για ανταγωνισμό
- Απόκτηση νέων προοπτικών
- Αύξηση της συλλογικής νοημοσύνης
- Κατάρτιση των παραδοσιακών στερεοτύπων

Είναι καλό να ενισχυθεί το γυναικείο προσωπικό στη στρατηγική σκέψη, στις διαπραγματευτικές δεξιότητες και στην αξιολόγηση των κινδύνων, ενώ παράλληλα προωθείται η συνεργασία στην ομάδα.



Co-funded by
the European Union

12. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Η διαχείριση του χρόνου συνίσταται στην εξατομίκευση εργαλείων και στρατηγικών που επιτρέπουν τον καθορισμό σαφών και εφικτών στόχων, την ιεράρχηση των σημαντικών και ευαίσθητων στον χρόνο εργασιών και την εξάλειψη των περιττών περισπασμών και του χρόνου αναμονής.

Ο στόχος της διαχείρισης του χρόνου είναι να εστιάσει κανείς όλη του την ενέργεια σε "αυτό που πραγματικά έχει σημασία", όσον αφορά την επίτευξη στόχων και αποτελεσμάτων υψηλής ποιότητας σε όλους τους τομείς της ζωής. Όπως κάθε άλλος πόρος, ο χρόνος και η ενέργεια πρέπει να διαχειρίζονται προσεκτικά, ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι πιο αποτελεσματικά και με λιγότερο άγχος και να επιτυγχάνεται μια υγιέστερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Η σωστή διαχείριση του χρόνου είναι ένας συνεχής αυτοέλεγχος της χρήσης του πιο πολύτιμου και υποτιμημένου πόρου. Βασίζεται στον καθορισμό των σωστών προτεραιοτήτων, στην αλλαγή εκείνων των συνηθειών που μας κάνουν να σπαταλάμε άσκοπα χρόνο και στην υιοθέτηση νέων συμπεριφορών που μας οδηγούν στο να αξιοποιούμε στο έπακρο τον χρόνο μας για να κάνουμε αυτό που έχουμε αποφασίσει ότι θα είναι πραγματικά χρήσιμο για τους στόχους μας στην εργασία και τη ζωή.

Με την καλή διαχείριση του χρόνου, δεν έχετε μόνο τον έλεγχο του χρόνου σας αλλά και της ενέργειας και των επιπέδων άγχους σας. Θα σας βοηθήσει να διατηρήσετε μια ικανοποιητική ισορροπία μεταξύ της εργασίας σας και της προσωπικής σας ζωής, ενώ παράλληλα θα βρείτε επαρκή ευελιξία για να ανταποκριθείτε άμεσα και αποτελεσματικά σε τυχόν αρνητικές εκπλήξεις ή νέες ευκαιρίες.

Ένα συνηθισμένο λάθος στον τομέα της διαχείρισης του χρόνου είναι να πιστεύει κανείς ότι υπάρχει μόνο μία δεξιότητα για τη διαχείριση του χρόνου και να τρέχει γύρω γύρω προσπαθώντας να τη βελτιώσει, χωρίς να αντιλαμβάνεται πραγματικά την ουσία της. Στην πραγματικότητα, όπως ακριβώς μια ποδοσφαιρική ομάδα δεν αποτελείται μόνο από έναν παίκτη, έτσι και οι δεξιότητες διαχείρισης χρόνου είναι πολλές και περιλαμβάνουν μια ποικιλία ικανοτήτων που, αν τις πάρετε μαζί, θα σας βοηθήσουν να διαχειριστείτε σωστά τον χρόνο σας.

Χρησιμοποιώντας την ίδια αναλογία, όπως σε μια ποδοσφαιρική ομάδα ο προπονητής προσπαθεί να εντοπίσει και να υποστηρίξει τους παίκτες που δεν αποδίδουν τα μέγιστα, έτσι και στη διαχείριση του χρόνου θα πρέπει να εντοπίσετε ποιες δεξιότητες δεν έχετε ακόμη αναπτύξει στο μέγιστο των δυνατοτήτων σας, προκειμένου να τις βελτιώσετε.



Co-funded by
the European Union

12. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ

ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως λέει και η παροιμία, "ο χρόνος είναι χρήμα": όταν οι άνθρωποι δεν αξιοποιούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τον χρόνο τους, το αποτέλεσμα της εργασίας δεν αξιοποιεί πλήρως τις δυνατότητές του. Η καλή διαχείριση του χρόνου είναι το "καύσιμο" που κάνει έναν οργανισμό να λειτουργεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, καθώς επιτρέπει την ομαλή διεξαγωγή όλων των δραστηριοτήτων, τον προγραμματισμό του φόρτου εργασίας, την τήρηση των προθεσμιών και την ικανοποίηση των πελατών, εξασφαλίζοντας την έγκαιρη και αξιόπιστη παράδοση προϊόντων και υπηρεσιών. Ωστόσο, είναι πολύ διαφορετικό να οργανώνετε τη δική σας εργασία και την εργασία μιας ομάδας.

Η οργάνωση του φόρτου εργασίας και των προθεσμιών του έργου απαιτεί μια εξατομικευμένη προσέγγιση, ώστε να ακολουθείται τόσο η φυσική προδιάθεση του κάθε ατόμου όσο και η μέθοδος οργάνωσης που λειτουργεί καλύτερα για όλους. Η κατανόηση της προσωπικότητας του καθενός και η ανάλογη κατανομή των δραστηριοτήτων είναι ο καλύτερος τρόπος για να διασφαλιστεί ότι ο καθένας διαχειρίζεται το χρόνο του με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

ΟΦΈΛΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΊΕΣ ΓΥΝΑΊΚΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΊΑΣ

Η διαχείριση του χρόνου για μια επαγγελματία γυναίκα είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς οι γυναίκες έχουν συχνά μεγαλύτερο φόρτο εργασίας σε σχέση με τους άνδρες. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, το βάρος της φροντίδας του σπιτιού, των παιδιών ή των ηλικιωμένων γονέων πέφτει περισσότερο στις γυναίκες.

Αυτό δεν αφορά μόνο την πραγματική εργασία που πρέπει να γίνει, αλλά και το λεγόμενο "ψυχικό φορτίο": ακόμη και όταν υπάρχουν άνδρες στην οικογένεια που μοιράζονται το βάρος των εργασιών του σπιτιού ή της φροντίδας, οι γυναίκες αναμένεται να κρατούν τα ηνία αυτής της εργασίας, έχοντας κατά νου τι πρέπει να γίνει και κατανέμοντας τα καθήκοντα στα μέλη της οικογένειας. Για το λόγο αυτό, οι δεξιότητες διαχείρισης του χρόνου είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τις γυναίκες ώστε να μπορούν να συνδυάζουν την ιδιωτική και την επαγγελματική ζωή.



Co-funded by
the European Union

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

1. ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΉ ΑΚΟΝΗΣΗ:

- ACTIVE LISTENING - Wholebeing Institute. https://wholebeinginstitute.com/wp-content/uploads/Rogers_Farson_Active-Listening.pdf
- Dheer, R., Lenartowicz, T. (2019). Cognitive flexibility: Impact on entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*.
- Rollin, A., & Delgado-Romero, E. A. (2016). Active listening: An important skill for acquiring information and building relationships. *Journal of Counseling Research and Practice*, 6(2), 61-67.
- Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1957). Active Listening. Industrial Relations Center, University of Chicago.
- Reis, H. T., Collins, W. A., & Berscheid, E. (2013). The relationship context of human behaviour and development. *Psychological Bulletin*, 90(3), 218-247.
- Killian, K. D. (2017). Active listening: The key to workplace success. *Journal of Business Communication*, 54(2), 165-180.
- Bauer, E. B., Johnson, G., & Liang, H. (2016). Listening to depressed college students: A pilot study on active listening. *Journal of College Counseling*, 19(2), 127-142.
- Sörensen, L. B., & Conklin, C. J. (2013). Applying active listening skills in communication with patients with an autism spectrum disorder. *Journal of Neuroscience Nursing*, 45(4), 232-238.

2. ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ:

- Merchant, Karima, "How Men And Women Differ: Gender Differences in Communication Styles, Influence Tactics, and Leadership Styles" (2012). CMC Senior Theses. Paper 513. http://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/513. Accessed 5 April 2023.
- Communication Skills for Workplace Success - The Balance Money. <https://www.thebalancemoney.com/communication-skills-list-2063779>. Accessed 5 April 2023.
- Top 11 Communication Skills (For Your Life & Career) - Noveresume. <https://novoresume.com/career-blog/communication-skills>. Accessed 5 April 2023.



Co-funded by
the European Union

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- 12.5 Different Types of Communication - Minnesota Libraries. <https://open.lib.umn.edu/principlesmanagement/chapter/12-5-different-types-of-communication/#:~:text=Communication%20can%20be%20categorized%20into,a%20person%20and%20infer%20meaning>. Accessed 5 April 2023.
- Vital Assertive Communication Skills for Women in Business - Amanet. <https://www.amanet.org/articles/vital-assertive-communication-skills-for-women-in-business/>. Accessed 5 April 2023.
- The 7 Benefits of Effective Communication in Personal and Professional Settings - Portland Community College. <https://climb.pcc.edu/blog/the-7-benefits-of-effective-communication-in-personal-and-professional-settings>. Accessed 5 April 2023.
- What is Communication? - Skills You Need. <https://www.skillsyouneed.com/ips/what-is-communication.html#:~:text=Communication%20is%20simply%20the%20act,actually%20a%20very%20complex%20subject>. Accessed 5 April 2023.

3. ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΪΛΥΣΗ ΣΥΓΚΡΟΫΣΕΩΝ:

- Law, David. "Constitutional Archetypes." Texas Law Review, vol. 95, no. 2, University of Texas, Austin, School of Law Publications, Inc., Dec. 2016, p. 153.
- Conflict Resolution (Thomas-Kilmann Model) | Quality Gurus. <https://www.qualitygurus.com/conflict-resolution-thomas-kilmann-model/>
- Dheer, R., Lenartowicz, T. (2019). Cognitive flexibility: Impact on entrepreneurial intentions. Journal of Vocational Behavior

4. ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΉ ΝΟΗΜΟΣΎΝΗ:

- Houston, L. (2019). The Importance of Emotional Intelligence (Incl. Quotes). <https://positivepsychology.com/importance-of-emotional-intelligence/>
- Daniel Goleman (1995). Emotional intelligence.
- Sauber, T (2018). How to Improve Emotional Intelligence in the Workplace. <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-workplace/>
- Forbes (2016). Using Emotional Intelligence Is A Woman Leader's Secret Weapon. <https://www.forbes.com/sites/womensmedia/2016/11/02/using-emotional-intelligence-is-a-woman-leaders-secret-weapon/?sh=5a39c49619f7>



Co-funded by
the European Union

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

5. ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗ:

- Baskin, Kara (2021). "The 'empathy advantage' of great women leaders." The Boston Globe. <https://www.bostonglobe.com/2021/11/05/magazine/empathy-advantage-great-women-leaders/>. Accessed 22 March 2023.
- Cherry, Kendra. "Empathy: Definition, Types, and Tips for Practicing." Verywell Mind, Verywell Mind, 5 Jan. 2015, https://www-verywellmind-com.translate.goog/what-is-empathy-2795562?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=tr&_x_tr_hl=tr&_x_tr_pto=wapp.
- "Empathy Definition | What Is Empathy." Greater Good, <https://greatergood.berkeley.edu/topic/empathy/definition#what-is-empathy>. Accessed 14 Oct. 2022.
- Hariton, Lorraine (2022). "Empathy Improves Inclusion, Engagement, and Retention." IWD. <https://www.internationalwomensday.com/Activity/17524/Empathy-improves-inclusion-engagement-and-retention>. Accessed 22 March 2023.
- Leading Effectively Staff. „The Importance of Empathy in the Workplace.” Center for Creative Leadership, June 28, 2022. <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/empathy-in-the-workplace-a-tool-for-effective-leadership/>. Accessed 22 March 2023.
- "Why is Empathy Important In The Workplace: 4 Benefits At The Workplace". Impactly Inc. <https://www.getimpactly.com/post/empathy-important-in-the-workplace>. Accessed 22 March 2023.

6. ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ:

- World economic forum (2020). Tu próximo cambio de trabajo podría ser más fácil de lo que piensas. <https://es.weforum.org/agenda/2020/10/tu-proximo-cambio-de-trabajo-podria-ser-mas-facil-de-lo-que-piensas/>
- Zafrilla, J., Laencina, T (2017) Adaptación y flexibilidad. Colección formación por competencias. Escuela de administración pública de la Región de Murcia.
- De la Casa, J. (2022). Adaptabilidad e inteligencia emocional. <https://javierdelacasa.com/adaptabilidad-e-inteligencia-emocional/>.
- Caballero , D., Blanco, A. (2007). Competencias para la flexibilidad: la gestión emocional de las organizaciones Psicothema, vol. 19, núm. 4, 2007, pp. 616-620 Universidad de Oviedo, España



Co-funded by
the European Union

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

7. ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ:

- Καραλής, Κ. (2022). Εκπαιδευτικές ανάγκες σε ήπιες δεξιότητες (soft skills) για ζητήματα διαχείρισης κρίσεων σε ιδιοκτήτες και εργαζόμενους μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.
- Καψαλιάρη, Ε. (2022). Εκπαίδευση ενηλίκων και διαχείριση ανθρωπίνων πόρων: Αξιολόγηση των ήπιων δεξιοτήτων (soft skills) των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα και πρόταση για τον σχεδιασμό εκπαιδευτικού προγράμματος (reskilling & upskilling) για την ανάπτυξη αυτών.
- Μέγα, Π. (2018). Κίνητρα για την εκπαίδευση προσωπικού στους οργανισμούς: Μεταφορά εμπειρικής γνώσης στον εργασιακό χώρο και ικανότητες εκπαιδευτή (SOFT SKILLS). ISO 690

8. ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΘΕΤΙΚΉ ΕΡΓΑΣΙΑΚΉ ΗΘΙΚΉ:

- Justin, Mercia. (2018). Business Ethics and Women Empowerment. 10.9756/BP2018.1012/26.
- VALAMIS LEARNING SOLUTION, Work Ethic in the Workplace, December 23, 2022 (<https://www.valamis.com/hub/work-ethic#what-is-work-ethic>)

9. ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΪΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ:

- Tonelli, M. (2011). "Unstructured processes of strategic decision-making". LAP Lambert Academic Publishing, Germany.
- Wang, Y.; Chiew, V. (2008). "On the cognitive process of human problem solving". Cognitive Systems Research. Elsevier BV. 11, 81–92.
- Frensch P. A. & Funke J. (Eds.) (1995), "Complex problem solving: The European Perspective". Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sternberg R. J., & Frensch P. A. (Eds.) (1991), "Complex problem solving: Principles and mechanisms". Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Van Lehn, K. (1989), "Problem solving and cognitive skill acquisition". In M. I. Posner (Ed.), Foundations of cognitive science (pp. 527-579). Cambridge, MA: MIT Press.
- Wheatley, C.L. & Wheatley, G. H. (1984), "Problem Solving in the Primary Grades". In The Arithmetic Teacher, Vol. 31, No. 8 (April 1984), pp. 22-25, National Council of Teachers of Mathematics.
- Anderson, J.R. (1980). Cognitive psychology and its implications. New York: Freeman



Co-funded by
the European Union

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

10. ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΩΣΗ:

- Lundberg, K. M. (2008). Promoting Self-confidence in Clinical Nursing Students. *Nurse Educator*, 33(2), 86–89. <https://doi.org/10.1097/01.NNE.0000299512.78270.d0>
- Kelly, Jack (2020). “Self-Confidence Leads To Success In Your Job Search And Career—Here’s How You Can Start”. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2020/08/24/self-confidence-leads-to-success-in-your-job-search-and-career-heres-how-you-can-start/?sh=41be446bdcdf>. Accessed 22 March 2023.
- “Self-Confidence” *Cleverism*. <https://www.cleverism.com/skills-and-tools/self-confidence/>. Accessed 22 March 2023.
- Tallon, Monique (2020). “What is Self-Confidence and Why is It important for Women in Leadership – Part I”. <https://moniquetallon.com/what-is-self-confidence-and-why-is-it-important-for-women-in-leadership/>. Accessed 22 March 2023.
- “What is Self-Confidence?” *University of South Florida Counseling Center*. <https://www.usf.edu/student-affairs/counseling-center/top-concerns/what-is-self-confidence.aspx>. Accessed 22 March 2023.

11. ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΟΜΑΔΙΚΟΤΗΤΑΣ:

- What is teamwork? Including definition and characteristics - Indeed. <https://uk.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-teamwork>. Accessed 6 April 2023.
- What will make or break your next role? Find out why teamwork matters - Betterup. <https://www.betterup.com/blog/what-is-teamwork>. Accessed 6 April 2023.
- What is teamwork: definition, meaning - Weje. <https://weje.io/blog/what-is-teamwork>. Accessed 6 April 2023.
- 7 Important Teamwork Skills You Need in School and Your Career - Herzing University. <https://www.herzing.edu/blog/7-important-teamwork-skills-you-need-school-and-your-career>. Accessed 6 April 2023.
- Top 11 Benefits of Teamwork in Workplace - ProofHub. <https://blog.proofhub.com/top-11-benefits-of-teamwork-in-workplace-24a55b8ab46e>. Accessed 6 April 2023.



Co-funded by
the European Union

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- The importance of teamwork (as proven by science) - Atlassian. <https://www.atlassian.com/blog/teamwork/the-importance-of-teamwork>. Accessed 6 April 2023.
- Teamwork in the Workplace: Why Women Learn and Grow Better in Groups - Poker Power. <https://pokerpower.com/teamwork-in-the-workplace-why-women-learn-and-grow-better-in-groups/>. Accessed 6 April 2023.
- Empowering & Retaining Women in the Workplace: Guide for Employers - Team Bonding. <https://www.teambonding.com/empowering-women-in-the-workplace/>. Accessed 6 April 2023.

12. ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΪΡΙΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ:

- Richard Walsh (2008). Time Management: Proven Techniques for Making Every Minute Count. Adams Media
- Morgenstern, Julie (2004). Time Management from the Inside Out: The Foolproof System for Taking Control of Your Schedule—and Your Life (2nd ed.). New York: Henry Holt/Owl Books.
- Doran, G. T. (1981). "There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives". Management Review. 70: 35–36.
- LeBoeuf, Michael (1979). Working Smart. Warner Books.



Co-funded by
the European Union



ΕΡΓΟ: Μαλακές δεξιότητες για την αποδόμηση της "γυάλινης οροφής" και των έμφυλων στερεοτύπων στον εργασιακό χώρο.

Η δημοσίευσή είναι αποτέλεσμα του προγράμματος Erasmus+ "Breaking The Ceiling: και τα στερεότυπα των φύλων στον εργασιακό χώρο". Το κείμενο και οι εικόνες της δημοσίευσης μπορούν να αναπαραχθούν, να αποθηκευτούν σε σύστημα ανάκτησης ή να μεταδοθούν σε οποιαδήποτε μορφή ή με οποιοδήποτε μέσο, ηλεκτρονικό, μηχανικό, φωτοτυπικό, ηχογραφημένο ή άλλο, χωρίς την προηγούμενη άδεια του εκάστοτε εταίρου για μη εμπορικούς σκοπούς και μόνο για εκπαιδευτικούς σκοπούς. Σε περίπτωση αναπαραγωγής παρακαλείσθε να αφήνετε αναφορά στο πρωτότυπο υλικό και τους συγγραφείς.

Μπορείτε να βρείτε μια έκδοση PDF με δυνατότητα λήψης στην ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ: <https://break-the-ceiling.eu/>

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι γι' αυτές.



Co-funded by
the European Union