

INSPIRE

PLAY YOUR ROLE IN SOCIAL ENTREPRENEURSHIP

102

Αριθμός έργου: 2019-3-EL02-KA205-005215

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΥΣ



Με συγχρηματοδότηση από το
πρόγραμμα «Erasmus+»
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ



Η Challedu- inclusion | games | education είναι ΜΚΟ με έδρα την Αθήνα (Ελλάδα). Από το 2016 πρωτοπορεί σε νέα μοντέλα μάθησης, ένταξης και εμπλοκής μέσω μεθόδων βασισμένων στο παιχνίδι



Το MC2020 (Ισπανία), είναι εκπαιδευτικό κέντρο νέων με εξειδίκευση στην ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού και την εφαρμογή του σε εργαστήρια για την επιχειρηματικότητα και την απασχολησιμότητα των νέων



Η CIP (Κύπρος) είναι μια εκπαιδευτική ΜΚΟ που αντιμετωπίζει τις ανάγκες και τις απαιτήσεις των ανθρώπων μέσω της συμμετοχής τους στην κοινωνική και πολιτική ζωή, παρέχοντας ταυτόχρονα καινοτόμα υλικά και δωρεάν εκπαίδευση που σχετίζονται με διάφορους τομείς, όπως η κοινωνική επιχειρηματικότητα.



ΚΤο Κέντρο Στήριξης Οικογένειας της Ιεράς Αρχιεπι-σκοπής Αθηνών, στην 20 ετή του δράση παρέχει ψυχο-κοινωνική στήριξη, νομική συμβουλευτική, ιατροφαρμακευτική μέριμνα, εκπαίδευση σε ξένες γλώσσες, κατάρτιση σε επαγγελματικές δεξιότητες και επαγγελματικό προσανατολισμό, στα μέλη κάθε οικογένειας που τα έχουν ανάγκη.



Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΥΣ.....	5
1.1 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ.....	6
1.2 ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΟΔΗΓΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΥΣ.....	7
1.3 Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΠΟΥ ΥΙΟΘΕΤΗΘΗΚΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΟΔΗΓΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΥΣ.....	8
2. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ	10
2.1 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ.....	10
2.2 ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ.....	11
2.3 ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ: ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΡΟΛΟΙ	14
2.4 ΟΜΑΔΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ VS ΟΜΑΔΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	17
2.5 ΜΕΘΟΔΟΙ – ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ – ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ.....	19
3. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ.....	21
3.1 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....	21
3.2 ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΘΕΩΡΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ;	21
3.3 ΔΗΜΟΦΙΛΕΙΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ	22
3.4 ΟΙ ΠΙΟ ΔΗΜΟΦΙΛΕΙΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ	28
3.5 . ΠΩΣ ΜΠΟΡΕΙΣ ΜΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΜΕΘΟΔΟΥΣ & ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΝΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΕΙΣ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΣΟΥ ΩΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ;.....	31
4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ.....	32
4.1 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....	32
4.2 ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΤΕΣΤ;.....	33
4.3 ΤΙ ΜΕΤΡΟΥΝ ΤΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΤΕΣΤ;.....	34
4.4 ΤΑ ΠΙΟ ΣΥΧΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΜΕΝΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΤΕΣΤ	35
4.5 ΠΟΤΕ & ΠΩΣ (ΜΕ ΠΟΙΑ ΜΕΘΟΔΟ) ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΙΣ ΤΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΤΕΣΤ;	41
4.6 ΠΩΣ ΤΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΣΟΥ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ;	43

5. ΡΟΛΟΙ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	44
5.1 Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ	44
5.2 ΡΟΛΟΙ ΣΕ ΜΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	45
5.3 ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΜΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	47
<i>ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ</i>	49
<i>ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ</i>	49
<i>ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ</i>	50
<i>ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ</i>	51
5.4 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΛΕΚΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΣΟΥ	52
<i>ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΣΤΟΛΗ</i>	52
<i>ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚεΦΑΛΑΙΑΚΗ/ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΟΜΗ</i>	53
<i>ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΔΟΜΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ</i>	54
<i>ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΡΟΛΟΥΣ/ΤΙΣ ΕΥΘΥΝΕΣ</i>	55
<i>ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΔΟΜΗ</i>	56
6. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΟΜΑΔΙΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ.....	59
6.1 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....	59
6.2 Η ΑΞΙΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΟΜΑΔΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	61
6.3 ΠΩΣ ΕΝΔΥΝΑΜΩΝΕΙΣ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΣΟΥ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΜΕΣΩ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΟΜΑΔΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ	63
6.4 ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΟΜΑΔΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ	63
7. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΧΡΗΣΗ: ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	64
7.1 ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ Ή ΑΛΛΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΙΑ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ, ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ Ή/ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ	65
7.2 ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ Ή ΑΛΛΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΟΥ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΖΟΥΝ ΤΟΝ ΚΑΤΑΛΗΛΟ ΡΟΛΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΕΣ ΝΑ ΕΝΣΑΡΚΩΣΕΙΣ	68
7.3 ΕΡΓΑΛΕΙΑ Ή/ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΟΜΑΔΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ.....	69
7.4 ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ «INSPIRE»	76
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	82

1. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΥΣ



Γιατί να διαβάσω
αυτόν τον οδηγό;

Αν αναρωτιέσαι αν η
Κοινωνική Επιχείρηση είναι
κατάλληλη για εσένα και
ποια σύνθεση πρέπει να
έχει η ομάδα σου σε αυτή,
τότε αυτός ο οδηγός είναι
για εσένα!



1.1 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

Ο παρών οδηγός αποτελεί μέρος του προγράμματος «INSPIRE» του Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το έργο «Inspire - Innovative Serious Play for Identifying your Role in a Social Entrepreneurship» (INSPIRE) στοχεύει στο να εμπνεύσει και να ενδυναμώσει νέους μεταξύ 18-24 ετών να ασχοληθούν με την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα, να δημιουργήσουν ομάδες και να ιδρύσουν τις εταιρείες τους, αξιοποιώντας μια καινοτόμο εργαλειοθήκη και ένα ψυχομετρικό σοβαρό παιχνίδι.

Το έργο INSPIRE προτείνει ότι το κλειδί επιτυχίας για μια νέα Κοινωνική επιχείρηση είναι η **Ομάδα ΣΥΝεργασίας**. Η δημιουργία μιας ομάδας με συμπληρωματικές δεξιότητες, ικανότητες και ρόλους πριν από την έναρξη της επιχείρησης, καθώς και η συμμετοχή νέων μελών κατά τη διάρκεια της ανάπτυξης της είναι ουσιαστικής σημασίας. Έτσι, το έργο INSPIRE δίνει έμφαση στην ανάπτυξη μιας εργαλειοθήκης για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, καθώς και των χαρακτηριστικών προσωπικότητας και σταδιοδρομίας των νέων (ηλικίας 18-24 ετών) συνδυαστικά με την παροχή δυνατοτήτων για την ανάπτυξη αποτελεσματικών ομάδων και εταιρειών.

Όπως όλα τα χρηματοδοτούμενα έργα, έτσι και αυτό οδηγεί σε συγκεκριμένα παραδοτέα που μπορούν να διαβαστούν λεπτομερώς στο site του έργου και συγκεκριμένα στο <https://inspireyouth.eu/the-outputs/#>:

α. Μεθοδολογικός οδηγός του έργου INSPIRE

β. Εκπαιδευτικός οδηγός κατάρτισης για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας και τις ψυχομετρικές μεθόδους, ο οποίος περιλαμβάνει κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την κοινωνική επιχειρηματικότητα για την αξιολόγηση χαρακτηριστικών προσωπικότητας και δεξιοτήτων και τη δημιουργία αποτελεσματικών ομάδων

γ. Εκπαιδευτικός οδηγός για βιώσιμα επιχειρηματικά μοντέλα Κοινωνικών Επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν προκλήσεις με βάση τους ΣΒΑ (Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης) και για την αποτελεσματική χρήση των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης, όπου μπορείς να βρεις συγκεκριμένα παραδείγματα καινοτόμων κοινωνικών επιχειρήσεων με διαφορετικά επιχειρηματικά μοντέλα, καθώς και αποτελεσματικούς τρόπους χρήσης των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης για τη συμμετοχή των ατόμων στην Ομάδα ΣΥΝεργασίας σου

δ. **Καινοτόμο ψυχομετρικό σοβαρό παιχνίδι** που ζητά από νέους (ηλικίας 18-24 ετών) να βρουν λύσεις στις προκλήσεις που ορίζουν οι ΣΒΑ και να αντιμετωπίσουν καθημερινές δραστηριότητες και διαδικασίες σε μια μικρή κοινωνική επιχείρηση. Μέσα από το παιχνίδι, πραγματοποιείται μια αξιολόγηση σχετικά με τις δεξιότητες, τις ικανότητες και την προσωπικότητά σου με στόχο να γνωρίσεις τον εαυτό σου και να βοηθηθείς να προσδιορίσεις το ρόλο που μπορείς να διαδραματίσεις στην ομάδα μιας κοινωνικής επιχείρησης.

1.2 ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΟΔΗΓΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΥΣ

Κύριος στόχος του οδηγού αυτού είναι να παράσχει στους νέους και τους εκπαιδευτές τους τις απαραίτητες γνώσεις, καθώς και τα εργαλεία για την αξιολόγηση των χαρακτηριστικών και των δεξιοτήτων της προσωπικότητας, προκειμένου να δημιουργήσουν ισχυρές Ομάδες ΣΥΝεργασίας και να συνεργαστούν συμπληρωματικά προκειμένου να εξασφαλίσουν την επιτυχία του Οράματος και της Κοινωνικής επιχείρησής τους.

Έτσι, αν διαβάζεις αυτό τον οδηγό είναι επειδή σε ενδιαφέρει η κοινωνική επιχειρηματικότητα και είσαι πρόθυμη/-ος να μάθεις λεπτομέρειες για το πώς να ξεκινήσεις την κοινωνική σου πρωτοβουλία. Πιο συγκεκριμένα μέσα από αυτόν τον οδηγό θα μάθεις:

- α. Τι είναι η επιλογή και η ανάπτυξη σταδιοδρομίας, καθώς και πώς αυτή καθοδηγείται από τις δεξιότητες και τις ικανότητες της προσωπικότητάς σου,
- β. Ποιες είναι οι κύριες δεξιότητες ενός (κοινωνικού) επιχειρηματία,
- γ. Ποιες είναι οι κύριες ιδιότητες και οι ρόλοι που απαιτούνται στην ιδρυτική ομάδα μιας Κοινωνικής επιχείρησης,
- δ. Πώς να αξιολογήσεις τις δεξιότητες, την προσωπικότητα και τις ικανότητές σου.

Επιπλέον, οι εκπαιδευτές, αλλά και καθώς και οι Νέοι θα:

- α. μάθουν πώς να εφαρμόζουν μεθόδους, δραστηριότητες ή εργαλεία προκειμένου να βοηθήσουν τους νέους (δυσνητικούς) επιχειρηματίες να αξιολογήσουν τις δεξιότητες, τις ικανότητες και την προσωπικότητά τους, να επιλέξουν τον ακριβή ρόλο τους σε μια ομάδα και να αναπτύξουν περαιτέρω τη σταδιοδρομία τους,
- β. βρουν χρήσιμους συνδέσμους και υλικό για την εφαρμογή των συγκεκριμένων εργαλείων ή δραστηριοτήτων.

1.3 Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΠΟΥ ΥΙΟΘΕΤΗΘΗΚΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΟΔΗΓΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΥΣ

Θέλουμε να γνωρίζεις ότι η ανάπτυξη αυτού του οδηγού έγινε μέσα από τις ακόλουθες δραστηριότητες, καθώς επιθυμούμε να διασφαλίσουμε την ακρίβεια, την εγκυρότητα και την επιστημονικότητα του περιεχομένου του. Στο τέλος αυτού του οδηγού, θα βρεις τη λεπτομερή βιβλιογραφία στην οποία βασίστηκε.

1η Δραστηριότητα: Προηγμένη Έρευνα. Το Κέντρο Στήριξης Οικογένειας (ΚΕ.Σ.Ο), ως Συντονιστής εταίρος αυτού του παραδοτέου, ανέπτυξε το περίγραμμα της έρευνας και το υπόδειγμα του οδηγού. Με βάση αυτό, όλοι οι εταίροι πραγματοποίησαν έρευνα σχετικά με προσεγγίσεις, εργαλεία αξιολόγησης και παραδείγματα που αφορούν την ανάπτυξη σταδιοδρομίας, τις ψυχομετρικές μεθόδους και τις δραστηριότητες δημιουργίας ομαδικού πνεύματος.

2η Δραστηριότητα: Συλλογή και αξιολόγηση υλικού. Ο Συντονιστής εταίρος του παραδοτέου, το ΚΕ.Σ.Ο, συνέλεξε όλο το υλικό και το αξιολόγησε από άποψη αποτελεσματικότητας σύμφωνα με τους στόχους του έργου INSPIRE.

3η Δραστηριότητα: Ανάπτυξη εκπαιδευτικού οδηγού κατάρτισης. Ο Συντονιστής εταίρος ανέπτυξε μια έκδοση του εκπαιδευτικού οδηγού και την έθεσε υπόψη της κοινοπραξίας. Οι εταίροι έκαναν προτάσεις για προσαρμογές και μετά από μια σειρά παρεμβάσεων, δημιουργήθηκε το παρόν αξιολογικό εργαλείο.

4η Δραστηριότητα: Ο παρών οδηγός παρουσιάστηκε και αναθεωρήθηκε κατά τη διάρκεια μιας τριήμερης (18-19-20 Νοεμβρίου) εκπαιδευτικής κατάρτισης. Δεκαπέντε άτομα, όλα εργαζόμενα μέλη των οργανώσεων των εταίρων, παρακολούθησαν τις διαδικτυακές συνεδρίες και συμμετείχαν στις δραστηριότητες που αναπτύχθηκαν. Μετά από κάθε δραστηριότητα, οι συμμετέχοντες κατέγραφαν την εμπειρία τους και στο τέλος κάθε ημέρας-συνεδρίας γινόταν ένας αναστοχαστικός διάλογος, όπου συγκεντρώθηκαν προτάσεις βελτίωσης προκειμένου να ενσωματωθούν στον οδηγό που κρατάς τώρα στα χέρια σου.

5η Δραστηριότητα: Οριστικοποίηση και αξιοποίηση του εκπαιδευτικού οδηγού κατάρτισης. Η τελική έκδοση του οδηγού μεταφράστηκε σε όλες τις γλώσσες των εταίρων (Ελληνικά & Ισπανικά) επιπλέον των Αγγλικών και μπορείς να τη βρεις στο <https://inspireyouth.eu/%cf%80%ce%b1%cf%81%ce%b1%ce%b4%ce%bf%cf%84%ce%ad%ce%b1/?lang=el>.

Μετά την οριστικοποίηση, πραγματοποιήθηκαν δύο ακόμη εργαστήρια με νέους και ένα με εκπαιδευτές, προκειμένου να εξοικειωθούν με τα εργαλεία που περιλαμβάνονται στον παρόντα οδηγό και να είναι σε θέση να τα εφαρμόσουν αποτελεσματικά στους νέους που προτίθενται να εκπαιδεύσουν στο μέλλον.

Ως εκ τούτου, είναι προφανώς ένας αξιόπιστος, συμπεριληπτικός και εμπεριστατωμένος οδηγός· καλή ανάγνωση!

2. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Στο εξής θα χρησιμοποιηθούν ειδικές έννοιες π.χ. σταδιοδρομία, προσωπικότητα, δεξιότητες, επιχειρηματικότητα, ομάδες, μέθοδοι, θεωρίες κ.λπ. Προκειμένου να διασφαλιστεί μια από κοινού κατανόηση, θα γίνει μια σύντομη αποσαφήνιση.



2.1 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ

Η **ανάπτυξη σταδιοδρομίας** είναι η δια βίου διαδικασία διαχείρισης της μάθησης, της εργασίας, του ελεύθερου χρόνου και των μεταβάσεων, προκειμένου να προχωρήσει κανείς προς ένα προσωπικά καθορισμένο και εξελισσόμενο προτιμώμενο μέλλον. Με άλλα λόγια, είναι μια δια βίου διαδικασία που, προκειμένου να εξελιχθεί και να αναπτυχθεί κανείς προς μια συγκεκριμένη κατεύθυνση, θα πρέπει να ολοκληρώσει μια μετάβαση (**CAREER DEVELOPMENT** | Meaning in the Cambridge English Dictionary, χ.χ.).

Στην οργανωσιακή ανάπτυξη, η μελέτη της ανάπτυξης σταδιοδρομίας εξετάζει:

- τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα διαχειρίζονται τη σταδιοδρομία τους εντός και μεταξύ των οργανισμών και
- πώς οι οργανισμοί δομούν την πρόοδο της σταδιοδρομίας των μελών τους- μπορεί επίσης να συνδεθεί με τον σχεδιασμό διαδοχής στους περισσότερους οργανισμούς.

Σύμφωνα με ένα άρθρο που δημοσιεύθηκε στο Indeed, η θεωρία της ανάπτυξης σταδιοδρομίας δεν είναι μόνο «η μελέτη των διαδρομών σταδιοδρομίας, της επιτυχίας και της συμπεριφοράς», αλλά επικεντρώνεται επίσης σε κοινά στάδια σταδιοδρομίας όταν απαιτείται προσανατολισμός (Indeed, 2019).

Επαγγελματική επιλογή: η επιλογή μιας εργασίας ή επαγγέλματος. Μια ρεαλιστική διαδικασία αυτού του τύπου ξεκινά συχνά κατά τη διάρκεια της εφηβείας, με την ανάλυση των πλεονεκτημάτων, των προσωπικών ενδιαφερόντων και των εμποδίων σε συνδυασμό με ένα επιλεγμένο επαγγελματικό πλαίσιο. Μια ώριμη επαγγελματική επιλογή απαιτεί επαρκή αυτο-αντίληψη ώστε να ανταποκρίνεται στα προσωπικά ενδιαφέροντα και τους πόρους για τις ανάγκες και τις περιστάσεις μιας συγκεκριμένης εργασίας ή σταδιοδρομίας. Η κατανόηση των προαναφερθέντων, είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό για μια ώριμη επαγγελματική επιλογή (Pam, 2013).

2.2 ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Αυτές οι έννοιες δεν έχουν σαφή ορισμό και πολλοί επιστήμονες προσπάθησαν να τις διαφωτίσουν στον τομέα των ανθρωπίνων πόρων ανά τα χρόνια. Η χρήση τους ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό, γεγονός που εξακολουθεί να οδηγεί σε παρανοήσεις. Τα ακόλουθα αντλήθηκαν από τη Βικιπαίδεια:

Η **προσωπικότητα** ορίζεται ως ένα σύνολο συμπεριφορών, γνωστικών λειτουργιών και συναισθηματικών μοτίβων που εξελίσσονται από βιολογικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες (Corr & Matthews, 2009). Ενώ δεν υπάρχει γενικά συμφωνία ως προς τον ορισμό της προσωπικότητας, οι περισσότερες θεωρίες επικεντρώνονται στα κίνητρα και τις ψυχολογικές αλληλεπιδράσεις με το περιβάλλον του ατόμου (Sadock, Sadock, & Ruiz, 2017). Οι θεωρίες των χαρακτηριστικών προσωπικότητας ορίζουν την προσωπικότητα ως τα χαρακτηριστικά που προβλέπουν τη συμπεριφορά ενός ατόμου. Από την άλλη πλευρά, πιο συμπεριφορικές προσεγγίσεις ορίζουν την προσωπικότητα μέσω της μάθησης και των συνηθειών. Παρ'όλα αυτά, οι περισσότερες θεωρίες αντιμετωπίζουν την προσωπικότητα ως σχετικά σταθερή.

Η **δεξιότητα** είναι η ικανότητα εκτέλεσης μιας πράξης, που μαθαίνεται έχει καθορισμένα αποτελέσματα και καλή διεκπεραίωση, συχνά μέσα σε ένα δεδομένο πλαίσιο χρόνου, απαιτούμενης ενέργειας ή και τα δύο. Οι δεξιότητες μπορούν να διακριθούν σε γενικού τομέα και ειδικού τομέα.

Για παράδειγμα, στον τομέα της εργασίας, ορισμένες γενικές δεξιότητες θα περιλαμβάνουν διαχείριση του χρόνου, ομαδική δουλειά και ηγεσία, εσωτερικά κίνητρα κ.α., ενώ οι δεξιότητες ειδικού τομέα θα χρησιμοποιηθούν μόνο για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας. Η δεξιότητα απαιτεί συνήθως ορισμένα περιβαλλοντικά ερεθίσματα και καταστάσεις για την αξιολόγηση του επιπέδου δεξιοτήτων που εκδηλώνεται και χρησιμοποιείται.

Οι άνθρωποι χρειάζονται ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων για να συμβάλουν στη σύγχρονη οικονομία. Μια κοινή μελέτη της «Ένωσης για την Ανάπτυξη Ταλέντων» (ASTD) και του Υπουργείου Εργασίας των ΗΠΑ έδειξε ότι, λόγω της τεχνολογίας, ο χώρος εργασίας αλλάζει και προσδιόρισε 16 βασικές δεξιότητες που οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν για να είναι σε θέση να αλλάξουν μαζί του. Προτείνονται τρεις ευρύτερες κατηγορίες δεξιοτήτων, οι οποίες είναι **τεχνικές, ανθρωπιστικές και εννοιολογικές**. Οι δύο πρώτες αντανακλούν αυτό που λέμε *hard* και *soft skills*, αντίστοιχα (Rao, 2010).

Οι ***hard skills***, γνωστές ως τεχνικές δεξιότητες, είναι όσες δεξιότητες σχετίζονται με ένα συγκεκριμένο έργο ή κατάσταση. Περιλαμβάνουν τόσο την κατανόηση όσο και την επάρκεια σε μια συγκεκριμένη δραστηριότητα που περιλαμβάνει μεθόδους, διαδικασίες ή τεχνικές (DuBrin, 2008). Αυτές οι δεξιότητες ποσοτικοποιούνται εύκολα σε αντίθεση με τις *soft skills*, οι οποίες σχετίζονται με την προσωπικότητα του ατόμου. Είναι επίσης δεξιότητες που μπορούν να μετρηθούν και συνεπάγονται κάποια επαγγελματικά, τεχνικά ή ακαδημαϊκά προσόντα (Carter, O'Grady, & Rosen, 2018).

Οι ***soft skills*** είναι ένας συνδυασμός διαπροσωπικών δεξιοτήτων, κοινωνικών δεξιοτήτων, δεξιοτήτων επικοινωνίας, ποιοτήτων χαρακτήρα, στάσεων, επαγγελματικών γνωρισμάτων και συναισθηματικής νοημοσύνης (EQ) μεταξύ άλλων (Robles, 2012).

Η **ικανότητα** είναι ένα σύνολο αποδείξιμων χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων που επιτρέπουν και βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα ή την απόδοση μιας εργασίας. Ο όρος «ικανότητα» εμφανίστηκε για πρώτη φορά σε ένα άρθρο που συντάχθηκε από τον White το 1959 ως μια έννοια για τα κίνητρα απόδοσης.

Το 1970, ο Lundberg καθόρισε την έννοια στο άρθρο του «Σχεδιασμός του Εκτελεστικού Προγράμματος Ανάπτυξης».

Ο όρος κέντρισε την προσοχή όταν, το 1973, ο McClelland έγραψε ένα επιδραστικό άρθρο με τίτλο «Ελέγχοντας την ικανότητα παρά τη νοημοσύνη». Έκτοτε έχει διαδοθεί από τον Boyatzis και άλλους, όπως ο Gilbert (1978) που χρησιμοποίησε την έννοια σε σχέση με τη βελτίωση της απόδοσης.

Ορισμένοι μελετητές βλέπουν την «ικανότητα» ως συνδυασμό πρακτικών και θεωρητικών γνώσεων, γνωστικών δεξιοτήτων, συμπεριφοράς και αξιών που χρησιμοποιούνται για τη βελτίωση της απόδοσης. Παράλληλα μπορεί να αντιμετωπίζεται ως κατάσταση ή ποιότητα ενός ατόμου που είναι επαρκώς ή καλά εξειδικευμένο και που έχει την ικανότητα να επιτελέσει ένα συγκεκριμένο ρόλο. Για παράδειγμα, η ικανότητα διαχείρισης μπορεί να περιλαμβάνει συστημική σκέψη και συναισθηματική νοημοσύνη, αλλά και δεξιότητες στην επιρροή και τη διαπραγμάτευση.



Πηγή: <https://www.wikijob.co.uk/>

2.3 ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ: ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΡΟΛΟΙ

Η επιχειρηματικότητα ορίζεται ως η ικανότητα δράσης με βάση τις ευκαιρίες και τις ιδέες για τη δημιουργία αξίας και νοήματος για τους άλλους. Η αξία που δημιουργείται μπορεί να είναι κοινωνική, πολιτιστική ή οικονομική.

Η επιχειρηματική ικανότητα αναγνωρίζεται ολοένα και περισσότερο ως ικανότητα ζωής, που σχετίζεται με την προσωπική ανάπτυξη και την αυτοπραγμάτωση, την εύρεση και την πρόοδο της επαγγελματικής απασχόλησης, καθώς και την έναρξη νέων επιχειρήσεων που κυμαίνονται από κοινοτικές εκστρατείες, κοινωνικές επιχειρήσεις έως καινούριες νεοσύστατες (start-up) επιχειρήσεις.

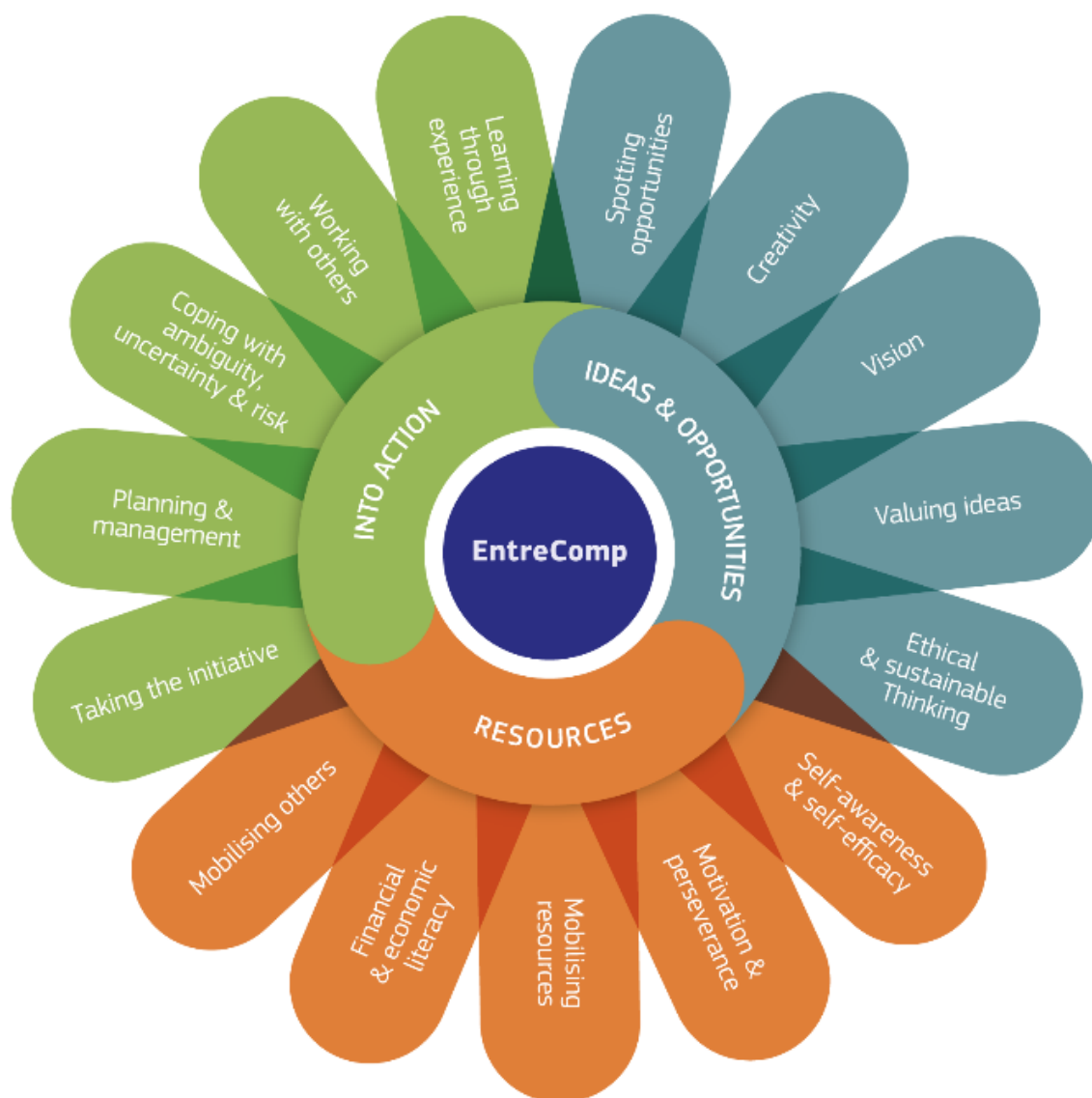
Γιατί μια ικανότητα ζωής; Το να είσαι δημιουργικός ή να σκέφτεσαι πώς να κάνεις τα πράγματα με νέους τρόπους είναι εξίσου σχετικό με την πρόοδο της καριέρας σου, καθώς και με νέες επιχειρηματικές ιδέες. Η ανάληψη πρωτοβουλίας και η κινητοποίηση άλλων για συμμετοχή είναι χρήσιμες δεξιότητες κατά τη συγκέντρωση χρημάτων, λ.χ. για την τοπική αθλητική ομάδα ή τη δημιουργία μιας νέας κοινωνικής επιχείρησης. Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο μπορεί κανείς να θέσει ένα σχέδιο σε εφαρμογή και να χειριστεί τα οικονομικά με σύνεση είναι σχετικές με τη ζωή σου και τον επιχειρηματικό σχεδιασμό σε μια μικρή ή μεσαία επιχείρηση (MME).

Το 2016, σχεδιάστηκε και παρουσιάστηκε ένα ολοκληρωμένο, ευέλικτο και πολλαπλών χρήσεων πλαίσιο ως μέρος της Ατζέντας Νέων Δεξιοτήτων για την Ευρώπη το «Πλαίσιο Επιχειρηματικής Ικανότητας» (Entrepreneurship Competence Framework - **EntreComp**).

http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC109128/jrc109128_entrecomp_into_action_-_final.pdf

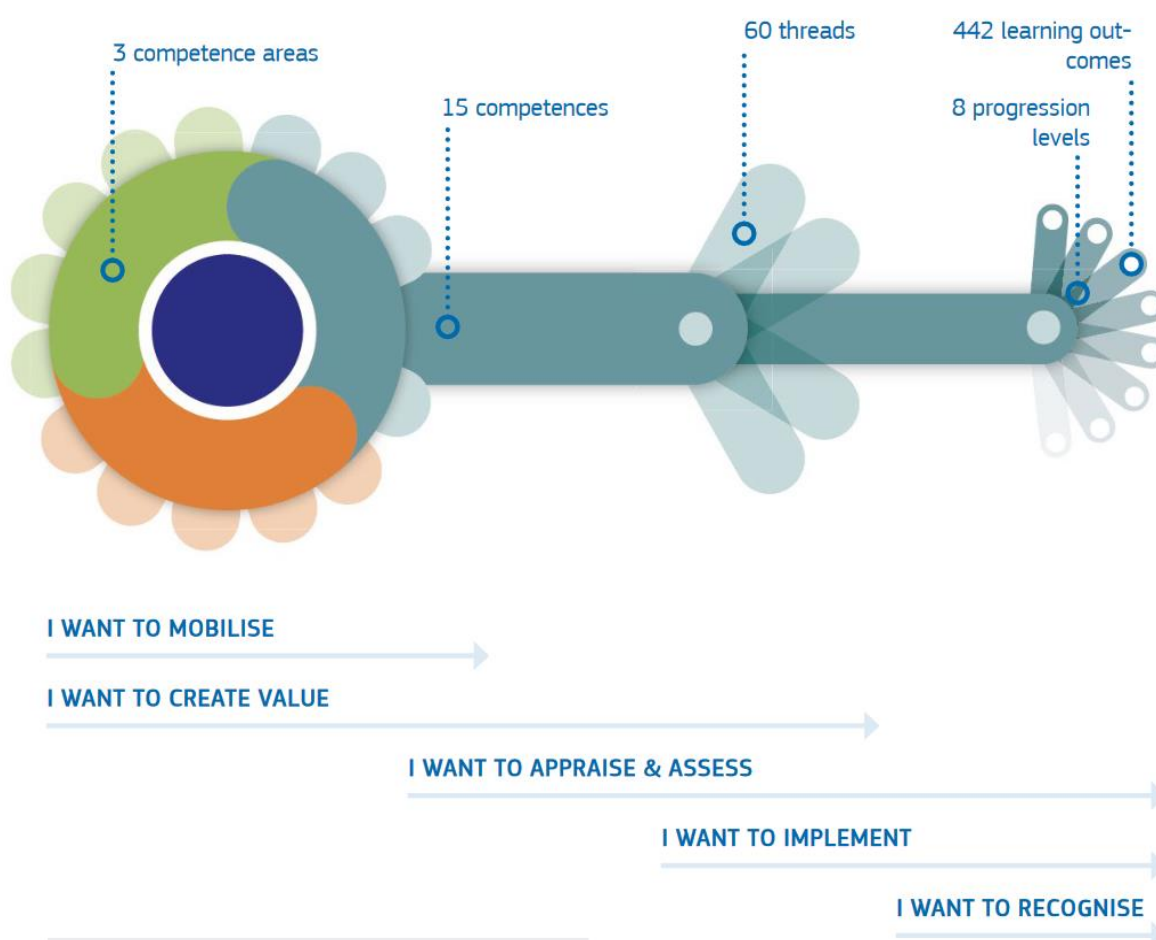
Το **EntreComp** δημιουργεί μια κοινή κατανόηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των στάσεων που συνθέτουν αυτό που σημαίνει να είσαι «επιχειρηματικός» και παρόλο που παρουσιάστηκε για την Ευρώπη, μόλις το μελετήσεις θα καταλάβεις ότι είναι εύκολα προσαρμόσιμο τουλάχιστον στο «δυτικό κόσμο» των επιχειρήσεων. Ακολουθεί μια σύνοψη της έννοιας και του κύριου εργαλείου που αναπτύχθηκε:

Το **EntreComp** προσδιορίζει τις ικανότητες που κάνουν κάποιον επιχειρηματικό. Αυτές μπορούν στη συνέχεια να χρησιμοποιηθούν για την υποστήριξη της επιχειρηματικής μάθησης σε διάφορα περιβάλλοντα. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την κοινωνία των πολιτών, τις επιχειρήσεις, την εκπαίδευση, την εργασία των νέων, τις κοινότητες, τις νεοσύστατες επιχειρήσεις και τα ίδια τα άτομα. Το εργαλείο **EntreComp** χρησιμεύει ως γνώμονας που προσφέρει μια επισκόπηση των διαφορετικών αλλά διασυνδεδεμένων μεταξύ τους ικανοτήτων. Αυτές οι ικανότητες έχουν σχεδιαστεί για να σε βοηθήσουν να σκεφτείς τις επιχειρηματικές δεξιότητες και στάσεις που περιλαμβάνει η εργασία σου. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως οδηγός κατά το σχεδιασμό μιας νέας δραστηριότητας ή /και ως ένα μοντέλο που μπορείς να χρησιμοποιήσεις ή να προσαρμόσεις για σκοπούς μάθησης και αξιολόγησης.



Στο πιο απλό επίπεδο, το EntreComp αποτελείται από 3 τομείς ικανοτήτων: **Ιδέες και Ευκαιρίες, Πόροι και Εν Δράση**. Κάθε τομέας περιέχει 5 επιμέρους ικανότητες και μαζί αυτές αποτελούν τις **15 ικανότητες** που χρησιμοποιούν τα άτομα για να ανακαλύψουν και να ενεργήσουν με βάση τις ευκαιρίες και τις ιδέες.

Κάτω από κάθε μία από τις 15 αρμοδιότητες υπάρχουν διάφορα θέματα που περιγράφουν τι σημαίνει πραγματικά η συγκεκριμένη ικανότητα στην πράξη. Αυτά τα θέματα είναι τα δομικά στοιχεία κάθε ικανότητας.



Το EntreComp έχει εφαρμοστεί με διάφορους τρόπους και έχει αποδειχθεί χρήσιμο σε έργα και οργανισμούς προκειμένου να επιτύχουν διάφορους στόχους. Οι στόχοι αυτοί είναι:

- η κινητοποίηση του ενδιαφέροντος για την επιχειρηματικότητα και η έμπνευση για δράση,
- η δημιουργία αξίας μέσω της προσαρμογής του γενικού πλαισίου σε ειδικότερα πλαίσια,

- η εκτίμηση και η αξιολόγηση των επιπέδων επιχειρηματικής ικανότητας,
- η υλοποίηση επιχειρηματικών ιδεών και έργων,
- η αναγνώριση των δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας.

Προφανώς, αυτό το πολύ χρήσιμο εργαλείο μπορεί να χρησιμοποιηθεί εξίσου από όσους ενδιαφέρονται και εργάζονται τόσο στην τυπική εκπαίδευση όσο και σε άτυπες δραστηριότητες μάθησης και ένταξης. Αυτή είναι η λογική πίσω από αυτή τη λεπτομερή περιγραφή, καθώς ο παρών εκπαιδευτικός οδηγός κατάρτισης και το εργαλείο EntreComp έχουν συγκριτικά συναφή χαρακτηριστικά.

2.4 ΟΜΑΔΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ VS ΟΜΑΔΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπάρχει μια λεπτή γραμμή μεταξύ των ομάδων εργασίας (working groups) και των ομάδων ΣΥΝεργασίας (teams) και η καθεμία έχει το δικό της σκοπό να επιτύχει στον εργασιακό χώρο. Είναι καλό να γνωρίζεις τις διαφορές μεταξύ των δύο, ώστε να μπορείς να διακρίνεις σε κάθε κρίσιμη στιγμή ακριβώς ποια εκδοχή θα σου χρησιμεύσει (<https://blog.flock.com/workplace-collaboration-teams-vs-groups>).

Σε μια ομάδα εργασίας (working group),

- Δύο ή περισσότερα μέλη συνεργάζονται για να ολοκληρώσουν μια δουλειά, ενώ ο επικεφαλής τούς κατευθύνει αναθέτοντας εργασίες μεταξύ των μελών της ομάδας, παρακολουθώντας και ελέγχοντας την πρόοδο.
- Τα μέλη μιας ομάδας εργασίας απασχολούνται στον τομέα ειδίκευσής τους, με κάθε άτομο να κατευθύνεται προς ένα δικό του στόχο.
- Οι ομάδες εργασίας μοιράζονται πληροφορίες και ιδέες, αλλά δημιουργούν τους δικούς τους ανεξάρτητους στόχους και ευθύνες.
- Η συνεργατική ή συνδυασμένη εργασία δεν πραγματοποιείται μέσα σε μια ομάδα εργασίας.
- Οι ομάδες εργασίας μετρούν την επιτυχία βάσει αυτού που ολοκληρώνει το άτομο

Υπάρχουν δύο είδη ομάδων εργασίας. Η **επίσημη ομάδα εργασίας** δημιουργείται από τη διοίκηση ή την ηγεσία για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας για έναν οργανισμό.

Η **ανεπίσημη ομάδα εργασίας** σχηματίζεται με φυσικό τρόπο γύρω από ένα κοινό συμφέρον, ταυτότητα ή κοινωνικό στόχο. Σκέψου το με αυτόν τον τρόπο: μπορεί να έχεις μια επίσημη ομάδα διευθυντών των οποίων ο τελικός στόχος είναι η επιτυχία της εταιρείας σου, αλλά διευθύνουν τις ομάδες τους σε ατομική βάση και καθορίζουν τους δικούς τους στόχους και τα προσδοκώμενα αποτελέσματα. Ή ίσως η επιχείρησή σου έχει ένα δίκτυο γυναικών που συνασπίζονται ανεπίσημα για να μοιραστούν τις βέλτιστες πρακτικές στη διαπραγμάτευση μισθών και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Ενώ αυτές οι ομάδες εργασίας μπορεί να συναθροίζονται συχνά, κάθε μέλος διαχειρίζεται τη δική του ανεξάρτητη εργασία.

Μια ομάδα ΣΥΝεργασίας (team), όπως ορίζεται από τον καθηγητή Leigh Thompson της Σχολής Διοίκησης Kellogg, είναι μια ομάδα ανθρώπων που **έχει έναν κοινό στόχο, αλλά επικεντρώνεται περισσότερο σε ένα συλλογικό σκοπό**. Οι ομάδες αυτές συνεργάζονται για να δημιουργήσουν ένα προϊόν μέσω ατομικών και αμοιβαίων συνεισφορών. Αυτή η αλληλεξαρτώμενη εργασία φέρει ένα συνδυασμένο τελικό αποτέλεσμα (Thompson, 2008).

Ο κοινός σκοπός μιας ομάδας ΣΥΝεργασίας δίνει σε κάθε μέλος **μια κοινή ευθύνη απέναντί της**. Οι ομαδικές προσπάθειες είναι άμεσα υπεύθυνες για το αποτέλεσμα. Τα μέλη της ομάδας αυτής ανυψώνουν ο ένας τα δυνατά σημεία του άλλου και συμπληρώνουν τις όποιες ελλείψεις των συνεργατών τους. Εξαιτίας αυτού, **οι ομάδες ΣΥΝεργασίας είναι σε θέση να κάνουν περισσότερα από ό, τι θα έκαναν τα μέλη από μόνα τους**.

Έχοντας ένα συγκεκριμένο στόχο κατά νου σημαίνει ότι μια ομάδα ΣΥΝεργασίας δεν μπορεί να λειτουργήσει με μεμονωμένες συνεισφορές. Τα μέλη της ομάδας χρειάζονται ένα συνεργατικό περιβάλλον για να συνδυάσουν τις εξειδικευμένες ικανότητές τους και να επιτύχουν τον τελικό τους στόχο.

2.5 ΜΕΘΟΔΟΙ – ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ – ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Η **προσέγγιση** (approach) είναι ένα σύστημα μέσω του οποίου μπορεί κανείς να παρατηρεί μια εργασία ή ένα έργο. Από ετυμολογική άποψη, στα αγγλικά προέρχεται από τη λατινική λέξη που σημαίνει «Πλησίασε πιο κοντά». Η προσέγγιση, λοιπόν, σχετίζεται με μια συγκεκριμένη κατεύθυνση ή οπτική γωνία για την αντιμετώπιση μιας εργασίας. Θα μπορούσαν να υπάρχουν περισσότεροι από δύο τρόποι προσέγγισης οποιασδήποτε εργασίας. Σύμφωνα με τους ακαδημαϊκούς, η προσέγγιση ανήκει σε ένα θεωρητικό στήσιμο που θα χρησιμοποιήσεις στο έργο σου. Για παράδειγμα, ένας καθηγητής αναθέτει κάποιες εργασίες λογοτεχνίας στους μαθητές του και τους ζητά να γράψουν μια κριτική πάνω σε αυτή. Θα υπάρξουν διάφορες προσεγγίσεις για την ολοκλήρωση της λογοτεχνικής εργασίας (<https://www.difference.wiki>).

Σε γενικές γραμμές, η προσέγγιση είναι μια ιδέα ή ένα σχέδιο για να καταπολεμήσει ένα πρόβλημα και να αντιμετωπίσει μια δεδομένη κατάσταση. Γενικά, η προσέγγιση είναι μια έννοια που εξηγεί το ύφος ή τον τρόπο ενός ατόμου και την αντίδραση ή τη συμπεριφορά του στο πλαίσιο αντιμετώπισης μιας δύσκολης κατάστασης. Το επίπεδο προσέγγισης είναι απλά μια ιδέα και δεν περιλαμβάνει κανένα βήμα που δοκιμάζεται ή αποδεικνύεται στην πράξη από καιρό σε καιρό.

Η σκόπιμη διαδοχή των ενεργειών σε οποιαδήποτε κατάσταση ή πρόβλημα συνοψίζει την προσέγγιση ενός ατόμου που ασχολείται με την κατάσταση. Έτσι, η προσέγγιση ορίζεται ως «ο τρόπος διαχείρισης μιας κατάστασης ή ενός προβλήματος». Αλλάζει από καιρό σε καιρό, από κατάσταση σε κατάσταση και με διαφορετικά άτομα, αν και δεν υπάρχει ένα συγκεκριμένο μοτίβο με τόσο μικρές διαφοροποιήσεις που να μπορεί να μετρηθεί ως προσέγγιση.

Η **μέθοδος** είναι η διαδικασία του να κάνεις κάτι. Είναι μια βήμα προς βήμα εξήγηση για να εκτελέσει κανείς μια εργασία σε μια δεδομένη κατάσταση. Όταν έχεις να κάνεις με ένα μαθηματικό πρόβλημα, πρώτα θα χρησιμοποιήσεις μια προσέγγιση που στηρίζεται στη βασική θεωρία και στη συνέχεια θα επιδοθείς στη μέθοδο ή τη διαδικασία της. Όταν λύνουμε ένα πρόβλημα βήμα προς βήμα, είναι η μέθοδός του (<https://www.difference.wiki>).

Η μέθοδος αναφέρεται στη διαδικασία που έχει δοκιμαστεί και αποδειχθεί ότι βοηθά και ξεπερνά τα προβλήματα. Είναι πάντα καλοστημένη και έχει διερευνηθεί σε βάθος ώστε να υπερβαίνει τα εμπόδια. Η φύση της μεθόδου είναι επιστημονική και επιτυγχάνεται σε ένα πλαίσιο μικρών βημάτων. Μπορεί να ολοκληρωθεί σύμφωνα με τις απαιτήσεις μιας συγκεκριμένης κατάστασης. Η μέθοδος είναι μια συγκεκριμένη τεχνική, εργαλείο ή διαδικασία που χρησιμοποιείται για την επιτυχή συλλογή δεδομένων, π.χ. από έρευνες, πειράματα και στατιστικές αναλύσεις.

Μια μέθοδος περιλαμβάνει συγκεκριμένο υλικό για την ενίσχυση της μάθησης. Είναι ένας τύπος οργάνωσης ή σχεδιασμού που εξαρτάται από την προσέγγιση.

Είναι μια συστηματική και θεωρητική ανάλυση των δεδομένων και εφαρμόζεται σε διάφορους τομείς σπουδών. Συνήθως, καλύπτει τη συνολική έννοια, τα παραδείγματα, τη θεωρητική επισκόπηση, ποιοτικές και ποσοτικές τεχνικές. Οι ποσοτικές μέθοδοι συνήθως σχετίζονται με το μέγεθος του δείγματος μέσω της απλής συλλογής δεδομένων και της ανάλυσης. Οι ποιοτικές μέθοδοι είναι γενικά ευέλικτες και ενθαρρύνουν την εξερεύνηση εννοιών και τα πειράματα.

Η δραστηριότητα είναι

- η κατάσταση του να είναι κανείς ενεργός: συμπεριφορές ή πράξεις ενός συγκεκριμένου είδους
- κάτι που γίνεται ως εργασία ή για ένα συγκεκριμένο σκοπό
- κάτι που γίνεται για ευχαρίστηση και συνήθως περιλαμβάνει μια ομάδα ανθρώπων

Ειδικές δραστηριότητες θα παρουσιαστούν αργότερα στον παρόντα οδηγό, ως **ψυχομετρικά εργαλεία αξιολόγησης**.

3. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

3.1 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Η θεωρία της ανάπτυξης σταδιοδρομίας μελετά τα μονοπάτια προς τη βελτίωση της επαγγελματικής πορείας και της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία. Η κατανόηση της θεωρίας της ανάπτυξης της σταδιοδρομίας είναι ένα σημαντικό βήμα για τον καθορισμό των **βασικών αξιών, των πλεονεκτημάτων, των αδυναμιών και της επιθυμητής πορείας σου**. Ενώ υπάρχουν ποικίλες απόψεις στις διαφορετικές θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας, όλες αναγνωρίζουν τη σημασία της καλλιέργειας μιας θετικής συναισθηματικής σχέσης με την εργασία και της ανάπτυξης ουσιαστικών επαγγελματικών φιλοδοξιών.

3.2 ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΘΕΩΡΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ;

Η θεωρία ανάπτυξης της σταδιοδρομίας είναι η μελέτη των διαδρομών σταδιοδρομίας, της επιτυχίας και της συμπεριφοράς. Έχει ως στόχο να εξηγήσει γιατί ένα άτομο μπορεί να είναι κατάλληλο για μια συγκεκριμένη καριέρα και να παράσχει συμβουλές για το πώς να επιτευχθεί μια πολλά υποσχόμενη επαγγελματική πορεία. Επικεντρώνεται, επίσης, στον εντοπισμό κοινών σταδίων σταδιοδρομίας όταν είναι απαραίτητη η εκπαίδευση, η καθοδήγηση και άλλες συμπληρωματικές παρεμβάσεις.

Οι θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας προέρχονται κυρίως από τις μελέτες της Προσωπικότητας, την Κοινωνιολογία και την Αναπτυξιακή ψυχολογία. Ο **Frank Parsons** πρωτοστάτησε στη θεωρία ανάπτυξης σταδιοδρομίας δημοσιεύοντας τη θεωρία χαρακτηριστικών και παραγόντων στις αρχές της δεκαετίας του 1900. Από τότε, η μελέτη της ανάπτυξης της σταδιοδρομίας έχει παραγάγει διάφορες θεωρίες και έχει προσελκύσει μεγάλο δημόσιο ενδιαφέρον. Παρότι η επαγγελματική επιλογή χρησιμοποιείται και αναπτύσσεται συνήθως από εφήβους πριν την επιλογή μαθημάτων –αυτών που τους ενδιαφέρουν περισσότερο– στο σχολείο ή πριν πάνε στο πανεπιστήμιο, μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε οποιαδήποτε ηλικία κατά την οποία λαμβάνεται μια τελική απόφαση στο πλαίσιο του επαγγέλματος. Συνήθως, τέτοιες αποφάσεις επηρεάζονται από το σχολικό περιβάλλον ή από εκθέσεις / ημερίδες σταδιοδρομίας (Karlan, 1946, p. 131).

Στις ακόλουθες ενότητες, εξετάζουμε τις πιο σημαντικές θεωρίες ανάπτυξης της σταδιοδρομίας.

3.3 ΔΗΜΟΦΙΛΕΙΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

«**Θεωρία** είναι μια εικόνα, μια περιγραφή, μια αναπαράσταση της πραγματικότητας. Δεν είναι η ίδια η πραγματικότητα. Είναι ένας τρόπος που μπορούμε να σκεφτούμε κάποιο μέρος της πραγματικότητας, έτσι ώστε να μπορούμε να το κατανοήσουμε» (Krumboltz).

Σύμφωνα με το «Διεθνές Εγχειρίδιο σταδιοδρομίας» του Leung (2008), η ανάπτυξη του επαγγελματικού προσανατολισμού σε ένα παγκόσμιο κλάδο απαιτεί ένα σύνολο **θεωρητικών πλαισίων με καθολική ισχύ και εφαρμογές, καθώς και πολιτισμικά ευαίσθητα μοντέλα** που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για να εξηγήσουν το φαινόμενο και τα επιμέρους θέματα της ανάπτυξης της σταδιοδρομίας σε **τοπικό επίπεδο**. Ακολουθώντας αυτή την αντίληψη, **πέντε θεωρίες** ανάπτυξης της σταδιοδρομίας έχουν καθοδηγήσει διεθνώς, τις τελευταίες δεκαετίες, την πρακτική και την έρευνα στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την παροχή συμβουλών (<http://www.realtutoring.com/career/bigFiveTheory.pdf>):

- i. **Θεωρία Εργασίας-Προσαρμογής** (Theory of Work-Adjustment, TWA) η οποία βασίζεται στο πώς το άτομο συμβαδίζει με το εργασιακό περιβάλλον δημιουργώντας μια συνεχή διαδικασία εξέλιξης της σταδιοδρομίας, αλλά και ικανοποίησης τόσο για το ίδιο όσο και για τον οργανισμό-εργασιακό περιβάλλον.
- ii. **Θεωρία του Holland για τις Επαγγελματικές Προσωπικότητες στο Εργασιακό Περιβάλλον**, η οποία βασίζεται στην ιδέα ότι «η επιλογή σταδιοδρομίας βασίζεται στην προσωπικότητα». Ο Holland πίστευε ότι η ικανοποίηση ενός ατόμου από την εργασία συνδέεται με ομοιότητες μεταξύ της προσωπικότητάς του και του εργασιακού περιβάλλοντος. Προσδιορίζει έξι τύπους προσωπικότητας:
Ρεαλιστικός ή Πρακτικός (P): Ονομάζεται επίσης «**Άνθρωπος των έργων**». Άνθρωποι σε αυτόν τον τύπο λύνουν τα προβλήματα αναλαμβάνοντας δράση παρά συζητώντας. Οι ρεαλιστικοί τύποι ενδιαφέρονται για την εργασία που απαιτεί ικανότητα και δύναμη. Ξυλουργοί, Χειρουργοί, σεφ και προσωπικοί γυμναστές, όλοι ταιριάζουν στο ρεαλιστικό τύπο προσωπικότητας.

Ερευνητικός (Ε): Ονομάζεται επίσης «**Στοχαστής**». Οι άνθρωποι αυτού του τύπου θέλουν να εργάζονται με πληροφορίες. Οι ερευνητικοί τύποι απολαμβάνουν να εργάζονται μόνοι τους κι όχι σε ομάδα. Λογιστές, δικηγόροι και γιατροί ταιριάζουν στον τύπο της ερευνητικής προσωπικότητας.

Καλλιτεχνικός (Κ): Ονομάζεται επίσης «**Δημιουργός**». Οι άνθρωποι σε αυτόν τον τύπο είναι δημιουργικοί, εφευρετικοί και συνήθως πιο συναισθηματικά ευαίσθητοποιημένοι από άλλους τύπους στη θεωρία του Holland. Οι καλλιτεχνικοί τύποι είναι ανεξάρτητοι αλλά απολαμβάνουν τη συνεργασία με άλλους ανθρώπους. Γραφίστες, συγγραφείς και μουσικοί όλοι ταιριάζουν στον τύπο ερευνητικής προσωπικότητας.

Κοινωνικός (Κ): Ονομάζεται επίσης «**Αρωγός**». Οι άνθρωποι αυτού του τύπου απολαμβάνουν τη διδασκαλία ή τη βοήθεια σε άλλους. Οι κοινωνικοί τύποι εκτιμούν την εργασία με άλλους και τη δημιουργία σχέσεων. Δάσκαλοι, σύμβουλοι και επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού ταιριάζουν στον τύπο κοινωνικής προσωπικότητας.

Επιχειρηματικός (Ε): Ονομάζεται επίσης «**Πειστικός**». Οι άνθρωποι αυτού του τύπου απολαμβάνουν να εργάζονται τόσο με ανθρώπους όσο και με πληροφορίες. Δίνουν αξία στο κύρος και την ασφάλεια, χωρίς να αποφεύγουν τα ρίσκα. Πωλητές, επιχειρηματίες, χρηματιστές, ταιριάζουν στον επιχειρηματικό τύπο προσωπικότητας

Συμβατικός (Σ): Ονομάζεται επίσης «**Διοργανωτής**». Οι άνθρωποι αυτού του τύπου απολαμβάνουν κανόνες και κανονισμούς. Όπως και οι επιχειρηματικοί τύποι, δίνουν αξία στο κύρος και τα χρήματα. Εντούτοις, αντιπαθούν την ασαφή ή αδόμητη εργασία. Διευθύνοντες Σύμβουλοι, χρηματοοικονομικοί σύμβουλοι, οικονομολόγοι, δημόσιοι υπάλληλοι ταιριάζουν στο συμβατικό τύπο προσωπικότητας.

Κατά την αξιολόγηση της προσωπικότητας ενός ατόμου, διαμορφώνεται ένας κωδικός 3 γραμμάτων (π.χ. ΡΕΚ) από τα κεφαλαία γράμματα των πιο σχετικών τύπων προσωπικότητας, αποκαλύπτοντας τα ενδιαφέροντα του ατόμου που το οδηγούν στην επιλογή σταδιοδρομίας και στην επαγγελματική ικανοποίηση.

- iii. **Θεωρία αυτο-αντίληψης της ανάπτυξης σταδιοδρομίας** που πρωτο-διατυπώθηκε από τον Super και αργότερα από τον Savickas. Αυτή η θεωρία υποστηρίζει ότι «ο χρόνος και η εμπειρία βοηθούν στη διαμόρφωση του τρόπου με τον οποίο ένα

άτομο δίνει αξία στη σταδιοδρομία του και θέτει τους στόχους του». Σε αυτή τη θεωρία η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας διακρίνεται σε πέντε στάδια:

Ανάπτυξη: Αυτό το στάδιο αρχίζει από τη γέννηση και συνεχίζεται μέχρι την ηλικία των 14. Ένα άτομο αναπτύσσει την αίσθηση του εαυτού και τη στάση του απέναντι στην εργασία.

Εξερεύνηση: Αυτό το στάδιο ξεκινά στην ηλικία των 15 ετών και συνεχίζεται μέχρι την ηλικία των 25 ετών. Το άτομο δοκιμάζει διαφορετικές διαδρομές σταδιοδρομίας μέσα από μαθήματα, χόμπι και πραγματική εργασία.

Καθιέρωση: Το στάδιο αυτό αρχίζει στην ηλικία των 25 ετών και συνεχίζεται μέχρι την ηλικία των 44 ετών. Το άτομο αναπτύσσει δεξιότητες εργασίας και συγκεντρώνει εργασιακή εμπειρία.

Συντήρηση: Αυτό το στάδιο αρχίζει στα 45 και συνεχίζεται μέχρι την ηλικία των 64 ετών. Το άτομο βελτιώνει την εργασιακή θέση του και σταδιακά αναζητά σταθερότητα, οπότε το στοιχείο της σταδιοδρομίας του αλλάζει.

Παρακμή: Αυτό το στάδιο αρχίζει στην ηλικία των 65. Το άτομο μειώνει την ένταση της εργασίας που κάνει και προετοιμάζεται για τη συνταξιοδότηση.

Ο Super πίστευε ότι οι άνθρωποι βρίσκουν επαγγελματική ικανοποίηση με βάση την άποψή τους για τον εαυτό τους σε κάθε ένα από αυτά τα πέντε στάδια της ανάπτυξης. Για παράδειγμα, ένα άτομο μπορεί να δίνει αξία σε μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής περισσότερο στο στάδιο της συντήρησης από ό,τι στη φάση της καθιέρωσης. Η σταδιοδρομία μπορεί να είναι η ίδια, αλλά ο χρόνος και η εμπειρία αλλάζουν τον τρόπο με τον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται το επάγγελμά του.

- iv. **Θεωρία του Περιγράμματος και του Συμβιβασμού της Gottfredson** που περιγράφει την επιλογή σταδιοδρομίας ως μια διαδικασία εξάλειψης των επαγγελματικών εναλλακτικών λύσεων. Μέσα από την παιδική ηλικία και την εφηβεία, το άτομο εξαλείφει τα επαγγέλματα περνώντας από 4 στάδια: προσανατολισμός στο μέγεθος και τη δύναμη, προσανατολισμός σε σεξουαλικούς ρόλους, προσανατολισμός στην κοινωνική αποτίμηση, προσανατολισμός στον εσωτερικό, μοναδικό εαυτό. Ο ρόλος του συμβιβασμού είναι επίσης σημαντικός σε αυτή τη θεωρία.

v. **Η Κοινωνική-Γνωστική Θεωρία Σταδιοδρομίας** του Bandura, η οποία δηλώνει ότι «τα κίνητρα και οι συμπεριφορές ενός ατόμου βασίζονται στην εμπειρία» και η άποψή του για τις ικανότητές του επηρεάζει την επιλογή σταδιοδρομίας. Αυτές οι εμπειρίες μπορούν να χωριστούν σε τρεις κύριες κατηγορίες:

- Το άτομο επηρεάζεται από την αυτο-αποτελεσματικότητα ή το τι πιστεύει ότι μπορεί να επιτύχει.
- Το άτομο επηρεάζεται από αυτό που βλέπει άλλους ανθρώπους να επιτυγχάνουν με τις ενέργειες που κάνουν.
- Το άτομο επηρεάζεται από παράγοντες γύρω του που δεν μπορεί να ελέγξει.

Στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας, η κοινωνική-γνωστική θεωρία βοηθά ώστε να εξηγηθεί πώς ένα άτομο μπορεί να δημιουργήσει το σχέδιο ανάπτυξης της σταδιοδρομίας του με επιτυχία. Μέσα από τη θετική άποψη περί των δικών του ικανοτήτων και περιβάλλοντας τον εαυτό του με ένα θετικό δίκτυο μεντόρων, το άτομο έχει περισσότερες πιθανότητες να επιτύχει τους επαγγελματικούς του στόχους. Το πλαίσιο για αυτή τη θεωρία ονομάζεται «Μοντέλο Τριαδικής Αιτιοκρατίας» του Bandura και υποστηρίζει ότι η απόδοση ενός ατόμου βασίζεται σε ένα μείγμα:

- Προσωπικών χαρακτηριστικών
- Συμπεριφορών και πράξεων που βλέπουν από άλλους ανθρώπους
- Εξωτερικών παραγόντων

Υπάρχουν και άλλες θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας που παρουσιάστηκαν τα τελευταία 80 και πλέον χρόνια. Όλες εμπίπτουν σε τέσσερις ευρείες κατηγορίες:

- Αναπτυξιακή** - Αυτο-αντίληψη κατά τη διάρκεια ζωής - Super (δεκαετία 1950)
- Αποφάσεων** - Κατάσταση ή Κοινωνιολογική - Bandura (Αυτο-αποτελεσματικότητα - δεκαετία 1970)
- Ψυχολογική** - Τύποι Προσωπικότητας που ταιριάζουν με το εργασιακό περιβάλλον - Holland (δεκαετία 1980)
- Χαρακτηριστικών και παραγόντων** - θεωρία του Frank Parson (δεκαετία 1920), η οποία επικεντρώθηκε στην εξέταση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, των βασικών στοιχείων του επαγγέλματος και στη μέτρηση του ενός έναντι του άλλου.

Αυτή η θεωρία είναι η παλαιότερη, επομένως αξίζει να την αναφέρουμε, καθώς χρησιμοποιείται ως βάση σε τεστ όπως: το Interest-Kuder Career Search (KCS), το Aptitude-Differential Aptitude Tests (DAT) και το General Aptitude Test Battery (GATB). Τα εργαλεία αξιολόγησης θα περιγραφούν εκτενέστερα και στο επόμενο κεφάλαιο.

Ακούγεται σαφές: Όλες οι θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας βασίζονται στην απόκτηση γενικών γνώσεων και δεξιοτήτων για ένα συγκεκριμένο θέμα, την ενημέρωση για τις διαφορετικές τάσεις στην αγορά εργασίας σε συνδυασμό με το κίνητρο και την αυτοπεποίθηση όταν κανείς αντιμετωπίζει προκλήσεις.



Επιπλέον, πρόκειται για μια συνεχή και εσωτερική διαδικασία εκπαίδευσης που εστιάζει στην προσωπική ανάπτυξη ενός συγκεκριμένου τομέα που ενδιαφέρει περισσότερο το άτομο

Όπως προαναφέρθηκε, οι δεξιότητες ανάπτυξης σταδιοδρομίας εξελίσσονται από τα άτομα ενώ βρίσκονται στο σχολείο ή στην επαγγελματική εκπαίδευση (EPALE, 2019). Έτσι, μια πιο πρόσφατη θεωρία, η θεωρία προσωπικότητας της Roe ισχυρίζεται ότι η επιλογή σταδιοδρομίας ενός ατόμου επηρεάζεται από την αλληλεπίδρασή του

με τους γονείς του (Indeed, 2019). Πιστεύουμε ακράδαντα ότι αυτή η θεωρία προσφέρει μια επιπλέον άποψη στις επιλογές του δυνητικού επιχειρηματία, ιδίως δεδομένης της νεαρής ηλικίας του και της έλλειψης επαγγελματικής εμπειρίας. Δεδομένου ότι ο οδηγός αυτός απευθύνεται ειδικά στους Νέους, υποστηρίζουμε ότι στην εν λόγω θεωρία θα πρέπει να γίνει ειδική μνεία.

Η θεωρία προσωπικότητας της Roe μπορεί να διαχωριστεί σε δύο βασικούς τομείς: **α.** θεωρητικές πτυχές της προσωπικότητας και **β.** ταξινόμηση των επαγγελματιών.

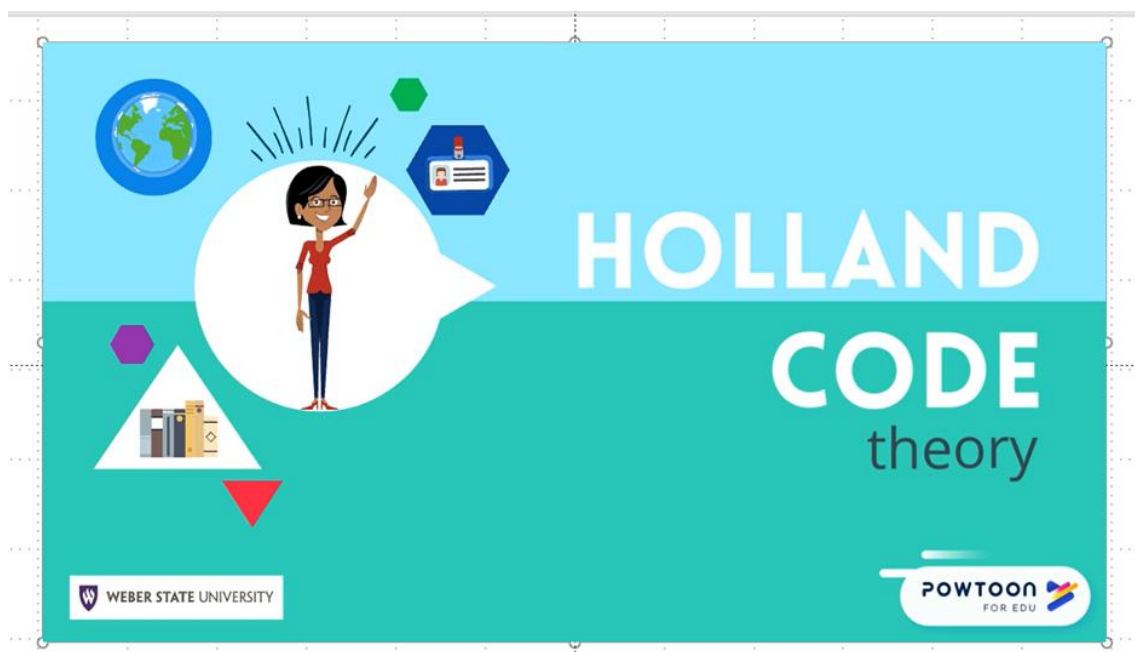
A. Εμπνευσμένη από την πυραμίδα ιεράρχησης των αναγκών του Maslow, η Roe ενσωμάτωσε τις ψυχολογικές ανάγκες που αναπτύσσονται από τις αλληλεπιδράσεις γονέων-παιδιών στην αντίληψη της προσωπικότητας. Διαχώρισε τα πρότυπα αλληλεπίδρασης γονέα-παιδιού σε τρεις κατηγορίες, με την καθεμία να έχει δύο υποκατηγορίες: (1) συναισθηματική επικέντρωση στο παιδί, που διακρίνεται περαιτέρω σε υπερπροστατευτικότητα ή υπερβολικές απαιτήσεις, (2) αποφυγή του παιδιού, που διακρίνεται σε συναισθηματική απόρριψη ή παραμέληση και (3) αποδοχή του παιδιού, που διακρίνεται σε άνεση ή στοργή. Η Roe πίστευε, επίσης, ότι ο τρόπος που ένα παιδί αλληλεπιδρά με τους γονείς του θα το οδηγήσει να αναπτύξει έναν προσανατολισμό είτε προς τους ανθρώπους είτε όχι και κατ' επέκταση θα ακολουθήσει ανθρωπο-κεντρικά ή μη ανθρωπο-κεντρικά επαγγέλματα. Τα ανθρωπο-κεντρικά επαγγέλματα έχουν υψηλό βαθμό αλληλεπίδρασης με άλλους ανθρώπους. Τα μη ανθρωπο-κεντρικά επαγγέλματα είναι πιο ανεξάρτητα.

Προκειμένου να φέρει το άτομο σε επαφή με ένα πλήρες φάσμα επαγγελμάτων, η Roe έθεσε ως στόχο να αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο σύστημα ταξινόμησης που θα της επέτρεπε να ξεκινήσει την έρευνά της. Το αποτέλεσμα ήταν ένα δισδιάστατο, οκτώ επί έξι σύστημα ταξινόμησης, με οκτώ κατηγορίες επαγγελμάτων (υπηρεσία, επαγγελματική επαφή, οργάνωση, τεχνολογία, εξωτερικός χώρος, επιστήμη, γενικός πολιτισμός, και τέχνες & ψυχαγωγία) και έξι επίπεδα με βάση το βαθμό δεξιοτήτων που απαιτούνται για το επάγγελμα σε κάθε κατηγορία: 1. Επαγγελματίας / Ανεξάρτητος βαθμός ευθύνης, 2. Διοικητικός / Λιγότερη ανεξαρτησία, 3. Ημι-επαγγελματίας και μικρές επιχειρήσεις / Μέτρια ευθύνη, 4. Ειδικευμένος / Απαιτείται εκπαίδευση, 5. Ημι-ειδικευμένος/ Ειδική εκπαίδευση, 6. Ανειδίκευτος / Ακολουθεί βασικές οδηγίες.

3.4 ΟΙ ΠΙΟ ΔΗΜΟΦΙΛΕΙΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Παρακάτω ακολουθεί μια περίληψη πολλών από τις πιο δημοφιλείς αξιολογήσεις, τι μετρούν και πώς θα μπορούσαν να φανούν χρήσιμες. Στο κεφάλαιο 7 αυτού του οδηγού, μπορείς να βρεις πηγές για μια εις βάθος μελέτη αυτών που σου φαίνονται πιο εφαρμόσιμες, καθώς και διαδικτυακά εργαλεία αξιολόγησης.

Κώδικας του Holland (Holland Code). Το εργαλείο αυτό (γνωστό και ως ΤΕΣΤ RAISEC) βασίζεται στο έργο του John Holland. Όπως είδαμε νωρίτερα, διατύπωσε τη θεωρία ότι οι επιλογές σταδιοδρομίας βασίζονται σε ένα συνδυασμό έξι τύπων προσωπικότητας και πίστευε ότι όσο περισσότερο μπορεί κανείς να εκφράσει την προσωπικότητά του στην εργασία, τόσο υψηλότερη η επαγγελματική του ικανοποίηση. Οι έξι τύποι στο σύστημα του Κώδικα Holland είναι ο ρεαλιστικός, ο ερευνητικός, ο καλλιτεχνικός, ο κοινωνικός, ο επιχειρηματικός και ο συμβατικός. Ο κώδικας αυτός είναι ένας συνδυασμός δύο ή τριών από αυτούς τους τύπους και αποτελεί τη βάση για άλλα εργαλεία αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένου του Ερωτηματολογίου Υψηλών Ενδιαφερόντων (Strong Interest Inventory) και της Αυτοκατευθυνόμενης Αναζήτησης (Self-Directed Search). Το παρακάτω βίντεο θα σου δώσει μια συνοπτική και διασκεδαστική ιδέα: https://www.youtube.com/watch?v=fNGa_u7nQU



Εύρεση Δυνατοτήτων του Clifton (The Clifton StrengthsFinder). Παρήχθη με βάση 40 και πλέον χρόνια έρευνας που διεξήγαγε ο Οργανισμός Gallup και ο ψυχολόγος Donald O. Clifton. Τα αποτελέσματα αυτού του εργαλείου παρέχουν στο χρήστη ένα σύνολο δυνατών σημείων που μπορούν να εφαρμοστούν τόσο σε επαγγελματικές όσο και σε ακαδημαϊκές αναζητήσεις. Μόλις ολοκληρωθεί η αξιολόγηση, παρέχονται τα δυνατά σημεία του ατόμου μέσα από 34 περιγραφές. Τα δυνατά σημεία είναι ένας συνδυασμός προσωπικών ταλέντων, γνώσεων και δεξιοτήτων. Μερικές από αυτές τις περιγραφές περιλαμβάνουν την ενσυναίσθηση, την διαφοροποίηση, την εστίαση και το πλαίσιο. Η έρευνα του Οργανισμού Gallup έχει δείξει ότι οι άνθρωποι που χρησιμοποιούν ενεργά τις ικανότητές τους είναι πολύ πιο πιθανό να αφοσιωθούν στη σταδιοδρομία τους και να έχουν μια εξαιρετική ποιότητα ζωής. Τα δεδομένα αξιολόγησης του τεστ μπορούν να εφαρμοστούν στην εργασία, στην έναρξη μιας επιχείρησης, στην ηγεσία και στην οικογενειακή ζωή.

Ερωτηματολόγιο Υψηλών Ενδιαφερόντων (Strong Interest Inventory). Το ερωτηματολόγιο αυτό αξιολογεί τα ενδιαφέροντα της εργασίας και της σταδιοδρομίας σου αντί για την προσωπικότητα, τις δεξιότητες ή τις αξίες σου, χρησιμοποιώντας τον κώδικα Holland ως βάση για την αξιολόγησή του. Οι έξι τομείς ανάλυσης είναι επαγγέλματα, θεματικές περιοχές, δραστηριότητες αναψυχής, άνθρωποι και χαρακτηριστικά. Έχει ενημερωθεί πολλές φορές για να δημιουργήσει μια σε βάθος και σύγχρονη αξιολόγηση της σταδιοδρομίας. Μπορείς να χρησιμοποιήσεις τα αποτελέσματά σου για να προσδιορίσεις τις καλύτερες επιλογές σταδιοδρομίας, καθώς και για να κατανοήσεις καλύτερα τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία σου.

Μπαταρία Ερωτηματολογίων Γενικής Ικανότητας (The General Aptitude Test Battery), επίσης γνωστή ως GATB, είναι ένα τεστ της γενικής επάρκειας στην επαγγελματική σταδιοδρομία που μετρά εννέα διαφορετικές ικανότητες και μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να αξιολογήσει την πιθανότητα να είναι κανείς επιτυχημένος σε συγκεκριμένες σταδιοδρομίες ή εκπαιδευτικά προγράμματα. Αναφέρεται στην έμφυτη ικανότητα ενός ατόμου να τα πάει καλά σε εργασίες που απαιτούν ένα συγκεκριμένο είδος δεξιοτήτων. Η ικανότητα αυτή δεν εξαρτάται από την προηγούμενη μάθηση.

Οι ικανότητες που μετρώνται από την Μπαταρία Ερωτηματολογίων Γενικής Ικανότητας είναι:

Γ - Γενική Ικανότητα Μάθησης: Η ικανότητα να «πιάσει» ή να κατανοήσει κανείς οδηγίες και τις βασικές αρχές η ικανότητα συλλογισμού και κρίσης. Συνδέεται στενά με τις καλές επιδόσεις στο σχολείο.

Λ - Λεκτική Ικανότητα: Η ικανότητα να κατανοήσει κανείς την έννοια των λέξεων και να τις χρησιμοποιεί αποτελεσματικά. Η ικανότητα κατανόησης των σχέσεων μεταξύ των λέξεων και του νοήματος ενός συνόλου προτάσεων και παραγράφων.

Α - Αριθμητική Ικανότητα: Η ικανότητα εκτέλεσης αριθμητικών πράξεων γρήγορα και με ακρίβεια.

Χ - Χωρική Ικανότητα: Η ικανότητα να σκέφτεται κανείς οπτικά τις γεωμετρικές μορφές και να κατανοεί τη δισδιάστατη αναπαράσταση των τρισδιάστατων αντικειμένων. Η ικανότητα αναγνώρισης των σχέσεων που προκύπτουν από την κίνηση των αντικειμένων στο χώρο.

Μ - Αντίληψη Μορφής: Η ικανότητα αντίληψης των λεπτομερειών σε αντικείμενα ή σε εικονογραφημένο ή γραφικό υλικό. Δυνατότητα πραγματοποίησης οπτικών συγκρίσεων και διακρίσεων και εντοπισμού των μικρών διαφορών στα σχήματα και τις σκιάσεις των εικόνων, του πλάτους και του μήκους των γραμμών.

Υ - Αντίληψη Υπαλλήλου: Η ικανότητα αντίληψης της λεπτομέρειας σε προφορικό υλικό ή σε μορφή πίνακα. Η δυνατότητα παρατήρησης των διαφορών στο αντίγραφο, διόρθωσης λέξεων και αριθμών και αποφυγής αντιληπτικών σφαλμάτων στον αριθμητικό υπολογισμό.

Κ - Κινητικός Συντονισμός: Η ικανότητα συντονισμού των ματιών και των χεριών ή των δακτύλων γρήγορα και με ακρίβεια στην πραγματοποίηση ακριβών κινήσεων με ταχύτητα. Η ικανότητα κινητικής ανταπόκρισης με ακρίβεια και ταχύτητα.

Δ - Δεξιότητα των Δακτύλων: Η ικανότητα κίνησης των δακτύλων και χειρισμού μικρών αντικειμένων με τα δάχτυλα, γρήγορα ή με ακρίβεια.

Χ - Χειροκίνητη Επιδεξιότητα: Η ικανότητα κίνησης των χεριών εύκολα και επιδέξια. Δυνατότητα χειρωνακτικής εργασίας στην τοποθέτηση και στις περιστροφικές κινήσεις.

3.5 ΠΩΣ ΜΠΟΡΕΙΣ ΜΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΜΕΘΟΔΟΥΣ & ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΝΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΕΙΣ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΣΟΥ ΩΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ;

Σύμφωνα με ένα άρθρο που δημοσιεύθηκε στο Forbes, οι Millennials χαρακτηρίζονται ως μια κοινωνικά υπεύθυνη / ευαίσθητη γενιά. Ως εκ τούτου, αυτό που είναι σημαντικό είναι να «τους βοηθήσουμε να αγκαλιάσουν το πάθος τους γύρω από το κοινωνικό καλό μέσα από πράγματα όπως η εκπαίδευση, η καθοδήγηση, οι τεχνολογικοί πόροι και οι δωρεάν υπηρεσίες» (Forbes, 2017), καθώς και με τη διδασκαλία της ενσυναίσθησης που θα τους ενθαρρύνει να συμμετάσχουν στην κοινωνική δράση. Αξίζει να σημειωθεί ότι όλα τα παρακάτω τεστ δεν μπορούν να μετρήσουν την κοινωνική δέσμευση ή την κοινωνική ευαισθητοποίηση. Συνεπώς, θα πρέπει να συμπληρωθούν με άλλα εργαλεία, όπως το *εργαλείο αξιολόγησης της Κοινωνικής και Συναισθηματικής Μάθησης (Social and Emotional Learning assessment tool - SEL)*.

Ένα από τα μοναδικά πράγματα σχετικά με την κοινωνική και συναισθηματική μάθηση είναι ότι οι δεξιότητες αποκτώνται μέσω διακριτής διδασκαλίας και ολοκληρωμένης εφαρμογής. Είναι διακριτές δεξιότητες επειδή μπορούν να περιγραφούν, να εξασκηθούν, να αναπτυχθούν και να αξιολογηθούν συγκεκριμένα. Ταυτόχρονα, αυτές οι δεξιότητες ενσωματώνονται και εφαρμόζονται σε ό,τι κάνουμε και οφείλουν να είναι μέρος μιας συνεχούς αναπτυξιακής διαδικασίας.

Ο Οδηγός Αξιολόγησης Κοινωνικής και Συναισθηματικής Μάθησης αναπτύχθηκε το 2018 από το πρόγραμμα «Καθιέρωση Πρακτικών Κοινωνικών-Συναισθηματικών Ικανοτήτων σε Μαθητές Νηπιαγωγείου έως Λυκείου». Η τριετής προσπάθεια δημιουργήθηκε για να προωθήσει την πρόοδο προς την καθιέρωση πρακτικών αξιολογήσεων Κοινωνικής και Συναισθηματικής Μάθησης που είναι επιστημονικά ορθές και εφαρμόσιμες στην πράξη, ως βασική προτεραιότητα του τομέα

(<https://measuringSEL.casel.org/>).

4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ

4.1 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Χαρακτηριστικά όπως η προσωπικότητα, η νοημοσύνη, οι στάσεις και οι πεποιθήσεις είναι σημαντικά χαρακτηριστικά προς μέτρηση και αξιολόγηση. Είτε προσλαμβάνεις ανθρώπους, βοηθάς τα μέλη μιας ομάδας να κατανοήσουν τον εαυτό τους και τις σχέσεις τους με άλλους, είτε προσπαθείς να καταλάβεις τι θέλεις να κάνεις με τη ζωή σου, είναι χρήσιμο να αξιολογήσεις αυτούς τους τύπους «κρυφών» ή λιγότερο προφανών χαρακτηριστικών. Ένας τρόπος για να συλλέξεις αυτές τις πληροφορίες είναι μέσω των ψυχομετρικών τεστ.

Για να αποκτήσεις σε βάθος γνώση των ικανοτήτων, της προσωπικότητάς σου και των επαγγελματικών σου ενδιαφερόντων, μπορείς να χρησιμοποιήσεις μια διαδικασία ψυχομετρικής αξιολόγησης



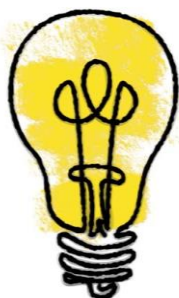
Η αξιολόγηση ικανοτήτων θα σε βοηθήσει να αξιοποιήσεις τις δυνατότητές σου επισημαίνοντας τις ισχυρότερες δεξιότητές σου. Έτσι θα βελτιώσεις την απόλαυση της εργασίας σου, καθώς θα έχεις την ευκαιρία να αναπτύξεις αυτές τις δεξιότητες στο μέγιστο



Αυτές οι αξιολογήσεις διασφαλίζουν ότι οι αποφάσεις βασίζονται σε πραγματικές, αντικειμενικές δυνατότητες και όχι υποκειμενικές υποθέσεις;



Κι αν αποτύχω στα τεστ ικανοτήτων; Τι σημαίνουν τα χαμηλά αποτελέσματα; Πόσο μπορώ να εμπιστευτώ τις συγκεκριμένες μεθόδους & εργαλεία;



Δεν νοείται «αποτυχία» σε τεστ ικανοτήτων που αφορούν καριέρα! Ορισμένα αποτελέσματα μπορεί να είναι χαμηλότερα από άλλα, αλλά τα χαμηλά αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι μπορεί να δυσκολευτείς σε ένα επάγγελμα που απαιτεί τη συγκεκριμένη ικανότητα. Να νιώθεις ασφαλής να χρησιμοποιήσεις ψυχομετρικά εργαλεία καθώς τεκμηριώνονται από επιστημονικές θεωρίες και προσεγγίσεις!

4.2 ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΤΕΣΤ;

Ένα ψυχομετρικό τεστ μπορεί να οριστεί ως ένα εργαλείο αξιολόγησης ή ψυχολογικής μέτρησης που χρησιμοποιείται για την αποτίμηση της απόδοσης ενός ατόμου χωρίς να απαιτούνται συγκεκριμένες δεξιότητες, γνώσεις και ακαδημαϊκές δυνατότητες (“What Is a Psychometric Test?,” 2019). Τα ψυχομετρικά τεστ περιλαμβάνουν προφίλ προσωπικότητας, δοκιμασίες συλλογισμού, ερωτηματολόγια κινήτρων και αξιολογήσεις ικανοτήτων. Προσπαθούν να παράσχουν αντικειμενικά δεδομένα για κατά τα άλλα υποκειμενικές μετρήσεις.

Δεδομένου ότι η αντικειμενικότητα είναι το κλειδί για τη χρήση αυτών των αξιολογήσεων, ένα καλό ψυχομετρικό τεστ παρέχει δίκαια και ακριβή αποτελέσματα κάθε φορά. Για να εξασφαλιστεί αυτό, πρέπει να πληροί τρία βασικά κριτήρια:

Στάθμιση - Το τεστ πρέπει να βασίζεται σε αποτελέσματα από ένα δείγμα πληθυσμού που είναι πραγματικά αντιπροσωπευτικό των ανθρώπων που θα υποβληθούν στο τεστ. Δεν είναι βέβαια ρεαλιστικό να εξετασθεί κάθε εργαζόμενος σε μια χώρα. Ωστόσο, μπορεί να ελεγχθεί ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα αυτής της ομάδας και, στη συνέχεια, να εφαρμοστούν τα αποτελέσματα στα συγκεκριμένα άτομα που έκαναν το τεστ. Επίσης, ένα σταθμισμένο τεστ χορηγείται με τον ίδιο τρόπο κάθε φορά για να μειωθεί η πιθανότητα προκατάληψης. Χρησιμοποιώντας ένα σταθμισμένο τεστ, μπορεί κανείς να συγκρίνει τα αποτελέσματα του με οποιονδήποτε από το δείγμα που έχει παρόμοια χαρακτηριστικά.

Αξιοπιστία - Το τεστ πρέπει να παράγει συνεπή αποτελέσματα και να μην επηρεάζεται σημαντικά από εξωτερικούς παράγοντες. Για παράδειγμα, αν αισθάνεσαι άγχος όταν κάνεις το τεστ, τα αποτελέσματα σου δεν θα πρέπει να είναι πολύ διαφορετικά από τις φορές που ήσουν ενθουσιασμένος ή χαλαρός.

Έγκυρότητα - Αυτή είναι ίσως η πιο σημαντική πτυχή της ποιότητας ενός τεστ. Ένα έγκυρο τεστ πρέπει να μετρά αυτό που προορίζεται να μετρά. Εάν υποτίθεται ότι μετρά τα ενδιαφέροντα ενός ατόμου, τότε πρέπει να αποδεικνύει σαφώς ότι μετρά πραγματικά τα ενδιαφέροντα και όχι κάτι άλλο που απλά σχετίζεται με τα ενδιαφέροντα.

4.3 ΤΙ ΜΕΤΡΟΥΝ ΤΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΤΕΣΤ;

Τα πρώτα ψυχομετρικά τεστ χρησιμοποιήθηκαν για την αξιολόγηση της νοημοσύνης των ατόμων. Τα τεστ αυτά μπορούν να μετρήσουν την προσωπικότητα, τα ενδιαφέροντα και την ικανότητα ενός ατόμου - σε ένα γενικότερο πλαίσιο: τη γνωστική ικανότητα κάποιου.

Υπάρχουν πολλές μορφές ψυχομετρικών τεστ, με κάποιες από τις πιο συχνά χρησιμοποιούμενες να είναι: αριθμητικός/ λεκτικός/ επαγωγικός/ λογικός/ αφαιρετικός/ διαγραμματικός συλλογισμός, κριτική σκέψη και εκτίμηση καταστάσεων (“Psychometric Tests: Free Practice Tests and Tips,” 2020).

Τα **τεστ ενδιαφερόντων** μετρούν τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι διαφέρουν ως προς τα κίνητρά τους, τις αξίες και τις απόψεις τους σε σχέση με τα ενδιαφέροντά τους.

Τα **τεστ προσωπικότητας** μετρούν τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι διαφέρουν ως προς το στυλ ή τον τρόπο δράσης τους, καθώς και στον τρόπο που αλληλεπιδρούν με το περιβάλλον τους και τους άλλους ανθρώπους.

Τα **τεστ ικανοτήτων** μετρούν τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι διαφέρουν ως προς την ικανότητά τους να διεκπεραιώνουν διαφορετικές εργασίες.

Ένα από τα πιο διάσημα ψυχομετρικά εργαλεία αξιολόγησης που αφορούν τις δεξιότητες και τις ικανότητες είναι αυτά του **αριθμητικού λογισμού**. Τα τεστ αριθμητικής συλλογιστικής δεν χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση των μαθηματικών σου δεξιοτήτων, αλλά για τη μέτρηση της ικανότητάς σου να ερμηνεύσεις σωστά αριθμητικές πληροφορίες και να χρησιμοποιήσεις αυτές τις πληροφορίες για την επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων. Ένα άτομο που σκοράρει υψηλά στα μαθηματικά μπορεί να σκοράρει χαμηλά σε ένα αριθμητικό τεστ. Αυτό συμβαίνει επειδή τα αριθμητικά τεστ μετρούν διαφορετικές δεξιότητες από μια μαθηματική εξέταση· βασίζονται στην αποτελεσματική ανάλυση, την επίλυση προβλημάτων και την ορθή τεχνική. Δεν απαιτείται προηγούμενη γνώση πριν από τη διεξαγωγή του τεστ και πριν την έναρξή του δίνονται στα άτομα παραδείγματα ερωτήσεων για εξάσκηση.

Όλες οι ερωτήσεις έχουν τη μορφή πολλαπλής επιλογής και τηρείται αυστηρό χρονικό όριο. Ένα τέτοιο τεστ χρησιμοποιείται για τη μέτρηση των προηγμένων δεξιοτήτων αριθμητικού συλλογισμού, για να αντικατοπτρίσει τις απαιτήσεις της δουλειάς και να βοηθήσει τους υπεύθυνους πρόσληψης προσωπικού να αποφασίσουν ποιο είναι το «κατάλληλο πρόσωπο» που θα είναι περισσότερο σε θέση να γίνει -στην περίπτωσή μας- ένας κοινωνικός επιχειρηματίας (“Numerical Reasoning Test Guide (Including Our Top 12 Tips)”, χ.χ.).

Ένα δεύτερο δημοφιλές ψυχομετρικό τεστ αφορά το λεκτικό λογισμό. Οι ερωτήσεις λεκτικού λογισμού έχουν τη δομή ενός αποσπάσματος κειμένου, μιας παραγράφου που χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση της ικανότητας του ατόμου να κατανοήσει. Όπως και στο προηγούμενο τεστ, η εξέταση του λεκτικού συλλογισμού έχει τη μορφή πολλαπλής επιλογής, όπου τα άτομα καλούνται να επιλέξουν «Σωστό», «Λάθος», «Δεν Απαντώ» –για να εξακριβωθεί η εγκυρότητα της ερώτησης ή της δήλωσης– βάσει του κειμένου που παρέχεται. Ελέγχεται η λεκτική κατανόηση, ο συλλογισμός και η λογική του ατόμου με βάση τις δεδομένες πληροφορίες. Σε ένα τέτοιο τεστ, τα άτομα θα πρέπει να λαμβάνουν τα πάντα κυριολεκτικά και μια ερώτηση/δήλωση χαρακτηρίζεται σωστή ή λάθος μόνο με βάση τις πληροφορίες που τους δίνονται χωρίς να κάνουν οποιοδήποτε υποθέσεις από μόνα τους (“Verbal Reasoning Test Tips (2020 Guide with Practice Tests),” χ.χ.).

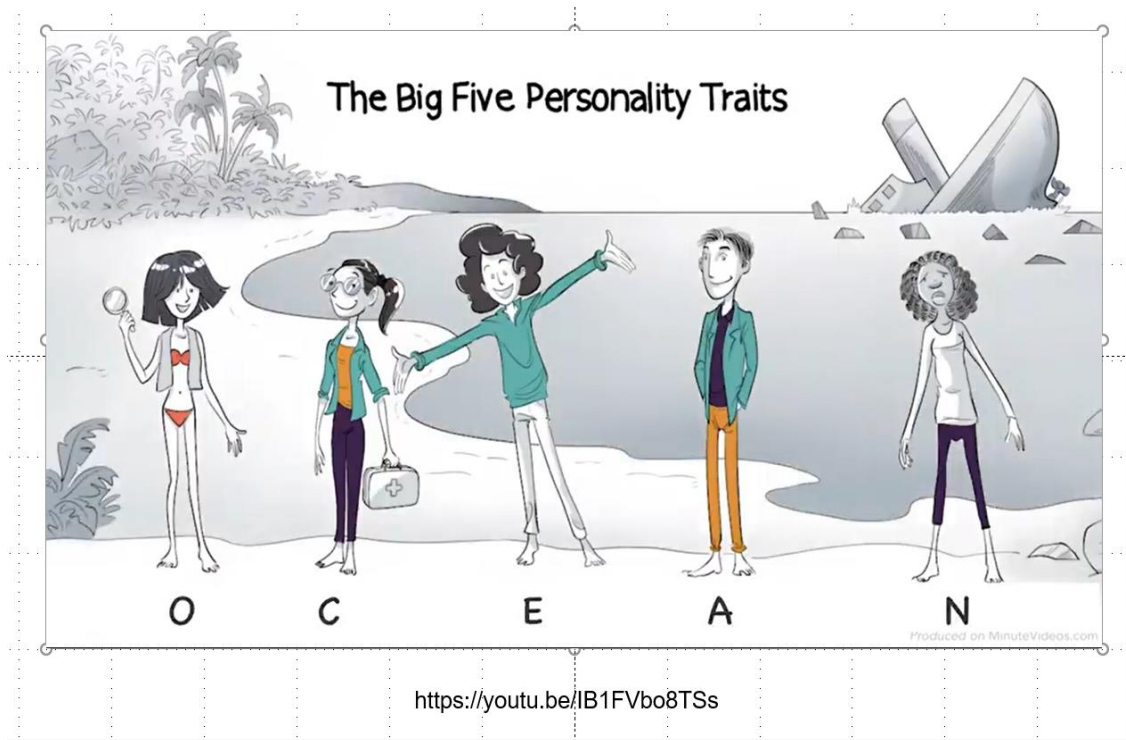
4.4 ΤΑ ΠΙΟ ΣΥΧΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΜΕΝΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΤΕΣΤ

DISC. Η αξιολόγηση του DiSC αναπτύχθηκε με βάση το έργο του William Marston. Κάθε επίσημη εκδοχή της αξιολόγησης DiSC μετρά τα πρότυπα συμπεριφοράς σου με βάση τις προτιμήσεις και τις προτεραιότητες σου. Η θεωρία πίσω από αυτό το τεστ είναι ότι ο καθένας έχει ένα κυρίαρχο χαρακτηριστικό ή σημείο αναφοράς. Τα τέσσερα χαρακτηριστικά του DiSC είναι η κυριαρχία (*dominance*), η επιρροή (*influence*), η σταθερότητα (*steadiness*) και η ευσυνειδησία (*conscientiousness*). Υπάρχουν πολλές εκδοχές αυτής της αξιολόγησης. Κάθε εκδοχή προσφέρει ένα διαφορετικό σημείο αναφοράς για να ερμηνεύσεις την προσωπικότητά σου και οδηγίες για το πώς να χρησιμοποιήσεις αυτές τις πληροφορίες στην καριέρα και την προσωπική σου ζωή.

Επιπλέον, έχει αναγνωρισθεί ότι «ορισμένες εταιρείες χρησιμοποιούν την αξιολόγηση DISC ως έναν τρόπο εξέτασης των δυνητικών εργαζομένων, με την ιδέα ότι ένας συγκεκριμένος τύπος προσωπικότητας θα ήταν καλύτερος ή χειρότερος σε ορισμένες θέσεις εργασίας ή επαγγελματικούς ρόλους». Ωστόσο, το DISC στοχεύει περισσότερο στην εκμάθηση του εαυτού σου, των άλλων και στην αντιμετώπιση καταστάσεων στις οποίες εμπλέκονται διαπροσωπικές σχέσεις (INDVSTRVS, 2017).

Άλλες εκδόσεις του εργαλείου DISC μπορούν να σε βοηθήσουν να κατανοήσεις πώς θα απέδιδες σε μια συγκεκριμένη ομάδα, διοικητική θέση ή κατάσταση ηγεσίας, λαμβάνοντας υπόψη το δικό σου στυλ DISC. Επιπλέον, έχει χρησιμοποιηθεί για τον καθορισμό των ηγετικών δεξιοτήτων και «την πορεία δράσης που είναι πιθανό να λάβει κανείς κατά την αντιμετώπιση των προβλημάτων ενός ηγέτη».

Το Μοντέλο των Πέντε Χαρακτηριστικών Προσωπικότητας. Το Big Five (γνωστό και ως Μοντέλο Πέντε Παραγόντων) προήλθε από το συνδυασμό των αποτελεσμάτων δύο διαφορετικών ερευνητικών ομάδων. Το έργο τους όρισε ότι υπάρχουν πέντε κύριοι παράγοντες που καθορίζουν την ανθρώπινη προσωπικότητα.



Τα αποτελέσματά σου θα σε κατατάξουν ανάμεσα στις διαστάσεις της συναισθηματικής σταθερότητας, της εξωστρέφειας, της δεκτικότητας σε εμπειρίες, της συγκατα-βατικότητας και της ευσυνειδησίας. Αυτά τα αποτελέσματα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την καλύτερη κατανόηση της απόδοσης στην εργασία, την οργανωτική ιθαγένεια και την κατάλληλη δουλειά.

Δείκτης Τύπου Myers-Briggs. Η αξιολόγηση προσωπικότητας Myers-Briggs (Myers-Briggs Type Indicator- MBTI) βάζει σε καθημερινή εφαρμογή τη θεωρία των τύπων προσωπικότητας του Ελβετού ψυχιάτρου και ψυχαναλυτή Carl Jung. Το ολοκληρωμένο εργαλείο τοποθετεί το άτομο σε έναν από τους 16 τύπους προσωπικότητας με βάση τις προτιμήσεις του ανάμεσα σε ζεύγη χαρακτηριστικών. Ο τύπος προσωπικότητας MBTI είναι ένας κωδικός τεσσάρων γραμμάτων που εξηγεί τον τρόπο με τον οποίο οι προτιμήσεις σου συνδυάζονται για να σχηματίσουν τα ενδιαφέροντα, τις απόψεις, τα κίνητρα και τις πράξεις σου. Μπορείς να δεις την επιλογή της σταδιοδρομίας σου, σε τι βαθμό μια θέση σου ταιριάζει και το επίπεδο επιτυχίας σου μέσα από το πρίσμα του τύπου της προσωπικότητάς σου.

Και οι 16 προσωπικότητες απεικονίζονται στον παρακάτω πίνακα:

NF Valuing Εκδηλώνει οικογενικές αξίες & εκτιμά συνανθρώπους	ENFJ Υπευθυνότητα Ζεστοί, φιλικοί, υποστηρικτικοί, συνεργάσιμοι	INFJ Ακεραιότητα Διορατικοί, εμπυχωτικοί, δημιουργικοί	INTJ Διορατικότητα Ανεξάρτητοι, ατομιστές, διορατικοί	ENTJ Οδηγός Ενεργητικοί, σθεναροί, με αυτοπεποίθηση	NT Visioning Θέτει σε αισιόδοξο μέλλον ανθρώπους με ιδέες
	ENFP Φαντασία Ζωντανοί, χαρισματικοί, ενθαρρυντικοί	INFP Ιδεαλισμός Αυθεντικοί, με αρχές, πίστη & συμπόνια	INTP Λογική Αναλυτικοί, διαγοούμενοι, ιδιοφυείς	ENTP Πρωτοβουλία Οξυδερκείς, προσαρμόσιμοι, έξυπνοι	
SF Relating Συμπεριλαμβάνει και κτίζει εμπιστοσύνη	ESFP Ενθουσιασμός Φιλικοί, ευκοινωνητοί με ζωντάνια & χιούμορ	ISFP Ευαισθησία Χαμηλών τόνων, ελαστικοί, ειλικρινείς	ISTP Ιδιοφυΐα Πραγματιστές, ρεαλιστές προσαρμόσιμοι	ESTP Ενέργεια Δραστήριοι, ρεαλιστικοί, επιλύουν προβλήματα	ST Directing Δράση με στρατηγική προοπτική
	ESFJ Συμφιλίωση Βοηθητικοί, ζεστοί, συνεργάσιμοι	ISFJ Δέσμευση Φιλότιμοι, πιστοί, αφοσιωμένοι	ISTJ Εξάρτηση Σχολαστικοί, υπεύθυνοι δουλεύουν σκληρά	ESTJ Αποφασιστικό τητα Λογικοί, ρυθμιστικοί, οργανωμένοι	

Το παρακάτω βίντεο θα σου δώσει μια συνοπτική και διασκεδαστική ιδέα για αυτό το εργαλείο αξιολόγησης: <https://www.youtube.com/watch?v=RoQi9Mvqip0>



Ρόλοι στην Ομάδα του Belbin. Μια ομάδα δεν είναι ένα τσούρμιο ατόμων με τίτλους εργασίας, αλλά ένας συγκερασμός ανθρώπων, καθένας από τους οποίους έχει ένα ρόλο που είναι κατανοητός κι αποδεκτός από τα άλλα μέλη. Η έρευνα έχει δείξει ότι οι πιο επιτυχημένες ομάδες αποτελούνται από ένα ποικιλόμορφο μείγμα συμπεριφορών.

Ο Δρ Meredith Belbin και η ομάδα του ανακάλυψαν ότι υπάρχουν εννέα συστάδες συμπεριφοράς - αυτές ονομάστηκαν «Ρόλοι στην Ομάδα του Belbin». Κάθε ομάδα χρειάζεται πρόσβαση σε κάθε μία από τις εννέα συμπεριφορές των Ρόλων Ομάδας του Belbin για να έχει υψηλή απόδοση. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι κάθε ομάδα απαιτεί εννέα άτομα! Οι περισσότεροι άνθρωποι θα έχουν δύο ή τρεις τέτοιους ρόλους με τους οποίους είναι πιο άνετοι και αυτό μπορεί να αλλάξει με την πάροδο του χρόνου.

Ατομικοί Ρόλοι μέσα στην Ομάδα

Ρόλοι προσανατολισμένοι στη δράση	Διαμορφωτής Shaper	απαιτητικός, δυναμικός, με αντοχή στην πίεση, του αρέσει να κερδίζει, έχει το θάρρος να ξεπεράσει τα εμπόδια, προκαλεί την ομάδα να βελτιωθεί
	Εκτελεστής Implementer	πειθαρχημένος, αξιόπιστος, συντηρητικός, αποτελεσματικός, μετατρέπει τις ιδέες σε πράξεις
	Που Ολοκληρώνει Completer, Finisher	ενδεδειγμένος, ευσυνείδητος, ανήσυχος, αναζητά λάθη και παραλείψεις, παραδίδει εγκαίρως
Ρόλοι προσανατολισμένοι στον άνθρωπο	Συντονιστής Coordinator	ώριμος, με αυτοπεποίθηση, αποσαφηνίζει τους στόχους, προωθεί τη λήψη αποφάσεων, αντιμετωπίζει δίκαια, ηγετικό προφίλ
	Ομαδικός Team worker	ήπιος, οξυδερκής και διπλωματικός, ακούει, αναπτύσσει, αποτρέπει τις τριβές, ηρεμεί τα πράγματα, ευαίσθητος στους ανθρώπους και τις καταστάσεις ενθαρρύνει τη συνεργασία
	Ερευνητής πόρων Resource Investigator	εξωστρεφής, ενθουσιώδης, επικοινωνιακός, διερευνά ευκαιρίες, αναπτύσσει επαφές, ένα φυσικό κοινωνικό δίκτυο
Ρόλοι προσανατολισμένοι στη σκέψη	Φυτό Plant	δημιουργικός, ευφάνταστος, ανορθόδοξος, λύνει τα δύσκολα προβλήματα, παρουσιάζει νέες ιδέες και προσεγγίσεις
	Αξιολογητής Evaluator	νηφάλιος, στρατηγικός και διορατικός, βλέπει όλες τις επιλογές, κρίνει με ακρίβεια – «ο επιθεωρητής»
	Ειδικός Specialist	αποφασισμένος, με εσωτερικό κίνητρο, αφοσιωμένος, παρέχει σπάνιες γνώσεις και δεξιότητες

Κάθε Ρόλος Ομάδας του Belbin έχει πλεονεκτήματα και αδυναμίες και κάθε ρόλος έχει την ίδια σημασία. Ωστόσο, δεν είναι πάντα όλοι απαραίτητοι ταυτόχρονα - είναι σημαντικό πρώτα να εξετάσει κανείς τους στόχους της ομάδας και να κατανοήσει ποια καθήκοντα πρέπει να αναληφθούν. Μόλις γίνει αυτό, μπορούν να γίνουν συζητήσεις σχετικά με το ποια συμπεριφορά Ρόλων Ομάδας Belbin και τότε θα πρέπει να χρησιμοποιείται κάθε φορά.

Ιδιαίτερα επιτυχημένες ομάδες είναι εκείνες που έχουν:

- έναν ικανό συντονιστή
- ένα ισχυρό φυτό – ως μια δημιουργική και έξυπνη πηγή ιδεών
- τουλάχιστον ένα άλλο έξυπνο πρόσωπο για να ενεργήσει ως ερέθισμα στο φυτό
- έναν αξιολογητή, κάποιον που βρίσκει ελαττώματα στις προτάσεις πριν να είναι πολύ αργά

Οι αναποτελεσματικές ομάδες έχουν συνήθως μια σοβαρή ανισορροπία, όπως:

- έναν συντονιστή με δύο κυρίαρχους διαμορφωτές - διότι είναι σχεδόν βέβαιο ότι ο συντονιστής δεν θα μπορέσει να αναλάβει το ρόλο του
- δύο ερευνητές πόρων και δύο φυτά - επειδή κανείς δεν ακούει ή μετατρέπει τις ιδέες σε δράσεις
- ένας τελειοποιητή μαζί με αξιολογητές και εκτελεστές που πιθανώς επιβραδύνουν την πρόοδο και κολλούν στις λεπτομέρειες

Ισορροπημένες ομάδες

Οι ομάδες λειτουργούν καλύτερα όταν υπάρχει ισορροπία των κύριων ρόλων και τα μέλη της ομάδας γνωρίζουν τους ρόλους τους, εργάζονται με τα δυνατά τους σημεία και διαχειρίζονται ενεργά τις αδυναμίες τους. Για να επιτευχθεί η καλύτερη ισορροπία, θα πρέπει να υπάρχει (τουλάχιστον):

- ένας συντονιστής ή διαμορφωτής (όχι και οι δύο!) για τη θέση του ηγέτη.
- ένα φυτό για να δίνει ερεθίσματα.
- ένας αξιολογητής για να διατηρεί την ειλικρίνεια και τη σαφήνεια.
- ένας ή περισσότεροι εκτελεστές, ομαδικοί συνεργάτες, ερευνητές πόρων ή τελειοποιητές για να βάζουν τα σχέδια σε εφαρμογή.

4.5 ΠΟΤΕ & ΠΩΣ (ΜΕ ΠΟΙΑ ΜΕΘΟΔΟ) ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΙΣ ΤΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΤΕΣΤ;

Τα ψυχομετρικά τεστ μπορούν να συμβάλουν στο να γίνουν πιο αντικειμενικές οι αξιολογήσεις προσωπικού και σταδιοδρομίας. Εξοικονομούν επίσης πολύ χρόνο. Είναι συνήθως πολύ εύκολα στη διαχείριση και μπορούν να χορηγηθούν άνετα σε μια ομάδα ανθρώπων. Βαθμολογούνται επίσης εύκολα, οπότε τα αποτελέσματα προκύπτουν γρήγορα και αξιόπιστα. Πολλά από αυτά τα τεστ ολοκληρώνονται χρησιμοποιώντας προγράμματα λογισμικού ενώ μερικά μπορούν ακόμη και να ολοκληρωθούν on-line. Αυτό, και πάλι, παρέχει ένα πλεονέκτημα χρόνου μειώνοντας σημαντικά το κόστος σε σύγκριση με άλλες μεθόδους. Οι άνθρωποι μπορούν να κάνουν αυτά τα τεστ από οπουδήποτε και τα αποτελέσματα βαθμολογούνται κάθε φορά με ακρίβεια.

Τα ψυχομετρικά τεστ μπορούν να χρησιμοποιηθούν για διάφορους σκοπούς. Μερικές από τις πιο κοινές χρήσεις είναι οι εξής:

Επιλογή προσωπικού - Εδώ, τα τεστ μπορούν να βοηθήσουν τους υπεύθυνους πρόσληψης και τους διευθυντές να καθορίσουν τους υποψηφίους που ταιριάζουν καλύτερα σε μια θέση. Προσωπικότητα, ικανότητα και γνωστικές δοκιμασίες είναι όλα πολύ κοινά σε αυτές τις περιπτώσεις.

Ατομική ανάπτυξη και εκπαίδευση - Τα ψυχομετρικά τεστ μπορούν να σε βοηθήσουν να προσδιορίσεις τον καλύτερο τρόπο βελτίωσης των δεξιοτήτων και επιδόσεων. Για παράδειγμα, εάν το τμήμα σου πρόκειται να εισαγάγει ένα νέο τύπο τεχνολογίας, μπορεί να είναι χρήσιμο να αξιολογήσεις τους ανθρώπους σχετικά με τα ενδιαφέροντα και τα κίνητρά τους που σχετίζονται με τη νέα τεχνολογία. Το **Business Attitude Inventory** και το **California Measure of Mental Motivation** είναι διαθέσιμα ψυχομετρικά τεστ για σκοπούς κατάρτισης και ανάπτυξης. Θα μπορούσες, επίσης, να χρησιμοποιήσεις τεστ ικανοτήτων και δεξιοτήτων για να προσδιορίσεις την επάρκεια ενός ατόμου να εκτελέσει ορισμένες εργασίες.

Δημιουργία ομαδικού πνεύματος - Η ομάδα αποτελεί ένα χώρο που μπορεί να προσφέρει πολλές εφαρμογές ψυχομετρικών τεστ. Όσο καλύτερα οι άνθρωποι κατανοούν τον εαυτό τους και τους άλλους, τόσο καλύτερα μπορούν να οικοδομήσουν και να διατηρήσουν θετικές σχέσεις στο χώρο εργασίας.

Τεστ όπως, το **FIRO-B®**, το **DISC®** και το **Hogan Development Survey** έχουν σχεδιαστεί ειδικά για να αποκαλύπτουν πιθανές πηγές έντασης στις σχέσεις. Γενικές αξιολογήσεις της προσωπικότητας, συμπεριλαμβανομένων των **Myers-Briggs Typology Indicator® (MBTI)** και το **California Psychological Inventory™ (CPI)** είναι επίσης πολύ χρήσιμα για την οικοδόμηση της ομάδας και την ενδυνάμωση των μελών της. Το **Values in Action** μπορεί να σε βοηθήσει να αποκτήσεις πληροφορίες σχετικά με τις ομαδικές συμπεριφορές και τις δυναμικές που απορρέουν από τις αξίες των ανθρώπων.

Ανάπτυξη σταδιοδρομίας και εξέλιξη - Τα ψυχομετρικά τεστ μπορούν να σε βοηθήσουν να ανακαλύψεις αξίες και ενδιαφέροντα που είναι θεμελιώδη για τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση. Σε όσους ξεκινούν τη σταδιοδρομία τους τώρα και σε όσους ψάχνουν τη σωστή σταδιοδρομία θα φανούν χρήσιμες οι μελέτες ενδιαφερόντων, όπως το **Holland's Codes** και το **Schein's Career Anchors**.

Για περισσότερες εναλλακτικές λύσεις μπορείς να επισκεφθείς:
<https://entrepreneurscan.com/blog/skills-abilities-knowledge-competencies/>
<https://entrepreneurscan.com/blog/entrepreneurial-personality/>



4.6 ΠΩΣ ΤΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΣΟΥ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΌΤΗΤΑ;

Υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τύποι τεστ, που μπορούν να αξιολογήσουν διαφορετικούς τύπους ικανοτήτων. Μπορείς να ξεκινήσεις με ένα τεστ αυτο-αξιολόγησης «Επιχειρηματικού δυναμικού». Θα σε βοηθήσει να αξιολογήσεις την αποτελεσματικότητά σου ως Επιχειρηματία, όπως και των συνεργατών σου. Στη συνέχεια, μπορείς να χρησιμοποιήσεις το κατάλληλο εργαλείο για να προσδιορίσεις το ρόλο που θα ταιριάζει στην προσωπικότητα του καθενός και, συνεπώς, να ορίσεις ευθύνες.

Αργότερα, όταν θα πρέπει να προσληφθεί το προσωπικό, θα επιλέξεις ποιο τεστ αξίζει να εφαρμοστεί με βάση τις καθημερινές απαιτήσεις της εργασίας σου. Γενικά, αριθμητικά τεστ δίνονται σε υποψηφίους που υποβάλλουν αίτηση για ρόλους που περιλαμβάνουν χρηματοδότηση, προϋπολογισμούς και στατιστικά χωρικά ή διαγραμματικά τεστ είναι πιο συχνά για θέσεις εργασίας στη μηχανική και την πληροφορική τα προφορικά τεστ χρησιμοποιούνται για ρόλους που περιλαμβάνουν εργασία με πολλά και μεγάλα κείμενα, όπως η νομική, η διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού, το μάρκετινγκ και οι εκδόσεις. Λάβε υπόψη ότι οι υπεύθυνοι προσλήψεων χρησιμοποιούν τα βιντεοπαιχνίδια –όπως αυτό που αναπτύσσεται από το παρόν έργο «INSPIRE»– ως εναλλακτικό τρόπο για να δοκιμάσουν τους υποψηφίους. Το παιχνίδι είναι ένας δοκιμασμένος τρόπος για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων, τη λήψη αποφάσεων, την ανταπόκριση σε προκλήσεις και την ανάληψη ρίσκου.

5. ΡΟΛΟΙ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

5.1 Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ

Μετά τα όσα ειπώθηκαν για την προσωπικότητα και τις επιλογές σταδιοδρομίας, θα επικεντρωθούμε στην κοινωνική επιχειρηματικότητα και την προσωπικότητα του κοινωνικού επιχειρηματία. Πολυάριθμες έρευνες και μελέτες περιγράφουν το προφίλ του «ιδανικού» κοινωνικού επιχειρηματία:

Μια διαφωτιστική συστηματική ανασκόπηση 50 εμπειρικών μελετών από τους Stephan και Andreana (2017) δείχνει ότι η προσωπικότητα ενός επιχειρηματία καθορίζεται από τέσσερις κύριες πτυχές: τα κίνητρα, τα χαρακτηριστικά, τις ταυτότητες και τις δεξιότητες.

Σύμφωνα με τον Sherman (2011), ένας μεγάλος και επιτυχημένος κοινωνικός καινοτόμος χρειάζεται τις παρακάτω δεξιότητες: ηγεσία, αισιοδοξία, ευρηματικότητα, ανθεκτικότητα, δημιουργικότητα και καινοτομία, ενσυναίσθηση και, τέλος, συναισθηματική και κοινωνική νοημοσύνη. Οι κοινωνικοί καινοτόμοι πρέπει να είναι αφοσιωμένοι στο έργο τους, να στέκονται στο ύψος δύσκολων καταστάσεων και να σκέφτονται αντισυμβατικά. Παρ' όλα αυτά, για μια επιτυχημένη συμμετοχή σε μια κοινωνική επιχείρηση οι άνθρωποι θα πρέπει να είναι σε θέση να κατανοήσουν και να μοιραστούν τα συναισθήματα των άλλων, αλλά την ίδια στιγμή να χτίσουν μια ισχυρή σχέση μαζί τους.

Για μια επιτυχημένη συμμετοχή σε μια κοινωνική επιχείρηση, οι άνθρωποι θα πρέπει να δραστηριοποιούνται στις δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, να έχουν αυτοπεποίθηση ότι το όραμά τους μπορεί να επιτευχθεί ακόμη και αν αμφισβητούνται από τους άλλους και να κατανοήσουν ότι έχουν τον έλεγχο. Ένας κοινωνικός καινοτόμος μπορεί να εντοπίσει ένα κοινωνικό πρόβλημα και να το αξιοποιήσει με όρους επιχειρηματικών αρχών. Με άλλα λόγια, χρησιμοποιεί το πρόβλημα για να επιφέρει μια θετική ανταπόδοση τόσο στην κοινωνία όσο και στα κέρδη της επιχείρησης.

Επιπλέον, για να επιτύχουν τα οράματά τους, οι επιτυχημένοι κοινωνικοί επιχειρηματίες πρέπει να **αναλάβουν άμεση δράση** και να **ασχολούνται άμεσα με το έργο τους**. Η άμεση δράση περιλαμβάνει σημαντικές αλλαγές που οι κοινωνικοί επιχειρηματίες θέλουν να δουν να επιτυγχάνονται από οργανισμούς, δίκτυα και υποδομές. Επιπλέον, η άμεση δράση περιλαμβάνει την άμεση κατανόηση και παρατήρηση των κοινοτήτων που πλήττονται από ένα κοινωνικό πρόβλημα, προκειμένου να αναληφθεί δράση για να βοηθηθούν (“Seven Skills for Social Entrepreneurs,” 2018).

5.2 ΡΟΛΟΙ ΣΕ ΜΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (Heinecke et al, 2014) περιγράφει **πέντε κύριους ρόλους** στην ηγετική ομάδα των κοινωνικών επιχειρήσεων. Οι ρόλοι αυτοί μπορούν να καλυφθούν από 1-2 άτομα ή από ξεχωριστά άτομα στην ομάδα. Οι κύριοι ρόλοι είναι ο ευαγγελιστής, ο γεφυρωτής, ο ρεαλιστής, ο συνδεδετικός κρίκος, ο σχεδιαστής στρατηγικού προγράμματος.

Ο Ευαγγελιστής είναι συνήθως ο κύριος ιδρυτής της οργάνωσης και είναι το πιο παθιασμένο πρόσωπο για την αποστολή της οργάνωσης και την εκπλήρωσή της. Ο κύριος ρόλος του ευαγγελιστή είναι να τελειοποιήσει το όραμα, την αποστολή και τη στρατηγική του οργανισμού, να πιστοποιήσει ότι πληρούνται όλες οι προτεραιότητες και να «ευαγγελίσει» σε άλλους ανθρώπους το όραμα, την κουλτούρα και τους στόχους της οργάνωσης.

Ο Γεφυρωτής είναι αυτός που κάνει το όραμα του ευαγγελιστή πραγματικότητα. Σκέφτεται στρατηγικά και δημιουργεί συστήματα διαχείρισης και δημιουργικότητας που επιτρέπουν στην ομάδα του οργανισμού να ευδοκιμήσει.

Ο Συνδεδετικός Κρίκος είναι αυτός που γεμίζει όλα τα κενά του ευαγγελιστή. Διατηρεί σχέσεις με μέλη της κοινότητας, τις ομάδες-στόχους και ιδιαίτερα τους χρηματοδοτικούς εταίρους.

Ο Σχεδιαστής Στρατηγικού Προγράμματος είναι ο «εμπειρογνώμονας» για το κοινωνικό ζήτημα που ο οργανισμός προσπαθεί να επιλύσει. Για παράδειγμα, εάν ο οργανισμός είναι εκπαιδευτικό ίδρυμα, θα ήταν επικεφαλής του εκπαιδευτικού προγράμματος. Ο σχεδιαστής στρατηγικού προγράμματος δεν είναι μόνο ένας

θεωρητικός εμπειρογνώμονας, αλλά γνωρίζει επίσης πώς να παραγάγει ένα προϊόν ή να εφαρμόσει ένα πρόγραμμα μέρα με τη μέρα.

Ο **Ρεαλιστής** είναι το πρόσωπο που κρατά τον οργανισμό προσγειωμένο, ειδικά από την άποψη της οικονομικής δυνατότητας. Εργάζεται περισσότερο ως οικονομικός υπάλληλος.

Δημιουργώντας μια Διοικητική Ομάδα: Ρόλοι που πρέπει να καλυφθούν

Ευαγγελιστής Evangelist	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Έχει βαθύ πάθος για την αποστολή της οργάνωσης ▪ Πείθει τους άλλους και συσπειρώνει την εξωτερική υποστήριξη ▪ Εντοπίζει νέες ευκαιρίες για τον οργανισμό ▪ Διατηρεί την κουλτούρα του οργανισμού ▪ Τυπική θέση: Ιδρυτής και Διευθύνων Σύμβουλος
Γεφυρωτής Scaling Partner	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Αναπτύσσει και εφαρμόζει στρατηγικές για την υλοποίηση του οράματος και της αποστολής ▪ Στρατηγικός σχεδιασμός και διαχείριση πόρων ▪ Διαχείριση ανθρώπων και οικοδόμηση οργάνωσης ▪ Δημιουργία και διαχείριση συστημάτων για την αποτελεσματικότητα (ανέγερση του οργανισμού) ▪ Συστήματα ανταμοιβής για τους εργαζόμενους (διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού) ▪ Τυπική θέση: Γενικός Διευθυντής
Ρεαλιστής Realist	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Κατέχει ισχυρές δεξιότητες στη λογιστική και εφαρμόζει χρηματοοικονομικά συστήματα προσαρμοσμένα στο μέγεθος και τη δομή του οργανισμού ▪ Διατηρεί τον οργανισμό «προσγειωμένο στην οικονομική πραγματικότητα» ▪ Τυπική θέση: Οικονομικός Διευθυντής
Συνδετικός Κρίκος Connector	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Χτίζει και διατηρεί ένα ισχυρό δίκτυο εξασφαλίζοντας ότι ο ευαγγελιστής συναντά τους σωστούς ανθρώπους και μιλάει στο σωστό κοινό ▪ Οδηγεί στρατηγικές προσπάθειες συγκέντρωσης κεφαλαίων και δημοσίων σχέσεων, χτίζει και ηγείται των σχετικών ομάδων ▪ Χαρακτηριστική θέση: Διάφορες – κρίσιμης σημασίας να συνεργάζεται άμεσα με τον ευαγγελιστή
Σχεδιαστής Στρατηγικού Προγράμματος Programme Strategic	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Κατέχει ισχυρή τεχνογνωσία και εμπειρία στον τομέα ενδιαφέροντος του οργανισμού ▪ Διασφαλίζει ότι τα προγράμματα έχουν σχεδιαστεί με σκοπό τη μέγιστη επίδραση, η οποία χρειάζεται να είναι μετρήσιμη ▪ Εποπτεύει τα προγράμματα και προωθεί τη διασφάλιση της ποιότητας ▪ Χαρακτηριστική θέση: Επικεφαλής Ανάπτυξης Προγράμματος

Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες διαδραματίζουν αρχικά πολλούς ρόλους στον οργανισμό τους. Με την ανάπτυξη και την επαγγελματικοποίηση του, χρειάζεται να οικοδομήσουν μια βασική ομάδα που θα μπορεί να αναλάβει ορισμένους από αυτούς τους ρόλους. Μακροπρόθεσμα, όλοι οι ρόλοι θα πρέπει να αναληφθούν από άλλους, αν πρόκειται η οργάνωση να επιβιώσει.

5.3 ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΜΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Μια άλλη έκθεση (Austin et al, 2006) αποκαλύπτει συγκεκριμένες δεξιότητες της ηγετικής ομάδας ή του διευθυντή-ιδρυτή της κοινωνικής επιχείρησης ανάλογα με το επίπεδο εξέλιξής της.

Στην αρχή μιας νεοσύστατης κοινωνικής επιχείρησης, οι κύριες δεξιότητες που απαιτούνται είναι οι **επιχειρηματικές δεξιότητες** (όπως σε οποιαδήποτε άλλη εμπορική επιχείρηση) και οι **διαγνωστικές δεξιότητες** (που σημαίνει παρατήρηση ενός προβλήματος και εύρεση τρόπου επίλυσής του).

Στο δεύτερο στάδιο, όταν η νεοσύστατη επιχείρηση γίνει ένας θεσμικός οργανισμός, οι κύριες δεξιότητες είναι το **κίνητρο**, η **αφοσίωση**, το **κοινωνικό όραμα** και η **εναρμόνιση των δεξιοτήτων**.

Κατά τη διάρκεια του τρίτου σταδίου, είναι πιο σημαντική η **ανάθεση ρόλων και δραστηριοτήτων**.

Τέλος, όταν η κοινωνική επιχείρηση γίνεται ουσιαστικός παράγοντας στην κοινωνία ή την κοινότητα, οι δεξιότητες **διαπραγμάτευσης** και **συντονισμού** είναι οι πιο πολύτιμες.



Μου αρέσει να παίρνω ρίσκα, ήμουν πάντα πρωτοπόρος και ανησυχώ για την κλιματική αλλαγή, την έμφυλη βία και τον ρατσισμό· πώς επηρεάζουν αυτά την επιλογή μου αναφορικά με την ίδρυση εμπορικής ή κοινωνικής επιχείρησης;

Το 2011, οι Catalina και συν. δημοσίευσαν μια μελέτη ως αποτέλεσμα εκτεταμένης έρευνας που διεξήχθη στο Πανεπιστήμιο Babeş-Bolyai της Σχολής Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης Επιχειρήσεων στη Ρουμανία

Δεδομένου ότι η κουλτούρα/φιλοσοφία της τοπικής επιχειρηματικότητας είναι παρόμοια με αυτή της παρούσας κοινοπραξίας, είναι σκόπιμο να εξετάσουμε μερικά από αυτά τα ευρήματα της παραπάνω μελέτης. Οι στόχοι της ήταν να εξεταστούν πρώτα οι διαφορές μεταξύ του προφίλ των εμπορικών επιχειρηματιών και του προφίλ των κοινωνικών επιχειρηματιών, καθώς και να προσδιοριστούν οι παράγοντες που επηρεάζουν τις ιδιότητες που πρέπει να έχει ένας επιτυχημένος επιχειρηματίας.

Σύμφωνα με την έρευνα:

- τα κύρια χαρακτηριστικά για έναν κοινωνικό επιχειρηματία είναι οι **δεξιότητες επικοινωνίας**, ακολουθούμενες από μια **ανεπτυγμένη αίσθηση ηθικής, ενσυναίσθησης, προσαρμοστικότητας στην αλλαγή και αυτο-τελειοποίησης**. Παραδόξως, η καινοτομία δεν θεωρείται καίριας σημασίας.
- Στην περίπτωση του εμπορικού επιχειρηματία, η πιο σημαντική ιδιότητα είναι η επικοινωνία, ακολουθούμενη από την προσαρμοστικότητα στην αλλαγή, τις διοικητικές ικανότητες και τις ικανότητες επίλυσης συγκρούσεων. Στην περίπτωση αυτή, η καινοτομία θεωρείται σημαντικότερη από ό,τι στην περίπτωση των ΜΚΟ. Οι διαφορές που παρατηρούνται δικαιολογούνται,

δεδομένου ότι οι εμπορικοί επιχειρηματίες πρέπει να ενεργούν σε μια ανταγωνιστική αγορά που αλλάζει συνεχώς.

Δεξιότητες επικοινωνίας

Για να ηγηθείς ανθρώπων και προγραμμάτων αποτελεσματικά, πρέπει να είσαι σε θέση να κατανοήσεις τις ανάγκες και τους στόχους της επιχείρησης και να μεταδώσεις αυτές τις πληροφορίες σε άλλους μέσω απλών και σαφών οδηγιών. Οι καλά αναπτυγμένες δεξιότητες επικοινωνίας θα εξασφαλίσουν ότι είσαι σε θέση να μεταβιβάσεις τις πιο ακριβείς πληροφορίες στους σωστούς ανθρώπους τη σωστή στιγμή. Οι πιο επικοινωνιακοί άνθρωποι ακούν ενεργά, συγκρατούν τις πληροφορίες καλά και τις μεταβιβάζουν αποτελεσματικά σε άλλους.

Παραδείγματα δεξιοτήτων επικοινωνίας: Ενεργητική ακρόαση, Δημιουργία σχέσεων, Συνεργασία, Διαπροσωπική επικοινωνία, Συνεντεύξεις, Διαπραγμάτευση, Πειθώ, Δημόσια ομιλία, Λεκτική επικοινωνία, Γραπτή επικοινωνία

Ηγετικές δεξιότητες

Ως διευθυντής, πιθανότατα θα είσαι υπεύθυνη/-ος για την επίβλεψη του έργου των άλλων και την παροχή κινήτρων σε μια ομάδα προς έναν κοινό στόχο. Μπορεί επίσης να είσαι υπεύθυνη/-ος για την καθοδήγηση συσκέψεων, την ανάθεση εργασιών και την προώθηση της συνεργασίας σε ομάδες και τμήματα. Οι καλά ανεπτυγμένες ηγετικές δεξιότητες θα σε βοηθήσουν να συντονίσεις τα καθήκοντα και να κατευθύνεις όλα τα μέρη, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι η εργασία ολοκληρώνεται σύμφωνα με το σχέδιο και ολοκληρώνεται εγκαίρως. Αυτές είναι επίσης οι δεξιότητες που θα χρειαστείς για να χειριστείς επαρκώς τα διευθυντικά καθήκοντα, όπως οι αξιολογήσεις των εργαζομένων και η ευρύτερη επαγγελματική ανάπτυξη.

Παραδείγματα δεξιοτήτων ηγεσίας: Αποφασιστικότητα, Αξιοπιστία, Επίλυση συγκρούσεων, Επικοινωνιακή κριτική, Ανάθεση καθηκόντων, Ενσυναίσθηση, Ενδυνάμωση, Ακεραιότητα, Καθοδήγηση, Κινητοποίηση, Υπομονή, Διαχείριση Σχέσεων, Ανάθεση Εργασιών, Δημιουργία ομαδικού πνεύματος

Ηγεσία στην Κοινωνική Επιχείρηση: Ρόλοι, Δεξιότητες & Στυλ

Στάδια	Νεοφυής επιχείρηση	Θεσμοθέτηση		Αποκέντρωση	Κοινωνικός Όμιλος
		Οργανισμός και Δομή	Στρατηγική προσαρμογή		
Ρόλοι	<p>Αναλαμβάνει δράση</p> <p>Αναλύει το περιβάλλον</p> <p>Αξιοποιεί την ιεραρχική θέση ή το δίκτυο επαφών</p>	<p>Αναπτύσσει δομή, πολιτικές και συστήματα</p> <p>Δημιουργεί μια ομάδα συνεργασίας αφοσιωμένη στο κοινωνικό εγχείρημα</p> <p>Διασφαλίζει την οικονομική βιωσιμότητα</p>	<p>Εταιρείες: Ευθυγράμμιση με την επιχειρηματική στρατηγική</p> <p>Υπεύθυνος ασφάλειας δικτύων: Επιλύει διαφορές μεταξύ των ενδιαφερομένων και της αποστολής του οργανισμού</p>	<p>Διευρύνει τις κοινωνικές δράσεις</p> <p>Αποκεντρώνει τις επιχειρήσεις σε αυτόνομες μονάδες</p> <p>Ενδυναμώνει άλλους ηγέτες σε όλο τον οργανισμό</p>	<p>Συμφιλιώνει τα συμφέροντα και συντονίζει τα διάφορα εγχειρήματα στο πλαίσιο μιας ενιαίας δομής</p> <p>Δημιουργεί στρατηγικές συμμαχίες</p> <p>Προωθεί την προβολή της κοινωνικής επιχείρησης</p>
Δεξιότητες	<p>Επιχειρηματική ικανότητα</p> <p>Διαγνωστικές δεξιότητες</p>	<p>Δεξιότητα Εναρμόνισης</p> <p>Δεξιότητα Παροχής κινήτρων</p> <p>Κοινωνικό όραμα και αφοσίωση</p>		<p>Δεξιότητες ανάθεσης</p>	<p>Συντονιστικές δεξιότητες</p> <p>Πολιτικές και διαπραγματευτικές δεξιότητες</p>
Στυλ	Χαρισματικό	Καθοδηγητικό		Συμμετοχικό	Πολιτικό

Δεξιότητες σχεδιασμού και στρατηγικής

Είτε διαχειρίζεσαι ανθρώπους, έργα ή ένα συνδυασμό αυτών των δύο, η ικανότητα να προετοιμάσεις ένα όραμα για το μέλλον και να βρεις στρατηγικές λύσεις είναι απαραίτητη για την καλή διοίκηση. Οι δεξιότητες σχεδιασμού βοηθούν στον καθορισμό στόχων και την επιλογή της πιο αποτελεσματικής πορείας για την επίτευξη αυτών των στόχων. Ένας στρατηγικός διευθυντής είναι κάποιος που μπορεί να ανιχνεύσει ανεπάρκειες και να ανακαλύψει γρήγορα λύσεις στις προκλήσεις. Μπορεί επίσης να αναγνωρίσει τα βήματα που πρέπει να κάνει κάθε μέλος της ομάδας για να ξεπεράσει τα εμπόδια και να ολοκληρώσει τα έργα.

Παραδείγματα δεξιοτήτων σχεδιασμού και στρατηγικής: Προσαρμοστικότητα, Καταιγισμός ιδεών, Επιχειρηματική ανάπτυξη, Επίλυση συγκρούσεων, Κριτική σκέψη, Λήψη αποφάσεων, Ευελιξία, Λογική & Στρατηγική σκέψη, Επίλυση προβλημάτων.

Οργανωτικές δεξιότητες

Ως διευθυντής, θα πρέπει να εξισορροπήσεις πολλές εργασίες ταυτόχρονα. Συχνά, αυτό σημαίνει επίβλεψη πολλαπλών χρονοδιαγραμμάτων έργου, προθεσμιών και εκδηλώσεων, όπως συσκέψεις, διασκέψεις και παρουσιάσεις. Οι **άριστες οργανωτικές δεξιότητες** θα σε βοηθήσουν να παραμείνεις στην κορυφή της εργασίας σου, να **μειώσεις το άγχος**, να αποτρέψεις τον εαυτό σου και την ομάδα σου από το να χάσετε κρίσιμες ημερομηνίες και να εξασφαλίσεις ότι μπορείς να βρεις πληροφορίες όταν τις χρειάζεσαι περισσότερο. Η διατήρηση της οργάνωσης θα βελτιώσει τη ροή εργασίας σου και θα διασφαλίσει ότι μπορείς να ολοκληρώσεις τις εργασίες σου όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά. Θα αποτελέσει, επίσης, ένα μεγάλο παράδειγμα για τους υπαλλήλους που αναφέρονται σε εσένα.

Παραδείγματα οργανωτικών δεξιοτήτων: Διαχείριση προθεσμιών, Συντονισμός εκδηλώσεων, Αρχαιοθέτηση, Καθορισμός στόχων, Διαχείριση γραφείου, Διαχείριση έργου, Τήρηση εγγραφών, Προγραμματισμός, Διαχείριση χρόνου.

Ήξερες ότι σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ,
1. η επιχειρηματικότητα στοχεύει κυρίως στην αντιμετώπιση πιεστικών κοινωνικών προκλήσεων και στην αντιμετώπιση κοινωνικών αναγκών με καινοτόμο τρόπο, εξυπηρετώντας παράλληλα το γενικό συμφέρον και το κοινό καλό της κοινότητας;
2. ο κοινωνικός αντίκτυπος και η βιώσιμη ανάπτυξη είναι το κέντρο των προσπαθειών μιας κοινωνικής επιχείρησης σε αντίθεση με την εμπορική επιχείρηση;
Συμφωνείς; Έχουν για εσένα κάποιο νόημα;



5.4 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΛΕΚΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΣΟΥ

Τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας ενός εμπορικού και ενός κοινωνικού επιχειρηματία είναι προφανώς διαφορετικά, αν και μερικές φορές με ασαφή όρια, όπως συμβαίνει μεταξύ κοινωνικών και εμπορικών επιχειρήσεων όπου η διαφορά τους δεν είναι διχοτομική, αλλά περισσότερο σαν ένα συνεχές που κυμαίνεται από καθαρά οικονομική έως καθαρά κοινωνική.



Όταν μιλάμε για διαφορές μεταξύ κοινωνικών και εμπορικών επιχειρήσεων, δεν είναι εύκολο να συγκεντρωθούν όλες σε έναν κατάλογο. Το πιο λογικό είναι να αναφερθούν τα σημεία που αυτοί οι δύο τύποι επιχειρήσεων αποκλίνουν μεταξύ τους, διότι αυτό θα καθορίσει τα χαρακτηριστικά του επιχειρηματία που επιλέγει αντίστοιχα τον κάθε τύπο. Ως εκ τούτου, οι ακόλουθες παράγραφοι είναι μόνο μια επιλογή από τις πιο αξιοσημείωτες διαφορές μεταξύ των δύο τύπων με σημείο αναφοράς τον επιχειρηματία:

Διαφορές σχετικά με την Αποστολή

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις είναι προσανατολισμένες στην προσπάθεια εξεύρεσης λύσης σε μια κοινωνική, περιβαλλοντική ή πολιτιστική πρόκληση (δημιουργία κοινωνικής αξίας), ενώ οι τυπικές κερδοσκοπικές επιχειρήσεις προσπαθούν να βρουν ευκαιρίες σε κενά της αγοράς που οδηγούν σε ιδιωτικό κέρδος (Austin et al., 2006). Με άλλα λόγια, «ένας τυπικός κερδοσκοπικός επιχειρηματίας βελτιώνει την εμπορική αγορά, ενώ ένας κοινωνικός επιχειρηματίας βελτιώνει τις κοινωνικές συνθήκες» (Uradhayay, 2016).



Συνεπώς, πριν βιαστείς να δηλώσεις κοινωνικός επιχειρηματίας, αναζήτησε τις αξίες σου και καθόρισε τα κίνητρά σου. Πόσο «κοινωνικά» είναι;

Διαφορές σχετικά με την Κεφαλαιακή/Χρηματοοικονομική δομή

Όπως είναι ευρέως γνωστό, οι κοινωνικές επιχειρήσεις καθοδηγούνται από τον κοινωνικό τους στόχο, ο οποίος δεν «συμβιβάζεται» με λιγότερο χρέος απ' ό,τι οι εμπορικές επιχειρήσεις. Είναι, όμως, αυτή η μόνη αλήθεια;



(“History, Definition and Alternative Forms of Social Entrepreneurship,” 2020)

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις έχουν συνήθως πρόσβαση σε ένα ευρύ φάσμα πηγών χρηματοδότησης. Μολονότι μια διαφοροποιημένη δομή χρηματοδότησης υπόσχεται σταθερότητα όσον αφορά στις ταμειακές ροές προς την επιχείρηση, εμπειρικά στοιχεία δείχνουν ότι οι κοινωνικές επιχειρήσεις διαθέτουν μάλλον συγκεντρωτική δομή χρηματοδότησης.

Αυτό ερμηνεύει το πώς η διαφοροποιημένη δομή χρηματοδότησης μπορεί να οδηγήσει σε συγκρούσεις οι οποίες είτε προέρχονται από τις αποκλίνουσες απαιτήσεις απόδοσης των παρόχων κεφαλαίων είτε από τον σχεδιασμό χρηματοδοτικών μέσων.

Για τη μείωση αυτών των συγκρούσεων, που είναι εγγενείς σε μια διαφοροποιημένη δομή χρηματοδότησης, η κοινωνική επιχείρηση επικεντρώνεται στις καταλληλότερες πηγές χρηματοδότησης. Δεδομένου ότι οι απαιτήσεις της κοινωνικής και χρηματοοικονομικής απόδοσης διαφέρουν μεταξύ των παρόχων κεφαλαίων, η συγκέντρωση σε μειωμένο αριθμό πηγών χρηματοδότησης συνεπάγεται ένα σαφέστερο σύνολο προσδοκιών που πρέπει να εξετάσει η κοινωνική επιχείρηση. Η κοινωνική επιχείρηση πρέπει να προσαρμοστεί στις προσδοκίες των παρόχων κεφαλαίων και να ευθυγραμμίσει τη στρατηγική αναλόγως (Achleitner et al., 2014).

Ποιος είναι ο δικός σου βαθμός ανοχής όταν οι πάροχοι κεφαλαίων μπορεί να σε περιορίσουν από την ελεύθερη υλοποίηση της αποστολής σου;

Διαφορές σχετικά με τη Δομή Διοίκησης

Όσον αφορά στη διοίκηση, οι εμπορικές επιχειρήσεις τείνουν να έχουν μια κάθετη οργάνωση, με δομή από πάνω προς τα κάτω, όπως μια πυραμίδα που περιλαμβάνει συνήθως έναν Διευθύνοντα Σύμβουλο, πρόεδρο ή ιδιοκτήτη, διευθυντή, επόπτες κλπ (“The Difference Between Vertical & Horizontal Business Organizations,” 2019). Στις κοινωνικές επιχειρήσεις θα βρεις πιθανώς μια οριζόντια ή επίπεδη διοίκηση. Οριζόντιος προσανατολισμός σημαίνει ότι υπάρχουν πολύ λίγοι διευθυντές και η περισσότερη εξουσία χορηγείται στα απλά μέλη.

Θα χαρακτήριζες τον εαυτό σου ως Αρχηγό; Υπεύθυνο λήψης αποφάσεων; Διαμορφωτή; Ή μάλλον Άνθρωπο των έργων; Πόσο πρόθυμος/-η αισθάνεσαι να φέρεις την ευθύνη της εργασίας ολόκληρης της ομάδας;

Το κίνητρο σε μια τέτοια διοίκηση προέρχεται από την επίτευξη των στόχων που μπορούν να βελτιώσουν το ηθικό και την αποτελεσματικότητα (“The Difference Between Vertical & Horizontal Business Organizations,” 2019). Σε προσωπική επικοινωνία με τον Άγγελο Παρματζιά, συνιδρυτή της C.I.P, ΜΚΟ με κοινωνικό προσανατολισμό, ο ίδιος δήλωσε: «το ντύσιμο και η επικοινωνία (the dressing and addressing code) εντός ενός οργανισμού μπορεί να είναι λίγο πιο ανεπίσημα στις κοινωνικές επιχειρήσεις από ό,τι στις εμπορικές» (31/08/2020).

Στις παραδοσιακές επιχειρήσεις, η εξουσία λήψης αποφάσεων συνδέεται άμεσα με την ιδιοκτησία του κεφαλαίου, ωστόσο, στις κοινωνικές επιχειρήσεις δεν λειτουργεί με τον ίδιο τρόπο. Πράγματι, μεταξύ των ρητών στόχων σε πολλές από αυτές περιλαμβάνεται η δημιουργία πρωταγωνιστικών ρόλων στις ωφελούμενες κοινότητες. Επιπλέον, στην κοινωνική επιχείρηση οι εργαζόμενοι έχουν μερίδιο στο κεφάλαιο και στα αποτελέσματα της εταιρείας (Ashoka, χ.χ.).

Η συμπερίληψη των μελών της ομάδας στη λήψη αποφάσεων μπορεί να θεωρηθεί ως πτυχή της ανάθεσης καθηκόντων: η λήψη απόφασης περιλαμβάνει μια σειρά μέτρων, όπως η κατανόηση του προβλήματος και η συλλογή πληροφοριών, η προετοιμασία μίας ή περισσότερων προτάσεων δράσης και η λήψη τελικών αποφάσεων σχετικά με τη γενική πορεία δράσης καθώς και σχετικά με τη λεπτομερή εφαρμογή της. Με τα αυξημένα επίπεδα συμμετοχικής ηγεσίας, όλο και περισσότερα από αυτά τα βήματα μεταβιβάζονται στην ομάδα.

Διαφορές σχετικά με τους Ρόλους/τις Ευθύνες

Μετά τα προαναφερθέντα σχετικά με τη διοίκηση στην κοινωνική επιχείρηση, είναι προφανές ότι η κοινωνική επιχειρηματικότητα σχετίζεται με άτομα με ειδικά χαρακτηριστικά που τους διευκολύνουν να εκτελούν οποιοδήποτε έργο με επιτυχία. Οι καλύτεροι ηγέτες αντιμετωπίζουν ευθέως τα προβλήματα και έχουν την αυτοπεποίθηση να προτείνουν μερικές φορές καινοτόμες ή δύσκολες λύσεις. Έχουν επίσης την ταπεινότητα να αποδεχθούν ότι δεν έχουν όλες τις απαντήσεις και ενθαρρύνουν άλλους να λαμβάνουν αποφάσεις αναθέτοντας εξουσία και ευθύνες. Παράλληλα, φροντίζουν να αναγνωρίζεται και να ανταμείβεται η συμβολή των άλλων. Όλοι οι διευθυντές πρέπει να είναι αποτελεσματικοί ηγέτες. Παρότι μια νοοτροπία διοίκησης και ελέγχου διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι συμμορφώνονται με τις οργανωσιακές διαδικασίες και τους όρους της σύμβασης εργασίας τους, δεν

δημιουργεί τον ενθουσιασμό, την καινοτομία και την αφοσίωση που χρειάζονται οι σύγχρονοι οργανισμοί για να ανταγωνιστούν αποτελεσματικά σε μια παγκόσμια αγορά. Αναπτύσσοντας την ηγετική ικανότητά τους, οι διευθυντές μπορούν να επιτύχουν εξαιρετικά αποτελέσματα από τους απλούς ανθρώπους και τις επιχειρήσεις, να πάρουν το καλύτερο από τους υπαλλήλους τους και να επωφεληθούν από τις γνώσεις και τις δεξιότητες που συχνά δεν γνωρίζουν καν ότι κατέχουν. Πάνω απ' όλα, οι ηγέτες πρέπει να εμπνέουν εμπιστοσύνη στην ικανότητά τους να οδηγούν τον οργανισμό προς τη σωστή κατεύθυνση.

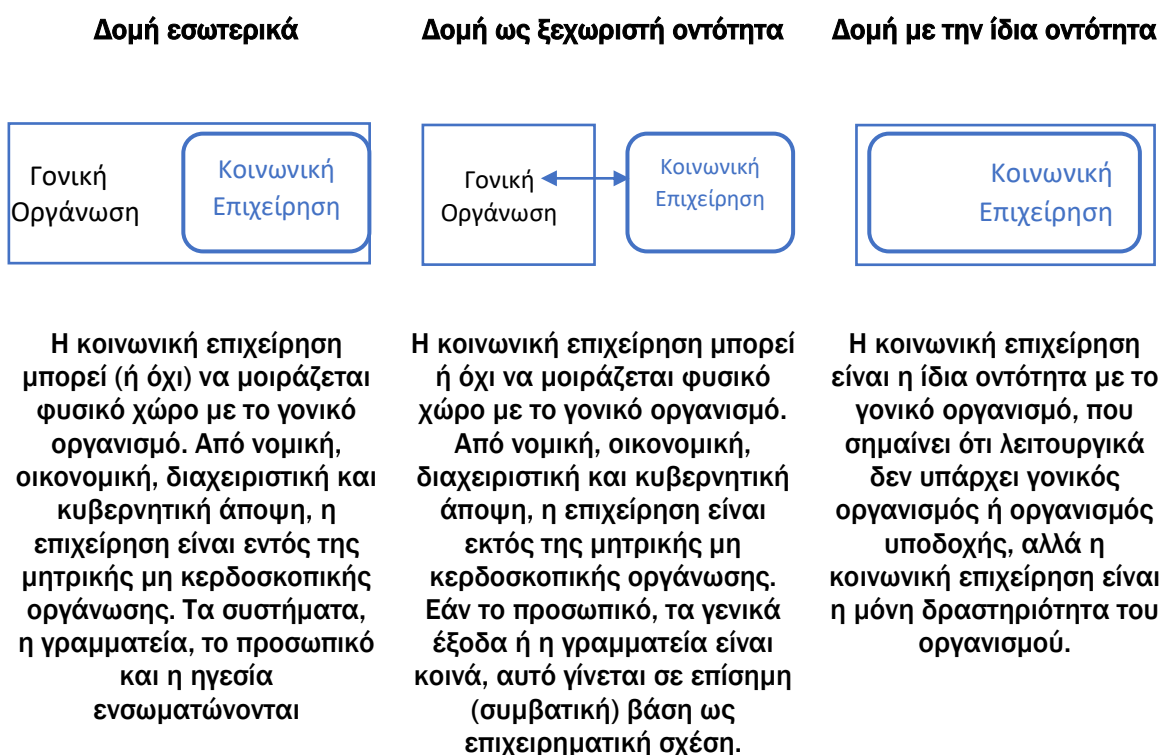
Από την άλλη, οι παραδοσιακές επιχειρήσεις, δομημένες σε μάλλον γραμμική μορφή, επικεντρώνονται στην ανάθεση καθηκόντων που περιγράφονται λεπτομερώς, οι οποίες αξιολογούνται με βάση το βαθμό ολοκλήρωσής τους, περιορίζοντας την πρωτοβουλία και τη δημιουργικότητα των εργαζομένων. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι οι παραδοσιακοί επιχειρηματίες δεν επιδιώκουν να δημιουργήσουν αξία για την ανάπτυξη ικανοτήτων των εργαζομένων τους, απλώς δίνουν προτεραιότητα σε άλλους στόχους.

Η ρήση του Tom Peters «Οι ηγέτες δεν δημιουργούν ακολούθους, δημιουργούν περισσότερους ηγέτες», φαίνεται να βρίσκει ευρεία εφαρμογή στην κοινωνική επιχείρηση. Οι ηγέτες δεν είναι ικανοποιημένοι μόνο με τη δική τους επιτυχία· ενισχύουν τους άλλους να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Χτίζουν παραγωγικές ομάδες καταρτίζοντας, εμπνέοντας και παρακινώντας τα μέλη τους. Ακριβώς όπως οι ηγέτες χρειάζονται έναν μέντορα ή πρότυπο, πρέπει με τη σειρά τους να καθοδηγήσουν τους άλλους.

Διαφορές σχετικά με την Οργανωσιακή και Νομική δομή

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις γεννιούνται από ένα σύνολο πρωτοβουλιών που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των πραγματικών αναγκών κοινωνικής πρόνοιας των ανθρώπων και των ιδιαίτερων δυσκολιών διαφόρων ομάδων. Η ποικιλομορφία και ο πλουραλισμός των κοινωνικών επιχειρήσεων στην αντιμετώπιση των διαφορετικών κοινωνικών αναγκών τους επιτρέπει να προσαρμοστούν καλύτερα στη δική τους πραγματικότητα, συνδέοντάς τις με την κοινότητα στην οποία βρίσκονται χάρη στην πολυφωνία τους (Díaz-Fencea & Marcelo, χ.χ.).

Κατά συνέπεια, μια κοινωνική επιχείρηση μπορεί να δομηθεί ως τμήμα, πρόγραμμα ή κέντρο κέρδους μέσα σε έναν μη κερδοσκοπικό οργανισμό και να μην έχει οριστεί ως ξεχωριστή νομική οντότητα από τη μητρική της οργάνωση. Μπορεί επίσης να είναι θυγατρική της μη κερδοσκοπικής μητρικής εταιρείας, η οποία να είναι εγγεγραμμένη είτε ως κερδοσκοπική είτε ως μη κερδοσκοπική. Πολλοί οργανισμοί χρησιμοποιούν ένα μείγμα διαφορετικών δομών ταυτόχρονα.



“The Four Lenses Strategic Framework, Toward an Integrated Social Enterprise Methodology” <http://www.4lenses.org/>

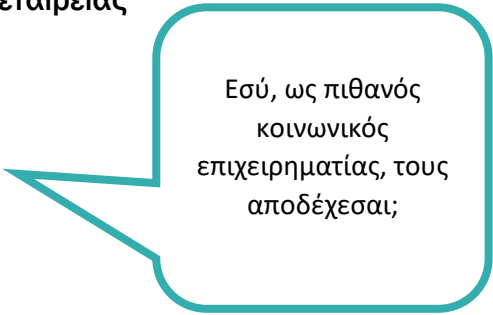
Ανεξάρτητα από τη δομή της, η κοινωνική επιχείρηση δεσμεύεται στη **συνεργατική, κοινωνική και συναινετική** εργασία· είναι μια εταιρεία που ακολουθεί πνεύμα συνεργασίας, συμμετοχής και **ομαδικού προσανατολισμού** το οποίο εφαρμόζεται τόσο εντός όσο και εκτός του οργανισμού (CEPES, 2020).

Οι δράσεις κάθε κοινωνικής επιχείρησης πρέπει να είναι επιμελείς, πιστές, υπεύθυνες, διαφανείς και να προωθούν τη δημιουργία σταθερής και ποιοτικής απασχόλησης, την ένταξη των εργαζομένων ως εταίρων, τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών και την εναρμόνιση της προσωπικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (ASLE, 2020).

Πρόκειται για τη μετάδοση συνεργατικής κουλτούρας σε όλο το μήκος της επιχειρηματικής δομής, έτσι ώστε οι εταιρείες να μάθουν να συσχετίζονται και να συνεργάζονται μεταξύ τους όσον αφορά στην καινοτομία και την ανάπτυξη της γνώσης. Η υιοθέτηση ενός νέου μοντέλου εργασιακών σχέσεων που θα βασίζεται στις αρχές της κοινής ευθύνης συνεπάγεται αλλαγή σε όλα τα τμήματα της εταιρείας (CEPES, 2020).

Οι νέες έννοιες που καθορίζουν το πρότυπο των εργασιακών σχέσεων της κοινωνικής επιχείρησης είναι (CEPES, 2020):

- Δημοκρατική οργάνωση
- Αυτονομία
- Οι άνθρωποι ως βασική αξία της εταιρείας
- Συμμετοχή στη διοίκηση
- Ανταποδοτική αλληλεγγύη
- Διασυνεργασία
- Κοινωνικός μετασχηματισμός
- Καθολικός χαρακτήρας
- Εκπαίδευση



Εσύ, ως πιθανός
κοινωνικός
επιχειρηματίας, τους
αποδέχεσαι;

6. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΟΜΑΔΙΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ

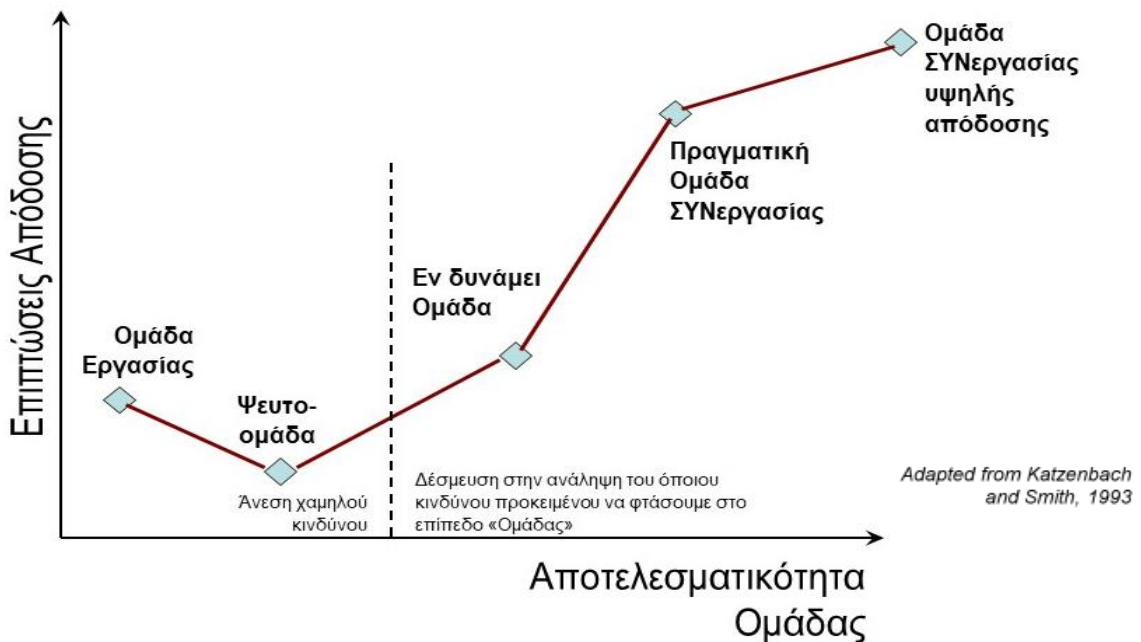
6.1 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Καθώς μια κοινωνική επιχείρηση θέτει ως προτεραιότητα της αποστολής της τους ανθρώπους της, ένα κρίσιμο βήμα για τη διαμόρφωση μιας κοινωνικής επιχείρησης είναι ο καθορισμός και η ανάπτυξη της ομάδας των παικτών σας. Αντί να δίνει έμφαση στους οικονομικούς μετόχους, όπως θα έκανε μια κερδοσκοπική, η κοινωνική επιχείρηση τους θεωρεί όλους μετόχους υπό την έννοια ότι «μετέχουν» στο αποτέλεσμα της επιχείρησης. Η ομάδα των μετόχων αυτών περιλαμβάνει τους υπαλλήλους, τους επενδυτές, τους πελάτες και οποιονδήποτε εμπλέκεται στην αλυσίδα εφοδιασμού προϊόντων. Μια κοινωνική επιχείρηση που ασχολείται π.χ. με περιβαλλοντικά ζητήματα, θεωρεί μέτοχο και το περιβάλλον και ούτω καθεξής.

Η δημιουργία ομαδικού πνεύματος είναι η διαδικασία μετατροπής μιας ομάδας μεμονωμένων εργαζομένων σε μια συνεκτική ομάδα, μια ομάδα ανθρώπων που οργανώνονται για να συνεργαστούν και να καλύψουν τις ανάγκες των πελατών τους, επιτυγχάνοντας το σκοπό και τους στόχους τους. Αν θέλεις, μπορείς να επιστρέψεις στο κεφάλαιο 2.4 και να θυμηθείς τη διαφορά μεταξύ ομάδων εργασίας και ομάδων ΣΥΝεργασίας.

Είναι πολύ σημαντικό να υπογραμμιστούν οι διαφορές μεταξύ των «Ομάδων Εργασίας» και των «Ομάδων ΣΥΝεργασίας» και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες μπορεί να γίνει μετακίνηση από μια ομάδα εργασίας σε μια αποδοτική ομάδα ΣΥΝεργασίας (Katzenbach & Smith, 1993). Η καμπύλη απόδοσης της ομάδας (παρακάτω) δείχνει πόσο καλά κάθε μικρή ομάδα ανθρώπων αποδίδει ανάλογα με την προσέγγισή της και το βαθμό δέσμευσης που είναι πρόθυμη να αναλάβει.

Μετάβαση της ομάδας από τη θέση “Group” στην “Team”



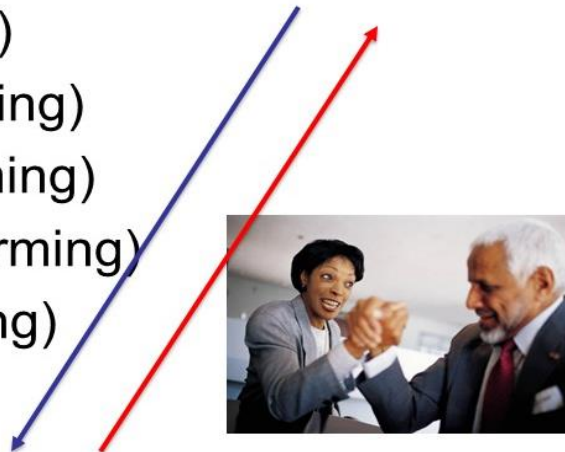
Εάν χρειάζεσαι μια ομάδα ΣΥΝεργασίας παρά μια ομάδα εργασίας, θα πρέπει να αναπτύξεις την αφοσίωση προς την ομάδα από όλα τα μέλη και να είσαι προετοιμασμένη/-ος για τον κίνδυνο σύγκρουσης εντός της ομάδας (φάση καταιγίδας) όταν αναδυθεί το στυλ της ομάδας. Η ομάδα θα αρχίσει να εντοπίζει έναν κοινό σκοπό και να αναπτύσσει συλλογικές δράσεις που θεωρεί ότι είναι απαραίτητες για την επίτευξη του συλλογικού στόχου. Καθιερώνεται, επίσης, αμοιβαία λογοδοσία, το οποίο βοηθά στο να γίνει η ομάδα κάτι περισσότερο από το απλό άθροισμα των μερών της (συνέργεια).

Η ανάπτυξη της ομάδας υποδιαιρείται σε μια σειρά φάσεων· οι φάσεις αυτές μπορούν να ποσοτικοποιηθούν εξετάζοντας τη στάση του ατόμου, τη στάση της ομάδας και την ηγεσία του διευθυντή της ομάδας. Η απόδοση της ομάδας αλλάζει καθώς η ομάδα προχωρά στις διάφορες φάσεις ανάπτυξης (Tuckman, 1965).

Το δέσιμο της ομάδας - Στάδια

- Γνωριμία (Forming)
- Σύγκρουση (Storming)
- Επικοινωνία (Norming)
- Συνεργασία (Performing)
- Διάλυση (Adjourning)

Bruce Tuckman, 1965



6.2 Η ΑΞΙΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΟΜΑΔΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Τις περισσότερες φορές, ενώ δίνεται μεγάλη προσοχή στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων, της τεχνολογίας και των ηγετικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για να πετύχει κάποιος ως κοινωνικός επιχειρηματίας, μικρότερη έμφαση δίνεται στη δημιουργία ομαδικού πνεύματος. Η ειρωνεία είναι ότι η ποιότητα των σχέσεων με τους ανθρώπους που συνεργαζόμαστε είναι αυτή που τελικά καθορίζει την πρόοδό μας στη δημιουργία κοινωνικού αντίκτυπου. Αν και η αφοσίωση, η επιμονή και η θυσία που κάνουν οι κοινωνικοί επιχειρηματίες αξίζουν θαυμασμό, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μυθοποίηση. Η πραγματικότητα είναι ότι η αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτίων των πιο πιεστικών προβλημάτων της κοινωνίας είναι η ομαδική, κι όχι η ατομική προσπάθεια. Στην πραγματικότητα, όσο μεγαλύτερη είναι η αλλαγή που επιδιώκουμε, τόσο περισσότερους ανθρώπους χρειαζόμαστε να συμμετάσχουν στο σκοπό μας.

Για να δημιουργηθεί αυτή η συνεκτική ομάδα, τα μέλη πρέπει να δημιουργήσουν δεσμούς μεταξύ τους. Για παράδειγμα, διασκεδαστικές δραστηριότητες που βοηθούν τους ανθρώπους να βλέπουν ο ένας τον άλλον με διαφορετική οπτική, τους επιτρέπουν να συνδέονται με διαφορετικούς τρόπους. Εκτός από την επικοινωνία και την καλύτερη συνεργασία, άλλοι λόγοι για τη δημιουργία ομαδικού πνεύματος είναι:

α. Η κοινωνικοποίηση και η δημιουργία φίλων στο χώρο εργασίας είναι ένας από τους καλύτερους τρόπους για την αύξηση της παραγωγικότητας στο γραφείο. Όχι μόνο αυξάνει το ηθικό στο γραφείο, αλλά επιτρέπει επίσης στους εργαζομένους να εργαστούν καλύτερα για την επίλυση των καθημερινών προκλήσεων στον εργασιακό χώρο.

β. Ομαδική εργασία και ενίσχυση της απόδοσης της ομάδας. Μετά την ολοκλήρωση των δραστηριοτήτων δημιουργίας ομαδικού πνεύματος, οι εργαζόμενοι κατανοούν καλύτερα τα πλεονεκτήματα, τις αδυναμίες και τα ενδιαφέροντα του άλλου. Όταν ο καθένας βάζει τα δυνατά του, δημιουργεί αντίστοιχη ατμόσφαιρα και θετική κουλτούρα εργασίας. Κάθε ομάδα είναι διαφορετική και κάθε άτομο έχει κάτι μοναδικό να δώσει. Μόλις μπορέσεις να εντοπίσεις και να ενθαρρύνεις όλους να αξιοποιήσουν τις ατομικές τους δυνατότητες, η ομάδα σου θα είναι σε θέση να επιτύχει και τις συλλογικές της δυνατότητες.

γ. Ο ανταγωνισμός – υγιής και με μέτρο – έχει αποδειχθεί ότι αυξάνει την παραγωγικότητα. Διοχετεύοντας αυτή την αυξημένη παραγωγικότητα σε μια διασκεδαστική, χωρίς αποκλεισμούς δραστηριότητα δημιουργίας ομαδικού πνεύματος, οι ομάδες μπορούν να συνδεθούν με πιο αποτελεσματικό τρόπο από ό,τι με άλλες μεθόδους.

δ. Γιορτή, ομαδικό πνεύμα, διασκέδαση και κίνητρο. Όταν οποιαδήποτε αθλητική ομάδα κερδίζει ένα μεγάλο πρωτάθλημα, τα μέλη της γιορτάζουν και διασκεδάζουν, γεγονός που τα παρακινεί να θέλουν να κερδίσουν ακόμα περισσότερα. Αυτό το ακραίο παράδειγμα δείχνει ότι ο εορτασμός, οι επευφημίες και η διασκέδαση που συνοδεύει κάθε εκδήλωση δεσίματος της ομάδας μπορεί να παρακινήσει τους υπαλλήλους να πάνε τη δουλειά τους στο επόμενο επίπεδο!

ε. Συνεργασία και προώθηση της καινοτομίας και της δημιουργικότητας. Οι άνθρωποι τείνουν να έχουν μεγαλύτερη φαντασία όταν είναι γύρω από ανθρώπους που με τους οποίους νιώθουν άνετα.

6.3 ΠΩΣ ΕΝΔΥΝΑΜΩΝΕΙΣ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΣΟΥ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΜΕΣΩ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΟΜΑΔΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ

Η αποστολή είναι ο κύριος μακροπρόθεσμος στόχος ενός οργανισμού, δηλαδή καθορίζει τη συνολική συμπεριφορά μιας κοινωνικής επιχείρησης στην επιχειρηματική σκηνή. Ο βασικός λόγος για τον οποίο δημιουργείται μια επιχείρηση είναι η αποστολή της. Μόλις μια επιχείρηση ολοκληρώσει την αποστολή της, δεν είναι πλέον απαραίτητη. Η συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μερών στην ανάπτυξη του οράματος και της αποστολής της επιχείρησης καθώς και στον καθορισμό των στόχων και στη διαδικασία σχεδιασμού των έργων και των δραστηριοτήτων είναι ο καλύτερος τρόπος για την ενδυνάμωση και την ενίσχυση της αφοσίωσής τους.

Συχνά ο επικεφαλής της ομάδας ή ο διευθυντής θα συντονίσει μια σειρά συναντήσεων/δραστηριοτήτων δημιουργίας ομαδικού πνεύματος στις οποίες οι εργαζόμενοι θα γνωριστούν μεταξύ τους και θα αναπτύξουν συνεκτικές σχέσεις εργασίας. Υπάρχουν φορές που η δημιουργία ομαδικού πνεύματος μπορεί επίσης να περιλαμβάνει δομημένες δραστηριότητες και ασκήσεις με επικεφαλής τα ίδια τα μέλη της ομάδας.

6.4 ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΟΜΑΔΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ

Ένας από τους πιο ισχυρούς λόγους για τη δημιουργία ομαδικού πνεύματος είναι η παραγωγή αποτελεσμάτων. Μέσα από μια σειρά προγραμματισμένων / δομημένων εκδηλώσεων δημιουργίας ομαδικού πνεύματος που είναι διασκεδαστικές και παρακινητικές, οι ομάδες αναπτύσσουν δεξιότητες όπως η επικοινωνία, ο σχεδιασμός, η επίλυση προβλημάτων και συγκρούσεων. Αυτές οι ιδέες για δραστηριότητες δημιουργίας ομαδικού πνεύματος βοηθούν στη διευκόλυνση του μακροπρόθεσμου ομαδικού πνεύματος μέσω της προώθησης γνήσιων συνδέσεων, βαθύτερων συζητήσεων και εσωτερικής επεξεργασίας.

Πολυάριθμες δραστηριότητες παρουσιάζονται λεπτομερώς, αμέσως μετά, στο κεφάλαιο 7.3.

Πραγματοποιήσαμε ένα εργαστήριο κατάρτισης και μάθησης στο οποίο τέτοιες δραστηριότητες υλοποιήθηκαν από τους συμμετέχοντες. Ρίξε μια ματιά στην ιστοσελίδα μας για να μάθεις πώς πηγή: <https://inspireyouth.eu/news/>



7. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΧΡΗΣΗ: ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Μετά από την έρευνα που πραγματοποίησε η κοινοπραξία του έργου, βρέθηκαν τα ακόλουθα ψυχομετρικά εργαλεία, καθώς και μια σειρά δραστηριοτήτων προκειμένου:

- να αξιολογήσεις δεξιότητες, ικανότητες και την προσωπικότητα με σκοπό την επιλογή σταδιοδρομίας γενικά ή/και του «κατάλληλου προσώπου» που μπορεί να γίνει (κοινωνικός) επιχειρηματίας ειδικότερα,
- να βοηθηθείς στον προσδιορισμό του κατάλληλου ρόλου που ένας συμμετέχων θα μπορούσε να ενσαρκώσει σε μια (κοινωνική) επιχείρηση,
- να δημιουργήσεις συνεκτικές ομάδες.

Αυτά τα εργαλεία και οι δραστηριότητες μπορούν να αξιοποιηθούν από εσένα τον ίδιο και τους Νέους σαν εσένα, κατά την έναρξη της κοινωνικής σας επιχείρησης ή από τους εκπαιδευτές σας ως πρόσθετο υλικό στα επίσημα προγράμματα σπουδών σας. Είναι εύκολο να εφαρμοστούν σε ομάδες ή μεμονωμένα, ως μέρος μιας ομαδικής ή προσωπικής κατάρτισης σταδιοδρομίας.

7.1 ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ Ή ΑΛΛΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΙΑ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ, ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ Ή/ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

- **Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Προσωπικότητας (Occupational Personality Questionnaire - OPQ):** το τεστ αυτό χρησιμοποιείται κυρίως για την αξιολόγηση των ικανοτήτων του υποψηφίου, των προτιμήσεων της προσωπικότητας και των συμπεριφορών στο χώρο εργασίας
- **Δείκτης Τύπου Myers-Briggs (Myers-Briggs Type Indicator - MBTI):** αξιολογεί κυρίως τον τρόπο με τον οποίο το άτομο λαμβάνει αποφάσεις (εξωστρέφεια-εσωστρέφεια, αίσθηση-διαίσθηση, σκέψη-συναίσθημα, κρίση-αντίληψη)
- **Διαστάσεις Ταλέντου Q (Talent Q Dimensions):** χρησιμοποιείται για τον προσδιορισμό της «ταιριριάσματος» μεταξύ του υποψηφίου και του ρόλου του στον οργανισμό/εργασία, καθώς και για τη δημιουργία ομαδικού πνεύματος.

ΕΡΓΑΛΕΙΑ

Εργαλείο 1: *Τεστ αξιολόγησης των δυνατοτήτων εντός της κοινωνικής επιχειρηματικότητας*

Είναι ένα τεστ για την αξιολόγηση των δυνατοτήτων εντός της κοινωνικής επιχειρηματικότητας που δημιουργήθηκε σε ηλεκτρονική μορφή και μοιράστηκε στους διευθυντές διαφόρων «εκκολαπτηρίων» επιχειρηματικότητας. Αποτελείται από μια κλίμακα Likert 30 ερωτημάτων κατανεμημένων σε οκτώ υποκλίμακες, που σχετίζονται με τρεις διαστάσεις της κοινωνικής επιχειρηματικότητας: πάθος για την επιχειρηματικότητα (12 ερωτήματα), προσανατολισμός στη βιωσιμότητα (14 ερωτήματα), εντοπισμός των ευκαιριών (3 ερωτήματα και μια ανοιχτή ερώτηση). Κάθε πιθανή απάντηση σε κάθε δήλωση έχει βαθμολογία που κυμαίνεται από 1 έως 5 (Portuguez Castro et al., 2018).

Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε τρία μέρη· το πρώτο περιλαμβάνει προσωπικά δεδομένα του συμμετέχοντος, όπως: ηλικία, φύλο, κατεύθυνση, εκπαίδευση και πληροφορίες σχετικά με την επιχειρηματικότητά τους, χρόνο για την εκτέλεση και τον τύπο της. Το δεύτερο μέρος συνίσταται στην παρουσίαση μιας εικονικής περίπτωσης όπου ο συμμετέχων πρέπει να δώσει λύσεις σε ένα πρόβλημα που τίθεται και το υπόλοιπο εργαλείο περιέχει διάφορες αποκρίσεις που πρέπει να μετρηθούν, για κάθε

μία από τις υπο-κλίμακες που καθορίζουν τις διαστάσεις της κοινωνικής ενδυνάμωσης (Portuguez Castro et al., 2018).

Μόλις χορηγηθεί το τεστ, εσύ μπορείς να υπολογίσεις μόνος/-η τα αποτελέσματά σου. Το εργαλείο βαθμολογείται χρησιμοποιώντας τη βαθμολογία της κάθε απόκρισης, ανάλογα με την υπο-κλίμακα που αξιολογείται και στη συνέχεια μετατρέπει τα σημεία αυτά σε ποσοστό. Μόλις μετατραπούν τα ποσοστά, προστίθενται για να καθορίσουν το συνολικό δυναμικό κοινωνικής επιχειρηματικότητας κάθε συμμετέχοντος. Αν είναι κοντά στο 100%, τότε το δυναμικό θεωρείται υψηλό (Portuguez Castro et al., 2018).

Εργαλείο 2: Αξιολόγηση επιχειρηματικής προσωπικότητας: Παραγοντική εγκυρότητα του Ερωτηματολογίου Επιχειρηματικού Προσανατολισμού (COE)

Αποτελείται από ένα ερωτηματολόγιο 161 ερωτημάτων, το οποίο αξιολογεί εννέα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά: κίνητρα επίτευξης, ανάληψη κινδύνων, καινοτομία, αυτονομία, αυτοέλεγχο, ανοχή στο στρες και αισιοδοξία (Suárez-Álvarez & Pedrosa, 2016).

Μέσω αυτού του ερωτηματολογίου, αναμένεται να επιλυθεί αποτελεσματικά το πρόβλημα της αξιολόγησης των ψυχολογικών μεταβλητών, με τα πλεονεκτήματα της ακρίβειας, της εγκυρότητας και της οικονομίας των πόρων (ανθρώπων και υλικών) που αυτό συνεπάγεται (Suárez-Álvarez & Pedrosa, 2016).

Από την άποψη της εφαρμογής, αυτή η νέα μηχανογραφημένη διαδικασία προσφέρει μια πολύ ταχύτερη, πιο αυστηρή και πιο αποτελεσματική αξιολόγηση της επιχειρηματικής προσωπικότητας από ό,τι είναι σήμερα δυνατό (Suárez-Álvarez & Pedrosa, 2016).

Θα πρέπει να τονιστεί ότι σε κάθε περίπτωση είναι απαραίτητο να εφαρμοστούν περισσότερα από 10 ερωτήματα. Αυτό συνεπάγεται τόσο μια γρήγορη αξιολόγηση της κατασκευής όσο και μεγαλύτερη ασφάλεια των ερωτημάτων που απαρτίζουν την τράπεζα ερωτημάτων, καθώς ο αριθμός των ερωτημάτων που εκτίθενται στις πολλαπλές εφαρμογές είναι ελάχιστος. Ενσωματώνει την αξιολόγηση της επιχειρηματικής προσωπικότητας στο εκπαιδευτικό και εργασιακό περιβάλλον, ενώ βελτιώνει την ακρίβεια των προβλέψεων και την έγκαιρη ταυτοποίηση των ατόμων με υψηλή τάση στην επιχειρηματικότητα (Suárez-Álvarez & Pedrosa, 2016).

Εργαλείο 3: Τεστ σε μορφή παιχνιδιού

Το τεστ σε μορφή παιχνιδιού (<https://owiwi.co.uk/>) βασίζεται στα Τεστ Περιστασιακών Αποφάσεων (**Situational Judgment Tests - SJTs**). Πρόκειται για μια δημοφιλή μέθοδο επιλογής προσωπικού, η οποία έχει σχεδιαστεί για να αξιολογεί την κρίση του υποψηφίου σχετικά με μια κατάσταση που αντιμετωπίζεται στο χώρο εργασίας. Η δημοτικότητά τους βασίζεται στον ισχυρισμό ότι αξιολογούν τις συμπεριφορικές δεξιότητες (**soft skills**) και τις δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία που δεν αξιοποιούνται από άλλα τεστ, με χαμηλό αρνητικό αντίκτυπο που καλλιεργεί τις θετικές αντιδράσεις των υποψηφίων. Παρουσιάζει στους συμμετέχοντες ορισμένες καταστάσεις που σχετίζονται με την εργασία και ένα κατάλογο αληθοφανών ενεργειών. Οι συμμετέχοντες καλούνται να αξιολογήσουν κάθε ενέργεια είτε για την πιθανότητα να την εκτελέσουν είτε για την αποτελεσματικότητά της. Έτσι, τα SJTs τείνουν να καθορίζουν τις συμπεριφορικές τάσεις, αξιολογώντας πώς ένα άτομο θα συμπεριφέρεται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, και τις γνώσεις, αξιολογώντας την αποτελεσματικότητα των πιθανών απαντήσεων. Περισσότερα σχετικά με αυτό το είδος τεστ θα βρεις στο:

<https://www.graduatesfirst.com/psychometrics/situational-judgement-tests/>

Περισσότερα on-line Εργαλεία Αξιολόγησης

- ένα πλήρες δωρεάν ερωτηματολόγιο προσωπικότητας με βάση το μοντέλο των πέντε παραγόντων <https://www.assessmentday.co.uk/personality-questionnaire.htm>
- Ερωτηματολόγιο προσωπικότητας και προτιμήσεων (Personality and preference inventory-PAPI) <https://practicetests.cubiks.com/our-assessment>: πολλά διαφορετικά τεστ που θα μπορούσες να αγοράσεις
- <https://www.wikijob.co.uk/content/aptitude-tests/test-types/aptitude-tests> [εδώ](#) εδώ υπάρχουν επίσης μερικά δωρεάν τεστ
- βασισμένο στη θεωρία του τύπου προσωπικότητας του Carl Jung και της Isabel Briggs Myers. <https://www.truity.com/test/type-finder-personality-test-new>
- 16 τεστ προσωπικότητας: <https://www.16personalities.com/free-personality-test>

- <https://www.ksl-training.co.uk/services/psychometric-testing/talent-q/talent-q-dimensions/>
- <https://www.practiceaptitudetests.com/testing-publishers/talent-q/>
- <https://www.truity.com/test/type-finder-personality-test-new>

7.2 ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ Ή ΑΛΛΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΟΥ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΖΟΥΝ ΤΟΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟ ΡΟΛΟ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΕΣ ΝΑ ΕΝΣΑΡΚΩΣΕΙΣ

Όπως αναφέρθηκε νωρίτερα, τα ψυχομετρικά εργαλεία χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση της ψυχικής κατάστασης /δυναμικού ενός συμμετέχοντος, ενώ διερευνούν τις ικανότητές του για τη συγκεκριμένη δουλειά και καθορίζουν αν η προσωπικότητά του ταιριάζει με το όραμα του οργανισμού. Δύο ψυχομετρικά τεστ που βοηθούν στον προσδιορισμό του κατάλληλου ρόλου που θα μπορούσε να επιλέξει ένας συμμετέχων σε μια κοινωνική επιχείρηση είναι το **τεστ δεξιοτήτων** και το **τεστ λογικού συλλογισμού**.

Τα τεστ δεξιοτήτων λειτουργούν με τέτοιο τρόπο ώστε οι εργοδότες να μπορούν στη συνέχεια να χρησιμοποιήσουν τα αποτελέσματα για να αξιολογήσουν πόσο γρήγορα μπορεί κανείς να μάθει μια νέα δεξιότητα σε σύγκριση με άλλους υποψηφίους. Αυτό το τεστ αφορά εξ ολοκλήρου την εργασία για την οποία υποβάλλει αίτηση ο υποψήφιος και δεν έχει συγκεκριμένη δομή. Κάθε τεστ σχηματίζεται μοναδικά για τη συγκεκριμένη εφαρμογή εργασίας. Για παράδειγμα, εάν υποβάλλεις αίτηση για έναν ρόλο στα οικονομικά, τότε το τεστ περιλαμβάνει μια εργασία οικονομικής μοντελοποίησης. Τα ερωτήματα έχουν τη μορφή πολλαπλής επιλογής και πρέπει να συμπληρώνονται σε συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο (“Psychometric Tests,” 2020).

Ένα τεστ λογικού συλλογισμού ή κριτικού συλλογισμού χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση της ικανότητάς σου να χρησιμοποιήσεις δομημένη σκέψη προκειμένου να απομονώσεις και να προσδιορίσεις διάφορα ξεχωριστά συστατικά κάθε δεδομένου επιχειρήματος. Τα τεστ λογικού συλλογισμού υποδιαιρούνται σε διαφορετικούς τύπους με ένα παράδειγμα να είναι η διαγραμματική εκδοχή. Ένα διαγραμματικό τεστ περιλαμβάνει ερωτήσεις που βασίζονται στον προσδιορισμό ενός συγκεκριμένου μοτίβου ή κανόνων και στον εντοπισμό του αντικειμένου που δεν ακολουθεί αυτούς τους κανόνες.

Τα παραπάνω δύο ψυχομετρικά εργαλεία χρησιμοποιούνται για τον εντοπισμό του κατάλληλου ρόλου που θα μπορούσες να επιλέξεις στην (κοινωνική) επιχειρηματικότητα (“Logical Reasoning Test & 5 Key Tips,” 2020).

Μπορείς να βρεις το τεστ ρόλων TEAM εδώ: <https://www.123test.com/team-roles-test/>

Θα είχε, επίσης, ενδιαφέρον να εφαρμόσεις εργαλεία αξιολόγησης της ομάδας, όπως αυτά στον παρακάτω σύνδεσμο:

https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV_21.htm

7.3 ΕΡΓΑΛΕΙΑ Ή/ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΟΜΑΔΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ

Τα εργαλεία και οι δραστηριότητες δημιουργίας ομαδικού πνεύματος χρησιμοποιούνται συνήθως στο (κοινωνικό) επιχειρηματικό περιβάλλον, προκειμένου τα μέλη της ομάδας να ενδυναμωθούν, να γνωριστούν καλύτερα, να αναγνωρίσουν τις ευθύνες που απορρέουν από το ρόλο τους και να ανακαλύψουν τα μυστικά της συνεργασίας, συνδυάζοντας και συνδέοντας τους ρόλους και τις ευθύνες εντός της ομάδας εργασίας, κ.λπ., καθώς η ομαδική συνεργασία είναι ένα από τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά της εταιρείας. Οι εργαζόμενοι σε μια εταιρεία πρέπει να εργαστούν για την επίτευξη των κοινών στόχων, γι’ αυτό μια συντονισμένη και ισορροπημένη ομάδα είναι απαραίτητη για την επίτευξη αυτού του στόχου.

Προφίλ Διοίκησης Ομάδας των Margerison-McCann

Είναι ένα εργαλείο που χρησιμοποιείται για την ταξινόμηση των ατόμων σε σχέση με το είδος του ρόλου που μπορούν να διαδραματίσουν ως μέλη της ομάδας. Ο πυρήνας αυτής της προσέγγισης είναι ο Τροχός Διοίκησης Ομάδας (Team Management Wheel). Το προσωπικό Προφίλ Διοίκησης Ομάδας κάθε συμμετέχοντα επισημαίνει τις κύριες και τις δύο σχετικές προτιμήσεις εργασίας στον τροχό. Συγκεκριμένα, «είναι ένα σημείο εκκίνησης προς σκέψη και συζήτηση για το πώς προσεγγίζει κανείς την εργασία και τις αλληλεπιδράσεις του με τους άλλους».

Σύμφωνα με αυτό το εργαλείο, υπάρχουν 8 βασικές δραστηριότητες που είναι απαραίτητες για μια υψηλή απόδοση: **ρεπόρτερ-σύμβουλος, δημιουργός-καινοτόμος, εξερευνητής-υποστηρικτής, εκτιμητής-προγραμματιστής, προωθητής-διοργανωτής, τελειωτής-παραγωγός, ελεγκτής-επιθεωρητής και υποστηρικτής-συντηρητής** (Thomas, 2010).

Εργαλεία για Πολίτες – Tools for Citizens

Τα εργαλεία για τους πολίτες είναι μια εργαλειοθήκη που αναπτύχθηκε από ΜΚΟ, κοινωνικές επιχειρήσεις και άλλους ενεργούς πολίτες με σκοπό την έναρξη, την οργάνωση, τη δημιουργία ενός ομαδικού κλίματος και την αντιμετώπιση των προκλήσεων. Περιλαμβάνει τόσο οργανωσιακά εργαλεία όσο και εργαλεία ομαδικής εργασίας (<https://civilsocietytoolbox.org/>).

Δραστηριότητες Δημιουργίας Ομαδικού Πνεύματος

Οι δραστηριότητες δημιουργίας ομαδικού πνεύματος οργανώνονται με τρόπο που να ενισχύει τις σχέσεις των εργαζομένων, να αναπτύσσει την εμπιστοσύνη και να βελτιώνει τις σχέσεις τους (Dizik, 2012). Αυτό τους επιτρέπει να κατανοήσουν πόσο σημαντικό είναι να προσέχουν ο ένας τον άλλον, προκειμένου να επιτευχθούν οι μεγαλύτεροι στόχοι. Ορισμένες δραστηριότητες που μπορούν να δημιουργήσουν μια ισχυρή ομάδα στο (κοινωνικό) επιχειρηματικό περιβάλλον είναι οι ακόλουθες:

Ανθρώπινα σχήματα	
Αριθμός συμμετεχόντων	Αδιευκρίνιστο
Ομάδα-στόχος	Οι συμμετέχοντες θα είναι μέλη της ίδιας ομάδας εργασίας (μέλη του ίδιου γραφείου ή τμήματος ή συμμαθητές)
Χρονική διάρκεια	30 λεπτά ή περισσότερο
Υλικά	Μια συσκευή μουσικής, μια φωτογραφική μηχανή (με τη συναίνεση των συμμετεχόντων)
Στόχος και περιγραφή	Συγκεντρώστε τους υπαλλήλους σας σε έναν ανοικτό χώρο και χωρίστε τους σε διάφορες μικρότερες

	ομάδες 3-4 ατόμων η καθεμία. Στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να σχηματισθούν λέξεις τριών έως τεσσάρων γραμμάτων σε καθορισμένο χρόνο με τη χρήση του σώματος των συμμετεχόντων. Αυτή η δραστηριότητα δουλεύει τις δεξιότητες σχεδιασμού ενός ατόμου, αλλά και τη δημιουργικότητά του και πώς αυτό το άτομο μπορεί να σχεδιάσει μαζί με την ομάδα του.
--	--

Scramble γενεθλίων	
Αριθμός συμμετεχόντων	Αδιευκρίνιστο
Ομάδα-στόχος	Οι συμμετέχοντες θα είναι μέλη της ίδιας ομάδας εργασίας (μέλη του ίδιου γραφείου ή τμήματος ή συμμαθητές)
Χρονική διάρκεια	5 - 10 λεπτά
Υλικά	Κανένα
Στόχος και περιγραφή	Σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα η ομάδα θα πρέπει να οργανώσει σιωπηλά και να σχηματίσει μια γραμμή με βάση τη σειρά γενεθλίων. Εδώ δοκιμάζονται οι μη λεκτικές δεξιότητες επικοινωνίας. Επιπλέον, οι εμπλεκόμενοι μπορούν να διασκεδάσουν μαθαίνοντας τα σύμβολα και τα ονόματα του ζωδιακού κύκλου από τους συνομηλίκους τους, αν ενδιαφέρονται για το θέμα.

Κυνήγι θησαυρού	
Αριθμός συμμετεχόντων	Αδιευκρίνιστο
Ομάδα-στόχος	Οι συμμετέχοντες θα είναι μέλη της ίδιας ομάδας εργασίας (μέλη του ίδιου γραφείου ή τμήματος ή συμμαθητές)
Χρονική διάρκεια	30 λεπτά ή περισσότερο
Υλικά	διαφορετικά αντικείμενα, κάποια στοιχεία και γρίφοι
Στόχος και περιγραφή	Ο στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι οι εργαζόμενοι να δουλέψουν τη δημιουργικότητα και την αποτελεσματικότητά τους συνεργαζόμενοι με τα μέλη της ομάδας τους. Μπορεί να εφαρμοστεί σε εσωτερικό ή εξωτερικό χώρο, αναλόγως πού επιθυμεί ο συντονιστής να συγκεντρώσει τους υπαλλήλους. Ο συντονιστής θα πρέπει να διαιρέσει τους υπαλλήλους σε μικρότερες υποομάδες και να τους ζητήσει να βρουν μια λίστα με στοιχεία μέσα σε συγκεκριμένο χρόνο. Μπορεί να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους αφήνοντας στοιχεία και γρίφους για να χρησιμοποιήσουν με το δικό τους δημιουργικό τρόπο. Η νικήτρια ομάδα είναι αυτή που θα συλλέξει τα περισσότερα αντικείμενα.

Δύο χτυπήματα και ένα γκολ	
Αριθμός συμμετεχόντων	Αδιευκρίνιστο
Ομάδα-στόχος	Οι συμμετέχοντες θα είναι μέλη της ίδιας ομάδας εργασίας (μέλη του ίδιου γραφείου ή τμήματος ή συμμαθητές)

Χρονική διάρκεια	Γρήγορο παιχνίδι - Ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων
Υλικά	Κανένα
Στόχος και περιγραφή	Στην αρχή μιας συνάντησης ζητήστε από τους παρόντες να πουν μερικά πράγματα που έχουν καταφέρει την τελευταία εβδομάδα και ένα στόχο που ελπίζουν να επιτύχουν κατά τη διάρκεια της επόμενης εβδομάδας (δηλώνοντάς τον σαν να τον έχουν επιτύχει). Μπορεί να είναι κάτι μικρό (όπως η απάντηση σε ένα email που ανέβαλαν) ή μεγάλο (να ολοκληρώσουν έναν ημιμαραθώνιο κατά τη διάρκεια του Σαββατοκύριακου). Έτσι, τα μέλη της ομάδας μπορούν να προσπαθήσουν να καταλάβουν τι σπουδαία πράγματα κάνουν οι συνάδελφοί τους και ταυτόχρονα να μάθουν περισσότερα για αυτούς.

Ανθρώπινος κόμπος	
Αριθμός συμμετεχόντων	8 - 20 άτομα
Ομάδα-στόχος	Οι συμμετέχοντες θα είναι μέλη της ίδιας ομάδας εργασίας (μέλη του ίδιου γραφείου ή τμήματος ή συμμαθητές)
Χρονική διάρκεια	15 έως 30 λεπτά
Υλικά	Κανένα
Στόχος και περιγραφή	Κανόνες: Βάλτε τον καθένα να σταθεί σε έναν κύκλο πρόσωπο με πρόσωπο, ώμο με ώμο. Δώστε σε όλους την οδηγία να απλώσουν το δεξί τους χέρι και να πιάσουν ένα τυχαίο χέρι κάποιου απέναντι από

	<p>αυτούς. Στη συνέχεια, πείτε τους να απλώσουν το αριστερό τους χέρι και να πιάσουν ένα άλλο τυχαίο χέρι από ένα διαφορετικό άτομο στον κύκλο. Μέσα σε καθορισμένο χρονικό όριο, η ομάδα πρέπει να ξεμπερδέψει τον κόμπο των χεριών χωρίς να απελευθερώσει τα χέρια της. Εάν η ομάδα είναι πολύ μεγάλη, κάντε μικρότερους κύκλους και βάλτε τις διάφορες ομάδες να ανταγωνισθούν. Στόχος: Αυτό το παιχνίδι βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην καλή επικοινωνία και την ομαδική συνεργασία. Παράγει επίσης πολλές καλές ιστορίες για την ώρα του διαλείμματος στο χώρο εργασίας.</p>
--	--

Τυφλό σχέδιο	
Αριθμός συμμετεχόντων	Αδιευκρίνιστο
Ομάδα-στόχος	Οι συμμετέχοντες θα είναι μέλη της ίδιας ομάδας εργασίας (μέλη του ίδιου γραφείου ή τμήματος ή συμμαθητές)
Χρονική διάρκεια	5 έως 15 λεπτά
Υλικά	Χαρτιά A4, στυλό ή μολύβια, μερικά απλά γεωμετρικά σχέδια
Στόχος και περιγραφή	Το παιχνίδι απαιτεί 2 παίκτες να καθίσουν πλάτη με πλάτη. Σε ένα μέλος της ομάδας δίνεται μια εικόνα ενός αντικειμένου ή μια λέξη που δεν προσδιορίζει ευθέως τι είναι το πράγμα. Το άτομο πρέπει να περιγράψει την εικόνα χωρίς τη χρήση λέξεων που μαρτυρούν σαφώς την εικόνα, δηλαδή αν πρόκειται για ένα «λουλούδι», τότε το άτομο μπορεί να το περιγράψει ως καρδιές κολλημένες μαζί (για τα

	<p>πέταλα), μια χορδή/σχοινί κρατά τις καρδιές (βλαστός), σταγόνες νερού ή βροχής (φύλλα) και ούτω καθεξής. Το άλλο άτομο με στυλό και χαρτί σχεδιάζει το αντικείμενο με βάση τη λεκτική περιγραφή και τη δική του ερμηνεία. Το τελικό αποτέλεσμα μπορεί να γίνει διασκεδαστικό στην όψη και καταδεικνύει αν δύο μέλη μπορούν να επικοινωνήσουν αποτελεσματικά, να φανταστούν και να καινοτομήσουν υπό την παρουσία του άλλου.</p> <p>Σημείωση: αυτή είναι μια καλή δραστηριότητα για εξ αποστάσεως ή διαδικτυακές ομάδες</p>
--	---

Αυτές τις μέρες λόγω του covid-19, οι διαδικτυακές συναντήσεις των ομάδων και των εταίρων στις κοινωνικές επιχειρήσεις αποτελούν τη νέα πραγματικότητα. Επιπλέον, τα εικονικά μέσα καθιστούν την επικοινωνία πιο δύσκολη. Έτσι, οι διαδικτυακές δραστηριότητες δημιουργίας ομαδικού πνεύματος είναι ιδιαίτερα σημαντικές.

Διαδικτυακή δραστηριότητα δημιουργίας ομάδας: «Κάνε την κίνηση»	
Αριθμός συμμετεχόντων	Αδιευκρίνιστο
Ομάδα-στόχος	Οι συμμετέχοντες θα είναι μέλη της ίδιας ομάδας εργασίας (μέλη του ίδιου γραφείου ή τμήματος ή συμμαθητές)
Χρονική διάρκεια	5 έως 15 λεπτά
Υλικά	Διαδικτυακή συνάντηση (Skype ή Zoom)
Στόχος και περιγραφή	Ο διοργανωτής ζητά από τους συμμετέχοντες να κάνουν μια συγκεκριμένη κίνηση, εάν η πρόταση που λέει τους αντιπροσωπεύει. Δηλαδή, ο διοργανωτής μπορεί να ζητήσει να βάλουν τα χέρια πάνω από το κεφάλι τους όσοι έχουν πάρει περισσότερα από 3 κιλά κατά τη διάρκεια της καραντίνας. Ο διοργανωτής

ρωτά στη συνέχεια ποιος φοράει μόνο πιτζάμες κατά τη διάρκεια των διαδικτυακών συναντήσεων και κάνει μια άλλη κίνηση. Θα ήταν πιο αποδοτικό για την ομάδα να ερωτηθούν τα άτομα για αστείες δράσεις της καθημερινότητας και να κληθούν να κάνουν αστείες κινήσεις.

Για περισσότερες δραστηριότητες και εργαλεία δημιουργίας ομαδικού πνεύματος μπορείτε να επισκεφθείτε τους παρακάτω συνδέσμους

<https://www.wrike.com/blog/team-building-games/>

<https://blog.cake.hr/top-50-team-building-games-employees-love-play/>

<https://www.workamajig.com/blog/team-building-activities>

<https://blog.hubspot.com/marketing/creative-team-outing-ideas>, εργαλεία ιδανικά για εικονικές ομάδες

<https://www.mindtools.com/pages/article/virtual-team-building-exercises.htm>

<https://cityhunt.com/18-easy-virtual-team-building-activities-for-remote-teams/>

7.4 ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ «INSPIRE»

Οι εταίροι του έργου INSPIRE δημιούργησαν και δοκίμασαν στην πρώτη εκπαιδευτική δραστηριότητα του έργου, τις ακόλουθες δραστηριότητες.

Δραστηριότητα Α: Επίλυση προβλήματος στη γειτονιά σου

Ο κύριος στόχος της δραστηριότητας είναι να δώσει στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να σκεφτούν τα βασικά χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες που πρέπει να έχει, να αναπτύξει και να προωθήσει ένας κοινωνικός επιχειρηματίας. Δίνει επίσης την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να κατανοήσουν περισσότερα για τους ίδιους και να κάνουν πιο ώριμες επαγγελματικές επιλογές. Άλλοι στόχοι είναι να:

- παρακινηθούν οι νέοι να παρατηρούν με κριτικό μάτι το περιβάλλον τους,
- ευαισθητοποιηθούν σχετικά με τις ανάγκες και τα προβλήματα γύρω τους,
- υπάρξει καθοδήγηση στους νέους ή δυνητικούς (κοινωνικούς) επιχειρηματίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να συμβαδίσουν τις στρατηγικές τους αλλά και να προσαρμόσουν τη συνεισφορά τους σύμφωνα με τους Στόχους Βιώσιμης

Ανάπτυξης (οι ΣΒΑ παρουσιάζονται σε βάθος στον «Εκπαιδευτικό οδηγό κατάρτισης για βιώσιμα επιχειρηματικά μοντέλα κοινωνικών επιχειρήσεων που απευθύνονται στους ΣΒΑ και χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης»)

Αριθμός συμμετεχόντων	5-20 άτομα
Ομάδα-στόχος	Νέοι, μέλη μιας ομάδας ή όχι
Χρονική διάρκεια	30-45 λεπτά
Υλικά	Χαρτιά A4, στυλό ή μολύβια

Η δραστηριότητα βήμα προς βήμα

Βήμα 1: Στην αρχή πείτε στους συμμετέχοντες να:

- Δημιουργήσουν ένα χάρτη της περιοχής ενδιαφέροντός τους, να εντοπίσουν τις επιχειρήσεις, τα γήπεδα, τα αξιοθέατα, τα διοικητικά κέντρα, να προσδιορίσουν τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού κλπ. και να τοποθετήσουν τον εαυτό τους μέσα στο χάρτη
- Γράψουν ένα θέμα που απασχολεί τη γειτονιά / κοινότητα τους και το οποίο θα ήθελαν να αλλάξουν
- Αναλογιστούν: Τι θέλουμε να γίνει; Τι θα μπορούσα να κάνω ΕΓΩ; Πώς μπορούμε να καταστρώσουμε μια κοινωνική επιχείρηση με στόχο να βελτιώσουμε ένα ζήτημα που αφορά την κοινότητά μας; Τι γίνεται με τους ΣΒΑ; Μας πέρασαν καθόλου από το μυαλό;

Δώστε στους συμμετέχοντες 20 λεπτά.

Βήμα 2: Όταν τελειώσουν, συγκεντρώστε τους όλους μαζί σε μια ομάδα και ρωτήστε τους για:

- το ρόλο που διαδραμάτισε κάθε συμμετέχων κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας. Για παράδειγμα, ποιος πήρε την πρωτοβουλία να καταγράψει τις ιδέες;
- πώς αποφάσισαν ποια ιδέα θα ακολουθήσουν;
- συμφωνούν όλοι ή υπάρχουν ακόμη άλλες ιδέες και δεύτερες σκέψεις;

Βήμα 3: Μετά από αυτόν τον αναστοχασμό, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να καταγράψουν τις δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά που θεωρούν ότι χρειάζεται ένας (κοινωνικός) επιχειρηματίας για να είναι επιτυχημένος.

The key characteristics of a successful Entrepreneur



write YOUR names there where YOU believe YOU belong according to YOUR skills

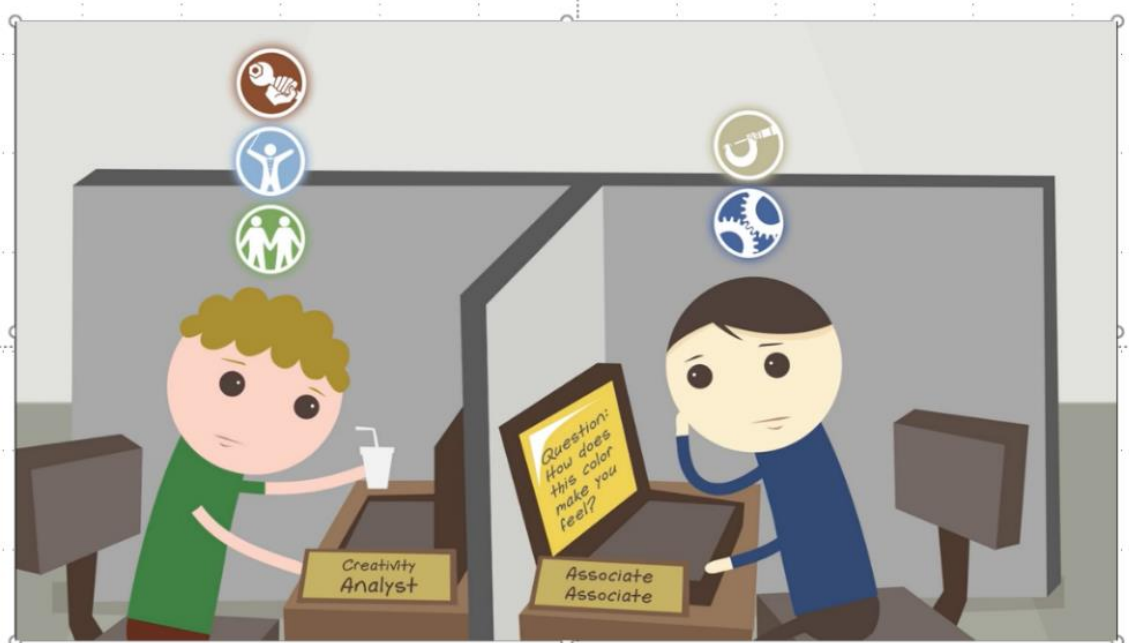
Δραστηριότητα Β: Βασικά χαρακτηριστικά μιας ομάδας ΣΥΝεργασίας σε μια κοινωνική επιχείρηση

Ο κύριος στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να δώσει την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να διερευνήσουν τις δυνατότητες που διευρύνουν τη συνεργασία περισσότερων ανθρώπων σε μια ομάδα ΣΥΝεργασίας, ειδικά σε μια ομάδα που εργάζεται για έναν κοινωνικό σκοπό. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες μπορούν να αναλογισθούν τα χαρακτηριστικά τους σε υπάρχουσες ή μελλοντικές ομάδες με τις οποίες θα συνεργαστούν.

Αριθμός συμμετεχόντων	5-20 άτομα
Ομάδα-στόχος	Νέοι, μέλη μιας ομάδας ή όχι
Χρονική διάρκεια	30-45 λεπτά
Υλικά	Χαρτιά A4, στυλό ή μολύβια, βίντεο: https://www.youtube.com/watch?v=eFsA4wUf3I0 Τεστ Belbin

Η δραστηριότητα βήμα προς βήμα

Βήμα 1: Στην αρχή οι συμμετέχοντες παρακολουθούν όλοι μαζί το βίντεο (στον παρεχόμενο σύνδεσμο) σχετικά με τη θεωρία του Belbin για τους ρόλους της ομάδας.



<https://www.youtube.com/watch?v=eFsA4wUf3I0>

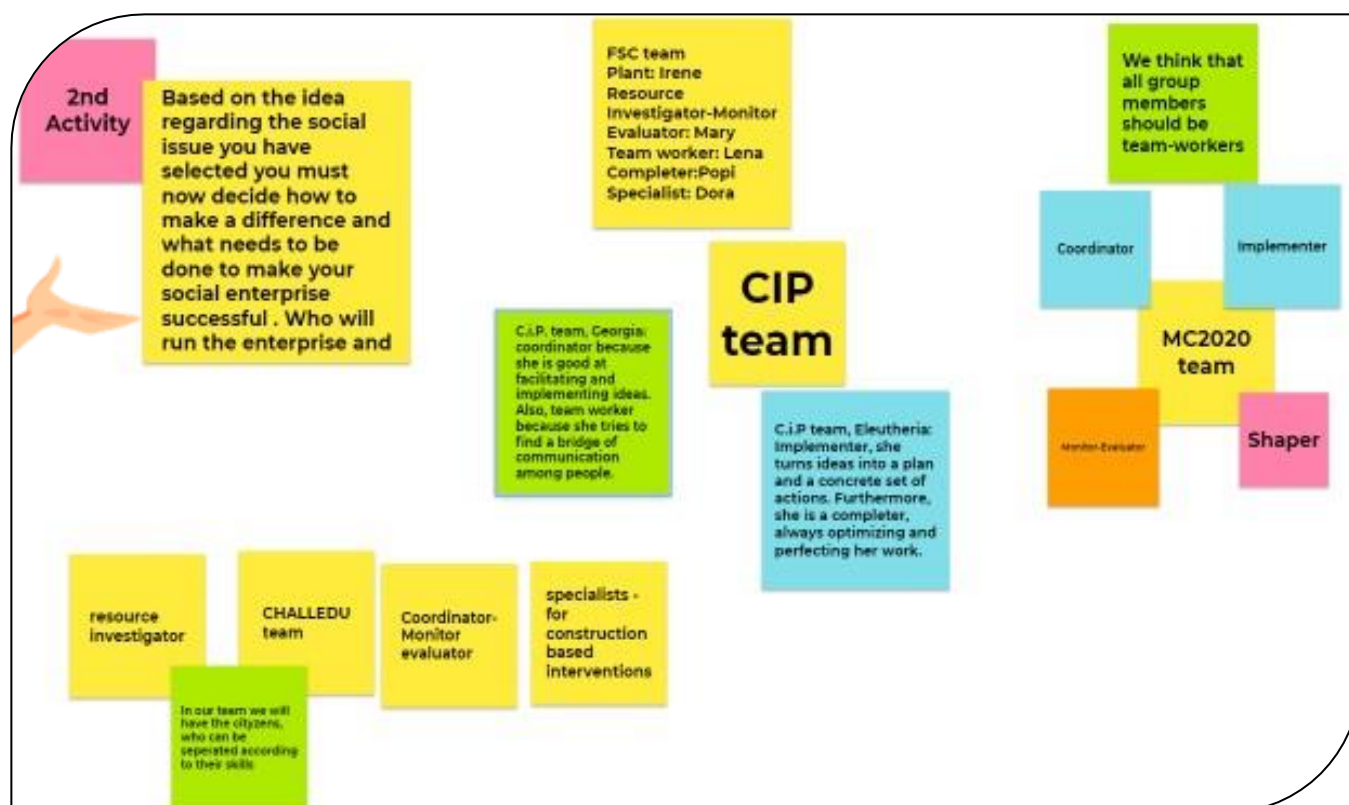
Βήμα 2: Ο καθένας κάνει το ερωτηματολόγιο αυτο-αξιολόγησης που παρέχεται εδώ <https://drive.google.com/file/d/1TQqZIW9sj5ltbfHRCMreosMwxidOnwsC/view?usp=sharing>

Βήμα 3: Οι συμμετέχοντες ακολουθούν την οδηγία που δίνεται στο τέλος του ερωτηματολογίου για την βαθμολόγηση της συμπεριφοράς τους εντός μιας ομάδας

Βήμα 4: Με βάση την ιδέα σχετικά με το κοινωνικό ζήτημα που έχουν επιλέξει στη δραστηριότητα A, θα πρέπει να αποφασίσουν:

- πώς θα κάνουν τη διαφορά και τι πρέπει να γίνει για να κάνουν την κοινωνική τους επιχείρηση επιτυχημένη;
- ποιος θα διευθύνει την επιχείρηση και γιατί;
- πώς θα αναθέσουν ρόλους και καθήκοντα σε κάθε μέλος της ομάδας, τι έχουν οριστεί να κάνουν; Γιατί θα εμπλέξουν αυτούς συγκεκριμένα;
- πώς η προσωπικότητά τους αντιστοιχεί / κουμπώνει στο ρόλο ή καθήκον που ανέλαβαν;

Στην παρακάτω εικόνα μπορείς να δεις μερικές βασικές δεξιότητες που οι συνεργάτες ανέφεραν ως βασικά χαρακτηριστικά μιας επιτυχημένης ομάδας και που προσπάθησαν να δουν αν οι ομάδες τους τα κατέχουν.



Δραστηριότητα Γ: Σχεδιάζοντας το λογότυπό μας

Ο κύριος στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν τον τρόπο σκέψης του κάθε ατόμου και να εκτιμήσουν τη σημασία της ανάπτυξης ενός κοινού κώδικα επικοινωνίας.

Αριθμός συμμετεχόντων	5-20 άτομα
Ομάδα-στόχος	Νέοι, μέλη μιας ομάδας ή όχι
Χρονική διάρκεια	20-30 λεπτά
Υλικά	Χαρτιά A4, στυλό, μολύβια, χρωματιστούς μαρκαδόρους

Η δραστηριότητα βήμα προς βήμα

Βήμα 1: Δύο συμμετέχοντες καλούνται να εμπνευστούν το λογότυπο της εικονικής (κοινωνικής) επιχείρησης της ομάδας και να το σχεδιάσουν σε ένα έγγραφο.

Βήμα 2: Στη συνέχεια, ένας-ένας, αυτοί οι δύο συμμετέχοντες προσπαθούν να καθοδηγήσουν τα άλλα μέλη της ομάδας να αναπαραγάγουν το ίδιο λογότυπο χωρίς να τους δείχνουν το αρχικό. Μπορούν να πουν οτιδήποτε για να βοηθήσουν τους άλλους συμμετέχοντες. Ωστόσο, κανένας από τους άλλους συμμετέχοντες δεν μπορεί να μιλήσει ή να κάνει ερωτήσεις κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης.

Βήμα 3: Αφού όλοι οι συμμετέχοντες έχουν σχεδιάσει και τα δύο λογότυπα, τα δείχνουν σε όλη την ομάδα. Νικητής μεταξύ των δύο αρχικών συμμετεχόντων είναι αυτός που έκανε τους περισσότερους συμμετέχοντες της ομάδας να σχεδιάσουν το πιο κοντινό λογότυπο στο αρχικό.

Βήμα 4: Η ομάδα συζητά πότε (υπό ποιες συνθήκες) ήταν εύκολο για αυτούς να ανταποκριθούν και πότε δύσκολο- το ίδιο κάνει και ο αφηγητής: Πόσο δύσκολο ήταν για εκείνον/-η να δώσει οδηγίες χωρίς να βλέπει την πρόοδο που σημειώνεται από τα μέλη της ομάδας;

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Achleitner, A. K., Knafl, W. S., & Volk, S. (2014). *The financing structure of social enterprises: Conflicts and implications*. International Journal of Entrepreneurial Venturing, 6(1), 85. <https://doi.org/10.1504/ijev.2014.059404>
- Ashoka. (n.d.). *Empresas Sociales: Aprendizajes sobre la práctica de emprendedores sociales*. ASLE. (2020, August 25).
- Austin, J., Stevenson, H., & Wei-Skillern, J. (2006). *Social and Commercial Entrepreneurship: Same, Different, or Both? Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(1), 1–22. doi:10.1111/j.1540-6520.2006.00107.x
- Austin, J. et al, (2006), Effective Management of Social Enterprises Lessons from Businesses and Civil Society Organizations in Iberoamerica, <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Effective-Management-of-Social-Enterprises-Lessons-from-Businesses-and-Civil-Society-Organizations-in-Iberoamerica.pdf>
- Bernice T Ediuson; Linda J Beckman. (1973). *Science as a career choice : theoretical and empirical studies*, New York : Russell Sage Foundation
- Burke, R., & Barron, S. (2014). *Project management leadership: Building creative teams*. John Wiley & Sons.
- Carter, J., O'Grady, M., & Rosen, C. (2018). *Higher education computer science: A manual of practical approaches*. Springer.
- CEPES. (2020, August 25). *¿Qué es la Economía Social?* https://www.cepes.es/social/econ_social_que_es
- Corr, P. J., & Matthews, G. (2020). *The Cambridge handbook of personality psychology*. Cambridge University Press.
- Díaz-Foncea, M., & Marcuello, C. (n.d.). *Las empresas sociales en España: Concepto y características*. 22.

- DuBrin, A. J. (2008). *Essentials of management*. Cengage Learning.
- Eiduson, B. T., & Beckman, L. (1973). *Science as a career choice: Theoretical and empirical studies*. Bernice T. Eiduson and Linda Beckman. Ed.
- Forbes. (2017, May 61). *Five ways to encourage youths to pursue social entrepreneurship*.
<https://www.forbes.com/sites/forbesnonprofitcouncil/2017/05/16/five-ways-to-encourage-youths-to-pursue-social-entrepreneurship/#4d5268da2f48>
- Heinecke, A., et all, (2014) *Leadership in Social Enterprise. How to Manage Yourself and the Team*, The World Economic Forum
http://www3.weforum.org/docs/WEF_leadership_in_social_enterprise_2014.pdf
- Indeed. (2019, October 7). *Career Development Theory: definition and introduction*.
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-development-theory>
- Lundberg, C. C. (1972). *Planning the executive development program*. *California Management Review*, 15(1), 10-15. <https://doi.org/10.2307/41164394>
- Pam, M. N. (2013). *Career Choice in Psychology Dictionary*. Retrieved from <https://psychologydictionary.org/career>
- Portuguese Castro, M., Valenzuela González, J. R., & Navarro Corona, C. (2018). *Diseño y validación de un test de evaluación del potencial en emprendimiento social*. REVERSCO. *Revista De Estudios Cooperativos*, 128, 192-211.
<https://doi.org/10.5209/REVE.60207>
- Rao, M.S. (2010). *Soft Skills - Enhancing Employability: Connecting Campus with Corporate*. New Delhi: I. K. International Publishing House Pvt Ltd. p. 225. ISBN 9789380578385.
- Robles, Marcel M. (12 August 2016). *Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace*. *Business Communication Quarterly*. 75 (4): 453–465).

- Sadock, B. J., Sadock, V. A., & Ruiz, P. (2017). *Kaplan and Sadock's comprehensive textbook of psychiatry*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Sherman, S. (2011, October 31). *Teaching the Key Skills of Successful Social Entrepreneurs*. Stanford Social Innovation Review
https://ssir.org/articles/entry/teaching_the_key_skills_of_successful_social_entrepreneurs#
- Stephan, U., & Drencheva, A. (2017). *The person in social entrepreneurship: a systematic review of research on the social entrepreneurial personality*. In G. Ahmetoglu, T. Chamorro-Premuzic, B. Klinger, & T. Karcisky (Eds.), *Wiley handbook of entrepreneurship* (pp. 205-230). Wiley.
- Suárez-Álvarez, J. & Pedrosa, I. (2016). *Evaluación de la personalidad emprendedora: situación actual y líneas de futuro*. *Papeles del Psicólogo*, vol. 37, num. 1, 62-68. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77844204008>
- Thomas, P. (2010). *Introducing a next tool - Margerison-McCann Team Management Profile*. Matchett Group. <http://www.matchettgroup.com/latest-news/team-management-profile-tool-margerison-mccann/>
- Thompson, Leigh (2008). *Making the team: a guide for managers (3rd ed.)*. Pearson/Prentice Hall. ISBN 9780131861350.
- Upadhayay, A. (2016, September 7). *Social Entrepreneurship vs For-Profit Entrepreneurship*. <https://ecoworldnmims.wordpress.com/2016/09/07/social-entrepreneurship-vs-for-profit-entrepreneurship/>
- <https://www.oecd.org/cfe/leed/social-entrepreneurship-oecd-ec.htm>
- https://www.researchgate.net/publication/283635699_Social_entrepreneurs_versus_commercial_entrepreneurs