



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

TRANSVERSAL MODEL FOR MIGRANTS

2018-1-FR01-KA202-048007

Κεφάλαιο δ) ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ



Transversal Model for Migrants



Le Portage Salarial



Center for Social
Innovation





ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ ΟΡΩΝ	3
Κεφάλαιο δ) ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ	4
Βασικές έννοιες: Το γλωσσάρι της ανθεκτικότητας	5
Παιχνίδι ρόλων: διαχείριση αλλαγών	8
Πρακτική άσκηση: Μια γεμάτη μέρα	10
Συμβουλές για την αντιμετώπιση των αλλαγών και του στρες	11





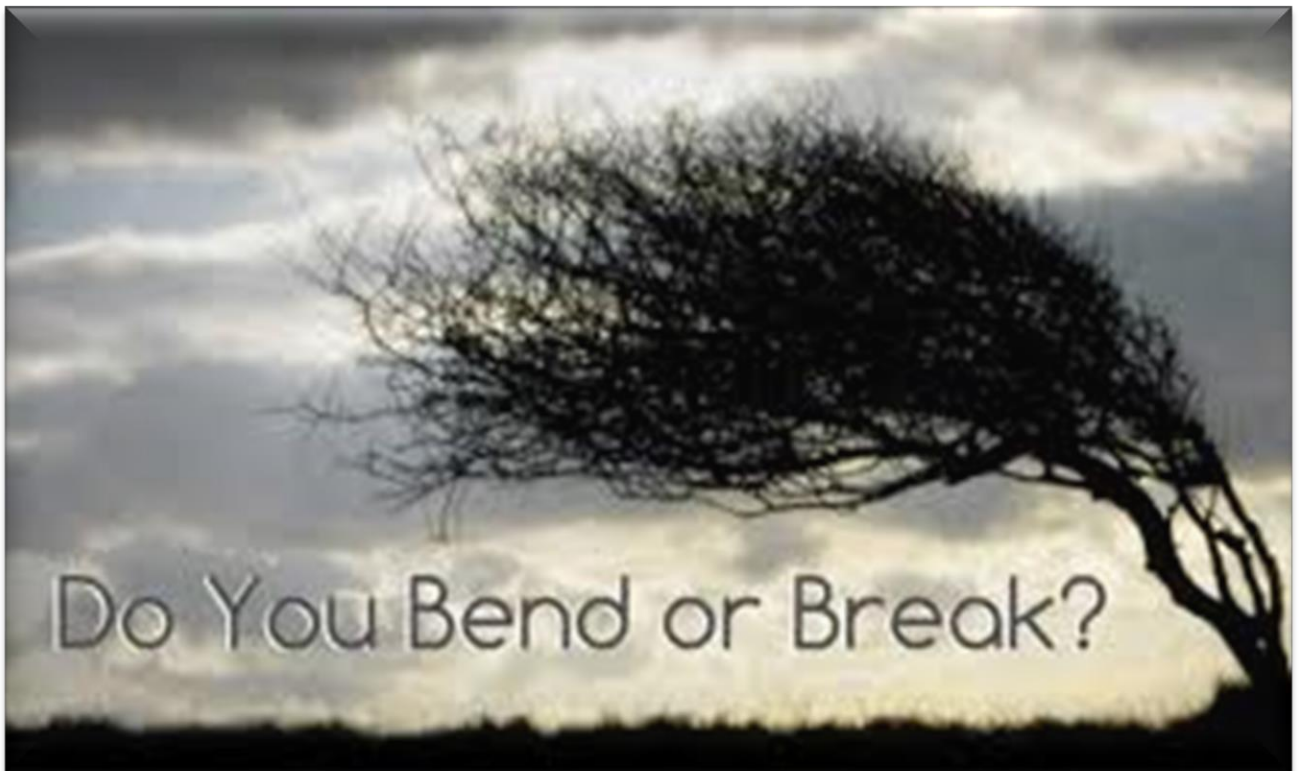
ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ ΟΡΩΝ

EQF	Το ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων (European Qualification Framework - EQF) είναι ένα εργαλείο μετάφρασης που βοηθά στην κατανόηση και τη σύγκριση των τίτλων σπουδών που απονέμονται σε διαφορετικές χώρες και σε διαφορετικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, το οποίο αποτελείται από οκτώ επίπεδα.
EQF επίπεδο 5	Το EQF επίπεδο 5 έχει σχεδιαστεί για να βελτιώσει τις ικανότητες των ατόμων που ήδη εργάζονται και να τους παρέχει προηγμένες τεχνικές, εγκάρσιες και / ή διαχειριστικές δεξιότητες.
Συμβουλές	Προτάσεις για την πρακτική εφαρμογή του μαθησιακού υλικού.
Γνώσεις (επίπεδο 5)	Πρόκειται για εξειδικευμένες, πραγματικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή μελέτης και συμβουλές για τη συνειδητοποίηση των ορίων αυτής της γνώσης.
Μαθησιακά αποτελέσματα	Τα μαθησιακά αποτελέσματα είναι δηλώσεις που περιγράφουν σημαντικά και ουσιαστικά ορόσημα μάθησης που πρέπει να επιτευχθούν, και μπορούν να αποδειχθούν αξιόπιστα στο τέλος της εκπαίδευσης. Στο ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων, ως μαθησιακά αποτελέσματα περιγράφονται οι γνώσεις, οι δεξιότητες, η ευθύνη και η αυτονομία.
Ευθύνη και αυτονομία (επίπεδο 5)	Μέσα εξάσκησης της διαχείρισης και εποπτείας στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή μελέτης όπου υπάρχει απρόβλεπτη μεταβολή της εξέτασης και ανάπτυξη των επιδόσεων του εαυτού και άλλων.
Δεξιότητες (επίπεδο 5)	Πρόκειται για μια ολοκληρωμένη γκάμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την ανάπτυξη δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα.





Ενότητα 4) ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΤΑ





Ενότητα 4	ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ				
ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ	Να κατανοήσετε την ανθεκτικότητα και να οργανώσετε την υποστήριξη για τον εαυτό σας, τους συνομηλίκους και / ή τις επιχειρήσεις				
ΩΡΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	6 ώρες	ΤΥΠΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Πρόσωπο με πρόσωπο	ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΥ	Εκπαιδευτές / Προπονητές
ΥΠΟ-ΕΝΟΤΗΤΑ	Μετά την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι εκπαιδευτές και οι προπονητές του μετανάστη θα είναι σε θέση να ...				
ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ	ΓΝΩΣΗ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ		
	<ul style="list-style-type: none"> αναγνωρίζουν μοντέλα ατομικών και οργανωτικών αλλαγών περιγράφουν τις προσωπικές στάσεις απέναντι στην αλλαγή 	<ul style="list-style-type: none"> Συζητούν τη σημασία της ευελιξίας και της προσαρμοστικότητας στις αλλαγές να εντοπίσουν και να εφαρμόσουν τρόπους για να είναι πιο ευέλικτοι και προσαρμόσιμοι 	<ul style="list-style-type: none"> να ασχοληθούν με τις αλλαγές Αντιμετώπισουν τη διαδικασία αλλαγής 		
ΜΕΣΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	<i>Έννοιες: Το γλωσσάρι ανθεκτικότητας</i>	<i>Παιχνίδι ρόλων: Χειρισμός των αλλαγών</i>	<i>Συμβουλές για την αντιμετώπιση των αλλαγών και του άγχους</i>		
ΧΡΟΝΟΣ	30 λεπτά	90 λεπτά	60 λεπτά		
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΓΧΟΥΣ	ΓΝΩΣΗ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ		
	<ul style="list-style-type: none"> ανακαλούν ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που οδηγούν σε άγχος απαριθμούν τις αρχές και τις τεχνικές ρύθμισης του στρες στο χώρο εργασίας 	<ul style="list-style-type: none"> Συζητούν τη σημασία της ρύθμισης του άγχους για την επίτευξη αντοχής στο χώρο εργασίας Εφαρμόζουν αρχές και τεχνικές για τη ρύθμιση του στρες στο χώρο εργασίας 	<ul style="list-style-type: none"> Προβλέπουν προσωπικές στρατηγικές για την αντιμετώπιση του άγχους στο χώρο εργασίας 		
ΠΟΡΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	<i>Έννοιες: Το γλωσσάρι ανθεκτικότητας</i>	<i>Πρακτική άσκηση: μια πολυάσχολη μέρα</i>	<i>Συμβουλές για την αντιμετώπιση αλλαγών και άγχους</i>		
ΧΡΟΝΟΣ	30 λεπτά	90 λεπτά	60 λεπτά		





Έννοιες: Το γλωσσάρι ανθεκτικότητας

Ανθεκτικότητα	Η ανθεκτικότητα είναι η ικανότητα του ατόμου να ανταποκρίνεται στην πίεση και τις απαιτήσεις της καθημερινής ζωής. Οι ορισμοί των λεξικών περιλαμβάνουν έννοιες όπως η ευελιξία, η αντοχή, η δύναμη, η ταχύτητα ανάκτησης και η ζωηρότητα. Με λίγα λόγια, η ανθεκτικότητα επηρεάζει την ικανότητά μας να επανερχόμαστε στην αρχική κατάσταση. Η ανθεκτικότητα είναι μια ικανότητα που μαθαίνεται, μέσω πρακτικών δεξιοτήτων, που μας επιτρέπει να προσπερνάμε στις αντιξοότητες, να μεγαλώσουμε τις ικανότητές μας, να συνδεθούμε με τους άλλους και να βρούμε ροή στην εργασία. Έχοντας έναν κοινό ορισμό της ανθεκτικότητας, τα άτομα και οι ομάδες μπορούν να δημιουργήσουν γνώση και να δώσουν τη σωστή απάντηση όταν απαιτείται.
Ευελιξία	Η ευελιξία αφορά έναν υπάλληλο και έναν εργοδότη για την πραγματοποίηση αλλαγών για το πότε, πού και πώς ένα άτομο θα εργαστεί για να ανταποκριθεί καλύτερα στις ατομικές και επιχειρηματικές ανάγκες. Η ευελιξία επιτρέπει την ικανοποίηση τόσο των ατομικών όσο και των επιχειρησιακών αναγκών με την πραγματοποίηση αλλαγών στον χρόνο (πότε), τον τόπο (που) και τον τρόπο (πώς) στον οποίο εργάζεται ένας υπάλληλος. Η ευελιξία πρέπει να είναι αμοιβαία επωφελής τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο και έχει ως αποτέλεσμα υψηλότερα αποτελέσματα.
Προσαρμοστικότητα	Προσαρμοστικότητα είναι η φύση της αλλαγής ή της δημιουργίας τροποποιήσεων στον εαυτό σας για να ταιριάζει στο νέο περιβάλλον. Για μια κουλτούρα στο χώρο εργασίας, αυτό σημαίνει ότι ένα άτομο πρέπει να είναι ανοιχτό σε νέες ιδέες ή αλλαγές, να μπορεί να εργάζεται ανεξάρτητα ή σε ομάδες ή να εκτελεί καθήκοντα που δεν προορίζονται μόνο για ένα άτομο.
Αλλαγή έναντι μετάβασης	<u>Αλλαγή: μια περίπτωση ή μια περίπτωση</u> Αρχίζει κάτι καινούργιο, ενώ κάτι παλιό τελειώνει σε μια δεδομένη χρονική στιγμή. - Ένας νέος ηγέτης - Βελτιωμένες διαδικασίες ή προϊόντα - Διάφοροι πελάτες <u>Μετάβαση: μια διαδικασία</u> Ένας ψυχολογικός αναπροσανατολισμός που οι άνθρωποι περνούν για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο για να επιτύχουν την αλλαγή. - Προσωπική / εσωτερική εμπειρία - Μπορεί να διαρκέσει περισσότερο και να είναι πιο δύσκολη απ'ότι αλλαγή
Διαχείριση αλλαγών	Η διαχείριση της αλλαγής είναι ένας όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψει τις αλλαγές τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο. Η διαχείριση της αλλαγής είναι ο συντονισμός μιας δομημένης περιόδου μετάβασης από την κατάσταση Α στην κατάσταση Β για την επίτευξη μόνιμης αλλαγής μέσα σε έναν οργανισμό (BNET Business Dictionary) Η διαχείριση αλλαγών είναι επίσης η πειθαρχία που καθοδηγεί τον τρόπο με τον οποίο ετοιμάζουμε, εξοπλίζουμε και στηρίζουμε τα άτομα για να υιοθετήσουν επιτυχώς την αλλαγή.
Σχέσεις μεταξύ εργαζομένων:	Επικοινωνίες μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων σχετικά με αποφάσεις στο χώρο εργασίας, παράπονα, συγκρούσεις, επίλυση προβλημάτων, συνδικάτα και θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων.
	Δράσεις και στάσεις των ατόμων και των ομάδων έναντι του άλλου και προς τον οργανισμό στο σύνολό του και την επίδρασή του στη λειτουργία και απόδοση του οργανισμού.
Οργανωτική συμπεριφορά	Ιδιότητες του επιχειρηματικού περιβάλλοντος σε ένα χώρο εργασίας που παρατηρείται από το προσωπικό που επηρεάζει έντονα τις δράσεις και την απόδοση της εργασίας. Ονομάζεται επίσης εταιρικό κλίμα.
Οργανωτικό κλίμα	Ένα συνεκτικό σύνολο αξιών που υιοθετείται και / ή εξελίσσεται από ένα πρόσωπο, μια οργάνωση ή μια κοινωνία ως πρότυπο για να κατευθύνει τη συμπεριφορά του στις προτιμήσεις σε όλες τις περιπτώσεις.
Σύστημα αξιών	Σχέδιο δράσεων και αλληλεπιδράσεις των μελών ενός οργανισμού που επηρεάζει άμεσα ή έμμεσα την αποτελεσματικότητά του.





Άγχος	Ένας φυσιολογικός, φυσικός αμυντικός μηχανισμός του σώματος. Συνοδεύει το άτομο καθ 'όλη τη διάρκεια της ζωής του και δεν είναι κάτι που πρέπει να αποφευχθεί. Το άγχος είναι μια μη ειδική αντίδραση του σώματος σε κάθε ζήτηση που τίθεται από το περιβάλλον. Οι αιτίες του στρες, είτε ευχάριστες είτε δυσάρεστες, ονομάζονται άγχοι. Το μόνο σημαντικό πράγμα για το σώμα είναι η ένταση των στρεσογόνων παραγόντων.
Άγχος στο εργατικό περιβάλλον	Ως αιτία: ψυχική, η σωματική ή κοινωνική, η δύναμη ή πίεση που θέτει πραγματικές ή αντιληπτές απαιτήσεις στο σώμα, τα συναισθήματα, το μυαλό ή το πνεύμα και η οποία (όταν υπερβαίνει την ικανότητα χειρισμού του στρες του ατόμου) οδηγεί σε βλάβη . (2) Ως αποτέλεσμα: φυσιολογική επίδραση που παράγεται σε έναν οργανισμό στις προσπάθειές του να αντιμετωπίσει (αποκαλούμενη προσαρμοστική απόκριση) με τις απαιτήσεις που δημιουργούνται από έναν παράγοντα άγχους.
Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι	Συνδέονται με τις αρνητικές ψυχολογικές, σωματικές και κοινωνικές συνέπειες, οι οποίες οφείλονται στη δυσμενή οργάνωση και διαχείριση της εργασίας και στο δυσάρεστο κοινωνικό περιβάλλον στο χώρο εργασίας .
Διαχείριση άγχους	Η διαχείριση του άγχους περιλαμβάνει τεχνικές που στοχεύουν στο να εξοπλίσουν ένα άτομο με αποτελεσματικούς μηχανισμούς αντιμετώπισης για την αντιμετώπιση του ψυχολογικού στρες.
Οργανωτικές στρατηγικές για τη διαχείριση του άγχους	Περιλαμβάνει τεχνικές και προγράμματα που χρησιμοποιούνται από τους οργανισμούς για τη μείωση των επιπέδων άγχους για ομάδες εργαζομένων ή για τον οργανισμό ως σύνολο. Αυτά περιλαμβάνουν: την ανακάλυψη και αφαίρεση των συνθηκών εργασίας που προκαλούν άγχος και τη μείωση της αρνητικής τους επιρροής, καθώς και την προσαρμογή των αλλαγών στο περιβάλλον εργασίας ώστε να ταιριάζουν στα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου.
Ατομικές στρατηγικές για τη διαχείριση του άγχους	Συμπεριφορικές ή γνωστικές προσπάθειες που καταβάλλονται σε μια προσπάθεια να διαχειριστούν τις εσωτερικές απαιτήσεις και τις συγκρούσεις, οι οποίες ξεπερνούν τους συνήθεις μηχανισμούς και τους πόρους του ατόμου.
Επαγγελματική εξάντληση	Αίσθημα σωματικής και συναισθηματικής εξάντλησης, λόγω άγχους από την εργασία με ανθρώπους κάτω από δύσκολες ή απαιτητικές συνθήκες. Η επαγγελματική εξάντληση ακολουθείται από σημάδια όπως η χρόνια κόπωση, ταχύτητα στο θυμό και καχυποψία και η ευαισθησία στα κρυολογήματα, τους πονοκεφάλους και τους πυρετούς.





Παιχνίδι ρόλων: Χειρισμός των αλλαγών

<p>Εισαγωγή</p>	<p>Σκοπός αυτής της δραστηριότητας ρόλων είναι η ευαισθητοποίηση σχετικά με τις αλλαγές που έχουν αντίκτυπο στο ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον. Θα παρέχει επίσης στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να προβληματιστούν σχετικά με το πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν με εποικοδομητικό τρόπο οι αλλαγές / προβλήματα μέσω του διαδραστικού θεάτρου.</p>
<p>Σενάριο</p>	<p>Ένας διευθυντής ομάδας προσλαμβάνει δύο νέους υπαλλήλους, χωρίς να ενημερώνει τους υπόλοιπους υπαλλήλους. Αυτή η αλλαγή κάνει τους ανθρώπους στην ομάδα να αισθάνονται ανασφαλείς. Οι παλιότεροι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι θέσεις τους απειλούνται, ενώ οι νεότεροι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι λόγω αυτής της αλλαγής στην ομαδική δομή, τα άλλα μέλη της ομάδας τους αντιμετωπίζουν άσχημα, γεγονός που δημιουργεί συγκρούσεις. Οι παλιές διαφωνίες και διαχωρισμοί αρχίζουν να εκτείνονται μέσα στην ομάδα εργασίας.</p> <p><u>Βήματα</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Άνθρωποι από την ομάδα επιλέγονται για να αντιπροσωπεύουν τους ρόλους που περιγράφονται παρακάτω. Είναι σημαντικό να επιλέξετε άτομα με διαφορετική εμπειρία και υπόβαθρο (αν είναι δυνατόν). Μια σκηνή έχει οριστεί για το παιχνίδι ρόλων και μια θέση για το κοινό. 2. Οι «πρωταγωνιστές» δρουν μπροστά στην υπόλοιπη ομάδα μια σκηνή στην οποία πηγαίνουν για δουλειά και ανακαλύπτουν ότι έχουν νέους συναδέλφους. Οι παλαιότεροι εργαζόμενοι αρχίζουν να συζητούν μεταξύ τους ότι η εταιρεία πιθανότατα θέλει να τους αντικαταστήσει, αλλά ίσως είναι καλύτερο να απομακρύνουν έναν από τους νεώτερους υπαλλήλους, καθώς δεν έχουν μεγάλη εμπειρία ακόμα και δεν κάνουν καλά τη δουλειά τους. Μια άλλη σκηνή διαδραματίζει ρόλο μεταξύ δύο νεότερων εργαζομένων που συζητούν τους νεοπροσληφθέντες υπαλλήλους στην ομάδα και συζητούν καταστάσεις στις οποίες δεν ένιωσαν πολύ θετική στάση απέναντί τους, από τον διευθυντή τους και τις συγκρούσεις που απορρέουν από αυτό. Θεωρούν ότι ο λόγος για αυτό είναι η αλλαγή στη σύνθεση της ομάδας. 3. Η επόμενη σκηνή είναι μεταξύ νεότερων και παλαιότερων εργαζομένων που συζητούν ένα κοινό καθήκον που κάνουν (για παράδειγμα, συμμετοχή σε ένα μεγάλο φόρουμ, ένα έργο κ.λπ., ανάλογα με τον επιχειρηματικό τομέα της εταιρείας, στην οποία έχουν επιλέξει οι συμμετέχοντες για να δημιουργήσουν το παιχνίδι ρόλων). Κατά τη διάρκεια της σύγκρουσης αρχίζουν να συζητούν παλιές καταστάσεις όπου ο καθένας έχει κάνει κάποια λάθη, δεν έχει εκπληρώσει κάποια προθεσμία, έχει χάσει κάτι σημαντικό, κλπ. (Εδώ οι «πρωταγωνιστές» αυτοσχεδιάζουν με καταστάσεις που βρίσκονται κοντά στην πραγματική τους κατάσταση εργασίας). 4. Όταν το παιχνίδι ρόλων τελειώσει, το κοινό καλείται να πει την γνώμη του σε αυτά που έχουν παρατηρήσει, συζητά τι έχει δημιουργήσει τη σύγκρουση και προτείνει εναλλακτικούς τρόπους συμπεριφοράς, προτάσεις επίλυσης συγκρούσεων και εναλλακτικά αποτελέσματα της κατάστασης. 5. Οι πρωταγωνιστές ξανα παίζουν τη σκηνή αλλάζοντας το σενάριο με βάση την πρόταση του κοινού που φαινόταν ότι ήταν η πιο κατάλληλη για όλους. Είναι πιθανό κάποιοι από το κοινό να συμμετέχουν στη σκηνή στο ρόλο των συμμορφωτών.
<p>Ρόλοι</p>	<p><u>Michel</u> Ένας παλαιότερος υπάλληλος στην ομάδα με πάνω από 15 χρόνια εργασιακής εμπειρίας στην εταιρεία. Έχει συμμετάσχει σε πολλές κρίσιμες καταστάσεις στην ανάπτυξη της εταιρείας και αντιλαμβάνεται τον εαυτό του ως έναν από τους ανθρώπους που συνέβαλαν στην επιτυχή ολοκλήρωση πολλών έργων εντός της εταιρείας. Ωστόσο, αισθάνεται δυσαρεστημένος επειδή δεν εξέλιχθηκε ιεραρχικά και συχνά εκφράζει τη δυσαρέσκια του μπροστά στο συνάδελφο του</p>





	<p>Peter. Όταν ανακαλύπτει για τους νεοπροσληφθέντες υπαλλήλους, η δυσαρέσκειά του μεγαλώνει πολύ.</p> <p><u>Peter</u> Επίσης ένας παλαιότερος υπάλληλος που κάνει τη δουλειά του, αλλά ποτέ δεν κάνει τίποτα παραπάνω από αυτό που χρειάζεται. Η γενική του στάση είναι - κάθε νέος υπάλληλος σημαίνει περισσότερη δουλειά για 'αυτόν, επειδή πιστεύει ότι οι νεότεροι συνάδελφοι δεν έχουν εμπειρία και έτσι η εργασία εμπίπτει στους παλαιότερους. Αυτό, μαζί με το γεγονός ότι δεν θέλει να κάνει περισσότερα από όσα απαιτούνται, τον κάνει πολύ νευρικό όταν ανακαλύπτει τους νεοπροσληφθέντες υπαλλήλους, που κλιμακώνεται σε μια σύγκρουση με ένα από τα νεότερα μέλη.</p> <p><u>Anne</u> Εργάζεται στην εταιρεία για ένα χρόνο τώρα. Είναι δύσκολο για 'αυτήν να βρει δουλειά, καθώς δεν γνωρίζει καλά τη γλώσσα. Είναι πολύ προστατευτική με τη δουλειά της. Αφού ανακαλύπτει τους νεοπροσληφθέντες υπαλλήλους, λέει στη φίλη και συνάδελφό της, ότι χθες ο διευθυντής της ομάδας ήταν πολύ αποστασιοποιημένος προς αυτή, που ούτε την χαιρέτησε το πρωί.</p> <p><u>Suzan</u> Εργάζεται στην εταιρεία για 1,5 χρόνια. Έχει μια νευρική ιδιοσυγκρασία και ενοχλείται όταν οι συνάδελφοί της δεν τηρούν τις προθεσμίες. Έρχεται σε σύγκρουση με τον Πέτρο που σκέφτεται ότι δεν κάνει καλά την εργασία της και μεταβιβάζει το έργο της σε άλλους. Από την άλλη πλευρά, είναι αγενής σε αυτόν που λέει ότι πάντα πρέπει να περιμένει τον τερματισμό των καθηκόντων του όταν υπάρχουν ορισμένες προθεσμίες που πρέπει να τηρηθούν.</p> <p><u>Manager Frank:</u> Δεν του αρέσουν οι συγκρούσεις και στις περισσότερες περιπτώσεις προτιμά να παραμένει ήσυχος, αντί να μιλήσει με τους υφισταμένους του. Όταν υπάρχουν αλλαγές, περιμένει μέχρι την τελευταία στιγμή να ενημερώσει τους υπαλλήλους του για αυτές ή απλά δεν το κάνει και αφήνει τους υπαλλήλους να ενημερωθούν από μόνοι τους.</p>
<p>Ανατροφοδοτικές ερωτήσεις</p>	<p>Μετά το πρώτο παιχνίδι ρόλων της ιστορίας, οι ακόλουθες ερωτήσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν στη συζήτηση:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Τι νομίζετε ότι δημιουργεί τις συγκρούσεις στην ομάδα; - Ποιους εναλλακτικούς τρόπους αντίδρασης θα προτείνατε; - Πώς θα αντιδρούσατε αν συνέβαινε παρόμοια κατάσταση σε εσάς; <p>Στο τέλος του παιχνιδιού ρόλων, ο διευκολυντής μπορεί να συζητήσει με τους συμμετέχοντες τα ακόλουθα ερωτήματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Αναγνώρισες τον εαυτό σου με οποιονδήποτε από τους χαρακτήρες στο παιχνίδι ρόλων; - Πώς αντιδράτε συνήθως όταν αλλάζει κάτι στο περιβάλλον εργασίας; - Πιστεύετε ότι έχετε ευελιξία και προσαρμοστικότητα στο χώρο εργασίας; Σε τι βρίσκετε εύκολο να προσαρμοστείτε και σε τι δύσκολο;





Πρακτική άσκηση: μια πολυάσχολη μέρα

Εισαγωγή	Ο στόχος αυτής της άσκησης είναι να προκαλέσει μια συζήτηση για το άγχος στο χώρο εργασίας, πώς να το αναγνωριστεί, ποιες τεχνικές και στρατηγικές μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να ξεπεραστεί. Οι συμμετέχοντες θα μπορούν να εφαρμόζουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν αποκτήσει βάσει της προτεινόμενης περιπτωσιολογικής μελέτης σε πραγματική κατάσταση εργασίας.
Εργασία	<p><u>Βήματα</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Δώστε σε κάθε συμμετέχοντα αντίγραφο του σεναρίου άσκησης και ζητήστε τους να εξοικειωθούν με αυτό. <i>Ένας από τους υπαλλήλους σας χρειάζεται βοήθεια για ένα έργο, το οποίο αναμένεται να τελειώσει σύντομα. Έχετε επίσης έναν άλλο υπάλληλο που σας ζητά να την συμβουλευτείτε. Πρέπει να συναντηθείτε αύριο με το Διοικητικό Συμβούλιο για μια σημαντική τριμηνιαία συνάντηση. Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου θα φτάσουν απόψε και θα πρέπει να τα παραλάβετε από το αεροδρόμιο και να τα βγάλετε για δείπνο. Επιπλέον, έχετε αρκετές σημαντικές παρουσιάσεις για προετοιμασία το πρωί για τη συνεδρίαση του διοικητικού συμβουλίου. Αισθάνεστε άγχος, ένταση και δυσκολία να συγκεντρωθείτε και να ολοκληρώσετε τις εργασίες σας. Αισθάνεστε πολύ άγχος και ότι σας τραβάνε από πολλές κατευθύνσεις!</i> 2. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να αναθεωρήσουν την κατάσταση από την άποψη: <ul style="list-style-type: none"> - Του διευθυντή - Των υπαλλήλων που ζητούν βοήθεια - Το Διοικητικό Συμβούλιο 3. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να φανταστούν και να μοιραστούν το πώς θα αισθανόταν αν ήταν στο ρόλο του διευθυντή . 4. Συζητήστε με ολόκληρη την ομάδα τις ερωτήσεις που προτείνονται παρακάτω, αν είστε στο ρόλο του διευθυντή.
Ανατροφοδοτικές ερωτήσεις	<ul style="list-style-type: none"> - Τι σημάδια άγχους παρουσιάζετε; - Τι τεχνικές διαχείρισης άγχους θα μπορούσατε να χρησιμοποιήσετε για να ηρεμήσετε; - Πώς χειρίζεστε πολλαπλές εργασίες ταυτόχρονα; Πώς δίνετε προτεραιότητα και αποφασίζετε τι είναι σημαντικό; - Πώς μπορούν οι υπάλληλοί σας, να σας βοηθήσουν;
Πλάνο Δράσης	<ul style="list-style-type: none"> - Είχατε ποτέ μια αγχωτική κατάσταση στο χώρο εργασίας σας; Μπορείτε να μας πείτε γι' αυτό. - Από τα πράγματα που έχετε μάθει σε αυτές τις ασκήσεις, τι μπορείτε να χρησιμοποιήσετε / εφαρμόσετε όταν αντιμετωπίζετε αγχωτικές καταστάσεις στο χώρο εργασίας σας; - Τι νομίζετε ότι πρέπει να κάνετε, για να μην καταλήξετε σε αγχωτικές καταστάσεις στο χώρο εργασίας;





Συμβουλές για την αντιμετώπιση αλλαγών και άγχους

Δοκιμάστε το	Αποφύγετέ το
<input checked="" type="checkbox"/> Κατά τη διάρκεια της αλλαγής, επικεντρωθείτε στα οφέλη και τις βελτιώσεις που μπορεί να φέρει στην προσωπική και επαγγελματική σας ζωή.	<input checked="" type="checkbox"/> Μην πηγαίνετε βαθιά σε αρνητικές προβλέψεις και αδικαιολόγητη αντίθεση στην αλλαγή.
<input checked="" type="checkbox"/> Να αναλύσετε τη διαδικασία αλλαγής, την προέλευση, την πορεία και τις κατευθύνσεις και να τις συνδέσετε με τις προσωπικές σας αξίες, στάσεις και πεποιθήσεις, προκειμένου να λάβετε σοφές μακροπρόθεσμες αποφάσεις για τη συμμετοχή σας στην αλλαγή.	<input checked="" type="checkbox"/> Μην αφήνετε τους στόχους, τις αξίες, τις πεποιθήσεις και τις ανάγκες σας να ξεθωριάζουν σε περίπτωση που η αλλαγή απαιτεί πολύ μεγάλους συμβιβασμούς.
<input checked="" type="checkbox"/> Να ανατρέξετε στη ζωή σας και / ή να διαβάσετε σχετικά με εμπειρίες άλλων ανθρώπων σε περιόδους αλλαγής και να αντλήσετε έμπνευση και ιδέες για το πώς να κάνετε το καλύτερο σε τέτοιες δύσκολες περιόδους.	<input checked="" type="checkbox"/> Μην ντρέπεστε ή φοβάστε να ζητήσετε υποστήριξη για να ξεπεράσετε τις προκλήσεις που φέρνει αυτή η διαδικασία..
<input checked="" type="checkbox"/> Όταν το άγχος καταστεί μέρος της ζωής σας, καταβάλλετε όλες τις προσπάθειες που απαιτούνται για να αναλύσετε τους αυθεντικούς λόγους που οδηγούν σε αυτό και να τις αντιμετωπίσετε γενναία με συγκεκριμένες ενέργειες. Κανείς δεν μπορεί να σας δώσει την εσωτερική ειρήνη και δύναμη για να ξεπεράσετε και να διαχειριστείτε σοβαρά το άγχος καλύτερα από τον τρόπο που εσείς μπορείτε να το κάνετε.	<input checked="" type="checkbox"/> Μην μείνετε σε μια κατάσταση με οποιοδήποτε κόστος! Μερικές φορές ο καλύτερος τρόπος για να επιλύσετε μια αλλαγή ή πρόβλημα άγχους είναι να βγείτε από αυτό εάν απαιτεί μεγαλύτερους από αποδεκτούς συμβιβασμούς.
<input checked="" type="checkbox"/> Να προσέχετε τον εαυτό σας σε καταστάσεις αλλαγής και άγχους, ώστε να μπορείτε μετά από αυτό να κάνετε το καλύτερό για τη διαχείριση αυτών των διαδικασιών! Ακόμα και στα αεροπλάνα, οι οδηγίες ασφαλείας σε απίθανη περίπτωση απώλειας πίεσης στην καμπίνα πρέπει πρώτα να φροντίζετε τον εαυτό σας και στη συνέχεια να βοηθάτε τους άλλους, ακόμα και αν είναι παιδιά.	<input checked="" type="checkbox"/> Μην φοβάστε να βγείτε από τη ζώνη άνεσής σας. Μπορεί να ανακαλύψετε ότι αυτό που πάντα ψάχνατε, σας περιμένει.





Erasmus +

Το έργο Transversal Project for Migrants, 2018-1-FR01-KA202-048007, χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Το περιεχόμενο του προγράμματος εκπαίδευσης αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.