

Ανάπτυξη ικανοτήτων παροχής  
συμβουλών σταδιοδρομίας και  
καθοδήγησης για συμβούλους  
νέων και **NEETS**



## Αριθμός έργου

2019-2-BG01-KA205-062645

- Πρόγραμμα κατάρτισης  
βάσει ικανοτήτων για τους  
συμβούλους των νέων
- Εκπαιδευτικό υλικό

pistes solidaires

CATRO



Erasmus+

# COMPASS

## Εκπαιδευτικό Υλικό

Συντάκτης και Εκδότης:

**PISTES-SOLIDAIRES, Γαλλία:**

Jutta Faller

Από κοινού συντάκτες:

**CATRO, Βουλγαρία:**

Stefani Kostova

Dimitar Zlatanov

**OEJAB, Αυστρία:**

Valerie Koch

Sebastian Frank

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ, Ελλάδα:**

Αννα Μπουμπουζιώτη

**ACCION LABORAL, Ισπανία:**

Alba González

Miguel Ángel Vicario

Sandra Hernández

**PREDICT CSD CONSULTING, Ρουμανία:**

Ioana Andreea Popa

ERASMUS+ project no. 2019-2-BG01-KA205-062645

Συντονιστής : CATRO, Βουλγαρία

<https://www.compass-eu.org/>

*Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εκπόνηση της παρούσας έκδοσης δεν αποτελεί έγκριση του περιεχομένου της, η οποία αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.*

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ



<b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	<b>4</b>		
1.1 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΟ	5		
1.2 ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΒΑΣΕΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ;	7		
1.3 ΠΩΣ ΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΕΤΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΚΙΤ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ;	8		
1.4 ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΗ	10		
<b>2. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΒΑΣΕΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ</b>	<b>12</b>		
2.1 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ	13		
ο ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΥΤΟΦΡΟΝΤΙΔΑ	14-16		
ο ΑΥΤΟΓΝΩΣΙΑ	18-20		
ο ΑΥΤΟΡΡΥΘΜΙΣΗ	22-26		
ο ΑΥΤΟ-ΚΙΝΗΤΡΟ	30-32		
ο ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗ	34-36		
2.2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΤΩΝ ΝΕΩΝ	39		
ο ΑΥΤΟΠΡΑΓΜΑΤΩΣΗ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ	40-42		
ο ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ	45		
ο ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	48-50		
ο ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ	53		
ο ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ	56		
2.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	59		
ο ΑΡΧΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	60-62		
ο ΠΡΟΦΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΜΗ ΠΡΟΦΟΡΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	64		
ο ΣΤΥΛ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	66-68		
ο ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	71-73		
ο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ	76-78		
2.4. ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ	81		
ο ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΜΕΝΤΟΡΙΝΓ	82		
		ο ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΙΝΗΤΡΩΝ	88
		ο ΠΑΡΑΚΙΝΗΤΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ	91-97
		ο ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ	98
		ο ΝΟΟΤΡΟΠΙΑ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑΣ VS ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	101
		<b>2.5 ΠΑΡΟΧΗ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ</b>	<b>105</b>
		ο ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΙ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ	106
		ο ΤΕΧΝΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ	110
		ο ΡΥΘΜΙΣΗ ΣΤΟΧΩΝ	112
		ο ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΚΑΙ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ	115
		ο ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ	119
		<b>2.6 ΔΙΚΤΥΩΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΣΧΕΣΕΩΝ</b>	<b>125</b>
		ο ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΔΙΚΤΥΩΝ	126
		ο ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ	129
		ο ΑΝΤΑΛΛΑΓΗ ΟΡΘΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ	132
		ο ΣΥΜΒΑΝΤΑ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ	134
		ο ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ	137
		<b>3. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ</b>	<b>140</b>
		<b>4. ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ</b>	<b>146</b>
		ο ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ	147
		ο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ	148
		ο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	149
		ο ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΝΕΕΤ	151
		ο ΠΑΡΟΧΗ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ	152
		ο ΔΙΚΤΥΩΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΣΧΕΣΕΩΝ	154

**.01**

**ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

## 1.1 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΟ

Καλώς ήρθατε στο κιτ εκπαίδευσης βάσει ικανοτήτων COMPASS για τους συμβούλους των νέων. Το εν λόγω πρόγραμμα εκπαίδευσης είναι αποτέλεσμα του έργου COMPASS που προτείνει την κατάρτιση σε νέα αντικείμενα που θα βοηθήσουν στην αναγνώριση και τη βελτίωση της εργασίας των νέων με ιδιαίτερη έμφαση στους NEETs (νέοι που δεν είναι στην εκπαίδευση, την απασχόληση ή την κατάρτιση). Αποσκοπεί στην ανάπτυξη δεξιοτήτων παροχής συμβουλών και καθοδήγησης των εργαζομένων στον τομέα της νεολαίας καθώς και στην άμεση εφαρμογή των ικανοτήτων τους σε στοχευμένες ομάδες των NEETs, οδηγώντας στην ένταξη τους στην αγορά εργασίας μέσω ήπιων δεξιοτήτων.

Η εργασία στον τομέα της νεολαίας, με έμφαση σε συγκεκριμένες ομάδες στόχους νέων, όπως οι NEETs, έχει μεταμορφώσει το επάγγελμα των εργαζομένων στον συγκεκριμένο τομέα σε ολόκληρη την Ευρώπη τα τελευταία χρόνια. Αντί για καθαρές δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου, οι δραστηριότητες των εργαζομένων στον τομέα της νεολαίας είναι σήμερα περισσότερο προσανατολισμένες προς την εκπαίδευση και την ένταξη στην αγορά εργασίας. Η πολιτική της ΕΕ ενθαρρύνει, μέσω σχετικών προγραμμάτων, πλατφορμών και αποθετηρίων πηγών, την Ευρωπαϊκή και διεθνή ανταλλαγή ορθών πρακτικών, την κατάρτιση, την απόκτηση δεξιοτήτων και την μάθηση από ομότιμους σε σχέση με την ποιοτική εργασία των νέων (συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη συμβολή της ποιοτικής εργασίας των νέων στην ανάπτυξη, την ευημερία και την κοινωνική ένταξη των νέων, 2013/C 168/03).

Η εργασία στον τομέα της νεολαίας αφορά τη στήριξη των νέων και τη δημιουργία ευκαιριών για αυτούς, και οι σχέσεις που οικοδομούνται μεταξύ των εργαζομένων στον τομέα της νεολαίας και των νέων με τους οποίους συνεργάζονται βρίσκονται στο επίκεντρο της επιτυχημένης πρακτικής της εργασίας στον τομέα της νεολαίας. Ο ρόλος του συμβούλου των νέων έχει σημαντικό αντίκτυπο στην προσωπική ανάπτυξη, την

κοινωνική ένταξη και την ενεργό συμμετοχή των νέων στα κοινά.

Ωστόσο, οι σύμβουλοι νέων αντιμετωπίζουν συνεχείς προκλήσεις και έλλειψη στήριξης και αναγνώρισης. Χρειάζονται συνεχή κατάρτιση για να επικαιροποιούν τη μάθησή τους, και για να αναπτύσσουν και να ενισχύουν τις ικανότητες τους, ιδίως στους τομείς της καθοδήγησης και της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Αυτό το κιτ κατάρτισης βασίζεται στα αποτελέσματα μιας πρώτης φάσης έρευνας που πραγματοποιήθηκε στις χώρες εταίρους του προγράμματος COMPASS, όπου ερωτηματολόγια και συνεντεύξεις βοήθησαν στον εντοπισμό και την κατανόηση των αναγκών κατάρτισης των εργαζομένων στον τομέα της νεολαίας που εργάζονται με αυτήν την ομάδα-στόχο. Αυτή η συγκριτική ανάλυση της κατάστασης της εργασίας στον τομέα της νεολαίας στις έξι χώρες εταίρους του έργου COMPASS οδήγησε σε ένα εξατομικευμένο μοντέλο ικανοτήτων που καλύπτει τις ειδικές γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις που απαιτούνται για την αποτελεσματική διαδικασία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και καθοδήγησης των NEETs.

Τα ερωτηματολόγια και οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν στην Ισπανία, την Ελλάδα, τη Βουλγαρία, τη Ρουμανία, την Αυστρία και τη Γαλλία κατά την πρώτη φάση του έργου και επικεντρώθηκαν στα ακόλουθα ερωτήματα:

- Κατάρτιση των εργαζομένων στον τομέα της νεολαίας, διακριτικά χαρακτηριστικά του επαγγελματικού ρόλου.
- Κύριες προκλήσεις κατά τη συνεργασία με την ομάδα-στόχο.
- Μέθοδοι που είναι επιτυχείς για την ενεργοποίηση της νεολαίας.
- Δεξιότητες και ικανότητες που πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω.

Τα αποτελέσματα της διεξαχθείσας έρευνας έδειξαν ότι στις περισσότερες χώρες εταίρους οι σύμβουλοι των νέων δεν περνούν από ένα πρόγραμμα ειδικευμένων προσόντων, ενώ η παροχή συμβουλών σταδιοδρομίας αποδείχθηκε ότι ήταν ένα από τα κύρια καθήκοντα των εργαζομένων που ασχολούνται με τους NEETs. Τους βοηθούν να εντοπίσουν τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους, να αναζητήσουν ευκαιρίες απασχόλησης, να προετοιμάσουν τις αιτήσεις τους, να προετοιμαστούν για συνεντεύξεις εργασίας κλπ.

Επιπλέον, η ικανότητα κινητοποίησης των νέων και η δυνατότητα αυτών να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την επίτευξη των στόχων τους αναφέρεται ως κλειδί από όλους τους ερωτηθέντες στην έρευνα. Πρόκειται για έναν τομέα όπου αντιμετωπίζονται σημαντικές προκλήσεις, καθώς οι σύμβουλοι των νέων δεν είναι σε θέση να επιτύχουν μια ουσιαστική αλλαγή στη ζωή τους. Υπάρχει ισχυρή συμφωνία τόσο μεταξύ αυτών που έδωσαν συνέντευξη όσο και των ερωτηθέντων σε όλες τις χώρες εταίρους ότι η αποτελεσματική επικοινωνία είναι πολύ σημαντική για τη συνεργασία με τους νέους. Είναι αδύνατον να επιτευχθούν αποτελέσματα χωρίς να κατανοηθούν δεόντως οι ανάγκες των νέων. Οι επαγγελματίες ήδη κατανοούν την ανάγκη ενεργού συμμετοχής και των δύο μερών στην επικοινωνιακή διαδικασία, αλλά θα μπορούσαν να επωφεληθούν από περαιτέρω εργαλεία και προσεγγίσεις.

Στενά συνδεδεμένη με αυτό το θέμα είναι η ικανότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ενσυναίσθησης, καθώς και η

ανθεκτικότητα και η αυτοφροντίδα. Ένας σύμβουλος νέων πρέπει να είναι σε θέση να αναγνωρίζει τα συναισθήματά του, να αισθάνεται βέβαιος για το ρόλο του/της και να είναι σε θέση να αντέξει την πίεση προκειμένου να είναι σε θέση να προσφέρει αποτελεσματική βοήθεια στα προβλήματα των νέων.

Οι σύμβουλοι των νέων συχνά κατακλύζονται, εκτελώντας ταυτόχρονα διάφορα καθήκοντα, γεγονός που δημιουργεί ένα αίσθημα μη παραγωγικότητας. Πρέπει να είναι αποτελεσματικοί στο έργο τους, να κάνουν τον προγραμματισμό, να θέτουν προτεραιότητες, να χρησιμοποιούν κριτική σκέψη, να αναπτύσσουν δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων.

Τέλος, εξίσου σημαντικό, είναι οι σύμβουλοι των νέων να συνεργάζονται με μέλη ομάδων, κυβερνητικούς αξιωματούχους, ΜΚΟ και επιχειρήσεις. Η δικτύωση και η δημιουργία σχέσεων διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην καθημερινή τους εργασία, μολονότι δεν έχουν εκπαιδευτεί γι' αυτήν.

Το εκπαιδευτικό kit COMPASS αναπτύσσει περίπου 6 βασικές ικανότητες που προσδιορίζονται από την έρευνα:

- Συναισθηματική νοημοσύνη
- Αποτελεσματικότητα εργαζομένων στον τομέα της νεολαίας
- Αποτελεσματική επικοινωνία
- Κίνητρα και ενδυνάμωση των NEETs
- Συμβουλευτική σταδιοδρομίας
- Δικτύωση και οικοδόμηση σχέσεων

Ο κύριος στόχος αυτού του από κοινού επεξεργασμένου προγράμματος κατάρτισης είναι η παροχή πρακτικών εργαλείων και ασκήσεων για την εμβάθυνση της κατανόησης των διαπροσωπικών δεξιοτήτων (soft skills) προκειμένου να βελτιωθούν και να οικοδομηθεί η ικανότητα αποτελεσματικής στήριξης των νέων.

## 1.2 ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΒΑΣΕΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ;

Τα πρότυπα ποιότητας της εργασίας των συμβούλων των νέων εξελίχθηκε σύμφωνα με τις ανάγκες και τις ανησυχίες των νέων. Αυτό οδήγησε στον σχεδιασμό διαφορετικών μοντέλων ικανοτήτων για συγκεκριμένους τομείς, για παράδειγμα, το SaltoYouth «Μοντέλο ικανοτήτων για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας για να εργαστούν διεθνώς» (2016).

Το πρόγραμμα κατάρτισης COMPASS απευθύνεται ειδικά στους συμβούλους των νέων που συμμετέχουν ενεργά στη συνεργασία με τους NEETS και οι οποίοι έχουν ως στόχο να τους στηρίξουν στη διαδικασία εκπαίδευσης και ένταξης στην αγορά εργασίας. Το μοντέλο ικανοτήτων που εκπονήθηκε κατά την πρώτη φάση του έργου είναι ένα σύνολο ικανοτήτων που καθορίζει τις δεξιότητες που σχετίζονται με τις ανάγκες απόκτησης ή/και βελτίωσης ικανοτήτων που διευκολύνουν την καθημερινή τους εργασία ως σύμβουλοι και μέντορες των NEETS.

Η κατάρτιση βάσει ικανοτήτων είναι η κατάρτιση που επικεντρώνεται σε αυτές τις ειδικές ικανότητες ή δεξιότητες με βασικό χαρακτηριστικό ότι επικεντρώνεται στον εκπαιδευόμενο. Πρόκειται για την παροχή βοήθειας στα άτομα για την απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων, έτσι ώστε να είναι σε θέση να εκτελέσουν μια εργασία με ένα συγκεκριμένο πρότυπο υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Η έμφαση στην κατάρτιση βάσει ικανοτήτων δίνεται περισσότερο στην «εκτέλεση» από ότι στη «γνώση», ενώ οι παραδοσιακές εκπαιδεύσεις παρέχουν πολλές πληροφορίες, αλλά συχνά αποτυγχάνουν να παράσχουν πρακτικές ασκήσεις για τη βελτίωση της απόδοσης. Μέσω της κατάρτισης βάσει ικανοτήτων, οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να επιδείξουν ικανότητες καθώς και να διερευνήσουν και να αναγνωρίσουν τα επιτεύγματά τους. Αναλαμβάνουν την ευθύνη για τη δική τους μάθηση για να καλύψουν τα κενά δεξιοτήτων όπως τα προσδιόρισαν οι ίδιοι. Ως εκ τούτου, οι εκπαιδεύσεις βάσει ικανοτήτων εμπεριέχουν αυτοαξιολόγηση, επιτρέποντας οι εκπαιδευόμενοι να γνωρίζουν τις μαθησιακές τους ανάγκες. Αυτό τους δίνει

την δυνατότητα να εστιάζουν στη μάθησή τους και να ανατροφοδοτούνται σε σχέση με το πόσο επιτυχής ήταν αυτή.

Το εκπαιδευτικό kit COMPASS έχει σχεδιαστεί με αυτή την προοπτική, καθώς στοχεύει στην ενεργό συμμετοχή των συμβούλων των νέων στη μαθησιακή τους διαδικασία. Το πρώτο βήμα αυτής της μαθησιακής διαδικασίας είναι σαφώς η συνειδητοποίηση της απόδοσης κάποιου και η κατανόηση πώς οι διαπροσωπικές δεξιότητες σχετίζονται με τον τρόπο που εργαζόμαστε. Γι' αυτό είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τις ικανότητες που χρειαζόμαστε προκειμένου να επιτύχουμε έναν συγκεκριμένο στόχο. Ένας σύμβουλος νέων μπορεί να έχει υψηλές επιδόσεις σε έναν τομέα, αλλά να είναι λιγότερο αποτελεσματικός σε έναν άλλο και αυτό το χάσμα δεξιοτήτων μπορεί να επηρεάσει την εργασιακή του ικανοποίηση σε υψηλό βαθμό. Η αποστολή του έχει ίσως αλλάξει τα τελευταία χρόνια και τα αρχικά προσόντα ενδέχεται να μην αντιστοιχούν στα νέα καθήκοντα. Υπάρχουν πολλοί λόγοι για να ξανασκεφτούν την εργασιακή τους κατάσταση και να εξετάσουν το ενδεχόμενο κατάρτισης βάσει ικανοτήτων έτσι ώστε να συνεχίσουν να έχουν κίνητρο και να εργαστούν πιο αποτελεσματικά. Οι σύμβουλοι των νέων που αξιοποιούν πλήρως τις δυνατότητές τους είναι σε κάθε περίπτωση καλύτερα προετοιμασμένοι για εργασία και είναι πιθανό να αισθάνονται μεγαλύτερη αναγνώριση και ικανοποίηση.



## 1.3 ΠΩΣ ΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΕΤΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΚΙΤ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ;

Οι 6 βασικές ικανότητες που διερευνώνται σε αυτό το πρόγραμμα κατάρτισης είναι φυσικά αλληλένδετες, αλλά ανάλογα με την αυτοαξιολόγηση του/της συμβούλου των νέων μπορεί να επιλέξει εκείνες που σχετίζονται περισσότερο με την καριέρα ή το ενδιαφέρον του.



Επιπλέον, τα εργαλεία και οι πρακτικές ασκήσεις μπορούν να προσαρμοστούν σε συγκεκριμένες καταστάσεις ή μελέτες περίπτωσης, είναι ευέλικτα για εισροές και για ανταλλαγή ορθών πρακτικών και μεθόδων εργασίας μεταξύ των συμμετεχόντων. Οι περισσότερες από τις μαθησιακές δραστηριότητες είναι πράγματι ομαδικές δραστηριότητες, δίνοντας έμφαση στη συνεργασία. Στόχος είναι να δοθεί η δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να γίνουν πιο ικανοί στα πραγματικά τους καθήκοντα και στην πραγματική τους εργασιακή κατάσταση. Έχουν επίσης τη δυνατότητα να προσαρμόσουν τα εργαλεία για να τα χρησιμοποιήσουν αργότερα για μαθησιακές δραστηριότητες προς τους νέους. Η προσέγγιση της κατάρτισης βασίζεται σε αρχές μη τυπικής εκπαίδευσης (Συγκέντρωση του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη Μη Τυπική Εκπαίδευση: Εκθεση 2001), πράγμα που σημαίνει ότι το πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί να είναι προσανατολισμένο στις διαδικασίες, με επίκεντρο τον εκπαιδευόμενο, να είναι συμμετοχικό, κοντά σε πραγματικούς προβληματισμούς, πειραματικό και προσανατολισμένο στη μάθηση μέσω της πράξης. Οι ομαδικές συζητήσεις και οι δραστηριότητες οικοδόμησης ομάδας, ο αυτό-προβληματισμός, τα παιχνίδια ρόλων, ο καταγισμός ιδεών κ.λπ. εξασφαλίζουν μια ισορροπημένη αλληλεπίδραση μεταξύ γνωστικής και πρακτικής μάθησης.

Το εκπαιδευτικό κιτ περιέχει 6 ενότητες η κάθε μια από τις οποίες αποτελείται

από 5 υπό-ενότητες. Οι 30 υπό-ενότητες καλύπτουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την κατανόηση κάθε βασικής ικανότητας/ ενότητα και προτείνουν 1 έως 2 μαθησιακές δραστηριότητες ανά υπο-ενότητα. Για κάθε μαθησιακή δραστηριότητα υπάρχουν διαθέσιμα έντυπα αξιολόγησης για πριν και μετά την μαθησιακή δραστηριότητα.

Στην πρώτη ενότητα, οι σύμβουλο των νέων θα μάθουν για τη συναισθηματική νοημοσύνη σχετικά με την ανθεκτικότητα και την αυτοφροντίδα, την αυτογνωσία, την αυτορρύθμιση, το αυτοκίνητρο, και την ενσυναίσθηση. Ο κύριος στόχος αυτής της ενότητας είναι να καταστήσει ικανούς, τους συμβούλους των νέων, σε αυτά τα πέντε χαρακτηριστικά, τα οποία είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική εργασία με τους νέους και την ορθή ανάπτυξη των ικανοτήτων τους.

Η ενότητα κατάρτισης σχετικά με την αποτελεσματικότητα των συμβούλων των νέων ακολουθεί όπως και οι άλλες την προσέγγιση από μέσα προς τα έξω, ξεκινώντας από τις ικανότητες του συμβούλου των νέων. Παρέχει στον σύμβουλο εργαλεία και εμβαθύνει την κατανόηση της αυτοπραγμάτωσης, της διαχείρισης του χρόνου, της ομαδικής εργασίας, της επίλυσης προβλημάτων και της διαχείρισης κρίσεων.

Στην τρίτη ενότητα, οι σύμβουλοι νέων γνωρίζουν τις αρχές της αποτελεσματικής επικοινωνίας και τις διαφορετικές μεθόδους



που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε διαφορετικές καταστάσεις επικοινωνίας. Αυτό περιλαμβάνει συνομιλίες με συναδέλφους και νέους, αλλά και με ενδιαφερόμενα μέρη ή γονείς. Οι αποτελεσματικές μέθοδοι επικοινωνίας επιτρέπουν στους εργαζόμενους να αποφεύγουν τις παρανοήσεις, να επικρατούν σε συγκρούσεις, να παρέχουν αποτελεσματικό σχολιασμό, να μεταδίδουν σημαντικό περιεχόμενο και να κοινοποιούν τους δικούς τους στόχους και προθέσεις.

Η ενότητα που παροχής κινήτρων και ενδυνάμωσης των NEETs βασίζεται στην προϋπόθεση ότι οι σύμβουλοι των νέων γνωρίζουν καλά τον εαυτό τους και είναι σε θέση να φροντίζουν τις δικές τους ανάγκες. Μετά από αυτό, το επόμενο λογικό ερώτημα είναι πώς θα πρέπει να βοηθηθούν οι νέοι να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις δυνατότητές τους. Η απάντηση είναι, μέσω της ενδυνάμωσης τους να γίνουν οι παράγοντες της αλλαγής στη ζωή τους. Αυτή η ενότητα βασίζεται στη χρήση των κινήτρων των νέων ως κύριου οδηγού στην ανάπτυξή τους. Η ενδυνάμωση έχει να κάνει με το πότε και σε ποιο βαθμό να παρέμβει ο σύμβουλος, επιτρέποντας παράλληλα στο νεαρό άτομο να μάθει και να αναπτυχθεί.

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας, η πέμπτη ενότητα, δίνει μια εικόνα για το πώς να βοηθήσουμε τους νέους ενήλικες και τους NEETS να ανακαλύψουν τις δυνατότητές τους και να τους προσανατολίσουμε επαγγελματικά παρέχοντάς τους προσωπική και οικονομική ικανοποίηση σε σχέση με τα πρότυπα που έχουν θέσει για τον εαυτό τους και τις αξίες τους. Η ενότητα καλύπτει μαθησιακές ανάγκες και στυλ, τεχνική υποστήριξη, καθορισμό στόχων, καθοδήγηση και προνοητικότητα.

Η τελευταία ενότητα επικεντρώνεται στο θέμα της δικτύωσης και της οικοδόμησης σχέσεων με άλλους παράγοντες που εμπλέκονται στον τομέα της υποστήριξης και της κινητοποίησης των νέων, ως βασικά στοιχεία της δραστηριότητας ενός συμβούλου των νέων, πράγμα που σημαίνει να είναι ικανός να αναπτύξει δίκτυα, να εντοπίσει ευκαιρίες, να μοιραστεί καλές πρακτικές, να οργανώσει εκδηλώσεις δικτύωσης και να κυριαρχήσει στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Η εκμάθηση

περισσότερων σχετικά με τη δικτύωση και η ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς τους όσον αφορά την οικοδόμηση σχέσεων είναι βέβαιο ότι θα έχει μακροχρόνιες επιπτώσεις στον αντίκτυπο των συμβούλων των νέων καθώς και στις κοινότητές τους.

## 1.4 ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΗ

Ο ρόλος του διαμεσολαβητή στην κατάρτιση βάσει ικανοτήτων είναι να στηρίζει τους συμμετέχοντες στη μάθησή τους και να τους οδηγεί στο απαιτούμενο επίπεδο απόδοσης.

Το πρώτο σημείο που πρέπει να έχουν κατά νου οι διαμεσολαβητές είναι ότι η κατάρτιση πρέπει να είναι σχετική και χρήσιμη για τους συμμετέχοντες. Οι σύμβουλοι των νέων γνωρίζουν την πραγματικότητα των νέων με τους οποίους συνεργάζονται και ο διαμεσολαβητής θα πρέπει επίσης να είναι εξοικειωμένος με το θέμα. Οι συμμετέχοντες χρειάζονται συγκεκριμένα παραδείγματα ορθής πρακτικής για να κατανοήσουν πώς μπορούν να εφαρμόσουν αυτά που θα μάθουν στους νέους. Οι ασκήσεις μπορούν να προσαρμοστούν στην πραγματικότητά τους, αν χρειαστεί, για να γίνουν πιο επικεντρωμένες στον μαθητευόμενο. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να οδηγήσει τους συμμετέχοντες να βρουν τις δικές τους λύσεις σε ερωτήσεις και προκλήσεις. Για το λόγο αυτό, οι μαθησιακές δραστηριότητες αυτού του kit κατάρτισης έχουν σχεδιαστεί για να δώσουν στους συμμετέχοντες τη δυνατότητα να συνεργαστούν, να συζητήσουν και να μοιραστούν ιδέες και πληροφορίες.

Η ενημέρωση και η αξιολόγηση παίζουν σημαντικό ρόλο σε όλη την εκπαίδευση και σε κάθε μαθησιακή διαδικασία.

Ο διαμεσολαβητής θα πρέπει να προγραμματίζει την εκπαίδευση κατά τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται επαρκής διαθέσιμος χρόνος για την ενημέρωση και την αξιολόγηση σε κάθε ενότητα κατάρτισης.

Τα έντυπα προ-αξιολόγησης πρέπει να συμπληρώνονται από τους συμμετέχοντες πριν από την κατάρτιση για να γίνουν γνωστές οι ανάγκες κατάρτισης τους. Θα βοηθήσει τον διαμεσολαβητή να προσαρμόσει την εκπαίδευση εκ των προτέρων και αυτή η προετοιμασία είναι ζωτικής σημασίας. Ωστόσο, θα πρέπει να παραμείνει ανοικτός σε προσαρμογές κατά τη διάρκεια των συνεδριών για να καταστήσει το περιεχόμενο, εάν είναι απαραίτητο, πιο σχετικό για τους συμμετέχοντες ή να παραλείψει καθώς και να συντομεύσει ορισμένες δραστηριότητες.

Γενικές δεξιότητες που πρέπει να διαθέτουν οι διαμεσολαβητές:

- Θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος/η με τις δυναμικές μεθόδους της ομάδας και να περιλαμβάνει δραστηριότητες που σπάνε τον πάγο, όπως οι ομαδικές

συζητήσεις στην αρχή μιας μαθησιακής δραστηριότητας, λαμβάνοντας υπόψη ότι ορισμένοι συμμετέχοντες αισθάνονται πιο άνετα να συζητούν σε μικρές ομάδες ή σε ζεύγη. Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα: <https://www.thebalancecareers.com/best-ice-breakers-for-meetings-and-training-classes-1918430>

- Θα πρέπει να ασκεί ενεργή ακρόαση για την κατανόηση όχι μόνο των ερωτήσεων και της συνεισφοράς του κάθε συμμετέχοντος, αλλά και της δυναμικής της ομάδας και να διασφαλίζει ότι και η ομάδα κατανοεί το ίδιο και ακολουθεί τις ίδιες οδηγίες.
- Ο διαμεσολαβητής πρέπει να έχει αίσθηση του χρόνου. Αυτό αρχίζει με τον προγραμματισμό της κατάρτισης. Το περιεχόμενο δεν πρέπει να είναι πολύ πυκνό για το διαθέσιμο χρονικό πλαίσιο ούτε οι δραστηριότητες ή οι συζητήσεις πρέπει να είναι χωρίς τέλος. Είναι σημαντικό να εναλλάσσονται με ισορροπημένο τρόπο η ατομική εργασία, η ομαδική εργασία και οι συνεδρίες, και να μην ξεχνάμε τον απαραίτητο χρόνο για διαλείμματα. Ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας και το πόσο ενεργοί είναι οι συμμετέχοντες, οι συνεδρίες θα πρέπει να έχουν διάρκεια περίπου 1,5 ώρες, που σημαίνει το μέγιστο 4 εκπαιδευτικές συνεδρίες την ημέρα.
- Πρέπει να είναι αντικειμενικός/ή και να δίνει στους συμμετέχοντες την αίσθηση ότι οι απόψεις τους είναι ευπρόσδεκτες, ότι είναι ελεύθεροι να μοιραστούν τις εμπειρίες τους και να διασφαλίσει ότι όλοι οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να το πράξουν.

.02

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΒΑΣΕΙ  
ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

## 2.1 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

Η συναισθηματική νοημοσύνη (Emotional Intelligence) είναι το κλειδί για την επιτυχή ανάπτυξη υγιών σχέσεων σε όλους τους τομείς της ζωής. Τα πέντε στοιχεία της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι: -η ανθεκτικότητα και η αυτοφροντίδα, η αυτοσυνείδηση, η αυτορρύθμιση, το κίνητρο και η ενσυναίσθηση- θα πρέπει να καθορίζουν την προσέγγιση των συμβούλων των νέων όταν εργάζονται με τους ΝΕΕΤ. Οι μέθοδοι που αναπτύχθηκαν για την προώθηση αυτών των πτυχών θα τους βοηθήσουν να διαχειριστούν και να οικοδομήσουν ισχυρότερες σχέσεις, να επιτύχουν στην εργασία και να επιτύχουν τους στόχους της σταδιοδρομίας και των προσωπικών τους στόχων. Είναι γνωστό ότι η έλλειψη συναισθηματικής νοημοσύνης, η ανθεκτικότητα και η αυτοπερίθαλψη μπορούν να κάνουν την μάθηση, την εργασία και την ανάπτυξη δεξιοτήτων δυσκολότερη λόγω των επιπτώσεων που έχει στο μυαλό και το σώμα.



Η προώθηση της ανθεκτικότητας και της αυτοπερίθαλψης είναι ουσιαστικής σημασίας για την προσαρμογή στις αλλαγές, την υπέρβαση των προβλημάτων και την αντιμετώπιση κρίσεων, καθώς και για τη μάθηση από αυτές. Η αυτογνωσία είναι απαραίτητη για τον προσδιορισμό των νοητικών, σωματικών και συναισθηματικών μας καταστάσεων και για την ενσωμάτωση συνηθειών και συμπεριφορών που, μέσω της κατανόησης, τις καθιστούν σταθερές και αποτελεσματικές. Επομένως, η αυτορρύθμιση είναι κρίσιμη για την κατανόηση και τη διαχείριση των εσωτερικών συνθηκών, προτιμήσεων, πόρων και συναισθημάτων, καθώς και για τον ρόλο τους στην επιτυχή επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη, διευκολύνοντας την ανάπτυξή μας αντί να την παρεμποδίζουμε. Η προώθηση του κινήτρου είναι

σημαντική για την επίδειξη δέσμευσης και ισχυρής ώθησης για την επίτευξη των στόχων παρά τα εμπόδια και τις οπισθοδρομήσεις. Τέλος, η ανάπτυξη της ενσυναίσθησης είναι σημαντική για να τεθούν τα θεμέλια των σχέσεων με τους άλλους, να ακούσουν και να κατανοήσουν τη συμπεριφορά των άλλων, απομακρύνοντας την εστίαση στους εαυτούς τους.



## Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ GROTBERG



**ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

60 λεπτά



**ΥΛΙΚΑ:**

Χαρτιά και στυλό

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Κατανόηση του ρόλου της ανθεκτικότητας και της αυτοφροντίδας στον τομέα της νεολαίας περιλαμβανομένων νέων NEET.
- Κατανόηση των προσωπικών μας αναγκών, αξιών και σκοπών.
- Ενίσχυση της ικανότητάς μας να ανοικοδομούμε και να αναπτυσσόμαστε ψυχολογικά, παρά το γεγονός ότι ζούμε σε συνθήκες υψηλού κινδύνου ή έχουμε αντιμετωπίσει καταστάσεις κρίσης.
- Βοήθεια για την ανοικοδόμηση των ονείρων μας και για την ανθεκτικότητα των έργων της ζωής μας.

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Σύμφωνα με το έργο της Edith Grotberg, ανθεκτικότητα είναι η ικανότητα ενός ανθρώπου να αντιμετωπίζει τις αντιξοότητες της ζωής, να τις ξεπερνάει και να μεταμορφώνεται θετικά από αυτές.

Είναι αποτέλεσμα συνδυασμού των ακόλουθων κατηγοριών:

- «Η κατηγορία ΕΧΩ»: άνθρωποι γύρω μας που εμπιστευόμαστε ή στους οποίους μπορούμε να βασιστούμε απόλυτα και που μας βοηθούν να λειτουργούμε μόνοι μας. Μπορεί επίσης να είναι άνθρωποι των οποίων οι συμβουλές μας βοηθούν να αποφεύγουμε κινδύνους ή προβλήματα.
- «Η κατηγορία ΕΙΜΑΙ»: μια περιγραφή του ποιοι είμαστε, τόσο συναισθηματικά όσο και σωματικά, και της κατάστασης στην οποία βρισκόμαστε.
- «Η κατηγορία ΜΠΟΡΩ»: η ευκαιρία που έχουν οι άνθρωποι να μιλήσουν για το τι τους φοβίζει

ή τους ανησυχεί, προσπαθώντας, από μόνοι τους, να βρουν μια λύση στα προβλήματά τους και ένα άτομο να τους καθοδηγήσει, πράγμα που σημαίνει, περιγράφοντας τα εργαλεία που έχουμε για να ξεπεράσουμε την κρίση.

Ως σύμβουλοι των νέων, απαιτείται αλλαγή νοοτροπίας όταν οι NEET θεωρούνται μεμονωμένα άτομα που έχουν προβλήματα και ζητούν τη βοήθειά μας επειδή δεν ξέρουν πώς να τα λύσουν μόνοι τους.

Η προσέγγιση της ανθεκτικότητας, θα μεταφραστεί ως παρέμβαση που επηρεάζει τις ικανότητες και τους πόρους του ατόμου, θεωρώντας αυτά ως ταλέντα ή δυνάμεις για να ξεπεράσουν τις αντιξοότητες. Αυτό εστιάζεται στις δυνατότητες του ατόμου αντί στα προβλήματα.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Daniel Goleman, Συναισθηματική Νοημοσύνη, 1995

Daniel Goleman, Δουλεύοντας με τη συναισθηματική νοημοσύνη, 1998

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο διαμεσολαβητής εξηγεί την έννοια της ανθεκτικότητας και την Θεωρία Grotberg.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ο διαμεσολαβητής ζητά από τους συμμετέχοντες να γράψουν τρεις στήλες και τους ζητά να ακολουθήσουν τα επόμενα βήματα:

- Να σημειώσουν στην πρώτη στήλη ορισμένες πτυχές της κατηγορίας «ΕΧΩ» που σχετίζονται με τη δουλειά ή τις επαγγελματικές εμπειρίες τους.
- Στη δεύτερη στήλη, μερικές από την κατηγορία «ΕΙΜΑΙ”.
- Στην τρίτη, μερικές από την κατηγορία «ΜΠΟΡΩ».

**| ΒΗΜΑ 3 |** Μόλις ολοκληρωθεί η εργασία, ο διαμεσολαβητής ζητά από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις απαντήσεις τους.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ο διαμεσολαβητής θα μπορούσε να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν την δραστηριότητα που ακολουθήθηκε απαντώντας στα εξής ερωτήματα:

- Τι κέρδισα από τη δραστηριότητα;
- Τι κατάλαβα για τους άλλους μετά την άσκηση και πώς μπορεί να εφαρμοστεί σε καθημερινές καταστάσεις;



## Η ΚΑΤΑΙΓΙΔΑ ΜΟΥ - MY STORM



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

90 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Χαρτιά και στυλό

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Βρείτε ποιοι θέλουμε να είμαστε κατά τη διάρκεια των «καταιγίδων» μας.
- Δεχθείτε και δώστε μας ό,τι χρειαζόμαστε.
- Να συγκεντρωθούμε σε ό,τι μπορούμε να ελέγξουμε.
- Μάθετε πώς μπορούμε να αντιδράσουμε σε δύσκολες καταστάσεις.
- Ενθαρρύνετε μια θετική στάση απέναντι στον εαυτό σας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Ο Daniel Goleman επεσήμανε στο βιβλίο του «Η συναισθηματική νοημοσύνη» (1995) ότι οι άνθρωποι μερικές φορές μπερδεύονται όταν μιλάμε για την ανάγκη ελέγχου των συναισθημάτων. Τα συναισθήματα είναι μέρος της ζωής μας και ο «έλεγχος» δεν θα είναι ποτέ συνώνυμος με αποκλεισμό ή άρνηση σε καθημερινή βάση.

Αντιθέτως, θα ήταν θέμα διαμόρφωσης, μείωσης των διαταραχών που μπορεί να έχουν ορισμένα συναισθήματα, ενώ κατανοούμε το μήνυμά τους και τον προσαρμοστικό σκοπό τους.

Θα ήταν απλά να διοχετεύσουμε και να αναζητήσουμε μια δραστηριότητα που θα μας επιτρέψει να «απελευθερώσουμε» αυτό το συναίσθημα. Τα κλειδιά της συναισθηματικής αυτοφροντίδας απαιτούν μια συνεχή δέσμευση με τον εαυτό μας.

Σε δύσκολες στιγμές, περισσότερο από αγωνία, επικρατεί αβεβαιότητα. Και όταν υπάρχει αυτό το συναίσθημα, το μυαλό είναι γεμάτο αμφιβολίες. Αυτές οι επίμονες αμφιβολίες αυξάνουν τη συναισθηματική οδύνη σχεδόν χωρίς να το συνειδητοποιήσουμε. Μπαίνουμε σε κατάσταση υπερεπαγρύπνησης και όλα αρχίζουν να γίνονται περίπλοκα, να φαίνονται πιο δύσκολα.

Εάν εφαρμόσουμε αυτό στον τομέα της συνεργασίας με άλλους, είναι ζωτικής σημασίας να γνωρίζουμε την ψυχική μας κατάσταση και ποια συναισθήματα μας κυριαρχούν, έτσι ώστε η ανάπτυξη του έργου μας να μην επηρεάζεται από αυτήν και, πάνω απ' όλα, αυτό να μην επηρεάζει τους άλλους.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Daniel Goleman, Συναισθηματική Νοημοσύνη, 1995

Daniel Goleman, Δουλεύοντας με τη συναισθηματική νοημοσύνη, 1998

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

| **ΒΗΜΑ 1** | Ο διαμεσολαβητής εξηγεί την ιδέα του Goleman σχετικά με την αυτοφροντίδα.

| **ΒΗΜΑ 2** | Ο διαμεσολαβητής ζητά από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν μια πρόσφατη δύσκολη κατάσταση που έχουν βιώσει στην εργασία. Όσοι περισσότεροι συμμετέχοντες μπορούν να αναβιώσουν μια κατάσταση.

| **ΒΗΜΑ 3** | Οι συμμετέχοντες καλούνται να γράψουν δύο στήλες, ακολουθώντας τα επόμενα βήματα:

- Σημειώστε στην πρώτη στήλη τι μπορούμε να ελέγξουμε για αυτή την κατάσταση (φροντίστε για τη σωματική και συναισθηματική μας υγεία, δημιουργήστε στρατηγικές για να αισθανθείτε καλύτερα, κ.λπ.).
- Σημειώστε στη δεύτερη, τι είναι πέρα από τον έλεγχό μας, όπως η γνώση της διάρκειας της «κρίσης» ή της «καταιγίδας».

| **ΒΗΜΑ 4** | Όταν οι συμμετέχοντες ολοκληρώσουν τις ερωτήσεις, μπορούν να παρουσιάσουν τις απαντήσεις τους στην υπόλοιπη ομάδα και να ξεκινήσει ένας διάλογος σχετικά με τις εμπειρίες τους.

Ο διαμεσολαβητής θα μπορούσε να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν πάνω στα προαναφερθέντα και να συνειδητοποιήσουν ότι, παρ' όλα αυτά, ελέγχουμε σημαντικά πράγματα. Πράγματα που ευνοούν την ηρεμία μας, τον τρόπο που αντιμετωπίζουμε την δύσκολη στιγμή.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ο διαμεσολαβητής θα μπορούσε να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν την δραστηριότητα που ακολουθήθηκε απαντώντας στα ακόλουθα ερωτήματα:

- Τι κέρδισα από τη δραστηριότητα;
- Τι κατάλαβα για τους άλλους μετά την άσκηση και πώς μπορεί να εφαρμοστεί σε καθημερινές καταστάσεις;

## Ο ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ ΕΑΥΤΟΣ ΜΟΥ



**ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

90 λεπτά



**ΥΛΙΚΑ**

Περιοδικά, ψαλίδι,  
κόλλα, χαρτιά και  
στυλό

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Προσδιορίστε τους πόρους.
- Αναγνώριση προσωπικών συμφερόντων και προσωπικών αξιών.
- Ανάπτυξη αυτοπεποίθησης.
- Μαθαίνουμε να εκφράζουμε ποιοι είμαστε και πώς να παρουσιάζουμε τους εαυτούς μας με τον καλύτερο τρόπο.
- Ενθάρρυνση μιας θετικής στάσης απέναντι στον εαυτό σας.

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Ο ψυχολόγος Daniel Goleman λέει ότι η αυτογνωσία είναι σαν να «γνωρίζεις τις εσωτερικές καταστάσεις, προτιμήσεις, πόρους και διαισθήσεις κάποιου».

Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι η αυτογνωσία δεν αφορά μόνο αυτά που συνειδητοποιούμε για τους εαυτούς μας, αλλά και το πώς συνειδητοποιούμε και διαχειριζόμαστε τον εσωτερικό μας κόσμο.

Το μυαλό μας έχει την ικανότητα να αποθηκεύει πληροφορίες για το πώς αντιδρούμε σε ένα συγκεκριμένο γεγονός προκειμένου να σχηματίσει μια αναπαράσταση της συναισθηματικής μας ζωής. Συχνά αυτές οι πληροφορίες καταλήγουν να κάνουν το μυαλό μας να αντιδρά με παρόμοιο τρόπο όταν συναντάμε ένα παρόμοιο γεγονός στο μέλλον.

Η αυτογνωσία μας επιτρέπει να αντιλαμβανόμαστε αυτόν τον τρόπο αντίδρασης του μυαλού.

Σύμφωνα με τον Daniel Goleman, η αυτογνωσία είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της συναισθηματικής νοημοσύνης. Το να διαχειριζόμαστε τα συναισθήματα και τις σκέψεις μας σε μια στιγμή είναι μια βασική ικανότητα για να κατανοούμε καλύτερα τους εαυτούς μας, να είμαστε ήρεμοι σε σχέση με το ποιοι είμαστε και να διαχειριζόμαστε προληπτικά τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τις συμπεριφορές μας.

Μεταξύ των πλεονεκτημάτων μιας ανεπτυγμένης αυτογνωσίας:

- Είναι ευκολότερο να δρά κανείς συνειδητά παρά να αντιδρά παθητικά.
- Καλή ψυχολογική υγεία και θετική οπτική της ζωής.
- Μεγαλύτερη εμπειρία ζωής και μεγαλύτερη συμπόνια για τον εαυτό σας και για άλλους.

Δεν έχουμε πάντα αυτογνωσία, καθώς τις περισσότερες φορές απλά «δεν είμαστε εδώ και τώρα» για να παρατηρήσουμε τους εαυτούς μας. Με άλλα λόγια, δεν είμαστε εδώ για να δώσουμε προσοχή στο τι συμβαίνει μέσα ή γύρω μας.

Σχεδόν τις μισές φορές συνεχίζουμε τον «αυτόματο πιλότο» για το τι κάνουμε ή πώς αισθανόμαστε και το μυαλό μας περιπλανιέται κάπου διαφορετικά από το παρόν. Εκτός από τη συνεχή διανοητική περιπλάνηση, διάφορες γνωστικές προκαταλήψεις επηρεάζουν επίσης την ικανότητά μας να έχουμε μια πιο ακριβή κατανόηση του εαυτού μας, καθιστώντας το έργο της κατανόησης, της συνοδείας, της βοήθειας και της ενδυνάμωσης των άλλων πιο δύσκολο για εμάς.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Daniel Goleman, Συναισθηματική Νοημοσύνη, 1995

Daniel Goleman, Δουλεύοντας με τη συναισθηματική νοημοσύνη, 1998

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

| **ΒΗΜΑ 1** | Ο διαμεσολαβητής εξηγεί την ιδέα του Goleman σχετικά με την αυτογνωσία.

| **ΒΗΜΑ 2** | Ο διαμεσολαβητής ζητά από τους συμμετέχοντες να προετοιμάσουν ένα κολάζ, χρησιμοποιώντας φωτογραφίες και κείμενα από περιοδικά, το οποίο αντιπροσωπεύει:

- Τις ατομικές τους δυνατότητες.
- Προσωπικές αξίες.
- Κίνητρα για μάθηση.
- Πάθη.
- Κάτι που τους κάνει μοναδικούς, όπως σε τι είναι καλοί.
- Τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά (γιατί αρέσουν σε άλλους).
- Οι αδυναμίες τους
- Τα επιτεύγματά τους ή τα καλύτερα αποτελέσματα στη ζωή τους.
- Κάτι για το οποίο είναι ανασφαλείς.

| **ΒΗΜΑ 3** | Μετά από 30 λεπτά προετοιμασίας, οι συμμετέχοντες οργανώνονται σε κύκλο και παρουσιάζουν τα κολάζ τους στην υπόλοιπη ομάδα. Τα κολάζ θα αναρτηθούν στον τοίχο.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ο διαμεσολαβητής θα μπορούσε να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν την δραστηριότητα που ακολουθήθηκε απαντώντας στα ακόλουθα ερωτήματα:

- Τι κέρδισα από τη δραστηριότητα;
- Τι κατάλαβα για τους άλλους μετά την άσκηση και πώς μπορεί να εφαρμοστεί σε καθημερινές καταστάσεις;

## ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΣΧΕΣΗ- ΕΜΟΤΙΟΝ RELATION



**ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

90 λεπτά



**ΥΛΙΚΑ**

Χαρτιά και στυλό

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Ενισχύση της αυτογνωσίας μέσω των αντιδράσεων μας.
- Ανάλυση σε βάθος των ατομικών δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και πλεονεκτημάτων.
- Ανάλυση των αδυναμιών που πρέπει να αντιμετωπιστούν και των κενών που πρέπει να καλυφθούν για τη βελτίωση.
- Μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων του ατόμου.
- Διευκόλυνση της αυτοαξιολόγησης και της αυτογνωσίας σχετικά με το προσωπικό και το επαγγελματικό προφίλ.

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η αυτογνωσία είναι η ικανότητα να αναγνωρίζουμε τα συναισθήματα μας και πώς επηρεάζουν τη συμπεριφορά μας.

Τα συναισθήματά μας διαμορφώνονται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής μας λόγω των εμπειριών του παρελθόντος μας, της εκπαίδευσης μας, του κοινωνικού και οικογενειακού μας περιβάλλοντος, και, πάνω απ' όλα, των δικών μας ερμηνειών για όλα αυτά. Είναι προειδοποιητικά σημάδια που μας προειδοποιούν για κάτι.

Η ανάπτυξη της ικανότητας αυτογνωσίας είναι ιδιαίτερα χρήσιμη στο επαγγελματικό περιβάλλον και εφαρμόζεται στην κοινωνική εργασία ως εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας.

Μας επιτρέπει να ξεκινήσουμε μια εσωστρεφή και στοχαστική πορεία στην οποία εντοπίζουμε πρώτα τις δικές μας αξίες, κρίσεις και πεποιθήσεις και έτσι, αργότερα,

μπορούμε να τις συσχετίσουμε με τις αξίες και τις δεσμεύσεις του επαγγέλματος, μπορούμε να εντοπίσουμε πιθανές ασυνέπειες ή συμβατότητες, προσδιορίζοντας τις επαγγελματικές ικανότητες κάποιου καθώς και να αναγνωρίσουμε τις προσδοκίες που περιβάλλουν το επάγγελμα.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Daniel Goleman, Συναισθηματική Νοημοσύνη, 1995

Daniel Goleman, Δουλεύοντας με τη συναισθηματική νοημοσύνη, 1998

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο διαμεσολαβητής εξηγεί την έννοια της αυτογνωσίας και τις επιπτώσεις της για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ο διαμεσολαβητής ζητά από τους συμμετέχοντες να αναλύσουν και να καταγράψουν τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους.

**| ΒΗΜΑ 3 |** Οι συμμετέχοντες πρέπει να σκεφτούν τουλάχιστον πέντε καταστάσεις που βίωσαν κατά τη διάρκεια της τελευταίας εβδομάδας στην εργασία τους (συγκεκριμένες περιπτώσεις) και να προσδιορίσουν τα συναισθήματα που δημιούργησαν σε αυτούς (φόβος, χαρά, έκπληξη, λύπη, οργή).

**| ΒΗΜΑ 4 |** Θα πρέπει να εξετάσουν τη σχέση μεταξύ κάθε κατάστασης, το συναίσθημα που δημιουργείται και την ανάλυση των ισχυρών και αδύνατων σημείων τους, θέτοντας τα ακόλουθα ερωτήματα:

- Τι νομίζετε ότι παράγει αυτό το συναίσθημα;
- Τι είναι αυτό για το οποίο σε προειδοποιεί;
- Τι συναίσθημα παράγει;
- Ποια θα μπορούσε να είναι η σχέση μεταξύ των δυνατών σημείων και των αδυναμιών σας και αυτών των αντιδράσεων;

## ΣΥΝΟΨΗ:

Όταν οι συμμετέχοντες ολοκληρώσουν τις ερωτήσεις, μπορούν να παρουσιάσουν τις απαντήσεις τους στην υπόλοιπη ομάδα και να ξεκινήσει ένας διάλογος σχετικά με τις εμπειρίες τους. Ο διαμεσολαβητής θα μπορούσε να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν την δραστηριότητα που ακολουθήθηκε απαντώντας στα ακόλουθα ερωτήματα:

- Τι κέρδισα από τη δραστηριότητα;
- Τι κατάλαβα για τους άλλους μετά την άσκηση και πώς μπορεί να εφαρμοστεί σε καθημερινές καταστάσεις;

## ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΩΝ - ΤΕΧΝΙΚΗ STOPP



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

90 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Χαρτιά Α4 (ή μεγαλύτερα),  
στυλό, πίνακας  
σεμιναρίων  
(flipchart)

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Αναγνώριση συναισθημάτων και καταστάσεων.
- Αποδεχτείτε και αναλύστε τα συναισθήματα.
- Κατάσταση
- Διαχείριση των παρορμήσεων μας
- Ξεπεράστε τις παρορμήσεις και τα συναισθήματα
- Διευκολύνετε την αυτορρύθμιση σχετικά με το προσωπικό και το επαγγελματικό σας προφίλ.
- Προβάλετε πιο συνειδητές συμπεριφορές σε δύσκολες στιγμές.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Σύμφωνα με τον ορισμό του Daniel Goleman (Δουλεύοντας με τη Συναισθηματική Νοημοσύνη, 1998), η αυτορρύθμιση αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο ελέγχουμε και διαχειριζόμαστε τους εαυτούς μας και τα συναισθήματά μας, τους εσωτερικούς πόρους και τις ικανότητές μας.

Η αυτογνωσία μας επιτρέπει να γνωρίζουμε τα συναισθήματά μας και η αυτορρύθμιση μας επιτρέπει να τα διαχειριζόμαστε. Συνδέεται επίσης με την ικανότητά μας να διαχειριζόμαστε τις παρορμήσεις μας.

Καθ' όλη τη διάρκεια της δουλειάς του, ο Goleman λέει ότι πρέπει να σκεφτούμε τα συναισθήματά μας σαν μία ζυγαριά. Το κλειδί για την ευημερία είναι η ισορροπία. Για το σκοπό αυτό, είναι απαραίτητο να επικεντρωθούμε στα εξής:



- Ελεγχος του θυμού μας.
- Ελεγχος των παρορμησεών μας. Πριν αναλάβουμε δράση, πρέπει να σκεφτούμε, να αιτιολογήσουμε και να αναλύσουμε την κατάσταση..
- Ρύθμιση των αρνητικών μας συναισθημάτων. Αυτές τα συναισθήματα απορροφούν όλη την προσοχή μας, εμποδίζοντας κάθε προσπάθεια να ασχοληθούμε με κάτι άλλο.

Στον τομέα της Κοινωνικής Εργασίας, είναι συνηθισμένο να νιώθουμε κατακλισμένοι από άγχος και ανησυχία ή από δυσάρεστα συναισθήματα όταν αντιμετωπίζουμε πολλές δύσκολες καταστάσεις. Μπορεί να είναι δύσκολο να γνωρίζουμε πώς να αντιμετωπίσουμε αυτά τα συναισθήματα προκειμένου να προσφέρουμε τον καλύτερο εαυτό μας και να μην τον αφήσουμε να βγει εκτός ελέγχου, όμως πρέπει πρώτα να είμαστε ικανοί να διαχειριστούμε και να ξεπεράσουμε τα δικά μας συναισθηματικά εμπόδια προτού μπορέσουμε να δώσουμε τη δυνατότητα σε άλλους να κάνουν το ίδιο.

Εχουμε την τάση να αφήνουμε το άγχος, την ανησυχία και τα συναισθήματα να συσσωρεύονται όλη μέρα χωρίς να κάνουμε τίποτα για να τα ηρεμήσουμε, προσπαθώντας να τα αγνοήσουμε και ελπίζοντας ότι θα φύγουν μόνα τους. Ωστόσο, αυτό μπορεί να μας κάνει ανίκανους να αναλάβουμε οτιδήποτε άλλο και να αισθανθούμε συγκλονισμένοι. Σε αυτό το σημείο, όλα αυτά τα συναισθήματα γίνονται πιο δύσκολα να αντιμετωπιστούν. Γι' αυτό ένα από τα κλειδιά για να διαχειριστούμε τα συναισθήματά μας είναι να βρούμε τρόπους να μην τα αφήσουμε να συσσωρευτούν τόσο πολύ. Ενα αποτελεσματικό εργαλείο για να γίνει αυτό είναι η τεχνική STOPP.

Η τεχνική STOPP έχει σχεδιαστεί για να βοηθάει να σταματήσει το άγχος και η ανησυχία αμέσως μόλις αρχίσουμε να τα παρατηρούμε, αντί να περιμένουμε να κατακλιστούμε από αυτά.

Αποτελείται από:

- Σταμάτα αυτό που κάνεις.
- Πάρε μερικές βαθιές ανάσες για να ηρεμήσεις και να συγκεντρωθείς.
- Παρατήρησε:
  - ΣΚΕΨΕΙΣ: Τι σκέψεις κάνω; Τι περνάει από το μυαλό μου; Τι λέω στον εαυτό μου;
  - ΑΙΣΘΗΣΕΙΣ ΣΩΜΑΤΟΣ: Ποιες σωματικές αισθήσεις βιώνω; Πού τα βιώνω στο σώμα μου;
  - ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ: Τι συναισθήματα βιώνω;
  - ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ: Τι κάνω εγώ; Πώς συμπεριφέρομαι; Τι θέλω να κάνω εγώ;
- Σχέδιο: Ποιο είναι το καλύτερο / πιο σημαντικό πράγμα για μένα να κάνω αυτή τη στιγμή;
- Προχωρήστε και ενεργήστε προσεκτικά, λαμβάνοντας οποιαδήποτε ενέργεια έχετε προγραμματίσει.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Daniel Goleman, Συναισθηματική Νοημοσύνη, 1995

Daniel Goleman, Δουλεύοντας με τη συναισθηματική νοημοσύνη, 1998

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** ΕΟ διαμεσολαβητής θα εξηγήσει την έννοια σχετικά με την τεχνική STOPP, τις επιπτώσεις της στη διαχείριση συναισθημάτων και θα μοιραστεί το διάγραμμα STOPP για να διευκολύνει την ανάπτυξη της δραστηριότητας.

Σταμάτησε	Πάρε μια αναπνοή	Παρατήρησε	Κάνετε ένα βήμα πίσω, βάλτε κάποια προοπτική	Εξασκηθείτε σε αυτό που λειτουργεί

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ο διαμεσολαβητής θα ζητήσει από τους συμμετέχοντες να καταγράψουν τις καταστάσεις που τους προκαλούν το μεγαλύτερο άγχος ή αγωνία στην εργασία, αξιολογώντας τες από το 1 έως το 100.

**| ΒΗΜΑ 3 |** Οι συμμετέχοντες καλούνται να απεικονίσουν τις καταστάσεις που τους προκαλούν άγχος, σε λίστα, από αυτή που τους προκαλεί το λιγότερο άγχος έως αυτή που τους προκαλεί το μεγαλύτερο, με όλες τις λεπτομέρειες για να τις αναβιώσουν. Όσο περισσότερες λεπτομέρειες μπορούν να θυμούνται οι συμμετέχοντες, τόσο το καλύτερο. Ο διαμεσολαβητής θα πρέπει να το τονίσει αυτό.

**| ΒΗΜΑ 4 |** Οι συμμετέχοντες πρέπει να επιλέξουν μία από αυτές τις καταστάσεις, για παράδειγμα αυτήν με την υψηλότερη βαθμολογία, και να ξεκινήσουν να εφαρμόζουν την τεχνική STOPP για τη διαχείριση αυτής της κατάστασης, βήμα προς βήμα χρησιμοποιώντας το παρεχόμενο διάγραμμα. Για το σκοπό αυτό, θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν σε κάθε στάδιο της διαδικασίας τα ακόλουθα ερωτήματα:

- **Διακοπή:**

Τι σε έκανε να συνειδητοποιήσεις ότι η κατάσταση είναι αγχωτική για εσένα;

- **Πάρε μια αναπνοή:**

Αναπνεύσε αργά μία ή δύο φορές.

Τι σε κάνει να πιστεύεις ότι αυτή η κατάσταση δεν είναι καλή για σένα;

- **Παρατήρησε:**

Τι συμβαίνει?;

Σε τι αντιδράς;

Τι σκέφτεσαι και αισθάνεσαι;  
Ποια είναι τα λόγια που λέει το μυαλό σου;  
Ποιες φυσικές αισθήσεις παρατηρείς στο σώμα σου;  
Πού είναι η εστίαση ή η προσοχή σας

• **Κάνετε ένα βήμα πίσω, βάλτε μια προοπτική:**

Είναι γεγονός ή γνώμη;  
Δείτε την κατάσταση ως εξωτερικός παρατηρητής. Υπάρχει άλλος τρόπος να το δούμε;  
Τι θα έβλεπε και θα έβγαζε από αυτό κάποιος άλλος;  
Τι συμβουλή θα έδινες σε κάποιον άλλο;  
Ποια είναι η γενική γνώμη για την συγκεκριμένη κατάσταση  
Τι νόημα αποδίδετε σε αυτό το γεγονός για να αντιδράσετε με αυτόν τον τρόπο;  
Πόσο σημαντικό είναι τώρα, και θα είναι σε 6 μήνες;  
Η αντίδρασή σας είναι ανάλογη με το πραγματικό γεγονός;  
Ποιες θα είναι οι συνέπειες της δράσης σας;

• **Εφαρμόστε ό,τι λειτουργεί:**

Τι μπορείτε να κάνετε που θα είναι πιο χρήσιμο;  
Θα είναι αποτελεσματικό και κατάλληλο  
Συνάδει με τις αξίες και τις αρχές σας  
Ποιο είναι το καλύτερο πράγμα να κάνετε για εσάς, για τους άλλους, για την κατάσταση?

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ενας τελικός χώρος προβληματισμού θα μπορούσε να είναι ανοικτός για τον προσδιορισμό των οφελών της διαχείρισης των συναισθημάτων και της συγκεκριμένης τεχνικής στις θέσεις εργασίας και τις δραστηριότητες των συμβούλων των νέων.

- Τι πήρα από αυτήν τη δραστηριότητα;
- Εμαθα κάτι περισσότερο για τον εαυτό μου;
- Ακούγοντας τους άλλους με βοήθησε να σκεφτώ περισσότερα για τον εαυτό μου;

## ΒΓΑΙΝΟΝΤΑΣ ΕΞΩ ΑΠΟ ΤΗ ΖΩΝΗ ΑΝΕΣΗΣ ΜΟΥ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Χαρτιά Α4 (ή μεγαλύτερα),  
στυλό, φύλλα  
διαγραμμάτων

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Διευκολύνετε την αυτορρύθμιση σχετικά με το προσωπικό και επαγγελματικό προφίλ.
- Αναλογιστείτε τις συνέπειες των συναισθημάτων και των σκέψεων μας, τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική μας ζωή.
- Βελτιώστε τη διαχείριση αρνητικών καταστάσεων και συναισθημάτων.
- Μετατρέψτε τα αρνητικά συναισθήματα σε μάθηση.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Όταν είμαστε συγκλονισμένοι ή κάτω από πολλή ένταση, ανησυχία ή άγχος, συνήθως κατηγορούμε την κατάσταση που βιώνουμε, αντί να σταματάμε και να σκεφτόμαστε ότι αυτό που πραγματικά συμβαίνει είναι ότι δεν ξέρουμε πώς να το διαχειριστούμε.

Και εδώ, η ικανότητα και οι γνώσεις μας σχετικά με την αυτορρύθμιση και τη συναισθηματική νοημοσύνη μπορούν να μας βοηθήσουν να βελτιωθούμε.

Σύμφωνα με τον Albert Ellis, έναν από τους πιο σημαντικούς ψυχολόγους στις Ηνωμένες Πολιτείες, η συναισθηματική υπερφόρτωση δεν δημιουργείται από τις καταστάσεις που βιώνουμε, αλλά από τις ερμηνείες που δίνουμε για αυτές τις καταστάσεις. Όταν αντιμετωπίζουμε αντιξοότητες, μπορούμε να επιλέξουμε μεταξύ της αίσθησης υγιών αρνητικών συναισθημάτων (ενόχληση, εκνευρισμό, απογοήτευση) ή αρνητικών συναισθημάτων (άγχος, κατάθλιψη, θυμός).

Ο Ellis ανέπτυξε ένα μοντέλο που ονομάζεται ABC που εξηγεί πώς μπορούμε να δημιουργήσουμε υγιή ή επιβλαβή συναισθήματα από οποιοδήποτε γεγονός, ανάλογα με την ερμηνεία που κάνουμε γι' αυτό και με αυτόν τον τρόπο, μπορούμε να επιλέξουμε πώς να το διαχειριστούμε και να το ξεπεράσουμε.

Σε αυτό το μοντέλο:

**A:** Ονομάζουμε «Α» το ανεπιθύμητο γεγονός, όπως μια αποτυχία ή μια απόρριψη κάποιου.

**B:** Β από το Belief (πεποίθηση) αντιπροσωπεύει τις πεποιθήσεις του προσώπου, δηλαδή τη φιλοσοφία ή την άποψή του/ης για το δυσμενές γεγονός «Α». Αυτές οι πεποιθήσεις μπορεί να είναι λογικές ή παράλογες.

**C:** Το C αναφέρεται στις συνέπειες (Consequences) που παράγει το άτομο ως αποτέλεσμα των Α και Β.

Αν παρατηρήσουμε τις παράλογες ιδέες μας και τις αντιμετωπίσουμε και τις αντικρούσουμε, θα είμαστε σε θέση να αποφύγουμε τα αρνητικά συναισθήματα που προκαλούν.

### Για παράδειγμα:

A:

Δεν τα πας καλά σε μια συνέντευξη για δουλειά και δεν παίρνεις τη δουλειά που θέλεις.

B:

- Λογικές πεποιθήσεις: Δεν μου αρέσει που δεν πήρα αυτή τη δουλειά. Πόσο απογοητευτικό. Πώς μπορώ να προσπαθήσω να τα πάω καλύτερα την επόμενη φορά;
- Παράλογες πεποιθήσεις: Αυτός που μου κάνει την συνέντευξη πρέπει να με συμπαθήσει, και πρέπει να πάρω αυτή τη δουλειά. Αν όχι, θα είναι φρικτό. Δεν θα μπορέσω να το αντέξω. Αυτό θα δείξει ότι είμαι ανίκανος και ότι ποτέ δεν θα έχω μια καλή δουλειά.

C:

για παράλογες πεποιθήσεις: αισθάνεσε κατάθλιψη και καθόλου χρήσιμος/η. Αποφεύγεις άλλες συνεντεύξεις.

Μπορούμε να συζητήσουμε αυτές τις παράλογες πεποιθήσεις με συλλογισμό. Αμφισβητώντας τις παράλογες πεποιθήσεις μας μέχρι να αποδειχθούν λανθασμένες, θα αλλάξουμε το C, σε αυτή την περίπτωση, κατάθλιψη και υποτίμηση. Με αυτόν τον τρόπο, θα αλλάξουμε επίσης τη συμπεριφορά μας και μπορούμε εύκολα να συνεχίσουμε να αναζητούμε δουλειά και να κάνουμε περισσότερες συνεντεύξεις (διαχείριση και υπερίσχυση) ακολουθώντας αυτό το παράδειγμα.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Albert Ellis, Ορθολογική συναισθηματική θεραπεία συμπεριφοράς, 2η έκδοση: Ο Οδηγός του Θεραπευτή, 2004

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο διαμεσολαβητής θα παρουσιάσει τις γνώσεις-πληροφορίες του σχετικά με το μοντέλο ABC και τις επιπτώσεις του στη διαχείριση συναισθημάτων.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Οι συμμετέχοντες καλούνται να σκεφτούν μια κατάσταση εργασίας ή μια δραστηριότητα εργασίας που τους απομακρύνει από τη ζώνη άνεσής τους και είναι μια πρόκληση για αυτούς ή προκαλεί αβεβαιότητα.

**| ΒΗΜΑ 3 |** Ενώ σκέφτονται την κατάσταση αυτή, πρέπει να εφαρμόσουν το μοντέλο ABC για να διαχειριστούν την κατάσταση αυτή, βήμα προς βήμα. Θα μπορούσαν να γράψουν κάθε βήμα κάτω για να διευκολύνουν την ανάλυση.

A: Ποιο είναι το ανεπιθύμητο συμβάν;

B: Τι παράλογες πεποιθήσεις σου προκαλεί;  
Και οι λογικές;

C: Ποιες είναι οι συνέπειες ως αποτέλεσμα των A και B;

## ΣΥΝΟΨΗ:

Όταν οι συμμετέχοντες ολοκληρώσουν τις ερωτήσεις, μπορούν να παρουσιάσουν τις απαντήσεις τους στην υπόλοιπη ομάδα και να ξεκινήσει ένας διάλογος σχετικά με τις εμπειρίες τους. Ο διαμεσολαβητής θα μπορούσε να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν την δραστηριότητα που ακολουθήθηκε απαντώντας στα ακόλουθα ερωτήματα:

- Τι πήρα από αυτήν τη δραστηριότητα;
- Εμαθα κάτι περισσότερο για τον εαυτό μου;
- Μήπως ακούγοντας τους άλλους με βοήθησε να σκεφτώ περισσότερο για τον εαυτό μου;



## ΕΚΠΑΙΔΕΥΩΝΤΑΣ ΤΗΝ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΜΟΥ- TRAINING MY INITIATIVE



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

90 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Χαρτιά και στυλό

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Μάθετε για τις μεθόδους αυτο-κινήτρων.
- Υιοθετήστε θετικές στάσεις απέναντι στην αντιμετώπιση της αποτυχίας ή τα επερχόμενα προβλήματα
- Προσδιορίστε τους δικούς σας οδηγούς.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Το αυτοκίνητρο είναι η εσωτερική μηχανή που μας οδηγεί στην επίτευξη των σκοπών και των στόχων μας. Σύμφωνα με τα λόγια του Daniel Goleman (Συναισθηματική Νοημοσύνη, 1995), «Όλοι έχουμε τη δική μας ικανότητα να παρακινήσουμε τους εαυτούς μας.»

Το αυτοκίνητρο είναι ο λόγος που μας οδηγεί να κάνουμε ορισμένες επιλογές, να προβαίνουμε σε συγκεκριμένες πράξεις και μας βοηθά να επιτυγχάνουμε αυτό που προτείνουμε ή να γίνουμε αυτό που θέλουμε να είμαστε. Αυτό το εγγενές κίνητρο μας ενθαρρύνει να επιτύχουμε τους στόχους μας, μόλις αναλύσουμε τις δεξιότητες, τις δυνατότητες και τους πόρους μας, επομένως σχετίζεται με την αυτογνωσία που είδαμε πιο πάνω.

Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε τα δυνατά μας σημεία, τις αδυναμίες μας και τις δυνατότητες μας, προκειμένου να μπορούμε να τα συνδυάσουμε με τα κίνητρα μας και να επιτύχουμε ρεαλιστικούς στόχους, οι οποίοι μας οδηγούν σε δράση, επειδή αποτελούν πρόκληση για εμάς, είναι φιλόδοξοι, αλλά ταυτόχρονα είναι δυνατόν να τους επιτύχουμε, καθώς, διαφορετικά, θα μπορούσαν να προκαλέσουν ανησυχία ή απογοήτευση.

Όλα αυτά σημαίνουν ότι το αυτοκίνητρο επηρεάζει τη διάθεση μας. Ειδικά όταν εργαζόμαστε με άλλους, αυτή η σημαντική δεξιότητα ενθαρρύνει τους ανθρώπους να συνεχίσουν να προοδεύουν ακόμη και όταν έρχονται αντιμέτωποι με εμπόδια, να εκμεταλλεύονται τις ευκαιρίες και να

επιδεικνύουν αφοσίωση σε αυτό που θέλουν να επιτύχουν. Αυτά αποτελούν σημαντικές πτυχές όταν η εργασία σας βασίζεται στη βελτίωση της ζωής των άλλων.

Σύμφωνα με το έργο του Daniel Goleman, πρωτοβουλία είναι η ικανότητα κάποιου να εκμεταλλεύεται τις ευκαιρίες όταν προκύπτουν, αποφεύγοντας τις αμφιβολίες που μπορούν να οδηγήσουν σε χαμένες ευκαιρίες για ανάπτυξη ή βελτίωση. Αν και είναι επίσης σημαντικό να σκεφτείτε προσεκτικά και να βεβαιωθείτε ότι παίρνετε τη σωστή απόφαση.

Η πρωτοβουλία μπορεί να θεωρηθεί ως συνδυασμός θάρρους, απαραίτητου για να ξεπεραστεί ο φόβος του άγνωστου στις νέες ευκαιρίες, και καλής διαχείρισης κινδύνων, η οποία διασφαλίζει τον εντοπισμό των ορθών ευκαιριών και της οποίας το επίπεδο αβεβαιότητας ή κινδύνου μπορεί να θεωρηθεί δεδομένο.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Daniel Goleman, Συναισθηματική Νοημοσύνη, 1995

Daniel Goleman, Δουλεύοντας με τη συναισθηματική νοημοσύνη, 1998

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο διαμεσολαβητής θα παρουσιάσει την γνώση και τις πληροφορίες σχετικά με το αυτοκίνητρο, την πρωτοβουλία και τις επιπτώσεις της στην βελτίωση μας.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ζητείται από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν μια προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία τους στην οποία χρησιμοποίησαν την ικανότητά τους για πρωτοβουλία (για παράδειγμα, επίλυση ενός προβλήματος, προετοιμασία ενός μεγάλου έργου κ.λπ.).

**| ΒΗΜΑ 3 |** Λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση αυτή, ο διαμεσολαβητής τους ζητά να γράψουν τις ακόλουθες σκέψεις:

- Τι σας οδήγησε στο να λάβετε πρωτοβουλία;
- Τι σας κινητοποίησε εκείνη την στιγμή; Τι νιώσατε σε αυτή την κατάσταση;
- Σε ποιο από τα δυνατά σας σημεία βασίζεστε για την υλοποίηση του σχεδίου σας;
- Ποιο είναι το πιο ευχάριστο πράγμα σε αυτή την εμπειρία;

**| ΒΗΜΑ 4 |** Στη συνέχεια, ζητείται από τους συμμετέχοντες να προσπαθήσουν να συγκρίνουν αυτές τις σκέψεις με μια άλλη τρέχουσα κατάσταση στη ζωή τους, στην οποία πρέπει να χρησιμοποιήσουν υψηλότερο επίπεδο πρωτοβουλίας και να καταρτίσουν ένα σχέδιο δράσης για την αντιμετώπιση της.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Όταν οι συμμετέχοντες ολοκληρώσουν τις ερωτήσεις, μπορούν να παρουσιάσουν τις απαντήσεις τους στην υπόλοιπη ομάδα και να ξεκινήσει ένας διάλογος σχετικά με τις εμπειρίες τους. Ο διαμεσολαβητής θα μπορούσε να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν την δραστηριότητα που ακολουθήθηκε απαντώντας στα ακόλουθα ερωτήματα:

- Τι πήρα από αυτήν τη δραστηριότητα;
- Εμαθα κάτι περισσότερο για τον εαυτό μου;
- Μήπως ακούγοντας τους άλλους με βοήθησε να σκεφτώ περισσότερο για τον εαυτό μου;

## Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΜΟΥ



**ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

90 λεπτά



**ΥΛΙΚΑ**

Χαρτιά και στυλό

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Καθορίστε σαφείς και ρεαλιστικούς στόχους.
- Να έχετε επίγνωση της πραγματικότητας.
- Να είστε φιλόδοξοι.
- Αναλογιστείτε τις προσωπικές αξίες, τις ικανότητες, τους οδηγούς, τα κίνητρα και τα πάθη που σχετίζονται με την επαγγελματική ζωή.
- Ευνοήστε καλύτερες αποφάσεις σταδιοδρομίας.

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Σύμφωνα με τη σκέψη του S. Lehman «η δέσμευση είναι αυτό που μετατρέπει μια υπόσχεση σε πραγματικότητα, είναι η λέξη που μιλάει έντονα για τις προθέσεις μας, είναι η δράση που μιλάει πιο δυνατά από τα λόγια, εκπληρώνει ό,τι υπόσχεται όταν οι συνθήκες γίνονται δυσμενείς, είναι το υλικό με το οποίο σφυρηλατείται ο χαρακτήρας προκειμένου να αλλάξει τα πράγματα, είναι ο καθημερινός θρίαμβος της ακεραιότητας έναντι του σκεπτικισμού. Η δέσμευση και η τήρηση των δεσμεύσεων αποτελούν την ουσία της προ-δραστηριότητας». Δεσμευόμενοι, μεγιστοποιούμε τις δυνατότητες μας να εκτελέσουμε την εργασία που μας έχει ανατεθεί και να πετύχουμε τον επιθυμητό στόχο. Λαμβάνοντας υπόψη ότι γνωρίζουμε τους όρους που αποδεχόμαστε και τις υποχρεώσεις που συνεπάγονται, καθώς συνεπάγεται με μια μόνιμη προσπάθεια για την επίτευξη του καθορισμένου στόχου.

Ως κοινωνικοί λειτουργοί, η αξία της δέσμευσης συμβάλλει στο:

- Να νιώσετε τους στόχους των άλλων ως δικούς σας.
- Να υποστηρίξετε και υλοποιήσετε αποφάσεις, πλήρως δεσμευμένοι για την επίτευξη κοινών στόχων.
- Να προλάβετε και να υπερβείτε τα εμπόδια που επηρεάζουν την επίτευξη των στόχων αυτών που βοηθάτε.

Όταν νομίζουμε ότι η δέσμευση μας στην εργασία μειώνεται, πιθανόν να αντιμετωπίζουμε έλλειψη κινήτρων. Δεν πρέπει να αφήσουμε την έλλειψη ενδιαφέροντος, κινήτρων ή αφοσίωσής μας να απειλήσει την επιτυχία του έργου μας.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Daniel Goleman, Συναισθηματική Νοημοσύνη, 1995

Daniel Goleman, Δουλεύοντας με τη συναισθηματική νοημοσύνη, 1998

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

| **ΒΗΜΑ 1** | Ο διαμεσολαβητής εξηγεί την έννοια του αυτοκίνητρου, της δέσμευσης και του αντίκτυπου στην απόδοση του εργαζομένου στον τομέα της νεολαίας.

| **ΒΗΜΑ 2** | Ζητείται από τους συμμετέχοντες να σχηματίσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία σε ένα φύλλο Α4, αναφέροντας τα πάνω και τα κάτω τους στις εμπειρίες που είχαν καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, με ιδιαίτερη αναφορά στην προσωπική τους ζωή (δεδομένου ότι αμφότερες επηρεάζουν αναπόφευκτα η μία την άλλη).

| **ΒΗΜΑ 3** | Ο μεσολαβητής συνεχίζει ζητώντας από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν σιωπηρά τι/ποιος τους βοήθησε κατά τη διάρκεια αυτών των δύσκολων καταστάσεων, τι/ποιος τους βοήθησε να ανέβουν από την βάση στην κορυφή της γραμμής.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Όταν ολοκληρωθεί η ατομική εργασία, ο διαμεσολαβητής ζητά από τους συμμετέχοντες να σχηματίσουν ζευγάρια και να μοιραστούν τη σταδιοδρομία τους μεταξύ τους, εξετάζοντας τους πόρους που συνέβαλαν στο να υπερβούν τα χαμηλότερα σημεία της καριέρας τους. Εάν η ατμόσφαιρα της ομάδας είναι θετική, ανοικτή και αξιόπιστη, τότε αυτή η άσκηση μπορεί να γίνει με ολόκληρη την ομάδα.

Ο διαμεσολαβητής θα μπορούσε να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν την δραστηριότητα που ακολουθήθηκε απαντώντας στα ακόλουθα ερωτήματα:

- Τι πήρα από αυτήν τη δραστηριότητα;
- Εμαθα κάτι περισσότερο για τον εαυτό μου;
- Μήπως ακούγοντας τους άλλους με βοήθησε να σκεφτώ περισσότερο για τον εαυτό μου;

## Η ΓΛΩΣΣΑ ΤΩΝ ΕΙΚΟΝΩΝ



**ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

45 λεπτά



**ΥΛΙΚΑ**

Κείμενα με διαφορετικές ιστορίες από τη λογοτεχνία, τον τύπο, το διαδίκτυο κ.λπ. που περιέχουν περιγραφή συναισθημάτων και συναισθηματικών καταστάσεων.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Γνωρίστε ο ένας τον άλλο με τη βοήθεια εικόνων ή φωτογραφιών.
- Ενθάρρυνση των συμμετεχόντων στην ομάδα να αναπτύξουν την ευαισθητοποίηση για την πολυμορφία και την ευαισθησία στις ανάγκες και τα συναισθήματα των άλλων.
- Προώθηση της αποδοχής και του σεβασμού των διαφόρων επιλογών και απόψεων.

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Ο Daniel Goleman σπάει την έννοια της ενσυναίσθησης στις ακόλουθες τρεις κατηγορίες:

- Γνωστική ενσυναίσθηση. Επικεντρώνεται στην ικανότητα να κατανοήσει κανείς πώς αισθάνεται ένα άτομο και τι μπορεί να σκέφτεται. Η γνωστική ενσυναίσθηση μας κάνει καλύτερους στην επικοινωνία, επειδή μας βοηθά να μεταφέρουμε πληροφορίες με τρόπο που φτάνουν καλύτερα στο άλλο άτομο.
- Συναισθηματική ενσυναίσθηση. Είναι η ικανότητα να μοιράζεσαι τα συναισθήματα ενός άλλου ατόμου. Κάποιοι το έχουν χαρακτηρίσει σαν «νιώθοντας τον πόνο σου στην καρδιά μου». Αυτού του είδους η ενσυναίσθηση μας βοηθά να χτίσουμε συναισθηματικούς δεσμούς με άλλους.
- Συμπονετική ενσυναίσθηση. Αυτού του είδους η ενσυναίσθηση ξεπερνά το να κατανοούμε απλά τους άλλους και να μοιραζόμαστε τα συναισθήματα τους, καθώς στην πραγματικότητα μας ωθεί να αναλάβουμε δράση και να βοηθήσουμε όπου μπορούμε. Μερικοί λόγοι για τους οποίους οι άνθρωποι μερικές φορές έχουν έλλειψη ενσυναίσθησης είναι ότι είμαστε θύματα γνωστικών προκαταλήψεων, μερικές φορές ο τρόπος που

αντιλαμβανόμαστε τον κόσμο γύρω μας επηρεάζεται από μια σειρά από αυτές τις γνωστικές προκαταλήψεις.

Επίσης, μερικές φορές σκεφτόμαστε για τα θύματα ως να μην είναι άνθρωποι, καθώς μπορεί να πιστεύουμε ότι οι άνθρωποι που είναι διαφορετικοί από εμάς δεν πρέπει να αισθάνονται και να συμπεριφέρονται όπως εμείς.

Τέλος, μερικές φορές κατηγορούμε τα θύματα για τις περιστάσεις τους, καθώς ξεκινάμε από την υπόθεση ότι ο κόσμος είναι δίκαιος.

Ενώ η ενσυναίσθηση μπορεί να αποτύχει κάποιες φορές, οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να συμπάσχουν με άλλους σε διάφορες καταστάσεις. Αυτή η ικανότητα να βλέπουμε τα πράγματα από την οπτική γωνία κάποιου άλλου και να συμπάσχουμε με τα συναισθήματα κάποιου άλλου παίζει σημαντικό ρόλο στην κοινωνική μας ζωή. Η ενσυναίσθηση μας επιτρέπει να κατανοούμε τους άλλους και πολύ συχνά μας αναγκάζει να λαμβάνουμε μέτρα για να ανακουφίσουμε τα βάσανα του άλλου ατόμου.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Daniel Goleman, Συναισθηματική Νοημοσύνη, 1995

Daniel Goleman, Δουλεύοντας με τη συναισθηματική νοημοσύνη, 1998

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Το δωμάτιο πρέπει να είναι προετοιμασμένο για αυτή τη δραστηριότητα - όχι τραπέζια, καρέκλες σε κύκλο. Ο διαμεσολαβητής θα παρουσιάσει τη γνώση και τις πληροφορίες σχετικά με την ενσυναίσθηση, την κατανόηση των συναισθημάτων και την επικοινωνία της.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ο διαμεσολαβητής διανέμει τα κείμενα με ιστορίες και λέει στους συμμετέχοντες να προσπαθήσουν να ταυτιστούν με τον χαρακτήρα των ιστοριών, να θυμηθούν τα συναισθήματα, τις σκέψεις και τη συμπεριφορά στην δική τους κατάσταση.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Επειτα, καλεί τους συμμετέχοντες να συζητήσουν πώς σχετίζεται ο χαρακτήρας της ιστορίας με αυτούς. Ο διαμεσολαβητής ενθαρρύνει επίσης τους συμμετέχοντες να συζητήσουν για τις δεξιότητες εν συναισθήσης και την εφαρμογή τους στην επικοινωνία και σε άλλες καταστάσεις της καθημερινής ζωής.

Ο διαμεσολαβητής θα μπορούσε να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν την δραστηριότητα που ακολουθήθηκε απαντώντας στα ακόλουθα ερωτήματα:

- Τι πήρα από αυτήν τη δραστηριότητα;
- Τι κατάλαβα για τους άλλους μετά την άσκηση και πώς μπορεί να εφαρμοστεί σε καθημερινές καταστάσεις;

## ΜΕΣΑ ΣΤΑ ΠΑΠΟΥΤΣΙΑ ΤΩΝ ΑΛΛΩΝ



**ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

60 λεπτά



**ΥΛΙΚΑ**

Χαρτιά και στυλό

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Μάθετε για τις τεχνικές ανάπτυξης κοινωνικής ευαισθησίας.
- Κατανοήστε τη σημασία της ενσυναίσθησης στη πράξη με τους NEET
- Αναπτύξτε την ενσυναίσθηση μαθαίνοντας να βλέπετε τα πράγματα από τις οπτικές των άλλων ανθρώπων και να είστε σε θέση να κατανοήσετε τα συναισθήματα των άλλων.
- Βοηθήστε στην ερμηνεία των ενεργειών και των συμπεριφορών των άλλων.
- Βοηθήστε στη δημιουργία και τη διατήρηση εργασιακών σχέσεων και στην επαρκή ανταπόκριση σε καταστάσεις σύγκρουσης.

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η ενσυναίσθηση είναι μια βασική ικανότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης που αποκαλύπτεται όταν επικοινωνείτε και σχετίζεστε με άλλους.

Είναι η ικανότητα να βλέπεις τον κόσμο ως το άλλο άτομο, να μοιράζεσαι και να κατανοείς τα συναισθήματα, τις ανάγκες, τις ανησυχίες και τις συναισθηματικές καταστάσεις του. Χρησιμοποιείται επίσης η έκφραση «βάζοντας τον εαυτό σου στα παπούτσια των άλλων».

Οποια και αν είναι η δουλειά σας, το να είστε πιο συμπονετικοί με τους συναδέλφους και τους συνεργάτες σας θα σας ωφελήσει με πολλούς τρόπους, αλλά ειδικά ως εργαζόμενος στον τομέα της νεολαίας με τους NEETs, μερικά από τα οφέλη της ενσυναίσθησης είναι:

- Αφιερώστε τον χρόνο και καλή διάθεση για να κατανοήσετε τις ανάγκες των άλλων, να τους παράσχετε την υποστήριξη που χρειάζονται για να προχωρήσουν μπροστά, να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις ή να επιλύσουν τις δυσκολίες.



- Να έχετε τη σωστή στάση κατά την επίτευξη συμφωνιών, για την επίλυση συγκρούσεων. Η ακρόαση, η κατανόηση όλων των μερών και ο συνυπολογισμός της άποψης όλων των εμπλεκομένων καθιστά πολύ ευκολότερη την επίτευξη κοινής συμφωνίας, που είναι προτιμότερο από το να δοθεί μονομερώς εντολή.
- Η κατανόηση και η παροχή αυτών που χρειάζονται για να προχωρήσουν προς τα εμπρός δημιουργεί μια αίσθηση εμπιστοσύνης και ενισχύει τις σχέσεις που οδηγούν σε μεγαλύτερη συνεργασία και βελτιώνει τα αποτελέσματα.
- Χάρη στους «νευρώνες καθρέφτη», η ενσυναίσθηση θα μεταδοθεί και σε άλλους και θα κάνει και άλλους να είναι ενσυναίσθητοι, δημιουργώντας μια ατμόσφαιρα σύνδεσης που θα κάνει το εργασιακό περιβάλλον πολύ πιο ευχάριστο και εποικοδομητικό.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Daniel Goleman, Συναισθηματική Νοημοσύνη, 1995

Daniel Goleman, Δουλεύοντας με τη συναισθηματική νοημοσύνη, 1998

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο διαμεσολαβητής εξηγεί την έννοια της ενσυναίσθησης, της κατανόησης των συναισθημάτων και των συνεπειών της όταν ασχολείται με τους NEETs.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ο διαμεσολαβητής ζητά από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν μια συγκεκριμένη δύσκολη κατάσταση στην εργασία, όταν συνεργάζονται με τους NEET.

**| ΒΗΜΑ 3 |** Στη συνέχεια, καλεί τους συμμετέχοντες να σχεδιάσουν τρεις στήλες και τους ζητά να ακολουθήσουν τα επόμενα βήματα:

- Να σημειώσουν στην πρώτη στήλη τι πραγματικά συνέβη, τα γεγονότα.
- Στη δεύτερη στήλη, να καταγράψουν την δική τους άποψη σχετικά με το τι συνέβη.
- Στην τρίτη, πώς νομίζουν ότι βλέπει τα γεγονότα ο άλλος, τι πιστεύει ο NEET.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Μόλις ολοκληρωθεί η ατομική εργασία, ο διαμεσολαβητής ζητά από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις απαντήσεις τους.

Ο διαμεσολαβητής θα μπορούσε να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν την δραστηριότητα που ακολουθήθηκε απαντώντας στα ακόλουθα ερωτήματα:

- Τι κέρδισα από αυτήν τη δραστηριότητα;
- Τι κατάλαβα για τους άλλους μετά την άσκηση και πώς μπορεί να εφαρμοστεί σε καθημερινές καταστάσεις;



## 2.2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη των συμβούλων των νέων αποτελεί την προϋπόθεση για την αποτελεσματική εργασία και την εφαρμογή θετικών στρατηγικών για την ανάπτυξη των νέων. Η μεγάλη ποικιλομορφία των μορφών εργασίας των εργαζομένων στον τομέα της νεολαίας επιτρέπει επίσης πιο δημιουργικές και καινοτόμες προσεγγίσεις. Ωστόσο, οι σύμβουλοι νέων συχνά μένουν κολλημένοι στην καθημερινή τους ρουτίνα, ξοδεύοντας πολύ χρόνο σε συναντήσεις ή σε έγγραφα παρά σε σημαντικά καθήκοντα, και δεν δείχνουν ικανοί να κάνουν πίσω και να σκεφτούν την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Η αυτοπραγμάτωση αυξάνει όχι μόνο την ικανοποίηση από την εργασία, αλλά επίσης ενισχύει και την ικανότητα δημιουργίας και καινοτομίας. Στο πλαίσιο αυτής της ενότητας, ο σύμβουλος νέων θα κατανοήσει τη σημασία του να παραμένει ανοιχτός στην εμπειρία και πώς να διατηρεί κίνητρα στην εργασία του ώστε να εκτελεί με επιτυχία ορισμένες ενέργειες.



Η χρήση ψηφιακών μέσων και τεχνολογίας στην εργασία στον τομέα της νεολαίας είναι μια δεξιότητα του 21ου αιώνα που αποτελεί μέρος του σύγχρονου πολίτη και της σύγχρονης ζωής γενικότερα. Για να κατανοήσουν τις ανάγκες και τις ανησυχίες των νέων και να τις διαχειριστούν αποτελεσματικά, οι σύμβουλοι χρειάζονται χρόνο. Η αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου βοηθά στο να κερδίσουν πολύτιμο χρόνο για να μπορούν να επικεντρωθούν σε σημαντικές εργασίες. Η ομαδική εργασία είναι επίσης ένα σημαντικό θέμα, διότι ο σύμβουλος σπάνια εργάζεται μόνος του. Για να υποστηριχθούν και να καθοδηγηθούν αποτελεσματικά οι νέοι NEET, οι σύμβουλοι πρέπει να εκπαιδευτούν στην επίλυση προβλημάτων και τη διαχείριση κρίσεων, καθώς μπορεί

να τους ζητηθεί να βοηθήσουν στην επίλυση προβλημάτων και συγκρούσεων νέων.

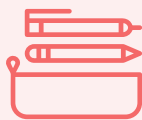
Οι δραστηριότητες κατάρτισης αυτής της ενότητας θα εμβαθύνουν την κατανόηση του συμβούλου των νέων σχετικά με τον τρόπο βελτίωσης της αποτελεσματικότητας της εργασίας του κατά την εργασία με τους νέους. Θα εμπνεύσουν τον εκπαιδευόμενο να επεκτείνει τις γνώσεις αναφορικά με τα πεδία τύπου που αναπτύσσονται στην ενότητα και να προχωρήσει σε περαιτέρω εκπαίδευση στον τομέα.

## ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΥΤΟΠΡΑΓΜΑΤΩΣΗΣ – ΚΑΤΑΙΓΙΣΜΟΣ ΙΔΕΩΝ - BRAINSTORMING



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

45 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Χαρτάκια αυτοκόλλητα (post it), πίνακας σεμιναρίου (flipchart), στυλό και μαρκαδόροι

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Κατανοήστε την έννοια της αυτοπραγμάτωσης.
- Μάθετε πώς μπορείτε να βελτιώσετε την αυτοπραγμάτωση και την καινοτομία στον επαγγελματικό χώρο.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Ο ψυχολόγος Abraham Maslow έχει γίνει γνωστός για τον προσδιορισμό των βασικών ανθρώπινων αναγκών που μοιράζονται όλοι οι άνθρωποι, με την ανάγκη για «αυτοπραγμάτωση» στην κορυφή της περίφημης πυραμίδα, που σημαίνει ότι οι ανάγκες χαμηλότερου επιπέδου πρέπει να ικανοποιηθούν προτού οι ανάγκες υψηλότερου επιπέδου γίνουν το επίκεντρο της προσοχής. Ένα καθολικό χαρακτηριστικό όλων των αυτοπραγματοποιημένων ανθρώπων που μελέτησε ο Maslow ήταν η αύξηση της δημιουργικής έκφρασης. Για τον Maslow, η αυτοπραγμάτωση είναι η συνεχής χρήση των δυνατοτήτων, των ικανοτήτων και των ταλέντων, σημαίνει να ακολουθεί κανείς την κλίση του. Ακόμη και αν κάποιος επιτύχει από άλλες απόψεις, το άτομο παραμένει ανήσυχο και απογοητευμένο εάν δεν ικανοποιηθεί η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση. Οι αυτοπραγματοποιημένοι άνθρωποι αποδέχονται τα ελαττώματα των άλλων καθώς και τα δικά τους, συχνά με χιούμορ και ανοχή. Οι άνθρωποι που έχουν επιτύχει την αυτοπραγμάτωση όχι μόνο αποδέχονται πλήρως τους άλλους, αλλά είναι επίσης πραγματικοί σχετικά με τον εαυτό τους αντί να προσποιούνται για να εντυπωσιάσουν τους άλλους (Talevich, 2017). Οι αυτοπραγματοποιημένοι άνθρωποι τείνουν επίσης να είναι ανεξάρτητοι και πολυμήχανοι: είναι λιγότερο πιθανό να βασίζονται σε εξωτερικούς παράγοντες για να κατευθύνουν τη ζωή τους (Martela & Pessi 2018).

Ένα καινοτόμο περιβάλλον εργασίας ενισχύει την αυτοπραγμάτωση, η οποία είναι καταρχάς μια νοοτροπία και μπορεί να εκπαιδευτεί. Η αυτοπραγμάτωση και η καινοτομία συμβαδίζουν, επειδή ένα άτομο που έχει επιτύχει αυτοπραγμάτωση είναι πάντα καινοτόμο και αποδίδει σε καινοτόμες εργασίες. Οι αυτοπραγματοποιημένοι άνθρωποι δεν φοβούνται να δοκιμάσουν νέα πράγματα, νέους τρόπους να κάνουν πράγματα και νέες ιδέες. Παίρνουν ενέργεια από την καινοτομία.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Abraham Maslow, Μια Θεωρία Ανθρώπινων Κινήτρων, 1943

Barry Scott Kaufman, Υπερβαίνω - η νέα επιστήμη της αυτοπραγμάτωσης, 2020

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Η δραστηριότητα ξεκινά με μια σύντομη εισαγωγή σχετικά με το θέμα και μια δραστηριότητα αυτοστοχασμού πριν η συνεδρία ανταλλαγής ιδεών αρχίσει να ορίζει πρώτα το ζήτημα και να επιτυγχάνει την κοινή κατανόηση αυτού. Επιπλέον, ο κατάλογος των ιδεών που προκύπτουν από την ανταλλαγή ιδεών θα πρέπει να συζητηθεί στη συνέχεια σχετικά με τη σκοπιμότητά τους.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ο εκπαιδευτής υποβάλλει μερικές ερωτήσεις και ζητά από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν να απαντήσουν ξεχωριστά και ανώνυμα σε κλίμακα από 0 (καθόλου) έως 10 (σε υψηλό βαθμό).

- Πόσο ικανοποιημένοι είστε γενικά με την εργασία σας;
- Πόσο παθιασμένος είσαι για την αποστολή σου;
- Πόσο ικανοποιημένοι είστε γενικά με τη ζωή σας;
- Αισθάνεστε ευγνωμοσύνη για τα καλά πράγματα στη ζωή σας;
- Αναζητάτε αυθεντικότητα και πραγματικά γεγονότα;
- Πόσο δημιουργική είναι η στάση σας στην εργασία;
- Αισθάνεστε συχνά νέους ορίζοντες και δυνατότητες να ανοίγουν για εσάς και τους άλλους;
- Πόσο ανοικτοί είστε για να βιώσετε νέα πράγματα, να μάθετε και να φύγετε από τη ζώνη άνεσής σας;
- Προσαρμόζεστε εύκολα σε περιβάλλοντα που μεταβάλλονται;
- Πόσο άνετα αισθάνεστε για ιδέες και απόψεις που διαφέρουν από τις δικές σας;

**| ΒΗΜΑ 3 |** Κατά τη διάρκεια της συνεδρίας ανταλλαγής ιδεών που ακολουθεί, ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν όσο το δυνατόν περισσότερες ιδέες για να απαντήσουν στην ερώτηση πρόκληση «Πώς μπορούμε να βελτιώσουμε την αυτοπραγμάτωση;». Οι συμμετέχοντες δεν πρέπει να φοβούνται να έρθουν με περίεργες ιδέες και να γράψουν οτιδήποτε έρχεται στο μυαλό τους.

**| ΒΗΜΑ 4 |** Ο εκπαιδευτής συλλέγει τις ιδέες, τις τακτοποιεί στον πίνακα σεμιναρίων (flipchart) ανά θέμα και ξεκινά μια ομαδική συζήτηση διαιρώντας τις σε:

- Οχι (ακόμα) εφικτές ιδέες (όνειρα, οραματιστές...)
- Υπάρχουσες εφικτές ιδέες (εύκολες στην εφαρμογή...)
- Καινοτόμες εφικτές ιδέες (κάντε διάκριση, πρωτότυπες...)

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να εκφραστούν την γνώμη τους απαντώντας στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποια είναι η σημασία της αυτοπραγμάτωσης στην εργασία στον τομέα της νεολαίας;
- Ποιες από τις ιδέες που δημιουργήθηκαν θα θέλατε να εφαρμόσετε και γιατί;
- Διεύρυνε η δραστηριότητα την προοπτική σας επί του θέματος;

## ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΙΣΤΟΡΙΕΣ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

90 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Η/Υ, χαρτιά, και  
στυλό

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Ανακαλύψτε καινοτόμες μεθόδους και ψηφιακά εργαλεία που μπορεί να είναι χρήσιμα για την εργασία με τους NEETs.
- Κατανοήστε την έννοια της ψηφιακής αφήγησης.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Το καινοτόμο έργο για τους νέους στοχεύει στην προσέγγιση των νέων χρησιμοποιώντας ψηφιακά μέσα. Οι νέοι συνδέονται εύκολα με τα πολυμέσα και αυτό χρησιμεύει ως μέθοδος που ουσιαστικά ωθεί τους νέους στην ενεργό συμμετοχή, τη δημιουργικότητα και την έκφραση των δικών τους απόψεων. Υπάρχουν πολλές πιθανές εφαρμογές ψηφιακών εργαλείων και μέσων ενημέρωσης σε εργασίες νεολαίας για την ενημέρωση, την παροχή συμβουλών, την προώθηση, την αλληλεπίδραση ή τη δημιουργία δραστηριοτήτων.

Η ψηφιακή αφήγηση συνδυάζει την τέχνη της αφήγησης ιστοριών με ένα μείγμα ψηφιακών μέσων, όπως κείμενο, εικόνες, ηχογραφημένη αφήγηση, μουσική και βίντεο. Αυτά τα στοιχεία πολυμέσων αναμειγνύονται χρησιμοποιώντας λογισμικό υπολογιστών, για να διηγηθούν μια ιστορία που συνήθως περιστρέφεται γύρω από ένα συγκεκριμένο θέμα ή περιοχή και συχνά περιέχει μια συγκεκριμένη οπτική γωνία. Οι περισσότερες ψηφιακές ιστορίες είναι σχετικά σύντομες με διάρκεια μεταξύ 2 και 10 λεπτών και αποθηκεύονται

σε ψηφιακή μορφή που μπορεί να προβληθεί σε υπολογιστή ή σε άλλη συσκευή ικανή να αναπαράγει αρχεία βίντεο. Επιπλέον, οι ψηφιακές ιστορίες συνήθως μεταφορτώνονται στο διαδίκτυο όπου μπορούν να προβληθούν μέσω οποιουδήποτε δημοφιλούς προγράμματος περιήγησης ιστού.

Υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τύποι ψηφιακών ιστοριών, αλλά ο Bernard R. Robin (2006) πρότεινε την ταξινόμηση των κύριων τύπων στις ακόλουθες τρεις κατηγορίες:

- 1) προσωπικές αφηγήσεις - ιστορίες που περιέχουν αναφορές σημαντικών συμβάντων στη ζωή κάποιου.
- 2) ιστορικά ντοκιμαντέρ - ιστορίες που εξετάζουν δραματικά γεγονότα που μας βοηθούν να κατανοήσουμε το παρελθόν.
- 3) ιστορίες που ενημερώνουν ή καθοδηγούν τον θεατή για μια συγκεκριμένη έννοια ή πρακτική.

Τα 8 βήματα της Ψηφιακής Αφήγησης είναι:

1. Εκκίνηση με μια ιδέα
2. Ερευνα/Εξερεύνηση/Μάθηση
3. Συγγραφή/Σενάριο
4. Πίνακας ιστοριών/Σχέδιο
5. Συγκέντρωση και δημιουργία εικόνων, Ηχου και Βίντεο
6. Ολα μαζί
7. Μοιρατείτε
8. Σκέψη και σχόλια

Ψηφιακή Αφήγηση στην εργασία στον τομέα της νεολαίας: Οι προσωπικές αφηγήσεις ενθαρρύνουν τους νέους να κατανοήσουν τις διαφορές και τα κοινά σημεία μεταξύ τους ως έφηβοι, να εκφραστούν και να συνειδητοποιήσουν ποιοι είναι και την κατάσταση της ζωής τους. Η ψηφιακή αφήγηση είναι μια εκπαιδευτική δραστηριότητα που βοηθά στην ανάπτυξη αφηγηματικών και ψηφιακών δεξιοτήτων ταυτόχρονα.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Επισκόπηση ψηφιακής εκπαίδευσης - Αριθμός 30, Δεκέμβριος 2016 - <http://greav.ub.edu/der/>  
«Η δύναμη της ψηφιακής αφήγησης για την υποστήριξη της διδασκαλίας και της μάθησης»  
από τον Bernard R. Robin

Εύχρηστα εργαλεία δημιουργίας βίντεο, δωρεάν εικόνες και επεξεργασία φωτογραφιών:

WeVideo (<http://www.wevideo.com/>)

Movavi (<https://www.movavi.com/>)

iMovie by Apple Inc. (<https://www.apple.com/imovie/>)

Viva video for Android (<https://vivavideo.tv/>)

<https://sourceforge.net/projects/audacity/>

<https://www.pexels.com/>

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο εκπαιδευτής εξηγεί την έννοια της ψηφιακής αφήγησης, την πηγή δεξιοτήτων και μάθησης.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Η ομάδα χωρίζεται σε μικρές ομάδες των 3 ή 4 συμμετεχόντων που μοιράζονται τις σκέψεις τους για ένα συμβάν που βίωσαν στην επαγγελματική τους ζωή ή ένα μάθημα που πήραν που ήταν σημαντικό για την προσωπική τους ανάπτυξη. Κάθε συμμετέχων θα πρέπει να έχει τουλάχιστον 5 λεπτά για να μοιραστεί την ιστορία του/της.

**| ΒΗΜΑ 3 |** Τα μέλη κάθε μικρής ομάδας αποφασίζουν μαζί ποιες από τις ιστορίες επιθυμούν να ψηφιοποιήσουν και να αρχίσουν να γράφουν ένα σενάριο που δεν πρέπει να διαρκεί περισσότερο από 5 λεπτά κατά την ανάγνωσή του. Η αφήγηση της ιστορίας μπορεί να γίνει στο πρώτο ή στο τρίτο πρόσωπο.

**| ΒΗΜΑ 4 |** Μόλις το σενάριο είναι έτοιμο, ένας συμμετέχων από κάθε ομάδα διαβάζει το κείμενο για ηχογράφηση σε έναν υπολογιστή (θα πρέπει να ληφθεί εφαρμογής ηχογράφησης), αποθηκεύει ένα αρχείο ήχου μορφής WAVE και το μεταφορτώνει μαζί με ελεύθερες εικόνες ή κάρτες Dixit στο WeVideo (<http://www.wevideo.com/>). Το βίντεο αφήγησης μπορεί επίσης να ολοκληρωθεί με χρήση μουσικής χωρίς πνευματικά δικαιώματα και στη συνέχεια εξάγεται ως αρχείο mp4 για προβολή.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να εκφράσουν την γνώμη τους χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Τι μάθατε από αυτή τη δραστηριότητα;
- Σε ποια πλαίσια μπορεί η ψηφιακή αφήγηση να είναι χρήσιμη για την εργασία σας;
- Ποιες δεξιότητες αναπτύσσονται με τη δημιουργία ψηφιακών ιστοριών;

**Προσαρμογή για τις εργασίες με τους NEET:** Η δραστηριότητα μπορεί να επικεντρωθεί στις αφηγήσεις των νέων για ένα προσωπικό γεγονός, μια κατάσταση, ένα σημαντικό άτομο ή ξεκινώντας από μια προσωπική εικόνα. Είναι επίσης δυνατό να ξεκινήσουμε με ένα σετ καρτών Dixit και να ζητήσουμε από τους συμμετέχοντες να επιλέξουν μια κάρτα που συμβολίζει ένα σημαντικό επεισόδιο στη ζωή τους ή την πραγματική τους κατάσταση ή την επιθυμητή μελλοντική τους κατάσταση κλπ.

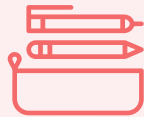


## ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΩΝ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

45 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Χαρτιά και στυλό,  
προσωπικά θέματα  
(Εφαρμογές,  
ημερολόγιο,  
λίστες εκκρεμών  
εργασιών)

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Μάθετε για τις στρατηγικές διαχείρισης χρόνου για αποτελεσματικό σχεδιασμό και ιεράρχηση εργασιών.
- Μάθετε πώς να αναλύετε το δικό σας χρονοδιάγραμμα εργασίας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Ενα κοινό σφάλμα διαχείρισης του χρόνου είναι να πιστεύουμε ότι μπορούμε να κάνουμε περισσότερα από όσα μπορούμε. Είναι γνωστό ότι οι άνθρωποι περνούν το μεγαλύτερο μέρος του ημερήσιου χρόνου τους με συσκέψεις, κλήσεις, απαντήσεις σε μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, διαχειριστικές εργασίες, διακοπές, αποσπάσεις, συνομιλίες ή συναντήσεις. Το όφελος της αποτελεσματικής οργάνωσης του χρόνου είναι να αισθάνεται κανείς λιγότερο αγχωμένος και κατακλυσμένος, να γίνει πιο παραγωγικός και να αφιερώνει περισσότερο χρόνο σε ουσιαστική εργασία.

**Η τεχνική Pomodoro** είναι μια τεχνική για να παραμένεις συγκεντρωμένος και πνευματικά φρέσκος. Αναπτύχθηκε στα τέλη της δεκαετίας του 1980 από τον τότε φοιτητή πανεπιστημίου Francesco Cirillo. Ο Cirillo πάσχιζε να επικεντρωθεί στις σπουδές του και να ολοκληρώνει εργασίες του. Νιώθοντας συγκλονισμένος, ζήτησε από τον εαυτό του να αφιερώνει μόνο 10 λεπτά εστιασμένου χρόνου μελέτης. Ενθαρρυσμένος από την πρόκληση, βρήκε ένα χρονόμετρο κουζίνας σε σχήμα ντομάτας (pomodoro στα ιταλικά) και γεννήθηκε η τεχνική Pomodoro.

1. Λάβετε μια λίστα εκκρεμών εργασιών και ένα χρονόμετρο.
2. Ρυθμίστε το χρονόμετρο σας για 25 λεπτά και εστιάστε σε μία μόνο εργασία μέχρι να λήξουν τα 25 λεπτά.
3. Όταν ολοκληρωθούν τα 25 λεπτά, μαρκάρετε ένα pomodoro και καταγράψτε ό,τι κάνατε.

4. Επειτα κάντε ένα διάλειμμα πέντε λεπτών.

5. Μετά από τέσσερα pomodoro, κάντε ένα μεγαλύτερο διάλειμμα 15-30 λεπτών για περισσότερη αποκατάσταση.

Αυτό που ζητά η τεχνική Pomodoro είναι να σπάσουμε μεγάλες εργασίες, έργα ή στόχους σε κάτι που πρέπει να κάνουμε για τα επόμενα 25 λεπτά. Βοηθά να παραμενουμε επικεντρωμένοι στο ένα επόμενο πράγμα που πρέπει να κάνουμε αντί να συγκλονιστούμε από το μέγεθος ενός φορτίου χωρίς τέλος.

**Η Αρχή Pareto** είναι μια αποτελεσματική μέθοδος διαχείρισης του χρόνου για τον καθορισμό των προτεραιοτήτων και την ιεράρχηση των εργασιών κατά προτεραιότητα, για τον έγκαιρο προσδιορισμό θεμάτων προγραμματισμού και για την ανάπτυξη ενός σχεδίου εργασίας. Βασίζεται στους κανόνες 80:20, πράγμα που σημαίνει ότι συνήθως το 20% των δραστηριοτήτων και των εργασιών είναι τόσο σημαντικές που συμβάλλουν περίπου 80% στην συνολική επιτυχία της εργασίας. Για τη διαχείριση χρόνου αυτό σημαίνει ότι το υπόλοιπο 80% του χρόνου παράγει μόνο το 20% του αποτελέσματος.

**Η ανάλυση ABC** κάνει διάκριση μεταξύ πολύ σημαντικών εργασιών (Α, τιμή: 65%, χρόνος: 15%), σημαντικών εργασιών (Β, τιμή: 20%, χρόνος: 20%) και λιγότερο σημαντικών εργασιών (Γ, τιμή: 15%, χρόνος: 65 %).

- **Οι εργασίες Α** μπορούν συνήθως να γίνουν μόνο από τους ίδιους. Δεν είναι μεταβιβάσιμες και είναι πολύ σημαντικές. Η εκτέλεσή τους παρέχει την υψηλότερη αξία.
- **Οι εργασίες Β** είναι κατά μέσο όρο σημαντικές εργασίες αλλά είναι επίσης (μερικώς) μεταβιβάσιμες.
- **Οι εργασίες Γ** είναι οι λιγότερο πολύτιμες για την εκτέλεση μιας λειτουργίας, αλλά χρειάζονται τον περισσότερο χρόνο (εργασία ρουτίνας, γραφειοκρατία, διάβασμα, τηλεφωνήματα, αρχειοθέτηση, αλληλογραφία και άλλα διοικητικά καθήκοντα). Στις περισσότερες περιπτώσεις, η αναλογία του χρόνου που χρησιμοποιείται έρχεται σε αντίθεση με την αξία της δραστηριότητας.

**Τα τεταρτημόρια του Αϊζενχάουερ:** Πολλοί συγχέουν την επείγουσα ανάγκη με τη σπουδαιότητα και, ως εκ τούτου, εμποδίζονται άσκοπα να ολοκληρώσουν σημαντικά καθήκοντα. Στην Αρχή Αϊζενχάουερ, η οποία έγινε γνωστή λόγω του πρώην Προέδρου των ΗΠΑ Αϊζενχάουερ, διάφορες δραστηριότητες χωρίζονται σε τέσσερα τετράγωνα.

- **Πρώτο τεταρτημόριο:** τόσο επείγουσες όσο και σημαντικές δραστηριότητες: κρίσεις, επείγοντα θέματα, έργα, συσκέψεις, προετοιμασίες με περιορισμένο χρόνο.
- **Δεύτερο τεταρτημόριο:** σημαντικές, αλλά όχι επείγουσες δραστηριότητες: κατάρτιση, προετοιμασία, πρόληψη, αναγνώριση αξίας, σχεδιασμός, εργασία σε σχέσεις, ανάκαμψη, προώθηση της αυτοδιάθεσης, στρατηγική εργασία.
- **Τρίτο τεταρτημόριο:** όχι σημαντικές αλλά επείγουσες δραστηριότητες: παρεμβάσεις, μερικά τηλεφωνήματα, μερικά μηνύματα, μερικές αναφορές, μερικά συνέδρια, πολλά επερχόμενα επείγοντα θέματα, πολλές δημοφιλείς δραστηριότητες.
- **Τέταρτο τεταρτημόριο:** όχι σημαντικές και όχι επείγουσες δραστηριότητες: διαθεσιμότητα, εγκύκλιοι, μερικά τηλεφωνήματα, δραστηριότητες που σπαταλούν χρόνο, διαφυγή.

Η αρχή Eisenhower συνιστά να αφιερώνετε όσο το δυνατόν περισσότερο χρόνο στις δραστηριότητες του δεύτερου τεταρτημορίου, διότι πρόκειται για πολύτιμο χρόνο που επενδύεται.

**Η Σιωπηλή Ωρα:** Για την εκτέλεση εξαιρετικά σημαντικών εργασιών, είναι λογικό να εργαζόμαστε όσο το δυνατόν χωρίς ενοχλήσεις. Για να επιτευχθεί αυτό, οι ειδικοί προτείνουν να προγραμματίζεται κάθε μέρα τουλάχιστον μία ώρα ησυχίας στο πρόγραμμα, σε αυτό το χρονικό διάστημα θα πρέπει να αποφεύγεται κάθε διακοπή ή ενοχλήση. Η Σιωπηλή Ωρα είναι κατάλληλη για την ολοκλήρωση των εργασιών ομάδας Α – βλέπε την Μέθοδο ABC και για την

αντιμετώπιση λιγότερο σημαντικών εργασιών (εργασίες ομάδας C) μπορεί να χρησιμοποιηθεί εκείνο το χρονικό διάστημα που επιτρέπονται οι διακοπές και οι παρεμβάσεις στην εργασία.

**Ο έλεγχος χρόνου** είναι μια καλή πρακτική για την παρακολούθηση του χρόνου και την κατανόηση της πορείας του. Η ανάλυση του ημερήσιου ή εβδομαδιαίου χρονοδιαγράμματος και του χρόνου που αφιερώνεται σε διάφορες εργασίες βοηθά στη βελτιστοποίησή του.

Ο έλεγχος χρόνου είναι μια άσκηση για την κατανόηση της αποδοτικής χρήσης του χρόνου, διότι το πρώτο βήμα για την κατανόηση της διαχείρισης του χρόνου είναι να μάθουμε για την πρόθεση, τον έλεγχο και πού πάει ο χρόνος.

Τα επόμενα βήματα είναι ο καθορισμός έξυπνων στόχων και η ιεράρχηση του χρόνου για ουσιαστική εργασία, η δημιουργία αποτελεσματικών προγραμμάτων, η βελτιστοποίηση του περιβάλλοντος εργασίας και η προστασία του χρόνου εργασίας από την απόσπαση της προσοχής.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Francesco Cirillo, Η Τεχνική Pomodoro: Η Διαχείριση του χρόνου που αλλάζει τη ζωή, 2018  
Richard Koch, Η Αρχή 80/20: Το μυστικό της επίτευξης περισσότερων με λιγότερα μέσα, 1997  
Stephen Covey, Τα πρώτα τα πράγματα πρώτα, 1994

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Η δραστηριότητα ξεκινά με μια εισαγωγή σχετικά με τη σημασία και τα οφέλη της σωστής διαχείρισης του χρόνου και τις διάφορες στρατηγικές για να μάθετε πώς να χρησιμοποιείτε αποτελεσματικά το χρόνο.

**| ΒΗΜΑ 2 |** ΕΟ εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να καταγράψουν σε έντυπη μορφή όλες τις τυπικές εργασίες και δραστηριότητες τους στην εργασία, ανεξάρτητα από τη σημασία τους, διαιρώντας τις σε καθημερινές, εβδομαδιαίες, μηνιαίες ή έκτακτες δραστηριότητες όπως εκδηλώσεις. Είναι ελεύθεροι να χρησιμοποιήσουν την δική τους ατζέντα για αυτό το βήμα.

**| ΒΗΜΑ 3 |** Μόλις τελειώσουν, τους ζητά να υπολογίσουν το χρόνο που δαπανούν για κάθε μία από αυτές.

**| ΒΗΜΑ 4 |** Τώρα τους ζητά να διαιρέσουν και να κατανεύουν όλες τις εργασίες, ακολουθώντας την αρχή του Αϊζενχάουερ, σε σημαντικές - επείγουσες (εργασίες που πρέπει να κάνουν την ίδια ημέρα), σε σημαντικές - όχι επείγουσες (εργασίες που μπορούν να προγραμματίσουν), σε όχι σημαντικές - επείγουσες (εργασίες που θα μπορούσαν να αναθέσουν σε άλλους) και σε όχι σημαντικές - όχι επείγουσες εργασίες (εργασίες που θα μπορούσαν να εξαλείψουν).

**| ΒΗΜΑ 5 |** Ως τελευταίο βήμα, με όλες τις συγκεντρωμένες πληροφορίες ζητείται από τους συμμετέχοντες να υπολογίσουν το χρόνο που δαπανούν για κάθε μία από τις απαριθμούμενες εργασίες του 4ου τεταρτημορίου.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να εκφράσουν την γνώμη τους χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Πόσο χρόνο αφιερώνετε σε εργασίες που αναφέρονται στο δεύτερο τεταρτημόριο;
- Τι είναι για εσάς οι συνηθισμένοι κλέφτες του χρόνου;
- Τι μάθατε από την άσκηση;

## ΛΙΣΤΕΣ & ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

30 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Χαρτιά και  
στυλό, χαρτόνι,  
ασπροπίνακας και  
μαρκαδόροι

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Μάθετε για τις στρατηγικές δημιουργίας ομάδων.
- Μάθετε για την προτεραιότητα του χρόνου και των εργασιών.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η ικανότητα να εργάζεσαι καλά μέσα σε μια ομάδα είναι μία από τις σημαντικότερες δεξιότητες στην εργασιακή ζωή σήμερα. Όταν μια ομάδα εργάζεται καλά μαζί, συνήθως οδηγεί σε αυξημένη παραγωγικότητα και περισσότερη συνεργασία. Μελέτες έδειξαν ότι η ικανότητα ολόκληρης της ομάδας να επικοινωνεί αποτελεσματικά είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες επιτυχίας.

Οι δραστηριότητες και οι ασκήσεις δημιουργίας ομάδων θα πρέπει να αποτελούν μέρος μιας συνεχιζόμενης στρατηγικής για την ανάπτυξη μιας ισχυρής και αποτελεσματικής ομάδας. Πρέπει να έχουν έναν σαφή σκοπό, όπως η βελτίωση μιας συγκεκριμένης δεξιότητας ή η αντιμετώπιση ενός προβλήματος και πρέπει να είναι καλά σχεδιασμένοι για την αποφυγή συγκρούσεων. Οι δραστηριότητες ριορούν να εστιαστούν στι ερικοινωνιακέ δεξιότητε, τη δημιουργική σκέψη, την ερίλυση ριροβληάτων ή τη διαχείριση του χρόνου. Το ριρώτο και σηαντικότερο βήα κατά τον σχεδιασό δραστηριοτήτων συγκρότηση οάδων είναι ο εντορισό των ριλεονεκτηάτων και των αδυναιών τη οάδα και, ω εκ τούτου, των αναγκών του για τη συγκρότηση οάδων.

Μπορεί να υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί λόγοι για τα μέλη της ομάδας να χάσουν τα κίνητρά τους ή να μην συνεργαστούν αποτελεσματικά:

- Ελλειψη γνωριμίας.
- Κακή επικοινωνία

- Αντίσταση στην αλλαγή.
- Συγκρούσεις ή ανταγωνισμός μεταξύ των μελών της ομάδας
- Ελλειψη θετικών σχολίων

Οι δραστηριότητες δημιουργίας ομάδων θα πρέπει να ενώνουν και να ενθαρρύνουν τα μέλη των ομάδων να συνεργάζονται. Γι' αυτό πρέπει να είναι συνεργατικοί και όχι ανταγωνιστικοί, τουλάχιστον όχι σε ατομική βάση.

Το ακόλουθο παιχνίδι δημιουργίας ομάδων είναι επίσης μια δραστηριότητα προτεραιότητας χρόνου και εργασιών, επειδή δείχνει τη σημασία της ιεράρχησης εργασιών σε περιορισμένο χρονικό διάστημα.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Jon Gordon, The Energy bus, 2007

Patrick Lencioni, The five dysfunctions of a team, 2002

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο εκπαιδευτής χωρίζει την ομάδα σε αρκετές ομάδες με ιδανικά 5 έως 8 συμμετέχοντες και εξηγεί ότι οι ομάδες έχουν 10 λεπτά για να επιλέξουν και να ολοκληρώσουν όσες περισσότερες εργασίες μπορούν, υπενθυμίζοντάς τους ότι, ό,τι και να κάνουν, πρέπει να παραμείνουν ασφαλείς.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τον κατάλογο των εργασιών που έχουν προετοιμαστεί εκ των προτέρων στο διάγραμμα πτήσης

- Επιλέξτε την ομάδα σας με τον εκπαιδευτή (5 βαθμοί)
- Μάθετε κάτι μοναδικό για κάθε άτομο στην ομάδα (5 βαθμοί)
- Τραγουδήστε ένα τραγούδι μαζί (15 βαθμοί)
- Μετρήστε τον αριθμό των κατοικίδιων ζώων που ανήκουν στην ομάδα σας (20 βαθμοί)
- Δώστε όνομα στην ομάδα σας και βρείτε ένα σλόγκαν (5 πόντοι για το όνομα, 5 πόντοι για το σλόγκαν)
- Πείσετε ένα μέλος άλλης ομάδας να συμμετάσχει μαζί σας (20 βαθμοί)
- Κατασκευάστε έναν πύργο από τα υλικά που ανήκουν στην ομάδα σας (10 βαθμοί)
- Αναδημιουργήστε τους ήχους του τροπικού δάσους του Αμαζονίου με τους ήχους των φωνών σας (10 βαθμοί)
- Σχηματίστε μια γραμμή conga και conga από το ένα άκρο του δωματίου στο άλλο (5 στιγμές)
- Κάντε μια λίστα με 5 αντικείμενα που θα έπαιρνε η ομάδα σας σε έρημο νησί (20 βαθμοί)

**| ΒΗΜΑ 3 |** Μετά από 10 λεπτά, ο εκπαιδευτής προσθέτει τους πόντους του στον πίνακα και ανακοινώνει τη νικητήρια ομάδα.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να εκφραστούν για τη μάθηση:

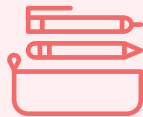
- Πώς αποφασίσατε ποιες εργασίες θέλατε να κάνετε;
- Διαιρέσατε τις εργασίες μεταξύ των μελών της ομάδας;
- Ποια δυναμική ομάδας συμμετείχε;

## PERSONALIDADES DEL EQUIPO



ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

40 λεπτά



ΥΛΙΚΑ

χαρτί, στυλό,  
χαρτόνι

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Βοηθήστε τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν το ρόλο τους σε μια ομάδα.
- Μάθετε για τα εργαλεία αξιολόγησης ρόλου ομάδας.

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η αποτελεσματική συνεργασία και η ομαδική εργασία απαιτούν ένα συνδυασμό διαπροσωπικών, προβληματικών και επικοινωνιακών ικανοτήτων που απαιτούνται για να εργαστεί μια ομάδα προς έναν κοινό στόχο. Ένας σημαντικός βασικός παράγοντας για την επιτυχή ομαδική εργασία είναι η κατανομή των ρόλων ανάλογα με τα πλεονεκτήματα των μελών της ομάδας. Όλοι σε μια ομάδα πρέπει να διαδραματίζουν διαφορετικό ρόλο ανάλογα με τις δυνάμεις τους και σε αυτό στο οποίο είναι φυσικά καλοί. Οι μη υποχρεωτικές δεξιότητες είναι εξίσου σημαντικές με τις τεχνικές δεξιότητες για τα τυπικά προσόντα.

Υπάρχουν διάφορα εργαλεία για την αξιολόγηση των παραγόντων της προσωπικότητας και του τρόπου εργασίας. Στόχος είναι η καλύτερη κατανόηση του στυλ του καθενός και η καλύτερη γνώση των διαφορών των στυλ των άλλων μελών της ομάδας, προκειμένου να εργαστούμε πιο αποτελεσματικά από κοινού.

Το εργαλείο αξιολόγησης της συμπεριφοράς του DISK βασίζεται στη θεωρία DISK του ψυχολόγου William Moulton Marston, η οποία επικεντρώνεται σε τέσσερα διαφορετικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας που είναι Dominance-Υπεροχή (D), Influence-Επιρροή (I),



Steadiness-Ετοιμότητα (S) και Conscientiousness- Κυριαρχία (C). Η θεωρία αυτή εξελίχθηκε στη συνέχεια σε εργαλείο αξιολόγησης της συμπεριφοράς από τον βιομηχανικό ψυχολόγο Walter Vernon Clarke.

Η DiSC μετρά την προσωπικότητα και τον τρόπο συμπεριφοράς. Δεν μετρά την ευφυΐα, την ικανότητα, την ψυχική υγεία ή τις αξίες. Τα προφίλ DiSC περιγράφουν την ανθρώπινη συμπεριφορά σε διάφορες καταστάσεις, για παράδειγμα πώς να ανταποκριθείτε στις προκλήσεις, πώς να επηρεάσετε τους άλλους, τον προτιμώμενο ρυθμό και πώς να ανταποκριθείτε στους κανόνες και τις διαδικασίες.

Το μοντέλο DiSC εξετάζει τέσσερα σημεία αναφοράς:

- Κυριαρχία - άμεση, ισχυρή και δυναμική
- Επιρροή - κοινωνικός, ομιλητικός και ζωηρός
- Σταθερότητα - απαλή, εξυπηρετική και με απαλή καρδιά
- Ευσυνειδησία- ιδιωτική, αναλυτική και λογική

Οι τρόποι εργασίας επηρεάζονται επίσης από άλλους παράγοντες όπως η εκπαίδευση, η εμπειρία ζωής ή η ωριμότητα. Αλλά φυσικά όλοι παρουσιάζουν χαρακτηριστικά και από τα τέσσερα μεγάλα στυλ. Είναι δυνατοί σχεδόν ένα εκατομμύριο διαφορετικοί συνδυασμοί προφίλ DiSC.

Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου αξιολόγησης DiSC δείχνουν την υψηλή ή χαμηλή κατάταξη των στυλ.

### **Υψηλή κατάταξη στη Κυριαρχία**

Εκείνοι που κατατάσσονται υψηλά στην κατηγορία Κυριαρχίας είναι συχνά εξουσιοδοτημένοι ηγέτες που μπορεί να βρεθούν ανυπόμονοι εάν δεν είναι σε θέση να λύσουν προβλήματα από μόνοι τους. Η εμπιστοσύνη και η καλή απόδοση σε καταστάσεις άγχους είναι συνηθισμένα για κάποιον που κατέχει υψηλή θέση στην κυριαρχία. Τα άτομα με προσωπικότητες D τείνουν να είναι σίγουροι και δίνουν έμφαση στην επίτευξη αποτελεσμάτων κατώτατης γραμμής.

### **Υψηλή κατάταξη στην Επιρροή**

Η υψηλή βαθμολογία επιρροής σχετίζεται με την κοινωνικότητα, την επικοινωνία και την ανάγκη αποδοχής από άλλους. Συχνά θεωρούνται φιλικοί και δίνουν μεγάλη βαρύτητα στο τρόπο που αντιλαμβάνονται από τους άλλους. Η επικοινωνία είναι το κλειδί για μια υψηλή κατάταξη στη επιρροή. Τα άτομα με I προσωπικότητες τείνουν να είναι πιο ανοιχτά και δίνουν έμφαση στις σχέσεις και επηρεάζουν ή πείθουν τους άλλους.

### **Υψηλή κατάταξη στη Σταθερότητα**

Αυτοί που κατατάσσονται σε υψηλή θέση στο Steadiness είναι γενικά καλοί, ήρεμοι και γενικά λιγότερο εξωστρεφείς. Προτιμούν την υποστήριξη και αργούν να προσαρμοστούν στην αλλαγή. Ενα ήσυχο και σταθερό εργασιακό περιβάλλον με ομάδα υποστήριξης είναι ιδανικό. Τα άτομα με προσωπικότητες S τείνουν να είναι αξιόπιστα και δίνουν έμφαση στη συνεργασία και την ειλικρίνεια.

### **Υψηλή κατάταξη στην Ευσυνειδησία**

Ενα υψηλή κατάταξη ευσυνειδησίας σχετίζεται με την αυτοπεποίθηση και τη φιλοδοξία. Μπορεί να έχουν πρόβλημα με τους άλλους και συχνά κάνουν φίλους με βάση τα χόμπι αντί για συναισθηματική σύνδεση. Αν και φιλόδοξο, ένα άτομο που κατέχει υψηλό βαθμό ευσυνειδησίας μπορεί συχνά να αποφύγει κινδύνους. Τα άτομα με προσωπικότητες C τείνουν να δίνουν έμφαση στην ποιότητα, την ακρίβεια, την τεχνογνωσία και την ικανότητα.

Ένα παρόμοιο εργαλείο είναι το Diversity Icebreaker που μετρά τους συμμετέχοντες σε τρεις βασικούς παράγοντες προσωπικότητας:

- Προσανατολισμός ανθρώπινης σχέσης,
- Προσανατολισμός εργασιών
- Προσανατολισμός δημιουργικότητας.

Όπως υποδηλώνει το όνομά του, αυτό το εργαλείο αξιολόγησης χρησιμοποιείται στην αρχή των εκπαιδευτικών συνεδριών για να βοηθήσει να σπάσει τον πάγο. Με βάση τις απαντήσεις τους στο ερωτηματολόγιο Diversity Icebreaker, οι συμμετέχοντες ταξινομούνται σε τρεις ομάδες και λαμβάνουν διαφορετικά χρώματα. Η κόκκινη προτίμηση χαρακτηρίζεται από έντονη εστίαση στις σχέσεις, την προσωπική συμμετοχή και την κοινωνική προοπτική. Η μπλε προτίμηση αναγνωρίζεται από την εστίαση στη δομή και την εργασία, και μέσω μιας λογικής προοπτικής. Η πράσινη προοπτική εστιάζει στην αλλαγή, το όραμα και τις ιδέες. Το ερωτηματολόγιο και το εργαστήριο Diversity Icebreaker αναπτύχθηκαν στη Νορβηγία μεταξύ 1995-1997 από τον ψυχολόγο Bjørn Z. Ekelund και την εταιρεία του, Human Factors AS.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Jason Hedge, The Essential DISC Training Workbook: Companion to the DISC Profile Assessment, 2012

Bjørn Z. Ekelund, Unleashing the Power of Diversity – How to Open Minds for Good, 2019

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Η δραστηριότητα αρχίζει με μια εισαγωγή σχετικά με τη σημασία των συμπληρωματικών προσωπικοτήτων και των τρόπων εργασίας στο πλαίσιο μιας επιτυχημένης ομάδας. Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τα τέσσερα στυλ DISC και διαιρεί την ομάδα σε 4 μικρές ομάδες, καθένα με μια περιγραφή ενός από τα στυλ.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Δίνονται στους συμμετέχοντες 15-20 λεπτά για να απαντήσουν σε μερικές ερωτήσεις:

- Ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος για να αναγνωρίσετε και να ανταμείψετε κάποιον με αυτό το στυλ;
- Τι μπορεί να περιορίσει κάποιον με αυτό το στυλ;
- Τι είναι καλύτερο να κάνετε όταν βρίσκεστε σε σύγκρουση με κάποιον με αυτό το στυλ;
- Συνεργάζεστε για ένα έργο, ποιες ευθύνες θα αναθέτατε σε ένα μέλος ομάδας με αυτό το στυλ;

Κάθε ομάδα επιλέγει έναν εκπρόσωπο για να μοιραστεί τις απαντήσεις της ομάδας σε κάθε ερώτηση, ακολουθούμενη από ομαδική συζήτηση σχετικά με την αξία κάθε στυλ για μια ομάδα.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να εκφραστούν για τη δραστηριότητα:

- Τι έχετε μάθει για τον εαυτό σας και τα μέλη της ομάδας σας;
- Τι πιστεύετε ότι μπορεί να κάνει κάποιος για να γίνει καλύτερος ομαδικός παίκτης;
- Σε ποιο πλαίσιο θα μπορούσε να είναι χρήσιμη αυτή η άσκηση;



## ΕΝΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΥΠΟΘΑΛΠΕΙ ΚΑΠΟΙΟ ΑΛΛΟ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Χαρτιά και  
στυλό, χαρτόνι,  
μαρκαδόροι,  
post-it

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Κατανοήστε τη σημασία της ανάλυσης του προβλήματος και του ορισμού του προβλήματος.
- Αυξήστε την επίγνωση σχετικά με την υποβολή των σωστών ερωτήσεων σε γνωστά προβλήματα.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η ανάλυση των προβλημάτων έχει μεγάλη σημασία, διότι ένα καλά διατυπωμένο πρόβλημα είναι ένα μισολυμένο πρόβλημα, ενώ τα κακώς δηλωμένα προβλήματα εξακολουθούν να υπάρχουν. Το πρώτο βήμα για την επίλυση των προβλημάτων είναι η αποσαφήνιση και ο προσδιορισμός του προβλήματος. Μόνο όταν το πρόβλημα είναι καλά καθορισμένο, μπορούν να διατυπωθούν ερωτήματα για τον τρόπο επίλυσης του προβλήματος.

Το να κάνεις μια σειρά από 5 Γιατί ερωτήσεων, είναι μια απλή τεχνική που βοηθά να φτάσουμε στη ρίζα του προβλήματος. Πρόκειται για μια τέλεια μέθοδο για την αποσαφήνιση του προβλήματος και την κατανόηση των υποκείμενων ζητημάτων. Επειδή μερικές φορές ένα πρόβλημα μπορεί να κρύψει ένα άλλο, και αποδεικνύεται ότι το πραγματικό πρόβλημα βρίσκεται πίσω από την πρόκληση που βλέπουμε εξ αρχής. Είναι επίσης πιθανό να προκύψουν παρόμοια προβλήματα για διαφορετικούς λόγους.

Το εργαλείο 5 Γιατί ερωτήσεων, θυμίζει τα μικρά παιδιά, που κάνουν μια γενική ερώτηση και μετά δεν σταματούν να κάνουν άλλες ερωτήσεις Γιατί έτσι ώστε να διερευνήσουν το βαθύτερο νόημα.

Εκτός από το εργαλείο 5Γιατί, το εργαλείο 5W+H μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη συλλογή πληροφοριών και λεπτομερειών σχετικά με μια πρόκληση για την αποσαφήνιση της κατάστασης. Είναι ένα εργαλείο ανάλυσης αιτίου - αποτελέσματος, όχι ένα εργαλείο ανάλυσης ρίζας-αιτίας, αλλά και τα δύο μπορούν να συνδυαστούν για να έχουν μια ολοκληρωμένη εικόνα. Τα 5 Γιατί και Πώς είναι ακρωνύμια για Ποιον; Τι; Πού; Πότε; Γιατί; Και Πως;

## ΜΕΛΕΤΗ:

Ken Watanabe, Problem Solving 101, 2009

Michael Kallet, Think Smarter: Critical thinking to improve problem-solving and decision-making skills, 2014

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο εκπαιδευτής δίνει κάποιο αριθμό πληροφοριών σε κάθε συμμετέχοντα και του ζητά να συντάξει κάποια συνήθη προβλήματα των NEET. Όταν κάθε συμμετέχωντας γράψει μία ή περισσότερες δηλώσεις προβλημάτων, ο εκπαιδευτής τα συγκεντρώνει σε post-it.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ο εκπαιδευτής τα τοποθετεί στον πίνακα και επιλέγει διάφορες από τις δηλώσεις προβλημάτων (ο μισός αριθμός συμμετεχόντων, δηλαδή 5 δηλώσεις για 10 συμμετέχοντες).

**| ΒΗΜΑ 3 |** Η ομάδα τώρα χωρίζεται σε ζεύγη. Κάθε ζεύγος λαμβάνει μια δήλωση προβλήματος. Ο ένας παίζει το νεαρό που δηλώνει το πρόβλημα, ο άλλος τον σύμβουλο νέων που κάνει 5 ερωτήσεις Γιατί-ερωτήσεις για το πρόβλημα. Ο εκπαιδευτής εξηγεί πώς να χρησιμοποιήσετε την τεχνική: κάθε απάντηση αμφισβητείται από ένα νέο ερώτημα γιατί. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό το πρώτο ερώτημα που πρέπει να τεθεί να είναι «Γιατί είναι αυτό πρόβλημα;» ή «Γιατί επιθυμώ να επιτύχω αυτόν τον στόχο;» και όχι απλώς «Γιατί;». Είναι επίσης δυνατόν να τεθούν μία ή περισσότερες ερωτήσεις «Γιατί αλλιώς;» σε κάθε επίπεδο εάν οι απαντήσεις οδηγούν σε αδιέξοδο.

**| ΒΗΜΑ 4 |** Οι ομάδες χωρίζονται για να σχηματίσουν νέα ζεύγη. Κάθε συμμετέχων που διαδραμάτισε το ρόλο του συμβούλου των νέων κατά τη διάρκεια του πρώτου γύρου μετακινείται σε άλλο τραπέζι και συμμετέχει με το ρόλο του νέου NEET. Οι προβληματικές δηλώσεις παραμένουν στο τραπέζι. Αλλάζουν ρόλους ρωτώντας για άλλη μια φορά 5 Γιατί-ερωτήσεις.

**| ΒΗΜΑ 5 |** Ομαδική συζήτηση σχετικά με τη μέθοδο και τα αποτελέσματα.

**| ΒΗΜΑ 6 |** Οι συμμετέχοντες διατυπώνουν μια ερώτηση προβλήματος για κάθε δήλωση προβλήματος, με βάση το αποτέλεσμα. Ο εκπαιδευτής εξηγεί ότι ένα πρόβλημα πρέπει να κατασκευαστεί με τρόπο που ενθαρρύνει τις προτάσεις ή τις ιδέες. Θα πρέπει να είναι σύντομη, συνοπτική και να επικεντρώνεται μόνο σε ένα θέμα. Οι ερωτήσεις πρέπει να αρχίζουν με «Πώς να...;» ή «Πώς θα μπορούσα...;»

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να εκφραστούν για τα ακόλουθα ερωτήματα:

- Πόσο εύκολο ή δύσκολο ήταν να παίξετε το παιχνίδι ρόλων;
- Πόσο εύκολο ή δύσκολο ήταν να αποφευχθούν γρήγορα συμπεράσματα;
- Η δραστηριότητα διεύρυνε την οπτική σας για το θέμα;
- Τι γνώμη έχετε για το εργαλείο;

## CONVERSACIÓN DE CAFÉ SOBRE GESTIÓN DE CRISIS



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

90 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Χαρτί, στυλό,  
μαρκαδόροι, χαρτόνι  
Τα τραπέζια  
και οι καρέκλες  
οργανώνονται σε 3  
χώρους.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Να κατανοήσετε τις προσεγγίσεις που αντιμετωπίζουν καταστάσεις κρίσης με προορατικό τρόπο.
- Να μοιραστείτε εμπειρίες και ορθές πρακτικές σχετικά με τη διαχείριση κρίσεων κατά της συμβουλευτικής των νέων.
- Να ενισχύσετε τη συλλογική σκέψη.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Σε συνεργασία με μια ευάλωτη ομάδα στόχο, ο σύμβουλος νέων γνωρίζει τις πολιτικές και τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να είναι σε θέση να ενεργεί σε περίπτωση οξείων κρίσεων. Είναι επίσης εξοικειωμένος με τις υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης για να επικοινωνήσει εάν το καθιστά αναγκαίο. Ωστόσο, η διαχείριση κρίσεων στην συμβουλευτική των νέων δεν αφορά μόνο την αντιμετώπιση καταστάσεων κρίσης, αλλά και την πρόληψη των κινδύνων, τη στήριξη και την καθοδήγηση για την αποφυγή του γεγονότος ότι οι νέοι καταλήγουν σε καταστάσεις κρίσης. Οι άνεργοι και οι ανενεργοί νέοι αντιμετωπίζουν ποικίλες προκλήσεις, ανάλογα με την κατάσταση και το υπόβαθρό τους. Οσοι εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο, νέοι με ασθένειες ή αναπηρίες, μετανάστες, είναι πολύ πιθανό να χρειάζονται πρόληψη κρίσεων όταν εντοπιστούν πρόσθετοι παράγοντες όπως η οικογενειακή κρίση ή ο αποκλεισμός.

Μια κρίση περιλαμβάνει περιστάσεις ή καταστάσεις που δεν μπορούν να επιλυθούν από τους συνήθεις πόρους επίλυσης προβλημάτων ενός νέου. Οι κρίσεις των νέων προκαλούνται από συμβάντα που αφορούν καταστάσεις, σχέσεις ή εξελίξεις, συχνά από αρκετά και αλληλοεξαρτώμενα συμβάντα.

Κατάσταση: βία, οικονομικά προβλήματα ή προβλήματα υγείας, καταστροφές, ...

Σχισιακά: σεξουαλική κακοποίηση, διαζύγιο, ενδοοικογενειακή βία, εκφοβισμός, ...

Αναπτυξιακά: ζητήματα ταυτότητας ή αυτονομίας

Οι σύμβουλοι νέων μπορούν να μάθουν πώς να χειρίζονται καταστάσεις κρίσης με τους νέους με θετικούς τρόπους για να αποτρέψουν την κλιμάκωση μιας κατάστασης. Ένας έμπειρος σύμβουλος νέων μπορεί να διεξάγει αξιολόγηση κινδύνου σύμφωνα με τη συγκεκριμένη κρίση. Τα κύρια στοιχεία επιτυχούς παρέμβασης σε κρίσεις είναι:

- δημιουργία σχέσης παροχής βοήθειας και διασφάλισης.
- Ενθάρρυνση της επικοινωνίας με την ανοικτή συζήτηση και ακρόαση.
- αξιολογεί την κατάσταση και προσδιορίζει τις ανάγκες του νέου.
- παροχή υποστήριξης ή έκκληση για υποστήριξη (νομική, ιατρική, οικονομική, ψυχολογική, ...)
- ανάπτυξη σχεδίου δράσης με τους νέους.
- διασφάλιση της συνεχούς παρακολούθησης.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Rich Van Pelt and Jim Hancock, *The youth worker's guide to helping teenagers in crisis*, 2007  
 Sarah Carpenter and Shahrzad Mojab (Eds), *Youth as/in Crisis*, 2017  
 Salto-Youth, *Building Bridges in Conflict Areas*, Educational Report, 2000

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο εκπαιδευτής ζητά από την ομάδα να χωριστεί σε τρεις μικρές επιμέρους ομάδες. Υπάρχουν τρεις γύροι συζήτησης 20 λεπτών. Κάθε ομάδα συζητά μια ερώτηση ανά γύρο και ένα μέλος κάθε ομάδας κρατά σημειώσεις.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Μετά από 20 λεπτά, οι συμμετέχοντες αλλάζουν τραπέζι, εκτός από έναν συμμετέχοντα που καλωσορίζει τη νέα ομάδα και μοιράζεται μαζί τους τις σημειώσεις που ελήφθησαν από τον τελευταίο γύρο. Από τις 9 ερωτήσεις συνολικά, τρεις θα συζητηθούν από κάθε συμμετέχοντα, τα αποτελέσματα των άλλων ερωτήσεων θα μοιραστούν στις νέες ομάδες.

**| ΒΗΜΑ 3 |** Στο τέλος των 3 κύκλων τα αποτελέσματα κάθε τραπέζι συζήτησης μοιράζονται με ολόκληρη την ομάδα. Ερωτήσεις για τους πίνακες:

### Πίνακας 1:

Ποιες είναι οι τυπικές καταστάσεις κρίσης που αντιμετωπίζουν οι νέοι;  
 Ποιοι είναι οι λόγοι για αυτές τις καταστάσεις κρίσης;  
 Μπορείτε να ταξινομήσετε τους λόγους για καταστάσεις κρίσης;

### Πίνακας 2:

Ποιοι είναι οι βασικοί δείκτες εάν ένας νέος βρίσκεται σε κρίση;  
 Ποια είναι τα σημαντικά βήματα ΠΡΙΝ να αναληφθεί δράση;  
 Ποιες είναι οι ενέργειες που πρέπει να ληφθούν εάν ένας νέος βρίσκεται σε κρίση;

### Πίνακας 3:

Μπορείτε να μοιραστείτε τις ορθές πρακτικές και τα διδάγματα που αποκομίσατε κατά τη διαχείριση κρίσεων;  
 Ποιες είναι οι δεξιότητες, οι γνώσεις και οι συμπεριφορές που χρειάζεται ένας σύμβουλος νέων για την επιτυχή αντιμετώπιση μιας κρίσης;  
 Ποια είναι τα βασικά στοιχεία της επιτυχούς πρόληψης κρίσεων;

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ομαδική συζήτηση σχετικά με το μαθησιακό αποτέλεσμα της δραστηριότητας.



## 2.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Μεγάλο μέρος των εργασιών για τους νέους -σε όλα τα επίπεδα- πραγματοποιείται σε ομάδες και περιλαμβάνει την επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων, με τη νεολαία και τους γονείς τους ή με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Αυτό προϋποθέτει την ικανότητα των εργαζομένων νέων να επικοινωνούν με διαφορετικούς ανθρώπους και να στέλνουν μηνύματα που απευθύνονται σε διαφορετικά προφίλ. Με τον τρόπο αυτό, πρέπει να κατανοήσουν τους κοινωνικούς κώδικες και τη χρήση και το ιστορικό της γλώσσας, ιδίως στο πλαίσιο των δύσκολων διαδικασιών της επικοινωνίας. Επιπλέον, η ακρόαση αποτελεί επίσης σημαντικό μέρος της επικοινωνίας - η κατανόηση των στόχων και των προθέσεων του συνομιλητή υπερισχύει των συγκρούσεων και των παρεξηγήσεων και αποτελεί σημαντικό μέρος της εργασίας πάνω στις σχέσεις. Οι βελτιωμένες δεξιότητες επικοινωνίας διευκολύνουν την καθημερινή εργασία των νέων σε όλα τα επίπεδα και μπορούν να βελτιώσουν τις σχέσεις με τους συναδέλφους αλλά και με τη νεολαία. Λιγότερες παρεξηγήσεις και συγκρούσεις οδηγούν σε πιο αποδοτική εργασία και μειώνουν το άγχος στην εργασία - ο χρόνος και η ενέργεια που έχουν δαπανηθεί πριν για την αναποτελεσματική επικοινωνία μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε άλλους τομείς.

Η αποτελεσματική επικοινωνία θα διευκολύνει την κατανόηση των στόχων και των προθέσεων των ΝΕΕΤ, αλλά και θα διευκολύνει τις διαδικασίες καθοδήγησης τους. Επιπλέον, μπορεί να συμβάλει στην οικοδόμηση μιας καλύτερης σχέσης με τους νέους και να τους επιτρέψει να γίνουν πιο εξωστρεφείς και εκφραστικοί. Τέλος, θα είναι ευκολότερο να επικοινωνήσουν τις δικές τους ιδέες και προθέσεις και να διαβιβάσουν σημαντικό περιεχόμενο και θέματα στους νέους.

## JIGSAW METHOD - ΤΑ ΑΞΙΩΜΑΤΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΤΟΥ WATZLAWICK



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Κάρτες με αξιώματα  
(1 αξίωμα σε  
κάθε κάρτα),  
πληροφοριακό υλικό

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Γνωρίστε τις αρχές της επικοινωνίας.
- Αναλογιστείτε τη δική σας συμπεριφορά επικοινωνίας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Ενα αξίωμα υποδηλώνει μια αρχή που δεν απαιτεί καμία απόδειξη. Ο Paul Watzlawick θέσπισε 5 βασικούς κανόνες (ρεαλιστικά αξιώματα) που εξηγούν την ανθρώπινη επικοινωνία και δείχνουν το παράδοξό της:

### 1. Δεν μπορεί κανείς να μην επικοινωνήσει.

«Δεν μπορείς να μην επικοινωνείς, επειδή όλη η επικοινωνία (όχι μόνο οι λέξεις) είναι η συμπεριφορά και όπως δεν μπορείς να μη συμπεριφέρεσαι, δεν μπορείς να μην επικοινωνείς».

### 2. Κάθε επικοινωνία έχει ένα περιεχόμενο και μια πτυχή σχέση

«Κάθε επικοινωνία έχει ένα περιεχόμενο και μια πτυχή σχέσης, η οποία καθορίζει και το περιεχόμενο».

### 3. Η επικοινωνία είναι πάντα αιτία και αποτέλεσμα

«Η φύση μιας σχέσης καθορίζεται από την ακρίβεια της ροής επικοινωνίας από την πλευρά του εταίρου.»



#### 4. Η ανθρώπινη επικοινωνία χρησιμοποιεί αναλογικές και ψηφιακές μεθόδους

Ο Watzlawick κατανοεί την αναλογική επικοινωνία για να περιλάβει όλα τα μη γλωσσικά στοιχεία, συμπεριλαμβανομένων των εκφράσεων του προσώπου και των χειρονομιών. Κατά την ψηφιακή επικοινωνία, η σημασία των διαβιβαζόμενων χαρακτήρων είναι σαφής. Σύμφωνα με τον Watzlawick, τόσο η γλώσσα όσο και η γραφή είναι «ψηφιακές» τεχνικές. Οχι μόνο ο προφορικός λόγος (συνήθως ψηφιακή επικοινωνία), αλλά και οι μη λεκτικές φράσεις (π.χ. χαμόγελο, αποπροσανατολισμός) μεταβιβάζουν κάτι.

#### 5. Η επικοινωνία είναι συμμετρική ή συμπληρωματική

«Οι διαπροσωπικές διαδικασίες επικοινωνίας είναι είτε συμμετρικές είτε συμπληρωματικές, ανάλογα με το εάν η σχέση μεταξύ των μερών βασίζεται στην ισορροπία ή την ποικιλομορφία».

## ΜΕΛΕΤΗ:

Paul Watzlawick, Pragmatics of Human Communication: A Study of Interactional Patterns, Pathologies and Paradoxes, 1967

Dawn Braithwaite, Engaging Theories in Interpersonal Communication: Multiple Perspectives, 2014

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

| **ΒΗΜΑ 1** | Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες των πέντε. Ενα αξίωμα εκχωρείται σε κάθε μέλος της ομάδας. Κάθε μέλος της ομάδας γίνεται ένας «ειδικός» και λαμβάνει ενημερωτικό υλικό.

| **ΒΗΜΑ 2** | Οι εμπειρογνώμονες διαβάζουν το ενημερωτικό τους υλικό και εξοικειώνονται με τον τομέα τους (10 λεπτά).

Συγκροτούνται «ομάδες εμπειρογνομόνων» στις οποίες συναντώνται μέλη του ίδιου αξιώματος, συγκρίνουν τα ευρήματά τους και συζητούν πιθανά παραδείγματα (15 λεπτά).

Παράδειγμα: Εάν έχετε μια ομάδα 15 ατόμων, χωρίζονται σε 3 ομάδες με 5 άτομα ανά ομάδα. Σε κάθε ομάδα κάθε μέλος λαμβάνει ένα αξίωμα (5 αξιώματα - 5 μέλη ομάδας), όπως αυτό: Ομάδα Α: ομάδα μελών Α/Αξίωμα 1, ομάδα μελών Α/ Αξίωμα 2, ομάδα μελών Α/ Αξίωμα 3 κ.λπ. Ομάδα Β: ομάδα μελών Β/ Αξίωμα 1, ομάδα μελών Β/ Αξίωμα 2, ομάδα μελών Β/ Αξίωμα 3 κ.λπ. Ομάδα Γ: Ομάδα μελών Γ/Αξίωμα 1, ομάδα μελών Γ/ Αξίωμα 2, ομάδα μελών Γ/ Αξίωμα 3 κ.λπ. Όταν συγκεντρώνονται οι «ομάδες εμπειρογνομόνων», μέλη διαφορετικών ομάδων, αλλά με την ίδια συνάντηση αξόνων, όπως η εξής: Ομάδα εμπειρογνομόνων Αξίωμα1: ομάδα μελών Α/Αξίωμα1, ομάδα μελών Β/Αξίωμα1, ομάδα μελών Γ/Αξίωμα1. Ομάδα εμπειρογνομόνων Αξίωμα2: ομάδα μελών Α/Αξίωμα2, ομάδα μελών Β/Αξίωμα2, ομάδα μελών Γ/Αξίωμα 2 κ.λπ.

| **ΒΗΜΑ 3** | Οι «ειδικοί» επιστρέφουν στην αρχική τους ομάδα.

Κάθε εμπειρογνώμονας εξηγεί το αντίστοιχο αξίωμα στα άλλα μέλη της ομάδας και αναφέρει τα παραδείγματα που βρήκαν οι εμπειρογνώμονες (5 λεπτά ανά εμπειρογνώμονα).

## ΣΥΝΟΨΗ:

Τελική ομαδική συζήτηση για τη δραστηριότητα.

## ΑΣΚΗΣΗ “ΜΙΛΗΣΤΕ ΤΑΥΤΟΧΡΟΝΑ”



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

40 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Χαρτόνι και  
μαρκαδόροι

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Αναλογιστείτε τη δική σας συμπεριφορά επικοινωνίας.
- Γνωρίστε διαφορετικούς τρόπους επικοινωνίας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Στυλ επικοινωνίας

**1. Η ΠΑΘΗΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ** είναι ένα είδος κατά το οποίο τα άτομα έχουν αναπτύξει ένα πρότυπο αποφυγής της έκφρασης των απόψεων ή των συναισθημάτων τους, προστατεύοντας τα δικαιώματά τους και προσδιορίζοντας και ικανοποιώντας τις ανάγκες τους.

**2. ΕΠΙΘΕΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ** είναι ένα στυλ με το οποίο τα άτομα εκφράζουν τα συναισθήματά και τις απόψεις τους και προσπαθούν να κυριαρχήσουν στους άλλους. Έχουν χαμηλή ανοχή απογοήτευσης, μιλούν δυνατά και απαιτητικά και διακόπτουν συχνά.

**3. Η ΠΑΘΗΤΙΚΗ-ΕΠΙΘΕΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ** είναι ένα στυλ με το οποίο τα άτομα φαίνονται παθητικά στην επιφάνεια, αλλά στην πραγματικότητα ενεργούν με δυσδιάκριτο, έμμεσο ή παρασκηνιακό τρόπο.

**4. Η ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ** είναι ένα στυλ με το οποίο τα άτομα εκφράζουν σαφώς

τις απόψεις και τα συναισθήματά τους και υπερασπίζονται σθεναρά τα δικαιώματα και τις ανάγκες τους χωρίς να παραβιάζουν τα δικαιώματα των άλλων. Αυτά τα άτομα εκτιμούν τον εαυτό τους, τον χρόνο τους και τις συναισθηματικές, πνευματικές και σωματικές τους ανάγκες και είναι ισχυροί υπερασπιστές για τον εαυτό τους, ενώ σέβονται τα δικαιώματα των άλλων.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Paul Endress, The Magic of Communication Styles: Understanding yourself and those around you, 2016

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Δύο εταίροι κάθονται μαζί. Ο καθένας σκέφτεται ένα θέμα για το οποίο θέλει να μιλήσει.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Τώρα και οι δύο προσπαθούν να μιλήσουν στον άλλο γι' αυτό ταυτόχρονα. Μετά από 10 λεπτά, η συζήτηση διακόπτεται και όλοι θα πρέπει να αναλογιστούν τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Πόσο μεγάλη ήταν η πειθώ μου;
- Πόσο πειστικά ήταν τα επιχειρήματά μου;
- Πώς βίωσα τη δική μου θέση;
- Υπήρξε αλλαγή στη συζήτηση και πόσο χρόνο χρειάστηκε μέχρι την αλλαγή;
- Τι ήταν αποφασιστικό για την αλλαγή;

## ΣΥΝΟΨΗ:

Στη συνέχεια, η ομάδα θα συζητήσει μαζί τις ομοιότητες και τις διαφορές μεταξύ των διαφορετικών ομάδων. Επιπλέον, ο εκπαιδευτής θα δώσει πληροφορίες για τα διαφορετικά στυλ επικοινωνίας - η ομάδα θα συζητήσει τους διαφορετικούς τρόπους επικοινωνίας που προσπάθησε να χρησιμοποιήσει για να πείσει το συνομιλητή, αν αναγνώρισε κάποιο συγκεκριμένο στυλ επικοινωνίας που συχνά χρησιμοποιεί ο καθένας τους και ποιο είναι συγκεκριμένα αυτό.

Η γνώση του δικού σας τρόπου επικοινωνίας αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ανάπτυξη καλών δεξιοτήτων επικοινωνίας. Ακολουθούν ορισμένα ερωτήματα που μπορούν να θέσουν οι συμμετέχοντες:

- Αναζητώ τις απόψεις των άλλων ή απλώς μοιράζομαι τις δικές μου;
- Είμαι αναστατωμένος αν οι άλλοι δεν συμφωνούν μαζί μου;
- Μιλάω πάνω στους άλλους ή τους διακόπτω συχνά;
- Ενδιαφέρομαι να ελέγξω αν ο συνομιλητής μου νιώθει άνετα ή μήπως τον αναγκάζω να ακολουθήσει τη δική μου ατζέντα;
- Απογοητεύω τους ανθρώπους;
- Ξέρω πώς να υπερασπιστώ τον εαυτό μου;
- Ξέρω πώς να διαφωνήσω χωρίς να γίνομαι δυσάρεστος;
- Ξέρω πώς να ικανοποιήσω τις ανάγκες μου χωρίς να παραβιάσω τις ανάγκες των άλλων;

## ΑΣΚΗΣΗ ΕΤΑΙΡΩΝ "BACK-TO-BACK"



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

30 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

«υλικό δημιουργίας»: στυλό, δομικά στοιχεία, άδεια μπουκάλια, σχολικά βιβλία κ.λπ.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Γνωρίστε τη σημασία των οπτικών πτυχών κατά την επικοινωνία.
- Λάβετε υπόψη τη σημασία των σαφών οδηγιών και μηνυμάτων.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Όταν γίνεται επικοινωνία, συνήθως συμβαίνει με έναν από τους τρεις τρόπους: λεκτική, μη λεκτική και οπτική. Οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται ένα μεγάλο μέρος του περιβάλλοντός τους οπτικά, καθώς το κύριο αισθητήριο των ανθρώπων είναι η αίσθηση της όρασης. Ακόμη και όταν μιλάμε, χρησιμοποιούμε την οπτική επικοινωνία με τη μορφή εκφράσεων προσώπου και χειρονομιών για να αποσαφηνίσουμε και να υποστηρίξουμε τις δηλώσεις μας. Ένα πλεονέκτημα της οπτικής επικοινωνίας είναι η άμεση «αντιληπτική εγγύτητα»: Κατά συνέπεια, μια δομή οπτικών αφηρημένων σημείων δεν χρειάζεται να μεταφραστεί σε εικόνα στο κεφάλι μας - επομένως η οπτική αναπαράσταση ενός αντικειμένου, μιας ιδέας ή ενός μηνύματος συνήθως αναγνωρίζεται και καταγράφεται ταχύτερα. Επιπλέον, οι οπτικές εντυπώσεις παραμένουν στη μνήμη για περισσότερο και μεταφέρουν σημαντικές πληροφορίες. Η δραστηριότητα αυτή έχει ως στόχο να καταδείξει τη σημασία της οπτικής πτυχής κατά την επικοινωνία και τη σημασία των σαφών μηνυμάτων.

## ΜΕΛΕΤΗ:

[www.lifehack.org/articles/work/7-tips-how-give-clear-understandable-instructions-staff.html](http://www.lifehack.org/articles/work/7-tips-how-give-clear-understandable-instructions-staff.html)

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Δύο συμμετέχοντες κάθονται ο ένας πίσω από τον άλλο και μπροστά τους στο τραπέζι έχουν ακριβώς το ίδιο «οικοδομικό υλικό»: στυλογράφους, δομικά στοιχεία, άδεια μπουκάλια, σχολικά βιβλία κ.λπ.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ένας από τους εταίρους τώρα σχηματίζει ένα «γλυπτό» από το υλικό τους και ταυτόχρονα το περιγράφει στον εταίρο πίσω του. Αυτός προσπαθεί να χτίσει σύμφωνα με τις οδηγίες, δεν του επιτρέπεται να ρωτήσει.

**| ΒΗΜΑ 3 |** Στο τέλος, και οι δύο εταίροι εξετάζουν τα στοιχεία του άλλου και τα συγκρίνουν μεταξύ τους. Οι εταίροι συζητούν και εξετάζουν:

- Πόσο καλά λειτούργησε αυτή η άσκηση;
- Τι έλειπε για να μπορέσει να κατασκευαστεί ακριβώς;
- Πώς κάνετε τις οδηγίες σαφείς και κατανοητές;
- Τι μάθατε για τις καθημερινές συνομιλίες μεταξύ σας;

## ΣΥΝΟΨΗ:

Σε τελική ομαδική συζήτηση, οι συμμετέχοντες συζητούν τη σημασία της οπτικής πτυχής κατά την επικοινωνία και τη σημασία των σαφών οδηγιών. Οι ακόλουθες συμβουλές μπορούν να σας βοηθήσουν:

- Μην υποθέτετε ότι οι άλλοι ξέρουν τι εννοείτε
- Να είστε σαφείς και συγκεκριμένοι
- Προσδιορίστε το χρονικό πλαίσιο
- Παραθέστε παραδείγματα
- Δώστε εναλλακτικές λύσεις
- Ορίστε τα όρια
- Λάβετε διευκρινίσεις

## ΜΗ-ΕΠΙΘΕΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ



ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

40 λεπτά



ΥΛΙΚΑ

Παρουσίαση μη επιθετικής επικοινωνίας (αναπτύσσεται από τον εκπαιδευτή)

ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Γνωρίστε τις αρχές της μη βίαιης ή μη επιθετικής επικοινωνίας.
- Μάθετε πώς να αντιδράτε σε προσβλητικά μηνύματα.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

### Μή επιθετική επικοινωνία (NVC) από τον Marshall Rosenberg

Ο Marshall Rosenberg (1934-2015) ήταν ένας κλινικός ψυχολόγος που αναζητούσε ένα εργαλείο για τη βελτίωση της επικοινωνίας και τη δημιουργία ενός πιο ειρηνικού διαλόγου μεταξύ των αντιμαχόμενων μερών κατά τη διάρκεια του Κινήματος Πολιτικών Δικαιωμάτων της δεκαετίας του 1960 στις ΗΠΑ. Η αντίληψή του για τη μη βίαιη επικοινωνία βασίζεται στην υπόθεση ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν ικανότητα ενσυναίσθησης και συμπάθειας και ότι οι άνθρωποι καταφεύγουν μόνο στη βία ή στη συμπεριφορά που είναι επιβλαβής για τους άλλους όταν δεν αναγνωρίζουν πιο αποτελεσματικές στρατηγικές για την ικανοποίηση των αναγκών τους. Είναι μια προσέγγιση που εστιάζει στις ατομικές ανθρώπινες ανάγκες και το πώς με το να τις αφήσουμε ανεκπλήρωτες μπορεί να προκληθούν εσωτερικές συγκρούσεις ή

και μεταξύ ημών και άλλων. Στόχος της είναι να ανταποκριθεί στις υποκείμενες ανάγκες που οδηγούν σε βίαιη προφορική επικοινωνία ή βίαιες πράξεις και να ενισχύσει την αυθεντική ομιλία και την αποτελεσματική ακρόαση. Η μη βίαιη επικοινωνία είναι μια διαδικασία που περιλαμβάνει τέσσερα βήματα: παρατήρηση, προσδιορισμός των συναισθημάτων, προσδιορισμός των αναγκών και ένα ακόλουθο αίτημα. Αυτή η προσέγγιση έχει ως στόχο να μας ενθαρρύνει να συνδεθούμε με τις δικές μας ανάγκες και, ως εκ τούτου, να μας οδηγήσει σε πιο ειλικρινή έκφραση προκειμένου να μεταδώσουμε συνειδητά αυτό που νιώθουμε και χρειαζόμαστε σε μια κατάσταση. Επιπλέον, μας ενθαρρύνει να ακούμε με ενσυναίσθηση τις ανάγκες των άλλων να κατανοούμε τη συμπεριφορά τους με διαφορετικό τρόπο, όχι ως προσωπική προσβολή, αλλά ως έκφραση των δικών τους αναγκών. Συνεπώς, η μη βίαιη επικοινωνία έχει τη δυνατότητα να μεταμορφώσει τη βίαιη χρήση της γλώσσας και να ενισχύσει μια πιο ειρηνική, κατανοητή και σεβαστή ανθρώπινη αλληλεπίδραση.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Marshall B. Rosenberg, *Vivir la comunicación no violenta: herramientas prácticas para conectarse y comunicarse hábilmente en cada situación*, 2012

Marshall B. Rosenberg, *Comunicación no violenta: un lenguaje de vida*, 2015 Oren Jay Sofer, *Di lo que quieres decir: un enfoque consciente de la comunicación no violenta*, 2015

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

Στην αρχή αυτής της ενότητας παρουσιάζεται η έννοια της μη βίαιης επικοινωνίας του Rosenberg (Power Point, Prezi...).

**| ΒΗΜΑ 1 |** Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ζεύγη. Η ομάδα των δύο σκέφτεται δύσκολες καταστάσεις επικοινωνίας που έχουν βιώσει στην καθημερινή τους εργασία ως εργαζόμενοι στη νεολαία και επιλέγει μια σκηνή για ένα σύντομο παιχνίδι ρόλων. Το ένα άτομο υποδύεται τον εργαζόμενο νέων και το άλλο τον νέο με σκοπό να μεταμορφώσει τη συμπεριφορά των νέων, χρησιμοποιώντας τις αρχές του NVC.

Οι αρχές της μη βίαιης επικοινωνίας περιλαμβάνουν τα ακόλουθα 4 βήματα:

1. Παρατήρηση χωρίς αξιολόγηση
2. Αντίληψη και έκφραση συναισθημάτων
3. Εντοπισμός και έκφραση των αναγκών
4. Υποβολή αιτήματος

Εδώ μπορείτε να βρείτε συγκεκριμένα παραδείγματα και φράσεις:

[https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part\\_nvc\\_process.pdf](https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part_nvc_process.pdf)

**| ΒΗΜΑ 2 |** Στη συνέχεια, οι ρόλοι αλλάζουν.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Τέλος, όλοι οι συμμετέχοντες συγκεντρώνονται και αντικατοπτρίζουν πόσο δύσκολο ήταν να τηρηθούν οι αρχές της NVC.

## ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ



ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

40 λεπτά



ΥΛΙΚΑ

N/A

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Ευαισθητοποίηση για τη σημασία της προσαρμογής σε διαφορετικούς τρόπους επικοινωνίας για την υπέρβαση των εμποδίων στην επικοινωνία.
- Γνώση του σημαντικού ρόλου της γλώσσας του σώματος για τη διαπολιτισμική επικοινωνία.

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η διαπολιτισμική επικοινωνία περιγράφει την επικοινωνία μεταξύ ανθρώπων που ανήκουν σε διαφορετικούς πολιτισμούς. Όταν μέλη του ίδιου πολιτισμικού υπόβαθρου αλληλεπιδρούν, τα συγκεκριμένα συστήματα επικοινωνίας είναι γνωστά και η διαδικασία είναι σε μεγάλο βαθμό ασυνείδητη - τα σχετικά πρότυπα συμπεριφοράς έχουν διδαχθεί σε νεαρή ηλικία. Επομένως, η επικοινωνία μεταξύ ανθρώπων από διαφορετικούς πολιτισμούς είναι τόσο δύσκολη όχι μόνο λόγω διαφορετικών γλωσσών, αλλά και επειδή τα αντίστοιχα πολιτιστικά πρότυπα επηρεάζουν τη διαδικασία. Είναι σημαντικό η επιτυχία της διαπολιτισμικής επικοινωνίας να γνωρίζουμε αυτές τις διαφορές. Η βέλτιστη διαπολιτισμική επικοινωνία μπορεί να καταστεί δυνατή μέσω μιας διαδικασίας μάθησης, κατά τη διάρκεια της οποίας κάποιος αντιλαμβάνεται την ξένη κουλτούρα και αποδέχεται συνειδητά τις διαφορές. Η μη λεκτική επικοινωνία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαπολιτισμική επικοινωνία, διότι επηρεάζεται επίσης από τα πολιτιστικά πρότυπα. Η μη λεκτική επικοινωνία αποκτά



την ιδιαίτερη σημασία της κυρίως από το γεγονός ότι, λόγω των μειωμένων γλωσσικών επιλογών σε ένα διαπολιτισμικό πλαίσιο, οι άνθρωποι τείνουν να καταφεύγουν όλο και περισσότερο σε χειρονομίες και εκφράσεις του προσώπου κατά την επικοινωνία.

Η περιγραφόμενη δραστηριότητα αυτής της ενότητας δείχνει ποιες αντιδράσεις, συναισθήματα και κριτικές ενεργοποιούνται όταν συνομιλητές με άγνωστη συμπεριφορά επικοινωνίας, γλώσσα σώματος, εκφράσεις προσώπου ή χειρονομίες προσπαθούν να επικοινωνήσουν με άλλους.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Fred Jandt, *Introducción a la comunicación intercultural: Identidades en una comunidad global*, 2020

James Neuliep, *Comunicación intercultural: Un enfoque contextual*, 2017

Stella Ting-Toomey, *Comprender la comunicación intercultural*, 2012

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Οι συμμετέχοντες φτιάχνουν ζεύγη. Ο ένας από τους δύο μένει στο δωμάτιο, ενώ ο άλλος πηγαίνει σε ένα κοντινό δωμάτιο.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Οι συμμετέχοντες στο δωμάτιο το καθήκον να σκεφτούν ένα θέμα για το οποίο μπορούν να μιλήσουν για λίγα λεπτά (ταινία, ειδήσεις, διακοπές...).

**| ΒΗΜΑ 3 |** οι συνεργάτες της ομάδας στο άλλο δωμάτιο λαμβάνουν καθεμία από τις ακόλουθες οδηγίες (οι οδηγίες δεν ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένη κουλτούρα: η δραστηριότητα αφορά την εμπειρία του πώς αισθάνεται κάποιος όταν αντιμετωπίζει ασυνήθιστη συμπεριφορά επικοινωνίας)

- Όταν μιλάτε, να έχετε πάντα απόσταση τουλάχιστον δύο μέτρων από το συνομιλητή σας.
- Να είστε πολύ κοντά στο άλλο άτομο κατά τη διάρκεια της συνομιλίας.
- Να κοιτάζετε πάντα το έδαφος ενώ μιλάτε.
- Να κοιτάτε πάντα στα μάτια του συνεργάτη σας κατά τη διάρκεια της συνομιλίας.
- Πάντα να κλείνετε τα μάτια σας όταν μιλάει ο συνομιλητής σας.
- Πριν αρχίσετε να μιλάτε, περιμένετε πάντα δέκα δευτερόλεπτα και πάντα περιμένετε πέντε δευτερόλεπτα ανάμεσα στις προτάσεις.

**| ΒΗΜΑ 4 |** Όταν οι οδηγίες έχουν δοκιμαστεί, οι συμμετέχοντες επιστρέφουν στην κύριο δωμάτιο και συναντούν τους συνεργάτες τους ξανά. Οι ομάδες ξεκινούν με τη συνομιλία τους και μιλούν για 2-3 λεπτά.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Στη συνέχεια, τα μέλη της ομάδας προβληματίζονται από κοινού για τα ακόλουθα ερωτήματα:

- Τι συνέβη (περιγράψτε μόνο);
- Πώς ήταν η ποιότητα της συζήτησης;
- Πώς αισθάνθηκα;
- Πώς ερμηνεύτηκε η ασυνήθιστη συμπεριφορά;

Η δραστηριότητα ολοκληρώνεται με μια ομαδική συζήτηση:

- Οι συμμετέχοντες αντιμετώπισαν ασυνήθιστη συμπεριφορά επικοινωνίας όταν μιλούσαν με άτομα από άλλες κουλτούρες – ποια ήταν αυτή;
- Ποιος είναι ο ρόλος της διαπολιτισμικής επικοινωνίας στην καθημερινή εργασία ως εργαζόμενος νέων;
- Πώς μπορούν να ξεπεραστούν τα εμπόδια στην επικοινωνία;
- Ποιοι είναι οι κατάλληλοι τρόποι επικοινωνίας αν αναλογιστούμε την πολιτιστική ποικιλομορφία;

# ΕΝΕΡΓΗ ΑΚΡΟΑΣΗ



## ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

30 λεπτά



## ΥΛΙΚΑ

χαρτόνι και  
μαρκαδόροι  
(προαιρετικά)

## ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Ανάπτυξη της ενεργητικής ακρόασης.
- Υιοθέτηση θετικής γλώσσας σώματος.
- Σαφής αναδιατύπωση ιδεών και προθέσεων
- Σύνθεση του περιεχομένου των ανταλλαγών.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Σκοπός της ενεργητικής ακρόασης είναι να εξασφαλιστεί ότι ο ομιλητής αισθάνεται ότι τον ακούν και τον καταλαβαίνουν και περιλαμβάνει τις ακόλουθες πτυχές:

- Μη λεκτική ενίσχυση (επαφή με τα μάτια, με κινήσεις, ανοιχτή γλώσσα σώματος)
- Ανταπόκριση στο περιεχόμενο και τα συναισθήματα (σύντομες περιλήψεις, που αντικατοπτρίζουν τις σκέψεις και τα συναισθήματα του άλλου, ρωτώντας, παραφράζοντας, κατοπτρίζοντας)
- Δείξτε ενδιαφέρον - «Ανοιγμα θυρών» (Θέλετε να μου πείτε περισσότερα γι' αυτό; Με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε εσάς...)
- Χρόνος (αφήστε το χρόνο να αντανακλάται, διατηρήστε τη σιωπή)
- Καμία κρίση του ομιλητή και του μήνυμάτος του

Ο κατοπτρισμός και η παράφραση είναι σημαντικές μέθοδοι για να είναι κανείς ενεργός ακροατής:

Ο κατοπτρισμός περιλαμβάνει επανάληψη σχεδόν ακριβώς όσων λέει ο ομιλητής και θα πρέπει να είναι σύντομος και απλός. Συνήθως αρκεί να επαναλαμβάνουμε απλώς λέξεις κλειδιά ή να λέμε τις τελευταίες λέξεις. Αυτό δείχνει ότι προσπαθείτε να κατανοήσετε την εντολή του ομιλητή και ενεργεί ως προτροπή για να συνεχίσει. Προσέξτε να μην υπερβείτε τον καθρέφτη, καθώς αυτό μπορεί να γίνει ενοχλητικό και, επομένως, να αποσπάσει την προσοχή από το μήνυμα.

Η παράφραση περιλαμβάνει τη χρήση άλλων λέξεων για να επαναληφθεί αυτό που είπε ο ομιλητής. Η παράφραση δείχνει όχι μόνο ότι ακούτε, αλλά και ότι προσπαθείτε να καταλάβετε τι λέει ο ομιλητής. Όταν παραφράζετε, είναι υψίστης σημασίας να μην παρουσιάζετε τις ιδέες σας ή να αμφισβητείτε τις σκέψεις, τα συναισθήματα ή τις ενέργειες του ομιλητή.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Nixaly Leonardo, Técnicas de escucha activa: 30 herramientas prácticas para perfeccionar sus habilidades de comunicación, 2020

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

| **ΒΗΜΑ 1** | Ο εκπαιδευτής εξηγεί τις αρχές της ενεργητικής ακρόασης.

| **ΒΗΜΑ 2** | Οι συμμετέχοντες σχηματίζουν ομάδες των τριών ατόμων. Ο συμμετέχων Α είναι ο αποστολέας, μιλάει για μια εμπειρία. Ο συμμετέχων Β είναι ο αποδέκτης και εφαρμόζει τις αρχές της ενεργητικής ακρόασης. Ο συμμετέχων Γ είναι παρατηρητής.

| **ΒΗΜΑ 3** | Στη συνέχεια, οι ρόλοι αλλάζουν - κάθε μέλος της ομάδας θα πρέπει να διαδραματίσει κάθε ρόλο από μία φορά.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Μετά την άσκηση, τα τρία μέλη της ομάδας συζητούν για το πώς βίωσαν την κατάσταση, τι παρατήρησε ο παρατηρητής και τι θα μπορούσε να βελτιωθεί.

## ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

30 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Θεματικές κάρτες,  
κάρτες με τεχνικές  
ερωτήσεων, διάγραμμα  
ή παρουσίαση ή αφίσα  
για την παρουσίαση  
διαφορετικών τεχνικών  
ερωτήσεων (προετοιμασία  
από εκπαιδευτή)

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Γνώση των διαφορετικών τεχνικών ερωτήσεων.
- Υιοθετήστε την προσέγγιση της ενσυναίσθησης
- Αναλογισμός της δική σας συμπεριφορά επικοινωνίας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Τεχνικές ερωτήσεων

### Κλειστού τύπου ερωτήσεις

Οι κλειστές ή οι πολικές ερωτήσεις γενικά καλούν μια απάντηση με μία λέξη, όπως «ναι» ή «όχι». Για παράδειγμα, «οδηγείτε;» ή, «πήρατε το στυλό μου;» Θα μπορούσαν επίσης να περιλαμβάνουν απαντήσεις σε ερωτήσεις πραγματικών ή πολλαπλών επιλογών, όπως «ποιο είναι το όνομά σας» ή «θα θέλατε τσάι, καφέ ή νερό;».

### Ανοιχτές ερωτήσεις

Τα ανοικτά ζητήματα απαιτούν λίγο περισσότερο προβληματισμό και γενικά ενθαρρύνουν

την ευρύτερη συζήτηση και επεξεργασία. Δεν μπορούν να απαντηθούν με μια απλή απάντηση «ναι» ή «όχι». Για παράδειγμα: «Τι γνώμη έχετε για το αφεντικό σας;» ή «γιατί επιλέξατε αυτό το αυτοκίνητο;»

### **Εξέταση ερωτήσεων**

Τα ερωτήματα αυτά είναι χρήσιμα για την παροχή διευκρινίσεων και την ενθάρρυνση άλλων να σας πουν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με ένα θέμα. Οι διερευνητικές ερωτήσεις είναι συνήθως μια σειρά ερωτήσεων που σκάβουν βαθύτερα και παρέχουν μια πληρέστερη εικόνα. Για παράδειγμα: «πότε χρειάζεστε το ολοκληρωμένο έργο και είναι εντάξει εάν σας το στείλω με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο;»

### **Βασικές ερωτήσεις**

Τα ερωτήματα αυτά έχουν ως στόχο να οδηγήσουν τον ερωτώμενο σε μια επιθυμητή θετική ή αρνητική πορεία. Στο χώρο εργασίας, μπορεί να συναντήσετε κορυφαίες ερωτήσεις όπως: «έχετε κάποια προβλήματα με το έργο;», ή «σας άρεσε να εργάζεστε με αυτό το έργο;» Το πρώτο παρακινεί τον ερωτώμενο προς μια αρνητική απάντηση, η δεύτερη προς μια θετική. Το να ρωτήσετε «πως τα πήγατε με αυτό το έργο» θα σας δώσει μια πιο ισορροπημένη απάντηση.

### **Επιφορτισμένες ερωτήσεις (loaded questions)**

Οι επιφορτισμένες ερωτήσεις είναι φαινομενικά απλές, κλειστές ερωτήσεις, με συστροφή: περιέχουν μια υπόθεση για τον ερωτώμενο. Για παράδειγμα, το ερώτημα: «σταμάτησες να κλέβεις στυλό;» υποθέτει ότι ο ερωτώμενος έκλεψε ένα στυλό περισσότερες από μία φορές. Είτε απαντήσει ναι είτε όχι, θα παραδεχτεί ότι είχε κλέψει στυλό κάποια στιγμή. Αυτά τα ερωτήματα πολύ σωστά θεωρούνται χειραγωγικά.

### **Ερωτήσεις διοχέτευσης**

Αυτή η τεχνική περιλαμβάνει την έναρξη με γενικές ερωτήσεις, και στη συνέχεια την εξόρυξη σε ένα πιο συγκεκριμένο σημείο σε κάθε μία. Συνήθως, αυτό συνεπάγεται την απαίτηση όλο και περισσότερων λεπτομερειών σε κάθε επίπεδο.

### **Ανάκληση και επεξεργασία ερωτήσεων**

Οι ερωτήσεις ανάκλησης απαιτούν από τον παραλήπτη να θυμάται ένα γεγονός. Για παράδειγμα, «πόσο κάνει επτά φορές επί επτά;» ή «πού βάλατε τα κλειδιά;» ή «Ποιος είναι ο κωδικός πρόσβασής σας;». Οι ερωτήσεις επεξεργασίας από την άλλη πλευρά, απαιτούν από τον ερωτώμενο να προσθέσει τη δική του γνώμη στην απάντησή του.

### **Ρητορικές ερωτήσεις**

Οι ρητορικές ερωτήσεις δεν απαιτούν πραγματικά απάντηση. Είναι απλώς δηλώσεις που διατυπώνονται ως ερωτήσεις για να κάνουν τη συνομιλία πιο ελκυστική για τον ακροατή. Για παράδειγμα, «δεν είναι ωραίο να δουλεύεις με μια τόσο φιλική ομάδα;» είναι πιο ελκυστικό ότι «αυτή η ομάδα είναι φιλική».

## ΜΕΛΕΤΗ:

Trey Gowdy, No duele preguntar: usar el poder de las preguntas para comunicarse, conectar y persuadir, 2020

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο εκπαιδευτής εξηγεί τους διαφορετικούς τύπους τεχνικών ερωτήσεων (διάγραμμα ή παρουσίαση ή αφίσα). Οι θεματικές κάρτες είναι τοποθετημένες με το πρόσωπο κάτω σε μια στοίβα, οι κάρτες με διαφορετικές τεχνικές ερωτήσεων είναι στραμμένες προς τα κάτω στο τραπέζι.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Οι συμμετέχοντες σχεδιάζουν ένα θέμα και μια κάρτα τεχνικής ερωτήσεων, ο ένας μετά τον άλλον. Υποτίθεται ότι πρέπει να κάνουν στον κάθετα δίπλα τους μια ερώτηση για το θέμα που παρουσιάζεται ad hoc (χρησιμοποιώντας την επιλεγμένη τεχνική ανάκρισης).

## ΣΥΝΟΨΗ:

Προβληματισμός και συζήτηση με ολόκληρη την ομάδα:

- Ποιες τεχνικές ερωτήσεων είναι εύκολες/δύσκολες στη χρήση;
- Ποιες τεχνικές ταιριάζουν σε ποιες ρυθμίσεις επικοινωνίας;
- Ποιες τεχνικές διερεύνησης χρησιμοποιούν σε συνομιλίες με NEET;

## ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕ – ΚΑΤΑΝΟΗΣΕ – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕ



ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

30 λεπτά



ΥΛΙΚΑ

N/A

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Γνωρίστε διαφορετικούς κανόνες ανατροφοδότησης
- Ανακαλύψτε ότι τα σχόλια αφορούν τη συμπεριφορά και όχι την προσωπικότητα.
- Μάθετε να ξέρετε πώς να εστιάζετε στην αξιοσημείωτη συμπεριφορά.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Κανόνες ανατροφοδότησης

- Τα σχόλια πρέπει να αφορούν τη συμπεριφορά και όχι την προσωπικότητα
- Τα σχόλια πρέπει να περιγράψουν την επίδραση της συμπεριφοράς του ατόμου σε σας
- Τα σχόλια πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο συγκεκριμένα
- Τα σχόλια πρέπει να είναι έγκαιρα
- Επιλέξτε μια κατάλληλη στιγμή



## ΜΕΛΕΤΗ:

Douglas Stone, Gracias por el feedback: La ciencia y el arte de recibir bien los comentarios, 2015  
John Hattie, Aprendizaje visible: Feedback, 2018

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

| **ΒΗΜΑ 1** | Δύο άτομα που κάθονται απέναντί έχουν το καθήκον, με τη σειρά τους, να δηλώνουν μόνο τις παρατηρήσεις τους στο άλλο πρόσωπο για ένα λεπτό. Η άσκηση γίνεται σωστά εάν ακούτε δηλώσεις όπως: «Βλέπω ότι έβαλες το αριστερό γόνατο πάνω από το δεξί σου. Ανοιγοκλείνεις τα μάτια σου. Τώρα κάθεστε με το επάνω μέρος του σώματός σας.» Αλλάξτε μετά από ένα λεπτό.

| **ΒΗΜΑ 2** | Όπως και το βήμα 1, αλλά οι δύο συμμετέχοντες πρώτα μοιράζονται την παρατήρησή τους και στη συνέχεια επισυνάπτουν τη δική τους ερμηνεία, π.χ.: «Έχετε βάλει το αριστερό γόνατο πάνω από τα δεξιά σας, και νομίζω ότι είναι άνετο για εσάς!»  
Σύντομη Ενδιάμεση εξέταση για να εξεταστούν οι διαφορές που παρατηρήθηκαν σε σχέση με τον πρώτο γύρο.

| **ΒΗΜΑ 3** | Όπως στα βήματα 1 + 2 και επιπλέον η δική σας εκτίμηση ακολουθεί στο τέλος. Παράδειγμα: «Έβαλες το αριστερό γόνατο πάνω στο δεξί σου. Νομίζω ότι αυτό είναι άνετο για σένα και επίσης νομίζω ότι είναι καλό να σε βλέπω τόσο χαλαρή!»

## ΣΥΝΟΨΗ:

Στόχος αυτής της άσκησης είναι να γίνει αντιληπτή η ασυνείδητη διαδικασία (αξιολογήσεις, στερεοτυπική σκέψη, πνευματικές «γρήγορες διορθώσεις» σε σχέση με άλλους) και η προετοιμασία για το πιο σημαντικό στοιχείο στην ανατροφοδότηση: την περιγραφή της παρατηρήσιμης συμπεριφοράς (τι κάνει ο άλλος, πώς συμπεριφέρεται) και όχι την κρίση του άλλου προσώπου.

## ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗΣ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Κάρτες με διαφορετικές τεχνικές ανάδρασης, συμπεριλαμβανομένης μιας επεξήγησης του τρόπου εφαρμογής αυτής της μεθόδου

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Γνωρίστε διαφορετικές τεχνικές ανατροφοδότησης.
- Συνειδητοποιήστε ποια τεχνική ανατροφοδότησης ταιριάζει σε ποια κατάσταση.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Τεχνικές ανατροφοδότησης

### Διακοπή, Εναρξη, Συνέχεια

Κατά τη διάρκεια της συζήτησης ανατροφοδότησης, συζητούνται οι ακόλουθες ερωτήσεις: τι αισθάνομαι ότι πρέπει να σταματήσω να κάνω; Τι πιστεύω ότι πρέπει να ξεκινήσω να κάνω και τι επιθυμώ να συνεχίσω να κάνω;

### Τροφοδοσία εμπρός

Κατά τη διάρκεια της συζήτησης ανατροφοδότησης προσδιορίζονται στόχοι και αναπτύσσονται ιδέες για τον τρόπο επίτευξης των στόχων αυτών. Η ιδέα είναι ότι τα άτομα δεν μπορούν να αλλάξουν την παρελθούσα συμπεριφορά τους, αλλά μπορούν να τροποποιήσουν τη συμπεριφορά τους προχωρώντας μπροστά- κάτι το οποίο είναι ενθαρρυντικό.

Κανόνας #1: Δεν υπάρχουν σχόλια για το παρελθόν.

Κανόνας #2: Χωρίς κριτική ή κριτική.

## DESC

Η τεχνική ανατροφοδότησης DESC - περιγραφή, ρητή, καθορισμός, συνέπειες - περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα: 1. περιγράψτε την αντιληφθείσα συμπεριφορά. Εστιάστε σε μία μόνο πρόσφατη συμπεριφορά που έχετε δει. 2. εκφράσετε τον τρόπο με τον οποίο η συμπεριφορά αυτή σας επηρεάζει. 3. προσδιορίστε τι θέλετε να κάνει το άλλο άτομο διαφορετικά. 4. μοιραστείτε τις συνέπειες της αλλαγής συμπεριφοράς εξηγώντας πώς θα επηρεάσει το μέλλον και των δύο προς το καλύτερο.

## Τι/γιατί

Όταν παρέχετε θετικά σχόλια, πείτε στους άλλους τι έκαναν και γιατί ήταν αποτελεσματικό. Κατά την παροχή εποικοδομητικών σχολίων, επαναλαμβάνετε στο άτομο τι έκανε, αλλά αυτή τη φορά εξηγήστε γιατί ήταν αναποτελεσματικό. Στην προκειμένη περίπτωση, είναι επίσης σημαντικό να δοθεί συνέχεια στο πώς θα μπορούσαν να βελτιωθούν για το μέλλον.

## Κατάσταση, συμπεριφορά, αντίκτυπος

Το εργαλείο «κατάσταση, συμπεριφορά, αντίκτυπος» λειτουργεί ως εξής: εξηγήστε την κατάσταση που θέλετε να συζητήσετε, επισημάνετε τη συγκεκριμένη συμπεριφορά που αντιμετωπίζετε και περιγράψτε τον τρόπο με τον οποίο η συμπεριφορά αυτή επηρέασε εσάς ή την ομάδα. Πρόκειται για μέθοδο που δεν χρησιμοποιείται σε τακτική βάση. Είναι ένα εργαλείο που βοηθά στη διαχείριση δύσκολων καταστάσεων όπου πρέπει να αντιδράσετε άμεσα σε κάτι.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Douglas Stone, Gracias por el feedback: La ciencia y el arte de recibir bien el feedback, 2015  
John Hattie, El aprendizaje visible: Feedback, 2018

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

| **ΒΗΜΑ 1** | Ο εκπαιδευτής ετοιμάζει κάρτες με διαφορετικές τεχνικές ανάδρασης + προδιαγραφές για τον τρόπο εφαρμογής αυτών των τεχνικών.

| **ΒΗΜΑ 2** | Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ζεύγη. Κάθε ζεύγος επιλέγει μια κάρτα με τεχνική ανάδρασης.

| **ΒΗΜΑ 3** | Οι ομάδες διαθέτουν 20 λεπτά για να προετοιμάσουν ένα παιχνίδι ρόλων όπου παρουσιάζουν την τεχνική ανατροφοδότησης που έχουν επιλέξει. Για παράδειγμα: οι συμμετέχοντες παίζουν το αφεντικό και τον υπάλληλο του, και το αφεντικό θέλει να σχολιάζει ότι έρχεται αργά κάθε μέρα. Άλλοι συνδυασμοί θα μπορούσαν να είναι γονείς/παιδιά, δάσκαλοι/μαθητές, εργαζόμενοι στη νεολαία/NEET

## ΣΥΝΟΨΗ:

Οι ομάδες παρουσιάζουν τα αποτελέσματά τους.

Προβληματισμός και συζήτηση στην ομάδα: ποια τεχνική ανατροφοδότησης προτιμούν/δεν προτιμούν; Σε ποιες περιπτώσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν αυτές οι τεχνικές; Ποιες είναι οι δικές τους εμπειρίες με τα σχόλια;



## 2.4. ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ

Αυτή η ενότητα διερευνά πρώτα το γενικό πλαίσιο - πώς να διαμορφωθεί μια αποτελεσματική διαδικασία καθοδήγησης και να αναγνωριστούν οι παγίδες σε κάθε στάδιο. Στη συνέχεια προχωρεί σε συγκεκριμένα βήματα που θα βοηθήσουν τον σύμβουλο νέων να αναπτύξει τις δυνατότητες των NEET, αρχίζοντας με την ανακάλυψη των εσωτερικών οδηγών του. Εάν οι περαιτέρω στόχοι και ενέργειες βασίζονται σε σημαντικούς παράγοντες που παρέχουν κίνητρα, ο νέο μπορεί να δεσμευτεί και να αναλάβει την ευθύνη για την επίτευξη των στόχων του. Δεδομένου ότι τα κίνητρα έχουν τόσο μεγάλη σημασία, η ικανότητα διεξαγωγής μιας παρακινητικής συνέντευξης είναι μεταξύ των κλειδιών για την αποτελεσματική εργασία των νέων.



Για να μπορούν να δρουν ανεξάρτητα, οι νέοι πρέπει να έχουν εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους και να γνωρίζουν τι είναι ικανοί να κάνουν. Συνεπώς, ο προσδιορισμός των εσωτερικών πόρων ενός νέου ατόμου θα τους βοηθήσει να επιτύχουν τους στόχους τους. Η νοοτροπία παίζει επίσης σημαντικό ρόλο - όταν κάποιος πιστεύει ότι επηρεάζει τα πράγματα, είναι πολύ πιο πιθανό να προσπαθήσει παρά να περιμένει παθητικά να αλλάξουν τα πράγματα. Η εισαγωγή των NEET στη αναπτυξιακή νοοτροπία θα τους δώσει τη δυνατότητα να ξεπεράσουν τις αποτυχίες τους, και να τις αντιμετωπίσουν ως μια χρήσιμη εμπειρία μάθησης.

Η ενδυνάμωση των νέων τους καθιστά τον κεντρικό παράγοντα στη ζωή τους. Όταν οι νέοι ενδυναμωθούν,

δεν αποτελούν πλέον αντικείμενο μέτρων εξωτερικής παρέμβασης, αλλά αναλαμβάνουν την ευθύνη της δικής τους ανάπτυξης. Κανένας εργαζόμενος νέων στον κόσμο δεν έχει το χρόνο που απαιτείται για να παράσχει στους NEET όλους τους πόρους που χρειάζονται, αλλά όταν είναι εξουσιοδοτημένοι να επιδιώξουν τους δικούς τους στόχους, χρειάζεται να τους δοθούν μόνο κάποιες κατευθύνσεις και όταν τα επιτεύγματά τους είναι δικά τους, η αυτοεκτίμησή τους και τα κίνητρά τους επίσης αυξάνονται. Όταν θεωρούνται ίσοι αντί να κατευθύνονται παθητικά, η επικοινωνία τους με τους νέους γίνεται πολύ πιο ανοικτή και αποτελεσματική.

## ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΡΟΛΩΝ MENTORING



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

100 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Διαγράμματα,  
στυλό και  
μαρκαδόροι.  
Κάρτες με το  
παιχνίδι ρόλων

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Να κατανοήσετε το ρόλο του καθοδηγητή, την κύρια φάση της διαδικασίας.
- Να μάθετε ποιες είναι οι δεξιότητες που απαιτούνται για να είναι πιο αποτελεσματική η διαδικασία της καθοδήγησης.
- Να μάθετε πώς να οικοδομείτε την εμπιστοσύνη με τον καθοδηγούμενο.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Όταν αναπτύσσετε μια επαγγελματική σχέση με ένα νέο άτομο, είναι χρήσιμο να θυμάστε ότι υπάρχουν ορισμένοι γενικοί κανόνες που ισχύουν για τις περισσότερες περιπτώσεις. Μια σχέση καθοδήγησης, συνήθως περνά από τρία κύρια στάδια:

**1. Οικοδόμηση της σχέσης** - Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης, πρέπει να γνωρίσεις καλύτερα τους καθοδηγούμενούς σου και να αρχίσεις να δημιουργείς εμπιστοσύνη. Όταν συναντηθείτε για πρώτη φορά, συζητήστε το παρελθόν, τις εμπειρίες, τα ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες σας. Συμφωνήστε σχετικά με την εμπιστευτικότητα και τη συχνότητα των επαφών, καθώς και διερεύνηση των πιθανών χρονικών περιόδων για τις συναντήσεις. Επίσης, κατά τη διάρκεια αυτού του σταδίου είναι ζωτικής σημασίας να ορίσετε έναν κοινό και συμφωνημένο τρόπο και χρονοδιάγραμμα επικοινωνίας - πόσο συχνά πρόκειται να συναντιέστε, είτε πρόκειται να διεξαχθούν οι συσκέψεις σας ηλεκτρονικά είτε δια ζώσης.

**2. Καθορισμός και επίτευξη στόχων** - Μετά το τέλος της αρχικής φάσης, η δέσμευση από την

πλευρά του νέου κανονικά αυξάνεται και μπορεί να ξεκινήσει η εργασία για συγκεκριμένους στόχους. Αυτό είναι το πιο εντατικό μέρος της διαδικασίας, που συνδέεται με τη διαφάνεια και την εμπιστοσύνη, τη συζήτηση με νόημα, την εφαρμογή νέων ιδεών και προσεγγίσεων και τη συνεχή υποστήριξη. Είναι σημαντικό ο εργαζόμενος για νέους να έχει πρόσβαση στους απαραίτητους πόρους για να διδάξει/δείξει στους νέους τι πρέπει να κάνουν προκειμένου να επιτύχουν αυτό που επιθυμούν. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη θέση των στόχων μπορείτε να βρείτε στο **Μάθημα 5 Κεφάλαιο 4**.

**3. Το κλείσιμο της σχέσης** - Μια επαγγελματική σχέση πρέπει να τερματιστεί όταν επιτευχθούν οι στόχοι της. Ο νέος πρέπει να δράσει ανεξάρτητα, να αναλογιστεί τι έμαθε, να έχει εμπιστοσύνη στις ικανότητές του και να εργάζεται για τους δικούς του στόχους στο μέλλον. Το κλείσιμο της σχέσης πρέπει να είναι κατάλληλα προετοιμασμένο και να μην σοκάρει τους νέους.

Επιπλέον, υπάρχουν βασικά βήματα και αρχές που πρέπει να τηρούνται από τον μέντορα, κατά τη διάρκεια της καθοδηγητικής διαδικασίας:



1) Ενεργή ακρόαση - αυτή είναι η σημαντικότερη δεξιότητα που θα χρησιμοποιήσετε σε όλη τη διάρκεια της σχέσης καθοδήγησης. Η ενεργητική ακρόαση δημιουργεί μια προσέγγιση και επίσης δημιουργεί ένα θετικό περιβάλλον που επιτρέπει την ανοικτή επικοινωνία.

2) Οικοδόμηση εμπιστοσύνης - Οι νέοι μπορεί να αργήσουν να παράσχουν την εμπιστοσύνη τους, αναμένοντας ασυνέπεια και έλλειψη δέσμευσης, λόγω παλαιότερων εμπειριών με ενήλικες. Η αξιοπιστία και η αφοσίωση του εργαζομένου για νέους μπορεί να δοκιμαστεί με χαμένες συναντήσεις, κλήσεις ή μηνύματα που δεν απαντώνται, παράλογες απαιτήσεις και οργισμένη συμπεριφορά. Ο εργαζόμενος για νέους πρέπει να είναι προετοιμασμένος για τις προκλήσεις, να παραμένει συνεπής και υπόλογος, να κατανοεί τον νέο και, το σημαντικότερο, να βλέπει τις προκλήσεις ως βήματα σε μια διαδικασία και όχι ως προσωπική προσβολή.

3) Καθορισμός στόχων και ανάπτυξη ικανοτήτων- πρέπει να προκαλέσετε τον καθοδηγούμενο να

σκεφτεί την σταδιοδρομία, το προσωπικό του όραμα και τους στόχους του και να τα μοιραστεί μαζί σας στο πλαίσιο κάθε συνεδρίας.

4) Ενθάρρυνση και έμπνευση - Σύμφωνα με την έρευνα της Δρ. Phillips-Jones, η ενθάρρυνση είναι η ικανότητα καθοδήγησης που εκτιμάται περισσότερο από τους καθοδηγούμενους. Προσπαθήστε να δώσετε θετική ανατροφοδότηση και ενίσχυση στους καθοδηγούμενούς σας, μην τους επικρίνετε ή μην τους επιπλήξετε.

Επίσης, μπορείτε να μοιραστείτε τα 10 απαιτούμενα καθήκοντα σας όταν εργάζεστε με τον καθοδηγούμενό σας, σύμφωνα με (Blueskycorption, 2008)

Προθυμία να επενδύσετε χρόνο στο μέλλον κάποιου άλλου

Σεβασμός για έναν άλλο άνθρωπο και το δικαίωμά τους να λαμβάνουν τις δικές τους αποφάσεις στη ζωή

Ικανότητα να δείξει ενσυναίσθηση και να αποδεχτεί διάφορες απόψεις

Μετατροπή δυσκολιών σε ευκαιρίες

Γίνετε θετικό πρότυπο

Να ενδιαφέρεστε πραγματικά για αυτόν ως άτομο

Μοιραστείτε τις γνώσεις σας μέσω ερωτήσεων

Παρέχετε χρήσιμα σχόλια

Αναγνωρίστε τα επιτεύγματα

Να είστε ευέλικτοι



## ΜΕΛΕΤΗ:

Οδηγός καθοδήγησης - Οδηγός για την προστασία από το Κέντρο Ηγεσίας και Πρακτικής στον τομέα της Υγείας, Ινστιτούτο Δημόσιας Υγείας, Οκλαντ, 2003: <https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-protoges.pdf>

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο εκπαιδευτής εισάγει την έννοια των σταδίων στη σχέση καθοδήγησης, καθώς και τις κύριες αρχές και τα καθήκοντά του στη διαδικασία καθοδήγησης. Περνάει για λίγο από κάθε στάδιο. Στη συνέχεια εξηγεί στους συμμετέχοντες ότι θα εξερευνήσουν το υλικό μέσω ενός παιχνιδιού ρόλων.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Η ομάδα χωρίζεται σε τρία τμήματα. Κάθε τμήμα θα πρέπει να προετοιμάσει μια συνάντηση μεταξύ ενός νέου και ενός εργαζομένου με νέους σε διάφορα στάδια της σχέσης τους. Οι χαρακτήρες θα είναι οι ίδιοι και στα τρία στάδια. Κάθε ομάδα θα πρέπει να επιλέξει ένα μέλος για να παίξει τον Αλεξ και ένα άλλο, τη Μάρθα. Θα συζητήσουν πώς να αναπτύξουν τη μικρή τους σκηνή, τι να κάνουν και τι να πουν.

**| ΒΗΜΑ 3 |** Τα δύο μέλη της ομάδας που ανέλαβαν τους ρόλους θα παρουσιάσουν το ρόλο σε όλη την ομάδα. Μετά την ολοκλήρωση κάθε σκηνής, οι συμμετέχοντες μπορούν να κάνουν ερωτήσεις, να κάνουν σχόλια ή προτάσεις για τον τρόπο καλύτερης αντιμετώπισης της κατάστασης.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ομαδική συζήτηση. Όλοι οι συμμετέχοντες, αλλά ιδιαίτερα εκείνοι που συμμετείχαν στο παιχνίδι, θα μπορούσαν να σκεφτούν πάνω στα ακόλουθα ερωτήματα:

- Από τη δική σας οπτική γωνία, ποια ήταν τα τρία πράγματα που σας ενδιέφεραν περισσότερο στο παιχνίδι ρόλων; Ποια ήταν τα προβλήματα που σας ανησύχησαν περισσότερο;
- Τι κάνατε για να λύσετε αυτά τα προβλήματα;
- Ο μέντορας κάνει λάθη, ποια λάθη;
- Υπάρχουν ορθές πρακτικές που θα μπορούσαν να συνοψιστούν;
- Σεβάστηκε και εφάρμοσε τις βασικές αρχές της καθοδήγησης ο μέντορας;
- Ποια είναι τα τρία κύρια μηνύματα που ελήφθησαν από το παιχνίδι ρόλων;

## ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΡΟΛΩΝ:

**Αλεξ, 22.** Εγκατάλειψε σχολείου, δεν αποφοίτησε από το λύκειο. Έχει δοκιμάσει πολλές θέσεις μερικής απασχόλησης, αλλά τίποτα σταθερό. Ενδιαφέρον για τη μηχανική.

**Μάρθα, 39.** Εργαζόμενη νέων στο τοπικό δημοτικό κέντρο. Υπεύθυνη για την παροχή κινήτρων στους νέους από μειονεκτούντα περιβάλλοντα και για την παροχή βοήθειας στον εντοπισμό των επαγγελματικών τους κλίσεων.

### Σκηνή Α. Χτίζοντας τη σχέση.

#### Αλεξ

Σε έχουν στείλει να συμβουλευτείς έναν εργαζόμενο με νέους από τις κοινωνικές υπηρεσίες, επειδή πιστεύουν ότι κάτι τέτοιο μπορεί να αυξήσει τις προοπτικές σταδιοδρομίας σου. Έχε λίγη υπομονή για αυτό. Περιμένεις από τον εργαζόμενο με νέους να ενδιαφέρεται μόνο για την έκδοση κάποιων εντύπων για τα ταμεία. Πάντα αφορά τις διάφορες φόρμες και τη διοίκηση, και τελικά κανείς δεν νοιάζεται για σένα. Θέλεις πραγματικά να προχωρήσεις, αλλά νομίζετε ότι μπορείς να το κάνεις αποκλειστικά μόνος σου. Η συζήτηση για βοήθεια που άκουγες ήταν μόνο αυτό- λόγια. Έτσι, δεν πιστεύεις διαφορετικά αυτή τη φορά. Ασε λοιπόν την εργαζόμενη για νέους να κάνει τη δουλειά της και να σε αφήσει ήσυχο.

#### Μάρθα

Έχεις υποστεί πολύ άγχος τελευταία, καθώς ο φόρτος εργασίας σου αυξάνεται συνεχώς. Παρ' όλα αυτά, είσαι παθιασμένη με αυτό που κάνεις, βοηθώντας τους νέους να βρουν τον δρόμο τους στη ζωή. Σου ανατέθηκε η περίπτωση ενός νεαρού που επέδειξε προθυμία να μάθει και να αναπτυχθεί. Ωστόσο, δεν είναι εύκολο να εργαστείς με αυτόν. Ένας από τους συναδέλφους σας τον συνάντησε ήδη και αρνήθηκε να συνεχίσει, διότι βρήκε τον νεαρό «αλαζονικό» και «ασεβή». Δεν ξέρεις ακριβώς τι να περιμένεις, αλλά ελπίζεις ότι θα μπορέσετε να βρείτε μια κοινή γλώσσα.

### Σκηνή Β. Καθορισμός και επίτευξη των στόχων

#### Αλεξ

Εργάζεσαι με μερική απασχόληση ως σερβιτόρος σε ένα εστιατόριο και τα χρήματα δεν είναι άσχημα. Όταν έχεις χρόνο, βοηθάς ένα φίλο που επισκευάζει αυτοκίνητα. Σου αρέσει πραγματικά να κατανοείς πώς λειτουργούν τα μηχανήματα και να διορθώνεις ότι είναι χαλασμένο, αλλά για να προσληφθείς πραγματικά, χρειάζεστε μια απόδειξη προϋπηρεσίας. Τους είπες ότι έχεις μάθει πολλά παρατηρώντας άλλους, παρακολουθώντας βίντεο και πειραματιζόμενος με εξαρτήματα που έχουν παροπλιστεί, αλλά επιμένουν στην τυπική εξειδίκευση. Δεν ξέρεις πώς να προχωρήσεις, δεν έχεις την πολυτέλεια να παραιτηθείς από σερβιτόρος.

#### Μάρθα

Βλέπεις τις δυνατότητες του νεαρού με τον οποίο συνεργάζεσαι και ελπίζεις να μπορέσεις να τον βοηθήσεις αποτελεσματικά. Βλέπεις δύο κινδύνους - από τη μία πλευρά, αντιμετώπισε πολλές δυσκολίες στο παρελθόν και μπορεί να μην είναι πρόθυμος να αναλάβει ρίσκα για να βελτιώσει τη ζωή του. Αλλά από την άλλη, μπορεί να φτάσει πολύ μακριά και να στοχεύει σε κάτι μη ρεαλιστικό. Είναι σημαντικό να οριστούν ορισμένα συγκεκριμένα βήματα για την επίτευξη ενός στόχου - βήματα τα οποία θα είναι τόσο εύχρηστα όσο και σημαντικά.

### Σκηνή Γ. Το κλείσιμο της σχέσης

#### Αλεξ

Εχεις κάνει πολύ δρόμο από τότε που άρχισες να συναντάς τη Μάρθα. Στην αρχή δεν περίμενες και πολλά, αλλά καταφέρατε να πάτε πολύ μακριά μαζί. Εμαθες πολλά και ξεπεράσατε πολλές προκλήσεις λόγω αυτών των συναντήσεων. Εχεις κάποιον να εμπιστευθείς, κάποιον που μπορείς να βασιστείς, κάποιον που νοιάζεται. Αναμένεις ότι μαζί θα μπορέσετε να πετύχετε πολλά περισσότερα.

#### Μάρθα

Ο χρόνος σου με τον Αλεξ φτάνει στο τέλος του. Είσαι χαρούμενη με το πόσο μακριά έχετε φτάσει και ελπίζεις ότι τώρα θα μπορέσει να φροντίσει τον εαυτό του και να χρησιμοποιήσει ό,τι έμαθε. Είναι επινοητικός και νομίζεις ότι μπορεί να φτάσει μακριά στη ζωή. Ωστόσο, δεν μπορείς να τον υποστηρίξεις περαιτέρω. Υπάρχουν άλλοι που χρειάζονται το χρόνο σου, και είναι ήδη ικανός να προχωρήσει. Είναι καιρός να σχεδιάσεις πώς θα τερματίσετε τη σχέση σας.

## ΜΕΤΑΒΛΗΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

έντυπες και κομμένες κάρτες «μεταβλητού κινήτρου» - ένα σετ για κάθε συμμετέχοντα (μπορεί να ληφθεί δωρεάν από το σύνδεσμο στην ενότητα ΜΕΛΕΤΗ), σημειώσεις ακροατηρίου με ερωτήσεις κινήτρων (προαιρετικά)

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Να μάθετε πώς να προκαλείτε την περιέργεια του νέου.
- Να έχετε δυνατότητα χρήσης διαφορετικών μέσων για την κατανόηση των πραγματικών εναυσμάτων για τα κίνητρα.
- Να μάθετε πώς να ελέγχετε ομαλά μια προς μία συνεδρία και να ορίζετε στόχους.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η εγγενής παρότρυνση ορίζεται ως η έμφυτη επιθυμία των ανθρώπων να κάνουν καλά και να έχουν προθυμία για αυτοέλεγχο και αυτοκατεύθυνση στην επίτευξη των στόχων. Τα εγγενή κίνητρα βασίζονται συνήθως σε βαθιά ριζωμένες αξίες και πεποιθήσεις, έτσι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις προσωπικές και επαγγελματικές αποφάσεις μας. Μέσω της αναγνώρισης των δυνητικών εγγενών κινήτρων θα είμαστε καλύτερα σε θέση να ανακαλύψουμε τι μας κινητοποιεί και πώς μπορούμε να επιτύχουμε τους στόχους μας με τρόπο που να ταιριάζει με το σύστημα αξιών μας, αντί να βασιζόμαστε αποκλειστικά σε χρηματοδότηση.

Το παιχνίδι «Μεταβλητά Κίνητρα» είναι ένα εργαλείο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον εντοπισμό και την ανάλυση των βασικών παραγόντων που παρακινούν ένα νέο να αναπτυχθεί. Μπορεί επίσης να βοηθήσει να παρατηρηθεί πώς αυτοί αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου. Τα «Μεταβλητά Κίνητρα» μπορούν να διαδραματίζονται τόσο σε ατομικό επίπεδο με κάθε νέο ξεχωριστά ή ως ομαδική δραστηριότητα, η οποία έχει τα

δικά της οφέλη, όπως η ικανότητα συμμετοχής σε ομαδικές συζητήσεις και η ικανότητα να μάθουν πώς αλληλεπιδρούν οι εθελοντές κατά τις μεταβαλλόμενες καταστάσεις. Το παιχνίδι μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί αναδρομικά, για περιπτώσεις στις οποίες έχει ήδη συμβεί αλλαγή. Σε τέτοιες περιπτώσεις, το παιχνίδι βοηθά στην ανάπτυξη βαθύτερης κατανόησης των βασικών παραγόντων που οδηγούν στην επιτυχία και την αποτυχία πίσω από μια συγκεκριμένη αλλαγή και οδηγεί στην ανακάλυψη ορθών πρακτικών και διδαγμάτων κατά τη διάρκεια μιας δεδομένης αλλαγής για τις μελλοντικές αλλαγές που θα προκύψουν.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Πρόσθετες πληροφορίες για τους διάφορους τρόπους παρουσίασης του κινητού παιχνιδιού «Μεταβλητά Κίνητρα», όπως και τις κάρτες μπορείτε να βρείτε στο σύνδεσμο: <https://management30.com/practice/moving-motivators/>

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο συντονιστής που ηγείται της άσκησης παρουσιάζει τις κάρτες ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΚΙΝΗΤΡΩΝ στους συμμετέχοντες. Υπάρχουν 10 κάρτες μεταβλητών κινήτρων, κάθε μια από τις οποίες σχετίζεται με ένα εγγενές κίνητρο:

- **Περιέργεια** – σχετίζεται με την επιθυμία και το ενδιαφέρον μας να ανακαλύψουμε νέα πράγματα.
- **Τιμή** - Οι αξίες μας και οι αξίες του χώρου εργασίας/έργου στο οποίο εργαζομαι, αντικατοπτρίζουν το ένα στο άλλο.
- **Αποδοχή** - Η εγγενής εσωτερική μας ανάγκη τόσο για αναγνώριση όσο και για αποδοχή της προσωπικότητάς μας.
- **Υπεροχή** – Η εργασία που κάνουμε/τα έργα που εμπλεκόμαστε να μας κινητοποιούν, αλλά δεν είναι τόσο πέρα από τις αρμοδιότητές μας ώστε να αποθαρρυνόμαστε. Αυτό σημαίνει ότι αυτό που κάνουμε είναι ένα θετικό ερέθισμα για την ανάπτυξη.
- **Δύναμη** - Αυτό δεν συνεπάγεται αυστηρή υπακοή και αυταρχισμό, αλλά μάλλον την ανάγκη να συμμετάσχουμε ως ενεργοί εταίροι σε αυτό που συμβαίνει γύρω μας και να είμαστε σε θέση να το επηρεάσουμε.
- **Ελευθερία** - Η ικανότητα να διαχειριζόμαστε το χρόνο και τις ευκαιρίες μας με τρόπο που να μας επιτρέπει να επιτύχουμε τους στόχους μας. Αυτό συνεπάγεται ανεξαρτησία από άλλους.
- **Σχετικότητα** - Η ανάγκη για κοινωνική δέσμευση με τους γύρω μας, ανεξάρτητα από το αν μιλάμε για επαγγελματικό ή ελεύθερο χρόνο.
- **Σειρά** - Η ανάγκη για λεπτομερή περιγραφή της διαδικασίας ενός δεδομένου έργου και των σχετικών εργασιών. Αυτό σημαίνει ότι ένα έργο δεν είναι χαοτικό, αλλά μάλλον σαφές και καλά δομημένο.
- **Στόχος** – Η εργασία/ το έργο, στο οποίο συμμετέχω, συνδέεται με τους δικούς μου στόχους και τους ενσωματώνει. Για παράδειγμα, εάν έχω στόχο να γίνω πιο ευσυνειδητός/υπεύθυνος για το περιβάλλον, η εργασία σε έργα ή για μια εταιρεία που έχει κατά νου το περιβάλλον θα αυξήσει την κατανόησή μου για το ζήτημα και θα με βοηθήσει να είμαι στο δρόμο προς την περιβαλλοντική ευθύνη.

- **Θέση** - Είναι σημαντικό να μας αποδέχονται ως αξιόλογους και να μας βλέπουν ως κάποιον που μπορεί να συνεισφέρει κάτι στον οργανισμό για τον οποίο εργαζόμαστε.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Η δραστηριότητα εκτελείται σε ζεύγη. Ο ένας συμμετέχων (P1) εξετάζει τα εσωτερικά του κίνητρα και ο άλλος (P2) υποστηρίζει τη διαδικασία καθοδηγώντας τον στα βήματα.

P2: Μπροστά σας, βλέπετε δέκα κάρτες που απεικονίζουν διαφορετικούς παρακινητικούς παράγοντες. Παρακαλώ κατατάξτε τις κάρτες από αριστερά προς τα δεξιά σύμφωνα με το πόσο ενδιαφέροντες είναι για σας. Το πιο ενδιαφέρον για σας κίνητρο αριστερά, το λιγότερο ενδιαφέρον δεξιά.

**| ΒΗΜΑ 3 |** Αφού ο P1 είναι έτοιμος, ο P2 του ζητά να σκεφτεί το νόημα πίσω από κάθε παράγοντα. Ο P2 μπορεί να χρησιμοποιήσει μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Έχετε επιλέξει τα πρώτα τρία φύλλα για να δείξετε τους τρεις παράγοντες που είναι πιο σημαντικοί για εσάς. Γιατί επιλέξατε αυτά τα συγκεκριμένα;
- Πώς ερμηνεύετε κάθε έναν από τους παρακινητικούς παράγοντες που έχετε επιλέξει; Ποιες είναι οι κύριες πτυχές αυτών των παρακινητικών παραγόντων σύμφωνα με εσάς;
- Τι θέση έχουν αυτοί οι παρακινητικοί παράγοντες στην επαγγελματική σας ζωή;
- Πώς συνδέονται αυτοί οι παρακινητικοί παράγοντες με τους προσωπικούς σας στόχους ανάπτυξης;
- Υπήρξε κάποια στιγμή κατά την οποία άλλα κίνητρα ήταν πιο σημαντικά για εσάς;
- Με την πάροδο του χρόνου, ποιος παράγοντας παρακίνησης έχει γίνει πιο σημαντικός για εσάς και ποιος έχει γίνει λιγότερο σημαντικός;
- Υπήρξε προτεραιότητα για σας στο παρελθόν κάποιος από τους παράγοντες που θεωρείτε λιγότερο σημαντικός;
- Τι προκάλεσε την αλλαγή των προτεραιοτήτων σας;

**| ΒΗΜΑ 4 |** Αφού ολοκληρωθεί η διαδικασία με τον P1 και με την ανατροφοδότηση, οι ρόλοι των P1 και P2 αλλάζουν και θα περάσουν ξανά την ίδια διαδικασία.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ομαδική συζήτηση. Όλοι οι συμμετέχοντες συγκεντρώνονται και μοιράζονται την εμπειρία τους.

- Έχετε νέα στοιχεία για το τι σας οδηγεί/κινητοποιεί;
- Τι προκάλεσε τις σημαντικότερες αλλαγές στα κίνητρα που είχατε;
- Πώς βλέπετε την πρακτική εφαρμογή αυτού του εργαλείου με τους νέους;

**Σημείωση:** Η δραστηριότητα αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί απευθείας με νέους με μικρές τροποποιήσεις. Ο εργαζόμενος για νέους θα πρέπει να υποστηρίζει τους νέους χωρίς να αλλάζει ρόλους μαζί τους. Αντί να βάλουν σε σειρά και τα 10 κίνητρα, πρέπει να επιλεγούν μόνο τα 1-3 πιο σημαντικά. Ο εργαζόμενος για νέους ίσως χρειαστεί να πάρει μια πιο ενεργή στάση στο στάδιο του προβληματισμού, υποδεικνύοντας πρότυπα που μπορεί να αναγνωρίσει και να χρησιμοποιήσει ο νεαρός καθοδηγούμενος για να τονώσει την αυτο-εξερεύνηση. Η ομαδική φάση της δραστηριότητας θα πρέπει να εστιάζεται στις ανταλλαγές βάσει των ερωτήσεων στο ΒΗΜΑ 3.

## ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΤΕ ΤΟΝ ΝΕΟ ΣΤΟ ΚΕΝΤΡΟ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Τέσσερα  
διαγράμματα με  
εργασίες που έχουν  
ήδη γραφτεί σε  
αυτά, στυλό και  
μαρκαδόρους

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Να κατανοήσετε τις αρχές της παρακινητικής συνέντευξης.
- Να κατανοήσετε τους νέους ως πρωταρχικούς παράγοντες για τη δική τους αλλαγή
- Να εξερευνήσετε τεχνικές και συμπεριφορές που είναι πιθανό να δημιουργήσουν εμπιστοσύνη και να κινητοποιήσουν τον νέο προς την αλλαγή.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η παρακινητική συνέντευξη (MI) είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος να μιλάς με τους ανθρώπους για την αλλαγή. Είναι μια τεχνική κατά την οποία το άτομο που παίρνει τη συνέντευξη βοηθά τον συνεντευξιαζόμενο να αλλάξει συμπεριφορά εκφράζοντας την αποδοχή του χωρίς καμία κριτική. Η ενσωμάτωση του MI μπορεί να βοηθήσει τους νέους να επιλύσουν τις αβεβαιότητες και τους δισταγμούς τους που μπορεί να τους σταματήσουν από την εγγενή επιθυμία τους για αλλαγή σε σχέση με μια συγκεκριμένη συμπεριφορά ή συνήθεια. Η MI είναι μια μορφή συνεργασίας που σέβεται το αίσθημα του εαυτού και της αυτονομίας. Βασίζεται στις ακόλουθες βασικές αρχές:

- Το κίνητρο για αλλαγή δεν απαιτείται άμεσα από τους νέους ή δεν τους επιβάλλεται - το ζητούν.
- Ο νέος είναι ισοτίμος με τον εργαζόμενο για νέους κατά τη διαδικασία και αναλαμβάνει την ευθύνη για την επίλυση των ζητημάτων/ερωτημάτων του.
- Η άμεση πειθώ δεν αποτελεί αποτελεσματική μέθοδο παροχής κινήτρων.
- Η προθυμία των νέων να εξελιχθούν και να αναπτυχθούν δεν αποτελεί σημείο



του χαρακτήρα τους - είναι μάλλον αποτέλεσμα της διαπροσωπικής σχέσης με τον εργαζόμενο νέων.

Η οικοδόμηση εμπιστοσύνης είναι ένα από τα πιο σημαντικά μέρη της όλης διαδικασίας. Χρειάζεται χρόνος και συνειδητές προσπάθειες του εργαζόμενου για νέους, ώστε ο νέος να μπορέσει τελικά να πάρει το λόγο, να τον πιστέψει, να βασιστεί σε αυτόν και να σεβαστεί την προσωπικότητα και την εμπειρογνωμοσύνη του. Οικοδομώντας την εμπιστοσύνη, ο εργαζόμενος για νέους μπορεί να βοηθήσει ώστε να ξεκινήσει ο νέος την πορεία του προς τη θετική αλλαγή που επιθυμεί, αλλά δεν έχει καταφέρει να εργαστεί προς αυτήν την κατεύθυνση.

Η MI είναι ένας πολύ αποτελεσματικός τρόπος να μιλάς με τους ανθρώπους για την αλλαγή και η αλλαγή είναι συχνά δύσκολη λόγω αμφιθυμίας που από την άλλη πλευρά οδηγεί σε άγχος. Το πλαίσιο ορίζεται παρακάτω:

- Εταιρική σχέση - αποφύγετε τον ειδικό ρόλο
- Αποδοχή - σεβαστείτε την αυτονομία του άλλου, δείτε τα δυνατά και τα δυνητικά του
- Συμπόνια - έχετε υπόψη τα συμφέροντα και τα κίνητρα των άλλων
- Αξιολόγηση - οι καλύτερες ιδέες προέρχονται από τον άλλον

Βασικές δεξιότητες και τεχνικές στην MI:

- Ανοιχτές ερωτήσεις - Αυτό το θέμα καλύπτεται στο Μάθημα 3
- Διαβεβαιώσεις-βραβεία, επιτεύγματα, θετική ανάδραση, επιτεύγματα, προσπάθειες, τα χρησιμοποιούμε για να οικοδομήσουμε εμπιστοσύνη, να προκαλέσουμε αλλαγή και να αναγνωρίσουμε θετική βελτίωση.
- Συλλογισμοί - δηλώσεις όχι ερωτήσεις, τις χρησιμοποιούμε για να εκφράσουμε συμπάθεια και κατανόηση, προσπαθούμε να δούμε τον κόσμο με τα μάτια του άλλου

Περίληψη - αν ένα άτομο βρίσκεται σε στάδιο αμφιβολίας, αναρωτιέται αν πρέπει να κάνει κάτι ή όχι, ο ρόλος σας εδώ είναι να του δώσετε μια επισκόπηση όλων των σκέψεών του - αρνητικών και θετικών. Με τον τρόπο αυτό καθοδηγείτε το άτομο προς αλλαγή συμπεριφοράς, συνοψίζοντας επιλεκτικά τους λόγους αλλαγής του.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Ken Resnicow, Fiona McMaster, Motivational Interviewing: moving from why to how with autonomy support: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο εκπαιδευτής εισάγει τις κύριες αρχές της συνέντευξης με κίνητρα και έχει μια σύντομη συζήτηση γιατί, στην εμπειρία των συμμετεχόντων, απαιτείται να τηρούνται οι βασικές αρχές. Ποια, κατά τη γνώμη τους, είναι τα οφέλη των παροχών της MI έναντι της άμεσης πειθούς;

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ορισμένα από τα κύρια συστατικά στοιχεία της MI περιλαμβάνουν την οικοδόμηση εμπιστοσύνης, τη χρήση ανοιχτών ερωτήσεων, την ενεργητική ακρόαση (για περισσότερες



πληροφορίες, ανατρέξτε στο Module 3), την αποτελεσματική ανατροφοδότηση (Module 3) και την επίδειξη της εκτίμησής μας για το νέο άτομο. Αλλά πώς προσεγγίζει κανείς αυτά τα βήματα; Η εμπειρία των συμμετεχόντων μπορεί να είναι χρήσιμη για τη διερεύνηση των εργασιών και των στοιχείων που δεν λειτουργούν.

Ο εκπαιδευτής χωρίζει την ομάδα στα τέσσερα. Καθεμία από τις μικρές ομάδες θα εργαστεί σε έναν από τους τέσσερις σταθμούς εργασίας. Θα συζητήσουν την ερώτηση που αναγράφεται στο γράφημα και θα επιλέξουν ένα μέλος για να καταγράψουν τις εισόδους τους. Μετά από 10 λεπτά, οι ομάδες θα εναλλάσσονται και θα μετακινούνται σε νέο σταθμό. Στη συνέχεια, θα εξοικειωθούν με όσα έχουν ήδη γραφτεί και θα συνεχίσουν να εργάζονται. Οι ομάδες θα περιστρέφονται στους σταθμούς δύο φορές ακόμη μέχρι να έχουν όλοι την ευκαιρία να συμβάλουν.

### Σταθμός 1.

Διάρθρωση του γραφήματος σε δύο στήλες. Σκεφτείτε τις συνηθισμένες ερωτήσεις που θα κάνετε σε ένα νέο κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης. Εάν πρόκειται για ανοικτή ερώτηση (που απαιτεί μια μακροσκελή, ουσιαστική απάντηση), γράψτε το στη δεξιά πλευρά. Αν είναι κλειστή (μπορεί να απαντηθεί με μία λέξη ή μια φράση), γράψτε την στην αριστερή πλευρά. Σκεφτείτε πώς μπορείτε να το μετατρέψετε σε ανοικτή ερώτηση και έπειτα να το γράψετε στην αντίθετη πλευρά του γραφήματος.

### Σταθμός 2.

Πώς μπορούμε να εκφράσουμε την εκτίμησή μας για τον νέο κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης; Γράψτε στο γράφημα όσα παραδείγματα μπορείτε.

*Παραδείγματα: Κατορθώσατε να ξεπεράσετε πολλές προκλήσεις για να φτάσετε εκεί που είστε αυτή τη στιγμή.*

*Χρειάζεται θάρρος για να κάνεις τα όνειρά σου, όπως κάνεις.*

*Τα πηγες πολύ καλά όταν πηγες και παρουσιάστηκες στον εργοδότη.*

### Σταθμός 3.

Τι μπορείτε να κάνετε για να δείξετε ενσυναίσθηση και εμπιστοσύνη στον νέο κατά τη διάρκεια της συνέντευξης;

*Παράδειγμα: Ανταποκριθείτε σε αυτά που εκφράζει ο νέος: «Ακουσα ότι είστε απογοητευμένοι από την έλλειψη προόδου μας.»*

### Σταθμός 4.

Τι είδους συμπεριφορά είναι πιθανό να διαταράξει εξαρχής τη σχέση με τον νέο;

*Παράδειγμα: Εκφράζοντας απογοήτευση για την ανικανότητα του νέου να ξεπεράσει τις δυσκολίες: «Το έχουμε συζητήσει αρκετές φορές, ωστόσο δεν κάνετε τίποτα!»*

## ΣΥΝΟΨΗ:

Κάθε ομάδα θα παρουσιάσει σε όλους την πλήρη πρόοδο του τελευταίου σταθμού εργασίας στον οποίο βρισκόταν. Τα μέλη άλλων ομάδων είναι ευπρόσδεκτα να συζητήσουν οποιοσδήποτε διαφορές έχουν.

## ΑΣ ΕΞΑΣΚΗΘΟΥΜΕ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΚΙΝΗΤΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Εκτυπωμένη  
λίστα ελέγχου για  
συμμετέχοντες, πένες

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Να αποκτήσετε βαθύτερη γνώση σχετικά με την ΜΙ.
- Να ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να χρησιμοποιούν την προσέγγιση επεκτείνοντας την εμπιστοσύνη τους.
- Να κάνετε εφαρμογή των κύριων αρχών και προσεγγίσεων του ΜΙ.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Χρησιμοποιήστε την ακόλουθη λίστα ελέγχου στην επόμενη δραστηριότητα:

Οι ακόλουθες «αρχές» και «προσεγγίσεις» προς αυτές περιγράφουν όχι μόνο τις καταστάσεις στις οποίες μπορεί να βρεθείτε, αλλά αποτελούν επίσης μια πολύ καλή αναπαράσταση της διαδικασίας της παρακινητικής συνέντευξης. Μπορείτε να αισθανθείτε εμπιστοσύνη στη διαδικασία όσο ακολουθείτε τα παρακάτω βήματα.

Αξίωμα	Ειδικές προσεγγίσεις	Καλύπτει ο ερωτώμενος το αξίωμα και πόσο
Ζητώντας την άδεια	<ul style="list-style-type: none"> <li>•“Σας πειράζει αν μιλάμε για [εισαγωγή συμπεριφοράς];”</li> <li>•“Θα μπορούσαμε να μιλήσουμε για τη δική σας [εισαγωγή συμπεριφοράς];”</li> </ul>	
Προκάλεσε μια συζήτηση για την προθυμία να αλλάξει και να αναπτυχθεί	<ul style="list-style-type: none"> <li>•“Τι θα θέλατε να δείτε διαφορετικά σχετικά με την τρέχουσα κατάστασή σας;?”</li> <li>•“Τι θα είναι διαφορετικό για εσάς στο τέλος αυτού του προγράμματος καθοδήγησης;”</li> <li>•“Ποια θα ήταν τα καλά για να αλλάξετε την [εισαγάγετε την προβληματική συμπεριφορά]”</li> </ul>	
Διερεύνηση της σημασίας και της εμπιστοσύνης	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Γιατί επιλέξατε βαθμολογία [ένθετο #] στην κλίμακα εμπιστοσύνης αντί για [χαμηλότερο #];”</li> <li>• “Τι θα χρειαστεί να συμβεί για να ανεβεί το σκορ εμπιστοσύνης από ένα [ένθετο σε ένα [εισαγάγετε ένα υψηλότερο #];”</li> <li>• “Πώς θα ήταν διαφορετική η ζωή σας αν μετακινηθείτε από ένα [ένθετο #] σε ένα [υψηλότερο #];”</li> <li>• “Τι πιστεύετε ότι μπορείτε να κάνετε για να αυξήσετε την εμπιστοσύνη σχετικά με την αλλαγή [συμπεριλάβετε προβληματική συμπεριφορά];”</li> </ul>	
Ανακλαστική ακρόαση	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Ακούγεται σαν...”</li> <li>• “Όπως άκουσα να λες...”</li> <li>• “Λοιπόν, από τη μια πλευρά ακούγεται σαν .... Και, ακόμη από την άλλη...”</li> <li>• “Μοιάζει ως αν...”</li> <li>• “Έχω την αίσθηση ότι...”</li> <li>• “Νοιώθω σαν...”</li> </ul>	
Επιβεβαιώσεις	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Η δέσμευσή σας δείχνει πραγματικά [εισαγάγετε έναν προβληματισμό σχετικά με το τι κάνει ο καθοδηγούμενος].”</li> <li>• “Δείξατε πολλά [εισαγάγετε αυτό που περιγράφει καλύτερα τη συμπεριφορά του καθοδηγούμενου - δύναμη, θάρρος, αποφασιστικότητα] κάνοντας αυτό.”</li> <li>• “Είναι ξεκάθαρο ότι πραγματικά προσπαθείτε να αλλάξετε την [εισαγάγετε συμπεριφορά].”</li> <li>• “Με τον τρόπο που χειριστήκατε αυτήν την κατάσταση, δείξατε πολλά [εισαγάγετε αυτό που περιγράφει καλύτερα τη συμπεριφορά του καθοδηγούμενου - δύναμη, θάρρος, αποφασιστικότητα].”</li> <li>• “Με όλα τα εμπόδια που έχετε τώρα, είναι [εισαγάγετε ό,τι περιγράφει καλύτερα τη συμπεριφορά του καθοδηγούμενου-εντυπωσιακό, καταπληκτικό] που καταφέρατε να αποφύγετε να ασχοληθείτε με [εισαγωγή αρνητικής συμπεριφοράς].”</li> </ul>	

## ΜΕΛΕΤΗ:

Ken Resnicow, Fiona McMaster, Motivational Interviewing: moving from why to how with autonomy support: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο εκπαιδευτής εξηγεί και πάλι τα οφέλη της MI ή ρωτά τους συμμετέχοντες γι' αυτά. Διασφαλίζει ότι κάθε συμμετέχων έχει αντίγραφο της λίστας ελέγχου και του ζητά να ρίξει μια ματιά.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να επιλέξουν δύο εθελοντές, οι οποίοι θα έχουν το ρόλο του συνεντευξιαστή και του καθοδηγούμενου. Εξηγεί ότι όλοι θα συμμετάσχουν στην επόμενη δραστηριότητα, παρατηρώντας το σκηνικό και παρέχοντας σχόλια.

**| ΒΗΜΑ 3 |** Ο εκπαιδευτής δίνει τις περιγραφές των ρόλων μόνο στους εθελοντές και λέει στον συνεντευξιαζόμενο ότι στόχος του είναι να υπακούει στις αρχές της MI, προσπαθώντας να προκαλέσει αλλαγή συμπεριφοράς στον καθοδηγούμενό του:

### Καθοδηγούμενος:

Το όνομά σας είναι Κρίστιαν - 20 ετών, που εγκατέλειψε το πανεπιστήμιο, λόγω οικογενειακών προβλημάτων. Σας ζητείται ξανά να επισκεφθείτε το γραφείο συμβούλων σας, αλλά είστε ενοχλημένοι που όλοι σας λένε τι να κάνετε. Έχετε πρόβλημα να είστε υπεύθυνοι και να τηρείτε τις προθεσμίες.

### Συνεντευκτής:

Είστε κοινωνικός λειτουργός στο δήμο, ο οποίος είναι πραγματικά αφοσιωμένος στο έργο του. Είναι Δευτέρα το πρωί, και λάβατε σχόλια από έναν πιθανό εργοδότη ενός από τους καθοδηγούμενούς σας που δεν εμφανίστηκε στη συνέντευξη που κανονίστηκε. Τηλεφωνείτε αμέσως στον Κριστιάν (καθοδηγούμενό σας) και του ζητάτε να έρθει στο γραφείο σας.

**| ΒΗΜΑ 4 |** Ο εκπαιδευτής δίνει για αρχή τους ρόλους και υπενθυμίζει στους συμμετέχοντες ότι πρέπει να παρατηρούν προσεκτικά το σκηνικό, μετά από αυτό, παρέχει αποτελεσματική ανατροφοδότηση στους συμμετέχοντες για τους ρόλους.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Μετά το τέλος του σκηνικού, ο εκπαιδευτής διευκολύνει μια σύντομη συζήτηση για την προστιθέμενη αξία της ΜΙ:

- Ποιες από τις αρχές της ΜΙ καλύφθηκαν κατά τη διάρκεια της συζήτησης;
- Πώς ο ερωτώμενος προκάλεσε την αντανάκλαση στον καθοδηγούμενό του;
- Κατάφερε να δώσει αποτελεσματικές απαντήσεις και να ακουστεί;
- Τι πιστεύετε ότι πρέπει να αλλάξει στην προσέγγισή του, προκειμένου να είναι πιο επιτυχημένος;
- Υπήρξαν θετικά συμπεράσματα στη συζήτηση και ποιες είναι οι πιθανότητες αλλαγής συμπεριφοράς;

## DESCUBRIR LA FORTALEZA Y EL POTENCIAL DE CADA UNO



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Σημειώσεις ακροατηρίου  
με κατευθυντήριες  
ερωτήσεις, γραφίδες και  
χαρτί

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Να γνωρίζετε πώς να ενισχύσετε τους πόρους του ΝΕΕΤ υπογραμμίζοντας τα προσόντα τους.
- Να μάθετε να προκαλείτε τη δημιουργία ρεαλιστικής εικόνας του εαυτού σας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η ανάλυση PPCO (τα Συν, οι Δυνατότητες, οι Ανησυχίες, οι Υπερβάσεις) είναι ένα εργαλείο που χρησιμοποιείται ευρέως στο πλαίσιο των επιχειρηματικών αναγκών για τον προσδιορισμό του καλύτερου τρόπου αξιοποίησης ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας. Είναι επίσης ένας εξαιρετικός τρόπος ανάλυσης των επιμέρους χαρακτηριστικών. Η ανάλυση PPCO προκύπτει από την κλασική ανάλυση SWOT (Δυνατά σημεία, Αδυναμίες, Ευκαιρίες, Απειλές), η οποία διαιρεί τις ιδιότητες/τους παράγοντες σε 2 άξονες: εσωτερική/εξωτερική, χρήσιμη/επιβλαβής. Αντίθετα, η PPCO κατανέμει τους συντελεστές στις ακόλουθες κατηγορίες:

Τα Συν – Εσωτερικά  
Θετικά

Δυνατότητες – Εξωτερικά  
Θετικά

Ανησυχίες – Εξωτερικά  
Αρνητικά

Υπερβάσεις – Πως θετικοί εσωτερικοί &  
εξωτερικοί παράγοντες κινητοποιούνται  
για να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις  
των αρνητικών

Το πλεονέκτημα της έγκειται στην επικέντρωσή της στο μέλλον. Αντί να επικεντρώνεται στις αδύναμες πτυχές ενός νέου -ένα θέμα που αναμφισβήτητα απασχολεί για πολύ καιρό, στρέφει την προσοχή του στο πώς μπορεί να ξεπεραστούν ορισμένοι φόβοι- βοηθώντας τον να βρει τη δύναμη να διερευνήσει πώς μπορεί να θεσπίσει αλλαγές. Αυτή η έμφαση στις θετικές πτυχές είναι ιδιαίτερα σημαντική όταν εργαζόμαστε με άτομα από μειονεκτούντα περιβάλλοντα, τα οποία συχνά έχουν μειωμένη εικόνα για τον εαυτό τους.

Η ανάλυση βοηθά τους νέους να ξεπεράσουν τους φόβους και τις αμφιβολίες που έχουν σε σχέση με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σε μια δεδομένη αγορά εργασίας. Είναι καλό να διατυπώνεται η όλη διαδικασία με θετικό τρόπο - για παράδειγμα, εάν εντοπίζονται οι ιδιότητες που συνήθως αναφέρονται ως «αδυναμίες», να μετατρέπονται σε «περιοχές για μελλοντική βελτίωση». Κατ' αυτόν τον τρόπο, η εστίαση αλλάζει τον τρόπο με τον οποίο ο νέος μπορεί να μετατρέψει αυτό που θεωρεί πρόκληση σε ευκαιρία. Επιπλέον, είναι πολύ σημαντικό να διαμορφώνονται σωστά όλες οι ιδιότητες της ανάλυσης δίνοντας κατάλληλα παραδείγματα. Δεν αρκεί να δηλώνουμε ότι έχουμε δεσμευτεί και ότι εργαζόμαστε σκληρά - χρειάζεται ένα συγκεκριμένο παράδειγμα όπου αυτή η ποιότητα εκδηλώνεται και οδηγεί σε κάτι απτό.

## ΜΕΛΕΤΗ:

<https://www.creativeeducationfoundation.org/wp-content/uploads/2015/06/ToolsTechniques-Guide-FINAL-web-watermark.pdf>

<http://bentonkara.weebly.com/ppco.html>

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Η δραστηριότητα ξεκινά με μια ομαδική συζήτηση:

- Γιατί είναι σημαντικό για τους νέους να γνωρίζουν τον εαυτό τους και να έχουν μια ρεαλιστική εικόνα του εαυτού τους;
- Συμβαίνει οι νέοι να έχουν δυνάμεις και δυνατότητες που δεν γνωρίζουν; Μπορείτε να δώσετε παραδείγματα;
- Συμβαίνει το αντίθετο - μήπως ορισμένες φορές έχουν φιλοδοξίες που υπερβαίνουν κατά πολύ τις δυνατότητές τους;
- Μετά τη συζήτηση, ο διαμεσολαβητής παρουσιάζει εν συντομία το μοντέλο ανάλυσης PPCO, τους λόγους για τους οποίους επελέγη και τα οφέλη του.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Η δραστηριότητα εκτελείται σε ζεύγη. Ένας συμμετέχων (P1) εξετάζει τα προσόντα του στο επαγγελματικό του πλαίσιο ως εργαζομένου νέων. Ο άλλος συμμετέχων (P2) υποστηρίζει τη διαδικασία χρησιμοποιώντας τις κατευθυντήριες ερωτήσεις και ζητώντας διευκρινίσεις και συγκεκριμένα παραδείγματα. Ο P2 δεν χρειάζεται να περιοριστεί στις

ερωτήσεις που προτείνονται εδώ, αλλά μπορεί να τις αξιοποιήσει εάν αισθάνονται αρκετά σίγουροι.

#### Συν

- Τι κάνετε εξαιρετικά καλά;
- Τι ταυτίζουν οι άλλοι ως ισχυρά χαρακτηριστικά σε σας;
- Για ποιο χαρακτηριστικό είστε πιο υπερήφανοι και γιατί;

#### Δυνατότητες

- Ποιες (επαγγελματικές) ευκαιρίες ανοίγουν για εσάς;
- Σε ποιους επαγγελματικούς τομείς είστε πιο ευνοημένοι από άλλους;
- Πώς μπορείτε να μετατρέψετε τις δυνάμεις σας σε ευκαιρίες;

#### Ανησυχίες

- Τι θα μπορούσε να σας εμποδίσει να αξιοποιήσετε τους πόρους σας;
- Ποιος από τους φόβους σας έχει τη δυνατότητα να εκθέσει μερικά από τα λιγότερο επιθυμητά χαρακτηριστικά σας;
- Ποια είναι τα στοιχεία που ενδέχεται να βλάψουν την επαγγελματική σας ανάπτυξη;

#### Υπερβάσεις

- Τι έχετε κάνει στο παρελθόν για να αντιμετωπίσετε παρόμοια προβλήματα;
- Πού θα μπορούσατε να αποκτήσετε εμπειρία για να ξεπεράσετε τους φόβους σας;
- Μπορείτε να μετατρέψετε τους φόβους σας σε πόρο για θετική αλλαγή;

**| ΒΗΜΑ 3 |** Μετά την ολοκλήρωση του P1 με την ανάλυση, οι ρόλοι των P1 και P2 αλλάζουν και επανέρχονται στη διαδικασία.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ομαδική συζήτηση. Ολοι οι συμμετέχοντες συγκεντρώνονται και επιχειρούν να ανταλλάξουν την εμπειρία τους.

- Ποιο μέρος της ανάλυσης βρήκατε ευκολότερο; Ποια ήταν η πιο προκλητική;
- Πιστεύετε ότι οι νέοι θα αντιμετωπίσουν τις ίδιες προκλήσεις με το μοντέλο; Εάν όχι, τι νομίζετε ότι θα δημιουργήσει δυσκολίες με αυτούς;
- Θα μπορούσατε να προσαρμόσετε οποιαδήποτε από τις ερωτήσεις; Λείπει κάτι; Δεν χρειάζεται κάτι;
- Τώρα που γνωρίζετε το μοντέλο, πώς βλέπετε την εφαρμογή του στην εργασία σας;

**Προσαρμογή:** Η δραστηριότητα μπορεί να προσαρμοστεί για χρήση με τους νέους με βάση τις αλλαγές που έγιναν στη συζήτηση. Ο μεσολαβητής πρέπει ακόμη να καθοδηγήσει το νέο άτομο στις ερωτήσεις του. Μερικές φορές, μπορεί να χρειαστεί να προτείνει ορισμένα παραδείγματα για να βοηθήσει τον νέο να αναζητήσει τη δική του εμπειρία. Μια στοχαστική συζήτηση σχετικά με το μέρος της ανάλυσης που βρήκαν δύσκολο και αυτό που βρήκαν χρήσιμο είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντική.



## ΜΑΘΕΤΕ ΠΩΣ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΧΘΕΙΤΕ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Χαρτί, διαγράμματα,  
στυλό και  
μαρκαδόροι

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Να κατανοήστε τη διαφορά μεταξύ σταθερής και αναπτυξιακής νοοτροπίας.
- Να κατανοήστε πώς μπορείτε να επηρεάσετε τη συμπεριφορά των νέων μέσω μοντελοποίησης ρόλων.
- Να μάθετε πώς να χρησιμοποιείτε διαφορετικές τεχνικές για την πρόκληση της νοοτροπίας ανάπτυξης στα ΝΕΕΤ.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η έρευνα της Κάρολ Ντουέκ, καθηγήτριας ψυχολογίας στο Στάνφορντ, δείχνει ότι οι πεποιθήσεις των ανθρώπων, τόσο συνειδητές όσο και ασυνείδητες, έχουν μεγάλο αντίκτυπο στο τι θεωρούν ως προσωπικότητά τους και ότι η αλλαγή ακόμα και της απλούστερης από αυτές μπορεί να έχει βαθύ αντίκτυπο σε σχεδόν κάθε πτυχή της ζωής τους. Υπάρχουν δύο κύριοι τρόποι για να εξετάσετε την προσωπική ικανότητα: η νοοτροπία σταθερότητας (FM), η οποία θεωρεί την ευφυΐα και την ικανότητα ως προκαθορισμένες ιδιότητες που δεν μπορούν να αλλάξουν σημαντικά· και η αναπτυξιακή νοοτροπία (ΓΤ), για την οποία η ευφυΐα και η ικανότητα μπορούν να αναπτυχθούν μέσω της προσπάθειας, των στρατηγικών και της στήριξης. Και οι δύο νοοτροπίες μπορούν να συγκριθούν μέσω διαφόρων πτυχών:

- Η FM βλέπει την ικανότητα ως σταθερό χαρακτηριστικό που δεν μπορεί να αλλάξει, ενώ για την GM είναι εύπλαστο και μπορεί να αναπτυχθεί.

- Η προσπάθεια για την FM είναι αρνητικό σημάδι, δεδομένου ότι ένα έξυπνο άτομο δεν θα πρέπει να εργάζεται σκληρά. Η προσπάθεια των GM είναι ο τρόπος για να γίνουν καλύτερα τα άτομα.
- Στην FM, η εμφάνιση έξυπνων εικόνων είναι πολύ σημαντική, εφόσον έτσι αποδεικνύεται η ικανότητά τους. Η GM εστιάζεται στη μάθηση και τη βελτίωση της ικανότητας του ατόμου.
- Για την FM η οπισθοδρόμηση είναι σημάδι απελπισίας, καθώς αποδεικνύει έλλειψη ικανότητας, η GM την βλέπει ως δείκτη που χρειάζεται να δουλέψει κανείς πιο σκληρά ή να δοκιμάσει μια νέα στρατηγική.
- Για την FM η αποτυχία, είναι το τέλος της ιστορίας είναι η ώρα να τα παρατήσουμε. Για την GM είναι η αρχή της ιστορίας, μια στιγμή να προσπαθήσουμε ξανά.

Η σχέση μεταξύ νοοτροπίας και προσπάθειας εξαρτάται αμοιβαία. Οι άνθρωποι που αναγνωρίζουν την αξία της αμφισβήτησης βλέπουν τη σημασία της προσπάθειας. Και οι άνθρωποι που προσαρμόζουν μια ενεργή θέση στα προβλήματα είναι πιο πιθανό να υιοθετήσουν τη νοοτροπία της ανάπτυξης. Υπάρχουν πολλά εργαλεία και τεχνικές που μπορεί κανείς να χρησιμοποιήσει για να μάθει πώς να αλλάζει τη νοοτροπία του, με αποτέλεσμα ενέργειες που ενισχύουν περαιτέρω την άποψη ότι η αλλαγή είναι δυνατή, που παρακινεί σε περισσότερες ενέργειες, κ.ο.κ.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Courtney Ackerman, MSc. Growth mindset vs. Fixed. Key takeaways from Dweck's book. Understand the difference between fixed and growth mindset:

<https://positivepsychology.com/growth-mindset-vs-fixed-mindset/>

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τις δύο νοοτροπίες και πώς βλέπουν το ανθρώπινο δυναμικό για αλλαγή και ανάπτυξη.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ο εκπαιδευτής χωρίζει την ομάδα σε δύο μικρότερες ομάδες. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες πρέπει να παρουσιάσουν παραδείγματα σταθερής νοοτροπίας, το άλλο ήμισυ της νοοτροπίας ανάπτυξης, με βάση την εμπειρία τους με τους NEET. Τα μέλη κάθε ομάδας συζητούν τα παραδείγματα και τα καταγράφουν αν συμφωνούν ότι η δήλωση ταιριάζει πραγματικά με τη νοοτροπία. Στόχος είναι να παραχθούν περισσότερα παραδείγματα από τις άλλες ομάδες.

Παραδείγματα:

FM: Η προσπάθεια για νέα πράγματα είναι αγχωτική και καλύτερα να αποφεύγεται.

GM: Τα σχόλια που λαμβάνει κάποιος από άλλους, ακόμη και αν είναι αρνητικά, είναι πάντα ευπρόσδεκτα.

**| ΒΗΜΑ 3 |** Και οι δύο ομάδες παρουσιάζουν τα παραδείγματα τους σε ολόκληρη την ομάδα. Άλλες ομάδες μπορούν να σχολιάσουν εάν πιστεύουν ότι τα παραδείγματα δεν ταιριάζουν. Ο διαμεσολαβητής μπορεί να καταγράψει τα παραδείγματα σε ένα διάγραμμα ροής για να τα δουν όλοι. Η ομάδα με τα πιο σωστά παραδείγματα είναι ο νικητής του γύρου.

**| ΒΗΜΑ 4 |** Ατομική εργασία. Οι συμμετέχοντες πρέπει να προσδιορίσουν και να καταγράψουν 3 ικανότητες στις οποίες υπερिσχύουν, και μια που θεωρούν πρόκληση και θα ήθελαν να βελτιωθούν. Για κάθε μία από τις ικανότητές τους, οι συμμετέχοντες πρέπει να σκεφτούν τις συμπεριφορές 3-5 που τους οδήγησαν να αναπτυχθούν στο στάδιο όπου βρίσκονται τώρα. Μετά από αυτό, πρέπει να θέσουν σε εφαρμογή ορισμένες ενέργειες που θα τους βοηθούσαν να αναπτύξουν τις δεξιότητες στις οποίες δεν αισθάνονται εμπιστοσύνη. Αφού είναι έτοιμοι όλοι οι συμμετέχοντες, καλούνται να μοιραστούν στην ομάδα τον τρόπο με τον οποίο θα ήθελαν να βελτιωθούν και αν δουν κάποια σχέση με τα προηγούμενα επιτεύγματά τους.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ομαδική συζήτηση. Οι συμμετέχοντες καλούνται να ανταλλάξουν εμπειρίες σχετικά με άλλες τεχνικές που θα μπορούσαν να τονώσουν τη νοοτροπία του για την ανάπτυξη. Τα επιτυχημένα παραδείγματα από την πρακτική είναι ευπρόσδεκτα. Είναι επίσης χρήσιμο να παραθέτουμε τις πιο κοινές προκλήσεις που συναντώνται και να αναζητούμε από κοινού τρόπους για να τις ξεπεράσουμε.

**Προσαρμογή:** Όταν εργάζονται με νέους, μπορεί να είναι ευκολότερο να τους παρασχεθούν κατάλογοι με τις δύο νοοτροπίες και όχι να τους ζητηθεί να εκμαιευθεί από την ομάδα. Αυτό που είναι πιο σημαντικό είναι να επικεντρωθούν στη συζήτηση, ώστε να μπορέσουν να διερευνήσουν πώς βλέπουν τις ικανότητές τους και τη δυνατότητα αλλαγής. Αντί για τρία παραδείγματα ικανοτήτων που ανέπτυξαν στο παρελθόν, θα ήταν ίσως ωφέλιμο να κάνουν περισσότερα - όσα περισσότερα μπορούν, και όσες δραστηριότητες πραγματοποίησαν για να φτάσουν εκεί. Με αυτόν τον τρόπο, μπορεί να αισθάνονται πιο σίγουροι να σκεφτούν να δοκιμάσουν κάτι νέο.



## 2.5 ΠΑΡΟΧΗ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Οι ταχείες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές που χαρακτηρίζουν τη σύγχρονη πραγματικότητα σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας επηρεάζουν απρόβλεπτα τη σταδιοδρομία μας, την προσωπική μας και την οικογενειακή μας ζωή. Συγκεκριμένα, η επαγγελματική μας ανάπτυξη χαρακτηρίζεται από «βασικές μεταβάσεις» και συνεχείς αλλαγές (π.χ. ολοκλήρωση των σπουδών και μετάβαση στην αγορά εργασίας ή απώλεια θέσεων εργασίας και αναζήτηση νέων εναλλακτικών, κ.λπ.), επομένως είναι πολύ πιθανό να βρεθείτε σε διάφορους δρόμους σταδιοδρομίας περισσότερες από μία φορές, να αναρωτιέστε αν θα πρέπει να συνεχίσετε στο μονοπάτι που κελεύτηκε από τις αρχικές σας επιλογές ή να επιλέξετε μια νέα κατεύθυνση.



Η μελέτη των θεωριών επαγγελματικής εξέλιξης και επιλογής θεωρείται απαραίτητη, δεδομένου ότι οι θεωρίες αυτές παρέχουν στους συμβούλους ένα πλαίσιο για τον προγραμματισμό παρεμβάσεων για την παροχή συμβουλών. Σκοπός αυτού του κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει διαφορετικές θεωρητικές προσεγγίσεις σχετικές με την επιλογή και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, τις οποίες μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι σύμβουλοι για να διαχειριστούν τις σχέσεις τους με τους νέους.

Εχουν προταθεί διάφορες ταξινομήσεις των θεωριών επαγγελματικής σταδιοδρομίας, οι οποίες προσπαθούν να συμπεριλάβουν και να ταξινομήσουν την ποικιλία των διαφορετικών θεωρητικών και πρακτικών προσεγγίσεων που χαρακτηρίζουν αυτόν τον τομέα.

Η Τυπική Θεωρία του Holland (1985) δέχεται ότι κατά την επιλογή της σταδιοδρομίας το άτομο είναι προϊόν της αλληλεπίδρασης της γενετικής του κληρονομιάς με μια

σειρά πολιτιστικών και προσωπικών δυνάμεων, συμπεριλαμβανομένων των φίλων του, των γονέων, της κοινωνικής τάξης, του πολιτισμού και του φιλικού περιβάλλοντος. Μέσα από αυτή την εμπειρία, το άτομο δημιουργεί μια ιεραρχία συνηθειών με τις οποίες εκτελεί τα καθήκοντά του.

Η καθοδήγηση σταδιοδρομίας είναι η εξελικτική πορεία του ατόμου, όσον αφορά τον προσανατολισμό του στον χώρο εργασίας και τις αποφάσεις του/της σχετικά με το επάγγελμα, ή τα επαγγέλματα, που επιθυμεί ή επιδιώκει να ασκήσει. Η χρήση του όρου αυτού έχει ως στόχο να δείξει ότι η έναρξη ενός επαγγέλματος δεν είναι αποτέλεσμα άμεσης απόφασης αλλά μακροπρόθεσμης αναπτυξιακής διαδικασίας που να συνάδει με την ψυχολογική ανάπτυξη κάθε ατόμου.

## ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ ΜΕΣΩ ΤΗΣ "ΛΙΣΤΑΣ ΕΚΚΡΕΜΜΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ



**ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

60 λεπτά



**ΥΛΙΚΑ**

Χαρτιά, στυλό

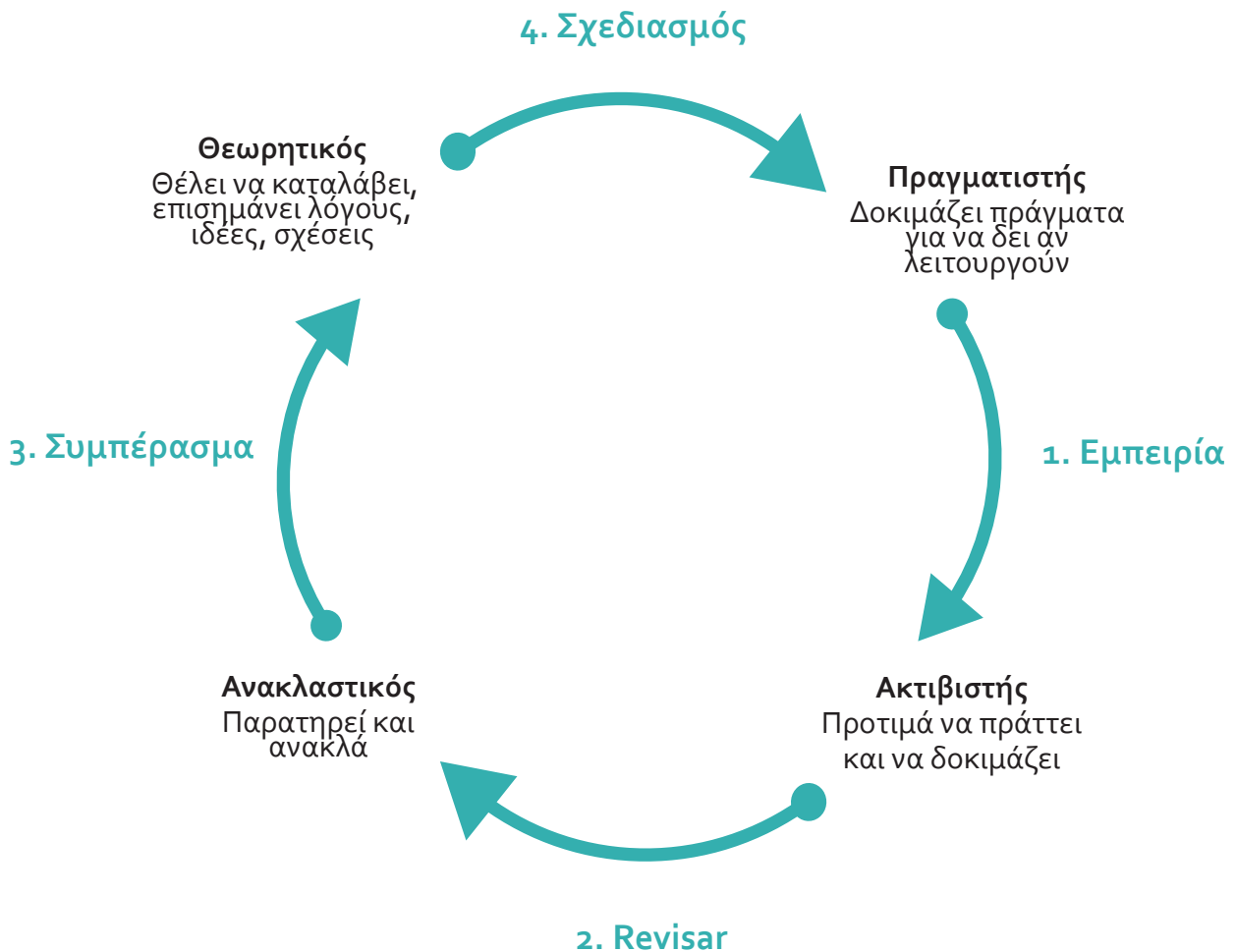
### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Να γνωρίζετε πώς να αναλύσετε την ατομική κατάσταση του ΝΕΕΤ με δημιουργικές και καινοτόμες μεθόδους.
- Να μάθετε για τα διάφορα στυλ μάθησης και τη χρήση μη τυπικών εκπαιδευτικών εργαλείων.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Σύμφωνα με τη Θεωρία τους οι **Ντέιβιντ Κόλμπ** και **Ρον Φράι**, το 1970, ανέπτυξαν το Μοντέλο Πειραματικής Μάθησης όπου κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας ένας εκπαιδευόμενος κινείται μέσα από μια σπείρα άμεσων εμπειριών (Ειδική Εμπειρία/ΕΕ) που οδηγούν στην παρατήρηση και την αντανάκλαση της εμπειρίας (Στοχαστική Παρατήρηση/ΣΠ). Οι σκέψεις αυτές απορροφώνται και συνδέονται με προηγούμενες γνώσεις οι οποίες στη συνέχεια μεταφράζονται σε αφηρημένες έννοιες ή θεωρίες (Αφηρημένη Θεωρητική Σύλληψη/ΑΘΣ) δημιουργώντας νέους τρόπους και ενέργειες για την προσαρμογή στην εμπειρία και τη δυνατότητα δοκιμής ή εξερεύνησης περαιτέρω (Ενεργός Πειραματισμός/ΕΠ).

Συγκεκριμένα, οι τρόποι εκμάθησης των **Honey & Mumford (1996)**, που αναπτύχθηκαν από τους Peter Honey και Alan Mumford, χωρίζουν τους ανθρώπους σε τέσσερις ομάδες εκμάθησης που υποτίθεται ότι αντικατοπτρίζουν τις γενικές τάσεις συμπεριφοράς κάποιου. Τα στυλ βασίζονται στη Θεωρία του Κολμπ και έχουν σχεδιαστεί για να βοηθήσουν κάθε άτομο να επικεντρωθεί σε αυτό που χρειάζεται για να είναι ένας επιτυχημένος μαθητής.



### Τέσσερις βασικοί τρόποι εκμάθησης του Honey & Mumford Τεστ

Ακολουθεί σύντομη παρουσίαση τεσσάρων στυλ μάθησης που περιγράφουν τις προτιμήσεις όσον αφορά τις μαθησιακές διαφορές:

#### Τρόπος Εκμάθησης Ακτιβιστή

Προτιμούν να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για να αποκτήσουν γνώσεις. Ως ενθουσιώδεις μαθητές καλωσορίζουν νέες προκλήσεις και εμπειρίες. Το μαθησιακό τους στυλ είναι πιο ευπροσάρμοστο, ανοιχτόμυαλο και απολαμβάνουν την εμπλοκή και συμμετοχή σε ομάδες με άλλους. Παρόλα αυτά, οι Ακτιβιστές μπορεί να δυσκολεύονται να μάθουν όταν η μάθηση περιλαμβάνει έναν παθητικό ρόλο ή εργασίες κυκλικής εναλλαγής.

#### Ανακλαστικός Τρόπος Εκμάθησης

Οι Ανακλαστικοί προτιμούν να είναι οργανωτικοί! Είναι ενδελεχείς και προσεκτικοί άνθρωποι που επιλέγουν πιο παθητικούς τρόπους μάθησης όπως ανάγνωση και ακρόαση. Αναλύουν πριν την εξαγωγή συμπερασμάτων. Ωστόσο, ο τρόπος μάθησης του Ανακλαστικού σημαίνει ότι μπορεί να δυσκολεύονται να μάθουν όταν αναγκάζονται

να γίνουν πιο ενεργοί/εκτεθειμένοι ή όταν τους παρέχονται ανεπαρκείς πληροφορίες για την παραγωγή αποτελεσμάτων.

### Θεωρητικός Τρόπος Εκμάθησης

Το παρόν στυλ μάθησης προτιμά να βλέπει τη συνολική εικόνα των πραγμάτων. Είναι λογικοί και αντικειμενικοί εκπαιδευόμενοι που προσεγγίζουν τα προβλήματα πιο διαδοχικά, με στοιχεία ορθολογισμού. Είναι αναλυτικοί και τελειομανής. Από την άλλη πλευρά, είναι δύσκολο για αυτούς να μάθουν όταν το παρεχόμενο υλικό στερείται μεθοδολογίας ή όταν τους παρουσιάζεται με μια ασαφή και αβέβαιη εργασία.

### Τρόπος Εκμάθησης Πραγματιστή

Οι πραγματιστές είναι πρακτικοί άνθρωποι, είναι ρεαλιστές. Είναι χειρώνακτες και τους αρέσει να χρησιμοποιούν τεχνικές και την ευκαιρία να προσπαθήσουν να μάθουν. Η δυσκολία με ένα πρακτικό στυλ μάθησης εμφανίζεται όταν υπάρχει πολυπλοκότητα, καθυστέρηση ή προβλήματα κατά την εφαρμογή των μεθόδων και των αποφάσεων.

## ΜΕΛΕΤΗ:

Kolb, D. Experiential Learning. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

Με την πάροδο των ετών όλοι πιθανότατα έχουμε αναπτύξει «συνήθειες» μάθησης που μας βοηθούν να επωφεληθούμε περισσότερο από ορισμένες εμπειρίες παρά από άλλες. Καθώς πιθανώς δεν το γνωρίζουμε αυτό, η τρέχουσα «λίστα εκκρεμών εργασιών» θα μας βοηθήσει να επισημάνουμε τις προτιμήσεις μάθησης μας, ώστε να είμαστε σε καλύτερη θέση να επιλέγουμε εμπειρίες μάθησης που ταιριάζουν στο στυλ μας και να κατανοούμε καλύτερα εκείνες που ταιριάζουν στο στυλ των άλλων.

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο διοργανωτής αρχίζει συζήτηση με την ομάδα των νέων εργαζομένων. Πρώτα εξηγεί τους τέσσερις βασικούς τρόπους μάθησης των Honey & Mumford. Στη συνέχεια, διανέμει φύλλα εργασίας με μια λίστα ελέγχου βασισμένη στα Τέσσερα Βασικά Στυλ Μάθησης τους σε νέους εργαζόμενους και τους ζητά να τα συμπληρώσουν και να συνοψίσουν με Ναι/Όχι σε κάθε στυλ.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Μετά το τέλος του έργου, οι νέοι εργαζόμενοι κάνουν μια μικρή παρουσίαση του τι προτιμούν να περιλαμβάνει η «λίστα εκκρεμών εργασιών» τους (με τα περισσότερα Ναι - θα μπορούσαμε επίσης να έχουμε ανάμικτα στυλ, π.χ. ανακλαστικός /θεωρητικός ή θεωρητικός/πραγματιστής, κοκ).

**| ΒΗΜΑ 3 |** Ο διοργανωτής ξεκινά συζήτηση/ανατροφοδότηση βάσει του τρόπου μάθησης των νέων εργαζομένων και του τρόπου με τον οποίο μπορούν να εφαρμόσουν αυτή την άσκηση σε στοχευόμενη ομάδα (NEETS) προκειμένου να εντοπίσουν τις ικανότητές τους.



### Λίστα ελέγχου:

<b>Ακτιβιστές</b>	<b>ΝΑΙ/ΟΧΙ</b>
Είμαι συνήθως πρόθυμος να μάθω κάτι καινούριο, δηλαδή που δεν ήξερα / δεν μπορούσα να κάνω πριν	
Προτιμώ μια μεγάλη ποικιλία διαφορετικών δραστηριοτήτων... (Δεν θέλω να κάθομαι και να ακούω για περισσότερο από μία ώρα!)	
Δεν με πειράζει να κάνω πίσω / να αφήνω τα μαλλιά μου κάτω / να κάνω λάθη / να διασκεδάζω	
Προτιμώ να αντιμετωπίζω κάποια δύσκολα προβλήματα και προκλήσεις	
Μου αρέσει όταν υπάρχουν άλλοι ομοϊδεάτες για να αλληλεπιδρούμε	
Συνολικός αριθμός:	
<b>Ανακλαστικοί</b>	<b>ΝΑΙ/ΟΧΙ</b>
Συνήθως χρειάζομαι αρκετό χρόνο για να εξετάσω, να αφομοιώσω και να προετοιμαστώ για κάτι	
Αναζητώ ευκαιρίες / ικανότητες για τη συγκέντρωση σχετικών πληροφοριών	
Μου αρέσει όταν υπάρχουν ευκαιρίες να ακούσω τις απόψεις άλλων ανθρώπων - κατά προτίμηση μια ευρεία ποικιλία ατόμων με ποικίλες απόψεις	
Δεν μου αρέσει να λειτουργώ υπό πίεση, να είμαι τσαπατσουλίκος ή να αυτοσχεδιάζω	
Δεν καταλήγω σε γρήγορα συμπεράσματα	
Συνολικός αριθμός:	
<b>Θεωρητικοί</b>	<b>ΝΑΙ/ΟΧΙ</b>
Μου αρέσει όταν υπάρχουν πολλές ευκαιρίες να αμφισβητήσω τι λέγεται	
Συνήθως, οι στόχοι και το πρόγραμμα των γεγονότων μου δείχνουν μια σαφή δομή και σκοπό	
Προτιμώ να συναντώ πολύπλοκες ιδέες και έννοιες που είναι πιθανό να με διεγείρουν	
Οι προσεγγίσεις και οι ιδέες μου είναι συνήθως «αξιοσέβαστες», δηλαδή είναι ορθές και έγκυρες	
Προτιμώ να είμαι με ανθρώπους παρόμοιου επιπέδου με τον εαυτό μου	
Συνολικός αριθμός:	
<b>Πραγματιστές</b>	<b>ΝΑΙ/ΟΧΙ</b>
Μου αρέσει όταν υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για εξάσκηση και πειραματισμό	
Προτιμώ να δουλεύω με πολλές πρακτικές εργασίες και τεχνικές	
Συνήθως είμαι ενθουσιασμένος για τον χειρισμό πραγματικών προβλημάτων που οδηγούν σε σχέδια δράσης για την αντιμετώπιση ορισμένων από τα τρέχοντα προβλήματα μου	
Μου αρέσει να παρατηρώ ειδήμονες που ξέρουν πως να κάνουν πράγματα από μόνοι τους	
Θέλω να δοκιμάσω νέες ιδέες, θεωρίες και τεχνικές για να δω αν λειτουργούν στην πράξη	
Συνολικός αριθμός:	

### ΣΥΝΟΨΗ:

Ερωτήσεις προβληματισμού:

- Τι αποκομίσατε από την άσκηση;
- Τι έχετε καταλάβει για τους άλλους μετά την άσκηση και πώς μπορεί να εφαρμοστεί σε μια πραγματική κατάσταση;

## ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΙΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

90 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Σημειωματάριο,  
στυλό, parkers,  
πολύχρωμα μολύβια,  
μαύρη πλακέτα.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Να μάθετε να υποστηρίζετε τα ΝΕΕΤ με αποτελεσματικό τρόπο (προετοιμασία για συνέντευξη αίτησης εργασίας).
- Να είστε εξοικειωμένοι με τις τεχνικές υποστήριξης της επαγγελματικής ένταξης.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Σκοπός αυτής της δραστηριότητας είναι να συζητηθούν και να παρασχεθούν μέθοδοι, εργαλεία και κατευθυντήριες γραμμές που βασίζονται στις βασικές ικανότητες και δεξιότητες που πρέπει να υιοθετήσει κανείς κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας.

Οι γνώσεις που θα αποκτήσετε μετά την ολοκλήρωση της ακόλουθης δραστηριότητας είναι:

- Για να κατανοήσετε τη σημασία της διαχείρισης σταδιοδρομίας
- Για να προσδιορίσετε τα προσωπικά σας χαρακτηριστικά, δεξιότητες και γνώσεις
- Να σκεφτείτε τους επιχειρηματικούς σας στόχους με δομημένο τρόπο
- Για να ενισχύσετε τις δεξιότητες αναζήτησης εργασίας
- Για να διερευνήσετε τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας
- Για να προετοιμάσετε το βιογραφικό σας σημείωμα και την συνοδευτική επιστολή
- Για να προετοιμαστείτε για μια συνέντευξη
- Για την επιλογή προσφορών εργασίας με βάση τα προσόντα σας.
- Για να δημιουργήσετε το δικό σας σχέδιο δράσης αναζήτησης εργασίας

## ΑΝΑΓΝΩΣΗ:

[https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset\\_publisher/l2zvyxnk11w/content/5-tips-for-acing-your-interview?](https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset_publisher/l2zvyxnk11w/content/5-tips-for-acing-your-interview?)

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο διοργανωτής εισάγει 3 ζεύγη συμμετεχόντων! Κάθε ζεύγος θα διεξάγει μια πιθανή διαδικασία συνέντευξης. Στη συνέχεια, ο διοργανωτής παρουσιάζει τα 3 πιθανά σενάρια συνέντευξης και κάθε ζεύγος επιλέγει αυτό που προτιμά να διεξάγει. Τα σενάρια αυτά θα είναι:

- Συνέντευξη για την πρόσληψη γενικού διευθυντή εταιρείας που προμηθεύει υλικά κατασκευών
- Συνέντευξη για την πρόσληψη γραμματέα που ασχολείται με διοικητικά έγγραφα για κατασκευαστική εταιρεία
- Συζήτηση με δυνητικό επενδυτή που θα στηρίξει την επιχειρηματική ιδέα ενός νέου επιχειρηματία

**| ΒΗΜΑ 2 |** Οι συνεντεύξεις πραγματοποιούνται μια προς μία και οι υπόλοιποι συμμετέχοντες κρατούν σημειώσεις για τα σημαντικότερα θέματα της διαδικασίας, όπως:

- Στόχοι που επιτεύχθηκαν σε κάθε συνέντευξη
- Αδυναμίες κάθε συνέντευξης
- Τι πρέπει να γίνει για να έχουμε μια επιτυχημένη συνέντευξη

**| ΒΗΜΑ 3 |** Στο τέλος όλων των συνεντεύξεων, καθένας από τους συμμετέχοντες εκφράζει τις απόψεις του για το αν είναι ικανοποιημένος ή όχι με τη διαδικασία, αναφέροντας τα βασικά σημεία που πρέπει να βελτιωθούν και τέλος, υπό το συντονισμό του διαμεσολαβητή, θα διατυπώσουν τις τελικές παρατηρήσεις τους.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ερωτήσεις προβληματισμού:

- Τι αποκομίσατε από την άσκηση;
- Τι έχετε καταλάβει για τους άλλους μετά την άσκηση και πώς μπορεί να εφαρμοστεί σε μια πραγματική κατάσταση;

## ΤΡΟΧΟΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

30 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Post-it, χαρτιά,  
στυλό και  
έγχρωμοι δείκτες

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Να ανακαλύψτε τα προσωπικά χαρακτηριστικά αξιοποιώντας όλες τις δραστηριότητες αυτό-εξερεύνησης στους τομείς του κύκλου σταδιοδρομίας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα εκφράζει την ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται και να εκμεταλλεύεται τις αλλαγές στο μέλλον με νέα επαγγελματικά καθήκοντα, καθώς και να μπορεί να ανακτήσει τη δύναμή του όταν απρόβλεπτα γεγονότα αλλάζουν τα σχέδια σταδιοδρομίας του (Rottinghaus, 2005 & Day, Borgen)

Οι επαγγελματικές δεξιότητες προσαρμογής περιλαμβάνουν:

- Το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία: σχετίζεται με ζητήματα προσανατολισμού στο μέλλον και στην πραγματικότητα, με αίσθημα αισιοδοξίας για το μέλλον.
- Έλεγχος: Αναφέρεται στην ανάγκη του ατόμου να ασκήσει κάποια επιρροή στο περιβάλλον και στη διαμόρφωση επαγγελματικών ζητημάτων που τον/την αφορούν.
- Περιέργεια: τονίζει τόσο την αναζήτηση πληροφοριών σχετικά με τα σχέδια σταδιοδρομίας όσο και τα μελλοντικά σχέδια σταδιοδρομίας, καθώς και τη διερεύνηση του ατόμου και του περιβάλλοντος.
- Αυτοπεποίθηση: σχετίζεται με την αυτοπεποίθηση του ατόμου και μπορεί να επιτύχει

ό,τι είναι απαραίτητο για την επίτευξη της πορείας του επαγγελματικού στόχου

- Ο βαθμός δέσμευσης ενθαρρύνει τον πειραματισμό με νέες δραστηριότητες και σχέδια δράσης, αντί να επικεντρώνει το ενδιαφέρον μας σε μια συγκεκριμένη επιλογή σταδιοδρομίας αγνοώντας έτσι άλλες δυνατότητες που μπορεί να έχουμε.

Κάθε επάγγελμα απαιτεί έναν ορισμένο συνδυασμό χαρακτηριστικών. Οι εργαζόμενοι που θεωρούνται επιτυχημένοι στον τομέα τους γνωρίζουν κυρίως τα χαρακτηριστικά αυτά. Η ακόλουθη δραστηριότητα έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τους ανθρώπους να ανακαλύψουν τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά αξιοποιώντας όλες τις δραστηριότητες αυτό-εξερεύνησης μέσω των τομέων του Κύκλου Σταδιοδρομίας, βοηθώντας παράλληλα το άτομο να αναπτύξει στρατηγικές και τεχνικές για την επίτευξη του στόχου του (εύρεση εργασίας).

## ΜΕΛΕΤΗ:

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο διοργανωτής παρέχει σε κάθε συμμετέχοντα έντυπο τροχό σταδιοδρομίας. Με τη βοήθεια του διαμεσολαβητή, οι συμμετέχοντες γράφουν μια πιθανή επαγγελματική επιλογή στο κέντρο του κύκλου.

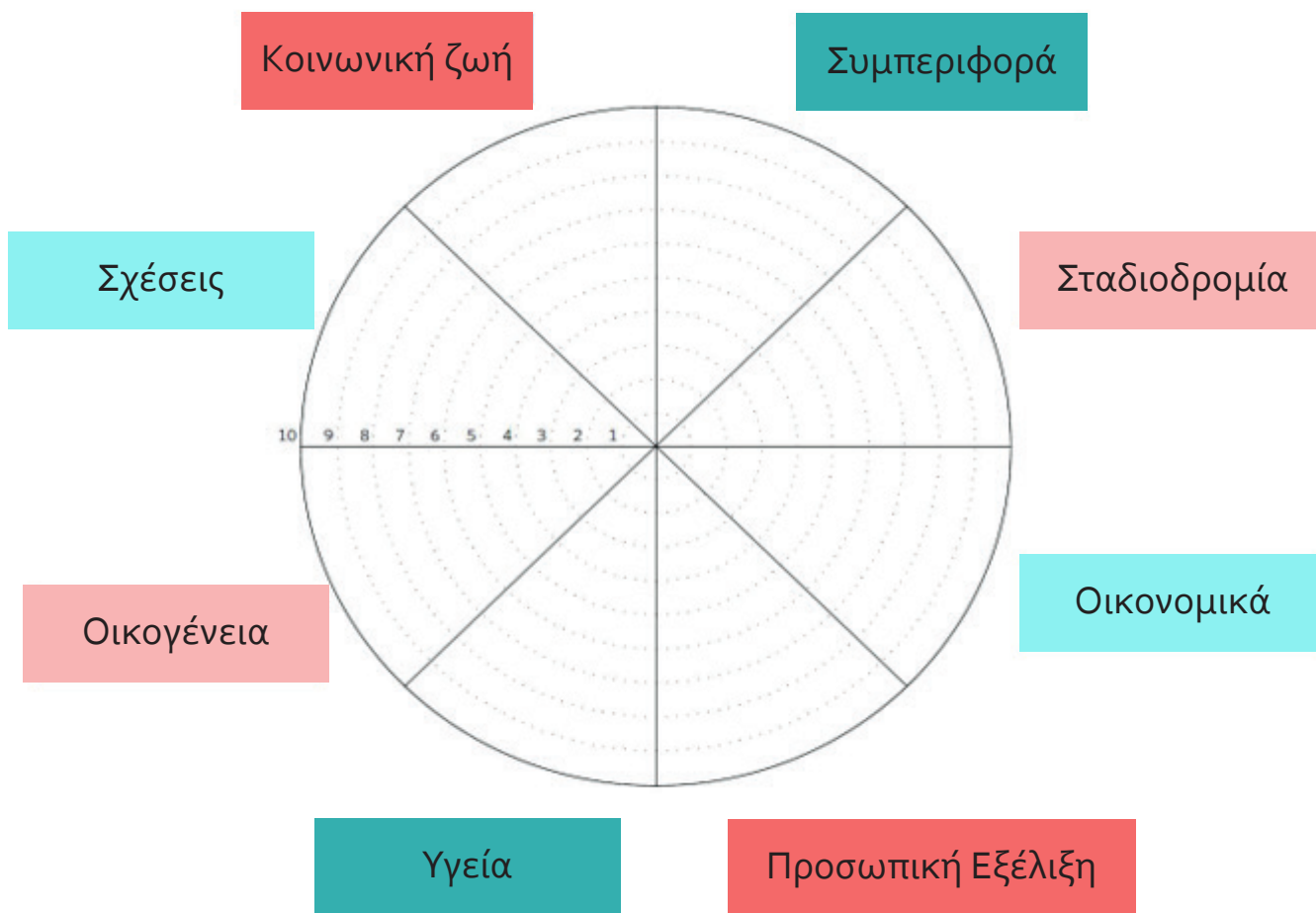
**| ΒΗΜΑ 2 |** Στη συνέχεια συλλέγουν πληροφορίες και τις τοποθετούν στα κατάλληλα μέρη γύρω από τον τροχό με βάση τα προτεινόμενα βήματα:

- Αναθεωρήστε τις 8 περιοχές του τροχού.
- Καθορίστε ποιά περιοχή είναι η πιο σημαντική για εσάς αυτή τη στιγμή.
- Αναλογιστείτε πόσο ικανοποιημένοι είστε τώρα με αυτές τις 8 περιοχές. Τοποθετήστε το σημάδι που αντιστοιχεί στο επίπεδο ικανοποίησής σας στην κλίμακα του μεταξονίου άξονα.
- Ποιος είναι ο πιο σημαντικός τομέας για εσάς τώρα;
- Αφιερώστε λίγο χρόνο και φανταστείτε ποιές θα μπορούσαν να είναι οι απόλυτες δυνατότητές σας σε αυτόν τον τομέα.
- Σκεφτείτε τρόπους να ενισχύσετε και να συντηρήσετε τις επιθυμίες σας και να τις καταγράψετε.
- Σκεφτείτε τις προκλήσεις και τα εμπόδια που πρέπει να ξεπεράσετε για να υλοποιήσετε τους στόχους σας.
- Προσδιορίστε τα άτομα που θα μπορούσαν να ενεργούν ως μέντορες και να σας βοηθήσουν να επιτύχετε τους στόχους σας.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Εξετάστε τι ανακάλυψαν οι συμμετέχοντες μέσω αυτής της άσκησης με τον διαμεσολαβητή ή άλλους συμμετέχοντες.

## Τροχός της ζωής



## ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

120 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Post-it, χαρτί, μολύβι  
και μαρκαδόροι  
επισημανσης,  
μαυροπίνακας.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Απόκτηση γνώσεων σχετικά με τις διάφορες μεθόδους παροχής συμβουλών και καθοδήγησης για την υποστήριξη των NEET στην επαγγελματική τους πορεία.
- Να δοθεί η δυνατότητα στους ανθρώπους να αναλάβουν την ευθύνη των ενεργειών τους που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων τους.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η παροχή συμβουλών (mentoring) είναι μια έντονη σχέση στην οποία ένα ανώτερο άτομο επιβλέπει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την ψυχοκοινωνική ανάπτυξη ενός λιγότερο έμπειρου ατόμου (Douglas 1997). Οι μέντορες μεταδίδουν σοφία σχετικά με τα πρότυπα, τις αξίες και τις ηθικές που είναι ειδικά για τον οργανισμό (Craig 1996). Υποστηρίζουν την ευημερία των συμβούλων τους, παρέχοντας συμβουλές, υποστήριξη και προστασία— ανατροφοδότηση και πληροφορίες που διαφορετικά δεν θα είχαν.

Η καθοδήγηση είναι μια μορφή παροχής συμβουλών, αλλά είναι πιο εστιασμένη και συνήθως βραχύτερη σε διάρκεια. Η καθοδήγηση βασίζεται σε εργασίες ή δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία και επιτυγχάνεται μέσω οδηγιών, επίδειξης και ανατροφοδότησης υψηλής επίδρασης (Gray 1988). Οι καθοδηγητές έχουν υψηλό επίπεδο γνώσεων σχετικά με συγκεκριμένες δεξιότητες και μπορούν να τις διδάξουν χωρίζοντάς τις σε συμπεριφορές, μοντελοποιώντας τις, παρατηρώντας τις και ύστερα παρέχοντας ανατροφοδότηση. Τόσο η παροχή συμβουλών όσο και η καθοδήγηση αποτελούν σημαντικές συνιστώσες της

ανάπτυξης των ηγετικών ικανοτήτων.

Η διερεύνηση των αναγκών μάθησης των νέων εργαζόμενων έχει μεγάλη σημασία καθώς καθορίζει την επιτυχή εφαρμογή της διαδικασίας παροχής συμβουλών. Επομένως, η διάγνωση των αναγκών τους είναι απαραίτητη για να καταλαμβάνουν τον αντίστοιχο χώρο και χρόνο στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή της φάσης παροχής συμβουλών.

Οι παράγοντες που διαμορφώνουν τις ανάγκες των ενηλίκων NEET είναι πολλαπλοί και γι' αυτό είναι δύσκολο να μετρηθούν. Ωστόσο, ο νέος εργαζόμενος είναι σε θέση να διαγνώσει τους παράγοντες που σχετίζονται με τις μαθησιακές ανάγκες του.

## ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΓΝΩΣΗ:

Janet Batsleer, Bernard Davies, What is Youthwork? Empowering youth and commENOTHTAy work practice, 2010

Kate Sapin, Essential Skills for Youthwork practice, 2012

Craig, R. L. 1996. The ASTD training and development handbook. A guide to human resource development. New York: McGraw-Hill

Douglas, C. A. 1997. Formal mentoring programs in organizations. Greensboro, N.C.: Center for Creative Leadership.

Gray, W. A. 1988. Developing a planned mentoring program to facilitate career development.

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο διοργανωτής σχεδιάζει 2 χάρτες μυαλού (παροχής συμβουλών και καθοδήγηση) στον πίνακα ή το διάγραμμα.

Κάθε νέος εργαζόμενος σχεδιάζει το δικό του/της χάρτη μυαλού σε ένα κομμάτι χαρτί με επίκεντρο την συμβουλευτική σταδιοδρομίας των NEET. Σε κάθε ακτίνα του κύκλου αντιγράφονται τα ακόλουθα:

- Τι είναι η παροχή συμβουλών / η καθοδήγηση
- Αρχές παροχής συμβουλών / καθοδήγησης
- Διαδικασία παροχής συμβουλών / καθοδήγησης
- Οφέλη της παροχής συμβουλών / της καθοδήγησης

**| ΒΗΜΑ 2 |** Στη συνέχεια, ο διοργανωτής συνεχίζει την ανταλλαγή ιδεών βάσει των μεθόδων παροχής συμβουλών και καθοδήγησης.

**| ΒΗΜΑ 3 |** ΕΟ διοργανωτής παρουσιάζει ορισμένες συμβουλές για τις τεχνικές παροχής συμβουλών και καθοδήγησης. Για παράδειγμα: Por ejemplo:



### Κύριες οδηγίες για την παροχή συμβουλών και την καθοδήγηση των υπαλλήλων

- Δημιουργία μιας αυθεντικής σύνδεσης. Ενα κρίσιμο βήμα για να γίνεις σπουδαίος μέντορας είναι να κάνεις τον άλλο να αισθάνεται άνετα. ...
- Αναγνωρίστε τις δυνάμεις τους. Ως μέντορας, είναι καθήκον σας να βοηθήσετε τους άλλους να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. ...
- Κερδίστε την εμπιστοσύνη τους. ...
- Προσδιορισμός και επιδίωξη δύσκολων στόχων

### 3 Τύποι παροχής συμβουλών

- Παραδοσιακή παροχή συμβουλών ένας προς έναν. Οι σύμβουλοι και οι καταρτιζόμενοι συνδυάζονται, είτε μέσω ενός προγράμματος είτε μόνοι τους. ...
- Καθοδήγηση από απόσταση. Μια σχέση παροχής συμβουλών στην οποία τα δύο μέρη (ή η ομάδα) βρίσκονται σε διαφορετικές τοποθεσίες. ...
- Καθοδήγηση ομάδας. Ενας μόνο μέντορας συνεργάζεται με μια ομάδα καταρτιζομένων.

### 3 Γενικοί τρόποι καθοδήγησης

- **Απολυταρχικός:** Συνοψίζεται με τη φράση «ο τρόπος μου ή τίποτα.» Η Απολυταρχική εκπαίδευση εστιάζεται σε όλους και συνήθως παρουσιάζει άκαμπτες εκπαιδευτικές δομές.
- **Δημοκρατικό:** η καθοδήγηση είναι ακριβώς η λέξη «δημοκρατία». Οι καθοδηγητές διευκολύνουν τη λήψη αποφάσεων και τον καθορισμό στόχων με τη συμβολή των μελών τους αντί να τους υπαγορεύουν.
- **Ολιστικό:** ή αλλιώς το στυλ καθοδήγησης «όπως εξελιχθεί». Εδώ, ο καθοδηγητής εργάζεται για να δημιουργήσει ένα περιβάλλον όπου τα μέλη αισθάνονται άνετα εξερευνώντας και επιδιώκοντας την ανάπτυξη δεξιοτήτων με το δικό τους χρόνο και με το δικό τους τρόπο.

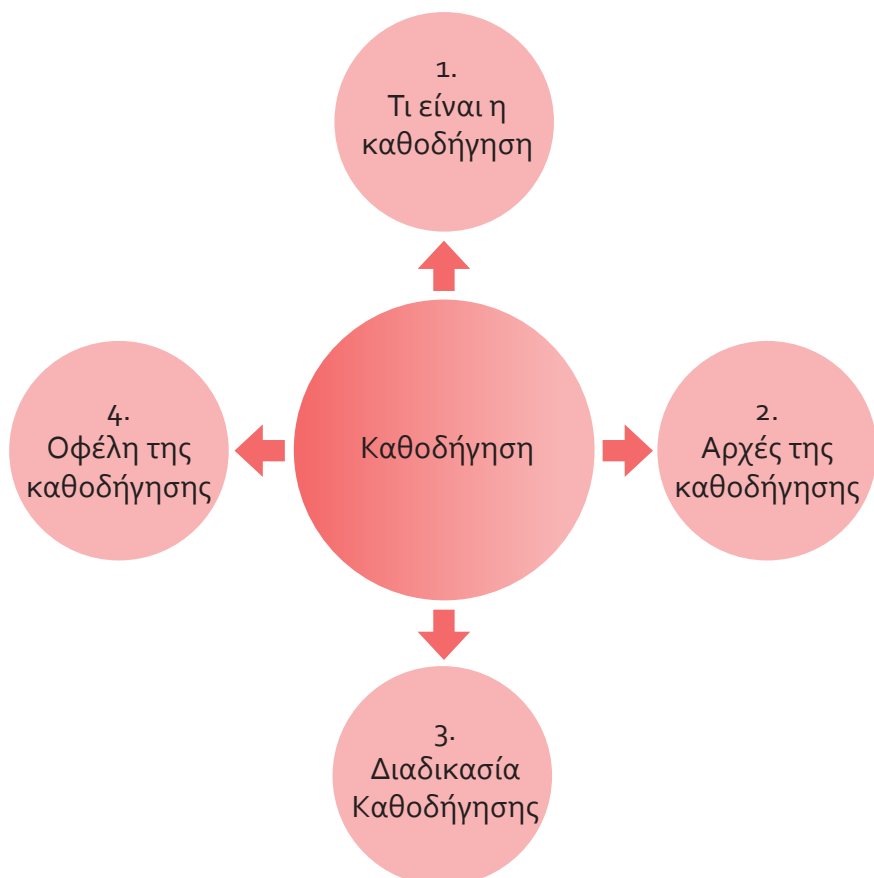
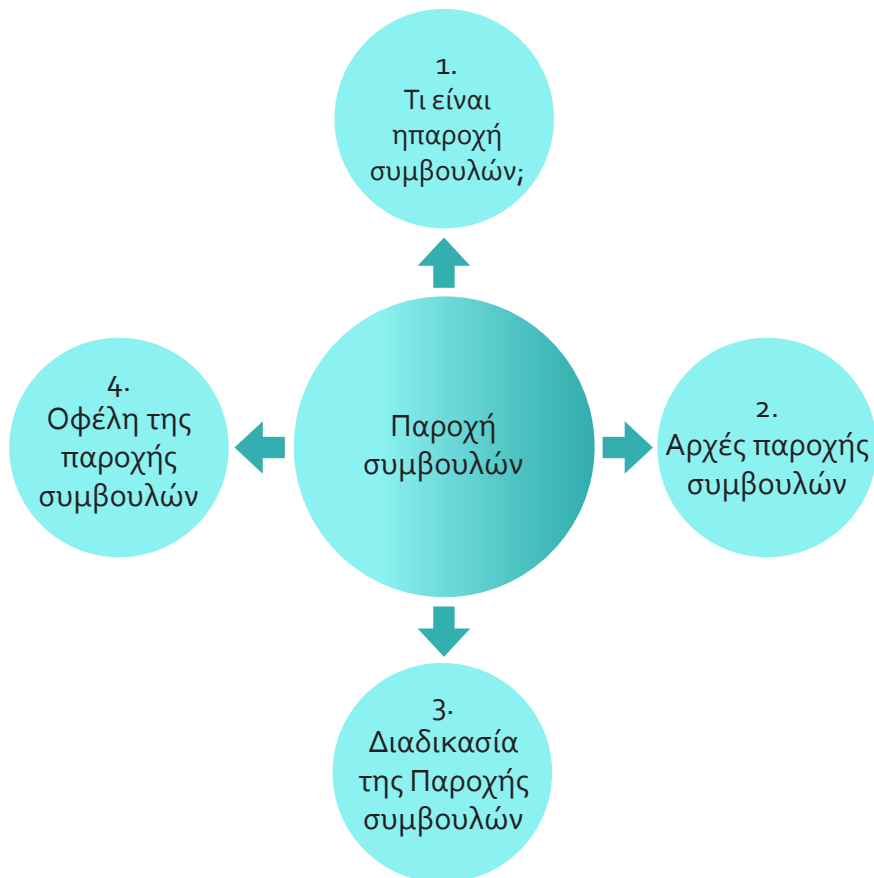
### 8 Τεχνικές Καθοδήγησης Που Χρειάζονται Όλοι Οι Ηγέτες

- Ακούω. Η σημαντικότερη ικανότητα για αποτελεσματική καθοδήγηση είναι η ικανότητα να ακούς τους άλλους. ...
- Κάνω ερωτήσεις ανοικτού τύπου. ...
- Συνεργασία. ...
- Αξιοποιώντας σωστά το χρόνο. ...
- Σύσταση ομάδων. ...
- Ανάπτυξη Συναισθηματικής Ευφυΐας. ...
- Επικοινωνία. ...
- Ορισμός έξυπνων στόχων

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ερωτήσεις προβληματισμού:

- Τι αποκομίσατε από την άσκηση;
- Τι έχετε καταλάβει για τους άλλους μετά την άσκηση και πώς μπορεί να εφαρμοστεί σε μια πραγματική κατάσταση;



## ΠΡΟΛΗΨΗ ΕΝΑΝΤΙ ΑΝΤΙΔΡΑΣΗΣ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Χαρτί, μολύβια,  
μαρκαδόροι  
επισήμανσης

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Κατανόηση της πρόληψης έναντι της αντίδρασης.
- Βελτίωση της επίτευξης των στόχων της ζωής και άλλων εμπνεύσεων.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

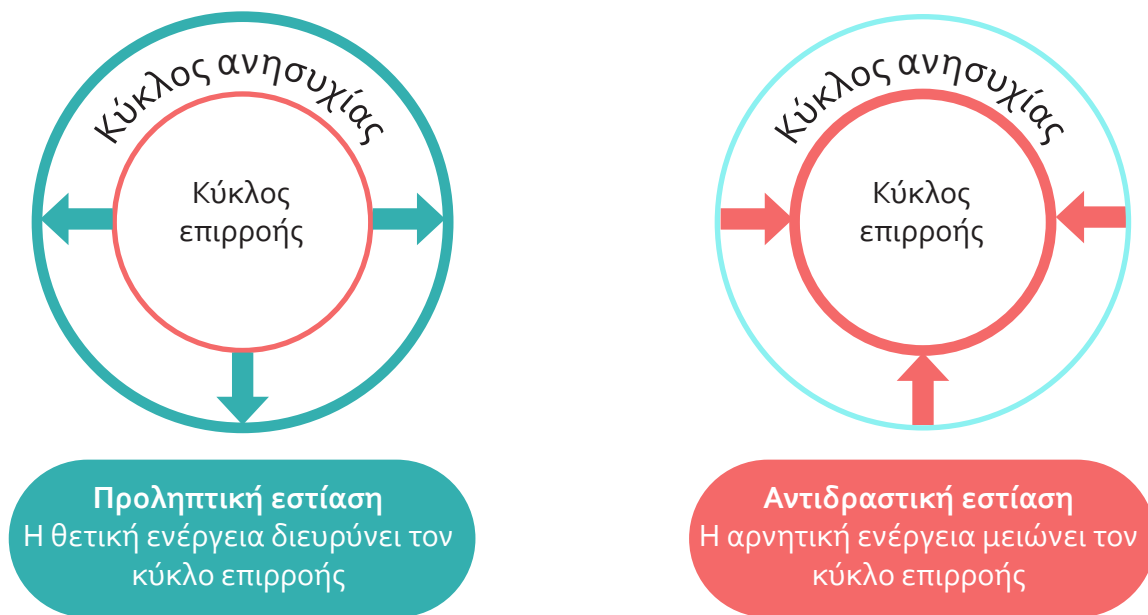
Ο Stephen Covey μίλησε για δύο κύκλους, τον κύκλο επιρροής και τον κύκλο της ανησυχίας. Ο κύκλος ανησυχίας περιλαμβάνει στοιχεία που μπορεί να έχουν επιπτώσεις σε εμάς, αλλά δεν μπορούμε να ελέγξουμε. Σκεφτείτε ποια μπορεί να είναι αυτά; Το περιβάλλον; Οικογένεια; Παιδιά; Οι ενέργειες και τα συναισθήματα των άλλων; Όλα όσα βρίσκονται ουσιαστικά γύρω μας και τα οποία δεν μπορούμε να ελέγξουμε πλήρως βρίσκονται μέσα σε αυτόν τον κύκλο. Υπάρχει επίσης ένας δεύτερος κύκλος μέσα στον πρώτο που ονομάζεται κύκλος επιρροής. Αυτός περιέχει όλα όσα μπορούμε να ελέγξουμε.

Είναι βασικά οι πράξεις μας, τα συναισθήματά μας, αυτά που εκφράζουμε στον κόσμο μαζί με αυτά που μας περιγράφουν. Αυτά είναι τα μόνα πράγματα που ελέγχουμε αν το θέλουμε. Εάν βρούμε το ποσοστό του χρόνου που δαπανούμε σε κάθε κύκλο, τότε θα μπορούσαμε να καταλάβουμε πού εστιάζουμε στη ζωή μας. Επικεντρωνόμαστε σε πράγματα τα οποία δεν ελέγχουμε; Η προσπαθούμε να κάνουμε κάτι για αυτά που μπορούμε πραγματικά να βελτιώσουμε;

### Συνέπειες

Αν το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου σας ξοδεύεται ως παραπονούμενος για τις ενέργειες των άλλων, τον καιρό και την οικονομία, τα λάθη των άλλων, τότε ανήκετε στο μεγάλο ποσοστό των ανθρώπων που το κάνουν αυτό σήμερα. Εάν ξυπνήσετε το πρωί και σκεφτείτε τι θα κάνουν οι άλλοι και τι θα προκαλέσουν, τότε αυτό έχει συνέπειες για εσάς και για τη δική σας εξέλιξη. Θα γίνετε αδιάφορος κάποια μέρα, το μεγάλο «ΘΥΜΑ» της όλης υπόθεσης. Αφού εστιάζεις στον εξωτερικό κύκλο, νιώθεις ότι δεν μπορείς να κάνεις τίποτα, και γίνεσαι όλο και πιο αρνητικός. Ως αποτέλεσμα, ο κύκλος που ελέγχετε αρχίζει να συρρικνώνεται και η προσωπική σας εξέλιξη επιβραδύνεται.

Συγκεντρώσου στα πράγματα για τα οποία μπορείς να κάνεις κάτι. Πολεμήστε όσο μπορείτε για να αναπτύξετε τον εσωτερικό κύκλο και να μειώσετε την ενέργεια και το χρόνο που σπαταλάτε άσκοπα στον εξωτερικό. Αυτό θα σας εξελίξει, θα σας κάνει καλύτερους ανθρώπους, θα σας βοηθήσει να δημιουργήσετε και να διατηρήσετε καλύτερες σχέσεις με τους γύρω σας και με τον εαυτό σας. Αντί να εστιάζετε στις αδυναμίες των άλλων και να δημιουργείτε αρνητική ενέργεια, εργαστείτε στους δικούς σας τομείς βελτίωσης. Αυτό θα αυξήσει τον εσωτερικό κύκλο. Μπορεί τελικά να μπορέσετε να κάνετε περισσότερα από όσα νομίζατε.



Εικόνα 2: <https://www.abrahampc.com/blog/2020/3/16/what-can-i-do-the-circles-of-concern-and-influence>

Η προορατικότητα είναι μια συμπεριφορά που μπορεί να είναι προληπτική, προσανατολισμένη στις αλλαγές και αυτό-προσανατολισμένη. Ένα άτομο που είναι προορατικό ενεργεί εκ των προτέρων. Οι περισσότεροι προληπτικοί άνθρωποι και ιδίως οι εργαζόμενοι δεν χρειάζεται να τους ζητηθεί να κάνουν τίποτα και συνήθως απαιτούν λιγότερες οδηγίες. Από την άλλη πλευρά, η αντιδραστικότητα και οι άνθρωποι που τείνουν να έχουν μια αντιδραστική

νοοτροπία αντιμετωπίζουν τα πράγματα όπως αντιμετωπίζουν και τις καταστάσεις την τελευταία στιγμή, συνήθως δεν είναι καλοί σχεδιαστές.

Μετά το τέλος αυτής της άσκησης, οι νέοι εργαζόμενοι θα κατανοήσουν τη σημασία της προληπτικής δράσης, ποια χαρακτηριστικά απαιτούνται και θα είναι σε θέση να διακρίνουν αν ενεργούν προληπτικά ή αντιδραστικά και να βρουν τρόπους για να βελτιώσουν την κατάστασή τους.

## ΜΕΛΕΤΗ:

<https://www.artofmanliness.com/articles/7-habits-proactive-not-reactive/>

<https://www.abrahampc.com/blog/2020/3/16/what-can-i-do-the-circles-of-concern-and-influence>

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο διοργανωτής ζητά από τους συμμετέχοντες να σχεδιάσουν τους 2 κύκλους σε ένα κομμάτι χαρτί, εισάγοντας τα ήδη γραμμένα θέματα.

Με βάση την επιρροή που έχουν αυτά τα γεγονότα στη ζωή τους, οι κύκλοι θα είναι μεγαλύτεροι ή μικρότεροι ανάλογα.



*Εικόνα 3 κύκλος επιρροής και κύκλος πηγής ανησυχίας: <https://forge.medium.com/worried-about-the-coronavirus-this-simple-mind-shift-helps-me-to-re-frame-my-fears-e772a2cbfd8b>*

**| ΒΗΜΑ 2 |** Μόλις ολοκληρώσουν όλοι οι νέοι εργαζόμενοι τον σχεδιασμό των κύκλων τους, ο διοργανωτής μπορεί να αρχίσει να τους παρουσιάζει. Ο διοργανωτής εξηγεί τη σημασία των κύκλων επισημαίνοντας ποιος είναι ο κύκλος ανησυχίας και αυτός της επιρροής. Αφού αποδείξει το βασικό νόημα της Θεωρίας του Covey (βλ. εισαγωγή), ο διοργανωτής ανοίγει συζήτηση με τους νέους σχετικά με τις ανησυχίες και τις επιρροές τους και τους δίνει κάποιες συμβουλές για να γίνουν πιο προληπτικοί...

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ερωτήσεις προβληματισμού:

- Τι αποκομίσατε από την άσκηση;
- Τι έχετε καταλάβει για τους άλλους μετά την άσκηση και πώς μπορεί να εφαρμοστεί σε μια πραγματική κατάσταση;

## Συμβουλές για τον τρόπο υιοθέτησης μιας προληπτικής νοοτροπίας και να γίνετε πιο επιτυχημένοι.

- **Εστιάστε στο παρόν και στο μέλλον.** Εστιάζοντας στο παρόν μπορούμε να έχουμε μεγαλύτερη επίγνωση των συναισθημάτων και των σκέψεων μας, καθώς και της συμπεριφοράς μας, λαμβάνοντας ταυτόχρονα περισσότερα πράγματα από κάθε στιγμή που περνάει. Είναι σημαντικό να μπορούμε να ζούμε τη στιγμή, δηλαδή στο ΤΩΡΑ, και να μην αναλωνόμαστε διαρκώς στο πώς θα μπορούσε να είναι η κατάσταση ή πόσο καλύτερο ήταν το παρελθόν. («λίστες εκκρεμών εργασιών»)
- **Πάρτε την προσωπική ευθύνη για την επιτυχία σας.** Φροντίστε να εστιάσετε στις προσωπικές σας δεξιότητες και δυνατότητες και να αναλάβετε την ευθύνη για την επιτυχία σας παρά σε ό,τι οι άλλοι μπορούν να κάνουν για εσάς. (Χρησιμοποιήστε εκφράσεις όπως «Εγώ θα...» «Θέλω...» «Μπορώ...»)
- **Φανταστείτε τη μεγάλη εικόνα.** Πάντα να θέτετε προτεραιότητες και να σκέφτεστε την επίτευξη των στόχων σας. Πάντα θα υπάρχουν στιγμές όπου θα απογοητευτείτε και θα έχετε πράγματα να ανησυχείτε, αλλά ποτέ δεν θα πρέπει να χάνετε την αίσθηση του τι προσπαθείτε να πετύχετε (μην κρίνεις... πρώτα δεξ...)
- **Βάλτε προτεραιότητες.** Είναι φανερό ότι δεν μπορείς να κάνεις και να αντιμετωπίσεις τα πάντα, και αν προσπαθήσεις θα παρασυρθείς, από το ένα αντικείμενο στο άλλο. Προσπάθησε να εστιάσεις σε μερικούς μεγάλους στόχους που θα σε οδηγήσουν στην επιτυχία (τεχνικές ευαισθητοποίησης)

- **Σκεφτείτε μέσα από σενάρια.** Εστιάστε σε μελλοντικά εφικτά σενάρια και δημιουργήστε το σχέδιό σας. Φυσικά, με το χρόνο το σχέδιο μπορεί να αλλάξει με βάση τις ανάγκες σας, αλλά το να εξετάζετε το σχέδιό σας εκ των προτέρων αυξάνει τις πιθανότητες σας να γίνετε επιτυχημένοι και επικεντρωμένοι. (αναλύστε τα λάθη σας...)
- **Προκαλέστε γεγονότα.** Μην κάθεστε στην άκρη και περιμένετε να δείτε τι θα συμβεί. Όταν ενεργείς προληπτικά και παίρνεις την πρωτοβουλία και βουτάς στο άγνωστο, μπορεί να αποτύχεις, αλλά θα κερδίσεις περισσότερα. (ανάληψη δεσμεύσεων...)





## 2.6 ΔΙΚΤΥΩΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΣΧΕΣΕΩΝ

Είναι ευρέως αναγνωρισμένο το γεγονός ότι μια διατομεακή προσέγγιση λειτουργεί καλύτερα στον τομέα της συμβουλευτικής των νέων, ιδίως όταν επικεντρωνόμαστε σε νέους NEET. Για να εξυπηρετήσει καλύτερα τα συμφέροντά τους και για να τους παράσχει ένα περιεκτικό σχέδιο δράσης, ένας νέος εργαζόμενος μπορεί να χρειαστεί να χρησιμοποιήσει τις γνώσεις, τις σχέσεις και τους πόρους άλλων συναδέλφων, αλλά κυρίως να δημιουργήσει εταιρικές σχέσεις με άλλους παράγοντες που εμπλέκονται στους τομείς της εκπαίδευσης, των υπηρεσιών απασχόλησης, των κοινωνικών υπηρεσιών, των τοπικών επιχειρήσεων και άλλων. Κατά τη δημιουργία αυτών των συνεργασιών, είναι σημαντικό να εξεταστεί το επίπεδο συμμετοχής για το οποίο μπορεί να δεσμευθεί κάθε εταίρος, καθώς και να συζητηθούν οι ευθύνες και οι συγκεκριμένοι ρόλοι κάθε εταίρου, καθώς πρέπει να φέρουν σταθερότητα στην πορεία των νέων και να μην δημιουργούν την αίσθηση της μετακίνησης από τον ένα οργανισμό στον άλλο.

Ο νέος εργαζόμενος πρέπει να αναζητήσει τις συνδέσεις που λείπουν στην πορεία ενός νεαρού ατόμου στο πλαίσιο άλλων μακροχρόνιων εταίρων. Αυτές μπορεί να είναι οι πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι τοπικές επιχειρήσεις που προσφέρουν πρακτική άσκηση ή εκπαίδευση στο χώρο εργασίας, άλλες ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στον ίδιο τομέα, όπως επίσης και τα τοπικά ιδρύματα που συμμετέχουν στη διαδικασία. Ωστόσο, δεν θα πρέπει να διστάσουν να επικοινωνήσουν με νέους πιθανούς εταίρους, οι οποίοι θα μπορούσαν να απαντήσουν στις συγκεκριμένες ανάγκες ενός νέου. Θα πρέπει πάντα να είναι σε επιφυλακή για συμβάντα και περιβάλλοντα όπου μπορούν να αλληλοεπιδρούν με άλλους παράγοντες στο πεδίο, αναζητώντας ευκαιρίες για σύνδεση και συνεργασία στο μέλλον και προσπαθώντας να μάθουν για

άλλους πόρους που θα μπορούσαν να διαθέσουν στους νέους με τους οποίους συνεργάζονται.

Η ικανότητα δικτύωσης και δημιουργίας σχέσεων συχνά παραβλέπεται στην εκπαίδευση των περισσότερων επαγγελματιών. Ωστόσο, παίζει ουσιαστικό ρόλο όχι μόνο στην ανάπτυξη των νέων εργαζόμενων, αλλά και στην ικανότητά τους να βρίσκουν και να συνδέουν αποτελεσματικά βασικούς πόρους με τους νέους με τους οποίους συνεργάζονται, καθώς και στην ικανότητά τους να τους διδάσκουν πώς και πού να αναζητούν ευκαιρίες και να τους ενθαρρύνουν να αναλάβουν πρωτοβουλίες με τη σειρά τους.

## ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΛΟΤΑΡΙΑ/ ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΑΥΤΟΓΡΑΦΟΥ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Τυπωμένα φύλλα στυλ Bingo (αρχείο HUMAN BINGO), παρουσίαση PPT (αν είναι απαραίτητο)

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Κατανόηση των οφελών της ποιοτικής δικτύωσης και συνεργασίας στον τομέα της απασχόλησης και κατάρτισης των νέων.
- Εκμάθηση στρατηγικών για τη δημιουργία ενός επαγγελματικού δικτύου υποστήριξης των ΝΕΕΤ.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Στρατηγικές για τη δημιουργία επαγγελματικών δικτύων:

- Χρησιμοποιήστε τα υπάρχοντα δίκτυα για να αποκτήσετε πρόσβαση σε άτομα που εργάζονται στον επαγγελματικό τομέα σας,
- Βρείτε συμβάντα που σχετίζονται με τις δραστηριότητές σας και συμμετάσχετε σε αυτά όποτε είναι δυνατό,
- Μην φοβάστε να παρακολουθείτε εκδηλώσεις δικτύωσης μόνοι σας,
- Θυμηθείτε να δώσετε περισσότερα από όσα ζητάτε: ακούστε προσεκτικά, υποβάλετε ερωτήσεις με διορατικότητα, υποστηρίξτε και βοηθήστε και άλλους να αναπτύξουν το δίκτυό τους,
- Ακολουθήστε επαγγελματίες σε κοινωνικές πλατφόρμες και συμμετάσχετε στη συζήτηση,
- Ορίστε συγκεκριμένους, επιτεύξιμους στόχους για να καθοδηγήσετε το ταξίδι δικτύωσής σας.

Πόροι για την προετοιμασία αυτού του μέρους της παρουσίασης:

<https://www.dataroom24.com/top-networking-strategies-for-young-professionals/>

<https://www.youtube.com/watch?v=7p1dVbuq-7Y>

<https://mdchamber.org/networking-101-tips-tricks-for-young-professionals/>

<https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>

## ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΓΝΩΣΗ:

Zack, Devora, Networking for People Who Hate Networking: A Field Guide for Introverts, the Overwhelmed, and the Underconnected, 2010

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο διοργανωτής παρέχει σε όλους τους συμμετέχοντες τα δικά τους φύλλα Bingo. Θα αρχίσουν να περιφέρονται στο δωμάτιο και να μονομαχούν, ενώ προσπαθούν να βρουν άλλους στους οποίους ισχύουν τα γεγονότα που αναφέρονται στο φύλλο Bingo τους, ώστε να μπορούν να υπογράψουν το όνομά τους. Τα περισσότερα από αυτά τα γεγονότα θα σχετίζονται με την συμβουλευτική των νέων, την εκπαίδευση και τη συμμετοχή της κοινότητας, αλλά ο διοργανωτής μπορεί να ρίξει μερικά απρόσμενα, για να κρατήσει τα πράγματα διασκεδαστικά.

Στόχος του παιχνιδιού είναι να ληφθούν πέντε υπογραφές σε μια σειρά, είτε κάθετα, οριζόντια, είτε διαγώνια.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Σύντομη παρουσίαση των στρατηγικών που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι νέοι εργαζόμενοι για τη δημιουργία δικτύων επαγγελματικής υποστήριξης.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ομαδική συζήτηση με πιθανές προτροπές συνομιλίας:

- Έχετε χρησιμοποιήσει καμία στρατηγική δικτύωσης στο παρελθόν;
- Ποιά δούλεψε καλύτερα για εσάς και ποιά όχι;
- Εάν διαθέτετε μεγαλύτερη εμπειρία στον τομέα αυτό, πώς θα αναπτύσσατε το επαγγελματικό σας δίκτυο;
- Ξεκινώντας με αυτά που ανακαλύψατε κατά τη διάρκεια του παιχνιδιού Bingo, πιστεύετε ότι θα σας ενδιέφερε να μάθετε περισσότερα για την εργασία των άλλων συμμετεχόντων;

## ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΒΙΝΓΟ

Βρείτε κάποιον που:

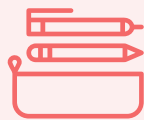
Του αρέσει η εργασία με άλλους	Πήγε για κάμπινγκ πέρυσι	Ηταν εθελοντής	Μπορεί να σφυρίξει	Ελέγχει καθημερινά το Facebook
Μαθαίνει οπτικά	Του αρέσει τουλάχιστον ένα άθλημα	Λαμβάνει περισσότερα από επτά μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου την ημέρα	Εχει διαβάσει τουλάχιστον δύο βιβλία τους τελευταίους έξι μήνες	Συνεργάστηκε με άτομα από περισσότερες από τρεις χώρες
Εχει κατοικίδιο	Εχει παρευρεθεί τουλάχιστον σε ένα διαδικτυακό σεμινάριο το προηγούμενο έτος	ΔΩΡΕΑΝ	Εχει αισθανθεί ότι έκανε τη διαφορά στη ζωή κάποιου	Ομιλεί περισσότερες από μία γλώσσες
Εχει πραγματοποιήσει παρουσίαση μπροστά σε περισσότερα από 70 άτομα	Μπορεί να συλλαβίσει το όνομα του οργανισμού τους ανάποδα	Δυσκολεύτηκε να βρει εθελοντές για ένα έργο	Είναι πολύ υπομενετικός	Εχει παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα εκπαιδευτικό σεμινάριο πέρυσι
Είναι αριστερόχειρας	Εργάζεται για μια οργάνωση που ιδρύθηκε την ίδια χρονιά με τη δική σας	Εψησε κάτι κατά τη διάρκεια της καραντίνας	Παίζει ένα μουσικό όργανο	Του αρέσει να σχεδιάζει πράγματα

## Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΤΩΝ ΟΝΕΙΡΩΝ ΜΟΥ ΣΤΑ 14



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Post-it και  
μαρκαδόροι,  
παρουσίαση PPT (εάν  
είναι απαραίτητο)

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Ανακάλυψη στρατηγικών για τον εντοπισμό ευκαιριών απασχόλησης σε θέσεις για NEET
- Εκμάθηση του τρόπου εξεύρεσης καινοτόμων ευκαιριών με δημιουργικές μεθόδους επίλυσης προβλημάτων (π.χ. κοινωνική επιχειρηματικότητα ή επιχειρηματικές ιδέες)

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Συζήτηση πιθανών στρατηγικών απασχόλησης που θα βοηθήσουν στην πλοκλήση ενδιαφέροντος των νέων:

- Αναγνώριση των υφιστάμενων δεξιοτήτων και εμπειριών και τρόπων με τους οποίους μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε άλλους τομείς/πλαίσια,
- Παροχή εξατομικευμένων συνεδρίων καθοδήγησης και καθοδήγησης για τον καθορισμό στόχων και έναν τρόπο παρακολούθησης της προόδου.
- Εντοπισμός των εμποδίων στην επιτυχή απασχόληση και τρόποι μετριασμού τους: έλλειψη δεξιοτήτων στις συνεντεύξεις, έλλειψη επιλογών παιδικής μέριμνας, κλπ.
- Αναγνώριση συμφερόντων και ευκαιριών περαιτέρω κατάρτισης,
- Συμμετοχή σε εκδηλώσεις που σχετίζονται με το πεδίο ενδιαφέροντος του νέου,
- Επικοινωνία με τους τοπικούς συνεργάτες: σχολεία, κέντρα κατάρτισης, επιχειρήσεις, οργανισμοί,
- Αναγνώριση ευκαιριών χρηματοδότησης που θα μπορούσαν να επιτρέψουν στον νέο να ιδρύσει τη δική του επιχείρηση.

Πηγές που μπορούν να βοηθήσουν στην εισαγωγική παρουσίαση:

<https://www.coursera.org/lecture/interview-preparation/identifying-your-opportunities-dT3Ff>

[https://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc\\_glance-2016-4-en/index.html?itemId=/content/component/soc\\_glance-2016-4-en](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc_glance-2016-4-en/index.html?itemId=/content/component/soc_glance-2016-4-en)

<https://imic-cimt.ca/publications-all/Imi-insights-report-no-17-finding-their-path-what-youth-not-in-employment-education-or-training-need-want/>

[https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2018/12/COMNETNEET\\_IO1\\_Synthesis\\_IO\\_1\\_A4\\_FINAL.pdf](https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2018/12/COMNETNEET_IO1_Synthesis_IO_1_A4_FINAL.pdf)

## ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΓΝΩΣΗ:

“Effective outreach to NEETs – Experience from the ground”. Available at:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8136&furtherPubs=yes>

Fishbein, Mike, Business Networking: How to Build an Awesome Professional Network: Strategies and tactics to meet and build relationships with successful people, 2014

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο εκπαιδευτής παρέχει στους συμμετέχοντες post-it, ζητώντας τους να γράψουν τουλάχιστον πέντε δεξιότητες που απαιτούνται για την εργασία των ονείρων τους στην ηλικία 14 ετών. Θα τοποθετήσουν τα σημειώματα στα ρούχα τους και θα περπατήσουν γύρω από το δωμάτιο, ψάχνοντας άλλους ανθρώπους που μοιράζονται τα ίδια.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Οι συμμετέχοντες δημιουργούν ομάδες 2-3 ατόμων με παρόμοιες δεξιότητες και τους ζητούν να συζητήσουν για το αν οι θέσεις εργασίας που σκέφτονταν είναι οι ίδιες, να συζητήσουν πιθανές σταδιοδρομίες που θα μπορούσαν να έχουν ακολουθήσει, ποιες πρόσθετες δεξιότητες και εκπαίδευση θα ήταν απαραίτητες για να ακολουθήσουν αυτές τις σταδιοδρομίες στην τρέχουσα ηλικία τους.

**| ΒΗΜΑ 3 |** Σύντομη παρουσίαση των εκπαιδευτών σχετικά με καινοτόμες στρατηγικές απασχόλησης.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ομαδική συζήτηση για την εξαγωγή συμπερασμάτων, παροχή περαιτέρω πόρων.

Πιθανές προτροπές συνομιλίας:

- Πώς βρεθήκατε σε αυτή την επιλογή της καριέρας σας;
- Ποιες πηγές και ποιο περιεχόμενο βρήκατε χρήσιμα;
- Ποια είναι η τρέχουσα μέθοδος ενεργοποίησης των NEET στη χώρα σας/στην πόλη σας;
- Μπορείτε να αναφέρετε τυχόν εθνικές στρατηγικές ή τοπικούς οργανισμούς που παίζουν ρόλο σε αυτό;

## ΠΟΙΟΣ ΣΑΣ ΕΜΠΝΕΕΙ;



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Παρουσίαση PPT (εάν είναι απαραίτητο)

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Μάθετε για τις μεθόδους συλλογής και οργάνωσης σχετικών πληροφοριών (π.χ. σχετικά με τοπικούς οργανισμούς, εκδηλώσεις, ευκαιρίες εκπαίδευσης, ανεπίσημες δραστηριότητες...).
- Μάθετε πώς να ανταλλάσσετε ορθές πρακτικές και σχετικές πληροφορίες μεταξύ συναδέλφων, ενδιαφερομένων και διεθνών εταίρων για να παρέχετε καλύτερη υποστήριξη στους ΝΕΕΤ.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Τα πλεονεκτήματα της ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών:

- Μάθηση από άλλους οργανισμούς που θα μπορούσαν να έχουν αντιμετωπίσει τα ίδια εμπόδια και να έχουν βρει λύσεις για να τα ξεπεράσουν, προσαρμόζοντας επιτυχημένες στρατηγικές στο πλαίσιο μας αντί να πρέπει να δημιουργούν νέες από το μηδέν, βελτιώνοντας έτσι την αποτελεσματικότητα και την εστίαση.
- Δημιουργία ενός περιβάλλοντος συνεργασίας εντός των οργανισμών μας και της κοινότητάς μας, όπου οι άνθρωποι θα αισθάνονται άνετα να κάνουν ερωτήσεις, να ζητούν ανατροφοδότηση ή καθοδήγηση, να παρουσιάζουν τη διαδικασία τους σε άλλους για συζήτηση ή αναπαραγωγή,
- Διασφάλιση της βιωσιμότητας των χρήσιμων ιδεών και των επιτυχημένων στρατηγικών, καθιστώντας τις ορατές σε άλλους ανθρώπους που μπορούν να τις εξελίξουν περαιτέρω.

Δημιουργία γενικών πλαισίων για τον διαμοιρασμό βέλτιστων πρακτικών:

- Κατά τη διάρκεια των συναντήσεων, ενθαρρύνετε τα μέλη της ομάδας να μοιράζονται σχετικές ιδέες και σχέδια που έχουν σκεφτεί/ συναντήσει,
- Προσκαλέστε ειδικούς ή μέλη άλλων οργανισμών για ανταλλαγή εμπειριών σχετικών με το σχετικό θέμα,



- Ενθαρρύνετε τα μέλη της ομάδας να συνεισφέρουν σε ένα ιστολόγιο/ενημερωτικό δελτίο/δημοσιεύσεις μέσω κοινωνικής δικτύωσης σχετικά με ένα συγκεκριμένο θέμα.

Λοιπές πληροφορίες: <https://www.youtube.com/watch?v=wNCrLRR2qGw>

Παραδείγματα επιτυχημένων έργων που επικεντρώνονται στην ενεργοποίηση του NEET, τα οποία μπορούν να χρησιμεύσουν ως αφετηρία συνομιλιών:

- <https://neetsinaction.eu/>
- <https://eneet-project.eu/>
- <https://neets-entrepreneurship.org/>

## ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΓΝΩΣΗ:

“Respond to Your NEETs!”. Available at :

[https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox\\_tool\\_download-file-1432/Respond%20to%20your%20NEETs%20Booklet.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1432/Respond%20to%20your%20NEETs%20Booklet.pdf)

“Good Practices in Dealing with Young People Who Are NEETs: Policy Responses at European Level”. Available at:

<http://www.pass.va/content/scienze-sociali/en/publications/acta/participatory-society/mascherini.html>

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Εισαγωγή με την καθοδήγηση του εκπαιδευτή για την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών στον τομέα.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ο εκπαιδευτής χωρίζει τους συμμετέχοντες σε 2 ή 3 ομάδες και τους αναθέτει να επιλέξουν μαζί ένα νεανικό οργανισμό ή ένα έργο που βρήκαν πραγματικά ενδιαφέρον. Εάν οι άλλοι δεν είναι οικειοποιημένοι με ένα συγκεκριμένο έργο, θα πρέπει να το περιγράψουν με τέτοιο τρόπο ώστε να τους πείσουν (χρησιμοποιώντας επίσης εξωτερικές πηγές, όπως φωτογραφίες, βίντεο κ.ο.κ.). Ο στόχος είναι τελικά η ομάδα να μπορέσει να παρουσιάσει μαζί εν συντομία (σε πέντε λεπτά) ένα έργο/οργανισμό, μπροστά στην/στις άλλη/άλλες ομάδα/ες, εστιάζοντας σε λύσεις και στρατηγικές που μπορούν να είναι χρήσιμες σε άλλα άτομα που αντιμετωπίζουν τα ίδια ζητήματα.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Η συνεδρία ανατροφοδότησης επικεντρώθηκε στις παρουσιάσεις. Προτροπές συνομιλίας:

- Βρήκατε νέους τρόπους με τους οποίους ένα συγκεκριμένο έργο ανταποκρίθηκε στις προκλήσεις που αντιμετωπίζετε;
- Μπορείτε να σκεφτείτε τρόπους με τους οποίους θα ενσωματώσετε ορισμένες από αυτές τις στρατηγικές ή λύσεις στην εργασία σας;
- Γνωρίζετε κάποια πλατφόρμα όπου μπορούμε να βρούμε περισσότερα σχετικά με τις βέλτιστες πρακτικές στην εργασία των νέων;

## ΧΩΡΟΣ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Μεγάλα φύλλα χαρτιού, στυλό και μαρκαδόροι, τραπέζια και καρέκλες.

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Μάθετε για τις στρατηγικές δημιουργίας περιβαλλόντων συγκέντρωσης εργοδοτών και νέων.
- Μάθετε πώς να οργανώνετε και να προωθείτε εκδηλώσεις δικτύωσης που στοχεύουν στην απασχόληση και την εκπαίδευση των νέων, προκειμένου να παρακινήσετε τους NEET να παραστούν σε αυτές.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Διοργάνωση χώρων συζητήσεων σταδιοδρομίας - βασικές απόψεις:

- Μελετώντας άλλες εκθέσεις εργασίας στην κοινότητά σας, προσδιορίζοντας τι στερούνται και γιατί μπορεί να μην είναι προσβάσιμες από την συγκεκριμένη ομάδα σας, βρίσκοντας τρόπους για να γεφυρώσετε το χάσμα.
- Σχεδιασμός του μέλλοντος, δημιουργία χρονοδιαγράμματος για τη διοργάνωση της εκδήλωσης,
- Αναγνώριση πιθανών εταιρών, οργανισμών, τοποθεσιών που ενδέχεται να είναι ανοικτές για συνεργασία,
- Δημιουργία στρατηγικής προώθησης, με τρόπους ώστε να καταστεί γνωστή η εκδήλωση τόσο στους εργοδότες όσο και στην ομάδα στόχο
- Προσδιορισμός τρόπων μεγιστοποίησης της επίδρασης: ενσωμάτωση εκδηλώσεων δικτύωσης, εργαστηρίων, συνεδρίων, ερωτήσεων-απαντήσεων, επισκέψεων επιχειρήσεων,
- Εξετάστε το ενδεχόμενο να διοργανώσετε εργαστήρια και εκπαιδεύσεις σε

συνεργασία με άλλους οργανισμούς και ομάδες στόχους πριν από την έκθεση εργασίας, προκειμένου να προετοιμάσετε τους νέους για την εμπειρία.

Πηγές που μπορεί να φανούν χρήσιμες για την προσαρμογή του συμβάντος σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον:

<https://careertrend.com/how-4927734-organize-successful-job-fair.html>

<https://www.kuder.com/blog/downloads-resources/ask-the-kuder-coach-any-tips-on-organizing-a-high-school-career-fair/>

<https://www.betterteam.com/virtual-career-fair>

## ΜΕΛΕΤΗ:

“Practitioner’s toolkit: Sustainable activation of young people not in employment, education or training (NEETs)”. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bce2914b-ec37-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en>

“On Track. Different Youth Work Approaches for Different NEET situations”. Διαθέσιμο στο: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3266/OnTrack.pdf>

“Four Network Principles for Collaboration Success”. Available at: <https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=tfr>

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

Διοργάνωση χώρων συζητήσεων σταδιοδρομίας - χρησιμοποιώντας τη μέθοδο του ‘cafe’. Προσαρμογή από: <http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafe-To-Go-Revised.pdf> - (λεπτομερέστερες εξηγήσεις και ιδέες)

Πριν από την έναρξη της συνεδρίασης, ο εκπαιδευτής τοποθετεί τραπέζια (ή καρέκλες, καθίσματα στο χώρο κ.λπ.) με τρόπο που θα ενθαρρύνει τη συζήτηση, ώστε αργότερα να μπορέσει να χωρίσει τους συμμετέχοντες σε τρεις ή περισσότερες ομάδες.

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το κύριο θέμα -οργανώνοντας χώρους συζητήσεων σταδιοδρομίας- και αναφέρει ορισμένες βασικές πτυχές αυτής της διαδικασίας.

**| ΒΗΜΑ 2 |** Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει εν συντομία τη μέθοδο του παγκόσμιου καφέ και εξηγεί τις αρχές του. Θα υπάρχουν τρεις ή περισσότερες ομάδες (όχι περισσότερα από πέντε

άτομα σε κάθε ομάδα) και τρεις γύροι συνομιλιών. Η κάθε μια θα συζητήσει και θα ανταλλάξει ιδέες σχετικά με την οργάνωση μιας έκθεσης εργασίας που θα απευθύνεται στην ομάδα στόχο, κρατώντας σημειώσεις σε μεγάλα φύλλα χαρτιού που τοποθετούνται στο κέντρο της περιοχής τραπέζιού/χώρου καθίσματος. Μπορούν να χρησιμοποιήσουν σκαριφήματα, λέξεις κλειδιά, χάρτες μυαλού, οτιδήποτε χρήσιμο στην οπτικοποίηση των ιδεών που εμφανίζονται κατά τη διάρκεια της συζήτησης. Μετά τα αρχικά 10 λεπτά, ένα άτομο θα παραμείνει στο τραπέζι ως «οικοδεσπότης τραπέζιού», ενώ τα άλλα θα είναι «πρεσβευτές του νοήματος», πηγαίνοντας στο επόμενο τραπέζι και παίρνοντας τις βασικές ιδέες στην επόμενη συνομιλία τους. Θα υπάρξουν τρεις συνεδρίες, κάθε μία διάρκειας 10 λεπτών. Κατά τη διάρκεια αυτών των δραστηριοτήτων, θα μπορούν να εξετάσουν τις βασικές ιδέες που έχουν απομείνει στο τραπέζι από τις προηγούμενες ομάδες και θα εκφέρουν τις δικές τους ιδέες και συμπεράσματα.

### | ΒΗΜΑ 3 |

Κατά τη διάρκεια της πρώτης συνεδρίασης, τα θέματα συζήτησης θα είναι:

- Τι λείπει από την υπάρχουσα προσφορά εργασίας στην κοινότητά σας;
- Ποια είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίζει η ομάδα στόχος σας όσον αφορά τη συμμετοχή σε υπάρχουσες εκθέσεις εργασίας;

Κατά τη δεύτερη περίοδο συνεδρίασης:

- Ποιος θα μπορούσε να σας βοηθήσει να οργανώσετε μια εκδήλωση που θα γεφυρώσει αυτά τα κενά και να βοηθήσει στη σύνδεση των νέων με τους εργοδότες;

Κατά την τρίτη συνεδρίαση:

- Πώς θα μπορούσατε να εμπλουτίσετε μια τέτοια εκδήλωση, ποιες σχετικές δραστηριότητες θα μπορούσαν να είναι χρήσιμες τόσο για την ομάδα στόχο όσο και για τους εργοδότες;

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ο εκπαιδευτής συγκεντρώνει ολόκληρη την ομάδα, επικεντρώνεται στον διαμοιρασμό των συμπερασμάτων που εξάχθηκαν κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων σε κάθε ξεχωριστή ομάδα, στον εντοπισμό προτύπων, κοινών ιδεών, πιθανών τρόπων δράσης.

## ΠΟΙΟΝ ΑΚΟΛΟΥΘΕΙΤΕ;



### ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

60 λεπτά



### ΥΛΙΚΑ

Υπολογιστής,  
σύνδεση στο Internet,  
παρουσίαση PPT

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

- Κατανόηση του ρόλου των μέσων/πλατφορμών κοινωνικής δικτύωσης στο εργασία των νέων του NEET.
- Γνωρίστε τα διάφορα εργαλεία των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και πώς να τα χρησιμοποιήσετε για την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης ή κινητικότητας ή των ανεπίσημων δραστηριοτήτων.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Ορισμένα από τα πλεονεκτήματα της χρήσης κοινωνικών πλατφορμών ως μέρος της στρατηγικής επιρροής μας:

- Μας επιτρέπουν να προσεγγίσουμε ένα πραγματικά ποικιλόμορφο κοινό (νέους, οργανώσεις κοινοτικών εταίρων και υποστηρικτών, εργοδότες), καθώς και να δημιουργήσουμε μια κοινότητα ακολούθων
- Μπορούμε να λάβουμε άμεση ανατροφοδότηση για το περιεχόμενο που παρουσιάζουμε,
- Αυξημένη προβολή των δραστηριοτήτων και των έργων μας,
- Χαμηλότερο κόστος από τις παραδοσιακές στρατηγικές προώθησης.

Αρκετές συμβουλές για τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης ως μέρος της στρατηγικής μας:

- Αποφασίστε ένα συγκεκριμένο στόχο, δημιουργήστε μια στρατηγική προώθησης και συγκεκριμένα βήματα.
- Εστιάστε στις πλατφόρμες που είναι πιο δημοφιλείς και σχετικές στο στοχευόμενο κοινό σας και προσαρμόστε το περιεχόμενό σας σύμφωνα με τις λεπτομέρειες του καθενός.
- Εξοικειωθείτε με τα εργαλεία που παρέχει η κάθε πλατφόρμα και χρησιμοποιήστε τα για να ανακαλύψετε περισσότερα για τα μέλη του ακροατηρίου σας και τον τύπο του περιεχομένου με το οποίο αλληλοεπιδρούν περισσότερο,
- Τηρήστε το σχέδιό σας και παραμείνετε συνεπείς στις δημοσιεύσεις σας και στο γενικό όραμα, προγραμματίστε καταχωρήσεις εκ των προτέρων, προκειμένου να επωφεληθείτε από τα χρονικά διαστήματα, όταν τα περισσότερα άτομα είναι ενεργά στην πλατφόρμα,
- Προσελκύστε το κοινό σας, ζητήστε του να αλληλοεπιδράσει με τις δημοσιεύσεις σας και αλληλοεπιδράστε με το περιεχόμενο άλλων σελίδων (συνεργαζόμενοι οργανισμοί, κλπ.)

Περισσότεροι πόροι χρήσιμοι για τη σύνταξη αυτού του μέρους της παρουσίασης:

<https://proposalsforngos.com/social-media-for-ngos/>

<https://www.sendible.com/insights/social-media-for-nonprofits>

<https://www.fundsforngos.org/featured-articles/using-social-media-enhance-ngo-visibility/>

## ΜΕΛΕΤΗ:

“Youth Work and Social Networking. Final Research Report”. Available at:

[https://www.researchgate.net/publication/233911484\\_Youth\\_Work\\_and\\_Social\\_Networking\\_Final\\_Research\\_Report](https://www.researchgate.net/publication/233911484_Youth_Work_and_Social_Networking_Final_Research_Report)

## ΕΦΑΡΜΟΓΗ:

**| ΒΗΜΑ 1 |** Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να συνδεθούν στην κοινωνική πλατφόρμα που χρησιμοποιούν πιο συχνά στο επάγγελμά τους, εξετάζοντας τη λίστα επαφών τους (μπορεί να είναι το LinkedIn ή το Facebook ή άλλη). Ζητά από κάθε συμμετέχοντα να σκεφτεί τα πεδία στα οποία δραστηριοποιούνται οι επαφές τους και πόσο διαφορετικά είναι αυτά. Εάν είναι μόνο ένα ή δύο, μπορεί να χρειαστεί να βγουν σταδιακά από τη ζώνη άνεσής τους.

| **ΒΗΜΑ 2** | Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει μερικές συμβουλές για τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, προκειμένου να εκπροσωπήσει και να προωθήσει καλύτερα τις δραστηριότητες και τους οργανισμούς μας, παρέχοντας συγκεκριμένα παραδείγματα σχετικά με το πλαίσιό σας.

## ΣΥΝΟΨΗ:

Ομαδική συζήτηση. Πιθανές προτροπές συνομιλίας:

- Τι κοινό έχουν οι σελίδες που παρουσιάστηκαν;
- Μπορείτε να μοιραστείτε κάτι από την προσωπική σας εμπειρία σχετικά με τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης για την προώθηση των δραστηριοτήτων του οργανισμού;
- Με ποιους τρόπους διαφέρουν οι κοινωνικές πλατφόρμες από τα παραδοσιακά μέσα ενημέρωσης και πώς μπορούμε να προσαρμόσουμε ανάλογα τις στρατηγικές μας;

.03

ΕΡΓΑΛΕΙΑ  
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ



### 3. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Το έντυπο πριν και μετά την αξιολόγηση περιέχει τα ίδια ερωτήματα προκειμένου να καταστεί δυνατή η σύγκριση της μάθησης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων πριν και μετά την κατάρτιση. Αυτό το εργαλείο αξιολόγησης μπορεί επίσης να βοηθήσει στην ανάλυση των μαθησιακών αναγκών των νέων εργαζόμενων πριν επιλέξει τις εκπαιδευτικές ενότητες ή κεφάλαια αυτών. Αναφέρονται στην πρώτη στήλη (M1/U1 = ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ/ανθεκτικότητα και αυτοφροντίδα) Οι ενότητες ή οι μονάδες για τις οποίες οι αντίστοιχες ερωτήσεις απαντώνται με 4 ή 5 ενδέχεται να είναι λιγότερο σημαντικές για τον εκπαιδευόμενο από εκείνες που απαντώνται μεταξύ 1 και 3.

#### ΕΝΤΥΠΟ ΠΡΙΝ/ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

(1= σε χαμηλό βαθμό / 5= σε υψηλό βαθμό)

M1/U1	Σε ποιο βαθμό αντιλαμβάνεστε τον ρόλο της αντοχής και της αυτό-φροντίδας στην εργασία των νέων;	1   2   3   4   5
M1/U1	Πώς αξιολογείτε τις γνώσεις σας σχετικά με την αντοχή και τις στρατηγικές αυτό-φροντίδας;	1   2   3   4   5
M1/U2	Πόσο ρεαλιστικός είστε όσον αφορά την αυτογνωσία και την αυτό-αξιολόγηση;	1   2   3   4   5
M1/U2	Πώς αξιολογείτε τις γνώσεις σας σχετικά με τον τρόπο προσδιορισμού προσωπικών συμφερόντων και αξιών;	1   2   3   4   5
M1/U3	Σε ποιο βαθμό είστε σε θέση να κατανοήσετε τις επιπτώσεις της διάθεσης και των συναισθημάτων στους άλλους;	1   2   3   4   5
M1/U3	Πώς αξιολογείτε τις γνώσεις σας σχετικά με τις τεχνικές διαχείρισης των συναισθημάτων του καθενός για τον έλεγχο της διάθεσης και των παρορμήσεων;	1   2   3   4   5
M1/U4	Πόσα γνωρίζετε για τις μεθόδους απόκτησης κινήτρου και πόσα για τον τρόπο καθορισμού σαφών και ρεαλιστικών στόχων;	1   2   3   4   5
M1/U4	Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε πώς να υιοθετήσετε θετική στάση απέναντι στην αποτυχία ή στα επερχόμενα προβλήματα;	1   2   3   4   5

M1/U5	Σε ποιο βαθμό αντιλαμβάνεστε τη σημασία της κατανόησης στην εργασία με νέα άτομα;	1   2   3   4   5
M1/U5	Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε πώς να χρησιμοποιήσετε την κατανόηση στη δημιουργία σχέσεων και επαρκή ανταπόκριση σε καταστάσεις σύγκρουσης;	1   2   3   4   5
M2/U1	Σε ποιο βαθμό αντιλαμβάνεστε την έννοια της αυτοπραγμάτωσης;	1   2   3   4   5
M2/U1	Σε ποιο βαθμό είστε εξοικειωμένοι με καινοτόμες μεθόδους και χρήσιμα ψηφιακά εργαλεία για την εργασία με τους NEET;	1   2   3   4   5
M2/U2	Πόσα γνωρίζετε για τις στρατηγικές διαχείρισης του χρόνου για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό και την ιεράρχηση των εργασιών;	1   2   3   4   5
M2/U2	Πόσα γνωρίζετε για την ανάλυση της αποτελεσματικότητας του δικού σας χρονοδιαγράμματος;	1   2   3   4   5
M2/U3	Σε ποιο βαθμό αντιλαμβάνεστε τη σημασία της ομαδικής εργασίας και των στρατηγικών δημιουργίας ομάδων;	1   2   3   4   5
M2/U3	Πόσα γνωρίζετε για τα εργαλεία αξιολόγησης των ρόλων των ομάδων;	1   2   3   4   5
M2/U4	Σε ποιο βαθμό είστε εξοικειωμένοι με την ανάλυση και τον προσδιορισμό των προβλημάτων;	1   2   3   4   5
M2/U4	Σε ποιο βαθμό είστε σίγουροι ότι θέτετε πάντα τις σωστές ερωτήσεις για τα προβλήματα που έχουν τεθεί;	1   2   3   4   5
M2/U5	Πόσα γνωρίζετε για τις προσεγγίσεις που χειρίζονται καταστάσεις κρίσης με προληπτικό τρόπο;	1   2   3   4   5
M2/U5	Σε ποιο βαθμό μοιράζεστε εμπειρίες και καλές πρακτικές με συναδέλφους σχετικά με τη διαχείριση κρίσεων στην συμβουλευτική των νέων;	1   2   3   4   5
M3/U1	Πόσα γνωρίζετε για τις αρχές της επικοινωνίας;	1   2   3   4   5
M3/U1	Σε ποιο βαθμό έχετε επίγνωση της δική σας επικοινωνιακής συμπεριφοράς;	1   2   3   4   5
M3/U2	Πόσα γνωρίζετε για τις οπτικές πτυχές και τη σημασία των σαφών οδηγιών και μηνυμάτων;	1   2   3   4   5
M3/U2	Σε ποιο βαθμό είστε σίγουροι ότι έχετε μια θετική γλώσσα σώματος;	1   2   3   4   5
M3/U3	Πόσα γνωρίζετε για τους κύριους τρόπους επικοινωνίας και πώς να ξεπεράσετε τα εμπόδια επικοινωνίας;	1   2   3   4   5
M3/U3	Πόσο εξοικειωμένοι είστε με τις αρχές της μη βίαιης επικοινωνίας;	1   2   3   4   5
M3/U4	Σε ποιο βαθμό είστε εξοικειωμένοι με τις τεχνικές ερωτήσεων και πώς να τις χρησιμοποιήσετε;	1   2   3   4   5
M3/U4	Σε ποιο βαθμό αναπτύξατε τις ικανότητές σας στην ακρόαση;	1   2   3   4   5

M3/U5	Σε ποιο βαθμό κατανοείτε τις αρχές της αποτελεσματικής ανατροφοδότησης;	1   2   3   4   5
M3/U5	Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε ότι η ανατροφοδότηση αφορά τη συμπεριφορά και όχι την προσωπικότητα;	1   2   3   4   5
M4/U1	Πόσα ξέρεις για τις δεξιότητες που σε κάνουν πιο αποτελεσματικό ως μέντορα;	1   2   3   4   5
M4/U1	Σε ποιο βαθμό ξέρετε πώς να οικοδομήσετε εμπιστοσύνη με τους άτομα που συμβουλευέτε σας;	1   2   3   4   5
M4/U2	Πώς αξιολογείτε τη γνώση σας για το πώς να προκαλέσετε την περιέργεια των νέων;	1   2   3   4   5
M4/U2	Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε διαφορετικά όργανα για να κατανοήσετε τους πραγματικά εναύσματα;	1   2   3   4   5
M4/U3	Σε ποιο βαθμό κατανοείτε τις αρχές της παρακινητικής συνέντευξης;	1   2   3   4   5
M4/U3	Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε πώς να χρησιμοποιήσετε την ανατροφοδότηση ως εργαλείο μετά την επίτευξη των ήδη καθορισμένων στόχων;	1   2   3   4   5
M4/U4	Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε πώς να ενδυναμώσετε τους NEET υπογραμμίζοντας τα υπάρχοντα προσόντα τους;	1   2   3   4   5
M4/U4	Σε ποιο βαθμό μπορείτε να προκαλέσετε τη δημιουργία ρεαλιστικών εικόνων του εαυτού τους;	1   2   3   4   5
M4/U5	Πόσα γνωρίζετε για τη διαφορά μεταξύ καθορισμένης νοοτροπίας και νοοτροπίας της ανάπτυξης;	1   2   3   4   5
M4/U5	Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε πώς να επηρεάσετε τη συμπεριφορά των νέων μέσω της μοντελοποίησης ρόλων;	1   2   3   4   5
M5/U1	Πόσα ξέρετε για τους διαφορετικούς τρόπους εκμάθησης;	1   2   3   4   5
M5/U1	Πόσο εξοικειωμένοι είστε με τη χρήση ανεπίσημων εκπαιδευτικών εργαλείων;	1   2   3   4   5
M5/U2	Πόσο αποτελεσματικοί είστε για να υποστηρίξετε τεχνικά τα NEET ώστε να προετοιμαστούν για μια συνέντευξη εργασίας;	1   2   3   4   5
M5/U2	Πόσο καλά γνωρίζετε τα εργαλεία επαγγελματικής ένταξης;	1   2   3   4   5
M5/U3	Πόσα γνωρίζετε για την επαγγελματική προσαρμοστικότητα στον προγραμματισμό της σταδιοδρομίας;	1   2   3   4   5
M5/U4	Πόσο εξοικειωμένοι είστε με τις διαφορετικές μεθόδους της συμβουλευτικής και της καθοδήγησης;	1   2   3   4   5
M5/U4	Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε πώς μπορείτε να ενθαρρύνετε τα άτομα να αναλάβουν την ευθύνη των δικών τους ενεργειών, που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων τους;	1   2   3   4   5

M5/U5	Σε ποιο βαθμό αντιλαμβάνεστε τη διαφορά μεταξύ της πρόληψης και της αντίδρασης;	1   2   3   4   5
M6/U1	Πόσα γνωρίζετε για ποιοτική δικτύωση και συνεργασία στον τομέα της απασχόλησης και εκπαίδευσης των νέων;	1   2   3   4   5
M6/U1	Σε ποιο βαθμό είστε εξοικειωμένοι με τις στρατηγικές για τον τρόπο δημιουργίας ενός επαγγελματικού δικτύου υποστήριξης σύμφωνα με το συμφέρον των NEET;	1   2   3   4   5
M6/U2	Είστε εξοικειωμένοι με τις στρατηγικές για τον εντοπισμό ευκαιριών εργασίας για τους NEET;	1   2   3   4   5
M6/U3	Πόσα γνωρίζετε σχετικά με τις μεθόδους συλλογής και ανταλλαγής σχετικών πληροφοριών για την παροχή καλύτερης υποστήριξης στους NEET;	1   2   3   4   5
M6/U4	Πώς αξιολογείτε τις γνώσεις σας σχετικά με τον τρόπο οργάνωσης και προώθησης των εκδηλώσεων δικτύωσης που στοχεύουν στην απασχόληση και την εκπαίδευση των νέων, προκειμένου να παρακινήσετε τους NEET να συμμετέχουν σε αυτές;	1   2   3   4   5
M6/U5	Πόσο εξοικειωμένοι είστε με τις πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης στο πλαίσιο της εργασίας σας NEETs;	1   2   3   4   5
M6/U5	Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε τα διάφορα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης ή προγράμματα κινητικότητας ή ανεπίσημων δραστηριοτήτων;	1   2   3   4   5



.04

ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

# ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

- <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED383424.pdf>
- <https://positivepsychology.com/emotional-resilience/>
- <http://youthpartners.ca/2014/02/edith-grotberg-i-have-i-am-i-can/>
- Activity adapted from "ROBIN - Reinforcing Competencies to Build Inclusion through a New learning methodolog" project's Handbook (<https://en.danilodolci.org/project/robin/>)
- <http://www.danielgoleman.info/daniel-goleman-how-self-awareness-impacts-your-work/>
- <https://www.linkedin.com/pulse/self-awareness-foundation-emotional-intelligence-daniel-goleman/>
- <https://www.guelphtherapist.ca/blog/stopp-and-be-mindful/>
- <https://www.getselfhelp.co.uk/stopp.htm>
- <https://positivepsychology.com/albert-ellis-abc-model-rebt-cbt/>
- <https://www.habitsforwellbeing.com/cognitive-behaviour-therapy-abc-model/>
- <https://www.skillsyouneed.com/ps/self-motivation.html>
- <https://noeliabermudez.com/inteligencia-emocional-automotivacion/>
- <https://employabilityskills2.weebly.com/initiative-and-self-motivation-skills.html>
- <https://liderazgocreativo.com/08/2009/%C2%BFa-que-estoy-comprometido/>
- <https://www.skillsyouneed.com/ips/empathy-types.html>

# ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

- <https://www.hubgets.com/blog/lifelong-learning-self-actualizing/>
- [https://scottjeffrey.com/self-actualization/#Are\\_You\\_Self-Actualizing](https://scottjeffrey.com/self-actualization/#Are_You_Self-Actualizing)
- <https://mind-development.eu/maslow.html>
- <http://www.public.asu.edu/~kvanlehn/ITScourse2009/Readings/Burleson%202005.pdf>
- Digital Education Review - Number 30, December 2016- <http://greav.ub.edu/der/> "The Power of Digital Storytelling to Support Teaching and Learning" by Bernard R. Robin
- <https://www.ict4youthwork.eu/>
- <http://www.digitup.cloud/>
- <http://www.instituteapis.org/facing-the-street-digital-stories-in-youth-work-with-vulnerable-groups/>
- <https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3947&context=capstones>
- <https://www.landsiedel.com/en/coaching/time-management.html>
- <https://toggl.com/blog/12-time-management-strategies>
- <https://blog.rescuetime.com/time-management/>
- <https://toggl.com/blog/10-quick-ways-to-improve-teamwork-in-the-workplace>
- <https://blog.trainerswarehouse.com/time-management-activities>
- [https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM\\_84.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_84.htm)
- <https://diversityicebreaker.com/>
- <https://www.discprofile.com/what-is-disc/how-disc-works>
- <https://discvalueprofiles.com/blog/what-are-the-disc-personality-types-a-deeper-look-at-12-styles/>
- <https://www.123test.com/disc-personality-test/index.php>
- [https://www.youtube.com/watch?v=B-M3YIA2KDg&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=B-M3YIA2KDg&feature=emb_logo)
- <https://innovationmanagement.se/2010/06/02/the-basics-of-creative-problem-solving-cps/>
- <https://www.toolshero.com/problem-solving/problem-definition-process/>
- Training Frontline Workers " Young People Alcohol and Other Drugs" Perspectives on working with young people, Facilitator's guide, Australia 2004
- <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/archive/archive-resources/inclusiongroups/inclusionoffenders/InclusionOffendersConflict/>



# ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

- Paul Watzlawick: Pragmatics of Human Communication: A Study of Interactional Patterns, Pathologies and Paradoxes (1967)
- Dawn Braithwaite: Engaging Theories in Interpersonal Communication: Multiple Perspectives (2014)
- <https://www.bluecoding.com/post/5-axioms-of-communication-communicating-better-at-work>
- <https://viaconflict.wordpress.com/2013/01/15/watzlawicks-axioms-and-conflict-resolution-part-1/>
- [http://neoscenes.net/teach/cu/2012\\_2/atls2000\\_mit/pdfs/Watzlawick-1967-Some\\_Tentative\\_Axioms\\_of\\_Communication.pdf](http://neoscenes.net/teach/cu/2012_2/atls2000_mit/pdfs/Watzlawick-1967-Some_Tentative_Axioms_of_Communication.pdf)
- <http://www.wanterfall.com/Communication-Watzlawick's-Axioms.htm>
- [https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14\\_FourCommStyles.pdf](https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14_FourCommStyles.pdf)
- <https://soulsalt.com/communication-style/>
- Paul Endress: The Magic of Communication Styles: Understanding yourself and those around you (2016)
- <https://www.skillsyouneed.com/ips/communication-skills.html>
- <https://www.lifehack.org/articles/work/7-tips-how-give-clear-understandable-instructions-staff.html>
- <https://www.uibk.ac.at/peacestudies/news/ma-program/marshall-rosenberg.html.en>
- [https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part\\_nvc\\_process.pdf](https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part_nvc_process.pdf)
- Marshall B. Rosenberg: Living Non-violent Communication: Practical Tools to Connect and Communicate Skillfully in Every Situation (2012)
- Marshall B. Rosenberg: Non-violent Communication: A Language of Life (2015)
- Oren Jay Sofer: Say what you mean: A mindful approach to non-violent communication (2015)
- Fred Jandt: An Introduction to Intercultural Communication: Identities in a Global Community (2020)

- James Neuliep: Intercultural Communication: A Contextual Approach (2017)
- Stella Ting-Toomey: Understanding Intercultural Communication (2012)
- Michael Nichols: The Lost Art of Listening: How Learning to Listen Can Improve Relationships (2009)
- Nixaly Leonardo: Active Listening Techniques: 30 Practical Tools to Hone Your Communication Skills (2020)
- <https://www.typetalk.com/blog/the-8-essential-questioning-techniques-you-need-to-know/>
- Trey Gowdy: Doesn't Hurt to Ask: Using the Power of Questions to Communicate, Connect, and Persuade (2020)
- [https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM\\_98.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_98.htm)
- Douglas Stone: Thanks for the Feedback: The Science and Art of Receiving Feedback Well (2015)
- John Hattie: Visible Learning: Feedback (2018)

# ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΝΕΕΤ

- Mentoring Guide - A Guide for Protege from Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, Oakland: <https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-proteges.pdf>
- The Mentee's Guide - How to have a successful relationship with a mentor - Linda Phillips-Jones, Ph.D, from The Mentoring Group: <https://mentoringgroup.com/books/mentees-guide.pdf>
- 10 ways to be a good mentor. (2008). Retrieved 2017, from [http://www.blueskycoaching.com.au/pdf/v4i10\\_mentor.pdf](http://www.blueskycoaching.com.au/pdf/v4i10_mentor.pdf)
- An introduction to Motivational Interviewing by Bill Matulich, Ph.D (video): <https://www.youtube.com/watch?v=s3MCJZ7OGRk>
- An example of Motivational Interview in a clinical context (video): <https://www.youtube.com/watch?v=67l6g1l7Zao>
- Ken Resnicow. Fiona McMaster. Motivational Interviewing: moving from why to how with autonomy support: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>
- Courtney Ackerman, MSc. Growth mindset vs. Fixed. Key takeaways from Dweck's book. Understand the difference between fixed and growth mindset: <https://positivepsychology.com/growth-mindset-vs-fixed-mindset/>
- Carol Dweck. The power of believing that you can improve (TED talk): [https://www.youtube.com/watch?v=\\_XomgOOSpLU](https://www.youtube.com/watch?v=_XomgOOSpLU)
- Examples of the fixed and growth mindsets: <https://millennial-grind.com/18-fixed-mindset-vs-growth-mindset-examples/>

# ΠΑΡΟΧΗ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

- Holland, J. L. (1985). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- <https://elearningindustry.com/using-kolbs-learning-styles-engaging-custom-elearning-courses>
- Kolb, D. Experiential Learning. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984
- [https://www.researchgate.net/publication/254338739\\_The\\_Kolb\\_Model\\_Modified\\_for\\_Classroom\\_Activities](https://www.researchgate.net/publication/254338739_The_Kolb_Model_Modified_for_Classroom_Activities)
- <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1027&context=podimproveacad>
- <https://www2.le.ac.uk/departments/doctoralcollege/training/eresources/teaching/theories/honey-mumford>
- [https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset\\_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/5-tips-for-acing-your-interview?inheritRedirect=false](https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/5-tips-for-acing-your-interview?inheritRedirect=false)
- <https://www.themuse.com/advice/interview-questions-and-answers>
- <https://www.europelanguagejobs.com/blog/CV-Formats-resume-in-different-European-countries>
- <https://europa.eu/europass/en>
- [https://www.youtube.com/watch?v=\\_fP43gcBywU&ab\\_channel=StandOutCV](https://www.youtube.com/watch?v=_fP43gcBywU&ab_channel=StandOutCV)
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.
- [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/better-regulation-toolbox-16\\_en\\_o.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/better-regulation-toolbox-16_en_o.pdf)
- [https://www.youtube.com/watch?v=yux\\_m8AdzwY&feature=emb\\_logo&ab\\_channel=MindToolsVideos](https://www.youtube.com/watch?v=yux_m8AdzwY&feature=emb_logo&ab_channel=MindToolsVideos)
- Janet Batsleer, Bernard Davies, What is Youthwork? Empowering youth and

commENOTHTAy work practice, 2010

- Kate Sapin, Essential Skills for Youthwork practice, 2012
- Craig, R. L. 1996. The ASTD training and development handbook. A guide to human resource development. New York: McGraw-Hill
- Douglas, C. A. 1997. Formal mentoring programs in organizations. Greensboro, N.C.: Center for Creative Leadership.
- Gray, W. A. 1988. Developing a planned mentoring program to facilitate career development.
- <https://www.mindmeister.com/blog/tony-buzan-tribute/>
- [https://books.google.gr/books?hl=en&lr=&id=4C7goSmSuCsC&oi=fnd&pg=PP1&dq=mentoring%20and%20coaching&ots=wrBGKISa\\_S&sig=Fxc11NWOIBTElByrdOL7TYrS\\_Gc&redir\\_esc=y&fbclid=IwAR2Nph46EBSEKruLqQ4ODp9T252b5VLgNoay6gyY7Dt-F\\_AaNUu1Cgl5fiQ#v=onepage&q=mentoring%20and%20coaching&f=false](https://books.google.gr/books?hl=en&lr=&id=4C7goSmSuCsC&oi=fnd&pg=PP1&dq=mentoring%20and%20coaching&ots=wrBGKISa_S&sig=Fxc11NWOIBTElByrdOL7TYrS_Gc&redir_esc=y&fbclid=IwAR2Nph46EBSEKruLqQ4ODp9T252b5VLgNoay6gyY7Dt-F_AaNUu1Cgl5fiQ#v=onepage&q=mentoring%20and%20coaching&f=false)
- <https://onlinesportmanagement.ku.edu/commENOTHTAy/styles-of-coaching>
- <https://www.artofmanliness.com/articles/7-habits-proactive-not-reactive/>
- <https://www.lifehack.org/articles/productivity/are-you-proactive-or-reactive.html>
- <https://www.abrahampc.com/blog/2020/3/16/what-can-i-do-the-circles-of-concern-and-influence>

# ΔΙΚΤΥΩΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΣΧΕΣΕΩΝ

- "Networking. Mastering Soft Skills for Workplace Success". Available at <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/topics/youth/softskills/networking.pdf>
- "Partnerships and Networks in Work with Youth People". Available at <https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>
- Zack, Devora: "Networking for People Who Hate Networking: A Field Guide for Introverts, the Overwhelmed, and the Underconnected" (2010)  
<https://www.dataroom24.com/top-networking-strategies-for-young-professionals/>  
<https://www.youtube.com/watch?v=7p1dVbuq-7Y>  
<https://mdchamber.org/networking-101-tips-tricks-for-young-professionals/>
- <https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>
- <https://www.coursera.org/lecture/interview-preparation/identifying-your-opportunities-dT3Ff>
- [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc\\_glance-2016-4-en/index.html?itemId=/content/component/soc\\_glance-2016-4-en](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc_glance-2016-4-en/index.html?itemId=/content/component/soc_glance-2016-4-en)
- <https://lmic-cimt.ca/publications-all/lmi-insights-report-no-17-finding-their-path-what-youth-not-in-employment-education-or-training-neet-want/>
- [https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2018/12/COMNETNEET\\_IO1\\_Synthesis\\_IO\\_1\\_A4\\_FINAL.pdf](https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2018/12/COMNETNEET_IO1_Synthesis_IO_1_A4_FINAL.pdf)
- "Effective outreach to NEETs - Experience from the ground". Available at:
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8136&furtherPubs=yes>
- Fishbein, Mike, Business Networking: How to Build an Awesome Professional Network: Strategies and tactics to meet and build relationships with successful people, 2014

- <https://www.youtube.com/watch?v=wNCrLRR2qGw>
- "Practitioner's toolkit: Sustainable activation of young people not in employment, education or training (NEETs)". Available at:  
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bce2914b-ec37-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en>
- "On Track. Different Youth Work Approaches for Different NEET situations". Available at: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3266/OnTrack.pdf>
- "Four Network Principles for Collaboration Success". Available at <https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=tfr>
- <https://careertrend.com/how-4927734-organize-successful-job-fair.html>
- <https://www.kuder.com/blog/downloads-resources/ask-the-kuder-coach-any-tips-on-organizing-a-high-school-career-fair/>
- <https://www.betterteam.com/virtual-career-fair>
- <http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafe-To-Go-Revised.pdf>
- <https://proposalsforngos.com/social-media-for-ngos/>
- <https://www.sendible.com/insights/social-media-for-nonprofits>
- <https://www.fundsforngos.org/featured-articles/using-social-media-enhance-ngo-visibility/>
- "Youth Work and Social Networking. Final Research Report". Available at [https://www.researchgate.net/publication/233911484\\_Youth\\_Work\\_and\\_Social\\_Networking\\_Final\\_Research\\_Report](https://www.researchgate.net/publication/233911484_Youth_Work_and_Social_Networking_Final_Research_Report)



## Αριθμός έργου

2019-2-BG01-KA205-062645

.....



## Erasmus+

Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση (ανακοίνωση) δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

pistes solidaires

