

Τίτλος ενότητας: Κοινωνική Ηγεσία



Δημιουργία - Επιμέλεια



Επισκόπηση της ενότητας:

Μαθησιακή ενότητα 1. Δεξιότητες επικοινωνίας:

1. Επιλέγω και χρησιμοποιώ τα πιο κατάλληλα κοινωνικά δίκτυα για τον οργανισμό μου και μετατρέπω απλά μηνύματα σε περιεχόμενο υψηλής προστιθέμενης αξίας.
2. Κατακτώ τη θεωρία και την πρακτική των ενεργών τεχνικών ακρόασης και αυτοπεποίθησης για να εκφράσω τις σκέψεις, τις επιθυμίες και τα συναισθήματά μου καθαρά, ευγενικά και σταθερά σε κάθε κατάσταση αλλά πάντα έχοντας κατά νου την αρχή της ενσυναίσθησης.

Δραστηριότητα	Μαθησιακά Αποτελέσματα
Δραστηριότητα 0. Σημαίεις. Δραστηριότητα εισαγωγής και προθέρμανσης	0. Προσδιορίστε τα προσωπικά χαρακτηριστικά και μοιραστείτε τα με την υπόλοιπη ομάδα με μια ανοιχτή και φιλόξενη στάση.
Δραστηριότητα 1. Ανανεώνοντας ό,τι ξέρω για την ηγεσία	1. Ανακαλύψτε τις συλλογικές γνώσεις της ομάδας βλέποντας τι είναι κοινό και τι είναι διαφορετικό μεταξύ των συμμετεχόντων στην ομάδα. 2. Εξερευνώ και εντοπίζω τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς μου ως ηγέτης, και τώρα αλλά και καθ'όλη τη διάρκεια της ζωής μου.
Δραστηριότητα 2. Πώς να χρησιμοποιώ τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στον οργανισμό μου	3. Προσδιορίζω τα πιο κατάλληλα κοινωνικά δίκτυα για τον οργανισμό που εκπροσωπώ και χρησιμοποιώ τα κατάλληλα εργαλεία για να επικοινωνήσω το μήνυμα και το σκοπό του. 4. Μαθαίνω πώς να προσαρμόσω το σχήμα του "influencer" στον οργανισμό μου, προκειμένου να το τοποθετώ στρατηγικά στο ψηφιακό μάρκετινγκ. 5. Είμαι σε θέση να επιλέξω, να ταξινομήσω, να φιλτράρω και να συνθέσω σχετικές και συναφείς πληροφορίες με κριτικό και συστηματικό τρόπο για τον οργανισμό μου. 6. Δημιουργώ περιεχόμενο που παρέχει πραγματική προστιθέμενη αξία για άλλους: προχωρώ πέρα από την απλή κοινή χρήση
Δραστηριότητα 3 Εγώ και η αφήγηση ιστοριών	7. Αναγνωρίζω και προσδιορίζω τη δύναμη των λέξεων μου και των λεκτικών και μη λεκτικών εκφράσεων σε διαπροσωπικές σχέσεις με εσωτερικά και εξωτερικά μέλη του οργανισμού. 8. Γνωρίζω στρατηγικές για τη βελτίωση και εφαρμογή των δεξιοτήτων επικοινωνίας μου προσαρμοσμένων στην κατάσταση και στους διαφορετικούς γλωσσικούς καταλόγους. 9. Εφαρμόζω την αφήγηση ως τεχνική για να προσελκύσω ένα κοινό, να δημιουργώ ενσυναίσθηση και να αποκτώ πρόσβαση σε αυτά συναισθηματικά.
Δραστηριότητα 4: Μαθαίνω να αναπτύσσω ενεργή ακρόαση	10. Κατανοώ τη διαφορά μεταξύ ακοής και ακρόασης. 11. Εφαρμόζω τεχνικές ενεργού ακρόασης που περιλαμβάνουν το να γνωρίζω πώς να "διαβάζω" τι βρίσκεται πέρα από αυτό που ακούγεται από πιθανούς συνομιλητές και να γνωρίζω όχι μόνο τι λένε, αλλά και τι προσπαθούν να επικοινωνήσουν.

Δραστηριότητα 5 Αυτοπεποίθηση για καλύτερη ζωή και εργασία	12. Επιλέγω κατάλληλους τρόπους για να εκφράσω επαρκώς τις σκέψεις, τις επιθυμίες ή τα συναισθήματά μου με σαφή και ομαλό τρόπο σε διαφορετικές καταστάσεις και ενθαρρύνω τους άλλους να κάνουν το ίδιο. 13. Προσδιορίζω και εφαρμόζω τεχνικές που με βοηθούν να είμαι πιο σίγουρος και να μην φοβάμαι να πω τι θέλω ή πιστεύω.
Μαθησιακή ενότητα 2: Δέσμευση και κίνητρα Στόχοι μαθήματος: 3) Προσδιορίζω και διαφοροποιώ τα στοιχεία του οργανισμού που πρέπει να παραμείνουν από εκείνα που πρέπει να αλλάξουν και να μετασχηματιστούν, είτε πρόκειται για την οργανωτική κουλτούρα, καθήκοντα, λειτουργίες, στάσεις ή σε κάθετη / οριζόντια δομή. 4) Εκτιμώ τη σημασία του καθορισμού ρόλων στην οργάνωση και πειραματίζω από πρώτο χέρι με το ρόλο του χαρισματικού ηγέτη για τη συμμετοχή μιας ολόκληρης ομάδας και την επίτευξη θετικών σχέσεων μεταξύ τους.	
Δραστηριότητα 6 Στρατηγικό όραμα I	14. Προσδιορίζω τα δυνατά σημεία, τις αδυναμίες, τις ευκαιρίες και τις απειλές του οργανισμού μου πραγματοποιώντας βασική στρατηγική ανάλυση 15. Εξετάζω στρατηγικές επιτυχούς διαχείρισης αλλαγών σε έναν οργανισμό. 16. Κατανοώ τη διαδικασία στρατηγικού σχεδιασμού και προσδιορίζω τις διάφορες φάσεις, δίνοντας σημασία στη φάση αξιολόγησης και παρακολούθησης του σχεδίου για τη συνεχή βελτίωση του οργανισμού
Δραστηριότητα 7 Μαθαίνοντας να προσφέρω ανατροφοδότηση	17. Μάθαίνω και χρησιμοποιώ τεχνικές ανατροφοδότησης για να δημιουργήσω θετικές σχέσεις μεταξύ των μελών του οργανισμού και να βελτιώσω τις διαδικασίες και τα τελικά αποτελέσματα. 18. Βρίσκω με τρόπους να εκφράζω τακτικά εκτίμηση μου προς τους άλλους για αυτό που έχουν κάνει ή κάνουν.
Δραστηριότητα 8 Ένα σταμάτημα στο δρόμο της θετικής σκέψης. Μια ιστορία ανθεκτικότητας.	19. Διαχωρίζω τις έννοιες όπως θετική σκέψη, ανθεκτικότητα, αναλυτικές δεξιότητες και κριτική σκέψη. 20. Ενεργοποιώ την ικανότητα αντιμετώπισης του κομπορμιισμού και της αποθάρρυνσης και δημιουργώ θετική συλλογική συμπεριφορά. 21. Ξεχωρίζω τις βασικές αρχές της χαρισματικής ηγεσίας.
Μαθησιακή ενότητα 3: Συν-δημιουργία και διασταυρούμενη επικοινωνία Στόχοι μαθήματος: 5) Χρησιμοποιώ όλες τις τεχνικές δημιουργικότητας που γνωρίζω και αποκτώ νέες για να δημιουργήσω μια ανοιχτή συνεργατική κουλτούρα και έτσι να δημιουργηθούν νέα δίκτυα και αλληλεπιδράσεις τόσο εντός όσο και εκτός του οργανισμού.	
Δραστηριότητα 9 Δημιουργικότητα ή πώς να συνδυάζω διαφορετικές ιδέες.	22. Κατανοώ την αξία του να μην εστιάζω στην εξάλειψη των διαφορών, και επομένως στην επιλογή της μιας ή της άλλης πλευράς, αλλά στη μετατόπιση της εστίασης στην ολοκλήρωση των τμημάτων για να δημιουργηθεί κάτι νέο που είναι κάτι περισσότερο από το άθροισμα κάθε τμήματος. 23. Χρησιμοποιώ διαφορετικές τεχνικές για να είμαι πιο δημιουργικός και να ενισχύω τη δημιουργικότητα των υπολοίπων.
Δραστηριότητα 10 Δημιουργία δικτύων και συνδέσμων με το "Ενυδρίο"	24. Γνωρίζω και εφαρμόζω νέες προσεγγίσεις για την επέκταση του επαγγελματικού μου κοινωνικού περιβάλλοντος. 25. Προσδιορίζω και εφαρμόζω στρατηγικές για την προσέλκυση και την επιλογή ταλέντων μέσω δικτύωσης και κοινωνικών δικτύων.
Δραστηριότητα 11 Ενθαρρύνω τη συμμετοχή και την ανταλλαγή	26. Κατανοώ ότι μια ανοιχτή και συνεργατική κουλτούρα είναι μια σημαντική τεχνική για την ενίσχυση της δέσμευσης και της συμμετοχής των μελών ενός οργανισμού.

πληροφοριών σχετικά με Μη Κερδοσκοπικούς Οργανισμούς	27. Δημιουργώ και αναπτύσσω ένα ασφαλές περιβάλλον για τα μέλη της ομάδας μου για να μοιράζονται ιδέες, να ανταλλάσσουν ιδέες και να ακούγονται και να λαμβάνονται υπόψη.
Μαθησιακή ενότητα 4: Προσωπική ηγεσία Στόχοι μαθήματος: 6) Περιγράφω και εφαρμόζω τους γνωστικούς μηχανισμούς των εγγενών και εξωγενών κινήτρων και μαθαίνω πώς να τους εφαρμόζω τόσο στον εαυτό μου όσο και στους συναδέλφους μου. 7) Αναπτύσσω μια θετική αφήγηση στην οποία τα αρνητικά γεγονότα μετατρέπονται σε ευκαιρίες τόσο για τη δική μου καριέρα όσο και για εκείνη του οργανισμού.	
Δραστηριότητα 12 Αυτογνωσία	28. Να μπορώ να μοιραστώ την ιστορία μου για τις επιτυχίες και τις αποτυχίες μου ως αφήγηση από την αφετηρία έως την παρούσα στιγμή, μετατρέποντας τις στιγμές κρίσης σε κρίσιμα σημεία μάθησης ή ευκαιρίες.
Δραστηριότητα 13 Αυτορρύθμιση	29. Μαθαίνω πώς λειτουργούν οι ψυχολογικοί μηχανισμοί κινήτρων και βρίσκω τεχνικές για να τους εφαρμόζω. 30. Προσδιορίζω τόσο τα ατομικά όσο και τα ομαδικά προβλήματα κινήτρων και μαθαίνω πώς να βρίσκω τις κατάλληλες στρατηγικές για τη βελτίωση του εσωτερικού κινήτρου..
Δραστηριότητα 14 Κλείσιμο της μαθησιακής επανάληψης.	31. Κλείνω τον κύκλο δραστηριοτήτων και εξάγω τα σχετικά συμπεράσματα. 32. Αναπτύσσω ένα όραμα για το μέλλον και μαθαίνω να μεταφέρω τις δικές μου προσδοκίες

Προτεινόμενος χρόνος για ολόκληρη την ενότητα: 21,5 ώρες.

Μαθησιακή ενότητα 1: Δεξιότητες επικοινωνίας

Μαθησιακά αντικείμενα:

- 1) Επιλέγω και χρησιμοποιώ τα πιο κατάλληλα κοινωνικά δίκτυα για τον οργανισμό μου και μετατρέπω απλά μηνύματα σε περιεχόμενο υψηλής προστιθέμενης αξίας.
- 2) Κατακτώ τη θεωρία και την πρακτική των ενεργών τεχνικών ακρόασης και αυτοπεποίθησης για να εκφράσω τις σκέψεις, τις επιθυμίες και τα συναισθήματά μου καθαρά, ευγενικά και σταθερά σε κάθε κατάσταση αλλά πάντα έχοντας κατά νου την αρχή της ενσυναίσθησης.

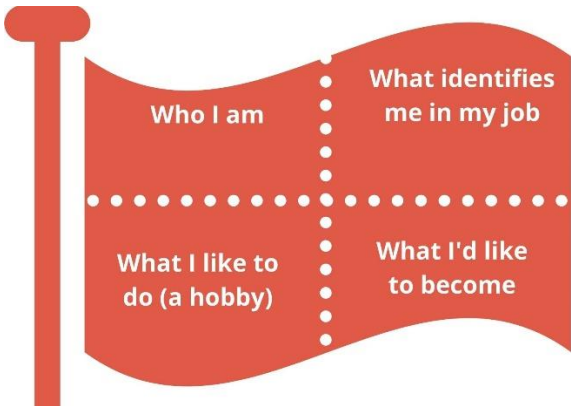
Δραστηριότητα 0.

Σημαίες. Δραστηριότητα εισαγωγής και προθέρμανσης

Προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

1. Προσδιορίζω τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τα μοιραζομαι με την υπόλοιπη ομάδα με μια ανοιχτή και φιλόξενη στάση.

Διάρκεια	30 λεπτά
Δραστηριότητα εκπαιδευτή ή	<p>Το "Flags" είναι μια δραστηριότητα γνωριμίας, βοηθώντας τους ανθρώπους να εκφράσουν τι είναι σημαντικό για αυτούς ή περισσότερα για τον εαυτό τους.</p> <p>Ο διαμεσολαβητής ζητά από τους μαθητητευόμενους να σχεδιάσουν μια σημαία που να περιέχει μερικά σύμβολα ή εικόνες που να περιγράφουν ποιοι είναι, ποια είναι η επαγγελματική τους ταυτότητα, αν αντιστοιχεί σε αυτό που μελέτησαν, αν είναι αφοσιωμένοι σε αυτό που πίστευαν όταν ξεκίνησαν τις σπουδές τους ή την πορεία σταδιοδρομίας τους, τί ρόλο παίζουν στην οργάνωσή τους, σε ποιο στάδιο της καριέρας τους, τί είναι σημαντικό για αυτούς σήμερα.</p> <p>Κάθε σημαία χωρίζεται σε 4 ή 6 τμήματα. Κάθε τμήμα μπορεί να περιέχει μια εικόνα, δηλαδή, συγκίνηση, χόμπι, δεξιότητα, το μέρος όπου εργάζονται, την τρέχουσα κατάσταση της ζωής τους ... Δώστε σε όλους 15 λεπτά για να σχεδιάσουν τις σημαίες τους. Ζητήστε από την ομάδα να μοιραστούν τις σημαίες τους και να εξηγήσουν την έννοια του τί σχεδίασαν.</p>

	
Δραστηριότητα μαθητευόμενου	Ο μαθητευόμενος αναμένεται να είναι σε θέση να δείξει, στον καθορισμένο χρόνο, χαρακτηριστικά της προσωπικής του ταυτότητας μέσω σχεδίων. Αναμένεται επίσης να είναι σε θέση να τα μοιραστεί προφορικά με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες για να αρχίσει να γνωρίζει ο ένας τον άλλον. Η άσκηση προορίζεται ως ένα αρχικό βήμα για τη δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος και μια φιλική προς τον μαθητευόμενο στάση για περαιτέρω μάθηση.
Υλικά που χρησιμοποιούνται	Φύλλα χαρτιού, κραγιόνια, μαρκαδόροι και χρώματα.
Σχετικοί Σύνδεσμοι #	Σύνδεσμος για τον διαμεσολαβητή για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την οικοδόμηση της ταυτότητας: https://www.researchgate.net/publication/42798209_What_is_identity_A_socio_logical_perspective

Δραστηριότητα 1. Ανανέωση όσων γνωρίζω σχετικά με την ηγεσία

Προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

2. Ανακαλύψτε τις συλλογικές γνώσεις της ομάδας βλέποντας τι είναι κοινό και τι είναι διαφορετικό μεταξύ των συμμετεχόντων στην ομάδα.
3. Εξερευνώ και εντοπίζω τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς μου ως ηγέτη και τώρα αλλά και καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής μου.

Προετοιμασία μαθητευόμενων:

Διάρκεια	90 λεπτά Μέρος 1ο: 30 λεπτά Μέρος 2ο: 60 λεπτά
Δραστηριότητα εκπαιδευτή	Πρώτο μέρος: ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων, δημιουργούνται δύο ή τρεις ομάδες. Χωρίς να μιλήσουν, θα πρέπει να χρησιμοποιούν το σώμα τους και τίποτα άλλο, προσποιούμενοι ότι είναι μηχανές. Ο διαμεσολαβητής θα εκχωρήσει κρυφά σε κάθε ομάδα μια διαφορετική μηχανή. Μπορεί να είναι οποιοδήποτε αντικείμενο που έχει εύκολα

αναγνωρίσιμα μέρη και κίνηση: ατμομηχανή, ηλεκτρική κουζίνα, πλυντήριο ρούχων, μικρό αεροπλάνο κ.λπ.

Η ομάδα πρέπει να οργανωθεί για να κατασκευάσει το μηχανήμα που τους έχει ανατεθεί και οι άλλες ομάδες θα πρέπει να μαντέψουν σε σύντομο χρονικό διάστημα ποια μηχανή είναι. Στη συνέχεια, κάθε ομάδα θα πρέπει να αποφασίσει **ποιος ήταν ο καλύτερος ηγέτης / ηγέτες και να αποφασίσει γιατί**. Θα εξηγήσουν επίσης τι θα μπορούσε να βελτιωθεί για την επίτευξη του στόχου. Πώς πιστεύετε ότι εφαρμόζεται σε πραγματικές εργασίες; Τι δυσκολίες αντιμετωπίσατε; Πιστεύετε ότι η ομιλία θα διευκόλυνε αυτή την εργασία;

Δεύτερο μέρος: Τώρα, για να ολοκληρώσουμε την εργασία, στις ίδιες ομάδες, θα εργαστούμε με κάρτες ηγεσίας και σύμφωνα με τη θεωρία των Benne and Sheats. Σε κάθε συμμετέχοντα δίνεται μια κάρτα ή μια επισκόπηση με τις δύο διαφορετικές κατηγορίες ρόλων και την εξήγησή τους (βλ. Παράρτημα Ι).

- Ρόλοι εργασιών: Εναρκτήριοι / Συντελεστές, Αναζητητές πληροφοριών, Πάροχοι πληροφοριών, Αναζητητές γνώμης, Εκδότες γνώμης, Επεξεργαστές, Συντονιστές, Προσανατολιστές, Αξιολογητές / Κριτικοί, Ενεργοποιητές, Τεχνικός διαδικασίας, Καταγραφείς.

- Προσωπικοί και κοινωνικοί ρόλοι: Υποστηρικτής, Εναρμονιστής, Συμβιβαστής, Φύλακας / Αποστολέας, Παρατηρητής / Σχολιαστής, Ακόλουθος..

1. Τρεις στήλες σχεδιάζονται (μία ή δύο από κάθε κατηγορία). Κάθε μαθητευόμενος πρέπει να γράψει και να προσδιορίσει στο χαρτοφυλάκιό του μερικές από αυτές τις κατηγορίες ρόλων

Αυτή τη στιγμή ενεργώ ως ...	Σύμφωνα με τις τρέχουσες ικανότητες και ανάγκες μου (στον οργανισμό μου) θα μπορούσα τελικά να ενεργήσω ως ...	Ρόλοι που θα μπορούσα να μάθω πολύ δύσκολα, σχεδόν αδύνατο

Είναι σημαντικό να μην ταυτίζετε τους ρόλους με το ρήμα «είμαι», δεδομένου ότι αφαιρεί την πιθανότητα αλλαγής.

2. Υπάρχει μια τρίτη κατηγορία που αναλύθηκε από τους Benne και Sheats. Είναι πολύ πιθανό ότι ο καθένας μας θα ενεργήσει εν μέρει με μία από αυτές τις δυσλειτουργίες σε κάποια στιγμή της ζωής μας. Εξαρτάται από τον χαρακτήρα μας αλλά και από την ψυχική μας κατάσταση ή την κατάστασή μας σε μια δεδομένη στιγμή. Κάντε το ίδιο με την προηγούμενη άσκηση. Εάν εντοπίσετε έναν άλλο ενοχλητικό ρόλο που δεν έχουν εντοπίσει οι συγγραφείς, συμπεριλάβετε και αυτόν.

Δυσλειτουργικοί ή ατομικιστικοί ρόλοι: Επιθετικός, Αποκλειστής, Αναζητητής Αναγνώρισης, Αυτοπεποίθηση, Διαταραχή / Playboy ή Playgirl, Dominator, Βοηθός αναζήτησης, Ειδικός ενδιαφέρων Pleader *Ας

	<p>προσθέσουμε μια άλλη πιθανότητα που είναι η "αόρατη". Δεν συμμετέχει πολύ, ίσως λόγω ανασφάλειας ή επειδή πιστεύει ότι η γνώμη του δεν είναι αρκετά καλή. Δεν εμποδίζει τη δυναμική αλλά δεν συνεισφέρει τίποτα. Είναι πιθανό ότι, όταν τοποθετηθεί παράλληλα με έναν ρόλο «ενθαρρυντικού», μπορεί να μεταμορφώσει τον ρόλο του.</p> <table border="1"> <tr> <td>Τώρα ή σε κάποιο σημείο της καριέρας μου έχω ενεργήσει ως ...</td><td>Αυτή η στάση μπορεί να έχει προκαλέσει συνέπειες όπως ...</td></tr> </table> <p>Εξηγείται ότι αυτή η αρχική ανάλυση πρέπει να διατηρείται κοντά και διαθέσιμη κατά τις επόμενες δραστηριότητες. Είναι ένα ανοιχτό έγγραφο στο οποίο θα παρουσιαστούν οι σημειώσεις καθώς προχωρούμε στις δραστηριότητες. Πόσο εύκολο ήταν να ταυτιστείτε; Πόσο συχνά ξοδεύετε χρόνο αναλύοντας τον εαυτό σας; Το κάνετε αυτό στον οργανισμό σας; Ποια αντικείμενα ήταν πιο δύσκολα για εσάς;</p>	Τώρα ή σε κάποιο σημείο της καριέρας μου έχω ενεργήσει ως ...	Αυτή η στάση μπορεί να έχει προκαλέσει συνέπειες όπως ...
Τώρα ή σε κάποιο σημείο της καριέρας μου έχω ενεργήσει ως ...	Αυτή η στάση μπορεί να έχει προκαλέσει συνέπειες όπως ...		
Δραστηριότητα μαθητευομένου	<p>Όλοι οι συμμετέχοντες αναμένεται να συμμετέχουν σταδιακά στις δραστηριότητες. Αυτή η πρώτη δραστηριότητα είναι να "ζεσταθείτε" και να "γνωριστείτε". Αναμένεται επίσης ότι θα προβληματιστούν σχετικά με τα θέματα στα οποία έχουν εργαστεί και ότι κάνουν την εθελοντική δραστηριότητα για καλύτερη απόδοση της συνόδου.</p> <p>Για μαθητευόμενους που ενδιαφέρονται να επεκτείνουν τις γνώσεις τους σχετικά με τους ηγετικούς ρόλους, συνιστούμε ανεπιφύλακτα να διαβάσετε τον Daniel Goleman, ο οποίος έχει γράψει εκτενώς τη συναισθηματική νοημοσύνη.</p> <p>http://www.danielgoleman.info/purchase/</p> <p>Εάν κάποιος θέλει να έχει μια ευρύτερη προοπτική των ρόλων από ψυχολογίας, μπορεί να βρει περισσότερες πληροφορίες στη διεύθυνση:</p> <p>https://psycnet.apa.org/record/1999-13879-001</p>		
Υλικά που χρησιμοποιούνται	Αίθουσα διδασκαλίας με άφθονο χώρο με αφαιρούμενες καρέκλες και τραπέζια, κάρτες από το προσάρτημα I και ένα λευκό πινάκα για να γράψετε συμπεράσματα.		
Σχετικοί Σύνδεσμοι #	Mulder, P. (2019). Benne and Sheats Group Roles. Retrieved [20th May] from ToolsHero: https://www.toolshero.com/leadership/benne-sheats-group-roles/		
Άλλα	Το πρώτο μέρος της δραστηριότητας δεν είναι δυνατό να γίνει διαδικτυακά, το δεύτερο μέρος θα μπορούσε να προσαρμοστεί online.		

Δραστηριότητα 2. Πώς να χρησιμοποιώ τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στον οργανισμό μου

Προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

3. Προσδιορίστε τα πιο κατάλληλα κοινωνικά δίκτυα για τον οργανισμό που οδηγώ και χρησιμοποιήστε τα κατάλληλα εργαλεία για να επικοινωνήσετε το μήνυμα και το σκοπό του.
4. Να ξέρω πώς να προσαρμόσω το σχήμα του "influencer" στον οργανισμό μου, προκειμένου να το τοποθετώ στρατηγικά στο ψηφιακό μάρκετινγκ.
5. Για να μπορέσω να επιλέξω, να ταξινομήσω, να φιλτράρω και να συνθέσω σχετικές και σχετικές πληροφορίες με κριτικό και συστηματικό τρόπο για τον οργανισμό μου.
6. Να δημιουργώ περιεχόμενο που παρέχει πραγματική προστιθέμενη αξία για άλλους: πέρα από την απλή κοινή χρήση.

Προετοιμασία μαθητευομένων:

Διάρκεια	90 λεπτά
Δραστηριότητα Εκπαιδευτή ή	<p>Τώρα που γνωρίζουμε ο ένας τον άλλον καλύτερα, θα επαναλάβουμε τις αρχικές ομάδες, εάν είναι απαραίτητο, έτσι ώστε να είναι ισορροπημένες ανάλογα με τους ρόλους. Οι ίδιοι οι συμμετέχοντες θα κληθούν να μοιραστούν τις σκέψεις τους σχετικά με τον τρόπο εξισορρόπησης αυτών των ομάδων. Στην ιδανική περίπτωση, θα πρέπει να έχουμε δύο ή τρεις ομάδες περίπου τεσσάρων ατόμων.</p> <p>Πρώτο μέρος: Ο διαμεσολαβητής θα έχει πολλές κάρτες με το όνομα των οργανισμών του Τρίτου Τομέα στη χώρα τους. Αυτοί θα είναι μεγάλοι, γνωστοί οργανισμοί. Κάθε ομάδα θα πρέπει να επιλέξει μία από αυτές τις κάρτες τυχαία.</p> <p>Ο στόχος θα είναι να γίνει μια ανάλυση της στρατηγικής κοινωνικής δικτύωσης μέσω του σχεδιασμού ενός γραφήματος. Το αποτέλεσμα αυτού του infographic πρέπει να είναι μια συλλογή καλών πρακτικών (με βάση μια πραγματική εμπειρία, κάνοντας μια γενίκευση του πώς θα έπρεπε να γίνει/ είναι). Πρέπει να βασίζονται σε έρευνα στο Διαδίκτυο για τις πλατφόρμες που χρησιμοποιούν: web, LinkedIn, Twitter κ.λπ. Αυτό το infographic πρέπει να περιέχει τουλάχιστον:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Αποστολή και στόχοι. Πού βρίσκονται στον Ιστό; Εκφράζονται σαφώς; 2. Ανάλυση στόχου. Ποιοι είναι αυτοί? Πού είναι? Τι πλατφόρμες χρησιμοποιούν; Προσδιορίστε τα άμεσα ενδιαφερόμενα μέρη και τα δευτερεύοντα. 3. Χαρακτηριστικά που παρέχονται σε καθένα από τα κοινωνικά τους δίκτυα. Διαφορές και ομοιότητες. 4. Τι είδους περιεχόμενο μοιράζονται; Προσπαθήστε να το ταξινομήσετε σε τρεις ή τέσσερις τύπους περιεχομένου. 5. Οποιαδήποτε πρόταση για βελτίωση. <p>Μόλις οι μαθητευόμενοι ολοκληρώσουν τα γραφήματά τους, τα παρουσιάζουν και τα σχολιάζουν. Ερωτήσεις για συζήτηση:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Πιστεύετε ότι αυτός ο οργανισμός είναι γνωστός από όλους; Γιατί ναι / όχι; Είναι καλό που όλοι γνωρίζουν τον οργανισμό; Πώς νομίζετε ότι επιτυγχάνεται; - Γνωρίζετε το "Influencer Marketing"; Πιστεύετε ότι μπορεί να εφαρμοστεί στους οργανισμούς σας; Μήπως κάποιος από τους οργανισμούς που έχετε αναλύσει παρουσιάζει διάσημους ανθρώπους; Περιγράφουμε τα κύρια χαρακτηριστικά του μάρκετινγκ επιρροής, εάν δεν είναι γνωστά.

	Αφιερώστε 5 λεπτά για να συζητήσετε με τα μέλη της ομάδας σας τα πιθανά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα αυτού του τύπου μάρκετινγκ. Τώρα, θα τα μοιραστούμε μεταξύ μας.
Δραστηριότητα Μαθητευόμενου	<p>Αυτή η δραστηριότητα απαιτεί προηγμένες αναλυτικές δεξιότητες. Οι μαθητευόμενοι αναμένεται να αντισταθμίσουν τυχόν έλλειψη γνώσεων που έχουν σχετικά με αυτό το θέμα, κοινοποιώντας πληροφορίες μεταξύ της ομάδας ή απλά να μπορούν να αναζητήσουν αυτό που δεν γνωρίζουν στο Διαδίκτυο.</p> <p>Το εργαλείο «infographic» προσφέρει την ευκαιρία να οργανώσει την κατακερματισμένη γνώση και να την παρουσιάσει ως συμπέρασμα. Η πρόκληση είναι να συνοψίσουμε τα πάντα έτσι ώστε με μια ματιά η γνώση να μπορεί να συλληφθεί.</p> <p>Εκείνες οι ομάδες που δεν καταφέρνουν να προχωρήσουν τόσο γρήγορα όσο οι άλλες θα πρέπει να υποστηριχθούν προσφέροντάς τους συμβουλές για το πώς να προετοιμάσουν τη θεωρία για τα γραφήματα με σημειώσεις, οργανώνοντας τις πληροφορίες που αναλύουν στους ιστότοπους των οργανισμών.</p> <p>Ο διαμεσολαβητής πρέπει να περπατά γύρω από τα τραπέζια των ομάδων για να παρακολουθεί και να υποστηρίζει με γνώσεις.</p>
Υλικά που χρησιμοποιούνται	Χαρτόνι, post it χαρτάκια και έγχρωμοι μαρκαδόροι Υπολογιστές με σύνδεση στο Διαδίκτυο ή αν δεν είναι δυνατό αυτό, θα αρκούσε η χρήση με κινητά τηλέφωνα (σε λειτουργία υπολογιστή)
Χρήσιμοι Σύνδεσμοι #	<p>Ένα άρθρο σχετικά με το "Πώς να δημιουργήσετε ένα infographic" https://www.canva.com/learn/how-to-create-an-infographic-design/ ή εάν ο διαμεσολαβητής προτιμά να αναπαράγει ένα σύντομο βίντεο: https://www.youtube.com/watch?v=nLxQAa5Sras</p> <p>Κάποιο επιπλέον υλικό, μερικά χρήσιμα άρθρα για να εμβαθύνουμε στο ψηφιακό μάρκετινγκ μετά τη δραστηριότητα: https://www.forbes.com/sites/forbesnonprofitcouncil/2018/04/05/seven-tips-for-nonprofits-looking-to-leverage-influencer-marketing/ https://sproutsocial.com/insights/influencer-marketing/ https://digitalmarketinginstitute.com/blog/6-digital-marketing-strategies-for-non-profits-corporate</p>
Λοιπές πληροφορίες...	<p>Αυτή η δραστηριότητα πρέπει να προσαρμοστεί στους οργανισμούς του τριτογενούς τομέα κάθε χώρας.</p> <p>Υπάρχουν δύο διαφορετικοί τρόποι για να κάνετε αυτήν τη δραστηριότητα:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Μπορείτε να ορίσετε σε κάθε ομάδα ένα κοινωνικό δίκτυο και δύο ή τρεις οργανισμούς για να τις συγκρίνετε, 2. ή σε κάθε ομάδα μπορεί να ανατεθεί ένας οργανισμός για να μελετήσει σε βάθος όλα τα κοινωνικά τους δίκτυα.

Υλικό που πρέπει να προετοιμαστεί εκ των προτέρων: Μια διαφάνεια Prezi ή Poweproint με τα γραφήματα των σταδίων μιας κατάλληλης στρατηγικής μάρκετινγκ και μια άλλη διαφάνεια με τα χαρακτηριστικά του μάρκετινγκ επιρροής. Να είστε έτοιμοι να εξηγήσετε το θεωρητικό μέρος αυτής της δραστηριότητας, σε περίπτωση που η ομάδα με την οποία συνεργαζόμαστε δεν το γνωρίζει.

Δραστηριότητα 3: Εγώ και η αφήγηση ιστοριών

Προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

1. Αναγνωρίζω και προσδιορίζω τη δύναμη των λέξεων μου και των λεκτικών και μη λεκτικών εκφράσεων σε διαπροσωπικές σχέσεις με εσωτερικά και εξωτερικά μέλη του οργανισμού.
2. Γνωρίζω στρατηγικές για τη βελτίωση και εφαρμογή των δεξιοτήτων επικοινωνίας μου προσαρμοσμένων στην κατάσταση και στους διαφορετικούς γλωσσικούς καταλόγους.
3. Εφαρμόζω την αφήγηση ως τεχνική για να προσελκύσω ένα κοινό, να δημιουργώ ενσυναίσθηση και να αποκτώ πρόσβαση σε αυτά συναισθηματικά.

Προετοιμασία μαθητευομένων:

Διάρκεια	120 λεπτά
Δραστηριότητα Εκπαιδευτή	<p>Πρώτο μέρος → Μια πλήρης Μαθησιακή ενότητα δεξιοτήτων επικοινωνίας θα διαρκέσει εβδομάδες ή και μήνες. Σε αυτήν τη δραστηριότητα θα θυμόμαστε κάποιες βασικές έννοιες και θα εφαρμόσουμε τον προσωπικό μας τρόπο επικοινωνίας και θα έχουμε ένα χώρο για αυτο-αξιολόγηση και λήψη σχολίων από τους συμμετέχοντες.</p> <p>Αυτή η δραστηριότητα χωρίζεται σε δύο μέρη: ένα πρώτο θεωρητικό μέρος και ένα δεύτερο πρακτικό μέρος.</p> <p>Στο πρώτο θεωρητικό μέρος θα θυμόμαστε τις βασικές έννοιες της επικοινωνίας, την ετυμολογία της λέξης σύμφωνα με τη μητρική μας γλώσσα, το κλασικό μοντέλο επικοινωνίας στο οποίο οι πληροφορίες δίδονται με μονοκατευθυντικό τρόπο και λαμβάνονται παθητικά (αποστολέας, δέκτης, μήνυμα, κανάλι, κωδικός), σε μοντέλο της γλώσσας που χρησιμοποιείται ή σε ρεαλιστικό μοντέλο.</p> <p>Ερωτήσεις για αρχική συζήτηση:</p> <p>Θυμάστε τι μάθατε στο σχολείο; Το εκπαιδευτικό σας σύστημα σας δίδαξε σχετικά με τη δημόσια ομιλία; Σχολείο, γυμνάσιο, πανεπιστήμιο; Τι είναι η επικοινωνία; Ποια στοιχεία μπαίνουν στο παιχνίδι;</p>

	<p>Είστε εξοικειωμένοι με τις ομιλίες του Searle; Εξηγούμε το έργο του Searle για τις ομιλίες και τη σημασία του πλαισίου.</p> <p>Τι δεξιότητες πρέπει να έχει ένας καλός αφηγητής; είναι έμφυτες ή διδάσκονται; πώς νομίζετε ότι επιτυγχάνονται; η επανάληψη της ίδιας δραστηριότητας αφήγησης οδηγεί σε βελτίωση; τι άλλο μπορούμε να κάνουμε για να την βελτιώσουμε;</p> <p>Μόλις αναθεωρηθεί η βασική θεωρία, θα διερευνήσουμε άλλες πιθανές ερωτήσεις:</p> <p>Τι έχετε μάθει για τη δημόσια ομιλία ως ενήλικας; Πώς εκπαιδεύεστε; Πρέπει να το κάνετε συχνά; Ποια άτομα, αναγνώσεις ή εμπειρίες σας βοήθησαν στη ζωή σας;</p> <p>Ο στόχος αυτού του πρώτου μέρους είναι να κατανοήσουμε την πολυπλοκότητα των δεξιοτήτων επικοινωνίας. Οι μαθητευόμενοι πρέπει να είναι προσεκτικοί με απλοϊκά μοντέλα και τυχόν θαυματουργές συμβουλές, διότι η καλή ομιλία είναι τόσο δύσκολη που χρειάζεται μια ζωή για να τη μάθει άριστα κανείς. Είναι μια συνεχής διαδικασία και δεν μπορεί κάποιος να τη μάθει εν μία νυκτί. Εξαρτάται επίσης από πολλούς παράγοντες. Αυτό που είναι αλήθεια είναι ότι η πρακτική χωρίς ανάλυση του ίδιου και των άλλων δεν βοηθά στη βελτίωση.</p> <p>Γι' αυτό θα αναλύσουμε τον εαυτό μας εδώ.</p>
<p>Δραστηριότητα Μαθητευόμενου</p>	<p>1. Πρώτα, σε 5 ή 10 λεπτά κάθε μαθητευόμενος γράφει στο σημειωματάριο αυτογνωσίας του έναν σύντομο προβληματισμό σχετικά με τον τρόπο έκφρασης και ομιλίας του στο κοινό. Πρέπει να υπάρχουν τουλάχιστον δύο θετικές πτυχές και μία πτυχή για να βελτιωθεί (δεν έχει σημασία τι γράφουν, αλλά πρέπει να υπάρχουν δύο θετικές πτυχές για κάθε πτυχή να βελτιωθεί). Αυτό διατηρείται μέχρι το τέλος της δραστηριότητας.</p> <p>2. Δεύτερον, εισάγουμε τις βασικές έννοιες της αφήγησης. Υπενθυμίζουμε ότι είναι ο παλαιότερος τρόπος μετάδοσης γνώσεων. Η ιστορία της ανθρωπότητας διδάχθηκε πάντα με τη μορφή ιστοριών. Αυτό που ξεκίνησε ως μύθος αργότερα έγινε ανθρώπινη ιστορία. Ακόμα και εμείς οι ίδιοι σε όλη μας τη ζωή δημιουργούμε μια ιστορία για το ποιοι είμαστε και δημιουργούμε ιστορίες για το ποιοι είναι άλλοι. Δημιουργούμε νόημα και σύμβολα για να κατανοήσουμε τι συμβαίνει σε εμάς. Πριν να γράψει κανείς, οι άνθρωποι έλεγαν ο ένας στον άλλο τις ιστορίες. Δεν έχει σημασία αν αυτές οι ιστορίες ήταν φανταστικές ή πραγματικές. Αυτό που έχει σημασία είναι ότι μοιάζουν με τη ζωή.</p> <p>Οι ιστορίες αφορούν τη σύνδεση με το κοινό / ακροατές μας. Η χρήση της γλώσσας, των παύσεων και τόνων αυξάνει εκθετικά το ενσυναίσθητικό αποτέλεσμα. Οι ιστορίες που υπομένουν με την πάροδο του χρόνου, οι πιο αξέχαστες, είναι οι καθολικές. Δημιουργούν ενσυναίσθηση επειδή αναφέρονται σε πραγματικότητες που επηρεάζουν ολόκληρη την</p>

ανθρωπότητα οποιαδήποτε στιγμή. Άνδρες και γυναίκες με τις οποίες ταυτίζουμε τον εαυτό μας.

Για το υπό εξέταση θέμα, η αφήγηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αφήγηση της προσωπικής μας ιστορίας. Ή μπορεί ακόμη και να προσαρμοστεί στην ιστορία του οργανισμού μας. Παρόλο που δεν είναι τόσο εύκολο να δομηθεί με επιτυχία.

Αυτή η τεχνική αφήγησης σε συνδυασμό με το μοντέλο **"The Hero's Journey"** του Joseph Campbell μπορεί να είναι ένα ισχυρό εργαλείο για αυτογνωσία.

Ο διαμεσολαβητής εξηγεί εν συντομία το ταξίδι του ήρωα και τα 8 αρχέτυπα: ο ήρωας, η σκιά, ο μέντορας, ο σύμμαχος, ο φύλακας του δρόμου, ο εραλδικός, ο κατεργάρας, το πλάσμα που αλλάζει δέρμα.

1. **3. Τώρα**, θα εργαστούμε σε ομάδες τριών ατόμων. Οι συμμετέχοντες κάθε ομάδας θα ενημερώσουν εν συντομία την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. **Στη συνέχεια, επιλέγουν μια από τις σταδιοδρομίες ενός μέλους της ομάδας για να δημιουργήσουν μια αφήγηση και να εφαρμόσουν την τεχνική αφήγησης.**

Είναι σημαντικό προσφέρουμε έναν ορισμένο βαθμό «γραμματοποίησης», χωρίς να προχωρήσουν στο επίπεδο να επινοήσουν γεγονότα. Θα υπάρχουν 30 λεπτά προετοιμασίας και οι συμμετέχοντες μπορούν να χρησιμοποιήσουν μόνο τις λέξεις και το σώμα τους. Κατ' εξαίρεση, ενδέχεται να χρησιμοποιούν ένα συμβολικό αντικείμενο (μόνο ένα). Δεν θα είναι σε θέση να γράψουν ή να σχεδιάσουν τίποτα στον πίνακα.

Μερικές συμβουλές για τη δραστηριότητα:

- Ο κύριος χαρακτήρας δεν μπορεί να είναι ένας οργανισμός αλλά ένα άτομο.
- Η δομή της ιστορίας είναι διαδοχική: αρχικό πρόβλημα του πρωταγωνιστή, λύση, επακόλουθη ευεργετική κατάσταση. Η πρώτη πρόκληση είναι για τον ήρωα, που είναι αυτός που πρέπει να δημιουργήσει ενσυναίσθηση. Και η τελική κατάσταση: ο ήρωας επιτυγχάνει τον στόχο του. Χαρούμενο τέλος.
- Η μνήμη χρειάζεται βοήθεια. Η ιστορία μπορεί να έχει κατάλληλο χαρακτήρα και να σέβεται τη βασική δομή, αλλά αν δεν είναι αξέχαστη, δεν επιτυγχάνει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα. Οι τίτλοι, οι μεταφορές, οι ιδιαιτερότητες του χαρακτήρα, τι δεν λέγεται αλλά προτείνεται ... Υπάρχουν πολλοί πόροι για τη δημιουργία αναμνήσεων. Το μόνο απαράδεκτο πράγμα είναι άσχετο.
- Διάλογος. Να θυμάστε ότι το τρέχον σχήμα επικοινωνίας είναι διαδραστικό. Οι ρόλοι αλλάζουν και το μήνυμα δεν αποκωδικοποιείται μόνο, αλλά και επαναπροσδιορίζεται. Ο

	<p>παραλήπτης της ιστορίας χτίζει μια ιστορία από αυτό που ακούει. Επομένως, η ιστορία σας είναι επίσης μια συνομιλία. Γνωρίζουμε ότι η αρχή της εξουσίας βρίσκεται σε κρίση, οπότε όσοι πρόκειται να πουν την ιστορία δεν έχουν απόλυτο έλεγχο σε αυτήν. Εσείς προτείνετε την ιστορία και οι υπόλοιποι κατανοούν και αναδημιουργούν το νόημά της.</p> <ol style="list-style-type: none"> Ενώ λένε την ιστορία τους, οι υπόλοιποι συνεργάτες θα πρέπει να γράψουν μια αξιολόγηση για κάθε συμμετέχοντα με στοιχεία που εκτιμούν θετικά και με άλλους σχετικά με τη λεκτική και μη λεκτική έκφρασή τους για βελτίωση (Proxemics, kinesics, pet words). Κάθε σταδιακή κατάσταση πρέπει να κινηματογραφείται με κάμερα ή κινητό τηλέφωνο, ώστε εάν κάποιος θέλει να δει ξανά και να αναλύσει τη λεκτική του έκφραση, μπορεί να το κάνει. Στο τέλος κάθε δραματοποίησης, δίνουμε σχόλια σε κάθε μαθητευόμενου με το σύνθημα: <p>"Μου άρεσε (αυτό) σε εσένα και νομίζω ότι θα βελτίωνα (αυτό) γιατί ίσως να σε βοηθούσε να είσαι καλύτερος αφηγητής".</p> <p>Αυτές οι σημειώσεις θα συγκριθούν με τις σημειώσεις που έχουν ληφθεί μεμονωμένα στην αρχή για να ελέγξετε αν η αντίληψη που είχαν πριν από την έναρξη της δραστηριότητας ταιριάζει με αυτά που έχουν μοιραστεί οι άλλοι συμμετέχοντες.</p> <p>Τελειώνουμε με μια τελική σκέψη: ο Paul Watzlawick, ένας Αυστριακός ψυχολόγος, πρότεινε «Δεν μπορείτε να μην επικοινωνήσετε».</p> <p>Η επικοινωνία είναι εγγενής στη ζωή. Όλη η συμπεριφορά είναι μια μορφή επικοινωνίας, τόσο σιωπηρά όσο και ρητά. Ακόμα και η αθόρυβη συνεπάγεται μια πληροφορία ή μήνυμα, οπότε είναι αδύνατο να μην επικοινωνήσουμε. Η μη επικοινωνία δεν υπάρχει.</p>
Υλικά	Post-its, πίνακας, μαρκαδόροι, φύλλα χαρτιού, ευρύς χώρος, κάμερα
Σύνδεσμοι #	<p>Αυτό το διάγραμμα μπορεί να βοηθήσει στην κατανόηση της πολυπλοκότητας της επικοινωνίας: https://www.researchgate.net/figure/A-model-of-cognitive-communication-competence_fig2_320602667.</p> <p>Προσάρτημα III</p> <p>Μπορεί να προβληθεί ενώ εξηγούμε τα βασικά της επικοινωνίας στο πρώτο μέρος της δραστηριότητας.</p> <p>Αυτό το Ted Talk αφορά τον κίνδυνο μιας ιστορίας. Είναι ένα ισχυρό παράδειγμα αφήγησης. Μπορεί να μοιραστεί με τους μαθητευόμενους, ώστε να μπορούν να το παρακολουθήσουν σε ένα διάλειμμα ή τον ελεύθερο χρόνο τους, αν το επιθυμούν.</p>

	https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story/transcript
Αλλα...	<p>Για να βελτιωθεί η δημόσια ομιλία είναι ζωτικής σημασίας να καταγράψετε (βίντεο) τη συνεδρία ως άσκηση αυτοαξιολόγησης.</p> <p>Ως προαιρετική δραστηριότητα θα μπορούσαμε να κάνουμε κάποια νοητική χαρτογράφηση των ικανοτήτων ενός καλού αφηγητή.</p> <p>Για όσους θέλουν να μάθουν περισσότερα για αυτό το θέμα, υπάρχει μια τεχνική στην ψυχολογία που ονομάζεται "αφηγηματική θεραπεία". Εδώ μπορείτε να βρείτε μερικά άρθρα και βιβλία σχετικά με αυτό:</p> <p>Ένα σύντομο άρθρο που εξηγεί τι είναι η αφηγηματική θεραπεία: https://www.psychologytoday.com/intl/therapy-types/narrative-therapy</p> <p>Madigan, S. (2011). <i>Narrative therapy</i>. American Psychological Association.</p>

Δραστηριότητα 4: Μαθαίνω να αναπτύσσω ενεργή ακρόαση

Intended learning outcomes:

1. Κατανοώ τη διαφορά μεταξύ ακοής και ακρόασης.
2. Εφαρμόζω τεχνικές ενεργού ακρόασης που περιλαμβάνουν το να γνωρίζω πώς να "διαβάζω" τι βρίσκεται πέρα από αυτό που ακούγεται από πιθανούς συνομιλητές και να γνωρίζω όχι μόνο τι λένε, αλλά και τι προσπαθούν να επικοινωνήσουν.

Προετοιμασία Μαθητευομένων:

Διάρκεια	60 λεπτά
Δραστηριότητα	<p>Μέρος Πρώτο:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ο διαμεσολαβητής θυμάται τι έχει μάθει στην προηγούμενη δραστηριότητα σχετικά με την επικοινωνία και καλεί τους

<p>Εκπαιδευτή ή</p>	<p>μαθητευόμενους να συζητήσουν περαιτέρω γιατί η ενεργή ακρόαση είναι σημαντική για τους ηγέτες και τους επιχειρηματίες.</p> <p>2. Ως επακόλουθη δραστηριότητα, ο διαμεσολαβητής καλεί τους συμμετέχοντες να κάθονται ζευγάρια, πλάτη με πλάτη:</p> <p>Βήμα 1. Ένας από αυτούς καλείται να περιγράψει το γραφείο του (μπορεί να είναι υπνοδωμάτιο, κουζίνα κ.λπ.) ενώ ο άλλος πρέπει να το σχεδιάσει, σύμφωνα με την περιγραφή, χωρίς να κάνει ερωτήσεις, απλά να ακούει.</p> <p>Βήμα 2. Οι συμμετέχοντες μοιράζονται τα σχέδια και ελέγχουν πόσο ακριβείς ήταν, ενώ μοιράζονται τις εμπειρίες τους πώς αισθάνονται να επικοινωνούν με έναν τρόπο, όταν δεν υπάρχει δυνατότητα ούτε να λάβουν σχόλια ούτε να κάνουν ερωτήσεις.</p> <p>Δεύτερο μέρος ή εναλλακτική δραστηριότητα:</p> <p>Θα σχηματίσουμε ζεύγη συμμετεχόντων. Στη συνέχεια, δίνουμε σε ένα από αυτά μια κάρτα στην οποία αναγράφεται κάποιο πρόβλημα στην εργασία (παραδείγματα παρακάτω). Αυτός/ή ο συμμετέχων/ουσα θα πρέπει να διαβάσει την κάρτα, να την απομνημονεύσει γρήγορα και να ενημερώσει τον/την συνεργάτη/τιδα του σε ένα ή δύο λεπτά για το πρόβλημά αυτό. Μόλις αποκαλυφθεί το πρόβλημα, ο άλλος/η συνεργάτης/τιδα θα πρέπει να ακούσει ενεργά και να αλληλεπιδράσει. Πρέπει να ενεργούν σαν να ήταν μια πραγματική κατάσταση και να προσφέρουν μια απάντηση σε αυτό το άτομο με λεκτικές φόρμουλες άνεσης ή προτάσεις για λύσεις.</p> <p>Παράδειγμα 1. Μιλούν δύο φίλοι: «Ο συνάδελφός μου αργεί πάντα το πρωί. Δεν είναι δικό μου πρόβλημα για να του πω κάτι, μόνο το αφεντικό μπορεί, αλλά ήδη μου έχει ζητήσει αρκετές ημέρες να τον καλύψω μπροστά στους υπόλοιπους συναδέλφους και νιώθω άβολα να το κάνω.»</p> <p>Παράδειγμα 2. Μιλούν δύο συνάδελφοι: «Πρόσφατα παρατήρησα ότι ο Πέτρος (ο συνάδελφός μας) έχει πολύ μακρινή στάση απέναντί μου. Δεν είναι πολύ ανοιχτός άνθρωπος, αλλά είχαμε πάντα μια εγκάρδια σχέση. Μου απαντά επιθετικά και με έντονες απαντήσεις. Συνεργαζόμαστε μαζί και πρέπει να λύσουμε κοινά προβλήματα καθημερινά.»</p> <p>Παράδειγμα 3. Ψυχολόγος και ασθενής συνομιλούν. «Έρχομαι αργά στη δουλειά γιατί είχα προβλήματα με τη φύλαξη του παιδιού μου. Δεν θέλω πραγματικά να πω στο αφεντικό μου τι συμβαίνει επειδή είναι ένα προσωπικό πρόβλημα και δεν θέλω να επηρεάσει την εικόνα που έχουν για μένα στη δουλειά μου.</p> <p>"Παράδειγμα 4. Ένα ζευγάρι συζητάει." Δουλεύω σε αυτόν τον οργανισμό για 5 χρόνια. Δούλεψα σκληρά, ποτέ δεν έλειψα ή αργήσα. Ωστόσο, έχει δοθεί στον συνάδελφό μου προαγωγή ενώ είναι στην ίδια δουλειά μόνο για δύο χρόνια.»</p> <p>Έχετε υποβάλει ερωτήσεις στον συνομιλητή σας για να του δείξετε ότι προσέχετε το μήνυμά του;</p> <p>Δημιουργήστε στον πίνακα με την ομάδα μια λίστα με τίτλο «Τι κάνει μια ενεργή ακρόαση, καλή;» Προσκαλέστε τα άτομα να προσφέρουν αυθόρμητες απαντήσεις και να τα γράψουν σε ένα χαρτόνι. Συζητήστε</p>
----------------------------	---

	<p>περαιτέρω γιατί η ενεργή ακρόαση είναι σημαντική όταν πρόκειται για την ηγεσία.</p> <p>Τέλος, ο διαμεσολαβητής μοιράζεται / δείχνει στους συμμετέχοντες κάποιες συμβουλές ή προτάσεις για την ανάπτυξη δεξιοτήτων ενεργής ακρόασης ως επισκόπηση της δραστηριότητας.</p>
Δραστηριότητα Μαθητευόμενου	<p>Οι μαθητευόμενοι αναμένεται να εφαρμόσουν γνωστές δεξιότητες ακρόασης και να εμπλακούν στη δραστηριότητα κάνοντας προτάσεις και όντας πρόθυμοι να μάθουν καινούργιες.</p> <p>Για να ενθαρρύνετε τον αυτοσχεδιασμό στο δεύτερο μέρος της δραστηριότητας, συμβουλές ή παραδείγματα συγκεκριμένων ερωτήσεων μπορούν να προβληθούν στον πίνακα.</p> <p>Δεδομένου ότι είναι μια δραστηριότητα αυτοσχεδιασμού, ορισμένοι μαθητευόμενοι μπορεί να κολλήσουν. Ακόμα κι αν ακούγεται τεχνητό, θα πρέπει να ρωτήσουν για κάποια πτυχή της συνομιλίας που τράβηξε την προσοχή τους και να κάνουν ερωτήσεις για να έχουν ολόκληρη την εικόνα. Είναι επίσης ενδιαφέρον να προσδιορίσουμε τι περιμένει το άτομο από εμάς: μπορεί να περιμένει λύσεις που δεν είναι σε θέση να δει ή μπορεί απλά να χρειάζεται να ακουστεί.</p> <p>Πρώτα απ' όλα λάβετε υπόψη τα ακόλουθα: "Σταματήστε να κρίνετε τους ανθρώπους πρόωρα και επιτρέψτε την πιθανότητα ακόμη και κάποιος που νομίζετε ότι είναι εντελώς προβλέψιμος και βαρετός να έχει κάτι ενδιαφέρον να πει/ κάνει για αυτούς".</p>
Υλικά	<p>Προβολέας αν χρησιμοποιήσουμε τον σύνδεσμο για το προτεινόμενο βίντεο. Φύλλα χαρτιού και μολύβια.</p>
Σύνδεσμοι	<p>Μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε αυτό το σύντομο βίντεο από τη σειρά «The Big Bang Theory» για να παρουσιάσουμε τη συνεδρία. Αν και η χρήση αυτού του πόρου εξαρτάται από το στυλ διδασκαλίας του διαμεσολαβητή.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=3_dAkDsBQyk</p>
Άλλα...	<p>Μερικές συμβουλές για να δώσετε στους μαθητευόμενους σχετικά με την ενεργή ακρόαση μπορεί να είναι όπως αυτές σε αυτήν τη σελίδα:</p> <p>https://www.mindtools.com/CommSkill/ActiveListening.htm</p> <p>Ή εδώ: https://www.skillsyouneed.com/ips/active-listening.html</p> <p>Ο διαμεσολαβητής μπορεί να αντιγράψει μερικά από αυτά σε μια διαφάνεια και να τα προβάλει κατά τη διάρκεια της άσκησης.</p>

Αυτοπεποίθηση για καλύτερη ζωή και εργασία

Intended learning outcomes:

1. Επιλέγω κατάλληλους τρόπους για να εκφράσω επαρκώς τις σκέψεις, τις επιθυμίες ή τα συναισθήματά μου με σαφή και ομαλό τρόπο σε διαφορετικές καταστάσεις και ενθαρρύνω τους άλλους να κάνουν το ίδιο.
2. Προσδιορίζω και εφαρμόζω τεχνικές που με βοηθούν να είμαι πιο σίγουρος και να μην φοβάμαι να πω τι θέλω ή πιστεύω.

Προετοιμασία Μαθητευόμενων:

Διάρκεια	60-90 λεπτά
Δραστηριότητα της Εκπαιδευτικής ή	<p>Ο διαμεσολαβητής παρουσιάζει τον στόχο της άσκησης και καθοδηγεί μια συνεδρία καταιγισμού ιδεών για καταστάσεις όπου αισθανόμαστε πίεση και ανταποκρινόμαστε αντιδραστικά ή επιθετικά χωρίς να σκεφτόμαστε, προσπαθώντας να υπερασπιστούμε τον εαυτό μας. Μερικές φορές ακόμη και αν δεν ξέρουμε πώς να αντιδράσουμε και παραμένουμε σιωπηλοί. Στη συνέχεια, ορίζουμε την αποφασιστική επικοινωνία και εξηγούμε τις διαφορές μεταξύ επιθετικής, παθητικής και δυναμικής συμπεριφοράς. Στη συνέχεια παρουσιάζουμε μερικές τεχνικές που μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε στην επαγγελματική ή προσωπική μας ζωή:</p> <p>- Η τεχνική του σάντουιτς: Αυτή είναι μια τεχνική που μας βοηθά να εκφράσουμε κριτική ή άρνηση χωρίς να γίνει δεκτή άσχημα από το άλλο άτομο. Όλοι τείνουμε να είμαστε αμυντικοί όταν ακούμε κάτι που δεν μας αρέσει, έτσι αυτή η τεχνική μας βοηθά να μαλακώσουμε όσα πρέπει να πούμε, έτσι ώστε το άτομο να υιοθετήσει μια θετική προδιάθεση. Για να το επιτύχουμε αυτό χρησιμοποιούμε μια ακριβή λεκτική ακολουθία:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Διατυπώνουμε ένα ειλικρινές κομπλιμέντο για το άλλο άτομο. Αυτό πρέπει να εκφραστεί σαφώς και συνοπτικά και πρέπει να είναι ένα πραγματικό κομπλιμέντο. 2. Στη συνέχεια κοινοποιούμε την κριτική ή την άρνηση. Σε αυτήν την περίπτωση πρέπει να αναπτύξουμε και να εξηγήσουμε τις αρνητικές πληροφορίες που θέλουμε να μεταδώσουμε. 3. Καταλήγουμε με ένα θετικό μήνυμα ή πρόταση. <p>Όπως μπορούμε να δούμε, ευαίσθητες πληροφορίες που μπορεί να είναι δυσάρεστες για τον άλλο ενσωματώνονται μεταξύ δύο θετικών μηνυμάτων. Αυτό απαλύνει τον αρνητικό τόνο και διευκολύνει την προθυμία του ατόμου να ακούσει και να αποδεχτεί τις πληροφορίες μας.</p> <p>Για παράδειγμα: 1. Ξέρετε πόσο σας εκτιμώ, 2. ΑΛΛΑ υπάρχει κάτι που θα ήθελα να σας πω: ΟΤΑΝ κάνετε αστεία για τον χαρακτήρα μου μεταξύ συναδέλφων, νιώθω άσχημα. (ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΑΥΣΗ) Θα το εκτιμούσα αν θα αστειευόσασταν για άλλα πράγματα στο μέλλον που δεν αποφασίζουν για μένα. 3. Θα μου άρεσε πολύ αν διατηρούσατε την αίσθηση του χιούμορ σας, επειδή κάνετε την ατμόσφαιρα στην εργασία καλή και τη σχέση μεταξύ όλων χαλαρή.</p>

Τεχνική ομίχλης: μπορεί να χρησιμοποιηθεί όταν κάποιος μας επικρίνει ή μας συμβουλεύει για το τι να κάνουμε και το αντιλαμβανόμαστε ως απόπειρα χειραγώγησης. Για να πραγματοποιήσουμε την τεχνική ομίχλης πρέπει να συμφωνήσουμε εν μέρει με τον ομόλογό μας, αλλά να αφήνουμε πάντα την απόφασή μας να ενεργήσουμε και την τελική κρίση της απόδοσής μας, στα χέρια μας. Χρησιμοποιεί στη μείωση του επείγοντος μιας δράσης από την πλευρά μας, που απαιτείται από κάποιον που προσπαθεί να μας χειραγωγήσει. Αφήνει ένα μήνυμα όπως: "Ελήφθη, θα δω τι μπορώ να κάνω γι' αυτό."

Η **τεχνική ομίχλης** είναι κάτι ορατό αλλά ανέγγιχτο. Όταν κάποιος προσπαθεί να το αγγίξει ή να το χτυπήσει, δεν μπορεί, χάνεται στην ομίχλη. Μια τεχνική ομίχλης δυσκολεύει τον «αντίπαλο» να «επιτεθεί». Αντέχει χωρίς να ασκεί δύναμη.

Για παράδειγμα:

*Ένας συνάδελφος: φαίνεται ότι μιλάτε πολύ τελευταία με τον συντονιστή μας.
εγώ: ναι, του μιλώ περισσότερο.*

συνάδελφος: φαίνεται πως θέλετε να κερδίσετε κάποια πίστωση μπροστά του, ε;

εγώ: ναι, εκτελώ τα καθήκοντά μου σωστά όπως πάντα.

συνάδελφος: εάν συνεχίζετε να εργάζεστε έτσι, όλοι οι άλλοι θα πρέπει να εργαστούν σκληρότερα.

εγώ: ίσως έχετε δίκιο ότι δουλεύω σκληρά. Μου αρέσει μια δουλειά να γίνεται σωστά. Αν ήθελα να συντονίσω ένα έργο, θα ήθελα οι και συνάδελφοί μου να εκτελούν σωστά τα καθήκοντά τους προκειμένου να επιτύχουν καλά αποτελέσματα.

Η τεχνική γρατσουνισμένων δίσκου: Είναι να επαναλαμβάνετε ξανά και ξανά τον λόγο σας, χωρίς να απαντάτε σε χειρισμούς, ερωτήσεις, εκβιασμούς ή εξαναγκασμούς. Ο βασικός παράγοντας είναι η επαναλαμβανόμενη ομιλία που συμπυκνώνεται σε μια πρόταση που δεν είναι υπερβολικά μεγάλη, η οποία επαναλαμβάνεται χωρίς να παραδέχεται καμία παραλλαγή σε ό,τι και αν συμβαίνει και ό,τι λέει ο άλλος ομιλητής. Χρησιμοποιείται όταν έχει αποδειχθεί ότι το άλλο άτομο δεν δέχεται εύκολα "όχι" ως απάντηση και άλλες αποτρεπτικές μέθοδοι δεν έχουν λειτουργήσει.


Για παράδειγμα:

Εσείς: Με συγχωρείτε, δουλεύω και δεν μπορώ να συγκεντρωθώ λόγω της μουσικής που έχετε. Θα το εκτιμούσα πραγματικά αν χαμηλώνατε την ένταση.

Γείτονας: Έχω το δικαίωμα να παίζω μουσική.

Εσείς, χρησιμοποιώντας την τεχνική του σπασμένου δίσκου: Φυσικά, έχετε το δικαίωμα να παίξετε μουσική, σας ζητώ απλώς να χαμηλώσετε την ένταση, ώστε να μπορώ να συγκεντρωθώ περισσότερο όταν δουλεύω.

Γείτονας: Με ενοχλεί πολύ που κανείς δεν έχει το δικαίωμα να παίζει μουσική στο σπίτι του.

	<p><i>Εσείς, χρησιμοποιώντας την τεχνική του σπασμένου δίσκου: Κατανοώ ότι σας ενοχλεί να μην μπορείτε να ακούτε μουσική όπως θέλετε. Δεν σας ζητώ να μην παίξετε μουσική, απλά σας παρακαλώ να χαμηλώσετε την ένταση, ώστε να μπορώ να συγκεντρωθώ και να εργαστώ.</i></p> <p><i>Γείτονας: Λοιπόν τότε θα χαμηλώσω την ένταση.</i></p> <p><i>Εσείς: Σας ευχαριστώ πολύ για την κατανόησή σας.</i></p>
Δραστηριότητα Μαθητευόμενου	<p>Τώρα, κάθε ένας από τους μαθητευόμενους, μεμονωμένα, καταγράφει μια κατάσταση (πραγματική ή υποθετική) που έχει προκαλέσει ή θα μπορούσε να τους προκαλέσει ένταση και στην οποία θα ήθελαν να εξασκήσουν μια αποφασιστική επικοινωνία.</p> <p>Δύο σειρές σχηματίζονται έτσι ώστε οι μισοί μαθητευόμενους να τοποθετούνται μπροστά από το άλλο μισό των μαθητευόμενων.</p> <p>Ο διαμεσολαβητής θα ορίσει μια σειρά ως "πολεμιστή" και μια άλλη σειρά μπροστά τους που θα απαντήσει. Οι μαθητευόμενοι σε αυτήν τη δεύτερη σειρά, από αριστερά προς τα δεξιά θα έχουν μια κλίση βαθμών διαμάχης, από το πιο ήπιο (πιο υποτακτικό) έως το πιο σοβαρό (επιθετικό). Η στάση ισορροπίας θα είναι ακριβώς στη μέση, όπου θα είναι οι κατηγορηματικοί.</p> <p>Μια εικόνα που μπορεί να σας βοηθήσει να εξηγήσετε τη δραστηριότητα είναι να πείτε στους συμμετέχοντες ότι στέκονται στη γραμμή επειδή ισορροπούν.</p>  <p>Ο διαμεσολαβητής επιλέγει μερικές από τις καταστάσεις που έχουν καταγραφεί και τις διαβάζει. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να προσομοιώσουν αυτές τις καταστάσεις με την εξάσκηση των τεχνικών που έχουν μάθει ή άλλων που γνωρίζουν.</p> <p>Η πρώτη κατάσταση είναι για το πρώτο ζευγάρι που θα πρέπει να προσομοιώσει αυτήν την κατάσταση με χαμηλό βαθμό σύγκρουσης, επειδή το υποτακτικό άτομο αποδέχεται τις απαιτήσεις. Η δεύτερη κατάσταση αφορά το δεύτερο ζευγάρι που θα πρέπει να προσθέσει υψηλότερος βαθμός σύγκρουσης με τέτοιο τρόπο ώστε η πρώτη κατάσταση να λυθεί ειρηνικά και με σχεδόν κανένα πρόβλημα. Το τελευταίο θα είναι πολύ περίπλοκο.</p> <p>Στο τέλος, συζητάμε πώς πήγε η άσκηση και πώς ένιωσαν. Πόσο δυναμικοί είστε στην προσωπική και επαγγελματική σας ζωή; Γνωρίζετε αυτές τις τεχνικές;</p>

Υλικά	Post-its και μαρκαδόροι. Άφθονος χώρος στον οποίο οι μαθητευόμενοι μπορούν να εργαστούν σε ομάδες.
Σύνδεσμοι	Αυτό το σύντομο βίντεο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εισαγωγή για την υποστήριξη του θεωρητικού υποβάθρου του διαμεσολαβητή. «5 Συμβουλές για να καταστήσετε την Ενεργητική Επικοινωνία ευκολότερη και πιο αποτελεσματική» από το κανάλι YouTube Jessica @HowtoADHD https://www.youtube.com/watch?v=vlwmfiCb-vc Αυτό το βίντεο είναι λίγο μεγαλύτερο, αλλά μπορούμε να το προτείνουμε στους μαθητευόμενους να το παρακολουθήσουν στο σπίτι. Είναι μια συζήτηση Ted “How to speak up for yourself by Adam Galinsky” https://www.youtube.com/watch?v=MEDgtjpycYg
Άλλα...	Αυτή η άσκηση θα πρέπει επίσης να καταγραφεί και να αναπαραχθεί, έτσι ώστε οι μαθητευόμενοι να μπορούν να αξιολογηθούν μόνοι τους. Θυμηθείτε να ελέγξετε πριν από αυτήν τη δραστηριότητα «παιδαγωγικές και διδακτικές πεποιθήσεις». Η μεθοδολογία που εφαρμόζουμε κατά τη διάρκεια αυτής της δραστηριότητας είναι το Case in Point από τον R. Heifetz . http://caseinpointmethod.com/

Μαθησιακή ενότητα 2: Δέσμευση και κίνητρα

Στόχοι μαθήματος:

- 1) Προσδιορίστε και διαφοροποιήστε τα στοιχεία του οργανισμού που πρέπει να παραμείνουν από εκείνα που πρέπει να αλλάξουν και να μετασχηματιστούν, είτε πρόκειται για την οργανωτική κουλτούρα, καθήκοντα, συναρτήσεις, στάσεις ή κάθετη / οριζόντια δομή.
- 2) Εκτιμήστε τη σημασία του καθορισμού ρόλων στην οργάνωση και πειραματιστείτε από πρώτο χέρι με το ρόλο του χαρισματικού ηγέτη για τη συμμετοχή μιας ολόκληρης ομάδας και την επίτευξη θετικών σχέσεων μεταξύ τους.

Δραστηριότητα 6: Στρατηγική ανάλυση μέσω μιας πραγματικής συνάντησης

Προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

1. Προσδιορίζω τα δυνατά σημεία, τις αδυναμίες, τις ευκαιρίες και τις απειλές του οργανισμού μου πραγματοποιώντας βασική στρατηγική ανάλυση
2. Εξετάζω στρατηγικές επιτυχούς διαχείρισης αλλαγών σε έναν οργανισμό.
3. Κατανοώ τη διαδικασία στρατηγικού σχεδιασμού και προσδιορίζω τις διάφορες φάσεις, δίνοντας σημασία στη φάση αξιολόγησης και παρακολούθησης του σχεδίου για τη

συνεχή βελτίωση του οργανισμού

4. Μαθαίνω επιτυχημένες τεχνικές για τη διαχείριση συγκρούσεων και την επίτευξη πιο συμμετοχικών και οριζόντιων διαδικασιών.

Προετοιμασία Μαθητευόμενων:

Διάρκεια	120 λεπτά
Δραστηριότητα της Εκπαιδευτή ή	<p>Αυτή η δραστηριότητα έχει σχεδιαστεί ως παιχνίδι ρόλων και επιδιώκει τους ακόλουθους στόχους:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Το πρώτο είναι να οργανώσουμε μια αποτελεσματική συνάντηση. 2. Το δεύτερο είναι να επιτευχθεί συμφωνία εντός της συνάντησης κατά την οποία δημιουργείται μια στρατηγική ανάλυση για τον οργανισμό. <p>Πριν ξεκινήσουμε, ας θυμηθούμε με λίγα λόγια τους τύπους της ροής επικοινωνίας σε οποιονδήποτε οργανισμό. Μπορούμε να προβάλλουμε αυτό το θεωρητικό μέρος σε μια απλή παρουσίαση του PowerPoint:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Η ανοδική επικοινωνία είναι η μετάδοση πληροφοριών από χαμηλότερα επίπεδα ενός οργανισμού σε υψηλότερα. Η πιο συνηθισμένη κατάσταση είναι οι εργαζόμενοι που επικοινωνούν με διευθυντές. Οι διευθυντές που ενθαρρύνουν την ανοδική επικοινωνία ενισχύουν τη συνεργασία, κερδίζουν υποστήριξη και μειώνουν την απογοήτευση μεταξύ των υπαλλήλων τους. - Η καθοδική επικοινωνία είναι όταν οι εργοδότες και οι διευθυντές της εταιρείας μοιράζονται πληροφορίες με υπαλλήλους χαμηλού επιπέδου. Εκτός αν ζητηθεί ως μέρος του μηνύματος, οι αποστολές συνήθως δεν περιμένουν (ή ιδιαίτερα θέλουν) να λάβουν απάντηση. βοηθά στην ενημέρωση του εργατικού δυναμικού σχετικά με βασικές οργανωτικές αλλαγές, νέους στόχους ή στρατηγικές. παρέχεται ανατροφοδότηση απόδοσης σε οργανωτικό επίπεδο κ.λπ. - Η οριζόντια επικοινωνία, που ονομάζεται επίσης πλευρική επικοινωνία, περιλαμβάνει τη ροή μηνυμάτων μεταξύ ατόμων και ομάδων στο ίδιο επίπεδο ενός οργανισμού, σε αντίθεση με την ανοδική ή την καθοδική. Η κοινή χρήση πληροφοριών, η επίλυση προβλημάτων και η οριζόντια συνεργασία είναι συχνά πιο έγκαιρη, άμεση και αποτελεσματική από την επικοινωνία ανοδική ή την καθοδική, καθώς συμβαίνει απευθείας μεταξύ ατόμων που εργάζονται στο ίδιο περιβάλλον. - Η διαγώνια επικοινωνία είναι η διαλειτουργική επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων σε διαφορετικά επίπεδα του οργανισμού. Η μικρότερη απόσταση μεταξύ δύο σημείων είναι μια ευθεία γραμμή. Οι διαγώνιες γραμμές επικοινωνίας είναι οι ευθείες γραμμές που επιταχύνουν τις επικοινωνίες απευθείας στους παραλήπτες τους, όταν είναι απαραίτητη η επικοινωνία. Οι επικοινωνίες που κάνουν ζιγκ-ζαγκ κατά μήκος οριζόντιων και κάθετων διαδρομών, από την άλλη πλευρά, είναι ευάλωτες στα χρονοδιαγράμματα και τη διαθεσιμότητα των ατόμων που διαμένουν σε κάθε επίπεδο. <ol style="list-style-type: none"> 1. Πρώτον, θα εξηγήσουμε τους στόχους της δραστηριότητας που χωρίζεται σε δύο μέρη. <p>«Είστε ένας μη κερδοσκοπικός σύλλογος που εργάζεται για την ένταξη των νέων που διατρέχουν κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού που δεν είναι ούτε στο εκπαιδευτικό σύστημα ούτε</p>

στην αγορά εργασίας (NEET) Θα πρέπει να προσομοιώσετε μια συνάντηση.»

Στο πρώτο μέρος, δίνουμε σε κάθε συμμετέχοντα τους ρόλους που οργανώνονται από ομάδες:

Ρόλοι (οι περιγραφές περιλαμβάνονται στο **προσάρτημα IV**):

- ✓ **Συντονισμός:** 1 διευθυντής, 1 τεχνικός συντονιστής, 1 γραμματέας.
- ✓ **Διοίκηση / οικονομική διαχείριση:** 1 υπεύθυνος λογιστικής, 1 ταμίας.
- ✓ **Έργα:** 2 τεχνικοί έργων
- ✓ **Εργαζόμενοι:** 1 κοινωνικός λειτουργός, 1 κοινωνικός εκπαιδευτικός
- ✓ **Επικοινωνία:** 1 άτομο υπεύθυνο για διαδικτυακά και κοινωνικά δίκτυα, branding οργανισμού.

Αυτές οι ομάδες έχουν κοινά ενδιαφέροντα με τους συναδέλφους τους και άλλα διαφορετικά στοιχεία. Ο στόχος αυτού του πρώτου μέρους είναι να ετοιμαστούν για τη συνάντηση που πρόκειται να πραγματοποιηθεί και ότι ο συντονιστής του οργανισμού τους κάλεσε μόλις λίγες ώρες νωρίτερα μέσω του ακόλουθου κοινού **e-mail** *:

Αγαπητοί,

μια έκτακτη σύσκεψη έχει προγραμματιστεί στην αίθουσα συσκέψεων στις x. Απαιτείται ακρίβεια. Θα συζητηθούν τα ακόλουθα σημεία:

- 1. Αλλαγή στο νομοθετικό πλαίσιο που μας επηρεάζει ως οργανισμό. Είναι πλέον υποχρεωτικό να υπάρχει μια στρατηγική ανάλυση ως προϋπόθεση για τη λήψη της κύριας επιχορήγησης.**
- 2. Συζήτηση για το τριετές στρατηγικό σχέδιο. Κύριος ορισμός.**
- 3. Μέρη / δομή του εγγράφου.**
- 3. Κατανομή καθηκόντων.**
- 4. Πρόγραμμα επεξεργασίας.**
- 5. Συμπεράσματα.**

Θερμούς χαιρετισμούς

Οι συμμετέχοντες θα συναντηθούν και θα έχουν 30 λεπτά για να προετοιμαστούν για τη συνάντηση. Θα μπορούν να βλέπουν στο Διαδίκτυο, να γράφουν σημειώσεις ή να χρησιμοποιούν άλλους πόρους (μαυροπίνακας, προβολέας κ.λπ.)

1. Το δεύτερο μέρος θα είναι η **ίδια η συνάντηση**. Θα προβάλλουμε ένα χρονόμετρο (επειδή ο διευθυντής έχει περιορισμένο χρόνο για να το εκτελέσει). Εάν δεν έχουμε ένα μεγάλο τραπέζι συσκέψεων στην αίθουσα, θα συγκεντρώσουμε μικρά τραπέζια σε έναν κύκλο. Πρέπει να υπάρχει μία λιγότερη καρέκλα από τον συνολικό αριθμό των συμμετεχόντων. Το φανταστικό δωμάτιο διαθέτει μόνο έναν πίνακα και τις καρέκλες και τα τραπέζια που έχει προετοιμάσει ο διαμεσολαβητής. Υπάρχει μια φανταστική πόρτα που είναι κλειστή.

Στην αρχή της συνάντησης, τα μόνα άτομα μέσα στην φανταστική αίθουσα είναι τα τρία άτομα από την ομάδα συντονισμού.

Αυτός ο υποθετικός σχεδιασμός δωματίου εξηγείται από τον διαμεσολαβητή στην αρχή της δραστηριότητας.

1. Ο διαμεσολαβητής δεν παρεμβαίνει καθόλου. Μόνο στην εξήγηση της θεωρίας στην αρχή και όταν τελειώσει η συνάντηση για να συνοψίσει τα συμπεράσματα. Εάν η ομάδα υπερβεί το καθορισμένο χρονικό διάστημα, ο διαμεσολαβητής θα αφήσει την ομάδα όσο το δυνατόν περισσότερη ελευθερία. Για αυτόν τον λόγο, συνιστάται να τοποθετήσετε αυτήν τη

	<p>δραστηριότητα σε μεγάλο χρονικό διάστημα όπου δεν είναι απαραίτητο και υποχρεωτικό να τερματίσετε τη συνάντηση.</p> <p>Θα το αφήσουμε να συμβεί ώστε η συνάντηση να γίνει όσο το δυνατόν πιο ρεαλιστική. Η διάρκεια των συναντήσεων σε ορισμένους οργανισμούς είναι συχνά υπερβολική και όταν υπερβαίνουν ορισμένα όρια, είναι πλέον μη παραγωγικές, όπως συμβαίνει στις σχολικές τάξεις. Η διατήρηση της προσοχής (επίσης για ενήλικες) είναι συχνά περίπλοκη.</p> <p>Ο διαμεσολαβητής σημειώνει τα θέματα της συνάντησης που θεωρεί ενδιαφέροντα.</p> <p>Όταν η συνάντηση τελειώσει, διακόπτουμε το χρονόμετρο. Μαζί θα μοιραστούμε ποια θέματα είναι παρόμοια ή διαφορετικά από τις πραγματικές συναντήσεις. Σε ποιο βαθμό εκπληρώσατε το ρόλο σας; Έχετε πετύχει αυτό που ήθελε ο χαρακτήρας σας; Ποιες δυσκολίες υπήρξαν; Τι πρέπει να συμβεί για την προώθηση της αλλαγής; Είναι ένα άτομο ικανό να το πραγματοποιήσει; Τι χρειάζεται;</p> <p>Εξηγήσαμε ότι ορισμένοι ρόλοι ήταν πιο περιορισμένοι από άλλους. Αυτό συμβαίνει σε οργανισμούς, όταν υπάρχουν καθιερωμένες ρουτίνες εργασίας, η αλλαγή των συνηθειών είναι πολύ δύσκολη.</p> <p>Το αποτέλεσμα θα πρέπει να είναι το ακόλουθο: αναλυτικές δεξιότητες, προσεκτική παρατήρηση και μετασχηματισμός ηγεσίας πρέπει να χρησιμοποιηθούν για βελτίωση.</p> <p>Σχετικά με το στρατηγικό σχέδιο: Έχει ο οργανισμός σας στρατηγικό σχέδιο; Πώς νομίζετε ότι μπορεί να βοηθήσει;</p> <p>Ανάλογα με τα ενδιαφέροντα των εκπαιδευομένων με τους οποίους συνεργαζόμαστε, στην τελική συζήτηση μπορούμε είτε να συζητήσουμε πώς να οργανώσουμε αποτελεσματικές συναντήσεις είτε τη σημασία μιας καλής στρατηγικής ανάλυσης του οργανισμού. Ανάλογα με τα ενδιαφέροντα των μαθητευόμενων, θα δώσουμε μεγαλύτερη έμφαση στο ένα ή το άλλο θέμα.</p>
Δραστηριότητα Μαθητευόμενου	Οι μαθητευόμενοι που θέλουν να μάθουν περισσότερα για το στρατηγικό σχεδιασμό μπορούν να επισκεφθούν τους παρακάτω συνδέσμους
Υλικά	<p>Post-its, στυλό, μαρκαδόροι, φύλλα χαρτιού</p> <p>Οι ρόλοι που είχαν εκτυπωθεί και περικοπεί προηγουμένως.</p>
Σύνδεσμοι #	Οι διαμεσολαβητές θα πρέπει να εκτυπώσουν δύο ή τρία παραδείγματα πραγματικών στρατηγικών σχεδίων. Οι εκπαιδευτές μπορούν να επιλέξουν από τα παρακάτω:

	<ol style="list-style-type: none"> 1. https://www.educo.org/Educo/media/Documentos/somos/STRATEGIC_PLAN_2015-2018_EDUCO-CHILDFUND_ING.pdf?ext=.pdf 2. http://www.handinhandinternational.org/wp-content/uploads/2017/10/Hand-in-Hand-International-Strategic-Plan-2017-2021.pdf 3. https://www.communityservices.act.gov.au/_data/assets/pdf_file/0011/1215839/CSD-Strategic-Plan-2018-28.pdf 4. http://www.near.ngo/imgtemp/downloadfile/NEAR%20Strategy%202018-2020_published%20paper_1519803585.pdf 5. https://www.eurochild.org/fileadmin/public/03_Internal/Eurochild_Strategic_Plan_2014-2018_endorsed.pdf <p>The following document can be used as a guide for the coordination team when preparing for the meeting:</p> <p>https://www.intrac.org/wpcms/wp-content/uploads/2016/09/Strategic-Planning-A-PLP-Toolkit-INTRAC-1.pdf</p>
Άλλα...	<p>Για περισσότερη πολυπλοκότητα της άσκησης, εκτός από τους διαφορετικούς ρόλους μπορούμε να παραδώσουμε έναν από τους ρόλους της δραστηριότητας 1 των <i>Benne and Sheats</i>..</p> <p>Επιπλέον, η δραστηριότητα μπορεί να προσαρμοστεί σε έναν άλλο τύπο κοινωνικής οργάνωσης. Οι προτεινόμενοι ρόλοι είναι γενικοί και νέοι μπορούν να προστεθούν εάν είναι απαραίτητο. Για παράδειγμα, εάν υπάρχουν περισσότεροι μαθητευόμενοι, μπορούμε να αυξήσουμε τον αριθμό των μελών της ομάδας συντονισμού, επειδή οι εργασίες που πρέπει να εκτελεστούν από αυτούς τους ρόλους είναι περίπλοκες. Θα μπορούσαμε επίσης να προσθέσουμε νέους ρόλους σε σχέση με την κοινωνική εργασία (κοινωνικοί εκπαιδευτικοί, εργοθεραπευτές, ψυχολόγοι, εργαζόμενοι στην περιοχή κ.λπ.).</p>

Δραστηριότητα 7: Μαθαίνοντας να δίνω ανατροφοδότηση

Intended learning outcomes:

1. Μάθαίνω και χρησιμοποιώ τεχνικές ανατροφοδότησης για να δημιουργήσω θετικές σχέσεις μεταξύ των μελών του οργανισμού και να βελτιώσω τις διαδικασίες και τα τελικά αποτελέσματα.
2. Βρίσκω με τρόπους να εκφράζω τακτικά εκτίμηση μου προς τους άλλους για αυτό που έχουν κάνει ή κάνουν.

Προετοιμασία μαθητευόμενων:

Διάρκεια	90 λεπτά
Δραστηριότητα της Εκπαιδευτή ή	<p>Σύντομη ενεργειακή άσκηση: "30 Κύκλοι": Πρώτα απ' όλα, σχεδιάστε σε ένα φύλλο λευκού χαρτιού 30 άδειους κύκλους. Τώρα, διαθέτουμε 3 λεπτά και μετατρέπουμε όσο το δυνατόν περισσότερους λευκούς κύκλους σε αναγνωρίσιμα αντικείμενα.</p> <p>Τώρα επιλέξτε μία από αυτές τις ιδέες σχεδίασης και αφιερώστε ένα λεπτό για να την αναπτύξετε. Αποθηκεύστε το σχέδιο για το τέλος αυτής της δραστηριότητας. Προσπαθήστε να το κάνετε λίγο πιο περίπλοκο και προσθέστε πολλά στοιχεία. (1-2 λεπτά)</p> <p>Πώς πήγε? Συγκρίνετε τα αποτελέσματα με τους συντρόφους σας. Αναλογιστούμε το γεγονός ότι όταν ψάχνετε για ποσότητα, δεν έχετε χρόνο να πιστεύετε ότι η ιδέα σας είναι κακή, μπορείτε να την επεξεργαστείτε αργότερα. Αυτό είναι το στάδιο όπου ακμάζει η δημιουργικότητα.</p> <p>Επιπλέον, οι τριάντα κύκλοι προσφέρουν ένα γρήγορο μάθημα για τον ιδεασμό. Όταν δημιουργείτε ιδέες, ισορροπείτε δύο στόχους: την ευχέρεια (την ταχύτητα και την ποσότητα των ιδεών) και την ευελιξία (ιδέες που είναι πραγματικά διαφορετικές και διακριτές). Είναι πιο εύκολο να έχετε μια υπέροχη ιδέα αν έχετε πολλά θέματα για να διαλέξετε. Αλλά αν έχετε πολλές ιδέες που είναι απλώς παραλλαγές σε ένα θέμα, ίσως να έχετε μόνο μία ιδέα με είκοσι εννέα άλλες εκδόσεις. Όταν συνδυάζετε ευχέρεια και ευελιξία, μπορείτε να δημιουργήσετε μια πλούσια σειρά από έννοιες για να διαλέξετε..</p> <p>Ο διαμεσολαβητής εξηγεί τον σκοπό του επόμενου μέρους της δραστηριότητας: για να καταλήξει η ομάδα σε συμφωνία σχετικά με βασικές αρχές αποτελεσματικής ανατροφοδότησης. Ολόκληρη η ομάδα μπορεί να συζητήσει εν συντομία τι είναι τα σχόλια και γιατί είναι μια χρήσιμη πρακτική.</p> <p>Οι συμμετέχοντες τοποθετούνται σε ζεύγη. Θα συζητήσουν σε 5-10 λεπτά, παραδείγματα για το πότε έχουν λάβει αποτελεσματικά / χρήσιμα σχόλια και αναποτελεσματικά / επιβλαβή σχόλια. Στη συνέχεια, η ομάδα συγκεντρώνεται για να ακούσει μερικά παραδείγματα.</p> <p>Τώρα που η ομάδα έχει ακούσει μερικά παραδείγματα από εμπειρίες, θα συνεργαστούν για να επεκτείνουν ορισμένα κριτήρια ή αρχές για «αποτελεσματικά» και «αναποτελεσματικά» σχόλια. Ο διαμεσολαβητής, προκειμένου να συλλάβει τις προτάσεις από την ομάδα, θα γράψει «αποτελεσματικό» και "Αναποτελεσματικό" ως κεφαλίδες σε κάθε πίνακα</p>

ελέγχου. Στη συνέχεια, θα γράψουμε, καλύπτοντας πρώτα το "αποτελεσματικό", στη συνέχεια μεταβαίνοντας στο "αναποτελεσματικό". Εάν χρειαστεί, μπορούμε να παραφράσουμε προτάσεις για σαφήνεια και να ζητήσουμε από τους μαθητευόμενοι να διευκρινίσουν και να ζητήσουν από τους συμμετέχοντες να διευκρινίσουν εάν κάτι είναι ασαφές.

Ο διαμεσολαβητής θα υποστηρίξει την ολοκλήρωση του προβληματισμού της ομάδας προσθέτοντας αρχές από την παρακάτω λίστα. Γενικά, οι περισσότερες από αυτές τις αρχές θα εκφράζονται με τον ένα ή τον άλλο τρόπο. Προσθέστε μόνο αρχές που δεν έχουν ήδη εκφραστεί από την ομάδα:

- Να είστε περιγραφικοί για τη συμπεριφορά και όχι για το άτομο.
- Μην κρίνετε ή επισημαίνετε.
- Εστίαση στα αποτελέσματα απόδοσης.
- Μην προσπαθήσετε να αλλάξετε άλλους.
- Μιλήστε απλά και ξεκάθαρα.
- Δέκτης: Ζητήστε σχόλια, μην περιμένετε.
- Δότης: Ρωτήστε το άτομο εάν μπορείτε να του δώσετε σχόλια
- Έχετε τα δικά σας σχόλια και μιλήστε από το "Εγώ", όχι από το "εμείς".
- Μην συνδυάζετε τις σκέψεις και τα συναισθήματά σας με άλλους ανθρώπους
- Να είστε πάντα συγκεκριμένοι. Μην γενικεύετε.
- Να είστε έγκαιροι και τακτικοί.
- Μην επιχειρήσετε να αποθηκεύσετε τις παρατηρήσεις σας για να τις παραδώσετε ταυτόχρονα.
- Εστίαση στη σχέση με τον άλλο.
- Να εστιάζετε στη λύση έναντι του προβλήματος

Μόλις το επιτύχουμε, ρωτάμε την ομάδα πώς θα διασφαλίσουν ότι λειτουργούν σύμφωνα με αυτές τις αρχές. Θα κλείσουμε την άσκηση όταν αισθανόμαστε ότι έχει φτάσει σε μια φυσική ανάλυση.

Τώρα εξηγούμε μια εύκολη στη μνήμη τεχνική με το **ακρωνύμιο (KIID)**. Αυτή η τεχνική θα είναι χρήσιμη για την επόμενη άσκηση:

(Keep) Κρατάω ό, τι παρέχει αξία, η οποία είναι ήδη μια χαρά όπως είναι και, ως εκ τούτου, αξίζει να διατηρηθεί σε επακόλουθες ενέργειες ή καταστάσεις. Προσφέρει επίσης ένα σταθερό σημείο εκκίνησης από το επίτευγμα για νέα μάθηση ή προκλήσεις.

(Include) Συμπεριλαμβάνω εκείνες τις πτυχές που δεν υπήρχαν σχετικά με το τι σκέφτεστε και ότι εάν είχαν συμπεριληφθεί θα προσέθετε αξία στο αποτέλεσμα. Αυτό βοηθά στην ενσωμάτωσή τους στο μέλλον. Για παράδειγμα, ήσασταν πολύ σοβαροί όταν μιλήσατε, θα ήταν υπέροχο αν χαμογέλατε περισσότερο στη συνομιλία σας. Αυτό μεταφέρει ζεστασιά και σας βοηθά να είστε πιο συντονισμένοι με το άτομο

(Improve) Βελτιώνω. Εδώ, γίνεται αναφορά σε καταστάσεις που υπήρξαν, και μπορεί να είναι πολύτιμες, και οι οποίες είναι επιρρεπείς σε

	<p>τροποποίηση ή αλλαγή, είτε στην ποσότητα, τη συχνότητα ή την ποιότητά τους, προκειμένου να παρέχουν μεγαλύτερη αξία στο αποτέλεσμα. Για παράδειγμα, κάνατε ερωτήσεις σε έναν πελάτη σε μια συνέντευξη πωλήσεων (η οποία είναι από μόνη της κατάλληλη), αλλά ρωτήσατε μόνο δύο θέματα (λίγα) και έπειτα πολύ ανοιχτά και γενικά και μόνο στην αρχή (ποιότητα και συχνότητα).</p> <p>(Delete) Διαγράψω. Τέλος, γίνεται αναφορά σε συμπεριφορές που υπήρχαν και δεν συνέβαλαν στην επιθυμητή έκβαση, επομένως πρέπει να εξαλειφθούν ή να παραλειφθούν για μελλοντικές ενέργειες. Για παράδειγμα: σηκώστε το τηλέφωνο στη μέση μιας συνομιλίας για να αξιολογήσετε την απόδοση ενός υπαλλήλου, με έναν πελάτη...</p> <p>Τώρα ήρθε η ώρα να δώσουν ανατροφοδότηση. Παίρνουμε τα σχέδια από την αρχή της δραστηριότητας και κάνουμε συνδυασμούς. Κάθε μαθητευόμενος θα πρέπει να δώσει σχόλια στον / την παρτενέρ του για το σχέδιο που έχει κάνει.</p> <p>Το πλαίσιο είναι ότι είστε γραφίστες και το σχέδιο είναι μια πρόταση λογότυπου για μια εταιρεία. Το άτομο που δίνει ανατροφοδότηση είναι ένας άλλος συνεργάτης που κάνει το ίδιο πράγμα αλλά σε διαφορετικό έργο. Να θυμάστε ότι προσφέρουμε ανατροφοδότηση μόνο εάν μας ζητηθεί ή, σε κάθε περίπτωση, ρωτάμε πρώτα εάν υπάρχει εμπιστοσύνη με αυτό το άτομο. Έτσι, μην ξεχάσετε να ρωτήσετε πρώτα.</p> <p>Η βεβαιότητα και η ικανότητα παροχής καλών σχολίων συμβαδίζουν. Ίσως θελήσετε να ελέγξετε τη θεωρία της δραστηριότητας 5.</p> <p>Ως ολοκληρωμένη δραστηριότητα, πρόκειται να κάνουμε μια σύντομη άσκηση που σχετίζεται με τη δραστηριότητα που μόλις κάναμε. Ο στόχος της άσκησης είναι να δημιουργήσει μια υψηλή ποιότητα σύνδεσης, την οποία οι άνθρωποι απολαμβάνουν αυθόρμητα συμβάλλοντας στην καλή τους κατάσταση.</p> <p>Οι μαθητευόμενοι θα εργαστούν σε μικρές ομάδες περίπου των 3 ατόμων. Οι συμμετέχοντες είναι πιθανό να λειτουργούν καλά αν είχαν την ευκαιρία να συναντηθούν από πριν.</p> <p>Δίνουμε την οδηγία: «Γράψτε το όνομα του ατόμου που απευθύνεστε. Συμπληρώστε τις ακόλουθες δύο προτάσεις για αυτό το άτομο. Υπογράψτε το με το όνομά σας. " "Προς _____: Η ισχυρότερη εντύπωση που έχω για εσένα μέχρι τώρα είναι Κάτι για το οποίο είμαι περίεργος/η είναι ... Υπογραφή, _____ "</p> <p>Σε κάθε μικρότερη ομάδα, κάθε συμμετέχων ολοκληρώνει τις παραπάνω προτάσεις χρησιμοποιώντας ένα post-it για κάθε συμμετέχοντα στην ομάδα. Μόλις όλοι οι συμμετέχοντες σε μια ομάδα ολοκληρώσουν τη γραφή, παραδίδουν την επικοινωνία, ένας προς έναν, προφορικά, παραδίδοντας τη σημείωση post-it στον παραλήπτη της αργότερα.</p>
Δραστηριότητα	<p>Αυτή η μαθησιακή ενότητα έχει σχεδιαστεί για τους μαθητευόμενοι να μοιράζονται προσωπικά οράματα και να ανοίγουν με κάποιο τρόπο στους συνομηλίκους τους. Θα πρέπει να σέβονται πολύ τα οράματα των άλλων</p>

Μαθητευόμενου	συμμετεχόντων. Τα σχόλια είναι μέρος της δραστηριότητας και αναμένεται ότι τα σχόλια θα λαμβάνονται με ήρεμο και ομαλό τρόπο. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο ο διαμεσολαβητής θα έχει ρόλο διαμεσολάβησης κατά τη διάρκεια της συνεδρίας για να διασφαλίσει ότι λειτουργεί ομαλά.
Υλικά	Post-its, πίνακας, μαρκαδόροι, φύλλα χαρτιού.
Σύνδεσμοι #	Άλλη πιθανή ιδέα αν κάποιος ψάχνει τεχνικές για την ομάδα του: "the feedback wrap" https://management30.com/practice/feedback-wraps/
Άλλα...	Εάν κάποιος θα ήθελε να διερευνήσει αυτό το θέμα περαιτέρω ή εάν η προτεινόμενη δραστηριότητα δεν είναι επαρκής, ο διαμεσολαβητής μπορεί να επιλέξει να δώσει ενδείξεις πριν κάνει τη δραστηριότητα διδάσκοντας στους μαθητευόμενους τους διαφορετικούς τρόπους να κάνουν ερωτήσεις. Ελέγξτε αυτόν τον σύνδεσμο για να μάθετε περισσότερα σχετικά με την "τέχνη της ερώτησης" https://www.skillsyouneed.com/ips/question-types.html

Δραστηριότητα 8: Διακοπή της πορείας της θετικής σκέψης. Μια ιστορία ανθεκτικότητας.

Προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

1. Διαχωρίζω τις έννοιες όπως θετική σκέψη, ανθεκτικότητα, αναλυτικές δεξιότητες και κριτική σκέψη.
2. Ενεργοποιώ την ικανότητα αντιμετώπισης του κομφορμισμού και της αποθάρρυνσης και δημιουργώ θετική συλλογική συμπεριφορά.
3. Ξεχωρίζω τις βασικές αρχές της χαρισματικής ηγεσίας..

Προετοιμασία μαθητευόμενων:

Διάρκεια	120 λεπτά
Δραστηριότητα της Εκπαιδευτή ή	<p>Εξηγούμε τους σημερινούς στόχους. Θα ασχοληθούμε με έννοιες όπως η θετική σκέψη και η ανθεκτικότητα, αλλά από μια ελαφρώς διαφορετική προοπτική από ό, τι μάλλον έχουμε συνηθίσει.</p> <p>1. Χρησιμοποιούμε μια δραστηριότητα ενεργοποίησης για θετική ομαδική σκέψη (15 λεπτά). Ο διαμεσολαβητής γράφει την ακόλουθη ερώτηση στον πίνακα ή σε ένα κομμάτι χαρτί με μεγάλα γράμματα: Τι σας δίνει απόλυτη χαρά όσον αφορά ένα χόμπι ή μια εργασία / προσωπική δραστηριότητα που κάνετε; Γιατί;</p> <p>Κάθε άτομο θα γράφει σε δύο κάρτες μια λέξη-κλειδί. Για παράδειγμα: οδήγηση, ανάγνωση κ.λπ. Όλοι οι συμμετέχοντες που στέκονται θα</p>

περπατήσουν γύρω από το δωμάτιο έως ότου χτυπήσει ένα κουδούνι / μουσική και θα πρέπει να σταθούν με το πλησιέστερο άτομο και να εξηγήσουν τη λέξη τους. Όταν το κουδούνι χτυπήσει ξανά, οι συμμετέχοντες θα συνεχίσουν να περπατούν και θα ενταχθούν σε διαφορετικό συνεργάτη. Μπορούμε να το κάνουμε αυτό τρεις ή τέσσερις φορές, δεν είναι απαραίτητο να μιλούν όλοι σε όλους.

- Τι μάθατε για τους άλλους;
- Πώς μπορείτε να εφαρμόσετε την έννοια αυτής της άσκησης στους στόχους της σημερινής εκπαίδευσης;

Τώρα έχουμε δημιουργήσει μια θετική εγκεφαλική κατάσταση έτσι ώστε η μάθηση και η παραγωγικότητα να βελτιώνονται για να συνεχίσουν να εργάζονται.

1. Αναπαραγωγή σύντομου βίντεο. Για το επόμενο μέρος της δραστηριότητας, είναι σημαντικό ο ρόλος του διαμεσολαβητή να καθοδηγεί και να υποβάλλει προκλητικές ερωτήσεις για να ζητήσει προβληματισμό χωρίς να λάβει θέση.

Πρώτον, κάνουμε μερικές ερωτήσεις για να δοκιμάσουμε τις γνώσεις της ομάδας.

- Τι είναι η θετική σκέψη;
- Τι χρειάζεται για να εφαρμοστεί στην πράξη; Μπορούν όλοι να την εφαρμόσουν; Από τι εξαρτάται;
- Ποια είναι τα αποτελέσματά της; Έχετε ακούσει ξανά για αυτήν την έννοια;
- Το ασκείτε στην επαγγελματική σας ζωή;

Μπορούμε να γράψουμε βασικές λέξεις στον πίνακα των ιδεών που αναδύονται. Μπορούμε να φτιάξουμε έναν πίνακα ή ένα διάγραμμα, εξαρτάται από τον διαμεσολαβητή.

Τώρα κάνουμε μια γρήγορη άσκηση. Ζητάμε από μερικούς μαθητευόμενους να ψάξουν στο Youtube στα κινητά τους τηλέφωνα για "θετική σκέψη" και να γράψουν τι είναι τα πρώτα πέντε βίντεο και τον αριθμό των προβολών. Γιατί νομίζετε ότι έχουν τόσες πολλές προβολές;

Συμβουλή διευκόλυνσης: Αυτό το πρώτο μέρος πρέπει να είναι πολύ δυναμικό. Δεν χρειάζεται να ξοδεύουμε πολύ χρόνο σε αυτό, επειδή απλώς στοχεύει να βγάλει μερικές ιδέες και να κάνει τους μαθητευόμενους να το σκεφτούν λίγο φέρνοντας μαζί ιδέες.

Στη συνέχεια, θα παίξουμε ένα βίντεο από μια δημοσιογράφο που ονομάζεται Barbara Ehrenreich. Το βίντεο φέρνει μια διαφορετική ματιά στις ιδέες της θετικής σκέψης με κριτικό τρόπο.

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=u5um8QWWRvo> (10.22 λεπτά)

We explain that the video takes a different approach to the issue.

Τώρα, οι έως έχουν πιθανώς κάποια ανάμικτα συναισθήματα επειδή η Barbara Ehrenreich εξηγεί από κριτική άποψη την έννοια της θετικής σκέψης. Δεν ανοίγουμε μια συζήτηση για ολόκληρη την ομάδα. τους συμβουλεύουμε να διατηρήσουν τις ιδέες για εργασία σε μικρότερες ομάδες.

1. 1. Στη συνέχεια, σχηματίζουμε ομάδες των 3 ή 4 για συζήτηση. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να χτίσουν μια νέα ιστορία. Θα πρέπει να χρησιμοποιήσουν αυτό που έχουν δει με οποιονδήποτε τρόπο θέλουν να δημιουργήσουν μια φανταστική ιστορία.

Πρώτον, θα πρέπει να **φέρουν τον φανταστικό τους χαρακτήρα να υιοθετήσει με κάποιο τρόπο αυτή τη θετική σκέψη**. Αυτός ο χαρακτήρας μπορεί να υιοθετήσει μια κριτική άποψη ή όχι, ή ίσως να χτίσει αυτήν την ιστορία χωρίς να πάρει θέση, ή να εφεύρει μια διαφορετική φιλοσοφία ή στάση.

Ως τεχνική δημιουργικότητας πρόκειται να προτείνουμε μερικές τυχαίες λέξεις που πρέπει να συμπεριλάβουν στις ιστορίες τους (οι λέξεις μπορούν να επιλεγούν από κάθε διαμεσολαβητή): *Νεπάλ, φτέρη, ρίζες, καρύδια, φόβος και σχολείο*.

Εξηγούμε ότι αυτή η άσκηση είναι πολύ πιο περίπλοκη από ό, τι έχουμε κάνει μέχρι τώρα, επειδή πρόκειται για σπορά προφανώς αντιφατικών ιδεών στους μαθητευόμενους, οι οποίες στην αρχή συγχέονται και αναμιγνύονται στο μυαλό τους. Ο στόχος είναι να βάλουν όλα αυτά στο σωστό μέρος ως ομάδα και να δημιουργήσουν μια συνεκτική ιστορία. Όπως σε κάθε έργο που ξεκινά στην αρχή, οι ιδέες μπορεί να φαίνονται διάχυτες και δεν έχουν ακόμη καθοριστεί. Κάνε υπομονή. Περπατήστε σε ασφαλείς διαδρομές και αναδιοργανώστε τις πληροφορίες που έχετε.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ / ΒΗΜΑΤΑ:

1. Πρώτα συζητήστε στην ομάδα πόσο καλά συμφωνούν ή διαφωνούν με αυτά που μόλις άκουσαν. Οι βασικές ιδέες από τη θετική σκέψη και οι ιδέες από το βίντεο της Barbara Ehrenreich πρέπει να γραφτούν ή να σχεδιαστούν σε έναν πίνακα ή ένα διάγραμμα (χωρίς σχέδιο). Συνιστάται να μην ξοδέψετε περισσότερα από 10-15 λεπτά σε αυτό γιατί μπορεί να είναι πολύ μεγάλο στη συζήτηση και δεν είναι ο στόχος.
2. Δημιουργήστε την ιστορία που θα πρέπει να πρωταγωνιστεί με έναν φανταστικό χαρακτήρα με μια πλοκή (παρόμοια με τη δραστηριότητα 3 «Εγώ & αφήγηση ιστορίας», σχετικά με το ταξίδι του Ήρωα). Ο χαρακτήρας πρέπει να έχει κάποια σχέση με έναν μη κερδοσκοπικό οργανισμό (ως εθελοντής, εργαζόμενος, δωρητής κ.λπ.)
3. Η ιστορία πρέπει να γραφτεί. Δεν πρέπει να καταλαμβάνει περισσότερες από μία ή δύο πλευρές χαρτιού.
4. Η ιστορία πρέπει τουλάχιστον να περιλαμβάνει τον χαρακτήρα του μέντορα που κατά κάποιον τρόπο έχει διδάξει τον κύριο χαρακτήρα μας για αυτήν τη φιλοσοφία / στάση.
5. Πρέπει να εξηγηθεί πώς τον επηρεάζει, τι συνέπειες είχε η φιλοσοφία της ζωής του κ.λπ.
6. Υπάρχει η δυνατότητα να μην δημιουργούνται μόνο ήρωες. Υπάρχουν επίσης αντι-ήρωες και μπορούν επίσης να μας διδάξουν πολύτιμα

	<p>πράγματα. Να θυμάστε ότι οι χαρακτήρες είναι εργαλεία για την προβολή των ιδεών ή των σκέψεών σας, αμφιβολιών, φόβων κ.λπ. Χρησιμοποιήστε τους όπως θέλετε.</p> <p>Τώρα ήρθε η ώρα να διαβάσουν τις ιστορίες τους. Συζητήσαμε μεταξύ όλων των πληροφοριών κάθε ιστορίας και εξετάσαμε μερικές έννοιες από το βίντεο.</p> <p>Στη συνέχεια συζητάμε μερικά πιθανά μαθήματα που αντλήθηκαν ή αντανάκλασεις της ομάδας. Ένας προβληματισμός μπορεί να είναι ότι αποδεικνύεται ότι ο εγκέφαλος μπορεί να εκπαιδευτεί για να δημιουργήσει ρουτίνες και συνήθειες σκέψης. Αυτό είναι ευεργετικό και είναι πιθανό ένας επαγγελματίας στην ψυχολογία να μπορεί να βοηθήσει. Αλλά είναι προφανές ότι υπάρχουν συγκρούσεις, κρίσεις και κακές στιγμές και δεν εξαφανίζονται τόσο εύκολα. Οι επαγγελματίες της ψυχολογίας μπορούν να βοηθήσουν τους ανθρώπους σε αυτές τις στιγμές της θλίψης. Αλλά αυτές οι αλλαγές σε κατάσταση βελτίωσης δεν συμβαίνουν ξαφνικά ή με μαγικά φίλτρα ή μαγικά βιβλία. Χρειάζονται χρόνο, ανάλυση και κατανόηση.</p> <p>Είναι σημαντικό για την ενίσχυση των ικανοτήτων που έχουμε μάθει (επικοινωνία, αυτοπεποίθηση, ανατροφοδότηση) ότι κατανοούμε ότι κάθε άτομο ενεργεί διαφορετικά. Είναι λάθος όταν κάποιος δεν αισθάνεται καλά να πει πράγματα όπως "μην νιώθεις άσχημα" "πρέπει να γελάς περισσότερο και αυτό θα σε κάνει να νιώθεις καλύτερα" "μην σκέφτεσαι πάρα πολύ" γιατί δεν μπορούμε να αναγκάσουμε κανέναν να νιώσει καλύτερα ή να είναι καλά. Η θετική ψυχολογία μπορεί να σας βοηθήσει να αναλύσετε ή να εντοπίσετε εκείνα τα πράγματα που μπορούν να σας βοηθήσουν να αισθανθείτε καλύτερα, αλλά χωρίς θαυματουργούς τύπους. Γι 'αυτό ο όρος ανθεκτικότητα είναι τόσο ισχυρός. Εισάγουμε τον όρο και κάνουμε έναν γύρο πιθανών ερωτήσεων μεταξύ όλων των συμμετεχόντων.</p> <p>Τελικές προτάσεις ή σχόλια από μαθητευόμενους.</p>
Δραστηριότητα Μαθητευόμενου	<p>Εάν στους μαθητευόμενους αρέσουν τα άρθρα που προσανατολίζονται στην επαγγελματική καθοδήγηση, μπορούν επίσης να επισκεφθούν αυτήν τη σελίδα:</p> <p>https://tools.positivepsychology.com/3-resilience-exercises-pack https://positivepsychology.com/wp-content/uploads/3-Resilience-Exercises-Pack.pdf</p>
Υλικά	φύλλα χαρτιού και στυλό.
Σύνδεσμοι #	<p>Βίντεο animation με ομιλία της Barbara Ehrenreich:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=u5um8QWWRvo</p>
Άλλα...	

Μαθησιακή ενότητα 3: Συν-δημιουργία και διασταυρούμενη επικοινωνία

Lesson objectives:

3) Χρησιμοποιήστε όλες τις τεχνικές δημιουργικότητας που γνωρίζετε και αποκτήστε νέες για να δημιουργήσετε μια ανοιχτή συνεργατική κουλτούρα και έτσι να δημιουργήσετε νέα δίκτυα και αλληλεπιδράσεις τόσο εντός όσο και εκτός του οργανισμού.

Δραστηριότητα 9: Δημιουργικότητα ή τρόπος συνδυασμού διαφορετικών ιδεών

Προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

1. Κατανοώ την αξία του να μην εστιάζω στην εξάλειψη των διαφορών, και επομένως στην επιλογή της μιας ή της άλλης πλευράς, αλλά στη μετατόπιση της εστίασης στην ολοκλήρωση των τμημάτων για να δημιουργηθεί κάτι νέο που είναι κάτι περισσότερο από το άθροισμα κάθε τμήματος.
2. Χρησιμοποιώ διαφορετικές τεχνικές για να είμαι πιο δημιουργικός και να ενισχύω τη δημιουργικότητα των υπολοίπων.

Προετοιμασία μαθητευομένων:

Διάρκεια	120 λεπτά Δραστηριότητα προθέρμανσης: 20-30 λεπτά Δεύτερο μέρος: 60-90 λεπτά
Δραστηριότητα Εκπαιδευτή	<p>Πρώτο μέρος της δραστηριότητας ως εισαγωγή προθέρμανσης:</p> <p>Εμπόδια στη δημιουργικότητα: διανοητική προκατάληψη</p> <p>Προτείνουμε να κάνουμε αυτό το αρχικό παιχνίδι στην ομάδα μαθητευομένων για να παρατηρήσουμε την ανταπόκρισή τους. Τα βήματα είναι τα εξής:</p> <p>1- Ο διαμεσολαβητής γράφει στον πίνακα, έτσι ώστε όλοι να μπορούν να δουν τον ακόλουθο συνδυασμό τριών σχημάτων: 2, 4 και 8.</p>

2- Ο διαμεσολαβητής λέει στους συμμετέχοντες ότι πίσω από αυτήν την αριθμητική εξέλιξη υπάρχει ένας κανόνας που παράγει την ίδια εξέλιξη και ότι ο στόχος τους είναι να το μαντέψουν. Ποιος είναι ο κανόνας πίσω από αυτήν την εξέλιξη 2 - 4 - 8; Ο κανόνας είναι απλός: τρεις αριθμοί που είναι πάντα μεγαλύτεροι από τον προηγούμενο, ακριβώς έτσι. Το 4 είναι μεγαλύτερο από το 2 και το 8 είναι μεγαλύτερο από το 4.

Αυτός είναι ο κανόνας που πρέπει να μαντέψουν.

3. Τώρα ο διαμεσολαβητής λέει στους μαθητευόμενους ότι, για να μαντέψουν τον κανόνα, μπορούν να πουν συνδυασμούς τριών αριθμών και ότι θα τους πείτε σε κάθε περίπτωση εάν συμμορφώνονται με αυτόν τον κανόνα που προσπαθούν να μαντέψουν. Αυτό που θα παρατηρήσουμε είναι ότι, στην αρχή του παιχνιδιού, κάθε άτομο που λέει ότι ένας συνδυασμός θα είναι κάτι σαν 4 - 8 - 16 ή 3 - 6 - 12. Επειδή θα δείτε ένα κλασικό εμπόδιο που μειώνει τη δημιουργικότητα που ονομάζεται «διανοητική προκατάληψη». Τη στιγμή που ο διαμεσολαβητής έδειξε αρχικά τον αρχικό συνδυασμό, οι συμμετέχοντες πίστευαν αμέσως ότι ήξεραν την απάντηση. Φαίνεται πολύ προφανές σε αυτούς ότι ο κανόνας που θέλατε να μαντέψουν είναι ότι κάθε αριθμός στην εξέλιξή του, διπλασιάζει τον προηγούμενο. Και θα είναι τόσο πεπεισμένοι γι' αυτό, πως γνωρίζουν την απάντηση, ώστε να έχουν εμμονή με τη «νίκη» τους και δεν θα σταματήσουν να σας προσφέρουν τριψήφιους συνδυασμούς που πληρούν αυτήν την προϋπόθεση, με αυτόν τον κανόνα, ώστε να πιστοποιούν ότι η υποψία τους είναι αλήθης.

Όμως, αυτό που θα ξεχνάμε είναι ότι πίσω από έναν συνδυασμό όπως αυτό μπορεί να κρύβονται και άλλοι διαφορετικοί κανόνες εξέλιξης, όπως αυτός που πραγματικά θέλουμε να μαντέψουν, απλούστεροι και που μπορούν να κρατούν άπειρους συνδυασμούς. Ωστόσο, θα είναι τόσο εμμονικοί με την προφανή νίκη τους που δεν θα θέλουν τίποτα περισσότερο από εσάς για να επιβεβαιώσετε αυτό που πιστεύουν ότι γνωρίζουν ήδη. Δεδομένου ότι έχουν παίξει παρόμοια παιχνίδια στο παρελθόν και υπάρχει πάντα ένας μαθηματικός κανόνας πίσω από αυτό, εφαρμόζουν τα ίδια κριτήρια εδώ για να λύσουν κάτι που είναι πραγματικά πολύ πιο εύκολο από όλα αυτά.

Δεν θα το συνειδητοποιήσουν μέχρι μετά από λίγο, έως ότου μας δώσουν πολλούς συνδυασμούς με τον πολλαπλασιασμό ως κανόνα, ότι μέχρι να δοκιμάσουν άλλες επιλογές δεν θα μπορούν να βρουν τον πραγματικό κανόνα. Αυτή η διανοητική προκατάληψη είναι ένα από τα πιο ισχυρά εμπόδια που μπορούν να εμποδίσουν τη δημιουργικότητά μας. Αυτό το είδος διανοητικής ακινησίας που συμβαίνει αυτή τη στιγμή γιατί πιστεύουμε ότι έχουμε ήδη αποκτήσει μια «καλή» ιδέα, μια λύση, μας εμποδίζει και μας δυσκολεύει να προχωρήσουμε περαιτέρω. Μπορούμε να πούμε ότι η διανοητική προκατάληψη είναι αυτή η προκατάληψη που αποκτούμε καθώς προχωράμε. Έχουμε επιβραδύνει την καριέρα μας επειδή πιστεύουμε ότι έχουμε χτυπήσει σε έναν ανύπαρκτο τοίχο. Πρόκειται για την εγκατάλειψη πριν ξεκινήσουμε, ένα είδος δημιουργικής

τεμπελιάς που εάν είμαστε συνειδητοί, δεν πρέπει να το αποδεχτούμε.

Το επόμενο μέρος της δραστηριότητας θα λάβει τα ακόλουθα βήματα:

1. Πρώτον, ζητάμε από όλους τους συμμετέχοντες να σχεδιάσουν ένα σπίτι σε 8 δευτερόλεπτα. Τώρα τους ζητάμε να σχεδιάσουν ένα λουλούδι.

Συγκρίνουμε όλοι τα σχέδια. Πιθανώς όλα τα σπίτια είναι αρκετά παρόμοια. Ο διαμεσολαβητής μπορεί να προκαλέσει ή να αστειευτεί με τους μαθητευόμενους ότι μετά από αυτές τις μέρες εργασίας με την ιδέα να βγουν από το κουτί, δεν το έχουν κάνει ακόμα. Γιατί σχεδίασαν το ίδιο πράγμα όπως πάντα; Έχει σχεδιάσει κάποιος κάτι διαφορετικό; Γιατί; Πόσοι από εσάς ζείτε σε ένα σπίτι όπως αυτό που έχετε σχεδιάσει;

2. Τώρα σε μια δεύτερη άσκηση, θα δώσουμε περισσότερο χρόνο για να αντλήσουμε κάτι από την οδηγία: "σχεδιάστε ένα σπίτι που δεν είναι σπίτι" "Τώρα σχεδιάστε ένα σπίτι όπου θα περάσετε τις διακοπές σας."

Συγκρίναμε τα σχέδια. Τι συνέβη? Ποιες ήταν οι αλλαγές; Συζητήσαμε το γεγονός ότι για άλλη μια φορά, όταν μας δίνονται οδηγίες που κατευθύνονται ή μπορούν να τροφοδοτήσουν τη φαντασία μας, ενεργοποιείται η δημιουργική μας ικανότητα. Αυτή είναι η πρόκληση των ανθρώπων που ηγούνται ομάδων. Να μεταλαμπαδεύουν το φως και να κάνουν τις σωστές ερωτήσεις.

3. Τώρα πρόκειται να κάνουμε μια παρόμοια αλλά κάπως διαφορετική ομαδική άσκηση. Ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες είναι ο γηράσκων πληθυσμός.

Δεν έχουν όλες οι χώρες τις ίδιες πολιτικές στέγασης για ηλικιωμένους ή τα ίδια γεωγραφικά χαρακτηριστικά. Αλλά έχουν την ίδια πρόκληση να βρουν λύσεις στέγασης για να αποφύγουν τη μοναξιά και την κοινωνική απομόνωση των ηλικιωμένων. Δεν μπαίνουμε σε ομαδική συζήτηση του προβλήματος, απλώς το θέτουμε.

Πριν ξεκινήσετε να εργάζεστε ομαδικά, κάθε συμμετέχων πρέπει να γράψει σε ένα post-it δύο στοιχεία που θα ήθελαν να συμπεριλάβει αυτή η κατοικία.

Τώρα, σε ομάδες που δεν ξεπερνούν τα τέσσερα άτομα, **δημιουργήστε ένα πρωτότυπο ενός σπιτιού όπου θα θέλατε να ζήσετε στα γηρατειά σας.** Μπορεί να είναι ατομικό ή συλλογικό, διαμέρισμα ή σπίτι, κατοικία ή ξενοδοχείο, να βρίσκεται στο δάσος, στη μέση της θάλασσας ή στα βουνά.

	<p>Στο τελικό πρωτότυπο, οι επιθυμίες των συμμετεχόντων της ομάδας πρέπει να συνδυάζονται και να αντικατοπτρίζονται.</p> <p>Μοιραστήκαμε τα πρωτότυπα και μιλήσαμε για τη σημασία του συνδυασμού ιδεών. Θα ήταν διαφορετικό αν το έχετε φτιάξει μόνοι σας; Πώς συνέβαλαν οι συνάδελφοί σας στην αλλαγή της αρχικής ιδέας με οποιονδήποτε τρόπο;</p>
Δραστηριότητα Μαθητευομένων	<p>Είναι σημαντικό το συμπέρασμα αυτής της δραστηριότητας να είναι ότι η δημιουργικότητα είναι ένα εργαλείο που εξυπηρετεί σε κάθε τομέα της προσωπικής και επαγγελματικής μας ζωής: κατά τη δημιουργία ιδεών σε συναντήσεις, την αντιμετώπιση κρίσιμων προβλημάτων, τη δημιουργία νέων έργων ή την επέκταση του οργανισμού, ακόμη και όταν επιλύετε προβλήματα με συναδέλφους.</p> <p>Η κατανόηση ορισμένων από τα κλειδιά του τρόπου λειτουργίας του εγκεφάλου μας μπορεί να μας βοηθήσει στον στόχο.</p>
Υλικά	Φύλλα, μολύβια, πίνακες, ξυλομπογιές, μαρκαδόροι.
Σύνδεσμοι #	<p>Εάν οι μαθητευόμενοι ή ο διαμεσολαβητής θέλουν να μάθουν περισσότερα για την επιστήμη της δημιουργικότητας, μπορούν να επισκεφθούν:</p> <p>https://www.creativelive.com/blog/science-of-creativity/ https://blogs.scientificamerican.com/beautiful-minds/creativity-is-much-more-than-10-000-hours-of-deliberate-practice/</p>
Αλλα...	

Δραστηριότητα 10: Δημιουργία δικτύων και συνδέσμων με το "The Fish Tank"

Προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

1. Γνωρίζω και εφαρμόζω νέες προσεγγίσεις για την επέκταση του επαγγελματικού μου κοινωνικού περιβάλλοντος.
2. Προσδιορίζω και εφαρμόζω στρατηγικές για την προσέλκυση και την επιλογή ταλέντων μέσω δικτύωσης και κοινωνικών δικτύων.

Προετοιμασία μαθητευομένων:

χρόνος	60 λεπτά
Δραστηριότητα Εκπαιδευτή	<p>Η άσκηση θα συνίσταται στην κατασκευή μιας επαγγελματικής κάρτας για την παρακολούθηση μιας εκδήλωσης δικτύωσης και την επίδειξη των δεξιοτήτων σας στη συνάντηση ατόμων από το εργασιακό σας περιβάλλον.</p> <p>Θα δώσουμε μια κάρτα (το μέγεθος μισού φύλλου) σε κάθε μαθητευόμενο. Ο μαθητευόμενος θα πρέπει να συμπεριλάβει τα ακόλουθα στοιχεία στην κάρτα του.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Τύπος οργανισμού για τον οποίο εργάζεται (δεν έχει καθοριστεί όνομα). - Γεωγραφικό πεδίο. - Ομάδα στόχου με την οποία συνεργάζεστε. - Λόγος για να έρθεις στην εκδήλωση (αυτό επινοείται από κάθε συμμετέχοντα). Για παράδειγμα: Θέλω να αναζητήσω κάποιο ταλέντο, θέλω να μοιραστώ εμπειρίες κ.λπ. <p>Στη συνέχεια, ο διαμεσολαβητής συλλέγει τις κάρτες, τις ανακατεύει και τις μοιράζει ξανά τυχαία.</p> <p>1. Πρώτα χωρίζουμε την ομάδα σε δύο μέρη και ενώ στέκονται σχηματίζουν δύο ομόκεντρους κύκλους όπου κάθε άτομο θα κρατήσει την κάρτα του (που δεν είναι αυτός που έχει γράψει).</p> <p>2. Οι άνθρωποι στον εσωτερικό κύκλο θα πρέπει να προσποιούνται ότι συμμετέχουν σε ένα συμβάν Δικτύωσης. Η υποθετική κατάσταση θα μπορούσε να είναι ότι έχουν παρακολουθήσει μια συζήτηση TED για το έργο των μη κερδοσκοπικών οργανώσεων και στο τέλος υπάρχει ένας χώρος και χρόνος για να συναντηθούν οι ομιλητές και τα άτομα που έχουν παρευρεθεί.</p> <p>3. Θα βάλουμε ένα χρονόμετρο που προβάλλεται στον τοίχο / πλακέτα για να βλέπουν όλοι την ώρα. Θα πρέπει να ενεργήσουν σύμφωνα με την κάρτα που έχουν και να μιλήσουν με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες. Τα υπόλοιπα άτομα στον εξωτερικό κύκλο θα σημειώσουν μόνο για να δώσουν πιθανή ανατροφοδότηση στο τέλος της προσομοίωσης.</p> <p>Αρκετοί άνθρωποι μπορεί να μιλούν μεταξύ τους ταυτόχρονα. είναι εντάξει, δεν χρειάζεται να κρατήσουν τις στροφές, γιατί θα υπάρχει πάντα κάποιος να παρακολουθεί και να παίρνει σημειώσεις. Είναι μια πραγματική προσομοίωση, ώστε να μπορούν να μετακινούνται για να γνωρίσουν όποιον θέλουν.</p> <p>Οι άνθρωποι στον εξωτερικό κύκλο δεν κινούνται, κρατούν τη θέση τους και παρατηρούν τι συμβαίνει στη δεξαμενή ψαριών ως "παρατηρητική συμμετοχή".</p> <p>4. Στο τέλος, συζητάμε τις σημειώσεις που έχουν ληφθεί και τις παρατηρήσεις που έχουν γίνει. Πώς ξεκίνησαν τη συζήτηση; Πώς θα το κάνετε; Πώς αρχίζετε να μιλάτε σε ένα άγνωστο άτομο; Πώς συνεχίζετε τη συνομιλία;</p>

	Εάν υπάρχει αρκετός χρόνος, οι ρόλοι μπορούν να ανταλλάσσονται και η προσομοίωση μπορεί να γίνει ξανά.
Δραστηριότητα μαθητευόμενου	<p>Οι συμμετέχοντες αναμένεται να έχουν την πρωτοβουλία να αρχίσουν να μιλούν και να συμμετέχουν, διαλύοντας τα εμπόδια της αρχικής επικοινωνίας.</p> <p>Εάν υπάρχουν οποιεσδήποτε δυσκολίες στο να μιλήσετε ή να μετακινηθείτε, ο διαμεσολαβητής μπορεί να δώσει συμβουλές σχετικά με τα βήματα που μπορούν να κάνουν οι συμμετέχοντες και να ενθαρρύνει τους μαθητευόμενους να μιλήσουν: χαιρετισμό, εισαγωγή στον εαυτό τους κ.λπ.</p>
Υλικά που χρησιμοποιούνται	Κάρτες, στυλό, online χρονοδιακόπτης.
Σύνδεσμοι προς τον στόχο #	<p>Ένα βίντεο σαν αυτό μπορεί να σας βοηθήσει να παρουσιάσετε τη δραστηριότητα:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=a3gERqaaXZk</p>
Αλλα...	

Δραστηριότητα 11

Ενθαρρύνω τη συμμετοχή και την ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με Μη Κερδοσκοπικούς Οργανισμούς

Προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

1. Κατανοήστε ότι μια ανοιχτή και συνεργατική κουλτούρα είναι μια σημαντική τεχνική για την ενίσχυση της δέσμευσης και της συμμετοχής των μελών ενός οργανισμού.
2. Δημιουργήστε και αναπτύξτε ένα ασφαλές περιβάλλον για τα μέλη της ομάδας μου να μοιράζονται ιδέες, να ανταλλάσσουν ιδέες και να ακούγονται και να λαμβάνονται υπόψη.

Προετοιμασία μαθητευομένων:

χρόνος	90 λεπτά
Δραστηριότητα Εκπαιδευτή ή	<p>Δραστηριότητα ενεργοποίησης: Human Knot (15 - 20 λεπτά)</p> <p>Κανόνες: Κάνουμε τον καθένα να στέκεται σε έναν κύκλο που βλέπει ο ένας τον άλλον, ο ένας στον άλλο. Ο διαμεσολαβητής υποδεικνύει σε όλους να βάλουν το δεξί τους χέρι και να πιάσουν ένα τυχαίο χέρι κάποιου απέναντί τους. Στη συνέχεια, πείτε τους να βάλουν το αριστερό τους χέρι και να πιάσουν ένα άλλο τυχαίο χέρι από ένα διαφορετικό άτομο στον κύκλο. Μέσα σε ένα καθορισμένο χρονικό όριο, η ομάδα πρέπει να ξεμπερδέψει τον κόμπο των χεριών χωρίς να αφήσει τα χέρια τους. Εάν η ομάδα είναι πολύ μεγάλη, κάντε πολλούς μικρότερους κύκλους και κάντε τις ξεχωριστές ομάδες να ανταγωνίζονται.</p> <p>Κύρια δραστηριότητα: Αυτή είναι μια δραστηριότητα προβληματισμού, πρώτα μεμονωμένα και μετά ως ομάδα.</p> <p>Στην ακόλουθη δραστηριότητα θα επικεντρωθούμε στην πραγματικότητα των μη κερδοσκοπικών οργανώσεων. Πιθανώς, σχεδόν όλοι έχουν κάνει κάποια ανάλυση SWOT σε κάποια συνάντηση ομάδας. Αν και εξακολουθεί να χρησιμοποιείται, πολλές νέες τεχνικές έχουν δοκιμαστεί να προταθούν ως μέθοδος ανάλυσης. Η αλήθεια είναι ότι οι περισσότερες από τις προσπάθειες βελτίωσης βασίζονται στο να συμπεριλάβουμε κάποια άλλη πτυχή ή να διευρύνουμε την οπτική γωνία SWOT, αλλά εξακολουθούν να βασίζονται σε αυτήν ως αφετηρία.</p> <p>Αλλά αυτή τη φορά δεν θα επικεντρωθούμε σε εμάς ως άτομα, αλλά θα διευρύνουμε την άποψή μας για τον τομέα στον οποίο εργαζόμαστε. Θα επικεντρωθούμε στα κλειδιά της διαχείρισης ανθρώπων σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς.</p>

Θα εργαστούμε σε τρεις ομάδες (το πολύ από 4 άτομα, έτσι ώστε όλοι να έχουν την ευκαιρία να συμμετάσχουν) και θα κάνουμε μια ελαφρώς διαφορετική ανάλυση SWOT βάσει των δηλώσεων που θα μας δοθούν.

Τα κουτιά της ανάλυσής μας θα είναι τρία:

1. ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΓΕΓΟΝΟΤΑ
2. ΑΝΑΓΚΕΣ / ΒΕΛΤΙΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΘΑ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ
3. ΔΙΠΛΕΣ Ή ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΔΕ ΒΛΕΠΩ ΚΑΠΟΙΑ ΛΥΣΗ (ΝΑΙ) *

** Σημείωση για τους μαθητευόμενους: πρέπει να προσπαθήσετε να συμπεριλάβετε όσο το δυνατόν λιγότερα στοιχεία σε αυτό το πλαίσιο. Θα πρέπει να χρησιμοποιείται μόνο εάν πραγματικά δεν ξέρουμε πώς να λύσουμε ένα πρόβλημα ή θέλουμε άλλοι συνάδελφοι να μας δώσουν τη γνώμη ή την προσωπική τους εμπειρία .*

Γράψαμε καθένα από αυτά τα τρία αντικείμενα σε ένα χαρτόνι που θα κολλήσουμε στον τοίχο. Μπορούμε να τα γράψουμε σε στήλες σε μηχανογραφικό χαρτί ή σε τρία διαφορετικά χαρτόνια.

Στη συνέχεια, δίνουμε σε κάθε ομάδα ένα αντίγραφο με κάποιες δηλώσεις, (ή αν προτιμάται, μπορεί να προβάλλεται στον τοίχο για αντιγραφή ή μεταφορά στο post-it) που θα πρέπει στη συνέχεια να γράψουν σε ένα post-it και να επικολλήσουν σε κάθε χαρτόνι .

Οι ομάδες μπορούν να αλλάξουν τη διατύπωση των δηλώσεων, επειδή είναι ένας απλός οδηγός. Αν και πρέπει να προσπαθήσουν να συμπεριλάβουν όλα αυτά ακόμη και αν εκφράζονται με διαφορετικό τρόπο:

Οι περισσότεροι άνθρωποι που εργάζονται σε αυτόν τον τομέα το κάνουν επειδή ...

Οι περισσότεροι από τους ανθρώπους που εργάζονται σε αυτόν τον τομέα δεν το κάνουν για ...

Νομίζω ότι αυτό ωφελεί τον οργανισμό γιατί ...

Νομίζω ότι αυτό βλάπτει γιατί ...

Η δομή των οργανώσεων στον τομέα όπου έχω εργαστεί τείνει να είναι περισσότερο (οριζόντια / κάθετη) ...

Νομίζω ότι η δομή ενός οργανισμού πρέπει να είναι ...

Ένας οργανισμός που έχει κάθετα κανάλια επικοινωνίας (σε σχήμα πυραμίδας / εξαιρετικά ιεραρχικό) έχει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

Ένας οργανισμός που έχει οριζόντια κανάλια επικοινωνίας έχει τις ακόλουθες δυνατότητες:

Η εκπαίδευση των εργαζομένων σε μη κερδοσκοπικές οργανώσεις είναι:

Η κατάρτιση των εργαζομένων πρέπει να αντιμετωπίζει τα ακόλουθα ζητήματα:

Η σχέση με τους συναδέλφους είναι συνήθως:

Οι κύριες εσωτερικές συγκρούσεις οφείλονται συνήθως σε:

Ο ορισμός των εργασιών και των ρόλων των εργαζομένων είναι ...

Μοιράζομαι / δεν μοιράζομαι τις αξίες του οργανισμού ...

Πιστεύω ότι οι συνάδελφοί μου μοιράζονται / δεν μοιράζονται τις αξίες του οργανισμού

	<p>Πιστεύω ότι οι ικανότητες / δεξιότητές μου για την εκτέλεση των καθηκόντων που κάνω είναι ...</p> <p>Πιστεύω ότι οι ικανότητες / δεξιότητες των συναδέλφων μου για την εκτέλεση των καθηκόντων που κάνω είναι ... (μην τις ορίζετε, αλλά πείτε αν είναι κατάλληλες για τη θέση)</p> <p><i>Μπορείτε να σκεφτείτε ή να συμπεριλάβετε οποιαδήποτε άλλη ανάλυση της τρέχουσας κατάστασης των μη κερδοσκοπικών οργανώσεων.</i></p> <p>Όταν έχουμε δώσει αρκετό χρόνο για τις ομάδες να εργαστούν στα ζητήματα και να τις τοποθετήσουν στα χαρτόνια, προχωράμε στην αξιολόγησή τους. Τώρα ο διαμεσολαβητής θα διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη συλλογή των πληροφοριών, τη συλλογή τους και τη διαπίστωση εάν υπάρχει κοινό έδαφος. Τα σημεία που είναι παρόμοια πρέπει να συγκεντρωθούν.</p> <p>Μαζί θα συζητήσουμε τον χάρτη που έχει δημιουργηθεί για την ανάλυση της τρέχουσας κατάστασης. Στον πίνακα θα φτιάξουμε ένα νέο κουτί με προτάσεις. Οι συμμετέχοντες αναμένεται να προτείνουν στοιχεία βελτίωσης σε αυτήν την ανάλυση της πραγματικότητας.</p> <p>Πρέπει να διασφαλίσουμε ότι κανένα από τα στοιχεία που έχουν αναλυθεί ως προβληματικά ή χρειάζονται βελτίωση δεν έχει καμία πρόταση δράσης, ειδικά εκείνα που έχουν μείνει στο τρίτο πλαίσιο αμφιβολιών.</p> <p>Κάνουμε μια τελική σκέψη για το πώς ο ρόλος του ηγέτη σε έναν οργανισμό μπορεί να βοηθήσει στην εξεύρεση λύσεων σε όλα αυτά τα προβλήματα.</p> <p>Θα τονίσουμε επίσης ότι ο μεγάλος αριθμός ιδεών που προέρχονται από την ανταλλαγή πληροφοριών, εμπλουτίζει όλους τους συμμετέχοντες. Αυτό που συμβαίνει στο εργαστήριο, η αμοιβαία μάθηση μπορεί επίσης να συμβεί σε μια εταιρεία ή σε οποιοδήποτε είδος οργανισμού εάν υπάρχει ένα ευνοϊκό κλίμα για αυτό. Όλοι οι φυσικοί χώροι στη ζωή μας μπορούν να είναι δυνητικά μαθησιακά περιβάλλοντα.</p>
Δραστηριότητα Μαθητευόμενου	<p>Το ενδιαφέρον αυτής της δραστηριότητας είναι ότι οι συμμετέχοντες εμπλέκονται και συμμετέχουν κοινοποιώντας τις δικές τους εμπειρίες. Εάν συμβεί αυτό, τα οφέλη μπορεί να είναι πολύ πλούσια για ολόκληρη την ομάδα.</p>
Υλικά που χρησιμοποιούνται	<p>Post-it, πίνακας, μαρκαδόροι, φύλλα χαρτιού</p>

Σύνδεσμοι #	<p>Jeff Cheverton (2007). Κρατώντας τα δικά μας: Αξία και απόδοση σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς.</p> <p>https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.1839-4655.2007.tb00068.x</p> <p>A. Abraham (2004). Ένα μοντέλο ανάλυσης οικονομικής απόδοσης προσαρμοσμένο για μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς . https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.es/&httpsredir=1&article=1320&context=commpapers</p>
Αλλα...	<p>Εάν υπάρχουν άτομα με περιορισμένη κινητικότητα στην ομάδα, μπορείτε να κάνετε αυτήν την εναλλακτική δραστηριότητα:</p> <p>Καθίστε σε έναν κύκλο γύρω από ένα τραπέζι. Όλοι στη συνέχεια τοποθετούν τα χέρια τους στην επιφάνειά του, τα χέρια διασταυρώνονται με τα χέρια των διπλανών. Ξεκινήστε το παιχνίδι χειροκροτώντας το ένα χέρι στην επιφάνεια. Αφήστε το χειροκρότημα να τρέχει γύρω από τον κύκλο, έτσι ώστε πάντα το χέρι που χτυπάει να βρίσκεται δίπλα σε αυτό που χτύπησε τελευταίο. Αφού ασκήσετε αυτό για μερικούς γύρους, εισαγάγετε μια επιπλοκή. Εάν ένα χέρι χτυπήσει δύο φορές, η κατεύθυνση του χτυπήματος αλλάζει κατεύθυνση. Και πάλι, πρακτική. Όταν όλοι έχουν κατανοήσει τους κανόνες, ξεκινήστε το παιχνίδι σωστά. Τώρα, κάθε χέρι που χτυπάει από τη αντιστροφή ή δεν χτυπάει «βγαίνει έξω» και πρέπει να τοποθετηθεί πίσω από την πλάτη του ατόμου. Όταν κάποιος έχει και τα δύο χέρια εκτός του παιχνιδιού, τότε πρέπει να εγκαταλείψει το παιχνίδι. Ο διαμεσολαβητής μπορεί να αυξήσει την ταχύτητα του παιχνιδιού καθώς προχωρά.</p>

Μαθησιακή ενότητα 4: Προσωπική ηγεσία

Στόχοι μαθήματος :

1. Περιγράψω και εφαρμόζω τους γνωστικούς μηχανισμούς των εγγενών και εξωγενών κινήτρων και μαθαίνω πώς να τους εφαρμόζω τόσο στον εαυτό μου όσο και στους συναδέλφους μου.
2. Αναπτύσσω μια θετική αφήγηση στην οποία τα αρνητικά γεγονότα μετατρέπονται σε ευκαιρίες τόσο για τη δική μου καριέρα όσο και για εκείνη του οργανισμού.

Δραστηριότητα 12: Αυτογνωσία

Προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

1. Να μπορώ να μοιραστώ την ιστορία μου για τις επιτυχίες και τις αποτυχίες μου ως αφήγηση από την αφηγηρία έως την παρούσα στιγμή, μετατρέποντας τις στιγμές κρίσης σε κρίσιμα σημεία μάθησης ή ευκαιρίες.

Προετοιμασία μαθητευόμενων:

Διάρκεια	60 λεπτά
Δραστηριότητα Εκπαιδευτή	<p>Πρώτα ας εξηγήσουμε τους στόχους της δραστηριότητας. Ξεκινήσαμε την ενότητα με εργασίες αυτογνωσίας και θα τις ολοκληρώσουμε με τον ίδιο τρόπο. Αν και κάθε δραστηριότητα μπορεί να διεξαχθεί ανεξάρτητα, συνιστάται να ξεκινήσετε και να τελειώσετε με τις προτεινόμενες ασκήσεις προκειμένου να δώσετε συνοχή στους εκπαιδευτικούς στόχους και να επιτρέψετε στους μαθητευόμενους να αυτοαξιολογήσουν τη δική τους μάθηση.</p> <p>Ο διαμεσολαβητής εξηγεί ότι στην πρώτη δραστηριότητα έπρεπε να σχεδιάσουμε μια σημαία. Οι σημαίες είναι σύμβολα που χρησιμεύουν για να δείξουν κάτι με σταθερό τρόπο. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια αυτής της ενότητας μάθαμε ότι τα χαρακτηριστικά μας μπορούν να ενισχυθούν και να εργαστούν ως εργαλείο επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης στο δρόμο προς την ηγεσία. Επομένως, με όλη τη γνώση και τη σοφία που αποκτήσαμε, θα μετατρέψουμε αυτήν τη σημαία σε ασπίδα μάχης.</p> <p>Οι μαθητευόμενοι θα απαντήσουν σε ερωτήσεις που σχετίζονται με την παιδική τους ηλικία, την ενηλικίωση και το τώρα. Ενημερώνουμε τους συμμετέχοντες ότι κανείς δεν πρέπει να αισθάνεται ότι πρέπει να μοιραστεί οτιδήποτε δεν θέλει.</p> <p>Πρώτον, αναφερόμαστε στο παράθυρο Johari και εξηγούμε εν συντομία πώς λειτουργεί. Εξηγούμε επίσης τα τέσσερα τεταρτημόρια:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ανοιχτό: Τα επίθετα που επιλέγουν τόσο το υποκείμενο όσο και οι συμμετέχοντες πηγαίνουν σε αυτό το κελί (ή τεταρτημόριο) του πλέγματος. Αυτά είναι χαρακτηριστικά που αντιλαμβάνονται το υποκείμενο και οι συμμετέχοντες. - Τυφλό: Τα επίθετα που δεν επιλέγονται από τα υποκείμενα, αλλά μόνο από τους συμμετέχοντες, πηγαίνουν εδώ. Αυτά αντιπροσωπεύουν αυτό που οι άλλοι αντιλαμβάνονται, αλλά το υποκείμενο δεν το αντιλαμβάνεται. - Κρυφό: Τα επίθετα που επιλέγονται από το υποκείμενο, αλλά από κανέναν από τους συμμετέχοντες, πηγαίνουν σε αυτό το τεταρτημόριο. Αυτά είναι πράγματα που οι συμμετέχοντες είτε αγνοούν, είτε είναι αναληθή, αλλά για τον ισχυρισμό του υποκειμένου. - Άγνωστο: Τα επίθετα που δεν έχουν επιλεγεί ούτε από τα υποκείμενα ούτε από τους συμμετέχοντες, πηγαίνουν εδώ. Αντιπροσωπεύουν τις συμπεριφορές ή τα κίνητρα του υποκειμένου που κανένας συμμετέχων δεν αναγνωρίζει - είτε γιατί δεν εφαρμόζονται λόγω συλλογικής άγνοιας αυτών των χαρακτηριστικών. <p>Δεν θα κάνουμε ακριβώς το παράθυρο αλλά μια προσαρμογή σχεδιάζοντας τη δική μας ασπίδα. Αυτή η ασπίδα θα είναι ένα προσωπικό έγγραφο προβληματισμού για τον εαυτό μας. Όπως λέμε, δεν χρειάζεται να το μοιραστούμε αν δεν θέλουμε.</p>

Τα βήματα αυτής της δραστηριότητας θα είναι:

1. Οι συμμετέχοντες σχεδιάζουν την ασπίδα σε ένα μεγάλο φύλλο χαρτιού (μπορεί να είναι φύλλο A3)
2. Ο διαμεσολαβητής ζητά από τους συμμετέχοντες να πάρουν τρία διαφορετικά post-it και ένα στυλό. Στη συνέχεια, τους ζητά να απλωθούν σε όλο το δωμάτιο και να βρουν ένα χώρο όπου να είναι άνετα. Εξηγήστε ότι θα υπάρχουν τρεις γύροι ερωτήσεων. Κάθε γύρος θα διαρκέσει περίπου 5-7 λεπτά. Θα γράψουν απαντήσεις στις ερωτήσεις, μία ανά post-it.
3. **Ο πρώτος γύρος αφορά την παιδική ηλικία**. Επιλέξτε ένα post-it και γράψτε τις απαντήσεις σας. Μην σκέφτεσαι πάρα πολύ:
 - Σκεφτείτε μια κατάσταση όπου αισθανθήκατε χαρούμενος
 - Ένα άτομο που σήμαινε πολλά για εσάς.
 - Μια κατάσταση όπου αλλάξατε. όπου έχετε μια νέα άποψη για τον εαυτό σας ή για τον κόσμο.
 - Μια πολιτιστική αναφορά (βιβλίο, ταινία, φανταστικός χαρακτήρας) που σας άφησε ένα μεγάλο σημάδι.
 - Ένα μέρος στο οποίο θα επιστρέφατε για μια μέρα
4. **Ο δεύτερος γύρος αφορά την νεαρή σας ενηλικίωση**. Διαλέξτε ένα νέο χρώμα post-it και σκεφτείτε:
 - Ένα πάθος που σε ικανοποίησε.
 - Μια κατάσταση ή άτομο που σας έκανε να ωριμάσετε.
 - Μια κατάσταση όπου προκληθήκατε.
 - Μια απόφαση που θα λαμβάνατε ξανά και ξανά.
5. **Ο τελικός γύρος επικεντρώνεται στην παρούσα ώρα / τώρα**. Επιλέξτε ένα νέο χρώμα και γράψτε:
 - Μια κινητήρια δύναμη.
 - Μια κατάσταση όπου μάθατε ότι έχετε ταλέντο.
 - Μια αποτυχία από την οποία μάθατε κάτι - ιδιωτικά ή επαγγελματικά.
 - Η ηγετικές μου δυνάμεις που πρέπει να ενισχύσω και εργάζεται πάνω σε αυτό.

Δίνουμε στην ομάδα 10 λεπτά για να ελέγξει το post-it. Πώς μπορούν αυτές οι ερωτήσεις να βοηθήσουν επαγγελματικά; Σε ποιο βαθμό σχετίζονται η αυτογνωσία και η ηγεσία;

Τελειώνουμε τον προβληματισμό και με την ιδέα ότι η αυτογνωσία πρέπει να μας βοηθήσει να μεγαλώσουμε και να χτίσουμε μια ασπίδα για να μάθουμε, όχι με αμυντικό τρόπο για το τι μας έχει συμβεί, αλλά για να έχουμε κατά νου ποιοι είμαστε και ποια χαρακτηριστικά μας μας κάνουν ισχυρότερους.

Τέλος, προσπαθούμε να συνδέσουμε τον προβληματισμό με τις υπόλοιπες προηγούμενες δραστηριότητες: η αυτογνωσία βοηθά επίσης να δουλέψουμε καλύτερα σε ομάδες των οργανισμών μας.

ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ:

	<p>Καθώς αυτή η δραστηριότητα περιλαμβάνει μια βαθιά αντανάκλαση, μετά προτείνουμε κάποια ενεργοποιητική δραστηριότητα για να πάρουμε ενέργεια. Η πρότασή μας είναι να παίξουμε «το απόλυτο παιχνίδι nīnja».</p> <p>Κάνουμε έναν κύκλο όπου είμαστε πολύ κοντά. Βάζουμε τα χέρια μας μαζί και κάνουμε το χαιρετισμό nīnja και με τα δύο χέρια μαζί και τα ενώνουμε με τους υπόλοιπους ανθρώπους στον κύκλο και λέγοντας δυνατά: «nīin-haa!» ενώ ταυτόχρονα πηδούμε προς τα πίσω, κάνοντας τον κύκλο μεγαλύτερο και αφήνοντας το σώμα μας σε θέση nīnja με τις παλάμες μας ανοιχτές.</p> <p>Ένα από τα άτομα ξεκινά. Σε μία κίνηση πρέπει να αποφασίσει αν θα επιτεθεί στον σύντροφο στα δεξιά ή σε αυτόν στα αριστερά. Ο στόχος είναι να χτυπήσετε (αν αγγίξει είναι έγκυρο) το χέρι ενός άλλου ατόμου. Το άλλο άτομο μπορεί να κάνει μόνο μία κίνηση για να αποφύγει το χτύπημα. Αυτό το άτομο μπορεί είτε να επιστρέψει το ίδιο άτομο είτε να συνεχίσει στην άλλη πλευρά.</p> <p>Η δυσκολία είναι ότι η ταχύτητα του παιχνιδιού πρέπει να αυξηθεί. Εάν κάποιος αγγίξει το χέρι μας, βγαίνουμε από τον κύκλο.</p> <p>Μπορείτε να βρείτε ένα προηγμένο παράδειγμα για το πώς λειτουργεί ακολουθώντας αυτόν τον σύνδεσμο: https://www.youtube.com/watch?v=oHrRoNTdiY4</p> <p>Το παιχνίδι τελειώνει όταν απομένει μόνο ένα άτομο στον κύκλο.</p>
Δραστηριότητα μαθητευόμενου	<p>Εάν κάποιος μαθητευόμενος θέλει να συνεχίσει στο μονοπάτι της αυτογνωσίας, υπάρχουν πολλά διαθέσιμα εργαλεία στον Διαδίκτυο, αν και θα προτείνουμε το ακόλουθο: https://www.16personalities.com/infj-personality</p> <p>Αυτό το εργαλείο βασίζεται στο τεστ προσωπικότητας Myers-Briggs. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι ο σκοπός δεν είναι να κατηγοριοποιήσουμε κανέναν ή να επιβάλουμε «αλήθειες» για τις προσωπικότητές μας, αλλά να χρησιμοποιήσουμε το μοντέλο ως σημείο εκκίνησης για προβληματισμό. Ένας τρόπος για να συζητήσετε διάφορα κίνητρα, στυλ, προτιμήσεις κ.λπ.</p>
Υλικά	Post-it, στυλό, μαρκαδόροι, φύλλα χαρτιού
Σύνδεσμοι #	Δραστηριότητα προσαρμοσμένη από την αρχική πηγή: https://toolbox.hyperisland.com/
Άλλα...	<p>Εάν υπάρχουν άτομα με περιορισμένη κινητικότητα στην ομάδα, μπορείτε να κάνετε αυτήν την εναλλακτική δραστηριότητα αντί για το «απόλυτο παιχνίδι Ninja»:</p> <p>Ζητήστε από την ομάδα να κλείσουν τα μάτια τους και εξηγήστε ότι θα είμαστε συλλογικά συντονισμένοι ο ένας με τον άλλον και θα προσπαθήσουμε να μετρήσουμε όσο πιο ψηλά μπορούμε ως ομάδα. Ένα άτομο θα ξεκινήσει λέγοντας 1, τότε κάποιος άλλος λέει 2 και ούτω καθεξής. Εάν δύο άτομα λένε τον ίδιο αριθμό ταυτόχρονα ή με λάθος σειρά, θα ξεκινήσουμε ξανά.</p>

	<p>Ο διαμεσολαβητής πρέπει να είναι ενεργός στην καθοδήγηση της καταμέτρησης όταν πρέπει να ξεκινήσετε ξανά ή να ζητήσετε να ξεκινήσει κάποιος άλλος.</p> <p>Εναλλακτικά, εάν ο διαμεσολαβητής είναι έμπειρος, μπορεί να διεξαχθεί μια σύντομη συνεδρία προσοχής (10 λεπτά). Μπορεί επίσης να δοκιμαστεί με προ-ηχογραφημένους ήχους ή εφαρμογές που έχουν δωρεάν ήχους:</p> <p>https://mindfulnessexercises.com/free-guided-meditation-scripts/</p>
--	---

Δραστηριότητα 13: Αυτορρύθμιση

Προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

1. Μαθαίνω πώς λειτουργούν οι ψυχολογικοί μηχανισμοί κινήτρων και βρίσκω τεχνικές για να τους εφαρμόζω.
2. Προσδιορίζω τόσο τα ατομικά όσο και τα ομαδικά προβλήματα κινήτρων και μαθαίνω πώς να βρίσκω τις κατάλληλες στρατηγικές για τη βελτίωση του εσωτερικού κινήτρου...

Προετοιμασία μαθητευόμενων:

Διάρκεια	90 λεπτά
Δραστηριότητα Εκπαιδευτή	<p>Θα παρουσιάσουμε τώρα τις βασικές έννοιες του εξωγενούς και εγγενούς κινήτρου.</p> <p>Στον τομέα της εκπαίδευσης, η μάθηση και τα συναισθήματα αποτελούν ένα ολοκληρωμένο σύστημα. Μία από τις συναισθηματικές δεξιότητες που σχετίζονται στενά με τη σχολική μάθηση είναι το κίνητρο. Οι μαθητευόμενοι που μαθαίνουν πιο αποτελεσματικά είναι κάπως πιο παρακινημένοι από τους συμμαθητευόμενούς τους.</p> <p>Υπό αυτήν την έννοια, το κίνητρο είναι μια γενική διαδικασία που οδηγεί στην αρχή, την κατεύθυνση, την ένταση και την επιμονή μιας συμπεριφοράς που κατευθύνεται προς την επίτευξη ενός στόχου.</p> <p>Το εγγενές κίνητρο έχει γίνει κατανοητό ως οι διάφορες τάσεις των ανθρώπων να αναζητούν την κύρια ικανοποίησή τους σε παράγοντες που είναι εγγενείς στη δραστηριότητα, όπως πρόκληση, δημιουργικότητα, υπευθυνότητα, μάθηση και αισθητική ομορφιά στο έργο. Το εγγενές κίνητρο έχει γνωστικές πτυχές: την ανάγκη κατανόησης και ικανότητας στο περιβάλλον και συναισθηματικές πτυχές: την ανάγκη να έχει το αίσθημα της αυτονομίας, της ασφάλειας, της ικανότητας, της υπερηφάνειας και της αυτοπεποίθησης όταν αλληλοεπιδρά με το πλαίσιο. Είναι μια διαδικασία που εξελίσσεται σύμφωνα με την ανάπτυξη του ατόμου και τις κοινωνικές επιρροές, με αποτέλεσμα μια παρατηρήσιμη συμπεριφορά που εκδηλώνει ενδιαφέρον, γνωστική και συναισθηματική δέσμευση στο έργο.</p> <p>Στη συνέχεια, θα προβάλλουμε έναν δεκαδικό διάλογο συστάσεων για να ενθαρρύνουμε τα εγγενή κίνητρα σε παιδιά. Το</p>

διαβάζουμε δυνατά και εξηγούμε ότι θα πρέπει να **το προσαρμόσουν για ενήλικες στο επαγγελματικό τους περιβάλλον**.

Επιπλέον, σε καθένα από τα σημεία θα πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον δύο συγκεκριμένες ενέργειες τις οποίες μπορεί να ενθαρρύνει ένας ηγέτης του οργανισμού για την επίτευξη των στόχων.

Μπορούν να είναι τόσο δημιουργικοί όσο θέλουν.

Σχηματίζουμε ομάδες 4-5 ατόμων και αρχίζουν να εργάζονται.

Δεκάλογος:

1. Να εκμεταλλευτεί το κίνητρο που έχει ήδη ο μαθητευόμενος για τον εαυτό του και να αυξήσει την **προθυμία του να μάθει** χρησιμοποιώντας ενδιαφέρουσες ερωτήσεις, προκλήσεις ή δραστηριότητες που από μόνες τους τον ενδιαφέρουν ήδη.
2. Αυξήστε τη **συμμετοχή των μαθητευόμενων** κατά τη διάρκεια των μαθημάτων, **καλλιεργήστε τον ενθουσιασμό** για τις νέες ιδέες που προτείνουν και δείξτε ότι αναμένονται σπουδαία πράγματα από αυτούς.
3. Δώστε προσοχή στα **επιτεύγματα** του μαθητευόμενου. Πρέπει να ληφθεί μέριμνα για αυτό, καθώς ο έπαινος και οι ανταμοιβές, ως μορφές προσοχής στο επίτευγμα, μπορούν να έχουν αντίκτυπο στην παρακίνηση των μαθητευόμενων, αλλά χάνουν το νόημά τους όταν είναι υπερβολικοί.
4. Επιτρέποντας στους μαθητευόμενους να προγραμματίσουν τη μάθησή τους, χωρίζοντας μια εργασία σε **μικρά βήματα** και διδάσκοντάς τους να διαχειρίζονται το χρόνο τους όχι μόνο καθιστά ευκολότερη την εκτέλεση δύσκολων ή / και κουραστικών εργασιών, αλλά βοηθά επίσης τους μαθητές να διατηρήσουν την προσπάθειά τους κατά την εκτέλεση της εργασίας.
5. Εργαστείτε για να βελτιώσετε την **αυτο-έννοια** των μαθητευόμενων, **το κίνητρο** για επίτευξη και την επικέντρωση του ελέγχου.
6. Να συνδυάζετε παιχνιδιάρικα, **εκπληκτικά και ευφάνταστα στοιχεία** στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες.
7. Συνδέετε τις δραστηριότητες με σημαντικές πτυχές της ζωής των μαθητευόμενων και **κάντε τη γνώση ουσιαστική**, που σχετίζεται με τις άμεσες και ενδιάμεσες ανάγκες τους. Η έλλειψη ή η παρουσία νοήματος στις δραστηριότητες είναι κρίσιμη για τη μάθησή τους.
8. Χρησιμοποιήστε δραστηριότητες που προωθούν την **κοινωνική αλληλεπίδραση**. Παρέχουν ισχυρή συναισθηματική υποστήριξη: ομότιμη διδασκαλία και μάθηση πέρα από το συγκεκριμένο πεδίο της γνώσης που προέρχεται

	<p>από τη δραστηριότητα, διδασκαλία και μάθηση από τις συναισθηματικές ικανότητες που εμπλέκονται στη δραστηριότητα.</p> <p>9. Βεβαιωθείτε ότι οι μαθητευόμενοι με διαφορετικά ποσοστά μάθησης έχουν την ίδια ευκαιρία να απαντήσουν και ότι τους ζητείται να συμμετέχουν τόσο συχνά όσο οι μαθητευόμενοι υψηλής απόδοσης.</p> <p>10. Μειώστε την απειλή και αποφύγετε το συναισθηματικό άγχος. Η χρήση του χιούμορ είναι κάτι που επιτρέπει στους μαθητευόμενοι να αντιμετωπίσουν το άγχος και την αγωνία με τέτοιο τρόπο ώστε η ικανότητά μάθησής τους να μην μειώνεται.</p> <p>Μόλις τα γράψουν, τα μοιράζονται με την ομάδα. Ανταλλάσσουμε παραδείγματα και καταλήγουμε ότι η διαδικασία μπορεί να μην είναι τόσο διαφορετική στο τέλος όσο συνιστάται για τα παιδιά.</p>
Δραστηριότητα Μαθητευόμενου	<p>Τέλος, κάνουμε μια λίστα μέσω μιας διαδικασίας ανταλλαγής ιδεών με 5 στοιχεία που διευκολύνουν ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον για να επιτύχουμε όλα όσα είδαμε στις προηγούμενες συνεδρίες: καλή επικοινωνία, δημιουργικότητα, παραγωγικότητα, κίνητρα κ.λπ.</p> <p>Η λίστα μπορεί να είναι κάτι παρόμοιο με αυτό:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Οι σεβαστές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων και όπου η επικοινωνία ρέει με πολυκατευθυντικό τρόπο, είναι σχετική και λαμβάνει υπόψη την άλλη πλευρά ως συνομιλητή. - Διαφάνεια και λογοδοσία στη λήψη αποφάσεων. - Σαφείς και καλά αναπτυγμένες διαδικασίες και εργασίες, καθώς και καλός προγραμματισμός. Έχοντας σαφείς στόχους και ξεφεύγοντας από την αβεβαιότητα. - Λάβετε υπόψη όλες τις απόψεις και βασιστείτε σε ανθρώπους σε περιόδους κρίσης. - Ενθάρρυνση ατομικών και ομαδικών δραστηριοτήτων μάθησης και προσωπικής ανάπτυξης.
Υλικά που χρησιμοποιούνται	Post-it, στυλό, μαρκαδόροι, φύλλα χαρτιού, πίνακας.
Σύνδεσμοι #	<p>Για να παρουσιάσουμε το θέμα, μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε τα ακόλουθα βίντεο:</p> <p>Η επιστήμη του κινήτρου https://www.youtube.com/watch?v=pZT-FZqfxZA</p> <p>RSA ANIMATE: Drive: Η εκπληκτική αλήθεια για το τι μας παρακινεί https://www.youtube.com/watch?v=u6XAPnuFjJc</p>

Αλλα...	<p>Για όσους ενδιαφέρονται για το θέμα των κινήτρων, ακολουθούν ορισμένες προτάσεις:</p> <p>Thomas, Kenneth W. (2009) <i>Ενδογενές κίνητρο στην εργασία</i>. Εκδόσεις Berrett-Koehler.</p> <p>Pink, Daniel (2009). <i>Οδηγώ. Βιβλία Riverhead</i>.</p> <p><i>Μπορούμε να βρούμε μερικά βίντεο και συζητήσεις για αυτό το τελευταίο βιβλίο</i></p>
----------------	---

Δραστηριότητα 14. Κλείσιμο της μαθησιακής επανάληψης

Προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

1. Κλείνω τον κύκλο δραστηριοτήτων και εξάγω τα σχετικά συμπεράσματα.
2. Αναπτύσσω ένα όραμα για το μέλλον και μαθαίνω να μεταφέρω τις δικές μου προσδοκίες

Προετοιμασία μαθητευόμενων:

Διάρκεια	60 λεπτά
Δραστηριότητα Εκπαιδευτή	<p>Αυτή η δραστηριότητα είναι προαιρετική. Εάν ο χρόνος δεν το επιτρέπει, μπορεί να συμπεριληφθεί στο φυλλάδιο και οι μαθητευόμενοι μπορούν να το κάνουν μόνοι τους. Θα κάνουμε μια χαρτογράφηση του μέλλοντος για να ταξινομήσουμε αυτό που μελετάμε και να το σχεδιάσουμε ως προσωπικούς στόχους και στόχους του καθενός.</p> <p>Ο στόχος της δραστηριότητας για τους μαθητευόμενους είναι ο εξής: ανάπτυξη σε τρία επίπεδα (κοινωνία, οργάνωση, εγώ ως άτομο) μελλοντικά σενάρια και προσδοκίες, προσδιορίζοντας από πού προέρχομαι, πού είμαι και πού θέλω να πάω.</p> <p>Αυτό το εργαλείο μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε οργανωτικό επίπεδο για να χρησιμοποιηθεί ως προπαρασκευαστική συνεδρία για ένα στρατηγικό σχέδιο, για παράδειγμα. Αν και στην παρακάτω προτεινόμενη δραστηριότητα το κάναμε ως ατομική ανάλυση.</p> <p>Πρώτα, βεβαιωθείτε ότι έχετε έναν μακρύ άδειο τοίχο με την περιοχή μπροστά του να έχει καθαριστεί. Χωρίστε τον τοίχο περίπου σε τρία ίσα τμήματα με ταινία ή τοποθετήστε πέντε πινακίδες.</p> <p>Στην κορυφή κάθε ενότητας (ή πινακίδας) γράψτε με έναν χοντρό μαρκαδόρο: τον τελευταίο χρόνο, φέτος, πέντε χρόνια αργότερα: π.χ. 2020, 2021, 2026. Έχετε πλέον ένα κενό χρονοδιάγραμμα για συμπλήρωση.</p> <p>Τώρα, στον κατακόρυφο άξονα αριστερά, κάνουμε μια διαίρεση τριών κουτιών: κοινωνία, οργάνωση (που τρέχω ή που δουλεύω), εγώ.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Εξηγούμε τον σκοπό της δραστηριότητας και ζητάμε από τους μαθητευόμενους να σηκωθούν με πρόσωπο προς το χρονοδιάγραμμα σε ένα ημικύκλιο. Δίνουμε τις ακόλουθες οδηγίες:

	<p>Θα ομαδοποιήσουμε, ως ομάδα, ένα όραμα για το μέλλον μέσω των φακών του παρελθόντος και του παρόντος.</p> <p>Ως άτομα θα γράψετε σημαντικές «δυνάμεις» (τάσεις, τεχνολογίες, πολιτικά κινήματα, αλλαγές συμπεριφοράς, κ.λπ.) στο post-it: ένα ανά post-it.</p> <p>Στη συνέχεια, θα περπατήσετε μέχρι τον τοίχο και θα το κολλήσετε, διαβάζοντας το post-it δυνατά καθώς πηγαίνετε, ώστε να μπορεί να ακούσει η υπόλοιπη ομάδα.</p> <p>Δεν χρειάζεται να περιμένετε τη σειρά σας. Μόλις το έχετε, γράψτε το και κολλήστε το.</p> <p>Στοχεύουμε να γεμίσουμε τον τοίχο στα επόμενα 15-20 λεπτά.</p> <p>Μην το σκέφτεστε πάρα πολύ. Ο στόχος είναι να αναφερθούν πολλές διαφορετικές κινητήριες δυνάμεις στον τοίχο.</p> <p>2. Μπορούμε να ξεκινήσουμε με το προηγούμενο έτος. Ο διαμεσολαβητής δίνει στους μαθητευόμενους 5 λεπτά για να γεμίσουν το χώρο με τα post-it. Στη συνέχεια μεταβείτε σε αυτό το έτος, και στη συνέχεια το επόμενο έτος.</p> <p>Ο διαμεσολαβητής πρέπει να υποστηρίξει την ομάδα για να συνεχίσει τον ρυθμό και να ενθαρρύνει όλους να συμμετάσχουν. Εάν η ταχύτητα μεταφέρεται, μπορούμε να κάνουμε σχετικές ερωτήσεις ή να κάνουμε προτάσεις για να εμπνεύσουμε την ομάδα. Ο διαμεσολαβητής μπορεί επίσης να συμμετάσχει.</p> <p>3. Στη συνέχεια διεξάγουμε μια ομαδική αντανάκλαση και συζήτηση. Μερικές ερωτήσεις θα μπορούσαν να είναι:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ποια μοτίβα βλέπουμε σε αυτό το χρονοδιάγραμμα; • Ποιες τάσεις είναι πιο σημαντικές για εμένα και για εμάς να γνωρίζουμε και να μάθουμε περισσότερα; • Πώς νιώθω για το παρελθόν, το παρόν και το μέλλον; • Τι σημαίνει αυτό για την ομάδα μας; Τον οργανισμό μας; Τον τομέα μας; Και ποιος ο ρόλος μου; <p>Άλλες πιθανές ερωτήσεις: Σε ποιο ιδανικό μέλλον βλέπω τον εαυτό μου να ηγείται; Τι είδους ομάδα; Ποιος είναι ο ΣΚΟΠΟΣ? Σε τι είδους κοινωνία; Πώς θα εργαστώ; Πώς είναι το εκπαιδευτικό σύστημα; Τι είδους συναδέλφους θα έχω στο μέλλον; Πώς συμβάλλει ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι στην κοινωνία που οραματίζομαι;</p> <p>Κλείστε κλείνοντας προσκαλώντας κάθε συμμετέχοντα να μοιραστεί μια εικόνα ή δράση που άκουσε στο εργαστήριο και που θα ήθελε να εφαρμόσει.</p>
Δραστηριότητα Μαθητευόμενου	Ο διαμεσολαβητής πρέπει να είναι σίγουρος ότι θα ενθαρρύνει την πλήρη συμμετοχή ανυψώνοντας τις πιο ήπιες φωνές και ενθαρρύνοντας αυτούς που δεν έχουν συμμετάσχει.
Υλικά	Post-it, στυλό, μαρκαδόροι, φύλλα χαρτιού
Σύνδεσμοι #	Κάποιο επιπλέον θεωρητικό υλικό: https://www.researchgate.net/publication/243462769_Future-mapping_A_practical_way_to_map_out_the_future_and_achieve_what_you_want/link/57bb5f0f08aefea8f0f44f7d/download

Αλλα...

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Δραστηριότητα 1. Ρόλοι Benne and Sheats

TASK ROLES

INITIATOR/ CONTRIBUTOR

Proposes original ideas or different ways of approaching group problems or goals. This role initiates discussions and move groups into new areas of exploration.

INFORMATION SEEKER

Requests clarification of comments in terms of their factual adequacy. Seeks expert information or facts relevant to the problem. Determines what information is missing and needs to be found before moving forward.

INFORMATION GIVER

Provides factual information to the group. Is seen as an authority on the subject and relates own experience when relevant.

OPINION SEEKER

Asks for clarification of the values, attitudes, and opinions of group members. Checks to make sure different perspectives are given.

OPINION GIVER

Expresses his or her own opinions and beliefs about the subject being discussed. Often states opinions in terms of what the group "should" do.

ELABORATOR

Takes other people's initial ideas and builds on them with examples, relevant facts and data. Also looks at the consequences of proposed ideas and actions.

CO-ORDINATOR

Identifies and explains the relationships between ideas. May pull together a few different ideas and make them cohesive.

ORIENTER

Reviews and clarifies the group's position. Provides a summary of what has been accomplished, notes where the group has veered off course, and suggests how to get back on target.

EVALUATOR/CRITIC

Evaluates proposals against a predetermined or objective standard. Assesses the reasonableness of a proposal and looks at whether it is fact-based and manageable as a solution.

ENERGIZER

Concentrates the group's energy on forward movement. Challenges and stimulates the group to take further action.

PROCEDURAL TECHNICIAN

Facilitates group discussion by taking care of logistical concerns like where meetings are to take place and what supplies are needed for each meeting.

RECORDER

Acts as the secretary or minute-keeper. Records ideas and keeps track of what goes on at each meeting..

PERSONAL AND/OR SOCIAL ROLES

These roles contribute to the positive functioning of the group

ENCOURAGER

Affirms, supports, and praises the efforts of fellow group members. Demonstrates warmth and provides a positive attitude in meetings.

HARMONIZER

Conciliates differences between individuals. Seeks ways to reduce tension and diffuse a situation by providing further explanations or using humor.

COMPROMISER

Offers to change his position for the good of the group. Willing to yield position or meet others half way.

GATEKEEPER/EXPEDITER

Regulates the flow of communication. Makes sure that all members have a chance to express themselves by encouraging the shy and quiet members to contribute their ideas. Limits those who dominate the conversation and may suggest group rules or standards that ensure everyone gets a chance to speak up.

OBSERVER/ COMMENTATOR

Provides feedback to the group about how it is functioning. Often seen when a group wants to set, evaluate, or change its standards and processes.

FOLLOWER

Accepts what others say and decide even though he or she has not contributed to the decision or expressed own thoughts. Seen as a listener not a contributor.

DYSFUNCTIONAL AND/OR INDIVIDUALISTIC ROLES

These roles disrupt group progress and weaken its cohesion

AGGRESSOR

Makes personal attacks using belittling and insulting comments, for example, "That's the most ridiculous idea I've ever heard." Actions are usually an attempt to decrease another member's status.

BLOCKER

Opposes every idea or opinion that is put forward and yet refuses to make own suggestions, for example, "That's not a good idea." The result is that the group stalls because it can't get past the resistance.

RECOGNITION SEEKER

Uses group meetings to draw personal attention to himself. May brag about past accomplishments or relay irrelevant stories that paint him in a positive light. Sometimes pulls crazy stunts to attract attention like acting silly, making excess noise, or otherwise directing members away from the task at hand.

SELF-CONFESSOR

Uses the group meetings as an avenue to disclose personal feelings and issues. Tries to slip these comments in under the guise of relevance, such as "That reminds me of a time when." May relate group actions to her personal life

DISRUPTER/ PLAYBOY OR PLAYGIRL

Uses group meetings as fun time and a way to get out of real work. Distracts other people by telling jokes, playing pranks, or even reading unrelated material.

DOMINATOR

Tries to control the conversation and dictate what people should be doing. Often exaggerates his her knowledge and will monopolize any conversation claiming to know more about the situation and have better solutions than anybody else.

HELP SEEKER

Actively looks for sympathy by expressing feelings of inadequacy. Acts helpless, self deprecating and unable to contribute. For example, "I can't help you, I'm too confused and useless with this stuff."

SPECIAL INTEREST PLEADER

Makes suggestions based on what others would think or feel. Avoids revealing her own biases or opinions by using a stereotypical position instead

INVISIBLE

Does not participate much, maybe because of insecurity or because he/she thinks his opinion is not good enough. Does not hinder the dynamic but he does not contribute anything either.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II

Βιβλίο προβληματισμού.

Δίνεται στην αρχή της ενότητας όταν καλωσορίζετε και εξηγείτε τους στόχους και πριν από τις εισαγωγικές δραστηριότητες.

Όλες οι ερωτήσεις που κάναμε στην αίθουσα στους συμμετέχοντες θα εμφανιστούν σε αυτό το φυλλάδιο με τη θεωρία κάθε μέρας. Αυτό θα χρησιμεύσει για τη συλλογή της συσσωρευμένης γνώσης και για τους μαθητευόμενους να προβληματιστούν σχετικά με ορισμένα στοιχεία όταν τελειώσει η συνεδρία ή, όταν τελειώσει η ενότητα, και μπορούν να επιστρέψουν στις αρχικές ερωτήσεις ξανά και να δουν τι έχει αλλάξει στο εσωτερικό τους όραμα.

→ Αυτό είναι ένα προσωπικό βιβλίο προβληματισμού. Εδώ γράφω σημειώσεις και προβληματισμούς σχετικά με τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται στην αίθουσα. Δεν είναι εργασία για το σπίτι ή επιπλέον εργασίες. Η απάντηση στις ερωτήσεις μπορεί να είναι χρήσιμη για την εμβάθυνση της εργασίας στην αίθουσα. Είναι ένα εργαλείο για ανάπτυξη και πρέπει να χρησιμοποιείται ως έχει.

• Δραστηριότητα 0. Σημαίες

Σε ποια χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς μου έχω δώσει μεγαλύτερο βάρος; Θα συμπεριλάβω άλλα χαρακτηριστικά τώρα; Αυτό που άλλοι συμμαθητεύομενοι μοιράστηκαν στο τέλος της δραστηριότητας μπορεί να με ενέπνευσαν ή να μου θύμισαν άλλα χαρακτηριστικά που δεν έλαβα υπόψη. Γράψτε τα εδώ.

• Δραστηριότητα 1. Ανανεώνοντας όλα όσα ξέρω για την ηγεσία

Στο πρώτο μέρος της δραστηριότητας δημιουργήσαμε φιγούρες ομαδικά.

Έχω επιλεγεί ως ηγέτης; Γιατί ναι / όχι; Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;

Πώς πιστεύετε ότι εφαρμόζεται σε πραγματικές εργασίες; Τι δυσκολίες αντιμετωπίσατε; Πιστεύετε ότι οι λέξεις θα διευκόλυναν την εργασία;

Στο δεύτερο μέρος της δραστηριότητας έχουμε εντοπίσει τους ηγετικούς ρόλους σύμφωνα με το μοντέλο Benne and Sheats. Αυτό είναι ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο εάν αποφασίσετε να πραγματοποιήσετε αλλαγές στον οργανισμό σας ή να κάνετε μια στρατηγική ανάλυση για να ελέγξετε πώς εργάζεστε στην ομάδα σας. Μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε με μια συμπαγή ομάδα, δίνοντας σχόλια ο ένας στον άλλο και ελέγχοντας εάν οι ρόλοι που προσδιορίζετε αντιστοιχούν μεμονωμένα σε αυτούς που έχουν ανατεθεί από τους συναδέλφους σας.

Πόσο εύκολο / δύσκολο ήταν να ταυτιστείτε με τους προτεινόμενους ρόλους; Γιατί; Τι επίπεδο αυτογνωσίας έχετε; Πόσο συχνά ξοδεύετε χρόνο αναλύοντας τον εαυτό σας; Το κάνετε αυτό στον οργανισμό σας; Ποια αντικείμενα ήταν πιο δύσκολα για εσάς;

Αυτά τα θέματα σχετίζονται με άλλους τομείς της αυτογνωσίας και της αυτοεκτίμησης. Στο Διαδίκτυο υπάρχουν πολλές πληροφορίες σχετικά με αυτό. Να είστε προσεκτικοί στην αναζήτησή σας και να προσπαθείτε να βασιστείτε σε επιστημονικά άρθρα. Συνιστάται να πραγματοποιείτε τέτοιου είδους αναλύσεις από καιρό σε καιρό, αλλά όχι τόσο πολύ ώστε να

αναρωτιέστε συνεχώς για τον εαυτό σας. Βρείτε μια ισορροπία μεταξύ της προσωπικής βελτίωσης και της ανάπτυξης και της αυτο-αποδοχής.

• Δραστηριότητα 2. Πώς να χρησιμοποιώ τα social media στον οργανισμό μου

Σε αυτήν τη δραστηριότητα αναλύσαμε τη συνάφεια των κοινωνικών δικτύων σε έναν οργανισμό καθώς επίσης και αναλογιστούμε τους τύπους γνώσεων που μοιράζονται.

Ένα κοινωνικό δίκτυο είναι μια ισχυρή βιτρίνα. Είναι παρόμοιο με τη φυσική μας εμφάνιση και τον τρόπο ντυσίματος. μαζί τους προβάλλουμε μια ιδιοσυγκρασία. Τα στοιχεία που δείχνουμε συμβάλλουν στη διαμόρφωση στους άλλους μιας ιδέας για το ποιοι είμαστε. Η εικόνα για έναν οργανισμό δεν είναι ασήμαντο ζήτημα.

Ακριβώς ως ιδέα: Ελέγξτε γρήγορα το instagram ή το Twitter διάσημων ανθρώπων που θεωρείτε ηγέτες. Ποια εικόνα προβάλλουν; Ποιες αξίες κυριαρχούν: πολιτιστική, οικογενειακή, φιλία, φύση κ.λπ.; Τα χόμπι τους μιλούν για το ποιοι είναι; Ποια χρώματα επικρατούν; Οι κοινόχρηστες εικόνες ακολουθούν οποιαδήποτε λογική ή μοτίβο;

Τώρα σκεφτείτε ξανά τους οργανισμούς που εμφανίζονται στη δραστηριότητα:

Πιστεύετε ότι αυτός ο οργανισμός είναι πιο γνωστός από όλους; Γιατί; Είναι καλό που όλοι γνωρίζουν τον οργανισμό; Πώς νομίζετε ότι επιτυγχάνεται;

Γνωρίζετε για το "influencer marketing"; Πιστεύετε ότι μπορεί να εφαρμοστεί στους οργανισμούς σας; Μήπως κάποιος από τους οργανισμούς που έχετε αναλύσει παρουσιάζει διάσημους ανθρώπους;

• Δραστηριότητα 3: Εγώ και η αφήγηση ιστοριών

1. Κάντε μια σύντομη σκέψη για το πώς είναι οι δεξιότητές σας στη δημόσια ομιλία σήμερα. Έχουν αλλάξει με την πάροδο του χρόνου; Πώς νιώθετε όταν το κάνετε; Τι φυσικές αισθήσεις έχετε; Τι κάνετε πριν μιλήσετε;

Πρέπει να υπάρχουν τουλάχιστον δύο θετικές πτυχές και μία πτυχή για να βελτιωθεί (δεν έχει σημασία τι γράφετε, αλλά πρέπει να υπάρχουν δύο θετικές πτυχές για κάθε πτυχή που πρέπει να βελτιωθεί).

2. Πώς μπορείτε να εφαρμόσετε την αφήγηση και το ταξίδι του ήρωα στην επαγγελματική σας ζωή; Ποια είναι η πρακτική χρήση του;

3. Ανακαλύψατε χαρακτηριστικά των δεξιοτήτων δημόσιας ομιλίας σας για τα οποία δεν γνωρίζατε; Πώς πιστεύετε ότι μπορείτε να τα εφαρμόσετε στην πράξη; Ξέρετε πώς μπορείτε να τα βελτιώσετε;

Εάν θέλετε να αναπτύξετε κάποια πτυχή των δεξιοτήτων επικοινωνίας σας, μπορείτε να ρωτήσετε τον διαμεσολαβητή ή τους συναδέλφους σας. Θυμηθείτε ότι η ταυτοποίηση είναι το υψηλότερο βήμα (και αυτό που μπορεί να είναι πιο τρομακτικό λόγω της σκέψης "τι θα σκέφτονται άλλοι άνθρωποι για μένα;"), τα υπόλοιπα μπορούν να δουλεутούν και να μαθευτούν προοδευτικά με προσπάθεια και υπομονή

• Δραστηριότητα 4: Μαθαίνοντας να αναπτύσσω ενεργητική ακρόαση

Σύντομη και αυτο-κριτική αξιολόγηση των ενεργών δεξιοτήτων ακρόασης. Ποιες τεχνικές μπορείτε να χρησιμοποιήσετε για να βελτιώσετε; Σε ποιες καταστάσεις ή με ποιους ανθρώπους δυσκολεύεστε να το πραγματοποιήσετε;

• Δραστηριότητα 5: Επιβεβαίωση για να ζείτε και να εργάζεστε καλύτερα

Προσπαθήστε να δώσετε έναν προσωπικό ορισμό για το τι εννοείτε με τον όρο «αποφασιστικότητα».

Έχετε βρεθεί ποτέ σε μια κατάσταση, στη δουλειά, όταν έχετε παρακινηθεί να αμφισβητήσετε ένα ηθικό ζήτημα; Ποια μέτρα θα λάβετε για να αποσαφηνίσετε ασαφείς πληροφορίες ή οδηγίες σχετικά με την εργασία σας;

Μερικές φορές είναι σημαντικό να διαφωνείτε με άλλους, ιδίως με αφεντικά / συντονιστές ή μέλη της ομάδας, προκειμένου να αποφύγετε το λάθος. Σκεφτείτε μια εποχή που ήσασταν πρόθυμοι να διαφωνήσετε με ένα άλλο άτομο για να δημιουργήσετε ένα θετικό αποτέλεσμα.

Πώς θα εφαρμόζατε τις τεχνικές που μάθατε; Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμες;

• Δραστηριότητα 6: Στρατηγική ανάλυση μέσω μιας πραγματικής συνάντησης

Πόσο παρόμοια είναι η συνάντηση με αυτές που παρευρίσκεστε στον οργανισμό σας; Πώς νομίζετε ότι θα μπορούσατε να βοηθήσετε από όσα έχετε μάθει για την ηγεσία; Ποιος θα μπορούσε να είναι ο ρόλος σας;

• Δραστηριότητα 7: Μαθαίνοντας να προσφέρω ανατροφοδότηση

Συνήθως δίνετε σχόλια για την εργασία σας; Χρησιμοποιήσατε τεχνικές; Σκεφτείτε τρόπους για να εφαρμόσετε στην πράξη αυτό που έχετε μάθει σε αυτήν την άσκηση.

Εάν ενδιαφέρεστε να μάθετε για άλλους τρόπους επικοινωνίας, μπορείτε να αναζητήσετε άρθρα σχετικά με γλωσσικούς τύπους όπως «λεκτικά μαλακτικά» ή «μοτίβα αντιστάθμισης» για να μειώσετε την έκφραση διαφωνίας. Συνήθως εμφανίζονται σε όλες τις γλώσσες ως μορφή ευγένειας.

• Δραστηριότητα 8: Μια στάση στο δρόμο της θετικής σκέψης. Μια ιστορία ανθεκτικότητας

Γνωρίζατε τον όρο "θετική σκέψη"; Ήταν μέρος της ζωής σας; Τι σκεφτήκατε σε αυτήν τη δραστηριότητα; Σας έφερε κάτι νέο η γνώμη των άλλων μαθητευόμενων;

Γράψτε τον δικό σας ορισμό της ανθεκτικότητας και προσδιορίστε τουλάχιστον δύο φορές στη ζωή σας όταν πρέπει να το εξασκήσετε.

• Δραστηριότητα 9: Η δημιουργικότητα ή πώς να συνδυάσει κανείς τις διαφορετικές ιδέες

Τι είναι η δημιουργικότητα για εσάς; Πότε θυμάστε να το εφαρμόζετε στη ζωή σας; Ποιες δραστηριότητες θέλετε να κάνετε που μπορούν να το ενισχύσουν; Ποιες άλλες νέες δραστηριότητες θα μπορούσατε να εφαρμόσετε;

Θα ήταν διαφορετικό αν το έχετε φτιάξει μόνοι σας; Πώς συνέβαλαν οι συνάδελφοί σας στην αλλαγή της αρχικής ιδέας με οποιονδήποτε τρόπο;

- **Δραστηριότητα 10: Δημιουργία δικτύων και συνδέσμων με το "The Fish Tank".**

Έχετε μάθει νέους τύπους δικτύωσης από άλλους μαθητευόμενους; Γράψτε τους για να μην τους ξεχάσετε και να τους χρησιμοποιήσετε στο μέλλον

- **Δραστηριότητα 11: Ενθάρρυνση της συμμετοχής και ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς.**

Είχατε σκεφτεί όλα αυτά τα σημεία πριν; Οι άλλοι συμμετέχοντες έχουν την ίδια εμπειρία; Τι μπορείτε να μάθετε από αυτούς;

- **Δραστηριότητα 12: Αυτογνωσία**

Σε αυτήν την ενότητα μπορείτε να γράψετε και να οργανώσετε ό, τι έχει γραφτεί στα post-it.

Δοκιμάστε να σχεδιάσετε και να συμπληρώσετε ένα παράθυρο Johari με ό, τι έχετε μάθει στις προηγούμενες δραστηριότητες.

- **Δραστηριότητα 13: Αυτορρύθμιση.**

Έχουμε εντοπίσει κάποιες πιθανές ενέργειες για να ενισχύσουμε το εγγενές κίνητρο, αλλά πρέπει να βρείτε το δικό σας.

Σκεφτείτε δραστηριότητες ή χόμπι που σας απορροφούν και στις οποίες είστε βαθιά συγκεντρωμένοι. Τι είδους δραστηριότητες είναι; Να θυμάστε ότι μερικές φορές πρέπει να αποχωρήσετε από την τωρινή σας κατάσταση για να θυμηθείτε γιατί κάνουμε τη δουλειά που κάνουμε, γιατί την επιλέξαμε πρώτα και τι επιτυγχάνουμε με αυτήν. Τι συγκεκριμένες ενέργειες μπορώ να κάνω για να βελτιώσω τη δουλειά μου;

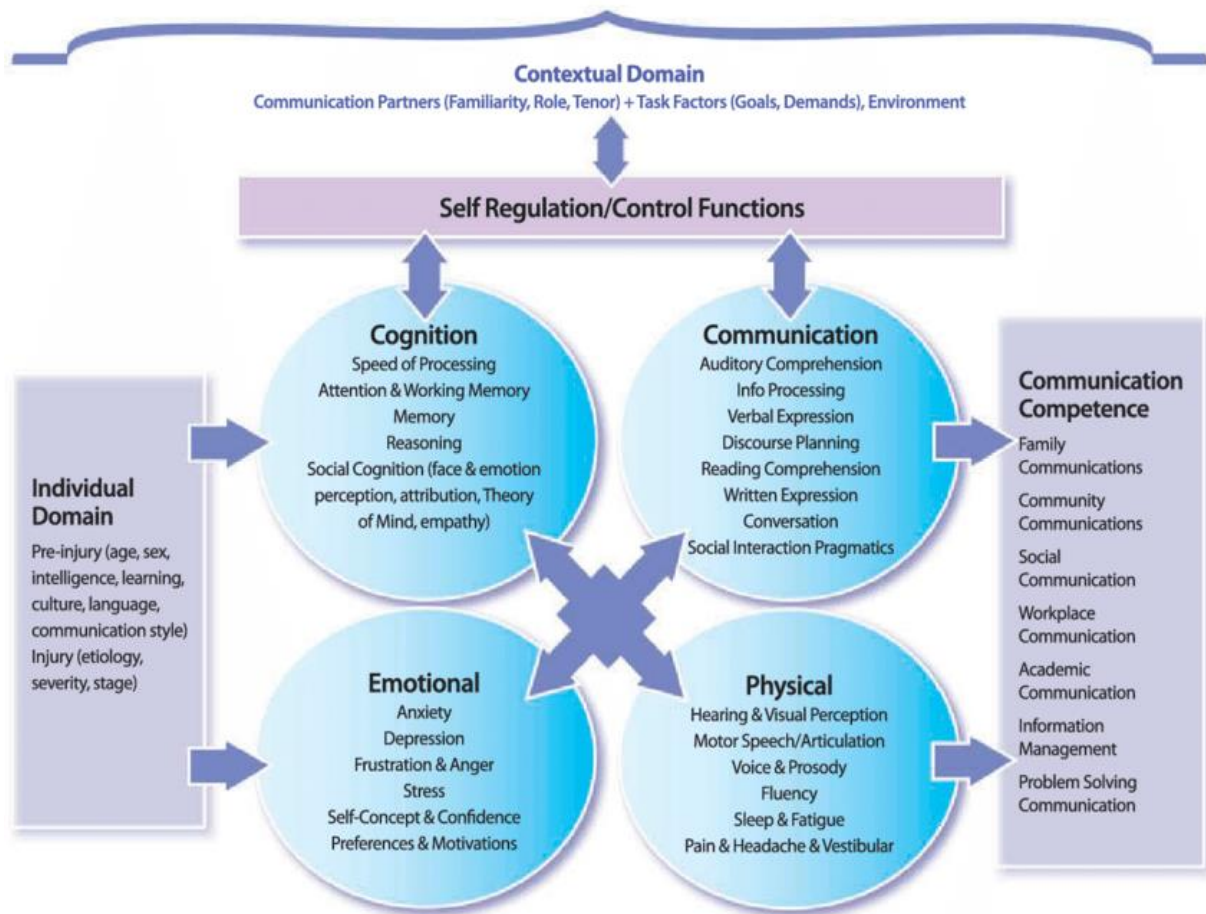
- **Δραστηριότητα 14: Κλείσιμο της μαθησιακής επανάληψης.**

Μπορείτε να τραβήξετε μια φωτογραφία στο χρονοδιάγραμμα που έχετε δημιουργήσει για να θυμάστε τις συνεισφορές σας ή να κάνετε τη δική σας χρονολογία.

Στο κουτί του μέλλοντος, προσπαθήστε να εξισορροπήσετε τη φιλοδοξία και τον ρεαλισμό. Αν θέσουμε πολύ υψηλούς στόχους, θα απογοητευτούμε. Η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα είναι επίσης σημαντικές δεξιότητες όταν μαθαίνουμε να είμαστε ανθεκτικοί.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Ένα μοντέλο ικανότητας γνωστικής επικοινωνίας.



MacDonald, Sheila. (2017). Παρουσιάζοντας το μοντέλο της ικανότητας γνωστικής-επικοινωνίας: Ένα μοντέλο που καθοδηγεί τις παρεμβάσεις επικοινωνίας βάσει τεκμηρίων μετά από εγκεφαλικό τραυματισμό. Τραυματισμός εγκεφάλου. 31. 1-22. 10.1080 / 02699052.2017.1379613.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

Ρόλοι για τη δραστηριότητα 6. Στρατηγική ανάλυση μέσω μιας πραγματικής συνάντησης

Διευθυντής: Γνωρίζετε ότι έχετε δώσει σύντομη ειδοποίηση και δεν έχετε προετοιμάσει το υλικό αρκετά. Χρειάζεστε τη βοήθεια του αντι-συντονιστή και του γραμματέα. Πρέπει να οργανώσετε τα σημεία της συνάντησης και να βεβαιωθείτε ότι μετά από 40 λεπτά υπάρχει τουλάχιστον μια περίληψη του περιεχομένου του στρατηγικού σχεδίου, η κατανομή των εργασιών που έχουν γίνει και το όραμα και οι αξίες του οργανισμού. Έχετε μια καλή σχέση με την ομάδα οικονομικής διαχείρισης, αλλά ανησυχείτε για την απώλεια της προθεσμίας για την υποβολή του σχεδίου και την απώλεια της δημόσιας επιχορήγησης.

Επιπλέον, η προτεραιότητά σας είναι ότι η σύσκεψη δεν διαρκεί περισσότερο από το καθορισμένο χρονικό διάστημα, επειδή έχετε άλλη συνάντηση αργότερα. Εμπιστεύεστε τον τεχνικό συντονιστή να ηγηθεί αυτής της διαδικασίας. Είναι το μόνο άτομο που έχει τη γνώση να το κάνει με τους τεχνικούς του έργου. Στην αρχή της συνάντησης βρίσκεστε ήδη στην αίθουσα με δύο άλλα άτομα.

Τεχνικός συντονιστής: Ζητήσατε από τον διευθυντή να κάνει ένα στρατηγικό σχέδιο στο παρελθόν και αυτός δεν σας είχε ακούσει. Γνωρίζετε ότι η συνάντηση πρέπει να έχει αποτελέσματα, αλλά είστε λίγο τσαντισμένοι γιατί τώρα δεν υπάρχει αρκετός χρόνος για να την προετοιμάσετε. Είστε βέβαιος ότι οι δύο τεχνικοί έργων μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη του στρατηγικού σχεδίου σε λίγες μέρες. Δεν μπορείτε να αναλάβετε την προετοιμασία του σχεδίου επειδή είστε σε άλλα σημαντικά καθήκοντα συντονίζοντας τους κοινωνικούς λειτουργούς. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης, μερικές φορές θα χάσετε την υπομονή σας με τον σκηνοθέτη επειδή πιστεύετε ότι τα πράγματα θα έπρεπε να είχαν γίνει διαφορετικά. Πρέπει να εμπλέξετε όλους να μοιραστούν την άποψή τους. Στην αρχή της συνάντησης βρίσκεστε ήδη στην αίθουσα με δύο άλλα άτομα

Γραμματέας: Είστε ένας από τους νεότερους ανθρώπους στον οργανισμό και εργάζεστε μόνο για ένα χρόνο. Έχετε πτυχίο κοινωνιολογίας, ανώτερη εκπαίδευση από τη θέση που κατέχετε. Είστε πρόθυμοι να κάνετε την εργασία σας, επειδή είναι μία από τις πρώτες σας εργασίες. Ωστόσο, γνωρίζετε τις διαταραχές στην ομάδα όσον αφορά τις εργασίες, τους ρόλους και την έλλειψη επικοινωνίας. Περιμένετε από τον σκηνοθέτη να σας εμπιστευτεί σταδιακά να κάνετε πιο περίπλοκα πράγματα και έτσι θέλετε να τραβήξετε την προσοχή στον εαυτό σας και να δείξετε τις δεξιότητές σας στη διαμεσολάβηση. Είστε ο υπεύθυνος για τη λήψη των σημειώσεων. Στην αρχή της συνάντησης βρίσκεστε ήδη στην αίθουσα με δύο άλλα άτομα.

Λογιστής: Τα οικονομικά του οργανισμού δεν πηγαίνουν πολύ καλά. Έχετε προσπαθήσει να μιλήσετε με τον διευθυντή αρκετές φορές, αλλά απέφυγε να σας γνωρίσει. Γνωρίζετε ότι εάν η τοπική διοίκηση δεν εγκρίνει το φετινό σχέδιο και η χρηματοδότηση έχει χαθεί, θα πρέπει να απολύσετε τους ανθρώπους ή να δείτε ποιες άλλες επιλογές χρηματοδότησης υπάρχουν. Συνεργάζεστε με τον οργανισμό εδώ και πολλά χρόνια και είστε αφοσιωμένοι στο να κάνετε αυτό που προτείνει ο Γενικός Διευθυντής. Δεν είστε πολύ καινοτόμοι. Γιατί να δοκιμάσετε νέα πράγματα, αν το συνηθισμένο λειτουργεί; Απομένουν λίγα μόνο χρόνια πριν αποσυρθείτε και τώρα θέλετε απλώς να ολοκληρώσετε το στρατηγικό σχέδιο όσο το δυνατόν γρηγορότερα. Η ποιότητα δεν έχει σημασία. Είναι ένα έγγραφο στο οποίο κανείς δεν προσέχει, είναι απλώς μια διοικητική διαδικασία. Άλλωστε, μετά τη συνάντηση, πρέπει να πάτε στην τράπεζα πριν κλείσουν και δεν μπορείτε να αργήσετε. Πηγαίνετε στο δωμάτιο λίγα λεπτά νωρίτερα και μιλάτε με τους ανθρώπους που ήταν ήδη εκεί.

Ταμίας: Συνεργαζόμαστε με τον οργανισμό για περίπου πέντε χρόνια. Αποχωρήσατε από την προηγούμενη δουλειά σας σε μια ιδιωτική εταιρεία επειδή δεν πιστεύατε στις αξίες και το όραμά τους. Θέλατε να συνεισφέρετε με κάποιο τρόπο σε ένα κοινωνικό αγαθό και επιλέξατε πολύ προσεκτικά τον οργανισμό όπου θα εργαστείτε. Θέλετε όχι μόνο να εγκριθεί αυτό το στρατηγικό σχέδιο, αλλά και να γίνει καλά επειδή πιστεύετε ότι είναι ένα θεμελιώδες έγγραφο. Είστε ένα καινοτόμο άτομο, με δύο πτυχία και MBA.

Γνωρίζετε ότι η αντίσταση του λογιστή στην αλλαγή και η συνεργασία με αυτό το άτομο ήταν δύσκολη τους τελευταίους μήνες. Έχετε πολλές ιδέες για να βρείτε νέους τρόπους χρηματοδότησης της ΜΚΟ και για το σκοπό αυτό η εικόνα της οργάνωσης στα κοινωνικά δίκτυα είναι ζωτικής σημασίας. Ο ιστότοπος είναι παρωχημένος και τα κοινωνικά δίκτυα ενημερώνονται μία φορά κάθε δύο ή τρεις μήνες. Γνωρίζετε ότι η οικονομική διαχείριση δεν είναι υγιής και πιστεύετε ότι ο συνεργάτης σας δεν κάνει τη δουλειά του σωστά. Πηγαίνετε στο δωμάτιο λίγα λεπτά νωρίτερα και μιλάτε με τους ανθρώπους που ήταν ήδη εκεί.

Τεχνικός έργου 1: Συνεργάζεστε με τον οργανισμό εδώ και τρία χρόνια. Σας αρέσει αυτό που κάνετε, αλλά τα προβλήματα στα κανάλια επικοινωνίας σας προκαλούν άγχος στην εργασία και δεν ταιριάζετε. Πιστεύετε στις αξίες και τους στόχους του οργανισμού, παρόλο που είστε διατεθειμένοι να αναζητήσετε νέα δουλειά εάν η κατάσταση δεν αλλάξει, στην πραγματικότητα, έχετε ήδη στείλει ορισμένα βιογραφικά σημειώματα σε άλλους οργανισμούς. Δεν φοβάστε να δώσετε τελεσίγραφο στον τεχνικό συντονιστή για να μιλήσετε με τον διευθυντή. Πιστεύετε ότι ο οργανισμός χρειάζεται πολλές αλλαγές και έχει δυνατότητες, αλλά μερικοί άνθρωποι βάζουν φρένα σε αυτήν την αλλαγή. Είστε παρορμητικοί και θέλετε να προσφέρετε νέες ιδέες στο τραπέζι όλη την ώρα. Έχετε μια καλή σχέση με τον τεχνικό σας συνεργάτη και μόλις διαβάσετε το email σχετικά με τη συνάντηση σχολιάζετε ότι σίγουρα θα είναι το καθήκον σας να κάνετε αυτό το στρατηγικό σχέδιο. Έχετε κάποιες προϋποθέσεις. Όταν πηγαίνετε στο δωμάτιο δεν υπάρχει καρέκλα για να καθίσετε.

Πριν από τη συνάντηση και οι δύο τεχνικοί πρέπει να συμφωνήσουν σε ένα βασικό περίγραμμα του στρατηγικού σχεδίου. Έχετε μερικά τυπωμένα παραδείγματα που μπορείτε να ελέγξετε. Μπορείτε επίσης να το δείτε στο Διαδίκτυο. Θα ήταν επίσης σκόπιμο να προετοιμάσετε την αποστολή και τις αξίες του οργανισμού για να συζητήσετε με τους υπόλοιπους συναδέλφους σας.

Τεχνικός έργου 2: Εργάζεστε εδώ για πέντε χρόνια. Σας αρέσει αυτό που κάνετε επειδή πιστεύετε ότι αρμόζει στις προσδοκίες σας. Έχετε μια φιλική σχέση με όλους τους συναδέλφους σας. Πιστεύετε ότι ο άλλος διαχειριστής έργου παραπονιέται πάρα πολύ, σας αρέσει, αλλά συνήθως είναι πολύ παρορμητικός. Είστε λίγο εσωστρεφείς και συνήθως δεν συμμετέχετε σε συναντήσεις. Όταν λάβατε το μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, συζητήσατε με τον άλλο τεχνικό ότι ίσως χρειαστεί να κάνετε όλη τη δουλειά. Δεν πιστεύετε πραγματικά ότι αυτό είναι το καθήκον σας, επειδή έχετε πολλή δουλειά να ολοκληρώσετε αυτή τη στιγμή, κάτι που είναι επίσης επείγον.

Πριν από τη συνάντηση και οι δύο τεχνικοί πρέπει να συμφωνήσουν σε ένα βασικό περίγραμμα του στρατηγικού σχεδίου. Έχετε μερικά τυπωμένα παραδείγματα που μπορείτε να ελέγξετε. Μπορείτε επίσης να τα βρείτε στο Διαδίκτυο. Θα ήταν επίσης σκόπιμο να προετοιμάσετε την αποστολή και τις αξίες του οργανισμού για να συζητήσετε με τους υπόλοιπους συναδέλφους σας.

Κοινωνικός λειτουργός: Δεν καταλαβαίνετε γιατί σας κάλεσαν σε αυτήν τη συνάντηση. Έχετε πολύ δουλειά να κάνετε. Δεν περνάτε καθόλου χρόνο στο γραφείο, εκτός από συναντήσεις όπως αυτή και κάποια διοικητική εργασία. Γνωρίζετε ότι υπάρχουν προβλήματα στη σχέση μεταξύ συναδέλφων του οργανισμού. Πιστεύετε ότι οι συντονιστές απαιτούν πάρα πολλά από τους τεχνικούς του έργου και δεν το βλέπετε δίκαιο. Κατά πάσα

πιθανότητα αυτοί αποφάσισαν για αυτή τη συνάντηση/εργασία. Εάν δείτε άδικες καταστάσεις, δεν μπορείτε να σταματήσετε και να μην υψώσετε τη φωνή σας. Υπάρχουν άνθρωποι που, επειδή φοβούνται να απολυθούν, δεν πρόκειται να παραπονεθούν και νομίζετε ότι χρειάζονται την υποστήριξη των συναδέλφων τους. Πιστεύετε ότι αυτή η συνάντηση είναι σημαντική και, παρόλο που πρέπει να φύγετε για να συνεχίσετε να εργάζεστε, δεν θα σας πειράζει εάν η συνάντηση παρατάθηκε για δύο ώρες εάν τουλάχιστον ορισμένα σημεία γίνουν σαφή, όπως η κακή εσωτερική οργάνωση.

Κοινωνικός εκπαιδευτικός: Όπως και ο συνεργάτης σας, δεν ξέρετε ακριβώς γιατί σας κάλεσαν σε αυτήν τη συνάντηση. Δεν ξέρετε τι μπορείτε να προσφέρετε σε αυτή. Μπορείτε να αναζητήσετε τι είναι ένα στρατηγικό σχέδιο και πού μπορείτε να προτείνετε κάτι νέο. Θέλετε να επωφεληθείτε από τη συνάντηση για να δημιουργήσετε ένα οργανόγραμμα με εργασίες και λειτουργίες και να εργαστείτε για καλύτερη επικοινωνία μεταξύ όλων, αλλά δεν ξέρετε αν αυτό είναι κάτι που πρέπει να συμπεριλάβετε σε ένα τέτοιο σχέδιο.

Δεν ξέρετε τί είναι λάθος, αλλά νομίζετε ότι μαζί μπορείτε να το λύσετε. Η δυσλειτουργία του οργανισμού σας επηρεάζει άμεσα τα άτομα με τα οποία εργάζεστε καθημερινά: οι πόροι δεν φτάνουν σε αυτούς, οι πληροφορίες δεν παραδίδονται πλήρως, οι κοινωνικές παροχές έχουν καθυστερήσει κ.λπ. Προς το τέλος της συνάντησης, μετά από 35-40 λεπτά, έχετε να επιμείνετε ότι ορισμένα σημεία δεν είναι σαφή για εσάς και ότι θέλετε να διευκρινιστούν. Είναι σημαντικό να επιτευχθούν συμφωνίες, αλλά αρκεί να καταλάβουμε όλοι το ίδιο πράγμα.

Διαχειριστής κοινότητας: Αυτή είναι μία από τις πολλές δουλειές σας καθώς ολοκληρώνετε το πτυχίο σας. Είστε υπεύθυνοι για τη διατήρηση του εξοπλισμού του υπολογιστή σε καλή κατάσταση και κατά καιρούς σας ζητείται να ενημερώσετε την ιστοσελίδα και τα κοινωνικά δίκτυα. Είστε ειδικός πληροφορικής, όχι διαχειριστής κοινότητας. Αυτά είναι δύο διαφορετικά πράγματα, αν και στον οργανισμό δεν το καταλαβαίνουν. Έχετε πολλές θέσεις εργασίας επειδή θέλετε να εξοικονομήσετε χρήματα για να ανοίξετε μια δική σας επιχείρηση. Γνωρίζετε με πολύ γενικούς όρους τι κάνει ο οργανισμός, αλλά δεν εμπλέκεστε στις ενέργειες. Είστε συνήθως ο χιουμορίστας της ομάδας. Νομίζετε ότι υπάρχουν κακές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων και η διάθεσή σας ελαφρύνει συνήθως την ένταση.