



**It Works!**  
The Employable Youth

# SOFT SKILLS FOR EMPLOYABILITY: IT WORKS!



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ – ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Επαγγελματικός Προσανατολισμός	03
2. Λήψη Απόφασης και Στοχοθεσία	19
3. Όρια στην αγορά εργασίας	38
4. Επικοινωνία Λεκτική/ Μη λεκτική	51
5. Ομαδική εργασία και διαχείριση συγκρούσεων	60
6. Ξεπερνώντας τις προκαταλήψεις	74

# 1. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ: ΕΞΕΡΕΥΝΗΣΗ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Διάρκεια: 12 ώρες

## Εισαγωγή

Ο κύριος στόχος του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι να βοηθήσει τα άτομα να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση και να συνειδητοποιήσουν τις δικές τους δυνάμεις. Είναι μια ολοένα και πιο σημαντική διαδικασία που παρέχεται ατομικά ή ομαδικά, η οποία βοηθά τους ανθρώπους να:

3

- ✓ Ενισχύσουν την αυτογνωσία τους και να αξιολογήσουν τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά (ενδιαφέροντα, αξίες, απόδοση κ.λπ.)
- ✓ Λάβουν επαγγελματικές και εκπαιδευτικές πληροφορίες
- ✓ Ταιριάξουν τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά με πιθανές επιλογές εκπαίδευσης/σταδιοδρομίας
- ✓ Λάβουν αποφάσεις για την εκπαίδευση και την καριέρα
- ✓ Διαχειριστούν τις μεταβάσεις και αντιμετωπίσουν πρακτικά ζητήματα που σχετίζονται με αυτές
- ✓ Κάνουν ένα σχέδιο δράσης

Η προετοιμασία για επιτυχή ένταξη στην αγορά εργασίας απαιτεί επαγγελματική συμπεριφορά που βασίζεται στην απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων σε επαγγελματικό επίπεδο.

# 1.1 ΕΞΕΡΕΥΝΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ

## ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με την ολοκλήρωση αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας ο εκπαιδευόμενος θα είναι σε θέση:

Γνώση	Δεξιότητες	Αυτονομία και Υπευθυνότητα
<p>Προχωρημένες γνώσεις για:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>υπάρχοντα πεδία που ταιριάζουν με την προσωπικότητα κάποιου</li> <li>αντιστοίχιση επαγγελματικού τύπου ανάλογα με τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα</li> <li>Διάφορα επαγγελματικά περιβάλλοντα σε αντιστοιχία με επαγγελματικούς τύπους</li> </ul>	<p>Ανάπτυξη τεχνικών επαγγελματικού προσανατολισμού για επιτυχή απασχολησιμότητα</p> <p>Ενσωμάτωση σχετικών μεθοδολογιών και τεχνικών για την ενίσχυση της αυτογνωσίας και των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας.</p>	<p>Υλοποίηση, αξιολόγηση και σχεδιασμός συγκεκριμένων εργασιών που σχετίζονται με την επιλογή του επαγγελματικού κλάδου.</p> <p>Επίδειξη δεξιοτήτων για την απασχολησιμότητα</p>

4

## ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

- Παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού μέσω της απόκτησης αυτογνωσίας και των βασικών πληροφοριών που απαιτούνται για τον επαγγελματικό προσανατολισμό κάποιου
- Διερεύνηση επαγγελματικών ενδιαφερόντων για την ανάπτυξη βιώσιμου επαγγελματικού προσανατολισμού
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την απασχολησιμότητα
- Ανάπτυξη τεχνικών επαγγελματικού προσανατολισμού για επιτυχή απασχολησιμότητα

## ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Σύμφωνα με τη θεωρία του John Holland, οι περισσότεροι άνθρωποι, ανάλογα με τα ενδιαφέροντά τους, αντιστοιχούν σε έναν από τους έξι τύπους προσωπικότητας: Ρεαλιστικοί, Ερευνητικοί, Καλλιτεχνικοί, Κοινωνικοί, Επιχειρηματικοί και Συμβατικοί. Οι άνθρωποι του ίδιου τύπου προσωπικότητας που συνεργάζονται δημιουργούν ένα περιβάλλον εργασίας που ταιριάζει στον τύπο τους. Ομοίως, υπάρχουν έξι βασικοί τύποι εργασιακών περιβαλλόντων: Ρεαλιστικοί, Ερευνητικοί, Καλλιτεχνικοί, Κοινωνικοί, Επιχειρηματικοί και Συμβατικοί. Το θέμα είναι να ταιριάζετε τον επαγγελματικό τύπο με το αντίστοιχο επαγγελματικό περιβάλλον.

Το ψυχομετρικό εργαλείο του Holland που μετρά το επίπεδο ενδιαφέροντος ενός ατόμου σε έξι επαγγελματικούς τομείς: Ρεαλιστικός, Διερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός και Συμβατικός. Οι άνθρωποι του ίδιου τύπου προσωπικότητας που συνεργάζονται δημιουργούν ένα περιβάλλον εργασίας που ταιριάζει στον τύπο τους. Για παράδειγμα, όταν τα καλλιτεχνικά άτομα είναι μαζί σε μια δουλειά, δημιουργούν ένα εργασιακό περιβάλλον που ανταμείβει τη δημιουργική σκέψη και συμπεριφορά. Οι άνθρωποι που επιλέγουν να εργαστούν σε περιβάλλον παρόμοιο με τον τύπο της προσωπικότητάς τους είναι πιο πιθανό να είναι επιτυχημένοι και ικανοποιημένοι. Για παράδειγμα, οι καλλιτεχνικοί άνθρωποι είναι πιο πιθανό να είναι επιτυχημένοι και ικανοποιημένοι εάν επιλέξουν μια δουλειά που έχει ένα καλλιτεχνικό περιβάλλον, ένα περιβάλλον που «κυριαρχείται» από άτομα καλλιτεχνικού τύπου όπου οι δημιουργικές ικανότητες και η έκφραση εκτιμώνται ιδιαίτερα. Σύμφωνα με τον John Holland ο τρόπος με τον οποίο ένα άτομο ενεργεί και αισθάνεται στη δουλειά εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το περιβάλλον εργασίας του. Για παράδειγμα, εάν ένα άτομο συνεργάζεται με άτομα που έχουν παρόμοια είδη προσωπικότητας, θα μπορούν να κάνουν πολλά από τα πράγματα που μπορούν να κάνουν και θα αισθάνονται πιο σίγουροι.

Ο John Holland δημιούργησε ένα εξαγωνικό μοντέλο που δείχνει τη σχέση μεταξύ των τύπων προσωπικότητας και των περιβαλλόντων. Σύμφωνα με τη θεωρία του, οι τύποι προσωπικότητας που είναι πιο κοντά ο ένας στον άλλο στο εξάγωνο είναι περισσότερο όμοιοι από αυτούς που βρίσκονται πιο μακριά. Για παράδειγμα, λαμβάνοντας υπόψη τη θέση των επαγγελματικών τύπων στο εξάγωνο, ένας κοινωνικός τύπος έχει περισσότερα κοινά με έναν καλλιτεχνικό τύπο από έναν ρεαλιστικό τύπο. Αυτά μπορεί να είναι σαφέστερα με την περιγραφή κάθε επαγγελματικού τύπου που ακολουθεί.

### Ρεαλιστικός

Ένας ρεαλιστικός τύπος αρέσκεται να εργάζεται με ζώα, εργαλεία ή μηχανές. Επομένως, ένα άτομο που αντιστοιχεί σε αυτόν τον τύπο έχει καλές δεξιότητες στην εργασία με εργαλεία, μηχανικά ή ηλεκτρικά σχέδια, μηχανές ή φυτά και ζώα. Συνήθως αυτός ο επαγγελματικός τύπος αποφεύγει κοινωνικές δραστηριότητες όπως διδασκαλία, θεραπεία και ενημέρωση άλλων και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο στο εξάγωνο βρίσκεται σε αντίθετη πλευρά με τον κοινωνικό τύπο. Το άτομο προτιμά φυσικές δραστηριότητες που απαιτούν δύναμη και συντονισμό κινήσεων. Σε γενικές γραμμές, σε αυτό το άτομο αρέσει να κάνει υπαίθριες,

μηχανικές και φυσικές δραστηριότητες και επαγγέλματα και προτιμά να εργάζεται με πράγματα, όπως αντικείμενα, εργαλεία, μηχανήματα, φυτά και ζώα και όχι με ιδέες, δεδομένα και ανθρώπους.

### **Ερευνητικός**

Ένας ερευνητικός τύπος είναι ακριβής, επιστημονικός, διανοητικός και του αρέσει να μελετά και να επιλύει μαθηματικά ή επιστημονικά προβλήματα. Αυτός ο τύπος προτιμά να εργάζεται με θεωρία και πληροφορίες, σκέψη, οργάνωση και κατανόηση. Το άτομο αυτού του επαγγελματικού τύπου είναι αναλυτικό, περίεργο και ανεξάρτητο και του αρέσει να διαβάζει, να μελετά, να χρησιμοποιεί βιβλία και άλλα δεδομένα αντί να εργάζεται πρακτικά, καθώς και να χρησιμοποιεί λογική και να επιλύει πολύ περίπλοκα, αφηρημένα προβλήματα. Συνήθως ένα άτομο αυτού του τύπου επαγγελματικής προσωπικότητας μπορεί να είναι εσωστρεφές και να στερείται ηγεσίας και δεξιοτήτων πειθούς. Προτιμούν να χρησιμοποιούν το μυαλό τους, παρά τη σχέση τους με ανθρώπους και πράγματα.

### **Καλλιτεχνικός**

Ένας καλλιτεχνικός τύπος είναι εκφραστικός, πρωτότυπος και ανεξάρτητος και του αρέσει να κάνει δημιουργικές δραστηριότητες όπως τέχνη, δράμα, χειροτεχνία, χορό, μουσική ή δημιουργική γραφή. Το άτομο αυτού του επαγγελματικού τύπου έχει καλές καλλιτεχνικές ικανότητες, προτιμά δημιουργικές, πρωτότυπες και μη συστηματικές δραστηριότητες που επιτρέπουν τη δημιουργική έκφραση και είναι ευφάνταστο, μη τακτικό, ιδεαλιστικό, συναισθηματικό και μη πρακτικό. Γενικά, εκτιμούν την ομορφιά, τις μη δομημένες δραστηριότητες και την ποικιλία και προτιμούν να εργάζονται σε μη δομημένες καταστάσεις και να χρησιμοποιούν τη δημιουργικότητα και τη φαντασία τους. Αυτό που απαιτούν είναι η αυτο-έκφραση και η υλοποίηση της δουλειάς τους χωρίς να ακολουθούν ένα σαφές σύνολο κανόνων.

### **Κοινωνικός**

Ένας κοινωνικός τύπος αρέσκεται να συναντά και να βοηθά τους ανθρώπους με πολλούς τρόπους όπως, διδασκαλία, νοσηλευτική ή παροχή πρώτων βοηθειών και παροχή πληροφοριών. Συνήθως αυτός ο τύπος αποφεύγει τη χρήση μηχανών, εργαλείων ή ζώων για την επίτευξη ενός στόχου και γι 'αυτό στο εξάγωνο βρίσκεται στην αντίθετη πλευρά με τον ρεαλιστικό τύπο. Προτιμά δραστηριότητες που περιλαμβάνουν βοήθεια, θεραπεία ή ανάπτυξη άλλων ανθρώπων και πρέπει να είναι συνεργατικοί, κοινωνικοί, να έχουν κατανόηση, ενσυναίσθηση και ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων. Είναι φιλικό και καλοί στην ομιλία και επιλύουν προβλήματα μέσω του συναισθήματος. Ένας τύπος κοινωνικής προσωπικότητας απολαμβάνει την ενημέρωση, τη βοήθεια, την εκπαίδευση, την ανάπτυξη και τη θεραπεία ανθρώπων στην εργασία τους.

### **Επιχειρηματικός**

Ένας επιχειρηματικός τύπος αρέσκεται να καθοδηγεί και να πείθει τους ανθρώπους, καθώς και να διαχειρίζεται για οργανωτικούς στόχους ή οικονομικό κέρδος. Ένας επιχειρηματικός τύπος προσωπικότητας είναι συχνά ένας ηγέτης με ισχυρές δεξιότητες στην οργάνωση, την πειθώ και τη διαχείριση. Αυτό που απολαμβάνει περισσότερο είναι το χρήμα, η δύναμη, το

καθεστώς και η ευθύνη. Συνήθως αυτός ο τύπος αποφεύγει δραστηριότητες που απαιτούν προσεκτική παρατήρηση και επιστημονική, αναλυτική σκέψη, γι' αυτό το εξάγωνο βρίσκεται στην άλλη πλευρά του ερευνητικού τύπου. Προτιμά ανταγωνιστικά περιβάλλοντα, ηγεσία, επιρροή, πώληση, εκτιμά την επιτυχία στην πολιτική, την ηγεσία ή τις επιχειρήσεις και είναι ενεργητικό, φιλόδοξο και κοινωνικό.

## Συμβατικός

Ένας συμβατικός τύπος αρέσκεται να δουλεύει με αριθμούς, αρχεία ή μηχανές γραφείου, με έναν καθορισμένο τρόπο και γενικά αποφεύγει τις διφορούμενες, μη δομημένες δραστηριότητες, γι' αυτό στο εξάγωνο βρίσκεται στην άλλη πλευρά του καλλιτεχνικού τύπου. Ένα συμβατικό άτομο είναι τακτικό και καλό στο να ακολουθεί ένα καθορισμένο σχέδιο, προτιμά ακριβείς, ρυθμιζόμενες από τον κανόνα και σαφείς δραστηριότητες και είναι αποτελεσματικό, πρακτικό, προσεκτικό, υπεύθυνο, καλά οργανωμένο και προσανατολισμένο στην εργασία, αλλά επίσης χωρίς φαντασία και άκαμπτο. Γενικά θέλουν να δουλεύουν με δεδομένα και αριθμούς, να εκτελούν εργασίες λεπτομερώς και να ακολουθούν τις οδηγίες άλλων.

Μετά την ολοκλήρωση του ψυχομετρικού τεστ, ανάλογα με τις απαντήσεις του ατόμου στις έξι επαγγελματικές περιοχές, οι τρεις πρώτοι επαγγελματικοί τύποι που αντιστοιχούν στο άτομο θα εμφανιστούν με τη σχετική περιγραφή.

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Για την εξερεύνηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων Το ψυχομετρικό τεστ που θα χρησιμοποιηθεί βασίζεται στο *Holland Code career inventory* που μετρά το επίπεδο ενδιαφέροντος ενός ατόμου σε έξι επαγγελματικούς τομείς προκειμένου να βοηθήσει στην κατανόηση των θέσεων εργασίας που θα ταιριάζουν στα ενδιαφέροντα, τα ταλέντα και τη στάση του ατόμου. Βασίζεται στο μοντέλο RIASEC του ψυχολόγου John Holland για την επιλογή σταδιοδρομίας.

Για να ολοκληρώσει το ψυχομετρικό εργαλείο, το άτομο θα πρέπει να επισημάνει το ενδιαφέρον του για διάφορες δραστηριότητες. Σε αυτό το σημείο το άτομο δεν χρειάζεται να ανησυχεί για το εάν έχει τις δεξιότητες ή την κατάρτιση για να κάνει μια δραστηριότητα, πρέπει απλώς να σκεφτεί αν θα το αρέσει να το κάνει ή όχι.

Κάθε συμμετέχων υλοποιεί τη δραστηριότητα ατομικά και στη συνέχεια ακολουθεί συζήτηση με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας. Ο εκπαιδευτής πρέπει να δίνει σαφείς οδηγίες και να είναι ενθαρρυντικός και υποστηρικτικός. Θα χρησιμοποιηθεί μια **προσέγγιση «μαθητοκεντρική»** που θα περιλαμβάνει πρακτικές που εστιάζουν στους νέους μεμονωμένα, τα ταλέντα τους, τα ενδιαφέροντά τους, τις εμπειρίες τους, το υπόβαθρό τους, τις ικανότητες και τις ανάγκες τους καθώς και πρακτικές που είναι πιο αποτελεσματικές για υψηλά κίνητρα με στόχο να παρέχουν τη βάση για προσωπική ανάπτυξη.

Ο σύμβουλος δίνει πρώτα στο άτομο σαφείς οδηγίες για το πώς να ολοκληρώσει το ψυχομετρικό τεστ και έπειτα το αφήνει μόνο του για να το ολοκληρώσει χωρίς να αποσπάται η προσοχή από την παρουσία του συμβούλου. Το άτομο πρέπει να διαβάσει τον κατάλογο των ρημάτων που δίνονται και να επιλέξει αυτά που ταιριάζουν με τα ενδιαφέροντά τους. Στα αριστερά κάθε ρήματος υπάρχει το πρώτο γράμμα του επαγγελματικού τύπου (Ρεαλιστικός, Ερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός, Συμβατικός). Στο τέλος, ο σύμβουλος, μετρώντας αυτά τα γράμματα, υπολογίζει τους τρεις πρώτους επαγγελματικούς τύπους του ατόμου.

Πριν από την ολοκλήρωση του τεστ, συνιστάται να μην δίνετε στο άτομο πολλές πληροφορίες σχετικά με τη θεωρία στην οποία βασίζεται, ώστε να μην επηρεάζει το άτομο κατά την ολοκλήρωση του τεστ. Ο σύμβουλος εξηγεί επίσης στο άτομο ότι το τεστ δίνει απλώς κάποιες ενδείξεις και έχει βοηθητικό ρόλο, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι πρέπει να βασιστούμε αποκλειστικά σε αυτό και στα αποτελέσματά του χωρίς να λάβουμε υπόψη άλλους παράγοντες. Μετά την ολοκλήρωση του τεστ, τα αποτελέσματα αξιολογούνται και συζητούνται.

Στο τέλος της συνεδρίας, παρέχονται **εργαλεία αξιολόγησης & αυτό-αξιολόγησης**, συμπεριλαμβανομένων ερωτήσεων αναστοχασμού, λίστες ελέγχου κ.λπ. για να βοηθήσουν την αυτοαξιολόγηση και τον αυτοστοχασμό των ατόμων και να τους παρακινήσουν για περαιτέρω μάθηση.

## Αναστοχαστικές ερωτήσεις

- Ποιό πιστεύετε ότι θα είναι τα αποτελέσματά σας;
- Συμφωνείτε με αυτά τα αποτελέσματα;
- Υπάρχει κάτι που σε εντυπωσίασε ή κάτι που δεν περίμενες;
- Πώς βλέπετε τον εαυτό σας μέσω αυτών των αποτελεσμάτων;
- Τι σας λένε αυτά τα αποτελέσματα;
- Νιώθεις να σε γνωρίζεις λίγο καλύτερα;
- Σε κλίμακα από 1 έως 10 πού νομίζετε ότι είστε αυτή τη στιγμή;
- Θα μπορούσατε να περιγράψετε ποια είναι τα συναισθήματά σας τώρα;
- Τι πιστεύεις ότι πήρες από αυτή τη συνεδρία;

## Αναφορές & περαιτέρω ανάγνωση

- [https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com\\_tests&view=tepe&Itemid=332](https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com_tests&view=tepe&Itemid=332)
- <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>
- <https://www.counseling.org/docs/david-kaplan%27s-files/nauta.pdf?sfvrsn=2>
- “Employability Skills Handbook for Employability Educators” in the context of KA2 ERASMUS + project “GET THERE”



## ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΟ ΤΕΣΤ:

### ΜΟΥ ΑΡΕΣΕΙ ΝΑ...

<b>ΕΡ</b>	Αναλύω Δεδομένα	<b>ΕΠ</b>	Καθοδηγώ τους άλλους
<b>ΣΥΜ</b>	Αντιγράφω	<b>ΕΠ</b>	Διευθύνω
<b>ΚΑ</b>	Ανακαινίζω	<b>Ε</b>	Είμαι υπεύθυνος
<b>ΕΠ</b>	Αποφασίζω	<b>ΕΡ</b>	Μαθαίνω
<b>ΚΟΙ</b>	Ακούω προσεκτικά τους άλλους	<b>ΣΥΜ</b>	Μεταφράζω
<b>ΕΡ</b>	Αξιολογώ	<b>ΡΕ</b>	Μαγειρεύω
<b>ΚΟΙ</b>	Βοηθάω τους άλλους	<b>ΕΡ</b>	Σπουδάζω
<b>ΡΕ</b>	Γυμνάζομαι	<b>ΣΥΜ</b>	Οργανώνω
<b>ΚΟΙ</b>	Διδάσκω	<b>ΕΠ</b>	Πείθω
<b>ΕΠ</b>	Διαπραγματεύομαι	<b>ΕΡ</b>	Κοστολογώ
<b>ΚΑ</b>	Διακοσμώ	<b>ΕΡ</b>	Παρατηρώ
<b>ΕΠ</b>	Τρέχω μια επιχείρηση	<b>ΚΟΙ</b>	Παίρνω συνέντευξη
<b>ΣΥΜ</b>	Διορθώνω	<b>ΚΟΙ</b>	Ενημερώνω τους άλλους
<b>ΡΕ</b>	Χρησιμοποιώ το σώμα μου	<b>ΕΡ</b>	Πειραματίζομαι
<b>ΚΑ</b>	Δημιουργώ	<b>ΚΟΙ</b>	Αντιμετωπίζω τους άλλους
<b>ΣΥΜ</b>	Εκτελώ εργασίες	<b>ΕΠ</b>	Πουλώ
<b>ΕΡ</b>	Ερευνώ	<b>ΣΥΜ</b>	Προγραμματίζω
<b>ΡΕ</b>	Επιδιορθώνω	<b>ΡΕ</b>	Παράγω
<b>ΕΠ</b>	Επιβλέπω	<b>ΚΟΙ</b>	Παρηγορώ
<b>ΚΑ</b>	Εκφράζομαι	<b>ΣΥΜ</b>	Πειθαρχώ
<b>ΕΡ</b>	Μελετώ προσεκτικά	<b>ΚΑ</b>	Συγκινώ
<b>ΣΥΜ</b>	Τακτοποιώ	<b>ΚΟΙ</b>	Συμβουλεύω
<b>ΕΡ</b>	Εφευρίσκω	<b>ΚΟΙ</b>	Συνεργάζομαι
<b>ΚΟΙ</b>	Εκπαιδεύω	<b>ΚΑ</b>	Μπογιατίζω
<b>ΚΟΙ</b>	Επικοινωνώ	<b>ΡΕ</b>	Συναρμολογώ
<b>ΕΠ</b>	Εμπορεύομαι	<b>ΕΡ</b>	Σκέφτομαι σε βάθος
<b>ΕΠ</b>	Ενθαρρύνω τους άλλους	<b>ΚΑ</b>	Φτιάχνω σκίτσα
<b>ΕΠ</b>	Επιχειρηματολογώ	<b>ΣΥΜ</b>	Βάζω σε σειρά
<b>ΡΕ</b>	Εκτρέφω	<b>ΣΥΜ</b>	Τακτοποιώ
<b>ΣΥΜ</b>	Ελέγχω	<b>ΚΑ</b>	Τραγουδώ
<b>ΚΑ</b>	Ζωγραφίζω	<b>ΚΑ</b>	Χρησιμοποιώ τη φαντασία μου
<b>ΡΕ</b>	Κατασκευάζω	<b>ΚΑ</b>	Φωτογραφίζω
<b>ΕΡ</b>	Καταλαβαίνω	<b>ΚΑ</b>	Χορεύω
<b>ΡΕ</b>	Οικοδομώ	<b>ΡΕ</b>	Χειρίζομαι μηχανές
<b>ΚΟΙ</b>	Προσφέρω τις πρώτες βοήθειες	<b>ΣΥΜ</b>	Ακολουθώ οδηγίες
<b>ΡΕ</b>	Κάνω φυσικές δραστηριότητες	<b>ΡΕ</b>	Δουλεύω με εργαλεία

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

Για αυτήν την υποενοότητα, προτείνουμε την ακόλουθη δοκιμασία αυτοαξιολόγησης:

**Μετά από αυτό το κεφάλαιο, έχω αποκτήσει...**

	1 Διαφωνώ	2 Μάλλον διαφωνώ	3 Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	4 Μάλλον συμφωνώ	5 Συμφωνώ
... βασικές γνώσεις σχετικά με τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα.					
... αυτογνωσία					
... πληροφορίες που απαιτούνται για τον επαγγελματικό προσανατολισμό κάποιου					
... πηγές (σύνδεσμοι, άρθρα, βίντεο) για περαιτέρω ανάγνωση.					

10

## 1.2 ΕΞΕΡΕΥΝΗΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Μαθησιακά Αποτελέσματα: Με την ολοκλήρωση αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας ο εκπαιδευόμενος θα είναι σε θέση:

Η γνώση	Δεξιότητες	Αυτονομία και Υπευθυνότητα
Προχωρημένες γνώσεις για: <ul style="list-style-type: none"> <li>τη σημασία των δεξιοτήτων ανά επαγγελματικό τύπο</li> </ul>	Αξιολογήσει τα τρέχοντα δυνατά σημεία, αδυναμίες και τομείς προς ανάπτυξη  Βελτιώσει τις δεξιότητες απασχολησιμότητας	Προσδιορίσει τους ρόλους εργασίας που σχετίζονται με τα άτομα  Προσδιορίσει συγκεκριμένες δεξιότητες και ιδιότητες που χρειάζεται το άτομο για να κάνει συγκεκριμένες εργασίες

<ul style="list-style-type: none"> <li>• την επίγνωση των προσωπικών ενδιαφερόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων</li> <li>• τις πιθανές ευκαιρίες εργασίας μέσω της εξερεύνησης δεξιοτήτων</li> </ul>	<p>Στοχεύσει σε συγκεκριμένα κατάλληλα επαγγελματικά περιβάλλοντα</p>	
--	---	--

## ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

Με αυτήν την υποενοότητα επιδιώκεται ότι οι νέοι, μέσα από ένα σύνολο πρακτικών τεχνικών, δραστηριοτήτων και θεωρίας, θα αποκτήσουν τις απαραίτητες γνώσεις και ικανότητες ώστε να είναι σε θέση:

- Να αντιστοιχίζουν τα ενδιαφέροντα και τις δεξιότητες ανάλογα με τον επαγγελματικό τύπο του καθενός.
- Αποκτήσουν προηγμένες γνώσεις σχετικά με το είδος των δεξιοτήτων που πρέπει να αναπτύξουν για να έχουν μια επιτυχημένη καριέρα ανάλογα με τον επαγγελματικό τύπο του ατόμου.
- Αναπτύξουν και επιδείξουν ιδιαίτερες δεξιότητες λαμβάνοντας υπόψη το επαγγελματικό περιβάλλον που στοχεύει το άτομο
- Προσδιορίσουν πιθανές ευκαιρίες εργασίας, καθώς και να κατανοήσουν και να δείξουν πώς να συσχετίζουν τα ενδιαφέροντα, τις δεξιότητες και τις ιδιότητές τους με συγκεκριμένους ρόλους εργασίας.

11

## ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Κάθε επαγγελματικό περιβάλλον απαιτεί συγκεκριμένες δεξιότητες. Η περιγραφή κάθε επαγγελματικού τύπου δείχνει τι είδους δεξιότητες χρειάζεται να αναπτύξει ή να αποκτήσει ένα άτομο για να πετύχει στον τομέα που του/της ταιριάζει. Για παράδειγμα, ο κοινωνικός τύπος πρέπει να είναι επικοινωνιακός. Η γνώση του επαγγελματικού τύπου κάποιου μπορεί να τον οδηγήσει στις δεξιότητες που απαιτούνται για την καριέρα του. Σε αυτό το σημείο, η σύνδεση ενδιαφερόντων και απαιτούμενων δεξιοτήτων γίνεται για να συνδυαστούν τα ενδιαφέροντα και οι δεξιότητες ανάλογα με τον επαγγελματικό τύπο του ατόμου. Ανάλογα με τον επαγγελματικό τύπο κάποιου, το άτομο πρέπει να έχει ή να αποκτήσει συγκεκριμένες δεξιότητες για να έχει μια επιτυχημένη καριέρα και σύμφωνα με τον

επαγγελματικό τύπο του, το άτομο μπορεί να γνωρίζει ποιο είδος δεξιοτήτων πρέπει να αναπτύξει και να επιδείξει στο επαγγελματικό του περιβάλλον .

### **Ρεαλιστικός**

Ένας ρεαλιστικός τύπος αρέσκεται να εργάζεται με ζώα, εργαλεία ή μηχανές. Επομένως, ένα άτομο που αντιστοιχεί σε αυτόν τον τύπο έχει καλές δεξιότητες στην εργασία με εργαλεία, μηχανικά ή ηλεκτρικά σχέδια, μηχανές ή φυτά και ζώα. Συνήθως αυτός ο επαγγελματικός τύπος αποφεύγει κοινωνικές δραστηριότητες όπως διδασκαλία, θεραπεία και ενημέρωση άλλων και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο στο εξάγωνο βρίσκεται σε αντίθετη πλευρά με τον κοινωνικό τύπο. Το άτομο προτιμά φυσικές δραστηριότητες που απαιτούν δύναμη και συντονισμό κινήσεων. Σε γενικές γραμμές, σε αυτό το άτομο αρέσει να κάνει υπαίθριες, μηχανικές και φυσικές δραστηριότητες και επαγγέλματα και προτιμά να εργάζεται με πράγματα, όπως αντικείμενα, εργαλεία, μηχανήματα, φυτά και ζώα και όχι με ιδέες, δεδομένα και ανθρώπους.

### **Ερευνητικός**

Ένας ερευνητικός τύπος είναι ακριβής, επιστημονικός, διανοητικός και του αρέσει να μελετά και να επιλύει μαθηματικά ή επιστημονικά προβλήματα. Αυτός ο τύπος προτιμά να εργάζεται με θεωρία και πληροφορίες, σκέψη, οργάνωση και κατανόηση. Το άτομο αυτού του επαγγελματικού τύπου είναι αναλυτικό, περίεργο και ανεξάρτητο και του αρέσει να διαβάζει, να μελετά, να χρησιμοποιεί βιβλία και άλλα δεδομένα αντί να εργάζεται πρακτικά, καθώς και να χρησιμοποιεί λογική και να επιλύει πολύ περίπλοκα, αφηρημένα προβλήματα. Συνήθως ένα άτομο αυτού του τύπου επαγγελματικής προσωπικότητας μπορεί να είναι εσωστρεφές και να στερείται ηγεσίας και δεξιοτήτων πειθούς. Προτιμούν να χρησιμοποιούν το μυαλό τους, παρά τη σχέση τους με ανθρώπους και πράγματα.

12

### **Καλλιτεχνικός**

Ένας καλλιτεχνικός τύπος είναι εκφραστικός, πρωτότυπος και ανεξάρτητος και του αρέσει να κάνει δημιουργικές δραστηριότητες όπως τέχνη, δράμα, χειροτεχνία, χορό, μουσική ή δημιουργική γραφή. Το άτομο αυτού του επαγγελματικού τύπου έχει καλές καλλιτεχνικές ικανότητες, προτιμά δημιουργικές, πρωτότυπες και μη συστηματικές δραστηριότητες που επιτρέπουν τη δημιουργική έκφραση και είναι ευφάνταστο, μη τακτικό, ιδεαλιστικό, συναισθηματικό και μη πρακτικό. Γενικά, εκτιμούν την ομορφιά, τις μη δομημένες δραστηριότητες και την ποικιλία και προτιμούν να εργάζονται σε μη δομημένες καταστάσεις και να χρησιμοποιούν τη δημιουργικότητα και τη φαντασία τους. Αυτό που απαιτούν είναι η αυτο-έκφραση και η υλοποίηση της δουλειάς τους χωρίς να ακολουθούν ένα σαφές σύνολο κανόνων.

### **Κοινωνικός**

Ένας κοινωνικός τύπος αρέσκεται να συναντά και να βοηθά τους ανθρώπους με πολλούς τρόπους όπως, διδασκαλία, νοσηλευτική ή παροχή πρώτων βοηθειών και παροχή πληροφοριών. Συνήθως αυτός ο τύπος αποφεύγει τη χρήση μηχανών, εργαλείων ή ζώων για την επίτευξη ενός στόχου και γι 'αυτό στο εξάγωνο βρίσκεται στην αντίθετη πλευρά με τον ρεαλιστικό τύπο. Προτιμά δραστηριότητες που περιλαμβάνουν βοήθεια, θεραπεία ή

ανάπτυξη άλλων ανθρώπων και πρέπει να είναι συνεργατικοί, κοινωνικοί, να έχουν κατανόηση, ενσυναίσθηση και ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων. Είναι φιλικοί και καλοί στην ομιλία και επιλύουν προβλήματα μέσω του συναισθήματος. Ένας τύπος κοινωνικής προσωπικότητας απολαμβάνει την ενημέρωση, τη βοήθεια, την εκπαίδευση, την ανάπτυξη και τη θεραπεία ανθρώπων στην εργασία τους.

### **Επιχειρηματικός**

Ένας επιχειρηματικός τύπος αρέσκεται να καθοδηγεί και να πείθει τους ανθρώπους, καθώς και να διαχειρίζεται για οργανωτικούς στόχους ή οικονομικό κέρδος. Ένας επιχειρηματικός τύπος προσωπικότητας είναι συχνά ένας ηγέτης με ισχυρές δεξιότητες στην οργάνωση, την πειθώ και τη διαχείριση. Αυτό που απολαμβάνει περισσότερο είναι το χρήμα, η δύναμη, το καθεστώς και η ευθύνη. Συνήθως αυτός ο τύπος αποφεύγει δραστηριότητες που απαιτούν προσεκτική παρατήρηση και επιστημονική, αναλυτική σκέψη, γι 'αυτό το εξάγωνο βρίσκεται στην άλλη πλευρά του ερευνητικού τύπου. Προτιμά ανταγωνιστικά περιβάλλοντα, ηγεσία, επιρροή, πώληση, εκτιμά την επιτυχία στην πολιτική, την ηγεσία ή τις επιχειρήσεις και είναι ενεργητικό, φιλόδοξο και κοινωνικό.

### **Συμβατικός**

Ένας συμβατικός τύπος αρέσκεται να δουλεύει με αριθμούς, αρχεία ή μηχανές γραφείου, με έναν καθορισμένο τρόπο και γενικά αποφεύγει τις διφορούμενες, μη δομημένες δραστηριότητες, γι 'αυτό στο εξάγωνο βρίσκεται στην άλλη πλευρά του καλλιτεχνικού τύπου. Ένα συμβατικό άτομο είναι τακτικό και καλό στο να ακολουθεί ένα καθορισμένο σχέδιο, προτιμά ακριβείς, ρυθμιζόμενες από τον κανόνα και σαφείς δραστηριότητες και είναι αποτελεσματικό, πρακτικό, προσεκτικό, υπεύθυνο, καλά οργανωμένο και προσανατολισμένο στην εργασία, αλλά επίσης χωρίς φαντασία και άκαμπτο. Γενικά θέλουν να δουλεύουν με δεδομένα και αριθμούς, να εκτελούν εργασίες λεπτομερώς και να ακολουθούν τις οδηγίες άλλων.

## **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

Το περιεχόμενο αυτής της υποενότητας συνιστάται να παρέχεται μετά τη συνεδρία εξερεύνησης ενδιαφερόντων (υποενότητα 1). Σε περίπτωση που χρησιμοποιείται ανεξάρτητα, θα πρέπει να γίνει εισαγωγή στη Θεωρία του John Holland (βλ. πρώτη υποενότητα: εξερεύνηση επαγγελματικών ενδιαφερόντων). Ο στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να ενθαρρύνει τους μαθητές να σκεφτούν τα διαφορετικά χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες της προσωπικότητας που μπορούν να χρειαστούν σε διαφορετικές εργασίες και μπορεί να εφαρμοστεί μεμονωμένα ή σε μικρές ομάδες.

Αρχικά, παρέχονται στους εκπαιδευόμενους οι περιγραφές των 6 επαγγελματικών τύπων και χρειάζονται μερικά λεπτά για να τις διαβάσουν (περίπου 30-45 λεπτά) και προσπαθούν να ανακαλύψουν και να κατηγοριοποιήσουν μέσα από την περιγραφή κάθε τύπου τις σχετικές δεξιότητες που πρέπει να έχει κάθε τύπος και τις δουλειές που μπορούν να

κάνουν. Αυτό το βήμα μπορεί να εφαρμοστεί σε μικρές ομάδες των δύο ή τριών μαθητών για να είναι πιο διαδραστικό.

Μετά από αυτό, δίνεται στα άτομα από τον σύμβουλο/εκπαιδευτή το ψυχομετρικό τεστ διερεύνησης δεξιοτήτων. Λαμβάνοντας υπόψη τους τρεις πρώτους επαγγελματικούς τύπους σύμφωνα με το ψυχομετρικό τεστ ενδιαφερόντων, το άτομο πρέπει να επιλέξει από τη λίστα των δεξιοτήτων τις πιο σχετικές δεξιότητες που αντιστοιχούν στον επαγγελματικό τύπο. Στο τέλος ο σύμβουλος συζητά με το άτομο/-α για τις σωστές απαντήσεις και τις δεξιότητες που πρέπει να αναπτύξει το άτομο ανάλογα με τον επαγγελματικό του τύπο, ώστε να προσανατολιστεί σε ένα εργασιακό περιβάλλον που να ταιριάζει με αυτά. Τέλος, καλούνται να σκεφτούν τις δεξιότητες, τις ιδιότητες και τα δυνατά τους σημεία και να εντοπίσουν τρεις διαφορετικές θέσεις εργασίας που θα ήταν κατάλληλες για αυτούς.

## Αναστοχαστικές ερωτήσεις

- Ποια πιστεύεις ότι είναι τα δυνατά σου σημεία;
- Ποιες δεξιότητες πιστεύετε ότι πρέπει να αναπτύξετε περισσότερο;
- Πώς φαντάζεστε τον εαυτό σας στη μελλοντική σας δουλειά;
- Πώς θα χρησιμοποιήσετε αυτό που έχετε μάθει για τον εαυτό σας στο μέλλον;

## ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

### Ερωτηματολόγιο πολλαπλών επιλογών

(περισσότερες από μία απαντήσεις μπορεί να είναι σωστές)

**\*\*Οι σωστές απαντήσεις είναι αυτές με πράσινο χρώμα (για τον σύμβουλο/εκπαιδευτή)**

Οι πιο σχετικές απαιτούμενες δεξιότητες για έναν <i>ρεαλιστικό</i> τύπο <i>προσωπικότητας</i> :	Οι πιο σχετικές απαιτούμενες δεξιότητες για έναν <i>κοινωνικό</i> τύπο <i>προσωπικότητας</i> :	Οι πιο σχετικές απαιτούμενες δεξιότητες για έναν <i>καλλιτεχνικό</i> τύπο <i>προσωπικότητας</i> :
Οργάνωση <b>Μηχανικές δεξιότητες</b> <b>Αθλητικές δεξιότητες</b> Ισχυρές επικοινωνιακές δεξιότητες Δημιουργικότητα Φαντασία Διαπροσωπικές δεξιότητες Ομαδική εργασία Πρωτοβουλία Αυτοδιαχείριση Ηγεσία	Οργάνωση Μηχανικές δεξιότητες Αθλητικές δεξιότητες <b>Ισχυρές επικοινωνιακές δεξιότητες</b> Δημιουργικότητα Φαντασία <b>Διαπροσωπικές δεξιότητες</b> <b>Ομαδική εργασία</b> Πρωτοβουλία Αυτοδιαχείριση Ηγεσία	Οργάνωση Μηχανικές δεξιότητες Αθλητικές δεξιότητες Ισχυρές επικοινωνιακές δεξιότητες Δημιουργικότητα <b>Φαντασία</b> Διαπροσωπικές δεξιότητες Ομαδική εργασία Πρωτοβουλία Αυτοδιαχείριση

<p>Ενεργή ακρόαση            Διαχείριση χρόνου            Ευθύνη  <b>Εργασία με τα χέρια</b>            Πειθώ            Αναλυτική σκέψη            Ανεξαρτησία  <b>Φυσική αντοχή</b>            Στοχοθεσία            Ακρίβεια και αξιοπιστία            Τακτοποίηση            Επίλυση και εξειδίκευση  <b>Χειρισμός μηχανημάτων</b>            Δημιουργία και σχεδιασμός            Έρευνα            Ανάλυση πρωτοβουλιών            Επιρροή  <b>Πρακτικό μυαλό</b>            Υποστηρικτικότητα            Εξυπηρετικότητα            Παρορμητικότητα            Αυτο-έκφραση            Ανάλυση            Περιέργεια            Επιστημονικές και αριθμητικές δεξιότητες</p>	<p><b>Ενεργή ακρόαση</b>            Διαχείριση χρόνου            Ευθύνη            Εργασία με τα χέρια            Πειθώ            Αναλυτική σκέψη            Ανεξαρτησία            Φυσική αντοχή            Στοχοθεσία            Ακρίβεια και αξιοπιστία            Τακτοποίηση            Επίλυση και εξειδίκευση            Χειρισμός μηχανημάτων            Δημιουργία και σχεδιασμός            Έρευνα            Ανάλυση πρωτοβουλιών            Επιρροή            Πρακτικό μυαλό  <b>Υποστηρικτικότητα</b>  <b>Εξυπηρετικότητα</b>            Παρορμητικότητα            Αυτο-έκφραση            Ανάλυση            Περιέργεια            Επιστημονικές και αριθμητικές δεξιότητες</p>	<p>Ηγεσία            Ενεργή ακρόαση            Διαχείριση χρόνου            Ευθύνη            Εργασία με τα χέρια            Πειθώ            Αναλυτική σκέψη  <b>Ανεξαρτησία</b>            Φυσική αντοχή            Στοχοθεσία            Ακρίβεια και αξιοπιστία            Τακτοποίηση            Επίλυση και εξειδίκευση            Χειρισμός μηχανημάτων  <b>Δημιουργία και σχεδιασμός</b>            Έρευνα            Ανάλυση πρωτοβουλιών            Επιρροή            Πρακτικό μυαλό            Υποστηρικτικότητα            Εξυπηρετικότητα  <b>Παρορμητικότητα</b>  <b>Αυτο-έκφραση</b>            Ανάλυση            Περιέργεια            Επιστημονικές και αριθμητικές δεξιότητες</p>
---	--	---

<p>Οι πιο σχετικές απαιτούμενες δεξιότητες για έναν <i>συμβατικό</i> τύπο προσωπικότητας:</p> <p><b>Οργάνωση</b> Μηχανικές δεξιότητες Αθλητικές δεξιότητες Ισχυρές επικοινωνιακές δεξιότητες Δημιουργικότητα Φαντασία Διαπροσωπικές δεξιότητες Ομαδική εργασία Πρωτοβουλία Αυτοδιαχείριση Ηγεσία Ενεργή ακρόαση <b>Διαχείριση χρόνου</b> <b>Ευθύνη</b> Εργασία με τα χέρια Πειθώ Αναλυτική σκέψη Ανεξαρτησία Φυσική αντοχή <b>Στοχοθεσία</b> <b>Ακρίβεια και αξιοπιστία</b> <b>Τακτοποίηση</b> Επίλυση και εξειδίκευση Χειρισμός μηχανημάτων Δημιουργία και σχεδιασμός Έρευνα Ανάληψη πρωτοβουλιών Επιρροή Πρακτικό μυαλό Υποστηρικτικότητα Εξυπηρετικότητα Παρορμητικότητα Αυτο-έκφραση Ανάλυση Περιέργεια Επιστημονικές και αριθμητικές δεξιότητες</p>	<p>Οι πιο σχετικές απαιτούμενες δεξιότητες για έναν <i>ερευνητικό</i> τύπο προσωπικότητας:</p> <p>Οργάνωση Μηχανικές δεξιότητες Αθλητικές δεξιότητες Ισχυρές επικοινωνιακές δεξιότητες Δημιουργικότητα Φαντασία Διαπροσωπικές δεξιότητες Ομαδική εργασία Πρωτοβουλία Αυτοδιαχείριση Ηγεσία Ενεργή ακρόαση Διαχείριση χρόνου Ευθύνη Εργασία με τα χέρια Πειθώ <b>Αναλυτική σκέψη</b> Ανεξαρτησία Φυσική αντοχή Στοχοθεσία Ακρίβεια και αξιοπιστία Τακτοποίηση <b>Επίλυση και εξειδίκευση</b> Χειρισμός μηχανημάτων Δημιουργία και σχεδιασμός <b>Έρευνα</b> Ανάληψη πρωτοβουλιών Επιρροή Πρακτικό μυαλό Υποστηρικτικότητα Εξυπηρετικότητα Παρορμητικότητα Αυτο-έκφραση <b>Ανάλυση</b> <b>Περιέργεια</b> <b>Επιστημονικές και αριθμητικές δεξιότητες</b></p>	<p>Οι πιο σχετικές απαιτούμενες δεξιότητες για έναν <i>επιχειρηματικό</i> τύπο προσωπικότητας:</p> <p>Οργάνωση Μηχανικές δεξιότητες Αθλητικές δεξιότητες Ισχυρές επικοινωνιακές δεξιότητες Δημιουργικότητα Φαντασία Διαπροσωπικές δεξιότητες Ομαδική εργασία <b>Πρωτοβουλία</b> <b>Αυτοδιαχείριση</b> <b>Ηγεσία</b> Ενεργή ακρόαση Διαχείριση χρόνου Ευθύνη Εργασία με τα χέρια <b>Πειθώ</b> Αναλυτική σκέψη Ανεξαρτησία Φυσική αντοχή Στοχοθεσία Ακρίβεια και αξιοπιστία Τακτοποίηση Επίλυση και εξειδίκευση Χειρισμός μηχανημάτων Δημιουργία και σχεδιασμός Έρευνα <b>Ανάληψη πρωτοβουλιών</b> <b>Επιρροή</b> Πρακτικό μυαλό Υποστηρικτικότητα Εξυπηρετικότητα Παρορμητικότητα Αυτο-έκφραση Ανάλυση Περιέργεια Επιστημονικές και αριθμητικές δεξιότητες</p>
--	---	---



## Αναφορές & περαιτέρω ανάγνωση

- [https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com\\_tests&view=tepe&Itemid=332](https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com_tests&view=tepe&Itemid=332)
- <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>
- <https://www.counseling.org/docs/david-kaplan%27s-files/nauta.pdf?sfvrsn=2>
- “Employability Skills Handbook for Employability Educators” in the context of KA2 ERASMUS + project “GET THERE”

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

Για αυτήν την υπομονάδα, προτείνουμε την ακόλουθη δοκιμή αυτοαξιολόγησης:

\*\*Οι σωστές απαντήσεις είναι αυτές με πράσινο χρώμα (για τον σύμβουλο/εκπαιδευτή)

Ως **κοινωνικός επαγγελματικός τύπος** θα ήταν πιο κατάλληλο για μένα να εργαστώ ως:

1. **Ψυχολόγος**
2. Κηπουρός
3. Αρχιτέκτονας
4. Βιολόγος

17

Ως **καλλιτεχνικός επαγγελματικός τύπος** θα ήταν πιο κατάλληλο για μένα να εργαστώ ως:

1. Γιατρός
2. **Φωτογράφος**
3. Δάσκαλος
4. Οδηγός

Ως **συμβατικός επαγγελματικός τύπος** θα ήταν πιο κατάλληλο για μένα να εργαστώ ως:

1. **Γραμματέας**
2. Υδραυλικός
3. Οδοντίατρος
4. Φαρμακοποιός

Ως **ρεαλιστικός επαγγελματικός τύπος** θα ήταν πιο κατάλληλο για μένα να εργαστώ ως:

1. Οικονομολόγος
2. Δημοσιογράφος
3. **Οδηγός**
4. Μεταφραστής

Ως **ερευνητικός επαγγελματικός τύπος** θα ήταν πιο κατάλληλο για μένα να εργαστώ ως:

1. Δικηγόρος
2. **Χημικός**

3. Λογιστής
4. διατροφολόγος

Ως **Επιχειρηματικός επαγγελματικός τύπος** θα ήταν πιο κατάλληλο για μένα να εργαστώ ως:

1. Διευθυντής Διοίκησης
2. Ηλεκτρολόγος
3. Ράφτης
4. Τεχνικός Η/Υ

Ποια είναι η πιο σχετική απαιτούμενη δεξιότητα για κάποιον που θέλει να γίνει **κοινωνικός λειτουργός**

1. Δεξιότητες πειθούς
2. Ενεργητική ακρόαση
3. Αναλύση
4. Λήψη αποφάσης

## 2. ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ & ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ



Διάρκεια: 3 ώρες

### Εισαγωγή

Η λήψη αποφάσεων και ο καθορισμός στόχων βρίσκονται στη βάση της καθημερινής ανθρώπινης δραστηριότητας.

19

Τα ανθρώπινα όντα εμπλέκονται πάντα στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, αλλά δεν γνωρίζουν όλοι τα βήματα που εμπλέκονται σε αυτήν.

Ένας κύριος στόχος αυτής της ενότητας είναι να αποκτήσει το άτομο συνείδηση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων προκειμένου να αποφευχθούν απροσδόκητα αποτελέσματα και να αυξηθούν οι πιθανότητες επιτυχίας.

Αυτή η ενότητα στοχεύει επίσης να κάνει τους συμμετέχοντες να προβληματιστούν σχετικά με το θέμα του καθορισμού στόχων ως στρατηγική παρακίνησης για να μπορέσουν να θέσουν ρεαλιστικούς στόχους που είναι υπεύθυνοι για τη ρύθμιση των ανθρώπινων ενεργειών.

## 2.1 ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

Με την ολοκλήρωση αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση:

ΓΝΩΣΗ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΗ
<p>Να αναγνωρίσουν όλα τα βήματα που περιλαμβάνονται σε μια διαδικασία λήψης αποφάσεων.</p> <p>Να εντοπίσουν τα προσωπικά δυνατά και αδύναμα σημεία.</p> <p>Να αναγνωρίσουν ποιες εξωτερικές ευκαιρίες και απειλές μπορούν να εμφανιστούν από τη δύναμη και την αδυναμία ενός ατόμου.</p>	<p>να μπορούν να επιλέξουν μια εναλλακτική από πολλές διαθέσιμες επιλογές και να διαπραγματευτούν και να συνεργαστούν με μια ομάδα.</p> <p>Να μπορούν να διαφοροποιήσουν μια απόφαση που λαμβάνεται για αυτούς από ένα άλλο άτομο και τι πραγματικά θα ήθελαν.</p> <p>Εφαρμογή των προσωπικών δυνατοτήτων και αδυναμιών σε ένα επαγγελματικό πλαίσιο.</p> <p>Να είναι σε θέση να αναλογιστούν τις προσωπικές τους προσδοκίες και την προηγούμενη πρακτική/εργασιακή εμπειρία τους.</p>	<p>να αποφασίσουν πώς να ακολουθήσουν ενεργά τα βήματα που περιγράφονται για να επιτύχουν τον στόχο που έχει τεθεί.</p> <p>Να αναλάβουν τις συνέπειες που συνεπάγεται η ληφθείσα απόφαση. Να είναι σε θέση να σταθμίσουν τις εναλλακτικές λύσεις και να αιτιολογήσουν την απόφαση.</p> <p>Να δικαιολογούν τις αποφάσεις που λαμβάνονται σύμφωνα με το συμβατικό επίπεδο.</p>

20

## ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

### ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ:

- Να αυξήσει την αυτογνωσία της δύναμης των νέων και την εξερεύνηση για το πώς να χρησιμοποιήσουν αυτές τις δυνάμεις σε διαφορετικούς τομείς της ζωής
- Να είναι σε θέση να αναλογιστεί ποιος παίρνει τις αποφάσεις για τη ζωή του.

- Ικανότητα να καταγράφετε ιδέες σε μια λίστα προτεραιότητας και να παρουσιάσετε και να συζητήσετε με μια ομάδα αυτές τις ιδέες για να λάβετε ομαδικές αποφάσεις
- Ανάπτυξη τεχνικών λήψης αποφάσεων για επιτυχή απασχολησιμότητα

## ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Η λήψη αποφάσεων είναι συνήθως κατανοητή ως "επιλογή μεταξύ εναλλακτικών". Ωστόσο, αυτή η άποψη είναι πολύ απλοϊκή, δεδομένου ότι η λήψη αποφάσεων είναι μια ολοκληρωμένη διαδικασία, και όχι απλώς η πράξη της επιλογής μεταξύ πολλών επιλογών.

Η λήψη αποφάσεων είναι μια γνωστική διαδικασία που περιλαμβάνει και λογική και συναίσθημα. Κάθε απόφαση που λαμβάνεται δημιουργεί μια συνέπεια που δεν προβλέπεται πάντα.

Σύμφωνα με τον Dan Ryan, «Η λήψη αποφάσεων είναι κάτι που κάνουμε όλοι μας και το κάνουμε συνέχεια. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η διαδικασία μπορεί να είναι σχεδόν αυτόματη, ενώ σε άλλες μπορεί να είναι χρονοβόρα και επαχθής».

Είτε στην προσωπική είτε στην επαγγελματική ζωή, όσο πιο συνειδητή είναι αυτή η διαδικασία, τόσο καλύτερα μπορεί να οδηγηθεί. Αυτό αποφεύγει απροσδόκητα αποτελέσματα και αυξάνει τις πιθανότητες επιτυχίας.

Γενικά, η λήψη αποφάσεων περιλαμβάνει παράγοντες όπως:

- Αβεβαιότητα: ορισμένα από τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για τη διαδικασία λήψης αποφάσεων μπορεί να είναι άγνωστα.
- Πολυπλοκότητα: αρκετοί αλληλένδετοι παράγοντες που πρέπει να ληφθούν υπόψη.
- Συνέπειες υψηλού κινδύνου: η απόφαση μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο.
- Εναλλακτικές: μπορεί να υπάρχουν πολλές εναλλακτικές, η καθεμία με τις δικές της αβεβαιότητες και συνέπειες.
- Διαπροσωπικά θέματα: θα είναι απαραίτητο να αξιολογηθεί πώς θα αντιδράσουν οι άνθρωποι.

## ΤΑ 5 ΒΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

### 1ο βήμα - Προσδιορισμός του προβλήματος

Τις περισσότερες φορές, μια απόφαση στοχεύει στην επίλυση ενός προβλήματος. Επομένως, είναι σημαντικό να προσδιοριστεί η φύση του ζητήματος που πρέπει να επιλυθεί και να οριοθετηθεί.

Αυτό το βήμα είναι θεμελιώδες γιατί, στο τέλος της διαδικασίας, η απόφαση που λαμβάνεται πρέπει να είναι σύμφωνη με το πρόβλημα που εντοπίστηκε. Διαφορετικά, υπάρχουν μεγάλες πιθανότητες να πάρετε μια αναποτελεσματική απόφαση που δεν φέρνει τη λύση που χρειάζεστε.

Λοιπόν, ποιο πρόβλημα πρέπει να λυθεί; Ορίστε το με ορθολογικό και λεπτομερή τρόπο.

### 2ο βήμα - Συλλογή δεδομένων

Το δεύτερο βήμα στη λίστα βημάτων λήψης αποφάσεων αφορά τη συλλογή δεδομένων που θα υποστηρίξουν την απόφασή σας. Εδώ, η πρόθεση είναι να γίνει μια διάγνωση και ανάλυση της κατάστασης και να βρεθεί σε ποιο πλαίσιο εντοπίζεται το πρόβλημα που εντοπίστηκε στο προηγούμενο βήμα.

### 3ο βήμα - Προσδιορισμός εναλλακτικών λύσεων

Πριν λάβετε μια απόφαση, είναι σημαντικό να προσδιορίσετε και να αναλύσετε ποιες εναλλακτικές είναι διαθέσιμες. Αφού εντοπίσετε το πρόβλημα και συγκεντρώσετε πληροφορίες, πιθανότατα θα βρείτε πολλές πιθανές πορείες δράσης. Σε αυτό το στάδιο, θα πρέπει να απαριθμήσετε όλες τις πιθανές και επιθυμητές εναλλακτικές λύσεις για την επίλυση του προβλήματος. Αφού έχετε μια καλή επιλογή εναλλακτικών λύσεων, είναι καιρός να αξιολογήσετε τη βιωσιμότητα της κάθε μίας, καθώς και τους κινδύνους και τις επιπτώσεις τους. Πρακτικά όλες οι αποφάσεις ενέχουν κάποιο βαθμό κινδύνου.

### 4ο βήμα - Επιλέγοντας την καλύτερη εναλλακτική

Η επιλογή της καταλληλότερης εναλλακτικής λύσης για την αντιμετώπιση του προβλήματος είναι ένα από τα πιο σημαντικά βήματα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να σχεδιάσουμε πιθανά σενάρια για κάθε εναλλακτική λύση, ως τρόπο πρόβλεψης του αποτελέσματος. Εκτιμήστε εάν η ανάγκη που εντοπίστηκε στο 1ο στάδιο θα καλυπτόταν με τη χρήση κάθε εναλλακτικής. Καθώς περνάτε από αυτή τη δύσκολη διαδικασία επιλογής, γίνεται πιο σαφές ποιες εναλλακτικές έχουν τις μεγαλύτερες δυνατότητες για να πετύχετε τον στόχο σας. Στη συνέχεια, βάλτε τις εναλλακτικές σε σειρά προτεραιότητας, με βάση κριτήρια και αξίες που συνάδουν με την κατάσταση που επικρατεί. Στο τέλος, μπορείτε να επιλέξετε ακόμη και έναν συνδυασμό εναλλακτικών.

### 5ο βήμα – Λήψη αποφάσεων και παρακολούθηση / Αναστοχασμός

Μετά την αξιολόγηση των εναλλακτικών λύσεων και των συνεπειών τους, τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από την έρευνα βοήθησαν στη λήψη της καλύτερης απόφασης. Ωστόσο, με την απόφαση που ελήφθη, είναι θεμελιώδους σημασίας να προσπαθήσετε να ακολουθήσετε τα αποτελέσματα αυτής της επιλογής για να επαληθεύσετε τον βαθμό αποτελεσματικότητάς της στην επίλυση του προβλήματος.

Κινούμενα βίντεο του YouTube που εξηγούν εύκολα τη σημασία της λήψης αποφάσεων

- a. Αυτά τα βίντεο δείχνουν ότι τα πάντα στη ζωή σχετίζονται με τη λήψη αποφάσεων: <https://www.youtube.com/watch?v=0NpQronsFic>
- b. Βίντεο χωρίς λόγια που εξηγεί τις επιπτώσεις των μικρών αποφάσεων στη ζωή: <https://www.youtube.com/watch?v=HEnohs6yYw>
- c. Στρατηγικές λήψης αποφάσεων [https://www.youtube.com/watch?v=pPIhAm\\_WGbQ](https://www.youtube.com/watch?v=pPIhAm_WGbQ)
- d. Πώς να βελτιώσετε τις δεξιότητες λήψης αποφάσεων | Διαδικασία λήψης αποφάσεων <https://www.youtube.com/watch?v=2tCYy66CyuQ>
- e. Επεξήγηση των συνεπειών: [https://www.youtube.com/watch?v=LLZZYf\\_mIOA](https://www.youtube.com/watch?v=LLZZYf_mIOA)

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Ο σύμβουλος θα κάνει χρήση των προτεινόμενων δραστηριοτήτων.

Για τα εργαλεία που σχετίζονται με τη λήψη απόφασης (π.χ. Stranded on an Island και Decision House), ο σύμβουλος μπορεί να δώσει τις ασκήσεις στους συμμετέχοντες δύο φορές: την πρώτη χωρίς να εξηγήσει τη θεωρία και μια δεύτερη αφού έχουν τη θεωρητική γνώση της διαδικασίας λήψης απόφασης.

- Μπόρεσαν οι συμμετέχοντες να αναλογιστούν περισσότερο την απόφασή τους μόλις γνωρίσουν τη θεωρία πίσω από αυτήν;
- Άλλαξαν γνώμη οι συμμετέχοντες όταν έκαναν την άσκηση για δεύτερη φορά;

Εάν οι συμμετέχοντες δεν αισθάνονται άνετα να μιλήσουν για την προσωπική τους εμπειρία σε μια μεγαλύτερη ομάδα, ο σύμβουλος μπορεί να τους ζητήσει να συζητήσουν σε μικρές ομάδες ή ζευγάρια.

## ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

### ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1: ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΕΝΟΣ ΣΕ ΕΝΑ ΝΗΣΙ

**Στόχος :** να δείξει στους συμμετέχοντες ότι σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους θα πρέπει να πάρουν αποφάσεις μαζί με άλλους ανθρώπους. Αυτό θα τους βοηθήσει να σταθμίσουν το ενδιαφέρον τους με άλλα άτομα και να το εκφράσουν μπροστά σε μια ομάδα.

Σε αυτή τη δραστηριότητα, οι συμμετέχοντες θα προσποιηθούν ότι έχουν κολλήσει σε ένα νησί.

Σε αυτή τη δραστηριότητα, τα μέλη μιας ομάδας μπορούν, από κοινού, να αναλύσουν τις πληροφορίες που δίνονται, να διαπραγματευτούν και να συνεργαστούν με τους συναδέλφους. Ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να ακούσουν και να σκεφτούν πώς παίρνουν αποφάσεις και πώς η γνώμη των άλλων μπορεί να τους επηρεάσει.

**Απαιτούμενο υλικό:**

- Έως πέντε άτομα σε κάθε ομάδα
- Ένα μεγάλο δωμάτιο
- Φύλλο κατάταξης
- Τα στοιχεία που πρέπει να ταξινομηθούν

**Χρόνος :** από 30 έως 40 λεπτά

**Οδηγίες :**

- Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε ομάδες και δώστε σε κάθε άτομο ένα φύλλο κατάταξης
- 10 λεπτά: ζητήστε από τους συμμετέχοντες να ταξινομήσουν μόνοι τους τα στοιχεία με σειρά σπουδαιότητας.
- 10 λεπτά: δώστε στην ομάδα το χρόνο να συζητήσει την κατάταξή της και να καταλήξει σε μια ομαδική κατάταξη
- Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να συγκρίνουν την ατομική τους κατάταξη με την ομαδική κατάταξη:
  - Άλλαξε κανείς γνώμη για την κατάταξή του κατά τη διάρκεια της ομαδικής συζήτησης;
  - Πόσο επηρεάστηκαν οι άνθρωποι από την ομαδική συζήτηση;

Αφού όλοι ολοκληρώσουν την άσκηση, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν τη διαδικασία, θέτοντας ερωτήσεις όπως:

- Ποια είναι η κύρια διαφορά μεταξύ ατομικής και ομαδικής κατάταξης; Γιατί ήταν διαφορετική;
- Έχουν συζητήσει πώς οι ομάδες λαμβάνουν αποφάσεις;
- Ποιες δεξιότητες χρειάζεστε για να λαμβάνετε ομαδικές αποφάσεις;
  - ακρόαση : καταβάλλετε συνειδητή προσπάθεια να ακούσετε όχι μόνο τις λέξεις που λέει ένα άλλο άτομο αλλά, το πιο σημαντικό, το πλήρες μήνυμα που μεταδίδεται.
  - διαπραγμάτευση, δημιουργικότητα για σκέψη «έξω από το κουτί»

<b>ΕΙΔΟΣ</b>	<b>ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΤΑΞΗ</b>	<b>ΟΜΑΔΙΚΗ ΚΑΤΑΤΑΞΗ</b>
Κουνουπιέρα		
Κουτιά βενζίνης		
Δοχείο νερού		
Καθρέφτης ξυρίσματος		
Εξάντας		
Μερίδες έκτακτης ανάγκης		



Θαλάσσιος χάρτης		
Πλωτό κάθισμα ή μαξιλάρι		
Σκοινί		
Μπάρες σοκολάτας		
Αδιάβροχο φύλλο		
Καλάμι ψαρέματος		
Καρχαριοαπωθητικό		
Μπουκάλι ρούμι		
Ραδιόφωνο VHF		

Αναφορά : <https://www.mindtools.com/pages/article/team-building-problem-solving.htm>

## ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2: ΤΕΣΤ ΑΥΤΟΣΥΝΕΙΔΗΣΗΣ

«Το ποιος είσαι και τι θα γίνεις (ή έχεις γίνει) καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό **από τις αποφάσεις που** παίρνεις». Stephen P. Robbins

Οι καλές δεξιότητες επικοινωνίας απαιτούν υψηλό επίπεδο αυτογνωσίας: η κατανόηση του προσωπικού σας στυλ επικοινωνίας θα σας βοηθήσει να δημιουργήσετε καλές και μόνιμες εντυπώσεις με τους άλλους.

Η λήψη αποφάσεων οδηγεί το άτομο σε κίνηση.

Η διαδικασία λήψης αποφάσεων λειτουργεί ως εργαλείο για να επιδιώξετε τους στόχους σας. Και για αυτό, η αυτογνωσία είναι ουσιαστικός παράγοντας. Χωρίς αυτό, είναι δύσκολο να κάνετε τις σωστές επιλογές, οι οποίες θα έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο στη ζωή σας.

Η αυτογνωσία κάνει τους ανθρώπους να λαμβάνουν αποφάσεις με πιο συνειδητό και διεκδικητικό τρόπο.

Εφαρμόστε το τεστ αυτογνωσίας με τους συμμετέχοντες.

<b>ΠΩΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΤΕ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΣΑΣ;</b>	<b>1</b> Καθόλου	<b>2</b> Λίγο	<b>3</b> Εντάξει	<b>3</b> Καλά	<b>4</b> Πολύ καλά
Γίνομαι ενεργός και συμμετέχω για να κάνω τη διαφορά. (δική μου πρωτοβουλία)					
Είμαι δημιουργικός και χρησιμοποιώ τη φαντασία μου. (δημιουργικότητα)					
Έχω εμπιστοσύνη στον εαυτό μου και εκφράζω τη δική μου γνώμη. (αυτοπεποίθηση)					
Βλέπω μόνος μου τι πρέπει να γίνει και προσπαθώ να λύσω το πρόβλημα χωρίς εξωτερική					

βοήθεια. (ανεξαρτησία)					
Μπορώ να εμπνεύσω τον εαυτό μου και τους άλλους για κάτι. (ενθουσιασμός)					
Αναλαμβάνω την ευθύνη για τον εαυτό μου και τους άλλους. Πριν κάνω οτιδήποτε, σκέφτομαι τις πιθανές συνέπειες. (αίσθηση ευθύνης)					
Προσπαθώ να παραμείνω μέχρι το τέλος όταν έχω βάλει στο μυαλό σε κάτι. Δεν με αποθαρρύνουν οι αποτυχίες. (επιμονή)					
Είμαι σε θέση να προσαρμοστώ στις μεταβαλλόμενες καταστάσεις και στους νέους ανθρώπους. (ευελιξία)					
Τηρώ τις δεσμεύσεις μου. Εκτελώ τις εργασίες όπως συμφωνήθηκε. (αξιοπιστία)					
Προσπαθώ σκληρά να κάνω ακόμα και τις πιο δύσκολες εργασίες και φροντίζω να γίνονται. (προθυμία για εκτέλεση)					
Κοιτάζω θετικά το μέλλον. (αισιοδοξία)					
Μπορώ να εκφράσω τη γνώμη μου και να πείσω τους άλλους ότι έχω δίκιο. (Διεκδικητικότητα)					
Μου αρέσει να βοηθάω τους άλλους. (χρησιμότητα)					
Μπορώ να λύσω μια εργασία μαζί με άλλους και να χρησιμοποιήσω τα ενδιαφέροντά μου για τον κοινό στόχο. (ικανότητα ομαδικής εργασίας)					
Σέβομαι τις ιδέες και τις πεποιθήσεις των άλλων, ακόμα κι αν προσωπικά μου φαίνονται παράξενες. (ανοχή)					
Μπορώ να ακούω τους άλλους και να εκφράζομαι τόσο καθαρά που οι άλλοι με καταλαβαίνουν. (δεξιότητες επικοινωνίας)					
Μπορώ να αντιμετωπίσω καλά τους άλλους που μου λένε τι βρίσκουν ενοχλητικό σε μένα. Μπορώ να επικρίνω τους άλλους χωρίς να τους πληγώνω. (κριτικές ικανότητες)					

Προσπαθώ να διευθετώ τις διαφορές απόψεων όσο το δυνατόν πιο ήρεμα και να βρίσκω μια λύση. (επίλυση των συγκρούσεων)					
Μπορώ να μπω στη θέση των άλλων και να τους καταλάβω. (ενσυναίσθηση)					
Νιώθω άνετα να κάνω παρουσιάσεις και να μιλάω ελεύθερα μπροστά σε μια ομάδα. (Δημόσια ομιλία)					
Εκτελώ τις εργασίες με τάξη, ευσυνειδησία και, πάντα όταν είναι δυνατόν, χωρίς να κάνω λάθη. (προσοχή)					
Μπορώ να προγραμματίσω και να οργανώσω αποτελεσματικά. Διατηρώ επίσης μια επισκόπηση πολλών εργασιών. (οργανωτικές ικανότητες)					

## Αναφορές & περαιτέρω ανάγνωση

- <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2018/03/22/weeding-through-the-decision-making-process/#6008035d59a5>
- <https://www.umassd.edu/fycm/decision-making/process/>
- [https://www.tutorialspoint.com/management\\_concepts/decision\\_making\\_process.htm](https://www.tutorialspoint.com/management_concepts/decision_making_process.htm)
- <https://online.csp.edu/blog/business/decision-making-process/>
- <https://creately.com/blog/diagrams/personal-swot-analysis/>
- <http://media.newjobs.com/dege/redaktion/CA-images/Monster-Entscheidungs-Canvas.pdf>
- Löbbecke, Almut (2012). Fundgrube – Ethik/Religion. Cornelsen Scriptor. 240 σελ.

27

## Αξιολόγηση για την υποεπνότητα

Για αυτήν την υποεπνότητα, συνιστούμε στον σύμβουλο να αξιολογήσει τις αξίες των συμμετεχόντων με βάση τις αποφάσεις, χρησιμοποιώντας τον ακόλουθο πίνακα:

ΕΠΙΠΕΔΟ	ΒΗΜΑΤΑ – ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΣΤΟ...
<b>Προ-συμβατικό επίπεδο</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• δεν υπάρχει ακόμη κατανόηση των συμβατικών κοινωνικών κανόνων</li> <li>• οι κοινωνικές προσδοκίες δεν έχουν ακόμη εσωτερικευτεί</li> <li>• εγωκεντρική, ατομική κοινωνική προοπτική</li> </ul>	<b>Βήμα 1</b> ... ευημερία, υπακοή στους ισχυρότερους
	<b>Βήμα 2</b> ...στρατηγική δικαιοσύνη ανταλλαγής

<p><b>Συμβατικό επίπεδο</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Συμμόρφωση με τους κανόνες και τις συμβάσεις της κοινωνίας</li> <li>• Εσωτερίκευση αυτών των κανόνων και ταύτιση με αυτούς</li> <li>• Κοινωνιοκεντρισμός, προοπτική ως μέρος της κοινωνίας</li> </ul>	<p><b>Βήμα 3</b> ... Προσδοκίες των ανθρώπων με τους οποίους αισθάνονται συνδεδεμένοι / ιδανικό για το «καλό παιδί»</p>
<p><b>Μετα-συμβατικό επίπεδο</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Αποδοχή και Σχετικοποίηση κοινωνικών κανόνων</li> <li>• Ευθυγράμμιση σύμφωνα με τις γενικές ηθικές αρχές</li> <li>• Σε περίπτωση σύγκρουσης κανόνων και αρχών, υπάρχει προσανατολισμός προς τις αρχές</li> </ul>	<p><b>Βήμα 4</b> ...Νόμος και τάξη</p> <p><b>Βήμα 5</b> ... "Κοινωνικό συμβόλαιο"</p> <p><b>Βήμα 6</b> ...καθολικές αρχές</p>

## 2.2 ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με την ολοκλήρωση αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας ο εκπαιδευόμενος θα είναι σε θέση:

ΓΝΩΣΗ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΗ
<p>Να προσδιορίσει ποιος παίρνει τις προσωπικές του αποφάσεις και τι επηρεάζει τις αποφάσεις του.</p>	<p>Καθορίσει την κατάλληλη διατύπωση ενός στόχου και την πορεία για να τον φτάσει.</p>	<p>Χρησιμοποιήσει τη μέθοδο SMART για να διαμορφώσει τους δικούς του στόχους. Δείξει τα απαραίτητα βήματα για την επίτευξη του έργου ζωής.</p>
<p>Να είναι σε θέση να απαριθμήσει και να υπενθυμίσει τις προτεραιότητες για την επίτευξη ενός στόχου.</p>	<p>Αποφασίσει ποιες εικόνες και φωτογραφίες σχετίζονται περισσότερο με το έργο ζωής.</p>	<p>Αποφασίσει ποιο δρόμο θα ακολουθήσει και να αισθανθεί ότι το δικαιούται. Ενεργήσει προς τις δραστηριότητες που είναι πιο επείγουσες και σημαντικές.</p>
<p>Εικονογράφηση του έργου ζωής με οπτικό τρόπο.</p>	<p>Χρησιμοποιήσει το μοντέλο PATH για να επιλέξει τα κατάλληλα βήματα για την επίτευξη</p>	

<p>Προσδιορίζει καθένα από τα βήματα που είναι απαραίτητα για την επίτευξη ενός στόχου.</p> <p>Αναγνωρίζει ότι ένας στόχος μπορεί να επιτευχθεί μόνο με πολλά συντονισμένα βήματα.</p> <p>Να θυμάται ότι η σαφής επικοινωνία σχετικά με έναν στόχο βοηθά στην επίτευξη του.</p> <p>Προσδιορίζει ποιοι στόχοι είναι επείγοντες και ποιοι είναι μακροπρόθεσμοι στόχοι.</p>	<p>ενός στόχου.</p> <p>Χρησιμοποιήσει τις δεξιότητες διαχείρισης χρόνου για να καθορίσει τους στόχους.</p>	
--	--	--

## ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

29

- Αυξημένη επίγνωση των δεξιοτήτων καθορισμού στόχων
- Προσδιορισμός στόχων σε διάφορες διαστάσεις της ζωής
- Να αναπτύξει την ικανότητα να θέτει επαγγελματικούς στόχους
- Να μπορεί το άτομο να λαμβάνει συνειδητά αποφάσεις
- Να είναι σε θέση να αναλογιστεί τις απαιτήσεις και τις προϋποθέσεις για τους στόχους
- Διερεύνηση επαγγελματικών ενδιαφερόντων για να προχωρήσει στην ανάπτυξη βιώσιμου επαγγελματικού προσανατολισμού
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την απασχολησιμότητα

## ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Η θεωρία καθορισμού στόχων μπορεί να θεωρηθεί ως στρατηγική παρακίνησης και ως θεωρία κινήτρων. Θεωρεί ότι τα κίνητρα και η απόδοση ενός ατόμου επηρεάζονται σημαντικά από τους στόχους που έχουν τεθεί και την ανατροφοδότηση που λαμβάνεται για την επίτευξή τους. Οι στόχοι παρακινούν τα άτομα και είναι υπεύθυνα να ρυθμίζουν τις ανθρώπινες ενέργειες.

Η θεωρία καθορισμού στόχων του Edwin Locke υποστηρίζει ότι για να είναι επιτυχής ο καθορισμός στόχων με επιθυμητά αποτελέσματα, πρέπει να περιέχουν τα ακόλουθα συγκεκριμένα σημεία :

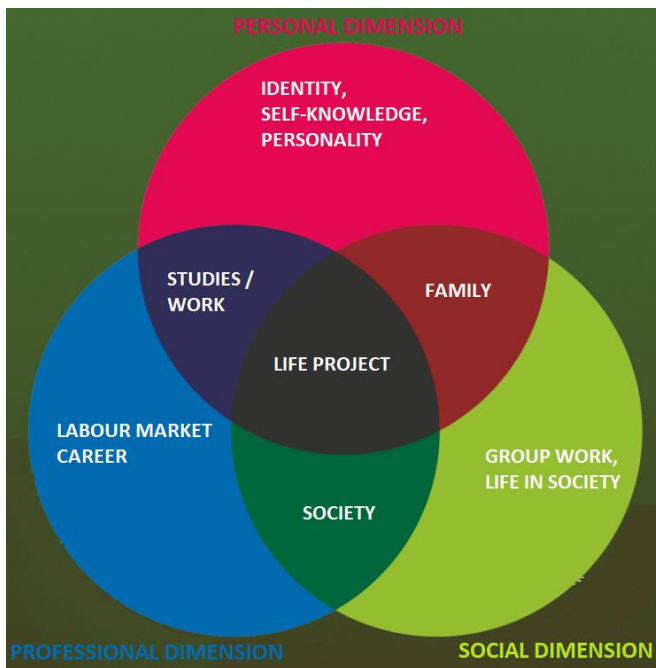
- Σαφήνεια: οι στόχοι πρέπει να είναι συγκεκριμένοι.
- Προκλήσεις: οι στόχοι πρέπει να είναι δύσκολοι αλλά επιτεύξιμοι.
- Οι στόχοι πρέπει να γίνονται αποδεκτοί.
- Πρέπει να παρέχεται ανατροφοδότηση σχετικά με την επίτευξη του στόχου.
- Οι στόχοι είναι πιο αποτελεσματικοί όταν χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της απόδοσης.
- Οι προθεσμίες βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα των στόχων.
- Ένας προσανατολισμός μαθησιακού στόχου οδηγεί σε υψηλότερη απόδοση από έναν προσανατολισμό στόχου απόδοσης.
- Ο ομαδικός στόχος είναι εξίσου σημαντικός με τον ατομικό στόχο.

Η θεωρία υπονοεί ότι οι στόχοι πρέπει να τίθενται σε ρεαλιστικό επίπεδο. Ο κανόνας SMART χρησιμοποιείται συνήθως για αυτό το σκοπό. Το SMART σημαίνει Συγκεκριμένο, Μετρήσιμο, Εφικτό, Ρεαλιστικό και Χρονοπρογραμματισμένο. Η ανατροφοδότηση πρέπει να είναι εποικοδομητική και συγκεκριμένη, να ενισχύει την προσδοκία της αυτοαποτελεσματικότητας, να είναι τακτική και άτυπη στην καλύτερη περίπτωση, και επίσης να σχετίζεται με τη διαδικασία (και όχι μόνο με το αποτέλεσμα).

Άτομα με υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα (Locke & Latham, 2002):

- θέτουν υψηλότερους στόχους.
- συνδέονται περισσότερο και δικαιώνονται ως προς τους στόχους που τέθηκαν.
- βρίσκουν και χρησιμοποιούν καλύτερες στρατηγικές επίλυσης προβλημάτων. και
- αντιδρούν πιο θετικά στα αρνητικά σχόλια.

Το περιεχόμενο της μαθησιακής ενότητας είναι λοιπόν και η εξέταση των δυνάμεων του ατόμου και η έρευνα των προαπαιτούμενων για την επίτευξη στόχων για να μπορέσει να ορίσει ρεαλιστικούς στόχους.



## Οι τρεις διαστάσεις ενός έργου ζωής

Με βάση προβληματισμούς, ατομικές και συλλογικές εμπειρίες και γνώσεις, είναι δυνατό να αναπτυχθούν οι τρεις διαστάσεις της ζωής και να οριστεί ένα έργο για την καθημία. Οι τρεις διαστάσεις που πρέπει να αναπτυχθούν στο έργο ζωής είναι: προσωπική (αυτογνωσία), κοινωνική (ζωή στην κοινωνία) και επαγγελματική (κόσμος της εργασίας).

Στην **προσωπική διάσταση**, οι νέοι αναγνωρίζουν τους εαυτούς τους ως υποκείμενα και στοχάζονται σε πτυχές που επηρεάζουν την ταυτότητά τους, όπως οι

αξίες τους, ο τρόπος που αντιμετωπίζουν τα συναισθήματά τους, η καταγωγή τους (η οικογένειά τους) και το ανοιχτό μυαλό τους στο νέο και στη διαφορετικότητα. Επιπλέον, ανακαλύπτουν ενδιαφέροντα και φιλοδοξίες και εντοπίζουν δεξιότητες και ικανότητες που μπορούν να σχετίζονται με τα επαγγέλματα που θα ακολουθήσουν. Οι δραστηριότητες και οι εμπειρίες σε αυτή τη διάσταση θα πρέπει να συμβάλλουν στην προώθηση της αυτοαποδοχής και της αυτοεκτίμησης, ευνοώντας έτσι την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης, της συναισθηματικής ανάπτυξης και της ενδυνάμωσης των νέων.

Στην **κοινωνική διάσταση**, οι νέοι στοχάζονται στις διαπροσωπικές σχέσεις με το άμεσο περιβάλλον τους και με τον κόσμο και τον αντίκτυπο που έχουν αυτές οι σχέσεις σε αυτούς ως πολίτες. Οι δραστηριότητες σε αυτή τη διάσταση, κυρίως σε ομάδες, στοχεύουν στην ανάπτυξη της αίσθησης ευθύνης για το κοινό καλό μέσω της συνύπαρξης βασισμένης στην αξία, όπως η ηθική και η ενσυναίσθηση και ο σεβασμός των κοινωνικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων.

Η δράση στην κοινωνία προωθείται μέσα από τη δύναμη συλλογικών δράσεων και παρεμβάσεων για την επίλυση πραγματικών προβλημάτων που αφορούν το σχολείο στην κοινότητα, από την πόλη στον πλανήτη.

Στην **επαγγελματική διάσταση** αντιμετωπίζονται οι παράγοντες που συμβάλλουν στην κοινωνική κινητικότητα των νέων μέσω της παραγωγικής τους δραστηριότητας. Η ένταξη και η μονιμότητα στον κόσμο της εργασίας εξαρτώνται από τον εντοπισμό και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, ικανοτήτων και γνώσεων που ευθυγραμμίζονται με τις απαιτήσεις του 21ου αιώνα, όπως η χρήση της τεχνολογίας, η επιχειρηματικότητα, η δημιουργικότητα και η ανθεκτικότητα.

## Σχέδιο δράσης

Η κατάρτιση ενός έργου ζωής και ο καθορισμός ενός σχεδίου δράσης για την επίτευξη των στόχων δεν είναι μια εργασία με ημερομηνία λήξης. Η ζωή υπόκειται σε αλλαγές και επηρεάζεται από συναισθηματικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, οικονομικό και πολιτικό, εθνικό και διεθνές πλαίσιο και το έργο πρέπει να προσαρμοστεί σε αυτά. Πώς όμως μπορεί να προβλεφθεί το μέλλον αν είναι αβέβαιο; Η γνώση και η προετοιμασία για τις αντιξοότητες

είναι οι καλύτερες στρατηγικές για να μην εκπλαγείτε. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούνται στην αγορά εργασίας και η ύπαρξη «σχεδίου Β» μπορεί να συμβάλει στο να μην χρειάζεται να αλλάξουμε πορεία στο δρόμο προς τα όνειρα, απλώς να τον υπολογίσουμε ξανά για να φτάσουμε στον επιθυμητό προορισμό. Το έργο ζωής δεν ξεκινά στο μέλλον, είναι το παρόν. Το να προετοιμαστεί κανείς για αυτό σημαίνει να το βιώσει, να είναι ο πρωταγωνιστής της ιστορίας του σήμερα και του αύριο.



32

Κινούμενα βίντεο του YouTube που εξηγούν εύκολα τη σημασία του καθορισμού στόχων:

ένα) Ένα βήμα τη φορά - video doodle κινουμένων σχεδίων για την επίτευξη στόχου <https://www.youtube.com/watch?v=8cCiqbSJ9fg>

σι) Πώς να θέσετε στόχους – Καθορισμός στόχων και επίτευξη ( μέθοδος SMART) <https://www.youtube.com/watch?v=Mt0sq8MVAU4&feature=youtu.be>

ντο) Πώς να γράψετε έξυπνους στόχους

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

## Μεθοδολογία

Αυτή η υποενότητα στοχεύει να βοηθήσει τις εξετάσεις του συμμετέχοντος, τις δικές του επιθυμίες ζωής, τα όνειρα και τους στόχους που θα τον οδηγήσουν να πραγματοποιήσει αυτές τις επιθυμίες και τα όνειρά του. Μόνο όταν ένα άτομο διαμορφώνει ενεργά τη ζωή του, μπορεί να αισθάνεται πλήρως ικανοποιημένο και επιτυχημένο. Για αυτό, συνιστάται οι συμμετέχοντες να συγκεντρώνονται σε μικρές ομάδες για να αρχίσουν να εξετάζουν πώς μοιάζει το δικό τους σχέδιο ζωής και τι προσπαθούν στη ζωή τους.



Χρησιμοποιώντας διάφορες μεθόδους και εργαλεία, όπως βίντεο, ατομική και ομαδική εργασία, οι συμμετέχοντες προσεγγίζουν τις επιθυμίες τους, καταλήγουν σε συγκεκριμένους και ΕΞΥΠΝΟΥΣ στόχους από αυτές και μπορούν να κάνουν διάκριση μεταξύ βραχυπρόθεσμων, μεσοπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων.

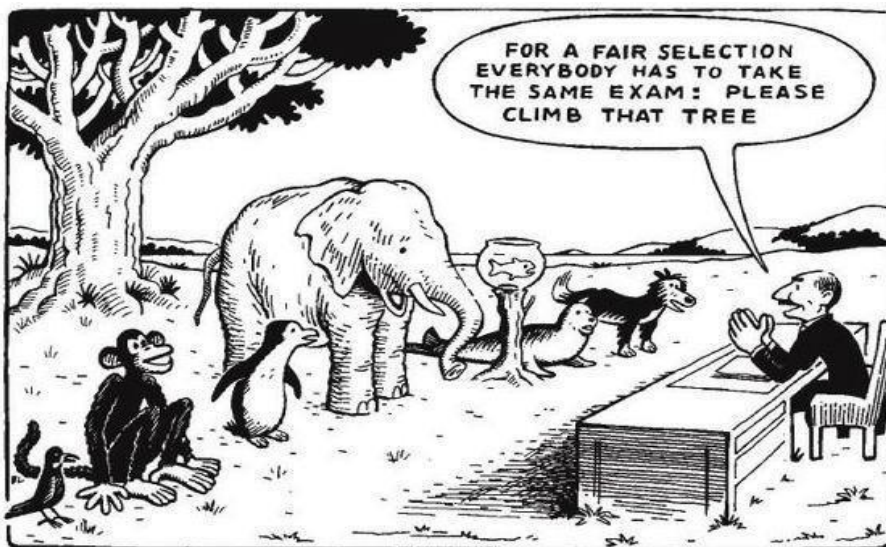
## Αναστοχαστικές ερωτήσεις

- Έχετε βάλει στόχο για τουλάχιστον τρεις τομείς της ζωής σας;
- Γιατί είναι σημαντικό να θέτεις βραχυπρόθεσμους, μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους;
- Σε ποιον από τους στόχους σας δουλεύετε πρώτα;
- Ποιοι είναι οι στόχοι SMART;
- Πότε έφτασες στον στόχο σου;

## ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

33

### ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1: ΣΚΕΦΤΟΜΑΣΤΕ ΠΟΙΟΣ ΘΕΤΕΙ ΣΤΟΧΟΥΣ



Ο άνθρωπος θέτει έναν ξεκάθαρο στόχο για τα ζώα: να σκαρφαλώσουν στο δέντρο. Πάιρνει επίσης την απόφαση ότι όλα τα ζώα πρέπει να εκτελέσουν αυτόν τον στόχο για να επιλεγούν.

Τα ζώα που εκτίθενται σε αυτό το καρτούν –ένα πουλί, ένας πίθηκος, ένας πιγκουίνος, ένας ελέφαντας, ένα ψάρι, μια φώκια και ένας σκύλος– είναι όλα γνωστά στους συμμετέχοντες, επομένως θα πρέπει να μπορούν εύκολα να αναγνωρίσουν ποια είναι η συμπεριφορά τους.

Σε αυτό το καρτούν, ο άνδρας καταδικάζει τα ζώα να κάνουν μια δραστηριότητα που δεν ταιριάζει σε όλα: να σκαρφαλώσουν σε ένα δέντρο. Πέντε από τα ζώα δεν έχουν τα φυσικά μέσα να το κάνουν. Αν και το πουλί μπορεί να φτάσει στην κορυφή του δέντρου, δεν μπορεί να το «σκαρφαλώσει», όπως ορίζουν ρητά οι οδηγίες του ανθρώπου. αφήνοντας τη μαϊμού ως το μόνο ζώο που είναι απολύτως ικανό να εκτελέσει αυτό που καθορίζεται.

Η απόφαση να σκαρφαλώσει στο δέντρο δεν πάρθηκε από το κάθε ζώο. **Ο άντρας, μονομερώς, πήρε μια απόφαση και τους έβαλε στόχο.**

Μια πρώτη αναμενόμενη αντίδραση από τους συμμετέχοντες είναι ότι κάτι δεν πάει καλά και δεν θα τα καταφέρουν ποτέ. Ο σύμβουλος θα αρχίσει να κάνει ερωτήσεις (από απλούστερες έως πιο στοχαστικές) στους συμμετέχοντες σχετικά με το κινούμενο σχέδιο:

- Τι συμβαίνει σε αυτό το καρτούν;
- Είναι όλα τα ζώα ικανά να κάνουν αυτό που ζητάει ο άνθρωπος; Εάν όχι, γιατί όχι;
- Αν ο άνθρωπος πήρε την απόφαση για όλα τα ζώα να σκαρφαλώσουν στο δέντρο, θα έχουν όλα επιτυχία;
- Πιστεύετε ότι τα ζώα έχουν την επιλογή να μην κάνουν αυτό που αποφάσισε ο άνθρωπος;
- Μπορούν να αποφασίσουν να κάνουν κάτι διαφορετικό; Μπορούν να βάλουν τον δικό τους στόχο;

34

Μετά τον προβληματισμό σχετικά με αυτές τις ερωτήσεις, ο σύμβουλος θα εξηγήσει τι είναι ένας μύθος και ότι σε αυτές τις μικρές ιστορίες τα ζώα παίρνουν τη θέση και έχουν τη συμπεριφορά των ανθρώπων. Αργότερα εισάγει τη συζήτηση για να ρωτήσει τους συμμετέχοντες σχετικά με την εμπειρία τους με τη «λήψη αποφάσεων και τον καθορισμό στόχων».

Ο σύμβουλος θα ρωτήσει εάν οι συμμετέχοντες βρέθηκαν ποτέ σε μια κατάσταση όπου ελήφθη απόφαση για αυτούς από άλλο άτομο. Θα τους ρωτήσει πώς ένιωσαν κάνοντας αυτή τη δραστηριότητα που δεν ήταν αυτή που επέλεξαν οι ίδιοι να κάνουν. Είναι πολύ πιθανό όλοι οι συμμετέχοντες να έχουν ήδη βιώσει μια κατάσταση στην οποία ελήφθη μια απόφαση παρά τη θέληση, τις ικανότητες και τις κλίσεις τους.

Εάν οι συμμετέχοντες δεν αισθάνονται άνετα να μιλήσουν για την προσωπική τους εμπειρία σε μια μεγαλύτερη ομάδα, ο σύμβουλος μπορεί να τους ζητήσει να συζητήσουν σε μικρές ομάδες ή ζευγάρια.

## ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2: ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΑΓΚΗ ΣΑΦΟΥΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ – ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΤΡΙΓΩΝΟΥ

Υλικό :

- Μεγάλο δωμάτιο

Όλοι οι συμμετέχοντες στέκονται σε κύκλο.

Πρέπει να διαλέξουν νοερά και κρυφά 2 άτομα από την ομάδα. Κανείς δεν πρέπει να γνωρίζει ο ένας τις επιλογές του άλλου.

**Στόχος :** Φτιάξτε ένα ισόπλευρο τρίγωνο με τα 2 άτομα που επιλέξατε. Το μήκος της πλευράς μπορεί να είναι οποιοδήποτε (αλλά πρέπει να είναι το ίδιο σε όλες τις πλευρές), αλλά δεν πρέπει να είναι μικρότερο από 2 μέτρα για να αποφευχθεί η ανάμειξη όλων των συμμετεχόντων στη μέση.

Σιωπηλά, όλοι οι συμμετέχοντες πρέπει ταυτόχρονα να προσπαθήσουν να σχηματίσουν το τρίγωνο. Μια μεγάλη κίνηση πρέπει να ξεκινήσει στο δωμάτιο.

Όταν οι συμμετέχοντες είναι πιο ήσυχοι, ο σύμβουλος θα πρέπει να ρωτήσει εάν όλοι ήταν σε θέση να σχηματίσουν το ισόπλευρο τρίγωνο με τα δύο άτομα που επιλέχθηκαν.

Ο σύμβουλος ρωτά δυνατά κάθε άτομο εάν ήταν σε θέση να σχηματίσει το τρίγωνο και ελέγχει εάν όλες οι πλευρές έχουν περίπου το ίδιο μέγεθος.

Τα τρίγωνα που είναι συνεπή με τους κανόνες μένουν στη δραστηριότητα, όσοι δεν είναι πρέπει να κάθονται.

Στο τέλος οι συμμετέχοντες θα δουν πόσα άτομα στέκονται (πέτυχαν επιτυχώς τον στόχο σχηματισμού του ισόπλευρου τριγώνου) και πόσα άτομα κάθονται (δεν μπόρεσαν να εκτελέσουν τον στόχο).

**Στόχος :** κατανοήστε ότι οι στόχοι που θέτουμε δεν ανταποκρίνονται απαραίτητα στην πραγματικότητα και μερικές φορές δεν είναι εφικτοί. Άλλα που υπάρχουν στην πραγματικότητα δεν είναι προφανή με την πρώτη ματιά.

Επομένως, είναι σημαντικό να διαμορφώνετε με σαφήνεια τους δικούς σας στόχους και να τους επικοινωνείτε με τους άλλους.

## Αναφορές & περαιτέρω ανάγνωση

- Locke, E.A., Frederick, E., Lee, C. & Bobko, P. (1984). Effect of Self-Efficacy, Goals and Task Strategies on Task Performance. *Journal of Applied Psychology*, 69, 241–251.
- Locke, E.A., Latham, G.P. (1990). *A Theory of Goal-Setting and Task Performance*. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall)
- Locke, E.A., Latham, G.P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57 (9): 705 – 717.
- Holling, H. (1999). *Effektivität durch partizipatives Produktivitätsmanagement: Überblick, neue theoretische Entwicklungen und europäische Fallbeispiele*. (Göttingen, Verlag für Angewandte Psychologie)
- Kleinbeck, U. (1996). *Arbeitsmotivation: Entstehung, Wirkung und Förderung*. (Weinheim, Juventa-Verlag)

- <https://www.the1thing.com/blog/time-management/manage-your-time-with-the-eisenhower-matrix/>
- [https://www.researchgate.net/publication/333516142 Eisenhower matrix Saaty A HP Strong actions prioritization Theoretical literature and lessons drawn from empirical evidences](https://www.researchgate.net/publication/333516142_Eisenhower_matrix_Saaty_A_HP_Strong_actions_prioritization_Theoretical_literature_and_lessons_drawn_from_empirical_evidences)
- <http://www.bctra.org/wp-content/uploads/2016/09/BCTRA-Handout-2-PATH-Packet.pdf>
- <https://educatrix.moderna.com.br/projeto-de-vida-qual-e-o-seu-e-o-dos-seus-alunos/>

<HTTPS://METHODENUNDMEHR.DE/MOND-UND-SATELLITEN-BEWEGTES-AUFWAERMSPIEL/>

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

Μετά από αυτό το κεφάλαιο,...

36

	1 Διαφωνώ	2 Μάλλον διαφωνώ	3 Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	4 Μάλλον συμφωνώ	5 Συμφωνώ
... έχω αποκτήσει βασικές γνώσεις σχετικά με τη διαδικασία καθορισμού στόχων.					
.... Θα μπορούσα να θέσω στόχους SMART σε διαφορετικές διαστάσεις ζωής					
....κατάλαβα την ανάγκη να κάνω μικρά βήματα για να μπορέσω να φτάσω σε έναν στόχο.					
... έχω πόρους (συνδέσμους, άρθρα, βίντεο) για περαιτέρω ανάγνωση.					

## 3. ΟΡΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Διάρκεια: 3 ώρες

### Εισαγωγή

Ένας τρόπος για να διερευνηθούν τα όρια στην αγορά εργασίας είναι να τονιστούν ορισμένες προσδοκίες από τους εργοδότες. Οι προσδοκίες, με τις σωστές μεθόδους, μπορούν να μετατραπούν σε πλεονέκτημα για αυτόν που αναζητά εργασία, εάν μάθει πώς να τις χρησιμοποιεί. 37

Αυτή η ενότητα καταγράφει δύο ανεκτίμητες δεξιότητες που εμφανίζονται στις αγγελίες εργασίας, στις συνεντεύξεις για δουλειά, στην παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας: ομαδική εργασία και διαχείριση χρόνου. Αυτά τα χαρακτηριστικά είναι χρήσιμα κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας, αλλά θα βοηθήσουν επίσης στην κατάκτηση άλλων τμημάτων της ζωής κάποιου.

Στόχος αυτής της μαθησιακής ενότητας είναι ο εκπαιδευόμενος να:

- ✓ προσεγγίσει την ουσία αυτών των δεξιοτήτων,
- ✓ επιτύχει μια βασική κατανόηση του γιατί οι εργοδότες επιθυμούν αυτές τις δεξιότητες,
- ✓ μάθει πώς μπορεί να αυξήσει την αυτονομία του στην κατανόησή τους,
- ✓ να μπορεί να κάνει ένα πρώτο βήμα προς την αξιοποίησή τους.

## 3.1 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΕ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με την ολοκλήρωση αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας ο εκπαιδευόμενος θα είναι σε θέση:

ΓΝΩΣΗ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΗ
<p>Βασικές γνώσεις για:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Τα υπάρχοντα δυνατά σημεία του ατόμου στις δεξιότητες ομαδικής εργασίας.</li> <li>• Γιατί η ομαδική εργασία είναι μια πολύτιμη δεξιότητα για τους εργοδότες.</li> <li>• Διάφοροι τρόποι με τους οποίους μπορεί να ασκηθεί η ομαδική εργασία.</li> </ul>	<p><b>Αναπτύξει</b> στρατηγικές για να βελτιώσει τις δεξιότητες ομαδικής εργασίας κάποιου.</p> <p><b>Αναγνωρίσει</b> πώς οι προκλήσεις μπορούν να οδηγήσουν σε βελτίωση και επίγνωση των τρεχουσών αναγκών κάποιου από την προοπτική της αγοράς εργασίας.</p>	<p><b>Αποφασίζει</b> ποια πλεονεκτήματα (αν υπάρχουν) πρέπει να προσαρμοστούν ώστε να ταιριάζουν με την αγορά εργασίας.</p> <p><b>Επίδειξη</b> δεξιοτήτων για την απασχολησιμότητα.</p>

### ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

- Προσδιορισμός και κατανόηση των ήπιων δεξιοτήτων (soft skills) που εκτιμώνται ιδιαίτερα μεταξύ των εργοδοτών.
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την απασχολησιμότητα
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων που όχι μόνο βελτιώνουν τη θέση κάποιου στην αγορά εργασίας, αλλά και διευκολύνουν την καθημερινότητά του.
- Μαθαίνοντας για τα συμφέροντα της αγοράς εργασίας, με μη τυπικό τρόπο.

## ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Η ομαδική εργασία είναι σημαντική επειδή αποδίδει καλύτερα αποτελέσματα από το άθροισμα των συνολικών μελών της ομάδας από ό,τι θα μπορούσε να επιτευχθεί από κάθε μέλος που ενεργεί μόνο του. Η εργασία πάνω στις δεξιότητες ομαδικής εργασίας κάποιου μπορεί να βοηθήσει στο πώς να συνεργαστεί αποτελεσματικά με οποιονδήποτε με διαφορετικό σύνολο δεξιοτήτων, προσωπικότητες, στυλ εργασίας ή επίπεδο κινήτρων για να επιτύχει ένα καλύτερο ομαδικό αποτέλεσμα. Η ομαδική εργασία δημιουργεί επίσης μια αίσθηση ενότητας και ενθουσιασμού για τα κοινά συμφέροντα και την επιθυμία να μοιραζόμαστε την εκπλήρωση των ευθυνών που έχουν ανατεθεί στην ομάδα. Η καλή ομαδική εργασία βοηθά στην οικοδόμηση ηθικού στο χώρο εργασίας, γεγονός που κάνει τους εργαζόμενους πιο παραγωγικούς και τελικά βελτιώνει τα κέρδη. Για οργανισμούς που έχουν εξαιρετική ομαδική εργασία, η επίλυση προβλημάτων είναι ευκολότερη – αφού άτομα με διαφορετικές δεξιότητες και γνώσεις θα συνεργαστούν για να δημιουργήσουν μια δημιουργική λύση. Ο Αμερικανός Ψυχολόγος Ερευνητής Bruce W. Tuckman έχει αναπτύξει ένα εργαλείο για τον διαχωρισμό ενός σταδίου ανάπτυξης της ομάδας. Τα τέσσερα στάδια είναι το *Forming*, το *Storming*, το *Norming* και το *Performing* τα οποία υποβάλλονται όλες οι ομάδες για να αναπτυχθούν, να βρουν λύσεις και να αντιμετωπίσουν προβλήματα.

- **Διαμόρφωση** : ο απλός τρόπος για να πείτε σε αυτό το στάδιο είναι να βασίζεστε σε μεγάλο βαθμό στις συμβουλές και την καθοδήγηση του αρχηγού με ελάχιστη/περιορισμένη προσπάθεια ή πρωτοβουλία από τα μέλη της ομάδας, καθώς οι ρόλοι και οι ευθύνες είναι ασαφείς για αυτούς ή απλώς δεν καταλαβαίνουν πλήρως και χρειάζονται πάντα καθοδήγηση.
- **Καταιγισμός** : χρειάζεται χρόνος για να καταλήξει η ομάδα σε μια απόφαση και μερικές φορές δέχεται προκλήσεις από άλλους. Η ομάδα χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή στους στόχους της και μπορεί να εξεταστούν συμβιβασμοί για να επιτευχθεί πρόοδος.
- **Κανονισμός** : η ομάδα έχει τη συμφωνία, τη δέσμευση και την ενότητα για να αρχίσει να ανταποκρίνεται στον ηγέτη. Οι ρόλοι και οι ευθύνες αρχίζουν να γίνονται πιο ξεκάθαροι και αποδεκτοί και η κλιμάκωση της έγκρισης είναι ορατή σε αυτό το στάδιο. Πιο ανεξάρτητοι με τη διαδικασία και το στυλ και υπάρχει γενικός σεβασμός για τον αρχηγό.
- **Εκτέλεση** : οι εργασίες είναι καλά δομημένες και οργανωμένες από τα μέλη της ομάδας και τον αρχηγό με σαφές όραμα και μπορούν να γίνουν μόνες τους χωρίς τη συμμετοχή του αρχηγού. Σε αυτό το στάδιο, αυτή η ομάδα θα πρέπει να επικεντρωθεί περισσότερο στην επίτευξη του στόχου και έχει λάβει πολλές αποφάσεις από την ομάδα με βάση κριτήρια συμφωνημένα με τον αρχηγό με υψηλό βαθμό αυτονομίας για την ομάδα. Τα μέλη της ομάδας φροντίζουν το ένα το άλλο και η ομάδα δεν χρειάζεται βοήθεια, απλώς απαιτούν ανάθεση εργασιών και έργων από τον αρχηγό.



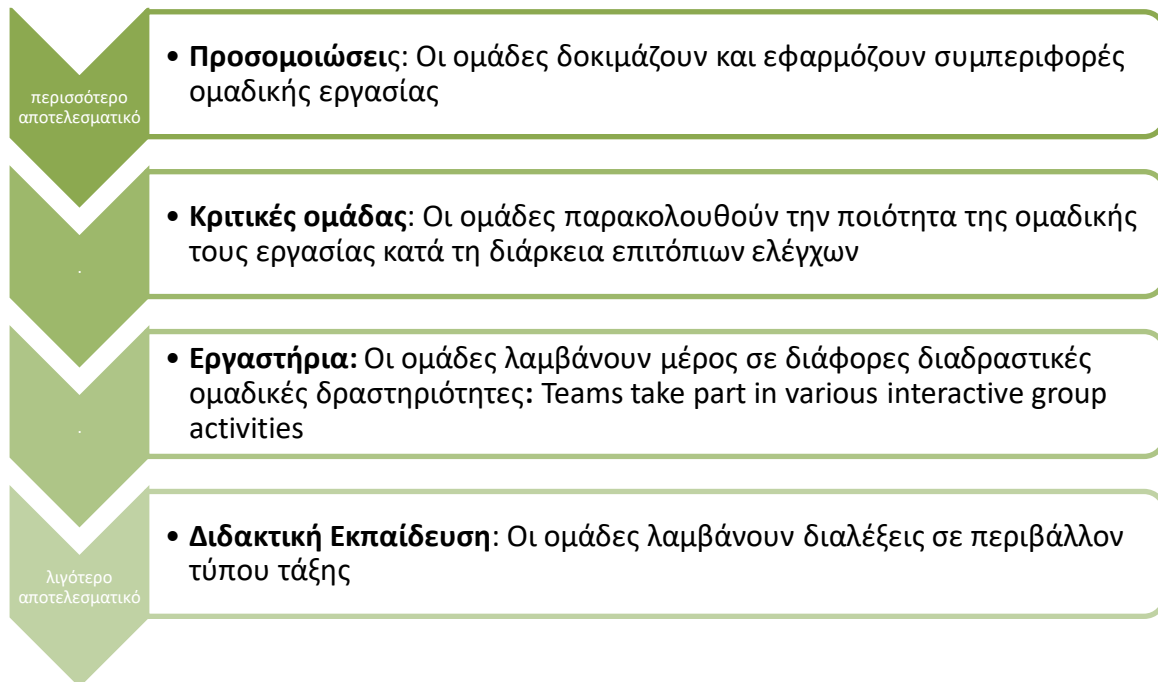
Αυτές οι διαδικασίες θα μεταφέρουν τους μαθητές σε όλη τη διάρκεια του μαθήματος και θα αποτελέσουν το ίδιο το θεμέλιο της αποκτηθείσας κατανόησής τους σχετικά με τη σημασία της ομαδικής εργασίας. Αυτό δείχνει επίσης τις διαδικασίες που θα μπορούσαν να περάσουν οι εκπαιδευόμενοι, αν και θα είναι σε μικρο-μορφή, κατά τη διάρκεια αυτού του μαθήματος.

### **Πώς μπορεί να εκπαιδευτεί η ομαδική εργασία;**

Το 2017, μια επιστημονική ομάδα (McEwan D, Ruissen GR, Eys MA, Zumbo BD, Beauchamp MR (2017) The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions ) ανέλυσε μελέτες εκπαίδευσης ομαδικής εργασίας, προκειμένου να συμπεράνουμε εάν η πιθανή εκπαίδευση οδήγησε σε βελτίωση της κατάστασης στο χώρο εργασίας.



## Ποια μέθοδος είναι η καλύτερη για προπόνηση ομαδικής εργασίας;



41

Το βασικό συμπέρασμα είναι ότι η εκπαίδευση με στόχο τη βελτίωση της ομαδικής εργασίας στο χώρο εργασίας... λειτουργεί! Τα άτομα που πέρασαν από εκπαίδευση ομαδικής εργασίας συμμετείχαν σε περισσότερες συμπεριφορές ομαδικής εργασίας, όπως ο καθορισμός της αποστολής της ομάδας ή ο συντονισμός μεταξύ τους ενώ εργάζονταν.

*Οι διαδραστικές μέθοδοι είναι οι καλύτερες: η παροχή στους ανθρώπους της ευκαιρίας να μάθουν ενεργά και να εξασκήσουν την ομαδική εργασία έχει τη μεγαλύτερη επίδραση στη συμπεριφορά και την απόδοσή τους. Το να δίνεται στους ανθρώπους η ευκαιρία να μάθουν ενεργά και να εξασκήσουν την ομαδική εργασία έχει τη μεγαλύτερη επίδραση στη συμπεριφορά και την απόδοσή τους. Αυτές μπορεί να είναι ασκήσεις τύπου εργαστηρίου που περιλαμβάνουν όλα τα μέλη της ομάδας, προσομοιώσεις εργασιών που πρέπει να κάνει η ομάδα ή ακόμη και αξιολογήσεις ομάδας ή απολογισμοί σχετικά με την πραγματική τους εργασία από κοινού. Ο στόχος είναι να τονωθεί η κριτική σκέψη των ανθρώπων σχετικά με την ομαδική εργασία στο χώρο εργασίας, και απλώς η διδασκαλία τους μπορεί να μην το κάνει. Οι διαφορετικές στρατηγικές ομαδικής εργασίας γενικά εμπίπτουν σε μία από τις ακόλουθες κατηγορίες:*

1. Πρώτον, η πιο βασική προσέγγιση για την εκπαίδευση και την ανάπτυξη της ομαδικής εργασίας περιλαμβάνει την παροχή διδακτικής εκπαίδευσης στα μέλη της ομάδας σε περιβάλλον τύπου τάξης, όπως η διάλεξη για τη σημασία της παροχής κοινωνικής υποστήριξης εντός της ομάδας ή η προώθηση τρόπων διαχείρισης διαπροσωπικών συγκρούσεων μεταξύ των συμπαικτών.

2. Μια δεύτερη κατηγορία ομαδικής εκπαίδευσης περιλαμβάνει τη χρήση μιας πιο *διαδραστικής* μορφής εργαστηρίου, όπου τα μέλη της ομάδας συμμετέχουν σε διάφορες ομαδικές δραστηριότητες, όπως συζητήσεις για τους σκοπούς και τους στόχους της ομάδας ή εργάζονται μαζί μέσω περιπτωσιολογικών μελετών. Αυτός ο τύπος εκπαίδευσης έχει βρεθεί ότι είναι χρήσιμος για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της ομάδας

3. Η τρίτη ευρεία κατηγορία ομαδικής εκπαίδευσης περιλαμβάνει εκπαίδευση προσομοίωσης, όπου οι ομάδες εφαρμόζουν βιωματικά διάφορες δεξιότητες ομαδικής εργασίας, όπως διαπροσωπική επικοινωνία και συντονισμό, σε ένα περιβάλλον που μιμείται τις επερχόμενες ομαδικές εργασίες (π.χ. *προσομοιωτές* αεροπορικών εταιρειών ή ασθενείς). Αν και χρησιμοποιείται συχνά ως μέσο για την ενίσχυση των ικανοτήτων εργασίας (π.χ. διδασκαλία σε νέους χειρουργούς πώς να εκτελούν τις τεχνικές δεξιότητες μιας ιατρικής επέμβασης), η εκπαίδευση προσομοίωσης έχει βρεθεί ότι είναι μια αποτελεσματική προσέγγιση στην παρέμβαση ομαδικής εργασίας.

Η ακόλουθη υποενότητα το λαμβάνει υπόψη και εστιάζει στη μάθηση και στην αυξημένη επίγνωση μέσω διαδραστικών παιχνιδιών, με σκοπό να τονίσει τα δυνατά σημεία που έχει ήδη ο εκπαιδευόμενος και να προκαλέσει τον μαθητή στην ανάπτυξη αυτών των δυνατοτήτων. Όπως αναφέρθηκε, η μάθηση στο μεθοδολογικό μάθημα θα πηγάζει από τα διαδραστικά μέρη όταν οι εκπαιδευόμενοι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, ανεξάρτητα από τις δεδομένες πληροφορίες σχετικά με τις θεωρητικές μεθόδους.

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η συνεδρία χωρίζεται σε δύο μέρη, όπου οι τρεις ασκήσεις αντιπροσωπεύουν το πρώτο μέρος και τα κλιπ YouTube και η αξιολόγηση κατέχουν το τελικό μέρος.

Τα βίντεο κλιπ μπορείτε να τα βρείτε εδώ:

<https://www.youtube.com/watch?v=o9mdHMtxOjY>

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

Ο επαγγελματίας θα εργαστεί μόνο ως μέντορας, επιβλέποντας τις ασκήσεις, διατηρώντας όμως χαμηλό προφίλ. Ανάλογα με το μέγεθος και τη σύσταση κάθε ομάδας, η χρονική πτυχή μπορεί να διαφέρει μεταξύ τους.

*Ο ανθρώπινος κόμπος:* Βάλτε όλους να σταθούν σε κύκλο ο ένας απέναντι από τον άλλο, ώμο με ώμο. Δώστε οδηγίες σε όλους να απλώσουν 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 ξεμπλέξει τον κόμπο χωρίς να αφήσει τα χέρια της. Εάν η ομάδα είναι πολύ μεγάλη, κάντε πολλούς μικρότερους κύκλους και βάλτε τις ξεχωριστές ομάδες να διαγωνιστούν. Αυτό το παιχνίδι βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην καλή επικοινωνία και την ομαδική εργασία και είναι επίσης ένα εξαιρετικό ξεκίνημα για νέους ανθρώπους να μάθουν να συνεργάζονται, χωρίς απαιτήσεις σε *σκληρές δεξιότητες*.

*Το χαλί:* Ο επαγγελματίας τοποθετεί το μεγαλύτερο χαλί στο πάτωμα και λέει σε όλους να σταθούν πάνω του. Το καθήκον για τους μαθητές είναι να γυρίσουν το χαλί ανάποδα χωρίς κανείς να αγγίξει το πάτωμα με τα πόδια του. Το πρώτο χαλί πρέπει να έχει μέγεθος που θα δίνει στους μαθητές μια δίκαιη ευκαιρία να μπορούν να κάνουν αυτήν την άσκηση. Οι μαθητές θα μάθουν ότι πρέπει να είναι πολύ ξεκάθαροι στην επικοινωνία τους, ενώ δεν θα μπορούν να βλέπουν όλους στο χαλί. Πρέπει να βεβαιωθούν ότι κάθε κίνηση που κάνουν θα κάνει κάποιον άλλο να πρέπει να αλλάξει θέση. Αυτό περιλαμβάνει επίσης τη σωματική επαφή, η οποία συνήθως είναι περισσότερο ή λιγότερο άνετη για τον καθένα. Ωστόσο, η άσκηση πιθανότατα θα κάνει τους μαθητές να συνειδητοποιήσουν περισσότερο τη θέληση για επιτυχία, παρά την ανάγκη σωματικής επαφής. Η άσκηση στο μικρότερο χαλί είναι ακριβώς η ίδια αλλά πολύ πιο δύσκολη. Οι πιθανότητες είναι ότι οι ομάδες θα αναπτύξουν τη στρατηγική τους σκέψη και θα βρουν πολύ δημιουργικούς τρόπους για να έχουν λιγότερους ανθρώπους να στέκονται στο χαλί – για παράδειγμα κουβαλώντας άλλους στην πλάτη ή στους ώμους.

*Το ιπτάμενο αυγό:* Αυτή είναι μια εξαιρετική άσκηση για να την κάνετε πριν από ένα διάλειμμα. Χρειάζεται περισσότερος χρόνος και μπορεί να συνεχιστεί μετά από ένα διάλειμμα. Ο επαγγελματίας μοιράζει το σετ εργαλείων σε κάθε ομάδα. Οι μαθητές πρέπει να βρουν έναν τρόπο να χρησιμοποιήσουν κάθε εργαλείο για να μην σπάσει το αυγό. Η απόδειξη ότι το έκαναν, θα παρουσιαστεί στο τέλος της πρώτης συνεδρίας, με τους μαθητές να πρέπει να ρίξουν την κατασκευή τους από ένα συγκεκριμένο ύψος. Αυτή η δύσκολη αλλά διασκεδαστική άσκηση απαιτεί πολλή σκέψη, προγραμματισμό και θεωρητικές δοκιμές. Απαιτεί επίσης διαφορετικές προσωπικές δεξιότητες, μαλακές και σκληρές. Οι κατασκευές θα είναι πιθανότατα πολύ δημιουργικές και πολύ διαφορετικές μεταξύ τους. Και πάλι, ο σκοπός δεν είναι να επιτύχουμε να διατηρήσουμε το αυγό ανέπαφο, αλλά να κάνουμε τους μαθητές να χρησιμοποιήσουν κάθε κομμάτι των δυνατοτήτων τους σε μια τελική δοκιμασία.

Το τελευταίο μέρος του μαθήματος αποτελείται από ένα κλιπ YouTube που επικαλείται τη σημασία της ανάπτυξης της ομαδικής εργασίας και μια συζήτηση σχετικά με το γιατί η ομαδική εργασία είναι τόσο πολύτιμη δεξιότητα για τους εργοδότες. Το κλιπ λειτουργεί ως επιβεβαίωση αυτού που έμαθαν και ως γεγονός ότι πράγματι έμαθαν κάτι χρήσιμο. Ο επαγγελματίας θα πρέπει να επικεντρωθεί στα διαφορετικά δυνατά σημεία που θα δώσουν οι εκπαιδευόμενοι ως παραδείγματα για το τι έχουν χρησιμοποιήσει κατά τη διάρκεια της ημέρας. Αυτά είναι τα δυνατά σημεία που μπορεί να τους καθοδηγήσουν στην πορεία τους στην αγορά εργασίας. Ο επαγγελματίας θα οδηγήσει τη συζήτηση με τον τρόπο που οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να αναρωτηθούν ποιοι είναι οι τυπικοί χώροι εργασίας που απαιτούν διαφορετικές δυνάμεις. Θα είναι επίσης σαφές σε αυτούς ποιες δυνάμεις θα μπορούσαν να αναπτύξουν ή να βελτιώσουν. Αυτό πρέπει να το δηλώσει ο επαγγελματίας, αν και δεν είναι κάτι που πρέπει να αναφέρεται στην τάξη.

## Αναστοχαστικές ερωτήσεις

- Ποιες δυνάμεις έπρεπε να χρησιμοποιήσετε κατά τη διάρκεια των ασκήσεων;
- Νιώσατε άνετα χρησιμοποιώντας αυτές τις δυνάμεις;
- Παρατηρήσατε πλεονεκτήματα που χρησιμοποίησαν άλλοι , αλλά εσείς όχι;
- Με ποιον τρόπο αυτά τα δυνατά σημεία θα ήταν ωφέλιμα σε έναν χώρο εργασίας.
- Μπορείτε να συμφωνήσετε με πολλούς εργοδότες που εκτιμούν την ικανότητα ομαδικής εργασίας;
- Νιώθετε ότι έχετε συνειδητοποιήσει περισσότερο τις πραγματικές δεξιότητες ομαδικής εργασίας που έχετε;
- Πώς μπορείτε να βελτιώσετε αυτή την ικανότητα ακόμα περισσότερο;
- Τι πιστεύετε ότι πήρατε από αυτό το μάθημα;

## Αναφορές & περαιτέρω ανάγνωση

- [https://www.academia.edu/3696252/Tuckmans\\_Forming\\_Norming\\_Storming](https://www.academia.edu/3696252/Tuckmans_Forming_Norming_Storming)
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5234826/pdf/pone.0169604.pdf>
- <https://www.youtube.com/watch?v=o9mdHMtxOjY>
- <https://www.youtube.com/watch?v=kYjqtLCNqSA>

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

44

Για αυτήν την υποενοότητα, προτείνουμε την ακόλουθη δοκιμασία αυτοαξιολόγησης:

**Μετά από αυτό το κεφάλαιο, έχω...**

	1 Διαφωνώ	2 Μάλλον διαφωνώ	3 Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	4 Μάλλον συμφωνώ	5 Συμφωνώ
... απέκτησα βασικές γνώσεις σχετικά με τις δυνάμεις και τις αδυναμίες μου στον τομέα της ομαδικής εργασίας.					
... απέκτησα αυτογνωσία.					
... απέκτησα μεγαλύτερη κατανόηση σχετικά με τη σημασία της ομαδικής εργασίας στους χώρους εργασίας.					
... κατάλαβα πώς μπορώ να συνεχίσω να ακονίζω τις δεξιότητές μου στην ομαδική εργασία.					

## 3.2 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με την ολοκλήρωση αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας ο εκπαιδευόμενος θα είναι σε θέση:

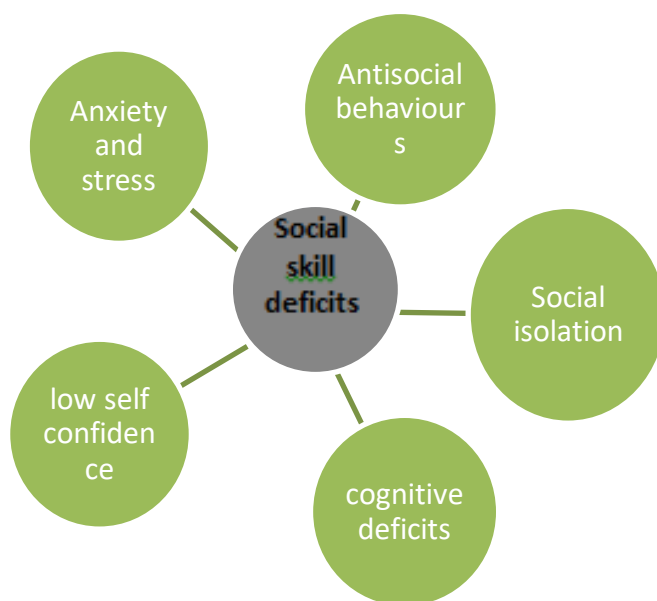
ΓΝΩΣΗ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΗ
<p>Βασικές γνώσεις για:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Πώς μπορεί να διαχειριστεί την επίλυση προβλημάτων με μια εύκολη στρατηγική.</li> <li>• Η συσχέτιση της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής.</li> </ul>	<p><b>Αναπτύξει και κατακτήσει</b> μια τεχνική που θα αυξήσει την ανεξαρτησία κάποιου σε προκλήσεις όπως η διαχείριση χρόνου.</p> <p><b>Αποφασίζει</b> πώς οι τρέχουσες προκλήσεις μπορούν να επηρεάσουν μια εργασιακή κατάσταση, εάν δεν αντιμετωπίζονται.</p>	<p><b>Δείξει υπευθυνότητα</b> χάρη στη συμμετοχή σε μια αυτοαναπτυσσόμενη ομαδική διαδικασία.</p> <p><b>Επίδειξη</b> δεξιοτήτων για την απασχολησιμότητα</p>

### ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

- Χρησιμοποιήστε μια συγκεκριμένη στρατηγική για την επίλυση προβλημάτων
- Κατανοήστε τις υποκείμενες διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα πριν από ένα επιτυχημένο επίτευγμα.
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την απασχολησιμότητα.

## ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Η εκπαίδευση κοινωνικών δεξιοτήτων (SST) είναι ένας τύπος ψυχοθεραπείας που βοηθά τους ανθρώπους να βελτιώσουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες, ώστε να γίνουν κοινωνικά ικανοί. Η μέθοδος αναπτύχθηκε από τον Robert Paul Liebermann, καθηγητή ψυχιατρικής στο Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνια. Η SST είναι κυρίως μια συμπεριφορική θεραπεία, αλλά η γνωστική θεραπεία μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί σε ορισμένες περιπτώσεις για να μεγιστοποιήσει την επιτυχία της SST. Αυτή η ψυχοθεραπεία μπορεί να γίνει ένας προς έναν ή σε ομαδική κατάσταση. Το SST αναγνωρίζεται ως μια επιστημονικά βασισμένη ψυχοθεραπεία με πολύ καλά αποτελέσματα για ομάδες-στόχους με ψυχικές ή ψυχολογικές διαταραχές ή για όποιον θέλει να βελτιώσει τις κοινωνικές του δεξιότητες και την κοινωνική του αυτοπεποίθηση. Η μέθοδος αναπτύχθηκε περαιτέρω στη Σουηδία το 1995, από τον ψυχολόγο Per Borell και συνιστάται ιδιαίτερα από το Εθνικό Συμβούλιο Υγείας και Πρόνοιας, που είναι μια σουηδική κυβερνητική υπηρεσία υπό το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Το SST εκπαιδεύεται συχνά σε Σουηδούς συμβούλους, θεραπευτές, κοινωνικούς λειτουργούς κ.λπ. που εργάζονται με άτομα είτε με ψυχικές ασθένειες είτε με άτομα με πολύ μικρή εμπειρία στην αγορά εργασίας.



Όπως φαίνεται παραπάνω, υπάρχουν πολλοί παράγοντες που συμβάλλουν στην επιδείνωση των κοινωνικών δεξιοτήτων, οι οποίες με τη σειρά τους βλάπτουν πολλές άλλες πτυχές της ζωής μας. Για παράδειγμα, τα ελλείμματα κοινωνικών δεξιοτήτων προκαλούν κοινωνική απομόνωση και η κοινωνική απομόνωση επιδεινώνει τις κοινωνικές δεξιότητες. Αυτά είναι μόνο μερικά παραδείγματα από τους πολλούς φαύλους κύκλους που βλέπουμε στην ψυχολογία.

Η εργασία είναι ουσιαστικό μέρος της ζωής και της κοινωνίας μας. Μελέτες δείχνουν ότι όταν οι άνθρωποι δεν εργάζονται, αισθάνονται κατάθλιψη. Έτσι, η τοποθέτηση ψυχικά ασθενών στο χώρο εργασίας έχει γίνει πρωταρχικός στόχος της αποκατάστασης. Για να μπορέσουν οι άνθρωποι να διατηρήσουν μια θέση εργασίας, πρέπει να έχουν τις απαραίτητες κοινωνικές δεξιότητες. Η έλλειψη αυτών είναι ο λόγος που πολλοί άνθρωποι δεν μπορούν να παραμείνουν απασχολούμενοι. Είναι καλύτερο να

προσαρμόσετε το επαγγελματικό SST σε μια συγκεκριμένη εργασία. Είναι πολύ δύσκολο για τους ψυχικά άρρωστους ασθενείς να γενικεύσουν τις κοινωνικές δεξιότητες στο χώρο εργασίας σε οποιοδήποτε περιβάλλον, καθώς διαφορετικές θέσεις εργασίας απαιτούν διαφορετικές σχέσεις.

Όλη η εκπαίδευση κοινωνικών δεξιοτήτων ακολουθεί το ίδιο βασικό δομικό περίγραμμα και περίγραμμα εφαρμογής:

### **Προσδιορισμός του προβλήματος**

Πρώτον, πρέπει να εντοπιστεί το μείζον κοινωνικό πρόβλημα. Για παράδειγμα, τα προβλήματα που αφορούν στην κοινωνικοποίηση έχουν να κάνουν με τον φόβο μεγάλων συγκεντρώσεων ανθρώπων; Ή το να μιλάμε ανθρώπους στη δουλειά;

### **Θέτοντας τους στόχους**

Αυτό θα περιλαμβάνει έναν ευρύ γενικό στόχο καθώς και εστιασμένους στόχους που μπορεί να αλλάζουν από συνεδρία σε συνεδρία. Για το SST, ο γενικός συνολικός στόχος μπορεί να είναι η ικανότητα τα άτομα να κοινωνικοποιούνται άνετα στην αίθουσα προσωπικού, ενώ οι μεμονωμένοι στόχοι θα είναι συγκεκριμένοι για τις δεξιότητες (π.χ. να μάθουν πώς να χαιρετούν κάποιον, να ρωτούν πώς είναι και να ανταποκρίνονται κατάλληλα). Μόλις κατακτηθεί κάθε στόχος ή δεξιότητα, ο στόχος για την επόμενη συνεδρία γίνεται πιο δύσκολος. Η διατήρηση του γενικού στόχου κατά νου θα βοηθήσει τους μαθητές να ξεπεράσουν τις στιγμές που νιώθουν ότι θέλουν να τα παρατήσουν.

47

### **Μοντελοποίηση**

Προτού αναμένεται από τους εκπαιδευόμενους να εκτελέσουν τη δεξιότητα, θα μοντελοποιήσουν τη δεξιότητα στην οποία εστιάζουν, έτσι ώστε να μπορούν να δουν ακριβώς τι πρέπει να κάνουν πριν επιχειρήσουν να το κάνουν οι ίδιοι.

### **Παιχνίδι ρόλου**

Μετά τη μοντελοποίηση, θα τους ζητηθεί να παίξουν ρόλους. Αυτή η πρακτική είναι μια πολύ σημαντική πτυχή του SST. Μπορεί να αισθάνονται περίεργα στο παιχνίδι ρόλων, αλλά μέχρι να εξασκήσουν την ικανότητα, είναι δύσκολο να το χρησιμοποιήσουν εκτός της ασφάλειας και του περιορισμού που παρέχουν οι συμβουλευτικές συνεδρίες.

### **Ανατροφοδότηση**

Ο σύμβουλος θα παρέχει ανατροφοδότηση στο τέλος κάθε συνεδρίας. Αυτή η ανατροφοδότηση θα βοηθήσει τον εκπαιδευόμενο να εντοπίσει τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία του, καθώς και τα πράγματα πάνω στα οποία χρειάζεται ιδιαίτερα να εργαστεί και να εξασκήσει.

### **Εργασία για το σπίτι!**

Μεταξύ των συνεδριών, ο σύμβουλος θα θέσει ελάχιστες προκλήσεις για την εργασία που απαιτείται από τους μαθητές να κάνουν στον δικό τους χρόνο καθ' όλη τη διάρκεια της εβδομάδας. Συνήθως η εργασία θα συνεχιστεί απευθείας από τη συνεδρία, έτσι ώστε να εξασκήσουν τη νέα δεξιότητα που έμαθαν. Ανάλογα με την επιτυχία τους στην αντιμετώπιση της πρόκλησης, θα επικεντρωθούν σε μια νέα, πιο δύσκολη δεξιότητα στην επόμενη συνεδρία.

Από τα ακόλουθα έξι βήματα προκύπτει ένα εργαλείο επίλυσης προβλημάτων, επίσης σε έξι βήματα. Συνιστάται στους μαθητές να εργάζονται με αυτό το εργαλείο επανειλημμένα (τουλάχιστον πέντε φορές) για να αισθάνονται ότι έχουν κατακτήσει τη δομή και ότι τότε θα καταλάβουν πώς να εφαρμόσουν το εργαλείο σε άλλους τομείς επίλυσης προβλημάτων. Οι τίτλοι του εργαλείου είναι:

**Βήμα πρώτο:** Ποιος είναι ο στόχος;

Προσπαθήστε να περιγράψετε το πρόβλημα όσο το δυνατόν λεπτομερέστερα. Διατυπώστε αυτό το πρόβλημα ως στόχο που μπορείτε να επιτύχετε σε ένα ορισμένο χρονικό διάστημα

**Βήμα δεύτερο:** Καταγράψτε όλες τις πιθανές λύσεις και ιδέες.

Μην εστιάζετε σε πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα σε αυτό το στάδιο.

**Βήμα τρίτο:** Ποια θα ήταν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα για κάθε λύση;

Ανατρέξτε στη λίστα σας και αναγκάστε τον εαυτό σας να βρει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Θα μπορούσαν να έχουν την παραμικρή σημασία, αλλά είναι απαραίτητο να απαριθμήσουμε το καθένα.

**Βήμα τέταρτο:** Επιλέξτε τη λύση που ταιριάζει καλύτερα σε εσάς.

Επιλέξτε τη λύση που θα σας έκανε να πετύχετε τον στόχο σας με τον πιο εύκολο τρόπο, εν συνόλω ή εν μέρει. Η διαχείριση της λύσης θα πρέπει να γίνει εντός μίας έως δύο εβδομάδων.

**Βήμα πέμπτο:** Σχέδιο υλοποίησης.

Πώς και πότε θα ξεκινήσετε; Τι πόρους θα χρειαστείτε; Ποια εμπόδια πρέπει να ξεπεραστούν; Χρειάζεται να εξασκηθείτε;

**Βήμα έκτο:** Στη συνέχεια, διαβάστε το αποτέλεσμα σας. (Εάν η ομαδική συνεδρία συνεχιστεί ως ανατροφοδότηση)

Τι πήγε καλά; Τι θα έπρεπε να προσαρμόσετε για να πετύχετε τον στόχο, αν δεν επιτεύχθηκε;

Σημειώστε ότι υπάρχουν πολλές στρατηγικές για την αντιμετώπιση της διαχείρισης χρόνου εκεί έξω. Αυτό το μοντέλο είναι ένα από αυτά και μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην ομαδική συμβουλευτική όπου τα μέλη της ομάδας μοιράζονται ένα υπόβαθρο ψυχικής ασθένειας ή πολύ μικρή (ή καθόλου) πρακτική εμπειρία από μια τοποθέτηση εργασίας ή μια πραγματική εργασία. Είναι επίσης ένα χρήσιμο μοντέλο για κάθε θεματικό πεδίο επίλυσης προβλημάτων.

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Ο επαγγελματίας αναλαμβάνει ενεργό ρόλο, καθώς συγκρατεί την ομάδα και είναι υπεύθυνος για το θεωρητικό πλαίσιο που περιβάλλει αυτήν την άσκηση.

Το μάθημα ξεκινά με δύο κλιπ στο Youtube, που δείχνουν τα σωματικά και ψυχολογικά μειονεκτήματα που ακολουθούν την έλλειψη διαχείρισης χρόνου. Ο επαγγελματίας είναι υπεύθυνος για τη συζήτηση αυτού του θέματος με τους μαθητές, εστιάζοντας στο πώς αυτό μπορεί να επηρεάσει τόσο την προσωπική όσο και την επαγγελματική ζωή. Εάν οι μαθητές δεν έχουν δοκιμάσει ακόμη μια θέση εργασίας ή μια πραγματική εργασία, συσχετίζονται με



το σχολικό περιβάλλον. Ο κύριος στόχος για τον επαγγελματία στην εισαγωγή είναι να δημιουργήσει επίγνωση της σημασίας με τη βελτίωση των δεξιοτήτων διαχείρισης χρόνου.

Στη συνέχεια, κάθε εκπαιδευόμενος θα λάβει το φύλλο εργασίας με τα έξι διαφορετικά βήματα. Ο επαγγελματίας θα τους ζητήσει να βρουν διαφορετικούς τομείς σχετικά με τη διαχείριση του χρόνου, που θεωρούν ότι χρειάζονται προσαρμογή. Αυτή η προσαρμογή πρέπει να διατυπωθεί ως στόχος, όχι προβλήματα – όπως αναφέρεται στο φύλλο εργασίας από τον Borell.

Τυπικά θέματα είναι: «πώς μπορώ να βρω χρόνο για γυμναστική;», «Θέλω να είμαι στην ώρα μου για το σχολείο/δουλειά/συσκέψεις», «Αυτή η [εισάγετε δραστηριότητα] πρέπει να σταματήσει να είναι τόσο χρονοβόρα στην καθημερινή μου ζωή», «Πώς μπορώ να αποτρέψω να χάσω το τελευταίο λεωφορείο στο δρόμο για το σπίτι μου;», «Θέλω να μπορώ να οργανώσω τα βράδια μου» κ.λπ.

Για αποτελεσματική μάθηση, οι μαθητές θα πρέπει να επαναλαμβάνουν αυτήν την άσκηση με διαφορετικούς τύπους θεμάτων διαχείρισης χρόνου (ή ολοκαίνουργια θέματα). Οι επαναλαμβανόμενες ασκήσεις θα αυξήσουν τις πιθανότητες γνώσης που θα διατηρηθεί με την πάροδο του χρόνου.

## ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

49

- Καταλαβαίνετε τη σημασία της διαχείρισης του χρόνου σας κατά την είσοδό σας στην αγορά εργασίας;
- Πώς μπορεί η έλλειψη διαχείρισης χρόνου να αποτελέσει εμπόδιο σε μια μελλοντική απασχόληση;
- Τι νιώθεις ότι πήρες από αυτό συνεδρία?

## Αναφορές & περαιτέρω ανάγνωση

- Palmen, A., Didden, R., & Arts, M. (2008). Improving question asking in high-functioning adolescents with autism spectrum disorders: Effectiveness of small-group training. *Autism*, 12(1), 83-98. doi: 10.1177/1362361307085265
- <https://eslda.se/material/esl-manualer/> (Εγχειρίδια στα σουηδικά)
- <https://healthengine.com.au/info/social-skills-training-sst>
- <https://www.youtube.com/watch?v=Z6kAEQJhSoU> (Γιατί η διαχείριση χρόνου είναι ο πιο πολύτιμος πόρος σας)
- [HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=VUK6LXRZMMK](https://www.youtube.com/watch?v=VUK6LXRZMMK) (more work-oriented, but an explanation of why lack of time management is bad for your health)

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

Για αυτήν την υποενοότητα, προτείνουμε την ακόλουθη δοκιμή αυτοαξιολόγησης:

**Μετά από αυτό το κεφάλαιο...**

	1 Διαφωνώ	2 Μάλλον διαφωνώ	3 Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	4 Μάλλον συμφωνώ	5 Συμφωνώ
... απέκτησα βασικές γνώσεις σχετικά με τις στρατηγικές διαχείρισης χρόνου					
... απέκτησα αυτογνωσία					
... κατάλαβα πώς μπορώ να επηρεάσω τα προβλήματά μου μετατρέποντάς τα σε στόχους					
... πηγές (σύνδεσμοι, άρθρα, βίντεο) για περαιτέρω ανάγνωση.					

## 4. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ: ΛΕΚΤΙΚΗ / ΜΗ ΛΕΚΤΙΚΗ



Διάρκεια: 3 ώρες

### Εισαγωγή

Η επικοινωνία είναι ένα από τα πιο σημαντικά κομμάτια της καθημερινότητας, αλλά και της επαγγελματικής ζωής. Όλοι μας έχουμε διαφορετικά στυλ επικοινωνίας που μεταδίδουμε προφορικά και μη.

Αυτή η ενότητα εστιάζει αρχικά στη διεκδικητικότητα ως κοινωνική <sup>51</sup> δεξιότητα και ως μέσο που βοηθά τους ανθρώπους να ξεκινήσουν και να διατηρήσουν σχέσεις μέσω της αποφυγής του άγχους και της επιθετικότητας.

Το δεύτερο μέρος στοχεύει στην ανάδειξη της σημασίας των επικοινωνιακών δεξιοτήτων στην επαγγελματική ζωή για την εύρεση εργασίας και την ανάπτυξη σχέσεων στην αγορά εργασίας.

## 4.1 ΣΤΥΛ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με την ολοκλήρωση αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας ο εκπαιδευόμενος θα είναι σε θέση να:

ΓΝΩΣΗ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΗ
<p>Προσδιορίζει μορφές και δεξιότητες επικοινωνίας.</p> <p>Αναγνωρίζει τη σημασία της ενεργητικής ακρόασης.</p> <p>Προσδιορίζει ευκαιρίες για ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας.</p> <p>Προσδιορίζει πώς να αποφεύγει τη διακοπή της επικοινωνίας.</p>	<p>Εφαρμόσει λεκτικές, παραλεκτικές (τόνος, ένταση και ρυθμός φωνής) και μη λεκτικές (φυσιογνωμία, μίμηση, χειρονομίες) στρατηγικές σε άτομα και ομάδες στο εργασιακό περιβάλλον.</p> <p>Επιλέξει δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων για να επιδείξει τρόπους επικοινωνίας σε μια σειρά διαφορετικών ανθρώπων σε εταιρειών.</p>	<p>Εφαρμόσει σχέδια δράσης σε μελλοντικές ευκαιρίες προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης.</p> <p>Να είναι υπεύθυνος για την υλοποίηση, την αξιολόγηση και τον προγραμματισμό συγκεκριμένων εργασιών που σχετίζονται με το θέμα του σχεδιασμού στόχων.</p> <p>Ενεργήσει σύμφωνα με το εκπαιδευτικό πλαίσιο που είναι αφιερωμένο στον προγραμματισμό στόχων.</p>

### ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

- Να εντοπίσει το άτομο τους κώδικες της καθημερινότητας που έχει εσωτερικεύσει
- Να βιώσει τις κοινωνικές συμπεριφορές που αναπαράγει η ομάδα
- Να βιώσει τη μη λεκτική επικοινωνία

## ΕΚΑΠΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Ερευνητές που ενδιαφέρονται για τη μελέτη της διεκδικητικότητας ως κοινωνικής δεξιότητας, π.χ. Οι Orme και Bar-On (2002), επεσήμαναν ότι τα άτομα με διεκδικητικό στυλ επικοινωνίας μπορούν να εκφραστούν αποφεύγοντας το άγχος και την επιθετικότητα σε διαφορετικές καταστάσεις. Η διεκδίκηση έχει επίσης οριστεί ως μια άμεση και κατάλληλη διαδικασία επικοινωνίας των αναγκών. Το άτομο μπορεί να πει τις δικές του απόψεις χωρίς να τιμωρεί άλλους ανθρώπους (Arrindell and van den Ende, 1985 *apud* Sarkona et al., 2010). Μπορούμε λοιπόν να χρησιμοποιήσουμε τη διεκδικητικότητα ως μέσο που θα μας βοηθήσει να ξεκινήσουμε και να διατηρήσουμε κοινωνικές σχέσεις. Και, όπως είπε ο Eskin (2003), οι δυναμικοί άνθρωποι απολαμβάνουν συναισθηματική ευημερία.

### Στυλ επικοινωνίας που προσδιορίστηκαν:

**Παθητικό** . Τα άτομα με παθητικό τρόπο επικοινωνίας σπάνια εκφράζουν τις προσωπικές τους απόψεις και τις συναισθηματικές τους καταστάσεις. Γενικά, υπάρχουν άτομα με χαμηλή αυτοπεποίθηση. Χρησιμοποιούν τον χαμηλό τόνο και έχουν χαμηλή μιμητική εκφραστικότητα.

**Επιθετικό** . Το επιθετικό στυλ μπορεί να αναγνωριστεί μέσω του υψηλού τόνου, της παρορμητικότητας στην έκφραση απόψεων, της έλλειψης ακουστικών συμπεριφορών. Δημιουργεί την εντύπωση εχθρότητας στον συνομιλητή, οπότε όσοι χρησιμοποιούν το επιθετικό στυλ, προκαλούν τους άλλους σε αμυντικές στάσεις ή επιθετικές απαντήσεις. Στη μία ή στην άλλη περίπτωση, η ακρίβεια της επικοινωνίας είναι χαμηλή.

**Διεκδικητικό** . Το διεκδικητικό στυλ βασίζεται στη θετική στάση απέναντι στους άλλους. Οι συνθήκες ανάπτυξης ενός τέτοιου στυλ είναι η αυτοπεποίθηση και η εμπιστοσύνη στους άλλους. Το διεκδικητικό άτομο εκφράζει τις απόψεις και τα συναισθήματά του άμεσα και ανοιχτά, χρησιμοποιώντας μέτριο, αλλά σταθερό και εκφραστικό τόνο, διατηρώντας οπτική επαφή με τον συνομιλητή.

Η γενική στάση είναι χαλαρή, σωστή στάση σώματος, όρθια ή καθιστή. Το ενδιαφέρον για τον συνομιλητή είναι ορατό. Οι μιμήσεις και οι χειρονομίες είναι συνεπείς με το λεκτικό μήνυμα.

Το **διεκδικητικό στυλ** θεωρείται ιδανικό για κάθε κατάσταση επικοινωνίας. Αυτό είναι το στυλ ενός υπεύθυνου ατόμου, που ξέρει τι κάνει και τι λέει. Το **διεκδικητικό στυλ επικοινωνίας** θα παρουσιαστεί καθώς και το γεγονός ότι μπορεί να μαθευτεί μέσω της πρακτικής μέρα με την ημέρα.

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Όλοι μας έχουμε διαφορετικά στυλ επικοινωνίας που μεταδίδουμε τόσο στη λεκτική όσο και στη μη λεκτική επικοινωνία. Αυτή είναι μια δυναμική που βοηθά τους νέους να αναγνωρίσουν τις συμπεριφορές και τις κοινωνικές συμπεριφορές που έχουν

εσωτερικεύσει. Μέσα από το παιχνίδι και την αυθόρμητη δραματοποίηση, βιώνουν πώς συμβαίνει η μη λεκτική επικοινωνία.

Αρχικά, εξηγείται στην ομάδα ότι θα παίξει ένα παιχνίδι στο οποίο δεν μπορείτε να μιλήσετε, μόνο θα ενεργούν. Ο συντονιστής ζητά έναν εθελοντή για να ξεκινήσει τη δραστηριότητα.

Χωρίς να ακούει η υπόλοιπη ομάδα, θα πρέπει να τους δοθούν οδηγίες να δραματοποιήσουν μια κατάσταση και να μην σταματήσουν μέχρι να τελειώσει ολόκληρη η δραστηριότητα. Μπορούν να προταθούν παραδείγματα όπως: να συμπεριφέρεστε σαν να μαγειρεύετε, να περιμένετε σε στάση λεωφορείου, να εργάζεστε στο γραφείο κ.λπ.

Ένας εθελοντής από την ομάδα αρχίζει να παίζει ενώ η υπόλοιπη ομάδα παρακολουθεί, μετά καλείται κάποιος άλλος και του ζητείται να συμμετάσχει στην παράσταση. Δεν θα πρέπει να του/της δίνεται άλλη ένδειξη, απλώς να του πούμε να «συμμετάσχει στη σκηνή».

Διαδοχικά, άλλοι νέοι της ομάδας, όχι περισσότεροι από δέκα, θα κληθούν να συμμετάσχουν στη θεατρική παράσταση ένας-ένας. Το αποτέλεσμα, λοιπόν, θα είναι ότι όλοι έπαιζαν σκηνές ερμηνεύοντας αυτό που έκαναν οι συνάδελφοί τους.

Στο τέλος, οι άνθρωποι που δεν συμμετείχαν θα πρέπει να πουν ποιες σκηνές έζησαν και τι απέγιναν ο/η κάθε ηθοποιός.

Στο τέλος της δυναμικής, μπορούν να προταθούν ορισμένες ερωτήσεις για τη διευκόλυνση του διαλόγου:

- Πιστεύετε ότι υπήρχε σχέση μεταξύ των ενεργειών που πρόσθετε κάθε άτομο ή ήταν κινήσεις που δεν μπορούσαν να ανήκουν στην ίδια σκηνή;
- Κατάλαβε το άτομο που συμμετείχε στη σκηνή τι έκανε ο άλλος;
- Όταν είδαν την κίνηση ενός συντρόφου, κατάλαβαν σε τι κατάσταση μπορεί να βρεθούν; Υπάρχουν ενέργειες σαν να είναι κοινοί κώδικες που επεξεργαζόμαστε κοινωνικά.

## Αναφορές & περαιτέρω ανάγνωση

- Βοηθήματα και εμπόδια στην αποτελεσματική επικοινωνία με τους νέους

<https://www.agedcarecomplaints.gov.au/internet/publications/publishing.nsf/Content/drug-treat-pubs-front4-wk-toc~drugtreat-pubs-front4-wk-secb~drugtreat-pubs-front4-wk-secb-3~drugtreat-pubs-front4-wk-secb-3-3>

- White, K.W. (2016). Trainer Communication. A Guide to Relational, Organizational and Classroom
- Communication. Maryland: Rowman& Littlefield. Prozesky, D.R. (2000).
- Communication and Effective Teaching. Community Eye Health, 13, (35), 44-45.

<https://study.com/academy/lesson/types-of-communication-formal-informal-grapevine-verbal-non-verbal.html>

- <https://www.myworldofwork.co.uk/getting-job/additional-support-needs-work>
- Beukelman, D. and Mirenda, P. 2013, Augmentative and alternative communication: supporting children and adults with complex communication needs, 4th edn, Paul H. Brookes Publishing Co, Baltimore, Maryland.

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

Για αυτήν την υποενότητα, προτείνουμε την ακόλουθη δοκιμασία αυτοαξιολόγησης:

**Μετά αυτό το κεφάλαιο...**

	1 Διαφωνώ	2 Μάλλον διαφωνώ	3 Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	4 Μάλλον συμφωνώ	5 Συμφωνώ
... απέκτησα βασικές γνώσεις για την επικοινωνία λεκτική και μη.					
... ανέπτυξα αποτελεσματική ικανότητα επικοινωνίας.					
... πηγές (σύνδεσμοι, άρθρα, βίντεο) για περαιτέρω ανάγνωση.					
...απέκτησα αυτογνωσία					

55

## 4.2 ΛΕΚΤΙΚΗ ΚΑΙ ΜΗ ΛΕΚΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με την ολοκλήρωση αυτής της μαθησιακής ενότητας ο εκπαιδευόμενος θα είναι σε θέση να:

<b>ΓΝΩΣΗ</b>	<b>ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ</b>	<b>ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΗ</b>
--------------	-------------------	-----------------------------

Αναγνωρίζει πώς η επικοινωνία επηρεάζει τις σχέσεις στην αγορά εργασίας.	Εφαρμόσει δεξιότητες λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας για να βρει δουλειά.	Να είναι υπεύθυνος/-η για την υλοποίηση, την αξιολόγηση και τον προγραμματισμό συγκεκριμένων εργασιών που σχετίζονται με το θέμα του σχεδιασμού στόχων.
Προσδιορίζει πώς η λεκτική και η μη λεκτική επικοινωνία μας βοηθά να βρούμε δουλειά.	Αναπτύξει δεξιότητες επικοινωνίας που ενισχύουν τις σχέσεις στην αγορά εργασίας.	
Καθορίζει τις δεξιότητες επικοινωνίας που εμπλέκονται στην αγορά εργασίας.	Συνδυάσει δεξιότητες για την ενίσχυση της αυτογνωσίας και της ικανότητας απασχολησιμότητας.	

## ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

- Προσδιορίστε τις μεθόδους που χρησιμοποιεί το άτομο για να επικοινωνήσει.
- Αναγνωρίστε στη σχέση με τους άλλους ποιοι στόχοι ή μη λεκτικές συμπεριφορές αντικατοπτρίζουν μια ενεργητική ακρόαση.
- Γνωρίστε την αξία των μη λεκτικών συμπεριφορών, να ακούτε με έναν ενεργητικό τρόπο.
- Βελτίωση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων ως μέθοδος για τη βελτίωση της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας.

56

## ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Το να γνωρίζει κανείς πώς να επικοινωνεί, τόσο στη δική του γλώσσα όσο και σε άλλες γλώσσες, βελτιώνει τις πιθανότητες εισόδου του στην αγορά εργασίας. Η Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για τις ικανότητες που είναι απαραίτητες για τη δια βίου μάθηση, καθώς και η έκθεση ANECA που αναφέρεται στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, που αναφέρεται στον «Κατάλογο Κατάρτισης για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των νέων», που εκπονήθηκε από Fortec τον Νοέμβριο του 2011, θεωρούν ότι η απόκτηση των ικανοτήτων επικοινωνίας στη μητρική γλώσσα, επικοινωνίας στις ξένες γλώσσες και κοινωνικής ικανότητας, αποτελούν αντίδοτο στην ανεργία.

Η εκμάθηση της επικοινωνίας στη μητρική γλώσσα περιλαμβάνει την επίγνωση των κύριων τύπων λεκτικής αλληλεπίδρασης, των κύριων χαρακτηριστικών των διαφορετικών συλλ επικοινωνίας και της ποικιλομορφίας της γλώσσας και της επικοινωνίας ανάλογα με το πλαίσιο.

Οι άνθρωποι πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να επικοινωνούν προφορικά και γραπτά σε πολλαπλές επικοινωνιακές καταστάσεις και να ελέγχουν και να προσαρμόζουν τη δική τους επικοινωνία στις απαιτήσεις της κατάστασης. Με αυτόν τον



τρόπο, θεωρείται ότι ο νέος που έχει τη δυνατότητα όχι μόνο να αναζητά πληροφορίες αλλά να τις επεξεργάζεται, καθώς και να διατυπώνει και να εκφράζει τα δικά του προφορικά και γραπτά επιχειρήματα με πειστικό τρόπο που ταιριάζει στο πλαίσιο, έχει περισσότερες πιθανότητες να βρει μια θέση εργασίας.

Μια άλλη από τις ικανότητες που αυξάνονται και επηρεάζουν τη δια βίου μάθηση και, επομένως, αυξάνουν την απασχολησιμότητα, είναι η επικοινωνία σε ξένες γλώσσες, η οποία απαιτεί γνώση λεξιλογίου και λειτουργικής γραμματικής, κατανόηση προφορικών μηνυμάτων, έναρξη, διατήρηση και ολοκλήρωση συνομιλιών και να διαβάζει, να κατανοεί και να παράγει κείμενα κατάλληλα για τις ανάγκες του ατόμου.

Ομοίως, η αγορά εργασίας απαιτεί κοινωνικές ικανότητες, θεμελιώδη στοιχεία των οποίων είναι η ικανότητα εποικοδομητικής επικοινωνίας σε διαφορετικά περιβάλλοντα, η ικανότητα επίδειξης ανοχής, η έκφραση και η κατανόηση διαφορετικών απόψεων, η διαπραγμάτευση γνωρίζοντας πώς να εμπνέει εμπιστοσύνη και να αισθάνεται ενσυναίσθηση. Τα άτομα που έχουν αποκτήσει αυτή την ικανότητα είναι σε θέση να διαχειριστούν το άγχος και την απογοήτευση και να τα εκφράσουν με εποικοδομητικό τρόπο.

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Σε κάθε διαδικασία επικοινωνίας υπάρχουν δύο τρόποι μετάδοσης πληροφοριών: λεκτικός και μη λεκτικός. Στη λεκτική επικοινωνία οι ιδέες και τα συναισθήματά μας εκφράζονται με λέξεις, ενώ στη μη λεκτική επικοινωνία χρησιμοποιούνται χειρονομίες και έκφραση σώματος για να επικοινωνήσουμε αυτό που θέλουμε να εκφράσουμε. Η λεκτική επικοινωνία εκτιμάται γενικά περισσότερο και δεν δίνεται σημασία στη μη λεκτική επικοινωνία. Σε αυτή τη δραστηριότητα θα μάθετε να εκτιμάτε και να χρησιμοποιείτε μη λεκτικές συμπεριφορές για να επιτύχετε αποτελεσματική επικοινωνία και να κάνετε το άλλο άτομο να αισθάνεται ότι ακούγεται. Είναι σημαντικό όχι μόνο να κατανοήσουμε τι λέγεται αλλά και να κατανοήσουμε τις αντιλήψεις και τα συναισθήματα του ατόμου που μιλάει, δηλαδή να ακούτε ενεργά τον άλλον.

Οι εταιρείες εκτιμούν πολύ θετικά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοί τους είναι σε θέση να επικοινωνούν επαρκώς, για το οποίο πρέπει να γνωρίζουμε όχι μόνο να εκφραζόμαστε σωστά αλλά και να ερμηνεύουμε τα μηνύματα που λαμβάνουμε προφορικά και μη. Με αυτή τη διδακτική ενότητα θα προσπαθήσουμε να εκπαιδύσουμε στους νέους την ικανότητα να ακούν και να επικοινωνούν τόσο λεκτικά όσο και μη. Αυτή η εκπαίδευση θα βοηθήσει τους νέους όχι μόνο να βρουν δουλειά αλλά και να τη διατηρήσουν.

### Πρώτη εκπαιδευτική συνεδρία

Η ομάδα χωρίζεται σε ομάδες των 3 ή 4 συμμετεχόντων, προσπαθώντας να είναι όσο το δυνατόν πιο ετερογενείς. Κάθε μια ομάδα θα είναι υπεύθυνη για την προετοιμασία και την αναπαράσταση μιας από τις πιο κοινές καταστάσεις. Κάθε ομάδα θα έχει 10 λεπτά για αυτές τις δύο διαδικασίες. Κατά τη διάρκεια της προετοιμασίας, ο συντονιστής θα μπορεί

να εκμεταλλευτεί αυτές τις στιγμές για να παρατηρήσει τη δυναμική εργασίας των ομάδων.

Κάθε μία από τις ομάδες θα κάνει εναλλάξ την παρουσίασή της, την ίδια στιγμή η υπόλοιπη ομάδα θα κρατήσει σημειώσεις με βάση αυτές τις δύο πτυχές:

- Ποιος κοιτάζει ποιον;
- Ποιος επικοινωνεί με χειρονομίες;

### Καταστάσεις

- 1) Ένας νεαρός άνδρας παραπονιέται στον συντονιστή για την προνομιακή μεταχείριση που κάνει στα κορίτσια.
- 2) Σε έναν από τους συντρόφους σου αρέσει να σε ενοχλεί όταν είσαι σε παρέα και πρέπει να του εκφράσεις ότι σε ενοχλεί.
- 3) Η αστυνομία σε βρίσκει σε ένα πάρκο να κάνεις κάτι που δεν πρέπει
- 4) Μια παρέα νεαρών μεγαλύτερων από εσάς ενοχλεί εσάς και την παρέα σας.
- 5) Πρέπει να ενημερώσετε τους γονείς/τους νόμιμους κηδεμόνες σας ότι κληθήκατε από το δικαστήριο για να καταθέσετε για ένα γεγονός στο οποίο είστε μάρτυρες
- 6) Είσαι με μια παρέα και βλέπεις μια κοπέλα που θέλεις να φλερτάρεις.

Μόλις αναπαρασταθούν όλες οι καταστάσεις, θα γίνει κοινή χρήση των όσων παρατηρήθηκαν και επεξεργάστηκαν. Η κατευθυντήρια γραμμή για την καθοδήγηση αυτής της συζήτησης θα είναι οι χειρονομίες ή οι μη λεκτικές εκφράσεις κάθε κατάστασης που χρησιμοποιούνται περισσότερο, οι οποίες ευνοούν ή εμποδίζουν την επικοινωνία. Ο συντονιστής εξηγεί την έννοια της ενεργητικής ακρόασης και τον ρόλο των μη λεκτικών συμπεριφορών. Οι νέοι θα εντοπίσουν τις μη λεκτικές συμπεριφορές των αναπαραστάσεων που ευνοούν την ενεργητική ακρόαση. Ένας εθελοντής θα γράψει τις μη λεκτικές συμπεριφορές που αναφέρονται για να τις χρησιμοποιήσει στην επόμενη συνεδρία.

### Παρακολούθηση

Για την επόμενη συνεδρία, οι νέοι καλούνται να αναλογιστούν μεμονωμένα συμπεριφορές που δεν είναι λεκτικές που ευνοούν ή εμποδίζουν την ενεργητική ακρόαση στις αλληλεπιδράσεις τους με άλλους.

Η διαδικασία της πρώτης συνεδρίας επαναλαμβάνεται με τις υπόλοιπες ομάδες, συμπεριλαμβανομένης της κοινής χρήσης. Ένας εθελοντής θα σημειώσει τις μη λεκτικές συμπεριφορές που αναφέρονται.

Για να εσωτερικοποιηθούν τα συμπεράσματα της συζήτησης, όλη η ομάδα προτείνεται να φτιάξει μια αφίσα με τις συμπεριφορές, μη λεκτικά ονόματα στις λίστες των εθελοντών που μπορούν να είναι πιο χρήσιμοι για την εύρεση εργασίας. Αυτή η αφίσα θα χρησιμοποιηθεί για την ταξινόμηση αυτών των συμπεριφορών που ευνοούν και

αναστέλλουν την αναζήτηση εργασίας. Θα ήταν ενδιαφέρον εάν το καθένα από αυτά μπορεί να αναπαρασταθεί με ένα σύμβολο που επιλέγουν οι νέοι και το οποίο μπορούν να θυμούνται εύκολα από αυτούς.

## Αναφορές & περαιτέρω ανάγνωση

- [https://www.europeanagency.org/sites/default/files/A\\_rough\\_guide\\_to\\_IEPS.pdf](https://www.europeanagency.org/sites/default/files/A_rough_guide_to_IEPS.pdf)
- Alike and Different: Exploring Our Humanity with Young Children (1992) Editor: Bonnie Neugebauer
- Learning From Those We Support: A Disability Awareness Handbook (1999) Author: Dr. Jill Wheeler
- How Do Our Young People Communicate Today: What is the Downside and What Can We Do About It? <https://www.mentalhelp.net/blogs/how-do-our-young-people-communicate-today-what-is-the-downside-and-what-can-we-do-about-it-part-one/>
- Communication <https://digipathways.io/resources/competence-framework/communication/>

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

59

Για αυτήν την υποενοότητα, προτείνουμε την ακόλουθη δοκιμασία αυτοαξιολόγησης:

### Μετά από αυτό το κεφάλαιο...

	1 Διαφωνώ	2 Μάλλον διαφωνώ	3 Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	4 Μάλλον συμφωνώ	5 Συμφωνώ
... απέκτησα βασικές γνώσεις για την επικοινωνία λεκτική και μη.					
... ανέπτυξα αποτελεσματικές δεξιότητες σχετικά με την επικοινωνία σύμφωνα με τη βελτίωση της απασχολησιμότητας.					
... πηγές (σύνδεσμοι, άρθρα, βίντεο) για περαιτέρω ανάγνωση.					

# 5. ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ



Διάρκεια: 10 ώρες

## Εισαγωγή

Στόχος αυτής της ενότητας είναι να αναπτύξει δεξιότητες επίλυσης συγκρούσεων και αυτορρύθμισης, οι οποίες μπορούν να εφαρμοστούν στον εργασιακό χώρο και στη ζωή γενικότερα και που ενισχύουν τις αξίες και τον θετικό αντίκτυπο της καλής ομαδικής εργασίας στο χώρο <sup>60</sup> εργασίας. Η ενότητα αποτελείται από 2 υποενότητες.

Η πρώτη, η επίλυση συγκρούσεων αποτελείται από συνεδρίες, οι οποίες περιλαμβάνουν ένα σύντομο βίντεο κλιπ που αναπαριστά μορφές επίλυσης συγκρούσεων σε μορφή κινουμένων σχεδίων, έτσι ώστε να είναι εύκολα κατανοητή και να σχετίζεται με τις ανάγκες των οπτικών μαθητών της ομάδας.

Η δεύτερη υποενότητα, η αυτορρύθμιση εστιάζει στον τρόπο βελτίωσης της ικανότητας αυτορρύθμισης στο χώρο εργασίας καθώς και στην καθημερινή ζωή. Η ομάδα θα εξετάσει την περιγραφή της αυτορρύθμισης και σε 8 τρόπους για να την επιτύχει.

## 5.1 ΕΠΙΛΥΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με την ολοκλήρωση αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας ο εκπαιδευόμενος θα είναι σε θέση να:

ΓΝΩΣΗ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ & ΕΥΘΥΝΗ
Κατανοήσει ότι υπάρχει μια διαδικασία και μια θεωρία που υποστηρίζουν την επίλυση συγκρούσεων.	Αυξημένη επίγνωση των δεξιοτήτων επίλυσης συγκρούσεων  Αναπτύξει δεξιότητες παιχνιδιού ρόλων για την εξάσκηση πραγματικών καταστάσεων στον χώρο εργασίας και πώς να το αντιμετωπίσει με μη επιθετικό τρόπο.	Αυξημένη επίγνωση του εαυτού μας και της δύναμης που έχουμε στην κλιμάκωση ή την αποκλιμάκωση της σύγκρουσης.
Κατανοήσει τη διαφορά μεταξύ διεκδικητικών, παθητικών και επιθετικών συμπεριφορών.	Να αμφισβητήσει τις υπάρχουσες πεποιθήσεις και απόψεις για τον τρόπο αντιμετώπισης των συγκρούσεων.  Αυξημένη κατανόηση των αρνητικών επιπτώσεων που έχουν ορισμένες τεχνικές επίλυσης συγκρούσεων.	Κατανοήσει την ενδυνάμωση και την ευθύνη που έχουμε να ελέγχουμε τις δικές μας συμπεριφορές και αντιδράσεις.

61

### ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

- Αυξημένη επίγνωση των δεξιοτήτων επίλυσης συγκρούσεων
- Να κατανοήσει το άτομο τη διαφορά μεταξύ διεκδικητικών, παθητικών και επιθετικών συμπεριφορών.
- Να αμφισβητήσει τις υπάρχουσες πεποιθήσεις και απόψεις για τον τρόπο αντιμετώπισης των συγκρούσεων
- Αυξημένη κατανόηση των αρνητικών επιπτώσεων που έχουν ορισμένες τεχνικές επίλυσης συγκρούσεων.

## ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Η επίλυση των συγκρούσεων περιγράφεται ως οι μέθοδοι και οι διαδικασίες που εμπλέκονται στη διευκόλυνση του ειρηνικού τερματισμού της σύγκρουσης και της ανταπόδοσης.

Υπάρχουν δύο θεωρίες διαχείρισης συγκρούσεων. Η παραδοσιακή θεωρία βασίζεται στην υπόθεση ότι οι συγκρούσεις είναι κακές, προκαλούνται από τους δημιουργούς προβλημάτων και πρέπει να συγκρατούνται. Η σύγχρονη θεωρία αναγνωρίζει ότι οι συγκρούσεις μεταξύ των ανθρώπων μπορούν να αποφευχθούν. Αυτή τη θεωρία θα εφαρμόσουμε.

Θεωρείται ότι υπάρχουν 6 βήματα για την επίλυση συγκρούσεων στο χώρο εργασίας:

1. Διευκρινίστε ποια είναι η διαφωνία
2. Θέστε έναν κοινό στόχο και για τα δύο μέρη
3. Συζητήστε τρόπους για την επίτευξη του κοινού στόχου
4. Προσδιορίστε τα εμπόδια στον κοινό στόχο
5. Συμφωνήστε για τον καλύτερο τρόπο επίλυσης της σύγκρουσης
6. Αναγνωρίστε τη συμφωνηθείσα λύση και καθορίστε τις ευθύνες που έχει κάθε μέρος στο ψήφισμα.

62

Ο ακόλουθος ιστότοπος παρέχει πληροφορίες σχετικά με τα είδη σύγκρουσης που μπορεί να προκύψουν στο χώρο εργασίας και τις ήπιες δεξιότητες που μπορούν να μάθουν για την αντιμετώπισή τους:

<https://www.thebalancecareers.com/conflict-resolutions-skills-2063739>

Παραδείγματα δεξιοτήτων επίλυσης συγκρούσεων που μπορούν να συζητηθούν κατά τη διάρκεια των συνεδριών και να εφαρμοστούν κατά τη διάρκεια του παιχνιδιού ρόλων:

- Επιβεβαίωση από έναν προϊστάμενο που συγκαλεί συνάντηση μεταξύ δύο υπαλλήλων που έχουν εμπλακεί σε δημόσια διαμάχη.
- Συνεντεύξεις και δεξιότητες ενεργητικής ακρόασης που χρησιμοποιούνται από έναν εκπρόσωπο ανθρώπινου δυναμικού για να καθορίσει τη φύση μιας σύγκρουσης μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου.
- Ένας προϊστάμενος που ενθαρρύνει την ενσυναίσθηση ζητώντας από τους αντίπαλους υπαλλήλους να περιγράψουν πώς μπορεί να αισθάνεται ο άλλος σε καταστάσεις σύγκρουσης.
- Διευθυντές αντίπαλων τμημάτων διευκολύνουν μια συνεδρία καταιγισμού ιδεών με το προσωπικό τους για να δημιουργήσουν λύσεις σε συνεχή σημεία σύγκρουσης.
- Δεξιότητες διαμεσολάβησης από έναν προϊστάμενο που βοηθά τους ανταγωνιστές υφισταμένους να εντοπίσουν αμοιβαία αποδεκτές αλλαγές στη συμπεριφορά.
- Μια συνάδελφος που αναζητά έναν αντίπαλο και της προτείνει ότι θα ήθελε να βρει έναν τρόπο να συνυπάρξει πιο ειρηνικά.

- Δημιουργικότητα και επίλυση προβλημάτων από έναν επόπτη που επαναπροσδιορίζει τους ρόλους δύο επιρρεπών σε συγκρούσεις προσωπικού για να εξαλείψει σημεία τριβής.
- Υπευθυνότητα που καθιερώθηκε από έναν επόπτη που τεκμηριώνει συμπεριφορές που προκαλούν σύγκρουση που επιδεικνύονται από έναν χρόνιο προβοκάτορα στην αξιολόγηση της απόδοσής του.

<b>ΠΑΘΗΤΙΚΟ ΑΤΟΜΟ</b>	<b>ΕΠΙΘΕΤΙΚΟ ΑΤΟΜΟ</b>	<b>ΔΙΕΚΔΙΚΗΤΙΚΟ ΑΤΟΜΟ</b>
Φοβάται να μιλήσει	Διακόπτει και «μιλάει πάνω» από τους άλλους	Μιλάει ανοιχτά
Μιλάει απαλά	Μιλάει δυνατά	Χρησιμοποιεί έναν τόνο συνομιλίας
Αποφεύγει να κοιτάζει ανθρώπους	Αγριοκοιτάζει τους άλλους	Κάνει καλή οπτική επαφή
Δείχνει ελάχιστη ή καθόλου έκφραση	Εκφοβίζει χρησιμοποιώντας εκφράσεις	Εμφανίζει έκφραση που ταιριάζει με το μήνυμα
Στριφογυρίζει και αποσύρεται	Στέκεται άκαμπτα, σταυρώνει τα χέρια, εισβάλλει στον προσωπικό χώρο των άλλων	Χαλαρώνει και υιοθετεί ανοιχτή στάση και εκφράσεις
Απομονώνεται από ομάδες	Ελέγχει ομάδες	Συμμετέχει σε ομάδες
Συμφωνεί με τους άλλους παρά τα προσωπικά συναισθήματα	Λαμβάνει υπόψη μόνο τα δικά του συναισθήματα και/ή έχει απαιτήσεις από τους άλλους	Παραμένει στην ουσία
Εκτιμά τον εαυτό του λιγότερο από τους άλλους	Εκτιμά τον εαυτό του περισσότερο από τους άλλους	Αξίες του εαυτού ίσες με τους άλλους
Πληγώνει τον εαυτό του για να αποφύγει να πληγώσει τους άλλους	Πληγώνει τους άλλους για να αποφύγει να πληγωθεί	Προσπαθεί να μην πληγώσει κανέναν
Δεν πετυχαίνει στόχους και μπορεί να μην γνωρίζει καν στόχους	Πετυχαίνει στόχους αλλά πληγώνει τους άλλους στη διαδικασία	Συνήθως πετυχαίνει στόχους χωρίς να πληγώνει τους άλλους
Είσαι καλά, δεν είμαι	Είμαι καλά, δεν είσαι	Είμαι καλά, είσαι καλά

## Παραδείγματα Παθητικών Επιθετικών Συμπεριφορών

### 1. Το να είσαι έμμεσος

Εμμέσως αποδοκιμασία τυχόν αιτημάτων που υποβλήθηκαν από άλλον μετά την υποβολή του αιτήματος. Δεν θα εκφράσουν την αντιπάθειά τους για το αίτημα τη στιγμή που υποβλήθηκε το αίτημα, αλλά θα δημιουργήσουν δυσσάρεσκια αργότερα.

### 2. Σκόπιμες γκάφες

Είναι εσκεμμένες γκάφες για να μην τους ζητηθεί να κάνουν κάτι στο μέλλον. Αυτό είναι ένα από τα παθητικά επιθετικά παραδείγματα που πρέπει να αντικαταστήσει το να λέμε απλώς τη λέξη «όχι».

### 3. Αναβλητικότητα

Αντί να αρνηθεί ευθέως να κάνει μια εργασία, το παθητικό-επιθετικό άτομο μάλλον θα καθυστερήσει σκόπιμα την εργασία και θα το δει ως τιμωρία του ατόμου που έκανε το αίτημα. Το παθητικό επιθετικό παράδειγμα υποχωρεί από μια δέσμευση την τελευταία δυνατή στιγμή όταν το άτομο ήξερε ότι δεν μπορούσε να τα καταφέρει από την αρχή. Αναβάλλουν επίτηδες για να απογοητεύσουν το επόμενο άτομο.

### 4. Αρνητική στάση

Αντί να αρνηθούν απευθείας να κάνουν μια εργασία, υποθέτουν ότι το αίτημα ήταν μια σκόπιμη απόπειρα δολιοφθοράς τους. Το άτομο υποθέτει ότι οι άλλοι γνωρίζουν ακριβώς πώς αισθάνεται και του ζητούν να εκτελέσουν μια εργασία παρόλο που γνωρίζουν ότι το άτομο δεν είναι σε θέση να το κάνει.

### 5. Παίρνει τα πάντα προσωπικά

Τα πράγματα που δεν πηγαίνουν σύμφωνα με το γενικό τους σχέδιο θεωρούνται συχνά ως σκόπιμη προσπάθεια από άλλους να του επιτεθούν.

### 6. Έχουν τον Τελευταίο Λόγο

Αν και φαίνεται ότι έχουν επιλύσει επαρκώς ένα επιχείρημα και για τα δύο μέρη, τα παθητικά επιθετικά άτομα θα ρίξουν μια τελευταία αρνητική κρίση στη συνέχεια, έτσι ώστε να έχουν ακόμα τον τελευταίο λόγο στη διαμάχη. Αυτό είναι ένα από τα παθητικά επιθετικά παραδείγματα που τους κάνει να νιώθουν σαν να έχουν κερδίσει.

### 7. Ανυπόκριτο κομπλιμέντο

Το να κάνεις κομπλιμέντα σε κάποιον πολύ ανειλικρινά που στην πραγματικότητα κάνει τον παραλήπτη του κομπλιμέντου να αισθάνεται άσχημα.

### 8. Ψεύτικη ζεστασιά

Η αρνητική κριτική ασκείται συχνά με ψεύτικη ζεστασιά. Ο παθητικός επιθετικός είναι στην πραγματικότητα αγανακτισμένος και ζηλιάρης κάτω από όλη την ψεύτικη ζεστασιά.

### 9. Απαντώντας με Σιωπή

Το άτομο δεν θα δηλώσει πώς αισθάνεται, αλλά από τη γλώσσα του σώματός του, είναι προφανές ότι δεν είναι ευχαριστημένος με τον τρόπο που έχει προχωρήσει η διαμάχη. Ο παθητικός επιθετικός θα τείνει να παγώσει το άλλο άτομο επιμένοντας ότι τίποτα δεν είναι λάθος ή να απαντήσει σε οποιαδήποτε ερώτηση που του απευθύνεται με μια μόνο λέξη. Υπάρχει πολύ σκυθρωπή και εχθρική συμπεριφορά.

### 10. Σκόπιμη διατάραξη του σχεδίου κάποιου

Ένα από τα παθητικά επιθετικά παραδείγματα θα ήταν να σαμποτάρετε το πρόγραμμα διατροφής κάποιου προσφέροντας και επιμένοντας να τρώνε το «κακό» φαγητό που προσφέρετε. Αυτή η τάση μπορεί να συνδυαστεί με μια ζήλια που νιώθει ο παθητικός επιθετικός απέναντι στη δύναμη της θέλησης του ατόμου.



## 11. Αποκλεισμός

Αντί να αντιμετωπίσει άμεσα αυτό που δεν αρέσει σε κάποιον, ο παθητικός επιθετικός θα ξεκινήσει μια εκστρατεία για να αποκλείσει σκόπιμα το άτομο από οποιοσδήποτε προγραμματισμένες δραστηριότητες.

## 12. Διατήρηση «ανοιχτών λογαριασμών» με κάποιον

Τα παθητικά επιθετικά άτομα θα ενεργήσουν ως απάντηση σε αυτό που τους έγινε. Για παράδειγμα, δεν παρευρίσκονται σε μια δική σας εκδήλωση επειδή αναπόφευκτα χάσατε μια δική τους εκδήλωση.

# ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Αυτό το εργαλείο έχει σχεδιαστεί για χρήση από νωρίς στο έργο ΕΕΚ και πριν από την έναρξη των τοποθετήσεων εργασίας. Έχει σχεδιαστεί για να μετρήσει/μετρήσει το επίπεδο δεξιοτήτων και πεποιθήσεων επίλυσης συγκρούσεων του νεαρού ατόμου.

Σε μικρές ομάδες, ιδανικά 4-6 νέοι, ώστε να μειωθεί το άγχος και τα ζητήματα απόδοσης όταν συμμετέχουν σε παιχνίδι ρόλων.

Δύο άτομα από το προσωπικό για να παραδώσουν τις συνεδρίες (το θέμα πρέπει να παραδοθεί σε τουλάχιστον δύο συνεδρίες, καθώς το παιχνίδι ρόλων μπορεί να είναι πολύ τρομακτικό για τους νέους).

Το προσωπικό θα ηγηθεί του παιχνιδιού ρόλων και θα δείξει πώς γίνεται πριν ζητηθεί από οποιοδήποτε νέο άτομο να συμμετάσχει. **(Οι νέοι με σοβαρά προβλήματα εμπιστοσύνης δεν πρέπει να αναγκάζονται να συμμετέχουν σε παιχνίδι ρόλων. Η μάθηση μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω της παρατήρησης χωρίς να συμμετέχουν σε αυτή τη διαδικασία).**

65

## ΤΡΟΠΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣ:

1. Flipchart: για να κατανοήσουν οι άνθρωποι τη διαχείριση των συγκρούσεων και τις δεξιότητες επίλυσης συγκρούσεων. Να μετρήσει τις πεποιθήσεις των νέων για επιθετικές, παθητικές επιθετικές, παθητικές και διεκδικητικές συμπεριφορές. Ο δάσκαλος να συζητήσει και να χαρτογραφήσει ποιες συμπεριφορές/ομιλία/γλώσσα του σώματος θα εμπίπτουν σε κάθε κατηγορία.

2. Φυλλάδιο για τις τεχνικές των ζώων: για την εκπαίδευση των νέων σχετικά με τις διάφορες τεχνικές για την αντιμετώπιση της επίλυσης συγκρούσεων.

3. Βίντεο: για οπτικούς μαθητές που μπορεί να δυσκολεύονται με τα παραπάνω. Αυτό είναι ένα πολύ απλό βίντεο που δείχνει πώς μπορεί να επιτευχθεί θετική επίλυση συγκρούσεων:

<https://www.youtube.com/watch?v=f3NmLUINP80>

4. Παιχνίδι ρόλων: εμπνευσμένο από το βίντεο «Conflict Management Funny» δημιουργήστε τη δική σας σκηνή παιχνιδιού ρόλων. Ο στόχος είναι να αυξηθεί η εμπιστοσύνη σε ένα ομαδικό περιβάλλον και να εξασκηθούν οι παραπάνω τεχνικές σε ένα ασφαλές και μη επικριτικό περιβάλλον.


5. Παθητική, επιθετική και διεκδικητική άσκηση - Βάλτε τις προτάσεις κάτω από τις σωστές επικεφαλίδες στον πίνακα :

<https://www.bristol.gov.uk/documents/1904666/2293737/Passive%2C+Aggressive+and+Assertive+Exercise.pdf/2036551d-1f7e-26a3-b5c5-f2427eedfa04>

## ΦΥΛΛΑΔΙΟ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΖΩΩΝ

Ποιο είναι το στυλ διαχείρισης συγκρούσεων (CMS) <sup>11</sup> ?

CMS	ΕΞΗΓΗΣΗ	ΣΥΓΚΡΙΣΗ
Συναγωνίζομαι	«Εκτιμώ περισσότερο την άποψή μου από τη σχέση μας». «Είναι αυτοί ή εγώ». «Πρέπει να το κερδίσω». «Είμαι σίγουρος ότι θα το δουν με τον δικό μου τρόπο αν το σκεφτούν». «Ξέρω ότι έχω δίκιο». Αυτό είναι το: <b>Κερδίζω - χάνεις</b>	
Αποφεύγω	«Θα σιωπήσω και θα ακούσω». «Δεν είναι τόσο μεγάλη υπόθεση». «Προτιμώ να το ξεχάσω». «Δεν αξίζει τον κόπο». «Τι διαφορά θα μπορούσα να κάνω;» <b>Χάνω, χάνεις</b>	
Προσαρμόζομαι	«Εκτιμώ τη σχέση μας περισσότερο από αυτό το σημείο». «Ας το τελειώσουμε για να μπορέσουμε να συνεχίσουμε με άλλα πράγματα». «Αυτή η ένταση είναι πολύ άβολη». «Θα κάνω ό,τι θέλουν». «Εντάξει, υποχωρώ, να το έχεις με τον τρόπο σου». <b>Χάνω, κερδίζεις</b>	
Συνεργαζόμαι	«Είμαι βέβαιος ότι αν συνεργαστούμε, μπορούμε να βρούμε μια καλύτερη απάντηση από ό,τι ο καθένας από εμάς ξεχωριστά». «Δεν υποχωρώ ακόμα, αλλά είμαι πρόθυμος να ακούσω τη γνώμη σου και να σου δώσω τη δική μου». <b>Κερδίζω, κερδίζεις</b>	

<b>Συμβιβάζομαι</b>	<p>«Αυτό δεν είναι αρκετά σημαντικό για να παλέψουμε». «Δεν θέλω να είμαι παράλογος». «Αν δώσω αυτό, ίσως μου δώσει εκείνο».</p> <p><b>Θα μπορούσαμε και οι δύο να ζήσουμε με αυτό</b></p>	
---------------------	--	---

<sup>1</sup> <https://www.thepentecostalfamily.org/managing-conflict.html>

## Αξιολόγηση της υποεπάρκειας

Για αυτήν την υποεπάρκεια, προτείνουμε την ακόλουθη δοκιμασία αυτοαξιολόγησης:

**Μετά από αυτό το κεφάλαιο...**

	1 Διαφωνώ	2 Μάλλον διαφωνώ	3 Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	4 Μάλλον συμφωνώ	5 Συμφωνώ
... απέκτησα βασικές γνώσεις για το τι είναι η επίλυση συγκρούσεων					
... Απέκτησα γνώση σχετικά με τα διαφορετικά στυλ διαχείρισης συγκρούσεων					
... αναγνώρισα το στυλ διαχείρισης συγκρούσεων (ζώο)					
... πηγές (σύνδεσμοι, άρθρα, βίντεο) για περαιτέρω ανάγνωση.					

## 5.2 ΑΥΤΟΡΡΥΘΜΙΣΗ

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με την ολοκλήρωση αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας ο εκπαιδευόμενος θα είναι σε θέση να:

ΓΝΩΣΗ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ & ΕΥΘΥΝΗ
Κατανοήσει ότι υπάρχει μια διαδικασία και μια θεωρία που στηρίζουν την αυτορρύθμιση.	<p>Αυξημένη ευαισθητοποίηση σχετικά με την αυτορρύθμιση και τη σημασία της για την καθημερινή ζωή και την ψυχική μας υγεία.</p> <p>Αναπτύξει ενσυναίσθηση για άλλους που μπορεί να μην είναι σε θέση να αυτορυθμιστούν καλά.</p> <p>Να μπορέσει να αμφισβητήσει τις δικές του υπάρχουσες πεποιθήσεις και απόψεις.</p> <p>Αυξημένη κατανόηση των αρνητικών επιπτώσεων που μπορεί και θα έχει η κακή αυτορρύθμιση.</p>	<p>Αυξημένη επίγνωση του εαυτού μας και ότι όλοι έχουμε την ικανότητα να ελέγχουμε αρνητικές ή καταστροφικές σκέψεις και συμπεριφορές.</p> <p>Κατανοήσει την ευθύνη που έχουμε να ελέγξουμε τη σκέψη, τις συμπεριφορές και τις αντιδράσεις μας.</p> <p>Εξερευνήσει τα δικά του θέματα αυτορρύθμισης και από πού προέρχονται.</p> <p>Αναγνωρίσει τα δικά του εναύσματα αρνητικής συμπεριφοράς.</p>

### ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

- Αυξημένη επίγνωση της αυτορρύθμισης.
- Ο εκπαιδευόμενος να καταλάβει ότι είναι ικανός να επιτύχει υψηλό επίπεδο αυτορρύθμισης, ανεξάρτητα από το ποιες ήταν οι προηγούμενες εμπειρίες/παιδικά του χρόνια.
- Να αμφισβητήσει τις υπάρχουσες πεποιθήσεις και απόψεις σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης των συναισθημάτων.
- Αυξημένη κατανόηση των αρνητικών επιπτώσεων που μπορεί να έχει η έλλειψη αυτορρύθμισης.
- Να αποκτήσετε μεγαλύτερη αυτογνωσία.
- Αυξημένη επίγνωση των σφαλμάτων σκέψης που οδηγούν σε αρνητική αυτορρύθμιση.
- Να συνειδητοποιήσει ότι έχουμε τη δυνατότητα να ελέγξουμε όλα τα συναισθήματα και τον τρόπο που αντιδρούμε σε καταστάσεις

## ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Η αυτορρύθμιση είναι η ικανότητα να διαχειρίζεσαι διασπαστικά συναισθήματα και παρορμήσεις και να σκέφτεσαι πριν αντιδράσεις. Αποτελεί ένα από τα πέντε στοιχεία της συναισθηματικής νοημοσύνης, μια έννοια που αναπτύχθηκε από τον ψυχολόγο Daniel Goleman, και μας βοηθά να σταματήσουμε τη μη χρήσιμη συμπεριφορά και να διατηρήσουμε την ψυχραιμία μας.

Όλοι έχουμε την ικανότητα να ελέγχουμε τον τρόπο που αντιδρούμε σε καταστάσεις.

Η θεωρία του προτείνει ότι υπάρχουν 8 τρόποι βελτίωσης της αυτορρύθμισης.



**Ανάπτυξη  
Ακεραιότητας**



**Να είσαι ανοιχτός  
στην αλλαγή**



**Έχοντας επίγνωση  
των ερεθισμάτων  
σας**



**Εξάσκηση της  
Αυτοπειθαρχίας**



**Επαναπλαισίωση  
αρνητικών  
σκέψεων**



**Διατήρηση ηρεμίας  
υπό πίεση**



**Λαμβάνοντας  
υπόψη τις  
συνέπειες**



**να πιστεύεις στον  
εαυτό σου**

### 1. Ανάπτυξη Ακεραιότητας

Οι άνθρωποι που ζουν και εργάζονται με ακεραιότητα είναι συχνά επιτυχημένοι επειδή οι άλλοι τους σέβονται. Για να συμπεριφέρεστε με ακεραιότητα, προσδιορίστε τις αξίες σας. Αυτά είναι τα πράγματα για τα οποία δεν θα συμβιβαστείτε, ακόμα κι αν σας φέρουν σε μειονεκτική θέση. (Αναγνωρίστε ότι μερικές φορές θα χάσετε ευκαιρίες με το να συμπεριφέρεστε ηθικά, αλλά ότι θα κερδίσετε "το μεγάλο παιχνίδι.") Στη συνέχεια, αρχίστε να ζείτε με αυτές τις αξίες κάθε μέρα. Παραδεχτείτε τα λάθη σας, αναλάβετε την ευθύνη για τις πράξεις σας και ακούστε την εσωτερική σας φωνή.

### 2. Το να είσαι ανοιχτός στην αλλαγή

Οι άνθρωποι που αυτορρυθμίζονται αντιμετωπίζουν καλά την αλλαγή και προσαρμόζουν εύκολα τη συμπεριφορά τους σε διαφορετικές καταστάσεις. Είναι σημαντικό ότι σκέφτονται την αλλαγή θετικά και τη βλέπουν ως μια συναρπαστική ευκαιρία για αυτο-

ανάπτυξη. (Αντίθετα, οι άνθρωποι που αντιστέκονται στην αλλαγή μπορεί να βιώσουν μεγάλο άγχος και άλλες αρνητικές σωματικές και ψυχολογικές επιπτώσεις.)

### 3. Έχοντας επίγνωση των ερεθισμάτων σας

Ένα σημαντικό μέρος της αυτορρύθμισης είναι η **αυτογνωσία**, ιδιαίτερα όταν πρόκειται να γνωρίζετε ποιες είναι οι αδυναμίες σας και πώς η συμπεριφορά των άλλων μπορεί να σας επηρεάσει αρνητικά.

Προσδιορίστε τα ερεθίσματα σας κάνοντας μια λίστα με όλες τις φορές που έχετε ενδώσει στις αρνητικές σας παρορμήσεις σε μια σχέση. Όταν έχετε εντοπίσει συναισθήματα και αντιδράσεις που δεν είναι χρήσιμες, αντικαταστήστε τα με πιο θετικές συμπεριφορές.

Για παράδειγμα, μπορεί να ανακαλύψετε ότι έχετε την τάση να χτυπάτε απότομα έναν σύντροφο όταν αισθάνεστε ότι δεν σας ακούνε. Λοιπόν, πώς το χειρίζεστε αυτό;

Ποια είναι τα ερεθίσματα σας σε μια σχέση;

### 4. Εξάσκηση της Αυτοπειθαρχίας

Σε μια μελέτη του 2012, "**Masters of the Long Haul**"<sup>[2]</sup>, οι ερευνητές είπαν ότι η αυτορρύθμιση είναι ο μοναδικός πιο σημαντικός παράγοντας για την επίτευξη μακροπρόθεσμων στόχων.

Οι άνθρωποι που δείχνουν πρωτοβουλία ή εργάζονται προς την επίτευξη προκλητικών στόχων συχνά αντιμετωπίζουν δυσκολίες και αποτυχίες, αλλά αυτοί που είναι σε θέση να συνεχίσουν τελικά τα καταφέρνουν.

Αναπτύξτε την αυτορρύθμιση δουλεύοντας με επιμονή και αυτοπειθαρχία. Αυτά είναι χαρακτηριστικά που σε κάνουν να εργάζεσαι σκληρά, ακόμα κι όταν δεν έχεις «διάθεση» και οι στόχοι σου φαίνονται απρόσιτοι.

70

### 5. Επαναπλαισίωση αρνητικών σκέψεων

Με την ορθολογική αξιολόγηση των γεγονότων, μπορείτε να αναιρέσετε τη ζημιά που μπορεί να έχει προκαλέσει η αρνητική σκέψη. Για παράδειγμα, το να πείτε στον εαυτό σας, "Μπορώ να το κάνω αυτό, το έχω ξανακάνει" δίνει περισσότερο κίνητρο από το "Δεν μπορώ να το κάνω αυτό, είμαι απελπισμένος!"

Μια άλλη στρατηγική είναι να βρείτε κάτι θετικό για την κατάσταση. Αυτή η μικρή αλλαγή προοπτικής μπορεί να μεταμορφώσει τη σκέψη σας και να σας κάνει να αισθάνεστε πιο αισιόδοξοι για το μέλλον. Για παράδειγμα, φανταστείτε ότι έχετε λάβει κάποια σχόλια που σας αναστατώνουν και κάνουν τις αρνητικές σκέψεις να σπείρουν. Βγάλτε το συναίσθημα από την εξίσωση για μια στιγμή και σκεφτείτε αν υπάρχει κάποιο στοιχείο αλήθειας σε αυτό. Εάν υπάρχει, πώς μπορείτε να βελτιώσετε αυτήν την κατάσταση την επόμενη φορά; Αν δεν υπάρχει, πάρτε την πρωτοβουλία και μιλήστε με το άλλο άτομο για να αντιμετωπίσετε τυχόν παρεξηγήσεις.

### 6. Διατήρηση ηρεμίας υπό πίεση

Η αυτορρύθμιση είναι να παραμείνετε ήρεμοι μπροστά στις αντιξοότητες και να διατηρήσετε την ψυχραιμία σας. Εάν βρίσκεστε σε μια κατάσταση όπου χάνετε τον έλεγχο των συναισθημάτων σας, προσπαθήστε να απομακρύνετε τον εαυτό σας για λίγες στιγμές – είτε σωματικά είτε διανοητικά.

Για παράδειγμα, τεχνικές χαλάρωσης όπως η βαθιά αναπνοή μπορούν να σας βοηθήσουν να ηρεμήσετε – διακόπτει τυχόν αρνητικές σκέψεις και σας επαναφέρει σε μια πιο θετική

πορεία. Εισπνεύστε αργά για πέντε δευτερόλεπτα και μετά εκπνεύστε για πέντε. Εστιάστε στην αναπνοή σας και τίποτα άλλο. Κάντε αυτό τουλάχιστον πέντε φορές. Ποια άλλα πράγματα βοηθούν;;

### **7. Λαμβάνοντας υπόψη τις συνέπειες**

Εάν βρεθείτε σε μια δύσκολη κατάσταση ή αν προσπαθείτε να ελέγξετε τις παρορμήσεις σας, πριν ενεργήσετε σκεφτείτε τις συνέπειες. Αν θυμάστε τι συνέβη όταν αντιδράσατε άσχημα στο παρελθόν, μπορεί να σας υπενθυμίσει γιατί είναι σημαντικό να είστε αυτορυθμιζόμενοι.

Ή, φανταστείτε πώς φαίνεστε και πώς συμπεριφέρεστε όταν δεν έχετε τον έλεγχο - αυτό θα σας δώσει μια προοπτική για την κατάσταση. Για παράδειγμα, αν πρόκειται να φωνάξετε στον σύντροφό σας, φανταστείτε πώς θα φαίνεστε. Είναι το πρόσωπό σας κόκκινο και ιδρωμένο; Κουνάτε τα χέρια σας; Πώς θα ένιωθες ζώντας με αυτό το άτομο; Οι άνθρωποι τείνουν να σας συμπεριφέρονται όπως τους συμπεριφέρεστε, επομένως, αν δεν θέλετε να βιώσετε κακές συμπεριφορές από άλλους, μην τις εκδηλώνετε μόνοι σας. Ομοίως, εάν παραμείνετε θετικοί και αισιόδοξοι –ακόμα και ενόψει αντιξοοτήτων– πιθανότατα θα κάνετε το ίδιο και εσείς και τα μέλη της ομάδας.

### **8. Το να πιστεύεις στον εαυτό σου**

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο της αυτορρύθμισης είναι η αυτοαποτελεσματικότητα. Αυτή είναι η πίστη σας στην ικανότητά σας να πετύχετε τους στόχους σας. Για να το αναπτύξετε αυτό, δουλέψτε πάνω στην αυτοπεποίθησή σας. Επικεντρωθείτε στις εμπειρίες της ζωής σας όπου είχατε επιτυχία, για να βάλετε σε προοπτική τα λάθη και τις αποτυχίες σας. Επιλέξτε να πιστεύετε στον εαυτό σας και περιβάλλετε τον εαυτό σας με άλλους θετικούς και σίγουρους ανθρώπους. Όσο περισσότερο βλέπετε την επιτυχία άλλων των οποίων οι δεξιότητες και οι ικανότητες είναι παρόμοιες με τις δικές σας, τόσο πιο πιθανό είναι να πιστεύετε ότι μπορείτε επίσης να επιτύχετε αυτήν την επιτυχία.

## **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

Δραστηριότητα βασισμένη στην τάξη. Η συνεδρία στοχεύει στην καλύτερη κατανόηση του πόσο σημαντική είναι η αυτορρύθμιση στο χώρο εργασίας αλλά και στη ζωή γενικότερα. Η ομάδα θα εξετάσει τους «8 τρόπους βελτίωσης της αυτορρύθμισης».

Μια ολόκληρη συνεδρία μπορεί να αφιερωθεί κοιτάζοντας τους πρώτους 4 τρόπους αυτορρύθμισης, καθώς μπορεί να προκαλέσει πολλή συζήτηση π.χ. «Γιατί δεν είσαι ανοιχτός στην αλλαγή; Από πού προέρχονται οι άκαμπτες απόψεις σας;» και «ξέρεις τι είναι ακεραιότητα;». Αν όχι, ας το δούμε αναλυτικά π.χ. Αξίες και πεποιθήσεις-φέρνουν θετικά πράγματα στη ζωή σας ή φέρνουν τελικά αρνητικά πράγματα ή καταστάσεις στη ζωή σας.

Η δεύτερη συνεδρία μπορεί να περάσει κοιτάζοντας τους επόμενους 4 τρόπους αυτορρύθμισης. Και πάλι, αυτό δεν πρέπει να γίνει βιαστικά. Ειδικά κατά τον εντοπισμό ερεθισμάτων. Ποια είναι τα ερεθίσματα σας; Γιατί είναι εκεί; Όταν πατηθεί αυτή η σκανδάλη, σε ποιο μοτίβο σκέψης ή σε ποιο/-α σκεπτικό/-α σφάλματα οδηγούν, π.χ. Εξατομίκευση? καταστροφολογία? Μαύρη και άσπρη σκέψη? δίκαιη πλάνη κ.λπ. Σε τι

οδηγεί αυτός ο τύπος σκέψης; Κάποια προηγούμενη εμπειρία που μπορείτε να μιλήσετε για το πού συνέβη αυτό;

Ο δάσκαλος πρέπει να «εκπαιδευτεί» σχετικά με τα λάθη σκέψης και τον κύκλο σκέψης, συναισθήματος, δράσης.

Αυτά τα 2 βίντεο που συζητούν και τα δύο αυτά θέματα είναι εύκολα κατανοητά και θα πρέπει να δημιουργήσουν πολλή συζήτηση εντός της ομάδας. Δείτε τους παρακάτω συνδέσμους βίντεο που εξηγούν κάθε κατηγορία σφαλμάτων σκέψης και το άλλο βίντεο που εξηγεί τον κύκλο σκέψης, συναισθημάτων και δράσης

Αυτό το βίντεο εξηγεί γιατί η αυτορρύθμιση είναι τόσο σημαντική:

[https://www.youtube.com/watch?v=m4UGDaCgo\\_s](https://www.youtube.com/watch?v=m4UGDaCgo_s)

Αυτό το βίντεο δείχνει το παλιό ινδικό παραμύθι για το κακό ενάντια στο καλό αγώνα που συμβαίνει σε όλους μας. Πολύ χρήσιμο για οπτικούς μαθητές.

<https://www.youtube.com/watch?v=TzZQm4yhPns>

Σύντομη περίληψη της ιστορίας:

Υπάρχει μια ιστορία των ιθαγενών Αμερικανών που ονομάζεται "Οι δύο λύκοι". Ξεκινά με έναν γέροντα Τσερόκι που λέει στον εγγονό του για μια μάχη που συχνά συμβαίνει μέσα στους ανθρώπους.

Λέει, "Γιε μου, ο αγώνας γίνεται μεταξύ δύο λύκων. Ο ένας είναι κακός. Είναι θυμωμένος, ζηλιάρης, λυπημένος, μετανιωμένος, άπληστος, αλαζονικός, ενοχικός, αγανακτισμένος, κατώτερος, ανέντιμος, περήφανος, ανώτερος, και εγωιστής. Ο άλλος είναι καλός. Αυτός ο λύκος είναι χαρούμενος, ειρηνικός, στοργικός, ελπιδοφόρος, γαλήνιος, ταπεινός, ευγενικός, καλοπροαίρετος, συμπονετικός, γενναιόδωρος, ειλικρινής και πιστός."

Ο εγγονός του σκέφτεται λίγο και μετά ρωτάει: "Ποιος λύκος κερδίζει, παππού;" Ο γέροντας απαντά απλά, "Αυτός που ταΐζεις."

Για πρόσθετη ανάγνωση και κατανόηση (για όσους έχουν το επίπεδο ικανότητας και την τεχνολογία για πρόσβαση):

<https://www.verywellmind.com/how-you-can-practice-self-regulation-4163536>

**Απολογισμός :**

Είναι πολύ σημαντικό για τους μαθητές να προσδιορίσουν ποιοι τομείς της αυτορρύθμισής τους απαιτούν βελτίωση και σε ποιους τομείς μπορεί να είναι ήδη ικανοί. Η ομάδα να εξετάσει καθέναν από τους «8 τρόπους» παραπάνω και ο δάσκαλος να περιηγηθεί στην ομάδα ρωτώντας κάθε άτομο εάν μπορούν να το κάνουν αυτό, και αν όχι, γιατί;

Ο δάσκαλος θα πρέπει να αφιερώσει ένα μεγάλο μέρος της συνεδρίας 2 εξετάζοντας το «αναπλαισίωση αρνητικών σκέψεων». Αυτό στη συνέχεια οδηγεί σε συζήτηση και βίντεο που εξετάζουν λάθη σκέψης. Ίσως ο δάσκαλος θα έπρεπε πρώτα να εντοπίσει τα δικά του λάθη σκέψης, ώστε να δημιουργήσει εμπιστοσύνη στην ομάδα όταν αρχίσουν να συζητούν



τα δικά τους. Εξάλλου, όλοι έχουμε αυτές τις σκέψεις, αλλά αυτές που αυτορρυθμίζονται καλά, αμφισβητούν αυτές τις σκέψεις ή τις κρατούν καλά υπό έλεγχο.

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

Μετά από αυτό το κεφάλαιο,...

	1 Διαφωνώ	2 Μάλλον διαφωνώ	3 Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	4 Μάλλον συμφωνώ	5 Συμφωνώ
... απέκτησα βασικές γνώσεις για το τι είναι αυτορρύθμιση					
... Απέκτησε αυτογνωσία					
...αναγνώρισα το προσωπικό μου έναυσμα αρνητικής συμπεριφοράς					
... πηγές (σύνδεσμοι, άρθρα, βίντεο) για περαιτέρω ανάγνωση.					

## 6. ΞΕΠΕΡΝΩΝΤΑΣ ΤΙΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ



Διάρκεια: 6 ώρες

### Εισαγωγή

Όλα τα ανθρώπινα όντα έχουν προκαταλήψεις σε κάποιο βαθμό απέναντι σε ανθρώπους που δεν ανήκουν στην ομάδα τους. Οι άνθρωποι μπορεί να επιδίδονται σε ανεπαίσθητες πράξεις προκατάληψης και διακρίσεων ακόμα κι αν δεν το γνωρίζουν.

Η επίγνωση της πιθανότητας προκατάληψης ή διάκρισης είναι το πρώτο βήμα για την υπέρβαση της προκατάληψης. Ωστόσο, τις περισσότερες φορές, οι άνθρωποι αισθάνονται άγχος και άβολα να αναγνωρίσουν αυτού του είδους τη στάση και τη συμπεριφορά.

Ο κύριος στόχος αυτής της ενότητας είναι να κατανοήσει καλύτερα τι είναι οι προκατειλημμένες συμπεριφορές και οι μεροληπτικές συμπεριφορές και πώς επηρεάζουν τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις στην καθημερινή ζωή για την ευαισθητοποίηση και τελικά την αποφυγή τους.

## 6.1 ΛΕΠΤΗ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗ

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με την ολοκλήρωση αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας ο εκπαιδευόμενος θα είναι σε θέση να:

ΓΝΩΣΗ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΗ
Κατανοήσει καλύτερα τι σημαίνει διάκριση/προκαταλήψεις και πώς αυτό μπορεί να επηρεάσει τη ζωή του/της.	Αναπτύξει την κριτική σκέψη.	Ευαισθητοποίηση σχετικά με άτομα που ανήκουν σε διαφορετική φυλή, θρησκεία, εθνικότητα κ.λπ.
Κατανοήσει τις ομοιότητες και τις διαφορές μεταξύ διαφορετικών ομάδων.	Να είναι πιο ανεκτικός/η απέναντι στους άλλους ανθρώπους.	Αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με το πώς οι ενέργειές του μπορούν να επηρεάσουν άλλους ανθρώπους.
Να μπορέσει να συνδέσει αυτούς τους όρους με θεωρίες κοινωνικής ψυχολογίας.	Βελτιώσει τις κοινωνικές δεξιότητες.	Αναλάβει τις συνέπειες των προκατειλημμένων ενεργειών τους στην κοινωνία.
Κατανοήσει γιατί οι διακρίσεις και οι προκαταλήψεις είναι ηθικά προβλήματα	Αναπτύξει τις γνωστικές δεξιότητες.	Πάρει πρωτοβουλία για την καταπολέμηση των διακρίσεων και των προκαταλήψεων
	Να δει τα αποτελέσματα των πράξεών του/της λόγω των κρίσεων με περιορισμένη πληροφόρηση στην κοινωνία.	
	Να μπορεί να αναλογιστεί τις προσωπικές του/της σκέψεις.	
	Διαφοροποίηση διαφόρων τύπων διακρίσεων σε διαφορετικά τμήματα της κοινωνίας	

### ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

- Να δημιουργήσει επίγνωση του πώς οι λεπτές πεποιθήσεις και συμπεριφορές μπορούν να επηρεάσουν τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις στην καθημερινή ζωή.

- Να προκαλέσει σκέψη και προβληματισμό σχετικά με καταστάσεις όπου η φυλή, το φύλο, η σεξουαλικότητα, η αναπηρία, το βάρος και η ηλικία μπορούν να επηρεάσουν τις αλληλεπιδράσεις
- Να συνειδητοποιήσει εάν τα στερεότυπα και οι στάσεις του επηρεάζουν τη δική του συμπεριφορά και τη συμπεριφορά των άλλων.

## ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Η σκέψη για τις προκαταλήψεις και τις διακρίσεις συχνά φέρνει στο μυαλό πράξεις κατάφωρης προκατάληψης, όπως διαχωρισμένα σχολεία ή σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Οι λεπτές πράξεις προκατάληψης και διακρίσεων, αντίθετα, είναι λιγότερο ορατές και προφανείς και, ως εκ τούτου, είναι πιο δύσκολο να αναγνωριστούν στις συμπεριφορές κάποιου ή στις ενέργειες των μελών της κοινωνικής του ομάδας (Benokraitis & Feagin, 1995).

Ωστόσο, η έρευνα για τη σύγχρονη προκατάληψη δείχνει ότι όλοι οι άνθρωποι είναι προκατειλημμένοι σε κάποιο βαθμό, ακόμα κι αν δεν το γνωρίζουν, και έτσι είναι πιθανό να προβούν σε πράξεις που αντικατοπτρίζουν αυτή τη λεπτή προκατάληψη. Για παράδειγμα, η έρευνα για την αμφίθυμη προκατάληψη δείχνει ότι οι άνθρωποι μπορούν ταυτόχρονα να έχουν αρνητική και θετική στάση απέναντι σε άλλα μέλη της κοινωνικής ομάδας (Katz & Hass, 1988) και η έρευνα για την αποτρεπτική προκατάληψη δείχνει ότι ακόμη και άτομα που έχουν ισχυρά κίνητρα να βλέπουν τον εαυτό τους ως απροκατάληπτο μπορεί κάνουν διακρίσεις σε καταστάσεις όπου μπορούν να το δικαιολογήσουν βάσει κάποιου παράγοντα που δεν σχετίζεται με τη συμμετοχή στην κοινωνική ομάδα (Dovidio & Gaertner, 2004).

Η επίγνωση της πιθανότητας ότι μπορεί να κάνουν διακρίσεις σε βάρος άλλων κάνει πολλούς ανθρώπους να αισθάνονται άγχος και άβολα. Ως αποτέλεσμα, τείνουν να αποφεύγουν τις διαομαδικές αλληλεπιδράσεις ως τρόπο διαχείρισης αυτών των αρνητικών συναισθημάτων (Stephan, Ybarra, & Morrison, 2009). Η αναγνώριση των καταστάσεων που κάνουν τους ανθρώπους να νιώθουν άβολα είναι ένα σημαντικό βήμα προς την αντιμετώπιση αυτού του άγχους και αυξάνει την προθυμία των ανθρώπων να συμμετάσχουν σε αλληλεπιδράσεις μεταξύ ομάδων (Monteith & Mark, 2009).

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Κάθε συμμετέχων λαμβάνει ένα ερωτηματολόγιο και βαθμολογεί κάθε κατάσταση από 1 = πολύ άνετα έως 5 = πολύ άβολα. Στη συνέχεια, κάθε συμμετέχων θα πρέπει να αθροίσει όλους τους βαθμούς ανά ενότητα και να καταγράψει τη βαθμολογία για κάθε ενότητα στο φύλλο εργασίας. Αφού οι μαθητές επανεξετάσουν τις βαθμολογίες τους, απαντούν στις ερωτήσεις αξιολόγησης μεμονωμένα. Ακολουθεί μια ομαδική συζήτηση με βάση τις ερωτήσεις ανασκόπησης. Οι μαθητές μπορεί να διαπιστώσουν ότι ορισμένες από τις ερωτήσεις δεν ισχύουν για αυτούς. Εάν ναι, μπορούν να γράψουν «Δ/Α» και να προσαρμόσουν τη συνολική βαθμολογία τους.

Διαβάστε τις παρακάτω δηλώσεις και αξιολογήστε ποιο πιστεύετε ότι θα ήταν το επίπεδο άνεσης σας σε κάθε περίπτωση χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα. Δεν υπάρχουν

σωστές ή λάθος απαντήσεις. Απλώς να είσαι ειλικρινής με τον εαυτό σου και να μην σκέφτεσαι υπερβολικά τις καταστάσεις. Ωστόσο, ο τρόπος με τον οποίο απαντάτε στις ερωτήσεις μπορεί να είναι διαφορετικός ανάλογα με τη δική σας συμμετοχή στην κοινωνική ομάδα, όπως η εθνικότητα, το φύλο, η ηλικία, το βάρος ή η κατάστασή σας. Σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να μην πιστεύετε ότι μια κατάσταση είναι προσωπικά εφαρμόσιμη. Εάν ναι, σημειώστε "Δ/Α" στον προβλεπόμενο χώρο. Αφού ολοκληρώσετε όλες τις ενότητες, ακολουθήστε τις οδηγίες για να δημιουργήσετε μια συνολική βαθμολογία για κάθε ενότητα.

### Ενότητα Α:

ΔΗΛΩΣΕΙΣ	ΤΙΜΗ
Ο καλύτερός σου φίλος αρχίζει να βγαίνει με έναν Λατινοαμερικανό.	
Μπαίνεις σε ένα ιαπωνικό εστιατόριο όπου όλοι οι θαμώνες και οι υπάλληλοι είναι Ασιάτες.	
Αντιλαμβάνεστε ότι είστε το μόνο άτομο της φυλής σας όταν επισκέπτεστε μια κοινότητα.	
Ένας Σαουδάραβας κάθεται δίπλα σου σε ένα γεμάτο λεωφορείο.	
Ο νέος σας γιατρός πήγε στην ιατρική σχολή στην Ινδία.	
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	

77

### Ενότητα Β:

ΔΗΛΩΣΕΙΣ	ΤΙΜΗ
Ανακαλύπτεις ότι ένας οικογενειακός φίλος επιλέγει να γίνει μπαμπάς που μένει στο σπίτι.	
Χαιρετάς κάποιον αλλά δεν μπορείς να προσδιορίσεις το φύλο του.	
Παίρνεις το αυτοκίνητό σου για επισκευή και ο επικεφαλής μηχανικός είναι γυναίκα.	
Βλέπεις ένα μικρό αγόρι να παίζει με μια πριγκίπισσα Barbie.	
Βλέπεις έναν επιχειρηματία να κάνει μανικιούρ.	
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	

### Ενότητα Γ:

ΔΗΛΩΣΕΙΣ	ΤΙΜΗ
Βλέπεις δύο άντρες πιασμένους χέρι χέρι.	
Ένα άτομο του ίδιου φύλου σε φλερτάρει.	
Μετακομίζεις δίπλα σε ένα ζευγάρι του ίδιου φύλου που έχει δύο παιδιά.	
Βγαίνεις ραντεβού με κάποιον που συνήθιζε να βγαίνει με κάποιον	

του ίδιου φύλου.	
Βλέπεις δύο θηλυκά να φιλιούνται με αγάπη δημόσια.	
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	

#### Ενότητα Δ:

ΔΗΛΩΣΕΙΣ	ΤΙΜΗ
Δεν ξέρεις αν πρέπει να ανοίξεις μια πόρτα σε κάποιον σε αναπηρικό καροτσάκι.	
Παρακολουθείτε κάποιον που δεν έχει ορατή αναπηρία να παρκάρει σε σημείο με αναπηρία.	
Περνάτε δίπλα από ένα άτομο με νοητική υστέρηση που μιλάει δυνατά στο μπακάλικο.	
Ο φίλος σας βγαίνει με κάποιον με σύνδρομο Aspergers (αυτισμός υψηλής λειτουργικότητας).	
Στέκεστε στην ουρά πίσω από έναν κωφό σε ένα φαστ φουντ.	
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	

#### Ενότητα Ε:

ΔΗΛΩΣΕΙΣ	ΤΙΜΗ
Ένα πολύ παχύσαρκο άτομο κάνει γυμναστική στο γυμναστήριο δίπλα σας.	
Κάθεται δίπλα σε μια παχύσαρκη γυναίκα σε ένα αεροπλάνο.	
Παρατηρείτε ότι μια συνάδελφος που είναι παχύσαρκη κρατά τη γραμμή της καφετέριας επειδή θέλει να γεμίσει το δίσκο.	
Παρακολουθείτε έναν παχύσαρκο άνδρα να κολλάει προσπαθώντας να καθίσει σε ένα γραφείο σε μια τάξη.	
Ο φίλος σας βλέπει έναν υπέρβαρο άτομο και κάνει ένα αστείο γι αυτό.	
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	

#### Ενότητα ΣΤ:

ΔΗΛΩΣΕΙΣ	ΤΙΜΗ
Υπάρχει μια διαφορά ηλικίας 30 ετών μεταξύ εσάς και του συνεργάτη σας στο εργαστήριο	
Ο συντονιστής πρακτικής άσκησης σας αναθέτει μια μονάδα υποβοηθούμενης φροντίδας.	
Ο ηλικιωμένος ιδιοκτήτης σας φορά ακουστικό βαρηκοΐας και συχνά δυσκολεύεται να σας καταλάβει.	
Η γιαγιά σου σου ζητάει συχνά βοήθεια με τον υπολογιστή της.	
Ο 70χρονος γείτονάς σου δεν θυμάται ποτέ το όνομά σου.	

<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	
---------------	--

**Αποτελέσματα:** Υπολογίστε το σύνολο σας για κάθε ενότητα αθροίζοντας τους αριθμούς από τις απαντήσεις σας. Εάν σημειώσατε ένα στοιχείο "Δ/Α", βαθμολογήστε το ως "3" πριν υπολογίσετε τη συνολική βαθμολογία σας για αυτήν την ενότητα. Οι υψηλότεροι αριθμοί υποδεικνύουν μεγαλύτερη δυσφορία με κοινωνικές καταστάσεις σε αυτό το τμήμα.

	<b>ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ</b>
Ενότητα Α: Εθνότητα	
Ενότητα Β: Φύλο	
Ενότητα Γ: Σεξουαλικότητα	
Ενότητα Δ: Αναπηρία	
Ενότητα Ε: Βάρος	
Ενότητα ΣΤ: Ηλικία	

## ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1. Σε ποιο τμήμα σημειώσατε τη χαμηλότερη βαθμολογία; Ή όλες οι βαθμολογίες σας είναι παρόμοιες; Γιατί πιστεύετε ότι συνέβη αυτό; Αισθάνεστε έκπληκτοι, απογοητευμένοι ή ικανοποιημένοι από τα αποτελέσματά σας; Γιατί;
2. Σκεφτείτε τις δικές σας κοινωνικές ομάδες. Πώς πιστεύετε ότι οι απαντήσεις για κάθε ενότητα θα ήταν διαφορετικές για τα κυρίαρχα μέλη της ομάδας (π.χ. ένα λευκό άτομο που απαντά στις ερωτήσεις της Ενότητας Α ή ένας ετεροφυλόφιλος που απαντά στις ερωτήσεις στην Ενότητα Γ) σε σύγκριση με τα μέλη της μειονοτικής ομάδας (π.χ. ένα άτομο με ειδικές ανάγκες που απαντά τις ερωτήσεις στην Ενότητα Δ); Εξηγήστε το σκεπτικό σας.
3. Σκεφτείτε τους φίλους και την οικογένειά σας και πώς μπορεί να έχουν συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο. Πιστεύετε ότι οι απαντήσεις τους θα ήταν παρόμοιες ή διαφορετικές από τις δικές σας; Γιατί;
4. Ποιες εμπειρίες είχατε που μπορεί να συνέβαλαν στον τρόπο που απαντήσατε στις ερωτήσεις;
5. Τι σημαίνει αν κάποιος αναφέρει ότι αισθάνεται άβολα στις καταστάσεις που περιγράφονται στο ερωτηματολόγιο; Υποδηλώνει ότι το άτομο είναι προκατειλημμένο έναντι ορισμένων κοινωνικών ομάδων; Γιατί ή γιατί όχι?

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

Για αυτήν την υποενότητα, προτείνουμε την ακόλουθη δοκιμασία αυτοαξιολόγησης:

**Μετά από αυτό το κεφάλαιο...**

	1 Διαφωνώ	2 Μάλλον διαφωνώ	3 Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	4 Μάλλον συμφωνώ	5 Συμφωνώ
... απέκτησα βασικές γνώσεις για την επικοινωνία λεκτική και μη.					
... ανέπτυξα αποτελεσματική ικανότητα επικοινωνίας.					
... πηγές (σύνδεσμοι, άρθρα, βίντεο) για περαιτέρω ανάγνωση.					
...απέκτησα αυτογνωσία					

## 6.2 ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΣΤΑΣΕΙΣ

80

### ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με την ολοκλήρωση αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας ο εκπαιδευόμενος θα είναι σε θέση να:

ΓΝΩΣΗ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΗ
Καθορισμός του όρου των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων.  Καλύτερη κατανόηση της διαφοράς μεταξύ προκαταλήψεων και στερεοτύπων.	Είναι πιο emphaticοί.  Θα δείχνουν μεγαλύτερη κατανόηση.  Θα είναι πιο ανεκτικοί.  Θα είναι πιο ανοιχτόμυαλοι.	Ευθύνη για την αντιμετώπιση των διακρίσεων.  Ευθύνη να γνωρίζουν τα δικά τους δικαιώματα.  Ευθύνη να μοιραστούν με τον άλλον ποιός μπορεί να είναι ο αντίκτυπος των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων.



## ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ

- Να κατανοήσει το άτομο ότι οι άνθρωποι έχουν αρνητικές στάσεις και τι σημαίνει προκατάληψη και στερεότυπα.
- Να μπορεί να αναγνωρίζει τις στερεότυπες και προκατειλημμένες στάσεις του και των άλλων.
- Να γνωρίζει τις αρνητικές συνέπειες των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων.

## ΕΚΑΠΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Αυτό ξεκινά με μια δραστηριότητα δεξιοτήτων σκέψης που στοχεύει να αποκαλύψει στους συμμετέχοντες τις δικές τους προκατειλημμένες και στερεοτυπικές απόψεις προκειμένου να εισαγάγουν τις έννοιες. Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες διερευνούν στερεότυπα διαφορετικών φύλων για να εκτιμήσουν πώς αισθάνονται όταν τους χαρακτηρίζουν. Αυτό τους δίνει τη δυνατότητα να συμπάσχουν με άλλες ομάδες και να αμφισβητήσουν τις αρνητικές ετικέτες. Στη συνέχεια, μπορείτε να εξερευνήσετε την προκατάληψη μέσω των μέσων ενημέρωσης. Η επέκταση 1 παρέχει μια δραστηριότητα παιχνιδιού ρόλων που θα μπορούσε να είναι μια ξεχωριστή συνεδρία και ένας αποτελεσματικός τρόπος ανάπτυξης της μάθησης μέσω του δράματος. Αν και αυτή η δραστηριότητα επικεντρώνεται σε αρνητικές στάσεις και όχι σε συμπεριφορές, η οποία διερευνάται περαιτέρω στο μάθημα 6, μπορεί να διαπιστώσετε ότι η διάκριση εισάγεται μέσω της συζήτησής σας.

81

Λάβετε υπόψη οποιαδήποτε ευαισθησία μεταξύ των συμμετεχόντων. Θα μπορούσατε να ενημερώσετε τους συμμετέχοντες ότι θα εξερευνήσετε κάποιο αμφιλεγόμενο θέμα και δεν είναι πρόθεσή σας να ενοχλήσετε κανέναν, αλλά εάν κάποιος επηρεαστεί κατά τη διάρκεια του μαθήματος, μπορεί να σας μιλήσει ή να σας στείλει email μετά.

Να γνωρίζετε ότι κάποιος άνθρωπος μπορεί να εκφράσουν αρνητικές στάσεις. Είναι σημαντικό να τους επιτρέψετε να εκφράσουν τις απόψεις τους και να διερευνηθούν, αλλά αυτό θα πρέπει να ακολουθείται από τη σαφή δήλωση ότι ως κοινότητα μαθητών, δεν ανέχεστε προσβλητικές και επιβλαβείς στάσεις και προάγετε τη σημασία του σεβασμού προς τη διαφορετικότητα.

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Σε μια τάξη, ο σύμβουλος θα κάνει χρήση των προτεινόμενων δραστηριοτήτων.

Στόχος των δραστηριοτήτων είναι να μάθουν:

- ✓ Ότι οι άνθρωποι μπορούν να έχουν αρνητικές συμπεριφορές μέσω προκαταλήψεων και στερεοτύπων.

- ✓ Να μπορούν να αναγνωρίζουν τη δική τους και των άλλων τα στερεότυπα και προκαταλήψεις.
- ✓ Να γνωρίζουν τις αρνητικές συνέπειες των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων.

## ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

### ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1: ΕΙΔΗΣΕΙΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ

Οι συμμετέχοντες διάβασαν απόσπασμα από τις εφημερίδες που παρουσιάζουν προκατειλημμένες απόψεις για μια συγκεκριμένη ομάδα. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να χρησιμοποιούν στυλό για να επισημάνουν τις προκατειλημμένες απόψεις και να σκεφτούν τις αρνητικές συνέπειες αυτής της στάσης. Χρησιμοποιήστε τις διαφάνειες για να συζητήσετε.

#### Απόσπασμα ειδήσεων 1

Ο Τζέιμς Παρκ, 22 ετών, βρισκόταν σε μια βραδινή έξοδο που κατέληξε να παλεύει για τη ζωή του. Ο Τζέιμς, ο οποίος είναι εκπαιδευόμενος αστυνομικός, διασκέδαζε με φίλους όταν μέχρι και 20 αγόρια, μερικά μόλις 14 ετών, προβαίνουν σε ομοφοβική κακοποίηση. Ο Τζέιμς δέχτηκε επανειλημμένα γροθιές και κλωτσιές στο πρόσωπο και το σώμα του από τα αγόρια και έμεινε με πολλά κατάγματα στο κρανίο και το πρόσωπο.

82

Ποια είναι η προκατειλημμένη στάση;
-------------------------------------

Σε ποιον απευθύνεται η προκατάληψη;
-------------------------------------

#### Απόσπασμα ειδήσεων 2

Περισσότεροι από 7.600 θεατές παραπονέθηκαν για ρατσισμό στο ριάλιτι διασημότητας Big Brother. Οι θεατές παραπονέθηκαν ότι οι διαγωνιζόμενοι του Big Brother κακοποιούσαν ρατσιστικά τη star του Bollywood, Shilpa Shetty. Ισχυρίστηκαν ότι η Shetty, από την Ινδία, υφίστατο εκφοβισμό. Η Shetty, 31, ξέσπασε σε κλάματα αφού φέρεται να την κορόιδευαν για το χρώμα του δέρματός της, την προφορά και το μαγείρεμα.

Ποια είναι η προκατειλημμένη στάση;
-------------------------------------

Σε ποιον απευθύνεται η προκατάληψη;
-------------------------------------

### Απόσπασμα ειδήσεων 3

Οι παρουσιαστές του Sky Sports, Άντι Γκρέι και Ρίτσαρντ Κις, κατηγορήθηκαν για σεξισμό, αφού έκαναν πολλά σχόλια για μια γυναίκα διαιτητή, την Σιάν Μάσεϊ. Σχολίασαν την αντίληψή της για τον κανόνα οφσάιντ κατά τη διάρκεια ενός αγώνα της Premier League. Οι σχολιαστές πίστεψαν ότι τα μικρόφωνα τους ήταν απενεργοποιημένα, αλλά στην πραγματικότητα ηχογραφήθηκαν κάνοντας παρατηρήσεις όπως:

«Κάποιος καλύτερα να πάει εκεί κάτω και να της εξηγήσει το οφσάιντ».

‘Μπορείς να το πιστέψεις? Γυναίκα διαιτητής. Οι γυναίκες δεν ξέρουν τον κανόνα του οφσάιντ ».

Ποια είναι η προκατειλημμένη στάση;

Σε ποιον απευθύνεται η προκατάληψη;

### ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2: ΑΙΝΙΓΜΑ ΦΥΛΟΥ

Ως διασκεδαστική ολομέλεια, παρουσιάστε γρήγορα το αίνιγμα στη διαφάνεια 28 ακολουθούμενο από τις ερωτήσεις που θα αποκαλύψουν προκαταλήψεις και στερεότυπες σκέψεις. Επισημάνετε ότι είναι σημαντικό να γνωρίζουμε τις δικές μας προκαταλήψεις και στερεότυπες στάσεις και να σκεφτόμαστε πώς θα κάνουν τους άλλους να αισθάνονται.

#### Αίνιγμα:

Ένας οδηγός βαν σφυρίζει σε μια νοσοκόμα στο δρόμο και στη συνέχεια στρίβει για να χάσει ένα σταθμευμένο αυτοκίνητο και τρακάρει πάνω σε ένα νεαρό αγόρι και τον πατέρα του που οδηγούν για το σχολείο. Ο πατέρας πεθαίνει στο σημείο. Το αγόρι μεταφέρεται στο νοσοκομείο, μεταφέρεται αμέσως στο χειρουργείο... αλλά ο χειρουργός βγαίνει από το χειρουργείο και λέει, "Δεν μπορώ να χειρουργήσω αυτό το αγόρι - είναι ο γιος μου"!

Πώς μπορεί το αγόρι να είναι γιος του χειρουργού;

Ο οδηγός του βαν είναι άνδρας ή γυναίκα;

#### Απαντήσεις στο αίνιγμα:

ΠΩΣ ΜΠΟΡΕΙ ΤΟ ΑΓΟΡΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΓΙΟΣ ΤΟΥ ΧΕΙΡΟΥΡΓΟΥ;

Ο ΧΕΙΡΟΥΡΓΟΣ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΕ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΓΥΝΑΪΚΑ ΚΑΙ ΕΙΝΑΙ Ο ΓΙΟΣ ΤΗΣ.

Ή Ο ΧΕΙΡΟΥΡΓΟΣ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΕ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΆΝΤΡΑΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΈΝΑ ΓΚΕΙ ΖΕΥΓΆΡΙ ΜΕ ΈΝΑΝ ΓΙΟ.

Ο ΟΔΗΓΟΣ ΤΟΥ ΒΑΝ ΕΙΝΑΙ ΆΝΔΡΑΣ Ή ΓΥΝΑΪΚΑ;

ΆΓΝΩΣΤΟ – ΜΠΟΡΕΪ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΆΝΔΡΑΣ Ή ΓΥΝΑΪΚΑ. ΑΥΤΟΣ Ή ΑΥΤΗ ΜΠΟΡΕΪ ΝΑ ΣΦΥΡΙΖΕΙ ΣΕ ΜΙΑ ΝΟΣΟΚΌΜΑ Ή ΕΝΑΝ ΝΟΣΟΚΌΜΟ.

### **ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 3: Επιλέξτε τον μαθητευόμενο σας (διαφάνειες 1-11)**

Χρησιμοποιήστε τις διαφάνειες για αυτήν τη δραστηριότητα δεξιοτήτων σκέψης, η οποία στοχεύει να αποκαλύψει κάποιες λεπτές προκαταλήψεις και στερεότυπα μέσα στην ομάδα. Δώστε σε κάθε συμμετέχοντα τις έξι κάρτες από το φύλλο εργασίας 14 που περιέχει ένα μικρό όνομα και ευθυγραμμίστε τις μπροστά τους. Εναλλακτικά θα μπορούσαν απλώς να γράψουν τα ονόματά τους σε ένα χαρτί. Εξηγήστε ότι οι μαθητές εργάζονται στο ρόλο ενός επιχειρηματία, όπως ο Άλαν Σούγκαρ, στο «The apprentice». Πρέπει να στρατολογήσουν έναν μηχανικό για να πάει στο διάστημα και να στήσει τη ζωή στο φεγγάρι. Κάθε φορά που αποκαλύπτετε ένα στρώμα πληροφοριών στις διαφάνειες, πρέπει να «απολύουν» κάποιον αφαιρώντας τον από τη σειρά τους μέχρι να μείνει ένας που «προσλαμβάνεται». Η τελευταία διαφάνεια αποκαλύπτει τα προσόντα κάθε ατόμου. Συζητήστε τις επιλογές τους, επισημάνετε τυχόν προκαταλήψεις και στερεότυπα και συμπεράνετε ότι δεν μπορείτε να προκαταλάβετε για τόσο λίγες πληροφορίες.

84

### **ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 4: Στερεότυπα για το φύλο (διαφάνειες 12 – 18)**

Χρησιμοποιώντας εικόνες από τον Billy Elliot, εξερευνήστε τη στάση των συμμετεχόντων απέναντι σε ένα αγόρι που κάνει μπαλέτο. Θα μπορούσατε να παίξετε ένα κλιπ από τον Billy Elliot για να τους εμπλέξετε. Μπορείτε να το βρείτε στο YouTube (<https://www.youtube.com/watch?v=i0p2X2rQ6Ag>). Εισαγωγή στερεοτύπων για το φύλο. Οι συμμετέχοντες εργάζονται σε ζευγάρια, παρουσιάζοντας τους εαυτούς τους ως στερεότυπα «κορίτσια» και «αγόρια» χρησιμοποιώντας δηλώσεις στις διαφάνειες. Συζητήστε τα στερεότυπα και τα σχετικά προβλήματα με αυτές τις ετικέτες. Επισημάνετε ότι είμαστε όλοι άτομα. Το βίντεο 3 δείχνει ένα σενάριο διάκρισης λόγω φύλου. Εάν έχετε χρόνο, μπορείτε να το παίξετε και να χρησιμοποιήσετε τα σημεία συζήτησης στις σημειώσεις φόντου του βίντεο για να εξερευνήσετε το πρόβλημα.

## **ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ**

Για αυτήν την υποενοότητα, προτείνουμε την ακόλουθη δοκιμασία αυτοαξιολόγησης:

**Μετά από αυτό το κεφάλαιο...**

	1 Διαφωνώ	2 Μάλλον διαφωνώ	3 Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	4 Μάλλον συμφωνώ	5 Συμφωνώ
... απέκτησα βασικές γνώσεις για την επικοινωνία λεκτική και μη.					
... ανέπτυξα αποτελεσματική ικανότητα επικοινωνίας.					
... πηγές (σύνδεσμοι, άρθρα, βίντεο) για περαιτέρω ανάγνωση.					
...απέκτησα αυτογνωσία					

## Αποτύπωμα :

Κείμενο:

Εισαγωγή κάθε ενότητας: YES Forum

Ενότητα 1 - Επαγγελματικός προσανατολισμός: εξερεύνηση ευκαιριών εργασίας: ΙΕΚΕΠ

Ενότητα 2 - Λήψη αποφάσεων και καθορισμός στόχων: BAG KJS, YES Forum

Ενότητα 3 - Όρια στο χώρο εργασίας: Piteå kommun

Ενότητα 4 - Επικοινωνία: Λεκτική / Μη λεκτική: Centro San Viator

Ενότητα 5 - Ομαδική εργασία και επίλυση συγκρούσεων: The Inclusion Network

Ενότητα 6 - Ξεπερνώντας τις προκαταλήψεις: Nevo Parudimos

Συνεπιμέλεια και σχεδιασμός: YES Forum

Όλοι οι σύνδεσμοι προσπελάστηκαν στις 30.08.2021



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Αυτό το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+ . Αυτή η δημοσίευση αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.