



Πρόγραμμα Κατάρτισης έργου «5 Βήματα τη Μέρα για Ενσυνείδηση και Ευημερία στην Εργασία: Κατάρτιση και Παιχνίδια για Στελέχη του Δημοσίου Τομέα»

Ενότητα 3: ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΤΕ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΑΣ

Εγχειρίδιο Εκπαιδευτή Παράρτημα 3



CARDET

obelisk



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της δημοσίευσης δε συνιστά αποδοχή του περιεχομένου της, το οποίο αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν. [Αριθμός έργου: 2017-1-UK01-KA202-036546]

Περιεχόμενα

Θέμα 1 – Αυτογνωσία και Διαπροσωπικές Δεξιότητες.....	3
Στόχοι της Ενότητας «Παρατηρήστε το Περιβάλλον σας»	4
Στόχοι του θέματος «Αυτογνωσία και διαπροσωπικές δεξιότητες»	4
Δραστηριότητες.....	4
Δραστηριότητα Α/1 – Πίνακας δυνατών σημείων.....	5
Δραστηριότητα Α/2 – Καθοδήγηση και εκπαίδευση με βάση τα δυνατά σημεία	10
Δραστηριότητα Α/3 – Σχέδιο δράσης	11
Δραστηριότητα Α/4 – Αναγνωρίζοντας τις θετικές πτυχές του χώρου εργασίας.....	13
Δραστηριότητα Β/1 – Τα 3 τμήματα του εγκεφάλου	14
Δραστηριότητα Β/2 – Ερωτηματολόγιο	15
Δραστηριότητα Β/3 – Διαλογισμός.....	16
Δραστηριότητα Β/4 – Ομαδική συζήτηση.....	17
Δραστηριότητα Γ/1 – Δραστηριότητες ενέργειας.....	17
Δραστηριότητα Γ/2 – Ο κύκλος επιρροής του Covey.....	19
Δραστηριότητα Γ/3 – Αλλάξτε τη μέρα σας	21
Δραστηριότητα Γ/4 – Σχεδιάστε τη μέρα σας.....	21
Θέμα 2 – Κάνοντας τις σωστές ερωτήσεις.....	23
Στόχοι της Ενότητας «Παρατηρήστε το περιβάλλον σας».....	24
Στόχοι του θέματος «Κάνοντας τις κατάλληλες ερωτήσεις».....	24
Δραστηριότητες.....	24
Δραστηριότητα Δ/1 – Νευρογλωσσικός προγραμματισμός.....	24
Δραστηριότητα Δ/2 – Αποτελεσματική επικοινωνία.....	28
Δραστηριότητα Δ/3 – Άσκηση νευρογλωσσικού προγραμματισμού	30
Δραστηριότητα Δ/4 – Ομαδική συζήτηση για την άσκηση «Αποτελεσματική επικοινωνία»	31
Δραστηριότητα Ε/1 – Το Μοντέλο Αναπλαισίωσης των Coleman-Raider.....	31
Δραστηριότητα Ε/2 – Το Μοντέλο Αναπλαισίωσης στην πράξη	34
Δραστηριότητα Ε/3 – Εφαρμογή του μοντέλου σε πραγματικές καταστάσεις.....	38
Δραστηριότητα Ε/4 – Ομαδική συζήτηση για το Μοντέλο Αναπλαισίωσης Coleman-Raider	42
Δραστηριότητα Στ/1 – «Σκάλα Συμπερασμάτων» - Θεωρία	42
Δραστηριότητα Στ/2 – Η «Σκάλα Συμπερασμάτων» στην Πράξη.....	43
Δραστηριότητα Στ/3 – Σκάλα Συμπερασμάτων - Προσωπικό παράδειγμα	44
Δραστηριότητα Στ/4 – Σκάλα Συμπερασμάτων – Αναστοχασμός	45

Ενότητα 3 – ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΤΕ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΑΣ

ΘΕΜΑ 1 – ΑΥΤΟΓΝΩΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Στόχοι της Ενότητας «Παρατηρήστε το Περιβάλλον σας»

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες θα πρέπει:

1. Να συνειδητοποιήσουν ποια είναι τα δυνατά τους σημεία ως διευθυντών και να χτίσουν πάνω σε αυτά.
2. Να μπορούν να παρατηρούν τα δυνατά σημεία των συναδέλφων τους και να χτίζουν πάνω σε αυτά.
3. Να χρησιμοποιούν τα εργαλεία της Ενότητας με την ομάδα τους, προκειμένου να αντιμετωπίζουν οποιεσδήποτε δυσκολίες της ομάδας.

Στόχοι του Θέματος «Αυτογνωσία και διαπροσωπικές δεξιότητες»

Με την ολοκλήρωση αυτού του θέματος, οι συμμετέχοντες θα πρέπει:

1. Να συνειδητοποιήσουν ποιες είναι οι διαπροσωπικές τους δεξιότητες.
2. Να αποκτήσουν περισσότερη αυτογνωσία όσον αφορά την ικανότητά τους να εξελίξουν αυτές τις δεξιότητες και να εφαρμόσουν έναν πιο ενσυνείδητο τρόπο εργασίας.
3. Να μπορούν να παρατηρούν και να εντοπίζουν τις ικανότητες και τις ανάγκες των συναδέλφων τους.

Δραστηριότητες

Α' κύκλος Kolb	• A/1 – Πίνακας δυνατών σημείων
	• A/2 – Καθοδήγηση και εκπαίδευση με βάση τα δυνατά σημεία
	• A/3 – Σχέδιο δράσης
	• A/4 – Αναγνωρίζοντας τις θετικές πτυχές του χώρου εργασίας
Β' κύκλος Kolb	• B/1 – Τα 3 τμήματα του εγκεφάλου
	• B/2 – Ερωτηματολόγιο ενσυνείδησης
	• B/3 – Διαλογισμός
	• B/4 – Ομαδική συζήτηση
Γ' κύκλος Kolb	• Γ/1 – Δραστηριότητες ενέργειας
	• Γ/2 – Ο κύκλος επιρροής του Covey
	• Γ/3 – Αλλάξτε τη μέρα σας
	• Γ/4 – Σχεδιάστε τη μέρα σας

Δραστηριότητα A/1 – Πίνακας δυνατών σημείων

Φάση	Αναστοχαστική παρατήρηση	Διάρκεια	25-45 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να μπορούν:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Να απεικονίζουν οπτικά τις μαθησιακές τους ανάγκες, ώστε να γίνουν πιο ενσυνείδητα στελέχη του δημόσιου τομέα. 2. Να γνωρίσουν καλύτερα τα δυνατά τους σημεία και πώς μπορούν να τα χρησιμοποιήσουν για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις. 3. Να βλέπουν τις προκλήσεις στον χώρο εργασίας τους από μια νέα, πιο ενσυνείδητη σκοπιά. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	<ul style="list-style-type: none"> • Φύλλα χαρτί A3 • Χρωματιστά Στιλό/μολύβια 		
Περιεχόμενο	<p>Αυτή είναι μια πολύ καλή άσκηση για τους συμμετέχοντες, ώστε να αναστοχαστούν σχετικά με τα δυνατά τους σημεία και για το πώς αυτά μπορούν να τους βοηθήσουν να ξεπεράσουν τις δυσκολίες στον χώρο εργασίας.</p> <p>Οι συμμετέχοντες θα πάρουν μια λίστα με δυνατά σημεία/χαρακτηριστικά και θα τους ζητηθεί να επισημάνουν αυτά που πιστεύουν ότι διαθέτουν από αυτή τη λίστα. Μπορείτε επίσης να χρησιμοποιήσετε κάρτες ή να ζητήσετε από τους συμμετέχοντες να δημιουργήσουν τη δική τους λίστα.</p>		

STRENGTHS

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Knowledgeable ▪ Healthy ▪ Enthusiastic ▪ Adaptable ▪ Organized ▪ Articulate ▪ Competitive ▪ Considerate ▪ Observant ▪ Careful ▪ Imaginative ▪ Practical 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persistent ▪ Focused ▪ Cooperative ▪ Creative ▪ Trustworthy ▪ Honest ▪ Artistic ▪ Sympathetic ▪ Cheerful ▪ Intelligent ▪ Unbiased ▪ Open minded 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimistic ▪ Responsible ▪ Self-confident ▪ Friendly ▪ Balanced ▪ Energetic ▪ Witty ▪ Courageous ▪ Skilled ▪ Persuasive ▪ Computer savvy
--	--	--

nagaraju

22

ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ

υγιής	συγκεντρωμένος	συ
υπεύθυνος	ανοιχτόμυαλος	έξ
πρακτικός	ευφάνταστος	γν
πειστικός	διακριτικός	ευ
παρατηρητικός	αμερόληπτος	θα
προσεκτικός	επιδέξιος	συ
με καλλιτεχνική φλέβα	ανταγωνιστικός	έμ
πνευματώδης	ευφραδής	ελ
ισορροπημένος	δραστήριος	ορ
ευέλικτος	δημιουργικός	φύ
με αυτοπεποίθηση	ενθουσιώδης	

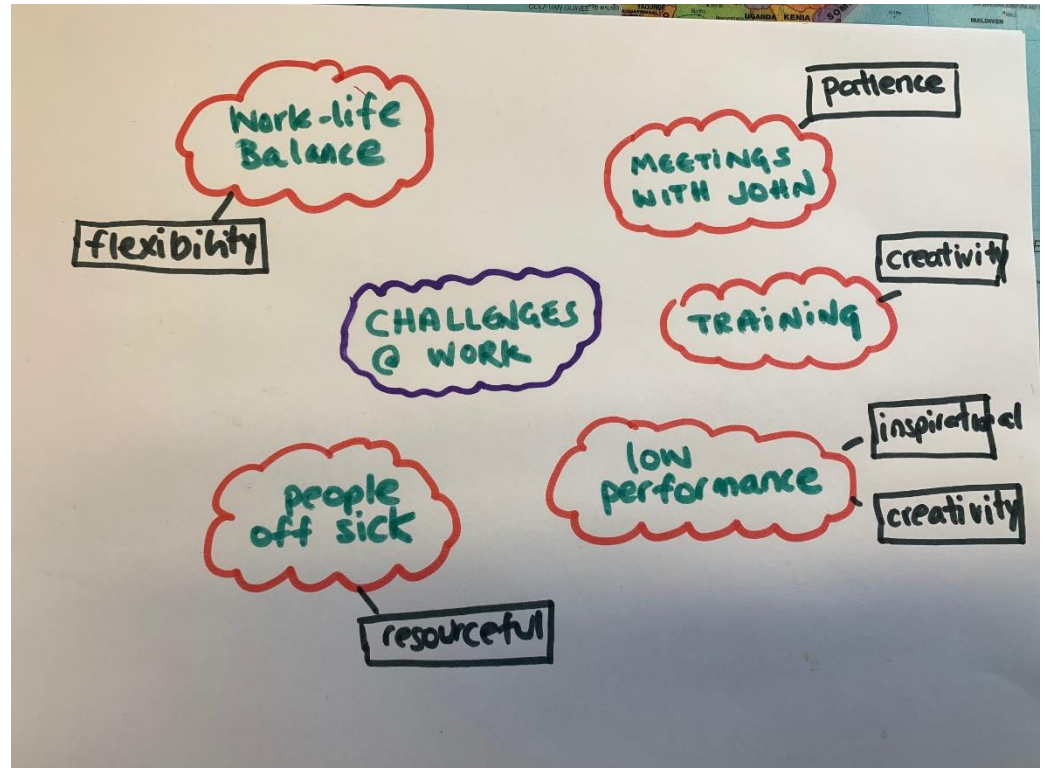
Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες θα κληθούν να σχεδιάσουν έναν νοητικό χάρτη με βάση τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στον χώρο εργασίας και τις πτυχές εκείνες πάνω στις οποίες θέλουν να δουλέψουν για να γίνουν πιο ενσυνείδητα στελέχη.

Ο νοητικός χάρτης είναι «ένα διάγραμμα που έχει τη μορφή διακλαδώσεων οι οποίες ξεκινούν από μια εικόνα στο κέντρο της σελίδας και οι οποίες χρησιμοποιούν γραμμές και χρώματα για να δείξουν σχέσεις, κατηγορίες και συσχετισμούς μεταξύ λέξεων, ιδεών και εικόνων» (Tony Buzan, δημιουργός του νοητικού χάρτη). Θα βοηθήσει τους συμμετέχοντες να απεικονίσουν οπτικά και με ξεκάθαρο τρόπο τι ακριβώς είναι αυτό που θέλουν να μάθουν και να βελτιώσουν όσον αφορά την ιδιότητά τους ως στελεχών του δημοσίου τομέα. Η οπτική απεικόνιση επιτρέπει στους συμμετέχοντες να έχουν ένα ανοιχτό μυαλό και προάγει τη δημιουργική σκέψη, καθώς και λύσεις τις οποίες μπορεί να μην έχουν σκεφτεί προηγουμένως.

Θα πρέπει να αφήσετε τους συμμετέχοντες ελεύθερους να αναπτύξουν τον δικό τους νοητικό χάρτη. Ωστόσο, μπορείτε να δώσετε ορισμένες συμβουλές καθοδήγησης, για να

βοηθήσετε τα στελέχη να ξεκινήσουν ή/και να συνεχίσουν όταν κολλήσουν κάπου. Οι συμβουλές αυτές παρατίθενται στο Παράρτημα Ι και μπορείτε να τις μοιράσετε στους συμμετέχοντες εκτυπωμένες.

Αφού δημιουργήσουν όλοι οι συμμετέχοντες τον νοητικό τους χάρτη, ζητήστε τους να συνδέσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν με μερικά δυνατά τους σημεία που έχουν αναφέρει προηγουμένως. Δείτε το παρακάτω παράδειγμα:



Προκλήσεις στη δουλειά

Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής → ευελιξία










Συνάντηση με τον Γιάννη → υπομονή

Εκπαίδευση → Δημιουργικότητα

Χαμηλή επίδοση → δημιουργικότητα

Απουσίες υπαλλήλων λόγω ασθένειας → ευρηματικότητα

Αφού οι συμμετέχοντες καταγράψουν τις προκλήσεις και τα δυνατά τους σημεία, θα δημιουργήσουν έναν πίνακα δυνατών σημείων. Στη συνέχεια, θα αξιολογήσουν κατά πόσο χρειάζεται να δουλέψουν σε ένα συγκεκριμένο δυνατό χαρακτηριστικό τους ή αν είναι ικανοποιημένοι με το πώς χρησιμοποιούν αυτό το χαρακτηριστικό σε σχέση με μια συγκεκριμένη πρόκληση. Δείτε το παράδειγμα πιο κάτω:


	Προκλήσεις	Υπομονή	Ενεργή ακρόαση	Κατανόηση των αναγκών των άλλων	Δημιουργι κότητα	Ευελιξία	Ευρηματικ ότητα
	Συνάντηση με τον Γιάννη						
	Ισορροπία προσωπικής-επαγγελματικής ζωής						
	Χαμηλή επίδοση						
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Δώστε σε κάθε συμμετέχοντα ένα άδειο φύλλο χαρτί A3 και χρωματιστά Στιλό. 2. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να καταγράψουν όλα τα δυνατά τους σημεία. 3. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να δημιουργήσουν έναν νοητικό χάρτη με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στον χώρο εργασίας. 4. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να αντιστοιχήσουν τα δυνατά τους σημεία με κάθε πρόκληση. 5. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να φτιάξουν έναν πίνακα δυνατών σημείων. 						
Αξιολόγηση	<p>Ρωτήστε τους συμμετέχοντες:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Πήρατε οποιεσδήποτε ιδέες τις οποίες δεν σκεφτήκατε πριν; 2. Η οπτική απεικόνιση των ιδεών σας βοήθησε με την οργάνωση των στόχων και των ενεργειών σας; 						

Παράρτημα Ι

- Ξεκινήστε με τη βασική λέξη-κλειδί στο κέντρο της σελίδας και βεβαιωθείτε ότι απεικονίζεται με μια σαφή και δυνατή εικόνα που δείχνει ξεκάθαρα το θέμα του νοητικού χάρτη.
- Από αυτό το κεντρικό σημείο αρχίστε να σχεδιάζετε τόξα, γραμμές, σχήματα, κ.λπ. – κάντε ό,τι σας φαίνεται φυσικό.
- Χρησιμοποιήστε λέξεις, εικόνες, ζωγραφιές, κ.λπ. για να δημιουργήσετε το περιεχόμενό σας.
- Καθώς αναπτύσσετε τον νοητικό σας χάρτη, ίσως συνειδητοποιήσετε ότι οι ηγετικές δεξιότητες που θα θέλατε να βελτιώσετε μπορούν να χωριστούν σε υποκατηγορίες – χωρίστε αυτές τις δεξιότητες σε επιμέρους υποομάδες και συνεχίστε να δουλεύετε με βάση αυτά τα καινούρια σημεία.
- Βεβαιωθείτε ότι τα γράμματά σας είναι ευανάγνωστα, έτσι ώστε να μπορείτε να διαβάσετε τον νοητικό σας χάρτη όταν επιστρέψετε σε αυτόν μερικές μέρες/εβδομάδες/μήνες μετά.
- Να θυμάστε πως ό,τι «ξεχωρίζει» στη σελίδα, θα το θυμάστε καλύτερα.
- Γράψτε ό,τι σας έρχεται στο μυαλό, όλες οι ιδέες είναι αξιόλογες.
- Ξεπεράστε τα όριά σας και δείξτε εμπιστοσύνη στον δημιουργικό σας εαυτό – αν σας τελειώσει ο χώρος στο χαρτί, μην πάρετε άλλο, απλά κολλήστε σημειώσεις στον νοητικό χάρτη που έχετε ήδη δημιουργήσει.
- Αν κολλήσετε, μην ανησυχείτε· σε αυτή την περίπτωση, απλά ασχοληθείτε με ένα άλλο τμήμα του νοητικού χάρτη ή κάντε ένα διάλειμμα – μερικές φορές απλά χρειαζόμαστε λίγο χρόνο χωρίς να κάνουμε κάτι, για να μας έρθουν καινούριες ιδέες.
- Χρησιμοποιήστε χρώμα!

Δραστηριότητα A/2 – Καθοδήγηση και εκπαίδευση με βάση τα δυνατά σημεία

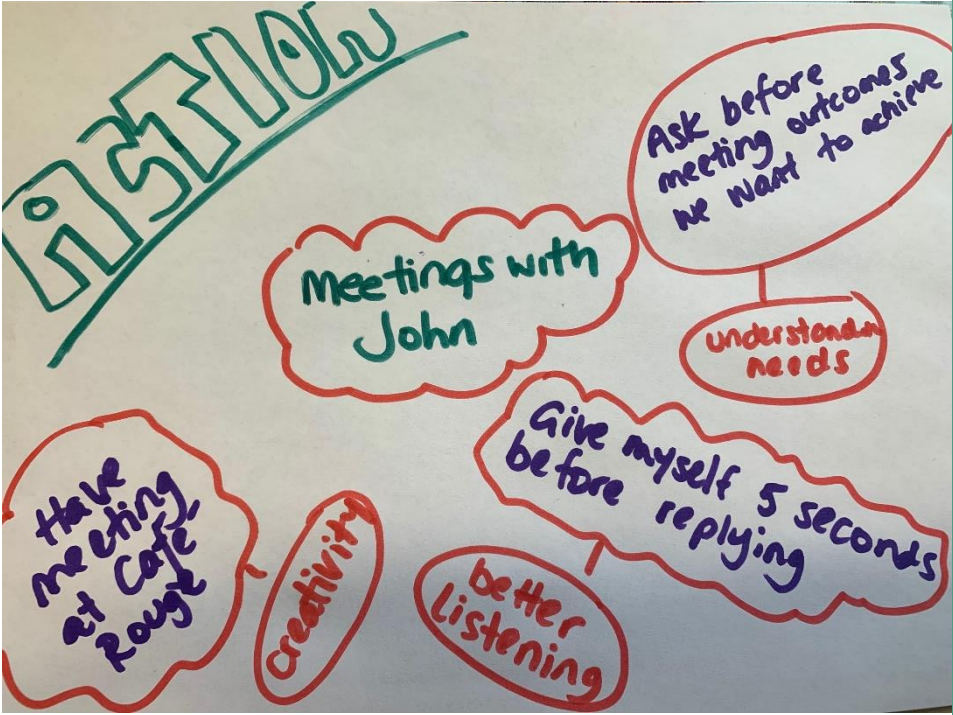
Φάση	Αφηρημένη εννοιοποίηση	Διάρκεια	Περίπου 30 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες θα πρέπει:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Να κατανοούν τη σημασία της καθοδήγησης και εκπαίδευσης με βάση τα δυνατά σημεία. - Να έχουν συμμετάσχει σε συζητήσεις σε ζευγάρια και ομαδικές συζητήσεις σχετικά με τη θεωρία. - Να μπορούν να εφαρμόζουν την αποκτηθείσα γνώση στο εργασιακό τους περιβάλλον. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	Παρουσίαση PowerPoint		
Περιεχόμενο	<p>Αυτή η δραστηριότητα θα συμβάλει στην κατανόηση από μέρους των συμμετεχόντων της σημασίας της καθοδήγησης και εκπαίδευσης με βάση τα δυνατά σημεία. Στόχος είναι να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν πώς μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητές τους στην εργασιακή τους καθημερινότητα.</p> <p>Η καθοδήγηση με βάση τα δυνατά σημεία/δεξιότητες στοχεύει στη βελτίωση των επιδόσεων και της θετικής στάσης των συμμετεχόντων. Αυτή η μέθοδος βασίζεται στην ιδέα ότι κάθε άτομο γνωρίζει πώς να είναι ο καλύτερος εαυτός του στην επαγγελματική του ζωή. Επομένως, η μέθοδος αυτή έχει ως στόχο να παρέχει στους συμμετέχοντες τα εργαλεία για την επίτευξη αυτού του σκοπού σε καθημερινή βάση.</p> <p>Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να αρχίσουν να αξιοποιούν τα δυνατά τους σημεία προκειμένου να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα και τα θέματα που αφορούν τον χώρο εργασίας τους.</p>		

	 <p style="text-align: right;">1</p>
<p>Δραστηριότητα</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Παρουσιάστε τη θεωρία για την καθοδήγηση και εκπαίδευση με βάση τα δυνατά σημεία. 2. Αφιερώστε χρόνο να εξηγήσετε με σαφήνεια κάθε φάση, αφού κάποιοι συμμετέχοντες ίσως να μην έχουν ακούσει για την καθοδήγηση με βάση τα δυνατά σημεία προηγουμένως. 3. Δώστε την ευκαιρία στους συμμετέχοντες για ερωτήσεις και διευκρινίσεις. 4. Η δραστηριότητα ολοκληρώνεται με μια ομαδική συζήτηση για την καθοδήγηση και εκπαίδευση με βάση τα δυνατά σημεία.
<p>Αξιολόγηση</p>	<p>Η αξιολόγηση αυτής της άσκησης θα πάρει τη μορφή ομαδικής συζήτησης/συζήτησης σε ζευγάρια, με τους συμμετέχοντες να εξερευνούν έννοιες της καθοδήγησης και εκπαίδευσης με βάση τα δυνατά σημεία μαζί με τους συνεκπαιδευόμενούς τους. Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να κάνουν ερωτήσεις για τη θεωρία.</p>

Δραστηριότητα A/3 – Σχέδιο δράσης

<p>Φάση</p>	<p>Ενεργός πειραματισμός</p>	<p>Διάρκεια</p>	<p>Περίπου 25 λεπτά</p>
<p>Στόχοι δραστηριότητας</p>	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να μπορούν:</p>		

¹'Strength based coaching', *The Small Business Site*, <https://www.thsmallbusinesssite.co.za/2016/05/25/strength-based-coaching/> [last accessed 17th June 2019]

	<ul style="list-style-type: none"> - Να εφαρμόσουν ένα σχέδιο δράσης, ώστε να γίνουν πιο ενσυνείδητα στελέχη του δημόσιου τομέα. - Να χρησιμοποιούν τα δυνατά τους σημεία, για να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν. - Να αναπτύξουν μια πιο ενσυνείδητη οπτική.
<p>Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα</p>	<p>Χαρτί Στιλό</p>
<p>Περιεχόμενο</p>	<p>Όταν οι συμμετέχοντες ολοκληρώσουν τον πίνακα των δυνατών σημείων, ανατρέχουν πίσω στον νοητικό τους χάρτη για να δουν τις συγκεκριμένες προκλήσεις που θέλουν να αντιμετωπίσουν χρησιμοποιώντας μια συγκεκριμένη δεξιότητα/δυνατό τους σημείο. Δείτε το πιο κάτω παράδειγμα:</p>  <p>Προκλήσεις στη δουλειά Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής → ευελιξία Συνάντηση με τον Γιάννη → υπομονή Εκπαίδευση → Δημιουργικότητα Χαμηλή επίδοση → δημιουργικότητα Απουσίες υπαλλήλων λόγω ασθένειας → ευρηματικότητα</p>
<p>Δραστηριότητα</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Δώστε σε κάθε συμμετέχοντα χαρτί και Στιλό. 2. Ζητήστε τους να ανατρέξουν πίσω στον νοητικό τους χάρτη για να δουν τις συγκεκριμένες προκλήσεις που θέλουν να αντιμετωπίσουν στον χώρο εργασίας τους χρησιμοποιώντας μια συγκεκριμένη δεξιότητα. 3. Δώστε στους συμμετέχοντες 15 λεπτά για να ολοκληρώσουν αυτή την άσκηση. 4. Ζητήστε τους να εργαστούν σε ζευγάρια και να μοιραστούν το σχέδιο δράσης τους. 5. Διαμεσολαβήστε σε μια ομαδική συζήτηση σχετικά με την άσκηση.
<p>Αξιολόγηση</p>	<p>Ρωτήστε τους συμμετέχοντες:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Η δημιουργία του σχεδίου δράσης σας βοήθησε να εστιάσετε στην

- ανάπτυξη των δυνατών σας σημείων στον χώρο εργασίας;
- Μπορέσατε να φανταστείτε μια πορεία για την επίτευξη του στόχου σας στον χώρο εργασίας;

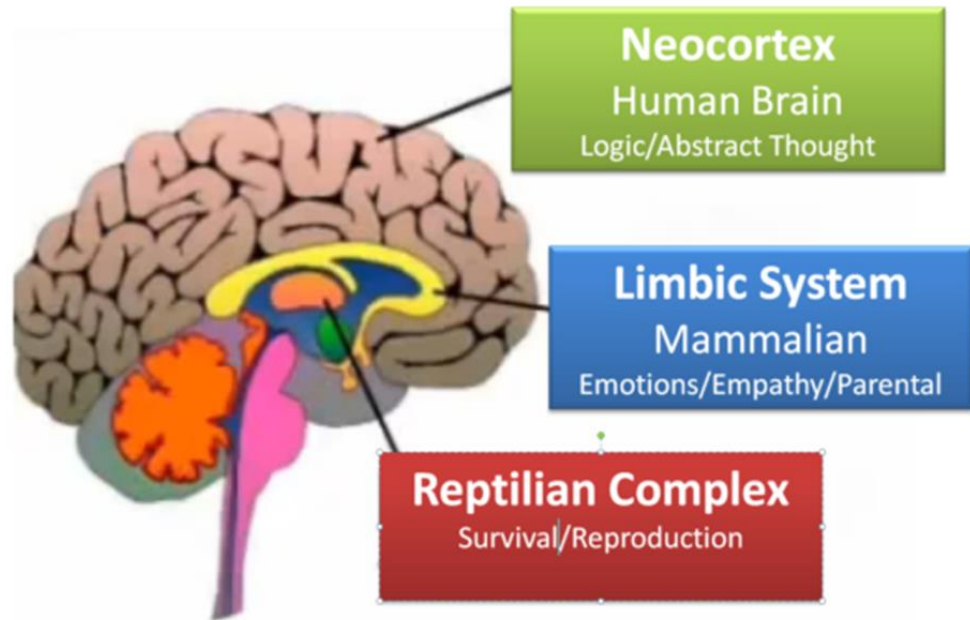
Δραστηριότητα A/4 – Αναγνωρίζοντας τις θετικές πτυχές του χώρου εργασίας

Φάση	Συγκεκριμένη εμπειρία	Διάρκεια	Περίπου 25 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι συμμετέχοντες θα μπορούν:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Να εκφράζουν την ευγνωμοσύνη τους για τα θετικά στον χώρο εργασίας τους. - Να κατανοούν τα οφέλη του να αναγνωρίζουν τις θετικές πτυχές στον χώρο εργασίας τους. - Να μιλούν για τις θετικές πτυχές της εργασίας τους. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	Χαρτί Στιλό		
Περιεχόμενο	<p>Αυτή η δραστηριότητα θα επικεντρωθεί στην εξερεύνηση των θετικών πτυχών στον τωρινό χώρο εργασίας των συμμετεχόντων.</p> <p>Το να μπορούν να αναγνωρίσουν τι λειτουργεί σωστά στον χώρο εργασίας, είναι σημαντικό για όλους τους ενσυνείδητους διευθυντές. Η ανταλλαγή καλών πρακτικών με άλλους διευθυντές έχει πολλά οφέλη, συμπεριλαμβανομένης της ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης των ιδίων και του προσωπικού τους.</p>		
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Δώστε σε κάθε συμμετέχοντα ένα κομμάτι χαρτί και ένα Στιλό. 2. Εξηγήστε ότι πρέπει να γράψουν έξι θετικές εμπειρίες από τον χώρο εργασίας τους (π.χ. τακτικές παραγωγικές συναντήσεις προσωπικού). 3. Η διερεύνηση του τι λειτουργεί καλά στον εργασιακό χώρο μπορεί να σας βοηθήσει να εντοπίσετε νέες λύσεις για πιο δύσκολες καταστάσεις. 4. Πείτε στους συμμετέχοντες να γράψουν μια λίστα με πράγματα που λειτουργούν καλά στον χώρο εργασίας τους. 5. Ρωτήστε τους συμμετέχοντες αν κάποιος θα ήταν διατεθειμένος να μοιραστεί τις θετικές του εμπειρίες με την ομάδα. 6. Διαμεσολαβήστε σε μια ομαδική συζήτηση. 		
Αξιολόγηση	<p>Η Αξιολόγηση αυτής της άσκησης θα λάβει τη μορφή ομαδικής συζήτησης, καθώς οι συμμετέχοντες θα μοιραστούν τις θετικές εμπειρίες τους στον χώρο εργασίας.</p> <p>Ερωτήσεις που μπορούν να γίνουν:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Σας άρεσε αυτή η δραστηριότητα; 2. Πώς σας έκανε να νιώσετε το να γράψετε τις θετικές εμπειρίες σας; 3. Ήταν εύκολο/δύσκολο να τις μοιραστείτε; 4. Θα εφαρμόσετε κάποια από τις ιδέες που πήρατε από άλλους συμμετέχοντες; 		

Δραστηριότητα Β/1 – Τα 3 τμήματα του εγκεφάλου

Φάση	Αφηρημένη εννοιοποίηση	Διάρκεια	Περίπου 30 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Γνωρίζουν ποια είναι τα τρία τμήματα του εγκεφάλου. - Κατανοούν πώς ο εγκέφαλος συνδέεται με την ενσυνείδηση. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	Παρουσίαση PowerPoint		
Περιεχόμενο	<p>Ο ανθρώπινος εγκέφαλος είναι χωρισμένος σε τρία τμήματα:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ο μεσεγκέφαλος (ερπετοειδής εγκέφαλος): αυτό το τμήμα είναι υπεύθυνο για αυτόματες λειτουργίες όπως η ρύθμιση της αναπνοής και του καρδιακού ρυθμού. Όταν βρισκόμαστε σε κίνδυνο, αυτό το τμήμα του εγκεφάλου ανταποκρίνεται στην απειλή. 2. Ο μεταιχμιακός εγκέφαλος (λιμπικό σύστημα): αυτό το τμήμα ελέγχει όλα μας τα συναισθήματα και διασφαλίζει ότι νοιαζόμαστε για άλλα μέλη του είδους μας. Επομένως, ο μεταιχμιακός εγκέφαλος είναι απαραίτητος για τη δημιουργία ομαδικού πνεύματος, στην οποία βασίζονται πολλά θηλαστικά για την επιβίωσή τους. 3. Ο μετωπιαίος εγκέφαλος (νεοφλοιός): αυτό το μέρος του εγκεφάλου χρησιμοποιείται για λογική και ορθολογική σκέψη, η οποία αναπτύσσεται τελευταία στους ανθρώπους. Ο νεοφλοιός είναι απαραίτητος για να κατανοούμε τις ενέργειες που συμβαίνουν γύρω μας. 		

The 3 Brains



2

Οι 3 εγκεφαλοι

Νεοφλοιός – Νεοθηλαστικός εγκεφαλος – Λογική/αφηρημένη σκέψη

Λιμπικό σύστημα – Παλαιοθηλαστικός εγκεφαλος – Συναισθήματα/ ενσυναίσθηση

Ερπετοειδής εγκεφαλος – Επιβίωση/αναπαραγωγή

Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Κάντε την παρουσίαση PowerPoint για τους τρεις εγκεφάλους (τα τρία μέρη του ανθρώπινου εγκεφάλου). 2. Αφιερώστε αρκετό χρόνο στην επεξήγηση του κάθε εγκεφάλου, αφού ενδεχομένως να είναι κάτι που να μη γνωρίζουν κάποιοι συμμετέχοντες. 3. Δώστε χρόνο για ερωτήσεις.
Αξιολόγηση	<p>Η αξιολόγηση αυτής της άσκησης θα πάρει τη μορφή μιας ομαδικής συζήτησης, με τους συμμετέχοντες να συζητούν τη θεωρία με τους συν-εκπαιδευόμενούς τους. Ο εκπαιδευτής/τρια μπορεί να χωρίσει τους συμμετέχοντες σε ομάδες και να αρχίσει τη συζήτηση. Τι εμποδίζει την ενσυνείδηση; Τα συναισθήματά μας και η αντίδραση πάλης/φυγής. Μπορείτε να κάνετε μια ερώτηση για να ξεκινήσετε τη συζήτηση.</p>

Δραστηριότητα Β/2 – Ερωτηματολόγιο

Φάση	Ενεργός πειραματισμός	Διάρκεια	Περίπου 20 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να μπορούν:		

² 'We Have Three Brains In One: The Reptilian, Mammalian, and Neo-Cortex', *Soul Guru Holistic Living*, <http://soulguru.com/triune-brain/> [last accessed 10th June 2019]

	- Να εφαρμόζουν τεχνικές ώστε να μπορούν χρησιμοποιούν διαφορετικά μέρη του εγκεφάλου τους στο εργασιακό τους περιβάλλον.
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	Χαρτί Στιλό
Περιεχόμενο	Εξετάστε καταστάσεις στην επαγγελματική σας ζωή, όπου αντιδράσατε με «πάλη» και «φυγή» (ένα παράδειγμα για το καθένα). Δουλέψτε σε ζευγάρια και μοιραστείτε τα παραδείγματά σας. Τι θα μπορούσατε να είχατε κάνει διαφορετικά; Πώς σας βοήθησαν οι επαγγελματικές-προσωπικές σας εμπειρίες ως διευθυντές; Πώς μπορεί η εκμάθηση τεχνικών ενσυνείδησης να βελτιώσει τις δεξιότητές σας ως διευθυντές; Παράδειγμα: Σας ζητείται σε μικρό χρονικό διάστημα από τώρα να διοργανώσετε ένα συνέδριο όπου θα παρευρεθούν 200 άτομα. Τι κάνετε; Πώς νιώθετε; Εξετάστε πώς τα διαφορετικά τμήματα του εγκεφάλου σας θα σας καθοδηγήσουν στον τρόπο που θα χειριστείτε την κατάσταση.
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν παραδείγματα «πάλης» ή «φυγής» από την επαγγελματική τους ζωή. 2. Εξερευνήστε τα συναισθήματα για μια πιο ενσυνείδητη προσέγγιση.
Αξιολόγηση	Η αξιολόγηση αυτής της δραστηριότητας θα πάρει τη μορφή ομαδικής συζήτησης, με τους συμμετέχοντες να συζητούν μεταξύ τους για τις εμπειρίες τους.

Δραστηριότητα Β/3 – Διαλογισμός

Φάση	Συγκεκριμένη εμπειρία	Διάρκεια	Περίπου 25 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να μπορούν: <ul style="list-style-type: none"> - Να κατανοούν και να διαχειρίζονται τα συναισθήματά τους με έναν πιο ενσυνείδητο τρόπο. - Να κατανοούν τα συναισθήματα των συναδέλφων τους με έναν πιο ενσυνείδητο τρόπο. - Να διαχειρίζονται το άγχος πιο αποτελεσματικά στις ομάδες τους. - Να αναπτύσσουν αντοχές. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	Οθόνη για την αναπαραγωγή βίντεο από το YouTube.		
Περιεχόμενο	https://www.youtube.com/watch?v=wGFog-OuFDM		
Δραστηριότητα	Ο εκπαιδευτής/τρια δίνει οδηγίες/καθοδηγεί την ομάδα: <ol style="list-style-type: none"> 1. «Εστιάστε την προσοχή σας στον ήχο του κουδουνιού. 2. Συγκεντρωθείτε, αλλά χωρίς να πιέζετε τον εαυτό σας. 3. Εστιάστε στον ήχο, καθώς εξασθενεί σταδιακά και σταματά. 4. Κλείστε τα μάτια όποτε είστε έτοιμοι. 5. Κάντε τον διαλογισμό». 6. Δίνεται στους συμμετέχοντες λίγος χρόνος ώστε να αναστοχαστούν για 		

	τη Δραστηριότητα. 7. Η επόμενη δραστηριότητα θα είναι μια ομαδική συζήτηση όπου οι συμμετέχοντες θα αναστοχαστούν για τον διαλογισμό.
Αξιολόγηση	Η αξιολόγηση αυτής της δραστηριότητας θα πάρει τη μορφή αναστοχασμού ο οποίος θα γίνει στην επόμενη δραστηριότητα και στον οποίο οι συμμετέχοντες θα αναλογιστούν για τα αποτελέσματα του διαλογισμού.

Δραστηριότητα Β/4 – Ομαδική συζήτηση

Φάση	Αναστοχαστική παρατήρηση	Διάρκεια	Περίπου 20 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες: <ul style="list-style-type: none"> - Θα έχουν περισσότερη επίγνωση των συναισθημάτων τους. - Θα πάρουν κάποιες συμβουλές για διαχείριση του άγχους. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	---		
Περιεχόμενο	Οι συμμετέχοντες θα συζητήσουν την εμπειρία τους κατά τη διάρκεια του διαλογισμού. Θα επισημάνουν τις πτυχές που θεώρησαν θετικές και εκείνες που ήταν αρνητικές.		
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να σχηματίσουν ομάδες 2. Μπορείτε να μοιραστείτε τα δικά σας σχόλια για την προηγούμενη δραστηριότητα για να ξεκινήσετε τη συζήτηση. 3. Οι συμμετέχοντες πρέπει να περιγράψουν πώς τους έκανε να αισθανθούν ο διαλογισμός. 4. Θα πρέπει να συζητήσουν τις πτυχές που τους άρεσαν και εκείνες που δεν τους άρεσαν. 		
Αξιολόγηση	Η αξιολόγηση αυτής της Δραστηριότητας πραγματοποιείται στο πλαίσιο ομαδικής συζήτησης. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να συζητήσουν σε ομάδες πώς αισθάνθηκαν κατά τη διάρκεια του διαλογισμού, τι κέρδισαν από αυτήν την εμπειρία, κ.λπ.		

Δραστηριότητα Γ/1 – Δραστηριότητες ενέργειας

Φάση	Αναστοχαστική παρατήρηση	Διάρκεια	Περίπου 20 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες: <ul style="list-style-type: none"> - Θα αποκτήσουν μεγαλύτερη επίγνωση για το ποια πράγματα τους δίνουν ενέργεια και ποια τους απορροφούν ενέργεια. - Θα συνειδητοποιήσουν καλύτερα πώς οι καθημερινές τους δραστηριότητες επηρεάζουν την ευημερία τους και την ευημερία της ομάδας τους. - Θα αποκτήσουν καλύτερη επίγνωση των επιπέδων παραγωγικότητάς 		

	τους με βάση τις δραστηριότητες που αναλαμβάνουν.
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	Φύλλα χαρτιού μεγέθους Α4 Στιλό
Περιεχόμενο	<p>Σκοπός αυτής της άσκησης είναι να κάνει τα στελέχη του δημοσίου τομέα να αναλογιστούν για τις δραστηριότητες που κάνουν σε μια εβδομάδα και να διαπιστώσουν κατά πόσο αυτές τους δίνουν ή τους παίρνουν ενέργεια.</p> <p>Σε καθημερινή βάση, όλοι κάνουμε πολλές δραστηριότητες στη δουλειά και στο σπίτι, ως μέρος της καθημερινής μας ρουτίνας. Σπάνια όμως αναλογιζόμαστε την ποσότητα ενέργειας που χρησιμοποιούμε για συγκεκριμένες δραστηριότητες ή την ποσότητα ενέργειας που κερδίζουμε από κάποιες άλλες. Είναι σημαντικό οι διευθυντές να εντοπίζουν τις δραστηριότητες που τους δίνουν ενέργεια. Έτσι, θα γίνουν πιο ενσυνείδητοι όσον αφορά τις δραστηριότητες που κάνουν, ενώ θα μπορούν επίσης να αναστοχαστούν για τα επίπεδα ενέργειας της ομάδας τους.</p> <p>Οι συμμετέχοντες απαριθμούν όλες τις δραστηριότητες που κάνουν κατά τη διάρκεια μιας εβδομάδας και αξιολογούν κατά πόσο αυτές οι δραστηριότητες τους δίνουν ενέργεια ή τους παίρνουν ενέργεια, τοποθετώντας ένα (+) δίπλα στις πρώτες, ένα (-) δίπλα στις δεύτερες και (?) δίπλα στις δραστηριότητες για τις οποίες δεν είναι σίγουροι.</p> <p>Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες κάνουν μια ομαδική συζήτηση για να αναστοχαστούν σχετικά με τη λίστα που έχουν ετοιμάσει. Ο εκπαιδευτής/τρια μπορεί να ξεκινήσει τη συζήτηση με μερικές ερωτήσεις και οι συμμετέχοντες μοιράζονται ό,τι θέλουν από τη λίστα τους.</p> <p>Ερωτήσεις:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Έχετε περισσότερες δραστηριότητες με (+) παρά με (-); <ul style="list-style-type: none"> ◦ Τι μπορείτε να κάνετε για να έχετε περισσότερες δραστηριότητες με (+); • Έχετε πολλές ουδέτερες (?) δραστηριότητες στη λίστα σας; • Τι κάνει μια δραστηριότητα ευχάριστη; Είναι αυτές οι δραστηριότητες παραγωγικές; • Έχετε στη λίστα σας δραστηριότητες που σας δίνουν ενέργεια και δραστηριότητες που σας παίρνουν ενέργεια τόσο στο σπίτι όσο και στον χώρο εργασίας σας; • Πόσο συχνά νιώθετε να έχετε ενέργεια στο τέλος κάθε ημέρας; • Πόσο συχνά νιώθετε εξαντλημένοι στο τέλος κάθε ημέρας; <p>Οι ερωτήσεις που δεν απαντήθηκαν μπορούν να καλυφθούν στην αξιολόγηση.</p>
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Δώστε σε κάθε συμμετέχοντα ένα χαρτί Α4. 2. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να ξεκινήσουν να καταγράφουν όλες τις δραστηριότητες που κάνουν σε μια εβδομάδα χωρίς να το σκεφτούν πολύ. 3. Δώστε στους συμμετέχοντες 10 λεπτά για να καταγράψουν όσο το δυνατόν περισσότερες δραστηριότητες. 4. Αφού τελειώσει ο χρόνος, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να σημειώσουν για κάθε δραστηριότητα κατά πόσο τους δίνει ενέργεια (+), τους παίρνει ενέργεια (-) ή είναι ουδέτερη (?).

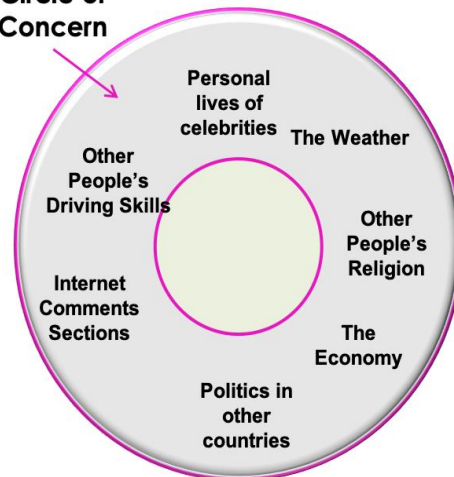
	<p>5. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να μετρήσουν τον αριθμό των δραστηριοτήτων με (+), (-), (?).</p> <p>6. Ρωτήστε αν υπάρχουν κάποιοι συμμετέχοντες που είναι πρόθυμοι να μοιραστούν τα αποτελέσματά τους.</p> <p>7. Ο εκπαιδευτής/τρια θα πρέπει να συντονίσει μια ομαδική συζήτηση με τα ερωτήματα αξιολόγησης που αναφέρονται πιο κάτω.</p>
Αξιολόγηση	<p>Συνολικά, έχετε περισσότερες δραστηριότητες με (+) ή με (-);</p> <p>Πόσο συχνά νιώθετε να έχετε ενέργεια στο τέλος κάθε ημέρας;</p> <p>Πόσο συχνά νιώθετε εξαντλημένοι στο τέλος κάθε ημέρας;</p>

Δραστηριότητα Γ/2 – Ο κύκλος επιρροής του Covey

Φάση	Αφηρημένη εννοιοποίηση	Διάρκεια	Περίπου 20 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Θα είναι σε θέση να κατανοήσουν τον κύκλο επιρροής του Covey. - Θα αποκτήσουν επίγνωση για τον δικό τους κύκλο ανησυχίας και επιρροής. - Θα είναι σε θέση να εξετάσουν πώς μπορούν να αυξήσουν τον κύκλο επιρροής τους (πρόληψη) και να μειώσουν τον κύκλο ανησυχίας τους (αντίδραση). 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	PowerPoint		
Περιεχόμενο	<p>Αφού οι συμμετέχοντες ολοκληρώσουν την ανάλυση της ρουτίνας τους, θα εξετάσουν το θεωρητικό υπόβαθρο. Αυτό αφορά τον κύκλο επιρροής του Covey, ο οποίος είναι ένας συνδυασμός του κύκλου ανησυχίας (ζητήματα που βρίσκονται εκτός του ελέγχου μας) και του κύκλου επιρροής μας (ζητήματα που μπορούμε να ελέγξουμε). Παίρνουμε ενέργεια όταν λειτουργούμε προληπτικά και εστιάζουμε σε πτυχές που βρίσκονται εντός του κύκλου επιρροής μας. Από την άλλη πλευρά, το να εστιάζουμε</p>		

σε θέματα στα οποία δεν έχουμε τον έλεγχο, μας απορροφά ενέργεια.

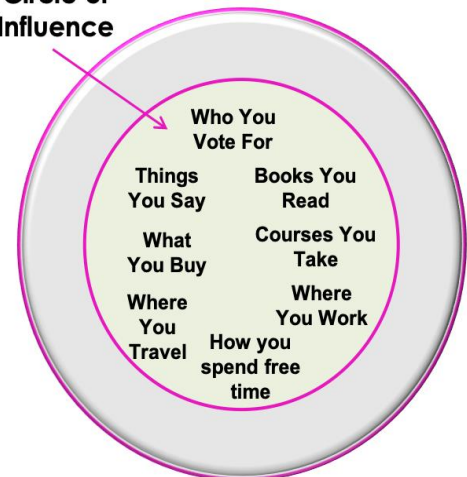
Circle of Concern



Reactive:

- Large circle of concern, small circle of influence
- Energy is wasted on issues outside of a persons control

Circle of Influence



Proactive:

- Large circle of control, small circle of concern
- Energy is focused on issues inside a persons control

3

Κύκλος ανησυχίας:

- Η προσωπική ζωή των διασημοτήτων
- Ο καιρός
- Η θρησκεία άλλων ανθρώπων
- Η οικονομία
- Η πολιτική σε άλλες χώρες
- Τα σχόλια στο διαδίκτυο
- Οι δεξιότητες οδήγησης άλλων ανθρώπων

Αντίδραση:

- Μεγάλος κύκλος ανησυχίας, μικρός κύκλος επιρροής
- Σπαταλείται ενέργεια σε ζητήματα εκτός του ελέγχου του ατόμου

Κύκλος επιρροής:

- Ποιον ψηφίζουμε
- Βιβλία που διαβάζουμε
- Μαθήματα που κάνουμε
- Πού δουλεύουμε
- Πώς περνάμε τον ελεύθερο μας χρόνο
- Πού ταξιδεύουμε
- Τι αγοράζουμε
- Τι λέμε

Πρόληψη:

- Μεγάλος κύκλος ελέγχου, μικρός κύκλος ανησυχίας
- Η ενέργειά μας εστιάζεται σε ζητήματα που μπορούμε να ελέγξουμε

Δραστηριότητα

1. Ο εκπαιδευτής/τρια παρουσιάζει σε PowerPoint τον κύκλο επιρροής του Covey.
2. Εστιάζει στις συνέπειες του να επικεντρωνόμαστε περισσότερο στον κύκλο

³Chris Bergen, 'How to Identify Priorities with a Circle of Influence Exercise', (2018) <https://www.chrisbergen.blog/circle-of-influence-exercise/> [last accessed on 10th June 2019].

	<p>ανησυχίας και στις συνέπειες του να επικεντρωνόμαστε στον κύκλο επιρροής.</p> <p>3. Τονίζει τα οφέλη από τη γνώση αυτής της θεωρίας.</p> <p>4. Αφήνει χρόνο για ερωτήσεις.</p>
Αξιολόγηση	<p>Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να εξετάσουν το θέμα, αναλύοντας:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Τα πλεονεκτήματα και τα πιθανά μειονεκτήματα της θεωρίας του Covey. • Την εφαρμογή αυτής της θεωρίας στην επαγγελματική ζωή.

Δραστηριότητα Γ/3 – Αλλάξτε τη μέρα σας

Φάση	Ενεργός πειραματισμός	Διάρκεια	Περίπου 25 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	<p>Με την ολοκλήρωση της άσκησης, οι συμμετέχοντες:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Θα είναι σε θέση να ενεργούν πιο προληπτικά και να αυξάνουν τον κύκλο επιρροής τους. - Θα είναι σε θέση να εφαρμόζουν τη θεωρία του Covey στην καθημερινή τους ζωή. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	<p>Η ανάλυση της ρουτίνας των συμμετεχόντων, όπως την έχουν κάνει κατά τη διάρκεια της Αναστοχαστικής παρατήρησης. Στιλό.</p>		
Περιεχόμενο	<p>Σε αυτή την άσκηση, οι συμμετέχοντες τροποποιούν το προσωπικό τους καθημερινό πρόγραμμα. Καλούνται να αλλάξουν τις καθημερινές τους δραστηριότητες με βάση τη θεωρία του Covey, ώστε να κάνουν τη λίστα τους πιο ισορροπημένη όσον αφορά τις δραστηριότητες που τους δίνουν και τις δραστηριότητες που τους παίρνουν ενέργεια και τον κύκλο επιρροής τους. Θα εξετάσουν τις δραστηριότητές τους στον κύκλο ανησυχίας, ώστε να εντοπίσουν προβλήματα και να σκεφτούν λύσεις.</p>		
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να δουν τη ρουτίνα που δημιούργησαν κατά την αναστοχαστική παρατήρηση. 2. Ζητήστε τους να τροποποιήσουν την ημέρα τους με βάση τον κύκλο επιρροής του Covey. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να προσπαθήσουν να την κάνουν πιο ισορροπημένη. Πώς μπορούν να διοχετεύσουν την ενέργειά τους, ώστε να είναι πιο παραγωγικοί στην εργασία; 3. Στο πλαίσιο της Αξιολόγησης Δραστηριότητας, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν για τις αλλαγές που έκαναν στους κύκλους τους. 4. Ρωτήστε τους συμμετέχοντες αν κάποιος από αυτούς επιθυμούν να μοιραστούν τα αποτελέσματα της άσκησης. 		
Αξιολόγηση	<p>Η αξιολόγηση αυτής της Δραστηριότητας πραγματοποιείται στο πλαίσιο ομαδικής συζήτησης. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να συζητήσουν σε ομάδες τι άλλαξαν στο πρόγραμμά τους και τις λύσεις που εντόπισαν. Αξιολογούν τις αλλαγές μεταξύ τους.</p>		

Δραστηριότητα Γ/4 – Σχεδιάστε τη μέρα σας

Φάση	Συγκεκριμένη εμπειρία	Διάρκεια	Περίπου 25 λεπτά
Στόχοι	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες:</p>		

Δραστηριότητας	<ul style="list-style-type: none"> - Θα είναι πιο ικανοί στη διαχείριση δύσκολων καθηκόντων. - Θα συνειδητοποιήσουν ποια στοιχεία στη ζωή τους μπορούν να αλλάξουν για να έχουν περισσότερη θετική ενέργεια. - Θα μάθουν για δραστηριότητες που θα τους κάνουν πιο ενεργητικούς.
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	<p>Χαρτί μεγέθους A4 Στιλό</p>
Περιεχόμενο	<p>Οι συμμετέχοντες πρέπει να σχεδιάσουν ένα νέο καθημερινό πρόγραμμα χρησιμοποιώντας τις έννοιες που έχουν μάθει από τη θεωρία του Covey κατά τη διάρκεια της αφηρημένης εννοιολογίας. Θα πρέπει να συμπεριλάβουν στο πρόγραμμά τους όσο το δυνατόν περισσότερες δραστηριότητες που τους δίνουν ενέργεια, εξετάζοντας παράλληλα τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, έτσι ώστε να βρουν θετικές λύσεις. Επίσης, θα πρέπει να αναπτύξουν τις δραστηριότητές τους στον κύκλο επιρροής τους και να βρουν προληπτικές λύσεις για τους τομείς «ανησυχίας». Έτσι, θα δημιουργήσουν ένα καθημερινό πρόγραμμα που θα τους δίνει ενέργεια.</p>
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ο εκπαιδευτής θα καθοδηγήσει τους συμμετέχοντες στον σχεδιασμό μιας καθημερινής/εβδομαδιαίας ρουτίνας που να περιλαμβάνει όσο το δυνατόν περισσότερες δραστηριότητες που δίνουν ενέργεια, εστιάζοντας περισσότερο στις δραστηριότητες στον κύκλο επιρροής τους. 2. Δώστε στους συμμετέχοντες 10 λεπτά για να σχεδιάσουν την καθημερινή/εβδομαδιαία ρουτίνα τους. Η ρουτίνα πρέπει να περιλαμβάνει όσο το δυνατόν περισσότερες δραστηριότητες που δίνουν ενέργεια, έτσι ώστε να διαμορφωθεί ένα πρόγραμμα που να βρίσκεται σε υψηλά ενεργειακά επίπεδα. 3. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν σχετικά με τις δραστηριότητες που έχουν σκεφτεί. Πόσες βρίσκονται μέσα στον κύκλο επιρροής τους και πόσες μέσα στον κύκλο ανησυχίας; Τι μπορούν να κάνουν για να το αλλάξουν αν χρειάζεται; 4. Ρωτήστε αν υπάρχουν συμμετέχοντες που επιθυμούν να μοιραστούν τα αποτελέσματά τους. 5. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να διευκολύνει την ομαδική συζήτηση με τα ερωτήματα αξιολόγησης που αναφέρονται πιο κάτω.
Αξιολόγηση	<p>Οι συμμετέχοντες συζητούν το καινούριο τους πρόγραμμα με τους συν-εκπαιδευόμενούς τους, προκειμένου να διαπιστώσουν κατά πόσο έχουν συμπεριλάβει αρκετές δραστηριότητες ενέργειας και αν ήταν σε θέση να αυξήσουν τον κύκλο επιρροής τους και να βελτιώσουν τη διαχείριση του κύκλου ανησυχίας τους.</p> <p>Πώς ένιωσαν κάνοντας την άσκηση; Πόσο εύκολο/δύσκολο ήταν να τροποποιήσουν το πρόγραμμά τους; Θα αξιοποιήσουν αυτή τη θεωρία στην καθημερινή τους ζωή;</p>

Ενότητα 3 – ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΤΕ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΑΣ

ΘΕΜΑ 2 – ΚΑΝΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΣΩΣΤΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Στόχοι της Ενότητας «Παρατηρήστε το περιβάλλον σας»

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες θα πρέπει:

1. Να συνειδητοποιήσουν ποια είναι τα δυνατά τους σημεία ως διευθυντών και να χτίσουν πάνω σε αυτά.
2. Να μπορούν να παρατηρούν τα δυνατά σημεία των συναδέλφων τους και να χτίζουν πάνω σε αυτά.
3. Να χρησιμοποιούν τα εργαλεία της Ενότητας με την ομάδα τους, προκειμένου να αντιμετωπίζουν οποιεσδήποτε δυσκολίες της ομάδας.

Στόχοι του θέματος «Κάνοντας τις κατάλληλες ερωτήσεις»

Με την ολοκλήρωση αυτού του θέματος, οι συμμετέχοντες θα πρέπει:

1. Να μπορούν να αναστοχάζονται για τη σημασία της ενσυνείδητης επικοινωνίας
2. Να συνειδητοποιήσουν τον τρόπο που επικοινωνούν στην ομάδα τους
3. Να μάθουν για τα διάφορα στυλ επικοινωνίας και πώς αυτά μπορούν να χρησιμοποιηθούν αποτελεσματικά στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή.

Δραστηριότητες

Δ' κύκλος Kolb	• Δ/1 – Νευρογλωσσικός προγραμματισμός
	• Δ/2 – Αποτελεσματική επικοινωνία
	• Δ/3 – Άσκηση νευρογλωσσικού προγραμματισμού
	• Δ/4 – Ομαδική συζήτηση για την άσκηση «Αποτελεσματική επικοινωνία»
Ε' κύκλος Kolb	• Ε/1 – Το Μοντέλο Αναπλαισίωσης των Coleman-Raider
	• Ε/2 – Το Μοντέλο Αναπλαισίωσης στην πράξη
	• Ε/3 – Εφαρμογή του μοντέλου σε πραγματικές καταστάσεις
	• Ε/4 – Ομαδική συζήτηση για το Μοντέλο Αναπλαισίωσης Coleman-Raider
Στ' κύκλος Kolb	• Στ/1 – «Σκάλα Συμπερασμάτων» - Θεωρία
	• Στ/2 – Η «Σκάλα Συμπερασμάτων» στην Πράξη
	• Στ/3 – Σκάλα Συμπερασμάτων - Προσωπικό παράδειγμα
	• Στ/4 – Σκάλα Συμπερασμάτων – Αναστοχασμός

Δραστηριότητα Δ/1 – Νευρογλωσσικός προγραμματισμός

Φάση	Αφηρημένη εννοιοποίηση	Διάρκεια	Περίπου 30 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Θα κατανοήσουν τη βασική ιδέα πίσω από τον νευρογλωσσικό προγραμματισμό (Neuro-linguistic programming) - Θα κάνουν ερωτήσεις νευρογλωσσικού προγραμματισμού 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	Φύλλο ερωτήσεων νευρογλωσσικού προγραμματισμού		
Περιεχόμενο	<p>Το μοντέλο επικοινωνίας του νευρογλωσσικού προγραμματισμού</p> <p>Ο τρόπος που βιώνουμε τον κόσμο μέσα από τις αισθήσεις μας (για παράδειγμα, αυτό που βλέπουμε, μυρίζουμε ή ακούμε) φιλτράρεται μέσω των προηγούμενων εμπειριών μας και επηρεάζει τη συμπεριφορά μας. Σύμφωνα με τον νευρογλωσσικό προγραμματισμό, όταν μιλούν οι άνθρωποι, συμβαίνουν φυσιολογικά τρεις διαδικασίες: διαγραφή, παραμόρφωση και γενίκευση. Αυτό μας επιτρέπει να μιλάμε πιο εύκολα για τις εμπειρίες μας - αλλιώς θα ήμασταν πολύ φλύαροι!</p> <p>Στο παράρτημα Ι θα βρείτε τρεις πίνακες με παραδείγματα για τις τρεις αυτές διαδικασίες.</p>		
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Παρουσιάστε τη θεωρία του νευρογλωσσικού προγραμματισμού. 2. Μοιράστε το φύλλο ερωτήσεων νευρογλωσσικού προγραμματισμού στους συμμετέχοντες και συζητήστε το μαζί τους. 3. Ως μέρος της αξιολόγησης ζητήστε από τους συμμετέχοντες να κάνουν υπόδυση ρόλων σε ζευγάρια. 		
Αξιολόγηση	<p>Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να δουλέψουν σε ζευγάρια και με βάση το φύλλο ερωτήσεων νευρογλωσσικού προγραμματισμού να κάνουν μια υπόδυση ρόλων. Ο ένας θα πρέπει να μοιραστεί ένα φανταστικό ή πραγματικό θέμα που έχει σχέση με τη διαχείριση του άγχους και την ευεξία στην εργασία. Ο άλλος θα πρέπει να κάνει ερωτήσεις νευρογλωσσικού προγραμματισμού με βάση τα παραδείγματα.</p>		

Παράρτημα Ι

Παραμόρφωση – αλλάζοντας το νόημα

Επιφανειακή δομή	Ερώτηση/Βαθιά δομή	Αποτέλεσμα
Διάβασμα της σκέψης (Ο ομιλητής υποθέτει πως ξέρει τι σκέφτεται το άλλο άτομο χωρίς ικανοποιητικές αποδείξεις) Για παράδειγμα: «Δε με συμπαθά»	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Πώς ξέρεις ότι δε σε συμπαθά; 	Απόκτηση πληροφοριών
Χαμένο επιτελεστικό (Αξιολογικές κρίσεις στις οποίες δεν ξέρουμε ποιος κάνει την κρίση) Για παράδειγμα: «Είναι κακό να είσαι πλούσιος»	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ποιος λέει ότι είναι κακό; ➤ Σύμφωνα με ποιον; ➤ Πώς ξέρεις ότι είναι κακό; 	Συλλογή αποδεικτικών κριτηρίων Ανακάλυψη πληροφοριών
Αίτιο – Αποτέλεσμα (Το άτομο υποθέτει τον λόγο που συμβαίνει κάτι χωρίς να λαμβάνει υπόψη τη δική του εμπλοκή) Για παράδειγμα: «Με εκνευρίζει».	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Πώς αυτό που κάνει σε κάνει να επιλέγεις να θυμώνεις; ➤ Ή – πώς συγκεκριμένα; 	Ανακάλυψη δυνατότητας επιλογής
Πολύπλοκη ισοδυναμία Δύο εμπειρίες ερμηνεύονται ως συνώνυμες. Για παράδειγμα: «Πάντα μου φωνάζει, δε με συμπαθά».	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Πώς το να φωνάζει δείχνει ότι δε σε συμπαθά; ➤ Έχεις ποτέ φωνάξει σε κάποιον που συμπαθά; 	Δίνει ένα αντίστροφο παράδειγμα
Υποθέσεις Για παράδειγμα: «Αν ο σύζυγός μου ήξερε πόσο υπέφερα, δε θα το έκανε αυτό».	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Πώς επιλέγεις να υποφέρεις; ➤ Πώς αντιδρά; ➤ Πώς ξέρεις ότι δεν ξέρει; 	Ακύρωση του διαβάσματος της σκέψης

Γενίκευση

Καθολικές δηλώσεις Όλοι, τα πάντα, ποτέ, κανένας, κ.λπ. Για παράδειγμα: «Δε μου μιλάει ποτέ».	Βρείτε αντεπιχειρήματα: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ποτέ; ➤ Τι θα συνέβαινε αν το έκανε; 	Ανακάλυψη αντεπιχειρήματος
Τροπικότητες Για παράδειγμα: «Πρέπει να δουλέψω σκληρά», «δεν μπορώ να σταματήσω το κάπνισμα»	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Τι θα συνέβαινε αν δεν το έκανες; ➤ ...ή; ➤ Τι σε εμποδίζει; ➤ Τι θα συνέβαινε αν το έκανες; 	Ανακάλυψη αιτιών

Οι γενικεύσεις είναι σημαντικές - είναι παρόμοιες με τα στερεότυπα - τις χρειαζόμαστε για να κατανοήσουμε τον κόσμο.

Διαγραφή

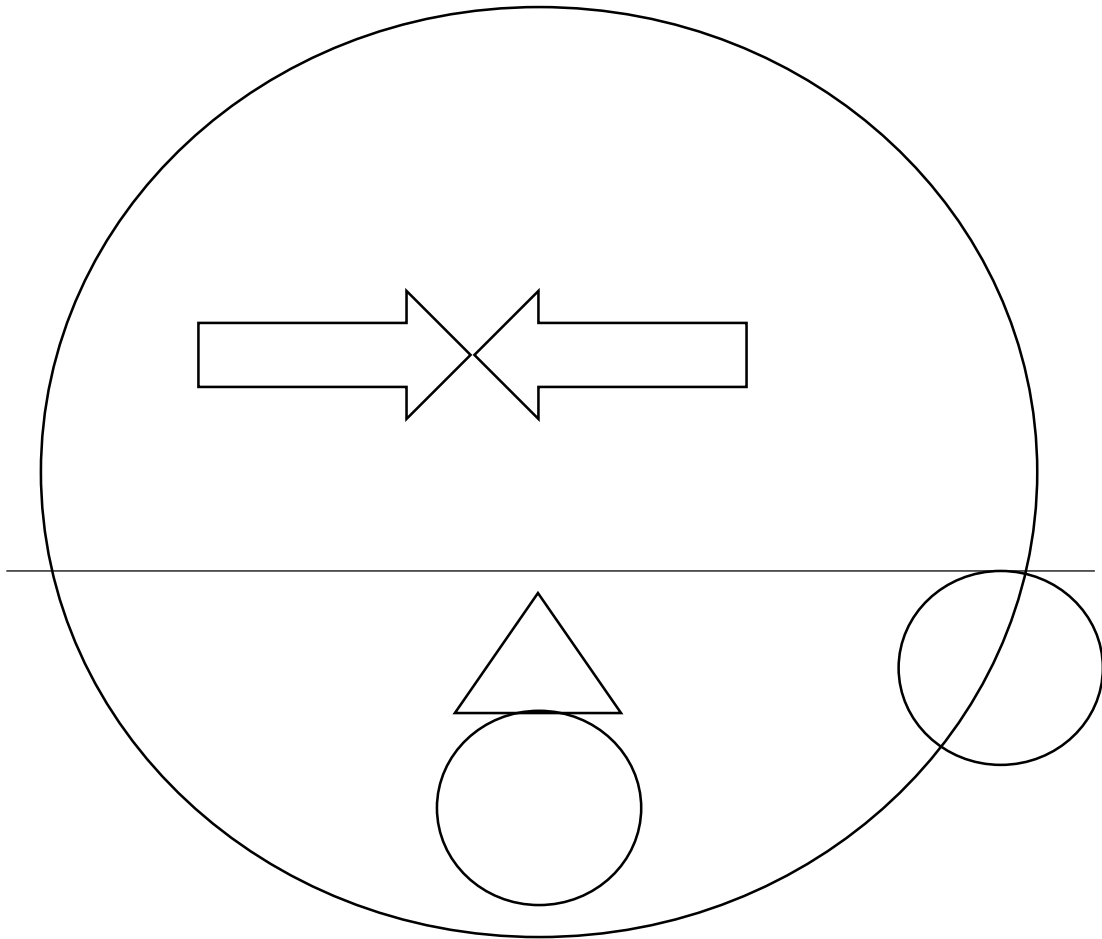
<p>Ουσιαστικοποίηση: Επεξεργασία λέξεων, μετατροπή ρημάτων σε ουσιαστικά Για παράδειγμα: «Έχουμε πρόβλημα στην επικοινωνία μας».</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ποιος επικοινωνεί τι, σε ποιον; ➤ Πώς θα ήθελες να επικοινωνείτε; 	<p>Μετατροπή του ρήματος σε διαδικασία, αποκάλυψη της διαγραφής.</p>
<p>Αόριστα ρήματα: Για παράδειγμα: «Με απέρριψε».</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Πώς σε απέρριψε, συγκεκριμένα; 	<p>Συγκεκριμενοποίηση του ρήματος</p>
<p>Συγκριτική διαγραφή: Για παράδειγμα: «Αυτό είναι ακριβό!»</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Σε σύγκριση με τι; 	<p>Αποκάλυψη της σύγκρισης</p>

Η διαγραφή αναφέρεται επίσης ως επιλεκτική προσοχή. Αφήνουμε έξω λεπτομέρειες για να βελτιώσουμε την αποτελεσματικότητά μας. Ωστόσο, αυτό μπορεί να αποτελέσει πρόβλημα όταν μας γίνει συνήθεια να διαγράφουμε πάντα συγκεκριμένες πληροφορίες, για παράδειγμα, όταν εστιάζουμε πάντα στις επικρίσεις και δε λαμβάνουμε υπόψη τα κομπλιμέντα. Το να γνωρίζουμε για τη διαγραφή μπορεί επίσης να μας βοηθήσει να έχουμε καλύτερη επικοινωνία.

Δραστηριότητα Δ/2 – Αποτελεσματική επικοινωνία

Φάση	Ενεργός πειραματισμός	Διάρκεια	Περίπου 25 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να μπορούν:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Να μεταδίδουν το μήνυμά τους με σαφήνεια όταν επικοινωνούν. - Να ακούνε προσεκτικά τις λεπτομέρειες 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	Στιλό/μολύβια, μια απλή εικόνα (εκτυπωμένη, βλ. Παράρτημα II)		
Περιεχόμενο	<p>Αυτή η δραστηριότητα επικεντρώνεται στη σημασία της αποτελεσματικής επικοινωνίας. Στον χώρο εργασίας, οι διευθυντές συχνά αναθέτουν καθήκοντα στην ομάδα τους δίνοντας οδηγίες, ενώ ίσως να πρέπει να εκτελέσουν και καθήκοντα που τους έχουν αναθέσει οι δικοί τους προϊστάμενοι. Είναι πολύ σημαντικό να επικοινωνούμε με σαφήνεια το μήνυμα που θέλουμε να μεταφέρουμε και να ακούμε προσεκτικά όλες τις λεπτομέρειες. Αυτή η άσκηση βοηθά στην εξάσκηση της αποτελεσματικής επικοινωνίας.</p>		
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε ζευγάρια. 2. Ζητήστε τους να καθίσουν πλάτη με πλάτη. 3. Δώστε στο ένα άτομο την εικόνα και στο άλλο χαρτί και Στιλό. 4. Ζητήστε από τον συμμετέχοντα με την εικόνα να την περιγράψει όσο το δυνατόν πιο λεπτομερώς, ενώ ο άλλος συμμετέχων πρέπει να την σχεδιάσει. Το άτομο που σχεδιάζει την εικόνα δεν μπορεί να κάνει ερωτήσεις. Αν έχετε αρκετό χρόνο, μπορείτε να κάνετε έναν δεύτερο γύρο με διαφορετική εικόνα, όπου οι συμμετέχοντες θα μπορούν να υποβάλουν ερωτήσεις. Στη συνέχεια, μπορούν να συζητήσουν τις διαφορές. 		
Αξιολόγηση	<p>Οι συμμετέχοντες αναστοχάζονται για την εμπειρία τους:</p> <p>Πώς νιώσατε καθώς κάνατε την άσκηση;</p> <p>Ήταν δύσκολο να δώσετε πολύ σαφείς οδηγίες;</p> <p>Πώς ήταν το να μην μπορείτε να κάνετε ερωτήσεις;</p>		

Παράρτημα II – Εικόνα



Δραστηριότητα Δ/3 – Άσκηση νευρογλωσσικού προγραμματισμού

Φάση	Συγκεκριμένη εμπειρία	Διάρκεια	Περίπου 10 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να μπορούν:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Να χρησιμοποιούν το μοντέλο νευρογλωσσικού προγραμματισμού στην πράξη 2. Να αναστοχαστούν για το πώς διατυπώνουν τις σκέψεις τους στον εαυτό τους αλλά και στους άλλους. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	Στιλό, φύλλο εργασίας νευρογλωσσικού προγραμματισμού		
Περιεχόμενο	<p>Φύλλο εργασίας νευρογλωσσικού προγραμματισμού</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Κοιτάξτε τις παρακάτω φράσεις και σημειώστε μερικές από τις δηλώσεις που κάνατε την τελευταία εβδομάδα (στον εαυτό σας καθώς και σε άλλους) που ξεκινούν με «Εγώ...» <ul style="list-style-type: none"> • Πάντα. . .» • Πρέπει. . .» • Θα έπρεπε να. . .» • Ποτέ δεν. . .» • Οφείλω να. . .» 2. Τώρα σταματήστε. 3. Πηγαίνετε πίσω στη λίστα σας και για κάθε δήλωση κάντε στον εαυτό σας τρεις ερωτήσεις: <ul style="list-style-type: none"> • «Τι θα συνέβαινε αν δεν. . . ;» • «Πότε το αποφάσισα αυτό;» • «Είναι αυτή η δήλωση αληθής και βοηθητική τώρα για μένα;» 4. Ελέγξτε τη λίστα σας υπό το φως των πιο πάνω ερωτήσεων. 5. Δημιουργήστε μια αναθεωρημένη λίστα για τον εαυτό σας που αντικαθιστά τις λέξεις «πάντα», «πρέπει», «θα έπρεπε να», «ποτέ» και «οφείλω να» με τις λέξεις <ul style="list-style-type: none"> • «Επιλέγω να. . .» <p>Με αυτή την άσκηση εξετάζετε μερικούς από τους τύπους γενικεύσεων που κάνετε (τους οποίους ο νευρογλωσσικός προγραμματισμός αποκαλεί «τροπικότητες»- π.χ. «πρέπει», «οφείλω» - και «καθολικές δηλώσεις» - π.χ. «πάντα» και «ποτέ». Στη συνέχεια, στο βήμα 3, κάνετε στον εαυτό σας τις ερωτήσεις του νευρογλωσσικού προγραμματισμού, για να διερευνήσετε τις επιλογές σας. Με την αναθεώρηση των δηλώσεων στο βήμα 5, αποκτάτε τον έλεγχο των αποφάσεων και της συμπεριφοράς σας.</p>		
Δραστηριότητα	1. Δώστε σε κάθε συμμετέχοντα ένα φύλλο εργασίας με το μοντέλο νευρογλωσσικού προγραμματισμού.		

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Πείτε στους συμμετέχοντες ότι σε αυτή την άσκηση θα εφαρμόσουν στην πράξη τη θεωρία που έμαθαν στην αφηρημένη εννοιολογία. 3. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν το φύλλο εργασίας. 4. Συζητήστε τα αποτελέσματα της Δραστηριότητας.
Αξιολόγηση	<p>Πώς ένιωσαν όταν έκαναν την άσκηση; Πόσο εύκολο/δύσκολο ήταν να αναδιατυπωθούν οι δηλώσεις;</p>

Δραστηριότητα Δ/4 – Ομαδική συζήτηση για την άσκηση «Αποτελεσματική επικοινωνία»

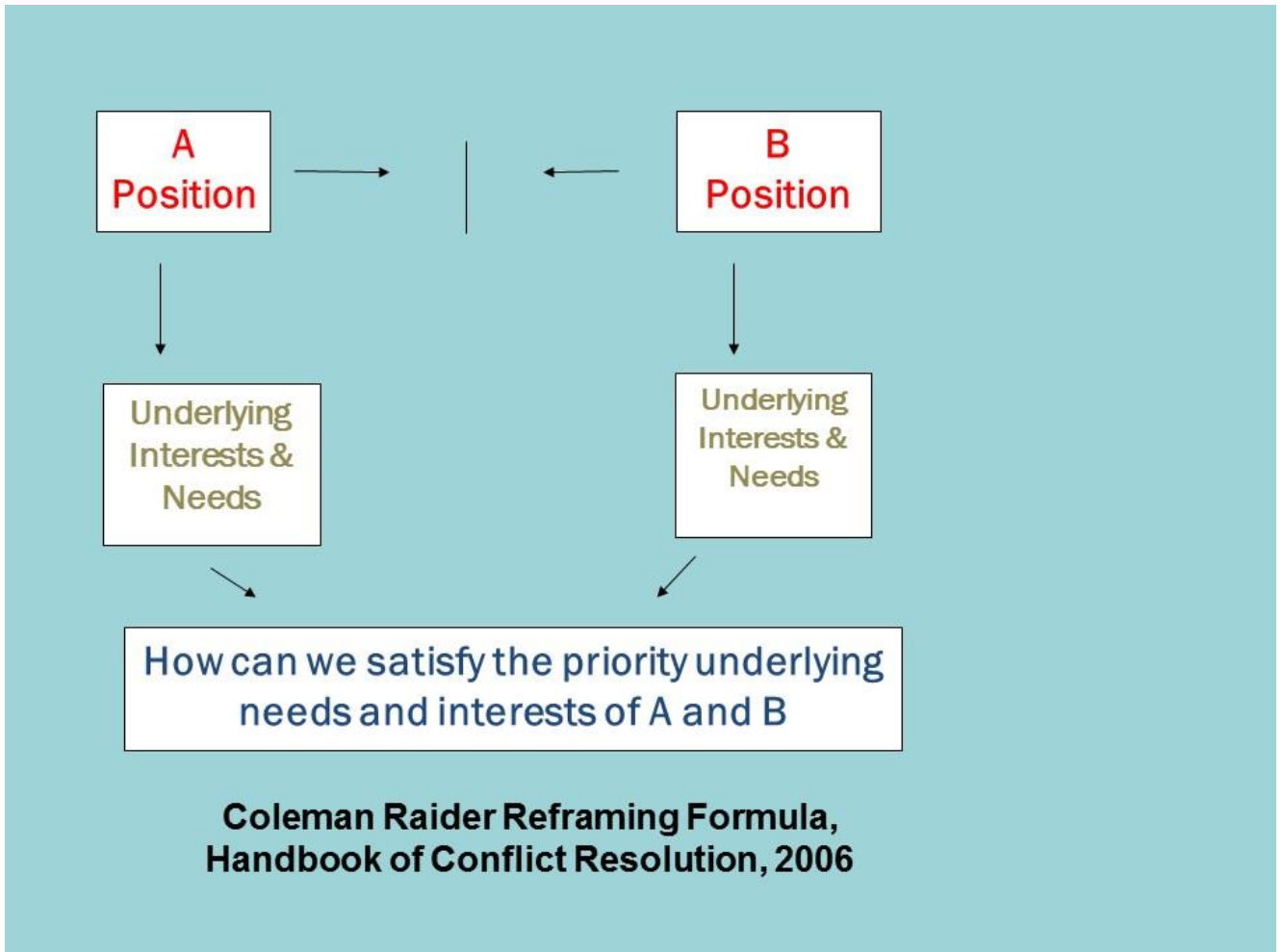
Φάση	Αναστοχαστική παρατήρηση	Διάρκεια	Περίπου 20 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Θα αναστοχαστούν για το πόσο αποτελεσματικά επικοινωνούν. - Θα συνειδητοποιήσουν τον τρόπο που επικοινωνούν. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	Φύλλα εργασίας από τις προηγούμενες ασκήσεις		
Περιεχόμενο	<p>Ζητήστε από την ομάδα να αναστοχαστεί για την εμπειρία της στην άσκηση αποτελεσματικής επικοινωνίας. Πώς τους φάνηκε το να δέχονται μόνο οδηγίες χωρίς να μπορούν να κάνουν ερωτήσεις; Ζητήστε τους να αναστοχαστούν σχετικά με το μοντέλο νευρογλωσσικού προγραμματισμού και κατά πόσο πιστεύουν ότι θα τους βοηθήσει να μεταφέρουν το μήνυμά τους πιο εύκολα και με σαφήνεια. Αν υπάρχει χρόνος, ως μέρος της συζήτησης μπορείτε να κάνετε την άσκηση μαζί τους για δεύτερη φορά, αλλά αυτή τη φορά να δικαιούνται να κάνουν ερωτήσεις. Αυτό θα τους βοηθήσει να συγκρίνουν τις δύο εμπειρίες και τις διαφορές τους.</p>		
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ζητήστε από την ομάδα να αναστοχαστεί για την εμπειρία της στην άσκηση αποτελεσματικής επικοινωνίας. 2. Συζητήστε για το πώς το μοντέλο νευρογλωσσικού προγραμματισμού και η άσκηση τους βοήθησε να συνειδητοποιήσουν για το πώς επικοινωνούν. 		
Αξιολόγηση	Η αξιολόγηση γίνεται στο πλαίσιο της ομαδικής συζήτησης.		

Δραστηριότητα Ε/1 – Το Μοντέλο Αναπλαισίωσης των Coleman-Raider

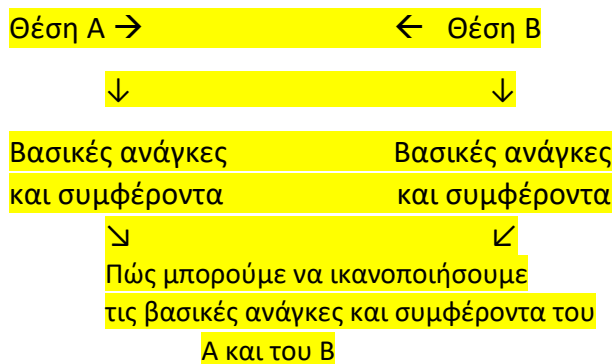
Φάση	Αφηρημένη εννοιολογία	Διάρκεια	Περίπου 30 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες θα πρέπει:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Να κατανοήσουν τη βασική ιδέα του μοντέλου Αναπλαισίωσης των Coleman-Raider. - Να διαπιστώσουν τα οφέλη της συνεργασίας του «συνεργατικού προσανατολισμού» στην επίλυση συγκρούσεων. - Να κατανοήσουν τα οφέλη της αναπλαισίωσης της σύγκρουσης ως κοινού προβλήματος. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη	<ul style="list-style-type: none"> - Φύλλο εργασίας με το διάγραμμα του Μοντέλου Αναπλαισίωσης των Coleman-Raider - Φύλλο εργασίας/παρουσίαση PowerPoint με τις πληροφορίες του 		

Δραστηριότητα	«Περιεχομένου» πιο κάτω (προαιρετικά).
Περιεχόμενο	<p>Το Μοντέλο Αναπλαισίωσης των Coleman-Raider είναι ένα χρήσιμο εργαλείο που χρησιμοποιείται κατά την επίλυση συγκρούσεων.</p> <p>Το Μοντέλο Αναπλαισίωσης των Coleman-Raider αναπτύχθηκε από την Ellen Raider και τη Susan W. Coleman τη δεκαετία του 1980, για να παρέχει ένα μοντέλο διαμεσολάβησης που να διευκολύνει την κατανόηση των οπτικών και των αναγκών όλων των μερών, προκειμένου να επιτευχθεί μια κοινή και καλή λύση για όλους τους εμπλεκόμενους.</p> <p>Παρακάτω θα παρουσιάσουμε τις πιο σημαντικές έννοιες της θεωρίας:</p> <p>Συνεργατικός προσανατολισμός</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η εποικοδομητική επίλυση των συγκρούσεων απαιτεί συνεργατικό προσανατολισμό (win-win) προκειμένου να επιτευχθούν θετικά αποτελέσματα. • Ο ανταγωνιστικός προσανατολισμός (win-lose) εμποδίζει την εποικοδομητική επίλυση. • Ο συνεργατικός προσανατολισμός είναι πιο αποτελεσματικός όταν υποστηρίζεται από όλους στον χώρο εργασίας. • Οι διευθυντές που θέλουν να διαμεσολαβήσουν μιας συνεργατικής προσέγγισης στις συγκρούσεις δεν πρέπει να εκπαιδεύσουν μόνο τους υπαλλήλους σε αυτήν αλλά και άλλους διευθυντές και προϊστάμενους του οργανισμού, έτσι ώστε οι ενέργειες όλων των ενδιαφερόμενων να αντικατοπτρίζουν αυτή την επωφελή στάση. <p>Αναπλαισίωση</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η αναπλαισίωση αφορά την αλλαγή της αφήγησης γύρω από τη σύγκρουση. • Μετατρέπει τη σύγκρουση σε ένα αμοιβαίο κοινό πρόβλημα το οποίο πρέπει να επιλυθεί. • Μετατρέποντάς τη σε ένα κοινό πρόβλημα, διασφαλίζει αυτόματα ότι οι συμφωνίες που επετεύχθησαν ικανοποιούν τις ανάγκες όλων των εμπλεκόμενων μερών. • Αυτό θα διευκολύνει τη συνεργατική συμπεριφορά και τον συνεργατικό προσανατολισμό απέναντι στη σύγκρουση. <p>Πηγή: <i>Deutsch, Coleman and Marcus – The Handbook of Conflict Resolution (2006)</i></p> <p>Στο παράρτημα πιο κάτω, θα βρείτε το διάγραμμα του Μοντέλου Αναπλαισίωσης των Coleman-Raider.</p>
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Παρουσιάστε το Μοντέλο Αναπλαισίωσης των Coleman-Raider. 2. Μοιράστε το διάγραμμα του Μοντέλου Αναπλαισίωσης των Coleman-Raider στους συμμετέχοντες. Ενθαρρύνετε τη συζήτηση για τις έννοιες που αναφέρθηκαν.
Αξιολόγηση	<p>Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να εξετάσουν το θέμα, αναλύοντας:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Τα πλεονεκτήματα και τα πιθανά μειονεκτήματα μιας συνεργατικής προσέγγισης των συγκρούσεων. - Τα πλεονεκτήματα και τα πιθανά μειονεκτήματα της αναπλαισίωσης των συγκρούσεων ως κοινών προβλημάτων.

Παράρτημα Ι



Πηγή εικόνας: Consensus Mediation (2017) *Trying to resolve conflict? Are you asking the right question?* <https://www.consensusmediation.ie/trying-resolve-conflict-asking-right-question/>



Δραστηριότητα Ε/2 – Το Μοντέλο Αναπλαισίωσης στην πράξη

Φάση	Ενεργός πειραματισμός	Διάρκεια	Περίπου 20 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να μπορούν:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Να εφαρμόσουν το Μοντέλο Αναπλαισίωσης των Coleman-Raider στο επαγγελματικό σενάριο πιο κάτω. - Να εντοπίσουν τις βασικές ανάγκες της Ελένης και του Κώστα και τα προβλήματα που παρουσιάζονται. - Να βρουν μια λύση για τα άτομα στο σενάριο και να σκεφτούν πώς μπορούν να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο να προχωρήσουν. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	Στιλό, χαρτί, φύλλο εργασίας (Παράρτημα II).		
Περιεχόμενο	<p>Σε αυτή τη Δραστηριότητα, οι συμμετέχοντες θα έχουν την ευκαιρία να εξερευνήσουν το μοντέλο, εφαρμόζοντάς το σε ένα σενάριο που περιλαμβάνει φανταστικούς χαρακτήρες. Αυτό θα τους επιτρέψει να προσεγγίσουν το σενάριο αντικειμενικά και να διαπιστώσουν τα οφέλη της όλης διαδικασίας.</p> <p>Δώστε το ακόλουθο σενάριο στους συμμετέχοντες:</p> <p>Ένας διευθυντής είναι επικεφαλής μιας συνάντησης διαμεσολάβησης μεταξύ δύο υπαλλήλων: της Ελένης, η οποία εργάζεται στο τμήμα οικονομικών, και του Κώστα, ο οποίος εργάζεται στο τμήμα μάρκετινγκ. Η Ελένη και ο Κώστας συνεργάζονται σε πολλά έργα, οπότε ο διευθυντής θέλει να λύσει αυτή τη διαφωνία το συντομότερο δυνατό. Τελευταία, έχει καταστεί αδύνατο για την Ελένη και τον Κώστα να συνεργαστούν λόγω αυτής της διαφωνίας, η οποία αρχίζει να έχει αντίκτυπο στην υπόλοιπη ομάδα.</p> <p>Πηγή: Raider and Coleman (1988) – Collaborative Negotiation Skills Training: Stages of Negotiation</p>		
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Μοιράστε το φύλλο εργασίας (τον πίνακα στο Παράρτημα II) στους συμμετέχοντες. 2. Ζητήστε τους να σχηματίσουν ομάδες των 3 ή 4 ατόμων και να συζητήσουν το παραπάνω σενάριο, βήμα προς βήμα, περιγράφοντας τη σωστή πορεία δράσης χρησιμοποιώντας το φύλλο εργασίας. 3. Οι συμμετέχοντες πρέπει να εξετάσουν κάθε στάδιο από την οπτική της Ελένης, του Κώστα και του διαμεσολαβητή (διευθυντή). 		
Αξιολόγηση	<p>Μετά την άσκηση, καλέστε τους συμμετέχοντες να κάνουν μια συζήτηση, που να περιλαμβάνει:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Πώς προσέγγισαν το κάθε στάδιο. - Ποιοι ήταν οι βασικοί τομείς ενδεχόμενων δυσκολιών; - Τι θα έκαναν διαφορετικά, αν ήταν διαμεσολαβητές στην ίδια κατάσταση. 		

Παράρτημα II

Η διαδικασία της διαπραγμάτευσης: Τα Τέσσερα Στάδια

Χρησιμοποιήστε την παρακάτω διαδικασία τεσσάρων σταδίων για να χωρίσετε τη σύγκρουση σε μικρότερα, διαχειρίσιμα στάδια. Πρέπει να ολοκληρώσετε ένα στάδιο πριν προχωρήσετε στο επόμενο, αν θέλετε να εξασφαλίσετε αποτελεσματική επίλυση της σύγκρουσης!

Τα στάδια και ο τρόπος εφαρμογής τους	Οι ενέργειές σας
<p>1. Καθορισμός «κοινού εδάφους»</p> <p>Αυτό το στάδιο έχει να κάνει με την ανάπτυξη μιας σχέσης με τους εμπλεκόμενους - μην παραλείψετε αυτό το στάδιο!</p> <p>Θα πρέπει να προσπαθήσετε να καταλάβετε περισσότερο τα εμπλεκόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των αξιών και των συμφερόντων τους. Αυτό θα βοηθήσει αργότερα τις συνεργατικές διαπραγματεύσεις.</p> <p><i>Π.χ. επιβεβαιώστε τη σωστή ορθογραφία/προφορά των ονομάτων.</i></p> <p><i>Π.χ. ορίστε κοινό έδαφος - «και τα δύο μέρη δεσμεύονται να βρουν λύση».</i></p> <p><i>Π.χ. Συμφωνήστε να είστε ειλικρινείς και να δείχνετε σεβασμό κατά τη διάρκεια της επικοινωνίας, χωρίς να διακόπτετε.</i></p>	<p>Πώς πρέπει ο διαμεσολαβητής να ξεκινήσει τη συνεδρία;</p> <p>Ποιο κοινό έδαφος πρέπει να καθορίσει ο διαμεσολαβητής εδώ;</p>
<p>2. Προσδιορισμός ζητημάτων</p> <p>Θέσεις – Κάθε μέρος θα πρέπει να δηλώσει τη θέση/το αίτημά του. Αυτό είναι χρήσιμο, καθώς θέτει σε πλαίσιο τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων.</p> <p>Ανάγκες/συμφέροντα – Θα πρέπει να προσπαθήσετε να προσδιορίσετε τις ανάγκες που αποτελούν τη βάση της θέσης τους. Αυτό μπορεί να είναι δύσκολο - οι άνθρωποι συχνά δεν γνωρίζουν τις υποκείμενες ανάγκες τους. Μόνο ικανοποιώντας αυτές τις ανάγκες, μπορεί να επιτευχθεί θετικό αποτέλεσμα.</p>	<p>Ποιες μπορεί να είναι οι βασικές ανάγκες/συμφέροντα του Κώστα και της Ελένης;</p> <p>Ποια είναι τα βασικά ζητήματα που θα πρέπει να προσδιορίσει ο διαμεσολαβητής;</p>

<p><i>Π.χ.: Θέση Κώστα: «Πάντα μου δίνεις τη βαρετή δουλειά και κρατάς την εύκολη δουλειά για τον εαυτό σου. Δεν είναι δίκαιο».</i></p> <p><i>Θέση Ελένης: «Ποτέ δεν ολοκληρώνεις τα καθήκοντά σου έγκαιρα - πρέπει πάντα να σε υπενθυμίζω και αυτό με κάνει να φαίνομαι κακιά!»</i></p>	
<p>3. Αναπλαισίωση και Ιεράρχηση Ζητημάτων</p> <p>Αναπλαισίωση – Προσπαθήστε να αναπλαισιώσετε τα ζητήματα που αναφέρει το κάθε μέρος μετατρέποντάς τα σε ένα κοινό πρόβλημα προς επίλυση.</p> <p>Προσδιορισμός και ιεράρχηση ζητημάτων – Σε πολύπλοκες διαφωνίες με πολλά ζητήματα, θα πρέπει να τις χωρίσετε σε μικρότερα, διαχειρίσιμα κομμάτια. Προσπαθήστε να είστε ουδέτεροι όταν αποφασίζετε για αυτά.</p> <p>Ιεραρχήστε τα ζητήματα αρχίζοντας πρώτα με τη διαπραγμάτευση των πιο εύκολων. Για κάθε ζήτημα, προσπαθήστε να εντοπίσετε τις υποκείμενες ανάγκες και να το αναπλαισιώσετε, προτού συνεχίσετε με τη διαδικασία επίλυσης προβλήματος στο επόμενο στάδιο.</p>	<p>Το πρόβλημα θα πρέπει να αναλυθεί σε πολλά μικρότερα ζητήματα; Πώς πρέπει να τα ιεραρχήσει αυτά ο διευθυντής;</p>
<p>4. Επίλυση προβλήματος και επίτευξη συμφωνίας</p> <p>Επίλυση προβλήματος – Όλα τα μέρη θα πρέπει να συμμετάσχουν στο στάδιο της ιδεοθύελλας εξετάζοντας διάφορες πιθανές λύσεις. Δημιουργήστε ένα κλίμα συνεργασίας χρησιμοποιώντας έναν πίνακα παρουσιάσεων, για να καταγράψετε ιδέες (δημιουργήστε ένα κοινό χώρο για σκέψεις).</p> <p>Εστιάστε στο να ακουστούν αρκετές ιδέες, χωρίς να τις συζητήσετε υπερβολικά σε βάθος· αυτό θα τους</p>	<p>Πώς πρέπει να χειριστεί ο διευθυντής τη διαδικασία της ιδεοθύελλας;</p>

επιτρέψει να εξετάσουν πολλές ιδέες.

Σε αυτή τη δημιουργική διαδικασία επίλυσης προβλημάτων, καμιά ιδέα δεν θεωρείται «ηλίθια». Κρατήστε ένα ανοιχτό μυαλό και επιτρέψτε την επανάληψη, αφού αυτή μπορεί να οδηγήσει στην παραλλαγή μιας ιδέας ή στο να τονιστεί μια ιδέα.

Ενθαρρύνετε τα μέρη να συνεχίσουν να παράγουν ιδέες μετά την πρώτη προσπάθεια. Μερικές φορές οι καλύτερες ιδέες έρχονται μετά από κάποιες στιγμές σιωπής!

Επίτευξη συμφωνίας – Αναλύστε τις ιδέες, για να βρείτε την καλύτερη δυνατή λύση και για τα δύο μέρη.

Έχοντας υπόψη σας τις υποκείμενες/βασικές ανάγκες, θα είστε σε θέση να επιτύχετε μια λύση που θα ικανοποιήσει και τα δύο μέρη.

Υπάρχουν οποιαδήποτε «διαπραγματευτικά χαρτιά» (τρόποι με τους οποίους τα μέρη μπορούν να βοηθήσουν το ένα το άλλο); Ανακαλύπτοντας τα αυτά κατά τη διάρκεια των συνεργατικών διαπραγματεύσεων, θα λύσετε όχι μόνο το τρέχον ζήτημα αλλά θα ανοίξετε και τον δρόμο για μια ισχυρότερη εργασιακή σχέση και θα αποφύγετε περαιτέρω συγκρούσεις!

Ποια πιθανά «διαπραγματευτικά χαρτιά» μπορεί να χρησιμοποιήσει ο διευθυντής; Πώς μπορεί η Ελένη και ο Κώστας να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο;

Πηγή: Raider and Coleman (1988) – **Collaborative Negotiation Skills Training: Stages of Negotiation**

Δραστηριότητα E/3 – Εφαρμογή του μοντέλου σε πραγματικές καταστάσεις

Φάση	Συγκεκριμένη εμπειρία	Διάρκεια	Περίπου 45 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να μπορούν:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Να εφαρμόζουν το Μοντέλο Αναπλαισίωσης των Coleman-Raider σε πραγματικές καταστάσεις σύγκρουσης. - Να προσδιορίζουν τις υποκείμενες/βασικές ανάγκες των άλλων, μέσα από τις θέσεις τους. - Να κατανοούν τα οφέλη της αναπλαισίωσης των προβλημάτων των εργαζομένων ως κοινών στόχων. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	Στιλό, χαρτί και φύλλο εργασίας (Παράρτημα III).		
Περιεχόμενο	<p>Χρησιμοποιήστε το Μοντέλο Αναπλαισίωσης των Coleman-Raider, για να αναλύσετε ένα ζήτημα που αντιμετωπίσατε ως στελέχη του δημοσίου τομέα. Εφαρμόζοντάς το μοντέλο στις δικές σας εμπειρίες, θα κατανοήσετε καλύτερα τη θεωρία και πώς να την εφαρμόσετε με τους υπαλλήλους σας στο μέλλον.</p> <p>Σημείωση για τον διαμεσολαβητή: Οι συμμετέχοντες πρέπει να λάβουν λιγότερη καθοδήγηση σε αυτό το στάδιο, καθώς θα προσπαθήσουν να εφαρμόσουν όσα έμαθαν στα προηγούμενα στάδια.</p> <p>Το μοντέλο:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Καθορισμός «κοινού εδάφους» 2. Προσδιορισμός ζητημάτων 3. Αναπλαισίωση και Ιεράρχηση ζητημάτων 4. Επίλυση προβλήματος και επίτευξη συμφωνίας. 		
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Σχηματίστε ομάδες των 3 ατόμων για δραστηριότητα υπόδυσης ρόλων (διαμεσολαβητής + 2 υπάλληλοι). 2. Τώρα χρησιμοποιήστε το Μοντέλο Αναπλαισίωσης των Coleman-Raider (χωρίς παραδείγματα) στο Παράρτημα I και κάντε μια υπόδυση ρόλων στις ομάδες σας. 3. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να σκεφτούν μόνοι τους το σενάριο, με βάση τις δικές τους εμπειρίες. 4. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να αλλάζουν ρόλους, έτσι ώστε κάθε συμμετέχων να παίξει τον ρόλο του διαμεσολαβητή τουλάχιστον μία φορά. 		
Αξιολόγηση	<p>Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να παρέχουν ανατροφοδότηση όσον αφορά:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Παραδείγματα του τι δούλεψε και τι όχι. - Το πώς θα προσεγγίσουν το Μοντέλο την επόμενη φορά. 		

Παράρτημα III

Η διαδικασία της διαπραγμάτευσης: Τα Τέσσερα Στάδια

Χρησιμοποιήστε την παρακάτω διαδικασία τεσσάρων σταδίων για να διαιρέσετε τη σύγκρουση σε μικρότερα, διαχειρίσιμα στάδια. Πρέπει να ολοκληρώσετε ένα στάδιο πριν προχωρήσετε στο επόμενο, για να εξασφαλίσετε αποτελεσματική επίλυση της σύγκρουσης!

Τα στάδια και ο τρόπος εφαρμογής τους	Οι ενέργειές σας
<p>1. Καθορισμός «κοινού εδάφους»</p> <p>Αυτό το στάδιο αφορά την ανάπτυξη μιας σχέσης με τους εμπλεκόμενους - μην παραλείψετε αυτό το στάδιο! Θα πρέπει να προσπαθήσετε να καταλάβετε περισσότερο τα εμπλεκόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των αξιών και των συμφερόντων τους. Αυτό θα βοηθήσει αργότερα τις συνεργατικές διαπραγματεύσεις.</p>	
<p>2. Προσδιορισμός ζητημάτων</p> <p>Θέσεις – Κάθε μέρος θα πρέπει να δηλώσει τη θέση/το αίτημά του. Αυτό είναι χρήσιμο, καθώς θέτει σε πλαίσιο τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων.</p> <p>Ανάγκες/συμφέροντα – Θα πρέπει να προσπαθήσετε να προσδιορίσετε τις ανάγκες που αποτελούν τη βάση της θέσης τους. Αυτό μπορεί να είναι δύσκολο - οι άνθρωποι συχνά δεν γνωρίζουν τις υποκείμενες ανάγκες τους. Μόνο ικανοποιώντας αυτές τις ανάγκες, μπορεί να επιτευχθεί θετικό αποτέλεσμα.</p>	
<p>3. Αναπλαισίωση και Ιεράρχηση Ζητημάτων</p> <p>Αναπλαισίωση – Προσπαθήστε να αναπλαισιώσετε τα ζητήματα που αναφέρει το κάθε μέρος σε ένα κοινό πρόβλημα προς επίλυση.</p>	

<p>Προσδιορισμός και ιεράρχηση ζητημάτων – Σε πολύπλοκες διαφωνίες με πολλά ζητήματα, θα πρέπει να τις χωρίσετε σε μικρότερα, διαχειρίσιμα κομμάτια. Προσπαθήστε να είστε ουδέτεροι όταν αποφασίζετε για αυτά.</p> <p>Ιεραρχήστε τα ζητήματα αρχίζοντας πρώτα με τη διαπραγμάτευση των πιο εύκολων. Για κάθε ζήτημα, προσπαθήστε να εντοπίσετε τις υποκείμενες ανάγκες και να το αναπλαισιώσετε, προτού συνεχίσετε με τη διαδικασία επίλυσης προβλήματος στο επόμενο στάδιο.</p>	
<p>4. Επίλυση προβλήματος και επίτευξη συμφωνίας</p> <p>Επίλυση προβλήματος – Όλα τα μέρη θα πρέπει να συμμετάσχουν στο στάδιο της ιδεοθύελλας εξετάζοντας διάφορες πιθανές λύσεις. Δημιουργήστε ένα κλίμα συνεργασίας χρησιμοποιώντας έναν πίνακα παρουσιάσεων, για να καταγράψετε ιδέες (δημιουργήστε ένα κοινό χώρο για σκέψεις).</p> <p>Εστιάστε στο να ακουστούν αρκετές ιδέες, χωρίς να τις συζητήσετε υπερβολικά σε βάθος· αυτό θα τους επιτρέψει να εξετάσουν πολλές ιδέες.</p> <p>Σε αυτή τη δημιουργική διαδικασία επίλυσης προβλημάτων, καμιά ιδέα δεν θεωρείται «ηλίθια». Κρατήστε ένα ανοιχτό μυαλό και επιτρέψτε την επανάληψη, αφού αυτή μπορεί να οδηγήσει στην παραλλαγή μιας ιδέας ή στο να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση σε μια ιδέα.</p> <p>Ενθαρρύνετε τα μέρη να συνεχίσουν να παράγουν ιδέες μετά την πρώτη προσπάθεια. Μερικές φορές οι καλύτερες ιδέες έρχονται μετά από κάποιες στιγμές σιωπής!</p> <p>Επίτευξη συμφωνίας – Αναλύστε τις ιδέες, για να βρείτε την καλύτερη δυνατή λύση και για τα δύο μέρη.</p>	

Έχοντας υπόψη σας τις υποκείμενες/βασικές ανάγκες, θα είστε σε θέση να επιτύχετε μια λύση που θα ικανοποιήσει και τα δύο μέρη.

Υπάρχουν οποιαδήποτε «διαπραγματευτικά χαρτιά» (τρόποι με τους οποίους τα μέρη μπορούν να βοηθήσουν το ένα το άλλο); Ανακαλύπτοντας αυτά κατά τη διάρκεια των συνεργατικών διαπραγματεύσεων, θα λύσετε όχι μόνο το τρέχον ζήτημα αλλά θα ανοίξετε και τον δρόμο για μια ισχυρότερη εργασιακή σχέση και θα αποφύγετε περαιτέρω συγκρούσεις!

Πηγή: Raider and Coleman (1988) – **Collaborative Negotiation Skills Training: Stages of Negotiation**

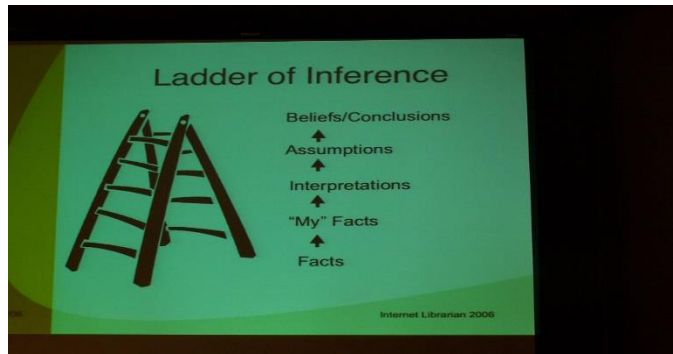
Δραστηριότητα Ε/4 – Ομαδική συζήτηση για το Μοντέλο Αναπλαισίωσης Coleman-Raider

Φάση	Αναστοχαστική παρατήρηση	Διάρκεια	Περίπου 20 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες : <ul style="list-style-type: none"> - Θα ανακεφαλαιώσουν τι έχουν μάθει από το Μοντέλο. - Θα αναστοχαστούν για το τι βρήκαν χρήσιμο στο Μοντέλο. - Θα αναστοχαστούν για το τι δεν ήταν χρήσιμο – ποιοι είναι οι περιορισμοί. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	Φύλλα εργασίας από τις προηγούμενες ασκήσεις.		
Περιεχόμενο	Ζητήστε από την ομάδα να αναστοχαστεί σχετικά με τις εμπειρίες της από τη χρήση του Μοντέλου Αναπλαισίωσης Coleman-Raider. Ξεκινήστε μια ομαδική συζήτηση για το πώς θα μπορούσαν να ενσωματώσουν αυτό το μοντέλο στον χώρο εργασίας τους - τι θα λειτουργούσε και τι όχι; <p>Ποια ήταν η εμπειρία τους στην υπόδυση του ρόλου του υπαλλήλου στη συνεδρία διαμεσολάβησης;</p> <p>Πόσο εύκολο ήταν να βρουν «κοινό έδαφος» και «κοινό πρόβλημα»;</p>		
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν για την άσκηση διαμεσολάβησης. 2. Συζητήστε για το Μοντέλο Αναπλαισίωσης και πώς τους έδωσε τη δυνατότητα να δουν τις υποκείμενες ανάγκες των εργαζομένων και να μετατρέψουν τα αρνητικά σε θετικά, προωθώντας καλύτερες εργασιακές σχέσεις. 		
Αξιολόγηση	Η συζήτηση και ο αναστοχασμός των συμμετεχόντων θα καταδείξουν το επίπεδο κατανόησης του μοντέλου.		

Δραστηριότητα Στ/1 – «Σκάλα Συμπερασμάτων» - Θεωρία

Φάση	Αφηρημένη εννοιοποίηση	Διάρκεια	Περίπου 20 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες: <ul style="list-style-type: none"> - Θα κατανοήσουν τη θεωρία της «Σκάλας Συμπερασμάτων» (Ladder of Inference) - Θα κατανοήσουν πότε μπορεί να χρησιμοποιηθεί η «Σκάλα Συμπερασμάτων» στην επικοινωνία. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	---		
Περιεχόμενο	Ο Chris Argyris (1970), ο οποίος διετέλεσε καθηγητής στο Harvard Business School, ανέπτυξε το πλαίσιο για τη «Σκάλα Συμπερασμάτων», η οποία εξετάζει		

πώς τα δεδομένα ή οι πληροφορίες που έχουμε επηρεάζουν τις πεποιθήσεις μας, οι οποίες μπορεί μερικές φορές να είναι αποτέλεσμα παρερμηνείας. Αυτό που συχνά θεωρούμε αληθινό ή πραγματικό δεν είναι πάντα σωστό. Η Σκάλα Συμπερασμάτων μάς βοηθά να επανεξετάσουμε τις πεποιθήσεις και τις λανθασμένες αντιλήψεις μας. Μπορεί να μας βοηθήσει να βρούμε λύσεις σε δύσκολες ή απαιτητικές καταστάσεις. Το πλαίσιο συμβάλλει επίσης στην ενθάρρυνση του αναστοχασμού και ενός πιο θετικού τρόπου επικοινωνίας των συναισθημάτων μας, καθώς και στην κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων.



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA-NC](#)

Δραστηριότητα	Παρουσίαση της θεωρίας Έχετε ακούσει ξανά για τη Σκάλα Συμπερασμάτων; Πώς θα μπορούσατε να χρησιμοποιήσετε τη Σκάλα Συμπερασμάτων για να βοηθήσετε την επικοινωνία;
Αξιολόγηση	Αξιολόγηση μέσω ομαδικής συζήτησης και εξάσκησης

Δραστηριότητα Στ/2 – Η «Σκάλα Συμπερασμάτων» στην Πράξη

Φάση	Ενεργός πειραματισμός	Διάρκεια	Περίπου 20 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να μπορούν: <ul style="list-style-type: none"> - Να αναγνωρίζουν πότε υπάρχει πρόβλημα στην επικοινωνία. - Να αντιλαμβάνονται πότε να χρησιμοποιούν τη Σκάλα Συμπερασμάτων. 		

Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	---
Περιεχόμενο	Ένα παράδειγμα χρήσης της Σκάλας Συμπερασμάτων σε μια δύσκολη κατάσταση: Ο/η σύντροφός σας έκανε συνεχώς κάτι που σας ενοχλούσε και προκαλούσε διαφωνίες ή τριβή στη σχέση. Πριν περάσετε στη φάση της διαφωνίας, μπορείτε να επιλέξετε να χρησιμοποιήσετε την προσέγγιση της <i>Σκάλας Συμπερασμάτων</i> . Ο/η σύντροφός σας φτάνει συνέχεια αργά στο σπίτι και δεν σας λέει γιατί

	<p>(γεγονός). Το δικό σας «γεγονός» ή η πεποίθησή σας είναι ότι το κάνει αυτό επίτηδες και η ερμηνεία σας είναι ότι το κάνει με σκοπό να προκαλέσει ένταση. Η υπόθεσή σας είναι ότι γνωρίζει πολύ καλά πως αυτό προκαλεί ένταση. Η πραγματικότητά του είναι ότι συχνά χάνει το λεωφορείο λόγω του ότι δουλεύει ως αργά και αφού ξέρει ότι θα είστε θυμωμένος/η, τηλεφωνά σε έναν φίλο/η του για να μιλήσει για το άγχος που πέρασε στη δουλειά. Ξέρει ότι εσείς θα είστε ήδη θυμωμένος/η – για αυτό καθυστερεί τη συνάντησή. Οι δύο πραγματικότητες, ερμηνείες και υποθέσεις είναι πολύ διαφορετικές και υπήρξε πρόβλημα στην επικοινωνία.</p> <p>Η χρήση διαφορετικών προσεγγίσεων στην επικοινωνία βοηθά το ένα άτομο να κατανοήσει την <i>πραγματικότητα</i> του άλλου ατόμου.</p> <p>Σκεπτόμενοι το παραπάνω παράδειγμα, ποιον τρόπο επικοινωνίας θα χρησιμοποιούσατε για την επίλυση της κατάστασης;</p> <p style="padding-left: 40px;">α. Παθητικό β. Ευθύ γ. Επιθετικό</p> <p>Επιπλέον, ποιος τρόπος επικοινωνίας θα βοηθούσε τα δύο μέρη να κατανοήσουν τα γεγονότα και για τις δύο πλευρές της ιστορίας και να ξεπεράσουν τις υποθέσεις και τις παρανοήσεις;</p>
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Οι εκπαιδευόμενοι διαβάζουν το παράδειγμα 2. Σε ζευγάρια αναλύουν το κείμενο στο συγκεκριμένο παράδειγμα 3. Συζητούν για τα στυλ επικοινωνίας 4. Συζητούν πώς θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί η Σκάλα Συμπερασμάτων για ένα καλύτερο αποτέλεσμα.
Αξιολόγηση	<p>Ο εκπαιδευτής/τρια διαμεσολαβεί στη συζήτηση ανά ζευγάρια, η οποία θα οδηγήσει σε μια ομαδική συζήτηση.</p>

Δραστηριότητα Στ/3 – Σκάλα Συμπερασμάτων - Προσωπικό παράδειγμα

Φάση	Συγκεκριμένη εμπειρία	Διάρκεια	Περίπου 20 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	<p>Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να μπορούν:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Να χρησιμοποιούν τη Σκάλα Συμπερασμάτων στη δική τους πρακτική - Να αμφισβητούν τις δικές τους πεποιθήσεις, παρανοήσεις και λανθασμένες αντιλήψεις. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	---		
Περιεχόμενο	<p>Δουλεύοντας σε ζευγάρια, οι συμμετέχοντες σκέφτονται ένα παράδειγμα από την εργασιακή τους εμπειρία ως στελεχών του δημοσίου τομέα, όταν υπήρξε προβληματική επικοινωνία ή η επικοινωνία έχει κολλήσει σε έναν κύκλο αρνητικότητας. Περιγράψτε την κατάσταση και ποια ήταν τα αποτελέσματα.</p>		
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Παρουσιάστε τη Δραστηριότητα. 2. Σε ζευγάρια, οι εκπαιδευόμενοι εφαρμόζουν τη Σκάλα Συμπερασμάτων. 		

	3. Ο εκπαιδευτής διαμεσολαβεί ώστε η ομάδα να διερευνήσει τις δικές της παρερμηνείες, υποθέσεις και λανθασμένες αντιλήψεις.
Αξιολόγηση	Ο εκπαιδευτής αξιολογεί μέσα από παρατήρηση και ερωτήσεις.

Δραστηριότητα Στ/4 – Σκάλα Συμπερασμάτων – Αναστοχασμός

Φάση	Αναστοχαστική παρατήρηση	Διάρκεια	Περίπου 20 λεπτά
Στόχοι δραστηριότητας	Με την ολοκλήρωση αυτής της άσκησης, οι συμμετέχοντες: <ul style="list-style-type: none"> - Θα αναστοχαστούν για το στυλ επικοινωνίας τους. - Θα αναστοχαστούν για τους τρόπους με τους οποίους θα μπορούσαν να βελτιώσουν τις δεξιότητες επικοινωνίας τους. 		
Υλικά που χρειάζονται για τη δραστηριότητα	---		
Περιεχόμενο	Σκεπτόμενοι την προηγούμενη Δραστηριότητα, αν ήσασταν σε αυτή την κατάσταση πάλι, τι θα κάνατε διαφορετικά; Πώς θα μπορούσατε να λύσετε την κατάσταση επιφέροντας ένα πιο θετικό αποτέλεσμα με τη Σκάλα Συμπερασμάτων;		
Δραστηριότητα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Οι εκπαιδευόμενοι εργάζονται σε ζευγάρια και συζητούν εναλλακτικούς τρόπους αντιμετώπισης των προβλημάτων επικοινωνίας, κρατώντας αναστοχαστικές σημειώσεις. 2. Ο εκπαιδευτής διαμεσολαβεί στη συζήτηση. 		
Αξιολόγηση	Ο εκπαιδευτής/τρια αξιολογεί μέσα από παρατήρηση και ερωτήσεις.		