



**FIT FOR THE
FUTURE**

Συνέντευξη - Saskia Schuppener

ΠΕ 2

Δραστηριότητα 1 (Συνεντεύξεις με
άτομα σε ηγετικές θέσεις)

Αναπτύχθηκε από Wisamar | Ιούλιος 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Μεταδεδομένα συνέντευξης

Ημερομηνία συνέντευξης:	02.07.2025
Όνομα ερευνητή/ριας:	Franziska Bommas
Συγκατάθεση για τη συλλογή δεδομένων	Ναι
Πρόσθετες παρατηρήσεις σχετικά με τη συνέντευξη	Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε αυτοπροσώπως.

Γνωρίστε την Ηγέτιδα

Όνομα:	Saskia Schuppener
Ηλικία:	49
Φύλο:	θηλυκό
Τρέχουσα θέση και ρόλος:	Καθηγήτρια, Διευθύντρια του Ινστιτούτου Ειδικής Αγωγής (Πανεπιστήμιο της Λειψίας)
Έτη εργασιακής εμπειρίας:	26
Έτη σε ηγετικές θέσεις:	21 χρόνια
Οργανισμός:	Πανεπιστήμιο της Λειψίας
Τομέας δραστηριότητας:	Ανώτατη εκπαίδευση
Χώρα / Πόλη:	Γερμανία/ Λειψία
Μέγεθος οργανισμού:	



	<input type="checkbox"/> Μικροί <input type="checkbox"/> Μικρομεσαίοι <input type="checkbox"/> Μεγάλοι
--	--



Κύριο περιεχόμενο συνέντευξης

Θεματική Ενότητα Συνέντευξης	Σύνοψη απαντήσεων	Επιλεγμένα σχόλια
Ο δρόμος προς την ηγεσία Σημαντικές στιγμές, προκλήσεις, αξίες	<p>Η συνεντευξιαζόμενη περιγράφει την πορεία της προς ηγετικές θέσεις, ιδίως την καθηγεσία και τη διεύθυνση του ινστιτούτου, ως μη προγραμματισμένη και διαμορφωμένη περισσότερο από εξωτερική ενθάρρυνση και αναγνώριση παρά από προσωπική φιλοδοξία ή στρατηγικό σχεδιασμό καριέρας. Η καθηγεσία της ήρθε μέσω πρόσκλησης και όχι μέσω της παραδοσιακής διαδικασίας υποβολής αιτήσεων, και τονίζει ότι αρχικά δεν επιδίωκε ηγετική θέση. Παρά ταύτα, γρήγορα προσαρμόστηκε στον ρόλο και άρχισε να αποδέχεται τις προκλήσεις, μαθαίνοντας από την εμπειρία, διαχειριζόμενη συγκρούσεις και αναστοχάζοντας βαθιά την εξέλιξή της. Θεωρεί την ηγεσία ως μια συνεχή διαδικασία μάθησης και εξέλιξης, που διαμορφώνεται από εσωτερικές και εξωτερικές πιέσεις. Κοιτάζοντας πίσω, παραδέχεται ότι μια πιο προσεκτική προσέγγιση θα μπορούσε να την είχε βοηθήσει να αποφύγει ορισμένα εμπόδια, αλλά θα μπορούσε επίσης να την είχε κάνει λιγότερο ανοιχτή, συνεργάσιμη και περιέργη.</p> <p>Θεωρεί τον ρόλο της ως διευθύντριας του ινστιτούτου όχι ως θέση εξουσίας, αλλά ως κοινή ευθύνη στο πλαίσιο της αυτοδιοικητικής δομής του πανεπιστημίου, όπου η συλλογική ευθύνη αναλαμβάνεται εκ περιτροπής από τα μέλη του διδακτικού προσωπικού. Η θέση δεν ανταμείβεται οικονομικά ούτε απονέμεται μέσω ανταγωνιστικής διαδικασίας, αλλά αποφασίζεται εσωτερικά, συχνά με βάση το ποιος έχει την ικανότητα να την αναλάβει σε μια δεδομένη χρονική στιγμή. Την περιγράφει ως «επένδυση βασισμένη στην αλληλεγγύη», που αναλαμβάνεται όχι για προσωπικό όφελος, αλλά για να υποστηρίξει τη λειτουργία του ιδρύματος. Η ίδια προτιμά αυτόν τον ρόλο από άλλους (όπως η ηγεσία σε επίπεδο διδακτικού προσωπικού) ακριβώς επειδή δεν επιδιώκει επιπλέον ηγετικά βάρη και, ενώ αντιμετωπίζει τα ηγετικά της καθήκοντα με μέγιστη αφοσίωση, περιγράφει επίσης τα καθήκοντα εκπροσώπησης ως αγχωτικά και επαχθή.</p>	<p>«Είμαστε πολύ συνεργάσιμοι, πολύ αλληλέγγυοι και, στο πλαίσιο της αυτοδιαχείρισης, θεωρούμε πάντα τη συμβολή μας ως μια μορφή αλληλεγγύης».</p> <p>«Η διαφάνεια και η συνεργασία είναι εξαιρετικά σημαντικές για μένα ως βασικές αρχές. Πιστεύω πραγματικά ότι υπερισχύουν όλων των άλλων, ειδικά όταν συνδυάζονται με την αυθεντικότητα».</p> <p>«Επίσης, ενεργώ ως εκπρόσωπος μιας μεγάλης κοινότητας ιδρύματος, που περιλαμβάνει διοικητικό προσωπικό, ακαδημαϊκούς υπαλλήλους, φοιτητές και συναδέλφους τόσο από το μεσαίο επίπεδο του διδακτικού προσωπικού όσο και από την πλήρη καθηγεσία. Γι' αυτό</p>



	<p>Η ίδια η έννοια της ηγεσίας της είναι άγνωστη. Δεν θα χρησιμοποιούσε φυσικά τον όρο για τον εαυτό της, ίσως, όπως αναλογίζεται, λόγω των έμφυλων αντιλήψεων για την ηγεσία.</p> <p>Τονίζει τη διαφάνεια, τη συνεργασία, την αυθεντικότητα και την επικοινωνία σε επίπεδο ματιών ως βασικές αρχές. Δημιουργεί σκόπιμα χώρους για προβληματισμό, διάλογο και εποπτεία, προκειμένου να υποστηρίξει τόσο την ευημερία του προσωπικού όσο και την ανάπτυξη του ιδρύματος. Υπογραμμίζει ότι η διαφάνεια αποτελεί μια συνεχή πρόκληση, ιδίως δεδομένου του όγκου και της πολυπλοκότητας των καθηκόντων. Δεν πρόκειται για σκόπιμη απόκρυψη πληροφοριών, αλλά για τους περιορισμούς του χρόνου και της επικοινωνίας. Ως εκ τούτου, η διαφάνεια παραμένει μια φιλόδοξη αξία που απαιτεί συνεχή προσοχή.</p> <p>Επειδή θεωρεί ότι ο ρόλος της είναι να εκπροσωπεί μια ευρεία κοινότητα — συμπεριλαμβανομένου του διοικητικού προσωπικού, των φοιτητών, των μεσαίων ακαδημαϊκών και των καθηγητών — τονίζει ότι η ηγεσία δεν είναι μια ατομική προσπάθεια, αλλά πρέπει να βασίζεται σε συλλογικές διαδικασίες και ανοιχτό διάλογο.</p> <p>Δημιουργεί ενεργά χώρους για προβληματισμό και ανατροφοδότηση, τόσο σε επίπεδο καθηγητών όσο και σε επίπεδο ευρύτερου ινστιτούτου. Αυτοί περιλαμβάνουν ομαδικές συναντήσεις, σεμινάρια, συναντήσεις για έργα και ψηφιακές πλατφόρμες όπως το Trello και το Slack. Σε θεσμικό επίπεδο, χρησιμοποιούν το Moodle για την ψηφιακή επικοινωνία και πραγματοποιούν τακτικές διαπροσωπικές συναντήσεις (όπως συνελεύσεις προσωπικού και συμβούλια ινστιτούτου) για να εξασφαλίσουν ευρεία συμμετοχή και ανάληψη ευθύνης για τις αποφάσεις.</p> <p>Ένα τρέχον παράδειγμα είναι η προγραμματισμένη μετονομασία του ινστιτούτου. Επιμένει ότι αυτή η διαδικασία πρέπει να προέρχεται από ολόκληρη την κοινότητα, όχι μόνο από τις ηγετικές θέσεις, ακόμη και αν δεν έχουν όλοι τον χρόνο ή την ικανότητα να συμμετάσχουν. Ωστόσο, η δημιουργία ευκαιριών συμμετοχής είναι κεντρική στην ηγετική της φιλοσοφία.</p> <p>Όσον αφορά τις προκλήσεις, επισημαίνει τη σημασία της αναγνώρισης και της αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους. Η ομάδα χρησιμοποιεί σκόπιμα μορφές εποπτείας και υποστήριξης για να δημιουργήσει χώρους αναστοχασμού σε ένα γεμάτο καθημερινό πρόγραμμα.</p> <p>Αυτές οι διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένης της εξωτερικής διαμεσολάβησης και της προαγωγής της υγείας, τους έχουν βοηθήσει να αναδείξουν ζητήματα που διαφορετικά</p>	<p>θεωρώ απολύτως απαραίτητο να τονίζω τη συνεργασία, την ανταλλαγή και την ανοιχτή επικοινωνία σε επίπεδο ισότητας».</p> <p>«Ταυτόχρονα, θεωρώ επίσης εξαιρετικά σημαντικό να είμαστε ιδιαίτερα προσεκτικοί στις εμπειρίες άγχους και πίεσης».</p>
--	--	---



	<p>θα παρέμεναν κρυφά. Αυτές οι κοινές πρακτικές, εξηγεί, οδηγούν σε μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία, χαμηλότερη απουσία και καλύτερα αποτελέσματα για την υγεία — τα οποία ωφελούν όχι μόνο την ομάδα, αλλά και το ίδρυμα και το πανεπιστήμιο στο σύνολό του.</p> <p>Θεωρεί ότι μέρος της αποστολής της είναι να διασφαλίζει ότι οι άνθρωποι παίρνουν τις διακοπές τους, αισθάνονται ότι ανήκουν κάπου και παραμένουν υγιείς όποτε είναι δυνατόν. Η φιλικότητα προς την οικογένεια, η ευελιξία και η αμοιβαία βοήθεια στη διαχείριση του φόρτου εργασίας είναι σημαντικοί πυλώνες αυτής της φιλοσοφίας.</p>	
<p>Η προσέγγισή σας στην ηγεσία Συμπερίληψη, λήψη αποφάσεων, όραμα</p>	<p>Η συνεντευξιζόμενη περιγράφει την προσέγγισή της στην ηγεσία ως συμπεριληπτική, συμμετοχική και βασισμένη στην ενσυναίσθηση, την αυθεντικότητα και τη συνεργασία. Προωθεί ενεργά μια εργασιακή κουλτούρα όπου όλοι πρέπει να αισθάνονται ότι τους βλέπουν, τους ακούν και τους εκτιμούν, ανεξάρτητα από το ρόλο, το υπόβαθρο ή το επίπεδο προσόντων τους.</p> <p>Προσπαθεί να είναι πάντα ανοιχτή στις ανησυχίες των μελών της ομάδας, αν και αναγνωρίζει τις προκλήσεις της συναισθηματικής εργασίας και τα όρια της διαθεσιμότητας. Για να το διαχειριστεί αυτό, η ομάδα εισήγαγε σαφείς κανόνες για την πόρτα:</p> <ul style="list-style-type: none">• Μια κλειστή πόρτα σημαίνει «διακόψτε μόνο σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης»,• Μια μισάνοιχτη πόρτα σημαίνει «μπίτε αν είναι σημαντικό»,• Μια εντελώς ανοιχτή πόρτα σηματοδοτεί ανοιχτή διαθεσιμότητα, ακόμη και για μικρά ζητήματα. <p>Τονίζει τη σημασία των επίσημων και ανεπίσημων χώρων για προβληματισμό και συμμετοχή:</p> <ul style="list-style-type: none">• Οι αξιολογήσεις των υπαλλήλων που επιβάλλονται από το πανεπιστήμιο εξασφαλίζουν τακτικό, δομημένο χρόνο για κάθε μέλος της ομάδας να μιλήσει για την ικανοποίησή του και την ευημερία του.• Συμμετέχει σε διάφορες μικρές ομάδες (διδασκαλία, εξετάσεις, επιτροπές, έρευνα και προγράμματα μεταφοράς), οι οποίες παρέχουν επιπλέον χώρους για επικοινωνία και ανατροφοδότηση.• Επίσης, συμμετέχουν σε μορφές εποπτείας και συμβουλευτικής, ειδικά όταν αντιμετωπίζουν συναισθηματικό άγχος ή δυναμική ομάδας.	<p>«Ναι, αλλά είναι μια δύσκολη απαίτηση, αλλά και απαραίτητη, νομίζω, ώστε όλοι να αισθάνονται ότι τους βλέπουν και τους ακούν, με την έννοια ότι ελπίζω να είναι αρκετά ανθεκτικοί ώστε να μπορούν να εκφράσουν τη δυσαρέσκειά τους ανά πάσα στιγμή, να μπορούν να εκφράσουν κριτική, να μπορούν να επαναστατήσουν ενάντια σε οτιδήποτε θεωρούν άδικο ή όπου λένε, δεν συμφωνώ με αυτό, και νομίζω ότι είναι πάντα μια πρόκληση να είσαι αρκετά ευαίσθητος».</p> <p>«Ή υπήρχαν στιγμές που ένιωθα ότι δεν έκανα πια καλή δουλειά και δεν μπορούσα πάντα να κοιτάξω πίσω και να πω: «Σε βλέπω, είμαι ανοιχτός σε όλες τις ανησυχίες σου, έλα όποτε θέλεις».</p>



	<p>Ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα της ηγεσίας της είναι η συμπερίληψη συναδέλφων από μη ακαδημαϊκά περιβάλλοντα, όπως άτομα που εργάζονται σε χώρους εργασίας για άτομα με αναπηρίες, τα οποία έχουν πραγματοποιήσει μακροχρόνιες εξωτερικές τοποθετήσεις εργασίας εντός της ομάδας. Αυτό απαιτεί βαθιά ευαισθησία στην προσβασιμότητα, τις διαδικασίες της ομάδας και την επικοινωνία χωρίς αποκλεισμούς. Για να δημιουργήσουν ασφαλείς χώρους για την έκφραση συναισθημάτων και την επίλυση συγκρούσεων, ξεκίνησαν ένα «Denkarium» (που πήρε το όνομά του από το «Pensieve» του <i>Χάρι Πότερ</i>), ένα φόρουμ προβληματισμού που ξεκίνησε ένας από τους υπεύθυνους ένταξης. Αυτός ο χώρος λειτουργεί ως ένα εσωτερικό περιβάλλον τύπου εποπτείας, όπου τα ζητήματα μπορούν να τεθούν ελεύθερα και με σεβασμό. Τονίζει τη σημασία του να είναι κανείς συντονισμένος με όσους αισθάνονται αδρανοί, αθόρυβοι ή αποκλεισμένοι — και να ανταποκρίνεται σε σημάδια ανισορροπίας, βλάβης ή απόσυρσης. Η ομάδα μοιράζεται ένα υψηλό επίπεδο διορατικότητας και μια ισχυρή δέσμευση στην ετερογένεια και την καταπολέμηση των διακρίσεων, που διαμορφώνουν την κουλτούρα της ομάδας.</p> <p>Αν και δεν υπάρχει συγκεκριμένο σημείο καμπής που να σηματοδοτεί μια πολιτισμική αλλαγή, θεωρεί ότι ο ρόλος της στη διαμόρφωση επίπεδων ιεραρχιών και συνεργατικής ηγεσίας έχει ένα κυματικό αποτέλεσμα — ιδιαίτερα σε περιβάλλοντα όπου εξακολουθούν να κυριαρχούν πιο παραδοσιακοί, ιεραρχικοί τρόποι λειτουργίας. Ελπίζει ότι αυτός ο «μεταδοτικός» συνεργατικός τρόπος λειτουργίας έχει εμπνεύσει μικρές αλλαγές ακόμη και πέρα από την άμεση ομάδα της.</p> <p>Αναλογίζεται θετικά τις περιόδους όπου οι γυναίκες κατείχαν όλες τις ηγετικές θέσεις σε επίπεδο σχολής — συμπεριλαμβανομένων τριών διευθυντριών ινστιτούτων και μιας γυναίκας πρύτανη — και περιγράφει εκείνη την εποχή ως μια περίοδο που χαρακτηριζόταν από αλληλεγγύη, αμοιβαία υποστήριξη και κοινή εμπειρία στη διαχείριση των ηγετικών και οικογενειακών ευθυνών.</p> <p>Ως δείκτες επιτυχημένης ηγεσίας χωρίς αποκλεισμούς, επισημαίνει τα εξής:</p> <ul style="list-style-type: none">• Θετική ατμόσφαιρα στην ομάδα,• Προθυμία για επικοινωνία πέρα από την εργασία,• Ανοιχτότητα στο να μοιράζονται προσωπικά προβλήματα,• Αμοιβαία κατανόηση παρά την πίεση του χρόνου,• Και ισχυρή διαπροσωπική υποστήριξη μεταξύ των ρόλων.	<p>«Ναι, νομίζω ότι πάντα προσπαθώ να συμβάλω σε αυτό, μοιράζοντας την προοπτική και την εμπειρία των επίπεδων ιεραρχιών και τα οφέλη που αποκομίζω από αυτές, τα κέρδη, την ανακούφιση, τον εμπλουτισμό που λαμβάνω από αυτές, με άλλα λόγια, δίνοντας το παράδειγμα και μεταδίδοντάς το. [...] Αλλά πιστεύω ότι συμβάλλεις επίσης σε μικρές διαδικασίες αλλαγής, ή ίσως σε ενόχληση μεταξύ συναδέλφων που μπορεί να ασκούν ένα πιο αυταρχικό, περιοριστικό στυλ διαχείρισης, και ότι με αυτόν τον τρόπο ξεκινάς ή βοηθάς στη διαμόρφωση διαδικασιών χωρίς απαραίτητα να το σκοπεύεις.</p> <p>«Οι τέσσερις μας, συμπεριλαμβανομένης της συμβούλου του πρύτανη, που είναι επίσης γυναίκα, καθίσαμε μαζί ως γυναίκες και ήμασταν πολύ συνειδητοποιημένες για ζητήματα όπως το διπλό βάρος, η καριέρα, η οικογένεια και το γεγονός ότι όλες</p>
--	---	---



		είχαμε αναλάβει ευθύνες σε ηγετικές και διοικητικές θέσεις».
<p>Πρώθηση της αλλαγής Στρατηγικές για βιώσιμα και θετικά αποτελέσματα</p>	<p>Η συνεντευξιαζόμενη τονίζει ότι σπάνια λαμβάνει αποφάσεις μόνη της, ειδικά όταν αυτές είναι πολύπλοκες, ευαίσθητες ή ενδεχομένως έρχονται σε σύγκρουση με συστημικές δομές. Αντ' αυτού, βασίζεται στη συνεργατική σκέψη και στη λήψη αποφάσεων με βάση την ομάδα, κάτι που θεωρεί τόσο μηχανισμό προστασίας όσο και πλεονέκτημα. Ακόμη και σε περιπτώσεις όπου ο χρόνος είναι κρίσιμος, προσπαθεί να συμβουλευτεί τους άλλους αντί να ενεργεί μονομερώς.</p> <p>Οι αποφάσεις σε επίπεδο καθηγητών και ινστιτούτου λαμβάνονται συλλογικά, συχνά μέσω συναίνεσης, και όταν η συναίνεση δεν είναι δυνατή, τουλάχιστον μέσω διαφανών αποφάσεων πλειοψηφίας. Αυτή η διαδικασία βασίζεται σε μια κουλτούρα εποικοδομητικής συζήτησης και σεβασμού των διαφορετικών απόψεων, την οποία θεωρεί συναισθηματικά ανακουφιστική και δομικά βιώσιμη.</p> <p>Όσον αφορά τη συνεργασία της ομάδας και την κοινή ευθύνη, τονίζει τη σημασία των εξής:</p> <ul style="list-style-type: none">• Σαφώς καθορισμένων αλλά ευέλικτων ρόλων, ανάλογα με τις θέσεις των ατόμων (π.χ. διδασκαλία, έρευνα, προγράμματα μεταφοράς).• Μια κουλτούρα πρόσκλησης αντί για ανάθεσης: όταν προκύπτουν νέοι ρόλοι, έργα ή επιτροπές, ανοίγει το λόγο ρωτώντας ποιος ενδιαφέρεται ή θα ήθελε να συμμετάσχει, αντί να αναθέτει από πάνω προς τα κάτω.• Της αντιστοίχισης των ευθυνών με τα ενδιαφέροντα και τις συνθήκες ζωής — λαμβάνοντας υπόψη ποιος είναι επί του παρόντος σε θέση ή πρόθυμος να αναλάβει περισσότερα, ποιος μπορεί να προτιμά έναν ρόλο στο παρασκήνιο και ποιος έχει κίνητρα να αναλάβει ηγετικές ή οργανωτικές εργασίες. <p>Πρωθεί τη συνεργατική διαπραγμάτευση γύρω από τις ευθύνες, με στόχο την δίκαιη κατανομή με βάση το ενδιαφέρον, την ικανότητα και τη θεματική καταλληλότητα.</p> <p>Αξίζει να σημειωθεί ότι, ενώ μπορεί να αναφέρεται επίσημα ως επικεφαλής έργου σε διάφορες πρωτοβουλίες, στην πραγματικότητα, μεγάλο μέρος της ηγεσίας ανατίθεται σε άλλους, με τα μέλη της ομάδας να διαχειρίζονται ανεξάρτητα μεγάλα τμήματα. Αυτό δεν θεωρείται απώλεια ελέγχου, αλλά ως απαραίτητη και βασισμένη στην εμπιστοσύνη ανακατανομή της ηγεσίας σε ένα περιβάλλον υψηλής συνεργασίας.</p> <p>Τελικά, μετράει τον θετικό αντίκτυπο και τη βιωσιμότητα με βάση:</p>	<p>«Αλλά το πιο σημαντικό για μένα όταν πρόκειται για τη λήψη αποφάσεων είναι στην πραγματικότητα η συζήτηση και η ανταλλαγή απόψεων με όλους, ή με όσο το δυνατόν περισσότερους ανθρώπους, που επηρεάζονται από την απόφαση».</p>



	<ul style="list-style-type: none">• Τον συναισθηματικό τόνο της ομάδας — αν τα μέλη της αισθάνονται ότι έχουν υποστήριξη και απολαμβάνουν την παρέα τους ακόμα και εκτός εργασίας.• Την παρουσία ενσυναίσθησης, κοινής κατανόησης και ανοιχτότητας για προσωπικά ζητήματα.• Την ικανότητα της ομάδας να αντιμετωπίζει τις δομικές πιέσεις του χρόνου χωρίς να χάνει την αλληλεγγύη της.• Την εμφάνιση μιας κουλτούρας αμοιβαίας φροντίδας, εθελοντικής ευθύνης και εποικοδομητικής συμμετοχής — χωρίς την ανάγκη για επίσημα εργαλεία αξιολόγησης, καθώς αυτό αντανακλάται στην καθημερινή ατμόσφαιρα της ομάδας.	
Προκατάληψη και αίσθημα του «ανήκειν» Εργαλεία, πρακτικές, ευαισθητοποίηση	<p>Η συνεντευξιαζόμενη τονίζει ότι η ομάδα της εργάζεται με ισχυρά θεμέλια στην κριτική θεωρία και διατηρεί μια βαθιά αυτοαναστοχαστική, αντι-ηγεμονική στάση. Αν και δεν υπάρχουν αυστηρά εργαλεία ή λίστες ελέγχου, διάφορες πρακτικές και πολιτισμικά στοιχεία διαμορφώνουν την προσέγγισή τους για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων:</p> <ul style="list-style-type: none">• Σκόπιμοι χώροι αναστοχασμού: Η ομάδα δημιουργεί ρητά πλαίσια για προσωπικό και συλλογικό αναστοχασμό, τόσο επίσημα όσο και ανεπίσημα.• Βιογραφική ποικιλομορφία: Η ποικιλομορφία των εμπειριών που έχουν βιώσει τα μέλη της ομάδας (εκπαιδευτικές, πολιτισμικές, βιογραφικές) απαιτεί εγγενώς αυξημένη ευαισθησία και αποτρέπει τις υποθέσεις περί ομοιόμορφης ακαδημαϊκής κοινωνικοποίησης.• Η ακρόαση ως πρακτική: Η βαθιά, σεβαστή ακρόαση είναι ένα βασικό εργαλείο, που επιτρέπει στα μέλη της ομάδας να αναδείξουν τις σιωπηρές προκαταλήψεις και να τις αμφισβητήσουν.• Μέθοδοι αναστοχαστικής διδασκαλίας και έρευνας: Τόσο στα σεμινάρια όσο και στις ερευνητικές ομάδες, χρησιμοποιούν συνεργατικές και αναστοχαστικές μεθόδους, όπως:<ul style="list-style-type: none">• Βιογραφική εργασία (στη διδασκαλία),• Εργαλεία συνεργατικής αναστοχαστικής σκέψης,• Κουλτούρα ανατροφοδότησης χωρίς αποκλεισμούς, για την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων και την υποστήριξη της συμμετοχής χωρίς αποκλεισμούς.• Κουλτούρα ανατροφοδότησης: Δίνεται έμφαση στη μη ιεραρχική, εποικοδομητική ανατροφοδότηση — ρωτώντας ποιος επιτρέπεται να δίνει ανατροφοδότηση σε ποιον και πώς να δημιουργηθεί ένας ασφαλής χώρος	«Πιστεύω ότι μια πολύ διαφορετική ομάδα είναι ένα καλό σημείο εκκίνησης, όπου δεν μπορείς παρά να υποθέσεις ότι, ναι, είμαστε όλοι στην ίδια κατηγορία εδώ και όλοι έχουμε κοινωνικοποιηθεί ακαδημαϊκά με τον έναν ή τον άλλο τρόπο, αλλά αυτή η διαφορετικότητα λαμβάνεται πάντα σαφώς υπόψη από την αρχή και μπορείς πραγματικά να αντιμετωπίσεις ανοιχτά τις δικές σου προκαταλήψεις και ίσως επίσης να πεις ανοιχτά, ναι, στην πραγματικότητα ξεκίνησα με μια εντελώς διαφορετική ιδέα».



	<p>όπου η ανατροφοδότηση δεν προκαλεί βλάβη, αλλά ανοίγει χώρο για ανάπτυξη.</p> <p>Η ομάδα επιδιώκει να διασφαλίσει ότι όλοι αισθάνονται ότι ακούγονται, ότι γίνονται αντιληπτοί και ότι συμπεριλαμβάνονται, ειδικά δεδομένης της ποικιλομορφίας της ομάδας. Η ειλικρίνεια σχετικά με τις προσωπικές προκαταλήψεις ενθαρρύνεται αντί να στιγματίζεται — δημιουργώντας ένα περιβάλλον όπου τα μέλη της ομάδας μπορούν να πουν: «<i>Ήρθα με μια διαφορετική υπόθεση</i>» και να προβληματιστούν μαζί. Αναγνωρίζει ότι αυτό είναι ένα έργο σε εξέλιξη — μπορεί να μην επιτυγχάνουν πάντα την πλήρη ένταξη ή τον προβληματισμό, αλλά παραμένει μια συνεχής, συνειδητή προσπάθεια.</p>	
<p>Διαμοιρασμός αποτελεσματικών πρακτικών Έμπνευση, παραδείγματα, μεταβιβάσιμα εργαλεία</p>	<p>Σκεπτόμενη τι θα μπορούσε να μεταφερθεί σε άλλες ομάδες και ιδρύματα, η συνεντευξιαζόμενη τόνισε τη σημασία της αξιοποίησης των υφιστάμενων πόρων εντός της ίδιας της οργάνωσής της. Για παράδειγμα, μοιράστηκε ένα εντυπωσιακό παράδειγμα από το πανεπιστήμιό της, όπου η ομάδα της αποδείχθηκε η μόνη που αξιοποίησε μια δωρεάν υπηρεσία συμβουλευτικής και εποπτείας που προσφερόταν από το τμήμα ψυχικής υγείας – μια προσφορά που είχε περάσει σε μεγάλο βαθμό απαρατήρητη από την ευρύτερη πανεπιστημιακή κοινότητα. Αυτό, εξήγησε, υπογραμμίζει την ανάγκη να είμαστε προληπτικοί και ενημερωμένοι: πολλά ιδρύματα παρέχουν ήδη χρήσιμα εργαλεία και υπηρεσίες για την υποστήριξη της ψυχολογικής ευεξίας και της υγιούς δυναμικής της ομάδας, αλλά συχνά παραμένουν υποαξιοποιημένα απλώς και μόνο επειδή οι άνθρωποι δεν τα γνωρίζουν.</p> <p>Πέρα από τις επίσημες υπηρεσίες, τόνισε την αξία των ανεπίσημων δραστηριοτήτων ομαδικής ανάπτυξης, όπως ομαδικές εκδρομές, περίπατοι ή ακόμα και απλές συναντήσεις για ένα ποτό εκτός του πανεπιστημίου. Αυτές οι στιγμές, είπε, βοηθούν στην καλλιέργεια της εμπιστοσύνης και της αίσθησης κοινής ταυτότητας, που είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση της ένταξης και της ανθεκτικότητας. Μίλησε επίσης για τα οφέλη του οργανωμένου συλλογικού χρόνου, όπως οι ομαδικές αποδράσεις, που προσφέρουν χώρο για προβληματισμό, συντονισμό και αναγέννηση. Σε αυτό το πλαίσιο, οι οικονομικοί πόροι δεν είναι μια μικρή λεπτομέρεια, αλλά ένας βασικός παράγοντας. Είτε πρόκειται για συμμετοχή σε συνέδριο, διοργάνωση εκδρομής ή συμμετοχή σε εκπαίδευση, ο χρόνος και τα χρήματα συχνά πάνε χέρι-χέρι, και η βιώσιμη εργασία ένταξης απαιτεί και τα δύο.</p> <p>Η συνεντευξιαζόμενη περιέγραψε πώς εργάζεται ενεργά για να εξασφαλίσει χρηματοδότηση όταν χρειάζεται, είτε από εσωτερικούς προϋπολογισμούς είτε από εξωτερικές πηγές, όπως ιδρύματα, και ενθαρρύνει τα μέλη της ομάδας της να</p>	<p>«Για να αναπτύξουμε και να διατηρήσουμε μια καλή ομαδική κουλτούρα, πιστεύω ότι οι κοινές δραστηριότητες, όπως οι εκδρομές, είναι πραγματικά σημαντικές και ευχάριστες, ακόμα και αν δεν μπορούν πάντα να οργανωθούν για ολόκληρη την ομάδα. Αλλά είναι επίσης σημαντικό να σκεφτούμε τι θα μας ικανοποιούσε όλους με κάποιο τρόπο, με την έννοια ότι πρέπει να συναντηθούμε εκτός πανεπιστημίου, να πάμε μια βόλτα, να βγούμε για ένα ποτό ή ακόμα και να επιστρέψουμε συγκεκριμένα σε ένα ομαδικό retreat.»</p> <p>«Ναι, πιστεύω ότι είναι πραγματικά σημαντικό και βιώσιμο να μην ξεχνάμε ότι ο χρόνος μερικές φορές κοστίζει χρήματα, ή συχνά κοστίζει χρήματα, και ότι ορισμένες δομές</p>

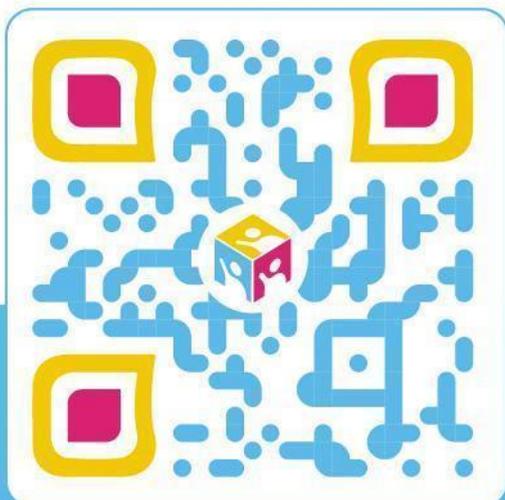


	<p>εκφράσουν τα ενδιαφέροντα και τις αναπτυξιακές τους ανάγκες. Είτε κάποιος επιθυμεί να παρακολουθήσει ένα συγκεκριμένο εργαστήριο, να παρακολουθήσει μια εκπαίδευση ή να αναλάβει έναν νέο ρόλο, ο στόχος είναι πάντα να εξερευνήσουμε μαζί πώς αυτό μπορεί να γίνει εφικτό. Αυτή η ανοιχτή στάση, εξήγησε, βοηθά στη δημιουργία μιας κουλτούρας στην οποία όλα τα μέλη της ομάδας μπορούν να θεωρούν τον εαυτό τους συν-διαμορφωτές του χώρου και να συμβάλλουν στην ανάπτυξή του.</p> <p>Με την πάροδο του χρόνου, σημείωσε, αυτό το είδος δομής γίνεται κάπως αυτοσυντηρούμενο: μόλις δημιουργηθούν πηγές χρηματοδότησης και υποστηρικτικές πρακτικές, μπορούν να αξιοποιηθούν επανειλημμένα και να επεκταθούν. Τελικά, η προσέγγισή της δείχνει ότι η ένταξη και η υγεία της ομάδας δεν είναι αφηρημένα ιδανικά, αλλά πρακτικές που απαιτούν σκόπιμη οργάνωση, ενεργητική ακρόαση και μακροπρόθεσμη δέσμευση για τη δημιουργία χώρου — για τους ανθρώπους, για τις συζητήσεις και για την ανάπτυξη.</p>	<p>δεν είναι δωρεάν, απλά επιτρέποντας στον εαυτό σου να αφιερώσει χρόνο και να σκεφτεί και να οργανώσει πολλά για την ομάδα, αλλά και να εξασφαλίσει χρηματοδότηση».</p> <p>«Μόλις αποκτήσεις τέτοιες δομές, μπορείς πάντα να βασιστείς στη χρηματοδότηση από ιδρύματα ή παρόμοιες πηγές, για παράδειγμα, και τότε έχεις ένα εξαιρετικό δίκτυο για να πεις: «Αυτό είναι μια εξαιρετική ιδέα, ας το κάνουμε και ας προσπαθήσουμε να βρούμε χρηματοδότηση για αυτό».</p>
--	---	---



FIT FOR THE FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.