



Εκπαίδευση στην Αναγεννητική Ηγεσία

Ενότητα 4

Αναπτύχθηκε από Wisamar | 2026

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



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.



Οικολογική σκέψη!

Πριν εκτυπώσετε οποιοδήποτε υλικό, σκεφτείτε αν είναι πραγματικά απαραίτητο. Σε περίπτωση που κάτι πρέπει να εκτυπωθεί, αξίζει να σκεφτείτε πού θα το εκτυπώσετε (π.χ. σε τοπικό τυπογραφείο, σε οικολογικό διαδικτυακό τυπογραφείο κ.λπ.), σε τι είδους χαρτί (π.χ. ανακυκλωμένο χαρτί, χαρτί από χόρτο, άλλες εναλλακτικές λύσεις αντί για το συνηθισμένο λευκό χαρτί) και με τι είδους χρώματα.

Ας προστατεύσουμε το περιβάλλον μας!

4. Επίγνωση προκαταλήψεων και συμπεριληπτική λήψη αποφάσεων.

Αναστοχασμός σχετικά με τις προσωπικές αξίες, παραδοχές και ασυνείδητες προκαταλήψεις.

από Wisamar

4.1 Εισαγωγή

Θέματα και βασικές έννοιες

Αυτή η ενότητα προσεγγίζει τον αναστοχασμό και τη διαχείριση των ασυνείδητων προκαταλήψεων μέσα από μια διαθεματική οπτική και τα εφαρμόζει στο πλαίσιο της λήψης αποφάσεων από ηγέτες, διευθυντές/τριες και εκπαιδευτικούς στο χώρο εργασίας.

Θέμα της ενότητας:

Αυτή η ενότητα εστιάζει στο πώς οι προσωπικές αξίες, οι παραδοχές και οι ασυνείδητες προκαταλήψεις επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων στην ηγεσία και στις καθημερινές επαγγελματικές αλληλεπιδράσεις.

Σε αντίθεση με τις προηγούμενες ενότητες, οι οποίες εστιάζουν στον οργανισμό ως σύνολο, αυτή η ενότητα δίνει έμφαση στα άτομα μέσα στον οργανισμό, ιδιαίτερα στους/στις ηγέτες/ηγέτιδες, και στον προσωπικό τους ρόλο στη διαμόρφωση συμπεριληπτικών πρακτικών.

Η ενότητα είναι σημαντική, επειδή οι ηγέτες/ηγέτιδες, οι διευθυντές/τριες και οι εκπαιδευτικοί λαμβάνουν συχνά αποφάσεις που επηρεάζουν τις προσλήψεις, την ανατροφοδότηση, την ανάθεση εργασιών, τη συνεργασία και τη συμπερίληψη, συχνά υπό χρονική πίεση και με ελλιπείς πληροφορίες.

Ξεκινώντας από μια διαθεματική οπτική, η ενότητα καλεί τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν κριτικά σχετικά με τις προκαταλήψεις και τα προνόμια, μέσα από καθοδηγούμενες ασκήσεις αναστοχασμού. Οι ασκήσεις αυτές έχουν σχεδιαστεί για να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες να αναγνωρίσουν και να κατανοήσουν τα δικά τους μοτίβα σκέψης και συμπεριφοράς, και να αξιοποιήσουν αυτές τις γνώσεις για να λαμβάνουν πιο συνειδητές και δίκαιες αποφάσεις.

Η προσέγγιση είναι έντονα προσανατολισμένη στην πράξη και υποστηρίζει τους συμμετέχοντες στην άμεση εφαρμογή της μάθησης στο καθημερινό τους επαγγελματικό πλαίσιο.

Βασικές έννοιες:

Ασυνείδητη προκατάληψη: Η ασυνείδητη προκατάληψη αναφέρεται σε αυτόματες στάσεις, στερεότυπα ή νοητικές συντομεύσεις που επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε, ερμηνεύουμε και κρίνουμε ανθρώπους και καταστάσεις, χωρίς να το συνειδητοποιούμε πλήρως. Αυτές οι προκαταλήψεις μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις, ακόμη και όταν ένα άτομο συνειδητά εκτιμά τη δικαιοσύνη και τη συμπερίληψη.

Διαθεματικότητα: Η διαθεματικότητα αναφέρεται σε ένα αναλυτικό πλαίσιο που εξετάζει πώς πολλαπλές κοινωνικές κατηγορίες, όπως το φύλο, η φυλή, η κοινωνική τάξη, η

σεξουαλικότητα και άλλες, αλληλεπιδρούν και επικαλύπτονται, διαμορφώνοντας τις εμπειρίες προνομίου και μειονεκτικής θέσης των ατόμων μέσα σε συστήματα εξουσίας και ανισότητας.

Επίγνωση: Η επίγνωση αναφέρεται στη συνειδητή αναγνώριση και κατανόηση των αντιλήψεων, των παραδοχών, των προκαταλήψεων και των συμπεριφορών ενός ατόμου, καθώς και του αντίκτυπού τους στους άλλους και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, ιδιαίτερα σε κοινωνικά και επαγγελματικά πλαίσια.

Προνόμιο: Το προνόμιο αναφέρεται σε μη κερδισμένα πλεονεκτήματα που έχουν ορισμένοι άνθρωποι λόγω κοινωνικών θέσεων ή ταυτοτήτων, όπως το φύλο, η φυλή, η κοινωνική τάξη, η ικανότητα, η ηλικία ή η εκπαίδευση. Η αναγνώριση του προνομίου βοηθά τους/τις ηγέτες/ηγέτιδες να κατανοήσουν ότι δεν ξεκινούν όλοι από την ίδια θέση.

Συμπερίληψη: Η συμπερίληψη σημαίνει τη δημιουργία περιβαλλόντων όπου διαφορετικοί άνθρωποι αισθάνονται ότι γίνονται σεβαστοί, ότι εκτιμώνται και ότι μπορούν να συνεισφέρουν πλήρως. Υπερβαίνει την απλή εκπροσώπηση και εστιάζει στη συμμετοχή, την αίσθηση του ανήκειν και την επιρροή.

Συμπεριληπτική λήψη αποφάσεων: Η συμπεριληπτική λήψη αποφάσεων είναι μια διαδικασία κατά την οποία διαφορετικές οπτικές λαμβάνονται ενεργά υπόψη και τα κρυφά εμπόδια μειώνονται. Στόχος της είναι η λήψη αποφάσεων που είναι πιο δίκαιες, διαφανείς και αποτελεσματικές.

Αναστοχασμός: Ο αναστοχασμός είναι η διαδικασία εξέτασης των σκέψεων, των αντιδράσεων και των μοτίβων συμπεριφοράς ενός ατόμου. Σε αυτή την ενότητα, ο αναστοχασμός βοηθά τους συμμετέχοντες να παρατηρήσουν πώς οι δικές τους προκαταλήψεις μπορεί να επηρεάζουν τις ηγετικές τους επιλογές.

Θεσιακότητα: Η θεσιακότητα περιγράφει πώς οι κοινωνικές ταυτότητες, οι εμπειρίες, οι αξίες και η θέση ενός ατόμου μέσα στην κοινωνία διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεται, κατανοεί και αλληλεπιδρά με τον κόσμο. Συνδέεται με την εξουσία και το προνόμιο, καθώς παράγοντες όπως το φύλο, η φυλή, η κοινωνική τάξη, η εκπαίδευση ή η ηλικία μπορούν να επηρεάσουν τις οπτικές, τις ευκαιρίες και την πρόσβαση σε πόρους σε διαφορετικά πλαίσια.

Συνολικοί στόχοι

Οι συνολικοί στόχοι αυτής της ενότητας είναι η ενίσχυση της επίγνωσης σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις και τον αντίκτυπό τους στην ηγεσία και στη λήψη αποφάσεων, η ενθάρρυνση του κριτικού αναστοχασμού γύρω από τις προσωπικές αξίες, τις παραδοχές και τα προνόμια, καθώς και η ενδυνάμωση συμπεριληπτικών και δίκαιων ηγετικών πρακτικών.

Επιπλέον, η ενότητα στοχεύει να υποστηρίξει τους συμμετέχοντες στην εφαρμογή στρατηγικών που λαμβάνουν υπόψη τις προκαταλήψεις σε πραγματικές καταστάσεις στον χώρο εργασίας και να προωθήσει βιώσιμη και υπεύθυνη ηγεσία σε διαφορετικές ομάδες και οργανισμούς.

Μαθησιακοί στόχοι

Με την ολοκλήρωση της ενότητας, οι συμμετέχοντες θα μπορούν να:

Γνώση:

- Περιγράφουν την έννοια της ασυνείδητης προκατάληψης και εξηγούν τη σημασία της σε ηγετικά πλαίσια.
- Εντοπίζουν συνηθισμένες μορφές προκατάληψης σε καθημερινές καταστάσεις λήψης αποφάσεων.
- Εξηγούν τη σημασία της συμπεριληπτικής λήψης αποφάσεων για διαφορετικούς και βιώσιμους οργανισμούς.

Δεξιότητες

- Αναστοχάζονται τις δικές τους οπτικές, αντιδράσεις και μοτίβα λήψης αποφάσεων.
- Αναλύουν πώς οι προκαταλήψεις μπορεί να επηρεάζουν ηγετικές πρακτικές, όπως οι προσλήψεις, η ανατροφοδότηση, η ανάθεση εργασιών και η επίλυση συγκρούσεων.
- Εφαρμόζουν πρακτικές στρατηγικές για τη μείωση της επίδρασης των προκαταλήψεων σε επαγγελματικά πλαίσια.
- Αξιολογούν τον βαθμό συμπερίληψης των δικών τους διαδικασιών λήψης αποφάσεων.

Στάσεις

- Επιδεικνύουν ανοιχτότητα απέναντι σε διαφορετικές οπτικές και εμπειρίες.
- Αναπτύσσουν κριτική επίγνωση των δικών τους παραδοχών και πιθανών προκαταλήψεων.
- Δεσμεύονται σε συγκεκριμένες ενέργειες για την ενίσχυση συμπεριληπτικών ηγετικών πρακτικών.

Πηγές

Collins, P. H. (2019). *Intersectionality as Critical Social Theory*.

https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8127482/pdf/41296_2021_Article_490.pdf

Cottam, R. (2024, June 27). *What is the wheel of privilege?* Rachel Cottam.

<https://rachelcottam.com/2024/06/27/what-is-the-wheel-of-privilege-and-power/>

Nelson, T. A. (2023). Complementing intersectionality pedagogy with a missing component—Positionality. *Journal of Management Education*, 47(3), 324–337.

<https://doi.org/10.1177/10525629221150029>

Nalty, K. (2016). *Strategies for confronting unconscious bias*. Kathleen Nalty Consulting LLC.

<https://kathleennaltyconsulting.com/wp-content/uploads/2016/05/Strategies-for-Confronting-Unconscious-Bias-The-Colorado-Lawyer-May-2016.pdf>

Universal Design for Learning Virtual Learning Strategies. (n.d.). *Positionality & intersectionality*. eCampusOntario Pressbooks. [4.2: Positionality and Intersectionality – Universal Design for Learning \(UDL\) for Inclusion, Diversity, Equity, and Accessibility \(IDEA\)](#)

Staats, C. (2016). *Understanding implicit bias: What educators should know*. Kirwan Institute. https://www.aft.org/sites/default/files/ae_winter2015staats.pdf

4.2 Δραστηριότητες

Δραστηριότητα 1: Bingo

Μαθησιακοί στόχοι:

- Να γνωριστούν μεταξύ τους με έναν ανεπίσημο και διαδραστικό τρόπο.
- Να εντοπίσουν κοινές εμπειρίες και κρυφά δυνατά σημεία μέσα στην ομάδα.
- Να αναστοχαστούν πάνω σε διαφορετικές μορφές ηγεσίας, συνεργασίας και αυτογνωσίας.
- Να αναγνωρίσουν διαφορετικές οπτικές, δεξιότητες και επαγγελματικές διαδρομές.
- Να χτίσουν εμπιστοσύνη και σύνδεση μέσα στο μαθησιακό περιβάλλον.

Διαδικασία και μέθοδοι:

Διαδικασία	Μορφή ομάδας	Υλικό	Χρόνος
Ο/Η συντονιστής/τρια μοιράζει τα φύλλα Bingo και εξηγεί πώς παίζεται το παιχνίδι: Στόχος είναι να συμπληρωθεί μία γραμμή πέντε κουτιών, οριζόντια, κάθετα ή διαγώνια. Οι συμμετέχοντες κινούνται μέσα στην αίθουσα και κάνουν ερωτήσεις ο ένας στον άλλον, με βάση τις δηλώσεις που είναι γραμμένες στα κουτιά του Bingo. Κάθε κουτί περιέχει μια δήλωση στην οποία μπορεί κανείς να απαντήσει με «ναι» ή «όχι». Αν ένα άτομο απαντήσει «ναι» σε μια δήλωση, το όνομά του μπορεί να γραφτεί στο αντίστοιχο κουτί. Κάθε όνομα μπορεί να χρησιμοποιηθεί μόνο μία φορά ανά γραμμή. Το πρώτο άτομο που συμπληρώνει μια πλήρη γραμμή πέντε κουτιών φωνάζει «Bingo».	Ομαδική εργασία	Κάρτες Bingo	2 λεπτά



Οι συμμετέχοντες κινούνται ελεύθερα μέσα στην αίθουσα, πλησιάζουν ο ένας τον άλλον και κάνουν ερωτήσεις για να βρουν αντιστοιχίες με τις δηλώσεις στο φύλλο τους. Ο/Η συντονιστής/τρια διατηρεί την ενέργεια της ομάδας, κυκλοφορώντας στον χώρο και ενθαρρύνοντας τους συμμετέχοντες να συνεχίσουν να κινούνται, αν παραμείνουν με το ίδιο άτομο για πολλή ώρα.			8 ΛΕΠΤΑ
--	--	--	---------

...αρνήθηκε την ευκαιρία να διασφαλίσει την ευημερία τους.	...ασχολείται με μια δημιουργική δραστηριότητα πέρα από τις επαγγελματικές του υποχρεώσεις.	...έχει διοργανώσει εργαστήριο στο παρελθόν.	...έχει αμφισβητήσει τις παραδοσιακές αντιλήψεις για την επιτυχία.	...αναδιαμορφώνει την έννοια της επιτυχίας.
...γνωρίζει άριστα περισσότερες από τρεις γλώσσες.	...αναγκάστηκε να διατηρήσει μια συναισθηματική ή απόσταση από τους συναδέλφους του στη δουλειά.	...έχει καθοδηγήσει ή βοηθήσει κάποιο άλλο άτομο.	...έχει αντλήσει σημαντικά διδάγματα από την αποτυχία.	...εκτιμά πραγματικά τις σύγχρονες συζητήσεις.
...μετέτρεψε μια προσωπική πρόκληση σε πλεονέκτημα.	...διαθέτει ένα ταλέντο που η πλειοψηφία των συμμαθητών του δεν γνωρίζει.	...ξεκίνησε ένα έργο πριν αισθανθεί πλήρως έτοιμος.	...αντιμετωπίζει δυσκολίες στην αναζήτηση βοήθειας.	...προτιμά να ακούει παρά να μιλάει σε ομαδικές συναντήσεις
...προτιμά τη συνεργασία από τον ανταγωνισμό.	...διαθέτει μια υποτιμημένη δύναμη όσον αφορά την αξιολόγηση της απόδοσης.	...έχει καθοδηγήσει μια ομάδα σε περιόδους αβεβαιότητας ή αλλαγών.	...χρειάζεται ησυχία ή ξεκούραση για να λειτουργήσει στο βέλτιστο επίπεδο.	...έχει μεταδώσει γνώσεις σε άλλους με ανεπίσημο τρόπο.
...νιώθει αναζωογονημένος μετά από το χρόνο που πέρασε μόνος του.	...έχει σκόπιμα μειώσει τον ρυθμό εργασίας του.	...δυσκολεύεται να αναγνωρίσει τα επιτεύγματά του/της.	...έχει αλλάξει την επαγγελματική του/της πορεία τουλάχιστον μία φορά.	...αντλεί ικανοποίηση από την παροχή εποικοδομητικής ή ανατροφοδότησης.

ΜΠΙΝΓΚΟ

«ΓΝΩΡΙΖΟΜΑΣΤΕ»



...έχει καθοδηγήσει ή βοηθήσει ένα άλλο άτομο.	...διαθέτει μια υποτιμημένη δύναμη στην αξιολόγηση της απόδοσης.	...έχει πραγματοποιήσει στο παρελθόν ένα workshop.	...έχει αμφισβητήσει συμβατικές αντιλήψεις για την επιτυχία.	...επαναπροσδιορίζει την έννοια της επιτυχίας.
...αντλεί ικανοποίηση από την παροχή εποικοδομητικής ή ανατροφοδότησης.	...χρειάστηκε να διατηρήσει συναισθηματική απόσταση από συναδέλφους στον χώρο εργασίας.	...έχει αρνηθεί μια ευκαιρία για να προστατεύσει την ευημερία του/της.	...έχει αποκομίσει μια σημαντική γνώση μέσα από την αποτυχία.	...δυσκολεύεται να ζητήσει βοήθεια.
...έχει μετατρέψει μια προσωπική πρόκληση σε δύναμη.	...διαθέτει ένα ταλέντο που η πλειονότητα των συμμαθητών/τριών του/της δεν γνωρίζει.	...έχει ξεκινήσει ένα έργο πριν αισθανθεί πλήρως έτοιμος/η.	...εκτιμά πραγματικά τις σύγχρονες συζητήσεις.	...προτιμά να ακούει παρά να μιλά σε ομαδικά περιβάλλοντα.
...προτιμά τη συνεργασία από τον ανταγωνισμό.	...έχει σκόπιμα μειώσει τον ρυθμό εργασίας του/της.	...έχει καθοδηγήσει μια ομάδα μέσα από συνθήκες αβεβαιότητας ή αλλαγής.	...έχει αλλάξει την επαγγελματική του/της πορεία τουλάχιστον μία φορά.	...έχει μεταδώσει γνώσεις σε άλλους με ανεπίσημο τρόπο.
...νιώθει αναζωογονημένος/η αφού περάσει χρόνο μόνος/η.	...δυσκολεύεται να αναγνωρίσει τα επιτεύγματά του/της.	...δυσκολεύεται να αναγνωρίσει τα επιτεύγματά του/της.	...χρειάζεται ησυχία ή ξεκούραση για να λειτουργεί στο βέλτιστο επίπεδο του/της.	...γνωρίζει άριστα περισσότερες από τρεις γλώσσες.



ΜΠΙΝΓΚΟ

«ΓΝΩΡΙΖΟΜΑΣΤΕ»



...έχει καθοδηγήσει ή βοηθήσει ένα άλλο άτομο.	...διαθέτει μια υποτιμημένη δύναμη στην αξιολόγηση της απόδοσης.	...έχει πραγματοποιήσει στο παρελθόν ένα workshop.	...έχει αμφισβητήσει συμβατικές αντιλήψεις για την επιτυχία.	...διαθέτει ένα ταλέντο που η πλειονότητα των συμμαθητών/τριών του/της δεν γνωρίζει.
...έχει αρνηθεί μια ευκαιρία για να προστατεύσει την ευημερία του/της.	...χρειάστηκε να διατηρήσει συναισθηματική ή απόσταση από συναδέλφους στον χώρο εργασίας.	...αντλεί ικανοποίηση από την παροχή εποικοδομητικής ή ανατροφοδότησης.	...έχει αποκομίσει μια σημαντική γνώση μέσα από την αποτυχία.	...δυσκολεύεται να ζητήσει βοήθεια.
...γνωρίζει άριστα περισσότερες από τρεις γλώσσες.	...επαναπροσδιορίζει την έννοια της επιτυχίας.	...έχει ξεκινήσει ένα έργο πριν αισθανθεί πλήρως έτοιμος/η.	...εκτιμά πραγματικά τις σύγχρονες συζητήσεις.	...εκτιμά πραγματικά τις σύγχρονες συζητήσεις.
...προτιμά να ακούει παρά να μιλά σε ομαδικά περιβάλλοντα.	...προτιμά τη συνεργασία από τον ανταγωνισμό.	...έχει καθοδηγήσει μια ομάδα μέσα από συνθήκες αβεβαιότητας ή αλλαγής.	...έχει αλλάξει την επαγγελματική του/της πορεία τουλάχιστον μία φορά.	...έχει μεταδώσει γνώσεις σε άλλους με ανεπίσημο τρόπο.
...δυσκολεύεται να αναγνωρίσει τα επιτεύγματά του/της.	...ασχολείται με μια δημιουργική πρακτική πέρα από τις επαγγελματικές του/της υποχρεώσεις.	...νιώθει αναζωογονημένος/η αφού περάσει χρόνο μόνος/η.	...χρειάζεται ησυχία ή ξεκούραση για να λειτουργεί στο βέλτιστο επίπεδό του/της.	...έχει μετατρέψει μια προσωπική πρόκληση σε δύναμη.



Co-funded by
the European Union

Δραστηριότητα 2: Σύντομο Ερωτηματολόγιο.

Μαθησιακοί στόχοι:

- Αυθόρμητος αναστοχασμός σχετικά με το τρέχον επίπεδο επίγνωσης των προκαταλήψεων.
- Εντοπισμός προσωπικών μοτίβων στη λήψη αποφάσεων και στη συμπερίληψη.
- Σύνοψη πρώτων εντυπώσεων και παραδοχών για τον εαυτό τους.
- Δημιουργία μιας προσωπικής βάσης αναφοράς για μεταγενέστερο αναστοχασμό.
- Σύγκριση ατομικών οπτικών μέσα από ανταλλαγή με ομοτίμους.

Διαδικασία και μέθοδοι:

Διαδικασία	Μορφή ομάδας	Υλικό	Χρόνος
Ο/Η συντονιστής/τρια εξηγεί ότι οι συμμετέχοντες θα ξεκινήσουν συμπληρώνοντας ατομικά ένα σύντομο ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο έχει ως στόχο τον προσωπικό αναστοχασμό και δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες μπορούν να μοιραστούν με έναν/μία συνάδελφο όποια σημεία επιθυμούν. Δεν χρειάζεται να παρουσιαστούν απαντήσεις στην ολομέλεια.			1 λεπτό
Ο καθένας συμπληρώνει ένα ερωτηματολόγιο ατομικά.	Ατομική εργασία	Ερωτηματολόγιο (τυπωμένο ή ψηφιακό), στυλό	5 λεπτό



Co-funded by
the European Union

Οι συμμετέχοντες βρίσκουν έναν/μία συνάδελφο. Σύντομη ανταλλαγή με τον/τη συνάδελφο: Τι σας εκπλήσσει στις απαντήσεις σας;	Εργασία σε ζευγάρια		5 λεπτό
---	------------------------	--	---------



Εκπαιδευτικό Υλικό

Τελείως αναληθές

Τελείως αληθές

Νιώθω άβολα όταν γίνεται συζήτηση για σεξιστική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας.

☐☐☐☐☐

1

2

3

4

5

Δεν ξέρω πώς να αντιμετωπίσω τα μεροληπτικά σχόλια σε επαγγελματικό περιβάλλον.

☐☐☐☐☐

1

2

3

4

5

Δεν ξέρω πώς να απευθύνομαι σε άτομα που χρησιμοποιούν αντωνυμίες ουδέτερου φύλου.

☐☐☐☐☐

1

2

3

4

5

Μερικές φορές αναρωτιέμαι αν απαιτώ το ίδιο επίπεδο εργασίας από τους συναδέλφους που έχουν ευθύνες φροντίδας, όπως και από τους άλλους.

☐☐☐☐☐

1

2

3

4

5

Ίσως κρίνω τους ανθρώπους διαφορετικά ανάλογα με το κοινωνικό τους υπόβαθρο ή την κοινωνική τους τάξη.

☐☐☐☐☐

1

2

3

4

5

Δεν είμαι σίγουρος αν η γλωσσική επάρκεια ή η προφορά επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνομαι τον επαγγελματισμό κάποιου.

☐☐☐☐☐

1

2

3

4

5

Δεν είμαι σίγουρος αν δίνω ίσο χρόνο σε όλες τις απόψεις κατά τη διάρκεια των ομαδικών συζητήσεων.

☐☐☐☐☐

1

2

3

4

5

Νομίζω ότι ενδέχεται να παραβλέπω ακούσια απόψεις που διαφέρουν από τις δικές μου.

☐☐☐☐☐

1

2

3

4

5

Νιώθω άβολα όταν συνειδητοποιώ ότι ίσως ενήργησα με βάση υποθέσεις σχετικά με το φύλο ή την ταυτότητα.

☐☐☐☐☐

1

2

3

4

5

Νιώθω ανοιχτός, αλλά δεν ξέρω πώς να αντιδράσω όταν αμφισβητείται η δική μου συμπεριφορά.

☐☐☐☐☐

1

2

3

4

5

Πιστεύω ότι η συμμετοχική λήψη αποφάσεων απαιτεί να αμφισβητώ τις δικές μου παραδοχές, αλλά δεν είμαι πάντα σίγουρος για το πώς να το κάνω αυτό.

☐☐☐☐☐

1

2

3

4

5

Δραστηριότητα 3: Ο Τροχός του Προνομίου

Μαθησιακοί στόχοι:

- Εντοπισμός προσωπικών κοινωνικών θέσεων και εμπειριών.
- Αναστοχασμός σχετικά με το πώς το προνόμιο και η περιθωριοποίηση διαμορφώνουν τις οπτικές.
- Αναγνώριση ότι το προνόμιο είναι πλαίσιακό και σχεσιακό.
- Ανάπτυξη επίγνωσης της διαθεματικότητας και της θεσιακότητας.
- Εξέταση του τρόπου με τον οποίο οι κοινωνικές δομές επηρεάζουν την ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων.

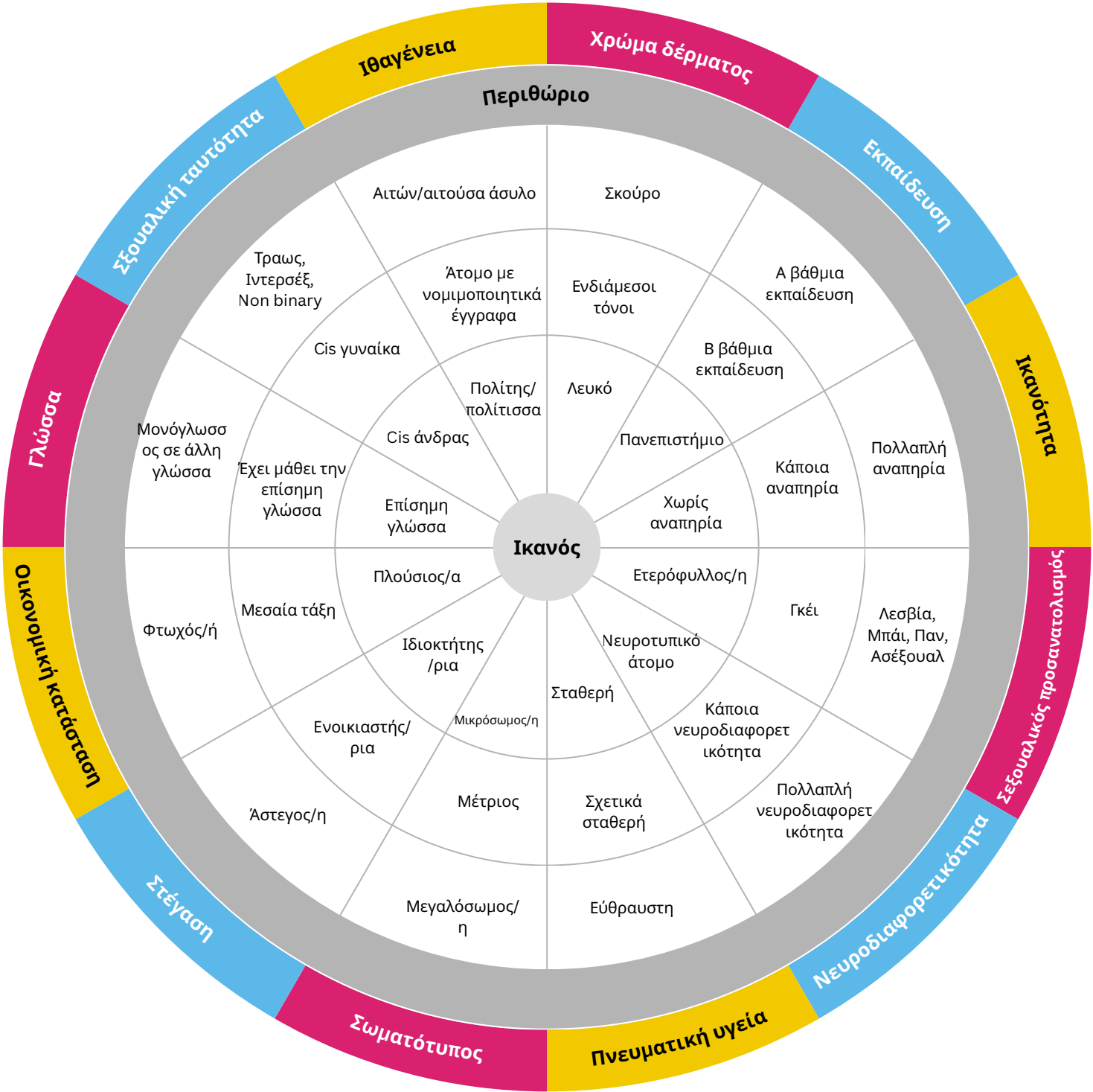
Διαδικασία και μέθοδοι:

Διαδικασία	Μορφή ομάδας	Υλικό	Χρόνος
Ο/Η συντονιστής/τρια εισάγει τη δραστηριότητα προσκαλώντας τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν σχετικά με τις διαφορετικές κοινωνικές θέσεις και εμπειρίες που διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται τον κόσμο και λαμβάνουν αποφάσεις. Στη συνέχεια, ο/η συντονιστής/τρια παρέχει μια σύντομη εξήγηση του Τροχού του Προνομίου. Οι διαφορετικοί άξονες, όπως η εθνικότητα, το φύλο, η εκπαίδευση, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, η γλώσσα, η ηλικία και η ικανότητα, αντιπροσωπεύουν κοινωνικές διαστάσεις που μπορούν να επηρεάσουν την πρόσβαση ενός ατόμου σε ευκαιρίες, πόρους και κοινωνική δύναμη. Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να προσεγγίσουν την άσκηση ως ευκαιρία για αυτοαναστοχασμό και επίγνωση. Σκοπός δεν είναι η σύγκριση εμπειριών		Για να μάθετε περισσότερα σχετικά με τη χρήση του Τροχού της Εξουσίας και του Προνομίου: https://rachelcottam.com/2024/06/27/what-is-the-wheel-of-privilege-and-power/	3 λεπτά



ή η απόδοση ενοχής, αλλά η καλύτερη κατανόηση του πώς οι κοινωνικές ταυτότητες και οι συνθήκες μπορούν να διαμορφώσουν τις οπτικές και τις αλληλεπιδράσεις.			
Οι συμμετέχοντες συμπληρώνουν τον τροχό ατομικά και σιωπηλά.		Τροχός Προνομίου και Εξουσίας (εκτυπωμένος), στυλό.	5 λεπτά
Σιωπηλός αναστοχασμός: Οι συμμετέχοντες παρατηρούν τον συμπληρωμένο τροχό τους. Ο/Η συντονιστής/τρια θέτει ορισμένες ερωτήσεις αναστοχασμού, οι οποίες δεν προορίζονται για συζήτηση στην ολομέλεια.		Ερωτήσεις Αναστοχασμού (τυπωμένες ή ψηφιακές)	5 λεπτά

Ο ΤΡΟΧΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΝΟΜΙΟΥ



Adaptación propia basada en la «Rueda del Privilegio y el Poder» (Wheel of Privilege & Power) original de Sylvia Duckworth (<https://sylvia duckworth.com/>) y en la explicación de Cottam (2024).

Ο ΤΡΟΧΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΝΟΜΙΟΥ: ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΥ



Πόσο κοντά ή μακριά από το κέντρο βρίσκομαι σε κάθε άξονα;

Για ποιον άξονα δεν έχω (ποτέ) σκεφτεί πριν;

Πώς έχουν επηρεάσει τα προνόμιά μου την επαγγελματική μου πορεία;

Ποιες ταυτότητες έχουν αποτελέσει εμπόδια στη ζωή μου;

Ποιες ταυτότητες ή προνόμια αγνοώ ως επί το πλείστον;

Υπήρχαν κάποια τμήματα του κύκλου που με έκαναν να νιώθω άβολα ή να υιοθετώ αμυντική στάση;

Υπάρχουν κάποιες παραδοχές ή στερεότυπα που συνδέονται με τα τμήματα του κύκλου;

Είναι η περιθωριοποίηση πάντα κάτι κακό;

Με ποιον τρόπο οι περιθωριοποιημένες ταυτότητές μου έχουν επηρεάσει θετικά τη ζωή μου;

Πώς με βοηθά αυτός ο κύκλος να ξανασκεφτώ πώς μοιάζει η επιτυχία για εμένα και για τους άλλους;

Πώς μπορώ να αξιοποιήσω τη δύναμη και την επιρροή μου για να χτίσω γέφυρες για τους άλλους;



Σημειώσεις προς τον εαυτό μου:

Δραστηριότητα 4: Ενεργοποίηση Προκαταλήψεων: Γρήγορες Αποφάσεις.

Μαθησιακοί στόχοι:

- Να βιώσουν πώς η ασυνείδητη προκατάληψη εμφανίζεται υπό χρονική πίεση.
- Να εντοπίσουν αυτόματες αντιδράσεις και διαισθητικές κρίσεις.
- Να αναστοχαστούν σχετικά με την προέλευση των παραδοχών και των γρήγορων αποφάσεων.
- Να αναγνωρίσουν συναισθηματικές αντιδράσεις που συνδέονται με την προκατάληψη.
- Να εξετάσουν πώς η προκατάληψη μπορεί να επηρεάσει την ηγεσία και τις αλληλεπιδράσεις στον χώρο εργασίας.

Διαδικασία και μέθοδοι:

Διαδικασία	Μορφή ομάδας	Υλικό	Χρόνος
Ο/Η συντονιστής/τρια εξηγεί ότι κάθε ομάδα θα λάβει ένα σύνολο καρτών που περιγράφουν διαφορετικές καταστάσεις. Για κάθε κατάσταση, οι συμμετέχοντες καλούνται να αποφασίσουν μια ενέργεια ή αντίδραση. Για να προσομοιωθεί η λήψη αποφάσεων σε πραγματικές συνθήκες, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να απαντούν γρήγορα και να αποφεύγουν την υπερανάλυση των σεναρίων. Κάθε απόφαση θα πρέπει να λαμβάνεται μέσα σε 30 δευτερόλεπτα, ακολουθώντας την πρώτη τους παρόρμηση, αντί να εμπλέκονται σε εκτενή συζήτηση.	Ολομέλεια		2 λεπτά
Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες των 3-4 ατόμων και λαμβάνουν γρήγορες αποφάσεις. Μετά από κάθε κάρτα, οι ομάδες συζητούν σύντομα: Ποια ήταν η πρώτη μου	Ομαδική εργασία	Κάρτες σεναρίων	10 λεπτά



παρόρμηση; Από πού μπορεί να προέρχεται;			
Ο/Η συντονιστής/τρια προσκαλεί τους συμμετέχοντες σε έναν σύντομο έλεγχο κλίματος στην ολομέλεια: Τι σας εξέπληξε; Τι σας έκανε να αισθανθείτε άβολα; Δεν υπάρχει υποχρέωση να μοιραστείτε κάτι προσωπικό. Σύνδεση με την προηγούμενη εισήγηση: «Αυτές είναι οι στιγμές κατά τις οποίες η ασυνείδητη προκατάληψη είναι πιο ισχυρή.»	Ολομέλεια		5 λεπτά

ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ:

ΓΡΗΓΟΡΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

1

Αλλαγή Πολιτικής

Ο οργανισμός σας εισάγει μια νέα πολιτική υβριδικής εργασίας: τετραήμερη εβδομάδα εργασίας με σταθερό ωράριο γραφείου από τις 8:00 έως τις 16:00. Είστε μέλος της ομάδας λήψης αποφάσεων που εφαρμόζει αυτή την πολιτική. Τα περισσότερα μέλη της ομάδας κατοικούν κοντά στο γραφείο και έχουν ευέλικτα προσωπικά ωράρια. Ένα από τα μέλη της ομάδας σας σας πλησιάζει και σας εξηγεί ότι του είναι δύσκολο να βρίσκεται στο γραφείο μέχρι τις 8:00, επειδή πρέπει να πάει το παιδί του στο σχολείο το πρωί.

Τι κάνετε;

2

Προγραμματισμός Ομάδων

Προγραμματίζετε μια ολοήμερη εκδρομή της ομάδας και ορίζετε την ημερομηνία χωρίς να συμβουλευτείτε την ομάδα. Ένα μέλος της ομάδας σας πλησιάζει και σας λέει ότι η εκδρομή συμπίπτει με μια θρησκευτική γιορτή που τηρούν. Σας εξηγεί ότι μπορεί να παρευρεθεί το πρωί, αλλά θα χρειαστεί να φύγει νωρίς το απόγευμα. Νιώθετε μια μικρή ενόχληση, καθώς είχατε προγραμματίσει τις πιο σημαντικές συζητήσεις για το απόγευμα.

Τι κάνετε;

ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ:

ΓΡΗΓΟΡΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

3

Δικαιώματα Ιδέας

Διοργανώνετε μια συνεδρία ανταλλαγής ιδεών. Ένας συνάδελφος, του οποίου η μητρική γλώσσα δεν είναι η γλώσσα εργασίας της ομάδας, μοιράζεται μια ιδέα με επιφύλαξη, η οποία δεν γίνεται αμέσως αντιληπτή από την ομάδα. Περίπου δέκα λεπτά αργότερα, κάποιος που μιλάει άπταιστα τη γλώσσα εκφράζει μια πολύ παρόμοια ιδέα με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση, και η ομάδα ανταποκρίνεται με ενθουσιασμό και αναπτύσσει την ιδέα αυτή.

Τι κάνετε;

4

Πολιτική Ευέλικτης Εργασίας

Ανήκετε σε μια ομάδα που καταρτίζει μια νέα πολιτική παρουσίας στο γραφείο. Η πολιτική απαιτεί από όλους να βρίσκονται στο γραφείο τη Δευτέρα, την Τετάρτη και την Πέμπτη από τις 08:00 έως τις 16:30. Οι περισσότεροι από όσους συμμετέχουν στον σχεδιασμό κατοικούν κοντά και μετακινούνται με αυτοκίνητο. Μετά την εφαρμογή της πολιτικής, ένα μέλος της ομάδας σας πλησιάζει και σας εξηγεί ότι η εργασία στο γραφείο είναι πολύ κουραστική για αυτόν και ότι είναι σημαντικά πιο παραγωγικός όταν εργάζεται από το σπίτι.

Τι κάνετε;

ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ:

ΓΡΗΓΟΡΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

5

Αξιολόγηση Απόδοσης

Είστε υπεύθυνος για την ανάθεση ενός έργου υψηλής προτεραιότητας στην ομάδα σας. Ένα μέλος της ομάδας πάσχει από χρόνια ασθένεια και έχει απουσιάσει αρκετές φορές φέτος, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις εργάζεται με μειωμένο ωράριο. Όταν είναι παρόν, η απόδοσή του είναι σταθερά υψηλή και ποιοτική. Ένα άλλο μέλος της ομάδας έχει λιγότερες απουσίες και αποδίδει σταθερά σε ικανοποιητικό επίπεδο.

Τώρα αποφασίζετε σε ποιον θα αναθέσετε το έργο υψηλής προτεραιότητας.

Τι κάνετε;

6

Δυναμική της Ομάδας

Ένας συνάδελφος που δεν ταυτίζεται με κανένα από τα δύο φύλα χρησιμοποιεί την αντωνυμία «αυτό». Παρατηρείς ότι αρκετά μέλη της ομάδας αναφέρονται σε αυτόν/αυτήν με λάθος γένος στις συσκέψεις, προφανώς χωρίς να το συνειδητοποιούν. Ο συνάδελφος δεν σου έχει αναφέρει το θέμα ρητά. Ετοιμάζεσαι να διευθύνεις την επόμενη σύσκεψη της ομάδας.

Τι κάνετε;

ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ: ΓΡΗΓΟΡΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

7

Ευκαιρία Ηγεσίας

Είστε υπεύθυνος για την πρόταση υποψηφίων από την ομάδα σας για μια νέα θέση ηγεσίας που απαιτεί μεγαλύτερη ευθύνη. Ένα μέλος της ομάδας, το οποίο έχει μιλήσει ανοιχτά για την αντιμετώπιση της κατάθλιψης, έχει επιδείξει εξαιρετική απόδοση κατά το τελευταίο έτος. Σε αυτό το πλαίσιο, η κατάθλιψη μπορεί να σημαίνει ότι το άτομο αυτό χρειάζεται μερικές φορές περισσότερο χρόνο για να αναρρώσει ή ότι ενδέχεται περιστασιακά να απουσιάζει για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα.

Τι κάνετε;

8

Ψηφιακός Μετασχηματισμός

Ο οργανισμός σας προχωρά στην εισαγωγή ενός νέου ψηφιακού εργαλείου. Στη συνάντηση προγραμματισμού, κάποιος αστειεύεται λέγοντας ότι «το παλαιότερο προσωπικό θα δυσκολευτεί με αυτό». Παρατηρείτε ότι το πρόγραμμα εκπαίδευσης προβλέπει επιπλέον συνεδρίες ειδικά για τους υπαλλήλους άνω των 55 ετών. Ένας συνάδελφος από το τμήμα πληροφορικής, ηλικίας άνω των 55 ετών, σας πλησιάζει μετά και σας ρωτάει γιατί έγινε αυτή η υπόθεση.

Τι κάνετε;

ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ:

ΓΡΗΓΟΡΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

9

Προσδοκία Υπερωριών

Ένα έργο υψηλής σημασίας απαιτεί επιπλέον ώρες εργασίας τις επόμενες τρεις εβδομάδες. Παρατηρείς ότι τα μέλη της ομάδας που δεν έχουν παιδιά προσφέρονται αμέσως εθελοντικά. Δύο γονείς και ένα άτομο που φροντίζει έναν ηλικιωμένο συγγενή δεν λένε τίποτα. Στη συνέχεια, ακούς να τους περιγράφουν ανεπίσημα ως «λιγότερο αφοσιωμένους».

Τι κάνετε;

10

Διαδικασία Λήψης Αποφάσεων

Διευθύνετε μια συνάντηση στρατηγικής. Το νεότερο μέλος της ομάδας σας – 24 ετών και έξι μηνών στη θέση του – θέτει ένα καλά τεκμηριωμένο ζήτημα που αμφισβητεί μια καθιερωμένη πρακτική. Ένας ανώτερος συνάδελφος απαντά: «Θα καταλάβεις πώς λειτουργούν τα πράγματα εδώ όταν θα έχεις περάσει περισσότερο καιρό εδώ». Η συζήτηση συνεχίζεται και παρατηρείτε ότι το νεότερο μέλος της ομάδας δεν ξαναμιλάει για το υπόλοιπο της συνάντησης.

Τι κάνετε;

Δραστηριότητα 5: Jigsaw

Μαθησιακοί στόχοι:

- Σύνοψη βασικών εννοιών που σχετίζονται με την ασυνείδητη προκατάληψη, τη θεσιακότητα και τη διαθεματικότητα.
- Εξήγηση των συνδέσεων ανάμεσα στην προκατάληψη και τις αποφάσεις ηγεσίας.
- Εντοπισμός στρατηγικών για την αναγνώριση και τη διακοπή της προκατάληψης.
- Διαμόρφωση κοινής κατανόησης μέσα από συνεργατική μάθηση.
- Αναστοχασμός σχετικά με τη σημασία των πρακτικών συμπεριληπτικής ηγεσίας.

Διαδικασία και μέθοδοι:

Διαδικασία	Μορφή ομάδας	Υλικό	Χρόνος
Ο/Η συντονιστής/τρια χωρίζει την ολομέλεια σε μικρότερες ομάδες των 4-5 ατόμων. Κάθε ομάδα λαμβάνει διαφορετική ενότητα του κειμένου. Ο/Η συντονιστής/τρια εξηγεί ότι θα ακολουθήσει μια εισήγηση σχετικά με στρατηγικές για την αντιμετώπιση της ασυνείδητης προκατάληψης, η οποία θα διερευνηθεί μέσα από ομαδική εργασία.	Ομαδική εργασία	Ενότητα 1: «Strategies for Confronting Unconscious Bias» της Kathleen Nalty, σ. 45-47 (έως πριν από την ενότητα <i>Awareness</i>) Ενότητα 2: «Strategies for Confronting Unconscious Bias» της Kathleen Nalty, σ. 48-50 (έως πριν από την ενότητα <i>Structural Changes</i>) Ενότητα 3:	3 λεπτά



		«Strategies for Confronting Unconscious Bias» της Kathleen Nalty, σ. [να συμπληρωθεί] https://kathleennaltyconsulting.com/wp-content/uploads/2016/05/Strategies-for-Confronting-Unconscious-Bias-The-Colorado-Lawyer-May-2016.pdf	
Φάση 1: Ομάδες ειδικών: Όλοι διαβάζουν και επεξεργάζονται την ενότητα τους χρησιμοποιώντας τις καθοδηγητικές ερωτήσεις. Στόχος: Να μπορώ να εξηγήσω την ενότητά μου σε 2-3 προτάσεις.	Ομαδική εργασία	Καθοδηγητικές ερωτήσεις.	15 λεπτά
Φάση 2: Γύροι Jigsaw: Δημιουργούνται νέες ομάδες, ώστε κάθε νέα ομάδα να περιλαμβάνει ένα άτομο από κάθε αρχική ομάδα. Κάθε άτομο εξηγεί την ενότητά του στη νέα ομάδα. Η ομάδα συνεργάζεται για να διαμορφώσει μια συνολική εικόνα.	Ομαδική εργασία		10 λεπτά
Φάση 3: Κάθε νέα ομάδα σημειώνει τη σημαντικότερη διαπίστωσή της σε ένα post-it και το κολλά σε μια κοινή οπτική απεικόνιση, όπως πίνακα ή flipchart.	Ομαδική εργασία	Post-it, στυλό, πίνακας	5 λεπτά
Φάση 4: Οι συμμετέχοντες επιστρέφουν στην ολομέλεια και ενοποιούν τις γνώσεις που προέκυψαν κατά τη διάρκεια των ομαδικών συζητήσεων. Ο/Η συντονιστής/τρια προσκαλεί τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν σχετικά με τα θέματα που ανταλλάχθηκαν, τις παρατηρήσεις που ξεχώρισαν και τους	Ολομέλεια		10 λεπτά



τρόπους με τους οποίους οι ασυνείδητες προκαταλήψεις μπορούν να αναγνωριστούν, να κατανοηθούν και να αντιμετωπιστούν μέσα από εναλλακτικές προσεγγίσεις λήψης αποφάσεων. Σε έναν σύντομο γύρο, κάθε ομάδα μοιράζεται μία βασική διαπίστωση από τη συζήτησή της, περίπου ένα λεπτό ανά ομάδα, συμπεριλαμβάνοντας τι κρατούν οι συμμετέχοντες για τον εαυτό τους ή πώς η μάθηση θα μπορούσε να εφαρμοστεί στον οργανισμό τους. Ο/Η συντονιστής/τρια καταγράφει και συνοψίζει οπτικά τα βασικά θέματα και τα κύρια σημεία μάθησης, ομαδοποιώντας τα post-it ή σημειώνοντας λέξεις-κλειδιά σε flipchart..			
--	--	--	--

ΠΑΖΛ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΤΟΜΕΑΚΟΤΗΤΑ, ΤΗ ΘΕΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΥΝΕΙΔΗΤΗ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗ

Ποιες είναι οι βασικές ιδέες ή έννοιες του κειμένου σου;



Σε ποιο βαθμό το κείμενό σας σχετίζεται με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις στη λήψη αποφάσεων στην καθημερινή ζωή ή στον επαγγελματικό χώρο;

Το τμήμα μου σε 5 σημεία:



Δραστηριότητα 6: Συμπεριληπτική Λήψη Αποφάσεων: Παύση και Υιοθέτηση Διαφορετικών Οπτικών.

Μαθησιακοί στόχοι:

- Εφαρμογή στρατηγικών συμπεριληπτικής λήψης αποφάσεων σε καταστάσεις στον χώρο εργασίας.
- Εξάσκηση στην υιοθέτηση διαφορετικών οπτικών και στη χρήση ερωτήσεων αναστοχασμού.
- Σύγκριση διαισθητικών και συνειδητών διαδικασιών λήψης αποφάσεων.
- Εντοπισμός τρόπων διακοπής των αυτόματων αντιδράσεων προκατάληψης.
- Ανάπτυξη πρακτικών εργαλείων για πιο συμπεριληπτικές αποφάσεις ηγεσίας.

Διαδικασία και μέθοδοι:

Διαδικασία	Μορφή ομάδας	Υλικό	Χρόνος
Ο/Η συντονιστής/τρια εξηγεί ότι οι ομάδες θα επανεξετάσουν τις κάρτες σεναρίων από την προηγούμενη δραστηριότητα. Αυτή τη φορά, οι συμμετέχοντες θα επικεντρωθούν σε μικρότερο αριθμό σεναρίων και θα τα διερευνήσουν σε μεγαλύτερο βάθος. Αντί να απαντήσουν γρήγορα, οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να αφιερώσουν χρόνο για να συζητήσουν κάθε περίπτωση, να εξετάσουν διαφορετικές οπτικές και να αναστοχαστούν σχετικά με τους παράγοντες που μπορεί να επηρεάζουν τις αποφάσεις τους. Για την υποστήριξη της συζήτησης, παρέχονται τρεις καθοδηγητικές ερωτήσεις, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη δομή της συζήτησης και την εμβάθυνση της ανάλυσης. Στόχος είναι οι συμμετέχοντες να προχωρήσουν πέρα από τις πρώτες εντυπώσεις και να εξετάσουν τις καταστάσεις με πιο συνειδητό τρόπο.			1 λεπτό



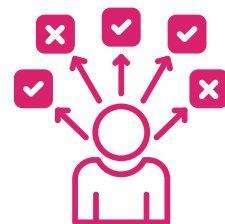
Οι συμμετέχοντες επεξεργάζονται την κατάσταση σε ομάδες των 2-3 ατόμων.	Ομαδική εργασία/ εργασία σε ζευγάρια	Scenario Cards Guiding questions:	10 λεπτά
Σύντομος απολογισμός στην ολομέλεια: Τι άλλαξε όταν αφιερώσατε περισσότερο χρόνο; Τι προκάλεσε η αλλαγή οπτικής;	Ολομέλεια		5 λεπτά

ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ: ΠΑΥΣΗ ΚΑΙ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΩΝ ΟΠΤΙΚΩΝ

Ποια μέρη της κρίσης μου βασίζονται σε γεγονότα και ποια αποτελούν ερμηνείες;

Θα έκρινα διαφορετικά την κατάσταση αν το άτομο είχε διαφορετικό υπόβαθρο, φύλο, ηλικία ή τρόπο επικοινωνίας;

Τι άλλο θα μπορούσε επίσης να ισχύει; Υπάρχουν εναλλακτικές εξηγήσεις ή οπτικές γωνίες;



Σημειώσεις:



Δραστηριότητα 7: Τελικός Αναστοχασμός

Μαθησιακοί στόχοι:

- Σύνοψη των βασικών γνώσεων και διδαγμάτων από την ενότητα.
- Εντοπισμός συγκεκριμένων ενεργειών που μπορούν να αναλάβουν προσωπικά στη νοοτροπία, τη συμπεριφορά ή την καθημερινή τους εργασία.
- Αναγνώριση ευκαιριών για την έναρξη ή τη συμβολή σε αλλαγές σε επίπεδο ομάδας ή οργανισμού.

Διαδικασία και μέθοδοι:

Διαδικασία	Μορφή ομάδας	Υλικό	Χρόνος
Ο/Η εκπαιδευτής/τρια μοιράζει το φύλλο εργασίας και το εξηγεί στους συμμετέχοντες. Οι συμμετέχοντες συμπληρώνουν το φύλλο εργασίας.	Ατομική εργασία	Φύλλο εργασίας: Αναστοχασμός	10 λεπτά

ΤΕΛΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ



Όνομα:

Ενότητα:

• Κύρια Συμπεράσματα

Ποια είναι τα κύρια συμπεράσματα ή διδάγματα που αποκομίζετε από αυτή την ενότητα;

• Άμεσες Προσωπικές Ενέργειες

Ποιες συγκεκριμένες αλλαγές μπορείτε να αρχίσετε να εφαρμόζετε στη δική σας συμπεριφορά, νοοτροπία ή τρόπο εργασίας εντός του οργανισμού σας;

• Δομικές ή Μακροπρόθεσμες Δράσεις

Ποιες αλλαγές θα μπορούσατε να προωθήσετε ή να συμβάλετε στην υλοποίησή τους στην ομάδα, το τμήμα ή τον οργανισμό σας με την πάροδο του χρόνου, ώστε να επιτύχετε διαρκή αντίκτυπο;

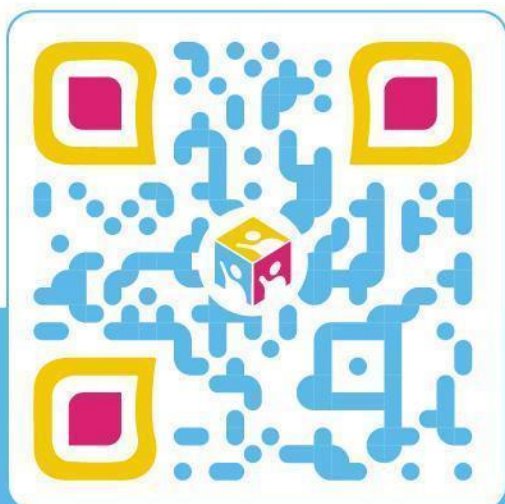


Co-funded by
the European Union



FITFORTHE
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.