

YES!

YOUTH
EMPOWERMENT
FOR
SOCIAL
INCLUSION

Ενότητα 2

Ηγετικές Ικανότητες των νέων για την Κοινωνία

Verein zur sozialen und beruflichen
INTEGRATION
VSBI e.V.

TUATHA
SOCIAL
ENTERPRISE
INTERNATIONAL

PROBENS
Promoció i Benestar Social

STIMŪLI



cesie
the world is only one creature



Co-funded by
the European Union



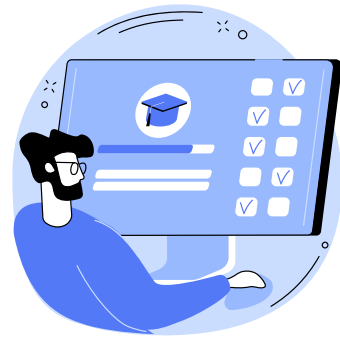
Co-funded by
the European Union

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν. 2021-1-DE04-KA220-YOU-000029144



© 2022-2024. This work is licensed under a CC BY-NC-SA 4.0 license.

Εισαγωγή



Η ηγετική ικανότητα δεν είναι κάτι με το οποίο γεννιέται κανείς. Οι προκλήσεις του σήμερα και του αύριο απαιτούν ισχυρούς ηγέτες σε όλες τις μορφές και για όλες τις καταστάσεις. Αλλά τι σημαίνει το να είσαι ένας καλός ηγέτης; Πώς μπορεί κάποιος να γίνει ηγέτης; Αυτά είναι μερικά από τα ερωτήματα που θα διερευνήσει αυτή η ενότητα.

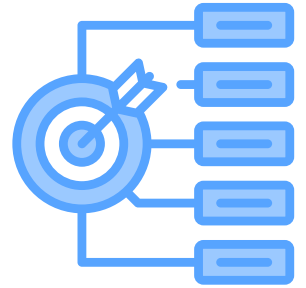
Οι ηγέτες μπορεί να έχουν διαφορετικές προσεγγίσεις στην ηγεσία τους. Οι διαφορές στην ηγεσία δεν σημαίνουν απαραίτητα ότι η μία είναι καλύτερη από την άλλη. Ορισμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ευνοούν διαφορετικά στυλ ηγεσίας, αλλά υπάρχουν ορισμένες γενικές δεξιότητες που κάθε ηγέτης θα πρέπει να έχει και τις περισσότερες φορές τα καλύτερα χαρακτηριστικά ενός ηγέτη είναι ένας συνδυασμός ατομικών δεξιοτήτων και στρατηγικών για την προώθηση του έργου/του οργανισμού.

Αυτή η ενότητα θα βοηθήσει τους νέους να δουν τους εαυτούς τους ως ηγέτες. Οι ηγέτες δεν χρειάζεται πάντα να είναι ηγέτες εθνών. Χρειαζόμαστε ηγέτες σε κάθε επίπεδο της κοινωνίας που αγωνίζονται και εργάζονται για μια καλύτερη ζωή για όλους. Αυτή η ενότητα θα εισαγάγει τη μη βίαιη επικοινωνία, τις στρατηγικές διαπραγμάτευσης και θα δώσει χρόνο να εργαστείτε άμεσα στο δικό σας έργο, ενώ θα εφαρμόσετε όσα έχετε μάθει.

Υπάρχουν πολλά περισσότερα να μάθετε για την ηγεσία, τις ηγετικές δεξιότητες και την επικοινωνία απ' ό,τι παρέχει αυτή η ενότητα. Αυτή η ενότητα θα πρέπει να θεωρηθεί ως ένα καλό σημείο εκκίνησης. Στοχεύει κυρίως στο να εμπνεύσει τα νεαρά μυαλά να γίνουν ηγέτες και να τα υποστηρίξει με βασικές πρακτικές μεθόδους που μπορούν να εφαρμόσουν αμέσως. Συνιστάται η περαιτέρω ανάγνωση της θεωρίας και της πρακτικής.



Στόχοι



Σε επίπεδο δεξιοτήτων, οι νέοι θα μπορούν:

- να αποσαφηνίσουν και να αναπτύξουν τις προσωπικές τους αξίες
- να αναπτύξουν τις ικανότητές τους για επίλυση προβλημάτων τόσο με μεθοδικό όσο και με δημιουργικό τρόπο
- να επιδείξουν αποτελεσματικές επικοινωνιακές δεξιότητες
- να αναπτύξουν τις ικανότητές τους έτσι ώστε να σκέφτονται κριτικά όταν πρέπει να αντιμετωπίσουν μια πρόκληση

Σε επίπεδο περιβάλλοντος/ κοινωνικού πλαισίου, οι νέοι θα:

- μάθουν να ερευνούν για τοπικά, εθνικά και παγκόσμια θέματα
- συμμετέχουν, να οργανώνουν και να σχεδιάζουν ένα ομαδικό έργο
- έχουν πρόσβαση σε υποστήριξη από μέντορες και συντονιστές, όπως απαιτείται

Σε επίπεδο δράσης, οι νέοι θα:

- αναπτύξουν ένα σαφές όραμα για το τι θα ήθελαν να επιτύχουν ως ηγέτες
- αναπτύξουν τις ικανότητες διαπραγμάτευσης για να παρακινήσουν άλλους νέους να συνεισφέρουν
- αναπτύξουν, σχεδιάσουν και υλοποιήσουν ατομικά σχέδια δράσης με βάση την κοινότητα.

Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα αυτής της ενότητας είναι τα εξής:

- Οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να ασκούν κριτική σχετικά με το τι σημαίνει να είσαι αρχηγός/ηγέτης και πως αυτό θα επηρεάζει τον εαυτό τους και άλλους
- Οι συμμετέχοντες θα μάθουν να χρησιμοποιούν τη μη βίαιη επικοινωνία (Non-Violent Communication) ως εργαλείο για την εξάσκηση της επικοινωνίας ως ηγέτες
- Οι συμμετέχοντες θα αναγνωρίζουν τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης ως εργαλείο για να είναι κανείς ηγέτης.



Θεωρητικό Πλαίσιο



Η ενότητα έχει βασιστεί σε τρεις θεωρητικές προσεγγίσεις: την εννοιολογική θεματική ενότητα για την ανάπτυξη της ηγεσίας των νέων, τη δραστηριότητα υπηρεσίας (Service-Learning) και τις προσαρμοζόμενες πρακτικές ηγεσίας.

Κατ' αρχάς, για τον ορισμό του όρου ηγεσία και ειδικότερα στο πλαίσιο της εργασίας με τους νέους, η ενότητα θα βασιστεί στους ορισμούς που προσφέρουν οι Redmond και Dolan (2014). Στο άρθρο τους, περιγράφουν πως η νεανική ηγεσία επικεντρώνεται στις μεθοδολογίες και στον τρόπο με τον οποίο η ηγεσία "διερευνάται, διδάσκεται ή βιώνεται από τους νέους" (ο.π., σελ. 262). Οι δύο συγγραφείς υποστηρίζουν ότι για να γίνουν οι νέοι ηγέτες θα πρέπει να αποκτήσουν ένα συγκεκριμένο σύνολο δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Οι δεξιότητες περιλαμβάνουν: Κοινωνική και συναισθηματική νοημοσύνη (αντίληψη, αυτορρύθμιση, κίνητρα, ενσυναίσθηση); Συνεργασία (ομαδική εργασία); Έκφραση (επικοινωνιακές δεξιότητες και όραμα); Διορατικότητα και γνώση (κριτική σκέψη, επίλυση προβλημάτων).

Εκτός από τη διδασκαλία των δεξιοτήτων, οι περιβαλλοντικές συνθήκες παίζουν καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη της ηγεσίας. Με τον όρο περιβαλλοντικές συνθήκες, οι συγγραφείς εννοούν την παροχή ενός καθοδηγητή ή μέντορα, καθώς και την ύπαρξη αντικειμενικών ευκαιριών για την άσκηση της ηγεσίας.

Ο τρίτος πυλώνας στη σύνθεση του εννοιολογικού μοντέλου της ηγεσίας των νέων είναι η δέσμευση για δράση. Οι νέοι θα πρέπει να μάθουν πώς να είναι επίμονοι και να προβληματίζονται έτσι ώστε να μαθαίνουν από τα λάθη τους και συνολικά πώς να εμπνέουν και να παρακινούν τους άλλους προκειμένου να ενεργούν ως ηγέτες.



Θεωρητικό Πλαίσιο



Οι δύο ακόλουθες έννοιες μπορούν να θεωρηθούν ως οι πιο πρακτικές προσεγγίσεις. Η προσέγγιση του Service-learning μπορεί να γίνει αντιληπτή ως μια παιδαγωγική μέθοδος που συνδυάζει την εκπαίδευση με δραστηριότητες που βελτιώνουν την κοινότητα. Οι δραστηριότητες υπηρεσίας (Service-learning) *“ασχολούνται με καθημερινά ζητήματα και πλαισιώνουν τη μάθηση σε πραγματικές καταστάσεις”*, (Uruñuela, 2011). Η ιδέα πίσω από αυτή την προσέγγιση είναι ότι μέσα από τις εμπειρίες και τους προβληματισμούς των δραστηριοτήτων, οι άνθρωποι μαθαίνουν πιο αποτελεσματικά. Συνδυάζοντας τα έργα με μια υπηρεσία προς την κοινότητα, ενισχύεται η ηθική συνείδηση των ανθρώπων.

Τέλος, για να συμπεριληφθεί μια ολιστική άποψη σχετικά με τον τρόπο ανάπτυξης της ηγεσίας, η ενότητα στοχεύει να αξιοποιήσει την έννοια των προσαρμοσμένων πρακτικών ηγεσίας. Οι συγγραφείς Heifetz, Grashow και Linsky (2009) βλέπουν την ηγεσία ως *“την πρακτική της κινητοποίησης των ανθρώπων για την αντιμετώπιση δύσκολων προκλήσεων και την ευημερία”* (σελ. 14). Ένα από τα πιο κρίσιμα βήματά τους για την απόκτηση ηγετικής ικανότητας είναι η *“διάγνωση του συστήματος”*. Προκειμένου να δει κανείς τον οργανισμό του και να αναλύσει τις δομές, ο ηγέτης πρέπει να αποκτήσει μια πιο ευρεία οπτική και να *“ανέβει σκαλοπάτι”*, όπως το αποκαλούν. Επιπλέον, ο ηγέτης υποτίθεται ότι πρέπει να *“διαγνώσει το πολιτικό τοπίο”* του οργανισμού για να μπορέσει να κινητοποιήσει το σύστημα. Ως τελικό βήμα για την επίτευξη ηγεσίας, οι συγγραφείς ορίζουν το βήμα *“αναπτύξτε τον εαυτό σας”*, το οποίο περιλαμβάνει πρακτικές για τους ηγέτες δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στις επικοινωνιακές δεξιότητες και τις δεξιότητες διαπραγμάτευσης ως βασικές πτυχές.



1η Δραστηριότητα

Σφαίρα δεξιοτήτων μέσω της μη βίαιης επικοινωνίας



Δια ζώσης δραστηριότητα



Διάρκεια: 45 λεπτά



Γενικό πλαίσιο και στόχος(-οι)

Αυτή η δραστηριότητα θα βασιστεί στη μη βίαιη επικοινωνία (NVC) προκειμένου να αναπτύξετε και να βιώσετε την αποτελεσματική επικοινωνία, η οποία αποτελεί βασικό στοιχείο για την ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων. Ο κύριος στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να μπορέσουν οι συμμετέχοντες να ανακαλύψουν και να εφαρμόσουν τη Μη Βίαιη Επικοινωνία ως ένα ισχυρό εργαλείο για την οικοδόμηση ενσυναίσθησης και συναισθηματικών δεσμών με τους άλλους, ειδικά σε δύσκολες καταστάσεις.



Εκπαιδευτικά οφέλη:

- Επικεντρωθείτε στα συναισθήματα: Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να εκφράσουν τα συναισθήματά τους χωρίς να τους κρίνετε ή να τους κατηγορείτε. Επιβεβαιώστε τα συναισθήματά τους και βοηθήστε τους να εκφράσουν αυτά που βιώνουν.
- Εξασκηθείτε στην ενεργητική ακρόαση: Ακούστε προσεκτικά τι λένε οι συμμετέχοντες και επαναλάβετε αυτά που ακούσατε για να βεβαιωθείτε ότι καταλάβατε σωστά. Δείξτε ενσυναίσθηση και κατανόηση.
- Χρησιμοποιήστε και ενθαρρύνετε τις δηλώσεις του "Εγώ": Όταν εκφράζεστε, θα πρέπει να χρησιμοποιήτε δηλώσεις του "εγώ" αντί για δηλώσεις του "εσύ", έτσι ώστε να αποφύγετε να ακούγεστε κατηγορηματικοί. Για παράδειγμα, πείτε "Νιώθω απογοητευμένος όταν δεν ξέρω τι σκέφτεσαι" αντί για "Ποτέ δεν μου λες τι σκέφτεσαι".



Co-funded by
the European Union

1η Δραστηριότητα

Σφαίρα δεξιοτήτων μέσω της μη βίαιης επικοινωνίας



Δια ζώσης δραστηριότητα

- Προσδιορισμός των αναγκών: Βοηθήστε τους συμμετέχοντες να εντοπίσουν τις ανάγκες τους και τις ανάγκες των άλλων. Διδάξτε τους να εκφράζουν τις ανάγκες τους με μη επικριτικό τρόπο και να ακούν τις ανάγκες των άλλων με ανοιχτό μυαλό.
- Αποφύγετε κριτικές και αποδοκμασίες: Επικεντρωθείτε στη συμπεριφορά ή την κατάσταση και όχι στο άτομο και αποφύγετε την κριτική ή το να βάζετε "ταμπέλες". Αυτό βοηθά να είναι η συζήτηση εποικοδομητική και μη επικριτική.
- Ενθαρρύνετε τον καταιγισμό ιδεών: Βοηθήστε τους συμμετέχοντες να κάνουν καταιγισμό ιδεών για να βρουν λύσεις που ικανοποιούν τις ανάγκες όλων. Ενθαρρύνετε τους να σκέφτονται δημιουργικά και να προτείνουν πολλαπλές λύσεις.



1η Δραστηριότητα

Σφαίρα δεξιοτήτων μέσω της μη βίαιης επικοινωνίας



Δια ζώσης δραστηριότητα

Θεωρητικό πλαίσιο

Το πλαίσιο για αυτή τη δραστηριότητα είναι η Μη Βίαιη Επικοινωνία (Nonviolent Communication, NVC), ένα πλαίσιο επικοινωνίας που αναπτύχθηκε από τον ψυχολόγο Marshall Rosenberg. Η θεωρία πίσω από την NVC είναι ότι οι περισσότερες συγκρούσεις προκύπτουν από την έλλειψη επικοινωνίας και την αποτυχία κατανόησης και σύνδεσης με τους άλλους σε ένα βαθύτερο επίπεδο. Η NVC επιδιώκει να οικοδομήσει την ενσυναίσθηση καθώς και συναισθηματικές σχέσεις με τους άλλους εστιάζοντας σε τέσσερα βασικά συστατικά:

1. Παρατήρηση: Το πρώτο βήμα στην NVC είναι να παρατηρήσετε την κατάσταση ή τη συμπεριφορά χωρίς να κρίνετε. Αυτό περιλαμβάνει την αντικειμενική περιγραφή της κατάστασης, χωρίς να προστεθεί οποιαδήποτε ερμηνεία ή αξιολόγηση.
2. Συναισθήματα: Η δεύτερη συνιστώσα της NVC είναι η έκφραση των συναισθημάτων με μη επικριτικό τρόπο. Αυτό περιλαμβάνει τον εντοπισμό και την επικοινωνία των συναισθημάτων με τρόπο αυθεντικό και ευάλωτο. Κάθε συναίσθημα αντιστοιχεί σε μια ανάγκη που έχει ή δεν έχει ικανοποιηθεί.
3. Ανάγκες: Η τρίτη συνιστώσα της NVC είναι ο εντοπισμός και η επικοινωνία των αναγκών με τρόπο που να μην κρίνει τους άλλους αλλά να τους δείχνει σεβασμό. Αυτό περιλαμβάνει την παραδοχή ότι κάθε άτομο έχει βασικές ανθρώπινες ανάγκες, όπως η ασφάλεια, το αίσθημα του "ανήκειν" και ο σεβασμός, καθώς και άλλα είδη αναγκών (βλ. Παραρτήματα 3 και 4 αντίστοιχα).
4. Αιτήματα: Το τελευταίο συστατικό της NVC είναι η υποβολή αιτημάτων που είναι συγκεκριμένα, σαφή και εφικτά. Αυτό περιλαμβάνει το να ζητάμε αυτό που θέλουμε με τρόπο που σέβεται τους άλλους και που λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες τους.

Η θεωρία πίσω από τη NVC είναι ότι εστιάζοντας σε αυτά τα τέσσερα συστατικά, μπορούμε να οικοδομήσουμε βαθύτερες, πιο ουσιαστικές σχέσεις και να επιλύσουμε τις συγκρούσεις με τρόπο που να σέβεται και να δείχνει ενσυναίσθηση. Ο απώτερος στόχος της NVC είναι να δημιουργηθεί ένας κόσμος στον οποίο οι ανάγκες όλων ικανοποιούνται και στον οποίο οι συγκρούσεις επιλύονται ειρηνικά και χωρίς βία.



1η Δραστηριότητα

Σφαίρα δεξιοτήτων μέσω της μη βίαιης επικοινωνίας

Δια ζώσης δραστηριότητα



Δραστηριότητα

Δραστηριότητα 1η : PRIVILEGE GAME

Η μέθοδος που χρησιμοποιείται ονομάζεται Περίπατος ή Παιχνίδι Προνομίων και αποσκοπεί στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τα διάφορα προνόμια, στην κατανόηση των διαρθρωτικών συνθηκών που μπορεί να διευκολύνουν ή να εμποδίζουν την ανάπτυξη ενός ατόμου (κοινωνικοοικονομική τάξη, φύλο και άλλες δημογραφικές μεταβλητές που διαμορφώνουν τα άτομα, στην εκτίμηση της ποικιλομορφίας του ατομικού υπόβαθρου και στην οικοδόμηση ομάδων).

Αυτή η δραστηριότητα πρέπει να πραγματοποιηθεί ως εξής:

Ο/Η συντονιστής θα πρέπει να εισάγει τους συμμετέχοντες την μεθοδολογία και την πιθανή συναισθηματική ένταση που μπορεί να εκδηλωθεί στο πέρας της δραστηριότητας.

1. Όλοι στέκονται στη σειρά και, προαιρετικά, με τα μάτια τους κλειστά μέχρι το τέλος του παιχνιδιού.
2. Οι συντονιστές θα διαβάσουν δυνατά και μια προς μια 15 θέσεις/καταστάσεις (βλ. Παράρτημα 4) υποδεικνύοντας να προσέλθουν όσοι θεωρούν ότι ισχύουν, περιμένοντας αντιδράσεις μεταξύ κάθε θέσης. Αν ο συμμετέχων συμφωνεί θα προχωρήσει ένα βήμα μπροστά, ενώ αν όχι ή νιώθει άβολα γι' αυτό, θα παραμείνει στην ίδια θέση.
3. Αφού διαβαστεί κάθε δήλωση, κάθε συμμετέχων θα παραμείνει στη θέση του και, κατά περίπτωση, θα ανοίξει τα μάτια του.
4. Οι συντονιστές θα παρουσιάσουν ορισμένους προβληματισμούς (βλ. Παράρτημα 5) και θα προωθήσουν το διάλογο και τις σκέψεις ή τα συναισθήματα μεταξύ των συμμετεχόντων, μιλώντας για τις δικές τους εμπειρίες και απόψεις σχετικά με ορισμένα προνόμια.



1η Δραστηριότητα

Σφαίρα δεξιοτήτων μέσω της μη βίαιης επικοινωνίας

Δια ζώσης δραστηριότητα



Απαραίτητος Εξοπλισμός

- 1 συντονιστής σε κάθε ομάδα (θα μπορούσε να είναι μια μεγάλη ομάδα).
- Ένα πρόγραμμα μεθόδου για κάθε συντονιστή που περιλαμβάνει οδηγίες, θέσεις και τελικές σκέψεις (Παραρτήματα 4 και 5).



Πηγή:

Peggy McIntosh (1990), "White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack".



Co-funded by
the European Union

1η Δραστηριότητα

Σφαίρα δεξιοτήτων μέσω της μη βίαιης επικοινωνίας

Δια ζώσης δραστηριότητα



Δραστηριότητα

Δραστηριότητα Β: NVC παιχνίδι με κάρτες

Η μέθοδος κατάρτισης που θα χρησιμοποιηθεί θα είναι ένας συνδυασμός παιχνιδιού ρόλων για την εφαρμογή της Μη Βίαιης Επικοινωνίας. Η δραστηριότητα αυτή θα πρέπει να εκτελεστεί ως εξής:

1. Ανακατέψτε τις κάρτες "Ανάγκες" και "Συναισθήματα" (βλ. Παράρτημα 3) και τοποθετήστε τις με την όψη προς τα κάτω σε ένα τραπέζι.
2. Ζητήστε από κάθε συμμετέχοντα να τραβήξει μια κάρτα συναισθημάτων και μια κάρτα αναγκών και να τη διαβάσει σιωπηλά.
3. Χωρίστε ανά ζεύγη και ορίστε ποιος θα είναι το άτομο Α και το άτομο Β.
4. Βάλτε το άτομο Α να σκεφτεί μια προσωπική εμπειρία που σχετίζεται με τις κάρτες που τράβηξε. Ενθαρρύνετέ το να σκεφτεί πώς ένιωσε κατά τη διάρκεια αυτής της εμπειρίας και ποιες ανάγκες ικανοποιήθηκαν ή δεν ικανοποιήθηκαν. Αυτό μπορεί να είναι κάτι προσωπικό, όπως ένας καυγάς με έναν φίλο ή μέλος της οικογένειας, ή κάτι πιο αφηρημένο, όπως ένα ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης.
5. Ζητήστε από το άτομο Α να μοιραστεί την εμπειρία του, χρησιμοποιώντας τα 4 βήματα της NVC (παρατήρηση, συναίσθημα, ανάγκη, αίτημα) για να εκφράσει τις σκέψεις και τα συναισθήματά του.
 - α. "Όταν (βλέπω, ακούω ή παρατηρώ)-παρατήρηση-,
 - β. Αισθάνομαι..... -κάρτα συναισθημάτων-
 - γ. Επειδή χρειάζομαι -κάρτα αναγκών-
 - δ. Θα ήσουν πρόθυμος/η να.....; -αίτημα-



1η Δραστηριότητα

Σφαίρα δεξιοτήτων μέσω της μη βίαιης επικοινωνίας

Δια ζώσης δραστηριότητα



6. Στη συνέχεια, το άτομο Β θα σκεφτεί τι άκουσε χωρίς να κρίνει ή να επικρίνει. Μπορεί να επαναλάβει όσα άκουσε, να κάνει ερωτήσεις για να διευκρινίσει και να δείξει ενσυναίσθηση και κατανόηση για τα συναισθήματα και τις ανάγκες του ατόμου. "Αισθάνεσαι επειδή έχεις ανάγκη....;"

7. Αφού και τα δύο ζευγάρια είχαν την ευκαιρία να εξασκηθούν, συγκεντρώστε τους ξανά όλους μαζί και ζητήστε από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις εμπειρίες τους. Μπορείτε να τους ρωτήσετε:

- Πώς νιώσατε όταν χρησιμοποιήσατε τη μη βίαιη επικοινωνία;
- Βοήθησε στην επίλυση συγκρούσεων ή στην ανάπτυξη ενσυναίσθησης και κατανόησης;



1η Δραστηριότητα

Σφαίρα δεξιοτήτων μέσω της μη βίαιης επικοινωνίας

Δια ζώσης δραστηριότητα



Δραστηριότητα

Αυτή η άσκηση μπορεί να προσαρμοστεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους, ανάλογα με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα της ομάδας νέων σας. Μπορείτε επίσης να τη χρησιμοποιήσετε ως αφετηρία για βαθύτερες συζητήσεις σχετικά με την επικοινωνία, την επίλυση συγκρούσεων και την κοινωνική δικαιοσύνη.



Απαραίτητος Εξοπλισμός

- Γραφική ύλη (στυλό ή μολύβια)
- Εκτυπωμένο παράρτημα 1 για τα 4 βήματα της μη βίαιης επικοινωνίας
- Εκτυπωμένο παράρτημα 2 για τον κατάλογο των συναισθημάτων και των αναγκών της NVC
- Τυπωμένο παράρτημα 3 με τις κάρτες για τα συναισθήματα και τις ανάγκες



Πηγές:

Marshall Rosenberg “Non-Violent Communication: a Language of Life”
The No Fault-Zone Game



Αξιολόγηση

Ο συντονιστής καλείται να χρησιμοποιήσει τις κάρτες NVC για να αξιολογήσει τις δραστηριότητες με τους συμμετέχοντες:

- Πώς αισθάνθηκαν για την Εργασία Α και την Εργασία Β και γιατί;
- Ποια ανάγκη ικανοποιήθηκε/δεν ικανοποιήθηκε;
- Θα άλλαζαν κάτι;
- Υπάρχει κάποιο αίτημα;



1η Δραστηριότητα

Σφαίρα δεξιοτήτων μέσω της μη βίαιης επικοινωνίας



Online δραστηριότητα



Διάρκεια: 45 λεπτά



Για τη διαδικτυακή εφαρμογή ο εκπαιδευτής πρέπει να είναι βέβαιος ότι διαθέτει όλους τους ψηφιακούς πόρους και τα εργαλεία.

Για την Δραστηριότητα A: στο privilege game, κάθε συμμετέχων χρειάζεται να έχει κλειστά τα μάτια του καθώς και να έχει μπροστά του ένα φύλλο χαρτί και στυλό. Ο/η συντονιστής θα διαβάσει δυνατά τις θέσεις/καταστάσεις (βλ. Παράρτημα 4) και με βάση αυτό κάθε συμμετέχων θα πρέπει να καταγράψει τη θέση/κατάσταση που ισχύει στην προσωπική του ζωή. Στη συνέχεια, όσοι συμμετέχοντες μπορούν να μοιραστούν αυτά που έχουν γράψει, ενώ ο συντονιστής θα καθοδηγήσει τον προβληματισμό τους μέσω των ερωτήσεων του παραρτήματος 5.

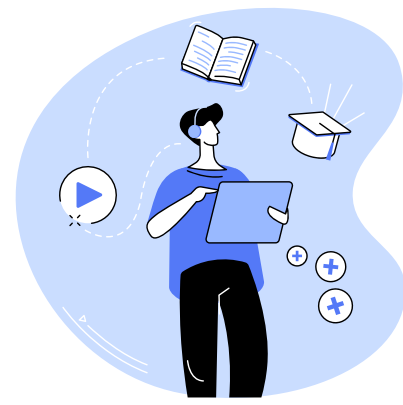
Για την Δραστηριότητα B: στο παιχνίδι με τις κάρτες NVC ο/η συντονιστής θα χρειαστεί να διαμοιραστεί την οθόνη του/της για να παρουσιάσει τις κάρτες των "Συναίσθημάτων" και των "Αναγκών" (βλ. Παράρτημα 2). Στη συνέχεια, ο/η συντονιστής θα ζητήσει από κάθε συμμετέχοντα να επιλέξει ένα συναίσθημα από τον κατάλογο και μια ανάγκη που έχει ή δεν έχει ικανοποιηθεί σε αυτή την κατάσταση και η οποία τον έκανε να νιώσει αυτό το συναίσθημα.



Co-funded by
the European Union

1η Δραστηριότητα

Σφαίρα δεξιοτήτων μέσω της μη βίαιης επικοινωνίας



Online δραστηριότητα



Δραστηριότητα Β

1. Χωρίστε την ομάδα σε ζευγάρια και επομένως σε διαφορετικά ψηφιακά δωμάτια (breakout rooms) και μέσα σε αυτά τα ζευγάρια το ένα θα είναι το άτομο Α και το άλλο το άτομο Β. Σε κάθε ψηφιακό δωμάτιο η οθόνη θα πρέπει να δείχνει το παράρτημα 1 για τα 4 βήματα της μη βίαιης επικοινωνίας.
2. Βάλτε το άτομο Α να σκεφτεί την προσωπική εμπειρία που επιλέχθηκε προηγουμένως. Ενθαρρύνετέ το να σκεφτεί πώς ένιωσε κατά τη διάρκεια αυτής της εμπειρίας και ποιες ανάγκες ικανοποιήθηκαν ή δεν ικανοποιήθηκαν.
3. Ζητήστε από το άτομο Α να μοιραστεί την εμπειρία του, χρησιμοποιώντας τα 4 βήματα της NVC (παρατήρηση, συναίσθημα, ανάγκη, αίτημα) για να εκφράσει τις σκέψεις και τα συναισθήματά του.
4. Στη συνέχεια, το άτομο Β θα επαναλάβει τα όσα άκουσε χωρίς να κρίνει ή να επικρίνει. Μπορεί να αναπαράγει αυτά που άκουσε, να κάνει ερωτήσεις για διευκρινήσεις και να δείξει ενσυναίσθηση και κατανόηση για τα συναισθήματα και τις ανάγκες του ατόμου Α.
5. Επαναλάβετε τα βήματα 4-6 για το άτομο Β ή για ένα καθορισμένο χρονικό διάστημα.
6. Αφού και τα δύο ζευγάρια είχαν την ευκαιρία να εξασκηθούν, συγκεντρώστε τους ξανά όλους μαζί και ζητήστε από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις εμπειρίες τους. Μπορείτε να τους ρωτήσετε: Πώς νιώσατε όταν χρησιμοποιήσατε τη μη βίαιη επικοινωνία; Βοήθησε στην επίλυση συγκρούσεων ή στην ανάπτυξη ενσυναίσθησης και κατανόησης;
7. Αυτή η άσκηση μπορεί να προσαρμοστεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους, ανάλογα με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα της ομάδας νέων σας. Μπορείτε επίσης να τη χρησιμοποιήσετε ως αφετηρία για βαθύτερες συζητήσεις σχετικά με την επικοινωνία, την επίλυση συγκρούσεων και την κοινωνική δικαιοσύνη.



2η Δραστηριότητα Στρατηγικές Διαπραγμάτευσης



Δια ζώσης δραστηριότητα



Διάρκεια: 120 λεπτά



Γενικό πλαίσιο και στόχος(-οι)

Η αντίληψη των διαπραγματεύσεων κυριαρχείται από τις έννοιες της αντιπαράθεσης, των καταστάσεων υψηλού κινδύνου, της εξουσίας και άλλων. Αλλά αυτό αντιπροσωπεύει μόνο μια στενή άποψη για το τι είναι η διαπραγμάτευση. Η διαπραγμάτευση αποτελεί μέρος της καθημερινής ζωής του καθενός από εμάς. Διαπραγματευόμαστε με τους φίλους, την οικογένεια, τους επιχειρηματικούς εταίρους, ακόμη και με τον εαυτό μας. Στόχος αυτής της μαθησιακής δραστηριότητας είναι να διευρυνθεί η άποψη για το τι είναι η διαπραγμάτευση, να θεωρηθεί ως απαραίτητο μέρος του συμβιβασμού και της συνεργασίας και να αναλυθούν κάποιες στρατηγικές διαπραγμάτευσης για τον εαυτό μας. Στο τέλος αυτής της δραστηριότητας δίνεται η δυνατότητα στους συμμετέχοντες να χρησιμοποιήσουν τις νέες δεξιότητες σε πρακτικό επίπεδο, αναπτύσσοντας περαιτέρω τα δικά τους σχέδια και ερχόμενοι σε επαφή με ενδιαφερόμενα μέρη/συνεργάτες.



Εκπαιδευτικά οφέλη:

- Χρήση διαφορετικών στρατηγικών διαπραγμάτευσης
- Επαφή με τους ενδιαφερόμενους φορείς
- Περαιτέρω ανάπτυξη του δικού σας έργου



Co-funded by
the European Union

2η Δραστηριότητα Στρατηγικές Διαπραγμάτευσης



Δια ζώσης δραστηριότητα

Θεωρητικό Πλαίσιο

Κατά την έρευνα στο διαδίκτυο θα βρείτε ένα μεγάλο εύρος πρακτικών διαπραγμάτευσης. Θα παρουσιάσουμε εν συντομία μερικές από τις γενικές μεθόδους ή τα αποτελέσματα που πρέπει να προσέξει κανείς κατά τη διαπραγμάτευση. Τα κριτήρια επιλογής βασίστηκαν στη χρησιμότητά τους στην καθημερινή σας ζωή.

Αντί να γίνει εστίαση στη θεωρία καθώς και μελέτες, θα αναδειχθούν πολύ συνοπτικά στον αναγνώστη 7 στρατηγικές/αποτελέσματα εξηγώντας τις απλά και δίνοντας από ένα παράδειγμα για την κάθε μία.

Framing Effect

Όπως υποδηλώνει το όνομα, το "πλαίσιο" (frame) μέσα στο οποίο αντιλαμβανόμαστε κάτι θα αλλάξει σημαντικά την αντίληψή μας γι' αυτό. Το να πλαισιώσετε κάτι αρνητικό με θετικό τρόπο μπορεί να οδηγήσει τους ανθρώπους να μην το αντιλαμβάνονται στην πραγματικότητα ως αρνητικό (και το αντίστροφο). Αυτό έχει αντίκτυπο στη λήψη των αποφάσεών τους.

Ένα παράδειγμα θα μπορούσε να είναι: Είστε σεφ που εργάζεσαι σε πιτσαρία και έχετε μόνο παλιά υπολείμματα για μια πίτσα. Αντί να την αποκαλείτε "πίτσα με παλιά αποφάγια", θα μπορούσατε να την αποκαλέσετε "Pizza Speciale" και να την κάνετε πιο ελκυστική για τους πελάτες σας. Σε αυτό το παράδειγμα πλαισιώνετε κάτι αρνητικό με θετικό τρόπο. Αυτό μπορεί να είναι παραπλανητικό.

Πού είχατε συναντήσει την πρακτική αυτή στο παρελθόν;

Βάλτε προτεραιότητες

Πριν ξεκινήσετε μια διαπραγμάτευση, είναι σημαντικό να γνωρίζετε ακριβώς τη θέση σας/του οργανισμού σας σε κάθε σημείο που αφορά τη διαπραγμάτευση. Το να είστε προετοιμασμένοι και να γνωρίζετε πόσο σημαντικά είναι ορισμένα γεγονότα για εσάς βοηθάει στην αποτελεσματικότερη διαπραγμάτευση.

Παράδειγμα: Ίσως σχεδιάζετε ένα πάρτι και αναζητάτε χορηγούς. Είναι ζωτικής σημασίας για εσάς, να γνωρίζετε ποιοι καλλιτέχνες θα παίξουν και ότι η μουσική είναι καλή. Επομένως, αυτό έχει μεγάλη προτεραιότητα για εσάς. Θέλετε επίσης να έχετε καλές τιμές, αλλά αυτό δεν είναι τόσο σημαντικό για εσάς όσο η μουσική. Επομένως, θα μπορούσατε να είστε πρόθυμοι να αφήσετε την τιμολόγηση σε έναν χορηγό, καθώς παραμένει σε ένα συγκεκριμένο όριο, ενώ δεν θέλετε να αποφασίζει κανείς άλλος για τη μουσική παρά μόνο εσείς και η οργάνωσή σας.



2η Δραστηριότητα Στρατηγικές Διαπραγμάτευσης



Δια ζώσης δραστηριότητα

Οι δεξιότητες προφορικής κατανόησης είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική επικοινωνία και την οικοδόμηση ισχυρών σχέσεων. Ακολουθεί μια σύντομη περίληψη των δεξιοτήτων ενεργητικής ακρόασης:

1. Δίνω έμφαση: Επικεντρωθείτε στον ομιλητή και δώστε του την αμέριστη προσοχή σας. Αποφύγετε τους περισπασμούς και να είστε πλήρως παρόντες στη συζήτηση.
2. Μη λεκτικές ενδείξεις: Χρησιμοποιήστε την κατάλληλη γλώσσα του σώματος, όπως η διατήρηση της οπτικής επαφής και το νεύμα. Αυτές οι χειρονομίες δείχνουν ότι είστε αφοσιωμένοι και ενδιαφέρεστε.
3. Παραφράσεις: Συνοψίστε και επαναδιατυπώστε το μήνυμα του ομιλητή με δικά σας λόγια. Αυτό δείχνει ότι καταλαβαίνετε και επιτρέπει στον ομιλητή να διευκρινίσει τυχόν παρεξηγήσεις.
4. Να κάνετε διευκρινιστικές ερωτήσεις: Ζητήστε διευκρινίσεις και περαιτέρω πληροφορίες κάνοντας ερωτήσεις ανοικτού τύπου. Αυτό δείχνει γνήσιο ενδιαφέρον για τις σκέψεις του ομιλητή και τον ενθαρρύνει να τις αναπτύξει.
5. Επισκόπηση των συναισθημάτων: Αναγνωρίστε και επικυρώστε τα συναισθήματα του ομιλητή αντανακλώντας τα. Αυτό συμβάλλει στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος με εσυναίσθηση.
6. Αποφυγή παρεμβάσεων: Αποφύγετε να διακόπτετε ή να παρεμβάλλετε τις δικές σας σκέψεις. Αφήστε τον ομιλητή να εκφραστεί πλήρως πριν απαντήσετε.
7. Παροχή ανατροφοδότησης: Προσφέρετε εποικοδομητική ανατροφοδότηση και υποστήριξη στον ομιλητή. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την παροχή ενθάρρυνσης, την αναγνώριση της οπτικής του γωνίας ή την προσφορά προτάσεων, αν χρειάζεται.
8. Αποφυγή κριτικής: Αναστείλετε την κριτική και αποφύγετε να κάνετε υποθέσεις ή να βγάζετε βιαστικά συμπεράσματα. Διατηρήστε ανοιχτό μυαλό και να είστε δεκτικοί σε διαφορετικές απόψεις.



2η Δραστηριότητα Στρατηγικές Διαπραγμάτευσης



Δια ζώσης δραστηριότητα

9. Ενσυναίσθηση: Βάλτε τον εαυτό σας στη θέση του ομιλητή και προσπαθήστε να κατανοήσετε τα συναισθήματα και τις εμπειρίες του. Δείξτε ενσυναίσθηση εκφράζοντας κατανόηση και συμπόνια.

10. Συνοψίζοντας: Ανακεφαλαιώστε τα κύρια σημεία της συζήτησης για να διασφαλίσετε την κατανόηση και να δώσετε ένα τέλος. Αυτό βοηθά στην εδραίωση των πληροφοριών και προάγει τη σαφήνεια.

Να θυμάστε ότι η προφορική κατανόηση είναι μια δεξιότητα που απαιτεί εξάσκηση και γνήσιο ενδιαφέρον για την κατανόηση των άλλων. Εφαρμόζοντας αυτές τις τεχνικές, μπορείτε να βελτιώσετε τις επικοινωνιακές σας δεξιότητες και να καλλιεργήσετε καλύτερες σχέσεις.



2η Δραστηριότητα Στρατηγικές Διαπραγμάτευσης



Δια ζώσης δραστηριότητα

Να είστε έτοιμοι για συμβιβασμό

Όταν βάζετε προτεραιότητες, μπορείτε επίσης να δείτε πολύ καθαρά σε ποιο σημείο είστε έτοιμοι για έναν συμβιβασμό. Κανένας καλός διαπραγματευτής δεν μπαίνει στις διαπραγματεύσεις πιστεύοντας ότι δεν θα συμβιβαστεί. Αποτελεί ουσιαστικό μέρος της διαπραγμάτευσης και είναι ζωτικής σημασίας για να είναι και τα δύο μέρη σε μια κατάσταση win/win.

Παράδειγμα: Για να μείνετε με το μέρος του προηγούμενου παραδείγματος. Έχετε βρει έναν χορηγό που θα φροντίσει για τα ποτά, αλλά οι τιμές του είναι λίγο ακριβές για τους καλεσμένους σας. Ένας συμβιβασμός θα μπορούσε να είναι ότι θα δανείσετε εργατικό δυναμικό από την ομάδα σας στη δική του, ώστε να μπορέσει να μειώσει τα κόστη. Με αυτόν τον τρόπο εξοικονομεί εργατικά έξοδα και η ομάδα σας πραγματοποιεί την επιθυμία της να έχει χαμηλότερες τιμές.

Φαινόμενο προσκόλλησης (Anchoring Effect)

Το φαινόμενο της προσκόλλησης περιγράφει μια νέα προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία κάποιος θα βασιστεί σε μεγάλο βαθμό (!) στην πρώτη πληροφορία για να κάνει μια εκτίμηση και τελικά μια απόφαση σχετικά με το ίδιο πλαίσιο. Ακόμη και οι ειδικοί δεν είναι ασφαλείς από αυτό το φαινόμενο! Ακόμα και στους τομείς τους το φαινόμενο της προσκόλλησης είναι ισχυρό.

Παράδειγμα: Εάν διαπραγματεύεστε για το μισθό σας είναι σημαντικό να θέσετε την πρώτη βάση. Είναι καλή ιδέα να ορίσετε τον πρώτο αριθμό υψηλότερα από τον επιθυμητό μισθό σας.

Λες όχι στη διαπραγμάτευση

Όταν πρόκειται για διαπραγμάτευση υπάρχει πάντα η πιθανότητα τα δύο μέρη να μην μπορούν να συνεννοηθούν. Χρησιμοποιήσατε ενεργητική ακρόαση, ήσασταν προετοιμασμένοι και έτοιμοι για συμβιβασμό, αλλά παρόλα αυτά το άλλο μέρος δεν φαίνεται πρόθυμο να συμβιβαστεί μαζί σας. Αυτό μπορεί να συμβεί και πολύ συχνά οι άνθρωποι παραχωρούν τη θέση τους μόνο και μόνο για να υπάρξει αποτέλεσμα αντί να απομακρυνθούν από το τραπέζι των διαπραγματεύσεων. Αν δεν μπορείτε να βρείτε συμφωνία, δεν χρειάζεται να συμβιβαστείτε με πράγματα που σας εκθέτουν. Είναι δύναμη το να λέτε όχι!



2η Δραστηριότητα Στρατηγικές Διαπραγμάτευσης



Δια ζώσης δραστηριότητα

Οι Αρχές Διαπραγμάτευσης του Χάρβαρντ, γνωστές και ως Σχέδιο Διαπραγμάτευσης του Χάρβαρντ, είναι ένα σύνολο στρατηγικών και αρχών που αναπτύχθηκαν από τους Roger Fisher και William Ury στη Νομική Σχολή του Χάρβαρντ. Οι αρχές αυτές αποσκοπούν στο να βοηθήσουν τα μέρη που συμμετέχουν σε διαπραγματεύσεις να καταλήξουν σε αμοιβαία επωφελείς συμφωνίες. Ακολουθεί μια σύντομη επεξήγηση των Αρχών Διαπραγμάτευσης του Χάρβαρντ:

1. Διαχωρίστε τους ανθρώπους από το πρόβλημα: Επικεντρωθείτε στα τρέχοντα ζητήματα και όχι στα προσωπικά συναισθήματα ή τις ατομικές σχέσεις. Αντιμετωπίζοντας το συνομιλητή σας με σεβασμό και αντιμετωπίζοντας τις ανησυχίες του, μπορείτε να προωθήσετε μια πιο παραγωγική διαδικασία διαπραγμάτευσης.
2. Επικεντρωθείτε στα οφέλη, όχι στις θέσεις: Αντί να εμμένετε αυστηρά σε παγιωμένες θέσεις, εντοπίστε τα υποκείμενα οφέλη και τις ανάγκες και των δύο μερών. Κατανοώντας τα συμφέροντα του άλλου, μπορείτε να βρείτε δημιουργικές λύσεις που να ικανοποιούν και τις δύο πλευρές.
3. Δημιουργία πολλαπλών επιλογών: Ενθαρρύνετε τη χρήση του καταγιγισμού ιδεών και διερευνήστε διάφορες λύσεις που ανταποκρίνονται στα συμφέροντα όλων των εμπλεκόμενων μερών. Με την εξέταση πολλαπλών επιλογών, αυξάνετε τις πιθανότητες να βρεθεί μια αμοιβαία ικανοποιητική συμφωνία.
4. Επιμείνετε σε αντικειμενικά κριτήρια: Βασίστε τη διαπραγμάτευσή σας σε αντικειμενικά πρότυπα ή κριτήρια που είναι δίκαια και ισότιμα. Αυτό συμβάλλει στην αποφυγή αυθαίρετων ή προκατειλημμένων αποφάσεων και παρέχει μια βάση για την αξιολόγηση των προτεινόμενων λύσεων.



2η Δραστηριότητα Στρατηγικές Διαπραγμάτευσης

Δια ζώσης δραστηριότητα



5. Αναπτύξτε την Βέλτιστη εναλλακτική λύση σε συμφωνία με διαπραγμάτευση. Αυτό αναφέρεται στις εναλλακτικές επιλογές που έχετε σε περίπτωση αποτυχίας της διαπραγμάτευσης. Έτσι σας δίνονται πλεονεκτήματα και μπορείτε να λαμβάνετε τεκμηριωμένες αποφάσεις κατά τη διάρκεια της διαδικασίας διαπραγμάτευσης.

6. Χρησιμοποιήστε αποτελεσματική επικοινωνία: Η σαφής και ανοιχτή επικοινωνία είναι απαραίτητη στις διαπραγματεύσεις. Η ενεργητική ακρόαση, η υποβολή διευκρινιστικών ερωτήσεων και η χρήση θετικής γλώσσας μπορούν να βοηθήσουν στη δημιουργία μιας συνεργατικής ατμόσφαιρας και στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης.

7. Διαχωρίστε τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης από το αποτέλεσμα: Επικεντρωθείτε στην ίδια τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης και επιδιώξτε μια δίκαιη και αποτελεσματική διαδικασία, ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα. Διατηρώντας μια εποικοδομητική προσέγγιση, μπορείτε να διατηρήσετε τις σχέσεις και να αυξήσετε την πιθανότητα μελλοντικών επιτυχημένων διαπραγματεύσεων.

Αυτές οι αρχές παρέχουν ένα πλαίσιο για διαπραγματεύσεις με αρχές, δίνοντας έμφαση στη συνεργασία, τη δημιουργικότητα και τη δικαιοσύνη. Εφαρμόζοντας αυτές τις στρατηγικές, οι διαπραγματευτές μπορούν να εργαστούν για την επίτευξη λύσεων που θα ικανοποιούν τις ανάγκες και τα συμφέροντα όλων των εμπλεκόμενων μερών.



2η Δραστηριότητα Στρατηγικές Διαπραγμάτευσης



Δια ζώσης δραστηριότητα



Εκπαιδευτική Μέθοδος:

Για να εμπλακούν οι νέοι και να αναδειχθούν οι ηγέτες, η ενότητα αυτή έχει ως στόχο να τους εμπλέξει ενεργά στη διάρθρωση αυτής της μαθησιακής δραστηριότητας. Η συγκεκριμένη δομή μπορεί να προσαρμοστεί ή/και να αλλάξει ανάλογα με τις ανάγκες της ομάδας, αν οι κύριοι στόχοι παραμείνουν οι ίδιοι. Η θεωρία υποτίθεται ότι θα θέσει τα θεμέλια και θα λειτουργήσει ως κίνητρο για να διευρύνουν τις γνώσεις τους στη διαπραγμάτευση.

Δραστηριότητα A: Email for funding

Γράψτε ένα email με μια πρόταση σε μια τοπική επιχείρηση. Ο στόχος είναι να επιτύχετε τη συνεργασία και τη χρηματοδότηση από την επιχείρηση χωρίς να συμβιβαστείτε με τις βασικές αξίες του έργου σας. Ακολουθούν ορισμένες πτυχές που πρέπει να αντιμετωπίσετε:

1. Ήρθατε ήδη σε επαφή με την επιχείρηση, και είναι διατεθειμένοι να υποστηρίξουν την πρότασή σας, αλλά έχουν προϋποθέσεις
2. Θέλουν να έχουν ισχυρό λόγο στο τι θα συμβεί κατά τη διάρκεια του έργου και ποιοι θα εμπλακούν.
3. Θέλουν το λογότυπό τους σε οτιδήποτε δημοσιεύεται.
4. Θέλουν ειδική μεταχείριση για τους ανθρώπους τους.
5. Πρέπει να αναφέρετε πόσα χρήματα θέλετε να λάβετε (με ασαφείς όρους υψηλού/μεσαίου/χαμηλού επιπέδου για την επιχείρηση)
6. Συγκρίνετε τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες και συζητήστε τις διαφορετικές στρατηγικές που χρησιμοποιήθηκαν. Λάβετε υπόψη σας ότι δεν υπάρχει μία σωστή απάντηση, καθώς οι διαπραγματεύσεις είναι πάντα ιδιαίτερες και διαφορετικές μεταξύ τους.

Χρησιμοποιήστε τις στρατηγικές που μάθατε στην ενότητα "Θεωρητικό Πλαίσιο".



2η Δραστηριότητα Στρατηγικές Διαπραγμάτευσης



Δια ζώσης δραστηριότητα



Δραστηριότητα B: Do the work!

Ξεκινήστε την έρευνα μόνοι σας ή σε μικρότερες ομάδες. Χρησιμοποιήστε τις οδηγίες από αυτήν την ενότητα και διευρύνετε τις γνώσεις και τις μεθόδους σας μέσω διαδικτυακής έρευνας. Χωρίστε την ομάδα σας σε υπο-ομάδες με διαφορετικά σημεία εστίασης (πολιτική, οικονομία, τοπικές ομάδες, ήδη υπάρχουσες ομάδες νέων, εκπαίδευση, εκδηλώσεις στην περιοχή κ.λπ.). Επικοινωνήστε με ορισμένους εκπροσώπους αυτών των ομάδων για να αποκτήσετε μια εσωτερική άποψη και ταξινομήστε τα ευρήματά σας σε κατηγορίες και παρουσιάστε τα στην ομάδα. Προσπαθήστε να κερδίσετε τους ενδιαφερόμενους φορείς, τους δωρητές ή τους εταίρους για το έργο σας. Συγκεντρώστε τα δεδομένα από όλους και χρησιμοποιήστε/αναπτύξτε περαιτέρω αυτά τα ευρήματα για όλη τη διάρκεια του έργου σας. Κάντε την έρευνα και την προσέγγιση μέρος της εργασίας για το σπίτι μεταξύ των συνεδριάσεων.



Αξιολόγηση

Ξεκινήστε μόνοι σας και σκεφτείτε ολόκληρη την ενότητα. Ποιο είναι το συμπέρασμά σας; Τι μάθατε και τι θέλετε να κάνετε όσον αφορά το έργο σας για να προχωρήσετε μπροστά; Πώς αισθανθήκατε κατά την εκτέλεση των δραστηριοτήτων και τι θα κάνατε διαφορετικά; Μετά από λίγο, μοιραστείτε τις σκέψεις σας με έναν συνεργάτη και καταλήξτε σε μια κοινή αντίληψη. Στη συνέχεια, μοιραστείτε τη συνεργατική σας κατανόηση με μια μεγαλύτερη ομάδα (4 άτομα). Επαναλάβετε αυτή τη διαδικασία μέχρι να επανέλθει όλη η ομάδα.



Πηγές:

<https://neilpatel.com/blog/negotiator/>

Kahneman, D. (2011). Thinking fast and slow. Penguin Books.



Co-funded by
the European Union

2η Δραστηριότητα Στρατηγικές Διαπραγμάτευσης



Online δραστηριότητα



Διάρκεια: 120 λεπτά



Συμβουλές για την Online υλοποίηση

Αυτή η ενότητα είναι πολύ προσαρμόσιμη για διαδικτυακή εφαρμογή. Και οι δύο εργασίες μπορούν να εκπονηθούν είτε μόνοι είτε σε ομάδες. Έτσι, οι εργασίες θα μπορούσαν να εκπονηθούν ως εργασία για το σπίτι. Επίσης, μπορείτε εύκολα να χρησιμοποιήσετε μια εφαρμογή τηλεδιάσκεψης και να χρησιμοποιήσετε ψηφιακά δωμάτια (breakout rooms) για την επεξεργασία των εργασιών. Ως εκ τούτου, μπορεί κανείς να χρησιμοποιήσει τη Δραστηριότητα F2F και για τη διαδικτυακή έκδοση. Η συνεργασία μπορεί να επιτευχθεί μέσω οποιουδήποτε εργαλείου επικοινωνίας, αλλά ο εκπαιδευτής ενθαρρύνεται να χρησιμοποιήσει εργαλεία όπως, το [menti.com](#), το [kahoot!](#), τον πίνακα [miro](#) κ.λπ. για να κάνει τις δραστηριότητες πιο διασκεδαστικές. Αυτή η ενότητα ευδοκμεί όταν υπάρχει δυνατότητα για ανοιχτή συζήτηση και στην εργασία που γίνεται για το δικό της έργο. Για το λόγο αυτό συνιστούμε δραστηριότητες που σπάνε τον πάγο και εστίαση στη συζήτηση κατά την ομαδική εργασία.



Co-funded by
the European Union

Ψηφιακές & βιβλιογραφικές πηγές



“Redmond, S. / Dolan, P. (2014): Towards a conceptual model of youth leadership development”

“The practice of Adaptive Leadership RONALD HEIFETZ, ALEXANDER GRASHOW, & MARTY LINSKY. Boston, Massachusetts: Harvard Business Press (2009)”

“Service-Learning in Europe. Dimensions and Understanding From Academic Publication. Alexandre Sotelino-Losada, Elena Arbués-Radigales, Laura García-Docampo and José L. González-Geraldo”



Co-funded by
the European Union

Παράρτημα



Παράρτημα 1: 4 βήματα για την Μη βίαιη επικοινωνία

Βήματα	Περιγραφή	Παράδειγμα
Παρατήρηση	Περιγράψτε την κατάσταση ή τη συμπεριφορά χωρίς ερμηνεία, αξιολόγηση ή κρίση. Μείνετε στα γεγονότα όπως τα βλέπετε.	"Όταν με διακόψατε κατά τη διάρκεια της συνάντησης σήμερα, ένιωσα απογοήτευση".
Συναίσθημα	Εκφράστε τα συναισθήματά σας με μη επικριτικό τρόπο. Χρησιμοποιήστε συναισθηματικές λέξεις που περιγράφουν με ακρίβεια τη συναισθηματική σας κατάσταση, όπως "αισθάνομαι λυπημένος" ή "αισθάνομαι απογοητευμένος".	"Αισθάνομαι λύπη όταν ακυρώνεις τα σχέδιά μας την τελευταία στιγμή".
Ανάγκη	Προσδιορίστε τις υποκείμενες ανάγκες που οδηγούν τα συναισθήματά σας. Οι ανάγκες αυτές είναι βασικές ανθρώπινες ανάγκες, όπως η ασφάλεια, το ανήκειν, ο σεβασμός ή η αυτονομία.	"Θέλω να αισθάνομαι ότι με σέβονται και με εκτιμούν στις σχέσεις μου".
Αίτημα	Κάντε ένα συγκεκριμένο αίτημα που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες σας. Να είστε ξεκάθαροι σχετικά με το τι θέλετε και να είστε ανοιχτοί στη διαπραγμάτευση μιας λύσης που θα είναι επωφελής για όλους τους εμπλεκόμενους.	"Θα μπορούσατε να με αφήσετε να τελειώσω την ομιλία μου πριν εκφράσετε τη γνώμη σας κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης; Θα με βοηθούσε να νιώσω ότι με ακούνε και με σέβονται".



Παράρτημα



Παράρτημα 2: Λίστα συναισθημάτων και αναγκών NVC

Empathy: "Do you feel _____ because you need (what's important to you is, you value,...) _____?"					
Honesty: "When I (see, hear, or notice) _____, I feel _____ because I need (because what's important to me is, because I value) _____. Would you be willing to _____?"					
Feelings				Universal Needs / Values	
Happy Joyful Elated	Relieved At ease Mellow Rested Relaxed	Worried Apprehensive Scared Panicky Terrified	Impatient Irritated Frustrated Exasperated Resentful Defensive Angry Furious	Empathy Intimacy Connection Affection Warmth Love Understanding Acceptance Caring Bonding Compassion Communion Spirituality Sexuality Kindness Gentleness	Purpose Meaning Competence Contribution Efficiency Growth Learning Challenge Discovery Inspiration
Grateful Appreciative Touched Moved Expansive	Friendly Affectionate Loving Passionate	Restless Nervous Anxious Dread	Disappointed Discouraged Disheartened	Autonomy Agency Choice Freedom Spontaneity Independence Respect Honor Dignity	Order Structure Clarity Focus Information
Eager Giddy Excited Thrilled	Energetic Adventurous Exhilarated	Cranky Tense Agitated Stressed Overwhelmed	Concerned Alarmed Shocked Disturbed Appalled Horrorified	Security Predictability Consistency Stability Trust Reassurance Reliability	Celebration Creativity Appreciation Mourning Aliveness Humor Beauty Play Joy
Pleased Content Satisfied Fulfilled	Clear headed Alert Focused	Lonely Vulnerable Hurt Heartbroken Anguish Agony	Sad Teary Tender Grief stricken	Community Partnership Family Presence Mutuality Friendship Companionship Support Collaboration Consideration Seen/Heard Acknowledgment Belonging Inclusion Participation Communication	Honesty Communication Integrity Authenticity Wholeness Fairness/Equity Expression
Curious Interested Absorbed	Calm Peaceful Serene Tranquil	Dejected Despondent Depressed	Regretful Sullen Downhearted Hopeless Despair	Peace Groundedness Hope Healing Harmony Ease/Comfort Completion	
Healthy Alive Vigorous	Safe Comfortable Secure Confident Empowered	Disconnected Detached Bored	Confused Disoriented Tom Ambivalent	Nurturing Food/Water Rest/Sleep Safety Health Shelter Movement Touch	
	Hopeful Heartened Inspired	Tired Exhausted Burnt Out	Jealous Envious Bitter Embarrassed Guilty Shame		

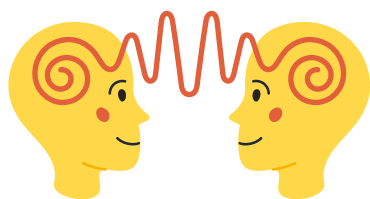


Παράρτημα



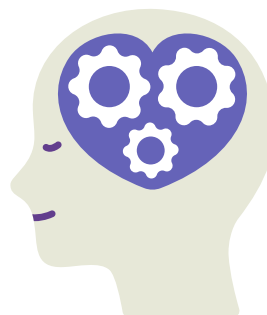
Παράρτημα 3:Κάρτες "Συναισθημάτων" και "Αναγκών"

Καταλαβαίνω τους
άλλους- Έχω
ενσυναίσθηση



Ανάγκες

Καταλαβαίνω τον
εαυτό μου-
Αυτογνωσία



Ανάγκες



Δεξιότητες- Ικανότητες



Ανάγκες

Μαθαίνω-
Ανακαλυπτική έρευνα



Ανάγκες



Co-funded by
the European Union

Παράρτημα



Παράρτημα 3: Κάρτες "Συναισθημάτων" και "Αναγκών"

Κοινότητα- Ανήκω σε
 μια ομάδα φίλων



Ανάγκες

Παίζω-
Περνάω καλά



Ανάγκες



Ξεκουράζομαι



Ανάγκες

Γίνομαι κατανοητός/η -
Ακούγεται η άποψη μου



Ανάγκες

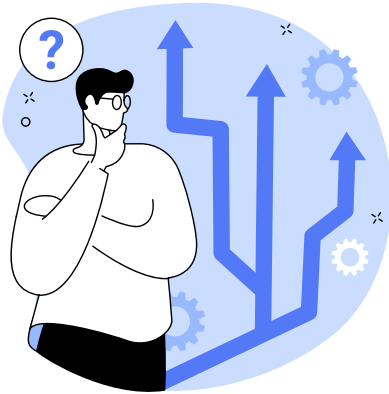


Παράρτημα



Παράρτημα 3: Κάρτες "Συναισθημάτων" και "Αναγκών"

Επιλογή - Αυτονομία-
Ελευθερία



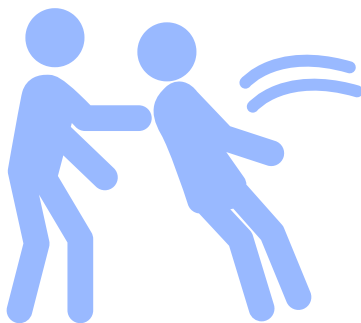
Ανάγκες

Αυτοέκφραση-
Δημιουργικότητα



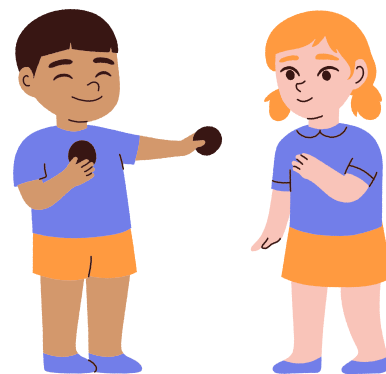
Ανάγκες

Ασφάλεια-
Εμπιστοσύνη



Ανάγκες

Προσφέρω-
Μοιράζομαι



Ανάγκες





Co-funded by
the European Union

Παράρτημα



Παράρτημα 3: Κάρτες "Συναισθημάτων" και "Αναγκών"

<p>Βοήθεια-Υποστήριξη</p>  <p>Ανάγκες</p>	<p>Σέβεται - λαμβάνεται υπόψη</p>  <p>Ανάγκες</p>
<p>Ανάγκες</p>	<p>Ανάγκες</p>

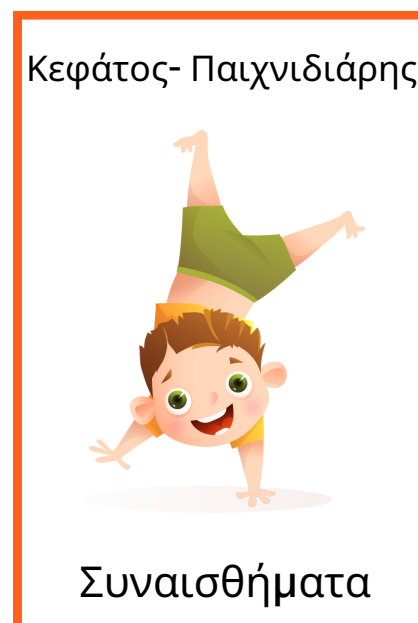
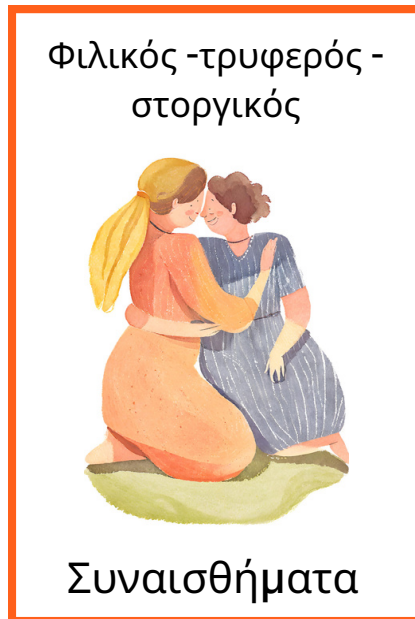


Co-funded by
the European Union

Παράρτημα



Παράρτημα 3: Κάρτες "Συναισθημάτων" και "Αναγκών"



Παράρτημα



Παράρτημα 3: Κάρτες "Συναισθημάτων" και "Αναγκών"

Ανήσυχος -
προβληματισμένος

An illustration of a woman with dark skin and hair, wearing a purple patterned sweater and a brown skirt. She is holding a large, messy pile of black scribbles above her head with both hands, looking slightly down at them with a neutral expression.

Συναισθήματα

Ήρεμος -
χαλαρός

An illustration of a woman with brown curly hair, wearing a yellow long-sleeved shirt and blue pants. She is in a relaxed, balanced pose with one leg raised and arms extended horizontally, eyes closed, and a peaceful expression.

Συναισθήματα

Φοβισμένος-
Ανήσυχος

An illustration of a woman with brown hair, wearing a light grey sweater. She has a fearful expression, with wide eyes and a slightly open mouth. Her hands are clasped together near her mouth. Vertical lines around her head suggest trembling or fear.

Συναισθήματα

Ενθουσιασμένος - Με
ενέργεια - ανυπόμονος

An illustration of a man with brown hair, wearing a green jacket over a light-colored t-shirt and blue pants. He is flexing both arms, showing off his muscles, with a happy and energetic expression.

Συναισθήματα



Co-funded by
the European Union

Παράρτημα



Παράρτημα 3:Κάρτες "Συναισθημάτων" και "Αναγκών"

Μπερδεμένος-
προβληματισμένος -
αβέβαιος

An illustration of a woman with long blonde hair, wearing a blue sweater and brown pants. She has a confused expression and is touching her forehead with her right hand.

Συναισθήματα

Έκπληκτος
-Σοκαρισμένος

An illustration of a yellow stick figure with a shocked expression, wide eyes, and an open mouth. The figure's hands are raised to its head, and there are yellow starburst lines above its head.

Συναισθήματα

Χαρούμενος -
ενθουσιασμένος
-κεφάτος

An illustration of a woman with brown hair and glasses, wearing a purple button-down shirt and dark pants. She is smiling and has her hands clasped together in front of her.

Συναισθήματα

Λυπημένος -
απογοητευμένος-
μοναχικός

An illustration of a man with dark hair, wearing a blue sweater and grey pants. He has a sad expression and his arms are crossed.

Συναισθήματα





Co-funded by
the European Union

Παράρτημα



Παράρτημα 3:Κάρτες "Συναισθημάτων" και "Αναγκών"

<p>Θυμωμένος- Οργισμένος- Στεναχωρημένος</p>  <p>Συναισθήματα</p>	<p>Περίεργος</p>  <p>Συναισθήματα</p>
<p>Συναισθήματα</p>	<p>Συναισθήματα</p>



Παράρτημα



Παράρτημα 4: PRIVILEGE GAME

Θέσεις/ Καταστάσεις - Προχωρήστε αν (επιλέξετε 15):

1. Ο ένας ή και οι δύο γονείς σας αποφοίτησαν από το λύκειο
2. Εάν έχετε φοιτήσει ποτέ σε ιδιωτικό σχολείο ή σε θερινές κατασκηνώσεις
3. Εάν έχετε άμεσα μέλη της οικογένειάς σας που είναι γιατροί, δικηγόροι ή εργάζονται σε οποιοδήποτε επάγγελμα που απαιτεί πτυχίο
4. Εάν οι γονείς σας είναι ακόμη παντρεμένοι
5. Εάν μεγαλώσατε με μετανάστες ή ανθρώπους της εργατικής τάξης που ήταν υπηρέτες, καμαριέρες, κηπουροί ή μπέιμπι σίτερ στο σπίτι σας
6. Εάν εσείς ή η οικογένειά σας δεν χρειάστηκε ποτέ να μετακομίσετε λόγω οικονομικής αδυναμίας
7. Εάν μεγαλώσατε με μια πατρική φιγούρα στο σπίτι
8. Εάν βλέπετε σχεδόν πάντα τα μέλη της φυλής, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της θρησκείας και της τάξης σας να εκπροσωπούνται ευρέως στην τηλεόραση, στις εφημερίδες και στα μέσα ενημέρωσης με θετικό τρόπο
9. Αν το σχολείο και η εργασία δεν είναι σε λειτουργία κατά τη διάρκεια των μεγάλων (θρησκευτικών) εορτών ή άλλων πολιτιστικών γεγονότων που γιορτάζετε
10. Εάν αισθάνεστε ότι οι άνθρωποι δεν ερμηνεύουν τις προσωπικές σας απόψεις ως εκπροσώπηση ολόκληρης της φυλής σας
11. Αν αισθάνεστε σχεδόν πάντα άνετα με τους ανθρώπους να γνωρίζουν τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό
12. Εάν αισθάνεστε βέβαιοι ότι δεν θα σας ακολουθήσουν, δεν θα σας παρενοχλήσουν ή δεν θα σας παρακολουθούν ενώ ψωνίζετε
13. Εάν περπατάτε μόνοι σας τη νύχτα, δεν χρειάζεται ποτέ να ανησυχείτε ότι κάποιος θα νιώσει ότι απειλείται εξαιτίας της παρουσίας σας
14. Αν δεν είστε το πρώτο άτομο στην άμεση οικογένειά σας που αποφοιτά από το λύκειο
15. Αν ξεκινήσατε το σχολείο μιλώντας τη μητρική σας γλώσσα
16. Εάν μεγαλώσατε σε οικονομικά ευκατάστατο σπίτι ή και οι δύο γονείς σας
17. Εάν δεν σας έχουν ποτέ αποκαλέσει με βρισιές σχετικά με τη φυλή σας, την κοινωνικοοικονομική σας τάξη, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή τη σωματική/μαθησιακή αναπηρία σας
18. Εάν δεν ντρεπόσασταν για τα ρούχα, το σπίτι ή το αυτοκίνητό σας και δεν επιθυμούσατε να τα αλλάξετε για να αποφύγετε την κριτική ή τα πειράγματα
19. Αν δεν ανησυχείτε ποτέ για το έγκλημα, τα ναρκωτικά, το βιασμό ή οποιαδήποτε άλλη απειλή βίας στη γειτονιά σας
20. Αν δεν έχετε ποτέ φοβηθεί, υποτιμηθεί, διωχθεί ή απειληθεί εξαιτίας του φύλου ή του σεξουαλικού σας προσανατολισμού



Παράρτημα



Παράρτημα 5:

REFLECTION TRIGGER για το παιχνίδι προνομίων

Κάθε δήλωση που παρατίθεται δεν έχει καμία σχέση με κάποια απόφαση που πήρατε ή με ό,τι κάνατε...

- Ποιος ήταν ο σκοπός αυτής της άσκησης;
- Τι μάθατε από αυτήν;
- Τι συνέβη κατά τη διάρκεια της άσκησης;
- Σας εξέπληξε κάτι;
- Πώς αισθανθήκατε που ήσασταν στην ομάδα που έκανε ένα βήμα μπροστά;
- Πώς αισθανθήκατε να βρίσκεστε στο μπροστινό ή στο πίσω μέρος της γραμμής;
- Υπήρξε κάποια στιγμή που θέλατε να είστε μέρος της ομάδας που προχώρησε προς τα εμπρός;
- Τι θα μπορούσαμε να αντλήσουμε από αυτή την άσκηση που μπορεί να μας βοηθήσει στην καθημερινή μας ζωή;
- Πώς μπορείτε να εφαρμόσετε αυτά που μάθατε εδώ στη δουλειά που θα κάνετε ως ηγέτης;



Co-funded by
the European Union