



ELEVAT_eHER

Overcoming the Gender Power Gap

Μεθοδολογικός Οδηγός

Smart

AVITEUM



K.A.N.E.



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.



Συλλογή μεθοδολογικών εργαλείων της εκπαιδευτικής πλατφόρμας ElevatHER

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Η εξουσία σε έναν κόσμο που μετασχηματίζεται

1. Σχέσεις εξουσίας – Τι σημαίνουν;
2. Κατανόηση του μετασχηματισμού

Ηγεσία

3. Ηθική ηγεσία
4. Θεμελιώδεις αρχές αποτελεσματικής ηγεσίας

Ικανότητες και προσωπική ανάπτυξη

5. Η δύναμη μέσα σου: Ανακάλυψε τα δυνατά σου σημεία και το εσωτερικό σου δυναμικό ως ηγέτιδα
6. Δημόσια Ομιλία: Πώς να προετοιμαστείτε για διαφορετικές παρουσιάσεις και να πετύχετε τους στόχους σας μιλώντας στο κοινό
7. Προσωπική ανάπτυξη
8. Διαπροσωπικές δεξιότητες: Μεγιστοποίηση του ηγετικού δυναμικού
9. Ξεπερνώντας τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην ανάληψη θέσεων εξουσίας

Ανθεκτικότητα

10. Ανθεκτικότητα και αυτοφροντίδα: Γεφυρώνοντας το έμφυλο χάσμα εξουσίας μέσα από την ανάπτυξη ανθεκτικότητας, την αυτοφροντίδα και την προσαρμογή στην αλλαγή

Τεχνολογία, Τεχνητή Νοημοσύνη και αξιοποίηση ψηφιακών εργαλείων

11. Φύλο και γυναικεία (α)δυναμία στην ψηφιακή εποχή: Ποιος προγραμματίζει την Τεχνητή Νοημοσύνη;
12. Ψηφιακά εργαλεία: Ενδυνάμωση των γυναικών μέσω ψηφιακών εργαλείων για την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την επαγγελματική εξέλιξη

Τοπικός ακτιβισμός

13. Γυναίκες στον τοπικό ακτιβισμό: Ενίσχυση της τοπικής επιρροής και της κοινωνικής συνηγορίας

Ψυχοεκπαίδευση για άνδρες

14. Ψυχοεκπαίδευση για άνδρες σε ανώτερες θέσεις σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην ηγεσία

ΚΑΛΩΣ ΗΡΘΑΤΕ

στον μεθοδολογικό οδηγό του ElevatHER!

Η παρούσα συλλογή μεθοδολογικών εργαλείων έχει σχεδιαστεί ειδικά για εκπαιδευτές/τριες, εκπαιδευτικούς, επαγγελματίες coaching και συμβούλους που επιθυμούν να κάνουν τα εκπαιδευτικά προγράμματα και τα εργαστήριά τους πιο ενδιαφέροντα και συμμετοχικά. Εάν θέλετε να ενισχύσετε την ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευομένων, να ενθαρρύνετε την έκφραση διαφορετικών οπτικών και να δημιουργήσετε ένα διαδραστικό μαθησιακό περιβάλλον, τότε αυτή η συλλογή είναι ακριβώς αυτό που χρειάζεστε!

Η συλλογή λειτουργεί συμπληρωματικά προς τις εκπαιδευτικές ενότητες που είναι διαθέσιμες στην πλατφόρμα ElevatHER (<https://lp.elevather.eu/>). Παρότι οι ενότητες αυτές έχουν σχεδιαστεί κυρίως για αυτοκατευθυνόμενη μάθηση από ενήλικες εκπαιδευόμενους/ες, μπορούν επίσης να αποτελέσουν μια πολύτιμη βάση για ομαδικά εκπαιδευτικά προγράμματα και εργαστήρια.

Και εδώ ακριβώς έρχεται να συμβάλει η παρούσα συλλογή! Σας προσφέρει δομημένη καθοδήγηση, δραστηριότητες και συμπληρωματικές πηγές, ώστε να μπορέσετε να εντάξετε τις εκπαιδευτικές ενότητες στη διδασκαλία και την εκπαιδευτική σας πρακτική.

Είτε θέλετε να εμπλουτίσετε το φάσμα των ασκήσεων και των μεθόδων που χρησιμοποιείτε είτε να σχεδιάσετε ολοκληρωμένα μαθησιακά σχέδια στο πλαίσιο της τυπικής ή της μη τυπικής εκπαίδευσης, η συλλογή αυτή σας παρέχει όσα χρειάζεστε για να δημιουργήσετε μια πλουσιότερη και αποτελεσματικότερη μαθησιακή εμπειρία.

Μεθοδολογία και δομή

Οι εκπαιδευτικές ενότητες συνδυάζουν διαφορετικές μεθόδους διδασκαλίας, ώστε να προσφέρουν στους/στις εκπαιδευόμενους/ες βασικές θεωρητικές γνώσεις και, ταυτόχρονα, να ενισχύσουν την ενεργό συμμετοχή, τη δημιουργικότητα και την κριτική τους σκέψη. Κάθε ενότητα έχει σχεδιαστεί προσεκτικά, ώστε να είναι συγχρόνως ενημερωτική και διαδραστική, και περιλαμβάνει τα ακόλουθα βασικά στοιχεία:

✦ **Εισαγωγικό έναυσμα:** Μια σύντομη και ελκυστική εισαγωγή που κινητοποιεί τους/τις εκπαιδευόμενους/ες και διεγείρει την περιέργειά τους.

📖 **Δομή κεφαλαίων:** Κάθε εκπαιδευτική ενότητα αποτελείται από τρία ή περισσότερα κεφάλαια, τα οποία περιλαμβάνουν τα ακόλουθα στοιχεία:

💡 **Καθοδηγητικές ερωτήσεις:** Ερωτήσεις που διεγείρουν την περιέργεια και ενθαρρύνουν τον βαθύτερο αναστοχασμό.

📖 **Κείμενο μελέτης:** Μια ολοκληρωμένη παρουσίαση θεωρητικών και πρακτικών γνώσεων από διαφορετικές οπτικές.

🔧 **Δραστηριότητα για εσάς:** Πρακτικές δραστηριότητες που βοηθούν τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να εφαρμόσουν τις νέες γνώσεις σε πραγματικά επαγγελματικά πλαίσια.

🔗 **Έμπνευση για εσάς:** Ένας προσεκτικά επιλεγμένος κατάλογος συμπληρωματικών πηγών —βίντεο, άρθρων, βιβλίων, podcasts κ.ά.— που διευρύνουν τις γνώσεις και ενθαρρύνουν την περαιτέρω διερεύνηση του θέματος.

📌 **Πηγές:** Ένας σαφώς οργανωμένος κατάλογος των βιβλιογραφικών αναφορών και του υλικού που χρησιμοποιήθηκαν στην εκπαιδευτική ενότητα.

ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΞΟΥΣΙΑΣ – ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΟΥΝ;

Η εκπαιδευτική ενότητα «**ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΞΟΥΣΙΑΣ – ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΟΥΝ;**» εισάγει βασικές έννοιες που συμβάλλουν στην κατανόηση της εξουσίας, τόσο στην καθημερινή ζωή όσο και στην κοινωνία συνολικά.

Η εξουσία συχνά έχει αμφίσημο, παράδοξο και ταυτόχρονα παραγωγικό χαρακτήρα. Εάν οι γυναίκες κατανοήσουν καλύτερα τι σημαίνει η εξουσία για τις ίδιες, θα μπορέσουν ευκολότερα να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους. Ανακαλύψτε πηγές έμπνευσης και παραμείνετε ανοιχτές σε νέες ιδέες.

Η ενότητα χωρίζεται σε τρία κεφάλαια, καθένα από τα οποία βασίζεται στο προηγούμενο:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΞΟΥΣΙΑ ΚΑΙ ΚΡΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΞΟΥΣΙΑΣ

- ☐ **Μέρος 1:** Πόσο πρακτική είναι η θεωρία;
- ☐ **Μέρος 2:** Τι σημαίνει η εξουσία;
- ☐ **Μέρος 3:** Η έμφυλη τάξη
- ☐ **Μέρος 4:** Κριτική της πατριαρχίας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΤΟ ΕΜΦΥΛΟ ΧΑΣΜΑ ΕΞΟΥΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

- ☐ **Μέρος 1:** Οι γυναίκες σε θέσεις εξουσίας
- ☐ **Μέρος 2:** Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων
- ☐ **Μέρος 3:** Τα παράδοξα της δημόσιας σφαίρας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΤΟΛΜΩΝΤΑΣ ΝΑ ΑΔΡΑΞΟΥΜΕ ΤΗΝ ΕΥΚΑΙΡΙΑ – ΔΡΟΜΟΙ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΞΟΥΣΙΑ

- ☐ **Μέρος 1:** Επιστημική και πολιτική αλλαγή μέσω της δύναμης του δημόσιου λόγου
- ☐ **Μέρος 2:** Η σταδιακή ανάληψη θέσεων εξουσίας
- ☐ **Μέρος 3:** Ψυχολογικά εμπόδια και τρόποι υπέρβασής τους

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
1. Η μικρο- και η μακροδιάσταση στην προσέγγιση κοινωνικών ζητημάτων. 2. Η έννοια της εξουσίας και οι αμφισημίες, τα παράδοξα και οι αντιφάσεις της.	1. Διάκριση μεταξύ διαφορετικών ερμηνειών της εξουσίας. 2. Αναστοχασμός πάνω στις κοινωνικές δομές και συνεκτίμηση τόσο της ευρύτερης εικόνας της κοινωνίας όσο και της ζωής των ατόμων σε μικροεπίπεδο.	1. Ικανότητες ενεργού πολιτειότητας για τον αναστοχασμό γύρω από κοινωνικά ζητήματα. 2. Διαμόρφωση προσωπικού προσανατολισμού μέσα σε έναν σύνθετο κόσμο. 3. Ικανότητα

3. Εξουσία και φύλο· κριτική της πατριαρχίας. 4. Διαστάσεις του έμφυλου χάσματος εξουσίας στην Ευρώπη. 5. Εργασία, παραγωγή και δράση: δρόμοι προς την εξουσία.	3. Αναγνώριση των υφιστάμενων έμφυλων χασμάτων εξουσίας. 4. Αναστοχασμός σχετικά με το προσωπικό δυναμικό και τα εμπόδια που δυσχεραίνουν τη διεκδίκηση μεγαλύτερης εξουσίας.	προσανατολισμού και συμμετοχής σε μια κουλτούρα διαλόγου, καθώς και διαχείρισης της συνύπαρξης πολλαπλών οπτικών.
--	---	--

Δραστηριότητες

Δραστηριότητα 1	
Τίτλος	Ανάλυση λόγου για τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις
Ενδεικτική διάρκεια	60 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	6–25 συμμετέχοντες/ουσες
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	Άρθρα σχετικά με τις ποσοστώσεις εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών. Ως παράδειγμα επιχειρηματολογίας από μια οικονομικά φιλελεύθερη και ελευθεριακή οπτική μπορεί να χρησιμοποιηθεί το άρθρο: Silvia G. Poratelli, Are Board Gender Quotas a Good Idea?, <i>Quillette</i>, 9 Δεκεμβρίου 2024. Το πλήρες άρθρο είναι επίσης διαθέσιμο μέσω του Universidad Torcuato Di Tella: https://www.utdt.edu/ver_nota_prensa.php?id_nota_prensa=22491&id_item_menu=6
Στόχοι	- Ευαισθητοποίηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι σχέσεις εξουσίας διαμορφώνονται μέσα από γλωσσικές κατασκευές. - Συζήτηση των επιχειρημάτων υπέρ και κατά των ποσοστώσεων εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια, με έμφαση στις προσεγγίσεις που βασίζονται στη λειτουργία της αγοράς. - Κριτικός αναστοχασμός πάνω στις έννοιες «απόδοση», «αγορά» και «προσόντα», σε αντιπαράβολή με τις έννοιες

	«γραφειοκρατία» και «κρατική παρέμβαση». • Ευαισθητοποίηση σχετικά με τους κρυφούς κανόνες και τον τρόπο με τον οποίο η γλώσσα —ακόμη και όταν θεωρείται «ουδέτερη»— δημιουργεί κοινωνικές πραγματικότητες και σχέσεις εξουσίας.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	• Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να διαβάσουν το άρθρο. Διαθέστε περίπου 10 λεπτά για την ανάγνωση. • Καταγράψτε από κοινού τα επιχειρήματα υπέρ και κατά των ποσοστώσεων εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια που αναφέρονται στο άρθρο. Παρουσιάστε τα επιχειρήματα με οπτικό τρόπο, για παράδειγμα σε πίνακα ή χαρτί του μέτρου. • Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε τρεις μικρές ομάδες και ζητήστε από κάθε ομάδα να επεξεργαστεί μία από τις ακόλουθες τρεις δηλώσεις. Εναλλακτικά, όλες οι δηλώσεις μπορούν να συζητηθούν από ολόκληρη την ομάδα. Διαθέστε περίπου 20 λεπτά. 1. Ποιο πλαίσιο διαμορφώνεται μέσα από την ακόλουθη δήλωση; «Τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων ενεργούν ως εκπρόσωποι των μετόχων. Επομένως, για λόγους δικαιοσύνης και αποτελεσματικότητας, οι μέτοχοι θα πρέπει να είναι ελεύθεροι να εκλέγουν τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων με βάση τις ικανότητες και την εμπιστοσύνη, χωρίς κρατική παρέμβαση». Η δήλωση αυτή περιγράφει τις υφιστάμενες σχέσεις εξουσίας μεταξύ της χρηματοπιστωτικής και της πραγματικής οικονομίας ή επικαλείται μια μορφή εξουσίας που τοποθετείται πάνω από το ζήτημα της ισότητας των φύλων; 2. Ποια αντίληψη για την «αγορά» εκφράζεται στην ακόλουθη δήλωση; «Εάν η διαφορετικότητα είναι πράγματι ωφέλιμη για την απόδοση μιας εταιρείας, γιατί να μην περιμένουμε από την αγορά να αναγνωρίσει και να αξιοποιήσει αυτά τα οφέλη, όπως ήδη συμβαίνει τα τελευταία χρόνια;» 3. Ποιες μέθοδοι προτείνονται για να υποστηριχθούν περισσότερες γυναίκες στην ανάληψη ηγετικών θέσεων; Ποιο από τα επιχειρήματα θεωρείτε πειστικό; Ποιο δεν σας πείθει; «Εάν ο στόχος είναι να βοηθηθούν οι γυναίκες να προοδεύσουν στον επιχειρηματικό κόσμο, τα κρατικά μέτρα θα πρέπει να επικε-

	ντρωθούν στην κατανόηση και την άρση των συγκεκριμένων εμποδίων που αντιμετωπίζουμε στην αρχή της σταδιοδρομίας μας —όπως η ανεπαρκής υποστήριξη της μητρότητας, η σεξουαλική παρενόχληση και οι αυθαίρετες διακρίσεις— ώστε να μπορούμε να επιτύχουμε με βάση τις δικές μας ικανότητες, είτε εξελισσόμαστε μέσα σε μια εταιρεία είτε δημιουργούμε τις δικές μας επιχειρήσεις. Είμαστε απολύτως ικανές να το κάνουμε». • Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να επιστρέψουν στην ολομέλεια και από κάθε ομάδα να παρουσιάσει διαδοχικά τα συμπεράσματά της. • Επεξεργαστείτε από κοινού πιθανές ερμηνείες των ακόλουθων όρων, με βάση τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούνται στο άρθρο: - ο αγορά - ο γραφειοκρατία - ο ρύθμιση - ο αποτελεσματικότητα - ο απόδοση • Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να εξετάσουν πώς συνδέονται οι παραπάνω έννοιες με τις σχέσεις εξουσίας. Σε ποιον βαθμό η υποτιθέμενη ή διακηρυγμένη ουδετερότητα της αγοράς, της απόδοσης ή των προσόντων μπορεί να αποτελεί η ίδια έκφραση μιας πολιτικής στρατηγικής; Θα ήταν κατάλληλος σε αυτό το πλαίσιο ο όρος «αποσιώπηση των σχέσεων εξουσίας»; Ποια επιχειρήματα υποστηρίζουν αυτήν την ερμηνεία και ποια επιχειρήματα την αντικρούουν; • Ολοκληρώστε ζητώντας ανατροφοδότηση από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες: - ο Τι ήταν καινούριο για εσάς; - ο Τι βρήκατε ενδιαφέρον; - ο Τι σας φάνηκε παράξενο ή σας προκάλεσε προβληματισμό;
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	Μπορεί να είναι δύσκολο για τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αναγνωρίσουν μια πολιτική στρατηγική πίσω από μηχανισμούς που παρουσιάζονται ως απρόσωποι ή ουδέτεροι. Είναι χρήσιμο να επισημανθεί ότι οι σχέσεις εξουσίας δεν διαμορφώνονται μόνο από συγκεκριμένα άτομα, αλλά και από τα ευρύτερα πλαίσια, τις στρατηγικές, τις δομές και τη γλώσσα.
Πηγές	Poratelli, Silvia G. “Are Board Gender Quotas a Good Idea?” Quillette, 9 Δεκεμβρίου 2024.

	Πλήρης αναδημοσίευση μέσω του Universidad Torcuato Di Tella: https://www.utdt.edu/ver_nota_prensa.php?id_nota_prensa=22491&id_item_menu=6
--	--

Δραστηριότητα 2

Τίτλος	Παιχνίδια και δημιουργικές προσεγγίσεις της εξουσίας
Ενδεικτική διάρκεια	100-120 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	6–25 συμμετέχοντες/ουσες
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	✓ Χώροι που επιτρέπουν την παράλληλη εργασία σε μικρές ομάδες ✓ Κάρτες συντονισμού ✓ Μαρκαδόροι ή στυλό ✓ Πίνακας ή επιφάνεια ανάρτησης
Στόχοι	• Η προσέγγιση του θέματος της εξουσίας και η ανάπτυξη προσωπικής αντίληψης για την έννοιά της μέσα από τεχνικές θεάτρου και δημιουργικής γραφής. • Η ανταλλαγή ιδεών μέσα στην ομάδα, η γνωριμία με διαφορετικές οπτικές και η καλλιέργεια της αποδοχής τους. • ☐ Η ενθάρρυνση της αυτόνομης ενασχόλησης με το θέμα και μετά την ολοκλήρωση των ασκήσεων.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	I. Δραστηριότητες ενεργοποίησης και σχηματισμού ομάδων «Χι, Χα, Χο» Η ομάδα στέκεται σε κύκλο. Ένα άτομο τεντώνει και τα δύο χέρια μπροστά του, δείχνει ένα άλλο άτομο και λέει «Χι». Το άτομο στο οποίο απευθύνεται σηκώνει και τα δύο χέρια ψηλά και φωνάζει «Χα». Τα δύο άτομα που στέκονται δεξιά και αριστερά του σηκώνουν τα χέρια τους, τα στρέφουν προς το μέρος του και φωνάζουν «Χο». Στη συνέχεια, το άτομο που είπε «Χα» δείχνει κάποιο άλλο άτομο στον κύκλο και φωνάζει με τη σειρά του «Χι». Η δραστηριότητα συνεχίζεται με τον ίδιο τρόπο.

Ήχοι και χειρονομίες

Η ομάδα στέκεται σε κύκλο. Ένα άτομο στρέφεται προς το άτομο που βρίσκεται στα αριστερά του και κάνει μία χειρονομία, συνοδευόμενη από έναν ήχο.

Το άτομο στα αριστερά στρέφεται προς το μέρος του και επαναλαμβάνει τη χειρονομία και τον ήχο. Έπειτα, στρέφεται προς το επόμενο άτομο στα αριστερά του και δημιουργεί μια νέα, δική του χειρονομία και έναν διαφορετικό ήχο.

Το επόμενο άτομο τα επαναλαμβάνει και, στη συνέχεια, δημιουργεί τη δική του χειρονομία και τον δικό του ήχο. Η διαδικασία συνεχίζεται μέχρι να συμμετάσχουν όλα τα μέλη της ομάδας.

Το μπουκάλι

Η ομάδα στέκεται σε κύκλο. Ο/Η εκπαιδευτής/τρια τοποθετεί ένα άδειο μπουκάλι στο κέντρο και εξηγεί ότι το συγκεκριμένο αντικείμενο μπορεί να είναι οτιδήποτε άλλο εκτός από μπουκάλι.

Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να χρησιμοποιήσουν τη φαντασία τους και να δείξουν τι άλλο θα μπορούσε να συμβολίζει ή σε τι θα μπορούσε να μεταμορφωθεί.

Για παράδειγμα, μπορούν να το χρησιμοποιήσουν σαν ηλεκτρική σκούπα για να καθαρίσουν τον χώρο, σαν κιθάρα, μικρόφωνο ή ακόμη και σαν ψαλίδι για βλεφαρίδες. Οι δυνατότητες είναι απεριόριστες.

II. Δημιουργική γραφή

- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αναφέρουν τις λέξεις, τις εικόνες ή τις έννοιες που συνδέουν με τη λέξη «εξουσία». Καταγράψτε τις στον πίνακα ή σε κάρτες και τοποθετήστε τις σε διάφορα σημεία του χώρου. Ενδεικτικές απαντήσεις μπορεί να είναι: συγκεκριμένα πρόσωπα, πατριαρχία, κυβέρνηση, εκφοβισμός, θρόνος, συγγραφέας, προφήτης, ανωνυμία, πλαίσιο, δημόσιος λόγος, σύγκρουση, διπλωματία κ.ά.
- Δημιουργήστε μικρές ομάδες των τριών ή, το πολύ, τεσσάρων ατόμων. Ζητήστε από κάθε ομάδα να γράψει ένα κείμενο στο οποίο θα περιλαμβάνονται τέσσερις λέξεις από την προηγούμενη δραστηριότητα ιδεοθύελλας. Δώστε στις ομάδες 15–20 λεπτά. Εάν κάποιο άτομο προτιμά να γράψει

μόνο του, μπορεί να το κάνει.

- Προσκαλέστε τις ομάδες, μία κάθε φορά, στη «σκηνή», δηλαδή σε ένα προκαθορισμένο σημείο του χώρου. Κάθε ομάδα παρουσιάζει την ιστορία της στην ολομέλεια. Με αυτόν τον τρόπο, οι συμμετέχοντες/ουσες εξασκούνται στην ομιλία μπροστά σε κοινό. Παράλληλα, άτομα με διαφορετικό γλωσσικό ή πολιτισμικό υπόβαθρο μπορούν, μέσα από την ανάγνωση του κειμένου, να ενισχύσουν τις γλωσσικές τους δεξιότητες στη χώρα όπου ζουν.
- Αναρτήστε τα κείμενα σε σημείο όπου θα είναι ευδιάκριτα.
- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να υπογραμμίσουν τέσσερις λέξεις στα κείμενα των άλλων ομάδων οι οποίες τους κεντρίζουν ιδιαίτερα το ενδιαφέρον.
- Στη συνέχεια, ζητήστε από κάθε άτομο να επιλέξει μία από αυτές τις λέξεις.

III. Θέατρο Εικόνων

- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να σχηματίσουν έναν κύκλο.
- Ζητήστε από κάθε άτομο να επινοήσει μία χειρονομία που να εκφράζει τη λέξη που επέλεξε. Αρχικά, όλοι/ες γυρίζουν την πλάτη τους προς το κέντρο του κύκλου και σκέφτονται ήρεμα τη χειρονομία τους. Μόλις την επιλέξουν, στρέφονται ξανά προς το κέντρο, ώστε να μπορούν να βλέπουν ο ένας τον άλλο.
- Ζητήστε τους να μην παρουσιάσουν ακόμη τη χειρονομία τους.
- Πείτε «Δράση!» και ζητήστε από όλους/ες να εκτελέσουν ταυτόχρονα τη χειρονομία τους. Στη συνέχεια, κάθε άτομο την παρουσιάζει ξεχωριστά, ώστε να μπορέσουν να την παρατηρήσουν όλα τα μέλη της ομάδας.
- Σχηματίστε ξανά μικρές ομάδες. Μπορείτε να ζητήσετε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να κινούνται ελεύθερα στον χώρο και να χαιρετούν ο ένας τον άλλο με διαφορετικούς τρόπους: σαν πρωθυπουργός, σαν εργαζόμενος/η στην καθαριότητα, σαν δημοσιογράφος ή σαν νεόνυμφος/η.
- Έπειτα, πείτε «Σταματήστε!». Οι συμμετέχοντες/ουσες

	παραμένουν στο σημείο όπου βρίσκονται και σχηματίζουν μικρές ομάδες με τα άτομα που στέκονται κοντά τους. • Ζητήστε τους να παρουσιάσουν ξανά μεταξύ τους τις χειρονομίες τους. • Στη συνέχεια, ζητήστε τους να συνδυάσουν τις χειρονομίες και να δημιουργήσουν από κοινού μία παγωμένη εικόνα. Ορισμένες ομάδες ενδέχεται να αναπτύξουν μια σύντομη σκηνή αντί για παγωμένη εικόνα· και αυτή η επιλογή είναι αποδεκτή. • Ζητήστε από όλους/ες να επιστρέψουν στην ολομέλεια. • Κάθε ομάδα παρουσιάζει την παγωμένη εικόνα ή τη σύντομη σκηνή της. • Μετά από κάθε παρουσίαση, ζητήστε από το κοινό να σχολιάσει: 1. Τι είδε; 2. Εάν αναγνωρίζει το συγκεκριμένο θέμα μέσα από προσωπικές εμπειρίες. 3. Τι αισθάνθηκε παρακολουθώντας την παγωμένη εικόνα ή τη σύντομη σκηνή. • Μόνο αφού ακουστούν οι παρατηρήσεις του κοινού, δώστε τον λόγο στα μέλη της ομάδας που παρουσίασε, ώστε να σχολιάσουν ή να εξηγήσουν τη δημιουργία τους. • Αφού ολοκληρωθούν όλες οι παρουσιάσεις, ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να δώσουν ανατροφοδότηση σχετικά με τη δραστηριότητα. Ερωτήσεις για τη συζήτηση αναστοχασμού • Πώς ήταν η εμπειρία της συγγραφής του κειμένου και, στη συνέχεια, της «μετάφρασης» των λέξεων σε χειρονομίες και σε μια κοινή παγωμένη εικόνα; • Τι σας φάνηκε ιδιαίτερα ενδιαφέρον; • Χρειάστηκε θάρρος για να συμμετάσχετε; • Ποιες δυσκολίες ή ποια «εμπόδια» αντιμετωπίσατε;
--	--

Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	Για ορισμένα άτομα, η ελεύθερη γραφή ή η απόδοση λέξεων μέσα από χειρονομίες μπορεί να αποτελεί μια ασυνήθιστη ή απαιτητική εμπειρία. Ενθαρρύνετε τα, εξηγώντας ότι η αρχή είναι συνήθως το δυσκολότερο μέρος και ότι αρκεί να κάνουν μια πρώτη προσπάθεια. Κανένα άτομο, ωστόσο, δεν πρέπει να πιεστεί να συμμετάσχει. Όποιος/α δεν επιθυμεί να λάβει ενεργό μέρος μπορεί να αναλάβει τον ρόλο του/της δημοσιογράφου ή του/της κριτικού θεάτρου και να παρατηρεί τη διαδικασία.
Πηγές	Boal, Augusto. <i>Games for Actors and Non-Actors</i>. 2η έκδ. Μετάφραση: Adrian Jackson. London: Routledge, 2002. Palmer, A. J. <i>Writing and Imagery: How to Deepen Your Creativity and Improve Your Writing</i>. Aber Books, 2010. Επανεκδόθηκε ως <i>Writing and Imagery: How to Avoid Writer's Block (How to Become an Author)</i>. Aber Books, 2013.

ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΟΥ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ

Η μαθησιακή ενότητα «**Κατανόηση του μετασχηματισμού**» προσφέρει μια ευρύτερη κατανόηση των κοινωνικών συνθηκών και του τρόπου με τον οποίο αυτές επηρεάζουν τη ζωή όλων, συμπεριλαμβανομένων των έμφυλων σχέσεων. Βοηθά τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να προσανατολιστούν μέσα σε ένα σύνθετο κοινωνικό περιβάλλον, να αναλύσουν την πραγματικότητα και, παράλληλα, να διατυπώσουν θετικά οράματα για την κοινωνία.

Η ενότητα χωρίζεται σε τρία κεφάλαια, καθένα από τα οποία βασίζεται στο προηγούμενο:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Μετασχηματισμοί στην ιστορία και στο παρόν

-  **Μέρος 1:** Karl Polanyi – Ο Μεγάλος Μετασχηματισμός
-  **Μέρος 2:** Ανατολική Ευρώπη: Η δημοκρατική μετάβαση του 1989 και ο μετασχηματισμός της κεντρικά σχεδιασμένης οικονομίας σε οικονομία της αγοράς
-  **Μέρος 3:** Δυτική Ευρώπη: Η εμπορευματοποίηση του κράτους πρόνοιας στο όνομα της νεοφιλελεύθερης πολιτικής στρατηγικής
-  **Μέρος 4:** Ο μετασχηματισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η ανάδυση ενός πολυπολικού κόσμου

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Δυστοπία – Η κλιμάκωση των κρίσεων

-  **Μέρος 1:** Το χάσμα μεταξύ πλουσίων και φτωχών, η αποσύνθεση των κοινωνικών δομών και η στροφή προς την ασφάλεια και τον εθνικισμό
-  **Μέρος 2:** «Τεχνοφεουδαρχία» και νέες σχέσεις εξάρτησης
-  **Μέρος 3:** Ένα ψηφιακό νομισματικό σύστημα, οικολογική καταστροφή και οικονομία πολέμου;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ουτοπίες – Διέξοδοι και πλαίσια για τη δημοκρατία των φύλων

-  **Μέρος 1:** Κοινωνικοοικολογικός μετασχηματισμός και υπέρβαση του Κεφαλαϊόκαινου
-  **Μέρος 2:** Ανανέωση της δημοκρατίας στην εποχή της ψηφιοποίησης
-  **Μέρος 3:** Ισότητα των φύλων και χειραφέτηση

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
1. Κατανόηση των μετασχηματισμών στην ιστορία και στο παρόν.	1. Ικανότητα κατανόησης των κοινωνικοπολιτικών πλαισίων.	1. Αναλυτική σκέψη σε συνδυασμό με τον αναστοχασμό πάνω στην προσωπική αντίληψη της πραγματικότητας.
2. Κατανόηση των βασικών αρχών της έννοιας της τεχνοφεουδαρχίας.	2. Ικανότητα σύνδεσης των προσωπικών βιωμάτων με τις κοινωνικές εξελίξεις.	2. Συμμετοχή σε συζητήσεις για κοινωνικοπολιτικά ζητήματα και ικανότητα διαμόρφωσης και διατύπωσης προσωπικής
3. Εννοιολογική κατανόηση και αποδοχή της πολυπλοκότητας των	3. Ικανότητα αναγνώρισης και αποδοχής των προσωπικών ορίων, καθώς και προθυμία για την	

σύγχρονων κοινωνιών.	απόκτηση νέων γνώσεων.	άποψης. 3. Εξέταση των ζητημάτων φύλου στο πλαίσιο των ευρύτερων κοινωνικών εξελίξεων.
----------------------	------------------------	--

Δραστηριότητες

Δραστηριότητα 1	
Τίτλος	Βιογραφική αφήγηση
Ενδεικτική διάρκεια	60 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	2–20 συμμετέχοντες/ουσες
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	- Ήσυχος και άνετος χώρος
Στόχοι	• Ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σύνδεση ανάμεσα στις πολιτικές και τις προσωπικές εξελίξεις μέσα σε μια κοινωνία. • Δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για τη συζήτηση δυνητικά αμφιλεγόμενων θεμάτων μέσα από μια βιογραφική προσέγγιση. • Εξάσκηση στην ενεργητική ακρόαση, στον σεβασμό και στην αποδοχή της διαφορετικότητας. • Δημιουργία γεφυρών μεταξύ ανθρώπων με διαφορετικά βιώματα και πολιτικές απόψεις.

Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	• Οι συμμετέχοντες/ουσες κάθονται σε κύκλο. • Διατυπώστε την ακόλουθη καθοδηγητική ερώτηση: «Με ποιους τρόπους επηρέασαν τη ζωή μου οι κοινωνικές αλλαγές ή οι κοινωνικοί μετασχηματισμοί;» • Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να μοιραστούν ιστορίες από τη ζωή τους. Θα μπορούσαν, για παράδειγμα, να αναφερθούν σε εμπειρίες από τον μετασχηματισμό της Ανατολικής Γερμανίας και της Ανατολικής Ευρώπης κατά τη δεκαετία του 1990 ή σε αλλαγές στον τρόπο επικοινωνίας και στις αναγνωστικές τους συνήθειες ως αποτέλεσμα της ψηφιοποίησης. • Όταν μιλά ένα άτομο, τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας ακούν. Δεν γίνονται ερωτήσεις, σχόλια, αξιολογήσεις ή συμπληρωματικές παρεμβάσεις. • Κάθε συμμετέχων/ουσα έχει στη διάθεσή του/της 10–15 λεπτά για να αφηγηθεί τις προσωπικές του/της ιστορίες. Στη συνέχεια, ο λόγος δίνεται σε άλλο μέλος της ομάδας και η διαδικασία συνεχίζεται με τον ίδιο τρόπο. Ερωτήσεις για τη συζήτηση αναστοχασμού • Πώς ήταν να μιλήσετε για τη ζωή σας; • Τι σας φάνηκε ευχάριστο; • Τι σας δυσκόλεψε; • Πώς ήταν να ακούτε τις ιστορίες των άλλων; • Τι μάθατε μέσα από αυτές;
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	Σημείωση 1 Μπορείτε να τοποθετήσετε στο κέντρο του κύκλου αντικείμενα ή εικόνες που συμβολίζουν τον μετασχηματισμό. Οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να επιλέξουν μια εικόνα ή ένα αντικείμενο και να το χρησιμοποιήσουν ως αφετηρία για να περιγράψουν μια εμπειρία μετασχηματισμού από τη ζωή τους. Σημείωση 2 Βεβαιωθείτε ότι οι συμμετέχοντες/ουσες αποφεύγουν τα σχόλια, τις αξιολογήσεις, τις συζητήσεις και τις ερωτήσεις κατά τη διάρκεια των αφηγήσεων. Μετά την ολοκλήρωση της άσκησης μπορούν να πραγματοποιηθούν ανεπίσημες συζητήσεις σχετικά με όσα

	μοιράστηκαν τα μέλη της ομάδας.
Πηγές	Meister, Daniel R. (2018). "The Biographical Turn and the Case for Historical Biography." <i>History Compass</i>, 16(1), e12436, σσ. 1–10. Tedder, Michael & Biesta, Gert (2007). Learning from Life and Learning for Life: Exploring the Opportunities for Biographical Learning in the Lives of Adults.

Δραστηριότητα 2	
Τίτλος	Η έννοια της τεχνοφεουδαρχίας
Ενδεικτική διάρκεια	90 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	6 to 25 συμμετέχοντες/ουσες
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	✓ Κείμενα από εφημερίδες, βιβλία, ιστολόγια, επιστολές, δελτία Τύπου, επίσημες διακηρύξεις, ποιήματα κ.ά. ✓ Χώρος κατάλληλος για εργασία σε ομάδες και για την παρουσίαση μιας αυτοσχέδιας θεατρικής σκηνής.
Στόχοι	• Παιγνιώδης προσέγγιση της έννοιας της τεχνοφεουδαρχίας, όπως την παρουσιάζει ο Γιάνης Βαρουφάκης, με παράλληλη ενθάρρυνση των συμμετεχόντων/ουσών να συνεισφέρουν τις δικές τους ιδέες και σκέψεις. • Εξάσκηση στην ανάγνωση και στην κατανόηση κειμένου, είτε στη μητρική είτε σε μια ξένη γλώσσα. • Ανακάλυψη και αξιοποίηση της προσωπικής δημιουργικότητας. • Ενίσχυση της ικανότητας ανάληψης δράσης. • Ενδυνάμωση της συνοχής της ομάδας, τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα, και δημιουργία ενός πλαισίου μέσα στο οποίο τα μέλη της αισθάνονται ότι ανήκουν. • Υπέρβαση του φόβου συμμετοχής σε θεατρικά παιχνίδια και σκηνές.
Αναλυτική περιγραφή,	I. Δραστηριότητες ενεργοποίησης και σχηματισμού ομάδων

**συζήτηση και
αξιολόγηση**

«Σιπ – Σεπ – Μπόινγκ»

Η ομάδα στέκεται σε κύκλο. Ο/Η συντονιστής/τρια του παιχνιδιού χτυπά τα χέρια του/της μία φορά, στρέφεται προς το άτομο που βρίσκεται στα αριστερά του/της και λέει «Σιπ».

Το άτομο αυτό επαναλαμβάνει την κίνηση, στέλνοντας το παλαμάκι προς τα αριστερά και λέγοντας επίσης «Σιπ». Η διαδικασία συνεχίζεται μέχρι να συμμετάσχουν όλα τα μέλη του κύκλου.

Στη συνέχεια, ο/η συντονιστής/τρια χτυπά ξανά τα χέρια, στρέφεται προς το άτομο που βρίσκεται στα δεξιά του/της και λέει «Σεπ». Πλέον, οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να στέλνουν το παλαμάκι προς τα αριστερά λέγοντας «Σιπ» ή προς τα δεξιά λέγοντας «Σεπ».

Ύστερα από λίγο, ο/η συντονιστής/τρια εισάγει ένα ακόμη στοιχείο: φωνάζει «Μπόινγκ» και «πετά» το παλαμάκι προς ένα άτομο που στέκεται διαγώνια απέναντί του/της. Το άτομο αυτό δεν μπορεί να είναι κάποιο από τα δύο διπλανά του/της.

Το «σπασμένο τηλέφωνο» των χειρονομιών

Οι συμμετέχοντες/ουσες παραμένουν στον κύκλο. Ένα άτομο κάνει μια απλή χειρονομία, για παράδειγμα αγγίζει τη μύτη του.

Τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας επαναλαμβάνουν διαδοχικά την ίδια χειρονομία, κάνοντάς την κάθε φορά μεγαλύτερη και πιο έντονη από την προηγούμενη. Έτσι, στο τέλος, μια απλή κίνηση, όπως το άγγιγμα της μύτης, μπορεί να έχει μετατραπεί σε μια μεγάλη κυκλική κίνηση του δαχτύλου γύρω από τη μύτη, συνοδευόμενη ακόμη και από περιστροφή ολόκληρου του σώματος.

«Τι κάνεις;»

Οι συμμετέχοντες/ουσες στέκονται σε σειρά. Ένα άτομο βρίσκεται στη «σκηνή», μπροστά από την υπόλοιπη ομάδα.

Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ορίζει μια δραστηριότητα, για παράδειγμα «τραγουδάω στη βροχή», και το άτομο στη σκηνή αρχίζει να την αναπαριστά.

Το επόμενο άτομο στη σειρά το ρωτά: «Τι κάνεις;». Το άτομο που βρίσκεται στη σκηνή απαντά αναφέροντας μια εντελώς διαφορετική δραστηριότητα από αυτή που παρουσιάζει. Στο συγκεκριμένο παράδειγμα, θα μπορούσε να απαντήσει: «Πλένω τα πιάτα».

Το άτομο που έκανε την ερώτηση ανεβαίνει στη σκηνή και αρχίζει να αναπαριστά τη δραστηριότητα που άκουσε, δηλαδή το πλύσιμο των πιάτων. Το επόμενο άτομο το ρωτά: «Τι κάνεις;» και εκείνο απαντά αναφέροντας μια διαφορετική δραστηριότητα από αυτή που εκτελεί. Η διαδικασία συνεχίζεται με τον ίδιο τρόπο.

II. Θέατρο Εφημερίδας

Στο Θέατρο Εφημερίδας, η ομάδα δημιουργεί μια θεατρική σκηνή χρησιμοποιώντας ένα δημοσιογραφικό κείμενο ή άλλο γραπτό υλικό, όπως ένα άρθρο, μια αναφορά από πολιτική συνάντηση, ένα απόσπασμα από τη Βίβλο ή το Σύνταγμα μιας χώρας, την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου κ.ά.

- Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε μικρές ομάδες των τεσσάρων ή πέντε ατόμων.
- Δώστε σε κάθε ομάδα ένα κείμενο σχετικό με το θέμα της δραστηριότητας.
- Ζητήστε από τις ομάδες να μελετήσουν προσεκτικά το κείμενο. Ιδανικά, ένα ή περισσότερα μέλη της ομάδας μπορούν να το διαβάσουν φωναχτά, εναλλάσσοντας τους ρόλους τους.
- Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να εκφράσουν τους συνειρμούς, τις σκέψεις, τις ερωτήσεις, τις αμφιβολίες, τις επικρίσεις ή τη συμφωνία τους με όσα διάβασαν και να τα συζητήσουν μεταξύ τους.
- Έπειτα από περίπου 15 λεπτά, ζητήστε από κάθε ομάδα να επιλέξει τις πτυχές του κειμένου που παρουσιάζουν το μεγαλύτερο ενδιαφέρον για τα μέλη της.
- Προσκαλέστε τα μέλη των ομάδων να εξετάσουν πώς συνδέονται αυτές οι πτυχές με τη δική τους ζωή, να τις συζητήσουν και να δημιουργήσουν με βάση αυτές μια σύντομη θεατρική σκηνή.
- Δώστε στις ομάδες συνολικά 30–40 λεπτά για να εξοικειωθούν με το κείμενο και να αναπτύξουν τη σκηνή τους.
- Ζητήστε από κάθε ομάδα να παρουσιάσει τη σκηνή της στην ολομέλεια.

Μετά από κάθε παρουσίαση, απευθύνετε στο κοινό τις ακόλουθες

ερωτήσεις:

- Τι είδατε;
- Τι πιστεύετε ότι προσπάθησαν να εκφράσουν οι συμμετέχοντες/ουσες;
- Ποιο μπορεί να ήταν το μήνυμα της σκηνής;
- Ποια είναι η άποψή σας για τα θέματα που παρουσιάστηκαν και για τον τρόπο με τον οποίο αποδόθηκαν;

Στη συνέχεια, απευθύνετε στα μέλη της ομάδας που παρουσίασε τη σκηνή τις παρακάτω ερωτήσεις:

- Τι θέλατε να παρουσιάσετε;
- Ποιες πτυχές του θέματος ήταν σημαντικές για εσάς;
- Πώς αισθανθήκατε κατά την παρουσίαση της σκηνής;

Ερωτήσεις για τη συζήτηση αναστοχασμού

- Διακρίνετε κάποια σύνδεση ανάμεσα στην έννοια της τεχνοφεουδαρχίας και στις προσωπικές σας αντιλήψεις και εμπειρίες;
- Πώς ήταν για εσάς η προσέγγιση ενός θέματος μέσα από το Θέατρο Εφημερίδας;
- Τι σας φάνηκε ενδιαφέρον;
- Ποιες δυσκολίες ή ποια «εμπόδια» αντιμετωπίσατε;

Προτεινόμενα κείμενα

Varoufakis, Yanis (25 Ιουνίου 2024). "[Overthrowing Our Tech Overlords](#)." *Noema Magazine*.

Varoufakis, Yanis (13 Ιανουαρίου 2024). "[Q&A on Technofeudalism – Interviewed by Lorenzo Teclame for valori.it](#)."

Gane, Nicholas (2025). "[Capitalism Is Capitalism, Not Technofeudalism](#)." *Journal of Classical Sociology*, 25(4), σσ. 353–368. Δημοσιεύτηκε αρχικά ηλεκτρονικά στις 9 Αυγούστου 2024.

Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Όλοι οι άνθρωποι μπορούν να γίνουν ηθοποιοί. Μία από τις βασικές ιδέες του Θεάτρου του Καταπιεσμένου, το οποίο ανέπτυξαν ο Augusto Boal και οι συνεργάτες του, είναι η υπέρβαση της διάκρισης μεταξύ των ηθοποιών και ενός παθητικού κοινού που περιορίζεται στην παρακολούθηση. • Η συμμετοχή σε κάθε άσκηση αποτελεί ελεύθερη επιλογή. Εάν κάποιο άτομο δεν επιθυμεί να συμμετάσχει σε μια δραστηριότητα, η επιλογή του πρέπει να γίνεται σεβαστή. Όλες οι δραστηριότητες είναι προαιρετικές. • ☐ Τα λάθη είναι απολύτως αποδεκτά.
Πηγές	Varoufakis, Yanis (2023). <i>Technofeudalism: What Killed Capitalism</i>. London: The Bodley Head. The Institute of Art and Ideas. "The Next Stage of Capitalism: Yanis Varoufakis on Technofeudalism and the Fall of Democracy." YouTube.

ΗΘΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ

Πώς μπορεί η ηθική ηγεσία να προάγει την ισότητα, τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη και να συμβάλει στη μείωση του έμφυλου χάσματος εξουσίας;

Η μαθησιακή ενότητα «Ηθική ηγεσία» εισάγει τους/τις εκπαιδευόμενους/ες στις θεμελιώδεις αρχές της ηθικής ηγεσίας, αναδεικνύοντας παράλληλα τη θετική συμβολή της στην ισότητα, τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη. Εξετάζει διάφορα μοντέλα λήψης ηθικών αποφάσεων και τη σημασία τους για την άσκηση ηγεσίας, εφοδιάζοντας τους/τις εκπαιδευόμενους/ες με τις δεξιότητες που χρειάζονται για να αντιμετωπίζουν προκλήσεις σχετικές με το έμφυλο χάσμα εξουσίας.

Η ενότητα παρέχει πρακτικές στρατηγικές για τη διατήρηση της εμπιστοσύνης, την επίλυση συγκρούσεων και τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού και ισότιμου περιβάλλοντος. Δίνοντας έμφαση στην κοινωνική ευθύνη και στις κοινές αρχές ηθικής συμπεριφοράς, ενδυναμώνει τους/τις εκπαιδευόμενους/ες ώστε να συμβάλλουν ενεργά στη μείωση του έμφυλου χάσματος εξουσίας και στην προώθηση μιας κουλτούρας δικαιοσύνης και συνεργασίας.

Η ενότητα χωρίζεται σε τρία θεματικά μέρη, τα οποία συνδέονται μεταξύ τους και καθοδηγούν τους/τις εκπαιδευόμενους/ες βήμα προς βήμα στη μαθησιακή τους διαδρομή:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΟΙ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ

-  Μέρος 1: Τι είναι η ηθική και ποιες είναι οι καταβολές της;
-  Μέρος 2: Τι σημαίνει ηθική ηγεσία και ποια είναι τα χαρακτηριστικά ενός/μίας ηθικού/ής ηγέτη/ηγέτιδας;
-  Μέρος 3: Γιατί είναι σημαντική η ορθή άσκηση ηθικής ηγεσίας και η εμπιστοσύνη των εργαζομένων σε αυτήν;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΗΘΙΚΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΚΑΙ Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΣΤΙΣ ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

-  Μέρος 1: Τι είναι η ηθική λήψη αποφάσεων και πώς μπορεί να υποστηρίξει τις ίσες ευκαιρίες;
-  Μέρος 2: Ποια είναι τα βασικά μοντέλα ηθικής λήψης αποφάσεων;
-  Μέρος 3: Πώς μπορούμε να προσανατολιστούμε στον κόσμο των ψευδών ειδήσεων και να λαμβάνουμε τις σωστές αποφάσεις για την υποστήριξη των ίσων ευκαιριών;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΙΣΗ ΠΡΟΣΒΑΣΗ – ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ

-  Μέρος 1: Ποιες προκλήσεις της ηθικής ηγεσίας αντιμετωπίζουμε στο πλαίσιο της ισότητας των φύλων;
-  Μέρος 2: Ποια είναι τα συνηθέστερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όσον αφορά την πρόσβαση σε ίσες ευκαιρίες;
-  Μέρος 3: Πώς μπορούν οι ηγέτες και οι ηγέτιδες να αντιμετωπίσουν προληπτικά την έμφυλη ανισότητα και να καλλιεργήσουν συμπεριληπτικά περιβάλλοντα, υιοθετώντας μια ηθική προσέγγιση;

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
1. Κατανόηση των θεμελιωδών αρχών της ηθικής ηγεσίας, όπως η ακεραιότητα, η λογοδοσία, η ενσυναίσθηση, η δικαιοσύνη και η διαφάνεια. 2. Γνώση διαφορετικών μοντέλων λήψης ηθικών αποφάσεων και της σημασίας τους για την άσκηση ηγεσίας. 3. Κατανόηση των προκλήσεων που συνδέονται με την ηθική ηγεσία, των εμποδίων στην ισότητα των ευκαιριών και του αντίκτυπού τους στο έμφυλο χάσμα εξουσίας.	1. Ικανότητα εφαρμογής μοντέλων λήψης ηθικών αποφάσεων σε πραγματικές καταστάσεις και προβλήματα. 2. Ικανότητα ανάπτυξης στρατηγικών για τη διατήρηση της εμπιστοσύνης και της αξιοπιστίας στο πλαίσιο της ηθικής ηγεσίας, όπως η συνέπεια, η διαφανής επικοινωνία και η καθοδήγηση μέσω του προσωπικού παραδείγματος. 3. Ικανότητα επίλυσης συγκρούσεων και αντιμετώπισης ηθικών προκλήσεων στο πλαίσιο της ισότητας των φύλων.	1. Καλλιέργεια ενεργής στάσης απέναντι στην προώθηση ηθικών πρακτικών και στη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού και ισότιμου περιβάλλοντος. 2. Δέσμευση στην κοινωνική ευθύνη και αναγνώριση του ευρύτερου αντίκτυπου της ηγεσίας στην κοινωνία και στο περιβάλλον. 3. Καλλιέργεια συνεργατικής νοοτροπίας και ανάληψη κοινής ευθύνης για την τήρηση των αρχών ηθικής συμπεριφοράς.

Δραστηριότητες

Δραστηριότητα 1	
Τίτλος	Η ηθική ηγεσία στην πράξη – Επίλυση ηθικών διλημμάτων
Ενδεικτική διάρκεια	120 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	Ομάδες 4–6 εκπαιδευομένων, έως 18 άτομα συνολικά
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	• εκτυπωμένο Φύλλο Εργασίας 1 με σύνοψη των μοντέλων ηθικής λήψης αποφάσεων και Φύλλο Εργασίας 2 με κάρτες σεναρίων (ηθικά διλήμματα σχετικά με την ισότητα των φύλων, τη διαφορετικότητα, τη συμπερίληψη και την ηγεσία) • χαρτόνια παρουσίασης (flipcharts), μαρκαδόροι, αυτοκόλλητα σημειώματα (sticky notes) • μια ευρύχωρη αίθουσα με χώρο για ομαδικές συζητήσεις και παρουσιάσεις
Στόχοι	• εφαρμογή των αρχών της ηθικής ηγεσίας σε πραγματικά σενάρια • ενίσχυση των δεξιοτήτων ηθικής λήψης αποφάσεων σε επαγγελματικά διλήμματα, με βάση μοντέλα ηθικής λήψης αποφάσεων • προώθηση της συζήτησης γύρω από τη διαφορετικότητα, τη συμπερίληψη και την ισότητα των φύλων • ενίσχυση της ομαδικής εργασίας και εξάσκηση της επικοινωνίας και της συνεργασίας σε ομαδικό περιβάλλον • ανάπτυξη κριτικής σκέψης και δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων στο πλαίσιο της ισότητας των φύλων και της ηγεσίας
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	1 Εισαγωγή (20 λεπτά) • Ο/η εκπαιδευτής/εκπαιδεύτρια παρουσιάζει τη δραστηριότητα και εξηγεί συνοπτικά τη σημασία της ηθικής ηγεσίας και της ηθικής λήψης αποφάσεων στην ηγεσία, ιδιαίτερα σε σχέση με την προώθηση της ισότητας των φύλων. • Ο/η εκπαιδευτής/εκπαιδεύτρια ενθαρρύνει τους εκπαιδευόμενους να αναφέρουν τα μοντέλα ηθικής λήψης αποφάσεων που έμαθαν στην ενότητα και να εξηγήσουν τις βασικές τους αρχές (δεοντολογικό μοντέλο, ωφελιμιστικό μοντέλο, ηθική των αρετών, μοντέλο δικαιοσύνης, ηθική της φροντίδας, δαισθητισμός).

	2 Ομαδική εργασία(40 λεπτά) • Κάθε ομάδα λαμβάνει μια κάρτα σεναρίου με ένα διαφορετικό ηθικό δίλημμα σχετικό με την ισότητα των φύλων και τη συμπερίληψη (παρέχεται στο Φύλλο Εργασίας 2), καθώς και μια σύνοψη των μοντέλων ηθικής λήψης αποφάσεων (Φύλλο Εργασίας 1). • Οι ομάδες αναλύουν το δίλημμα χρησιμοποιώντας τα μοντέλα ηθικής λήψης αποφάσεων και απαντώντας στις ερωτήσεις που περιλαμβάνονται στο Φύλλο Εργασίας 2. • Κάθε ομάδα ετοιμάζει μια σύντομη παρουσίαση της προτεινόμενης λύσης, δείχνοντας πώς θα αντιμετώπιζε την κατάσταση με ηθικό τρόπο. 3 Παρουσίαση (40 λεπτά) • Κάθε ομάδα παρουσιάζει το δίλημμα και την προτεινόμενη λύση στην ολομέλεια. • Οι υπόλοιπες ομάδες μπορούν να αμφισβητήσουν την προσέγγιση, να θέσουν ερωτήσεις και να ανοίξουν συζήτηση. 4 Ανατροφοδότηση & Αξιολόγηση (20 λεπτά) • Οι εκπαιδευόμενοι/ες αναστοχάζονται πάνω στα βασικά συμπεράσματα, απαντώντας σε ερωτήσεις όπως: ○ Ποιες ήταν οι βασικές προκλήσεις στην επίλυση των διλημάτων; ○ Πώς οι αρχές της ηθικής ηγεσίας καθοδήγησαν τις αποφάσεις σας; ○ Ποιο μοντέλο ηθικής ήταν το πιο χρήσιμο για την επίλυση του διλήμματος; ○ Πώς μπορούν αυτά τα διδάγματα να εφαρμοστούν σε πραγματικούς χώρους εργασίας; ○ Τι θα κάνατε διαφορετικά σε έναν πραγματικό ηγετικό ρόλο; • Οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν επίσης να γράψουν μια σύντομη προσωπική αναστοχαστική καταγραφή σχετικά με τον ρόλο τους στη δραστηριότητα και όσα έμαθαν.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Παρέχετε παραδείγματα για το πώς η ηθική ηγεσία μπορεί να δημιουργήσει ένα πιο συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον, σε περίπτωση που κάποιοι εκπαιδευόμενοι δυσκολεύονται να βρουν λύσεις. • Ενθαρρύνετε την κριτική σκέψη, αντί να αναζητάτε «σωστές» ή «λάθος» απαντήσεις.

	• Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να σκέφτονται πέρα από τις άμεσες λύσεις και να εξετάζουν τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις. • Διευκολύνετε μια ανοιχτή και με σεβασμό συζήτηση. • Να είστε προετοιμασμένοι να καθοδηγήσετε τη συζήτηση, εάν οι ομάδες δυσκολεύονται να εφαρμόσουν τα μοντέλα ηθικής λήψης αποφάσεων.
Πηγές	1. Lo Iacono, Valeria. "Ethical Leadership: A Cornerstone of Success in Business and Effective Managerial Training." <i>Symonds Research</i>. Τελευταία ενημέρωση: 8 Μαΐου 2026. Διαθέσιμο στο: https://symondsresearch.com/ethical-leadership/ 2. Torres, Max. <i>Ethical Decision-Making Models</i>. Research Paper No. 358, IESE Business School, University of Navarra, Φεβρουάριος 1998. Διαθέσιμο στο: https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0358-E.pdf 3. Bourke, Juliet, and Andrea Titus. "Why Inclusive Leaders Are Good for Organizations, and How to Become One." <i>Harvard Business Review</i>, 29 Μαρτίου 2019. Διαθέσιμο στο: https://hbr.org/2019/03/why-inclusive-leaders-are-good-for-organizations-and-how-to-become-one 1. Treviño, Linda K., and Katherine A. Nelson. <i>Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right</i>. 8η έκδ., Wiley, 2021. Διαθέσιμο στο: https://www.wiley.com/en-us/managing-business-ethics-straight-talk-about-how-to-do-it-right-8th-edition-p-9781119711001

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1	
ΜΟΝΤΕΛΑ ΛΗΨΗΣ ΗΘΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ	
☒ Δεοντολογικό μοντέλο Το μοντέλο αυτό είναι εμπνευσμένο από το έργο του Immanuel Kant. Δίνει έμφαση στην τήρηση των ηθικών κανόνων και στην εκπλήρωση των καθηκόντων, ανεξάρτητα από τις συνέπειες των πράξεων, και βασίζεται σε καθολικές αρχές ηθικής συμπεριφοράς.	
☒ Ωφελιμιστικό μοντέλο Το μοντέλο αυτό βασίζεται στο έργο του Jeremy Bentham και του John Stuart Mill. Σύμφωνα με αυτό, οι αποφάσεις πρέπει να αποσκοπούν στη μεγιστοποίηση του συνολικού οφέλους, το οποίο περιλαμβάνει την ευεξία, την ευτυχία και την ευημερία. Επομένως, ηθική θεωρείται η απόφαση που προσφέρει το μεγαλύτερο δυνατό όφελος στον μεγαλύτερο αριθμό ανθρώπων.	
☒ Ηθική της αρετής Το μοντέλο της ηθικής της αρετής βασίζεται στο έργο του Αριστοτέλη. Εστιάζει στον προσωπικό χαρακτήρα και στις αρετές του/της ηγέτη/ιδας, δίνοντας έμφαση σε	

χαρακτηριστικά όπως η δικαιοσύνη, το θάρρος και η ειλικρίνεια.

✓ **Μοντέλο της δικαιοσύνης**

Το μοντέλο αυτό αντλεί από το έργο του John Rawls και δίνει έμφαση στη δικαιοσύνη και στην ισότητα κατά τη λήψη αποφάσεων. Ηθική θεωρείται μια απόφαση που ακολουθεί τις αρχές της δικαιοσύνης, όπως η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και η προστασία των ευάλωτων ατόμων και όσων βρίσκονται σε μειονεκτική θέση.

✓ **Ηθική της φροντίδας**

Το μοντέλο αυτό αναδεικνύει τη σημασία των ανθρώπινων σχέσεων, της ευθύνης απέναντι στους άλλους και της ενσυναίσθησης. Τονίζει την ανάγκη αναγνώρισης και σεβασμού των αναγκών των άλλων, καθώς και την έμπρακτη φροντίδα για την κάλυψή τους. Η συγκεκριμένη προσέγγιση βασίζεται στο έργο της Carol Gilligan και της Nel Noddings.

✓ **Ηθικός δαισθητισμός**

Το συγκεκριμένο μοντέλο λήψης αποφάσεων αποδίδει πρωταρχικό ρόλο στη διαίσθηση, η οποία λειτουργεί ως βασική πηγή γνώσης και ως θεμέλιο για τη λήψη ηθικών αποφάσεων. Βασίζεται στην εσωτερική αίσθηση σχετικά με το αν κάτι είναι σωστό ή λάθος και στηρίζεται στην προσωπική κρίση. Το μοντέλο έχει επηρεαστεί από το έργο του George Edward Moore και του William David Ross.

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2

Σενάριο 1: Η πρόκληση της μητρότητας

✦ **Κατάσταση:**

Η Lisa έχει μακροχρόνια εμπειρία στην εταιρεία, είναι ταλαντούχα και αποτελεί την καλύτερη υποψήφια για προαγωγή σε ηγετική θέση. Ωστόσο, πρόσφατα ανακοίνωσε την εγκυμοσύνη της. Ορισμένα στελέχη θεωρούν ότι δεν θα πρέπει να ληφθεί υπόψη, καθώς θα γεννήσει σε περίπου έξι μήνες και δεν θέλουν να επενδύσουν σε κάποιον με αβέβαιες προοπτικές. Επιπλέον, κάποια μέλη της ομάδας φοβούνται ότι οι συχνές απουσίες της μπορεί να οδηγήσουν σε άνιση κατανομή εργασίας.

💡 **Δίλημμα**

Πρέπει η εταιρεία να προαγάγει τη Lisa με βάση τις δεξιότητες, την εμπειρία και το ταλέντο της, γνωρίζοντας ότι μπορεί να απουσιάζει συχνά, ή να επιλέξει έναν άλλο υποψήφιο που μπορεί να αφοσιωθεί πλήρως στη θέση;

🔍 **Σημεία προς συζήτηση:**

- Πώς θα πρέπει μια συμπεριληπτική εταιρεία να αντιμετωπίζει την εγκυμοσύνη στις αποφάσεις προαγωγής;
- Πώς επηρεάζουν οι προκαταλήψεις την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας;

- Ποιες πολιτικές και πρακτικές μπορούν να εφαρμοστούν για την υποστήριξη της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;
- Πώς θα αντιμετωπίζατε τις πιθανές ανησυχίες των υπόλοιπων μελών της ομάδας;
- Ποια νομικά και ηθικά πλαίσια εφαρμόζονται;

Σενάριο 2: Διαφάνεια στο μισθολογικό χάσμα

Κατάσταση:

Η Margo, επικεφαλής ομάδας σε μια συμβουλευτική εταιρεία, ανακαλύπτει ότι ένας νεοπροσληφθείς άνδρας συνάδελφος στην ίδια θέση, με παρόμοια προσόντα, λαμβάνει 15% υψηλότερο μισθό από εκείνη, παρόλο που έχει πολύ λιγότερη εμπειρία. Όταν θέτει το ζήτημα στον υπεύθυνο ανθρωπίνου δυναμικού, της απαντούν ότι οι μισθοί είναι εμπιστευτικοί και ότι η συζήτησή τους μπορεί να οδηγήσει σε πειθαρχικές συνέπειες.

Δίλημμα:

Πρέπει η Margo να αποκαλύψει δημόσια το μισθολογικό χάσμα, διακινδυνεύοντας τη θέση της, ή να προσπαθήσει να το αλλάξει μέσα από το σύστημα;

Σημεία προς συζήτηση:

- Ποιες είναι οι ηθικές και άλλες επιπτώσεις της μυστικότητας στους μισθούς;
- Πώς θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη υποκειμενικά κριτήρια, όπως οι συστάσεις ή η πρωτοβουλία, σε σύγκριση με αντικειμενικά κριτήρια, όπως τα προσόντα, η εκπαίδευση και η προϋπηρεσία;
- Ποιες στρατηγικές θα προτείνατε για την επικοινωνία του ζητήματος με την ανώτερη διοίκηση και τους εργαζομένους;
- Ποια βήματα θα προτείνατε για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος και τη διασφάλιση διαφάνειας στο μέλλον;

Σενάριο 3: Ποσοστώσεις διαφορετικότητας

Κατάσταση:

Ο Liam είναι Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού σε μια μεγάλη εταιρεία, η οποία έχει θέσει έναν στόχο διαφορετικότητας: το 50% των ηγετικών θέσεων να καλύπτεται από γυναίκες μέσα στα επόμενα τρία χρόνια. Ενώ ορισμένοι εργαζόμενοι υποστηρίζουν αυτή την πρωτοβουλία, άλλοι υποστηρίζουν ότι μπορεί να οδηγήσει στην πρόσληψη ή προαγωγή λιγότερο κατάλληλων υποψηφίων μόνο και μόνο για την επίτευξη του στόχου.

Δίλημμα:

Ως Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού που είναι υπεύθυνος για την επίτευξη αυτού του στόχου, πώς θα εφαρμόζατε την ποσόστωση διαφορετικότητας, διατηρώντας ταυτόχρονα τη δικαιοσύνη και την αξιοκρατία (δηλαδή την επιλογή ανθρώπων με βάση τις ικανότητες, τις δεξιότητες και την εμπειρία τους);

Σημεία προς συζήτηση:

- Πώς θα αντιμετωπίζατε τις ανησυχίες σχετικά με την αξιοκρατία έναντι των ποσοστώσεων διαφορετικότητας;
- Ποια βήματα μπορούν να ληφθούν ώστε να εντοπιστούν και να υποστηριχθούν κατάλληλες γυναίκες για ηγετικές θέσεις;
- Ποιες στρατηγικές θα προτείνατε για την επικοινωνία των οφελών της διαφορετικότητας σε εργαζομένους που διατηρούν επιφυλάξεις;
- Ποιες επιπτώσεις μπορεί να έχει αυτή η αλλαγή στην εταιρεία και στους εργαζομένους μακροπρόθεσμα;

Δραστηριότητα 2

Τίτλος	Πλοήγηση στις ψευδείς ειδήσεις: Ηθική ηγεσία στην ψηφιακή εποχή
Ενδεικτική διάρκεια	120 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	Ομάδες 4–6 εκπαιδευομένων, έως 18 άτομα συνολικά
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	• εκτυπωμένο Φύλλο Εργασίας για τους/τις εκπαιδευόμενους/ες • φορητοί υπολογιστές ή tablets με πρόσβαση στο διαδίκτυο (ένα ανά ομάδα) • χαρτόνια παρουσίασης (flipcharts), μαρκαδόροι, αυτοκόλλητα σημειώματα (sticky notes) • μια ευρύχωρη αίθουσα για ομαδικές συζητήσεις και παρουσιάσεις
Στόχοι	• ανάπτυξη δεξιοτήτων κριτικής σκέψης για την αξιολόγηση της αξιοπιστίας πληροφοριών • κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η παραπληροφόρηση και οι ψευδείς ειδήσεις επηρεάζουν την ηθική λήψη αποφάσεων • εφαρμογή μοντέλων ηθικής λήψης αποφάσεων για την αξιολόγηση του αντίκτυπου της διάδοσης ή χρήσης παραπληρητικών πληροφοριών • εκμάθηση ηθικών στρατηγικών για τη διαχείριση της παραπληροφόρησης
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	1 Εισαγωγή (15 λεπτά) • Ο/η εκπαιδευτής/εκπαιδεύτρια παρουσιάζει τη δραστηριότητα, εξηγώντας τη σημασία της ικανότητας αναγνώρισης ψευδών ειδήσεων και λήψης ηθικών αποφάσεων στην ηγεσία. • Υπενθυμίζει στους συμμετέχοντες τα μοντέλα ηθικής λήψης αποφάσεων που έμαθαν στην ενότητα (δεοντολογικό μοντέλο, ωφελιμιστικό μοντέλο, ηθική των αρετών, μοντέλο δικαιοσύνης, ηθική της φροντίδας, διαισθητισμός) — μπορεί να χρησιμοποιηθεί το Φύλλο Εργασίας 1 από τη Δραστηριότητα 1. 2 Ομαδική εργασία (60 λεπτά) • Κάθε ομάδα επιλέγει 5 παραδείγματα ψευδών ειδήσεων από τον σύνδεσμο: https://library-nd.libguides.com/fake-news/examples και διαβάζει την ιστορία και την ενότητα ελέγχου γεγονότων (fact-checking).

	• Με βάση τις παρεχόμενες πληροφορίες, κάθε ομάδα συνοψίζει τα βασικά ευρήματα που βοηθούν στην αναγνώριση ψευδών ειδήσεων, δημιουργώντας μία «Εργαλειοθήκη Ελέγχου Πληροφοριών» (Fact-Checking Toolbox). • Κάθε ομάδα λαμβάνει Φύλλο Εργασίας με οδηγίες για την ανάπτυξη της εργαλειοθήκης. 3 Παρουσίαση (25 λεπτά) • Κάθε ομάδα παρουσιάζει τα ευρήματά της και την «Εργαλειοθήκη Ελέγχου Πληροφοριών» που δημιούργησε. • Ο/η εκπαιδευτής/εκπαιδευτρια θέτει επιπλέον ερωτήσεις σχετικά με τη διαδικασία ανάπτυξης της εργαλειοθήκης (π.χ. Ποια βήματα ακολουθήσατε; Ποιες πηγές χρησιμοποιήσατε; Ποιοι ρόλοι αναλήφθηκαν από τα μέλη της ομάδας;). 4 Ανατροφοδότηση & Αξιολόγηση (20 λεπτά) • Ο/η εκπαιδευτής/εκπαιδευτρια διευκολύνει συζήτηση σχετικά με τα βασικά συμπεράσματα, θέτοντας ερωτήσεις όπως: ○ Πώς αποφασίσατε ποια εργαλεία ή οδηγίες να συμπεριλάβετε στην εργαλειοθήκη σας; ○ Πώς τα μοντέλα ηθικής λήψης αποφάσεων σας βοήθησαν να αξιολογήσετε την αξιοπιστία των ειδήσεων; ○ Υπήρχαν ιστορίες που ήταν ιδιαίτερα δύσκολο να αξιολογηθούν; Γιατί; ○ Ποιο ήταν το πιο εκπληκτικό ή χρήσιμο στοιχείο που μάθατε από αυτή τη δραστηριότητα; ○ Πώς αυτή η άσκηση άλλαξε τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζετε τις ειδήσεις και την πληροφόρηση στην προσωπική ή επαγγελματική σας ζωή; • Οι συμμετέχοντες μπορούν επίσης να γράψουν μια σύντομη προσωπική αναστοχαστική καταγραφή σχετικά με τον ρόλο τους στη δραστηριότητα και όσα έμαθαν.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να σκέφτονται τις μακροπρόθεσμες συνέπειες της διάδοσης ή χρήσης παραπλανητικών πληροφοριών. • Να είστε προετοιμασμένοι να παρέχετε καθοδήγηση σχετικά με τη χρήση εργαλείων ελέγχου πληροφοριών (fact-checking), σε περίπτωση που οι συμμετέχοντες δεν είναι εξοικειωμένοι με αυτά (π.χ. Google Reverse Image Search, FactCheck.org, Snopes.com, BBC Reality Check κ.λπ.). • Συνοψίστε τα βασικά συμπεράσματα στο τέλος της ανατροφοδότησης, ώστε να ενισχυθεί η μάθηση. • Ενθαρρύνετε τους εκπαιδευόμενους να σκεφτούν πώς μπορούν να εφαρμόσουν όσα έμαθαν στην πράξη.
Πηγές	1. EUROPEAN COMMISSION. <i>Cooperating with Fact-</i>

	<i>Checkers, Civil Society, Media and Academia</i>. Τελευταία ενημέρωση: 12 Μαρτίου 2026. Διαθέσιμο στο: https://commission.europa.eu/topics/countering-information-manipulation/cooperating-fact-checkers-civil-society-media-and-academia_en 2. EUROPEAN COMMISSION. <i>European Digital Media Observatory – EDMO</i>. Τελευταία ενημέρωση: 22 Ιουνίου 2026. Διαθέσιμο στο: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/european-digital-media-observatory 3. TORRES, Max. <i>Ethical Decision-Making Models</i>. Research Paper No. 358. IESE Business School, University of Navarra, Φεβρουάριος 1998. Διαθέσιμο στο: https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0358-E.pdf
--	---

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
● Μεταβείτε στη σελίδα https://library-nd.libguides.com/fakenews/examples και επιλέξτε πέντε παραδείγματα ψευδών ειδήσεων. ● Διαβάστε τις ειδήσεις και το σχετικό υλικό επαλήθευσης γεγονότων και συνοψίστε τα βασικά ευρήματα που θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους/τις νέους/ες να αναγνωρίζουν τις ψευδείς ειδήσεις. Παρουσιάστε τα ευρήματά σας με τη μορφή μιας «Εργαλειοθήκης Ελέγχου Γεγονότων». Οι ακόλουθες καθοδηγητικές ερωτήσεις μπορούν να σας βοηθήσουν να δημιουργήσετε την εργαλειοθήκη σας: ➤ Ποια ήταν τα συνηθέστερα προειδοποιητικά σημάδια ή μοτίβα που εντοπίσατε στις ψευδείς ειδήσεις; ➤ Ποια χαρακτηριστικά κάνουν μια πληροφορία να φαίνεται αξιόπιστη ή ύποπτη; ➤ Ποιες ενδείξεις μπορούν να σας βοηθήσουν να αξιολογήσετε αν μια είδηση είναι ψευδής; ➤ Ποια εργαλεία επαλήθευσης γεγονότων είναι διαθέσιμα; ➤ Πώς μπορούν τα μοντέλα ηθικής λήψης αποφάσεων να συμβάλουν στον εντοπισμό των ψευδών ειδήσεων; ➤ Παρουσιάστε την «Εργαλειοθήκη Ελέγχου Γεγονότων» με τρόπο εύληπτο και οπτικά ελκυστικό για ένα νεανικό κοινό. Μπορείτε να επιλέξετε τη μορφή που προτιμάτε, όπως φυλλάδιο, infographic, παρουσίαση PowerPoint, ανάρτηση ιστολογίου ή οποιαδήποτε άλλη κατάλληλη μορφή.	

ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ

Η εκπαιδευτική ενότητα «Θεμελιώδεις αρχές αποτελεσματικής ηγεσίας» δίνει στους/στις εκπαιδευόμενους/ες τη δυνατότητα να διερευνήσουν τι σημαίνει πραγματικά να ηγείται κανείς με σαφήνεια, αυτοπεποίθηση και συναισθηματική νοημοσύνη. Σχεδιασμένη με πρακτική και συμπεριληπτική προσέγγιση, η ενότητα βοηθά τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να προσδιορίσουν την ηγετική τους ταυτότητα, να κατανοήσουν τις βασικές διαφορές μεταξύ ηγεσίας και διοίκησης και να ενισχύσουν την ικανότητά τους να ενεργούν συνειδητά σε διαφορετικά περιβάλλοντα. Μέσα από τον αναστοχασμό, τη θεωρία και την εφαρμογή σε πραγματικές συνθήκες, ενθαρρύνονται να αξιοποιήσουν το ηγετικό τους δυναμικό — όχι προσπαθώντας να προσαρμοστούν σε ένα προκαθορισμένο πρότυπο, αλλά αναπτύσσοντας ένα προσωπικό στυλ ηγεσίας που βασίζεται στην αυτογνωσία, την προσαρμοστικότητα και την ενσυναίσθηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Τι χαρακτηρίζει έναν ηγέτη ή μια ηγέτιδα; Διερεύνηση των ορισμών και των βασικών χαρακτηριστικών

- 📖 Μέρος 1: Τι είναι η ηγεσία και σε τι διαφέρει από τη διοίκηση;
- 📖 Μέρος 2: Χαρακτηριστικά των αποτελεσματικών ηγετών και ηγετιδών
- 📖 Μέρος 3: Αυτοαξιολόγηση – Τι είδους ηγέτης ή ηγέτιδα είμαι;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ηγεσία στην πράξη – Στυλ, ρόλοι και τρόποι ανταπόκρισης

- 📖 Μέρος 1: Στυλ ηγεσίας
- 📖 Μέρος 2: Πότε να ηγείστε και πότε να διοικείτε
- 📖 Μέρος 3: Προορατική και αντιδραστική ηγεσία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ενσυναίσθηση και συναισθηματική νοημοσύνη στην ηγεσία

- 📖 Μέρος 1: Ο ρόλος της ενσυναίσθησης στην ηγεσία
- 📖 Μέρος 2: Η συναισθηματική νοημοσύνη ως ηγετικό πλεονέκτημα
- 📖 Μέρος 3: Ηγεσία με ενσυναίσθηση – Δημιουργία συμπεριληπτικών ομάδων με ισχυρά κίνητρα

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
1. Κατανόηση της έννοιας της ηγεσίας και των βασικών διαφορών μεταξύ ενός/μιας	1. Αναστοχασμός και αξιολόγηση του προσωπικού στυλ ηγεσίας, των δυνατών σημείων και	1. Ανάπτυξη αισθήματος προσωπικής ευθύνης και λογοδοσίας κατά την άσκηση ηγετικών ρόλων.

ηγέτη/ιδας και ενός/μιας μάνατζερ. 2. Αναγνώριση των βασικών χαρακτηριστικών ενός/μιας αποτελεσματικού/ής ηγέτη/ιδας, όπως η επικοινωνία, η λήψη αποφάσεων, το όραμα και η συναισθηματική νοημοσύνη. 3. Αναγνώριση και διάκριση των βασικών στυλ ηγεσίας, όπως η μετασχηματιστική, η υπηρετική, η δημοκρατική και η αυταρχική ηγεσία, καθώς και κατανόηση του αντίκτυπού τους. 4. Κατανόηση της διαφοράς μεταξύ της ηγεσίας που βασίζεται στην πρόβλεψη και την ανάληψη πρωτοβουλίας και της ηγεσίας που περιορίζεται στην αντίδραση στα γεγονότα, καθώς και του τρόπου με τον οποίο μια νοοτροπία έγκαιρης δράσης ενισχύει την ηγετική ικανότητα. 5. Κατανόηση του ρόλου της ενσυναίσθησης και της συναισθηματικής νοημοσύνης στην ηγεσία και στη δυναμική της ομάδας.	των πεδίων που χρειάζονται περαιτέρω ανάπτυξη. 2. Διάκριση μεταξύ των ρόλων της ηγεσίας και της διοίκησης και εφαρμογή της κατάλληλης προσέγγισης ανάλογα με την περίπτωση. 3. Προσαρμογή του στυλ ηγεσίας στις διαφορετικές ανάγκες της ομάδας και στο εκάστοτε οργανωσιακό πλαίσιο. 4. Επίδειξη ηγεσίας που βασίζεται στην πρόβλεψη και την ανάληψη πρωτοβουλίας, μέσα από τη διαμόρφωση οράματος, την έγκαιρη αναγνώριση πιθανών προκλήσεων και την ενεργό δράση. 5. Εφαρμογή της ενσυναίσθησης στην ηγεσία μέσα από την ενεργητική ακρόαση και τη συμπεριληπτική υποστήριξη της ομάδας.	2. Καλλιέργεια της αυτογνωσίας και της δεκτικότητας στη διαρκή μάθηση ως αναπόσπαστων στοιχείων της προσωπικής ηγετικής ανάπτυξης. 3. Καλλιέργεια μιας νοοτροπίας προσανατολισμένης στην ανάληψη πρωτοβουλίας και στην εξεύρεση λύσεων, στο πλαίσιο μιας ομάδας ή ενός οργανισμού. 4. Υιοθέτηση συνεργατικών και συμμετοχικών προσεγγίσεων ηγεσίας. 5. Αναγνώριση της ενσυναίσθησης και της συναισθηματικής νοημοσύνης ως θεμελιωδών στοιχείων μιας ουσιαστικής και συμπεριληπτικής ηγεσίας.
--	--	--

Δραστηριότητες

Δραστηριότητα 1	
Τίτλος	«Τι είδους ηγέτης/ηγέτιδα είσαι;» – Διερεύνηση ηγετικών χαρακτηριστικών και στυλ ηγεσίας
Ενδεικτική διάρκεια	90–120 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	4–6 συμμετέχοντες/ουσες ανά ομάδα. Η δραστηριότητα ενδείκνυται για ομάδες 12–30 εκπαιδευομένων.
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	- Χαρτί πίνακα παρουσιάσεων (flipchart) και μαρκαδόροι - Αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων σε δύο χρώματα - Φύλλο εργασίας «Ηγετικά χαρακτηριστικά και στυλ ηγεσίας» (περιλαμβάνεται παρακάτω) - Στυλό και φύλλα χαρτιού A4 - Ανοιχτός χώρος κατάλληλος για ομαδική συζήτηση και αναστοχασμό
Στόχοι	- Να ενθαρρύνει τον αναστοχασμό σχετικά με τα προσωπικά ηγετικά χαρακτηριστικά και τα δυνατά σημεία των συμμετεχόντων/ουσών. - Να παρουσιάσει διαφορετικά στυλ και χαρακτηριστικά ηγεσίας με πρακτικό και κατανοητό τρόπο. - Να υποστηρίξει τους/τις εκπαιδευόμενους/ες στη χαρτογράφηση της προσωπικής τους ηγετικής ταυτότητας. - Να προωθήσει τη συζήτηση σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής διαφορετικών στυλ ηγεσίας σε διαφορετικές καταστάσεις.
Αναλυτική περιγραφή,	Βήμα 1: Εισαγωγική συζήτηση – «Τι είναι η ηγεσία;» (15 λεπτά) Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε μικρές ομάδες και θέστε την

συζήτηση και αξιολόγηση	ακόλουθη ερώτηση: «Ποια στοιχεία κάνουν ένα άτομο ηγέτη ή ηγέτιδα;» Ζητήστε από τις ομάδες να ανταλλάξουν ιδέες σχετικά με χαρακτηριστικά, συμπεριφορές ή παραδείγματα ηγεσίας και να τα καταγράψουν σε αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων. Κάθε ομάδα παρουσιάζει ορισμένες από τις βασικές ιδέες της. Ο/Η εκπαιδευτής/τρια καταγράφει στον πίνακα παρουσιάσεων τα χαρακτηριστικά ή τα μοτίβα που εμφανίζονται συχνότερα, όπως το όραμα, η επικοινωνία, η ενσυναίσθηση και η οργανωτική ικανότητα. Βήμα 2: Αναστοχασμός σχετικά με τα ηγετικά χαρακτηριστικά (20 λεπτά) Μοιράστε το φύλλο εργασίας με τα ηγετικά χαρακτηριστικά. Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να επιλέξουν: • Τρία χαρακτηριστικά που θεωρούν ότι περιγράφουν τον σημερινό τρόπο με τον οποίο ασκούν ηγεσία. • Ένα χαρακτηριστικό που θα ήθελαν να αναπτύξουν. Οι συμμετέχοντες/ουσες γράφουν κάθε χαρακτηριστικό σε διαφορετικό αυτοκόλλητο χαρτάκι και το τοποθετούν σε έναν κοινό πίνακα ή τοίχο, κάτω από μία από τις ακόλουθες κατηγορίες: ● Τα δυνατά σημεία που διαθέτω σήμερα ● Το χαρακτηριστικό που θέλω να αναπτύξω Βήμα 3: Διερεύνηση των στυλ ηγεσίας μέσα από σενάρια (20 λεπτά) Παρουσιάστε τα ακόλουθα πέντε στυλ ηγεσίας: • Μετασχηματιστική ηγεσία • Δημοκρατική ηγεσία • Υπηρετική ηγεσία • Αυταρχική ηγεσία • Μη παρεμβατική ηγεσία (laissez-faire) Μοιράστε τις περιγραφές των στυλ ηγεσίας που περιλαμβάνονται στο φύλλο εργασίας. Στη συνέχεια, δώστε σε κάθε ομάδα ένα διαφορετικό παράδειγμα περίπτωσης και θέστε την ακόλουθη ερώτηση: «Πώς θα διαχειριζόταν αυτή την κατάσταση ένας/μία ηγέτης/ηγέτιδα που ακολουθεί καθένα από τα παραπάνω στυλ;»
---------------------------------------	--

Ενδεικτικές καταστάσεις

1. Ένα μέλος της ομάδας δεν τηρεί επανειλημμένα τις προθεσμίες.
2. Τα μέλη της ομάδας διαφωνούν σχετικά με την κατεύθυνση ενός έργου.
3. Το ηθικό της ομάδας είναι χαμηλό μετά την αποτυχία μιας εκστρατείας.
4. Καλείστε να διαχειριστείτε μια επείγουσα κατάσταση και δεν υπάρχει χρόνος για συζήτηση.
5. Ένα νέο μέλος της ομάδας είναι συνεσταλμένο και διστάζει να εκφράσει την άποψή του.

Οι ομάδες παρουσιάζουν τις προσεγγίσεις τους. Στη συνέχεια, ο/η εκπαιδευτής/τρια διευκολύνει τον αναστοχασμό με βάση τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποιο στυλ σας φάνηκε πιο φυσικό κατά την παρουσίαση;
- Ποιο στυλ θεωρείτε ότι θα σας δυσκόλευε περισσότερο;

Βήμα 4: Προσωπικός χάρτης ηγεσίας (20 λεπτά)

Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να δημιουργήσουν έναν προσωπικό χάρτη ηγεσίας μίας σελίδας, συμπληρώνοντας τις ακόλουθες προτάσεις:

- «Αυτός είναι ο τρόπος με τον οποίο ασκώ ηγεσία σήμερα...»
- «Αυτές είναι οι αξίες που θέλω να καθοδηγούν την ηγεσία μου...»
- «Ο δικός μου συνδυασμός στυλ ηγεσίας είναι...»
- «Μία ενέργεια που θα κάνω για να ενισχύσω τις ηγετικές μου ικανότητες είναι...»

Αναστοχασμός και ερωτήσεις αξιολόγησης

Μετά την ολοκλήρωση της δραστηριότητας, συντονίστε μια ομαδική συζήτηση χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες ερωτήσεις αναστοχασμού.

Προσωπικός αναστοχασμός

- Για ποια ηγετικά χαρακτηριστικά αισθανθήκατε μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση;
- Με ποιο χαρακτηριστικό ή στυλ ηγεσίας αισθάνεστε λιγότερο άνετα και γιατί;
- Σας εξέπληξε κάτι στην αυτοαξιολόγησή σας ή στην ανατροφοδότηση που λάβατε από την ομάδα;

Τα στυλ ηγεσίας στην πράξη

- Κατά τη συζήτηση των σεναρίων, ποιο στυλ ηγεσίας σας φάνηκε πιο φυσικό;
- Υπήρχαν καταστάσεις στις οποίες ένα στυλ φάνηκε σαφώς

	αποτελεσματικότερο από τα υπόλοιπα; Γιατί; • Πώς θα μπορούσε να αλλάξει το στυλ ηγεσίας που προτιμάτε, ανάλογα με το πλαίσιο ή τα άτομα με τα οποία συνεργάζεστε; Η οπτική των άλλων • Αντιλήφθηκαν τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας το στυλ ηγεσίας σας με τον ίδιο τρόπο που το περιγράψατε εσείς; • Πώς αισθανθήκατε συζητώντας ανοιχτά για την ηγεσία με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας; Ανάπτυξη και ενδυνάμωση • Ποια ηγετική συμπεριφορά θα θέλατε να εξασκείτε πιο συνειδητά; • Πώς θα μπορούσατε να εφαρμόσετε όσα ανακαλύψατε σήμερα στην κοινότητα, στην ομάδα ή στην προσωπική σας ζωή; • Πώς επηρεάζουν στοιχεία της ταυτότητάς σας, όπως το φύλο, η ηλικία ή το κοινωνικό και πολιτισμικό σας υπόβαθρο, τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεστε τον εαυτό σας ως ηγέτη/ηγέτιδα ή τον τρόπο με τον οποίο σας αντιλαμβάνονται οι άλλοι;
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Ενθαρρύνετε τη διερεύνηση διαφορετικών στυλ ηγεσίας. Δεν υπάρχει μία και μοναδική «σωστή» προσέγγιση. • Λάβετε υπόψη τις πολιτισμικές και έμφυλες αντιλήψεις και ερμηνείες της ηγεσίας. • Τονίστε ότι ο τρόπος άσκησης της ηγεσίας εξελίσσεται ανάλογα με το πλαίσιο και την εμπειρία. • Εάν μειωθεί η ενέργεια της ομάδας, αξιοποιήστε το χιούμορ ή σύντομες ασκήσεις ενεργοποίησης μεταξύ των επιμέρους βημάτων.
Πηγές	SkillsYouNeed. <i>Leadership Styles</i>. Διαθέσιμο στο: https://www.skillsyouneed.com/lead/leadership-styles.html CPD Online College. <i>Different Leadership Styles</i>. Διαθέσιμο στο: https://cpdonline.co.uk/knowledge-base/business/different-leadership-styles/

Ηγετικά χαρακτηριστικά και στυλ ηγεσίας

Συνήθη ηγετικά χαρακτηριστικά

- Αυτοπεποίθηση
- Αποφασιστικότητα
- Ικανότητα ακρόασης
- Στρατηγική σκέψη
- Υποστηρικτική στάση
- Όραμα
- Ευελιξία
- Διεκδικητικότητα
- Ενσυναίσθηση
- Ικανότητα έμπνευσης
- Αναστοχαστική σκέψη
- Δημιουργικότητα
- Συμπεριληπτική στάση
- Ψυχραιμία υπό πίεση
- Ικανότητα κινητοποίησης των άλλων

☒ **Επιλέξτε τρία χαρακτηριστικά που περιγράφουν τον σημερινό τρόπο με τον οποίο ασκείτε ηγεσία.**

★ **Επιλέξτε ένα χαρακτηριστικό που θα θέλατε να αναπτύξετε.**

🌀 **Τα στυλ ηγεσίας με μια ματιά**

Στυλ ηγεσίας	Περιγραφή
Μετασχηματιστική ηγεσία	Εμπνέει τη διαμόρφωση οράματος και την αλλαγή, ενθαρρύνει την καινοτομία και κινητοποιεί τους άλλους.
Δημοκρατική ηγεσία	Συμπεριλαμβάνει την ομάδα στη λήψη αποφάσεων και δίνει έμφαση στη συμμετοχή και την κοινή ευθύνη.
Υπηρετική ηγεσία	Θέτει σε προτεραιότητα την ευημερία και την ανάπτυξη των άλλων και ασκείται μέσα από την υποστήριξη και τη φροντίδα.
Αυταρχική ηγεσία	Οι αποφάσεις λαμβάνονται γρήγορα και χωρίς τη συμμετοχή της ομάδας. Μπορεί να είναι χρήσιμη σε καταστάσεις κρίσης ή όταν απαιτείται σαφής δομή.
Μη παρεμβατική ηγεσία (laissez-faire)	Παρέχει χώρο και εμπιστοσύνη στην ομάδα, με ελάχιστη παρέμβαση. Μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά με ομάδες που διαθέτουν αυτονομία και ικανότητα αυτοοργάνωσης.

Δραστηριότητα 2

Τίτλος	«Αντιδρώ ή ανταποκρίνομαι;» – Εξάσκηση στην προνοητική ηγεσία και στην ηγεσία με ενσυναίσθηση
Ενδεικτική διάρκεια	90–105 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	3–5 συμμετέχοντες/ουσες ανά ομάδα. Η δραστηριότητα ενδείκνυται για ομάδες 12–30 εκπαιδευομένων.
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	• Κάρτες σεναρίων (περιλαμβάνονται στο φύλλο εργασίας) • Πίνακας παρουσιάσεων (flipchart) ή λευκός πίνακας • Στυλό και χαρτί • Έντυπη ή προβαλλόμενη σύντομη ανακεφαλαίωση της συναισθηματικής νοημοσύνης (προαιρετικά) • Ήσυχος χώρος για την προετοιμασία των παιχνιδιών ρόλων και την ομαδική συζήτηση
Στόχοι	• Να βοηθήσει τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να διακρίνουν την αυτόματη ή παρορμητική αντίδραση από την προνοητική και συνειδητή ηγετική συμπεριφορά. • Να συμβάλει στην ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ενσυναίσθησης κατά τη λήψη αποφάσεων. • Να ενθαρρύνει τη δημιουργική σκέψη και τις συμπεριληπτικές πρακτικές ηγεσίας. • Να δημιουργήσει ένα ασφαλές περιβάλλον για τον πειραματισμό με διαφορετικές ηγετικές προσεγγίσεις.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και	Βήμα 1: Εισαγωγή στις βασικές έννοιες (10 λεπτά) Παρουσιάστε ή υπενθυμίστε τη διαφορά μεταξύ της αυτόματης αντίδρασης και της προνοητικής, συνειδητής ανταπόκρισης κατά την άσκηση ηγεσίας. Ζητήστε από τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να αναλογιστούν σύντομα τις

αξιολόγηση

ακόλουθες ερωτήσεις:

- Πότε συνηθίζω να αντιδρώ παρορμητικά εξαιτίας του άγχους;
- Πότε έχω καταφέρει να ενεργήσω με ψυχραιμία και σαφή πρόθεση, ακόμη και υπό πίεση;

Μπορείτε να γράψετε στον πίνακα την ακόλουθη σύγκριση:

Αυτόματη ή παρορμητική αντίδραση	Συνειδητή και προνοητική ανταπόκριση
Η αντίδραση καθορίζεται από το συναίσθημα.	Η ανταπόκριση βασίζεται σε συνειδητή πρόθεση.
Επιδιώκεται μια βραχυπρόθεσμη λύση.	Επιδιώκεται μια μακροπρόθεσμη λύση.
Η συμπεριφορά ενεργοποιείται από εξωτερικά γεγονότα.	Η συμπεριφορά καθοδηγείται από εσωτερική διαύγεια και επίγνωση.
Η δράση είναι συχνά ανοργάνωτη ή επηρεάζεται από την πίεση.	Η δράση είναι σχεδιασμένη και βασίζεται στην αυτογνωσία.

Βήμα 2: Ομαδικό παιχνίδι ρόλων με βάση τα σενάρια (40 λεπτά)

Μοιράστε μία διαφορετική κάρτα σεναρίου σε κάθε ομάδα. Ζητήστε από τις ομάδες:

1. Να συζητήσουν την κατάσταση.
2. Να προετοιμάσουν δύο σύντομα παιχνίδια ρόλων:
 - ο Μία εκδοχή που παρουσιάζει μια αυτόματη ή παρορμητική αντίδραση.
 - ο Μία εκδοχή που παρουσιάζει μια προνοητική ανταπόκριση, βασισμένη στη συναισθηματική νοημοσύνη.

Δώστε στις ομάδες 20–25 λεπτά για να προετοιμαστούν και 2–3 λεπτά για να παρουσιάσουν κάθε εκδοχή.

Ενδεικτικές αντιδράσεις μπορεί να είναι:

- Να αγνοήσει ή να κατηγορήσει κάποιος/α ένα μέλος της ομάδας — αυτόματη αντίδραση.
- Να ακούσει, να δείξει ενσυναίσθηση και να αναζητήσει από κοινού μια λύση — προνοητική και συνειδητή ανταπόκριση.

Βήμα 3: Αναστοχασμός και ομαδική συζήτηση (25 λεπτά)

Μετά από κάθε παρουσίαση, θέστε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποιες ήταν οι βασικές διαφορές μεταξύ των δύο τρόπων ανταπόκρισης;
- Με ποιον τρόπο ο/η ηγέτης/ηγέτιδα επέδειξε —ή δεν επέδειξε— ενσυναίσθηση και επίγνωση;
- Ποια εκδοχή φάνηκε πιο ενδυναμωτική ή αποτελεσματική;

	• Ποιες συνήθειες θα μπορούσαν να σας βοηθήσουν να περάσετε από την παρορμητική αντίδραση σε μια πιο συνειδητή και προνοητική άσκηση ηγεσίας; Βήμα 4: Ατομικός αναστοχασμός (15 λεπτά) Ζητήστε από τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να συμπληρώσουν ατομικά στο σημειωματάριό τους τις ακόλουθες προτάσεις: • «Μια ηγετική κατάσταση στην οποία συνήθως αντιδρώ παρορμητικά είναι...» • «Μια περισσότερο συνειδητή και προνοητική ανταπόκριση θα ήταν...» • «Για να αλλάξω τη συμπεριφορά μου, θα μπορούσα να δοκιμάσω...» Προσκαλέστε όσους/ες το επιθυμούν να μοιραστούν τις σκέψεις τους με την ομάδα.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Τονίστε ότι πρόκειται για έναν ασφαλή χώρο πειραματισμού και ότι δεν υπάρχει μία «τέλεια» απάντηση. • Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αποδώσουν με ρεαλιστικό τρόπο τα συναισθήματα στα παιχνίδια ρόλων. Πώς θα εκδηλωνόταν το πραγματικό άγχος ή η σύγχυση σε μια τέτοια κατάσταση; • Εάν χρειαστεί, προτείνετε ορισμένες φράσεις που εκφράζουν ενσυναίσθηση, όπως: «Πώς αισθάνεσαι;» ή «Καταλαβαίνω ότι αυτό είναι δύσκολο». • Επιτρέψτε στα μέλη των ομάδων να επιλέξουν ρόλους που τα βοηθούν να δοκιμάσουν κάτι απαιτητικό, χωρίς να παραβιάζεται το αίσθημα ασφάλειάς τους.
Πηγές	□ ElevatHER. Εκπαιδευτική ενότητα <i>Θεμελιώδεις αρχές αποτελεσματικής ηγεσίας</i>. □ Center for Creative Leadership. <i>Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness: Bringing Out the Best</i>. Διαθέσιμο στο: https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/emotional-intelligence-and-leadership-effectiveness/ □ Harvard Business School Online. <i>Why Emotional Intelligence Is Important in Leadership</i>. 12 Οκτωβρίου 2022. Διαθέσιμο στο: https://online.hbs.edu/blog/post/emotional-intelligence-in-leadership

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κάρτες σεναρίων

Οδηγίες

Διαβάστε το σενάριο της ομάδας σας και προετοιμάστε δύο διαφορετικούς τρόπους ηγετικής ανταπόκρισης:

- Μία αυτόματη ή παρορμητική αντίδραση.
- Μία συνειδητή και προνοητική ανταπόκριση.

Αξιοποιήστε, όπου είναι δυνατόν, στρατηγικές ενσυναίσθησης και συναισθηματικής νοημοσύνης.

■ Σενάριο 1: Ένα μέλος της ομάδας αρνείται να ακολουθήσει το σχέδιο

Έχετε παρουσιάσει μια σαφή στρατηγική, αλλά ένα μέλος της ομάδας την αμφισβητεί δημόσια και προτείνει μια εντελώς διαφορετική προσέγγιση. Τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας έχουν μπερδευτεί.

■ Σενάριο 2: Ένα έργο έχει μείνει πίσω από το χρονοδιάγραμμα

Η προθεσμία πλησιάζει και η ένταση αυξάνεται. Ένα μέλος της ομάδας, το οποίο είχε αναλάβει ένα βασικό μέρος του έργου, δηλώνει ότι ο φόρτος εργασίας το έχει καταβάλει και ότι δεν μπορεί να ολοκληρώσει την εργασία εγκαίρως.

■ Σενάριο 3: Ένα μέλος της ομάδας δεν συμμετέχει ενεργά

Ένα άτομο στην ομάδα σας αργεί συστηματικά, δεν συμβάλλει στις συναντήσεις και αποφεύγει να αναλάβει ευθύνες, χωρίς όμως να έχει εξηγήσει άμεσα τους λόγους της συμπεριφοράς του.

■ Σενάριο 4: Σύγκρουση μεταξύ δύο μελών της ομάδας

Δύο άτομα με έντονες προσωπικότητες διακόπτουν συνεχώς το ένα το άλλο και διαφωνούν. Η ένταση μεταξύ τους έχει αρχίσει να επηρεάζει και την υπόλοιπη ομάδα.

■ Σενάριο 5: Κάνετε ένα λάθος ως ηγέτης/ηγέτιδα

Εγκρίνατε κάτι χωρίς να ελέγξετε όλα τα δεδομένα, με αποτέλεσμα να προκληθούν σύγχυση και επιπλέον εργασία για την ομάδα σας. Ορισμένα μέλη της ομάδας είναι δυσαρεστημένα, αλλά κανένα δεν έχει εκφράσει ανοιχτά τη δυσαρέσκειά του.

Η ΔΥΝΑΜΗ ΜΕΣΑ ΣΟΥ

Ανακάλυψε τα δυνατά σου σημεία και το εσωτερικό σου δυναμικό ως ηγέτιδα

ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Ανακαλύπτοντας τη δύναμη και τις δυνατότητες των γυναικών ως ηγετικών μορφών

- 📖 Μέρος 1: Εισαγωγή στο θέμα της δύναμης των γυναικών σε διαφορετικές πτυχές της ζωής (ιστορικό, κοινωνικό και προσωπικό πλαίσιο).
- 📖 Μέρος 2: Τύποι ηγεσίας (αυταρχική, δημοκρατική, μετασχηματιστική κ.λπ.).
- 📖 Μέρος 3: Χαρακτηριστικά και ικανότητες των αποτελεσματικών ηγετικών μορφών στους διαφορετικούς τύπους ηγεσίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Εργαλεία και μέθοδοι για τον εντοπισμό των προσωπικών πόρων και δυνατοτήτων

- 📖 Μέρος 1: Εισαγωγή στις μεθόδους αυτοαξιολόγησης των ικανοτήτων και των δυνατών σημείων.
- 📖 Μέρος 2: Εργαλεία για τη διάγνωση των δυνατοτήτων – Μέρος 1 (ψυχομετρικά τεστ, χρωματική θεωρία της προσωπικότητας που βασίζεται στο έργο του Jung, ανάλυση SWOT).
- 📖 Μέρος 3: Εργαλεία για τη διάγνωση των δυνατοτήτων – Μέρος 2: αξίες στην προσωπική και επαγγελματική ζωή (τεστ Holland).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Σχεδιασμός ανάπτυξης και επίτευξη στόχων

- 📖 Μέρος 1: Μέθοδοι για τον αποτελεσματικό καθορισμό και την επίτευξη στόχων.
- 📖 Μέρος 2: Σχεδιασμός επαγγελματικής και ηγετικής πορείας – πρακτικές συμβουλές.
- 📖 Μέρος 3: Πώς να αντιμετωπίζεις τις προκλήσεις και τα εμπόδια στην επιτυχία.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
1. Γνώση ότι η «δύναμη» μπορεί να ανακαλυφθεί με διάφορους τρόπους και σε διαφορετικές στιγμές στη ζωή μιας γυναίκας. 2. Γνώση εργαλείων και μεθόδων για την αναγνώριση προσωπικών δυνατοτήτων, πόρων και ανεκμετάλλετου δυναμικού, στο πλαίσιο της υπέρβασης κοινωνικών και δομικών εμποδίων. 3. Γνώση των δεξιοτήτων που είναι σημαντικές για την ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων και την ανάληψη θέσεων εξουσίας.	1. Ικανότητα αξιολόγησης των προσωπικών δεξιοτήτων μέσω τεχνικών όπως η αυτοανάλυση, η συλλογή ανατροφοδότησης και η χαρτογράφηση δεξιοτήτων (π.χ. θεωρία χρωμάτων προσωπικότητας του Jung), με στόχο τη σύνδεση των δυνατών σημείων με ηγετικούς ρόλους. 2. Ικανότητα θέσπισης εφικτών στόχων και σχεδιασμού προσωπικής ανάπτυξης ως ηγέτες, επιχειρηματίες ή φορείς αλλαγής.	1. Υιοθέτηση της πεποίθησης στην εγγενή αξία και ικανότητα κάθε ατόμου να διακριθεί σε ρόλους ηγεσίας και λήψης αποφάσεων, ανεξάρτητα από κοινωνικές προσδοκίες ή έμφυλα στερεότυπα. 2. Δέσμευση στην αμφισβήτηση και αποδόμηση στερεοτύπων και προκαταλήψεων, ενισχύοντας την ενδυνάμωση του εαυτού και άλλων γυναικών στις κοινότητές τους. 3. Ανάπτυξη προδραστικής στάσης ανθεκτικότητας και αποφασιστικότητας στην επιδίωξη θέσεων εξουσίας και στην αντιμετώπιση συστημικών ανισοτήτων στους τομείς ενδιαφέροντός τους.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δραστηριότητα 1	
Τίτλος	Ανακάλυψε τη δική σου «Έννοια του Σκαντζόχοιρου» για την ηγεσία
Ενδεικτική διάρκεια	90 - 120 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	Ομάδες 6–8 ατόμων, με έως 12 εκπαιδευόμενους/ες συνολικά.
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	• Πίνακας παρουσιάσεων (flipchart) ή λευκός πίνακας • Μαρκαδόροι • Αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων σε τρία χρώματα • Εκτυπωμένο διάγραμμα της «Έννοιας του Σκαντζόχοιρου» για κάθε συμμετέχοντα/ουσα • Χρονόμετρο • Στυλό και σημειωματάρια
Στόχοι	• Να καθοδηγήσει κάθε συμμετέχοντα/ουσα στη διατύπωση της προσωπικής του/της «Έννοιας του Σκαντζόχοιρου» για την ηγεσία. • Να διευκολύνει τον αναστοχασμό σχετικά με το πάθος, τα προσωπικά δυνατά σημεία και τη δημιουργία αξίας. • Να ενθαρρύνει την ανταλλαγή απόψεων και την υποστηρικτική ανατροφοδότηση μεταξύ των μελών της ομάδας.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	1. Εισαγωγή και δραστηριότητα ενεργοποίησης (30 λεπτά) Καλωσορίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες και παρουσιάστε τους στόχους της δραστηριότητας. Παρουσιάστε σύντομα την «Έννοια του Σκαντζόχοιρου» του Jim Collins. Εάν είναι δυνατόν, αξιοποιήστε τη σχετική εκπαιδευτική ενότητα της πλατφόρμας ή σχεδιάστε ένα απλό διάγραμμα στον λευκό πίνακα. (10 λεπτά) Εξηγήστε τη σημασία των τριών κύκλων: • Πάθος: Τι αγαπάτε να κάνετε; • Δυνατά σημεία και ταλέντα: Σε τι είστε ή θα μπορούσατε να γίνετε εξαιρετικοί/ές; • Αξία και συνεισφορά: Για ποια προσφορά σας θα

μπορούσαν να σας αμείψουν οι άνθρωποι ή οι κοινότητες και τι εκτιμούν σε εσάς;

Άσκηση ενεργοποίησης (20 λεπτά)

Χωρίστε τους/τις εκπαιδευόμενους/ες σε ζευγάρια και ζητήστε τους να συζητήσουν την ερώτηση:

«Πότε αισθάνεστε περισσότερο ζωντανοί/ές ενώ ασχολείστε με κάτι;»

Εξηγήστε ότι πρόκειται για μια εισαγωγική ερώτηση που θα τους βοηθήσει να εστιάσουν στο θέμα και να γνωριστούν καλύτερα. Ζητήστε τους να ακούσουν ενεργητικά ο ένας τον άλλο, καθώς μετά τη συζήτηση θα κληθούν να παρουσιάσουν στην ομάδα τι είναι αυτό που παθιάζει το άλλο άτομο.

Προσαρμόστε τον χρόνο ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων/ουσών:

- Περίπου 5–8 λεπτά για τη συζήτηση σε ζευγάρια.
- Περίπου 2 λεπτά για την παρουσίαση κάθε ατόμου.

Ολοκληρώστε την άσκηση τονίζοντας ότι υπάρχουν πολλά και διαφορετικά πάθη και ότι όλα είναι εξίσου σημαντικά.

2. Διερεύνηση των τριών κύκλων – Ατομικός αναστοχασμός και ανταλλαγή στην ομάδα (45 λεπτά)

Χωρίστε τους/τις εκπαιδευόμενους/ες σε ομάδες των τριών. Κάθε ομάδα θα ασχοληθεί διαδοχικά και με τις τρεις ακόλουθες εργασίες.

Εργασία Α: Πάθος – «Τι σας ενθουσιάζει;» (15 λεπτά) **Ατομικός αναστοχασμός σε σιωπή (5 λεπτά)**

Ζητήστε από τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να καταγράψουν σε αυτοκόλλητα χαρτάκια δραστηριότητες, θέματα ή σκοπούς που τους προσφέρουν χαρά, ενέργεια και αφοσίωση.

Ερώτηση αναστοχασμού:

«Εάν είχατε απεριόριστο χρόνο, με τι θα επιλέγατε να ασχολείστε καθημερινά;»

Ανταλλαγή στις τριάδες (περίπου 10 λεπτά)

Τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας μπορούν να θέσουν ερωτήσεις όπως:

- Γιατί είναι σημαντικό αυτό για εσάς;
- Τι ακριβώς απολαμβάνετε σε αυτό;

Εργασία Β: Δυνατά σημεία – «Σε τι μπορείτε να γίνετε εξαιρετικοί/ές;» (15 λεπτά)

Ατομικός αναστοχασμός σε σιωπή (5 λεπτά)

Ζητήστε από τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να αναλογιστούν τις

δεξιότητες και τα έμφυτα ταλέντα τους, καθώς και την ανατροφοδότηση που έχουν λάβει από άλλους ανθρώπους.

Ερώτηση αναστοχασμού:

«Για ποιο πράγμα σάς ευχαριστούν συχνά οι άλλοι;»

Οι εκπαιδευόμενοι/ες μπορούν να καταγράψουν σε αυτοκόλλητα χαρτάκια τρία έως πέντε προσωπικά δυνατά σημεία και να ομαδοποιήσουν όσα είναι παρόμοια.

Ανταλλαγή στις μικρές ομάδες (10 λεπτά)

Τα υπόλοιπα μέλη μπορούν να προσθέσουν δυνατά σημεία που έχουν παρατηρήσει, εφόσον γνωρίζονται ήδη ή είχαν χρόνο να γνωριστούν καλύτερα κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης.

Εργασία Γ: Αξία και συνεισφορά – «Τι χρειάζονται ή αναζητούν οι άλλοι από εσάς;» (15 λεπτά)

Ατομικός αναστοχασμός σε σιωπή (5 λεπτά)

Αναλογιστείτε με ποιον τρόπο η εργασία, η παρουσία ή το όραμά σας ωφελεί τους άλλους.

Ερώτηση αναστοχασμού:

«Εάν αμειβόσασταν για να επιλύσετε ένα μόνο πρόβλημα, ποιο θα επιλέγατε;»

Καταιγισμός ιδεών στις τριάδες (10 λεπτά)

- Ποιοι/ες ωφελούνται από τον τρόπο με τον οποίο ασκείτε ηγεσία;
- Τι προσφέρετε στους ανθρώπους ή στις κοινότητες γύρω σας;

Καταγράψτε τα αποτελέσματα του καταιγισμού ιδεών σε αυτοκόλλητα χαρτάκια, ξεχωριστά για κάθε άτομο.

3. Σύνθεση – Δημιουργία της προσωπικής «Έννοιας του Σκαντζόχοιρου» (45 λεπτά)

Κάθε εκπαιδευόμενος/η εργάζεται αρχικά ατομικά.

Βήμα 1: Καθοδηγούμενη σύνθεση (10 λεπτά)

Μοιράστε το φύλλο εργασίας με το προσωπικό διάγραμμα και δώστε τις ακόλουθες οδηγίες:

- Τοποθετήστε τα αυτοκόλλητα χαρτάκια από κάθε κατηγορία —Πάθος, Δυνατά σημεία και Αξία— στο αντίστοιχο τμήμα του διαγράμματος Venn.
- Εντοπίστε τα σημεία στα οποία οι ιδέες από διαφορετικούς κύκλους αλληλεπικαλύπτονται ή συνδέονται.
- Χρησιμοποιήστε μαρκαδόρους υπογράμμισης, βέλη ή χρωματιστά μολύβια για να επισημάνετε τις συνδέσεις.
- Κυκλώστε ή υπογραμμίστε τις λέξεις που επαναλαμβάνονται περισσότερο ή έχουν για εσάς τη μεγαλύτερη συναισθηματική ή ενδυναμωτική σημασία.

Βήμα 2: Δημιουργική χαρτογράφηση της προσωπικής έννοιας (15 λεπτά)

Μοιράστε το δημιουργικό φύλλο εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει τις ακόλουθες φράσεις:

- «Με παθιάζει...»
- «Μπορώ να γίνω εξαιρετικός/ή σε...»
- «Ο κόσμος χρειάζεται από εμένα...»
- «Επομένως, η προσωπική μου "Έννοια του Σκαντζόχοιρου" για την ηγεσία είναι...»

Ενθαρρύνετε τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να χρησιμοποιήσουν σχέδια, μεταφορές ή σύμβολα —και όχι μόνο κείμενο— για να οπτικοποιήσουν την ηγετική τους ταυτότητα. Για παράδειγμα, μπορούν να χρησιμοποιήσουν μια φλόγα για να συμβολίσουν το πάθος ή ένα βουνό για να συμβολίσουν τη δύναμη.

Βήμα 3: Αμοιβαία καθοδήγηση σε ζευγάρια (10–15 λεπτά)

Χωρίστε τους/τις εκπαιδευόμενους/ες σε ζευγάρια, κατά προτίμηση με άτομα με τα οποία δεν έχουν συνεργαστεί προηγουμένως.

Ζητήστε τους να ακούσουν και να υποστηρίξουν ο ένας τον άλλο, χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες φράσεις, τις οποίες μπορείτε να γράψετε στον λευκό πίνακα:

1. Το άτομο Α παρουσιάζει το προσχέδιο της προσωπικής του «Έννοιας του Σκαντζόχοιρου» για την ηγεσία. (2 λεπτά)
2. Το άτομο Β ακούει ενεργητικά και απαντά συμπληρώνοντας τις φράσεις:
 - «Αυτό που ακούω στην προσωπική σου έννοια είναι...»
 - «Η ηγετική σου δύναμη φαίνεται να είναι...»
 - «Ένιωσα έμπνευση όταν είπες...»

Στη συνέχεια, αλλάζουν ρόλους.

Κάθε άτομο γράφει σε ένα αυτοκόλλητο χαρτάκι μία ενθαρρυντική λέξη ή φράση για το άλλο μέλος του ζευγαριού και την τοποθετεί στο φύλλο εργασίας του.

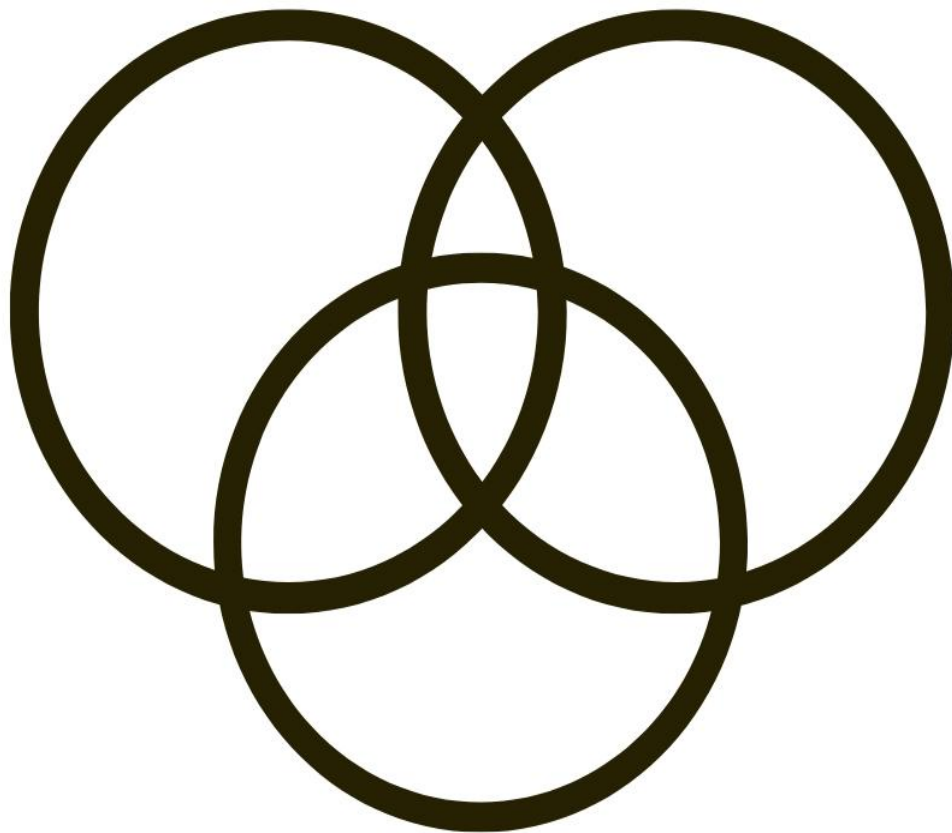
4. Σύνοψη, αναστοχασμός και αξιολόγηση (5 λεπτά)

Ρωτήστε τα μέλη της ομάδας ποια ήταν για εκείνα τα σημαντικότερα συμπεράσματα ή οι σημαντικότερες ανακαλύψεις της δραστηριότητας.

Ενθαρρύνετέ τα να συνεχίσουν στο σπίτι τον αναστοχασμό σχετικά με την προσωπική τους «Έννοια του Σκαντζόχοιρου».

Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Κατά τη διάρκεια της ατομικής εργασίας ή της εργασίας σε μικρές ομάδες, κινηθείτε στον χώρο και προσφέρετε διακριτική καθοδήγηση με ερωτήσεις όπως: «Ποια είναι η ισχυρότερη σύνδεση που βλέπεις εδώ;» ή «Εάν μπορούσες να κρατήσεις μόνο τρία αυτοκόλλητα χαρτάκια, ποια θα επέλεγες;» • Κατά τη διάρκεια των συζητήσεων στην ολομέλεια, καταγράψτε βασικές λέξεις στον πίνακα παρουσιάσεων. • Τονίστε ότι η προσωπική «Έννοια του Σκαντζόχοιρου» κάθε ατόμου είναι εξίσου σημαντική. • Χρησιμοποιήστε προετοιμασμένα παραδείγματα, εάν η ομάδα δυσκολεύεται να αναπτύξει ιδέες. • Φροντίστε να έχει κάθε άτομο τον απαραίτητο χώρο και χρόνο για να μιλήσει.
Πηγές	Jim Collins. <i>The Hedgehog Concept</i>. Διαθέσιμο στο: https://www.jimcollins.com/concepts/the-hedgehog-concept.html Η επίσημη παρουσίαση του Jim Collins περιγράφει τους τρεις κύκλους και τη σημασία της τομής τους για την επίτευξη εξαιρετικών αποτελεσμάτων.

Προσωπικό διάγραμμα της «Έννοιας του Σκαντζόχοιρου»



ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2

Δημιουργικό φύλλο εργασίας για την «Έννοια του Σκαντζόχοιρου»

 Με παθιάζει...

.....

.....

 Μπορώ να γίνω εξαιρετικός/ή σε...

.....

.....

 Ο κόσμος χρειάζεται από εμένα...

.....

.....

Επομένως, η προσωπική μου «Έννοια του Σκαντζόχοιρου» για την ηγεσία είναι...

.....

.....

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ ΤΟΥ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΥ ΦΥΛΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Παράδειγμα 1

Με παθιάζει...

Να βοηθώ γυναίκες από περιθωριοποιημένες κοινότητες να ανακτούν την υγεία, τη φωνή και την αξιοπρέπειά τους.

Αγαπώ την αφήγηση ιστοριών, ιδιαίτερα όταν ενδυναμώνει τους άλλους ανθρώπους ώστε να μοιράζονται τη δική τους αλήθεια.

Μπορώ να γίνω εξαιρετική σε...

- Τη δημιουργία ασφαλών χώρων διαλόγου.
- Την παρουσίαση σύνθετων ιδεών με σαφήνεια και ενσυναίσθηση.
- Την έμπνευση και κινητοποίηση των άλλων μέσα από την αφήγηση ιστοριών και τη διευκόλυνση ομάδων.

Ο κόσμος χρειάζεται από εμένα...

- Ηγεσία που ακούει ουσιαστικά και ενεργεί με συμπόνια.
- Εργαλεία και προγράμματα που βοηθούν τις γυναίκες να θεραπεύονται, να εξελίσσονται και να αναλαμβάνουν ηγετικούς ρόλους.
- Μια γέφυρα ανάμεσα στα συστήματα υγείας και στην καθημερινή πραγματικότητα των γυναικών.
- Ορατά πρότυπα από κοινότητες που δεν εκπροσωπούνται επαρκώς.

Επομένως, η προσωπική μου «Έννοια του Σκαντζόχοιρου» για την ηγεσία είναι...

Ασκώ ηγεσία βοηθώντας τις γυναίκες να διεκδικούν ενεργά το δικαίωμά τους στην υγεία μέσα από την αφήγηση ιστοριών και την εκπαίδευση. Πιστεύω ότι η δικαιοσύνη στον τομέα της υγείας ξεκινά όταν οι φωνές των γυναικών ακούγονται και διαθέτω τις δεξιότητες που μπορούν να τις ενισχύσουν.

Παράδειγμα 2

Με παθιάζει...

- Η επίλυση πραγματικών προβλημάτων με τη βοήθεια της τεχνολογίας.
- Η ενθάρρυνση περισσότερων κοριτσιών να ασχοληθούν με τον προγραμματισμό και την καινοτομία.

Μπορώ να γίνω εξαιρετική σε...

- Την παρουσίαση της τεχνολογίας με απλό και συναρπαστικό τρόπο.

- Τον σχεδιασμό εργαστηρίων και μαραθωνίων καινοτομίας.
- Την καθοδήγηση και κινητοποίηση νέων γυναικών στους τομείς STEM — Επιστήμη, Τεχνολογία, Μηχανική και Μαθηματικά.

♥ Ο κόσμος χρειάζεται από εμένα...

- Συμπεριληπτική καινοτομία.
- Προσιτά πρότυπα γυναικών στον χώρο της τεχνολογίας, με τα οποία τα κορίτσια μπορούν να ταυτιστούν.
- Προγράμματα που κάνουν την τεχνολογία λιγότερο αποθαρρυντική και περισσότερο ευχάριστη και δημιουργική.

Η προσωπική μου «Έννοια του Σκαντζόχοιρου» για την ηγεσία είναι...

Ασκώ ηγεσία κάνοντας την τεχνολογία διασκεδαστική, προσβάσιμη και ενδυναμωτική για τα κορίτσια. Πιστεύω ότι το μέλλον χρειάζεται δημιουργούς με διαφορετικές ταυτότητες και εμπειρίες και διαθέτω την ενέργεια και τα εργαλεία για να δείξω στα κορίτσια ότι υπάρχει χώρος και για εκείνα.

Δραστηριότητα 2

Τίτλος	Χρωματικοί καθρέφτες – Κατανόηση το στυλ ηγεσίας σου μέσα από τα χρώματα της προσωπικότητας
Ενδεικτική διάρκεια	30–45 λεπτά, ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων/ουσών
Μέγεθος ομάδας	Ομάδα 6–8 εκπαιδευομένων, με έως 12 άτομα συνολικά
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	• Τέσσερις μεγάλες πινακίδες ή αφίσες στα χρώματα κόκκινο, κίτρινο, πράσινο και μπλε, τοποθετημένες στους τοίχους ή σε τέσσερα διαφορετικά σημεία του χώρου. • Πίνακες παρουσιάσεων (flipcharts), μαρκαδόροι και αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων. • Φύλλα εργασίας με μια σύντομη παρουσίαση των τεσσάρων χρωματικών τύπων. • Αίθουσα αρκετά μεγάλη, ώστε οι συμμετέχοντες/ουσες να μπορούν να μετακινούνται ελεύθερα.
Στόχοι	• Να βοηθήσει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αναγνωρίσουν το κυρίαρχο στυλ ηγεσίας τους μέσα από ένα απλουστευμένο μοντέλο χρωματικών τύπων, εμπνευσμένο από έννοιες που συνδέονται με την τυπολογία του Carl Jung. • Να συμβάλει στην κατανόηση τόσο των δυνατών σημείων όσο και των πιθανών πεδίων ανάπτυξης κάθε στυλ. • Να ενθαρρύνει τον αναστοχασμό σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο το προσωπικό στυλ ηγεσίας μπορεί να γίνεται αντιληπτό από τους άλλους.

**Αναλυτική
περιγραφή,
συζήτηση και
αξιολόγηση**

1. Ανακάλυψε το κυρίαρχο χρώμα σου (10 λεπτά)

Βήμα 1

Διαβάστε σύντομες περιγραφές των τεσσάρων χρωματικών τύπων. Εξηγήστε ότι οι περιγραφές αντλούν στοιχεία από έννοιες που συνδέονται με την τυπολογία του Jung, αλλά έχουν απλουστευθεί για τις ανάγκες της συγκεκριμένης δραστηριότητας.

Βήμα 2

Μοιράστε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες το μονοσέλιδο φύλλο εργασίας και ζητήστε τους να αναστοχαστούν ατομικά πάνω στην ακόλουθη ερώτηση:

«Ποιο χρώμα περιγράφει καλύτερα τον τρόπο με τον οποίο ασκώ συνήθως ηγεσία;»

Εάν θεωρούν ότι τους αντιπροσωπεύουν περισσότερα από ένα χρώματα, ζητήστε τους, σε αυτό το στάδιο, να επιλέξουν εκείνο που θεωρούν κυρίαρχο.

Βήμα 3

Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να μετακινηθούν στο σημείο ή στη «χρωματική γωνιά» της αίθουσας που θεωρούν ότι τους ταιριάζει περισσότερο. Ενθαρρύνετε τους να εμπιστευτούν την πρώτη τους αίσθηση, χωρίς να αναλύσουν υπερβολικά την επιλογή τους.

2. Συζήτηση στις χρωματικές ομάδες (10–15 λεπτά)

Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συζητήσουν στις ομάδες του χρώματος που επέλεξαν:

- Ποια είναι τα πλεονεκτήματα αυτού του τρόπου άσκησης ηγεσίας;
- Ποιες προκλήσεις αντιμετωπίζουμε;
- Τι μας βοηθά να αισθανόμαστε ότι οι άλλοι μας βλέπουν και αναγνωρίζουν την προσφορά μας;

Προαιρετικά, οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να καταγράψουν βασικές λέξεις σε αυτοκόλλητα χαρτάκια και να τα τοποθετήσουν στη χρωματική γωνιά τους.

Ενθαρρύνετε τους να εξετάσουν τόσο τα δυνατά σημεία όσο και τις πιθανές δυσκολίες κάθε χρωματικού τύπου. Για παράδειγμα, ο κόκκινος τύπος μπορεί να χαρακτηρίζεται από δυναμισμό, αλλά να κινδυνεύει να εκφράζεται με υπερβολικά απότομο τρόπο. Ο πράσινος τύπος μπορεί να είναι υποστηρικτικός, αλλά να αποφεύγει τις συγκρούσεις.

3. Η στιγμή του καθρέφτη – Πώς με βλέπουν οι άλλοι; (10 λεπτά)

Θέστε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες τις ακόλουθες ερωτήσεις:

	«Πώς πιστεύετε ότι σας βλέπουν οι άλλοι; Εάν έπρεπε να σας αποδώσουν έναν χρωματικό τύπο, θα επέλεγαν το ίδιο ή ένα διαφορετικό χρώμα;» Ζητήστε τους να απαντήσουν πρώτα νοερά. Στη συνέχεια, μπορούν, εάν χρειάζεται, να μετακινηθούν σε διαφορετική χρωματική ομάδα, ώστε η θέση τους να εκφράζει τον τρόπο με τον οποίο πιστεύουν ότι αντιλαμβάνονται οι άλλοι την ηγετική τους συμπεριφορά. Ολοκληρώστε αυτό το στάδιο με μια σύντομη ομαδική συζήτηση: • Υπάρχει διαφορά ανάμεσα στον τρόπο με τον οποίο βλέπω τον εαυτό μου και στον τρόπο με τον οποίο πιστεύω ότι με βλέπουν οι άλλοι; • Εάν υπάρχει διαφορά, μου φαίνεται αληθινή, αναπάντεχη ή ενδιαφέρουσα; • Τι μπορώ να μάθω από αυτή τη διαφορετική οπτική; 4. Ολοκλήρωση και προσωπικός αναστοχασμός (5 λεπτά) Δώστε σε κάθε συμμετέχοντα/ουσα ένα σύντομο φύλλο αναστοχασμού ή ζητήστε του/της να καταγράψει στο σημειωματάριό του/της τις ακόλουθες ερωτήσεις: • «Ποια χρωματικά χαρακτηριστικά θα ήθελα να αναπτύξω ή να αξιοποιώ περισσότερο;» • «Πώς μπορώ να προσαρμόζω τον τρόπο με τον οποίο λειτουργώ, ώστε να ασκώ αποτελεσματικότερη ηγεσία σε διαφορετικές καταστάσεις;» Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συνεχίσουν τον αναστοχασμό πάνω σε αυτές τις ερωτήσεις μετά την ολοκλήρωση της δραστηριότητας.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Υπενθυμίστε ότι οι περισσότεροι άνθρωποι διαθέτουν χαρακτηριστικά και από τους τέσσερις χρωματικούς τύπους. Στόχος δεν είναι η κατάταξή τους σε μία σταθερή κατηγορία, αλλά η αναγνώριση, η ευέλικτη αξιοποίηση και η εξισορρόπηση διαφορετικών χαρακτηριστικών ανάλογα με την κατάσταση. • Καλλιεργήστε την περιέργεια και όχι την κριτική διάθεση. Καταστήστε σαφές ότι δεν υπάρχουν «καλύτερα» ή «χειρότερα» χρώματα. • Εάν κάποιο άτομο δυσκολεύεται να επιλέξει ή αισθάνεται ότι βρίσκεται ανάμεσα σε δύο χρώματα, επιτρέψτε του να σταθεί ανάμεσά τους και να αλλάξει θέση, εάν το επιθυμεί. • Παρουσιάστε τη δραστηριότητα ως εργαλείο αναστοχασμού και συζήτησης και όχι ως τεστ ή αντικειμενική αξιολόγηση της προσωπικότητας.

Πηγές	• <i>The Spectrum of Consciousness: Color Symbolism in the Typology of C. G. Jung</i>. Διαθέσιμο στο: https://www.academia.edu/37006987/The_Spectrum_of_Consciousness_Color_Symbolism_in_the_Typology_of_C_G_Jung • <i>Communicating in Color: The Four Color Energies</i>. Διαθέσιμο στο: https://www.pminj.org/14-smp/files/ckirby-ho.pdf
-------	---

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
	Κόκκινο – Ηγεσία προσανατολισμένη στη δράση • Τόλμη, αποφασιστικότητα και ανταγωνιστικό πνεύμα • Γρήγορη λήψη αποφάσεων και προσανατολισμός στην ολοκλήρωση των εργασιών • Έμφαση στα αποτελέσματα, στην αποδοτικότητα και στον έλεγχο • Μπορεί να γίνεται αντιληπτή από τους άλλους ως πιεστική, απότομη ή ανυπόμονη Κίτρινο – Ηγεσία προσανατολισμένη στους ανθρώπους • Ενεργητικότητα, αισιοδοξία και ενθουσιασμός • Ικανότητα έμπνευσης και κινητοποίησης των άλλων • Ικανοποίηση μέσα από την προβολή, την επικοινωνία και την ανταλλαγή ιδεών • Μπορεί να γίνεται αντιληπτή από τους άλλους ως αποσπασματική, ανοργάνωτη ή υπερβολικά ομιλητική Πράσινο – Υποστηρικτική ηγεσία • Φροντίδα, ενσυναίσθηση και ηρεμία • Δημιουργία ισχυρών σχέσεων που βασίζονται στην εμπιστοσύνη • Άσκηση ηγεσίας μέσα από την υποστήριξη, την υπομονή και τις αξίες • Μπορεί να γίνεται αντιληπτή από τους άλλους ως υπερβολικά υποχωρητική ή ως στάση που αποφεύγει τις συγκρούσεις Μπλε – Στρατηγική ηγεσία • Ακρίβεια, αναλυτική σκέψη και οργανωτικότητα • Προσεκτική σκέψη πριν από τη δράση και έμφαση στην ποιότητα • Άσκηση ηγεσίας με βάση τη δομή, τα δεδομένα και την ψύχραιμη λογική • Μπορεί να γίνεται αντιληπτή από τους άλλους ως αποστασιοποιημένη ή υπερβολικά επικριτική

ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΜΙΛΙΑ

Πώς να προετοιμαστείτε για διαφορετικές παρουσιάσεις και να πετύχετε τους στόχους σας μιλώντας στο κοινό

ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Τεχνική προετοιμασία για μια δημόσια ομιλία

- Μέρος 1: Διαφορετικά είδη δημόσιας ομιλίας. Επιλογή του κατάλληλου είδους ανάλογα με τις περιστάσεις.
- Μέρος 2: Καθορισμός του σκοπού της παρουσίασης και προσδιορισμός των προσδοκιών και των αναγκών του κοινού.
- Μέρος 3: Προετοιμασία του θέματος και του σχεδίου της δημόσιας ομιλίας, καθορισμός της διάρκειας και χρήσιμα εργαλεία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η συναισθηματική προετοιμασία και η στάση σας απέναντι στη δημόσια ομιλία

- Μέρος 1: Πολλά εξαρτώνται από τη στάση σας – τι είναι χρήσιμο να γνωρίζετε;
- Μέρος 2: Εξάσκηση της ομιλίας/παρουσίασής σας και συγκέντρωση ανατροφοδότησης από ανθρώπους που σας υποστηρίζουν.
- Μέρος 3: Ψυχική και σωματική προετοιμασία — χαλάρωση, αναπνοή, ενδυμασία, χρήσιμα εργαλεία και έγκαιρη εξοικείωση με τον χώρο της ομιλίας σας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Κατά τη διάρκεια της δημόσιας ομιλίας σας

- Μέρος 1: Έναρξη και ολοκλήρωση της ομιλίας/παρουσίασής σας. Διαχείριση της κατάστασης και των συναισθημάτων σας κατά τη διάρκεια της ομιλίας.
- Μέρος 2: Ενθάρρυνση της συμμετοχής του κοινού στη συζήτηση. Ανταπόκριση στις ερωτήσεις του κοινού και διαχείριση δύσκολων καταστάσεων.
- Μέρος 3: Μετά τη δημόσια ομιλία/παρουσίαση — αναστοχασμός, ανάλυση και συμπεράσματα για το μέλλον.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
1. Κατανόηση των βασικών στοιχείων που απαιτούνται για τον σχεδιασμό και τη δόμηση μιας ομιλίας.	1. Ικανότητα επιλογής του κατάλληλου είδους και ύφους ομιλίας ανάλογα με το κοινό.	1. Ετοιμότητα ανάληψης ρόλων που περιλαμβάνουν δημόσια ομιλία και έκθεση στο κοινό.
2. Γνώση των τρόπων προετοιμασίας για διαφορετικά είδη ομιλιών.	2. Ικανότητα σχεδιασμού και δόμησης μιας συνεκτικής ομιλίας.	2. Αυτοπεποίθηση κατά τη δημόσια ομιλία.
	3. Ικανότητα ψυχολογικής και	

3. Κατανόηση των τρόπων διαχείρισης των συναισθημάτων κατά την εκφώνηση μιας ομιλίας.	ουσιαστικής προετοιμασίας ως προς το περιεχόμενο μιας ομιλίας, καθώς και κατάλληλης ανταπόκρισης στις αντιδράσεις του κοινού.	3. Προθυμία αναζήτησης και αποτελεσματικής αξιοποίησης της υποστήριξης άλλων ανθρώπων κατά την προετοιμασία και την εκφώνηση ομιλιών.
---	---	---

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δραστηριότητα 1	
Τίτλος	Δημόσια ομιλία – Συναισθηματική, ψυχολογική και τεχνική προετοιμασία
Ενδεικτική διάρκεια	90 - 100 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	Ομάδα 6–8 ατόμων, με έως 12 εκπαιδευόμενους/ες συνολικά
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	• Αίθουσα κατάλληλη για τη διεξαγωγή εργαστηρίου • Πίνακας παρουσιάσεων (flipchart) και μαρκαδόροι • Σημειωματάρια • Εκτυπωμένα φύλλα εργασίας για τους/τις εκπαιδευόμενους/ες
Στόχοι	• Να υποστηρίξει την ψυχολογική προετοιμασία για μια δημόσια ομιλία και να προσφέρει τη δυνατότητα ανταλλαγής σκέψεων και προβληματισμών με άλλα άτομα που ασκούν ή επιθυμούν να ασκήσουν ηγεσία. • Να βοηθήσει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να διερευνήσουν τη σφαίρα επιρροής τους και να ενισχύσουν την αυτοπεποίθησή τους μέσα από την ομαδική συζήτηση. • Να τους/τις καθοδηγήσει στη διαμόρφωση ενός συγκεκριμένου και εφαρμόσιμου πλάνου για μια μελλοντική ομιλία.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	1. Εισαγωγή και έναρξη της μαθησιακής εμπειρίας (20 λεπτά) Καλωσορίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες και παρουσιάστε τους στόχους της δραστηριότητας. Ζητήστε τους να σκεφτούν ένα άτομο που τους εμπνέει ως προς τη δημόσια ομιλία και να εντοπίσουν τα χαρακτηριστικά που θαυμάζουν σε αυτό. Συζητήστε σύντομα τις απαντήσεις στην ολομέλεια. Ολοκληρώστε τη συζήτηση εξηγώντας ότι τα χαρακτηριστικά που θαυμάζουμε στους άλλους μπορούν συχνά να μας βοηθήσουν να αναγνωρίσουμε ποιότητες που ήδη διαθέτουμε ή που θα θέλαμε να αναπτύξουμε. Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να καταγράψουν τα χαρακτηριστικά που θα ήθελαν να αναγνωρίζουν, να εκτιμούν ή να αναπτύσσουν περισσότερο στον εαυτό τους. Πείτε στην ομάδα:

«Κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου, σας ενθαρρύνω να αναγνωρίσετε στον εαυτό σας τη δυνατότητα να αναπτύξετε τα χαρακτηριστικά που θαυμάζετε στους άλλους.»

Στη συνέχεια, προχωρήστε στην επόμενη άσκηση.

2. Άσκηση: «Η σφαίρα επιρροής μου» – Ατομική εργασία και συζήτηση (15 λεπτά)

Ατομικός αναστοχασμός

Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να σκεφτούν ποια στοιχεία μπορούν να επηρεάσουν κατά την προετοιμασία και την εκφώνηση μιας δημόσιας ομιλίας.

Ζητήστε τους να καταγράψουν τις επιμέρους περιοχές επιρροής τους στα σημειωματάρια τους και να αναλογιστούν:

- Σε ποια σημεία είναι ισχυρή η επιρροή μου;
- Ποια στοιχεία εξαρτώνται άμεσα από εμένα;
- Πού σταματά η επιρροή μου;
- Ποια στοιχεία δεν μπορώ να ελέγξω;

Ομαδική συζήτηση

Προσκαλέστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να μοιραστούν τις σκέψεις τους και διευκολύνετε τη συζήτηση. Ζητήστε διευκρινίσεις ή παραδείγματα όταν θεωρείτε ότι κάποιο θέμα αξίζει να διερευνηθεί περισσότερο.

Στο τέλος, συνοψίστε τα βασικά συμπεράσματα που διαμόρφωσε η ομάδα. Είναι σημαντικό να αναδειχθεί ότι τη μεγαλύτερη επιρροή την ασκούμε στον εαυτό μας —στις αποφάσεις, στις αντιδράσεις, στις στάσεις και στις συμπεριφορές μας— και ότι τα στοιχεία αυτά επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό το αποτέλεσμα μιας ομιλίας.

Αφήστε, ωστόσο, τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να οδηγηθούν οι ίδιοι/ες σε αυτό το συμπέρασμα μέσα από τη συζήτηση.

3. Άσκηση: «Η στάση μου και τα αποτελέσματά της» (20 λεπτά)

Γράψτε τον τίτλο της άσκησης στον πίνακα παρουσιάσεων.

Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε ομάδες των τριών και δώστε τους 15 λεπτά για να συζητήσουν:

- Πώς μπορούν να διαμορφώσουν μια λειτουργική στάση απέναντι στη δημόσια ομιλία;
- Τι μπορεί να τους βοηθήσει;
- Τι χρειάζεται να προσέξουν;
- Τι βοηθά προσωπικά τον/την καθένα/καθεμία να προετοιμαστεί και να αισθανθεί μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση;

Στη συνέχεια, ζητήστε από τις ομάδες να παρουσιάσουν τα συμπεράσματα της συζήτησής τους στην ολομέλεια. Διευκολύνετε τη συζήτηση και αναδείξτε τα σημαντικότερα σημεία.

Ολοκληρώστε την άσκηση καταγράφοντας στον πίνακα τα βασικά συμπεράσματα.

Εξηγήστε ότι, μετά τον προσωπικό αναστοχασμό και την ενίσχυση μιας θετικής και συγκεκριμένης στάσης, θα περάσουν στον πρακτικό σχεδιασμό της ομιλίας τους.

4. Άσκηση: Στόχοι και πλάνο της παρουσίασης – Ατομική και ομαδική εργασία (40 λεπτά)

Κάντε μια σύντομη εισαγωγή σχετικά με τους στόχους μιας ομιλίας και τα αποτελέσματα που επιδιώκει να επιτύχει. Παραπέμπτε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες στο σχετικό περιεχόμενο της [εκπαιδευτικής πλατφόρμας ElevatHER](#).

Ζητήστε τους να σκεφτούν μια συγκεκριμένη ομιλία ή παρουσίαση που πρόκειται να πραγματοποιήσουν. Εξηγήστε ότι κατά τη διάρκεια της άσκησης θα εργαστούν πάνω στην προετοιμασία της.

Ζητήστε τους να αναλογιστούν προσεκτικά:

- Τι θέλω να επιτύχω με αυτή την παρουσίαση;
- Γιατί θέλω να πραγματοποιήσω αυτή την ομιλία;
- Τι θέλω να γνωρίζει, να αισθάνεται ή να κάνει το κοινό μετά την ολοκλήρωσή της;

Μετά τον αναστοχασμό, ζητήστε τους να διατυπώσουν έναν έως τρεις συγκεκριμένους στόχους για την παρουσίασή τους και μοιράστε το **Φύλλο εργασίας 1**. (5–7 λεπτά)

Αφού καταγράψουν τους στόχους τους, ζητήστε τους να δημιουργήσουν ένα συνοπτικό πλάνο της παρουσίασης χρησιμοποιώντας σύντομα σημεία ή λέξεις-κλειδιά.

Υπενθυμίστε τους να σημειώσουν:

- Την ακριβή συνολική διάρκεια της παρουσίασης.
- Τον χρόνο που θα αφιερώσουν σε κάθε επιμέρους μέρος.
- Τα βασικά σημεία που θέλουν να παρουσιάσουν.
- Μια ρεαλιστική διάρθρωση που μπορεί να εφαρμοστεί μέσα στον διαθέσιμο χρόνο.

Δώστε τους το **Φύλλο εργασίας 2**. (15 λεπτά)

Στη συνέχεια, χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε ζευγάρια και ζητήστε τους να συζητήσουν τους στόχους και τα πλάνα τους.

Η ανατροφοδότηση πρέπει:

- Να βασίζεται σε συγκεκριμένες παρατηρήσεις και δεδομένα.
- Να διατυπώνεται με μηνύματα σε πρώτο πρόσωπο, όπως «Εγώ κατάλαβα...» ή «Σε εμένα προκάλεσε...».

	• Να αποφεύγει τις κρίσεις και τις γενικεύσεις. Δώστε πέντε λεπτά για κάθε άτομο, δηλαδή συνολικά δέκα λεπτά ανά ζευγάρι. Μετά την ολοκλήρωση της εργασίας σε ζευγάρια, ζητήστε από την ομάδα να μοιραστεί τις σκέψεις και τα συμπεράσματά της. Διευκολύνετε για λίγο τη συζήτηση. Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να προετοιμάσουν για την επόμενη συνάντηση ένα δεκάλεπτο δείγμα της ομιλίας τους, το οποίο θα παρουσιάσουν για εξάσκηση. 5. Σύνοψη Ζητήστε από την ομάδα να αναφέρει τα σημαντικότερα συμπεράσματα που προέκυψαν από τη δραστηριότητα. Ρωτήστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες τι σκοπεύουν να αξιοποιήσουν στην πράξη. Υπενθυμίστε τους ότι μπορούν να επιστρέψουν στην εκπαιδευτική πλατφόρμα ElevatHER για περαιτέρω μελέτη και ολοκληρώστε τη συνάντηση.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Αξιοποιήστε τις γνώσεις και τις εμπειρίες που υπάρχουν ήδη μέσα στην ομάδα. • Δείξτε ευαισθησία απέναντι στη διαφορετικότητα των μελών της ομάδας. • Βεβαιωθείτε ότι καλύπτονται οι ανάγκες προσβασιμότητας και συμμετοχής που συνδέονται με τη διαφορετικότητα των συμμετεχόντων/ουσών. • Κατά τη διάρκεια των συζητήσεων, καταγράφετε βασικές λέξεις στον πίνακα παρουσιάσεων. • Τονίστε ότι η προσωπική στάση μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την εμπειρία και το αποτέλεσμα της δημόσιας ομιλίας. • Παρακολουθείτε προσεκτικά τον χρόνο. • Φροντίστε να έχει κάθε άτομο τον απαραίτητο χώρο και χρόνο για να μιλήσει.

Πηγές

- **Toastmasters International.** Διαθέσιμο στο: <https://www.toastmasters.org/>
- Abrahams, Matt. *Think Faster, Talk Smarter: How to Speak Successfully When You're Put on the Spot.* Simon Element, 2023. Διαθέσιμο στο: <https://www.simonandschuster.net/books/Think-Faster-Talk-Smarter/Matt-Abrahams/9781668010303>
- Bates, Suzanne. *Speak Like a CEO: Secrets for Commanding Attention and Getting Results.* McGraw-Hill, 2005.
- Clements, Tina. *The ART of Facilitation: Communicate So They Remember.* PYP Academy Press, 2021.
- Gerhardt, Paul. *Diversity and Cultural Competence: Skills Guide and Workbook.* Lulu.com, 2019. Διαθέσιμο στο: https://books.google.com/books/about/Diversity_And_Cultural_Competence_Skills.html?id=9_euDwAAQBAJ

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1

ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΟΜΙΛΙΑΣ ΜΟΥ

Η ομιλία ή η παρουσίαση που προετοιμάζω:

Το κοινό στο οποίο απευθύνομαι:

Οι στόχοι της ομιλίας μου:

1.
2.
3.

Τι θέλω να γνωρίζει, να αισθάνεται ή να κάνει το κοινό μετά την ομιλία μου;

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΧΟΛΙΑ

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2

ΤΟ ΠΛΑΝΟ ΤΗΣ ΟΜΙΛΙΑΣ ΜΟΥ

Συνολική διάρκεια:

Εισαγωγή:

Βασικά σημεία:

1.
2.
3.

Κλείσιμο και βασικό μήνυμα:

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΧΟΛΙΑ

Δραστηριότητα 2

Τίτλος	Εξάσκηση στις ομιλίες και λήψη ανατροφοδότησης
Ενδεικτική διάρκεια	Μεταβάλλεται ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων/ουσών. Υπολογίστε 15 λεπτά για την εισαγωγή, έως 25 λεπτά για κάθε ομιλία και τη σχετική ανατροφοδότηση, καθώς και περίπου 10 λεπτά για το κλείσιμο. Ενδεικτικά: • 6 συμμετέχοντες/ουσες: περίπου 175 λεπτά • 8 συμμετέχοντες/ουσες: περίπου 225 λεπτά • 12 συμμετέχοντες/ουσες: περίπου 325 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	Ομάδα 6–8 εκπαιδευομένων, με έως 12 άτομα συνολικά
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	• Εκτυπωμένο φύλλο εργασίας για τους/τις εκπαιδευόμενους/ες • Πίνακες παρουσιάσεων (flipcharts), μαρκαδόροι και αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων • Μεγάλη αίθουσα με επαρκή χώρο για τις παρουσιάσεις και την ομαδική συζήτηση
Στόχοι	• Να προσφέρει στους/στις συμμετέχοντες/ουσες τη δυνατότητα να εξασκηθούν στη δημόσια ομιλία και να λάβουν ανατροφοδότηση μέσα σε ένα φιλικό, ασφαλές και υποστηρικτικό περιβάλλον. • Να ενθαρρύνει τον αναστοχασμό και να ενισχύσει τις δεξιότητες και την αυτοπεποίθηση που απαιτούνται για μελλοντικές δημόσιες ομιλίες.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	1. Εισαγωγή (15 λεπτά) Η δραστηριότητα προϋποθέτει ότι οι συμμετέχοντες/ουσες έχουν προετοιμάσει ένα δεκάλεπτο δείγμα ομιλίας, βάσει του πλάνου που δημιούργησαν κατά την προηγούμενη δραστηριότητα. Παρουσιάστε στην ομάδα τη διαδικασία που θα ακολουθηθεί για κάθε ομιλία: 1. Παρουσίαση της ομιλίας: Πριν ξεκινήσει, ο/η ομιλητής/τρια αναφέρει το θέμα, τον σκοπό και το κοινό στο οποίο απευθύνεται η ομιλία.

2. **Προσωπικός αναστοχασμός:** Μετά την παρουσίαση, ο/η ομιλητής/τρια μοιράζεται τις σκέψεις και τα συναισθήματά του/της σχετικά με την εμπειρία.
3. **Ανατροφοδότηση από την ομάδα:** Τα μέλη της ομάδας προσφέρουν ανατροφοδότηση σύμφωνα με τις οδηγίες του φύλλου εργασίας. Η συμμετοχή στην ανατροφοδότηση είναι προαιρετική.
4. **Χρόνος:** Προβλέπονται 10 λεπτά για την ομιλία και έως 15 λεπτά για τον προσωπικό αναστοχασμό και την ανατροφοδότηση.

Υπενθυμίστε στην ομάδα ότι σκοπός της διαδικασίας είναι η μάθηση και η ενίσχυση του/της ομιλητή/τριας και όχι η αξιολόγηση ή η σύγκριση των συμμετεχόντων/ουσών.

2. Παρουσιάσεις και ανατροφοδότηση

Η διάρκεια αυτού του σταδίου εξαρτάται από τον αριθμό των συμμετεχόντων/ουσών.

Για κάθε συμμετέχοντα/ουσα ακολουθήστε την ίδια διαδικασία:

1. Ο/Η συμμετέχων/ουσα παρουσιάζει την ομιλία του/της.
2. Μετά την ολοκλήρωση, μοιράζεται πώς αισθάνθηκε, τι θεωρεί ότι λειτούργησε καλά και σε ποια σημεία δυσκολεύτηκε.
3. Όσα μέλη της ομάδας επιθυμούν προσφέρουν σύντομη, συγκεκριμένη και εποικοδομητική ανατροφοδότηση.
4. Ο/Η εκπαιδευτής/τρια προσφέρει τη δική του/της ανατροφοδότηση τελευταίος/α, συνοψίζοντας τα βασικά δυνατά σημεία και τα πιθανά πεδία βελτίωσης.

3. Σύνοψη και ολοκλήρωση

Συνοψίστε σύντομα τη συνάντηση και ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να μοιραστούν:

- Το σημαντικότερο συμπέρασμα που αποκόμισαν.
- Κάτι που ανακάλυψαν σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο μιλούν δημόσια.

	• Μία συγκεκριμένη αλλαγή που σκοπεύουν να εφαρμόσουν στην επόμενη ομιλία ή παρουσίασή τους. Ολοκληρώστε παραπέμποντας τους/τις συμμετέχοντες/ουσες στην εκπαιδευτική πλατφόρμα ElevatHER για περαιτέρω μελέτη και εξάσκηση.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Παρακολουθείτε αυστηρά τον χρόνο, ώστε να έχουν όλοι/ες τη δυνατότητα να παρουσιάσουν. • Διατηρήστε μια υποστηρικτική και με σεβασμό κουλτούρα επικοινωνίας. • Δείξτε ευαισθησία απέναντι στη διαφορετικότητα της ομάδας. • Βεβαιωθείτε ότι καλύπτονται οι ανάγκες προσβασιμότητας και συμμετοχής που συνδέονται με τη διαφορετικότητα των συμμετεχόντων/ουσών. • Φροντίστε να έχει κάθε άτομο τον απαραίτητο χώρο και χρόνο για να μιλήσει και να αναστοχαστεί. • Η ανατροφοδότηση πρέπει να ακολουθεί τις αρχές της μη βίαιης επικοινωνίας και να βασίζεται σε συγκεκριμένες παρατηρήσεις, χωρίς χαρακτηρισμούς, ετικέτες ή προσωπικές κρίσεις. • Παρεμβαίνετε εάν κάποιο σχόλιο είναι υποτιμητικό, γενικόλογο ή δεν συμβάλλει στην ανάπτυξη του/της ομιλητή/τριας.
Πηγές	• Toastmasters International. Διαθέσιμο στο: https://www.toastmasters.org/ • Gallo, Carmine. <i>Talk Like TED: The 9 Public-Speaking Secrets of the World's Top Minds</i>. St. Martin's Press, 2014. Διαθέσιμο στο: https://www.carmine-gallo.com/books/talk-like-ted/ • Carnegie, Dale. <i>The Art of Public Speaking</i>. Clydesdale Press, 2018. ISBN: 978-1-945186-48-6. • Lush, Edie και Charlotte McDougall. <i>How to Speak with Confidence in Public</i>. Bluebird/Pan Macmillan, 2016. • Harris, Russ. <i>The Confidence Gap: A Guide to Overcoming Fear and Self-Doubt</i>. Trumpeter Books, 2011. • Clements, Tina. <i>The ART of Facilitation: Communicate So They Remember</i>. PYP Academy Press, 2021.

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΑΝΟΝΕΣ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗΣ

Κατά τη διάρκεια της ομιλίας, παρατηρήστε:

- Τη γλώσσα του σώματος.
- Τον τόνο και τη χρήση της φωνής.
- Το περιεχόμενο και τη δομή.
- Τον τρόπο παρουσίασης.
- Την επαφή και την αλληλεπίδραση με το κοινό.

Καταγράψτε τις σκέψεις και τις εντυπώσεις σας κατά τη διάρκεια της ομιλίας.

Η ανατροφοδότησή σας πρέπει να είναι συγκεκριμένη, εποικοδομητική και να απευθύνεται άμεσα στον/στην ομιλητή/τρια. Μιλήστε στο ίδιο το άτομο και χρησιμοποιήστε το όνομά του.

Αποφύγετε σχόλια που αποθαρρύνουν, υποτιμούν ή ακυρώνουν την προσπάθεια του άλλου ατόμου. Εκφραστείτε με σεβασμό και με τρόπο που υποστηρίζει τη μάθηση και την εξέλιξή του.

Να θυμάστε

Δεν έχει σημασία μόνο τι λέμε, αλλά και πώς το λέμε. Οι λέξεις μπορούν να πληγώσουν. Βρίσκεστε εδώ για να ενισχύσετε και να υποστηρίξετε τους/τις συναδέλφους σας.

Κατά την ανατροφοδότηση:

- Αναφέρετε τι σας φάνηκε χρήσιμο και ποιο σημείο της ομιλίας σας άγγιξε ή σας κέντρισε περισσότερο το ενδιαφέρον.
- Αναφέρετε συγκεκριμένα ποιο στοιχείο θα άξιζε να αναπτυχθεί ή να βελτιωθεί περαιτέρω.
- Εξηγήστε τι παρατηρήσατε, χωρίς να αποδίδετε προθέσεις ή χαρακτηρισμούς.
- Χρησιμοποιήστε φράσεις σε πρώτο πρόσωπο, όπως «Παρατήρησα...», «Κατάλαβα...», «Σε εμένα προκάλεσε...» ή «Θα ήθελα να ακούσω περισσότερα σχετικά με...».
- Συνοψίστε τα σημαντικότερα δυνατά σημεία που αναγνωρίσατε στην ομιλία και στον τρόπο παρουσίασής της.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Η εκπαιδευτική ενότητα «**Προσωπική ανάπτυξη**» ενθαρρύνει τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να διερευνήσουν πώς η αυτογνωσία, η αυτοηγεσία —δηλαδή η ικανότητα καθοδήγησης του εαυτού— και η διαμόρφωση προσωπικού οράματος συμβάλλουν στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Προσφέρει συγκεκριμένα εργαλεία για την ενίσχυση της παρακίνησης, την παρακολούθηση της προόδου και την υιοθέτηση της διά βίου μάθησης ως βασικού μέσου ενδυνάμωσης.

Η ενότητα χωρίζεται σε τρία θεματικά κεφάλαια, τα οποία συνδέονται μεταξύ τους και καθοδηγούν τους/τις εκπαιδευόμενους/ες βήμα προς βήμα στη μαθησιακή τους διαδρομή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΑΥΤΟΚΥΡΙΑΡΧΙΑ

- 📖 Μέρος 1: Η προσωπική ανάπτυξη ως διά βίου διαδικασία
- 📖 Μέρος 2: Η ψυχολογία των κινήτρων και της αυτοβελτίωσης
- 📖 Μέρος 3: Υπερβαίνοντας τα εσωτερικά εμπόδια στην προσωπική πρόοδο

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΣΧΕΔΙΑΖΟΝΤΑΣ ΕΝΑ ΠΛΑΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

- 📖 Μέρος 1: Θέτοντας ουσιαστικούς προσωπικούς και επαγγελματικούς στόχους
- 📖 Μέρος 2: Αναπτύσσοντας παραγωγικές συνήθειες και καθημερινές πρακτικές
- 📖 Μέρος 3: Διαχείριση του χρόνου και της ενέργειας για μακροπρόθεσμη επιτυχία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΡΑΜΑ, ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ

- 📖 Μέρος 1: Δημιουργώντας μια προσωπική δήλωση οράματος
- 📖 Μέρος 2: Διά βίου μάθηση και συνεχής αυτοβελτίωση
- 📖 Μέρος 3: Ενισχύοντας την αυτοπεποίθηση μέσα από την αυτοαποτελεσματικότητα και την παρακολούθηση των επιτευγμάτων

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
1. Κατανόηση της προσωπικής ανάπτυξης ως διαρκούς διαδικασίας που υπερβαίνει τα όρια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και της ηγεσίας.	1. Ικανότητα αναγνώρισης και υπέρβασης περιοριστικών πεποιθήσεων για τον εαυτό που εμποδίζουν την πρόοδο.	1. Καλλιέργεια μιας νοοτροπίας ανάπτυξης, προσανατολισμένης στη διά βίου βελτίωση.
2. Γνώση των θεωριών αυτοπαρακίνησης και του τρόπου με τον οποίο	2. Ικανότητα δημιουργίας και εφαρμογής ενός δομημένου προσωπικού πλάνου ανάπτυξης, ευθυγραμμισμένου με τις μακροπρόθεσμες	2. Ανάπτυξη αυτοπειθαρχίας και ανάληψη προσωπικής ευθύνης για την προσωπική εξέλιξη.

επηρεάζουν τη διαμόρφωση στόχων. 3. Επίγνωση των στρατηγικών προσωπικής παραγωγικότητας που υποστηρίζουν τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη. 4. Κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι συνήθειες επηρεάζουν την επιτυχία, καθώς και των στρατηγικών καλλιέργειας παραγωγικών καθημερινών πρακτικών. 5. Γνώση στρατηγικών διά βίου μάθησης και κατανόηση της συμβολής τους στη συνεχή προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.	επιδιώξεις του ατόμου. 3. Ικανότητα αποτελεσματικής διαχείρισης του χρόνου και της ενέργειας για βιώσιμη, μακροπρόθεσμη επιτυχία. 4. Ικανότητα ανάπτυξης σταθερών προσωπικών συνθηκών και καθημερινών πρακτικών που υποστηρίζουν την εξέλιξη. 5. Ικανότητα παρακολούθησης της προόδου, αναστοχασμού πάνω στα επιτεύγματα και αναπροσαρμογής των στόχων όταν χρειάζεται.	3. Υιοθέτηση της περιέργειας και της προσαρμοστικότητας ως βασικών χαρακτηριστικών της διαρκούς μάθησης. 4. Καλλιέργεια σκέψης που βασίζεται σε έναν σαφή προσωπικό σκοπό κατά τη διαμόρφωση προσωπικών και επαγγελματικών στόχων. 5. Ανάπτυξη μιας αυτοκαθοδηγούμενης προσέγγισης στην αυτοβελτίωση, η οποία βασίζεται στην ανάληψη πρωτοβουλίας.
---	---	---

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δραστηριότητα 1	
Τίτλος	«Σπάζοντας το αόρατο εμπόδιο» – Αναστοχασμός πάνω στις περιοριστικές πεποιθήσεις για τον εαυτό
Ενδεικτική διάρκεια	90–120 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	4–6 άτομα ανά ομάδα. Η δραστηριότητα προτείνεται για ομάδες 12–30 εκπαιδευομένων.
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	- Αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων σε δύο χρώματα, για παράδειγμα κίτρινο και πράσινο - Πίνακες παρουσιάσεων (flip charts) ή μεγάλα φύλλα χαρτιού - Μαρκαδόροι - Εκτυπωμένες κάρτες με φράσεις για την ανάπτυξη, την αυτοπεποίθηση και τη νοοτροπία ανάπτυξης (προαιρετικά) - Ήρεμος και ανοιχτός χώρος, με δυνατότητα χωρισμού σε μικρότερες ομάδες
Στόχοι	Να παρουσιαστεί η προσωπική ανάπτυξη ως μια διά βίου διαδικασία.

	• Να ενισχυθεί η επίγνωση των εσωτερικών εμποδίων, όπως οι περιοριστικές πεποιθήσεις για τον εαυτό. • Να καλλιεργηθούν ο αναστοχασμός και η αλληλοϋποστήριξη κατά τον εντοπισμό και την επαναδιατύπωση αυτών των πεποιθήσεων. • Να τεθούν οι βάσεις για την ανάπτυξη μιας νοοτροπίας ανάπτυξης.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	1. Προθέρμανση και εισαγωγή (15–20 λεπτά) Ο/Η εκπαιδευτής/τρια καλωσορίζει την ομάδα και εισάγει τη δραστηριότητα λέγοντας: «Συχνά μιλάμε για εξωτερικά εμπόδια, όπως η έλλειψη ευκαιριών, τα στερεότυπα και οι κοινωνικές προσδοκίες. Ορισμένα, όμως, από τα ισχυρότερα εμπόδια είναι εκείνα που κουβαλάμε μέσα μας. Σήμερα θα προσπαθήσουμε να αναγνωρίσουμε κάποια από αυτά τα “αόρατα εμπόδια” και να διερευνήσουμε πώς μπορούμε να αρχίσουμε να τα ξεπερνάμε.» Προαιρετική φράση αναστοχασμού: «Ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε τις δυνατότητές μας επηρεάζει την προσπάθεια και την επιμονή μας.» Στη συνέχεια, ο/η εκπαιδευτής/τρια θέτει στην ομάδα τις ακόλουθες ερωτήσεις: • Τι σημαίνει για εσάς προσωπική ανάπτυξη; • Υπάρχει κάτι που θέλατε πάντοτε να κάνετε ή να γίνετε, αλλά δεν το έχετε ακόμη επιχειρήσει; Τι σας εμπόδισε; 2. Ατομικός αναστοχασμός – Αναγνώριση των πεποιθήσεων (20 λεπτά) Κάθε άτομο λαμβάνει τρία κίτρινα αυτοκόλλητα χαρτάκια. Σε καθένα από αυτά γράφει μία πεποίθηση για τον εαυτό του που θεωρεί ότι το περιορίζει. Ενδεικτικά παραδείγματα: • «Δεν είμαι καλή στη δημόσια ομιλία.» • «Οι άλλοι δεν θα με πάρουν στα σοβαρά.» • «Πάντα τα παρατάω όταν τα πράγματα δυσκολεύουν.» • «Είμαι πολύ μεγάλη / πολύ άπειρη / δεν έχω αρκετή αυτοπεποίθηση.» Ο/Η εκπαιδευτής/τρια εξηγεί: «Οι πεποιθήσεις αυτές δεν αποτελούν πάντοτε αντικειμενικά δεδομένα. Είναι ερμηνείες που έχουμε διαμορφώσει μέσα από τις εμπειρίες μας και τις οποίες μπορούμε να εξετάσουμε κριτικά και να επαναδιατυπώσουμε. Σήμερα θα προσπαθήσουμε να τις αμφισβητήσουμε.» Οι συμμετέχοντες/ουσες τοποθετούν ανώνυμα τα χαρτάκια τους σε έναν πίνακα ή στον τοίχο, κάτω από τον τίτλο «Αόρατα εμπόδια». Ο/Η εκπαιδευτής/τρια διαβάζει ορισμένα από αυτά δυνατά, χωρίς να επιχειρεί να εντοπίσει ποιος ή ποια τα έγραψε. 3. Εργασία σε ομάδες – Επαναδιατύπωση της αφήγησης (30

	Λεπτά) Οι συμμετέχοντες/ουσες χωρίζονται σε μικρές ομάδες. Κάθε ομάδα λαμβάνει 6–8 από τα ανώνυμα κίτρινα χαρτάκια. Η αποστολή κάθε ομάδας είναι να εξετάσει τις πεποιθήσεις και να γράψει σε ένα πράσινο χαρτάκι μια νέα διατύπωση που αμφισβητεί την αρχική περιοριστική πεποίθηση και ανοίγει δυνατότητες ανάπτυξης. Παραδείγματα: • «Δεν είμαι καλή στη δημόσια ομιλία.» → «Μπορώ να βελτιώσω τις δεξιότητές μου στη δημόσια ομιλία μέσα από την εξάσκηση και κάνοντας μικρά βήματα.» • «Είμαι πολύ νέα για να ηγηθώ.» → «Προσφέρω μια νέα οπτική και έχω τη δυνατότητα να εξελιχθώ σε ηγετικούς ρόλους.» Στη συνέχεια, κάθε ομάδα παρουσιάζει στην ολομέλεια ορισμένα παραδείγματα αρχικών και επαναδιατυπωμένων πεποιθήσεων. 4. Αναστοχασμός και αξιολόγηση (20–30 λεπτά) Η ομάδα επιστρέφει στην ολομέλεια και συζητά τις ακόλουθες ερωτήσεις: • Τι παρατηρήσατε σχετικά με τις περιοριστικές πεποιθήσεις; • Ήταν ευκολότερο να αναγνωρίσετε μια περιοριστική πεποίθηση ή να την επαναδιατυπώσετε; • Τι κρατάτε από αυτή τη δραστηριότητα; • Υπάρχει κάποια επαναδιατυπωμένη πεποίθηση που θα θέλατε να θυμάστε και στο μέλλον; Προαιρετικά, κάθε άτομο ολοκληρώνει γραπτώς τη φράση: «Ένα πράγμα που πιστεύω πλέον για τον εαυτό μου είναι...» Οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να κρατήσουν τη σημείωσή τους ως προσωπική υπενθύμιση.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Δώστε πρώτος/η το παράδειγμα, αναφέροντας μια δική σας περιοριστική πεποίθηση και τον τρόπο με τον οποίο προσπαθήσατε να την αμφισβητήσετε. • Διαμορφώστε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον, χωρίς επικρίσεις και αξιολογικές κρίσεις. • Διευκρινίστε ότι η επαναδιατύπωση δεν σημαίνει πως αγνοούμε τις πραγματικές δυσκολίες, τις διακρίσεις ή τα δομικά εμπόδια. Σημαίνει ότι αναζητούμε μια πιο ενδυναμωτική και δημιουργική οπτική απέναντι στις δυνατότητες δράσης μας. • Προαιρετικά, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε απαλή μουσική υπόκρουση κατά τη διάρκεια της ατομικής γραπτής άσκησης.
Πηγές	Η δραστηριότητα είναι εμπνευσμένη από τεχνικές γνωσιακής-συμπεριφορικής καθοδήγησης και από τη θεωρία της Carol Dweck για τη νοοτροπία ανάπτυξης. Carol Dweck, <i>The Power of Believing That You Can Improve</i> («Η δύναμη της πεποίθησης ότι μπορείς να βελτιωθείς»),

	TEDxNorrköping, Νοέμβριος 2014. Διαθέσιμο στο: https://www.ted.com/talks/carol_dweck_the_power_of_believing_that_you_can_improve
--	---

Δραστηριότητα 2

Τίτλος	«Από την πρόθεση στη δράση» – Σχεδιάζοντας το πλάνο προσωπικής ανάπτυξής σας
Ενδεικτική διάρκεια	90–120 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	4–6 άτομα ανά ομάδα. Η δραστηριότητα προτείνεται για ομάδες 12–30 εκπαιδευομένων.
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	- Εκτυπωμένα ή ψηφιακά αντίγραφα του υποδείγματος «Πλάνο προσωπικής ανάπτυξης» - Μαρκαδόροι, στυλό και ξυλομπογιές - Αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων σε διάφορα χρώματα - Πίνακες παρουσιάσεων (flip charts) ή μεγάλα φύλλα χαρτιού - Χώρος κατάλληλος για εργασία σε μικρές ομάδες και οπτικές παρουσιάσεις - Μουσική υπόκρουση και κάρτες με φράσεις έμπνευσης (προαιρετικά)
Στόχοι	- Να βοηθηθούν οι συμμετέχοντες/ουσες να αναστοχαστούν πάνω στις αξίες, στα δυνατά τους σημεία και στις μακροπρόθεσμες επιδιώξεις τους. - Να υποστηριχθούν στον καθορισμό στόχων SMART που συνδέονται με την προσωπική τους ανάπτυξη. - Να ενθαρρυνθούν να αναπτύξουν σταθερές συνήθειες και να διατηρήσουν την προσπάθειά τους μέσα από την ανταλλαγή και την αλληλοϋποστήριξη. - Να ενισχυθούν η ανάληψη ευθύνης για τη διαδικασία προσωπικής ανάπτυξης και η αυτοπεποίθηση μέσω της οπτικοποίησης των στόχων.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	1. Εισαγωγή – Συνδέοντας το όραμα με τη δράση (15 λεπτά) Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ξεκινά με μια σύντομη συζήτηση: <i>«Οι στόχοι μπορούν να αποτελέσουν ισχυρό κίνητρο, αλλά μόνο όταν συνδέονται με αυτό που είμαστε και με όσα έχουν πραγματικά σημασία για εμάς. Σήμερα θα αξιοποιήσουμε όσα έχουμε μάθει και θα τα μετατρέψουμε σε ένα συγκεκριμένο και εμπνευσμένο πλάνο για το επόμενο στάδιο της προσωπικής μας ανάπτυξης.»</i> Στη συνέχεια, ζητά από τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να αναστοχαστούν πάνω στις ακόλουθες ερωτήσεις: - Τι σας κινητοποιεί; - Πού θα θέλατε να βρίσκεστε σε 6–12 μήνες, όχι μόνο επαγγελματικά αλλά και ως άνθρωποι; - Ποιες συνήθειες ή καθημερινές πρακτικές θα μπορούσαν

να σας υποστηρίξουν σε αυτή την πορεία;

2. Ατομικός αναστοχασμός – Πλάνο προσωπικής ανάπτυξης (30–35 λεπτά)

Κάθε άτομο λαμβάνει ένα αντίγραφο του υποδείγματος «Πλάνο προσωπικής ανάπτυξης», το οποίο περιλαμβάνει τις ακόλουθες ενότητες:

- Η δήλωση του προσωπικού μου οράματος (3–5 προτάσεις)
- Ένας προσωπικός στόχος SMART
- Ένας επαγγελματικός στόχος SMART
- Μία συνήθεια που θέλω να αναπτύξω
- Το κίνητρό μου: «Γιατί είναι σημαντικό για εμένα»
- Το υποστηρικτικό μου δίκτυο: «Ποιος ή τι μπορεί να με βοηθήσει;»
- Πώς θα παρακολουθώ την πρόοδό μου
- Πώς θα αναγνωρίζω και θα γιορτάζω την προσπάθειά μου

Προαιρετικά, ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να διαμορφώσουν το πλάνο τους με έναν προσωπικό και δημιουργικό τρόπο, χρησιμοποιώντας χρώματα, σχέδια ή άλλα οπτικά στοιχεία.

3. Ανταλλαγή σε ζευγάρια ή ομάδες – Μοιραζόμαστε και υποστηρίζουμε (30 λεπτά)

Οι συμμετέχοντες/ουσες εργάζονται σε ζευγάρια ή σε μικρές ομάδες, προκειμένου:

- να μοιραστούν έναν στόχο και μία συνήθεια από το πλάνο τους,
- να προσφέρουν ανατροφοδότηση και ενθάρρυνση ο ένας στον άλλο.

Ενδεικτικές ερωτήσεις:

- «Πόσο ρεαλιστικός και εφικτός είναι αυτός ο στόχος;»
- «Τι θα μπορούσε να διευκολύνει την επίτευξή του;»
- «Τι θα σε βοηθήσει να παραμείνεις συνεπής στη δέσμευσή σου;»

Μετά τη συζήτηση, κάθε άτομο προσθέτει στο πλάνο του μία ιδέα που προέκυψε από την ανταλλαγή με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας. Αυτή μπορεί να αφορά μια νέα συνήθεια, έναν τρόπο παρακολούθησης της προόδου ή κάποια μορφή υποστήριξης.

4. Αφίσα οράματος – Τοίχος δεσμεύσεων (20 λεπτά)

Κάθε άτομο γράφει σε ένα χρωματιστό αυτοκόλλητο χαρτάκι μία βασική φράση ή έναν στόχο από το προσωπικό του πλάνο και το τοποθετεί σε έναν κοινό πίνακα με τον τίτλο:

«Προς τα πού κατευθυνόμαστε»

Η οπτική αυτή αποτύπωση των συλλογικών στόχων της ομάδας ενισχύει το αίσθημα κινητοποίησης και κοινότητας.

Προαιρετικά, μπορεί να ληφθεί μια ομαδική φωτογραφία μπροστά από τον πίνακα, εφόσον όλα τα άτομα συναινούν.

5. Αναστοχασμός και αξιολόγηση (15–20 λεπτά)

	Ο/Η εκπαιδευτής/τρια συντονίζει μια σύντομη συζήτηση αναστοχασμού, αξιοποιώντας τις ακόλουθες ερωτήσεις: • Ποιο μέρος του πλάνου σας σας ενθουσιάζει περισσότερο; • Ποιες δυσκολίες ενδέχεται να αντιμετωπίσετε; • Τι θα σας βοηθήσει να παραμείνετε προσηλωμένοι/ες μετά τη σημερινή δραστηριότητα; Ενθαρρύνετε τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να τοποθετήσουν το πλάνο προσωπικής ανάπτυξής τους σε ένα εμφανές σημείο και να επιστρέφουν σε αυτό μία φορά τον μήνα, ώστε να εξετάζουν την πρόοδό τους και να το προσαρμόζουν όπου χρειάζεται.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Παρουσιάστε παραδείγματα στόχων SMART και θετικών συνηθειών, ώστε να διευκολύνετε τη διαμόρφωση ιδεών. • Δημιουργήστε μια ήρεμη και υποστηρικτική ατμόσφαιρα, καθώς η δραστηριότητα έχει τόσο στρατηγικό όσο και προσωπικό χαρακτήρα. • Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να έχουν μεγάλες φιλοδοξίες, ξεκινώντας όμως με μικρά και εφαρμόσιμα βήματα. • Επιτρέψτε διαφορετικούς τρόπους έκφρασης. Ορισμένα άτομα μπορεί να προτιμούν να γράψουν, ενώ άλλα να σχεδιάσουν, να δημιουργήσουν έναν νοητικό χάρτη ή να χρησιμοποιήσουν χρωματικούς κώδικες.
Πηγές	• University of California, Davis, Human Resources. Goal Setting. Διαθέσιμο στο: https://hr.ucdavis.edu/departments/learning/toolkits/career-dev/next-steps/goals. Πρόσβαση στις 12 Σεπτεμβρίου 2026 • Mead, Elaine. 45 Goal Setting Activities, Exercises & Games (+ PDF). PositivePsychology.com, 1 Ιουνίου 2019, επικαιροποιήθηκε στις 10 Ιουνίου 2025. Διαθέσιμο στο: https://positivepsychology.com/goal-setting-exercises/. Πρόσβαση στις 12 Σεπτεμβρίου 2026.

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το πλάνο προσωπικής ανάπτυξής μου

 Η δήλωση του προσωπικού μου οράματος

 Προσωπικός στόχος SMART

 Επαγγελματικός στόχος SMART

 Η συνήθεια που θέλω να αναπτύξω

 Γιατί είναι σημαντικό για εμένα – Το κίνητρό μου

 Το υποστηρικτικό μου δίκτυο: Ποιος ή τι μπορεί να με βοηθήσει;

 Πώς θα παρακολουθώ την πρόοδό μου

 Πώς θα αναγνωρίζω και θα γιορτάζω την προσπάθειά μου

ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ:

Μεγιστοποίηση του ηγετικού δυναμικού

Η μαθησιακή ενότητα «**Διαπροσωπικές δεξιότητες: Μεγιστοποίηση του ηγετικού δυναμικού**» εισάγει τους/τις εκπαιδευόμενους/ες στη σημασία των διαπροσωπικών ικανοτήτων στην ηγεσία. Αναδεικνύει τον τρόπο με τον οποίο οι ανεπτυγμένες διαπροσωπικές δεξιότητες επιτρέπουν στους/στις ηγέτες/ίδες να επικοινωνούν αποτελεσματικά, να οικοδομούν σχέσεις εμπιστοσύνης και να διαμορφώνουν συμπεριληπτικές ομάδες με υψηλή απόδοση.

Η ενότητα διαρθρώνεται σε τρία κεφάλαια, καθένα από τα οποία βασίζεται στο προηγούμενο:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ

- 📖 Μέρος 1: Τι είναι οι διαπροσωπικές δεξιότητες και γιατί είναι απαραίτητες για την ηγεσία;
- 📖 Μέρος 2: Βασικές διαπροσωπικές δεξιότητες που πρέπει να καλλιεργεί κάθε ηγέτης και ηγέτιδα
- 📖 Μέρος 3: Η επίδραση της διαπροσωπικής επάρκειας στην εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και το ηθικό της ομάδας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΩΣ ΒΑΣΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΗΓΕΣΙΑΣ

- 📖 Μέρος 1: Ποια είναι τα χαρακτηριστικά της αποτελεσματικής επικοινωνίας στο πλαίσιο ενός ηγετικού ρόλου;
- 📖 Μέρος 2: Μη λεκτικά μηνύματα, ενεργητική ακρόαση και κύκλοι ανατροφοδότησης
- 📖 Μέρος 3: Πώς η συμπεριληπτική και πολιτισμικά ευαίσθητη επικοινωνία ενισχύει το αίσθημα του ανήκειν και την ενεργό συμμετοχή

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΙΚΟΔΟΜΗΣΗ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ ΜΕ ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ

- 📖 Μέρος 1: Πώς μπορούν οι ηγέτες και οι ηγέτιδες να καλλιεργούν αυθεντικές σχέσεις εμπιστοσύνης με τα μέλη της ομάδας;
- 📖 Μέρος 2: Κατανόηση των αιτιών των συγκρούσεων και της σημασίας της συναισθηματικής νοημοσύνης για τη διαχείρισή τους
- 📖 Μέρος 3: Στρατηγικές για τη μετατροπή των συγκρούσεων σε ευκαιρίες ανάπτυξης και τη διατήρηση της αρμονίας σε ομάδες με διαφορετικά χαρακτηριστικά και εμπειρίες

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
1. Κατανόηση της σημασίας των διαπροσωπικών δεξιοτήτων στην ηγεσία. 2. Αναγνώριση της συμβολής της ομαδικής εργασίας στην επίτευξη κοινών στόχων. 3. Εξοικείωση με διαφορετικά πλαίσια λήψης αποφάσεων.	1. Εφαρμογή διαπροσωπικών δεξιοτήτων που προάγουν τη συνεργασία. 2. Παρακίνηση των μελών της ομάδας με τη χρήση κατάλληλων μεθόδων. 3. Καθοδήγηση της ομάδας μέσα από μια δομημένη διαδικασία λήψης αποφάσεων.	1. Υιοθέτηση ενός ηγετικού στυλ που βασίζεται στις ουσιαστικές διαπροσωπικές σχέσεις. 2. Ανάλυση πρωτοβουλιών για την επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων. 3. Ενίσχυση της συνοχής και της συνεργασίας της ομάδας για την επίτευξη κοινών στόχων.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δραστηριότητα 1	
Τίτλος	Παιχνίδι ρόλων ενεργητικής ακρόασης
Ενδεικτική διάρκεια	45 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	6–20 άτομα, σε ζευγάρια ή μικρές ομάδες
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	• Πίνακες παρουσιάσεων (flip charts) • Μαρκadόροι • Κάρτες σεναρίων
Στόχοι	• Ενίσχυση των δεξιοτήτων ενεργητικής ακρόασης και ανατροφοδότησης. • Διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο η γλώσσα του σώματος και

	ο τόνος της φωνής επηρεάζουν την εμπιστοσύνη. Εξάσκηση στην ενσυναίσθηση και την επικοινωνιακή επικοινωνία.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	- Δώστε σε κάθε ζευγάρι μία κάρτα με ένα σενάριο. Ενδεικτικά, το σενάριο μπορεί να αφορά: - έναν/μία εργαζόμενο/η που δυσκολεύεται να διαχειριστεί τον φόρτο εργασίας του/της, - μια σύγκρουση μεταξύ μελών μιας ομάδας, - την παρουσίαση μιας νέας ιδέας. - Το ένα άτομο αναλαμβάνει τον ρόλο του/της «ομιλητή/τριας» και το άλλο τον ρόλο του/της «ηγέτη/ιδας που εφαρμόζει ενεργητική ακρόαση». - Μετά από πέντε λεπτά, τα δύο άτομα ανταλλάσσουν ρόλους. - Όταν ολοκληρωθεί το παιχνίδι ρόλων, η ομάδα επιστρέφει στην ολομέλεια και συζητά: - Ποια λεκτικά και μη λεκτικά μηνύματα ήταν αποτελεσματικά; - Τι ήταν δύσκολο κατά τη διάρκεια της άσκησης; Ερωτήσεις αναστοχασμού και αξιολόγησης - Πώς νιώσατε όταν κάποιος/α σας άκουγε πραγματικά; - Ποιες τεχνικές ενίσχυσαν την εμπιστοσύνη και την αμοιβαία κατανόηση; - Πώς μπορείτε να αξιοποιήσετε αυτές τις τεχνικές σε πραγματικές καταστάσεις ηγεσίας στον χώρο εργασίας;
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αναστοχαστούν όχι μόνο πάνω σε όσα άκουσαν, αλλά και σε όσα ένιωσαν κατά τη διάρκεια της άσκησης.

Πηγές	• Covey, Stephen R. (2004). The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change. Free Press. • Rogers, Carl R., & Farson, Richard E. (1957). Active Listening. Industrial Relations Center, University of Chicago.
--------------	--

Δραστηριότητα 2	
Τίτλος	Προσομοίωση μετασχηματισμού συγκρούσεων
Ενδεικτική διάρκεια	60 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	10 - 25 άτομα
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	• Εκτυπωμένες κάρτες σεναρίων • Πίνακας παρουσιάσεων (flip chart) ή μεγάλα φύλλα χαρτιού • Μαρκαδόροι
Στόχοι	• Εξάσκηση στην εφαρμογή της συναισθηματικής νοημοσύνης σε καταστάσεις σύγκρουσης. • Ανάπτυξη δεξιοτήτων δομημένου διαλόγου και επαναπλαισίωσης. • Διερεύνηση τρόπων με τους οποίους μια σύγκρουση μπορεί να αποτελέσει ευκαιρία μάθησης και ανάπτυξης.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και	1. Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε μικρές ομάδες. 2. Δώστε σε κάθε ομάδα μία κάρτα με ένα σενάριο σύγκρουσης.

αξιολόγηση	Ενδεικτικά, το σενάριο μπορεί να αφορά: - ο δύο εργαζόμενους/ες που διαφωνούν σχετικά με το ποιος ή ποια πρέπει να αναγνωριστεί για τη συμβολή του/της σε ένα έργο, - ο μια σύγκρουση που προκύπτει από διαφορετικές πολιτισμικές αντιλήψεις, - ο μια διαφωνία μεταξύ ενός/μίας προϊσταμένου/ης και της ομάδας σχετικά με τον τρόπο επικοινωνίας ή συνεργασίας. 3. Κάθε ομάδα παρουσιάζει το σενάριό της δύο φορές μέσα από ένα παιχνίδι ρόλων: - ο Την πρώτη φορά, τα μέλη της ομάδας αντιδρούν αυθόρμητα, χωρίς συγκεκριμένες οδηγίες. - ο Τη δεύτερη φορά, εφαρμόζουν τεχνικές συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως η αυτογνωσία, η ενσυναίσθηση και η επαναπλαισίωση. 4. Μετά την ολοκλήρωση των παιχνιδιών ρόλων, οι συμμετέχοντες/ουσες επιστρέφουν στην ολομέλεια και μοιράζονται τις στρατηγικές που χρησιμοποίησαν και όσα παρατήρησαν. Ερωτήσεις αναστοχασμού και αξιολόγησης • Τι άλλαξε όταν εφαρμόστηκαν οι τεχνικές συναισθηματικής νοημοσύνης; • Πώς επηρέασαν η ενσυναίσθηση και η επαναπλαισίωση την εξέλιξη της συζήτησης; • Με ποιους τρόπους μπορούν οι ηγέτες/ιδες να ενσωματώσουν αυτές τις πρακτικές στην καθημερινή λειτουργία μιας ομάδας;
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	Λάβετε υπόψη τη δυναμική και τη συναισθηματική κατάσταση της ομάδας, καθώς τα παιχνίδια ρόλων που αφορούν συγκρούσεις ενδέχεται να προκαλέσουν έντονες αντιδράσεις. Διευκρινίστε ότι πρόκειται για μια διαδικασία εξάσκησης και μάθησης και όχι για αξιολόγηση ή κριτική των συμμετεχόντων/ουσών.

Πηγές

- Goleman, Daniel. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam Books.
- Thomas, Kenneth W., & Kilmann, Ralph H. (1974). Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Xicom.

ΞΕΠΕΡΝΩΝΤΑΣ ΤΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΛΗΨΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΞΟΥΣΙΑΣ

Η ενότητα εξετάζει τα πολιτισμικά, κοινωνικά και συστημικά εμπόδια που δυσχεραίνουν την πρόσβαση των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους. Παράλληλα, παρουσιάζει στρατηγικές για την αμφισβήτηση των έμφυλων στερεοτύπων, την ανάπτυξη της ανθεκτικότητας και τη διατήρηση συμπεριληπτικών αλλαγών σε βάθος χρόνου.

Η ενότητα διαρθρώνεται σε τρία κεφάλαια:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΑΠΟΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΣ ΤΑ ΑΟΡΑΤΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

📖 Μέρος 1: Κατανόηση των πολιτισμικών, θρησκευτικών και κοινωνικών προτύπων που περιορίζουν την ηγεσία των γυναικών

📖 Μέρος 2: Πώς τα εκπαιδευτικά συστήματα και τα μέσα ενημέρωσης ενισχύουν τα έμφυλα στερεότυπα

📖 Μέρος 3: Οι διαφορετικές αντιλήψεις για την επιτυχία των ανδρών και των γυναικών — και πώς επηρεάζουν την πορεία τους προς την ηγεσία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΜΦΙΣΒΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΙΚΩΝ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ

📖 Μέρος 1: Πώς να αναλύετε κριτικά και να αποδομείτε επιβλαβή αφηγήματα

📖 Μέρος 2: Συνηγορία μέσω τεκμηριωμένου διαλόγου και αφήγησης ιστοριών

📖 Μέρος 3: Παραδείγματα επιτυχημένων παρεμβάσεων και πολιτικών για την προώθηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΝΙΣΧΥΟΝΤΑΣ ΤΗΝ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΩΝΤΑΣ ΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ

📖 Μέρος 1: Ενίσχυση της ανθεκτικότητας και της αυτοπεποίθησης απέναντι σε πολιτισμικές ή συστημικές αντιστάσεις

📖 Μέρος 2: Συνεργασία με συμμάχους και ενδιαφερόμενα μέρη για την προώθηση της ισοτιμίας

📖 Μέρος 3: Διατήρηση της μακροπρόθεσμης δέσμευσης σε συμπεριληπτικές πρακτικές ηγεσίας

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
1. Επίγνωση των πολιτισμικών, θρησκευτικών και κοινωνικών εμποδίων που περιορίζουν την πρόσβαση των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους. 2. Κατανόηση του τρόπου με τον οποίο τα στερεότυπα στην εκπαίδευση και στα μέσα ενημέρωσης διαμορφώνουν τις έμφυλες ανισότητες. 3. Κατανόηση των έμφυλων αντιλήψεων και ερμηνειών της επιτυχίας.	1. Αναγνώριση και κριτική ανάλυση των κοινωνικών προτύπων και αντιλήψεων που εμποδίζουν την εξέλιξη των γυναικών. 2. Αμφισβήτηση των στερεοτύπων μέσω τεκμηριωμένων δράσεων συνηγορίας. 3. Ανάπτυξη στρατηγικών και παρεμβάσεων για τη μείωση των εμποδίων..	1. Υποστήριξη συμπεριληπτικών πολιτικών και πρακτικών. 2. Επίδειξη ανθεκτικότητας και στρατηγικής σκέψης απέναντι στις προκαταλήψεις. 3. Συνεργασία με τους εμπλεκόμενους φορείς για την ενίσχυση της εκπροσώπησης των γυναικών.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δραστηριότητα 1	
Τίτλος	Εργαστήριο χαρτογράφησης εμποδίων
Ενδεικτική διάρκεια	60 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	8–20 άτομα
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	• Πίνακες παρουσιάσεων (flip charts) ή μεγάλα φύλλα χαρτιού • Αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων • Μαρκαδόροι
Στόχοι	• Αναγνώριση των ορατών και αόρατων εμποδίων που δυσχεραίνουν την πρόσβαση των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους. • Διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο πολιτισμικά, κοινωνικά και

	θεσμικά συστήματα ενισχύουν και αναπαράγουν αυτά τα εμπόδια. • Διαμόρφωση αρχικών ιδεών και προτάσεων για την αντιμετώπισή τους.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	1. Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε μικρές ομάδες. 2. Ζητήστε από κάθε ομάδα να εντοπίσει, μέσα από καταιγισμό ιδεών, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Τα εμπόδια μπορεί να είναι: - ο πολιτισμικά, - ο επαγγελματικά, - ο προσωπικά, - ο συστημικά. Κάθε εμπόδιο καταγράφεται σε ξεχωριστό αυτοκόλλητο χαρτάκι. 3. Οι ομάδες τοποθετούν τα χαρτάκια σε έναν πίνακα, ταξινομώντας τα σε δύο κατηγορίες: - ο Ορατά εμπόδια - ο Αόρατα εμπόδια 4. Στη συνέχεια, κάθε ομάδα προτείνει μία πιθανή λύση ή ενέργεια αντιμετώπισης για κάθε εμπόδιο που έχει καταγράψει. 5. Οι ομάδες παρουσιάζουν τα συμπεράσματά τους στην ολομέλεια. Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ομαδοποιεί τα εμπόδια και τις προτεινόμενες λύσεις γύρω από κοινά θέματα. Ερωτήσεις αναστοχασμού και αξιολόγησης • Ποια εμπόδια είναι δυσκολότερο να αμφισβητηθούν ή να αντιμετωπιστούν και γιατί; • Πώς μπορούν τα ορατά εμπόδια, όπως οι πολιτικές και οι θεσμικές διαδικασίες, και τα αόρατα εμπόδια, όπως οι πολιτισμικές αντιλήψεις, να ενισχύουν το ένα το άλλο; • Ποιον ρόλο μπορείτε να αναλάβετε ως ηγέτες/ίδες ή ως σύμμαχοι

	στην αντιμετώπιση αυτών των εμποδίων;
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να μην περιοριστούν σε παραδείγματα από τον χώρο εργασίας. Μπορούν επίσης να εξετάσουν εμπόδια που εμφανίζονται στην εκπαίδευση, στα μέσα ενημέρωσης, στην οικογένεια και σε άλλους τομείς της κοινωνικής ζωής.
Πηγές	• Criado Perez, Caroline. (2019). Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men. Chatto & Windus. • World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023. Διαθέσιμο στο: https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/. Πρόσβαση στις 13 Σεπτεμβρίου 2026.

Δραστηριότητα 2	
Τίτλος	Κύκλος αφήγησης ιστοριών για σκοπούς συνηγορίας
Ενδεικτική διάρκεια	45 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	6 - 15 άτομα
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	Δεν απαιτείται ειδικός εξοπλισμός. Προαιρετικά, μπορούν να χρησιμοποιηθούν κάρτες με ερωτήσεις ή θεματικές προτροπές.
Στόχοι	• Εξάσκηση στον συνδυασμό τεκμηριωμένων στοιχείων και αφήγησης ιστοριών. • Ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των συμμετεχόντων/ουσών κατά την υποστήριξη της γυναικείας ηγεσίας. • Καλλιέργεια της ενσυναίσθησης μέσα από την ακρόαση

	διαφορετικών εμπειριών και οπτικών.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	1. Οι συμμετέχοντες/ουσες σχηματίζουν έναν κύκλο. Κάθε άτομο αφηγείται μια σύντομη ιστορία σχετικά με κάποιο εμπόδιο που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Η ιστορία μπορεί: - ο να βασίζεται σε προσωπική εμπειρία, - ο να αφορά ένα περιστατικό που το άτομο έχει παρατηρήσει, - ο να προέρχεται από μια μελέτη περίπτωσης, - ο να είναι φανταστική, αλλά να βασίζεται σε μια ρεαλιστική κατάσταση. 2. Μετά από κάθε ιστορία, η ομάδα αναστοχάζεται πάνω στα ακόλουθα ερωτήματα: - ο Ποια στερεότυπα αναδεικνύονται μέσα από την ιστορία; - ο Ποιες συστημικές προκαταλήψεις ή ανισότητες γίνονται εμφανείς; 3. Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ενθαρρύνει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συνδέσουν τις ιστορίες με τεκμηριωμένα στοιχεία, όπως στατιστικά δεδομένα, εκθέσεις και μελέτες περίπτωσης. 4. Στο τέλος, κάθε άτομο επαναδιατυπώνει την ιστορία του ως μια σύντομη παρέμβαση συνηγορίας διάρκειας 2–3 λεπτών. Η παρέμβαση μπορεί να περιλαμβάνει: • μια σύντομη παρουσίαση του προβλήματος, • την ιστορία ή το παράδειγμα που το αναδεικνύει, • ένα ή περισσότερα τεκμηριωμένα στοιχεία, • ένα σαφές μήνυμα ή αίτημα για αλλαγή. Ερωτήσεις αναστοχασμού και αξιολόγησης • Με ποιον τρόπο ενίσχυσαν τα τεκμηριωμένα στοιχεία την επίδραση της ιστορίας; • Πώς μπορεί να αξιοποιηθεί η αφήγηση ιστοριών σε

	επαγγελματικά περιβάλλοντα και σε ηγετικούς ρόλους; • Ποια συναισθήματα προκάλεσαν οι ιστορίες; • Γιατί είναι σημαντική η συναισθηματική σύνδεση στις δράσεις συνηγορίας;
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	Διευκρινίστε εξ αρχής ότι οι ιστορίες δεν χρειάζεται να βασίζονται σε προσωπικές εμπειρίες. Οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να χρησιμοποιήσουν φανταστικές ιστορίες, περιστατικά που έχουν παρατηρήσει ή δημοσιευμένες μελέτες περίπτωσης. Με αυτόν τον τρόπο, μπορούν να συμμετέχουν χωρίς να αισθάνονται ότι πρέπει να αποκαλύψουν προσωπικές ή ευαίσθητες πληροφορίες.
Πηγές	• Myers, Vernā. (2014). What If I Say the Wrong Thing? 25 Habits for Culturally Effective People. ABA Publishing. • LeanIn.Org & McKinsey & Company. (2021). Women in the Workplace 2021. Διαθέσιμο στο: https://womenintheworkplace.com/2021. Πρόσβαση στις 13 Σεπτεμβρίου 2026.

ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΥΤΟΦΡΟΝΤΙΔΑ

Γεφυρώνοντας το έμφυλο χάσμα εξουσίας μέσα από την ανάπτυξη ανθεκτικότητας, την αυτοφροντίδα και την προσαρμογή στην αλλαγή

Η αλλαγή βρίσκεται παντού γύρω μας, αλλά δεν είναι πάντοτε ευχάριστη. Εξαρτάται, όμως, από εμάς να την αντιμετωπίσουμε ως ευκαιρία και να την αξιοποιήσουμε, ώστε να ενισχύσουμε την ανθεκτικότητά μας και να νιώθουμε μεγαλύτερη πληρότητα.

Η ενότητα αυτή θα σας βοηθήσει να μη χάνετε μέσα στις αλλαγές, αλλά να τις αξιοποιείτε προς όφελος της προσωπικής και επαγγελματικής σας ανάπτυξης. Θα μάθετε πώς οικοδομείται η ατομική και η συλλογική ανθεκτικότητα, καθώς και ποιον ρόλο μπορεί να διαδραματίσει στην αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων. Θα διερευνήσετε επίσης τον τρόπο λειτουργίας του εγκεφάλου μας και τους λόγους για τους οποίους συχνά αντιστέκεται στην αλλαγή.

Και το πιο πρακτικό μέρος σας περιμένει στο τέλος: θα ανακαλύψετε χρήσιμες συμβουλές, τεχνικές και στρατηγικές για την ενίσχυση της ανθεκτικότητάς σας. Η αυτοφροντίδα δεν αποτελεί πολυτέλεια ούτε εγωισμό, αλλά αναγκαιότητα, η οποία μπορεί να σας βοηθήσει να διαχειρίζεστε τις αλλαγές με μεγαλύτερη ευκολία, ευελιξία και δημιουργική διάθεση. Η ενότητα διαρθρώνεται σε τρία θεματικά μέρη, τα οποία συνδέονται μεταξύ τους και καθοδηγούν τους/τις εκπαιδευόμενους/ες βήμα προς βήμα στη μαθησιακή τους πορεία:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΕΜΦΥΛΩΝ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ

- 📖 Μέρος 1: Τι είναι η ανθεκτικότητα και γιατί είναι σημαντική στο πλαίσιο της ισότητας των φύλων;
- 📖 Μέρος 2: Ποιες είναι οι βασικές δεξιότητες για την ανάπτυξη της ανθεκτικότητας;
- 📖 Μέρος 3: Πώς μπορούμε να αναπτύξουμε ανθεκτικότητα απέναντι στα έμφυλα στερεότυπα;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΑΥΤΟΦΡΟΝΤΙΔΑ ΩΣ ΘΕΜΕΛΙΟ ΤΗΣ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΗΣ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- 📖 Μέρος 1: Τι είναι η αυτοφροντίδα και πώς μπορεί να μας βοηθήσει να ξεπεράσουμε τα εμπόδια;
- 📖 Μέρος 2: Οι διαστάσεις της αυτοφροντίδας στην πράξη
- 📖 Μέρος 3: Πώς μπορούμε να ενισχύσουμε κάθε διάσταση της αυτοφροντίδας;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΣΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- 📖 Μέρος 1: Πώς μπορούμε να ζούμε σε περιόδους συνεχών αλλαγών και αβεβαιότητας

και να αντιμετωπίζουμε την αλλαγή ως ευκαιρία;

📖 Μέρος 2: Πρακτικές στρατηγικές για τη διαχείριση απαιτητικών αλλαγών

📖 Μέρος 3: Το σχέδιό μου για την ανάπτυξη της προσωπικής μου ανθεκτικότητας

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
1. Κατανόηση των βασικών παραγόντων ανθεκτικότητας που βοηθούν τα άτομα να αντιμετωπίζουν προκλήσεις οι οποίες συνδέονται με το φύλο.	1. Ανάπτυξη πρακτικών στρατηγικών για την ενίσχυση της προσωπικής ανθεκτικότητας και την αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων.	1. Υιοθέτηση ενεργητικής στάσης απέναντι στην ανάπτυξη της ανθεκτικότητας και αναγνώριση της αξίας της στην αντιμετώπιση των προκλήσεων.
2. Κατανόηση της σημασίας της αυτοφροντίδας, των διαφορετικών διαστάσεων της και του ρόλου της στην αντιμετώπιση των εμποδίων.	2. Αναγνώριση των προσωπικών αναγκών αυτοφροντίδας και έγκαιρη ανταπόκριση σε αυτές.	2. Διατήρηση της ανθεκτικότητας σε βάθος χρόνου μέσα από μια ισορροπημένη προσέγγιση αυτοφροντίδας.
3. Γνώση στρατηγικών προσαρμογής στην αλλαγή και ανάπτυξης της ανθεκτικότητας.	3. Σχεδιασμός εξατομικευμένων πλάνων δράσης για την ενίσχυση της ανθεκτικότητας και την προσαρμογή στις αλλαγές της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.	3. Ενίσχυση της αυτοπεποίθησης ως προς την ικανότητα υπέρβασης των εμποδίων και υποστήριξης θετικών αλλαγών.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δραστηριότητα 1	
Τίτλος	ΟΔΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ ΑΥΤΟΦΡΟΝΤΙΔΑΣ
Ενδεικτική διάρκεια	120 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	Ομάδες 4–6 εκπαιδευομένων, έως 18 άτομα συνολικά.
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	- Εκτυπωμένο φύλλο εργασίας με τις 8 διαστάσεις της αυτοφροντίδας - Χαρτιά πίνακα παρουσιάσεων (flip chart), μαρκαδόροι και αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων - Μια μεγάλη αίθουσα με αρκετό χώρο για ομαδικές συζητήσεις και παρουσιάσεις
Στόχοι	- Να εντοπίσουν και να εφαρμόσουν στρατηγικές αυτοφροντίδας για την ενίσχυση της μακροπρόθεσμης ανθεκτικότητας. - Να κατανοήσουν τις διαφορετικές διαστάσεις της αυτοφροντίδας και τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζουν την ευημερία. - Να αναπτύξουν ένα προσωπικό και ομαδικό σχέδιο δράσης για την αυτοφροντίδα.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	1. Εισαγωγή – 15 λεπτά Ο/Η εκπαιδευτής/τρια παρουσιάζει τη δραστηριότητα και εξηγεί εν συντομία τι εννοούμε με τους όρους «ανθεκτικότητα» και «αυτοφροντίδα». Στη συνέχεια, παρουσιάζει τις 8 διαστάσεις της αυτοφροντίδας, σύμφωνα με το Κεφάλαιο 2, Μέρος 2 της εκπαιδευτικής ενότητας: Systemic – Συστημική: φροντίδα της διατροφής, της σωματικής κίνησης και της ανάπαυσης Emotive – Συναισθηματική: αναγνώριση και έκφραση των

συναισθημάτων

- **Luminescent – Νοηματοδοτική:** σύνδεση με το νόημα της ζωής και την εσωτερική μας αλήθεια
- **Financial – Οικονομική:** συνειδητή διαχείριση των οικονομικών πόρων
- **Cognitive – Γνωστική:** υποστήριξη της καθαρής και υγιούς σκέψης
- **Aptitudinal – Ικανοτήτων:** αξιοποίηση των ικανοτήτων και συνεισφορά στον κόσμο γύρω μας
- **Relational – Σχισιακή:** δημιουργία ουσιαστικών σχέσεων φροντίδας και υποστήριξης
- **Environmental – Περιβαλλοντική:** αρμονική σχέση με το περιβάλλον και τον χώρο γύρω μας

Στους/Στις εκπαιδευόμενους/ες διανέμεται το φύλλο εργασίας με τις 8 διαστάσεις της αυτοφροντίδας.

2. Ομαδική εργασία: Καταιγισμός ιδεών και χαρτογράφηση της αυτοφροντίδας – 60 λεπτά

1. Αρχικά, τα μέλη κάθε ομάδας καταγράφουν μέσω καταιγισμού ιδεών τις δραστηριότητες αυτοφροντίδας που εφαρμόζουν ήδη στη ζωή τους και τις μοιράζονται με την ομάδα τους.
2. Στη συνέχεια, κάθε ομάδα επιλέγει δύο διαστάσεις της αυτοφροντίδας και δημιουργεί δύο οπτικούς οδικούς χάρτες, έναν για κάθε διάσταση. Οι οδικοί χάρτες μπορούν να έχουν τη μορφή νοητικού χάρτη, αφίσας ή διαγράμματος και πρέπει να παρουσιάζουν:
 - πρακτικές δραστηριότητες αυτοφροντίδας που σχετίζονται με τη συγκεκριμένη διάσταση·
 - τα πιθανά οφέλη αυτών των δραστηριοτήτων για την ευημερία και την ανθεκτικότητα.

Ο/Η εκπαιδευτής/τρια φροντίζει ώστε οι 8 διαστάσεις να κατανεμηθούν μεταξύ των ομάδων και να εξεταστούν όλες.

3. Κάθε ομάδα συζητά και καταγράφει:

- τα εμπόδια που μπορεί να δυσκολεύουν την

	εφαρμογή των συγκεκριμένων πρακτικών αυτοφροντίδας· - οι πιθανές στρατηγικές για την αντιμετώπιση αυτών των εμποδίων. 3. Παρουσιάσεις και συζήτηση – 30 λεπτά 1. Κάθε ομάδα παρουσιάζει στην ολομέλεια τους δύο οδικούς χάρτες που δημιούργησε. 2. Ο/Η εκπαιδευτής/τρια προσκαλεί τις υπόλοιπες ομάδες να κάνουν ερωτήσεις και να μοιραστούν παρατηρήσεις ή πρόσθετες ιδέες. 3. Ακολουθεί συζήτηση σχετικά με το πώς η αυτοφροντίδα μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της ανθεκτικότητας και στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Αναστοχασμός και αξιολόγηση – 15 λεπτά Για τον αναστοχασμό και την αξιολόγηση της δραστηριότητας μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι ακόλουθες ερωτήσεις: • Ποιες διαστάσεις της αυτοφροντίδας θεωρείτε ότι χρειάζεται προσωπικά να βελτιώσετε; • Ποιες νέες στρατηγικές αυτοφροντίδας μάθατε σήμερα; • Ποιες στρατηγικές αυτοφροντίδας θα θέλατε να δοκιμάσετε στην πράξη; • Πώς μπορεί η αυτοφροντίδα να συμβάλει στην προσωπική και επαγγελματική ανθεκτικότητα; Οι εκπαιδευόμενοι/ες μπορούν επίσης να γράψουν έναν σύντομο προσωπικό αναστοχασμό και να διατυπώσουν μία προσωπική δέσμευση για τη βελτίωση τουλάχιστον μίας διάστασης της αυτοφροντίδας τους.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Εάν χρειάζεται, δώστε παραδείγματα στρατηγικών αυτοφροντίδας, ώστε να γίνουν πιο κατανοητά τα πιθανά οφέλη τους. • Διευκολύνετε μια ανοικτή συζήτηση που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό.

	• Ενθαρρύνετε τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να μιλήσουν με ειλικρίνεια για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν σε σχέση με την αυτοφροντίδα, χωρίς να πιέζετε κανέναν/καμία να μοιραστεί προσωπικές εμπειρίες.
Πηγές	• Pramanik, P. "Empowering Women Through Self-Care: A Leap Towards Health Equity." 20 Μαρτίου 2024. Διαθέσιμο στο: https://www.news-medical.net/news/20240320/Empowering-women-through-self-care-A-leap-towards-health-equity.aspx • Narasimhan, M. et al. "Self-Care Interventions for Women's Health and Well-Being." <i>Nature Medicine</i>, 7 Μαρτίου 2024. Διαθέσιμο στο: https://www.nature.com/articles/s41591-024-02844-8 • Greater Good Editors. "Greater Good Resources for Women's Well-Being." 8 Μαρτίου 2023. Διαθέσιμο στο: https://greatergood.berkeley.edu/article/item/greater_good_resources_for_womens_well_being • Stoewen, D. L. "Dimensions of Wellness: Change Your Habits, Change Your Life." <i>The Canadian Veterinary Journal</i>, τόμ. 58, αρ. 8, 2017, σσ. 861–862. Διαθέσιμο στο: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5508938/ • Fisher, S. <i>Uppward: A Self-Care System for Purposeful Living</i>. LivingUpp, 2016.

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι 8 διαστάσεις της αυτοφροντίδας

Η αυτοφροντίδα είναι μια πολυδιάστατη έννοια που περιλαμβάνει αρκετές διαφορετικές διαστάσεις. Στη σχετική βιβλιογραφία συναντάμε διαφορετικά μοντέλα, τα οποία δίνουν έμφαση σε παρόμοιες πτυχές. Η D. L. Stoewen (2017) διακρίνει 8 διαστάσεις της ευεξίας.

Σε αυτές περιλαμβάνονται:

- ☒ **Σωματική διάσταση** (φροντίδα της υγείας και της σωματικής ευεξίας)
- ☒ **Διανοητική διάσταση** (διεύρυνση των γνώσεων και των δεξιοτήτων, διά βίου μάθηση)
- ☒ **Συναισθηματική διάσταση** (ενίσχυση της κατανόησης των συναισθημάτων, των αξιών, των σκέψεων και των στάσεων μας, καθώς και ανάπτυξη ενσυναίσθησης και σεβασμού προς τους άλλους)
- ☒ **Κοινωνική διάσταση** (ανάπτυξη φιλικών και στενών διαπροσωπικών σχέσεων, φροντίδα για τους άλλους και συνεισφορά στην κοινότητα)
- ☒ **Πνευματική διάσταση** (αναζήτηση και καλλιέργεια νοήματος στη ζωή, καθώς και συμμετοχή σε δραστηριότητες που συμβάλλουν στην ανακάλυψή του)
- ☒ **Επαγγελματική διάσταση** (αξιοποίηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των χαρισμάτων μας μέσα από μια εργασία με νόημα και αναζήτηση προσωπικής ικανοποίησης στην επαγγελματική ζωή)
- ☒ **Οικονομική διάσταση** (γνώση του τρόπου διαχείρισης των οικονομικών μας, ώστε να καλύπτονται οι βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες ανάγκες μας)
- ☒ **Περιβαλλοντική διάσταση** (κατανόηση της επίδρασης του περιβάλλοντος στην υγεία και την ευεξία μας)

Ένα παρόμοιο μοντέλο συναντάμε, για παράδειγμα, στη S. Fisher (2020), η οποία, σε αντιστοιχία με την έννοια της αυτοφροντίδας, ονομάζει τις διαστάσεις αυτές ως εξής:

- **S – Systemic:** Συστημική διάσταση
- **E – Emotive:** Συναισθηματική διάσταση
- **L – Luminescent:** Νοηματοδοτική διάσταση
- **F – Financial:** Οικονομική διάσταση
- **C – Cognitive:** Γνωστική διάσταση
- **A – Aptitudinal:** Διάσταση ικανοτήτων
- **R – Relational:** Σχεσιακή διάσταση
- **E – Environmental:** Περιβαλλοντική διάσταση



Η εικόνα δημιουργήθηκε με το ChatGPT (OpenAI), με βάση το πλαίσιο «Οι 8 διαστάσεις της αυτοφροντίδας» της Stacy Fisher. Πηγή: Fisher, S. (2016). Upward: A Self-Care System for Purposeful Living. LivingUpp.

Δραστηριότητα 2

Τίτλος	Ανθεκτικότητα απέναντι στα έμφυλα στερεότυπα – Από την ευαισθητοποίηση στη δράση!
Ενδεικτική διάρκεια	110 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	Ομάδες 4–6 εκπαιδευομένων, έως 18 εκπαιδευόμενοι/ες συνολικά.
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	• Να εντοπίσουν και να αναλύσουν έμφυλα στερεότυπα σε πραγματικές καταστάσεις. • Να εφαρμόσουν στρατηγικές ενίσχυσης της ανθεκτικότητας για την αντιμετώπιση έμφυλων προκαταλήψεων. • Να αναπτύξουν πρακτικές λύσεις για την υποστήριξη ατόμων που αντιμετωπίζουν έμφυλες ανισότητες. • Να ενισχύσουν τις δεξιότητες κριτικής σκέψης, επίλυσης προβλημάτων και ομαδικής εργασίας.
Στόχοι	• Εκτυπωμένο φύλλο εργασίας για τους/τις εκπαιδευόμενους/ες • Χαρτιά πίνακα παρουσιάσεων, μαρκαδόροι και αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων • Μια μεγάλη αίθουσα με επαρκή χώρο για ομαδικές συζητήσεις και παρουσιάσεις
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	Εισαγωγή (20 λεπτά) • Ο/Η εκπαιδευτής/τρια παρουσιάζει τη δραστηριότητα, εξηγώντας την έννοια και τη σημασία της ανθεκτικότητας, καθώς και τη σύνδεσή της με την αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων. • Στη συνέχεια, ζητά από τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να αναλογιστούν ατομικά μια περίπτωση κατά την οποία οι ίδιοι/ες ή κάποιο άτομο που γνωρίζουν ήρθαν αντιμέτωποι/ες με ένα έμφυλο στερεότυπο. • Έπειτα, οι εκπαιδευόμενοι/ες μοιράζονται τις ιστορίες τους

ανά ζεύγη και συζητούν τον ρόλο που διαδραμάτισε —ή θα μπορούσε να είχε διαδραματίσει— η ανθεκτικότητα στη διαχείριση της κατάστασης.

- Ορισμένοι/ες εθελοντές/ριες μπορούν να μοιραστούν τις σκέψεις τους με ολόκληρη την ομάδα.

Ομαδική εργασία (45 λεπτά)

- Ο/Η εκπαιδευτής/τρια παρουσιάζει δύο σενάρια από την πραγματική ζωή, τα οποία περιλαμβάνονται στο εκτυπωμένο φύλλο εργασίας κάθε ομάδας.
- Κάθε ομάδα επιλέγει ένα σενάριο και ακολουθεί τα παρακάτω βήματα:

Εντοπισμός των εμποδίων

- Ποια έμφυλα στερεότυπα είναι εμφανή στο σενάριο;
- Πώς μπορεί το κεντρικό πρόσωπο να αντιμετωπίσει τις προκαταλήψεις;
- Πώς επηρεάζουν αυτά τα στερεότυπα τις επιλογές και το περιβάλλον του ατόμου;

Εφαρμογή των αρχών της ανθεκτικότητας

- Ποιοι παράγοντες ανθεκτικότητας —έμφυτοι και επίκτητοι— θα μπορούσαν να βοηθήσουν στη διαχείριση της συγκεκριμένης κατάστασης;
- Πώς μπορεί η αυτεπάρκεια να συμβάλει στην υπέρβαση των εμποδίων;

Ανάπτυξη λύσεων

- Ποιες πρακτικές στρατηγικές μπορεί να χρησιμοποιήσει το κεντρικό πρόσωπο του σεναρίου για να ενισχύσει την ανθεκτικότητά του;
- Πώς μπορούν να συμβάλουν η κοινωνική υποστήριξη και οι συστημικές αλλαγές;
- Κάθε ομάδα συνοψίζει τα ευρήματά της σε ένα χαρτί πίνακα παρουσιάσεων.

Παρουσίαση (30 λεπτά)

	• Κάθε ομάδα παρουσιάζει τα ευρήματα και τις λύσεις που προτείνει. • Ο/Η εκπαιδευτής/τρια συντονίζει τη συζήτηση, ενθαρρύνοντας τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αμφισβητήσουν δεδομένες παραδοχές, να προτείνουν εναλλακτικές στρατηγικές και να εξετάσουν τις ευρύτερες κοινωνικές προεκτάσεις. Αναστοχασμός και αξιολόγηση (15 λεπτά) Ο/Η εκπαιδευτής/τρια συντονίζει μια συζήτηση σχετικά με τα βασικά συμπεράσματα της δραστηριότητας, θέτοντας τις ακόλουθες ερωτήσεις: • Ποιο ήταν το πιο απρόσμενο ή σημαντικό πράγμα που μάθατε κατά τη διάρκεια αυτής της δραστηριότητας; • Πώς άλλαξε αυτή η άσκηση τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεστε τα έμφυλα στερεότυπα; • Ποιον ρόλο διαδραματίζει η ανθεκτικότητα στην αμφισβήτηση των έμφυλων στερεοτύπων; • Πώς μπορεί η ανθεκτικότητα να συμβάλει στη συστημική αλλαγή, πέρα από τις ατομικές ενέργειες; Οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν επίσης να γράψουν έναν σύντομο προσωπικό αναστοχασμό σχετικά με τον ρόλο τους στη δραστηριότητα και όσα αποκόμισαν από αυτήν.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Ενθαρρύνετε τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να συμμετάσχουν ενεργά σε έναν ανοιχτό διάλογο, διασφαλίζοντας παράλληλα ένα ασφαλές περιβάλλον, στο οποίο γίνονται σεβαστές οι διαφορετικές οπτικές. • Εάν οι συμμετέχοντες/ουσες δυσκολεύονται να προτείνουν λύσεις, καθοδηγήστε τους/τες αξιοποιώντας τις στρατηγικές ανθεκτικότητας που παρουσιάζονται στην ενότητα, όπως η επίλυση προβλημάτων, η ικανότητα καθορισμού στόχων, οι δεξιότητες αποτελεσματικής επικοινωνίας, η συναισθηματική ρύθμιση, η κοινωνική υποστήριξη, η ανάπτυξη νοήματος στη ζωή και η θετική στάση. • Συνδέστε τη δραστηριότητα με πραγματικές πολιτικές, όπως η Στρατηγική της ΕΕ για την Ισότητα των Φύλων 2020–2025, ώστε να αναδειχθεί ο ευρύτερος αντίκτυπος

	της ανθεκτικότητας.
Πηγές	• BECOMEBRAVEENOUGH.COM. <i>Challenging Societal Expectations: Stories of Resilient Women</i>. 5.4.2024. Διαθέσιμο στο: https://www.becomebraveenough.com/blog/challenging-societal-expectations-stories-of-resilient-women • Sutton, J. <i>What Is Resilience & Why Is It Important to Bounce Back?</i> PositivePsychology.com, 3.1.2019. Διαθέσιμο στο: https://positivepsychology.com/what-is-resilience/ • Neenan, M. <i>Developing Resilience: A Cognitive-Behavioural Approach</i>. Routledge, 2018. Διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.4324/9781315189178 • Juncos, A., & Bourbeau, P. "Resilience, Gender, and Conflict: Thinking about Resilience in a Multidimensional Way." 19.10.2022. Διαθέσιμο στο: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9579524/ • American Psychological Association. <i>Resilience</i>. Διαθέσιμο στο: https://www.apa.org/topics/resilience • European Commission. <i>Measures to Strengthen Gender Equality</i>. Διαθέσιμο στο: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion/actions-gender-equality_cs

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Σενάριο 1 Η Μαρί είναι μια 28χρονη μηχανολόγος μηχανικός, η οποία εργάζεται εδώ και τέσσερα χρόνια σε μια μεγάλη αυτοκινητοβιομηχανία. Διαθέτει υψηλή εξειδίκευση, είναι αφοσιωμένη στην εργασία της και έχει συμβάλει σε αρκετά επιτυχημένα έργα. Όταν ανοίγει μια θέση διοικητικής ευθύνης, η Μαρί υποβάλλει αίτηση, καθώς έχει εμπιστοσύνη στην εμπειρία και στις δεξιότητές της ως επικεφαλής ομάδας. Όταν καλείται να συμμετάσχει στη διαδικασία επιλογής, παρατηρεί ορισμένες συγκαλυμμένες προκαταλήψεις. Παρά τα προσόντα και τα επιτεύγματά της, οι άνδρες συνάδελφοί της κάνουν σχόλια όπως: • «Πιστεύεις πραγματικά ότι μπορείς να διαχειριστείς μια ομάδα είκοσι ατόμων;» • «Πώς θα αντιμετωπίζεις το γεγονός ότι οι πελάτες έχουν συνηθίσει να

συνεργάζονται με άνδρες διευθυντές;»

- «Τι θα γίνει εάν αποφασίσεις να δημιουργήσεις οικογένεια; Θα εξακολουθείς να είσαι πλήρως αφοσιωμένη στην εργασία σου;»

Παρόλο που η εταιρεία δηλώνει ότι προωθεί την ισότητα των φύλων, η Μαρί συνειδητοποιεί ότι δεν αξιολογείται μόνο με βάση τις δεξιότητές της, αλλά και με βάση το φύλο της.

Σενάριο 2

Ο Γιαν είναι ένας 32χρονος εκπαιδευτικός προσχολικής αγωγής, ο οποίος αγαπά τη δημιουργική εκπαίδευση και είναι αφοσιωμένος στην εργασία του με τα παιδιά. Είναι γνωστός για την υπομονή, την ενσυναίσθηση και τον ενδιαφέροντα τρόπο διδασκαλίας του.

Ωστόσο, από τότε που ξεκίνησε να εργάζεται στον συγκεκριμένο επαγγελματικό χώρο, έρχεται επανειλημμένα αντιμέτωπος με σχόλια και στερεότυπα που αμφισβητούν την επαγγελματική του επιλογή.

Ορισμένοι γονείς εκφράζουν ανησυχία, λέγοντας:

«Είναι ασυνήθιστο να εργάζεται ένας άνδρας σε νηπιαγωγείο. Γιατί αποφάσισες να εργαστείς εδώ; Είσαι σίγουρος ότι αυτή είναι η κατάλληλη δουλειά για εσένα;»

Ένας γονέας ζήτησε ακόμη και τη μετακίνηση του παιδιού του σε άλλη τάξη, υποστηρίζοντας ότι μια γυναίκα εκπαιδευτικός θα ήταν καταλληλότερη. Παράλληλα, ορισμένοι άνδρες φίλοι του αστειεύονται λέγοντας:

«Γιατί δεν διδάσκεις σε γυμνάσιο, λύκειο ή πανεπιστήμιο; Η φροντίδα μικρών παιδιών είναι περισσότερο γυναικεία δουλειά.»

Παρά τα προσόντα και την αφοσίωσή του, ο Γιαν αρχίζει να αμφισβητεί τον ρόλο του και να αναρωτιέται εάν θα γίνει ποτέ πλήρως αποδεκτός στο επάγγελμά του.

ΦΥΛΟ ΚΑΙ Η (Α)ΔΥΝΑΜΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΠΟΧΗ

Ποιος προγραμματίζει την Τεχνητή Νοημοσύνη (TN);

Η μαθησιακή ενότητα «Φύλο και (α)δυναμία των γυναικών στην ψηφιακή εποχή: Ποιος προγραμματίζει την Τεχνητή Νοημοσύνη (TN);» διερευνά τις διασυνδέσεις μεταξύ φύλου, εξουσίας και τεχνολογίας, εστιάζοντας στον τρόπο με τον οποίο η Τεχνητή Νοημοσύνη αντικατοπτρίζει και αναπαράγει τις κοινωνικές ανισότητες. Προσκαλεί τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να εξετάσουν κριτικά ποιοι και ποιες σχεδιάζουν τα τεχνολογικά συστήματα, ποιες οπτικές συμπεριλαμβάνονται ή αποκλείονται και πώς οι δυναμικές εξουσίας διαμορφώνουν τόσο τα ψηφιακά εργαλεία όσο και τις κοινωνίες που αυτά επηρεάζουν.

Η ενότητα υποστηρίζει τους/τις εκπαιδευόμενους/ες στον εντοπισμό έμφυλων προκαταλήψεων στα δεδομένα και στους αλγορίθμους, στην αναγνώριση της υποεκπροσώπησης των γυναικών και των ατόμων διαφορετικών ταυτοτήτων φύλου στην ανάπτυξη τεχνολογιών, καθώς και στον οραματισμό συμπεριληπτικών και δεοντολογικά υπεύθυνων εναλλακτικών λύσεων. Παρουσιάζει εμπνευσμένες μελέτες περίπτωσης, δεοντολογικά πλαίσια και στρατηγικά εργαλεία που βοηθούν τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να διεκδικήσουν δικαιότερες τεχνολογίες και να συμβάλουν στην αναδιαμόρφωση του μέλλοντος της Τεχνητής Νοημοσύνης.

Η ενότητα χωρίζεται σε τρία θεματικά κεφάλαια, τα οποία καθοδηγούν τους/τις εκπαιδευόμενους/ες σε έναν κριτικό και ενδυναμωτικό αναστοχασμό σχετικά με το φύλο, την εξουσία και τον ψηφιακό μετασχηματισμό:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ: ΜΙΑ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΔΥΝΑΜΙΚΩΝ ΙΣΧΥΟΣ

- 📖 Μέρος 1: Εισαγωγή στη διάσταση του φύλου στην τεχνολογία
- 📖 Μέρος 2: Ο ρόλος των γυναικών στον προγραμματισμό και στην ανάπτυξη της TN
- 📖 Μέρος 3: Έμφυλες προκαταλήψεις στην TN και στους αλγορίθμους

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ TN ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΙΣΧΥΟΣ

- 📖 Μέρος 1: TN και έμφυλες δυναμικές ισχύος
- 📖 Μέρος 2: Η ηθική της TN από την οπτική του φύλου
- 📖 Μέρος 3: Στρατηγικές για την ενδυνάμωση των γυναικών μέσω της τεχνολογίας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΙΣ ΔΟΜΕΣ ΙΣΧΥΟΣ ΣΤΟΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟ ΤΗΣ TN

- 📖 Μέρος 1: Δημιουργία συμπεριληπτικών χώρων στον τομέα της τεχνολογίας

📖 Μέρος 2: Αλλαγές πολιτικής για την ισοτιμία των φύλων στην τεχνολογία

📖 Μέρος 3: Μελλοντικές κατευθύνσεις — Οι γυναίκες ηγούνται της αλλαγής στην ΤΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
1. Κατανόηση της σχέσης μεταξύ φύλου και κόσμου των ΤΠΕ, καθώς και της θέσης των γυναικών στην ψηφιακή αγορά εργασίας: είναι οι «σπασίτλες» της τεχνολογίας μόνο άνδρες; 2. Γνώση της ιστορικής συμβολής των γυναικών στην ανάπτυξη της ρομποτικής και του διαδικτύου: έχουν ξεχαστεί σκόπιμα; 3. Κατανόηση των πιθανών — και συχνά συγκαλυμμένων— έμφυλων προκαταλήψεων που σχετίζονται με τα ανθρωποειδή ρομπότ και την Τεχνητή Νοημοσύνη, καθώς και του τρόπου με τον οποίο μπορούν να περιγραφούν.	1. Ικανότητα ιστορικής σκέψης ακόμη και σε ένα πεδίο «θετικών» ή τεχνικών γνώσεων. 2. Ικανότητα υιοθέτησης μιας διαλογικής προσέγγισης και αμφισβήτησης των αντιλήψεων περί αντικειμενικότητας. 3. Ικανότητα διατύπωσης ερωτημάτων σχετικά με τις άρρητες και τις ρητές έμφυλες διαστάσεις της τεχνολογίας.	1. Απόκτηση μιας ρεαλιστικής εικόνας των δυνατοτήτων ισχύος και της έλλειψης ισχύος των γυναικών στην ψηφιακή βιομηχανία. 2. Διερεύνηση προσωπικών τρόπων αντιμετώπισης της ανδρικής κυριαρχίας και των σχετικών στάσεων στον τεχνολογικό τομέα. 3. Ευαισθητοποίηση σχετικά με τις έμφυλες σχέσεις εξουσίας στον ψηφιακό τομέα και ικανότητα ανάδειξής τους στο πλαίσιο σχετικών συζητήσεων.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δραστηριότητα 1	
Τίτλος	Αποκωδικοποιώντας τη μεροληψία – Διερευνώντας το φύλο και την εξουσία στην Τεχνητή Νοημοσύνη
Ενδεικτική διάρκεια	90–120 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	4–6 συμμετέχοντες/ουσες ανά ομάδα (συνιστάται για ομάδες 12–30 εκπαιδευομένων).
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	• Εκτυπωμένες μελέτες περίπτωσης ή σύνδεσμοι προς διαδικτυακά παραδείγματα μεροληψίας στην Τεχνητή Νοημοσύνη • Χαρτιά πίνακα παρουσιάσεων ή μεγάλα φύλλα χαρτιού • Αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων σε 2–3 χρώματα • Μαρκαδόροι • Φορητός υπολογιστής και προβολέας (προαιρετικά, για την προβολή βίντεο ή διαδραστικών εργαλείων) • Ασφαλής και συμπεριληπτικός χώρος για συζήτηση και αναστοχασμό
Στόχοι	• Η ευαισθητοποίηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η έμφυλη μεροληψία ενσωματώνεται στα συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης. • Η κριτική ανάλυση παραδειγμάτων τεχνολογιών που ενσωματώνουν μεροληψίες. • Ο αναστοχασμός σχετικά με τις ανθρώπινες αξίες και τις δυναμικές εξουσίας που διαμορφώνουν τα ψηφιακά εργαλεία. • Η ενίσχυση της συλλογικής κατανόησης και ενδυνάμωσης, ώστε οι εκπαιδευόμενοι/ες να μπορούν να οραματιστούν συμπεριληπτικές εναλλακτικές λύσεις.

Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	1. Εισαγωγή – Ποιοι και ποιες γράφουν τον κώδικα και για ποιον; (15–20 λεπτά) Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ξεκινά θέτοντας το κεντρικό ερώτημα της ενότητας: «Ποιοι και ποιες προγραμματίζουν την Τεχνητή Νοημοσύνη — και ποιοι και ποιες προγραμματίζονται από αυτήν;» Προβάλλει ένα σύντομο απόσπασμα βίντεο ή παρουσιάζει ένα σχετικό απόσπασμα για τη μεροληψία στην Τεχνητή Νοημοσύνη, όπως η ομιλία TED της Joy Buolamwini: <u>Joy Buolamwini – How I’m Fighting Bias in Algorithms</u> Στη συνέχεια, καλεί τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συζητήσουν για λίγο ανά ζεύγη: • Έχετε νιώσει ποτέ ότι μια τεχνολογία σας απέκλειε, σας παρουσίαζε με λανθασμένο τρόπο ή σας καθιστούσε «αόρατους/ες»; • Τι συνδέετε με την έννοια της Τεχνητής Νοημοσύνης; Ποιοι και ποιες σας έρχονται στο μυαλό ως δημιουργοί της; 2. Εναλλασσόμενη μελέτη περιπτώσεων – Γνωρίστε τις μηχανές (35–40 λεπτά) Ο/Η εκπαιδευτής/τρια προετοιμάζει 3–4 μελέτες περίπτωσης με πραγματικά παραδείγματα συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης που παρουσιάζουν μεροληψίες, όπως εργαλεία αυτοματοποιημένης επιλογής προσωπικού, συστήματα αναγνώρισης προσώπου και αλγόριθμοι στον τομέα της υγείας. Κάθε τραπέζι ή ομάδα λαμβάνει μία μελέτη περίπτωσης. Εργασία: • Διαβάστε και αναλύστε τη μελέτη περίπτωσης. • Προσδιορίστε: - ο Τι είδους μεροληψία εμφανίζεται; - ο Ποια άτομα ή ομάδες επηρεάζονται; - ο Ποια δεδομένα και ποιες παραδοχές διαμόρφωσαν αυτό το εργαλείο; - ο Πώς θα μπορούσε να επανασχεδιαστεί με περισσότερο δεοντολογικά υπεύθυνο τρόπο; Οι ομάδες καταγράφουν τα ευρήματά τους σε χαρτιά πίνακα παρουσιάσεων και τα παρουσιάζουν σύντομα στην ολομέλεια. Προαιρετικά: Εάν υπάρχει πρόσβαση στο διαδίκτυο, οι ομάδες μπορούν να πειραματιστούν με διαδικτυακά εργαλεία, όπως το <u>Teachable Machine</u> της <u>Google</u> ή εργαλεία ταξινόμησης εικόνων, ώστε να εξετάσουν πώς εμφανίζεται η μεροληψία στην πράξη. 3. Χαρτογράφηση της εξουσίας – Ποιοι και ποιες έχουν τη
--	--

	δυνατότητα να δημιουργούν τεχνολογία; (20–25 λεπτά) Οι συμμετέχοντες/ουσες δημιουργούν από κοινού έναν «χάρτη εξουσίας στον τομέα της τεχνολογίας»: • Στο κέντρο: Το σύστημα Τεχνητής Νοημοσύνης • Γύρω από αυτό: Προγραμματιστές/ριες, επενδυτές/ριες, χρήστες/ριες, ρυθμιστικοί φορείς, κοινότητες που επηρεάζονται, εκπαιδευτικοί κ.ά. Οι συμμετέχοντες/ουσες αναστοχάζονται πάνω στα ακόλουθα ερωτήματα: • Ποιων οι φωνές διαμορφώνουν σήμερα την τεχνολογία; • Ποιοι και ποιες απουσιάζουν; • Τι συμβαίνει όταν αυτές οι οπτικές αποκλείονται; Χρησιμοποιούν αυτοκόλλητα χαρτάκια για να χαρτογραφήσουν την επιρροή των διαφορετικών εμπλεκόμενων μερών και να εντοπίσουν τα «κενά του συστήματος». 4. Αναστοχασμός και αξιολόγηση (15–20 λεπτά) Ο/Η εκπαιδευτής/τρια καλεί την ομάδα να σχηματίσει ξανά έναν κύκλο και ενθαρρύνει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να μοιραστούν τις σκέψεις τους. Ενδεικτικές ερωτήσεις: • Τι σας εξέπληξε στη σημερινή συνάντηση; • Άλλαξε ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνεστε την Τεχνητή Νοημοσύνη; • Σε ποιο τεχνολογικό μέλλον θα θέλατε να συμβάλετε; • Ποιοι και ποιες άλλοι/ες θα έπρεπε να βρίσκονται σε αυτή την αίθουσα; Προαιρετικά: Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ζητά από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συμπληρώσουν σε ένα χαρτάκι την ακόλουθη πρόταση: «Σε ένα τεχνολογικό μέλλον που με συμπεριλαμβάνει, μεγαλύτερη σημασία έχει _____.» Οι απαντήσεις παρουσιάζονται ως ένα συλλογικό οπτικό αποτέλεσμα, για παράδειγμα ως ένας «τοίχος αξιών». Μπορούν επίσης να φωτογραφηθούν και να δημοσιευτούν στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή στην ιστοσελίδα, με τη συγκατάθεση των συμμετεχόντων/ουσών.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Χρησιμοποιήστε συμπεριληπτική γλώσσα και εξηγήστε τους όρους που σχετίζονται με την Τεχνητή Νοημοσύνη με κατανοητό τρόπο. • Καλλιεργήστε την περιέργεια και όχι τον φόβο απέναντι στην τεχνολογία. • Συμπεριλάβετε διαφορετικά παραδείγματα από ολόκληρο τον κόσμο και όχι μόνο παραδείγματα με επίκεντρο τις ΗΠΑ ή την Ευρώπη.

	• Ακολουθήστε μια προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη πιθανές τραυματικές εμπειρίες, όταν συζητάτε ζητήματα επιτήρησης ή αποκλεισμού. • Ενθαρρύνετε τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να φανταστούν την τεχνολογία ως έναν δημιουργικό και συλλογικό χώρο.
Πηγές	• Joy Buolamwini: The Algorithmic Justice League. Διαθέσιμο στο: https://www.ajl.org/about. Πρόσβαση στις 16 Ιουνίου 2025. • Timnit Gebru: Black in AI / DAIR Institute. Διαθέσιμο στο: https://www.dair-institute.org/. Πρόσβαση στις 16 Ιουνίου 2025. • Coded Bias. Ντοκιμαντέρ, 2020. Διαθέσιμο στο: https://www.codedbias.com/. Πρόσβαση στις 16 Ιουνίου 2025. • Feminist Internet. Συλλογικότητα με έδρα το Ηνωμένο Βασίλειο. Διαθέσιμο στο: https://www.feministinternet.com/. Πρόσβαση στις 16 Ιουνίου 2025. • UNESCO Report on Gender and AI (2023). Διαθέσιμο στο: https://www.unesco.org/en/articles/unesco-action-gender-equality-2022-2023. Πρόσβαση στις 16 Ιουνίου 2025.

ΨΗΦΙΑΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ

Πώς μπορεί να υποστηριχθεί η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών μέσω της βελτίωσης των ψηφιακών τους δεξιοτήτων;

Είτε σχεδιάζετε να εμπλουτίσετε τα υφιστάμενα προγράμματα κατάρτισής σας είτε να αναπτύξετε ολοκληρωμένα μαθησιακά έργα σε πλαίσια τυπικής ή μη τυπικής εκπαίδευσης, αυτή η εργαλειοθήκη σάς παρέχει όλα όσα χρειάζεστε για να δημιουργήσετε μια πλουσιότερη μαθησιακή εμπειρία με μεγαλύτερο αντίκτυπο.

Η τεχνολογία μεταμορφώνει τον τρόπο με τον οποίο ζούμε, εργαζόμαστε και συνδεόμαστε με τον κόσμο. Ωστόσο, η πρόσβαση στα ψηφιακά εργαλεία και η γνώση της χρήσης τους δεν κατανέμονται πάντοτε ισότιμα. Η παρούσα ενότητα έχει σχεδιαστεί για να σας ενδυναμώσει παρέχοντάς σας βασικές ψηφιακές δεξιότητες, να ενισχύσει την αυτοπεποίθησή σας κατά την πλοήγηση στον κόσμο της τεχνολογίας και να σας βοηθήσει να αξιοποιήσετε την τεχνολογία για την επαγγελματική σας εξέλιξη και την προώθηση των ίσων ευκαιριών. Επιπλέον, θα διερευνήσετε στρατηγικές για την υπέρβαση των εμποδίων που περιορίζουν την ισότιμη πρόσβαση στην τεχνολογία και θα κατανοήσετε την έννοια και τα οφέλη της ψηφιακής συμπερίληψης. Ας διερευνήσουμε πώς ο ψηφιακός κόσμος επηρεάζει την προσωπική και την επαγγελματική μας ζωή.

Η ενότητα χωρίζεται σε τρία θεματικά μέρη, τα οποία συνδέονται μεταξύ τους και καθοδηγούν τους/τις εκπαιδευόμενους/ες βήμα προς βήμα στη μαθησιακή τους διαδρομή:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ

- ☐ Μέρος 1: Πώς επηρεάζει ο ψηφιακός κόσμος τη ζωή και την εργασία μας;
- ☐ Μέρος 2: Τι είναι η ψηφιακή συμπερίληψη και ποια είναι τα οφέλη της;
- ☐ Μέρος 3: Πώς μπορούμε να ξεπεράσουμε τα εμπόδια στην ισότιμη πρόσβαση στην τεχνολογία;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΑΝΑΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΣ ΨΗΦΙΑΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

- ☐ Μέρος 1: Εργαλεία για την αύξηση της παραγωγικότητας και την οργάνωση της εργασίας – ποια είναι και πώς μπορούν να βοηθήσουν;
- ☐ Μέρος 2: Δικτύωση και δημιουργία προσωπικής επαγγελματικής ταυτότητας μέσω ψηφιακών εργαλείων
- ☐ Μέρος 3: Υποστήριξη μικρών επιχειρήσεων με ψηφιακά εργαλεία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΝΟΟΤΡΟΠΙΑΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

- ☐ Μέρος 1: Ανάπτυξη δεξιοτήτων και διά βίου μάθηση στον διαδικτυακό κόσμο
- ☐ Μέρος 2: Κυβερνοασφάλεια – πώς μπορούμε να κινούμαστε στον ψηφιακό κόσμο με

ασφάλεια και αυτοπεποίθηση;

📖 Μέρος 3: Το προσωπικό μου σχέδιο ψηφιακής ανάπτυξης

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
1. Κατανόηση της σημασίας της ψηφιακής συμπερίληψης και της τεχνολογίας για την ενδυνάμωση των γυναικών, την οικονομική και προσωπική τους ανάπτυξη και την προώθηση της ισότητας των φύλων. 2. Κατανόηση των βασικών αρχών της κυβερνοασφάλειας και των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ως προς την πρόσβαση στην τεχνολογία, καθώς και γνώση στρατηγικών για την υπέρβαση αυτών των εμποδίων. 3. Γνώση κοινών ψηφιακών εργαλείων και πλατφορμών που συμβάλλουν στην επαγγελματική ανάπτυξη, με έμφαση στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση, την επαγγελματική εξέλιξη και την επιχειρηματικότητα.	1. Ικανότητα χρήσης επιλεγμένων εργαλείων παραγωγικότητας και πλατφορμών συνεργασίας για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. 2. Ικανότητα εντοπισμού και αποφυγής διαδικτυακών απειλών, αντιμετώπισης βασικών τεχνικών προβλημάτων και επίλυσης μιας μελέτης περίπτωσης ή ενός πραγματικού προβλήματος μέσω του συνδυασμού διαφορετικών ψηφιακών εργαλείων. 3. Ικανότητα ανάπτυξης ενός σχεδίου για τη συνεχή βελτίωση των δεξιοτήτων μέσω πλατφορμών και πόρων ηλεκτρονικής μάθησης.	1. Αυτοπεποίθηση κατά την ασφαλή πλοήγηση και τον πειραματισμό με ψηφιακά εργαλεία για την επίτευξη προσωπικών και επαγγελματικών στόχων. 2. Υιοθέτηση μιας ενεργητικής στάσης απέναντι στην εκμάθηση και την αξιοποίηση νέων ψηφιακών εργαλείων. 3. Ενεργός συμμετοχή στη συνεργατική μάθηση με ομοτίμους και δίκτυα υποστήριξης.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δραστηριότητα 1	
Τίτλος	Πρόκληση Ψηφιακής Στρατηγικής
Ενδεικτική διάρκεια	120 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	Ομάδες 4–6 εκπαιδευομένων, έως 18 εκπαιδευόμενοι/ες συνολικά.
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	• Φορητοί υπολογιστές ή τάμπλετ με πρόσβαση στο διαδίκτυο — ένα ανά ομάδα • Εκτυπωμένο Φύλλο Εργασίας 1 για τους/τις εκπαιδευόμενους/ες • Χαρτιά πίνακα παρουσιάσεων, μαρκαδόροι και αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων • Μια μεγάλη αίθουσα με επαρκή χώρο για ομαδικές συζητήσεις και παρουσιάσεις
Στόχοι	• Η πρακτική εφαρμογή των θεωρητικών γνώσεων σχετικά με τα ψηφιακά εργαλεία παραγωγικότητας, δικτύωσης και επιχειρηματικής υποστήριξης. • Η ανάπτυξη ενός στρατηγικού σχεδίου για την αποτελεσματική χρήση ψηφιακών εργαλείων σε επαγγελματικό πλαίσιο. • Η ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας και συνεργασίας στο πλαίσιο μιας ομάδας. • Η ενίσχυση των δεξιοτήτων παρουσίασης.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	Εισαγωγή (10 λεπτά) • Ο/Η εκπαιδευτής/τρια παρουσιάζει σύντομα τη δραστηριότητα και συνοψίζει τα βασικά μαθησιακά αποτελέσματα της ενότητας που θα αξιοποιηθούν σε αυτήν. • Σε κάθε ομάδα ανατίθεται ένα σενάριο μελέτης περίπτωσης, το οποίο παρουσιάζει μια πραγματική πρόκληση για την αντιμετώπιση της οποίας μπορούν να χρησιμοποιηθούν ψηφιακά εργαλεία παραγωγικότητας, δικτύωσης, προβολής μιας επωνυμίας και επιχειρηματικής

ανάπτυξης.

- Οι ομάδες καλούνται να συμμετάσχουν ενεργά, αναπτύσσοντας ένα στρατηγικό σχέδιο ψηφιακού μετασχηματισμού.

Ομαδική εργασία (60 λεπτά)

- Κάθε ομάδα λαμβάνει μια κάρτα μελέτης περίπτωσης, η οποία παρουσιάζει μια διαφορετική επαγγελματική κατάσταση, και καταρτίζει ένα **Σχέδιο Ψηφιακής Στρατηγικής**, αξιοποιώντας τις γνώσεις που απέκτησε από την ενότητα.
- Το σχέδιο πρέπει να περιλαμβάνει:
 - Σύντομη παρουσίαση της μελέτης περίπτωσης και της πρόκλησης που πρέπει να αντιμετωπιστεί: Τι χρειάζεται; Γιατί είναι απαραίτητο; Πώς θα καλυφθεί η συγκεκριμένη ανάγκη;
 - Πρόταση ψηφιακών εργαλείων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν.
 - Πρόταση ενεργειών δικτύωσης και μάρκετινγκ.
- Κάθε ομάδα προετοιμάζει μια δεκάλεπτη παρουσίαση του προτεινόμενου Σχεδίου Ψηφιακής Στρατηγικής.

Παρουσίαση (30 λεπτά)

- Κάθε ομάδα παρουσιάζει το Σχέδιο Ψηφιακής Στρατηγικής της με οπτικά ελκυστικό και ενδιαφέροντα τρόπο.
- Οι υπόλοιπες ομάδες μπορούν να αμφισβητήσουν την οπτική της, να διατυπώσουν παρατηρήσεις και να θέσουν ερωτήσεις.
- Ο/Η εκπαιδευτής/τρια και οι υπόλοιπες ομάδες παρέχουν ανατροφοδότηση, εστιάζοντας στη δυνατότητα εφαρμογής, τη δημιουργικότητα και την πληρότητα του σχεδίου.

Αναστοχασμός και αξιολόγηση (20 λεπτά)

Οι εκπαιδευόμενοι/ες αναστοχάζονται σχετικά με τα βασικά συμπεράσματα που αποκόμισαν από τη δραστηριότητα, απαντώντας στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίσατε κατά την επεξεργασία του σεναρίου σας;
- Σε ποιον βαθμό ανταποκρινόταν η στρατηγική σας στις ανάγκες της μελέτης περίπτωσης;
- Τι μάθατε κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας σχετικά με την ψηφιακή συμπερίληψη και την κυβερνοασφάλεια;
- Τι μάθατε από τις υπόλοιπες ομάδες;

Οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν επίσης να γράψουν έναν σύντομο προσωπικό αναστοχασμό σχετικά με τον ρόλο τους στη

	δραστηριότητα και όσα αποκόμισαν από αυτήν.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τα έτοιμα σενάρια μελέτης περίπτωσης ή να δημιουργήσετε δικά σας, τα οποία να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της ομάδας. • Ενθαρρύνετε τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να αντλήσουν έμπνευση από επιτυχημένους επαγγελματίες και επιχειρήσεις της αγοράς. • Εάν είναι δυνατόν, προσκαλέστε ένα άτομο που δραστηριοποιείται επαγγελματικά στον χώρο των ψηφιακών επιχειρήσεων, ώστε να μοιραστεί την εμπειρία και τις πρακτικές του γνώσεις.
Πηγές	□ Salesforce Blog. <i>Top 27 Small Business Tools to Boost Productivity.</i> Διαθέσιμο στο: https://www.salesforce.com/eu/blog/small-business-tools-for-productivity/ □ Zapier. <i>The Best AI Productivity Tools in 2025.</i> Διαθέσιμο στο: https://zapier.com/blog/best-ai-productivity-tools/ □ Hostinger Tutorials. <i>Top 10 Personal Website Builder Options for 2025.</i> Διαθέσιμο στο: https://www.hostinger.com/tutorials/personal-website-builder □ PCMag. <i>The Best Productivity Apps for 2025.</i> Διαθέσιμο στο: https://www.pcmag.com/picks/best-productivity-apps □ EURES. <i>Top 6 Free Platforms for Online Courses.</i> 2020. Διαθέσιμο στο: https://eures.europa.eu/top-6-free-platforms-online-courses-2020-05-11_en □ Zapier. <i>The 10 Best Platforms to Create and Sell Online Courses.</i> 2024. Διαθέσιμο στο: https://zapier.com/blog/online-course-platforms/

LEARNER HANDOUT
Σενάριο 1: Τοπική ΜΚΟ που επιδιώκει να αυξήσει την ευαισθητοποίηση και να συγκεντρώσει πόρους  Κατάσταση Εργάζεστε σε μια μικρή ΜΚΟ με την ονομασία «Happy Hearts», η οποία χρειάζεται να συγκεντρώσει χρήματα για τη χρηματοδότηση των δράσεών της με σκοπό την υποστήριξη οικογενειών και παιδιών που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό. Αποστολή σας είναι να αναπτύξετε μια εκστρατεία ευαισθητοποίησης και να αυξήσετε τις δωρεές. Η οργάνωση βασίζεται μέχρι σήμερα σε εκδηλώσεις συγκέντρωσης χρημάτων με φυσική παρουσία και σε τοπικές κοινοτικές εκδηλώσεις. Ωστόσο, οι δράσεις αυτές δεν έχουν εξασφαλίσει επαρκείς οικονομικούς πόρους για τη συνέχιση των δραστηριοτήτων

της.

Πρόκληση

- Η ΜΚΟ δεν διαθέτει κάποιο άτομο με την εμπειρία και τις δεξιότητες που απαιτούνται για τη διαχείριση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και τη διεξαγωγή διαδικτυακών εκστρατειών μάρκετινγκ.
- Η υφιστάμενη ιστοσελίδα είναι πολύ απλή και δεν παρέχει σαφείς πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο πραγματοποίησης των δωρεών.
- Το προσωπικό της ΜΚΟ διαθέτει περιορισμένες γνώσεις σχετικά με τις ψηφιακές πλατφόρμες συγκέντρωσης χρημάτων.

Εργασία

Δημιουργήστε ένα **Σχέδιο Ψηφιακής Στρατηγικής** που θα βοηθήσει τη ΜΚΟ «Happy Hearts»:

- Να αναπτύξει τη διαδικτυακή παρουσία της στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.
- Να επανασχεδιάσει την ιστοσελίδα της, ώστε να είναι εύχρηστη για τα άτομα που ενδιαφέρονται να πραγματοποιήσουν δωρεές.
- Να δημιουργήσει ένα ελκυστικό προφίλ σε μία ή περισσότερες επιλεγμένες πλατφόρμες συγκέντρωσης χρημάτων.

Μην παραλείψετε να συμπεριλάβετε:

- Σύντομη παρουσίαση της υφιστάμενης κατάστασης
- Στόχους και αναμενόμενα αποτελέσματα
- Προτεινόμενα ψηφιακά εργαλεία
- Απαραίτητους ανθρώπινους, οικονομικούς και υλικούς πόρους
- Συγκεκριμένα βήματα δράσης

Σενάριο 2: Μικρή οικογενειακή επιχείρηση που δυσκολεύεται να προσεγγίσει νέους πελάτες

Κατάσταση

Είστε ιδιοκτήτης/τρια μιας μικρής οικογενειακής επιχείρησης σε μια περιφερειακή πόλη. Η επιχείρηση απασχολεί δέκα εργαζόμενους/ες και κατασκευάζει δερμάτινα είδη, όπως παπούτσια, ζώνες, πορτοφόλια, τσάντες και άλλα σχετικά προϊόντα.

Τα προϊόντα είναι υψηλής ποιότητας και οι περισσότεροι πελάτες προσελκύονται μέσω προσωπικών συστάσεων. Η επιχείρηση διαθέτει μόνο ένα φυσικό κατάστημα, στο οποίο πωλούνται τα προϊόντα. Ωστόσο, οι προοπτικές της είναι πολύ μεγαλύτερες και μια αποτελεσματική διαδικτυακή παρουσία θα μπορούσε να τη βοηθήσει να αντιμετωπίσει τις περιόδους κατά τις οποίες οι παραγγελίες είναι περιορισμένες.

Πρόκληση

- Η οικογενειακή επιχείρηση διαθέτει μόνο μια απλή ιστοσελίδα, μέσω της οποίας οι παραγγελίες πραγματοποιούνται με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή τηλεφωνικά.
- Δεν διαθέτει ηλεκτρονικό κατάστημα που να επιτρέπει την αυτοματοποίηση της

διαδικασίας πωλήσεων.

- Δεν έχει παρουσία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.
- Δεν διαθέτει στρατηγική διαδικτυακής διαφήμισης ή ψηφιακού μάρκετινγκ.

👉 Εργασία

Δημιουργήστε ένα **Σχέδιο Ψηφιακής Στρατηγικής** που θα βοηθήσει τον/την ιδιοκτήτη/τρια να επεκτείνει τη δραστηριότητα της οικογενειακής επιχείρησης στο διαδίκτυο.

Εξετάστε τα ακόλουθα:

- Ποιες πλατφόρμες ηλεκτρονικού εμπορίου θα ήταν καταλληλότερες για τη συγκεκριμένη επιχείρηση;
- Πώς μπορούν να χρησιμοποιηθούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για την προβολή της επωνυμίας και την αλληλεπίδραση με τους πελάτες;
- Ποιες στρατηγικές ψηφιακού μάρκετινγκ μπορούν να βοηθήσουν στην προσέλκυση πελατών μέσω του διαδικτύου;

Μην παραλείψετε να συμπεριλάβετε:

- Σύντομη παρουσίαση της υφιστάμενης κατάστασης
- Στόχους και αναμενόμενα αποτελέσματα
- Προτεινόμενα ψηφιακά εργαλεία
- Απαραίτητους ανθρώπινους, οικονομικούς και υλικούς πόρους
- Συγκεκριμένα βήματα δράσης

Σενάριο 3: Διαδικτυακό εκπαιδευτικό πρόγραμμα που χρειάζεται περισσότερους εκπαιδευόμενους

📌 Κατάσταση

Ο Henry είναι ένας έμπειρος σύμβουλος σταδιοδρομίας, ο οποίος βοηθά τους πελάτες του να αναπτύξουν τα επαγγελματικά τους σχέδια, να διαμορφώσουν την προσωπική επαγγελματική τους ταυτότητα, να προετοιμάσουν το καλύτερο δυνατό βιογραφικό σημείωμα και να οικοδομήσουν την επαγγελματική τους παρουσία στο διαδίκτυο. Ωστόσο, δυσκολεύεται να βρει πελάτες που είναι διατεθειμένοι να πληρώσουν για ατομικές συνεδρίες συμβουλευτικής. Η διαδικτυακή υποστήριξη, η οποία είναι οικονομικότερη για τους πελάτες, αποδεικνύεται περισσότερο δημοφιλής και κατάλληλη μορφή υποστήριξης. Για τον λόγο αυτό, ο Henry έχει δημιουργήσει ένα ολοκληρωμένο διαδικτυακό εκπαιδευτικό πρόγραμμα, το οποίο καθοδηγεί τους πελάτες με εύληπτο τρόπο στη δημιουργία του προσωπικού επαγγελματικού τους χαρτοφυλακίου. Τώρα χρειάζεται βοήθεια για να διαθέσει το πρόγραμμα στο διαδίκτυο και να το πουλήσει.

💡 Πρόκληση

- Δεν διαθέτει εμπειρία στην πώληση ψηφιακών προϊόντων.
- Ο αριθμός των εγγραφών και η προβολή του εκπαιδευτικού προγράμματος είναι περιορισμένα.
- Δεν υπάρχει αυτοματοποιημένο σύστημα για την πώληση του προγράμματος και τη διαχείριση των εκπαιδευομένων.

Εργασία

Δημιουργήστε ένα **Σχέδιο Ψηφιακής Στρατηγικής** που θα βοηθήσει τον Henry να αναπτύξει τη διαδικτυακή εκπαιδευτική του επιχείρηση.

Εξετάστε τα ακόλουθα:

- Ποια πλατφόρμα ηλεκτρονικής μάθησης θα πρέπει να χρησιμοποιήσει;
- Ποια εργαλεία θα ήταν κατάλληλα για την αποτελεσματική προώθηση του εκπαιδευτικού προγράμματος;
- Ποια εργαλεία αυτοματοποίησης μπορούν να διευκολύνουν τη διαχείριση των εκπαιδευομένων και των πωλήσεων;

Μην παραλείψετε να συμπεριλάβετε:

- Σύντομη παρουσίαση της υφιστάμενης κατάστασης
- Στόχους και αναμενόμενα αποτελέσματα
- Προτεινόμενα ψηφιακά εργαλεία
- Απαραίτητους ανθρώπινους, οικονομικούς και υλικούς πόρους
- Συγκεκριμένα βήματα δράσης

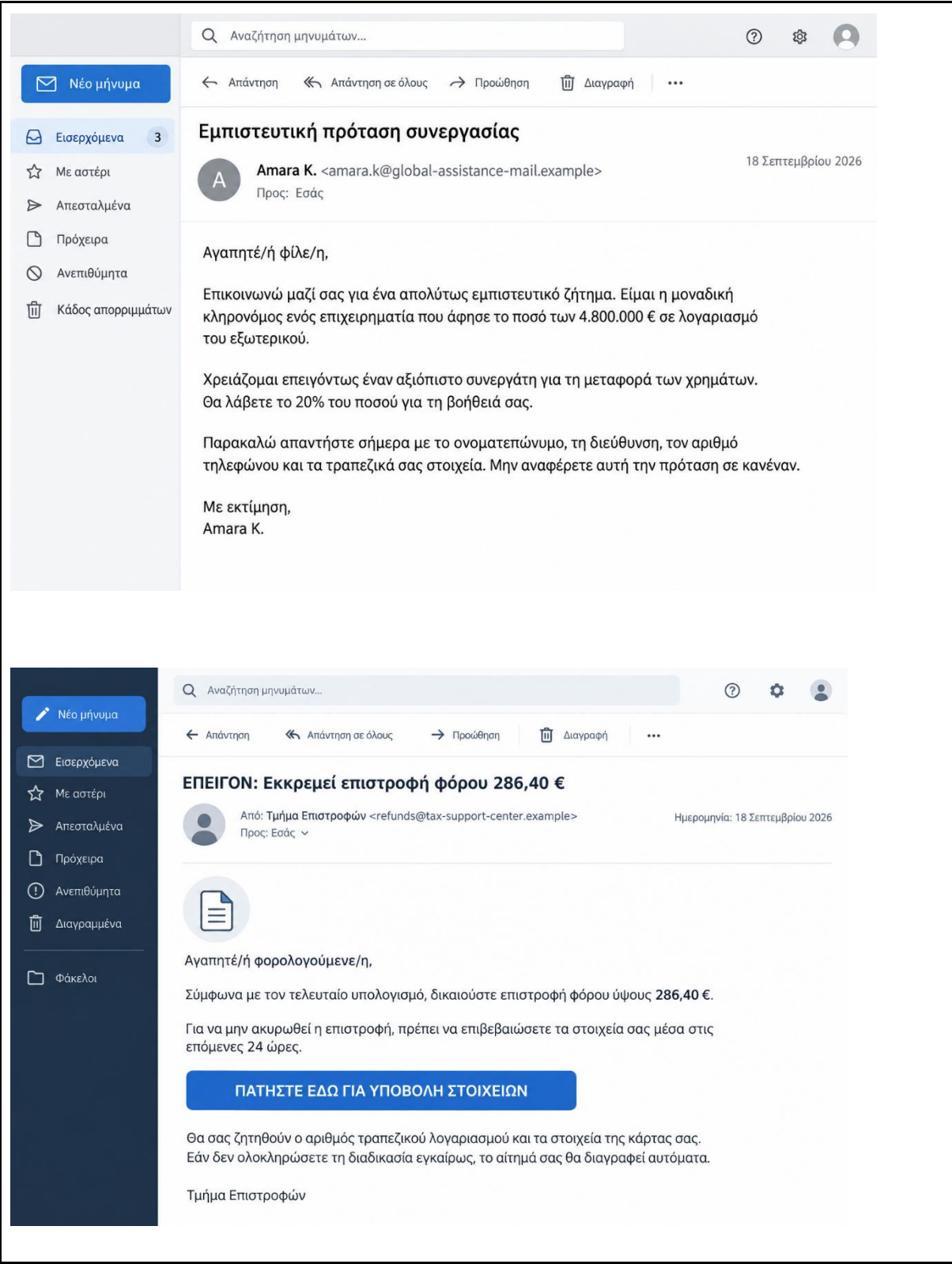
Δραστηριότητα 2

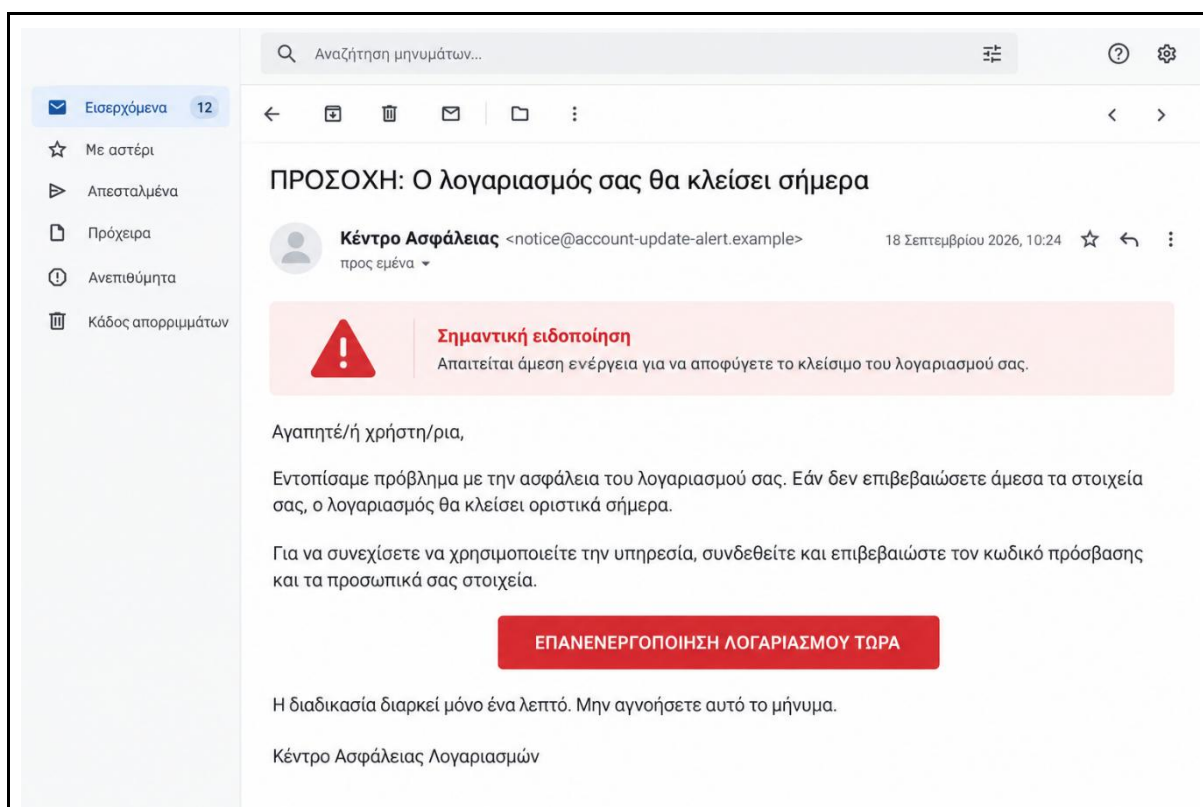
Τίτλος	Προκλήσεις Κυβερνοασφάλειας
Ενδεικτική διάρκεια	60 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	Ομάδες 4–6 εκπαιδευομένων, έως 18 εκπαιδευόμενοι/ες συνολικά.
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	- Εκτυπωμένο φύλλο εργασίας για τους/τις εκπαιδευόμενους/ες - Φορητοί υπολογιστές ή τάμπλετ με πρόσβαση στο διαδίκτυο — ένα ανά ομάδα - Χαρτιά πίνακα παρουσιάσεων, μαρκαδόροι και αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων - Μια μεγάλη αίθουσα με επαρκή χώρο για ομαδικές συζητήσεις και παρουσιάσεις
Στόχοι	- Η ευαισθητοποίηση σχετικά με την ασφάλεια στο διαδίκτυο και τις ορθές πρακτικές κυβερνοασφάλειας. - Η ανάπτυξη δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων σε σενάρια ψηφιακής ασφάλειας. - Η ενίσχυση των δεξιοτήτων αναγνώρισης και αποτροπής της διαδικτυακής απάτης. - Η ανάπτυξη της ομαδικής συνεργασίας και της ικανότητας λήψης αποφάσεων υπό χρονική πίεση.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	Εισαγωγή (15 λεπτά) - Ο/Η εκπαιδευτής/τρια παρουσιάζει τη δραστηριότητα, εξηγώντας τη σημασία της κυβερνοασφάλειας και της ικανότητας ασφαλούς πλοήγησης στον ψηφιακό κόσμο. - Υπενθυμίζει στους/στις συμμετέχοντες/ουσες τις βασικές αρχές κυβερνοασφάλειας που γνώρισαν στη μαθησιακή ενότητα, καθώς και τις συμβουλές για την αποτροπή κινδύνων ασφαλείας. Ομαδική εργασία (30 λεπτά) Κάθε ομάδα καλείται να επιλύσει μια σειρά από προκλήσεις κυβερνοασφάλειας, οι οποίες περιλαμβάνουν: Πρόκληση δημιουργίας κωδικού πρόσβασης: εντοπισμός αδύναμων κωδικών και βελτίωσή τους. Μηνύματα ηλεκτρονικού «ψαρέματος»: εντοπισμός

	ενδείξεων ηλεκτρονικού «ψαρέματος» σε παραδείγματα μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. • Κίνδυνοι για την ιδιωτικότητα στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Κάθε ομάδα λαμβάνει το φύλλο εργασίας με τις προκλήσεις που πρέπει να επιλύσει. Αναστοχασμός και αξιολόγηση (15 λεπτά) Ο/Η εκπαιδευτής/τρια παρουσιάζει τις σωστές απαντήσεις και εξηγεί τα συνηθέστερα λάθη. Οι εκπαιδευόμενοι/ες αναστοχάζονται σχετικά με τα βασικά συμπεράσματα που αποκόμισαν, απαντώντας στις ακόλουθες ερωτήσεις: • Ποιες προκλήσεις ήταν δυσκολότερες και γιατί; • Τι σας βοήθησε να επιλύσετε τις προκλήσεις; • Ποιες νέες συμβουλές σχετικά με την κυβερνοασφάλεια μάθατε; • Πώς μπορείτε να εφαρμόσετε αυτές τις δεξιότητες στην πραγματική ζωή; • Πώς βιώσατε την εργασία υπό χρονική πίεση; Οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν επίσης να γράψουν έναν σύντομο προσωπικό αναστοχασμό σχετικά με τον ρόλο τους στη δραστηριότητα και όσα αποκόμισαν από αυτήν.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Μπορείτε να κάνετε τις προκλήσεις πιο ενδιαφέρουσες ορίζοντας ένα χρονικό όριο και προσφέροντας μια μικρή επιβράβευση στη νικήτρια ομάδα. • Παρουσιάστε παραδείγματα από την πραγματική ζωή, ώστε να ενισχυθεί η μαθησιακή διαδικασία. • Προσαρμόστε τον βαθμό δυσκολίας ανάλογα με τις ψηφιακές δεξιότητες των συμμετεχόντων/ουσών.
Πηγές	• Cisco. <i>What Is Cybersecurity?</i> Διαθέσιμο στο: https://www.cisco.com/site/us/en/learn/topics/security/what-is-cybersecurity.html • National Cyber Security Centre. <i>Top Tips for Staying</i>

	Secure Online. 2021. Διαθέσιμο στο: https://www.ncsc.gov.uk/collection/top-tips-for-staying-secure-online • ESET. Phishing. Διαθέσιμο στο: https://www.eset.com/cz/phishing/
--	--

LEARNER HANDOUT	
 Πρόκληση 1: Ασφάλεια κωδικών πρόσβασης Παρακάτω παρουσιάζονται ορισμένοι κωδικοί πρόσβασης με διαφορετικό επίπεδο ασφάλειας. Εξετάστε τους προσεκτικά: • 12.5.1996 • HarryWilliams • 123456 • password1+ • 696969 • Shopify_1234 • xxx+2003 • c*Q2\$_0e7*  Εργασία • Κατατάξτε τους κωδικούς πρόσβασης ανάλογα με το επίπεδο ασφαλείας τους. • Εντοπίστε τα αδύναμα σημεία κάθε κωδικού. • Αναφέρετε τουλάχιστον πέντε συμβουλές για τη δημιουργία ενός ισχυρού κωδικού πρόσβασης.	
 Πρόκληση 2: Μηνύματα ηλεκτρονικού «ψαρέματος» Διαβάστε τα τρία παραδείγματα μηνυμάτων ηλεκτρονικού «ψαρέματος» και στη συνέχεια ολοκληρώστε την εργασία.  Εργασία • Εντοπίστε σε κάθε μήνυμα τουλάχιστον τρεις ενδείξεις που υποδηλώνουν ότι ενδέχεται να πρόκειται για απόπειρα ηλεκτρονικού «ψαρέματος». • Αποφασίστε ποιες ενέργειες πρέπει να γίνουν ώστε ο/η παραλήπτης/τρια να παραμείνει ασφαλής.	





Σημείωση: Τα μηνύματα είναι φανταστικά και δημιουργήθηκαν με το ChatGPT (OpenAI) αποκλειστικά για εκπαιδευτικούς σκοπούς.

🔴 Πρόκληση 3: Ρυθμίσεις ιδιωτικότητας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης

Συνδεθείτε σε έναν από τους λογαριασμούς σας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και μεταβείτε στην ενότητα «**Ρυθμίσεις και απόρρητο**», ώστε να εξετάσετε τις προεπιλεγμένες ρυθμίσεις ιδιωτικότητας.

🔍 Εργασία

- Ελέγξτε ποιοι και ποιες μπορούν να βλέπουν όσα δημοσιεύετε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.
- Ελέγξτε τη δραστηριότητά σας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και ποιοι και ποιες μπορούν να τη βλέπουν.
- Ελέγξτε με ποιον τρόπο μπορούν άλλα άτομα να σας βρίσκουν και να επικοινωνούν μαζί σας.
- Ελέγξτε ποιες πληροφορίες και ποια δεδομένα κοινοποιείτε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

Προσδιορίστε πέντε ενέργειες που μπορούν να βελτιώσουν την ιδιωτικότητα του λογαριασμού σας και να περιορίσουν τους σχετικούς κινδύνους.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΠΙΚΟ ΑΚΤΙΒΙΣΜΟ

Ενίσχυση της τοπικής επιρροής και της κοινωνικής συνηγορίας

Η μαθησιακή ενότητα «Γυναίκες στον τοπικό ακτιβισμό: ενισχύοντας την τοπική επιρροή και την κοινωνική συνηγορία» συμβάλλει στην προετοιμασία δράσεων συνηγορίας με τρόπο που ενισχύει τη φωνή των γυναικών, αποτυπώνεται σε στρατηγικές αποφάσεις και οδηγεί σε πραγματικές αλλαγές στις πολιτικές και στους κανονισμούς που επηρεάζουν την ισότητα των φύλων στην επαγγελματική και την κοινωνική ζωή.

Η ενότητα δεν παρουσιάζει μόνο τις ενέργειες που απαιτούνται για την οικοδόμηση υποστήριξης υπέρ μιας συγκεκριμένης λύσης, αλλά περιγράφει επίσης πώς μπορούμε να υποστηρίξουμε τους ανθρώπους ώστε να αλλάξουν τις πεποιθήσεις τους. Αναδεικνύει ακόμη τη σημασία της ενεργού συμμετοχής των γυναικών στην προώθηση της ισότητας των φύλων και παρουσιάζει τα δικαιώματα που κατακτήθηκαν χάρη στους αγώνες προηγούμενων γενεών γυναικών. Παράλληλα, παρακινεί τις γυναίκες να αναλαμβάνουν αυτόνομη δράση για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Η ενότητα χωρίζεται σε τρία θεματικά κεφάλαια, τα οποία αλληλοσυμπληρώνονται και καθοδηγούν τους/τις εκπαιδευόμενους/ες βήμα προς βήμα στη μαθησιακή διαδικασία:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου στην Ευρωπαϊκή Ένωση και αρχές μιας πολιτικής ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες

- ☐ Μέρος 1: Άνιση μεταχείριση και λόγοι διάκρισης λόγω φύλου
- ☐ Μέρος 2: Τα τρία στάδια της αλλαγής
- ☐ Μέρος 3: Αποπαγίωση – προετοιμάζοντας το έδαφος για την αλλαγή: στοιχεία για την κατάσταση των γυναικών στην Ευρώπη

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η συνηγορία ως εργαλείο για την επίτευξη συστημικής αλλαγής στις πολιτικές για την ισότητα των φύλων

- ☐ Μέρος 1: Κατανόηση της συνηγορίας
- ☐ Μέρος 2: Διάγνωση αναγκών και διαθέσιμων πόρων, καθορισμός στόχων και προσδιορισμός των βασικών αποδεκτών των δράσεων συνηγορίας για τα ίσα δικαιώματα, τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών
- ☐ Μέρος 3: Εξασφάλιση συμμάχων για τον σκοπό σας
- ☐ Μέρος 4: Βασικά εργαλεία συνηγορίας
- ☐ Μέρος 5: Αξιολόγηση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Εδραίωση της κοινωνικής αλλαγής και ο ρόλος της ηγεσίας σε αυτή τη διαδικασία

- ☐ Μέρος 1: Προκλήσεις κατά την αλλαγή των αντιλήψεων για τις γυναίκες και τους

άνδρες και την εφαρμογή πολιτικών για την ισότητα των φύλων

📖 Μέρος 2: Ο ρόλος των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στην εφαρμογή αλλαγών για την ισότητα των φύλων

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
1. Γνώση των βασικών αρχών της πολιτικής ίσων ευκαιριών, της καταπολέμησης των διακρίσεων και του μηχανισμού ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου. 2. Κατανόηση των μηχανισμών επίτευξης κοινωνικής αλλαγής και του ρόλου των γυναικών ηγετών σε αυτή τη διαδικασία. 3. Κατανόηση της έννοιας της συνηγορίας και του ρόλου της στην εφαρμογή αλλαγών στις πολιτικές ισότητας. 4. Γνώση παραδειγμάτων πεδίων δράσης πέρα από εκείνα που αποδίδονται στερεοτυπικά στις γυναίκες.	1. Ικανότητα αποτύπωσης των τοπικών πόρων και αναγκών, λαμβάνοντας υπόψη τις σχέσεις εξουσίας μέσα στην κοινότητα και τις διαφορετικές έμφυλες διαστάσεις κάθε κατάστασης. 2. Ικανότητα εφαρμογής των βασικών αρχών κινητοποίησης των ανθρώπων για την ανάληψη δράσης. 3. Ικανότητα σχεδιασμού δράσεων για την εφαρμογή πολιτικών ίσων ευκαιριών, καταπολέμησης των διακρίσεων και ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, με βάση τις αρχές της συνεργασίας και της κοινής ευθύνης. 4. Ικανότητα σχεδιασμού και υλοποίησης μιας τοπικής εκστρατείας συνηγορίας για την εφαρμογή μηχανισμών ισότητας, η οποία περιλαμβάνει τη διατύπωση ενός αιτήματος συνηγορίας, την εξασφάλιση συμμάχων για την υποστήριξη του σκοπού, τη χρήση διαφορετικών εργαλείων συνηγορίας και την οργάνωση και διεξαγωγή δημόσιων διαλόγων ή τοπικών συναντήσεων.	1. Παρακίνηση για την ανάληψη κοινωνικής δράσης πέρα από τις στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικά με τον ρόλο των γυναικών στη δημόσια ζωή και για τη συμμετοχή στις διαδικασίες διαμόρφωσης τοπικών δημόσιων πολιτικών. 2. Ανάπτυξη αισθήματος ευθύνης για την επίτευξη κοινωνικής αλλαγής με στόχο τον μετασχηματισμό των σχέσεων εξουσίας, την αποδόμηση των έμφυλων στερεοτύπων και των κοινωνικών προκαταλήψεων και την αντιμετώπιση των κοινωνικών ανισοτήτων. 3. Ενίσχυση της πεποίθησης ότι οι γυναίκες μπορούν να επηρεάσουν τις τοπικές δημόσιες πολιτικές και να συμβάλουν στη συστημική αλλαγή. 4. Αναγνώριση της σημασίας της γυναικείας αλληλεγγύης, της δημιουργίας δικτύων γυναικών και της υποστήριξης των γυναικών στην πολιτική και την κοινωνική ζωή.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δραστηριότητα 1	
Τίτλος	«Ναι ή Όχι»
Ενδεικτική διάρκεια	60 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	Συνιστάται για ομάδες 12–24 εκπαιδευομένων.
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	- Χαρτοταινία για τη δημιουργία μιας γραμμής στο δάπεδο - Ήρεμος, μεγάλος και ανοιχτός χώρος, με επιμέρους σημεία για ομαδική εργασία - Προαιρετικά: - Χαρτιά πίνακα παρουσιάσεων ή μεγάλα φύλλα χαρτιού - Μαρκαδόροι
Στόχοι	- Η κατανόηση του φαινομένου των μικροανισοτήτων. - Η συνειδητοποίηση του βαθμού στον οποίο εμφανίζονται αυτά τα φαινόμενα στον χώρο εργασίας ή στον οργανισμό των συμμετεχόντων/ουσών, καθώς και των ατόμων που επηρεάζονται από αυτά. - Η συγκέντρωση καλών πρακτικών για τη διεκδικητική αντιμετώπιση των μικροανισοτήτων, με σεβασμό στα όρια των άλλων ανθρώπων.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	Εμπειρία Ο/Η εκπαιδευτής/τρια δημιουργεί μια γραμμή στο δάπεδο, χρησιμοποιώντας, για παράδειγμα, χαρτοταινία. Η γραμμή λειτουργεί ως άξονας, στη δεξιά άκρη του οποίου βρίσκεται η θέση «Συμφωνώ απόλυτα με αυτή τη δήλωση» και στην αριστερή άκρη η θέση «Διαφωνώ απόλυτα με αυτή τη δήλωση». Στη συνέχεια, ο/η εκπαιδευτής/τρια διαβάζει την πρώτη δήλωση από τον κατάλογο και ζητά από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να τοποθετηθούν πάνω στον άξονα, ανάλογα με τον βαθμό στον οποίο συμφωνούν με τη δήλωση. Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ζητά από 3–4 άτομα —για παράδειγμα, από εκείνα που στέκονται στα αντίθετα άκρα του άξονα— να

αιτιολογήσουν τη θέση τους. Σε αυτό το στάδιο δεν πραγματοποιείται συζήτηση. Οι συμμετέχοντες/ουσες δεν προσπαθούν να πείσουν ο ένας τον άλλον, αλλά εξηγούν μόνο τους λόγους για τους οποίους επέλεξαν τη συγκεκριμένη θέση. Στόχος είναι να δημιουργηθεί ένας χώρος στον οποίο μπορούν να ακουστούν διαφορετικές εμπειρίες και οπτικές.

Η διαδικασία επαναλαμβάνεται αρκετές φορές:

Δήλωση → τοποθέτηση των συμμετεχόντων/ουσών στον άξονα → αιτιολόγηση της θέσης από 3–4 άτομα.

Προτεινόμενες δηλώσεις

Μπορείτε επίσης να χρησιμοποιήσετε δικές σας δηλώσεις.

1. Ο προϊστάμενός μου διακόπτει συνεχώς τις γυναίκες όταν μιλούν σε μια συνάντηση — και εμένα την ίδια.
2. Όταν ζητώ πληροφορίες από έναν/μία συνάδελφο, συνήθως μου απαντά «Δεν διάβασες τα email;», αντί να απαντήσει απλώς στην ερώτησή μου.
3. Όταν συναντιέμαι με τον προϊστάμενό μου, απαντά στο τηλέφωνό του αντί να θέσει την κλήση σε σίγαση ή να την αγνοήσει.
4. Στην εργασία μου, οι άνδρες συνάδελφοι χρησιμοποιούν υποκοριστικά όταν απευθύνονται στις γυναίκες — και σε εμένα.
5. Στον χώρο εργασίας μας υπάρχει ένα άτομο που γίνεται στόχος των περισσότερων αστείων μας.
6. Κατά τη διάρκεια των επαγγελματικών συναντήσεων, συνήθως ζητείται από μια γυναίκα να κρατήσει σημειώσεις.
7. Τα αποτελέσματα της εργασίας της ομάδας ή του οργανισμού μας παρουσιάζονται συνήθως από άνδρες.

Αφού συγκεντρωθούν οι απόψεις για όλες τις δηλώσεις, ο/η εκπαιδευτής/τρια ζητά από όλους/ες να καθίσουν σε κύκλο. Σε αυτό το σημείο ξεκινά η συζήτηση.

Αναστοχασμός

Ερωτήσεις που μπορούν να βοηθήσουν στην οργάνωση της συζήτησης:

1. Τι βιώσατε κατά τη διάρκεια της άσκησης;
2. Τι παρατηρήσατε κατά τη διάρκεια της άσκησης;
3. Σε ποιον βαθμό σας εξέπληξαν οι θέσεις που επέλεξαν τα άλλα άτομα;

	4. Είναι εύκολο να λάβετε μια θέση που διαφέρει σημαντικά από τη θέση της υπόλοιπης ομάδας; Γενίκευση Ο/Η εκπαιδευτής/τρια παρουσιάζει τη θεωρία των μικροανισοτήτων. Εξηγεί πώς οι μικροανισότητες επηρεάζουν την εργασία και πόσο σημαντικά συμβάλλουν στον κοινωνικό αποκλεισμό. Παρουσιάζει τη σύνδεση μεταξύ των μικροανισοτήτων και των διακρίσεων. Στη συνέχεια, συζητά με την ομάδα γιατί είναι τόσο δύσκολο να αντιδράσουμε στις μικροανισότητες. Συχνά, όταν το κάνουμε, ερχόμαστε αντιμέτωποι/ες με κατηγορίες ότι «κάνουμε την τρίχα τριχιά» ή ότι «δεν μπορούμε να δεχτούμε ένα αστείο». Εφαρμογή Η δραστηριότητα ολοκληρώνεται με συζήτηση στην ολομέλεια σχετικά με το πώς μπορούμε να αντιδράσουμε: • Όταν κάποιο άτομο χρησιμοποιεί μικροανισότητες εις βάρος μας. • Όταν βλέπουμε μικροανισότητες να χρησιμοποιούνται εις βάρος κάποιου άλλου ατόμου. Τα παραδείγματα των προτεινόμενων τρόπων αντίδρασης μπορούν να καταγραφούν σε χαρτί πίνακα παρουσιάσεων.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	• Δείξτε ιδιαίτερη προσοχή, καθώς ορισμένες από τις δηλώσεις μπορεί να συνδέονται άμεσα και έντονα με τις προσωπικές εμπειρίες κάποιου ατόμου. • Διασφαλίστε ότι κανένα άτομο δεν κρίνει τις θέσεις ή τις εμπειρίες των άλλων. • Υπενθυμίστε στην ομάδα ότι η αλλαγή οπτικής διευρύνει την κατανόηση των αιτιών ενός συγκεκριμένου μηχανισμού και μας επιτρέπει να ανταποκρινόμαστε αποτελεσματικότερα σε μια κατάσταση.
Πηγές	• Rowe, Mary. "Micro-affirmations and Micro-inequities." <i>Journal of the International Ombudsman Association</i>, τόμ. 1, αρ. 1, 2008. Διαθέσιμο στο: https://mitsloan.mit.edu/shared/ods/documents?PublicationDocumentID=5404. Πρόσβαση την 1η Ιουλίου 2025. • Gender Microinequities. Διαθέσιμο στο: https://mitsloan.mit.edu/shared/ods/documents?DocumentID=4275. Πρόσβαση την 1η Ιουλίου 2025.

Δραστηριότητα 2

Τίτλος	Το δαχτυλίδι
Ενδεικτική διάρκεια	60 – 90 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	Συνιστάται για ομάδες 12–24 εκπαιδευομένων.
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	- Χαρτιά πίνακα παρουσιάσεων ή μεγάλα φύλλα χαρτιού - Χρωματιστοί μαρκαδόροι - Αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων - Χώρος κατάλληλος για εργασία ανά ζεύγη
Στόχοι	- Ο αναστοχασμός σχετικά με την προσωπική αντίδραση απέναντι στην αλλαγή. - Η κατανόηση των διαφορετικών αντιδράσεων απέναντι στην αλλαγή. - Η ανάπτυξη της ικανότητας καθοδήγησης των ανθρώπων στα διαφορετικά στάδια βίωσης μιας αλλαγής.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	Εμπειρία Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ζητά από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να ανταλλάξουν προσωρινά μεταξύ τους ένα προσωπικό αντικείμενο: ένα δαχτυλίδι, ένα ρολόι, ένα βραχιόλι ή ένα είδος ένδυσης. Πρέπει να πρόκειται για κάτι που φοριέται και όχι για ένα αντικείμενο που μπορεί απλώς να τοποθετηθεί κάπου, όπως ένα στυλό. Εάν ένα άτομο λάβει ένα αντικείμενο παρόμοιο με εκείνο που έδωσε —για παράδειγμα, ένα δαχτυλίδι— ενθαρρύνετέ το να φορέσει το νέο δαχτυλίδι σε διαφορετικό δάχτυλο από εκείνο στο οποίο φορά συνήθως το δικό του. Μπορείτε να ολοκληρώσετε τις οδηγίες σε αυτό το σημείο ή να προσθέσετε ότι τα αντικείμενα θα επιστραφούν στους/στις συμμετέχοντες/ουσες έπειτα από περίπου 20 λεπτά. Ο/Η εκπαιδευτής/τρια συνεχίζει την εκπαίδευση για περίπου 15–20 λεπτά, σύμφωνα με το πρόγραμμά του/της, χωρίς να αναφερθεί στα αντικείμενα που ανταλλάχθηκαν. Αναστοχασμός Έπειτα από περίπου 15–20 λεπτά, ο/η εκπαιδευτής/τρια επανέρχεται στο θέμα της ανταλλαγής των αντικειμένων. Καταγράφει τις σκέψεις των συμμετεχόντων/ουσών σε χαρτί πίνακα παρουσιάσεων και, εάν είναι δυνατόν, τις οργανώνει

αμέσως σε μια χρονογραμμή, επιχειρώντας να αποτυπώσει τις αλλαγές που συντελέστηκαν κατά τη διάρκεια των 20 λεπτών.

Ερωτήσεις που μπορούν να καθοδηγήσουν τη συζήτηση:

1. Ποια συναισθήματα βιώσατε όταν ακούσατε την οδηγία;
2. Επηρέασε τα συναισθήματά σας η πληροφορία ότι η ανταλλαγή θα διαρκούσε περίπου 20 λεπτά;
3. Πώς νιώσατε όταν φορέσατε το νέο αντικείμενο;
4. Πώς νιώσατε όταν χρειάστηκε να δώσετε ένα προσωπικό σας αντικείμενο σε κάποιο άλλο άτομο;
5. Πώς μεταβλήθηκαν τα συναισθήματα και οι αισθήσεις σας κατά τη διάρκεια αυτών των 20 λεπτών;
6. Πώς νιώθετε τώρα που πρέπει να επιστρέψετε το αντικείμενο που λάβατε, γνωρίζοντας ότι σε λίγο θα πάρετε πίσω το δικό σας;

Γενίκευση

Αυτή η σύντομη δραστηριότητα παρουσιάζει τον τρόπο με τον οποίο αντιδρούν συνήθως οι άνθρωποι απέναντι στην αλλαγή.

Ο/Η εκπαιδευτής/τρια σχεδιάζει ένα διάγραμμα της ψυχολογικής αντίδρασης στην αλλαγή και συζητά με την ομάδα τις διαφορετικές φάσεις της.

Η εφαρμογή μιας πολιτικής για την ισότητα των φύλων συνεπάγεται αλλαγές σε πολλά επίπεδα. Όπως συμβαίνει και με άλλες μορφές αλλαγής, είναι πιθανό να εμφανιστούν αρχικά άρνηση και αντίσταση. Οι αντιδράσεις αυτές μπορούν να εκδηλωθούν από οποιοδήποτε άτομο επηρεάζεται από την αλλαγή, όπως συναδέλφους, μέλη της κοινότητας, διοικητικά στελέχη ή εκπροσώπους των τοπικών αρχών.

Εφαρμογή

Οι συμμετέχοντες/ουσες εργάζονται ανά ζεύγη.

Ο/Η εκπαιδευτής/τρια επιλέγει μία από τις ακόλουθες ερωτήσεις ανακεφαλαίωσης:

Επιλογή 1

Έχετε αναλάβει στο παρελθόν κάποια δράση για την προώθηση της ισότητας των φύλων; Εάν ναι, ποιες αντιδράσεις αντιμετωπίσατε και πώς τις διαχειριστήκατε; Πιστεύετε ότι θα μπορούσατε να είχατε ενεργήσει διαφορετικά;

Επιλογή 2

Σκεφτείτε την εμπειρία σας από αυτή την άσκηση, αλλά και άλλες καταστάσεις στη ζωή σας κατά τις οποίες βιώσατε σημαντικές αλλαγές. Τι σας βοήθησε τότε να ανταποκριθείτε στη διαδικασία της αλλαγής; Τι μπορούμε να κάνουμε στο πλαίσιο των δράσεών μας, ώστε να βοηθήσουμε τους ανθρώπους να διαχειριστούν την αλλαγή που τους προτείνουμε;

Οι συμμετέχοντες/ουσες καταγράφουν τις ιδέες τους σε αυτοκόλλητα χαρτάκια σημειώσεων. Αφού ολοκληρώσουν την

	εργασία τους ανά ζεύγη, τοποθετούν τα χαρτάκια σε ένα χαρτί πίνακα παρουσιάσεων. Ο/Η εκπαιδευτής/τρια συντονίζει τη συζήτηση στην ολομέλεια.
Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	Δημιουργήστε μια ήρεμη και υποστηρικτική ατμόσφαιρα, καθώς αυτή η άσκηση έχει τόσο στρατηγικό όσο και προσωπικό χαρακτήρα.
Πηγές	Quirk Solutions. <i>The Psychology of Change: Understanding How Individuals Cope with Change</i>. Διαθέσιμο στο: https://www.quirksolutions.co.uk/blogs/the-psychology-of-change-understanding-how-individuals-cope-with-change/

ΨΥΧΟΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΓΙΑ ΑΝΔΡΕΣ

σε ανώτερες θέσεις σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην ηγεσία

Η ενότητα βοηθά τους άνδρες που κατέχουν ηγετικές θέσεις να κατανοήσουν τις εμπειρίες των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας, να εντοπίσουν και να αποδομήσουν τις έμφυλες προκαταλήψεις και να αναπτύξουν συμπεριληπτικές πρακτικές. Δίνει έμφαση στην έμπρακτη στάση συμμάχου, στην ανάληψη ευθύνης και στην ενεργό συμμετοχή για την οικοδόμηση της έμφυλης ισοτιμίας.

Η ενότητα διαρθρώνεται σε τρία κεφάλαια:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΔΙΕΡΕΥΝΩΝΤΑΣ ΤΙΣ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ

- ☐ Μέρος 1: Τα ψυχολογικά και κοινωνικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε θέσεις εξουσίας
- ☐ Μέρος 2: Το συναισθηματικό και επαγγελματικό κόστος των έμφυλων προκαταλήψεων και του αποκλεισμού
- ☐ Μέρος 3: Ο ρόλος των ανδρών σε ηγετικές θέσεις στη διαιώνιση ή την αμφισβήτηση αυτών των δυναμικών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΚΑΤΑΝΟΩΝΤΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΜΩΝΤΑΣ ΤΙΣ ΕΜΦΥΛΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ

- ☐ Μέρος 1: Πώς διαμορφώνονται και λειτουργούν οι προκαταλήψεις γύρω από την ηγεσία στα ανώτερα επίπεδα
- ☐ Μέρος 2: Ψυχοεκπαιδευτικά εργαλεία για την ενίσχυση της επίγνωσης και την αλλαγή των αντιλήψεων
- ☐ Μέρος 3: Σχεδιάζοντας ουσιαστική κατάρτιση και διάλογο με άνδρες σε ηγετικές θέσεις

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΙΚΟΔΟΜΩΝΤΑΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΗΓΕΣΙΑΣ

- ☐ Μέρος 1: Καλλιεργώντας την ενσυναίσθηση και την κατανόηση μέσω της ενεργητικής ακρόασης και της αφήγησης ιστοριών
- ☐ Μέρος 2: Υποστηρίζοντας τη συστημική αλλαγή μέσω συμπεριληπτικών πολιτικών και πρακτικών
- ☐ Μέρος 3: Αποτελώντας πρότυπο και σύμμαχο για την έμφυλη ισότητα στην ηγεσία

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
1. Κατανόηση των ψυχολογικών και	1. Αποτελεσματική επικοινωνία σχετικά με την	1. Επίδειξη δέσμευσης για τη μείωση της

κοινωνικών εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. 2. Κατανόηση του τρόπου με τον οποίο διαμορφώνεται η προκατάληψη στην ηγεσία και δικαιώνει την ανισότητα. 3. Κατανόηση ψυχοεκπαιδευτικών μεθόδων για την προώθηση της ισότητας.	έμφυλη προκατάληψη και τις επιπτώσεις της. 2. Διευκόλυνση προγραμμάτων ευαισθητοποίησης για άνδρες σε ηγετικές θέσεις. 3. Εφαρμογή υποστηρικτικών μέτρων για τη συμπερίληψη.	προκατάληψης σε ανώτερα επίπεδα. 2. Επίδειξη ενσυναίσθησης και κατανόησης των εμπειριών των γυναικών. 3. Ανάληψη πρωτοβουλιών για δομικές και πολιτικές αλλαγές.
---	--	--

This module helps men in leadership positions understand women's experiences in leadership, identify and deconstruct gender bias, and develop inclusive practices. It emphasizes allyship, responsibility, and proactive engagement in building gender equity.

The module is structured into three chapters:

CHAPTER 1: Exploring Women's Experiences in Leadership

-  Part 1: Psychological and social barriers faced by women in power positions
-  Part 2: The emotional and professional toll of gender bias and exclusion
-  Part 3: The role of male leadership in perpetuating or challenging these dynamics

CHAPTER 2: Understanding and Deconstructing Gender Bias in Leadership

-  Part 1: How leadership bias forms and operates at senior levels
-  Part 2: Psycho-educational tools to raise awareness and shift perceptions
-  Part 3: Designing meaningful training and dialogue with male leaders

CHAPTER 3: Building Inclusive Leadership Practices

-  Part 1: Fostering empathy and understanding through active listening and storytelling
-  Part 2: Supporting systemic change through inclusive policies and practices
-  Part 3: Becoming a role model and ally for gender equity in leadership

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δραστηριότητα 1	
Τίτλος	Περίπατος προνομίων – Παραλλαγή σχετική με την ηγεσία
Ενδεικτική διάρκεια	60 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	10 - 25 άτομα
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	• Μεγάλος ανοιχτός χώρος • Λίστα δηλώσεων προνομίων
Στόχοι	• Αύξηση της επίγνωσης σχετικά με τα συστημικά πλεονεκτήματα και εμπόδια. • Βοήθεια στους άνδρες ηγέτες να αναγνωρίσουν πώς το προνόμιο διαμορφώνει τις ευκαιρίες ηγεσίας. • Καλλιέργεια ενσυναίσθησης μέσω κοινής αναστοχαστικής διαδικασίας.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	Περιγραφή: Τα άτομα που συμμετέχουν στέκονται σε σειρά το ένα δίπλα στο άλλο. Ο/η εκπαιδευτής/τρια διαβάζει δηλώσεις προνομίων (π.χ., «Ποτέ δεν με έχουν μπερδέψει με διοικητικό προσωπικό λόγω του φύλου μου» ή «Βλέπω ηγέτες στον οργανισμό μου που μου μοιάζουν»). Οι συμμετέχοντες/ουσες κάνουν ένα βήμα μπροστά ή πίσω, ανάλογα με το αν η δήλωση ισχύει για αυτούς. Στο τέλος, οι συμμετέχοντες αναστοχάζονται πάνω στις διαφορές στις θέσεις τους. Ερωτήσεις αναστοχασμού: • Πώς νιώσατε όταν κάνατε βήμα μπροστά ή όταν μείνατε πίσω; • Ποια μοτίβα παρατηρήσατε στην ομάδα; • Πώς εμφανίζονται αυτά τα «αόρατα» πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα στον χώρο εργασίας σας; • Ως ηγετικά πρόσωπα, πώς θα μπορούσατε να αντιμετωπίσετε αυτές τις ανισορροπίες;
Συμβουλές και	

προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	Ο αναστοχασμός είναι απαραίτητος. Υπενθυμίστε στα άτομα που συμμετέχουν ότι ο στόχος είναι η αναστοχασμός, όχι η ενοχή.
Πηγές	McIntosh, P. (1988). <i>White privilege and male privilege: A personal account of coming to see correspondences through work in women's studies</i>. Wellesley College Center for Research on Women. Johnson, A. G. (2018). <i>Privilege, power, and difference</i> (3rd ed.). McGraw-Hill.

Δραστηριότητα 2

Τίτλος	Μελέτη περίπτωσης: Συμμαχία στην πράξη
Ενδεικτική διάρκεια	45 λεπτά
Μέγεθος ομάδας	6 - 15 άτομα
Απαραίτητος εξοπλισμός, υλικά και χώρος	Φύλλα εργασίας με μελέτες περίπτωσης
Στόχοι	- Εξάσκηση στην αντιμετώπιση πραγματικών καταστάσεων στο χώρο εργασίας που περιλαμβάνουν προκαταλήψεις. - Ενίσχυση της ικανότητας των ηγετών να ενεργούν ως σύμμαχοι τη δεδομένη στιγμή. - Διερεύνηση στρατηγικών για συστημική και πολιτισμική αλλαγή.
Αναλυτική περιγραφή, συζήτηση και αξιολόγηση	Περιγραφή: - Δώστε στις ομάδες σύντομες μελέτες περιπτώσεων (π.χ., η ιδέα μιας γυναίκας που αγνοήθηκε μέχρι να την επαναλάβει ένας άνδρας· μια επιτροπή προαγωγών που χαρακτήρισε μια γυναίκα ως «υπερβολικά επιθετική»). - Οι ομάδες αναλύουν: Τι συνέβη; Ποιες δυναμικές διαδραματίζονται; - Κάθε ομάδα προτείνει μια αντίδραση συμμαχίας σε δύο επίπεδα: άμεση δράση (εκείνη τη στιγμή) και συστημική δράση (μακροπρόθεσμα). Ερωτήσεις αναστοχασμού - Ποιες απαντήσεις θεωρήθηκαν ρεαλιστικές και αποτελεσματικές; - Ποια εμπόδια θα μπορούσαν να αποτρέψουν τα ηγετικά πρόσωπα από το να ενεργούν ως σύμμαχοι; - Πώς μπορούν τα ηγετικά πρόσωπα να αναλάβουν την ευθύνη να φέρουν τα πράγματα εις πέρας;

Συμβουλές και προτάσεις για τον/την εκπαιδευτή/τρια	Χρησιμοποιήστε ένα συνδυασμό διακριτικών και προφανών παραδειγμάτων για να δείξετε πώς η μεροληψία μπορεί να εμφανίζεται με πολλές μορφές.
Πηγές	Smith, D. G., & Johnson, W. B. (2020). <i>Good guys: How men can be better allies for women in the workplace</i>. Harvard Business Review Press. Catalyst. (2020). <i>Engaging men in gender initiatives: What change agents need to know</i>. Catalyst.