



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Girls and Women Connecting
for Environmental Change

We4Change: Κορίτσια και Γυναίκες ενώνονται για την Περιβαλλοντική Αλλαγή

Εκπαιδευτικό πρόγραμμα για τις εκδηλώσεις We4Change Changemakers

Εργαστήριο Mentoring for Change



Συγγραφείς:
Empow'Her, Γαλλία
2022



Αυτό το έγγραφο διατίθεται με άδεια χρήσης μέσω του Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Για να δείτε ένα αντίγραφο αυτής της άδειας, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Δήλωση αποποίησης ευθυνών: Η παρούσα ανάλυση δημοσιεύεται στο πλαίσιο του έργου "**Girls and Women Connecting for Environmental Change**" που χρηματοδοτείται στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus Plus της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτό

Περιεχόμενα:

Ποιοι είναι οι μέντορες και οι εκπαιδευτές;	4
Ποιος θα είναι ο ρόλος των εκπαιδευτών και των μεντόρων κατά τη διάρκεια των εκδηλώσεων του W4C;	4
Γιατί διοργανώνουμε αυτή τη συνεδρία;	5
Πώς είναι σχεδιασμένη η συνεδρία;	5
Περιεχόμενο της συνεδρίας:	7
Πηγές:	14

Αγαπητοί εκπαιδευτές,

Είμαστε στην ευχάριστη θέση να σας παρουσιάσουμε την ενότητα "Mentoring 4 Change"!

Όπως φαίνεται στο πρόγραμμα των εκδηλώσεων του W4C, την ημέρα 2 θα διατεθούν 4 ώρες για την εργασία σε έργα, με τη βοήθεια μιας ομάδας περίπου 5 εκπαιδευτών και μεντόρων. Αυτοί οι ειδικοί θα καθοδηγήσουν τις ομάδες στην ανάπτυξη και τελειοποίηση των ιδεών τους και στην προετοιμασία για την παρουσίαση ενώπιον της κριτικής επιτροπής.

Ποιοι είναι οι μέντορες και οι εκπαιδευτές;

Οι μέντορες και οι εκπαιδευτές θα είναι επαγγελματίες με διαφορετικό υπόβαθρο. Ως διοργανωτής της εκδήλωσης, θα είναι δική σας ευθύνη να εντοπίσετε και να προσλάβετε αυτούς τους εκπαιδευτές και μέντορες. Μπορεί να διαφέρουν από εκδήλωση σε εκδήλωση, ανάλογα με το θέμα.

Μπορεί να είναι ειδικοί στο θέμα της εκδήλωσης ή σε κάποιον άλλον τομέα, μπορεί να είναι επαγγελματίες εκπαιδευτές, επιχειρηματίες ή οποιοσδήποτε έμπειρος επαγγελματίας που είναι πρόθυμος να υποστηρίξει τους συμμετέχοντες σε αυτό το ταξίδι!

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι όλοι οι εκπαιδευτές και οι μέντορες παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε εθελοντική βάση και δεν θα δοθεί καμία αποζημίωση στο πλαίσιο του έργου.

Ποιος θα είναι ο ρόλος των εκπαιδευτών και των μεντόρων κατά τη διάρκεια των εκδηλώσεων του W4C;

Κατά τη διάρκεια της δεύτερης ημέρας της εκδήλωσης, οι μέντορες και οι εκπαιδευτές θα παρέμβουν για να βοηθήσουν στις εργασίες του έργου. Πριν από την παρέμβασή τους, οι συμμετέχοντες θα έχουν εκπαιδευτεί για την ανάπτυξη των ψηφιακών τους δεξιοτήτων, την καλύτερη κατανόηση του θέματος της εκδήλωσης που σχετίζεται με την κλιματική αλλαγή και τη συγκρότηση ομάδων μέσω μιας συνεδρίας σχεδιαστικής σκέψης.

Ως εκ τούτου, αυτή η συνεδρία εργασίας θα είναι η τελευταία στιγμή που θα αφιερωθεί πλήρως στην ανάπτυξη ιδεών, πριν από τις παρουσιάσεις στην κριτική επιτροπή και το κλείσιμο της εκδήλωσης.

Κατά τη διάρκεια αυτών των 4 ωρών, οι εκπαιδευτές και οι μέντορες θα πηγαίνουν από ομάδα σε ομάδα έχοντας κατά νου 5 στόχους:

- Να κατανοήσουν καλύτερα τις ιδέες των συμμετεχόντων και να τους ενθαρρύνουν να εμβαθύνουν στις σκέψεις τους,
- Να τους βοηθήσουν να εργαστούν ως ομάδα,
- Να τους καθησυχάσουν και να τους κάνουν να πιστέψουν στην ανάπτυξη αυτού του έργου,
- Να τους κατευθύνουν στην ανάπτυξη και τα επόμενα βήματα αυτού του έργου,
- Να τους προετοιμάσουν για την παρουσίαση μπροστά στην κριτική επιτροπή.



Γιατί διοργανώνουμε αυτή τη συνεδρία;

Αυτή η συνεδρία είναι απαραίτητη για να παρέχει στους μέντορες και τους εκπαιδευτές περιεχόμενο, συμβουλές και εργαλεία και να τους προετοιμάσει κατάλληλα για να παρέμβουν κατά τη διάρκεια των εκδηλώσεων.

Πιο συγκεκριμένα, οι στόχοι μας μέσω αυτής της συνεδρίας είναι:

- Να τους εισάγουμε και να παρουσιάσουμε καλύτερα το έργο We4Change και τις εκδηλώσεις We4Change Changemakers,
- Να τους ενημερώσουμε για το ρόλο τους κατά τη διάρκεια των εκδηλώσεων,
- Να τους δώσουμε συμβουλές και εργαλεία για να καθοδηγήσουν τα κορίτσια με τον καλύτερο δυνατό τρόπο,
- Να τους επιτρέψουμε να γνωριστούν μεταξύ τους πριν από τις εκδηλώσεις,
- Να απαντήσουμε σε όλες τις ερωτήσεις τους πριν από τις εκδηλώσεις.

Πώς είναι σχεδιασμένη η συνεδρία;

Η συνεδρία έχει προγραμματιστεί να διαρκέσει 2 ώρες και 20 λεπτά, αλλά θα ήταν προτιμότερο να προγραμματίσετε μια συνεδρία 2 ωρών και 30 λεπτών για να αφιερώσετε χρόνο για να απαντήσετε σε όλες τις πιθανές ερωτήσεις τους πριν από τις εκδηλώσεις (όλοι θα χαρούν να τελειώσουν νωρίτερα!).

Είναι σχεδιασμένο να είναι αρκετά εύκολο όσον αφορά τη μάθηση και διαδραστικό: Το κοινό, που αποτελείται από επαγγελματίες που αφιερώνουν εθελοντικά το χρόνο τους, είναι η προτεραιότητα μας και στόχος μας είναι να διασφαλίσουμε ότι θα έχουν μια ευχάριστη και ικανοποιητική εμπειρία.

Η συνεδρία αποτελείται από δύο βασικά μέρη:

1. Καλύτερη κατανόηση των εκδηλώσεων We4Change Changemakers καθώς και του ρόλου τους.
2. Παροχή συμβουλών και εργαλείων για την καλύτερη δυνατή καθοδήγηση των συμμετεχόντων.

Η συνεδρία σχεδιάζεται να διεξαχθεί διαδικτυακά, με στόχο να μεγιστοποιηθεί η ευκολία για τους μέντορες και να εξασφαλιστεί η ευρεία συμμετοχή τους. Οι μόνες απαιτήσεις για τους μέντορες είναι ένας υπολογιστής, μια σταθερή σύνδεση στο διαδίκτυο και ένας λογαριασμός Zoom.

- Πριν από τη συνεδρία: Βεβαιωθείτε ότι έχετε μοιραστεί την ημερομηνία, την ώρα και το σύνδεσμο Zoom με όλους τους συμμετέχοντες και αφιερώστε χρόνο για να επιβεβαιώσετε τη συμμετοχή τους.

- Προσοχή: Εάν το κοινό σας είναι διεθνές, βεβαιωθείτε ότι λαμβάνετε υπόψη τη ζώνη ώρας όλων και με ακρίβεια τη δική σας (WET, CET, EET κ.λπ.).

Περιεχόμενο της συνεδρίας:

Διαφάνεια 1: Καλωσόρισμα και ευχαριστίες, συστηθείτε και παρουσιάστε τη σημερινή ατζέντα (5 λεπτά)

- Παρουσίαση του έργου We4Change και των εκδηλώσεων We4Change Changemakers,
- Ενημερώστε τους μέντορες και τους εκπαιδευτές για το ρόλο τους κατά τη διάρκεια των εκδηλώσεων,
- Παροχή συμβουλών και εργαλείων στους μέντορες και τους προπονητές για το πώς μπορούν να καθοδηγήσουν και βοηθήσουν τα κορίτσια με τον καλύτερο δυνατό τρόπο,
- Επιτρέψτε τους να γνωριστούν μεταξύ τους πριν από τις εκδηλώσεις,
- Απαντήστε σε όλες τις πιθανές ερωτήσεις τους πριν από την έναρξη των εκδηλώσεων

Διαφάνειες 2 έως 5: Σχετικά με το We4Change (10 λεπτά)

- Γενική παρουσίαση του προγράμματος We4Change,
- Παρουσίαση και εστίαση στις εκδηλώσεις We4Change Changemakers,
- Εστίαση στον προγραμματισμό των εκδηλώσεων και τότε θα πρέπει να παρέμβουν ως μέντορες και εκπαιδευτές.

Διαφάνειες 6 έως 10: Ο ρόλος σας ως μέντορες και εκπαιδευτές (45 λεπτά)

- 20 λεπτά για την δραστηριότητα γνωριμίας: Η συνεδρία έχει σχεδιαστεί για περίπου 15 συμμετέχοντες. Καθένας από αυτούς θα πρέπει να αλλάξει το όνομα του στο Zoom με το πραγματικό του όνομα και την υπερδύναμη του ("computer master", "changemaker" κ.λπ.) Στη συνέχεια, κάντε έναν γρήγορο γύρο στο τραπέζι (ξεκινώντας από εσάς) κατά τη διάρκεια του οποίου θα μοιραστείτε το όνομα σας, την υπερδύναμη σας και το κύριο πράγμα που θα θέλατε να μεταδώσετε στα κορίτσια και τις γυναίκες που θα παρακολουθήσουν τις εκδηλώσεις.

Σημείωση: Εάν η ομάδα είναι πάνω από 15 άτομα, δημιουργήστε ξεχωριστά αίθουσες διαλείμματος των 10 ατόμων η καθεμία).

- 15 λεπτά για να εξηγήσουν τους ρόλους τους ως μέντορες και εκπαιδευτές, τους στόχους τους, τα σχέδια τους κ.λπ. Βεβαιωθείτε ότι θα αφιερώσετε χρόνο για να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις τους.
- 5 λεπτά ανταλλαγής απόψεων: Σύμφωνα με αυτούς, ποια είναι τα χαρακτηριστικά της καλής συμβουλευτικής καθοδήγησης (mentoring); Θα μπορούσαν να δώσουν λέξεις-κλειδιά, ιδιότητες, να μιλήσουν για το τι πρέπει να έχει μια σχέση μεταξύ ενός μέντορα και μιας καθοδηγούμενης κ.λπ.
- 5 λεπτά για να εξηγήσουμε τα βασικά εργαλεία και τις συμβουλές που θα μοιραστούμε μαζί τους σήμερα: Πώς να βρείτε τη σωστή στάση; Πώς να ακούνε με προσοχή; Πώς να παραφράζετε αποτελεσματικά και να κάνετε ερωτήσεις;

Φυσικά, όλες αυτές οι συμβουλές και τα εργαλεία είναι υποκειμενικά και ανοιχτά προς συζήτηση! Ενθαρρύνετε τους να μοιραστούν τις σκέψεις και τις αντιδράσεις τους στη συνομιλία και φροντίστε να τις λάβετε υπόψη σας κατά τη διάρκεια της παρουσίασης.

Διάλειμμα 5 λεπτών!

Διαφάνεια 12-13: Βρείτε τη σωστή στάση (5 λεπτά)

Η προσέγγιση του Edgar Schein για τις αλληλεπιδράσεις κατά την παροχή βοήθειας είναι ένα ενδιαφέρον 1ο βήμα στο θέμα: Ποια στάση πρέπει να υιοθετήσω κατά την συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring) του συμμετέχοντα, ώστε να τον αφήσω να εκφράσει ελεύθερα τις ιδέες του;

Ο E. Schein προσδιόρισε 3 διαφορετικές στάσεις- κάθε προσέγγιση φαίνεται σωστή σε διαφορετικές καταστάσεις:

- **Ειδικός:**

Ο ειδικός προσλαμβάνεται για να εκτελέσει ένα συγκεκριμένο έργο ή να λύσει ένα συγκεκριμένο πρόβλημα. Ο ειδικός είναι απαραίτητος όταν οι εκπαιδευόμενες έχουν εντοπίσει οι ίδιοι το πρόβλημα και χρειάζονται βοήθεια για να εφαρμόσουν μια λύση.

- **Γιατρός:**

Ο γιατρός είναι παρόμοιος με τον ειδικό, αλλά έχει πρόσθετες διαγνωστικές αρμοδιότητες. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η εκπαιδευόμενη έρχεται στον μέντορα/εκπαιδευτή με "συμπτώματα", ζητώντας βοήθεια, χωρίς να γνωρίζει τι τα προκαλεί.

- **Ο σύμβουλος διαδικασίας:**

Αντί να προσπαθεί να δώσει μια λύση ή να διαγνώσει εξωτερικά το πρόβλημα, αντίθετα αναθέτει το βάρος στις ίδιες τις εκπαιδευόμενες. Οι εκπαιδευόμενες είναι αυτοί που γνωρίζουν καλύτερα την ιδέα και το ζήτημα που θα ήθελαν να επιλύσουν σε αυτό το πλαίσιο και μπορεί να έχουν πολύ καλύτερη αίσθηση του τι θα λειτουργήσει ή τι δεν θα λειτουργήσει. Σε αντίθεση με τα μοντέλα βοήθειας του "ειδικού" ή του "γιατρού", η εκπαιδευόμενη συνεχίζει να έχει την ευθύνη της διαδικασίας και δεν την φορτώνει στον βοηθό. Το πρόβλημα είναι της εκπαιδευόμενης - ο σύμβουλος απλώς τον βοηθά να βρει μια λύση.

Διαφάνεια 14 (10 λεπτά): Σε αυτό το σημείο, μπορείτε να αφιερώσετε λίγο χρόνο μαζί τους για να συζητήσετε αυτή τη θεωρία: Ποιες είναι οι σκέψεις τους; Υιοθετούν μερικές φορές μια συγκεκριμένη στάση; Ποια πιστεύουν ότι είναι η καλύτερη στάση για να υιοθετήσουν;

Για να το κάνετε αυτό, μπορείτε να χωρίσετε την ομάδα σε αίθουσες διαλείμματος (breakout rooms) των 3-4 ατόμων για 5 λεπτά και στη συνέχεια να κάνετε μια συλλογική ανταλλαγή απόψεων 5 λεπτών στην κύρια αίθουσα.

Συμπέρασμα

Σύμφωνα με την οπτική του Schein, **η πιο αποτελεσματική στάση είναι αυτή του συμβούλου διαδικασίας**, η οποία δίνει τη δυνατότητα σε κάθε εκπαιδευόμενη, εμπλέκοντας την στον εντοπισμό του προβλήματος και της λύσης. Αυτή η προσέγγιση ενδυναμώνει την εκπαιδευόμενη και ενισχύει την ικανότητα της να αντιμετωπίζει τις προκλήσεις στο μέλλον. Για να υιοθετήσει αυτή τη στάση, ο σύμβουλος διαδικασίας πρέπει να αναγνωρίσει ότι οι εκπαιδευόμενες θα λάβουν την τελική απόφαση και πρέπει επίσης να εξασκηθεί στην ενεργό ακρόαση (όπως αναλύεται στο επόμενο σημείο).

Βιογραφία του E. Schein:

Ο Edgar Schein είναι ομότιμος καθηγητής της Society of Sloan Fellows και ομότιμος καθηγητής στη Σχολή Διοίκησης Sloan του MIT.

Ο Schein ερευνά την οργανωσιακή κουλτούρα, τη διαβούλευση διαδικασιών, την ερευνητική διαδικασία, τη δυναμική της σταδιοδρομίας, καθώς και τη μάθηση και την αλλαγή οργανισμών. Στο βιβλίο *Career Anchors*, τρίτη έκδοση (Wiley, 2006), δείχνει πώς τα άτομα μπορούν να εντοπίσουν τις δικές τους ανάγκες σταδιοδρομίας και πώς οι διευθυντές μπορούν να διαγνώσουν το μέλλον των θέσεων εργασίας. Η έρευνά του για την κουλτούρα δείχνει πώς η εθνική, η οργανωτική και η επαγγελματική κουλτούρα επηρεάζουν την οργανωτική απόδοση (*Organizational Culture and Leadership*, τέταρτη έκδοση, 2010). Στα βιβλία *Process Consultation Revisited* (1999) και *Helping* (2009), αναλύει τον τρόπο με τον οποίο οι σύμβουλοι εργάζονται πάνω σε προβλήματα σε ανθρώπινα συστήματα και τη δυναμική της διαδικασίας βοήθειας. Ο Schein έχει γράψει δύο πολιτισμικές μελέτες περιπτώσεων - "*Strategic Pragmatism: The Culture of Singapore's Economic Development Board*" (MIT Press, 1996) και "*DEC is Dead- Long Live DEC*" (Berett-Kohler, 2003). Ο *Οδηγός Επιβίωσης για την Εταιρική Κουλτούρα*, δεύτερη έκδοση (Jossey-Bass, 2009) πληροφορεί τους διευθυντές πώς να αντιμετωπίσουν τα θέματα κουλτούρας στους οργανισμούς τους.

Ο Schein είναι κάτοχος πτυχίου BPhil από το Πανεπιστήμιο του Σικάγο, πτυχίου BA και MA στην κοινωνική ψυχολογία από το Πανεπιστήμιο του Στάνφορντ και διδακτορικού διπλώματος στην Κοινωνική Ψυχολογία από το Πανεπιστήμιο του Χάρβαρντ.

Πηγές:

[Edgar H. Schein | MIT Sloan](#)

[Are You the Expert, the Doctor, or the Process Guy? | Leader's Beacon : Knowledge is Power \(leadersbeacon.com\)](#)

[How You Can help - Process Consultation – deparkes](#)

[Exploring The Consultant's Helping Role – Results Map®](#)

[Helping: How to Offer, Give, and Receive Help: Edgar H. Schein: 8601400277584: Amazon.com: Books](#)

Διαφάνειες 15-16: Ακούστε προσεκτικά (7 λεπτά)

Για να μπορέσουμε να υιοθετήσουμε αυτή τη στάση του συμβούλου διαδικασιών, είναι απαραίτητο να επανεξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίο ακούμε ο ένας τον άλλον και τον τρόπο με τον οποίο οι μέντορες θα ακούσουν τις ιδέες των συμμετεχόντων.

Ο Otto Scharmer παρουσιάζει 4 επίπεδα ακρόασης:

- Παθητική ακρόαση: Αυτή είναι η πιο βασική και συνηθισμένη μορφή ακρόασης. Η παθητική ακρόαση είναι άμεση και συνήθως συμβαίνει μόνο όταν το άτομο είναι ήδη εξοικειωμένο με αυτό που ακούει/του λένε και επομένως ακούει μόνο για να επιβεβαιώσει αυτό που ήδη γνωρίζει ή την τρέχουσα γνώμη του, η οποία είναι πιθανό να μην αλλάξει. Όλα όσα ακούνε προβάλλονται πάνω σε προκαταλήψεις για την κατάσταση και αντανακλούν το παρελθόν και όχι την παρούσα στιγμή.
- Πραγματική ακρόαση: Αυτό είναι το επόμενο στάδιο, το οποίο περιλαμβάνει την ακρόαση με εντελώς ανοιχτό μυαλό και χωρίς προκαταλήψεις ή προηγούμενες κρίσεις. Τα άτομα που εφαρμόζουν την πραγματική ακρόαση είναι προσεκτικά σε νέες ιδέες και δεδομένα και αποδέχονται οποιεσδήποτε διαφορές από αυτά που ήδη γνωρίζουν. Το αποτέλεσμα είναι ότι οι γνώμες ή οι απόψεις τους για μια κατάσταση μπορεί να αλλάξουν από τις νέες πληροφορίες που είναι πλέον διαθέσιμες σε αυτούς. Αυτό είναι καλό για τους επιστήμονες ή τα άτομα που βρίσκονται σε μια κατάσταση ανάλυσης, αλλά εξακολουθεί να μην είναι κατάλληλο για εκείνους που πρέπει να είναι πιο οραματιστές, όπως οι ηγέτες.
- Ενσυναισθητική ακρόαση: Η ενσυναισθητική ακρόαση απαιτεί ένα ακόμη βαθύτερο επίπεδο ακρόασης και απαιτεί από το άτομο να έχει ένα ορισμένο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης. Αυτή η δεξιότητα περιλαμβάνει την επίτευξη μιας γνήσιας σύνδεσης με το άτομο που ακούγεται καθώς και την ενσυναισθητική θεώρηση του κόσμου, της κατάστασης, του θέματος ή της γνώμης από τη δική του οπτική γωνία. Αυτό παρέχει στον ακροατή εναλλακτικές προοπτικές που μπορούν να τον βοηθήσουν να διαμορφώσει και να καθορίσει τη λήψη των αποφάσεων του.
- Παραγωγική ακρόαση: Αυτό είναι το υψηλότερο, πιο πληροφοριακό επίπεδο ακρόασης και είναι μια πολύ σημαντική δεξιότητα που πρέπει να μάθουν οι ηγέτες. Απαιτεί από

το άτομο να αποκτήσει μια σχέση με το καλύτερο μέλλον που μπορεί. Αυτό έχει στη συνέχεια ως αποτέλεσμα μια βαθιά αλλαγή και αίσθηση γνώσης. Αυτό το επίπεδο ακρόασης μπορεί να εφαρμοστεί στην προσωπική ανάπτυξη καθώς και στο σχεδιασμό και το σχεδιασμό οργανωτικών αλλαγών.

Βιογραφία του Otto Scharmer:

Ο Otto Scharmer είναι ανώτερος λέκτορας στο MIT Sloan School of Management και συνιδρυτής του [Presencing Institute](#). Είναι πρόεδρος του προγράμματος IDEAS του MIT για τη διατομεακή καινοτομία και εισήγαγε την έννοια του "presencing" -μάθηση από το αναδυόμενο μέλλον - στα best seller βιβλία του *Theory U* και *Presence* (το τελευταίο σε συνεργασία με τον Peter Senge και άλλους). Το πιο πρόσφατο βιβλίο του, [The Essentials of Theory U](#), συνοψίζει τις βασικές αρχές και εφαρμογές της αλλαγής συστημάτων που βασίζονται στην επίγνωση.

[Dr. C. Otto Scharmer | Otto Scharmer 0](#)

Πηγές:

[Otto Scharmer's 4 Levels of Listening: Be a Better Listener - The World of Work Project](#)
[Four Levels of Listening \(businessballs.com\)](#)

Διαφάνεια 17 (15 λεπτά): Σε αίθουσες διαλείμματος και σε ομάδες των δύο ατόμων. Κάθε συμμετέχων θα πρέπει να μιλήσει για 5 λεπτά συνεχόμενα χωρίς να τον διακόπτει ο συνεργάτης του, ο οποίος θα ακούει ενεργά. Και το αντίστροφο.

Μπορούν να απαντήσουν, για παράδειγμα, στην ακόλουθη ερώτηση: Γιατί θα θέλατε να γίνετε μέντορας;

Επιστρέφοντας στην αρχική και κύρια αίθουσα στο τέλος της άσκησης, ενθαρρύνετε τους να μοιραστούν τις σκέψεις τους σχετικά με αυτή τη θεωρία. Τους θυμίζει κάτι; Πώς αυτοαναστοχάζονται σχετικά με αυτό; Έχουν ήδη βιώσει τη παραγωγική ακρόαση; Κατανοούν τη διαφορά με την ενσυναίσθηση;

Διαφάνειες 18 - 19: Πώς να χρησιμοποιήσετε αυτά τα εργαλεία για την προώθηση της ομαδικής εργασίας (5 λεπτά)

Αυτά τα στοιχεία μπορούν επίσης να είναι σχετικά για να τα μεταδώσετε στις συμμετέχουσες, για να τις βοηθήσετε να συνεργαστούν και να αποτρέψετε κάποια από τα νεαρά κορίτσια και γυναίκες να αισθανθούν αποκλεισμένες. Στόχος μας είναι να περάσουν καλά, να νιώσουν άνετα, να δημιουργήσουν δεσμούς και να αναπτύξουν την αυτοπεποίθησή τους.

Επισημάναμε 3 σημεία προσοχής, αλλά μπορείτε επίσης να καλέσετε τους μέντορες να μιλήσουν αν εντοπίσουν άλλα.

- Ορισμένα νεαρά κορίτσια και γυναίκες μπορεί να αισθάνονται αποκλεισμένοι από την ομάδα και να μην έχουν αρκετή αυτοπεποίθηση για να μοιραστούν τις σκέψεις τους,
- Ορισμένα νεαρά κορίτσια και γυναίκες δεν ακούνε ή δεν λαμβάνουν υπόψη τις ιδέες των άλλων,
- Ορισμένα νεαρά κορίτσια και γυναίκες αισθάνονται καταβεβλημένες από την εκπαίδευση και δεν θα διατηρήσουν το ενδιαφέρον τους μετά την εκδήλωση.

Σύμφωνα με αυτά τα σημεία προσοχής, υπάρχουν 3 χρυσοί κανόνες που πρέπει να έχουμε κατά νου κατά τη διάρκεια των εκδηλώσεων και μέσα στην ομάδα:

- Όλα τα μέλη εντός των ομάδων πρέπει να ακούν ο ένας τον άλλον, έτσι ώστε όλοι να αισθάνονται άνετα και ελεύθεροι για να εκφράσουν τη γνώμη τους,
- Τα μέλη εντός των ομάδων θα πρέπει να αντιδρούν με ευγένεια και διαφάνεια στις ιδέες και τις προτάσεις των άλλων,
- Ως μέντορας, φροντίστε να συμπεριλάβετε όλες τις εκπαιδευόμενες και να εκτιμήσετε την ιδέα της καθεμίας.

Διαφάνειες 20 - 21: Παράφραση (5 λεπτά)

Σε αυτό το σημείο της συνεδρίας, συζητήσαμε:

- Ποια στάση πρέπει να υιοθετήσουμε ως μέντορας;
- Πώς να ακούσουμε με προσοχή τις ιδέες του καθοδηγούμενου και να προωθήσουμε τη συνεργασία και την ευγένεια εντός των ομάδων;

Τέλος, ακολουθούν ορισμένες συμβουλές και εργαλεία που θα βοηθήσουν τους συμμετέχοντες να εμβαθύνουν τις σκέψεις τους, να αναπτύξουν τις ιδέες τους, καθώς και να ακριβολογήσουν και να προσδιορίσουν τα επόμενα βήματα για να παρουσιάσουν ένα σαφές έργο ενώπιον της κριτικής επιτροπής.

Πώς να παραφράζετε:

Η παράφραση μπορεί να είναι ένα χρήσιμο εργαλείο για να:

- Βεβαιωθείτε ότι καταλάβατε καλά την ιδέα της εκπαιδευόμενης τόσο εσείς όσο και τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας,
- Επιβραβεύστε την ιδέα της εκπαιδευόμενης και δώστε της αυτοπεποίθηση,
- Ενθαρρύνετε την εκπαιδευόμενη να εμβαθύνει στη σκέψη και τις ιδέες της.

Για να γίνει αυτό, οι μέντορες δεν πρέπει να διστάζουν να επαναλαμβάνουν ή να συνοψίζουν τις ιδέες που ακουστήκαν προηγουμένως.

Πηγές:

[Useful Communications Skills - How to Paraphrase and Summarize - Coaching and Action Learning \(managementhelp.org\)](#)
[2.6 3 Types of Paraphrases.pdf \(idahotc.com\)](#)

Διαφάνεια 22: Ερωτήσεις (5 λεπτά)

Το εργαλείο 5W2H μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τους μέντορες για να εμβαθύνουν στην ιδέα της εκπαιδευόμενης, να προσδιορίσουν τα επόμενα βήματα και ένα όραμα που θα μοιραστούν με την κριτική επιτροπή.

Αυτή η άσκηση μπορεί επίσης να ενθαρρύνει τις εκπαιδευόμενες να συνεχίσουν να εργάζονται πάνω στο έργο μαζί μετά τις εκδηλώσεις, καθώς θα έχουν ήδη προσδιορίσει τα επόμενα βήματα.

Διαφάνεια 23: "Ισχυρές ερωτήσεις" (15 λεπτά)

Ένα άλλο εργαλείο είναι οι "ισχυρές ερωτήσεις": Πίσω από την ερώτηση που προσπαθείτε να απαντήσετε μπορεί να κρύβεται μια άλλη, η πραγματική ερώτηση που θέλετε να απαντήσετε.

Προσπαθήστε να εξασκηθείτε σε ομάδες των 2 ατόμων: Ο ένας από τους δύο ξεκινά με μια ερώτηση ανοικτού τύπου που προσπαθεί να απαντήσει (μπορεί να είναι σχετική με τη δουλειά ή με την οικογένεια, προσωπική, για την ισορροπία της ζωής, την οικογένεια κ.λπ.)

Στη συνέχεια, ο συνεργάτης θα παραφράσει την ερώτηση σε μια άλλη ανοιχτή ερώτηση και αυτός που έκανε πρώτος την ερώτηση θα κάνει το ίδιο. Με την παράφραση της ερώτησης, αυτό θα πρέπει να οδηγήσει στην ισχυρή ερώτηση: Ποια είναι η πραγματική ερώτηση που θέλετε να απαντήσετε;

Διαφάνεια 24: Συμπέρασμα (10 λεπτά)

5 λεπτά για να μοιραστούν οι εκπαιδευτές και οι μέντορες τις σκέψεις τους σχετικά με τη σημερινή συνεδρία και τις εκδηλώσεις που θα ακολουθήσουν.

5 λεπτά για να μοιραστούν τα επόμενα βήματα και την πρόσβαση σε πόρους:

- Αυτή η παρουσίαση,
- Η βιβλιογραφία της σημερινής συνεδρίας για μια πιο ολοκληρωμένη διερεύνηση και κατανόηση των εννοιών,
- Επικοινωνία μεταξύ τους,
- Το περιεχόμενο της εκδήλωσης,
- Εργαλεία για το πώς να κάνετε μια καλή παρουσίαση.



Πηγές:

Σχετικά με το έργο We4Change:

- [DLI and Partners Launch WE4Change Project – Digital Leadership Institute \(dlii.org\)](https://www.dlii.org/)
- Όλοι οι εκπαιδευτικοί πόροι μπορούν να βρεθούν στον ακόλουθο ιστότοπο: <http://we4change.eu/educational-resources/>

Edgar Schein:

- [Edgar H. Schein | MIT Sloan](https://www.mit.edu/sloan/)
- [Are You the Expert, the Doctor, or the Process Guy? | Leader's Beacon : Knowledge is Power \(leadersbeacon.com\)](https://www.leadersbeacon.com/)
- [How You Can help - Process Consultation – deparkes](https://www.deparkes.com/)
- [Exploring The Consultant's Helping Role – Results Map®](https://www.resultsmap.com/)
- [Helping: How to Offer, Give, and Receive Help: Edgar H. Schein: 8601400277584: Amazon.com: Books](https://www.amazon.com/dp/B000000000)

Otto Scharmers:

- [Dr. C. Otto Scharmer | Otto Scharmer](https://www.ottoscharmer.com/)
- [Otto Scharmer's 4 Levels of Listening: Be a Better Listener - The World of Work Project](https://www.worldofworkproject.com/)
- [Four Levels of Listening \(businessballs.com\)](https://www.businessballs.com/)

Παράφραση:

- [Useful Communications Skills - How to Paraphrase and Summarize - Coaching and Action Learning \(managementhelp.org\)](https://www.managementhelp.org/)
- [2.6 3 Types of Paraphrases.pdf \(idahotc.com\)](https://www.idahotc.com/)

Πώς να προετοιμάσετε μια καλή παρουσίαση:

- [The Pitch Canvas | Upmetrics](https://www.upmetrics.com/)
- [Storytelling for female game-changers | Udemy](https://www.udemy.com/)
- [The Art of Effective Storytelling in Pitch Decks | Best Pitch Deck Examples | Pitch Deck Templates | SlideUpLift](https://www.slideuplift.com/)