

FELLOWSHIP



TRAINING TOOLKIT

Training Course for Youth Workers
Berlin, May 2024

PROJECT NUMBER: 2022-2-DE04-KA220-YOU-000099970



Co-funded by
the European Union



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εργαλειοθήκη Εκπαίδευσης Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Ενότητα 1

Εισαγωγή στη Συναισθηματική Νοημοσύνη &
Διαχείριση Συγκρούσεων

σελ. 1

Ενότητα 2

BEST BOSS / WORST BOSS

σελ. 4

Ενότητα 3

Συζήτηση προκλήσεων και ενδείξεων χαμηλής
συναισθηματικής νοημοσύνης

σελ. 9

Ενότητα 4

Θέατρο Φόρουμ

σελ. 12

Ενότητα 5

Ημερολόγιο

σελ. 17

Ενότητα 6

Ποιος είναι ο πιο σημαντικός άνθρωπος στη ζωή
σου;

σελ. 18

Ενότητα 7

Abigail's Tale

σελ. 19



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Παιχνιδοποίηση Training Toolkit

Ενότητα 8

Εισαγωγή στο Παιχνιδοποίηση

σελ. 22

Ενότητα 9

Παιχνιδοποίηση στην εργασία των νέων και τη μη τυπική εκπαίδευση

σελ. 25

Ενότητα 10

Παιχνιδοποίηση στη νεολαία και μη τυπική εκπαίδευση: συγκεκριμένα παραδείγματα και επιτυχημένες περιπτώσιολογικές μελέτες

σελ. 28

Ενότητα 11

Παιχνίδι στη μάθηση

σελ. 33



ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΉ ΝΟΗΜΟΣΎΝΗ

ΕΝΟΤΗΤΑ 1



ΕΙΣΑΓΩΓΉ ΣΤΗ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΉ ΝΟΗΜΟΣΎΝΗ & ΔΙΑΧΕΪΡΙΣΗ ΣΥΓΚΡΟΎΣΕΩΝ

Σκοπός

Προβληματισμός σχετικά με τις απαραίτητες ικανότητες των εργαζομένων για νέους στους τομείς της συναισθηματικής νοημοσύνης, της διαχείρισης συγκρούσεων και της επικοινωνίας. Εμπειρία μεθόδων και τεχνικών για την αύξηση των ικανοτήτων στους τομείς της συναισθηματικής νοημοσύνης, της διαχείρισης συγκρούσεων και της επικοινωνίας.

Διάρκεια

60 λεπτά

Οδηγίες

Προ-αξιολόγηση πριν από τη θεωρητική εισαγωγή:

Το να μάθετε πού βρίσκεστε όσον αφορά τη συναισθηματική νοημοσύνη, πόσο συνειδητοποιείτε τον εαυτό σας και οποιουσδήποτε πιθανούς τομείς ανάπτυξης είναι το ιδανικό μέρος για να ξεκινήσετε εάν θέλετε να ανταποκριθείτε καλύτερα σε ερωτήσεις σχετικά με αυτό.

Ερωτήσεις για την τόνωση της συζήτησης:

- Σε ποιον από τους τομείς της συναισθηματικής νοημοσύνης πιστεύετε ότι είστε ιδιαίτερα ισχυροί;
- Ποια πιστεύετε ότι είναι τα βήματα για τη βελτίωση της ΣΝ σας;
- Ποιος σας εμπνέει; Γιατί;
- Πώς θα μπορούσατε να δημιουργήσετε περισσότερη ισορροπία στη ζωή σας;
- Τι σε θυμώνει;
- Πώς διασκεδάζεις;
- Πόσο καλός είσαι στο να ζητάς βοήθεια;
- Πώς αντιμετωπίσες μια κακή μέρα;
- Για ποιο πράγμα είστε πραγματικά περήφανοι; Γιατί;
- Πες μου για μια στιγμή που η διάθεσή σου άλλαξε την απόδοσή σου (θετικά ή αρνητικά)

ΕΙΣΑΓΩΓΉ ΣΤΗ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΉ ΝΟΗΜΟΣΎΝΗ & ΔΙΑΧΕΪΡΙΣΗ ΣΥΓΚΡΟΎΣΕΩΝ

Οδηγίες

- Υπήρξε ποτέ μια στιγμή που αισθανθήκατε ότι έπρεπε να αλλάξετε τη συμπεριφορά σας στη δουλειά; Πώς το έκανες;
- Δημιουργήσατε φιλίες που κράτησαν ενώ εργαζόσασταν σε προηγούμενη δουλειά;

Ορισμός της συναισθηματικής νοημοσύνης Η συναισθηματική νοημοσύνη (ΣΝ) αναφέρεται στην ικανότητα αντίληψης, ελέγχου και αξιολόγησης των συναισθημάτων. Μερικοί ερευνητές προτείνουν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να μαθευτεί και να ενισχυθεί, ενώ άλλοι ισχυρίζονται ότι είναι ένα εγγενές χαρακτηριστικό.

Η ικανότητα έκφρασης και ελέγχου των συναισθημάτων είναι απαραίτητη, αλλά και η ικανότητα κατανόησης, ερμηνείας και ανταπόκρισης στα συναισθήματα των άλλων. Φανταστείτε έναν κόσμο στον οποίο δεν μπορούσατε να καταλάβετε πότε ένας φίλος ήταν λυπημένος ή πότε ένας συνάδελφος ήταν θυμωμένος.

Οι ψυχολόγοι αναφέρουν αυτή την ικανότητα ως συναισθηματική νοημοσύνη και ορισμένοι ειδικοί προτείνουν ακόμη και ότι μπορεί να είναι πιο σημαντική από το IQ στη συνολική επιτυχία σας στη ζωή.

Η συναισθηματική νοημοσύνη ορίζεται συνήθως από τέσσερα χαρακτηριστικά:

- Αυτοδιαχείριση
- Αυτογνωσία
- Κοινωνική ευαισθητοποίηση
- Διαχείριση σχέσεων

Σύνδεσμος

<https://www.youtube.com/watch?v=LgUCyWhJf6s>



ΕΙΣΑΓΩΓΉ ΣΤΗ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΉ ΝΟΗΜΟΣΎΝΗ & ΔΙΑΧΕΪΡΙΣΗ ΣΥΓΚΡΟΎΣΕΩΝ

	Αναγνώριση	Κανονισμός
Προσωπική ικανότητα	ΑΥΤΟΣΥΝΕΙΔΗΣΗ • αυτοπεποίθηση • επίγνωση της συναισθηματικής σας κατάστασης • αναγνωρίζοντας πώς η συμπεριφορά σας επηρεάζει τους άλλους • δίνοντας προσοχή στο πώς οι άλλοι επηρεάζουν τη συναισθηματική σας κατάσταση	ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ • Κρατώντας υπό έλεγχο τα διασπαστικά συναισθήματα και τις παρορμήσεις • Ενεργώντας σύμφωνα με τις αξίες σας • Χειριστείτε την αλλαγή με ευελιξία • Επιδίωξη στόχων και ευκαιριών παρά τα εμπόδια και τις αναποδιές
Κοινωνική ικανότητα	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • Ανεβάζοντας τη διάθεση στο δωμάτιο • Να νοιάζεσαι τι περνούν οι άλλοι • Ακούγοντας τι λέει «πραγματικά» ο άλλος	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΣΕΩΝ • Τα πάει καλά με τους άλλους • Αποτελεσματικός χειρισμός των συγκρούσεων • Σαφής έκφραση ιδεών/ πληροφοριών • Χρήση ευαισθησίας στα συναισθήματα ενός άλλου ατόμου (ενσυναίσθηση) για τη διαχείριση των αλληλεπιδράσεων με επιτυχία

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΉ ΝΟΗΜΟΣΎΝΗ **ΕΝΟΤΗΤΑ 2** **BEST BOSS / WORST BOSS****Σκοπός**

Να αναδείξουμε τη σύνδεση μεταξύ των συναισθημάτων μας και της καθημερινής μας απόδοσης.

Διάρκεια

60 λεπτά

Οδηγίες

Πάρτε δύο κενά flip chart. Γράψτε μια μεγάλη επικεφαλίδα για το καθένα. Διάγραμμα πρώτο: "Καλύτερο αφεντικό" και γράφημα δύο: "Χειρότερο αφεντικό".

Τοποθετήστε τα δύο γραφήματα δίπλα-δίπλα και χωρίστε κάθε γράφημα σε 3 στήλες με τις ακόλουθες 3 επικεφαλίδες: Χαρακτηριστικά, Συναισθήματα, Ενέργειες.

Ζητήστε από όλη την ομάδα να σκεφτεί τα χαρακτηριστικά του «Καλύτερου Αφεντικού». Μπορεί να είναι χαρακτηριστικά ενός προϊσταμένου με το οποίο συνεργάστηκαν στο παρελθόν ή χαρακτηριστικά ενός προϊσταμένου με τον οποίο επιθυμούν να συνεργαστούν. Τονίστε ότι σε αυτήν την περίπτωση, ο όρος «αφεντικό» δεν αναφέρεται σε άτομο που διοικεί αποκλειστικά σε μια εταιρεία, αλλά μπορεί επίσης να αναφέρεται σε οποιοδήποτε άτομο που είχε το ρόλο του ηγέτη σε διαφορετικά είδη περιβάλλοντος (σύλλογος νέων, σχολείο κ.λπ.)

Κάντε την ερώτηση: Ποια θα ήταν τα χαρακτηριστικά για να περιγράψετε το «Καλύτερο αφεντικό»; Ενθαρρύνετε όλους στην ομάδα να συμμετάσχουν και γράψτε τις ιδέες τους στο γράφημα «Καλύτερο αφεντικό» κάτω από τη στήλη χαρακτηριστικών.



BEST BOSS / WORST BOSS

Οδηγίες

Ψάξτε για χαρακτηριστικά όπως: Εύκολη, ευέλικτη, αυθεντική, ανοιχτόμυαλη, υποστηρικτική, δίνει τα εύσημα για την επιτυχία, νοιάζεται για την εξέλιξή μου, με σεβασμό, έχει υψηλή ακεραιότητα, δημιουργική, προσιτή, εμπνευσμένη, συμπονετική, ειλικρινής, οργανωμένη...

Πείτε στην ομάδα να μεταβεί στο άλλο διάγραμμα «Χειρότερο αφεντικό» και τώρα σκεφτείτε τα χαρακτηριστικά του χειρότερου αφεντικού που είχαν ποτέ ή τα χαρακτηριστικά ενός προϊσταμένου για τον οποίο δεν θα θέλατε να εργαστείτε. Γράψτε τις ιδέες τους στο γράφημα «Worst Boss» κάτω από τη στήλη χαρακτηριστικών.

Ψάξτε για: Επικριτική, κακές επικοινωνιακές δεξιότητες, μη διαθέσιμος, μικροδιαχειριστής, άκαμπος, αρνητικός, απροσπέλαστος, αναίσθητος, εγωκεντρικός, ελεγκτικός, μικροδιαχειριστής, αναποφάσιτος, ανέντιμος, απαιτητικός, ανεύθυνος...

Πείτε στην ομάδα: Τώρα ας επιστρέψουμε στο «Καλύτερο αφεντικό», ας σκεφτούμε πώς θα ήταν να δουλεύουμε με αυτό το σούπερ αφεντικό. Φανταστείτε ότι είναι η αρχή της εβδομάδας και θα εργαστείτε για να βρείτε ένα υποστηρικτικό, ενεργητικό, ευγνώμων αφεντικό που ακούει και νοιάζεται για την εξέλιξή σας.

Ενθαρρύνετε όλους να μοιραστούν τις ιδέες τους και γράψτε τις κάτω από το γράφημα "Καλύτερο αφεντικό" κάτω από τη στήλη συναισθημάτων και αναζητήστε: Αισθάνομαι χαρούμενος, ενθουσιασμένος, γεμάτος ενέργεια, αυτοπεποίθηση, εκτιμώ, σεβαστή, παρακινημένο, ανεξάρτητο, ενδυναμωμένο... ενθαρρύνετέ τους να κάνουν περισσότερες σκέψεις και να εκφράσουν περισσότερα συναισθήματα.

Ψάχνετε για: εμπνευσμένο, συγκεντρωμένο, ενθαρρυντικό, ευγνώμον, αφοσιωμένο...

BEST BOSS / WORST BOSS

Οδηγίες

Μόλις ο καθένας ολοκλήρωσε τη συνεισφορά των ιδεών του, πείτε τους τώρα ας επιστρέψουμε στο άλλο γράφημα, το διάγραμμα "Worst Boss" και σκεφτείτε πώς θα νιώθατε αν εργαζόσασταν για μια φάτνη που είναι επικριτική, άκαμπτη, εγωκεντρική, μικροδιαχειριστής, ανίδεος, μη εκτιμητής, απαιτητικός, κατηγορούμενος... κ.λπ.

Σκεφτείτε πώς θα σας φαινόταν αν έπρεπε να αντιμετωπίζετε ένα τέτοιο αφεντικό σε καθημερινή βάση.

Αναζητήστε: απογοητευμένοι, αγχωμένοι, κολλημένοι και παγιδευμένοι, καταθλιπτικοί, ενοχλημένοι, ανίκανοι, άχρηστοι, ύπουλοι, απελπισμένοι, αρνητικοί... κ.λπ.

Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να σκεφτούν όσα συναισθήματα και συναισθήματα θα είχαν αν βρίσκονταν σε αυτήν την κατάσταση.

Παραμένοντας στο ίδιο γράφημα "Worst Boss" ζητήστε από τους συμμετέχοντες να απεικονίσουν ότι θα πάνε στη δουλειά τη Δευτέρα το πρωί και ότι είναι απογοητευμένοι και βιώνουν όλα αυτά τα αρνητικά συναισθήματα απογοήτευσης, παγίδευσης, άγχους. Όχι μόνο τη Δευτέρα, αλλά συνεχίζετε να αισθάνεστε ανάξιοι, κολλημένοι, αντιπαραγωγικοί, αμυντικοί, απελπισμένοι, κακοποιημένοι και στάσιμοι την Τρίτη και την Τετάρτη, ακόμη και το απόγευμα της Παρασκευής.

Τι θα σας έκανε αυτό να κάνετε ή να μην κάνετε;
Προσπαθήστε να είστε όσο το δυνατόν πιο συγκεκριμένοι.

Ενθαρρύνετε όλους να συμμετάσχουν και να μοιραστούν τις ιδέες τους και να αναζητήσουν πράγματα όπως:

Παίρνω όσο το δυνατόν λιγότερο ρίσκο, κρατάω το στόμα μου κλειστό στις συναντήσεις, μην προσφέρω ιδέες ή απόψεις, τηλεφωνώ σε άρρωστο, ψάχνω για άλλη δουλειά, προσπαθώ να φύγω από τη δουλειά όσο πιο νωρίς μπορώ, φέρομαι άσχημα σε εσωτερικούς και εξωτερικούς πελάτες, είμαι αμυντικός... κ.λπ.

BEST BOSS / WORST BOSS

Οδηγίες

Μόλις εξαντληθούν οι ιδέες στην ομάδα και τις γράψετε όλες κάτω από τη στήλη "Ενέργειες", πείτε στους συμμετέχοντες ότι τώρα ας επιστρέψουμε για τελευταία φορά στον πίνακα "Καλύτερο αφεντικό" και στο ειλικρινές, φροντιστικό και υποστηρικτικό αφεντικό σας που σας αποδίδει συνεχώς την προσπάθειά σας και εκτιμά το είδος της δουλειάς που κάνετε και ενδιαφέρεται για την εξέλιξή σας.

Σίγουρα θα νιώσετε έμπνευση και κίνητρο για να κάνετε το καλύτερο δυνατό τη Δευτέρα το πρωί καθώς και το απόγευμα της Παρασκευής, οπότε τι σας κάνει αυτό να θέλετε να κάνετε ή να μην κάνετε;

Ψάξτε: δουλέψτε πιο σκληρά, μείνετε αργά, ελάτε νωρίς, μείνετε στην εταιρεία, αναζητήστε τρόπους βελτίωσης και διαπρέψεως, προσφέρετε περισσότερα, εθελοντικά, συμπεριφερθείτε καλά στους άλλους, μιλήστε καλά για την εταιρεία, έχετε θετική στάση... κλπ.

Μόλις η ομάδα ολοκληρώσει την καταχώριση των ενεργειών υψηλής απόδοσης που θα έκαναν ή δεν θα έκαναν στο διάγραμμα "Καλύτερο αφεντικό" και τις καταχωρίσατε στην τελευταία στήλη (Ενέργειες), συγχαρείτε τους και υπογραμμίστε ότι μόλις υποστήριξαν γιατί η συναισθηματική νοημοσύνη είναι τόσο σημαντική στο χώρο εργασίας.

Ρωτήστε: Λοιπόν, τι μάθαμε από αυτή τη δραστηριότητα;

Ενθαρρύνετε όλους να συμμετάσχουν και μοιραστείτε τις σκέψεις τους για το τι έμαθαν από τη δραστηριότητα. Τους ευχαριστούμε για τις ιδέες τους.

Ψάξτε: είναι σημαντικό να αναγνωρίσετε από αυτή τη δραστηριότητα ότι η συμπεριφορά των άλλων μπορεί σίγουρα να επηρεάσει τα συναισθήματά σας.

Ένα άλλο μάθημα που μπορούμε να μάθουμε από αυτή τη δραστηριότητα είναι ότι ο τρόπος που νιώθετε επηρεάζει την απόδοσή σας.

BEST BOSS / WORST BOSS

Οδηγίες

Επεξεργαστείτε περαιτέρω: από τις συζητήσεις στη δραστηριότητα ήταν πολύ σαφές ότι τα συναισθήματα και τα συναισθήματα επηρεάζουν πράγματι την απόδοσή μας.

Στην πραγματικότητα, αν σκεφτείτε το δικό σας επίπεδο ενέργειας και κινήτρων, θα αναγνωρίσετε ότι, είτε στο σπίτι είτε στη δουλειά, ορισμένες διαθέσεις συχνά υπαγορεύουν τον ρυθμό, τον ενθουσιασμό και τις αλληλεπιδράσεις σας με τους άλλους.

Τίποτα δεν μας παρακινεί να καθαρίσουμε το σπίτι ή να μαγειρέψουμε όσο η αναμενόμενη άφιξη ενός καλωσορίσματος.

Αυτό που μπορεί να φαινόταν σαν αγγαρεία σε μια ψυχική κατάσταση ξαφνικά γίνεται διασκεδαστικό σε μια άλλη. Το ίδιο ισχύει και στη δουλειά.

Αν νιώθω συγκλονισμένος ή ηττημένος, ένα απλό έργο μπορεί να φαίνεται ανυπέρβλητο.

Όταν η διάθεσή μου είναι πιο ανάλαφρη, μπορώ να ξεπεράσω τις ίδιες εργασίες και ακόμα πιο δύσκολες χωρίς καν να το καταλάβω.

Ένα τρίτο μάθημα που μπορούμε να διαλέξουμε από τη δραστηριότητα αν κάνουμε τα δύο πρώτα μαθήματα ένα βήμα παραπέρα, είναι ότι οι συμπεριφορές, ειδικά αυτές του ηγέτη, θα έχουν άμεση επίδραση στην απόδοση. Η απόδοση της εργασίας εντός και εκτός της εργασίας επηρεάζεται άμεσα από την αφοσίωση του ατόμου στον προϊστάμενό του. Οι εργαζόμενοι συχνά δεν φεύγουν από τις εταιρείες, αφήνουν τα αφεντικά.

Τα αφεντικά με υψηλή νοημοσύνη και προηγμένη συναισθηματική νοημοσύνη ανοίγουν μια λεωφόρο επιτυχίας για τις ομάδες και τις εταιρείες τους προσελκύοντας και διατηρώντας τους πιο ταλαντούχους υπαλλήλους.

Επισημάνετε το σημείο: για να τα συνοψίσουμε όλα σε μια δήλωση: η συναισθηματική νοημοσύνη συσχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με την απόδοση και εφόσον όλοι ασχολούμαστε με τη βελτίωση της απόδοσης, όλοι πρέπει να επικεντρωθούμε στη συναισθηματική νοημοσύνη.

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΉ ΝΟΗΜΟΣΎΝΗ **ΕΝΟΤΗΤΑ 3**

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ & ΣΗΜΕΙΩΝ ΧΑΜΗΛΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Σκοπός

- Να προσδιορίσει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι συμμετέχοντες στο εργασιακό και εργασιακό περιβάλλον τους όσον αφορά την αναγνώριση, την κατανόηση, την έκφραση και τη διαχείριση των συναισθημάτων του ατόμου και των άλλων
- Να εντοπίσει σημάδια χαμηλής συναισθηματικής νοημοσύνης στο χώρο εργασίας.

Διάρκεια

65 λεπτά

Οδηγίες

Εξηγήστε στους συμμετέχοντες ότι θα συζητήσουν για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στο εργασιακό τους περιβάλλον όσον αφορά την αναγνώριση, την κατανόηση, την έκφραση και τη διαχείριση των συναισθημάτων τους και των άλλων.

Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε 6 ομάδες και δώστε σε κάθε ομάδα μια εργασία να συζητήσει μία από τις ακόλουθες ερωτήσεις:

1. Μπορεί ένας αναστατωμένος συνάδελφος να βρει συμπονετικό αυτί;
2. Ακούνε ο ένας τον άλλον στις συναντήσεις;
3. Οι άνθρωποι εκφράζονται ανοιχτά;
4. Γίνονται καλά αποδεκτές οι αλλαγές;
5. Έχουν οι άνθρωποι την ελευθερία να είναι δημιουργικοί;
6. Συναντιούνται άνθρωποι εκτός εργασίας;

Αφού ολοκληρώσουν τη συζήτησή τους, σε μια συζήτηση ολομέλειας, κάθε ομάδα μοιράζεται τα βασικά σημεία της συζήτησής της που είχαν στις ομάδες της.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ & ΣΗΜΕΙΩΝ ΧΑΜΗΛΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Οδηγίες

Τα συμπεράσματα στα οποία μπορεί να κατευθυνθεί η συζήτηση κάθε ερώτησης μπορεί να είναι:

1. Εάν δεν παρατηρεί καν την αδιαθεσία, αγνοεί τον υπάλληλο, επιδεινώνει την κακή διάθεση ή επικρίνει τον εργαζόμενο και του λέει να "ξεφύγει από αυτό", πιθανότατα έχει χαμηλό EI/EQ. Αν, από την άλλη πλευρά, παρατηρήσει ότι κάτι συμβαίνει, προσφέρει στον υπάλληλο συμπόνια και κατανόηση και προσπαθήσει να τον φτιάξει τη διάθεση ή να τον αποσπάσει από τα δεινά του, αυτό είναι μια εξαιρετική ένδειξη ότι έχει υψηλό EI/EQ.

2. Δυστυχώς, δεν είναι όλες οι συναντήσεις θετικές και παραγωγικές. Μερικές φορές οι συναντήσεις μπορεί να μεταβιβαστούν στο να μιλήσουν όλοι ταυτόχρονα, κανείς να μην προσφέρει καμία απολύτως συμβολή, ή το χειρότερο από όλες τις φωνές και τις έντονες διαφωνίες. Αν κάποιος υπάλληλος συμβάλλει σε κάτι από τα παραπάνω σε μια συνάντηση, εμφανίζει χαμηλή συναισθηματική νοημοσύνη. Εάν επιτρέπει στους άλλους να πουν τη γνώμη τους, ακούει προσεκτικά και αποφεύγει να διακόπτει τους άλλους και διατηρεί απαλά αλλά αποτελεσματικά τους πάντες στη δουλειά, πιθανότατα είναι υψηλός σε EI/EQ.

3. Ένα άτομο που αισθάνεται άνετα να μιλάει για πράγματα που είναι σημαντικά και είναι εξίσου άνετα να ακούει τους άλλους να μιλούν για τις δικές τους απόψεις, δείχνει υψηλό EI/EQ στο χώρο εργασίας. Πιθανότατα είναι επίσης ικανή να εκφράζει τα συναισθήματά της με τον κατάλληλο τρόπο και να αποδέχεται τους άλλους που εκφράζουν τα δικά τους συναισθήματα.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ & ΣΗΜΕΙΩΝ ΧΑΜΗΛΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Οδηγίες

4. Εάν ένας χώρος εργασίας είναι γενικά υψηλός σε συναισθηματική νοημοσύνη, πιθανότατα χειρίζεται καλά τις αλλαγές. Οι πρωτοβουλίες αλλαγής μάλλον λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και υλοποιούνται με σοβαρότητα. Από την άλλη πλευρά, οι χώροι εργασίας με χαμηλή συναισθηματική νοημοσύνη είναι ανθεκτικοί στις αλλαγές, αποτυγχάνουν να καταβάλουν την απαραίτητη προσπάθεια για να επιτύχουν οι πρωτοβουλίες αλλαγής ή ακόμη και να τις σαμποτάρουν ενεργά. Επιπλέον, οι ανεπαρκείς πρωτοβουλίες δείχνουν ότι η ομάδα διαχείρισης είναι χαμηλή σε ΕΙ/ΕQ και δεν κατανοεί πώς οι προτεινόμενες αλλαγές θα επηρεάσουν τους υπαλλήλους τους.

5. Οι χώροι εργασίας που κάνουν τους υπαλλήλους τους να τηρούν αυστηρές πολιτικές και διαδικασίες (και πάλι, όταν δεν υπάρχει ανάγκη για τέτοια αυστηρότητα) έχουν χαμηλό ΕΙ/ΕQ. Η μη κατανόηση της αξίας της δημιουργικότητας και της ανάγκης που έχουν οι εργαζόμενοι να είναι ευφάνταστοι και να επενδύουν στη δουλειά τους είναι χαρακτηριστικό γνώρισμα της χαμηλής ΕΙ.

6. Τέλος, ένα καλό σημάδι συναισθηματικής νοημοσύνης στο χώρο εργασίας είναι όταν τα μέλη του οργανισμού συναντώνται εκτός του χώρου εργασίας. Οργανισμοί όπου οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν χαρούμενες ώρες, γευματίζουν μαζί ή άλλες κοινωνικές δραστηριότητες υποδηλώνουν ότι υπάρχει υψηλό επίπεδο ΕΙ/ΕQ. Οι χώροι εργασίας που δεν έχουν τόσο ισχυρούς δεσμούς και εκείνοι στους οποίους οι εργαζόμενοι δεν περνούν καθόλου χρόνο μαζί είναι πιθανότατα χαμηλά σε ΕΙ/ΕQ.

Όταν οι άνθρωποι είναι συναισθηματικά ευφυείς, τείνουν να συνεννοούνται και να βλέπουν την αξία της επένδυσης του χρόνου και της ενέργειάς τους στις σχέσεις στο χώρο εργασίας, αλλά οι άνθρωποι με χαμηλό επίπεδο ΕΙ/ΕQ γενικά δεν ενδιαφέρονται να χτίσουν ποιοτικές σχέσεις με τους συνομηλίκους τους.

Αυτές οι προκλήσεις μπορούν να αντιμετωπιστούν σε προσεχή εργαστήρια σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα, χρησιμεύοντας ως βάση πάνω στην οποία μπορεί να οικοδομηθεί το εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΉ ΝΟΗΜΟΣΎΝΗ **ΕΝΟΤΗΤΑ 4** ΘΕΑΤΡΟ ΦΟΡΟΥΜ**Σκοπός**

Να εξετάσει τρόπους διαχείρισης των συναισθημάτων άλλων ανθρώπων και βελτίωσης της συναισθηματικής νοημοσύνης κάποιου μέσω του θεάτρου.

Διάρκεια

70 λεπτά

Οδηγίες

Η συνεδρία χωρίζεται σε τρία στάδια:

1. Ζέσταμα

Σύντομη προθέρμανση με στόχο να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες να αισθάνονται άνετα ο ένας με τον άλλον και να εκφράζουν συναισθήματα ο ένας μπροστά στον άλλο, καθώς η ύπαρξη αυτού του είδους ατμόσφαιρας, ασφαλούς περιβάλλοντος και εμπιστοσύνης είναι ζωτικής σημασίας όταν αργότερα θα ζητηθεί από τους συμμετέχοντες να παρουσιάσουν μέρη της προσωπικότητάς τους και των κινήσεών τους:

- Οι συμμετέχοντες στέκονται σε κύκλο και καλούνται να στρίψουν προς τα δεξιά και να βάλουν τα χέρια στους ώμους στα άτομα που βρίσκονται μπροστά τους. Στη συνέχεια, τους ζητείται να κάνουν μασάζ σε αυτό το άτομο για ένα λεπτό. Η ίδια ενέργεια επαναλαμβάνεται ζητώντας τους να στρίψουν προς τα αριστερά τους. (2 λεπτά)
- Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε μικρότερες ομάδες και σχηματίζουν μικρούς κύκλους «εμπιστοσύνης», με έναν συμμετέχοντα από κάθε ομάδα να στέκεται στη μέση του κύκλου.

ΘΕΑΤΡΟ ΦΟΡΟΥΜ

Οδηγίες

- Του ζητείται να κλείσει τα μάτια, να διπλώσει τα χέρια, να χαλαρώσει και να αρχίσει σιγά-σιγά να γέρνει προς τη μία πλευρά και οι φίλοι γύρω στον κύκλο πρέπει να την σπρώξουν απαλά από τη μια πλευρά στην άλλη για να την αποτρέψουν από το να πέσει στο έδαφος. Το άτομο στη μέση του κύκλου πρέπει να εμπιστεύεται τους φίλους του ότι δεν θα τον αφήσουν να πέσει κάτω. Αρκετοί συμμετέχοντες αλλάζουν στροφές όρθιοι στη μέση του κύκλου. (5 λεπτά)

2. Εισαγωγή

Μια σειρά από σύντομες θεατρικές ασκήσεις με στόχο να φέρει τους συμμετέχοντες πιο κοντά στο επίκεντρο της συνεδρίας:

- Ο συντονιστής: τοποθετεί 6 κομμάτια χαρτί στις γωνίες του δωματίου και κάθε χαρτί έχει μια λέξη συναισθήματος γραμμένη πάνω του: θυμό, αηδία, φόβο, ευτυχία, λύπη και έκπληξη. Οι συμμετέχοντες καλούνται να επιλέξουν ένα κομμάτι χαρτί όπου πρέπει να πάνε και να αφεθούν βαθιά στο συναίσθημα που είναι γραμμένο εκεί και να το δείξουν/επιδείξουν οπτικά, σαν άγαλμα και χωρίς να μιλήσουν. Συζήτηση γιατί επέλεξαν να δείξουν αυτό το συναίσθημα. (5 λεπτά)
- Θέατρο εικόνων: Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε τέσσερις ομάδες και δίνεται από τον συντονιστή ένα χαρτί με μια λέξη γραμμένη πάνω του. Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες έχουν λίγα λεπτά για να προετοιμαστούν και να φτιάξουν μαζί μια ακίνητη εικόνα/γλυπτό αυτής της λέξης και οι άλλες ομάδες πρέπει να μαντέψουν τη λέξη (πιθανές λέξεις: (1 γύρος) σύγχυση, στοργή, ικανοποίηση, δυσaréσκεια, κατάθλιψη (2 γύροι) ευφορία, αδιαφορία, πόνος, ντροπή, περηφάνια. (15 λεπτά)

ΘΕΑΤΡΟ ΦΟΡΟΥΜ

Οδηγίες

- Ως συνέχεια της προηγούμενης άσκησης, ο συντονιστής ζητά από λίγους συμμετέχοντες της εικόνας «Pride» να παραμείνουν ως έχουν, επιδεικνύοντας περηφάνια και εξηγεί ότι τώρα θα πει διαφορετικά λόγια και ότι οι υπόλοιποι συμμετέχοντες καλούνται να συμμετάσχουν στην εικόνα «Pride» για να δείξουν τη νέα λέξη.

Για παράδειγμα, ο συντονιστής λέει τη λέξη «χαμόγελο» και ένας συμμετέχων τοποθετείται στην εικόνα κάνοντας ένα γλυπτό ενός ατόμου που χαμογελά. Κάθε φορά που ο συντονιστής λέει μια λέξη, ένας συμμετέχων πρέπει να ενώσει την εικόνα και να επιδείξει αυτή τη λέξη.

Άλλα λόγια που ανακοινώθηκαν από τον συντονιστή: βοήθεια, κυριαρχία, μοναξιά, επιθετικότητα, γενναιότητα, πανικός, ενοχή, ελευθερία, δύναμη, φόβος, εξουσία, αυτοπεποίθηση, περιέργεια, αγάπη, ευχαρίστηση, φιλία, ζωή. (5 λεπτά)

- Μοντελοποίηση: Ένα άτομο έχει το καθήκον να κανονίσει τους συμμετέχοντες με τρόπο ώστε να φτιάξουν ένα γλυπτό που αναπαριστά την καταπίεση – τον εκφοβισμό στο σχολείο. Αυτή είναι η ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ εικόνα. Στη συνέχεια, ο συντονιστής ζητά από τους συμμετέχοντες μέσα στην εικόνα να αλλάξουν έτσι ώστε να εξαφανιστεί η καταπίεση, δημιουργώντας μια ΙΔΑΝΙΚΗ εικόνα.

Τέλος, ο συντονιστής τους ζητά να επαναλάβουν την αλλαγή ξανά, αλλά αυτή τη φορά πρέπει να είναι μια μετάβαση σε αργή κίνηση από την ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ εικόνα στην ΙΔΑΝΙΚΗ εικόνα.

Το κοινό μπορεί να προτείνει πράγματα για να γίνει η μετάβαση όσο πιο ρεαλιστική γίνεται.

3. Απόδοση

Ο συντονιστής εξηγεί στην ομάδα ότι θα στήσει ένα αυτοσχέδιο θέατρο φόρουμ. Ζητάει 3 εθελοντές να πάρουν τους ρόλους πρωταγωνιστή, ανταγωνιστή και συνοδού χαρακτήρα. Εξηγεί ότι ο συντονιστής θα είναι ο Τζόκερ και η υπόλοιπη ομάδα θα είναι το κοινό.

ΘΕΑΤΡΟ ΦΟΡΟΥΜ

Οδηγίες

Ενημερώστε την ομάδα ότι η σκηνή είναι δωμάτιο σε κέντρο νεότητας. Ενημερώνει τους εθελοντές ως εξής και στη συνέχεια τους ζητά να αυτοσχεδιάσουν τις σκηνές:

- Πρώτη σκηνή:

Ο πρωταγωνιστής και ο φίλος του (ο χαρακτήρας που τον συνοδεύει) παίζουν επιτραπέζιο ποδόσφαιρο και κάποια στιγμή ο πρωταγωνιστής σπάει άθελά του το επιτραπέζιο ποδόσφαιρο.

Ο υπεύθυνος εργάτης νεολαίας (ο ανταγωνιστής) έρχεται κοντά τους και αρχίζει να φωνάζει, κατηγορεί τον πρωταγωνιστή για τη ζημιά και τους διώχνει από το κέντρο νεολαίας.

Ο πρωταγωνιστής προσπαθεί να υπερασπιστεί τον εαυτό του λίγο, αλλά ο νεαρός εργάτης δεν θέλει να ακούσει.

- Δεύτερη σκηνή:

3 μέρες μετά, ο πρωταγωνιστής και ο φίλος του επιστρέφουν στο κέντρο νεολαίας. Όμως ο νεαρός εργάτης στέκεται στην είσοδο και δεν επιτρέπει στους δύο να μπουν, λέγοντας ότι δεν θέλει να δει περισσότερα προβλήματα και σπασμένα πράγματα μέσα, επιδεικνύοντας ανάρμοστη συμπεριφορά προς τον πρωταγωνιστή (π.χ. εισβολή στον προσωπικό χώρο, διάφορες μορφές εκφοβισμού και προσβλητική συμπεριφορά). Ο πρωταγωνιστής ξεκινά μια διαμάχη με τον εργάτη νεολαίας, ενώ ο φίλος σιωπά.

Μόλις τελειώσει ο αυτοσχεδιασμός των σκηνών, ο τζόκερ λέει στο κοινό θα το κάνουμε ξανά και αν θα κάνατε κάτι διαφορετικό από αυτό που κάνει ο πρωταγωνιστής (όχι οι ανταγωνιστές), σηκωθείτε και φωνάξτε σταματήστε.

Ο πρωταγωνιστής θα καθίσει στη συνέχεια και το μέλος του κοινού καλείται να δείξει τη λύση του στη στιγμή και να συνεχίσει να αυτοσχεδιάζει για να βελτιώσει την κατάσταση.

Ο Τζόκερ συνεχίζει να προσκαλεί παρεμβάσεις από το κοινό, συζητώντας τον αντίκτυπο κάθε παρέμβασης με την ομάδα, έως ότου το κοινό συμφωνήσει ότι η κατάσταση έχει βελτιωθεί.

ΘΕΑΤΡΟ ΦΟΡΟΥΜ

Οδηγίες

Εάν κάποια από τις παρεμβάσεις είναι πέρα από τα όρια της πραγματικότητας (π.χ., ένα άτομο παράγει με μαγικό τρόπο ένα τηλέφωνο ή συμβαίνει κάτι πολύ μη ρεαλιστικό, ο Τζόκερ ή ένα μέλος του κοινού, μπορεί να αποκαλέσει "Μαγικό".

Εάν το υπόλοιπο κοινό συμφωνεί ότι η παρέμβαση ήταν «Μαγική», το άτομο που παρεμβαίνει πρέπει να βρει μια εναλλακτική προσέγγιση.

Μόλις πραγματοποιηθεί η παρέμβαση, το κοινό χειροκροτεί συνεχώς και ο Τζόκερ, στο στάδιο του προβληματισμού, καλεί το κοινό να συζητήσει την προτεινόμενη λύση και να προσφέρει ακόμα περισσότερες λύσεις.

Αντανάκλαση:

Πριν από τις ερωτήσεις προβληματισμού, ο συντονιστής υπενθυμίζει στους συμμετέχοντες ότι δεν προσπαθούμε να βρούμε μόνο μία απάντηση.

Ποια είναι η επιθυμία/η βούληση του ανταγωνιστή;

Ποια είναι η επιθυμία/θέληση του πρωταγωνιστή;

- Μπορεί αυτό να συμβεί στην πραγματική ζωή;
- Τι θα μπορούσε να είχε κάνει διαφορετικά η πρωταγωνίστρια;
- Τι πιστεύουν οι άλλοι άνθρωποι στη σκηνή;
- Τι μπορεί να γίνει για να αλλάξει η κατάσταση;
- Τι μπορείτε να κάνετε στη ζωή σας για να διασφαλίσετε ότι δεν θα είστε στην ίδια κατάσταση με τον κεντρικό ήρωα αυτής της παράστασης;
- Τι συμβουλή θα δίνετε στους φίλους ή την οικογένειά σας που αντιμετωπίζουν παρόμοια κατάσταση;
- Ποια είναι η ρίζα του προβλήματος/καταπίεσης;
- Ποιο μέρος του συστήματος υποστηρίζει το πρόβλημα/την καταπίεση; Το κράτος, ο νόμος, οι θεσμοί ή οι κανόνες της κοινωνίας;
- Η καταπίεση προκαλεί μυριάδες ισχυρά συναισθήματα, σε ποιο μέρος τα συναισθήματα ήταν πιο έντονα;
- Αν μπορούσατε να διαλέξετε μια λέξη με κάποιο συναίσθημα για να περιγράψετε αυτή τη συνεδρία, ποια θα ήταν αυτή;



ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΉ ΝΟΗΜΟΣΎΝΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 5



ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ

Σκοπός

Στόχος της εργασίας είναι ο συμμετέχων να συνειδητοποιήσει τις δικές του ανάγκες, τα συναισθήματα και το πιο άνετο μέρος για τον εαυτό του.

Διάρκεια

20-30 λεπτά

Οδηγίες

Στην αρχή του έργου δώστε ένα κομμάτι χαρτί στους συμμετέχοντες και εκείνοι απαντούν σε αυτές τις ερωτήσεις που αναφέρονται παρακάτω σχετικά με την ημέρα.

Ο σκοπός αυτής της εργασίας είναι να είναι ημερολογιακό και προσωπικό. Εναπόκειται στους συμμετέχοντες εάν θέλουν να μοιραστούν αυτό το ημερολόγιο στο τέλος του έργου με τους συντονιστές ή όχι.

Κάθε μέρα μετά το τέλος των συνεδριών, στον ελεύθερο χρόνο οι συμμετέχοντες θα πρέπει να απαντούν στην ερώτηση στο χαρτί.

Στο τέλος του έργου, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να διαβάσουν τα γαλακτοκομεία τους και να κατανοήσουν τις ανάγκες πίσω από τα συναισθήματα και την πιο άνετη θέση στην οποία κάθονται γράφοντας το ημερολόγιο.

Ερωτήσεις:

1. Πώς νιώθεις σήμερα; Ζήσατε κάτι νέο; Τι ήταν;
2. Τι πυροδότησε τα συναισθήματά σας;
3. Περιγράψτε το μέρος και τη θέση του καθίσματος γράφοντας αυτό το κομμάτι χαρτί.

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΉ ΝΟΗΜΟΣΎΝΗ **ΕΝΟΤΗΤΑ 6**

ΠΟΙΟΣ ΕΊΝΑΙ Ο ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΌΣ ΆΝΘΡΩΠΟΣ ΣΤΗ ΖΩΉ ΣΟΥ;

Σκοπός

Ο στόχος της εργασίας είναι ο συμμετέχων να αποκτήσει αυτογνωσία για τον εαυτό του. Ότι είναι το άτομο που έχει μεγαλύτερη σημασία στη ζωή τους.

Διάρκεια

50-60 λεπτά

Οδηγίες

Ενημερώστε τους συμμετέχοντες ότι αυτό θα είναι ένα δύσκολο έργο για αυτούς.

Στη συνέχεια, ζητήστε τους να ηρεμήσουν και να πάρουν μια βαθιά ανάσα.

Ζητήστε τους να σκεφτούν το πιο σημαντικό άτομο στη ζωή τους.

Όταν θα έχουν την απάντηση, ζητήστε τους να τη γράψουν σε ένα κομμάτι χαρτί.

Στη συνέχεια, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να γράψουν γιατί αυτό το άτομο είναι το πιο σημαντικό στη ζωή τους.

Τώρα, αφού τελειώσουν οι συμμετέχοντες με τις απαντήσεις εξηγήστε ότι τώρα θα αποκαλύψουν στον εαυτό τους. Κάθε άτομο θα τυφλωθεί και θα οδηγηθεί μπροστά στον καθρέφτη. Ο χώρος με τον καθρέφτη πρέπει να είναι ήσυχος και άδειος. Πριν μπειτε σε αυτόν τον χώρο πείτε στο άτομο ότι μέσα του θα δει το πιο σημαντικό άτομο στη ζωή του.

Μετά από αυτό, δώστε στους συμμετέχοντες χρόνο για αυτοστοχασμό.

Μέσα από αυτή τη δραστηριότητα, οι συμμετέχοντες θα καταλάβουν ότι το πιο σημαντικό άτομο στη ζωή είναι ο εαυτός τους.



ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΉ ΝΟΗΜΟΣΎΝΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 7



ABIGAIL'S TALE

Σκοπός

Όταν αναμιγνύουμε με ανθρώπους από διαφορετικούς πολιτισμούς, θα πρέπει να γνωρίζουμε ότι όλες οι πράξεις, οι αξίες και οι συμπεριφορές τους δεν καθορίζονται απαραίτητα από τον πολιτισμό τους. Με αυτήν την άσκηση μπορείτε να δείξετε πόσο όμοιοι άνθρωποι σκέφτονται διαφορετικά, πώς έχουν διαφορετικές ηθικές αξίες και διαφορετικούς τρόπους βλέποντας την πραγματικότητα.

Διάρκεια

40-70 λεπτά

Οδηγίες

Το Abigail's Tale είναι μια ιστορία που δείχνει πώς οι άνθρωποι βλέπουν τον κόσμο από διαφορετικές οπτικές γωνίες, έχουν διαφορετικές αξίες και καταλήγουν σε διαφορετικά συμπεράσματα από τις ίδιες πληροφορίες.

1. Δώστε τους μια έντυπη έκδοση της ιστορίας ή πείτε την ιστορία - ίσως σχεδιάζοντας τους χαρακτήρες σε ένα flipchart

2. Δώστε τους 3' για να καθορίσουν τους ένοχους από τον πιο ένοχο έως τον λιγότερο ένοχο

3. (Προαιρετικά) Χωρίστε τα σε ζευγάρια και δώστε τους 5' για να μπουν στη λίστα - ένοχοι έως λιγότερο ένοχοι

4. Βάλτε τους σε ομάδες των 5 με τον ίδιο στόχο - κοινή λίστα (15-25')

5. Κάντε μια ομαδική συζήτηση (15')

6. Debrief (15')



ABIGAIL'S TALE

Οδηγίες

Παραλλαγές:

- Τροποποιήστε την ιστορία ώστε να έχει ονόματα unisex και ρωτήστε στο τέλος τι θα συνέβαινε αν αυτός ο χαρακτήρας ήταν γυναίκα (ή άνδρας). π.χ.: Ο Sinbad θα μπορούσε να είναι γυναίκα και η Abigail αγόρι. Ή μπορεί να είναι γκέι.

- Τροποποιήστε την ιστορία για να πείτε "Η Άμπιγκεϊλ αγαπούσε τον Τομ" (αντί για "είχαν ερωτευμένοι") και κάντε την ερώτηση: "τι θα λέγατε αν η Άμπιγκεϊλ ήταν πράγματι κυνηγός;" <-- δεν έχουμε πάντα όλες τις πληροφορίες και απλά διαβάζοντας μερικές λέξεις σε χαρτί δεν σημαίνει ότι έχουμε ολόκληρη την εικόνα

Άλλα πράγματα που μπορείτε να κάνετε/σημειώστε:

- Κάντε ερωτήσεις πλευρικής σκέψης όπως "θα αναδιατάξατε τη λίστα σας εάν η Abigail ήταν 13; Πώς;"

- Ταξινόμηση κατά το νομικό σύστημα της Ευρώπης έχουμε: Ο Μπομπ χτυπά τον Τομ (χωρίς ελαφρυντικές περιστάσεις), ο Τομ χτυπά την Άμπιγκεϊλ (ελαφρυντικά) και το Σίνμπαντ (οικονομικό μονοπώλιο)

- Διασκεδαστικό γεγονός: Στη Βουλγαρία ένας συμμετέχων είπε ότι ο Sinbad ήταν ο καλύτερος επιχειρηματίας ποτέ. Βρήκε μια ανάγκη και πρόσφερε δίκαιες υπηρεσίες για να καλύψει την ανάγκη. Όλα φαίνονται από το γεγονός ότι η Abigail αποδέχτηκε την προσφορά του.

- Όταν τα χωρίζετε σε ζευγάρια, μπορείτε να δοκιμάσετε ζευγάρια διαφορετικού φύλου

- Σε μια εκπαίδευση που αγγίζει πολιτικά θέματα, μπορείτε να θεωρήσετε την ιστορία ως μεταφορά του πώς οι χώρες της ΕΕ προσπαθούν να φτάσουν σε ένα κοινό έδαφος (αν και έχουν διαφορετικές αξίες)

- Διαφορετικές απόψεις/προοπτικές προς διερεύνηση: πολιτισμός, οικογενειακοί δεσμοί, βία, φιλία, πίστη, στάσεις απέναντι σε σεξουαλικές δραστηριότητες



ABIGAIL'S TALE

Οδηγίες

- Μερικοί άνθρωποι θα ερμηνεύσουν το μέρος "Ο Μπομπ έφυγε με την Άμπιγκεϊλ" σαν να σημαίνει ότι η Άμπιγκεϊλ έκανε σχέση με τον Μπομπ (αλλά θα μπορούσαν απλώς να είχαν βγει για ένα ποτό). Ερμηνείες vs γεγονότα.

Σύνδεσμος

[Abigail's Tale](#)

ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 8

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ

Σκοπός

- Για την υποστήριξη των συμμετεχόντων στην κατανόηση του παιχνιδοποίηση και της χρήσης του σε διαφορετικές ρυθμίσεις
- Για την υποστήριξη των συμμετεχόντων στην ανακάλυψη δημιουργικών τρόπων για το πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί το παιχνιδοποίηση
- Για να κάνουν τους συμμετέχοντες πιο ανοιχτούς στη χρήση του παιχνιδοποίηση στις δραστηριότητες που υλοποιούν

Διάρκεια

1 ώρα και 30 λεπτά

Οδηγίες

Η συνεδρία χωρίζεται σε διάφορα μέρη.

Μέρος 1: Εισαγωγή στο παιχνιδοποίηση

- Βήμα 1: Ο συντονιστής παρουσιάζει τη συνεδρία στους συμμετέχοντες. Μπορεί να ξεκινήσει λέγοντας... Καλημέρα. Σε αυτή τη συνεδρία, θα εξοικειωθούμε περισσότερο με τον όρο παιχνιδοποίηση, τα στοιχεία του και τις χρήσεις του
- Βήμα 2: Προβολή του βίντεο: Τι είναι το παιχνιδοποίηση; [LINK](#)
- Βήμα 3: Ο Διαμεσολαβητής ηγείται μιας συζήτησης σχετικά με το τι είναι το παιχνιδοποίηση και ρωτά τους συμμετέχοντες εάν γνωρίζουν κάποια παραδείγματα παιχνιδιών

Μέρος 2: Κατανόηση του παιχνιδοποίηση: παιχνιδοποίηση διαφορετικών ρυθμίσεων

- Βήμα 1: Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε ομάδες των 4-6 ατόμων
- Βήμα 2: Δώστε σε κάθε ομάδα μια μελέτη περίπτωσης (βλ. παράρτημα 1) και ζητήστε της να σκεφτούν πώς θα εφαρμόζαν το παιχνιδοποίηση σε αυτή τη συγκεκριμένη περίπτωση

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ

Οδηγίες

- Βήμα 3: Στις ομάδες τους, οι συμμετέχοντες πρέπει να καταλήξουν σε μια βασική στρατηγική παιχνιδιού. Για να το κάνουν, ενθαρρύνονται να αναζητήσουν άλλα παραδείγματα παιχνιδιών στο διαδίκτυο, χρησιμοποιώντας τα τηλέφωνα ή τους φορητούς υπολογιστές τους
- Βήμα 4: Οι συμμετέχοντες πρέπει να δημιουργήσουν μια οπτική παρουσίαση της στρατηγικής τους, χρησιμοποιώντας χαρτιά flipchart, έγχρωμους μαρκαδόρους, αποσπάσματα περιοδικών, κ.λπ...
- Βήμα 5: Κάθε ομάδα έχει 3-5 λεπτά για να παρουσιάσει τα αποτελέσματά της. Δώστε χρόνο στο τέλος όλων των παρουσιάσεων για σχόλια και παρατηρήσεις σχετικά με τις στρατηγικές

Μέρος 3: Απολογισμός

Είναι πολύ σημαντικό να ολοκληρώσετε τη συνεδρία με μια απολογιστική. Ο συντονιστής μπορεί να κάνει ερωτήσεις όπως:

- Πώς ήταν η διαδικασία της προσπάθειας να καταλήξουμε σε μια στρατηγική παιχνιδιού;
- Έχοντας δει τώρα όλες τις παρουσιάσεις και έχοντας ερευνήσει παραδείγματα παιχνιδιών στο διαδίκτυο, πιστεύετε ότι καταλαβαίνετε καλύτερα το παιχνιδοποίηση;
- Σε τι διαφέρει η παιχνιδοποίηση από τη μάθηση που βασίζεται στο παιχνίδι;
- Αν έπρεπε να ξανακάνετε τη δραστηριότητα από την αρχή, τι θα κάνατε διαφορετικά;
- Σας άρεσε αυτή η δραστηριότητα; Υπάρχει κάτι που θα αλλάζατε ή θα προσθέτατε;

Να είστε παρόντες. Ελέγξτε αν οι συμμετέχοντες νιώθουν άνετα και έχουν καταλάβει τι πρέπει να κάνουν.

Εάν χρειάζεται, δώστε τους περισσότερο υλικό για έλεγχο, όπως το ακόλουθο άρθρο και podcast:

[5 κορυφαία παραδείγματα gamification](#)

[Podcast για το gamification](#)



ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΦΥΛΛΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ

Κόψτε τις οδηγίες και δώστε μια θήκη σε κάθε ομάδα.
Αυτά είναι απλά παραδείγματα.
Μπορείτε να τα προσαρμόσετε ή να χρησιμοποιήσετε τα δικά σας.

Ομάδα ένα:

Είστε μια εταιρεία που πουλά σοκολάτες και θέλετε να ξεκινήσετε μια καμπάνια μάρκετινγκ που περιλαμβάνει παιχνιδοποίηση.
Σχεδιάστε τη στρατηγική σας για παιχνίδια.

Ομάδα Δεύτερη:

Είστε καθηγητής ιστορίας και αυτό το εξάμηνο διδάσκετε Ευρωπαϊκή Ιστορία του Μεσαίωνα.
Θέλετε να εμπλακείτε και να παρακινήσετε τους μαθητές σας χρησιμοποιώντας το παιχνιδοποίηση.
Σχεδιάστε τη στρατηγική σας για παιχνίδια.

Ομάδα Τρίτη:

Είστε εργαζόμενοι στη νεολαία και θέλετε να παρακινήσετε τους νέους σας να προσφέρουν εθελοντικά σε κοινοτικές δραστηριότητες χρησιμοποιώντας το παιχνιδοποίηση.
Σχεδιάστε τη στρατηγική σας για παιχνίδια.

Ομάδα Τέταρτη:

Είστε εκπαιδευτές και πρόκειται να δώσετε εκπαίδευση για τη διαπολιτισμική μάθηση και επικοινωνία. Έχετε σχεδιάσει τις συνεδρίες σας, αλλά θέλετε να χρησιμοποιήσετε το παιχνιδοποίηση ως τρόπο για να εμπλέξετε καλύτερα τους συμμετέχοντες στη διαδικασία εκμάθησης.
Σχεδιάστε τη στρατηγική σας για παιχνίδια.

Ομάδα πέντε:

Είστε το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού σε μια εταιρεία που πουλά ρούχα και θέλετε να αυξήσετε το κίνητρο και την παραγωγικότητα των υπαλλήλων σας που εργάζονται στο τμήμα πωλήσεων χρησιμοποιώντας το παιχνιδοποίηση.
Σχεδιάστε τη στρατηγική σας για παιχνίδια.

ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 9

ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Σκοπός

Προσέγγιση της μεθόδου παιχνιδοποίηση στους συμμετέχοντες και καλύτερη κατανόηση συγκεκριμένων στοιχείων παιχνιδοποίησης που υποστηρίζουν τη μαθησιακή εμπειρία

Διάρκεια

1 ώρα

Υλικά

- Χαρτί A4
- Χαρτί flipchart
- Στυλό
- Έγχρωμοι μαρκαδόροι
- Λευκοπλάστης
- Μεγάλος χώρος
- 4 Τραπέζια και καρέκλες

Οδηγίες

Η συνεδρία χωρίζεται σε τρία μέρη.

Μέρος 1: Εισαγωγή στο παιχνιδοποίηση στην εργασία των νέων

Ο συντονιστής παρουσιάζει τη συνεδρία στους συμμετέχοντες. Ο συντονιστής εξηγεί πώς χρησιμοποιείται το παιχνιδοποίηση στη μη τυπική εκπαίδευση και γιατί χρησιμοποιείται.

Μέρος 2: Καταιγισμός ιδεών και διερεύνηση στοιχείων, πλεονεκτημάτων και κινδύνων της παιχνιδοποίησης στην εργασία για νέους

- Βήμα 1: Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε 4 ομάδες. Κάθε ομάδα πρέπει να τοποθετηθεί σε ένα τραπέζι συζήτησης. Κάθε «τραπέζι συζήτησης» πρέπει να έχει έναν ηγέτη που θα κρατά σημειώσεις κατά τη συζήτηση και είναι ο μόνος που δεν θα αλλάξει θέση.
- Βήμα 2: Κάθε ομάδα έχει μια ερώτηση να συζητήσει η οποία θα δοθεί όπως παρακάτω.

ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ Ν'ΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Οδηγίες

1. Γιατί πρέπει να χρησιμοποιείται το παιχνίδι στην εργασία για νέους και στη μη τυπική εκπαίδευση;
2. Ποια στοιχεία παιχνιδιών μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο παιχνίδι;
3. Ποια είναι τα οφέλη του παιχνιδιού στη μη τυπική εκπαίδευση;
4. Ποιοι είναι οι κίνδυνοι του παιχνιδιού στην εργασία των νέων;

Η ομάδα έχει 3 λεπτά για να απαντήσει στην ερώτηση και να κρατήσει σημειώσεις.

- Βήμα 3: Μετά από 3 λεπτά, εκτός από τον αρχηγό της ομάδας, οι άλλοι συμμετέχοντες αλλάζουν «πίνακα συζήτησης». Η πρώτη ομάδα πηγαίνει στην ομάδα 2 και ούτω καθεξής, μέχρι να πάει στα τέσσερα «τραπέζια συζήτησης». Κάθε φορά, ο αρχηγός της ομάδας του πίνακα θα εξηγεί τι συζητήθηκε προκειμένου οι άλλοι συμμετέχοντες να δώσουν νέες απόψεις για την ερώτηση.
- Βήμα 4: Αφού ολοκληρώσουν τη διατύπωση απόψεων, θα παρουσιάσουν τις νέες ιδέες σε ένα χαρτί flipchart. Ο αρχηγός θα το παρουσιάσει.
- Βήμα 5: Κάθε ομάδα έχει 3 λεπτά για να παρουσιάσει τα αποτελέσματά της.

Μέρος 3: Απολογισμός

Είναι πολύ σημαντικό να ολοκληρώσετε τη συνεδρία με μια απολογιστική.

Ο συντονιστής μπορεί να κάνει ερωτήσεις όπως:

- Δυσκολευτήκατε να εκφραστείτε στις σχετικές ερωτήσεις;
- Είχατε κάποια διαφωνία με τις ομάδες συζήτησης;
- Πιστεύετε ότι το παιχνίδι είναι ζωτικής σημασίας για τη μη τυπική εκπαίδευση;
- Πιστεύετε ότι τα οφέλη ξεπερνούν τους κινδύνους;
- Εάν χρησιμοποιείτε το παιχνίδι στην εργασία σας, θα γνωρίζετε περισσότερο τους κινδύνους;



ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ Ν'ΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΜΗ ΤΥΠΙΚΉ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

	• Αισθάνεστε τώρα σε θέση να εξηγήσετε τη σημασία του παιχνιδιοποίησης; • Έχετε κάτι να προσθέσετε;
Συμβουλές για τον συντονιστή	Βεβαιωθείτε ότι όλοι οι συμμετέχοντες και οι αρχηγοί των ομάδων έχουν καταλάβει τι πρέπει να κάνουν. Είναι σημαντικό να αισθάνονται άνετα να εκφράζονται για τα θέματα.
Πόροι	Άλλοι πόροι: Video 1: https://www.youtube.com/watch?v=haei30IDwHw Video 2: https://www.youtube.com/watch?v=SWPDYhtX96Y Video 3: https://www.youtube.com/watch?v=iQ2we6JcFkl



ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 10



ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ

Σκοπός

- Να υποστηρίξει τους συμμετέχοντες στην κατανόηση των περιπτώσεων παιχνιδιοποίησης ως μέρος της εργασίας για νέους και της μη τυπικής εκπαίδευσης.
- Να υποστηρίξει τους συμμετέχοντες στην ανακάλυψη δημιουργικών τρόπων με τους οποίους μπορεί να χρησιμοποιηθεί το παιχνίδι στην ήδη αναφερθείσα πτυχή των περιπτώσιολογικών μελετών.
- Να ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να γίνουν πιο ανοιχτοί στη χρήση του παιχνιδιοποίηση στις δραστηριότητες που ήδη εφαρμόζουν στις συγκεκριμένες πτυχές των περιπτώσιολογικών μελετών.

Διάρκεια

1 ώρα και 15 λεπτά

Υλικά

- Φορητοί υπολογιστές / tablet / smartphone
- Πρόσβαση στο Διαδίκτυο
- Χαρτί A4
- Χαρτί flipchart
- Στυλό
- Έγχρωμοι μαρκαδόροι
- Ψαλίδι
- Κόλλα
- Λευκοπλάστης
- Προβολέας/οθόνη
- χώρος-δωμάτιο
- Πίνακες (τουλάχιστον όσοι σχηματίστηκαν οι ομάδες)
- Καρέκλες

ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΜΗ ΤΥΠΙΚΉ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΈΝΑ ΠΑΡΑΔΕΪΓΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΤΥΧΗΜΈΝΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΚΈΣ ΜΕΛΈΤΕΣ

Οδηγίες

Η συνεδρία χωρίζεται σε πέντε μέρη.

Μέρος 1: Αναστοχασμός στο παιχνιδιοποίηση

15 λεπτά - περνώντας από τις δύο περιπτώσεις που περιλαμβάνονται σε αυτήν την ενότητα. Ο συντονιστής σε αυτό το μέρος θα δώσει μια επισκόπηση αυτής της συνεδρίας και θα ξεκινήσει τη συνεδρία με μια σύντομη εισαγωγή του θέματος (αναφερόμενος στις προηγούμενες ενότητες), καθώς και με τις περιπτώσεις που περιλαμβάνονται σε αυτήν την ενότητα.

Μέρος 2: Καταιγισμός ιδεών και κοινή χρήση

20 λεπτά - κάθε συμμετέχων είναι ανοιχτός να μοιραστεί τις δικές του πρακτικές σχετικά με το παιχνιδιοποίηση (σημειώνοντας γιατί το χρησιμοποιεί και γιατί όχι).

1.Βήμα 1: 5 λεπτά - Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε ομάδες των 4 σε ένα τραπέζι συζήτησης και βάλτε τους να αναφέρουν τις δικές τους πρακτικές που σχετίζονται με τις μελέτες περιπτώσεων που έχουν συζητηθεί προηγουμένως.

2.Βήμα 2: 5 λεπτά - Κάθε εκπρόσωπος της ομάδας θα μοιραστεί με τους υπόλοιπους τις πρακτικές καταιγισμού ιδεών στην ομάδα του. Εν τω μεταξύ, κάθε ομάδα πρέπει να γράψει τουλάχιστον 1 ερώτηση για τις υπόλοιπες ομάδες που σχετίζονται με τη συζήτησή τους. Οι ερωτήσεις πρέπει να σχετίζονται με το θέμα.

3.Βήμα 3: 10 λεπτά - Οι ερωτήσεις πρέπει να συζητηθούν από κοινού από όλες τις ομάδες.

Μέρος 3: Προσδιορισμός νέων περιπτώσεων παιχνιδιοποίησης που θα χρησιμοποιηθούν στην εργασία για νέους και στη μη τυπική εκπαίδευση

20 λεπτά - κάθε ομάδα πρέπει να εντοπίσει νέες περιπτώσεις παιχνιδιών που θα χρησιμοποιηθούν στον τομέα εργασίας της (στο πλαίσιο ομαδικών εργασιών και μη τυπικής εκπαίδευσης)

Μέρος 4: Προετοιμασία σχεδίου εργασίας

10 λεπτά - προετοιμασία ενός σχεδίου εργασίας που περιλαμβάνει το νέο ειδικό στοιχείο παιχνιδιού που οι συμμετέχοντες θα προγραμματίσουν να πειραματιστούν στον τομέα εργασίας τους.

ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΜΗ ΤΥΠΙΚΉ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΈΝΑ ΠΑΡΑΔΕΪΓΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΤΥΧΗΜΈΝΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΚΈΣ ΜΕΛΈΤΕΣ**Μέρος 5: Τροφή για σκέψη**

10 λεπτά

1. Ποια μπορεί να είναι τα βασικά συμπεράσματα αυτής της συνεδρίας,
2. Ποια μπορεί να είναι τα επόμενα βήματα που μπορούν να κάνουν αυτοί οι συμμετέχοντες;
3. Δοκιμάστε τις γνώσεις και αξιολογήστε τις συνεδρίες.

**Συμβουλές για
τον συντονιστή**

- Ελάτε προετοιμασμένοι και κατανοήστε το νόημα αυτής της ενότητας και της συνεδρίας ως δραστηριότητα.
- Βεβαιωθείτε ότι όλοι οι συμμετέχοντες γνωρίζουν το πλαίσιο της ενότητας.
- Ενθαρρύνετε όλους τους συμμετέχοντες να συμμετάσχουν στη συνεδρία.
- Μη διστάσετε να χρησιμοποιήσετε τις δικές σας μεθόδους και εργαλεία για να κάνετε τις συνεδρίες όσο το δυνατόν πιο διαδραστικές.
- Μη διστάσετε να παρουσιάσετε νέες ιδέες εντός των γραμμών αυτής της ενότητας.

ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ**ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 1: Χρήση παιχνιδιών υπολογιστή στην εργασία για νέους**

Όλο και περισσότερο, για πολλούς νέους, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και τα παιχνίδια στον υπολογιστή είναι το μέσο και ο κοινωνικός χώρος στον οποίο συναντιούνται και κάνουν φίλους. Είναι ένας πολύ διαφορετικός χώρος από τα κέντρα νεότητας, τους συλλόγους, τους δρόμους ή τα δημόσια πάρκα που αντιμετωπίζονται ως το πλαίσιο στο οποίο πραγματοποιείται η εργασία των νέων. Ωστόσο, είναι σίγουρα ένας κοινωνικός χώρος και ένας χώρος στον οποίο οι νέοι εκφράζονται όλο και περισσότερο, αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, αναπτύσσουν την κατανόησή τους για τον κόσμο και διατυπώνουν τις απόψεις τους. Σε αυτό το πλαίσιο, υπάρχει σημαντική συζήτηση και ενδιαφέρον για την έννοια της εικονικής ή ψηφιακής εργασίας για νέους. Ο όρος «ψηφιακή εργασία για νέους» σημαίνει την προληπτική χρήση ή αντιμετώπιση των ψηφιακών μέσων και της τεχνολογίας στην εργασία για νέους ως εργαλείο ή δραστηριότητα. Η πρόθεση σε αυτόν τον τομέα πρακτικής είναι να χρησιμοποιηθεί η τεχνολογία, και στοιχεία όπως τα παιχνίδια στον υπολογιστή και η εικονική πραγματικότητα, ως μέσο ενασχόλησης με τους νέους.

Υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τρόποι με τους οποίους οι εργαζόμενοι για νέους μπορούν να ενσωματώσουν παιχνίδια υπολογιστή στην πρακτική τους. Πολλά από αυτά εξαρτώνται από το τι θέλετε να επιτύχετε και αν έχετε την αυτοπεποίθηση να χρησιμοποιήσετε τα παιχνίδια στον υπολογιστή με αυτόν τον τρόπο.

ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΜΗ ΤΥΠΙΚΉ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΈΝΑ ΠΑΡΑΔΕΪΓΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΤΥΧΗΜΈΝΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΚΈΣ ΜΕΛΈΤΕΣ**ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ**

Σε ένα βασικό επίπεδο, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε παιχνίδια υπολογιστή για να ενθαρρύνετε τους νέους σε ένα περιβάλλον εργασίας για νέους είτε διαθέτοντας παιχνίδια σε ένα κέντρο είτε οργανώνοντας εκδηλώσεις παιχνιδιού στο διαδίκτυο. Εάν σκοπεύετε να πάτε τα παιχνίδια στον υπολογιστή ένα βήμα παραπέρα, χρησιμοποιώντας τα για να κάνετε εργασία για νέους, είναι καλύτερο να ενσωματωθούν σε ένα καλά μελετημένο και δομημένο πρόγραμμα.

Όπως με κάθε παρέμβαση εργασίας για νέους, θα χρειαστεί να προσδιορίσετε με σαφήνεια τον σκοπό της μάθησης με βάση το παιχνίδι και να επιλέξετε προσεκτικά την προσέγγιση, το παιχνίδι ή τα παιχνίδια που σκοπεύετε να χρησιμοποιήσετε.

Υπάρχουν ορισμένα σημεία που πρέπει να θυμάστε:

- Είναι καλύτερο να αφιερώνετε χρόνο σε σταθερό παιχνίδι αντί να χρησιμοποιείτε παιχνίδια υπολογιστή σποραδικά ή για έναν και μόνο σκοπό. Με αυτόν τον τρόπο, τα παιχνίδια γίνονται μέρος της ρουτίνας της νεανικής ομάδας και της σχέσης σας μαζί τους.
- Θα πρέπει πρώτα να παίξετε το παιχνίδι με συναδέλφους για να διασφαλίσετε ότι ευθυγραμμίζεται με τις αξίες σας, τη μάθηση που θέλετε να επιτύχετε και τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητες της ομάδας νέων σας.
- Όταν χρησιμοποιείτε παιχνίδια με αυτόν τον τρόπο, είναι καλύτερο να δομήσετε τη διαδικασία ώστε να περιλαμβάνει μια φάση μάθησης, μια φάση παιχνιδιού και μια φάση απολογισμού. Δηλαδή, μοιράζεστε πληροφορίες σχετικά με ένα ζήτημα, (για παράδειγμα, την κλιματική αλλαγή) παίξετε ένα παιχνίδι σχετικά με την κλιματική αλλαγή και στη συνέχεια ενημερώνετε για το πώς βρήκε η ομάδα την εμπειρία, τι έμαθε και πώς θέλει να ανταποκριθεί σε αυτήν. Υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τρόποι με τους οποίους μπορείτε να δομήσετε αυτή τη διαδικασία – π.χ. μοιραστείτε πληροφορίες, μετά παίξτε, συζητήστε και απαντήστε. Ή ίσως να μοιραστείτε πληροφορίες, μετά να παίξετε, να κάνετε απολογισμό, να μοιραστείτε περισσότερες πληροφορίες, να παίξετε ξανά, να κάνετε απολογισμό και μετά να απαντήσετε. Εναλλακτικά, θα μπορούσατε να παίξετε το παιχνίδι ως το σημείο εκκίνησης για να παρακινήσετε την ομάδα να μάθει και, στη συνέχεια, να το παρακολουθήσετε μοιράζοντας πληροφορίες και ενθαρρύνοντάς τους να ενεργήσουν για το θέμα.

ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΜΗ ΤΥΠΙΚΉ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΈΝΑ
ΠΑΡΑΔΕΪΓΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΤΥΧΗΜΈΝΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΚΈΣ ΜΕΛΈΤΕΣ

ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 2: παιχνιδοποίηση στον άτυπο χώρο μάθησης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (στο πλαίσιο του ψηφιακού μετασχηματισμού της εκπαίδευσης)

Η άτυπη εκπαίδευση είναι ένα είδος εκπαίδευσης που δεν ακολουθεί μια άκαμπτη δομή και δεν συμβαίνει πάντα στο σχολείο ή στο πανεπιστήμιο. Αυτός ο όρος περιλαμβάνει μεμονωμένες τάξεις υπό την καθοδήγηση προπονητών ή δασκάλων και βραχυπρόθεσμα μαθήματα που επιδιώκουν πρακτικούς βραχυπρόθεσμους στόχους. Τέτοια εκπαίδευση ή διαλέξεις διεξάγονται συχνά από δημόσιους οργανισμούς, εθελοντές και πανεπιστήμια και είναι δωρεάν για φοιτητές.

Ο άτυπος χώρος μάθησης δεν κατηγοριοποιεί τους μαθητές ανά ηλικία, επαγγελματικές ή πνευματικές ικανότητες και μερικές φορές δεν έχει πραγματικούς χρονικούς περιορισμούς. Ιδρύματα ή οργανισμοί που παρέχουν άτυπη εκπαίδευση συνήθως δεν απονέμουν τίτλους σπουδών και δεν διενεργούν επίσημη αξιολόγηση των ακαδημαϊκών επιτευγμάτων των συμμετεχόντων (Tkachenko 2015, σελ. 304).

Σήμερα, η άτυπη εκπαίδευση βρίσκεται σε άνοδο καθώς ολόκληρος ο κόσμος έχει αναγνωρίσει τα οφέλη της. Ενώ πριν από 7-10 χρόνια υπήρχαν λίγοι ειδικοί που ασχολούνταν με αυτόν τον τομέα, σήμερα αναγνωρίζουμε μια ισχυρή, ολοκληρωμένη υποδομή. Η εισαγωγή περιορισμών καραντίνας που σχετίζονται με την αντιμετώπιση της πανδημίας COVID-19 έχει γίνει καταλύτης αυτής της απίστευτης αλλαγής.

Ο δεύτερος πιο σημαντικός λόγος είναι ότι η τεχνολογική πρόοδος και ο ανταγωνισμός προτρέπουν τις επιχειρήσεις να αυξήσουν τις επαγγελματικές απαιτήσεις εισόδου για πιθανούς υπαλλήλους. Η παιχνιδοποίηση στον άτυπο χώρο μάθησης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης επικεντρώνεται στην αξιοποίηση των βασικών επιθυμιών των μαθητών, στην προώθηση της συμμετοχής των μαθητών στη μαθησιακή διαδικασία, στην ενθάρρυνση των επιτευγμάτων και στα σημαντικά αποτελέσματα.

Αυτή η αποτελεσματικότητα εξηγείται από δύο παράγοντες:

1. Άμεση ανατροφοδότηση. Τα επίπεδα επιτυχίας και ορισμένοι μηχανισμοί «αξιολόγησης» επιτρέπουν στον μαθητή να πάρει αμέσως μια ανάλυση των αποτελεσμάτων του. Σε αυτή την περίπτωση, το παιχνιδοποιημένο σύστημα ανταποκρίνεται στις στοχευμένες ενέργειες του παίκτη, δίνει χώρο για ελιγμούς και έτσι ο μαθητής προσεγγίζει συνειδητά τη στρατηγική μάθησης. (Werquin, 2012);
2. Η ευελιξία της μηχανικής και των μορφών. Κάθε μαθητής μπορεί να έχει το πρωτότυπο ενός παίκτη, κατάλληλο χαρακτήρα και δυνάμεις, πράγμα που σημαίνει ότι για να επιτύχει τα καλύτερα αποτελέσματα, κάθε μαθητής πρέπει να έχει κίνητρα και να συμμετέχει εθελοντικά. Η ποικιλία των μηχανικών που παρέχει το παιχνιδοποίηση βοηθά στην εύρεση μιας ατομικής προσέγγισης σε διαφορετικούς φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Romí & Schmida, 2009).

ΠΑΙΧΝΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 11



ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΜΕ ΤΗ ΜΑΘΗΣΗ

Σκοπός

- Για την υποστήριξη των συμμετεχόντων στην κατανόηση του παιχνιδοποίηση και της χρήσης του σε διαφορετικές ρυθμίσεις
- Να κατανοήσουν την εκπαιδευτική λογική των παιχνιδιών και ποιες πιθανές μεθόδους μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να παιχνιδοποιήσουν τη μαθησιακή εμπειρία και το αντίστροφο
- Για να κάνουν τους συμμετέχοντες πιο ανοιχτούς στη χρήση του παιχνιδοποίηση στις δραστηριότητες που υλοποιούν

Διάρκεια

2 ώρες

Υλικά

- Χαρτί A4
- Χαρτί flipchart
- Στυλό
- Έγχρωμοι μαρκαδόροι
- Περιοδικά
- Ψαλίδι
- Κόλλα
- Λευκοπλάστης
- Πρόσβαση στο Διαδίκτυο
- Φορητοί υπολογιστές/smartphones
- Προβολέας/οθόνη
- Μεγάλος χώρος
- Πίνακες (τουλάχιστον όσοι σχηματίστηκαν οι ομάδες)
- Καρέκλες

ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΜΕ ΤΗ ΜΑΘΗΣΗ

Οδηγίες

Εισαγωγή: 15 λεπτά

Οι διαμεσολαβητές θα πρέπει να εισάγουν τη συνεδρία και να παρέχουν θεωρητικά στοιχεία σχετικά με τις μαθησιακές πτυχές του παιχνιδιού.

Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να χωριστούν σε ομάδες - 5 ομάδες (6 άτομα) με καθήκον να επιλέξουν ένα παιχνίδι από τη δεδομένη λίστα (οι διαμεσολαβητές θα πρέπει να παρέχουν τη λίστα με τα 10 δημοφιλή βιντεοπαιχνίδια) και να εντοπίσουν πιθανή εμπειρία μάθησης από το επιλεγμένο παιχνίδι.

Πηγή για τα παιχνίδια:

<https://www.ign.com/articles/the-best-100-video-games-of-all-time>

Ομαδική εργασία: συνολική διάρκεια 1 ώρα 15 λεπτά

Ενώ παίζετε και εξερευνάτε το παιχνίδι, σκεφτείτε στοιχεία και προσεγγίσεις, εξάγετε τις μαθησιακές πτυχές και προετοιμάστε παρουσίαση για τις ακόλουθες απαιτήσεις:

- Καταγράψτε τις πτυχές του παιχνιδιού που είναι ή μπορούν να είναι εκπαιδευτικές
- Ποιο είναι το είδος της μαθησιακής δραστηριότητας που μπορείτε να αναπτύξετε από το παιχνίδι;
- Ποια είναι η ακριβής γνώση που θα μπορούσαν να αποκτήσουν οι παίκτες;
- Ποιες είναι οι δεξιότητες που θα μπορούσε να αποκτήσει ένας παίκτης;
- Ποιες συμπεριφορές θα μπορούσε να αλλάξει ή να υιοθετήσει ένας παίκτης;
- Περιγράψτε βήμα-βήμα πώς θα μετατρέψατε αυτό το παιχνίδι (ή μέρος του) σε μαθησιακή δραστηριότητα με πιθανές προκλήσεις και ορίστε πώς το παιχνίδι θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως εκπαιδευτική δραστηριότητα
- Καταγράψτε τι θα επιλέγατε ως ανταμοιβή σε έναν παίκτη.

Παρουσίαση και ανατροφοδότηση: 30 λεπτά



ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΜΕ ΤΗ ΜΑΘΗΣΗ

Συμβουλές για τον συντονιστή

- Να είστε παρόντες. Ελέγξτε αν οι συμμετέχοντες νιώθουν άνετα και έχουν καταλάβει τι πρέπει να κάνουν.
- εάν χρειάζεται, δώστε τους περισσότερο υλικό για αναθεώρηση

Λίστα παιχνιδιών

1. Super Metroid
2. The Legend of Zelda: A Link to the Past
3. Portal 2
4. Super Mario World
5. Mass Effect 2
6. Red Dead Redemption 2
7. Half-Life 2
8. Disco Elysium
9. Grand Theft Auto V
10. Hades



FELLOWSHIP

**FOSTERING EMOTIONAL
INTELLIGENCE AND SOCIAL
SKILLS IN YOUTH WORK**

PROJECT NUMBER: 2022-2-DE04-KA220-YOU-000099970

