



BRICS

ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΓΕΦΥΡΩΝ ΑΠΟ
ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΚΑ220-ADU-
76628D5C

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ 1 -
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ
ΣΤΗ ΧΡΗΣΗ ΤΗΣ
ΤΕΧΝΗΣ ΩΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ
ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ

R1/A1 - Ανάπτυξη της
δομής και του υλικού
FyG Σύμβουλοι



Περιεχόμενα

Κοινό Πλαίσιο	2
Περίληψη Ενοτήτων	3
Ενότητα 1 – η δημιουργικότητα ως εργαλείο κοινωνικής ένταξης (P1)	4
Μαθησιακά Αποτελέσματα	4
Έννοιες, δεξιότητες και στάσεις	4
Δραστηριότητες και μελέτες περίπτωσης	4
Ενότητα 2 – Πολιτισμική νοημοσύνη (P2)	5
Μαθησιακά Αποτελέσματα	5
Έννοιες, δεξιότητες και στάσεις	5
Δραστηριότητες και μελέτες περίπτωσης	5
Ενότητα 3 – Επικοινωνία μεταξύ πολιτισμών (P3)	6
Μαθησιακά Αποτελέσματα	6
Έννοιες, δεξιότητες και στάσεις	6
Δραστηριότητες και μελέτες περίπτωσης	6
Ενότητα 4 – Οικοδόμηση στον πολιτισμό, την ταυτότητα και την αντίληψη για τη δημιουργία ενός καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος (P4)	7
Μαθησιακά Αποτελέσματα	7
Έννοιες, δεξιότητες και στάσεις	7
Δραστηριότητες και μελέτες περίπτωσης	7
Ενότητα 5 – Τεχνικές διευκόλυνσης για τη διαδικασία κοινωνικής ένταξης (P5)	8
Μαθησιακά Αποτελέσματα	8
Έννοιες, δεξιότητες και στάσεις	8
Δραστηριότητες και μελέτες περίπτωσης	8
Συμπεράσματα	9



Κοινό Πλαίσιο

Το έργο BRICS στοχεύει στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης των μεταναστών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, που σημαίνει ενδυνάμωση όσων βρίσκονται σε μειονεκτική θέση και προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους τους ανθρώπους, ώστε να μπορούν να απολαμβάνουν τα δικαιώματά τους και να συμμετέχουν στην κοινότητα και την κοινωνική ζωή ανεξάρτητα από το υπόβαθρό τους.

Για το σκοπό αυτό, στόχος είναι να αναπτυχθεί ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα με εξατομικευμένη μεθοδολογία σχετικά με τη χρήση της τέχνης ως εκπαιδευτικού εργαλείου χωρίς αποκλεισμούς για τη διασφάλιση της ενδυνάμωσης των επαγγελματιών που εργάζονται με μετανάστες. Στόχος, λοιπόν, είναι η δημιουργία μιας σειράς εργαλείων για τη βελτίωση των ικανοτήτων των εκπαιδευτών, ειδικά εκείνων που σχετίζονται με την κοινωνική και πολιτιστική ένταξη των μεταναστών.

Αυτό το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα θα επικεντρωθεί στα ακόλουθα:

- 1) αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τον πολιτισμό και τα σημαντικά στοιχεία
- 2) να ενισχύσουν τις γνώσεις τους για το πώς να αγκαλιάσουν τη διαφορετικότητα
- 3) αύξηση της ευαισθητοποίησης των επαγγελματιών για τα διαφορετικά πολιτισμικά υπόβαθρα, αξίες και υποθέσεις
- 4) να βρουν τρόπους αντιμετώπισης των προκλήσεων στο εκπαιδευτικό σύστημα
- 5) ανάπτυξη περισσότερων ευκαιριών για καλλιτεχνική εκπαίδευση προκειμένου να διασφαλιστεί η συνεχής ένταξη διαφορετικών μεταναστών, είναι σημαντικό να ενσωματωθούν οι αρχές της διαφορετικότητας

Όταν σκοπεύουμε να δημιουργήσουμε ένα πρόγραμμα κατάρτισης, πρέπει να του παρέχουμε μια παιδαγωγική προσέγγιση που καθοδηγεί τις διδακτικές πρακτικές, θέτει στόχους, ιδέες και δραστηριότητες, θέτοντας έτσι τις βέλτιστες κατευθυντήριες γραμμές για μια καλή ανάπτυξη του προγράμματος.

Σε αυτή την περίπτωση, επιλέχθηκε μια απελευθερωτική προσέγγιση, στόχος της οποίας είναι η προώθηση της διδασκαλίας που διαμορφώνει ανθρώπους με ακεραιότητα, ελευθερία και αποτελεσματική χρήση της λογικής τους ικανότητας, την οποία ο δάσκαλος πρέπει να βοηθήσει να απελευθερωθεί. Το περιβάλλον γνώσης και το περιβάλλον διδασκαλίας πρέπει να είναι παρόμοια. Η γνώση πρέπει να κατασκευάζεται (κονστρουκτιβιστικό μοντέλο), οι υποθέσεις πρέπει να διατυπώνονται και να ελέγχονται με βάση τις προτάσεις του δασκάλου.

Ο παρακάτω διδακτικός οδηγός προορίζεται για εκπαιδευτές που εργάζονται με μετανάστες και στοχεύει να δώσει λύση στις ανάγκες που μπορεί να έχουν αυτοί οι επαγγελματίες όταν ασχολούνται με μετανάστες. Για την ολοκλήρωση αυτής της



δραστηριότητας, είναι σημαντικό οι εκπαιδευτές ενηλίκων να κατανοήσουν και να προσθέσουν κάποια καθοδήγηση και βοήθεια από τα άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο, ώστε να αισθάνονται άνετα στην τοπική κουλτούρα και να τους διδάξουν για τον πολιτισμό, τους κανόνες και τις παραδόσεις.



Περίληψη Ενοτήτων

Αριθμός μονάδας	Αλληλουχία	Μέγεθος	Ώρα ολοκληρωθεί η ενότητα



--	--	--	--



Ενότητα 1 – η δημιουργικότητα ως εργαλείο κοινωνικής ένταξης (P1)

Ενότητα 1 – η δημιουργικότητα ως εργαλείο κοινωνικής ένταξης (P1)

Μαθησιακά αποτελέσματα

Οι μαθησιακοί στόχοι είναι ένα εργαλείο αξιολόγησης που επιτρέπει στον δάσκαλο ή τον εκπαιδευτή να ποσοτικοποιήσει τον αντίκτυπό τους στην πρόοδο των συμμετεχόντων, όπως υποδεικνύεται από τις παραμέτρους ενός εκπαιδευτικού προτύπου.

Σε αυτή την ενότητα, θα εξετάσουμε τη δημιουργικότητα ως εργαλείο ένταξης. Η δημιουργικότητα στην κοινωνία προάγει την καλύτερη κατανόηση, την ηγεσία, τη διαφάνεια, την επίλυση προβλημάτων και προωθεί την αμοιβαία σύνδεση και τελικά θα οδηγήσει σε βελτιωμένη ένταξη. Η δημιουργικότητα εκφράζει διαφορετικές ιδέες ενώ είναι επίσης απαραίτητη για την ψυχολογική και κοινωνική ευημερία. Για να προσδιορίσουμε τι λειτουργεί στην τόνωση της δημιουργικότητας σε συχνά κοινωνικά ή πολιτισμικά αποκλεισμένα άτομα, όπως οι μετανάστες, θα παρέχουμε παρακάτω ορισμούς, δεξιότητες, παραδείγματα και μερικές δραστηριότητες και μελέτες περιπτώσεων.

Τα μαθησιακά αποτελέσματα είναι τα εξής:

- αυξημένη γνώση του ορισμού της δημιουργικότητας,
- ανάπτυξη συνειδητοποίησης της σημασίας των δημιουργικών δραστηριοτήτων στην καθημερινή ζωή μεταξύ των μεταναστών στις κοινωνίες υποδοχής,
- εξοικείωση με παραδείγματα οικοδόμησης δημιουργικών δεξιοτήτων.

Έννοιες, δεξιότητες και στάσεις

Ορισμός της Δημιουργικότητας

Η δημιουργικότητα είναι ένα βασικό ανθρώπινο χαρακτηριστικό που πρέπει να βρίσκεται στο επίκεντρο της μάθησης. Η ικανότητα να αντιμετωπίζεις την αβεβαιότητα και να ανταποκρίνεσαι σε περίπλοκες προκλήσεις με ενέργεια, ενθουσιασμό, φαντασία και επινοητικότητα δεν ήταν ποτέ πιο σημαντική. Πιστεύουμε ότι τα παιδιά, οι νέοι και οι ηλικιωμένοι έχουν ίσο δικαίωμα να βιώνουν και να αναπτύξουν τη δική τους



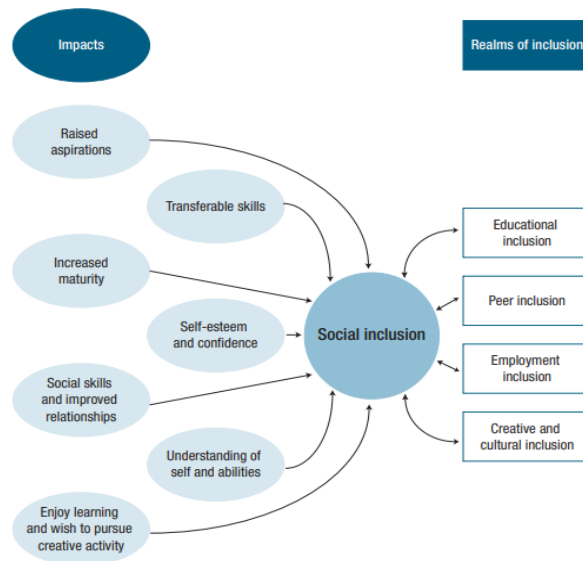
δημιουργικότητα – γίνονται προνοητικοί, δημιουργικοί παίκτες στον κόσμο, παρά την ηλικία ή την καταγωγή.

Η δημιουργικότητα είναι η πράξη της μετατροπής νέων και ευφάνταστων ιδεών σε πραγματικότητα. Όπως περιγράφεται από την Εθνική Συμβουλευτική Επιτροπή για τη Δημιουργική και Πολιτιστική Εκπαίδευση (NACCEE), είναι «μια ευφάνταστη δραστηριότητα που έχει διαμορφωθεί έτσι ώστε να παράγει αποτελέσματα που είναι ταυτόχρονα πρωτότυπα και χρήσιμα». Ως εκ τούτου, η δημιουργικότητα χαρακτηρίζεται από την ικανότητα να αντιλαμβάνεται τον κόσμο με νέους τρόπους, να βρίσκει κρυφά μοτίβα, να δημιουργεί συνδέσεις μεταξύ φαινομενικά άσχετων φαινομένων και να δημιουργεί λύσεις. Περιλαμβάνει επίσης δύο διαδικασίες: σκέψη, μετά παραγωγή. Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε, ο όρος δημιουργικότητα έχει πολλούς ορισμούς. Ας ρίξουμε μια ματιά σε μερικά από αυτά που παρέχονται από το *Creativity at Work* :

- Σύμφωνα με τη Maria Popova από το *Brainpickings* , «η δημιουργικότητα είναι μια συνδυαστική δύναμη: είναι η ικανότητά μας να αξιοποιούμε την «εσωτερική» μας δεξαμενή πόρων – γνώση, διορατικότητα, πληροφορίες, έμπνευση και όλα τα θραύσματα που κατοικούν το μυαλό μας – που έχουμε συσσωρεύσει με τα χρόνια απλά με το να είσαι παρών και ζωντανός και ξύπνιος στον κόσμο και να τα συνδυάζεις με εκπληκτικούς νέους τρόπους».
- Επιπλέον, ο Rollo May από το *The Courage to Create* δηλώνει περαιτέρω ότι «Δημιουργικότητα είναι η διαδικασία να φέρεις κάτι νέο σε ύπαρξη. Η δημιουργικότητα απαιτεί πάθος και αφοσίωση. Φέρνει στην επίγνωσή μας ό,τι ήταν προηγουμένως κρυμμένο και δείχνει τη νέα ζωή. Η εμπειρία είναι εμπειρία αυξημένης συνείδησης: έκσταση».
- Ο Thomas Disch είπε , «Δημιουργικότητα είναι η ικανότητα να βλέπεις σχέσεις εκεί που δεν υπάρχουν» (1974).

Η δημιουργικότητα ξεκινά με τη βάση της γνώσης, την εκμάθηση μιας πειθαρχίας και την απόκτηση ενός τρόπου σκέψης. Η δημιουργικότητα είναι μια πρακτική, και αν εξασκείτε χρησιμοποιώντας αυτές τις δεξιότητες ανακάλυψης κάθε μέρα, θα αναπτύξετε τις δεξιότητές σας στη δημιουργικότητα και την καινοτομία. Η δημιουργικότητα, ή το να είσαι δημιουργικός, είναι η ικανότητα δημιουργίας, άρθρωσης ή εφαρμογής εφευρετικών ιδεών, τεχνικών και προοπτικών (Ferrari et al., 2009), συχνά σε περιβάλλον συνεργασίας (Lucas and Hanson, 2015).

Επιπλέον, η δημιουργικότητα μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως χρήσιμο εργαλείο για την ανάπτυξη της κοινωνικής ένταξης. Δείτε το παρακάτω διάγραμμα.



Πίνακας: Διάγραμμα κοινωνικής ένταξης έναντι δημιουργικότητας. Πηγή: <https://www.nfer.ac.uk/nfer/publications/nes01/nes01.pdf>, σελ. 72.

Προσδιορισμός Δημιουργικών Δεξιοτήτων

Οι δημιουργικές δεξιότητες είναι οι μέθοδοι ή οι προσεγγίσεις που χρησιμοποιούνται όταν προσπαθούμε να λύσουμε ένα πρόβλημα με διαφορετικό τρόπο και χρησιμοποιούνται επίσης για τη διερεύνηση μιας νέας προοπτικής. Ενώ ορισμένες από αυτές τις δεξιότητες μπορεί να έρχονται φυσικά σε διαφορετικά άτομα, ορισμένες μπορεί να χρειάζονται μια πιο μελετημένη, σκόπιμη προσέγγιση.

Μία από τις πιο διαρκείς θεωρίες που σχετίζονται με τη δημιουργικότητα είναι το μοντέλο της αποκλίνουσας σκέψης, το οποίο ο Guilford (1950) έκανε δημοφιλή, αλλά το οποίο έκτοτε έχει προσαρμοστεί για να γίνει το πλαίσιο για τα γνωστά Torrance Tests of Creative Thinking (ΤΤCT). Η αποκλίνουσα σκέψη είναι γενικά κατανοητή ως μια σύνθετη ικανότητα δημιουργίας ιδεών. Το αρχικό μοντέλο αποκλίνουσας σκέψης που καταγράφηκε στα τεστ Torrance περιλάμβανε τέσσερις επιμέρους δεξιότητες:

1. ευχέρεια - η ικανότητα δημιουργίας πολλών ιδεών.
2. ευελιξία - η ικανότητα να κινείται ομαλά μεταξύ διαφορετικών αναπαραστάσεων.
3. πρωτοτυπία - η ικανότητα παραγωγής νέων και ασυνήθιστων ιδεών.
4. επεξεργασία - η ικανότητα πλήρους ανάπτυξης ιδεών.

Τα εργαλεία δημιουργικότητας μπορούν να βοηθήσουν:

1. Αναπτύξτε νέες ιδέες.
2. Ανακάλυψη σταθερών τρόπων σκέψης.
3. «Σκέψου έξω από το κουτί» - σκέψη πέρα από τις τρέχουσες λύσεις.



4. Βασιστείτε στις ιδέες των μελών της ομάδας.
5. Αναπτύξτε νέα έμπνευση ιδέες.

Αυτά τα εργαλεία και οι στρατηγικές μπορούν να βοηθήσουν στην κατανόηση του τρόπου λειτουργίας αυτών των τεχνικών και του τρόπου με τον οποίο μπορούν να συμβάλουν στη διαδικασία ανάπτυξης του προϊόντος, είναι απαραίτητο να τεθούν σε παραγωγή δημιουργικών αποτελεσμάτων.

Δραστηριότητες

Υπάρχουν αρκετές βασικές δραστηριότητες που θα ξυπνήσουν τη δημιουργικότητά μας. Κάθε φορά οι δημιουργικές δραστηριότητές μας θα συμβάλλουν στην καλύτερη κατανόηση των ατόμων της ομάδας και θα σας επιτρέψουν να γνωρίσετε ο ένας τις ιδέες και τις εμπειρίες του άλλου. Ακολουθούν μερικά παραδείγματα εργαλείων δημιουργικότητας:

- **Κλασικός καταιγισμός ιδεών και μερικοί βασικοί κανόνες:**

Ο όρος «καταιγισμός ιδεών» έχει γίνει μια ευρέως χρησιμοποιούμενη λέξη στην αγγλική γλώσσα ως γενικός όρος για τη δημιουργική σκέψη. Η βάση του καταιγισμού ιδεών είναι η δημιουργία ιδεών σε μια ομαδική κατάσταση που βασίζεται στην αρχή της αναστολής. Η φάση της παραγωγής είναι ξεχωριστή από τη φάση της κρίσης της σκέψης.

- A. Ο συντονιστής καταγράφει όλες τις ιδέες σε ένα μεγάλο φύλλο χαρτιού ή πίνακα.
- B. Οι συμμετέχοντες αποκαλούν τις αυθόρμητες ιδέες τους ως αντίδραση στον ορισμό του προβλήματος.
- Γ. Οι συμμετέχοντες συσχετίζονται με τις ιδέες του άλλου.
- Δ. Οι συμμετέχοντες δεν εκφράζουν τις ιδέες τους που επικρίνουν ο ένας τον άλλον και
- E. Οι συμμετέχοντες προσπαθούν να το κάνουν αυτό με μεγάλη ταχύτητα.

- **Τεχνική Think Tank**

Αυτή η τεχνική αποτελείται από τα ακόλουθα στοιχεία:

- A. Συζήτηση: ένας κατάλληλος αριθμός συμμετεχόντων εκφράζει τις ιδέες του για ένα προκαθορισμένο θέμα. Κάθε συμμετέχων επιτρέπεται να μιλήσει πέντε λεπτά.
- B. Γράψιμο από μνήμης: οι συμμετέχοντες συμπληρώνουν μερικές φόρμες σε πέντε λεπτά, μετά τις διαβάζουν και τις συζητούν .



Γ. Ενημέρωση: οι συμμετέχοντες που έχουν λάβει το θέμα μια εβδομάδα νωρίτερα, ενημερώνουν άλλους σε μια συνάντηση σχετικά με τις δημιουργικές ιδέες τους, οι οποίες υπόκεινται σε γενικό σχολιασμό.

Δ. Συνάντηση πρότασης: πέντε έως δέκα άτομα που γνωρίζουν το υπό εξέταση θέμα κάνουν προτάσεις για αυτό.

- **Χαρτογράφηση μυαλού**

Η χαρτογράφηση μυαλού, που ονομάζεται επίσης «διαγράμματα αράχνης» αντιπροσωπεύει πλευρές, σημειώσεις, πληροφορίες κ.λπ. σε εκτεταμένα δεντροδιαγράμματα. Για να σχεδιάσετε έναν νοητικό χάρτη:

A. Απλώστε ένα μεγάλο φύλλο χαρτιού σε οριζόντια μορφή και γράψτε μια συνοπτική επικεφαλίδα για το συνολικό θέμα στο κέντρο της σελίδας.

B. Για κάθε σημαντικό υπο-θέμα ή σύμπλεγμα υλικού, ξεκινήστε έναν νέο κύριο κλάδο από το κεντρικό θέμα και βάλτε ετικέτα.

Γ. Κάθε υπο-θέμα ή υποσυστάδα σχηματίζει έναν δευτερεύοντα κλάδο στον κατάλληλο κύριο κλάδο.

Δ. Συνεχίστε με αυτόν τον τρόπο για κάθε λεπτότερο υποκλάδο.

Ενδέχεται να είναι σκόπιμο να τοποθετήσετε ένα αντικείμενο σε περισσότερα από ένα σημεία, να το συνδέσετε με πολλά άλλα στοιχεία ή να εμφανίσετε σχέσεις μεταξύ στοιχείων σε διαφορετικούς κλάδους.

Η κωδικοποίηση με χρώμα, χαρακτήρα ή μέγεθος μπορεί να το κάνει αυτό. Εναλλακτικά, η χρήση σχεδίων αντί της γραφής μπορεί να βοηθήσει να ζωντανέψει το διάγραμμα.

Πακέτα λογισμικού, όπως το *Free mind* (δωρεάν λήψη από το <http://freemind.sourceforge.net/>) που υποστηρίζουν την εργασία με χάρτες μυαλού, διευκολύνοντας έτσι την τροποποίηση και την αναδιάταξη του χάρτη.

Οι περιπτωσιολογικές μελέτες

Μελέτη Περίπτωσης 1. Παράγοντες Δημιουργικότητας

Δείτε την παρακάτω περιγραφή. Σύμφωνα με το Εθνικό Ίδρυμα Εκπαιδευτικής Έρευνας, υπάρχει μια σειρά παραγόντων που φάνηκε να παίζουν ρόλο στην ανάπτυξη της δημιουργικότητας των ατόμων. Αυτό δεν ισχύει μόνο π.χ. για τους νέους αλλά για όλους τους χρήστες δημιουργικών δράσεων. Αυτά είναι:



- **Αυθεντικότητα** – τα θέματα και η δημιουργική δραστηριότητα λειτουργούν με επιτυχία όταν είναι σχετικά και έχουν νόημα για τους ανθρώπους. Ο αμοιβαίος σεβασμός – των συμμετεχόντων, του επαγγελματία που παραδίδει το εργαστήριο, του πραγματικού καλλιτέχνη ή του εκπαιδευτή – καθώς και η κοινή εμπειρία παίζουν σημαντικό ρόλο.
- **Κάτι διαφορετικό και πρωτότυπο** – η έκθεση σε νέες ιδέες και έννοιες είναι ιδιαίτερα καθοριστική για την πρόκληση δημιουργικών απαντήσεων. Η χρήση νέων ή διαφορετικών τοποθεσιών, τα συλ μάθησης και η εργασία με νέα άτομα θεωρούνται επίσης χρήσιμες.
- **«Σημαντικός άλλος»** – κάποιος σε ρόλο μέντορα, διαμεσολαβητή, βοηθού ή ηγέτη θεωρείται ότι είναι επωφελής για τη δημιουργικότητα επειδή θα μπορούσε να παρέχει ενθάρρυνση, υποστήριξη και πρότυπο τεχνογνωσίας για τους συμμετέχοντες.
- **Εξερεύνηση ιδεών** – η ελευθερία εξερεύνησης ιδεών και εννοιών πιστεύεται ότι διευκολύνει τη δημιουργικότητα, επειδή, μέσω αυτής της έρευνας, οι άνθρωποι μπορεί να αρχίσουν να εκτιμούν τη δημιουργικότητά τους και τη δράση τους, και επίσης να οικειοποιούνται τις δημιουργικές τους ιδέες.
- **Πρόκληση** – η πτυχή της «πρόκλησης» είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την ανάπτυξη της δημιουργικότητας. Οι προκλήσεις έλαβαν τη μορφή ανάληψης κινδύνων, πνευματικών προκλήσεων, προσωπικών προκλήσεων και επινοητικότητας.
- **Εργασία με άλλους** – η συνεργασία μαζί με άλλους είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη και την εξερεύνηση ιδεών. Διαπιστώθηκε ότι έχει χτίσει την εμπιστοσύνη των ανθρώπων στη δημιουργικότητά τους μέσω της ανταλλαγής ιδεών, ακόμα κι αν αυτές οι ιδέες και συμπεριφορές είναι διαφορετικές.
- **Χρόνος** – αναφέρεται στον χρόνο από την άποψη του να υπάρχει αρκετός χρόνος για την ανάπτυξη δημιουργικών ιδεών, καθώς και να δοθεί χρόνος για προβληματισμό σχετικά με τις ιδέες και να επιτραπεί η μάθηση. Για πολλούς ανθρώπους, π.χ. μετανάστες, χρειάζεται χρόνος για να αποκτήσουν την αίσθηση ότι είναι μέρος της κοινωνίας.
- **Χρησιμοποιώντας τη φαντασία** – η δημιουργία κάτι πρωτότυπου, η παροχή μιας εναλλακτικής λύσης στο αναμενόμενο, το συμβατικό ή τη ρουτίνα είναι απαραίτητη όχι μόνο στη δημιουργική σκέψη αλλά και στην οικοδόμηση νέων κοινωνικών σχέσεων.
- **Επιδίωξη του σκοπού** – αναφέρεται στην εφαρμογή της φαντασίας για την παραγωγή απτών αποτελεσμάτων από σκόπιμους στόχους. Το να μιλάς για κάποιον δημιουργικό σημαίνει να υποδηλώνεις ότι ασχολείται ενεργά με τη δημιουργία ή την παραγωγή κάτι



με σκόπιμο τρόπο – αυτό μπορεί να ισχύει για τη διαδικασία της κοινωνικής ένταξης και τη θέληση να συμπεριληφθεί.

- **Κρίνοντας την αξία** – συνεπάγεται την αξιολόγηση της αξίας ενός αποτελέσματος σε σχέση με το έργο που εκτελείται – για παράδειγμα, είναι αποτελεσματικό, χρήσιμο, ευχάριστο, ικανοποιητικό, έγκυρο ή αξιόπιστο; Τα κριτήρια αξίας θα ποικίλλουν ανάλογα με το εν λόγω πεδίο δραστηριότητας, τις εμπειρίες των ανθρώπων ή το πολιτιστικό τους υπόβαθρο, όπως ο πολιτισμός ή η θρησκεία.

Αφού διαβάσετε την περιγραφή, απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις:

- Ποιο από τα χαρακτηριστικά είναι το πιο σημαντικό για εσάς;
- Παραγγείλτε τα ανάλογα με τη σημασία τους για εσάς προσωπικά.
- Σκεφτείτε μερικές δημιουργικές ιδέες που έχετε χρησιμοποιήσει στο σχολείο, στη δουλειά ή στην προσωπική σας ζωή. Πιστεύετε ότι υπήρξαν ορισμένοι παράγοντες που έπαιξαν ρόλο στην εξέλιξή τους;
- Σκεφτείτε το επίπεδο της δημιουργικότητάς σας και παραδείγματα από τη ζωή σας. Τοποθετήστε παραδείγματα που αναφέρονται στο παρελθόν, το παρόν και το μέλλον σας σε 3 κατηγορίες:

A. Μπλε δημιουργικές ιδέες: εύκολο στην εφαρμογή, προηγούμενες εμπειρίες, χαμηλό ρίσκο, γρήγορες νίκες:

.....
.....

B. Κίτρινες δημιουργικές ιδέες: μελλοντικές ιδέες, όνειρα, προκλήσεις, οραματιστές:

.....
.....

Γ. Κόκκινες δημιουργικές ιδέες: καινοτόμες ιδέες, πιθανές ανακαλύψεις, συναρπαστικές ιδέες, επικίνδυνες στην εφαρμογή:

.....
.....

- Συγκρίνετε τη λίστα με τα μέλη της ομάδας ή άλλους συμμετέχοντες. Μπορείτε να δείτε ομοιότητες ή διαφορές; Συζητήστε μαζί το θέμα.

Μελέτη περίπτωσης 2 Η δημιουργικότητα χτίζει έθνη



Δείτε το βίντεο «Creativity builds nations» από τη διάσημη σειρά TED Talks με παρουσίαση από την Muthoni Drummer Queen. Το βίντεο είναι διαθέσιμο εδώ: https://www.ted.com/talks/muthoni_drummer_queen_creativity_builds_nations/transcript.

Σε μια ελπιδοφόρα ομιλία που ακολουθείται από μια ενδυναμωτική παράσταση, ο μουσικός και συνεργάτης του TED Muthoni Drummer Queen μοιράζεται πώς βιομηχανίες όπως η μουσική, ο κινηματογράφος και η μόδα παρέχουν μια πλατφόρμα για τους Αφρικανούς να μεταδώσουν τα πλούσια και διαφορετικά ταλέντα τους -- και εξηγεί πώς η κοινή εμπειρία της δημιουργικότητας μπορεί αντικαταστήσει τις στάσεις αποκλεισμού και άλλων με αποδοχή και αγάπη για τον εαυτό.

Αφού παρακολουθήσετε το βίντεο, απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις:

- Πώς καταλαβαίνετε τον τίτλο του βίντεο;
- Τι είδους δημιουργικές ενέργειες αναφέρθηκαν στο βίντεο; Δώσε παραδείγματα.
- Τι είδους δημιουργικές ενέργειες χτίζουν τη χώρα καταγωγής ή το έθνος σας; Είναι παρόμοια με αυτά της Κένυας;
- Πώς θα ορίζατε τους όρους: συμπερίληψη, αποκλεισμός και άλλος; Συζητήστε μαζί το θέμα.
- Για περισσότερες ομιλίες TED σχετικά με τη δημιουργικότητα, ελέγξτε :
Α. «Ένας ισχυρός τρόπος για να απελευθερώσετε τη φυσική σας δημιουργικότητα»:
https://www.ted.com/talks/tim_harford_a_powerful_way_to_unleash_your_natural_creativity.
Β. «Η δημιουργική δύναμη της διαίσθησής σας»:
https://www.ted.com/talks/bozoma_saint_john_the_creative_power_of_your_intuition/transcript.

βιβλιογραφικές αναφορές

<https://www.pearson.com/content/dam/one-dot-com/one-dot-com/global/Files/efficacy-and-research/skills-for-today/Creativity-FullReport.pdf>



<https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA-2021-creative-thinking-framework.pdf>

[https://www.academia.edu/23969836/Creative Thinking Tools Techniques and Methods and their Subroutines](https://www.academia.edu/23969836/Creative_Thinking_Tools_Techniques_and_Methods_and_their_Subroutines)

<https://www.nfer.ac.uk/nfer/publications/nes01/nes01.pdf>

<https://hbswk.hbs.edu/item/for-better-ideas-bring-the-right-people-to-the-brainstorm>

https://www.ted.com/talks/muthoni_drummer_queen_creativity_builds_nations/transcript

<https://www.creativityatwork.com/what-is-creativity/>

<https://workshopbank.com/creative-problem-solving>

<https://www.sessionlab.com/blog/creative-thinking/>



Ενότητα 2 – Πολιτισμική νοημοσύνη (P2)

Μαθησιακά αποτελέσματα

Οι σημερινοί χώροι εργασίας είναι πιο πολυπολιτισμικοί από ποτέ, και είναι φυσιολογικό να συνεργάζεσαι με ανθρώπους από πολλά διαφορετικά μέρη και υπόβαθρα. Αυτό άνοιξε πολλές νέες ευκαιρίες – αλλά δημιούργησε και κάποιες προκλήσεις.

Οι πολιτισμικές διαφορές δεν αφορούν μόνο την υπηκοότητα, την εθνικότητα ή τις πεποιθήσεις. Πολλοί από εμάς εργαζόμαστε σε οργανισμούς πολλών γενεών, δίπλα σε νεότερους ή μεγαλύτερους συναδέλφους που έχουν πολιτισμικές αναφορές, υποθέσεις και συμπεριφορές που είναι πολύ διαφορετικές από τις δικές μας. Και πολιτισμικές συγκρούσεις μπορούν ακόμη και να προκύψουν μεταξύ τμημάτων και ομάδων στον ίδιο οργανισμό.

Όλα αυτά σημαίνουν ότι πρέπει να είμαστε καλύτεροι στην κατανόηση και τη λειτουργία σε μια μεγάλη ποικιλία πολιτισμών. Εκεί μπαίνει το Cultural Intelligence, ή επίσης το CQ.

- Αυξημένη συνειδητοποίηση του ρόλου του πολιτισμού στις αλληλεπιδράσεις.
- Τεχνογνωσία για τη βελτίωση της πολιτιστικής νοημοσύνης στον εαυτό και στους άλλους.
- Βελτιωμένη αποτελεσματικότητα συνεργασίας με διαφορετικούς συναδέλφους, πελάτες, προμηθευτές και άλλους ενδιαφερόμενους.
- Περιεκτική νοοτροπία και επεκτατική κοσμοθεωρία.
- Προσωπική ανάπτυξη.
- Βελτιωμένη προσαρμογή και ευεξία.

Έννοιες, δεξιότητες και στάσεις

Τι είναι η νοημοσύνη πολιτισμού;

Η Πολιτισμική Νοημοσύνη αναφέρεται στην ικανότητα να σχετίζεσαι και να εργάζεσαι αποτελεσματικά σε πολιτισμικά διαφορετικές καταστάσεις. Είναι η ικανότητα να ξεπερνάς τα όρια και να ευημερείς σε πολλούς πολιτισμούς. Ξεπερνά τις υπάρχουσες γνώσεις μας για την πολιτιστική ευαισθησία και επίγνωση, επισημαίνοντας ορισμένες δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται για την επιτυχή υλοποίηση των στόχων σας σε πολιτιστικά διαφορετικές καταστάσεις.

Ένα άτομο που διαθέτει πολιτισμική νοημοσύνη δεν γνωρίζει απλώς διαφορετικούς πολιτισμούς – είναι σε θέση να προσαρμόζεται πολιτισμικά και να λειτουργεί αποτελεσματικά και να σχετίζεται με ανθρώπους σε μια ποικιλία πολιτισμικών πλαισίων.



Η πολιτισμική νοημοσύνη συνδέεται με τη συναισθηματική νοημοσύνη, αλλά προχωρά λίγο παραπέρα. Τα άτομα με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη μπορούν να κατανοήσουν τα συναισθήματα, τις επιθυμίες και τις ανάγκες των άλλων. Τα άτομα με υψηλή πολιτισμική νοημοσύνη είναι συντονισμένα με τις αξίες, τις πεποιθήσεις και τα στυλ επικοινωνίας ανθρώπων από διαφορετικούς πολιτισμούς. Χρησιμοποιούν αυτή τη γνώση για να τους βοηθήσουν να σχετίζονται με τους άλλους με ενσυναίσθηση και κατανόηση.

Οφέλη της Πολιτισμικής Νοημοσύνης

Η πολιτισμική νοημοσύνη προσφέρει μια σειρά από οφέλη, όπως:

- Δημιουργία παραγωγικών σχέσεων που βασίζονται στο να δίνουν σημασία στις διαφορές των ανθρώπων
- Αποτελεσματική επικοινωνία σε διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα
- Καθιέρωση κοινού εδάφους
- Μεγιστοποίηση της ομαδικής εργασίας σε ομάδες όπου οι άνθρωποι ενεργούν και σκέφτονται διαφορετικά
- Οι διαφορές μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση των διαδικασιών καινοτομίας και την αξιολόγηση της διαπολιτισμικής επικοινωνίας
- Μεγιστοποίηση της επένδυσης εταιρικής επωνυμίας
- Παροχή εργαλείων για τη βελτίωση της επιτυχίας των πωλήσεων, της απόδοσης των ανθρώπων και της εικόνας της επωνυμίας
- Ενθάρρυνση των ανθρώπων να είναι όσο το δυνατόν καλύτεροι
- Παροχή πληροφοριών για την καλύτερη κατανόηση διεθνών συναδέλφων και πελατών

Δραστηριότητες και Μελέτες περίπτωσης

Μελέτη Περίπτωσης 1: Αντίσταση στην Αλλαγή

Ο Βίκτορ είναι επικεφαλής ενός τμήματος σε μια κρατική υπηρεσία. Βρίσκεται στη διευθυντική του θέση για 15 χρόνια και έχει προχωρήσει μέχρι τη σημερινή του θέση. Σε όλη του την καριέρα, είδε πολλούς να φεύγουν και να εντάσσονται στο τμήμα. Έχει μείνει γιατί του αρέσει η δημόσια υπηρεσία και δουλεύει με γνώριμα πρόσωπα στο πρακτορείο. Γνωρίζει επίσης ότι φέρνει στο τραπέζι τις πολυετείς εμπειρίες του σε μια



δημόσια υπηρεσία όταν λύνει προβλήματα. Η προσωπικότητά του ταιριάζει στο εργασιακό περιβάλλον μιας κρατικής υπηρεσίας. Του αρέσει να εργάζεται με την εξοικείωση των κανόνων και των διαδικασιών.

Ο Βίκτορ είναι περήφανος για την υπηρεσία του, αλλά ανυπομονεί πραγματικά για τη συνταξιοδότησή του, η οποία, για τον ίδιο, δεν θα έρθει αρκετά σύντομα. Τα τελευταία χρόνια, έχουν συμβεί πολλές αλλαγές σε επίπεδο τμήματος που αλλάζει επίσης πολλές από τις γνωστές διαδικασίες, κανόνες και κανόνες που είχε συνηθίσει ο Βίκτορ κατά τη διάρκεια των 25 ετών του στο τμήμα. Μερικές από αυτές τις αλλαγές περιλαμβάνουν την πρόσληψη νεότερου προσωπικού, την αναδιοργάνωση των εργασιακών ευθυνών, τα σχέδια απόδοσης για την αύξηση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων του προσωπικού σε νέους τομείς και πρόσφατες απολύσεις για να βοηθήσει στην εξισορρόπηση του προϋπολογισμού.

Ως μέρος της προσπάθειάς του να αφήσει το στίγμα του στο τμήμα και να φέρει σε προηγούμενες εμπειρίες που πιστεύει ότι μπορεί να έχουν αξία, ο Βίκτορ πρότεινε πολλές ιδέες για το τμήμα σε μια συνάντηση του προσωπικού. Το προσωπικό του - το οποίο, τα τελευταία χρόνια, έχει γίνει ολοένα και πιο διαφοροποιημένο σε δημογραφικά και πολιτισμικά υπόβαθρα - προτείνει βελτιώσεις και αλλαγές στις ιδέες του. Δεν είναι τόσο σίγουροι ότι οι αλλαγές του είναι οι πιο κατάλληλες δεδομένων των συνολικών στρατηγικών κατευθύνσεων του τμήματος. Επιπλέον, δεν είναι σίγουροι πώς μπορούν να εφαρμόσουν στρατηγικές όταν οι ιδέες απαιτούν ξεπερασμένους πόρους και τεχνολογία. Μερικά από τα νεότερα μέλη του προσωπικού είναι πιο φωνητικά και αναφέρουν πρόσφατες τάσεις και πρακτικές στη στρατηγική σκέψη που θα μπορούσαν να είναι πιο ωφέλιμες για την επίτευξη των στόχων του τμήματος.

Ο Βίκτορ βλέπει αυτές τις προτάσεις ως επιθέσεις που στρέφονται εναντίον του και ως αντίσταση από την πλευρά του προσωπικού. Νιώθει ότι κάθε φορά που κάνει μια πρόταση, του πετάει ένα curveball από ένα από τα νεότερα μέλη του προσωπικού. Γιατί του συμβαίνει αυτό τώρα; Ξέρει ότι πρέπει να το διαχειριστεί αυτό. Δεν μπορεί να αφήσει αυτό το είδος δυναμικής να συνεχιστεί για επιπλέον πέντε χρόνια — ή θα μπορούσε;

- 1. Ποιες πολιτισμικές παραδοχές τροφοδοτούν την προοπτική του Victor ως ηγέτη μιας κρατικής υπηρεσίας;*
- 2. Από πού προέρχεται το κίνητρο του Victor να ηγηθεί;*
- 3. Πώς θα περιγράφατε την αυτοαντίληψη του Βίκτορ και την επιρροή της στην ηγεσία του;*

Αντανάκλαση

Ο Victor έχει πολλές πολιτισμικές παραδοχές που μπορούν να αναλυθούν σε διαφορετικά πολιτισμικά επίπεδα: ατομική, ομαδική, οργανωτική και εθνική κουλτούρα. Οι υποθέσεις



και οι πεποιθήσεις του μπορεί να περιλαμβάνουν οποιοδήποτε από τα ακόλουθα: η σκληρή δουλειά θα σας οδηγήσει στην κορυφή, όλοι πρέπει να υπακούουν σε κανόνες και διαδικασίες και πρέπει να έχετε εμπειρία για να γνωρίζετε τι κάνετε σε μια δουλειά. Αυτός μπορεί να είναι ο λόγος που αισθάνεται επίθεση όταν οι νεότεροι υπάλληλοί του κάνουν προτάσεις. Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι ο Victor μπορεί να είχε μεγαλώσει σε μια ομοιογενή κουλτούρα που δεν του επέτρεπε να αλληλεπιδρά με άλλους που δεν μοιράζονταν τις ίδιες πολιτιστικές αξίες και πεποιθήσεις του. Ο Βίκτορ μπορεί να επωφεληθεί μαθαίνοντας για την αυτοεκτίμησή του και πώς οι αξίες του συμβάλλουν στη διαχείρισή του. Με αυτόν τον τρόπο, ο Victor βοηθά την ομάδα του να τον καταλάβει περισσότερο.

Μοντέλο CI σε δράση

- **Απόκτηση:** Ο Victor έχει πολλές γνώσεις σχετικά με την εργασία σε οργανισμούς του δημόσιου τομέα. Η θητεία του σε κρατική υπηρεσία τον κάνει πολύ εξοικειωμένο με αυτό το είδος πολιτισμού. Αλλά δεν έχει γνώση για ό,τι του είναι άγνωστο, ιδιαίτερα για ζητήματα γενεών. Ξέρει ποιοι τομείς της δουλειάς του τον απογοητεύουν. Τώρα, χρειάζεται να αποκτήσει πληροφορίες που τον βοηθούν να καταλάβει γιατί τον απογοητεύει. Για να βελτιώσει την πολιτισμική του νοημοσύνη, ο Βίκτορ θα πρέπει να αναπτύξει ένα σχέδιο που θα τον βοηθά να εξοικειωθεί περισσότερο με τις διαφορετικές κουλτούρες στην ομάδα εργασίας του.

- **Δημιουργία:** Για να οικοδομήσει τις γνώσεις του σε πολιτισμούς, ο Victor μπορεί να αναπτύξει στρατηγικές που τον βοηθούν να συνδέσει την τρέχουσα πολιτισμική του γνώση με τη νέα γνώση που θέλει να αποκτήσει. Για παράδειγμα, προσδιορίζει ότι τα χαρακτηριστικά μιας νεότερης γενιάς είναι καινούργια για αυτόν. Μπορεί να καταρτίσει ένα σχέδιο όπου παρακολουθεί την επικοινωνία του με το προσωπικό για να μετρήσει αν καταλαβαίνει πραγματικά τι συμβαίνει. Είναι σημαντικό εδώ όταν οικοδομεί νέες γνώσεις, να έχει επίγνωση των δεξιοτήτων που έχει και τι του λείπει όταν δουλεύει με μια νεότερη γενιά.

- **Σκεφτείτε:** Η αυτό-αποτελεσματικότητα του Βίκτορ είναι ένα ζήτημα σε αυτήν την πολιτισμική κατάσταση. Του απομένουν λίγα χρόνια πριν τη σύνταξη και σκέφτεται να τα παρατήσει. Πρέπει να κάνει μια αλλαγή, αλλάζοντας τη στάση του από μια στάση απογοήτευσης σε μια θετική προοπτική. Μπορεί να το κάνει αυτό οπτικοποιώντας τα θετικά τελικά αποτελέσματα και υπενθυμίζοντάς του ότι μπορεί και πρέπει να συνεχίσει να προσπαθεί. Πρέπει να βάλει σε εφαρμογή ένα σχέδιο όπου θα μπορεί να παρακολουθεί τα εσωτερικά του κίνητρα για το θέμα.

- **Πράξη:** Φαίνεται σε αυτή την κατάσταση ότι η αλλαγή θα είναι δύσκολη για τον Βίκτορ επειδή έχει μπει στο δρόμο του. Ο Victor μπορεί να λάβει καθοδήγηση και εκπαίδευση να σκεφτεί την αλλαγή και τον αντίκτυπό της στην κατάστασή του, ρωτώντας τον εαυτό του: Τι αλλάζει, τι θα είναι διαφορετικό λόγω της αλλαγής και Τι θα χάσει;



Χρησιμοποιώντας αυτές τις τρεις ερωτήσεις θα μάθει να εντοπίζει την αλλαγή και τις συμπεριφορές που πρέπει να αλλάξουν, τα πιθανά αποτελέσματα της αλλαγής και ποιες πεποιθήσεις και αξίες θα χρειαστεί να απορρίψει στη διαδικασία. Προσδιορίζοντας συγκεκριμένες περιοχές αλλαγής, ο Victor μπορεί να μεταβεί καλύτερα.

Μελέτη περίπτωσης 2: Νέοι, με αυτοπεποίθηση και κινούνται πολύ γρήγορα

Η Τζούλια, η οποία είναι 26 ετών, αποφοίτησε πρόσφατα από το Πανεπιστήμιο του Σικάγο με το μεταπτυχιακό της στην κοινωνική εργασία. Είναι μια νεαρή γυναίκα με αυτοπεποίθηση που έχει συνηθίσει να παίρνει γρήγορες αποφάσεις και εκτιμά πολύ την ανεξαρτησία της. Αποφοίτησε από την κορυφή της τάξης της και, καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών της, ήταν γνωστή από τους συνομηλίκους και τους καθηγητές της ως «προσώπου» για την επίλυση συγκρούσεων και την εύρεση στρατηγικών, καινοτόμων προσεγγίσεων στην κοινωνική εργασία. Έχει μεγάλο κίνητρο και πάθος για θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης και κοινωνικής αλλαγής, ιδιαίτερα εκείνων που αφορούν τη φτώχεια και τη στέγαση.

Έχει υψηλές προσδοκίες στην καριέρα της ως κοινωνική λειτουργός και έχει βρει δουλειά σε έναν τοπικό μη κερδοσκοπικό οργανισμό που παρέχει μεταβατική στέγαση σε άτομα που είναι άστεγα. Το αφεντικό της, η Τζόαν, την εκτιμά ιδιαίτερα, αλλά τώρα, στον δεύτερο μήνα της δουλειάς της, η Τζούλια ενοχλείται όλο και περισσότερο από τη συνεχή μικροδιαχείριση του αφεντικού της και την αμφισβήτηση των αποφάσεών της. «Ελάτε κοντά μου πριν πάρετε μια σημαντική απόφαση. Δεν θέλω να κινείσαι τόσο γρήγορα μόνη σου», λέει η Joanne.

Η Τζούλια ρωτά: «Έχω κάνει λάθη μέχρι τώρα;» «Όχι», απαντά η Τζόαν, «αλλά νιώθω ότι πρέπει να επικοινωνήσετε μαζί μου πριν προχωρήσετε σε κάποια έργα. Είσαι εδώ μόνο δύο μήνες και υπάρχουν πολλά πράγματα που πρέπει ακόμα να μάθεις».

«Λοιπόν, πες μου τι είναι. Ανυπομονώ να μάθω τα πάντα για να μπορώ να κάνω τη δουλειά μου καλύτερα», απαντά η Τζούλια.

«Δεν νομίζω ότι είσαι έτοιμη ακόμα. Υπάρχουν πολλά να μάθετε για αυτή τη δουλειά. Πιστέψτε με, ήμουν κι εγώ σαν εσάς, όταν ήμουν νεότερη, αλλά με τα χρόνια έμαθα ότι χρειάζεται χρόνος και υπομονή για να κάνετε αυτή τη δουλειά. Η γρήγορη εργασία σε αυτόν τον τομέα μπορεί να σε εξαντλήσει συναισθηματικά. Δεν έχουμε την πολυτέλεια να κάνουμε λάθη όταν κάνουμε αυτή τη δουλειά».

Η Τζούλια δεν μπορεί να πιστέψει αυτό που ακούει. Εδώ είναι, πρόθυμη και με κίνητρο να αναλάβει περισσότερη δουλειά, και η Joanne λέει ότι είναι πολύ συντριπτική. Σκέφτεται, «Τι είδους εργασιακό περιβάλλον είναι αυτό που δεν με αφήνει να χρησιμοποιήσω δεξιότητες και γνώσεις;»



Αυτή την εβδομάδα, η Τζούλια είναι έξαλλη. Εργάστηκε σε μια παρουσίαση διαφανειών για έναν σημαντικό δωρητή και ετοίμασε μια έκθεση σχετικά με την πρόοδο των πελατών του οργανισμού, για την οποία η Joanne την επαίνεσε. Ωστόσο, της είπαν ωμά ότι δεν μπορούσε να συμμετάσχει στη συνάντηση δωρητών. «Αυτό είναι γελοίο», σκέφτεται η Τζούλια. "Προχωράω. Θα μείνω εδώ μέχρι να πάρω κάτι καλύτερο, αλλά σίγουρα θα αρχίσω να κοιτάζω γύρω μου».

1. Ποιες πεποιθήσεις και αξίες «ριζώνουν» τη Joanne και την Julia στις αντιλήψεις τους για τον εαυτό τους;

2. Τι προτάσεις έχετε για τη Joanne και την Julia όταν συνεργάζεστε με ένα άτομο άλλης γενιάς;

3. Πώς θα προτείνατε η Joanne και η Julia να χρησιμοποιήσουν τις αρχές της πολιτισμικής νοημοσύνης για να επιλύσουν αυτήν τη διαπολιτισμική κατάσταση;

Αντανάκλαση

Η Τζούλια πιστεύει ότι μαθαίνει γρήγορα και έχει υψηλό επίπεδο αυτοπεποίθησης. Θέλει να ανέβει γρήγορα τη σκάλα, αλλά αισθάνεται ότι η Joanne, η μάντζερ της, δημιουργεί εμπόδια. Η Joanne δεν αισθάνεται έτσι και πιστεύει ότι ξέρει καλύτερα, δεδομένων των εμπειριών της στον κλάδο. Τόσο η Joanne όσο και η Julia έχουν πεποιθήσεις για το ποιοι είναι και τι είναι ικανοί να κάνουν. Επιπλέον, και οι δύο κάνουν υποθέσεις ο ένας για τον άλλον, κάτι που οδηγεί στη συμπεριφορά τους. Θα ήταν χρήσιμο και για τα δύο άτομα να διεξάγουν μια άσκηση που θα διερευνά τις συμπεριφορές τους, τις σκέψεις που συνοδεύουν τις συμπεριφορές και τα συναισθήματα που νιώθουν.

Μοντέλο CI σε δράση

● **Απόκτηση:** Η Joanne βρίσκεται σε επίσημη ηγετική θέση σε αυτήν τη μελέτη περίπτωσης. Ως ηγέτης που θέλει να είναι πολιτισμικά ευφυής, η Joanne θα προσπαθήσει να καταλάβει ποιες εμπειρίες είχε στο παρελθόν που συμβάλλουν στη σκέψη της για άτομα όπως η Julia. Πρέπει να κάνει τη σύνδεση μεταξύ αυτών των πληροφοριών και των νέων πληροφοριών σχετικά με το τι θέλει να βιώσει σχετικά με την κουλτούρα των γενεών. Θα ήταν χρήσιμο για την Joanne να σκεφτεί πώς νιώθει και τι μπορεί να υποψιαστεί ότι η Τζούλια ένιωθε στις αλληλεπιδράσεις τους. Η αναγνώριση συναισθημάτων μπορεί να χρησιμεύσει ως μια εξαιρετική πηγή ανατροφοδότησης για να βοηθήσει την Τζοάννα να κατανοήσει την πλήρη εικόνα της κατάστασης.

● **Κατασκευή:** Για να βελτιώσει την πολιτισμική της νοημοσύνη, η Joanne μπορεί να αναζητήσει έναν μέντορα που έχει συνεργαστεί με άτομα όπως η Julia. Στην εργασία του CI, είναι σημαντικό να μπορείτε να μιλάτε για πολιτισμικές καταστάσεις, ιδιαίτερα τα



σχέδια και τους στόχους σας που σχετίζονται με τη συνεργασία με διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες. Σε αυτήν την περίπτωση, ένας μέντορας μπορεί να βοηθήσει την Joanne να εντοπίσει τα κομμάτια της κουλτούρας που μπορεί να μην έχει, όπως οι υψηλές προσδοκίες της Julia από τον εαυτό της, η ικανότητά της να κάνει τα πράγματα σε ένα άτυπο περιβάλλον εργασίας και η προτίμηση του τρόπου εργασίας της.

● **Σκεφτείτε:** Η Joanne, σε αυτή τη μελέτη περίπτωσης, πιστεύει ότι η Julia είναι πολύ ικανή να πραγματοποιήσει έργα και εργασίες. Ωστόσο, μπορεί να κάνει περισσότερα για να βοηθήσει στην οικοδόμηση της αυτο-αποτελεσματικότητας της, καθώς και της Τζούλιας, βελτιώνοντας έτσι την πολιτισμική τους νοημοσύνη. Είναι πιο αποτελεσματικό εάν η Joanne προγραμματίζει εβδομαδιαίες συνεδρίες αξιολόγησης και προόδου με τη Julia. Σε αυτή τη συνεδρία, η Joanne μπορεί να βοηθήσει τη Julia να κατανοήσει συγκεκριμένα αποτελέσματα και προσδοκίες, καθώς και να εκμεταλλευτεί την ευκαιρία για να την καθοδηγήσει. Η ανάπτυξη της πολιτισμικής της νοημοσύνης θα σήμαινε ότι η Joanne έρχεται σε αυτές τις συναντήσεις προετοιμασμένη να παράσχει το σωστό είδος ανατροφοδότησης και να αναγνωρίσει πότε πρέπει να παρέχει αυτήν την ανατροφοδότηση.

● **Πράξε:** Η Joanne είναι σε θέση να υποδείξει γρήγορα ποια είναι τα τυφλά σημεία της Julia στις αλληλεπιδράσεις τους. Βλέπει όμως η Τζοάν τα δικά της τυφλά σημεία; Σε αυτό το στοιχείο του CI, η Joanne μπορεί και πρέπει να αξιολογήσει τη δική της συμπεριφορά, συμπεριλαμβανομένου του τι μπορεί να μην δει επειδή είναι πολύ εστιασμένη στο αν η Julia θα κάνει λάθος. Η ικανότητά της να προσαρμόζεται βασίζεται στην αναγνώρισή της για το τι την κάνει να νιώθει άβολα όταν η Τζούλια αποδίδει καλά. Έχει κάποια πεποίθηση ή στάση σχετικά με το πώς μπορεί να ολοκληρωθεί η εργασία; Ή ποιος μπορεί να κάνει τη δουλειά;

Μελέτη περίπτωσης 3: Δημιουργία πολυπολιτισμικής ομάδας—Αξίζει τον κόπο;

Η Κάλια εργάζεται σε μια μεγάλη επιχείρηση, διευθύνοντας μια διαφορετική ομάδα οκτώ ατόμων. Δύο από τους υπαλλήλους της είναι στα 20, δύο στα 30, τρεις στα 40 και ένας στα 50. Τέσσερα μέλη της ομάδας της είναι Καυκάσιοι και τα άλλα τέσσερα είναι Ισπανόφωνοι, Αφροαμερικανοί, Ασιάτες και Αφρικανοί. Οι νεότεροι υπάλληλοί της είναι αρκετά νέοι, αφού είναι εκεί για λιγότερο από δύο χρόνια. Τα περισσότερα από τα μέλη της ομάδας της έχουν εργαστεί με τον οργανισμό για 5 έως 10 χρόνια και το ανώτερο προσωπικό της βρίσκεται εκεί για 25 χρόνια, 10 χρόνια περισσότερο από ό,τι η Κάλια στην ηγετική της θέση.

Γενικά, τα μέλη της ομάδας είναι εγκάρδια μεταξύ τους στην επιφάνεια, αλλά η Κάλια γνωρίζει ότι υπάρχουν εντάσεις μεταξύ ορισμένων από το προσωπικό που έχουν αντίκτυπο στην επιτυχία και την παραγωγικότητα της ομάδας. Γνωρίζει ότι ένας από τους



νεότερους υπαλλήλους, ο Robert, είναι συχνά απογοητευμένος που η Ισπανόφωνη συνάδελφός του, Ana, αναβάλλει την εξουσία και τη λήψη αποφάσεων σε άλλα μέλη της ομάδας. Σε συνομιλίες μαζί του, ανακαλύπτει ότι ο νεότερος υπάλληλος πιστεύει ότι η Άνα πρέπει να εκφράζει τις απόψεις της πιο συχνά. Η απογοήτευση του Robert προκύπτει από τις πεποιθήσεις του ότι όλοι στην ομάδα πρέπει να μπορούν να συνεισφέρουν σε μια κοινή, δημοκρατική διαδικασία. Νιώθει ότι όταν η Άνα αναβάλλει τη λήψη της απόφασής της σε άλλους, δεν είναι υπόλογη ως μέλος της ομάδας.

Η Μάργκαρετ, ένα ανώτερο μέλος της ομάδας, έχει καταλάβει τα σχόλια του Ρόμπερτ και νιώθει ότι δεν σέβεται το στυλ εργασίας της Άνα. Του ανέφερε ότι θα μπορούσε να είναι ένα «πολιτισμικό πράγμα» και ότι θα πρέπει να μάθει να προσαρμόζει τη συμπεριφορά και τον τρόπο εργασίας του για να ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες της. Σε απάντηση, ο Ρόμπερτ μουρμουρίζει: «Ό,τι κι αν είναι. Δεν ξέρεις τίποτα για εμάς». Τέτοιες απαντήσεις οδήγησαν τη Μάργκαρετ να πιστέψει ότι δεν σέβεται τις γνώσεις και τη θητεία της στον οργανισμό.

Ειλικρινά, η Κάλια έχει βαρεθεί να διαχειρίζεται την προσωπικότητα των ανθρώπων. Πιστεύει ότι οι άνθρωποι πρέπει απλώς να μάθουν να προσαρμόζονται ο ένας στον τρόπο εργασίας του άλλου. Παρόλο που το πιστεύει αυτό, πιστεύει επίσης ότι ένας καλός ηγέτης πρέπει να ενώσει την ομάδα, ανεξάρτητα από τις διαφορές και τον τρόπο εργασίας τους. Φέτος, έχει θέσει ως στόχο της, αλλά και της ομάδας, να επιλύσει αυτά τα διαπολιτισμικά ζητήματα. Δεδομένων όμως των προηγούμενων προσπαθειών της, δεν έχει μεγάλες ελπίδες για επιτυχή έκβαση. Την τελευταία φορά που προσπάθησε να επιλύσει ζητήματα διαπολιτισμικής ομάδας, ένιωθε σαν μια πλήρης αποτυχία. Ανησυχεί για τις απαντήσεις των εργαζομένων σε αυτή την επόμενη προσπάθεια. Μάλιστα, κάθε φορά που σκέφτεται εκείνη τη συνάντηση, πτοείται. Απλώς δεν είχε τα σετ δεξιοτήτων για να διευκολύνει τη συζήτηση στην τελευταία τους συνάντηση. Αναρωτιέται αν αυτή η επόμενη προσπάθεια θα προοδεύσει την ομάδα της με οποιονδήποτε τρόπο ή αν θα είναι απλώς άλλη μια αποτυχία.

- 1. Πώς περιγράφετε την αυτό-αποτελεσματικότητα της Κάλια;*
- 2. Πώς επηρεάζει η αυτό-αποτελεσματικότητα της Κάλια την ηγεσία της;*
- 3. Ποιες στρατηγικές προτείνετε στην Κάλια για να τη βοηθήσετε να βελτιώσει την πολιτισμική της νοημοσύνη;*
- 4. Τι προτάσεις έχετε για την Κάλια να οδηγήσει το προσωπικό της σε μια πολιτισμικά ευφυή ομάδα;*

Αντανάκλαση

Η Κάλια συνεργάζεται με μια πολυπολιτισμική ομάδα και κάθε μέλος έχει τις δικές του ατομικές διαφορές. Σε μια κατάσταση όπως αυτή, θα ήταν χρήσιμο για την Κάλια να



διερευνήσει τα κίνητρά της και την αυτο-αποτελεσματικότητά της για τη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων και την επίλυση διαπολιτισμικών συγκρούσεων. Η αυτο-αποτελεσματικότητά της μπορεί και έχει αντίκτυπο στην ηγεσία της. Εάν οι υπάλληλοί της δουν ότι δεν έχει αυτοπεποίθηση ή δεν είναι σε θέση να επιλύσει συγκρούσεις, μπορεί να αγνοήσουν τη θέση που έχει ως ηγέτης. Επειδή φαίνεται σαν να είναι συγκλονισμένη, θα της ήταν χρήσιμο να αναλύσει τον στόχο της να δημιουργήσει μια πολιτισμικά ευφυή ομάδα σε διαχειρίσιμους, μικρούς στόχους. Μπορεί επίσης να βοηθήσει τους άλλους να αναγνωρίσουν τα βασικά των πολιτισμικών διαφορών στο χώρο εργασίας και τους θετικούς τρόπους με τους οποίους οι διαφορές μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να πυροδοτήσουν την εργασία τους.

Μοντέλο CI σε δράση

- **Αποκτήστε:** Ως ηγέτης, είναι σημαντικό για την Κάλια να κατανοήσει τους τύπους ατομικής και ομαδικής κουλτούρας που υπάρχουν στο χώρο εργασίας της. Η απογοήτευσή της για την ομάδα της είναι αποτέλεσμα του ότι δεν ξέρει τι να κάνει με βάση την περιορισμένη οπτική της για τον πολιτισμό. Η διεύρυνση της άποψής της για να κατανοήσει τις αξιακές διαστάσεις του πολιτισμού, όπως η γλώσσα, η εξουσία, η εξουσία και το φύλο, μπορεί να τη βοηθήσει να κατανοήσει περισσότερο την κατάσταση. Καθώς η Κάλια μαθαίνει αυτές τις νέες πληροφορίες, μπορεί να αξιολογήσει την πρόοδό της εντοπίζοντας σημεία στις αλληλεπιδράσεις της όπου εμφανίζονται οι διαστάσεις της αξίας και εάν έχει αξιολογήσει με ακρίβεια την κατάσταση. Η κατανόηση των στοιχείων για τον πολιτισμό θα τη βοηθήσει να κατανοήσει την πολιτισμική δυναμική που παίζει.
- **Κατασκευή:** Η επίλυση πολιτισμικών συγκρούσεων μπορεί να είναι συντριπτική, ειδικά για κάποιον, όπως η Κάλια, που θέλει να την αποφύγει. Σε αυτήν την περίπτωση, η Καλία θα χρειαστεί να βοηθήσει στην επίλυση της σύγκρουσης μεταξύ των μελών της ομάδας. Μπορεί να το κάνει αυτό με δύο τρόπους: πρώτον, βοηθώντας τα μέλη της ομάδας να κατανοήσουν το ατομικό στυλ εργασίας τους και σε αυτήν την περίπτωση, παραμερίζοντας τα μέλη που έχουν τις περισσότερες συγκρούσεις για συζητήσεις. Δεύτερον, μπορεί να τους βοηθήσει να κατανοήσουν πώς οι μεμονωμένες κουλτούρες συμβάλλουν σε μια ομαδική κουλτούρα, περιγράφοντας τον τύπο της ομάδας που θέλει να οικοδομήσει. Μπορεί να μεσολαβήσει μόνη της στη σύγκρουση ή να φέρει έναν εξωτερικό διαμεσολαβητή.
- **Σκεφτείτε:** Το άγχος και το στρες που προκαλείται από τον εαυτό της είναι εμπόδιο στην επιτυχία της ως ηγέτης. Πιστεύει ότι δεν έχει τα σετ δεξιοτήτων για να διευκολύνει τις μελλοντικές συναντήσεις και οι σκέψεις της επικεντρώνονται σε αυτό το σημείο. Δεν μπορεί να αποφύγει την κατάσταση. Έτσι, θα ήταν χρήσιμο για την Κάλια να δημιουργήσει μικρότερα βήματα δράσης για την ομάδα της και τον εαυτό της για να



πετύχει τον μεγαλύτερο στόχο. Θα πρέπει να παραμείνει ήρεμη και συγκεντρωμένη στο έργο.

- **Πράξη:** Το εσωτερικό κίνητρο της Κάλια θα είναι μια τεράστια βοήθεια για τη διαχείριση της κατάστασης. Γνωρίζει ότι δεν έχει τα σετ δεξιοτήτων για να διευκολύνει την επόμενη συνάντηση, αλλά μπορεί να βρει τρόπους να αναπτύξει τις δεξιότητές της ή μπορεί να φέρει ένα εξωτερικό άτομο για να τη βοηθήσει να μεσολαβήσει. Εάν επιλέξει να διευκολύνει τη συνάντηση μόνη της, θα πρέπει να σκεφτεί και να εντοπίσει τα σετ δεξιοτήτων που θα χρειαζόταν. Μπορεί να το κάνει προσδιορίζοντας πρώτα τις σκέψεις που έχει που σχετίζονται με την κατάσταση και τη συμπεριφορά που συνοδεύουν τις σκέψεις. Κάνοντας αυτό, μπορεί να ανακαλύψει ότι έχει τις δεξιότητες να διευκολύνει αλλά χρειάζεται περισσότερη αυτοπεποίθηση.

βιβλιογραφικές αναφορές

<https://commonpurpose.org/knowledge-hub/what-is-cultural-intelligence/>

<https://www.randstad.com/workforce-insights/talent-management/importance-cultural-intelligence-within-a-global-organization/>

<https://www.learnlight.com/en/articles/cultural-intelligence-skills-the-key-to-your-organizations-success/>

https://www.google.com.cy/search?q=case+study+of+cultural+intelligence&ei=LYdvYtCSN-6DhbIP1feDkAc&oq=case++cultural+intelligence&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAEYADIGCAAQBxAeOggIABAIEAcQHjoICAAQBxAFEB5KBAhBGABKBAhGGABQAFi4DWDDeHGgAcAF4AIABf4gBtQWSAQMxLjWYACgAQHAAQE&sclient=gws-wiz

<https://hbr.org/2004/10/cultural-intelligence>



Ενότητα 3 – Επικοινωνία μεταξύ πολιτισμών (P3)

Μαθησιακά αποτελέσματα

Οι παρακάτω στρατηγικές μπορούν να είναι αποτελεσματικές κατά την επικοινωνία μεταξύ πολιτισμών.

- **Γνωρίστε τον εαυτό σας :** Κατανοήστε γιατί επιδιώκετε αυτό το θέμα προκαταλήψεις, υποθέσεις, στάσεις, συμπάθειες και αντιπάθειες.
- **Μάθετε για διαφορετικούς πολιτισμούς και αξίες**
- **Χρησιμοποιήστε κοινή γλώσσα :** Αποφύγετε την αργκό και την ορολογία. Χρησιμοποιήστε καθημερινό λεξιλόγιο.
- **Πάρτε το χρόνο σας :** Μην βιάζεστε να βγάλετε συμπεράσματα. Επιτρέψτε σε κάποιον να τελειώσει, να χαλαρώσει και να είναι ευέλικτος.
- **Λάβετε υπόψη το φυσικό και ανθρώπινο περιβάλλον :** Αυτό περιλαμβάνει το φυσικό περιβάλλον και το πλαίσιο, τα έθιμα, τις προηγούμενες πρακτικές και το χρονοδιάγραμμα.
- **Βελτιώστε τις δεξιότητες επικοινωνίας :** Ακούστε και να είστε προσεκτικοί. Επικεντρωθείτε σε ρητά σήματα και να είστε ευαίσθητοι σε σιωπηρές ενδείξεις. Να είστε ενήμεροι για μη λεκτικές ενδείξεις και επικοινωνία. Θέστε κοινούς στόχους.
- **Ενθαρρύνετε την ανατροφοδότηση. Επιτρέψτε τη διόρθωση και την προσαρμογή του μηνύματος :** Δημιουργήστε ένα άνετο περιβάλλον. Κάντε ερωτήσεις και ακούστε με προσήλωση τις απαντήσεις.
- **Αναπτύξτε ενσυναίσθηση :** Κατανοήστε και εκτιμήστε την κοσμοθεωρία των άλλων. Να συμπεριφέρεστε στους άλλους όπως θέλετε να σας φέρονται.

Έννοιες, δεξιότητες και στάσεις

Πόσες από τις επικοινωνιακές σας συνήθειες αλλάζουν όταν περνάτε σύνορα; Πώς επικοινωνούν οι διαφορετικοί πολιτισμοί; Είτε ταξιδεύετε για προσωπικούς είτε για επαγγελματικούς λόγους, συμβαίνει μια αλλαγή όταν αλλάζουν οι ρυθμίσεις και συχνά μας ακινητοποιεί. Ο πολιτισμός ρέει και προσδεδεί μέσα από γάμους, αγορές, κίνηση και χρόνο . Πώς μπορούμε να επικοινωνήσουμε μέσα σε εξελισσόμενους πολιτισμούς και πώς μπορούμε να είμαστε σίγουροι ότι έχουμε γίνει κατανοητοί;

Όσο πιο γρήγορα μια ομάδα συνειδητοποιήσει πώς η κουλτούρα επηρεάζει τη δουλειά της, τόσο πιο γρήγορα μπορεί να αρχίσει να μετατρέπει τις διαφορές της σε ευκαιρίες. Ο



πολιτισμός επηρεάζει βαθιά τον τρόπο με τον οποίο βλέπουμε τον κόσμο και υπό την καθοδήγηση ενός δημιουργικού ηγέτη μπορεί να διοχετευθεί με επιτυχία σε ένα επιτυχημένο πολύπλευρο εγχείρημα. Εξετάστε τα σημεία δράσης που έχουν ήδη επισημανθεί σε αυτό το άρθρο ως ένα όραμα για πιθανές αυξήσεις ταχύτητας.

Ο Meyer προτείνει να υιοθετήσετε ένα στυλ ηγεσίας εμπνευσμένο από την κινεζική κουλτούρα, το οποίο συνδυάζει ευελιξία και αντιδραστικότητα. Σημειώστε πώς οι πιο παραγωγικές συναντήσεις γεννιούνται από απρόβλεπτες συζητήσεις. Μείνετε ευκίνητοι και διαμορφώστε το στυλ σας όπως απαιτεί η κατάσταση, διατηρώντας την ισορροπία βραχυπρόθεσμου και μακροπρόθεσμου προγραμματισμού. Για τον σημερινό δημιουργικό ηγέτη, η αντιδραστικότητα είναι το κλειδί, επομένως θεωρήστε όλα τα σχέδια ευέλικτα και επιτρέψτε σε αυτό να βελτιώσει τα σύνολα δεξιοτήτων, τις σχέσεις σας και τη διαμόρφωση ιδεών.

Είναι ζωτικής σημασίας να κατανοήσουμε ποιες ενέργειες και πεποιθήσεις είναι μοναδικές για το άτομο και εκείνες που είναι πολιτισμικά ριζωμένες. Ο πολιτισμός ζει βαθιά μέσα σε όλους μας, και ωστόσο δεν είναι ποτέ ο μόνος τρόπος για να κατανοήσουμε τους στόχους, τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις ενός ατόμου. Ξεκινήστε τις σχέσεις σας καταλαβαίνοντας το άτομο μέσα στην κουλτούρα και το περιβάλλον, και είστε στο δρόμο για την επικοινωνία μεταξύ των πολιτισμών.

Εάν η επικοινωνία από άτομο σε άτομο μπορεί να είναι τόσο δύσκολη, τότε είναι ασφαλές στοίχημα ότι η *επικοινωνία μεταξύ πολιτισμών είναι ακόμη πιο δύσκολη*. Κάθε πολιτισμός έχει θέσει κανόνες που τα μέλη του θεωρούν δεδομένους. Λίγοι από εμάς γνωρίζουμε τις δικές μας πολιτισμικές προκαταλήψεις, επειδή η πολιτισμική αποτύπωση ξεκινά από πολύ μικρή ηλικία. Και ενώ ορισμένες από τις γνώσεις, τους κανόνες, τις πεποιθήσεις, τις αξίες, τις φοβίες και τα άγχη μιας κουλτούρας διδάσκονται ρητά, οι περισσότερες πληροφορίες απορροφώνται υποσυνείδητα.

Η πρόκληση για την πολυεθνική επικοινωνία δεν ήταν ποτέ μεγαλύτερη. Οι παγκόσμιες επιχειρηματικές οργανώσεις έχουν ανακαλύψει ότι η διαπολιτισμική επικοινωνία είναι ένα θέμα σημασίας—όχι μόνο λόγω της αυξανόμενης παγκοσμιοποίησης, αλλά και επειδή το οικιακό εργατικό δυναμικό τους αυξάνεται ολοένα και περισσότερο, εθνικά και πολιτισμικά.

Σε ορισμένους πολιτισμούς, οι προσωπικοί δεσμοί και οι άτυπες συμφωνίες είναι πολύ πιο δεσμευτικές από οποιοδήποτε επίσημο συμβόλαιο. Σε άλλες, η σχολαστική διατύπωση των νομικών εγγράφων θεωρείται πρωταρχικής σημασίας. Οι πολιτισμοί υψηλού πλαισίου (μεσογειακές, σλαβικές, κεντροευρωπαϊκές, λατινοαμερικανικές, αφρικανικές, αραβικές, ασιατικές, αμερικανο-ινδικές) αφήνουν μεγάλο μέρος του μηνύματος απροσδιόριστο, ώστε να γίνει κατανοητό μέσω του πλαισίου, των μη λεκτικών ενδείξεων και της ερμηνείας μεταξύ των γραμμών πράγματι λέγεται. Αντίθετα, οι



πολιτισμοί χαμηλού πλαισίου (οι περισσότερες γερμανικές και αγγλόφωνες χώρες) περιμένουν τα μηνύματα να είναι ξεκάθαρα και συγκεκριμένα. Ο πρώτος αναζητά νόημα και κατανόηση σε ό,τι δεν λέγεται —στη γλώσσα του σώματος, στις σιωπές και στις παύσεις, στις σχέσεις και στην ενσυναίσθηση. Οι τελευταίοι δίνουν έμφαση στην απευθείας αποστολή και λήψη ακριβών μηνυμάτων και με ακρίβεια με προφορικές ή γραπτές λέξεις.

Διαπολιτισμική επικοινωνία: προβλήματα, λάθη και διαφορές

Εκφράσεις του προσώπου

Η έκφραση συναισθημάτων είναι ένα προφανές πράγμα στην κουλτούρα μας, για παράδειγμα, είναι φυσιολογικό να χαμογελάς ενώ κάποιος μιλάει, ακόμα κι αν δεν διασκεδάσεις ιδιαίτερα, είναι συνώνυμο της προσοχής και της κατανόησης. Στη Βόρεια Ευρώπη, από την άλλη πλευρά, οι δηλώσεις είναι αρκετά ελεγχόμενες, ενώ στην Ανατολή δεν είναι πολύ ευχάριστες και τα παιδιά εκπαιδεύονται σε μια ορισμένη εμπιστευτικότητα σχετικά με τα συναισθήματά τους.

Μάτια και Βλέμμα

Στη Δύση, όταν κάποιος σε κοιτάζει κατευθείαν στα μάτια, ερμηνεύεται με θετικό τρόπο, μια χειρονομία πίστης και ειλικρίνειας. Αυτό δεν συμβαίνει σε όλο τον κόσμο, για παράδειγμα, σε ορισμένες χώρες της Ασίας και της Αφρικής, το να κοιτάς ένα άτομο κατευθείαν στα μάτια μπορεί να ερμηνευθεί ως πρόκληση ή ερωτικό σήμα. Στην Ιαπωνία συνήθως, τα μάτια δείχνουν προς το έδαφος ή προς την πλευρά του ατόμου που μιλά, ή σχεδόν κλειστά, με τη μορφή σεβασμού και μέγιστης προσοχής.

Έννοια του χρόνου

Η σημασία της ακρίβειας διαφέρει από χώρα σε χώρα: στις βιομηχανικές χώρες το να είσαι ακριβής είναι μια θεμελιώδης απαίτηση, ενώ στις ανατολικές χώρες να είναι ακριβείς είναι απλώς μια πρόχειρη ένδειξη. Ο χρόνος για τους Ανατολίτες είναι κυκλικός, σημαδεύεται δηλαδή από τη φύση και όχι από τον άνθρωπο.

Όπλα και χέρια

Στις ευρωπαϊκές κουλτούρες, η έντονη χειραψία είναι σημάδι ειλικρίνειας, αλλά σε άλλες η περίσσεια δύναμης θεωρείται πηγή ενόχλησης ή στην Ανατολή η χειραψία είναι απολύτως ασυνήθιστη.

Σε μερικούς πολιτισμούς, όπως στον αραβικό, το σταύρωμα των ποδιών, δηλαδή η στήριξη του αστράγαλου μέχρι το γόνατο θεωρείται αγενής και ασεβής συμπεριφορά. Το



να δείχνεις τη σόλα του παπουτσιού ισοδυναμεί με το να λες: «φύγε». Το να δείχνεις τα πόδια σου θεωρείται ακόμη και ιεροσυλία.

Απόσταση μεταξύ σωμάτων

Η απόσταση, που ονομάζεται επίσης φούσκα μεταξύ δύο ατόμων που μιλούν, αντιστοιχεί σε περίπου 60 εκατοστά. Αυτή η φούσκα διαφέρει από πολιτισμό σε πολιτισμό στη Μεσόγειο, συχνά όσοι μιλούν αγγίζουν τον συνομιλητή, παίρνουν ο ένας τον άλλο από το χέρι ή κάτω από το μπράτσο ενώ περπατούν. Στην Ιαπωνία, ακόμη και το να περπατάς πολύ κοντά σε ένα άτομο του αντίθετου φύλου, έχει σεξουαλική χροιά.

Ιεραρχία

Είναι μια έννοια που υπάρχει σε όλους τους πολιτισμούς, στην Ιταλία γίνεται αισθητή πάνω από όλα στον εργασιακό χώρο, όπου δείχνουν σεβασμό προς τον ανώτερό τους. Στην Αμερική, όμως, ο καθένας μπορεί να παρουσιάσει ιδέες και έργα στα αφεντικά του. Στην Αφρική και την Ασία, η ιεραρχία είναι ιδιαίτερα σεβαστή και εκτίθεται ακόμη και με ανακριτικές και προσωπικές ερωτήσεις.

Ρούχα

Κάθε πολιτισμός έχει τη δική του ιδέα για το σωστό και επίσημο ντύσιμο. Για παράδειγμα, στην Ιταλία θεωρείται επίσημος ο συνδυασμός γραβάτα πουκάμισο και σακάκι, χωρίς χρωματικό συνδυασμό. Στις ΗΠΑ αρκεί η γραβάτα ακόμα και με κοντομάνικο πουκάμισο, στην Ευρώπη και στην Ανατολή οι υπάλληλοι δεν γίνονται δεκτοί στο γραφείο αν δεν έχουν γκρι, μπλε ή μαύρο κοστούμι.

Σύμβολο κατάστασης

Τα στοιχεία αναγνώρισης ενός κράτους ποικίλλουν ανάλογα με τον πολιτισμό και την κοινωνική τάξη. Στην Ευρώπη η επίδειξη πλούτου δεν θεωρείται με θετικό τρόπο, ενώ στην αραβική ή σλαβική κουλτούρα εγκρίνεται χωρίς προκατάληψη.

Χρήση Φωνής

Ένας Άγγλος βλέποντας 2 Ιταλούς να μιλάνε, θα νόμιζε ότι μαλώνουν, γιατί χρησιμοποιούν έναν τόνο φωνής και μια συνεχή διακοπή, γι' αυτούς τυπικό καυγάδων. Η συνήθεια των επικαλυπτόμενων φωνών είναι γενικά αποδεκτή από τη μεσογειακή κουλτούρα, όχι από άλλους πολιτισμούς.



Η πολιτισμική συμπεριφορά μπορεί να εξηγηθεί με βάση τα πολιτισμικά πρότυπα. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην κατανόηση των γεγονότων που διαφορετικά θα ήταν ενοχλητικά, ασυνήθιστα και παράξενα. Αυτή η γνώση είναι επομένως μια σημαντική βάση για επικοινωνιακή συνεργασία μεταξύ μελών διαφορετικών πολιτισμών.

Δραστηριότητες και Μελέτες περίπτωσης

Δραστηριότητα: Επικοινωνία μεταξύ πολιτισμών

Communicating Across Cultures είναι ένα MOOC από το Βρετανικό Συμβούλιο που θα σας επιτρέψει να κατανοήσετε τον αντίκτυπο του πολιτισμού στη διαμόρφωση της καθημερινής συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένης της επικοινωνίας. Θα σας παρέχει τις δεξιότητες και τα εργαλεία για να προσδιορίσετε τις πολιτισμικές προτιμήσεις στον τρόπο που επικοινωνούν οι άνθρωποι και να βελτιώσετε την αποτελεσματικότητα της δικής σας επικοινωνίας σε πολυπολιτισμικές και πολυγλωσσικές καταστάσεις.

Το μάθημα θα σας ζητήσει να σκεφτείτε πώς ο πολιτισμός έχει επηρεάσει τις προτιμήσεις και τη συμπεριφορά σας σε πολυπολιτισμικές και πολυγλωσσικές καταστάσεις. Θα σας παρουσιάσει επίσης εργαλεία που θα σας βοηθήσουν να κατανοήσετε καλύτερα πώς προτιμούν να επικοινωνούν άτομα από άλλα πολιτισμικά υπόβαθρα. Θα μάθετε μια σειρά από στρατηγικές και τεχνικές που θα χρησιμοποιήσετε αμέσως για να προετοιμαστείτε για νέες και οικείες διαπολιτισμικές αλληλεπιδράσεις, να επικοινωνήσετε αποτελεσματικά και να διαχειριστείτε δύσκολες καταστάσεις.

Αυτό το μάθημα είναι μέρος του προγράμματος Digital Skills - η απάντησή μας στις δύσκολες συνθήκες που αντιμετωπίζουν οι νέοι κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 - το οποίο εστιάζει σε νέες και δημιουργικές μορφές ψηφιακής ενασχόλησης με το κοινό, ειδικά με άτομα που είναι περιθωριοποιημένα και υποεκπροσωπούμενα.

Οι συμμετέχοντες που θα ολοκληρώσουν το μάθημα θα είναι σε θέση:

- Να εφαρμόσουν μια διαπολιτισμική νοοτροπία για να επικοινωνούν με ευελιξία και ευαισθησία σε μια σειρά πολυπολιτισμικών και πολυγλωσσικών καταστάσεων.
- Να αξιολογούν νέες και οικείες πολιτισμικές καταστάσεις κατανοώντας πώς μπορεί να αντιδράσουν οι άλλοι στις προτιμήσεις και τη συμπεριφορά σας, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να ανταποκριθούν θετικά και με ενσυναίσθηση.



· Να ασχοληθούν με αυτοπεποίθηση και αποτελεσματικότητα με δύσκολες διαπολιτισμικές καταστάσεις.

Μελέτη περίπτωσης: Διαπολιτισμική επικοινωνία.

Ένας φίλος από τη Βενεζουέλα ήταν καλεσμένος σε ένα πάρτι στις Ηνωμένες Πολιτείες. Οι ώρες στην πρόσκληση αναφέρονταν από τις 5:00 μ.μ. έως τις 10:00 μ.μ. Αυτό ήταν σχεδόν αδιανόητο για τους Βενεζουελάνους. «Πώς μπορεί κανείς να ξέρει πότε θα τελειώσει το πάρτι;» ρώτησε. Για τον τρόπο σκέψης της, ένα πάρτι δεν μπορεί να είναι «χρονισμένο». Αρχίζει όταν αρχίζει και τελειώνει όταν τελειώνει.

Με πολύ θυμωμένη χειρονομία, ένας Ιταλός προπονητής αναφέρθηκε στην ιδέα του Ολλανδού ομολόγου του ως «τρελό». Ο Ολλανδός μάνατζερ απάντησε. "Τι εννοείς, τρελό; Έχω εξετάσει όλους τους παράγοντες και νομίζω ότι αυτή είναι μια βιώσιμη προσέγγιση. Και ηρέμησε! Πρέπει να το αναλύσουμε αυτό, όχι να παρασυρθούμε από συναισθηματικές θεατρικές παραστάσεις." Σε εκείνο το σημείο, ο Ιταλός αποχώρησε από τη συνάντηση.

Στις διεθνείς επιχειρηματικές πρακτικές, η λογική και το συναίσθημα παίζουν ρόλο. Ποιο από αυτά κυριαρχεί εξαρτάται από το αν είμαστε συναισθηματικοί (δείχνουμε εύκολα συναισθήματα) ή συναισθηματικά ουδέτεροι στην προσέγγισή μας. Τα μέλη των ουδέτερων πολιτισμών δεν τηλεγραφούν τα συναισθήματά τους, αλλά τα κρατούν προσεκτικά ελεγχόμενα και υποτονικά. Σε πολιτισμούς με υψηλό συναίσθημα, οι άνθρωποι δείχνουν τα συναισθήματά τους ξεκάθαρα γελώντας, χαμογελώντας, γκριμάτσες, σκαρφαλώνοντας και μερικές φορές κλαίγοντας, φωνάζοντας ή βγαίνοντας έξω από το δωμάτιο.

Ενώ πολλές εταιρείες προσφέρουν πλέον εκπαίδευση στους διαφορετικούς πολιτισμούς στους οποίους η εταιρεία δραστηριοποιείται, είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι που επικοινωνούν μεταξύ των πολιτισμών να ασκούν υπομονή και να εργάζονται για να αυξήσουν τη γνώση και την κατανόησή τους για αυτούς τους πολιτισμούς. Αυτό απαιτεί την ικανότητα να δούμε ότι οι συμπεριφορές και οι αντιδράσεις ενός ατόμου συχνά καθοδηγούνται από πολιτισμό και ότι ενώ μπορεί να μην ταιριάζουν με τις δικές μας, είναι πολιτισμικά κατάλληλες.

Εάν ένας ηγέτης ή διευθυντής μιας ομάδας που εργάζεται σε διαφορετικούς πολιτισμούς ή ενσωματώνει άτομα που μιλούν διαφορετικές γλώσσες, ασκούν διαφορετικές θρησκείες ή είναι μέλη μιας κοινωνίας που απαιτεί νέα κατανόηση, πρέπει να εργαστεί για να το μεταδώσει.



Λάβετε υπόψη τυχόν ειδικές ανάγκες που μπορεί να έχουν τα άτομα της ομάδας σας. Για παράδειγμα, μπορεί να τηρούν διαφορετικές αργίες ή ακόμη και να έχουν διαφορετικές ώρες λειτουργίας. Να προσέχετε τις διαφορές στις ζώνες ώρας και να εργαστείτε για να διατηρείτε όλους τους εμπλεκόμενους ενημέρους και να σέβονται τέτοιες διαφορές.

Γενικά, η υπομονή, η ευγένεια και λίγη περιέργεια πάνε πολύ. Και, αν δεν είστε σίγουροι για τυχόν διαφορές που μπορεί να υπάρχουν, απλώς ρωτήστε τα μέλη της ομάδας. Και πάλι, αυτό μπορεί να γίνει καλύτερα σε ένα περιβάλλον ένας προς έναν, έτσι ώστε κανείς να μην αισθάνεται «επιτόπου» ή να μην αισθάνεται αυτοσυνείδητος, ίσως ακόμη και να ντρέπεται, να συζητήσει τις δικές του ανάγκες ή διαφορές ή ανάγκες.

Πώς να επιτύχετε μια αποτελεσματική διαπολιτισμική επικοινωνία; 10 Συμβουλές

1. ΔΙΑΤΗΡΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ

Πολλοί πολιτισμοί έχουν συγκεκριμένη εθιμοτυπία στον τρόπο που επικοινωνούν. Για παράδειγμα, αναμένουν έναν βαθμό τυπικότητας στην αρχή της επικοινωνίας μεταξύ των ατόμων. Κάθε κουλτούρα έχει τον δικό της συγκεκριμένο τρόπο να υποδεικνύει αυτή την τυπικότητα: «Herr» και «Frau» στη Γερμανία, αντιστροφή της οικογένειας και των ονομασιών στην Κίνα και η χρήση του «san» στην Ιαπωνία για άνδρες και γυναίκες κ.λπ. Να γνωρίζετε αυτά τα διακριτικά εξοικείωσης και μην μεταβείτε κατευθείαν στους όρους του ονόματος έως ότου λάβετε ένα σύνθημα από το άλλο άτομο να το κάνει.

2. ΑΠΟΦΥΓΕΤΕ ΤΗ ΣΛΑΝΓΚ

Ούτε και ο πιο μορφωμένος μη γηγενής αγγλόφωνος δεν θα έχει πλήρη κατανόηση της αγγλικής αργκό, ιδιωματισμούς και ρήσεις. Μπορεί να καταλαβαίνουν τις μεμονωμένες λέξεις που έχετε πει, αλλά όχι το πλαίσιο ή το νόημα. Ως αποτέλεσμα, θα μπορούσατε να καταλήξετε να τους μπερδέψετε ή, στη χειρότερη, να τους προσβάλλετε.

3. ΜΙΛΑ ΑΡΓΑ

Ακόμα κι αν τα αγγλικά είναι η κοινή γλώσσα σε μια διαπολιτισμική κατάσταση, δεν είναι καλή ιδέα να μιλάτε με την κανονική σας ταχύτητα συνομιλίας. Η ρύθμιση του ρυθμού σας θα σας βοηθήσει, όπως και το να μιλάτε καθαρά και να προφέρετε σωστά τις λέξεις σας. Χωρίστε τις προτάσεις σας σε σύντομες, προσδιορίσιμες ενότητες και δώστε στον ακροατή σας χρόνο να μεταφράσει και να αφομοιώσει τις λέξεις σας καθώς προχωράτε. Αλλά μην επιβραδύνετε πολύ, καθώς μπορεί να σας φανεί ευγενικό. Εάν το άτομο με το οποίο μιλάτε μιλάει πολύ γρήγορα ή η προφορά του σας δυσκολεύει να το καταλάβετε, μην φοβάστε να του ζητήσετε ευγενικά να επιβραδύνει επίσης.



4. ΚΡΑΤΗΣΤΕ ΤΟ ΑΠΛΟ

Σε μια διαπολιτισμική συνομιλία, δεν χρειάζεται να το κάνετε πιο δύσκολο και για τους δυο σας χρησιμοποιώντας μεγάλα λόγια. Απλώς κρατήστε το απλό. Οι δύο συλλαβές λέξεις είναι πολύ πιο εύκολα κατανοητές από τις τρεις συλλαβές λέξεις και οι λέξεις μιας συλλαβής είναι καλύτερες από τις δύο συλλαβές. Πείτε «Παρακαλώ κάντε το γρήγορα» αντί «Παρακαλώ κάντε το με αποτελεσματικό τρόπο».

5. ΕΞΑΣΚΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΗ ΑΚΡΟΑΣΗ

Η ενεργητική ακρόαση είναι μια πολύ αποτελεσματική στρατηγική για τη βελτίωση της διαπολιτισμικής επικοινωνίας. Επαναλάβετε ή συνοψίστε αυτά που είπε ο άλλος για να βεβαιωθείτε ότι τα καταλαβαίνετε σωστά και κάνετε συχνές ερωτήσεις. Αυτό βοηθά στη δημιουργία μιας σχέσης και διασφαλίζει ότι σημαντικές πληροφορίες δεν θα χαθούν ή θα παρεξηγηθούν.

6. ΝΑ ΜΙΛΗΣΕΙΣ

Κάντε τη συζήτηση να κυλήσει πιο ελεύθερα, παίρνοντάς την εναλλάξ για να μιλήσει. Κάντε μια επισήμανση και μετά ακούστε τον άλλον να απαντά. Ιδιαίτερα όταν οι άνθρωποι μιλούν τα αγγλικά ως δεύτερη γλώσσα τους, είναι καλύτερο να τους μιλάτε σε σύντομες ανταλλαγές αντί να εκφέρετε έναν μακρύ μονόλογο που μπορεί να είναι δύσκολο για αυτούς να ακολουθήσουν.

7. ΓΡΑΨΤΕ ΤΑ ΠΡΑΓΜΑΤΑ

Εάν δεν είστε σίγουροι αν το άλλο άτομο σας έχει καταλάβει σωστά, γράψτε το για να βεβαιωθείτε. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμο όταν συζητάμε μεγάλους αριθμούς. Για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο γράφουμε ένα δισεκατομμύριο ως 1.000.000.000, αλλά, στις ΗΠΑ, γράφεται ως 1.000.000.000.000.

8. ΑΠΟΦΥΓΕΤΕ ΚΛΕΙΣΤΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Μην διατυπώνετε μια ερώτηση που χρειάζεται απάντηση «ναι» ή «όχι». Σε πολλούς πολιτισμούς είναι δύσκολο ή ενοχλητικό να απαντήσετε αρνητικά, επομένως θα λαμβάνετε πάντα ένα «ναι» ακόμα κι αν η πραγματική απάντηση είναι «όχι». Κάντε ερωτήσεις ανοιχτού τύπου που απαιτούν πληροφορίες ως απάντηση.

9. ΠΡΟΣΟΧΗ ΜΕ ΤΟ ΧΙΟΥΜΟΡ

Πολλοί πολιτισμοί παίρνουν τις επιχειρήσεις πολύ σοβαρά και πιστεύουν ότι συμπεριφέρονται επαγγελματικά και ακολουθούν το πρωτόκολλο ανά πάσα στιγμή. Κατά συνέπεια, δεν εκτιμούν τη χρήση του χιούμορ και των αστείων σε επιχειρηματικό πλαίσιο. Εάν αποφασίσετε να χρησιμοποιήσετε το χιούμορ, βεβαιωθείτε ότι θα γίνει



κατανοητό και θα εκτιμηθεί στην άλλη κουλτούρα και δεν θα προκαλέσει προσβολή. Να γνωρίζετε ότι ο βρετανικός σαρκασμός έχει συνήθως αρνητική επίδραση στο εξωτερικό.

10. ΕΙΣΤΕ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟΣ

Η αποτελεσματική διαπολιτισμική επικοινωνία αφορά όλα τα μέρη να νιώθουν άνετα. Σε οποιαδήποτε συνομιλία με έναν μη μητρικό ομιλητή της αγγλικής γλώσσας, συμπεριφερθείτε του με σεβασμό, κάντε ό,τι καλύτερο μπορείτε για να επικοινωνήσετε με σαφήνεια και δώστε τους ενθάρρυνση όταν απαντούν. Αυτό θα σας βοηθήσει να χτίσετε την εμπιστοσύνη και την εμπιστοσύνη τους σε εσάς.



R αναφορές

<https://www.asme.org/topics-resources/content/communicating-across-cultures>

<https://diversity.med.wustl.edu/resources/strategies-for-effective-communication-across-cultures/>

<https://www.britishcouncil.org/society/communicating-across-cultures-course>

<https://www.thnk.org/insights/communicating-across-cultures/>

<https://www.amanet.org/articles/communicating-across-cultures/>

<https://www.mindtools.com/CommSkill/Cross-Cultural-communication.htm>

<https://www.chrysos.org.uk/blog/top-ten-tips-for-effective-cross-cultural-communi>

<https://www.mic.usi.ch/case-studies-intercultural-communication>

<https://www.pbs.org/ampu/crosscult.html>

[https://www.academia.edu/14859201/What are the Benefits and Challenges of Cross-cultural Diversity in Teams](https://www.academia.edu/14859201/What_are_the_Benefits_and_Challenges_of_Cross-cultural_Diversity_in_Teams)

<https://www.hult.edu/blog/benefits-challenges-cultural-diversity-workplace/>



Ενότητα 4 – Οικοδόμηση στον πολιτισμό, την ταυτότητα και την αντίληψη για τη δημιουργία ενός καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος (P4)

Μαθησιακά αποτελέσματα

Ο πολιτισμός και η ταυτότητα μπορεί να είναι πολύ δύσκολο να ληφθούν υπόψη όταν εργαζόμαστε σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον. Η πρόκληση μπορεί να γίνει τόσο δύσκολη όσο και ανταποδοτική. Όσον αφορά την ενότητα μας, οι μαθησιακοί στόχοι εστιάζονται σε τρεις εξίσου σημαντικούς τομείς όπως η εκμάθηση της γνώσης και η ανάπτυξη δεξιοτήτων και στάσεων.

Στην περίπτωση αυτή, ο κύριος στόχος μας είναι να εισαγάγουμε διαφορετικούς πολιτισμούς, ατομικές ταυτότητες και αντίληψη με ουσιαστικό, ανοιχτό και θετικό τρόπο. Είναι σημαντικό να σεβόμαστε, να αγαπάμε και να εξηγούμε την «ετερότητα», καθώς είναι ο τρόπος να αναγνωρίσουμε και να κατανοήσουμε ότι όλοι έχουμε διαφορετικές αξίες που διαμορφώνονται από πολλούς παράγοντες όπως το διαφορετικό πολιτισμικό ή οικονομικό υπόβαθρο, η θρησκεία, οι πεποιθήσεις, η ανατροφή, η κοινωνική ζωή και πολλοί άλλοι. Σε αυτή την ενότητα θα επιτευχθούν τα ακόλουθα μαθησιακά αποτελέσματα:

1. Ανάπτυξη μαλακών δεξιοτήτων
2. Καλύτερες ικανότητες συνεργασίας και επικοινωνίας
3. Αυξημένη γνώση για την πολιτιστική πολυμορφία
4. Απόκτηση στάσεων, δεξιοτήτων και γνώσεων για τη λειτουργία σε διάφορους πολιτισμούς
5. Πολιτιστική συνείδηση

Έννοιες, δεξιότητες και στάσεις

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ;

Δεν μπορούμε πραγματικά να πούμε ποιος είναι ο μοναδικός και μοναδικός ορισμός του πολιτισμού καθώς πρόκειται για ένα φαινόμενο, το οποίο ερευνήθηκε από πολλούς συγγραφείς και καθώς οι πολιτισμοί διαφέρουν μεταξύ τους τη γνώμη για τον ορισμό του και από τους συγγραφείς. Δεν είναι μόνο ότι υπάρχουν τόσοι πολλοί διαφορετικοί



πολιτισμοί αλλά και ο πολιτισμός δεν είναι στατικός και μπορεί να αναπτυχθεί με την πάροδο του χρόνου. Ακόμη και οι προσεγγίσεις για τον ορισμό του πολιτισμού μπορεί να διαφέρουν από τους γενικούς ορισμούς ως «ιδιαιτέρως τρόπος ζωής» (Raymond Williams, 1962) ή σύνολο στοιχείων που μοιράζονται μεταξύ των ανθρώπων στον ίδιο πολιτισμό (Trindias , Kurowski 1993) σε δώδεκα σημεία λίστα ελέγχου που αποτελείται από συγκεκριμένα χαρακτηριστικά συμπεριφοράς κάθε πολιτισμού (Brislin , 2000).

Ένα άλλο γεγονός που δεν μπορεί να αγνοηθεί είναι το πώς η παγκοσμιοποίηση και η διασύνδεση του σημερινού κόσμου επηρεάζει διαφορετικούς πολιτισμούς. Οι διαφορετικοί πολιτισμοί δεν είναι πλέον απομονωμένοι ο ένας από τον άλλον και η ανάπτυξη των τεχνολογιών επικοινωνίας μας επιτρέπει να μαθαίνουμε, να παρατηρούμε και να βιώνουμε τους διαφορετικούς πολιτισμούς σε καθημερινή βάση χωρίς κανένα εμπόδιο.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ;

Η ταυτότητα είναι ένα πολύ σημαντικό μέρος του κάθε ατόμου και συνδέεται στενά με τον πολιτισμό. Ο τρόπος με τον οποίο βλέπουμε τα πράγματα (για παράδειγμα εθνικότητα, χρώμα δέρματος, γλώσσα, αναπηρίες, ρούχα) επηρεάζονται και φιλτράρονται από τις πολιτισμικές μας ταυτότητες. Καθώς το άτομο μεγαλώνει, η διαδικασία κοινωνικοποίησης σε διάφορες ταυτότητες συμβαίνει και αναπτύσσουμε συγκεκριμένες στάσεις ή πεποιθήσεις που μπορούν ή δεν πρέπει να μοιράζονται άλλοι πολιτισμοί. Γενικά, θεωρείται πολύ χρήσιμο να εκτίθουμε σε διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες από μικρή ηλικία, έτσι ώστε η αντίληψή μας για τον κόσμο γύρω μας να είναι πιο κατανοητή και ανεκτική. Εάν το άτομο δεν εκτίθεται στους διαφορετικούς πολιτισμούς, συχνά γίνεται δύσκολο να δει τα πράγματα από διαφορετικούς πολιτισμούς σε διαφορετικές οπτικές γωνίες και η άποψη του κόσμου γίνεται πολύ στενή και μερικές φορές ακόμη και αφελής. Η εμπειρία των διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων δεν σημαίνει ότι θα πρέπει να αλλάξετε την ταυτότητά σας ή να υιοθετήσετε τις πεποιθήσεις ή τις στάσεις τους, μπορεί να σας προσφέρει την ευκαιρία να κατανοήσετε γιατί και πώς διαμορφώθηκε η ταυτότητά σας όπως είναι.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΑΝΤΙΛΗΨΗ;

Η αντίληψη σημαίνει βασικά πώς βλέπουμε και βλέπουμε τα πράγματα. Αρχικά οι πληροφορίες πρέπει να εισέλθουν στο «σύστημά» μας μέσω των αισθήσεών μας και μόνο τότε αυτές οι πληροφορίες επηρεάζονται από την ταυτότητα, τις στάσεις, τις πεποιθήσεις μας για τον πολιτισμό. Για την απεικόνιση του πώς επηρεάζονται οι αισθητηριακές πληροφορίες από τον πολιτισμό μας, χρησιμοποιούμε τα ακόλουθα παραδείγματα:

- Θέαμα. Άνθρωποι από διαφορετικούς πολιτισμούς βλέπουν τη μόδα εντελώς διαφορετικά. Αυτό που μπορεί να θεωρηθεί αποδεκτό ή απαραίτητο μπορεί να



είναι ανεπιθύμητο ή απαγορευμένο σε άλλους πολιτισμούς. Για παράδειγμα, τα σκωτσέζικα κιλτ εξακολουθούν να χρησιμοποιούνται ως επίσημα ρούχα για παραδοσιακές εκδηλώσεις και πολλοί Σκωτσέζοι εξακολουθούν να προτιμούν να φορούν κιλτ αντί για παντελόνια. Ωστόσο, σε άλλους πολιτισμούς θα μπορούσε να θεωρηθεί ως δυσάρεστο το ότι οι άντρες φορούν ρούχα, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται τα παντελόνια.

- Αφή. Για ορισμένους πολιτισμούς το άγγιγμα μπορεί να φανεί πολύ διαφορετικά όπως σε άλλους. Για παράδειγμα, σε ορισμένες [αραβικές](#), [αφρικανικές](#) και [ασιατικές](#) χώρες, οι άνδρες μπορούν δημόσια να πιαστούν χέρι χέρι ή να δείχνουν σωματική στοργή ως σημάδια αδελφοσύνης ή φιλίας, ενώ αυτές οι συμπεριφορές μπορεί να υποδηλώνουν μια ρομαντική σχέση κάπου αλλού. Αν και το άγγιγμα των ανδρών είναι πιο φυσιολογικό σε αυτούς τους πολιτισμούς, η σωματική επαφή μεταξύ ατόμων αντίθετων φύλων που δεν είναι μέλη της οικογένειας γίνεται αρνητικά αντιληπτή στις αραβικές χώρες.
- Ήχος. Ορισμένοι πολιτισμοί βλέπουν τους ήχους διαφορετικά ως το εξαιρετικό παράδειγμα που μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε την ατονική μουσική, η οποία γίνεται όλο και πιο δημοφιλής. Ωστόσο, η ατονική μουσική μπορεί να είναι πολύ άβολη επειδή οι άνθρωποι δεν διδάχτηκαν αυτούς τους συνδυασμούς και μπορεί να ακούγεται πολύ δυσάρεστο για αυτούς.
- Γεύση. Παρόλο που η γεύση είναι πολύ ατομική και μπορεί οι άνθρωποι να βρίσκουν διαφορετικά πράγματα δυσάρεστα, επηρεάζεται επίσης από «αυτό που έχεις συνηθίσει». Για παράδειγμα το Surströmming είναι ένα [ελαφρώς αλατισμένο ζυμωμένο](#) από την [Βαλτική θάλασσα ρέγγα](#) παραδοσιακή στη [σουηδική κουζίνα](#) τουλάχιστον από τον 16ο αιώνα. Είναι ένα από τα πιο μυρωδάτα φαγητά στον κόσμο και μπορεί να γίνει πολύ δύσκολο να φάει σε άλλους πολιτισμούς, παρόλο που για τους Σουηδούς θεωρείται λιχουδιά.
- Μυρωδιά. Οι δυτικοί πολιτισμοί ξοδεύουν πολύ χρόνο και προσπάθεια για να προσπαθήσουν να καλύψουν τη φυσική οσμή του σώματός τους. Χρησιμοποιούμε διάφορα αρώματα, σπρέι ή κρέμες για να μυρίζουν «όμορφα». Ωστόσο, ορισμένοι πολιτισμοί προτιμούν τις φυσικές μυρωδιές του σώματος και θα βρουν αυτή την κάλυψη πολύ δυσάρεστη.

Οι αισθητηριακές πληροφορίες που λαμβάνουμε φιλτράρονται επίσης από άλλες πιο αφηρημένες έννοιες όπως η οικονομική κατάσταση, οι πολιτικές πεποιθήσεις, η ανατροφή κ.λπ. Στη συνέχεια απλά και φυσικά χωρίζουμε τους ανθρώπους σε δύο κατηγορίες - όπως εμείς και όχι όπως εμείς και επίσης πολύ φυσικά βλέπουμε τους ανθρώπους που είναι σαν εμάς να είμαστε πιο αξιόπιστοι και γενικά καλύτεροι. Αυτό, ωστόσο, είναι πολύ επικίνδυνο και ως εκ τούτου είναι υψίστης σημασίας να ξεπεράσουμε αυτά τα μοτίβα βιώνοντας την «ετερότητα» όσο περισσότερο μπορούμε.

ΠΩΣ ΜΠΟΡΕΙ Ο ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ ΝΑ ΕΠΗΡΕΑΣΕΙ ΕΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ



Είναι φυσικό οι διαφορετικοί πολιτισμοί να βλέπουν διαφορετικά τη δουλειά και να αποδίδουν επίσης διαφορετικά. Αυτό μπορεί να παρατηρηθεί από τις προτιμήσεις των διαφορετικών ωρών εργασίας, των διαλειμμάτων, του όγκου της εργασίας που μπορεί να χειριστεί ένα άτομο ή μια ομάδα ή την προτίμηση της εργασίας. Να εξηγήσουμε αυτές τις διαφορές εξετάζοντας τη διαφορά στη δουλειά των δυτικών και των ανατολικών πολιτισμών. Οι δυτικοί πολιτισμοί εστιάζουν στο άτομο και όχι στα συλλογικά και τα προσωπικά επιτεύγματα και οι επιδόσεις εκτιμώνται και ανταμείβονται. Από την άλλη, άτομα από ανατολικούς πολιτισμούς εστιάζουν περισσότερο στα ομαδικά επιτεύγματα και ως εκ τούτου συνδέονται περισσότερο με τους συναδέλφους. Αυτό οδήγησε στην τάση για τους δυτικούς πολιτισμούς να εξάγουν αντικείμενα από το περιβάλλον τους και να τα σκέφτονται μεμονωμένα, επιτρέποντάς τους να εστιάσουν συγκεκριμένα στο ίδιο το αντικείμενο, κάτι που είναι πολύ χρήσιμο για παράδειγμα στην επιστήμη. Από την άλλη, τα μέλη των ανατολικών πολιτισμών σκέφτονται τα αντικείμενα σε σχέση με άλλα αντικείμενα, αυτό είναι πολύ χρήσιμο για την ανάπτυξη λύσεων σε κοινωνικά προβλήματα καθώς μπορούν να διερευνήσουν πώς συγκεκριμένες αλλαγές σε αντικείμενα μπορούν να επηρεάσουν άλλα αντικείμενα (Markman, 2014). Η εργασία σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον μάς βοηθά να συνδυάσουμε διαφορετικές προοπτικές και διαφορετικούς τρόπους σκέψης και μπορεί να μας βοηθήσει να κάνουμε τη δουλειά μας καλύτερα και επίσης να μάθουμε κάτι νέο για διαφορετικούς πολιτισμούς. Ωστόσο, η εργασία σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον μπορεί επίσης να είναι πολύ δύσκολη και μπορεί να προκαλέσει πολλά προβλήματα και παρεξηγήσεις.

ΟΦΕΛΗ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

Υπάρχουν πολλά οφέλη από την εργασία στο πολυπολιτισμικό περιβάλλον που θα αναφέρουμε μόνο μερικά από αυτά:

- Οι διαφορετικές πολιτισμικές προοπτικές μπορούν να εμπνεύσουν τη δημιουργικότητα και να οδηγήσουν στην καινοτομία: Είναι γνωστό για πολλές μεγάλες εταιρείες ότι η απασχόληση εργαζομένων από διάφορα πολιτισμικά υπόβαθρα μπορεί να φέρει μερικές εξαιρετικές ιδέες. Καθώς διαφορετικοί πολιτισμοί, προσωπικότητες, χαρακτηριστικά, πεποιθήσεις και προοπτικές δημιουργούν ένα προκλητικό καινοτόμο περιβάλλον και χώρο για συζήτηση.
- Η πολιτισμική ευαισθησία, η διορατικότητα και η τοπική γνώση σημαίνει υψηλότερη ποιότητα, στοχευμένο μάρκετινγκ. Η κατανόηση των διαφορετικών πολιτισμών είναι σημαντική και η συνεργασία με συναδέλφους από διαφορετικούς πολιτισμούς, με διαφορετικές γλώσσες μπορεί να βοηθήσει στην αποφυγή τυχόν παρεξηγήσεων κατά την αλληλεπίδραση με πελάτες από τις πατρίδες τους. Είναι πολύ σημαντικό εάν η ομάδα δημιουργεί, για παράδειγμα, περιεχόμενο διάδοσης, όπως αφίσες, διαφημιστικές πινακίδες κ.λπ. να είναι



πολιτισμικά ευαίσθητη και κυρίως αυτό γίνεται καλύτερα εάν εμπλέκετε κάποιον ντόπιο.

- Η άντληση από μια πολιτισμικά πολυποίκιλη δεξαμενή ταλέντων επιτρέπει σε έναν οργανισμό να προσελκύει και να διατηρεί τα καλύτερα ταλέντα: Σε έναν διαφορετικό χώρο εργασίας, οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να παραμείνουν πιστοί όταν αισθάνονται ότι τους σέβονται και τους εκτιμούν για τη μοναδική τους προσφορά. Αυτό, με τη σειρά του, προάγει τον αμοιβαίο σεβασμό μεταξύ των συναδέλφων που εκτιμούν επίσης τη διαφορετική κουλτούρα, τις προοπτικές και τις εμπειρίες των μελών της ομάδας τους. Μια περιεκτική ατμόσφαιρα διαπολιτισμικής συνεργασίας είναι ένας εξαιρετικός τρόπος για να δεσμεύσετε συναδέλφους και ομάδες.
- Οι διαφορετικές ομάδες είναι πιο παραγωγικές και αποδίδουν καλύτερα: Η εργασία στην ομάδα όπου υπάρχει η διαφορετικότητα μπορεί να φανεί προκλητική εκ πρώτης όψης, ωστόσο η διαφορά στη γνώμη και την τεχνογνωσία μπορεί να οδηγήσει σε νέες λύσεις, υψηλότερη παραγωγικότητα και αυξάνει την ανταγωνιστικότητα των μελών του η ομάδα. Στην πραγματικότητα, μελέτες δείχνουν επίσης ότι οι ομάδες με μέλη από διαφορετικά πολιτισμικά υπόβαθρα τείνουν να είναι πολύ πιο χαρούμενες και πιο παραγωγικές.
- Μεγαλύτερες ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη: Η συνεργασία με συναδέλφους από διαφορετικά πολιτισμικά υπόβαθρα μπορεί να σας βοηθήσει να βιώσετε διαφορετικές παραδόσεις, διαφορετικές νοοτροπίες, απόψεις, δεξιότητες, πεποιθήσεις και στάσεις. Το ποικιλόμορφο περιβάλλον προσελκύει φυσικά ανθρώπους, οι οποίοι είναι ανοιχτόμυαλοι και ικανοί να εργαστούν για ομοιότητες και διαφορές μέσα στην ομάδα. Το να εργάζεστε σε ένα τέτοιο περιβάλλον θα σας βοηθήσει να ξεπεράσετε τις προκαταλήψεις και τον εθνοκεντρισμό και να γίνετε παγκόσμιος πολίτης.

Υπάρχουν επίσης ορισμένες προκλήσεις, οι οποίες έρχονται χέρι με χέρι με το πολιτισμικά ποικιλόμορφο εργασιακό περιβάλλον. Παρόλο που τα πλεονεκτήματα είναι υψηλότερα από τα μειονεκτήματα, συγκεκριμένες δυσκολίες και προκλήσεις δεν πρέπει να ξεχνιούνται και πρέπει να αντιμετωπίζονται πολύ προσεκτικά εντός της ομάδας.

- Οι συνάδελφοι από ορισμένες κουλτούρες μπορεί να είναι λιγότερο πιθανό να αφήσουν τη φωνή τους να ακουστεί: Είναι πολύ σημαντικό να δημιουργήσετε έναν χώρο εργασίας όπου όλοι να νιώθουν άνετα να μιλούν και να μοιράζονται τις ιδέες τους. Μπορεί να είναι πολύ δύσκολο, ειδικά με τους ανθρώπους που προέρχονται από πολιτισμικά υπόβαθρα όπου η ευγένεια και η ιεραρχία είναι αυστηρά παρούσα, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει την προθυμία τους να μιλήσουν.
- Η ενσωμάτωση σε πολυπολιτισμικές ομάδες μπορεί να είναι δύσκολη ενόψει προκαταλήψεων ή αρνητικών πολιτισμικών στερεοτύπων: Είναι πολύ σημαντικό να ενθαρρυνθεί η ενσωμάτωση μεταξύ των συναδέλφων, καθώς ορισμένα



στερεότυπα και προκαταλήψεις μεταξύ διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων μπορούν να οδηγήσουν στην απομόνωση των ατόμων. Αυτό μπορεί να ξεπεραστεί με ορισμένες ποιοτικές δραστηριότητες ομαδικής οικοδόμησης και συχνά είναι καλύτερο να το αντιμετωπίζετε με ευαισθησία και χιούμορ για να σπάσετε τις γέφυρες.

- Η επαγγελματική επικοινωνία μπορεί να παρερμηνευθεί ή να είναι δύσκολο να κατανοηθεί σε διάφορες γλώσσες και πολιτισμούς. Παρόλο που τα αγγλικά είναι τις περισσότερες φορές η επίσημη γλώσσα για πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα, μερικές φορές τα πράγματα παρεξηγούνται ή μπορεί να παρερμηνευθούν στη μετάφραση. Το ίδιο ισχύει και για τη μη λεκτική επικοινωνία, όπου είναι σημαντικό να λάβουμε υπόψη ότι αυτό που είναι εντάξει για εμάς, μπορεί να θεωρηθεί αρνητικό σε άλλους πολιτισμούς.
- Διαφορετικές αντιλήψεις της επαγγελματικής εθιμοτυπίας: Παρά το γεγονός ότι το πολυπολιτισμικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να φέρει πολλή δημιουργικότητα, οι διαφορετικές στάσεις, αξίες, συμπεριφορές και εθιμοτυπία στο χώρο εργασίας μπορεί να είναι προκλητικές. Για παράδειγμα, η διαφορετική διάρκεια των διαλειμμάτων για καφέ, τα διαφορετικά ωράρια εργασίας ή η ακρίβεια μπορούν να φέρουν πολλή αρνητικότητα στο χώρο εργασίας.

Δραστηριότητες και Μελέτες περίπτωσης

Υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τύποι δραστηριοτήτων που μπορούν να μας βοηθήσουν να δημιουργήσουμε ένα λειτουργικό, πολυπολιτισμικό περιβάλλον εργασίας. Όπως αναφέραμε ήδη στο παραπάνω μέρος, η συνεργασία με συναδέλφους από διαφορετικά πολιτισμικά υπόβαθρα μπορεί να είναι ταυτόχρονα προκλητική και ανταποδοτική. Ακολουθούν μερικά παραδείγματα δραστηριοτήτων και προσεγγίσεων από διαφορετικά περιβάλλοντα που μπορούν να βοηθήσουν σε αυτήν την εργασία:

Για εργασία σε επιχειρήσεις:

- Οι εργαζόμενοι πρέπει να αισθάνονται ότι τους εκτιμούν και τους συμπεριλαμβάνουν: είναι πολύ σημαντικό να συμπεριλαμβάνονται όλοι από την ομάδα και να αισθάνονται ότι οι απόψεις του/της ακούγονται και γίνονται σεβαστές.
- Η υποβολή των ερωτήσεων βοηθά στη γνώση ατόμων: το να ρωτάς τα άτομα για τους λόγους τους και να γνωρίζεις κάτι για αυτά χωρίς να εισβάλλεις στον προσωπικό τους χώρο, θα βοηθά πάντα στην κατανόηση των λόγων πίσω από ορισμένες ενέργειες, οι οποίες θα μπορούσαν να φαίνονται περίεργες με την πρώτη ματιά.



- Διατήρηση του ευ αγωνίζεσθαι: είναι πολύ σημαντικό να κατανέμονται ομοιόμορφα ο φόρτος εργασίας και τα καθήκοντα εντός της ομάδας. Η άνιση ανάθεση εργασίας επειδή κάποιος είναι διαφορετικός μπορεί να προκαλέσει πολλά προβλήματα στο εργασιακό περιβάλλον.
- Θετικό και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον: είναι σημαντικό να αισθάνονται όλοι ασφαλείς στο εργασιακό περιβάλλον. Τα θετικά συναισθήματα και η ασφάλεια οδηγούν σε σταθερότητα στο χώρο εργασίας.
- Έργο που δεν τελειώνει ποτέ: η εργασία σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον μας προσφέρει απεριόριστους πόρους για να γνωρίσουμε άλλους πολιτισμούς και άλλα άτομα. Εξαρτάται από εσάς πόσο μακριά θα φτάσετε για να γνωρίσετε το υπόβαθρο των άλλων και τα μέλη της ομάδας είναι συχνά πολύ ευγνώμονες εάν κάποιος ενδιαφέρεται για την κουλτούρα του.

Για μαθήματα, διδασκαλία, αίθουσες διδασκαλίας:

- Διαφάνεια και μη επικριτική στάση: στον σημερινό πολυπολιτισμικό κόσμο είναι πολύ σημαντικό για τον δάσκαλο/ο καθηγητή να κατανοήσει ότι μερικοί άνθρωποι συμπεριφέρονται με συγκεκριμένο τρόπο όχι λόγω της προσωπικότητάς τους ή στην περίπτωση των παιδιών που συμπεριφέρονται άσχημα, αλλά μπορεί επίσης να προκληθεί από την πολιτισμική τους συμπεριφορά. Ιστορικό. Ασκεί μεγάλη πίεση στους δασκάλους να ανακαλύψουν γιατί κάποιος συμπεριφέρεται με λάθος τρόπο και να μάθουν περισσότερα για τη μεμονωμένη ιστορία. Η σημερινή τάξη θα μπορούσε να είναι ένα χωνευτήρι πολλών διαφορετικών εθνοκοιτητων. Πολλά παιδιά είναι πρόσφυγες από χώρες που έχουν υποστεί πόλεμο. Κάποιοι μπορεί να είναι φτωχοί. Άλλοι μπορεί να είναι πλούσιοι. Στη μεξικάνικη κουλτούρα, οι άνθρωποι δείχνουν σεβασμό αγκαλιάζοντας. Στην κινεζική κουλτούρα οι άνθρωποι δείχνουν σεβασμό υποκλίνοντας. Όποια και αν είναι η περίσταση, ένας δάσκαλος πρέπει να σέβεται τα άτομα για αυτό που είναι και να είναι ανοιχτός στις σκέψεις και τις ανησυχίες τους.
- Αγαπάτε τις διαφορετικές γλώσσες: μερικές φορές το να έρθετε σε μια διαφορετική χώρα, με μια νέα γλώσσα μπορεί να είναι πολύ δύσκολο. Είναι πολύ σημαντικό ότι σε περίπτωση που αυτό το άτομο δεν μιλά τέλεια την ίδια γλώσσα ή δεν μιλάει καθόλου τη γλώσσα, δεν θα αισθάνεται ότι θεωρείται πολίτης δεύτερης κατηγορίας ή σε ορισμένες περιπτώσεις θα θεωρείται ότι είναι λιγότερο έξυπνος. Για την τάξη θα μπορούσε να είναι πολύ χρήσιμο να χτίσετε έναν τοίχο λέξεων που αποτελείται από λέξεις στη μητρική γλώσσα και γλώσσα που είναι ατομική μάθηση. Τους βοηθά να συναναστρέφονται μαζί τους πιο γρήγορα και επίσης δίνει ευκαιρίες σε άλλους να μάθουν κάτι νέο από διαφορετικές γλώσσες.
- Πολυπολιτισμικές βιβλιοθήκες: αυτό μπορεί να είναι ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο όχι μόνο για μαθήματα και σχολεία αλλά και για κάθε περιβάλλον όπου



αναμειγνύονται πολιτισμοί με διαφορετικές γλώσσες (για παράδειγμα νοσοκομεία, πάρκα, καφετέριες). Δεν βοηθά μόνο τα άτομα από διαφορετικές χώρες να αισθάνονται πιο ευπρόσδεκτα αν βρουν το βιβλίο στη δική τους γλώσσα ή τον συγγραφέα από τη χώρα τους. μπορεί επίσης να εμπλουτίσει τις γνώσεις των άλλων.

- Γιορτή των διαφορών: αυτός είναι ένας πολύ αποτελεσματικός τρόπος για να μετατοπίσετε τη στάση προς το θετικό στην ετερότητα από την αρχή. Αντί να επισημαίνετε τις διαφορές στους αρνητικούς τρόπους, είναι πολύ χρήσιμο να τις γιορτάζετε και να τις δείχνετε ως κάτι μοναδικό και πολύτιμο. Στις πολυπολιτισμικές τάξεις είναι συχνά οι πιο διασκεδαστικές εκδηλώσεις όταν τα παιδιά μπορούν να φέρουν και να δοκιμάσουν το φαγητό από διαφορετικές χώρες, με αυτόν τον τρόπο το άτομο μπορεί να δείξει κάποιο μέρος της κουλτούρας του και άλλα παιδιά μπορούν να βιώσουν κάτι νέο από τον πολιτισμό ως θετικό συσχετισμό.

Για άτομα που αρχίζουν να εργάζονται σε πολυπολιτισμικό περιβάλλον:

- Αποδεχτείτε και αναγνωρίστε τις διαφορές: υπάρχει μεγάλη πιθανότητα ότι εάν πρόκειται να εργαστείτε σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον, η εργασία θα γίνει ελαφρώς ή γρήγορα διαφορετικά από αυτό που είχατε συνηθίσει. Προσπαθήστε να το αναγνωρίσετε και να το αποδεχτείτε καθώς η προσπάθεια να αλλάξετε ολόκληρη την ομάδα των ανθρώπων γύρω σας και οι διαδικασίες εργασίας μπορεί να είναι μια μάχη με τους ανεμόμυλους.
- Μάθετε νέα πράγματα: το να έρθετε στη δουλειά σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον μπορεί να σας αναγκάσει να τηρήσετε ορισμένα πρότυπα συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένων αρνητικών στάσεων ή αντιλήψεων για συγκεκριμένους πολιτισμούς. Επαναφέρετε τον εαυτό σας στις εργοστασιακές ρυθμίσεις και ξεκινήστε από την αρχή, διατηρήστε καθαρό και ανοιχτό μυαλό και μην αφήσετε τις προκαταλήψεις σας να κυριαρχήσουν.
- Υποθέστε τους καλύτερους ανθρώπους: η εργασία σε πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα μπορεί να είναι δύσκολη καθώς διαφορετικοί άνθρωποι αντιδρούν διαφορετικά σε διαφορετικές καταστάσεις. Είναι επίσης σημαντικό όταν προέρχονται από διαφορετικούς πολιτισμούς. Μην προσβάλλετε αν κάποιος δεν αντιδράσει όπως περιμένατε και προσπαθήστε να κατανοήσετε τους λόγους πίσω από αυτό, καθώς θα μπορούσε να είναι μέρος της κουλτούρας του.
- Ζητήστε ανατροφοδότηση: το να λάβετε σχόλια από το πολυπολιτισμικό εργασιακό περιβάλλον θα μπορούσε να είναι πραγματικά πολύτιμο καθώς διαφορετικά άτομα θα δουν διαφορετικές ιδιότητες και αρνητικά στην απόδοση της εργασίας σας. Αυτό θα μπορούσε επίσης να σας δώσει μια διαφορετική προοπτική για το πώς εκτιμάτε τον εαυτό σας και ποια είναι τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία σας.



ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ Νο 1

Πολιτισμικές συγκρούσεις και παρεξηγήσεις μπορεί να προκύψουν όταν άτομα με αντίθετες αξίες έρχονται σε επαφή. Η λίστα ελέγχου Values at Work εισάγει ένα εκτεταμένο εύρος διαστάσεων κατά τις οποίες ποικίλλουν οι τιμές που σχετίζονται με την εργασία και διερευνά τις αντίθετες τιμές που βρίσκονται σε κάθε πόλο κάθε διάστασης. Αυτή η δραστηριότητα προσκαλεί τους μαθητές να αναλογιστούν ορισμένες από τις δικές τους πολιτισμικές αξίες και τους ζητά να διερευνήσουν τον πιθανό αντίκτυπο των πολιτισμικών διαφορών καθώς εργάζονται σε μια νέα χώρα ή πολιτισμό.

Η λίστα ελέγχου τιμών στην εργασία (σημειώστε την απάντησή σας 5- συμφωνώ απόλυτα, 4 μάλλον συμφωνώ, 3 ούτε συμφωνώ ή διαφωνώ, 2 μάλλον διαφωνώ, 1 διαφωνώ απόλυτα)

- Προτιμώ οι άνθρωποι να πηγαίνουν κατευθείαν στο σημείο και να μην ξοδεύουν χρόνο χτυπώντας γύρω από τον θάμνο. 1 2 3 4 5
- Νομίζω ότι είναι σημαντικό να αποφύγουμε τις συγκρούσεις, ακόμα κι αν αυτό σημαίνει μόνο υπονοούμενα για δύσκολα ζητήματα. 1 2 3 4 5
- Είναι σημαντικό να είστε ειλικρινείς, ανοιχτοί και ειλικρινείς ανά πάσα στιγμή, ακόμη και με τον κίνδυνο να κάνετε τους άλλους να χάσουν το πρόσωπό τους και να βιώσουν ντροπή. 1 2 3 4 5
- Είναι σημαντικό οτιδήποτε κάνω να μην κάνει τους άλλους να χάσουν το πρόσωπό τους, ακόμα κι αν αυτό σημαίνει ότι πρέπει να βρω άλλους τρόπους μετάδοσης σημαντικών πληροφοριών 1 2 3 4 5
- Προτιμώ να μαθαίνω λαμβάνοντας και απορροφώντας πληροφορίες από μια εξειδικευμένη πηγή 1 2 3 4 5
- Προτιμώ να μαθαίνω εξερευνώντας, εξασκώντας και πειραματιζόμενος με νέες ιδέες. 1 2 3 4 5
- Όταν έχω μια δουλειά να κάνω, προτιμώ να επικεντρώνομαι στην εργασία: να μπω κατευθείαν στην κατάσταση, να τακτοποιήσω τα πράγματα και να προχωρήσω. 1 2 3 4 5
- Όταν έχω μια δουλειά να κάνω, προτιμώ να επικεντρώνομαι στους ανθρώπους: αφιερώνω χρόνο για να γνωρίσω αυτούς με τους οποίους θα συνεργαστώ. 1 2 3 4 5
- Προτιμώ οι άνθρωποι να τηρούν αυστηρά μετρήσιμες και δομημένες προθεσμίες. Το να είσαι στην ώρα σου είναι το κλειδί για την αποτελεσματικότητα. 1 2 3 4 5



- Ευέλικτο Προτιμώ οι άνθρωποι να ακολουθούν μια ευέλικτη προσέγγιση στη μέτρηση του χρόνου. Η ευελιξία ως προς τις προθεσμίες είναι το κλειδί για την αποτελεσματικότητα. 1 2 3 4 5

ΑΝΤΑΝΑΚΛΑΣΗ

1. Δώστε ένα αντίγραφο της λίστας ελέγχου Values at Work στον εκπαιδευόμενο.
2. Αφήστε λίγα λεπτά στον εκπαιδευόμενο να ολοκληρώσει το φυλλάδιο.
3. Ο εκπαιδευόμενος πιθανότατα θα έχει εντοπίσει σημαντικές πολιτισμικές διαφορές μεταξύ της δικής του προσέγγισης και μιας άλλης κουλτούρας ή χώρας ενδιαφέροντος. Συζητήστε μερικές από τις ακόλουθες ερωτήσεις με τον εκπαιδευόμενο:
 - Πώς μπορούν αυτές οι διαφορές να γίνουν εμφανείς στο εργασιακό περιβάλλον;
 - Πώς μπορεί να αντιληφθούν οι άνθρωποι από διαφορετική χώρα ή πολιτισμό την προσέγγισή σας στην εργασία;
 - Ποια πρόκληση παρουσιάζουν αυτές οι διαφορές;
 - Με ποιους τρόπους θα μπορούσατε να προσαρμόσετε τη συμπεριφορά σας για να διαχειριστείτε και να ξεπεράσετε αυτές τις πολιτισμικές διαφορές;

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ Νº 2

Ανεξάρτητα από το πόσο καλά προετοιμασμένος μπορεί να είναι κάποιος για διαπολιτισμική επαφή, παρεξηγήσεις μπορεί να συμβούν σε οποιαδήποτε κατάσταση όπου άτομα με διαφορετικές αξίες, πεποιθήσεις και τρόπους να κάνουν πράγματα αλληλεπιδρούν. Σε αυτές τις συνθήκες είναι απαραίτητο να προσπαθήσουμε να ξεπεράσουμε τις παρεξηγήσεις με δομημένο και σαφή τρόπο. Αυτή η δραστηριότητα εισάγει κρίσιμα περιστατικά που περιγράφουν διαπολιτισμικές παρεξηγήσεις και καλεί τους εκπαιδευόμενους να επεξεργαστούν αυτά τα περιστατικά.

Διαδικασία

1. Εισάγετε τον στόχο της δραστηριότητας.
2. Μοιράστε ένα αντίγραφο του φυλλαδίου του πίνακα στον εκπαιδευόμενο.
3. Χρησιμοποιήστε το πρώτο περιστατικό ως παράδειγμα και ζητήστε από τους μαθητές να κάνουν καταγιισμό ιδεών για το δεύτερο περιστατικό και να γεμίσουν τον πίνακα.
4. Συνοψίστε και συζητήστε. Στην περίπτωση 2, το άτυπο και χιουμοριστικό στυλ παρουσίασης των ΗΠΑ έρχεται σε αντίθεση με τις γερμανικές προσδοκίες.



Κρίσιμο περιστατικό 1

Μια κατασκευαστική εταιρεία ήθελε να ενισχύσει τις εξαγωγές της στην ηπειρωτική Ευρώπη. Ο Ronald, ένας νεαρός Ολλανδός διευθυντής μάρκετινγκ με μεγάλη εμπειρία στο γραφείο του οργανισμού στο Άμστερνταμ, αποσπάστηκε στα κεντρικά γραφεία της εταιρείας στο Λονδίνο για έξι μήνες, προκειμένου να βοηθήσει σε ένα νέο έργο μάρκετινγκ. Ο Ρόναλντ πέρασε αρκετές εβδομάδες ερευνώντας τις μεθόδους του τμήματος μάρκετινγκ και μιλώντας με τους ομολόγους του. Τελικά, συνέταξε μια σειρά από ξεκάθαρους προτάσεις για την ενίσχυση των ευρωπαϊκών πωλήσεων, τις οποίες σκόπευε να παρουσιάσει σε μια συνάντηση ανώτατων στελεχών. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης ο Ρόναλντ εξήγησε ποια ήταν τα προβλήματα και τι έπρεπε να γίνει για την επίλυσή τους. Στο τέλος της συνάντησης ο Ρόναλντ ρώτησε αν κάποιος είχε σχόλια ή προτάσεις, και εξεπλήγη λίγο όταν όλοι σιώπησαν. Μια εβδομάδα αργότερα ο Ρόναλντ μετατέθηκε πίσω στο Άμστερνταμ, παρόλο που είχε ακόμη τρεις μήνες από την απόσπασή του για να υπηρετήσει. Λίγο αργότερα, ο διευθυντής του Ronald στο Άμστερνταμ έλαβε ένα σημείωμα από τα κεντρικά γραφεία που του πρότεινε να μεταφερθεί σε μια «λιγότερο ευαίσθητη» θέση στην εταιρεία όπου δεν είχε να κάνει με πελάτες ή ανώτερα στελέχη.

Κρίσιμο περιστατικό 2

Ο Αντρέας, ένας νεαρός Αμερικανός απόφοιτος σχολής επιχειρήσεων, μπήκε με σιγουριά στην αίθουσα συνεδριάσεων του Βερολίνου και στάθηκε στο βήμα. Ήταν εκεί για να παρουσιάσει μια ριζική αλλαγή στα συστήματα δικτύωσης του οργανισμού του σε ένα κοινό που προερχόταν από όλη τη γερμανική κοινοπραξία. Ο Ανδρέας εργάστηκε με σιγουριά σε κάθε σημείο παρουσίασής του σε μια λογική εξέλιξη, βασιζόμενος στις διαφάνειες για να μεταφέρει τις περισσότερες τεχνικές πληροφορίες. Για να προσελκύσει το κοινό πρόσθεσε λίγο χιούμορ λέγοντας μερικά αστεία στην πορεία. Μετά την ολοκλήρωση της επίσημης παρουσίασης, ο Ανδρέας κάλεσε ερωτήσεις. Σε αυτό το σημείο, υιοθέτησε μια πιο άτυπη στάση, βγάζοντας το σακάκι του, λύνοντας τη γραβάτα του και κουρνιάζει στην άκρη του τραπεζιού. Απευθυνόταν στο κοινό με τα μικρά τους ονόματα και φρόντιζε να διατηρεί καλή οπτική επαφή με όποιον μιλούσε. Καθώς το κοινό έφευγε, έδωσε τα χέρια με όλους και τους χαστούκισε στην πλάτη σε μια χειρονομία συντροφικότητας, όπως στις ταινίες. Προς έκπληξή του, τα σχόλια από ορισμένα μέλη της οργάνωσης ήταν αναμφισβήτητα μικτά.

Αντανάκλαση

	Ένα περιστατικό - Ρόναλντ	Περιστατικό Δεύτερο
Αναγνωρίστε την	Η παρεξήγηση έλαβε χώρα σε μια κατάσταση στην	



πολιτισμική διάσταση	οποία ήρθαν σε επαφή άνθρωποι από διαφορετικά πολιτισμικά υπόβαθρα. Ο Ρόναλντ ένωθε ότι ενεργούσε με ευγενικό και εποικοδομητικό τρόπο, ωστόσο η συμπεριφορά του θεωρήθηκε με διαφορετικό τρόπο από τους Βρετανούς ομολόγους του. Αυτό υποδηλώνει ότι οι πολιτισμικές διαφορές έπαιξαν ρόλο σε αυτό που συνέβη.	
Αναλύστε τι προκάλεσε την παρεξήγηση	Η παρεξήγηση προέκυψε ως αποτέλεσμα μιας παρουσίασης που έκανε ο Ρόναλντ. Οι Ολλανδοί τείνουν να εκτιμούν την επικοινωνία που είναι άμεση και σαφής. Αντίθετα, οι Βρετανοί συχνά εκτιμούν την επικοινωνία που δεν ταρακουνάει το σκάφος ή εκφράζει την κριτική με αρκετά διαφορούμενους όρους. Οι Βρετανοί μπορεί επομένως να αντιλήφθηκαν εσφαλμένα τη μελετημένη και ευγενική παρουσίαση του Ρόναλντ ως απροκάλυπτα συγκρουσιακή και επικριτική.	
Αποφασίστε ποιες επιλογές	Ο Ρόναλντ θα μπορούσε να	



<p>είναι διαθέσιμες.</p>	<p>επιλέξει να μην αλληλεπιδράσει ξανά με τους Βρετανούς ή απλώς να αλλάξει το στυλ επικοινωνίας του για να ταιριάζει στο κοινό του. Εναλλακτικά, θα μπορούσε να κάνει ξεκάθαρες διαφορές στα στυλ επικοινωνίας, και συνεργαστεί με τους ομολόγους του για να βρει ένα στυλ επικοινωνίας που να ταιριάζει σε όλους τους ενδιαφερόμενους.</p>	
<p>Ενεργήστε με την καλύτερη επιλογή(ες).</p>	<p>Η καλύτερη επιλογή βραχυπρόθεσμα είναι πιθανώς ο Ρόναλντ να προσαρμόσει το στυλ επικοινωνίας του ώστε να ταιριάζει στο κοινό του. Αυτό είναι πολύ πιθανό να του δώσει τη δυνατότητα να λάβει την ανταπόκριση που θέλει από την επικοινωνία του. Μακροπρόθεσμα, η αντιμετώπιση των πολιτισμικών διαφορών στον οργανισμό θα είναι πιθανώς ωφέλιμη.</p>	
<p>Αναθεωρήστε τι συνέβη.</p>	<p>Η επανεξέταση της απάντησης στην επόμενη παρουσίασή του θα του επιτρέψει να αποφασίσει τι αποτέλεσμα είχε η αλλαγή του στυλ επικοινωνίας.</p>	



βιβλιογραφικές αναφορές

<https://www.ambitia.eu/wp-content/uploads/2019/02/2%20Intercultural%20Trainig%20Exercise%20Pack.pdf>

<https://www.brighthubeducation.com/teaching-methods-tips/75909-creating-a-multicultural-environment-in-the-classroom/>

<https://thedecisionlab.com/insights/business/how-culture-affects-the-way-we-work>

<https://courses.lumenlearning.com/atdcoursereview-speechcomm-1/chapter/culture-personality-and-perception/>

<https://www.grin.com/document/33708>

https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-assets/110578_book_item_110578.pdf

<https://freelymagazine.com/2019/03/29/to-hug-or-not-to-hug-physical-contacts-vary-across-cultures/>

<https://www.hult.edu/blog/benefits-challenges-cultural-diversity-workplace/>

<https://www.peoplehr.com/en-gb/blog/create-a-good-working-environment-in-a-multicultural-office/>



Ενότητα 5 – Τεχνικές διευκόλυνσης για τη διαδικασία κοινωνικής ένταξης (P5)

Μαθησιακά αποτελέσματα

Οι μαθητές είναι σε θέση να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν ένα περιβάλλον τάξης ή ομάδας που:

- Ενθαρρύνει τη συμμετοχή όλων των μελών της ομάδας.
- Διευκολύνει τον ασφαλή πειραματισμό με νέες ιδέες, στάσεις και συμπεριφορές.
- Ακολουθεί ορθές αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων.
- Επιτρέπει στους συμμετέχοντες να μοιραστούν την ευθύνη για τη διατήρηση μιας ατμόσφαιρας που ευνοεί την ανοιχτή ανταλλαγή ιδεών.

Οι μαθητές γνωρίζουν πώς να χρησιμοποιούν διευκολυντικές τεχνικές που:

- Παρέχει στους συμμετέχοντες ένα σύνολο μεθόδων και εργαλείων που τους υποστηρίζουν στις επαγγελματικές τους δραστηριότητες για την ανάπτυξη και τη βελτίωση των soft skills των μεταναστών.
- Ενίσχυση της επίγνωσης των συμμετεχόντων για τις ικανότητές τους.
- Ενθαρρύνει τη στοχαστική, σχετική συμμετοχή για την προώθηση της ατομικής μάθησης και πρωτοβουλίας.
- Κρατάει το ενδιαφέρον και την προσοχή των συμμετεχόντων.
- Διευκρινίζει το υλικό όπως χρειάζεται, δείχνει τη συνάφειά του με το θέμα.

Οι μαθητές δομούν την παρουσίαση των πληροφοριών σε:

- Δείξτε τη χρησιμότητά του στον πραγματικό κόσμο.
- Κρατήστε την ομάδα σε λειτουργία.
- Εξασφαλίστε ικανοποιητικό κλείσιμο κάθε μαθησιακής δραστηριότητας ή άσκησης.
- Μετακινηθείτε ομαλά από τη μια δραστηριότητα στην άλλη.



Έννοιες, δεξιότητες και στάσεις

Τι είναι οι Τεχνικές Διευκόλυνσης;

Οι τεχνικές διευκόλυνσης είναι ένα πολύ ισχυρό εργαλείο για τη διευκόλυνση και την προώθηση της ισότητας μεταξύ των ανθρώπων. Χρησιμοποιούνται από έναν Υπεύθυνο Εργαστηρίου ή Διαμεσολαβητή που χρησιμοποιεί διάφορες τεχνικές κατά τη διεξαγωγή μιας συνεδρίας ή μιας τάξης εργαστηρίου για δύο βασικούς λόγους:

1. Για να επιταχύνει τη συλλογή πληροφοριών σχεδιασμού, ανάλυσης και σχεδιασμού.
2. Για να διασφαλιστεί ότι οι συμμετέχοντες της συνεδρίας συνεργάζονται αποτελεσματικά.

Η διευκόλυνση είναι η διαδικασία αξιοποίησης της γνώσης των συμμετεχόντων κατά τη διαχείριση της συμπεριφοράς των συμμετεχόντων για την επίτευξη ενός συνόλου προκαθορισμένων στόχων, όπως η ανάπτυξη των μαλακών δεξιοτήτων των μεταναστών ή η ενίσχυση της επίγνωσης των μεταναστών για τις ικανότητές τους.

Οι τεχνικές διευκόλυνσης χρησιμοποιούνται για τη συλλογή πληροφοριών, τη λήψη αποφάσεων και την επικοινωνία. Ορισμένες τεχνικές μπορούν να χρησιμοποιηθούν για περισσότερους από έναν σκοπούς.

Οφέλη από τις τεχνικές διευκόλυνσης:

Μερικά από τα οφέλη της χρήσης τεχνικών ομαδικής διευκόλυνσης περιλαμβάνουν:

- Εξάλειψη της επίδρασης της πολιτικής και των αγώνων εξουσίας στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
- Βελτιωμένη επικοινωνία μεταξύ των συμμετεχόντων.
- Ισορροπημένη συμμετοχή για την εξασφάλιση πραγματικής ομαδικής συναίνεσης.
- Μετακίνηση της συνεδρίας προς τα εμπρός για να διασφαλιστεί η πρόοδος.
- Ενισχυμένη δημιουργικότητα.
- Επίλυση συγκρούσεων σε θέματα σχεδιασμού.
- Μεγαλύτερη δέσμευση στα αποτελέσματα της συνεδρίας.
- Διαχειριζόμενες προσδοκίες.

Τεχνικές και μέθοδοι ομαδικής διευκόλυνσης:

Οι τεχνικές διευκόλυνσης είναι πρακτικές εφαρμογές των αρχών και των εννοιών της δυναμικής της ομάδας, της συμπεριφορικής ψυχολογίας και της επιστήμης της επικοινωνίας. Αυτές οι τεχνικές είναι το σύνολο των εργαλείων που μπορεί να χρησιμοποιήσει ένας συντονιστής κατά τη διεξαγωγή ενός εργαστηρίου.



Η συλλογή τεχνικών που αποκτά ένας συντονιστής με την πάροδο του χρόνου αναφέρεται μερικές φορές ως κιτ εργαλείων ή κιτ-τσάντα. Ένας συντονιστής πρέπει να κατανοήσει τις συνθήκες κάτω από τις οποίες μπορεί να εφαρμοστεί κάθε τεχνική, εκτός από την κατανόηση των μηχανισμών που εμπλέκονται στη χρήση της τεχνικής. Ένας διαμεσολαβητής πάντα προσθέτει στο κιτ εργαλείων του/της, δοκιμάζοντας τεχνικές όπως απαιτείται. Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι η δυναμική κάθε εργαστηρίου χρήστη θα είναι διαφορετική, με κάθε κατάσταση να απαιτεί ένα μοναδικό σύνολο τεχνικών για τη διευκόλυνση της προόδου και της επιτυχίας.

Μερικές από τις καλύτερες τεχνικές διευκόλυνσης για τη διαδικασία κοινωνικής ένταξης είναι:

1. Σχεδιασμός δράσης.

Είναι μια απλή και αποτελεσματική τεχνική για την απόκτηση δέσμευσης για δράση. Λειτουργεί καταγράφοντας προσεκτικά κάθε στοιχείο ενέργειας, ως εξής:

- «Ποιο» είναι το σημείο δράσης.
- «Πότε» θα προγραμματιστεί η δράση και η εκτιμώμενη ημερομηνία ολοκλήρωσης.
- Το 'Who' εκχωρείται κατά της δράσης.
- Πρόοδος σε σχέση με τη δράση (αφήστε αρχικά κενό).

2. Καταιγισμός ιδεών.

Ο καταιγισμός ιδεών είναι ένα ιδανικό εργαλείο για τη δημιουργία μεγάλης ποσότητας ιδεών εντός της ομάδας. Ωστόσο, για αποτελεσματικές συνεδρίες καταιγισμού ιδεών:

- Οι ιδέες πρέπει να ρέουν ελεύθερα.
- Στοχεύστε στην ποσότητα και όχι στην ποιότητα των ιδεών.
- Καταγράψτε κάθε ιδέα καθαρά.
- Μην επικρίνετε ή αξιολογείτε ιδέες στη συνεδρία.
- Σκεφτείτε έναν ανεξάρτητο συντονιστή στην ομάδα.

Επιπλέον, ο συντονιστής θα πρέπει επίσης να ενθαρρύνει την ομάδα να καταλήξει σε πολλές «εκτός τοίχου» ή «εκκεντρικές» ιδέες. Αυτά μπορεί συχνά να διεγείρουν την ιδανική λύση.

3. Ενεργειακά.

Τα Energisers είναι ιδανικά για να αυξήσουν τα προσωπικά επίπεδα ενέργειας μέσα στην ομάδα. Χρησιμοποιήστε τα, όπου χρειάζεται, σε κατάλληλα διαστήματα κατά τη διάρκεια της ημέρας, για να αναζωογονήσετε την ομάδα. Μπορείτε να δημιουργήσετε το



ρεπερτόριό σας με τα ενεργειακά αναθεωρώντας εγχειρίδια εκπαίδευσης, μοιράζοντας ιδέες με συναδέλφους και δημιουργώντας τις δικές σας.

Οι βασικές αρχές χρήσης των τροφοδοτικών είναι:

- Θα πρέπει να είναι διασκεδαστικά και αναζωογονητικά.
- Κάντε τα σύντομα π.χ. πέντε λεπτά.
- Πραγματοποιήστε τα με επαρκή χώρο.
- Να προσέχετε τυχόν πιθανούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια, π.χ. να μην υπάρχουν καρέκλες ή εξοπλισμός στο δρόμο.
- Δεν είναι σωματικά πολύ απαιτητικοί και ότι όλοι στην ομάδα θα μπορούν να συμμετέχουν.

4. Γίνε άγριος.

Η μέθοδος διευκόλυνσης «Go Wild» περιλαμβάνει την καταγραφή 20 ιδεών που ξεκινούν με τη φράση «δεν θα ήταν καλό αν...»

Ως αποτέλεσμα, η ομάδα ενθαρρύνεται να βρει καλύτερες και πιο ευφάνταστες λύσεις. Αρχικά, οι δηλώσεις μπορεί να είναι προφανείς και προβλέψιμες, αλλά θα γίνονται όλο και πιο δημιουργικές και «άγριες» όσο προχωράτε.

5. Βασικοί κανόνες.

Πρώτον, ο συντονιστής ή ο αρχηγός της συνάντησης θα πρέπει να κάνει την ομάδα να θεσπίσει κάποιους «βασικούς κανόνες» ή έναν «κώδικα ομάδας» για την ομαδική εργασία. Κάνετε αυτό στο αρχικό στάδιο της συγκέντρωσης της ομάδας.

Επιπλέον, βασικές αρχές για τον καθορισμό αυτών των βασικών κανόνων είναι ότι:

- Καθιερώστε έναν αποδεκτό κώδικα συμπεριφοράς.
- Παρέχετε ένα πλαίσιο αναφοράς για τα μέλη της ομάδας να αμφισβητήσουν εποικοδομητικά.
- Βοηθήστε την ομάδα να συμφωνήσει για το τι είναι σημαντικό.
- Είναι αρκετά συγκεκριμένοι για να είναι πρακτικοί.
- Μην καταπνίγετε τη δημιουργικότητα των ομάδων.
- Μείνε μέσα στην ομάδα.

Πώς θα θέσετε λοιπόν αυτούς τους κανόνες ομαδικής εργασίας; Προτείνουμε:

- Λήψη της ομάδας και καταγραφή σχολίων στο flip-chart.
- Ζητώντας από κάθε άτομο στην ομάδα να συνοψίσει τις δικές του σκέψεις σε σημειώσεις μετά το κείμενο και μετά τοποθετήστε τις στον πίνακα.



- Εάν ο χρόνος είναι σύντομος ή πρόκειται για ένα ημερήσιο συμβάν, προτείνουμε να έχετε μερικά γραφικά με λέξεις-κλειδιά που αντιπροσωπεύουν «βασικούς κανόνες» ή έναν κατάλληλο «κώδικα συμπεριφοράς ομάδας» για την ημέρα.

6. Ομαδική κριτική.

Το να κάνετε την ομάδα να αναθεωρήσει τι έμαθε και κέρδισε από τη συνάντηση θα βοηθήσει στη διευκόλυνση της υψηλότερης απόδοσης. Αυτό διαρκεί μόνο πέντε έως δέκα λεπτά. Ξεκινήστε κάνοντας τρεις απλές ερωτήσεις:

- Τι κάναμε που λειτούργησε καλά;
- Δεν λειτούργησε τίποτα καλά;
- Θα έπρεπε να κάνουμε κάτι διαφορετικά την επόμενη φορά;

7. Παγοθραυστήρες.

Τα Ice Breakers είναι ιδανικά για να κάνουν τους ανθρώπους να αλληλεπιδρούν νωρίς στη συνάντηση και είναι ιδιαίτερα χρήσιμοι για νέες ομάδες που συγκεντρώνονται. Επιπλέον, βοηθούν τα μέλη της ομάδας να ξεφύγουν από το περιεχόμενο της συνάντησης, ενώ συγκεντρώνονται στη συνεργασία μεταξύ τους με ήπιο τρόπο. Επιπλέον, η δραστηριότητα του παγοθραυστικού θα κάνει κάθε μέλος της ομάδας να αισθάνεται ότι περιλαμβάνεται και θα παρέχει μια γέφυρα στην ίδια τη συνάντηση.

Οι κατευθυντήριες αρχές για την επιλογή ενός παγοθραυστικού είναι ότι θα πρέπει να είναι:

- Διασκεδαστικό και συναρπαστικό για τους συμμετέχοντες.
- Σύντομο και απλό.
- Φέρτε συνάφεια με το θέμα της συνάντησης ή της εκπαίδευσης.

8. Μετα-σχεδιασμός.

Ο μετα-σχεδιασμός είναι μια απλή τεχνική που ενθαρρύνει τα άτομα να εκφράσουν τις σκέψεις τους για το υπό συζήτηση θέμα. Συνοπτικά, περιλαμβάνει τη σύνταξη λέξεων-κλειδιών σε σημειώσεις Post-it και, στη συνέχεια, τη συλλογική τοποθέτηση και τακτοποίησή τους σε υποομάδες σε ένα flip-chart ή χώρο τοίχου.

Ζητήστε από τα άτομα να γράψουν αθόρυβα μια ιδέα για κάθε σημείωμα Post-It και στη συνέχεια να τοποθετήσουν τις σημειώσεις σε έναν πίνακα, ένα φύλλο χαρτιού flip-chart ή παρόμοιο. Όταν όλες οι σημειώσεις βρίσκονται στον πίνακα, εσείς (ή ένα ή δύο μέλη της ομάδας) μπορείτε στη συνέχεια να συγκεντρώσετε παρόμοιες ιδέες μαζί και να προσθέσετε μια δευτερεύουσα επικεφαλίδα.



Ως αποτέλεσμα, αυτή η προσέγγιση βοηθά στην ενσωμάτωση των ιδεών και των συνεισφορών όλων στο συντομότερο χρονικό διάστημα. Επιτρέπει επίσης στην ομάδα να καταλήξει σε γρήγορα συμπεράσματα.

9. Πολλαπλή ψήφος.

Αυτή η τεχνική επιτρέπει στις ομάδες να χρησιμοποιούν το Brainstorming για να δημιουργήσουν μια μεγάλη λίστα ιδεών. Μετά από αυτό, είναι σημαντικό να περιορίσετε αυτές τις ιδέες σε ένα διαχειρίσιμο μέγεθος, για ρεαλιστική εξέταση. Στη συνέχεια, μια διαδικασία επιλογής που περιλαμβάνει ολόκληρη την ομάδα επιλέγει τις καλύτερες ιδέες, για εξοικονόμηση χρόνου.

Ακολουθεί μια περίληψη της διαδικασίας:

- Μόλις ολοκληρωθεί ο καταιγισμός ιδεών, η ομάδα εξετάζει τη λίστα για να διευκρινίσει και να συγχωνεύσει παρόμοιες ιδέες/επιλογές.
- Στη συνέχεια, πραγματοποιήστε ψηφοφορία με ανάταση των χεριών για κάθε επιλογή. Εναλλακτικά, επιτρέψτε στην ομάδα να μεταβεί στη λίστα και να σημειώσει τις επιλογές της ή χρησιμοποιήστε μια κολλώδη κουκκίδα για κάθε βιώσιμη επιλογή. Οι συμμετέχοντες μπορούν να ψηφίσουν για οποιοδήποτε αριθμό επιλογών.
- Στη συνέχεια, ο συντονιστής μετράει τις ψήφους.
- Οι ψήφοι από το ήμισυ της ομάδας, ή περισσότερες, δικαιολογούν περαιτέρω συζήτηση.
- Ο διαμεσολαβητής θα κυκλώσει ή θα κάνει ένα σημάδι πάνω σε κάθε αντικείμενο που αξίζει τώρα να εξεταστεί περαιτέρω.
- Στη συνέχεια πραγματοποιείται μια περαιτέρω ψηφοφορία με βάση τη μειωμένη λίστα επιλογών, αν και οι συμμετέχοντες μπορούν να ψηφίσουν μόνο τις μισές από τις υπόλοιπες επιλογές στη λίστα.
- Στη συνέχεια χρησιμοποιούνται δύο ακόμη γύροι ψηφοφορίας για περαιτέρω μείωση στο μισό του μεγέθους της λίστας
- Συνήθως, οι ομάδες πρέπει να έχουν τρεις έως πέντε επιλογές για περαιτέρω ανάλυση
- Μετά από αυτό, η ομάδα συζητά τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των υπόλοιπων επιλογών
- Στη συνέχεια, συζητήστε τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα κάθε επιλογής που απομένει εντός της ομάδας
- Τέλος, η ομάδα στη συνέχεια επιλέγει την καλύτερη επιλογή ή προσδιορίζει τις κορυφαίες προτεραιότητες για περαιτέρω ανάλυση και συζήτηση.

10. Σειρά κατάταξης.



Η κατάταξη είναι μια τεχνική λήψης αποφάσεων που βοηθά την ομάδα να επιλέξει την πιο κατάλληλη και σχετική ιδέα. Πρώτον, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε καταϊγισμό ιδεών για να δημιουργήσετε την ποσότητα των ιδεών που αναζητάτε. Στη συνέχεια, η ομάδα πρέπει να καθορίσει ένα κριτήριο επιλογής που θα χρησιμοποιήσει, για να καθοδηγήσει την προσωπική της διαδικασία λήψης αποφάσεων, σε σχέση με μια αριθμητική κλίμακα.

Για παράδειγμα, κάθε άτομο μπορεί να εφαρμόσει μια βαθμολογία από ένα έως έξι, όπου έξι είναι η προτιμώμενη επιλογή του. Τέλος, οι βαθμολογίες κάθε συμμετέχοντα στη συνέχεια αθροίζονται για να προσδιοριστεί η πιο κατάλληλη και σχετική ιδέα.

11. Αντίστροφος καταϊγισμός ιδεών.

Εάν η ομάδα έχει κολλήσει, μπορείτε να δοκιμάσετε το 'Reverse Brainstorming'. Ουσιαστικά, η μέθοδος διευκόλυνσής του εξετάζει το πρόβλημα που προσπαθείτε να επιλύσετε από μια διαφορετική οπτική γωνία. Συνοπτικά, εξετάζει το αντίστροφο του προβλήματος που προσπαθείτε να επιλύσετε εκείνη τη στιγμή.

Για παράδειγμα, η ομάδα μπορεί να εξετάσει «πώς να βελτιώσει την επιχειρηματική επικοινωνία». Το αντίστροφο είναι «πώς να χειροτερέψεις την επαγγελματική επικοινωνία». Στη συνέχεια, μόλις έχετε την αρνητική λίστα, «αναποδογυρίστε» κάθε ιδέα για να τη μετατρέψετε σε θετική.

Ως αποτέλεσμα, ο Αντίστροφος καταϊγισμός ιδεών μπορεί να παράγει μερικές ιδέες που προκαλούν σκέψη για τη βελτίωση των θεμάτων.

12. Round robin.

Αυτή η απλή τεχνική στοχεύει να αυξήσει τα επίπεδα συμμετοχής ή να βοηθήσει στον καθορισμό ενός προβλήματος. Στη συνέχεια, κάθε άτομο της ομάδας καλείται να εκφράσει τις απόψεις του για το υπό συζήτηση θέμα, χωρίς να διακοπεί από κανέναν άλλον στην ομάδα.

Ως αποτέλεσμα, ο συντονιστής μπορεί στη συνέχεια να κάνει την ομάδα να συνοψίσει αυτές τις ιδέες και απόψεις, πριν προχωρήσει η ομάδα.

13. Δομημένη επίλυση προβλημάτων/λήψη αποφάσεων.

Υπάρχουν πολλές διαφορετικές διαδικασίες επίλυσης προβλημάτων διαθέσιμες, αλλά ουσιαστικά, τα περισσότερα στάδια ακολουθούν αυτή τη δομή:

- Προσδιορίστε το πρόβλημα
- Παρουσιάστε το φόντο
- Δημιουργήστε ιδέες
- Ομαδικές ιδέες



- Επιλέξτε την ιδέα/τις ιδέες
- Ελέγξτε τη δέσμευση

14. Αξιολόγηση τριών αστερών.

Η βαθμολογία τριών αστερών είναι μια χρήσιμη οπτική τεχνική λήψης ομαδικών αποφάσεων που χρησιμοποιεί χρωματιστά αυτοκόλλητα (όλα τα ίδια χρώματα και σε σχήμα αστεριού). Ξεκινήστε δίνοντας σε κάθε συμμετέχοντα τρία αστέρια για να απονεμίσετε την επιλογή ή τις επιλογές που προτιμούν. Στη συνέχεια, ο συμμετέχων διανέμει ή χωρίζει τα αστέρια όπως θέλει. Ως αποτέλεσμα, έχετε μια οπτική καταγραφή της προτιμώμενης επιλογής.

15. Εργασία σε ζευγάρια ή τρίο.

Αυτή είναι μια ιδανική μέθοδος ομαδικής εργασίας, ιδιαίτερα στα πρώτα στάδια μιας συνάντησης. Βοηθά στην ενθάρρυνση της εύκολης συμμετοχής και στην εξάλειψη τυχόν αρχικών φραγμών. Ως αποτέλεσμα, είναι επίσης ένας καλός τρόπος για να βοηθήσετε τα άτομα να καθορίσουν το ζήτημα στο οποίο εργάζεται η ομάδα.

Οι συζητήσεις θα πρέπει να διαρκέσουν περίπου πέντε έως δέκα λεπτά πριν φέρουν τα ζευγάρια ξανά μαζί για να συζητήσουν το θέμα ως μία ομάδα.

Καλλιτεχνικές δραστηριότητες για την κοινωνική ένταξη:

Πρώτον, είναι απαραίτητο να αποφύγετε τη δημιουργία σχέσεων που τοποθετούν μια ομάδα σε ανώτερη θέση. Η αυξανόμενη συμμετοχή των μειονοτήτων στις κύριες δραστηριότητες είναι πολύτιμη, αλλά όσο η κυρίαρχη ομάδα θεωρείται ο κανόνας, τα μέλη των περιθωριοποιημένων ομάδων θα συνεχίσουν να αποκλείονται. Εάν διαφορετικοί άνθρωποι συνεργάζονται για έναν κοινό στόχο, πρέπει να εξετάσουμε προσεκτικά τους καλύτερους τρόπους για αληθινή ένταξη. Μια σημαντική πτυχή των τεχνών για την κοινωνική ένταξη είναι:

1. **Να δημιουργηθούν ευκαιρίες για άμεσο διάλογο μεταξύ των μερών** . Λέγεται ότι ο μεγαλύτερος λόγος για τον οποίο αποκλείονται οι μειονοτικές ομάδες είναι ότι τα μέλη της πλειοψηφικής ομάδας δεν έχουν άμεση γνώση των μειονοτήτων. Δεδομένων ευκαιριών για διάλογο, αλλαγές συμβαίνουν και στις δύο πλευρές. Τα καλύτερα αποτελέσματα θα έρθουν εάν τα μέλη των μειονοτικών και πλειοψηφικών ομάδων μπορούν να πραγματοποιήσουν το έργο μέσω αυθεντικής επικοινωνίας. Εάν ο διάλογος είναι δύσκολος, απλά να δημιουργήσετε ή να εκτελέσετε κάτι μαζί μπορεί να είναι αρκετά καλό. Από μόνη της, η κοινή χρήση μιας νέας εμπειρίας μπορεί να αλλάξει τη σχέση.



Ένα άλλο κρίσιμο σημείο είναι:

2. **Να είστε ευέλικτοι στις αλλαγές στην εργασία προς έναν στόχο** . Ο στόχος είναι «η ενδυνάμωση των μελών περιθωριοποιημένων ομάδων και η εμπάθυνση της κατανόησης των μελών των κυρίαρχων ομάδων, διευκολύνοντας τις σχέσεις αμοιβαίου σεβασμού μεταξύ διαφορετικών ομάδων». Για να επιτευχθεί αυτό, η ευελιξία είναι απαραίτητη για την προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες κατά την εκτέλεση δημιουργικών δραστηριοτήτων.

Μόλις ξεκινήσει η δραστηριότητα, υπάρχει μια τάση να δοθεί προτεραιότητα στην ολοκλήρωση μιας εργασίας που «φαίνεται καλή». Αυτό από μόνο του δεν έχει νόημα. Ερωτήσεις όπως οι παρακάτω είναι αυτές που απαιτούν τη μεγαλύτερη δημιουργικότητα:

- Ποιοι είναι οι καλύτεροι τρόποι για να ζωντανέψουν πραγματικά διαφορετικούς συμμετέχοντες;
- Τι είδους δημιουργικές προσαρμογές χρειαζόμαστε για να παρακινήσουμε και να εμπνεύσουμε όλα τα μέλη του έργου;

Τέλος, απαιτείται καινοτομία για να **γίνουν έξυπνες προσαρμογές στις μεθόδους έκθεσης ή απόδοσης**. Βλέπουμε τα πράγματα μέσα από τα δικά μας ιδιαίτερα φίλτρα. Εάν θέλουμε οι θεατές να βλέπουν μέσα από διαφορετικά φίλτρα από το συνηθισμένο, πρέπει να δημιουργήσουμε κάποιο είδος συσκευής που θα τους επιτρέπει να βλέπουν ή να βιώνουν με έναν νέο τρόπο. Αυτό είναι κρίσιμο για να δημιουργηθεί η ευκαιρία να εκτιμήσουμε το έργο. **Η δημιουργία της ευκαιρίας για έκθεση ή παράσταση είναι, από μόνη της, ένα είδος έκφρασης** . Η γέννηση μιας νέας μεθόδου έκθεσης ή παράστασης που δεν δεσμεύεται από την παράδοση ή το έθιμο μπορεί να ανοίξει την πόρτα στην κοινωνική ένταξη.

Δραστηριότητες και Μελέτες περίπτωσης

Ακολουθούν πέντε μελέτες περίπτωσης μέσω των οποίων μοιράζονται και αναπτύσσονται μοναδικές μορφές έκφρασης.

1. **«Κέντρο για τη μνήμη 3.11» (Αρχειοθέτηση του Μεγάλου Σεισμού στην Ανατολική Ιαπωνία):**

Αυτό το κέντρο ξεκίνησε τον Μάιο του 2011 ως πλατφόρμα για την καταγραφή και τη διάδοση της διαδικασίας ανάκτησης και ανοικοδόμησης. Χρησιμοποιεί μια ποικιλία μέσων, όπως φιλμ, φωτογραφία και κείμενο, μέσω της συνεργασίας μεταξύ κατοίκων της περιοχής, ειδικών και καλλιτεχνών.



Πλάνα από εργασίες ανακατασκευής που τραβήχτηκαν από προσωπικό κατασκευαστικής εταιρείας, φωτογραφίες που καταγράφουν την καθημερινή ζωή των ανθρώπων μετά την καταστροφή, σημειώσεις για τις άμεσες εμπειρίες της καταστροφής από άτομα διαφορετικών σεξουαλικών προτιμήσεων... Εκτός από αυτά τα αρχεία, έχει δημιουργηθεί ένας χώρος διαλόγου, που ωθεί τους επισκέπτες να σκεφτούν, να ακούσουν και να μιλήσουν μεταξύ τους για την καταστροφή, με βάση θέματα όπως π. «Ποιοι είναι οι ενδιαφερόμενοι της καταστροφής».

Εδώ οι κάτοικοι της περιοχής μπορούν να εμπλακούν σε όλη τη διαδικασία, από την καταγραφή έως τη διάδοση, με διάφορους τρόπους, σε ένα υποδειγματικό μοντέλο που στοχεύει να μεταδώσει τις μνήμες και τα αρχεία της καταστροφής για την ευαισθητοποίηση και τον προβληματισμό των μελλοντικών γενεών.

Μια παρόμοια δραστηριότητα θα μπορούσε να γίνει με τις εμπειρίες των μεταναστών στις χώρες τους.

2. "Sound of Light: Sound of Shadow - Είναι για να ακούγονται μόνο από τα αυτιά;" (Δημιουργίες με έναν κωφό χορογράφο):

Τι σημαίνει «ήχος» για άτομα που δεν μπορούν να ακούσουν; Τρεις ακούοντες χορευτές έπαιξαν έναν χορό σκηνοθετημένο και χορογραφημένο από μη ακοή οπτική γωνία, ξεχωρίζοντας ήχους και λέξεις και στη συνέχεια ανακατασκεύαζοντάς τους ως φυσική έκφραση. Κατά τη διάρκεια της δημιουργικής διαδικασίας, η οποία περιελάμβανε διερμηνεία της νοηματικής γλώσσας, οι ερμηνευτές και το προσωπικό εμβάθυναν στην κατανόηση του τι ένιωθε να μην μπορείς να ακούς, ενώ συχνά αισθάνεσαι απώλεια. Οι παραστάσεις περιελάμβαναν έκφραση νοηματικής γλώσσας, υπότιτλους, υποστήριξη για άτομα με προβλήματα ακοής και ακουστικούς οδηγούς για άτομα με προβλήματα όρασης.

Μια δραστηριότητα για μετανάστες που βασίζεται σε αυτό το παράδειγμα θα μπορούσε να βοηθήσει στην ενίσχυση της γλώσσας του σώματός τους.

3. "Smiling Workshop" – ala Cheerful Town Project (εργαστήρια επικοινωνίας):

Αυτό το έργο είναι ένα παράδειγμα πρόληψης της κοινωνικής απομόνωσης των ανθρώπων που αισθάνονται ότι η ζωή είναι δύσκολη, χρησιμοποιώντας τις τέχνες και τον πολιτισμό. Τριάντα είδη δραστηριοτήτων προβολής και εργαστηρίων πραγματοποιούνται για περισσότερες από 400 ομάδες συμμετεχόντων κάθε χρόνο. Αναλαμβάνονται επίσης προληπτικές εργασίες για την ποσοτικοποίηση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιώντας μέτρα «κοινωνικής απόδοσης επένδυσης»



ή SROI. Στο «Smiling Workshop», καλλιτέχνες χορού ή επαγγελματίες του θεάτρου επισκέπτονται το «Smiling Room» μια τάξη όπου οι συμμετέχοντες λένε ο ένας στον άλλο τα συναισθήματά τους μέσω σωματικής έκφρασης ή εκφραστικών δραστηριοτήτων που ενσωματώνουν στοιχεία θεάτρου και όχι λέξεις.

4. “ Shonai World Music Festival” (μια μοναδική ορχήστρα που δεν απαιτεί μουσική εμπειρία):

Όλοι οι κάτοικοι της περιοχής μπορούν να συμμετάσχουν σε έξι εργαστήρια ανεξαρτήτως ηλικίας ή μουσικής εμπειρίας και να συμμετάσχουν στην ορχήστρα του φεστιβάλ. Σχεδόν 300 κάτοικοι συμμετέχουν στο μουσικό φεστιβάλ, συμπεριλαμβανομένων μαθητών δημοτικών σχολείων, τοπικών θεατρικών ομάδων και ερμηνευτών παραδοσιακών οργάνων από όλο τον κόσμο, με αποτέλεσμα μουσική και παραστάσεις στις οποίες αναμειγνύονται διαφορετικοί πολιτισμοί. Η ορχήστρα δεν είναι μια μορφή μουσικής οργάνωσης αλλά κάτι που αναπτύσσεται μέσα από ιδέες και προτάσεις διαφορετικών ανθρώπων, δημιουργώντας μουσική στην οποία συνυπάρχουν (πολυφωνία) και εναρμονίζονται (συμφωνία).

5. « Χάρτης ζωής » (συναντήστε και αποδεχτείτε ο ένας τον άλλο πέρα από εμπόδια):

Το έργο « Lifemap » στοχεύει στην επανερμηνεία των καθιερωμένων κοινωνικών αξιών και κατηγοριών μέσω καλλιτεχνικών δραστηριοτήτων από άτομα με αναπηρία. Τα τελευταία δέκα χρόνια, το έργο έχει εργαστεί σε εκθέσεις, εργαστήρια εκτίμησης της τέχνης, σκηνικές παραστάσεις και πολλά άλλα. Οι χώροι στο κέντρο της πόλης, συμπεριλαμβανομένων των γκαλερί τέχνης και των εμπορικών εγκαταστάσεων, έχουν παράσχει σπάνιους χώρους στους κατοίκους της περιοχής για να αλληλεπιδρούν με καλλιτέχνες και ηθοποιούς με αναπηρίες και να συναντούν σπάνιους χώρους για τους κατοίκους να αλληλεπιδρούν με καλλιτέχνες και ηθοποιούς με αναπηρίες και να συναντούν τα έργα τους.



βιβλιογραφικές αναφορές

<https://www.projectmanagement.com/process/popup.cfm?ID=23567>

<https://www.ksl-training.co.uk/free-resources/facilitation-techniques/group-facilitation-techniques-and-methods/>

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fw

ww.sal.design.kyushu-

u.ac.jp%2Fpdf%2FHandbook_for_Beginners_SAL.pdf&clen5runk=19



συμπεράσματα

Η τέχνη, παρά τις πολλές πτυχές της, αναμφισβήτητα αυτοπροσδιορίζεται ως μέσο προώθησης νοημάτων κατευθύνοντας τη διαδικασία της ανθρώπινης εξέλιξης μέσα από την υποκειμενικότητα κάθε θέματος. Είναι επομένως ένα φανταστικό εργαλείο για τη μάθηση και την προώθηση των κοινωνικών σχέσεων, με αποτέλεσμα μια πιο δυναμική και συμπονετική διαδικασία κοινωνικής ένταξης που λαμβάνει υπόψη τη μοναδικότητα του κάθε ατόμου.

Η τέχνη μας επιτρέπει να κατανοήσουμε πώς τα στοιχεία της επικοινωνιακής διαδικασίας, στο πλαίσιο της γλώσσας της δράσης, επηρεάζουν άμεσα τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους και αλληλεπιδρούν με τον κόσμο, ωφελούμενοι να προσέχουμε τους μηχανισμούς που χρησιμοποιούμε. , όπως: τα γλωσσικά μας ρεπερτόρια και τα είδη λόγου που μπορούν να δημιουργήσουν αισθήματα αγωνίας και απώλειας σε άτομα που δεν έχουν το ίδιο γλωσσικό και εκφραστικό ύφος.

Επομένως, συμπεραίνουμε ότι η τέχνη είναι ένα αξιόλογο εργαλείο στη διαδικασία ένταξης και οικοδόμησης νοήματος στο πλαίσιο προώθησης της υγιούς ανάπτυξης, γιατί ουσιαστικά σέβεται τον ιδιαιτεροποιημένο τρόπο έκφρασης και την εμπειρική υποκειμενικότητα στον τρόπο που οι άνθρωποι σχετίζονται με τον κόσμο. ο άλλος και με τον εαυτό του.