

# PR1: Εγχειρίδιο για την Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Προγράμματος στις Κοινωνικό-Συναισθηματικές Δεξιότητες

Συγγραφέας: ISON PSYCHOMETRICA

Συμμετέχουν οι φορείς:



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

## Περιεχόμενα

|      |  |    |
|------|--|----|
| I.   | ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....   | 4  |
| II.  | ΜΕΘΟΔΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ .....  | 6  |
| a.   | ΟΡΙΣΜΟΙ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ .....   | 6  |
| b.   | ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ.....  | 12 |
|      | <i>a. Το μοντέλο των Mayer &amp; Salovey</i> .....   | 12 |
|      | <i>b. Το μοντέλο του Reuven Bar-On</i> .....   | 14 |
|      | <i>c. Το μοντέλο του Daniel Goleman</i> .....  | 15 |
|      | <i>d. Το μοντέλο των Albanese et al. (2008)</i> .....  | 16 |
|      | <i>e. Μεικτό Μοντέλο Συναισθηματικής Νοημοσύνης</i> .....  | 17 |
| c.   | ΥΠΑΡΧΟΥΣΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ.....  | 30 |
| d.   | ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ ΠΑΝΩ ΣΤΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΣΧΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ ....                 | 38 |
| e.   | ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ – ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ..... | 44 |
| III. | ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ/ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ.....   | 56 |
| IV.  | ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....   | 60 |
|      | ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....   | 61 |

## Πίνακας εικόνων

|  |    |
|--|----|
| Εικόνα 1: Θεμελιώδεις πτυχές της συναισθηματικής δεξιότητας (Rindermann, 2009) .....                                       | 7  |
| Εικόνα 2: Βασικά στοιχεία της διαπολιτισμικής δεξιότητας (Από Deardorff, 2006) .....                                       | 11 |
| Εικόνα 3: Επίπεδα Συναισθηματικής νοημοσύνης στο μοντέλο των Mayer & Salovey .....   | 14 |
| Εικόνα 4: Το μοντέλο του Bar-On model για την συναισθηματική – κοινωνική νοημοσύνη .....                                   | 15 |
| Εικόνα 5: Το μοντέλο του Daniel Goleman's .....  | 16 |
| Εικόνα 6: Μεικτό Μοντέλο Πηγή: Cognifit .....  | 18 |
| Εικόνα 7: Το μοντέλο της Διαπολιτισμικής δεξιότητας (Deardorff, 2006, 2009) .....  | 22 |
| Εικόνα 8: Το Κοινωνικό-Συναισθηματικό Πλαίσιο σύμφωνα με το έργο CASEL- η ρόδα του CASEL .....                             | 25 |
| Εικόνα 9: Επισκόπηση θεωρητικών μοντέλων Κοινωνικό- Συναισθηματικών δεξιοτήτων .....                                       | 27 |
| Εικόνα 10: Σημασία κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων για τους επαγγελματίες που εργάζονται με ομάδες μεταναστών .....   | 39 |
| Εικόνα 11: Σχετικότητα των μεθόδων βελτίωσης των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων .....                                | 40 |
| Εικόνα 12: Σχετικότητα των συμπεριφοριστικών μεθόδων ανά χώρα .....  | 41 |
| Εικόνα 13: Σχετικότητα της ανάληψης ρόλου ανά χώρα .....   | 41 |
| Εικόνα 14: Σχετικότητα των γνωστικών-συμπεριφοριστικών μεθόδων ανά χώρα .....  | 42 |
| Εικόνα 15: Σχετικότητα της εποπτείας ανά χώρα .....  | 43 |
| Εικόνα 16: Δεξιότητες που αναφέρθηκαν ως 1 από τις 5 προτεραιότητες για εκπαίδευση των εργοδοτών (% των ερωτηθέντων) ..... | 59 |

## Πίνακες

|   |    |
|---|----|
| Πίνακας 1: Κοινά στοιχεία των διαφορετικών μοντέλων .....   | 28 |
| Πίνακας 2: Το σχήμα των Κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων του Interclab .....                                      | 29 |
| Πίνακας 3: Σημασία των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων για τους επαγγελματίες που εργάζονται με μετανάστες ..... | 38 |
| Πίνακας 4: Σχετικότητα των μεθόδων βελτίωσης των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων .....                           | 40 |
| Πίνακας 5: Χαρακτηριστικά Δείγματος .....   | 56 |
| Πίνακας 6: Εκπαιδευτικά ενδιαφέροντα των εργοδοτών .....  | 57 |
| Πίνακας 7: Διαφορές εκπαιδευτικών αναγκών μεταξύ των χωρών .....  | 58 |

## I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι κοινωνικό-συναισθηματικές και διαπολιτισμικές δεξιότητες φαίνεται να είναι σημαντικές για τους επαγγελματίες που εργάζονται με μετανάστες, για την κοινωνική ενσωμάτωση και την ένταξη των τελευταίων στην αγορά εργασίας.

Το έργο Interclab θεωρώντας αυτό δεδομένο, στοχεύει στην ανάπτυξη υλικού και δραστηριοτήτων για την εκπαίδευση και την ενίσχυση των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων των εργοδοτών και των επαγγελματιών που εργάζονται με μετανάστες. Στο πλαίσιο αυτό, η σύμπραξη προχώρησε σε διαφορετικά βήματα για τη συλλογή πληροφοριών και δεδομένων που θα αποτελέσουν τη βάση για την ανάπτυξη του υλικού και του εκπαιδευτικού προγράμματος του έργου Interclab. Το πρώτο βήμα των δραστηριοτήτων αναφέρεται στην **βιβλιογραφική ανασκόπηση** με στόχο την ανάπτυξη μιας σταθερής βάσης για το έργο, τον καθορισμό της σχετικής ορολογίας, τη σύνδεση των εννοιών των διαπολιτισμικών, κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων με την επαγγελματική ανάπτυξη των εργοδοτών και των επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση δεν επικεντρώθηκε μόνο σε διεθνές επίπεδο, αλλά έφερε στην πρώτη γραμμή την έρευνα και τις μεθόδους που αναπτύχθηκαν στη χώρα κάθε εταίρου, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές που δόθηκαν (Παράρτημα 1). Στη συνέχεια, λαμβάνοντας υπόψη τα ευρήματα της πρώτης δραστηριότητας (A1), πραγματοποιήθηκε **έρευνα σε εθνικό επίπεδο** (A2/A3) με 4-5 εργοδότες/συμβούλους ανά συνεργάτη. Στην έρευνα χρησιμοποιήθηκαν δομημένες συνεντεύξεις σύμφωνα με προκαθορισμένες ερωτήσεις που αναφέρονται στη σημασία συγκεκριμένων κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων στην καθημερινή πρακτική των εργοδοτών/επαγγελματιών που εργάζονται με μετανάστες και στη συνάφεια αρκετών εκπαιδευτικών πρακτικών για τη βελτίωση αυτών των δεξιοτήτων (Παράρτημα 2). Οι εταίροι, έχοντας κατά νου τα αποτελέσματα των ερευνών, σε μια διαδικτυακή **συνεδρία καταιγισμού ιδεών** (A5), συζήτησαν για τις μεθόδους που έχουν αποδειχθεί σχετικές και αποτελεσματικές για τη βελτίωση των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων και κατέληξαν σε αυτές που θα συμπεριληφθούν στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα του Interclab. Το επόμενο βήμα ήταν να καθοριστούν οι **ανάγκες κατάρτισης των εργοδοτών/επαγγελματιών** που εργάζονται με ομάδες μεταναστών (μέσα από τη συμμετοχή τους σε ομάδες εργασίας συμπληρώνοντας ένα δομημένο ερωτηματολόγιο \_Παράρτημα 3), προκειμένου να βρεθούν οι δεξιότητες στις οποίες οι επαγγελματίες χρειάζονται περαιτέρω βελτίωση και που θα είναι το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού προγράμματος. Σε αυτή την έκθεση παρουσιάζονται τα αποτελέσματα όλων των προαναφερθέντων βημάτων που οδήγησαν στο να καταλήξουμε σε συμπεράσματα σχετικά με τις δεξιότητες και τις μεθόδους εκπαίδευσης και το υλικό που πρόκειται να συμπεριληφθεί στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα Interclab για εργοδότες/επαγγελματίες.

Ως εκ τούτου, η εν λόγω αναφορά θα παρουσιάσει στοιχεία για τη δημιουργία ενός θεωρητικού πλαισίου, καθώς και των αποτελεσματικών μεθόδων κατάρτισης για την

ανάπτυξη κοινωνικο-συναισθηματικών δεξιοτήτων σε εργοδότες και επαγγελματίες που εργάζονται με μετανάστες. Πιο συγκεκριμένα, η αναφορά περιλαμβάνει:

- I. τον ορισμό και τους παράγοντες των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων και των διαπολιτισμικών δεξιοτήτων
- II. μια ανασκόπηση των θεωριών που χρησιμοποιούνται σήμερα για να εξηγήσουν την Κοινωνική και συναισθηματική Νοημοσύνη και τις διαστάσεις της.
- III. τις υφιστάμενες μεθοδολογίες για τη βελτίωση των κοινωνικό-συναισθηματικών και διαπολιτισμικών δεξιοτήτων.
- IV. τις βέλτιστες πρακτικές και τα υφιστάμενα προγράμματα κατάρτισης που εστιάζουν στην ενίσχυση των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων και της διαπολιτισμικής δεξιότητας σε εργοδότες και επαγγελματίες που βοηθούν τους μετανάστες στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας·
- V. τα αποτελέσματα από την έρευνα σχετικά με τη σημασία των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων για τους εργοδότες που εργάζονται με ομάδες μεταναστών και τη συνάφεια των μεθόδων κατάρτισης για την ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων
- VI. τις ανάγκες κατάρτισης των εργοδοτών σε κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες
- VII. συμπεράσματα αφενός για τις κοινωνικό-συναισθηματικές ικανότητες που είναι σημαντικές για τους εργοδότες που εργάζονται με μετανάστες και αφετέρου για τη συνάφεια των μεθόδων κατάρτισης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων S.E και περαιτέρω προτάσεις για το περιεχόμενο της εκπαίδευσης του INTERCLab.

## II. ΜΕΘΟΔΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΝΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

### a. ΟΡΙΣΜΟΙ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

#### Σχετικοί όροι

Στην έρευνα για έναν ολοκληρωμένο ορισμό των «κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων», είναι απαραίτητο να εξεταστούν προσεκτικά όλοι οι σχετικοί όροι. Στα περισσότερα ακαδημαϊκά άρθρα, οι «κοινωνικές» και «συναισθηματικές» δεξιότητες ορίζονται ξεχωριστά. Ως εκ τούτου, υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός όρων που χρησιμοποιούνται για τις κοινωνικό-συναισθηματικές και διαπολιτισμικές δεξιότητες αλλά εδώ θα επικεντρωθούμε στους κύριους όρους, που δημιουργούν ένα σταθερό έδαφος για τον προσδιορισμό μεθόδων για την εκπαίδευση και την ενίσχυση των κοινωνικών συναισθηματικών και διαπολιτισμικών δεξιοτήτων. Περιλαμβάνονται οι ακόλουθοι όροι:

- I. Συναισθηματική δεξιότητα
- II. Συναισθηματική νοημοσύνη
- III. Κοινωνική δεξιότητα
- IV. Κοινωνική νοημοσύνη
- V. Κοινωνικο-συναισθηματικές δεξιότητες
- VI. Κοινωνικό-συναισθηματική μάθηση
- VII. Διαπολιτισμική δεξιότητα
- VIII. Διαπολιτισμική εκπαίδευση

#### *I. I. Συναισθηματική δεξιότητα*

Η συναισθηματική δεξιότητα είναι η επίδειξη της αυτό-αποτελεσματικότητας σε κοινωνικές συναλλαγές που προκαλούν συναισθήματα (Saarni, 1999) και αναφέρεται σε ένα σημαντικό σύνολο προσωπικών και κοινωνικών δεξιοτήτων για τον εντοπισμό, την ερμηνεία και την εποικοδομητική ανταπόκριση στα συναισθήματα απέναντι στον εαυτό και στους άλλους. Ο όρος υπονοεί την ευκολία στο να τα πηγαίνει το άτομο καλά με τους άλλους και καθορίζει την ικανότητά του να εκφράζεται αποτελεσματικά και επιτυχώς (Mayer, 2008) και μπορεί να γίνει κατανοητό ως «η δεξιότητα να αντιμετωπίζει κανείς κατάλληλα τα δικά του συναισθήματα και τα συναισθήματα των άλλων» (Papilio, 2014).

Υπάρχουν τέσσερα δομικά στοιχεία για τη συναισθηματική δεξιότητα (Rindermann, 2009) (εικ.1).



Εικόνα 1 "Θεμελιώδεις πτυχές της συναισθηματικής δεξιότητας (Rindermann, 2009)

## II. Συναισθηματική νοημοσύνη

Ο όρος «Συναισθηματική Νοημοσύνη» δημοσιεύτηκε για πρώτη φορά σε μια εργασία του Michael Beldoch το 1964, αλλά έγινε δημοφιλής μετά το βιβλίο του Daniel Goleman το 1995 «Συναισθηματική Νοημοσύνη – Γιατί μπορεί να έχει μεγαλύτερη σημασία από το IQ». Αναφέρεται στην ικανότητα του μυαλού μας να αντιλαμβάνεται, να διαχειρίζεται και να εκφράζει τα συναισθήματα αποτελεσματικά στην πραγματική ζωή. Οι Jack Mayer και Peter Salovey (1993) όρισαν τη Συναισθηματική Νοημοσύνη (ή E.I.) ως την ικανότητα να ρυθμίζουμε τα συναισθήματα και να τα χρησιμοποιούμε για να καθοδηγούμε τις πράξεις μας. Όπως το I.Q., η συναισθηματική νοημοσύνη διαφέρει από άτομο σε άτομο. Ενώ μερικοί άνθρωποι είναι εκ γενετής προικισμένοι με τον τρόπο που κατανοούν και αντιμετωπίζουν τους ανθρώπους, άλλοι μπορεί να χρειάζονται βοήθεια για να αναπτύξουν τις συναισθηματικές τους δεξιότητες.

Υπάρχουν δύο διαφορετικές προοπτικές της συναισθηματικής νοημοσύνης, οι οποίες συμερίζονται την ιδέα ότι οι γνωστικές ικανότητες δεν είναι ο μοναδικός προγνωστικός παράγοντας της επιτυχημένης προσαρμογής, αλλά ότι οι συναισθηματικές δεξιότητες πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, αλλά διαφέρουν ως προς τον ορισμό τους και τη μέτρησή τους (Mikolajczak, Luminet, & Menil, 2006).

Υπάρχουν μοντέλα δεξιοτήτων, όπως αυτό των Mayer & Salovey (1997) που αντιλαμβάνονται τη ΣΝ ως μια δεξιότητα που περιλαμβάνει τέσσερις διαστάσεις: (α) αναγνώριση συναισθημάτων. (β) εφαρμογή των συναισθημάτων. (γ) κατανόηση και ανάλυση των συναισθημάτων και (δ) ρύθμιση των συναισθημάτων και, αξιολογείται μέσω τεστ νοημοσύνης. Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν τα μοντέλα χαρακτηριστικών, όπως αυτό των Petrides & Furnham (2001) που θεωρεί τη ΣΝ ως μια πολύπλευρη έννοια που σχετίζεται με τον τρόπο που ένα άτομο θα αντιμετωπίσει τις προκλήσεις και τις

πιέσεις. Σε αυτή την προοπτική χαρακτηριστικών, η ΣΝ αξιολογείται μέσω ερωτηματολογίων τύπου προσωπικότητας (Nelies et al, 2009, σ. 36).

### III. Κοινωνικές δεξιότητες

Οι κοινωνικές δεξιότητες μπορεί να οριστούν ως η διαθεσιμότητα και η εφαρμογή γνωστικών, συναισθηματικών και ψυχοκινητικών πηγών, που οδηγούν σε μια μακροπρόθεσμη ευνοϊκή αναλογία θετικών και αρνητικών συνεπειών για τα άτομα σε ορισμένες κοινωνικές καταστάσεις. Περιλαμβάνει την δεξιότητα αξιολόγησης κοινωνικών καταστάσεων και προσδιορισμού του τι αναμένεται ή απαιτείται, το πως να αναγνωρίζουν τα συναισθήματα και τις προθέσεις των άλλων, και πως να επιλέξουν κοινωνικές συμπεριφορές που είναι πιο κατάλληλες για το δεδομένο πλαίσιο (APA, 2022).

Οι κοινωνικές δεξιότητες αντικατοπτρίζουν επίσης την δεξιότητα να λαμβάνει κανείς την οπτική γωνία του άλλου σχετικά με μια κατάσταση, να μαθαίνει από προηγούμενες εμπειρίες και να εφαρμόζει αυτή τη μάθηση στις αλλαγές στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις (Semrud-Clikeman, 2007).

Όπως δείχνει ο ορισμός, οι κοινωνικές δεξιότητες μπορεί να γίνουν κατανοητές σε σχέση με τη συναισθηματική δεξιότητα. Η κοινωνική δεξιότητα είναι η ευρύτερη έννοια, που περιέχει συναισθηματικούς όρους και συμπεριφορές.

### IV. Κοινωνική νοημοσύνη

Η κοινωνική νοημοσύνη (SI), η ικανότητα να γνωρίζει κανείς τον εαυτό του και να γνωρίζει τους άλλους είναι αναγκαίο μέρος της ανθρώπινης φύσης, όπως και η ικανότητα να γνωρίζει κανείς αντικείμενα ή ήχους. Η κοινωνική νοημοσύνη, που μερικές φορές αναφέρεται απλοϊκά ως "ανθρώπινες δεξιότητες», περιλαμβάνει την επίγνωση των καταστάσεων και της κοινωνικής δυναμικής που τις διέπει, και τη γνώση των μορφών αλληλεπίδρασης και των στρατηγικών που μπορούν να βοηθήσουν ένα άτομο να επιτύχει τους στόχους του στην αντιμετώπιση των άλλων. Περιλαμβάνει ένα ορισμένο βαθμό αυτογνωσίας και συνείδηση των αντιλήψεων του ατόμου και των μοτίβων αντίδρασης.

Ο αρχικός ορισμός από τον Edward Thorndike το 1920 είναι «η ικανότητα να κατανοούμε και να αλληλοεπιδρούμε με άνδρες και γυναίκες, αγόρια και κορίτσια και να δρούμε με σύνεση στις σχέσεις μας». Σύμφωνα με τους Mayer και Salovey, η έννοια της κοινωνικής νοημοσύνης του Thorndike ουσιαστικά αναφέρεται στην «ικανότητα κάποιου να αντιλαμβάνεται την εσωτερική κατάσταση, τα κίνητρα και τις συμπεριφορές των άλλων καθώς και για τον εαυτό του, και να ενεργεί με τον καλύτερο τρόπο με βάση αυτές τις πληροφορίες (Mayer and Salovey, 1993).

Η σημασία των μη γνωστικών στοιχείων της νοημοσύνης αναγνωρίζεται και από τον David Wechsler, ο οποίος το 1940, παρατηρεί τον κρίσιμο ρόλο που παίζουν οι

συναισθηματικές (προσωπικές και κοινωνικές) δεξιότητες και ικανότητες του ατόμου. Αυτό το εύρημα τον οδηγεί να υποθέσει ότι η σωστή και πλήρης μέτρηση της ανθρώπινης νοημοσύνης θα είναι δυνατή μόνο εάν οι μη γνωστικοί παράγοντες θα συμπεριληφθούν στα υπάρχοντα σχετικά τεστ (Wechsler, 1940).

Η κοινωνική νοημοσύνη είναι ισοδύναμη με τη διαπροσωπική νοημοσύνη, έναν από τους τύπους νοημοσύνης που προσδιορίζονται στη θεωρία των πολλαπλών τύπων νοημοσύνης του Gardner και συνδέεται στενά με τη θεωρία του νου. Σύμφωνα με τον Gardner η κοινωνική νοημοσύνη ή διαπροσωπική νοημοσύνη αναφέρεται στην ικανότητα αλληλεπίδρασης με ανθρώπους. Τα άτομα με υψηλές δεξιότητες κοινωνικής νοημοσύνης είναι πολύ κοινωνικά και τείνουν να είναι εξαιρετικοί οργανωτές στην κοινότητά τους, καλοί διαμεσολαβητές σε συγκρούσεις και εκτιμούν επίσης την ομαδική εργασία.

Ο Goleman ορίζει την κοινωνική νοημοσύνη ως:

- Κοινωνική επίγνωση, η οποία περιλαμβάνει την πρωταρχική ενσυναίσθηση, τον συντονισμό και την κοινωνική γνώση,
- κοινωνική διευκόλυνση, η οποία περιλαμβάνει συγχρονισμό, αυτοπαρουσίαση, επιρροή και κοινωνικό ενδιαφέρον.

#### V. Κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες

Η κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες έχουν περιγραφεί ως από τις πιο σημαντικές δεξιότητες για την ανθρώπινη συνύπαρξη. Επηρεάζουν σημαντικά την ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων και καθορίζουν «[...] πόσο καλά μπορούμε να αντιμετωπίσουμε τα δικά μας συναισθήματα και τα συναισθήματα και τις επιθυμίες των άλλων, για παράδειγμα, και να διαχειριστούμε κοινωνικές συγκρούσεις...Το να είναι κάποιος εξυπηρετικός, να αφήνει τους άλλους να ολοκληρώνουν τη σκέψη τους, να αντιμετωπίζει με σεβασμό τους συναθρώπους του, να λύνει συγκρούσεις λεκτικά [...]» (Mayer, 2016).

Ο ΟΟΣΑ (2015) τις ορίζει ως ατομικές δεξιότητες που εκδηλώνονται σε μοτίβα σκέψεων, συναισθημάτων και συμπεριφορών, που μπορούν να αναπτυχθούν μέσω επίσημων ή άτυπων εμπειριών μάθησης και να επηρεάσουν σημαντικά κοινωνικό-οικονομικά αποτελέσματα στη ζωή των ατόμων. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (2017) οι κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες ταξινομούνται σε πέντε βασικούς τομείς: 1. Διαχείριση συναισθημάτων (συναισθηματική σταθερότητα) 2. Εμπλοκή με άλλους (εξωστρέφεια) 3. Συνεργασία 4. Επιδόσεις προσανατολισμένες στο στόχο 5. Ανοιχτό μυαλό (δεκτικότητα στην εμπειρία) 6. Σύνθετες δεξιότητες.

#### VI. Κοινωνικό-συναισθηματική μάθηση

Η Κοινωνική και Συναισθηματική Μάθηση (SEL) είναι ένα εκπαιδευτικό κίνημα που κερδίζει έδαφος σε όλο τον κόσμο. Η SEL μπορεί να οριστεί ως η δεξιότητα αναγνώρισης

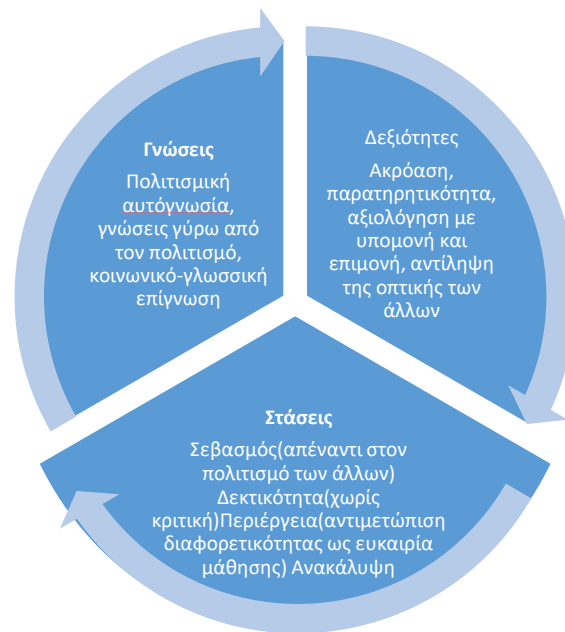
και διαχείρισης συναισθημάτων αποτελεσματικά και δημιουργίας θετικών σχέσεων με τους άλλους. Αυτές οι μαθημένες συμπεριφορές χρησιμοποιούνται στη συνέχεια για να βοηθήσουν τους ανθρώπους να λάβουν θετικές, υπεύθυνες αποφάσεις, να δημιουργούν πλαίσια για την επίτευξη των στόχων τους και να αναπτύσσουν θετικές σχέσεις με τους άλλους. Αρκετοί τομείς, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης, χρησιμοποιούν τους όρους ομπρέλα «κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων» και «μαλακές δεξιότητες» για να αναφερθούν σε ένα ευρύ σύνολο γνωστικών, κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων που επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, επιλύουν προβλήματα, λαμβάνουν αποφάσεις και έχουν αισθήματα για τον εαυτό τους (CASEL, 2020).

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων κοινωνικό-συναισθηματικής μάθησης (SLE) μπορεί να επιτρέψει συμπεριφορές που επιτρέπουν ήρεμες και συναισθηματικά ρυθμισμένες απαντήσεις σε στρεσογόνες καταστάσεις και ενισχύουν την κριτική σκέψη για τη λήψη καλύτερα ενημερωμένων αποφάσεων και ενεργειών (Arslan and Demirtas, 2016).

## VII. Διαπολιτισμική δεξιότητα

Η διαπολιτισμική δεξιότητα δεν σχετίζεται με μία συγκεκριμένη κουλτούρα. Υπάρχουν βασικές δεξιότητες που μπορούν να αναπτύξουν τα άτομα που δεν είναι συγκεκριμένες για καμία κουλτούρα. Μπορεί να οριστεί ως η δεξιότητα να λειτουργεί κανείς αποτελεσματικά μεταξύ των πολιτισμών, να σκέφτεται και να ενεργεί κατάλληλα και να επικοινωνεί και να εργάζεται με άτομα από διαφορετικά πολιτισμικά υπόβαθρα – στη χώρα του ή στο εξωτερικό (Leung et al., 2014). Το Διαδικτυακό Λεξικό για την Ψυχολογία και την Εκπαίδευση περιγράφει τη διαπολιτισμική δεξιότητα ως εξής: «Η διαπολιτισμική δεξιότητα καλύπτει ή βασίζεται στις διαστάσεις της αυτοεπάρκειας, της επαγγελματικής δεξιότητας και της κοινωνικής δεξιότητας, δηλαδή η διαπολιτισμική δεξιότητα δεν είναι μια ενιαία ή πρόσθετη δεξιότητα που μπορεί να αποκτηθεί χωριστά από άλλες δεξιότητες, αλλά καλύπτει και τις τρεις διαστάσεις της δεξιότητας και βασίζεται σε βασικές δεξιότητες και ικανότητες που αποκτήθηκαν μέσω της κοινωνικοποίησης ή της εκπαίδευσης» (Stangl, 2022).

Περιλαμβάνει ένα σύνολο ικανοτήτων, γνώσεων, στάσεων και δεξιοτήτων (Εικ.2) που επιτρέπουν σε κάποιον να διαχειρίζεται κατάλληλα και αποτελεσματικά τις σχέσεις με άτομα διαφορετικού γλωσσικού και πολιτισμικού υπόβαθρου (Portera, 2014).



Εικόνα 2Βασικά στοιχεία της διαπολιτισμικής δεξιότητας (Από Deardorff, 2006)

Πηγή: [https://www.gcu.ac.uk/media/gcalwebv2/theuniversity/centresprojects/globalperspectives/Definition\\_of\\_Intercultural\\_competence.pdf](https://www.gcu.ac.uk/media/gcalwebv2/theuniversity/centresprojects/globalperspectives/Definition_of_Intercultural_competence.pdf)

Μερικά από τα κοινά στοιχεία των διαπολιτισμικών δεξιοτήτων σε διαφορετικούς πολιτισμούς περιλαμβάνουν τον σεβασμό, την αυτογνωσία, τη θέαση από άλλες οπτικές γωνίες/κοσμοθεωρίες, την ενεργητική ακρόαση, την προσαρμογή, την οικοδόμηση σχέσεων και την πολιτισμική ταπεινότητα (UNESCO, 2013, σ. 24).

Άλλες απόψεις υποστηρίζουν ότι η διαπολιτισμική δεξιότητα συνεπάγεται όχι μόνο γνώση της κουλτούρας και της γλώσσας, αλλά και συναισθηματικές και συμπεριφορικές δεξιότητες όπως η ενσυναίσθηση, η ανθρώπινη ζεστασιά, το χάρισμα και η ικανότητα διαχείρισης του άγχους και της αβεβαιότητας.

### VIII. Διαπολιτισμική εκπαίδευση

Η διαπολιτισμική μάθηση αναφέρεται στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που υποστηρίζουν την ικανότητα των μαθητών τόσο να κατανοούν τον πολιτισμό, όσο και να αλληλεπιδρούν με άτομα από πολιτισμούς διαφορετικούς από τους δικούς τους. Η μάθηση είναι αναπτυξιακή, καθώς οι μαθητές περνούν από στάδια προοδευτικά πιο εξελιγμένων επιπέδων κατανόησης διαφορετικών πολιτισμών, καθώς και των δικών τους (πολιτισμική αυτογνωσία). Η διαπολιτισμική εκπαίδευση μπορεί να σχεδιαστεί ώστε να είναι συγκεκριμένη για μία κουλτούρα αντιμετωπίζοντας μια ενιαία κουλτούρα-στόχο ή να είναι γενική εστιάζοντας σε καθολικά εφαρμόσιμες δεξιότητες, όπως η λήψη προοπτικής και η ενεργητική ακρόαση (Lane, 2012).

## b. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση οδήγησε στον εντοπισμό μιας σειράς υπαρχουσών αντιλήψεων για τις κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες. Αυτές οι έννοιες συνδέονται με διαφορετικές θεωρητικές ρίζες, αλλά όλες περιλαμβάνουν έναν αριθμό διαστάσεων που περιγράφουν την έννοια. Σε αυτή την ενότητα, θα παρουσιάσουμε τα κύρια θεωρητικά μοντέλα που έχουν χρησιμοποιηθεί για να εξηγήσουν τους όρους που μελετάμε.

### A.1. Μοντέλα συναισθηματικής δεξιότητας

Ο όρος «Συναισθηματική Νοημοσύνη» δημοσιεύτηκε για πρώτη φορά σε άρθρο του Michael Beldoch το 1964, αλλά έγινε ευρέως γνωστός μετά το βιβλίο του Daniel Goleman's το 1995 "Συναισθηματική νοημοσύνη – γιατί μπορεί να έχει μεγαλύτερη σημασία απ' ότι το IQ."

#### a. Το μοντέλο των Mayer & Salovey

Σύμφωνα με τη θεωρία της **συναισθηματικής νοημοσύνης των Salovey και Mayer**, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι η ικανότητα **επεξεργασίας πληροφοριών σχετικά με τα δικά μας συναισθήματα και των άλλων ανθρώπων, η ικανότητα να γνωρίζουμε την αιτία των συναισθημάτων και να βελτιώνουμε τις σκέψεις μας**. Είναι επίσης η ικανότητα να χρησιμοποιούμε αυτές τις πληροφορίες για να καθοδηγούμε τις σκέψεις και τη συμπεριφορά. Περιλαμβάνει την ικανότητα ακριβούς αντίληψης των συναισθημάτων, πρόσβασης και δημιουργίας συναισθημάτων ώστε να υποβοηθηθεί η σκέψη, να κατανοηθούν τα συναισθήματα και να ρυθμιστούν τα συναισθήματα ώστε να προωθηθεί η συναισθηματική και πνευματική ανάπτυξη.

Έτσι, οι συναισθηματικά έξυπνοι άνθρωποι δίνουν προσοχή, χρησιμοποιούν, κατανοούν και διαχειρίζονται τα συναισθήματά τους. Οι Salovey και Mayer κατηγοριοποιούν ένα άτομο ως συναισθηματικά έξυπνο, όταν έχει τέσσερις βασικές ικανότητες:

1. Ικανότητα να αντιλαμβάνεται και να εκφράζει σωστά τα συναισθήματά του και των άλλων ανθρώπων.
2. Ικανότητα χρήσης των συναισθημάτων με τρόπο που διευκολύνει τη σκέψη.
3. Ικανότητα κατανόησης των συναισθημάτων, της συναισθηματικής γλώσσας και των συναισθηματικών σημάτων.
4. Ικανότητα διαχείρισης συναισθημάτων για την επίτευξη στόχων

**Κάθε μία από τις 4 βασικές ικανότητες ακολουθεί τέσσερα διαφορετικά στάδια**, που περιγράφονται παρακάτω. Ωστόσο, αυτή η διαδικασία δεν συμβαίνει απαραίτητα αυθόρμητα. Αντίθετα, συνήθως απαιτεί συνειδητή προσπάθεια.

#### 1. Σωστή συναισθηματική αντίληψη και έκφραση

Η πρώτη δεξιότητα συναισθηματικής νοημοσύνης είναι να αναγνωρίζουμε τα δικά μας συναισθήματα και των άλλων ανθρώπων. Πρώτα απ' όλα, θα πρέπει να είμαστε σε θέση να κατανοούμε τι αισθανόμαστε. Αυτό περιλαμβάνει τις σκέψεις καθώς και τα συναισθήματα. Στο δεύτερο στάδιο, αποκτάμε την ικανότητα να κάνουμε το ίδιο με τον τρόπο που σκέφτονται και νιώθουν οι άλλοι. Για παράδειγμα, μπορούμε να

κατανοήσουμε τα συναισθήματα άλλων ανθρώπων ή τα συναισθήματα που εκφράζονται από ένα έργο τέχνης. Στο τρίτο στάδιο, είναι η ικανότητα να εκφράζουμε σωστά τα συναισθήματα, καθώς και να μαθαίνουμε να επικοινωνούμε τις ανάγκες μας. Στο τέταρτο και τελευταίο στάδιο, είναι η ικανότητα να διακρίνουμε τις σωστές και τις λανθασμένες συναισθηματικές εκφράσεις.

## **2. Συναισθηματική διευκόλυνση της σκέψης**

Στο πρώτο στάδιο, τα συναισθήματα μας βοηθούν να κατευθύνουμε τις σκέψεις μας στις πιο σημαντικές πληροφορίες. Σε αυτό το στάδιο, δεν είμαστε ακόμη σε θέση να λάβουμε υπόψη τα δικά μας συναισθήματα. Κατά το δεύτερο στάδιο, τα συναισθήματά μας αρχίζουν να εντείνονται, ώστε να μπορούμε να τα αναγνωρίσουμε. Ως αποτέλεσμα, μπορούμε να τα χρησιμοποιήσουμε για να μας βοηθήσουν να λάβουμε αποφάσεις. Σύμφωνα με τους Salovey και Meyer, τα συναισθήματα επηρεάζουν τη διάθεση στο τρίτο στάδιο. Κατά συνέπεια, μπορούμε να εξετάσουμε διαφορετικές απόψεις για ένα συγκεκριμένο θέμα. Τέλος, στο τέταρτο στάδιο, τα συναισθήματά μας βοηθούν να λάβουμε σωστές αποφάσεις και να σκεφτούμε πιο δημιουργικά.

## **3. Κατανόηση των συναισθημάτων**

Αρχικά αποκτάμε την ικανότητα να διακρίνουμε τα βασικά συναισθήματα και μαθαίνουμε να χρησιμοποιούμε τις σωστές λέξεις για να τα περιγράψουμε. Στη συνέχεια, αυτή η ικανότητα μας πηγαίνει ένα βήμα παραπέρα για να μπορέσουμε να τοποθετήσουμε το συναίσθημα στη συναισθηματική μας κατάσταση. Στο τρίτο στάδιο, μπορούμε να ερμηνεύσουμε περίπλοκα συναισθήματα. Τέλος, αποκτάμε την ικανότητα να ανιχνεύουμε τις αλλαγές μεταξύ των συναισθημάτων. Για παράδειγμα, η μετάβαση από τον θυμό στην ντροπή ή από την έκπληξη στη χαρά.

## **4. Συναισθηματική ρύθμιση για πνευματική και συναισθηματική ανάπτυξη**

Αρχικά, αυτή η ικανότητα απαιτεί την προθυμία σας να μην περιορίσουμε τον σημαντικό ρόλο που έχουν στην πραγματικότητα τα συναισθήματά μας. Αυτό είναι πολύ πιο εύκολο να επιτευχθεί με θετικά συναισθήματα παρά με αρνητικά. Κατά τη διάρκεια αυτού του βήματος, θα αφήσουμε τον εαυτό μας να επιλέξει με ποια συναισθήματα θέλει να ταυτιστεί ανάλογα με το αν είναι χρήσιμα ή όχι. Στο προηγούμενο βήμα, αποκτάμε την ικανότητα να μελετάμε τα συναισθήματα.. Τέλος, θα μπορέσουμε να ρυθμίσουμε τα συναισθήματά μας και των άλλων ανθρώπων, μετριάζοντας τα αρνητικά και αυξάνοντας τα θετικά.



Εικόνα 3: Επίπεδα Συναισθηματικής νοημοσύνης στο μοντέλο των Mayer & Salovey

Πηγή: Higgs, M.J. & McGuire, M. (2001), *Emotional intelligence and culture: An exploration of the relationship between individual emotional intelligence and organisational culture, Working Paper Series. Greenlands, Henley on Thames: Henley Management College., pp 5*

#### **b. Το μοντέλο του Reuven Bar-On**

Ο Reuven Bar-On θεωρεί ότι οι έννοιες της κοινωνικής νοημοσύνης και της συναισθηματικής νοημοσύνης σχετίζονται και ότι, κατά πάσα πιθανότητα, αντιπροσωπεύουν αλληλένδετα στοιχεία της ίδιας δομής. Υποστηρίζει ότι η συναισθηματική-κοινωνική νοημοσύνη αποτελείται από ένα σύνολο ενδοπροσωπικών και διαπροσωπικών ικανοτήτων, δεξιοτήτων και διευκολυντών που συνδυάζονται για να καθορίσουν την ανθρώπινη συμπεριφορά. Η συναισθηματική-κοινωνική νοημοσύνη περιλαμβάνει δεξιότητες αναγνώρισης, κατανόησης και χρήσης συναισθημάτων, σχέσης με άλλους, προσαρμογής στις αλλαγές, επίλυσης προσωπικών και διαπροσωπικών προβλημάτων (Bar-On 2006). Το μοντέλο Bar-On βασίζεται στο EQ-i (Emotional Quotient Inventory). Είναι ένα εμπειρικά επικυρωμένο μοντέλο (Σχ.4).

| Κλίμακες ΣΝ                | Δεξιότητες που αξιολογούνται  |
|----------------------------|---|
| Ενδοπροσωπικές             | Αυτεπίγνωση & αυτό-έκφραση  |
| Αυτό-παρατήρηση            | Ακριβής αντίληψη, κατανόηση και αποδοχή του εαυτού  |
| Συναισθηματική αυτεπίγνωση | Επίγνωση και κατανόηση των συναισθημάτων μας  |
| Διεκδικητικότητα           | Έκφραση με αποτελεσματικό και εποικοδομητικό τρόπο των συναισθημάτων και του εαυτού                 |
| Ανεξαρτησία                | Δυνατότητα να στηρίζεται κάποιος στον εαυτό του και να μην εξαρτάται συναισθηματικά από τους άλλους |
| Αυτό-πραγμάτωση            | Προσπάθεια επίτευξης στόχων και πραγμάτωσης του δυναμικού μας                                       |
|                            |   |

| Διαπροσωπικές               | Κοινωνική επίγνωση και διαπροσωπικές σχέσεις   |
|-----------------------------|--|
| Ενσυναίσθηση                | Επίγνωση και κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων                                       |
| Κοινωνική υπευθυνότητα      | Ταύτιση με κάποιο κοινωνικό σύνολο και συνεργασία με άλλους                              |
| Διαπροσωπικές σχέσεις       | Εγκαθίδρυση αμοιβαία ικανοποιητικών σχέσεων και ομαλή αλληλεπίδραση με άλλους            |
|                             |  |
| Διαχείριση άγχους           | Διαχείριση συναισθημάτων και ρύθμιση   |
| Ανοχή στο άγχος             | Αποτελεσματική και εποικοδομητική διαχείριση συναισθημάτων                               |
| Έλεγχος παρορμήσεων         | Αποτελεσματικός και εποικοδομητικός έλεγχος συναισθημάτων                                |
|                             |  |
| Προσαρμοστικότητα           | Διαχείριση της αλλαγής   |
| Έλεγχος της πραγματικότητας | Αντικειμενική αξιολόγηση των συναισθημάτων και των σκέψεων σύμφωνα με την πραγματικότητα |
| Ευελιξία                    | Προσαρμογή των συναισθημάτων και σκέψεων σε νέες συνθήκες                                |
| Επίλυση προβλημάτων         | Αποτελεσματική επίλυση προβλημάτων προσωπικής και διαπροσωπικής φύσης                    |
|                             |  |
| Γενική διάθεση              | Αυτό-κινητοποίηση  |
| Αισιοδοξία                  | Θετική και αισιόδοξη αντιμετώπιση της ζωής   |
| Ευτυχία                     | Συναίσθημα ικανοποίησης και πληρότητας με τον εαυτό, τους άλλους και τη ζωή γενικά       |

Εικόνα 4: Το μοντέλο του Bar-On model για την συναισθηματική – κοινωνική νοημοσύνη

Πηγή: Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, (Suppl), pp 21.

### c. Το μοντέλο του Daniel Goleman

Ο Goleman επέκτεινε το σύστημα τεσσάρων πτυχών των Mayer και Salovey για να ενσωματώσει πέντε βασικά στοιχεία συναισθηματικής νοημοσύνης - ή EQ, όπως αναφέρεται σε συντομογραφία μερικές φορές:

- **Συναισθηματική αυτογνωσία** — να γνωρίζει κανείς τι αισθάνεται ανά πάσα στιγμή και να κατανοεί τον αντίκτυπο που έχει η διάθεσή του στους άλλους
- **Αυτορρύθμιση** — έλεγχος ή ανακατεύθυνση των συναισθημάτων κάποιου, πρόβλεψη των συνεπειών πριν ενεργήσουμε με παρόρμηση
- **Κινητοποίηση** — χρήση συναισθηματικών παραγόντων για την επίτευξη στόχων, απόλαυση της μαθησιακής διαδικασίας και επιμονή απέναντι στα εμπόδια
- **Ενσυναίσθηση** — αντίληψη των συναισθημάτων των άλλων
- **Κοινωνικές δεξιότητες** — διαχείριση σχέσεων, έμπνευση άλλων και πρόκληση επιθυμητών αποκρίσεων από αυτούς

Ο Goleman (1998) θεωρεί τις συναισθηματικές δεξιότητες όχι ως έμφυτα ταλέντα, αλλά μάλλον ως μαθησιακές δεξιότητες που πρέπει να καλλιεργηθούν και μπορούν να αναπτυχθούν για να επιτύχουν εξαιρετική απόδοση. Πιστεύει ότι τα άτομα γεννιούνται με μια γενική συναισθηματική νοημοσύνη που καθορίζει τις δυνατότητές τους να αναπτύξουν συναισθηματικές δεξιότητες.

|            | Εαυτός   | Άλλοι   |
|------------|--|---|
| Αναγνώριση | <b>Αυτό-επίγνωση</b><br>Επίγνωση συναισθημάτων<br>Αυτό-αξιολόγηση<br>Αυτοπεποίθηση                                   | <b>Κοινωνική-επίγνωση</b><br>Ενσυναίσθηση<br>Προσανατολισμός εξυπηρέτησης<br>Οργανωτική επίγνωση                                |
| Ρύθμιση    | <b>Αυτό-διαχείριση</b><br>Διαχείριση συναισθημάτων<br>Αξιοπιστία<br>Ευσυνειδησία<br>Κίνητρο επίτευξης<br>Πρωτοβουλία | <b>Διαχείριση σχέσεων</b><br>Ανάπτυξη άλλων<br>Επιρροή<br>Επικοινωνία<br>Διαχείριση συγκρούσεων<br>Χτίσιμο δεσμών<br>Συνεργασία |

Εικόνα 5: Το μοντέλο του Daniel Goleman's

Πηγή: Goleman, D., (2012)

#### d. Το μοντέλο των Albanese et al. (2008)

Αυτό το μοντέλο επισημαίνει ότι η συναισθηματική δεξιότητα αποτελείται από οκτώ συστατικά:

- επίγνωση των συναισθηματικών καταστάσεων του ατόμου (η αναγνώριση των συναισθημάτων που βιώνει και της σχέσης μεταξύ των συναισθημάτων και των γεγονότων που τα προκαλούν).
- ικανότητα αναγνώρισης και κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων, συμπληρωματική προς την αναγνώριση των δικών μας συναισθημάτων και αντιδράσεων.
- ικανότητα χρήσης του λεξιλογίου που σχετίζεται με τα συναισθήματα με τη βοήθεια λέξεων, εικόνων ή συμβόλων, που διευκολύνει να επικοινωνήσουμε στους άλλους τα συναισθήματά μας
- δεξιότητα ενσυναίσθησης, η οποία είναι απαραίτητη για την οικοδόμηση σχέσεων με τους άλλους.
- Ικανότητα να κατανοήσουμε την εσωτερική συναισθηματική κατάσταση που δεν αντιστοιχεί απαραίτητα σε αυτό που εκφράζεται.
- δεξιότητα διαχείρισης συναισθημάτων αποστροφής ή αποθάρρυνσης μέσω της υιοθέτησης στρατηγικών αυτορρύθμισης.

- επίγνωση της φύσης των σχέσεων ή της επικοινωνίας, η οποία συνδέεται με συναισθήματα και αμοιβαίες σχέσεις.
- ικανότητα αποδοχής των δικών μας συναισθηματικών εμπειριών και ανάπτυξης ενός αισθήματος αυτο-αποτελεσματικότητας, το οποίο συνδέεται με αυτό που πιστεύουμε ότι είναι κοινωνικά αποδεκτό ως συναισθηματική σταθερότητα.

### ***e. Μεικτό Μοντέλο Συναισθηματικής Νοημοσύνης***

Αυτό το μοντέλο βασίζεται στα 25 χαρακτηριστικά συναισθηματικής νοημοσύνης του Daniel Golema, τα οποία περιλαμβάνουν από τη συναισθηματική αυτογνωσία έως ποικίλες δεξιότητες όπως η ομαδική εργασία και η συνεργασία, ο προσανατολισμός στις υπηρεσίες, η πρωτοβουλία και το κίνητρο για επιτεύγματα. Ονομάζεται μεικτό μοντέλο επειδή συνδυάζει ιδιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης με άλλα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που δεν σχετίζονται ούτε με το συναίσθημα ούτε με τη νοημοσύνη.

Αυτό το μοντέλο βασίζεται σε πέντε κατηγορίες η καθεμία με συναισθηματικές δεξιότητες (Salazar, 2017).

**1. Αυτογνωσία:** η ικανότητα να αναγνωρίζουμε ένα συναίσθημα καθώς μας συμβαίνει είναι το κλειδί. Χρειάζεται να έχουμε συντονιστεί για να αξιολογήσουμε τι νιώθουμε και πώς να το διαχειριστούμε. Υπάρχουν δύο στοιχεία για την αυτογνωσία:

- Αυτοπεποίθηση για τις δυνατότητές μας και την αυτοεκτίμησή μας
- Συναισθηματική επίγνωση στο να γνωρίζουμε τι νιώθουμε και τις συναισθηματικές επιπτώσεις.

**2. Αυτορρύθμιση:** Μπορεί να πιστεύουμε ότι έχουμε ελάχιστο έλεγχο σε αυτά που νιώθουμε, ωστόσο, τα αρνητικά συναισθήματα μπορούν να κατευναστούν με διαφορετικές τεχνικές αυτορρύθμισης, όπως περπάτημα, διαλογισμός, προσευχή κ.λπ. Για να αυτορυθμιστούμε σωστά χρειάζεται:

- Αυτοέλεγχος παρορμητικών συμπεριφορών
- Αξιοπιστία: Να είμαστε ειλικρινείς και να έχουμε ακεραιότητα
- Καινοτομία: Δημιουργική σκέψη ή δεκτικότητα σε νέες ιδέες
- Προσαρμοστικότητα: να μπορούμε να χειριζόμαστε εύκολα τις αλλαγές
- Ευσυνειδησία: ανάληψη ευθύνης για τις επιδόσεις και τις πράξεις μας.

**3. Κινητοποίηση:** αυτή η δεξιότητα πρέπει να ξεκινά με ένα σύνολο σαφών στόχων. Η θετική σκέψη είναι το κλειδί σε αυτήν την κατηγορία, επομένως είναι σημαντικό να είμαστε πιο θετικοί, επαναπλαισιώνοντας τις αρνητικές σκέψεις. Αυτή η δεξιότητα αποτελείται από:

- Αισιοδοξία: επιμονή στους στόχους ακόμα και μετά από αναποδιές ή εμπόδια
- Πρωτοβουλία: Ανάληψη πρωτοβουλιών και άλμα σε νέες ευκαιρίες
- Δέσμευση: Επιμονή στις αξίες και την ακεραιότητα

- Προώθηση επιτευγμάτων: χρειάζεται συνεχής προσπάθεια για να βελτιώσουμε τον εαυτό μας για να φτάσουμε στην αυτοπραγμάτωση.

4. **Ενσυναίσθηση:** Για να είμαστε σε θέση να διακρίνουμε τα συναισθήματα και τις ανάγκες των άλλων, χρειάζεται:

- Κατανόηση των άλλων.
- Πολιτική συνείδηση. Να είμαστε σε θέση να αντιλαμβανόμαστε σχέσεις εξουσίας και συναισθηματική κατάσταση
- Προσανατολισμός εξυπηρέτησης. Δυνατότητα πρόβλεψης των αναγκών των άλλων
- Ανάπτυξη των άλλων. Αφού γνωρίσουμε τις ανάγκες τους, τους βοηθάμε να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους.
- Αποδοχή της διαφορετικότητας, χτίζοντας σχέσεις με άλλους διαφορετικούς από εμάς

5. **Κοινωνικές δεξιότητες:** Δυνατότητα να σχετιζόμαστε με τους άλλους. Χρειάζεται:

- Ομαδικότητα
- Συνεργασία
- Επιρροή
- Επικοινωνία
- Τη διαχείριση των συγκρούσεων
- Δημιουργία ομολόγων



Εικόνα 6: Μεικτό Μοντέλο Πηγή: Cognifit

Το μοντέλο αυτό μετρά τη ΣΝ μέσω του Ερωτηματολογίου Συναισθηματικής δεξιότητας, που αναπτύχθηκε από τον Goleman, καθώς και με την Εκτίμηση Συναισθηματικής Νοημοσύνης που μπορεί να εκληφθεί ως αυτοαναφορά.

## **f. Το μοντέλο των Χαρακτηριστικών για την Συναισθηματική Νοημοσύνη**

Το μοντέλο χαρακτηριστικών προτείνει ότι οι άνθρωποι έχουν μια σειρά από συναισθηματικές αντιλήψεις για τον εαυτό τους και συναισθηματικά χαρακτηριστικά που διαμορφώνουν την προσωπικότητά τους. Η χαρακτηριστική συναισθηματική νοημοσύνη αφορά έναν συνδυασμό συναισθηματικών αντιλήψεων για τον εαυτό που βρίσκεται στα χαμηλότερα επίπεδα ιεραρχιών της προσωπικότητας (Petrides, Pita et al., 2007). Μια εναλλακτική ορολογία για να περιγράψει το κατασκεύασμα είναι η συναισθηματική αυτο-αποτελεσματικότητα χαρακτηριστικών. Με απλά λόγια, η ΣΝ αφορά τις αντιλήψεις των ανθρώπων για τις δικές τους συναισθηματικές ικανότητες. Η θεωρία χαρακτηριστικών παρέχει μια λειτουργικότητα που αναγνωρίζει την εγγενή υποκειμενικότητα της συναισθηματικής εμπειρίας (Πετρίδης Β., Μαυροβέλη., Σ., 2018).

### **A.2. Μοντέλα Κοινωνικών Δεξιοτήτων**

Η έννοια των κοινωνικών δεξιοτήτων βρίσκεται στο επίκεντρο του ερευνητικού ενδιαφέροντος από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 (Goleman, 1998). Ωστόσο, η έννοια και η σημασία των κοινωνικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων έχουν ήδη αναδειχθεί στην έννοια της κοινωνικής νοημοσύνης του Thorndike, στις παρατηρήσεις των Wechsler και McClelland σχετικά με τον κρίσιμο ρόλο των μη γνωστικών παραγόντων στην απόδοση στην εργασία και σε άλλους τομείς της ζωής, επίσης όπως στην έννοια της διαπροσωπικής νοημοσύνης του Gardner.

Παρά το πλήθος των ορισμών και των διαφορετικών προσεγγίσεων που συναντώνται στη βιβλιογραφία, η έννοια υποδηλώνει κυρίως «αποτελεσματικότητα στην κοινωνική αλληλεπίδραση», μια αποτελεσματικότητα που περιλαμβάνει τόσο την έννοια του εαυτού όσο και την οπτική των άλλων (Rose-Krasnor, 1997).

#### **Μοντέλο Reuven Bar-On**

Η έννοια των κοινωνικών δεξιοτήτων βρίσκεται στο πλαίσιο ορισμένων από τις βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις της έννοιας της συναισθηματικής νοημοσύνης. Ειδικότερα, στο θεωρητικό μοντέλο του Reuven Bar-On, η συναισθηματική-κοινωνική νοημοσύνη περιλαμβάνει επιπλέον συναισθηματικές δεξιότητες και κοινωνικές ή διαπροσωπικές δεξιότητες, οι οποίες περιλαμβάνουν δεξιότητες ενσυναίσθησης και κοινωνικής ευθύνης καθώς και διαπροσωπικές δεξιότητες. Σύμφωνα με τον Bar-On, αυτές οι δεξιότητες παίζουν βασικό ρόλο στην αποτελεσματική διαχείριση των απαιτήσεων της καθημερινής ζωής. Ωστόσο, ο Bar-On διαχωρίζει την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης από την κοινωνική, ενσωματώνοντας πρώτα τις δεξιότητες αυτοδιαχείρισης και δεύτερον τις διαπροσωπικές δεξιότητες (Goleman, 2001).

#### **Μοντέλο Greenspan & Love**

Οι Greenspan & Love (1997) όρισαν την κοινωνική νοημοσύνη ως ένα πολυδιάστατο μοντέλο που αποτελείται από τρία ξεχωριστά στοιχεία: την «κοινωνική ευαισθησία», που περιγράφει την ανάληψη ρόλων και το κοινωνικό συμπέρασμα, την «κοινωνική ενόραση» που περιγράφει την κοινωνική κατανόηση, την ψυχολογική διορατικότητα

και την ηθική κρίση και την «κοινωνική κατανόηση», που περιέχει δεξιότητες επίλυσης κοινωνικών προβλημάτων

Στο θεωρητικό μοντέλο του Daniel Goleman, η έννοια της κοινωνικής δεξιότητας ορίζεται με ακόμη πιο σαφή τρόπο. Μέσα σε αυτή τη θεωρητική προσέγγιση, οι κοινωνικές δεξιότητες δομούνται σε δύο διακριτούς τομείς, την κοινωνική επίγνωση και τη διαχείριση σχέσεων ή την κοινωνική διευκόλυνση, όπως παρουσιάζεται και αναλύεται παρακάτω (Goleman et al, 2002).

Ο τομέας της κοινωνικής επίγνωσης, σύμφωνα με τον Goleman, ορίζει όλες τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αντίληψη των εσωτερικών ψυχικών καταστάσεων άλλων ανθρώπων, για την κατανόηση των συναισθημάτων και των σκέψεών τους και για την κατανόηση των απαιτήσεων σύνθετων κοινωνικών καταστάσεων. Σημαντικοί παράγοντες σε αυτόν τον τομέα είναι: (1) Πρωτογενής Ενσυναίσθηση. (2) Προσοχή. (3) Ενσυναίσθητη Αντίληψη (4) Κοινωνική Γνώση. Ειδικότερα, οι δεξιότητες ενσυναίσθησης βασίζονται στην αυτοδιαχείριση και αναφέρονται στην ικανότητα εντοπισμού, εξέτασης και κατανόησης των κυρίαρχων συναισθημάτων, αρχών, αξιών, προτεραιοτήτων και αναγκών των άλλων, και χρήσης αυτής της γνώσης για τη λήψη «έξυπνων» αποφάσεων που επιτρέπουν τη θετική ανταπόκριση, συμπεριλαμβανομένης και της ικανότητας να αντιλαμβανόμαστε την οπτική γωνία των άλλων και να ανιχνεύουμε μη λεκτικά σημάδια. Η προσοχή περιγράφεται ως η ικανότητα ακρόασης και εστίασης σε άλλους ανθρώπους. Η Ενσυναίσθητη αντίληψη σημαίνει κατανόηση των σκέψεων, των συναισθημάτων και των προθέσεων άλλων ανθρώπων, ενώ η κοινωνική γνώση είναι η ικανότητα κατανόησης του κοινωνικού κόσμου (συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων ανοχής και διαφορετικότητας) (Goleman et al, 2002).

Σύμφωνα με τον Goleman, οι κοινωνικές δεξιότητες, και ειδικότερα εκείνες που εμπλέκονται στη διαχείριση σχέσεων, είναι οι πιο σύνθετες διαστάσεις και πτυχές της συναισθηματικής νοημοσύνης, καθώς περιλαμβάνουν δεξιότητες αυτοδιαχείρισης και ενσυναίσθησης, οι οποίες με τη σειρά τους βασίζονται και εξαρτώνται από την αυτογνωσία. Τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας για την αποτελεσματικότητα στο χώρο εργασίας υποστηρίζουν αυτό το εύρημα (Goleman, 2012).

Κατά συνέπεια, οι δεξιότητες κοινωνικής νοημοσύνης σχετίζονται κυρίως με:

- Πρωταρχική ενσυναίσθηση: Αίσθηση των συναισθημάτων των άλλων ανθρώπων
- Συντονισμός: Το να ακούμε τους άλλους με πλήρη δεκτικότητα
- Ενσυναίσθητη αντίληψη: το να κατανοούμε τις σκέψεις και τις προθέσεις των άλλων
- Κοινωνική Γνώση: Κατανόηση του κοινωνικού κόσμου και της λειτουργίας ενός δικτύου σχέσεων, ανεκτικότητα και διαφορετικότητα
- Κοινωνική Διευκόλυνση: το να γνωρίζουμε πώς να έχουμε ομαλές, αποτελεσματικές αλληλεπιδράσεις
- Συγχρονισμός: το να αλληλεπιδρούμε ομαλά
- Αυτοπαρουσίαση: το να γνωρίζουμε τι εντύπωση δίνουμε στους άλλους
- Επιρροή: το να διαμορφώνουμε το αποτέλεσμα των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων
- Ενδιαφέρον: το να φροντίζουμε για τις ανάγκες των άλλων

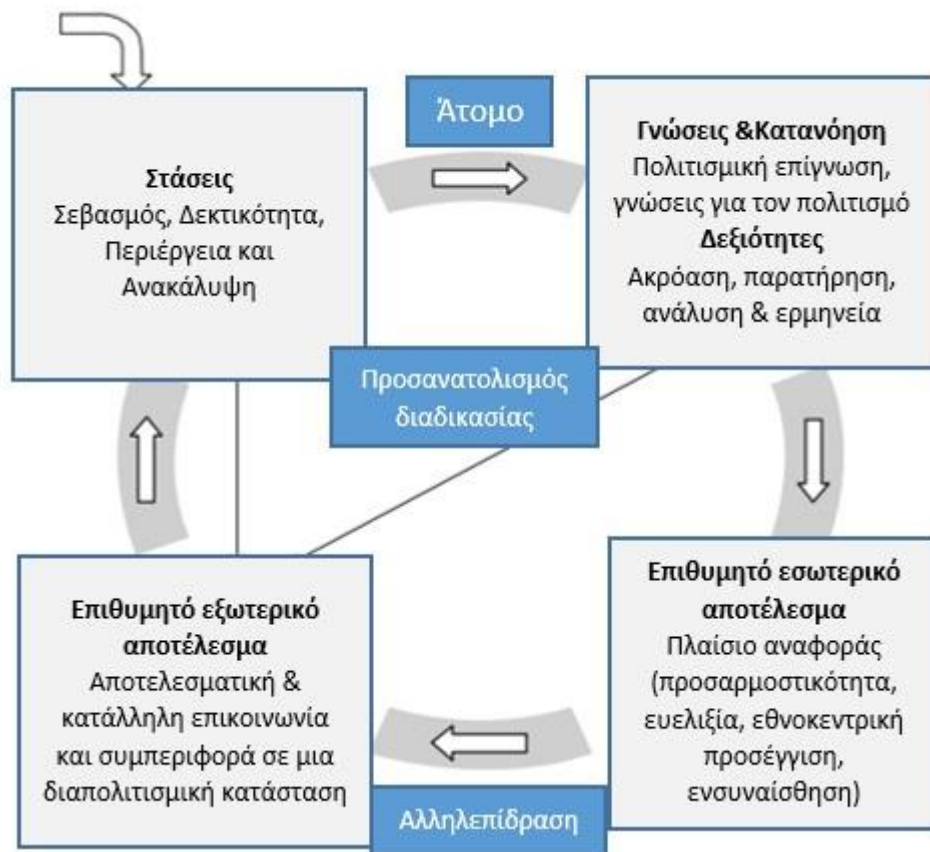
### A.3. Είναι η Κοινωνική Νοημοσύνη διαφορετική από την Συναισθηματική Νοημοσύνη;

Η πρόσφατη δημοτικότητα της έννοιας της συναισθηματικής νοημοσύνης - μια από τις βασικές νοημοσύνη του καθηγητή Gardner - ανοίγει το δρόμο για μια πρακτική προσέγγιση για την ανάπτυξη των άλλων τύπων νοημοσύνης. Ενώ ορισμένοι σύμβουλοι προσπάθησαν να επεκτείνουν τη θεωρία της ΣΝ ώστε να συμπεριλάβει τις «ανθρώπινες δεξιότητες», σε πρακτική εφαρμογή είναι πιο λογικό να σκεφτόμαστε τη ΣΝ και τη ΚΝ ως δύο διακριτές διαστάσεις δεξιοτήτων. Η κοινωνική νοημοσύνη (η «διαπροσωπική νοημοσύνη του Gardner», 1993) είναι ξεχωριστή, αλλά συμπληρωματική της συναισθηματικής νοημοσύνης («ενδοπροσωπική νοημοσύνη» του Gardner). Χρειαζόμαστε και τα δύο μοντέλα για να κατανοήσουμε τον εαυτό μας και τον τρόπο που αλληλεπιδρούμε με τους άλλους. Ορισμένα ελλείμματα στην ΚΝ προκύπτουν από την ανεπαρκή ανάπτυξη της ΣΝ. Αντίθετα, ορισμένα ελλείμματα στην ΚΝ μπορεί να οδηγήσουν σε ανεπιτυχείς κοινωνικές εμπειρίες που μπορεί να υπονομεύσουν την αίσθηση της αυτοεκτίμησης ενός ατόμου που αποτελεί μέρος της ΣΝ. Ωστόσο, πρέπει να επισημάνουμε ότι μεταξύ αυτών των δύο εννοιών, υπάρχουν αλληλεπικαλυπτόμενα στοιχεία.

### A.4 Μοντέλα διαπολιτισμικών δεξιοτήτων

Το μοντέλο διαπολιτισμικής δεξιότητας του Deardorff (2006) βασίζεται σε πέντε στοιχεία: στάση, γνώση, δεξιότητες, εσωτερικά αποτελέσματα και εξωτερικά αποτελέσματα.

- **Στάσεις:** σεβασμός, διαφάνεια και περιέργεια, τα οποία είναι θεμελιώδη για την ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη διαπολιτισμική δεξιότητα.
- **Γνώση:** πολιτιστική αυτογνωσία, γνώση ειδική για τον πολιτισμό, βαθιά πολιτισμική γνώση (κατανόηση άλλων κοσμοθεωριών) και κοινωνιο-γλωσσική επίγνωση. Η κατανόηση του κόσμου από την οπτική γωνία των άλλων είναι θεμελιώδης για τη διαπολιτισμική δεξιότητα.
- **Δεξιότητες:** Παρατήρηση, ακρόαση, αξιολόγηση, ανάλυση, ερμηνεία και συσχέτιση
- **Εσωτερικά αποτελέσματα:** Οι στάσεις, οι γνώσεις και οι δεξιότητες οδηγούν σε ένα εσωτερικό αποτέλεσμα που διακρίνεται από ευελιξία, προσαρμοστικότητα και ενσυναίσθηση.
- **Εξωτερικά αποτελέσματα:** Η αποτελεσματική και κατάλληλη συμπεριφορά και επικοινωνία είναι τα ορατά εξωτερικά αποτελέσματα της διαπολιτισμικής δεξιότητας.



Εικόνα 7: Το μοντέλο της Διαπολιτισμικής δεξιότητας (Deardorff, 2006, 2009)

Οι **Spitzberg και Curoach** (1989) υποστηρίζουν ότι η διαπολιτισμική δεξιότητα απαιτεί έναν συνδυασμό επαρκούς γνώσης, ειδικευμένων ενεργειών και κατάλληλων κινήτρων για να γίνει ένα άτομο διαπολιτισμικά ικανό και επικοινωνιακό (Spitzberg, 1989; Spitzberg & Curoach, 1989). Η πρώτη διάσταση του πλαισίου διαπολιτισμικών δεξιοτήτων των Spitzberg και Curoach (1989) απαιτεί από τα άτομα να έχουν ήδη ή να αποκτήσουν γνώση των δικών τους και των πολιτισμικών συστημάτων των άλλων. Η δεύτερη διάσταση περιλαμβάνει τη χρήση από τους εργαζομένους των κατάλληλων και αποτελεσματικών συμπεριφορών που θεωρούνται αποδεκτές σε διαφορετικούς πολιτισμούς. Αυτό το στοιχείο περιλαμβάνει κρίσιμες δεξιότητες όπως η ικανότητα ενός μέλους της ομάδας να κατανοεί και να επικοινωνεί με σαφήνεια τους στόχους, τους ρόλους και τους κανόνες της ομάδας σε άλλα μέλη της ομάδας. Η τρίτη διάσταση του πλαισίου περιλαμβάνει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και τα επίπεδα κινήτρων των μελών της ομάδας. Αυτά περιλαμβάνουν το ενδιαφέρον ενός ατόμου για τη διαπολιτισμική αλληλεπίδραση, τις συναισθηματικές και φυσιολογικές του αντιδράσεις απέναντι σε ξένους υπηκόους και τον βαθμό ενσυναίσθησης προς ανθρώπους από διαφορετικούς πολιτισμούς.

Ομοίως με το μοντέλο γνώσης, δεξιοτήτων και κινήτρων των Spitzberg και Curoach, οι **Howard Hamilton, Richardson και Shuford** (1998) διατύπωσαν ένα τρισδιάστατο μοντέλο διαπολιτισμικής δεξιότητας που περιλαμβάνει γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις. Στη διάσταση της γνώσης, περιλαμβάνεται η αυτογνωσία καθώς σχετίζεται με την

πολιτιστική ταυτότητα και τις ομοιότητες μεταξύ των πολιτισμών, την κατανόηση των καταπιέσεων και τη γνώση της κοινωνικής αλλαγής και επικοινωνίας. Στη διάσταση των δεξιοτήτων, υπάρχει η δεξιότητα αυτοστοχασμού, η δεξιότητα εντοπισμού πολιτιστικών ομοιοτήτων και διαφορών, η δεξιότητα λήψης πολλαπλών προοπτικών, η κατανόηση των διαφορών σε πολλαπλά πλαίσια, η δεξιότητα αμφισβήτησης πράξεων που εισάγουν διακρίσεις και η δεξιότητα διαπολιτισμικής επικοινωνίας. Στη διάσταση των στάσεων, μπορούμε να βρούμε την επίγνωση ή τις αξίες της δικής μας ομάδας, την κατανόηση των διακρίσεων και την ικανότητα ανάληψης ρίσκου και την αξία των διαπολιτισμικών αλληλεπιδράσεων για την ποιότητα ζωής. Αυτές οι συνιστώσες του δέντρου της γνώσης, των δεξιοτήτων και των στάσεων είναι συμπληρωματικές μεταξύ τους (Howard Hamilton et al., 1998).

#### A.5. Κοινωνικό-συναισθηματική μάθηση

Ο Daniel Goleman προτείνει ότι «τα συναισθήματά μας έχουν το δικό τους μυαλό, που μπορεί να έχει απόψεις εντελώς ανεξάρτητες από το λογικό μας μυαλό». Η έρευνα δείχνει ότι άτομα με μέσο ή κάτω από το μέσο Σ.Ν. τα καταφέρνουν εξίσου καλά με άλλους αναπτύσσοντας την δεξιότητα. Το μόνο που χρειάζεται είναι το κίνητρο για μάθηση και η πρόθεση να την εφαρμόσεις στην πραγματική ζωή. Η Κοινωνικο-Συναισθηματική Νοημοσύνη μπορεί να αποκτηθεί και να βελτιωθεί σε οποιοδήποτε σημείο της ζωής (Goleman, 2012). Η εκμάθηση των δεξιοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης χρειάζεται ένα ευρηματικό περιβάλλον όπου μπορούμε να απεικονίσουμε τους τομείς ή τις πτυχές της ΣΝ στα οποία πρέπει να επικεντρωθούμε και να ζητήσουμε συμβουλές από ειδικούς. Κατανοώντας πρώτα την Κοινωνική Συναισθηματική Νοημοσύνη, ως συνδυασμό δεξιοτήτων που εκφράζονται μέσω της μαθημένης συμπεριφοράς, και στη συνέχεια αξιολογώντας τον αντίκτυπο της συμπεριφοράς κάποιου στους άλλους - τον βαθμό στον οποίο κάποιος αντιμετωπίζει τους άλλους αποτελεσματικά - μπορεί κανείς να πειραματιστεί με νέες συμπεριφορές και νέες στρατηγικές αλληλεπίδρασης. Υποτίθεται ότι οι άνθρωποι μαθαίνουν καθώς μεγαλώνουν, ωριμάζουν και αποκτούν εμπειρία στην αντιμετώπιση των άλλων. Δυστυχώς, πολλοί άνθρωποι δεν συνεχίζουν να μαθαίνουν καθώς μεγαλώνουν, και πολλοί άνθρωποι δεν αποκτούν ποτέ την επίγνωση και τις δεξιότητες που χρειάζονται για να πετύχουν σε κοινωνικές, επιχειρηματικές ή επαγγελματικές καταστάσεις. Είναι ξεκάθαρο ότι οι ενήλικες που δεν έχουν διορατικότητα και ικανότητα στην αντιμετώπιση των άλλων μπορούν να κάνουν σημαντικές βελτιώσεις στην κατάσταση της Κοινωνικής Συναισθηματικής Νοημοσύνης τους ως αποτέλεσμα της κατανόησης των βασικών εννοιών και της αξιολόγησης του εαυτού τους έναντι ενός ολοκληρωμένου μοντέλου διαπροσωπικής αποτελεσματικότητας. Το να μιλάμε άπταιστα στη γλώσσα των συναισθημάτων μας βοηθά να διατηρήσουμε τις σχέσεις μας τόσο σε προσωπικό, όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να ενδυναμώσει το μυαλό και να μας κάνει χαρούμενους και ικανοποιημένους.

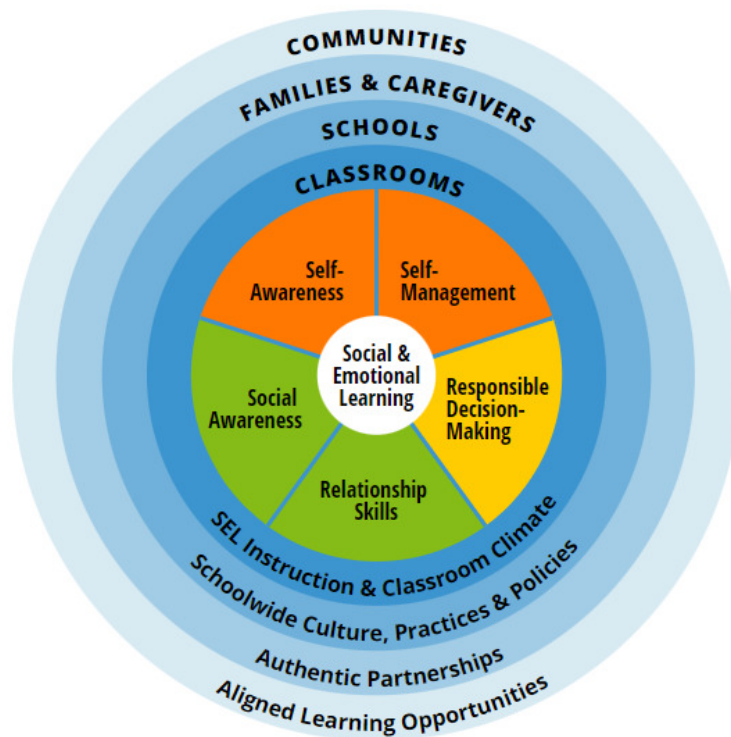
Στη διαδικασία εκπαίδευσης στις Δεξιότητες Κοινωνικής Συναισθηματικής Νοημοσύνης, τα εργαλεία αυτοαναφοράς έχουν 3 επίπεδα (Μακρή και Μπότσαρη 2001):

**Επίπεδο γνώσεων:** «Έχω επίγνωση των συναισθημάτων μου τη στιγμή που τα βιώνω»  
**Κοινωνικό επίπεδο:** «Είμαι καλός στο να καταλαβαίνω πώς νιώθουν οι άλλοι»  
**Πρακτικό επίπεδο:** "Έχω πρόβλημα να ελέγξω τα συναισθήματά μου, π.χ. τον θυμό μου"

Η κοινωνικό-συναισθηματική μάθηση αναφέρεται στη διαδικασία μέσω της οποίας όλοι οι νέοι και οι ενήλικες αποκτούν και εφαρμόζουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις στάσεις για να αναπτύξουν υγιείς ταυτότητες, να διαχειριστούν τα συναισθήματα και να επιτύχουν προσωπικούς και συλλογικούς στόχους, να αισθάνονται και να δείχνουν ενσυναίσθηση για τους άλλους, να δημιουργούν και να διατηρούν υποστηρικτικές σχέσεις και να λαμβάνουν υπεύθυνες και προσεκτικές αποφάσεις. Η ανάπτυξη του μοντέλου συνδέεται στενά με το έργο CASEL (<https://casel.org/>).

Το μοντέλο CASEL αντιμετωπίζει πέντε ευρείες και αλληλένδετες περιοχές δεξιοτήτων (Εικ.9):

- Αυτογνωσία: το να αναγνωρίζουμε και να αντιλαμβανόμαστε τα συναισθήματα, να αναγνωρίζουμε τις δυνάμεις, τις ανάγκες, τις αξίες και την αυτο-αποτελεσματικότητά μας
- Αυτοδιαχείριση: το να ελέγχουμε τις παρορμήσεις και να διαχειριζόμαστε το άγχος, το να δίνουμε κίνητρα στον εαυτό μας, να θέτουμε στόχους και να διαθέτουμε οργανωτικές δεξιότητες
- Κοινωνική επίγνωση: το να μπορούμε να αποδεχόμαστε την οπτική των άλλων, να έχουμε ενσυναίσθηση, να αποδεχόμαστε τη διαφορετικότητα και να σεβόμαστε τους άλλους
- Δεξιότητες σχέσεων: επικοινωνία, κοινωνική δέσμευση, δημιουργία σχέσεων, συνεργασία, διαπραγμάτευση, επίλυση συγκρούσεων, παροχή βοήθειας.
- Υπεύθυνη λήψη αποφάσεων: προσδιορισμός προβλημάτων και ανάλυση κατάστασης. Αντιμετώπιση προβλημάτων; Αξιολόγηση και προβληματισμός: προσωπική, ηθική και ηθική ευθύνη (Casel, 2020).



Εικόνα 8: Το Κοινωνικό-Συναισθηματικό Πλαίσιο σύμφωνα με το έργο CASEL- η ρόδα του CASEL

Πηγή: <https://casel.org/casel-sel-framework-11-2020/>

## Α.6. Κοινά στοιχεία των διαφορετικών εννοιών

Έχοντας μελετήσει διεξοδικά τη βιβλιογραφία, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι παρόλο που υπάρχουν πολλές διαφορετικές θεωρίες και μοντέλα για τους διαφορετικούς όρους που χρησιμοποιούμε στη μελέτη μας (κοινωνική-συναισθηματική δεξιότητα, συναισθηματική δεξιότητα, κοινωνική δεξιότητα, διαπολιτισμική δεξιότητα), εντοπίσαμε ομοιότητες, επικαλύψεις και διαφορές. Επιπλέον, τα μοντέλα και η σχετική βιβλιογραφία δείχνουν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη και η κοινωνική νοημοσύνη είναι εκπαιδεύσιμες και επομένως η «κοινωνική και συναισθηματική μάθηση» (SEL) έχει νόημα και συνδέει τα μοντέλα με μεθόδους για την ανάπτυξη τέτοιων δεξιοτήτων (Weber et al. 2021).

Ως εκ τούτου, η πρόθεσή μας σε αυτήν την αναφορά είναι να ενσωματώσουμε όλα τα μοντέλα σε ένα κοινό πλαίσιο, που θα αποτελέσει τη βάση για το εκπαιδευτικό πρόγραμμα του έργου IntercLab. Σε αυτό το πλαίσιο συγκρίναμε τα μοντέλα που παρουσιάστηκαν (σχήμα 10 και πίνακας 1) και προσδιορίσαμε τις επικαλύψεις και τις διαφορές.

## Συναισθηματικές δεξιότητες

**Salovey & Mayer**  
 Ικανότητα να αντιλαμβανόμαστε και να εκφράζουμε τα συναισθήματά μας κι αυτά των άλλων.  
 Ικανότητα να χρησιμοποιούμε τα συναισθήματα με τρόπο που διευκολύνουν τη σκέψη.  
 Ικανότητα να κατανοούμε τα συναισθήματα και τα συναισθηματικά σημάδια.  
 Ικανότητα να διαχειριζόμαστε τα συναισθήματά μας για να πετύχουμε τους στόχους μας.

**Μοντέλο Bar-On (2006)**  
 Ικανότητα να αναγνωρίζουμε, κατανοούμε και να χρησιμοποιούμε τα συναισθήματα  
 Ικανότητα να σχετιζόμαστε με τους άλλους  
 Ικανότητα να προσαρμοζόμαστε στις αλλαγές (προσαρμοστικότητα, επίλυση προβλημάτων)

**Goleman (1998)**  
 Συναισθηματική αυτογνωσία — να γνωρίζει κανείς τι αισθάνεται ανά πάσα στιγμή και να κατανοεί τον αντίκτυπο που έχουν αυτές οι διαθέσεις στους άλλους  
 Αυτορρύθμιση — έλεγχος ή ανακατεύθυνση των συναισθημάτων κάποιου και πρόβλεψη των συνεπειών πριν ενεργήσει με παρόρμηση  
 Κινητοποίηση — η χρήση συναισθηματικών παραγόντων για την επίτευξη στόχων, η απόλαυση της μαθησιακής διαδικασίας και η επιμονή απέναντι στα εμπόδια  
 Ενσυναίσθηση — αντίληψη των συναισθημάτων των άλλων

**Albanese et al**  
 αυτό-επίγνωση  
 κατανόηση συναισθημάτων  
 έκφραση συναισθημάτων  
 ενσυναίσθηση  
 κατανόηση εσωτερικής συναισθηματικής κατάστασης  
 διαχείριση συναισθημάτων  
 δεξιότητες επικοινωνίας  
 αυτό-αποτελεσματικότητα

**Μεικτό μοντέλο**  
 Αυτό- επίγνωση (συναισθηματική επίγνωση & αυτοπεποίθηση)  
 Αυτό-ρύθμιση: αυτοέλεγχος, αξιοπιστία, καινοτομία, προσαρμοστικότητα, ευσυνειδησία  
 Κινητοποίηση: αισιοδοξία, πρωτοβουλία, δέσμευση, επίτευξη  
 Ενσυναίσθηση: κατανόηση των άλλων, πολιτική επίγνωση, προσανατολισμός στην εξυπηρέτηση, ανάπτυξη των άλλων, διαφορετικότητα

## Κοινωνικές δεξιότητες

**Bar-On (2006)**  
 Ενσυναίσθηση  
 Δεξιότητες κοινωνικής υπευθυνότητας  
 Διαπροσωπικές δεξιότητες

**Goleman (1998)**  
 Κοινωνική επίγνωση: i) Ενσυναίσθηση ii) Προσοχή στους άλλους iii) Ενσυναισθητική αντίληψη iv) Κοινωνική αντιμετώπιση (ανοχή και διαφορετικότητα)  
 Διαχείριση σχέσεων: i) κοινωνική διευκόλυνση: το να γνωρίζουμε πώς να έχουμε ομαλές αλληλεπιδράσεις, ii) Συγχρονισμός: το να αλληλεπιδρούμε αποτελεσματικά iii) Αυτό-παρουσίαση: το να γνωρίζουμε πώς γινόμαστε αντιληπτοί από τους άλλους, iv) Επιρροή: το να διαμορφώνουμε το αποτέλεσμα των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων v) Ενδιαφέρον: το να ενδιαφερόμαστε για τις ανάγκες των άλλων

**Greenspan & Love (1997)**  
 Κοινωνική ευαισθητοποίηση: ανάληψη ρόλων και κοινωνική εμπλοκή  
 Κοινωνική ενόραση: κοινωνική κατανόηση, ψυχολογική ενόραση και ηθική κρίση;

Εικόνα 9: Επισκόπηση θεωρητικών μοντέλων Κοινωνικό- Συναισθηματικών δεξιοτήτων

Πίνακας 1: Κοινά στοιχεία των διαφορετικών μοντέλων

| Βασικές δεξιότητες                | Διαστάσεις   |
|-----------------------------------|--|
| <b>Συναισθηματικές δεξιότητες</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Συναισθηματική επίγνωση</li> <li>• Αυτό-διαχείριση</li> <li>• Κινητοποίηση</li> <li>• Προσαρμοστικότητα</li> <li>• Ενσυναίσθηση – αντίληψη των συναισθημάτων των άλλων</li> </ul>   |
| <b>Κοινωνικές δεξιότητες</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ενσυναίσθηση</li> <li>• Κοινωνική υπευθυνότητα/ κοινωνική ενόραση και αντίληψη/ διαφορετικότητα/ διαπολιτισμική δεξιότητα</li> <li>• Προσοχή στους άλλους/ κοινωνικό ενδιαφέρον</li> <li>• Διαπροσωπικές δεξιότητες: επιρροή, επικοινωνία, διαχείριση συγκρούσεων, ομαδικότητα</li> </ul> |

Λαμβάνοντας υπόψη τα μοναδικά στοιχεία των διαφορετικών εννοιών, αποφεύγοντας τις αλληλεπικαλύψεις (παρόλο που σε ορισμένες περιπτώσεις εξακολουθεί να υπάρχει κάποια επικάλυψη), προσπαθήσαμε να καταλήξουμε σε ένα σαφέστερο και πιο συγκεντρωμένο σχήμα (πίνακας 2). Σε αυτό το σημείο πρέπει να τονίσουμε ότι η διαπολιτισμική δεξιότητα έχει αναγνωριστεί ως υπό-κλίμακα της κοινωνικής δεξιότητας και επομένως δεν θα παρουσιαστεί ως αυτόνομη κύρια διάσταση. Επομένως, το σχήμα μας αποτελείται από τις δύο κύριες έννοιες με τις διαστάσεις τους:

α. Συναισθηματικές δεξιότητες

β. Κοινωνικές δεξιότητες (η διαπολιτισμική δεξιότητα περιλαμβάνεται σε αυτήν την κατηγορία)

Πίνακας 2: Το σχήμα των Κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων του IntercLab

| Βασικές Δεξιότητες                       | Διαστάσεις  |
|--|---|
| <p><b>Συναισθηματικές Δεξιότητες</b></p> | <p><b>I. Δεξιότητες διαχείρισης συναισθημάτων</b></p> <p>a. <i>Κατανόηση συναισθημάτων:</i> Ικανότητα κατανόησης της αξίας και της φύσης των συναισθημάτων και της χρήσης των συναισθημάτων με τρόπο που διευκολύνει τη σκέψη</p> <p>b. <i>Συναισθηματική αυτογνωσία:</i> Ικανότητα αντίληψης και σωστής έκφρασης των συναισθημάτων, γνώση του τι αισθανόμαστε ανά πάσα στιγμή και κατανόηση του αντίκτυπου αυτών στους άλλους</p> <p>c. <i>Συναισθηματικός αυτοέλεγχος:</i> Ρύθμιση και αξιοποίηση των συναισθημάτων για να παρακινήσουμε τον εαυτό μας, να πετύχουμε τους στόχους και να αντιμετωπίσουμε το άγχος/ Έλεγχο ή αναπροσανατολισμός των συναισθημάτων</p> <p>d. <i>Προσαρμοστικότητα:</i> Ικανότητα προσαρμογής των συναισθημάτων και της σκέψης σε νέες καταστάσεις και αποτελεσματική επίλυση προβλημάτων προσωπικής και διαπροσωπικής φύσης.</p>  |
| <p><b>Κοινωνικές Δεξιότητες</b></p>      | <p>I. <b>Ενσυναίσθηση:</b> Ικανότητα να αντιλαμβανόμαστε και να εκφράζουμε σωστά τα συναισθήματα των άλλων, να κατανοούμε και να φανταζόμαστε τα συναισθήματα και τις προθέσεις των άλλων και να λαμβάνουμε την προοπτική των άλλων</p> <p>II. <b>Δεξιότητες διαχείρισης σχέσεων</b></p> <p>A. <i>Συνεργασία/ομαδική εργασία:</i> ικανότητα οικοδόμησης και διαχείρισης σχέσεων, παροχής και αποδοχής βοήθειας και σύναψης συμφωνιών συνεργασίας.</p> <p>B. <i>Επίλυση και διαπραγμάτευση συγκρούσεων:</i> ικανότητα εποικοδομητικής αντιμετώπισης παρεξηγήσεων, συγκρούσεων.</p> <p>Γ. <i>Ικανότητα επιρροής-</i> να κατανοούμε τις δυνάμεις και τις αξίες μας και να πείθουμε άλλους ανθρώπους</p> <p>III. <b>Προσοχή/ενεργητική ακρόαση:</b> Ικανότητα να ακούμε και να εστιάζουμε σε άλλους ανθρώπους, να κατευθύνουμε την προσοχή μας στις ανάγκες, τα συναισθήματα και τις γνώσεις των άλλων και να παραμένουμε προσεκτικοί ακόμα και όταν είμαστε στενοχωρημένοι</p> <p>IV. <b>Δεξιότητες κοινωνικής ευθύνης</b></p> <p>A. <i>Διαφορετικότητα και διαπολιτισμικές δεξιότητες:</i> Ικανότητα κατανόησης της επιρροής του πολιτισμού, της ηλικίας, του φύλου, της θρησκείας και της κοινωνικής τάξης στην ταυτότητα, τις ανάγκες και τα συναισθήματα</p> <p>B. <i>Ανεκτικότητα:</i> Ικανότητα κατανόησης και αποδοχής των διαφορετικών προοπτικών, αξιών και τρόπου ζωής των άλλων</p> <p>Γ. <i>Κοινωνικό ενδιαφέρον:</i> έκφραση ενδιαφέροντος για όλους τους ανθρώπους</p> |

## c. ΥΠΑΡΧΟΥΣΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, υπάρχουν πολλές διαφορετικές μέθοδοι για την εκπαίδευση των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων, που έχουν διαφορετική προέλευση και υπόβαθρο. Όσον αφορά την εκπαίδευση των κοινωνικών δεξιοτήτων, οι μέθοδοι εκπαίδευσης συμπεριφοράς είναι πιο ελκυστικές και αποτελεσματικές, ενώ για τις συναισθηματικές δεξιότητες ενδείκνυνται οι μέθοδοι που εστιάζουν στον προβληματισμό και την ενδοσκόπηση.

Λαμβάνοντας υπόψη τις εφαρμοσμένες μεθόδους κοινωνικό-συναισθηματικής εκπαίδευσης, όπως παρουσιάζονται στη βιβλιογραφία, σε αυτή την ενότητα παρουσιάζουμε τις πιο αντιπροσωπευτικές μεθόδους για τη βελτίωση των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων, που θα αποτελέσουν τη βάση για την ανάπτυξη του εκπαιδευτικού προγράμματος Interclab.

### a. Μέθοδοι εκπαίδευσης συναισθηματικών δεξιοτήτων

Όπως ορίζεται στη βιβλιογραφία, υπάρχουν διάφορες μέθοδοι για τη βελτίωση των δεξιοτήτων διαχείρισης συναισθημάτων, που κατηγοριοποιούνται σε μεθόδους γνωστικού προσανατολισμού, Συνδυασμός γνωστικών και συμπεριφορικών μεθόδων, Παιχνίδι ρόλων, Ενσυνειδητότητα, Εποπτεία.

#### a. Γνωστικές Μέθοδοι

Στο πλαίσιο των πρωτογενών γνωστικών μεθόδων, ορίζουμε τη χρήση ερωτηματολογίων και το μοντέλο ABC. Τα ερωτηματολόγια μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην εκπαίδευση με επαγγελματίες και να επικεντρωθούν στις σκέψεις που προέρχονται από συναισθήματα ενώ διεγείρουν τον αναστοχασμό (βλ. Ερωτηματολόγιο Συναισθηματικής Ικανότητας, EKF, Rindemann, 2009).

Το μοντέλο ABC του Albert Ellis (Ellis, 1991) είναι επίσης ένα άλλο εργαλείο που βασίζεται στη γνωστική εκπαίδευση και τον αναστοχασμό. Το όνομά του αναφέρεται στα στοιχεία του μοντέλου, όπου το γράμμα Α σημαίνει Adversity ή ενεργοποιούν γεγονός, το γράμμα Β για τις πεποιθήσεις γύρω από το γεγονός και το γράμμα C για τις Συνέπειες, που περιλαμβάνουν τη συμπεριφορά ή τη συναισθηματική απόκριση.

Η βασική ιδέα είναι ότι «τα συναισθήματα και οι συμπεριφορές μας (C: Συνέπειες) δεν καθορίζονται άμεσα από τα γεγονότα της ζωής (A: Activating Events), αλλά μάλλον από τον τρόπο με τον οποίο αυτά τα γεγονότα επεξεργάζονται και αξιολογούνται γνωστικά (B: Beliefs). Σε αυτή τη μέθοδο η κύρια εστίαση είναι στη σύνδεση μεταξύ Β και Γ και στις συμπεριφορικές ή συναισθηματικές αντιδράσεις και στις αυτόματες πεποιθήσεις που μπορεί να βρίσκονται πίσω από αυτές.

### *b. Γνωστικές και συμπεριφορικές μέθοδοι*

Οι γνωστικές-συμπεριφορικές προσεγγίσεις στη διαχείριση/ρύθμιση των συναισθημάτων βασίζονται στην ιδέα ότι τα συναισθήματα είναι μια παγκόσμια ανθρώπινη εμπειρία που καθοδηγεί τη συμπεριφορά και καθοδηγεί την αλλαγή (Greenberg και Johnson 1988). Σύμφωνα με τον Greenberg (2004), τρεις αρχές καθοδηγούν την αποτελεσματική εργασία με τα συναισθήματα:

1. Αύξηση της επίγνωσης των συναισθημάτων πριν γίνει το επόμενο βήμα προς την επίτευξη των στόχων.
2. Ενίσχυση της ρύθμισης των συναισθημάτων, δηλαδή εκμάθηση του τρόπου ρύθμισης και αντιμετώπισης δύσκολων ή έντονων συναισθημάτων και
3. Μετατροπή ενός δυσπροσαρμοστικού συναισθήματος σε προσαρμοστικό (Greenberg, 2004)

Επιπλέον, η γνωσιακή-συμπεριφορική θεραπεία (CBT) περιλαμβάνει συνήθως τα ακόλουθα βήματα:

- Προσδιορισμός αγχογόνων καταστάσεων ή συνθηκών στη ζωή,
- Απόκτηση επίγνωσης των σκέψεων, των συναισθημάτων και των πεποιθήσεων σχετικά με αυτά τα προβλήματα/καταστάσεις (διάλογος με τον εαυτό, ερμηνεία του νοήματος μιας κατάστασης και πεποιθήσεις για τον εαυτό, τους άλλους ανθρώπους και τα γεγονότα),
- Προσδιορισμός της αρνητικής ή εσφαλμένης σκέψης και
- Αναδιαμόρφωσης της αρνητικής ή εσφαλμένης σκέψης.

Σύμφωνα με τους Endicott, Bock & Mitchell (2001), για να βελτιωθεί η διαχείριση των συναισθημάτων, οι άνθρωποι πρέπει να μάθουν να αναγνωρίζουν βασικά πρότυπα, να προσέχουν τα συναισθήματά τους, να διαφοροποιούν τα συναισθήματα, να αναγνωρίζουν συναισθήματα από διαφορετικές πηγές, να αναγνωρίζουν τα συναισθήματα και τις κοινωνικές ανάγκες των άλλων. Σημαντικές τεχνικές περιλαμβάνουν την ανάληψη ρόλων, το παιχνίδι ρόλων και τον πειραματισμό με υποθετικά διλήμματα.

Επιπλέον, οι Nelis et al. (2009) πρότειναν μια εκπαίδευση επικεντρωμένη σε μια καθορισμένη έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης. Ο σχεδιασμός της εκπαίδευσης βασίστηκε στο μοντέλο των Mayer και Salovey και περιλαμβάνει: (1) αντίληψη, αξιολόγηση και έκφραση συναισθήματος. (2) συναισθηματική διευκόλυνση της σκέψης. (3) κατανόηση και ανάλυση των συναισθημάτων. (4) στοχαστική ρύθμιση του συναισθήματος» «Το περιεχόμενο κάθε συνεδρίας βασίστηκε σε σύντομες διαλέξεις, παιχνίδια ρόλων, ομαδικές συζητήσεις, εργασίες δύο ατόμων και αναγνώσεις. Στους συμμετέχοντες δόθηκε επίσης ένα προσωπικό ημερολόγιο στο οποίο έπρεπε να αναφέρουν καθημερινά μια συναισθηματική εμπειρία» (Nelis et al 2009, σελ. 38).

Οι Hayes et al. (2004) ισχυρίζονται ότι η **Θεραπεία Αποδοχής και Δέσμευσης** (ACT) είναι μια γνωσιακή-συμπεριφορική παρέμβαση που στοχεύει στο να βοηθήσει

τους ανθρώπους να αποδεχτούν τα συναισθήματα και τις εμπειρίες που βιώνουν. Όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο αντιδρούν οι άνθρωποι, το ACT βοηθά στην αποδοχή, στην απόφαση να γίνουν αλλαγές και στην εκτέλεση αυτής της δέσμευσης. Δεν σημαίνει να παραιτηθείς από τις περιστάσεις ή να υποκύψεις εκεί όπου συνήθως οδηγεί ένα αρνητικό συναίσθημα. Σημαίνει απλώς, αντί να γίνεται προσπάθεια να απαλλαγεί κάποιος από το να μειώσει τις σκέψεις και τα συναισθήματα, είναι καλύτερα να τα αποδεχτεί. Ο στόχος του ACT είναι να δημιουργήσει ψυχολογική ευελιξία, η οποία περιλαμβάνει 1) την ικανότητα να είναι κάποιος ψυχολογικά παρών (δηλαδή, να γνωρίζει και να συμμετέχει στην εμπειρία) και 2) την ικανότητα να κατευθύνει τη συμπεριφορά ώστε να εξυπηρετεί ουσιαστικές αξίες ζωής. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω έξι βασικών διαδικασιών: α. Επαφή με την παρούσα στιγμή, β. Αποδοχή δυσάρεστων συναισθημάτων, γ. Γνωστική Διάχυση, δ. Προοπτική λήψη/παρατήρηση εαυτού, διατήρηση απόστασης από τη σκέψη, ε. Διευκρίνιση αξιών, και στ. Δέσμευση στη δράση: συμπεριφορά σύμφωνη με τις αξίες μας.

Επιπλέον, οι **βιωματικές ασκήσεις** διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στις γνωστικές συμπεριφορικές μεθόδους, επειδή επιτρέπουν στα άτομα να συμμετέχουν ενεργά στη μαθησιακή διαδικασία. Η εμπειρία αυτού που διδάσκεται μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στις συναισθηματικές και συμπεριφορικές δυσκολίες. Αυτές οι ασκήσεις βοηθούν τα άτομα και τους συμβούλους να γνωρίζουν πώς να αντιδρούν ή να αντιμετωπίζουν ορισμένες καταστάσεις (Pasco et al., 2012).

#### *c. Ανάλυση ρόλων και παιχνίδι ρόλων*

Η ανάλυση ρόλων και το παιχνίδι ρόλων μπορούν επίσης να αποδειχθούν χρήσιμα για την κατανόηση των συναισθημάτων, την προώθηση της επίγνωσης και με αυτόν τον τρόπο την οικοδόμηση δεξιοτήτων διαχείρισης συναισθημάτων. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον εντοπισμό συναισθημάτων, για να μάθουν τα άτομα να αναγνωρίζουν βασικά πρότυπα αντιδράσεων και να γίνονται πιο προσεκτικοί στα δικά τους συναισθήματα. Επιπλέον, μπορούν να αποδειχθούν ωφέλιμα στη λήψη προοπτικής για την κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων και την έκφραση του εαυτού τους.

#### *d. Ενσυνειδητότητα*

Οι τεχνικές Mindfulness μπορούν να χρησιμοποιηθούν είτε μόνες τους είτε σε συνδυασμό με τις προαναφερθείσες τεχνικές, ανάλογα με την κατάσταση. Μια τεχνική ενσυνειδητότητας (mindfulness) περιγράφεται στους Endicott, Bock & Mitchell (2001), όπου η αυτό-παρακολούθηση χρησιμοποιείται ως εργαλείο για τον προβληματισμό σχετικά με το πώς κάποιος αναγνωρίζει τα δικά του συναισθήματα, τα συναισθήματα των άλλων και την έκφραση αυτών των συναισθημάτων. Η

ενσυνειδητότητα συνδυάζεται επίσης με τη γνωστική-συμπεριφορική εκπαίδευση του Pfingsten (1991) ως μέρος της εκπαίδευσης κοινωνικής ικανότητας που στοχεύει σε περισσότερο συναισθηματικό αυτοέλεγχο μέσω συναισθηματικής και σωματικής χαλάρωσης.

#### *e. Εποπτεία*

Όταν τα προβλήματα των πελατών ομοιάζουν με τις εμπειρίες των εργοδοτών ή των επαγγελματιών (π.χ. από την παιδική τους ηλικία), μπορεί να αισθάνονται «μπλοκάρισμα» στην επαφή (Timm and Blow, 1999) ή να αντιλαμβάνονται τις πληροφορίες από τον πελάτη με προκατειλημμένο τρόπο (Lum, 2002). Οι επαγγελματίες πρέπει να έχουν επίγνωση του τρόπου με τον οποίο μπορούν να προκύψουν τα δικά τους ζητήματα στη συμβουλευτική, να διατηρήσουν μια ηθική πρακτική και να αποφύγουν ακούσιες συνέπειες, συμπεριλαμβανομένων των αναποτελεσματικών παρεμβάσεων (Timm and Blow 1999).

Η εποπτεία είναι μια κατάλληλη μέθοδος για την αντιμετώπιση της συναισθηματικότητας του επαγγελματία ως απάντηση στον πελάτη. Η εποπτεία στοχεύει στον εντοπισμό του τρόπου με τον οποίο ο επαγγελματίας μπορεί να διαχειριστεί ή να χρησιμοποιήσει αυτά τα συναισθήματα στο μέλλον με τον πελάτη. Οι επόπτες λειτουργούν ως ασφαλής βάση για τους επαγγελματίες που εργάζονται για να κατανοήσουν και να αναγνωρίσουν τη συναισθηματικότητά τους. Είναι σημαντικό για τον επόπτη να μπορεί να διαχειρίζεται αποτελεσματικά και να αντιμετωπίζει τη συναισθηματικότητα στη σχέση επόπτη-επιβλέποντος (Hill, 1992).

Σύμφωνα με μια μετά-ανάλυση μεθόδων που χρησιμοποιούνται για τη βελτίωση των δεξιοτήτων διαχείρισης συναισθημάτων (Webb et al. 2012), οι καλύτεροι τρόποι αντιμετώπισης των συναισθημάτων, αποδείχθηκε ότι είναι η **επανεκτίμηση του συναισθηματικού ερεθίσματος** (νέα ερμηνεία του πλαισίου της αιτίας του συναισθήματος, δηλ. σκεπτόμενοι ότι ένα αρνητικό γεγονός είχε θετική έκβαση), **επαναξιολόγηση μέσω λήψης προοπτικής** (αλλαγή της επίδρασης του συναισθηματικού ερεθίσματος υιοθετώντας μια περισσότερο ή λιγότερο αντικειμενική προοπτική, δηλ. βλέποντας το ερέθισμα ως εξωτερικοί παρατηρητές από απόσταση), και **ενεργητική απόσπαση της προσοχής** (όπου ο στόχος είναι να σκεφτούμε κάτι θετικό ή ουδέτερο που δεν σχετίζεται με το αρχικό συναίσθημα ή το συναισθηματικό ερέθισμα) (Webb et al. 2012).

b. Μέθοδοι εκπαίδευσης κοινωνικών δεξιοτήτων

Μεταξύ των μεθόδων που έχουν εφαρμοστεί μέχρι τώρα για την ενίσχυση των κοινωνικών δεξιοτήτων οι αντιπροσωπευτικές χωρίζονται σε 5 κατηγορίες: α. γνωστικές- συμπεριφορικές, β. συμπεριφορικές-βιωματικές, γ. γνωστικές – παιχνίδι ρόλων, δ. αυτογνωσία και προβληματισμός, ε. ενσυνειδητότητα,

*α. Γνωστικές συμπεριφορικές μέθοδοι*

Οι γνωστικές συμπεριφορικές τεχνικές θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους εκπαιδευόμενους να «αναθεωρήσουν» ορισμένες από τις σκέψεις, τις στάσεις, τις πεποιθήσεις και τις συμπεριφορές τους προκειμένου να επιλύσουν προβλήματα και να αποτρέψουν ή να διαπραγματευτούν μια σύγκρουση (Ellis, 1973). Με βάση αυτή την οπτική, ο επαγγελματίας προσπαθεί να βοηθήσει τον πελάτη να απαλλαγεί από παράλογες ιδέες και να τις αντικαταστήσει με άλλες, λογικές (Μαλικιώση-Λοΐζου, 1989).

Για να επιτύχει τα παραπάνω ακολουθεί συγκεκριμένη διαδικασία:

- Ανάπτυξη κλίματος εμπιστοσύνης.
- Εντοπισμός των παράλογων πεποιθήσεων και βοήθεια προς τον πελάτη να τις συνειδητοποιήσει πλήρως
- Έμφαση στο γεγονός πώς αυτές οι παράλογες ιδέες δημιουργούν προβλήματα.
- Βοήθεια προς τους πελάτες να αλλάξουν αυτές τις παράλογες πεποιθήσεις και να μιλήσουν με τον εαυτό τους.
- Ενθάρρυνση να εφαρμόσουν αυτές τις νέες έννοιες.

Αυτή η διαδικασία μπορεί επίσης να εφαρμοστεί καλά στη διαδικασία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Οι στάσεις, οι πεποιθήσεις και οι δισταγμοί των πελατών μπορεί να επηρεάσουν το αποτέλεσμα της συμβουλευτικής και ακόμη και να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον σύγκρουσης. Από νωρίς, οι επαγγελματίες πρέπει να είναι σε θέση να εντοπίζουν τέτοια θέματα και να μετριάζουν ανάλογα τη συμπεριφορά τους. Με βάση την εμπιστοσύνη και την ειλικρίνεια, την ενεργό ακρόαση και την επικοινωνία, οι επαγγελματίες μπορούν να πείσουν τους πελάτες να ακολουθήσουν την προαναφερθείσα διαδικασία και να καταλήξουν σε μία απόφαση.

*b. Συμπεριφορικές προσεγγίσεις- βιωματικές μέθοδοι*

Οι κοινωνικές δεξιότητες, όπως η διαπολιτισμική δεξιότητα, η διαφορετικότητα, η ανεκτικότητα, οι δεξιότητες διαχείρισης σχέσεων μπορούν να αναπτυχθούν μέσω συμπεριφορικών δραστηριοτήτων, όπως η εξερεύνηση του ατόμου μέσω της τέχνης ή με βιωματικές δραστηριότητες.

Μια βιωματική δραστηριότητα είναι αυτή που αναγκάζει τον «εκπαιδευόμενο» να χρησιμοποιήσει το υλικό και να το βιώσει αντί απλώς να το μάθει. Παραδείγματα τέτοιων δραστηριοτήτων βρίσκονται στους Laszloffy and Habekost (2010) και περιγράφονται παρακάτω:

- Συμμετοχή σε εκδήλωση (κοινωνική, πολιτική ή θρησκευτική) όπου το υποκείμενο ανήκει στην μειοψηφία.
- Έκθεση του εαυτού σε μια θρησκεία για την οποία είχαν κάποιες αρνητικές σκέψεις, παρακολουθώντας μια λειτουργία και μιλώντας με ένα από τα μέλη.
- Περπάτημα κρατώντας τα χέρια με κάποιον του ίδιου φύλου.
- Ανάληψη του ρόλου του αντίθετου φύλου για μια μέρα, μιμούμενοι το πώς περπατούν, ντύνονται και μιλάνε.
- Συμμετοχή σε ένα μάθημα με δεμένα μάτια και καθηλωμένοι σε αναπηρικό καροτσάκι για τέσσερις ώρες.

Τέλος, η **λήψη της προοπτικής των άλλων** προκαλεί τα άτομα να μπουν στη θέση ενός άλλου ατόμου. Οι μελέτες δείχνουν ότι η λήψη προοπτικής μπορεί να πυροδοτήσει ενσυναίσθηση και να βελτιώσει τη συμπεριφορά των συμμετεχόντων όχι μόνο προς την ομάδα-στόχο, αλλά και προς όλες τις περιθωριοποιημένες ομάδες. Απλώς καταγράφοντας μερικές προτάσεις που περιγράφουν τις ξεχωριστές προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσει μια περιθωριοποιημένη μειονότητα μπορεί να βελτιώσει τις στάσεις υπέρ της διαφορετικότητας και τις συμπεριφορικές προθέσεις προς αυτές τις ομάδες (Lindsey et al., 2015). Η έρευνα δείχνει ότι όταν οι άνθρωποι συμμετέχουν ενεργά στη λήψη προοπτικής, είναι πιο πιθανό να αισθάνονται ενσυναίσθηση απέναντι στο άτομο που έχουν απέναντί τους, να δείχνουν ενδιαφέρον για τις δυσκολίες του (Betancourt, 1990), να το κατανοούν ή να ταυτίζονται με τις εμπειρίες του (Egan, 1990), να νιώθουν θετικά για τα επιτεύγματά του (Aron, Aron, Tudor, & Nelson, 1991) και να θέλουν να βοηθήσουν ή να συμμετάσχουν σε άλλες κοινωνικές συμπεριφορές (Batson et al., 2002). Συνεπώς, τα συναισθήματα ενσυναίσθησης οδηγούν σε αυξημένο ενδιαφέρον για την ευημερία των άλλων. Ως εκ τούτου, ένα άτομο με ενσυναίσθηση είναι πιο πιθανό να έχει θετικές στάσεις προς τους άλλους από εκείνο που δεν δείχνει ενσυναίσθηση (Madera et al., 2012).

### c. Γνωστικές μέθοδοι – παιχνίδι ρόλων

Το παιχνίδι ρόλων είναι μια μέθοδος γνωστικής εκπαίδευσης που χρησιμοποιείται σε μεγάλη ποικιλία πλαίσίων (Rao & Sturans, 2012). Ουσιαστικά, είναι η πρακτική να αναλαμβάνουν οι εκπαιδευόμενοι συγκεκριμένους ρόλους - συνήθως αυτούς με τους οποίους δεν είναι εξοικειωμένοι - και να τους εκτελούν σε ένα σενάριο που

βασίζεται σε περιπτώσεις με σκοπό την εκμάθηση του περιεχομένου του μαθήματος ή την κατανόηση «σύνθετων ή διφορούμενων εννοιών» (Sogunro , 2004). Το παιχνίδι ρόλου είναι μια μέθοδος έκφρασης συγκεκριμένων τρόπων αλληλεπίδρασης με άλλους σε μια φανταστική κατάσταση (Byrne, 1986) που σκοπεύει στην προώθηση της αλληλεπίδρασης μεταξύ των εκπαιδευομένων και την αύξηση των κινήτρων (Ladousse, 1995). Επιπλέον, ο Budden (2006) λέει ότι το παιχνίδι ρόλων είναι μια δραστηριότητα διαλόγου καθώς βάζουμε τον εαυτό μας στη θέση κάποιου άλλου ή σε μια φανταστική κατάσταση.

Όταν οι εκπαιδευόμενοι εφαρμόζουν τις δεξιότητες που έχουν μάθει στη θεωρία και στην πράξη, αυτό δημιουργεί μια βαθύτερη γνωστική σύνδεση με το υλικό, καθιστώντας το ευκολότερο να το κάνουν κτήμα του (Johnson & Johnson, 1997). Τέλος, η χρήση του παιχνιδιού ρόλων ως εργαλείου εκπαίδευσης βοηθά τους εκπαιδευόμενους να αλλάξουν συμπεριφορές και να χρησιμοποιήσουν τις βέλτιστες πρακτικές σε πραγματικές συνθήκες (Beard, et. al., 1995).

Μέσω του παιχνιδιού ρόλων, οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να βελτιώσουν τις δεξιότητές της ενεργητικής ακρόασης και ενσυναίσθησης, καθώς μπορούν να εξασκηθούν στις τεχνικές που έχουν μάθει και μπορούν να μπουν στο ρόλο ενός άλλου ατόμου που έχει την άποψή του/της απέναντι στις καταστάσεις της ζωής. Συμμετέχοντας στο παιχνίδι ρόλων, οι εκπαιδευόμενοι εφαρμόζουν τις γνώσεις τους σε ένα δεδομένο πρόβλημα, στοχάζονται σε θέματα και στις απόψεις άλλων, και αποκτούν εικόνα της πολυπλοκότητας της λήψης αποφάσεων (Pavey και Donoghue, 2003)

#### *d. Αυτογνωσία και αναστοχασμός*

Η αυτογνωσία και ο αναστοχασμός μπορούν να χρησιμεύσουν στον εντοπισμό των δικών μας συναισθημάτων και των συναισθημάτων των άλλων. Η αυτογνωσία και η αυτοπαρακολούθηση χρησιμεύουν στην κατανόηση των δικών μας εμπειριών και συναισθημάτων που είναι ένα πρώτο και σημαντικό βήμα για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης και την επίτευξη ευαισθησίας απέναντι σε διαφορετικούς πολιτισμούς και διαφορετικότητας. Αυτό απαιτεί προσωπική δέσμευση και προθυμία. Τα εργαλεία αυτοελέγχου, όπως το ημερολόγιο, μπορούν να αποδειχθούν χρήσιμα για τη βελτίωση των κοινωνικών δεξιοτήτων.

#### *e. Ενσυνειδητότητα*

Σύμφωνα με εμπειρική έρευνα, οι τεχνικές ενσυνειδητότητας ενισχύουν τον προσωπικό συντονισμό και παρέχουν προσοχή και συναισθηματική αυτορρύθμιση. Επομένως, μπορούν να αποδειχθούν ωφέλιμες στην καλλιέργεια της ενσυναίσθησης. Για παράδειγμα, ένας τύπος διαλογισμού ενσυνειδητότητας που ονομάζεται διαλογισμός αγάπης και καλοσύνης (LKM) έχει αποδειχθεί ότι αυξάνει τα επίπεδα γνωστικής ενσυναίσθησης σε φοιτητές συμβουλευτικής επιπέδου Master (Leppma & Young, 2016).

Επιπλέον, η ενσυνειδητότητα μπορεί να κάνει το άτομο να είναι πιο αποτελεσματικός ενεργός ακροατής, καθώς εστιάζει στη σημασία της προσοχής στο παρόν. Οι Sharigo και Mariels (2013) πρότειναν ότι η προσεκτική παρακολούθηση, η οποία αποτυπώνεται με την παρατήρηση θα πρέπει να προβλέπει την ενεργητική ακρόαση επειδή η ενσυνείδητη προσοχή ενθαρρύνει τον ακροατή να προσανατολιστεί στο άλλο άτομο και να παραμείνει παρών. Ως μεταγνωστική ικανότητα που επηρεάζει τη συμπεριφορά, η ενσυνείδητη προσοχή ενθαρρύνει τους ανθρώπους να αναγνωρίσουν όχι μόνο τη συναισθηματική τους κατάσταση στην παρούσα στιγμή, αλλά επίσης τους προσανατολίζει σε στιγμιαία συμφραζόμενα ερεθίσματα με έναν ανοιχτό και αποδεκτό τρόπο (Bishop et al., 2004). Αυτά τα χαρακτηριστικά ενσυνειδητότητας θα πρέπει να χαρακτηρίζουν την ενεργητική ακρόαση, η οποία απαιτεί από το άτομο να παρακολουθεί τα συμφραζόμενα ερεθίσματα για να κατανοήσει πληροφορίες και να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στο άλλο άτομο.

Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι η κοινωνική επίγνωση παίζει ζωτικό ρόλο στη διαπροσωπική αλληλεπίδραση και τις ομαδικές σχέσεις (Van Doesum, Van Prooijen, Verburgh, & Van Lange, 2016). Έτσι, η κοινωνική ενσυνειδητότητα αντιπροσωπεύει μια νέα προοπτική για τις συνεργατικές συμπεριφορές, οι οποίες αναφέρονται στην αντίσταση του ατομικού συμφέροντος των ατόμων για τη μεγιστοποίηση του συλλογικού συμφέροντος (Van Vugt, Snyder, Tyler, & Biel, 2000).

Στην κοινωνικά συνειδητή συμπεριφορά, ο πομπός σέβεται και προστατεύει την οπτική του δέκτη στη διαπροσωπική αλληλεπίδραση, η οποία βοηθά στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης μεταξύ δύο αγνώστων (Declerck et al., 2013). Μελέτες έχουν δείξει ότι η εμπιστοσύνη είναι ένας κρίσιμος μηχανισμός που προωθεί τις συνεργατικές συμπεριφορές (Irwin, Edwards, & Tamburello, 2015; Parks et al., 2013), ειδικά όταν οι άνθρωποι συναντούν σύγκρουση συμφερόντων (Balliet & Van Lange, 2013). Όπως έδειξαν οι Van Lange και Van Doesum (2015), η υψηλή κοινωνική επίγνωση προάγει μια στενή σχέση και διευκολύνει τη διαπροσωπική αλληλεπίδραση. Οι κοινωνικά προσεκτικές συμπεριφορές είναι ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση και την οικοδόμηση διαπροσωπικών σχέσεων.

## δ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ ΠΑΝΩ ΣΤΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΣΧΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ

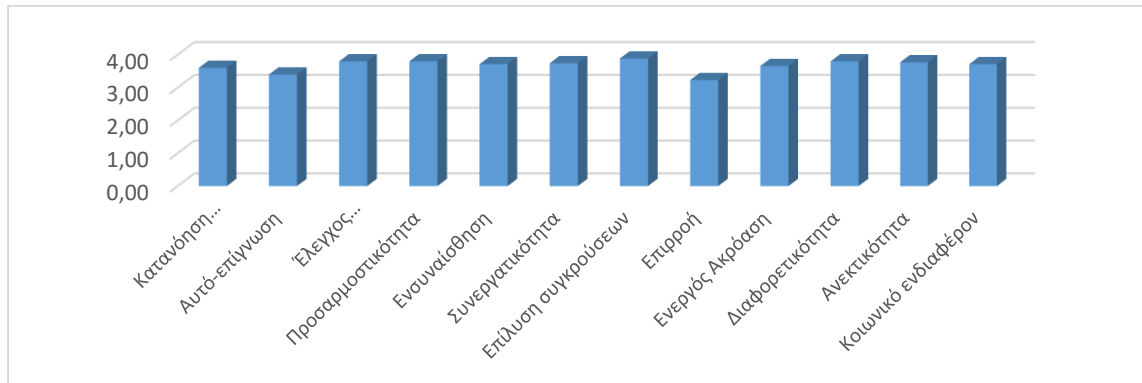
### α. Σημασία των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων για εργοδότες και/ή επαγγελματίες που εργάζονται με ομάδες μεταναστών

Προκειμένου να καταγράψουμε τη γνώμη της ομάδας-στόχου μας (εργοδότες και επαγγελματίες που εργάζονται με ομάδες μεταναστών) σχετικά με τον ρόλο των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων στην καθημερινή πρακτική τους με τους μετανάστες, η σύμπραξη διοργάνωσε εθνικές ομάδες εργασίας. Σε κάθε ομάδα ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν σε προκαθορισμένες ερωτήσεις και οι απαντήσεις τους καταγράφηκαν. Συνολικά, συγκεντρώσαμε 35 απαντήσεις από 5 διαφορετικές χώρες: Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία και Ισπανία.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις (πίνακας 3, εικ. 11) φαίνεται ότι όλες οι παρουσιαζόμενες κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες θεωρούνται σημαντικές για κάποιον που εργάζεται με ομάδες μεταναστών. Συνολικά, η επίλυση σύγκρουσης (3,89), ο Συναισθηματικός Έλεγχος, η Προσαρμοστικότητα και η Διαφορετικότητα (3,80) θεωρούνται ότι είναι ύψιστης σημασίας. Ωστόσο, η σημασία και των άλλων δεξιοτήτων δεν ήταν σημαντικά μικρότερη.

*Πίνακας 3: Σημασία των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων για τους επαγγελματίες που εργάζονται με μετανάστες*

| Δεξιότητες                    | Min  | Max  | M    | StD  |
|-------------------------------|------|------|------|------|
| Επίλυση συγκρούσεων           | 2,00 | 4,00 | 3,89 | 0,40 |
| Έλεγχος συναισθημάτων         | 3,00 | 4,00 | 3,80 | 0,41 |
| Προσαρμοστικότητα             | 2,00 | 4,00 | 3,80 | 0,41 |
| Διαφορετικότητα               | 2,00 | 4,00 | 3,80 | 0,53 |
| Ανοχή                         | 1,00 | 4,00 | 3,77 | 0,65 |
| Συνεργασία                    | 2,00 | 4,00 | 3,74 | 0,51 |
| Ενσυναίσθηση                  | 2,00 | 4,00 | 3,71 | 0,52 |
| Κοινωνικό ενδιαφέρον          | 2,00 | 4,00 | 3,71 | 0,52 |
| Προσοχή/ενεργητική<br>ακρόαση | 2,00 | 4,00 | 3,66 | 0,59 |
| Κατανόηση<br>συναισθημάτων    | 3,00 | 4,00 | 3,60 | 0,50 |
| Αυτό-επίγνωση                 | 2,00 | 4,00 | 3,40 | 0,50 |
| Επιρροή                       | 2,00 | 4,00 | 3,23 | 0,69 |



Εικόνα 10: Σημασία κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων για τους επαγγελματίες που εργάζονται με ομάδες μεταναστών

Στο ερώτημα εάν υπάρχει κάποια άλλη δεξιότητα που θεωρούν σημαντική στη συνεργασία με ομάδες μεταναστών, οι απαντήσεις που λάβαμε συνοψίζονται ως εξής:

- νοητικές δεξιότητες
- ανθεκτικότητα
- δέσμευση
- σκληρές δεξιότητες: νομικές γνώσεις
- γνώση του πολιτισμού του άλλου/μετάδοση του πολιτισμού της χώρας

Η ανθεκτικότητα είναι μέρος του συναισθηματικού ελέγχου και η γνώση της κουλτούρας του άλλου θα μπορούσε να είναι μέρος της δεξιότητας της διαφορετικότητας.

Με βάση αυτά τα ευρήματα, μπορούμε με βεβαιότητα να συμπεράνουμε ότι και οι 12 δεξιότητες και υπό-δεξιότητες που ορίστηκαν στο A1 ως οι κύριες κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες, παίζουν σημαντικό ρόλο στην καθημερινή πρακτική των εργοδοτών και των επαγγελματιών που εργάζονται με μετανάστες. Σε συνδυασμό με σκληρές δεξιότητες, όπως νομικές γνώσεις και γνώση του πολιτισμού άλλων χωρών, θα μπορούσαν να κάνουν έναν επαγγελματία αποτελεσματικό στη δουλειά του με ομάδες μεταναστών.

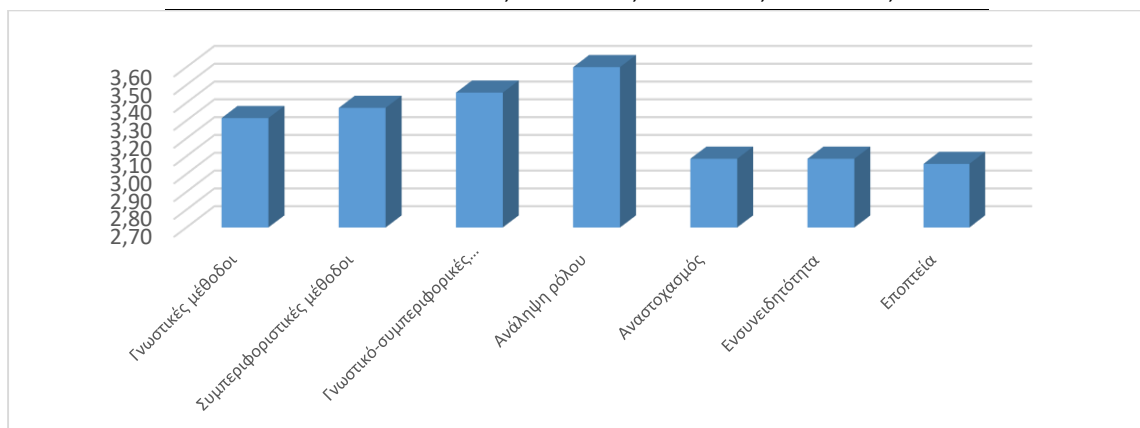
*b. Σχετικότητα των εκπαιδευτικών μεθόδων για την ανάπτυξη των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων*

Αντίστοιχα, ως μέρος της έρευνας πεδίου στο Α2, πραγματοποιήσαμε εθνικές ομάδες εργασίας χρησιμοποιώντας ένα δομημένο ερωτηματολόγιο για να ρωτήσουμε τους επαγγελματίες που εργάζονται με μετανάστες σχετικά με τη σχετικότητα των μεθόδων που παρουσιάζονται για τη βελτίωση των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων.

Οι 35 απαντήσεις απεικονίζονται στον πίνακα 2 και στο σχήμα 11.

*Πίνακας 4: Σχετικότητα των μεθόδων βελτίωσης των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων*

| Μέθοδος                          | Min  | Max  | M    | StD  |
|----------------------------------|------|------|------|------|
| Ανάληψη ρόλων                    | 2,00 | 4,00 | 3,60 | 0,65 |
| Γνωστικές-συμπεριφορικές μέθοδοι | 2,00 | 4,00 | 3,46 | 0,66 |
| Συμπεριφορικές μέθοδοι           | 2,00 | 4,00 | 3,37 | 0,55 |
| Γνωστικές μέθοδοι                | 2,00 | 4,00 | 3,31 | 0,58 |
| Αναστοχασμός                     | 1,00 | 4,00 | 3,09 | 0,66 |
| Ενσυνειδητότητα                  | 1,00 | 4,00 | 3,09 | 0,70 |
| Εποπτεία                         | 2,00 | 4,00 | 3,06 | 0,84 |

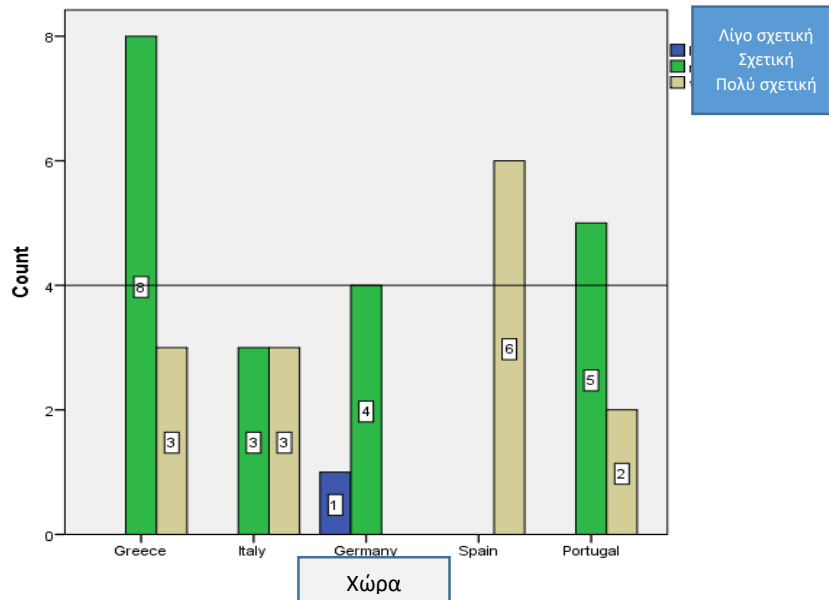


*Εικόνα 11: Σχετικότητα των μεθόδων βελτίωσης των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων*

Κατά μέσο όρο, και οι επτά τύποι μεθόδων που προσδιορίστηκαν θεωρούνται σχετικοί ή πολύ σχετικοί. Ωστόσο, υπάρχουν διαφορές. Η μεγαλύτερη συνάφεια αποδίδεται σε μεθόδους που περιέχουν ανάληψη ρόλων, ενώ στη δεύτερη θέση βρίσκονται οι μέθοδοι που συνδυάζουν γνωστικές-συμπεριφορικές πρακτικές.

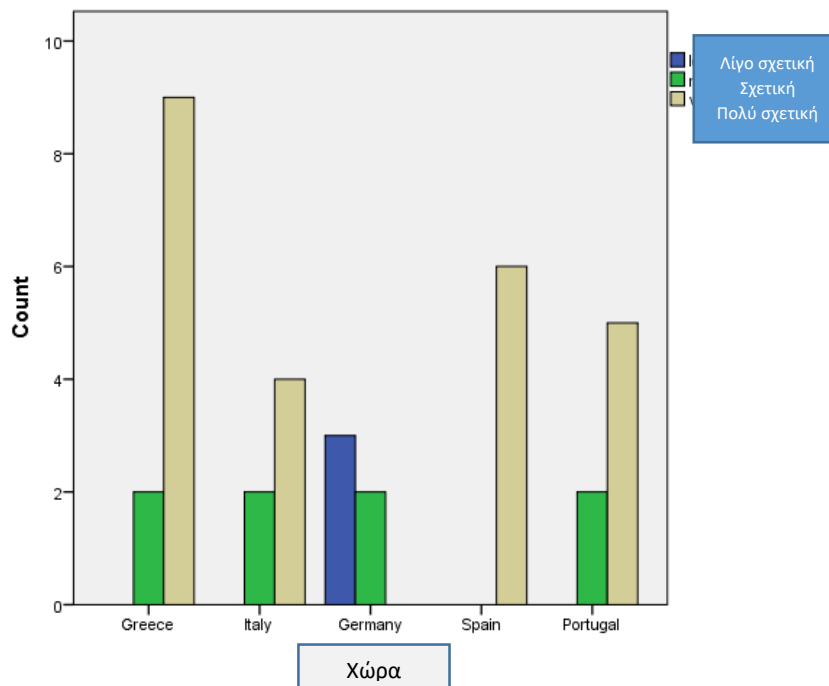
Η διαπίστωση ότι οι επαγγελματίες επεσήμαναν τις μεθόδους που περιλαμβάνουν το παιχνίδι ρόλων και τον συνδυασμό κοινωνικό-συναισθηματικών τεχνικών μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι αυτές οι μέθοδοι είναι κοινές και γνωστές στις εκπαιδεύσεις και μπορούν να φέρουν τους εκπαιδευόμενους σε επαφή με πραγματικές καταστάσεις, περιπτώσεις που δεν θα είχαν την ευκαιρία να αντιμετωπίσουν αλλιώς. Ο αναστοχασμός, η ενσυνειδητότητα και η εποπτεία είναι χαμηλότερες στις βαθμολογίες, αλλά ακόμη και σε αυτή την περίπτωση θεωρούνται συναφείς με την ενίσχυση των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων.

Ωστόσο, παρατηρήσαμε διαφορές μεταξύ των χωρών ως προς τον βαθμό της συνάφειας των μεθόδων για την ενίσχυση των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, οι συμπεριφορικές μέθοδοι εμφανίστηκαν ως πολύ σχετικές στην Ισπανία, ως σχετικές και πολύ σχετικές στις άλλες χώρες, με εξαίρεση τη Γερμανία, όπου είχαμε ένα άτομο που την θεωρεί λιγότερο σχετική (εικ. 12).



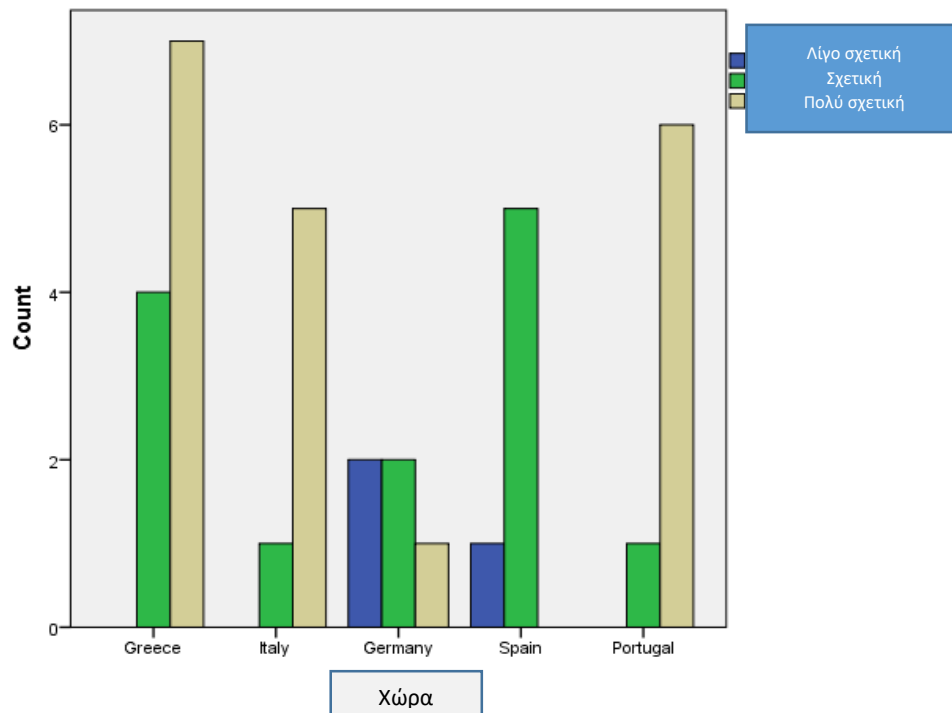
Εικόνα 12: Σχετικότητα των συμπεριφοριστικών μεθόδων ανά χώρα

Η ανάληψη ρόλων φαίνεται να είναι σχετική ή πολύ σχετική σε όλες τις χώρες με εξαίρεση τη Γερμανία, όπου 3/5 την θεωρούν λιγότερο σχετική (σχ.13).



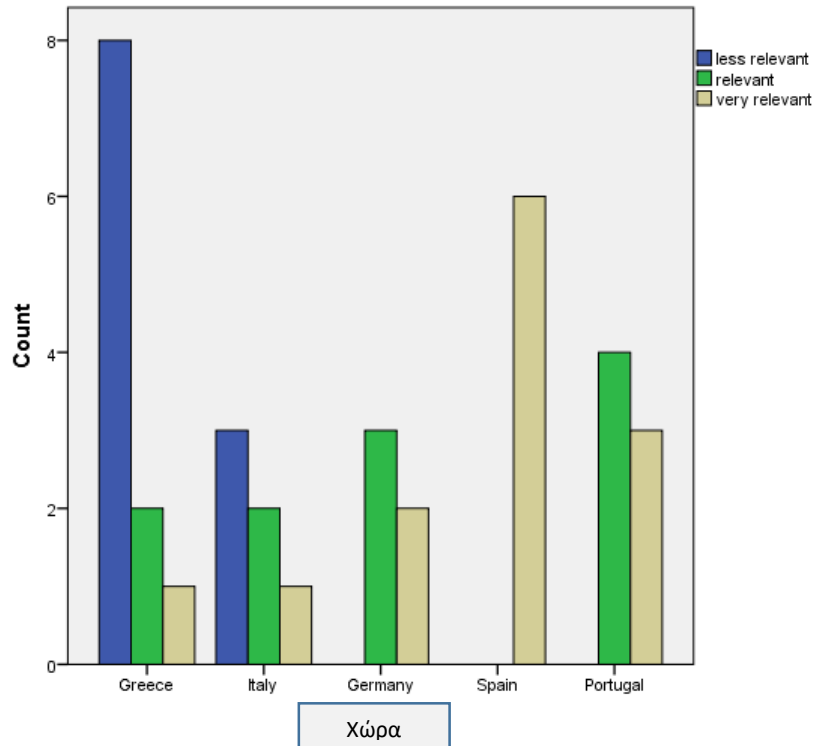
Εικόνα 13: Σχετικότητα της ανάληψης ρόλου ανά χώρα

Αντίστοιχα, για τις μεθόδους που συνδυάζουν συμπεριφορικές και γνωστικές τεχνικές, οι εργοδότες από Ιταλία, Ελλάδα και Πορτογαλία πιστεύουν ότι είναι σχετικές ή πολύ σχετικές, ενώ στην Ισπανία και τη Γερμανία υπήρχαν απόψεις που τις θεωρούν λιγότερο σχετικές (σχήμα 14).



Εικόνα 14: Σχετικότητα των γνωστικών-συμπεριφοριστικών μεθόδων ανά χώρα

Τέλος, στην περίπτωση της εποπτείας παρατηρήθηκαν επίσης διαφορές ανάμεσα στις χώρες, καθώς στην Ελλάδα και την Ιταλία η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι είναι λιγότερο σχετική, ενώ στην Γερμανία και την Πορτογαλία πιστεύουν ότι είναι σχετική ή πολύ σχετική και στην Ισπανία όλοι οι εργοδότες την θεωρούν πολύ σχετική (σχήμα 15).



Εικόνα 15: Σχετικότητα της εποπτείας ανά χώρα

Λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα από την έρευνα πεδίου σχετικά με τις μεθόδους που οι εργοδότες/επαγγελματίες θεωρούν χρήσιμες για την ενίσχυση των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι στην εκπαίδευση InterCLab θα μπορούσαμε να συμπεριλάβουμε δραστηριότητες που βασίζονται σε όλες τις παραπάνω μεθόδους. Ωστόσο, θα μπορούσαμε να προσαρμόσουμε το εκπαιδευτικό περιεχόμενο σύμφωνα με τις προτιμήσεις των χωρών και να προτείνουμε για παράδειγμα περισσότερες δραστηριότητες ενσυνειδητότητας για την Ισπανία και τη Γερμανία και λιγότερες για την Ελλάδα και την Ιταλία κ.λπ.

## e. ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ – ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Οι εταίροι του έργου Interclab έχουν εντοπίσει αρκετά προγράμματα που εφαρμόζονται στη χώρα τους και στοχεύουν σε επαγγελματίες για την ενίσχυση των κοινωνικό-συναισθηματικών τους δεξιοτήτων.

Πιο συγκεκριμένα:

### Γερμανία:

Υπάρχει ένα ευρύ φάσμα Παραδειγμάτων Βέλτιστων Πρακτικών στη Γερμανία. Στην έκθεσή μας πρόκειται να παρουσιάσουμε τα πέντε παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών που θα μπορούσαν να αποτελέσουν έμπνευση της ομάδας του έργου μας προκειμένου να αναπτύξουμε το εκπαιδευτικό πρόγραμμα Interclab για εργοδότες και επαγγελματίες.

#### **1: Goethe-Institut**

<https://www.goethe.de/en/spr/kup/b2b/ikt.html>

→ προσφέρει διαπολιτισμικά εκπαιδευτικά προγράμματα στις εταιρείες

→ η εκπαίδευση είναι ομαδική ή ατομική

→ η εκπαίδευση είναι προσαρμοσμένη σε έναν διαφορετικό πολιτισμό

→ παρέχει επανατροφοδοτική υποστήριξη μετά από σχετική ανάγκη

#### **2: FLAM – Νιώσε όπως ένας μετανάστης- μια πολυπολιτισμική προσέγγιση στην εκπαίδευση** <http://www.flamproject.eu/?id=1>

Ένα έργο που αναπτύχθηκε στο Πρόγραμμα δια βίου μάθησης

→ με στόχο την ανάπτυξη και εφαρμογή της ιδέας της πολυπολιτισμικής προσέγγισης στην εκπαίδευση, ως μια νέα στρατηγική και μέθοδος στην εκπαίδευση, μέσα από την υλοποίηση εργαστηρίων για τους εκπαιδευτές και το υπόλοιπο εκπαιδευτικό προσωπικό.

#### **3: Εξελιγμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα: «Ειδικός για Διεθνή συνεργασία»**

<https://international.bihk.de/magazin/imgespraech/detail/fortbildung-internationaler-meister-im-januar2022-geht-es-weiter.html>

→ Προσφέρθηκε από τον σύλλογο Τεχνών

→ Σε πέντε ενότητες, οι συμμετέχοντες επεκτείνουν τις δεξιότητες που έχουν ήδη για να συμπεριλάβουν τις γνώσεις που χρειάζονται για έργα στο εξωτερικό στο πλαίσιο της αναπτυξιακής συνεργασίας (DC): Με άλλα λόγια, περιλαμβάνει την ανάπτυξη της διαπολιτισμικής δεξιότητας, γνώση της διεθνούς επαγγελματικής κατάρτισης, διαχείριση επιχειρήσεων και δημιουργία μιας επιχείρησης, καθώς και μεθόδους και εργαλεία διεθνούς διαχείρισης έργων.

#### **4. Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης**

Οι εκπαιδευτές στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση – συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται σε εταιρείες με νέους μπορούν να βρουν πληροφορίες για τις διαπολιτισμικές δεξιότητες, ένα διαδικτυακό ερωτηματολόγιο και έναν οδηγό προσανατολισμένο στην πρακτική άσκηση στον ιστότοπο του «bibb - Bundesinstitut für Berufsbildung» (Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Εκπαίδευση) με τίτλο «Leitfaden für ausbildende Fachkräfte» (Οδηγίες για εκπαιδευτές).

[https://www.foraus.de/de/leitfaden\\_ausbildende\\_fachkraefte/foraus\\_126294.php](https://www.foraus.de/de/leitfaden_ausbildende_fachkraefte/foraus_126294.php)

#### **5. Βιοτεχνικό Επιμελητήριο**

Το Βιοτεχνικό Επιμελητήριο, που απευθύνεται στην ομάδα-στόχο των εκπαιδευτών σε εταιρείες, δημοσίευσε μια πολύ λεπτομερή δημοσίευση με τίτλο "Junge Geflüchtete im Handwerk - Interkulturelle Herausforderungen in der Ausbildung erkennen und meistern" (Νέοι πρόσφυγες στον τομέα των ειδικευμένων χειροτεχνιών - Αναγνώριση Διαμεσολάβησης και Μεταπτυχιακών Σπουδών), που έχει σκοπό να τους υποστηρίξει στην καθημερινή τους εργασία με εκπαιδευόμενους μετανάστες. Ο οδηγός καλύπτει θέματα όπως η θρησκεία, οι πληροφορίες για τα σχολικά συστήματα από τις χώρες προέλευσης των εκπαιδευομένων, τη γλώσσα του σώματος, την οικονομία και πολλά άλλα. Το Βιοτεχνικό Επιμελητήριο προσφέρει μια άλλη υπηρεσία για τον κλάδο του. Διαθέτει προσωπικό για την υποστήριξη της νέων μεταναστών στον κλάδο της βιοτεχνίας με υλοποίηση κατάρτισης, υπηρεσία απασχόλησης και ατομική υποστήριξη.

<https://www.hwkno.de/artikel/broschuere-junge-gefluechtete-im-handwerk-interkulturelle-herausforderungen-erkennen-und-meistern-76,0,11230.html>

#### **Ελλάδα:**

Στην Ελλάδα έχουν γίνει μερικές προσπάθειες παροχής σχετικής εκπαίδευσης με στόχο τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και άλλους σχετικούς επαγγελματίες. Πολλά ενδιαφέροντα σεμινάρια απευθύνονται σε όσους εμπλέκονται ή εργάζονται με διάφορες ομάδες (π.χ. στελέχη επιχειρήσεων, εκπαιδευτές, εκπαιδευτικούς, κοινωνικούς λειτουργούς, συμβούλους σταδιοδρομίας κ.λπ.) και επιθυμούν να αναπτύξουν δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης. Ο κύριος στόχος των σεμιναρίων ήταν να αποδεχθούν οι συμμετέχοντες τη σημασία των συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο και πώς να τα χρησιμοποιήσουν «έξυπνα» για να αναπτύξουν ένα θετικό κλίμα

ανατροφοδότησης και αλληλεπίδρασης. Επιπλέον, πώς να διαχειριστούν τα συναισθήματά τους και τα συναισθήματα των άλλων με στόχο τη βελτίωση της επικοινωνίας, της συνεργασίας και της αποτελεσματικότητας.

Τα Σεμινάρια Συναισθηματικής Νοημοσύνης περιλάμβαναν τις ακόλουθες ενότητες:

- Εισαγωγή / βασικά σημεία
- Τι είναι η Συναισθηματική Νοημοσύνη;
- Ανάπτυξη Συναισθηματικής Νοημοσύνης
- Διαστάσεις Συναισθηματικής Νοημοσύνης
- Πώς να αναγνωρίσω τα συναισθήματά μου (Αυτογνωσία)
- Πώς να ελέγξω τα συναισθήματά μου (Αυτοέλεγχος)
- Πώς να θέσω στόχους και να επιτύχω αποτελέσματα (Κίνητρο)
- Πώς να διαχειριστώ τα συναισθήματα των άλλων (κοινωνικές δεξιότητες)
- Συναισθηματική επικοινωνία
- Συναισθηματική Ηγεσία

**Άλλα παραδείγματα εκπαιδεύσεων που έλαβαν χώρα στην Ελλάδα και αφορούν την ανάπτυξη Συναισθηματικής νοημοσύνης στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:**

**1. "Συναισθηματική νοημοσύνη"**

<https://www.semifind.gr/seminaria/view/Seminario/16179/synaisthimatiki-noimosyni-stin-ekpaideytiki-diadikasia>

Το 2μηνο εκπαιδευτικό πρόγραμμα πραγματοποιείται από το Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Τμήμα Χρηματοοικονομικής & Τραπεζικής. Απευθύνεται σε στελέχη επιχειρήσεων και διευθυντικά στελέχη, καθώς και σε εργαζόμενους ανθρώπινου δυναμικού. Απευθύνθηκε επίσης σε όλους όσους θέλουν να επικοινωνούν αποτελεσματικά με άλλους ανθρώπους και να βελτιώνονται συνεχώς, τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Σκοπός του σεμιναρίου είναι να καταδείξει ότι η επιτυχία στη ζωή είναι συνυφασμένη με αυτό που σήμερα ονομάζεται: Συναισθηματική Νοημοσύνη, δηλαδή ικανότητα αυτοελέγχου, προθυμία και επιμονή, ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανότητα ανακάλυψης κινήτρων για τον εαυτό.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα επικεντρώνεται στο θέμα της κατανόησης των συναισθημάτων που βοηθά τους εργαζόμενους που συναλλάσσονται με πελάτες και συναδέλφους να επιτύχουν τους προσωπικούς, αλλά και τους στόχους τους επιχειρηματικούς ή του οργανισμού πιο αποτελεσματικά. Στην ικανότητα ελέγχου, δηλαδή ρύθμισης, των συναισθημάτων ενός άλλου ατόμου βρίσκεται στο επίκεντρο της τέχνης της ανθρώπινης σχέσης. Επίσης, στην ικανότητα για ενσυναίσθηση - η ικανότητα κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων - η οποία βοηθά αποτελεσματικά σε ένα

ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων ζωής, από τις πωλήσεις και τη διαχείριση γενικά, έως την κοινωνική (κοινωνική και πολιτική δράση) και την οικογένεια (γονέας, σύζυγος, παιδί σχέσεις).

## **2. «Συναισθηματική νοημοσύνη και διαχείριση»**

<https://elearning.xrh.unipi.gr/seminar/synesthimatiki-noimosyni/>

Το 5μηνο εκπαιδευτικό σεμινάριο «Συναισθηματική Νοημοσύνη και Διαχείριση» πραγματοποιείται από το Εκπαιδευτικό Κέντρο E-learning του Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών. Απευθύνεται σε διευθυντές τμημάτων, στελέχη ανθρώπινου δυναμικού και σε όποια στελέχη επιχειρήσεων επιθυμούν να βελτιώσουν τις διοικητικές τους δεξιότητες. Παρουσιάζει τις βασικές αρχές της Στρατηγικής Διοίκησης και τη διαμόρφωση επιχειρηματικής στρατηγικής, τις αρχές της αποτελεσματικής διαχείρισης, τις δεξιότητες, την κοινωνική αντίληψη, τα χαρακτηριστικά συμπεριφοράς του ηγέτη, καθώς και τρόπους διαμόρφωσής τους στο εργασιακό περιβάλλον. Αναλύει επίσης την ανάπτυξη των δημιουργικών γνωστικών ικανοτήτων και τη σχέση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και επαγγελματικής επιτυχίας, ενώ παρέχει πρακτικές διαχείρισης χρόνου και άγχους καθώς και τεχνικές σχεδιασμού σταδιοδρομίας. Το πρόγραμμα ολοκληρώνεται με τις πρακτικές διαχείρισης και βελτίωσης των διαπροσωπικών σχέσεων στον εργασιακό χώρο.

## **3. «Πώς να βελτιώσω τη συναισθηματική μου νοημοσύνη»**

<https://www.semifind.gr/seminaria/view/Seminario/11875/pos-na-veltiosoti-synaisthimatiki-moy-noimosyni>

Το μάθημα εκπαίδευσης ενηλίκων διάρκειας 5 εβδομάδων βασισμένο στο βιβλίο του Daniel Goleman (1995) «Συναισθηματική Νοημοσύνη» πραγματοποιήθηκε από το Κολλέγιο Αθηνών και απευθυνόταν σε άτομα που επιθυμούν να βελτιώσουν την ισορροπία μεταξύ της αντίληψης και του συναίσθηματος στη ζωή τους. Σκοπός του σεμιναρίου ήταν η θεωρητική και πρακτική εξοικείωση των συμμετεχόντων με την έννοια της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και τις σχετικές δεξιότητές της. Οι συμμετέχοντες εισήχθησαν στις βασικές έννοιες της θεωρίας του Goleman, τις εφαρμογές της και τη χρήση της σήμερα, και απέκτησαν μια σαφέστερη εικόνα του επιπέδου της δικής τους Συναισθηματικής Νοημοσύνης και των σχετικών περιοχών για βελτίωση. Τα θέματα που καλύπτονταν στο πρόγραμμα περιελάμβαναν: Βασικές Δεξιότητες, Αυτογνωσία, Αυτορρύθμιση, Παρακινητικές Συμπεριφορές, Ενσυναίσθηση, Κοινωνικές Δεξιότητες, Η Τέχνη της Επιρροής. Το σεμινάριο συνδύαζε θεωρία και πράξη με ασκήσεις και παιχνίδια.

### Ιταλία:

Στην Ιταλία έχουν εφαρμοστεί αρκετά προγράμματα που στοχεύουν στην ενίσχυση των συναισθηματικών δεξιοτήτων, αν και τα περισσότερα από αυτά επικεντρώνονται κυρίως στο σχολικό περιβάλλον. Παρακάτω υπάρχουν οι πιο σχετικές πρακτικές, που θα μπορούσαν να αποτελέσουν αφετηρία για το εκπαιδευτικό μας πρόγραμμα.

### **1. Συναισθηματικές ικανότητες και ατομική ανάπτυξη.**

Αυτό το πρόγραμμα στοχεύει στην προώθηση της ανάπτυξης των soft skills των μαθητών, που αντιπροσωπεύουν ένα σύνολο ατομικών χαρακτηριστικών που απαιτούνται για την επίτευξη αποτελεσματικής εργασιακής απόδοσης. Αυτές οι μαλακές δεξιότητες μπορούν να εκφραστούν σε κάθε εργασία που τις απαιτεί και μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις ομάδες: ικανότητες διαχείρισης δράσης, δεξιότητες διαχείρισης σχέσεων και γνωστικές ικανότητες (π.χ. διαχείριση, αυτογνωσία, αυτοέλεγχος, αναγνώριση προτύπων, συστημική σκέψη, προφορική επικοινωνία κ.λπ.). Αυτό το πρόγραμμα οδηγεί τους εκπαιδευόμενους σε ένα συναρπαστικό ταξίδι για να κατανοήσουν τα δυνατά σημεία, τις αδυναμίες και τους επαγγελματικούς στόχους του καθενός, ορίζοντας ένα προσωπικό σχέδιο ανάπτυξης που θα χρησιμοποιηθεί για τη βελτίωση της πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας. Αυτό το πρόγραμμα αντιπροσωπεύει ένα εργαλείο μάθησης που θα χρησιμοποιηθεί σε κάθε επαγγελματική πορεία και εργασιακό τομέα. Αναπτύχθηκε από το Ca' Foscari Competency Center ([www.unive.it/cfcc](http://www.unive.it/cfcc)), το οποίο είναι το ερευνητικό κέντρο με στόχο να βελτιώσει την απασχολησιμότητα των ατόμων αναπτύσσοντας το χαρτοφυλάκιο των soft skills τους. Προαπαιτήσεις: Αυτό το μάθημα είναι ανοιχτό σε φοιτητές Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων (2ος κύκλος) σε κάθε γνωστικό αντικείμενο.

Περιεχόμενα: • Οι κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες και ο αντίκτυπός τους στην εργασιακή απόδοση • Θετικοί συναισθηματικοί παράγοντες και αρνητικοί συναισθηματικοί παράγοντες • Η διαδικασία αυτοκατευθυνόμενης μάθησης • Ορισμός του ιδανικού τρόπου ζωής • Αξιολόγηση των δεξιοτήτων μας • Κατανόηση των δυνατοτήτων και αδυναμιών • Συνεδρίες Coaching sessions και ομάδες μάθησης • Προσδιορισμός προσωπικού πλάνου δράσης και του μαθησιακού στύλ • τρόποι ανάπτυξης δεξιοτήτων • Διαχείριση δυναμικού που βασίζεται στις δεξιότητες: επιλογή, εκπαίδευση και αξιολόγηση απόδοσης • Ανακαλύπτοντας δεξιότητες: συνέντευξη

Μέθοδοι διδασκαλίας: Αυτό το πρόγραμμα χαρακτηρίζεται από έντονα διαδραστικές μεθοδολογίες και από μια διαδικτυακή πλατφόρμα μάθησης όπου κάθε μαθητής μπορεί να βρει ένα σύνολο προηγμένων εργαλείων για την ατομική αξιολόγηση και ανατροφοδότηση, καθώς και ένα σύνολο εκπαιδευτικού υλικού. Το θεωρητικό πλαίσιο αντιπροσωπεύεται από το μοντέλο αυτοκατευθυνόμενης μάθησης, με στόχο να υποστηρίξει τους μαθητές να χρησιμοποιήσουν μια μέθοδο διαχείρισης της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Γλώσσα διδασκαλίας. Ιταλικά

### **2. Δεξιότητες ζωής, *intelligenza emotiva e codici di comunicazione umana* (Δεξιότητες ζωής, συναισθηματική νοημοσύνη και κώδικες ανθρώπινης επικοινωνίας) – Έτος 2022**

50 ώρες διαδικτυακής εκπαίδευσης που απευθύνεται σε Εκπαιδευτικούς και επίδοξους δασκάλους, συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, παιδαγωγούς, επαγγελματίες στους τομείς της εκπαίδευσης, της διδασκαλίας και του προσανατολισμού σχετικά με τα ακόλουθα θέματα: Δεξιότητες ζωής με γνωστική και συναισθηματική-σχεσιακή βάση. Οι ενδοπροσωπικές και διαπροσωπικές δεξιότητες. Βιοκεντρική εκπαίδευση

Διοργανωτής/συγγραφέας: Asnor - Associazione Nazionale Orientatori/ Γλώσσα: Ιταλικά

URL: [https://asnor.it/it-schede-523-life\\_skills\\_intelligenza\\_emotiva\\_e\\_codici\\_di\\_comunicazione\\_umana](https://asnor.it/it-schede-523-life_skills_intelligenza_emotiva_e_codici_di_comunicazione_umana)

### **3. *Intelligenza emotiva (videocorso) (Συναισθηματική νοημοσύνη (βιντεομάθημα)) – Έτος 2022***

Μέσω θεωρίας και ασκήσεων, αυτό το διαδικτυακό μάθημα για την εφαρμογή της Συναισθηματικής Νοημοσύνης θα προσφέρει σε όλους την ευκαιρία να εντοπίσουν και να εξερευνήσουν τεχνικά εργαλεία και δεξιότητες για να διαχειριστούν τα συναισθήματά τους και των άλλων με αυτοπεποίθηση και θετικά αποτελέσματα και να αποδώσουν καλύτερα ως γονείς ή στον ρόλο του εργαζομένου, των δασκάλων, των παιδαγωγών, των ψυχολόγων.

Διοργανωτής/συγγραφέας: Università Popolare del sociale / Γλώσσα: Ιταλικά

URL: <https://www.universitadelsociale.org/it/corsi/categorie/fad-corsi-online/intelligenza-emotiva/>

### **4. *PERlab, «Laboratorio di Psicologia, Emozioni & Ricerca» («Εργαστήριο Ψυχολογίας, Συναισθημάτων & Έρευνας»)***

Είναι ένα spin-off του Πανεπιστημίου της Φλωρεντίας που εργάζεται σε συνεργασία με το Κέντρο Συναισθηματικής Νοημοσύνης του Yale για τη διάδοση καινοτόμων μεθόδων και εργαλείων που εφαρμόζουν τη Συναισθηματική Νοημοσύνη για την προώθηση της υγείας, της ασφάλειας και της απόδοσης των ατόμων σε εταιρείες και σχολεία. Το RULER είναι μια συστημική προσέγγιση του SEL που αναπτύχθηκε στο Κέντρο Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Το RULER στοχεύει να εμψυχήσει τις αρχές της συναισθηματικής νοημοσύνης στο σύστημα ψυχικής υγείας σε 12 σχολεία, ενημερώνοντας πώς να λειτουργούν οι ηγέτες, οι δάσκαλοι να διδάσκουν, οι μαθητές να μαθαίνουν και οι οικογένειες να υποστηρίζουν τους μαθητές. RULER είναι ένα αρκτικόλεξο για τις πέντε δεξιότητες της συναισθηματικής νοημοσύνης: Αναγνώριση; Κατανόηση; Ονομασία; Έκφραση; Διαχείριση.

Η ανάπτυξη αυτών των πέντε δεξιοτήτων RULER βασίζεται σε τέσσερα βασικά εργαλεία: The Charter, Mood Meter, Meta-Moment και Blueprint. Αυτές οι δεξιότητες και τα εργαλεία χρησιμοποιούνται από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη στη σχολική κοινότητα—διευθυντές σχολείων, δάσκαλοι, προσωπικό, μαθητές και οικογένειες. Η εφαρμογή του RULER ξεκινά με την προσωπική και επαγγελματική μάθηση για διευθυντές και εκπαιδευτικούς και συνεχίζει με διδασκαλία στην τάξη για μαθητές και οικογενειακή εκπαίδευση. Η επικοινωνία με το Ινστιτούτο Εκπαίδευσης RULER είναι το πρώτο βήμα για να εισαχθεί το RULER σε ένα σχολείο. Μια μικρή ομάδα από το σχολείο (ένας διευθυντής και δύο εκπαιδευτικοί ή επαγγελματίες ψυχικής υγείας) παρακολουθεί το πρόγραμμα, είτε αυτοπροσώπως είτε διαδικτυακά. Μετά την εκπαίδευση, η ομάδα που παρακολουθεί λαμβάνει εξ αποστάσεως καθοδήγηση και

διαδικτυακούς πόρους για να ηγηθεί της εφαρμογής του RULER στη σχολική κοινότητα.

##### **5. Διαπολιτισμική κατάρτιση για εκπαιδευτικούς.**

Το μάθημα InterTrainE αναπτύχθηκε ως μέρος ενός προγράμματος χρηματοδοτούμενο από την ΕΕ, υπό την ηγεσία του Πανεπιστημίου Heriot-Watt στη Σκωτία, με 6 Ευρωπαίους εταίρους: Creative Learning Programmes, Εδιμβούργο, Σκωτία, Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Εκπαίδευσης και Μάθησης, Ρέθυμνο, Κρήτη, Ελλάδα, I Sicomoro, Matera, Ιταλία, Learning for Integration, Ελσίνκι, Φινλανδία, Τμήμα Δια Βίου Μάθησης, Εκπαίδευσης και Απασχόλησης (ΚΕΚΑΡΕΡ), Περιφέρεια Κρήτης, Ελλάδα, Studio Risorse, Matera, Ιταλία.

Το πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί με βάση την εκτεταμένη έρευνα που διεξήχθη και περιλαμβάνει: α) έρευνα βιβλιογραφική για τις θεωρίες, τα μοντέλα και τις περιπτώσιολογικές μελέτες που στηρίζουν την εκπαίδευση ενηλίκων μεταναστών. β) μια ανάλυση αναγκών για τη Διαπολιτισμική Κατάρτιση για Εκπαιδευτές Ενηλίκων Μεταναστών, η οποία αποτελείται από διαδικτυακά ερωτηματολόγια και πρόσωπο με πρόσωπο συνεντεύξεις με εκπαιδευτικούς και μετανάστες εκπαιδευόμενους σε όλες τις χώρες των εταίρων. γ) μια έρευνα τύπου «έρευνας αγοράς» των διαθέσιμων προγραμμάτων κατάρτισης σε όλες τις χώρες εταίρους για να διασφαλιστεί ότι το πρόγραμμά μας έχει προστιθέμενη αξία και δεν επαναλαμβάνει τις υπάρχουσες δράσεις. Σχεδιάσαμε το πρόγραμμα σπουδών InterTrainE με βάση αυτά τα ερευνητικά ευρήματα. <http://intertraine.eu/outputs>

Το μάθημα InterTrainE χωρίζεται σε 4 Ενότητες και κάθε Ενότητα αποτελείται από 4 υπό-ενότητες: Ενότητα 1: Θεωρητικό υπόβαθρο, Βασικές Αρχές και Έννοιες. Ενότητα 2: Διαπολιτισμικές Δεξιότητες στο Πλαίσιο της Μετανάστευσης. Ενότητα 3: Πρακτικές εκπαίδευσης ενηλίκων σε διαπολιτισμικά πλαίσια. Ενότητα 4: Αντίκτυπος και παγκόσμια ιθαγένεια. Σύνδεσμος: <https://intertraine.eu/moodle/>

##### **6. «Οδηγίες για την εργασιακή ένταξη των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο – Επανένταξη».**

Αυτό το έργο στοχεύει στην ανάπτυξη καινοτόμων μεθοδολογιών και εργαλείων που απευθύνονται σε φορείς παροχής υπηρεσιών κοινωνικής και εργασιακής ένταξης αιτούντων άσυλο ή κατόχων Διεθνούς Προστασίας που ασκούν τις δραστηριότητές τους στα Κέντρα SPRAR του Συστήματος Προστασίας Αιτούντων Άσυλο και Προσφύγων, και μπορούν να λειτουργήσουν σε αποτελεσματικό τρόπο με τους μετανάστες που έχουν αναλάβει.

Σύνδεσμος: <https://reinclusion.eu/>

Ομάδα στόχος: Δάσκαλοι/Εκπαιδευτικοί (ιδιωτικός ή δημόσιος τομέας), διδακτικό και ακαδημαϊκό προσωπικό, φοιτητές και πτυχιούχοι εκπαίδευσης, ελεύθεροι

επαγγελματίες και οποιοσδήποτε ενδιαφέρεται για τη Διαπολιτισμική Εκπαίδευση, κοινωνιολόγοι και κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, επαγγελματίες που εργάζονται με πρόσφυγες/μετανάστες, γονείς κ.λπ.

Τρόπος Παράδοσης: E-learning

Διάρκεια του έργου: Σεπτέμβριος 2016 - Αύγουστος 2019. Τα διαδικτυακά μαθήματα είναι διαθέσιμα: <https://reinclusion.eu/>

### **7. *Προς ένα σχολείο πιο διαπολιτισμικό (Verso una scuola più interculturale)***

Ανάπτυξη προγραμμάτων διαπολιτισμικής εκπαίδευσης και Διεθνής κινητικότητα στο σχολείο

Σύνδεσμος: [https://www.intercultural.it/scuole/laboratori-per-leclassi/selectLabel1:478/selectLabel2:0/#popup\\_https://www.intercultural.it/formazione-e-laboratori/verso-una-scuola-piu-interculturale/](https://www.intercultural.it/scuole/laboratori-per-leclassi/selectLabel1:478/selectLabel2:0/#popup_https://www.intercultural.it/formazione-e-laboratori/verso-una-scuola-piu-interculturale/)

Διάρκεια: 25 ώρες / Ομάδα στόχος: Καθηγητές Ιταλικών Λυκείων

Τρόπος Παράδοσης: Πρόσωπο με πρόσωπο/

Περίοδος ισχύος/διαθεσιμότητας: Φεβρουάριος / Απρίλιος 2022

### **8. *Apprendimento interculturale a scuola.***

Ανάπτυξη διαπολιτισμικής συνείδησης και άποψης

Σύνδεσμος: <https://www.intercultural.it/laboratori-per-le-classi/apprendimento-interculturale-a-scuola-3/>

Διάρκεια: 8 ώρες / Ομάδα στόχος: Εκπαιδευτές

Τρόπος Παράδοσης: Σεμινάριο / Περίοδος ισχύος/διαθεσιμότητας: Μάρτιος 2019

### **9. *Intercultura e internazionalizzazione.***

Ανάπτυξη δεξιοτήτων στον τομέα της διαπολιτισμικής κατάρτισης και των Διεθνών σχέσεων. Η εκπαίδευση παρέχει χρήσιμα εργαλεία για τον σχεδιασμό, τη διαχείριση και την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών διαδρομών σε διαπολιτισμικά περιβάλλοντα.

Σύνδεσμος: <https://www.cfiscuola.it/corso-online-intercultura-e-internazionalizzazione.html>

Διάρκεια: 25 ώρες/ Ομάδα στόχος: Καθηγητές Ιταλικών Λυκείων

Τρόπος Παράδοσης: Μαθήματα βίντεο – Φόρουμ/

Περίοδος διαθεσιμότητας: Ανοιχτό – Διαδικτυακό

### **10. *Gestione Relazioni Contesti Multiculturali.***

Διαχείριση της σχέσης σε πολυπολιτισμικό πλαίσιο: μια νέα προσέγγιση

Σύνδεσμος: <https://www.volint.it/elearning/course/info.php?id=160>

Ομάδα στόχος: Εκπαιδευτές, Δάσκαλοι, Διαπολιτισμικοί φορείς

Τρόπος Παράδοσης: E-learning/ Περίοδος ισχύος/διαθεσιμότητας: 2018

### **11. *INTERCULTURA accoglienza, inclusione, educazione e didattica interculturale.***

Το πρόγραμμα παρέχει χρήσιμα εργαλεία για τη διαχείριση μαθημάτων και εκπαίδευσης σε διαπολιτισμικά πλαίσια

[//www.canalescuola.it/images/stories/pdf/canalescuola\\_intercultura.pdf](https://www.canalescuola.it/images/stories/pdf/canalescuola_intercultura.pdf)

Διάρκεια: 16 ώρες / Ομάδα στόχος: Καθηγητές Λυκείων  
Τρόπος Παράδοσης: Πρόσωπο με πρόσωπο /  
Περίοδος ισχύος/διαθεσιμότητας: 2018/2019

### Πορτογαλία:

Μεταξύ των βέλτιστων πρακτικών και προγραμμάτων κατάρτισης που αφορούν τη βελτίωση των κοινωνικό-συναισθηματικών και διαπολιτισμικών δεξιοτήτων που έχουν εφαρμοστεί στην Πορτογαλία, τα πιο σημαντικά παρουσιάζονται παρακάτω:

#### **1. Οι ΣΥΛΛΟΓΟΙ PORTAL ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ ΣΤΗΝ ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ**

Είναι μια εικονική πλατφόρμα για τη συνάντηση, τη συζήτηση και την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των ενώσεων μεταναστών και μεταξύ αυτών και της πορτογαλικής κοινωνίας γενικότερα. Κύριος στόχος του είναι η «ενίσχυση της ορατότητας, της ικανότητας παρέμβασης και της πρακτικής δικτύωσης μεταξύ των ενώσεων μεταναστών».

<http://www.aimigrantes.org/homepage.aspx>

#### **2. Projeto Começar de Novo: Apoio à Autonomização dos Refugiados**

Η πλατφόρμα επιτρέπει την εύκολη αλληλεπίδραση μεταξύ φορέων που είναι υπεύθυνοι για την προώθηση της απασχόλησης για τους πρόσφυγες και τους αιτούντες άσυλο. Αυτή η πρωτοβουλία παρέχει εξατομικευμένη υποστήριξη σε κάθε οικογένεια προσφύγων, λαμβάνοντας υπόψη κάθε περίπτωση. Όλες οι εργασίες πραγματοποιούνται με τη συνεργασία των εργοδοτών, της RHmais – Organizaçao e Gestão de Recursos Humanos, S.A., των τεχνικών που παρακολουθούν την καθημερινή ζωή των προσφύγων και του Πορτογαλικού Συμβουλίου Προσφύγων (CPR).

<https://e-cpr.pt/comecardenovo/>

#### **3. Rede de Escolas para a Educação Intercultural, Πρόγραμμα REEI - Δίκτυο Σχολείων για Διαπολιτισμική Εκπαίδευση.**

Το Πρόγραμμα REEI - Δίκτυο Σχολείων για Διαπολιτισμική Εκπαίδευση είναι μια κοινή πρωτοβουλία της DGE - ME, της ACM, της IP και της AKF Portugal. Το Πρόγραμμα αναπτύσσει ένα δίκτυο σχολείων που προάγουν τον σεβασμό της διαφορετικότητας, αναγνωρίζουν τον πλούτο της διαφορετικότητας και ως εκ τούτου ενστερνίζονται τις κεντρικές αρχές της Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης. Το Πρόγραμμα αναγνωρίζει τη διαφορετικότητα ως πλεονέκτημα που οδηγεί στην ανάπτυξη μιας δημοκρατικής ταυτότητας, στο διάλογο, στην αλληλεπίδραση και σε θετικές συναντήσεις με άλλους και στην εκπαιδευτική επιτυχία

<http://www.dge.mec.pt/rede-de-escolas-para-educacao-intercultural>

#### **4. Plano de Desenvolvimento Pessoal, Social e Comunitário**

Αυτή η πρωτοβουλία διευκολύνει κοινωνικό-συμπεριφορικές παρεμβάσεις που παρέχουν στα σχολεία επιπλέον ανθρώπινο δυναμικό για την εφαρμογή μέτρων για τη βελτίωση της εκπαιδευτικής επιτυχίας και της ένταξης, όπως: η βελτίωση των

δεξιοτήτων κοινωνικής, συναισθηματικής και προσωπικής ανάπτυξης, μια ισχυρότερη σχέση σχολείου και οικογένειας και η εμπλοκή της κοινότητας στη συνεργασία για επιτυχία.

<https://pnpse.min-educ.pt/pdpssc>

##### **5. Ubuntu Schools- Ubuntu leaders' academy**

Το αποτέλεσμα μιας συνεργασίας μεταξύ του ΜΕ και της ΜΚΟ IPAV (ένας θεσμός που προάγει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το πνεύμα συνεργασίας).

Το πρόγραμμα αυτό εφαρμόζεται σε πολλά σχολεία σε όλη τη χώρα με προβλήματα ένταξης, σχολικής διαρροής και σχολικής αποτυχίας. Συνίσταται στην παροχή οικοδόμησης ικανοτήτων σε μαθητές και δασκάλους ώστε να αναπτύξουν κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες, ευθυγραμμισμένες με το προφίλ των μαθητών και να ενθαρρύνουν ηγετικές δεξιότητες μεταξύ ευάλωτων μαθητών. Στοχεύει στην πρόληψη της σχολικής διαρροής και των απουσιών, στην προώθηση της ένταξης και στην προώθηση μιας υπεύθυνης ιθαγένειας.

<https://academialideresubuntu.org/pt/>

#### Ισπανία:

##### **1. Hernández Zavala, M. (2017): «Ανάπτυξη κοινωνικο-συναισθηματικών δεξιοτήτων στους δασκάλους»**

<https://www.youtube.com/watch?v=VT7OIIY0XX88>

Συνέδριο Martha Hernández Zavala, «Ανάπτυξη κοινωνικο-συναισθηματικών δεξιοτήτων στους δασκάλους» στο πλαίσιο της Συνάντησης Δασκάλων 2017 της Πολιτείας CONALEP του Μεξικού.

Διάρκεια: 1 h. 31 μ.

##### **2. Méndez, V. (2019): "Κοινωνικές-συναισθηματικές δεξιότητες"**

<https://www.youtube.com/watch?v=Xmq7vezxNyw>

Ο Τζακ Ντελόρ, στο βιβλίο του «Η εκπαίδευση κρατά έναν θησαυρό», αναφέρει ότι η εκμάθηση της μάθησης περιλαμβάνει την άσκηση προσοχής, μνήμης και σκέψης. Προτείνεται η καλλιέργεια της προσοχής και του τρόπου που μπορούμε να κάνουμε τους μαθητές να καλλιεργήσουν την προσοχή; Γιατί η νευροεπιστήμη φαίνεται να παρέχει χρήσιμα εργαλεία για αυτόν τον σκοπό; Ποιες δεξιότητες πρέπει να αναπτυχθούν για να αντιμετωπίσουμε τις τρέχουσες προκλήσεις της ανθρωπότητας; Γιατί πιστεύετε ότι είναι απαραίτητο να συμπεριληφθεί η διδασκαλία των συναισθηματικών δεξιοτήτων στην εκπαίδευση;

Διάρκεια: 40'.

##### **3. Frech López, S. et al. (2018): "Κοινωνικές-συναισθηματικές δεξιότητες. Καθημερινό Παρατηρητήριο"**

<https://www.youtube.com/watch?v=YRIc8-KkeRk>

Ο Fernando Castañeda επισημαίνει τη σημασία των νέων να γνωρίζουν και να αναπτύσσουν τις κοινωνικο-συναισθηματικές τους δεξιότητες, προκειμένου να

γνωριστούν καλύτερα, να συσχετιστούν και να ζήσουν με τους ανθρώπους γύρω τους και να έχουν καλύτερη εκπαίδευση και συμμετοχή ως πολίτες.

Διάρκεια: 26'.

#### **4. DW Akademie (2019): «Μελέτη περίπτωσης διαπολιτισμικής επικοινωνίας»**

<https://www.youtube.com/watch?v=i7lvjKpDYtw>

Καθ' όλη τη διάρκεια του βίντεο, αρκετοί άνθρωποι διαφορετικών εθνοτήτων και προέλευσης παίρνουν μέρος σε συνεντεύξεις, ρωτώντας τους για τις ίδιες εικόνες, κάτι που αποφέρει απόψεις, άλλοτε διαφορετικές, άλλοτε παρόμοιες. Είναι ένα ξεκάθαρο παράδειγμα διαπολιτισμικής επικοινωνίας.

Διάρκεια: 3'.

#### **5. CNBC (2018): «Γιατί τα Starbucks απέτυχαν στην Αυστραλία. Μελέτη περίπτωσης»**

[https://www.youtube.com/watch?v=\\_FGUkxn5kZQ](https://www.youtube.com/watch?v=_FGUkxn5kZQ)

Εξηγεί το πρόβλημα των Starbucks στην Αυστραλία και πώς η στρατηγική διεξόδου και επέκτασής της δεν σχεδιάστηκε σωστά, εν μέρει, αγνοώντας την κουλτούρα του Αυστραλού καταναλωτή. Η μη συνεκτίμηση αυτού του γεγονότος οδήγησε στο κλείσιμο πολλών εγκαταστάσεων και ζημίες εκατομμυριούχων της εταιρείας.

Διάρκεια: 7'.

#### **6. Riccardo, P. (2014): «Διαπολιτισμική επικοινωνία»**

<https://www.youtube.com/watch?v=YMMyofREc5Jk>

Αυτή η ομιλία δόθηκε σε μια τοπική εκδήλωση TEDx, που παρήχθη ανεξάρτητα από τα Συνέδρια TED. Ο Pellegrino, ως διαπολιτισμικός ειδικός, μοιράζεται μαζί μας την προσωπική και επαγγελματική του εμπειρία σχετικά με το πώς πολύ διαφορετικοί πολιτισμοί μπορούν να συνυπάρξουν με επιτυχία ο ένας δίπλα στον άλλο.

Η φιλοσοφία της δουλειάς του είναι να δουλεύουμε με ό,τι μας αρέσει και ό,τι μας παθιάζει, με αυτά που πιστεύουμε ότι μπορούμε να διαπρέψουμε και είμαστε προετοιμασμένοι να εργαστούμε σκληρά για να είμαστε άριστοι και να δουλεύουμε μόνο με ό,τι μπορεί να επιφέρει θετική αλλαγή στον εαυτό μας και στους άλλους.

Διάρκεια: 13'.

#### **7. Hoeks, V. (2014): «Πολιτιστικές διαφορές στις επιχειρήσεις»**

<https://www.youtube.com/watch?v=VMWjScCcf0>

Αυτή η ομιλία δόθηκε σε μια τοπική εκδήλωση TEDx. Ένα από τα στοιχεία της πολιτισμικής διαφοράς μεταξύ Ευρώπης και Κίνας είναι η σημασία που δίνεται στις σχέσεις. Στην Κίνα, οι διασυνδέσεις με τους κατάλληλους ανθρώπους σε βοηθούν να κάνεις πράγματα, να επιβιώσεις και να πετύχεις.

Ενώ στη Δύση κυριαρχεί το περιεχόμενο, στην Κίνα ο τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους επηρεάζει έντονα το εργασιακό περιβάλλον. Λαμβάνονται υπόψη τα άμεσα και τα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα.

Διάρκεια: 12'.

#### **8. Smit, C. (2015): «Χιούμορ και Πολιτισμός στις Διεθνείς Επιχειρήσεις» (Humor and Culture in International Business)**

<https://www.youtube.com/watch?v=MB6NXzGKMkg>

«Για τους Γερμανούς, το χιούμορ είναι σοβαρή υπόθεση». Σε αυτή τη συναρπαστική ομιλία στο TEDxLeuven, ο Chris εκθέτει την άποψή του σχετικά με τις διαφορές μεταξύ των πολιτισμών και τον αντίκτυπό τους στον τρόπο με τον οποίο δημιουργούμε επιχειρήσεις.

Διάρκεια: 14'.

### III. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ/ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ

Λαμβάνοντας υπόψη ότι ένας από τους κύριους στόχους του έργου είναι η ανάπτυξη ενός προγράμματος κατάρτισης για εργοδότες που εργάζονται με μετανάστες, θεωρούμε σημαντικό να αποκτήσουμε γνώσεις σχετικά με την ανάγκη εκπαίδευσης των εργοδοτών στις κοινωνικές-συναισθηματικές δεξιότητες σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Στην έρευνά μας ζητήσαμε από τους εργοδότες να δηλώσουν τον βαθμό ενδιαφέροντός τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα που θα αφορούν σε ένα σύνολο κοινωνικών-συναισθηματικών δεξιοτήτων, ενώ διαφοροποιήσαμε τα προσωπικά ενδιαφέροντα κατάρτισης των εργοδοτών από τις εκπαιδευτικές ανάγκες που βλέπουν για άλλους εργοδότες στη χώρα τους. Επίσης, συγκρίναμε τον βαθμό ενδιαφέροντος και ανάγκης κατάρτισης στις διάφορες δεξιότητες μεταξύ των χωρών.

Οι ερωτηθέντες, εκτός από τα βασικά δημογραφικά δεδομένα, κλήθηκαν να δηλώσουν το ενδιαφέρον τους να παρακολουθήσουν ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα σε διαφορετικά θέματα, τα οποία αντανάκλασαν τις διαστάσεις των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων. Επίσης, τους ζητήθηκε να προτείνουν σε σειρά προτεραιότητας πέντε από τις κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες που κρίνουν χρήσιμες για ένα πρόγραμμα κατάρτισης για εργοδότες που εργάζονται με μετανάστες στη χώρα τους. Περιορίσαμε την επιλογή των αναγκών κατάρτισης για τους εργοδότες στη χώρα του σε πέντε, επειδή όλες οι κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες θεωρούνται γενικά σημαντικές από τους εργοδότες, σύμφωνα με την εμπειρία μας. Επιβάλλοντας μια ιεράρχηση προτεραιοτήτων, προκαλέσαμε τους ερωτηθέντες να σκεφτούν κριτικά, ποιες ικανότητες μπορεί να χρειάζονται περισσότερο.

#### Δείγμα της Έρευνας

Στην έρευνά μας συμμετείχαν συνολικά 216 εργοδότες. Μεταξύ αυτών, 67 είναι άνδρες και 149 γυναίκες. Βασικές πληροφορίες για το δείγμα παρουσιάζονται στον Πίνακα 5.

Πίνακας 5: Χαρακτηριστικά Δείγματος

|                                    | <i>n</i> (%)         |
|------------------------------------|----------------------|
| <b>Χώρα</b>                        |                      |
| Γερμανία                           | 47(21.8%)            |
| Ισπανία                            | 40 (18.5%)           |
| Πορτογαλία                         | 45 (20.8%)           |
| Ελλάδα                             | 44 (20.4%)           |
| Ιταλία                             | 40 (18.5%)           |
| <b>Φύλο</b>                        |                      |
| Γυναίκες                           | 149 (69%)            |
| Άνδρες                             | 67 (31%)             |
|                                    | <i>Min Max M Std</i> |
| <b>Χρόνια εργασιακής εμπειρίας</b> | 0.5 43 14.5 9.5      |

## Αποτελέσματα

### Προσωπικό Ενδιαφέρον σε εκπαίδευση στις Κοινωνικό-συναισθηματικές Δεξιότητες

Ο πίνακας 6 παρουσιάζει τον μέσο όρο ενδιαφέροντος που εκδήλωσαν οι ερωτηθέντες σε μια κλίμακα από 1 (κανένα ενδιαφέρον) έως 5 (υψηλό ενδιαφέρον). Οι αναλύσεις δεν έδειξαν διαφορές ανάμεσα στους μέσους όρους των δώδεκα εκπαιδευτικές διαστάσεις αναφορικά με τις απαντήσεις όλων των ερωτηθέντων.

Πίνακας 6: Εκπαιδευτικά ενδιαφέροντα των εργοδοτών

|                         | Min  | Max  | M    | St.D |
|-------------------------|------|------|------|------|
| Διαχείριση συγκρούσεων  | 1.00 | 5.00 | 4.41 | 0.82 |
| Διαφορετικότητα         | 1.00 | 5.00 | 4.34 | 0.83 |
| Ομαδικότητα             | 1.00 | 5.00 | 4.28 | 0.87 |
| Προσαρμοστικότητα       | 1.00 | 5.00 | 4.26 | 0.97 |
| Έλεγχος συναισθημάτων   | 1.00 | 5.00 | 4.21 | 0.95 |
| Ανεκτικότητα            | 1.00 | 5.00 | 4.18 | 0.89 |
| Κατανόηση συναισθημάτων | 1.00 | 5.00 | 4.17 | 1.00 |
| Ενσυναίσθηση            | 1.00 | 5.00 | 4.12 | 0.97 |
| Αυτό-επίγνωση           | 1.00 | 5.00 | 4.06 | 1.03 |
| Επιρροή                 | 1.00 | 5.00 | 3.99 | 1.01 |
| Κοινωνικό ενδιαφέρον    | 1.00 | 5.00 | 3.98 | 0.94 |
| Ενεργητική ακρόαση      | 1.00 | 5.00 | 3.94 | 0.98 |

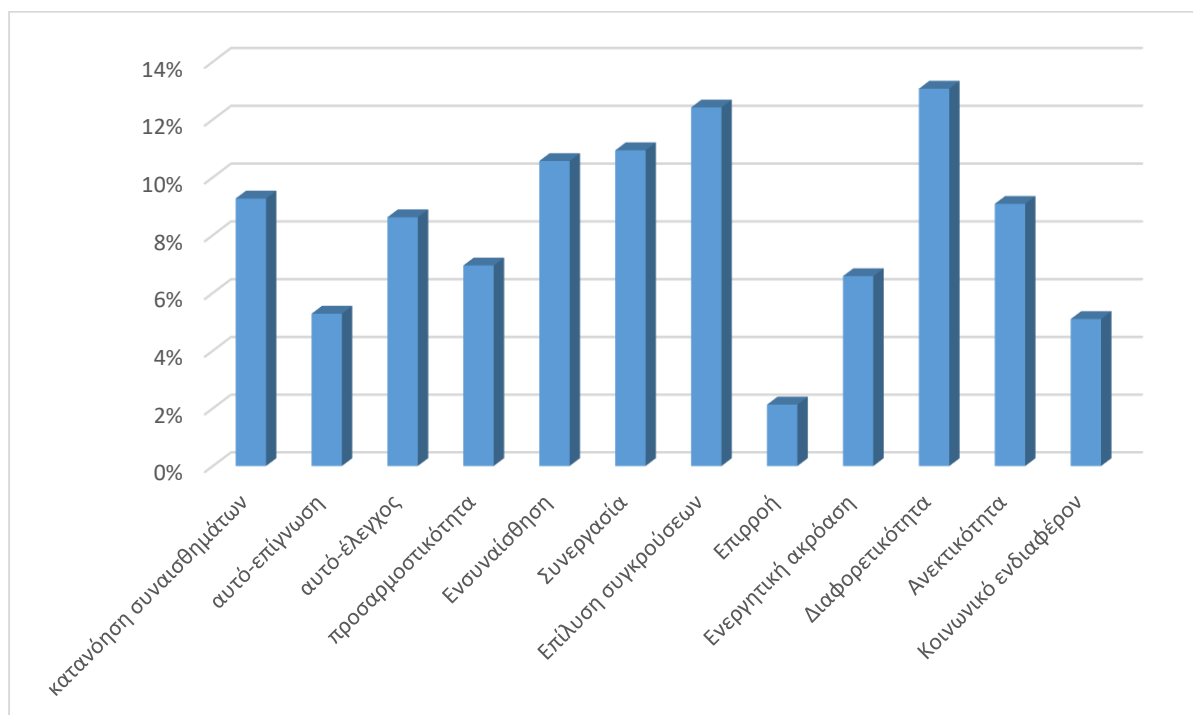
Στατιστικά σημαντικές διαφορές εντοπίζονται μεταξύ των χωρών (πίνακας 7). Για παράδειγμα, οι Έλληνες ερωτηθέντες εξέφρασαν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την εκπαίδευση στον συναισθηματικό έλεγχο σε σύγκριση με τους Γερμανούς και τους Ισπανούς ερωτηθέντες ( $F=4.456$ ,  $p<.001$ ). Οι Έλληνες σημείωσαν επίσης υψηλότερη βαθμολογία στο ενδιαφέρον για προσαρμοστικότητα σε σύγκριση με τους Γερμανούς και τους Ιταλούς ( $F=3.332$ ,  $p<.001$ ). Υπήρξε επίσης διαφορά στο ενδιαφέρον για την εκπαίδευση ενεργητικής ακρόασης ( $F=2.557$ ,  $p<.05$ ), όπου οι ερωτηθέντες από την Ιταλία και την Πορτογαλία σημείωσαν υψηλότερη βαθμολογία από τους συναδέλφους τους στην Ελλάδα, την Ισπανία και τη Γερμανία. Οι Ιταλοί εργοδότες εξέφρασαν επίσης μεγαλύτερο ενδιαφέρον να λάβουν εκπαίδευση σχετικά με την επιρροή σε σύγκριση με τους Ισπανούς ( $F=6.253$ ,  $p<.001$ ). Επιπλέον, οι Έλληνες και οι Ιταλοί ερωτηθέντες ενδιαφέρονται περισσότερο για την εκπαίδευση στη διαφορετικότητα σε σύγκριση με τους Ισπανούς ερωτηθέντες ( $F=4.719$ ,  $p<.001$ ). Τέλος, οι εργοδότες από την Ιταλία και την Πορτογαλία εξέφρασαν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την κατάρτιση στο κοινωνικό ενδιαφέρον σε σύγκριση με τους εργοδότες από την Ισπανία ( $F=4.050$ ,  $p<.001$ ).

Πίνακας 7: Διαφορές εκπαιδευτικών αναγκών μεταξύ των χωρών

| Κλίμακα/ Χώρα            | ΕΛ   | ΙΤ   | ΓΕΡΜ | ΠΟΡΤ | ΙΣΠ  | ΟΛΑ  | F     | p     |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| <b>Κατανόηση</b>         | 4.50 | 4.25 | 4.00 | 4.11 | 4.00 | 4.17 |       |       |
| <b>συναίσθημάτων</b>     | 0.55 | 1.30 | 0.93 | 0.88 | 1.18 | 1.00 | 1.967 |       |
|                          | 4.20 | 4.28 | 3.85 | 4.20 | 3.80 | 4.06 |       |       |
| <b>Αυτό-επίγνωση</b>     | 0.70 | 1.24 | 0.98 | 0.84 | 1.26 | 1.03 | 2.026 |       |
| <b>Έλεγχος</b>           | 4.59 | 4.38 | 4.02 | 4.22 | 3.83 | 4.21 |       |       |
| <b>συναίσθημάτων</b>     | 0.54 | 1.17 | 0.90 | 0.85 | 1.06 | 0.95 | 4.456 | <.001 |
|                          | 4.70 | 4.10 | 4.04 | 4.24 | 4.23 | 4.26 |       |       |
| <b>Προσαρμοστικότητα</b> | 0.51 | 1.35 | 0.81 | 0.91 | 1.03 | 0.97 | 3.332 | <.001 |
|                          | 4.14 | 4.20 | 4.09 | 4.09 | 4.08 | 4.12 |       |       |
| <b>Ενσυναίσθηση</b>      | 0.73 | 1.14 | 0.90 | 1.02 | 1.10 | 0.97 | 0.115 |       |
|                          | 4.30 | 4.38 | 4.21 | 4.33 | 4.18 | 4.28 |       |       |
| <b>Ομαδικότητα</b>       | 0.63 | 1.05 | 0.81 | 0.88 | 0.96 | 0.87 | 0.379 |       |
| <b>Επίλυση</b>           | 4.55 | 4.58 | 4.43 | 4.33 | 4.18 | 4.41 |       |       |
| <b>συγκρούσεων</b>       | 0.66 | 0.84 | 0.68 | 0.85 | 1.01 | 0.82 | 1.651 |       |
|                          | 4.14 | 4.28 | 3.87 | 4.02 | 3.63 | 3.99 |       |       |
| <b>Επιρροή</b>           | 0.88 | 1.01 | 0.82 | 1.06 | 1.21 | 1.01 | 2.557 | <.05  |
| <b>Ενεργητική</b>        | 3.68 | 4.33 | 3.77 | 4.33 | 3.58 | 3.94 |       |       |
| <b>ακρόαση</b>           | 0.74 | 1.00 | 0.96 | 0.80 | 1.13 | 0.98 | 6.523 | <.001 |
|                          | 4.57 | 4.65 | 4.26 | 4.27 | 3.98 | 4.34 |       |       |
| <b>Διαφορετικότητα</b>   | 0.55 | 0.62 | 0.79 | 0.89 | 1.05 | 0.83 | 4.719 | <.001 |
|                          | 4.23 | 4.30 | 4.11 | 4.11 | 4.18 | 4.18 |       |       |
| <b>Ανεκτικότητα</b>      | 0.64 | 1.07 | 0.84 | 0.88 | 1.01 | 0.89 | 0.357 |       |
| <b>Κοινωνικό</b>         | 3.89 | 4.23 | 3.85 | 4.31 | 3.63 | 3.98 |       |       |
| <b>Ενδιαφέρον</b>        | 0.65 | 1.17 | 0.78 | 0.76 | 1.15 | 0.94 | 4.050 | <.001 |

## Εκπαιδευτικές ανάγκες των συναδέλφων εργοδοτών

Όταν ρωτήθηκαν ποιες πέντε προτεραιότητες κατάρτισης θα έθεταν για άλλους εργοδότες που εργάζονται με μετανάστες στη χώρα τους, οι απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες περικλείουν και τις 12 δεξιότητες (Σχήμα 16). Η διαφορετικότητα και η επίλυση συγκρούσεων αναφέρθηκαν σημαντικά πιο συχνά, υποδηλώνοντας μια μεγαλύτερη αντιληπτή ανάγκη. Η επιρροή αναφέρθηκε λιγότερο συχνά. Συνολικά, όλες οι δεξιότητες αναφέρθηκαν ως μία από τις 5 προτεραιότητες εκπαίδευσης, υποδεικνύοντας ότι οι εργοδότες που εργάζονται με ομάδες μεταναστών πιστεύουν ότι και οι 12 κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες είναι σημαντικές για την πρακτική και ότι απαιτείται κατάρτιση.



Εικόνα 16: Δεξιότητες που αναφέρθηκαν ως 1 από τις 5 προτεραιότητες για εκπαίδευση των εργοδοτών (% των ερωτηθέντων)

#### IV. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα από τη βιβλιογραφική έρευνα, της ομάδες εργασίας και την έρευνα με εργοδότες που εργάζονται με μετανάστες σε όλες τις χώρες των εταίρων, μπορούμε να καταλήξουμε σε χρήσιμα συμπεράσματα σχετικά με τις ανάγκες των εργοδοτών σε εκπαίδευση γύρω από τις κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες, τα οποία μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για την ανάπτυξη του Interclab Εκπαιδευτικού Προγράμματος. Πιο συγκεκριμένα, οι εργοδότες δήλωσαν ότι και οι 12 αναγνωρισμένες κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες, που περιλαμβάνει το σχήμα Interclab, παίζουν σημαντικό ρόλο στην καθημερινή πρακτική των εργοδοτών και των επαγγελματιών που εργάζονται με ομάδες μεταναστών και σε συνδυασμό με σκληρές δεξιότητες, όπως νομικές γνώσεις και γνώση της κουλτούρας των άλλων χωρών, θα μπορούσαν να κάνουν έναν επαγγελματία αποτελεσματικό στη δουλειά του/της με ομάδες μεταναστών.

Επιπλέον, ένα από τα πιο σημαντικά ευρήματα είναι σίγουρα ότι οι ερωτηθέντες μας ενδιαφέρθηκαν –κατά μέσο όρο– «πολύ» και για τις δώδεκα διαστάσεις της εκπαίδευσης στις κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες ( $M = 3,9$ ,  $SD = 0,8$ ) και παρουσίασαν και τις δώδεκα ως εκπαιδευτικές ανάγκες για συναδέλφους εργοδότες.

Επιπλέον, ανακαλύψαμε ότι υπάρχουν διαφορές ανά χώρα μεταξύ του επιπέδου ενδιαφέροντος για τις διαφορετικές διαστάσεις των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων. Όσον αφορά τις μεθόδους εκπαίδευσης που έχουν οριστεί ως αποτελεσματικές στην ανάπτυξη κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων, και οι πέντε, συγκεκριμένα η ανάληψη ρόλων, οι γνωστικές-συμπεριφορικές μέθοδοι, οι μέθοδοι συμπεριφοράς, οι γνωστικές μέθοδοι, ο αναστοχασμός, η ενσυνειδητότητα και η εποπτεία, επιλέγονται όλες ως σχετικές από τους εργοδότες, αλλά υπάρχουν επίσης διαφορές μεταξύ των χωρών των εταίρων.

Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα ευρήματα, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι το εκπαιδευτικό μας πρόγραμμα θα πρέπει να περιλαμβάνει μαθησιακές ενότητες που να καλύπτουν και τις δώδεκα κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες, χρησιμοποιώντας πολλές διαφορετικές μεθόδους εκπαίδευσης, ώστε να δίνεται η δυνατότητα σε εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενους στις διάφορες χώρες να επιλέξουν αυτές τις μεθόδους που είναι πιο κατάλληλες για αυτούς.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

APA (2022). Dictionary of Psychology. Accessed via: <https://dictionary.apa.org/social-competence>

Aron, A., Aron, E. N., Tudor, M., & Nelson, G. (1991). Close relationships as including other in the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 241-253.

Arslan, S., & Demirtas, Z. (2016). Social emotional learning and critical thinking disposition. *Studia Psychologica*, 58(4), 276–285. <https://doi.org/10.21909/sp.2016.04.723>

Balliet, D., & Van Lange, P. A. (2013). Trust, conflict, and cooperation: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 139(5), 1090.

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, (Suppl), pp 21.

Batson, C. D., Chang, J., Orr, R., & Rowland, J. (2002). Empathy, attitudes, and action: Can feeling for a member of a stigmatized group motivate one to help the group? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 1656-1666

Beard, R.L., Salas, E., & Prince, C. (1995). Enhancing transfer of training: Using role-play to foster teamwork in the cockpit. *The International Journal of Aviation Psychology*, 5(2), 131-143.

Beldoch, M. (1964). Sensitivity to expression of emotional meaning in three modes of communication. In: Davitz JR, Beldoch M, eds. *The Communication of Emotional Meaning*, pp. 31-42. Columbus, OH: McGraw-Hill.

Betancourt, H. (1990). An attribution-empathy model of helping behavior: Behavioral intentions and judgments of help-giving. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, 573-591.

Bishop, S., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L. & Anderson, N. & Carmody, J. (2004) Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology Science and Practice*, 9 (3), 76-80. doi: 10/1093/clipsy/bhp077

Budden, J. (2006). *Role play*. UK, London: BBC

Byrne, D. (1986). *Teaching oral English: longman handbooks for English teachers*. Singapore: Longman Group, 1986.

CASEL (2020) What is SEL? <https://casel.org/what-is-sel/> (2020-06-30)

Deardorff, D. K. (2006), The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States, *Journal of Studies in International Education* 10:241-266

Deardorff, D. K. 2008. "Intercultural Competence: A Definition, Model and Implications for Education Abroad." In *Developing Intercultural Competence and Transformation: Theory, Research, and Application in International Education*, ed. Victor Savicki. pp. 32-52. Sterling, VA: Stylus.

Deardorff, D. K., ed. 2009. *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Declerck, C. H., Boone, C., & Emonds, G. (2013). When do people cooperate? The neuroeconomics of prosocial decision making. *Brain and cognition*, 81(1), 95-117.

Egan, G. (1990). *The skilled helper: A systematic approach to effective helping* (4th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks-Cole.

Ellis, A. (1973). *Humanistic psychotherapy: The rational-emotive approach*. Three Rivers Press.

Ellis, A. (1991). The revised ABC's of rational-emotive therapy (RET). *J Rational-Emotional Cognitive -Behavioral Therapy*, 9, 139–172. <https://doi.org/10.1007/BF01061227>.

Endicott, L., Bock, T., Mitchell, C., & Narvaez, D. (2001). *Ethical Sensitivity: Activity Booklet 1. Nurturing Character in the Middle School Classroom-Community Voices and Character Education Partnership Project*. University of Minnesota

Gardner, H. (1993), *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*, NY: Basic Books, Fontana Press, London.

Goleman, D. (1998) *Working with Emotional Intelligence*. Bloomsbury Publishing, London.

Goleman, D., (2001), An EI-based theory of performance in Cherniss, C., & Goleman, D. (ed), *The Emotionally Intelligent Workplace: How to select for, measure and improve emotional intelligence in individuals, groups and organizations*, Jossey - Bass, San Francisco, pp, 27-44.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York, NY, England

Goleman, D., (2002), An EI-based theory of performance in Cherniss, C., & Goleman, D. (ed), *The Emotionally Intelligent Workplace: How to select for, measure and improve emotional intelligence in individuals, groups and organizations*, Jossey - Bass, San Francisco.

Goleman, D., (2012), "An EI-based theory of performance" in Cherniss, C., & Goleman, D. (ed), *The Emotionally Intelligent Workplace: How to select for, measure and improve emotional intelligence in individuals, groups and organizations*, Jossey - Bass, San Francisco

Goleman, D., (2012), "An EI-based theory of performance" in Cherniss, C., & Goleman, D. (ed), *The Emotionally Intelligent Workplace: How to select for, measure and improve emotional intelligence in individuals, groups and organizations*, Jossey - Bass, San Francisco, pp, 28.

Greenberg, L. S. (2004). *Emotion coaching*. Washington, DC: American Psychological Association Press.

Greenberg, L. S., & Johnson, S. M. (1988). *Emotionally focused therapy for couples*. New York, NY: The Guilford Press.

Greenspan, S., & Love, P. F. (1997). Social intelligence and developmental disorder: Mental retardation, learning disabilities, and autism. *Ellis' handbook of mental deficiency, psychological theory, and research*, 311-342

Hayes, S. C.; Strosahl, K. D.; Bunting, K.; Twohig, M.; Wilson, K. G. (2004), "What Is Acceptance and Commitment Therapy?", *A Practical Guide to Acceptance and Commitment Therapy*, Boston, MA: Springer US, pp. 3–29, doi:10.1007/978-0-387-23369-7\_1, ISBN 978-1-4419-3617-2

Higgs, M.J. & McGuire, M. (2001), Emotional intelligence and culture: An exploration of the relationship between individual emotional intelligence and organisational culture, *Working Paper Series. Greenlands, Henley on Thames: Henley Management College.*, pp 5

Hill, E. W. (1992). Marital and family therapy supervision: A relational-attachment model. *Contemporary Family Therapy*, 14(2), 115–125. doi:10.1007/BF00898080.

Howard-Hamilton, M. F, Richardson, B.J; & Shuford, B. (1998). Promoting multicultural education: A holistic approach, *College Student Affairs Journal*; Charlotte Vol. 18, Iss. 1.

- Irwin, K., Edwards, K., & Tamburello, J. A. (2015). Gender, trust and cooperation in environmental social dilemmas. *Social science research*, 50, 328-342.
- Johnson, D.W. & Johnson, F.P. (1997). *Joining Together: Group Theory and Group Skills*, 6th ed. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Ladousse, G. (1995). *Role play*. New York: Oxford University Press.
- Lane H.C. (2012) Intercultural Learning. In: Seel N.M. (eds) *Encyclopedia of the Sciences of Learning*. Springer, Boston, MA. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1428-6\\_242](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1428-6_242)
- Laszloffy, T. & Habekost, J. (2010). Using experiential tasks to enhance cultural sensitivity among mft trainees. *Journal of Marital and Family Therapy*, 36 (3), 333-346.
- Leppma, M., Young, M.E. (2016). Loving-Kindness Meditation and Empathy: A Wellness Group Intervention for Counseling Students. *Journal of Counseling and Development*, 94(3), pp. 297-305. doi:10.1002/jcad.12086.
- Leung, K., Ang, S. and Tan, M.L. (2014), 'Intercultural Competence', *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 1:4889-519.
- Lindsey, A., King, E., Hebl, M. et al. (2015). Erratum to: The Impact of Method, Motivation, and Empathy on Diversity Training Effectiveness. *J Bus Psychol* 30, 619. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9391-4>
- Lum, W. (2002). The use of self of the therapist. *Contemporary Family Therapy*, 24(1), 181–197. doi:10.1023/A:1014385908625
- Madera, J.M, King, E. B. & Hebl, M. R. (2012). Bringing social identity to work: the influence of manifestation and suppression on perceived discrimination, job satisfaction, and turnover intentions, *Cult. Divers Ethnic Minor. Psychol.*, 18 (2), pp. 165-170.
- Mayer, Heibrun (2016). Early prevention has a lasting effect: Social-emotional competencies protect against the development of addiction and violence. *Kindergartenpädagogik*. Das Kita-Handbuch. Verfügbar unter: <https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/bildungsbereiche-erziehungsfelder/soziale-undemotionale-erziehung-persoennlichkeitsbildung/2371/>
- Makri-Botsari (2001). *Self-perception and self-esteem*, Athens: Ellinika Grammata.
- Malikiosi-Loizou, M. (1989). *Cognitive psychotherapy*. *Pedagogical psychological encyclopaedia*, Vol2. Athens: Ellinika Grammata
- Mayer, J. D (2008). "Emotional Intelligence: New Ability or Eclectic Traits?". *The American Psychologist*. (63, 6): 503–517.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). *The intelligence of emotional intelligence*. *Intelligence* (17), 433-442.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997) *What is emotional intelligence?* in P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: implications for educators*, New York, Basic Books, pp 11.

Mikolajczak, M., Luminet, O., & Menil, C. (2006). Predicting resistance to stress: Incremental validity of trait emotional intelligence over alexithymia and optimism. *Psicothema*, 18(Suppl), 79–88.

Nelis, D., Quoidbach, J., Mikolajczak, M., & Hansenne, M. (2009). Increasing emotional intelligence:(How) is it possible? *Personality and individual differences*, 47(1), 36-41.

OECD. (2015). *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*, OECD Skills Studies. Paris: OECD Publishing. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264226159-en>.

OECD (2017) *Social and Emotional Skills, Well-being, connectedness and success* <http://www.oecd.org/education/school/Social-Emotional-Skills-Wellbeing-connectednesssuccess.pdf>

Papilio – Ihr Partner für sozial-emotional starke Kinder verfügbar unter: <https://www.papilio.de/sozial-emotionale-kompetenz.htm>

Parks, C. D., Joireman, J., & Van Lange, P. A. (2013). Cooperation, trust, and antagonism: How public goods are promoted. *Psychological science in the public interest*, 14(3), 119-165.

Pasco, S.; Wallack, C.; Sartin, R. M.; Dayton, R. (2012). "The Impact of Experiential Exercises on Communication and Relational Skills in a Suicide Prevention Gatekeeper-Training Program for College Resident Advisors". *Journal of American College Health*. 60 (2): 134–140. doi:10.1080/07448481.2011.623489.

Pavey J. and Donoghue D. (2003) *The use of role play and VLEs in teaching Environmental Management*, PLANET, 10, 7-10

Petrides V., Mavroveli., S., (2018) Theory and Applications of Trait Emotional Intelligence, *PSYCHOLOGY*, 2018, 23 (1) p. 24-36

Petrides, K. V., Pita, R., & Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology*, 98, 273-289

Pfingsten, U. (1991). Soziale Kompetenzen und Kompetenzprobleme. *R. Hirsch & U. Pfingsten: Gruppentraining sozialer Kompetenz*, 3-21.

Portera, A., (2014). Intercultural Competence in education, counselling and psychotherapy. *Intercultural Education*, 25(2), 157-174, DOI: 10.1080/14675986.2014.894176.

Rao, D. & Stupans, I. (2012). Exploring the potential of role play in higher education: development of a typology and teacher guidelines. *Innovations in Education and Teaching International*, 49(4), 427-436.

Rindermann, H. (2009). *Emotionale-Kompetenz-Fragebogen: EKF; Einschätzung emotionaler Kompetenzen und emotionaler Intelligenz aus Selbst- und Fremdsicht*. Hogrefe

Rose-Krasnor, L. (1997). The nature of social competence: A theoretical review, *Social Development*, 6(1), pp 111–135.

Saarni, C. (1999). *The development of emotional competence*. New York: Guilford

Salazar, A. (2017) *Emotional Intelligence: What is it, interpretation models and controversies*, CogniFit <https://blog.cognifit.com/emotional-intelligence/>

Semrud-Clikeman, Margaret (2007). Social competence in children. In: *Journal for educational research online* 4 (2012) 1, S. 158-160 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-70778 - DOI: 10.25656/01:7077

Shapiro, S. L., & Mariels, T.R. (2013). Mindfulness: Cultivating mindfulness through listening. In J.J. Froh & Parks (Eds.), *Activities for teaching positive psychology: A guide for instructor* (pp. 99-103). Washington, DC: American Psychological Association. Doi: 10.1037/140

Sogunro, O.A. (2004). Efficacy of role-playing pedagogy in training leaders: Some reflections. *Journal of Management Development*, 23(4), 355-371

Spitzberg, B. (1989). A Model of Intercultural Communication Competence, *International Journal of Intercultural Relations* 13(3):241-268, DOI: [10.1016/0147-1767\(89\)90012-6](https://doi.org/10.1016/0147-1767(89)90012-6)

Spitzberg, B. H., & Cupach, W. R. (1989). *Handbook of Interpersonal Competence Research*. New York: Springer-Verlag <https://doi.org/10.1007/978-1-4612-3572-9>

Stangl, W. (2022, 18. Mai). Interkulturelle Kompetenz. Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik. <https://lexikon.stangl.eu/18317/interkulturelle-kompetenz/>

Thorndike, E.L. (1920). *Intelligence and its uses*. Harper's Magazine, 140, 227-235.

Timm, T. M., & Blow, A. J. (1999). Self-of-the-therapist work: A balance between removing restraints and identifying resources. *Contemporary Family Therapy*, 21(3), 331-351. doi:10.1023/A:1021960315503.

UNESCO, (2013). *Intercultural competencies*. Paris: UNESCO

Van Lange, P. A., & Van Doesum, N. J. (2015). Social mindfulness and social hostility. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 3, 18-24.

Van Doesum, N. J., Van Prooijen, J. W., Verburgh, L., & Van Lange, P. A. (2016). Social hostility in soccer and beyond. *PloS one*, 11(4), e0153577.

Van Vugt, M., Biel, A., Snyder, M., & Tyler, T. R. (Eds.). (2000). *Cooperation in modern society: Promoting the welfare of communities, states, and organizations* (Vol. 1). Psychology Press.

Weber, P. (2012): The Validation of Competence, in: Weber, P./Evangelista, L. (Ed.): IMPROVE - Guide for Validation of Career Guidance Practitioners' Competence. IMPROVE. *Improving Validation of Not-Formal Learning in European Career Guidance Practitioners*, S. 8-11

Weber, P.C., García Murias, R. Katsarov J., Maltese, T., Miglionico, M., Rinne, S., Tıbu, S., Tountopoulou, M.& Vlachaki, F. (2021). *Desk Research and Compendium of Methods on Social-Emotional Competence*. STRENGTH - Strengthening The Socio-Emotional Competences of Career Practitioners. Project report available at [www.projectstrength.net](http://www.projectstrength.net)

Wechsler, D. (1940). Non intellectual factors in general intelligence. *Psychological Bulletin*, 37, 444-445

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

**«Intercultural Lab for migrants' inclusion - INTERC.Lab»**

**Πρόγραμμα N° 2021-1-IT01-KA220-VET-000033212 - CUP G19J21014190006»**

*Δραστηριότητα 1: Βιβλιογραφική ανασκόπηση και έρευνα σε ευρωπαϊκό επίπεδο σχετικά με τα τελευταία ευρήματα των υφιστάμενων μεθόδων για την ανάπτυξη διαπολιτισμικών και κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων*

#### **Οδηγίες για την βιβλιογραφική ανασκόπηση**

Κάθε εταίρος θα πρέπει να διεξάγει διεξοδική βιβλιογραφική ανασκόπηση μέσω διαδικτύου, βιβλιογραφικής έρευνας, συμβουλευτική σε αρχεία και βάσεις δεδομένων δικτύων/θεσμικών δικτύων/κοινωνικών έργων με επίκεντρο το θέμα των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων και τα πεδία εφαρμογής του (Μελέτες και Στατιστικά, Ερευνητικά Κέντρα, Πανεπιστήμια, Εθνικές και Ευρωπαϊκές Δημόσιες Εκθέσεις και Ιδρύματα κ.λπ.).

Η ανασκόπηση σε επίπεδο ΕΕ θα πρέπει να επικεντρωθεί στα εξής:

A.. Ορισμοί των δεξιοτήτων κοινωνικής συναισθηματικής νοημοσύνης και της διαπολιτισμικής δεξιότητας

B. Υπάρχουσες θεωρίες για τις κοινωνικό-συναισθηματικές και διαπολιτισμικές δεξιότητες

Γ. Μέθοδοι για τη βελτίωση των κοινωνικό-συναισθηματικών και διαπολιτισμικών δεξιοτήτων

Δ.Βέλτιστες πρακτικές (πιθανά υπάρχοντα προγράμματα κατάρτισης) που εφαρμόζονται για την ανάπτυξη κοινωνικό-συναισθηματικών και διαπολιτισμικών δεξιοτήτων σε εργοδότες-επαγγελματίες

Θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση από κάθε εταίρο σε εθνικό υλικό, πρακτικές που έχουν εφαρμοστεί για τη βελτίωση των κοινωνικό-συναισθηματικών και διαπολιτισμικών δεξιοτήτων

Κάθε εταίρος θα πρέπει να δημιουργήσει μια σύντομη αναφορά (5-10 σελίδες) σχετικά με τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης σύμφωνα με τις προαναφερθείσες ενότητες.

#### **ΠΡΟΤΥΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ**

**A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

**B. ΟΡΙΣΜΟΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ**

**Γ. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ**

**Δ. ΜΕΘΟΔΟΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΩΝ Κ.Σ.ΚΑΙ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ**

**Ε. ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ- ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ Κ.Σ ΚΑΙ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΕ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ**

**ΣΤ. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ (Στυλ APA)**

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

### A2: ΔΟΜΗΜΕΝΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

**Ερώτηση 1: Πόσο σημαντικό θεωρείτε το ρόλο των ακόλουθων κοινωνικο-συναισθηματικών δεξιοτήτων για εργοδότες ή/και επαγγελματίες που εργάζονται με ομάδες μεταναστών;**

|  | Πολύ σημαντικό | Σημαντικό | Λίγο σημαντικό | Μη σημαντικό | Δεν σχετίζεται |
|--|----------------|-----------|----------------|--------------|----------------|
| <b>I. Συναισθηματικές δεξιότητες-Διαχείριση συναισθημάτων</b>  |                |           |                |              |                |
| <i>Κατανόηση συναισθημάτων: Ικανότητα κατανόησης της αξίας και της φύσης των συναισθημάτων και της χρήσης των συναισθημάτων με τρόπο που διευκολύνει τη σκέψη</i>  |                |           |                |              |                |
| <i>Συναισθηματική αυτογνωσία: Ικανότητα αντίληψης και σωστής έκφρασης των συναισθημάτων, γνώση του τι αισθανόμαστε ανά πάσα στιγμή και κατανόηση του αντίκτυπου αυτών στους άλλους</i>   |                |           |                |              |                |
| <i>Συναισθηματικός αυτοέλεγχος: Ρύθμιση και αξιοποίηση των συναισθημάτων για να παρακινήσουμε τον εαυτό μας, να πετύχουμε τους στόχους και να αντιμετωπίσουμε το άγχος/ Έλεγχο ή αναπροσανατολισμός των συναισθημάτων</i>                                  |                |           |                |              |                |
| <i>Προσαρμοστικότητα: Ικανότητα προσαρμογής των συναισθημάτων και της σκέψης σε νέες καταστάσεις και αποτελεσματική επίλυση προβλημάτων προσωπικής και διαπροσωπικής φύσης.</i>  |                |           |                |              |                |
| <b>II. Κοινωνικές δεξιότητες</b>   |                |           |                |              |                |
| <b>Ενσυναίσθηση:</b> Ικανότητα να αντιλαμβανόμαστε και να εκφράζουμε σωστά τα συναισθήματα των άλλων, να κατανοούμε και να φανταζόμαστε τα συναισθήματα και τις προθέσεις των άλλων και να λαμβάνουμε την προοπτική των άλλων                              |                |           |                |              |                |
| <i>Συνεργασία/ομαδική εργασία: ικανότητα οικοδόμησης και διαχείρισης σχέσεων, παροχής και αποδοχής βοήθειας και σύναψης συμφωνιών συνεργασίας.</i>   |                |           |                |              |                |
| <i>Επίλυση και διαπραγμάτευση συγκρούσεων: ικανότητα επικοινωνιακής αντιμετώπισης παρεξηγήσεων, συγκρούσεων.</i>   |                |           |                |              |                |
| <i>Ικανότητα επιρροής- να κατανοούμε τις δυνάμεις και τις αξίες μας και να πείθουμε άλλους ανθρώπους</i>   |                |           |                |              |                |
| <b>Προσοχή/ενεργητική ακρόαση:</b> Ικανότητα να ακούμε και να εστιάζουμε σε άλλους ανθρώπους, να κατευθύνουμε την προσοχή μας στις ανάγκες, τα συναισθήματα και τις γνώσεις των άλλων και να παραμένουμε προσεκτικοί ακόμα και όταν είμαστε στενοχωρημένοι |                |           |                |              |                |
| <i>Διαφορετικότητα και διαπολιτισμικές δεξιότητες: Ικανότητα κατανόησης της επιρροής του πολιτισμού, της ηλικίας, του φύλου, της θρησκείας και της κοινωνικής τάξης στην ταυτότητα, τις ανάγκες και τα συναισθήματα</i>                                    |                |           |                |              |                |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| Ανεκτικότητα: Ικανότητα κατανόησης και αποδοχής των διαφορετικών προοπτικών, αξιών και τρόπου ζωής των άλλων |  |  |  |  |  |
| Κοινωνικό ενδιαφέρον: έκφραση ενδιαφέροντος για όλους τους ανθρώπους   |  |  |  |  |  |

**Ερώτηση 2:** Υπάρχουν άλλες δεξιότητες που θεωρείτε σημαντικές στην εργασία με ομάδες μεταναστών;

Ναι όχι

Εάν ναι, παρακαλώ προσδιορίστε

**Ερώτηση 3:** Πόσο σχετικές θεωρείτε τις ακόλουθες μεθόδους για την εκμάθηση και την ανάπτυξη κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων;

|   | Πολύ σχετική | Σχετική | Λιγότερο σχετική | Μη σχετική | Δεν έχει εφαρμογή |
|---|--------------|---------|------------------|------------|-------------------|
| <b>Γνωστικές Μέθοδοι:</b> βλέπουν το μυαλό ως «επεξεργαστή πληροφοριών», και επομένως οι συμπεριφορές και οι στάσεις ενός ατόμου βασίζονται στη γνώση που ήδη έχει, καθώς και στις προηγούμενες εμπειρίες του. Δηλαδή, η βασική ιδέα πίσω από το μοντέλο ABC είναι ότι «τα εξωτερικά γεγονότα (A) δεν προκαλούν συναισθήματα (C), αλλά οι πεποιθήσεις (B) και, ειδικότερα, οι παράλογες πεποιθήσεις (IB) προκαλούν». Ο στόχος κατά τη χρήση αυτών των μεθόδων είναι η αποδοχή των ορθολογικών πεποιθήσεων και η αμφισβήτηση των παράλογων πεποιθήσεων.                              |              |         |                  |            |                   |
| <b>Συμπεριφορικές προσεγγίσεις:</b> η βασική ιδέα είναι ότι όλες οι συμπεριφορές μαθαίνονται, βασισμένες στις προσωπικές εμπειρίες του καθενός, μέσω δοκιμής και λάθους, μέσα από τιμωρίες και συνέπειες για ορισμένες σκέψεις και πράξεις και ενίσχυση και θετικά οφέλη από άλλες. Περιλαμβάνουν συμμετοχή σε εκδηλώσεις, βιωματικές δραστηριότητες κ.λπ.  |              |         |                  |            |                   |
| <b>Συνδυασμός γνωστικών και συμπεριφορικών μεθόδων:</b> αντιμετωπίζουν τα μεγάλα προβλήματα με πιο θετικό τρόπο, χωρίζοντάς τα σε μικρότερα μέρη, αλλάζοντας αρνητικά πρότυπα/σκέψεις χρησιμοποιώντας επίσης πρακτικές τεχνικές συμπεριφοράς, όπως το μοντέλο CBT: αναγνώριση και αναμόρφωση αρνητικών σκέψεων μέσω ομαδικών συζητήσεων, ημερολογίου, βιωματικής εκπαίδευσης  |              |         |                  |            |                   |
| <b>Μέθοδοι με στοιχεία ανάληψης ρόλων και παιχνιδιού ρόλων:</b> επιτρέπουν στους εκπαιδευόμενους να εξερευνήσουν ρεαλιστικές καταστάσεις αλληλεπιδρώντας με άλλα άτομα με διαχειριζόμενο τρόπο, προκειμένου να αναπτύξουν εμπειρία και να δοκιμάσουν διαφορετικές στρατηγικές σε ένα υποστηριζόμενο περιβάλλον. Στους συμμετέχοντες δίνονται συγκεκριμένοι ρόλοι να παίξουν σε μια συνομιλία ή άλλη αλληλεπίδραση. Παίζουν το σενάριο και στη συνέχεια γίνεται αναστοχασμός και συζήτηση για τις αλληλεπιδράσεις, καθώς και για εναλλακτικούς τρόπους αντιμετώπισης της κατάστασης. |              |         |                  |            |                   |
| <b>Μέθοδοι αυτογνωσίας και αναστοχασμού:</b> εστιάζουν στην αυτοπαρατήρηση και στην αναφορά των σκέψεων, των επιθυμιών και των συναισθημάτων κάποιου, αφιερώνοντας χρόνο, ιδανικά κάθε μέρα, για να δει κάποιος με ηρεμία και ειλικρίνεια τον εαυτό του. Περιλαμβάνουν χρήση ημερολογίων, χαρτών μυαλού, ηχογραφήσεων κ.λπ  |              |         |                  |            |                   |
| <b>Mindfulness/Ενσυνειδητότητα:</b> ένας τύπος διαλογισμού στον οποίο επικεντρωνόμαστε στην έντονη επίγνωση του τι αισθανόμαστε αυτή τη στιγμή, χωρίς ερμηνεία ή κρίση. Η εξάσκηση της ενσυνειδητότητας περιλαμβάνει μεθόδους αναπνοής, καθοδηγούμενες εικόνες και άλλες  |              |         |                  |            |                   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| <p>πρακτικές για να χαλαρώσουν το σώμα και το μυαλό και να βοηθήσουν στη μείωση του στρες.</p>   |  |  |  |  |  |
| <p><b>Εποπτεία:</b> μια επίσημη συμφωνία για επαγγελματίες για να συζητούν τακτικά τη δουλειά τους με κάποιον έμπειρο, να παρακολουθούν ερωτηματικά και στοχαστικά τη δουλειά που κάνουν και να υποστηρίζονται για να διευρύνουν την οπτική τους και να συνεχίσουν να αναπτύσσονται και να εξελίσσονται.</p> |  |  |  |  |  |

**Ερώτηση 4:** Υπάρχουν άλλες μέθοδοι, εργαλεία που θεωρείτε σχετικά με την ενίσχυση των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων των εργοδοτών/επαγγελματιών;

Ναι όχι

Εάν ναι, παρακαλώ προσδιορίστε

### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

#### **A5: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ/ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΟΜΑΔΕΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ**

Το έργο INTERCLab στοχεύει να ανακαλύψει τις ανάγκες κατάρτισης των εργοδοτών/επαγγελματιών σε διαφορετικές χώρες σχετικά με τις κοινωνικό-συναισθηματικές ικανότητες που είναι σημαντικές κατά την εργασία με ομάδες μεταναστών.

Αυτή η έρευνα είναι ανώνυμη. Δεν θα σας ζητήσουμε το όνομά σας ή οποιαδήποτε πληροφορία μέσω της οποίας θα μπορούσατε να ταυτοποιηθείτε. Θα σας ζητήσουμε μόνο κάποια βασικά δημογραφικά στοιχεία, όπως το φύλο σας, την κύρια χώρα εργασίας σας και τα χρόνια εμπειρίας. Μας ενδιαφέρει μόνο η γνώμη σας.

**a. Φύλο:**

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Άλλο

**b. Χρόνια εργασιακής εμπειρίας:** \_\_\_\_\_

**c. Σε ποια χώρα εργάζεστε και ζείτε;** \_\_\_\_\_

Στο έργο INTERCLab, θα σχεδιάσουμε ένα ειδικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα για την προώθηση των κοινωνικο-συναισθηματικών ικανοτήτων των εργοδοτών. Θα θέλαμε να μάθουμε ποια θεματολογία κατάρτισης θα ήταν πιο σημαντική για εσάς, προσωπικά, και για τους επαγγελματίες που εργάζονται με ομάδες μεταναστών στη χώρα σας, γενικότερα.

Παρακαλώ απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

**Ερώτηση 1: Σε ποιον από τους παρακάτω τομείς θα σας ενδιέφερε να βελτιώσετε τις δεξιότητές σας;**

|   | Έντονο ενδιαφέρον | Ενδιαφέρον | Μέτριο ενδιαφέρον | Μικρό ενδιαφέρον | Κανένα ενδιαφέρον |
|---|-------------------|------------|-------------------|------------------|-------------------|
| <b>I. Συναισθηματικές δεξιότητες:<br/>Διαχείριση συναισθημάτων</b>  |                   |            |                   |                  |                   |
| <i>Κατανόηση συναισθημάτων: Ικανότητα κατανόησης της αξίας και της φύσης των συναισθημάτων και της χρήσης των συναισθημάτων με τρόπο που διευκολύνει τη σκέψη</i>   |                   |            |                   |                  |                   |
| <i>Συναισθηματική αυτογνωσία: Ικανότητα αντίληψης και σωστής έκφρασης των συναισθημάτων, γνώση του τι αισθανόμαστε ανά πάσα στιγμή και κατανόηση του αντίκτυπου αυτών στους άλλους</i>                                    |                   |            |                   |                  |                   |
| <i>Συναισθηματικός αυτοέλεγχος: Ρύθμιση και αξιοποίηση των συναισθημάτων για να παρακινήσουμε τον εαυτό μας, να πετύχουμε τους στόχους και να αντιμετωπίσουμε το άγχος/ Έλεγχο ή αναπροσανατολισμός των συναισθημάτων</i> |                   |            |                   |                  |                   |
| <i>Προσαρμοστικότητα: Ικανότητα προσαρμογής των συναισθημάτων και της σκέψης σε νέες καταστάσεις και αποτελεσματική επίλυση προβλημάτων προσωπικής και διαπροσωπικής φύσης.</i>   |                   |            |                   |                  |                   |

|  | Έντονο ενδιαφέρον | Ενδιαφέρον | Μέτριο ενδιαφέρον | Μικρό ενδιαφέρον | Κανένα ενδιαφέρον |
|--|-------------------|------------|-------------------|------------------|-------------------|
| <b>II. Κοινωνικές Δεξιότητες</b>   |                   |            |                   |                  |                   |
| <b>Ενσυναίσθηση:</b> Ικανότητα να αντιλαμβανόμαστε και να εκφράζουμε σωστά τα συναισθήματα των άλλων, να κατανοούμε και να φανταζόμαστε τα συναισθήματα και τις προθέσεις των άλλων και να λαμβάνουμε την προοπτική των άλλων                              |                   |            |                   |                  |                   |
| <i>Συνεργασία/ομαδική εργασία:</i> ικανότητα οικοδόμησης και διαχείρισης σχέσεων, παροχής και αποδοχής βοήθειας και σύναψης συμφωνιών συνεργασίας.   |                   |            |                   |                  |                   |
| <i>Επίλυση και διαπραγμάτευση συγκρούσεων:</i> ικανότητα επικοινωνιακής αντιμετώπισης παρεξηγήσεων, συγκρούσεων.   |                   |            |                   |                  |                   |
| <i>Ικανότητα επιρροής-</i> να κατανοούμε τις δυνάμεις και τις αξίες μας και να πείθουμε άλλους ανθρώπους   |                   |            |                   |                  |                   |
| <b>Προσοχή/ενεργητική ακρόαση:</b> Ικανότητα να ακούμε και να εστιάζουμε σε άλλους ανθρώπους, να κατευθύνουμε την προσοχή μας στις ανάγκες, τα συναισθήματα και τις γνώσεις των άλλων και να παραμένουμε προσεκτικοί ακόμα και όταν είμαστε στενοχωρημένοι |                   |            |                   |                  |                   |
| <i>Διαφορετικότητα και διαπολιτισμικές δεξιότητες:</i> Ικανότητα κατανόησης της επιρροής του πολιτισμού, της ηλικίας, του φύλου, της θρησκείας και της κοινωνικής τάξης στην ταυτότητα, τις ανάγκες και τα συναισθήματα                                    |                   |            |                   |                  |                   |
| <i>Ανεκτικότητα:</i> Ικανότητα κατανόησης και αποδοχής των διαφορετικών προοπτικών, αξιών και τρόπου ζωής των άλλων  |                   |            |                   |                  |                   |
| <i>Κοινωνικό ενδιαφέρον:</i> έκφραση ενδιαφέροντος για όλους τους ανθρώπους  |                   |            |                   |                  |                   |

**Ερώτηση 2: Έχοντας υπόψη τις ανάγκες κατάρτισης των επαγγελματιών που εργάζονται με μετανάστες στη χώρα σας, επιλέξτε τις 5 πιο σημαντικές δεξιότητες που θα συμπεριλαμβάνετε σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα για τη βελτίωση των κοινωνικό-συναισθηματικών δεξιοτήτων.**

| Προτεραιότητα   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| <b>I. Συναισθηματικές δεξιότητες:<br/>Διαχείριση συναισθημάτων</b>  |   |   |   |   |   |
| <i>Κατανόηση συναισθημάτων: Ικανότητα κατανόησης της αξίας και της φύσης των συναισθημάτων και της χρήσης των συναισθημάτων με τρόπο που διευκολύνει τη σκέψη</i>   |   |   |   |   |   |
| <i>Συναισθηματική αυτογνωσία: Ικανότητα αντίληψης και σωστής έκφρασης των συναισθημάτων, γνώση του τι αισθανόμαστε ανά πάσα στιγμή και κατανόηση του αντίκτυπου αυτών στους άλλους</i>                                    |   |   |   |   |   |
| <i>Συναισθηματικός αυτοέλεγχος: Ρύθμιση και αξιοποίηση των συναισθημάτων για να παρακινήσουμε τον εαυτό μας, να πετύχουμε τους στόχους και να αντιμετωπίσουμε το άγχος/ Έλεγχο ή αναπροσανατολισμός των συναισθημάτων</i> |   |   |   |   |   |
| <i>Προσαρμοστικότητα: Ικανότητα προσαρμογής των συναισθημάτων και της σκέψης σε νέες καταστάσεις και αποτελεσματική επίλυση προβλημάτων προσωπικής και διαπροσωπικής φύσης.</i>   |   |   |   |   |   |

| Προτεραιότητα  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| II. Κοινωνικές Δεξιότητες  |   |   |   |   |   |
| <b>Ενσυναίσθηση:</b> Ικανότητα να αντιλαμβανόμαστε και να εκφράζουμε σωστά τα συναισθήματα των άλλων, να κατανοούμε και να φανταζόμαστε τα συναισθήματα και τις προθέσεις των άλλων και να λαμβάνουμε την προοπτική των άλλων                              |   |   |   |   |   |
| <b>Συνεργασία/ομαδική εργασία:</b> ικανότητα οικοδόμησης και διαχείρισης σχέσεων, παροχής και αποδοχής βοήθειας και σύναψης συμφωνιών συνεργασίας.   |   |   |   |   |   |
| <b>Επίλυση και διαπραγμάτευση συγκρούσεων:</b> ικανότητα επικοινωνιακής αντιμετώπισης παρεξηγήσεων, συγκρούσεων.   |   |   |   |   |   |
| <b>Ικανότητα επιρροής-</b> να κατανοούμε τις δυνάμεις και τις αξίες μας και να πείθουμε άλλους ανθρώπους   |   |   |   |   |   |
| <b>Προσοχή/ενεργητική ακρόαση:</b> Ικανότητα να ακούμε και να εστιάζουμε σε άλλους ανθρώπους, να κατευθύνουμε την προσοχή μας στις ανάγκες, τα συναισθήματα και τις γνώσεις των άλλων και να παραμένουμε προσεκτικοί ακόμα και όταν είμαστε στενοχωρημένοι |   |   |   |   |   |
| <b>Διαφορετικότητα και διαπολιτισμικές δεξιότητες:</b> Ικανότητα κατανόησης της επιρροής του πολιτισμού, της ηλικίας, του φύλου, της θρησκείας και της κοινωνικής τάξης στην ταυτότητα, τις ανάγκες και τα συναισθήματα                                    |   |   |   |   |   |
| <b>Ανεκτικότητα:</b> Ικανότητα κατανόησης και αποδοχής των διαφορετικών προοπτικών, αξιών και τρόπου ζωής των άλλων  |   |   |   |   |   |
| <b>Κοινωνικό ενδιαφέρον:</b> έκφραση ενδιαφέροντος για όλους τους ανθρώπους  |   |   |   |   |   |

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συμμετοχή σας στην έρευνα INTERCLab!