

Εκπαιδευτικό
Πρόγραμμα
igma femina

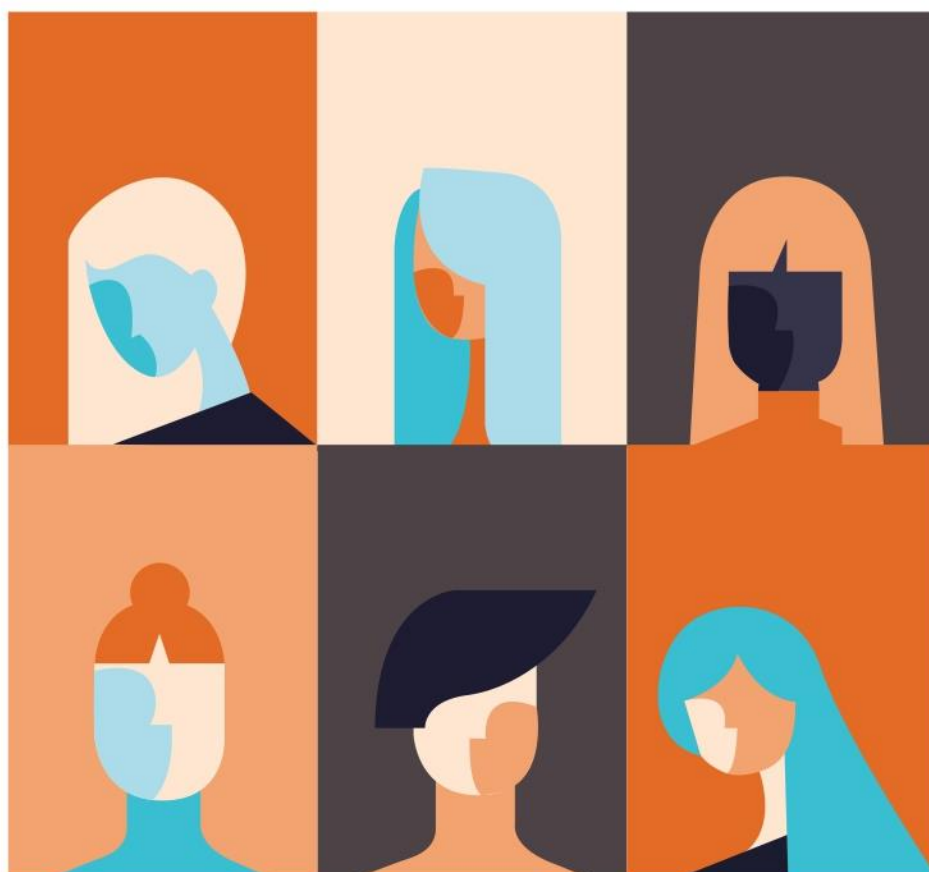
igma femina

**“το IGMA με
την διάσταση
του φύλου”**

Μείωση της απόστασης από την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας των γυναικών προσφύγων και μεταναστριών, μέσω συμβουλευτικών υπηρεσιών με βάση τη διάσταση του φύλου και των τοπικών στρατηγικών συνεργασίας

igmafemina.dimitra.gr

Μάιος
2019



Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	2
Το έργο IGMA femina – Ιστορική Αναδρομή	7
Γενική εισαγωγή στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα IGMA femina	9
Το περιεχόμενο σε συντομία	12
Περιγραφή της ομάδας στόχου της εκπαίδευσης.....	24
0. Εισαγωγή στην εκπαίδευση.....	25
0.A.1: Εισαγωγή στο έργο IGMA Femina.....	27
0.A.2 Εισαγωγή στην πρόκληση που αποτελούν τα έμφυλα στερεότυπα	28
0.B. Μεθοδολογία IGMA.....	29
0.B.1. Εισαγωγή στην μεθοδολογία IGMA	29
0.B.2. Σκέψεις στην μεθοδολογία IGMA	29
0.C. Εισαγωγή στην εκπαίδευση	30
0.C.1. Εισαγωγή στην εκπαίδευση.....	30
0.C.1.2 Σκέψεις σχετικά με την ενασχόληση με το φύλο	31
0.C.2. Ανάλυση SWOT για τα κριτήρια IGMA.....	32
Ενότητα 1: Η μεθοδολογία IGMA	34
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	34
Μαθησιακοί στόχοι και αποτελέσματα της Ενότητας 1	36
1.A Η μεθοδολογία IGMA	37
1.A.1. Επαγγελματικό προφίλ ΕΠΙΠΕΔΟ 1.....	37
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	37
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	38
1.A.2 Επαγγελματικό προφίλ ΕΠΙΠΕΔΟ 2.....	41
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	41
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	41
1.B. Συνεργασία φορέων	44
1.B.1. Συνεργασία φορέων ΕΠΙΠΕΔΟ 1.....	44
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	44
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	44
1.B.2. Συνεργασία φορέων ΕΠΙΠΕΔΟ 2.....	46
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	46
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	47
1.Γ.1. Σταδιακή πρόοδος ΕΠΙΠΕΔΟ 1	49

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	49
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	50
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	57
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	57
1.Δ.2. Διαχείριση Περιπτώσεων ΕΠΙΠΕΔΟ 2	61
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	61
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	61
1.Ε. Δημιουργία ευαισθητοποίησης.....	64
1.Ε.1. Δημιουργία ευαισθητοποίησης ΕΠΙΠΕΔΟ 1	64
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	64
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	64
1.Ε.2. Δημιουργία ευαισθητοποίησης ΕΠΙΠΕΔΟ 2	67
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	67
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	67
Ενότητα 2: Συμβουλευτική και καθοδήγηση σταδιοδρομίας σύμφωνα με την μεθοδολογία IGMA...	69
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	69
Μαθησιακοί στόχοι και μαθησιακά αποτελέσματα της Ενότητας 2.....	71
2.Α.1. Καθοδήγηση και παρακίνηση	73
2.Α.1. Καθοδήγηση και παρακίνηση ΕΠΙΠΕΔΟ 1.....	73
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	73
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	74
2.Α.2. Καθοδήγηση και παρακίνηση ΕΠΙΠΕΔΟ 2.....	76
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	76
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	77
2.Β. Καθοδήγηση και Επικοινωνία	81
2.Β.1. Καθοδήγηση και Επικοινωνία ΕΠΙΠΕΔΟ 1.....	81
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	81
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	82
2.Β.2. Καθοδήγηση και Επικοινωνία ΕΠΙΠΕΔΟ 2.....	85
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	85
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	85
2.Γ Καθοδήγηση και σταδιακή πρόοδος.....	89
2.Γ.1. Καθοδήγηση και σταδιακή πρόοδος ΕΠΙΠΕΔΟ 1	89
Εισαγωγή.....	89

ΑΣΚΗΣΕΙΣ	90
2.Γ.2. Καθοδήγηση και σταδιακή πρόοδος ΕΠΙΠΕΔΟ 2	93
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	93
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	93
2.Δ.1. Καθοδήγηση και Σχέδιο Δράσης (Action Planning) ΕΠΙΠΕΔΟ 1	96
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	96
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	97
2.Δ.2. Καθοδήγηση και Σχέδιο Δράσης ΕΠΙΠΕΔΟ 2	100
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	100
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	100
2.Ε. Καθοδήγηση με έμφαση στη διάσταση του φύλου	103
2.Ε.1. Καθοδήγηση με έμφαση στη διάσταση του φύλου	103
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	103
2.Ε.1. Καθοδήγηση με έμφαση στη διάσταση του φύλου ΕΠΙΠΕΔΟ 1	104
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	104
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	104
2.Ε.2. Καθοδήγηση με έμφαση στη διάσταση του φύλου ΕΠΙΠΕΔΟ 2	107
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	107
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	108
Ενότητα 3: Ατομικό προφίλ IGMA και αξιολόγηση για την ένταξη στην αγορά εργασίας και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.....	111
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	111
Μαθησιακοί στόχοι και αποτελέσματα για την ενότητα 3.....	113
3.Α. Βασικές ικανότητες για είσοδο στην εργασία και την εκπαίδευσή	114
3.Α.1. Βασικές ικανότητες για είσοδο στην εργασία και την εκπαίδευσή ΕΠΙΠΕΔΟ 1.....	114
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	114
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	114
3.Α.2. Βασικές ικανότητες για εισδοχή στην εργασία και εκπαίδευση ΕΠΙΠΕΔΟ 2	116
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	116
3.Β.1. Βασικές ικανότητες για την ενεργό πολιτότητα ΕΠΙΠΕΔΟ 1	120
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	120
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	121
3.Β.2. Βασικές ικανότητες για την ενεργό πολιτότητα ΕΠΙΠΕΔΟ 2	124
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	124

ΑΣΚΗΣΕΙΣ	125
3.Γ. Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων	129
3.Γ.1. Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων ΕΠΙΠΕΔΟ 1.....	129
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	129
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	129
3.Γ.2. Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων ΕΠΙΠΕΔΟ 2.....	132
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	132
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	132
3.Δ. Δημιουργία προφίλ και αξιολόγησης με έμφαση στη διάσταση του φύλου	136
3.Δ.1. Δημιουργία προφίλ και αξιολόγησης με έμφαση στη διάσταση του φύλου ΕΠΙΠΕΔΟ 1	136
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	136
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	136
3.Δ.2. Αξιολόγηση με έμφαση στη διάσταση του φύλου ΕΠΙΠΕΔΟ 2	141
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	141
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	141
Κεφάλαιο 4: IGMA Εμπλοκή εργοδότη	146
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	146
Μαθησιακοί στόχοι και αποτελέσματα για την ενότητα 4	148
4.Α. Δικτύωση.....	149
4.Α.1. Δικτύωση ΕΠΙΠΕΔΟ 1	149
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	149
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	150
4.Α.2. Δικτύωση ΕΠΙΠΕΔΟ 2	156
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	156
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	157
4.Β. Συλλογή πληροφοριών για την αγορά εργασίας	160
4.Β.1. Συλλογή πληροφοριών για την αγορά εργασίας ΕΠΙΠΕΔΟ 1	160
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	160
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	160
4.Β.2. Συλλογή πληροφοριών για την αγορά εργασίας ΕΠΙΠΕΔΟ 2	163
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	163
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	163
4.Γ. Κοινωνική ευθύνη και κοινωνική καινοτομία	166
4.Γ.1. Κοινωνική ευθύνη και κοινωνική καινοτομία ΕΠΙΠΕΔΟ 1	166

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	166
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	166
4.Γ.2. Κοινωνική Καινοτομία και Κοινωνική Ευθύνη ΕΠΙΠΕΔΟ 2	170
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	170
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	170
4.Δ. Μαθητεία και Καθοδήγηση	174
4.Δ.1. Μαθητεία και Καθοδήγηση ΕΠΙΠΕΔΟ 1	174
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	174
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	174
4.Δ.2. Μαθητεία και Καθοδήγηση ΕΠΙΠΕΔΟ 2	178
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	178
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	178
4.Ε. Ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου και ο ρόλος των εργοδοτών	183
4.Ε.1 Ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου και ο ρόλος των εργοδοτών Επίπεδο 1	183
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	183
4.Ε.2 Ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου και ο ρόλος των εργοδοτών Επίπεδο 2	186
ΑΣΚΗΣΕΙΣ	186

Το έργο IGMA femina – Ιστορική Αναδρομή

Το Iigma femina είναι ένα διακρατικό πρόγραμμα στο πλαίσιο του προγράμματος ΚΑ2 του προγράμματος Erasmus +, με στόχο τη Συνεργασία για την Καινοτομία και την Ανταλλαγή Καλών Πρακτικών και Στρατηγικών Συμπράξεων για την εκπαίδευση ενηλίκων. Η σύμπραξη του έργου αποτελείται από 7 εταίρους που εκπροσωπούν τους παρόχους εκπαίδευσης ενηλίκων, τους παρόχους ΕΕΚ, την κοινωνία των πολιτών και την τεχνολογία. Η διάρκεια του έργου είναι 36 μήνες με έναρξη την 1η Οκτωβρίου του 2017.

Το Iigma femina αντιπροσωπεύει τη μείωση της απόστασης από την αγορά εργασίας και την εκπαίδευση για γυναίκες πρόσφυγες και μετανάστριες μέσω συμβουλευτικών υπηρεσιών και στρατηγικών τοπικής συνεργασίας με έμφαση στη διάσταση του φύλου. Το έργο στοχεύει στην ανάπτυξη συμβουλευτικών υπηρεσιών για τις άνεργες γυναίκες πρόσφυγες, ή για γυναίκες μετανάστριες που αιτούνται άσυλο. Η ανάπτυξη επαγγελματικών συμβουλευτικών υπηρεσιών/πρακτικών θα μπορούσε να έχει ως στόχο να καταπολεμήσει την έμμεση και άμεση ανισότητα, είτε με την προσθήκη ή τη δημιουργία μιας οπτικής του φύλου στη συνήθη συμβουλευτική, με σκοπό να μειωθεί η απόσταση από την αγορά εργασίας ή την εκπαίδευση. Στο Iigma Femina η προσπάθεια για την καταπολέμηση της ανισότητας και για τη μείωση της απόστασης από την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας προτείνεται να γίνει μέσω μια συνδυασμένης διαδικασίας αύξησης της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων, με συμβουλευτικές υπηρεσίες και στρατηγικές τοπικής συνεργασίας με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Οι τρεις απαιτούμενες αναπτυξιακές δράσεις για την αντιμετώπιση της ανισότητας και τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών μεταναστών/προσφύγων στην αγορά εργασίας μέσω της εκπαίδευσης είναι οι ακόλουθες:

1) επαρκής συμβουλευτική επαγγελματικής σταδιοδρομίας μέσω κατάρτισης επαγγελματιών καλύπτοντας τα ζητήματα ευαισθητοποίησης όσον αφορά το φύλο και της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών με έμφαση στη διάσταση του φύλου ·

2) αποτελεσματική στρατηγική με έμφαση στη διάσταση του φύλου για συνεργασία μέσα σε δίκτυα τοπικών φορέων, η οποία ασχολείται με την επικύρωση/κατάρτιση/τοποθέτηση θέσεων εργασίας προκειμένου να παρέχει υπηρεσίες με βάση τις ατομικές ανάγκες και τα εμπόδια/δεσμεύσεις κάθε γυναίκας ·

3) ενεργός συμμετοχή των εργοδοτών στο πλαίσιο της στρατηγικής με έμφαση στη διάσταση του φύλου στα τοπικά δίκτυα ενδιαφερομένων ως κλειδί για την εκπαίδευση και τη μετάβαση στην εργασία.

Οι στόχοι αυτοί υποστηρίζουν τον κύριο σκοπό του έργου IGMA Femina "για τη βελτίωση της προσβασιμότητας των γυναικών μεταναστών/προσφύγων στην εκπαίδευση ενηλίκων και σε υπηρεσίες συμβουλευτικής με έμφαση στη διάσταση του φύλου, προκειμένου να εισέλθουν στην αγορά εργασίας".

Ο διάλογος μεταξύ των παρόχων καθώς και η σαφής κατανομή των ρόλων και των ευθυνών προάγουν τη διαφάνεια και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και θα επιτρέψουν την εξοικονόμηση χρημάτων αποφεύγοντας τη διπλή χρηματοδότηση και τα επαναλαμβανόμενα μέτρα. Επιπλέον, η εφαρμογή της μεθοδολογίας IGMA Femina για τη βελτίωση και την επέκταση της προσφοράς μαθησιακών ευκαιριών υψηλής ποιότητας, ατομικά προσαρμοσμένων σε ενήλικους εκπαιδευόμενους, μέσω καινοτόμων τρόπων έκτασης των δραστηριοτήτων και της παράδοσης τους, αναμένεται να οδηγήσει στην προώθηση της ενδυνάμωσης και της ενεργού συμμετοχής των ενηλίκων μαθητών μακροπρόθεσμα/σε μακροπρόθεσμη προοπτική. Η μακροχρόνια ανεργία μεταξύ των μεταναστριών δεν προκαλεί μόνο οικονομικές απώλειες στις χώρες εταίρους. Οδηγεί σε απώλεια κινήτρου/αποθάρρυνση, απώλεια της αυτοεκτίμησης, κοινωνική απομόνωση, σωματικές και ψυχολογικές διαταραχές.

Γενική εισαγωγή στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα IGMA femina

Το πρόγραμμα αυτό αποτελεί το πρώτο μέρος ενός ολοκληρωμένου εκπαιδευτικού πακέτου, σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή, το οποίο μαζί με τα υπόλοιπα μέρη, συνθέτουν το σύνολο του εκπαιδευτικού υλικού, για να δώσουν τη δυνατότητα στους εκπαιδευτές να εκπαιδεύσουν τους συμμετέχοντες/ουσες στη μεθοδολογία IGMA. Το εκπαιδευτικό υλικό αποτελείται αρχικά από ένα μεθοδολογικό εγχειρίδιο που περιγράφει λεπτομερώς την προσέγγιση των 3 επιπέδων του IGMA femina, τους επαγγελματικούς ρόλους των συμβούλων και τους διαχειριστές περιπτώσεων, καθώς και από κάποιες βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις και πρακτικά παραδείγματα σχετικά με τη χρήση του μοντέλου.

Το πακέτο προσφέρει ένα ευέλικτο πρόγραμμα σπουδών, με χρήση πολλών εκπαιδευτικών ασκήσεων που βοηθούν τους συμμετέχοντες/ουσες να αναπτύξουν γνώσεις και δεξιότητες στον τομέα του επαγγελματικού προφίλ. Η δομή του προγράμματος σπουδών δίνει την δυνατότητα στους εκπαιδευτές/τριες να κάνουν μια σωστή επιλογή ασκήσεων, που να ανταποκρίνονται καλύτερα στις εκπαιδευτικές ανάγκες των συμμετεχόντων/χουσων.

Αυτός ο οδηγός περιέχει την περιγραφή του προγράμματος σπουδών: το σύνολο των ασκήσεων που καλύπτουν το επαγγελματικό πεδίο των συμμετεχόντων/ουσών που ενδιαφέρονται να εργαστούν σύμφωνα με την μεθοδολογία IGMA. Η περιγραφή του προγράμματος σπουδών χωρίζεται σε 4 «ενότητες». Κάθε ενότητα περιέχει ένα σύνολο ασκήσεων που κάθε φορά σχετίζεται με το ίδιο κύριο θέμα της ενότητας. Η πρώτη ενότητα καλύπτει ασκήσεις σχετικά με την ίδια τη μεθοδολογία IGMA. Πρόκειται για τον γενικό τρόπο σκέψης σύμφωνα με την μεθοδολογία IGMA και τι σημαίνει αυτό για τον/την επαγγελματία και το δίκτυο στο οποίο αυτός/αυτή λειτουργεί. Η δεύτερη ενότητα καλύπτει τον τομέα της συμβουλευτικής και της καθοδήγησης σταδιοδρομίας, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην ευαισθητοποίηση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Η τρίτη ενότητα καλύπτει τον τομέα αξιολόγησης: δεξιότητες και ικανότητες χαρτογράφησης, καθώς και γνώσεις βασισμένες σε προηγούμενες εμπειρίες. Επίσης, δίνει έμφαση στην αξιολόγηση γενικότερων δεξιοτήτων και ικανοτήτων που είναι σημαντικές για την απασχόληση και την ένταξη στην εκπαίδευση. Η τέταρτη ενότητα ασχολείται γενικότερα με τον τομέα της συνεργασίας, ειδικότερα με τη συνεργασία με τους εργοδότες, για να διευκολύνει την είσοδο νέων στην αγορά εργασίας.

Κάθε ενότητα έχει παρόμοια δομή: ξεκινάει με μια εισαγωγή στην ίδια την ενότητα και τα θέματα που θα παρουσιαστούν σε αυτή. Αυτή η εισαγωγή μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον εκπαιδευτή

κατά την προετοιμασία του. Κάθε εισαγωγή ολοκληρώνεται με έναν σύντομο κατάλογο υποστηρικτικών υλικών που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν.

Μετά από αυτή την εισαγωγή παρουσιάζεται μια σύντομη επισκόπηση όλων των μαθησιακών στόχων, κάθε φορά σε δύο ξεχωριστά επίπεδα. Το πρώτο επίπεδο είναι το επίπεδο απόκτησης γνώσεων σχετικά με ένα συγκεκριμένο θέμα. Το δεύτερο επίπεδο αφορά την εφαρμογή αυτών των γνώσεων στο έργο της επαγγελματικής εργασίας με άνεργους νέους/νέες.

Παρακάτω, παρουσιάζεται ο κατάλογος των θεμάτων και η περιγραφή ασκήσεων που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων σύμφωνα με τα δύο διαφορετικά επίπεδα εμπειρογνωμοσύνης, όπως αναφέρεται στην ενότητα για τους μαθησιακούς στόχους. Κάθε θέμα έχει ασκήσεις σε δύο διαφορετικά επίπεδα γνώσης. Το πρώτο επίπεδο που στοχεύει κυρίως στη γνώση. Το δεύτερο επίπεδο στοχεύει στην εφαρμογή αυτής της γνώσης. Κάθε άσκηση ακολουθεί μία συγκεκριμένη δομή: τίτλος, μαθησιακοί στόχοι, διάρκεια, διαδικασία, απολογισμός και υποστηρικτικό υλικό. Στο κεφάλαιο του υποστηρικτικού υλικού μπορεί κανείς να βρει παραπομπές σε υποστηρικτικά εισαγωγικά κείμενα, ερωτηματολόγια προτύπων κ.λπ. Το πρόγραμμα σπουδών ολοκληρώνεται με μια επισκόπηση όλων των μεθόδων μάθησης που χρησιμοποιούνται στις διάφορες ασκήσεις.

Εικ.1: Διάταξη προγράμματος σπουδών

0. Γενική εισαγωγή στη μεθοδολογία και την κατάρτιση

Ευαισθητοποίηση σχετικά με την ανάγκη για συνεργασία και για προσεγγίσεις με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

1. Μεθοδολογία IGMA	2. Καθοδήγηση σταδιοδρομίας και συμβουλευτική	3. Ατομικό προφίλ και εκτίμηση	4. Ανάμειξη και εμπλοκή εργοδότη
Α. Επαγγελματικό Προφίλ	Α. Καθοδήγηση και κινητοποίηση	Α. Βασικές δεξιότητες για την είσοδος στην αγορά εργασίας /ΕΕΚ	Α. Επαφή με εργοδότες
Β. Συνεργασία φορέων	Β. Καθοδήγηση και επικοινωνία	Β. Βασικές δεξιότητες	Β. Πληροφορίες για την αγορά εργασίας
Γ. Σταδιακή πρόοδος	Γ. Καθοδήγηση και σταδιακή πρόοδος	για την ιδιότητα του ενεργού πολίτη	Γ. Κοινωνική ευθύνη και κοινωνική καινοτομία
Δ. Διαχείριση περίπτωσης	Δ. Καθοδήγηση και σχέδιο δράσης	Γ. Εκτίμηση βασικών (soft) και τεχνικών-τυπικών (hard) δεξιοτήτων	Δ. Μαθητεία και καθοδήγηση
Ε. Ευαισθητοποίηση	2.Ε. Καθοδήγηση με έμφαση στη διάσταση του φύλου		Ε. Ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου και ο ρόλος των εργοδοτών

Το περιεχόμενο σε συντομία

Ο παρακάτω πίνακας παρέχει μια γενική εικόνα των θεμάτων, των μαθησιακών στόχων και των ασκήσεων στις ενότητες του προγράμματος σπουδών IGMA femina:

Θέματα	Μαθησιακοί στόχοι	Ασκήσεις
0. Γενικές οδηγίες		
a. Εισαγωγή στο έργο	Γενικά	Εισαγωγή στην πρόκληση IGMA
b. Εισαγωγή στη μεθοδολογία IGMA femina	1. Γενική κατανόηση των 3 επιπέδων της μεθοδολογίας IGMA	- Εισαγωγή στη μεθοδολογία IGMA - Άσκηση προβληματισμού σχετικά με τη μεθοδολογία
c. Εισαγωγή στην εκπαίδευση	2. Ικανότητα εφαρμογής των γενικών αρχών της μεθοδολογίας στο επαγγελματικό πλαίσιο του καθενός.	- Εισαγωγή στην εκπαίδευση - Ανάλυση SWOT κάθε οργανισμού με βάση τα κριτήρια IGMA
	3. Ευαισθητοποίηση σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου και της ανάγκης για προσεγγίσεις με έμφαση στη διάσταση του φύλου	Ονόματα ασκήσεων στη διαδικασία ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης Anneli

Ενότητα 1: Η μεθοδολογία IGMA

	Γενικά	
a. Επαγγελματικό προφίλ	1. Γενική κατανόηση των 3 επιπέδων της μεθοδολογίας IGMA	Τρέχουσα θέση εργασίας με άνεργες γυναίκες πρόσφυγες/μετανάστριες
b. Συνεργασία φορέων		
c. Σταδιακή πρόοδος	2. Ικανότητα εφαρμογής των γενικών αρχών της μεθοδολογίας στο επαγγελματικό πλαίσιο του καθενός.	Συζήτηση σχετικά με τους ρόλους και τις ευθύνες ενός συμβούλου
d. Συμβουλευτική υποστήριξη με έμφαση στη		

Θέματα	Μαθησιακοί στόχοι	Ασκήσεις
διάσταση του φύλου	3. Κατανόηση της διαδικασίας ενεργοποίησης και συμμετοχικότητας του πελάτη 4. Κατανόηση των συνεπειών που επιφέρουν οι διακρίσεις λόγω φύλου στο επαγγελματικό πλαίσιο του καθενός. Επίπεδο 1 1. Ικανότητα διαχωρισμού των διαφορετικών επαγγελματικών ρόλων του Συμβούλου Ενσωμάτωσης; 2. Κατανόηση της αλληλεξάρτησης των 3 επιπέδων της προσέγγισης IGMA 3. Κατανόηση του ρόλου της κινητοποίησης και συμμετοχής του πελάτη 4. Κατανόηση των αρχών της διαχείρισης περίπτωσης και της σημασίας τους στην προσέγγιση IGMA 5. Κατανόηση των ζητημάτων που σχετίζονται με το φύλο στο πλαίσιο της εργασίας ενός συμβούλου. 6. Ικανότητα αναγνώρισης των προσωπικών δυνατοτήτων	• Άσκηση σχετικά με τις συνήθειες του Covey για την αποτελεσματικότητα • Καταγραφή των (κύριων) μαθησιακών αναγκών / στόχων • Άσκηση για το αποτελεσματικό δίκτυο • Ανάλυση SWOT της καταπολέμησης της ανεργίας • Επικοινωνία του δικτύου και ανταλλαγή πληροφοριών • Τοπικό δίκτυο και αρμοδιότητες του συμβούλου • Σταδιακή πρόοδος (επίπεδα 1 - 4) • Σταδιακή πρόοδος και ο ρόλος και οι επιλογές του τοπικού δικτύου • Εισαγωγική άσκηση στη διαχείριση περιπτώσεων • Χρήση της έννοιας της διαχείρισης περίπτωσης • Να παρέμβουμε ή να μην παρέμβουμε; Παρακολουθήστε και εντοπίστε! • Διαχείριση περιπτώσεων • Ζητήματα φύλου. Ευαισθησία σχετικά με τη διάσταση του φύλου στην ομάδα στόχο. Ουσία και ιδιαιτερότητες της συμβουλευτικής με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Θέματα	Μαθησιακοί στόχοι	Ασκήσεις
	για επαγγελματική βελτίωση και αποτελεσματικότητα.	• Ουσία και ιδιαιτερότητες της συμβουλευτικής με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Επίπεδο 2:

1. Ικανότητα βελτίωσης προσωπικού επαγγελματικού ρόλου και αρμοδιοτήτων σε σχέση με το δίκτυο.
2. Ικανότητα παρακολούθησης και ελέγχου της διαδικασίας πελάτη χρησιμοποιώντας τη διαχείριση περιπτώσεων
3. Ικανότητα βελτίωσης της περιφερειακής συνεργασίας με τη μεθοδολογία IGMA

Θέματα	Μαθησιακοί στόχοι	Ασκήσεις
	4. Κατανόηση της συμβουλευτικής με έμφαση στη διάσταση του φύλου.	
	5. Ικανότητα εφαρμογής μέτρων για την εξασφάλιση μιας πιο ουδέτερης προσέγγισης ως προς το φύλο στο επαγγελματικό πλαίσιο του συμβούλου.	

Ενότητα 2: Συμβουλευτική σταδιοδρομίας και καθοδήγηση σύμφωνα με την μεθοδολογία IGMA

Γενικά		
a. Καθοδήγηση και κινητοποίηση	1. Γνώση των γενικών αρχών της καθοδήγησης και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σύμφωνα με την μεθοδολογία IGMA	• Καθοδήγηση και κινητοποίηση (2x) • Καθοδήγηση και κινητοποίηση και διάλογος σταδιοδρομίας • Ο διάλογος σταδιοδρομίας (5 βασικά στοιχεία) • Ο διάλογος σταδιοδρομίας (από την εμπειρία στην επίγνωση) • Ασκήσεις για την συνέντευξη κινητοποίησης (παιχνίδι ρόλων) • Άσκηση στους διαφόρους τύπους συζήτησης • Άσκηση στην συζήτηση με τους πελάτες
b. Καθοδήγηση και επικοινωνία	2. Ικανότητα εφαρμογής των γενικών αρχών της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στο ατομικό επαγγελματικό πλαίσιο.	
c. Καθοδήγηση και σταδιακή πρόοδος	3. Κατανόηση της διαδικασίας κινητοποίησης του πελάτη.	
d. Καθοδήγηση και σχέδιο δράσης	4. Ικανότητα χρήσης της γνώσης σχετικά με την κινητοποίηση του πελάτη για την ενίσχυση της	
e. Καθοδήγηση έχοντας ως πλαίσιο τη διάσταση του φύλου.		

Θέματα	Μαθησιακοί στόχοι	Ασκήσεις
	αποτελεσματικής πορείας του πελάτη	• Άσκηση για την αντιμετώπιση των διαφορετικών τύπων πελάτη
	5. Ικανότητα παροχής καθοδήγησης με έμφαση στη διάσταση του φύλου.	• Άσκηση στο μοντέλο του Hoffman • Άσκηση στις διαπολιτισμικές διαστάσεις
	Επίπεδο 1:	• Σχεδιάζοντας μία σκάλα προόδου
	1. Γνώση των γενικών αρχών της καθοδήγησης και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σύμφωνα με την μεθοδολογία IGMA	• Βραχυπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι στην σκάλα προόδου
	2. Γνώση του ρόλου της κινητοποίησης του πελάτη στην καθοδήγηση σταδιοδρομίας	• Καθοδήγηση and σταδιακή πρόοδος: Μοντέλο Η
	3. Γνώση των βασικών αρχών της επικοινωνίας και της διαπολιτισμικής επικοινωνίας	• Καθοδήγηση and σταδιακή πρόοδος: Μελέτη περίπτωσης
	4. Δυνατότητα καθορισμού επιλογών για την επαγγελματική βελτίωση και αποτελεσματικότητα	• SMART Σχέδιο Δράσης
	5. Γνώση της έννοιας του ΕΞΥΠΙΝΟΥ (SMART) Σχεδίου Δράσης	• Άσκηση στον καθορισμό στόχων
	6. Γνώση των βασικών κριτηρίων που πρέπει να τηρεί ένα SMART σχέδιο δράσης	• Άσκηση για τους πόρους και το σχέδιο δράσης
	7. Ικανότητα δημιουργίας ενός SMART σχέδιο δράσης	• Άσκηση για την ανταλλαγή πληροφοριών
	8. Ικανότητα σύνδεσης ενός σχεδίου δράσης με τη σκάλα προόδου	• Καθοδήγηση με γνώμονα το φύλο
	9. Γνώση των 7 Συνηθειών των Εξαιρετικών Αποτελεσματικών Ανθρώπων	• Άσκηση στην ισότητα και τη δικαιοσύνη
	10. Κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι 7 συνήθειες βελτιώνουν τη δημιουργία και την επίτευξη στόχων	• Άσκηση στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου • Άσκηση στα εμπόδια λόγω φύλου • Προκαταλήψεις λόγω φύλου

Επίπεδο 2:

1. Ικανότητα εφαρμογής των γενικών αρχών της μεθοδολογίας IGMA για την συμβουλευτική σταδιοδρομίας στο επαγγελματικό πλαίσιο του καθενός
2. Ικανότητα εφαρμογής παρεμβάσεων για την αύξηση της κινητοποίησης του πελάτη
3. Ικανότητα εφαρμογής των γενικών αρχών της επικοινωνίας με τον πελάτη σε διαφορετικές καταστάσεις και διαφορετικούς πελάτες
4. Ικανότητα χρήσης του δικτύου για την αύξηση της αποτελεσματικότητας της συμβουλευτικής και της καθοδήγησης σταδιοδρομίας
5. Ικανότητα εφαρμογής συμβουλευτικών υπηρεσιών ανεξάρτητων από το φύλο με απευθείας επικοινωνία με τους πελάτες και το δίκτυο

Ενότητα 3: Ατομικό προφίλ IGMA και αξιολόγηση για την ένταξη στην αγορά εργασίας

και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

a. Ανάλυση Ατομικού Γενικά
προφίλ και
αξιολόγηση για
ένταξη στην αγορά
εργασίας
/Επαγγελματική

1. Γενική κατανόηση της ανάλυσης προφίλ με βάση το IGMA και χρήση βασικών ικανοτήτων για την πρόοδο των πελατών

- Βασικές Ικανότητες ERF
- Άσκηση για την ανάπτυξη των βασικών ικανοτήτων
- Άσκηση για την χρήση των τοπικών δικτύων για την

Θέματα	Μαθησιακοί στόχοι	Ασκήσεις
Εκπαίδευση και Κατάρτιση	2. Ανάπτυξη ικανοτήτων εφαρμογής των γενικών αρχών της ανάλυσης προφίλ IGMA στο δικό τους επαγγελματικό πλαίσιο.	ανάπτυξη βασικών ικανοτήτων
b. Βασικές ικανότητες για την ενεργή πολιτότητα	3. Γενική κατανόηση της ενεργού πολιτότητας και συναφών ικανοτήτων	• Γνώσεις διαχείρισης καριέρας και καθοδήγηση. • Κλίμακα ενεργού πολιτότητας ως κλίμακα για μέτρηση της ενεργού πολιτότητας και της παρακίνησης των πελατών
c. Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων (Soft and Hard skills)	4. Ανάπτυξη ικανοτήτων εφαρμογής της ενεργού πολιτότητας στο δικό τους επαγγελματικό πλαίσιο και δίκτυο	• Εργαλεία παρακίνησης για διερεύνηση κινήτρων • Εργαλεία παρακίνησης για διερεύνηση κινήτρων γυναικών και προώθηση της προόδου (1 και 2)
d. Αξιολόγηση με γνώμονα το φύλο	5. Αξιολόγηση της Ικανότητας εφαρμογής της γνώσης σχετικά με τις προκαταλήψεις σε σχέση με το φύλο του επαγγελματία και του πελάτη	• Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων (απλό δείγμα δουλειάς) • Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων και της σκάλας προόδου • Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων: μέθοδος STARR • Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων: χρήση του δικτύου • Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων: δημιουργία πορτφόλιο/δειγμάτων δουλειάς
	Επίπεδο 1	
	1. Γνώση για τη διάκριση και αξιολόγησή των διαφόρων δεξιοτήτων και ικανοτήτων των πελατών	
	2. Γνώση για τον καθορισμό και τη διαφοροποίηση των διαφορετικών ευκαιριών ανάπτυξης για την εξέλιξη των πελατών	
	3. Γνώση σχετικά με την κινητοποίηση των πελατών	

Θέματα	Μαθησιακοί στόχοι	Ασκήσεις
	στην αξιολόγηση ευκαιριών ανάπτυξης	• Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων: έχοντας ως στόχο το προσωπικό πρότυπο και ρουτίνα
	4. Γνώση των προκαταλήψεων σε σχέση με το φύλο καθώς και γνώση προληπτικών μέτρων σχετικά με αυτό	• Δημιουργία προφίλ με έμφαση στη διάσταση του φύλου και Αξιολόγηση ΕΠΙΠΕΔΟΥ 1
	5. Ικανότητα να καθορίσουν τις δικές του επιλογές για	• Χρήση οπτικής με γνώμονα το φύλο
	6. επαγγελματική βελτίωση και αποτελεσματικότητα	• Αξιολόγηση με γνώμονα το φύλο
	Επίπεδο 2	• Αξιολόγηση για περισσότερες υπηρεσίες υποστήριξης
	1. Ικανότητα εφαρμογής τη γνώσης σχετικά με τις διαφορετικές δεξιότητες και τις ικανότητες των πελατών στην καθοδήγηση	• Αξιολόγηση για μια στρατηγική που θα ανταποκρίνεται στη διαδικασία εύρεσης εργασίας
	2. Ικανότητα χρήσης των τοπικών ευκαιριών ευκαιρίες για την εξέλιξη των πελατών τους	
	3. Ικανότητα εφαρμογής γνώσεων σχετικά με την πρόληψη προκαταλήψεων σε σχέση με το φύλο στην αξιολόγηση και στο πλαίσιο της αξιολόγησης	
	4. Να είναι σε θέση να καθορίσουν τις δικές τους επιλογές για επαγγελματική βελτίωση και αποτελεσματικότητα	

Ενότητα 4: IGMA εμπλοκή εργοδότη

a. Δικτύωση	Γενικά	• Робота в вашому регіоні
b. Συλλογή πληροφοριών για την αγορά εργασίας	1. Γενική κατανόηση του ρόλου των εργοδοτών στην πρόοδο των πελατών σύμφωνα με τη μεθοδολογία IGMA	• Зв'язок з роботодавцями? • Аргументи на користь участі роботодавця
c. Εταιρική Κοινωνική ευθύνη και κοινωνική καινοτομία	2. Γενική κατανόηση των απαιτήσεων για αποτελεσματική μαθητεία, καθοδήγηση και επικοινωνία με τους εργοδότες	• Побудова довгострокових відносин з роботодавцями • Вправа зі стратегії зайнятості, використовуваної інтеграції агентів
d. Ευαισθητοποίηση σε σχέση με την έννοια του φύλου και του ρόλου των εργαζομένων	3. Γενική κατανόηση των αρχών της κοινωνικής καινοτομίας και της κοινωνικής ευθύνης	• Вправа на потреби роботодавця
	4. Ικανότητα εμπλοκής των εργοδοτών σε περιφερειακές δραστηριότητες σύμφωνα με τις γενικές αρχές της μεθοδολογίας (δημιουργία δικτύου)	• Вправа на перевагах мереж роботодавця • Вправа на Engagement зайнятості
	5. Ικανότητα εφαρμογής των αρχών της κοινωνικής καινοτομίας στο δίκτυο εργοδοτών για την ενίσχυση της προόδου των πελατών	• • Αγορά εργασίας/εργοδοσία ανά μέρος • Πώς να επικοινωνήσετε με τους εργοδότες;
	6. Ικανότητα σχεδιασμού και παρακολούθησης μέτρων για τη διευκόλυνση των	• Επιχειρήματα για την εμπλοκή του εργοδότη • Κτίζοντας μακροπρόθεσμες σχέσεις με τους εργοδότες • Άσκηση για τις στρατηγικές εύρεσης εργασίας που χρησιμοποιούνται από τους Φορείς Ένταξης για την συλλογή

Θέματα	Μαθησιακοί στόχοι	Ασκήσεις
	διαδικασιών πρόσληψης και HRM των εργοδοτών με έμφαση στη διάσταση του φύλου Επίπεδο 1: 1. Να είναι σε θέση να διακρίνουν τους τρόπους συνεισφοράς των εργοδοτών καθώς και τις σχετικές απαιτήσεις 2. Να γνωρίσουν της απαιτήσεις για αποτελεσματική μαθητεία και καθοδήγηση 3. Να αποκτήσουν γνώση αναφορικά με την αποτελεσματική επικοινωνία με τον εργοδότη 4. Να γνωρίσουν τις αρχές της κοινωνικής καινοτομίας και της κοινωνικής ευθύνης και της σχέσης της με τα 3 επίπεδα του IGMA 5. Να γνωρίσουν τα μέτρα πρόσληψης και HRM με ευαισθησία ως προς το φύλο 6. Να είναι σε θέση να καθορίζουν τις δικές τους επιλογές για επαγγελματική	πληροφοριών για την αγορά εργασίας • Άσκηση για τις ανάγκες του εργοδότη Πηγή πληροφοριών • Άσκηση για τα οφέλη των δικτύων των εργοδοτών • Άσκηση στην εμπλοκή των εργοδοτών • Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) και εργασία • Κατανόηση της Κοινωνικής Καινοτομίας • Μελέτη περίπτωσης για ΕΚΕ: Αντιμετώπιση της γυναικείας ανεργίας των νέων • Χαρτογράφηση (Mapping) Κοινωνικής Καινοτομίας σε τοπικό επίπεδο • Μαθητεία και καθοδήγηση επίπεδο 1 • Μαθητεία και καθοδήγηση επίπεδο 2: Δημιουργία κατάστασης win/win • Μαθητεία και καθοδήγηση επίπεδο 2: διευθετήσεις • Ποια είναι τα στερεότυπα και οι παρερμηνείες; • Ο κίνδυνος της μονόπλευρης αφήγησης / The danger of a single story • Πως μπορούμε να καταπολεμήσουμε τα εμπόδια

Θέματα	Μαθησιακοί στόχοι	Ασκήσεις
	βελτίωση αποτελεσματικότητα	και προκειμένου οι γυναίκες να βρίσκουν εργασία; • Πως μπορούμε να μειώσουμε τα εμπόδια προκειμένου να υποστηρίξουμε τις γυναίκες στην αγορά εργασίας;

Επίπεδο 2

1. Να είναι σε θέση να
αναπτύξουν δίκτυα
εργοδοτών
2. Να αποκτήσουν την
ικανότητα να σχεδιάζουν και

Θέματα	Μαθησιακοί στόχοι	Ασκήσεις
	να εκτελούν δράσεις ώστε να εμπλέξουν τους εργοδότες σε διάφορες δραστηριότητες για να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα της εισόδου στην αγορά εργασίας 3. Να αποκτήσουν την ικανότητα να οργανώσουν αποτελεσματικώς συνθήκες μαθητείας και καθοδήγησης στο δίκτυο 4. Να αποκτήσουν την ικανότητα να σχεδιάζουν και να εκτελούν δραστηριότητες που βασίζονται στην κοινωνική καινοτομία και την κοινωνική ευθύνη εντός του δικτύου εργοδοτών για την πρόοδο των πελατών 5. Ικανότητα σχεδιασμού και εφαρμογής δραστηριοτήτων για ώστε να διευκολύνουν τους εργοδότες να παρέχουν διαδικασίες πρόσληψης και HRM με ευαισθησία ως προς το φύλο	

Περιγραφή της ομάδας στόχου της εκπαίδευσης

Η εκπαίδευση είναι κατάλληλη για επαγγελματίες που εργάζονται με γυναίκες πρόσφυγες ηλικίας 18-30 ετών, που απειλούνται με αποκλεισμό:

A. Οι επαγγελματίες που προσπαθούν να στηρίξουν τις γυναίκες για να κάνουν τις σωστές επιλογές σταδιοδρομίας και να τους βοηθήσουν είτε να εισέλθουν άμεσα στην αγορά εργασίας είτε να βρουν την πορεία εισόδου μέσω της εκπαίδευσης (Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση) και της εργασιακής εμπειρίας.

B. Επαγγελματίες που συμμετέχουν σε δίκτυο φορέων που έχουν συγκεκριμένες ευθύνες για την επίτευξη στόχων για τη συγκεκριμένη ομάδα-στόχο: Γραφεία Εργασίας, τοπικές αρχές, ΜΚΟ που εργάζονται με αυτή την ομάδα-στόχο, Εκπαίδευση Ενηλίκων, Εκπαίδευση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, οργανώσεις εργοδοτών κλπ.

Το πρόγραμμα κατάρτισης διακρίνει 2 επίπεδα γνώσεων και εμπειρογνωμοσύνης:

Το επίπεδο 1 επικεντρώνεται στη γενική γνώση του συγκεκριμένου θέματος σε σχέση με τη μεθοδολογία IGMA και το πλαίσιο του επαγγελματία.

Το επίπεδο 2 επικεντρώνεται σε μια βαθύτερη κατανόηση της μεθοδολογίας καθώς και στην πρακτική εφαρμογή της. Αυτό το επίπεδο αφορά τη δυνατότητα χρήσης/ εφαρμογής των γνώσεων στο επαγγελματικό πλαίσιο παρέχοντας παραδείγματα, τρόπους και μελέτες περιπτώσεων στις οποίες η θεωρία και η γνώση έχουν τεθεί σε εφαρμογή.

0. Εισαγωγή στην εκπαίδευση

Οι ασκήσεις εισαγωγής και το υλικό αποσκοπούν να καθορίσουν το πλαίσιο της εκπαίδευσης και να δημιουργήσουν τη γενική κατανόηση για το έργο IGMA Femina και μια γενική ευαισθητοποίηση στο ζήτημα του φύλου: ποια είναι η μεθοδολογία IGMA, ποιο είναι το πραγματικό ζήτημα του φύλου, πώς αντιλαμβανόμαστε τις δραστηριότητες που δημιουργούνται στο σημερινό δίκτυο που είναι υπεύθυνο για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και πώς μπορούν οι επαγγελματίες να βελτιώσουν την καθημερινή τους εργασία;

Το εισαγωγικό κεφάλαιο επικεντρώνεται στον επαγγελματία καθώς και στον τρέχοντα ρόλο και τις ευθύνες του/της για την αντιμετώπιση της ανεργίας/έλλειψη ενσωμάτωσης καθώς και για την ευαισθητοποίηση σχετικά με το φύλο στην κοινωνία. Για τους/τις συμμετέχοντες/ουσες είναι η πρώτη γνωριμία τους με τη μεθοδολογία IGMA Femina και αυτή η γνωριμία σκοπεύει να παράσχει στον εκπαιδευτή του μαθήματος ένα σύνολο ασκήσεων που θα βοηθήσουν τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να διαμορφώσουν τις εκπαιδευτικές και αναπτυξιακές τους ανάγκες. Πρόκειται για ένα μέσο για την τελειοποίηση του περαιτέρω περιεχομένου της εκπαίδευσης.

Το υλικό που προσφέρεται βοηθάει τους συμμετέχοντες/ τις συμμετέχουσες να εξετάσουν κριτικά:

- Τον επαγγελματισμό τους ως σύμβουλοι και συνεργάτες
- Την αποτελεσματικότητα του ίδιου του οργανισμού
- την αποτελεσματικότητα του περιφερειακού δικτύου συνεργαζόμενων οργανισμών
- Την προσοχή και ευαισθητοποίηση σε στρατηγικές με έμφαση στη διάσταση του φύλου
- Το επίπεδο της συμβουλευτικής με έμφαση στη διάσταση του φύλου μέσα στο επάγγελμα/οργανισμό/γενικό πλαίσιο του οργανισμού

Μαθησιακός στόχος και αποτελέσματα

Εισαγωγή

Γενικοί στόχοι:

Στόχοι ανά επίπεδο:

Γενική κατανόηση των 3
επιπέδων της μεθοδολογίας
IGMA

Ικανότητα εφαρμογής των
γενικών αρχών της μεθοδολογίας
στο επαγγελματικό περιβάλλον
του κάθε οργανισμού

Ικανότητα αναγνώρισης των
στοιχείων για ανάπτυξη τόσο του
ατόμου όσο και του κάθε
οργανισμού

Ευαισθητοποίηση σχετικά με τις
προκαταλήψεις λόγω φύλου
στην κοινωνία και την ανάγκη για
προσεγγίσεις ,ε έμφαση στη
διάσταση του φύλου

Χωρίς διαφοροποίηση ανάλογα με το επίπεδο

Ο.Α.1: Εισαγωγή στο έργο IGMA Femina

Ο.Α.1 Εισαγωγή στο έργο IGMA Femina

Μαθησιακός στόχος: Γενική κατανόηση της μεθοδολογίας IGMA Femina

Διάρκεια: 60 λεπτά

Διαδικασία:

1. Καλωσόρισμα
2. Γνωριμία του εκπαιδευτή και των συμμετεχόντων/ συμμετεχουσών
3. Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το περιεχόμενο της μεθοδολογίας IGMA Femina
4. α. Η Ανεργία των Μεταναστριών στην Ευρώπη, η συνταγή μίας χαμένης γενιάς (Αποτελέσματα των εθνικών ερευνών)
5. β. Η κοινωνική πρόκληση ενός δικτύου πολλών φορέων για την καταπολέμηση της γυναικείας ανεργίας
6. γ. Φτωχά αποτελέσματα πολλών έργων και ακόμα μεγαλύτερη απώλεια χρημάτων
7. δ. Ανάγκη για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και απόδοση των έργων/ δραστηριοτήτων
8. Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τα συστατικά του έργου IGMA Femina
 - α. μεθοδολογία/ προσέγγιση
 - β. Εκπαίδευση
 - γ. Πιλοτικά προγράμματα

Απολογισμός: • Ο εκπαιδευτής ζητάει σχόλια και ερωτήσεις

Υποστηρικτικό υλικό: Παρουσίαση του έργου IGMA σε ppt

Ο.Α.1.

Παράρτημα 1

0.A.2 Εισαγωγή στην πρόκληση που αποτελούν τα έμφυλα στερεότυπα

0.A.2	Εισαγωγή στην πρόκληση που αποτελούν τα έμφυλα στερεότυπα
Μαθησιακός στόχος:	Κατανόηση της μεθοδολογίας IGMA Femina και των προκλήσεων που αποτελούν τα στερεότυπα
Διάρκεια:	60 λεπτά
Διαδικασία:	0. Καλωσόρισμα 1. Συζήτηση σχετικά με τα συχνά έμφυλα στερεότυπα και ποιες προκλήσεις επιφέρουν 2. Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το γενικό πλαίσιο της πρόκλησης που αποτελούν τα έμφυλα στερεότυπα στο πλαίσιο του IGMA Femina 3. Ανεργία στο γυναικείο πληθυσμό α. (Αποτελέσματα από εθνικές συνεντεύξεις, πληροφορίες από τις διεθνικές ερευνητικές αναφορές) β. Η πρόκληση που αποτελούν τα έμφυλα στερεότυπα για τους συμβούλους σταφδιοδρομίας γ. Οδοί για αποτελεσματική επικοινωνία με έμφαση στη διάσταση του φύλου εντός της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για αποδοτικά αποτελέσματα 4. Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει την πρόκληση που αποτελούν τα έμφυλα στερεότυπα εντός της μεθοδολογίας του έργου IGMA Femina και τρόπους για την καταπολέμηση της α. Μεθοδολογία/προς'εγγιση β. Training γ. (implementation) Pilots
Απολογισμός:	Ο εκπαιδευτής ζητάει σχόλια και ερωτήσεις

Υποστηρικτικό υλικό: Εισαγωγή στην πρόκληση που αποτελούν τα έμφυλα στερεότυπα του introducing IGMA Femina με παρουσίαση Παράρτημα 1 ppt

0.B. Μεθοδολογία IGMA

0.B.1. Εισαγωγή στην μεθοδολογία IGMA

0.B.1 Εισαγωγή στην μεθοδολογία IGMA

Μαθησιακός στόχος: Γενική κατανόηση της μεθοδολογίας IGMA

Διάρκεια: 30 λεπτά

Διαδικασία: - Ο εκπαιδευτής/τρια παρουσιάζει την ιστορία της μεθοδολογίας IGMA (τα προηγούμενα έργα IGMA1 και IGMA2) και τις ιδέες της προσέγγισης IGMA, και παρουσιάζει τα κύρια σημεία της μεθόδου

Απολογισμός: - Ο εκπαιδευτής/τρια ζητάει σχόλια και ερωτήσεις

Υποστηρικτικό υλικό: Διάγραμμα της προσέγγισης IGMA, τα συστατικά του IGMA: οι κύριοι παράγοντες της επιτυχίας 0.B.1 Παράρτημα 1 0.B.1 Παράρτημα 2

0.B.2. Σκέψεις στην μεθοδολογία IGMA

0.B.2	Άσκηση προβληματισμού σχετικά με τη μεθοδολογία IGMA
-------	--

Άσκηση προβληματισμού σχετικά με τη μεθοδολογία IGMA	Γενική κατανόηση της μεθοδολογίας IGMA	
Διάρκεια:	1 ώρα	
Διαδικασία:	Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ζητά από τους συμμετέχοντες/ τις συμμετέχουσες να προβληματιστούν σχετικά με τα βασικά στοιχεία του IGMA που παρουσιάζονται στο φυλλάδιο 2, θέτοντας δύο ερωτήσεις: 1. Αναγνωρίζετε τον σκοπό και την αξία αυτής της μεθοδολογίας; 2. (Πώς) μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε αυτή την μεθοδολογία στην καθημερινή εργασία μας; Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ακολουθεί τον κατάλογο που παρουσιάζεται στο παράρτημα και συλλέγει τα ευρήματα σχετικά με τις διαδοχικές πτυχές των 3 τομέων προσανατολισμού στη μεθοδολογία.	
Απολογισμός:	Ο/Η εκπαιδευτής/τρια συνοψίζει τα ευρήματα και αναφέρει τις προεκτάσεις που θα παρακολουθήσουν στην εκπαίδευση	
Υποστηρικτικό υλικό:	Συστατικά IGMA	0.B.1 Παράρτημα 2

0.C. Εισαγωγή στην εκπαίδευση

0.C.1. Εισαγωγή στην εκπαίδευση

0.C.1.	Εισαγωγή στην εκπαίδευση
Μαθησιακός στόχος:	Δυνατότητα εφαρμογής των γενικών αρχών της μεθοδολογίας στο προσωπικό επαγγελματικό πλαίσιο

Διάρκεια:	1 ώρα
Διαδικασία:	• Ο/Η εκπαιδευτής/τρια παρουσιάζει τη δομή και το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού προγράμματος • Ομάδα στόχος για την κατάρτιση: σύμβουλοι που εργάζονται με νέους/νέες που διατρέχουν κίνδυνο αποκλεισμού. • - Έμφαση στις σημαντικότερες πτυχές της καταπολέμησης της ανεργίας και του αποκλεισμού των νέων · • - Ο/Η εκπαιδευτής/τρια συνδέει το πρόγραμμα με το σχέδιο και τη μεθοδολογία. • - Ο/Η εκπαιδευτής/τρια διαφοροποιεί τους στόχους μιας εκπαίδευσης από εκείνους μιας εφαρμογής. • - Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ζητά από τους συμμετέχοντες/ τις συμμετέχουσες προσωπικές προσδοκίες και ανάγκες. • - Ο/Η εκπαιδευτής/τρια συνοψίζει τις κοινές προσδοκίες και τις ανάγκες της ομάδας και συνδέει περίληψη για να ξεπεράσει την εκπαίδευση. •
Απολογισμός::	- Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ζητάει σχόλια και ερωτήσεις
Υποστηρικτικό υλικό:	Ανασκόπηση της εκπαίδευσης Ο.Γ.1 Παράρτημα 1

Ο.Σ.1.2 Σκέψεις σχετικά με την ενασχόληση με το φύλο

Ο.Σ.1.2	Σκέψεις σχετικά με την ενασχόληση με το φύλο
Μαθησιακός στόχος:	Ικανότητα στοχασμού στις αρχές με έμφαση στη διάσταση του φύλου σε προσωπικό επαγγελματικό πλαίσιο.
Διάρκεια:	1 ώρα
Διαδικασία:	- Ο εκπαιδευτής/τρια παρουσιάζει τις αρχές της συμβουλευτικής με έμφαση στη διάσταση του φύλου στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα

	Ομάδα στόχος για την κατάρτιση: σύμβουλοι που δουλεύουν με γυναικείο πληθυσμό που απειλείται με αποκλεισμό - Έμφαση στα σχετικότερα στοιχεία σχετικά με την ανεργία και τον αποκλεισμό του γυναικείου πληθυσμού, βασικές μέθοδοι επίλυσης τους - Ο εκπαιδευτής/τρια ζητάει τις προσωπικές προσδοκίες και ανάγκες των συμμετεχόντων στο πεδίο της συμβουλευτικής με έμφαση στη διάσταση του φύλου	
Απολογισμός:	• The trainer asks for comments and questions	
Υποστηρικτικό υλικό:	Ανασκόπηση της εκπαίδευσης	O.C.1 annex 1

0.C.2. Ανάλυση SWOT για τα κριτήρια IGMA

0.C.2. Ανάλυση SWOT για τα κριτήρια IGMA για τις ανάγκες του φορέα των συμμετεχόντων/ουσών

Μαθησιακός στόχος:

- Δυνατότητα εφαρμογής των γενικών αρχών της μεθοδολογίας στο επαγγελματικό πλαίσιο των συμμετεχόντων/ουσών.
- Να είναι σε θέση να εντοπίσουν τα σημεία που μπορούν να αναπτύξουν τόσο στον εαυτό τους όσο και στον οργανισμό τους

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία:

- Προετοιμασία: οι συμμετέχοντες/ουσες συντάσσουν μια σύντομη και ξεκάθαρη (ατομική) περιγραφή της δικής τους οργάνωσης και του ρόλου της στην πρόληψη/ καταπολέμηση της ανεργίας στο γυναικείο πληθυσμό. (Καθήκοντα / ευθύνες, τρέχουσα προσέγγιση, προσφερόμενες υπηρεσίες, πρόσληψη / απόδοση / απόδοση πελατών).
- Οι συμμετέχοντες/ουσες συζητούν τους κρίσιμους παράγοντες / κριτήρια για την επιτυχία και την αποτυχία που προσφέρονται από την προσέγγιση IGMA και τα εφαρμόζουν στον δικό τους οργανισμό.

- Οι συμμετέχοντες/ουσες, σε μικρές ομάδες, συμπληρώνουν τα τέσσερα τεταρτημόρια της ανάλυσης SWOT (λαμβάνοντας υπόψη τα συστατικά του IGMA)
- Οι ομάδες παρουσιάζουν και συγκρίνουν τα αποτελέσματά τους.
- Οι συμμετέχοντες/ουσες αναλύουν διεξοδικά τις δυνατότητές τους για βελτίωση καθώς και τους μαθησιακούς στόχους

Απολογισμός:

- Ο εκπαιδευτής/τρια τονίζει τις ομοιότητες και τις διαφορές των αποτελεσμάτων SWOT των διαφορετικών συμμετεχόντων/συμμετεχουσών.
- Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα σημαντικά σημεία στο πρόγραμμα, μετά τα αποτελέσματα της ανάλυσης SWOT.

Υποστηρικτικό υλικό: Ανάλυση SWOT

Ο.Γ.2. Παράρτημα 1

Ενότητα 1: Η μεθοδολογία IGMA

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε αυτή την ενότητα η κύρια έμφαση θα δοθεί στην επεξήγηση της μεθοδολογίας IGMA στο πλαίσιο της καταπολέμησης της ανεργίας των μεταναστριών και προσφύγων γυναικών. Η βασική κατανόηση της προσέγγισης των τριών επιπέδων (άτομο, οργανισμός, δίκτυο), και η εξάπλωση των περιορισμών λόγω φύλου στην κοινωνία καθώς και στην αγορά εργασίας και τις διαδικασίες καταμερισμού εργασίας είναι απαραίτητη, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες, στις οποίες οι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες θα εκπαιδευτούν σε αυτή την ενότητα θα χρησιμοποιηθούν στο περιεχόμενο και τις ασκήσεις που παρουσιάζονται στις άλλες 3 ενότητες. Η ενότητα αναπτύσσει περαιτέρω τη μεθοδολογία που παρουσιάστηκε στην εισαγωγή καθώς επίσης θα αυξήσει την επίγνωση σχετικά με την πρόκληση στην οποία θα εστιάσει ένας/μία επαγγελματίας που θα εργαστεί με ένα τρόπο με ευαισθησία στη διάσταση του φύλου.

Οι κύριοι λόγοι για την ανάπτυξη της μεθοδολογίας IGMA βασίζονται στην παραδοχή, ότι η βελτίωση των ευκαιριών εργασίας των ανέργων μεταναστριών και γυναικών προσφύγων είναι δυνατή χάρη στην αύξηση της ευαισθητοποίησης και της εστίασης στις ατομικές ανάγκες, με την έγκαιρη προσοχή στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την καθοδήγηση και με την αύξηση και αποτελεσματικότερη συνεργασία μεταξύ συμβούλων και ενδιαφερομένων κυρίως εργοδοτών. Ιδιαίτερα για τους/τις ανέργους/ες μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες είναι σημαντικό να έχουν περισσότερες ευκαιρίες να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία, περισσότερες ευκαιρίες για να εφαρμόσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις στην πράξη και να καταδείξουν στους εργοδότες τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα και κίνητρα. Με αυτόν τον τρόπο, είναι σε θέση να αυξήσουν τις πιθανότητες εισόδου στην αγορά εργασίας ακόμη και σε περιόδους οικονομικής ύφεσης. Για τους επαγγελματίες που στηρίζουν την πρόοδο αυτών των γυναικών είναι σημαντικό να συνειδητοποιήσουν τις βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις λόγω φύλου σε επίπεδο σταδιοδρομίας και τις συναφείς προσεγγίσεις της κοινωνίας μας στα διάφορα επίπεδα: τον τρόπο με τον οποίο δομείται το φύλο, τον τρόπο με τον οποίο οι οπτικές σχετικά με το φύλο έχουν ρίζες σε πολιτικό επίπεδο, καθώς και στους οργανισμούς μας, στις γυναίκες που εισέρχονται στην κοινωνία μας καθώς και στις παραδοχές και τις ιδέες των ίδιων των επαγγελματιών.

Ως εκ τούτου, εκτός από αυτή την πρώτη ενότητα για τη μεθοδολογία, ολόκληρο το πρόγραμμα σπουδών του IGMA Femina περιλαμβάνει 3 άλλες ενότητες που καλύπτουν την παροχή συμβουλευτικής και καθοδήγησης σταδιοδρομίας, την αξιολόγηση και τη διαμόρφωση προφίλ των γυναικών και τη συμμετοχή των εργοδοτών. Σε καθένα από αυτά τα θέματα το ζήτημα του φύλου θα αναπτυχθεί πάλι δημιουργώντας έτσι νέες γνώσεις και τρόπους προσέγγισης για τον επαγγελματία.

Η μεθοδολογία IGMA αποτελείται από μια προσέγγιση 3 επιπέδων:

Το πρώτο επίπεδο αφορά στον ίδιο/α τον/την επαγγελματία. Ποιο είναι ακριβώς το προφίλ ενός επαγγελματία που εργάζεται με άνεργες μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες; Παρέχονται ασκήσεις για να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες/χουσες να αποκτήσουν γνώση των διαφόρων ρόλων που πρέπει να εκπληρώσει ένας/μία επαγγελματίας για να μπορούν να συνεργαστούν με άνεργες μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες καθώς και να συνεργάζονται στενότερα με άλλους οργανισμούς και επαγγελματίες. Επίσης προσφέρεται θεωρητική γνώση και ασκήσεις για την ανάπτυξη της γνώσης των συμμετεχόντων στις βασικές προσεγγίσεις του επαγγελματικού προσανατολισμού καθώς και για τις επιλογές διαχείρισης ενός πελάτη. Η έννοια της σταδιακής προόδου εξηγείται ως ένα μέσο που χρησιμοποιείται για να βοηθήσει στο σκοπό και την επίδραση της συμβουλευτικής, καθώς και για να καταδειχθεί η επίδραση της δουλειάς που έχει γίνει.

Το δεύτερο επίπεδο της μεθοδολογίας αφορά τον οργανισμό/φορέα για τον οποίο εργάζεται ο/ η επαγγελματίας. Πώς μπορεί ένας οργανισμός να μάθει από την καθημερινή εμπειρία του/της επαγγελματία για να βελτιώσει τις υπηρεσίες που προσφέρει; Παρέχεται εκπαιδευτικό υλικό και ασκήσεις σχετικά με τον τρόπο διεξαγωγής μιας ανάλυσης swot της ίδιας της οργάνωσης, σχετικά με τον τρόπο μέτρησης των επιπτώσεων των δικών της υπηρεσιών και τον σχεδιασμό των υπηρεσιών της μέσα από την έννοια της σταδιακής εξέλιξης. Η σταδιακή εξέλιξη χρησιμοποιείται επίσης ως μέσο για να αποδείξει τα αποτελέσματα της προσπάθειας ενός ατόμου.

Το τρίτο επίπεδο αφορά το περιφερειακό δίκτυο ως κοινό όργανο, υπεύθυνο για τη μείωση της ανεργίας των μεταναστριών και γυναικών προσφύγων. Οι πληροφορίες και οι ασκήσεις συμβάλλουν στην ανάλυση της αποτελεσματικότητας του σημερινού δικτύου καθώς και με τον ρόλο της σταδιακής προόδου για έναν καλύτερο καταμερισμό καθηκόντων και ευθυνών.

Και τα τρία επίπεδα αλληλοσυνδέονται στη διαχείριση περιπτώσεων: την εισαγωγή μίας σαφούς ανάθεσης ευθύνης σε ένα άτομο που έχει μια γενική εικόνα του τι συμβαίνει και ποιος είναι υπεύθυνος για την οργάνωση των κατάλληλων υπηρεσιών την κατάλληλη στιγμή. Παρέχονται πληροφορίες καθώς και ασκήσεις σχετικά με την έννοια της διαχείρισης περιπτώσεων και της χρήσης τους.

Η εστίαση στην (ευαισθητοποίηση) των προκαταλήψεων λόγω φύλου που δεν αντιμετωπίζονται καλύπτεται σαν ξεχωριστό ζήτημα, αλλά από τη φύση του συνδέεται και με τα τρία επίπεδα. Η μεθοδολογία έχει αναπτυχθεί με βάση τα στοιχεία που έχουμε συλλέξει: μια μακρά ιστορία δοκιμών και περαιτέρω ανάπτυξης της μεθόδου για διαφορετικές ομάδες-στόχους, ειδικά στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ολλανδία και τη Σουηδία. Αυτή η ενότητα παρέχει επίσης ένα παράδειγμα εκπαιδευτικού υλικού που βοηθά τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν πώς εφαρμόζεται η μεθοδολογία και ποια είναι τα οφέλη της.

Το εκπαιδευτικό υλικό που προσφέρονται σε αυτό το μάθημα ομαδοποιούνται σε τέσσερις κατηγορίες θεμάτων:

1. Επαγγελματικό προφίλ
2. Συνεργασία φορέων
3. Σταδιακή πρόοδος
4. Διαχείριση περιπτώσεων

Υποστηρικτικό υλικό για μία γενική εισαγωγή: Μεθοδολογικό βιβλίο IGMA Femina..

Μαθησιακοί στόχοι και αποτελέσματα της Ενότητας 1

Ενότητα 1. Μεθοδολογία IGMA

Γενικοί στόχοι:

Στόχοι ανά Επίπεδο:

Επίπεδο 1:

Γενική κατανόηση των τριών επιπέδων της μεθοδολογίας IGMA

Επίπεδο 1:

Ικανότητα αναγνώρισης των διαφορετικών επαγγελματικών ρόλων του Συμβούλου Ενσωμάτωσης

Ικανότητα εφαρμογής των Κατανόηση της αλληλεξάρτησης των 3 επιπέδων της γενικών αρχών της προσέγγισης IGMA

μεθοδολογίας στο Κατανόηση της διαδικασίας ενεργοποίησης και επαγγελματικό πλαίσιο του συμμετοχικότητας του πελάτη καθενός.

Κατανόηση της διαδικασίας Κατανόηση των αρχών της διαχείρισης υποθέσεων και της ενεργοποίησης και σημασίας τους στην προσέγγιση IGMA συμμετοχικότητας του πελάτη

Κατανόηση των συνεπειών που Κατανόηση των ζητημάτων λόγω φύλου στο πλαίσιο της επιφέρουν οι προκαταλήψεις εργασίας ενός συμβούλου εργασίας

λόγω φύλου σε προσωπικό Είναι σε θέση να καθορίσει τις δικές του επιλογές για επαγγελματικό πλαίσιο. επαγγελματική βελτίωση και αποτελεσματικότητα

Επίπεδο 2:

Ικανότητα βελτίωσης του επαγγελματικού ρόλου και των ευθυνών σε σχέση με το δίκτυο

Ικανότητα παρακολούθησης και ελέγχου της διαδικασίας του πελάτη, με τη χρήση της διαχείρισης περιπτώσεων

Κατανόηση της συμβουλευτικής με έμφαση στη διάσταση του φύλου

Ικανότητα βελτίωσης της τοπικής συνεργασίας με τη χρήση της μεθοδολογίας IGMA

1.A Η μεθοδολογία IGMA

1.A.1. Επαγγελματικό προφίλ ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται με σαφήνεια οι διαφορετικοί ρόλοι για τους οποίους είναι αρμόδιος/α ο/η σύμβουλος, όταν προσπαθεί να μειώσει τον κίνδυνο της γυναικείας ανεργίας. Οι ασκήσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ευαισθητοποίηση σχετικά με διαφορετικούς ρόλους

και στάσεις του συμβούλου, καθώς και για την ευαισθητοποίηση σχετικά με το είδος των ρόλων που οι ίδιοι οι συμμετέχοντες θέλουν πιο συγκεκριμένα να αναπτύξουν.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για αυτό το θέμα είναι διαθέσιμες οι παρακάτω ασκήσεις:

1.Α.1.1 Τρέχουσα θέση εργασίας με άνεργες μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες

Μαθησιακός Σдатний розрізняти різні професійні ролі ІА;

στόχος: Розуміння взаємозв'язку 3 рівня Ігма

Διάρκεια: 1.5 години

Διαδικασία: Учасникам пропонується уявити їх поточну позицію роботи, роль і відповідальність їх організацію в зниженні (ризик) жінки безробіття. Учасники візуалізують запросили інформацію через метафору сузір'я з метою підвищення наочності та кращого розуміння відмінностей в ролі своїх товаришів по команді, а також відповідальність за їх організацій. Вони використовують такі маркери:

Назва сузір'я - назва їх організації;

Опис сузір'я - місіонерська організація (загальна місія і один, що безпосередньо відноситься до групи цільового проекту)

Одна із зірок - роль учасника (займана посада або обов'язок)

Кількість зірок - кількість ролей членів організації (напрямок)

Учасники представляють себе і свої організації таким чином, і дотримуватися їх малюнки в одну велику картину. В кінці презентації можна побачити цілу плеяду, що представляє світ, в якому учасники проекту будуть в подальшому співпрацювати.

Це дозволяє візуалізувати беруть участь організації та знайти загальні підстави, а також можливості для співпраці на даному етапі. Це дозволяє передбачити відсутні функції (організації) для успішної роботи галактики.

Тренер незабаром на запитання учасників з різних аспектів своєї роботи, які йдуть добре, і на тих, які не йдуть добре.

Для того, щоб забезпечити кращу візуалізацію, фраза «Чорні діри» використовується як метафора для позначення аспектів (функцій) з проблемами. І дуже яскраві зірки вказують на функції без недоліків.

Trainer запитання учасників на їх сприйняття відповідальності за вирішення цих питань.

Trainer запитання учасників про те, хто несе відповідальність за досягнення фактичного хорошого результату: що означає зниження (ризиків) жінок безробіття.

Тренер починає дискусію про те, що учасники самі можуть зробити.

Απολογισμός: Ο εκπαιδευτής συνοψίζει σύντομα τα κύρια θέματα που αναπτύχθηκαν.

(εάν

εφαρμόζεται)

- Συνδέει θέματα με διάφορα τμήματα της εκπαίδευσης που θα έχουν οι συμμετέχοντες.
- Συνδέει τη συζήτηση με την έννοια της διαχείρισης υποθέσεων.
- Συνδέει τη συζήτηση για θέματα με τους 6 ρόλους του συμβούλου ενσωμάτωσης

Υποστηρικτικό υλικό: Περίληψη του επαγγελματικού προφίλ του Συμβούλου 1.Α.1.1

Ενσωμάτωσης

Παράρτημα 1

1.Α.1.2 Συζήτηση για τους ρόλους και τις αρμοδιότητες του συμβούλου

Μαθησιακός στόχος: Ικανότητα διαχωρισμού των διαφορετικών επαγγελματικών ρόλων του Συμβούλου Ενσωμάτωσης

Ικανότητα βελτίωσης των επαγγελματικών ρόλων και αρμοδιοτήτων του καθενός

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία: Οι συμμετέχοντες/ουσες χωρίζονται σε μικρές ομάδες των 4 - 5 ατόμων από διαφορετικούς οργανισμούς.

Οδηγίες:

Οι συμμετέχοντες/ουσες περιγράφουν την τωρινή τους θέση εργασίας σε σχέση με τις αρμοδιότητες και τους ρόλους που αναλαμβάνουν στην εργασία τους με άνεργες γυναίκες και γυναίκες που διατρέχουν τον κίνδυνο ανεργίας.

Ένα γνωστό μοντέλο ενός λουλουδιού με έξι πέταλα «επαγγελματικό προφίλ συμβούλου ενσωμάτωσης» χρησιμοποιείται για καλύτερη απεικόνιση. Κάθε πέταλο έχει διαφορετικό χρώμα και υπογράφεται σύμφωνα με 6 ρόλους (εκπαιδευτικός, εμπειρογνώμονας στην επαγγελματική ενημέρωση και αξιολόγηση, διευθυντής του προγράμματος και της υπηρεσίας, διαμεσολαβητής και προγραμματιστής των κοινωνικών συστημάτων, επαγγελματίας Στοχασμού Συμβούλου)

Κάθε συμμετέχων παίρνει μια σειρά από πέταλα για το δικό του λουλούδι. Οι συμμετέχοντες περιγράφουν λεπτομερώς τι κάνουν μέσα σε καθένα από αυτούς τους ρόλους χρησιμοποιώντας τα 6 πέταλα.

Οι συμμετέχοντες/ουσες συζητούν για το ποιους από τους 6 ρόλους εκπληρώνουν κυρίως και γιατί.

Οι συμμετέχοντες/ουσες συζητούν εάν και πώς θα μπορούσε να βελτιωθεί το έργο τους δίνοντας μεγαλύτερη προσοχή σε έναν ή περισσότερους από τους 6 ρόλους (σκεφτείτε την οργάνωση των υπηρεσιών, τη μετάβαση από τη μια υπηρεσία στην άλλη κλπ.)

Κάθε ομάδα παρουσιάζει τα ευρήματά της.

Απολογισμός: Ο/Η εκπαιδευτής/τρια συντονίζει τη συζήτηση για τον απολογισμό των 6 ρόλων σε σχέση με τις τρέχουσες προκλήσεις στην εργασία του καθενός (αν ισχύει)

Ο/Η εκπαιδευτής/τρια συζητάει με την ομάδα πώς τα τρέχοντα θέματα εξετάζονται στη μεθοδολογία IGMA.

Υποστηρικτικό υλικό: Οι αρχές του IGMA ως πρότυπο για τη συζήτηση σχετικά με το προφίλ του συμβούλου ενσωμάτωσης 1.Α.1.2 Παράρτημα 1

1.A.2 Επαγγελματικό προφίλ ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο δεύτερο μέρος, στο επαγγελματικό προφίλ, οι συμμετέχοντες/ουσες καθοδηγούνται μέσω μιας σειράς προβληματισμών σχετικά με τον δικό τους επαγγελματικό προσανατολισμό και τις ανάγκες βελτίωσης. Το επαγγελματικό προφίλ του IGMA καθώς και το κύριο καθήκον των συμμετεχόντων/ουσών είναι το πλαίσιο για αυτόν τον προβληματισμό. Η έννοια της σκάλας προόδου χρησιμοποιείται ως μέσο για να αποδειχθεί η συνάφεια μιας από τις αρχές του Covey για την επαγγελματική αποτελεσματικότητα (από το «Οι 7 Συνήθειες των Εξαιρετικά Αποτελεσματικών Ανθρώπων» καθώς και για τη βάση της σκέψης του IGMA.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω επεξεργασία αυτού του θέματος είναι διαθέσιμες οι ακόλουθες ασκήσεις:

1.A.2.1 Άσκηση στις αποτελεσματικές συνήθειες του Covey

Μαθησιακός στόχος: Ικανότητα βελτίωσης των προσωπικών ρόλων και ευθυνών

Διάρκεια: 1 ώρα

- Διαδικασία:
- Προετοιμασία: Διαβάστε τις συνήθειες του Covey.
 - Εισαγωγή στην Αυτοδιαχείριση και την προσωπική αποτελεσματικότητα και η σχέση της με τον Σύμβουλο Ενσωμάτωσης
 - Σύντομη περιγραφή κάθε συνήθειας.
 - Εργασία σε ομάδες
 - Οι συμμετέχοντες συζητούν για τις δικές τους συνήθειες:

α) Πώς αντιμετωπίζουν τις συνήθειες του Covey;

β) Τί μπορούν να μάθουν από αυτές;

γ) Τι βαθμολογία πήραν οι πελάτες σε αυτές τις συνήθειες;

δ) Τι σημαίνει αυτό για τους επαγγελματίες ΣΕ στην εργασία τους σε σχέση με τους πελάτες; ε) Ποιά είναι τα κύρια σημεία ανάπτυξης για κάθε συμμετέχοντα;

- Παρουσίαση στην ομάδα και συζήτηση ή ανταλλαγή απόψεων και συζήτηση σε μικρές ομάδες

Απολογισμός:

- Πώς συνδέεται η έννοια της σκάλας προόδου με τις συνήθειες του Covey;

Υποστηρικτικό υλικό:

Περίληψη των 7 συνηθειών του Covey

1.Α.2.1 Παράρτημα 1

1.Α.2.2	Καταγραφή των (κύριων) εκπαιδευτικών αναγκών/ στόχων
Μαθησιακός στόχος:	Δυνατότητα βελτίωσης των επαγγελματικών ρόλων και ευθυνών
Διάρκεια	1 ώρα

Διαδικασία:	Προετοιμασία: Οι συμμετέχοντες μελετούν το προφίλ των 6 ρόλων και τις συνήθειες του Covey, είτε ατομικά είτε σε μικρές ομάδες: - Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες θα συνδέσουν τις συνήθειες του Covey με τους 6 ρόλους του Συμβούλου Ενσωμάτωσης για να περιγράψουν τι κάνουμε και τι όχι από την άποψη της επαγγελματικής συμπεριφοράς. - Το δεύτερο βήμα είναι να συγκρίνουμε τις συνήθειες και τους ρόλους με τους σημαντικότερους ρόλους και τις ευθύνες των συμμετεχόντων, για να καθορίσουν τις πιο σημαντικές πλευρές της εργασίας τους για τη βελτίωση της δικής τους απόδοσης. - Το τρίτο βήμα είναι ατομικό. Απολογισμός και ανάπτυξη: παρέχουν ο ένας στον άλλο 3 προτάσεις για ανάπτυξη / κατάρτιση των πιο σχετικών πλευρών τόσο στην επαγγελματική όσο και στην τρέχουσα εκπαίδευση. Οι συμμετέχοντες είτε παρουσιάζουν τα ευρήματά τους και ο εκπαιδευτής ενθαρρύνει την επεξεργασία τους, είτε τα αποτελέσματα παρουσιάζονται ανά ομάδα, ενώ η εκτίμηση γίνεται από τις άλλες ομάδες καθώς και από τον εκπαιδευτή.	
Απολογισμός:	• Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα συμπεράσματα και ολοκληρώνει αναφέροντας τα βασικά ευρήματα για αυτήν την ομάδα.	
Υποστηρικτικό υλικό:	Επαγγελματικό προφίλ του Συμβούλου Ενσωμάτωσης Περίληψη των συνηθειών του Covey	I.A.1.2 Παράρτημα 1 I.A.2.1 Παράρτημα 1

1.B. Συνεργασία φορέων

1.B.1. Συνεργασία φορέων ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτή η ενότητα πραγματεύεται την ανάγκη συνεργασίας των ενδιαφερομένων φορέων ως προϋπόθεση για να υπάρχει η δυνατότητα:

- για δημιουργία κοινής γραμμής σε στόχους και αποτελέσματα ·
- για αποτελεσματικότερες και ολοκληρωμένες υπηρεσίες συνδυάζοντας τις υπηρεσίες διαφόρων ενδιαφερομένων ·
- ενός επιπλέον μέσου για την παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, ικανοποιώντας τις ατομικές ανάγκες.
- αύξησης της αποτελεσματικότητας του δικτύου, έτσι ώστε να παράγεται μεγαλύτερο έργο με τους ίδιους πόρους.

Οι ασκήσεις στοχεύουν στην ευαισθητοποίηση σχετικά με την αλληλεξάρτηση των τριών επιπέδων της προσέγγισης IGMA, του τρόπου λειτουργίας του σημερινού δικτύου και της από κοινού ανεύρεσης τρόπων βελτίωσης. Όταν τα μέλη της ομάδας φτάνουν όλα μαζί σε κάποια συμπεράσματα, τότε ξεκινάει η πιο στενή συνεργασία.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για αυτό το θέμα είναι διαθέσιμες οι παρακάτω ασκήσεις:

1.B.1.1	Άσκηση για το αποτελεσματικό δίκτυο
Μαθησιακός στόχος:	Κατανόηση της αλληλεξάρτησης των 3 επιπέδων της προσέγγισης IGMA (και ικανότητα επεξήγησής της και σε άλλους)
Διάρκεια	1 ώρα
Διαδικασία:	Προετοιμασία: Οι συμμετέχοντες/ουσες συντάσσουν έναν κατάλογο με οργανώσεις και ανθρώπους που γνωρίζουν ότι εργάζονται με άνεργες μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες. Ομαδική εργασία με συμμετέχοντες/ουσες από διαφορετικούς οργανισμούς:

	- Ο εκπαιδευτής/τρια ζητά να δημιουργηθεί ένας περιφερειακός «χάρτης» των οργανώσεων και των ατόμων που εμπλέκονται στην κύρια δραστηριότητά τους, συμπεριλαμβανομένων των ρόλων που διαδραματίζουν και των σχέσεών τους μεταξύ τους και της ίδιας της ομάδας στόχου. - Οι ομάδες παρουσιάζουν τα αποτελέσματά τους ένα προς ένα με μια σύντομη εξήγηση. - Οι συμμετέχοντες/ουσες σε άλλες ομάδες θέτουν ερωτήσεις, κατά προτίμηση από την άποψη των πελατών, για να οξύνουν την εικόνα και να ανακαλύψουν τι μπορεί να λείπει κλπ. Στη συνέχεια, ο εκπαιδευτής εισάγει εν συντομία την έννοια του «Χάρτη Διαδρομής Πελατών» και ζητά από τους συμμετέχοντες να οργανώσουν το χάρτη τους χρησιμοποιώντας τόσο αυτή την προσέγγιση όσο και το σκίτσο που αναπτύχθηκε στο πρώτο μέρος αυτής της άσκησης. Ο χάρτης πρέπει να παρουσιάζεται κατά τρόπο ώστε να βοηθά τον πελάτη να κατανοήσει όσο το δυνατόν πληρέστερα με τι να ξεκινήσει, πού και γιατί να προχωρήσει περαιτέρω. Ενώ αναπτύσσει τον «χάρτη διαδρομής πελατών», ο εκπαιδευτής ξεκινά συζήτηση για τη φύση των σχέσεων και των ρόλων του οργανισμού που αναγράφεται στο χάρτη. * Δεν υπάρχει καμία ανάγκη για τελική παρουσίαση του χάρτη, επειδή όλη η ομάδα εργάζεται πάνω σε αυτό. Ο εκπαιδευτής πρέπει να διατηρήσει την τελική έκδοση και να συνεχίσει να το χρησιμοποιεί στην ομαδική εργασία.
Απολογισμός:	Ο εκπαιδευτής/τρια ανακεφαλαιώνει και παρουσιάζει τις διαφορές στο πλαίσιο, τα ενδεχόμενα κενά και τις διαφορές.

Υποστηρικτικό υλικό::	Κοινωνικός χάρτης Εισαγωγή στο «χάρτη διαδρομής πελατών»	1.Β.1.1. Παράρτημα 1 1..Β.1.1 Παράρτημα 2
-----------------------	---	--

1.Β.1.2	Ανάλυση SWOT του τοπικού δικτύου για την καταπολέμηση της γυναικείας ανεργίας	
Μαθησιακός στόχος:	Κατανόηση της αλληλεξάρτησης των 3 επιπέδων της προσέγγισης IGMA (και ικανότητα επεξήγησής της και σε άλλους)	
Διάρκεια:	1 ώρα	
Διαδικασία:	Με βάση τον «χάρτη διαδρομής πελατών» από την προηγούμενη άσκηση, οι συμμετέχοντες αρχίζουν να αναλύουν τους περιφερειακούς εταίρους τους στο δίκτυο όσον αφορά τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες, τις ευκαιρίες και τις απειλές, χρησιμοποιώντας τα φυλλάδια SWOT.	
	Προσοχή! Κατά τη διάρκεια αυτής της άσκησης, ο εκπαιδευτής πρέπει να υπενθυμίζει συνεχώς στους συμμετέχοντες να βλέπουν τους περιφερειακούς εταίρους τους στο δίκτυο από την οπτική των μεταναστριών και των γυναικών προσφύγων..	
		0.Α.2 Παράρτημα 1

1.Β.2. Συνεργασία φορέων ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτή η ενότητα πραγματεύεται τη δημιουργία συνεργασίας ανάμεσα στους ενδιαφερόμενους με τη βελτίωση της επικοινωνίας στο δίκτυο με:

- Ανάπτυξη κοινών πρακτικών για την αποτελεσματικότερη επικοινωνία των διαφόρων ενδιαφερομένων στα τοπικά δίκτυα.

- Ανάπτυξη κοινών τρόπων σχεδιασμού και παρακολούθησης μεμονωμένων περιπτώσεων κατά τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο.
- Ορισμός των υπεύθυνων διαχειριστών περιπτώσεων στο δίκτυο, έτσι ώστε να συνδέσουμε τις αρμοδιότητες για τη συνεργασία σε ορισμένες θέσεις για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Οι παρακάτω ασκήσεις είναι διαθέσιμες για καλύτερη κατανόηση της ενότητας.

1.B.2.1. Επικοινωνία δικτύου και ανταλλαγή πληροφοριών

- Μαθησιακός στόχος:
- Ικανότητα βελτίωσης του επαγγελματικού ρόλου και των ευθυνών σε σχέση με το δίκτυο
 - Ικανότητα να βελτιώσουν την περιφερειακή συνεργασία με βάση τη μεθοδολογία IGMA

Διάρκεια: 2 ώρες

- Διαδικασία:
- Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το πρότυπο επικοινωνίας και ανταλλαγής πληροφοριών στο δίκτυο.
 - Οι συμμετέχοντες καλούνται να συμπληρώσουν τον πίνακα βάσει της μελέτης περίπτωσης σε μικρές ομάδες 4 έως 5 ατόμων.
 - Οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν τους πίνακές τους στην τάξη.
 - Ο εκπαιδευτής οδηγεί στη συζήτηση στις προϋποθέσεις προσαρμογής ενός τέτοιου πίνακα στις ανάγκες του τοπικού δικτύου (πρακτικές, νομικές και άλλες πλευρές της ανταλλαγής πληροφοριών). Άλλα σημεία συζήτησης μπορεί να είναι λύσεις και βέλτιστες πρακτικές για την ανταλλαγή πληροφοριών και την επικοινωνία στο δίκτυο.
 - Με βάση τις προηγούμενες συζητήσεις, ο εκπαιδευτής διευκολύνει τον καταιγισμό ιδεών σχετικά με συγκεκριμένες ιδέες για την προσαρμογή ενός τέτοιου πίνακα στις ανάγκες του τοπικού δικτύου (πρακτικές, νομικές και άλλες πτυχές της ανταλλαγής πληροφοριών).
 - Ακόμη και γελοίες ή ανόητες ιδέες είναι ευπρόσδεκτες, δεδομένου ότι εδώ χρησιμοποιείται ο καταιγισμός ιδεών. Εν τέλει, σε κάθε παράλογη ιδέα κάποιος μπορεί πάντα να βρει κάτι λογικό που να μπορεί να εφαρμοστεί εύκολα.

- Κάθε ιδέα θα αναγράφεται στο διάγραμμα.
- Χρησιμοποιώντας τα αποτελέσματα του καταιγισμού ιδεών, οι συμμετέχοντες προσαρμόζουν το πρότυπο για την ανταλλαγή πληροφοριών στο τοπικό τους πλαίσιο. Εναλλακτικά μπορούν να επιλέξουν ένα κοινό εργαλείο για την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ εκείνων που έχουν ήδη εφαρμοστεί στο δίκτυο.

Απολογισμός: Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης:

- Συνδέοντας τη συζήτηση με την έννοια της διαχείρισης περιπτώσεων.
- Συνδέοντας τη συζήτηση σχετικά με τις ευθύνες κάθε επαγγελματία στο δίκτυο για τη λειτουργία της επικοινωνίας και της ανταλλαγής πληροφοριών.

Υποστηρικτικό υλικό: Πρότυπο για την επικοινωνία και την ανταλλαγή πληροφοριών 1.B.2.1 Παράρτημα 1
1.B.2.1 Παράρτημα 2
Μελέτη περίπτωσης «Saad»

1.B.2.2. Τοπικό δίκτυο και αρμοδιότητες ως σύμβουλος

Μαθησιακός στόχος:

- Ικανότητα βελτίωσης του επαγγελματικού ρόλου και των ευθυνών σε σχέση με το δίκτυο
- Ικανότητα να βελτιώσουν την περιφερειακή συνεργασία με βάση τη μεθοδολογία IGMA

Διάρκεια: 2 ώρες

Διαδικασία:

- Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τη σκάλα Lulea για το δίκτυο συνεργασίας και εξηγεί το ρόλο κάθε οργανισμού και κάθε συμβούλου για την αποτελεσματική ατομική εξέλιξη.
- Δουλεύοντας σε ένα μεγάλο γκρουπ, οι συμμετέχοντες αναπτύσσουν τη σκάλα για τον δήμο / περιοχή τους. Ο εκπαιδευτής ενθαρρύνει όλους τους συμμετέχοντες να δικαιολογήσουν τις προτάσεις τους. Έτσι, όλοι οι ενεργοί

συμμετέχοντες στη συζήτηση θα κατανοήσουν πολύ καλύτερα το αντικείμενο ενός αρκετά δύσκολου ζητήματος.

- Ο εκπαιδευτής καθοδηγεί τη συζήτηση σχετικά με την εφαρμογή της σκάλας igma στο τοπικό δίκτυο για την ανάπτυξη μιας κοινής διαφανούς εικόνας βασισμένης στις ατομικές ανάγκες των άνεργων μεταναστριών και γυναικών προσφύγων. Τα βασικά σημεία της συζήτησης είναι: α) οι βραχυπρόθεσμοι στόχοι ως δραστηριότητες κάθε οργανισμού, β) ο μακροπρόθεσμος ατομικός στόχος του πελάτη που μοιράζεται το δίκτυο, γ) οι ομαλές εναλλαγές μεταξύ των δραστηριοτήτων προς ένα μακροπρόθεσμο ατομικό στόχο του πελάτη, δ) ο ρόλος των συμβούλων στην υποστήριξη του πελάτη ώστε να προχωρήσει στη σκάλα προόδου.
- Οι συμμετέχοντες συζητούν τις δυνατότητες και τις προκλήσεις της εισαγωγής της σκάλας igma στο τοπικό δίκτυο συνεργασίας.

Απολογισμός: Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης:

- Συνδέοντας την σκάλα προόδου με τη συζήτηση σχετικά με την επικοινωνία και την ανταλλαγή πληροφοριών βάσει ενός κοινού οράματος.
- Συνδέοντας τη συζήτηση σχετικά με τις ατομικές ευθύνες του συμβούλου ως μέρος της συνεργασίας στο δίκτυο.

Υποστηρικτικό υλικό: Η σκάλα της Lulea

1.B.2.2. Παράρτημα
1

1.Γ.1. Σταδιακή πρόοδος ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι ασκήσεις θα εξηγήσουν πώς η έννοια της σταδιακής προόδου μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην εργασία με μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες καθώς και στην δημιουργία και διατήρηση σχέσεων. Το να εργαζόμαστε πελατοκεντρικά σημαίνει να μαθαίνουμε τον πελάτη μας. Ορισμένες μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες χρειάζονται περισσότερο χρόνο και ορισμένες λιγότερο. Ο

σύμβουλος πρέπει να βρει έναν τρόπο να γίνει πιο αποτελεσματικός και να προσανατολίζεται στο αποτέλεσμα.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Οι παρακάτω ασκήσεις είναι διαθέσιμες για καλύτερη κατανόηση της ενότητας.

1.C.1.1. Σταδιακή πρόοδος (1)

Μαθησιακός στόχος: • Κατανόηση της διαδικασίας κινητοποίησης του πελάτη

Διάρκεια: 2 ώρες

Διαδικασία:

- Οι συμμετέχοντες συζητούν με την έννοια της σταδιακής προόδου που βασίζεται στις ατομικές ανάγκες των πελατών. Ποια είναι η ιδανική εικόνα της σταδιακής προόδου της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και του τρόπου με τον οποίο εργάζονται οι επαγγελματίες στην πραγματικότητα; Υπάρχει κάποιο κενό;
- Ο εκπαιδευτής εξηγεί την έννοια της σταδιακής προόδου ως μέσο ενεργοποίησης του κάθε πελάτη.
- Οι συμμετέχοντες συζητούν ποια μέρη της θεωρίας σχετικά με τη σταδιακή πρόοδο μπορούν να εφαρμοστούν στην καθημερινή τους αλληλεπίδραση με μεμονωμένους πελάτες και με ποιο τρόπο.
- Ατομική εργασία. Βασιζόμενοι στην προηγούμενη συζήτηση, κάθε συμμετέχων/ουσα ετοιμάζει μια λίστα με 10 συγκεκριμένα βήματα που μπορεί να αρχίσει να υλοποιεί στην καθημερινή του/της αλληλεπίδραση με μεμονωμένους πελάτες μεταξύ μεταναστριών και προσφύγων γυναικών χρησιμοποιώντας τη θεωρία της σταδιακής εξέλιξης.
- Once the work is completed, participants discuss their to-do-lists in small groups and share their really good ideas (insights). Μόλις ολοκληρωθεί η εργασία, οι συμμετέχοντες/ουσες συζητούν τις λίστες με όσα έχουν να κάνουν τους σε μικρές ομάδες και μοιράζονται τις πραγματικά καλές ιδέες τους (πληροφορίες).

- Ο αντιπρόσωπος κάθε ομάδας παρουσιάζει τις πιο επιτυχημένες ιδέες.

Απολογισμός: Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης.

Υποστηρικτικό υλικό: Το όραμα της σταδιακής προόδου στην καθοδήγηση σταδιοδρομίας 1.Γ.1.1. Παράρτημα 1

1.Γ.1.2. Σταδιακή πρόοδος (2)

Μαθησιακός στόχος: • -Κατανόηση της ενεργοποίησης της διαδικασίας του πελάτη, συμμετοχή

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία:

- Ο εκπαιδευτής/ τρια παρουσιάζει την Κλίμακα Ενεργού Πολίτη (Active Citizenship Scale - ACS)
- Σε ομάδες 4-5 ατόμων, οι συμμετέχοντες, χρησιμοποιούν πραγματικές περιπτώσεις πελατών τους και καθορίζουν την θέση του πελάτη στην Κλίμακα Ενεργού Πολίτη.
- Γίνεται συζήτηση για την εφαρμογή της ACS στη συμβουλευτική και την καθοδήγηση. Οι πελάτες που έχουν χαμηλή βαθμολογία σε αυτήν την κλίμακα απαιτούν μεγάλη επένδυση (χρόνο, προγράμματα και προσωπικούς πόρους) για να προχωρήσουν στο επόμενο βήμα της ACS, δηλαδή να κάνουν ένα βήμα προς την κοινωνική συμμετοχή και ένταξη. Τα άτομα εκείνα που βρίσκονται στο Βήμα 1 της ACS και έχουν καθόλου ή λίγες κοινωνικές επαφές απαιτούν μεγάλη δέσμευση στην εύρεση και ενδυνάμωση της κινητοποίησής τους. Η συζήτηση για την κινητοποίηση είναι μία από τις μεθόδους που βοηθούν τους πελάτες να βρουν τις κινητήριες δυνάμεις μέσα τους.
- Οι συμμετέχοντες επιλέγουν μία από τις ασκήσεις για την ενδυνάμωση της αυτοεκτίμησης και της υποκίνησης των πελατών που παρουσιάζονται στις μελέτες περίπτωσης. Το ηλεκτρονικό εργαλείο EM-kit συνιστάται ως πηγή έμπνευσης. Οι συμμετέχοντες παρακινούν τις επιλογές τους. Ο στόχος της

άσκησης είναι να επισημάνει τα ατομικά κίνητρα του πελάτη και την ευθύνη του ατόμου για την εξέλιξή του.

Απολογισμός	Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης: Εστιάζοντας στην κατανόηση της σταδιακής ενεργοποίησης του πελάτη σε σχέση με την σκάλα προόδου. • Εστιάζοντας στην προσωπική και κοινωνική ενσωμάτωση ενός πελάτη ως προϋπόθεση για την ένταξη στην αγορά εργασίας. Το επίκεντρο της συζήτησης είναι το ατομικό κίνητρο και η ευθύνη για την προσωπική εξέλιξη του πελάτη. • Συζητώντας την αλληλεπίδραση μεταξύ της σκάλας igma και της ACS.		
Υποστηρικτικό υλικό:	Το όραμα της Κλίμακας Ενεργού Πολίτη για την συμβουλευτική σταδιοδρομίας Μελέτη περίπτωση μαθητή (Hamode), κατάλογος ερωτήσεων και μία άσκηση για εξατομικευμένο βιογραφικό σημείωμα	1.Γ.1.2. Παράρτημα 1	1.Γ.1.2. Παράρτημα 2
1.Γ.1.3.	Σταδιακή πρόοδος (3)		
Μαθησιακός στόχος:	• Κατανόηση της ενεργοποίησης της διαδικασίας του πελάτη, συμμετοχή		
Διάρκεια:	1 ώρα		
Διαδικασία:	• Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να καταγράψουν τις γενικές προϋποθέσεις για την είσοδο στην αγορά εργασίας για νέους. • Ο εκπαιδευτής οδηγεί στη συζήτηση προς την ακόλουθη ομάδα προϋποθέσεων του πελάτη: • Γνώση σχετικά με την αγορά εργασίας / υποκατάστημα • Κίνητρα και πεποιθήσεις που χρειάζονται σε ένα συγκεκριμένο κλάδο • Ικανότητες και εμπόδια		

- Άτυπα κοινωνικά δίκτυα και επαφές στην αγορά εργασίας Motivation
- Οι ερωτήσεις συζήτησης είναι:
- Τι σημαίνει κάθε προϋπόθεση στην πράξη;
- Ποια προϋπόθεση είναι η πιο σημαντική;
- Παραδείγματα για κάθε προϋπόθεση.
- Διαβάστε το Παράρτημα αυτής της άσκησης και αναλογιστείτε τη σημασία της άτυπης δικτύωσης για την απασχόληση των άνεργων μεταναστριών και γυναικών προσφύγων. Πώς μπορούν οι επαγγελματίες να υποστηρίξουν νέους ενήλικες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας μέσω επίσημων διαύλων και άτυπης δικτύωσης. Γράψτε μια λίστα συμβουλών.

Απολογισμός: Ο εκπαιδευτής συνοψίζει σύντομα τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης:

Εστιάζοντας στην ένταξη στην αγορά εργασίας ενός πελάτη μέσω επίσημων (ΟΑΕΔ) και ανεπίσημων καναλιών (Κοινωνικά δίκτυα).

Υποστηρικτικό υλικό: Τα άτυπα δίκτυο ως κύριο στοιχείο της διαδικασίας 1.Γ.1.3. Παράρτημα 1
ταυτοποίησης προσφοράς και ζήτησης στην αγορά
εργασίας

1.Γ.2. Σταδιακή Πρόοδος ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτό το μέρος επικεντρώνεται στην πρακτική εφαρμογή της ιδέας της σταδιακής προόδου στην εργασία τόσο του συμβούλου όσο και του τοπικού δικτύου στην εργασία με μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες. Οι ασκήσεις μας εισάγουν στον πελατοκεντρικό και στοχοκεντρικό τρόπο εργασίας, δίνοντας έμφαση στις ατομικές ανάγκες όταν χρειάζεται και χρησιμοποιώντας την δυναμική του δικτύου με τον καλύτερο τρόπο.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω επεξεργασία αυτού του θέματος είναι διαθέσιμες οι ακόλουθες ασκήσεις:

1.Γ.2.1 Σταδιακή πρόοδος (4)

Μαθησιακός στόχος: • Κατανόηση της διαδικασίας ενεργοποίησης και συμμετοχικότητας του πελάτη

Διάρκεια: 2 ώρες

Διαδικασία:

- Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τη θεωρία του έξυπνου (SMART) σχεδίου δράσης για την βελτίωση των δεξιοτήτων των συμβούλων και της ανταπόκρισης των αναγκών και ευθυνών των πελατών.
- Οι συμμετέχοντες εκπονούν ένα έξυπνο σχέδιο δράσης σε ζευγάρια, όπου ο ένας είναι ο σύμβουλος και ο άλλος ο πελάτης. Ο στόχος των έξυπνων σχεδίων δράσης είναι η ανάγκες του πελάτη και ο σχεδιασμός της επόμενης δραστηριότητας με βάση αυτές. Έτσι η προσωπική ανάπτυξη είναι δυνατή.
- Οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν τα σχέδια δράσης τους στην ομάδα. Η συζήτηση εστιάζεται σε δύο θέματα: α. Το πόσο τα σχέδια δράσης ικανοποιούν τις ανάγκες του πελάτη, β) Τη χρήση των σχεδίων δράσης για την ανταλλαγή πληροφοριών και την κοινή ανταπόκριση του δικτύου.
- Ο εκπαιδευτής συνοψίζει και κάνει τη σύνδεση της θεωρίας των ΕΞΥΠΝΩΝ σχεδίων δράσης με την ανταλλαγή πληροφοριών και το σχεδιασμό στο δίκτυο.
- Οι συμμετέχοντες προσαρμόζουν το πρότυπο ΕΞΥΝΠΟ σχέδιο δράσης στις τοπικές ανάγκες. Αντ' αυτού, ο εκπαιδευτής μπορεί να επιλέξει ένα εργαλείο για την δημιουργία σχεδίου δράσης από αυτά που χρησιμοποιεί κάποιος οργανισμός του δικτύου.

Απολογισμός: Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης:

- Συνδέοντας τη θεωρία του ΕΞΥΠΝΟΥ σχεδίου δράσης με τη θεωρία της σταδιακής προόδου του πελάτη, για να παρουσιάσει την πρόοδο του πελάτη από την πλευρά τόσο του συμβούλου, όσο και του πελάτη.

- Συνδέοντας της συζήτησης για το ΕΞΥΠΝΟ σχέδιο δράσης με την έννοια της επικοινωνίας και της ανταλλαγής πληροφοριών στο δίκτυο, έτσι ώστε όλοι να έχουν εικόνα των ατομικών αναγκών του πελάτη.

Υποστηρικτικό υλικό:	Εισαγωγή στο ΕΞΥΠΝΟ SMART σχέδιο δράσης	1.Γ.2.1
	Πρότυπο παράδειγμα για την κατασκευή ενός σχεδίου δράσης σύμφωνα με το igma	Παράρτημα 1 1.Γ.2.1
		Παράρτημα 2
1.Γ.2.2	Σταδιακή πρόοδος και ο ρόλος και οι επιλογές του τοπικού δικτύου	
Μαθησιακός στόχος:	• Ικανότητα βελτίωσης της τοπικής συνεργασίας με τη χρήση της μεθοδολογίας IGMA • Ικανότητα συντονισμού και βελτίωσης των παρεμβάσεων στο δίκτυο, με βάση τη σταδιακή πρόοδο	
Διάρκεια:	1 ώρα	
Διαδικασία:	Προετοιμασία: Ο εκπαιδευτής ζητάει από τους συμμετέχοντες να θυμηθούν «ατυχήματα» στη συνεργασία/ ανταγωνιστικούς συνεργάτες/ ανταγωνιστικές ενέργειες ή εξελίξεις/ ενέργειες που έφραξαν το δρόμο τους και επομένως εμπόδισαν την εξέλιξη του πελάτη και την επίτευξη στόχων. Οι εκπαιδευτές ζητούν από δύο ή τρεις συμμετέχοντες να παρουσιάσουν τα γεγονότα του παραδείγματός τους: την κατάσταση, τα εμπλεκόμενα μέρη, την πλευρά του καθενός, τις ενέργειες των εμπλεκόμενων μερών και τις (ακούσιες) συνέπειες της ανάπτυξης του πελάτη. Η ομάδα αναλύει την κατάσταση: Θέτοντας ερωτήσεις για να αποσαφηνιστεί η κατάσταση Τονίζοντας τα συμφέροντα, τους κανόνες και τις αξίες που διακυβεύονται (π.χ. συμφωνίες που έχουν γίνει)	

Υπογραμμίζοντας τις εναλλακτικές συμπεριφορές για τους διάφορους εταίρους

Κάνοντας προτάσεις σχετικά με τον τρόπο αποφυγής τέτοιων ατυχημάτων.

Ο εκπαιδευτής προσκαλεί τα μέλη της ομάδας που παρείχαν τα παραδείγματα να εκτιμήσουν την ανάλυση και επιλέγουν τις καλύτερες επιλογές.

Οι ασκήσεις μπορούν να γίνουν σε μικρές ομάδες και τα αποτελέσματα να συζητηθούν στην τάξη αργότερα.

Απολογισμός:

- Ο εκπαιδευτής απομακρύνεται από τα παραδείγματα που συζητήθηκαν, δείχνει πώς πρέπει να παρακολουθούν οι διάφοροι εταίροι τη μεγαλύτερη εικόνα, λαμβάνοντας υπόψη το δικό τους ρόλο σε σχέση με το υπόλοιπο δίκτυο, καθώς και το ενδιαφέρον και το στόχο των πελατών ως τα κυρίαρχα κριτήρια για την επίτευξη κοινών και καλύτερα ολοκληρωμένων δράσεων.
- Ο εκπαιδευτής χτίζει τη γέφυρα για το επόμενο θέμα: διαχείριση περιπτώσεων.

Υποστηρικτικό
υλικό:

1.Δ. Διαχείριση περίπτωσης

1.Δ.1. Διαχείριση περίπτωσης ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η «διαχείριση περιπτώσεων» είναι μια ιδέα, η οποία προέρχεται από την ψυχιατρική (καθοδήγηση στην αποκατάσταση μετά την κλινική εισαγωγή), για περισσότερα/ καλύτερα αποτελέσματα σε διαδικασίες που αφορούν ανθρώπους σε πολύπλοκες καταστάσεις, με πολλαπλά προβλήματα. Μια τέτοια περίπτωση είναι πιθανό να περιλαμβάνει πολλούς ανθρώπους, εντός και εκτός ενός οργανισμού, με διάφορους ρόλους, ευθύνες, πόρους και σχέσεις. Δεν είναι μόνο μια διαδικασία διαχείρισης, αφορά, επίσης, πολλές πληροφορίες που πρέπει να διαχειριστούμε και συχνά πολλές δαπάνες που πρέπει να δικαιολογήσουμε (κατά προτίμηση με εμφανή οφέλη για τους πελάτες και την κοινωνία).

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για αυτό το θέμα είναι διαθέσιμες οι παρακάτω ασκήσεις:

1.Δ.1.1 Εισαγωγική άσκηση στην διαχείριση περιπτώσεων

- Μαθησιακός στόχος:
- Δυνατότητα καθορισμού επιλογών για την επαγγελματική βελτίωση και αποτελεσματικότητα
 - Κατανόηση των αρχών της διαχείρισης περιπτώσεων και της σημασίας τους στην προσέγγιση IGMA (και ικανότητα να τις εξηγήσουμε και σε άλλους)

Διάρκεια: 30 λεπτά

Διαδικασία: Η ομάδα παρακολουθεί το βίντεο ενός αρχιτέκτονα ή κατασκευαστή που είναι υπεύθυνος για την οικοδόμηση ενός σπιτιού και συζητά με τους πελάτες / υπερβολάβους τις επιθυμίες και τις δυνατότητές τους.

Ο εκπαιδευτής εισάγει τον αρχιτέκτονα ως μια μεταφορά ενός "διαχειριστή περιπτώσεων": κατασκευή σπιτιού στις επιθυμίες / ανάγκες του πελάτη.

Εργασία: Συζητήστε σε ομάδες:

Τι θεωρείτε ως τα βασικά καθήκοντα και τις ευθύνες ενός διαχειριστή περιπτώσεων που εργάζεται για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων;

Ποια είναι η κύρια διαφορά μεταξύ ενός διαχειριστή περιπτώσεων στην κατασκευή και ενός διαχειριστή περιπτώσεων στον τομέα της ενεργοποίησης και της ολοκλήρωσης;

Συνεχίζετε με την σύντομη παρουσίαση των πορισμάτων κάθε ομάδας σχετικά με τα καθήκοντα, τους ρόλους και τις ευθύνες.

Κατά τη διάρκεια της παρουσίασης, ο εκπαιδευτής διερευνά τις διαφορές μεταξύ του διαχειριστή περιπτώσεων που ενεργεί στον έναν και τον αυτό οργανισμό, ενώ ένας άλλος ενεργεί επίσης ως τέτοιος στις εξωτερικές σχέσεις.

Ο εκπαιδευτής σημειώνει όλα τα ευρήματα στον πίνακα.

Ο εκπαιδευτής ζητάει την κύρια διαφορά μεταξύ αρχιτέκτονα / κατασκευαστή και διαχειριστή περιπτώσεων.

(Ο αρχιτέκτονας έχει λεπτομερή και εγκεκριμένο σχεδιασμό του τελικού προϊόντος. Ο σύμβουλος ενσωμάτωσης έχει γενικότερο στόχο και απλώς μια εγκεκριμένη διαδικασία)

Απολογισμός: Ο εκπαιδευτής συνοψίζει το ρόλο ενός διαχειριστή περιπτώσεων:

- Είναι το άτομο που είναι υπεύθυνο για το επιθυμητό αποτέλεσμα του πελάτη, το οποίο παρακολουθεί και ελέγχει τη διαδικασία του πελάτη και ποιος καθοδηγεί τον πελάτη σε όλη τη διαδικασία. Αναπτύσσει και καθορίζει τη διαδρομή ανάπτυξης του πελάτη. Ενεργεί για λογαριασμό του πελάτη. Προσαρμόζει τη διαδρομή βάσει της γνώσης "Απολογισμός / πελάτη". Καθορίζει τους (βραχυπρόθεσμους) στόχους και στόχους (ορισμός του τι είναι επιτυχία).
- Παρακολουθεί τη διαδρομή ανάπτυξης έως ότου επιτευχθεί και διατηρηθεί η (βιώσιμη) επιτυχία.
- Επικοινωνεί με τον πελάτη όταν χρειάζεται.
- Κανονίζει τις απαιτούμενες υπηρεσίες / την απαιτούμενη κατάρτιση: τι χρειάζεται, γιατί χρειάζεται και με ποιον τρόπο: δηλαδή αντιμετωπίζει και διαπραγματεύεται.

- Ορίζει τις πιθανές (εσωτερικές) παραπομπές. Ενημερώνει τους απαιτούμενους (εσωτερικούς) παρόχους.
- Ελέγχει την παροχή των υπηρεσιών και οργανώνει ανάλογα τη διαδρομή ανάπτυξης.
- Ελέγχει τον προϋπολογισμό για τις απαιτούμενες υπηρεσίες / κατάρτιση

Υποστηρικτικό υλικό:	Διαχείριση περιπτώσεων	1.Δ.1.1 Παράρτημα 1
	Πώς καθορίζει ένας αρχιτέκτονας τι θέλει ο πελάτης του;	1.Δ.1.1. Παράρτημα 2
	http://www.youtube.com/watch?v=KzgAscjXL4o	

1.Δ.1.2 Χρήση της έννοιας της διαχείρισης περιπτώσεων

Μαθησιακός στόχος:	• Ικανότητα καθορισμού των επιλογών για επαγγελματική βελτίωση και αποτελεσματικότητα • Επίγνωση του ατομικού ρόλου και των αρμοδιοτήτων στην διαχείριση περιπτώσεων
--------------------	---

Διάρκεια: 20 + 30 λεπτά

Διαδικασία: Ομαδική εργασία (κάθε ομάδα οργανισμών/ τμημάτων)

Περιγραφή εργασίας:

- Στην περιοχή μας/ στον οργανισμό μας ενεργούμε σύμφωνα με την έννοια της διαχείρισης περιπτώσεων;
- Ποιος είναι/ θα πρέπει να είναι ο διαχειριστής περιπτώσεων;
- Τι επιδέχεται βελτίωση στο δικό μας οργανισμό/ τμήματα; Στο τοπικό μας δίκτυο; Τι χρειάζεται πραγματικά να βελτιωθεί για εργαστούμε προς τη διαχείριση περιπτώσεων;
- Πώς μπορούμε να το κάνουμε αυτό: ποιος πρέπει να αναλάβει ηγετικό ρόλο; Τι μπορείτε εσείς να κάνετε, όχι απαραίτητα ως διαχειριστής

περιπτώσεων, έτσι ώστε να ενεργείτε στο πλαίσιο της έννοιας της διαχείρισης περιπτώσεων;

Ομαδική συζήτηση στα αποτελέσματα της ομαδικής εργασίας

Οι ομάδες παρουσιάζουν σύντομα:

- Πώς χρησιμοποιούμε την έννοια διαχείριση περιπτώσεων προς το παρόν.
- Ποιος ενεργεί ή πρέπει να ενεργεί ως διαχειριστής περιπτώσεων.
- Κύρια εμπόδια.
- Πιθανές λύσεις. Πρόοδος προς μια προσέγγιση στην οποία η διαχείριση περιπτώσεων γίνεται η κύρια και κοινή ιδέα στο δίκτυο.

(Ο εκπαιδευτής αναζητά εσωτερικά καθώς και εμπόδια στο δίκτυο)

Απολογισμός: Κύρια επιτεύγματα:

- Σαφής ρόλος του διαχειριστή περιπτώσεων
- Αυστηρότερες απαιτήσεις για τα προγράμματα που προσφέρονται: από τον γενικό στόχο έως το σαφές αποτέλεσμα, βελτιώνοντας έτσι τις επιπτώσεις και τα αποτελέσματα του έργου / προγράμματος
- Βελτιωμένο αποτέλεσμα στους πελάτες.
- Νέοι τρόποι για καλύτερη συνεργασία στο δίκτυο

Υποστηρικτικό υλικό: Διαχείριση περιπτώσεων

1.Δ.1.1 Παράρτημα

1

1.Δ.2. Διαχείριση Περιπτώσεων ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η διαχείριση περιπτώσεων είναι μια συστηματική διαδικασία που χρησιμοποιείται από πελάτες των οποίων η ζήτηση για φροντίδα υπερβαίνει την κανονική περίθαλψη και όπου η ικανότητα ελέγχου του πελάτη είναι πολύ χαμηλή λαμβάνοντας υπόψη τις περιστάσεις.

Η διαχείριση περιπτώσεων είναι μοναδική, καθώς συντονίζει την υποστήριξη προς τον πελάτη βάσει των αναγκών και των δυνατοτήτων του. Ένας διαχειριστής περίπτωσης μπορεί να εργαστεί αποτελεσματικά, μόνο όταν έχει στενή σχέση με τον ίδιο τον πελάτη αλλά και με το κοινωνικό του δίκτυο.

Η διαχείριση περιπτώσεων παρέχει συντονισμένες και εξατομικευμένες ενέργειες, λειτουργώντας με μια σταθερή κεντρική επαφή και αποκομίζει την αξία της από πληροφορίες και συμβουλές σε συνδυασμό με την προσωπική υποστήριξη και καθοδήγηση του πελάτη και του γείτονά του.

Η διαχείριση περιπτώσεων είναι απαραίτητη από οργανωτική άποψη, όταν η ανάγκη του πελάτη για υποστήριξη υπερβαίνει την τακτική υποστήριξη που προσφέρεται. Ένα εξατομικευμένο πρόγραμμα, το οποίο είναι προσαρμοσμένο στο είδος, αποτελεί μέρος της αρχικής προσέγγισης και χρησιμεύει ως εργαλείο για την παρακολούθηση της ίδιας της διαχείρισης περιπτώσεων.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για καλύτερη κατανόηση του θέματος παρέχονται οι παρακάτω ασκήσεις:

1.Δ.2.1 Να παρέμβουμε ή να μην παρέμβουμε; Παρακολουθήστε και εντοπίστε!!

Μαθησιακός - Ικανότητα παρακολούθησης και ελέγχου της διαδικασίας του πελάτη με τη
στόχος: χρήση της διαχείρισης περιπτώσεων

Διάρκεια: 45 λεπτά

Προετοιμασία: 1.Δ.1.2

Διαδικασία: Ομαδική εργασία: Ο εκπαιδευτής σχηματίζει μικρές ομάδες συμμετεχόντων
 διαφορετικών οργανισμών / τμημάτων.

Περιγραφή εργασίας:

Οι ενδείξεις για αναθεώρηση/ βελτίωση των συστημάτων εμφανίζονται συχνά λόγω σημαντικών (δημόσιων) αποτυχιών, ιδίως όταν εμπλέκονται μεμονωμένοι πελάτες.

Κάθε ομάδα εξετάζει τον δικό της τομέα ευθύνης και αναφέρει 1 ή 2 περιπτώσεις στις οποίες το σύστημα έχει παρουσιάσει ατέλειες. Τώρα συζητήστε:

- Πώς έγινε αυτό αντιληπτό;
- Παρατηρήθηκε εγκαίρως; Ή όταν τα πράγματα πήγαν τελείως λάθος;
- Τι πήγε στραβά; Συνέπειες;
- Ποιος το παρατήρησε (και είναι αυτό το πρόσωπο/ αυτός ο οργανισμός που θα έπρεπε να το έχει παρατηρήσει;)
- Τι συνέβη αφού το καταλάβατε;
- Ποιος ανέλαβε δράση / ήταν το/τα πρόσωπο/α που έπρεπε να αναλάβουν την ευθύνη;

Τώρα συζητήστε:

- Εξετάζοντας τις παραπάνω περιπτώσεις, πώς μπορούμε να βελτιώσουμε την παρακολούθηση των πελατών; (Δείτε τον ρόλο των οργανισμών, την παρακολούθηση και τον εντοπισμό των πελατών, την αμοιβαία επαφή, τις ευθύνες ...)
- Τι χρειάζεται για να μπορέσετε να εργαστείτε έτσι στο δίκτυό σας; (Συνεργασία για την ανταλλαγή πληροφοριών, αμοιβαίος συντονισμός των υπηρεσιών κ.λπ.)
- Τι θα μπορούσε να αποτελέσει την έναρξη της διαχείρισης περιπτώσεων;

Ο εκπαιδευτής συλλέγει τα αποτελέσματα των διαφόρων ομάδων και συζητά τις βασικές ιδέες και λύσεις που παρουσιάζονται με σαφή εστίαση στην παρακολούθηση της προόδου και των επιτευχθέντων αποτελεσμάτων.

Απολογισμός: Ο εκπαιδευτής συζητά τις διάφορες πλευρές αυτής της διαδικασίας, τις ενδείξεις και τα συνδέει με τη διαχείριση περιπτώσεων, τη σταδιακή πρόοδο και τη σαφή και διαφανή λειτουργία παρακολούθησης της μεθοδολογίας IGMA.

Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το παράδειγμα του igma2 στον οποίο η διαδικασία παρακολουθείται μέσω της σταδιακής περιγραφής της διαδικασίας και της μεθοδολογίας αναφοράς.

Υποστηρικτικό υλικό: Η σκάλα της Lulea

1.Β.2.2.

Παράρτημα 1

1.Δ.2.2 Διαχείριση περιπτώσεων

Μαθησιακός στόχος: • Ικανότητα παρακολούθησης και ελέγχου της διαδικασίας του πελάτη, με τη χρήση της διαχείρισης περιπτώσεων

Διάρκεια: 3 ώρες

Διαδικασία:

- Κάθε συμμετέχων καταρτίζει μία λίστα με τις δικές του ευθύνες σύμφωνα με τη σκάλα της Lulea. Όλες οι λίστες να είναι δομημένες με χρονολογική σειρά.
- Οι συμμετέχοντες προσδιορίζουν έναν διαχειριστή περιπτώσεων από τους οργανισμούς που συμμετέχουν στην ομάδα, δηλαδή εκείνον τον οργανισμό που είναι υπεύθυνος για τη συνολική ατομική πρόοδο και τη χρηματοδότηση διαφορετικών δραστηριοτήτων.
- Ο εκπαιδευτής συντονίζει τη συζήτηση σχετικά με τις ευθύνες, τις ευθύνες του δικτύου και του διαχειριστή περιπτώσεων προς το άτομο και το δίκτυο καθώς και τις στρατηγικές παρακολούθησης του δικτύου από τον διαχειριστή περιπτώσεων.
- Οι συμμετέχοντες αναπτύσσουν ένα σύνολο δεικτών ποιότητας για κάθε δραστηριότητα της σκάλας της Lulea προκειμένου να παρακολουθήσουν την λειτουργία του δικτύου. Οι συμμετέχοντες συζητούν τις πιθανές μεθόδους υποβολής εκθέσεων από το δίκτυο στον διαχειριστή περιπτώσεων σχετικά με τα βήματα προόδου του κάθε πελάτη για το οποίο είναι υπεύθυνοι.
- Οι συμμετέχοντες συζητούν τις δυνατότητες και τις προκλήσεις της εισαγωγής της θεωρίας της διαχείρισης περιπτώσεων καθώς και των δεικτών ποιότητας στο τοπικό τους δίκτυο.

Απολογισμός: Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης:

- Συνδέοντας τα θέματα της διαχείρισης περιπτώσεων με έναν υπεύθυνο οργανισμό στο δίκτυο και με άλλους φορείς που είναι υπεύθυνοι για τα διάφορα βήματα της σκάλας της Lulea.
- Συνδέοντας τη συζήτηση σχετικά με την εφαρμογή της διαχείρισης περιπτώσεων για να βεβαιωθείτε ότι οι ανάγκες των μεμονωμένων πελατών βρίσκονται στο επίκεντρο των παρεχόμενων υπηρεσιών από τους διάφορους οργανισμούς στο δίκτυο.

Υποστηρικτικό Η σκάλα της Lulea

1.B.2.2. Παράρτημα 1

υλικό:

1.E. Δημιουργία ευαισθητοποίησης

1.E.1. Δημιουργία ευαισθητοποίησης ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτό το κομμάτι είναι μια περαιτέρω εκπόνηση των ασκήσεων ευαισθητοποίησης σχετικά με την ενασχόληση με το φύλο στην κοινωνία μας. Οι συμμετέχοντες καθοδηγούνται από μια σειρά προβληματισμών σχετικά με τον επαγγελματισμό και τις ανάγκες βελτίωσης, σύμφωνα με τις απαιτήσεις της παροχής συμβουλών με ευαισθησία στη διάσταση του φύλου και του δικού τους πλαισίου εργασίας. Οι συμμετέχοντες θα προσπαθήσουν να καθορίσουν στη δική τους επαγγελματική εμπειρία και ζωή:

-Συνάφεια της συμβουλευτικής με ευαισθησία στη διάσταση του φύλου σήμερα ·

-Ζητήματα φύλου στις προσδοκίες των γυναικών που διατρέχουν κίνδυνο μη απασχόλησης ·

-Απαιτήσεις για τις επαγγελματικές και προσωπικές ιδιότητες ενός επιτυχημένου συμβούλου που θα εργάζεται με μια προσέγγιση ευαίσθητη ως προς τη διάσταση του φύλου.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για καλύτερη κατανόηση του θέματος παρέχονται οι παρακάτω ασκήσεις:

- 1.E.1.1 Συνάφεια και ιδιαιτερότητες της συμβουλευτικής με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Μαθησιακός στόχος: Κατανόηση των επαγγελματικών απαραίτητων προϋποθέσεων (γνώση, δεξιότητες, ικανότητες) για τη συμβουλευτική με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία: Ο/Η καθοδηγητής/τρια περιγράφει συνοπτικά και σχολιάζει υλικό που δημιουργήθηκε από τα μέλη των ομάδων κατά τη διάρκεια της προηγούμενης άσκησης. Διευκολύνει τη συζήτηση και η συναινεί περαιτέρω σχετικά με το ποιες θα πρέπει να είναι οι απαιτήσεις για τις επαγγελματικές και προσωπικές ιδιότητες ενός επιτυχημένου συμβούλου με ευαισθησία ως προς τη διάσταση του φύλου.

Κάθε συμμετέχων απαντά ξεχωριστά γραπτώς: "ποιες θα πρέπει να είναι οι απαιτήσεις για τις επαγγελματικές και προσωπικές ιδιότητες ενός επιτυχημένου συμβούλου που χρησιμοποιεί μια προσέγγιση με έμφαση στη διάσταση του φύλου;"

Μετά από αυτό, οι συμμετέχοντες σε ομάδες των 2- 5 ατόμων συζητούν τη δική τους οπτική απάντησης.

Στη συνέχεια, αναλύοντας όλα τα παραπάνω, τα μέλη της ομάδας καθορίζονται με τις κορυφαίες 10 ιδιότητές τους (ανάλογα με τον αριθμό των υποομάδων μπορεί να είναι εξίσου κορυφαιοί-7 και κορυφαιοί-10. Το σημαντικότερο, ο συνολικός αριθμός των ιδιοτήτων που θα επιλεγούν συνολικά από όλες τις ομάδες δεν θα υπερβαίνει το 40-50)

Καθεμία από τις ιδιότητες η ομάδα τις γράφει σε ξεχωριστό φύλλο Α5 (οριζόντια) και τα δίνει στον/ην καθοδηγητή/τρια

- Ο/Η καθοδηγητής/τρια ανακατεύει όλα τα φύλλα και τα βάζει στον πίνακα.

Επιπλέον, σε μια ομαδική συζήτηση με όλους, οι συμμετέχοντες ομαδοποιούν αυτές τις ιδιότητες και δημιουργούν μια ενιαία "Οι κορυφαίες 10 ιδιότητες ενός

συμβούλου που εργάζεται έχοντας μια προσέγγιση με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

1.Ε.1.2 Συνάφεια και ιδιαιτερότητες της συμβουλευτικής με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Μαθησιακός Στόχος: Κατανόηση των επαγγελματικών απαραίτητων προϋποθέσεων (γνώση, δεξιότητες, ικανότητες) για τη συμβουλευτική με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία: Με βάση τη λίστα με τα «10 Κορυφαία» που δημιουργήθηκε στην προηγούμενη άσκηση, κάθε συμμετέχων λαμβάνει μια εμπιστευτική αλλά ειλικρινή αξιολόγηση της κλίμακας 5 σημείων του βαθμού σοβαρότητας κάθε μιας από αυτές τις ιδιότητες στην καθημερινή του εργασία ως σύμβουλος (όπου "5" -επιδεικνύω πλήρως αυτή την ιδιότητα πάντα, και "1" -σπάνια επιδεικνύω αυτή την ιδιότητα).

Μετά από αυτό, κάθε συμμετέχων δημιουργεί για τον εαυτό του ένα ατομικό πλάνο (σε ελεύθερη μορφή) για την αναβάθμιση της κάθε ιδιότητας από το "Top 10" για τους επόμενους τρεις μήνες, λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της αυτοεκτίμησης της σοβαρότητας τους.

Οι συμμετέχοντες συζητούν τα πλάνα τους σε μικρές ομάδες.

Η κάθε ομάδα παρουσιάζει τα αποτελέσματα της.

1.Ε.2.1 Συνάφεια και ιδιαιτερότητες της συμβουλευτικής με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Μαθησιακός Στόχος: • Κατανόηση των επαγγελματικών απαραίτητων προϋποθέσεων (γνώση, δεξιότητες, ικανότητες) για τη συμβουλευτική με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία: Με βάση τη λίστα με τα «10 Κορυφαία» που δημιουργήθηκε στην προηγούμενη άσκηση, κάθε συμμετέχων λαμβάνει μια εμπιστευτική αλλά ειλικρινή αξιολόγηση της κλίμακας 5 σημείων του βαθμού σοβαρότητας κάθε μιας από αυτές τις ιδιότητες στην καθημερινή του

εργασία ως σύμβουλος (όπου "5 "-επιδεικνύω πλήρως αυτή την ιδιότητα πάντα, και "1 "-σπάνια επιδεικνύω αυτή την ιδιότητα).

Μετά από αυτό, κάθε συμμετέχων δημιουργεί για τον εαυτό του ένα ατομικό πλάνο (σε ελεύθερη μορφή) για την αναβάθμιση της κάθε ιδιότητας από το "Top 10 " για τους επόμενους τρεις μήνες, λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της αυτοεκτίμησης της σοβαρότητας τους.

Οι συμμετέχοντες συζητούν τα πλάνα τους σε μικρές ομάδες.

Η κάθε ομάδα παρουσιάζει τα αποτελέσματα της.

1.Ε.2. Δημιουργία ευαισθητοποίησης ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι συμμετέχοντες θα κληθούν να εμβαθύνουν στο θέμα της παροχής συμβουλών με έμφαση στη διάσταση του φύλου και να αναπτύξουν μια λίστα με απαραίτητες προϋποθέσεις για τον εαυτό τους ως σύμβουλοι. Θα μάθουν επίσης πώς να εκπονήσουν ένα σχέδιο δράσης, ώστε να αρχίσουν αμέσως να βελτιώνουν τις δικές τους επαγγελματικές δεξιότητες χρησιμοποιώντας αυτές τις απαραίτητες προϋποθέσεις. Αυτή η συμμετοχή μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την επιλογή ειδικού εκπαιδευτικού υλικού από τις επόμενες 3 ενότητες, ή για να επεξηγήσει ασκήσεις με ερωτήσεις σχετικά με την ενασχόληση με το φύλο.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για καλύτερη κατανόηση του θέματος παρέχονται οι παρακάτω ασκήσεις:

1.Ε.2.1 Συνάφεια και ιδιαιτερότητες της συμβουλευτικής με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Μαθησιακός στόχος: • Κατανόηση των επαγγελματικών απαραίτητων προϋποθέσεων (γνώση, δεξιότητες, ικανότητες) για τη συμβουλευτική με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία: Ο/Η καθοδηγητής/τρια περιγράφει συνοπτικά και σχολιάζει υλικό που δημιουργήθηκε από τα μέλη των ομάδων κατά τη διάρκεια της προηγούμενης άσκησης. Διευκολύνει τη συζήτηση και η συναινεί περαιτέρω σχετικά με το ποιες θα πρέπει να είναι οι απαιτήσεις για τις επαγγελματικές και προσωπικές ιδιότητες ενός επιτυχημένου συμβούλου με ευαισθησία ως προς τη διάσταση του φύλου.

Κάθε συμμετέχων απαντά ξεχωριστά γραπτώς: "ποιες θα πρέπει να είναι οι απαιτήσεις για τις επαγγελματικές και προσωπικές ιδιότητες ενός επιτυχημένου συμβούλου που χρησιμοποιεί μια προσέγγιση με έμφαση στη διάσταση του φύλου;"

Μετά από αυτό, οι συμμετέχοντες σε ομάδες των 2- 5 ατόμων συζητούν τη δική τους οπτική απάντησης.

Στη συνέχεια, αναλύοντας όλα τα παραπάνω, τα μέλη της ομάδας καθορίζονται με τις κορυφαίες 10 ιδιότητές τους (ανάλογα με τον αριθμό των υποομάδων μπορεί να είναι εξίσου κορυφαιοι-7 και κορυφαιοι-10. Το σημαντικότερο, ο συνολικός αριθμός των ιδιοτήτων που θα επιλεγούν συνολικά από όλες τις ομάδες δεν θα υπερβαίνει το 40-50)

Καθεμία από τις ιδιότητες η ομάδα τις γράφει σε ξεχωριστό φύλλο Α5 (οριζόντια) και τα δίνει στον/ην καθοδηγητή/τρια

- Ο/Η καθοδηγητής/τρια ανακατεύει όλα τα φύλλα και τα βάζει στον πίνακα.

Επιπλέον, σε μια ομαδική συζήτηση με όλους, οι συμμετέχοντες ομαδοποιούν αυτές τις ιδιότητες και δημιουργούν μια ενιαία "Οι κορυφαίες 10 ιδιότητες ενός συμβούλου που εργάζεται έχοντας μια προσέγγιση με έμφαση στη διάσταση του φύλου. "

Απολογισμός:

Υποστηρικτικό υλικό:

1.Ε.2.2	Συνάφεια και ιδιαιτερότητες της συμβουλευτικής με έμφαση στη διάσταση του φύλου.
Μαθησιακός Στόχος:	Κατανόηση των επαγγελματικών απαραίτητων προϋποθέσεων (γνώση, δεξιότητες, ικανότητες) για τη συμβουλευτική με έμφαση στη διάσταση του φύλου.
Διάρκεια:	1 hour
Διαδικασία:	Με βάση τη λίστα με τα «10 Κορυφαία» που δημιουργήθηκε στην προηγούμενη άσκηση, κάθε συμμετέχων λαμβάνει μια εμπιστευτική αλλά ειλικρινή αξιολόγηση της κλίμακας 5 σημείων του βαθμού σοβαρότητας κάθε μιας από αυτές τις ιδιότητες στην καθημερινή του εργασία ως σύμβουλος (όπου "5"-επιδεικνύω πλήρως αυτή την ιδιότητα πάντα, και "1"-σπάνια επιδεικνύω αυτή την ιδιότητα). Μετά από αυτό, κάθε συμμετέχων δημιουργεί για τον εαυτό του ένα ατομικό πλάνο (σε ελεύθερη μορφή) για την αναβάθμιση της κάθε ιδιότητας από το "Top 10 " για τους επόμενους τρεις μήνες, λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της αυτοεκτίμησης της σοβαρότητας τους. Οι συμμετέχοντες συζητούν τα πλάνα τους σε μικρές ομάδες. Η κάθε ομάδα παρουσιάζει τα αποτελέσματα της.
Feedback (if applicable):	
Supporting materials:	

Ενότητα 2: Συμβουλευτική και καθοδήγηση σταδιοδρομίας σύμφωνα με την μεθοδολογία IGMA

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε αυτή την ενότητα θα δοθεί έμφαση στις ικανότητες και τις δεξιότητες συμβουλευτικής και καθοδήγησης που θα βοηθήσουν στη στήριξη της σταδιοδρομίας των μεταναστριών και προσφύγων

γυναικών. Σύμφωνα με τη μεθοδολογία IGMA, μια σταδιοδρομία δεν είναι ποτέ μια ευθεία γραμμή από το α στο β. Οι σταδιοδρομίες είναι λιγότερο απλές και σαφείς. Επίσης, η πορεία της σταδιοδρομίας έχει ήδη αρχίσει, πριν ακόμα οι περισσότεροι από εμάς το συνειδητοποιήσουν και τα έμφυλα στερεότυπα από πολύ νωρίς δεν προάγουν ισότιμες ευκαιρίες. Όχι μόνο η επιλογή σπουδών αλλά κυρίως το περιβάλλον (οικογένεια, φίλοι, συνθήκες, καθώς και προσωπικές πεποιθήσεις και κίνητρα), θα επηρεάσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία των μεταναστριών και προσφύγων γυναικών. Το γεγονός ότι βίωσαν μια τεράστια αλλαγή στη ζωή τους, η αλλαγή χώρας διαμονής, έχει τρομερό αντίκτυπο στις επιλογές που κάνουν και συνεπώς και στον επαγγελματικό δρόμο που θα ακολουθήσουν. Επίσης, κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής τους θα συναντήσουν καταστάσεις, κατά τις οποίες θα αναγκαστούν να κάνουν νέες επιλογές: ως μέρος της ζωής καθώς και ως μέρος της απασχόλησής τους. Εάν, ως επαγγελματίας, ο/η σύμβουλος απασχόλησης και καθοδήγησης θέλει να κάνει πραγματικά καλή δουλειά πρέπει να καταλάβει ότι ο σκοπός της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι να μάθουν αυτές οι γυναίκες να κάνουν τις δικές τους επιλογές και να διευκολύνει την ανάπτυξή τους προς την ανεξαρτησία. Η έννοια της σταδιακής προόδου ως μέρος της μεθοδολογίας IGMA θα βοηθήσει τον/την σύμβουλο να εστιάσει τους στόχους της συμβουλευτικής και την επίτευξη του επιθυμητού αποτελέσματος για έναν συγκεκριμένο πελάτη. Αυτό σημαίνει ότι ο/η σύμβουλος ως επαγγελματίας μπορεί να παίζει και να αλλάζει μεταξύ των 6 διαφορετικών επαγγελματικών ρόλων (βλ. Ενότητα 1) για να διευκολύνει την πρόοδο των μεταναστριών και γυναικών προσφύγων στην αποσαφήνιση και επίτευξη των στόχων σταδιοδρομίας τους μέσω τρόπων με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Σε αυτή την ενότητα, θα δοθεί προσοχή στο να βοηθηθούν αυτές οι γυναίκες ώστε να ανακαλύψουν την προσωπική τους δύναμη: να ανακαλύψουν αυτό που πραγματικά θέλουν να είναι ή να επιτύχουν, και τι είναι αυτό που τους κινητοποιεί πραγματικά. Αρχικά, η ενότητα θα διερευνήσει μερικές θεωρίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας καθώς τη διαδικασία επιλογής σταδιοδρομίας. Θα αποσαφηνίσουμε πώς αυτή η διαδικασία επιλογής σχετίζεται με τους 6 ρόλους του επαγγελματία. Θα επεξεργαστούμε πώς παίζουμε καθημερινά στην εργασία μας αυτούς τους ρόλους.

Στα επιπλέον μαθήματα, θα δοθεί έμφαση στο να βρούμε την κινητήρια δύναμη των μεταναστριών και προσφύγων γυναικών και στον τρόπο χρήσης αυτής της δύναμης στη διαδικασία επιλογής σταδιοδρομίας, στον τρόπο αναγνώρισης των ευκαιριών καθώς και στους παράγοντες που πρέπει να συνυπολογίσουμε κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Επιπλέον, θα δοθούν πληροφορίες σχετικά με την συνέντευξη παρακίνησης και το είδος των πληροφοριών που χρειαζόμαστε από έναν πελάτη για τη διευκόλυνση της διαδικασίας επιλογής σταδιοδρομίας. Η

επικοινωνία μεταξύ συμβούλου και πελάτη αποτελεί πολύ σημαντικό πεδίο. Η επικοινωνία μπορεί να γίνει με διαφορετικούς τρόπους και με διαφορετικούς σκοπούς. Επίσης, η επικοινωνία πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις διάφορες πιθανές προκαταλήψεις που μπορεί να προκληθούν σε πολιτιστικό υπόβαθρο, καθώς και διαφορετικά είδη προσωπικοτήτων που μπορεί να χρειαστεί να εργαστεί ένας σύμβουλος. Παρουσιάζεται εκπαιδευτικό υλικό και ασκήσεις για την ευαισθητοποίηση και παρουσίαση προτάσεων για την αντιμετώπιση αυτών.

Ένα τρίτο σημείο που θέτει αυτή η ενότητα είναι η σύνδεση της επαγγελματικής συμβουλευτικής και της διαχείρισης σταδιοδρομίας με τη σταδιακή πρόοδο. Η έννοια της σταδιακής προόδου θα αναπτυχθεί λεπτομερώς, για να υποδείξει ότι υπάρχουν διαφορετικά επίπεδα στη διαδικασία επιλογής σταδιοδρομίας και ότι αυτά τα επίπεδα σχετίζονται άμεσα με τα βήματα που έχει ήδη κάνει κάποιος στην καριέρα του. Υπάρχουν ασκήσεις για την συμβουλευτική και την αντιμετώπιση των εμποδίων στην σταδιοδρομία στην σκάλα προόδου των πελατών.

Το τελευταίο σημαντικό σημείο αφορά τον προγραμματισμό της δράσης. Για έναν σύμβουλο που έχει γνώση των πελατών του, τα μέτρα που απαιτούνται για την επίτευξη ενός στόχου σταδιοδρομίας είναι μια πτυχή του επαγγέλματός του. Σημαντικό, επίσης, είναι οι τρόποι με τους οποίους διευκολύνουμε έναν πελάτη να κάνει κάθε επόμενο βήμα και επεξεργαζόμαστε τα καθήκοντα και τις ευθύνες τόσο του πελάτη όσο και του συμβούλου. Ο προγραμματισμός των ενεργειών είναι ένας τρόπος αντιμετώπισης αυτού του ζητήματος και για την επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος.

Τα υλικά που προσφέρονται σε αυτήν την ενότητα χωρίζονται σε τέσσερις κατηγορίες:

- Καθοδήγηση και κίνητρα
- Καθοδήγηση και επικοινωνία
- Καθοδήγηση και σταδιακή πρόοδος
- Καθοδήγηση και σχεδιασμός δράσης

Υποστηρικτικό υλικό για αυτή την εισαγωγή: Εισαγωγή στη λήψη αποφάσεων, Εισαγωγή στις δημοφιλείς θεωρίες της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας

Μαθησιακοί στόχοι και μαθησιακά αποτελέσματα της Ενότητας 2

Γενικοί στόχοι:

Στόχοι ανά Επίπεδο:

Επίπεδο 1:

Γενική κατανόηση της Επίπεδο 1:

συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, της συμβουλευτικής και της επικοινωνίας σύμφωνα με την μεθοδολογία IGMA

Ικανότητα εφαρμογής των γενικών αρχών της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στο ατομικό επαγγελματικό πλαίσιο.

Κατανόηση της διαδικασίας κινητοποίησης του πελάτη.

Ικανότητα χρήσης της γνώσης σχετικά με την κινητοποίηση του πελάτη για την βελτίωση της αποτελεσματικής προόδου του πελάτη

Ικανότητα παροχής καθοδήγησης με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Γνώση των γενικών αρχών της καθοδήγησης και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σύμφωνα με την μεθοδολογία IGMA

Γνώση του ρόλου της κινητοποίησης του πελάτη στην καθοδήγηση σταδιοδρομίας

Κατανόηση και περιγραφή της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και του πως μπορεί να επηρεάσει τις επαγγελματικές επιλογές

Κατανόηση των διαφορών και ομοιοτήτων μεταξύ της ισότητας και δικαιοσύνης και συζήτηση σχετικά με το τι είναι σημαντικό για την επαγγελματική καθοδήγηση.

Γνώση των βασικών αρχών της επικοινωνίας και της διαπολιτισμικής επικοινωνίας

Δυνατότητα καθορισμού επιλογών για την επαγγελματική βελτίωση και αποτελεσματικότητα

Επίπεδο 2

Ικανότητα εφαρμογής των αρχών της μεθοδολογίας IGMA για την συμβουλευτική σταδιοδρομίας στο ατομικό επαγγελματικό πλαίσιο

Ικανότητα εφαρμογής παρεμβάσεων για την αύξηση της κινητοποίησης των πελατών στο ατομικό επαγγελματικό πλαίσιο

Ικανότητα εφαρμογής των γενικών αρχών της επικοινωνίας με τον πελάτη σε διαφορετικά πλαίσια με διαφορετικούς πελάτες

Ικανότητα χρήσης του δικτύου για την αύξηση της αποτελεσματικότητας της καθοδήγησης και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας

2.A.1. Καθοδήγηση και παρακίνηση

2.A.1. Καθοδήγηση και παρακίνηση ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ενότητα αυτή εστιάζει συγκεκριμένα στο ρόλο των κινήτρων όταν κάνουμε επιλογές για την καριέρα μας. Για να κατανοήσουμε τον ρόλο των κινήτρων θα εξηγήσουμε πώς γίνεται η διαδικασία επιλογής σταδιοδρομίας. Οι ασκήσεις προσφέρονται για να δώσουν γνώσεις στα διάφορα στάδια της επιλογής σταδιοδρομίας. Επιπλέον πληροφορίες παρέχονται για τους 5 πυλώνες οι οποίοι είναι απαραίτητοι για να δώσουν τη δυνατότητα στις γυναίκες να επιλέξουν όταν συναντούν ένα σταυροδρόμι ή ένα εμπόδιο στην καριέρα τους.

Οι διαδικασίες επιλογής αποτελούν μέρος σε κάθε σταυροδρόμι καριέρας των γυναικών και της καθημερινότητάς τους. Οι ασκήσεις σκοπεύουν, επίσης, να ενημερώσουν τον/την συμμετέχοντα/ουσα σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να χρησιμοποιήσει ένα πρόβλημα επιλογής για να διευκολύνει τις γυναίκες στον προβληματισμό τους για τη σταδιοδρομία τους και για τον τρόπο διαχείρισης της.

Επίσης, σε αυτήν την ενότητα παρουσιάζεται η έννοια της συνέντευξης κινητοποίησης, η οποία αποτελεί ένα στυλ καθοδήγησης και συμβουλευτικής που βοηθά τις γυναίκες να διερευνήσουν και να αναπτύξουν τα δικά τους κίνητρα για την εύρεση, εξερεύνηση και επίτευξη των στόχων σταδιοδρομίας τους. Παρουσιάζονται πληροφορίες για την συνέντευξη κινητοποίησης.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για αυτό το θέμα είναι διαθέσιμες οι παρακάτω ασκήσεις:

2.A.1.1. Καθοδήγηση και κινητοποίηση (1)

- Μαθησιακός στόχος:
- Γνώση των γενικών αρχών της καθοδήγησης σταδιοδρομίας σύμφωνα με την μεθοδολογία IGMA
 - Γνώση του ρόλου της κινητοποίησης του πελάτη στην καθοδήγηση σταδιοδρομίας

Διάρκεια: 1 ώρα

- Διαδικασία:
- Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ζευγάρια και παίζουν ένα παιχνίδι ρόλων, όπου ο ένας είναι ο σύμβουλος και ο άλλος είναι ο πελάτης που ζητάει πληροφορίες και έχει ένα πρόβλημα να λύσει. Οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται, στην καθημερινότητά τους, στην καθοδήγηση και την κινητοποίηση των πελατών.
 - Οι άλλοι συμμετέχοντες και ο εκπαιδευτής αξιολογούν κάθε παιχνίδι ρόλων.
 - Ο εκπαιδευτής εισάγει τη θεωρία του κύκλου του Kolb για επιλογή την σταδιοδρομίας και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας.
 - Ο εκπαιδευτής οδηγεί στη συζήτηση προς την εύρεση κινήτρων του πελάτη για αποτελεσματική συμβουλευτική σταδιοδρομίας με βάση τις ατομικές ανάγκες. Το βασικό σημείο είναι ότι μιλάμε με τους πελάτες και όχι στους πελάτες.

Απολογισμός: Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης:

- Συνδέοντας τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας με τα προσωπικά κίνητρα.

Υποστηρικτικό υλικό: Ο κύκλος του Kolb – τα τέσσερα στάδια 2.A.1.1. Παράρτημα 1 στην επιλογή σταδιοδρομίας και της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας

2.A.1.2 Καθοδήγηση και κινητοποίηση (2)

Μαθησιακός στόχος:	• Γνώση των γενικών αρχών της καθοδήγησης σταδιοδρομίας σύμφωνα με την μεθοδολογία IGMA • Γνώση του ρόλου της κινητοποίησης του πελάτη στην καθοδήγηση σταδιοδρομίας
Διάρκεια:	1 ώρα
Διαδικασία:	• Οι συμμετέχοντες εργάζονται σε ομάδες αποτελούμενες από 4 έως 5 άτομα όπου εκπροσωπούνται τουλάχιστον 2 διαφορετικοί οργανισμοί. Ένα άτομο σε κάθε ομάδα περιγράφει τη δουλειά των ονείρων του. Ο στόχος της άσκησης είναι να μάθετε τι είναι ρεαλιστικό και τι δεν είναι ρεαλιστικό σε αυτή τη δουλειά και να δώσετε στο άτομο μια συμβουλή που βασίζεται στην αυτογνωσία και τα κίνητρα. • Η ομάδα καθοδηγεί τον μεμονωμένο πελάτη μέσω των ακόλουθων στοιχείων του διαλόγου σταδιοδρομίας: • Συναισθηματική συνιστώσα: οικοδόμηση μιας καλής σχέσης που βασίζεται στην εμπιστοσύνη. • Ενημερωτική συνιστώσα: παροχή σωστών και χρήσιμων πληροφοριών για τη προσφορά πολλών εναλλακτικών λύσεων. • Στοχαστική συνιστώσα: κατασκευή του νοήματος- δημιουργώντας νέα συνειδητοποίηση, απόδειξη αν είναι ένα χαρακτηριστικό του ατόμου (κίνητρο, ποιότητα) ή κάτι άλλο. • Συνιστώσα Ενεργοποίησης: υποκίνηση για ανάληψη δράσης. • Συνιστώσα Δικτύωσης: επέκταση του δικτύου- οικοδόμηση και διατήρηση επαφών. • Οι συμμετέχοντες συνοψίζουν τα αποτελέσματα της συζήτησης και δίνουν μια κοινή συμβουλή στον κάθε πελάτη.
Απολογισμός:	Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης: • Συνδέοντας τα πέντε στοιχεία του διαλόγου σταδιοδρομίας με τα ατομικά κίνητρα για την επιλογή μιας σταδιοδρομίας.

2.A.2. Καθοδήγηση και παρακίνηση ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Καθώς έχουμε αποσαφηνίσει τα βασικά στοιχεία της επιλογής σταδιοδρομίας και του διαλόγου σταδιοδρομίας, θα επικεντρωθούμε τώρα στη χρήση αυτής της γνώσης για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Οι ασκήσεις προσφέρονται για να δώσουν γνώσεις στα διάφορα στάδια της επιλογής σταδιοδρομίας. Επιπλέον πληροφορίες παρέχονται για τους 5 πυλώνες οι οποίοι είναι απαραίτητοι για να δώσουν τη δυνατότητα στις μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες να επιλέξουν όταν συναντούν ένα σταυροδρόμι ή ένα εμπόδιο στην καριέρα τους.

Οι διαδικασίες επιλογής αποτελούν μέρος σε κάθε σταυροδρόμι καριέρας των μεταναστριών και προσφύγων γυναικών και της καθημερινότητάς τους. Οι ασκήσεις σκοπεύουν, επίσης, να ενημερώσουν τον συμμετέχοντα σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να χρησιμοποιήσει ένα πρόβλημα επιλογής για να διευκολύνει τις μετανάστριες και τις γυναίκες πρόσφυγες στον προβληματισμό τους για τη σταδιοδρομία τους και για τον τρόπο διαχείρισης της.

Οι διαδικασίες επιλογής αποτελούν μέρος των βημάτων της σταδιακής εξέλιξης των μεταναστριών και προσφύγων γυναικών. Τα σχόλια στις ασκήσεις σκοπεύουν επίσης να ενημερώσουν τον συμμετέχοντα για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να χρησιμοποιήσουν τους διαφορετικούς επαγγελματικούς ρόλους του ώστε να αποτελέσει έναν παράγοντα ενσωμάτωσης, ώστε να διευκολύνει τις μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες σε αυτή τη διαδικασία επιλογής και να τους βοηθήσει να αποκτήσουν αυτογνωσία και αυτοδιαχείριση.

Επίσης, σε αυτήν την ενότητα παρουσιάζεται η έννοια της συνέντευξης κινητοποίησης, η οποία αποτελεί ένα συλ καθοδήγησης και συμβουλευτικής που βοηθά τις μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες να διερευνήσουν και να αναπτύξουν τα δικά τους κίνητρα για την εύρεση, εξερεύνηση και επίτευξη των στόχων σταδιοδρομίας τους. Παρουσιάζονται πληροφορίες για την συνέντευξη κινητοποίησης. Θα προσφέρονται ασκήσεις για τον τρόπο βελτίωσης των διαφόρων χαρακτηριστικών των συνεντεύξεων με κίνητρα.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω επεξεργασία αυτού του θέματος είναι διαθέσιμες οι ακόλουθες ασκήσεις :

2.Α.2.1 Ο διάλογος σταδιοδρομίας (5 βασικά στοιχεία)

- Μαθησιακός στόχος:
- Ικανότητα εφαρμογής των γενικών αρχών της μεθοδολογίας στο επαγγελματικό πλαίσιο του καθενός.
 - Ικανότητα εφαρμογής παρεμβάσεων για την αύξηση της κινητοποίησης/ των κινήτρων των πελατών
 - Γνώση των 5 βασικών στοιχείων για έναν αποτελεσματικό διάλογο καριέρας

Διάρκεια: 1,5 ώρα

- Διαδικασία:
- Ο εκπαιδευτής εισάγει τα 5 στοιχεία του διαλόγου καριέρας
 - Οι συμμετέχοντες στοχάζονται στις δικές τους επαγγελματικές επιλογές
 - Ο εκπαιδευτής ζητάει από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν τα 5 στοιχεία του διαλόγου σταδιοδρομίας και να ελέγξουν εάν στη δική τους επιλογή έχουν ακολουθήσει αυτά τα βήματα
 - Ο εκπαιδευτής επιλέγει ένα από τα παραδείγματα των συμμετεχόντων
 - Ο εκπαιδευτής ζητάει από τους συμμετέχοντες να αναλογιστούν πως θα συμβούλευαν το συγκεκριμένο άτομο να βελτιώσει το καθένα από τα 4 στάδια επιλογής (βλ. 2.Α.1.1)
 - Οι προτάσεις σχολιάζονται και ο εκπαιδευτής κάνει τη σύνοψη
 - Οι συμμετέχοντες καλούνται να ελέγξουν εάν η επιλογή βασίστηκε στο διάλογο σταδιοδρομίας
 - Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες προτάσεις για να βελτιωθεί η ποιότητα κάθε μιας από τις 5 συνιστώσες του διαλόγου σταδιοδρομίας.

- Απολογισμός:
- Καταγραφή προτάσεων για την αύξηση των διαφόρων ειδών γνώσης
 - Καταγραφή προτάσεων για διερεύνηση δραστηριοτήτων τις οποίες θα μπορούσε να οργανώσει ο επαγγελματίας χρησιμοποιώντας το τοπικό δίκτυο

- Καταγραφή προτάσεων για τον τρόπο με τον οποίο ο επαγγελματίας μπορεί να χρησιμοποιήσει τις αναπτυξιακές δραστηριότητες του δικτύου για να κάνει επιλογές
- Καταγραφή επιλογών που έχει ο επαγγελματίας

Υποστηρικτικό
υλικό:

Λίστα ελέγχου – Βασικά στοιχεία διαλόγου καριέρας

2.A.2.1

Παράρτημα 1

2.A.2.2	Ο διάλογος σταδιοδρομίας (από την εμπειρία στην επίγνωση)
Μαθησιακός στόχος:	• Ικανότητα εφαρμογής των γενικών αρχών της συμβουλευτικής με βάση το IGMA στο επαγγελματικό πλαίσιο του καθενός. • Ικανότητα εφαρμογής παρεμβάσεων για την αύξηση της κινητοποίησης/ των κινήτρων των πελατών
Διάρκεια:	75 λεπτά
Διαδικασία:	Πριν ξεκινήσετε: Αποφασίστε να δώσετε βάρος είτε στην τρέχουσα θέση εργασίας είτε στην επόμενη ιδέα ή φιλοδοξία σταδιοδρομίας. Προετοιμασία: Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να προβληματιστούν σχετικά με τις δικές τους εμπειρίες εργασίας και μάθησης: Τι θέλεις / ήθελες να γίνεις; Γιατί θέλεις/ ήθελες τη συγκεκριμένη δουλειά / επάγγελμα; Με ποια κριτήρια αποφάσισες (σε σχέση με τον δικό σου χαρακτήρα) ή τι καθόρισε την επιλογή σου; • Για ποια σχετική εργασιακή εμπειρία μιλάς; (π.χ. τρέχουσα εργασία) • Ποιο / τι θεωρείς πολύ ωραίο, πολύ ενδιαφέρον, πολύ σημαντικό να κάνεις; • Τι θεωρείς πολύ ελκυστικό, πολύ ενδιαφέρον και πολύ σημαντικό να ΜΑΘΕΙΣ; Ομαδική εργασία:

	Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες, σε ζευγάρια, να πάρουν συνέντευξη ο ένας από τον άλλο • Γιατί επέλεξες αυτή τη δουλειά; • Πώς σχετίζονται αυτοί οι λόγοι με αυτό που τώρα πιστεύεις, αυτό που σου αρέσει, που βρίσκεις ενδιαφέρον και σημαντικό; (Ποιες είναι οι αλλαγές, πώς και γιατί άλλαξες); • Σταθερότητα με την πάροδο του χρόνου; Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να προωθήσουν την τρέχουσα εργασία / δουλειά τους σε μία αγγελία ή διαφήμιση, υπογραμμίζοντας τις αξίες που αντιπροσωπεύει, τις συνθήκες και τη χαρά που δίνει.	
Απολογισμός:	• Τι είναι αυτό που σας παρακινεί να κάνετε αυτό που κάνετε και να μαθαίνετε αυτό που μαθαίνετε; • Τι σας παρεμποδίζει και τι σας βοηθάει να έχετε γνώση των κινήτρων σας και να τα εκφράζετε; • Ποιες είναι οι εμπειρίες σας μέχρι στιγμής με αυτό το είδος κινητοποίησης και συνειδητοποίησης της ομάδας στόχου / των πελατών σας;	
Υποστηρικτικό υλικό:		

2.A.2.3 Άσκηση στην συνέντευξη κινητοποίησης (παιχνίδι ρόλων)

Μαθησιακός στόχος Ικανότητα εφαρμογής των γενικών αρχών της συμβουλευτικής με βάση το IGMA στο επαγγελματικό πλαίσιο του καθενός.

Ικανότητα εφαρμογής παρεμβάσεων για την αύξηση της κινητοποίησης/ των κινήτρων των πελατών.

Διάρκεια 60 λεπτά

Διαδικασία 1. Εάν είναι απαραίτητο, ο εκπαιδευτής IGMA μοιράζει το φυλλάδιο των βασικών αρχών της συνέντευξης κινητοποίησης και διαβάσει το κείμενο

στην ομάδα, αποσαφηνίζοντας αμφιβολίες όπου κρίνει απαραίτητο. (15 λεπτά)

2. Ο εκπαιδευτής εξηγεί την άσκηση ρόλων όπως περιγράφεται Παράρτημα 2 Παιχνίδι ρόλων: Άσκηση στην συνέντευξη κινητοποίησης. (5 λεπτά)
3. Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες των τριών, όπου ένας παίζει τον σύμβουλο, ο δεύτερος τον πελάτη και ο τρίτος είναι ο παρατηρητής. Οι ομάδες στην πορεία αλλάζουν ρόλους. (30 λεπτά)
4. Συζήτηση: Ο εκπαιδευτής ζητάει στην ομάδα να κάνει τον απολογισμό των εμπειριών της από αυτήν την άσκηση. Πώς τα πήγατε; Ήταν εύκολο να παρακινήσετε; Πώς βίωσε ο σύμβουλος αυτόν τον τύπο συνέντευξης; Ζητάτε σχόλια τόσο από τον παρατηρητή όσο και από τον πελάτη και τον σύμβουλο.

Απολογισμός:

- Η πρακτική είναι το κλειδί. Η συνέντευξη κινητοποίησης είναι δύσκολη και χρειάζεται χρόνος για να μάθετε να την χρησιμοποιείτε στο επαγγελματικό σας περιβάλλον.
- Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για διάφορα είδη θεμάτων και καταστάσεων.
- Πολλές εξαιρετικές πηγές στο διαδίκτυο με βίντεο και υλικό για την συνέντευξη κινητοποίησης, καθώς και δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς που προσφέρουν μαθήματα στην συνέντευξη κινητοποίησης.

Υποστηρικτικό υλικό:

Οι βασικές αρχές της συνέντευξης κινητοποίησης	2.A.2.3 Παράρτημα 1
Παιχνίδι ρόλων: Άσκηση στην συνέντευξη κινητοποίησης	2.A.2.3 Παράρτημα 2
Βίντεο: Συζήτηση αλλαγής και απασχόληση	2.A.2.3. Παράρτημα 3

2.B. Καθοδήγηση και Επικοινωνία

2.B.1. Καθοδήγηση και Επικοινωνία ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο τρόπος με τον οποίο επικοινωνούμε με άλλους ανθρώπους, το ύφος που έχουμε όταν συνομιλούμε, τα θέματα για τα οποία μιλάμε και πότε το κάνουμε, μπορούν να διαφέρουν σημαντικά. Όσον αφορά τη συνομιλία μας, έχουμε συχνά διαφορετικούς στόχους (συνειδητά ή ασυνειδητά), όπως ο τρόπος με τον οποίο επιδιώκουμε να αλλάξουμε τη γνώμη του άλλου προσώπου (ή ακόμα και τη δική μας). Σε όλες αυτές τις συνομιλίες, οι σχέσεις μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών είναι πολύ διαφορετικές, π.χ. από ανοιχτές σχέσεις αμοιβαίου σεβασμού έως το εντελώς αντίθετο. Τέτοιοι παράγοντες όπως είναι η εξουσία, το στάτους, το υπόβαθρο, η γλώσσα του σώματος, η κουλτούρα κ.λπ. μπορεί να επηρεάσουν σημαντικά την επικοινωνία.

Ως σύμβουλος ή εκπαιδευτής, είναι σημαντικό να γνωρίζουμε τις πολιτισμικές διαφορές στην επικοινωνία. Έρχονται σε πολλές μορφές και μπορούν να επηρεάσουν τις συνομιλίες και τον τρόπο με τον οποίο σχετιζόμαστε ο ένας με τον άλλο με συγκεκριμένους αλλά και προφανείς τρόπους. Είναι ζωτικής σημασίας να γνωρίζουμε πώς να συνειδητοποιούμε τις δικές μας προκαταλήψεις (όλοι μας έχουμε!) Και επίσης πώς να επικοινωνούμε ξεπερνώντας τους φραγμούς. Στη διαπολιτισμική επικοινωνία, ο στόχος είναι να χαρτογραφηθούν παράγοντες που μπορούν να διευκολύνουν την επικοινωνία και τη διαπροσωπική αλληλεπίδραση και έχοντας ως σημείο εκκίνησης τις καλές προθέσεις, το ανοιχτό μυαλό και την ευελιξία. Προκειμένου να επιτευχθεί ο εποικοδομητικός διάλογος μεταξύ ανθρώπων με διαφορετικό υπόβαθρο, δύο αρχές είναι θεμελιώδεις:

- Αμοιβαίος σεβασμός και κατανόηση για το υπόβαθρο του άλλου, δηλαδή ενσυναίσθηση.
- Ικανότητα να βλέπουμε τα πράγματα από διαφορετικές οπτικές γωνίες, δηλαδή πολλαπλή προοπτική.

Ένα καλός διάλογος βασίζεται στην αμοιβαία αναγνώριση του υποβάθρου του άλλου και όχι απαραίτητα στο ότι πρέπει να συμφωνούμε για το πώς γίνονται τα πράγματα (Bøhn & Dypedahl, 2009).

Αυτό το μέρος της ενότητας 2 εστιάζει στις βασικές αρχές της επικοινωνίας και της διαπολιτισμικής επικοινωνίας και εισάγει πλευρές για το πώς τα διαφορετικά είδη συζητήσεων και οι διαφορετικοί τύποι ανθρώπων μπορούν να βοηθήσουν τους συμβούλους και τους εκπαιδευτές στην επικοινωνία με τους πελάτες.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για αυτό το θέμα είναι διαθέσιμες οι παρακάτω ασκήσεις:

2.B.1.1	Άσκηση στους διαφόρους τύπους συζήτησης
Μαθησιακός στόχος	Γνώση των βασικών αρχών επικοινωνίας και διαπολιτισμικής επικοινωνίας.
Διάρκεια	1 ώρα
Διαδικασία	Ομαδικές συζητήσεις: ο εκπαιδευτής IGMA συντονίζει δύο ομαδικές συζητήσεις σε όλη την τάξη (10-15 λεπτά η καθεμία):

Συζήτηση 1, συζητήσεις: τι είδη συζητήσεων έχουμε με τους πελάτες μας.

Συζήτηση 2, στην διαπολιτισμική επικοινωνία: Πώς μπορούν οι πολιτισμικές διαφορές/ ομοιότητες να επηρεάσουν τις συζητήσεις μας, καθώς και τον τρόπο που τις διεξάγουμε; Ποια είναι τα παραδείγματα τυπικών καταστάσεων όταν εμφανίζονται οι διαπολιτισμικές διαφορές; Ποια είναι κάποια παραδείγματα κάποιων τυπικών καταστάσεων όταν προκύπτουν διαπολιτισμικές διαφορές; Τι μπορούμε να κάνουμε για να τις λύσουμε;

2. Παιχνίδι ρόλων: με βάση τις συζητήσεις, ο εκπαιδευτής δίνει οδηγίες στους συμμετέχοντες να κάνουν δύο διαφορετικά παιχνίδια ρόλων σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι συμμετέχοντες (ως σύμβουλοι) θα ασχοληθούν με πελάτες που έρχονται να τους δουν:

- Σενάριο 1: Λήψη πληροφοριών
- Σενάριο 2: Συζήτηση ενός προβλήματος

Σε ομάδες των τριών (εκπαιδευτής, πελάτης και παρατηρητής) δοκιμάστε και τα δύο σενάρια και αλλάξτε ρόλους.

3. Συζήτηση με όλη την ομάδα με παρατηρήσεις και απολογισμό. Ο εκπαιδευτής IGMA μπορεί να ρωτήσει:

- Πώς αντιμετωπίζετε μία συζήτηση όπου ο στόχος σας είναι να λάβετε πληροφορίες, σε αντίθεση με μία συζήτηση που κεντρικό της σημείο είναι ένα συγκεκριμένο πρόβλημα;
- Πώς αντιμετωπίζετε τις διαπολιτισμικές πλευρές στη συνάντηση με τους πελάτες;

Απολογισμός: Για στοχασμό: Πώς μπορείτε να γνωρίζετε ότι οι πληροφορίες ή η λύση που δώσατε ήταν πραγματικά κατανοητές από τον πελάτη;

Τι αναζητά ο πελάτης, πληροφορίες ή λύση σε ένα πρόβλημα;

Και στις δύο περιπτώσεις, ο σύμβουλος θα πρέπει να σκεφτεί να μην «δώσει απλά την απάντηση», αλλά με τη συζήτηση να προσπαθήσει να κάνει τον πελάτη να καταλάβει πώς ή πού θα βρει τις πληροφορίες που αναζητά ή πώς να αντιμετωπίσει το πρόβλημα.

Αν μια λύση/ πληροφορία έχει απλώς δοθεί στον πελάτη, το πιθανότερο είναι να μην την κατανοήσει πλήρως, έστω και εάν φαινομενικά, κατά τη διάρκεια της συνομιλίας, δείχνει να συμφωνεί και να κατανοεί. Μπορεί να μην την ακολουθήσει, επειδή δεν τη βρήκε μόνος του, έτσι ώστε να αισθάνεται ότι η λύση ή πληροφορία είναι δική του.

Ο σύμβουλος πρέπει να σκεφτεί πίσω από κάθε συνομιλία συνήθως κρύβονται πολλά περισσότερα από αυτά που λέγονται. Τα πράγματα μπορεί να είναι πιο περίπλοκα. Προσπαθώντας να ζητήσει από τον πελάτη να προτείνει λύσεις και να αναλάβει ενεργό μέρος στην εύρεση πληροφοριών, πιθανότατα θα καταλήξει σε ιδέες που να καλύπτουν και τις κρυφές πλευρές των αναγκών του πελάτη.

Υποστηρικτικό υλικό:	Βιβλιογραφία: Jacobs, A. Cross-cultural Communication. Groningen: Noordhoff, 2012	2.B.1.1. Παράρτημα 1
	Ανασκόπηση: διαφορετικοί τύποι συζήτησης	2.B.1.1. Παράρτημα 2
2.B.1.2	Άσκηση στην συζήτηση με τους πελάτες	

Μαθησιακός στόχος Γνώση των βασικών αρχών της επικοινωνίας και της διαπολιτισμικής επικοινωνίας.

Διάρκεια 45 λεπτά

Διαδικασία

1. Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει σύντομα κάποια από τα βασικά χαρακτηριστικά του διαλόγου καριέρας, ως συγκεκριμένου τρόπου συζήτησης που χρησιμοποιούν οι σύμβουλοι/ εκπαιδευτές με τους πελάτες τους.
 - ο Τι είναι ο διάλογος καριέρας; Ποιος είναι ο στόχος του; κ.ο.κ.
2. Ο εκπαιδευτής, μαζί με τους συμμετέχοντες, κάνει ερωτήσεις στους συμμετέχοντες για το διάλογο καριέρας, εστιάζοντας στα παρακάτω:
 - α. Ο διάλογος για την αναγνώριση προβλημάτων
 - β. Ενεργή ακρόαση, με τη χρήση τεχνικών περίληψης, παράφρασης, ενσυναίσθησης, αντανάκλασης συναισθημάτων κ.λπ.
 - γ. Τεχνικές συνέντευξης
 - δ. Καθήκοντα και ευθύνες του εκπαιδευτή/ του συμβούλου κατά τη διάρκεια του διαλόγου καριέρας
 - ε. Διαφορετικοί ρόλοι του εκπαιδευτή/ συμβούλου στον διάλογο καριέρας.

Η ομάδα συζητά τα παραπάνω σημεία, ως τρόπο σκέψης για την πολυπλοκότητα του διαλόγου σταδιοδρομίας και των πολλών πλευρών της.

- Εάν χρειαστεί, ο εκπαιδευτής μπορεί να μοιράσει το φυλλάδιο για τον διάλογο σταδιοδρομίας ως υποστηρικτικό υλικό.
- 3. Τέλος, ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα βασικά στοιχεία που η ομάδα θεωρεί ότι έχει ο διάλογος καριέρας, ως ένας τύπος συζήτησης.

Απολογισμός: Ο διάλογος καριέρας είναι μια διαδικασία δημιουργίας προφίλ, η οποία γίνεται προκειμένου να μπορέσει ο πελάτης να κάνει μια επιλογή→ *γνωρίζουν οι πελάτες το τι θέλουν/ τι μπορούν να κάνουν;*

Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, οι σύμβουλοι / εκπαιδευτές πρέπει να αναρωτηθούν:

- Γνωρίζουμε αρκετά για τους πελάτες μας ώστε να είμαστε σε θέση να τους καθοδηγήσουμε και να τους παρακινήσουμε, να διερευνήσουν τα δικά τους

δυνατά και αδύνατα σημεία, να διερευνήσουν ευκαιρίες και να χρησιμοποιήσουν όλα αυτά για να κάνουν μια επιλογή;

- Τι γνωρίζουμε και πώς χρησιμοποιούμε αυτή τη γνώση;

Υποστηρικτικό υλικό: Βασικά στοιχεία διαλόγου καριέρας

2.A.2.1. Παράρτημα 1.

2.B.2. Καθοδήγηση και Επικοινωνία ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στη συμβουλευτική, η ικανότητα να προσδιορίζετε τον τύπο και τις ανάγκες των πελατών σας είναι μια ανεκτίμητη δεξιότητα. Μετατρέπει τη σχέση σας με έναν πελάτη σε μια ευκαιρία να ανιχνεύσετε πιθανά προβλήματα / απειλές / ευκαιρίες και να διερευνήσετε τρόπους χειρισμού τους. Είναι ένα από τα δομικά στοιχεία μιας επαγγελματικής σχέσης. Κάθε τύπος έχει ειδικές ανάγκες και την ικανότητα να κάνει σημαντικές αλλαγές.

Η επικοινωνία με τους πελάτες είναι διαρθρωτικά διαφορετική από την απλή ή λογοτεχνική επικοινωνία. Έχει τις δικές της αρχές, στόχους, γλωσσικά πρότυπα. Ως διαχειριστής περιπτώσεων/ σύμβουλος, θα συναντήσετε μια σειρά τύπων πελατών. Η ικανότητά σας να προσδιορίσετε σε ποιους απευθύνεστε, σας επιτρέπει να αναπτύξετε τη σωστή στρατηγική για να μεγιστοποιήσετε τις αλληλεπιδράσεις σας με αυτόν/η. Η διαχείριση της επικοινωνίας με τους πελάτες θα σας κάνει πιο αποτελεσματικό σύμβουλο, θα αυξήσει τη σφαίρα επιρροής σας και θα συμβάλει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της συμβουλευτικής.

Αυτό το κεφάλαιο της ενότητας 2, θα επικεντρωθεί στις γενικές αρχές επικοινωνίας με τον πελάτη σε διαφορετικά πλαίσια και με διαφορετικούς πελάτες.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

2.B.2.1 Άσκηση για την αντιμετώπιση των διαφορετικών τύπων πελάτη

Μαθησιακός στόχος: • Ικανότητα εφαρμογής των γενικών αρχών της επικοινωνίας με τον πελάτη σε διαφορετικά πλαίσια και με διαφορετικούς πελάτες

Διάρκεια: 1,5 ώρα

Διαδικασία: Ο εκπαιδευτής πρέπει να δώσει μια γενική περιγραφή σχετικά με την επικοινωνία με τον πελάτη και να εξηγήσει ότι κάθε πελάτης έχει διαφορετικά κίνητρα, ανάγκες και δυνατότητες, ακόμα και όταν κάποιοι πελάτες ανήκουν στην ίδια ομάδα-στόχο.

Οι συμμετέχοντες καλούνται να περιγράψουν μια κατάσταση όπου έπρεπε να ασχοληθούν με εντελώς διαφορετικούς πελάτες και τον τρόπο αντιμετώπισης των καταστάσεων. Καλούνται να χρησιμοποιήσουν τη δική τους εμπειρία από τις καθημερινές τους αλληλεπιδράσεις με τους πελάτες τους και να συγκρίνουν κοινές αλλά και διαφορετικές προσεγγίσεις και απαντήσεις.

Μετά τον καταιγισμό ιδεών, ο εκπαιδευτής μοιράζει το «2.B.2.1 Παράρτημα 1» και παρουσιάζει τα τρία τυπικά προφίλ πελατών (προφορικά και μη) και τον τρόπο με τον οποίο απαντάμε κανονικά σε αυτά ως σύμβουλος/ διαχειριστής περιπτώσεων.

Ακολουθεί ομαδική συζήτηση για στρατηγικές και συμβουλές σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης ντροπαλών πελατών, αυταρχικών πελατών και συνεργατικών πελατών. Ο εκπαιδευτής ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να απαντήσουν στα ακόλουθα θέματα:

- Ποιες είναι οι πιο σημαντικές προϋποθέσεις για να μάθετε περισσότερα για τον κάθε πελάτη σας ξεχωριστά;
- Πώς θα μπορούσε ο επαγγελματίας σύμβουλος ενσωμάτωσης να δημιουργήσει αυτές τις συνθήκες;

Ο εκπαιδευτής εξηγεί ότι οι σύμβουλοι θα πρέπει να εργάζονται με επίκεντρο τον πελάτη, σε σχέση με τις συγκεκριμένες ανάγκες και τις δυνατότητές του.

Απολογισμός: • Απολογισμός επανάληψη στους διαφορετικούς τύπους πελατών

Υποστηρικτικό υλικό: Τύποι πελατών και στρατηγικές συμβουλευτικής 2.B.2.1 Παράρτημα 1

2.B.2.2. Άσκηση στο μοντέλο του Hoffman

Μαθησιακός στόχος: - Ικανότητα εφαρμογής των γενικών αρχών της επικοινωνίας με τον πελάτη σε διαφορετικά πλαίσια και με διαφορετικούς πελάτες

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία: Ο εκπαιδευτής κάνει μια γενική εισαγωγή στο μοντέλο-Η για τη συμβουλευτική. Το μοντέλο Η χρησιμοποιείται για την καταγραφή της τωρινής κατάστασης ενός πελάτη: τη φιλοδοξία, τους πόρους καθώς και τα εμπόδια. Βοηθά στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την επόμενη σχετική και εφικτή δράση.

Προκειμένου να βοηθήσετε τους συμμετέχοντες να καταλάβουν πώς λειτουργεί το μοντέλο, μοιράστε το «2.B.2.2 Παράρτημα 1» και το «2.B.2.2 παράρτημα 2» και χωρίστε την ομάδα σε μικρότερες ομάδες των 4 ατόμων.

Δίνεται μισή ώρα χρόνο σε κάθε ομάδα για να διαβάσει την περιγραφή του μοντέλου Η και της μελέτης περίπτωσης.

Οι ομάδες συζητούν την μελέτη περίπτωσης που τους δίνεται και την αναλύουν σύμφωνα με το μοντέλο. Πρέπει να συζητήσουν τα εμπόδια που υπάρχουν και να τα λύσουν χρησιμοποιώντας το μοντέλο Η. Είναι πολύ σημαντικό να προβληματιστούμε για τον ρόλο του σύμβουλου ενσωμάτωσης σε αυτή τη διαδικασία. Τι πρέπει να κάνει ο σύμβουλος ενσωμάτωσης;

Ο εκπαιδευτής διευκολύνει τη συζήτηση όλων των ομάδων και συζητά τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα.

Ο εκπαιδευτής συνοψίζει: Ποιο είναι το πιο δύσκολο εμπόδιο που πρέπει να ξεπεράσετε σύμφωνα με την παραπάνω ανάλυση;

Απολογισμός:

- Σύντομος απολογισμός και περίληψη: το μοντέλο Η βοηθάει τον σύμβουλο να αναλύσει συστηματικά τη θέση και τις επιλογές του πελάτη: τι θέλει ο πελάτης, τι χρειάζεται ο πελάτης, τι είναι ο πελάτης ικανός να κάνει και ποιο θα πρέπει, επομένως, να είναι το επόμενο βήμα.

Υποστηρικτικό υλικό: Περιγραφή του Μοντέλου-Η 2.B.2.2 Παράρτημα 1
Παράδειγμα μελέτης περίπτωσης (Shoriful)

2.Β.2.3. Άσκηση στις διαπολιτισμικές διαστάσεις

Μαθησιακός στόχος: • Здатність застосовувати загальні принципи взаємодії з клієнтами в різних умовах і з різними клієнтами

Διάρκεια: 1 година 30 хвилин

Διαδικασία: Ο εκπαιδευτής κάνει μια γενική εισαγωγή στις πολιτισμικές διαστάσεις του μοντέλου Hofstede. Η θεωρία των πολιτισμικών διαστάσεων του Hofstede είναι ένα πλαίσιο διαπολιτισμικής επικοινωνίας, που περιγράφει τις επιδράσεις της κουλτούρας μίας κοινωνίας στις αξίες των μελών της και τον τρόπο με τον οποίο αυτές οι αξίες σχετίζονται με τη συμπεριφορά.

Προκειμένου να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν το μοντέλο Hofstede, ο εκπαιδευτής μοιράζει το «2.Β.2.3 Παράρτημα 1» και χωρίζει την ομάδα σε μικρότερες ομάδες 4 ατόμων.

Ο εκπαιδευτής δίνει 45 λεπτά χρόνο προετοιμασίας.

- Σε μικρές ομάδες οι συμμετέχοντες χαρτογραφούν τις κύριες πολιτισμικές διαφορές που έχει ένας ή δύο πελάτες που προέρχονται από άλλη χώρα με χαρακτηριστικά ατόμων της χώρας υποδοχής.
- Συζήτηση στην ομάδα αν αναγνωρίζουν τις πολιτισμικές διαστάσεις που έχουν περιγραφεί από τις δικές τους εμπειρίες.
- Ο εκπαιδευτής διευκολύνει τη συζήτηση χρησιμοποιώντας τα ακόλουθα ερωτήματα:
 - Αναλύστε τις πολιτισμικές διαφορές μεταξύ ενός από τους πελάτες σας και της χώρας σας
 - Ποιες είναι οι κύριες διαφορές;
 - Όσον αφορά την συμβουλευτική, πιστεύετε ότι ένας συγκεκριμένος ρόλος είναι πιο σημαντικός για ένα πολιτισμικό υπόβαθρο; Γιατί? Γιατί όχι?

- Συνοψίστε πως θα μπορούσατε να επικοινωνήσετε μία πρωτοβουλία σε έναν πελάτη από την οποία θα μπορούσε να ωφεληθεί;

- Απολογισμός:
- Απολογισμός και επανάληψη: Το μοντέλο Hofstede δεν προσφέρει την αλήθεια σε κάθε περίπτωση. Οι φορείς ένταξης ασχολούνται με άτομα με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο. Το μοντέλο δείχνει ότι μερικές φορές δεν γνωρίζουμε την επιρροή της δικής μας πολιτιστικής κληρονομιάς στη συμπεριφορά και την επικοινωνία μας. Επομένως, βοηθά να κοιτάξουμε τους ανθρώπους από μια διαφορετική οπτική γωνία προσφέροντας υποστήριξη και εξηγήσεις όταν χρειάζεται.

Υποστηρικτικό υλικό: Διαπολιτισμικές διαστάσεις

2.B.2.3 Παράρτημα
1

2.Γ Καθοδήγηση και σταδιακή πρόοδος

2.Γ.1. Καθοδήγηση και σταδιακή πρόοδος ΕΠΙΠΕΔΟ 1

Εισαγωγή

Το θέμα αυτό επιτρέπει τον σχεδιασμό μιας σκάλας εξέλιξης προσαρμοσμένη στις ιδιαιτερότητες των διαφόρων τύπων πελατών και του δικτύου των τοπικών ενδιαφερομένων. Οι ασκήσεις των ομάδων επιτρέπουν στους/στις καθοδηγητές/τριες να εφαρμόζουν τη μεθοδολογία IGMA σε συγκεκριμένα προφίλ που ανταποκρίνονται επίσης στην επαγγελματική τους πραγματικότητα. Με αυτόν τον τρόπο, η γνώση και η εφαρμογή των γενικών αρχών του επαγγελματικού προσανατολισμού παρουσιάζονται με ρεαλιστικό τρόπο.

Η πρώτη άσκηση ενεργοποιεί την επίγνωση του ρόλου του διαχειριστή υποθέσεων στα τρία επίπεδα της IGMA: την επαγγελματική σχέση με τον πελάτη, την αλληλεπίδραση με τις διάφορες οργανώσεις του δικτύου των ενδιαφερομένων που παρέχει υποστήριξη στην ίδια τους πελάτες και, τέλος, τις διαδικασίες διαχείρισης στο εσωτερικό της δικής τους οργάνωσης.

Η δεύτερη άσκηση δίνει τη δυνατότητα στον διαχειριστή της υπόθεσης να συστήσει από κοινού με τον πελάτη τους μακροπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους μετά τον σχεδιασμό της δράσης SMART και να μετρήσει το επίπεδο επίτευξης προκειμένου να στηρίξει τους πελάτες κατά την πρόοδό τους.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω επεξεργασία αυτού του θέματος είναι διαθέσιμες οι ακόλουθες ασκήσεις:

2.Γ.1.1. Σχεδιάζοντας μια κλίμακα προόδου (progression ladder)

- Μαθησιακός στόχος:
- Γνώση των γενικών αρχών καθοδήγησης καριέρας για γυναίκες με βάση το IGMA
 - Κατανόηση της σημασίας του κινήτρου του πελάτη στην επαγγελματική καθοδήγηση

Διάρκεια: 2 ώρες

- Διαδικασία:
- Ο/Η εκπαιδευτής/τρια καλωσορίζει τους συμμετέχοντες και εξηγεί σε συντομία τους στόχους και τα μαθησιακά αποτελέσματα της άσκησης.
 - Οι καθοδηγητές/συμμετέχοντες καλούνται να παρουσιάσουν τον εαυτό τους με αναφορά στην τρέχουσα θέση εργασίας τους, τον ρόλο και την ευθύνη του οργανισμού τους για τη μείωση (του κινδύνου) της ανεργίας των γυναικών.
 - Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ξεκινά μια συζήτηση στην οποία οι συμμετέχοντες περιγράφουν τα διαφορετικά προφίλ των πελατών με τους οποίους συνεργάζονται και τον τύπο σχέσης που διατηρούν μαζί τους ως καθοδηγητές/ διαχειριστές περιπτώσεων. Αυτά τα προφίλ συνοψίζονται στον πίνακα.
 - Ο/Η εκπαιδευτής/τρια εξηγεί σε συντομία το ιστορικό της κλίμακας προόδου και των βασικών μερών της.
 - Ο/Η εκπαιδευτής/τρια μέσα από ερωτήσεις καλεί τους συμμετέχοντες να προσδιορίσουν τα μέρη της κλίμακας προόδου που συναντούν στην

καθημερινή τους εργασία με την ομάδα-στόχο και το είδος των οργανισμών που είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή τους σε τοπικό επίπεδο.

- Ξεκινά μια σύντομη συζήτηση σχετικά με την αλληλεπίδραση μεταξύ του Σύμβουλου Ενσωμάτωσης(Integration Agent) και των πελατών στα διάφορα στάδια της κλίμακας.
- Ο/Η εκπαιδευτής/τρια δημιουργεί μια συλλογή με τα θέματα που έχουν αναφερθεί και τα βάζει σε σειρά.
- Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε μικρές ομάδες και σχεδιάζουν μια κλίμακα προόδου προσαρμοσμένη στο προφίλ ενός από τους πελάτες που περιγράφηκαν στην αρχή της άσκησης.
- Τέλος, κάθε ομάδα παρουσιάζει την κλίμακα προόδου που ετοίμασε και δέχεται σχόλια από άλλες ομάδες.

Ανατροφοδότηση
(εάν εφαρμόσιμη):

Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα κύρια θέματα που αναφέρθηκαν.

- Συνδέει τη συζήτηση με τις γενικές αρχές της διαχείρισης περιπτώσεων και της παροχής συμβουλών σύμφωνα με το IGMA.
- Συνδέει τη συζήτηση με τη σημαντικότητα του κινήτρου του πελάτη στην επαγγελματική καθοδήγηση

Υποστηρικτικά
Υλικά:

Παράδειγμα της κλίμακας προόδου (progression ladder 1.B.2.2.
) στο έργο στο Lulea παράρτημα 1

2.Γ.1.2

Βραχυπρόθεσμοι και Μακροπρόθεσμοι στόχοι που σέβονται την κλίμακα προόδου

Μαθησιακός
στόχος:

- Γνώση των γενικών αρχών της επαγγελματικής καθοδήγησης για νέους ενήλικες σύμφωνα με το IGMA
- Γνώση του ρόλου του κινήτρου του πελάτη στην επαγγελματική καθοδήγηση

Διάρκεια:

2 ώρες

Διαδικασία:

- Ο εκπαιδευτής καλωσορίζει τους συμμετέχοντες και εξηγεί σε συντομία τους στόχους και τα μαθησιακά αποτελέσματα της άσκησης.
- Ο εκπαιδευτής ζητά από το σύνολο της ομάδας να καθορίσει ένα κοινό προφίλ πελάτη με τον οποίο συνεργάζονται και το είδος των τεχνικών που χρησιμοποιούν για να γνωρίσουν τις ανάγκες και τις επιλογές του. Αυτές οι πληροφορίες καταγράφονται σε ένα χαρτοπίνακα ακολουθώντας τη δομή της κλίμακας προόδου
- Ο εκπαιδευτής κάνει μία σύντομη εισαγωγή στο σχεδιασμό δράσης (action planning) και του καθορισμού στόχων σύμφωνα με τη μεθοδολογία του IGMA.
- Με τις νέες πληροφορίες, η ομάδα προτείνει αλλαγές σύμφωνα με τη μεθοδολογία του IGMA και σχεδιάζει βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους και δράσεις ακολουθώντας τη μεθοδολογία SMART.
- Στο τέλος, η ομάδα συζητά μεθόδους παρακολούθησης του επιπέδου επίτευξης των στόχων, των πιθανών εμποδίων και τους τρόπους αντιμετώπισής τους στο πλαίσιο της διαδικασίας της καθοδήγησης.

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη):

- Ο εκπαιδευτής συνοψίζει σύντομα τα κύρια θέματα που αναφέρθηκαν.
- Συνδέει τα θέματα με διάφορα τμήματα της εκπαίδευσης που θα ακολουθήσουν
- Συνδέει τη συζήτηση με το διάλογο σταδιοδρομίας, τους τύπους πελατών και τον προσδιορισμό του προφίλ των πελατών.

Υποστηρικτικό

Υλικό:

- | | |
|--|----------------------|
| Παράδειγμα της κλίμακας προόδου στο έργο Lulea | 1.Β.2.2. παράρτημα 1 |
| Σύνοψη σχεδιασμού δράσης SMART | 1.Γ.2.1. παράρτημα 1 |

Πρότυπο για τον σχεδιασμό δράσης σύμφωνα με 1.Γ.2.1. παράρτημα 2
το έργο IGMA

2.Γ.2. Καθοδήγηση και σταδιακή πρόοδος ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η επιλογή καριέρας αναπτύσσεται ως αποτέλεσμα του περιβάλλοντος, της οικογένειας, των φίλων, των περιστάσεων, των προσωπικών πεποιθήσεων, των κινήτρων, των στερεοτύπων σε σχέση με το φύλο κ. λπ. Όλοι αυτοί οι παράγοντες είναι στοιχεία που επηρεάζουν μια πορεία καριέρας. Ως εκ τούτου, μια καριέρα είναι σπάνια μια ευθεία γραμμή. Οι στόχοι που φαίνονται ξεκάθαροι στην αρχή φαίνεται να είναι διφορούμενοι και νέοι αναπτύσσονται συνεχώς. Ξανά και ξανά ένα άτομο πρέπει να κάνει επιλογές. Η αγορά εργασίας αναγκάζει τους ανθρώπους να βρίσκονται σε αυτή τη θέση περισσότερο από πριν. Η απασχόληση για μια ζωή δεν είναι πλέον συνηθισμένη. Αυτό απαιτεί διαφορετική προσέγγιση για την παροχή συμβουλών και καθοδήγησης σχετικά με τη σταδιοδρομία.

Οι ασκήσεις εξετάζουν τις προσεγγίσεις καθοδήγησης για να διασφαλίσουν τη σταδιακή εξέλιξη με βάση τις ατομικές ανάγκες και περιστάσεις. Αυτό βασίζεται στη θεωρία που δίνεται στις ασκήσεις "καθοδήγηση και σταδιακή εξέλιξη επιπέδου 1", εξοπλίζοντας τον/τη σύμβουλο με εργαλεία για την υλοποίηση της καθημερινής εργασίας.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω επεξεργασία αυτού του θέματος είναι διαθέσιμες οι ακόλουθες ασκήσεις

2.Γ.2.1. Βραχυπρόθεσμοι και Μακροπρόθεσμοι στόχοι που σέβονται την κλίμακα προόδου

Μαθησιακός στόχος:

- Γνώση των γενικών αρχών της επαγγελματικής καθοδήγησης για νέους ενήλικες σύμφωνα με το IGMA
- Γνώση του ρόλου του κινήτρου του πελάτη στην επαγγελματική καθοδήγηση

Διάρκεια: 2 ώρες

Διαδικασία:

- Ο εκπαιδευτής καλωσορίζει τους συμμετέχοντες και εξηγεί σε συντομία τους στόχους και τα μαθησιακά αποτελέσματα της άσκησης.

- Ο εκπαιδευτής ζητά από το σύνολο της ομάδας να καθορίσει ένα κοινό προφίλ πελάτη με τον οποίο συνεργάζονται και το είδος των τεχνικών που χρησιμοποιούν για να γνωρίσουν τις ανάγκες και τις επιλογές του. Αυτές οι πληροφορίες καταγράφονται σε ένα χαρτοπίνακα ακολουθώντας τη δομή της κλίμακας προόδου
- Ο εκπαιδευτής κάνει μία σύντομη εισαγωγή στο σχεδιασμό δράσης (action planning) και του καθορισμού στόχων σύμφωνα με τη μεθοδολογία του IGMA.
- Με τις νέες πληροφορίες, η ομάδα προτείνει αλλαγές σύμφωνα με τη μεθοδολογία του IGMA και σχεδιάζει βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους και δράσεις ακολουθώντας τη μεθοδολογία SMART.
- Στο τέλος, η ομάδα συζητά μεθόδους παρακολούθησης του επιπέδου επίτευξης των στόχων, των πιθανών εμποδίων και τους τρόπους αντιμετώπισής τους στο πλαίσιο της διαδικασίας της καθοδήγησης.

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη):	Ο εκπαιδευτής συνοψίζει σύντομα τα κύρια θέματα που αναφέρθηκαν. • Συνδέει τα θέματα με διάφορα τμήματα της εκπαίδευσης που θα ακολουθήσουν • Συνδέει τη συζήτηση με το διάλογο σταδιοδρομίας, τους τύπους πελατών και τον προσδιορισμό του προφίλ των πελατών.	
Υποστηρικτικό Υλικό:	Παράδειγμα της κλίμακας προόδου στο έργο Lulea Σύνοψη σχεδιασμού δράσης SMART Πρότυπο για τον σχεδιασμό δράσης σύμφωνα με το έργο IGMA	1.B.2.2. παράρτημα 1 1.Γ.2.1. παράρτημα 1 1.Γ.2.1. παράρτημα 2
2.Γ.2.2.	Καθοδήγηση και σταδιακή πρόοδος	
Μαθησιακοί στόχοι:	• Να είναι σε θέση να εφαρμόσουν παρεμβατικές μεθόδους ώστε να αυξηθούν τα κίνητρα των πελατών	

- Να είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν το δίκτυο για να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και της καθοδήγησης

Διάρκεια: 1,5 ώρα

Διαδικασία: Οι συμμετέχοντες χρησιμοποιούν το μοντέλο Η για τη συλλογή πληροφοριών για τον πελάτη για αποτελεσματική παροχή συμβουλών στο δίκτυο. Εργάζονται σε ομάδες από 4 έως 5 άτομα με την μελέτη περίπτωσης Shoriful. Ο στόχος είναι να συγκεντρωθούν πληροφορίες για κάθε «σκέλος» του μοντέλου Η αναλύοντας τι είναι διαθέσιμο, ποια πιθανά εμπόδια υπάρχουν και πώς θα επιλυθούν. Οι πληροφορίες καταγράφονται στο πρότυπο για επικοινωνία και ανταλλαγή πληροφοριών.

- Ορισμένες από τις υποστηρικτικές ερωτήσεις σχετικά με το μοντέλο Η:
- Ποιος είναι ο γενικός στόχος του πελάτη από την πλευρά του πελάτη (με βάση τις διαθέσιμες πληροφορίες);
- 2 Ποιος είναι ο γενικός στόχος του πελάτη από την προοπτική του καθοδηγητή (με βάση τις διαθέσιμες πληροφορίες);
- Είναι οι στόχοι αυτοί παρόμοιοι; Ποιες είναι οι διαφορές;
- Ποια είναι εκείνη η δραστηριότητα που θα παράσχει υποστήριξη στον πελάτη σε αυτό το στάδιο;
- Τι κάνει ο πελάτης για να επιτύχει το γενικό στόχο στόχο;
- Χρειάζεται ο πελάτης υποστήριξη από το δίκτυο προσαρμοσμένη στις δικές του ανάγκες;
- Ο πελάτης και ο καθοδηγητής έχουν καταφέρει να διαμορφώσουν ένα ρεαλιστικό στόχο αποδεκτό και από τους δύο; Ποια είναι η διαφορά μεταξύ αυτού και του γενικού στόχου του πελάτη;
- Ποιες πληροφορίες πρέπει να μεταφερθούν στον/ στους επόμενο/επόμενους οργανισμό /(-ους) στη κλίμακα IGMA ώστε το δίκτυο να είναι ενήμερο για τους βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους;

- Οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν τα αποτελέσματά τους στην ομάδα και δίνουν ανατροφοδότηση.
- Οι συμμετέχοντες συζητούν κατά πόσο μπορεί να εφαρμοστεί το μοντέλο Η για την ανταλλαγή πληροφοριών στο τοπικό τους δίκτυο.

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη): : Ο εκπαιδευτής εν συντομία συνοψίζει τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης :

- Συνδέοντας το μοντέλο Η με την κλίμακα προόδου για διαμοιρασμό πληροφοριών στο δίκτυο έτσι ώστε να εξασφαλιστεί κοινή παρεμβατική στρατηγική.

Υποστηρικτικά υλικά:	Θεωρεία στο μοντέλο Η	2.B.2.2
	Μελέτη περίπτωσης Shoriful	Παράρτημα 1
	Πρότυπο για επικοινωνία και ανταλλαγή πληροφοριών	2.B.2.2
		Παράρτημα 2
		1.B.2.1 Επίπεδο 1

2.Δ.1. Καθοδήγηση και Σχέδιο Δράσης (Action Planning) ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα αυτό εισάγει την έννοια του σχεδιασμού δράσης και τη δημιουργία στόχων. Ο σχεδιασμός δράσης είναι ένας κρίσιμος παράγοντας για την επιτυχή εξέλιξη των πελατών στη σκάλα προόδου. Ως εκ τούτου, οι καθοδηγητές/τριες θα πρέπει να δώσουν προσοχή στο πώς να αναπτύξουν ένα πρόγραμμα δράσης SMART για τους πελάτες τους, λαμβάνοντας υπόψη τις δεξιότητες και τις προτεραιότητες των πελατών τους, καθώς και τις διαθέσιμες επιλογές, και τις ενέργειες που απαιτούνται για να υλοποιηθούν εντός καθορισμένων χρονικών πλαισίων. Το 1ο σύνολο ασκήσεων στοχεύει στην ανάπτυξη των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των στάσεων των συμμετεχόντων, προκειμένου να αναπτυχθούν ρεαλιστικά σχέδια δράσης για τους πελάτες τους.

Πέρα από τον σχεδιασμό δράσης, η δημιουργία ρεαλιστικών στόχων διασφαλίζει ότι ο σχεδιασμός δράσης βασίζεται σε επιτεύξιμους στόχους. Ο σχεδιασμός της δράσης θα αποτύχει αν τα πούλμαν δεν έχουν τη δυνατότητα να καθοδηγήσουν τους πελάτες τους για να προγραμματίσουν ρεαλιστικούς στόχους. Οι "7 συνήθειες των εξαιρετικά αποτελεσματικών ανθρώπων" του S. Covey θα

χρησιμοποιηθούν για να αυξηθεί η επίγνωση του πώς εμείς οι ίδιοι βλέπουμε τη δική μας επαγγελματικότητα και πώς μπορούμε να επηρεάσουμε τη δική μας ανάπτυξη και επιτυχία.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω επεξεργασία αυτού του θέματος είναι διαθέσιμες οι ακόλουθες ασκήσεις:

2.Δ.1.1. ΕΞΥΠΝΟ σχέδιο δράσης

Μαθησιακοί
στόχοι:

- Γνώση της έννοιας του ΕΞΥΠΝΟΥ σχεδίου δράσης
- Γνώση των κυρίων κριτηρίων με τα οποία πρέπει να συμφωνεί το ΕΞΥΠΝΟ σχέδιο δράσης
- Ικανότητα δημιουργίας ενός ΕΞΥΠΝΟΥ σχεδίου δράσης
- Ικανότητα συνεργασίας ενός πλάνου δράσης με τη σκάλα προόδου

Διάρκεια: 2 ώρες

Διαδικασία:

- Ο/Η εκπαιδευτής/τρια κάνει μια εισαγωγή στο σχέδιο δράσης, βασιζόμενος/η στο ΕΞΥΠΝΟ και τη σύνδεση τους με τη σκάλα προόδου (30')
- Οι συμμετέχοντες δουλεύουν σε μικρές ομάδες και φτιάχνουν ένα σύντομο σχέδιο δράσης (σχεδιάζοντας την επόμενη δράση) για κάποιον από τους πελάτες. Για τις περιπτώσεις που επιλέγονται η ομάδα συζητά:

α. τη θέση του συγκεκριμένου πελάτη στη σκάλα προόδου·

β.; εμπόδια που συναντούν καθώς χρησιμοποιούν το μοντέλο Η συστηματικά για την περιγραφή αποκλίσεων μεταξύ επιθυμιών και εφικτού στόχου ·

γ. παρούσα κατάσταση (σκέψη, δράση, συναίσθημα)·

δ. Ικανότητες του πελάτη ·

ε. πιθανές πολιτισμικές διαφορές με βάση το μοντέλο Hofstede και τρόποι διαχείρισης τους·

ζ. συνδυασμός όλων των παραπάνω στοιχείων και ανάπτυξη του επόμενου εφικτού βήματος ·

η. describe this action in a SMART way, dividing the required responsibilities for the client and coach. (60') Περιγραφή αυτής της δράσης με ΕΞΥΠΝΟ τρόπο, ξεχωρίζοντας τις απαιτούμενες υπευθυνότητάς για τον πελάτη και τον/την καθοδηγητή/τρια.

Οι ομάδες εν συντομία παρουσιάζουν τις εμπειρίες τους από αυτή την άσκηση: τι πήγε καλά, τι ήταν δύσκολο, πως θα μπορούσαν να βελτιωθούν; (10')

Οι συμμετέχοντες συζητούν κατά πόσο οι υπευθυνότητες που ορίστηκαν στο σχέδιο δράσης είναι ξεκάθαρες και κατανοητές με τέτοιο τρόπο ώστε να βοηθούν την αυτοδιαχείριση (20')

Ανατροφοδότηση: Ο/Η εκπαιδευτής/τρια εν συντομία συνοψίζει τα κύρια ζητήματα που αναφέρθηκαν.

Ο/Η εκπαιδευτής/τρια χρησιμοποιεί ένα από τα Σχέδια Δράσης που αναπτύχθηκαν από κάποια ομάδα και αξιολογεί μαζί με τους συμμετέχοντες κατά πόσο το πλάνο ακολουθεί τα βασικά κριτήρια.

Υποστηρικτικό Υλικό: Παρουσίαση PowerPoint Presentation για το 2.Δ.1.1 παράρτημα 1 σχεδιασμό δράσης

Υλικό για ανάγνωση: Έξυπνο Σχέδιο Δράσης 1.Γ.2.1 παράρτημα 1

Ενημερωτικό έντυπο: Πρότυπο Σχεδίου Δράσης (με επεξηγήσεις των περιοχών του προτύπου) 2.Γ.2.1 παράρτημα 2

2.Δ.1.2. Άσκηση για καθορισμό στόχων

Μαθησιακοί στόχοι:

- Να γνωρίσουν και να κατανοήσουν τις “ 7 συνήθειες των εξαιρετικά αποτελεσματικών ανθρώπων”
- Να κατανοήσουν πως οι 7 συνήθειες βελτιώνουν τον καθορισμό και την επίτευξη των στόχων

Διάρκεια: 1 ώρα και 20 λεπτά

Διαδικασία:

- Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ξεκινά με μια σύντομη εισαγωγή στην Αυτοδιαχείριση (Self Management) και την προσωπική αποτελεσματικότητα με βάση τα βασικά σημεία του S. Covey "7 Συνήθειες των εξαιρετικά αποτελεσματικών ανθρώπων". (40 ')
- Οι συμμετέχοντες καλούνται να συλλογιστούν τις δικές τους συνήθειες: α) πώς αντιμετωπίζουν αυτές τις 7 συνήθειες; β) Τι μπορούν να μάθουν από αυτό; (Χρησιμοποιήστε το παράρτημα 2) (15 ')
- Οι συμμετέχοντες α) αξιολογούν ένα προς ένα τους πελάτες, αυτούς που αναφέρθηκαν στην άσκηση 2.Δ.1.1, πώς βαθμολογήθηκαν σε αυτές τις 7 συνήθειες β) Τι σημαίνει αυτό για τον επαγγελματία Σύμβουλο Ενσωμάτωσης στην εργασιακή του σχέση με τους πελάτες; γ) Ποια είναι τα κύρια σημεία ανάπτυξης για κάθε συμμετέχοντα; (Χρησιμοποιήστε το παράρτημα 3) (15')
- Αναθεώρηση των 7 συνήθειών. Παρακολούθηση βίντεο (10 ')

Ανατροφοδότηση
(εάν εφαρμόσιμη):

Ο/η εκπαιδευτής/τρια συνοψίζει σύντομα τις 7 συνήθειες και δίνει το παράδειγμα ενός επιτυχημένου ατόμου: ποιες ήταν οι συνήθειες του και πώς αυτές οι συνήθειες οδήγησαν σε μια επιτυχή και γεμάτη προσωπική και επαγγελματική ζωή.

Υποστηρικτικά
υλικά:

Φυλλάδιο σύνοψης των 7 συνηθειών	1.Α.2.1. παράρτημα 1
Παρουσίαση PowerPoint των 7 συνηθειών	2.Δ.1.2. παράρτημα 1
Οι 7 συνήθειες και πώς τις διαχειρίζομαι	2.Δ.1.2 παράρτημα
Οι 7 συνήθειες του πελάτη και πως αυτές επηρεάζουν την εργασία μου με αυτόν /αυτή	2 2.Δ.1.2 παράρτημα 3
Βίντεο: Πώς να είσαι επιτυχημένος στην ζωή;	
https://www.youtube.com/watch?v=ktlTxC4QG8g	2.Δ.1.2 παράρτημα 4

2.Δ.2. Καθοδήγηση και Σχέδιο Δράσης ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα αυτό επικεντρώνεται στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την ανταλλαγή πληροφοριών. Οι δεξιότητες καθοδήγησης του παρόχου αναφέρονται στην ικανότητα του/της καθοδηγητή/τριας να διεξάγει μια συνομιλία καθοδήγησης σταδιοδρομίας με έναν πελάτη που σέβεται τους βασικούς κανόνες επικοινωνίας και τις τεχνικές (δηλ. τον καθορισμό του χρόνου που πρέπει να κατανεμηθεί και τον σκοπό της συνάντησης, με τη χρήση ενεργού ακρόασης, τη δημιουργία φιλικού περιβάλλοντος κ. λπ.). Επιπλέον, το θέμα αυτό επικεντρώνεται στην αντίληψη ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός/συμβουλευτική αφορά την καθοδήγηση του πελάτη στη λήψη δικών του αποφάσεων σχετικά με τη σταδιοδρομία του. Πρόκειται για τη συζήτηση "με" τον πελάτη και όχι "προς" τον πελάτη. Οι πληροφορίες που συγκεντρώνονται σε συνεδρίες επαγγελματικού προσανατολισμού θα πρέπει επίσης να κοινοποιούνται αποτελεσματικά, ώστε ο διαχειριστής υποθέσεων ή/και προπονητής/εκπαιδευτής που θα αναλάβει την εφαρμογή του επόμενου βήματος (-ών) να είναι καλά ενημερωμένος. Οι πληροφορίες και, ως εκ τούτου, ο χρόνος που δαπανάται με έναν πελάτη δεν πρέπει να σπαταλώνται, καθώς θα συμβάλει στην εξέλιξη/επόμενα βήματα του πελάτη.

Η 1η άσκηση είναι πρακτική και στοχεύει στο να τονίσει/αναδείξει μέσω παιχνιδιού ρόλων τα «μη και τα ναι» στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Η αντανάκλαση στο παιχνίδι ρόλου εντοπίζει τις τεχνικές και τους βασικούς κανόνες του επαγγελματικού προσανατολισμού. Κατά τη διάρκεια αυτής της άσκησης συζητούνται επίσης στρατηγικές και συμβουλές για το πώς να αντιμετωπίσουν τους ντροπαλούς, κυρίαρχους και ευχάριστους πελάτες. Η 2η άσκηση επικεντρώνεται στον τρόπο κοινής χρήσης των πληροφοριών. Η άσκηση αυτή έχει ως στόχο να τονίσει τη σημασία που έχουν οι κοινές πληροφορίες να είναι αυτονόητες και κατάλληλες για τον/την υπεύθυνο/η καθοδηγητή/τρια να έχει μια σαφή εικόνα των αναπτυξιακών αναγκών των πελατών και για το τι μπορεί να γίνει στη συνέχεια.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

2.Δ.2.1 Άσκηση για τους πόρους και τον σχεδιασμό δράσης

Μαθησιακοί στόχοι

- Δυνατότητα εφαρμογής γενικών αρχών επικοινωνίας με τον πελάτη σε διαφορετικές περιπτώσεις και με διαφορετικούς πελάτες

Διάρκεια: 1,75 ώρες

Διαδικασία:

- Ο/Η εκπαιδευτής/τρια καθοδηγεί μια ομαδική συζήτηση σχετικά με το είδος των συνομιλιών που έχουν οι συμμετέχοντες με τους πελάτες τους. (20 ')
- Εστιάζουν στον διάλογο σταδιοδρομίας όταν συναντούν ένα σταυροδρόμι στη σταδιοδρομία. Οι συμμετέχοντες οργανώνουν ένα παιχνίδι υπόδησης ρόλων όπου ορισμένοι συμμετέχοντες υποδύονται τους πελάτες που υποβάλλουν αιτήσεις εργασίας και αποτυγχάνουν. Ορισμένοι συμμετέχοντες υποδύονται τους καθοδηγητές χρησιμοποιώντας 6 στοιχεία του διαλόγου σταδιοδρομίας (βλέπε παράρτημα 2). Μετά το παιχνίδι υπόδησης ρόλων και την παρατήρηση από την ομάδα ακολουθεί ανατροφοδότηση από την ομάδα και τον εκπαιδευτή. (30')
- Ομαδική συζήτηση με θέμα "Πώς μπορούμε να διασφαλίσουμε ότι μιλάμε με τους πελάτες αντί για τους πελάτες;" (15')
- Σύνοψη σημαντικών συνθηκών που σχετίζονται με το διάλογο για τον εντοπισμό προβλημάτων καθώς και για παροχή συμβουλών
- Διαδικασία λήψης επιλογών: Οι πελάτες γνωρίζουν τι θέλουν / τι μπορούν;
- Σχετικά με τη διαδικασία και τις πτυχές κατανόησης του προφίλ των πελατών: Οι επαγγελματίες Σύμβουλοι Ενσωμάτωσης γνωρίζουν αρκετά για τους πελάτες τους για να είναι σε θέση να τους καθοδηγήσουν και να τους παρακινήσουν ώστε να διερευνήσουν τα δικά τους δυνατά σημεία και αδυναμίες, να διερευνήσουν ευκαιρίες και να χρησιμοποιήσουν όλα αυτά για να κάνουν μια επιλογή; Τι πραγματικά γνωρίζουμε και πώς χρησιμοποιούμε αυτές τις γνώσεις; (Βλέπε παράρτημα 2) (15')
- Συζήτηση για στρατηγικές και συμβουλές σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης ντροπαλών πελατών, κυρίαρχων πελατών, και πελατών που επιζητούν να «ευχαριστήσουν» τον συνομιλητή τους. Ποιες είναι οι σημαντικές συνθήκες για να μάθετε περισσότερα σχετικά με τους πελάτες; Πώς θα μπορούσαν οι επαγγελματίες Σύμβουλοι Ενσωμάτωσης να εξασφαλίσουν αυτές τις συνθήκες; (Βλέπε παράρτημα 3) (10 ')
- Δώστε στους συμμετέχοντες 10 λεπτά να επανεξετάσουν το παράρτημα 3. (10 ')

Ανατροφοδότηση εάν διαθέσιμη):	Ανατροφοδότηση και επανάληψη στα θέματα: σεβασμός, διαφάνεια, επικοινωνία, ρεαλισμός στις ατομικές επιλογές, επιτεύξιμοι στόχοι, σωστά καθορισμένες και επιμερισμένες ευθύνες στο δίκτυο των συνεργαζόμενων συμβούλων/οργανισμών. (15 ')
Υποστηρικτικά υλικά:	Διάλογος σταδιοδρομίας & βασικές δεξιότητες επικοινωνίας 2.A.2.1 παράρτημα 1 Τύπος πελατών και στρατηγική επικοινωνίας 2.B.2.1 παράρτημα 1 Προφίλ Πελάτη 2.Δ.2.1 Παράρτημα 1 Καθοδήγηση για συλλογή πληροφοριών για τον πελάτη 2.Δ.2.1 Παράρτημα 2
2.Δ.2.2.	Άσκηση για ανταλλαγή πληροφοριών
Μαθησιακοί στόχοι:	Δυνατότητα εφαρμογής γενικών αρχών επικοινωνίας με τον πελάτη σε διαφορετικές περιπτώσεις και με διαφορετικούς τύπους πελατών
Διάρκεια:	1 ώρα
Διαδικασία:	- Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες των 4-5 συμμετεχόντων (που αντιπροσωπεύουν κατά προτίμηση τουλάχιστον 2 διαφορετικούς οργανισμούς) και καλούνται να σχεδιάσουν μια κοινή κλίμακα προόδου για έναν από τους πελάτες τους με τον οποίο συνεργάζονται εντός των οργανισμών τους. Κάθε ένας μεμονωμένος πελάτης θα πρέπει να τοποθετηθεί σε ένα συγκεκριμένο στάδιο της κλίμακας. Κάθε ομάδα πρέπει να στοιχειοθετήσει το λόγο που επιλέχτηκε το συγκεκριμένο στάδιο. Στη συνέχεια, κάθε ομάδα θα πρέπει να περιγράψει τις προκλήσεις για το επόμενο βήμα στη κλίμακα για τον κάθε ένα πελάτη και να εξηγήσει γιατί. Τέλος, οι συμμετέχοντες σε κάθε ομάδα πρέπει να γράψουν ποιες πληροφορίες συλλέγονται επίσημα από τους οργανισμούς τους σύμφωνα με τις γενικές τρέχουσες διαδικασίες. (30 ') - Ο/η εκπαιδευτής/τρια καλεί τους συμμετέχοντες να κοινοποιήσουν τα ευρήματά τους χρησιμοποιώντας το Συνοπτικό Φύλλο

Επικοινωνίας(Summary Communication Sheet) (βλέπε παράρτημα 1) και να περάσουν το φύλλο σε άλλη ομάδα. Η άλλη ομάδα πρέπει να παρουσιάσει τις πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν στην υπόλοιπη τάξη. (30 ' - 10' ανά ομάδα).

- Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη):
- Οι συμμετέχοντες της κάθε ομάδας δίνουν ανατροφοδότηση κατά πόσο οι πληροφορίες που έχουν συλλεχθεί είναι επεξηγηματικές και επαρκείς ώστε να έχουν μια ξεκάθαρη εικόνα των αναγκών των πελατών για περαιτέρω ανάπτυξη και για το τι μπορεί να γίνει στη συνέχεια.

Υποστηρικτικά Υλικά: Συνοπτικό Φύλλο Επικοινωνίας

2.Δ.2.2 παράρτημα 1

2.E. Καθοδήγηση με έμφαση στη διάσταση του φύλου

2.E.1. Καθοδήγηση με έμφαση στη διάσταση του φύλου

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα αυτό εισάγει κατευθύνσεις για την εκπαίδευση και την απασχόληση, λαμβάνοντας υπόψη τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα του ατόμου, καθώς και στο πλαίσιο του ατόμου. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός δεν είναι απαλλαγμένος από στερεότυπα φύλου ούτε θεωρητικά ούτε σε εφαρμοσμένα επίπεδα. Δεν είναι τυχαίο ότι στη σχετική βιβλιογραφία οι γυναίκες κατατάσσονται στις "ειδικές υπο-ομάδες" μαζί με τις μειονότητες. Τις τελευταίες δεκαετίες, η έρευνα έχει αναδείξει τον ρόλο του φύλου στην εκπαίδευση και την απασχόληση, καθώς και τις διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους.

Τα εμπόδια που προκύπτουν ως αποτέλεσμα κοινωνικών κανόνων, ιδεολογιών, αναπαραστάσεων, πρακτικών, πολιτικών και θεσμών συμβάλλουν άμεσα ή έμμεσα στη διαιώνιση της περιορισμένης πρόσβασης των γυναικών σε πόρους και ευκαιρίες. Ωστόσο, οι κατευθύνσεις σταδιοδρομίας βασίζονται σε ορισμένες βασικές αρχές και βασικούς προϋποθέσεις, οι οποίες στη συνέχεια αποτελούν το πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να παραδοθεί η υπηρεσία:

α. η εργασία έχει κεντρικό ρόλο στην ανθρώπινη ζωή, εφόσον ένα άτομο είναι σε θέση να αποκτή και να τονίζει δεξιότητες και να επιλέγει από μια σειρά επιλογών σταδιοδρομίας ·

β. Οι αποφάσεις πρέπει να βασίζονται σε ορθολογικό ταίριασμα των ατομικών χαρακτηριστικών του επαγγέλματος ·

γ. η εξέλιξη της σταδιοδρομίας είναι (μη ρεαλιστικά) αντιληπτή ως μια ορθολογική γραμμική κίνηση προς τα εμπρός, οδηγώντας το καθοριστικό στο άτομο σε μεγαλύτερη υπευθυνότητα και πολυπλοκότητα στην εργασία, με άνοδο στην ιεράρχηση των θέσεων εργασίας και στην οικονομική ανταμοιβή ·

δ. το ταλέντο και η σκληρή δουλειά αμείβονται ·

ε. η απασχόληση θεωρείται ότι διευκολύνει την αυτονομία του ατόμου, με την εργασία για την οικονομική ασφάλεια και επιτυχία.

Για την παροχή καθοδήγησης που εστιάζει στην πρόληψη των μεροληπτικών προοπτικών και λύσεων του φύλου, ο επαγγελματίας θα πρέπει να γνωρίζει τη θεωρία, τα εργαλεία και τις διαδικασίες ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, καθώς πρέπει να εισαγάγει τη διάσταση του φύλου σε όλες τις δραστηριότητές τους και να κατανοήσουν ότι ακόμη και όταν ασχολούνται με άνδρες πελάτες πρέπει να ακολουθήσουν την ίδια πορεία για να προωθήσουν την ισότητα των φύλων και τη δικαιοσύνη. Κατά τέτοιον τρόπο, μια βασική μεταμόρφωση, που σχετίζεται με καθημερινές δραστηριότητες, μπορεί να γίνει και να μεταμορφώσει τις καθημερινές δραστηριότητες, και τελικά τα δίκτυα και την κοινωνία.

2.E.1. Καθοδήγηση με έμφαση στη διάσταση του φύλου ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτό το τμήμα της ενότητας επικεντρώνεται στην καλύτερη κατανόηση της έννοιας της ισότητας και της δικαιοσύνης και στην αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου επηρεάζει τις επιλογές, καθώς και τις διαδικασίες επιλογής και κατά συνέπεια την πορεία της σταδιοδρομίας των μεταναστριών.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

2.E.1.1. Άσκηση στην ισότητα και τη δικαιοσύνη

Μαθησιακό στόχος:	• Ικανότητα κατανόησης των διαφορών και των ομοιοτήτων μεταξύ ισότητας και δικαιοσύνης και συζήτηση για τη σημασία τους στην επαγγελματική καθοδήγηση.
Διάρκεια:	30 λεπτά
Διαδικασία:	• Ανάγνωση σε όλη την ομάδα του Μύθου του Αισώπου η Αλεπού και ο Πελαργός (5') • Εκκίνηση συζήτησης χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες ερωτήσεις: • Τα ζώα μεταχειρίστηκαν ο ένας τον άλλο ως ίσο · • Είχε αυτό καλή έκβαση και για τους δύο τους · • Εάν αντί για ισότητα υπήρχε δικαιοσύνη ποιο θα ήταν το αποτέλεσμα (10') · • Διαβάστε στους συμμετέχοντες τη δήλωση: "μια μεγάλη πρόκληση για την προώθηση της ισότητας είναι ο εντοπισμός και η επισήμανση των εμποδίων και των περιορισμών που υπάρχουν, καθώς και οι ευκαιρίες από τις οποίες πρέπει να επωφεληθούν όλοι, καθώς και ο σχεδιασμός των παρεμβάσεων και καθοδήγησης που είναι προσαρμοσμένος στις πραγματικές ανάγκες οποιασδήποτε κοινωνικής ομάδας που θα οδηγήσει σε ίση απόλαυση του αποτελέσματος». Στη συνέχεια συζητήστε με τους συμμετέχοντες πώς αυτό επηρεάζει τη δουλειά τους και τι κάνουν για να προωθήσουν την ισότητα και τη δικαιοσύνη στις καθημερινές δραστηριότητές τους και στον οργανισμό τους. (15 ')
Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη):	Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να είναι σε θέση να επισημάνουν από τον μύθο ότι η ισότητα δεν είναι η ίδια με τη δικαιοσύνη , ωστόσο χρειάζονται και τα δύο προκειμένου να έχουμε τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα. Σε συνέχεια και μέσω της δήλωσης θα συζητήσουν και θα έρθουν στο ίδιο συμπέρασμα, σε σχέση με το καθημερινό τους περιβάλλον. Μπορείτε επίσης να τους ζητήσετε να παρουσιάσουν ένα παράδειγμα.

Υποστηρικτικό υλικό: Μύθοι του Αισώπου : Η αλεπού κι ο πελαργός 2.Ε.1.1. παράρτημα 1

2.Ε.1.2. Άσκηση στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου

Μαθησιακός στόχος: • Ικανότητα κατανόησης και περιγραφής της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και πως μπορεί να επηρεάσει τις επαγγελματικές επιλογές/κατευθύνσεις

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία:

- Δώστε στους συμμετέχοντες ένα ενημερωτικό έντυπο που επεξηγεί την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και παραχωρήστε τους λίγο χρόνο να το διαβάσουν (15')
- Δείξτε τους το βίντεο του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου καθώς και το βίντεο Βιώσιμη Ισότητα των Φύλων – μια ταινία για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (“Sustainable Gender Equality - A film about gender mainstreaming”) της Σουηδικής Ένωσης τοπικών αρχών και νομών (15')
- Συζητήστε μαζί τους για το πως η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου επηρεάζει τις καθημερινές τους δραστηριότητες;
- Τι πρέπει να αλλάξουν στις υπηρεσίες καθοδήγησης τους προκειμένου να ακολουθήσουν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου;
- Τι πρέπει να αλλάξει στον οργανισμό/κοινωνία/μαζικά μέσα;

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη):

- Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να αποκτήσουν πολλές ιδέες, ωστόσο μπορεί να υπάρχουν εκείνοι που πιστεύουν ότι δεδομένου ότι οι διακρίσεις δεν είναι νόμιμες δεν συμβαίνουν, και ίσως αυτό είναι κάτι που συμβαίνει σε χώρες όπου οι γυναίκες έχουν λιγότερα νομικά δικαιώματα. Στην περίπτωση αυτή, ζητήστε τους να διαβάσουν τα σχόλια των βίντεο που γράφονται κυρίως από ανθρώπους από δυτικές χώρες με καθιερωμένα νόμιμα δικαιώματα για τις γυναίκες, προκειμένου να κατανοήσουν τη σημασία του θέματος.

Υποστηρικτικό υλικό:

Αρχείο PDF «Τι είναι η ενσωμάτωση της 2.Ε.1.2 παράρτημα διάστασης του φύλου;» (μπορείτε να 1 χρησιμοποιήσετε κάποιο άλλο ενημερωτικό έντυπο στη γλώσσα σας αντί να το μεταφράσετε)

Βίντεο σχετικό

2.Ε.1.2 annex 2 & 3

2.Ε.2. Καθοδήγηση με έμφαση στη διάσταση του φύλου ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μετά την κατανόηση της σημασίας της ισότητας και της δικαιοσύνης, καθώς και της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, ο ασκούμενος θα εξοικειωθεί πλέον καλύτερα με τον τρόπο με τον οποίο μια προοπτική φύλου μπορεί να επηρεάσει την εργασία τους, καθώς και να αναπτύξει την καθοδήγησή τους σε μια ουδέτερη προσέγγιση. Με τις παρακάτω ασκήσεις από τον εκπαιδευτή θα έχουν την ευκαιρία να εφαρμόσουν τις γνώσεις που αποκτήθηκαν στην προηγούμενη ενότητα.

Είναι πολύ σημαντικό να κατανοήσουμε ότι όταν μια γυναίκα πρέπει να περάσει από την ανεργία στην απασχόληση, είναι μια πολύ διαφορετική κατάσταση από αυτό που έχει ένας άντρα να αντιμετωπίσει, και συνήθως συνοδεύεται από πολλά περισσότερα εμπόδια που σχετίζονται με θέματα φύλου σε όλους τους τομείς της προσωπικής ζωής και επαγγελματικής ζωής.

Η πρώτη άσκηση επικεντρώνεται στον τρόπο με τον οποίο μπορεί κάποιος να "εξαλείψει" τα εμπόδια που εμποδίζουν τις γυναίκες από την απασχόληση και/ή την εκπαίδευση με βάση τη δική τους εμπειρία και τα δίκτυά τους και πώς τα εμπόδια μπορούν τελικά να δημιουργήσουν ευκαιρίες.

Η δεύτερη άσκηση είναι μια μελέτη περίπτωσης που θα κάνει τον συμμετέχοντα να χρησιμοποιήσει τόσο τις γνώσεις που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια αυτής της κατάρτισης, όσο και την επαγγελματική τους κατάρτιση και τη συνολική εκπαίδευσή τους.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω ανάπτυξη αυτού του θέματος οι ακόλουθες ασκήσεις είναι διαθέσιμες:

2.Ε.2.1. Άσκηση στα εμπόδια λόγω φύλου

Μαθησιακός στόχος:

- Ικανότητα κατανόησης των εμποδίων λόγω φύλου και εύρεση τρόπων με τους οποίους αυτά μπορεί να ξεπεραστούν ή ακόμα και να αποδειχθούν χρήσιμα όταν μια γυναίκα προάγεται στην εργασία και την εκπαίδευση.

Διάρκεια: 2 ώρες

Διαδικασία:

- Δώστε στους συμμετέχοντες αρκετά αυτοκόλλητα χαρτάκια (post-it) από τον καθένα να γράψει όσα εμπόδια μπορεί να σκεφτεί σχετικά με την απασχόληση και την εκπαίδευση των γυναικών. Ταυτόχρονα Σχεδιάστε έναν πίνακα σε ένα γράφημα flip ή στον πίνακα με διάφορες κατηγορίες όπως η οικογένεια, το ωράριο εργασίας, το χάσμα πληρωμών, η σεξουαλική παρενόχληση, και άλλα (μπορείτε να χρησιμοποιήσετε όσα περισσότερα θέλετε). (10')
- Ο/Η εκπαιδευτής/τρια μετά ζητάει από τους συμμετέχοντες να τοποθετήσουν τα χαρτάκια τους κάτω από τις κατηγορίες που ταιριάζουν περισσότερο (5')
- Ο/Η εκπαιδευτής/τρια χωρίζει την ομάδα σε ομάδες των 4-5 ατόμων και μετά διαλέγει κάποιες σημειώσεις από διάφορες κατηγορίες και τις μοιράζει σε κάθε ομάδα. Ο/Η εκπαιδευτής/τρια μετά ζητά από κάθε ομάδα να φανταστεί πως έχει μια πελάτισσα που αντιμετωπίζει αυτά τα εμπόδια και τους ζητά να δημιουργήσουν την ιστορία της, πόσο

χρονών είναι, πως ονομάζεται, ποια είναι η ζωή της κλπ και οτιδήποτε ταιριάζει στην ομάδα (15')

- Ο/Η εκπαιδευτής/τρια μετά ζητά από τους εκαπιδευόμενους/ες να δούνε πως αυτά τα εμπόδια τη βοήθησαν στο να αναπτύξει διάφορες ικανότητες τις οποίες δε γνώριζε και να αναπτύξουν ένα σχέδιο προόδου και δράσης το οποίο θα χρησιμοποιεί αυτές τις ικανότητες (1 ώρα).
- Στο τέλος, οι ομάδες παρουσιάζουν την ιστορία τους και το πλάνο τους στους υπόλοιπους και δέχονται ανατροφοδότηση (30').
- Всі команди представляють свою історію і свій план решті учасникам і отримують зворотній зв'язок.

Ανατροφοδότηση
(εάν εφαρμόζεται)

- Θα ήταν πολύ καλή ευκαιρία να χρησιμοποιηθεί τη σκάλα προόδου Lulea σε συνδυασμό με το σχέδιο δράσης σύμφωνα με το IGMA.
- Όλα τα στάδια θα πρέπει να αποκαλυφθούν όταν τελειώνει το προηγούμενο, εκτός από τα δύο τελευταία τα οποία σχετίζονται με την ανάπτυξη και την παρουσίαση.

Υποστηρικτικό
υλικό:

Παράδειγμα σκάλας προόδου Lulea

1.Β.2.2. παράρτημα
1

Πρότυπο για το πως γίνεται ένα σχέδιο
δράσης με βάση το IGMA

1.Γ.2.1. παράρτημα
2

2.Ε.2.2.

Προκαταλήψεις λόγω φύλου

Μαθησιακός
στόχος:

- - Αναγνώριση παραγόντων που έχουν ως αποτέλεσμα προκαταλήψεις λόγω φύλου και πρόταση σχεδίων για την αποφυγή τους στο μέλλον.

Διάρκεια:

1 ώρα

Διαδικασία:

- Οι εκπαιδευτές/τριες δίνουν το “Ασυνείδητη προκατάληψη λόγω φύλου σε έναν οργανισμό ανάπτυξης» μελέτη περίπτωσης στους συμμετέχοντες και τους παραχωρούν κάποιο χρόνο να το διαβάσουν (10’)
- Ο/η εκπαιδευτής/τρια κάνει τις ακόλουθες ερωτήσεις στην ομάδα
- Σχετικά με τους παράγοντες που αναγνωρίστηκαν, συζητήστε ποιοι σχετίζονται πιο άμεσα με πρακτικές ανάγκες και ποια με στρατηγικά ενδιαφέροντα του γυναικείου προσωπικού.

ή

- Αξιολογείστε τους παράγοντες που αναγνωρίστηκαν στην έρευνα του προσωπικού και συζητήστε τις πρακτικές και στρατηγικές διαστάσεις του καθενός.
- 3. Αν ήσασταν ανώτερο στέλεχος και αντιμετωπίζατε την ίδια κατάσταση, πως θα το προσεγγίζατε;
- 4. Τι συμπεράσματα και συστάσεις θα δημιουργούσατε για το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού το οποίο παρακολουθεί την ισορροπία μεταξύ των φύλων στον οργανισμό και διευκολύνει τη σχετική συζήτηση (40’)
- Ο/η εκπαιδευτής/τρια συγκεντρώνει τα αποτελέσματα και ολοκληρώνει τη συζήτηση.

Υποστηρικτικό
υλικό:

Ασυνείδητη προκατάληψη λόγω φύλου σε έναν
οργανισμό ανάπτυξης» μελέτη

2.Ε.2.2. παράρτημα
1

Ενότητα 3: Ατομικό προφίλ IGMA και αξιολόγηση για την ένταξη στην αγορά εργασίας και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι καθοδηγητές πρέπει να είναι σε θέση να κτίσουν πάνω στις ικανότητες και τις δεξιότητες των πελατών τους καθώς και στις δυνατότητες ανάπτυξης και τις ικανότητές τους (profiling) ώστε να «διεγείρουν» την ένταξή τους στην κοινωνία και να γίνουν ενεργοί πολίτες. Πρόκειται για μια διαδικασία στην οποία οι καθοδηγητές πρέπει να έχουν από τη μία καλή γνώση των απαιτήσεων ένταξης στην εκπαίδευση, στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα, και από την άλλη γνώση των ικανοτήτων, δεξιοτήτων και των προηγούμενων εμπειριών των γυναικών. Το έργο του καθοδηγητή είναι να προγραμματίζει τις δραστηριότητες και να παρακολουθεί ώστε να κλείσουν τα υπάρχοντα κενά.

Στην ενότητα 2 εξετάσαμε τον τομέα του σχεδίου δράσης. Για το περεταίρω σχεδιασμό καλών ενεργειών και την καθοδήγηση ενός πελάτη κατά μήκος της κλίμακας προόδου, σύμφωνα με τη μεθοδολογία IGMA, είναι απαραίτητη η συλλογή ορισμένων πληροφοριών που αφορούν τις γυναίκες/πελάτες. Αυτό είναι το θέμα της εν λόγω ενότητας. Ωστόσο, σκοπός αυτής της ενότητας δεν είναι να μετατρέψει τους καθοδηγητές και τους διαχειριστές περιπτώσεων σε επαγγελματίες αξιολογητές. Εάν η εμπειρία αυτή απαιτείται σε ένα συγκεκριμένο στάδιο της κλίμακας προόδου, αυτή η εργασία θα πρέπει να ανατεθεί σε εξειδικευμένες υπηρεσίες. Ο στόχος της ενότητας αυτής είναι να ενημερώσει τους καθοδηγητές και τους διαχειριστές περιπτώσεων για τον τρόπο με τον οποίο θα εξετάσουν ορισμένες “σκληρές” και “μαλακές” ικανότητες και δεξιότητες και για το πώς αυτές οι πληροφορίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να διευκολύνουν την πρόοδο και τον προγραμματισμό της δράσης. Ένας άλλος στόχος είναι να κατανοήσουν οι καθοδηγητές τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για την καλύτερη κατανόηση των πελατών τους.

Η ενότητα αυτή πρώτα θα επικεντρωθεί στην εξέταση των γενικών απαιτήσεων που θέτει η αγορά εργασίας σε άτομα για να μπορέσουν να εισέλθουν στην εκπαίδευση ή να εργοδοτηθούν, είτε πρόκειται για εργασία επί πληρωμή, είτε για ίδρυση επιχείρησης είτε για εθελοντική εργασία. Επίσης, αυτή η ενότητα θα εξετάσει τρόπους συλλογής και αξιολόγησης πληροφοριών σχετικά με τις ικανότητες, τις δεξιότητες και τις προηγούμενες εμπειρίες των πελατών. Οι ασκήσεις που παρουσιάζονται πιο κάτω είναι για να αποκτήσουμε μια εικόνα για το τι ψάχνουν οι εργοδότες, ποιες είναι οι διαφορές για είσοδο στην εκπαίδευση και για το πώς οι καθοδηγητές μπορούν να χρησιμοποιήσουν αυτή τη γνώση για να βοηθήσουν στην αύξηση της επίγνωσης και παροχή κινήτρων στις μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες για την αυτό-ανάπτυξη.

Ένα δεύτερο σημείο στην εν λόγω ενότητα είναι να εξετάσουμε τις απαιτήσεις της κοινωνίας μας: μια κοινωνία που έχει δώσει μεγάλη αξία στη δια βίου μάθηση και στους αυτό-διαχειριζόμενους πολίτες που μπορούν να βρουν το δρόμο τους και να χρησιμοποιήσουν τις υπηρεσίες και τα οφέλη που προσφέρει η κοινωνία. Πολλές από τις γυναίκες της ομάδας στόχου κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό. Η κλίμακα της ενεργού πολιτότητας (Active Citizenship Scale) θα εισαχθεί ως εργαλείο για να μελετηθεί ο τρόπος με τον οποίο αυτές οι γυναίκες συνδέονται με την κοινωνία και οι διευθετήσεις που μπορούν να γίνουν από τους καθοδηγητές και διαχειριστές περιπτώσεων ώστε να αναπτύξουν τη συνδεσιμότητα τους. Η εργασία προς μια πιο έντονη συνδετικότητα θα συμβάλει επίσης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούνται για την επαγγελματική ζωή. Οι ασκήσεις έχουν ως στόχο την εξοικείωση και χρήση τη Κλίμακας Ενεργού Πολιτότητας.

Το τελευταίο σκέλος της εν λόγω ενότητας είναι να αποκτήσουμε καλύτερη γνώση των “σκληρών” και “μαλακών” δεξιοτήτων και ικανοτήτων των γυναικών ώστε να μπορούμε να διερευνήσουμε τα υπάρχοντα κενά και βήμα-βήμα να σχεδιάσουμε εφικτές δράσεις. Ιδιαίτερη προσοχή θα δοθεί στη δημιουργία χαρτοφυλακίου (portfolio) και στη χρήση των προηγούμενων αποκτηθείσων γνώσεων και εμπειριών και στο πώς αυτές οι πληροφορίες σχετίζονται με τη χρήση της σταδιακής κλίμακας προόδου.

Το εκπαιδευτικό υλικό που προσφέρεται στην ενότητα αυτή χωρίζεται σε τρεις κατηγορίες:

Α. Ανάλυση Ατομικού προφίλ και αξιολόγηση για ένταξη στην αγορά εργασίας / Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

β. Βασικές ικανότητες για την ενεργή πολιτότητα

γ. Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων (Soft and Hard skills)

Πρόσθετο εκπαιδευτικό για εισαγωγή στο εν λόγω θέμα: Άσκηση για τη δημιουργία συνθηκών για να μάθετε περισσότερα για τους πελάτες, Εισαγωγή στις βασικές ικανότητες για την επαγγελματική ζωή. Παράδειγμα κλίμακας προόδου, Άσκηση για το σχεδιασμό μιας κλίμακας προόδου. Συμβουλές για τη συλλογή πληροφοριών

Μαθησιακοί στόχοι και αποτελέσματα για την ενότητα 3

Γενικοί στόχοι:

Στόχοι ανά επίπεδο:

Γενική κατανόηση της ανάλυσης προφίλ με βάση το IGMA και χρήση βασικών ικανοτήτων για την πρόοδο των πελατών

Επίπεδο 1:

Γνώση για τη διάκριση και αξιολόγησή των διαφόρων δεξιοτήτων και ικανοτήτων των πελατών

Γνώση για τον καθορισμό και τη διαφοροποίηση των διαφορετικών ευκαιριών ανάπτυξης για την εξέλιξη των πελατών

Ανάπτυξη ικανοτήτων εφαρμογής των γενικών αρχών της ανάλυσης προφίλ IGMA στο δικό τους επαγγελματικό πλαίσιο.

Να είναι σε θέση να κάνουν ένα σχέδιο δράσης χρησιμοποιώντας τις διαθέσιμες ευκαιρίες ανάπτυξης και την κλίμακα πρόοδου

Γενική κατανόηση της ενεργού πολιτότητας και συναφών ικανοτήτων

Είναι σε θέση να καθορίσουν τις δικές του επιλογές για επαγγελματική βελτίωση και αποτελεσματικότητα

Ανάπτυξη ικανοτήτων εφαρμογής της ενεργού πολιτότητας στο δικό τους επαγγελματικό πλαίσιο και δίκτυο

Επίπεδο 2:

Να μπορούν να εφαρμόσουν την γνώση σχετικά με τις διαφορετικές δεξιότητες και τις ικανότητες των πελατών στην καθοδήγηση

Να μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις τοπικές ευκαιρίες για την εξέλιξη των πελατών τους

Να είναι σε θέση να καθορίσουν τις δικές τους επιλογές για επαγγελματική βελτίωση και αποτελεσματικότητα

3.Α. Βασικές ικανότητες για είσοδο στην εργασία και την εκπαίδευσή

3.Α.1. Βασικές ικανότητες για είσοδο στην εργασία και την εκπαίδευσή ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτή η ενότητα επιτρέπει στους καθοδηγητές να εντοπίσουν τις πιο σχετικές δεξιότητες που απαιτούνται από τους εργοδότες και να τις συνδυάσουν με τις βασικές ικανότητες του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Αναφοράς - ERF (European Reference Framework). Οι ασκήσεις υποστηρίζουν επίσης τους καθοδηγητές ώστε να χαρτογραφήσουν (map) τους διάφορους πόρους σε τοπικό επίπεδο για την είσοδο των πελατών στο εκπαιδευτικό σύστημα ή/και για την πιστοποίηση της.

Όλε αυτές οι γνώσεις παρέχονται στο πλαίσιο της μεθοδολογίας IGMA ώστε να βοηθήσουν τους καθοδηγητές να ενημερώσουν και να παρακινήσουν τους πελάτες τους για να αναπτυχθούν μέσω της δια βίου μάθησης.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

3.Α.1.1 Βασικές ικανότητες για εργασία

- Μαθησιακός στόχος:
- Γνώση προκειμένου να ξεχωρίζονται και να αξιολογούνται οι διαφορετικές ικανότητες των πελατών
 - Knowledge to define and differentiate development opportunities for the progression of clients. Γνώση για το πως θα οριστικοποιούνται και θα διαφοροποιούνται οι ευκαιρίες εξέλιξης για την πρόοδο των πελατών.

Διάρκεια: 2 ώρες

- Διαδικασία:
- Ο/η εκπαιδευτής/τρια καλωσορίζει τους συμμετέχοντες και εξηγεί συνοπτικά τους στόχους και τα μαθησιακά αποτελέσματα της άσκησης.
 - Οι συμμετέχοντες καλούνται να μοιραστούν την εμπειρία τους σχετικ'ς με την εργασία τους με εργοδότες και ποιες είναι οι ικανότητες που θεωρούν πιο πολύτιμες.
 - Ο/η εκπαιδευτής/τρια συνοπτικά αναφέρει τις 8 Βασικές Ικανότητες του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Αναφοράς

- Ο/η εκπαιδευτής/τρια μοιράζει στους συμμετέχοντες διαφορετικές θέσεις εργασίας. Οι συμμετέχοντες συζητούν σε μικρές ομάδες τις κοινές ικανότητες μεταξύ όλων αυτών των θέσεων.
- Όλη η ομάδα εξερευνά τις πιο σχετικές ικανότητες που απαιτούν οι εργοδότες και τη σχέση τους με τις Βασικές Ικανότητες του ΕΠΑ.
- Ο/η εκπαιδευτής/τρια εισάγει το πορτοφόλιο Lulea ως ένα μοντέλο για τη συλλογή εργασιακών/εθελοντικών εμπειριών με ένα συστηματικό τρόπο που δείχνει τις διαφορετικές ικανότητες και δεξιότητες των πελατών.
- Στο τέλος μια κοινή συζήτηση ξεκινά σχετικά με το ποιες πηγές είναι διαθέσιμες σε τοπικό επίπεδο και πως οι πελάτες μπορούν να αποκτήσουν ή να πιστοποιηθούν σε αυτές τις ικανότητες.

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη): Ο/η εκπαιδευτής/τρια εν συντομία συνοψίζει τα κύρια θέματα που αναφέρθηκαν

Συνδυάζει τα θέματα με διαφορετικά κομμάτια της εκπαίδευσης των συμμετεχόντων

- Συνδυάζει τα θέματα με τη Δια Βίου Μάθηση και την ενεργή πολιτότητα.

Υποστηρικτικό υλικό:	Lulea πορτοφόλιο	3.A.1.1 παράρτημα 1
	Φυλλάδιο με Βασικές Δεξιότητες	3.A.1.1 παράρτημα 2

3.A.1.2 Βασικές Ικανότητες ERF

Μαθησιακός στόχος: Γνώση των 8 βασικών ικανοτήτων του ERF και πως οι διαχειριστές περιπτώσεων και οι καθοδηγητές μπορούν να αναφερθούν σε αυτές για καλύτερη ένταξη των πελατών τους.

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία:

- Ο εκπαιδευτής καλωσορίζει τους συμμετέχοντες και εξηγεί τους στόχους και τα μαθησιακά αποτελέσματα της άσκησης.

- Κατά την έναρξη παρουσιάζεται ένα βίντεο που εξηγεί τις Βασικές Ικανότητες των νέων βάσει του ERF
- Ανάλογα με το συνολικό αριθμό συμμετεχόντων, οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες για να συζητήσουν μία ή δύο βασικές ικανότητες. Η συζήτηση υποστηρίζεται από το φυλλάδιο Βασικών Ικανοτήτων (Key Competences Leaflet).
- Μετά την συζήτηση σε μικρές ομάδες ακολουθεί μια κοινή συζήτηση στην οποία ο εκπρόσωπος της κάθε ομάδας παρουσιάζει μία Βασική Ικανότητα και εξηγά πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί αυτή η ικανότητα στην παροχή συμβουλών και καθοδήγηση πελατών σύμφωνα με τη μεθοδολογία IGMA.
- Η άσκηση ολοκληρώνεται με μια περίληψη των κύριων ευρημάτων.

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη):

- Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα κύρια θέματα που αναφέρθηκαν.
- Συνδέει τα θέματα με δεξιότητες και ικανότητες για την απασχόληση.
- Συνδέει τα θέματα με το πορτοφόλιο Lulea
- Συνδέει τα θέματα με τη διά βίου μάθηση και την ενεργή πολιτότητα

Допоміжні матеріали:

Χαρτοφυλάκιο Lulea 3.Α.1.1 παράρτημα 1

Φυλλάδιο Βασικών Ικανοτήτων 3.Α.1.1 παράρτημα 2

<https://www.erasmusplus.org.uk/file/272/download>

Βίντεο για τις Βασικές Ικανότητες σύμφωνα με το ΕΠΑ 3.Α.1.2 παράρτημα 1

<https://www.youtube.com/watch?v=RD-elxM1lw>

3.Α.2. Βασικές ικανότητες για εισδοχή στην εργασία και εκπαίδευση ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

3.Α.2.1. Άσκηση για την ανάπτυξη των βασικών ικανοτήτων

Μαθησιακός στόχος:	• Να είναι σε θέση να καθοδηγήσουν τους πελάτες τους για τις διάφορες δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται από τους εργοδότες • Να είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν ευκαιρίες σε τοπικό επίπεδο για την εξέλιξη ατομικών πελατών
Διάρκεια:	1,30 ώρα
Προετοιμασία	Ο εκπαιδευτής συλλέγει αγγελίες κενές θέσεις εργασίας ή χρησιμοποιεί ένα συνηθισμένο φυλλάδιο με περιγραφή θέσεων εργασίας.
Διαδικασία:	➤ Ο εκπαιδευτής κάνει μια γενική εισαγωγή στις 8 Ευρωπαϊκές Βασικές Ικανότητες (ERF) για τη δια βίου μάθηση. Δίνει τον ορισμό της κάθε ικανότητας και της χρήσης της για πιο αποτελεσματική συμβουλευτική και καθοδήγηση των ατόμων. (20 ') ➤ Ο εκπαιδευτής συλλέγει ανακοινώσεις για διάφορες και διαφορετικές κενές θέσεις εργασίας και τις δίνει στους συμμετέχοντες: οι συμμετέχοντες συζητούν σε ομάδες ποιες κοινές ικανότητες έχουν όλες αυτές οι κενές θέσεις εργασίας . (40 ') ➤ Ο εκπαιδευτής καθοδηγεί τη συζήτηση θέτοντας τα ακόλουθα ερωτήματα: ○ Είναι αυτές όντως οι βασικές ικανότητες που χρειάζονται τα άτομα για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας / εκπαίδευση ενηλίκων; ○ Ποιες ικανότητες είναι σημαντικές από την άποψη ενός εργοδότη για να βρουν δουλειά; ○ Συζήτηση σχετικά με την αλληλεπικάλυψη(overlap) μεταξύ του ERF και του τι θα αναζητούν/αναζητούν εργοδότες. (30')
Ανατροφοδότηση εάν εφαρμόσιμη):	
Υποστηρικτικά υλικά:	Φυλλάδιο που περιγράφει τις 8 Βασικές 3.Α.1.1 παράρτημα 2 Ευρωπαϊκές Ικανότητες

3.Α.2.2. Άσκηση για την χρήση των τοπικών δικτύων για την ανάπτυξη βασικών ικανοτήτων

- Μαθησιακός στόχος:**
- Να είναι σε θέση να καθοδηγήσουν τους πελάτες τους για τις διάφορες δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται από τους εργοδότες
 - Να είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν ευκαιρίες σε τοπικό επίπεδο για την εξέλιξη ατομικών πελατών

Διάρκεια: 1,30 ώρα

Διαδικασία: Ο εκπαιδευτής υπενθυμίζει στους συμμετέχοντες τις Ευρωπαϊκές Βασικές Ικανότητες: τη σημασία τους για την προσωπική ολοκλήρωση και ανάπτυξη, την ενεργή πολιτότητα , την κοινωνική ένταξη και την απασχόληση και συζητά τρόπους για την αναγνώρισή τους σε πελάτες.

Ο εκπαιδευτής δίνει το φυλλάδιο "Χαρτοφυλάκιο Βασικών Ικανοτήτων" το οποίο εντόπισαν οι εργοδότες στην περίπτωση Lulea. Καθοδηγεί μία συζήτηση σχετικά με το τι σημαίνει επίπεδο επιτυχίας για τη θέση του πελάτη στην κλίμακα προόδου όσον αφορά τους πόρους του/της.

- Τι σημαίνει αυτό για το ρόλο του επαγγελματία Συμβούλου Ενσωμάτωσης; Πώς μπορεί να αποδείξει στους πελάτες του ποιες είναι οι ελάχιστες απαιτήσεις; Συνέπειες για την πολιτική σε τοπικό επίπεδο; Οι συμμετέχοντες καταγράφουν τις περισσότερες σχετικές βασικές ικανότητες από την άποψη των εργοδοτών και της εθελοντικής εργασίας.
- Πώς μπορούν οι επαγγελματίες Σύμβουλοι Ένταξης να ελέγξουν εάν είναι οι πιο συναφείς; Πώς μπορούμε να αντιμετωπίσουμε το επίπεδο επίτευξης; Συζήτηση σχετικά με τη χρήση του δικτύου για την εξέλιξη των πελατών.

- Ποιες βασικές δεξιότητες μπορούν να αναπτύξουν οι πελάτες χρησιμοποιώντας το δίκτυο (π.χ. εκμάθηση νέας γλώσσας, λήψη επιχειρηματικών μαθημάτων). Ο εκπαιδευτής διανέμει τη "Μελέτη περίπτωσης: "Maria". Όλοι οι συμμετέχοντες συζητούν για τις βασικές ικανότητες που πρέπει να εργαστεί η Μαρία σύμφωνα με τις Ευρωπαϊκές Βασικές Ικανότητες και πώς μπορούν να χρησιμοποιήσουν το τοπικό δίκτυο για την ανάπτυξή τους.
- Ομαδική συζήτηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο το ERF μπορεί να βοηθήσει έναν πελάτη να βελτιώσει τις βασικές ικανότητές του όπως προσδιορίστηκαν στο Lulea.

Ανατροφοδότηση(όπου •
εφαρμόσιμη):

Υποστηρικτικό υλικό: Φυλλάδιο "Portfolio of Key Competences" 3.A.1.1 παράρτημα 2

Φυλλάδιο "Μελέτη Περίπτωσης: Μαρία" 3.A.2.2 παράρτημα 1

3.A.2.3	Γνώσεις διαχείρισης καριέρας και καθοδήγηση
Μαθησιακός στόχος:	• Να είναι σε θέση να καθοδηγήσουν τους πελάτες τους για τις διάφορες δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται από τους εργοδότες • Να είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν ευκαιρίες σε τοπικό επίπεδο για την εξέλιξη ατομικών πελατών
Διάρκεια:	1 ώρα
Διαδικασία:	Προετοιμασία: Μελετήστε τα φυλλάδια Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν 3 πελάτες τους: ένα με φτωχή , ένα με μέτρια και ένα με λογική κατανόηση της απασχολησιμότητας του και να τους αξιολογήσει χρησιμοποιώντας το φυλλάδιο. Οι συμμετέχοντες κάνουν συνέντευξη ο ένας στον άλλο σε ζευγάρια χρησιμοποιώντας τα αποτελέσματα των πελατών τους.

	Οι συμμετέχοντες συζητούν τις πιθανές δράσεις καθοδήγησης για να ανέβουν οι πελάτες τους ένα σκαλί πιο πάνω σε κάθε μία από τις 5 ικανότητες διαχείρισης καριέρας, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο μπορεί κανείς να χρησιμοποιήσει το τοπικό δίκτυο. Τα ζευγάρια παρουσιάζουν τις προτάσεις τους για την κατάρτιση πελατών στην ανάπτυξη σε μία ή δύο από τις 5 ικανότητες (Ο αριθμός των διαθέσιμων ζευγαριών θα αποφασίσει εάν είναι δυνατόν να καλυφθούν και οι 5 ικανότητες του φυλλαδίου). Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα αποτελέσματα.	
Ανατροφοδότηση:	Οι εκπαιδευτές τονίζουν την αξία της παράλληλης ανάπτυξης σε όλες τις 5 ικανότητες	
Υποστηρικτικά υλικά:	Ικανότητες διαχείρισης καριέρας και τα επίπεδα τους Ικανότητες και κίνητρα Εξερεύνηση εργασίας	3.A.2.3 παράρτημα 1 3.A.2.3 παράρτημα 2 3.A.2.3 παράρτημα 3

3.B.1. Βασικές ικανότητες για την ενεργό πολιτότητα ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έννοια της ενεργού πολιτότητας έχει ευρεία έννοια και είναι πολύ ευρύτερη από ότι οι περισσότεροι θεωρούν. Βασίζεται στην αντίληψη ότι οι ενεργοί πολίτες είναι άνθρωποι που ζουν ικανοποιητικές και ουσιαστικές ζωές και συμβάλλουν στην κοινωνία με πολύτιμους και βιώσιμους τρόπους, ακόμη και χωρίς να έχουν πληρωμένη εργασία. Αυτό αντικατοπτρίζεται στην κλίμακα ενεργού πολιτότητας (Active Citizenship Scale - ACS), μέσω έξι σταδίων, στα οποία μπορεί κανείς να μετρήσει το επίπεδο συμμετοχής ενός ατόμου στην κοινωνία και το περιβάλλον του, τόσο προσωπικά όσο και επαγγελματικά. Τα έξι στάδια εξηγούνται στα παραδείγματα συμπεριφοράς που εκφράζονται σε αποτελέσματα. Τα στάδια είναι τα ακόλουθα: 1) Ζω απομονωμένος, 2) Πηγαίνω έξω, 3) Συμμετέχω, 4) Εθελοντική εργασία /πρακτική 5) Εργάζομαι για απόκτηση επαγγελματικών προσόντων, 6) Ενεργή Πολιτότητα.

Στο πλαίσιο της μεθοδολογίας IGMA, η κλίμακα ενεργού πολιτότητας μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ενδυνάμωση των ανέργων, ως ένας τρόπος για να διασφαλιστεί η ουσιαστική συμμετοχή τους στην απαιτητική κοινωνία στην οποία ζούμε. Η χρήση τη κλίμακας μπορεί να μας βοηθήσει να αξιολογήσουμε σε ποιο στάδιο της ενεργού πολιτότητας βρίσκεται ένα άτομο. Αν και η πορεία προς την ενεργό πολιτότητα δεν καθορίζεται με κανέναν τρόπο ή απαιτεί προκαθορισμένο χρονικό διάστημα ή μέτρα, ή κλίμακα, μπορεί να περιγράψει διαφορετικά στάδια ενεργητικότητας και συμμετοχής στην κοινωνία.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

3.B.1.1 Κλίμακα ενεργού πολιτότητας ως κλίμακα για μέτρηση της ενεργού πολιτότητας και της παρακίνησης των πελατών

- | | |
|-------------------|--|
| Μαθησιακός στόχος | <ul style="list-style-type: none"> • Η γνώση της κλίμακας ενεργού πολιτότητας και ο τρόπος με τον οποίο οι καθοδηγητές μπορούν να την χρησιμοποιήσουν για να σχεδιάσουν/οργανώσουν καλύτερη ένταξη. • Η γνώση για την αναγνώριση των διαφόρων δεξιοτήτων και ικανοτήτων και τον τρόπο αξιολόγησής τους |
|-------------------|--|

Διάρκεια	45 λεπτά
----------	----------

- | | |
|------------|---|
| Διαδικασία | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ο εκπαιδευτής εισάγει την κλίμακα ενεργού πολιτότητας και εξηγεί πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί. (20 ') 2. Ο εκπαιδευτής δίνει στους συμμετέχοντες το φυλλάδιο "Digital storytelling for empowerment and learning ICT". Ο εκπαιδευτής διαβάζει το φυλλάδιο με τους συμμετέχοντες, εξηγώντας ότι είναι ένα παράδειγμα μιας μεθόδου που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να παρακινήσουν και να προκαλέσουν τους πελάτες τους με έναν δημιουργικό και διαφορετικό τρόπο. 3. Ο εκπαιδευτής ζητά ανατροφοδότηση από τους συμμετέχοντες σχετικά με την άσκηση. <ol style="list-style-type: none"> a. Θα ήταν ένας εφικτός τρόπος να καθοδηγήσουν τους πελάτες με έναν εναλλακτικό τρόπο; b. Υπάρχουν άλλες προτάσεις για δραστηριότητες και ασκήσεις που θα μπορούσαν να είναι καρποφόρες σε αυτό το συγκεκριμένο στάδιο [3] της κλίμακας ενεργού πολιτότητας; |
|------------|---|

4. Ο εκπαιδευτής παρέχει το έντυπο *Active Citizenship Scale* ως υλικό υποστήριξης, αν είναι απαραίτητο.

Ανατροφοδότηση εάν εφαρμόσιμη Ο σκοπός της άσκησης είναι να διευρύνει την αντίληψη των συμμετεχόντων για τα επίπεδα ενσωμάτωσης και τους τρόπους αλληλεπίδρασης και συμμετοχής στην κοινωνία:

Η κλίμακα ενεργού πολιτότητας είναι ένας τρόπος να συστηματοποιήσουμε τα διαφορετικά επίπεδα ενσωμάτωσης και που πρέπει να έχουμε υπόψη όταν δουλεύουμε με διαφορετικούς τύπους πελατών. Οι καθοδηγητές δεν είναι απαραίτητο πάντα να εκπαιδεύουν τους πελάτες τους για να γίνουν εργαζόμενοι, αλλά να τους εκπαιδεύουν για να ενταχθούν στην κοινωνία.

Αναφορά στη κλίμακα IGMA: ένα εργαλείο για τη χαρτογράφηση του δρόμου που θα ακολουθήσει ένας πελάτης. Η κλίμακα ενεργού πολιτότητας είναι ένας τρόπος μέτρησης της συμμετοχής, της ενσωμάτωσης και του προσωπικού δικτύου επαφών ώστε να μπορεί να «υπάρχει» στην κοινωνία μας. Είναι μια πτυχή των δεξιοτήτων και ικανοτήτων ενός ατόμου.

- Π.χ. Αν και ένας πελάτης μπορεί να μην φτάσει μέχρι την είσοδό του στην αγορά εργασίας, η κλίμακα ενεργού πολιτότητας μπορεί να μας βοηθήσει να δούμε ότι ο πελάτης έχει κάνει πολλά βήματα μπροστά, π.χ. έκανε σεμινάρια, προσφέρει εθελοντική εργασία στην τοπική κοινότητα, απέκτησε δίκτυο επαφών κλπ. Τα βήματα που απαιτούνται για να γίνει ενεργός πολίτης.

Η κλίμακα ενεργού πολιτότητας μπορεί να χρησιμοποιηθεί για διάφορους σκοπούς:

Στο σχεδιασμό νέων μέτρων για την αύξηση του επιπέδου της ενεργού πολιτότητας

Κάθε επίπεδο της ενεργού πολιτότητας, παρέχει παραδείγματα μέτρων και δεικτών συμπεριφοράς που θα βοηθήσουν τον καθοδηγητή να αξιολογήσει το επίπεδο ενεργού πολιτότητας. Επιπλέον, κάθε επίπεδο παρέχει πληροφορίες και καθοδήγηση για οργάνωση δραστηριοτήτων με στόχο την αύξηση του επιπέδου της ενεργού πολιτότητας. Επιπλέον, τα έξι επίπεδα παρέχουν λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις μεθόδους και τα εργαλεία που

μπορούν να βοηθήσουν στην επίλυση των βασικών προκλήσεων σε κάθε επίπεδο.

Παρακολούθηση της προόδου

Με τον καθορισμό του επιπέδου της ενεργού πολιτότητας σε μια δεδομένη χρονική στιγμή, ο καθοδηγητής μπορεί επίσης εύκολα να μετρήσει την επίδραση των ενεργειών που έχουν αναληφθεί επαναπροσδιορίζοντας το επίπεδο της ενεργού πολιτότητας του πελάτη μετά από μια δεδομένη χρονική περίοδο. Επομένως, η κλίμακα μπορεί να γίνει ένας απλός τρόπος αναφοράς για τον καθοδηγητή / εκπαιδευτή.

Η κλίμακα της ενεργού πολιτότητας πρέπει να θεωρηθεί γενικότερα ένα εργαλείο καθοδήγησης. Δεν είναι ένα εργαλείο με το οποίο πολλοί καθοδηγητές θα δουλέψουν άμεσα, αλλά μάλλον μπορεί να το δούμε ως ένα εναλλακτικό τρόπο για να δουν τα αποτελέσματά τους και να σχεδιάσουν δράσεις.

Υποστηρικτικά
υλικά

Φυλλάδιο: Active Citizenship Scale – 1.Β.1.2 παράρτημα 1
Κλίμακα Ενεργής Πολιτότητας

Βιβλιογραφία: Στάδιο 3 – Συμμετοχή 3.Β.1.1 παράρτημα 2

Φυλλάδιο: Ψηφιακή αφήγηση ιστορίας για ενδυνάμωση και μάθηση 3.Β.1.1 παράρτημα 3
Τεχνολογιών Πληροφορίας και Τεχνολογίας

3.Β.1.2

Εργαλεία παρακίνησης για διερεύνηση κινήτρων

Μαθησιακός
στόχος

- Γνώση για καθορισμό και επιλογή των ευκαιριών ανάπτυξης για την πρόοδο των πελατών.

Διάρκεια

60 λεπτά

- Διαδικασία
1. Επανάληψη: Ο εκπαιδευτής IGMA επαναλαμβάνει / ζητά από τους συμμετέχοντες να επαναλάβουν τα κύρια χαρακτηριστικά της Συνέντευξης Κινητοποίησης (Motivational Interview), εστιάζοντας ιδιαίτερα στη δομή της συζήτησης και τα τυπικά ερωτήματα.
 2. Επανάληψη: Ο εκπαιδευτής επαναλαμβάνει τα βασικά στοιχεία της Κλίμακας Ενεργού πολιτότητας. Εάν είναι απαραίτητο, χρησιμοποιήστε τα φυλλάδια ως καθοδήγηση / υπενθυμίσεις.
 3. Παιχνίδι υπόδησης ρόλων: Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες των δύο (ή τριών) ατόμων: ο ένα υποδύεται τον καθοδηγητή και ο άλλος τον πελάτη (και παρατηρητή) και παίζουν ρόλους, όπως περιγράφεται στο *Παιχνίδι υπόδησης ρόλου: Εργαλεία παρακίνησης για την διερεύνηση κινήτρων*.
 4. Ανατροφοδότηση: Μετά τα παιχνίδια υπόδησης ρόλων, η ομάδα σχολιάζει και συζητά πώς πήγε (σε ομάδες ή στην ολομέλεια).

Ανατροφοδότηση
(εάν
εφαρμόσιμη)

Υποστηρικτικά υλικά	Φυλλάδιο: Active Citizen Scale	1.Γ.1.2. Παράρτημα 1
		2.Α.2.3. Παράρτημα 1
	Φυλλάδιο: Συνέντευξη Παρακίνησης	3.Β.1.2. Παράρτημα 1
	Παιχνίδι υπόδησης ρόλου: Εργαλεία Παρακίνησης για διερεύνηση κινήτρων	2.Α.2.3 Παράρτημα 2
	Άσκηση: Άσκηση στην Συνέντευξη Παρακίνησης	

3.Β.2. Βασικές ικανότητες για την ενεργό πολιτότητα ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το κίνητρο είναι η κινητήρια δύναμη πίσω από κάθε ενέργεια. Η έλλειψη κινήτρων οδηγεί σε αδράνεια. Οι πελάτες συχνά αποτυγχάνουν να συνδέσουν τις κουκκίδες. Πράγμα που σημαίνει ότι

αποτυγχάνουν να δουν ότι οι "επιθυμίες" μπορούν να εκπληρωθούν εάν γίνουν οι κατάλληλες δράσεις που θα οδηγήσουν στην Ενεργό Πολιτότητα.

Η ενότητα αυτή επικεντρώνεται στην παροχή στους συμμετέχοντες παραδειγμάτων εργαλείων παρακίνησης που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να ενεργοποιήσουν τους πελάτες τους, οι οποίοι θα διαμορφώσουν πιο θετικές στάσεις απέναντι στην Ενεργό Πολιτότητα. Οι συμμετέχοντες εκτελούν δύο δραστηριότητες παρακίνησης με σκοπό: α) να κατανοήσουν και να δοκιμάσουν πώς πρέπει να χρησιμοποιούνται τα εργαλεία παρακίνησης και β) να αναπτύξουν τις δεξιότητες για να δημιουργήσουν τα δικά τους εργαλεία παρακίνησης για τους πελάτες τους.

Στο πλαίσιο αυτό παρουσιάζονται δύο εργαλεία παρακίνησης με τίτλο "Άτομα Πρότυπα" (Role Models) και "Η δουλειά των ονείρων μου" (My dream job). Το πρώτο αφορά τη συμμετοχή μελών της κοινότητας - που έχουν πετύχει /είναι πραγματικά πρότυπα - σε συναντήσεις με νέους που βρίσκονται στα στάδια 4 ή 5 στην κλίμακα ενεργού πολιτότητας. Αυτή η δραστηριότητα μπορεί να είναι εξαιρετικά ενδυναμωτική για τους νέους που αποφάσισαν να ξεκινήσουν την εκπαίδευσή τους ή την καριέρα τους γιατί έχουν την ευκαιρία να συναντήσουν κάποιον που έχει ήδη πετύχει. Αυτή η δραστηριότητα μπορεί να δημιουργήσει το συναίσθημα ή τη διαβεβαίωση ότι "είναι δυνατόν!". Το 2ο εργαλείο "Η δουλειά των ονείρων μου" βάζει τους πελάτες στη διαδικασία επιλογής και περιγραφής της δουλειάς των ονείρων τους σε ένα κομμάτι χαρτί χωρίς να σκέφτονται τα εμπόδια στην πραγματοποίηση του ονείρου τους. Η τάξη προσπαθεί να μαντέψει ποιος επέλεξε μια συγκεκριμένη δουλειά δίνοντας τα θετικά χαρακτηριστικά του ατόμου. Μέσα από αυτή τη διαδικασία, οι πελάτες καταλαβαίνουν τις δικές τους "δυνάμεις", βρίσκουν τις νέες ισχυρές τους πλευρές και αποκτούν νέες ιδέες.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

3.B.2.1. Εργαλεία παρακίνησης για τη διερεύνηση κινήτρων των γυναικών και την προαγωγή της προόδου (1)

- | | |
|--------------------|--|
| Μαθησιακός στόχος: | <ul style="list-style-type: none"> • Να μπορούν να εφαρμόζουν την γνώση στις διάφορες δεξιότητες και ικανότητες των πελατών στην καθοδήγηση • Να μπορούν να χρησιμοποιούν τοπικές ευκαιρίες για την πρόοδο των πελατών |
|--------------------|--|

Διάρκεια: 1 ώρα

- Διαδικασία:
1. Συζήτηση για τον τρόπο με τον οποίο οι συμμετέχοντες μπορούν να διερευνήσουν το επίπεδο κινήτρων των πελατών τους. Καταιγισμός ιδεών (brainstorming) (15').
 2. Ο/η εκπαιδευτής/τρια παρουσιάζει το εργαλείο «κίνητρα ανά πρότυπο και επαφές με την αγορά εργασίας» (ανατρέξτε στο παράρτημα 1) (15).
 3. Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες 3-4 ατόμων και δοκιμάζουν το εργαλείο. Παίρνουν τον ρόλο των γυναικών και προσπαθούν να βρουν μοντέλα ρόλων από τη δική τους Κοινότητα (10 ')
 4. Κάθε ομάδα παρουσιάζει 3 πιθανά μοντέλα ρόλων από την κοινότητά τους. Αυτό ακολουθείται από μια συζήτηση στην τάξη για να αποφασίσετε: α) Ποιος θα είναι ο καλύτερος που θα προσκαλέσει να συμμετάσχει και γιατί (Ποια είναι η ιστορία του μοντέλου του ρόλου, πόσο εμπνευσμένη θα είναι η ιστορία για τις γυναίκες · β) Πώς θα μπορούσαν να διευθετήσουν το πρότυπο για τη συμμετοχή τους · γ) Τι είδους προώθηση θα πρέπει να γίνει προκειμένου να προσελκύσουν περισσότερες γυναίκες για να συμμετάσχουν στην παρουσίαση του υποδείγματος · δ) Εάν το υπόδειγμα του ρόλου δεν είναι αυτοαπασχολούμενη, ποια είναι η προστιθέμενη αξία της πρόσκλησης συμμετοχής του εργοδότη της · ε) Πώς θα μπορούσε να εμπλουτιστεί το εργαστήριο; (30 ')

Ανατροφοδότηση

(εάν

εφαρμόσιμη):

Υποστηρικτικό	Κίνητρα από τα πρότυπα ρόλου και τις επαφές	Ref:	3.B.2.1
Υλικό:	με την αγορά εργασίας.		παράρτημα 1

3.B.2.2. Εργαλεία παρακίνησης για τη διερεύνηση κινήτρων των γυναικών και την προαγωγή της προόδου (2)

Μαθησιακός στόχος:	• Να μπορούν να εφαρμόζουν την γνώση στις διάφορες δεξιότητες και ικανότητες των πελατών στην καθοδήγηση • Να μπορούν να χρησιμοποιούν τοπικές ευκαιρίες για την πρόοδο των πελατών
Διάρκεια:	2 ώρες
Διαδικασία:	1. Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το εργαλείο "Άσκηση παρακίνησης: Η δουλειά των ονείρων μου" (βλέπε Παράρτημα 1) (15 ') 2. Τώρα οι συμμετέχοντες θα εκτελέσουν οι ίδιοι την άσκηση. Κάθε συμμετέχοντας γράφει τη δουλειά των ονείρων του /της σε ένα κομμάτι χαρτί. Υπενθυμίστε στους συμμετέχοντες ότι είναι σημαντικό να ξεχάσουν τα εμπόδια που υπάρχουν, όπως για παράδειγμα η έλλειψη της αναγκαίας εκπαίδευσης ή εμπειρίας. Όλα τα κομμάτια χαρτιού συλλέγονται σε ένα μπολ και αναμιγνύονται. Ο πρώτος συμμετέχοντας παίρνει ένα κομμάτι χαρτί. Εάν είναι δικό του χαρτί, πρέπει να πάρει ένα άλλο. Διαφορετικά, πρέπει να μαντέψει ποιου είναι αυτή η “ονειρεμένη” εργασία». Πρέπει να εξηγήσει γιατί επέλεξε το άτομο αυτό, αναφέροντας τα στοιχεία και τα χαρακτηριστικά αυτού του ατόμου. Όλοι οι συμμετέχοντες πρέπει να δώσουν τη γνώμη τους: εάν συμφωνούν / διαφωνούν και γιατί. Μετά από αυτή τη συζήτηση, ο εκπαιδευτής ρωτάει το συγκεκριμένο άτομο αν αυτή είναι η δική του “ονειρεμένη” εργασία. Μέχρι αυτή την στιγμή το άτομο αυτό πρέπει να έχει “ανέκφραστο πρόσωπο”. Εάν το άτομο αυτό απαντήσει όχι, οι συμμετέχοντες πρέπει να συνεχίσουν να αναζητούν το σωστό άτομο. Μπορείτε να το επαναλάβετε για 2-3 συμμετέχοντες. (30 ') 3. Ο εκπαιδευτής καθοδηγεί μια συζήτηση για να αξιολογήσει εάν η άσκηση βοήθησε τους συμμετέχοντες να αποκτήσουν νέες ιδέες, να βρουν νέες ισχυρές πλευρές των εαυτών τους, αν η άσκηση τους ενέπνευσε κλπ. (15 ') 4. Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες των 3 ατόμων και κάθε ομάδα χρειάζεται να σχεδιάσει ένα εργαλείο παρακίνησης. (20 ') 5. Κάθε ομάδα παρουσιάζει το εργαλείο της στην τάξη (30 ').

Ανατροφοδότηση Ο εκπαιδευτής και οι υπόλοιποι συμμετέχοντες παρέχουν ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη για τα εργαλεία που παρουσιάστηκαν. (10')):

Υποστηρικτικά υλικά: Άσκηση παρακίνησης: Η δουλειά των ονείρων μου 3.Β.2.2 παράρτημα 1

3.Γ. Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων

3.Γ.1. Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κατά τη διάρκεια της αίτησης εργασίας και της διαδικασίας συνέντευξης, οι εργοδότες αναζητούν υποψήφιους που να έχουν δύο ομάδες δεξιοτήτων: «σκληρές» δεξιότητες και «μαλακές» δεξιότητες (hard and soft skills). Οι σκληρές δεξιότητες είναι αυτές που ένα νεαρό άτομο πρέπει να έχει για να είναι σε θέση να εκτελέσει μια συγκεκριμένη δουλειά. Αυτές ποικίλλουν συχνά ανάλογα με το είδος του ρόλου που θα εκτελεί ή τον κλάδο στον οποίο θα εργάζεται. Οι μαλακές δεξιότητες από την άλλη πλευρά είναι συνήθως αυτοδίδακτες και αυτο-αναπτυγμένες. Σε αντίθεση με τις σκληρές δεξιότητες δεν είναι συγκεκριμένες για μια βιομηχανία ή μια δουλειά. Αυτές γίνονται όλο και πιο πολύτιμες για όλους τους εργοδότες, ανεξάρτητα από τον τύπο της βιομηχανίας, καθώς τους βοηθά να κατανοήσουν πώς ένα νεαρό άτομο θα ταιριάζει με το εργασιακό περιβάλλον και πώς θα ανταποκρίνονται στην εργασία ως ακόμα ένα μέλος της ομάδας. Οι ασκήσεις ασχολούνται με τις τεχνικές αξιολόγησης για τον εντοπισμό σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων για τη δημιουργία ενός ατομικού πορτοφολίου.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

3.Γ1.1 Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων

- Μαθησιακός στόχος:
- Γνώση ώστε να ξεχωρίζουν τις διάφορες δεξιότητες και ικανότητες και να τις αξιολογήσουν
 - Γνώση για την δημιουργία και τη χρήση ενός πορτοφολίου

Διάρκεια: 0,5 ώρα

- Διαδικασία:
- Οι συμμετέχοντες κατανοούν τη διαφορά μεταξύ μαλακών και σκληρών δεξιοτήτων και γράφουν παραδείγματα και των δύο τύπων στον πίνακα.
 - Ο εκπαιδευτής εισάγει το "Πορτοφόλιο βασικών δεξιοτήτων" που προσδιορίστηκε από τους εργοδότες στο έργο Lulea.
 - Ο εκπαιδευτής οδηγεί τη συζήτηση σχετικά με τη συνάφεια του πορτοφολίου δεξιοτήτων Lulea για την εργασία τους με τους πελάτες. Ποιες ικανότητες απαιτούνται για να πάρεις μια συγκεκριμένη κενή θέση ανάλογα με τις ανάγκες του πελάτη; Ποιο είναι το χάσμα μεταξύ των

δεξιοτήτων του πελάτη και των απαιτούμενων δεξιοτήτων; Πώς μπορεί ένας σύμβουλος να χρησιμοποιήσει το χαρτοφυλάκιο για την κάλυψη αυτού του κενού;

Ανατροφοδότηση Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα βασικά συμπεράσματα της άσκησης:

(εάν

εφαρμόσιμη):

- Συνδέοντας την θεωρία για το Πορτοφόλιο των βασικών δεξιοτήτων” με την θεωρία για την ανάλυση του προφίλ του πελάτη.

Υποστηρικτικά
υλικά:

Θεωρεία για την ανάλυση του προφίλ του πελάτη 3.Γ.1.1. παράρτημα 16
3.Γ.1.1. παράρτημα 17
Πορτοφόλιο Lulea

3.Γ.1.2.

Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων (1)

Μαθησιακός
στόχος:

- Знання, щоб розрізняти різні навички і компетенції і як оцінювати їх

Διάρκεια:

1 ώρα

Διαδικασία:

- Οι συμμετέχοντες εφαρμόζουν το "Πορτοφόλιο βασικών δεξιοτήτων" για τη συλλογή των πληροφοριών του πελάτη. Δουλεύουν σε ζευγάρια όπου ένας από τους συμμετέχοντες είναι ο καθοδηγητής και ο άλλος είναι πελάτης. Ο καθοδηγητής συλλέγει τις πληροφορίες του πελάτη σύμφωνα με το πρότυπο. Ο καθοδηγητής συνοψίζει τις ικανότητες και τις δεξιότητες που ο πελάτης επιδεικνύει στην για κάθε δραστηριότητα. Το επόμενο βήμα είναι να συνοψίσουμε όλες τις αναγνωρισμένες ικανότητες σε σχέση με τον γενικό στόχο του πελάτη και τον επόμενο στόχο στην κλίμακα igma.
- Ο εκπαιδευτής καθοδηγεί την συζήτηση για τον τρόπο εισαγωγής του παραπάνω πορτοφολίου βασικών δεξιοτήτων (μαλακών και σκληρών) στο δίκτυο. Πώς να γίνει αναφορά των ευρημάτων στον διαχειριστή υποθέσεων και στο δίκτυο, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι λαμβάνονται υπόψη οι ατομικές δυνατότητες;

- Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τη συζήτηση επισημαίνοντας τη διαφορά μεταξύ μαλακών και σκληρών δεξιοτήτων. Γιατί και οι δύο τύποι δεξιοτήτων είναι σημαντικοί για την είσοδο στην αγορά εργασίας των νέων;

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη): Ο εκπαιδευτής συνοψίζει σύντομα τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης :
Συνδέοντας τη θεωρία για το "Πορτοφόλιο βασικών δεξιοτήτων" με την θεωρία σχετικά με το προφίλ των πελατών και τη διαχείριση των υποθέσεων

Υποστηρικτικά υλικά: Πορτοφόλιο Lulea 3.Γ.1.1. Παράρτημα 18

3.Γ.1.3. Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων (2)

Μαθησιακός στόχος:

- Γνώση ώστε να ξεχωρίζουν τις διάφορες δεξιότητες και ικανότητες και να τις αξιολογούν
- Γνώση για την δημιουργία και τη χρήση ενός πορτοφολίου

Διάρκεια: 0,5 ώρα

Διαδικασία:

- Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τη μέθοδο STARR ως μια διαδικασία για την κατασκευή ενός χαρτοφυλακίου.
- Ο εκπαιδευτής οδηγεί τη συζήτηση στις τρέχουσες μεθόδους που εφαρμόζουν οι συμμετέχοντες στην καθημερινή τους εργασία με τους πελάτες τους , όσον αφορά τις ομοιότητες και τις διαφορές με τη μέθοδο STARR.
- Οι συμμετέχοντες συζητούν τη δυνατότητα εφαρμογής της μεθόδου STARR στην καθημερινή τους εργασία με τους πελάτες.

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη): Ο εκπαιδευτής συνοψίζει σύντομα τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης :
- Συνδέοντας τη θεωρία για το "Πορτοφόλιο βασικών δεξιοτήτων" με την μέθοδο STARR για την δημιουργία πορτοφολίου.

Υποστηρικτικά υλικά: Παράδειγμα της διαδικασίας για την δημιουργία ενός χαρτοφυλακίου 3.Γ.1.3. Παράρτημα 19

3.Γ.2. Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτές οι ασκήσεις δημιουργήθηκαν στο προηγούμενο θεωρητικό μέρος αναγνώρισης και αξιολόγησης των σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων των γυναικών. Ο κύριος σκοπός είναι να εφαρμόσει το ατομικό πορτοφόλιο με ικανότητες για επιτυχημένη καθοδήγηση των γυναικών από το ατομικό τους καθοδηγητή/τρια και δίκτυο.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

3.Γ.2.1. Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων

Μαθησιακός στόχος:

- Δυνατότητα εφαρμογής γνώσεων για τις διαφορετικές δεξιότητες και ικανότητες των πελατών στην καθοδήγηση
- Να είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν τις ευκαιρίες σε τοπικό επίπεδο για την πρόοδο των πελατών τους

Διάρκεια : 1 ώρα

Διαδικασία:

- Οι συμμετέχοντες συζητούν για τις υπάρχουσες μεθόδους ανάπτυξης χαρτοφυλακίων για τους νέους που εφαρμόζονται στο δίκτυό τους. Πώς συλλέγονται και μοιράζονται πληροφορίες από διαφορετικούς οργανισμούς στο δίκτυο; Ποιες πληροφορίες αποθηκεύονται επισήμως σε κάθε οργανισμό και πώς χρησιμοποιούνται για να διασφαλίσουν ότι οι ατομικές ανάγκες είναι στο κέντρο της διαδικασίας παροχής συμβουλευτικής;
- Οι συμμετέχοντες εφαρμόζουν τη μέθοδο STARR για τη συλλογή και την αποθήκευση πληροφοριών σχετικά με έναν από τους πελάτες τους (πραγματική περίπτωση χωρίς το όνομα του ατόμου). Πώς μπορεί κάθε

οργανισμός να συνεισφέρει σε αυτό το χαρτοφυλάκιο από τη δική του οπτική γωνία; Πώς μπορούν να αποθηκεύονται και να μοιράζονται οι πληροφορίες από το δίκτυο;

- Οι συμμετέχοντες συζητούν τη δυνατότητα εφαρμογής της μεθόδου STARR για συνεργασία στο δίκτυο γύρω από το χαρτοφυλάκιο των πελατών τους. Η εναλλακτική λύση είναι η ανάπτυξη στρατηγικής για την εισαγωγή αυτής της μεθόδου στην καθημερινή ρουτίνα για συνεργασία στο δίκτυο. Μια τέτοια ρουτίνα πρέπει να επικυρωθεί στο επίπεδο λήψης αποφάσεων των οργανισμών των συμμετεχόντων.

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη):

- Ο εκπαιδευτής συνοψίζει σύντομα τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης από:

- Συνδέοντας τη θεωρία για το "Πορτοφόλιο βασικών δεξιοτήτων" με την μέθοδο STARR για τη δημιουργία χαρτοφυλακίου από διάφορους φορείς του τοπικού δικτύου.

Υποστηρικτικά υλικά:

Παράδειγμα της διαδικασίας για την δημιουργία 3.Γ.2.1.Παράρτημα 20 ενός χαρτοφυλακίου

3.Γ.2.2. Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων (4)

Μαθησιακός στόχος:

- Δυνατότητα εφαρμογής γνώσεων για τις διαφορετικές δεξιότητες και ικανότητες των πελατών στην καθοδήγηση
- Είναι σε θέση να χρησιμοποιούν τις τοπικές ευκαιρίες για την εξέλιξη των πελατών τους

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία:

- Ο εκπαιδευτής συνοψίζει τα βασικά συμπεράσματα της θεωρίας σχετικά με την δημιουργία χαρτοφυλακίου του πελάτη και τη συλλογή πληροφοριών από την οπτική γωνία του δικτύου και του διαχειριστή της υπόθεσης. Είναι ευθύνη του διαχειριστή της υπόθεσης να συλλέγει διάφορες πληροφορίες ώστε να διοργανώσει το επόμενο σημαντικό βήμα στην κλίμακα igma για επίτευξη του στόχου του πελάτη. Το δίκτυο παρέχει

στο διαχειριστή περιπτώσεων πληροφορίες από διαφορετικές οπτικές γωνίες.

- Οι συμμετέχοντες συζητούν τη σημασία της "ολόκληρης εικόνας" για τον διαχειριστή της υπόθεσης, δηλαδή όλες τις σχετικές πληροφορίες αναφορικά με τον πελάτη, προκειμένου να απαντήσουν σε δύο σημαντικά ερωτήματα:
- - Καταλαβαίνω τι οδηγεί τον πελάτη μου προς τα εμπρός;
- - Γιατί σχεδιάζω αυτό το επόμενο βήμα (δραστηριότητα) για τον πελάτη; Είναι μια ρεαλιστική δραστηριότητα; Πώς σχετίζεται με το συνολικό επιμέρους στόχο του πελάτη μου;
- Οι συμμετέχοντες περνούν από τις παρακάτω περιοχές για τη δημιουργία της ρεαλιστικής εικόνας του πελάτη:
- - Γενικές πληροφορίες
- - Στόχος και φιλοδοξία στην απασχόληση
- - Προηγούμενη εργασία και εμπειρία
- - Σχετικές ικανότητες, δεξιότητες και στάσεις
- - Ικανότητα ανάγνωσης και γραφής
- - Δραστηριότητες στον ελεύθερο χρόνο και χόμπι
- - Δέσμευση για άλλους ανθρώπους
- - Επιρροή στην ίδια τη ζωή τους
- - Υγεία
- - Αυτό-φροντίδα
- - Αυτό-εικόνα
- Οι παραπάνω περιοχές δίνουν τις πλήρεις πληροφορίες για να καθοριστούν ρεαλιστικοί στόχοι και σχέδιο δράσης για τον πελάτη.

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη):	Ο εκπαιδευτής συνοψίζει σύντομα τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης :
Υποστηρικτικά υλικά:	• Συνδέοντας τη θεωρία για το "Χαρτοφυλάκιο βασικών δεξιοτήτων" με την σταδιακή πρόοδο του πελάτη και τον ρόλο του καθοδηγητή Λίστα με το "τι έχω να κάνω" για τη συλλογή 3.Γ.2.2. Παράρτημα πληροφοριών για τον πελάτη 21

Θεωρεία για το προφίλ του πελάτη	2.Γ.2.1. Παράρτημα 22
Παράδειγμα της διαδικασίας για την δημιουργία ενός χαρτοφυλακίου	3.Γ.1.3. Παράρτημα 23

3.Γ.2.3. Αξιολόγηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων

- Μαθησιακός στόχος:**
- Δυνατότητα εφαρμογής γνώσεων για τις διαφορετικές δεξιότητες και ικανότητες των πελατών στην καθοδήγηση
 - Να είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν τις ευκαιρίες σε τοπικό επίπεδο για την πρόοδο των πελατών τους

Διάρκεια: 1 ώρα

- Διαδικασία:**
- Οι συμμετέχοντες αναπτύσσουν μια στρατηγική για το δίκτυό τους (σε περιφερειακό επίπεδο) ώστε το σχέδιο δράσης του πελάτη να είναι αποτελεσματικό διευκολύνοντας έτσι την πρόοδο του πελάτη. Η συζήτηση επικεντρώνεται στα πιο κάτω:
 - Χαρτογράφηση και καταγραφή των σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων του πελάτη με βάση το προφίλ του και τον στόχο του για εργοδότηση.
 - Ο ρόλος του δικτύου των ενδιαφερομένων μερών για τη διευκόλυνση της σταδιακής πρόοδου του πελάτη, συνεισφέροντας με σχετικές πληροφορίες σχετικά με τις ικανότητες και τους στόχους του πελάτη.
 - Ο ρόλος του δικτύου των ενδιαφερομένων μερών για τον εντοπισμό της αναντιστοιχίας του προφίλ του πελάτη και το χάσμα μεταξύ του στόχου του και των αναγκών της αγοράς εργασίας.
 - Οι συμμετέχοντες αναπτύσσουν ένα κοινό πρότυπο και διαδικασία για τη δημιουργία προφίλ πελατών βάσει των προηγούμενων ασκήσεων. Το πρότυπο θα παρουσιαστεί στο επίπεδο λήψης αποφάσεων των οργανισμών των συμμετεχόντων για ανατροφοδότηση και ενσωμάτωση του στην καθημερινή ρουτίνα των συμμετεχόντων.
 - Οι προτεινόμενες ερωτήσεις συζήτησης για αυτήν την άσκηση είναι:
 - Ποιες μέθοδοι της μεθοδολογίας igma είναι σχετικές για να συμπεριληφθούν στη στρατηγική;

- Πώς τα δίκτυα των ενδιαφερομένων φορέων διασφαλίζουν ότι ο σχεδιασμός συμβαδίζει με τις ικανότητες του πελάτη και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας;
- Πώς μπορούν οι πόροι των τοπικών φορέων να μεγιστοποιηθούν μέσω της συνεργασίας;

Ανατροφοδότηση Ο εκπαιδευτής συνοψίζει σύντομα τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης :

(εάν

εφαρμόσιμη):

- Συνδέοντας τη θεωρία για το "Χαρτοφυλάκιο βασικών δεξιοτήτων" με την σταδιακή πρόοδο του πελάτη και το ρόλο των δικτύων των ενδιαφερομένων μερών.

Υποστηρικτικά

υλικά:

3.Δ. Δημιουργία προφίλ και αξιολόγησης με έμφαση στη διάσταση του φύλου

3.Δ.1. Δημιουργία προφίλ και αξιολόγησης με έμφαση στη διάσταση του φύλου ΕΠΙΠΕΔΟ

1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτή η ενότητα εξερευνά πως οι γυναίκες, με πολλούς διαφορετικούς τρόπους επηρεάζονται από το στάτους του φύλου τους στον κόσμο. Υποστηρίζει τους καθοδηγητές/τριες να αξιολογήσουν δεξιότητες, ικανότητες, κινητοποιήσεις και στόχους μεταναστριών και προσφύγων γυναικών σε σχέση με την πρόσβαση που μπορούν να έχουν στην εργασία και την εκπαίδευση. Εξετάζει επίσης τρόπους με τους οποίους οι καθοδηγητές/τριες μπορούν να ξεχωρίσουν και να ξεδιαλύνουν τα εμπόδια που πιθανώς να σταματάνε αυτές τις γυναίκες από το να επιτύχουν τους στόχους τους, και πως να χρησιμοποιήσουν αυτές τις πληροφορίες έτσι ώστε να παρέχουν στους πελάτες τους την καλύτερη δυνατή υποστήριξη.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

3.Δ.1.1

Χρησιμοποιώντας μια προοπτική με έμφαση στη διάσταση του φύλου

- Μαθησιακός στόχος:
- Κατανόηση της αξιολόγησης με έμφαση στη διάσταση του φύλου
 - Κατανόηση του τρόπου με τον οποίο το φύλο επηρεάζει το άτομο που ψάχνει δουλεία και έχει ιστορία προσφυγική/μεταναστευτική
 - Γνώση και κατανόηση για το πως το φύλο επηρεάζει τις μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες που ψάχνουν δουλειά στην Ευρώπη.

Διάρκεια: 1.5 ώρες

Διαδικασία: Σπάσιμο πάγου εξερευνώντας την έννοια του φύλου και της ταυτότητας:

Σε ζευγάρια με τη σειρά συζητήστε:

Τι αντίκτυπο πιστεύετε είχε το φύλο σας στις αποφάσεις που έχετε κάνει σχετικά με την εκπαίδευση και την εργασία σας

Τι είδους μηνύματα λαμβάνετε στη ζωή σας σχετικά με το φύλο, την εκπαίδευση και την εργασία και από ποιόν

Ανατροφοδότηση και συζήτηση σε μεγάλη ομάδα:

Τα θέματα εστίασης θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν: πρακτική αυτό αντίληψη συμπεριλαμβανομένων των προκαταλήψεων, της αντιμετώπισης των πελατών ως άτομα και όχι ως στερεότυπα.

Ο/η εκπαιδευτής/τρια διευκολύνει βασικά σενάρια με έμφαση στη διάσταση του φύλου, κυρίως εστιάζοντας σε πληροφορίες σχετικά με το πως το φύλο μπορεί να επηρεάσει κάποιον που αναζητά δουλεία και έχει ιστορία προσφυγική/μεταναστευτική. Αυτό περιλαμβάνει:

Οι ρόλοι των φύλων και η επιρροή του φύλου στην οικονομική ισχύ κάποιου που αναζητά δουλειά.

Οι ρόλοι των φύλων και οι συνέπειες τους στις μετανάστριες και πρόσφυγες γυναίκες που ψάχνουν δουλειά σε επίπεδο χώρας της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που ψάχνουν δουλειά και είναι εμπόδια που μόνο το γυναικείο φύλο αντιμετωπίζει.

Ο/η εκπαιδευτής/τρια, με την ομάδα, αναγνωρίζει βασικές έννοιες που εξηγούν τα εμπόδια που σχετίζονται με το φύλο των μεταναστριών και γυναικών προσφύγων.

Οι συστάσεις περιλαμβάνουν:

Κοινωνικές και οικονομικές ευθύνες

Μαλακές και σκληρές δεξιότητες

Πολιτισμικές πεποιθήσεις και νόρμες των κοινωνιών προέλευσης και χώρας υποδοχής

Γλωσσικά και επικοινωνιακά εμπόδια

Οι συμμετέχοντες, σε μικρές ομάδες, θα αξιολογήσουν κάθε εμπόδιο που σχετίζεται με το φύλο, αντανakλώντας σε :

Τι πιστεύετε ότι θα μπορούσε να εμπλέκει αυτό το εμπόδιο, δίνοντας παραδείγματα;

Σκεφτείτε διαφορετικούς τρόπους να βρείτε αυτή την πληροφορία σε ένα πλαίσιο διαμεσολαβητή εύρεσης εργασίας ή IAG, πχ πως να αξιολογήσετε

Σκεφτείτε τις προκλήσεις/ευαισθησίες που θα αντιμετωπίζατε στην προσπάθεια σας να αποκτήσετε αυτές τις πληροφορίες.

Οι συμμετέχοντες θα αξιολογήσουν ως ολόκληρη ομάδα με τον/την διοργανωτή/τρια. Η ομάδα θα συζητήσει τρόπους να αξιολογήσει τις προκλήσεις που δημιουργούνται και να αναγνωρίσει βασικές μεθόδους/τρόπους αξιολόγησης που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για να υποστηρίξουν την αξιολόγηση του φύλου.

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόζεται): Ο/η διοργανωτής/τρια εν συντομία συνοψίζει τα βασικά συμπεράσματα της άσκησης.

Υποστηρικτικό υλικό: Σενάρια με έμφαση στη διάσταση του φύλου, χαρτί για διαγράμματα και στυλό.

3.Δ.1.2 Αξιολόγηση με έμφαση στη διάσταση του φύλου

Μαθησιακοί στόχοι:

- Γνώση των εργαλείων και μεθόδων αξιολόγησης IGMA με έμφαση στη διάσταση του φύλου
- Κατανόηση σχετικά με το πως και το πότε θα χρησιμοποιούνται αυτοί οι μέθοδοι και εργαλεία. Γνώση του τρόπου με τον οποίον το φύλο λειτουργεί σαν εμπόδιο στην αναζήτηση εργασίας.

Διάρκεια: 1 ώρα

Σπάσιμο του πάγου

Σε ζευγάρια: χρησιμοποιώντας έτοιμο σενάριο, ένα άτομο είναι επαγγελματίας. Για 2/3 λεπτά χρησιμοποιούν διαφορετικούς τρόπους και τεχνικές συνέντευξης προκειμένου να συλλέξουν πληροφορίες από τον συνένταίρο τους. Το σενάριο θα περιλαμβάνει πληροφορίες που δεν θέλουν πραγματικά να μοιραστούν με τον επαγγελματία. Μετά αλλάζουν ρόλους και το ξανακάνουν. Συζήτηση σε ζευγάρια.

Ομαδική ανατροφοδότηση και συζήτηση. Θα μπορούσε να εστιάσει στη σημασία του χρόνου και του τρόπου με τον οποίο ζητούνται οι πληροφορίες, όχι απλά μόνο στο είδος των πληροφοριών.

Διαδικασία: Ο/η διοργανωτής/τρια εισάγει τους συμμετέχοντες στα IGMA Femina εργαλεία και μεθόδους με έμφαση στη διάσταση του φύλου:

- Τους στηρίζει στο να εφαρμόσουν τη γνώση με έμφαση στη διάσταση του φύλου που περιεγράφηκε στο 3.Δ.1.1 προκειμένου να αξιολογηθούν δεξιότητες και ικανότητες.
- Μπορούν να χρησιμοποιηθούν μαζί με άλλες μεθόδους αξιολόγησης στη μεσολάβηση για την εύρεση εργασίας, συμβουλών εργασιακής απασχόλησης και περισσότερων πληροφοριών, Συμβουλών και Καθοδήγησης για υποστήριξη αξιολόγησης των γυναικών με μεταναστευτικό ή προσφυγικό παρελθόν.
- Η αξιολόγηση είναι ολιστική και ευρεία, εξετάζοντας ολόκληρο το άτομο πχ τις υπευθυνότητες , αρχές, γνώση, μελλοντικά όνειρα, ταμπού και φόβους.
- Ο/η διοργανωτής/τρια μοιράζεται τις πληροφορίες που αφορούν τα εργαλεία αξιολόγησης Igamma-Femina.

Σε μικρές ομάδες, οι συμμετέχοντες εξετάζουν τα εργαλεία αξιολόγησης και συζητούν σενάρια σχετικά με το πως θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν προκειμένου να φέρουν εργασιακή στήριξη και ευρύτερες υπηρεσίες ενσωμάτωσης :

- Ο/η διοργανωτής/τρια κρεμάει 4-5 χαρτιά από πίνακα παρουσιάσεων στον τοίχο και γράφει τις παρακάτω επικεφαλίδες:
 - Πληροφορία, Συμβουλές και Καθοδήγηση
 - Ενσωμάτωση
 - Υποστήριξη στην εργασιακή απασχόληση
 - Διαρκής εργασιακή απασχόληση

Η κάθε ομάδα συζητά πως θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει τα εργαλεία αξιολόγησης σε διαφορετικές περιπτώσεις και γράφουν τις ιδέες τους σε χαρτάκια σημειώσεων βασισμένα στους συμμετέχοντες που εμπλέκονται. Οι περιπτώσεις μπορούν να αλλάζουν αναλόγως με το ποιοι συμμετέχοντες εμπλέκονται.

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη): Ο/η διοργανωτής/τρια εν συντομία συνοψίζει τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης: αξιολογώντας κάθε επικεφαλίδα και τις αντίστοιχες απαντήσεις στα χαρτάκια σημειώσεων και ενθαρρύνει τη συζήτηση. Οι θεματικές μπορούν να περιλαμβάνουν: ποια είναι τα πιθανά εμπόδια ώστε να αποκτηθούν οι σωστές πληροφορίες, ποιος είναι ο κατάλληλος χρόνος για να γίνουν συγκεκριμένες ερωτήσεις, η αξιολόγηση ως μια συνεχώς εξελισσόμενη διαδικασία.

Υποστηρικτικό Υλικό: Αξιολόγηση Igma-Femina, χαρτί πίνακα παρουσιάσεων, Χαρτάκια σημειώσεων

3.Δ.2. Αξιολόγηση με έμφαση στη διάσταση του φύλου ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι ασκήσεις αυτές βασίζονται στο προηγούμενο θεωρητικό μέρος για τον προσδιορισμό και την αξιολόγηση της στήριξης της απασχόλησης και των ευρύτερων αναγκών ένταξης των γυναικών με προσφυγικό ή μεταναστευτικό υπόβαθρο που κινητοποιούν τη δημιουργία μιας στρατηγική με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω εξήγηση του θέματος, οι ακόλουθες ασκήσεις είναι διαθέσιμες:

3.Δ.2.1 Αξιολόγηση για περαιτέρω υπηρεσίες υποστήριξης

Μαθησιακός στόχος:

- Ικανότητα εφαρμογής γνώσης με έμφαση στη διάσταση του φύλου προκειμένου να επιτευχθεί αξιολόγηση των αναγκών, ικανοτήτων και δεξιοτήτων των μεταναστριών και προσφύγων γυναικών.

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία:

- Ο/η διοργανωτής/τρια βάζει όλους τους συμμετέχοντες σε ζευγάρια και τους μοιράζει μια μελέτη περίπτωσης ενός πελάτη τύπου IGMA-Femina

- Οι συμμετέχοντες αναθέτουν ρόλους: ένας ρόλος είναι του συμβούλου επαγγελματικής απασχόλησης (σύμβουλος εργασίας) και ο άλλος του πελάτη IGMA Femina. Ο σύμβουλος εργασίας διεξάγει μια αρχική αξιολόγηση, χρησιμοποιώντας μεθόδους αξιολόγησης και κριτήρια IGMA – Femina
- Στο τέλος της αρχικής αξιολόγησης, τα ζευγάρια συζητούν για την αλληλεπίδραση: τι λειτούργησε, τι όχι, χρειάζεται κάποια επιπλέον αξιολόγηση;
- Τα ζευγάρια μετά συζητάνε τι είδους υποστηρικτικές υπηρεσίες πρέπει να παρέχονται στον πελάτη
- Μετά τη δραστηριότητα ο/η εκπαιδευτής/τρια καθοδηγεί μια συνεδρία ανατροφοδότησης όπου οι συμμετέχοντες καλούνται να αναγνωρίσουν τις υποστηρικτικές υπηρεσίες :
- Ποιες μέθοδοι της μεθοδολογίας IGMA-Femina είναι σχετικές για την υποστήριξη του συγκεκριμένου πελάτη;
- Πως ήταν αυτή η διαδικασία αξιολόγησης για τους συμμετέχοντες;
- Τι είδους βασικές υπηρεσίες πρέπει να παρέχονται στον πελάτη IGMA-Femina;
- Υπάρχουν άλλες περιοχές υποστήριξης που πρέπει να διερευνηθούν;

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη) Ο/η εκπαιδευτής/τρια εν συντομία συνοψίζει τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης; ελέγχοντας τα αποτελέσματα και την αξιολόγηση IGMA-Femina με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Ο/η εκπαιδευτής/τρια εν συντομία συνοψίζει τα κύρια συμπεράσματα της άσκησης; ελέγχοντας τα αποτελέσματα και την αξιολόγηση IGMA-Femina με έμφαση στη διάσταση του φύλου.

Υποστηρικτικό

υλικό: Μελέτη περίπτωσης ενός πελάτη IGMA-Femina .

3.Δ.2.2	Αξιολόγηση για μια στρατηγική αναζήτησης εργασίας
Μαθησιακός στόχος:	• Ικανότητα εφαρμογής γνώσης με έμφαση στη διάσταση του φύλου με στόχο την αναγνώριση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι πελάτες λόγω φύλου όταν αναζητούν εργασία. . • Ικανότητα εφαρμογής της γνώσης με έμφαση στη διάσταση του φύλου στη διαδικα­σία αξιολόγησης ικανοτήτων και δεξιοτήτων μεταναστριών και προσφύγων γυναικών.
Διάρκεια:	1 ώρα
Διαδικασία:	• Ακολουθώντας την άσκηση στο 3.Δ.2. 1 η/η διοργανωτής/τρια παρουσιάζει μια νέα μελέτη περίπτωσης • Ο/η διοργανωτής/τρια εξηγεί πως η μεθοδολογία Αξιολόγησης IGMA-Femina και ευρύτερα εργαλεία και μέθοδοι μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αναγνώριση των εμποδίων που αντιμετωπίζει ένας πελάτης καθώς αναζητά εργασία. • Ο/η διοργανωτής/τρια βάζει όλους τους συμμετέχοντες σε ζευγάρια και διανέμει τη νέα μελέτη περίπτωσης ενός πελάτη IGMA-Femina. Η μελέτη περίπτωσης είναι σχετικά με μια υπαρκτή γυναίκα με μεταναστευτικό ή προσφυγικό υπόβαθρο που αναζητά εργασία. Αυτή θα είναι διαφορετική μελέτη περίπτωσης από αυτή που χρησιμοποιήθηκε στην άσκηση 3. Δ 2. 1. • Οι συμμετέχοντες αναθέτουν ρόλους: έναν για τον σύμβουλο εργασίας και άλλος για τον πελάτη IGMA-Femina. Ο σύμβουλος εργασίας διενεργεί μια IGMA Femina αξιολόγηση με τον πελάτη. • Στο τέλος της αρχικής αξιολόγησης, τα ζευγάρια συζητούν για την αλληλεπίδραση: τι λειτούργησε καλά, τι όχι, χρειάζεται κάποια περαιτέρω αξιολόγηση; • Τα ζευγάρια μετά συζητούν και συμφωνούν σχετικά με την πιο κατάλληλη για τον πελάτη στρατηγική αναζήτησης εργασίας. • The discussions could identify the following Μετά την αρχική δράση, ο/η διοργανωτής/τρια καθοδηγεί μια συνεδρία ανατροφοδότησης όπου οι

συμμετέχοντες καλούνται να αναγνωρίσουν τη στρατηγική αναζήτησης εργασίας :

- Πως βρήκαν οι συμμετέχοντες τη διαδικασία αξιολόγησης
- Ποια κατηγορία εργασίας θα έπρεπε ο πελάτης να αναζητά (πχ πλήρης απασχόληση, μερική απασχόληση, ευέλικτη εργασία κλπ)
- Σε ποια βιομηχανία/επαγγελματικό τομέα θα μπορούσε ο πελάτης να εστιάσει;
- Τι είδους δεξιότητες σχετικές με την εργασία θα μπορούσε να κατέχει ο πελάτης οι οποίες θα βοηθήσουν στην αναζήτηση εργασίας;
- Σε τι επίπεδο εισαγωγής στον τομέα θα πρέπει ο πελάτης να εστιάσει;
- Τι εμπόδια υπάρχουν σε αυτή τη βιομηχανία/τομέα τα οποία θα μπορούσαν να έχουν άμεσο αντίκτυπο στον πελάτη;

Після початкової діяльності ведучий веде сеанс зворотного зв'язку, де учасники повинні визначити стратегію пошуку роботи. У ході обговорення можна було визначити наступне:

- Як учасники знайшли процес оцінювання
- Яку категорію зайнятості повинен прагнути клієнт (тобто неповний робочий день, повний робочий день, гнучка робота тощо)
- На якому секторі промисловості / зайнятості клієнт може зосередитися?
- Якими навичками, пов'язаними з працевлаштуванням, володіє клієнт, що допоможе його пошуку на роботу?
- На який рівень входу в сектор повинен зосереджуватися клієнт?
- Які бар'єри існують у цій галузі / секторі, які можуть безпосередньо вплинути на клієнта?

Ανατροφοδότηση Ο/η εκπαιδευτής/εκπαιδεύτρια εν συντομία συνοψίζει τα κύρια (εάν συμπεράσματα της άσκησης: ελέγχοντας τα αποτελέσματα και το σχέδιο εφαρμόσιμη) : δράσης IGMA-Femina με έμφαση στη διάσταση που δημιουργήθηκε.

Υποστηρικτικό

Υλικό: Μελέτη περίπτωσης πελάτη IGMA-Femina

Κεφάλαιο 4: IGMA Εμπλοκή εργοδότη

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ενότητα αυτή επικεντρώνεται στη συμμετοχή των εργοδοτών στη διαδικασία καθοδήγησης των μεταναστριών και γυναικών προσφύγων, προκειμένου να βελτιώσουν τις ευκαιρίες απασχόλησης / εκπαίδευσης και στη συνεργασία του δικτύου των ενδιαφερομένων μερών που το καθιστούν εφικτό.

Ο εργοδότης πρέπει να συμμετέχει ενεργά στο δίκτυο των τοπικών φορέων και γι' αυτό πρέπει να δημιουργηθεί μια **γέφυρα μεταξύ συμβούλου και εργοδότη**. Και οι δύο πρέπει να μιλούν μια κοινή γλώσσα ή τουλάχιστον να αλληλεπιδρούν σε έναν κοινό τομέα στον οποίο οι γυναίκες πρόσφυγες να βρίσκονται στο επίκεντρο της δράσης. Αυτή η ενότητα βοηθά τους καθοδηγητές να το κάνουν αυτό.

Για την αποτελεσματική ένταξη των μεταναστριών και γυναικών προσφύγων στην αγορά εργασίας, οι σύμβουλοι όχι μόνο πρέπει να γνωρίζουν τις δεξιότητες που απαιτεί η αγορά κάθε στιγμή, αλλά και να έχουν από πρώτο χέρι πληροφορίες για τις απαιτήσεις του εργοδότη. Κάτι που θα επιτρέψει επίσης την αντιστοίχιση της κατάρτισης και της επαγγελματικής ανάπτυξης των νέων με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Μερικά από τα βήματα που θα επιτρέψουν στον σύμβουλο να αναπτύξει μια σταθερή και μακροχρόνια σχέση με τον εργοδότη είναι να έχει τη δυνατότητα να ξεχωρίζει τους διάφορους τρόπους που μπορούν να συνεισφέρουν οι εργοδότες και με ποιον τρόπο και ποια εργαλεία χρειάζονται για την εμπλοκή τους προκειμένου να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα της εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας.

Οι σύμβουλοι θα υποστηριχθούν προκειμένου να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες για τη συλλογή σχετικών πληροφοριών σχετικά με την απασχόληση στο τοπικό τους περιβάλλον, και για να επικοινωνήσουν επιτυχώς με τους εργοδότες. Αυτό θα περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με το πού μπορούν να αποκτήσουν οι πελάτες εργασία και εθελοντική εμπειρία σε τοπικό επίπεδο.

Προκειμένου να ενισχυθούν οι σχέσεις με τους εργοδότες που μπορούν να οδηγήσουν στη δημιουργία θέσεων εργασίας, η ενότητα αυτή προσφέρει επίσης **βασικές έννοιες της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ) και της κοινωνικής καινοτομίας**. Η προώθηση της τοπικής εργασιακής ανάπτυξης μέσω της ενσωμάτωσης της αίσθησης κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων είναι ένας από τους νέους τύπους στρατηγικών τοπικής ανάπτυξης με ανοιχτό δυναμικό σε ολόκληρη την ΕΕ. Η

ΕΚΕ θεωρείται ένα σενάριο ωφέλιμο για όλους, σύμφωνα με το οποίο οι εταιρείες αυξάνουν την κερδοφορία τους και ταυτόχρονα ωφελούν την κοινωνία.

Η ενότητα αυτή εισάγει τον σύμβουλο στις βασικές έννοιες της ΕΚΕ· θα δείξει παραδείγματα ορθής πρακτικής που θα υποδείξουν νέα είδη αμοιβαία ωφέλιμων συνεργασιών.

Στη συνέχεια, η Κοινωνική Καινοτομία(Social Innovation) παρουσιάζεται ως εργαλείο για τον εντοπισμό νέων ευκαιριών απασχόλησης για γυναίκες πρόσφυγες και νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες για τους εργοδότες που αντιμετωπίζουν κοινωνικές προκλήσεις. Πιο συγκεκριμένα, αναλύεται η περίπτωση των κοινωνικών επιχειρήσεων ως εργαλείου στήριξης της απασχόλησης.

Επιπλέον, η συμμετοχή των εργοδοτών, η ΕΚΕ και η Κοινωνική Καινοτομία δίνουν στον σύμβουλο ένα νέο εννοιολογικό πλαίσιο για να εκπονήσει τα πλάνα του τόσο με τον εργοδότη όσο και με το υπόλοιπο δίκτυο ενδιαφερόμενων μερών, σύμφωνα με τη μεθοδολογία IGMA Femina (τρίτο επίπεδο).

Όλα τα προαναφερόμενα συμπληρώνονται από συγκεκριμένες δραστηριότητες για τη βελτίωση και την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των δράσεων **καθοδήγησης και μαθητείας**, προσφέροντας στον σύμβουλο πλήρη εικόνα των διαφορετικών τρόπων και δυνατοτήτων αλληλεπίδρασης και δημιουργίας ευκαιριών συνεργασίας με τον εργοδότη.

Τέλος, η ενότητα θα διερευνήσει **την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών** ως προς το φύλο, ενώ συνεργάζεται με την εν λόγω ομάδα πελατών, πρώτα μέσω της **αμφισβήτησης στερεοτύπων** και των **προκαταλήψεων** κατά των μεταναστριών και γυναικών προσφύγων και, στη συνέχεια, **με την απομάκρυνση των εμποδίων προς στην απασχόληση**. Τέλος, θα συγκεντρώσει τις εργασίες από ολόκληρη την ενότητα για να κοιτάξει πώς οι εργοδότες και άλλοι ενδιαφερόμενοι μπορούν να υποστηρίξουν τους πελάτες για διαρκή απασχόληση.

Το υλικό που προσφέρεται σε αυτήν την ενότητα ομαδοποιείται στις ακόλουθες κατηγορίες:

α) Δικτύωση(Networking)

β)Πληροφορίες για την αγορά εργασίας

γ)Εταιρική Κοινωνική ευθύνη και κοινωνική καινοτομία (Corporate Social Responsibility and Social Innovation)

δ)Μαθητεία και καθοδήγηση (Apprenticeship and mentorship)

ε) Ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου και εργοδότες

Μαθησιακοί στόχοι και αποτελέσματα για την ενότητα 4

Ενότητα IGMA Εμπλοκή εργοδότη

Γενικοί στόχοι:

Στόχοι ανά επίπεδο:

Επίπεδο 1:

Γενική κατανόηση του ρόλου των εργοδοτών στην πρόοδο των πελατών σύμφωνα με τη μεθοδολογία της IGMA

Να είναι σε θέση να διακρίνουν τους τρόπους συνεισφοράς των εργοδοτών καθώς και τις σχετικές απαιτήσεις

Να γνωρίζουν της απαιτήσεις για αποτελεσματική μαθητεία και καθοδήγηση

Γενική κατανόηση των απαιτήσεων για αποτελεσματική μαθητεία, καθοδήγηση και επικοινωνία με τους εργοδότες

Να αποκτήσουν γνώση αναφορικά με την αποτελεσματική επικοινωνία με τον εργοδότη

Να γνωρίζουν τις αρχές της κοινωνικής καινοτομίας και της κοινωνικής ευθύνης και της σχέσης της με τα 3 επίπεδα του IGMA

Γενική κατανόηση των αρχών της κοινωνικής καινοτομίας και της κοινωνικής ευθύνης

Να γνωρίζουν τα μέτρα της διαδικασίας πρόσληψης και διαχείρισής ανθρώπινου δυναμικού με έμφαση στη διάσταση του φύλου

Δυνατότητα εμπλοκής των εργοδοτών σε περιφερειακές

Να είναι σε θέση να καθορίζουν τις δικές του επιλογές για επαγγελματική βελτίωση και αποτελεσματικότητα

δραστηριότητες σύμφωνα με τις γενικές αρχές της μεθοδολογίας (δημιουργία δικτύου)

Δυνατότητα εφαρμογής της κοινωνικής καινοτομίας στο δίκτυο των εργοδοτών προκειμένου να ενισχύσει την πρόοδο των πελατών

Ικανότητα σχεδιασμού και παρακολούθησης για τη διευκόλυνση της πρόσληψης και της διαχείρισής ανθρώπινου δυναμικού του εργοδότη με ευαισθησία ως προς τη διάσταση του φύλου

Επίπεδο 2:

Να είναι σε θέση να αναπτύξουν δίκτυα εργοδοτών

Να αποκτήσουν την ικανότητα να σχεδιάσουν και να εκτελέσουν δράσεις ώστε να εμπλέξουν τους εργοδότες σε διάφορες δραστηριότητες για να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα της εισόδου στην αγορά εργασίας

Να αποκτήσουν την ικανότητα να οργανώσουν αποτελεσματικές συνθήκες μαθητείας και καθοδήγησης στο δίκτυο

Να αποκτήσουν την ικανότητα να σχεδιάζουν και να εκτελούν δραστηριότητες που βασίζονται στην κοινωνική καινοτομία και την κοινωνική ευθύνη εντός του δικτύου εργοδοτών για την πρόοδο των πελατών

Να είναι σε θέση να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν δραστηριότητες οι οποίες θα διευκολύνουν τους εργοδότες προς τη διαδικασία πρόσληψης και διαχείρισής ανθρώπινου δυναμικού με έμφαση στη διάσταση του φύλου

4.A. Δικτύωση

4.A.1. Δικτύωση ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μια κοινή πρόκληση για τους διαχειριστές υποθέσεων, τους καθοδηγητές, τους εκπαιδευτές και άλλους παρόχους υπηρεσιών που εργάζονται με άνεργους είναι η απόκτηση και διατήρηση ενός δικτύου πιθανών εργοδοτών και χώρων εργασίας που μπορούν να τοποθετήσουν τους πελάτες τους. Ορισμένες περιοχές μπορεί να έχουν τις δικές τους υπηρεσίες, οι οποίες παρακολουθούν τη δομή και ανάπτυξη της τοπικής αγοράς εργασίας, ενώ άλλες δεν έχουν. Ωστόσο, ακόμη και αν αυτού του είδους η πληροφόρηση είναι διαθέσιμη, για παράδειγμα, στο τοπικό γραφείο εργασίας, οι πάροχοι

υπηρεσιών πρέπει να μπορούν να μεταφράζουν αυτές τις πληροφορίες για δική τους χρήση, με τρόπο που μπορεί επίσης να ωφελήσει και να βοηθήσει στην ανάπτυξη ολόκληρου του δικτύου.

Η εξεύρεση επικαιροποιημένων και σχετικών πληροφοριών αναφορικά με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και η εξεύρεση συγκεκριμένων εργοδοτών μπορεί να είναι δύσκολη, καθώς πολλοί τομείς μεταβάλλονται γρήγορα, σύμφωνα με τις πολιτικές απασχόλησης, τις τεχνολογικές εξελίξεις και την αύξηση και μείωση των επιχειρήσεων και οργανισμών. Οι πάροχοι υπηρεσιών πρέπει να διαθέτουν πολλές πληροφορίες ώστε να μπορούν να τις χρησιμοποιούν για την ανάπτυξη ενός ατομικού σχεδίου δράσης για τους πελάτες τους. Πρέπει να λάβουν υπόψη τι θέσεις εργασίας μπορούν να προσφέρουν οι εργοδότες στις γυναίκες για να τους βοηθήσουν να προχωρήσουν, ενώ επίσης πρέπει να βασιστούν στις γνώσεις του καθοδηγητή σχετικά με το επίπεδο ικανοτήτων και δεξιοτήτων του πελάτη.

Ένας τρόπος απόκτησης πληροφοριών από πρώτο χέρι είναι η ύπαρξη άμεσων σχέσεων με την αγορά εργασίας. Με τον ίδιο τρόπο που οι πάροχοι υπηρεσιών πρέπει να γνωρίζουν τους πελάτες τους, θα επωφεληθούν επίσης πολύ εάν μάθουν πώς να αποκτήσουν πληροφορίες σχετικά με την αγορά εργασίας και πώς να επικοινωνούν αποτελεσματικά με τους εργοδότες. Η ακόλουθη ενότητα περιέχει μια σειρά ασκήσεων προβληματισμού που θα βοηθήσουν τους διαχειριστές περιπτώσεων, τους καθοδηγητές και τους εκπαιδευτές να αντιληφθούν τις πληροφορίες που έχουν και θα τους προκαλέσουν να είναι δημιουργικοί σχετικά με άλλους τρόπους εύρεσης πληροφοριών.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω εξήγηση του θέματος, οι ακόλουθες ασκήσεις είναι διαθέσιμες:

4.A.1.1 ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΧΗ ΣΟΥ

- | | |
|-------------------|---|
| Μαθησιακός στόχος | <ul style="list-style-type: none"> • Можливість розрізняти різні внески, які можуть надати роботодавці, а також відповідні вимоги • Знання щодо ефективного спілкування з роботодавцем. |
|-------------------|---|

Διάρκεια	1,5 - 2 ώρες
----------	--------------

Διαδικασία	Εισαγωγή: Ο εκπαιδευτής παραδίδει το φύλλο εργασίας ομάδας σε όλους τους συμμετέχοντες. Ο εκπαιδευτής περνάει από την εισαγωγή στην ανάλυση των ενδιαφερομένων μερών και τις τρεις ασκήσεις που ακολουθούν στο φυλλάδιο (ασκήσεις 1 - 3). Βεβαιωθείτε ότι ο καθένας στην
------------	--

ομάδα έχει κατανοήσει τι είναι η ανάλυση των ενδιαφερομένων μερών .
(15').

2. Ομαδική εργασία: Οι συμμετέχοντες συμμετέχουν σε ομάδες των τεσσάρων, που αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον δύο διαφορετικούς οργανισμούς. Ο εκπαιδευτής αναθέτει μία-μία άσκηση κάθε φορά, σύμφωνα με το φύλλο εργασίας, δίνοντας στις ομάδες τη δυνατότητα να σημειώσουν τις απαντήσεις τους στο φύλλο εργασίας. Συνοπτική συζήτηση στην ολομέλεια για τις απαντήσεις των ομάδων μετά από κάθε άσκηση. (45')

- Άσκηση 1: Χαρτογράφηση των κύριων τομέων των εργοδοτών στην περιοχή σας.

- Άσκηση 2: Εργαλείο Ενδιαφέροντος των ενδιαφερόμενων φορέων/μερών, επιρροής και σημασίας

- Άσκηση 3: Περιληπτικό εργαλείο της συμμετοχής ενδιαφερόμενων μερών

Ο εκπαιδευτής σημειώνει τα βασικά σημεία σε ένα χαρτοπίνακα.

3. Πιθανά σημεία συζήτησης στην ολομέλεια μετά τις ασκήσεις:

- Πώς αποκτούν οι διάφοροι συμμετέχοντες (και οι οργανισμοί τους) γνώσεις και πληροφορίες σχετικά με αυτούς τους χώρους εργασίας;
- Μεταξύ των διάφορων οργανισμών στο τοπικό δίκτυο ενδιαφερόμενων μερών, θα πρέπει ένας οργανισμός να είναι υπεύθυνος για τον εντοπισμό και την εξέταση των εργοδοτών (δικτύων); Θα μπορούσε ο διαχειριστής της υπόθεσης να είναι υπεύθυνος για αυτό / πώς να κάνει τη γνώση χρησιμοποιήσιμη / προσβάσιμη;
- Ποιες είναι οι κύριες πηγές για την εύρεση πληροφοριών σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης για τους πελάτες στους προαναφερθέντες τομείς; Ποιες είναι οι εμπειρίες στην ομάδα στη χρήση των διαφορετικών πηγών; Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα?

- Τι είδους απασχόληση / τοπικές ευκαιρίες (τυπικές βιομηχανίες, επιχειρήσεις κλπ.) παρουσιάζετε συνήθως στους πελάτες σας;
- Πόση άμεση επαφή έχουν με τους εργοδότες;
- Πώς μπορούν οι συμμετέχοντες να συνδέσουν τις γνώσεις τους σχετικά με την αγορά εργασίας με το τι μπορούν να επωφεληθούν οι πελάτες τους, είτε για να αποκτήσουν γνώσεις για τις δικές τους φιλοδοξίες είτε για να τους αφήσουν να κάνουν ένα πρώτο βήμα και να αναπτύξουν κάποιες βασικές δεξιότητες;

- Ο εκπαιδευτής σημειώνει τα κύρια σημεία συζήτησης και τα ευρήματα.

Συμβουλή: Χρησιμοποιήστε mind maps, λίστες, πίνακες ή άλλους κατάλληλους τρόπους για να δομήσετε την πλήρη εικόνα του πλαισίου απασχόλησης στην περιοχή σας.

Ανατροφοδότηση
(εάν εφαρμόσιμη)

- Θυμηθείτε ότι οι εργοδότες δεν είναι μόνο εκεί για να απασχολούν, αλλά μπορούν επίσης να είναι χρήσιμοι στους πελάτες όσον αφορά την ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων.
 - Διδάξτε στους πελάτες τι / πώς είναι να δουλεύουν
 - Τι δεξιότητες χρειάζονται για ορισμένους τύπους θέσεων εργασίας
 - Πώς να αλληλεπιδρούν σε ένα χώρο εργασίας
 - Ποιες είναι οι σκληρές δεξιότητες και ποιες είναι οι μαλακές δεξιότητες που χρειάζονται;

> Π.χ. Τα άτομα με χαμηλή ειδίκευση μπορεί να μην γνωρίζουν τον τρόπο εργασίας και συμπεριφοράς, δηλαδή ότι πρέπει να σηκωθούν το πρωί και να παραμείνουν στο χώρο εργασίας για 8 ώρες ή πως να απαντήσουν στη διεύθυνση και τους συναδέλφους τους. Οι εργοδότες παίζουν ρόλο στη διδασκαλία αυτών των πρακτικών επαγγελματικών, προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων.

- Αυτός μπορεί επίσης να είναι ο ρόλος του εργοδότη σε ένα πρόγραμμα τοποθέτησης στο χώρο εργασίας.

Άλλα θέματα / ερωτήσεις για τον εκπαιδευτή, εάν υπάρχει χρόνος:

Εξετάστε τις διαφορετικές οπτικές γωνίες εντός της ομάδας, οι διαφορετικοί οργανισμοί μοιράζονται την ίδια άποψη για:

- την τοπική αγορά εργασίας και της δυνατότητές της;
- τις πηγές για το πού θα βρουν πληροφορίες σχετικά με αυτή;
- πώς χρησιμοποιούν τις πληροφορίες για τους πελάτες τους;
- Υπάρχουν άλλες πηγές ή τρόποι από τους οποίους οι καθοδηγητές/ εκπαιδευτές θα επωφεληθούν περαιτέρω;

Υποστηρικτικά υλικά	Ανάλυση ενδιαφερόμενων φορέων : Χαρτογράφηση των πιθανοτήτων εργοδότησης σε τοπικό επίπεδο	4.A.1.1. παράρτημα 1
---------------------	--	----------------------

4.A.1.2 Πώς να επικοινωνήσετε με τους εργοδότες;

Μαθησιακός στόχος:	• Να είναι σε θέση να διακρίνουν τις διάφορες συνεισφορές που μπορούν να προσφέρουν οι εργοδότες, καθώς και τις σχετικές απαιτήσεις • Να αποκτήσουν γνώσεις αναφορικά με την αποτελεσματική επικοινωνία των εργοδοτών.
--------------------	---

Διάρκεια: 45 λεπτά.

Διαδικασία:	1. Ο εκπαιδευτής θέτει μια ερώτηση σχετικά με το θέμα της επαφής και της προσέγγισης των εργοδοτών, που είναι επιθυμητή να υπάρχει σε ένα δίκτυο εργοδοτών: - Με ποιους τρόπους οι διάφοροι συμμετέχοντες και / ή οι οργανισμοί τους <u>προσεγγίζουν</u> τους εργοδότες για να δημιουργήσουν επαφές και διασυνδέσεις για λογαριασμό των πελατών τους; Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα σε αυτές τις προσεγγίσεις;
-------------	--

Η ομάδα συζητά και παρουσιάζει μια «διαδικασία» / προσέγγιση που πιστεύει ότι μπορεί να λειτουργήσει. Ο εκπαιδευτής γράφει στον χαρτοπίνακα (15 ')

2. Ως παιχνίδι υπόδησης ρόλων σε ομάδες των τριών (διευθυντής υπόθεσης / καθοδηγητής, εργοδότης και παρατηρητής) ή ως άσκηση της Ολομέλειας:

- Συμφωνημένο σενάριο: ο εργοδότης αντιπροσωπεύει έναν τυπικό εργοδότη στην περιοχή, ενώ ο διευθυντής υπόθεσης / καθοδηγητής / εκπαιδευτής προσπαθεί να βρει μια θέση μαθητείας (internship) / θέση εργασίας για έναν τυπικό πελάτη ή να συμμετέχει (μακροπρόθεσμα) στο πρόγραμμα τοποθέτησης σε θέσης εργασίας.
- Κάνετε ένα παιχνίδι υπόδησης ρόλων στο οποίο η ομάδα δοκιμάζει τη διαδικασία / προσέγγιση που συμφωνήθηκε στη συζήτηση, όπου ο καθοδηγητής προσπαθεί να καταλάβει αν ο εργοδότης ενδιαφέρεται να έχει πελάτες, καθώς και τι μπορεί να προσφέρει.

3. Ο (οι) παρατηρητής (-ες) εξετάζει/ουν τον τρόπο με τον οποίο ο καθοδηγητής προσεγγίζει και επικοινωνεί με τον εργοδότη και η ομάδα (ες) συζητούν τις εμπειρίες τους από την άσκηση. Π.χ.:
 - Πώς παρουσιάζει ο καθοδηγητής τον πελάτη/πρόγραμμα;
 - Πώς ψάχνει για τις ανάγκες του εργοδότη;
 - Τι ρώτησε και πως κατάλαβε τι πραγματικά χρειάζεται ο εργοδότης;
 - Πώς διατηρεί το σκεπτικό του "IGMA", λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις ανάγκες του πελάτη όσο και την ανάγκη της αγοράς /του συγκεκριμένου εργοδότη;

Συμβουλή: λάβετε υπόψη τα τυπικά εργαλεία IGMA (μεθόδους και προσεγγίσεις), όπως η επικοινωνία με διαφορετικούς τύπους ατόμων κ.λπ.

4. Προβολή βίντεο και συζήτηση σχετικά με τις δυνατότητες σκέψης σαν "πωλητής".

Ανατροφοδότηση Οι προσεγγίσεις επικοινωνίας με τους εργοδότες περιλαμβάνουν :

(εάν

εφαρμόσιμη):

- με ποια μέσα επικοινωνείτε μαζί τους: τηλεφωνική συνομιλία, άμεση συνάντηση, συνέντευξη ή παρόμοια;

- πώς θα μιλήσετε σε αυτούς: ποιες είναι οι πτυχές πώλησης και τα επιχειρήματά σας για να τους ζητήσετε να συμμετάσχουν;

Η επιχειρηματολογία είναι καθοριστική. Λάβετε υπόψη σας πώς παρουσιάζετε τον πελάτη, αλλά επίσης καταλαβαίνετε τι χρειάζεται ο εργοδότης.

- Λάβετε υπόψη ότι οι εργοδότες δεν είναι μόνο πολύτιμοι όσον αφορά την παροχή απασχόλησης, αλλά μπορούν να είναι χρήσιμοι όσον αφορά την ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων.
- Διδάξτε στους πελάτες πως είναι να έχουν μια δουλειά / Τι δεξιότητες χρειάζονται για μια συγκεκριμένη δουλειά / πώς να αλληλεπιδράσουν σε ένα χώρο εργασίας κλπ.

Ο καθοδηγητής θα μπορούσε να επωφεληθεί αν σκέφτεται σαν πωλητής. Πώληση ενός "προϊόντος" [πελάτη] σε έναν εργοδότη. Θα ήταν δυνατόν να διδάξουμε στους ίδιους τους πελάτες πώς να απευθυνθούν σε έναν εργοδότη;

Τι γίνεται με τις ευθύνες;

- Πώς να ξεκινήσετε την δημιουργία ενός δικτύου; Ποιος είναι υπεύθυνος για την επέκταση του δικτύου εργοδοτών; Πρέπει το τοπικό δίκτυο των ενδιαφερομένων μερών να φέρει την ευθύνη για την υλοποίησή του ή πρέπει να αποτελεί ευθύνη ενός οργανισμού (διαχειριστής υποθέσεων);

Υποστηρικτικά
υλικά:

Βίντεο: Starting a sales conversation
<https://www.youtube.com/watch?v=gXW6BYWtUfw>
 (0:20 - 4:58)

4.A.2. Δικτύωση ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Όταν έχετε έρθει σε επαφή με πιθανούς εργοδότες, πώς εξασφαλίζετε τη συμμετοχή τους; Σε ποιο βαθμό αναμένετε τον εργοδότη να συμμετέχει για να διασφαλίσετε ότι ανταποκρίνεται στις ανάγκες των πελατών; Πώς πείθετε τους εργοδότες να εμπλακούν σε προγράμματα τοποθέτησης θέσεων εργασίας ή να ασχοληθούν με την καταπολέμηση της ανεργίας; Ποια θα μπορούσαν να είναι καλά επιχειρήματα; Υπάρχουν κίνητρα σε κυβερνητικό επίπεδο που μπορούν να παρακινήσουν τον εργοδότη;

Εάν αναπτύξετε ένα δίκτυο με αφοσιωμένους εργοδότες, αυτό θα οδηγήσει το τοπικό δίκτυο ενδιαφερόμενων μερών σε δημιουργικές λύσεις για την ανάπτυξη επαγγελματικής εμπειρίας, κατάρτισης, επαγγελματικού προσανατολισμού, εθελοντικής εργασίας κ.λπ. για τους πελάτες σας και να τους βοηθήσει να προχωρήσουν στην καριέρα τους. Αυτό το μέρος θα σας παρέχει μερικά παραδείγματα και εργαλεία για τον εντοπισμό των κατάλληλων εργοδοτών για το δίκτυό σας και τον τρόπο διατήρησης τέτοιων διασυνδέσεων.

Ένα ουσιαστικό μέρος της οικοδόμησης πιο μακροχρόνιων σχέσεων στα δίκτυα είναι η διασφάλιση ότι οι σχετικές και αναγκαίες πληροφορίες είναι εύκολα προσβάσιμες σε όλους, ανανεώνονται και ότι διευκολύνεται η επικοινωνία μεταξύ εκείνων που τις χρειάζονται. Όλα τα μέρη πρέπει να έχουν την ίδια δυνατότητα να θέτουν ζητήματα και να ακούγονται. Επιπλέον, ανάλογα με το κίνητρο των εργοδοτών να βρίσκονται στο δίκτυο, ενδέχεται να έχουν διαφορετικές ανάγκες για αυτό που θέλουν να κερδίσουν από ένα τέτοιο δίκτυο. Ορισμένοι μπορεί να έχουν την ικανότητα να συμμετέχουν ενεργά, ενώ άλλοι μπορεί να μην έχουν καθόλου τέτοιες ικανότητες. Είναι επομένως σημαντικό για τους τοπικούς οργανισμούς των ενδιαφερόμενων φορέων να διατηρούν καλές σχέσεις με το δίκτυο εργοδοτών και να διασφαλίζουν ότι μπορούν να βρουν κοινό έδαφος, όπου όλοι μπορούν να ωφεληθούν. Ένα τυπικό κίνητρο για έναν εργοδότη για να γίνει μέρος ενός δικτύου εργοδοτών σε ένα πρόγραμμα τοποθέτησης θέσεων εργασίας είναι η "κοινωνική ευθύνη" που προωθεί την ιδέα ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να εξισορροπούν τις κερδοσκοπικές δραστηριότητες με δραστηριότητες που ωφελούν την κοινωνία. Περιλαμβάνει την ανάπτυξη επιχειρήσεων με θετική σχέση με την κοινωνία στην οποία λειτουργούν .

Πώς μπορείτε να διατηρείτε επαφή με τους εργοδότες στο δίκτυο; Πώς διατηρείτε την επαφή για να έχετε μια βιώσιμη σχέση; Ανάλογα με τη φύση του δικτύου εργοδότη, οι εργοδότες (ατομικά και σε μεγαλύτερα δίκτυα) μπορούν να συμμετέχουν με διάφορους τρόπους. Π.χ. Μέσω μνημονίων Κατανόησης , Ενημερωτικά δελτία με πληροφορίες σχετικά με δραστηριότητες / ενημερώσεις /

ιστορίες καλών πρακτικών κ.λπ. ή μέσω (ετήσιων/εξαμηνιαίων) συνεδριάσεων όπου οι εργοδότες και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να ενημερώνονται αμοιβαία (π.χ. αλλαγές πολιτικής, αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν κ.λπ.). Ένα φόρουμ όπου μπορούν να δικτυωθούν μεταξύ τους, να δουν τι κάνουν οι άλλοι και να μοιραστούν εμπειρίες.

Αυτή η εργασία αντικατοπτρίζει τους ρόλους πολλών παραγόντων ενσωμάτωσης (Reflective professional, Intervener και developer των κοινωνικών συστημάτων, Προγραμματιστής και υπεύθυνος εξυπηρέτησης) και απαιτεί από τον καθοδηγητή / εκπαιδευτή / διαχειριστή περιπτώσεων να ακούει και να κατανοεί προσεκτικά τις ανάγκες των εργοδοτών που συναντά, καθώς και αυτός / αυτή πρέπει να είναι σαφής σχετικά με αυτό που οι πελάτες του / της χρειάζονται. Κατά μία έννοια, ο καθοδηγητής/ διαχειριστής περιπτώσεων παίρνει τον ρόλο ενός "πωλητή".

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω εξήγηση του θέματος, οι ακόλουθες ασκήσεις είναι διαθέσιμες:

4.A.2.1 Επιχειρήματα για εμπλοκή του εργοδότη

- Μαθησιακοί στόχοι:
- Να αναπτύξουν ικανότητες για τη δημιουργία ενός δικτύου εργοδοτών
 - Να αναπτύξουν ικανότητες για σχεδιασμό και εκτέλεση δραστηριοτήτων ώστε να εμπλέξουν τους εργοδότες σε διαφορές δραστηριότητες για να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα της εισαγωγής στην αγορά εργασίας.

Διάρκεια: 50 λεπτά

Διαδικασία: Συζήτηση στην Ολομέλεια (15 λεπτά)

1. Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να προσδιορίσουν ποια πιστεύουν ότι είναι τα βασικά σημεία πώλησης για να εμπλακούν οι εργοδότες σε ένα δίκτυο που δεσμεύεται να βοηθήσει τους πελάτες να βγουν στην αγορά εργασίας. Κατάλογος των προτάσεων.
Τα επιχειρήματα μπορεί να είναι:
 - α. Κυβερνητικά κίνητρα,
 - β. Προσωπική άποψη ή δέσμευση,
 - γ. Τα ισχυρά προσόντα και οι εμπειρίες των πελατών που αντιπροσωπεύει ο καθοδηγητής,
 - δ. Προηγούμενες εμπειρίες και καλά παραδείγματα τοποθετήσεων,
 - ε. Κοινωνική ευθύνη κ.λπ.

2. Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το παράδειγμα βίντεο ενός "elevator pitch" και εξηγεί την έννοια. Ο στόχος είναι να εξασκηθούν στο πως να πείσουν γρήγορα κάποιον, με το να είναι σύντομοι και επικεντρωμένοι.
3. Σε ομάδες των δύο ατόμων, οι συμμετέχοντες υποδύονται ρόλους: μια συνάντηση διαχειριστή υπόθεσης/καθοδηγητή με έναν πιθανό εργοδότη. Ο καθοδηγητής κάνει ένα " elevator pitch" μέσα σε 70 δευτερόλεπτα για να πείσει τον εργοδότη να συμμετέχει σε πρόγραμμα τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας ή να σκεφτεί να προσλάβει έναν από τους πελάτες του. Πρακτική επιχειρηματολογία βασιζόμενη σε ένα ή δύο από τα επιχειρήματα που αναφέρθηκαν στη συζήτηση της Ολομέλειας. (15 ') Αλλάζουν τους ρόλους και ανατροφοδοτούν αργότερα
4. Οι συμμετέχοντες ανταλλάσσουν τις εμπειρίες από τις συνομιλίες που έγιναν στις μικρές ομάδες στην Ολομέλεια (15 '). Ανατροφοδότηση για:
 - τον καθοδηγητή που ακούει τις ανάγκες και τους όρους του εργοδότη
 - καθοδηγητή που εκπροσωπεί και "πωλεί/προωθεί" τον πελάτη /τους πελάτες λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες / τις εμπειρίες / τα προσόντα τους κλπ.

Ανατροφοδότηση
εάν εφαρμόσιμη:

Υποστηρικτικά υλικά	Βίντεο: Elevator pitch	4.A.2.1
	https://www.youtube.com/watch?v=JH0Thez9gvA	παράρτημα 1

4.A.2.2 Κτίζοντας μακροπρόθεσμες σχέσεις με τους εργοδότες

Μαθησιακοί στόχοι:	- Να αναπτύξουν ικανότητες για τη δημιουργία ενός δικτύου εργοδοτών - Να αναπτύξουν ικανότητες για σχεδιασμό και εκτέλεση δραστηριοτήτων ώστε να εμπλέξουν τους εργοδότες σε διαφορές δραστηριότητες για να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα της εισαγωγής στην αγορά εργασίας.
--------------------	---

Διάρκεια: 45 λεπτά

Προετοιμασία: Η άσκηση αυτή βασίζεται στα αποτελέσματα μιας προηγούμενης άσκησης:

4.A.1.1 Ανάλυση των ενδιαφερομένων μερών .

- Διαδικασία:
1. Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να βρουν την προηγούμενη άσκηση και να την χρησιμοποιήσουν ως σημείο εκκίνησης. Ο εκπαιδευτής παραδίδει την άσκηση 4.A.1.2 και εξηγεί σε συντομία τι είναι το Εργαλείο Ελέγχου και Σχεδιασμού Δικτύου (Network Audit and Planning Tool).
 2. Χωριστείτε σε ομάδες με άτομα από τουλάχιστον 2 διαφορετικούς οργανισμούς ή ατομικά:
Χρησιμοποιώντας το Εργαλείο Ελέγχου και Σχεδιασμού Δικτύου, πραγματοποιήστε έναν έλεγχο σχέσεων και αξιολογήστε με ποια ενδιαφερόμενα μέρη έχετε ήδη σχέσεις και εκείνα με τα οποία δεν έχετε σχέση (με βάση την προηγούμενη ανάλυση των ενδιαφερόμενων φορέων).
- Για τα μέρη με τους οποίους δεν έχετε σχέση, αναπτύξτε στρατηγικές για την ενθάρρυνση αυτών των σχέσεων.
- Για όσα μέρη έχετε σχέσεις, περιγράψτε ένα σχέδιο δράσης για το πώς θα τις ενισχύσετε / διατηρήσετε.

Στην Ολομέλεια, κοιτάξτε την εργασία που κάνατε και συζητήστε τα αποτελέσματα των ομάδων. Συνδυάστε τα κύρια αποτελέσματα σε ένα κοινό σχέδιο.

Ανατροφοδότηση
(εάν
εφαρμόσιμη)

Υποστηρικτικά υλικά:	Φυλλάδιο: Ανάλυση ενδιαφερόμενων μερών (Stakeholder analysis)	4.A.1.1. παράρτημα 1
	Φυλλάδιο: Εργαλείο Ελέγχου και Σχεδιασμού Δικτύου (Network Audit and Planning Tool)	4.A.2.2. παράρτημα 1

4.Β. Συλλογή πληροφοριών για την αγορά εργασίας

4.Β.1. Συλλογή πληροφοριών για την αγορά εργασίας ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας σε ορισμένες χώρες της ΕΕ σε συνδυασμό με τις περικοπές των δημόσιων δαπανών σε άλλες χώρες, έχουν μετακινήσει το επίκεντρο από την ένταξη, στα μέτρα απόδοσης των φορέων ένταξης. Αυτό σημαίνει ότι οι φορείς ένταξης (Integration Agents) στον τομέα των ενεργητικών μέτρων πολιτικής για την αγορά εργασίας πρέπει να επικεντρωθούν όχι μόνο στις υπηρεσίες που παρέχουν (π.χ. κατάρτιση, συμβουλευτική, τοποθέτηση), αλλά στα αποτελέσματα των υπηρεσιών αυτών όσον αφορά τη βιώσιμη απασχόληση. Οι Φορείς Ένταξης βλέπουν όλο και περισσότερο τους εργοδότες ως πελάτες, καθιστώντας έτσι απαραίτητη την εμπλοκή των εργοδοτών και την ικανοποίηση των αναγκών τους. Για να γίνει αυτό, οι Φορείς Ένταξης πρέπει να κατανοήσουν τον επιχειρηματικό τομέα των εργοδότη-στόχων τους καθώς και το επιχειρηματικό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιούνται και να συλλέξουν πληροφορίες για την αγορά εργασίας, με στόχο τη συμμετοχή των εργοδοτών σε όλη τη διαδικασία ένταξης.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω εξήγηση του θέματος, οι ακόλουθες ασκήσεις είναι διαθέσιμες:

- 4.Β.1.1. Άσκηση για τις στρατηγικές εργοδότησης που χρησιμοποιούνται από τους Φορείς Ένταξης για την συλλογή πληροφοριών για την αγορά εργασίας

- | | |
|--------------------|---|
| Μαθησιακός στόχος: | <ul style="list-style-type: none"> • Ικανότητα να διακρίνουν τις διαφορετικές συνεισφορές που οι εργοδότες μπορούν να δώσουν καθώς και τις σχετικές απαιτήσεις, • Γνώση της αποτελεσματικής επικοινωνίας του εργοδότη |
|--------------------|---|

Διάρκεια:	1,30 ώρα
-----------	----------

Διαδικασία:	Ένας από τους ρόλους των Φορέων Ένταξης είναι να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν επαγγελματικές σχέσεις με τους ενδιαφερόμενους φορείς της αγοράς εργασίας για να διερευνήσουν ευκαιρίες απασχόλησης για τους πελάτες τους. Ο εκπαιδευτής, συνεπώς, συζητά με τους συμμετέχοντες τις
-------------	---

στρατηγικές που χρησιμοποιούν για τη δημιουργία και τη διατήρηση ενός επαγγελματικού δικτύου. (10 ')

Ο ρόλος του/της Συμβούλου Ενσωμάτωσης δεν είναι μόνο η εξεύρεση ευκαιριών εργασίας για τους πελάτες του/της, αλλά και η αντιστοίχιση των αναγκών των εργοδοτών στις ανάγκες των πελατών. Ως εκ τούτου, η συλλογή δεδομένων σχετικά με το τι χρειάζονται οι εργοδότες, με τις ανοικτές θέσεις και τις δεξιότητες που βρίσκονται σε έλλειψη είναι πολύ σημαντική. Το δίκτυο των εργοδοτών μπορεί να παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις θέσεις εργασίας που δυσκολεύονται να καλύψουν οι εργοδότες. Οι πληροφορίες για την αγορά εργασίας μπορούν να σας πουν: Πού είναι τώρα οι θέσεις εργασίας; Ποιες θα είναι οι θέσεις εργασίας στο μέλλον. Τι δεξιότητες είναι σε ζήτηση; Και ποια επαγγέλματα μπορεί να παρουσιάζουν περισσότερες ή λιγότερες ευκαιρίες για εργασία στο μέλλον. Αυτές οι πληροφορίες είναι σημαντικές για τα άτομα που αναζητούν εργασία και για τα άτομα που κάνουν την πρόσληψη. Όσο περισσότερο τις καταλαβαίνετε, τόσο καλύτερα εξοπλισμένοι θα είστε για να βοηθήσετε τους πελάτες να λάβουν αποφάσεις. Ο εκπαιδευτής συζητά με τους συμμετέχοντες ποιοι είναι οι τρόποι με τους οποίους χρησιμοποιούν αυτές τις πληροφορίες και ξεκινά μια ομαδική συζήτηση χρησιμοποιώντας την ιδεοθύελλα, ώστε να επιτρέψουν στους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις στρατηγικές που χρησιμοποιούν για τη συλλογή δεδομένων και τις στρατηγικές που έχουν εμπειρία και είναι επιτυχημένες στην καριέρα τους μέχρι τώρα. (20 ')

Ο εκπαιδευτής έπειτα χωρίζει τους συμμετέχοντες σε 3 μικρές ομάδες των 3-4 ατόμων (ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας) όπου κάθε ομάδα αντιπροσωπεύει μια επιχείρηση, π.χ. Ένα σούπερ μάρκετ, μια εταιρεία δημιουργίας ιστοσελίδων και ανάπτυξης εφαρμογών για κινητά και ένα γυμναστήριο. Ο εκπαιδευτής παραδίδει το Παράρτημα 1 και ζητά από τους συμμετέχοντες να συζητήσουν και να συμπληρώσουν τον πίνακα για 2-3 θέσεις εργασίας ο καθένας (30 ').

Ο εκπαιδευτής οδηγεί τη συζήτηση όλων των ομάδων. Στη συνέχεια, η Ολομέλεια συζητά τα πορίσματα κάθε ομάδας και τις διαφορές και ομοιότητες

με τη λίστα που συνέταξαν και πώς αυτές οι πληροφορίες μπορούν να βοηθήσουν στον ρόλο τους (30 ').

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη):

- Οι πληροφορίες που δίνονται στους συμμετέχοντες επεκτείνονται με τις προσθήκες κάθε ομάδας.

Υποστηρικτικά υλικά:

Συλλογή πληροφοριών για την αγορά 4.B.1.1 παράρτημα 1
εργασίας για τις θέσεις εργασίας από τους εργοδότες

4.B.1.2. Άσκηση για τις ανάγκες του εργοδότη

Μαθησιακός στόχος:

- Ικανοί να διακρίνουν τις διαφορετικές συνεισφορές που οι εργοδότες μπορούν να δώσουν καθώς και τις σχετικές απαιτήσεις
- Γνωρίζουν για την αποτελεσματική επικοινωνία του εργοδότη

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία: Ο εκπαιδευτής ανοίγει τη συζήτηση σχετικά με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις των εργοδοτών και πώς οι συμμετέχοντες θα μπορούσαν να συλλέξουν πληροφορίες για την αγορά εργασίας. (10 ')

Οι συμμετέχοντες καλούνται να μοιραστούν τις απόψεις και εμπειρίες τους σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιούν για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται από τους εργοδότες. (20 ').

Ο εκπαιδευτής παραδίδει το "ερωτηματολόγιο για τις ανάγκες του εργοδότη" ως εργαλείο συγκέντρωσης ανανεωμένων πληροφοριών σχετικά με τις δεξιότητες που ζητούνται κυρίως στον χώρο εργασίας. Το ερωτηματολόγιο είναι ουδέτερο και μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε πολλούς τομείς, καθώς δεν βασίζεται σε προσόντα, στάσεις, προσωπικότητα και εμπειρία.

Οι συμμετέχοντες συζητούν για τη δομή του ερωτηματολογίου και μπορούν να προσθέσουν / επεξεργαστούν μέρη του μαζί με την ομάδα και τον εκπαιδευτή. (20 ')

- Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη):
- Ο εκπαιδευτής συνοψίζει σύντομα τα κύρια θέματα που αναφέρθηκαν. (10 ')
 - Συνδέει τη συζήτηση με την ιδέα του δικτύου IGMA και των ενδιαφερόμενων μερών.
 - Συνδέει τη συζήτηση για ζητήματα με το ρόλο του Σύμβουλος Ενσωμάτωσης

Υποστηρικτικά υλικά: Ερωτηματολόγιο για τις ανάγκες του εργοδότη 4.B.1.2 παράρτημα 1

4.B.2. Συλλογή πληροφοριών για την αγορά εργασίας ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το υλικό σε αυτό το μέρος της κατάρτισης βασίζεται στον κατάλογο των περιφερειακών επιλογών για να εμπλακούν οι εργοδότες και να παρέχουν πληροφορίες για την αγορά εργασίας και επιλογές για την τοποθέτηση της εργασίας με πιο βιώσιμο τρόπο. Το επίκεντρο είναι η εμπορία των οφελών για τους εργοδότες και, ως εκ τούτου, η οικοδόμηση ενός δικτύου που προσφέρει ποικίλες ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης των μεταναστριών και προσφύγων γυναικών.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω εξήγηση του θέματος, οι ακόλουθες ασκήσεις είναι διαθέσιμες:

4.B.2.1. Άσκηση για τα οφέλη των δικτύων των εργοδοτών

- Μαθησιακός στόχος:
- Μπορούν να δημιουργούν ένα δίκτυο εργοδότη
 - Μπορούν να σχεδιάζουν και να κάνουν δράσεις για να εμπλέξουν τους εργοδότες σε διάφορες δραστηριότητες για να ενισχύσουν τη αποτελεσματικότητα της εισαγωγής στην αγορά εργασίας

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία: Ο εκπαιδευτής εισάγει τους συμμετέχοντες στα βασικά στοιχεία των δικτύων των εργοδοτών και πώς προσφέρουν έναν μηχανισμό που εμπνέει και εμπλέκει τους εργοδότες μέσω της μάθησης από όμοιους τους με έναν απτό επιχειρηματικό τρόπο. Τα δίκτυα παρέχουν ένα ιδανικό περιβάλλον για τους

εργοδότες να μοιράζονται ιδέες, εμπειρίες και πληροφορίες και η εμπειρία μας λέει ότι συνήθως ενώνονται για την πρόσβαση σε μια συγκεκριμένη δεξιότητα. (10 ')

Οι συμμετέχοντες καλούνται να μιλήσουν για τη δική τους εμπειρία στην δημιουργία δικτύων εργοδότη στο πλαίσιο της δουλειάς τους. (20 ') Για παράδειγμα, όταν ο Σύμβουλος Ενσωμάτωσης προσπαθεί να αναπτύξει δίκτυα τα οποία στη συνέχεια θα χρησιμοποιηθούν κατά την δημιουργία ενός προγράμματος τοποθέτησης θέσεων εργασίας.

Ο εκπαιδευτής ρωτά σύντομα τους συμμετέχοντες σχετικά με τα οφέλη από την δημιουργία ενός δικτύου εργοδότη και συμμετέχει με τους συμμετέχοντες σε μια συνάντηση brainstorming και συζήτηση. Μετά την ολοκλήρωση της συζήτησης, ο εκπαιδευτής παραδίδει το παράρτημα και βεβαιώνεται ότι όλοι οι συμμετέχοντες στην ομάδα κατανοούν πλήρως τον κατάλογο των οφελών που έχουν ήδη συμπεριληφθεί.

Μαζί με την ομάδα, ο εκπαιδευτής προσθέτει στη λίστα που προέκυψε από τη συζήτηση. Разом з групою тренер записує доповнення до списку, що впливає з дискусії.

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη): Ο εκπαιδευτής σε συντομία συνοψίζει τα βασικά θέματα που αναφέρθηκαν.

Υποστηρικτικά υλικά: Οφέλη των δικτύων των εργοδοτών 4.Β.2.1 παράρτημα 1

Πώς να εμπλέξεις τους εργοδότες; Ένα παράδειγμα

Δράσεις για την εμπλοκή των εργοδοτών

4.Β.2.2. Άσκηση στην εμπλοκή των εργοδοτών

Μαθησιακός στόχος:

- Μπορούν να δημιουργούν ένα δίκτυο εργοδότη,
- Μπορούν να σχεδιάζουν και να κάνουν δράσεις για να εμπλέξουν τους εργοδότες σε διάφορες δραστηριότητες για να ενισχύσουν τη αποτελεσματικότητα της εισαγωγής στην αγορά εργασίας

Διάρκεια: 1,30 ώρα

- Διαδικασία:
- Ο εκπαιδευτής εισάγει την έννοια του δικτύου εργοδότη και μιλά για τη δημιουργία δικτύων.
 - Ο εκπαιδευτής συζητά τα οφέλη των δικτύων εργοδότη και τον τρόπο με τον οποίο ο Σύμβουλος Ενσωμάτωσης μπορεί να ταιριάξει τις δεξιότητες των πελατών και τις ανάγκες των εργοδοτών.
 - Συζήτηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο τα δίκτυα βοηθούν τις επιχειρήσεις να αναγνωρίσουν τις ελλείψεις δεξιοτήτων και να επεκτείνουν την απασχόληση με τρόπους που διαφορετικά δεν θα χρησιμοποιούσαν, κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις και τον αντίκτυπό των δικτύων στις αντιλήψεις των εργοδοτών.
 - Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το "Ladder of Employer Engagement" και συζητά πώς οι συμμετέχοντες μπορούν να δημιουργήσουν ένα δίκτυο. Συζήτηση σχετικά με τον ρόλο του εργοδότη, τα στάδια της σχέσης και τις δραστηριότητες που μπορούν να οργανωθούν στο δίκτυο.
 - Ιδεοθύελλα για δραστηριότητες για να ενισχύσει την αποτελεσματικότητα της εισόδου στην αγορά εργασίας μέσω του δικτύου των εργοδοτών.
 - Ο ρόλος του Συμβούλου Ενσωμάτωσης στην αναγνώριση των αναγκών των εργοδοτών και των αναγκών των εργαζομένων.

Ανατροφοδότηση
(εάν εφαρμόσιμη
):

Υποστηρικτικά Υλικά: "Ladder of Employer Engagement" 4.B.2.2 παράρτημα 1

4.Γ. Κοινωνική ευθύνη και κοινωνική καινοτομία

4.Γ.1. Κοινωνική ευθύνη και κοινωνική καινοτομία ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός του θέματος αυτού είναι να παρέχει στους καθοδηγητές γνώση σχετικά με το θέμα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) και της Κοινωνικής Καινοτομίας (ΚΚ). Επίσης σκοπός του είναι να αυξήσει την γνώση σχετικά με τον τρόπο σύνδεσης αυτής της γνώσης με τον πιθανό ρόλο των εργοδοτών στην υποστήριξη της πρόσβασης των πελατών στην αγορά εργασίας και να δημιουργήσει νέους τύπους θέσεις εργασίας που αντιμετωπίζουν κοινωνικές αλλαγές. Ως προετοιμασία, οι καθοδηγητές αναμένεται να διαβάσουν από προηγούμενως κάποια βασικά σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη (ΕΚΕ, ορισμοί, διαστάσεις και πεδίο εφαρμογής). Γενικά, οι χώρες έχουν τα δικά τους Εθνικά Σχέδια για την ΕΚΕ, αλλά σε αντίθετη περίπτωση προτείνεται να δοθούν στους συμμετέχοντες τουλάχιστον τα ακόλουθα κεφάλαια των υποστηρικτικών υλικών που περιγράφονται στο παράρτημα:

- Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility Social:

I- Introduction, σελίδα. 5.

II-What is corporate social responsibility? σελίδες. 8-9, 13-18 (Corporate Social Responsibility: the external dimension)

- A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility:

I-Introduction, σελίδα 5.

3-A modern understanding of corporate social responsibility, σελίδες. 6-8.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω εξήγηση του θέματος, οι ακόλουθες ασκήσεις είναι διαθέσιμες::

4.Γ.1.1 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) και εργοδότηση

Μαθησιακός στόχος:	-Ικανοί να διακρίνουν τις διαφορετικές συνεισφορές που οι εργοδότες μπορούν να δώσουν καθώς και τις σχετικές απαιτήσεις -Γνώση των αρχών της ΕΚΕ και της σχέσης της με τα τρία επίπεδα του IGMA.
--------------------	---

Διάρκεια:	2 ώρες
Διαδικασία:	• Ο εκπαιδευτής καλωσορίζει τους συμμετέχοντες και εξηγεί τους στόχους και τα μαθησιακά αποτελέσματα της άσκησης. • Ο εκπαιδευτής ελέγχει τις προηγούμενες γνώσεις της ΕΚΕ με μια σειρά ερωτήσεων. Ως αποτέλεσμα, οι συμμετέχοντες καταγράφουν τις κύριες διαστάσεις της ΕΚΕ. Ο κατάλογος καταγράφεται σε πίνακα ή στο χαρτοπίνακα • Στη συνέχεια διανέμεται ένα άρθρο ή νέα σχετικά με την ΕΚΕ. (Http://www.personneltoday.com/hr/how-corporate-social-responsibility-switched-focus-towards-learning-development/) • Ξεκινά μια κοινή συζήτηση σχετικά με το τι είναι και πώς μπορεί να εφαρμοστεί η ΕΚΕ σε τοπικό επίπεδο. Ο εκπαιδευτής προσπαθεί να εστιάσει τη συζήτηση σε παραδείγματα που μπορούν να αποτελέσουν μια καλή πρακτική ΕΚΕ, τον τρόπο με τον οποίο ωφελούνται οι επιχειρήσεις και πώς μπορεί να δημιουργήσει ευκαιρίες για τη βελτίωση της εκπαίδευσης ή της ένταξης των πελατών στην αγορά εργασίας. • Συμπερασματικά, ολόκληρη η ομάδα προσδιορίζει τους τοπικούς φορείς και τις ευθύνες τους για την εφαρμογή της στρατηγικής ΕΚΕ σε σχέση με κάθε ένα από τα επίπεδα της μεθοδολογίας IGMA
Ανατροφοδότηση εάν εφαρμόσιμη):	Ο εκπαιδευτής συνοψίζει σύντομα τα βασικά θέματα που αναφέρθηκαν. -Συνδέει τα θέματα με τα διαφορά μέρη της εκπαίδευσης που θα έχουν οι συμμετέχοντες.
Υποστηρικτικά Υλικά:	Commission of the European Communities. (2001). 4.Γ.1.1 παράρτημα Green Paper: Promoting a European Framework for 1 Corporate Social Responsibility Social (pdf) European Commission. (2011). Communication: A 4.Γ.1.1 παράρτημα renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social 2 Responsibility (pdf)

How corporate social responsibility switched focus towards learning & development 4.Γ.1.1 παράρτημα 3

Από την ιστοσελίδα:

<http://www.personneltoday.com/hr/how-corporate-social-responsibility-switched-focus-towards-learning-development/>

4.Γ.1.2 Κατανόηση της Κοινωνικής Καινοτομίας

Μαθησιακός στόχος:

- Γνωρίζουν τις αρχές της Κοινωνικής Καινοτομίας και της σχέσης της με τη δημιουργία απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο.
- Είναι σε θέση να διακρίνουν τις διάφορες συνεισφορές που μπορούν να προσφέρουν οι εργοδότες καθώς και τις σχετικές απαιτήσεις.
- Γνωρίζουν τις αρχές της Κοινωνικής Καινοτομίας και της σχέσης της με τα τρία επίπεδα του IGMA.

Διάρκεια: 1 ώρα

Διαδικασία:

- Οι συμμετέχοντες καλούνται να παρουσιάσουν την υφιστάμενη θέση εργασίας τους και τον ρόλο και την ευθύνη του οργανισμού τους για τη μείωση (του κινδύνου) της γυναικείας ανεργίας.
- Ο εκπαιδευτής εισάγει την Κοινωνική Καινοτομία, τα βασικά χαρακτηριστικά και τις αρχές.
- Η ομάδα αντικατοπτρίζει τις κοινωνικές προκλήσεις ως ευκαιρίες ανάπτυξης νέων τομέων. Η ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας και οι νέοι τρόποι αντιμετώπισης αυτών των προκλήσεων αναλύονται στο πλαίσιο αυτό. Οι συμμετέχοντες προβληματίζονται επίσης για τη διερεύνηση νέων μορφών επιχειρηματικής δραστηριότητας από την Κοινωνική Καινοτομία, τόσο σαν μια καθαρά ιδιωτική πρωτοβουλία όσο και σαν μια δημιουργία με άλλους. Ο εκπαιδευτής

εισάγει τις "Κοινωνικές Επιχειρήσεις" ως εργαλείο Κοινωνικής Καινοτομίας αλλά όχι ως κοινωνική καινοτομία από μόνη της.

- Ο εκπαιδευτής επικεντρώνεται στην ομαδική εργασία σχετικά με τον τρόπο συμμετοχής των εργοδοτών στις διαδικασίες που οδηγούν στην Κοινωνική Καινοτομία (δημιουργία με άλλους, συνεργασία, σχεδιασμός).
- Ως συμπέρασμα, ολόκληρη η ομάδα επεξεργάζεται τη σχέση μεταξύ της Κοινωνικής Καινοτομίας και των 3 επιπέδων της μεθοδολογίας του IGMA
 - Πώς μπορούν οι οργανισμοί και τα δίκτυα να επωφεληθούν από τις διαδικασίες Κοινωνικής Καινοτομίας.
 - Σκέψη των επιπτώσεων της Κοινωνικής Καινοτομίας στην τοπική αγορά και τους εμπλεκόμενους τομείς. Για τη διεξαγωγή συζήτησης, ο εκπαιδευτής μπορεί να βοηθήσει την ανταλλαγή απόψεων, παρουσιάζοντας κάποιες ειδήσεις ή ορθές πρακτικές σχετικές με τη Κοινωνική Καινοτομία

Ανατροφοδότηση
εάν εφαρμόσιμη):

Ο εκπαιδευτής συνοψίζει σε συντομία τα βασικά θέματα που αναφέρθηκαν.

Συνδέει τα θέματα με τα διάφορα μέρη της εκπαίδευσης που θα έχουν οι συμμετέχοντες.

Συνδέει την συζήτηση για τις γενικές αρχές της διαχείρισης υποθέσεων και τρίτου επιπέδου με το IGMA (δίκτυο ενδιαφερόμενων φορέων).

Υποστηρικτικά
υλικά:

Caulier-Grice, J. Davies, A. Patrick, R. Norman, W. Звернути увагу: 4.C.1.2
(2012). Defining Social Innovation. A deliverable of додаток 1
the project: "The theoretical, empirical and policy
foundations for building social innovation in
Europe" (TEPSIE), European Commission – 7th
Framework Programme, Brussels: European
Commission, DG Research

European Union, Social Innovation eXchange (SIX), Звернути увагу: 4.C.1.2
The Young Foundation. (2010). Study on Social додаток 2
Innovation.

4.Γ.2. Κοινωνική Καινοτομία και Κοινωνική Ευθύνη ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι ασκήσεις θα βοηθήσουν τους διαχειριστές περιπτώσεων και τους καθοδηγητές να μεταφέρουν τις καλές πρακτικές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) και της Κοινωνικής Καινοτομίας (ΚΚ) στις τοπικές επιχειρήσεις για να αυξήσουν τη συμμετοχή των εργοδοτών στην είσοδο των πελατών στην αγορά εργασίας και, ταυτόχρονα, να βελτιώσουν την απόδοση του δικτύου τοπικών φορέων. Αυτό το τμήμα της ενότητας αναπτύσσει τη γνώση και την κατανόηση της ΕΚΕ και της ΚΚ όπως αποκτήθηκε στο επίπεδο 1.

Οι διαχειριστές υποθέσεων και οι καθοδηγητές θα είναι σε θέση να εφαρμόσουν με πρακτικό τρόπο την ΕΚΕ και τη ΚΚ: να αναλύσουν την τοπική αγορά εργασίας, να ανιχνεύσουν, να επιλέξουν και να προωθήσουν τις πιθανές σχετικές τοπικές επιχειρήσεις για να δημιουργήσουν επαφές και να προτείνουν σχέδια συνεργασίας για συνεργασία μαζί τους.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

4.Γ.2.1	Μελέτη περίπτωσης για ΕΚΕ: Αντιμετώπιση της γυναικείας ανεργίας
Μαθησιακός στόχος:	- Μπορούν να σχεδιάσουν και να εκτελέσουν δραστηριότητες βασισμένες στην κοινωνική καινοτομία και την κοινωνική ευθύνη εντός του δικτύου εργοδότη για την πρόοδο των πελατών. - Μπορούν να αναπτύξουν δίκτυο εργοδότη.
Διάρκεια:	2 ώρες
Διαδικασία:	• Ο/η εκπαιδευτής/τρια καλωσορίζει τους καθοδηγητές και εισάγει την άσκηση. Ο στόχος είναι να μεταφερθεί μία από τις πρακτικές που δίνεται στην μελέτη περίπτωσης στην τοπική αγορά εργασίας και να δημιουργηθούν οι πόροι και το δίκτυο που μπορούν να εκτελεσθούν από την άποψη του διαχειριστή των περιπτώσεων.

- Μια μελέτη περιπτώσεων κατανέμεται στους συμμετέχοντες για την έκθεση της ΕΚΕ της Nestlé σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η επιχείρηση συνέβαλε στις προσπάθειες αντιμετώπισης της γυναικείας ανεργίας.
- Μετά την ανάγνωση της μελέτης περίπτωσης, οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να συζητήσουν σε μικρές ομάδες τις ακόλουθες ερωτήσεις:
 - Πώς θα μεταφέρατε αυτές τις πρωτοβουλίες ΕΚΕ στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις;
 - Μπορεί μια τοπική μικρομεσαία επιχείρηση με δικά της μέσα, να κάνει όλο το πρόγραμμα;
 - Τι είδους στήριξη θα χρειαζόταν για να λειτουργήσει σε τοπικό επίπεδο;
 - Ποιοι τύποι ενδιαφερομένων μερών είναι απαραίτητοι για την υλοποίηση αυτών των δραστηριοτήτων;
 - Τι είναι "δική μου ευθύνη" (ευθύνη διαχειριστή υπόθεσης / καθοδηγητή);

Για την ολοκλήρωση της άσκησης, ολόκληρη η ομάδα επιλέγει μια πρωτοβουλία και σχεδιάζει το αντίστοιχο δίκτυο εργοδότη για να την εφαρμόσει σε τοπικό επίπεδο

Ανατροφοδότηση
εάν
εφαρμόσιμη):

Ο εκπαιδευτής σε συντομία συνοψίζει τα βασικά θέματα που αναφέρθηκαν.

- Συνδέει τα θέματα με τα διαφορά μέρη της εκπαίδευσης που θα έχουν οι συμμετέχοντες.
- Συνδέει την συζήτηση για τις γενικές αρχές της διαχείρισης υποθέσεων και τρίτου επιπέδου με το IGMA (δίκτυο ενδιαφερόμενων μερών).

Υποστηρικτικά
Υλικά:

Φυλλάδιο: Nestlé CSR report on Youth employment 2015/2016 4.Γ.2.1 παράρτημα 1

4.Γ.2.2 Χαρτογράφηση (Mapping) Κοινωνικής Καινοτομίας σε τοπικό επίπεδο

Μαθησιακός στόχος:	- Μπορούν να σχεδιάσουν και να εκτελέσουν δραστηριότητες βασισμένες στην Κοινωνική Καινοτομία και την Κοινωνική Ευθύνη εντός του δικτύου εργοδότη για την πρόοδο των πελατών. - Μπορούν να αναπτύξουν δίκτυο εργοδότη.
Διάρκεια :	2 ώρες
Διαδικασία:	• Ο εκπαιδευτής καλωσορίζει τους καθοδηγητές και εισάγει την άσκηση. • Οι συμμετέχοντες σε μικρές ομάδες πραγματοποιούν την χαρτογράφηση μέσω τοπικών εφημερίδων, ιστοσελίδων και άλλων μέσων για να βρουν εκείνες τις εταιρείες και τοπικές δραστηριότητες που μπορούν να έχουν μια πιθανή σύνδεση με την κοινωνική καινοτομία (κοινωνικές επιχειρήσεις, κοινωνικές επιχειρήσεις συνεταιρισμού, επιχειρήσεις που ασχολούνται με την κοινωνική καινοτομία, συνεργασία μεταξύ επιχειρήσεων, μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί και δημόσιος τομέας κ.λπ.). • Δημιουργείται ένας συλλογικός χάρτης επιχειρήσεων και οργανισμών που ασχολούνται με ζητήματα Κοινωνικής Καινοτομίας σε τοπικό επίπεδο. • Οι συμμετέχοντες επιλέγουν μια εταιρεία ή δραστηριότητα και σχεδιάζουν ένα πρόγραμμα εργασιών που περιλαμβάνει τόσο τους στόχους προόδου του πελάτη, όσο και την ΕΚΕ και τη στελέχωση / δημιουργία θέσεων εργασίας στην επιχείρηση. Το σχέδιο εργασίας επικεντρώνεται στον τρόπο με τον οποίο η εταιρεία θα μπορούσε να συμμετάσχει και να συμβάλει στην πρόοδο ενός πελάτη (βελτίωση βασικών δεξιοτήτων και μαλακών δεξιοτήτων, βασικές ικανότητες, καθοδήγηση, πρακτική άσκηση, εθελοντική εργασία, προώθηση της επιχειρηματικότητας κ.λπ.). • Οι συμμετέχοντες αντικατοπτρίζουν και περιγράφουν τον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν άλλους οργανισμούς για να υποστηρίξουν το πρόγραμμα εργασίας και τον τρόπο οργάνωσής του στο δίκτυο τοπικών φορέων. • Συζήτηση σχετικά με τις στρατηγικές για την εισαγωγή κοινωνικής καινοτομίας στο δίκτυο για τη διευκόλυνση της συνεργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων και των υπόλοιπων ενδιαφερόμενων μερών.

Ανατροφοδότηση εάν εφαρμόσιμη):	Ο εκπαιδευτής σε συντομία συνοψίζει τα βασικά θέματα που αναφέρθηκαν. - Συνδέει τα θέματα με τα διαφορά μέρη της εκπαίδευσης που θα έχουν οι συμμετέχοντες. - Συνδέει την συζήτηση για τις γενικές αρχές της διαχείρισης υποθέσεων και τρίτου επιπέδου με το IGMA (δίκτυο ενδιαφερόμενων φορέων).
Υποστηρικτικά Υλικά:	Caulier-Grice, J. Davies, A. Patrick, R. Norman, W. (2012). Defining Social Innovation. A deliverable of the project: “The theoretical, empirical and policy foundations for building social innovation in Europe” (TEPSIE), European Commission – 7th Framework Programme, Brussels: European Commission, DG Research 4.Γ.1.1 παράρτημα 1 4.Γ.1.2 παράρτημα 2 European Union, Social Innovation eXchange (SIX), The Young Foundation. (2010). Study on Social Innovation.

4.Δ.Μαθητεία και Καθοδήγηση

4.Δ.1. Μαθητεία και Καθοδήγηση ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στόχος του θέματος αυτού είναι να εισαγάγει τους επαγγελματίες στα θέματα μαθητείας (apprenticeship) και καθοδήγησης (mentorship) ως μεθόδους ή μέσα για ατομική ανάπτυξη και εξέλιξη της σταδιοδρομίας των πελατών.

Αυτό το θέμα θα περιλαμβάνει όχι μόνο τα πλεονεκτήματα κάθε μεθόδου αλλά θα αφορά επίσης τα όρια και τους περιορισμούς της. Ιδιαίτερη προσοχή θα δοθεί στην σωστή ενημέρωση της επιχείρησης ώστε να είναι σε θέση να κατανοήσει και να μεριμνήσει για τις απαιτούμενες προϋποθέσεις ώστε να καταστεί δυνατή η εκμάθηση και η ανάπτυξη των πελατών.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην επίγνωση της πραγματικότητας των επιχειρήσεων ώστε να διασφαλιστεί η καλύτερη κατανόηση, η καλύτερη συνεργασία και τελικά η δυνατότητα δημιουργίας ενός καλύτερου πλαισίου μάθησης που να είναι επωφελές τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον πελάτη. Οι πραγματικές περιπτώσεις χρησιμοποιούνται για τη σύνδεση της νέας γνώσης με τις πραγματικές καταστάσεις ζωής. Οι συμμετέχοντες από κοινού θα αναζητήσουν αντικειμενικές δυνατότητες για την προσθήκη μαθητείας και καθοδήγησης στην τοπική περιοχή ως πρόσθετες οδούς μάθησης και ανάπτυξης.

Ως αποτέλεσμα αυτής της εκπαίδευσης, οι επαγγελματίες θα αγκαλιάσουν πραγματικά το θέμα της «Μαθητείας και της καθοδήγησης» και, κυρίως, θα έχουν αρκετά κίνητρα για να μετατρέψουν όλες τις γνώσεις και τις δεξιότητες σε πραγματικότητα..

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω εξήγηση του θέματος, οι ακόλουθες ασκήσεις είναι διαθέσιμες:

4.Δ.1.1. Η ουσία και οι ιδιαιτερότητες της Μαθητείας και της Καθοδήγησης

Μαθησιακοί
στόχοι:

- Ικανοί να διακρίνουν τις διαφορετικές συνεισφορές που οι εργοδότες μπορούν να δώσουν καθώς και τις σχετικές απαιτήσεις
- Γνώση των απαιτήσεων για αποτελεσματική μαθητεία και καθοδήγηση

Διάρκεια: 1,5 ώρα

Διαδικασία:

- Ο εκπαιδευτής βάζει τους συμμετέχοντες στο γενικό πλαίσιο του θέματος, οδηγώντας τη συζήτηση της υπάρχουσας γνώσης και κατανόησης των τύπων μάθησης και ενσωματώνοντας τους νέους στο χώρο εργασίας (Μέθοδος διευκόλυνσης, facilitation method, «ORID Focused Conversation Method » που περιγράφεται λεπτομερώς στο 4.Δ.1.1 παράρτημα 1)
- Ο εκπαιδευτής επικεντρώνεται σε μια ομάδα από τους πιο συνηθισμένους τρόπους μάθησης στον χώρο εργασίας όπως την "μαθητεία" και "καθοδήγηση" και εξηγεί λεπτομερώς τη φύση κάθε μιας από αυτές τις μεθόδους.
- (Βιβλιογραφία με τη βασική θεωρία 4.Δ.1.1 παράρτημα 2 και 3)
- Ο καθοδηγητής επεκτείνει την ιδέα των μελών της ομάδας σχετικά με τους τύπους της μάθησης στο χώρο εργασίας, δείχνοντας μέρος της ταινίας όπου οι διαδικασίες αυτές καλύπτονται καλά.
- (Κλιπ από την ταινία «Gas Station Queen» επισυνάπτεται 4.Δ.1.1 παράρτημα 4)
- Ο εκπαιδευτής διευκολύνει τη συζήτηση των οφελών και των πλεονεκτημάτων κάθε μεθόδου, δουλεύοντας με μια ομάδα στο «World Café». (Η μέθοδος διευκόλυνσης «World Cafe» περιγράφεται λεπτομερώς στο 4.Δ.1.1 παράρτημα 5)
- Με βάση τις αναγνωρισμένες δυνάμεις και αδυναμίες κάθε μεθόδου, ο εκπαιδευτής οργανώνει την εργασία σε υποομάδες, στα αποτελέσματα των οποίων οι συμμετέχοντες θα σχηματίσουν έναν κατάλογο επιλογής της βέλτιστης μεθόδου εκμάθησης στο χώρο εργασίας, ανάλογα με την ιδιαίτερη επιχειρηματική κατάσταση.

Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη):

Η διαδικασία της άσκησης βασίζεται στις διαδικασίες διευκόλυνσης (facilitation processes) ToP και περιλαμβάνει ανατροφοδότηση από τους συμμετέχοντες για κάθε ένα από τα θέματα που εγείρονται.

Υποστηρικτικά Υλικά:

- Μέθοδος διευκόλυνσης «ORID Focused Conversation Method» 4.Δ.1.1 παράρτημα 1

- Workplace Mentoring Primer 4.Δ.1.1
<http://www.askearn.org/wp-content/uploads/docs/wmp.pdf> παράρτημα 2
- Αξιοποίηση της κατάρτισης στο χώρο εργασίας 4.Δ.1.1
<http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/43898338.pdf> παράρτημα 3
- Μέρη από ταινία "Gas station Queen" 4.Δ.1.1
<https://www.youtube.com/watch?v=7jA15rKF2tk> παράρτημα 4
(12:15 – 28:20) (42:58 – 46:48)
- Μέθοδος διευκόλυνσης World Cafe 4.Δ.1.1
παράρτημα 5

4.Δ.1.2. Όργανα για την οργάνωση της Μαθητείας και της Καθοδήγησης σε διαφορετικά επαγγελματικά πλαίσια

- Μαθησιακοί στόχοι
- Ικανοί να διακρίνουν τις διαφορετικές συνεισφορές που οι εργοδότες μπορούν να δώσουν καθώς και τις σχετικές απαιτήσεις
 - Γνώση των απαιτήσεων για αποτελεσματική μαθητεία και καθοδήγηση

Διάρκεια: 2 ώρες

- Διαδικασία:
- Ο εκπαιδευτής οργανώνει τη συζήτηση σχετικά με τη μαθητεία και την καθοδήγηση μέσω του πρίσματος της πραγματικότητας του εργοδότη, ο οποίος συμφωνεί να προσλάβει έναν υπάλληλο με τέτοιους όρους. Μέσω της ήδη γνωστής μορφής του «World Café», οι συμμετέχοντες προσπαθούν να προβλέψουν:
 - Τι νοιώθει ο εργοδότης, συμφωνεί με τη μαθητεία ή την καθοδήγηση στην επιχείρησή του;
 - Ποια γνώση δεν έχει για να οργανώσει και να εφαρμόσει αυτές τις διαδικασίες με τη μέγιστη αποτελεσματικότητα;
 - Τι αποτελέσματα αναμένει να πάρει;
 (Η μέθοδος διευκόλυνσης «World Cafe» περιγράφεται αναλυτικά στο έγγραφο: 4.Δ.1.1 παράρτημα 5)
 - Ο εκπαιδευτής οργανώνει τις εργασίες σε υποομάδες όπου οι συμμετέχοντες, ξεκινώντας από ιδέες σχετικά με την πραγματικότητα του

- εργοδότη, κάνουν μια λίστα με θέματα που θα μπορούσαν να βοηθήσουν σε μεγάλο βαθμό στο ρόλο εμπειρογνομόνων στην απασχόληση. Κάνοντας αυτές τις υποομάδες εργασίας δουλεύουν σε τρεις κατευθύνσεις:
1. Πώς μπορεί να μειωθεί το άγχος του εργοδότη, που δεν έχει καμία εμπειρία στις διαδικασίες μαθητείας και καθοδήγησης στον οργανισμό, ή έχει αρνητική εμπειρία από αυτές;
 2. Ποιες πληροφορίες είναι απαραίτητες για να προετοιμαστεί εκ των προτέρων για να παρέχει στον εργοδότη τις πιο ουσιαστικές γνώσεις που θα χρειαστεί κατά τη διάρκεια της διευθέτησης των διαδικασιών μάθησης στον οργανισμό του;
 3. Πώς να βοηθήσετε τον εργοδότη να προσδιορίσει τις προσδοκίες του σχετικά με τα αποτελέσματα των διαδικασιών εφαρμογής μάθησης των καινούργιων εργαζόμενων στο χώρο εργασίας, καθώς και να αφαιρέσει τις υπερβολικές προσδοκίες και να αποφύγει περαιτέρω απογοήτευση από το γεγονός ότι δεν ήταν δικαιολογημένες;
- Ο εκπαιδευτής συνοψίζει το έργο που έχει γίνει και στις δύο ασκήσεις και καθοδηγεί τις αναπτύξεις "10 εντολές συνεργασίας με τους εργοδότες στο πλαίσιο της μαθητείας και της καθοδήγησης".

Ανατροφοδότηση εάν εφαρμόσιμη):	Η διαδικασία της άσκησης βασίζεται στις διαδικασίες διευκόλυνσης (facilitation processes) ΤοΡ και περιλαμβάνει ανατροφοδότηση από τους συμμετέχοντες για κάθε ένα από τα θέματα που εγείρονται.	
Υποστηρικτικά υλικά:	Οφέλη καθοδήγησης για την εταιρεία	4.Δ.1.2 παράρτημα 1
	Αποτελεσματική καθοδήγηση εργοδότη, μαθήματα από αποδεικτικά στοιχεία	4.Δ.1.2 παράρτημα 2
	Παράγοντες επιτυχίας των καλών πρακτικών στις τοποθετήσεις θέσεων εργασίας	4.Δ.2.1 παράρτημα 1

4.Δ.2. Μαθητεία και Καθοδήγηση ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συμμετοχή του εργοδότη αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της επιτυχούς τοποθέτησης εργασίας. Το θέμα αυτό βάζει τους συμμετέχοντες στην έννοια της συμμετοχής του εργοδότη σε θέσεις εργασίας, καθώς αυτό θα οδηγήσει σε καλύτερα αποτελέσματα τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους πελάτες. Μια κατάσταση win-win για αμφότερα τα μέρη.

Το θέμα αυτό επικεντρώνεται στη σημασία της συμμετοχής των εργοδοτών στις τοποθετήσεις θέσεων εργασίας, στις δραστηριότητες στις οποίες πρέπει να συμμετέχουν / θα μπορούσαν να συμμετάσχουν οι εργοδότες και οι μέθοδοι / δραστηριότητες για την ενίσχυση της συμμετοχής τους. Το θέμα αναλύει τους παράγοντες που θα μπορούσαν να καταστήσουν τις θέσεις εργασίας πιο ελκυστικές στους εργοδότες και βασίζεται σε αυτούς τους παράγοντες, δημιουργώντας τις κατάλληλες στρατηγικές, συνδέοντάς τις με πιθανές δραστηριότητες.

Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται και στον ρόλο του εργοδότη κατά τη διάρκεια της τοποθέτησης και ειδικότερα στον ρόλο του μέντορα από τον οργανισμό (σε συντονισμό με τον σύμβουλο καριέρας και τον πελάτη) στην ανάπτυξη ενός προσαρμοσμένου σχεδίου δράσης που θα εκπληρώνει τους στόχους της τοποθέτησης για όλους τους ενδιαφερόμενους (τον πελάτη, τον καθοδηγητή και τον εργοδότη)

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω εξήγηση του θέματος, οι ακόλουθες ασκήσεις είναι διαθέσιμες:

4.Δ.2.1. Μαθητεία και Καθοδήγηση: Δημιουργία κατάστασης win/win

- | | |
|--------------------|--|
| Μαθησιακός στόχος: | <ul style="list-style-type: none"> - Να μπορούν να σχεδιάσουν και να εκτελέσουν δράσεις για την εμπλέξουν τους εργοδότες σε διάφορες δραστηριότητες για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της εισόδου στην αγορά εργασίας. - Να είναι σε θέση να οργανώσουν αποτελεσματικές συνθήκες μαθητείας και καθοδήγησης στο δίκτυο |
|--------------------|--|

Διάρκεια: 2 ώρες

- | | |
|-------------|---|
| Διαδικασία: | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ο εκπαιδευτής οδηγεί τη συζήτηση σχετικά με το είδος των δραστηριοτήτων που θα μπορούσαν να εμπλακούν οι εργοδότες, οι οποίες θα ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα των τοποθετήσεων σε θέσεις εργασίας. Οι ιδέες καταγράφονται. (15 ') |
|-------------|---|

2. Ο εκπαιδευτής διευκολύνει τη συζήτηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες θα μπορούσαν να γοητευτούν ή να πειστούν ότι πρέπει να σπαταληθεί ο χρόνος σε εαυτές τις δραστηριότητες. Οι ιδέες καταγράφονται (15 ')
3. Ο εκπαιδευτής εισάγει τους παράγοντες της επιτυχούς τοποθέτησης θέσεων εργασίας, εστιάζοντας σε αυτό που αναζητούν οι εργοδότες από τη μαθητεία (η κατάσταση win-win τονίζεται και what is it for me?, τι είναι για μένα;) (βλέπε παράρτημα 1) (20 ')
4. Ο εκπαιδευτής υπογραμμίζει τη σημασία αυτών των στοιχείων και συνδέει τις πιθανές δραστηριότητες στις οποίες μπορεί να συμμετέχει ο εργοδότης για να βελτιώσει τα αποτελέσματα της μαθητείας. Τι επιδιώκει ο εργοδότης -> Πώς η δραστηριότητα εκπληρώνει τις ανάγκες των εργοδοτών (απαντά στην ερώτηση "τι είναι για μένα") (10 ')
5. Ο εκπαιδευτής δίνει ένα παράδειγμα μιας δραστηριότητας που μπορεί να οργανώσει ο Σύμβουλος Ενσωμάτωσης και εξηγεί πώς αυτή η δραστηριότητα βελτιώνει την αφοσίωση των εργοδοτών και πώς μπορεί να συμβάλει θετικά στα αποτελέσματα της μαθητείας (άμεσα ή έμμεσα) (βλέπε το παράδειγμα 2 για παράδειγμα) ')
6. Ομαδική εργασία: Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες. Κάθε ομάδα παρουσιάζει μια σειρά δραστηριοτήτων που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε δέσμευση του εργοδότη. Κάθε δραστηριότητα θα πρέπει να προσδιορίζει με σαφήνεια ποιες βελτιώσεις θα επιφέρει στην αποτελεσματικότητα της τοποθέτησης και εάν ικανοποιεί τις ανάγκες του εργοδότη. Κάθε δραστηριότητα στη συνέχεια συνδέεται με την Κλίμακα Πρόοδου (Ladder Progression). (Ανατρέξτε στο Παράρτημα 3) (20 ')
7. Οι υπόλοιποι συμμετέχοντες αξιολογούν τις δραστηριότητες. Η παραγωγή αυτής της δραστηριότητας πρέπει να γίνεται σε γραπτή μορφή. Η τάξη θα πρέπει να έχει συγκεντρώσει τουλάχιστον 1 δραστηριότητα για κάθε στάδιο της κλίμακας προόδου. (20 ')

Ανατροφοδότηση εάν εφαρμόσιμη): Ο εκπαιδευτής συνοψίζει σύντομα τις δραστηριότητες που παρουσιάζονται και η τάξη παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο κάθε δραστηριότητα θα μπορούσε να βελτιώσει την εμπλοκή του εργοδότη. (10')

Υποστηρικτικά Υλικά: Παράγοντες επιτυχίας των καλών πρακτικών στις 4.Δ.2.1 παράρτημα 1
τοποθετήσεις θέσεων εργασίας 4.Β.2.1 παράρτημα 2
Πώς να εμπλέξετε του εργοδότες; – Ένα 4.Β.2.1 παράρτημα 3
παράδειγμα

Δράσεις για την εμπλοκή του εργοδότη

4.Δ.2.2. Μαθητεία και καθοδήγηση: διευθετήσεις

- Μαθησιακός στόχος:
- Να μπορούν να σχεδιάσουν και να εκτελέσουν δράσεις για την εμπλέξουν τους εργοδότες σε διάφορες δραστηριότητες για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της εισόδου στην αγορά εργασίας.
 - Να είναι σε θέση να οργανώσουν αποτελεσματικές συνθήκες μαθητείας και καθοδήγησης στο δίκτυο

Διάρκεια: 1 ώρα και 40 λεπτά

- Διαδικασία:
1. Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τις γενικές διατάξεις / εκτιμήσεις για την επιτυχή τοποθέτηση θέσεων εργασίας (βλέπε παρουσίαση στο παράρτημα 1) (10 ')
 2. Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το προφίλ μιας γυναίκας που επιθυμεί να εργαστεί σε μια εταιρεία πληροφορικής. Η γυναίκα είναι απόφοιτος σχολείου χωρίς προσόντα. Της αρέσει η εγκατάσταση μικρών δικτύων στο σπίτι / γραφείο και έχει αποκτήσει κάποια γνώση με την πάροδο των ετών με πειραματισμό χωρίς να έχει παρακολουθήσει καμία επίσημη εκπαίδευση. (Τα διαφορετικά προφίλ μπορούν να παρουσιαστούν από τον εκπαιδευτή ή να επιλεγούν από τους συμμετέχοντες - πρέπει να επιλεγούν συνολικά 5 προφίλ) (15 ')

3. 3. Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε 4-5 ομάδες των τριών ατόμων. Κάθε ομάδα επιλέγει ένα προφίλ και πρέπει να σκεφτεί μια σειρά οργανισμών στην περιοχή του που θα μπορούσαν να προσφέρουν στην εκπαιδευόμενη μια μαθητεία(apprenticeship). Κάθε ομάδα πρέπει να αιτιολογήσει γιατί επέλεξε αυτούς τους οργανισμούς λαμβάνοντας υπόψη τις κύριες διατάξεις που παρουσιάζονται στο βήμα 1. (15 ')
4. 4. Υπόδοση ρόλου: Μόλις επιλέγονται οι οργανισμοί, κάθε μέλος κάθε ομάδας αναλαμβάνει έναν ρόλο: ο καθοδηγητής μέσα από την εταιρεία (που γνωρίζει ακριβώς ποιες είναι οι ανάγκες της επιχείρησης), ο σύμβουλος σταδιοδρομίας (ο οποίος γνωρίζει καλά τον εκπαιδευόμενο και έχει την ικανότητα να μάθει περισσότερα) και ο εκπαιδευόμενος. Ο καθοδηγητής (ο οποίος προέρχεται από την πλευρά του εργοδότη) καταρτίζει κατάλογο των καθηκόντων, των δραστηριοτήτων και των εργασιών που πρέπει να εκτελούνται προοδευτικά κατά τη διάρκεια της τοποθέτησης. Οι στόχοι που πρέπει να επιτευχθούν μετά την ολοκλήρωση της τοποθέτησης θα πρέπει επίσης να καταχωρηθούν. Το ίδιο έργο εκτελείται και από τον σύμβουλο καριέρας ο οποίος έχει την ευκαιρία να πάρει συνέντευξη από τον εκπαιδευόμενο και να μάθει περισσότερα για τις γνώσεις και τις ικανότητες του και ποια είναι τα ενδιαφέροντα και οι προσδοκίες του από την τοποθέτηση εργασίας. Ο καθοδηγητής και ο σύμβουλος καριέρας πρέπει να συζητήσουν το σχέδιο δράσης. Είναι σημαντικό το σχέδιο να καλύπτει τόσο τις ανάγκες του εκπαιδευομένου όσο και τις ανάγκες του εργοδότη. Επομένως, μια συμφωνία πρέπει να επιτευχθεί με συναίνεση (20 ').
5. Το σχέδιο δράσης συζητείται με τον εκπαιδευόμενο ώστε να κάνει οποιεσδήποτε προσαρμογές που αισθάνεται ότι μπορεί να είναι πιο εφικτές και θα τον κάνουν να νοιώθει πιο άνετα(10 ').
6. Το άτομο που έχει το ρόλο του εκπαιδευόμενου από κάθε ομάδα παρουσιάζει στην συνέχεια στην τάξη το σχέδιο δράσης του για την τοποθέτηση και παρέχει ανατροφοδότηση εάν αυτό το σχέδιο θα εκπληρώσει τις ανάγκες και τις προσδοκίες του. (30 ')

Ανατροφοδότηση εάν εφαρμόσιμη):	Ο εκπαιδευτής συνοψίζει σύντομα τα κύρια θέματα που αναφέρθηκαν. Ο εκπαιδευτής χρησιμοποιεί ένα από τα σχέδια δράσης που αναπτύχθηκαν και εξετάζει με τους συμμετέχοντες αν το σχέδιο είναι σύμφωνο με τις ανάγκες του εκπαιδευομένου και του εργοδότη (10 ').
	Ο εκπαιδευτής συνδέεται με τη μεθοδολογία IGMA και με ποιον τρόπο ταιριάζουν αυτές οι εναλλακτικές λύσεις.
Υποστηρικτικά Υλικά:	Παρουσίαση: Γενικές Διατάξεις / Εκτιμήσεις για 4.B.2.2 παράρτημα 1 επιτυχημένες τοποθετήσεις εργασίας

4.Ε. Ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου και ο ρόλος των εργοδοτών

4.Ε.1 Ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου και ο ρόλος των εργοδοτών

Επίπεδο 1

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

4.Ε.1.1	Τι είναι τα στερεότυπα και οι παρανοήσεις;
Μαθησιακός στόχος	Εξερεύνηση και αμφισβήτηση στερεοτύπων και παρανοήσεων σχετικά με τις μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες
Διάρκεια	45 λεπτά
Διαδικασία	(10 λεπτά) Εκκίνηση: Participants to hold up fingers according to how far they agree/disagree with statements, e.g. 10 fingers completely agree, 5 fingers 50/50, 0 fingers completely disagree. Οι συμμετέχοντες σηκώνουν τα δάχτυλα τους αναλόγως με το πόσο συμφωνούν/διαφωνούν με τις δηλώσεις, πχ. 10 δάχτυλα όταν συμφωνούν πλήρως, 5 δάχτυλα όταν είναι 50/50, 0 δάχτυλα όταν διαφωνούν τελείως. ‘Είναι λιγότερο πιθανό για τις γυναίκες να δούνε την αξία της δουλειάς απ’ ότι είναι για τους άνδρες. Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να είναι υπεύθυνες για τη φροντίδα των παιδιών. Οι γυναίκες πρόσφυγες είναι λιγότερο πιθανό να έχουν δεξιότητες απ’ ότι οι άντρες πρόσφυγες. Οι γυναίκες πρόσφυγες προέρχονται από περιοχές οι οποίες πιθανότατα να έχουν μεγαλύτερο ποσοστό οικιακών εργασιών για τις γυναίκες. Οι μετανάστριες έχουν λιγότερα προσόντα. Διευκολύνετε τη συζήτηση για κάθε ερώτηση. (15 λεπτά) Αμφισβήτηση των όσων γνωρίζουμε, μέσω της αμφισβήτησης αριθμών/στατιστικών. Κοιτάξτε τους αριθμούς και εικάστε σε τι μπορεί να

	αναφέρονται (αυτές είναι στατιστικές μελέτες για μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες στο Ηνωμένο Βασίλειο) πχ 35 λίρες εβδομαδιαίο επίδομα για αιτούντες άσυλο, 14,166 είναι ο αριθμός όσων έλαβαν άσυλο το 2018. Σε ομάδες, οι συμμετέχοντες συζητούν ποιους τομείς ξέρουν ότι εργάζονται μετανάστριες/γυναίκες πρόσφυγες και κάνουν μια λίστα αντίστοιχα με τους τομείς/θέσεις. Συζήτηση ανατροφοδότησης. Οι συμμετέχοντες ερευνούν τι σημαίνουν οι τοπικές στατιστικές μελέτες για τη χώρα προέλευσης τους. (15 λεπτά) Μελέτη περίπτωσης – Για το Bread and Roses στο Ηνωμένο Βασίλειο. Οι εκπαιδευτές/τριες ενθαρρύνονται να αξιολογήσουν τη μελέτη περίπτωσης Bread and Roses και να βρουν μια τοπική σχετική περίπτωση μελέτης το οποίο μπορεί να είναι σε κάθε μέσο (αναφορά/YouTube κλπ). Δείτε το βίντεο στο YouTube. Διευκολύνετε συζήτηση ερωτήσεων με παραδείγματα: Εύρος ερωτήσεων συζήτησης: σε ποιους διαφορετικούς ρόλους απασχολούνται οι γυναίκες; Ποια προσόντα ήταν απαραίτητα; Τι περαιτέρω εκπαίδευση χρειάζονται; Τι δουλειά έπρεπε να γίνει από τους συμβούλους καριέρας, ώστε να μπορούν να απασχοληθούν αυτές τις γυναίκες;	
Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη)	(5 λεπτά) Ολομελής: Σε ένα χαρτάκι σημειώσεων, γράψτε μια δήλωση την οποία θα χρησιμοποιούσατε ως αντίδραση ενάντια σε ένα στερεότυπο ή προκατάληψη εναντίον μια γυναίκας πρόσφυγα. Συζητείστε ομαδικά.	
Υποστηρικτικό υλικό	PPT, Bread and Roses YouTube βίντεο, Τοπικές στατιστικές μελέτες	4.ε.1.1. παράρτημα 1

4.Ε.1.2	Ο κίνδυνος της μονόπλευρης ιστορίας
Μαθησιακός στόχος	Εξερεύνηση και αμφισβήτηση στερεοτύπων και παρανοήσεων σχετικά με τις μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες
Διάρκεια	45 λεπτά
Διαδικασία	Εκκίνηση: (10 λεπτά) The danger of a single story: Δείτε αυτό το βίντεο από την ομιλία της Chimamanda Ngozi Adichie's στο TED 'the danger of a single story'

	σχετικά με την εμπειρία της όταν πήγε σε ένα Αμερικάνικο Πανεπιστήμιο (η Adichie είναι Νιγηριανή συγγραφέας διάσημη για βιβλία όπως ‘Americah’ και ‘Half a Yellow Sun’) https://www.youtube.com/watch?v=UqRa7XiWQLY Πως αυτό είναι σχετικό με την αντιμετώπιση που έχουν οι εργοδότες απέναντι στις μετανάστριες; Σχετίζεται με κάποια προσωπική σας εμπειρία; Αμφισβητώντας την Προπαγάνδα (20 λεπτά) Κοιτάξτε αυτές τις καινούργιες ιστορίες σχετικά με μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες και την εργασία. Δημιουργήστε ένα mind map/συμπληρώστε ένα φύλλο εργασίας σχετικά με τις διαφορετικές ιστορίες που λένε τα μέσα και ποιες θα μπορούσαν να είναι οι ιστορίες-αντίβαρα, οι ιστορίες πίσω από τις ιστορίες; (15 λεπτά) Πως θα επικοινωνούσατε αυτές τις θετικές ιστορίες στους ενδιαφερόμενους; Συζητήστε σε ομάδες και ξεκινήστε να συντάσσετε ένα σχέδιο δράσης.	
Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη)	Εάν υπάρχει χρόνος, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις ιδέες τους με την ομάδα.	
Υποστηρικτικό υλικό	Worksheet including analysis of news stories and action plan template. News stories. . Φύλλο εργασίας που συμπεριλαμβάνει πρότυπο για ανάλυση των νέων ιστοριών και του σχεδίου δράσης. Νέες ιστορίες. Η ομιλία της Chimananda Ngozi Adichie στο TED talk στο YouTube	4.Ε.1.2. παράρτημα 1

4.Ε.2 Ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου και ο ρόλος των εργοδοτών

Επίπεδο 2

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Για περαιτέρω εξήγηση του θέματος, οι ακόλουθες ασκήσεις είναι διαθέσιμες:

4.ε.2.1	Як ми можемо боротися з бар'єрами на роботі жінок?
Μαθησιακός στόχος	Πως μπορούμε να καταπολεμήσουμε τα εμπόδια σχετικά με την εργοδοσία των γυναικών;
Διάρκεια	45 λεπτά-1 ώρα
Διαδικασία	Εκκίνηση: Κοιτάξτε και μοιραστείτε σχέδια δράσης από προηγούμενα μαθήματα σχετικά με την επικοινωνία θετικών ιστοριών μεταναστριών και προσφύγων γυναικών. Ποια είναι τα οφέλη από την πρόσληψη τέτοιου είδους πελατών; (10 λεπτά) Προαιρετική μελέτη περίπτωσης εδώ: ακολουθώντας το ταξίδι της γυναίκας από αιτούντα άσυλο, σε πρόσφυγα που αναζητά εργασία, στην πρόσληψη: ποια εμπόδια αντιμετώπισε αυτή η γυναίκα; Για το Ηνωμένο Βασίλειο – Syrian Refugees Burden or Bonus to the UK economy (Σύριοι πρόσφυγες, Βάρος ή Δώρο στην Οικονομία του ΗΒ;) Μελέτη περίπτωσης που εκπροσωπεί τη χώρα εκπαίδευσης (πχ Razan Alsous – The Yorkshire Dama Cheese) https://youtu.be/RfZLvCsoEi4 (15 mins) Ανάπτυξη: (25 λεπτά) Καταιγισμός ιδεών σχετικά με τα εμπόδια στην εργοδοσία μεταναστριών και προσφύγων γυναικών. Διαλέξτε τέσσερα κορυφαία εμπόδια και γράψτε τα σε τέσσερα διαφορετικά κομμάτια από χαρτόνι. Η κάθε ομάδα διαλέγει ένα εμπόδιο και κάνει καταιγισμό ιδεών σε ένα χρώμα και γιατί αυτό είναι εμπόδιο, πχ. «Ικανότητες/Προσόντα που δεν αναγνωρίζονται» δε μπορεί να βρει δουλειά» πτώση του ηθικού» διαφορά προσδοκιών στη χώρα υποδοχής » κόστος μετάφρασης/επικύρωσης

	Μοιράστε το χαρτόνι και με καταιγισμό ιδεών σκεφτείτε λύσεις προκειμένου να ξεπεραστούν αυτά τα εμπόδια, πχ. ☐ εκπαίδευση στην εργασία ☐ χρηματοδότηση για τη μετάφραση των προσόντων. Επεξηγήστε ποιος είναι πρωταρχικά υπεύθυνος προκειμένου να ξεπεραστεί το εμπόδιο.
Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη)	Ολομέλεια: Η κάθε ομάδα ανατροφοδοτεί το εμπόδιο και εξηγεί πως θα σχετιζόταν στον συγκεκριμένο τομέα εργασίας τους.
Υποστηρικτικό υλικό	Στατιστικά στοιχεία/γεγονότα που υποστηρίζουν τη δράση. Για το Ηνωμένο Βασίλειο (Σύριοι πρόσφυγες, Βάρος ή Δώρο στην Οικονομία του ΗΒ;) Μελέτη περίπτωσης που εκπροσωπεί τη χώρα εκπαίδευσης (πχ Razan Alsous – The Yorkshire Dama Cheese) https://youtu.be/RfZLvCsoEi4

4.e.2.2	Πως μπορούμε να μειώσουμε τα εμπόδια υποστήριξης της απασχόλησης γυναικών;
Μαθησιακός στόχος	Εξερεύνηση τρόπων για την καταπολέμηση των εμποδίων υποστήριξης μεταναστριών και γυναικών προσφύγων όταν βρούνε δουλειά
Διάρκεια	1 ώρα
Διαδικασία	Σήμερα θα εξερευνήσουμε πως οι εργοδότες μπορούν να υποστηρίξουν τις μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες όταν βρουν δουλειά. Ανάπτυξη: (25 λεπτά) Καταιγισμός ιδεών σχετικά με τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όταν βρούνε δουλειά. Διαλέξτε τέσσερα κορυφαία εμπόδια γράψτε τα σε τέσσερα διαφορετικά χαρτόνια. Προσπαθήστε να διαλέξετε αυτά τα οποία είναι πιθανότερο να επηρεάσουν τις γυναίκες λόγω του φύλου τους.

	Η κάθε ομάδα διαλέγει ένα εμπόδιο και κάνει καταιγισμό ιδεών σε ένα χρώμα και γιατί αυτό είναι εμπόδιο, πχ 'Πιο πιθανό να έχει πέσει θύμα έμφυλης βίας' τραύμα'θα στιγματιστεί αν μιλήσει για αυτό ' έλλειψη εκπαίδευσης του εργοδότη Μοιράστε τα χαρτόνια και με καταιγισμό ιδεών βρείτε λύσεις για να ξεπεραστούν αυτά τα εμπόδια, πχ 'καλές πρακτικές προστασίας ' βοήθεια για πρόσβαση στη συμβουλευτική και υποστήριξη.
Ανατροφοδότηση (εάν εφαρμόσιμη)	25' Δημιουργήστε ένα σημειωματάριο για τον οργανισμό σας μαζεύοντας τις πιο σχετικές πληροφορίες από τις τέσσερις προηγούμενες συνεδρίες , «Εργαλειοθήκη για ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου στους εργοδότες»
Υποστηρικτικό υλικό	Πρότυπο για το σημειωματάριο

igma femina



Με συγχρηματοδότηση από το
πρόγραμμα «Erasmus+»
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον/ήν συντάκτη/τρια της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν. Αριθμός έργου: **2016-1-SE01-KA204-022119**