2021

DIVERSITY

ΕΝΑΣ ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

DIVERSITY

DIVERSITY

ΕΝΑΣ ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Αυτή η έκδοση σχεδιάστηκε από τους εταίρους του προγράμματος Diversity.

Μπορείτε να βρείτε περισσότερες πληροφορίες για το πρόγραμμα στον ιστότοπο: https://www.aewb-nds.de/themen/eu-programme/diversity/

Επικοινωνία
Δημήτρης Σ Πατρώνας
Ρέμος Αρμάος

adulteduc2@gmail.com

Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το έργο χρηματοδοτείται με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η δημοσίευση εκφράζει μόνο τις απόψεις του δημιουργού και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση που μπορεί να γίνει από τη δημοσίευση των πληροφοριών αυτών.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

0 / ΕΙΣΑΓΩΓΗ σελ 4

1 / ΑΛΛΑΖΟΝΤΑΣ ΣΤΑΣΗ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ σελ 8

Μια Εργασία για Ολόκληρο τον Οργανισμό

2 / ΔΙΕΥΡΥΝΟΝΤΑΣ ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ σελ 12

Βοηθώντας εκπαιδευόμενους με διαφορετική κουλτούρα να γνωρίσουν το πλαίσιο

3 / ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΤΑΥΤΟΤΗΤΕΣ σελ 16

Η διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας

4 / MARKETING σελ 21

5 / ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ σελ 27

6 / COACHING I σελ 36

7 / COACHING II σελ 40

8 / ΟΤΑΝ Η ΓΛΩΣΣΑ ΚΑΙ Η ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΣΥΝΑΝΤΙΟΥΝΤΑΙ σελ 44

Διασφαλίζοντας την καλύτερη συνάντηση μεταξύ εκπαιδευόμενου και οργανισμού

9 / ΕΣΤΙΑΖΟΝΤΑΣ ΣΤΟΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟ σελ 49

10 / ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ σελ 55

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Καλώς ορίσατε στον Οδηγό του Diversity!

Περί τίνος πρόκειται; Εύκολη απάντηση. Διεύρυνση των χρηστών της Εκπαίδευσης ενηλίκων.

Η Εκπαίδευση ενηλίκων (ΕΕ) ως τομέας εξελίσσεται συνεχώς και οι προκλήσεις της τελευταίας δεκαετίας έχουν δείξει την προσαρμοστικότητα και τη δέσμευσή μας να υποστηρίξουμε την κοινωνική πρόοδο και να ενισχύσουμε την κοινωνική συνοχή.

Η προσφυγική κρίση του 2015/16 προσέφερε τόσο προκλήσεις όσο και ευκαιρίες στην ΕΕ, με επενδύσεις πρωτοφανούς ύψους για να μπορέσει το σύστημα να απορροφήσει την εισροή μεταναστών με πιεστικές ανάγκες για γλωσσικές και πολιτιστικές γνώσεις. Ο τομέας ανταποκρίθηκε επιδέξια και δημιουργικά κατά τη διάρκεια της κρίσης. Ωστόσο, είναι πλέον προφανές ότι οι οικονομικοί πόροι, που διατέθηκαν ειδικά για τις προσπάθειες ένταξης, δεν θα επεκταθούν πολύ στο μέλλον. Καθώς η χρηματοδότηση στερεύει, οι δομές που έχουν δημιουργηθεί για να καλύψουν την τεράστια προσωρινή ζήτηση μπορεί να διαλυθούν. «αυτό» ήταν λοιπόν ότι μπορούσε να γίνει στην εκπαίδευση ενηλίκων για τους μετανάστες; Επιστρέφουμε απλά στα «συνηθισμένα»;

Οι στατιστικές δείχνουν ότι λίγοι μετανάστες μεταπηδούν στα «κανονικά» προγράμματα αφού έχουν ολοκληρώσει τα υποχρεωτικά μαθήματα ένταξης. Υπάρχουν πολλά αίτια γι αυτό πχ ή έλλειψη χρημάτων και χρόνου ή μια ωφελιμιστική άποψη για την εκπαίδευση. Ωστόσο, οι μετανάστες αποτελούν ένα αυξανόμενο μερίδιο των κοινωνιών μας και, ως εκ τούτου, αποτελούν μια ομάδα στόχο που πρέπει να φιλοδοξούμε να ενεργοποιήσουμε μακροπρόθεσμα.

Στο πρόγραμμα Diversity, υποστηρίζουμε μια προσέγγιση που απομακρύνει τους πρόσφυγες και τους μετανάστες από το καθεστώς της «ειδικής ομάδας στόχου» και τους μεταφέρει στα κανονικά προγράμματα. Στο πρόγραμμα Diversity, υποστηρίζουμε και απαιτεί από τους οργανισμούς να αλλάξουν τις αντιλήψεις τους για τον εαυτό τους και το πελατολόγιό τους. Πολλοί οργανισμοί έχουν ήδη ξεκινήσει το ταξίδι για να γίνουν πιο ευαίσθητοι στη διαφορετικότητα, προσαρμόζοντας τις προσεγγίσεις σχεδιασμού και διδασκαλίας του προγράμματος τους. Ωστόσο, πολλοί οργανισμοί, εξακολουθούν, να θεωρούν τους πρόσφυγες και τους μετανάστες σαν μια ειδική ομάδα. Αντ' αυτού, ο συγκεκριμένος Οδηγός θέτει ερωτήματα, όπως, τι μπορούμε να κάνουμε μακροπρόθεσμα για να γίνουν μέρος της τακτικής μας πελατείας; Και πως θα διαμορφώσουν, οι μετανάστες, το μέλλον της δουλειάς μας;

Ο ΣΤΟΧΟΣ ΤΟΥ ΟΔΗΓΟΥ ΤΟΥ DIVERSITY

Ο Οδηγός αποσκοπεί στην προετοιμασία των οργανώσεων να αξιοποιήσουν μακροπρόθεσμα τις προοπτικές της ομάδας στόχου των μεταναστών. Πως να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον μάθησης ελκυστικό για τους μετανάστες; Πως να διαδώσουν τις ειδήσεις για τα μαθήματα και τις εκδηλώσεις τους; Πως να ενσωματώσουν μια νοοτροπία διαφορετικότητας μέσα στον οργανισμό; Αυτές και άλλες προκλήσεις αντιμετωπίζονται από αυτό τον Οδηγό που σχεδιάστηκε για να βοηθήσει τους οργανισμούς να προωθήσουν τις διαδικασίες αλλαγής. Πολλοί έχουν ήδη κάνει βήματα για να γίνουν πιο ανοιχτοί και ευαισθητοποιημένοι στη διαφορετικότητα, άλλοι μπορεί να μην ξέρουν από που να ξεκινήσουν. Η αρθρωτή δομή του Οδηγού επιτρέπει στους οργανισμούς να επικεντρωθούν σε μεμονωμένα ζητήματα - είναι δυνατό να επιλέξουν μόνο μία ή περισσότερες ενότητες ανάλογα με τις ανάγκες που εντοπίζουν.

Οι δέκα Ενότητες που περιλαμβάνονται στον Οδηγό του Diversity είναι:

- Αλλάζοντας στάση απέναντι στη Διαφορετικότητα – ένα Έργο για Ολόκληρο τον Οργανισμό
- Διευρύνοντας τα όρια του συστήματος - Βοηθώντας εκπαιδευόμενους με διαφορετική κουλτούρα να γνωρίσουν το πλαίσιο
- Ρόλοι και Ταυτότητες - Η Διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας
- Marketing
- Συνεργασία
- Coaching I
- Coaching II
- Οταν η Γλώσσα και η Κουλτούρα συναντιούνται - Διασφαλίζοντας την καλύτερη συνάντηση μεταξύ εκπαιδευόμενου και οργανισμού
- Εστίαση στον Εκπαιδευόμενο
- Δημιουργία Πολυπολιτισμικών Κοινοτήτων

Απευθύνονται στη Διοίκηση, στο Διοικητικό Προσωπικό και αυτούς που ασχολούνται με τον Σχεδιασμό Προγραμμάτων στους οργανισμούς εκπαίδευσης ενηλίκων που επιθυμούν να εμβολιάσουν με την προοπτική της διαφορετικότητας τις διαδικασίες της οργανωτικής τους ανάπτυξης και να μετατρέψουν τους μετανάστες σε πιστούς πελάτες «μακράς διαρκείας».

Η ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΟΔΗΓΟΥ ΤΟΥ DIVERSITY

Οι ενότητες ακολουθούν την προσέγγιση «ανακατέψτε και ταιριάστε» κατά την οποία οι εκπαιδευτές μπορούν να επιλέξουν μόνο μία ενότητα, ένα ζευγάρι ή να τις ολοκληρώσουν όλες, ανάλογα με τις ανάγκες των οργανισμών τους.

Αυτός ο Οδηγός δεν είναι ένα εργαλείο αυτοδιδασκαλίας. Χρησιμεύει σαν βάση πάνω στην οποία οι εκπαιδευτές θα χτίσουν τα εκπαιδευτικά τους προγράμματα.

Οι ενότητες περιγράφουν τον σκοπό της εκπαίδευσης, τη διάρκεια, τα μαθησιακά αποτελέσματα, τον τρόπο παράδοσης και μερικές συμβουλές/περισσότερες πληροφορίες. Ορισμένα στοιχεία είναι προτάσεις και οι εκπαιδευτές μπορεί κάλλιστα να αποφασίσουν να αλλάξουν τη διάρκεια ή τον τρόπο παράδοσης. Αυτό επιτρέπει τη μέγιστη προσαρμοστικότητα στις ανάγκες των οργανισμών. Οι ενότητες μπορούν επίσης να προσαρμοστούν σε κατά πρόσωπο, σε δικτυακή σύνδεση ή σε μικτή μορφή διδασκαλίας, ανάλογα με τις απαιτήσεις. Ο κύριος στόχος είναι να δοθεί η δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να μεταφέρουν εύκολα τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν στην εκπαίδευση, στην πράξη. Συνεπώς, η εκπαίδευση θα επικεντρωθεί έντονα στην πρακτική με θεωρία που θα ακολουθείται από πρακτικές ασκήσεις. Το μέγεθος των ενοτήτων μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το περιεχόμενο.

Κάθε ενότητα περιλαμβάνει επίσης μερικές συμβουλές ή/και προτάσεις που θα βοηθήσουν στον περαιτέρω στο σχεδιασμό.

ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

Οι ενότητες μπορούν να είναι όσο εκτεταμένες ή όσο εις βάθος θέλετε. Μπορούν επίσης να προσαρμοστούν σε κατά πρόσωπο ή διαδικτυακές εκπαιδεύσεις. Σας προτείνουμε να καταβάλετε προσπάθεια για να βρείτε τον κατάλληλο εκπαιδευτή που ταιριάζει στις ανάγκες σας και κατά προτίμηση κάποιον έμπειρο στη μορφή που επιλέγετε, είτε είναι κατά πρόσωπο, είτε διαδικτυακά είτε μικτά.

Ο Οδηγός δεν αποτελεί σχέδιο για την επίτευξη της τελειότητας. Υποστηρίζει τη διαδικασία επιδεικνύοντας δυνατότητες και αναπτύσσοντας νέες προοπτικές. Ενώ δεν υπάρχει τέλεια λύση, κάθε βήμα μετράει, όσο ατελές κι αν είναι.

Ένα άλλο σημείο που πρέπει να τονιστεί είναι ότι οι διαδικασίες αλλαγής είναι ιδιαίτερα περίπλοκες, απαιτούν ένα σημαντικό βαθμό διαφάνειας μεταξύ του προσωπικού και δέσμευση από την ηγεσία. Η αλλαγή είναι έργο ολόκληρης της οργάνωσης που απαιτεί από κάθε άτομο που συμμετέχει να είναι πρόθυμο να εργαστεί παρά τους φόβους και τις επιφυλάξεις του.

Ελπίζουμε ότι θα βρείτε αυτόν τον Οδηγό αξιόλογο και ότι θα σας βοηθήσει στις προσπάθειές σας να γίνετε οργανισμοί με μεγαλύτερη ποικιλομορφία!

ΑΛΛΑΖΟΝΤΑΣ ΣΤΑΣΗ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

- μία Εργασία για Ολόκληρο τον Οργανισμό

Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΑΛΛΑΖΟΝΤΑΣ ΣΤΑΣΗ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΜΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΚΛΗΡΟ ΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

ΔΙΑΡΚΕΙΑ 2X4 ώρες

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αυτή η ενότητα θα βοηθήσει τους οργανισμούς να ενσωματώσουν και να εγγράψουν την Αλλαγή Στάσης απέναντι στη Διαφορετικότητα, στην οργανωτική τους ταυτότητα και τις διαδικασίες, μέσω πραγματικών αλλαγών. Η ενότητα περιλαμβάνει τρία βήματα: 1) εκμάθηση της έννοιας της διαφορετικότητας και τι σημαίνει για τον εργασιακό χώρο, 2) εκμάθηση του πώς να εντοπίσετε τις κρυφές προκαταλήψεις και τους περιοριστικούς μηχανισμούς, και 3) εφαρμογή της θεωρίας στην πράξη, μείωση των ελλείψεων και διορθώσεις.

Οι συμμετέχοντες θα έχουν τη δυνατότητα να αναλύσουν τις δομές των οργανώσεων ή οργανισμών τους ενώ θα τους παρουσιαστούν στρατηγικές/ προσεγγίσεις που θα βοηθήσουν στην αλλαγή των εσωτερικών κανονιστικών ρυθμίσεων (π.χ. Αποστολή του Οργανισμού).

ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ

Αυτοδιδασκαλία και ενεργή συμμετοχή

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ & ΥΛΙΚΑ

Θεωρητική εισαγωγή, εργαλεία, μελέτες περιπτώσεων

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΓΝΩΣΕΙΣ

- Θεωρία της διαφορετικότητας και τα βασικά προβλήματα μιας κουλτούρας διακρίσεων στο χώρο εργασίας
- Μέθοδοι (αυτο) αξιολόγησης και φίλτρα για τη διαφορετικότητα (ανασκόπηση εσωτερικών δομών, διαδικασιών, εργασιακής κουλτούρας)
- Εργαλεία για την προσαρμογή του εσωτερικού κλίματος και των στάσεων
- Εργαλεία επίτευξης της αλλαγής μέσα από ομαδική προσπάθεια

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

- αναγνωρίζουν θεσμικά πλεονεκτήματα και αδυναμίες
- εντοπίζουν κρυφές προκαταλήψεις
- εντοπίζουν προβληματικούς μηχανισμούς/ πρότυπα/ ενσωματωμένες προκαταλήψεις
- μεταφέρουν την θεωρία στην πράξη, να (συν)αναπτύσσουν δράσεις για την εφαρμογή αλλαγών

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- αμφισβητούν τα δικά τους πρότυπα και προκαταλήψεις
- αλλάζουν προοπτική
- αναστοχάζονται κριτικά
- σκέφτονται με ευελιξία
- λαμβάνουν υπόψη την προοπτική του άλλου

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ & ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Προτεινόμενη δομή:
Ημέρα 1: Θεωρία της διαφορετικότητας - τι σημαίνει διαφορετικότητα για τον εργασιακό χώρο;
Εισαγωγή εργαλείων εντοπισμού των κρυφών προκαταλήψεων και των εγγεγραμμένων προτιμήσεων.
Εργασία: οι συμμετέχοντες εντοπίζουν έναν προβληματικό μηχανισμό, διαδικασία κ.λπ. στη δική τους οργάνωση και προετοιμάζουν μια πιθανή λύση χρησιμοποιώντας τα εργαλεία που παρουσιάστηκαν.

Ημέρα 2: Παρουσίαση και συζήτηση των μελετών περιπτώσεων που εκπονήθηκαν από τους συμμετέχοντες.
Εισαγωγή της βασικής θεωρίας της οργανωσιακής αλλαγής για να επικουρήσει τους συμμετέχοντες να προχωρήσουν σε αυτήν.

Συμβουλή: Δημιουργήστε μια ασφαλή ατμόσφαιρα που ενθαρρύνει την κοινή χρήση και την ειλικρινή επικοινωνία των αντιληπτών αδυναμιών και ελλείψεων (δημιουργήστε ένα χώρο "μουρμούρας»;).

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΠΗΓΕΣ

Berner, Winfried: Unternehmenskultur: https://www.umsetzungsberatung.de/unternehmenskultur/unternehmenskultur.php (in German).

Cox, T.: Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice, San Francisco 1993.

Helms-Mills et al: Understanding Organisational Change, 2009.

Kotter, John P.: Leading Change, Brighton/Mass. 2012.

Schein, Edgar: Organisational Culture and Leadership, Hoboken 2017.

https://www.aecf.org/resources/race-matters-organizational-self-assessment/

https://nhchc.org/wp-content/uploads/2019/08/organizational-self-assessment-related-to-racial-equity_oct-2013.pdf

Assessment Panel, p. 54ff. of: https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/CAF_2013.pdf

ΔΙΕΥΡΥΝΟΝΤΑΣ ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Βοηθώντας εκπαιδευόμενους με διαφορετική κουλτούρα να γνωρίσουν το πλαίσιο

Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΔΙΕΥΡΥΝΟΝΤΑΣ ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

ΒΟΗΘΩΝΤΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΝΑ ΓΝΩΡΙΣΟΥΝ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΔΙΑΡΚΕΙΑ 2Χ4 ώρες

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το διοικητικό προσωπικό των οργανισμών Εκπαίδευσης Ενηλίκων είναι συχνά το πρώτο σημείο επαφής των μελλοντικών εκπαιδευομένων. Από αυτή τη θέση, μπορούν να διαμορφώσουν την εμπειρία που έχουν οι εκπαιδευόμενοι με τον οργανισμό από νωρίς και να έχουν τεράστια επίδραση στο πόσο ευπρόσδεκτοι και καλά καθοδηγούμενοι αισθάνονται οι τελευταίοι. Όσο καλύτερη είναι αυτή η εμπειρία, τόσο πιο πιθανό είναι να επιστρέψουν οι εκπαιδευόμενοι για μελλοντικές μαθησιακές εμπειρίες.

Ο στόχος αυτής της ενότητας είναι να καθοδηγήσει τους οργανισμούς στη διαδικασία εκτέλεσης στρατηγικών για τη μείωση των εμποδίων, τόσο πνευματικών (π.χ. φιλτραρίσματος για προκαταλήψεις) όσο και πρακτικών (π.χ. κατάλληλη πληροφόρηση) στην υποδοχή των εκπαιδευόμενων και για τη διαμόρφωση της εικόνας του διοικητικού προσωπικού ως διευκολυντών της πρόσβασης. Οι εργαζόμενοι θα μάθουν πώς να εντοπίζουν τα συστημικά εμπόδια και να βρίσκουν κατάλληλους τρόπους για να βοηθήσουν τους εκπαιδευόμενους να πλοηγηθούν στο πλαίσιο και τις διαδικασίες του συστήματος της Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Αυτή η προσέγγιση επικεντρώνεται στο ερώτημα τι πρέπει να γνωρίζουν οι υποψήφιοι εκπαιδευόμενοι για να πλοηγηθούν στην Εκπαίδευση Ενηλίκων και πώς μπορούν οι πάροχοι να απλοποιήσουν ή να διευκρινίσουν τις διαδικασίες τους για να τις κάνουν πιο προσιτές.

Η ενότητα αγγίζει επίσης το θέμα της αυτοδιαχείρισης του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων στρατηγικών αντιμετώπισης για άγνωστες ή προκλητικές καταστάσεις.

ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ

Συμμετοχική θεωρία, αυτοδιδασκαλία και ενεργή συμμετοχή.

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ & ΥΛΙΚΑ

Εισαγωγή σε θεωρητικό υπόβαθρο, μελέτες περιπτώσεων, ασκήσεις αναστοχασμού, εργαλεία για τη διευκόλυνση της διαδικασίας εύρεσης λύσεων.

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΓΝΩΣΕΙΣ

- Απαιτήσεις επικοινωνίας για το χειρισμό πολυπολιτισμικών ομάδων (αγγλικά, απλή γλώσσα κλπ.)
- Εργαλεία που στοχεύουν στη μείωση των εμποδίων (διανοητικών και πρακτικών)
- Μέθοδοι καθοδήγησης των εκπαιδευομένων για να καταστεί το πλαίσιο/ το περιβάλλον προσβάσιμο (από την εύρεση προγραμμάτων και τον εντοπισμό των αιθουσών διδασκαλίας έως την πραγματοποίηση των εξετάσεων)
- Στρατηγικές αντιμετώπισης του προσωπικού που βρίσκεται μεταξύ σφύρας και άκμονος (ανάγκες εκπαιδευομένων έναντι διοικητικών κανονισμών, δύσκολοι πελάτες, πολιτισμικές διαφορές)

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

- Να εξετάσουν με εξωτερική/νέα προοπτική τις εσωτερικές διαδικασίες
- Προσπάθεια για ισορροπία μεταξύ των διοικητικών κανόνων και των ρεαλιστικών αποτελεσμάτων
- Παροχή κατάλληλων πληροφοριών

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- Επίγνωση άλλων προοπτικών και αναγκών
- Κατανόηση των διαφορών χωρίς αθέτηση της κρίσης
- Διατήρηση ειλικρίνειας και ευελιξίας όσον αφορά τις πολιτισμικές διαφορές
- Φίλτρο για τις κατάλληλες απαντήσεις
- Αναγνώριση της δύναμης του διοικητικού προσωπικού ως «πρώτο σημείο επαφής»: δημιουργία θετικής εμπειρίας για τους εκπαιδευομένους

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ & ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Πιθανά βήματα στη διαδικασία και τον προγραμματισμό:

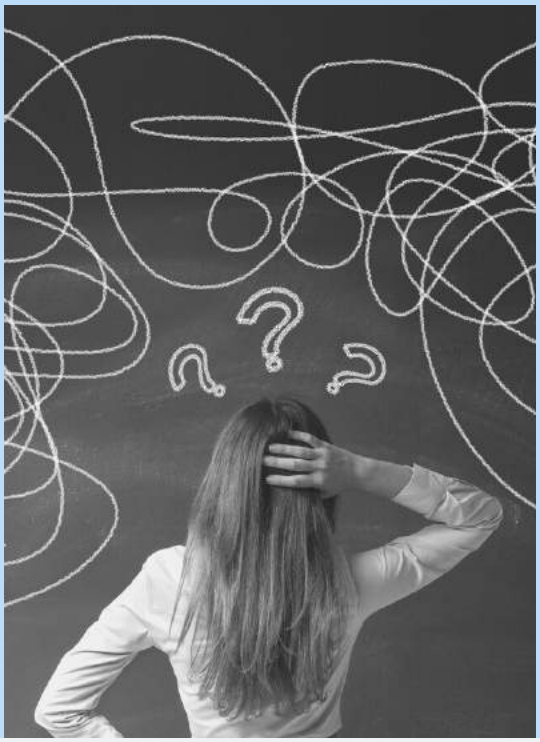
Προτεινόμενο σχέδιο:
Ημέρα 1:

α) θεωρητική εισαγωγή: τι εμποδίζει τους μετανάστες; Η άλλη προοπτική.
β) συζήτηση για τη θεωρία - η πραγματικότητα και οι εμπειρίες των συμμετεχόντων
γ) εργασία: κάθε συμμετέχων επιλέγει ένα παράδειγμα από την εμπειρία/τον οργανισμό του για να εξετάσει πιο προσεκτικά και να προετοιμαστεί για να την/τον παρουσιάσει στην ομάδα στην επόμενη περίοδο (ρωτώντας: πού πάει κάτι στραβά; Ποιος μπορεί να είναι ένας επιθυμητός εναλλακτικός τρόπος;

Ημέρα 2:

δ) παρουσίαση περιπτώσεων και ομαδική συζήτηση (πιθανώς σε μικρότερες ομάδες ανάλογα με το μέγεθος του προγράμματος) - οι συμμετέχοντες συνεργάζονται για την εξεύρεση λύσεων (προσέγγιση ομοτίμων) υπό την καθοδήγηση του εκπαιδευτή
ε) συμβουλές και στρατηγικές - τι πρέπει να προσέξετε, στρατηγικές αντιμετώπισης, εργαλεία επικοινωνίας, αυτοδιαχείριση

Συμβουλή: Ξεκινήστε με μια άσκηση που θα επιτρέψει στους συμμετέχοντες να βιώσουν τη σύγχυση της εισόδου σε ένα εντελώς άγνωστο σύστημα, π.χ. να πλοηγηθούν χρησιμοποιώντας έναν ξένο χάρτη, να συμπληρώσουν φορολογικά έγγραφα αλλοδαπών, κ.λπ.



ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΤΑΥΤΟΤΗΤΕΣ

Η Διαφορετικότητα στο Χώρο Εργασίας

Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΤΑΥΤΟΤΗΤΕΣ

Η ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για Διευθυντές προγραμμάτων και Εκπαιδευτές που εργάζονται σε πολυπολιτισμικά πλαίσια. Ο σκοπός αυτής της ενότητας είναι να εξοπλίσει τον συμμετέχοντα με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απαιτούνται για τη αποτελεσματική και ουσιαστική συνεργασία σε πολυπολιτισμικά επαγγελματικά πλαίσια.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ 2x2 ώρες

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σε αυτή την ενότητα θα:

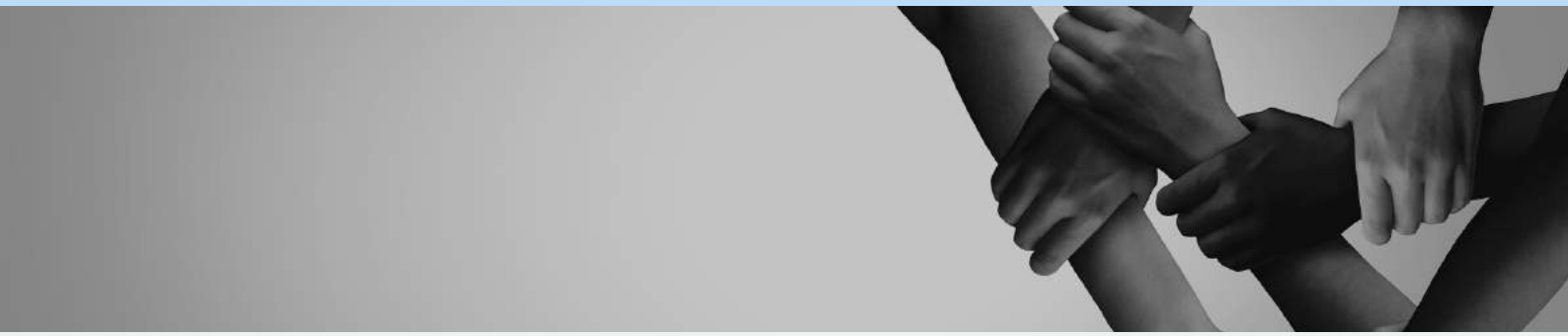
1. Προσδιορίσετε τις προσωπικές ιδιότητες και δεξιότητες που απαιτούνται για αποτελεσματική συμμετοχή σε πολυπολιτισμικούς χώρους εργασίας.
2. Αναπτύξετε μια αίσθηση επίγνωσης του εαυτού σας και των άλλων σε μια ομάδα.
3. Συνεργαστείτε για να δημιουργήσετε μια αίσθηση διαφορετικότητας και συμμετοχής.

ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ

Αναστοχαστική πρακτική, διάλογος και ενεργός συμμετοχή.
Μικτή συμμετοχή, αυτοκατευθυνόμενη μελέτη/δραστηριότητες

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ & ΥΛΙΚΑ

Θεωρητική εισαγωγή, εργαλεία και μελέτες περιπτώσεων.



ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΓΝΩΣΕΙΣ

- Αρχές ανάπτυξης του εαυτού, της ομάδας και της ομάδας έργου.
- Μέθοδοι και εργαλεία για την ανάπτυξη και τη διαχείριση του προσωπικού.
- Διαπροσωπική και ομαδική δυναμική όπως αλληλεπίδραση, κίνητρα και επίλυση συγκρούσεων.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

- Υποστήριξη προσωπικού που συνεργάζεται και διαχειρίζεται άλλο προσωπικό.
- Υποκίνηση και ανάθεση μεταξύ ομάδων προσωπικού.
- Υποστήριξη της προσωπικής και ομαδικής αξιολόγησης της οργανωτικής κουλτούρας που υποστηρίζει ή εμποδίζει τη διαφορετικότητα.

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- Επίλυση προβλημάτων μεταξύ ομάδων προσωπικού
- Υποστήριξη ανάπτυξης ομάδων προσωπικού που εργάζονται σε πολυπολιτισμικές κοινότητες.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ & ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Η ενότητα είναι προσανατολισμένη στη διαδικασία και όχι σε ένα προϊόν προς παράδοση.

Η δημιουργία ενός ασφαλούς χώρου που ενθαρρύνει τον αμοιβαίο σεβασμό και την ειλικρίνεια είναι σημαντική. Δημιουργήστε μια ασφαλή ατμόσφαιρα που ενθαρρύνει την κοινή χρήση και την ανοιχτή επικοινωνία των προκλήσεων και των εμποδίων.

Η γλώσσα είναι κρίσιμη πτυχή και ένας ζωντανός οργανισμός που εξελίσσεται συνεχώς, διασφαλίστε ότι οι όροι και η γλώσσα που χρησιμοποιούνται εξελίσσονται για να αντικατοπτρίζουν τις κοινωνίες μας και τη σημερινή πραγματικότητα.

Ο συντονιστής αυτής της ενότητας έχει την ελευθερία να μάθει - είναι μια αμφίδρομη διαδικασία μάθησης, μια διαδικασία συν-σχεδιασμού μεταξύ του συντονιστή και των συμμετεχόντων, καθιστώντας τη μάθηση μια κοινή διαδικασία και συνεπώς μια κοινή ευθύνη.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ & ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Προτεινόμενο σχέδιο:

Ημέρα 1:
Θεωρία της διαφορετικότητας - τι σημαίνει διαφορετικότητα για τον εργασιακό χώρο;

Πόσο ποικιλόμορφος είναι ο χώρος εργασίας μας; Ποιες αλλαγές θα υποστήριζαν τη διαφορετικότητα;

Διερευνώντας κοινές εμπειρίες μέσω μελετών περιπτώσεων.

Δραστηριότητα ομάδων συμμετεχόντων: Σε μικρές ομάδες, προσδιορίστε ένα πρόβλημα, μια διαδικασία, έναν μηχανισμό μέσα στο χώρο εργασίας και προετοιμάστε μια πιθανή λύση ή ανταπόκριση χρησιμοποιώντας τα εργαλεία που παρουσιάστηκαν.

Αναστοχαστική πρακτική: Δημιουργήστε ευκαιρίες για αναστοχαστική πρακτική και δημιουργία ημερολογίου. Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να γράψουν τις προσωπικές τους σκέψεις για τις διαδικασίες που αντιμετωπίστηκαν την 1η ημέρα. Υπογραμμίστε ότι πρόκειται για προσωπικές σκέψεις που δεν χρειάζεται να τις μοιραστούν, αλλά δημιουργούν μια ευκαιρία για όσους επιθυμούν να τις μοιραστούν στην αρχή της 2ης ημέρας.

Ημέρα 2:
Σύνδεση της θεωρίας με την πράξη.

Παρουσίαση μελετών περιπτώσεων που εκπονήθηκαν από ομάδες συμμετεχόντων την 1η ημέρα.

Εντοπίστε τρόπους για να διασφαλίσετε ότι η πρακτική ανταποκρίνεται περισσότερο στη διαφορετικότητα.

Διάλογος συμμετεχόντων, κοινές εμπειρίες και ανάλυσή τους.

Μέθοδοι μάθησης: Διάλογος, οργανωσιακά εργαλεία αυτοαξιολόγησης, δραστηριότητες εργασίας σε μικρές ομάδες, επίλυση προβλημάτων, αφήγηση ιστοριών, προσομοιώσεις και αξιολόγηση σεναρίων.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΠΗΓΕΣ

Cox, T.: Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice, San Francisco 1993.

Embracing Diversity Report .pdf

Helms-Mills et al: Understanding Organisational Change, 2009.

Kotter, John P.: Leading Change, Brighton/Mass. 2012.

Schein, Edgar: Organisational Culture and Leadership, Hoboken 2017.

https://www.aecf.org/resources/race-matters-organizational-self-assessment/

https://nhchc.org/wp-content/uploads/2019/08/organizational-self-assessment-related-to-racial-equity_oct-2013.pdf

Assessment Panel, p. 54ff. of: https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/CAF_2013.pdf

MARKETING

Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

MARKETING

Στόχευση, δέσμευση και διατήρηση μεγαλύτερης βάσης κοινού στο οικοσύστημα της Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ 10 ώρες

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τα παραδοσιακά μέσα μάρκετινγκ φαίνεται να έχουν χαμηλή αποτελεσματικότητα και, ως επί το πλείστον, οι πάροχοι Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΕΕ) βασίζονται σε μη συνηθισμένες στρατηγικές μάρκετινγκ που συχνά πραγματοποιούνται εκτός ενός «δομημένου πλαισίου».

Αυτή η ενότητα έχει την πρόθεση να εξοπλίσει τους χειριστές / οργανισμούς της ΕΕ με ισχυρά και εξαιρετικά αξιόπιστα μέσα για τη διαφοροποίηση της επικοινωνίας της προσφοράς τους. Για να έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο, να είναι περισσότερο αποτελεσματικοί και βιώσιμοι.

Από μια άλλη οπτική γωνία, ο στόχος αυτής της ενότητας είναι να ορίσει ένα καλύτερα δομημένο πλαίσιο στις στρατηγικές επικοινωνίας και δέσμευσης των υποψήφιων πελατών (μεταναστών), επιτρέποντάς τους να αξιοποιήσουν έννοιες και θέματα με τα οποία είναι ήδη εξοικειωμένοι.

Οι εκπαιδευόμενοι θα είναι καλύτερα προετοιμασμένοι να:

- Καθορίσουν μακροπρόθεσμες στρατηγικές επικοινωνίας.
- Σχεδιάσουν εκστρατεία ευαισθητοποίησης (π.χ. διαφήμισης και χορηγίας).
- Προσελκύσουν κοινό μέσα από πλατφόρμες ενημέρωσης.
- Εντοπίσουν ανάγκες και σχετικές δυναμικές μέσα από ψηφιακά οικοσυστήματα.
- Αξιοποιήσουν μέσα πληροφορικής και αποκωδικοποίηση αναλύσεων δεδομένων για να σχεδιάσουν, σε προηγμένο επίπεδο, την παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Περιγράψουν τον ρόλο του ψηφιακού μάρκετινγκ σε περιβάλλοντα ΕΕ.
- Παρουσιάσουν και συζητήσουν τα βασικά στοιχεία μιας στρατηγικής ψηφιακού μάρκετινγκ.
- Εξηγήσουν πώς να μετράται η αποτελεσματικότητα μιας εκστρατείας ψηφιακού μάρκετινγκ.
- Επιδείξουν βασικές πρακτικές δεξιότητες σε κοινά εργαλεία ψηφιακού μάρκετινγκ.

ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ

Τάξη και αυτοδιδασκαλία

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ & ΥΛΙΚΑ

Φυλλάδια, γλωσσάρι, αναφορές, προτάσεις περαιτέρω μελέτης.

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΓΝΩΣΕΙΣ

- Ικανοποίηση του κοινού: συντονισμός της προσφοράς στις προσδοκίες του
- Μόχλευση λύσεων πληροφορικής για καλύτερη κατανόηση του κοινωνικοοικονομικού συστήματος
- Προβλέψεις τάσεων από ένα διαφοροποιημένο περιβάλλον ΕΕ

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

- Πώς αξιοποιούνται τα «παραδοσιακά» μοντέλα Μάρκετινγκ για παροχή ΕΕ
- Έμμεση διαφήμιση: από μια παθητική σε μια προληπτική προσέγγιση
- Πώς να «διαβάζετε» και να αποκωδικοποιείτε την ποικιλομορφία μέσα στα οικοσυστήματα της ΕΕ

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- Ενδυνάμωση σε Επιχειρηματικότητα και Πληροφορική: το Μάρκετινγκ της ΕΕ στα Κοινωνικά Δίκτυα
- Ενίσχυση της παρουσίας στα μέσα ενημέρωσης και της διαδικτυακής ελκυστικότητας
- Μεγαλύτερη Πολιτιστική Συνείδηση
- Βελτιωμένες δυνατότητες Δημοσίων Σχέσεων και Επικοινωνίας

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ & ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Γενικότερα, εξετάζουμε το ενδεχόμενο να ενδυναμώσουμε τους οργανισμούς εκπαίδευσης ενηλίκων με σύγχρονα και εδραιωμένα εργαλεία, εμπνευσμένα από τις επιχειρήσεις.

Αυτό θα γίνει αξιοποιώντας αυτό που ο οργανισμός εκπαίδευσης ενηλίκων έχει ήδη εφαρμόσει στην πράξη – αλλά με πιο δομημένο και αποτελεσματικό τρόπο. Επιπλέον, θα ικανοποιήσει μια προσέγγιση ζήτησης-έλξης και θα ενεργοποιήσει τις προϋποθέσεις για υψηλότερη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα και αποτελεσματικότητα της παροχής εκπαίδευσης ενηλίκων.

Αν και οι τρεις μακρο-περιοχές αυτής της ενότητας μπορούν να θεωρηθούν ως αυτόνομο διδακτικό υλικό, οι εκπαιδευτές καλούνται να καθοδηγήσουν τους εκπαιδευόμενους στα θέματα και τα περιεχόμενα του Marketing, όπως προτείνεται από τους ίδιους τους σχεδιαστές.

Το γενικό περίγραμμα, στην πραγματικότητα, ανταποκρίνεται σε ένα ακριβές λογικό πλαίσιο:

1. Πρώτον, θέλουμε να βεβαιωθούμε ότι οι εκπαιδευόμενοι εξοικειώνονται με τους πυλώνες των μελετών και των πρακτικών Marketing (που ακόμα δεν είναι σαφώς κατανοητοί, όπως προκύπτει από τη δευτεροβάθμια αξιολόγηση που πραγματοποιήθηκε σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης). Στο ίδιο πλαίσιο, θα προχωρήσουμε επισημαίνοντας τι έχει γίνει στο Marketing με την έλευση των ψηφιακών τεχνολογιών – θα δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην εξήγηση του παραδείγματος (και του ρόλου) του ψηφιακού Marketing στις ψηφιακές κοινωνίες.

2. Μετά από αυτό θα συνδυάσουμε και θα ενσωματώσουμε το προηγούμενο με ένα άλλο σημαντικό πλαίσιο στις μελέτες μάρκετινγκ, το Marketing της Διαφορετικότητας. Το αποτέλεσμα αντιπροσωπεύεται από μια υβριδική φόρμουλα που προέρχεται από την εναρμόνιση των δύο (αξιοποίηση ψηφιακών τεχνολογιών για την στόχευση, δέσμευση και διατήρηση διαφορετικού κοινού).

3. Η ενότητα θα ολοκληρωθεί με μια εις βάθος ανάλυση αυτού που φαίνεται να είναι το πιο «φημισμένο» μη παραδοσιακό ψηφιακό Marketing μέσα στο ευρωπαϊκό οικοσύστημα της ΕΕ: το «διαδικτυακό από στόμα σε στόμα» (eWOM). Το eWOM αποτελεί την κορυφή των βημάτων που έχουν ολοκληρωθεί μέχρι στιγμής: πώς να ενεργοποιήσετε, να καλλιεργήσετε και να οδηγήσετε θετικά το eWOM για ένα διαφορετικό κοινό-στόχο.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ (ΨΗΦΙΑΚΟΥ) MARKETING

- Ο ρόλος του Marketing: ορισμοί και καθοριστικά στοιχεία
- Το Ψηφιακό Marketing ως το νέο κυρίαρχο παράδειγμα
- Διαδικτυακό, Ορατότητα, Εμπλοκή του κοινού και Διαχείριση Ηλεκτρονικής Κοινότητας: βέλτιστες πρακτικές στην ψηφιακή επικοινωνία
- Τα «χάπια» της ανάλυσης δεδομένων

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΟ MARKETING ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Θεωρητικές αρχές

Πώς να δημιουργήσετε μια σχέση με ένα διαφοροποιημένο κοινό;

- Εντός πολιτισμού (σχετιστείτε με τις αξίες τους)
- Εντός γλώσσας (ερμηνεύστε αντί να μεταφράζετε)
- Διαπροσωπικά (Αλληλεπιδράστε αντί να συναντιέστε)

Ανάλυση του λειτουργικού πλαισίου: μικροσυντονισμός του μηνύματός σας στους παραλήπτες

- Σχεδιασμός >> Εκτέλεση >> (επανα)Προσαρμογή
- Αναγνώριση του marketing της διαφορετικότητας ως διαρκούς διαδικασίας
- Κατανόηση της «διαφορετικότητας»
- Αναζήτηση εσωτερικών πηγών (π.χ. οι ίδιοι οι στόχοι, εκμεταλλεύονται μια ομάδα μάρκετινγκ με ποικιλομορφία)
- Συλλογή και ερμηνεία δεδομένων

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΟ EWOM: ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΑΡΧΕΣ

Τι είναι το «από στόμα σε στόμα»;	• Αλλαγή της εστίασης από τη «συλλογή ακολούθων και likes» σε «προληπτική σύναψη δεσμού με το κοινό»
Τι είναι το διαδικτυακό από στόμα σε στόμα (eWOM);	• «Το μάρκετινγκ των συστάσεων βασίζεται στην παροχή κινήτρων για ικανοποιημένους/ευτυχισμένους πελάτες ως βάση συστάσεων. Αναζητά σημερινούς πελάτες που μπορούν να παρέχουν συστάσεις με υψηλή αξία σε βάθος χρόνου. Χρησιμοποιεί προγράμματα μάρκετινγκ που βασίζονται σε συστάσεις για την ενίσχυση των παραδοσιακών προωθήσεων και την ανάπτυξη ενός συστήματος ανταμοιβής για συστάσεις, που βασίζεται είτε σε απευθείας πληρωμή ή αυξημένη ορατότητα» (πηγή: Harvard Business Review)
Το eWOM είναι στρατηγικό μέσο για έμμεσο marketing	• Ο ρόλος των μαρτυριών και των κριτικών • Διαμοιρασμός κινήτρων
Πώς να ενεργοποιήσετε θετικό eWOM (π.χ. να ξεκινήστε από την εμπειρία των εκπαιδευομένων σας, μετρώντας την ικανοποίησή τους)	• Ενίσχυση της συμμετοχής του κοινού και ενσωμάτωση των φωνών και εμπειριών για την εκ νέου διαμόρφωση της αλυσίδας αξίας
Πώς να προωθήσετε το eWOM	• Η αμφίδρομη δέσμευση σε όλα τα στάδια της μαθησιακής εμπειρίας

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Επιτρέποντας στους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν και να διατηρήσουν καλύτερες συνέργειες με άλλους φορείς στον τομέα της Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ 10 ώρες

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αυτή η ενότητα χωρίζεται εννοιολογικά σε δύο υποενότητες, εξαιρετικά συμπληρωματικές μεταξύ τους:

1. Εμπλοκή Ενδιαφερομένων
Στο πλαίσιο αυτής της εκπαίδευσης, η Δέσμευση και Κινητοποίηση των ενδιαφερομένων θα πρέπει να γίνει αντιληπτή από τους εκπαιδευτές και τους εκπαιδευόμενους ως ένα στρατηγικό μέσο για τη διεύρυνση του πεδίου και της προβολής της παροχής Εκπαίδευσης Ενηλίκων: η θεμελιώδης υπόθεση είναι ότι οι συνέργειες και οι δικτυωμένες προσπάθειες των παρόχων της ΕΕ έχουν μεγαλύτερη απήχηση από το απλό άθροισμα των δραστηριοτήτων τους (δηλαδή «το σύνολο είναι μεγαλύτερο από το άθροισμα των μερών του»).

Η Διαχείριση Ενδιαφερομένων είναι επίσης ένα εργαλείο για τους φορείς της εκπαίδευσης ενηλίκων χρήσιμο στην συγκριτική αξιολόγηση της θέσης τους σε σύγκριση με άλλους παρόχους:

- Επιτρέπει στους οργανισμούς να κλιμακώσουν τις καμπύλες μάθησής τους πιο γρήγορα.
- Επιτρέπει στους οργανισμούς να είναι πιο αποδοτικοί / αποτελεσματικοί – μειώνοντας το κόστος τους όσον αφορά την προσπάθεια και τον χρόνο.

2. Δικτύωση
Χτίζοντας (και καλλιεργώντας) ισχυρό και αξιόπιστο δίκτυο επαγγελματιών, οι πάροχοι / οργανισμοί της ΕΕ είναι σε θέση να κεφαλοποιήσουν και να αξιοποιήσουν τη νέα γνώση και τεχνογνωσία (π.χ. πώς να είναι περισσότερο διαφοροποιημένοι) παρακινούμενοι από την αλληλεπίδραση με εξωτερικούς φορείς.

Η δικτύωση υποστηρίζει την εμφάνιση ανεξερεύνητων ευκαιριών και νέων πιθανών τρόπων ερμηνείας και εφαρμογής: συνεπώς, η μεγαλύτερη αυτογνωσία, η αποτελεσματικότητα και η ικανότητα επικοινωνίας θεωρούνται ως μαθησιακά της αποτελέσματα.

ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ

Αυτοδιδασκαλία, ενεργή συμμετοχή

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ & ΥΛΙΚΑ

Εργαλεία (π.χ. κενά πρότυπα πινάκων - αρχείων για χρήση σε συνεδρίες καταιγισμού ιδεών), κατευθυντήριες γραμμές, καλές πρακτικές, λίστες ελέγχου, οδηγίες βήμα προς βήμα

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΓΝΩΣΕΙΣ

- Προφίλ των ενδιαφερόμενων μερών: μέτρηση και αξιολόγηση του ρόλου των Ενδιαφερομένων (π.χ. αντίκτυπος έναντι επιρροής)
- Εντοπισμός πιθανών αλληλεπιδράσεων και αμοιβαίων ωφελειών
- Σχεδιασμός και εκτέλεση των στρατηγικών εμπλοκής των Ενδιαφερομένων

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

- Ορισμός πτυχών της θεωρίας των Ενδιαφερομένων:
  - Εντοπισμός
  - Δέσμευση
- Τα δομικά στοιχεία της Διαχείρισης Ενδιαφερομένων: κατανόηση των αναγκών, των προτεραιοτήτων και των προσδοκιών τους

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- Δημιουργία και διατήρηση πολύτιμων και μακροχρόνιων επαγγελματικών σχέσεων
- Ενδυνάμωση (εσωτερική) της πολιτιστικής συνείδησης
- Καλλιέργεια και ενίσχυση της ενεργητικής ακρόασης

- Μέτρηση και αξιολόγηση της εμπλοκής των Ενδιαφερομένων

- Τα ΝΑΙ και τα ΟΧΙ – δηλαδή πώς να διαμορφώσετε την επικοινωνία με κάθε ομάδα που αναγνωρίζεται

- Συστημική κατανόηση των δικτύων ως σύνθετων οντοτήτων ανθρώπων, σχέσεων και συμφερόντων

- Μόχλευση της τεχνολογίας των πληροφοριών και της επικοινωνίας για καλύτερες ευκαιρίες προσέγγισης

- Κατανόηση και εκμετάλλευση των ψηφιακών περιβαλλόντων για τη μεγιστοποίηση της παροχής της ΕΕ

- Βελτίωση της ορατότητας και των συνεχών σχέσεων

- Εφαρμογή και ενίσχυση αμφίδρομων διεργασιών για τη δημιουργία αξίας

- Καλλιέργεια στρατηγικών επαφών και αναζήτηση νέων οριζόντων ανάπτυξης

- Λειτουργικά εργαλεία (π.χ. πίνακες) για στρατηγικές Διαχείρισης Ενδιαφερομένων

- Βασικές αρχές της (διαδικτυακής) Διαχείρισης Φήμης:
  - Τι περιμένει το κοινό από «εσένα»;
  - Σωστοί τρόποι αλληλεπίδρασης με το γενικό και το συγκεκριμένο κοινό
  - Πώς να κάνετε μια καλή πρώτη εντύπωση

- Ομαδική εργασία, διαπραγμάτευση και επίλυση συγκρούσεων

- Δικτύωση σε επίπεδο ομότιμου προς ομότιμο

- Εντοπισμός κρίσιμων στοιχείων για καλύτερες επικοινωνιακές και διαπραγματευτικές ικανότητες

- Καλλιέργεια αξιοπιστίας στην αντίληψη των άλλων

- Καλύτερη κατανόηση του περιρρέοντος περιβάλλοντος όσον αφορά τις αναδυόμενες ευκαιρίες και τις λανθάνουσες ανάγκες

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ & ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Οι αναλογίες των θεμάτων αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας σχετίζεται αυστηρά με τις παρατηρήσεις των Εταίρων κατά τη διάρκεια της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας αξιολόγησης σχετικά με πολιτικές και πρακτικές σε οργανωσιακό επίπεδο οργανισμών τυπικής και μη τυπικής Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

Στην πραγματικότητα, ένα από τα πιο σημαντικά ευρήματα ήταν η έντονη αντίληψη της συνολικής έλλειψης ισχυρών συνεργειών και δυναμικής συνεργασίας μεταξύ των φορέων της ΕΕ. Ο τομέας είναι πολύ κατακερματισμένος εκ των έσω, ένας παράγοντας που επηρεάζει αρνητικά σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης την ανταγωνιστικότητα, την αποτελεσματικότητα και τη συνολική ελκυστικότητα της προσφοράς της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Η η Δέσμευση και Κινητοποίηση των ενδιαφερομένων φαίνεται να είναι η τέλεια λύση στις αποκλίσεις αυτές του τομέα, ενδυναμώνοντας τον οργανισμό της εκπαίδευσης ενηλίκων με ισχυρή και αξιόπιστη γνώση σχετικά με τον τρόπο επιδίωξης, ανάπτυξης και εφαρμογής αποτελεσματικών στρατηγικών συνεργασίας.

Ένα από τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα είναι η μεγαλύτερη επίγνωση της δυναμικής, των αναγκών, των τάσεων και των ευκαιριών για «καινοτόμα» προγράμματα μάθησης που αναδύονται αυτήν τη στιγμή από το οικοσύστημα της ΕΕ (π.χ. σιωπηρή γνώση).

Συνιστάται ιδιαίτερα ένα μέγιστο 2 ωρών για εξάσκηση με τα παρεχόμενα εργαλεία (των πινάκων).

Η ενότητα Δικτύωση είναι επίσης στρατηγικής σημασίας για την άσκηση και την προώθηση αποτελεσματικών στρατηγικών Δέσμευσης/Διατήρησης Ενδιαφερομένων. Ισχύει για όλα τα είδη των οργανισμών, αλλά στο πλαίσιο αυτής της εκπαίδευσης αποκτά ακόμη μεγαλύτερο νόημα.

Η Δικτύωση αντιπροσωπεύει την πιο λειτουργική προοπτική που σχετίζεται με τα προηγούμενα: αντιπροσωπεύει οτιδήποτε χρειάζεται να γίνει για να διατηρηθούν οι σχετικές με τους Ενδιαφερόμενους στρατηγικές (τόσο από την άποψη της αναγνώρισης όσο και, κυρίως, της δέσμευσης) μακροπρόθεσμα – με ευρύτερη έννοια, ακόμη και από τη διαπροσωπική, προσωπική και σχεσιακή προοπτική.

Το θέμα της Συμμετοχής και της Δικτύωσης Ενδιαφερομένων είναι πολύ ευρύ και χωρίς κατάλληλες κατευθυντήριες γραμμές μπορεί να φαίνεται λίγο υπερβολικά διασκορπισμένο, γι' αυτό στην επόμενη σελίδα προτείνουμε μια επισκόπηση σε βασικά και καθοριστικά θέματα που πρέπει να ληφθούν υπόψη για μια ολοκληρωμένη και αρχική κατανόηση και των δύο υποενοτήτων.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ

Διαχείριση Ενδιαφερομένων: εισαγωγή και προϋποθέσεις

- Θεωρία Ενδιαφερομένων: Περί τίνος πρόκειται
- Προσδιορισμός Ενδιαφερομένων: θεωρία και εργαλεία
- Ανάλυση Ενδιαφερομένων
- Ταξινόμηση Ενδιαφερομένων στο πλαίσιο της ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑΣ

Παράρτημα*:

- (1A) Ο Πίνακας Ισχύος/Ενδιαφέροντος
- (2A) Το Μοντέλο Υπεροχής (νομιμότητα – ισχύς – επείγον)

Δέσμευση και Κινητοποίηση Ενδιαφερομένων

- Διαχείριση των προσδοκιών τους, χτίζοντας ταυτόχρονα κοινό τόπο για δράσεις
- Εισαγωγή των Ενδιαφερόμενων σε συμμετοχικές διαδικασίες: ένα μοντέλο συν-δημιουργίας για την παροχή εκπαίδευσης ενηλίκων
- Διευκόλυνση στη λήψη διμερών αποφάσεων

Παράρτημα*:

- (1B) Πίνακας Δέσμευσης Ενδιαφερομένων: Επιθυμητή (D)/Τρέχουσα (C) Δέσμευση

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΚΤΥΩΣΗ

Η σημασία της Δικτύωσης	• Δημιουργία εμπιστοσύνης • Διαχείριση της γνώσης • Η Φήμη ως ο νέος βασικός πόρος για τους οργανισμούς εκπαίδευσης ενηλίκων
Τύποι Δικτύων	• «Κοινότητα εφαρμογής» έναντι «Δικτυωμένων οργανισμών»
Τα Δίκτυα ως πολύπλοκα συστήματα	• Κόμβοι έναντι κέντρων έναντι συνδέσμων
Διαχείριση του Δικτύου σας: παρακολούθηση και δημοσίευση	• Διαδικτυακά μέσα διαχείρισης της ταυτότητάς σας (π.χ. αξίες, αποστολή κ.λπ.)
Δημιουργία «θορύβου» και ευαισθητοποίηση	• Ψηφιακή Επικοινωνία και Δημόσιες Σχέσεις για παρόχους εκπαίδευσης ενηλίκων
Η Δικτύωση ως αμφίδρομη διαδικασία	• Στρατηγικές Κερδίζω-Κερδίζεις για παροχή εκπαίδευσης ενηλίκων • Η Δικτύωση ως «ανοιχτός κώδικας» για βελτίωση, ενδυνάμωση και αναβάθμιση δεξιοτήτων

** δήλωση αποποίησης ευθύνης: τα ακόλουθα Παραρτήματα προορίζονται να ενσωματώσουν για εκπαιδευτικούς σκοπούς τρία από τα πιο διαβόητα και αξιόπιστα εργαλεία που χρησιμοποιούνται σε καθημερινή βάση από επιβεβαιωμένους οργανισμούς για τον καθορισμό, την αναθεώρηση και το μικροσυντονισμό των στρατηγικών Δέσμευσης των Ενδιαφερομένων. Αυτή η λίστα δεν είναι σε καμία περίπτωση οριστική και έχει περιοριστεί σε αυτά τα τρία, λαμβάνοντας υπόψη την ευκολία χρήσης τους, την προσβασιμότητα και τις προσδοκίες από την εκπαίδευση που σχετίζονται με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF).*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 Α: ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΣΧΥΟΣ/ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ (JOHNSON AND SCHOLES; 1999)

Επίπεδο Αντίκτυπο

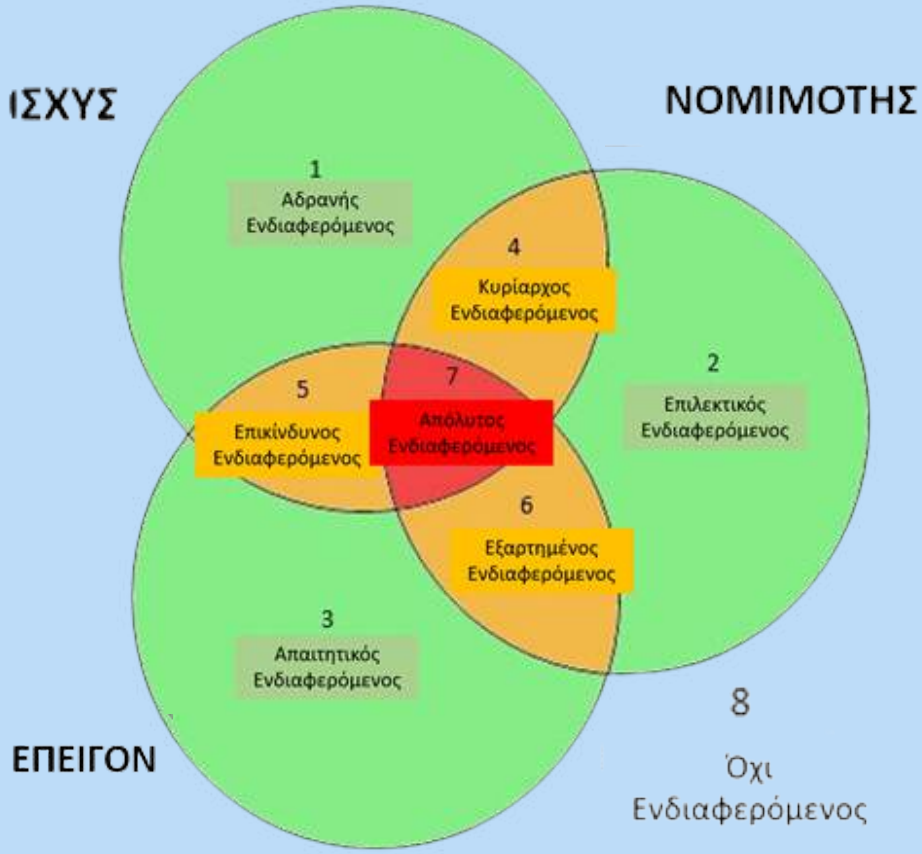
Παθητικοί Επιβάτες Διατήρηση της ικανοποίησης	**Βασικοί Παίκτες** Διαχείριση με Προσοχή
Μακρινοί Εξάδελφοι Παρακολούθηση	**Ειδικοί – Γνώστες** Μόχλευση

Επίπεδο Ενδιαφέροντος

Ο πίνακας Ισχύος/Ενδιαφέροντος είναι ένα από τα πιο κοινά εργαλεία για την ταξινόμηση της «στρατηγικής» συνάφειας που μπορεί να έχει ένας Ενδιαφερόμενος με τις δραστηριότητες, τις διαδικασίες και τα συνολικά αποτελέσματα ενός οργανισμού. Με βάση τις δύο προσδιορισμένες μεταβλητές (δηλαδή το Ενδιαφέρον και τον Αντίκτυπο), οι Ενδιαφερόμενοι ταξινομούνται σε τέσσερις ομάδες και σε καθεμία αντιστοιχεί μια συγκεκριμένη στρατηγική διαχείρισης.

Όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο Αντίκτυπου και Ενδιαφέροντος, τόσο μεγαλύτερη είναι η προτεραιότητα του υπό εξέταση Ενδιαφερόμενου. Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να είναι σε θέση να εξοικειωθούν με το εργαλείο και να αναπαράγουν τις αποφάσεις προσέγγισης που προτείνονται από το πλαίσιο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2Α:
ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΥΠΕΡΟΧΗΣ (MITCHELL, AGLE AND WOOD: 1997)



Το μοντέλο Υπεροχής είναι επίσης ένα άλλο πολύ ικανό πλαίσιο. Σε αυτή την περίπτωση, οι εκπαιδευόμενοι καλούνται σε μια τριμερή ανάλυση που τελικά καταλήγει σε οκτώ πιθανά αποτελέσματα. Όσο περισσότερο ο εξεταζόμενος Ενδιαφερόμενος συγκλίνει στο κέντρο με βάση τον βαθμό Νομιμότητας, Επείγοντος (δηλαδή «ο βαθμός στον οποίο οι αξιώσεις των Ενδιαφερομένων απαιτούν την άμεση προσοχή», σελ. 864) και Ισχύος, τόσο περισσότερο αυτός ο Ενδιαφερόμενος απαιτεί προσοχή κατά προτεραιότητα από τον οργανισμό.

Σε γενικές γραμμές, οι (1), (2) και (3) είναι χαμηλής υπεροχής Ενδιαφερόμενοι με πολύ μικρές προσδοκίες (ή/και επιπτώσεις) στις δραστηριότητες του οργανισμού. Οι (4), (5) και (6) είναι «δύσκολες» κατηγορίες και πρέπει να αντιμετωπίζονται με προσοχή. Πρόκειται για Ενδιαφερόμενους με υψηλές προσδοκίες και μεγάλη ζήτηση Δέσμευσης. (7) είναι ο κορυφαίος Ενδιαφερόμενος και το αρμόδιο στέλεχος του οργανισμού της ΕΕ θα πρέπει να παρακολουθεί πολύ συχνά το συνολικό επίπεδο ικανοποίησής του για τα αποτελέσματα που επιτυγχάνει ο οργανισμός (στις περισσότερες περιπτώσεις μιλάμε για δημόσιους φορείς με υψηλό επίπεδο επιρροής).

Για άλλη μια φορά, οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να εξοικειωθούν με αυτό το εργαλείο και να ασκηθούν προσπαθώντας να το εφαρμόσουν στο λειτουργικό τους πλαίσιο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1Β: ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ: ΕΠΙΘΥΜΗΤΗ (Ε)/ΤΡΕΧΟΥΣΑ (Τ) ΔΕΣΜΕΥΣΗ

Ενδιαφερόμενος	Δεν γνωρίζει	Απρόθυμος	Ουδέτερος	Υποστηρικτικός	Ηγείται
Ενδιαφ. 1		Τ		Ε	
Ενδιαφ. 2				Ε/Τ	
Ενδιαφ. 3	Τ			Ε	
...	...				
...	...				
...	...				
Ενδιαφ. *n*	...				

Μετά τον κατάλληλο προσδιορισμό των πιο σχετικών Ενδιαφερομένων, ο παραπάνω πίνακας χρησιμοποιείται από ανώτερα στελέχη των οργανισμών για την παρακολούθηση και αξιολόγηση του τρέχοντος επιπέδου Δέσμευσής τους σε σύγκριση με το επιθυμητό επίπεδο.

Για τους Ενδιαφερόμενους υψηλής προτεραιότητας (δηλ. Υποστηρικτικούς), μια κατάσταση όπως στην περίπτωση του Ενδιαφερόμενου 1 είναι πολύ πιο ανησυχητική από την περίπτωση του Ενδιαφερόμενου 3 – δεδομένου ότι μια συνολική αντίσταση / αδιαφορία διακυβεύει τις προσπάθειες του οργανισμού περισσότερο από αυτό που θα μπορούσε να κάνει η άγνοια.

Σαφώς, το ευνοϊκό σενάριο είναι όταν τα Τ και Ε ταιριάζουν στο ίδιο πλαίσιο – πράγμα που σημαίνει ότι οι στρατηγικές Δέσμευσης ευθυγραμμίζονται με τις προσδοκίες.

Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να εκμεταλλευτούν αυτό το απλό εργαλείο για να αποκτήσουν «οπτική επίγνωση» της εργασίας που έχει διεξαχθεί μέχρι στιγμής από τον οργανισμό τους, όσον αφορά την επικοινωνία και τη δικτύωση – και να αρχίσουν να εφαρμόζουν τις ενδεδειγμένες διορθωτικές ενέργειες.

COACHING I

Με συγχρηματοδότηση από το
πρόγραμμα «Erasmus+»
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

COACHING I

Η ενότητα μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εισαγωγή στην καθοδήγηση και κατανόηση των καθημερινών αγώνων των μεταναστών. Θα σας διδάξει τη θεωρία και τις πρακτικές πτυχές της καθοδήγησης και του coaching και θα προσφέρει μια βαθύτερη εικόνα για την συνεργασία των ανθρώπων γενικά.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ 2+2Χ4 ώρες

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ενότητα Καθοδήγηση μέσω Coaching I θα προετοιμάσει επαγγελματίες θεωρητικά και πρακτικά για το πώς να καθοδηγούν τους μετανάστες με διαφορετικές μεθόδους coaching, ιδίως μέσω της καλύτερης κατανόησης των ατομικών τους αναγκών σε ένα ξένο περιβάλλον. Αρχικά θα μάθουν θεωρητικά τι κάνει έναν καλό coach, πώς να διακρίνουν τα διαφορετικά στυλ coaching, ποιες είναι οι βασικές ανάγκες κάθε ατόμου και τι είδους προκλήσεις μπορεί να παρουσιαστούν στη διάρκεια των προπονητικών τους συνεδριών. Το πρακτικό μέρος θα βοηθήσει τους συμμετέχοντες με διαφορετικές μεθόδους και εργαλεία για την κατανόηση των αναγκών των μεταναστών μέσω παιχνιδιού ρόλων, μελετών περιπτώσεων, παρουσιάσεων και ατομικών δραστηριοτήτων. Τα αποτελέσματα της ενότητας συνδέονται με καλύτερη σε βάθος επικοινωνία, εποικοδομητικές τεχνικές ανατροφοδότησης, καθοδήγηση, καθορισμό αντικειμενικών σκοπών και στόχων για κάθε άτομο που συναντούν.

ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ

Αυτοδιδασκαλία, ενεργή συμμετοχή, παρουσίαση, ατομικές ασκήσεις, δραστηριότητες σε ζευγάρια/μικρές ομάδες

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ & ΥΛΙΚΑ

Θεωρία/ εργαλεία, μελέτες περιπτώσεων, παιχνίδι ρόλων, ατομικές δραστηριότητες

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΓΝΩΣΕΙΣ

- επικοινωνία
- υποστήριξη
- αυτοαξιολόγηση και αξιολόγηση από ομοτίμους
- εποικοδομητική ανατροφοδότηση
- δημιουργία στρατηγικού σχεδίου
- προπόνηση
- καθοδήγηση

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

- καθορισμός στόχου
- ενσυναίσθηση
- ικανότητες ακρόασης
- παρατήρηση γλώσσας του σώματος
- προβληματισμός
- εργαλεία καθοδήγησης

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- ενσυναίσθηση
- κατανόηση των προκλήσεων
- στρατηγική νοοτροπία για τον καθορισμό στόχων
- ομαδική δουλειά
- αυτοαξιολόγηση και αξιολόγηση από ομότιμους
- προνοητικότητα
- υπομονή

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ & ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

https://coach4me.wixsite.com/coach4me (Ευρωπαϊκό Έργο, οι μέθοδοι στο website μπορεί να φανούν χρήσιμες)

https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-52290-001.pdf (article TRANSFORMATION TO ACADEMIC LEADERSHIP: THE ROLE OF MENTORSHIP AND EXECUTIVE COACHING)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

ΘΕΩΡΙΑ:

- Τι είναι το coaching;
- Πώς να διαφοροποιήσετε μεταξύ συμβούλου, γκουρού, φίλου, σχεδιαστή στρατηγικής, ηγέτη και τι λειτουργεί καλύτερα για την κάθε περίπτωση;
- Ποιες είναι οι ανάγκες κάθε ατόμου; (βεβαιότητα, ποικιλία, σημασία, σύνδεση)
- Ποιες είναι οι προκλήσεις του coaching;

ΑΤΟΜΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΡΩΣΟΠΙΚΕΣ ΤΟΥΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ:

- Επικοινωνία
- Ανατροφοδότηση
- Στρατηγικός σχεδιασμός

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ:

- Μόρφωση
- Μάθηση
- Κουλτούρα εργασίας και δεξιότητες αγοράς εργασίας
- Προγράμματα Καθοδήγησης

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ:

- Να μάθουν πώς να επικοινωνούν με ενσυναίσθηση και κατανόηση.
- Να έχουν καλύτερη γνώση για το πώς να υποστηρίξουν ένα άτομο που έχει ζήσει μια διαφορετική εμπειρία από αυτούς.
- Να κάνουν αυτοαξιολόγηση και αξιολόγηση από ομότιμους.
- Να ξέρουν τεχνικές για την παροχή εποικοδομητικών σχολίων που θα οδηγήσουν σε βελτίωση.
- Να μάθουν πώς να θέτουν στόχους και αντικειμενικούς σκοπούς.
- Να είναι σε θέση να καθοδηγούν τους μετανάστες για το πώς να εισέλθουν με επιτυχία στην αγορά εργασίας.
- Να μπορούν να ενσωματωθούν στον πολιτισμό και τις συνήθειες της χώρας στην οποία ζουν.
- Να είναι σε θέση να παρέχουν καθοδήγηση στους μετανάστες.

ΚΑΘΟΔΗΓΗΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ:

Πώς θα διαχειριστείτε μια κατάσταση όταν πρέπει να παρέχετε συμβουλές και υποστήριξη σε έναν μετανάστη που αντιμετωπίζει διαφορετικές προκλήσεις από εσάς;

ΒΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ:

- Προφίλ των εκπαιδευομένων
- Ανάγκες, προσδοκίες και προηγούμενη εμπειρία στο θέμα
- Ποια είναι η δική τους προτιμώμενη μεθοδολογία μάθησης;

COACHING II

Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

COACHING II

Η ενότητα μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως περαιτέρω εισαγωγή στην καθοδήγηση και κατανόηση των καθημερινών αγώνων των μεταναστών. Θα σας διδάξει για τη θεωρία και τις πρακτικές πτυχές της καθοδήγησης και του coaching, και επίσης θα προσφέρει μια βαθύτερη εικόνα για την εργασία με ανθρώπους γενικά.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ 2+2Χ4 ώρες

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ενότητα Coaching II πρόκειται να προετοιμάσει επαγγελματίες στη θεωρία και στην πράξη σχετικά με τον τρόπο καθοδήγησης των μεταναστών με διαφορετικές μεθόδους coaching, ιδιαίτερα μέσω της καλύτερης κατανόησης των ατομικών τους αναγκών σε ένα ξένο περιβάλλον. Αρχικά θα μάθουν θεωρητικά πώς να δομούν τις συνεδρίες, πώς να λογοδοτούν, πώς να αυτοαξιολογούνται, πώς να αξιολογούν τις ανάγκες των μεταναστών και ποιοι είναι οι καλύτεροι τρόποι για να διδάξουν τους μετανάστες βασικές δεξιότητες και ικανότητες. Στο δεύτερο, πρακτικό μέρος, θα δώσουμε μεγαλύτερη σημασία στην κατανόηση των μεταναστών και το παρελθόν τους σε βάθος. Μέσα από μελέτες περιπτώσεων και παιχνίδια ρόλων θα μάθουμε περισσότερα για το ρόλο μας ως μέσα υποστήριξής τους.

ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ

Αυτοδιδασκαλία και ενεργή συμμετοχή

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ & ΥΛΙΚΑ

Θεωρία/εργαλεία, μελέτες περιπτώσεων, παιχνίδι ρόλων, ατομικές δραστηριότητες

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΓΝΩΣΕΙΣ

- εκπαίδευση σε βασικές δεξιότητες
- σημασία πολιτιστικού και ιστορικού υπόβαθρου
- διδασκαλία ψηφιακών δεξιοτήτων
- ενίσχυση των μεταναστών
- πολιτειότητα

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

- καθορισμός στόχου
- ενσυναίσθηση και καλή κατανόηση των μεταναστών και της κατάστασής τους
- ενεργητική και παθητική ακρόαση
- δεξιότητες γλώσσας του σώματος

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- ενσυναίσθηση
- κατανόηση των προκλήσεων
- στρατηγική νοοτροπία για τον καθορισμό στόχων
- ομαδική δουλειά
- αυτοαξιολόγηση και αξιολόγηση από ομότιμους
- προνοητικότητα
- υπομονή

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ & ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

https://coach4me.wixsite.com/coach4me (European project, the methods on the website can be useful)

https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-52290-001.pdf (article TRANSFORMATION TO ACADEMIC LEADERSHIP: THE ROLE OF MENTORSHIP AND EXECUTIVE COACHING)

Udemy: Become a paid life coach online (free class)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

ΘΕΩΡΙΑ:

- Πώς να διαμορφώσετε τις συνεδρίες σας μετά από την πρώτη φορά που θα συναντηθείτε;
- Υπευθυνότητα του εκπαιδευόμενου (επίγνωση, αντίκτυπος, δέσμευση)
- Αυτοαξιολόγηση σχετικά με την αντικειμενικότητα, τη χρησιμότητα, τις γνώσεις, τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για να είσαι ένας καλός coach
- Πώς να αξιολογήσετε τις ανάγκες των μεταναστών ως προς το περιεχόμενό τους.
- Ποιοι είναι οι καλύτεροι τρόποι για να διδάξετε τους μετανάστες βασικές δεξιότητες και ικανότητες.

ΥΛΙΚΑ/ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ:

- Παρουσιάσεις
- Ατομικές δραστηριότητες
- Μελέτες περιπτώσεων
- Παιχνίδι ρόλων

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ:

- Ανάλυση αναγκών των μεταναστών.
- Κατανόηση των σημαντικών θεμάτων για τους μετανάστες ανάλογα με τις ανάγκες τους.
- Πώς να εκπαιδεύετε ανθρώπους σε διαφορετικά θέματα.

ΚΑΘΟΔΗΓΗΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ:

Ποιες θα ήταν οι ανάγκες της ομάδας - στόχου σας σε θέματα που πρέπει να γνωρίσουν;

ΒΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ:

- Προφίλ των εκπαιδευομένων
- Ανάγκες, προσδοκίες και προηγούμενη εμπειρία στο θέμα
- Ποια είναι η δική τους προτιμώμενη μεθοδολογία μάθησης;

ΟΤΑΝ Η ΓΛΩΣΣΑ ΚΑΙ Η ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΣΥΝΑΝΤΙΟΥΝΤΑΙ

Διασφαλίζοντας την καλύτερη συνάντηση μεταξύ εκπαιδευόμενου και οργανισμού

Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΟΤΑΝ Η ΓΛΩΣΣΑ ΚΑΙ Η ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΣΥΝΑΝΤΙΟΥΝΤΑΙ

ΔΙΑΡΚΕΙΑ 3Χ3 ώρες

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι βασικές έννοιες που προσεγγίζονται σε αυτή την ενότητα είναι: προκαταλήψεις, στερεότυπα, κουλτούρα, διαπολιτισμική επικοινωνία και μάθηση. Παρουσιάζονται θεωρητικές προοπτικές, τρόποι ανάλυσης της τρέχουσας κατάστασης και πρακτική άσκηση σε νέες μεθόδους.

Οι συμμετέχοντες θα εισαχθούν στην αντιμετώπιση των δικών τους προκαταλήψεων και την κατανόηση της σημασίας μιας εξατομικευμένης ολιστικής προσέγγισης για τους εκπαιδευόμενους. Μέσα από μια εισαγωγή στην επικοινωνία σε μια πολυπολιτισμική προοπτική, θα κατανοήσουν και θα είναι σε θέση να συνεργαστούν και να εξαλείψουν τα γλωσσικά και πολιτιστικά εμπόδια σε επίπεδο προγράμματος και μαθημάτων στον οργανισμό τους.

ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ

Θεωρία, εργαλεία ανάλυσης και αυτοανάλυσης, συζήτηση και προβληματισμός, ασκήσεις και διαδραστικές μέθοδοι

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ & ΥΛΙΚΑ

Θεωρητικές παρουσιάσεις (βλ. προτάσεις στις συμβουλές), ασκήσεις (βλ. προτεινόμενη έμπνευση), υλικά για ασκήσεις (flip overs, αυτοκόλλητες σημειώσεις, στυλό, χαρτί κ.λπ.)

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΓΝΩΣΕΙΣ

- Θεωρητικές γνώσεις σχετικά με την προκατάληψη
- Γνώση σχετικά με τη διαφορά μεταξύ γραπτής και προφορικής, τεχνικής και μη τεχνικής γλώσσας κ.λπ.
- Γνώση για την πολλαπλή νοημοσύνη (η διαφορετικότητα δεν είναι μόνο θέμα εθνικότητας/εθνότητας)
- Ολιστική γνώση για τα ανθρώπινα όντα - η σημασία του αισθήματος ότι ανήκεις σε μια κοινότητα.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Δυνατότητα να:

- προσδιορίσετε τις δικές σας προκαταλήψεις
- αναλύσετε / αναγνωρίσετε χαρακτηριστικά των γλωσσών που πρέπει να γνωρίζετε κατά το σχεδιασμό ενός προγράμματος
- προσδιορίσετε πού μπορούν να γίνουν προσαρμογές σε προσφορές/υλικά για διαφορετικά στυλ μάθησης
- διερευνήσετε την κατάσταση του ατόμου και τις ανάγκες που μπορεί να δημιουργεί
- αναλύσετε τη δική σας πρακτική ώστε κάθε άτομο να αισθάνεται ευπρόσδεκτο με κάθε βήμα που γίνεται.

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Ικανότητα να:

- Αντιλαμβάνεστε τις αποχρώσεις των προκαταλήψεών σας - να είστε πιο ευέλικτοι στον τρόπο αντίληψης των καταστάσεων και να ανοίγεστε σε νέους τρόπους δράσης
- Μπορείτε να επικοινωνήσετε με διαφορετικούς τρόπους ανάλογα με το πλαίσιο
- Αντιλαμβάνεστε κάθε είδους ευφυΐα ως αξία
- Είστε ανοιχτοί στη διαφορετικότητα και τις διαφορές, να επιτύχετε ενσυναίσθηση για τον άλλον.
- Είστε πρόθυμοι να βρίσκεστε στη ζώνη ανοχής σας αντί για εκείνη της προτίμησής σας
- Είστε ικανοί να μην κρίνετε και να εξαλείφετε διχογνωμίες

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ & ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Προτεινόμενη δομή περιόδου:

Ενότητα 1: Προκατάληψη, στερεότυπα & επικοινωνία

Θεωρία:
- Γνώση σχετικά με, τις προκαταλήψεις & τα στερεότυπα
- Γνώση για την κοινωνικο-γλωσσολογία

Ανάλυση:
- Κατανόηση των στερεοτύπων και προκαταλήψεων σας
- Κατανόηση της διαφορετικότητας και της διαφοράς στην παρούσα κατάστασή σας

Πρακτική:
- Αντιλαμβανόμενος τις αποχρώσεις των προκαταλήψεών μου
- Κατανοώντας την προοπτική των άλλων, επίτευξη ενσυναίσθησης
- Ανοίγοντας νέους δρόμους για δράση και ανταπόκριση

Ενότητα 2: Πολιτισμός & επικοινωνία

Θεωρία:
- Επικοινωνία - συγκεκριμένες παραλλαγές ανά χώρα/περιοχή π.χ. στη δομή κειμένων και την επιλογή λέξεων
- Διαφορές μεταξύ γραπτής και προφορικής, τεχνικής και μη τεχνικής γλώσσας
- Τι είναι πολιτισμός - βιωμένος πολιτισμός έναντι υψηλής κουλτούρας
- Παραλλαγές μέσα στον πολιτισμό - ο πολιτισμός ως «στερεότυπο»

Ανάλυση:
- Προσδιορίζοντας ποια χαρακτηριστικά της γλώσσας πρέπει να γνωρίζετε κατά το σχεδιασμό του προγράμματος
- Ανασκόπηση της τρέχουσας πρακτικής
- Αναλύοντας τον πολιτισμό μας
- Κατανοώντας και προλαμβάνοντας συγκρούσεις μεταξύ πολιτισμών, θρησκειών, ταυτοτήτων φύλου, κ.λπ.

Πρακτική:
- Επιλέγοντας τον προφορικό έναντι του γραπτού λόγου
- Διαφοροποιώντας την επικοινωνία ανάλογα με το πλαίσιο
- Ο ορθός τρόπος δημιουργίας κειμένου/παρουσίασης: επικοινωνία στην πράξη

Ενότητα 3: Επικοινωνία και Μάθηση

Θεωρία:

- Στυλ μάθησης και πολλαπλή νοημοσύνη– η διαφορετικότητα ως κάτι περισσότερο από εθνικότητα/εθνότητα
- Το ολιστικό ανθρώπινο ον
- Η ένταξη ως ανθρώπινη ανάγκη

Ανάλυση:

- Προσδιορισμός δυνατοτήτων για αλλαγή στην τρέχουσα πρακτική
- Διερευνήστε την κατάσταση των ατόμων και ποιες ανάγκες προκύπτουν από αυτήν
- Κατανόηση των συνεπειών της ζωής στην ξενιτιά και πώς αυτές επηρεάζουν τη μαθησιακή κατάσταση
- Αναλύστε τη δική σας πρακτική ώστε κάθε άτομο να αισθάνεται ευπρόσδεκτο σε κάθε βήμα της διαδικασίας

Πρακτική:

- Βλέποντας την αξία όλων των τύπων ευφυΐας
- Όντας άνετοι στη δική σας ζώνη ανοχής αντί για εκείνη της προτίμησής σας
- Προσαρμόζοντας την επικοινωνία ανάλογα με το πλαίσιο
- Ψηφιακά βοηθήματα - μεταφραστές, λέξη σε κείμενο κ.λπ

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΠΗΓΕΣ

Schein, Edgar H.(2004): Organizational Culture and Leadership

Hofstede, Geert (2001). Culture's Consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations

Gardner, Howard (2006): Multiple Intelligences: New Horizons in Theory and Practice.

Ασκήσεις μπορούν να βρεθούν στις διεύθυνσεις:

https://www.artemaccess.eu/artem-action

https://migraid.eu/deliverables/

ΕΣΤΙΑΖΟΝΤΑΣ ΣΤΟΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟ

Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΣΤΙΑΖΟΝΤΑΣ ΣΤΟΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟ

Πως να σχεδιάζουμε προγράμματα εκπαίδευσης με επίκεντρο τους ενήλικες, να επιλέγουμε τα κατάλληλα εργαλεία και να αξιοποιούμε την ποικιλομορφία των εκπαιδευομένων, προκειμένου να διασφαλιστεί η επιτυχία ενός προγράμματος που έχει διαφοροποιημένη ομάδα συμμετεχόντων.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ 3Χ4 ώρες

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εκπαίδευση ενηλίκων έχει δομηθεί, για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα, με βάση δύο πυλώνες: την εκπαίδευση-κατάρτιση που επικεντρώνεται στους τοπικούς εκπαιδευόμενους και την εκπαίδευση-κατάρτιση που έχει σχεδιαστεί για αλλοδαπούς. Καθώς οι ευρωπαϊκές χώρες γίνονται όλο και πιο πολυπολιτισμικές με τους μετανάστες να φτάνουν σε διαφορετικά χρονικά σημεία, τις τελευταίες δεκαετίες, το μοντέλο των δύο πυλώνων φαίνεται να έχει φτάσει στο τέλος της αποτελεσματικότητάς του.

Η παρούσα ενότητα επικεντρώνεται στη διευκόλυνση των σχεδιαστών εκπαιδευτικών προγραμμάτων, είτε είναι οι ίδιοι εκπαιδευτές, είτε ειδικοί στην εκπαίδευση ενηλίκων ώστε να σχεδιάσουν προγράμματα εκπαίδευσης που μπορούν να εφαρμοστούν σε μεικτές ομάδες εκπαιδευόμενων, αξιοποιώντας την ποικιλομορφία τους.

Ο στόχος αυτής της ενότητας είναι να διευκολύνει την κοινότητα εκπαίδευσης ενηλίκων στο σχεδιασμό προγραμμάτων που να συμπεριλαμβάνουν όλες τις ομάδες του πληθυσμού, προσφέροντας το «κυρίαρχο» εκπαιδευτικό μενού που περιέχει μαθήματα κατάλληλα για το σύνολο των ενηλίκων. Καθώς ο αριθμός των ευρωπαϊκών φορέων εκπαίδευσης ενηλίκων που εγγράφονται σε αυτήν την προσέγγιση αυξάνεται, όλο το πεδίο θα κινηθεί προς μια κατάσταση ένταξης όπου οι εκπαιδευόμενοι δεν θα διαχωρίζονται ανάλογα με το πολιτιστικό ή το εθνικό τους υπόβαθρο. Μια τέτοια κίνηση μακριά από την παραδοσιακή προσφορά «κυρίαρχης» έναντι «εξειδικευμένης» εκπαίδευσης θα οδηγήσει σε μια ολοκληρωμένη κοινωνία, εκδημοκρατίζοντας την εκπαίδευση ενηλίκων και παρέχοντας στους ενήλικες τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και συμπεριφορές που οδηγούν τα άτομα και την κοινωνία να αναπτυχθούν περαιτέρω.

ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ

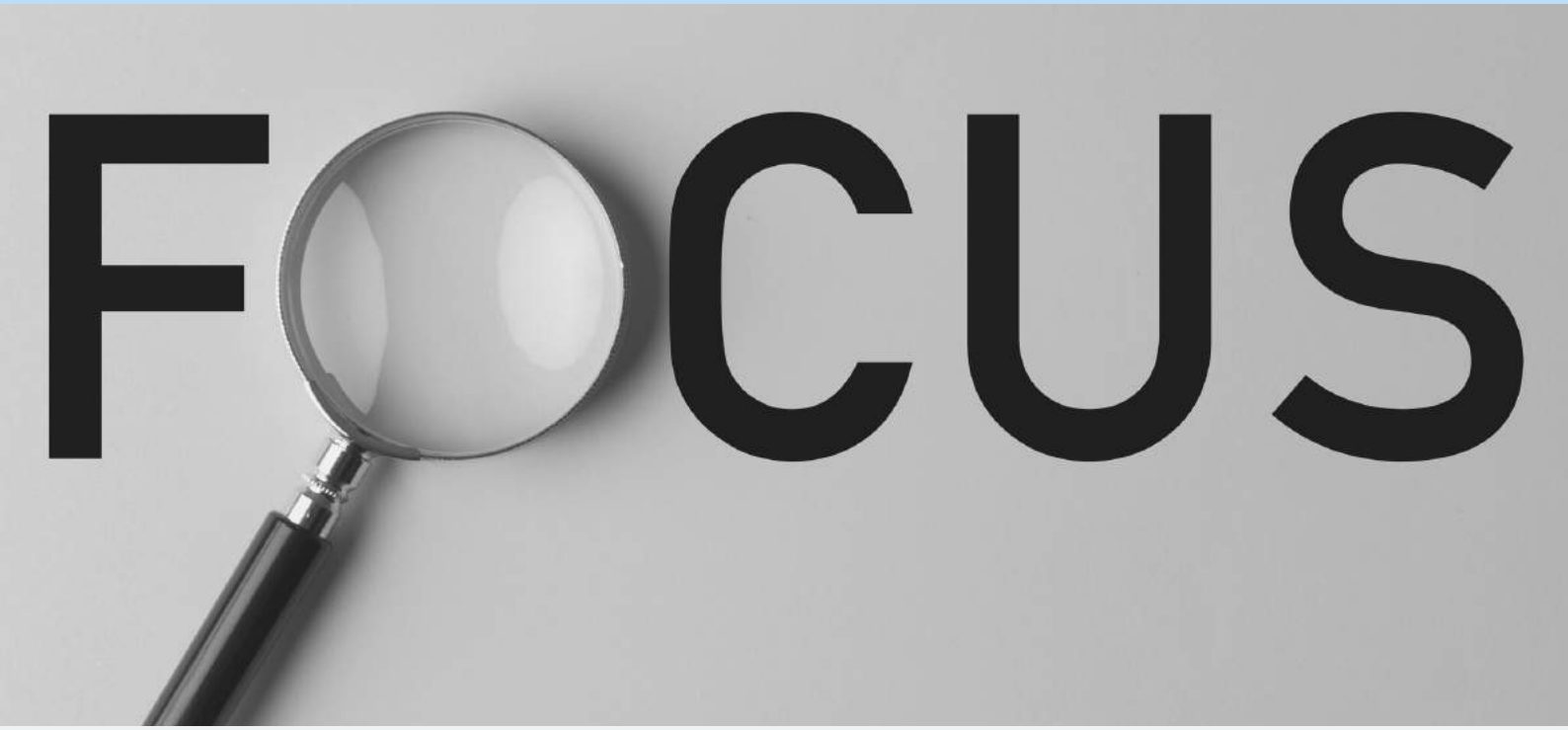
Ενεργή συμμετοχή μέσω:
1. Παιχνιδιού ρόλων
2. Μελετών περίπτωσης
3. Ομαδικής εργασίας

Όλα τα στοιχεία της εκπαίδευσης (θέματα) θα υποστηρίζονται από ασκήσεις και θα δίνεται χρόνος στους συμμετέχοντες για συζήτηση, προκειμένου να καταλήξουν στα συμπεράσματά τους. Τα βασικά σημεία της θεωρίας θα παρουσιάζονται από τους εκπαιδευτές, μετά τα συμπεράσματα της ομάδας, στο τέλος κάθε άσκησης.

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ & ΥΛΙΚΑ

1. Μελέτες περιπτώσεων
2. Σενάρια για παιχνίδια ρόλων

Με στόχο να διασφαλιστεί ότι οι Εκπαιδευτές/Σχεδιαστές εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι σε θέση να αξιοποιήσουν την ποικιλομορφία των εκπαιδευομένων προκειμένου να επιτύχουν τα καθορισμένα μαθησιακά αποτελέσματα.



ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΓΝΩΣΕΙΣ

1. Οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι είναι άτομα που συμμετέχουν στην εκπαίδευση με μιαπροσωπική συλλογή εμπειριών ζωής που πρέπει να κατανοήσει και να αξιοποιήσει ο εκπαιδευτής.

2. Ο εκπαιδευτής πρέπει να χρησιμοποιεί μεθόδους που θα επιτρέπουν στους εκπαιδευόμενους να:

α. αναλύσουν κριτικά τις εμπειρίες τους προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις προκατασκευασμένες ιδέες τους

β. αξιοποιήσουν σωστά τις δεξιότητες ζωής τους

γ. συνδυάζουν τις υπάρχουσες δεξιότητες με την τρέχουσα εκπαίδευση

δ. συνεργάζονται με άλλους εκπαιδευόμενους, εκμεταλλευόμενοι τη διαφορετικότητα της ομάδας, προκειμένου να μάθουν ο ένας από τον άλλον.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Δυνατότητα να:

1. εφαρμόσουν πρακτικά τις μεθόδους που διδάχθηκαν

2. δημιουργήσουν ένα περιβάλλον μάθησης χωρίς αποκλεισμούς

3. παρακινήσουν τους εκπαιδευόμενους, χρησιμοποιώντας κατάλληλα εκπαιδευτικά εργαλεία, προκειμένου να διασφαλίσουν την ενεργό συμμετοχή τους

4. αξιολογήσουν – εκτιμήσουν - τα οφέλη των συνεργατικών διαδικασιών μάθησης

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Ικανότητα να :

1. ξεπεράσουν τα προσωπικά τους στερεότυπα με προθυμία

2. αισθάνονται ικανοί στην αντιμετώπιση της διαφορετικότητας και στη διαχείριση μιας πολυπολιτισμικής ομάδας

3. κατανοούν με προθυμία τους άλλους

4. συνεργάζονται με προθυμία με τους άλλους

5. χρησιμοποιούν ενσυναίσθηση για την αποδοχή της διαφορετικότητας των εμπειριών και των αξιακών συστημάτων των άλλων, προκειμένου να διασφαλιστεί μια αποτελεσματική συνεργασία.

* Οι προαναφερθέντες στόχοι στάσης προφανώς διαπερνούν πολλές ενότητες, εκτός από την παρούσα.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ & ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Πιθανά βήματα στη διαδικασία και τον προγραμματισμό:

Με βάση το προφίλ των εκπαιδευομένων και την ανάλυση αναγκών τους

1. Πλήρης μελέτη του προφίλ των εκπαιδευομένων
2. Ανάλυση κενών με βάση το προφίλ των εκπαιδευομένων και τα Μαθησιακά Αποτελέσματα
3. Σχεδιασμός εκπαιδευτικού προγράμματος
4. Επιλογή από τα διαθέσιμα εκπαιδευτικά εργαλεία
5. Ενσωμάτωση συζήτησης αξιολόγησης της συνεργίας στο σημείο ολοκλήρωσης κάθε θέματος
6. Αυτοαξιολόγηση του εκπαιδευτή στο τέλος της εκπαίδευσης

Συμβουλές:

Η θεωρία θα διατηρηθεί στο ελάχιστο δυνατό, προκειμένου να δοθεί στους συμμετέχοντες ο χρόνος για άσκηση και συζήτηση. Αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης ενηλίκων μέσω:

1. Σχεδιασμού εκπαιδευτικού προγράμματος
2. Επιλογής εκπαιδευτικών εργαλείων
3. Προώθησης συνέργειας

Ποτέ μην ξεχνάτε:

- τις ατομικές ανάγκες
- τη δημιουργία ασφαλών χώρων μάθησης
- την ανάγκη μορφών που επιτρέπουν τη συμμετοχή μικτών ομάδων

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. Σχεδιασμός εκπαιδευτικού προγράμματος

- MIT Training Design & Delivery Framework
http://web.mit.edu/training/trainers/guide/framework.html
- MIT Key questions form, TRAINING DESIGN FACTORS: KEY QUESTIONS
http://web.mit.edu/training/trainers/guide/design/questions.html

- Συμμετέχοντες
http://web.mit.edu/training/trainers/guide/design/participants.html
https://www.unhcr.org/teaching-about-refugees.html#words

- Άυλα στοιχεία
http://web.mit.edu/training/trainers/guide/design/intangibles.html

- Μέθοδοι
http://web.mit.edu/training/trainers/tdmexecsum.pdf

2. Αξιολόγηση εκπαίδευσης

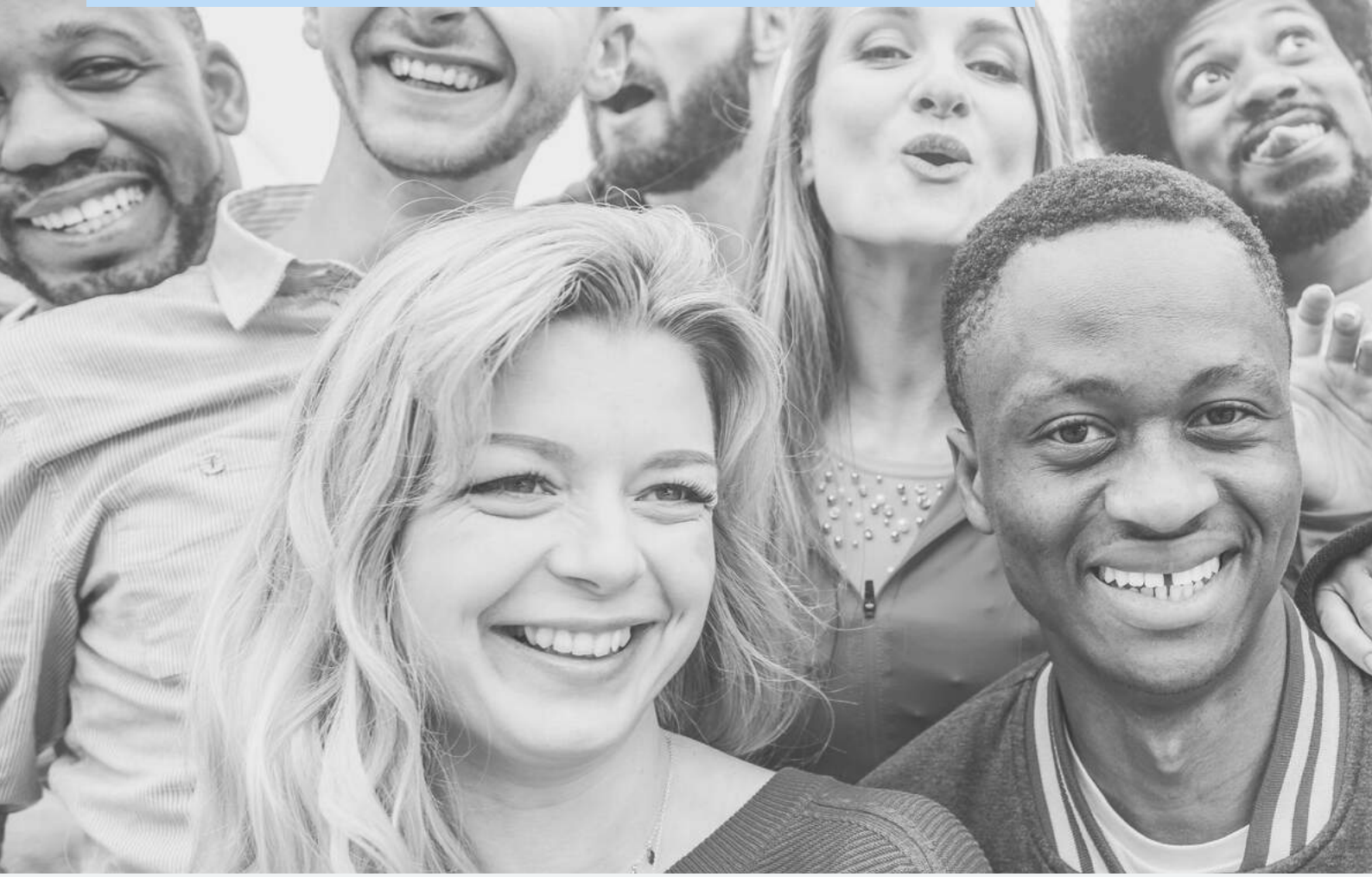
https://kodosurvey.com/blog/3-best-methods-evaluate-training-effectiveness

3. Δεξιότητες ζωής

https://eric.ed.gov/?id=EJ1060566

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Ο σκοπός αυτής της ενότητας είναι να υποστηρίξει τον διευθυντή/διαχειριστή/εκπαιδευόμενο να αξιολογήσει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απαιτούνται για τον σχεδιασμό, την οργάνωση και την εφαρμογή μοντέλων καλών πρακτικών στην οικοδόμηση κοινότητας μεταξύ διαφορετικών κοινοτήτων και ομάδων.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ 2x2 ώρες

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αυτή η ενότητα περιλαμβάνει τρία βήματα:

1. Προετοιμάστε ένα σχέδιο για τη συνεργασία με μια διαφορετική κοινότητα - στόχο
2. Υποστηρίξτε την ανάπτυξη της διαφορετικής κοινότητας - στόχου
3. Προωθήστε τη βιωσιμότητα διαφορετικών κοινοτήτων.

ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ

Αναστοχαστική πρακτική, διάλογος και ενεργός συμμετοχή.
Μικτή συνεισφορά, αυτοκατευθυμένη μελέτη/δραστηριότητες

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ & ΥΛΙΚΑ

Θεωρητική εισαγωγή, εργαλεία και μελέτες περιπτώσεων.

Αναλύσεις αναγκών του προσωπικού που εργάζεται με διαφορετικές κοινότητες, αναλύσεις αναγκών διαφορετικών κοινοτήτων, επίλυση προβλημάτων, αφήγηση ιστοριών και προσομοίωση σεναρίων. Παρουσίαση σχεδίων και στρατηγικών για την υποστήριξη και τη δημιουργία διαφορετικών κοινοτήτων.

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΓΝΩΣΕΙΣ

- Ανάπτυξη και διατήρηση δομών διαφορετικών κοινοτήτων.
- Μέθοδοι και εργαλεία για τη δημιουργία διαφορετικών κοινοτήτων.
- Σχεδιασμός διαδικασιών για τους σκοπούς της ένταξης.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

- Υποστήριξη προσωπικού που συνεργάζεται με διαφορετικές κοινότητες και την ανάπτυξή τους.
- Προσδιορισμός, αντιμετώπιση και διαχείριση απαντήσεων σε πιθανά προβλήματα που προκύπτουν σε διαφορετικές κοινότητες.

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- Υποστήριξη της δημιουργίας διαφορετικών κοινοτήτων.
- Υποστήριξη εργαζομένων στο πεδίο των διαφορετικών κοινοτήτων.
- Επίλυση προβλημάτων: Εντοπισμός πιθανών προβλημάτων και διαχείριση των απαντήσεων.
- Συνεχής προσωπικός και κοινοτικός στοχασμός

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ & ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Η ενότητα είναι προσανατολισμένη στη διαδικασία και όχι σε ένα προϊόν προς παράδοση.

Η δημιουργία ενός ασφαλούς χώρου που ενθαρρύνει τον αμοιβαίο σεβασμό και την ειλικρίνεια είναι σημαντική. Δημιουργήστε μια ασφαλή ατμόσφαιρα που ενθαρρύνει τη διάδοση και την ειλικρινή επικοινωνία των προκλήσεων και των εμποδίων.

Η γλώσσα είναι κρίσιμη πτυχή και μια ζωντανή οντότητα που εξελίσσεται συνεχώς, γι' αυτό θα πρέπει να διασφαλίσετε ότι οι όροι και η γλώσσα που χρησιμοποιούνται εξελίσσονται για να αντικατοπτρίζουν τις κοινωνίες μας και τη σημερινή πραγματικότητα.

Προτεινόμενη δομή:

Ημέρα 1:
Θεωρία της διαφορετικότητας - τι σημαίνει διαφορετικότητα για την κοινότητα;
Πόσο διαφορετική είναι η κοινότητά μας; Ποιες αλλαγές θα υποστήριζαν τη διαφορετικότητα;
Ποιες είναι οι προκλήσεις της δημιουργίας διαφορετικών κοινοτήτων;
Ενσωμάτωση, πώς το κάνουμε με ουσιαστικό τρόπο
Ισότιμη συμμετοχή, πώς χτίζεται στο κοινοτικό σχέδιο;
Εξερευνήστε κοινές εμπειρίες.

Δραστηριότητα μικρών ομάδων: Σε μικρές ομάδες

1. Προσδιορίστε ένα πρόβλημα ή μια ανάγκη μέσα στην κοινότητα που επηρεάζει τη διαφορετικότητα, την ισοτιμία και τη συμμετοχή.
2. Προσδιορίστε τις δεξιότητες που απαιτούνται για το προσωπικό που εργάζεται με διαφορετικές κοινότητες
3. Προετοιμάστε ένα σχέδιο δράσης για την αντιμετώπιση του προβλήματος, των δεξιοτήτων ή των αναγκών που έχετε εντοπίσει

Αναστοχαστική πρακτική: Δημιουργήστε ευκαιρίες για αναστοχαστική πρακτική και δημιουργία ημερολογίου. Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να γράψουν τις προσωπικές τους σκέψεις για τις διαδικασίες που συνάντησαν στη διάρκεια της 1ης ημέρας. Υπογραμμίστε ότι πρόκειται για προσωπικές σκέψεις, δεν χρειάζεται να τις μοιραστούν, αλλά δημιουργείται μια ευκαιρία για όσους επιθυμούν να τις μοιραστούν στην αρχή της 2ης ημέρας.

Ημέρα 2:
Παρουσίαση σχεδίου δράσης που ετοιμάστηκε από τις ομάδες συμμετεχόντων την 1η ημέρα.

Ολομέλεια: Συνοψίστε τους τρόπους διασφάλισης της μεγαλύτερης δεκτικότητας της κοινότητας στη διαφορετικότητα.

Ομαδική δραστηριότητα: Σε μικρές ομάδες διερευνήστε το ερώτημα, «Πώς μπορούμε να οικοδομήσουμε τη βιωσιμότητα στη δημιουργία διαφορετικών κοινοτήτων;»
Ολομέλεια: Ανατροφοδότηση από μικρές ομάδες και περίληψη βασικών σκέψεων.
Διάλογος συμμετεχόντων, κοινή εμπειρία και ανάλυση.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΠΗΓΕΣ

https://codeofgoodpractice.com/wp-content/uploads/2019/05/Combat-Poverty-Developing-Facilitation-Skills-2008.pdf Chapter 10, working in an inclusive way, recognising difference.

Cox, T.: Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice, San Francisco 1993.

Embracing Diversity Report .pdf https://www.maynoothuniversity.ie/sites/default/files/assets/document/Embracing%20Diversity%20%20Report%20.pdf

Helms-Mills et al: Understanding Organisational Change, 2009.

Kotter, John P.: Leading Change, Brighton/Mass. 2012.

Schein, Edgar: Organisational Culture and Leadership, Hoboken 2017.

https://www.aecf.org/resources/race-matters-organizational-self-assessment/

https://nhchc.org/wp-content/uploads/2019/08/organizational-self-assessment-related-to-racial-equity_oct-2013.pdf

Assessment Panel, p. 54ff. of: https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/CAF_2013.pdf

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ!

Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

AEWB Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung

nbeb Niedersächsischer Bund für freie Erwachsenenbildung e.V.

eaea European Association for the Education of Adults

IHF Institut de Haute Formation aux Politiques Communautaires

IDP European Consultants

Hellenic Adult Education Association

Maynooth University National University of Ireland Maynooth

Grunnet & Petersen Facilitering og Udvikling

DIVERSITY

DIVERSITY

Επικοινωνία
Δημήτρης Σ Πατρώνας
Ρέμος Αρμάος
adulteduc2@gmail.com