



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

WLB
WORK-LIFE BALANCE

Αριθμός Έργου: 2019-1-CZ01-KA204-061180
“Innovative work-life balance tools to promote equality of men and women”

**OUTPUT 3 – Εγχειρίδιο για Εκπαιδευτές σχετικά με την εφαρμογή πρακτικών
εξισορρόπησης Επαγγελματικής και Προσωπικής ζωής**

Μεθοδολογία μιας δια ζώσης εκπαίδευσης/κατάρτισης



Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ

EPATV, εκπροσωπούμενο από τις Joana Rocha και Francisca Borges

ΣΥΝ-ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ

Klaudius Silhar (AIVD), Angeliki Giannakopoulou (DAFNI KEK), Kateřina Krausová (AOA CR), Lenka Prokopová (AOA CR)

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ

Το έργο *Work-Life Balance - Innovative work-life balance tools to promote equality of men and women* περιλαμβάνει μια εταιρική σύμπραξη εξειδικευμένων οργανώσεων στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων από 4 χώρες: Association of Czech Experts in Andragogy (AOA CR – Τσεχική Δημοκρατία), Association of Adult Education Institutions in Slovakia (AIVD SR - Σλοβακία), DAFNI KEK (Ελλάδα) και Grupo Amar Terra Verde (EPATV - Πορτογαλία).

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	5
1. Πρακτικές συμβουλές πριν τη διεξαγωγή μιας δια ζώσης εκπαίδευσης.....	7
a- Πώς να επιλέξετε και να οργανώσετε μια ομάδα για μια εκπαίδευση δια ζώσης;	7
b- Σύνθεση της ομάδας.....	7
a- Πώς να προετοιμάσετε το χώρο για εκπαίδευση στην τάξη;	7
b- Πώς να χρησιμοποιήσετε το εκπαιδευτικό υλικό;	8
c- Διάρκεια των συναντήσεων	8
d- Τυπική δομή των συναντήσεων	8
2. Μεθοδολογίες/εργαλεία για να γίνει η μάθηση πιο ουσιαστική	10
➤ Το χτίσιμο της ομάδας	10
➤ Αφήγηση ιστοριών	11
➤ World café.....	12
➤ Ομάδα εστίασης	13
➤ Margolis Wheel / Speed Dating	15
➤ Η γυάλα (Fishbowl).....	16
➤ Κάρτες δικτύωσης	17
➤ Κουίζ αυτογνωσίας	17
3. Εκπαίδευση δια ζώσης – Σχεδιασμός των ενοτήτων	18
❖ Ενότητα 1	18
Βήματα	18
❖ Ενότητα 2	20
Βήματα	21
❖ Ενότητα 3	21
Βήματα	22
Παράρτημα 1	24
Παράρτημα 2	25
Παράρτημα 3.....	26
➤ Μελέτη Περίπτωσης 1.....	26
➤ Μελέτη Περίπτωσης 2.....	27
➤ Μελέτη Περίπτωσης 3.....	27

➤ Μελέτη Περίπτωσης 4.....	27
Παράρτημα 4.....	29
Παράρτημα 5.....	30
Παράρτημα 6.....	31
Παράρτημα 7 (παραδείγματα).....	33
4. ΠΟΙΟΣ ΒΡΙΣΚΕΤΑΙ ΠΙΣΩ ΑΠΟ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΥΤΟΥ ΤΟΥ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟΥ	36
5. Πηγές, βιβλιογραφία	39

Εισαγωγή

Το έργο «Innovative work-life balance tools to promote equality of men and women» (Καινοτόμα εργαλεία εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών) υποστηρίζει και προσπαθεί να επιλύσει τα ζητήματα σχετικά με την ισότητα γυναικών και ανδρών με τη δημιουργία καινοτόμων αποτελεσμάτων που εστιάζουν στην εφαρμογή πρακτικών σχετικά με την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (WLB) στις επιχειρήσεις. Τα ζητήματα ανισότητας των φύλων έχουν πραγματικά σημασία στους χώρους εργασίας. Οι γυναίκες και οι άνδρες θα έπρεπε να έχουν ίσα δικαιώματα και συνθήκες εργασίας- ωστόσο, αυτό δεν συμβαίνει πάντα. Πολλοί οργανισμοί δίνουν λιγότερους μισθούς στις γυναίκες- οι γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη κ.λπ. Τα εμπόδια μεταξύ των δύο φύλων υπάρχουν σε όλες τις πτυχές της ζωής: σχολείο, πανεπιστήμιο, χώρος εργασίας, οικογένεια κ.λπ.

Έτσι, το έργο απευθύνεται σε εκπαιδευτές/διδάσκοντες/συμβούλους για την εφαρμογή της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε επιχειρήσεις. Η εφαρμογή των κατάλληλων εργαλείων για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να είναι δύσκολη για ορισμένους ειδικούς σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού, όσον αφορά τις χρονοβόρες εργασίες και την απειρία.

Για το λόγο αυτό, μια ομάδα διεθνών εμπειρογνομόνων ετοίμασε αυτό το εγχειρίδιο για εκπαιδευτές, διδάσκοντες και συμβούλους που θα καθοδηγήσουν ένα πρόγραμμα μικτής μάθησης αναφορικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με στόχο την εφαρμογή των κατάλληλων εργαλείων της στις επιχειρήσεις.

Με αυτόν τον τρόπο, προετοιμάστηκε ένα σχέδιο μικτής μάθησης σχετικά με την ισορροπία μεταξύ προσωπικής κι επαγγελματικής ζωής, το οποίο αποτελείται από ένα δια ζώσης κομμάτι- που περιγράφεται στο Εγχειρίδιο για εκπαιδευτές- κι ένα διαδικτυακό μάθημα, διαθέσιμο στο moodle.aocr.cz -που περιγράφεται στο Εγχειρίδιο για διδάσκοντες.

Η εφαρμοζόμενη μεθοδολογία για το παρόν εγχειρίδιο για εκπαιδευτές για το σχεδιασμό των δια ζώσης συναντήσεων επικεντρώνεται στη διαδραστικότητα των συμμετεχόντων. Έτσι, οι εκπαιδευτές θα βρουν μια σύντομη διδακτέα ύλη και την ανάπτυξη 3 ενοτήτων κατάρτισης.

Το παρόν εγχειρίδιο χωρίζεται σε 3 μέρη:

- Πρακτικές συμβουλές πριν από τη δια ζώσης εκπαίδευση: σε αυτό το μέρος, παρουσιάζουμε μερικές μικρές παρατηρήσεις σχετικά με τον τρόπο οργάνωσης της ομάδας και του χώρου και τον τρόπο δόμησης μιας καλής εκπαίδευσης.
- Μεθοδολογίες/εργαλεία για να γίνει η μάθηση πιο ουσιαστική: προτείνονται ορισμένες ιδέες για δραστηριότητες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά τη διάρκεια της κατάρτισης.
- Σχεδιασμός ενοτήτων: το μέρος αυτό αποτελείται από το πρόγραμμα κάθε συνάντησης και μια λεπτομερή ανάπτυξη του τρόπου διεξαγωγής της ενότητας και του ελάχιστου χρόνου που θα

δαπανηθεί για κάθε δραστηριότητα. Το μέρος αυτό ακολουθείται από τα παραρτήματα – έγγραφα που δημιουργήθηκαν για να υποστηρίξουν ορισμένες από τις δραστηριότητες της κατάρτισης.

Ελπίζουμε να βρείτε το εγχειρίδιο χρήσιμο για τη δημιουργία εργαλείων εξισορρόπησης της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής, κι όχι μόνο στον φορέα σας.

1. Πρακτικές συμβουλές πριν τη διεξαγωγή μιας δια ζώσης εκπαίδευσης

a- Πώς να επιλέξετε και να οργανώσετε μια ομάδα για μια εκπαίδευση δια ζώσης;

Όταν επιλέγετε μια ομάδα για μια εκπαίδευση δια ζώσης, λάβετε υπόψη τα εξής:

Μέγεθος ομάδας - Τουλάχιστον 7, Ιδανικό 10 - 12,

Μέγιστο - 15 συμμετέχοντες για να δουλέψουν με έναν εκπαιδευτή. Αυτές είναι οι αξίες που

εγγυώνται τη συμμετοχική κατάρτιση (το ελάχιστο μέγεθος μιας ομάδας θα πρέπει να είναι 7 επειδή μόνο αυτός ο αριθμός εγγυάται κάποια ποικιλία απόψεων σε ομαδικές συζητήσεις).



C1 – βραχυπρόθεσμη εκδήλωση κατάρτισης κοινού προσωπικού
– Κατάρτιση εκπαιδευτών – Vila Verde (Πορτογαλία)
27, 28 και 29 Σεπτεμβρίου

b- Σύνθεση της ομάδας

Εάν έχετε την ευκαιρία να επιλέξετε τους συμμετέχοντες στην ομάδα, προτιμήστε τη διαφορετικότητα: ηλικία, φύλο, εργασιακή εμπειρία, ιεραρχία στην οργάνωση κ.λπ. Εάν η εκπαίδευση απευθύνεται σε άτομα από δημόσιο φορέα, ΜΚΟ ή ιδιωτική εταιρεία, συλλέγουν εκ των προτέρων πληροφορίες σχετικά με τις ιεραρχικές σχέσεις, καθώς αυτό επηρεάζει τη λειτουργία του ομίλου. (προσπαθήστε να διανείμετε τα διαφορετικά κατηγορίες σε διαφορετικές ομάδες εργασίας).

a- Πώς να προετοιμάσετε το χώρο για εκπαίδευση στην τάξη;

Επιλέξτε ένα δωμάτιο με ελεύθερο χώρο που σας επιτρέπει να σχηματίσετε έναν κύκλο καρεκλών. Η χωρική ρύθμιση βοηθά τους συμμετέχοντες να έχουν ίσες συνθήκες.

Βάλτε τα τραπέζια στην άκρη, καθώς θα υπάρχουν πολύ λίγες εργασίες ανάγνωσης και γραφής και για να αποφευχθεί η δημιουργία φραγμών στην επικοινωνία. Αυτή η διάταξη του δωματίου και οι καρέκλες στον κύκλο προωθούν την εκπαίδευση με περισσότερη αλληλεπίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων.

Χρησιμοποιήστε ένα flipchart ή πίνακα για να γράψετε και να συνοψίσετε τα κύρια σημεία της συζήτησης και να επιστήσετε την προσοχή των συμμετεχόντων.

Για ορισμένες ασκήσεις απαιτούνται οπτικοακουστικά μέσα. Βεβαιωθείτε ότι όλοι μπορούν να δουν καλά την οθόνη προβολής από εκεί που είναι ναρκωμένα.

b- Πώς να χρησιμοποιήσετε το εκπαιδευτικό υλικό;

Καθώς εσείς είστε ο υπεύθυνος για την καθοδήγηση των δια ζώσης συναντήσεων, φροντίστε να μελετήσετε το εκπαιδευτικό υλικό που παρέχεται στο παρόν εγχειρίδιο και να επιλέξετε αυτό που θεωρείτε το πιο κατάλληλο για τη δική σας περίπτωση. Μπορείτε ακόμα να προσθέσετε ή να αντικαταστήσετε τις ασκήσεις που θεωρείτε σχετικές με τον στόχο κάθε ενότητας.

c- Διάρκεια των συναντήσεων

Προτείνεται ο χρόνος που δαπανάται για τη δια ζώσης εκπαίδευση σε κάθε συνάντηση να είναι τουλάχιστον 90 λεπτά και το πολύ 4 ώρες (240 λεπτά).

d- Τυπική δομή των συναντήσεων

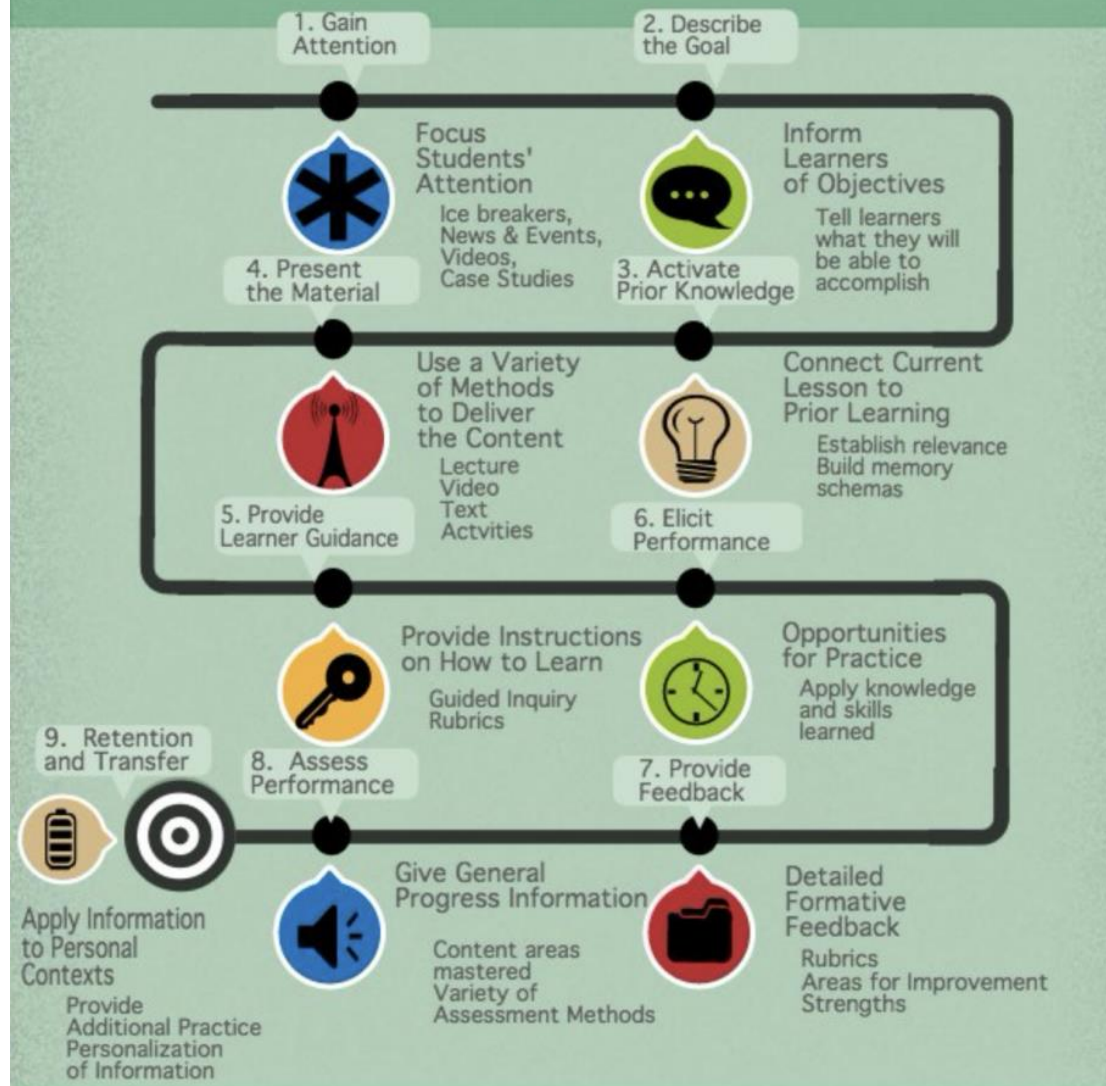
Στις διαδραστικές εκπαιδευτικές συναντήσεις, ανεξάρτητα από τον διαθέσιμο χρόνο, είναι απαραίτητο να παρέχεται μια δομή που αποτελείται από τρία βασικά στοιχεία:

1. Ζέσταμα/δραστηριότητες για να «σπάσει ο πάγος» και παρουσίαση των συμμετεχόντων: τουλάχιστον 15 λεπτά –αυτό μπορεί να διαφοροποιηθεί ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας.
2. Κύριο μέρος της εκπαίδευσης: οι επιλεγμένες ασκήσεις που θα οδηγήσουν στην εκπλήρωση των στόχων της ενότητας και που μπορούν να παρουσιάζουν αυξανόμενο επίπεδο δυσκολίας.
Προσπαθήστε πάντα να συμπεριλαμβάνετε μια βιωματική δραστηριότητα προωθώντας έτσι την ενεργό συμμετοχή όλων των συμμετεχόντων, η οποία θα επιτρέψει να εξεταστούν και να συζητηθούν οι ιδέες και οι στάσεις τους.
3. Μερικά στοιχεία για το κλείσιμο: αναστοχασμός, ανατροφοδότηση και συζητήσεις που προετοιμάζουν τους συμμετέχοντες για τη μεταφορά των νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, που προκύπτουν μέσα από την εκπαίδευση, στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Επιπλέον, με βάση τη μεθοδολογία του Gagné, μπορείτε επίσης να εφαρμόσετε τα 9 βήματα αυτής της μεθόδου για να αναπτύξετε μια καλή δομή του προγράμματος κατάρτισής σας:

Gagne's Nine Events of Instruction

1965



2. Μεθοδολογίες/εργαλεία για να γίνει η μάθηση πιο ουσιαστική

Για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σήμερα, οι εταιρείες θα πρέπει να φροντίζουν τους υπαλλήλους τους και να εστιάζουν ιδιαίτερα στη δημιουργία κινήτρων για να παρακινήσουν τους εργαζόμενους να επιτύχουν τόσο τους στόχους του οργανισμού όσο και τους προσωπικούς τους στόχους. Αυτό συμβαίνει διότι η σκέψη μόνο του κέρδους και της παραγωγικότητας, χωρίς την ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών που επικεντρώνονται στο ανθρώπινο δυναμικό, σίγουρα δεν θα επιφέρει καλά αποτελέσματα.

➤ Το χτίσιμο της ομάδας

Για να μπορέσουν οι σημερινές εταιρείες να επιτύχουν τους στόχους τους σε έναν συνεχώς μεταβαλλόμενο κόσμο, χρειάζονται ομάδες εργασίας που να χαρακτηρίζονται από αποτελεσματικότητα, αποδοτικότητα και κίνητρα. Με αυτή την έννοια, η δημιουργία ομάδων είναι ένα εργαλείο που έχει ως στόχο να κάνει τις ομάδες πιο παραγωγικές και συνεργατικές. Τα προγράμματα δημιουργίας ομάδων είναι ένα εργαλείο που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εταιρείες, το οποίο επιτρέπει το συντονισμό των στάσεων, την αύξηση της συνεργασίας και, πάνω απ' όλα, την αύξηση της αποτελεσματικότητας των ομάδων εργασίας.

Οι δραστηριότητες δημιουργίας ομάδων αποκτούν αυξανόμενη σημασία στους οργανισμούς και ειδικά στις μεγάλες εταιρείες και πολυεθνικές. Είναι ζωτικής σημασίας για κάθε εταιρεία λόγω της βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος που παρέχουν και ως εκ τούτου οδηγούν σε υψηλότερη παραγωγικότητα των εργαζομένων τους. Υπάρχουν διάφορες δραστηριότητες που μπορούν να εκτελεστούν με στόχο την αύξηση του βαθμού κινητοποίησης των εργαζομένων και, σύμφωνα με τις ανάγκες και τις επιθυμίες, οι εταιρείες μπορούν να υιοθετήσουν δραστηριότητες που ταιριάζουν καλύτερα στην κατάστασή τους. Η χρήση της δημιουργίας ομάδων ως μέσου παρακίνησης των εργαζομένων ασκείται πλέον ευρέως σε οργανισμούς που χρησιμοποιούν σύγχρονα στυλ διαχείρισης και προσανατολισμένη στρατηγική.



➤ Αφήγηση ιστοριών



Η αφήγηση είναι η ζωντανή περιγραφή ιδεών, πεποιθήσεων, προσωπικών εμπειριών και μαθημάτων ζωής μέσα από ιστορίες ή αφηγήσεις που προκαλούν ισχυρά συναισθήματα και ιδέες. Η αφήγηση έχει πλεονεκτήματα σε σχέση με τις τεχνικές επικοινωνίας που χρησιμοποιούνται συνήθως σε οργανισμούς, όπως το ηλεκτρονικό

ταχυδρομείο, οι αναφορές ή οι επίσημες ομιλίες. Πρώτον, επιτρέπει την άρθρωση συναισθηματικών πτυχών καθώς και γεγονότων, επιτρέποντας την έκφραση σιωπηρής γνώσης (που είναι πάντα δύσκολο να μεταδοθεί). Δεύτερον, παρέχοντας το ευρύτερο πλαίσιο στο οποίο προκύπτει η γνώση, αυξάνει τις δυνατότητες ουσιαστικής ανταλλαγής γνώσεων. Τρίτον, με τη δόμηση των γεγονότων σε μια αφηγηματική δομή, αυξάνονται οι πιθανότητες να λάβει χώρα η διαδικασία της μάθησης.

Η σκόπιμη αφήγηση μπορεί να αποφέρει αποτελέσματα που οι συμβατικοί, αφηρημένοι τρόποι επικοινωνίας, όπως αυτοί που αναφέρθηκαν προηγουμένως, δε μπορούν. Ο καθένας μπορεί να τη χρησιμοποιήσει και να βελτιωθεί στη χρήση της προκειμένου να έχει μαζικό αντίκτυπο.

Η πανάρχαια πρακτική της αφήγησης ιστοριών είναι ένα από τα πιο αποτελεσματικά εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι άνθρωποι. Οι παραμυθάδες επικοινωνούν με φυσικό τρόπο: η ανάλυση μπορεί να διεγείρει το μυαλό, αλλά δεν προσφέρει μια εύκολη διαδρομή προς την καρδιά, όπου πρέπει να φτάσει κανείς για να παρακινήσει τους ανθρώπους.

Η ενασχόληση με ιστορίες είναι ένας από τους καλύτερους τρόπους για να:

- Δώσετε νόημα σε αφηρημένες έννοιες, χρησιμοποιώντας μια ποικιλία αφηγηματικών μοτίβων για διαφορετικούς στόχους.
- Βοηθήσετε στη σύνδεση ανθρώπων και ιδεών.
- Προτρέψετε τη φαντασία και να παρακινήσετε τη δράση.
- Δώσετε χώρο για αναπνοή και να επιτρέψετε την ανάδυση διαφορετικών προοπτικών.
- Δημιουργήσετε νόημα, συνοχή και σημασία.
- Αναπτύξετε πολύτιμες περιγραφές των καταστάσεων στις οποίες εφαρμόζεται η γνώση και βρίσκονται λύσεις.
- Εξετάσετε τις οργανωσιακές αξίες και την κουλτούρα.
- Επικοινωνήσετε πολύπλοκα μηνύματα με απλό τρόπο.
- Λειτουργήσετε αποτελεσματικά σε δίκτυα.
- Εμπνεύσετε την αλλαγή- να δώσετε λύση τόσο σε άμεσα όσο και σε πιο γενικευμένα προβλήματα.
- Παρουσιάσετε την άποψη κάποιου που έχει εμπλακεί άμεσα.
- Επιτύχετε ισορροπία μεταξύ λόγων από πρόσωπα και δηλώσεων από οργανισμούς.
- Απευθυνθείτε σε άτομα με εξουσία ώστε να λαμβάνουν αποφάσεις και να αλλάζουν τα πράγματα.

Η αφήγηση χρησιμοποιείται για τον εντοπισμό και την ανταλλαγή μαθησιακών επεισοδίων, τη διερεύνηση αξιών και την έμπνευση των ανθρώπων προς τη δυνατότητα αλλαγής, τον εμπλουτισμό των ποσοτικών πληροφοριών με ποιοτικά στοιχεία, τη δημιουργία συνδέσεων και κοινού σκοπού και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των στρατηγικών αποφάσεων. Οι πιθανές εφαρμογές των ιστοριών περιλαμβάνουν:

- Προφορικές ιστορίες
- Ασκήσεις δημιουργίας ομάδων ή κοινοτήτων
- Προθέρμανση εργαστηρίων
- Αναφορές επιστροφής στο γραφείο
- Ανασκοπήσεις δραστηριοτήτων ή έργων
- Συστήματα παρακολούθησης και αξιολόγησης
- Αναψυχή

Οι καλές ιστορίες είναι γενικά ενδιαφέρουσες, ασυνήθιστες, προκλητικές, σοβαρές, αμφιλεγόμενες, εκπληκτικές, ενδιαφέρουσες ή εμπνευσμένες.

Προσοχή: η αφήγηση ιστοριών δεν είναι κατάλληλη για κάθε περίπτωση και μπορεί να υπάρχουν περιπτώσεις που δεν είναι η σωστή επιλογή. Για παράδειγμα, όταν το κοινό δεν το θέλει, όταν η ανάλυση της ιστορίας θα ήταν καλύτερη, όταν η ιστορία δεν είναι έτοιμη ή όταν μια ιστορία θα ήταν παραπλανητική. Σε ορισμένα εργασιακά πλαίσια, η αφήγηση ιστοριών θα απαιτήσει υπομονή και υποστήριξη της διαχείρισης για μεγάλο χρονικό διάστημα.¹



➤ **World café**

Το World Café είναι μια δομημένη διαδικασία συζήτησης που αποσκοπεί στη διευκόλυνση της ανοιχτής συζήτησης. Έχει σχεδιαστεί με βάση την ιδέα ότι οι άνθρωποι συχνά κάνουν πολύ καλές και ουσιαστικές συζητήσεις σε ένα καφέ ενώ πίνουν ένα ποτό μαζί. Η ιδέα είναι ότι οι συμμετέχοντες μετακινούνται μεταξύ μιας σειράς τραπεζιών όπου συνεχίζουν τη συζήτηση απαντώντας σε ένα σύνολο ερωτήσεων ή θεμάτων που προκαθορίζονται από τον συντονιστή. Είναι χρήσιμο να δημιουργηθεί μια ωραία ατμόσφαιρα στην αίθουσα. Είναι σημαντικό να τονιστεί ο γενικός στόχος: ότι τελικά πρόκειται για μια άσκηση προβληματισμού και αισθητοποίησης.

Ένα World café αποτελείται από τα ακόλουθα βήματα:

1 – Ο συντονιστής ρωτά τους συμμετέχοντες: "Ποια ήταν τα τρία κύρια θέματα/σημεία που αποκομίσατε από τη χθεσινή εμπειρία;

¹ <https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/storytelling.pdf>

2 – Οι συμμετέχοντες μοιράζονται τις απαντήσεις τους και επιλέγονται 3–4 κύρια θέματα (για παράδειγμα τα θέματα που αναφέρθηκαν συχνότερα ή τα θέματα που χρειάζονται περαιτέρω διερεύνηση).

3 – Η ομάδα διαμορφώνει την αίθουσα με τέτοιο τρόπο ώστε ο αριθμός των τραπέζιων να ισούται με τον αριθμό των καθορισμένων θεμάτων. Οι καρέκλες τοποθετούνται γύρω από τα τραπέζια– υπάρχει ο ίδιος αριθμός καρεκλών σε κάθε τραπέζι και αρκετές ώστε κάθε συμμετέχων να μπορεί να καθίσει. Για παράδειγμα, όταν παίρνετε 4 θέματα για μια ομάδα 20 συμμετεχόντων χρειάζεστε 4 τραπέζια με 5 καρέκλες το καθένα. Κάθε τραπέζι θα περιέχει ένα διαφορετικό θέμα προς συζήτηση. Και κάθε τραπέζι καλύπτεται με ένα "τραπεζομάντιλο": ένα μεγάλο κομμάτι χαρτί.

4 – Οι άνθρωποι κάθονται σε διαφορετικά τραπέζια. (Θα επισκεφθούν όλα τα τραπέζια, οπότε δεν έχει σημασία από πού θα ξεκινήσουν).

5 – Σε αυτό το σημείο ο συντονιστής εξηγεί το υπόλοιπο της διαδικασίας.

6 – Στον πρώτο γύρο, οι συμμετέχοντες έχουν στη διάθεσή τους περίπου 10 λεπτά για να μιλήσουν για το θέμα στο τραπέζι τους και να συζητήσουν (για παράδειγμα) τι σημαίνει αυτό για τη μελλοντική τους εργασία (εστιάζοντας στην εφαρμογή και τις επιπτώσεις των γνώσεων που αποκόμισαν) και να ζωγραφίσουν/γράψουν τις ιδέες και τις σκέψεις τους στο τραπεζομάντιλο.

7 – Στην αρχή του πρώτου γύρου κάθε τραπέζι πρέπει να ορίσει έναν οικοδεσπότη. Αυτός/αυτή παραμένει στο τραπέζι και δεν μετακινείται στο άλλο τραπέζι όπως κάνουν οι άλλοι.

Αργότερα, ο οικοδεσπότης μπορεί να συνοψίσει τη συζήτηση σε μια νέα ομάδα συμμετεχόντων, χρησιμοποιώντας τις σημειώσεις στο τραπεζομάντιλο.

8 – Μετά από 10 λεπτά όλοι (εκτός από τον οικοδεσπότη) εγκαταλείπουν το τραπέζι και βρίσκουν ένα νέο, όπου ο οικοδεσπότης τους καλωσορίζει και συνοψίζει τα όσα συζητήθηκαν στον προηγούμενο γύρο. Κατά τη διάρκεια του δεύτερου γύρου (ο οποίος είναι λίγο μικρότερος από τα 10 λεπτά) οι νέοι συμμετέχοντες βασίζονται σε όσα έχουν ήδη συζητηθεί, προσθέτοντας (με διαφορετικό χρώμα) τις δικές τους ιδέες στα γραπτά και στις ζωγραφιές στο τραπεζομάντιλο. Στο τέλος του γύρου οι άνθρωποι φεύγουν και αναμειγνύονται όσο το δυνατόν περισσότερο, ώστε να μιλήσουν με άλλους ανθρώπους.

9 – Πραγματοποιήστε τόσους γύρους όσες είναι οι θεματικές ενότητες, ώστε όλοι να επισκεφθούν κάθε τραπέζι. Στο τέλος, ο συντονιστής ζητά από τους οικοδεσπότες των τραπέζιων να συνοψίσουν τα πιο σημαντικά σημεία που συζητήθηκαν στο τραπέζι τους.²

➤ Ομάδα εστίασης



Η ομάδα εστίασης είναι μια ομαδική συζήτηση που συγκεντρώνει άτομα με παρόμοιο υπόβαθρο ή παρόμοιες εμπειρίες για να συζητήσουν ένα συγκεκριμένο θέμα. Η ομάδα των συμμετεχόντων καθοδηγείται από έναν συντονιστή (ή

² <https://edepot.wur.nl/439461>

διαμεσολαβητή της ομάδας), ο οποίος εισάγει τα θέματα προς συζήτηση και βοηθά την ομάδα να συμμετάσχει σε μια ζωντανή και φυσική συζήτηση μεταξύ τους. Μια ομάδα εστίασης δεν είναι μια ομαδική συνέντευξη όπου ένας συντονιστής θέτει ερωτήσεις στην ομάδα και οι συμμετέχοντες δίνουν ατομικά απαντήσεις. Η ομάδα εστίασης βασίζεται στην ομαδική συζήτηση και είναι ιδιαίτερα παραγωγική όταν οι συμμετέχοντες μπορούν να συζητήσουν μεταξύ τους για το θέμα που τους ενδιαφέρει. Αυτό είναι σημαντικό καθώς δίνει στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να διαφωνήσουν ή να συμφωνήσουν μεταξύ τους. Μπορεί να δώσει πληροφορίες για το πώς σκέφτεται μια ομάδα για ένα θέμα, για το εύρος των απόψεων και των ιδεών και για τις ασυνέπειες και τις παραλλαγές που υπάρχουν σε μια συγκεκριμένη κοινότητα όσον αφορά τις πεποιθήσεις και τις εμπειρίες και τις πρακτικές τους. Η συζήτηση είναι συνήθως "εστιασμένη" σε έναν συγκεκριμένο τομέα ενδιαφέροντος. Συνήθως δεν καλύπτει ένα μεγάλο εύρος θεμάτων, αλλά επιτρέπει στον εκπαιδευτή να διερευνήσει ένα ή δύο θέματα εις βάθος. Οι ομάδες εστίασης είναι επίσης "εστιασμένες" επειδή οι συμμετέχοντες μοιράζονται συνήθως ένα κοινό χαρακτηριστικό. Αυτό μπορεί να είναι η ηλικία, το φύλο, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, η θρησκεία ή κάτι που σχετίζεται άμεσα με το θέμα. Αυτό ενθαρρύνει μια ομάδα να μιλήσει πιο ελεύθερα για το θέμα χωρίς να φοβάται ότι θα κριθεί από τους άλλους.³



³ <https://archive.unu.edu/unupress/food2/UIN03E/UIN03E03.HTM>



C1 – short— σύντομη εκδήλωση κατάρτισης προσωπικού – Κατάρτιση εκπαιδευτών – Vila Verde (Πορτογαλία)
27, 28 και 29 Σεπτεμβρίου

➤ Margolis Wheel / Speed Dating

Ορισμένοι αποκαλούν αυτή τη μέθοδο Speed Dating («Γρήγορο ραντεβού»). Οι συμμετέχοντες κάθονται σε δύο κύκλους ο ένας απέναντι στον άλλο (ο εσωτερικός κύκλος είναι στραμμένος προς τα έξω, ο εξωτερικός κύκλος προς τα μέσα). Ο καθένας έχει απέναντί του ένα άλλο άτομο. Αν η ομάδα έχει άνισο



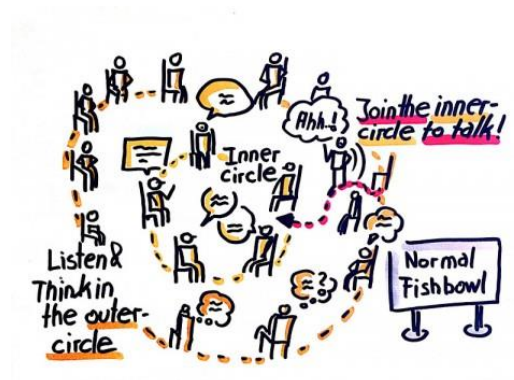
αριθμό ατόμων, σχηματίζεται μία τριάδα ή μπορεί να συμμετάσχει ο συντονιστής. Βεβαιωθείτε ότι είναι ξεκάθαρο ποιος βρίσκεται απέναντι από ποιον- αυτό μπορεί να γίνει ζητώντας από όλους να δώσουν το χέρι στο άτομο που βρίσκεται απέναντι. Κάντε τρεις με τέσσερις γύρους. Κάθε γύρος αποτελείται από μια ερώτηση, η οποία στη συνέχεια συζητείται σε ζευγάρια για τρία έως πέντε λεπτά. Τονίστε το γεγονός ότι τα τρία/πέντε λεπτά είναι λίγος χρόνος και ότι κάθε συμμετέχων πρέπει να αφήνει αρκετό χρόνο στους άλλους να μιλήσουν. Για να ανακεφαλαιώσει ο συντονιστής καλεί μερικά ζευγάρια να σχολιάσουν

όσα συζητήσαν. Στη συνέχεια, ο εξωτερικός κύκλος μετακινείται κατά μία θέση προς τα αριστερά και τίθεται η επόμενη ερώτηση.



C1 – short-- σύντομη εκδήλωση κατάρτισης προσωπικού – Κατάρτιση εκπαιδευτών – Vila Verde (Πορτογαλία)

27, 28 και 29 Σεπτεμβρίου



➤ Η γυάλα (Fishbowl)

Η ομάδα χωρίζεται σε μικρότερες των 4-5 ατόμων. Οι νέες ομάδες αναστοχάζονται αναφορικά με το πρόγραμμα της προηγούμενης ημέρας προετοιμάζοντας μία αναπάντεχη ή «προκλητική» δήλωση σχετικά με το τι έμαθαν. Επιπλέον, αναπτύσσουν επιχειρήματα υπέρ και κατά του ισχυρισμού τους. Μετά από 10 λεπτά ο διαμεσολαβητής ρωτάει ποια ομάδα θα ήθελε να ξεκινήσει μοιράζοντας με τους υπολοίπους τη δήλωσή της. Όλοι οι συμμετέχοντες παίρνουν θέση, είτε συμφωνώντας είτε διαφωνώντας. Για να αποφευχθεί η σύγχυση, ο διαμεσολαβητής μπορεί να «χαράξει» μία γραμμή στη μέση της αίθουσας (π.χ. με χαρτοταινία) και να τοποθετήσει δύο πινακίδες εκατέρωθεν της διαχωριστικής γραμμής: η μία θα αναγράφει «συμφωνώ» κι η άλλη «διαφωνώ». Οι συμμετέχοντες θα αποφασίσουν εάν συμφωνούν ή διαφωνούν με την εκάστοτε δήλωση και θα επιλέγουν να στέκονται στην αντίστοιχη πλευρά της αίθουσας όπως ορίζουν οι πινακίδες. Το αποτέλεσμα θα είναι δύο ομάδες ανθρώπων που θα στέκονται αντικριστά. Ως συνέπεια αυτού, η κάθε ομάδα θα προσπαθεί να πείσει την άλλη με επιχειρήματα. Όταν κάποιος από τους συμμετέχοντες αλλάξει γνώμη, τότε μετακινείται στην άλλη πλευρά. Η βασική ιδέα είναι να έχει η ομάδα τα πιο πειστικά επιχειρήματα ώστε να προσελκύσει τους περισσότερους ανθρώπους. Στόχος είναι η ανάπτυξη μιας σύντομης και συμμετοχικής συζήτησης. Όταν η συζήτηση αρχίσει να εξαντλείται ή να επαναλαμβάνεται, ο συντονιστής την τερματίζει. Μπορεί να ζητήσει από τους συμμετέχοντες να κατονομάσουν τα τρία πιο πειστικά επιχειρήματα ή/και τα πιθανά

συμπεράσματα. Μετά από αυτό, μοιράζεται η επόμενη δήλωση, μετά την οποία οι άνθρωποι παίρνουν ξανά θέση και ξεκινούν εκ νέου τη συζήτηση.⁴

➤ **Κάρτες δικτύωσης**

Πρόκειται για ένα εργαλείο δικτύωσης. Όλοι οι συμμετέχοντες λαμβάνουν μία κάρτα με δύο ερωτήσεις για συζήτηση κι αναστοχασμό. Θα περπατήσουν για λίγο στο χώρο κι έπειτα θα σταματήσουν μπροστά από κάποιον συμμετέχοντα. Το ζευγάρι που θα δημιουργηθεί θα συζητήσει μία εκ των δύο ερωτήσεων (επιλέξτε την ερώτηση Α ή Β –όποια σας αρέσει περισσότερο) σε κάθε μία από τις κάρτες κι ανταλλάξτε ιδέες. Όταν ένα ζευγάρι ολοκληρώσει τη συζήτησή του, τότε ανταλλάσσουν κάρτες και συνεχίζουν την περιπλάνηση στο χώρο μέχρι να συναντήσουν κάποιο άλλο άτομο. Ξανά, τα νέα ζευγάρια επιλέγουν από μία ερώτηση, τις συζητούν κι ανταλλάσσουν κάρτες στο τέλος.⁵



C1 – short-- σύντομη εκδήλωση κατάρτισης προσωπικού – Κατάρτιση εκπαιδευτών – Vila Verde (Πορτογαλία) 27, 28 και 29 Σεπτεμβρίου

➤ **Κουίζ αυτογνωσίας**

Η αυτογνωσία είναι η συνειδητή γνώση του χαρακτήρα, των συναισθημάτων, των κινήτρων και των επιθυμιών κάποιου. Η παρουσία της είναι απαραίτητη για όσους θέλουν να αναπτυχθούν και να αλλάξουν προς το καλύτερο. Η ανακάλυψη του εαυτού είναι μια ατέρμονη διαδικασία, αλλά, παρόλα αυτά, ζωτικής σημασίας. Μέσα από αυτή τη διαδικασία μπορούμε να μάθουμε καλύτερα τον εαυτό μας, να βρούμε το σκοπό μας και να φέρουμε περισσότερη χαρά στη ζωή μας. Υπάρχουν πολλά ενδιαφέροντα κουίζ που μπορούν να φανούν χρήσιμα στην επίτευξη αυτής της αυτογνωσίας.⁶

⁴ <https://edepot.wur.nl/439461>

⁵ <https://edepot.wur.nl/439461>

⁶ [22 Questions for Self-Discovery – My Question Life](#)

3. Εκπαίδευση δια ζώσης – Σχεδιασμός των ενοτήτων

❖ Ενότητα 1

Ενότητα 1	Θεωρητικό υπόβαθρο
Περιεχόμενα	Τι είναι η Ισορροπία μεταξύ προσωπικής κι επαγγελματικής ζωής; Γιατί να συζητήσουμε την έννοια της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής κι επαγγελματικής ζωής; Ποια είναι τα οφέλη των εργαλείων/μεθοδολογιών που μπορούν να αποδειχθούν χρήσιμα για τις εταιρείες;
Προσδοκώμενα αποτελέσματα	Κατανόηση της σημασίας της εφαρμογής εργαλείων ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην εταιρεία
Υλικό/ πηγές	- πίνακας - υπολογιστές/τάμπλετ/κινητά τηλέφωνα με πρόσβασης το διαδίκτυο για τις εφαρμογές Flinga ή Jamboard - παράρτημα 1: προτάσεις - παράρτημα 2: πίνακας με τις επιπτώσεις της ανισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής - παράρτημα 3: μελέτες περίπτωσης - παράρτημα 4: ερωτηματολόγια μέσω Google forms
Διάρκεια	90 λεπτά με 4 ώρες

Βήματα

1- 15 λεπτά – Ζέσταμα και γνωριμία με τους συμμετέχοντες:

Ο εκπαιδευτής μπορεί να χρησιμοποιήσει την άσκηση αλλαγής ρόλων για να προωθήσει την ενσυναίσθηση και τις δεξιότητες ενεργής ακρόασης.

Η ομάδα χωρίζεται σε ζευγάρια. Σε κάθε επιμέρους ομάδα κάθε άτομο μοιράζεται κάποια στοιχειώδη προσωπικά στοιχεία σε απάντηση ενός σετ σύντομων ερωτήσεων. Έπειτα, επιστρέφοντας στην ολομέλεια, κάθε συμμετέχοντας αναλαμβάνει να παρουσιάσει το ζευγάρι του μπαίνοντας στη θέση του και μιλώντας σε α' πρόσωπο.

Για παράδειγμα, η Μαρία παίρνει συνέντευξη από τη Ρόζα και στη συνέχεια παρουσιάζει τον εαυτό της σα να ήταν η Ρόζα λέγοντας «Το όνομά μου είναι Ρόζα. Εργάζομαι ως (θέση εργασίας). Ζω στο/στην...» κλπ.

2- 10 λεπτά – Καταιγισμός ιδεών (Brainstorming): Τι σημαίνει ισορροπία προσωπικής κι επαγγελματικής ζωής; Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί με τη βοήθεια ενός πίνακα ή μέσω του Flinga (<https://flinga.fi/s/FUBB9KT>) ή του Jamboard



App

(https://jamboard.google.com/d/1L2_N428fgJmCwut3KdevcWD18-DeyqjdnDkXgGLgvWO/edit?usp=sharing) (σε αυτή την περίπτωση οι συμμετέχοντες θα χρειαστούν πρόσβαση στο διαδίκτυο και σε έναν υπολογιστή/ κινητό τηλέφωνο).

3- 30 λεπτά – Παρουσίαση ορισμένων σημείων αναφορικά με την έννοια της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής κι επαγγελματικής ζωής με βάση τα σχόλια των συμμετεχόντων:

- Διατήρηση ισορροπίας μεταξύ των υποχρεώσεων και των ευθυνών της επαγγελματικής και προσωπική ζωής.
- Η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής είναι θέμα που απασχολεί τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες.

Κατά τη διάρκεια αυτής της δραστηριότητας, ο εκπαιδευτής μπορεί να μοιραστεί μερικά αστεία και σατιρικά σκίτσα που σχετίζονται με το θέμα ή τις στατιστικές, για να αναζωπυρώσει τη συζήτηση (**βλ. παράρτημα 1**). Σε αυτό το μέρος, ο εκπαιδευτής θα εστιάσει επίσης την προσοχή στα ζητήματα φύλου στην εργασία, συμπεριλαμβάνοντας μερικά σκίτσα σχετικά με αυτό το πρόβλημα.

4- 15 λεπτά –Γιατί να συζητήσουμε την έννοια της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής κι επαγγελματικής ζωής;

- Δημογραφικές αλλαγές (Οι αλλαγές αυτές επηρεάζουν ιδιαίτερα τις γυναίκες εργαζόμενες, επειδή παραμένουν οι κύριες φροντιστές των οικογενειών και των αγαπημένων τους προσώπων).
- Κοινωνιολογικές αλλαγές (αυξημένη παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας- αύξηση του αριθμού των οικογενειών όπου και οι δύο γονείς εργάζονται στην αγορά εργασίας- αύξηση του αριθμού των μονογονεϊκών οικογενειών).
- Αλλαγές στο χώρο εργασίας (Η φύση της οικονομίας της αγοράς αναγκάζει αναπόφευκτα τις επιχειρήσεις να είναι όλο και πιο ανταγωνιστικές και να έχουν υψηλές επιδόσεις – αυτό απαιτεί από τις επιχειρήσεις να βελτιώσουν τις υπηρεσίες τους, να επεκτείνουν το ωράριό τους...).

Ο εκπαιδευτής θα εστιάσει την προσοχή του/της στα ζητήματα φύλου που εξακολουθούν να υφίστανται μετά από αυτές τις αλλαγές. Ο νόμος προωθεί την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο και μπορεί να αναλυθεί (κάθε χώρα έχει τα δικά της άρθρα που πρέπει να επισημανθούν).

Επιπτώσεις της ανισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:

- Στους εργαζομένους
- Στην εταιρεία

Ο εκπαιδευτής θα παρουσιάσει ένα πλέγμα που θα δείχνει τις συνέπειες της ανισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (**βλ. παράρτημα 2**).



5 - 15 λεπτά - Ο εκπαιδευτής θα χωρίσει τους συμμετέχοντες σε ομάδες των 3 (ή 4) ατόμων και θα δώσει σε κάθε ομάδα μία κάρτα με μια μελέτη περίπτωσης (βλ. παράρτημα 3). Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να επισημάνουν τις ανισόρροπες πτυχές της μελέτης περίπτωσης και τους δείκτες ικανοποίησης (κατά περίπτωση). Για να το κάνουν αυτό και να παρουσιάσουν τα αποτελέσματα, οι συμμετέχοντες θα λάβουν post-it (κίτρινα για τις ανισόρροπες πτυχές και μπλε για τους δείκτες ικανοποίησης) και ένα χαρτόνι για να παρουσιάσουν τα αποτελέσματα.

6- 20 λεπτά - Κάθε ομάδα θα παρουσιάσει τα αποτελέσματα: θα ξεκινήσουν με μια σύντομη παρουσίαση της μελέτης περίπτωσης και του χαρτονιού τους. Με βάση τα αποτελέσματα, κατά τη διάρκεια της παρουσίασης θα γίνουν κάποιες συζητήσεις και θα τεθούν προβληματισμοί. Καθώς μία από τις μελέτες περίπτωσης αφορά τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων, η συζήτηση θα επικεντρωθεί στην ανάδειξη των ζητημάτων φύλου που οδηγούν σε ανισότητες στο χώρο εργασίας (όπως άνιση αμοιβή- σεξουαλική παρενόχληση...).

7- 10 λεπτά - Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο σχετικά με την κατάσταση στις δικές τους εταιρείες μέσω των ερωτηματολογίων της Google (Google forms) (βλ. παράρτημα 4).

8- 10 λεπτά- Ανάλυση των αποτελεσμάτων και συμπέρασμα: Η ισορροπία μεταξύ προσωπικής κι επαγγελματικής ζωής είναι ένα θέμα που θα πρέπει να εξετάσετε.

❖ Ενότητα 2

Ενότητα 2	Πώς να ξεκινήσετε τις αλλαγές;
Περιεχόμενα	Ανάλυση των μελετών περίπτωσης: Επιπτώσεις της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
Προσδοκώμενα αποτελέσματα	Οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να αναλύσουν τις ανάγκες και τις δυνατότητες ορισμένων εταιρειών και θα είναι σε θέση να σκεφτούν κάποιες καλές ιδέες για να τις εφαρμόσουν στη δική τους εταιρεία.
Υλικό/ πηγές	Βίντεο που δημιουργήθηκαν από την εταιρική σύμπραξη του έργου WLB post-it σε διάφορα χρώματα - παράρτημα 5: πίνακας προς συμπλήρωση - παράρτημα 6: πίνακας για διορθώσεις/ προσθήκες
Διάρκεια	90 λεπτά με 4 ώρες

Βήματα

1- 30 λεπτά - Η εκπαίδευση μπορεί να ξεκινήσει με τη δραστηριότητα «Γυάλα» (Fishbowl), για τον καταιγισμό ιδεών σχετικά με το περιεχόμενο της προηγούμενης ενότητας.

2- 25 min - Οι συμμετέχοντες θα χωριστούν σε ζεύγη και θα έχουν ένα πλαίσιο με συμβιβαστικά μέτρα οικογένειας-εργασίας, το οποίο είναι οργανωμένο σε 6 μεγάλες ομάδες μέτρησης:

- Υποστήριξη της οικογένειας των εργαζομένων
- Ευελιξία χρόνου και χώρου
- Ποιότητα της απασχόλησης
- Προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη
- Ίσες ευκαιρίες
- Ηγεσία και συλλ ηγεσίας



Ο πίνακας θα συμπληρωθεί με την εμπειρία στις εταιρείες/στους φορείς τους (βλ. παράρτημα 5).

3- 25 λεπτά - Τα αποτελέσματα θα συζητηθούν αργότερα σε μια μεγάλη ομάδα. Ο εκπαιδευτής θα έχει ήδη έναν πίνακα συμπληρωμένο με κατευθυντήριες γραμμές για τον προσδιορισμό των πλεονεκτημάτων που σχετίζονται με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (βλ. παράρτημα 6) για να συμπληρώσει τις απαντήσεις που θα παρουσιαστούν.

4- 45 λεπτά - Μεθοδολογίες/εργαλεία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: Η ομάδα θα χωριστεί σε μικρές επιμέρους ομάδες (3-4 συμμετέχοντες σε κάθε ομάδα) και θα παρασχεθεί ένας σύνδεσμος για τα βίντεο που παρήχθησαν από την εταιρική σύμπραξη του έργου Work-life balance. <https://www.youtube.com/channel/UCNMvovqIUNY524jqfMn4ioA>

Κάθε ομάδα θα πρέπει να απαριθμήσει τις καλές πρακτικές ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που εντοπίζονται στα 4 βίντεο, γράφοντας κάθε μία σε ένα post-it.

5- 20 λεπτά - Συμπεράσματα:

Κάθε ομάδα θα παρουσιάσει τα δικά της συμπεράσματα σχετικά με την εργασία.

❖ Ενότητα 3

Ενότητα 3	Πώς να εφαρμόσετε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην εταιρεία σας;
Περιεχόμενα	Εργαλεία και μεθοδολογίες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε μικρές, μεσαίες και μεγάλες εταιρείες για την εφαρμογή της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
Προσδοκώμενα αποτελέσματα	Ανάλογα με το μέγεθος της εταιρείας, οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να επιλέξουν τις

	κατάλληλες μεθοδολογίες ή εργαλεία που θα χρησιμοποιήσουν για να εφαρμόσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην εταιρεία τους.
Υλικό/ πηγές	Κίτρινα και πράσινα post-it, 7 κάρτες δικτύωσης με 2 ερωτήσεις - παράρτημα 7: δραστηριότητα με τις κάρτες δικτύωσης
Διάρκεια	90 λεπτά με 4 ώρες

Βήματα

1- 20 λεπτά - Η συνάντηση μπορεί να ξεκινήσει με τη δραστηριότητα των καρτών δικτύωσης. Όλοι οι συμμετέχοντες λαμβάνουν μια κάρτα με μια ερώτηση για συζήτηση και αναστοχασμό (βλ. παράρτημα 7) σχετικά με τα θέματα που καλύφθηκαν σε προηγούμενες ενότητες. Οι συμμετέχοντες θα περπατήσουν για λίγο, στη συνέχεια θα σταματήσουν μπροστά σε κάποιον άλλο και θα συζητήσουν μία από τις ερωτήσεις (κάθε συμμετέχων θα έχει μία) και θα ανταλλάξουν ιδέες. Όταν ένα ζευγάρι ολοκληρώσει τη συζήτησή του, συνεχίζει να περπατάει μέχρι να συναντήσει κάποιον άλλο και να ξεκινήσει μια νέα συζήτηση (ιδανικά, οι συμμετέχοντες δεν θα πρέπει να επιλέξουν την ερώτηση που συζητήθηκε προηγουμένως).

2- 45 λεπτά - Η ομάδα θα χωριστεί σε μικρότερες ομάδες (2 ή 3 συμμετέχοντες το πολύ) και θα χρησιμοποιηθεί η μεθοδολογία της ομάδας εστίασης: κάθε μέλος της ομάδας θα παρουσιάσει την εταιρεία του και θα παρουσιάσει ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα ανισορροπίας που έχουν εντοπιστεί. Στη συνέχεια, η ομάδα θα προσπαθήσει να βρει κάποιες καλές λύσεις και για τα δύο προβλήματα. Οι συμμετέχοντες θα χρησιμοποιήσουν χαρτόνι και χρωματιστούς μαρκαδόρους για να παρουσιάσουν τα αποτελέσματα της εργασίας.



3- 30 λεπτά -Επιστροφή στην ολομέλεια

Κάθε ομάδα θα παρουσιάσει τα συμπεράσματά της. Στο τέλος αυτής της διαδικασίας, οι συμμετέχοντες θα έχουν δημιουργήσει ένα είδος λίστας καλών πρακτικών/εργαλείων/μεθοδολογιών που μπορούν να χρησιμοποιήσουν/προσαρμόσουν στο δικό τους πλαίσιο/εταιρεία.

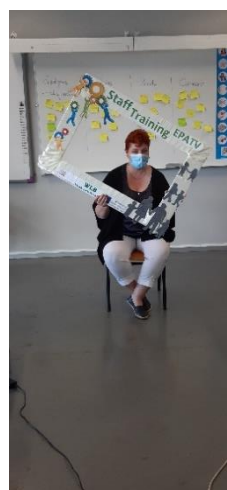
4- 20 λεπτά - Ως τελική δραστηριότητα, ο εκπαιδευτής θα ζητήσει από τους συμμετέχοντες να τοποθετήσουν τις καρέκλες σχηματίζοντας το γράμμα U. Μία καρέκλα θα τοποθετηθεί στη μέση.

Κάθε συμμετέχων θα πρέπει να καθίσει στην καρέκλα στη μέση και να ολοκληρώσει τις προτάσεις:

U

- Το πιο ενδιαφέρον πράγμα που έμαθα κατά τη διάρκεια αυτής της κατάρτισης είναι...

- Κατά τη διάρκεια αυτής της κατάρτισης, η δραστηριότητα που απόλαυσα περισσότερο είναι...
διότι...



C1 – short-- σύντομη εκδήλωση κατάρτισης προσωπικού – Κατάρτιση εκπαιδευτών – Vila Verde (Πορτογαλία) 27, 28 και 29 Σεπτεμβρίου

Παράρτημα 1



© Randy Glasbergen
glasbergen.com



Το 40% της εκροής των εργαζομένων συμβαίνει λόγω του στρες

Το 60% των εργατικών ατυχημάτων σχετίζονται με το στρες

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται 11 ώρες την ημέρα ή και περισσότερο, είναι κατά 67% πιο πιθανό να υποστούν καρδιακή προσβολή

Παράρτημα 2

Εργαζόμενοι	Σε ατομικό επίπεδο, οι άνθρωποι γενικά υφίστανται συνέπειες όσον αφορά την υγεία τους, την έλλειψη χρόνου για την υποστήριξη των μελών της οικογένειάς τους και την παροχή βοήθειας . Αποφεύγουν ή αναβάλλουν την απόκτηση παιδιών και τελικά σταματούν να συμμετέχουν ενεργά σε πολιτικές και κοινωνικές πρωτοβουλίες .
Εταιρείες	Οι εταιρείες επηρεάζονται από τα άμεσα κόστη όπως η υγεία και τα έμμεσα κόστη όσον αφορά τη δέσμευση των εργαζομένων, τον αυξημένο εκροή αυτών, την ικανοποίηση από την εργασία, την απώλεια παραγωγικότητας, τις απουσίες κλπ.
Κυβέρνηση	Οι κυβερνήσεις επαληθεύουν τις εξωγενείς επιδράσεις με βάση το ποσοστό του ενεργού πληθυσμού που σταματά να εργάζεται λόγω αναρρωτικών αδειών (μερικές φορές για μεγάλα χρονικά διαστήματα), γεγονός που ασκεύει πίεση στις δαπάνες υγείας και στη βιωσιμότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης .
Κοινωνία	Η κοινωνία επηρεάζεται έμμεσα από τις δημογραφικές εξελίξεις, τις ανισότητες μεταξύ των φύλων, την κοινωνική αστάθεια και την κοινωνική ευημερία, μεταξύ άλλων .

Παράρτημα 3

➤ Μελέτη Περίπτωσης 1

Η Σοφία είναι τεχνικός επικοινωνίας και δημοσίων σχέσεων. Είναι 29 ετών, παντρεμένη και μητέρα μιας κόρης.

Τον Μάρτιο του 97 είχα την πρόταση εργασίας που πάντα ήθελα: να γίνω λογίστρια σε ένα πρακτορείο επικοινωνίας και δημοσίων σχέσεων.

Γνωρίζοντας ότι θα έπρεπε να θυσιάσω την οικογενειακή μου ζωή, ή μάλλον τα πρώτα χρόνια του γάμου μου (ήταν προγραμματισμένο για τον Ιούνιο), αποδέχτηκα την πρόκληση με μεγάλη προθυμία και με μεγάλο



κίνητρο. Μετά από μερικούς μήνες συνειδητοποίησα ότι ήταν μάλλον δύσκολο να μην τρώω στο σπίτι ή να μην είμαι με τον σύζυγό μου τα Σαββατοκύριακα. Αλλά, ακόμη κι έτσι, συνέχισα να πιστεύω ότι ήταν μια πρόκληση να ικανοποιήσω τον εαυτό μου επαγγελματικά και να το συμβιβάσω αυτό με την οικογενειακή μου ζωή. Φυσικά, η εργασία που έκανα υπερωριακά πληρωνόταν και έπαιρνα μικρά δώρα από την εταιρεία (όπως εισιτήρια για έναν ποδοσφαιρικό αγώνα, για μια συναυλία, εισιτήρια για τον κινηματογράφο...).

Μετά από ενάμιση χρόνο, βγήκα σε άδεια μητρότητας, μετά από μια στρεσογόνα εγκυμοσύνη επέστρεψα σε μια δουλειά με περίπου 12 ώρες εργασίας την ημέρα. Σε αυτό το σημείο άρχισα να αισθάνομαι ότι η ζωή μου θα έπρεπε να αλλάξει, διότι τώρα ήταν ο σύζυγός μου και η κόρη μου που με περίμεναν για δείπνο και για να περάσουμε μαζί το Σαββατοκύριακο. Όταν επέστρεψα από την άδεια μητρότητας, μου προσέφεραν μια θέση με λιγότερες ευθύνες από πριν, έχοντας αιτιολογήσει το γεγονός ότι έχω πλέον παιδιά, γεγονός που θα με ανάγκαζε να μην πηγαίνω στο γιατρό, να μένω με την κόρη μου στο σπίτι όταν ήταν άρρωστη, να φεύγω νωρίς (19.00) κλπ.

Όπως ήταν αναμενόμενο, αντέδρασα αντιτείνοντας ότι η μητέρα μου και η οικιακή βοηθός μου θα μπορούσαν να με αντικαταστήσουν σε αυτές τις νέες μητρικές ευθύνες. Ακόμα κι έτσι, αφοσιώθηκα στη δουλειά με μεγαλύτερη ένταση και υπευθυνότητα, προσπαθώντας έτσι ώστε στις 7 το απόγευμα να μπορώ να φύγω και να είμαι με την οικογένειά μου.

Στο τέλος του μήνα, όταν μου καταβλήθηκε ο μισθός, η επιταγή αφορούσε μόνο ένα μέρος των όσων είχαν συμφωνηθεί όταν με προσέλαβαν πριν από περίπου ενάμιση χρόνο. Έκπληκτη, πήγα να μιλήσω με τον γενικό διευθυντή της εταιρείας. Η αιτιολογία που μου δόθηκε ήταν ότι είχα επιλέξει μια ζωή αντίθετη με τις προσδοκίες της εταιρείας ή με αυτή που ήθελαν από μένα (το να είμαι μητέρα) και ως εκ τούτου έπρεπε να υποστώ τις συνέπειες που επηρέαζαν και τον νέο μου μισθό.

➤ Μελέτη Περίπτωσης 2

Η Ισαβέλλα εργάζεται ως μάννατζερ σε διεθνή εταιρεία

Πήρα μια θέση διευθυντή πωλήσεων σε μια διεθνή εταιρεία. Ήμουν ευτυχισμένη, ήταν η δουλειά των ονείρων μου. Παρόλο που βρισκόμουν σε μια περίπλοκη προσωπική κατάσταση (μόλις είχα πάρει διαζύγιο και είχα δύο μικρά παιδιά) εργαζόμουν σκληρά και περνούσα πολλές ώρες στη δουλειά μου. Η μητέρα μου με βοηθούσε με τα παιδιά γιατί καταλάβαινε ότι έπρεπε να πληρώσω κάποια χρέη του συζύγου μου.

Μια μέρα με κάλεσαν στο δικαστήριο λόγω του διαζυγίου. Υπήρχαν δύο ημέρες, έπρεπε να είμαι παρούσα εκεί. Πήγα στο αφεντικό μου την κλήτευση και του ζήτησα τη δυνατότητα να έχω κάποιες ελεύθερες ώρες για να πάω στο δικαστήριο (και να επιστρέψω στη δουλειά μου μετά το τέλος του δικαστηρίου). Παρόλο που είχα πολλές υπερωρίες, οι οποίες δεν πληρώνονταν, το αφεντικό μου αρνήθηκε το αίτημά μου. «Ως διευθύντρια, δεν έχεις την πολυτέλεια να μην είσαι στο γραφείο και να δίνεις ένα τόσο κακό παράδειγμα», μου είπε. «Το να έχεις μια τέτοια δουλειά απαιτεί την πλήρη απασχόλησή σου. Αν χρειαστεί να πας στο δικαστήριο, απλά χρησιμοποίησε την άδεια σου, θα σου δώσω τη δυνατότητα 1 ημέρας ρεπό».

➤ Μελέτη Περίπτωσης 3

Ο Στέφαν εργάζεται ως λογιστής σε μια μεγάλη διεθνή εταιρεία.

Είναι ανύπαντρος και δεν έχει παιδιά. Πριν από ένα χρόνο, ο πατέρας του ήταν πολύ άρρωστος και η ασθένεια τού άφησε κάποιες επιπτώσεις. Ο Στέφαν χρειάζεται να τον υποστηρίξει, επειδή υπάρχει μια μέρα την εβδομάδα που δεν ήταν δυνατή η παροχή βοήθειας από τον φορέα που τον περιθάλπει.

Ο Στέφαν μπορεί να κάνει τη δουλειά του από το σπίτι. Το είχε ήδη κάνει αυτό κατά τη διάρκεια του covid και δεν υπήρχε κανένα πρόβλημα. Τώρα, πήγε στο αφεντικό του και τον ρώτησε για τη δυνατότητα να έχει μία ή δύο ημέρες εργασίας εξ αποστάσεως κατά τη διάρκεια της εβδομάδας.

Το αφεντικό του συμφώνησε, αλλά είχε έναν όρο: ο Στέφαν θα έπρεπε να είναι διαθέσιμος στο κινητό και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο 2 ώρες πριν από τις ώρες εργασίας και 3 ώρες μετά. Αυτός ο χρόνος δεν θα πληρωθεί, επειδή ο Στέφανος στην πραγματικότητα «δεν εργάζεται, απλά πρέπει να ελέγχει το κινητό και τα emails και να είναι διαθέσιμος».

➤ Μελέτη Περίπτωσης 4

Η Άντζελα έκανε αίτηση για μια θέση ως μαθητευόμενη πλακάς.

Αρχικά ρώτησε αν θα δέχονταν άτομα ώριμης ηλικίας και η απάντηση ήταν ναι, αρκεί να έχουν καλή υγεία και να μπορούν να εργαστούν σε εργοτάξιο. Η Άντζελα ενημέρωσε τότε ότι ήθελε πολύ να υποβάλει αίτηση. Ο υπεύθυνος έστειλε πίσω μήνυμα ζητώντας συγγνώμη, λέγοντας ότι δεν είχαν συνειδητοποιήσει ότι η

Άντζελα ζητούσε τη θέση για τον εαυτό της– η δουλειά είναι πολύ έντονη σωματικά και θεωρούσαν ότι ήταν πολύ δύσκολη για γυναίκες. Η Άντζελα αποφάσισε τότε να υποβάλει καταγγελία.

Μετά από αυτό, οι υπεύθυνοι υπέβαλαν απολογητική επιστολή, ανακάλεσαν τη δήλωση ότι η συγκεκριμένη εργασία είναι πολύ δύσκολη για τις γυναίκες και συμφώνησαν να αλλάξουν τις αγγελίες πρόσληψής τους στο μέλλον. Οι υπεύθυνοι συμφώνησαν επίσης να υποβληθούν σε εκπαίδευση σχετικά με τις διακρίσεις και κατέβαλαν στην Άντζελα ένα ποσό αποζημίωσης.

Παράρτημα 4

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=ha0yIZAXZE-VwKSh_QZ1LUqNosBa68JGgTv-g7-SxadUQ0NTMVAwWkVTSTI5MEZSWUIYWjQyRDJUNC4u

Παράρτημα 5

Δείκτες μέτρων «συμφιλίωσης» οικογένειας κι εργασίας	Ορισμένα παραδείγματα που ισχύουν στο εταιρικό ή οργανωτικό σας περιβάλλον
1. Στήριξη της οικογένειας των εργαζομένων	
2. Ευελιξία χώρου και χρόνου	
3. Ποιότητα στην απασχόληση	
4. Προσωπική κι επαγγελματική ανάπτυξη	
5. Ίσες ευκαιρίες	
6. Ηγεσία και ηγετικά στιλ	

Παράρτημα 6

Μια πολιτική της εταιρείας που προωθεί τη συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής συνδέεται με ένα σύνολο πλεονεκτημάτων:

1. Ενθαρρύνει τη δημιουργικότητα και τα κίνητρα των εργαζομένων, δημιουργεί καλύτερη επικοινωνία μεταξύ των διευθυντικών στελεχών και των επιχειρησιακών και προωθεί την καλύτερη και πληρέστερη γνώση των στόχων και της κουλτούρας του οργανισμού.

2. Διευκολύνει την εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας και νέων τεχνολογιών, δηλαδή την παροχή μεγαλύτερης χρήσης του τεχνολογικού κεφαλαίου.

3. Μπορεί να παρέχει μείωση της εξουθένωσης και της εκροής προσωπικού, με εξοικονόμηση στις προσλήψεις.

4. Μειώνει το κόστος της διαδικασίας κατάρτισης καθώς συμβάλλει στη δημιουργία εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού.

5. Αποτρέπει την επαγγελματική εξουθένωση και μειώνει τις απουσίες.

6. Αυξάνει την παραγωγικότητα, καθώς καθιστά τον προγραμματισμό των ωρών εργασίας πιο προσαρμοσμένο στις ανάγκες των εργαζομένων, γεγονός που αποφεύγει απρόβλεπτες απουσίες.

7. Επεκτείνει και διαφοροποιεί το φάσμα των δυνητικών εργαζομένων που ενδιαφέρονται να εργαστούν σε μια εταιρεία που τους προσφέρει καλές συνθήκες για την άσκηση μιας επαγγελματικής δραστηριότητας σε αρμονία με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

8. Η διαφοροποίηση των εργαζομένων με διευρυμένες ικανότητες δημιουργεί μεγαλύτερη ποικιλία πόρων, ικανοτήτων και προοπτικών.

9. Μειώνει τις εργασιακές συγκρούσεις.

10. Μέσω της αναδιοργάνωσης του ωραρίου εργασίας, σε ορισμένες δραστηριότητες, η εταιρεία θα μπορέσει να προσελκύσει νέους πελάτες.

11. Το κόστος της δημιουργίας υπηρεσιών (τόσο για τα παιδιά όσο και για τους ηλικιωμένους) μπορεί να αφαιρεθεί από το φορολογικό κόστος της εταιρείας.

12. Αποτιμά την εικόνα της εταιρείας στην τοπική κοινότητα και σε διεθνές επίπεδο, γεγονός που συμβάλλει στην προώθηση των προϊόντων της και στην αύξηση του όγκου των εργασιών της.

13. Επιτρέπει στην εταιρεία να υποβάλει αίτηση για βραβεία, τα οποία συμβάλλουν επίσης στη διάδοση των καλών πρακτικών και της κοινωνικής της ευθύνης, προωθώντας την αναγνώριση και την προβολή της εταιρείας στην αγορά.

Παράρτημα 7 (παραδείγματα)

Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σημαίνει να δίνεται στους εργαζόμενους

Η προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα κοστίσει στην εταιρεία πολλά χρήματα...

Οι πρακτικές που προκαλούν ανισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να προκαλέσουν προβλήματα υγείας...

Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ή ενσωμάτωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Είναι εύκολο να διαχωρίσουμε τους δύο κόσμους:
την οικογένεια και την εργασία.

Η κοινωνία μπορεί να επηρεαστεί από πρακτικές
που προκαλούν ανισορροπία μεταξύ
επαγγελματικής και προσωπικής ζωής...

Οι χώροι που παρέχονται από την εταιρεία μπορούν
να χρησιμοποιηθούν μόνο σε υπερωρίες ή κατά τη
διάρκεια του ωραρίου εργασίας;

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και
προσωπικής ζωής είναι δικαίωμα του εργαζομένου ή
δωρεάν προσφορά της εταιρείας;

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι στην καλύτερη περίπτωση μια άπιαστη ιδέα και στη χειρότερη ένας απόλυτος μύθος.

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν αποτελεί δικαίωμα ή παροχή. Η εταιρεία σας δεν μπορεί να σας την προσφέρει. Θα πρέπει να τη δημιουργήσετε μόνοι σας.

Οι γυναίκες πρέπει να αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες, φυσικά...

Οι γυναίκες δεν μπορούν να ηγηθούν μιας ομάδας που αποτελείται αποκλειστικά από άνδρες. Οι θέσεις των ηγετών πρέπει να καταλαμβάνονται από άνδρες.

4. ΠΟΙΟΣ ΒΡΙΣΚΕΤΑΙ ΠΙΣΩ ΑΠΟ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΥΤΟΥ ΤΟΥ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟΥ

AOA CR (The Association of Czech Experts in Andragogy)



Ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός του οποίου τα μέλη περιλαμβάνουν ειδικούς στην ανδραγωγική και άλλους επαγγελματίες που ασχολούνται με την εκπαίδευση ενηλίκων, είτε ως άμεσοι εκπαιδευτές στη μη τυπική εκπαίδευση ενηλίκων, είτε ως εκπαιδευτές και λέκτορες στον ιδιωτικό, δημόσιο και μη κερδοσκοπικό τομέα, είτε ως ειδικοί και ερευνητές στην ανδραγωγική. Τα μέλη επικεντρώνονται σε διάφορους τομείς της εκπαίδευσης ενηλίκων – από την τεχνική εκπαίδευση έως τις κοινωνικές δεξιότητες.

Στόχος των δραστηριοτήτων της ένωσης είναι να διασφαλίσει τον επαγγελματισμό των μελών της και των υπηρεσιών που παρέχουν, και να συμβάλει με αυτόν τον τρόπο στην ανάπτυξη της εκπαίδευσης ενηλίκων. Η AOA CR εκπροσωπεί τα μέλη της και τις δραστηριότητές τους σε διεθνείς οργανισμούς (ΕΑΕΑ και CEDEFOP), υποβάλλει προτάσεις για την προετοιμασία και την εφαρμογή νομοθετικών και άλλων μέτρων στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων και συνεργάζεται με τις κρατικές αρχές της ΕΕ. Ένας άλλος στόχος της ένωσης είναι η ανταλλαγή και διάδοση επαγγελματικών πληροφοριών και εμπειριών μεταξύ των μελών της AOA CR στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Περισσότερες πληροφορίες: www.aocr.cz

AIVD SR (The Association of Adult Education Institutions in Slovakia)



Η AIVD SR είναι μια μη κυβερνητική, μη πολιτική, μη κερδοσκοπική, εθελοντική οργάνωση που ιδρύθηκε το 1991 με έδρα την Μπρατισλάβα της Σλοβακίας. Συνεργαζόμαστε με περισσότερα από 100 μέλη (2021): ΜΚΟ, δημόσια και ιδιωτικά ιδρύματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Ως οργάνωση-ομπρέλα, η AIVD SR είναι ο συντονιστής της Εβδομάδας Δια Βίου Μάθησης στη Σλοβακία και μέρος τοπικών, περιφερειακών και εθνικών δικτύων. Η AIVD SR είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Εκπαίδευση Ενηλίκων (ΕΑΕΑ) από το 2008 και του Ευρωπαϊκού Δικτύου Βασικών Δεξιοτήτων (EBSN) από το 2017. Η ένωση εκπροσωπείται επίσης στην Τομεακή Συμμαχία για την Εκπαίδευση, την Επιστήμη και τον Αθλητισμό, στο Συμβούλιο Διαπίστευσης για την Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση του Υπουργείου Παιδείας και σε διάφορα άλλα συμβούλια και επιτροπές.

Τα εθνικά και διεθνή προγράμματα της AIVD SR επικεντρώνονται στη βελτίωση των συνθηκών εκπαίδευσης και μάθησης ενηλίκων στη Σλοβακία, προσφέροντας τη δυνατότητα ανταλλαγής εμπειριών και δημιουργίας συνεργασιών. Εδώ και 30 χρόνια, η AIVD ως η μεγαλύτερη επαγγελματική ένωση του είδους της έχει ως στόχο: να προωθεί τα συμφέροντα και τις ανάγκες των ιδρυμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων, να διευκολύνει την ανάπτυξη των μελών της, να συγκεντρώνει επαγγελματικές ικανότητες για λύσεις και ανάπτυξη στην Εκπαίδευση Ενηλίκων, να συνεργάζεται με τις κρατικές αρχές και άλλους φορείς για την προετοιμασία και την εφαρμογή νομοθετικών και άλλων μέτρων της εκπαίδευσης ενηλίκων, να διοργανώνει εκδηλώσεις για επαγγελματίες της Εκπαίδευσης Ενηλίκων και για το ευρύ κοινό, πιστοποιεί τους διδάσκοντες στην Εκπαίδευση Ενηλίκων, εκπροσωπεί τα μέλη και προωθεί τις δραστηριότητές τους με τοπικές και διεθνείς ενώσεις.

Περισσότερες πληροφορίες: www.aivd.sk

DAFNI KEK

Το DAFNI KEK είναι ένα μη κερδοσκοπικό εκπαιδευτικό και ερευνητικό κέντρο.

Με βάση τα επίσημα άρθρα του καταστατικού: «Το αρχικό αντικείμενο του ιδρύματος ήταν ο σχεδιασμός και η παροχή μαθημάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης ενηλίκων σε ένα ευρύ φάσμα περιθωριοποιημένων ομάδων στο πλαίσιο χρηματοδότησης από την ΕΕ, κρατικής χρηματοδότησης ή ανεξάρτητα».



Ο οργανισμός λειτουργούσε προηγουμένως ως ανεξάρτητο ερευνητικό κέντρο καινοτομίας στην εκπαίδευση ενηλίκων, ενώ παράλληλα ήταν Κέντρο Δια Βίου Μάθησης, πιστοποιημένο από τον ΕΟΠΠΕΠ (Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού), μέχρι το 2020, βάσει του οποίου ο οργανισμός πρέπει να σέβεται και να ενεργεί σύμφωνα με τις εθνικές νομικές διατάξεις για τα εν λόγω εκπαιδευτικά κέντρα. Από το 2002, το DAFNI KEK έχει τη δυνατότητα παροχής μαθημάτων σε εθνικό επίπεδο μέσω πιστοποιημένων Δομών και τμημάτων σε διάφορες πόλεις, κυρίως στην Αθήνα και το Άργος. Λόγω των πρόσφατων μεταρρυθμίσεων και των σημαντικών αλλαγών στις προτεραιότητες του οργανισμού, το DAFNI KEK είναι ένα μη κερδοσκοπικό εκπαιδευτικό και ερευνητικό κέντρο.

Ο οργανισμός πιστεύει ότι η δήλωση του Paulo Freire που είναι εμφανής στην ιστοσελίδα του οργανισμού, καθώς και κρεμασμένη στους τοίχους των γραφείων, καλύπτει πραγματικά την ουσία γύρω από την εργασία ενάντια στην κοινωνική αδικία, συμπεριλαμβανομένης της αδικίας απέναντι σε διαφορετικές ομάδες ανθρώπων από διαφορετικούς πολιτισμούς και χώρες, και αυτή είναι η εξής: «...δεν υπάρχει μετασχηματισμός χωρίς δράση... Οι προοδευτικοί εκπαιδευτικοί πρέπει να πείσουν τους εαυτούς τους ότι δεν είναι μόνο δάσκαλοι – αυτό δεν υπάρχει – όχι μόνο ειδικοί στη διδασκαλία. Είμαστε πολιτικοί αγωνιστές επειδή είμαστε εκπαιδευτικοί... Η δουλειά μας προϋποθέτει ότι διδάσκουμε τα μαθήματα με νηφαλιότητα και επάρκεια, αλλά απαιτεί επίσης τη συμμετοχή μας και την αφοσίωσή μας στην υπέρβαση της κοινωνικής αδικίας». – (Teachers as Cultural Workers: Letters to Those Who Dare Teach, σελ. 42) PAULO FREIRE

Το DAFNI KEK είναι επίσης ενεργό μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Εκπαίδευση Ενηλίκων, ενεργός εταίρος του Δικτύου OED (Outreach–Empowerment–Diversity), επίσημος εγγεγραμμένος πάροχος της συμβουλευτικής υπηρεσίας profilPASS (από την DIE, DE) στην Ελλάδα, μέλος του δικτύου Euromobility Network και συνεργάτης του Ιδρύματος AnnaLindh (μέσω του CYCLISIS, του πολιτιστικού μας τμήματος, www.cyclisis.gr), ενεργός εταίρος της ομάδας εστίασης “hard to reach learners and Youth” από την NECE (bpb).

Περισσότερες πληροφορίες: www.kekdafni.gr

EPATV

Το Escola Profissional Amar Terra Verde (EPATV) είναι ένα σχολείο επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ένας φορέας κατάρτισης και ένα κέντρο εκπαίδευσης ενηλίκων, όπου λαμβάνουν χώρα κοινωνικές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες τόσο σε τυπικό, μη τυπικό



Escola Profissional **AMAR TERRA VERDE**

όσο και σε άτυπο πλαίσιο. Πρόκειται για ένα ιδιωτικό ίδρυμα υπό την εποπτεία του Υπουργείου Παιδείας, το οποίο ιδρύθηκε το 1993 στη Vila Verde, μια αγροτική περιοχή στο βόρειο τμήμα της Πορτογαλίας, με έντονα χαμηλά προσόντα και ο πληθυσμός της οποίας παλεύει με κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα,

κυρίως λόγω της ανεργίας, των χαμηλών τυπικών προσόντων και των συνθηκών ζωής. Συμπεριλαμβανομένης της σχολής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, έχουμε μια μονάδα δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης ενηλίκων, ειδικά αφιερωμένη στην αναγνώριση, επικύρωση και πιστοποίηση δεξιοτήτων από το 2006 και με περισσότερες από 40.000 ώρες μαθημάτων κατάρτισης που απευθύνονται σε ενήλικες και ενήλικες με ειδικές ανάγκες (CVET). Το κέντρο μας ειδικεύεται στην αναβάθμιση των προσόντων του ενήλικου πληθυσμού, με την αναγνώριση υψηλότερου επιπέδου τυπικών προσόντων ή με την αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων.

Το σχολείο αναπτύσσει επίσης, εδώ και πολύ καιρό, δραστηριότητες εθελοντισμού, ένα οικολογικό σχολικό πρόγραμμα και προγράμματα Erasmus +, τα οποία εμπλέκουν όλους τους μαθητές της κοινότητας και τους κρατούν όλους με κίνητρα και θετική στάση απέναντι στην προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη και στο περιβάλλον και τη βιωσιμότητά του. Καθημερινά προσπαθούμε να προωθήσουμε την κοινωνική ένταξη, την ισότητα των φύλων, την ενεργό συμμετοχή των πολιτών, την απασχόληση ή την αυτοαπασχόληση-εργαζόμαστε επίσης για την πρόληψη της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου.

Το EPATV είναι επίσης μέλος της APCEP – Πορτογαλική Ένωση για τη Δια Βίου Μάθηση και της ANESPO – Εθνική Ένωση Επαγγελματικών Σχολών. Σε τοπικό επίπεδο, η EPATV διατηρεί στενές σχέσεις με την κοινότητα, με όλους τους φορείς της κοινωνίας των πολιτών. Σε εθνικό επίπεδο, η EPATV συνεργάζεται στενά με τα Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας και με την Ανώτατη Επιτροπή Μετανάστευσης.

Περισσότερες πληροφορίες: www.epatv.pt

5. Πηγές, βιβλιογραφία

http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf

https://www.een-portugal.pt/info/RSO/Paginas/Apresentacao/questionario_4_3.html

Afinal, não sou só eu... Conciliar o Trabalho e a Família, projeto "Para uma Sociedade Activa", promovido pelo Graal.

https://www.shrm.org/certification/educators/Documents/Worklife%20Balance%20Case%20Final_SW.pdf