



Erasmus+



WorkAbility

**" ΆΤΟΜΑ ΜΕ ΑΛΛΑΓΜΈΝΗ ΙΚΑΝΌΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΊΑΣ (PCWA):
ΧΑΡΤΟΓΡΆΦΗΣΗ ΤΟΥ ΤΡΌΠΟΥ ΑΠΌΚΤΗΣΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΏΝ
ΔΕΞΙΟΤΉΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΎΡΕΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΤΉΡΗΣΗ ΜΙΑΣ ΘΈΣΗΣ ΕΡΓΑΣΊΑΣ
- ΈΝΑΣ ΠΌΡΟΣ " (PR1)**

Αναφορά Ομάδων Εστίασης (A3)

Αριθμός έργου: 2021-1-FR01-KA220-ADU-000026

Συμμετέχοντες

<p>Τοποθεσία διεξαγωγής ομάδων εστίασης</p>	<p>For Afefi (FR): IME Jean Lombard 95 rue Lutun 59116 HOUPLINES IME Louis Christiaens route de Beaubourg 59820 GRAVELINES Development Department - General Management - 199/201 rue Colbert 59000 LILLE</p> <p>For Aproximar (PT): Online, Teams- Portugal</p> <p>For ASSOC (RO): Baia Mare</p> <p>For EASI (RO): Online, Zoom- Romania</p> <p>For Hand in Hand Foundation (HU): Budapest</p> <p>For XENIOS POLIS (GR): Διαδικτυακά, Google Meetortugal</p>
<p>Ημερομηνία:</p>	<p>For Afefi (FR): Exchanges in several stages between June and December 2022</p> <p>For Aproximar (PT): 28/09/2022</p> <p>For ASSOC (RO): 06/09/2022</p> <p>For EASI (RO): 03/08/2022</p> <p>For Hand in Hand Foundation (HU): 11/07/2022</p>

	<p style="text-align: center;">For XENIOS POLIS (GR): 03/08/2022</p>
<p style="text-align: center;">Όνομα ερευνητή ή/και παρατηρητή</p>	<p style="text-align: center;">For Afefi (FR): Cyndi SEVILLANO SANCHEZ Myriam BOUILLAUD ALOEGNINOU Aurélie DELLYS</p> <p style="text-align: center;">For Aproximar (PT): Patricia Aquino (Facilitator) João Correia (Observer)</p> <p style="text-align: center;">For ASSOC (RO): Fancsali Fiameta-Alexandra-Petronela (Facilitator) Mureşan Terezia-Rita (Observer)</p> <p style="text-align: center;">For EASI (RO): Ana-Maria Despoiu (Facilitator) Elena Balan (Observer)</p> <p style="text-align: center;">For Hand in Hand Foundation (HU): Ákos Pordán (Facilitator) Ákos Pordán (Observer)</p> <p style="text-align: center;">For XENIOS POLIS (GR): Βασίλης Μπόκολας (Ερευνητής) Κατερίνα Χαροκόπου (Παρατηρητής)</p>
<p style="text-align: center;">Αριθμός συμμετεχόντων:</p>	<p style="text-align: center;">For Afefi (FR): 7</p> <p style="text-align: center;">For Aproximar (PT): 7</p> <p style="text-align: center;">For ASSOC (RO): 7</p> <p style="text-align: center;">For EASI (RO): 6</p> <p style="text-align: center;">For Hand in Hand Foundation (HU): 9</p> <p style="text-align: center;">For XENIOS POLIS (GR): 7</p>

Προφίλ Ομάδων Εστίασης:

For Afefi (FR):

Τεχνικοί εκπαιδευτικοί - Άνδρες - 1
Εξειδικευμένοι εκπαιδευτικοί - Άνδρας - 2 /
Γυναίκα - 2
Εργολήπτης - Γυναίκα - 1
Προϊστάμενος τμήματος (προηγούμενος
υπεύθυνος έργου QWL) - Γυναίκα - 1

For Aproximar (PT):

Φύλο: 4 αρσενικά, 3 θηλυκά
1 συμμετέχων: Ανθρώπινο δυναμικό
1 συμμετέχων: Άτομα με αναπηρία με
τριτοβάθμια εκπαίδευση
2 συμμετέχοντες: Άτομα με αναπηρία με
εργασιακή εμπειρία
1 συμμετέχων: Προπονητής
1 συμμετέχων: εκπρόσωπος του OED -
Operação de Emprego para Pessoas com
Deficiência (Επιχείρηση απασχόλησης για
άτομα με αναπηρίες)
1 συμμετέχων: Κοινωνικός βοηθός

For ASSOC (RO):

(σύνοψη: το εύρος ηλικίας, το φύλο, το
υπόβαθρο)
Φύλο: 1 άνδρας, 6 γυναίκες
Ηλικιακή ομάδα: 23-50
2 συμμετέχοντες: εκπρόσωποι 2 εργοδοτών
2 συμμετέχοντες: επαγγελματικοί σύμβουλοι
και κοινωνικοί λειτουργοί
2 συμμετέχοντες: ψυχολόγοι
1 συμμετέχων: εκπρόσωπος του
Πανεπιστημίου Κοινωνικής Εργασίας της Baia
Mare

For EASI (RO):

37-50 ετών (μέσος όρος 46)
2 άνδρες και 4 γυναίκες.
Σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες εκπροσωπούσαν
οργανισμούς από το Βουκουρέστι, τόσο από
τον δημόσιο όσο και από τον ιδιωτικό τομέα.
Οι ρόλοι τους ήταν αντιπρόεδρος ΜΚΟ (και
άτομα με αναπηρία), γενικός γραμματέας,
υπεύθυνος κοινότητας, ψυχολόγος, ανώτερος
σύμβουλος

For Hand in Hand Foundation (HU):

(σύνοψη: το εύρος ηλικίας, το φύλο, το
υπόβαθρο)
φύλο: 2 άνδρες, 7 γυναίκες
ηλικιακή ομάδα: 26 - 52
2 συμμετέχοντες: εργαζόμενοι με αναπηρία

5 συμμετέχοντες: μέλος φορέα παροχής υπηρεσιών

1 συμμετέχων: εκπρόσωπος εργοδότη

1 συμμετέχων: εκπρόσωπος ειδικού σχολείου, ειδικός κατάρτισης

For XENIOS POLIS (GR):

1 συμμετέχων: εργαζόμενος με αναπηρία στο δημόσιο τομέα της εκπαίδευσης

1 συμμετέχων: διευθυντής της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Δυτική Θεσσαλονίκη)

1 συμμετέχων: αναπληρωτής διευθυντής ιδιωτικού σχολείου πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης

1 συμμετέχων: νοσηλεύτης, εκπρόσωπος του ελληνικού δημόσιου τομέα υγείας

1 συμμετέχων: εκπρόσωπος ΜΚΟ

1 συμμετέχων: εκπρόσωπος ιδιωτικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (δευτεροβάθμια εκπαίδευση)

1 συμμετέχων: νοσηλεύτης, εκπρόσωπος ελληνικών σχολείων ειδικής αγωγής

Θέμα:	Κύρια σημεία	Παραδείγματα (ένα βασικό απόσπασμα από από τη συζήτηση)
Θέμα #1: Ήπιες δεξιότητες		
<i>AFEJI</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Συμπεριφορές που σχετίζονται με την ήπια δεξιότητα "κίνητρα στην εργασία": <ul style="list-style-type: none"> - Η στάση του σώματος - Η αναπαράσταση - Οι στόχοι που τίθενται, οι προοπτικές, <ul style="list-style-type: none"> - Το άμεσο/έμμεσο κέρδος, - Η προστιθέμενη αξία, η αξιοποίηση, - Ο φωτισμός, - Η αίσθηση της χρησιμότητας, - Η αναγνώριση από τους επαγγελματίες, από την οικογένεια, από τους συνομηλίκους, το αίσθημα του ανήκειν <ul style="list-style-type: none"> - Ο κοινός πυρήνας, η βάση, - Οι κοινές αξίες - Η κοινωνικοποίηση, η αλληλεπίδραση με τους άλλους <ul style="list-style-type: none"> - Βάλτε τον εαυτό σας σε μια εργασιακή κατάσταση, - Να είσαι στον κανόνα, να "κάνεις" όπως οι άλλοι, - Ενσωμάτωση, να ζεις μαζί, να είσαι πολίτης, - Προσωπική ικανοποίηση, επιτυχία, - Η αμφισβήτηση, 	<p><i>Ορισμός από μια διοργανική ομάδα εστίασης της AFEJI:</i></p> <p><i>είναι η ικανότητα να δίνει κανείς νόημα στην εργασία του. Είναι μοναδική και μπορεί να μετρηθεί σε ατομικό επίπεδο, ως εγγενής αξία. Μπορεί επίσης να μετρηθεί στο επίπεδο του ιδρύματος στην ικανότητα του επαγγελματία να παρακινεί και να κινητοποιεί. Η έννοια της παρακίνησης αναφέρεται σε μια εξελικτική πορεία κατά τη διάρκεια της διαδρομής του ατόμου.</i></p> <p><i>Τέλος, μπορεί να σχετίζεται με το περιβάλλον του ατόμου. Εντός των ιδρυμάτων Αυτοαξιολόγηση των ήπιων δεξιοτήτων: αξιολόγηση με τους εκπαιδευτικούς (τεχνικούς και εξειδικευμένους) για την αξιολόγηση των νεοαποκτηθέντων ή/και ενισχυμένων/προς βελτίωση ήπιων δεξιοτήτων με στόχους που τίθενται σύμφωνα με τα σχέδια του νέου ατόμου</i></p> <p><i>"Ως παιδί, τους το προτείνουμε, ως ενήλικας, πρέπει να το αναλάβουν και να είναι πρόθυμοι να το κάνουν.</i></p>

	<ul style="list-style-type: none">- Να εξελιχθείς σε ένα ασφαλές περιβάλλον,- Η εμπιστοσύνη στους άλλους. <p>- Στα ιδρύματα της AFEJI, χρησιμοποιούμε την αυτοαξιολόγηση ήπιων δεξιοτήτων: μια αξιολόγηση με τους εκπαιδευτικούς (τεχνικούς και εξειδικευμένους) για την αξιολόγηση των νεοαποκτηθέντων ή/και ενισχυμένων/προς βελτίωση ήπιων δεξιοτήτων με στόχους που τίθενται σύμφωνα με τα σχέδια του νέου μετά από κάθε κατάσταση εργασίας.</p>	<p><i>"Παρατηρείται υποτίμηση της αξίας της εργασίας, απο- παρακίνηση"</i></p> <p><i>"Συμπεριλάβετε την οικογένεια στο έργο του νέου, αφήστε τους να εμπλακούν σε αυτό και απομακρύνετε τις όποιες ανησυχίες.</i></p> <p><i>"Ατομικός προστατευτικός εξοπλισμός: συγκεκριμένος εξοπλισμός που αγκυροβολεί τον νέο στην κατάσταση, βοηθάει στην προετοιμασία για την πρακτική άσκηση, σε μια "πιο σοβαρή" επαγγελματική κατάσταση, με "μια θέση", εκτίμηση και αναγνώριση"</i></p> <p><i>Το πιο σημαντικό πράγμα είναι η αυτονομία"</i></p> <p><i>"Αθλητισμός: απόκτηση κωδίκων σε μια σιωπηρή και τρόπο, εκμάθηση του κανόνα και του απογοήτευσης".</i></p>
--	---	---

APROXIMAR

Ήπιες δεξιότητες:

- Θα πρέπει να ονομάζονται θεμελιώδεις δεξιότητες, δεδομένου ότι οι κοινωνικές δεξιότητες είναι απαραίτητες για τον εργαζόμενο τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο.
- Οι ήπιες δεξιότητες καθορίζουν τον χαρακτήρα και τις ικανότητες.
 - Οι ήπιες δεξιότητες είναι συμπεριφορικές, συναισθηματικές δεξιότητες που κάποιες αποκτώνται, άλλες είναι εγγενείς στο άτομο και η πλειοψηφία είναι δυνατόν να αναπτυχθεί.

Σημαντικό:

- Η αυτογνωσία είναι πολύ σημαντική για την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων.
 - Σε μια διαδικασία επιλογής, οι κοινωνικές δεξιότητες θα πρέπει να εξετάζονται πριν από την εμφάνιση και τις σκληρές δεξιότητες.
- Οι μαλακές δεξιότητες δημιουργούν ενσυναίσθηση και μας επιτρέπουν να κατανοήσουμε τι συμβαίνει με ένα άλλο άτομο.
 - Η ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων είναι το εναρκτήριο λάκτισμα για την απασχολησιμότητα.
 - Το ίδιο το άτομο με αναπηρία μπορεί να προωθήσει και να ενισχύσει την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων για άλλους εργαζόμενους στον εργασιακό χώρο.
- Είναι απαραίτητο να εργαστούμε με αυτογνωσία.

Παραδείγματα:

- "Είναι η ουσία του καθενός".
- "Το να είσαι οργανωμένος, ενσυναισθητικός, συνεργάσιμος, μεταξύ άλλων, μαθαίνεται επίσης"
- "Δεν σου μαθαίνουν να είσαι ανθεκτικός, επίμονος, θετικός και με αυτοπεποίθηση".
- "Προσπαθούμε να τους μάθουμε να ξέρουν να ακούνε μια αρνητική απάντηση, ώστε να μην τους φροντίζει η αποθάρρυνση και να καταφέρνουν να είναι θετικοί." (σε σχέση με την κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία και τη βοήθειά τους στην εξεύρεση εργασίας)
- "Υπάρχει ένα πολύ αρνητικό μήνυμα σχετικά με τις κοινωνικές δεξιότητες όταν πρόκειται για άτομα με αναπηρία".
- "Μην κάνετε το λάθος να κοιτάτε τα άτομα με αναπηρία από τη συσκευασία και όχι από μέσα. Η υπέρβαση των εμποδίων από μόνη της δημιουργεί ένα μεγάλο σύνολο στην ανάπτυξη soft skills."
- "Οι κοινωνικοί οργανισμοί εστιάζουν πάρα πολύ στο έργο (διδάσκοντας να σποράς/μετρούν/κλπ) και πολύ λίγο στο να τραβήξουν την αυτοεκτίμηση και τις ήπιες δεξιότητές τους. Αυτό προκαλεί χαμηλό επίπεδο συμπεριφοράς"
- "Το σύστημα δεν βοηθά στην εκτίμηση αυτών των τύπων δεξιοτήτων των ατόμων με αναπηρία."
δεξιότητες"
- «Εστιάζουν πολύ στο να ξέρουν πώς να κάνουν και όταν μιλούν με άτομα με αναπηρίες, βλέπουν εμπόδια στις στάσεις και τις συμπεριφορές τους πάνω στα οποία είναι σημαντικό να δουλέψω. να κάνω."

Προκλήσεις:

- (Παράδειγμα: το να είσαι ενσυναίσθητος, επικοινωνιακός κ.λπ. μπορεί επίσης να μάθει κανείς).
- Οι εργοδότες δίνουν μεγάλη αξία στις σκληρές δεξιότητες τα τελευταία χρόνια
- Αλλαγή οργανωτικής νοοτροπίας, οι εταιρείες επικεντρώνονται πολύ στα αποτελέσματα (χρήματα) και δεν κατανοούν ότι οι άνθρωποι είναι αυτοί που κινούν την επιχείρηση. Και όταν μιλάμε ειδικά για τις κοινωνικές δεξιότητες, πόσο σημαντικό είναι να δουλέψουμε πάνω στην πολυμορφία και τη διαφοροποίηση του καθενός, να αξιοποιήσουμε τα δυνατά σημεία του κάθε ανθρώπου.
- Είναι απαραίτητη η αλλαγή νοοτροπίας, ώστε οι εταιρείες να συνειδητοποιήσουν τη σημασία των κοινωνικών δεξιοτήτων.

<p>EASI</p>	<p>Ως ήπιες δεξιότητες ("competențe transversale") νοούνται οι δεξιότητες που δεν είναι ειδικές για έναν συγκεκριμένο τομέα ή μια συγκεκριμένη θέση εργασίας και οι οποίες σχετίζονται με την κριτική και αναλυτική σκέψη, τη λήψη αποφάσεων, την επιχειρηματικότητα, τα κοινωνικά και προσωπικά χαρακτηριστικά, την ευελιξία στη σκέψη - πρόκειται για δεξιότητες που καθιστούν έναν εργαζόμενο πιο πολύτιμο στον εργασιακό χώρο.</p> <p>Οι σκληρές δεξιότητες ("competențe profesionale") νοούνται ως οι δεξιότητες που σχετίζονται με μια συγκεκριμένη εργασία ή επάγγελμα και είναι απαραίτητες για την εκτέλεση της εργασίας.</p> <p>Οι συμμετέχοντες μίλησαν για μια γενική αναντιστοιχία μεταξύ των απαιτούμενων δεξιοτήτων και των δεξιοτήτων που διαθέτουν οι υποψήφιοι και εξήγησαν αυτή τη διαφορά μέσω μιας αναδιαμόρφωσης που συμβαίνει στην αγορά εργασίας. Οι κοινωνικές δεξιότητες γίνονται ιδιαίτερα αντιληπτές ως (δύσκολο να βρεθούν, δύσκολο να βρεθούν).</p> <p>Οι PCWA θεωρούνται απομονωμένοι στη ρουμανική κοινωνία (μη ενσωματωμένοι, μη ορατοί), γεγονός που συνδέεται με έλλειμμα συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων, όπως έλλειψη δεξιοτήτων ένταξης, δυσκολία ένταξης στην ομάδα, έλλειψη δεξιοτήτων συνεργασίας και διαπραγμάτευσης κ.λπ.</p>	<p><i>"Οι ήπιες δεξιότητες μπορούν να αναφέρονται σε μια ικανότητα τόσο για μάθηση όσο και για διδασκαλία. Θεωρώ ότι ο όρος "ήπιες δεξιότητες" αναφέρεται ακριβέστερα σε γενικές δεξιότητες και όχι σε δεξιότητες συγκεκριμένης εργασίας" (ΣΤ, 37 ετών, Βουκουρέστι, δημόσιος τομέας).</i></p> <p><i>"Είναι οι απαιτήσεις της θέσης εργασίας έναντι της ικανότητας να τις εφαρμόσεις" (ΣΤ, 49 ετών, Βουκουρέστι, δημόσιος τομέας)</i></p> <p><i>"Κανονικότητα - το άτομο με αναπηρία μπορεί να αναπτύξει αυτές τις ήπιες δεξιότητες μέσω της δικής του εμπειρίας ένταξης στον εργασιακό χώρο. Η αναπηρία αντισταθμίζει - είναι πολύ ικανοί σε αυτά που γνωρίζουν, φτάνουν σε μέγιστη απόδοση. Προσωπικά έμαθα εδώ πώς να λύνω τα προβλήματα με διαφορετικό τρόπο. Η επίλυση προβλημάτων στον εργασιακό χώρο, η πιο σημαντική δεξιότητα που πρέπει να έχει κανείς". (F, 46 ετών, Βουκουρέστι, ιδιωτικός τομέας)</i></p>
--------------------	--	--

	<p>Ωστόσο, μετά την εμπειρία τους με τους PCWA, οι συμμετέχοντες συμφώνησαν στο γεγονός ότι οι PCWA έχουν συνήθως καλές ή πολύ καλές δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και κριτικής σκέψης (out of the box), όντας σε θέση να σκεφτούν εναλλακτικές λύσεις.</p>	<p><i>"Σκέφτονται έξω από το κουτί. Όλοι προσπαθούν να αποκτήσουν δημιουργική σκέψη. Η PCWA έχει αυτή την εξωστρεφή σκέψη". (F, 46 ετών, Βουκουρέστι, ιδιωτικός τομέας)</i></p> <p><i>"Το ποσοστό διατήρησης όσων έχουν δεσμευτεί είναι πολύ υψηλό, έχουν ενταχθεί με επιτυχία". (Γ, 46 ετών, Βουκουρέστι, ιδιωτικός τομέας)</i></p>
--	---	--

<p>ASSOC</p>	<p>Ήπιες δεξιότητες:</p> <ul style="list-style-type: none"> - προσωπικές δεξιότητες - εκδηλώνονται ατομικά και έχουν στενή σχέση με το άτομο - δεν μπορούν όλοι οι άνθρωποι να αναπτύξουν τις ίδιες ήπιες δεξιότητες: κάποιοι άνθρωποι, για παράδειγμα, έχουν έντονη κλίση προς την ομαδική εργασία, ενώ άλλοι είναι πολύ ικανοί στην αυτοοργάνωση. - φαίνεται ότι δεν πρόκειται για δεξιότητες που μαθαίνονται στο σχολείο ή στο κολέγιο, αλλά περισσότερο για δεξιότητες που έρχονται από το σπίτι και αναπτύσσονται με το πέρασμα του χρόνου. - άλλα παραδείγματα ήπιων δεξιοτήτων από τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης είναι: φιλοδοξία, αυτοεκτίμηση, ενεργητικότητα, επιμονή, αυτοαποτελεσματικότητα, ένταξη, συμμετοχή, υπευθυνότητα. <p>Σκληρές δεξιότητες:</p> <ul style="list-style-type: none"> - τεχνικές δεξιότητες - οι σκληρές δεξιότητες είναι οι τεχνικές δεξιότητες που χρειάζεστε για να ολοκληρώσετε συγκεκριμένα καθήκοντα. - οι σκληρές δεξιότητες αποκτώνται μέσω της επίσημης εκπαίδευσης και των προγραμμάτων κατάρτισης, ενώ οι μαλακές δεξιότητες είναι χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που επηρεάζουν τις διαπροσωπικές αλληλεπιδράσεις. 	<p>"Αυτή η έννοια είναι γνωστή σε μένα. Μου είναι εύκολο να εντοπίσω τις ήπιες δεξιότητες που θα ήταν απαραίτητες όσον αφορά την επαγγελματική προσέγγιση των ατόμων με αναπηρία που προσέλαβα, χωρίς να γνωρίζω ότι ονομάζονται ήπιες δεξιότητες και ότι πρόκειται για μια έννοια που χρησιμοποιείται. Οι δεξιότητες που θα ενέπιπταν σε αυτή την κατηγορία πιστεύω ότι είναι: ομαδική εργασία, επικοινωνιακές δεξιότητες, ηγεσία, συναισθηματική νοημοσύνη, κίνητρα".</p> <p>"Δεν έχω ακούσει ποτέ αυτόν τον όρο, αλλά αναφερόμενος στο τι σημαίνει, θα μπορούσα να θεωρήσω ότι πέφτω πάνω σε αυτές τις μαλακές δεξιότητες και στο τι αντιπροσωπεύουν παντού γύρω μου."</p> <p>"Προς έκπληξή μου συνειδητοποίησα ότι, στο κολέγιο, αυτές οι κοινωνικές δεξιότητες συχνά τονίζονται, χωρίς όμως να ονομάζονται κοινωνικές δεξιότητες. Αντίθετα, μας διδάσκουν γι' αυτές, για τη σημασία τους, για το πώς μπορούν να συμβάλουν στην καλή ένταξη των ευάλωτων ατόμων στην κοινωνία. Είναι μια ευκαιρία να εντάξουμε αυτές τις δεξιότητες σε μια έννοια"</p>
---------------------	--	--

	<p style="text-align: center;">Διαφορές:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Οι σκληρές δεξιότητες μπορούν να μετρηθούν ή να αξιολογηθούν, ενώ οι μαλακές δεξιότητες είναι δύσκολο να εκτιμηθούν. - Οι κοινωνικές δεξιότητες δεν εξετάζονται κατά τη διαδικασία πρόσληψης. <ul style="list-style-type: none"> - οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν τις σκληρές δεξιότητες μέσω της εκπαίδευσης και της πρακτικής εξάσκησης στην εργασία, ενώ οι μαλακές δεξιότητες αναπτύσσονται μέσω διαφόρων, δια βίου επαγγελματικών και προσωπικών εμπειριών - οι μαλακές δεξιότητες είναι προσωπικές δεξιότητες, οι σκληρές δεξιότητες είναι τεχνικές δεξιότητες <p><u>Προκλήσεις που σχετίζονται με τις ήπιες δεξιότητες στους οργανισμούς:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - μη ύπαρξη πολλών πληροφοριών σχετικά με τον τρόπο ενίσχυσης/εκμετάλλευσης/αξιολόγησής τους <ul style="list-style-type: none"> - ο εργοδότης συχνά φαίνεται να εστιάζει περισσότερο στην ανάπτυξη τεχνικών δεξιοτήτων προκειμένου οι PCWA να εκτελούν σωστά τα καθήκοντα, παρά στην ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων - σε ορισμένους οργανισμούς η ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων γίνεται ταυτόχρονα με τις τεχνικές δεξιότητες, ωστόσο δεν υπάρχει διαδικασία που να χρησιμοποιεί μόνο την έννοια των "κοινωνικών δεξιοτήτων" (δηλ. χωρίς να συνοδεύεται από τις σκληρές δεξιότητες) 	<p>"Θεωρώ ότι οι δύσκολες δεξιότητες είναι τεχνικές δεξιότητες, που σχετίζονται με τη δουλειά του ατόμου. Για παράδειγμα, στην περίπτωση μας, διδάσκουμε στους νέους υπαλλήλους να συσκευάζουν το προϊόν, μόλις αυτό τελειώσει. Έτσι, αποκτούν δεξιότητες συσκευασίας. Η αλήθεια είναι ότι το πρώτο πράγμα στο οποίο εστιάζουμε την προσοχή μας όταν έχουμε νέους υπαλλήλους είναι να τους διδάξουμε πώς να κάνουν σωστά τη δουλειά τους από τεχνική άποψη. Λαμβάνοντας υπόψη ότι εργαζόμαστε και με άτομα με νοητική υστέρηση, οι οδηγίες πρέπει να είναι σαφείς, απλές και συχνά ελεγχόμενες. Ενώ είναι εύκολο να αξιολογηθεί το επίπεδο στο οποίο εργάζεται ένα άτομο από την άποψη των φυσικών δεξιοτήτων, δεν ξέρω ακόμη πώς να το κάνω αυτό με τις κοινωνικές δεξιότητες ή αν είναι δυνατόν".</p> <p>" Νομίζω ότι οι εργοδότες εστιάζουν περισσότερο στις σκληρές δεξιότητες και πολύ λίγο στις κοινωνικές δεξιότητες, ιδίως κατά την πρόσληψη. Για παράδειγμα, θα ήθελα να έχω μια σειρά από τεστ που να αξιολογούν τις δυνατότητες του ατόμου που πρόκειται να προσλάβω να αναπτύξει δεξιότητες ομαδικής εργασίας, ενσυναίσθηση, επιθυμία για πρόοδο ή οποιαδήποτε άλλα."</p> <p>"Τόσο οι σκληρές δεξιότητες όσο και οι κοινωνικές δεξιότητες είναι σημαντικές για την επιτυχία στον εργασιακό χώρο. Όλες οι θέσεις εργασίας χρειάζονται ένα μείγμα σκληρών και ήπιων δεξιοτήτων".</p> <p>"Μια άλλη πρόκληση στην εταιρεία μας και πιθανώς σε πολλές άλλες μεγάλες εταιρείες είναι η εναλλαγή θέσεων εργασίας. Συχνά τα άτομα με ειδικές ανάγκες προσλαμβάνονται και στη συνέχεια φεύγουν, ελπίζοντας σε</p>
--	--	--

	<p>- όταν μιλάμε για απασχολούμενα άτομα με αναπηρία, η έμφαση δίνεται στην υποστήριξή τους, περισσότερο από ό,τι στην προσωπική τους κατάρτιση και ανάπτυξη, αλλά τα άτομα με αναπηρία χρειάζονται κάτι περισσότερο από υποστήριξη: είναι επίσης σε θέση να αναπτύξουν τους εαυτούς τους.</p> <p>- η αστάθεια στον εργασιακό χώρο καθιστά δύσκολη την αποτελεσματική εφαρμογή μιας διαδικασίας ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων.</p> <p>Τι μπορεί να γίνει προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι ήπιες δεξιότητες σε ατομικό, οργανωτικό ή κοινοτικό επίπεδο:</p> <ul style="list-style-type: none">- ενημέρωση του κοινού- διαδικτυακές εκστρατείες ενημέρωσης <p>- ανάδειξη των πλεονεκτημάτων της ανάπτυξης των ήπιων δεξιοτήτων στον οργανισμό μας</p>	<p>περισσότερες διευκολύνσεις αλλού, και επιστρέφουν μετά από σύντομο χρονικό διάστημα, έχοντας να ξεκινήσουν τη διαδικασία εκμάθησης τεχνικών εργασίας από το μηδέν, πιθανώς σε άλλα τμήματα. Υπάρχει λιγότερος χρόνος για να αξιολογηθεί και να προσπαθήσουν να αναπτύξουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες".</p>
--	---	---

<p>HAND IN HAND</p>	<p>Ήπιες δεξιότητες:</p> <ul style="list-style-type: none"> - πώς να τα πάω καλά με ένα άλλο άτομο, να το αποδεχτώ και να αποδεχτώ τον εαυτό μου - είναι κάπως προικισμένο, αλλά μπορεί να βελτιωθεί, αν και είναι πιο δύσκολο - η επιστήμη των ανθρώπινων σχέσεων - Πάνω από την ικανότητα, βασικές ικανότητες: επικοινωνιακές δεξιότητες, δημιουργικότητα, διαχείριση συγκρούσεων, όλες οι δεξιότητες που απαιτούνται για να σχετιστεί κανείς με ένα άλλο άτομο - νέες ικανότητες είναι η μάθηση, η ευελιξία, η προσαρμοστικότητα στις αλλαγές. - Δεν το έχω ξανακούσει αυτό. - Ανθρώπινος παράγοντας. Αυτό περιλαμβάνει τον τρόπο με τον οποίο δημιουργώ συνδέσεις, την αυτογνωσία μου, την αντίληψή μου για τη ζωή και την εργασία. Οι απαιτήσεις που θέτω στην εργασία μου. - Περισσότερο από τις διαπροσωπικές σχέσεις. Δεν ξέρω κατά πόσο η αυτογνωσία μετράει ως ικανότητα. <p>Ευελιξία, δεξιότητες συνεργασίας, κοινωνικές ικανότητες γενικά</p> <p>Διαφορές:</p> <p>Σκληρή δεξιότητα: προσόντα, που μπορούν να μάθουν, που μπορούν να μετρηθούν, που μπορούν να αποκτηθούν.</p>	<p>"Δεν έχω ακούσει ποτέ αυτόν τον όρο, αλλά έχω ακούσει τον όρο ανθρώπινος παράγοντας. Εργάζομαι για πολλά χρόνια επειδή η μάθηση ήταν δύσκολη για μένα. Όταν εργάζομαι με άτομα με αναπηρία, θεωρώ ότι είναι πολύ πιο δύσκολο να καταλάβω τον εαυτό μου... όπου υπάρχουν υγιείς άνθρωποι, θεωρώ ότι είναι πολύ πιο δεκτικοί και περιεκτικοί. Στη δουλειά μου με αντιμετωπίζουν σαν οικογένεια. ... Έχω βιώσει πολλές φορές ότι οι άνθρωποι δεν αποδέχονται ότι είμαι διαφορετικός. Εδώ, έχω βιώσει ότι δεν κοιτάζουν πώς περπατάω ή συσπάω τα χέρια μου, εδώ με γνωρίζουν και μου φέρονται σαν ένα υγιές, φυσιολογικό άτομο".</p> <p>"Εκεί που εργάζομαι τώρα, η σχέση λειτουργεί πολύ καλά, όλα είναι σχετικά με το ποιος είναι ποιος".</p> <p>"Μπορείς να λάβεις ανατροφοδότηση ότι κάνεις καλά τη δουλειά σου και το αφεντικό τα λέει όλα αυτά για να μπορείς να μάθεις από αυτά. Είναι επίσης μια πολύ καλή εμπειρία μάθησης".</p> <p>"Υπήρξε μια ελβετική μέθοδος που αναπτύχθηκε για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων, την έμαθα στο πανεπιστήμιο το 2002 και μπορώ να τη χρησιμοποιήσω ακόμα και τώρα. Υπήρξαν αλλαγές, αλλά τα ίδια πράγματα εξακολουθούν να πρέπει να αναπτύσσονται: να ακούει ο ένας τον άλλον, να διαχειρίζεται τις συγκρούσεις και να επικοινωνεί. Τα παιδιά δεν τα μαθαίνουν αυτά, εξακολουθούμε να βρισκόμαστε στο ίδιο σημείο όπου ήμασταν πριν από 20 χρόνια".</p> <p>"Πρέπει να κάνουμε ανάπτυξη συνεχώς, στην πράξη, και τώρα, για παράδειγμα, οι νέοι εξασκούνται στο πώς να μιλούν στους συναδέλφους και πώς να συμπεριφέρονται ο ένας στον άλλον".</p> <p>"Αυτές οι δεξιότητες μεταφέρονται επίσης από το σπίτι: εκτός από την εκπαίδευση, είναι επίσης σημαντικό πώς αντιμετωπίζονται οι συγκρούσεις στο σπίτι, πόσο το άτομο έχει ενθαρρυνθεί να κάνει πράγματα για τον εαυτό του,</p>
----------------------------	---	--

	<p>Μαλακή δεξιότητα: εν μέρει ικανότητα, εν μέρει αναπτύξιμη.</p> <p>Στις φυσικές θέσεις εργασίας, δεν δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις κοινωνικές δεξιότητες, το θέμα είναι περισσότερο τι μπορεί να κάνει ο εργαζόμενος και τι μπορεί να κάνει σωματικά. Σε μια θέση εργασίας με ειδίκευση πτυχιούχου, είναι πιο συνηθισμένο να εξετάζονται οι κοινωνικές δεξιότητες.</p> <p>Δεν εξετάζονται κατά τη διαδικασία επιλογής, αλλά όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται, υπάρχει η αντίληψη ότι αναμένεται να έχει κοινωνικές δεξιότητες.</p> <p>Προκλήσεις: Η αξιολόγηση και η γνώση αυτών των δεξιοτήτων είναι επίσης δύσκολη. Είναι επίσης δύσκολο να μετρηθούν με τεστ, αλλά ένα ατομικό πρόγραμμα προετοιμασίας για την εργασία είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να εντοπιστεί τι πρέπει να βελτιώσει ένας εργαζόμενος.</p> <p>Η εμπειρία των πρώτων 20 ετών, τα πρότυπα που προέρχονται από την οικογένεια και οι εμπειρίες από τη σχολική εκπαίδευση είναι θεμελιώδους σημασίας. Το σχολείο επικεντρώνεται σχεδόν αποκλειστικά στις σκληρές δεξιότητες και οι γονείς τείνουν να κρίνουν τα παιδιά τους σε αυτή τη βάση (τι θα μπορούν να κάνουν;)</p> <p>Είναι σημαντικό τι είδους ανατροφοδότηση έχετε λάβει, πώς έχετε μάθει να διαχειρίζεστε και να ρυθμίζετε τα συναισθήματά σας, αν σας επιτράπηκε να ζητήσετε βοήθεια, αν έχετε λάβει βοήθεια κ.λπ.</p> <p>Όλα αυτά βρίσκονται πίσω από όλες τις ήπιες</p>	<p><i>πόσο έχει καταφέρει να αυξήσει την αυτοαποτελεσματικότητά του. Αυτά είναι βαθιά ριζωμένα πρότυπα. Εδώ είναι που η αυτογνωσία και ο αυτοστοχασμός αποκτούν σημασία. Το αν εγώ, ως εργαζόμενος, θέλω να εξελιχτώ ως άτομο είναι επίσης θέμα επιλογής".</i></p> <p><i>"Ορισμένοι άνθρωποι έχουν πάντα πρόβλημα όταν κάποιος υποδεικνύει ότι η δουλειά τους δεν είναι τέλεια - απογοήτευση, ενοχή. Για ένα άτομο με αυτισμό, υπάρχει μόνο τόση οπτική επαφή που μπορείς να κάνεις. Ή κάποιοι άνθρωποι μπλοκάρονται από μια απλή ερώτηση επειδή αισθάνονται ότι βρίσκονται σε κατάσταση εξετάσεων. Αν δεν λύσετε τη σύγχυσή του, δεν μπορεί να προχωρήσει παραπέρα. Ανησυχώ για το τι συμβαίνει στους νέους ανθρώπους όταν πηγαίνουν σε ένα μέρος όπου κανείς δεν ενδιαφέρεται".</i></p>
--	---	---

δεξιότητες.

Το κεντρικό ερώτημα είναι αν αναγνωρίζουμε ότι αυτές οι δεξιότητες είναι σημαντικές και αν μιλάμε γι' αυτές.

XENIOS POLIS

Ο **πρώτος** συμμετέχων επεσήμανε ότι οι κοινωνικές δεξιότητες στα σχολεία διαμορφώνονται στη βάση της ομαλής συνύπαρξης μέσω, για παράδειγμα, ενός αποτελεσματικού τρόπου επικοινωνίας, ο οποίος επηρεάζει την ανθρώπινη διαχείριση (εδώ η ανθρώπινη διαχείριση απευθύνεται στην έννοια της προσαρμοστικότητας, η οποία πραγματοποιείται μέσω παρεμβάσεων συμβουλευτικού χαρακτήρα. Ο **δεύτερος** πρόσθεσε ότι οι ήπιες δεξιότητες απευθύνονται στην ανθρώπινη συμπεριφορά. Όσον αφορά τον τομέα της αναπηρίας, αναφέρεται ότι είναι σημαντική η κατάλληλη ανθρώπινη διαχείριση και η σχέση σεβασμού μεταξύ των συναδέλφων. Ωστόσο, στους χώρους εργασίας παρατηρείται συχνά λιγότερη ενσυναίσθηση και αναποτελεσματική διαχείριση του χρόνου. Μια σύνδεση μεταξύ του φύλου και των ήπιων δεξιοτήτων επισημάνθηκε από τον **τρίτο** συμμετέχοντα, ο οποίος, συγκεκριμένα, ανέφερε ότι, κυρίως, οι γυναίκες δεν γνωρίζουν την ανάγκη για ήπιες δεξιότητες είτε λόγω έλλειψης γνώσεων είτε λόγω της πίεσης που δέχονται από το οικογενειακό περιβάλλον προκειμένου να ακολουθήσουν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Επιπλέον αναφέρεται ότι τα ευρωπαϊκά έργα αναπτύσσονται σε πολυπολιτισμική βάση, στην οποία είναι απαραίτητες οι κοινωνικές δεξιότητες και οι γυναίκες εμφανίζονται περισσότερο ευαίσθητοποιημένες στις κοινωνικές δεξιότητες. Τέλος, τα ευρωπαϊκά σχέδια σέβονται τη διάσταση του φύλου.

Ο **τέταρτος** συμμετέχων ανέφερε ότι οι ήπιες δεξιότητες αναφέρονται, κυρίως, στις επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητες, δηλαδή

	<p>στην αυτογνωσία. Ειδικότερα, όσον αφορά το σχολικό περιβάλλον, παρατηρείται ότι υπάρχει συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών στη βάση της καλής συμπεριφοράς όσον αφορά τη σχέση των εκπαιδευτικών με τους μαθητές και των εκπαιδευτικών με τους συναδέλφους τους. Ο πέμπτος συμμετέχων ανέφερε ότι ένας δάσκαλος ή/και καθηγητής πρέπει να έχει ειλικρίνεια και αυθεντικότητα για την αποτελεσματική συνεργασία με τους μαθητές. Ο έκτος αναφέρει ότι οι κοινωνικές δεξιότητες βασίζονται στις συνήθειες και τα χαρακτηριστικά που αποκτώνται μέσω του εργασιακού χώρου. Ένας νοσηλευτής θα πρέπει να έχει εμπιστευτικότητα, εμπιστοσύνη, ενσυναίσθηση, οργανωτικές δεξιότητες και διαχείριση του χρόνου, ενώ θα πρέπει να εργάζεται λαμβάνοντας υπόψη τη βελτίωση της επικοινωνίας. Ο τελευταίος συμμετέχων επεσήμανε ότι ένας νοσηλευτής, ο οποίος εργάζεται με παιδιά με κάθε είδους αναπηρία, καθώς και το προσωπικό του νοσοκομείου πρέπει να διαθέτει υπομονή, ευγένεια, ενσυναίσθηση και αποδοχή που θα επιφέρουν την ενσωμάτωση των ομάδων αυτών στην κοινωνία.</p>	
--	--	--

Θέμα:	Κύρια σημεία	Παραδείγματα (ένα βασικό απόσπασμα από από τη συζήτηση)
Θέμα #2: Οργανωτικές πολιτικές/διαδικασίες εντός των οργανισμών		
AFEJI	<p>Στο φορέα AFEJI κάθε προϊστάμενος τμήματος έχει συμπληρώσει αυτόν τον οδηγό με ερωτήσεις που θέτουν άμεσα ή έμμεσα ερωτήματα σχετικά με τις ήπιες δεξιότητες.</p> <p>Κάθε εργαζόμενος στο πλαίσιο της ένωσης AFEJI λαμβάνει μία φορά το χρόνο από τον προϊστάμενό του προκειμένου να συζητήσουν για το περασμένο έτος. Η συνάντηση αυτή πραγματοποιείται με τη χρήση ενός οδηγού που επιτρέπει την αξιολόγηση των γνώσεων και των διαπροσωπικών δεξιοτήτων. Ταυτόχρονα, η AFEJI έχει εργαστεί για έναν πρακτικό οδηγό για τους εργαζόμενους και τους διευθυντές για την προετοιμασία αυτής της EAY, ο οποίος επιτρέπει στον εργαζόμενο να σχολιάσει και να αξιολογήσει τις δεξιότητές του προκειμένου να τις ενισχύσει ή/και να τις επεξεργαστεί. Κατά τη διάρκεια αυτής της καλής πρακτικής, οι μη τεχνικές δεξιότητες λαμβάνονται υπόψη με τον ίδιο τρόπο όπως και οι τεχνικές δεξιότητες.</p> <p>Μέσω ατομικών και ομαδικών συνεντεύξεων να προτείνονται χώροι διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων σε μια ομάδα εργασίας σχετικά με τις διαφορετικές οπτικές γωνίες που συνθέτουν το εργασιακό περιβάλλον, προκειμένου να εντοπίζονται οι πόροι και να συνεργάζονται καλύτερα.</p>	<p>"Αμφίδρομη ένταξη- φέρνοντας ανθρώπους από το mainstream στο ENI"</p> <p>"Καταπολέμηση της απόρριψης του άλλου"</p>

	<p>- Ο φορέας AFEJI συμμετέχει επίσης στην Duo DAY (εθνική πρωτοβουλία από το 2017). Κατά τη διάρκεια μιας ημέρας, δημιουργούνται νέα ντουέτα αποτελούμενα από έναν επαγγελματία και ένα άτομο με αναπηρία για να ανταλλάξουν απόψεις γύρω από ένα επάγγελμα, τις αποστολές και το εργασιακό περιβάλλον.</p> <p>- Ο φορέας AFEJI διαθέτει επίσης ένα τμήμα Ποιότητας Ζωής στην Εργασία με έναν αναφερόμενο ανά επιχείρηση. Το 2022, οι υπεύθυνοι αυτής της υπηρεσίας δημιούργησαν ένα πρόγραμμα με την ονομασία METEOR για επαγγελματίες που επιστρέφουν από μακρά περίοδο αναρρωτικής άδειας ή/και ηλικιωμένους. Πρόκειται για μια προσέγγιση που βασίζεται σε επιστημονικές μεθόδους: τη μεταγνώση (ανάκτηση της εξουσίας πάνω στις δικές του γνωστικές λειτουργίες, αύξηση της αυτονομίας, της αυτοεκτίμησης και της ικανότητας να ανακάμπτει κανείς</p>	
--	---	--

APROXIMAR**Θέματα:**

- Ορισμένες εταιρείες που σκέφτονται να εργαστούν για την πολυμορφία δεν χρησιμοποιούν θετικές κενές θέσεις/ χαρτοφυλάκια (προσφορές εργασίας των οποίων η προτίμηση δίνεται σε ιστορικά μειονεκτούσες ομάδες της κοινωνίας) αποκλειστικά σε άτομα με αναπηρία.
- Είτε πρόκειται για κατάρτιση είτε για πολιτική ήπιων δεξιοτήτων, οι εταιρείες έχουν ακόμη πολλά να κάνουν σε σχέση με τα άτομα με αναπηρία, δεν σκέφτονται την ανάπτυξη του ατόμου αυτού (δεν σκέφτονται την εξέλιξη της σταδιοδρομίας).
- Οι συμμετέχοντες δεν γνωρίζουν εταιρείες που πραγματοποιούν κατάρτιση ειδικά για άτομα με αναπηρία, αλλά οι εταιρείες κάνουν τις εκδηλώσεις και την κατάρτιση για τις κοινωνικές δεξιότητες σε όλους τους εργαζόμενους (οι οποίες μπορεί να επικαλούνται τα άτομα με αναπηρία, εάν η εταιρεία έχει εργαζόμενους με αναπηρία)
- Παρέχετε ευκαιρίες και χώρο για τη δημιουργία πρακτικών, ώστε τα άτομα να αισθάνονται στο επίκεντρο της δυναμικής τους και να μοιράζονται τις εμπειρίες τους κατά την ανάπτυξη πολιτικών και κατάρτισης για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων.

"Οι εταιρείες είναι υποχρεωμένες να εκπαιδεύουν τους εργαζομένους, οι περισσότερες εταιρείες ασχολούνται μόνο με την εκπαίδευση των σκληρών δεξιοτήτων, δεν υπάρχει μεθοδολογία για την ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων, στο πλαίσιο της εκπαίδευσης που είναι υποχρεωτική για τις εταιρείες".

"Οι θετικές κενές θέσεις εργασίας είναι ενέργειες που βοηθούν, αλλά βλέπω ότι λίγες εταιρείες το εσωτερικεύουν πραγματικά, προκειμένου να προσθέσουν αξία στους ανθρώπους που συμμετέχουν. Βοηθούν... αλλά ανταποκρίνονται στο χρονοδιάγραμμα".

"Η καλύτερη δυνατή πρακτική που πρέπει να υιοθετηθεί είναι να δοθεί χώρος στο άτομο να λάμψει, ώστε να μπορέσει να κάνει τη συνεισφορά του, ώστε να μιλήσει για το ποιοί είναι, τι τους κινεί, τον σκοπό, την αποστολή, το όραμα. Όταν δίνουμε χώρο, καταφέρνουμε να δημιουργήσουμε πρακτικές στις οποίες ο καθένας αισθάνεται στο επίκεντρο της δυναμικής και μπορεί να μοιραστεί ελεύθερα. Δίνουμε στους συμμετέχοντες το χώρο να εκτεθούν, να κάνουν τη μοναδική τους συμβολή με στόχο να κάνουμε την εκπαίδευση στις ήπιες δεξιότητες πιο ανθρώπινη. Ο πραγματικός μετασχηματισμός έρχεται πάντα από μέσα μας".

	<p style="text-align: center;">Προκλήσεις:</p> <p>Είτε πρόκειται για εκπαίδευση είτε για πολιτικές, οι εταιρείες έχουν ακόμη πολλά να κάνουν, όσον αφορά τους εργαζόμενους με αναπηρία. Δεν δίνεται καμία σκέψη στην ανάπτυξη αυτού του ατόμου, στην καριέρα του.</p> <p>Οι συμμετέχοντες δεν βλέπουν τη συμμετοχή του ανθρώπινου δυναμικού και της διοίκησης.</p>	<p><i>"Γνωρίζω κάποιες εταιρείες, όχι πολλές που εκπαιδεύουν τις κοινωνικές δεξιότητες".</i></p> <p><i>"Πρέπει να τους βοηθήσουμε να αναπτυχθούν, και οι κοινωνικές δεξιότητες για μένα δεν είναι να δίνεις τίποτα σε κανέναν, είναι μια ρύθμιση ενός δυναμικού που υπάρχει ήδη μέσα στο άτομο, και πρέπει να πιστέψει και να εργαστεί, .. για μένα αυτό θα ήταν μια καλή πρακτική που πρέπει να σχεδιαστεί"</i></p> <p><i>"Η ΟΕΔ εργάζεται πάνω σε αυτά τα θέματα".</i></p> <p><i>"Υπάρχουν επίσης κάποιες εταιρείες που εργάζονται πάνω σε αυτά τα θέματα: για παράδειγμα, η El Corte Inglés κάνει μια παιγνιώδη δράση που τονίζει την αξία της ενσυναίσθησης και της διαφορετικότητας. Δεν είναι αυτόματο, αλλά οι άνθρωποι το συζητούν και το σκέφτονται".</i></p> <p><i>"Η Oeste Prisma έχει επίσης όλα τα χρόνια της ομαδικής εργασίας και της αλληλοβοήθειας - εκείνη την ημέρα προσέλαβαν έναν διερμηνέα νοηματικής γλώσσας για να πραγματοποιήσουν δράσεις".</i></p>
--	---	---

<p>ASSOC</p>	<p>Υπάρχουν εταιρείες που δεν έχουν καμία πολιτική για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων, αν και με κάποιο τρόπο ασχολούνταν με αυτή την πτυχή - χωρίς να το συνειδητοποιούν - αλλά όχι βάσει μιας συγκεκριμένης διαδικασίας.</p> <p>Στο εστιατόριο της ASSOC χρησιμοποιείται ένα λογισμικό για να γίνουν οι διαδικασίες πιο αποτελεσματικές. Αυτό μπορεί να είναι ένα καλό παράδειγμα για την προσοχή που δίνεται στις κοινωνικές δεξιότητες των εργαζομένων: βοηθά στην ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων ομαδικής εργασίας, αποδοτικότητας και επίσης - καθώς είναι ένα διαισθητικό πρόγραμμα που παρέχει ανατροφοδότηση - δίνει στους εργαζόμενους την αυτοπεποίθηση ότι μπορούν να το χειριστούν στην εργασία τους.</p> <p>Χρειάζεται μια πολιτική όχι μόνο σε οργανωτικό επίπεδο προκειμένου να αναπτυχθούν οι ήπιες δεξιότητες για τα άτομα με αναπηρία, αλλά και διαδικασίες προκειμένου να αναπτυχθούν ηγέτες εντός του οργανισμού, οι οποίοι είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν αυτή την πτυχή.</p> <p>Υπάρχουν εταιρείες που δεν έχουν καμία πολιτική για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων, αν και κατά κάποιο τρόπο ασχολούνταν με αυτή την πτυχή - χωρίς να το συνειδητοποιούν - αλλά όχι βάσει μιας συγκεκριμένης διαδικασίας.</p>	<p><i>"Δεν υπάρχει πολιτική ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων στην εταιρεία μας".</i></p> <p><i>"Σε όλη μου την εμπειρία ως επαγγελματικός σύμβουλος, δεν έχω συναντήσει εργοδότες να με ρωτούν για τις κοινωνικές δεξιότητες του ατόμου με αναπηρία που θέλουν να προσλάβουν. Ωστόσο, πάντα με ρωτούσαν για το πώς είναι το άτομο από άποψη ιδιοσυγκρασίας, πόσο γρήγορα παραιτείται/αποθαρρύνεται, πώς εργάζεται σε μια ομάδα, πτυχές που οι εργοδότες πιθανότατα θα παρακολουθούσαν καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής διαδικασίας."</i></p> <p><i>"Αντιμετωπίζουμε ισότιμα όλους τους εργαζόμενους που έχουμε στο εστιατόριο. Τα άτομα με αναπηρία αντιλαμβάνονται γρήγορα αν τους συμπεριφέρονται διαφορετικά και δεν τους αρέσει αυτό. Ωστόσο, προσπαθούμε να δίνουμε ιδιαίτερη προσοχή στις εξαιρετικές καταστάσεις που μπορεί να προκύψουν και που μπορεί να διαταράξουν τον εργασιακό ρυθμό των ατόμων με αναπηρία, προσπαθώντας έτσι να δημιουργήσουμε ένα ευχάριστο περιβάλλον, στο οποίο να αισθάνονται ότι αποτελούν μέρος μιας ομάδας."</i></p>
---------------------	---	--

Στο εστιατόριο ASSOC χρησιμοποιείται ένα λογισμικό για να γίνουν οι διαδικασίες πιο αποτελεσματικές. Αυτό μπορεί να είναι ένα καλό παράδειγμα για την προσοχή που δίνεται στις κοινωνικές δεξιότητες των εργαζομένων: βοηθά στην ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων ομαδικής εργασίας, αποδοτικότητας και επίσης - καθώς είναι ένα διαισθητικό πρόγραμμα που παρέχει ανατροφοδότηση - δίνει στους εργαζόμενους την αυτοπεποίθηση ότι μπορούν να το χειριστούν στην εργασία τους.

Χρειάζεται μια πολιτική όχι μόνο σε οργανωτικό επίπεδο προκειμένου να αναπτυχθούν οι ήπιες δεξιότητες για τα άτομα με αναπηρία, αλλά και διαδικασίες προκειμένου να αναπτυχθούν ηγέτες εντός του οργανισμού, οι οποίοι είναι σε θέση να ασχοληθούν με αυτή την πτυχή

Όταν οι εταιρείες μιλούν για κοινωνική ευθύνη και για το γεγονός ότι προσπαθούν να δημιουργήσουν μια εταιρική κουλτούρα, σκιαγραφούν μια εκπαιδευτική κουλτούρα και με την έννοια ότι άνθρωποι με τις ίδιες αξίες έρχονται στον οργανισμό και αφομοιώνουν τις αξίες που προωθούνται στον οργανισμό. Ως εκ τούτου, η ένταξη προωθείται ως μια ήπια δεξιότητα σε πολλές εταιρείες.

Τι πρέπει να περιλαμβάνει ένα ιδανικό πρόγραμμα: αξιολόγηση (αν είναι δυνατόν) των ήπιων δεξιοτήτων από την αρχή της απασχόλησης- ορισμένοι εργοδότες

„ Για εμάς, ως κοινωνικούς λειτουργούς ή επαγγελματικούς συμβούλους, είναι δύσκολο να κάνουμε τους εργοδότες να δώσουν προσοχή σε αυτό. Θα πρέπει να συνειδητοποιήσουν πόσο πολύ αυτό βοηθά στη διατήρηση των εργαζομένων και στην ανάπτυξη της εταιρείας. το θέμα αυτό θα πρέπει να αναδεικνύεται και να συζητείται περισσότερο".

	<p>Θα ήθελαν να γνωρίζουν, κατά τη διαδικασία πρόσληψης, αν οι υποψήφιοι διαθέτουν κάποιες δεξιότητες όπως:</p> <ul style="list-style-type: none">-αντοχή στο άγχος, αυτοπεποίθηση- ικανότητες ομαδικής εργασίας, IQ, τάσεις προς διαταραχές προσωπικότητας- μια διαδικασία για την ανάπτυξη των υφιστάμενων δεξιοτήτων που ανταποκρίνονται στην εργασία <p>περιοδική αξιολόγηση του προσωπικού. Αυτό θα πρέπει να γίνεται από την άποψη της ανάπτυξης των ήπιων δεξιοτήτων, ενώ χρήσιμη θα ήταν και η αξιολόγηση της γνώμης των εργαζομένων (π.χ. αν τους αρέσει το πρόγραμμα, αν αισθάνονται ότι τους βοηθάει).</p>	
--	---	--

EASI

Τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι PCWA σε έναν εργασιακό χώρο θεωρούνται κοινή ευθύνη, καθώς οι εταιρείες/εργαζόμενοι πιστεύεται ότι είναι υπεύθυνοι για το πώς βοηθούν στην ενσωμάτωση των PCWA - συχνά, θεωρούνται απληροφόρητοι και μπερδεμένοι ως προς το τι πρέπει να κάνουν, πώς να συμπεριφέρονται - έτσι, υπάρχει μια αντιληπτή έλλειψη κοινωνικών δεξιοτήτων εκ μέρους των εταιρειών και των εργοδοτών.

Οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι οι ατομικές και πρακτικές ανάγκες των PCWA δεν είναι επίσης σαφείς, γι' αυτό και υπάρχει ανάγκη για συχνότερη και διαπροσωπική επικοινωνία μεταξύ των PCWA και των εργοδοτών και των συναδέλφων τους.

Συζητήθηκε μια κατάσταση, λαμβάνοντας υπόψη τη δυσκολία των PCWAs να λάβουν τη σύνταξη αναπηρίας από το κράτος, εάν λήξει η σύμβασή τους και δεν μπορούν να βρουν άλλη εργασία.

Οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι οι εταιρείες δεν έχουν αρκετά κίνητρα για να προσλάβουν PCWAs, καθώς προτιμούν να πληρώσουν πρόστιμο αντί να προσλάβουν PCWAs, μη γνωρίζοντας τα πλεονεκτήματα της ενσωμάτωσής τους

" Μέσα σε 24 ώρες είχε εγκαταστήσει μια μπάρα στήριξης. Κάποια πράγματα μπορούν να λυθούν με ελάχιστη παρέμβαση. Με κάτι τόσο ασήμαντο. Το παιδί που δεν κλαίει δεν παίρνει φαγητό". (M, 50 ετών, Τηλέορμαν, ιδιωτικός τομέας)

" Η οικονομική βοήθεια δεν είναι αρκετή. Χρειάζεται ένταξη, όχι βοήθεια. Όλα έχουν να κάνουν με τη νοστροπία. Να σε βλέπουν ως ένα φυσιολογικό άτομο". (M, 50 ετών, Teleorman, ιδιωτικός τομέας)

" Οι οδηγίες είναι συστάσεις. Προς το παρόν. Από το επόμενο έτος είναι υποχρεωτικές στη Ρουμανία". (F, 46 ετών, Βουκουρέστι, ιδιωτικός τομέας)

" Απαιτείται πρωτίστως οικονομική και προσωπική ασφάλεια - αναφέρομαι στην πυραμίδα κινήτρων. Μόλις ικανοποιηθούν οι βασικές ανάγκες, κάθε άτομο αισθάνεται την ανάγκη για ασφάλεια, και αν αυτή η ανάγκη ικανοποιηθεί, το άτομο θα θέλει περισσότερα - την ανάγκη να συνεισφέρει, να αναπτυχθεί. Αν μπορούσε κανείς να διατυπώσει το μέρος της νομοθεσίας που παρέχει οικονομική ασφάλεια..." (ΣΤ, 49 ετών, Βουκουρέστι, δημόσιος τομέας)

Η συνεργασία μεταξύ του δημόσιου (κρατικού) και του ιδιωτικού τομέα αναφέρθηκε ως αναγκαία - οι εκστρατείες ενημέρωσης θεωρούνται ανεπαρκείς, όπως και η κρατική νομοθεσία, η οποία δεν εφαρμόζεται πλήρως, ακόμη και αν είναι διαθέσιμη. Υπάρχει ελπίδα γύρω από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2021 - 2030 , αν και οι συμμετέχοντες αναμένουν ότι δεν θα εφαρμοστεί πλήρως, μετά από προηγούμενη εμπειρία τους με την εφαρμογή έργων και νομοθεσίας που στοχεύουν στα PCWAs.

Οι συμμετέχοντες είναι μάλλον απογοητευμένοι με τη νομοθεσία που δεν εφαρμόζεται σωστά ή με την έρευνα που έχει γίνει, χωρίς πολύτιμη συνέχεια όσον αφορά τον αντίκτυπο, τα οφέλη ή τις βελτιώσεις.

HAND IN HAND

"Μερικοί άνθρωποι έχουν πάντα πρόβλημα όταν κάποιος υποδεικνύει ότι η δουλειά τους δεν είναι τέλεια - απογοήτευση, ενοχή. Για ένα άτομο με αυτισμό, υπάρχει μόνο τόση οπτική επαφή που μπορείς να κάνεις. Ή κάποιοι άνθρωποι μπλοκάρονται από μια απλή ερώτηση επειδή αισθάνονται ότι βρίσκονται σε κατάσταση εξετάσεων. Αν δεν λύσετε τη σύγχυσή του, δεν μπορεί να προχωρήσει παραπέρα. Ανησυχώ για το τι συμβαίνει στους νέους ανθρώπους όταν πηγαίνουν σε ένα μέρος όπου κανείς δεν ενδιαφέρεται".

"Οι εργαζόμενοι συχνά αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία λαμβάνουν πολύ περισσότερη προσοχή, περισσότερη προσωπική επαφή. Αυτό είναι που θέλει ο μέσος εργαζόμενος".

"Συνήθιζα να λέω στους διευθυντές για το πείραμα της Mayo, το οποίο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η απόδοση δεν αυξάνεται με ένα πιο ωραίο ή καλύτερο εργασιακό περιβάλλον, αλλά με περισσότερη φροντίδα". (Elton Mayo, Αυστραλός ψυχολόγος, πειράματα Hawthorne 1927-32)

XENIOS POLIS

Ο πρώτος συμμετέχων τόνισε ότι το σχολείο στο οποίο εργάζεται διαθέτει ψυχοπαιδαγωγικό τμήμα το οποίο διοργανώνει εκπαιδευτικά σεμινάρια στην αρχή της σχολικής χρονιάς που δίνουν έμφαση στην αποτελεσματική σχέση μεταξύ εκπαιδευτικών και παιδιών. Ο δεύτερος, ο οποίος επίσης εργάζεται στο σχολείο, συμμετείχε σε ευρωπαϊκά προγράμματα Erasmus, στα οποία το σχολείο συμμετείχε ως εταίρος, και σε σεμινάρια που αφορούσαν την ενσυναίσθηση, που αποκτήθηκε μέσω του θεάτρου. Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού στον οποίο εργάζεται ο τρίτος συμμετέχων, εντοπίζει τις κοινωνικές δεξιότητες κάθε υποψήφιου εργαζόμενου από το στάδιο της συνέντευξης, πριν από την πρόσληψη. Η τέταρτη συμμετέχουσα συμμετέχει σε εκπαιδευτικά σεμινάρια ξεχωριστά και όχι οργανωμένα από το νοσοκομείο που εργάζεται, ενώ η τέταρτη ανέδειξε τα εκπαιδευτικά σεμινάρια που διοργανώνει ο εκπαιδευτικός κατάλογος. Οι τελευταίοι συμμετέχοντες επισημαίνουν ότι στα δημόσια σχολεία τα όποια επιμορφωτικά σεμινάρια επιλέγονται με προσωπικές πρωτοβουλίες.

Θέμα:	Key points	Παραδείγματα (ένα βασικό απόσπασμα από από τη συζήτηση)
Θέμα #3: Εκπαίδευση στις ήπιες δεξιότητες		
AFEJI	<p>-Οι άτυποι ηγέτες είναι οι διαχειριστές του ανθρώπινου δυναμικού. Η πολιτική ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο της AFEJI και η επιχειρησιακή της ανάπτυξη ενθαρρύνει τον προβληματισμό σχετικά με τις κοινωνικές δεξιότητες.</p> <p>Πράγματι, από το 2021, οι διευθυντές πρέπει να παρακολουθήσουν ένα πρόγραμμα κατάρτισης επιπλέον της αρχικής τους κατάρτισης (κρατικές σπουδές). Οι συνεδρίες περιλαμβάνουν διάφορες ενότητες που σχετίζονται με τις ήπιες δεξιότητες, όπως η συναισθηματική νοημοσύνη, ο τρόπος βελτιστοποίησης της πρόσληψης και ο τρόπος συμφιλίωσης της διατήρησης θέσεων εργασίας και της ανικανότητας.</p> <p>-Αυτό προς το παρόν δεν είναι ποσοτικοποιήσιμο, αλλά οι κοινωνικές δεξιότητες αναφέρονται στις περιγραφές θέσεων εργασίας και, ως εκ τούτου, συνδέονται με την αμοιβή των εργαζομένων</p>	<p>"Κατά τις προσλήψεις, το κύριο μοτίβο είναι να ευνοούνται οι κοινωνικές δεξιότητες, επειδή οι τεχνικές δεξιότητες αποκτώνται ταχύτερα από τις κοινωνικές δεξιότητες".</p>

APROXIMAR

Όχι ειδικά για τα άτομα με αναπηρία, αλλά υπάρχουν εταιρείες που αναπτύσσουν κοινωνικές δεξιότητες για τους εργαζόμενους γενικά, και αυτό περιλαμβάνει και τα άτομα με αναπηρία. Όπως η ομαδική εργασία, η διαχείριση του χρόνου, η ηγεσία...

Προκλήσεις:

Οι εταιρείες εξακολουθούν να μην σκέφτονται την κατάρτιση σκληρών δεξιοτήτων ή μαλακών δεξιοτήτων για τα άτομα με αναπηρία.

Οι συμμετέχοντες με εργασιακή εμπειρία ανέφεραν ότι υπάρχει τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, αλλά δεν υπήρχε κάτι συγκεκριμένο για τις κοινωνικές δεξιότητες, παρά μόνο εκπαίδευση γενικά.

Υπάρχουν εταιρείες, οι οποίες έχουν κάποια αυτονομία στη δημιουργία πρωτοβουλιών.

Παραδείγματα:

Μια φορά το μήνα, ένας εργαζόμενος μπορεί να είναι υπεύθυνος να κάνει κάποια δραστηριότητα για την ομάδα: γεωργία, μαγείρεμα, εκπαίδευση στην επικοινωνία, οτιδήποτε. Με αυτόν τον τρόπο, ενισχύονται οι κοινωνικές δεξιότητες. Διότι έτσι αποκαλύπτονται και οι δεξιότητες των άλλων. Σε αυτές τις συγκεντρώσεις δημιουργούν μια αλληλεπίδραση για να μοιραστούν επίσης απόψεις, οράματα και αξίες, μια διαφορετική δυναμική από τη συνηθισμένη.

Υπάρχουν λίγες, πρέπει να ψάξετε πολύ καλά για να βρείτε εταιρείες που ενδιαφέρονται, που έχουν τέτοιου είδους δραστηριότητες.

"Να είναι περισσότερο προσωποκεντρική και όχι ένα τυπικό μοντέλο δασκάλου-μαθητή της παλιάς σχολής. Επειδή η ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων απαιτεί πειραματισμό, άσκηση, πρακτική και απαιτεί εφαρμογή για τον καθένα.

Η προώθηση και η ευαισθητοποίηση είναι απαραίτητες, ακόμη και για μια αλλαγή παραδείγματος στην οποία η ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων θα γίνει κάτι πιο φυσικό, πιο ενθαρρυνόμενο και πιο διαφημισμένο, ας πούμε ακόμη και σε επίπεδο σχολείου, πριν από την άφιξη στην αγορά εργασίας, ως θέμα βασικής κατάρτισης".

<p>ASSOC</p>	<p>Οι συμμετέχοντες δεν έχουν λάβει ποτέ μέρος σε καμία εκπαίδευση σε κοινωνικές δεξιότητες. Θα ήταν ευτυχείς να συμμετάσχουν σε μία.</p> <p>Εκτός από μια ξεκάθαρη διαδικασία, χρειάζεται ένα εκπαιδευμένο άτομο, το οποίο να γνωρίζει πώς να φροντίζει τα άτομα με αναπηρία με αυτή την έννοια, βοηθώντας τα να αναπτύξουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες. Αυτό το εκπαιδευμένο άτομο θα πρέπει να είναι ο διευθυντής τους, ο μέντοράς τους. Ένας άτυπος ηγέτης δεν αποτελεί λύση στην ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων. Για τα ΑΜΕΑ, ο επίσημος ηγέτης έχει σημασία, διότι οποιεσδήποτε δυσκολίες αντιμετωπίζουν τις αναφέρουν σε αυτόν/αυτήν.</p> <p>Η ASSOC, για παράδειγμα, ως κοινωνική οργάνωση, διαθέτει ειδικούς, όπως κοινωνικούς λειτουργούς και επαγγελματικούς συμβούλους, και έχει ως στόχο την κοινωνική καινοτομία και την υποστήριξη ατόμων με ευάλωτες ανάγκες. Πολλοί από τους υπαλλήλους της ένωσης είναι επίσης εκπαιδευτές. Επομένως, πιστεύουμε ότι, στο πλαίσιο της ASSOC, θα υπήρχαν άτομα που θα μπορούσαν να εκπαιδευτούν στην εκπαίδευση άλλων προκειμένου να αναπτύξουν κοινωνικές δεξιότητες για τα άτομα με αναπηρία.</p>	<p>"Ως διαχειριστές χώρων όπου εργάζονται άτομα με αναπηρία, είναι απαραίτητο να εκπαιδευτούμε για το πώς να μιλάμε μαζί τους και πώς να τους καθοδηγούμε στην ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων".</p> <p>"Δεν έχω συμμετάσχει ποτέ στο παρελθόν σε καμία εκπαίδευση σε κοινωνικές δεξιότητες, αλλά θα ήθελα να το κάνω".</p> <p>"Οι πολιτικές, συμπεριλαμβανομένης και αυτής, πρέπει να ξεκινούν από τις ηγετικές θέσεις. Για εμάς, ως μεγάλη επιχείρηση, είναι μια καινοτομία και, αν και φαίνεται δύσκολο να εφαρμοστεί με την πρώτη συζήτηση, είμαι βέβαιος ότι θα ήταν σκόπιμο."</p>
---------------------	---	---

Σε μεγάλους οργανισμούς, όπως η Agamis, θα ήταν σκόπιμο να εφαρμοστεί ένα μάθημα για ειδικούς, προκειμένου να υποστηριχθούν τα άτομα με αναπηρία να αναπτύξουν κοινωνικές δεξιότητες, διότι αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει στην επιβράδυνση του κύκλου εργασιών στο χώρο εργασίας και στην ενίσχυση της παραγωγής.

Θα ήταν σκόπιμο να συζητηθεί αυτή η πτυχή στο πλαίσιο του Πανεπιστημίου της κοινωνικής εργασίας, ακόμη και να υπάρξει ένα μάθημα στο οποίο να εκπαιδεύονται οι φοιτητές και οι μελλοντικοί κοινωνικοί λειτουργοί προς την κατεύθυνση της ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων για τα άτομα με αναπηρία, προκειμένου να προσληφθούν και να διατηρήσουν μια θέση εργασίας.

EASI

Παρόλο που θεωρούν ότι υπάρχουν πολλά περιθώρια βελτίωσης όσον αφορά τις κοινωνικές δεξιότητες, γενικά, αλλά και σε σχέση με τις PCWA και την αντιμετώπιση αυτών, οι συμμετέχοντες μίλησαν για οργανώσεις που καταβάλλουν προσπάθειες, διοργανώνοντας εκπαιδεύσεις για κοινωνικές δεξιότητες - ιδίως στον ιδιωτικό τομέα.

Εξέφρασαν την άποψη ότι η ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων θα πρέπει μάλλον να γίνεται στο πλαίσιο μιας PCWA που αντιμετωπίζεται ισότιμα με τους συναδέλφους τους, ώστε να μην τους θέτουν στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος/να μην τους θυματοποιούν. Η έμφαση θα πρέπει να δοθεί στο να υπάρχει ένας νέος συνάδελφος που πρέπει να ενσωματωθεί, να μνηθεί στη διαδικασία εργασίας.

"Οι εταιρείες θα πρέπει να εκπαιδεύουν - για τις επαγγελματικές δεξιότητες και για τις κοινωνικές δεξιότητες, για την αλλαγή νοοτροπίας, για τους υπαλλήλους που πρόκειται να συνεργαστούν με το άτομο με αναπηρία. Κάνουν εκπαίδευση για τις σκληρές δεξιότητες, αλλά και για τις κοινωνικές δεξιότητες.

Συμπεριλαμβανομένων και των ομάδων τους. Οι βασικές ψυχολογικές ανάγκες είναι η αποδοχή από την ομάδα, η ανάγκη του ανήκειν είναι βασική". (F, 46 ετών, Βουκουρέστι, ιδιωτικός τομέας)

"Οι εκπαιδεύσεις για την προσβασιμότητα αφορούν το σχεσιακό περιβάλλον των ατόμων με αναπηρία, διότι έχει σημασία πώς αισθάνονται. Καταφέρνουν να συσχετιστούν με αυτή την ομάδα με τρόπο βασισμένο σε αξίες. Στοχεύουμε σε μια ποιοτική αλλαγή στη ζωή". (Γ, 49 ετών, Βουκουρέστι, δημόσιος τομέας)

"Η εκπαίδευση ένταξης, για την αποδοχή των ατόμων με αναπηρία, αποτελεί μέρος της δημιουργίας ήπιων δεξιοτήτων. Τους βάζουν σε μια διαφορετική θέση από την αρχή - ενώ πρέπει να αντιμετωπίζονται ως συνηθισμένοι. Δεν ξέρουν, για παράδειγμα, ρωτούν τριγύρω, πώς πρέπει να συμπεριφέρονται σε ένα άτομο με

		<p><i>προβλήματα όρασης". (F, 46 ετών, Βουκουρέστι, ιδιωτικός τομέας)</i></p> <p><i>"Κατά τη διαδικασία εισαγωγής - οι εργαζόμενοι πρέπει να διδάσκονται την κανονικότητα. Εάν ένα άτομο με αναπηρία αντιμετωπίζεται ως ευάλωτο, είναι θύμα. Πρόκειται για μια στάση που δεν περιλαμβάνει κανέναν. Γενικά, οι προσεγγίσεις είτε καθιστούν τους ανθρώπους ευάλωτους είτε δημιουργούν μια αίσθηση απόρριψης". (Γ, 46 ετών, Βουκουρέστι, ιδιωτικός τομέας)</i></p> <p><i>" Εισαγωγή για τα άτομα με αναπηρία: πρέπει να μάθουμε πώς να είμαστε δίκαιοι, χωρίς αποκλεισμούς με ένα PCWA, πρέπει να τους παρέχουμε αυτή την κανονικότητα." (F, 46 ετών, Βουκουρέστι, ιδιωτικός τομέας)</i></p>
--	--	---

HAND IN HAND

Εκπαίδευση στη διεκδικητική επικοινωνία - ακόμη και αν δεν μπορώ να σας αναφέρω, έχω πληροφορίες από αυτό.

Η οικοδόμηση της ομάδας είναι πολύ ελλιπής.

Κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής περιόδου, παρέχεται εκπαίδευση για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, αλλά υπάρχει λιγότερη ανάπτυξη σχετικά με το τι κάνει κάποιον καλό επεξεργαστή logistics, για παράδειγμα.

Οι εργοδότες θέλουν ο εργαζόμενος να έχει αυτές τις δεξιότητες συνολικά, π.χ. να μπορεί να συνεργαστεί με πελάτες, συναδέλφους, είναι λίγο απόδειξη. Χρειάζεται για να γίνει η δουλειά, αλλά λαμβάνει λιγότερη προσοχή.

Υπάρχουν διάφορα σχέδια ανάπτυξης: εκπαίδευση ηγεσίας, ατομική ανάπτυξη, κατάρτιση. Παρέχεται επίσης εσωτερική κατάρτιση, καθώς και ατομική ανάπτυξη.

Ένα πρόγραμμα καθοδήγησης για εργαζόμενους με αναπηρία: όχι μόνο επαγγελματική βοήθεια, αλλά και ανθρώπινη υποστήριξη από έναν μέντορα για να τους βοηθήσει να ενταχθούν. Κατ' αρχήν, δεν κάνουμε διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων, όλοι έχουν την ευκαιρία να το κάνουν, αλλά για τους εργαζόμενους με αναπηρία η προσοχή είναι πιο εξατομικευμένη.

"Υπάρχει διαφορά μεταξύ ενός ειδικευμένου εργαζομένου και ενός εργαζομένου επιβολής. Στις πιο εξειδικευμένες θέσεις εργασίας υπάρχει προσδοκία, υπάρχει ζήτηση".

"Ωστόσο, υπάρχουν βελτιώσεις, οι οποίες γίνονται όλο και πιο εμφανείς παράλληλα με τις υλικές γνώσεις. Οι υλικές γνώσεις είναι επίσης σημαντικές, γιατί μπορεί να είσαι καλός ξυλουργός, αλλά αν δεν μπορείς να επικοινωνήσεις, δεν μπορείς να πουλήσεις το προϊόν σου".

"Υπάρχει η δυνατότητα ατομικής καθοδήγησης όταν ένας εργαζόμενος θέλει να πάει σε ένα σεμινάριο κατάρτισης, και υπάρχουν ομαδικά σεμινάρια κατάρτισης που οργανώνουμε για τους διευθυντές".

"Ένας εργαζόμενος μπορεί να έχει έναν εξωτερικό μέντορα (π.χ. από έναν πάροχο υπηρεσιών) και έναν εσωτερικό μέντορα ή βοηθό".

	<p>Όσον αφορά όμως την κατάρτιση σε κοινωνικές δεξιότητες, η εμπειρία μου είναι ότι παραδώσαμε την κατάρτιση, αλλά δεν άρεσε στους φυσικούς εργαζόμενους. Δεν τους άρεσει στην άμεση κατάρτιση, δεν μπορούν να ταυτιστούν με αυτήν. Αν το βάλουμε στην εκπαίδευση, αυτό είναι εντάξει, αλλά διαφορετικά δεν τους άρεσε, δεν είχαν κίνητρα. Για παράδειγμα, είναι εντάξει να είναι μια παιγνιώδης άσκηση, αλλά αν χρειάζεται αυτοκριτική, είναι δύσκολο να γίνει. Η κλασική μέθοδος εκπαίδευσης είναι λιγότερο ρεαλιστική.</p> <p>Θα απαιτούσε επίσης εσωτερικά κίνητρα ότι θέλω να βελτιώνομαι και να μαθαίνω. Αν σας λένε ότι πρέπει να καθίσετε εκεί τώρα και θα αναπτύξω συνεργασία, αυτό δεν είναι εσωτερικό κίνητρο.</p> <p>Νομίζω ότι η προσωπική ανατροφοδότηση λειτουργεί εάν υπάρχει καλή σχέση μεταξύ του διευθυντή και του εργαζομένου</p> <p>Νομίζω ότι υπάρχουν καλά πράγματα στον τομέα της παιγνιοποίησης, υπάρχει μια ευκαιρία εδώ. Στους νέους αρέσει πολύ, δεν λειτουργεί πάντα για τους μεγαλύτερους.</p> <p>Η χρήση εφαρμογών είναι καλή αντί για τεστ ή ομαδικές φωνές.</p> <p>Το υλικό ηλεκτρονικής μάθησης κάνει την εκπαίδευση πιο πολύχρωμη, έχουμε υλικό για τις κοινωνικές δεξιότητες, όπως η διαχείριση του χρόνου και η ευαισθητοποίηση για τα άτομα με αναπηρίες.</p>	<p>"Όσον αφορά την κατάρτιση σε κοινωνικές δεξιότητες, η εμπειρία μου είναι ότι έχουμε "κατεβάσει" την κατάρτιση, αλλά στους φυσικούς εργαζόμενους δεν αρέσει, δεν μπορούν να ταυτιστούν με αυτήν. Αν το βάζαμε σε άλλους τύπους κατάρτισης, ήταν εντάξει. Διαφορετικά, δεν τους άρεσε, δεν είχαν κίνητρα. Είναι αποδεκτό να έχεις μια παιγνιώδη άσκηση, αλλά όταν χρειάζεσαι αυτοαναστοχασμό, είναι δύσκολο να το κάνεις. Η κλασική μέθοδος εκπαίδευσης είναι λιγότερο βιώσιμη σε αυτή την περίπτωση. Θα απαιτούσε επίσης εσωτερικό κίνητρο ότι θέλω να βελτιώνομαι και να μαθαίνω. Αν σου λένε ότι πρέπει να κάτσεις εκεί τώρα και θα αναπτύξω συνεργασία, αυτό δεν είναι εσωτερικό κίνητρο".</p> <p>"Σκεφτόμαστε με όρους βραχυπρόθεσμης κατάρτισης, αλλά αυτό δεν λειτουργεί, η ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων λειτουργεί μακροπρόθεσμα. Ειδικά αν σκεφτείτε πόσος χρόνος χρειάζεται για να αλλάξει μια κακή συνήθεια, για παράδειγμα. Εδώ θα έφερνα ομάδες υποστήριξης, όπου ρίχνουμε μια ματιά από καιρό σε καιρό στο ποιος είναι ο στόχος και πού βρίσκομαι σε αυτό.</p> <p>Μπορεί να μην είναι απαραίτητο να γίνει αυτό σε έναν εργοδότη, ίσως ένα ίδρυμα ή μια ΜΚΟ να είναι το κατάλληλο μέσο".</p>
--	---	---

XENIOS POLIS

Ο πρώτος συμμετέχων ανέφερε ότι τα όποια σεμινάρια απευθύνονται κυρίως στους διευθυντές της σχολής, ενώ ο δεύτερος συμμετέχει σε εκπαιδευτικά μαθήματα που προγραμματίζει συχνά ο οργανισμός. Περαιτέρω, από τους άλλους συμμετέχοντες, ο ένας δεν έχει παρακολουθήσει ποτέ κανένα επιμορφωτικό προσωπικό, ενώ ο άλλος συμμετέχει συχνά σε μαθήματα coaching και mentoring ή σπούδασε σχετικά μαθήματα στο πλαίσιο των μεταπτυχιακών του σπουδών.

Θέμα:	Κύρια σημεία	Παραδείγματα (ένα βασικό απόσπασμα από από τη συζήτηση)
Θέμα #4: Αναπτύσσοντας δυνατότητες για χρήση υπολογιστή.		
<p>AFEJI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ο ιατρικός-κοινωνικός τομέας έπρεπε να προσαρμοστεί στο διαδικτυακό πρόγραμμα κατάρτισης μετά το COVID. Πριν από αυτή την περίοδο, όλα τα προγράμματα κατάρτισης, είτε είχαν αναγνωριστεί είτε όχι, ήταν διαζώσης. - Οι προσδοκίες είναι η διαδραστικότητα, ο σύντομος χρόνος και η οπτική ελκυστικότητα. Μια οπτική αναμεταγραφή του παιδαγωγικού περιεχομένου στα στηρίγματα και κυρίως η παρουσία μιας κατάρτισης (όχι ηλεκτρονικής μάθησης). Η διάρκεια της κατάρτισης θα πρέπει να εκτείνεται σε 2 ημέρες το πολύ ή να χωρίζονται οι συνεδρίες αν ο χρόνος κατάρτισης είναι ανώτερος. Μια συνεδρία "επαναφοράς" για την αξιολόγηση των αποκτηθεισών γνώσεων είναι απαραίτητη. - Όσον αφορά τις δεξιότητες χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών, το ψηφιακό χάσμα τείνει να μειωθεί και δεν είναι πλέον χαρακτηριστικό μιας ομάδας ατόμων. - Τα διαδικτυακά μαθήματα διευκολύνουν την οργάνωση της εργασίας σας, ιδίως εφόσον δεν χρειάζεται να μεταβείτε στον τόπο εκπαίδευσης. Οι σύντομες μορφές, όπως τα διαδικτυακά σεμινάρια, καθιστούν δυνατή την απόκτηση συγκεκριμένων πληροφοριών. Τα μειονεκτήματα είναι η κόπωση των ματιών, η έλλειψη κοινωνικής σύνδεσης, η λιγότερη 	<p>"Αυτό μειώνει τις ανεπίσημες ανταλλαγές, τις ερωτήσεις σχετικά με τις πρακτικές, δεν υπάρχει κοινωνικός δεσμός στον τομέα μας, γεγονός που αποτελεί πρόκληση.</p> <p>"Μια καλή δυναμική στην ομάδα, στις ανταλλαγές, καμία σχέση από πάνω προς τα κάτω με τον εκπαιδευτή.</p> <p>"Παλαιότερα, υπήρχε διαφορά στις πρακτικές μεταξύ των γενεών, αυτό δεν ισχύει πλέον.</p> <p>"Το ονομαστικό και επαγγελματικό ηλεκτρονικό ταχυδρομείο που καθιερώθηκε στο πλαίσιο της AFEJI διευκόλυνε την πρόσβαση στο εργαλείο πληροφόρησης".</p> <p>"Λαμβάνουν τις πληροφορίες αλλά δεν τις ανταλλάσσουν"</p>

	<p>επένδυση- οι άνθρωποι είναι λιγότερο δεκτικοί, κλείνουν την κάμερά τους.</p>	
--	---	--

<p>APROXIMAR</p>	<p>Όλοι (7) επιλέγουν μάθημα πρόσωπο με πρόσωπο. Το διαδικτυο διευκολύνει την προσέγγιση περισσότερων ανθρώπων, αλλά όσον αφορά την ποιότητα, πρέπει να είναι εγγυημένη.</p> <p>Πλεονεκτήματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ποικιλομορφία, καθώς μπορεί να συνδέσει ανθρώπους από διαφορετικά σημεία (μεγαλύτερη κάλυψη), η τάξη μπορεί να έχει συμμετέχοντες από όλες τις γωνιές της χώρας ή από πολλές χώρες. - Ευελιξία, μπορούμε να συμμετέχουμε από οπουδήποτε. <p>Μειονεκτήματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Η πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδραση, η συζήτηση, οι εκφράσεις της άμεσης επαφής και η ανάγνωση των εκφράσεων δεν είναι δυνατή μέσω της οθόνης. - Μικρή εμπλοκή σκέψης για τη μάθηση, οι περισσότεροι είναι πολύ αυτοκατευθυνόμενοι. - 2 συμμετέχοντες δεν θεωρούν τα διαδικτυακά μαθήματα πρακτικά, είναι πολύ κινητοποιημένοι μαθητές των διαδικτυακών μαθημάτων. - Χρειάζεται μεγαλύτερη πειθαρχία από τον ίδιο τον εκπαιδευόμενο στα διαδικτυακά μαθήματα. 	<p><i>"Μαθήματα που επιτρέπουν τη συζήτηση και παρακολουθούνται τακτικά από τον εκπαιδευτή."</i></p> <p><i>"Ένα καλό παράδειγμα ήταν ένα μάθημα ψηφιακού μάρκετινγκ, για τον τρίτο τομέα. Δύομιση ώρες και ήταν πολύ διαδραστικό, με αυτές τις πλατφόρμες που μας έκαναν ερωτήσεις. Κάποιες ατομικές απαντήσεις άλλες σε ομάδες".</i></p> <p><i>"Προσπάθεια επίλυσης προβλημάτων μέσω συζήτησης σε μια ομάδα και παρουσίαση στην ευρύτερη ομάδα και στη συνέχεια καταιγισμός ιδεών</i></p> <p><i>ευαισθητοποίηση του εκπαιδευτή για το πώς να αντιμετωπίζει τα άτομα με αναπηρία, εστίαση όχι στη σύνδεση μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου".</i></p>
-------------------------	---	--

Συστάσεις για διαδικτυακά μαθήματα:

- Να υπάρχει χώρος για πρακτικές ασκήσεις
- Να υπάρχει χώρος για ανταλλαγή, προβληματισμούς, διευκρινίσεις.
- Βρείτε έναν τρόπο να διασφαλίσετε ότι οι άνθρωποι βρίσκονται στο κατάλληλο περιβάλλον για το διαδικτυακό μάθημα.
- Διαθεσιμότητα του συντονιστή για να απαντά στις ερωτήσεις.
- Ενεργοποίηση της δυναμικής της ομάδας.
 - Πρέπει να είναι διαδραστική
- Η εστίαση δεν μπορεί να είναι μόνο στον διαμεσολαβητή (αποκαλυπτική μεθοδολογία).
- Προσέξτε να μην είστε υπερβολικά επεξηγηματικοί και να μην ξοδεύετε πολλές ώρες ακούγοντας τον διαμεσολαβητή
- Δημιουργήστε εργαλεία αλληλεπίδρασης, δυναμικές και παιχνίδια
- Να εγγυάται τον προβληματισμό και την τεχνική ποιότητα του υλικού των εκπαιδευομένων.
- Αλληλεπιδράσεις που δημιουργούν δικτύωση, δημιουργία δεσμών και φέρνουν πρακτική εφαρμογή στην πρόταση
 - Δυναμική της ομάδας και καταιγισμός ιδεών.
- Να ευαισθητοποιήσουν τον εκπαιδευτή σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης των ατόμων με αναπηρία. Επιπλέον τα άτομα με αναπηρία, ανάλογα με την αναπηρία, μπορεί να μην είναι σε θέση να παρακολουθήσουν διαδικτυακές συνεδρίες χωρίς τεχνικές λύσεις.

ASSOC	<p>Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες δεν έχουν συμμετάσχει σε διαδικτυακή κατάρτιση τον τελευταίο χρόνο. Ορισμένοι δήλωσαν ότι συμμετείχαν πριν από 2 χρόνια, στην αρχή της πανδημίας, όταν η εκπαίδευση ήταν αποκλειστικά διαδικτυακή, οπότε έχουν και αυτοί εμπειρία σχετικά με την εκπαίδευση μέσω διαδικτύου. Τον τελευταίο χρόνο, στη Ρουμανία, το μεγαλύτερο μέρος της κατάρτισης γινόταν πρόσωπο με πρόσωπο.</p> <p>Ορισμένοι από αυτούς συμμετείχαν σε ένα διαδικτυακό πρόγραμμα κατάρτισης πέρυσι. Ωστόσο, όλοι τους μπορούν να εκφέρουν τη γνώμη τους στο πεδίο.</p> <p>Είναι σαφές ότι προτιμώνται μαθήματα με μικρό συνολικό αριθμό ωρών ή με μικρότερη χρονική διάρκεια.</p> <p>Για ό,τι αφορά τη διαδραστική εκπαίδευση, για παράδειγμα, μια τεχνική θα ήταν τα "δωμάτια ζουμ" στα οποία οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να εργάζονται σε θέματα σε ομάδες και ο εκπαιδευτής εισέρχεται συχνά στην αίθουσα για να κάνει ερωτήσεις ή να επικυρώσει πρακτικές.</p> <p>Η διαδικτυακή κατάρτιση είναι ευέλικτη, αλλά θα πρέπει να είναι πιο διαδραστική, ώστε οι συμμετέχοντες να συμμετέχουν περισσότερο.</p>	<p>"Συμμετείχα σε διαδικτυακά μαθήματα για περισσότερο από ένα χρόνο, κατά τη διάρκεια του πανεπιστημίου, λόγω της πανδημίας. Ειλικρινά, έχω ανάμεικτα συναισθήματα σχετικά με αυτό. Ήταν επίσης μια χαρά, επειδή μπορούσα να παρακολουθώ μαθήματα από οπουδήποτε, ακόμη και όταν δούλευα. Από την άλλη πλευρά, η συμμετοχή μου τις στιγμές που δούλευα σε κάτι άλλο ήταν μερική. Δεν νομίζω ότι είναι ο καλύτερος τρόπος μάθησης, αλλά ήταν ο καλύτερος τρόπος για να συνεχίσουμε την εκπαιδευτική μας διαδικασία στην κατάσταση που αντιμετωπίζαμε".</p>
--------------	---	--

<p>EASI</p>	<p>Η διαδικτυακή μάθηση θεωρείται ότι έχει τα ακόλουθα πλεονεκτήματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Υψηλή προσβασιμότητα - ειδικά μετά την πανδημία, κατά την οποία οι ψηφιακές δεξιότητες είναι απαραίτητες για την εξ αποστάσεως εργασία. Οι συμμετέχοντες δεν είδαν • Ευελιξία - οι συμμετέχοντες μπορούν να επιλέξουν πότε θα μελετήσουν (εάν είναι ασύγχρονη). <p>Και τα αντιληπτά μειονεκτήματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Λιγότερο διαδραστικό - δεν παρέχει επαρκή ανθρώπινη αλληλεπίδραση. Π.χ. για την υπέρβαση της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης: έλεγχος μέσω Whatsapp Video με τον/την εκπαιδευτή/τρια, πραγματοποίηση κάποιων προσωπικών συναντήσεων (σε προσβάσιμα μέρη). <p>Ένα πρόγραμμα κατάρτισης αναμένεται να είναι - ιδιαίτερα διαδραστικό ο να περιλαμβάνει πρακτικές ασκήσεις για την εφαρμογή των γνώσεων, ο να προσφέρει ευκαιρίες αλληλεπίδρασης με άλλους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα και με τους εκπαιδευτές. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό δεδομένου ότι οι PCWA θεωρούνται κοινωνικά απομονωμένοι.</p>	<p><i>Περισσότερες από μία συνεδρίες για ένα θέμα - το πολύ μία ώρα θα ήταν αρκετή και θα πρέπει να υπάρχει συνεχής ανατροφοδότηση από τους συμμετέχοντες." (F, 46 ετών, Βουκουρέστι, ιδιωτικός τομέας)</i></p> <p><i>"Η διαδικτυακή διαδραστικότητα είναι απαραίτητη. Η διάρκεια πρέπει να προσαρμοστεί, η επικοινωνία της εκδήλωσης, του έργου. Πολλή επικοινωνία και καλά στοχευμένη". (Γ, 46 ετών, Βουκουρέστι, ιδιωτικός τομέας)</i></p> <p><i>"Θα ήθελα να δω ένα σύνολο εργασιών που θα οργανώνονται με βάση ένα θέμα. Ποιο θα σας ενδιέφερε; Ποια θα σας έδιναν αξία; Πρέπει πάντα να ρωτάτε τι φέρνει αξία". (Γ, 46 ετών, Βουκουρέστι, ιδιωτικός τομέας)</i></p> <p><i>"Οι συνεδρίες εκτός σύνδεσης ήταν πιο παραγωγικές - κουράστηκαν να κάθονται ανάμεσα στους τοίχους. Μπορούμε να μάθουμε πώς θέλουν να συνεδριάζουν, μέσω ενός ερωτηματολογίου ή μιας ομάδας εστίασης. Η ανάγκη για κοινωνικοποίηση είναι μεγάλη. Έρχονται με συγκεκριμένα καθήκοντα, έχουν τόσα πολλά να πουν και να μοιραστούν". (F, 46 ετών, Βουκουρέστι, ιδιωτικός τομέας)</i></p>
--------------------	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Σε μια υβριδική μορφή (τόσο σε απευθείας σύνδεση όσο και αυτοπροσώπως) - το μάθημα θα μπορούσε να τους προσφέρει μια εξαιρετική ευκαιρία να ξεπεράσουν την απομόνωση και να εξασκήσουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες αυτοπροσώπως - γεγονός που θα εξασφάλιζε επίσης την επιτυχία του μαθήματος. Για παράδειγμα, οι προσωπικές συναντήσεις θα μπορούσαν να πραγματοποιούνται στην αρχή, στη μέση και στο τέλος του μαθήματος (για την αξιολόγηση), σε μια προσβάσιμη τοποθεσία για τους συμμετέχοντες, ώστε να επιτραπεί η δημιουργία σχέσεων, η δικτύωση. Φυσικά, το διαδίκτυο θα μπορούσε επίσης να παρέχει πλεονέκτημα όσον αφορά την προσβασιμότητα και την ευελιξία της μάθησης. - Συνεχής προσαρμογή στους συμμετέχοντες, μετά από επαναλαμβανόμενες και συνεχείς συνεδρίες ανατροφοδότησης για βελτίωση - αυτό θα μπορούσε να εξασφαλίσει την επιτυχία του μαθήματος, αλλά και τη διατήρηση/παρακίνηση των συμμετεχόντων. Ανατροφοδότηση σχετικά με: τη διάρκεια, την ευκολία κατανόησης, τα πιθανά προβλήματα, τα θέματα που προσεγγίστηκαν, τις πρακτικές ασκήσεις, την ποιότητα της υποστήριξης από τους εκπαιδευτές, κ.λπ. (μέσω ερωτηματολογίου ή διοργάνωσης περιοδικών συζητήσεων ανατροφοδότησης). - - Μέγιστη διάρκεια 1 ηλεκτρονικής συνεδρίας - 1 ώρα. - Διαχωρισμός σε εργαστήρια για συγκεκριμένα θέματα (ενότητες) 	<p><i>"Μιλάμε επίσης για συγγενείς, οικογένειες κ.λπ. Δεν πρόκειται μόνο για χρηματοδότηση, αλλά αυτό που συζητάμε, αν πάει καλά, επηρεάζει τις ζωές εκατοντάδων ανθρώπων". (Μ, 50 ετών, Τηλέορμαν, ιδιωτικός τομέας)</i></p>
--	---	---

HAND IN HAND

Η έννοια της μάθησης μέσω των ΤΠΕ δεν είναι σαφής για τους εργαζόμενους. Για παράδειγμα, δεν γνωρίζουν αν έχουν μάθει κάτι από ένα βίντεο.

Σύμφωνα με τους εργοδότες και τους εκπαιδευτές: οι ταινίες μικρού μήκους μπορούν να βοηθήσουν στην κατανόηση των καταστάσεων και να βοηθήσουν στις στρατηγικές αντιμετώπισης.

Τα βίντεο είναι καλά για την επανάληψη ή αν πρέπει να μάθεις κάτι αργότερα, είναι καλό να έχεις ένα οπτικό βοήθημα. Μπορεί να είναι καλό για μεταγενέστερη βοήθεια, για εμβάθυνση. Είναι σημαντικό να είναι προσωπική η ουσία.

Είναι επίσης μια καλή επιλογή για ομαδική εργασία.

Είναι σημαντικό η εκπαίδευση να είναι διαδραστική για την πρακτική εξάσκηση. Η διαδικτυακή μορφή είναι καλή, επειδή ορισμένοι άνθρωποι δεν μπορούν να συμμετάσχουν σε μια κατάσταση πρόσωπο με πρόσωπο και είναι ευκολότερο γι' αυτούς να συμμετέχουν.

Η εναλλαγή μεταξύ της εργασίας σε μεγάλες και μικρές ομάδες μπορεί επίσης να λειτουργήσει καλά στην επιγραμμική κατάρτιση. Ήταν απαραίτητο να μετακινηθούμε από τη μεγάλη ομάδα σε μικρότερες αίθουσες, να εργαστούμε μαζί, να επικοινωνήσουμε, να επαναφέρουμε την εμπειρία στη μεγάλη ομάδα. Αυτό μπορεί να έχει καλό αναπτυξιακό αποτέλεσμα.

"Έμαθα για τους υπολογιστές στο διαδίκτυο, παρακολούθησα βίντεο, αλλά και άλλοι μου είπαν πώς να το κάνω. Έμαθα επίσης πώς να χρησιμοποιώ ένα έξυπνο τηλέφωνο μέσα σε ένα μήνα. Συμπλήρωσα ερωτηματολόγια. Μπορώ να κάνω λήψη".

"Η εκπαίδευση στη διεκδικητική επικοινωνία ήταν ημι-διαδικτυακή, σε μια υβριδική λύση."

"Δεν κάνω πολλά πράγματα γι' αυτό."

"Χρησιμοποιούσα το duolingo για να μάθω μια γλώσσα, τώρα χρησιμοποιώ μια πλατφόρμα βίντεο".

"Ακόμα ανησυχώ ότι δίνω πολύ χαρτί και θα το εγκαταλείψουν. Το διαδικτυακό υλικό μπορεί να είναι μια βοήθεια αργότερα, για να εμβαθύνω στην ύλη της μελέτης. Αλλά είναι σημαντικό να είμαστε προσωπικοί με την ουσία".

"Η χρήση διαδικτυακών εργαλείων μπορεί επίσης να είναι χρήσιμη για ομαδικές εργασίες."

XENIOS POLIS

Όλοι οι συμμετέχοντες συμφώνησαν στην ιδέα ότι τα ψηφιακά εργαλεία διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία κατάρτισης. Πιο συγκεκριμένα, τα ψηφιακά εργαλεία προσφέρουν πολλές θετικές πτυχές, κυρίως όσον αφορά τη συμμετοχή τόσο των ατόμων που ζουν σε απομακρυσμένες περιοχές όσο και των ατόμων με αναπηρίες. Ωστόσο, είναι σημαντικό να υιοθετηθεί μια διαδραστικότητα, καθώς η διαδικτυακή διδασκαλία και κατάρτιση δεν προσφέρουν το βάθος που απαιτείται μεταξύ του εκπαιδευτή και του εκπαιδευόμενου.