

ΕΡΓΑΛΕΙΟΘΉΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΘΟΔΉΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ

ΜΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ
ΤΩΝ:



karpos



tamat



ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟ ΑΠΟ



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

WALKING TOURS

WALKING TOWARDS EMPLOYABILITY

Summary

Εισαγωγή	1
Το Πρόγραμμα	2
Οι Συνεργάτες	2
Κεφάλαιο 1: Ο μέντορας - Θεωρητικές Προσεγγίσεις	4
1.1. Τι σημαίνει "είμαι μέντορας";	4
1.1.1. Ορισμός	4
1.1.2. Δεξιότητες και χαρακτηριστικά του μέντορα	5
1.1.3. Ηθικός κώδικας, αξίες και αρχές	5
1.1.4. Η νοοτροπία του μέντορα	6
1.1.5. Έμπνευση και ηγεσία	7
1.2. Πώς τα μέσα επικοινωνίας μπορούν να βοηθήσουν τον μέντορα	9
1.2.1. Με ποιον τρόπο ο γραμματισμός στα μέσα επικοινωνίας μπορεί να συμβάλλει στις διαδικασίες καθοδήγησης από έναν μέντορα;	9
1.2.2. Πώς μπορεί ο μέντορας με τη βοήθεια των νέων μέσων να κινητοποιήσει τους νέους, ώστε να είναι πιο ενεργοί στην κοινότητα τους;	10
Κεφάλαιο 2: Καθοδήγηση της Κοινότητας	13
2.1. "Τι είναι η Καθοδήγηση της Κοινότητας;"	13
2.1.1. Ορισμός	13
2.1.2. Οι τύποι της καθοδήγησης (mentoring)	13
2.1.3. Η μέθοδος της καθοδήγησης (mentoring)	15
2.1.3.1 Η γνωριμία	16
2.1.3.2. Συνεχής ανατροφοδότηση	20
2.1.3.3. Αξιολόγηση	25
Κεφάλαιο 3: Ισότητα των φύλων στην Καθοδήγηση της Κοινότητας	27
3.1. Πολυμορφία και φύλο στην ομάδα	27
3.1.1. Έμφυλα στερεότυπα	27
3.1.2 Επιρροή του φύλου στη δυναμική των ομάδων	28
3.1. Το φύλο στην ομάδα	31
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	33
Πηγές	35

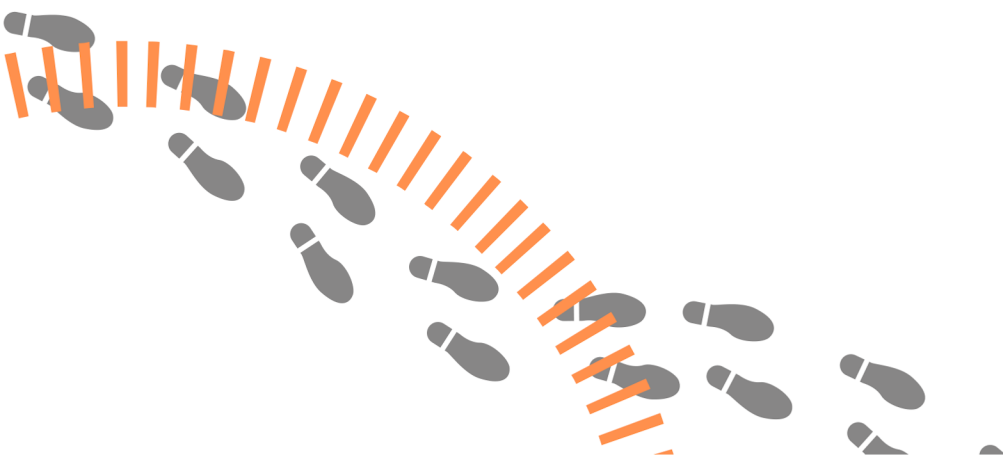
ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Καλώς ήρθατε στην εργαλειοθήκη για την κοινοτική καθοδήγηση!

Δεν είναι δάσκαλος, ούτε προπονητής, ούτε εκπαιδευτής. Ο μέντορας είναι ένα άτομο που μπορεί να λειτουργήσει ως πρότυπο και να βοηθήσει τους καθοδηγούμενους με διάφορους τρόπους. Αυτή η εργαλειοθήκη θα σας επιτρέψει να κατανοήσετε τι σημαίνει "να είσαι μέντορας", πώς λειτουργεί η καθοδήγηση και τι είναι σημαντικό να προσέξετε, όσον αφορά την ποικιλομορφία και το φύλο των μελών.

Το **πρώτο** κεφάλαιο θα σας μεταφέρει τις θεωρητικές πτυχές προκειμένου να ασκήσετε καλύτερα το ρόλο του μέντορα. Στο **δεύτερο** κεφάλαιο, θα βρείτε ασκήσεις για να μάθετε τα πάντα για τη διαδικασία της καθοδήγησης και τους διαφορετικούς τρόπους καθοδήγησης. Τέλος, το **τρίτο** κεφάλαιο είναι αφιερωμένο στην ποικιλομορφία και το κοινωνικό φύλο, που είναι σημαντικά για μια επιτυχημένη καθοδήγηση.

Απολαύστε την ανάγνωσή σας και σας εύχομαι ένα γεμάτο ταξίδι στο mentoring!



ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Το πρόγραμμα Walking Towards Employability χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω του προγράμματος Erasmus + KA2. Γεννήθηκε από την ανάγκη να καθοριστούν βιώσιμα και εύκολα μεταβιβάσιμα μοντέλα επιχειρηματικότητας για νέους ικανά να ανταποκριθούν στην κοινωνικο-επαγγελματική ένταξη, ειδικότερα σε περιπτώσεις ευπαθών ομάδων. Το πρόγραμμα αποσκοπεί να ενδυναμώσει μη-τουριστικές, μη-προνομιούχες κοινότητες/περιοχές με τη δημιουργία μιας βιώσιμης, βασισμένης στην κοινότητα επιχείρησης περιπατητικών ξεναγήσεων.

ΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ

ASSOCIAZIONE ITALIANA TURISMO RESPONSABILE - AITR

Η AITR είναι μια μη-κυβερνητική, μη-κερδοσκοπική ένωση με εικοσαετή και πλέον δράση: αποτελεί σήμερα τη γηραιότερη εν ενεργεία ένωση Βιώσιμου Τουρισμού στην Ευρώπη.

Από την ίδρυσή της στις 15 Μαΐου 1998, η IEBT διακατέχεται από ηθικές και δημοκρατικές αρχές, προωθεί και συντονίζει δραστηριότητες που υποστηρίζουν τον βιώσιμο και ηθικό τουρισμό.

Έχει στόχο να ευαισθητοποιήσει τους πολίτες και να προωθήσει έναν τρόπο ζωής και κατανάλωσης που να είναι δίκαιος για όλους όσους τον ακολουθούν. Η IEBT συνεργάζεται με διεθνείς και εθνικούς οργανισμούς που ασχολούνται με τον βιώσιμο τουρισμό (όπως οι ASVIS, OITS, EARTH).

D'ANTILLES ET D'AILLEURS

Η D'Antilles et D'Ailleurs είναι ένας μη-κυβερνητικός οργανισμός που ιδρύθηκε το 2016 στην Μαρτινίκη. Εργαζόμαστε με στόχο την εκπαίδευση, τη δράση και τη δημοκρατική συμμετοχή, ιδιαίτερα των γυναικών και νέων ανθρώπων με περιορισμένες ευκαιρίες, μέσα από τρεις τομείς δραστηριότητας: Νέοι και Κινητικότητα, Γυναίκες, Νέοι και Συνεργασία, Εργαστήρι του Πολίτη.

Η ένωση αναπτύσσει και συμμετέχει σε προγράμματα που προωθούν την έμφυλη ποικιλομορφία, την ισότητα, την ένταξη και τον αγώνα κατά των διακρίσεων. Η ομάδα της DA&DA επιστρατεύει τις διευρυμένες γνώσεις της και τις διεθνείς της εμπειρίες για τα άτομα της κοινότητας που έχουν ανάγκη από πληροφορία και ευκαιρίες αναφορικά με την κινητικότητα, τη χρηματοδότηση και την εκπαίδευση.



GRUPE ONE

Η Groupe One, Ένωση για την Επιχειρηματική Δημιουργία (ΕΕΔ), ιδρύθηκε το 1997 στο Βέλγιο. Η Groupe One προσφέρει μια προσέγγιση που βασίζεται στην ενεργή παιδαγωγική μέσα από διαδραστικά παιχνίδια ρόλων, μεθόδους εναλλακτικής διαχείρισης, όπως η Νευροδιαχείριση, αλλά και συλλογικές τεχνικές πληροφορίας.

Το κοινό-στόχος της είναι κυρίως: επιχειρηματίες (διοικητικά και εκτελεστικά στελέχη), νέοι σε σχολεία και οι καθηγητές τους, άτομα σε αναζήτηση εργασίας, άτομα σε επαγγελματικό αναπροσδιορισμό, εν δυνάμει επιχειρηματίες.

Η Groupe One προσφέρει σε όλους τους συμμετέχοντες υπηρεσίες επαγγελματικής και γενικότερης υποστήριξης για να τους καθοδηγήσει στη διαδικασία πραγματοποίησης του επιχειρηματικού τους πλάνου και στην αναζήτηση χρηματοδότησης για μια προσέγγιση βιώσιμης ανάπτυξης. Ως τέτοια, η ένωση έχει αναπτύξει μια γκάμα απλών και καινοτόμων εργαλείων για περιβαλλοντική και οικονομική διαχείριση, προσαρμοσμένη στα πρότυπα μικρών επιχειρήσεων για να τις βοηθήσει να δημιουργήσουν βιώσιμες εργασίες για τους ντόπιους.



KARPOS



karpos

Ο Karpos αναπτύσσει εγχώρια και ευρωπαϊκά προγράμματα που ενθαρρύνουν την έκφραση και την ανταλλαγή απόψεων και δημιουργικών ιδεών με τη χρήση νέων μέσων. Πιστεύουμε ότι, σε μια κοινωνία στην οποία μας περιβάλλουν συνεχώς εικόνες, αυτά τα εργαλεία μπορούν να ενδυναμώσουν νέους αλλά και ενήλικες που επιθυμούν να πάρουν μέρος σε κοινωνικές συνδιαλλαγές και να παρουσιάσουν τις δικές τους εναλλακτικές φωνές. Ειδικευόμαστε στους τρόπους με τους οποίους τα μέσα, η εικόνα και ο ήχος μπορούν να δημιουργήσουν αφηγήσεις και να εισαχθούν σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα.

TAMAT



Το tamat είναι ένας μη-κυβερνητικός οργανισμός που ιδρύθηκε το 1995 από το Υπουργείο Εξωτερικών της Ιταλίας και το Ιταλικό Πρακτορείο Συνεργασίας, και δραστηριοποιείται σε ένα ευρύ πεδίο τομέων: Γεωργία, Περιβάλλον, Τουρισμός και Προώθηση Μικρών Επιχειρήσεων. Πιστεύουμε στους ανθρώπους και στην ανάπτυξη των προσωπικών δεξιοτήτων για τη βελτίωση των συνθηκών ζωής για όλους. Το tamat υποστηρίζει τους τοπικούς οργανισμούς και την κοινωνία των πολιτών φροντίζοντας ώστε κάθε άτομο σε κάθε μέρος να μπορεί να ζει με τους δικούς του πόρους και δεξιότητες. Στηρίζουμε ντόπιους πληθυσμούς και μια κοινωνία πολιτών που εφαρμόζει λύσεις βιώσιμης ανάπτυξης σε πεδία περιβάλλοντος, πολιτισμού και οικονομίας. Συνεργαζόμαστε με Αφρική, Λατινική Αμερική και Βαλκάνια. Η βάση μας βρίσκεται στην Ιταλία και εργαζόμαστε με τοπικούς συλλόγους, την κοινωνία των πολιτών, ιδρύματα και πανεπιστήμια σε ζητήματα που αφορούν την ανάπτυξη και τις διαδικασίες της παγκόσμιας αλληλοεξάρτησης. Παλεύουμε για έναν πιο δίκαιο κόσμο.

Κεφάλαιο 1 : Ο μέντορας - Θεωρητικές προσεγγίσεις

1.1. Τι σημαίνει "είμαι μέντορας";

1.1.1. Ορισμός



“Ο μέντορας είναι ένα έμπειρο άτομο που συμβουλεύει και βοηθά κάποιον με λιγότερη εμπειρία μέσα σε ορισμένο χρονικό διάστημα”

[The Oxford Dictionary]

Ο μέντορας δεν είναι δάσκαλος, προπονητής ή εκπαιδευτής· η εμπειρία του δεν πηγάζει μόνο από τις σπουδές, αλλά και από τις προσωπικές του δεξιότητες στα εκάστοτε πεδία ενδιαφέροντος. Ο μέντορας δεν είναι μόνο ένας οδηγός, αλλά μέρος ενός σύνθετου πλαισίου που αποτελείται από κατανόηση, αποτελεσματικότητα και υποστήριξη τις οποίες επικοινωνεί προς συγκεκριμένα άτομα, σύνολα, ομάδες ή οργανισμούς. Το ευρύ πεδίο δράσης του είναι το κλειδί της διαφορετικότητάς του· ο δάσκαλος και ο προπονητής τείνουν να εστιάζουν στην αποδοτικότητα σε ένα συγκεκριμένο πεδίο, ενώ ο μέντορας έχει μια ευρεία οπτική και εστιάζει στις δραστηριότητες που αφορούν την γενικότερη καριέρα των ατόμων, τους στόχους και τις επιδιώξεις τους.



Ο μέντορας μπορεί να αποτελέσει πρότυπο και να βοηθήσει αυτούς που καθοδηγεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους -για παράδειγμα, βοηθώντας τους να ανακαλύψουν τα δυνατά τους σημεία αλλά και νέους τρόπους σκέψης.

Ο μέντορας δεν είναι χορηγός, ψυχαναλυτής, κοινωνικός λειτουργός ή ηγέτης.



Είναι σημαντικό να δίνει χώρο στα άτομα που έχει υπό την καθοδήγησή του να κάνουν τις δικές τους επιλογές και να παίρνουν τις δικές τους αποφάσεις, ενώ ο ίδιος τους στηρίζει προσφέροντας εναλλακτικούς τρόπους σκέψης. Έτσι, στην πραγματικότητα οι καθοδηγούμενοι είναι οι ίδιοι υπεύθυνοι για την εκπαίδευση και την προσωπική τους ανάπτυξη.

1.1.2. Δεξιότητες και χαρακτηριστικά του μέντορα

Για να είσαι καλός μέντορας είναι σημαντικό να γνωρίσεις πρώτα τον εαυτό σου, τα προσωπικά σου χαρακτηριστικά καθώς και τα ελαττώματά σου.



Φτιάξε μια λίστα με τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τα ελαττώματά σου, αναλογιζόμενος πώς μπορούν να επηρεάσουν τις σχέσεις σου με τους καθοδηγούμενούς σου και τη διαδικασία της καθοδήγησης. Αυτή η ενδοσκόπηση μπορεί να σε βοηθήσει να αναγνωρίσεις στοιχεία του εαυτού σου που χρήζουν προσωπικής βελτίωσης καθώς και τις κυριότερες δεξιότητές σου στον τομέα των σχέσεων.

Μετά από αυτήν την άσκηση, ακολουθεί μια λίστα με τα πιο συχνά χαρακτηριστικά ενός καλού μέντορα:

- Ξεκάθαρος
 - Μη επικριτικός
 - Καλός ακροατής
 - Ανοιχτόμυαλος
 - Αισιόδοξος
- Έμπιστος
 - Πρότυπο
 - Έμπειρος σε θέματα καθοδήγησης

1.1.3. Ηθικός κώδικας, αξίες και αρχές

Υπάρχουν ορισμένες θεμελιώδεις αρχές που θεωρούνται απαραίτητες στην οικοδόμηση καλών σχέσεων μεταξύ μέντορα και καθοδηγούμενου. Οι κυριότερες είναι οι εξής:

- **ΝΑ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΕΙΣΑΙ:** Ο μέντορας οφείλει να είναι ξεκάθαρος, φιλοπερίεργος, αυθεντικός και ικανός να δεθεί με τους άλλους.
- **ΝΑ ΧΤΙΖΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗΣ:** Ο μέντορας θα πρέπει να αποτελεί εξαρχής σημείο αναφοράς για τους καθοδηγούμενούς του, γι' αυτό και η εμπιστοσύνη είναι στοιχείο ζωτικής σημασίας. Για να το πετύχεις αυτό είναι σημαντικό να θυμάσαι ότι ο καθένας διαθέτει ένα διαφορετικό προφίλ εμπιστοσύνης, αλλά λάβε επίσης υπόψη ότι είναι κομβική και για την επίτευξη στόχων.
- **ΝΑ ΑΚΟΥΣ ΜΕ ΠΡΟΣΟΧΗ:** Το να είσαι καλός ακροατής είναι μία βασική δεξιότητα και αποτελεί απόδειξη για τους καθοδηγούμενους ότι μιλούν σε κάποιον που τους καταλαβαίνει και τους υπολογίζει.



- **ΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΙΣ ΕΜΠΝΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΓΥΡΩ ΣΟΥ:** Είναι πολύ σημαντικό να αποτελεις έμπνευση για τους καθοδηγούμενούς σου· θα πρέπει να τους δίνεις κίνητρο να σκέφτονται αντισυμβατικά ώστε να αναπτύξουν τις ικανότητές τους.
- **ΝΑ ΦΕΡΕΣΑΙ ΜΕ ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ:** Το στοιχείο-κλειδί είναι να γνωρίζεις τις υποχρεώσεις σου και τις υποχρεώσεις των άλλων, να μην τρέφουν μη ρεαλιστικές προσδοκίες και να παραμένεις πιστός στις δεσμεύσεις που έχεις κάνει με την ομάδα.

Τέλος, είναι εξίσου σημαντικό να δείχνεις σεβασμό σε όλους. Ένας μέντορας δεν πρέπει να παρεμβαίνει στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων της ομάδας/του ατόμου που καθοδηγεί (εκτός από σπάνιες περιπτώσεις). Η καθοδήγηση του μέντορα θα πρέπει να δίνει τη δυνατότητα στους καθοδηγούμενους να παίρνουν τις δικές τους αποφάσεις κατόπιν ηθικής κρίσης, κριτικής σκέψης και κατανόησης των στόχων.

Ακόμη και αν ο μέντορας έχει την ευκαιρία να χρησιμοποιήσει τις εμπειρίες και τις γνώσεις του για να υποστηρίξει την ανάπτυξη των σχεδίων των καθοδηγούμενων του, η ευθύνη της πραγματοποίησης αυτών των σχεδίων και της λειτουργίας τους βρίσκεται πρωτίστως στα χέρια των καθοδηγούμενων.

Όταν καθοδηγεί, ο μέντορας μπορεί να δοκιμάσει τα ακόλουθα:



- Να βελτιώσει την κατανόηση της κατάστασης ή του προβλήματος τόσο για τον ίδιο όσο και για τους καθοδηγούμενούς του.
- Να προσφέρει διαφορετικές οπτικές και να ενθαρρύνει την αυτοαξιολόγηση
- Να προσφέρει στήριξη και εμπύχωση.
- Να είναι ανοιχτός σε αυτούς που θέλουν να μιλήσουν, καθώς και φίλος με κριτική σκέψη.

1.1.4. Η νοοτροπία του μέντορα

Ως νοοτροπία ορίζεται ο τρόπος με τον οποίο κάποιος βλέπει τον κόσμο ή, αλλιώς, η φιλοσοφία του για τη ζωή. Είναι ένα σύνολο ιδεών που μας καθοδηγεί και μας βοηθάει να πορευτούμε και να παίρνουμε αποφάσεις. Η νοοτροπία ορίζει το πώς βλέπουμε μια κατάσταση καθώς και το πώς ενδέχεται να αντιδράσουμε σε αυτή. Εστιάζει την προσοχή μας σε συγκεκριμένες πτυχές του περιβάλλοντός μας και μπορεί να γίνει συνήθεια.

Στο βιβλίο της “Νοοτροπία” (**Mindset**) η καθηγήτρια Ψυχολογίας, Κάρολ Ντουέκ, έκανε δημοφιλή έναν ιδιαίτερο τύπο νοοτροπίας που συνδέεται με την ευφυΐα. Εν ολίγοις, ισχυρίζεται πως οι άνθρωποι που διαθέτουν τη λεγόμενη “Αναπτυξιακή Νοοτροπία” πιστεύουν πως η ευφυΐα μπορεί να αναπτυχθεί και αυτό οδηγεί στην επιθυμία για μάθηση.

Οι άνθρωποι με τη λεγόμενη “Στατική Νοοτροπία” πιστεύουν ότι η ευφυΐα είναι στατική και έχουν λιγότερη θέληση για μάθηση. Για έναν μέντορα η αναπτυξιακή νοοτροπία είναι καταλυτική και για να είσαι ένας καλός μέντορας τα παρακάτω χαρακτηριστικά είναι απαραίτητα:

- **ΠΕΡΙΕΡΓΕΙΑ:** να πιστεύεις πως ο καθοδηγούμενός σου είναι ειδικός στη ζωή του και να θέλεις να μαθαίνεις περισσότερα γι’ αυτόν. Μην κάνεις υποθέσεις - κάνε ερωτήσεις!
- **ΤΑΠΕΙΝΟΤΗΤΑ:** πρέπει να πιστεύεις πως έχεις ακόμη πολλά να μάθεις και όχι να βάζεις τον εαυτό του σε βάθρο.
- **ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ:** όλοι μας έχουμε διαφορετικό υπόβαθρο και μερικές φορές δεν έχουμε πολλά κοινά. Αυτό θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως μια πολύτιμη ευκαιρία για μάθηση και όχι σαν κάτι αρνητικό.
- **ΕΝΔΟΣΚΟΠΗΣΗ ΕΑΥΤΟΥ:** να αναγνωρίζεις τις νοοτροπίες που καθοδηγούν τη συμπεριφορά σου και τις σχέσεις σου με τους καθοδηγούμενούς σου.



Την επόμενη φορά που θα παρευρεθείς σε μία συνάντηση καθοδήγησης, προετοίμασε τον εαυτό σου, διερωτώμενος:
“Τι είδους μέντορας προσπαθώ να γίνω;” και “Τι νοοτροπίες εισάγω στη σημερινή συζήτηση;”

1.1.5. Έμπνευση και ηγεσία

Να εμπνέεις τους γύρω σου δε σημαίνει να είσαι παράδειγμα προς μίμηση, αλλά να αναλαμβάνεις τις ευθύνες σου και να βοηθάς τους άλλους να αναγνωρίσουν την αξία τους, να συνειδητοποιούν τις ανάγκες τους, καθώς και να προσφέρεις ευκαιρίες για περαιτέρω ανάπτυξη.



Ακολουθούν μερικές ιδέες και συμβουλές, για να πετύχεις αυτόν τον στόχο μέσα από την καθοδήγηση ως μέντορας:



- **ΝΑ ΒΟΗΘΑΣ:** ένας πραγματικός μέντορας είναι κάποιος που θέλει να κάνει τη διαφορά στο προσωπικό μονοπάτι κάποιου προς επίτευξη των στόχων του.
- **ΝΑ ΜΟΙΡΑΖΕΣΑΙ:** από εμπειρίες μέχρι γνωριμίες, το να μοιράζεσαι με την ομάδα σου είναι παράγοντας-κλειδί για να εμπνέεις και να είσαι καλός ηγέτης.
- **ΝΑ ΕΙΣΑΙ ΑΙΣΙΟΔΟΞΟΣ:** είναι κομβικό να βοηθάς τους καθοδηγούμενούς σου να εκτιμούν τον εαυτό τους. Έτσι, ως μέντορας οφείλεις να τους βοηθάς να επικεντρώνονται στις δεξιότητές τους και όχι στις αδυναμίες ή τις ελλείψεις τους.
- **ΝΑ ΚΑΘΟΔΗΓΕΙΣ:** ένας καλός ηγέτης είναι ένας σωστός καθοδηγητής που βοηθάει τους καθοδηγούμενούς του να εξελιχθούν τόσο επαγγελματικά όσο και προσωπικά.
- **ΝΑ ΕΝΘΑΡΡΥΝΕΙΣ:** ο μέντορας οφείλει να γνωρίζει πώς να επικοινωνεί και να ενθαρρύνει τους καθοδηγούμενούς του/της, ώστε να δημιουργεί ένα καλό περιβάλλον και να μοιράζεται καλές πρακτικές όσο εργάζεται.

Πρέπει να επισημανθεί πως η καθοδήγηση επωφελεί και τον ίδιο τον μέντορα εμπλουτίζοντας και αναπτύσσοντας τις επαγγελματικές του ικανότητες, όπως:

- **ΟΙΚΟΔΟΜΗΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΗΓΕΣΙΑΣ:** αναπτύσσει την ικανότητα να δίνει κίνητρο όχι μόνο στους καθοδηγούμενους, αλλά και σε άλλους γύρω του και να τους ενθαρρύνει.
- **ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ:** κάθε καθοδηγούμενος έχει διαφορετικό υπόβαθρο, επομένως είναι σημαντικό να μπορεί ο μέντορας να “μιλήσει σε διαφορετικές γλώσσες” για να επιτευχθεί καλή επικοινωνία.
- **ΑΝΑΚΑΛΥΨΗ ΝΕΩΝ ΠΡΟΟΠΤΙΚΩΝ:** όταν “διδάσκει” ο μέντορας ανακαλύπτει νέες προοπτικές για πράγματα που ήδη γνωρίζει, αναπτύσσοντας έτσι νέες προσεγγίσεις και τρόπους σκέψης.
- **ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ:** στο τέλος κάθε περιόδου καθοδήγησης ή εκπαίδευσης, ο μέντορας νιώθει την ικανοποίηση να βλέπει τους άλλους να ωριμάζουν και να πετυχαίνουν τους στόχους τους.



1.2. Πώς τα μέσα επικοινωνίας μπορούν να βοηθήσουν τον μέντορα

Ο γραμματισμός στα μέσα επικοινωνίας είναι “η ικανότητα να μοιράζεσαι νόημα μέσα από συστήματα συμβόλων με στόχο να έχεις πλήρη κοινωνική παρουσία”.

[Hobbs 2010: 30-31]

Στις μέρες μας, οι άνθρωποι ανταλλάσσουν μηνύματα μέσω δικτύων καθημερινά, ως θεατές, καταναλωτές, σχολιαστές ή δημιουργοί. Αυτός ο διάλογος θα μπορούσε να αφορά ένα πρόγραμμα στην τηλεόραση, μια ταινία, μία δημοσίευση στο **Facebook/Instagram**, και να περιλαμβάνει εικόνα και κείμενο, ένα βιντεοπαιχνίδι, ή ακόμη και διδακτικό υλικό μέσω **YouTube**, και σε πολλές περιπτώσεις είναι απαραίτητο να περιλαμβάνει κριτική προσέγγιση προς ένα οπτικοακουστικό προϊόν. Μια συχνή ερώτηση είναι πώς ο εκπαιδευτής, ο μέντορας, ο δημιουργός μπορεί να χρησιμοποιήσει την οπτικοακουστική επικοινωνία ως υλικό υποστήριξης της δουλειάς του.

1.2.1. Με ποιον τρόπο ο γραμματισμός στα μέσα επικοινωνίας μπορεί να συμβάλλει στις διαδικασίες καθοδήγησης από έναν μέντορα;

Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό των μέσων επικοινωνίας είναι ότι συνήθως μας εμπλέκουν σε μια διαδικασία κατά την οποία παρακολουθούμε έναν αριθμό διαφορετικών στοιχείων (εικόνες, κείμενο, ήχους, λόγο, γραφικά κλπ.) που δημιουργούν ένα σύνολο. Αν κοιτάξεις αυτά τα στοιχεία ένα προς ένα, ανακαλύπτεις μια σειρά από πεδία πάνω στα οποία μπορείς να δουλέψεις. Ανάλογα με την προσέγγιση του κάθε μέντορα και τα μαθησιακά αποτελέσματα που θέλει να πετύχει, τα περισσότερα από αυτά τα στοιχεία μπορούν πολύ εύκολα να προσαρμοστούν σε διάφορες ηλικίες, ικανότητες και χρονοδιαγράμματα για οποιαδήποτε δραστηριότητα.

Μέσα από την ανάπτυξη της καθοδηγητικής διαδικασίας, ο μέντορας θα πρέπει να καθορίσει δεσμούς μεταξύ εκείνου και της ομάδας ώστε να πετύχει πραγματική επικοινωνία με τους καθοδηγούμενους. Αυτός/αυτή πρέπει να εξηγήσει τις βασικές αρχές και να θέσει ερωτήματα προς επεξεργασία στην ομάδα.

Τα κύρια ερωτήματα είναι τα εξής:



1. Μας ενδιαφέρει το περιεχόμενο, το θέμα ή η έρευνα και οι διαδικασίες όταν ξεκινάμε να δημιουργήσουμε ένα οπτικοακουστικό έργο;
2. Ποια είναι η επίδραση που έχει ήδη πάνω μας το συγκεκριμένο μέσο και ποια η επίδραση που ενδέχεται να έχει στους άλλους;
3. Ποια είναι τα στοιχεία, ο διάλογος, οι λέξεις, οι ήχοι και τα οπτικά μέσα τα οποία μπορούν να εξυπηρετήσουν έναν τέτοιο σκοπό;
4. Είναι η ιστορία σημαντική και πώς την αφηγούμαστε;
5. Τι “λέμε” (ή δείχνουμε) πρώτα και πώς αυτό μας βοηθάει να διατηρήσουμε μια συνεκτική ομάδα και να αναπτύξουμε μια ενδιαφέρουσα αφήγηση;

Είναι σημαντικό για τον μέντορα να θυμάται ότι η δημιουργία ενός έργου στα μέσα απαιτεί ομαδική προσπάθεια που οδηγεί σε μια διαδραστική και συμμετοχική μαθησιακή διαδικασία. Η ομαδική δουλειά οργανώνεται γύρω από την εξειδίκευση με την τεχνολογία, τη συγκεντρωτική λήψη αποφάσεων μέσα από την επιχειρηματολογία και τη διαπραγμάτευση, αλλά και την ανάπτυξη δεξιοτήτων για τη δημιουργία ενός οπτικοακουστικού κειμένου που θα δεχθεί σχόλια βελτίωσης μέσα από τις αντιδράσεις του κοινού και την αυτοαξιολόγηση του ίδιου του μέντορα.

Αυτές είναι ορισμένες τυπικές παράμετροι που βοηθούν στην οικοδόμηση μιας κριτικής στάσης. Μέσα από καταλλήλως σχεδιασμένες δραστηριότητες, οι συμμετέχοντες κινητοποιούνται να αναγνωρίσουν ότι πραγματικά οτιδήποτε μπορεί να πάρει διαφορετικό νόημα ανάλογα με την οπτική θέαση του. Κατανοώντας βαθιά κάθε μέλος της ομάδας, μπορούμε να διατηρήσουμε κριτική στάση απέναντι στην πραγματικότητα που μας περιβάλλει και να ελέγξουμε την επικοινωνιακή μας κουλτούρα. Όλα τα παραπάνω βοηθούν τον μέντορα να δεθεί πραγματικά με την ομάδα του, να οικοδομήσει σχέσεις και να τους βοηθήσει να θέσουν κοινούς στόχους και να αποφύγουν τις παρεξηγήσεις.

1.2.2 Πώς μπορεί ο μέντορας με τη βοήθεια των νέων μέσων να κινητοποιήσει τους νέους, ώστε να είναι πιο ενεργοί στην κοινότητα τους;

Η χρήση των μέσων συνδυάζει γνώση, δεξιότητες και προοπτικές. Υπάρχουν τρεις πιθανοί λόγοι για τους οποίους οι νέοι μπορούν να είναι πιο ενεργοί στην κοινότητά τους:

- Η πολύπλοκη φύση των μέσων επικοινωνίας προωθεί την κατανόηση των διαφορετικών πλευρών της γειτονιάς τους (κοινωνική, οικονομική, ιστορική). Για παράδειγμα, ακόμη και μια μικρή λεπτομέρεια (ένα σημάδι, το χρώμα των κτιρίων, ένα άγαλμα), ή μία ανθρώπινη κατασκευή (ένα κτήριο, μία γέφυρα) μπορεί να κρύβουν μια μεγαλύτερη και πιο ενδιαφέρουσα ιστορία για την κοινότητα. Μπορεί να είναι μια ανεκδοτολογική πληροφορία, σχέσεις με ευρύτερη κοινωνική διάσταση ή ιστορίες ανθρώπων. Για να βοηθήσει ο μέντορας μία ομάδα να δημιουργήσει ένα έργο με εικόνες και ήχους, πρέπει να εξηγήσει προσεκτικά ότι τα μέσα επικοινωνίας επιτρέπουν την εξέταση λεπτομεριών και χειρονομιών, που αποκαλύπτουν ορισμένες από αυτές τις πτυχές.
- Η οπτικοακουστική έκφραση συνιστά ένα εναλλακτικό, ολοκληρωμένο σύστημα επικοινωνίας πέραν και παράλληλα με τη γραπτή και την ομιλούμενη γλώσσα. Αυτός ο τρόπος έκφρασης επιτρέπει στους συμμετέχοντες να διαχειριστούν ένα περίπλοκο σύστημα διαπολιτισμικής επικοινωνίας και έχει μεγάλες δυνατότητες διάδοσης ιδεών μεταξύ ανθρώπων διαφορετικών εθνικοτήτων, πολιτισμών και δεξιοτήτων.
- Η γνώση των νέων μέσων επικοινωνίας και του ψηφιακού κόσμου σήμερα είναι ευρεία και ουσιαστικά “ανήκει” σε όλους τους νέους. Τους προσφέρει την ευκαιρία να εκφραστούν και να επικοινωνήσουν μέσω των δικτύων. Υπάρχουν πολλές διαθέσιμες αφηγήσεις μέσα από την επιλογή διαφορετικών λογισμικών και εφαρμογών μαζί με πιο παραδοσιακές τεχνικές επεξεργασίας. Η ικανότητα να διατηρείς το συχνά βραχύβιο ενδιαφέρον των νέων καθώς και τη δημιουργικότητά τους με τη βοήθεια σχετικά οικονομικών, καθημερινών κινητών συσκευών μπορεί να επιτευχθεί μέσα από καλά οργανωμένες, σύντομες δραστηριότητες. Κάθε δραστηριότητα επικεντρώνει την προσοχή των νέων σε συγκεκριμένες πτυχές έκφρασης και την επιλεγμένη θεματική που προσεγγίζουν τα μέσα επικοινωνίας. Οι οπτικοακουστικές δραστηριότητες μπορεί να είναι μέρος μιας ευρύτερης διαδικασίας, να συνοδεύουν μια συζήτηση ή εξερεύνηση μιας ευρύτερης κοινότητας. Υπάρχουν πολλά παραδείγματα που μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε, ακόμη και για σύντομες χρονικά εκπαιδεύσεις, από μία απλή φωτογράφιση με ένα συγκεκριμένο θέμα, ως μια ηχογράφιση, μια αντιπαράθεση ρεαλιστικών ηχογραφήσεων του φαντασιακού, φανταστικού, ποιητικού ή ειδησεογραφικού στοιχείου της τοπικής κοινωνίας.



ΜΕΡΙΚΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΓΙΑ ΜΕΝΤΟΡΕΣ



- Ξεκίνα με μικρά και απλά σχέδια.
- Δεν είναι απαραίτητο να χρησιμοποιήσεις υψηλή τεχνολογία. Πολλές δραστηριότητες μπορούν να πραγματοποιηθούν χρησιμοποιώντας μόνο ένα κινητό τηλέφωνο που διαθέτει κάμερα και μικρόφωνο.
- Το πιο σημαντικό είναι να γνωρίζεις τον στόχο σου. Τι είναι αυτό που θέλεις να πετύχεις μέσα από αυτές τις δραστηριότητες και τι θέλεις να μάθουν οι καθοδηγούμενοί σου.
- Μια καλή ιδέα είναι, να κάνουν μερικές δοκιμές χρησιμοποιώντας το υλικό με κάποιον που γνωρίζουν και έπειτα να περάσουν σε ένα ευρύτερο κοινό.

Κεφάλαιο 2: Καθοδήγηση της Κοινότητας

2.1. “Τι είναι η Καθοδήγηση της Κοινότητας;”



2.1.1. Ορισμός

Η καθοδήγηση, ή αλλιώς **mentoring**, είναι ένα ταξίδι όπου οι μέντορες όχι απλώς προσφέρουν στους καθοδηγούμενους έναν χάρτη και μερικές συμβουλές, αλλά προχωρούν δίπλα τους ως ένα σημείο της διαδρομής. Η συντροφικότητα κατά τη διάρκεια του ταξιδιού, δίνει τη δυνατότητα τόσο στους μέντορες όσο και στους καθοδηγούμενους να εξελιχθούν και να δοκιμάσουν μια νέα, γεμάτη εκπλήξεις εμπειρία.”

[The Psychology of Coaching, Mentoring and Learning, Law, Ho.2013]

Η Καθοδήγηση της Κοινότητας (**“Community Mentoring”**) αφορά εθελοντές μιας συγκεκριμένης κοινότητας στους οποίους προσφέρει υποστήριξη. Οι συνεδρίες με μέντορες (κατ’ ιδίαν ή σε ομαδικές συναντήσεις) μπορεί να πραγματοποιηθούν σε χώρους της κοινότητας, στα σπίτια των καθοδηγούμενων ή μέσω ίντερνετ. Ο σκοπός αυτής της καθοδήγησης είναι να διευκολύνει την προσωπική ανάπτυξη των καθοδηγούμενων, να συμβάλλει στη βελτίωση των κοινωνικών δικτύων καθώς και να δώσει κίνητρο στους συμμετέχοντες να πετύχουν τους στόχους τους.

Η καθοδήγηση της κοινότητας δεν είναι υποκατάστατο της συμβουλευτικής, της φαρμακευτικής αγωγής, της εκπαίδευσης, της κοινωνικής εργασίας, ή κάποια βελτιωμένη κηδεμονία ή κοινωνική δικαιοσύνη, ή οποιαδήποτε άλλη παρέμβαση που μπορεί να λάβει χώρα σε μια πιο δύσκολη κατάσταση. Αντιθέτως, μέσα από την καθοδήγηση του μέντορα αποζητούμε να εργαστούμε δίπλα σε ένα άτομο, την οικογένειά του και τους ειδικούς, ενώ ταυτόχρονα παραμένουμε ανεξάρτητοι με σαφή εστίαση στην κοινότητα.

2.1.2. Οι τύποι της καθοδήγησης (**mentoring**)

Η καθοδήγηση (**mentoring**) μπορεί να πραγματοποιηθεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους και με την υιοθέτηση διαφορετικών ρόλων.

Οι ακόλουθοι τύποι είναι οι πιο συνηθισμένοι:

- Ο ΤΥΠΟΣ ΜΕΝΤΟΡΑΣ-ΚΑΘΟΔΗΓΟΥΜΕΝΟΣ: πρόκειται για την πιο παραδοσιακή σύνθεση όπου ένα περισσότερο έμπειρο άτομο (μέντορας) προσφέρει καθοδήγηση, υποστήριξη και γνώσεις σε κάποιον λιγότερο έμπειρο (καθοδηγούμενος).
- Ο ΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ: πρόκειται για τη σύνθεση στην οποία ένας ή περισσότεροι έμπειροι μέντορες δουλεύουν με μια ομάδα.

Ανάλογα με τον στόχο που έχει η εκάστοτε καθοδήγηση, ο ρόλος του μέντορα μπορεί να είναι διαφορετικός.

Στην ομότιμη καθοδήγηση, ο μέντορας βρίσκεται στο ίδιο επίπεδο με τους καθοδηγούμενους του και συχνά έχει το ίδιο υπόβαθρο. Σε αυτήν την περίπτωση, η καθοδήγηση είναι στον τύπο του “ίσος-προς-ίσο” και βασίζεται στον διάλογο και τη συνεργατική μάθηση.

Στην ανομότιμη καθοδήγηση, ο μέντορας έχει έναν περισσότερο κατασκευασμένο και δραστήριο ρόλο, ειδικότερα σε ό,τι αφορά την στήριξη των καθοδηγούμενων, κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας.

Μέσα στο πρόγραμμα **“Walking Towards Employability”**, η καθοδήγηση πραγματοποιείται σε ομαδικές συνθέσεις, γεγονός που δίνει τη δυνατότητα για μία περισσότερο δυναμική μαθησιακή διαδικασία και επιτρέπει στους νέους να βρουν υποστήριξη ο ένας στον άλλο. Οι μέντορες επιλέγονται με βάση τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους σε συμφωνία με τον στόχο της καθοδήγησης ο οποίος είναι να δώσουν την ευκαιρία στην ομάδα αυτή των νέων να δημιουργήσουν και να σχεδιάσουν μια Περιπατητική Ξενάγηση της γειτονιάς τους και ταυτόχρονα να αποκτήσουν γενικότερες δεξιότητες και γνώσεις στα πεδία της επιχειρηματικότητας, του μάρκετινγκ, του οπτικοακουστικού και βιώσιμου τουρισμού. Καθώς οι μέντορες συμμετέχουν στην εκπαίδευση προσωπικού που οργανώνεται από τους οργανισμούς που συνεργάζονται στο συγκεκριμένο πρόγραμμα, μαθαίνουν επίσης νέες δεξιότητες και έχουν τη δυνατότητα να εμβαθύνουν σε θέματα που ήδη γνωρίζουν. Οι μέντορες μπορεί να είναι από την ίδια κοινότητα με τους νέους ή και όχι, αλλά έχει σίγουρα περισσότερη αξία να μοιράζονται το ίδιο υπόβαθρο καθώς βοηθά ιδιαίτερα την οικοδόμηση των σχέσεων.

Στην ομαδική καθοδήγηση, είναι σημαντικό οι νέοι να δεσμεύονται με εργασίες που αφορούν τους στόχους που έχουν θέσει συλλογικά, καθώς και να ορίζουν και να συμφωνούν σε θέματα που αφορούν τις μεθόδους εργασίας. Ο ρόλος του μέντορα είναι να καθοδηγεί και να υποστηρίζει τους νέους στη μαθησιακή διαδικασία ακούγοντάς τους, κάνοντας ερωτήσεις και λειτουργώντας ως “καθρέφτης”. Ο ίδιος δεν προσφέρει απαντήσεις, αλλά ο ρόλος του συνίσταται στο να διευκολύνει τους νέους να μαθαίνουν ενεργά μόνοι τους, παρέχοντας τα απαραίτητα εργαλεία και γνώσεις. Στην ομαδική καθοδήγηση, είναι σημαντικό ο μέντορας να επιτρέπει σε όλους τους συμμετέχοντες να παίρνουν μέρος, ελέγχοντας τα πιο κυρίαρχα μέλη και ενθαρρύνοντας τα πιο σιωπηλά. Θα ήταν καλό να θέσει εκ των προτέρων κάποιους κανόνες στην ομάδα ή να χρησιμοποιήσει διαφορετικές μεθόδους για έχουν όλοι την ευκαιρία να συμμετέχουν. Για παράδειγμα, μπορεί να χωρίσει την ομάδα σε ζευγάρια για τις συζητήσεις, θέτοντας ένα συγκεκριμένο χρονικό όριο στον καθένα, κ.ο.κ.



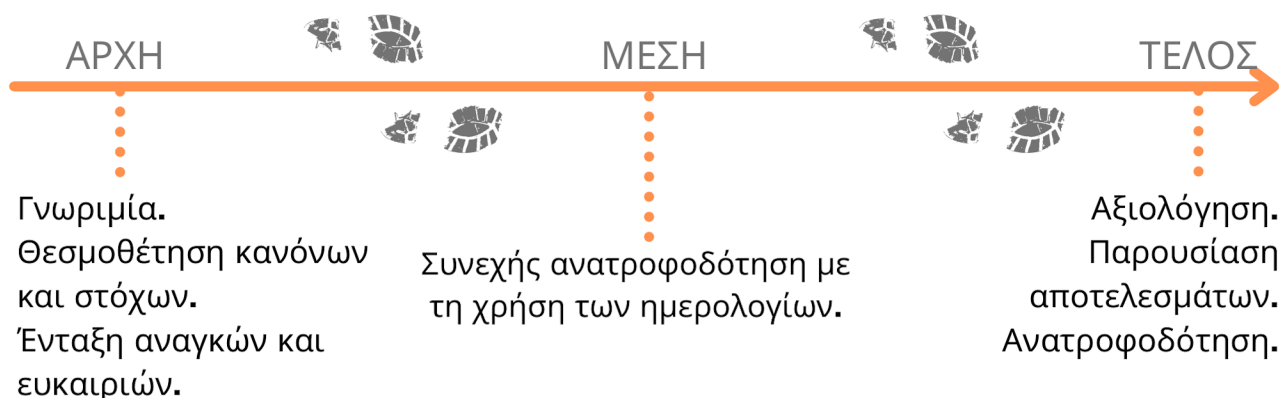
2.1.3. Η μέθοδος της καθοδήγησης (mentoring)

Η μέθοδος του **mentoring** μπορεί να γίνει αντιληπτή σαν μια αψίδα με αρχή, μέση και τέλος που αποτελείται από διαφορετικές συναντήσεις μεταξύ μέντορα-ομάδας. Είναι σημαντικό να οριστούν ξεκάθαρα η αρχή και το τέλος της μεθόδου, με τη χρήση, για παράδειγμα, του εργαλείου “ημερολόγιο”.



ΕΡΓΑΛΕΙΟ: ΤΟ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ

Το ημερολόγιο χρησιμοποιήθηκε στο πρόγραμμα **“Walking Towards Employability”** ως εργαλείο συλλογής σχολίων ανατροφοδότησης από τους νέους συμμετέχοντες, αλλά και από τους μέντορες αναφορικά με τις θεματικές ενότητες του προγράμματος με σκοπό να τις βελτιώσουν.



Στο ξεκίνημα της διαδικασίας καθοδήγησης, συνιστάται η θεσμοθέτηση ορισμένων κοινών κανόνων στην ομάδα, είτε σε μορφή γραπτού κειμένου είτε μέσω συζήτησης. Αυτοί οι κανόνες θα πρέπει να καλύπτουν τα ακόλουθα:

- ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ: Αφορά τη δημιουργία της Περιπατητικής Ξενάγησης σε μία γειτονιά η οποία ακολουθεί τις συμβάσεις του προγράμματος **“Walking Towards Employability”**.
- ΜΕΘΟΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Μάθηση στην πράξη, ενεργή συμμετοχή στη διαδικασία.
- ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ: Μέντορες και καθοδηγούμενοι θα πρέπει να καθορίσουν από κοινού ένα χρονοδιάγραμμα και να παραμείνουν πιστοί σε αυτό.
- ΑΚΥΡΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΠΟΥΣΙΕΣ: Θα πρέπει να υπάρχουν κανόνες για τις ακυρώσεις ή τις αναβολές αν προκύψει ανάγκη γι’ αυτές (για παράδειγμα, αν ένα μόνο άτομο αδυνατεί να παραστεί σε μία συνάντηση, η συνάντηση ακυρώνεται για όλους ή όχι;).
- ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ: Θα πρέπει να υπάρξει συμφωνία ως προς τα μέσα επικοινωνίας που θα χρησιμοποιηθούν (**email/Facebook/WhatsApp...**).
- ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΞΟΔΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ: Το γιατί και το πώς μπορεί κάποιος να αποχωρήσει/αποκλειστεί από την ομάδα (απουσία από πολλές συναντήσεις, μη ενεργή συμμετοχή, προσωπικά προβλήματα).

2.1.3.1 Η γνωριμία



Γνωριμία.
Θεσμοθέτηση
κανόνων και στόχων.
Ένταξη αναγκών και
ευκαιριών.

1. Πώς θα γίνει η γνωριμία;

Είναι σημαντικό ο μέντορας και οι καθοδηγούμενοι να γνωριστούν με την ησυχία τους, χωρίς την πίεση του χρόνου, κατά το πρώτο στάδιο της διαδικασίας. Πρόκειται για τη βάση της εμπιστοσύνης και της συνεργασίας ως μέλη μιας ομάδας μεταξύ ανθρώπων που σίγουρα έχουν διαφορετικές απόψεις και εμπειρίες. Παρακάτω υπάρχουν ορισμένες ασκήσεις τις οποίες μπορεί να χρησιμοποιήσει μια ομάδα για να “σπάσει τον πάγο”.



by  karpos

ΑΣΚΗΣΗ: Εγώ κι εσύ.

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ: **45-60** λεπτά, ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων.

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΥΛΙΚΑ: Μια απλή κάμερα ή ένα τάμπλετ/κινητό τηλέφωνο για κάθε ζευγάρι.

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΗ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ: Χωρίς προετοιμασία, αν και ένας ποικιλόμορφος χώρος θα ήταν επιθυμητός.

ΣΚΟΠΟΣ: Εξοικείωση μέσα στην ομάδα, άσκηση για να σπάσει ο πάγος, γνωριμία μέσω της ταυτότητας ως φωτογραφικό πορτρέτο, γνωριμία με τον κόσμο των εικόνων, άμεσες σταθερές εικόνες γύρω από ένα θέμα.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ / ΟΔΗΓΙΕΣ:

Πριν ξεκινήσει η άσκηση, ο μέντορας θα πρέπει να κάνει μια μικρή παρουσίαση γύρω από τις έννοιες του κοντινού και μακρινού πλάνου, χρησιμοποιώντας παραδείγματα για να υποδείξει τι είναι το καθένα. Έπειτα, θα πρέπει να χωρίσει την ομάδα σε ζευγάρια. Εδώ βρίσκονται μερικά βοηθήματα για τον μέντορα.

Κάθε ζευγάρι αφιερώνει **5-10** λεπτά για να γνωριστεί και να συζητήσει τι είδους πορτρέτο θα τους άρεσε να δημιουργήσουν για τον καθένα.

Μετά τη συζήτηση, οι καθοδηγούμενοι τραβάνε το ζευγάρι τους δύο φωτογραφίες: μία σε μακρινό πλάνο, όπου φαίνεται όλο το σώμα του ατόμου και μία σε κοντινό. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό οι δύο φωτογραφίες να απαθανατίζουν το συγκεκριμένο άτομο ακριβώς στον ίδιο χώρο και στάση. Αυτό θα δώσει την ευκαιρία στους άλλους να δουν τι πληροφορία δίνει κάθε φωτογραφία ανάλογα με το πλαίσιο που έχει επιλεγεί. Το άτομο της φωτογραφίας περιγράφει και επιλέγει το στυλ, την πόζα, το σκηνικό αν είναι απαραίτητο, με σκοπό να δημιουργηθεί μια φωτογραφία που το χαρακτηρίζει. Ο φωτογράφος αναλαμβάνει το καθήκον να συμβουλέψει και να προτείνει αλλαγές ή εναλλακτικές τόσο αισθητικές όσο και αναφορικά με το περιεχόμενο. Έτσι, μοιράζονται τον ρόλο του σκηνοθέτη γεγονός που δημιουργεί έναν κριτικό και παραγωγικό διάλογο.

Όταν όλα τα ζευγάρια έχουν τραβήξει τις φωτογραφίες τους, ο μέντορας τις παρουσιάζει μέσω ενός προτζέκτορα ή ενός **laptop** και ζητά από τους συμμετέχοντες να παρουσιάσουν τον εαυτό τους στην υπόλοιπη ομάδα. Αυτό βοηθά την ομάδα να μάθει περισσότερα για τα άλλα μέλη και δημιουργεί σχέσεις μεταξύ τους.

Μετά την παρουσίαση του εαυτού τους, ο μέντορας μπορεί να κάνει στα ζευγάρια ερωτήσεις:

Τι έμαθαν ο ένας για τον άλλο; Γιατί επέλεξαν αυτή την στάση ή αυτόν τον χώρο;

ΙΔΕΕΣ:

1. Λόγω της οπτικής γλώσσας της φωτογραφίας, αυτή η άσκηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε ομάδες με πολυπολιτισμικά χαρακτηριστικά.
2. Είναι σημαντικό κάθε ζευγάρι να παραδώσει μόνο **4** φωτογραφίες. Είναι καλή πρακτική να μπορέσουν να αποφασίσουν ποιες τους αντιπροσωπεύουν περισσότερο.

2. Πώς ενσωματώνονται οι ανάγκες και οι ευκαιρίες μέσα στη σύνθεση της κοινότητας;

Είναι σημαντικό να ενσωματωθούν οι ανάγκες και οι ευκαιρίες στην αρχή του προγράμματος και με τη συμμετοχή και των καθοδηγούμενων σε αυτή τη διαδικασία.

Το εργαλείο που θα χρησιμοποιηθεί είναι το “εναρκτήριο λάκτισμα”. Το εναρκτήριο λάκτισμα χωρίζεται σε δύο ξεχωριστές στιγμές.

1) Η συνεισφορά του μέντορα: Ο μέντορας πρέπει να εξηγήσει τους σκοπούς και τους στόχους του προγράμματος αλλά και τη μεθοδολογία που θα χρησιμοποιηθεί από τους ομιλητές κατά τη διάρκεια της συνεδρίας.

Θα πρέπει να γίνει μια εισαγωγή αναφορικά με τον σχεδιασμό, την επιμέλεια και τις διοικητικές υποθέσεις. Όλα θα πρέπει να είναι ξεκάθαρα στο τέλος αυτής της εισαγωγικής επεξήγησης. Ο μέντορας θα πρέπει να αφιερώσει όσο χρόνο απαιτείται για να είναι βέβαιος πως οι καθοδηγούμενοί του έχουν κατανοήσει τις πληροφορίες.

2) Η συνεισφορά των καθοδηγούμενων: Σε αυτή τη φάση ακούγονται οι καθοδηγούμενοι. Ο καθένας ξεχωριστά θα μιλήσει για τις προσδοκίες, τις ανάγκες, του φόβους και τη νοοτροπία του.

Συλλογικά, η ομάδα θα ορίσει το καταστατικό της (ευγένεια, χώρος για να ακουστεί ο καθένας...).

Πώς;

Η ομάδα χωρίζεται σε τρεις υπο-ομάδες. Δύο από αυτές θα δημιουργήσουν ένα πρόχειρο καταστατικό με **7** έως **10** προτάσεις. Ο μέντορας είναι ελεύθερος να προσθέσει τις δικές του προτάσεις λειτουργώντας σε αυτό το στάδιο ως μέλος της ομάδας.

Η τρίτη ομάδα θα λειτουργήσει ως αντίβαρο για τις άλλες δύο και θα κάνει ορισμένες προσθήκες στις προτάσεις, αν αυτό κριθεί απαραίτητο. Αυτή η ομάδα μπορεί επίσης να αλλάξει τη σειρά και να τονίσει ορισμένες από τις προτάσεις έναντι άλλων.

Η τρίτη ομάδα θα καταλήξει σε μια τελική εκδοχή του καταστατικού στους υπόλοιπους. Σε περίπτωση διαφωνίας, το ζήτημα μπορεί να λυθεί με ψηφοφορία.

Ο μέντορας θα κρεμάσει το χαρτί του καταστατικού στον τοίχο για να καταφεύγουν σε αυτό αν προκύψει η ανάγκη. Θα εκλεχθεί ένας προστάτης του καταστατικού για να είναι βέβαιο πως αυτό θα είναι σεβαστό από όλους και ταυτόχρονα για να μην ταυτιστεί ο μέντορας με αυτόν τον ρόλο.

Το καταστατικό δε θα είναι ένα παγιωμένο, στατικό εργαλείο αλλά μπορεί να εξελιχθεί με τροποποιήσεις κατά τη διάρκεια του προγράμματος, σύμφωνα με τις ανάγκες.

Έπειτα, θα δοθεί χρόνος στους καθοδηγούμενους να κάνουν ερωτήσεις.

Το εργαλείο που χρησιμοποιείται εδώ είναι το “σταθμευμένο ερώτημα”, ένας χώρος όπου οι καθοδηγούμενοι μπορούν να γράψουν ερωτήσεις. Αυτό το εργαλείο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ανά πάσα στιγμή κατά τη διάρκεια της συνεδρίας. Για παράδειγμα, μπορούν να κρεμάσουν ένα φύλλο χαρτί στον τοίχο με τέσσερα κουτιά: “τι πάει καλά;”, “τι ερωτήσεις υπάρχουν;”, “τι μπορεί να βελτιωθεί;”, “τι ιδέες υπάρχουν για τη βελτίωσή του;”. Οποτεδήποτε θέλουν, οι καθοδηγούμενοι μπορούν να συμπληρώσουν τα κουτιά.

Πριν ξεκινήσουμε τις θεματικές, υπάρχει ένα απαραίτητο βήμα όπου γίνονται ξεκάθαροι η ταυτότητα και οι ρόλοι μέσα στην ομάδα.

ΑΣΚΗΣΗ: Είμαστε αυτοί που...

ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΟΣ ΧΡΟΝΟΣ: 20-25 λεπτά.

ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ ΥΛΙΚΑ: 2 Χαρτόνια και μαρκαδόροι.

ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ: Κατάλληλο για κάθε ομάδα που έχει ορίσει βασικούς κανόνες για διάλογο.

ΣΚΟΠΟΣ: Οικοδόμηση/συνειδητοποίηση της ταυτότητας και των ρόλων της ομάδας.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ / ΟΔΗΓΙΕΣ:

Ο μέντορας γράφει στο πάνω μέρος του ενός χαρτονιού την φράση “Είμαστε αυτοί που...” και ζητάει από τους συμμετέχοντες να το

by
karpos

συμπληρώσουν με κάτι που πιστεύουν ότι ταιριάζει στα χαρακτηριστικά της ομάδας τους.

Έπειτα, γράφει στο δεύτερο χαρτόνι τη φράση “Είμαι αυτός που...” και ζητάει από όλα τα μέλη της ομάδας να συμπληρώσουν κάτι που ταιριάζει στους ίδιους.

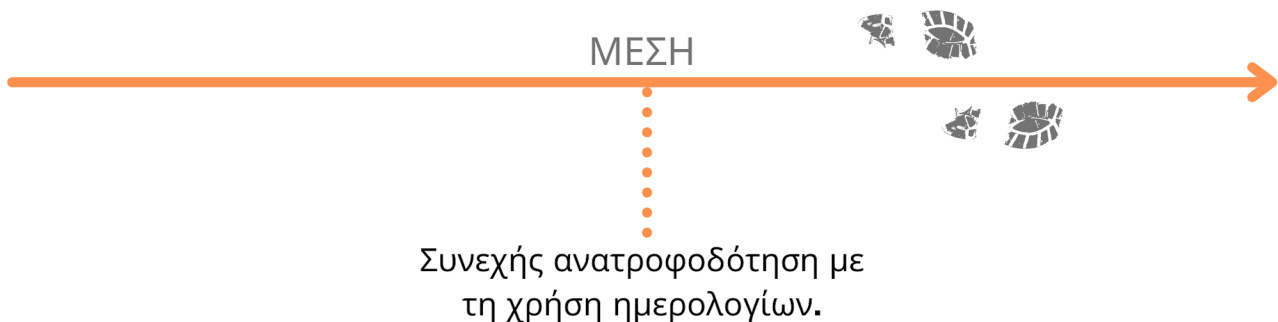
Όταν και οι δύο λίστες έχουν συμπληρωθεί, ο μέντορας ξεκινάει μια συζήτηση γύρω από τους διαφορετικούς ρόλους που υπάρχουν στην ομάδα και τι μπορεί να προσφέρει ο καθένας. Έπειτα, οι συμμετέχοντες σχολιάζουν τα ιδιαίτερα στοιχεία που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της άσκησης αυτής: τα κοινά στοιχεία που τους φέρνουν πιο κοντά ως ομάδα, καθώς και ποιος ρόλος πιστεύουν ότι τους ταιριάζει.

ΙΔΕΕΣ:

Κατά τη διάρκεια αυτής της άσκησης, όσο ακούγονται οι διάφορες ιδέες, είναι σημαντικό να καταγράφονται όλες και με τον ίδιο σεβασμό, τόσο από τον μέντορα όσο και από την ομάδα.



2.1.3.2. Συνεχής ανατροφοδότηση



Συνίσταται η χρήση ημερολογίων στην ομάδα ως ένας τρόπος συνεχούς ανατροφοδότησης κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Αυτή η μέθοδος είναι πολύ ευεργετική καθώς εγγυάται ότι τα προβλήματα θα αντιμετωπιστούν εγκαίρως και όχι στο τέλος της διαδικασίας, όταν ίσως να είναι πολύ αργά. Επιτρέπει ακόμη την επανόρθωση και τη βελτίωση όποιων ζητημάτων ενδεχομένως προκύψουν και τη δυνατότητα να μάθουμε από αυτά. Είναι σημαντικό να ορίσει η ίδια η ομάδα τη μέθοδο αυτής της διαδικασίας, λόγω χάρη στο τέλος μιας από τις συναντήσεις.

Οι συμμετέχοντες μπορούν να αναθέσουν σε ένα διαφορετικό άτομο για κάθε συνάντηση το καθήκον να συλλέγει τα σχόλια της υπόλοιπης ομάδας τα οποία έπειτα θα μοιράζονται με τον μέντορα ή μπορούν να καθιερώσουν ατομικά ημερολόγια και ο καθένας να γράφει τα σχόλια στο δικό του. Στο πρόγραμμα **“Walking Towards Employability”** ο μέντορας έχει επίσης ένα προσωπικό ημερολόγιο ώστε να μπορεί να εξετάζει τι λειτουργεί και τι όχι στη συγκεκριμένη

ομάδα, τι μπορεί να γίνει διαφορετικά καθώς και να καταγράψει τυχόν απρόοπτα αποτελέσματα. Έχουμε χρησιμοποιήσει αυτή μέθοδο για να βελτιώσουμε τις θεματικές του προγράμματος.

Και οι δύο τύποι ημερολογίου υπάρχουν ως πρότυπα στα παραρτήματα αυτού του οδηγού και μπορούν να μεταβληθούν ώστε να ταιριάζουν στο εκάστοτε πρόγραμμα.

Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, υπάρχουν πολλές ασκήσεις για την αναπαραγωγή ιδεών ή για να οικοδομήσεις καλύτερες σχέσεις με τους νέους, για παράδειγμα αναπαράγοντάς τις μέσα στο κοινωνικο-οικονομικό συγκείμενο της κοινότητάς του/τους.

1. Πώς αναπαράγουμε ιδέες;

ΑΣΚΗΣΗ: Το Πολιτιστικό Παγόβουνο.

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ: 45 λεπτά - 2 ώρες.

ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ ΥΛΙΚΑ: Χαρτί, στυλό, χαρτόνι και μαρκαδόροι.

ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ: Η ομάδα πρέπει να έχει ορίσει βασικούς κανόνες για διάλογο και ανταλλαγή ιδεών.

ΣΚΟΠΟΣ: Να εξερευνηθούν τα στοιχεία της κοινότητας και του πολιτισμού

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ / ΟΔΗΓΙΕΣ:

Σε ένα χαρτόνι ο μέντορας σχεδιάζει ένα παγόβουνο. Καθώς οι συμμετέχοντες το κοιτάζουν, ο μέντορας εξηγεί ότι το κομμάτι που είναι ορατό πάνω από το νερό είναι, στην πραγματικότητα, μόνο ένα μικρό κομμάτι ενός μεγαλύτερου συνόλου. Αντίστοιχα, οι άνθρωποι συχνά αντιλαμβάνονται την κοινότητα και την κουλτούρα μιας περιοχής ή ενός μέρους ως τα μετρήσιμα μόνο χαρακτηριστικά μιας ομάδας που μπορούν να διακρίνουν με τα μάτια τους. Ο μέντορας ζητάει από την ομάδα να ανταλλάξει ιδέες πάνω σε στοιχεία, όπως είναι η καταγωγή, η θρησκεία ή η γλώσσα. Όσο οι συμμετέχοντες εκφράζουν ιδέες, ο μέντορας τις συμπληρώνει στο χώρο πάνω από το νερό.

Ο μέντορας, ωστόσο, εξηγεί πως στην πραγματικότητα αυτά τα στοιχεία αποτελούν απλώς την εξωγενή εκδήλωση των βαθύτερων και ευρύτερων χαρακτηριστικών μιας κοινότητας και της κουλτούρας της, των περίπλοκων δηλαδή ιδεών της και των βαθιά ριζωμένων προτιμήσεων και προτεραιοτήτων της οι οποίες είναι γνωστές ως χαρακτήρας και αρχές. Αυτές μπορούμε να τις συνειδητοποιήσουμε μέσω της ανάλυσης όλων όσων αποτελούν το θεμέλιο της φαινομενικής συμπεριφοράς μιας κοινότητας.



Πριν παρουσιάσει το παγόβουνο, ο μέντορας μπορεί να ζητήσει από την ομάδα να ζωγραφίσει σε ζευγάρια των πέντε πάνω σε ένα μεγάλο χαρτί μια συλλογική εικόνα του τι είναι κοινότητα και πολιτισμός και έπειτα να το συζητήσει. Μετά τα παραπάνω βήματα, η ομάδα μπορεί να μιλήσει για τη σημασία που δίνεται σε κάθε ένα από τα στοιχεία της καθημερινής ζωής, μεταξύ διαφορετικών ανθρώπων, πολιτισμών, κοινοτήτων, κλπ.

ΙΔΕΕΣ:

Αυτό το μοντέλο παρουσιάζει ξεκάθαρα ότι δεν πρέπει να κρίνουμε τους άλλους ή την κοινότητα και την κουλτούρα τους με βάση αυτά που βλέπουμε στην επιφάνεια. Αντιθέτως, η ιδέα μιας κοινότητας και της κουλτούρας της δεν είναι κάτι σταθερό όπως ένα παγόβουνο, αλλά κάτι που επιπλέει και ταυτόχρονα αλλάζει συνεχώς όπως το νερό.

2. Πώς συνδέουμε τους νέους με το γενικότερο κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο της κοινότητάς τους;

ΑΣΚΗΣΗ: Ένα αντικείμενο - πολλές ιστορίες.

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ: **2-3** ώρες.

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΥΛΙΚΑ: Κινητά τηλέφωνα με κάμερα ή απλή κάμερα, ένα λάπτοπ.

ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ: Δεν υπάρχει απαραίτητη προετοιμασία αλλά ένας ευρύς χώρος ή ένα γραφείο με ένα μεγάλο τραπέζι θα ήταν ιδανικά. Επίσης, ο μέντορας θα πρέπει να είναι εξοικειωμένος με τη γειτονιά που πρόκειται να εξερευνηθεί.

ΣΚΟΠΟΣ: Να εξερευνήσουμε και να μάθουμε την ταυτότητα της κοινότητάς και της γειτονιάς μας.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ / ΟΔΗΓΙΕΣ:

Ο μέντορας συζητά για περίπου **20** λεπτά με την ομάδα πάνω σε όσα που γνωρίζουν για την περιοχή όπου λαμβάνει χώρα η δραστηριότητα. Υπάρχει κοινότητα; Υπάρχει συγκεκριμένη ταυτότητα σε αυτή τη γειτονιά; Είναι ιστορική ή έντεχνη;

Έπειτα, ο μέντορας ζητά από τους συμμετέχοντες να βγουν έξω και να εξερευνήσουν την περιοχή για περίπου **40-45** λεπτά, φέρνοντας μαζί τους πίσω ένα ως τρία αντικείμενα που τους θυμίζουν κάτι από αυτήν ή που τους φάνηκαν ενδιαφέροντα.

Ακόμη, ο μέντορας τους συμβουλεύει να φωτογραφίσουν πράγματα, κτήρια ή ανθρώπους. Όταν οι συμμετέχοντες επιστρέψουν, αφήνουν πάνω στο τραπέζι τα αντικείμενα που έφεραν και δείχνουν τις φωτογραφίες που τράβηξαν, φτιάχνοντας στον υπολογιστή ένα είδος υβριδικής έκθεσης.

Κάθε ένας από τους συμμετέχοντες παρουσιάζει τα αντικείμενα και τις φωτογραφίες που έφερε πίσω και εξηγεί τις σκέψεις του αναφορικά με το καθένα. Γιατί επέλεξαν το συγκεκριμένο αντικείμενο; Συνδέεται κάπως με την κοινότητα ή την περιοχή; Με αυτόν τον τρόπο, όλα τα μέλη της ομάδας μαθαίνουν κάτι τόσο για την κοινότητα και την περιοχή, όσο και για τους άλλους συμμετέχοντες.

Αφότου όλοι παρουσιάσουν τα αντικείμενά και τις φωτογραφίες τους, ο μέντορας ζητάει από τους συμμετέχοντες να σχολιάσουν ο ένας τα αντικείμενα του άλλου. Τι σημαίνουν γι' αυτούς; Πώς τα συνδέουν με την περιοχή; Είναι πράγματι πολύ ενδιαφέρον να παρακολουθήσεις τις διαφορετικές οπτικές που έχουν τα μέλη της ομάδας και πώς μπορούν να εμπνευστούν από το ίδιο πράγμα με διαφορετικό τρόπο.

Όταν η αφήγηση των ιστοριών για τα αντικείμενα τελειώσει, ο μέντορας μπορεί να συνεχίσει τη συζήτηση για την κοινότητα και την περιοχή όπου πραγματοποιείται η δραστηριότητα και να δώσει μερικά σχόλια για ανατροφοδότηση σχετικά με την ιστορία της.

ΙΔΕΕΣ:

Εάν είναι δυνατόν, ο μέντορας μπορεί να στείλει εκ των προτέρων σε κάθε συμμετέχοντα ένα στοιχείο για την κοινότητα και την περιοχή τις οποίες η ομάδα πρόκειται να εξερευνήσει και να τους ζητήσει να βρουν αντικείμενα που να στηρίζονται στο στοιχείο που τους δόθηκε.

Μια από τις προκλήσεις κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης είναι να διατηρήσουμε τη συνοχή της ομάδας. Η συνοχή είναι το κλειδί για να καταφέρουμε να κρατήσουμε το ενδιαφέρον των καθοδηγούμενων στο πρόγραμμα των Περιπατητικών Ξεναγήσεων.

ΑΣΚΗΣΗ: Το παιχνίδι με την μπάλα και η πρόκληση του χρόνου.

ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΟΣ ΧΡΟΝΟΣ: **20-30** λεπτά ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων.

ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ ΥΛΙΚΑ: Πίνακας παρουσιάσεων και μαρκαδόροι για κάθε αρχηγό. Αρκετές μπάλες (σε διάφορα μεγέθη).

ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ: Δεν απαιτείται προετοιμασία αλλά ένας εξωτερικός, ανοιχτός χώρος θα ήταν προτιμότερος.

by
karpos

ΣΚΟΠΟΣ: Εκτός από την καθαρά παιχνιδιάρικη διάσταση, η οποία είναι επίσης χρήσιμη για την οικοδόμηση σχέσεων στο πλαίσιο της ομάδας, η δραστηριότητα δίνει το έναυσμα για την ανάδειξη δεξιοτήτων σχετικών με τη επίλυση προβλημάτων και απαιτεί από τους συμμετέχοντες την ανάπτυξη και την εφαρμογή στρατηγικών για να βελτιώσουν τον χρόνο, να εργαστούν ομαδικά και να πετύχουν έναν κοινό στόχο.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ / ΟΔΗΓΙΕΣ:

Πριν ξεκινήσει η δραστηριότητα, ο αρχηγός γράφει στον πίνακα “Πρόκληση από επιλογή” και εξηγεί στους συμμετέχοντες ότι δεν είναι υποχρεωμένοι να συμμετέχουν στην πρόκληση, αλλά ότι ο καθένας έχει το δικαίωμα να αποφασίσει αν θα δοκιμάσει ή όχι.

Ζητείται από τα μέλη να περάσουν μια μπάλα ο ένας στον άλλον λέγοντας το όνομά τους και ένα χαρακτηριστικό του εαυτού τους όσο πιο γρήγορα μπορούν. Καθώς η μπάλα γυρίζει σε έναν κύκλο, τα μέλη ενθαρρύνονται να την περάσουν πιο γρήγορα, ενώ ο αρχηγός καταγράφει τους χρόνους και συνεχίζει να ενθαρρύνει την ομάδα να αυξήσει ρυθμούς.

Στο τέλος, ο αρχηγός της δραστηριότητας δίνει **15** λεπτά στην ομάδα για να οργανωθεί και να βρει μια λύση που θα τους επιτρέψει να πετύχουν τα καλύτερα αποτελέσματα στον λιγότερο δυνατό χρόνο.

Ο μέντορας αξιολογεί συνοπτικά την άσκηση ζητώντας να του πουν εντυπώσεις για όσα έμαθαν και για το πώς αυτά μπορούν να βρουν εφαρμογή στην καθημερινότητά τους.

Η άσκηση βοηθάει στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των μελών της ομάδας και οδηγεί τους συμμετέχοντες στην κατανόηση των τρόπων με τους οποίους μπορούν να εργαστούν για έναν κοινό στόχο.

ΙΔΕΕΣ:

Ο εκπαιδευτής μπορεί να κινήσει το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων λέγοντάς τους ιστορίες από προηγούμενες ομάδες ανθρώπων, ακόμη μεγαλύτερες, που πέτυχαν έναν στόχο μέσα σε ένα μικρό χρονικό διάστημα.



2.1.3.3. Αξιολόγηση

ΤΕΛΟΣ

Αξιολόγηση
Παρουσίαση
αποτελεσμάτων
Ανατροφοδότηση.

Είναι σημαντικό η διαδικασία της καθοδήγησης να τελειώσει με μια θετική νότα, ανεξαρτήτως των αποτελεσμάτων ή την επίτευξη δημιουργίας μιας Βιώσιμης Περιπατητικής Ξενάγησης. Συνίσταται να πραγματοποιηθούν μια ή δύο συνεδρίες για να γίνει μια γενική ανασκόπηση της προόδου που έκανε η ομάδα και να υπογραμμιστούν οι νέες δεξιότητες που αποκτήθηκαν. Αυτές οι τελευταίες συνεδρίες θα πρέπει επίσης να αποτελέσουν ευκαιρία για ανατροφοδότηση και αξιολόγηση της διαδικασίας. Αν η ομάδα κατάφερε να δημιουργήσει μια βιώσιμη περιπατητική ξενάγηση θα πρέπει επίσης να αφιερωθεί χρόνος για συζήτηση σχετικά με τα επόμενα βήματα -την πιθανή εμπορευματοποίηση της περιπατητικής ξενάγησης. Οι μέντορες θα πρέπει να είναι σε θέση να κατευθύνουν τους καθοδηγούμενους τους προς ευκαιρίες που μπορούν να βοηθήσουν περαιτέρω τους νέους σε αυτή τη διαδικασία.

Η συνεδρία ολοκληρώνεται και αξιολογείται με το εργαλείο “Σύνοψη”. Οι στόχοι είναι να ανατρέξουμε στις προσδοκίες, να παρουσιάσουμε την εξέλιξη ή/και να αξιολογήσουμε την επιτυχία για την επόμενη ομάδα.

1. Πώς μπορεί αυτό να αξιολογηθεί;

- Συναισθηματική και διανοητική κατάσταση των καθοδηγούμενων.

Πώς; Με προσωπικές καιρικές συνθήκες για τον καθένα που να αντανακλούν τη συναισθηματική τους κατάσταση.

Παράδειγμα: “Ο καιρός που με αντιπροσωπεύει είναι η ηλιοφάνεια επειδή είμαι χαρούμενη για αυτήν την εκπαίδευση και έχω ωριμάσει. Είναι κάτι θετικό.”

Πώς; Με μια γλωσσική εικόνα: Ο μέντορας σκορπάει μερικές εικόνες στο πάτωμα και οι καθοδηγούμενοι διαλέγουν την εικόνα που περισσότερο ανταποκρίνεται στην κατάστασή τους.

- Η επίτευξη των συλλογικών ή προσωπικών στόχων/προκλήσεων.

Πώς; Ο μέντορας μπορεί να οργανώσει ένα σώμα ενόρκων που θα ακούσει κάθε καθοδηγούμενο να μιλά για αυτά που έκανε κατά τη διάρκεια της συνεδρίας. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην ανατροφοδότηση με κριτικά σχόλια και στην εξαγωγή νοήματος.

- Το πρόγραμμα/η μεθοδολογία.
- Ο μέντορας/η σχέση με τον μέντορα και με την ομάδα.
- Η απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων.

Πώς; Με το εργαλείο **“KISS”**: Τέσσερα κουτιά σε ένα φύλλο **“Keep”** (Κράτα), **“Improve”** (Βελτιώσε), **“Start”** (Αρχίσε), **“Stop”** (Σταμάτα). Οι καθοδηγούμενοι κάνουν σχόλια ανατροφοδότησης για το τι θέλουν από κάθε συνεδρία (από τη σχέση με τον μέντορα, από όσα έχουν μάθει...) και γράφουν σχόλια σχετικά με κάθε ένα από τα τέσσερα κουτιά: “Τι θα έπρεπε ο μέντορας να κρατήσει, να βελτιώσει, να αρχίσει και να σταματήσει;”



Κεφάλαιο 3: Ισότητα των φύλων στην Καθηδήγηση της Κοινότητας

3.1. Πολυμορφία και φύλο στην ομάδα

Όταν κάνουμε λόγο για φύλο, είναι αρχικά απαραίτητο να καταλάβουμε τι περιγράφει αυτός ο όρος. Όταν μιλάμε για φύλο, δεν εννοούμε τα εγγενή φυσικά χαρακτηριστικά του ατόμου (τη διαφοροποίηση δηλαδή μεταξύ αρσενικού και θηλυκού φύλου), αλλά τα κοινωνικά χαρακτηριστικά τα οποία διαμορφώνονται.



Τα κοινωνικά γνωρίσματα και οι ευκαιρίες που είναι συνυφασμένες με το αρσενικό και το θηλυκό και τις σχέσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών, αγοριών και κοριτσιών, καθώς και τις σχέσεις μεταξύ γυναικών και εκείνες μεταξύ ανδρών. Αυτά τα γνωρίσματα, οι ευκαιρίες και οι σχέσεις είναι κοινωνικά κατασκευασμένες και μαθαίνονται μέσα από τη διαδικασία της κοινωνικοποίησης. Είναι τοποθετημένες εντός πλαισίου, χρονικά συγκεκριμένες και ευμετάβλητες.

The United Nations Gender

Επιπλέον, το φύλο καθορίζει τι αναμένεται, επιτρέπεται και τι εκτιμάται από μια γυναίκα ή έναν άνδρα σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο. Στις περισσότερες κοινωνίες υπάρχουν διαφορές και ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών στις ευθύνες που τους ανατίθενται, τις δραστηριότητες που αναλαμβάνουν, την πρόσβαση και τον έλεγχο των πόρων, καθώς και τις ευκαιρίες για λήψη αποφάσεων.

3.1.1. Έμφυλα στερεότυπα

Τα έμφυλα στερεότυπα είναι συνήθειες κριτικής οι οποίες δεν επιβεβαιώνονται από αποδείξεις και οικοδομούνται σε κάθε κοινωνία μέσα από την οικογένεια, τον κοινωνικό περίγυρο, το σχολείο ή τα μέσα ενημέρωσης.

Κατασκευάζονται από μία δημοφιλή ιδέα ή εικόνα που υπάρχει για μία ομάδα, βασισμένη στην υπεραπλούστευση στοιχείων του χαρακτήρα της, η οποία έπειτα γίνεται ένα γενικό πιστεύω.

Τα στερεότυπα είναι η βάση των προκαταλήψεων (κριτική). Αυτό σημαίνει ότι τα πιστεύω που έχουμε δεν στηρίζονται σε επιστημονικά δεδομένα.

Αυτές οι προκαταλήψεις ενισχύουν ανισότητες και διακρίσεις (συμπεριφορά). Αυτά τα στερεότυπα εντυπώνονται μέσα από φράσεις, τραγούδια, παιχνίδια, παροιμίες, ιστορίες, διαφημίσεις, μέσα ενημέρωσης, καθώς και από τη θρησκεία, την εκπαίδευση, το νομικό πλαίσιο, τη δουλειά κλπ. Είναι σημαντικό να τα αναγνωρίζουμε και να τα αποδομούμε, και έπειτα να τα αναμορφώνουμε αποδίδοντάς του θετική χροιά με σκοπό να δημιουργήσουμε όρους ισότητας μεταξύ των ανθρώπων.



3.1.2 Επιρροή του φύλου στη δυναμική των ομάδων

Όταν υιοθετείς μια έμφυλη προσέγγιση, δηλώνεις την πρόθεση να κάνεις την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών απαραίτητη.

- Γυναίκες και άνδρες έχουν διαφορετικές και ιδιαίτερες ανάγκες.
- Πολλές γυναίκες εξακολουθούν να είναι μέλη μιας κατηγορίας που πλήττεται από διακρίσεις και αδικίες.
- Σχεδόν σε όλο τον κόσμο, οι γυναίκες έχουν λιγότερα δικαιώματα στον έλεγχο των πόρων (οικονομικών, φυσικών, ανθρώπινων...).

Συμπληρωματικότητα δεν σημαίνει ισότητα.

Η Αρχή της Συμπληρωματικότητας επικαλείται συχνά για να αποκηρύξει την Αρχή της Ισότητας. Η συμπληρωματικότητα, η οποία συχνά επιβεβαιώνει τον υποτελή ρόλο των γυναικών, δεν χαιρεί ρόλου υποστηρικτή της ισότητας.

Ισότητα δεν σημαίνει ομοιότητα.

Να είσαι ίσος ως προς τα δικαιώματά σου δε σημαίνει να είσαι παρόμοιος, ούτε να κάνεις το ίδιο με κάποιον άλλο, ούτε να αντιστρέφεις τους ρόλους... αλλά να δρας κατ' επιλογήν. Σημαίνει ότι πρέπει να αναγνωρίζονται οι πράξεις όλων.

Ισότητα των φύλων

Ισότητα των φύλων σημαίνει ότι υπάρχει διαφορετική μεταχείριση -η οποία έχει σκοπό να αποκαταστήσει την ισότητα- ως προς τις γυναίκες και τους άντρες για να αντισταθμίσει την ιστορική και κοινωνική ανισότητα που του εμποδίζει να συμμετέχουν ενεργά και ισότιμα στην ανάπτυξη της κοινωνίας.

Το φύλο είναι ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας που πρέπει να λάβουμε υπόψη όταν προσπαθούμε να διαμορφώσουμε την ιδανική ομάδα καθοδήγησης.

Σε ομάδες με αποκλειστικά άνδρες συμμετέχοντες υπάρχουν γενικότερα μεγαλύτερα επίπεδα ανταγωνιστικότητας και αφοσίωσης στον στόχο και πολύ λίγη συζήτηση σχετικά με τους προβληματισμούς καθώς και πολύ λίγη εστίαση σε προσωπικά ζητήματα. Εν αντιθέσει, ομάδες που αποτελούνται μόνο από γυναίκες, επιδεικνύουν πολύ περισσότερη διαπροσωπική συνεργασία, υποστήριξη και αρμονία, και ακόμη πολύ μεγαλύτερο ενδιαφέρον για συναισθηματική ευημερία των υπόλοιπων μελών της ομάδας.


Γενικότερα, οι μικτές ομάδες φαίνεται να ωφελούνται από την παρουσία των γυναικών· οι συμμετέχοντες αναφέρονται σε μια περισσότερο ήρεμη και χωρίς προσβολές ατμόσφαιρα, σε σύγκριση με τις ομάδες ανδρών.



ΑΣΚΗΣΗ: Η ανάπτυξη ισότητας και συμπερίληψης στην κοινωνία ξεκινάει από προσωπική ενδοσκόπηση που οδηγεί στη δράση.

Είναι σημαντικό για τον/την μέντορα να αναλογίζεται την ταυτότητα του/της και πώς ο ίδιος/η ίδια αντιλαμβάνεται τους έμφυλους ρόλους ώστε πιθανές προκαταλήψεις που έχει να μην επηρεάσουν τον τρόπο που αντιμετωπίζει τους καθοδηγούμενους του/της. Κάποιες πιθανές ερωτήσεις για να κάνει στον εαυτό του/της είναι:

- Τι έχω μάθει για το τι σημαίνει να είσαι άντρας/γυναίκα;
- Τι απαιτήσεις έχω από τους άλλους όσον αφορά το να είναι γυναίκα/άντρας;
- Αν είμαι γυναίκα, ποια είναι ορισμένα μικρά βήματα που θα μπορούσα να κάνω στη δική μου ζωή για να αμφισβητήσω τους έμφυλους ρόλους που πιθανόν να με έχουν περιορίσει στο παρελθόν;
- Αν είμαι άντρας, ποια είναι ορισμένα μικρά βήματα που μπορώ να κάνω στη δική μου ζωή (π.χ. προσωπικές και επαγγελματικές αλληλεπιδράσεις) για να μοιραστώ ισότιμα τη δύναμη και τα προνόμιά μου με τις γυναίκες (μπορώ να συμπεριλάβω φίλους, συναδέλφους, μέλη της οικογένειας ή συντρόφους);




ΑΣΚΗΣΗ: Φέρσου σαν άντρας / Φέρσου σα γυναίκα.

ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΟΣ ΧΡΟΝΟΣ: 45-60 λεπτά.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ / ΟΔΗΓΙΕΣ: Αυτή η δραστηριότητα είναι σχεδιασμένη για να βοηθήσει τους καθοδηγούμενους να καταλάβουν τους έμφυλους ρόλους και τις προσδοκίες που περνούν μέσα από την κοινωνία μας. Πρόκειται για μια χρήσιμη εισαγωγική δραστηριότητα πάνω στους έμφυλους ρόλους καθώς σχετίζεται με το πώς επηρεάζει τη συμπεριφορά μας.

ΣΚΟΠΟΣ: Να καταλάβουμε και να αναλύσουμε τα στερεότυπα που σχετίζονται με τους έμφυλους ρόλους και εντοπίσουμε τις απαρχές τους, να προκαλέσουμε και να ελαχιστοποιήσουμε ή/και να εκμηδενίσουμε τις στερεοτυπικές συλλήψεις και ενέργειες προς το “άλλο” φύλο.

1. Χωρίστε τους καθοδηγούμενους σε μικρότερες ομάδες. Οι ομάδες μπορούν να αποτελούνται από άτομα του ίδιου φύλου ή να είναι μικτές.
 2. Δώστε σε κάθε ομάδα ένα μεγάλο φύλλο χαρτί/χαρτόνι χωρισμένο σε δύο στήλες. Στο πάνω μέρος της αριστερής στήλης γράψτε είτε “Φέρσου σαν Άντρας” είτε “Φέρσου σα Γυναίκα”. Ζητήστε από τους καθοδηγούμενους να κάνουν μια λίστα σε αυτή τη στήλη με το τι σημαίνει να φέρεσαι σαν άντρας ή σα γυναίκα.
 3. Στη δεξιά στήλη ζητήστε τους να σημειώσουν τι μπορεί να “πει” ή να “κάνει” ο κόσμος, όταν κάποιος δε φέρεται σαν άντρας ή σα γυναίκα, όπως αυτά έχουν οριστεί στην άλλη στήλη. Αυτό το κομμάτι της δραστηριότητας μπορεί να παράγει γλαφυρό και προκλητικό λόγο και συζητήσεις. Υπενθυμίστε στους καθοδηγούμενους να δείξουν σεβασμό. Κάποιοι καθοδηγητές ίσως να προτιμήσουν να θέσουν εκ των προτέρων ορισμένους βασικούς κανόνες για τη χρήση της γλώσσας.
 4. Κρεμάστε τις λίστες κάπου όπου οι καθοδηγούμενοι να μπορούν να τις δουν και να στοχαστούν πάνω σε αυτές. Ζητήστε από κάθε ομάδα να τις σχολιάσουν.
 5. Βοηθήστε τους καθοδηγούμενους να αναλύσουν τις λίστες. Μερικές πιθανές ερωτήσεις για συζήτηση είναι: α) Πώς και πού δημιουργούνται οι αντιλήψεις για το ρόλο της γυναίκας και του άντρα; β) Αυτοί οι ρόλοι και οι περιγραφές περιορίζουν ή βελτιώνουν τις επιλογές μας στη ζωή; γ) Έχετε εσείς ή κάποιος που γνωρίζετε φερθεί με τρόπο διαφορετικό από αυτόν που το φύλο του/της ορίζει ότι “πρέπει” να φέρεται; δ) Επηρεάζει τη συμπεριφορά μας μέσα σε μια ομάδα το γεγονός πως ανήκουμε στο ένα ή το άλλο φύλο, αν ναι, πώς; ε) Τι άλλα συμπεράσματα/δηλώσεις προκύπτουν από αυτό το θέμα;
- 

3.1. Το φύλο στην ομάδα

Η επιχειρηματικότητα παίζει σημαντικό ρόλο στην εξασφάλιση καινοτομίας, ευκαιριών, θέσεων εργασίας, ενασχολήσεων και εξέλιξης. Τα τελευταία χρόνια, σύμφωνα με δεδομένα της Παγκόσμιας Τράπεζας, το ενδιαφέρον των γυναικών για την επιχειρηματικότητα έχει αυξηθεί· οι γυναίκες ενδιαφέρονται να δημιουργήσουν νέες θέσεις για τους εαυτούς τους και για άλλους, αλλά επίσης και να βελτιώσουν τις συνθήκες για τις άλλες γυναίκες, να προσφέρουν εναλλακτικές λύσεις και να προωθήσουν την καινοτομία. Αν και η επιχειρηματικότητα δεν είναι ένα φαινόμενο ουδέτερο στις έμφυλες διακρίσεις, η επιχειρηματική δραστηριότητα ενσωματώνεται σε κοινωνικά κατασκευασμένα συστήματα και τις ευρέως αποδεκτές αντιλήψεις για τα χαρακτηριστικά που τυπικά συνδέονται με τις γυναίκες και τους άντρες, τις συμπεριφορές και τους ρόλους που θεωρούνται πως αρμόζουν στα μέλη κάθε φύλου. Ωστόσο, η επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών στον τομέα του τουρισμού έχει θέσει τα στοιχεία-κλειδιά για την επίτευξη της “ισότητας των φύλων” και της “άξιας οικονομικής και άλλες ανάπτυξης” όπως αυτά έχουν οριστεί από τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών.

Οι γυναίκες εκπροσωπούν ένα τεράστιο μέρος του εργατικού δυναμικού στον τομέα του τουρισμού και αποτελούν σπουδαία πηγή καινοτομίας. Γυναίκες από όλο τον κόσμο θεωρούνται πολιτισμικοί φύλακες και διαμεσολαβητές, καθώς συνηθίζουν να διαδίδουν παραδόσεις και ιστορίες μέσα από τον “ρόλο” τους ως μαγείρισσες, υφάντρες, τροφοί και νοικοκυρές. Οι γυναίκες έχουν εξελίξει αυτούς τους ρόλους και εφαρμόζουν τις γνώσεις τους στον τουριστικό τομέα για να δημιουργήσουν ευκαιρίες, τρόπους να αφηγηθούν μια ιστορία για ένα μέρος καθώς και να προσφέρουν μια νέα προοπτική.

Ακόμη, οι γυναίκες επιχειρηματίες διαφέρουν από τους άντρες ομόλογούς τους σε πρακτικό επίπεδο καθώς έχουν διαφορετική οπτική του κόσμου και είναι σε θέση να σκεφτούν εναλλακτικές λύσεις για τους πελάτες τους. Η καινοτομία των γυναικών είναι ιδιαίτερα έκδηλη στις Περιπατητικές Ξεναγήσεις που έχουν φτιάξει αποκλειστικά για άλλες γυναίκες, καθώς γνωρίζουν τι είναι αυτό που θέλει μια γυναίκα. Λόγου χάρη, μια γυναίκα θέλει να νιώθει ασφαλής ή θέλει μια ξενάγηση που να εστιάζει στα ενδιαφέροντά της και να εξερευνά τις προτιμήσεις της (φαγητό, κρασί, πολιτισμός, πεζοπορία, χειροποίητο κόσμημα, κλπ.), ή απλώς θέλει μια τουριστική εμπειρία που να μπορεί να προσαρμοστεί στη ζωή της ως μητέρα.

Για να κατανοήσουμε τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, είναι σημαντικό να επισημάνουμε ποιες ικανότητες είναι αυτές που κατέχουν και που κάνουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα να διαφέρει. Οι κύριες είναι οι εξής:

- Προσαρμοστικότητα: να είσαι ικανή να προσαρμόζεσαι στις ανάγκες και τις αλλαγές ανεξαρτήτως χρόνου. Είναι απαραίτητο για κάθε επιτυχημένη εταιρεία. Οι γυναίκες βελτιώνουν τις προσαρμοστικές τους δεξιότητες καθ'όλη τη διάρκεια της ζωής τους καθώς αναλαμβάνουν διάφορους ρόλους και καθήκοντα και οφείλουν να μπορούν να ανταποκριθούν σε πολλές καταστάσεις.
- Ικανότητα Οικοδόμησης Σχέσεων: οι γυναίκες είναι καλές στο να λένε ιστορίες και αυτό βοηθά όταν οικοδομούν δεσμούς με άλλους ανθρώπους, είτε πρόκειται για πελάτες, συνεργάτες ή υπαλλήλου. Είναι εξαιρετικές στη δημιουργία δεσμών.
- Ενσυναίσθηση: οι γυναίκες έχουν πιο έμφυτη την ενσυναίσθηση που τις βοηθά να κατανοήσουν πώς αισθάνεται ο άλλος, ώστε να μπορούν να ενεργούν σωστά σύμφωνα με αυτό που χρειάζεται ο άλλος εκείνη τη στιγμή.

Υπάρχει μια ποικιλία ξεναγήσεων που διοργανώνονται από γυναίκες όπως οι "Ξεναγήσεις Γυναικών", μια τουριστική επιχείρηση που διοργανώνει ξεναγήσεις σε όλο τον κόσμο για τις γυναίκες• ο "**Koru Enterprises**", ένας οργανισμός της Νέας Ζηλανδίας που δημιουργεί εξατομικευμένες ξεναγήσεις για να ζήσει κανείς τον πολιτισμό, τα τρόφιμα και τη χειροτεχνία της εγχώριας περιοχής, αλλά υπάρχουν επίσης εταιρείες που βοηθούν τις γυναίκες να οργανώσουν μόνες τους περιπάτους δίνοντάς τους τις απαραίτητες πληροφορίες ενός τόπου και παρέχοντας συμβουλές. Η προώθηση των γυναικών στον χώρο της επιχειρηματικότητας δεν ωφελεί μόνο αυτές, αλλά και την κοινότητα στην οποία ζουν• η ενδυνάμωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος να αλλάξουν και να αναπτυχθούν αγροτικές περιοχές, παρουσιάζοντας έναν νέο γυναικείο ρόλο και ενθαρρύνοντας τα νεαρά κορίτσια να ακολουθήσουν αυτή την καριέρα ή απλά να αποτελέσουν μέρος μιας αλλαγής.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΡΟΤΥΠΟ ΗΜΕΡΟΛΟΓΪΟΥ ΗΜΕΡΟΛΟΓΪΟΥ ΤΟΥ ΜΈΝΤΟΡΑ

Όνομα

Ημερομηνία

Θέμα(τα) της συνεδρίας (π.χ. BMC , βιντεοσκόπηση, αφήγηση ιστοριών...)

Οι συμμετέχοντες έφυγαν από αυτή τη συνεδρία με μεγαλύτερη κατανόηση των...

Το γενικό συναίσθημά μου για αυτή τη συνεδρία

Τα τρία κορυφαία πράγματα που πήγαν καλά στη σημερινή συνεδρία είναι...

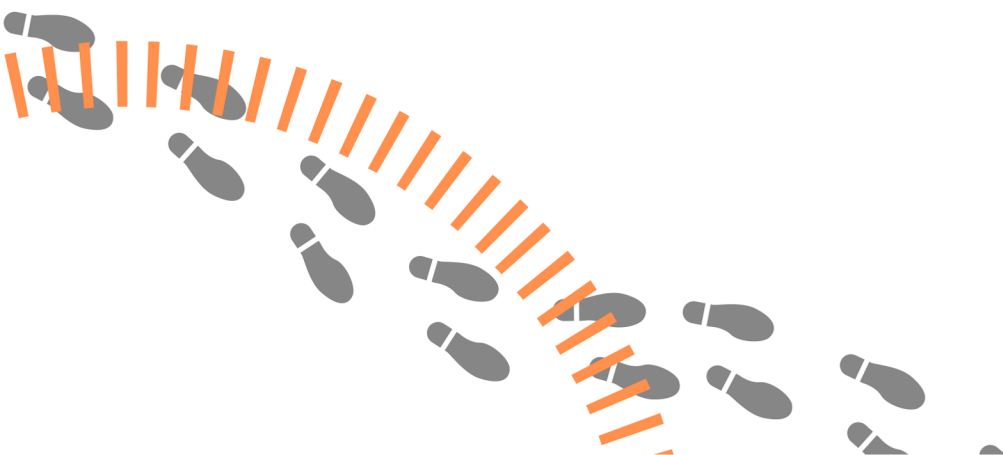
Τα τρία πράγματα που θέλω να βελτιώσω σε αυτή τη συνεδρία είναι...

Για να κάνω αυτή τη συνεδρία καλύτερη, χρειάζομαι...

Αισθάνομαι προετοιμασμένος για την επόμενη συνεδρία (ναι ή όχι, αν όχι γιατί όχι)

Είμαι ευχαριστημένος με την πορεία της σημερινής συνεδρίας: ΝΑΙ/
ΟΧΙ

Οποιοδήποτε άλλο σχόλιο ή παρατήρηση



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΡΟΤΥΠΟ ΗΜΕΡΟΛΟΓΪΟΥ ΚΑΤΑΓΡΑΦΉΣ ΕΡΩΤΉΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΈΟΥΣ

Όνομα

Ημερομηνία

Ο σκοπός της σημερινής συνεδρίασης ήταν να ...

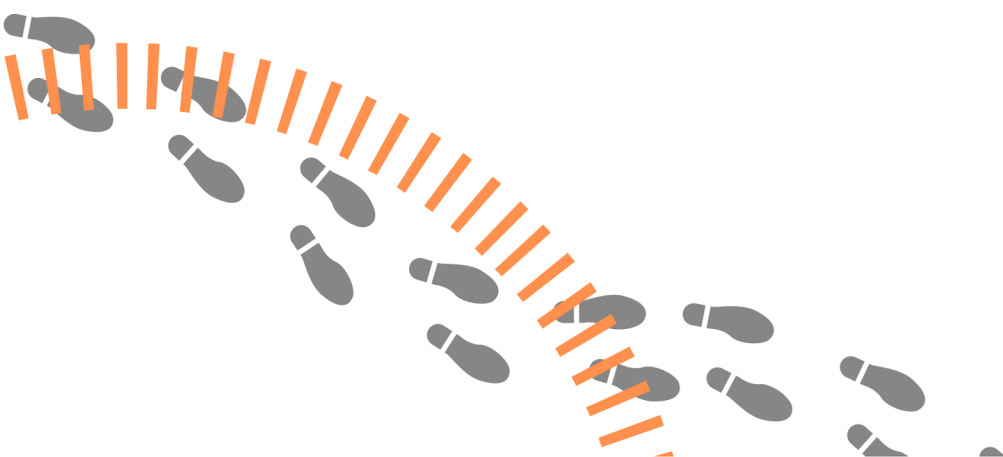
Στη σημερινή συνεδρία έμαθα ...

Το καλύτερο μέρος της σημερινής συνεδρίας ήταν...

Αν μπορούσα να βελτιώσω τη σημερινή συνεδρία, θα συνιστούσα...

Εξακολουθώ να είμαι μπερδεμένος ή θα ήθελα περισσότερες πληροφορίες σχετικά με...

Στην επόμενη συνεδρία ελπίζω να...



Πηγές

Go Responsible! Unlocking the potential of youth entrepreneurship through responsible tourism - guide for mentors, D'Antilles et D'Ailleurs, Solidarity Tracks, BAAT, 2019.

<https://goresponsible.org/wp-content/uploads/2021/10/Go-responsible-Guide-FR-with-Layout.pdf>

Les essentiels du genre 01 - Approche genre - Concept et enjeux actuels, Le Monde selon les femmes, Bruxelles, 2019

Mentoroinnin Työkirja, Minna-Rosa Kanniainen, Jaana Nylund, Päivi Kupias. Helsingin Yliopisto (Université de Helsinki), 2017

https://studies.helsinki.fi/sites/default/files/inline-files/Mentoroinnin-tyokirja_A4_0.pdf

Practical Guide to Community Mentoring - innovative quality mentoring for social inclusion, Kilcooley Women's Centre, Asociatia Consultantilor In Dezvoltare Comunitara, Inspectoratul Scolar Judetean Teleorman, OZZIPS, Social Life Volunteers

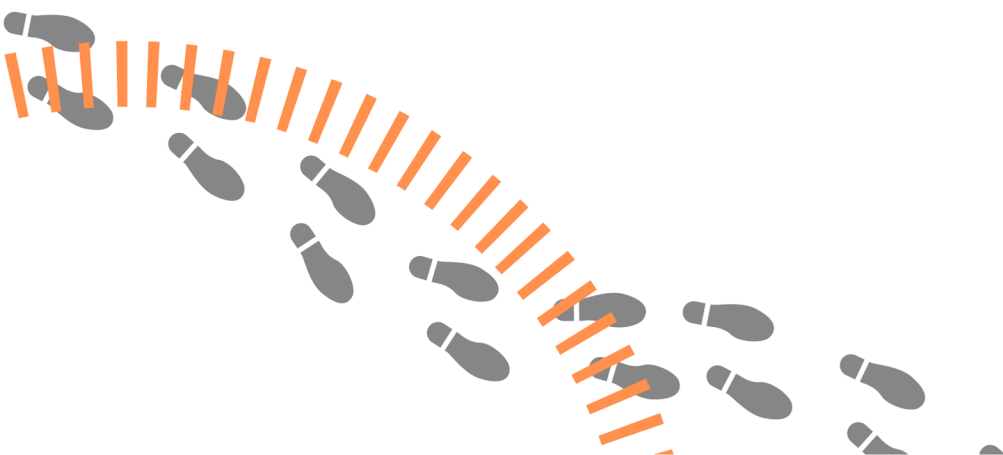
https://www.kilcooleywomenscentre.co.uk/media/uploads/cm4si_community_mentoring_-_good_training__practice_guide_-_final.pdf

<https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/ActLikeAMan.pdf>

UN Women

<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Unesco, Cadre de mise en oeuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007, p. 17



ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Το Walking Towards είναι ένα πρόγραμμα που συγχρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της έκδοσης δεν αποτελεί αυτόματη έγκριση των περιεχομένων της, γεγονός που αντανάκλα τη στάση μόνο των δημιουργών και η Επιτροπή δεν μπορεί να κριθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που συμπεριλαμβάνονται εδώ με οποιονδήποτε τρόπο.

Η συγγραφή του εγχειριδίου πραγματοποιήθηκε από την D'Antilles et D'Ailleurs σε συνεργασία με όλες τις οργανώσεις που συμμετέχουν ως συνεργάτες. Ευχαριστούμε όλους τους συνεργάτες για τις δοκιμές και τις ανατροφοδοτήσεις.



D'Antilles et D'Ailleurs
Fort-De-France, Μαρτινίκη (Γαλλία)



Italian Association for
Responsible Tourism
Μιλάνο, Ιταλία



Groupe One
Βρυξέλλες, Βέλγιο



Karpos
Αθήνα, Ελλάδα



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



Tamat
Περούτζια, Ιταλία

ΑΠΟΠΟΙΗΣΗ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Όλο το οπτικό υλικό είναι ελεύθερα προσβάσιμο σε δωρεάν διαδικτυακές πλατφόρμες εικόνων και/ή στο Canva και εφαρμόζει νόμους περί ορθής χρήσης χωρίς πρόθεση παραβίασης πνευματικών δικαιωμάτων. Εάν πιστεύετε ότι παραβιάστηκαν τα πνευματικά δικαιώματα, παρακαλούμε επικοινωνήστε μαζί μας στην ιστοσελίδα Walking Towards <https://www.walkingtours.dantillesetdailleurs.org/> για να επιλύσετε το ζήτημα με αποκαταστατική δικαιοσύνη.



WALKING TOURS

WALKING TOWARDS EMPLOYABILITY

<https://www.walkingtours.dantillesetdailleurs.org/>



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