

ΕΝΕΡΓΗ ΕΜΠΛΟΚΗ και ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΩΝ ΕΥΑΙΣΘΗΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΩΝ --ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ--

Συμμετέχω ενεργά Αλλάζω



συγγραφή : Άννα Ταλιαδώρου



Το Έργο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (75%)
& το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (25%)



ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ

«Καινοτόμες Διαδικασίες Προώθησης στην Απασχόληση»



Ο παρών Οδηγός, προϊόν συνεργασίας επτά Αναπτυξιακών Συμπράξεων (Α.Σ.), εκπονήθηκε στο πλαίσιο του **Εθνικού Θεματικού Δικτύου**: «Καινοτόμες Διαδικασίες Προώθησης στην Απασχόληση» της **Ενέργειας III** της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας **EQUAL**. Χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (75%) και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (25%).

Για την εκπόνησή του συγκροτήθηκε **επιστημονική ομάδα** αποτελούμενη από εκπροσώπους των συνεργαζόμενων Α.Σ.:

« ΙΘΑΚΗ »	Παναγιώτης Ρεντίφης Ρωξάνη Γαλάνη
« ΕΠΙ ΤΡΟΧΩΝ »	Κασσάνδρα Τελιοπούλου, Άννα Ταλιαδώρου, Σοφία Κολούδα
« ΑΙΣΧΙΝΗΣ »	Μενέλαος Θεοδωρουλάκης
« ΕΝΤΑΞΗ »	Χρυσούλα Μπάνου
« ΚΑΛΛΙΣΤΗ »	Νατάσσα Πανταζή
« ΔΙ.ΚΑ.ΔΙ- ROM »	Μιχάλης Σκαμνιώτης
EMIGRANTS AGRO-JOBS	Φρόσω Χατζηγαρυφάλλου
Εμπειρογνώμονας ΕΥΔ- EQUAL Επιμέλεια Συγγραφή	Έλενα Μαστοράκη Αικατερίνη Κεδράκα Άννα Ταλιαδώρου

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

ΕΙΣΑΓΩΓΗ: ΤΟ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΟΥ ΟΔΗΓΟΥ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ 6

EQUAL: Ένα εργαλείο ανάπτυξης καινοτόμων πρακτικών με στόχο την απασχόληση.....	6
Πλαίσιο και μεθοδολογία συγγραφής του Οδηγού.....	6
Παρουσίαση των Αναπτυξιακών Συμπράξεων	7

Α' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ 11

Η αλλαγή περιεχομένου-στόχων στις πολιτικές απασχόλησης.....	11
Η έννοια της ενδυνάμωσης: Ορισμός και χρήση.....	11
Ατομική-Συλλογική ενδυνάμωση.....	14
Η ενδυνάμωση σε επίπεδο κοινότητας (Community Empowerment).....	15
Ο ρόλος των επαγγελματιών ενδυνάμωσης.....	15
Μεθοδολογίες παρέμβασης στο χώρο των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων	16
Η συμβουλευτική υποστήριξη με στόχο την ενδυνάμωση.....	16

Β' ΜΕΡΟΣ: ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΟΥ ΕΜΠΛΟΚΗΣ 19

ΑΝΑΘΕΣΗ ΜΙΚΡΩΝ ΕΡΓΩΝ (PROJECT): Ένα παράδειγμα καλής πρακτικής για drop out.....	19
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΝΕΩΝ: Μια καλή πρακτική ενεργού εμπλοκής εθελοντών και νέων συνομηλίκων	22
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ: Μια καλή πρακτική ενεργού εμπλοκής αποφυλακισμένων & ατόμων με προβλήματα κατάχρησης ουσιών.....	25
ΤΟ MENTORING ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: Μια καλή πρακτική ενδυνάμωσης γυναικών...30	
Η ΑΥΤΟΝΟΜΗ-ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΖΟΜΕΝΗ ΜΟΝΑΔΑ ΦΥΛΑΞΗΣ: Μια καινοτόμος δράση υποστήριξης προσφύγων.....	35
ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ: Καλές πρακτικές συμβουλευτικής παρέμβασης με στόχο την απασχόληση.....	39
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ.....	40
A. ΤΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: Μια καλή πρακτική ατομικής και συλλογικής ενδυνάμωσης παλιννοστούτων.....	40
B. ΕΙΔΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ: Πιλοτική παρέμβαση για την κινητοποίηση των Ρομά.....	43
Γ. ΤΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ για μετανάστες που ζουν σε αγροτικές περιοχές.....	46
ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ	50

Γ' ΜΕΡΟΣ: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΣΥΓΚΡΙΣΗ & ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ 52

ΤΑ ΕΙΔΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ως καλή πρακτική ενεργού συμμετοχής ευάλωτων κοινωνικά ομάδων.....	52
Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΗΣ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ στη συμβουλευτική για την απασχόληση.....	55
Η ΜΕΘΟΔΟΣ MENTORING στη συμβουλευτική γυναικών με στόχο την απασχόληση.....	57

ΤΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ως πρακτική ενδυνάμωσης ατόμων με προβλήματα κατάχρησης παράνομων ουσιών	59
Η ΜΕΘΟΔΟΣ ΑΝΑΘΕΣΗΣ ΜΙΚΡΩΝ ΕΡΓΩΝ ως τεχνική ενεργού συμμετοχής νέων που έχουν εγκαταλείψει την εκπαίδευση	61
Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΝΕΩΝ ως τεχνική ατομικής και συλλογικής ενδυνάμωσης των drop out.....	63
Η ΑΥΤΟΝΟΜΗ-ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΖΟΜΕΝΗ ΜΟΝΑΔΑ ΦΥΛΑΞΗΣ ΠΑΙΔΙΩΝ στο Κέντρο Υποδοχής Προσφύγων.....	65

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

67

ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ: ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΑΘΗΝΑΣ.....	68
MENTORING: ΘΕΜΑΤΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ΑΘΗΝΑΣ ΚΑΙ ΠΑΤΡΑΣ.....	71
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	72
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	73
ΠΗΓΕΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ	73

Π Ρ Ο Λ Ο Γ Ο Σ

Η αντιμετώπιση της ανεργίας, οι ευέλικτες μορφές εργασίας και η λήψη διαφόρων μέτρων ενίσχυσης της απασχόλησης αποτελούν κύριους άξονες για τη στήριξη των ατόμων που κινδυνεύουν από την ανεργία και τις συνέπειές της: φτώχεια, αποκλεισμό από κοινωνικά αγαθά, περιθωριοποίηση, παραβατικότητα. Μια σύγχρονη μορφή κοινωνικοπολιτικών παρεμβάσεων αποτελεί το αναδυόμενο μοντέλο του **ενεργοποιημένου** ατόμου, που είναι σε θέση να διαχειρίζεται με επιτυχία το ζήτημα της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας. Η ανάγκη της ενδυνάμωσης και ενεργοποίησης των ανθρώπων, ως προς το θέμα της επαγγελματικής τους αποκατάστασης, γίνεται ιδιαίτερα εμφανής στις περιπτώσεις των ειδικών πληθυσμιακών ομάδων, που υφίστανται διακρίσεις στο κοινωνικό τους πλαίσιο λόγω φύλου, φυλής, θρησκείας, αναπηρίας, ιδεολογίας, ακόμη και ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Το μοντέλο του ενεργοποιημένου ατόμου αξιοποιήθηκε ιδιαίτερα κατά την παροχή υπηρεσιών σε ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες, στο πλαίσιο των Έργων του Β' κύκλου της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL.

Η συγκεκριμένη εργασία ευελπιστεί **να συνεισφέρει** στη διάδοση και εφαρμογή καταλληλότερων μεθόδων παρέμβασης, με απώτερο στόχο την ενδυνάμωση και ενεργό συμμετοχή των ωφελουμένων στην κατεύθυνση της κοινωνικής και επαγγελματικής τους ένταξης.

Ο παρών Οδηγός περιλαμβάνει τις καλές πρακτικές ενδυνάμωσης και ενεργού εμπλοκής, που χρησιμοποίησαν επτά Αναπτυξιακές Συμπράξεις (Α.Σ.) στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL με στόχο την ενεργό εμπλοκή ωφελουμένων που ανήκουν σε διαφορετικές κοινωνικές ομάδες, στην προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Ο Οδηγός, λοιπόν, επιχειρεί να αποτυπώσει τις **μεθόδους-τεχνικές που αναδείχθηκαν ως καλές πρακτικές** κατά την υλοποίηση των δράσεων των επτά αυτών Α.Σ.

Ειδικότερα, οι **στόχοι του Οδηγού αυτού**, συνοψίζονται:

- ✳ στην ανάδειξη του ζητήματος της ενεργού εμπλοκής και ενδυνάμωσης των κοινωνικά ευπαθών πολιτών
- ✳ στη χρήση του Οδηγού ως εκπαιδευτικού εργαλείου για ειδικούς επαγγελματίες που υιοθετούν και εφαρμόζουν μεθόδους ενδυνάμωσης με στόχο την κοινωνική και εργασιακή ένταξη των ωφελουμένων αντίστοιχων δράσεων
- ✳ στην ευαισθητοποίηση των ίδιων των ωφελουμένων αλλά και των παραγόντων της ευρύτερης αγοράς εργασίας.

Ο Οδηγός αποτελείται από τρία μέρη.

Στο πρώτο μέρος παρουσιάζεται το **θεωρητικό πλαίσιο** που διέπει την ενεργό εμπλοκή και ενδυνάμωση των ευαίσθητων κοινωνικά ομάδων.

Στο δεύτερο μέρος περιλαμβάνονται οι καλές πρακτικές ενεργού συμμετοχής και ενδυνάμωσης. Παρουσιάζονται τα Ειδικά Γραφεία Απασχόλησης, η Οργάνωση Μικρών Έργων, οι Επιτροπές Νέων, το Mentoring Γυναικών, τα Παραγωγικά Εργαστήρια, η Αυτόνομη Μονάδα Φύλαξης Παιδιών και η Διαμεσολάβηση ως Καλή Πρακτική Επαγγελματικής Συμβουλευτικής που αξιολογήθηκαν ως Καλές Πρακτικές και που αναλύονται ως προς:

- ✳ το πλαίσιο και τη μεθοδολογία παρέμβασης
- ✳ την τεκμηρίωση της επιλογής της μεθόδου σε σχέση με τα χαρακτηριστικά της ομάδας-στόχου.
- ✳ την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους

Για διευκόλυνση του αναγνώστη, το δεύτερο μέρος κλείνει με **πίνακα** στον οποίο συνοψίζονται όλες οι καλές πρακτικές, οι Α.Σ. που τις εφάρμοσαν, οι κοινωνικές ομάδες στις οποίες απευθύνονταν και τα κυριότερα

αποτελέσματά τους. Ακολουθεί, **στο τρίτο μέρος**, η σύγκριση των τεχνικών ενεργού εμπλοκής που δοκιμάστηκαν από τις επτά Α.Σ., η καταγραφή των πλεονεκτημάτων-μειονεκτημάτων καθώς και των προϋποθέσεων εφαρμογής τους.

Ο Οδηγός ολοκληρώνεται με ένα **Παράρτημα**, στο οποίο αναφέρονται τα σημαντικότερα αποτελέσματα δύο Θεματικών Εργαστηρίων που υλοποιήθηκαν σε Αθήνα και Πάτρα, με σκοπό τον εμπλουτισμό του από παρεμβάσεις ειδικών επαγγελματιών καθώς και ωφελούμενων από τις διάφορες ομάδες στόχου.

➔ **EQUAL: Ένα εργαλείο ανάπτυξης καινοτόμων πρακτικών με στόχο την απασχόληση**

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία **EQUAL** συνιστά ένα εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση το οποίο:

- στοχεύει στην πειραματική εφαρμογή και διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και ανισοτήτων στον τομέα της απασχόλησης
- αναζητά και εφαρμόζει καινοτόμους τρόπους επίτευξης των πολιτικών στόχων της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και την κοινωνική ενσωμάτωση.

Απώτερος στόχος της EQUAL είναι οι καλές πρακτικές που θα προκύψουν από την υλοποίηση των έργων της να υιοθετηθούν από ένα μεγαλύτερο κύκλο φορέων, που θα μπορούν να επωφεληθούν από τα αποτελέσματά της και να ενσωματωθούν στον κορμό των βασικών πολιτικών για την απασχόληση και την κοινωνική ενσωμάτωση. Η διαδικασία αυτή, γνωστή ως «**mainstreaming**», είναι μία από τις βασικές αρχές υλοποίησης της Κ.Π. EQUAL και αποτελεί το βασικό περιεχόμενο της Ενέργειας III ενός Έργου EQUAL. **Η Ενέργεια III**, όπως και οι Ενέργειες I και II, υλοποιείται από τις Αναπτυξιακές Συμπράξεις και περιλαμβάνει:

- ➔ Τα **Εθνικά Θεματικά Δίκτυα** στο πλαίσιο των οποίων ένας αριθμός Α.Σ., κάτω από μια κοινή θεματική, συνεργάζονται και υλοποιούν το λεγόμενο Κοινό Πρόγραμμα Εργασιών (Κ.Π.Ε.) με σκοπό την ανάδειξη και ευρύτερη εφαρμογή κοινών πρακτικών.
- ➔ Το **Αναλυτικό Σχέδιο Δράσης** που σχεδιάζει και υλοποιεί κάθε Α.Σ. με σκοπό την ευρύτερη εφαρμογή των καλύτερων πρακτικών του Έργου της
- ➔ Τη συμμετοχή σε **Ευρωπαϊκά Θεματικά Δίκτυα** που περιλαμβάνει δραστηριότητες mainstreaming σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Πλαίσιο και μεθοδολογία συγγραφής του Οδηγού

Στο πλαίσιο του **Κοινού Προγράμματος Εργασιών (Κ.Π.Ε.)** του Εθνικού Θεματικού Δικτύου με τίτλο «Καινοτόμες διαδικασίες Προώθησης στην Απασχόληση» εντάσσεται η **Θεματική Προτεραιότητα 1** «Μεθοδολογίες Ενεργού Εμπλοκής των Ομάδων Στόχου-Χρηστών στη Διαδικασία Επαγγελματικής και Κοινωνικής τους Ένταξης». **Στόχος** της Θεματικής Προτεραιότητας 1 είναι η ανάδειξη και αξιοποίηση καινοτόμων πρακτικών για τη δυναμική και ενεργό εμπλοκή των ομάδων στόχου χρηστών, με σκοπό την ενσωμάτωση και κινητοποίηση της συγκεκριμένης ομάδας προς την κατεύθυνση της δυναμικής ένταξης στο κοινωνικό γίγνεσθαι.

Ο Οδηγός Καλών Πρακτικών ενεργού συμμετοχής και ενδυνάμωσης των ομάδων-στόχου αποτελεί προϊόν της Δέσμης Εργασιών 1.1 της Θεματικής Προτεραιότητας 1. Αποτυπώνει και αξιολογεί συγκριτικά, τις διάφορες μεθόδους που επέλεξαν 7 Αναπτυξιακές Συμπράξεις, για να εμπλέξουν ενεργά την εκάστοτε ομάδα-στόχο, ώστε να μάθει να διεκδικεί, να σχεδιάζει, να δεσμεύεται, να γνωρίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της στην πορεία της κοινωνικής και επαγγελματικής της ένταξης.

Επτά Αναπτυξιακές Συμπράξεις ανέπτυξαν και εφάρμοσαν περισσότερο ή λιγότερο καινοτόμες τεχνικές, διαφοροποιημένες ή κοινές, στην προσπάθειά τους να ενεργοποιήσουν τους ωφελούμενους των παρεμβάσεών τους, που ανήκουν σε ειδικές πληθυσμιακές ομάδες, και που είναι:

- ▷ Αιτούντες/σες άσυλο
- ▷ Νέοι/ες 16-24 ετών, άνεργοι/ες και εργαζόμενοι ανεξάρτητου πολιτισμικής προέλευσης που έχουν εγκαταλείψει την εκπαίδευση και δεν έχουν επαγγελματική εξειδίκευση (drop out)

- ▷ Παλλινοστούντες/σες
- ▷ Άτομα με προβλήματα που συνδέονται με τη χρήση παρανόμων ουσιών.
- ▷ Γυναίκες εργαζόμενες ή άνεργες που βιώνουν πολυδιάστατο κοινωνικό αποκλεισμό
- ▷ Ρομά
- ▷ Οικονομικοί μετανάστες/στρίες

Η διαδικασία συγγραφής του Οδηγού βασίστηκε στην ανταλλαγή εμπειρίας και τεχνογνωσίας στο πλαίσιο των συναντήσεων της Επιστημονικής Θεματικής Ομάδας με μέλη εμπειρογνώμονες-εκπαιδευτές των Α.Σ., στη βιβλιογραφική μελέτη, στις συνεντεύξεις που υλοποιήθηκαν με μέλη των ομάδων-στόχου και ειδικούς επαγγελματίες και τέλος στα αποτελέσματα των δυο Θεματικών Εργασιών που πραγματοποιήθηκαν σε Αθήνα και Πάτρα¹.

Οι **έξι καλές πρακτικές που προέκυψαν** και **προτείνονται** ως τεχνικές παρέμβασης με στόχο την ενδυνάμωση των ωφελουμένων ατόμων των ομάδων-στόχων, διακρίνονται ως προς:

- ☉ τη σύνδεση της μεθοδολογίας ενδυνάμωσης με τις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά της εκάστοτε ομάδας-στόχου.
- ☉ την ανάδειξη της ενδυνάμωσης και ενεργού εμπλοκής των ωφελουμένων ως καταλληλότερης μεθόδου υποστήριξης των ωφελουμένων στην κατεύθυνση της κοινωνικής και επαγγελματικής τους ένταξης.
- ☉ την κατάθεση συγκεκριμένων προτάσεων παρέμβασης με βάση τη λογική και τη φιλοσοφία της ενεργοποίησης σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο².

Παρουσίαση των Αναπτυξιακών Συμπράξεων

Οι Α.Σ. που συμμετείχαν στη Θεματική Προτεραιότητα 1 του Κ.Π.Ε. είναι οι ακόλουθες:

➔ **1)** Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη **ΙΘΑΚΗ** με συντονιστή το ΕΘΝΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΝΕΟΤΗΤΑΣ (Ε.Ι.Ν.) και 9 εταιρίες-φορείς απευθύνεται στην ομάδα των **αιτούντων άσυλο** και έχει ως στόχο:

- ☉ την ενεργοποίηση των υποδομών προς το όφελος των αιτούντων άσυλο
- ☉ την ανάπτυξη κοινών δράσεων
- ☉ τη μεταφορά τεχνογνωσίας, εμπειρίας και εργαλείων
- ☉ την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των προβλημάτων των αιτούντων άσυλο στη χώρα μας, μέσω της συνεργασίας των εταιριών και της σφαιρικής προσέγγισης και την εξειδικευμένη γνώση τους ανά τομέα δράσης τους

➔ **2)** Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη **ΕΠΙ ΤΡΟΧΩΝ** απαρτίζεται από 10 εταιρίες, υλοποιεί το έργο «ΕΠΙ ΤΡΟΧΩΝ: Επόμενη Στάση Αγορά Εργασίας» και απευθύνεται σε **νέους και νέες 16 έως 28 χρόνων**, που έχουν εγκαταλείψει την εκπαίδευση (**drop out**) και δε διαθέτουν επαγγελματικά εφόδια για να βρουν μια εργασία με μέλλον και προοπτικές. **Στόχος** του έργου είναι να αξιοποιήσουν οι νέοι τις δυνατότητές τους, ώστε να γίνουν αυτόνομοι και ικανοί να διαχειριστούν μόνοι τους τη ζωή τους.

Το έργο εστιάζεται σε νέους κυρίως των περιοχών Θράκης και Αττικής³ και υλοποιείται μέσα από διάφορες

¹ Βλέπε Παράρτημα Οδηγού.

² Βλ. παρακάτω

³ Σε περιοχές όπου εμφανίζεται εντονότερο το φαινόμενο της σχολικής διαρροής, όπως π.χ. Ελευσίνα, Αλεξανδρούπολη

δράσεις, όπως παροχή Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής, Εργαστήρια Ενδυνάμωσης Νέων, Επιδοτούμενα Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης, Πρόγραμμα Στοχευμένης Επαγγελματικής Ένταξης, δημιουργία και λειτουργία Κινητής Μονάδας Πληροφόρησης και Προσανατολισμού Νέων, αναβάθμιση της υποδομής των συμβουλευτικών υπηρεσιών, ευαισθητοποίηση της ελληνικής κοινωνίας για το ζήτημα της σχολικής διαρροής κ.λ.π.

→ **3)** Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη **ΑΙΣΧΙΝΗΣ** απαρτίζεται από 6 εταιρους και υλοποιεί το έργο «Η Σύγχρονη πύλη πρόσβασης στο Θριάσιο Πεδίο» που εστιάζει στην ενίσχυση της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο. Απευθύνεται στους **παλιννοστούντες** Έλληνες που αντιμετωπίζουν προβλήματα στην οικονομική και κοινωνική τους ένταξη και είναι στην πλειοψηφία τους ανειδίκευτοι εργάτες και εργάτριες, που όμως στην πρώην ΕΣΣΔ είχαν διοικητικές θέσεις και υψηλού επιπέδου εκπαίδευση. **Στόχοι** του έργου είναι η ανάπτυξη και μεταφορά τεχνογνωσίας για τη διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας, η καταγραφή των χαρακτηριστικών και των πραγματικών αναγκών των ατόμων και των επιχειρήσεων σε τοπικό επίπεδο και η διαμόρφωση και υλοποίηση μιας σειράς παρεμβάσεων για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών στήριξης της απασχόλησης σε άτομα που παλιννόστησαν.

→ **4)** Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη **ΕΝΤΑΞΗ** υλοποιεί το έργο με τίτλο «Ανάπτυξη πολιτικών και μέτρων για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με προβλήματα που συνδέονται με την κατάχρηση παρανόμων ουσιών» και συντονίζεται από τον Οργανισμό Κατά των Ναρκωτικών (OKANA). Απευθύνεται σε απεξαρτημένα άτομα, υπό απεξάρτηση άτομα, οροθετικούς, αποφυλακισμένους και γενικότερα **άτομα με προβλήματα που συνδέονται με τη χρήση παρανόμων ουσιών**. **Στόχοι** των δράσεων του έργου είναι η προώθηση και αναβάθμιση, μέσω νέων μεθόδων, της ποιότητας ζωής των ωφελουμένων καθώς και των όρων κοινωνικής και επαγγελματικής τους ένταξης. Οι στόχοι υλοποιούνται μέσα από **δράσεις**, όπως ο εφοδιασμός των ατόμων με επαγγελματικά προσόντα μέσω προγραμμάτων κατάρτισης ή μέσω της απασχόλησης τους σε Παραγωγικά Εργαστήρια, η ευαισθητοποίηση της ελληνικής κοινωνίας και των επιχειρήσεων σε θέματα χρήσης ουσιών και απεξάρτησης και η αναβάθμιση της υποδομής των συμβουλευτικών υπηρεσιών των φορέων της Α.Σ.

→ **5)** Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη **ΚΑΛΛΙΣΤΗ** απαρτίζεται από 13 εταιρους και υλοποιεί το έργο με τίτλο: «Ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών με καινοτόμες μεθόδους διείσδυσης στην αγορά εργασίας» Απευθύνεται σε **γυναίκες**, άνεργες ή εργαζόμενες, που επιθυμούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας ή είναι σε επισφαλή εργασία και χρειάζεται να θέσουν επαγγελματικούς στόχους, καθώς και σε γυναίκες που βρίσκονται σε κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού. Οι επιδιωκόμενοι **στόχοι** του έργου είναι η αποτύπωση των χαρακτηριστικών του αποκλεισμού που βιώνουν οι γυναίκες στην ελληνική αγορά εργασίας, η αξιολόγηση των μέχρι σήμερα εφαρμοζόμενων διαδικασιών παρέμβασης, η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών φορέων και η συμβουλευτική υποστήριξη άνεργων γυναικών με στόχο την επαγγελματική τους ένταξη-τοποθέτηση.

→ **6)** Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη **ΔΙ.ΚΑ.ΔΙ-ROM** απαρτίζεται από 11 εταιρους και υλοποιεί το έργο «ROM-ΔΙΣΥΜΕ-Δράση για την ισότιμη συμμετοχή στην αγορά εργασίας». Απευθύνεται σε **Ρομά** και έχει ως απώτερο στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων σε βάρος των πληθυσμιακών ομάδων των Ρομά. **Στόχοι** των δράσεων του έργου είναι η αναβάθμιση των μηχανισμών επαγγελματικής ένταξης των Τσιγγάνων, η ενίσχυση των τυπικών τους προσόντων και η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και του γενικότερου πληθυσμού, όπως π.χ. στελέχη δημοσίων υπηρεσιών/δήμων, για την άρση των προκαταλήψεων σε θέματα εξυπηρέτησης και παροχής υπηρεσιών σε Ρομά.

➔ **7)** Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη **EMIGRANTS AGRO-JOBS** συντονίζεται από τον Τομέα Αγροτικής Οικονομίας του Α.Π.Θ., απαρτίζεται από 14 εταιρείες και υλοποιεί το έργο «Emigrants Agrojobs: απασχόληση οικονομικών μεταναστών/τριών στον αγροτικό τομέα μέσα από την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων /δεξιοτήτων και δομών υποστήριξης». Απευθύνεται σε **οικονομικούς μετανάστες/στρίες** που ζουν και εργάζονται στον αγροτικό χώρο και των οποίων η έλλειψη επαγγελματικής εξειδίκευσης, σε σχέση με τις εργασίες που ασκούν, μειώνει την ποιότητα της προσφερόμενης εργασίας. Ανώτερος **στόχος** του έργου είναι η σταδιακή εξάλειψη των συνθηκών που αναγκάζουν το συγκεκριμένο εργατικό δυναμικό να βρίσκεται σε συνθήκες χαμηλής αμοιβής, περιστασιακής απασχόλησης και έλλειψης ασφαλιστικής κάλυψης. Ο στόχος του Έργου υλοποιείται μέσα από δράσεις όπως καταρτίσεις για την απόκτηση δεξιοτήτων, δημιουργία γραφείων απασχόλησης και πληροφόρησης μεταναστών/στριών, πιλοτική απασχόληση γυναικών μεταναστριών σε συνεταιρισμούς και γενικότερα δικτύωση και ευαισθητοποίηση του ευρύτερου κοινωνικοπολιτικού πλαισίου.



Α' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ



Η αλλαγή περιεχομένου-στόχων στις πολιτικές απασχόλησης

Από τις αρχές της δεκαετίας του '80 ξεκίνησε μια γενικότερη αλλαγή στην υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης στη χώρα μας, με κύρια κατεύθυνση το σκέλος της προσφοράς εργασίας και ειδικότερα την αύξηση της απασχολησιμότητας, της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας των εργαζομένων. Η έμφαση δόθηκε στην ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και αυτών που αναζητούν εργασία και στη βελτίωση της πληροφόρησης, αλλαγή που έγινε γνωστή ως η μετάβαση από τις «παθητικές» στις «ενεργητικές» πολιτικές απασχόλησης. Με βάση την παραπάνω λογική, δημιουργήθηκαν πολλοί φορείς παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών προς ανέργους, δίνοντας βάρος στην εξατομικευμένη προσέγγιση των ωφελουμένων.

Οι παρεμβάσεις των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης στοχεύουν στο να υποστηρίξουν τους ίδιους τους ανέργους να αντιμετωπίσουν την ανεργία, καλύπτοντας τις «αδυναμίες» τους π.χ. με προγράμματα κατάρτισης, συμβουλευτικής και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, μέσω επιδοτήσεων ή δημιουργίας προσωρινών ευκαιριών απασχόλησης, καθώς και με τη βελτίωση των υπηρεσιών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Η έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης συνδέεται με συγκεκριμένες μορφές ανεργίας, την ανεργία τριβής και τη διαρθρωτική ανεργία που συνδέεται με την έννοια της εκούσιας ανεργίας. Και οι δυο μορφές στηρίζονται στην παραδοχή ότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας που δεν καλύπτονται, είτε λόγω έλλειψης πληροφόρησης των εργοδοτών και αναζητούντων εργασία είτε λόγω της έλλειψης αντιστοίχων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας προσόντων. Η έννοια της αντιμετώπισης της ανεργίας μετατρέπεται ως ένα βαθμό σε ένα πιο «χαλαρό» στόχο, που αφορά από τη μια μεριά στην ενεργοποίηση του ανέργου, ώστε να παραμείνει με κάποιο τρόπο απασχολήσιμος στον ενεργό πληθυσμό. Από την άλλη, δίνεται έμφαση στις γνωστές ως «**ειδικές ομάδες πληθυσμού**», δηλαδή τα άτομα που αντιμετωπίζουν αυξημένα εμπόδια στην αγορά εργασίας αλλά, επίσης, και στους «ειδικούς», τους Συμβούλους- εκπαιδευτές που μεσολαβούν για να υποστηρίξουν τα άτομα αυτά στην απόκτηση επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων και στάσεων.

Η δια βίου εκπαίδευση και η συμβουλευτική συνεισφέρουν, στο πλαίσιο των «ενεργητικών» πολιτικών, στην ενίσχυση των δεξιοτήτων προσαρμογής των εργαζομένων και στην **ενεργοποίηση** των ανέργων (και γενικότερα των ατόμων που απειλούνται με ή βιώνουν κοινωνικό αποκλεισμό) για τη σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας.

Ως **ενεργοποίηση** εννοούμε την υποβοήθηση του ατόμου για να οργανώσει ατομικές στρατηγικές, που θα το βοηθήσουν να παραμείνει εντός της αγοράς εργασίας. Η ενεργοποίηση δε, έρχεται ως αποτέλεσμα της **ενδυνάμωσης** που αποτελεί το βασικότερο στόχο της συμβουλευτικής σχέσης.

Η **ενδυνάμωση** αναφέρεται σε εκείνες τις διαδικασίες που θα βοηθήσουν τα άτομα να συνειδητοποιήσουν τις δυνατότητες και τα περιθώρια δράσης τους, με βάση τα δεδομένα του κοινωνικού τους πλαισίου, και να κινητοποιηθούν ως προς την κοινωνική και επαγγελματική τους ένταξη ή επανένταξη.

Η έννοια της ενδυνάμωσης: Ορισμός και χρήση

Η έννοια της ενδυνάμωσης αναφέρεται στην ανάπτυξη της πνευματικής, πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής δύναμης ατόμων και κοινοτήτων. Συχνά συνδυάζεται με την καλλιέργεια εμπιστοσύνης ως προς την ατομική αξία και δυνατότητα. Είναι η διαδικασία καλλιέργειας της ικανότητας ατόμων και ομάδων να κάνουν επιλογές και να μετατρέπουν αυτές τις επιλογές σε επιθυμητές πράξεις και αποτελέσματα. Κεντρικό σημείο αυτής της διαδικασίας είναι οι ενέργειες που αφορούν στην εξασφάλιση ατομικών και ομαδικών πόρων και στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της δικαιοσύνης στους οργανισμούς και τα περιβάλλοντα που ελέγχουν τη χρήση αυτών των πόρων.

Η ενδυνάμωση συνδέεται άμεσα με τη λέξη δύναμη και έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλά και διαφορετικά πλαίσια και οργανώσεις. Από το 1980 και μετά, τέσσερις ιδεολογικές προσεγγίσεις έχουν συμβάλει στη διαμόρφωση του εννοιολογικού πλαισίου του όρου ενδυνάμωση:

α) Η πρώτη, η **εθνοκεντρική προσέγγιση**, αναζητά λύση σε δύσκολα κοινωνικά προβλήματα εθνικών και άλλων μειονοτήτων.

β) Η δεύτερη, η **συντηρητική-φιλελεύθερη προσέγγιση**, προσπάθησε να αναβιώσει την κοινότητα ως ένα κοινωνικό σύνολο, που μεταξύ των άλλων, έχει να φροντίσει για τους «αδύναμους» πολίτες.

γ) Η τρίτη, η **σοσιαλιστική προσέγγιση**, απαιτεί ισότητα και κοινωνική υπευθυνότητα ως προς τη διαχείριση των κοινωνικών προβλημάτων.

δ) Η τέταρτη προσέγγιση, βλέπει την ενδυνάμωση ως **εφαρμογή της δημοκρατίας** που περιλαμβάνει κάθε νόμιμο ιδεολογικό-κοινωνικό ρεύμα της δημοκρατικής κοινωνίας. Πρόκειται για μια προοδευτική δημοκρατική άποψη που φιλοδοξεί να συνδυαστεί με τις άλλες προσεγγίσεις και επιχειρεί να τις επεκτείνει.

Οι ενδυναμωμένοι πολίτες έχουν ελευθερία επιλογών και δράσεων. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να γίνονται ικανότεροι και δυνατότεροι στο να προσδιορίζουν το περιεχόμενο της ζωής τους και των αποφάσεων που την επηρεάζουν.

Όμως, χρειάζεται να υπογραμμίσουμε ότι αντιλήψεις γύρω από την ενδυνάμωση διαφέρουν ανάλογα με το χρόνο, την κουλτούρα αλλά και τη φάση της προσωπικής ιστορίας ενός ατόμου: στην Ινδία μια αγρότισσα νιώθει ενδυναμωμένη όταν μπορεί να μιλήσει σε μια δημόσια συνάντηση αγροτών όπου συμμετέχουν άτομα από διαφορετικές οικονομικές και κοινωνικές ομάδες. Στη Βραζιλία πολίτες νιώθουν ενδυναμωμένοι όταν μπορούν να ακουστούν στην κατανομή χρημάτων του κρατικού προϋπολογισμού. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, αλλοδαποί εργάτες νιώθουν ενδυναμωμένοι όταν καταφέρνουν να δημιουργήσουν ένα συνδικαλιστικό σωματείο που τους επιτρέπει να διαπραγματευτούν τους μισθούς τους και τις εργασιακές τους συνθήκες. Στη Μεγάλη Βρετανία μία κακοποιημένη γυναίκα νιώθει ενδυναμωμένη όταν καταφέρει να ξεφύγει από την κακοποίηση και μπορεί να αναλάβει την ευθύνη της ζωής και των αποφάσεών της.

Κατά μία έννοια η ενδυνάμωση αναφέρεται στην αυτοπροσδιοριζόμενη αλλαγή. Υποδηλώνει το γεφύρωμα μεταξύ προσφοράς και ζήτησης στην κοινωνική ανάπτυξη. Η αλλαγή συντελείται στο περιβάλλον μέσα στο οποίο δρουν ευάλωτες κοινωνικά ομάδες αλλά και στις προσωπικές τους ζωές με τέτοιο τρόπο ώστε να αναπτύξουν στο έπακρο το δυναμικό που διαθέτουν ή μπορούν να διαθέσουν. Η ενδυνάμωση είναι ένα διατομεακό θέμα στη ζωή ενός ατόμου ή μιας ομάδας: από την εκπαίδευση και την περίθαλψη, στη διοίκηση και την πολιτική. Ενέργειες που στοχεύουν στην ενδυνάμωση των ατόμων που βρίσκονται ή όχι σε ανάγκη αναμένεται να βελτιώσουν την ποιότητα στη ζωή των ανθρώπων.

Η ενδυνάμωση σύμφωνα με το ευρωπαϊκό δίκτυο καταπολέμησης της φτώχειας αναφέρεται ως η διαδικασία αύξησης προσόντων-δεξιοτήτων, ατόμων ή ομάδων, ώστε να είναι σε θέση να κάνουν στοχευμένες επιλογές και

να τις μετατρέπουν σε θετικά αποτελέσματα.

Αν και υπάρχουν πάρα πολλές διαφορετικές πρακτικές και δράσεις που συνδέονται με την ενδυνάμωση τέσσερα κομβικά στοιχεία είναι παρόντα και διασφαλισμένα όταν αυτές οι πρακτικές είναι επιτυχημένες.

✳ **Πρόσβαση στην πληροφορία** : η πληροφορία είναι δύναμη και η ροή από και προς τον πολίτη αναδεικνύει τα δομικά εμπόδια μιας δημοκρατικής και συμμετοχικής κοινωνίας. Χωρίς την ύπαρξη πληροφόρησης που να είναι σχετική με την ατομική ανάγκη, έγκυρη, έγκαιρη και παρουσιασμένη με τρόπο κατανοητό, γίνεται δύσκολη η ανάπτυξη κατάλληλων και αποτελεσματικών δράσεων για αλλαγή. Η διάχυση της πληροφορίας δεν αναφέρεται μόνο στα γραπτά κείμενα αλλά σε ομαδικές συζητήσεις, προφορικές παρουσιάσεις, προσωπικές ιστορίες κ.ά.

✳ **Συμμετοχή**: οι ενδυναμωτικές προσεγγίσεις για την αύξηση της συμμετοχής αντιμετωπίζουν τους ανθρώπους ως συν- παραγωγούς, ικανούς να ασκούν εξουσία και έλεγχο πάνω στις αποφάσεις και τις πράξεις τους. Η συμμετοχή στον προσδιορισμό προτεραιοτήτων, στη λήψη αποφάσεων, στην ανάληψη δράσεων είναι καταλυτική για την άμβλυνση του αποκλεισμού. Η επένδυση στην προϋπάρχουσα γνώση και εμπειρία ενισχύει τη δέσμευση για ανάπτυξη και αλλαγή. Η συμμετοχική λήψη αποφάσεων δεν είναι πάντα αρμονική και συχνά προϋποθέτει δομικές αλλαγές σε οργανισμούς και περιβάλλοντα.

✳ **Ευθύνη**: αναφέρεται στη δυνατότητα να κληθούν κυβερνητικά και ιδιωτικά στοιχεία να είναι υπόλογα και να δίνουν αναφορά για το έργο τους, τις πηγές τους, τη διαχείριση αυτών κ.ά. Η ευθύνη μπορεί να είναι: α) πολιτική (μέσω πολιτικών μηχανισμών π.χ των εκλογών), β) διοικητική (μέσω μηχανισμών υπολόγων οριζόντια και κάθετα εντός και εκτός των οργανισμών αλλά και μεταξύ τους) και γ) κοινωνική/δημόσια ευθύνη (μέσω μηχανισμών όπου άτομα και υπηρεσίες είναι υπόλογοι για το έργο τους στους πολίτες που εξυπηρετούν). Οι ενέργειες των πολιτών αλλά και η κοινωνική ευθύνη ενισχύουν την ανάπτυξη μηχανισμών πολιτικής και διοικητικής ευθύνης.

✳ **Τοπική οργανωτική ικανότητα**: αναφέρεται στην ικανότητα των ανθρώπων να δουλεύουν μαζί, να οργανώνονται και να κινητοποιούν πηγές προς την επίλυση κοινών προβλημάτων. Τα συστήματα οργάνωσης μπορεί να είναι τυπικά ή άτυπα με νομικές ή χωρίς δεσμεύσεις. Οι οργανωμένες ομάδες κοινωνικά ευαίσθητων πολιτών έχουν περισσότερη πιθανότητα να ακουστούν παρά το γεγονός ότι τους λείπει η τεχνογνωσία ή έχουν περιορισμένες πηγές. Έχουν όμως καλή γνώση των αναγκών τους.

Η ιδέα της **δύναμης** είναι η ρίζα του όρου ενδυνάμωση. Η δύναμη, ως λειτουργία, μπορεί να οριστεί με διάφορους τρόπους:

▷ **Power over**: αυτό το είδος δύναμης περιλαμβάνει μια σχέση εξουσίας-υποτέλειας. Βασίζεται κυρίως σε κοινωνικά εδραιωμένες απειλές βίας και απαιτεί συνεχή επαγρύπνηση για να καθιερωθεί, ενώ προκαλεί ενεργητική και παθητική αντίσταση. Στην ουσία, αναφέρεται στη σύγκρουση μεταξύ των «δυνατών» και «αδύναμων» ομάδων.

▷ **Power to**: αυτό το είδος δύναμης συνδέεται με την εξουσία λήψης απόφασης, τη δύναμη επίλυσης προβλημάτων και τη δημιουργικότητα. Συνδέεται με την υποστήριξη του ατόμου ως προς την οικοδόμηση των δεξιοτήτων ζωής στη σύγχρονη κοινωνία.

▷ **Power with**: αυτή η μορφή δύναμης αφορά ανθρώπους που οργανώνονται σε έναν κοινό στόχο ή μια κοινή αντίληψη επίτευξης συλλογικών στόχων. Συνδέεται με την κοινωνική κινητοποίηση και τη σύσταση ομάδων με κοινό σκοπό.

- ▷ **Power within:** το είδος αυτό αναφέρεται στην αυτοπεποίθηση, στην αυτοσυνειδησία και τη θετική σκέψη. Συνδέεται με τον τρόπο που τα άτομα ορίζουν τις ταυτότητές τους, μέσω της ανάλυσης της εμπειρίας τους, για το πώς η δύναμη λειτουργεί στη ζωή τους και τους οδηγεί στο να κερδίσουν εμπιστοσύνη ώστε να δράσουν προς την αλλαγή.

Η ενδυνάμωση ορίζεται, λοιπόν, ως η διαδικασία αύξησης προσόντων-δεξιοτήτων, απόμων ή ομάδων, ώστε να είναι σε θέση να κάνουν στοχευμένες επιλογές και να τις μετατρέπουν σε θετικά αποτελέσματα.

Η νέα έννοια της ενδυνάμωσης, έχει να κάνει με τη δύναμη που ο άνθρωπος κερδίζει και διατηρεί στη διάρκεια της ζωής του. Οι άνθρωποι, όλο και περισσότερο, φαίνεται να καταφέρνουν να κερδίζουν περισσότερο έλεγχο πάνω στις ζωές τους είτε μόνοι τους είτε με τη βοήθεια άλλων.

Η λογική του «να ενδυναμωθεί κάποιος» συνδέεται με τη διαδικασία και το αποτέλεσμα συγχρόνως, δηλαδή με την προσπάθεια για απόκτηση ενός συγκεκριμένου βαθμού ικανότητας για επιρροή στον κόσμο. Για παράδειγμα, το φεμινιστικό κίνημα, έδωσε έμφαση στην έννοια της δύναμης με (power with) δηλαδή της συλλογικής δράσης, με απώτερο στόχο την ανάπτυξη της ιδέας για τη δύναμη εντός ή εσωτερική δύναμη (power within). Έτσι, οι οργανισμοί-ενώσεις που στηρίζουν τις γυναίκες, εγκαταλείπουν την πολιτική του «να ενδυναμώσουν τις γυναίκες» (power to) και ξεκινώντας από το “power with” στοχεύουν να φτάσουν στο “power within”, δηλαδή στο ότι πρέπει οι ίδιες οι γυναίκες να ενδυναμώσουν τους εαυτούς τους. Όλη η παραπάνω διαδικασία ενδυνάμωσης έχει εφαρμογή και σε άλλες ομάδες ειδικού πληθυσμού (άνεργοι, μετανάστες, ΑΜΕΑ κλπ) με κοινή συνισταμένη των προγραμμάτων υποστήριξής τους την ενεργοποίηση (activation) του ατόμου και την ανάπτυξη δεξιοτήτων προσαρμογής σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, καθώς επίσης και την κάλυψη των ατομικών «ελλειμμάτων», που φέρονται να αποτελούν την αιτία του αποκλεισμού των ατόμων αυτών από την κοινωνική-οικονομική ζωή.

Ατομική και συλλογική ενδυνάμωση

Η ενδυνάμωση αποτελεί μια ενεργό-διαδραστική διαδικασία, μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος, αποτέλεσμα της οποίας είναι να αναπτύξει το άτομο προσωπικές και κοινωνικές δεξιότητες που του δίνουν τη δυνατότητα να ελέγξει το περιβάλλον του.

Η **ατομική ενδυνάμωση** αποτελεί μια διαδικασία προσωπικής ανάπτυξης. Η διαδικασία περιλαμβάνει τόσο την ανάπτυξη ικανοτήτων-δεξιοτήτων όσο και ένα πιο θετικό αυτοπροσδιορισμό. Οι άνθρωποι αναπτύσσουν αυτοπεποίθηση και ένα αίσθημα αυτεπάρκειας και αυτοεκτίμησης που συνδέεται με έναν επαναπροσδιορισμό του εγώ τους, ο οποίος τους οδηγεί σε ρεαλιστικές αλλαγές σε σχέση με το εξωτερικό περιβάλλον, όπως π.χ. επιτυχεστέρες διαπροσωπικές σχέσεις και καλύτερη διαχείριση των ευκαιριών ζωής.

Στην ουσία, πρόκειται για μια διαδικασία **εσωτερικής** και **εξωτερικής** αλλαγής. Ως εσωτερική, νοείται η πίστη του ατόμου στην ικανότητά του να παίρνει αποφάσεις και να επιλύει τα προβλήματα και ως εξωτερική, η ικανότητά του να δρα και να εφαρμόζει την πρακτική γνώση, την πληροφόρηση και όλες τις δεξιότητες που αποκτά στη διάρκεια της διαδικασίας αυτής. Μερικοί συγγραφείς ονομάζουν την εσωτερική αλλαγή «ψυχολογική ενδυνάμωση» και την εξωτερική «πολιτική ενδυνάμωση». Ωστόσο, η ατομική ενδυνάμωση, δεν μπορεί να είναι το βασικό και αποκλειστικό συστατικό στοιχείο της έννοιας της ενδυνάμωσης, καθώς η έλλειψη δύναμης δεν αποτελεί ένα ατομικό αλλά ένα κοινωνικό πρόβλημα. Οι άνθρωποι γενικότερα, δεν είναι ανίσχυροι λόγω ελλείψεων στην ιδιωτική τους ζωή ή στην προσωπικότητά τους αλλά, κυρίως, γιατί ανήκουν σε μια «ανίσχυρη» ομάδα. Η ατομική ενδυνάμωση αποτελεί ένα μόνο συστατικό της διαδικασίας που, συνολικά, ενώνει το προσωπικό-ατομικό με το συλλογικό-κοινωνικό στις ζωές των ανθρώπων.

Η έννοια της ενδυνάμωσης λοιπόν, συνδέεται απόλυτα με την έξοδο από το «εγώ» και την εμπλοκή στο «εμείς». Η **ομάδα** φαίνεται να αποτελεί το καταλληλότερο σχήμα για την ανύψωση της συνείδησης, την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων και την εμπειρία των διαπροσωπικών σχέσεων. Η σύνδεση, επίσης, της ενδυνάμωσης με την **αμοιβαιότητα** πολλαπλασιάζει τις πιθανότητες των ατόμων για έλεγχο στη ζωή τους. Οι άνθρωποι που έχουν πάρει μέρος σε ομάδες αυτοβοήθειας, ξεκίνησαν ζητώντας βοήθεια και ανακάλυψαν ότι μπορούν και να δώσουν βοήθεια, κι έτσι, έχουν βιώσει πολύ καλύτερα το αίσθημα της ενδυνάμωσης σε ομαδικό επίπεδο. Ερευνητικά στοιχεία δείχνουν ότι τα μέλη των ομάδων αυτοβοήθειας που έχουν και πάρει και δώσει βοήθεια, αισθάνονται πολύ περισσότερη ικανοποίηση από τη συμμετοχή τους στην ομάδα από ό,τι αυτοί που έχουν βιώσει μόνο τον ένα ρόλο⁴.

Η ενδυνάμωση σε επίπεδο κοινότητας (Community Empowerment)

Η ενδυνάμωση σε επίπεδο κοινότητας, αναφέρεται στον αυξανόμενο έλεγχο που μπορούν να ασκήσουν οι άνθρωποι ως κοινωνικό σύνολο, για τα σημαντικά ζητήματα στη ζωή τους. Η έννοια της κοινότητας εμφανίζεται να υπάρχει σε επίπεδο γεωγραφικής θέσης, έθνους και λειτουργίας. Έχουν υπάρξει διάφορες προσεγγίσεις για την κοινότητα, ξεκινώντας από την «ουτοπική» του 19^{ου} αιώνα, μια ελιτιστική προσέγγιση της οργανωμένης ομάδας, και φτάνοντας στη σύγχρονη κοινωνική προσέγγιση που αναφέρεται στη «μερική» κοινότητα (partial community) δηλαδή τα άτομα που οργανώνουν και υποστηρίζουν μια ολότητα, στη βάση κοινών χαρακτηριστικών, κυρίως προβλημάτων. Στην αγγλική γλώσσα⁵ το community (κοινότητα) έχει την ίδια ρίζα με το communication (επικοινωνία). Η έννοια **κοινό σημαντικό χαρακτηριστικό** είναι αυτή που κινητοποιεί τα άτομα για τη σύσταση ομάδας, όπως π.χ. ο γεωγραφικός χώρος ή οι ειδικές ανάγκες ατόμων, μπορούν να αποτελέσουν την κοινή βάση για την οργάνωση μιας κοινότητας. Δεν είναι βέβαια απαραίτητο, όλα τα άτομα που έχουν κάποιο κοινό σημαντικό χαρακτηριστικό να αποτελούν μια κοινότητα. Ωστόσο, η οργάνωση της ομάδας γύρω από αυτό το κοινό χαρακτηριστικό βοηθά την περιβάλλουσα κοινωνία, στο να κατανοήσει το χαρακτηριστικό αυτό ως ένα κοινωνικό και όχι ατομικό πρόβλημα.

Ο ορισμός της ενδυνάμωσης σε επίπεδο κοινότητας εμπεριέχει διαδικασίες που έχουν διάφορες συλλογικές βάσεις. Έτσι, η κοινότητα μπορεί να βασίζεται σε κοινή γεωγραφική θέση ή εθνική καταγωγή ή κοινωνικό φύλο ή ηλικία κ.ο.κ. Με την παραπάνω λογική, έχουν προσδιοριστεί και οι γνωστές ως «ομάδες-στόχοι» στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των ενεργών πολιτικοκοινωνικών παρεμβάσεων για την αντιμετώπιση-άρση του κοινωνικού αποκλεισμού.

Η ιδέα της ενδυνάμωσης σε επίπεδο κοινότητας και ο ρόλος της κοινοτικής-εθελοντικής εργασίας ως υποκατάστατο των κρατικών υπηρεσιών πρόνοιας, έχει αρχίσει να εγκαταλείπεται σταδιακά. Οι λόγοι είναι πολλοί, όπως για παράδειγμα το γεγονός ότι τα «άτυπα» δίκτυα δεν είναι εύκολα προσβάσιμα στις ομάδες που έχουν ανάγκη ή η κοινότητα δεν έχει επαρκείς πόρους για να υποστηρίξει υπηρεσίες κοινωνικής χρησιμότητας. Επίσης, έχει υπάρξει προβληματισμός σχετικά με τα αποτελέσματα της ατομικής και συλλογικής ενδυνάμωσης και γι' αυτό σε πολλά προγράμματα έχουν προσδιοριστεί δείκτες, με βάση τους οποίους έχει γίνει προσπάθεια μέτρησης των αποτελεσμάτων τους.

Ο ρόλος των επαγγελματιών ενδυνάμωσης

Στο πλαίσιο εφαρμογής υποστηρικτικών δράσεων που στοχεύουν σε άρση του κοινωνικού αποκλεισμού των «ευαίσθητων» κοινωνικά ομάδων και ειδικότερα στο ζήτημα της απασχόλησης, η έννοια της ενδυνάμωσης φαίνεται να διαφοροποιείται από αυτή της ενεργοποίησης. Η ενεργοποίηση αναφέρεται κυρίως στην προσωπική ευθύνη του ατόμου να αναπτύσσει ατομικές στρατηγικές και να διαχειρίζεται τις δεξιότητές του, ενώ η

⁴ Δηλαδή έχουν υπάρξει μόνο «πομποί» ή «αποδέκτες» υποστήριξης.

⁵ Όπως και στην ελληνική γλώσσα.

ενδυνάμωση αναφέρεται στην υποστήριξη του ωφελουμένου, ώστε αυτός να μπορέσει να αρθρώσει τις επιθυμίες και τους στόχους του και να ανακαλύψει τα κρυμμένα αποθέματα δυναμικού δράσης. Η ενεργοποίηση συνδέεται άμεσα με τη λογική της ενεργού και ευέλικτης κοινωνίας και αγοράς εργασίας, στην οποία το άτομο καλείται να «πουλήσει» τις δεξιότητές του, ως «επιχειρηματίας του εαυτού του» και να αποδεχτεί την ατομική του ευθύνη για την πορεία της επαγγελματικής του ανάπτυξης. Θα μπορούσαμε να πούμε πως η προσέγγιση της ενδυνάμωσης, έχει αρκετές ομοιότητες με το ψυχοδυναμικό μοντέλο που εστιάζει στο άτομο ως υπαίτιο για τα προβλήματά του και κατά κάποιο τρόπο κατηγορεί το «θύμα» για τα προβλήματά του. Ωστόσο, ο πραγματικός ρόλος του «ειδικού» στη διαδικασία ενδυνάμωσης είναι να «εμπλέξει» το άτομο ή την ομάδα σε μια σειρά από δραστηριότητες, με στόχο τη μείωση των «αδυναμιών» των ωφελουμένων, που έχουν δημιουργήσει τις προϋποθέσεις αποκλεισμού τους από την κοινωνία.

Έτσι, οι επαγγελματίες «ενδυνάμωσης» εστιάζουν:

- ✱ στην ενίσχυση της εκπαιδευτικής διαδικασίας
- ✱ στο ρόλο τους ως Συμβούλων για επιδόματα-παροχές
- ✱ στην ευαισθητοποίηση του κοινωνικού περιγυρου
- ✱ στη δικτύωση με άλλες υπηρεσίες
- ✱ στην εκπροσώπηση, ως ένα βαθμό, του ωφελούμενου για τη διευκόλυνση της πρόσβασής του σε κοινωνικά αγαθά-υπηρεσίες

Η διαδικασία ενδυνάμωσης οφείλει να είναι αμοιβαία στις σχέσεις μεταξύ επαγγελματία-ωφελούμενου, έτσι ώστε η κάθε πλευρά να ενθαρρύνει και να συμμετέχει και αυτή στην ενίσχυση της άλλης.

Μεθοδολογίες παρέμβασης στο χώρο των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων

Η συμβουλευτική υποστήριξη με στόχο την ενδυνάμωση

Η συμβουλευτική μπορεί να οριστεί ως το έργο που επιτελείται, όταν ο Σύμβουλος βοηθάει το συμβουλευόμενο να πάρει μια απόφαση ή να επιλύσει ένα πρόβλημα, χωρίς να αναλαμβάνει ο επαγγελματίας την ευθύνη της απόφασης ή δράσης. Ακόμη καλύτερα, η συμβουλευτική μπορεί να οριστεί ως η υποστήριξη που προσφέρεται προς το άτομο, ώστε να μπορέσει να βοηθήσει τον εαυτό του, δηλαδή να αξιολογήσει από μόνο του τις εναλλακτικές επιλογές και να προχωρήσει στην τελική απόφαση.

Η μεθοδολογία της συμβουλευτικής διαδικασίας εξαρτάται από το φορέα/ πλαίσιο, το θεωρητικό υπόβαθρο που επιλέγεται, τους στόχους και τους αποδέκτες της συμβουλευτικής παρέμβασης. Αυτό σημαίνει πως κάθε φορέας συμβουλευτικής εφαρμόζει μια συγκεκριμένη μεθοδολογία παρέμβασης, η οποία εξαρτάται από τη φιλοσοφία του πλαισίου, του λειτουργού, τις τεχνικές-εργαλεία, την αποστολή-στόχους και τους αποδέκτες της προσπάθειας αυτής. Η συμβουλευτική προσέγγιση που υιοθετεί ο κάθε επαγγελματίας Σύμβουλος, εμπεριέχει τις μεθόδους και τις τεχνικές δράσης και αφορά στην στάση του -προδιάθεσή του- απέναντι στο πώς πρέπει να επιχειρηθεί η παρέμβαση ανά περίπτωση. Τέλος, η συμβουλευτική διαδικασία, διαμορφώνεται ανάλογα με τους συνδυασμούς από τα παραπάνω στοιχεία που συνθέτουν τη μεθοδολογία συμβουλευτικής.

Η διάκριση των επιπέδων (στοιχείων) της συμβουλευτικής παρέμβασης δεν είναι πάντοτε δυνατή για πολλούς λόγους, όπως π.χ. η διαφοροποίηση ως προς το διαχωρισμό τεχνικών και μεθόδου, η σύγχυση των ίδιων των επαγγελματιών ως προς την ορολογία κ.ο.κ. Το σίγουρο είναι πως έχει αναπτυχθεί και εφαρμοστεί μια «κοινή

βάση» φιλοσοφίας στις διάφορες παρεμβάσεις συμβουλευτικής υποστήριξης⁶, η οποία δεν αφορά παρά στην λογική της **ενδυνάμωσης** με στόχο την ενίσχυση της **αυτοσυνειδησίας** και στη συνέχεια την **ενεργοποίηση** του ωφελούμενου, ώστε να μπορέσει να συνειδητοποιήσει τις δυνατότητες του και να οργανώσει ατομικές στρατηγικές, που θα του επιτρέψουν να επανακτήσει τη λειτουργικότητα και την ισορροπία του σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο και απαιτητικό κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον. Η κοινή αυτή βάση από τη μια στηρίζεται στην εξατομικευμένη προσέγγιση και την ανάγκη της αντιμετώπισης κάθε περίπτωσης ως μοναδικής και από την άλλη, πιστεύει πολύ στην ομάδα και την κατανόηση του κάθε ατόμου εντός του κοινωνικού του πλαισίου, βάσει της ιστορικής του διαμόρφωσης και πολυπλοκότητας.

Τα στοιχεία, λοιπόν, των χαρακτηριστικών του **αποδέκτη** και του **στόχου** της συμβουλευτικής παρέμβασης, φαίνεται να ενώνονται σε μια σημαντική κοινή συνισταμένη των πρακτικών συμβουλευτικής υποστήριξης με στόχο την ενδυνάμωση και την ενεργό συμμετοχή των ωφελούμενων στην κατεύθυνση της κοινωνικής και επαγγελματικής τους ένταξης.

Η μεθοδολογία εκπαίδευσης ενηλίκων: Ένα «εργαλείο» παρέμβασης με στόχο την ενεργό συμμετοχή

Η ανάδειξη της αναγκαιότητας της δια βίου κατάρτισης έχει συνδεθεί απόλυτα με την εφαρμογή νέων εκπαιδευτικών μεθόδων, που στην πλειοψηφία τους εφαρμόζονται στην εκπαίδευση ενηλίκων. Η φιλοσοφία της εκπαίδευσης ενηλίκων εστιάζει στην ενεργό μάθηση και τη μετατόπιση του μαθησιακού στόχου από τις γνώσεις, στις δεξιότητες και τις στάσεις. Οι θεωρίες μάθησης των ενηλίκων συγκλίνουν σε τρία βασικά σημεία πάνω στα οποία στηρίζεται η εκπαίδευση ενηλίκων:

- την ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευόμενων
- την εμπειρία ως βάση της μάθησης
- την ατομική διαφοροποίηση κι επιλογή των προτιμώμενων τρόπων μάθησης των ενηλίκων (learning styles).

Ως αποτέλεσμα, η εκπαίδευση μέσω πράξης, με βάση τις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων, εφαρμόζεται σε ποικίλα προγράμματα εκπαίδευσης κοινωνικών δεξιοτήτων που αφορούν ειδικές ομάδες πληθυσμού. Ο σχεδιασμός των συγκεκριμένων ενεργειών παρέμβασης βασίζεται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε ομάδας που αφορούν κυρίως:

- ▷ τα μέχρι τώρα βιώματα εκπαίδευσης
- ▷ την έλλειψη δεξιοτήτων
- ▷ τις δυσκολίες κοινωνικής ένταξης
- ▷ τις στάσεις-αξίες της ομάδας

Ο κάθε εκπαιδευτής οφείλει να υιοθετεί μεθόδους που του επιτρέπουν να αντιμετωπίσει τα εμπόδια μάθησης της ομάδας και να ενεργοποιήσει τους εκπαιδευόμενους για συμμετοχή στην απόκτηση στάσεων και δεξιοτήτων, που θα οδηγήσουν στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου.

Οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να είναι ενεργητικοί και όχι παθητικοί αποδέκτες πληροφοριών και να αντλούν τη θεωρία από την εμπειρία. Αυτό σημαίνει, πως ο εκπαιδευτής πρέπει να επιλέγει μεθοδολογία με βάση τα συγκεκριμένα κριτήρια που αναφέρθηκαν και να αξιοποιεί εκείνες τις τεχνικές που ευνοούν την ενεργό συμμετοχή των ατόμων. Χρειάζεται να παρακολουθεί συνέχεια τις εξελίξεις και να αναπροσαρμόζει στάσεις και

⁶ Και ακόμη περισσότερο σε αυτές που στοχεύουν στην υποστήριξη για την απασχόληση.

μεθοδολογίες, αντιδρώντας με ετοιμότητα στο απρόβλεπτο και λειτουργώντας ως διαμεσολαβητής στη μάθηση και ενεργοποίηση των ενηλίκων, ειδικότερα στις περιπτώσεις ατόμων με ειδικές κοινωνικές ανάγκες. Ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων φαίνεται να συμβαδίζει απόλυτα με το ρόλο του Συμβούλου-υποστηρικτή που ενεργεί στην κατεύθυνση της ενδυνάμωσης των ωφελουμένων.

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε πως οι εκπαιδευτικές μέθοδοι της συμμετοχικής φιλοσοφίας έχουν πολλά κοινά στοιχεία με τη συμβουλευτική ενδυνάμωσης και δείχνουν να αποτελούν το βασικό κορμό στη μεθοδολογία παρέμβασης που εφαρμόζουν οι ειδικοί επαγγελματίες στο έργο της ενδυνάμωσης και ενεργού εμπλοκής των ωφελουμένων.

Στη βάση αυτής της «κοινής» φιλοσοφίας παρουσιάζονται παρακάτω ορισμένες καλές πρακτικές ενδυνάμωσης ειδικών κοινωνικών ομάδων, μαζί με τα στοιχεία της μεθοδολογίας, όπως αυτά αναδείχθηκαν, κατά την εφαρμογή των παρεμβάσεων της κάθε Αναπτυξιακής Σύμπραξης, στη διάρκεια υλοποίησης της Ενέργειας II, που αφορά στην άμεση εμπλοκή των ομάδων-στόχου στις διάφορες φάσεις των προγραμμάτων.



Β' ΜΕΡΟΣ: ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΟΥ ΕΜΠΛΟΚΗΣ

ΑΝΑΘΕΣΗ ΜΙΚΡΩΝ ΕΡΓΩΝ (PROJECT): Ένα παράδειγμα καλής πρακτικής για drop out⁷

Εισαγωγή: Το πλαίσιο της παρέμβασης

Η ανάθεση μικρών έργων αποτελεί μια καινοτόμο πρακτική που εφαρμόστηκε από την **Αναπτυξιακή Σύμπραξη «ΕΠΙ ΤΡΟΧΩΝ»** στο πλαίσιο του Έργου «Επί Τροχών: Επόμενη Στάση Αγορά Εργασίας» και ειδικότερα στο Ανοιχτό Εργαστήριο Ενδυνάμωσης Νέων. Το συγκεκριμένο Έργο συντονίζεται από το ΙΕΚΕΠ, απευθύνεται σε νέους και νέες, 16 έως 28 χρόνων, που έχουν εγκαταλείψει την εκπαίδευση και δε διαθέτουν επαγγελματικά εφόδια για να βρουν εργασία.

Περιεχόμενο - μεθοδολογία παρέμβασης

ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ:	Νέοι/ες 16-28 ετών, άνεργοι/ες και εργαζόμενοι ανεξάρτητου πολιτισμικής προέλευσης που έχουν εγκαταλείψει την εκπαίδευση και δεν έχουν επαγγελματική εξειδίκευση.
ΤΟΠΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ:	Μονάδες Πληροφόρησης και Προσανατολισμού Νέων Βύρωνα, Ελευσίνας και Αλεξανδρούπολης
ΧΡΟΝΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ:	ΙΟΥΝΙΟΣ-ΙΟΥΛΙΟΣ 2007
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ:	30 ώρες
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ:	Σύμβουλος-Ψυχολόγος

Η ανάθεση-οργάνωση μικρών έργων αποτελεί μια παρέμβαση που εφαρμόστηκε στο πλαίσιο των Ανοιχτών Εργαστηρίων Ενδυνάμωσης. Σε κάθε Εργαστήριο, συμμετείχαν νέοι/ες ηλικίας 16-28 ετών, υπό το συντονισμό Εμπυχωτριάς-Συμβούλου. Η συγκεκριμένη δραστηριότητα περιελάμβανε έξι ομαδικές συναντήσεις, που μπορούν να χωριστούν σε τρία στάδια με βάση τη μεθοδολογία που εφαρμόστηκε.

α) Γνωριμία-Δέσμευση: Στο στάδιο αυτό χρησιμοποιήθηκαν ασκήσεις γνωριμίας και επικοινωνίας, όπως αυτές που παραθέτονται ενδεικτικά:

- ☉ Η μπάλα
- ☉ Τα ζευγάρια
- ☉ Οι προσδοκίες

Η φάση αυτή πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της πρώτης και δεύτερης συνάντησης της συγκεκριμένης ομάδας.

⁷Ετσι ονομάζονται οι νέοι που έχουν εγκαταλείψει πρόωρα την υποχρεωτική εκπαίδευση

β) Αυτοσχεδιασμός-Δημιουργία: Πρόκειται για μια ενδιάμεση φάση της ανάθεσης μικρών έργων, όπου τα μέλη της ομάδας μέσα από τεχνικές προσομοίωσης και ασκήσεις λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας, πειραματίζονται και συζητούν για να αποφασίσουν το αντικείμενο της δημιουργίας που θα επιλέξουν.

Οι ασκήσεις που χρησιμοποιήθηκαν εδώ, ήταν:

- ☉ Γλύπτης-Γλυπτό
- ☉ Ομαδική ιστορία

Η φάση αυτή πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της δεύτερης και της τρίτης συνάντησης της ομάδας.

γ) Οργάνωση και δημιουργία μικρών έργων

Η ομάδα έχει ήδη αποφασίσει το έργο που θα οργανώσει: στην περίπτωση του Εργαστηρίου Ενδυνάμωσης που υλοποιήθηκε στην Μονάδα Πληροφόρησης και Προσανατολισμού Νέων της Ελευσίνας πρόκειται για τη δημιουργία ενός μικρού φιλμ, το σενάριο του οποίου έχει ήδη φτιαχτεί από την ιστορία της προηγούμενης φάσης. Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε εδώ, ήταν:

- ☉ Ασκήσεις ομαδικότητας και συνεργασίας και η τεχνική του brainstorming⁸
- ☉ Συζήτηση
- ☉ Οργάνωση και εφαρμογή έργου
- ☉ Συζήτηση-Αξιολόγηση

Η φάση αυτή πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο των τριών επομένων συναντήσεων της ομάδας.

Περιγραφή της μεθόδου ανάθεσης μικρών έργων (project)

Το **project**, αποτελεί μια εκπαιδευτική μέθοδο που μπορεί να εφαρμοστεί σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες και αφορά σε σχέδια εργασίας ή συνθετική δημιουργική εργασία ή μικρά προγράμματα, τα οποία αναλαμβάνει να επεξεργαστεί μια ομάδα εκπαιδευμένων, συνήθως μέσα σε εκπαιδευτικό χώρο. Πρόκειται για μια εκπαιδευτική μέθοδο που στηρίζεται στην ειδική θεωρία της **δυναμικής των ομάδων** και έχει ευρεία εφαρμογή στις ομάδες εκπαίδευσης και κοινωνικής εργασίας, ως εφαρμογή της μη-κατευθυντικής προσέγγισης στην εμπύχωση ομάδων. Σκοπός της ανάθεσης έργου (project) είναι να ενισχύσει το αίσθημα της προσωπικής αξίας και αυτοπεποίθησης και να εφοδιάσει τους νέους/ες με δεξιότητες επικοινωνίας και ομαδικής εργασίας, που είναι απαραίτητες για την επαγγελματική τους εξέλιξη και αποκατάσταση.

Τεκμηρίωση επιλογής μεθόδου - σύνδεση με ομάδα-στόχο

Η επιλογή του project (οργάνωση μικρών έργων) συνδέεται άμεσα με **τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά-ανάγκες της ομάδας στόχου**, καθώς πρόκειται για νέους που έχουν εγκαταλείψει την εκπαίδευση και κατά συνέπεια έχουν δυσκολία να λειτουργήσουν στο τυπικό «σχολικό» πλαίσιο.

Τα «κοινά» χαρακτηριστικά της ομάδας των drop out, ως προς το εκπαιδευτικό τους προφίλ, τις δεξιότητες, τις ελλείψεις και τις ανάγκες τους, είναι:

- ▷ Περιορισμένες προφορικές (λεκτικές) και αριθμητικές δεξιότητες, δυσκολία στην κατανόηση λόγου συνεχούς ροής και περίπλοκων όρων.
- ▷ Αρνητική στάση απέναντι στις παραδοσιακές εκπαιδευτικές μεθόδους⁹.
- ▷ Συσσώρευση εμπειριών αποτυχίας, παραμέλησης, έλλειψης ενθάρρυνσης και κατανόησης.

⁸ Η τεχνική του brainstorming ή καταγισμού ιδεών συνίσταται στην πολύπλευρη εξέταση ενός ζητήματος-προβλήματος ή μιας κεντρικής έννοιας μέσω της υποκίνησης των ωφελούμενων, ώστε να προβούν σε μια ελεύθερη αυθόρμητη έκφραση ιδεών.

⁹ Όπως είναι η μετωπική εισήγηση και ο «δασκαλοκεντρισμός»

- ▷ Απωθημένες επιθυμίες και ανάγκη για αναγνώριση και κύρος μέσα από ομαδικές διεργασίες.
- ▷ Αδύναμη προσωπική συγκρότηση, περιορισμένη αυτογνωσία.
- ▷ Έλλειψη αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης.
- ▷ Τάση αυτοαποκλεισμού λόγω αρνητικών εμπειριών (π.χ. σχολική εγκατάλειψη).
- ▷ Εύκολη παραίτηση από την προσπάθεια και υποτροπές, ειδικά στις περιπτώσεις έλλειψης υποστηρικτικού πλαισίου / οικογένειας.
- ▷ Απόθεμα ενέργειας και διάθεσης για διάκριση και απόκτηση κύρους.

Η προσέγγιση της συγκεκριμένης ομάδας έδινε έμφαση στην καλλιέργεια πνεύματος εμπιστοσύνης και την εξάλειψη των προκαταλήψεων, που κρατούν τα άτομα αυτά μακριά από τους επίσημους μηχανισμούς εκπαίδευσης, καθώς και στην προώθηση ενός υποστηρικτικού πλαισίου που έχει ως στόχο την ανάδειξη των ικανοτήτων και βελτίωση των δεξιοτήτων τους.



Αξιολόγηση αποτελεσμάτων παρέμβασης

Ως προς τα αποτελέσματα της πρακτικής ενεργού συμμετοχής και ενδυνάμωσης των συμμετεχόντων, υπάρχουν κάποια στοιχεία που αφορούν συμπεράσματα κατά τη διάρκεια και στο τέλος της υλοποίησης της δράσης, καθώς δεν έχει γίνει ακόμη δυνατή-και λόγω σύντομου χρονικού διαστήματος- η ανατροφοδότηση (feed-back) από ωφελούμενους. Έτσι, στο εργαστήριο που υλοποιήθηκε στην Ελευσίνα με κύριο έργο τη δημιουργία μιας ομαδικής ιστορίας σε φιλμ, η συντονίστρια αναφέρει θετικά στοιχεία της παρέμβασης όπως:

- Η ενίσχυση της δημιουργικής σκέψης και δράσης των ωφελουμένων.
- Η ενίσχυση της ομαδικής εργασίας/ συνεργασίας.
- Η εξοικείωση με την τεχνολογία.
- Η αλλαγή στάσεων: π.χ. κάποιοι εκπαιδευόμενοι που «διαμαρτύρονταν» για τη μεγάλη χρονική διάρκεια στην αρχή, αργότερα καθόντουσαν μόνοι τους και μετά τη λήξη και μάλιστα «ξέχναγαν να υπογράψουν».
- Το θετικό feed-back σε σχέση με το ρόλο της συντονίστριας/ εκπαιδευτριας και το σύνολο της ομαδικής εργασίας.

Φαίνεται, λοιπόν, ότι η ομαδική λειτουργία αποτέλεσε θεμελιώδες στοιχείο για την επίτευξη της δέσμευσης και ενεργού συμμετοχής των ωφελουμένων. Τόσο το γεγονός της μικρής τους ηλικίας, όσο και η περιορισμένη τους εξοικείωση με τη διαδικασία μάθησης αντιμετωπίστηκαν με την επιτυχή προτροπή της Εμψυχώτριας για ενεργό συμμετοχή και ανάληψη δημιουργικής εργασίας. Πράγματι, η Εμψυχώτρια δε βασίστηκε σε καθιερωμένα «σχολικά» πρότυπα επιτυχίας αλλά στην διαπροσωπική σχέση Συμβούλου-ωφελουμένων και στην ενίσχυση της ενεργητικής μάθησης και δράσης. Η επιλογή, επίσης, προς ανάθεση του έργου (βιντεοσκόπηση φιλμ) αποτελεί μια άσκηση που έχει αποδειχτεί πως δίνει πολλές ευκαιρίες στα άτομα να συνεργαστούν, να μάθουν, να παρατηρήσουν, να ψυχαγωγηθούν και τελικά, να τονώσουν την αυτοπεποίθησή τους.

Τέλος, η σύναψη συμβολαίου της ομάδας από την αρχική φάση- στο οποίο τα μέλη της ομάδας δήλωσαν την πρόθεσή τους για δέσμευση και συνέπεια εκ μέρους τους κατά τη διάρκεια του project, βοήθησε α) να υπάρξει σαφήνεια ως προς το πλαίσιο και τους στόχους της ομάδας και β) να αρθεί το στερεότυπο της «φιλελεύθερης» και χαλαρής εκπαιδευτικής/ συμβουλευτικής προσέγγισης, που θέλει τα «ευάλωτα» άτομα να μην μπορούν, ή να μη χρειάζεται να πιεστούν από ένα οργανωμένο πρόγραμμα παρέμβασης.



ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΝΕΩΝ: Μια καλή πρακτική ενεργού εμπλοκής εθελοντών και νέων συνομηλίκων

Εισαγωγή: Το πλαίσιο της παρέμβασης

Η Συμβουλευτική Επιτροπή Νέων, αποτελεί μια καλή πρακτική του Έργου «ΕΠΙ ΤΡΟΧΩΝ» που υλοποίησε η **Αναπτυξιακή Σύμπραξη «ΕΠΙ ΤΡΟΧΩΝ»** και εφαρμόστηκε στη Μονάδα Πληροφόρησης και Προσανατολισμού Νέων του Βύρωνα. Η Επιτροπή Νέων αποτελείται από μια ομάδα εκπαιδευμένων εθελοντών της ίδιας ηλικίας με τα μέλη της ομάδας στόχου και είχε ως κύριο στόχο την προσέλκυση νέων που έχουν εγκαταλείψει πρόωρα την εκπαίδευση (drop out). Η καινοτομία της δράσης αφορά στην εμπλοκή των νέων εθελοντών, κύρια αποστολή των οποίων ήταν η προσέλκυση νέων της ομάδας στόχου και η συνεχής συμβουλευτική υποστήριξή τους, ώστε να ωφεληθούν από όλες τις δράσεις του Έργου.

Περιεχόμενο - μεθοδολογία παρέμβασης

ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ:	Νέοι/ες 16-28 ετών, άνεργοι/ες και εργαζόμενοι ανεξάρτητου πολιτισμικής προέλευσης που έχουν εγκαταλείψει την εκπαίδευση και δεν έχουν επαγγελματική εξειδίκευση.
ΤΟΠΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ:	Μονάδες Πληροφόρησης και Προσανατολισμού Νέων Βύρωνα και Ελευσίνας.
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ:	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2006-ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2007
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ:	Δύο Σύμβουλοι, ένας Ψυχολόγος και ένας Κοινωνικός Λειτουργός (την αρχική εκπαίδευση των εθελοντών ανέλαβε εκπαιδευτής εξειδικευμένος στην εκπαίδευση εθελοντών)

Οι νέοι εθελοντές/ντριες που συμμετείχαν στο Έργο επιμορφώθηκαν σε πρόγραμμα που οργάνωσε ο συντονιστής φορέας¹⁰ ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της αποστολής τους. Πραγματοποιήθηκαν δύο 15ωρα προγράμματα εκπαίδευσης, βιωματικού χαρακτήρα, στα οποία εκπαιδεύτηκαν συνολικά 40 εθελοντές. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους οι νεαροί εθελοντές/ντριες εποπτεύονταν και υποστηρίζονταν από τους Συμβούλους της Μονάδας.

Μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισής τους συστήθηκε από τους εθελοντές η Συμβουλευτική Επιτροπή Νέων, μέσω της οποίας οι εθελοντές παρείχαν υπηρεσίες υποδοχής και στήριξης των επωφελούμενων. Ειδικότερα, τα καθήκοντά τους ήταν τα εξής:

- Συμμετοχή στην προσέλκυση και επιλογή των νέων της ομάδας στόχου
- Υποδοχή και ενημέρωση των υποψηφίων να ενταχθούν στο πρόγραμμα
- Υποστήριξη των νέων της ομάδας στόχου ώστε να ξεπερνούν τα προβλήματα και να αξιοποιούν τις ευκαιρίες που τους δίνει το Έργο

Η Επιτροπή Νέων, που είχε συμβουλευτικό χαρακτήρα, ξεκίνησε να δουλεύει το Δεκέμβριο του 2006 και ολοκλήρωσε το έργο της το Δεκέμβριο του 2007. Στην Επιτροπή συμμετείχαν 10-20 εθελοντές και 2 συντονιστές/ Σύμβουλοι. Είχαν μια τακτή συνεδρία ανά εβδομάδα με μέση χρονική διάρκεια 2 περίπου ωρών. Εν συνεχεία, στην Επιτροπή εντάχθηκαν και μέλη της ομάδας στόχου, τα οποία εναλλάσσονταν, ώστε περισσότεροι νέοι να έχουν την ευκαιρία της συμμετοχής και ενδυνάμωσής τους.

Σκοπός του συμβουλευτικού αυτού σχήματος ήταν η παροχή ανατροφοδότησης σε όλα τα στάδια της δράσης του Έργου (προσέλκυση, υλοποίηση, αξιολόγηση, διάδοση), προκειμένου οι δραστηριότητες-υπηρεσίες να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της ομάδας στόχου. Η **καινοτομία** της συγκεκριμένης δράσης επικεντρώνεται

¹⁰ΙΕΚΕΠ

στη λειτουργία των εθελοντών-Συμβούλων ως θετικών προτύπων (role-models) για τους συνομήλικους τους, μέθοδος που στηρίζεται στη φιλοσοφία του peer-counseling, που βασίζεται στη θεωρία των συνομηλίκων, η οποία έχει ευρύτερη εφαρμογή στην εκπαίδευση-συμβουλευτική εφήβων.

Η μέθοδος peer-counseling: Ο ρόλος της ομάδας συνομηλίκων στην κοινωνικοποίηση των νέων

Η αναφορά στη σημασία των ομάδων συνομηλίκων ως προς την αναπαραγωγή και αποδοχή παραβατικών και μη συμπεριφορών, που αναπτύσσονται στη διαδικασία συγκρότησης μιας ομάδας νέων-ειδικά εφήβων-μέσα από συγκεκριμένους μηχανισμούς, εκλογίκευσης και αποδοχής, είναι συχνή στη σχετική διεθνή βιβλιογραφία. Οι E.Oetting & F. Beauvais (1978) υποστήριξαν τη «**θεωρία των συνομηλίκων**», που μιλά για τις ομάδες εφήβων με κοινά χαρακτηριστικά κυρίως στο επίπεδο της κοινωνικής θέσης και της ψυχοσύνθεσης, οι οποίες αποτελούν «κυψέλες», όπου οι κοινωνικοί θεσμοί δοκιμάζονται και διακινούνται ευκολότερα εναλλακτικές αρχές και αξίες. Πολλοί έφηβοι αποδέχονται γρήγορα αυτές τις αρχές, αφού προσχωρήσουν μέσα από μια υποτυπώδη μύηση στην ομάδα, η οποία μπορεί και να εξελιχτεί σε θύλακα παραβατικότητας ή υποκοουλτούρας με ειδικούς λεκτικούς και άλλους κώδικες επικοινωνίας καθώς και με μηχανισμούς αυτοπροστασίας.

Η πρόληψη του «περιθωριακού» τρόπου κοινωνικοποίησης των νέων διευκολύνεται με τη σύσταση και υποστήριξη ομάδων νέων με δημιουργικά ενδιαφέροντα με εκπαιδευτικές συμβουλευτικές παρεμβάσεις που στοχεύουν στην ενίσχυση κοινωνικών δεξιοτήτων και την υιοθέτηση νέων αξιών-στάσεων. Το peer-counseling εφαρμόζεται πάντα υπό την εποπτεία ειδικών και ενισχύει Συμβούλους και συμβουλευόμενους, καθώς αμφότεροι ωφελούνται: οι νέοι ενισχύονται ως προς την αυτοεκτίμησή τους και οι ειδικοί επωφελούνται, χτίζοντας καλύτερη επικοινωνία με την ομάδα-στόχο. Η κατάλληλη εκπαίδευση νεαρών ατόμων (συνομηλίκων) ώστε να λειτουργήσουν ως διαμεσολαβητές, ενδείκνυται ως καλή πρακτική παρέμβασης, καθώς είναι αναμενόμενο οι νέοι -έφηβοι για παράδειγμα- να ανταποκριθούν θετικότερα σε συνομηλίκους τους από ότι σε ενήλικες, όπου συχνά υποβόσκει ή νιώθουν ότι υποβόσκει, στην επαφή τους με αυτούς, μια «σχέση εξουσίας».

Τεκμηρίωση επιλογής μεθόδου - σύνδεση με ομάδα-στόχο

Η επιλογή της χρήσης Διαμεσολαβητή (Mediator) που λειτουργεί και ως θετικό πρότυπο για τους ωφελούμενους drop-out αποτελεί μια καλή πρακτική παρέμβασης, όταν οι «ειδικοί» λειτουργοί έρχονται συχνά αντιμέτωποι με μια στάση επιφυλακτικότητας απέναντι σε συμβατικούς θεσμούς καθώς και με μια δυσκολία έκφρασης και μάθησης της συγκεκριμένης ομάδας. Ως συνέπεια, οι παρεμβάσεις έχουν ως στόχο την ανάδειξη της προσωπικής έκφρασης, της συμμετοχής και της ομαδικής λειτουργίας σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες της συγκεκριμένης ομάδας-στόχου. Οι νέοι συνομήλικοι μπορούν να λειτουργήσουν αποτελεσματικότερα ως θετικά πρότυπα στο ρόλο του Συμβούλου που προσελκύει και αναπτύσσει σχέση εμπιστοσύνης με τον ωφελούμενο, αλλά και να επωφεληθούν οι ίδιοι από το ρόλο αυτό, που τους δίνει τη δυνατότητα να:

- δώσουν ανατροφοδότηση στο σύμβουλο από τις άτυπες συναντήσεις με τους νέους και την επαφή με την κοινότητα
- κάνουν προτάσεις για τη βελτίωση των δράσεων
- μπορούν οι ίδιοι να διοργανώσουν διάφορες δράσεις, όπως π.χ. ένα σεμινάριο ή θεατρικό έργο που αφορά στη μεταφορά των βιωμάτων τους από την εγκατάλειψη του σχολείου ή της εμπειρίας τους από το πρόγραμμα¹¹.

¹¹ Εναλλακτικά με τη χρήση της τεχνικής του Augusto Boal «Forum Theatre» οι νέοι μέσω της τέχνης του θεάτρου, μαθαίνουν να χειρίζονται μια δύσκολη κατάσταση και να εντοπίζουν με βιωματικό τρόπο εναλλακτικές λύσεις για την αντιμετώπισή της, μπορούν και συμμετέχουν όχι μόνο οι νέοι που έχουν αναλάβει να γράψουν το σενάριο και να το διαδραματίσουν, αλλά και το κοινό (νέοι) που τους παρακολουθεί προτείνοντας εναλλακτικές λύσεις στο σενάριο. Τα θέματα αντλούνται από τον κόσμο της εργασίας και στόχος της τεχνικής είναι να επιφέρει αλλαγές στη συμπεριφορά και της απόκτησης ευρύτητας στον τρόπο σκέψης.

Όλες οι παραπάνω δραστηριότητες, οδηγούν σταδιακά στην ενίσχυση της αυτοεκτίμησης των νέων που έχουν εγκαταλείψει πρόωρα την εκπαίδευση, έχουν βιώσει τη σχολική αποτυχία, τη σταδιακή περιθωριοποίηση και απειλούνται άμεσα με φτώχεια, αποκλεισμό και παραβατικότητα.



Αξιολόγηση αποτελεσμάτων παρέμβασης

Στο τελικό στάδιο η Συμβουλευτική Επιτροπή Νέων λειτούργησε ως ανοιχτή ομάδα, δηλαδή συμμετείχαν και εθελοντές που δεν είχαν συμμετάσχει σε πρόγραμμα εκπαίδευσης. Αυτό σημαίνει πως υπήρχε ένας σταθερός πυρήνας αρκετών εθελοντών που ήταν ενεργά μέλη της Επιτροπής από την αρχή της σύστασής της.

Οι εθελοντές -μέλη της Συμβουλευτικής Επιτροπής Νέων συνέβαλαν στην υλοποίηση του προγράμματος με τις εξής ενέργειες:

- ▶ **Παρέμβαση στην κοινότητα.** Διανομή αφισών, φυλλαδίων. Ευαισθητοποίηση της τοπικής κοινωνίας για τους επωφελούμενους, το έργο και το φορέα.
- ▶ **Ανατροφοδότηση σχετικά με την εφαρμογή των εργαλείων συμβουλευτικής.** Προτάσεις για αλλαγές ώστε τα εργαλεία συμβουλευτικής να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των νέων οι οποίες και πραγματοποιήθηκαν.
- ▶ **Ανατροφοδότηση στη συμβουλευτική διαδικασία.** Παροχή πολύτιμων πληροφοριών στο σύμβουλο μέσα από συναντήσεις με τους νέους.
- ▶ **Ανατροφοδότηση σχετικά με την υλοποίηση των εργαστηρίων ενδυνάμωσης.** Συμμετοχή στην εφαρμογή του ηλεκτρονικού προγράμματος επαγγελματικού προσανατολισμού «Πυξίδα», υποστηρίζοντας τους νέους χωρίς γνώση χειρισμού Η/Υ.
- ▶ **Κατάθεση προτάσεων για τη βελτίωση των δράσεων, όπως:**
 - Την πραγματοποίηση Εργαστηρίων Ενδυνάμωσης στην περιοχή διαμονής των Τσιγγάνων, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της ομάδας των Τσιγγάνων, τα οποία δυσχεραίνουν την συμμετοχή τους στα Εργαστήρια που υλοποιούνται στον φορέα.
 - Αύξηση της διάρκειας των Εργαστηρίων.
 - Επισημάνσεις σχετικά με την ανομοιογένεια στο εκπαιδευτικό επίπεδο, με αποτέλεσμα την εξατομικευμένη στήριξη στην εκπαίδευση ωφελουμένων με αυξημένες εκπαιδευτικές ανάγκες.

Τα αποτελέσματα της ενεργού συμμετοχής και ενδυνάμωσης ήταν τα ακόλουθα:

- Η ενίσχυση της δημιουργικής σκέψης-δράσης των ωφελουμένων
- Η ενίσχυση της ομαδικής εργασίας/ συνεργασίας
- Η εξοικείωση με την τεχνολογία
- Η αλλαγή στάσης καθώς στο αρχικό ερώτημα των περισσότερων ωφελουμένων «θα μπορέσω εγώ;» υπήρξε αρκετή στήριξη από τους Συμβούλους και τους συνομηλικούς, ώστε να αισθανθούν επαρκείς και να υιοθετήσουν θετικότερο τρόπο σκέψης.

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ: Μια καλή πρακτική ενεργού εμπλοκής αποφυλακισμένων & ατόμων με προβλήματα κατάχρησης ουσιών

Εισαγωγή: Το πλαίσιο της παρέμβασης

Η δημιουργία και αναδιοργάνωση παραγωγικών εργαστηρίων έγινε στο πλαίσιο του έργου της **Αναπτυξιακής Σύμπραξης «ΕΝΤΑΞΗ»** με τίτλο «Ανάπτυξη πολιτικών και μέτρων για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με προβλήματα κατάχρησης παρανόμων ουσιών» και συντονίζεται από τον Οργανισμό Κατά των Ναρκωτικών (ΟΚΑΝΑ). Η δράση αποτελεί συνέχεια του έργου της Α.Σ. «ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ» - Δίκτυο Απασχολισιμότητας Απεξαρτημένων Ατόμων, που υλοποιήθηκε κατά την πρώτη φάση της Κ.Π. EQUAL. Κύριος **στόχος** των δράσεων του Έργου ήταν η βελτίωση της ποιότητας ζωής και των όρων κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης της ειδικής ομάδας των ατόμων που έχουν προβλήματα κατάχρησης παράνομων ουσιών, απεξαρτημένων ή υπό απεξάρτηση, οροθετικών, φυλακισμένων, αποφυλακισμένων.

Περιεχόμενο - μεθοδολογία παρέμβασης

ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ:	Απεξαρτημένοι, υπό απεξάρτηση, οροθετικοί, φυλακισμένοι, αποφυλακισμένοι, άτομα με προβλήματα κατάχρησης ουσιών.
ΤΟΠΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ:	Αθήνα - Θεσσαλονίκη - Κρήτη.
ΦΟΡΕΙΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ:	ΟΚΑΝΑ, ΚΕΘΕΑ, Ψ.Ν.Θ.
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ:	Εκπαιδευτές-Σύμβουλοι και ωφελούμενοι.

Τα Παραγωγικά Εργαστήρια αποτελούν μετεξέλιξη του θεσμού των Προστατευόμενων ή Προ-επαγγελματικών Εργαστηρίων¹² και πρόκειται για δομές που προσφέρουν ταυτόχρονα επαγγελματική κατάρτιση, απόκτηση εμπειρίας και παραγωγική απασχόληση, καθώς και κάποια οικονομική ενίσχυση των ατόμων που ασχολούνται σε αυτά.

Η ανάπτυξη των συγκεκριμένων δομών ξεκίνησε από τη δεκαετία του '70 και μετά. Αποτέλεσε θεμελιώδη πολιτική επιλογή για πολλές ευρωπαϊκές χώρες, και ειδικότερα για την ομάδα των ΑΜΕΑ, καθώς η παλιά αντίληψη ως προς τη χρησιμότητα της προσφοράς εργασίας σε συνθήκες προστατευόμενων δομών, άρχισε να χάνει έδαφος με αποτέλεσμα πολλά προστατευόμενα εργαστήρια να μετατρέπονται σε παραγωγικά.

Τα Παραγωγικά Εργαστήρια της Α.Σ. «Ένταξη» λειτουργούν με βάση τις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων, συνδυάζοντας την εκπαίδευση με την εργασία που αφορά στην παραγωγή χρηστικών αγαθών. Η δυνατότητα που παρέχουν στα θεραπευόμενα ή θεραπευμένα άτομα είναι η εκπαίδευση σε έναν αριθμό αντικειμένων, η οποία συνδυάζεται με απόκτηση εργασιακής εμπειρίας σε ένα περιβάλλον που μπορεί να υποστηρίξει την προετοιμασία των ατόμων για επαγγελματική ένταξη καθώς διασφαλίζει:

- ➔ Την πείρα των επαγγελματιών στα προβλήματα των μελών και άρα τη δυνατότητα να δράσουν υποστηρικτικά.
- ➔ Πιο ήπια εφαρμογή της ιεραρχίας της παραγωγικής διαδικασίας.
- ➔ Τη λειτουργία υποστηρικτικών κινήτρων ηθικού χαρακτήρα (έμφαση στη δημιουργικότητα, επιβράβευση).
- ➔ Την αναγνώριση της ύπαρξης λαθών σαν αποτέλεσμα της εκπαιδευτικής πλευράς της εργασίας.

¹² Προστατευόμενες δομές που δημιουργήθηκαν στη «λογική» της δημιουργικής απασχόλησης ως θεραπευτικό εργαλείο στο χώρο της ψυχικής υγείας και στη συνέχεια αξιοποιήθηκαν ως προς την αυτοχρηματοδότηση δράσεων οργανισμών προνοιακού-φιλανθρωπικού χαρακτήρα.

Ο Υπεύθυνος του Εργαστηρίου **είναι εκπαιδευμένο άτομο της ομάδας στόχου**, που γνωρίζει πολύ καλά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι πρώην χρήστες κατά την πορεία επανένταξης σε περιβάλλον εργασίας. Οι εκπαιδευόμενοι έχουν ευκαιρίες περιοδικής απασχόλησης στα Εργαστήρια, αναλαμβάνουν εργασίες σχετικές με τις επαγγελματικές τους δεξιότητες και αποκτούν νέες εμπειρικές-επαγγελματικές γνώσεις. Η εκπαίδευση γίνεται σε περιβάλλον παραγωγής, μέσα στην παραγωγή (on the job training) και όχι σε μια αποσπασμένη από την παραγωγή δομή και υπάρχει επαφή με το σύνολο σχεδόν της διαδικασίας παραγωγής ενός προϊόντος, λόγω του μεγέθους των μονάδων.

Τελικός **σκοπός** της δράσης είναι η εργασιακή κινητοποίηση των πρώην χρηστών, η κοινωνικοποίησή τους, η προετοιμασία της ένταξής τους σε συνθήκες κανονικής απασχόλησης, η απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας μέσω της διαδικασίας της επαγγελματικής προσομοίωσης και τέλος η απασχόληση ικανού αριθμού μελών της ομάδας-στόχου, ως εξειδικευμένου προσωπικού στα Παραγωγικά Εργαστήρια.

Περιγραφή της μεθόδου εκπαίδευσης στα Παραγωγικά Εργαστήρια

Όπως προαναφέρθηκε, η εκπαίδευση στα Παραγωγικά Εργαστήρια της Α.Σ. «Ένταξη» βασίζεται στις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων και περιέχει και κάποια στοιχεία της μεθόδου της εκπαίδευσης στην εργασία. Η μορφή της απασχόλησης που ασκούν οι ωφελούμενοι στο εργαστήριο, αφορά σε ημι-προστατευόμενη μορφή εργασίας, καθώς τα προϊόντα που παράγονται, διατίθενται στην αγορά προς πώληση με στόχο την αυτοχρηματοδότηση των δομών, που λειτουργούν ως χώροι εκπαίδευσης και προετοιμασίας των ωφελουμένων για κοινωνική και επαγγελματική ένταξη.

Οι **βασικές αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων** συνίστανται στην ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευομένων, στην εμπειρία ως βάση της μαθησιακής διαδικασίας και στην αποδοχή του γεγονότος ότι οι ενήλικες μαθαίνουν με προσωπικούς και διαφορετικούς τρόπους. Η εκπαίδευση δεν αντιμετωπίζεται σαν μια υπόθεση μεταβίβασης του περιεχομένου ενός γεμάτου δοχείου σε ένα άλλο άδειο, αλλά ως μια υπόθεση ενεργοποίησης ενδιαφερόντων και ικανοτήτων. Εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν ενεργητικά και λειτουργούν, έχοντας αποδεχτεί ένα τυπικό ή άτυπο «συμβόλαιο μάθησης» που αποσαφηνίζει τους όρους, το περιεχόμενο και κυρίως τους στόχους της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Η εκπαίδευση στην εργασία (on the job training) μπορεί να υλοποιηθεί με διάφορους τρόπους, ενέχει μια περισσότερο πρακτική διάσταση και πάντα τελείται υπό την καθοδήγηση του εκπαιδευτή, ο οποίος μπορεί να λειτουργεί ως μέντορας ή προπονητής¹³, ανάλογα με το περιεχόμενο και τους στόχους της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Στην περίπτωση των Παραγωγικών Εργαστηρίων της Α.Σ. «Ένταξη» ο κύριος στόχος της εκπαίδευσης αφορά στη διαμόρφωση της **«εργασιακής συνείδησης»** των εκπαιδευομένων, η οποία συνίσταται σε ένα σύνολο συμπεριφορών και στάσεων που αφορούν σε θέματα όπως: η αντοχή στην πίεση εργασίας (ωράριο), η ενίσχυση της ικανότητας ομαδικής εργασίας-συνεργασίας, η σταθερότητα της παρουσίας στο χώρο εργασίας, η ικανότητα για εργασία υπό οδηγίες, η λειτουργία σε ένα σύστημα ιεραρχίας κλπ. Την εκπαίδευση στις συγκεκριμένες κοινωνικές δεξιότητες ακολουθούν πιο «απαιτητικές» εκπαιδευτικές παρεμβάσεις, που αφορούν σε:

- * κατανόηση του τρόπου οργάνωσης μιας παραγωγικής μονάδας
- * εκμάθηση των υλικών, τεχνικών, εξοπλισμού του χώρου εργασίας
- * εκμάθηση της «γλώσσας» της δουλειάς ως απαραίτητη δημιουργία επαγγελματικής ταυτότητας

¹³ Mentoring ή Coaching ονομάζονται και οι αντίστοιχες εκπαιδευτικές μέθοδοι.

- * ένταξη στον εργασιακό χώρο και τη σημασία του «να εργάζομαι»
- * εκπαίδευση στο πώς μαθαίνω και μόνος μου

Πρόκειται, λοιπόν, για μια πρακτική εκπαίδευσης ενηλίκων με στοιχεία από τη μέθοδο της εκπαίδευσης στην εργασία που εφαρμόζεται σε ένα ημι-προστατευόμενο πλαίσιο εργασίας και στοχεύει στην ενίσχυση κοινωνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων των ωφελουμένων.

Τεκμηρίωση επιλογής μεθόδου - σύνδεση με ομάδα-στόχο

Το προφίλ του ατόμου της συγκεκριμένης ομάδας-στόχου σκιαγραφείται σε γενικές γραμμές ως εξής¹⁴: Άνδρας, ηλικίας γύρω στα 36, Έλληνας, άγαμος, απόφοιτος το ανώτερο μέσης εκπαίδευσης, με ιδιόκτητη σταθερή κατοικία, με ιστορικό χρήσης περίπου 12 έτη.

Οι «αδυναμίες» της ομάδας-στόχου συνίστανται σε:

- * Χαμηλό επίπεδο τυπικής εκπαίδευσης- προσόντων
- * Χαμηλό επίπεδο τεχνικών δεξιοτήτων-εξειδικεύσεων
- * Χαμηλό ή μηδενικό επίπεδο προηγούμενης επαγγελματικής εμπειρίας
- * Αβέβαιες ή ακατάλληλες επιλογές ως συνέπεια της απουσίας επαγγελματικού σχεδίου
- * Ασαφείς προσδοκίες
- * Εμπόδια νομικής φύσης
- * Αδυναμία χρηματοδότησης της εκπαίδευσής τους (δίδακτρα-διαβίωση)

Ως αποτέλεσμα, τα άτομα της συγκεκριμένης ομάδας, αντιμετωπίζουν πολλαπλά προβλήματα αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, όπως η αυξανόμενη ανεργία ειδικά σε επαγγέλματα χωρίς ειδικευση, ο κοινωνικός ρατσισμός και ελάχιστες εκπαιδευτικές ευκαιρίες, τόσο στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας όσο στο σύστημα της τυπικής εκπαίδευσης.

Η ακραία απομόνωση και περιθωριοποίηση που έχουν βιώσει πολύ συχνά οι χρήστες ψυχοτρόπων ουσιών, έχει συσσωρεύσει όχι μόνο εκπαιδευτικές αδυναμίες, αλλά έχει διαμορφώσει και μια αρνητική στάση απέναντι στην αυτόνομη σπουδή και μελέτη. Από την άλλη, οι εκπαιδευόμενοι που έχουν πιο θετική στάση ως προς την κινητοποίησή τους, συνήθως, συμμετέχουν με ενθουσιασμό σε εκπαιδευτικές διεργασίες, που τις αντιλαμβάνονται ως υπέρβαση του «παραδοσιακού» μοντέλου μάθησης που έχουν γνωρίσει και από το οποίο, πιθανώς, έχουν απορριφθεί.

Η εφαρμογή και αξιοποίηση συμμετοχικών τεχνικών στη διάρκεια της εκπαίδευσης, τουλάχιστον ως προς τα θέματα συμπεριφορών και στάσεων στο χώρο εργασίας, αλλά και η πρακτική άσκηση της συγκεκριμένης ομάδας σε πραγματικές συνθήκες επαγγελματικού περιβάλλοντος στο πλαίσιο των παραγωγικών εργαστηρίων, φαίνεται να ανταποκρίνονται σε μεγάλο βαθμό στις ανάγκες της ομάδας-στόχου των χρηστών παράνομων ουσιών.

Επίσης, η παράλληλη συμβουλευτική υποστήριξη, μέσω των δράσεων συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών, εφόσον εστιάζεται σε τρέχοντα προβλήματα των καταρτιζόμενων, όπως π.χ. η αντιμετώπιση των ανταγωνιστικών συνθηκών στην αγορά εργασίας και η ανάγκη ενίσχυσης των «σύγχρονων» εργασιακών δεξιοτήτων¹⁵ -στις οποίες εντάσσονται και οι δεξιότητες αναζήτησης εργασίας- και όχι στην ανακύκλωση προσωπικών προβλημάτων που έχουν αντιμετωπιστεί στη διάρκεια του προγράμματος θεραπείας, αποτελεί μια απαραίτητη συμπληρωματική παρέμβαση.

¹⁴ Έκθεση Αποτελεσμάτων της μελέτης του έργου της Α.Σ. ΕΝΤΑΞΗ με τίτλο: «Διαγνωστική μελέτη αναγκών της ομάδα-στόχου στη μεταθεραπευτική υποστήριξη και την πρόληψη της υποτροπής».

¹⁵ Όπως η αντοχή στην πίεση εργασίας, η ικανότητα οργάνωσης και διαχείρισης χρόνου, η ομαδική εργασία κλπ



Αξιολόγηση αποτελεσμάτων παρέμβασης

Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης δράσης αφορούν στη λειτουργία των 9 Παραγωγικών Εργαστηρίων σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Κρήτη με διάφορα αντικείμενα, όπως εργαστήρια αργυροχρυσοχοΐας, βιβλιοδεσίας, φωτογραφίας, χειροποίητων κοσμημάτων, θερμοκήπιο, αγρόκτημα βιολογικής καλλιέργειας στην Κρήτη και κατάσταση έκθεσης και προώθησης εμπορευμάτων.

Στα Παραγωγικά Εργαστήρια εργάζονται ως τεχνίτες 12 μέλη της ομάδας-στόχου και έχουν απασχοληθεί για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας 172 μέλη των θεραπευτικών προγραμμάτων των φορέων απεξάρτησης.

Τα ποιοτικά αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι η ενεργός συμμετοχή, η ενδυνάμωση, η εκπαίδευση και η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, μέσω της καθημερινής ενασχόλησης τους στα Παραγωγικά Εργαστήρια, αλλά και μέσω των δομών συμβουλευτικής και πρόληψης της υποτροπής, έχει βοηθήσει σε μεγάλο βαθμό:

- ▷ στην απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας μέσω της διαδικασίας της επαγγελματικής προσομοίωσης,
- ▷ στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης-αυτοεκτίμησης των ωφελουμένων.
- ▷ στην κοινωνικοποίηση και εργασιακή κινητοποίηση των πρώην χρηστών.
- ▷ στην προετοιμασία της ένταξής τους σε συνθήκες κανονικής απασχόλησης.
- ▷ στην κινητοποίησή τους για την ταχύτερη ολοκλήρωση των θεραπευτικών προγραμμάτων στα οποία μετέχουν με σκοπό την κοινωνική και επαγγελματική τους επανένταξη.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η μαρτυρία απόμου από την ομάδα-στόχο που εργάζεται ως συντονιστής στη φάση της κοινωνικής επανένταξης, αλλά και στηρίζει θεραπευτικά τα νέα μέλη του προγράμματος.

α) Ως προς την προσαρμογή-στάση των ωφελουμένων:

{ «Εντάξει...τα παιδιά έρχονται φοβισμένα στην αρχή.... μπαίνουν στην επανένταξη ...και δεν θέλουν να γίνουν καλλιεργητές...εντάξει...Έρχονται γιατί είναι ασφαλές το μέρος, είναι πάλι μες στην κοινότητα...αλλά το βλέπω...με μερικά παιδιά περνάω δύσκολα και μερικά παιδιά που δείχνουν ενδιαφέρον όχι....Σιγά-σιγά έρχεται ο χρόνος, όσο περνάει ο καιρός και τα παιδιά που δεν δείχνουν ενδιαφέρον αρχίζουν και προσαρμόζονται. Τους φεύγει ο φόβος...» }

β) Ως προς το πώς έχει βιώσει το ρόλο του ως εκπαιδευτής:

{ «Το πρωί τους παίρνω, τους δείχνω τι θα κάνουμε, κάθομαι από πάνω τους, τους δείχνω πως πρέπει να γίνει και αυτοί που θέλουν και ενδιαφέρονται για δουλειά, ασχολούνται και κάνουν και ποιοτική δουλειά. Έχει ενδιαφέρον για το παιδί, μου λέει τα προβλήματά του, μπορώ και το βοηθάω. Για να έρθει ένα παιδί εδώ, θα έρθει γιατί υπάρχει ασφάλεια και από το προσωπικό και από εμένα και από άλλα παιδιά που είμαστε προσωπικό, αλλά κυρίως είμαστε μέλη στην κοινότητα και για αυτόν το λόγο ανοίγονται σε εμάς. Και είναι νομίζεις ότι κάνω και μια δουλειά, σαν θεραπευτικό προσωπικό...» }

γ) Ως προς την επικοινωνία και την ύπαρξη εμπιστοσύνης με τα άλλα μέλη:

{ «Πρώτα-πρώτα αυτό που είπα, ότι με άλλο μάτι σε βλέπει το μέλος. Σε βλέπει σαν άνθρωπο δικό του. Σε βλέπει σαν το πρόβλημα που είχε αυτός και το έχει τελειώσει, προσπαθεί να το κρατήσει μακριά του πλέον και έρχεται και σε ανοίγεται. Το γεγονός ότι ήμουν πρώην χρήστης παίζει μεγάλο ρόλο. Έρχονται κατευθείαν σε μένα, είτε στον (αναφέρει το όνομα ενός συναδέλφου) που είμαστε πρώην χρήστες, έχουνε μεγάλη εμπιστοσύνη. Είναι αγαπημένα έτσι τα παιδιά από τις ομάδες και το

πλαίσιο, θα 'ρθει κατευθείαν. Δεν μπορεί να πάει ούτε στον προϊστάμενο ούτε .. θα 'ρθει κατευθείαν να πει το πρόβλημά του. Εγώ νομίζω ότι έχω βοηθήσει όχι πολλά, πάρα πολλά παιδιά...» }

δ) Ως προς τα αποτελέσματα της παρέμβασης:

{ «Η επικοινωνία τους βελτιώνεται μέσα από τα εργαστήρια, εντάξει επειδή είναι παιδιά από την κοινότητα υπάρχει επικοινωνία, μη σου πω με τα μάτια... Δηλαδή τον κοιτάζουν, έχουν επικοινωνία. Στην αρχή είναι κάπως καμμένοι, μετά περνώντας ο καιρός τους βοηθάει. Και με τη δικιά μου τη βοήθεια και των άλλων συναδέλφων. Σιγά-σιγά μπαίνουν στο νόημα...»

«Εντάξει, σε άλλα παιδιά είναι ικανοποιητικό το αποτέλεσμα σε άλλα όχι. Αυτό έχει να κάνει και με τη δική τους συμμετοχή...»

«Μαθαίνουν να δουλεύουν σε ομάδα...Τα παιδιά που είναι πιο πολύ καιρό βοηθούν τους άλλους, τους νέους που έρχονται, υπάρχει συνεργασία μεταξύ τους...»

«Έχουν στρώσει στη ζωή τους. Δηλαδή είναι πολύ πιο έτοιμοι. Είναι πιο πληροφόρημένοι για το πώς βρίσκει κανείς δουλειά, ποια πόρτα χτυπάω, πώς τη χτυπάω...πώς ντύνομαι να πάω... Και εμείς τους ωθούμε σε αυτό «Τι έκανες με δουλειά, τι κάνεις, τον έχεις από κοντά». Ξέρεις, είναι ένα πράγμα που σε νοιάζει κάθε μέρα...Ήδη πολλά παιδιά φεύγουν, πάνε στον ΟΑΕΔ, παίρνουν εφημερίδες, και ψάχνουν και βρίσκουν, δίνουν ραντεβού, ξέρω, πολλά παιδιά δηλαδή που είχαν βρει δουλειά πριν τελειώσει η σύμβασή τους. Και υπάρχει και αλληλεγγύη...» }



ΤΟ MENTORING ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:

Μια καλή πρακτική ενδυνάμωσης γυναικών

Εισαγωγή: Το πλαίσιο της παρέμβασης

Η Συμβουλευτική Απασχόλησης με τη χρήση της μεθόδου Mentoring, αποτελεί μια καινοτόμο δράση στο πλαίσιο του έργου της **Α.Σ. «ΚΑΛΛΙΣΤΗ»**, που έχει ως στόχο την εξάλειψη των ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, κατά την προσπάθεια ένταξης ή επανένταξής τους στην αγορά εργασίας. Ομάδα-στόχος του έργου, είναι οι άνεργες, υποαπασχολούμενες όσο και οι εργαζόμενες **γυναίκες** που κινδυνεύουν με πιθανό κοινωνικό αποκλεισμό λόγω ηλικίας, γλώσσας, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

Περιεχόμενο - μεθοδολογία παρέμβασης

ΜΕΘΟΔΟΣ

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ: Mentoring Συμβουλευτικής απασχόλησης

ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ:

Γυναίκες που επιθυμούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, ή είναι σε επισφαλή εργασία και χρειάζεται να θέσουν επαγγελματικούς στόχους, είτε είναι άνεργες είτε εργαζόμενες, και απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό.

ΤΟΠΟΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ:

Αθήνα - Πάτρα - Διδυμότειχο

ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ:

Σύμβουλοι απασχόλησης-ψυχοκοινωνικής στήριξης

Η μεθοδολογία του mentoring, όπως αυτή εφαρμόστηκε στις συμβουλευτικές δομές της Α.Σ. Καλλίστη, στηρίχθηκε στο Προσωπικό Σχέδιο Δράσης (PDP) για την κάθε γυναίκα και με εργαλείο προετοιμασίας το Eurorass, έδωσε την ευκαιρία σε σύμβουλο και επωφελούμενη, μέσα από τις συναντήσεις, να αξιολογήσουν τη διαδικασία προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης.

Η συμβουλευτική παρέμβαση εφαρμόστηκε ώστε οι συμβουλευόμενες να:

- ▶ Συνειδητοποιήσουν τις δυνατότητές τους, την επαγγελματική επάρκεια και τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα και να πάρουν αποφάσεις σχετικά με την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόλησή τους.
- ▶ Διαχειριστούν, με βάση εξατομικευμένες συμβουλές, την προσωπική τους εξέλιξη και σταδιοδρομία σύμφωνα με τις δυνατότητες και τις προτιμήσεις τους.
- ▶ Μάθουν πώς μπορούν να επωφεληθούν από τις ευκαιρίες που η εκπαίδευση προσφέρει στη διάρκεια της επαγγελματικής τους εξέλιξης.
- ▶ Ενεργούν με τέτοιο τρόπο, ώστε να αποκτούν όχι μόνο επαγγελματική κατάρτιση αλλά και τη δυνατότητα να αντιμετωπίζουν διάφορες καταστάσεις και να συνεργάζονται αρμονικά με άλλους.
- ▶ Έχουν επίγνωση των κοινωνικών και οικονομικών αλλαγών και να είναι προετοιμασμένες με ευελιξία για αυτές.
- ▶ Αναπτύσσουν στοιχεία της προσωπικότητάς τους, ώστε να ενεργούν με μεγαλύτερη αυτονομία και περισσότερη κρίση και προσωπική υπευθυνότητα εμπνεόμενες και καθοδηγούμενες από τον Μέντορα-Σύμβουλό τους.

Περιγραφή της μεθόδου Mentoring

Ο όρος mentor προέρχεται από την Ελληνική Μυθολογία και περιγράφεται ως εξής:

«Μια σχέση μεταξύ ενός νεώτερου και ενός πιο ώριμου και έμπειρου ενήλικα, ο οποίος βοηθά το νεαρό άτομο να μάθει να επιβιώνει στον κόσμο των ενηλίκων και στον κόσμο της εργασίας».

Ο ορισμός του Mentoring, όπως τον συναντάμε στη σχετική βιβλιογραφία, περιγράφει τη συγκεκριμένη συμβουλευτική διαδικασία, ως «Μια ισχυρή συναισθηματική αλληλεπίδραση, μεταξύ ενός μεγαλύτερου σε ηλικία και ενός νεώτερου ατόμου, μέσα σε μια σχέση στην οποία ο μεγαλύτερος σε ηλικία μέντορας, λαμβάνει αγάπη, εμπιστοσύνη και εμπειρία κατά τη διάρκεια της καθοδήγησης του νεώτερου».

Ως προς το περιεχόμενο του Mentoring, δηλαδή τις λειτουργίες που παρέχει αυτό το είδος συμβουλευτικής υπηρεσίας, ο Kram (1985) επισημαίνει ότι δύο είναι οι κυρίαρχες λειτουργίες του Mentoring:

α) η υποστήριξη για την επαγγελματική σταδιοδρομία και

β) η ψυχοκοινωνική υποστήριξη

Το πρώτο είδος υποστήριξης περιλαμβάνει συμβουλευτική απασχόλησης (coaching), προστασία και εστιάζεται ειδικότερα στην επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου, στο πλαίσιο του οργανισμού που εργάζεται. Το δεύτερο είδος περιλαμβάνει συμβουλευτική (counselling), φιλία (αμοιβαιότητα), role-modeling και αναφέρεται ειδικότερα στην υποστήριξη του ατόμου, ως προς τη συνειδητοποίηση ικανοτήτων, ταυτότητας και αποτελεσματικότητας σε ένα ρόλο επαγγελματικό.

Ως άλλα χαρακτηριστικά των σχέσεων Mentoring αναφέρονται η διάρκεια στο χρόνο (long term), η αμοιβαιότητα, η υψηλή προσωπική ανάμειξη μέσω καθοδήγησης και προσομοίωσης, η μη ενασχόληση με ανάπτυξη τεχνικών δεξιοτήτων ή παροχή συμβουλών αλλά η εστίαση στην απόκτηση δεξιοτήτων, που επιτρέπουν στα άτομα να δρουν αποτελεσματικά σε υψηλά κλιμάκια διοίκησης και το matching του Μέντορα με τον/την επωφελούμενο/η (mentee) το οποίο μπορεί να γίνει επίσημο ή ανεπίσημο. Ως ουσιαστική διαφορά του Mentoring από τις άλλες συμβουλευτικές δράσεις αναφέρεται κυρίως η προέλευση -ρίζες- του Mentoring στις άτυπες κοινωνικές σχέσεις, τις οποίες το «επίσημο» Mentoring ψάχνει να μιμηθεί και στη «μακροβιότητα» της σχέσης.

Τεκμηρίωση επιλογής μεθόδου - σύνδεση με ομάδα-στόχο

Το συγκεκριμένο Έργο απευθύνεται σε γυναίκες που είτε είναι άνεργες είτε εργαζόμενες ή είναι σε επισφαλή εργασία και επιθυμούν, αφενός να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, και αφετέρου να θέσουν νέους επαγγελματικούς στόχους και να οργανώσουν την προσωπική τους στρατηγική για την επίτευξη του σκοπού τους. Είναι γνωστό, πως στην εποχή μας η ανάπτυξη μιας **ταυτότητας σταδιοδρομίας**, πέραν πολύ συχνά μέσα από διαδικασία αβεβαιότητας και ρευστότητας. Οι αλλαγές που πραγματοποιούνται στη φύση και την οργάνωση της εργασίας, η αυξημένη κοινωνική και εργασιακή ανασφάλεια, και η αύξηση της σημαντικότητας ορισμένων δεξιοτήτων-προσωπικών χαρακτηριστικών, κάνουν τις εργαζόμενες γυναίκες περισσότερο ευάλωτες και τις κινητοποιούν, ώστε να πάρουν την ευθύνη της επαγγελματικής τους εξέλιξης, στα χέρια τους.

Είναι ιδιαίτερα χρήσιμο για τη σύγχρονη γυναίκα, να οργανώνει κατά τρόπο δημιουργικό τις επιμέρους ταυτότητές της σε ένα λειτουργικό σύνολο και να ασκείται στην εκμάθηση της συνειδητής αναγνώρισης, εκείνου του κομματιού του κόσμου της εργασίας που ταιριάζει στη δική της επαγγελματική ταυτότητα και σταδιοδρομία. Η προσπάθεια αυτή αποκτά μεγαλύτερη δυσκολία σήμερα, καθώς δεν είναι εύκολο να αποκτήσουν οι γυναίκες μια σαφή και καθαρή εικόνα των επαγγελματικών δυνατοτήτων που ανοίγονται μπροστά τους. Αυτό συμβαίνει γιατί υπάρχουν ιδιαίτερα στοιχεία στην επαγγελματική πορεία των γυναικών, τα οποία δεν μπορούν να

εκφραστούν μέσα από ένα ανδρικό μοντέλο. Η σταδιοδρομία των γυναικών θεωρείται, λοιπόν, ότι είναι διαφορετική από αυτή των ανδρών λόγω των παρακάτω συνθηκών:

- * Υπάρχουν διαφορετικές προσδοκίες από τα δυο μέρη ως προς την καταλληλότητα των επαγγελματιών για κάθε φύλο, και αυτές επηρεάζουν το είδος του επαγγέλματος που επιλέγουν άνδρες και γυναίκες.
- * Οι σύζυγοι ανάλογα με το φύλο τους εκφράζουν διαφορετική προθυμία προσαρμογής τους ο ένας στη σταδιοδρομία του άλλου. Αυτό που συνήθως παρατηρείται είναι ότι οι γυναίκες προσαρμόζονται πιο πρόθυμα στις ανάγκες της σταδιοδρομίας των ανδρών, από ότι το αντίθετο.
- * Ο ρόλος των ανδρών και των γυναικών ως γονέων ορίζεται διαφορετικά.
- * Ο μητρικός ρόλος απαιτεί περισσότερο χρόνο από τον πατρικό.
- * Σε σύγκριση με τους άνδρες οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια στην αγορά εργασίας, όπως διακρίσεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις που είναι δυσμενείς για την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Ο Σύμβουλος που εργάζεται με γυναίκες, προκειμένου να είναι αποτελεσματικός, πρέπει να εφαρμόζει τεχνικές και μεθόδους συμβουλευτικής, που αντλούν πληροφορίες από την ψυχολογία και τη συμβουλευτική των γυναικών (συμβουλευτική με την οπτική του φύλου). Είναι απαραίτητη, λοιπόν, η υιοθέτηση από τους Συμβούλους, τεχνικών, οι οποίες να είναι διευκολυντικές προς τις γυναίκες, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαιτερότητές τους, που συντηρούν και αναπαράγουν τα στερεότυπα φύλου.

Σύμφωνα με την άποψη των Good, Gilbert & Scher (1990) η αποτελεσματική συμβουλευτική επαγγελματικής ανάπτυξης απαιτεί :

- ▷ Να λαμβάνεται υπόψη το φύλο.
- ▷ Τα προβλήματα, οι δυσκολίες και τα εμπόδια που προβάλλουν οι γυναίκες να εξετάζονται μέσα στο όλο κοινωνικό πλαίσιο τους.
- ▷ Να υπάρχει ενεργό ενδιαφέρον για τις ανισότητες λόγω φύλου.
- ▷ Να υπάρχει σεβασμός και ελευθερία στις επιλογές τους.

Η αξιοποίηση γυναικών ωφελούμενων στη συμβουλευτική απασχόλησης, στα συμβουλευτικά κέντρα της Α.Σ. Καλλίστη, ενέχει πολλά στοιχεία μεθοδολογίας Mentoring, καθώς βασίζεται στο role-modeling και την «άτυπη» σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ Συμβούλου-συμβουλευόμενης και στηρίζει τη γυναίκα στην ανάπτυξη ενός προσωπικού επαγγελματικού σχεδίου, λαμβάνοντας σοβαρά υπόψη, τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες στη σύγχρονη κοινωνία.

Η ωφελούμενη Μέντορας, αποτελεί έτσι, μια καλή πρακτική ενδυνάμωσης και ενεργού εμπλοκής των άλλων γυναικών και μπορεί να τις βοηθήσει, λειτουργώντας ως «πρότυπο», να φθάσουν σε ένα επίπεδο αυτονομίας, μεγαλύτερης αυτογνωσίας, ρεαλιστικής γνώσης της πραγματικότητας και συμφιλίωσης με τον εαυτό τους, ώστε να προχωρήσουν στις εποικοδομητικές αλλαγές που επιθυμούν.



Αξιολόγηση αποτελεσμάτων παρέμβασης

Ένα από τα προβλήματα που αναδείχθηκαν στη διάρκεια των συμβουλευτικών παρεμβάσεων για την αναζήτηση και εύρεση εργασίας, είναι η αδυναμία πολλών γυναικών να δείξουν επιμονή και συνοχή στη διαδικασία κινητοποίησης τους. Ο σκοπός του Έργου είναι η δραστηριοποίηση και ενδυνάμωση των γυναικών, ώστε να καταστούν ικανές να **διεκδικήσουν από μόνες τους**, σε σύντομο χρονικό διάστημα, τη θέση εργασίας που επιθυμούν. Αυτό σημαίνει πως η συμβουλευτική στηρίχθηκε στο μοντέλο του power-with, δηλαδή της ομαδικής προσπάθειας ενδυνάμωσης, ώστε να καταστεί δυνατό το power-within, δηλαδή η αυτο-ενίσχυση που οδηγεί στην ενεργοποίηση του ατόμου.

Σε αυτό τα πλαίσιο, κρίθηκε απαραίτητη η συνδρομή εξειδικευμένων στελεχών εκτός ομάδας-στόχου- που να παρέχουν υποστηρικτικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες στις γυναίκες, δουλεύοντας μαζί τους στενά και φτιάχνοντας το προσωπικό τους σχέδιο δράσης. Έμφαση δόθηκε στον προσδιορισμό και αναγνώριση των εξατομικευμένων αναγκών των γυναικών, όσον αφορά στην επαγγελματική τους διαδρομή και την τοποθέτησή τους σε θέσεις εργασίας, που να διασφαλίζουν συγκεκριμένα ποιοτικά χαρακτηριστικά (ικανοποιητική αμοιβή, προοπτικές εξέλιξης, κ.ά), λαμβάνοντας υπόψη τις επιθυμίες κάθε μιας επωφελούμενης και την πραγματικότητα σε σχέση με τις τοπικές κοινωνικές και οικονομικές ιδιαιτερότητες.

Οι εκπαιδευμένοι Σύμβουλοι-Μέντορες οδήγησαν τις άνεργες υποψήφιες είτε σε ατομικό είτε σε ομαδικό επίπεδο, π.χ. μέσω συνεδριών πληροφόρησης, με εξατομικευμένη προετοιμασία φακέλου υποψηφιότητας, προετοιμασία για συνέντευξη με εργοδότη κ.ά. στην προετοιμασία της επίτευξης των στόχων τους. Τα θέματα που κυρίως απασχόλησαν τις Συμβούλους ήταν:

Διερεύνηση αιτημάτων - αξιολόγηση αναγκών.

Τεχνικές ανεύρεσης εργασίας (ατομικές και ομαδικές συνεδρίες).

Διαχείριση προσωπικού φακέλου.

Εργασιακά ζητήματα.

Ζητήματα νομικής και προνοιακής φύσεως.

Ως προς τη σχέση Συμβούλου-συμβουλευόμενης και ειδικά ως προς την ανταπόκριση στη συμβουλευτική διαδικασία (feed-back) σε συνεντεύξεις που έγιναν με προσωπικό της δομής, αναφέρεται:

{ «Από τις επωφελούμενες έλαβα θετικά σχόλια για την παρέμβαση. Ένωσαν πιο σίγουρες ότι έχουν οργανωθεί μέσω των γνώσεων για τις τεχνικές συνέντευξης, των βιογραφικών και των συνοδευτικών επιστολών. Τους άρεσε το αποτέλεσμα της δουλειάς και έλπιζαν να παίξουν θετικό ρόλο στην αναζήτηση τους». }

(Σύμβουλος Απασχόλησης)

Ως προς το είδος, την ποιότητα και τη διάρκεια της παρέμβασης:

{ «Πιστεύω πως η εφαρμογή των καινοτόμων μεθόδων διείσδυσης στην αγορά εργασίας με χρησιμοποίηση της μεθόδου του mentoring και τα εργαλεία που επελέγησαν για την υλοποίησή τους μπορεί να συμβάλει θετικά στην ενίσχυση της απασχόλησης συγκεκριμένων ομάδων-στόχου. Ωστόσο, αν δεν συνέπιπτε με τη χρονική περίοδο των καλοκαιρινών διακοπών, ίσως θα μπορούσαμε να αξιοποιήσουμε και ως εργαλείο, όπως έχουμε και άλλες φορές με εξαιρετικά θετικά αποτελέσματα, την ομαδική συμβουλευτική. Από την πρακτική μας, έχει αποδειχθεί ότι η συνέργια ατομικής συμβουλευτικής, ομαδικής με βιωματικά, mentoring και role playing δίνει τα μέγιστα και πιο μακροπρόθεσμα αποτελέσματα» }

(Συντονιστής-Επόπτης Συμβούλων)

Ως προς την επαγγελματική αποκατάσταση των γυναικών:

{ «Είναι γεγονός πως μέσα από τις ενέργειες των Συμβούλων όλες οι επωφελούμενες ενεργοποιήθηκαν στην αναζήτησή τους και αυτό αποδεικνύεται και από το γεγονός πως μόνο τρεις από αυτές παραμένουν ακόμη άνεργες». }

(Συντονιστής-Επόπτης Συμβούλων)



Η ΑΥΤΟΝΟΜΗ-ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΖΟΜΕΝΗ ΜΟΝΑΔΑ ΦΥΛΑΞΗΣ: Μια καινοτόμος δράση υποστήριξης προσφύγων

Εισαγωγή: Το πλαίσιο της παρέμβασης

Το Κέντρο Υποδοχής Προσφύγων Θεσσαλονίκης λειτουργεί από τον Αύγουστο του 2000 και αποτελεί μια πρωτοβουλία της Μ.Κ.Ο. Ανθρωπιστικής Βοήθειας, Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Απευθύνεται σε πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο, δηλαδή σε άτομα που εγκατέλειψαν τη χώρα τους γιατί έχουν δικαιολογημένο φόβο δίωξης λόγω πολιτικών πεποιθήσεων, φυλής, θρησκείας, εθνικότητας ή της συμμετοχής τους σε μια ορισμένη κοινωνική ομάδα (Σύμβαση Γενεύης, 1951).

Η δημιουργία και λειτουργία αυτοδιαχειριζόμενης μονάδας φύλαξης παιδιών από τις ίδιες τις γυναίκες αιτούσες άσυλο, αποτελεί καινοτόμο δράση ενεργού εμπλοκής ωφελουμένων που συντελέστηκε στο πλαίσιο του προτεινόμενου σχεδίου «Ιθάκη», υπό την αιγίδα της **Α.Σ. «ΙΘΑΚΗ»** με συντονιστή το ΕΘΝΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΝΕΟΤΗΤΑΣ (Ε.Ι.Ν.) και εταιρούς-φορείς της Α.Σ., όπως Μ.Κ.Ο., φορείς του Δημοσίου και ευρύτερου Δημοσίου τομέα, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Περιεχόμενο - μεθοδολογία παρέμβασης

ΑΥΤΟΝΟΜΗ-

ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΖΟΜΕΝΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΦΥΛΑΞΗΣ ΠΑΙΔΙΩΝ:

Προσφέρει υποστήριξη, απασχόληση και ενίσχυση κοινωνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων σε άτομα της ομάδας-στόχου.

ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ:

Γυναίκες αιτούσες άσυλο

ΤΟΠΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ:

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ:

Ειδική παιδαγωγός

Η δημιουργία της αυτόνομης-αυτοδιαχειριζόμενης μονάδας φύλαξης παιδιών στο Κέντρο Υποδοχής Προσφύγων έχει ως κύριο στόχο την ενδυνάμωση των γυναικών που φιλοξενούνται στο κέντρο, η οποία επιτυγχάνεται:

- ✳ Με τη φύλαξη, δημιουργική απασχόληση των παιδιών των γυναικών προσφύγων που ζουν εντός και εκτός του Κέντρου και βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας, οπότε έχουν άμεση ανάγκη από βοήθεια για τη φροντίδα των παιδιών τους.
- ✳ Με τη στελέχωση της Μονάδας από γυναίκες της ομάδας στόχου, υπό την εποπτεία ειδικής παιδαγωγού.
- ✳ Με την εκπαίδευση και την πρακτική άσκηση των γυναικών σε εργασιακές δεξιότητες ή δεξιότητες «ζωής» που έχουν ως στόχο τη σταδιακή κοινωνικοποίησή τους στο νέο εργασιακό και πολιτισμικό περιβάλλον της χώρας υποδοχής.

Η συγκεκριμένη δράση, αποσκοπεί στη διαμόρφωση ενός σταθερού πλαισίου προγραμματισμού στην καθημερινή ζωή των γυναικών, την ψυχολογική υποστήριξή τους και την ανάληψη επαγγελματικών ρόλων μέσα από την τυπική ή εθελοντική μορφή εργασίας καθώς και την οικονομική τους ενίσχυση. Για τη λειτουργία της Μονάδας Φύλαξης Παιδιών, προβλεπόταν η χρηματοδότηση για τη βελτίωση του χώρου του παιδότοπου καθώς και της κουζίνας του Κέντρου για τη σίτιση των βρεφών-νηπίων. Με αυτό το τρόπο δόθηκε η δυνατότητα σε αρκετές γυναίκες από την ομάδα-στόχο να απασχοληθούν εθελοντικά στην κουζίνα με την προετοιμασία του φαγητού και να συνεργαστούν για τη δημιουργία πολυεθνικού catering που αποσκοπούσε στην ενεργοποίησή των γυναικών και στο «άνοιγμα» στην τοπική κοινωνία. Η απασχόληση των παιδιών περιλαμβάνει:

- Παιχνίδια επιτραπέζια και δημιουργικής απασχόλησης με μαθηματικές έννοιες.
- Βιωματικές ασκήσεις με στόχο την ανάπτυξη της παιδικής δημιουργικότητας και τη βελτίωση της επικοινωνίας στην ομάδα (όπως ομαδική ζωγραφική, παραμύθι, αυτοσχεδιαμοί).
- Μουσικοκινητικά παιχνίδια, εκμάθηση τραγουδιών, προβολή ταινιών, δημιουργική απασχόληση.

Στόχος της συγκεκριμένης δράσης είναι η ενδυνάμωση του ρόλου των γυναικών της ομάδας-στόχου και η σταδιακή εξάλειψη των πολιτισμικών περιορισμών που κρατούν τις γυναίκες αυτές στο περιθώριο της κοινωνίας, αφού τις εμποδίζουν από τη συμμετοχή τους σε διαδικασίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής ένταξης στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον της χώρας υποδοχής.

Σύνδεση της παρέμβασης με χαρακτηριστικά και ανάγκες της ομάδας-στόχου.

Η ομάδα των αιτούντων άσυλο ξεχωρίζει από το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της αναγκαστικής επιλογής μετοίκησης σε άλλη χώρα για λόγους επιβίωσης. Αυτό σημαίνει ότι ανάμεσά τους υπάρχουν άνθρωποι όλων των κοινωνικών, μορφωτικών και οικονομικών επιπέδων που εγκατέλειψαν τη χώρα τους για να σώσουν τη ζωή και την ελευθερία τους και δεν μπορούν να επιστρέψουν, παρά μόνο όταν εκλείψουν οι λόγοι φυγής τους. Η **περιπλάνησή τους αποτελεί συχνά μια Οδύσσεια**, κατά τη διάρκεια της οποίας βρίσκονται αντιμέτωποι με καταστάσεις που δεν είχαν φανταστεί: αρκετοί χάνουν μέλη της οικογένειάς τους, επιβιώνουν κάτω από απάνθρωπες συνθήκες και συχνά, έρχονται αντιμέτωποι με το θάνατο: κάποιες φορές, χάνουν και την ίδια τη ζωή τους. Κάθε αιτών άσυλο έχει δύο τραυματικές εμπειρίες:

Αρχικά, στη χώρα του όπου ενδεχομένως έχει βασανιστεί, βιαστεί, φυλακισθεί και στη συνέχεια, την περιπλάνηση, μέχρι να ζητήσει άσυλο.

Τα βασικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν με την άφιξή τους στη χώρα υποδοχής είναι:

- Η σύλληψη για παράνομη είσοδο στη χώρα και η κράτησή τους σε ειδικά κέντρα που βρίσκονται στα σημεία εισόδου.
- Η αβεβαιότητα για το μέλλον και ο κίνδυνος απέλασης.
- Η κοινωνικοοικονομική τους ένταξη στο περιβάλλον της χώρας υποδοχής, καθώς το χρονικό όριο από την υποβολή αιτήματος ασύλου έως την αναγνώριση της προσφυγικής ιδιότητας κυμαίνεται κατά μέσο όρο από 2-5 χρόνια, χρονικό διάστημα κατά το οποίο βρίσκονται αντιμέτωποι με 3 βασικά προβλήματα:
 - 1) την εξοικονόμηση πόρων ως προς την κάλυψη των βασικών τους αναγκών που είναι άμεσα συνδεδεμένο με την εξεύρεση εργασίας
 - 2) την εξεύρεση στέγης
 - 3) τη δίκαιη εξέταση του αιτήματος ασύλου που έχουν υποβάλει στις αστυνομικές αρχές

Η μη-γνώση της ελληνικής γλώσσας τους δημιουργεί ιδιαίτερες δυσκολίες προσαρμογής, αφού είναι υποχρεωμένοι να έρχονται καθημερινά αντιμέτωποι με το «σκληρό πρόσωπο» της γραφειοκρατίας των δημόσιων υπηρεσιών (π.χ. για έκδοση άδειας παραμονής, άδειας εργασίας κ.λ.π.), με αποτέλεσμα να ζουν κάτω από συνθήκες ισχυρής ψυχολογικής πίεσης, ακόμη περισσότερο όταν έχουν και οικογένεια ή αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας. Το κυριότερο πρόβλημα των προσφύγων αποτελεί, λοιπόν, ο πολυδιάστατος αποκλεισμός τους από το κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, λόγω της έλλειψης βασικών δεξιοτήτων «ζωής» και όχι τυπικών προσόντων, καθώς συχνά στη συγκεκριμένη ομάδα συναντούμε άτομα με εξαιρετικά υψηλό

εκπαιδευτικό επίπεδο, επαγγελματικά προσόντα, αξιόλογα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, αξιοπρέπεια και διάθεση για εργασία και κοινωνικοποίηση.

Στην περίπτωση των γυναικών προσφύγων, βέβαια, υπάρχουν κάποιες διαφοροποιήσεις, που προέρχονται κυρίως από τα χαρακτηριστικά της κοινωνικής θέσης της γυναίκας στη χώρα τους¹⁷, τα οποία δυσκολεύουν ακόμη περισσότερο το έργο της ένταξης τους σε νέο κοινωνικοπολιτισμικό πλαίσιο. Φαίνεται ότι η ενεργός εμπλοκή των γυναικών αιτουσών άσυλο σε δράσεις που τους προσφέρουν τη δυνατότητα δημιουργικής τυπικής ή εθελοντικής εργασίας και εκπαίδευσης με στόχο την απόκτηση γνώσεων, όπως π.χ. η εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας και η ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, αποτελεί μια καλή πρακτική για την ενδυνάμωση και υποστήριξη των γυναικών αυτών.



Αξιολόγηση αποτελεσμάτων παρέμβασης

Στην αυτόνομη-αυτοδιαχειριζόμενη Μονάδα φύλαξης παιδιών στη Θεσσαλονίκη έχουν μέχρι σήμερα πραγματοποιηθεί μέσω της ενεργού συμμετοχής των γυναικών ωφελουμένων:

- ▷ Εργασίες ανακαίνισης και βελτίωσης των χώρων του ξενώνα (κουζίνα, παιδότοπος)
- ▷ Απασχόληση με αμοιβή 12 γυναικών ωφελουμένων
- ▷ Φύλαξη 22 παιδιών
- ▷ Αξιοποίηση των υπηρεσιών της μονάδας φύλαξης από 16 οικογένειες

Ως προς τα αποτελέσματα της ενεργού συμμετοχής που οι ίδιες οι γυναίκες μαρτυρούν¹⁸:

{ «Εργαζόμουν 2 ώρες ημερησίως είναι μια βοήθεια για όσες δεν εργάζονται και έχουν παιδιά μέχρι να μάθουν τη γλώσσα. Χρειάζεται να έχεις πάρα πολλή υπομονή και το κάθε παιδί θέλει το δικό του τρόπο. Κάθε γυναίκα ήταν στον παιδότοπο για 2 ώρες, θα ήταν νομίζω καλύτερα να ήμασταν 2 γυναίκες για 4 ώρες. Τα χρήματα ήταν 150 ευρώ το μήνα, θα ήταν καλό να ήταν περισσότερα. Χρειάζεται προσεκτικότερη επιλογή των γυναικών και αν γίνεται το πρόγραμμα να διαρκέσει πιο πολύ ...Ήταν πολύ καλό για τις γυναίκες, για πρώτη δουλειά αλλά και για αυτές που δούλευαν. Έρχονταν και γυναίκες που δεν έμεναν στο Κέντρο και έφερναν τα παιδιά τους. Ήταν κάτι πολύ καλό. Ήταν πολύ βοηθητικό, ήταν καλό ότι εργάστηκαν πρόσφυγες στον παιδότοπο». }

Τέλος, αναφέρονται και ποιοτικά αποτελέσματα της παρέμβασης π.χ. ως προς την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και των κοινωνικών δεξιοτήτων:

{ «Ήταν μια καλή εμπειρία, με βοήθησε να επικοινωνώ καλύτερα με τους άλλους. Αναπτύξαμε φιλική σχέση με τις μητέρες και με τις εργαζόμενες. Γνώρισα νέα άτομα, άλλους ανθρώπους. Έχω πλέον εμπιστοσύνη στον εαυτό μου. Πιο πριν, όταν ήθελα να δουλέψω κάπου έλεγα «Μπορώ να το κάνω αυτό, μπορώ να δουλέψω;» Τώρα ξέρω ότι μπορώ, νιώθω σίγουρη. Μέσα από το πρόγραμμα είχα την ευκαιρία να πάω στην κατασκήνωση ως συνοδός. Στην αρχή δυσκολεύτηκα λίγο, αλλά μετά περάσαμε πάρα πολύ ωραία...». }

¹⁷ Η πλειοψηφία των αιτουσών άσυλο προέρχονται από το Ιράκ, Ιράν, Αφγανιστάν, χώρες στις οποίες η θέση των γυναικών είναι ιδιαίτερα δυσχερής, ακόμη και στις μέρες μας.

¹⁸ Τα στοιχεία προέρχονται από συνέντευξη που έγινε το Δεκέμβριο 2007 με γυναίκα της ομάδας-στόχου που εργάζεται στον ξενώνα

Με τη λειτουργία της Μονάδας Φύλαξης, δόθηκε η ευκαιρία στις γυναίκες:

- * Να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία σε ένα προστατευμένο περιβάλλον, μέχρι να μπορέσουν να ενισχύσουν τις κοινωνικές και άλλες δεξιότητες (π.χ. γλώσσα) που είναι απαραίτητες για την ένταξή τους στην ελληνική κοινωνία.
- * Να αναπτύξουν την ομαδική εργασία, την αλληλεγγύη, το αίσθημα της ευθύνης και της συνέπειας και γενικά να αποκτήσουν επαγγελματικές δεξιότητες.
- * Να έχουν ελεύθερο χρόνο ώστε να συμμετέχουν στις υπόλοιπες δράσεις του Κέντρου. Τέτοιες ήταν κυρίως η εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας, ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η αναζήτηση εργασίας.



ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ: Καλές πρακτικές συμβουλευτικής παρέμβασης με στόχο την απασχόληση

Οι καλές πρακτικές ενεργού συμμετοχής που ακολουθούν, συνιστούν **εφαρμογές συμβουλευτικής υποστήριξης με στόχο την απασχόληση**, οι οποίες έχουν ως κοινό χαρακτηριστικό την εμπλοκή **διαμεσολαβητών** (mediators) από μέλη της εξυπηρετούμενης ομάδας-στόχου.

→ **Ο ρόλος των διαμεσολαβητών (mediators)** είναι πολύ σημαντικός, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις ειδικών κοινωνικών ομάδων, αφού βοηθά αποτελεσματικά στην άρση των προκαταλήψεων-στερεοτύπων, την πληροφόρηση και την ευαισθητοποίηση και των δυο κοινωνικών χώρων, δηλαδή, της τοπικής κοινωνίας και της κοινότητας της ομάδας-στόχου, ενώ αποτελεί παράδειγμα ενδυνάμωσης και ενεργού συμμετοχής ωφελούμενου.

→ **Η εξατομικευμένη προσέγγιση** στη συμβουλευτική παρέμβαση που έχει χρησιμοποιηθεί και στις τρεις περιπτώσεις, αποτελεί μια μέθοδο προσέγγισης του επωφελούμενου, που στηρίζεται στη φιλοσοφία της μοναδικότητας του κάθε ατόμου και άρα στην ιδιαίτερη προσέγγισή του με βάση τα ατομικά του χαρακτηριστικά και ανάγκες. Η διαφορετική φιλοσοφία της εξατομικευμένης προσέγγισης έγκειται στην αντιμετώπιση του κάθε ατόμου, με βάση κυρίως την προσωπική του ιστορία σε μια προσπάθεια να «απεγκλωβιστεί» ο άνεργος από την κατηγοριοποίησή του -ως μέλος ευάλωτης κοινωνικής ομάδας- και να απαντηθεί το προσωπικό του αίτημα, μέσα από μια σειρά ατομικών ή ομαδικών συνεδριών με το σύμβουλο.

Στο πλαίσιο της ψυχοκοινωνικής στήριξης που παρέχουν τα Ειδικά Γραφεία Στήριξης, προσφέρονται ατομικές και ομαδικές συναντήσεις με Ψυχολόγο, σύμφωνα με τις ανάγκες του καθενός. Οι ατομικές καθώς και οι ομαδικές συναντήσεις με το Σύμβουλο στηρίζονται στην επικεντρωμένη στον πελάτη θεραπεία και στις αρχές της υπαρξιστικής ψυχοθεραπείας (μη κατευθυντικότητα, ικανότητα για εδραίωση μιας σχέσης εμπιστοσύνης, πίστη στο ανθρώπινο δυναμικό του κάθε ατόμου, ενσυναίσθηση). Επίσης το άτομο ενημερώνεται για τα βασικά του δικαιώματα και στηρίζεται σε κάθε του προσπάθεια να αναλάβει πρωτοβουλίες και ευθύνες.

→ **Κύριος σκοπός** της συμβουλευτικής απασχόλησης είναι η κατάκτηση -από τη μεριά του/της ωφελούμενου/ης- της εργασιακής κουλτούρας που κυριαρχεί στη σύγχρονη κοινωνία, ώστε το άτομο να πετύχει την κατάλληλη επαγγελματική του τοποθέτηση. Ο Σύμβουλος Απασχόλησης έχει ένα διπλό ρόλο σε αυτήν την πορεία: Από τη μια να αφουγκραστεί και να κατανοήσει τη στάση του ωφελούμενου απέναντι στην εργασία και από την άλλη, να ενημερώνεται συνέχεια για τις εξελίξεις και τα θέματα που αφορούν στην απασχόληση και την ευρύτερη αγορά εργασίας. Η επιτυχής έκβαση της συμβουλευτικής σχέσης, δεν αφορά μόνο την εύρεση εργασίας αλλά στη σταδιακή επίτευξη μικρών και εφικτών στόχων, που θα ενδυναμώσουν τον ωφελούμενο για να διεκδικήσει ενεργά και με επιτυχία τη θέση του στην αγορά εργασίας.

→ **Στόχος** της συμβουλευτικής παρέμβασης είναι η ενίσχυση της αυτοεικόνας, ώστε να μπορέσει το άτομο να εμπιστευτεί τον άνθρωπο ή την ομάδα που το προσεγγίζει, να σκεφτεί και να στοχαστεί πάνω στην κατάστασή του, να αντιληφθεί πρωτοβουλίες, να γίνει φορέας κοινωνικού προβληματισμού και να κινητοποιήσει και την ευρύτερη κοινότητα στην οποία διαμένει. Ο Σύμβουλος ξεκινά με την καταγραφή και ανάλυση των αναγκών, συνεχίζει με την εκμάθηση τεχνικών αναζήτησης εργασίας και τη δημιουργία του ατομικού σχεδίου δράσης και καταλήγει στην τοποθέτηση του ωφελούμενου είτε σε πρόγραμμα κατάρτισης ή απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ή -στην καλύτερη περίπτωση- σε θέση εργασίας. Όλα τα στάδια της συμβουλευτικής διαδικασίας υποστηρίζονται από μεθοδολογικά εργαλεία, όπως ασκήσεις αυτογνωσίας και διερεύνησης-καταγραφής δεξιοτήτων, τεστ προσωπικότητας και οδηγούς πληροφόρησης-εκμάθησης τεχνικών αναζήτησης εργασίας.

Το μοντέλο συμβουλευτικής απασχόλησης με χρήση διαμεσολαβητή αποτελεί την κοινή μεθοδολογία, που εφαρμόστηκε με μικρές διαφοροποιήσεις από τις τρεις Α.Σ., ανάλογα με το προφίλ της ομάδας-στόχου που εξυπηρετούν¹⁹.

¹⁹ Στο γ' μέρος του Οδηγού, οι αναγνώστες θα έχουν την ευκαιρία να δουν τις ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των τριών εφαρμογών

Α. ΤΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: Μια καλή πρακτική ατομικής και συλλογικής ενδυνάμωσης παλιννοστώντων

Εισαγωγή: Το πλαίσιο της παρέμβασης

Το Ειδικό Γραφείο Συμβουλευτικής για την Απασχόληση αποτελεί δομή υποστήριξης του πληθυσμού των παλιννοστώντων, που συστάθηκε από την **Α.Σ. «ΑΙΣΧΙΝΗΣ»** στο πλαίσιο του Έργου²⁰ «Η σύγχρονη πύλη πρόσβασης στο Θριάσιο πεδίο» μέσα από μια σειρά δράσεων με βάση την αρχή της ενεργού συμμετοχής και ενδυνάμωσης των ομάδων στόχου της Κ.Π. EQUAL. Το κύριο χαρακτηριστικό της συγκεκριμένης συμβουλευτικής δομής στήριξης για την απασχόληση, είναι η λειτουργία της στο χώρο του Συλλόγου «Ακρίτες του Πόντου²¹» στην περιοχή του Θριάσιου Πεδίου, που αποτελεί έναν από τους βασικότερους τόπους εγκατάστασης και διαμονής των παλιννοστώντων Ελλήνων από τις δημοκρατίες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης. Η **καινοτομία** της δράσης συνίσταται στη στελέχωση της δομής με Συμβούλους που προέρχονται από την ομάδα-στόχο και την παρέμβαση σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας με βάση τη διάγνωση αναγκών και την αξιοποίηση και ενίσχυση των ήδη υπάρχοντων τοπικών συλλογικών φορέων της ομάδας.

Περιεχόμενο - μεθοδολογία παρέμβασης

ΓΡΑΦΕΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ:	Προσφέρει πληροφόρηση και υπηρεσίες συμβουλευτικής υποστήριξης για την απασχόληση μέσω της ανάπτυξης ειδικών εργαλείων και της δικτύωσης σε τοπικό επίπεδο.
ΤΟΠΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ:	Παλιννοστούντες
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΔΡΑΣΗΣ:	Θριάσιο πεδίο (Ασπρόπυργος)
	Σύμβουλοι απασχόλησης από την ομάδα των παλιννοστώντων.

Το Γραφείο Συμβουλευτικής για την Απασχόληση στον Ασπρόπυργο στελεχώνεται από Συμβούλους παλιννοστούντες, οι οποίοι έχουν εκπαιδευτεί στο ρόλο του Συμβούλου Πληροφόρησης και παρέχουν υπηρεσίες υποστήριξης σε ωφελούμενους από την ομάδα-στόχο, όπως:

- ✳ Εκμάθηση τεχνικών αναζήτησης εργασίας
- ✳ Πληροφόρηση για ανάγκες τοπικής αγοράς εργασίας
- ✳ Συνεδρίες ψυχοκοινωνικής στήριξης με στόχο την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης ως βασικής προϋπόθεσης για την κινητοποίηση του ατόμου στην εύρεση εργασίας.

Η **καινοτομία** της δράσης αφορά στην αξιοποίηση του έμπυχου αλλά και υλικού δυναμικού (προσωπικό και πάγιες υποδομές) που στελεχώνει τη δομή, ώστε να εξυπηρετείται ο στόχος της ατομικής και συλλογικής ενδυνάμωσης των ωφελουμένων. Ο Σύμβουλος από την ομάδα-στόχο δεν περιορίζεται στο ρόλο του Mediator, που διαμεσολαβεί για την προσέλκυση του πληθυσμού, αλλά λειτουργεί και ως role-model, αξιοποιώντας και ενισχύοντας τις δυνατότητες που του παρέχει ο χώρος του συλλόγου και το κοινό κοινωνικοπολιτισμικό υπόβαθρό του με τους χρήστες των υπηρεσιών. Πρόκειται για μια «παραλλαγή» του εξατομικευμένου μοντέλου στήριξης που έχει υιοθετήσει στοιχεία της φιλοσοφίας του Mentoring και της χρήσης διαμεσολαβητή για τις περιπτώσεις ειδικών ομάδων πληθυσμού. Ο Σύμβουλος παλιννοστώντας μιλάει τη «γλώσσα» των ωφελουμένων σε όλα τα επίπεδα, δηλαδή μπορεί να επικοινωνεί όχι μόνο ως προς τον καθημερινό λόγο αλλά διαθέτει και την ικανότητα της «ενσυναίσθησης», της συμβουλευτικής εκείνης δεξιότητας που θεωρείται απαραίτητη για την κατανόηση των βαθύτερων συναισθημάτων και σκέψεων του ωφελούμενου.

²⁰ Υποπρόγραμμα Απασχολησιμότητα στο Μέτρο 1.1β της ΚΠ EQUAL.

²¹ Πρόκειται για το μεγαλύτερο σύλλογο παλιννοστώντων στην Αττική.

Την παρέμβαση σε ατομικό επίπεδο για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας, ακολουθούν παρεμβάσεις σε επίπεδο κοινότητας, (community empowerment) όπως:

- ▷ Δικτύωση με τοπικούς επιχειρηματίες,
- ▷ Καταγραφή αναγκών κατοίκων και επιχειρήσεων.
- ▷ Αποτύπωση χαρακτηριστικών της τοπικής αγοράς εργασίας.
- ▷ Ενίσχυση πληροφόρησης για ευκαιρίες τοπικής απασχόλησης.

Ως αποτέλεσμα των παρεμβάσεων αυτών και της αξιοποίησης των άτυπων κοινωνικών δικτύων της ομάδας-στόχου, η ενίσχυση των διαδικασιών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας πραγματοποιείται, όχι μέσα από μια απρόσωπη διαδικασία, αλλά μέσα από μια διαδικασία σύνθετης αλληλεπίδρασης των δικτύων πρόσληψης εργοδοτών και των δικτύων προσφοράς εργασίας, σε τοπικό επίπεδο.

Τεκμηρίωση επιλογής μεθόδου - σύνδεση με ομάδα-στόχο

Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι παλιννοστούντες ερχόμενοι στην Ελλάδα αλλά και σε όλη τη διάρκεια της παραμονής τους έχουν σχέση με:

Προβλήματα καθημερινής ζωής, όπως της ανεύρεσης στέγης, της αναγνώρισης των τίτλων σπουδών τους (ασυμβατότητα εκπαιδευτικών συστημάτων), δυσκολίες που προέρχονται από την άγνοια βασικών στοιχείων για τη λειτουργία του ελληνικού κράτους, των υπηρεσιών και γενικότερα της ευρύτερης κοινωνίας

Διαπολιτισμικά ζητήματα, όπως η διαφορά στην κουλτούρα και κυρίως οι δυσκολίες στην επικοινωνία σε όλα τα επίπεδα (διαφορετική γλώσσα, σύστημα αξιών)

Οικονομική-επαγγελματική ένταξη, δυσκολία που εντείνεται από την αδυναμία άσκησης των κοινωνικών και πολιτικών δικαιωμάτων τους, με αποτέλεσμα πολλοί παλιννοστούντες να χρησιμοποιούνται ως φτηνή εργατική δύναμη, με πολύ χαμηλές αμοιβές και όχι σπάνια κακές συνθήκες εργασίας.

Ψυχολογικές δυσλειτουργίες που προκύπτουν ως αποτέλεσμα όλων των παραπάνω εμποδίων στην κοινωνικοποίησή τους, αφού καλούνται να αποκτήσουν μια νέα ταυτότητα σε συνθήκες ανασφάλειας και συχνά χωρίς την απαραίτητη υποστήριξη από το περιβάλλον.

Οι παλιννοστούντες Έλληνες από την πρώην Σοβιετική Ένωση βιώνουν μια «ιδιαιτέρη» περιθωριοποίηση, καθώς διαφοροποιούνται ως προς το κίνητρο της μετανάστευσης, η οποία είναι εθελούσια και γεμάτη προσδοκίες για την υποδοχή από τους «δικούς» τους ανθρώπους. Από την άλλη, υπάρχει ακόμη και σήμερα ένα ποσοστό της ελληνικής κοινωνίας που είναι επιφυλακτικό απέναντί τους, κυρίως λόγω της προκατάληψης και της τάσης ομαδοποίησης όλων των αλλοδαπών (μετανάστες, πρόσφυγες), στο στερεότυπο του «ξένου» -άρα εχθρικού- για την κοινωνία στοιχείου.

Ωστόσο, η καθοριστική παρέμβαση των ποντιακών Συλλόγων στην ενημέρωση του πληθυσμού των περιοχών εγκατάστασής τους για την ιστορία και τα προβλήματα της ομάδας μαζί με την ενημέρωση από τα ΜΜΕ, έχει οδηγήσει σε μια σταδιακή αποδοχή του ποντιακού πληθυσμού στην ελληνική κοινωνία. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η αξιοποίηση του Συλλόγου «Ακρίτες του Πόντου» με τις νέες παρεχόμενες υπηρεσίες συμβουλευτικής και μάλιστα σε έναν από τους βασικότερους τόπους εγκατάστασης και διαμονής των παλιννοστούντων Ελλήνων από τις δημοκρατίες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης, το Θριάσιο πεδίο, αποτελεί μια καλή πρακτική ως προς την ατομική και συλλογική ενδυνάμωση της ομάδας-στόχου. Ειδικότερα, η εκπαίδευση και απασχόληση ατόμων από την ομάδα-στόχο για τη στελέχωση του γραφείου απασχόλησης αποτελεί μια καλή πρακτική, καθώς κύρια αποστολή του Συμβούλου εργασίας, είναι η προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη μέσω της πετυχημένης

εργασιακής ένταξης του ωφελούμενου. Αυτό σημαίνει, ότι μέσα από το ρόλο του Συμβούλου επιτυγχάνεται η ενίσχυση πληροφόρησης για ευκαιρίες τοπικής απασχόλησης.

- Από τη μεριά του ίδιου του Συμβούλου προς την κατεύθυνση της πληροφόρησης-στήριξης του ωφελούμενου αλλά και ευαισθητοποίησης-ενημέρωσης των εργοδοτών για θέματα όπως π.χ. η διαφορά μετανάστη-παλιννοστούντα, προγράμματα υποστήριξης της ομάδας κλπ.
- και από τη μεριά του ωφελούμενου, ο οποίος μπορεί να επικοινωνήσει αποτελεσματικότερα με το Σύμβουλο, να αποκτήσει εμπιστοσύνη, να πειστεί για την αξία της συμβουλευτικής και, ακόμη περισσότερο, να πειστεί για την αναγκαιότητα αλλαγής και προσαρμογής του στο νέο κοινωνικό πλαίσιο. Ο Σύμβουλος λειτουργεί με αυτόν τον τρόπο ως role-model και του παρέχει ένα «γρηγορότερο» δρόμο για την κοινωνική και επαγγελματική του ένταξη.



Αξιολόγηση αποτελεσμάτων παρέμβασης

Ως αποτελέσματα της συγκεκριμένης δράσης, ειδικότερα στην υπηρεσία της συμβουλευτικής απασχόλησης, αναφέρονται:

- ▷ Η ενίσχυση διαφόρων ικανοτήτων-δεξιοτήτων (λεκτικές, αριθμητικές, επικοινωνιακές, τεχνικές αναζήτησης εργασίας).
- ▷ Η πληροφόρηση και η ικανότητα διαχείρισης της πληροφορίας.
- ▷ Η αύξηση της απασχολησιμότητας των ωφελουμένων (εργασία-κατάρτιση).
- ▷ Η ενίσχυση της αυτοεκτίμησής τους κυρίως λόγω της κινητοποίησης και ενεργού συμμετοχής, τόσο των Συμβούλων, όσο και των συμβουλευόμενων.

Σε συνέντευξη που έγινε με την Υπεύθυνη του Γραφείου Συμβουλευτικής Απασχόλησης στον Ασπρόπυργο, που αποτελεί παράδειγμα ωφελούμενης στη θέση της Συμβούλου Απασχόλησης, αναφέρθηκαν:

Ως προς τη συνεργασία - επικοινωνία με ωφελούμενους

{ «Η συνεργασία με τους συμπατριώτες μου είναι αρκετά καλή και πιστεύω αποτελεσματικότερη από τις άλλες υπηρεσίες: μιλάνε στη γλώσσα τους, με γνωρίζουν και αυτό τους διευκολύνει...Με ρωτάνε πιο εύκολα για θέματα που δύσκολα θαμίλαγαν με άλλους. }

Ως προς την εμπιστοσύνη των ωφελούμενων απέναντί της:

{ «Η εμπιστοσύνη ήταν εύκολο να κερδιστεί αλλά δεν ξέρω αν μου τα λένε όλα ή μόνο όσα θέλω να μάθω και γω... Οι υπεύθυνοι ήταν αρκετά συνεργάσιμοι γιατί εγώ έχω μεγαλώσει εδώ και ξέρω καλά την γλώσσα. Δεν έχω παράπονα ούτε από χρήστες ούτε από τους υπεύθυνους. Γενικά οι συμπατριώτες μου είναι δύσκολοι στο να μιλούν πολύ λόγω της εμπειρίας στην ΕΣΣΔ...» }

Ως προς το είδος, τη διάρκεια και την ποιότητα της παρέμβασης:

{ «Ένα γενικό πρόβλημα είναι ότι τα άτομα που πρέπει να έρθουν δεν έρχονται αν δεν ξέρουν ότι θα ωφεληθούν σε κάτι. Αυτό είναι η πρώτη ερώτηση. Εγώ θα είμαι στο γραφείο ως το τέλος του προγράμματος, μακάρι να συνεχιζόταν δεν ξέρω όμως τι θα κάνει ο σύλλογος... Όλοι έρχονται πιο εύκολα, αλλά πιστεύω ότι βοηθάει ότι μιλάνε πιο εύκολα με μένα. Εγώ μιλάω με πολλούς και

εκτός γραφείου. Όλοι μου λένε ότι είναι καλύτερα με το δικό μας γραφείο γιατί τους καταλαβαίνουμε και δεν ντρέπονται όταν δεν μπορούν να πουν κάτι» }

Ως προς την υπηρεσία της πληροφόρησης και την εύρεση εργασίας:

{ «Τους λρω για πολλά προγράμματα από το ΚΕΚ και τον ΟΑΕΔ. Πολλοί ρωτάνε για θέματα του ΟΑΕΔ. Με τον δήμο και το ΚΕΚ συνεργάζομαι και στέλνω άτομα για δουλειές και κατάρτιση. Αρκετοί μέσω δήμου έχουν βρει προσωρινές δουλειές, αλλά όχι μόνιμες. Πολλές φορές το πρόβλημα τους είναι η γλώσσα και για αυτό δεν μπορούν να πάνε σε όλες» }

Β. ΕΙΔΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ: Πιλοτική παρέμβαση για την κινητοποίηση των Ρομά

Εισαγωγή: Το πλαίσιο της παρέμβασης

Τα «Ειδικά Γραφεία» αποτελούν δομές συμβουλευτικής, ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και ιατρικής βοήθειας των Ρομά, που συστάθηκαν στο πλαίσιο του Έργου «Δράση για την ισότιμη συμμετοχή στην εργασία (ROM-ΔΙΣΥΜΕ) υπό την αιγίδα της **Αναπτυξιακής Σύμπραξης ΔΙΚΑΔΙ-ROM**. Έργο τους είναι να παρέχουν εξατομικευμένη στήριξη σε άνεργους/ες Τσιγγάνους/ες με στόχο την προώθηση και τοποθέτησή τους σε ποιοτικές θέσεις εργασίας.

Περιεχόμενο - μεθοδολογία παρέμβασης

ΕΙΔΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ:

Προσφέρουν υπηρεσίες ιατρικής και ψυχοκοινωνικής υποστήριξης μέσω ατομικών ή ομαδικών συνεδριών.

ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ:

Άνεργοι Τσιγγάνοι/ες με ειδική στόχευση στις γυναίκες μακροχρόνια άνεργες, με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, νέοι/ες άνεργοι χωρίς επαγγελματική ειδικευση και με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, εμπειροτεχνίτες-εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών, νέοι/ες άνεργοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης χωρίς επαγγελματική εξειδίκευση.

ΤΟΠΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ:

ΑΘΗΝΑ-ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΔΡΑΣΗΣ:

Σύμβουλοι απασχόλησης-ψυχοκοινωνικής στήριξης & Mediators
(Διαμεσολαβητές)

Η λειτουργία των Ειδικών Γραφείων Στήριξης βασίζεται σε ένα «μεικτό» μοντέλο εφαρμογής της συμβουλευτικής παρέμβασης και της χρήσης διαμεσολαβητή, με **στόχο** την υποστήριξη της απασχόλησης της ομάδας-στόχου. Μεθοδολογικά, η συμβουλευτική παρέμβαση με στόχο την απασχόληση χαρακτηρίζεται από τη μη-κατευθυντικότητα και τη στοχοθέτηση για **ενεργοποίηση** του ωφελούμενου, ώστε να είναι σε θέση να οργανώσει ένα ατομικό σχέδιο δράσης, που θα του επιτρέψει να ενταχθεί στην αγορά εργασίας²³.

Ωστόσο, στη συγκεκριμένη περίπτωση **η αυτενέργεια** δεν αποτελεί τον τελικό σκοπό της συμβουλευτικής παρέμβασης, καθώς οι Σύμβουλοι αναλαμβάνουν συγχρόνως ενέργειες δικτύωσης και ευαισθητοποίησης της κοινότητας για το θέμα των Ρομά όπως και την προώθηση-τοποθέτηση των ωφελούμενων σε θέσεις εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, οι Σύμβουλοι απασχόλησης των Ειδικών Γραφείων Ενημέρωσης και Υποστήριξης είναι υπεύθυνοι για:

²³ Βλέπε σελ 11-12 του θεωρητικού πλαισίου

- Την υποδοχή και ενημέρωση των Ρομά σε θέματα απασχόλησης και ένταξης, επανένταξης και παραμονής στην αγορά εργασίας.
- Συμβουλευτική και καθοδήγηση σε θέματα απασχόλησης στους Ρομά.
- Γενική πληροφόρηση στις συνεργαζόμενες επιχειρήσεις για θέματα που αφορούν τον κοινωνικό αποκλεισμό και τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας των Ρομά, με στόχο την ανάπτυξη δικτύου με τον επιχειρηματικό κόσμο ευαισθητοποιημένου σε θέματα κοινωνικά ευάλωτων ομάδων.
- Εφαρμογή μοντέλου παρέμβασης εξατομικευμένης στήριξης για την προώθηση και τοποθέτηση των Ρομά σε ποιοτικές θέσεις εργασίας. Το μοντέλο αυτό υλοποιείται στα εξής στάδια:
 - α) Υποδοχή και Αξιολόγηση Αναγκών και Δυνατοτήτων
 - β) Επαγγελματική Συμβουλευτική και Προώθηση στην Απασχόληση
 - γ) Οδηγοί Στήριξης και Τοποθέτησης σε Ποιοτικές Θέσεις Εργασίας

Επίσης, στην περίπτωση των Ειδικών Γραφείων Στήριξης υπάρχει ο ρόλος του Συμβούλου-Διαμεσολαβητή: Ο Διαμεσολαβητής είναι Ρομά, που έχει ως κύριο έργο την προσέλκυση της ομάδας στόχου με σκοπό την ενημέρωση και συμμετοχή της, στις δράσεις των Ειδικών Γραφείων. Ο Διαμεσολαβητής λαμβάνει εκπαίδευση ως Σύμβουλος Πληροφόρησης- Απασχόλησης και αμείβεται για το έργο του. Έργο των Mediators είναι να συνεργάζονται με όλα τα τμήματα και να αποτελούν τον συνδετικό κρίκο ανάμεσα στους Συμβούλους, την ευρύτερη τοπική κοινωνία και την ομάδα στόχο. Οι Σύμβουλοι με το Διαμεσολαβητή βρίσκονται σε επιτόπια επαφή με τον πληθυσμό (home visit) και συμμετέχουν στα δρώμενα της ομάδας στόχου (γιορτές, συναντήσεις), ώστε να γίνεται περισσότερο αντιληπτή η καθημερινότητά τους και το φάσμα των κοινωνικών τους σχέσεων, καθώς επίσης και ο ρόλος των Συμβούλων. Από την ποιότητα της επαφής με τον πληθυσμό εξαρτάται και ο δυναμικός ρόλος των προτεινόμενων παρεμβάσεων.

Τεκμηρίωση επιλογής μεθόδου - σύνδεση με ομάδα-στόχο

Σε γενικές γραμμές, η ομάδα-στόχος που εξυπηρετούν τα Ειδικά Γραφεία Στήριξης αποτελείται από Τσιγγάνους/ες, που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας, λόγω της αυτοαπασχόλησης σε παραδοσιακά-φθίνοντα επαγγέλματα, της άσκησης άτυπης -ή ακόμη και παράνομης- επαγγελματικής δραστηριότητας, της έλλειψης επαγγελματικών/ εκπαιδευτικών δεξιοτήτων και γενικότερα, των πολιτισμικών αξιών της ομάδας των Ρομά απέναντι στο θεσμό της εργασίας. Επίσης, οι μορφές εργασίας που ασκούν οι Ρομά χαρακτηρίζονται από την παντελή απουσία τους σε θέσεις του τριτογενούς / δημόσιου τομέα, τη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα, την αστάθεια και -δυστυχώς- την παιδική εργασία. Η εξατομικευμένη προσέγγιση των Ρομά, όπως υλοποιείται από τα ειδικά γραφεία στήριξης, δεν περιορίζεται στο στάδιο της ενίσχυσης της αυτογνωσίας και της ενεργοποίησης του ωφελούμενου, αλλά επεκτείνεται στην προώθηση και τοποθέτησή του στην αγορά εργασίας. Μετά την ολοκλήρωση της συμβουλευτικής, το άτομο θα πρέπει να είναι έτοιμο να αναζητήσει μόνο του εργασία στους πιθανούς χώρους υποψηφιότητας και ο Σύμβουλος υποστηρίζει τον ωφελούμενο μέσω της δικτύωσης με την ευρύτερη κοινότητα.

Συμπερασματικά, λοιπόν, διαπιστώνουμε ότι:



- Η μεθοδολογία της συμβουλευτικής ψυχοκοινωνικής στήριξης περιλαμβάνει την έννοια της ατομικής ενδυνάμωσης (power within) που καθιστά τα άτομα ικανά να μπορούν να ορίζουν τις ταυτότητές τους μέσω της ανάλυσης της εμπειρίας τους και να δρουν προς την αλλαγή.
- Από την άλλη, η συμβουλευτική με στόχο την απασχόληση, ενσωματώνει την έννοια της ενδυνάμωσης

σε επίπεδο κοινότητας (power with) που οδηγεί στον αυξανόμενο έλεγχο των ανθρώπων ως σύνολο για τα σημαντικά αποτελέσματα στη ζωή τους και αφορά τα άτομα που οργανώνονται γύρω από έναν κοινό στόχο ή μια κοινή αντίληψη επίτευξης συλλογικών στόχων. Ο Σύμβουλος κινητοποιεί τον ωφελούμενο να γίνει φορέας κοινωνικού προβληματισμού και να κινητοποιήσει και την ευρύτερη κοινότητα στην οποία διαμένει, να εμπιστευτεί τις ικανότητες και τις δυνάμεις του.

→ Επιπλέον, με την παρέμβαση του διαμεσολαβητή εξασφαλίζεται η συναίνεση και η συμμετοχή της ομάδας-στόχου, εκπαιδεύονται και κινητοποιούνται τα άτομα, ώστε να εμπλέκονται τα ίδια στη διαδικασία επίλυσης των προβλημάτων τους και την κοινωνική δράση για την επίτευξη της κοινωνικής αλλαγής.

Αξιολόγηση αποτελεσμάτων παρέμβασης

Ως αποτελέσματα της πρακτικής ενεργού συμμετοχής και ενδυνάμωσης των ωφελουμένων της συμβουλευτικής παρέμβασης των Ειδικών Γραφείων Στήριξης, αναφέρθηκαν²⁴ τα εξής:

- * Ενίσχυση επικοινωνιακών δεξιοτήτων
- * Αυτενέργεια-Κινητοποίηση ως αποτέλεσμα του συγκεκριμένου μοντέλου συμβουλευτικής
- * Ατομική ενδυνάμωση
- * Συλλογική ενδυνάμωση²⁵ (Community empowerment)

Ο ρόλος του Διαμεσολαβητή υπήρξε καθοριστικός ως προς την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων σε όλα τα στάδια. Βοήθησε ιδιαίτερα στην άρση της καχυποψίας, ενημερώνοντας την ομάδα στόχο για τα «ποιοτικά» οφέλη που έχει να αποκομίσει με την εθελοντική συμμετοχή στις δράσεις ευαισθητοποίησης του γενικού πληθυσμού και με τη δωρεάν παροχή ιατρικής περίθαλψης και ψυχοκοινωνικής στήριξης, που παρέχει το πρόγραμμα σε όλους τους Ρομά. Η εθελοντική συμμετοχή των Ρομά στο φεστιβάλ που διοργάνωσε η PRAKSIS στη Θεσσαλονίκη με χορευτικά και μουσικά συγκρότημα των συλλόγων, αποτέλεσε ένα σημαντικό αποτέλεσμα της προσέγγισης των δυο «κόσμων», όπως επίσης και η εκπαίδευση και εργασία Ρομά ως διαμεσολαβητών αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ενδυνάμωσης και ενεργού συμμετοχής των ωφελουμένων στους μηχανισμούς επίλυσης των προβλημάτων τους.

«Ο ίδιος ο ωφελούμενος ήταν η διαφήμισή μας» είναι η σημαντική φράση που ειπώθηκε από την Υπεύθυνη του Ειδικού γραφείου στήριξης Θεσσαλονίκης, η οποία τονίζει για μια φορά ακόμη:

- * Την αποτελεσματικότητα του Διαμεσολαβητή στην προσέλκυση πληθυσμού, ειδικότερα από τις ομάδες-στόχο με ξεχωριστά πολιτισμικά χαρακτηριστικά.
- * Την ανάγκη εκπαίδευσης και θεσμοθέτησης της παρουσίας των Διαμεσολαβητών σε αντίστοιχες δομές.
- * Την αναγνώριση και αξιοποίηση του ρόλου του ως Μέντορα στις δράσεις συμβουλευτικής παρέμβασης ειδικών πληθυσμών.

²⁴ Από συνέντευξη που έγινε με την υπεύθυνη κοινωνική λειτουργό της δομής στη Θεσσαλονίκη.

²⁵ Από συνέντευξη που έγινε με την υπεύθυνη κοινωνική λειτουργό της δομής στη Θεσσαλονίκη καλύτερα αποτελέσματα υπήρξαν στο μόνιμο οικισμό Θεσσαλονίκης γιατί οι άλλες περιοχές είχαν πρόβλημα με τους μετακινούμενους πληθυσμούς.

Γ. ΤΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ για μετανάστες που ζουν σε αγροτικές περιοχές

Εισαγωγή: Το πλαίσιο της παρέμβασης

Τα Γραφεία Ενημέρωσης και Απασχόλησης Μεταναστών αποτελούν υποστηρικτικές δομές που δημιουργήθηκαν στο Δομοκό, στην Ιεράπετρα, στην Καρδίτσα και την Αθήνα στο πλαίσιο του έργου της **Α.Σ. "EMIGRANTS AGRO JOBS"** που συντονίζεται από τον Τομέα Αγροτικής Οικονομίας του Α.Π.Θ και απευθύνεται σε οικονομικούς μετανάστες/τριες της περιοχής. Η ανάγκη λειτουργίας Γραφείων Ενημέρωσης και Απασχόλησης προέκυψε τόσο από την έλλειψη επαγγελματικής εξειδίκευσης του πληθυσμού της ομάδας-στόχου όσον αφορά τις εργασίες στις οποίες εμπλέκεται, όσο και από την πλήρη απουσία υποστηρικτικών δομών απασχόλησης για τους μετανάστες που έχουν πρόσθετα προβλήματα κοινωνικής ένταξης. Η καλή πρακτική της μεθοδολογίας των δομών αφορά στην κατάρτιση και πρόσληψη μεταναστών της περιοχής, στη θέση του Συμβούλου απασχόλησης.

Περιεχόμενο - μεθοδολογία παρέμβασης

ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:	Προσφέρουν πληροφόρηση και υπηρεσίες συμβουλευτικής υποστήριξης για την απασχόληση μέσω της ανάπτυξης ειδικών εργαλείων και της δικτύωσης σε τοπικό επίπεδο.
ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ:	Οικονομικοί μετανάστες/τριες που ζουν και εργάζονται στην περιοχή (ή αναζητούν εργασία)
ΤΟΠΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ:	Δομοκός, Ιεράπετρα, Αθήνα, Καρδίτσα
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΔΡΑΣΗΣ:	Επιστημονικοί Υπεύθυνοι (Σύμβουλοι απασχόλησης εκτός ομάδας-στόχου)

Η απουσία υποστηρικτικών δομών απασχόλησης για τους οικονομικούς μετανάστες/στρίες, οι οποίοι αποτελούν μειονεκτική ομάδα του πληθυσμού με πρόσθετα προβλήματα ένταξης, δημιούργησε την ανάγκη λειτουργίας Γραφείων Ενημέρωσης και Απασχόλησης. Τα Γραφεία είναι στελεχωμένα κυρίως με καταρτισμένα άτομα από την ομάδα-στόχο, τα οποία λειτουργούν ως Διαμεσολαβητές και Σύμβουλοι μεταξύ των εργοδοτών και της ομάδας-στόχου.

Η διαδικασία δημιουργίας των δομών έγινε μέσα από τα εξής βήματα:

- ▶ **1° Βήμα:** Επαφή και δημιουργία κλίματος συνεργασίας με την ομάδα των μεταναστών, μέσω της συμπλήρωσης ερωτηματολογίων και τη συμμετοχή τους σε ομάδα. Από τους συμμετέχοντες «ανακαλύφθηκαν» κάποιοι μετανάστες που έχαιραν ιδιαίτερης εκτίμησης στους κόλπους των μεταναστών. Με αυτούς τους μετανάστες, έγινε μια αρχική γενική συζήτηση και τους ζητήθηκε να λειτουργήσουν ως Διαμεσολαβητές, ώστε να υπάρξει διάχυση της πληροφόρησης σε μεγαλύτερο αριθμό μεταναστών. Η συμβολή αυτών των ατόμων ήταν καθοριστική από την αρχή αλλά και σε όλη τη διάρκεια λειτουργίας των Γραφείων.
- ▶ **2° Βήμα:** Χρησιμοποιώντας ως «θετικό παράδειγμα» τους υπάρχοντες Συλλόγους μεταναστών στην Ιεράπετρα και τα Τρίκαλα, ξεκίνησε μια πρώτη συζήτηση με όλους τους μετανάστες για τη δημιουργία Συλλόγου/ων οι οποίοι θα ενίσχυαν το ρόλο των Γραφείων και θα συνέχιζαν την λειτουργία τους μετά το πέρας του προγράμματος.
- ▶ **3° Βήμα:** Συλλογή δεδομένων και στοιχείων για τους μετανάστες στους νομούς Καρδίτσας, Λασιθίου και Φθιώτιδας, αλλά και επαφή με φορείς και άτομα που έχουν σχέση με τους μετανάστες (υπάλληλοι Κ.Ε.Π., Νομαρχίας, Περιφέρειας κλπ).

Στο χώρο των Γραφείων, υπάρχουν infokiosks, όπου οι οικονομικοί μετανάστες/στρίες μπορούν να βρουν πληροφορίες για θέματα ασφαλιστικά, νομικά, παραμονής, οι οποίες προέρχονται από φορείς που ασκούν μεταναστευτική πολιτική. Οι υπηρεσίες που παρέχουν τα γραφεία στήριξης αφορούν:

- * Στη σύνδεση προσφοράς και ζήτησης εργασίας, και κυρίως σε τοπικό επίπεδο.
- * Στην ενημέρωση της ομάδας στόχου για όλα τα θέματα που τους απασχολούν, όπως νομικά, ασφαλιστικά ζητήματα, το θέμα της παραμονής τους, της πρόσβασης-σύνδεσης με υπηρεσίες κ.ο.κ.
- * Στην ψυχολογική και κοινωνική ενίσχυση των ωφελουμένων, ώστε να είναι σε θέση να διεκδικήσουν μια ποιοτικά ανώτερη εργασία, με βάση τα προσόντα-δεξιότητές τους.

Η απασχόληση ατόμων από την ομάδα-στόχο έδωσε τη δυνατότητα επικοινωνίας σε γλώσσα οικεία και κατανοητή των Συμβούλων Απασχόλησης με τους αποδέκτες, ώστε να δημιουργείται ένα κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ τους και να αναπτύσσεται αποτελεσματικά η συμβουλευτική σχέση.

Τα Γραφεία Ενημέρωσης και Απασχόλησης, εξελίχθηκαν σε μια υπηρεσία καθολικής αποδοχής από το σύνολο των μεταναστών του συγκεκριμένου χώρου, καθώς υπήρξε άμεση ανταπόκριση του πληθυσμού της ομάδας-στόχου στο κάλεσμα για τη στελέχυσή τους και ενεργός ατομική και συλλογική συμμετοχή σε ημερίδες και άλλες δράσεις που πραγματοποιήθηκαν.

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Υπεύθυνος των Γραφείων:

{ «Σε σχέση με τους συνεργάτες Συμβούλους απασχόλησης μπορώ να πω ότι προσαρμόστηκαν με ιδιαίτερη επιτυχία στον ρόλο τους και είναι εντυπωσιακή η πρόοδος τους από την έναρξη του προγράμματος έως σήμερα. Η συμβολή τους στην επιτυχή επικοινωνία με την ομάδα-στόχο και στην τελική βοήθειά της ήταν πάρα πολύ σημαντική» }

Τεκμηρίωση επιλογής μεθόδου - σύνδεση με ομάδα-στόχο

Η εισαγωγή της τεχνολογίας και η στροφή προς τα συστήματα ολοκληρωμένης διαχείρισης και βιολογικών μεθόδων της γεωργικής παραγωγής, έχει εγείρει απαιτήσεις για επαγγελματική κατάρτιση και ειδικά επαγγελματικά προσόντα στους εργάτες αγροτικής παραγωγής. Η έλλειψη επαγγελματικών προσόντων και η μη εφαρμογή κανόνων ορθής γεωργικής πρακτικής, συχνά προκαλεί σημαντικές ζημιές (π.χ. στη δένδροκομική παραγωγή εξαιτίας κακών χειρισμών κατά το κλάδεμα), υποδαυλίζοντας εντάσεις μεταξύ μεταναστών και ελλήνων εργατών. Επίσης, παρατηρείται το φαινόμενο της επιβάρυνσης της υγείας των ίδιων των εργαζόμενων μεταναστών/τριών, που προκαλείται από την άγνοια ή τη στάση μη συμμόρφωσής τους για εφαρμογή κανόνων υγείας στην εργασία τους. Η έλλειψη της εξειδίκευσης σε συνδυασμό με την απουσία υποστηρικτικού πλαισίου για την απασχόληση και την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, καθιστά τους μετανάστες των αγροτικών περιοχών ευάλωτη εργατική δύναμη. Οι ανάγκες της συγκεκριμένης ομάδας για ενημέρωση και πληροφόρηση κρίνεται απαραίτητο να υποστηριχθούν με παρεμβάσεις πληροφόρησης-υποστήριξης σε θέματα που αφορούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ιδίων αλλά και των εργοδοτών τους, ώστε να «ομαλοποιηθεί» η διαδικασία ένταξής τους στην ελληνική κοινωνία.

Η αξιοποίηση μελών της ομάδας-στόχου σε αυτή την τόσο «ζωτική» θέση του Διαμεσολαβητή-υποστηρικτή Συμβούλου, είναι όπως φαίνεται μια καλή πρακτική ατομικής και συλλογικής ενδυνάμωσης, καθώς διευκολύνει τόσο το διαμεσολαβητή-σύμβουλο, όσο και τους ωφελούμενους που λαμβάνουν υποστήριξη από αυτόν. Όπως αναφέρει Σύμβουλος από την ομάδα-στόχο:

{ «Ήταν ένας ρόλος - έκπληξη, ο οποίος μου έδωσε τη δυνατότητα να εργαστώ για τις ανάγκες των

συμπατριωτών μου και να ασχοληθώ με ένα αντικείμενο που από άλλη άτυπη θέση, ως Πρόεδρος Συλλόγου Μεταναστών, είχα σχετική προϋπηρεσία. Τόσο το σεμινάριο κατάρτισης, όσο και η εργασία στο Γραφείο μου έδωσαν τη δυνατότητα να μάθω καινούργια πράγματα και να συστηματοποιήσω τον τρόπο επικοινωνίας και υποστήριξης των άλλων μεταναστών.» }

Για κάποιο συνάδελφό του τα πράγματα ήταν λίγο διαφορετικά. Όπως αναφέρει:

{ «Το γεγονός ότι βρίσκομαι σ' αυτή τη θέση αρχικά μου δημιουργούσε ανασφάλεια και πολλές απορίες, διότι δε γνώριζα αν πραγματικά θα μπορούσα να προσφέρω μέσω αυτής της θέσης. Σήμερα όμως πιστεύω πως οι συνεργάτες μου κι εγώ καταφέραμε να βοηθήσουμε αυτούς που απευθύνθηκαν στο γραφείο μας, κυρίως σε γραφειοκρατικά θέματα, τα οποία ένας άνθρωπος που δε γνωρίζει καλά τη γλώσσα της χώρας στην οποία διαμένει είναι δύσκολο να κατανοήσει.» }

Τέλος, ως προς τη συμβολή του ρόλου στην ατομική και συλλογική ενδυνάμωση και ενεργό συμμετοχή, η παρακάτω μαρτυρία της Συμβούλου από την ομάδα-στόχο, είναι ιδιαίτερα ενδεικτική:

{ «Βέβαια τα αποτελέσματα της παρέμβασης ήταν θετικά και για μένα καθώς βρισκόμενη σ' αυτόν τον εργασιακό χώρο είχα τη δυνατότητα να κατανοήσω τα δικαιώματά μου μέσω της πληροφόρησης και της ενημέρωσης που είχα στο γραφείο. Απέκτησα αυτοπεποίθηση και αυτογνωσία διότι κατάλαβα πως όλοι οι αλλοδαποί- μετανάστες, έχουν κατά κάποιο τρόπο κοινά προβλήματα με μένα. Το βασικότερο όμως δεν είναι ότι κατάλαβα ποια είναι τα προβλήματα των μεταναστών και τα δικά μου αλλά το ότι βρήκα τρόπο να τα επιλύσω. Κατά τη γνώμη μου τα προβλήματα αυτά μπορούν να λυθούν μέσα από μία οργανωμένη δράση, σ' αυτό πιστεύω μπορεί να συμβάλει και η οργανωμένη δουλειά που γίνεται σ' αυτό το γραφείο» }



Αξιολόγηση αποτελεσμάτων παρέμβασης

Το σημαντικότερο αποτέλεσμα της δράσης αφορά στην εργασία των οκτώ ωφελούμενων ως στελέχη των Γραφείων από το Μάρτιο του 2006 ως σήμερα. Οι παρεχόμενες υπηρεσίες ανάλογα με τα αιτήματα της ομάδας-στόχου, συνοψίζονται:

- ▷ Στην καθημερινή ενημέρωση των μεταναστών για θέματα ασφάλισης, νομιμοποίησης, οικογενειακής συνένωσης, εργασίας, επαγγελματικής κατάρτισης.
- ▷ Σε τακτικές συναντήσεις με εκπροσώπους των μεταναστών για τη δημιουργία Συλλόγου/ων (τελικά δημιουργήθηκαν τρεις Σύλλογοι στο Νομό Καρδίτσας: ένας Γυναικών Μεταναστριών και δύο Αλβανών Μεταναστών).
- ▷ Στη δημιουργία ομάδων εθελοντών υποστήριξης του έργου του Γραφείου (π.χ. εκμάθηση Ελληνικής Γλώσσας σε ενήλικες και Αλβανικής γλώσσας σε παιδιά μεταναστών που γεννήθηκαν ή που πήγαν σχολείο μόνο στην Ελλάδα).
- ▷ Στην επαφή και συνεργασία με εργοδότες.
- ▷ Στην παροχή εκπαίδευσης στο πληροφοριακό σύστημα και το χειρισμό των Infokiosks με οθόνη «touch screen» που τοποθετήθηκε στα Γραφεία.
- ▷ Στη συνεχή επαφή με φορείς και οργανισμούς (Δήμο, Νομαρχία, Κ.Ε.Π., Κ.Ε.Ε. ΟΑΕΔ κλπ) για την πληρέστερη ενημέρωση των μεταναστών.
- ▷ Στη συμμετοχή των στελεχών στις συναντήσεις στο πλαίσιο της EQUAL.

- ▷ Στο συντονισμό των δράσεων των Συλλόγων Μεταναστών.
- ▷ Στην οργάνωση εκδηλώσεων σε συνεργασία με τους τοπικούς Συλλόγους.

Σε δυο συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν σε Συμβούλους από την ομάδα-στόχο, αναφέρθηκαν:

Ως προς τη συνεργασία - επικοινωνία με ωφελούμενους

{ «Στην αρχή δυσκολεύτηκα να κερδίσω την εμπιστοσύνη, διότι υπήρχε καχυποψία και κάποια έλλειψη εμπιστοσύνης και για τα άτομα που στελέχωσαν το γραφείο αλλά και για το ίδιο το εγχείρημα. Όμως στη συνέχεια υπήρξε διαφοροποίηση και έγιναν αποδεκτά και τα άτομα αλλά και η δομή και μάλιστα σε σύντομο χρονικό διάστημα.» }

(Α' Σύμβουλος)

{ «Αναμφίβολα, αρχικά μπορεί να υπήρχε καχυποψία και από την ομάδα-στόχο αλλά και από τους υπευθύνους, από τη στιγμή που κι εμείς οι ίδιοι δεν είχαμε αντιληφθεί επακριβώς το ρόλο μας. Γρήγορα όμως κερδίσαμε την εμπιστοσύνη τους και αποδείξαμε ότι μπορούμε να είμαστε αποτελεσματικοί» }

(Β' Σύμβουλος)

Ως προς το είδος, τη διάρκεια την ποιότητα της παρέμβασης:

{ «Η παρέμβαση τις περισσότερες φορές αφορούσε τις ανάγκες ευρέσεως εργασίας αλλά και τον τρόπο νομιμοποίησης των αλλοδαπών στη χώρα. Όσον αφορά τη διάρκεια της παρέμβασης, είχε σχέση με τις ανάγκες του κάθε ατόμου χωριστά. Αρχικά είχαν μεγαλύτερη διάρκεια καθώς θα έπρεπε να εξηγήσουμε και το ρόλο μας σ' αυτή τη θέση. Θα μπορούσα να πω πως είμαστε αποτελεσματικοί, καθώς τις περισσότερες φορές μπορούσαμε να δώσουμε κάποια λύση στα προβλήματα που ήταν στην αρμοδιότητά μας» }

(Α' Σύμβουλος)

{ «Θα έπρεπε να υπάρξει μεγαλύτερη και περισσότερη προβολή του Γραφείου και να αυξηθεί η διάρκεια λειτουργίας του από ένα έτος τουλάχιστον σε δύο, προκειμένου να φανούν τα αποτελέσματα και να δρομολογηθούν διάδοχες καταστάσεις με μακρόχρονη συνέχιση» }

(Β' Σύμβουλος)

Ως προς την ανταπόκριση και την κριτική που πιθανώς δέχτηκαν από συμπατριώτες τους:

{ «Οι κριτικές που δεχτήκαμε ήταν καλές ως επί το πλείστον. Φυσικά υπήρχαν και οι περιπτώσεις τις οποίες δεν μπορέσαμε να εξυπηρετήσουμε και γι' αυτό οι ίδιοι θεώρησαν πως δεν είμαστε αποτελεσματικοί» }

(Α' Σύμβουλος)

ξ «Υπήρχαν μόνο θετικά σχόλια και βέβαια το Γραφείο είναι καθολικής αποδοχής παρόλο που στην αρχή υπήρχε μια καχυποψία ότι θα ασχοληθεί μόνο με την ομάδα των Αλβανών μεταναστών» }

(Β' Σύμβουλος)



ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

ΠΟΥ ΥΛΟΠΟΙΗΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΠΤΑ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΕΣ ΣΥΜΠΡΑΞΕΙΣ (Α.Σ.) ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΘΕΜΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ: «ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ»

ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΙΙΙ ΤΗΣ Κ.Π. EQUAL

Α.Σ.(1)	Ο.Σ. (2)	ΤΕΧΝΙΚΗ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΕΧΝΙΚΗΣ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ
ΕΠΙ ΤΡΟΧΩΝ	DROP-OUT (3)	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΙΚΡΩΝ ΕΡΓΩΝ: ΜΕΘΟΔΟΣ:PROJECT (4)	ΜΙΚΡΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΝΑ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΟΥΝ ΕΝΑ ΕΡΓΟ ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟ ΤΟ/ΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟ	- ΕΝΕΡΓΟΣ ΜΑΘΗΣΗ - ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΗΣ ΣΚΕΨΗΣ - ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ - ΕΞΟΙΚΕΙΩΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ
ΕΠΙ ΤΡΟΧΩΝ	DROP-OUT	ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΝΕΩΝ (5)	ΝΕΟΙ/ΕΣ ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ/ΝΤΡΙΕΣ, ΣΥΝΟΜΗΛΙΚΟΙ ΜΕ ΤΗΝ Ο.Σ. ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΜΕΛΗ ΤΗΣ Ο.Σ. , ΣΥΓΚΡΟΤΟΥΝ ΟΜΑΔΕΣ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ ΣΤΟ/Η ΣΥΜΒΟΥΛΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΡΕΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ ΚΑΙ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΤΗΣ Ο.Σ.	- ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΣΕ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΟΜΑΔΑΣ - ΕΝΕΡΓΟΣ ΜΑΘΗΣΗ - ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ /ΕΝΕΡΓΟΣ ΕΜΠΛΟΚΗ
ΕΝΤΑΞΗ	ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑΧΡΗΣΗΣ ΟΥΣΙΩΝ	ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ:	ΑΤΟΜΑ ΑΠΟ ΤΗΝ Ο.Σ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΕ ΗΜΙ-ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ: Η ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΩΣ ROLE-MODEL	- ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗΣ - ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΥΝΕΙΔΗΣΗΣ - ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΕΝΤΑΞΗΣ
ΚΑΛΛΙΣΤΗ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	MENTORING-ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ Η ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΗ ΣΕ ΡΟΛΟ ΜΕΝΤΟΡΑ	Η ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΗ ΣΕ ΡΟΛΟ ΜΕΝΤΟΡΑ-ROLE MODEL ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΛΛΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ	- ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗΣ - ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ - ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ/ ΕΝΕΡΓΟΣ ΕΜΠΛΟΚΗ
ΙΘΑΚΗ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΑΙΤΟΥΣΕΣ ΑΣΥΛΟ	ΕΡΓΑΣΙΑ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΕ ΔΟΜΗ ΣΤΗΡΙΞΗΣ Ο.Σ.	ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΗΣ ΔΟΜΗΣ ΑΠΟ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΤΗΣ Ο.Σ. ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΕΙΔΙΚΟΥ	- ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ -ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗΣ -ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ/ ΕΝΕΡΓΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ



Α.Σ.(1)	Ο.Σ. (2)	ΤΕΧΝΙΚΗ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΕΧΝΙΚΗΣ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ
ΑΙΣΧΙΝΗΣ	ΠΑΛΙΝ- ΝΟΣΤΟΥΝΤΕΣ	ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ/ΕΣ: ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ- MEDIATORS*	ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΤΥΠΩΝ ΔΙΚΤΥΩΝ ΤΗΣ Ο.Σ. ΚΑΙ ΤΩΝ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΩΣ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΣΗ ΤΗΣ Ο.Σ.	- ΑΥΤΕΝΕΡΓΕΙΑ /ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ - ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ - ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ
ΔΙΚΑΔΙ ΡΟΜ	ΡΟΜΑ	ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ/ΕΣ: ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΕΣ*	ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ Ο.Σ.	- ΑΥΤΕΝΕΡΓΕΙΑ/ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ -ΑΛΛΑΓΗ ΣΤΑΣΗΣ - ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ /ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ
EMIGRANTS AGRO-JOBS	ΜΕΤΑΝΑ- ΣΤΕΣ/ΤΡΙΕΣ	ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ/ΕΣ: ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ*	ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΤΥΠΩΝ ΗΓΕΤΩΝ ΤΗΣ Ο.Σ. ΣΤΟ ΡΟΛΟ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ	- ΑΥΤΕΝΕΡΓΕΙΑ/ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ -ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ - ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ - ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ

ΕΠΕΞΗΓΗΣΕΙΣ ΠΙΝΑΚΑ

(1) Α.Σ. = Αναπτυξιακή Σύμπραξη

(2) Ο.Σ. = Ομάδα-Στόχος

(3) Έτσι ονομάζονται οι νέοι που έχουν εγκαταλείψει πρόωρα την υποχρεωτική εκπαίδευση

(4) Εκπαιδευτική μέθοδος με ευρεία εφαρμογή που στηρίζεται στη θεωρία δυναμικής ομάδων (K. LEWIN, 1951)

(5) Peer-cluster theory (Oetting & Beauvais, 1978) άτομα από την ομάδα-στόχο λειτουργούν-υπό εποπτεία- ως role-model για τους συνομηλικούς τους

* Οι 3 αυτές ΑΣ υλοποίησαν τις παρεμβάσεις τους σε ειδικές δομές στήριξης για την απασχόληση και αναδείχτηκε από την εφαρμογή των τεχνικών τους η χρήση mediator (διαμεσολαβητή) ως καλή «κοινή» πρακτική με διαφοροποιήσεις ανάλογα την ομάδα-στόχο

Γ' ΜΕΡΟΣ: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΣΥΓΚΡΙΣΗ & ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ



ΤΑ ΕΙΔΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ως καλή πρακτική ενεργού συμμετοχής ευάλωτων κοινωνικά ομάδων

Η καλή πρακτική της απασχόλησης ατόμων από την ομάδα-στόχο ως Συμβούλων σε δομές υποστήριξης ειδικών ομάδων, αποτέλεσε κοινό πεδίο τριών Α.Σ. στο πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης δράσεων με στόχο την ενδυνάμωση και ενεργό συμμετοχή των ωφελουμένων, στην κατεύθυνση της επαγγελματικής και κοινωνικής τους αποκατάστασης.

Τα **κοινά χαρακτηριστικά** και των τριων περιπτώσεων, αφορούν στο είδος της δομής-πλαisiού και της μορφής της συμβουλευτικής παρέμβασης και στηρίζονται στη ίδια φιλοσοφία σχεδιασμού και υλοποίησης των ενεργειών υποστήριξης, με βάση την αρχή της ατομικής και ομαδικής ενδυνάμωσης και ενεργού συμμετοχής.

Οι ομοιότητες που παρατηρούμε στα έργα των τριών Α.Σ. αφορούν:

α) Στη γεωγραφική περιοχή που επιλέχθηκε για την παροχή των υποστηρικτικών υπηρεσιών, δηλαδή τις περιοχές στέγασης και διαβίωσης της ομάδας-στόχου, αλλά και στο χώρο παρέμβασης, καθώς αξιοποιήθηκαν και ενισχύθηκαν ήδη υπάρχουσες δομές **άτυπων δικτύων** των ωφελουμένων.

β) Στη σύναψη συνεργασίας με τα άτυπα δίκτυα-συλλόγους και τους ηγέτες της ομάδας-στόχου με στόχο την **ενεργοποίηση και συμμετοχή** τους στο σχεδιασμό και την υλοποίηση παρεμβάσεων για την τοπική ανάπτυξη.

γ) Στην ενίσχυση του ρόλου του **Διαμεσολαβητή**, καθώς και οι τρεις Α.Σ. εκπαίδευσαν και απασχόλησαν έναν αριθμό ατόμων από την ομάδα-στόχο που λειτούργησε ενισχυτικά, τόσο στη φάση της προσέλευσης του πληθυσμού, όσο και στη φάση της υλοποίησης του έργου.

δ) Στην προώθηση της ιδέας της **τοπικής ανάπτυξης** της περιοχής διαβίωσης των ωφελουμένων, με μακροπρόθεσμο στόχο, η ανάπτυξη της κοινότητας να προωθείται από την ενεργό συμμετοχή των κατοίκων, που είναι σε θέση να γνωρίζουν καλύτερα τα προβλήματα και τις δυνατότητες της περιοχής τους και σε συνεργασία με τα άτυπα δίκτυα των ωφελουμένων.

ε) Στη **μορφή της συμβουλευτικής παρέμβασης** που είναι η εξατομικευμένη συμβουλευτική υποστήριξη με στόχους:

- ▷ Ανάπτυξη δεξιοτήτων καθημερινής ζωής
- ▷ Υποστήριξη για προσαρμογή στο κοινωνικοπολιτισμικό πλαίσιο
- ▷ Ενίσχυση της αυτοεικόνας
- ▷ Εκμάθηση τεχνικών για αναζήτηση εργασίας
- ▷ Πληροφόρηση

Το κοινό πεδίο στόχων της συμβουλευτικής παρέμβασης οφείλεται, κυρίως, στις βασικές ομοιότητες που παρουσιάζουν οι ανάγκες των ωφελουμένων (Τσιγγάνοι-Παλιννοστούντες- Μετανάστες), ειδικότερα αυτές που συνδέονται με το ζήτημα της προσαρμογής, κοινωνικοποίησης και επαγγελματικής τους ένταξης.

Κοινό χαρακτηριστικό σε αυτήν την κατηγορία αποτελεί και η καινοτομία της εκπαίδευσης και απασχόλησης ατόμων από την ομάδα-στόχο ως Συμβούλων-υποστηρικτών των συμπατριωτών τους στην προσπάθεια κοινωνικής και επαγγελματικής τους ένταξης.

Οι διαφορές στην εφαρμογή των παρεμβάσεων στις τρεις Α.Σ., που λειτούργησαν με βάση το συγκεκριμένο μοντέλο, προκύπτουν από την άλλη μεριά, από τις ιδιαιτερότητες της κάθε ομάδας-στόχου. Έτσι:

α) Στην περίπτωση της **Α.Σ. «ΑΙΣΧΙΝΗΣ»**, οι Σύμβουλοι παλιννοστούντες έχουν αναλάβει εξολοκλήρου τη δράση παρέμβασης στην ομάδα-στόχο και προσφέρουν κυρίως υπηρεσίες πληροφόρησης για την απασχόληση και κοινωνική ένταξη. Γενικότερα, ο τρόπος σχεδιασμού και λειτουργίας της δομής, δείχνει να βασίζεται σε μεγάλο ποσοστό στο **ενδογενές μοντέλο ανάπτυξης**, που στηρίζεται στις τοπικές πρωτοβουλίες και πόρους και σέβεται τις τοπικές αξίες, αποφέροντας οφέλη που συνδέονται με την τοπική οικονομία. Ωστόσο, ένα μέρος του, δείχνει να ασπάζεται την άποψη, ότι οι τοπικοί δρώντες πρέπει να εμπλέκονται και σε εξωτερικά δίκτυα μέσω των σύγχρονων επικοινωνιακών και πληροφοριακών συστημάτων, ώστε να προωθούν και να ελέγχουν πρωτοβουλίες επαγωγικής ανάπτυξης. Αυτό φαίνεται ιδιαίτερα από τη δράση της Α.Σ. που αναφέρεται στη δημιουργία διαδικτυακών χώρων πληροφόρησης και εργαλείων και παρέχονται στους ωφελούμενους χρήστες για τη στήριξη της υπηρεσίας πληροφόρησης. Η στήριξη για πληροφόρηση μαζί με τη **δικτύωση και την αξιοποίηση των άτυπων δομών** της ομάδας-στόχου αποτελούν υπηρεσίες που ανταποκρίνονται απόλυτα στις ανάγκες των παλιννοστούντων, στην πορεία τους προς την κοινωνικο-επαγγελματική αποκατάσταση.

β) Στην περίπτωση της **Α.Σ. «ΔΙΚΑΔΙ-ROM»**, οι Σύμβουλοι συνεργάζονται με το Διαμεσολαβητή (Mediator) από την ομάδα των Τσιγγάνων για την προσέλκυση των Ρομά στα Ειδικά Γραφεία Στήριξης. Ο ρόλος του Mediator είναι καθοριστικός, καθώς στην προσπάθειά του να πείσει τους Ρομά για τα ποιοτικά οφέλη που θα έχουν από τις προσφερόμενες υπηρεσίες στήριξης και τη συμμετοχή τους σε εθελοντικές δράσεις, παρεμβαίνει σε επίπεδο στάσεων/ συμπεριφορών της ομάδας-στόχου, στηρίζοντας, έτσι, αποτελεσματικά τους ποιοτικούς στόχους των δράσεων. Επίσης, η συνεργασία του Διαμεσολαβητή με τους Συμβούλους της δομής δημιουργεί το πρόσθετο όφελος της διαπολιτισμικής επαφής των Συμβούλων με την ομάδα, μέσα από την πραγματοποίηση παρεμβάσεων τύπου "street-work" (επισκέψεις στους οικισμούς, συμμετοχή σε γιορτές) και άρα, δημιουργεί τις προϋποθέσεις για μια αποτελεσματικότερη συμβουλευτική σχέση με τους ωφελούμενους.

Η ενεργός συμμετοχή των Ρομά στην παρέμβαση της ευαισθητοποίησης της τοπικής κοινωνίας, αποτελεί ένα ακόμη στοιχείο της μεθοδολογίας των Ειδικών Γραφείων Στήριξης της ΔΙΚΑΔΙ-ROM, που **συνδυάζει την ατομική με τη συλλογική ενδυνάμωση** και στηρίζεται στο **ζωτικό ρόλο της διαμεσολάβησης**, για τη διαπολιτισμική επαφή-επικοινωνία με την ομάδα-στόχο. Γίνεται εμφανές ότι η μεθοδολογία που υποστηρίζει το έργο της Α.Σ. ΔΙΚΑΔΙ-ROM ανταποκρίνεται σε μεγάλο βαθμό στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες των Ρομά, κυρίως ως προς τη σταδιακή αλλαγή της στάσης τους απέναντι σε βασικά ζητήματα όπως η εκπαίδευση, η φροντίδα της υγείας τους και η ανάπτυξη δεξιοτήτων επιβίωσης στο σύγχρονο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον.

γ) Στα Γραφεία Απασχόλησης και Ενημέρωσης Μεταναστών της **Α.Σ. «EMIGRANTS AGRO-JOBS»**, οι Σύμβουλοι που προσφέρουν υπηρεσίες πληροφόρησης και υποστήριξης των μεταναστών που ζουν και εργάζονται στον αγροτικό χώρο, είναι οι ίδιοι μετανάστες που καταρτίστηκαν και κατόπιν επιλέχθηκαν με συγκεκριμένη διαδικασία και εργάζονται υπό την εποπτεία του Συντονιστή-Συμβούλου των δομών. Και σε αυτήν την περίπτωση, **αξιοποιήθηκαν οι «άτυποι» ηγέτες της ομάδας**, οι οποίοι έπαιξαν και το ρόλο του Διαμεσολαβητή, τόσο στην προσέλκυση όσο και την ενεργοποίηση των ωφελούμενων. Το βασικό χαρακτηριστικό των προσφερόμενων υπηρεσιών είναι η προσφορά πληροφόρησης και συνδέεται άμεσα με τις ανάγκες της ομάδας-στόχου, δηλαδή την αναγκαιότητα ενημέρωσής της σε εργασιακά, ασφαλιστικά, νομικά ζητήματα.

Ωστόσο, και εδώ ο Σύμβουλος-Διαμεσολαβητής παρεμβαίνει στο επίπεδο στάσεων-νοοτροπίας, καθώς χρειάζεται να ενισχύσει τη διεκδικητικότητα και να άρει την καχυποψία των συμπατριωτών του απέναντι στους θεσμούς και τις υπηρεσίες του ελληνικού κράτους. Έτσι, αξιοποιείται η δυνατότητα επικοινωνίας του Συμβούλου στη γλώσσα των ωφελούμενων, ενώ η ίδια δυνατότητα βοηθά τους Συμβούλους και συνεργάτες των δομών, εκτός ομάδας-στόχου για την καλύτερη κατανόηση των προβλημάτων των εξυπηρετούμενων. Η **δικτύωση και η διάχυση της πληροφόρησης** με στόχο την υποστήριξη των μεταναστών εργαζομένων της υπαίθρου στην κοινωνική και επαγγελματική τους ένταξη, αποτελεί το βασικό στόχο της συγκεκριμένης παρέμβασης που υλοποιείται μέσα από τη φιλοσοφία και τις πρακτικές ατομικής και συλλογικής ενδυνάμωσης - ενεργοποίησης της ομάδας-στόχου.



Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΗΣ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ στη συμβουλευτική για την απασχόληση

Η καλή πρακτική της διαμεσολάβησης με την απασχόληση ατόμων από την ομάδα-στόχο σε θέσεις Συμβούλων στις δομές υποστήριξης, που εφαρμόστηκε με κάποιες παραλλαγές από τις **Α.Σ. «EMIGRANTS AGRO-JOBS»**, **«ΑΙΣΧΙΝΗΣ»** και **«ΔΙΚΑΔΙ-ROM»** παρουσιάζει πλεονεκτήματα όπως και μειονεκτήματα. Και τα δυο, συνδέονται με την ανάδειξη της συγκεκριμένης πρακτικής ως αποτελεσματικής ή μη, στο επίπεδο της ατομικής ενδυνάμωσης και ενεργού εμπλοκής του ατόμου από την ομάδα-στόχο, όσο και στο επίπεδο της συλλογικής ενδυνάμωσης, δηλαδή της κοινωνικής ωφέλειας που προκύπτει από την εφαρμογή της. Παρακάτω, παρουσιάζονται συνολικά τα δυνατά και αδύνατα στοιχεία της συγκεκριμένης μεθόδου ενδυνάμωσης και ενεργού εμπλοκής και στα δυο επίπεδα²⁸:

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ:

- ✳ Μεγαλύτερη προσέλκυση ατόμων από την ομάδα-στόχο, καθώς ο Σύμβουλος εμπνέει εμπιστοσύνη, γνωρίζει και εφαρμόζει κατάλληλους τρόπους προσέλκυσης της ομάδας, δηλαδή λειτουργεί ως πρότυπο στην ομάδα.
- ✳ Αύξηση του βαθμού εμπιστοσύνης της ατομικής συμβουλευτικής σχέσης.
- ✳ Μεγιστοποίηση των ευκαιριών πληροφόρησης του ωφελούμενου ως προς τις διαδικασίες ένταξής του στο κοινωνικοεπαγγελματικό χώρο, λόγω της χρήσης κοινής γλώσσας-κουλτούρας.
- ✳ Ενίσχυση της συμβουλευτικής δεξιότητας της ενσυναίσθησης²⁹ λόγω των κοινών βιωμάτων Συμβούλου και ωφελομένου, γεγονός που δίνει περισσότερες πιθανότητες για αύξηση της αποτελεσματικότητας της συμβουλευτικής παρέμβασης.
- ✳ Ενεργός εμπλοκή και αξιοποίηση των άτυπων σχηματισμών της κοινότητας της ομάδας-στόχου, προς την κατεύθυνση της παραγωγής και προσφοράς υπηρεσιών κοινωνικής χρησιμότητας και της ενίσχυσης της βιωσιμότητάς τους στη διάρκεια του χρόνου.

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ:

- ✳ Ο «κίνδυνος» η κοινή ταυτότητα να λειτουργήσει «αποτρεπτικά» στο χρήστη και να του ενισχύσει την καχυποψία απέναντι στον χαρακτήρα και την αποτελεσματικότητα των δομών στήριξης.
- ✳ Η πιθανότητα «γκετοποίησης» των ωφελομένων σε περίπτωση που τα άτυπα δίκτυά τους δεν υποστηριχθούν κατάλληλα από το ευρύτερο κοινωνικο-πολιτικό πλαίσιο. Η σημαντικότερη επίπτωση εδώ θα ήταν να εφησυχαστούν οι ωφελούμενοι ως προς την εξυπηρέτησή τους από τους «δικούς» τους ανθρώπους και να μην απευθύνονται σε άλλους φορείς, με αποτέλεσμα να επιβραδυνθεί ή να ανακοπεί η πορεία κοινωνικής ένταξής τους.
- ✳ Η πιθανότητα έλλειψης επαρκούς ειδικής εκπαίδευσης των Συμβούλων σε βασικές δεξιότητες παροχής υποστηρικτικών υπηρεσιών, ειδικά στην περίπτωση της εξατομικευμένης προσέγγισης θα μπορούσε να δημιουργήσει προβλήματα δεοντολογίας στη συμβουλευτική σχέση π.χ. άρση απορρήτου, παραβίαση ιδιότητας, μη-σεβασμός προσωπικότητας ωφελομένου, δυσπιστία απέναντι στην αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής κ.ο.κ. Γι' αυτό, πέρα από την ειδική εκπαίδευση κρίνεται απαραίτητη και αναγκαία η συχνή εποπτεία των Συμβούλων και μάλιστα από επαγγελματίες με εμπειρία, ώστε να μπορούν να προληφθούν

²⁸ Ατομική-Συλλογική ενδυνάμωση.

²⁹ Ως ενσυναίσθηση θεωρείται η προσεκτική και ορθή παρακολούθηση του επωφελομένου από το σύμβουλο και η κατανόηση των συναισθημάτων του. Η ενσυναίσθηση θεωρείται από τις βασικότερες διαστάσεις στη συμβουλευτική και ως τεχνική δεξιότητα που μπορεί να υποστηρίξει την ανάπτυξη της, αναφέρεται η αντανάκλαση συναισθημάτων.

δυσάρεστες καταστάσεις. Παρόλα αυτά, υπάρχει πάντα η πιθανότητα «κακής» χρήσης εξουσίας εκ μέρους του Διαμεσολαβητή -λόγω της σχέσης που έχει με τον ειδικό πληθυσμό- με αποτέλεσμα ο ρόλος του να λειτουργήσει ανταγωνιστικά ή ακυρωτικά απέναντι στο ρόλο των ειδικών επαγγελματιών.

- * Η «εποχικότητα» της επαγγελματικής ενασχόλησης του ωφελούμενου ως Συμβούλου μπορεί να λειτουργήσει αποθαρρυντικά στη διαδικασία ένταξής του στην αγορά εργασίας, μετά το τέλος της δράσης.

ΟΡΙΑ ΚΑΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Οι δυσκολίες που έχουν αναφερθεί ως προς την εφαρμογή του έργου και στις τρεις Α.Σ. δεν αφορούν μόνο στην καλή πρακτική της αξιοποίησης ωφελουμένων στο ρόλο Συμβούλου αλλά και στην εσωτερική και εξωτερική λειτουργία των δομών, ενώ οι δυνατότητες εφαρμογής αποτελούν προτάσεις που προέκυψαν μέσα από την εμπειρία των συντονιστών-στελεχών των συγκεκριμένων προγραμμάτων.

Ως περιορισμοί και δυσκολίες εφαρμογής, αναφέρονται:

- ▷ Η δυσκολία εύρεσης Mediators-Διαμεσολαβητών ή Mediators-Συμβούλων, από την άποψη της καταλληλότητας της επιλογής τους για το συγκεκριμένο ρόλο.
- ▷ Η γενικευμένη (και στις τρεις ομάδες-στόχο) στάση καχυποψίας-δυσπιστίας απέναντι στους λειτουργούς, τις παρεχόμενες υπηρεσίες και την αποτελεσματικότητά τους³⁰.
- ▷ Τα πολλαπλά προβλήματα αποκλεισμού που βιώνουν οι ωφελούμενοι και τους ωθούν στην ανάπτυξη ωφελιμιστικών συμπεριφορών, καθώς στο μεγαλύτερο ποσοστό τους δεν μπορούν να καλύψουν βασικές ανάγκες επιβίωσης.
- ▷ Το ζήτημα της εκπαίδευσης των Συμβούλων που προέρχονται από την ομάδα-στόχο, οι οποίοι είχαν πολλές ελλείψεις σε βασικές εργασιακές δεξιότητες, όπως αυτή της εξοικείωσης με τις διαδικασίες λειτουργίας γραφείου αλλά και σε γνώσεις σχετικά με τα συστήματα παραπομπών και επαφών με άλλους φορείς.
- ▷ Η προσαρμογή του τρόπου λειτουργίας των άτυπων-δικτύων & συλλόγων στις ανάγκες του προγράμματος³¹.
- ▷ Εμπόδια στη διάχυση της πληροφόρησης³² σχετικά με την ύπαρξη δομών που εξυπηρετούν τον πληθυσμό στη γλώσσα του, τόσο για τους ίδιους τους ωφελούμενους όσο και για το δίκτυο των εργοδοτών της τοπικής κοινωνίας με συνέπεια να υπάρχει δυσκολία στην προσέλκυση του κοινού.

Ως δυνατότητες εφαρμογής-προτάσεις προκύπτουν οι εξής:

- * Η ενίσχυση και παγιοποίηση του ρόλου του Mediator-Διαμεσολαβητή, δηλαδή η εκπαίδευση και απασχόληση ενός ατόμου από την ομάδα-στόχο είτε ως «καθαρά» Διαμεσολαβητή για την προσέλκυση του πληθυσμού, είτε ως Συμβούλου πληροφόρησης για τους ωφελούμενους της ομάδας του. Η διαφορά μεταξύ των δυο ρόλων έγκειται κυρίως στον τομέα της προετοιμασίας του ατόμου για τη συγκεκριμένη εργασία: στην περίπτωση του Σύμβουλου-Mediator είναι απαραίτητο να προηγείται μεγαλύτερη σε διάρκεια και πιο

³⁰ Ειδικότερα στην περίπτωση της Α.Σ. PRAKSIS που εξυπηρετεί Τσιγγάνους τα περισσότερα προβλήματα προέρχονταν από τις εκμαθημένες στάσεις-συμπεριφορές του πληθυσμού απέναντι στην εργασία, την εκπαίδευση, στην αλλαγή συνθηκών, αξιών κ.ο.κ.

³¹ Όπως στην περίπτωση της Α.Σ. ΑΙΣΧΙΝΗΣ που τα ειδικά γραφεία λειτουργούν στο πλαίσιο συλλόγου παλιννοστούντων και τα στελέχη οφείλουν να διατηρούν αργεία με δείκτες-στοιχεία αποτελεσματικών, να ακολουθούν κάποιους κανόνες γραφειοκρατίας του προγράμματος, κ.ο.κ.

Π.χ. στην περίπτωση της Α.Σ. EMIGRANTS AGROJOBS το πρόβλημα που δημιουργήθηκε έχει σχέση με τη γλώσσα στην οποία γίνονται οι ανακοινώσεις στα τοπικά μέσα ενημέρωσης καθώς λίγοι μετανάστες γνωρίζουν να διαβάζουν ελληνικά και λιγότεροι παρακολουθούν ραδιόφωνο τη στιγμή που εργάζονται σε αγροτικές εργασίες και δεν καταλαβαίνουν ότι στο γραφείο δίνονται πληροφορίες στη δική τους γλώσσα. Η συνεργασία με τους τοπικούς συλλόγους μεταναστών βοήθησε στην αντιμετώπιση του συγκεκριμένου προβλήματος.

³² Η Α.Σ. EMIGRANTS AGROJOBS στο εκπαιδευτικό πακέτο που αφορούσε στην κατάρτιση των συμβούλων απασχόλησης περιελάμβανε και μία εκπαιδευτική ενότητα για η χρήση Η/Υ και Διαδικτύου.

εξειδικευμένη εκπαίδευση, αφού ο ωφελούμενος θα αναλάβει όχι μόνο την προέγκυση αλλά και τη συμβουλευτική στήριξη με στόχο την απασχόληση. Επίσης, θα ήταν χρήσιμο η εκπαίδευση αυτή να περιλαμβάνει και μια ενότητα ενίσχυσης γενικότερων εργασιακών δεξιοτήτων π.χ. εξοικείωση με διαδικασίες λειτουργίας γραφείου, πληροφόρηση για υπηρεσίες-φορείς, κ.τ.λ., ώστε ο απασχολούμενος να μπορέσει να ανταποκριθεί καλύτερα στο ρόλο του Συμβούλου.

- ✳ Η καθιέρωση της ομαδικής συμβουλευτικής παρέμβασης η οποία ενδείκνυται για τις περιπτώσεις ατόμων που μοιράζονται κοινή κουλτούρα και γλώσσα, και παράλληλα, ως σχήμα παρέμβασης είναι πιο αποτελεσματικό, από την άποψη του χρόνου και της συμβουλευτικής, δίνει στα άτομα την ευκαιρία να αναπτύξουν μια δυναμική αλληλεπίδραση και δημιουργεί κατάλληλες προϋποθέσεις για τη λήψη αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων.
- ✳ Η διάδοση της σύστασης ειδικών γραφείων απασχόλησης και πληροφόρησης με Συμβούλους-Διαμεσολαβητές που θα εξυπηρετούν συμπατριώτες στη γλώσσα τους και θα λειτουργούν στις περιοχές εγκατάστασης και διαμονής των ομάδων, και η παράλληλη αξιοποίηση του κοινωνικού κεφαλαίου που συνδέεται με τα άτυπα δίκτυά τους, αποτελεί τη σημαντικότερη πρόταση παρέμβασης για την αποτελεσματικότερη κοινωνικοοικονομική ένταξη των ωφελουμένων στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο.
- ✳ Η καταγραφή της εμπειρίας και η χρήση των αποτελεσμάτων των δράσεων στην κατεύθυνση της ανάπτυξης εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εξειδικευμένων μεθοδολογικών εργαλείων συμβουλευτικής, ανάλογα με τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες της κάθε ομάδας-στόχου, αποτελεί μια ακόμη πρόταση για την αξιοποίηση και εφαρμογή ανάλογων δράσεων.
- ✳ Τέλος, η συνολική εμπειρία παρέμβασης σε επίπεδο κοινότητας, μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ανάπτυξη μεθόδων και προγραμμάτων ευαισθητοποίησης, φορέων, εργοδοτών, τοπικών συλλόγων και γενικότερα εκπροσώπων του κοινωνικού ιστού, ώστε να μπορέσει να πραγματοποιηθεί και να αξιοποιηθεί η συλλογική ενεργός συμμετοχή σε όλα τα επίπεδα.

Η ΜΕΘΟΔΟΣ MENTORING στη συμβουλευτική γυναικών με στόχο την απασχόληση

Η συμβουλευτική παρέμβαση, όπως εφαρμόστηκε από τις δομές στήριξης της **Α.Σ. «ΚΑΛΛΙΣΤΗ»**, ενέχει χαρακτηριστικά από τη μέθοδο της εξατομικευμένης στήριξης με στόχο την απασχόληση, το mentoring και τη συμβουλευτική με την οπτική του φύλου. Το mentoring βασίζεται στο «μαθησιακό» μοντέλο συμβουλευτικής, αφού η θετική ενίσχυση επιθυμητών συμπεριφορών και η προβολή προτύπων προς μίμηση αποτελεί κεντρικό χαρακτηριστικό της συγκεκριμένης συμβουλευτικής παρέμβασης.

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ:

- ▷ Η χρήση γυναίκας από την ομάδα-στόχο στο ρόλο του μέντορα, αναδεικνύει και αξιοποιεί σε μεγάλο βαθμό τα βασικά χαρακτηριστικά της μεθόδου, που συνίστανται στο **ταιρίασμα (matching)** που πρέπει να υπάρξει στη σχέση μέντορα και ωφελούμενου και την **αμοιβαιότητα** στη σχέση (**mutuality**), η οποία χαρακτηρίζεται ως αμφίδρομη, καθώς και η μέντορας επωφελείται από αυτήν.
- ▷ Με την αξιοποίηση της γυναίκας Συμβούλου από την ομάδα-στόχο ως role-model, καλλιεργείται η θετική αυτοεκτίμηση της Συμβούλου και της ωφελούμενης, δηλαδή επιτυγχάνεται ένα βασικό ποιοτικό αποτέλεσμα συμβουλευτικής, που αποτελεί βασική προϋπόθεση ως προς την εξέλιξη και την υλοποίηση των στόχων της συμβουλευτικής σχέσης.
- ▷ Η επαγγελματική εξέλιξη είναι μια πορεία αυτοανάπτυξης, που διαρκεί μια ολόκληρη ζωή και κατά τη

διάρκειά της το άτομο, ανεξαρτήτως φύλου, είναι δυνατόν να αλλάξει πολλούς εργασιακούς ρόλους. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμο για την κάθε γυναίκα, να οργανώνει κατά τρόπο δημιουργικό τις επιμέρους ταυτότητές της και να εξασκείται στην αναγνώριση της δικής της επαγγελματικής ταυτότητας. Τη δυνατότητα αυτή της παρέχει η συμβουλευτική απασχόλησης με τη μέθοδο Mentoring, που ως μέθοδος, έχει δύο κυρίαρχες λειτουργίες: την ψυχοκοινωνική υποστήριξη και τη στήριξη για επαγγελματική σταδιοδρομία.

- ▷ Ως άλλα θετικά χαρακτηριστικά των σχέσεων mentoring, αναφέρονται η αμοιβαιότητα, η υψηλή προσωπική ανάμιξη μέσω καθοδήγησης και προσομοίωσης, η μη ενασχόληση με ανάπτυξη τεχνικών δεξιοτήτων ή παροχή συμβουλών, αλλά η εστίαση στην απόκτηση δεξιοτήτων που επιτρέπουν στα άτομα να δρουν αποτελεσματικά σε υψηλά κλιμάκια διοίκησης και η διάρκεια στο χρόνο (longterm).
- ▷ Η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης από τη Μέντορα με την οπτική του φύλου, βοηθά τόσο τη Σύμβουλο όσο και τις ωφελούμενες να αλληλεπιδράσουν δυναμικά μέσα σε μια συμβουλευτική σχέση ισότητας, να αναγνωρίσουν την ανισότητα και την καταπίεση σε διάφορους τομείς της ζωής τους και να συνεργαστούν στον εντοπισμό εναλλακτικών δυνατοτήτων δράσης, ανάλογα με την περίπτωση της κάθε γυναίκας.

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ:

- Η προσφορά υποστηρικτικών υπηρεσιών από γυναίκα ωφελούμενη στο ρόλο του Μέντορα, δεν ενδείκνυται για όλες τις περιπτώσεις, ειδικότερα των γυναικών που αντιμετωπίζουν πολυδιάστατο αποκλεισμό και έχουν ανάγκη από «ολιστική» συμβουλευτική παρέμβαση.
- Η Μέντορας πρέπει να έχει εκπαιδευτεί κατάλληλα και να έχει διακριτική και συνεχή εποπτεία από επιστημονικό στέλεχος της δομής.
- Δεν ενδείκνυται για τις περιπτώσεις γυναικών ωφελούμενων με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, και κατά συνέπεια, προβλήματα στην κατανόηση των εργαλείων συμβουλευτικής.
- Το χαρακτηριστικό της αμοιβαιότητας του mentoring πρέπει να οριοθετηθεί και από τα δυο μέρη, ώστε να μην υπάρξουν επιπτώσεις στη δεοντολογία της συμβουλευτικής σχέσης (π.χ. ξεπέραςμα ορίων ή άρση απορρήτου κ.ο.κ.).
- Η εξατομικευμένη προσέγγιση δεν αποτελεί «πανάκεια» στη συμβουλευτική γυναικών και χρειάζεται να ενισχυθεί με ομαδική συμβουλευτική, ώστε να αξιοποιηθεί το σημαντικό πλεονέκτημα της δυναμικής αλληλεπίδρασης των μελών της ομάδας, που λείπει από την ατομική προσέγγιση.
- Τέλος, η συμβουλευτική με την οπτική του φύλου δε σημαίνει, σε καμία περίπτωση, ότι η ωφελούμενη αντιμετωπίζεται με βάση το φύλο της, αλλά ούτε ότι επικεντρώνει στις κοινωνικές δομές ως κύρια αιτία των προβλημάτων της, για να αποφύγει την προσωπική της ευθύνη. Για αυτό το λόγο, οι Σύμβουλοι οφείλουν να έχουν αυτογνωσία ως προς τις ικανότητες και τις προσωπικές τους αξίες και να αναγνωρίζουν την καταπίεση και την ανισότητα σε διάφορους τομείς της ζωής της γυναίκας.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ (ΟΡΙΑ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ)

* Οι γυναίκες - Μέντορες χρειάζεται να:

- ▷ Έχουν εκπαιδευτεί (κι αυτό δεν είναι πάντα εφικτό).
- ▷ Έχουν περάσει από ανάλογη εμπειρία (π.χ. αναζήτησης εργασίας ή ανάληψης επιχειρηματικής δράσης).
- ▷ Έχουν χρησιμοποιήσει τα ίδια εργαλεία στον εαυτό τους.

- ▷ Έχουν διαθεσιμότητα.
 - ▷ Είναι εξοικειωμένες με τη διάσταση του φύλου.
 - ▷ Δεχτούν να λειτουργήσουν ως πρότυπο.
 - ▷ Αξιοποιούν το χρόνο με την επωφελομένη στο μέγιστο δυνατό.
- * Χρειάζεται χρόνος για την αποτελεσματικότητα και παρακολούθηση (follow up).
 - * Το Mentoring μπορεί να εφαρμοστεί κυρίως στη συμβουλευτική με στόχο την επαγγελματική ανάπτυξη, δηλαδή την απασχόληση ή αυτοαπασχόληση των ωφελουμένων.
 - * Οι Μέντορες-Σύμβουλοι πρέπει να έχουν τακτή εποπτεία.
 - * Το Mentoring μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην εκπαίδευση και τη συμβουλευτική εργαζομένων.
 - * Μέσα από την εμπειρία αντίστοιχων προγραμμάτων, θα μπορούσαν να δημιουργηθούν εργαλεία και τεχνικές ανάδειξης βασικών χαρακτηριστικών ωφελουμένων, που μπορούν να λειτουργήσουν ως μέντορες στη συμβουλευτική παρέμβαση με στόχο την απασχόληση.

ΤΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ως πρακτική ενδυνάμωσης ατόμων με προβλήματα κατάχρησης παράνομων ουσιών

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, τα Παραγωγικά Εργαστήρια της **Α.Σ. «ΕΝΤΑΞΗ»**, λειτουργούν με βάση τις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων και προσφέρουν εκπαίδευση και εργασία, με στόχο τη βελτίωση των όρων κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης της ειδικής ομάδας των ατόμων που έχουν προβλήματα κατάχρησης παράνομων ουσιών, απεξαρτημένων ή υπό απεξάρτηση, οροθετικών, φυλακισμένων, αποφυλακισμένων.

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ:

- Ως ομαδική παρέμβαση ενισχύει το αίσθημα αυτονομίας και ενεργού συμμετοχής των ωφελουμένων.
- Δημιουργεί ένα προσομοιωμένο κοινωνικό-επαγγελματικό πλαίσιο, στο οποίο οι ωφελούμενοι έχουν τη δυνατότητα να διαμορφώσουν «εργασιακή συνείδηση», δηλαδή να εκπαιδευτούν σε ένα σύνολο στάσεων και συμπεριφορών, όπως η σταθερότητα της παρουσίας στο χώρο εργασίας, η ικανότητα για εργασία υπό οδηγίες, η αντοχή στην πίεση εργασίας, η λειτουργία σε ένα σύστημα ιεραρχίας, η σημασία του να εργάζομαι.
- Καλλιεργεί κοινωνικές δεξιότητες (soft skills) των μελών, όπως είναι η ικανότητα για ομαδική εργασία, η επικοινωνία, η ικανότητα οργάνωσης και διαχείρισης χρόνου, η λήψη απόφασης.
- Εκπαιδεύει τα άτομα σε ειδικό αντικείμενο εργασίας, δίνοντάς τους ένα εφόδιο για την επαγγελματική τους αποκατάσταση, καθώς αποκτούν εμπειρία, για το πώς οργανώνεται και λειτουργεί μια μονάδα παραγωγής, τι υλικά μέσα και εξοπλισμός χρειάζεται κ.ο.κ.
- Οι αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων που χαρακτηρίζουν την εκπαίδευση στα Παραγωγικά Εργαστήρια, ανταποκρίνονται άμεσα στα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες της συγκεκριμένης ομάδας-στόχου των ενηλίκων, δηλαδή το χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, τις ελλείψεις δεξιότητες και επαγγελματική εμπειρία, τις ασαφείς επαγγελματικές προσδοκίες, τα νομικά εμπόδια και γενικότερα τα πολλαπλά προβλήματα αποκλεισμού τους από την αγορά εργασίας.
- Όλοι οι ωφελούμενοι που εργάζονται στα Παραγωγικά Εργαστήρια, έχουν τη δυνατότητα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Ειδικότερα αυτοί που απασχολούνται ως Υπεύθυνοι Εργαστηρίων μπορούν να

αναλάβουν τον ρόλο του μέντορα / role-model, που έχει αποδειχτεί πολύ αποτελεσματικός στο πλαίσιο αντίστοιχων παρεμβάσεων για τη συγκεκριμένη ομάδα-στόχο³⁴.

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ:

- Το βασικότερο μειονέκτημα των Παραγωγικών Εργαστηρίων αφορά στο χαρακτηριστικό της ημι-προστατευόμενης μορφής εργασίας που παρέχει και έχει επικριθεί για αναπαραγωγή του κοινωνικού αποκλεισμού των ωφελουμένων. Η κριτική εστιάζεται στο ότι οι εργαζόμενοι λειτουργούν με ασφάλεια, σε ένα προσομοιωμένο και όχι πραγματικό εργασιακό πλαίσιο απασχολούμενοι σε «παρωχημένες» ειδικότητες, με αποτέλεσμα την ανεπιτυχή ένταξή τους στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο.
- Η έλλειψη εμπειρίας και εκπαίδευσης του Συντονιστή μπορεί να προκαλέσει προβλήματα στη λειτουργία του Εργαστηρίου και στην ομάδα. Ειδικότερα, για την περίπτωση του συντονιστή από την ομάδα-στόχο κρίνεται απαραίτητη η ύπαρξη εποπτείας.
- Ένα ακόμη μειονέκτημα συνδέεται με τα φαινόμενα που μπορεί να εμφανιστούν στο πλαίσιο διεξαγωγής ομαδικών δραστηριοτήτων, όπως για παράδειγμα το φαινόμενο της «απώλειας διαδικασίας» που συμβαίνει όταν μεγάλο μέρος του χρόνου και της προσπάθειας της ομάδας, αναλώνεται σε δραστηριότητες, μη-σχετικές με το στόχο της.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ (ΟΡΙΑ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ)

Γενικότερα, τα Εργαστήρια, ως μορφή παρέμβασης:

- * Έχουν ευρεία εφαρμογή στο χώρο της εκπαίδευσης και της συμβουλευτικής.
- * Έχουν τη δυνατότητα να προκαλούν διάφορες κατηγορίες αποτελεσμάτων συμβουλευτικής και εκπαίδευσης, όπως τα γνωστικά αποτελέσματα -π.χ. λεκτική γνώση, οργάνωση γνώσης-, ενίσχυση δεξιοτήτων και πρακτικά αποτελέσματα στις συμπεριφορές και τρόπο ζωής.
- * Δίνουν τη δυνατότητα για πρακτική άσκηση και εφαρμογή γνώσεων και δεξιοτήτων σε συνθήκες «πραγματικότητας».
- * Μπορούν να δώσουν feed-back ως προς την ποιότητα και τη μακροβιότητα της παρέμβασης.

Ειδικότερα, τα Παραγωγικά Εργαστήρια με τη μορφή λειτουργίας της Α.Σ. ΕΝΤΑΞΗ:

- * Αποτελούν ένα χώρο απασχόλησης για τους ωφελούμενους με ειδικά προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας, όπως η ομάδα-στόχος της Α.Σ. ΕΝΤΑΞΗ.
- * Έχουν ανάγκη ενίσχυσης σε θεσμικό επίπεδο, για να μπορέσουν να εξασφαλίσουν τακτικότερη χρηματοδότηση και πιο εύρυθμη λειτουργία.
- * Είναι απαραίτητο να εκσυγχρονιστούν ως προς το αντικείμενο κατάρτισης και εργασίας, ώστε οι ωφελούμενοι να έχουν την ευκαιρία να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία σε αύξοντα επαγγέλματα και σε ζητούμενες στην αγορά εργασίας δεξιότητες.

³⁴ Όπως είναι οι ομάδες αυτοβοήθειας των Ανώνυμων Нарκομανών, Αλκοολικών κλπ που βασίζονται στην ομαδική αλληλεπίδραση χρηστών με απεξαρτημένους που έχουν ενταχθεί κοινωνικά και επαγγελματικά και λειτουργούν ως πρότυπα στην ομάδα.

Η ΜΕΘΟΔΟΣ ΑΝΑΘΕΣΗΣ ΜΙΚΡΩΝ ΕΡΓΩΝ ως τεχνική ενεργού συμμετοχής νέων που έχουν εγκαταλείψει την εκπαίδευση

Η ανάθεση μικρών έργων είναι μια πρακτική ενδυνάμωσης και ενεργού συμμετοχής, που έχει πολλά κοινά στοιχεία με τη μέθοδο "project" όπως αυτή εφαρμόζεται στην εκπαίδευση και ιδιαίτερα τη διαπολιτισμική και βασίζεται στη θεωρία της δυναμικής των ομάδων. Όπως εφαρμόστηκε από την **Α.Σ. «ΕΠΙ ΤΡΟΧΩΝ»**, αποτελεί μια βιωματική άσκηση που πραγματοποιείται στο πλαίσιο Ανοιχτού Εργαστηρίου Νέων που έχουν εγκαταλείψει την υποχρεωτική εκπαίδευση (drop out) και στοχεύει στην αύξηση της κοινωνικής λειτουργικότητας των ωφελούμενων και την προετοιμασία τους για επαγγελματική και κοινωνική ένταξη.

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ :

- ➔ Καταρχήν, η μέθοδος έχει σε μεγάλο βαθμό τα πλεονεκτήματα των παρεμβάσεων **ομαδικής** συμβουλευτικής και εκπαίδευσης, όπως:
 - ▷ Η δυναμική αλληλεπίδραση του ατόμου με την ομάδα, ώστε να μάθει να λειτουργεί ως μέλος συνόλου και όχι ως μονάδα, όπως συμβαίνει και στην πραγματική ζωή.
 - ▷ Μέσα στην ομάδα το άτομο μπορεί να διαπιστώσει πώς οι άλλοι αντιλαμβάνονται τη συμπεριφορά του και αντιδρούν σε αυτήν και να βιώσει πρωτόγνωρες εμπειρίες όπως π.χ. ότι και οι άλλοι έχουν παρόμοια προβλήματα, ότι μπορεί να εμπιστευτεί τους ανθρώπους κ.ο.κ.
 - ▷ Το άτομο είναι πιο «δεκτικό» στην ομαδική παρά στην ατομική καθοδήγηση, που συχνά μπορεί να δίνει την εντύπωση του «διαφορετικού», π.χ. μέσα από τη διαδικασία μιας ατομικής με το σύμβουλο συνέντευξης. Ειδικότερα, για τη συγκεκριμένη ομάδα-στόχο αυτό αποτελεί ένα σαφές συγκριτικό πλεονέκτημα.
 - ▷ Τα μέλη μιας ομάδας υιοθετούν ευκολότερα ιδέες και σκέψεις, όταν αυτές διατυπώνονται από ομοίους, παρά από οποιονδήποτε άλλον ενήλικα, χαρακτηριστικό που, επίσης, αποβαίνει πολύ θετικό στην περίπτωση των drop out.
 - ▷ Ως μεθοδολογία η ομαδική συμβουλευτική είναι πιο αποτελεσματική από άποψη χρόνου και δαπάνης.
- ➔ Συγχρόνως, όμως, έχει και τα πλεονεκτήματα των **βιωματικών ασκήσεων**:
 - ▷ Κινητοποιεί το σώμα, το συναισθημα και το νου.
 - ▷ Έχει συχνά τη μορφή παιχνιδιού κι έτσι, διευκολύνει τα άτομα να λειτουργούν αυθόρμητα και να εκφράζουν γνήσια στοιχεία του εαυτού τους.
 - ▷ Προσφέρει ένα ασφαλές περιβάλλον, μέσα στο οποίο τα άτομα μπορούν να δοκιμάσουν νέες συμπεριφορές και να ανακαλύψουν νέους τρόπους επικοινωνίας.
 - ▷ Τα άτομα μπαίνουν σε δράση, παίρνουν την ευθύνη να λειτουργήσουν αυτόνομα κι έτσι, ενισχύεται η αυτοεκτίμηση και οι κοινωνικές τους δεξιότητες.
- ➔ Ενισχύονται γνώσεις και δεξιότητες που συνδέονται άμεσα με τις πραγματικές συνθήκες εργασίας, όπως π.χ. γνώσεις χρήσης μηχανημάτων-εργαλείων, χειρισμού Η/Υ, ενίσχυση συνεργασίας με άλλους, προσαρμοστικότητα, επίλυσης συγκρούσεων και αλλαγής στάσεων απέναντι στην εργασία, όπως η συνέπεια στην τήρηση ωραρίου, στις προθεσμίες εκτέλεσης έργου, η δημιουργικότητα, η ικανοποίηση από το τελικό αποτέλεσμα της εργασίας.
- ➔ Τέλος, η μέθοδος οργάνωσης μικρών έργων ενδείκνυται για τις περιπτώσεις διαπολιτισμικής επικοινωνίας, καθώς δεν βασίζεται μόνο στην λεκτική αλλά προάγει και καλλιεργεί δεξιότητες μη λεκτικής επικοινωνίας. Αυτό σημαίνει πως ανταποκρίνεται στις ανάγκες ομάδων με πολυπολιτισμικό προφίλ, όπως είναι η ομάδα-στόχος των

drop out στην παρούσα δράση.

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ :

→ Τα μειονεκτήματα, αντίστοιχα, της ανάθεσης μικρών έργων είναι:

- ▷ Η πίεση που ασκεί η ομαδική διαδικασία στο άτομο μπορεί να το οδηγήσει στην εμφάνιση συμπεριφορών, όπως το φαινόμενο του groupthink, του «αποδιοπομπαίου τράγου»³⁵ κ.ο.κ. Η ύπαρξη και ο έλεγχος των φαινομένων εξαρτάται από την εμπειρία του συντονιστή της ομάδας στη διεξαγωγή και εφαρμογή ανάλογων τεχνικών³⁶.
- ▷ Τα προσωπικά προβλήματα ενός από τα μέλη της ομάδας, τα οποία για το ίδιο είναι σοβαρά και πρωτεύοντα μπορεί να έλθουν σε «δεύτερη μοίρα» σε ομαδικές διαδικασίες. Και εδώ, η διευθέτηση εξαρτάται από την εμπειρία του συντονιστή για να αντιμετωπιστεί με κάποιο τρόπο -π.χ. παραπομπή- το πρόβλημα αυτό.
- ▷ Αν η ομάδα δεν είναι οργανωμένη, μπορεί να εμφανιστούν προβλήματα συνοχής και λειτουργίας, όπως καθυστερήσεις στην προσέλευση, αποχωρήσεις στη διάρκεια κ.ο.κ. Η σύναψη και τήρηση συμβολαίου συνεργασίας προφυλάσσει ως ένα βαθμό από αυτές τις καταστάσεις.
- ▷ Οι αλλαγές που πραγματοποιούνται στη διάρκεια της ομάδας, δε διατηρούνται μετά τη λύση της. Επίσης, σε ομάδες με μικρή χρονική διάρκεια δημιουργούνται προβληματισμοί σε μερικά άτομα, που όμως δεν υπάρχει ο χρόνος για αντιμετώπιση των προβλημάτων πριν τη λήξη των εργασιών της ομάδας.
- ▷ Σε πολλές περιπτώσεις η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της συγκεκριμένης παρέμβασης δεν είναι εφικτή, ειδικά όταν πρόκειται για προσωρινές ομάδες.

→ Ένα ακόμη μειονέκτημα της μεθόδου μπορεί να θεωρηθεί η εφαρμογή της σε περιπτώσεις που δεν υπάρχει συνάφεια με τις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά της ομάδας-στόχου, π.χ. περιπτώσεις μεγάλων ή ανομοιογενών ομάδων, προσωρινών σχημάτων χωρίς σαφή στόχο, έλλειψη κατάλληλου συντονισμού, μεγαλύτερες ηλικίες κ.λ.π.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ (ΟΡΙΑ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ- ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ)

* Η σύσταση ομάδας, δηλαδή:

- ▷ Η οργάνωση του χώρου, του χρόνου και των μέσων που θα χρειαστούν για την υλοποίηση του έργου.
- ▷ Η τήρηση του συμβολαίου συνεργασίας μεταξύ συντονιστή και ωφελουμένων, χωρίς να σημαίνει αυτό ότι στις περιπτώσεις ειδικών ομάδων δε θα υπάρχει σχετική ευελιξία, ανάλογα με τις ανάγκες των ατόμων.
- ▷ Η επαρκής κατάρτιση του Συμβούλου-συντονιστή στη διεξαγωγή ομαδικών συναντήσεων και βιωματικών ασκήσεων.
- ▷ Η ύπαρξη κινήτρων εκ μέρους των συμμετεχόντων -ως ένα βαθμό- για μάθηση και συμμετοχή στη διαδικασία.

* Ο βαθμός δυσκολίας του project πρέπει να είναι ανάλογος με το επίπεδο των ωφελουμένων.

³⁵ Groupthink ή Συλλογική σκέψη ομάδας αποτελεί μια διαδικασία λανθασμένης λήψης αποφάσεων η οποία μπορεί να προκύψει όταν μια ομάδα είναι ιδιαίτερα ανυπόμονη να καταλήξει σε μια ομόφωνη απόφαση. Το φαινόμενο του αποδιοπομπαίου τράγου αναφέρεται στο ρόλο που αναδύεται στο πλαίσιο της ομαδικής διαδικασίας και αναφέρεται στο πρόσωπο που αναλαμβάνει το φταίξιμο για τα άλλα μέλη της ομάδας. (Wray-Luft-Highland, 2003)

³⁶ Βλέπε προϋποθέσεις εφαρμογής.

- * Κύρια προϋπόθεση είναι η ενεργός συμμετοχή των μελών της ομάδας σε όλα τα στάδια της διαδικασίας, από το σχεδιασμό ως τη λήξη των ομαδικών συναντήσεων.
- * Η συγκεκριμένη μέθοδος δεν ενδιαφέρεται τόσο για το αποτέλεσμα, όσο για τη «διαδρομή» του κάθε μέλους χωριστά, και εκεί είναι που πρέπει να εστιάζει ο Σύμβουλος ή εκπαιδευτής της ομάδας.
- * Η τεχνική, για να έχει θετική επίδραση στους ωφελούμενους, πρέπει να αναφέρεται στα βιώματά τους και να προκαλεί το ενδιαφέρον για συμμετοχή.
- * Η ανάθεση μικρών έργων έχει ευρεία εφαρμογή στην ομαδική συμβουλευτική και στην εκπαίδευση, ιδιαίτερα τη διαπολιτισμική προσέγγιση στους χώρους εκπαίδευσης.
- * Θα μπορούσαν να σχεδιαστούν ομαδικές συμβουλευτικές παρεμβάσεις με διάφορα είδη project ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της ομάδας-στόχου, σε μορφή εγχειριδίου-οδηγού για Συμβούλους και εκπαιδευτές, με βάση ερευνητικά στοιχεία και την εμπειρία που προκύπτει από την παρούσα δράση.

Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΝΕΩΝ ως τεχνική ατομικής και συλλογικής ενδυνάμωσης των drop out

Η Συμβουλευτική Επιτροπή Νέων έχει ως κύριο στόχο την προσέλκυση νέων που έχουν εγκαταλείψει πρόωρα την εκπαίδευση (drop out) και αποτελείται από μια ομάδα εκπαιδευμένων εθελοντών ίδιας ηλικίας με τα άτομα της ομάδας στόχου, καθώς και από μέλη της ομάδας στόχου. Η συγκεκριμένη τεχνική έχει κοινά στοιχεία με το Mentoring και τη χρήση Διαμεσολαβητή, μέθοδοι που ήδη έχουν αναπτυχθεί στον παρόν εγχειρίδιο. Το «νέο» στοιχείο της πρακτικής αναφέρεται στη σύνδεσή της με το peer-counseling και τον εθελοντισμό και σε αυτή τη βάση παραθέτονται μερικά ακόμη πλεονεκτήματα-μειονεκτήματα, δυνατότητες και περιορισμοί εφαρμογής της.

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ :

Οι νέοι εθελοντές:

- Μπορούν να λειτουργήσουν αποτελεσματικότερα ως θετικά πρότυπα, στο ρόλο του Διαμεσολαβητή που προσελκύει και αναπτύσσει σχέσεις εμπιστοσύνης με τον ωφελούμενο και προάγει νέες στάσεις-αξίες και δημιουργικά ενδιαφέροντα στην ομάδα συνομηλίκων του.
- Από τη θέση του Συμβούλου μπορούν να δώσουν ανατροφοδότηση στον υπεύθυνο Σύμβουλο από τις άτυπες συναντήσεις με τους ωφελούμενους και την επαφή τους με την κοινότητα.
- Είναι σε θέση να αποκτήσουν καλύτερη επικοινωνιακή σχέση, αφού χρησιμοποιούν τους ίδιους λεκτικούς κώδικες και μοιράζονται κοινές αξίες και στάσεις ζωής.
- Έχουν τη δυνατότητα να κάνουν προτάσεις για τη βελτίωση των παρεμβάσεων ή και να διοργανώσουν project που έχουν άμεση σχέση με τα βιώματα και ενδιαφέροντά τους.

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ :

- Η μη επαρκής εκπαίδευση και εποπτεία ειδικών των εθελοντών μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα στη συμβουλευτική διαδικασία.
- Ανομοιογένεια στο προφίλ-υπόβαθρο των νέων- Συμβούλων με την ομάδα-στόχο μπορεί να οδηγήσει σε έλλειψη επικοινωνίας και αποτελεσματικότητας στη διάρκεια της παρέμβασης.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ (ΟΡΙΑ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ)

- ▶ Η εκπαίδευση των εθελοντών πρέπει να είναι βιωματική.
- ▶ Απαραίτητη προϋπόθεση για την εργασία ως Σύμβουλος νέων είναι η εκπαίδευση και συνεργασία με τον υπεύθυνο σύμβουλο και η συμμετοχική παρατήρηση μιας συνεδρίας υποδοχής επωφελούμενου.
- ▶ Η εποπτεία σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο είναι επίσης απαραίτητη, όπως και η υλοποίηση μιας συνεδρίας υποδοχής υπό την εποπτεία του συντονιστή Συμβούλου.
- ▶ Η Συμβουλευτική Επιτροπή οφείλει να δίνει ανατροφοδότηση στο συντονιστή της δράσης, σε όλη τη διάρκεια του έργου της.
- ▶ Η δικτύωση με την τοπική κοινότητα πρέπει να γίνεται βάσει οργανωμένου σχεδιασμού στην κατεύθυνση της έγκυρης και αξιόπιστης πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης των τοπικών παραγόντων.

Η ΑΥΤΟΝΟΜΗ-ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΖΟΜΕΝΗ ΜΟΝΑΔΑ ΦΥΛΑΞΗΣ ΠΑΙΔΙΩΝ στο Κέντρο Υποδοχής Προσφύγων

Η δημιουργία και λειτουργία αυτοδιαχειριζόμενης μονάδας φύλαξης παιδιών από τις ίδιες τις γυναίκες αιτούσες άσυλο, αποτελεί καινοτόμο δράση ενεργού εμπλοκής και υποστήριξης των ωφελουμένων, που αποτελούν μια κατηγορία με συγκεκριμένες και ιδιαίτερες ανάγκες για κοινωνικοποίηση και επαγγελματική ένταξη.

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ:

- ▶ Η λειτουργία του Παιδότοπου εντός του Κέντρου Υποδοχής Προσφύγων αποτέλεσε μια σημαντική μεταβλητή ως προς την ενίσχυση του αισθήματος εμπιστοσύνης και ασφάλειας των εργαζομένων.
- ▶ Οι γυναίκες αιτούσες άσυλο, είχαν τη δυνατότητα να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία στο ξεκίνημα της ζωής τους στην Ελλάδα, υπό την εποπτεία ειδικής παιδαγωγού και να συνεισφέρουν παράλληλα, στην οικονομική ενίσχυση των οικογενειών τους.
- ▶ Μέσα από την απασχόλησή τους στον Παιδότοπο οι επωφελούμενες είχαν την ευκαιρία να αναπτύξουν την αυτοεκτίμηση και τις κοινωνικές τους δεξιότητες.
- ▶ Η συνδρομή των μεταφραστών άμβλυσε το πρόβλημα της επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο και οι συναντήσεις με τον Ψυχολόγο και την Ειδική Παιδαγωγό που υλοποιούνταν ανά δεκαπενθήμερο, έδωσαν την ευκαιρία για ανατροφοδότηση, προαγωγή του κλίματος συνεργασίας και επίλυση των συγκρούσεων.
- ▶ Τέλος, με τη φύλαξη των παιδιών δόθηκε η δυνατότητα στις γυναίκες, εντός και εκτός του Κέντρου, να ενδυναμωθούν, είτε με την εκμάθηση της Ελληνικής γλώσσας είτε με τον παρεχόμενο από την Κοινωνική Υπηρεσία επαγγελματικό προσανατολισμό.

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ:

- ▶ Το πιο σημαντικό μειονέκτημα αφορά στη μη συνεπή χρηματοδότηση του προγράμματος, που είχε ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενες να μην πληρώνονται στο χρόνο που οριζότανε από τις συμβάσεις τους. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τη σταδιακή μείωση της διάθεσης, του κινήτρου και της διαθεσιμότητας των γυναικών.
- ▶ Ένα άλλο μειονέκτημα αφορά στη μη σταθερή παροχή προϊόντων για τον εξοπλισμό του Παιδότοπου

(μπισκότα, μπουγιές, παιχνίδια) καθώς η εξασφάλιση αυτών βασιζόταν σε χορηγίες.

- ▷ Η διαφορετική γλώσσα και κουλτούρα των γυναικών ωφελουμένων δημιουργούσε κάποιες φορές προβλήματα στη μεταξύ τους συνεργασία.
- ▷ Τέλος, εξαιτίας του προσωρινού χαρακτήρα της διαμονής στο Κέντρο, υπήρχε πρόβλημα μη σταθερής στελέχωσης του Παιδότοπου από το απαραίτητο για τη λειτουργία του προσωπικό.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ (ΟΡΙΑ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ)

- ▷ Η φιλοσοφία της λειτουργίας του Παιδότοπου στηρίχθηκε στην έννοια της αυτοδιαχείρισης. Ο στόχος ήταν να αναλάβουν οι ωφελούμενες μόνες τους τη διαχείριση του Παιδότοπου, υπό την εποπτεία της Ειδικής Παιδαγωγού, η οποία είχε διευκολυντικό και όχι καθοδηγητικό ρόλο.
- ▷ Η δυσκολία των γυναικών να κατανοήσουν και να λειτουργήσουν στο πλαίσιο της αυτοδιαχείρισης, λόγω έλλειψης προηγούμενης εμπειρίας και εκπαίδευσης, υπήρξε ένας περιορισμός στη λειτουργία της δράσης.
- ▷ Η προετοιμασία και εκπαίδευση των γυναικών, ώστε να αποκτήσουν εκ των προτέρων τις απαραίτητες για τη λειτουργία της Μονάδας δεξιότητες, είναι απαραίτητη.
- ▷ Η σταθερή παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης των γυναικών που εργάζονται στον Παιδότοπο, γύρω από θέματα διαχείρισης άγχους, τραυματικών εμπειριών, πολιτισμικού σοκ και γενικά αρνητικών συναισθημάτων, κρίνεται αναγκαία για την αποτελεσματικότερη προσαρμογή των ωφελούμενων στον εργασιακό τους ρόλο. Η συμβουλευτική θα πρέπει να παρέχεται συστηματικά και παράλληλα με την απασχόληση στον παιδότοπο, ώστε να επιτυγχάνεται ομαλότερα η κοινωνική και επαγγελματική ένταξη των γυναικών.
- ▷ Επιπλέον, κρίνεται απαραίτητη η σταθερή και συνεπής χρηματοδότηση, ώστε να υπάρχει κίνητρο για εργασία και να επιτυγχάνεται ο στόχος της ενδυνάμωσης των γυναικών.
- ▷ Τέλος, προτείνεται η μεγαλύτερη διάρκεια του προγράμματος για να δρομολογηθεί ένα πιο σταθερό πλαίσιο φιλοσοφίας και λειτουργίας της δομής αλλά και να επωφεληθεί μεγαλύτερος αριθμός γυναικών.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Στην Αθήνα και την Πάτρα πραγματοποιήθηκαν δύο Θεματικά Εργαστήρια στα οποία παρουσιάστηκαν καλές πρακτικές ενεργού συμμετοχής και ενδυνάμωσης των ευαίσθητων κοινωνικά ομάδων.

Σκοπός των εργαστηρίων ήταν :

- Να βελτιωθεί και να εμπλουτιστεί ο Οδηγός με νέες πρακτικές και ιδέες μέσα από συζήτηση με επαγγελματίες και εμπειρογνώμονες
- Να ευαισθητοποιηθούν διάφορες ομάδες επαγγελματιών για την ανάγκη ενεργού εμπλοκής και ενδυνάμωσης των κοινωνικά ευαίσθητων ομάδων
- Να ευαισθητοποιηθούν οι ίδιες οι κοινωνικά ευπαθείς ομάδες για την ανάγκη ενεργού εμπλοκής και ενδυνάμωσης τους

Στο πλαίσιο των Θεματικών Εργαστηρίων πραγματοποιήθηκαν ομάδες εργασίας στις οποίες συζητήθηκαν οι καλές πρακτικές της Διαμεσολάβησης και του Mentoring.

Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες της πρώτης ομάδας κλήθηκαν να σχεδιάσουν εκπαιδευτικά προγράμματα Διαμεσολαβητών τριων διαφορετικών ομάδων-στόχου: τσιγγάνων, μεταναστών και παλινοσοούντων, ενώ οι συμμετέχοντες στη δεύτερη ομάδα κλήθηκαν να σχεδιάσουν μία δράση που είχε ως σκοπό να προσελκύσει, να επιλέξει, να εκπαιδεύσει και να υποστηρίξει υποψήφιους Μέντορες.

Στις σελίδες που ακολουθούν παρατίθενται τα συμπεράσματα από τις δύο αυτές ομάδες εργασίας, καθώς και τα φύλλα εργασίας.

A. ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ: ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΑΘΗΝΑΣ

Ομάδα εργασίας με θέμα: «Ο ρόλος του Διαμεσολαβητή (Mediator) στην προσέλκυση-ενδυνάμωση των ομάδων-στόχου: μια καλή πρακτική ενεργού συμμετοχής ωφελουμένων»

Συντονίστρια: Ταλιαδώρου Άννα, Οργανωτική Ψυχολόγος, υπεύθυνη συγγραφής του Οδηγού Ορθών Πρακτικών Ενεργού Συμμετοχής και Ενδυνάμωσης

ΑΣΚΗΣΗ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (PROJECT)

Σχεδιάστε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα Διαμεσολαβητών που πρόκειται να απασχοληθούν ως Σύμβουλοι απασχόλησης σε γραφείο στήριξης που θα περιλαμβάνει:

- α) Τις θεματικές ενότητες διδασκαλίας
- β) Τη μεθοδολογία εκπαίδευσης (σε κάθε ενότητα)
- γ) Τους στόχους εκπαίδευσης
 - Σε επίπεδο γνώσεων
 - Σε επίπεδο ικανοτήτων
 - Σε επίπεδο στάσεων
- δ) Το προφίλ του/ των εκπαιδευτή /ών

ΟΔΗΓΙΕΣ:

Η κάθε ομάδα εργασίας καλείται να εκτελέσει ένα project, σχετικά με την πρακτική της χρήσης διαμεσολαβητή στην προσέλκυση και συμβουλευτική υποστήριξη 3 διαφορετικών ομάδων στόχου (Τσιγγάνοι, Παλινοστούντες, Μετανάστες)

- α) Ο χρόνος της ομάδας είναι 30 '
- β) Ένα μέλος της ομάδας καταγράφει στη διάρκεια της συζήτησης.
- γ) Η κάθε ομάδα επιλέγει εκπρόσωπο για να παρουσιάσει στην ολομέλεια τα συμπεράσματά της.
- δ) Κάθε εκπρόσωπος έχει στη διάθεσή του 10 min

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

1) Εκπαιδευτικό πρόγραμμα Διαμεσολαβητών Τσιγγάνων

- Ανάγκη για μακροπρόθεσμη εκπαιδευτική παρέμβαση
- Στόχος της εκπαιδευτικής παρέμβασης η αλλαγή των στάσεων
- Σύνδεση των θεματικών εννοιών διδασκαλίας με ιδιαιτερότητες της ομάδας-στόχου, όπως:
 - ▷ αναλφαβητισμός
 - ▷ πολυμελείς οικογένειες
 - ▷ παραβατικότητα
 - ▷ χρόνιες παθήσεις

▷ έλλειψη δέσμευσης και σταθερότητας

- **Μεθοδολογία:** εκπαίδευση με χρήση βιωματικών μεθόδων
- **Στόχοι:**
 - γνώση του εκπαιδευτικού συστήματος
 - γνώση δομών και υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης
 - ενίσχυση δεξιοτήτων
 - αλλαγή στάσεων
- **Προφίλ Διαμεσολαβητή:**
 - βασική εκπαίδευση (τουλάχιστον)
 - δημοφιλής στην ομάδα
 - διαθέτει εμπειρία και γνώσεις

2) Εκπαιδευτικό πρόγραμμα Διαμεσολαβητών μεταναστών

- **Πλαίσιο εκπαίδευσης:** Επιδοτούμενο πρόγραμμα σε Κ.Ε.Κ. (απογευματινές ώρες)
- **Θεματικές ενότητες:**
 - ελληνική γλώσσα
 - νομικά θέματα
 - εργασιακά θέματα
- **Μεθοδολογία:** εκπαίδευση ενηλίκων και εποπτεία από ειδικό
- **Πρόταση για ανάπτυξη μεθοδολογικών εργαλείων για τεχνικές διαμεσολάβησης**
- **Στόχος:** η αποδοχή του διαφορετικού
- **Ειδικοί στόχοι:**
 - γνώση για φορείς
 - γνώση για ειδικές ομάδες πληθυσμού
 - τεχνικές δεξιότητες χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή
 - γνώσεις για εργασιακά και νομικά θέματα
- **Προφίλ Διαμεσολαβητή:**
 - Προϋπόθεση η γνώση της ελληνικής γλώσσας
 - Προέλευση από διάφορες κοινότητες μεταναστών

3) Εκπαιδευτικό πρόγραμμα Διαμεσολαβητών παλιννοστούντων

- **Μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικής ομάδας**
- **Θεματικές ενότητες:**
 - ελληνική γλώσσα
 - γνώσεις για νομικά θέματα
 - τεχνικές αναζήτησης εργασίας
- **Μεθοδολογία:** εκπαίδευση ενηλίκων, παίξιμο ρόλων και συμβουλευτική
- **Στόχοι:**
 - κατανόηση της διαπολιτισμικότητας
 - αποδοχή του διαφορετικού
 - γνώση σχεδιασμού παρεμβάσεων
 - ενίσχυση δεξιοτήτων συμβουλευτικής
- **Προφίλ Διαμεσολαβητή:**
 - υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο(επιθυμητές οι σπουδές σε ανθρωπιστικές επιστήμες)
 - εξοικείωση με την τεχνολογία

- γνώση δεύτερης γλώσσας (από ανατολικές χώρες)
- εμπειρία με ομάδα-στόχο

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ:

Στις Θεματικές Ενότητες που ανέπτυξαν οι τρεις ομάδες, έγινε αναφορά στην αναγκαιότητα ενίσχυσης των λεκτικών δεξιοτήτων στην ελληνική γλώσσα. Τόσο η ομάδα που ασχολήθηκε με τους μετανάστες, όσο και εκείνη που ασχολήθηκε με τους παλιννοστούντες περιέλαβαν στις Θεματικές Ενότητες διδασκαλίας εργασιακά και νομικά θέματα, ενώ στους στόχους του προγράμματος έδωσαν έμφαση στην κατανόηση και την αποδοχή του διαφορετικού. Η ομάδα που ασχολήθηκε με τους Τσιγγάνους/Ρομά επικέντρωσε στην παρέμβαση σε αλλαγή στάσεων-αξιών ως προϋπόθεση για τη μακροπρόθεσμη ένταξή τους στην κοινωνία. Οι συμμετέχοντες πρότειναν μεθοδολογία εκπαίδευσης ενηλίκων και συμβουλευτική, τονίζοντας το βιωματικό στοιχείο και την ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευομένων. Συμπληρωματικά, όλες οι ομάδες ανέδειξαν το ρόλο του Διαμεσολαβητή (Mediator) ως θεμελιώδη σε όλες τις φάσεις παρέμβασης (από την προσέλκυση ως και την ενεργό εμπλοκή του πληθυσμού) και προβληματίστηκαν ως προς τη διαδικασία επιλογής και εκπαίδευσης των ατόμων.

B. MENTORING: ΘΕΜΑΤΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ΑΘΗΝΑΣ ΚΑΙ ΠΑΤΡΑΣ

Ομάδα εργασίας με θέμα: «Mentoring, μια καλή πρακτική ενδυνάμωσης»

Συντονίστρια: Μαστοράκη Έλενα, Κοινωνική Λειτουργός, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Εμπειρογνώμονας Ε.Υ.Δ.

Η ομάδα εργασίας πραγματοποιήθηκε στο Θεματικό Εργαστήριο της Αθήνας και στο Θεματικό Εργαστήριο της Πάτρας με την ίδια δομή και παρόμοια συμπεράσματα.

ΑΣΚΗΣΗ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στα Θεματικά Εργαστήρια συμμετείχαν επαγγελματίες, οι οποίοι αρχικά γνωρίστηκαν μεταξύ τους δίνοντας το όνομα και την ιδιότητά τους. Στη συνέχεια, η συντονίστρια έκανε μια σύντομη παρουσίαση του θεσμού του mentoring αναφερόμενη αρχικά στο θεσμό και τις μορφές εφαρμογής του, ενώ στη συνέχεια παρουσίασε την εφαρμογή του θεσμού στο εργασιακό περιβάλλον και ως τέτοιο αναφέρθηκε κυρίως στους στόχους και τα αντικείμενα του μέντορα, στα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει, στα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της εφαρμογής του θεσμού, τόσο για την επιχείρηση όσο και για τον εργαζόμενο αλλά και τον εμπλεκόμενο Μέντορα.

Κατόπιν, ζητήθηκε από την ολομέλεια να χωριστεί σε υποομάδες εργασίας προκειμένου να διαπραγματευτούν ένα υποθετικό σενάριο που σχετίζεται με το σχεδιασμό της ανάπτυξης του θεσμού. Ειδικότερα, δόθηκε στους συμμετέχοντες/ουσες ένα φύλλο εργασίας που περιελάμβανε μια υποθετική διαδικασία προσέλκυσης, επιλογής, εκπαίδευσης και υποστήριξης Μεντόρων από μία μη κερδοσκοπική οργάνωση. Οι συμμετέχοντες/ουσες χωρίστηκαν σε 4 ομάδες των 6 περίπου ατόμων και κάθε ομάδα χωριστά επεξεργάστηκε το ίδιο θέμα για 30 περίπου λεπτά. Αφού ολοκληρώθηκε η διαδικασία, κάθε ομάδα ανακοίνωσε το σχέδιο δράσης που είχε ετοιμάσει και ακολούθησε συζήτηση πάνω στις πρακτικές που προτάθηκαν.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Κύρια σημεία της συζήτησης αποτέλεσαν το συμβολαίο ανάμεσα στο Μέντορα και τον προστατευόμενο, η στρατηγική προσέλκυσης των Μεντόρων, η εκπαίδευση των Μεντόρων και η ωφελιμότητα του θεσμού. Συγκεκριμένα, αρχικά διερευνήθηκε η έννοια της προσέλκυσης και οι τεχνικές που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν, ενώ διακρίθηκε η έννοια από αυτή της προσέγγισης της ομάδας-στόχου. Στη συνέχεια δόθηκε έμφαση στη σημασία του συμβολαίου ως βασικού συστατικού για την επιτυχία του θεσμού και τονίστηκε η δυνατότητα επαναδιαπραγμάτευσης του συμβολαίου ανάμεσα στο Μέντορα και τον προστατευόμενο κατά τη διάρκεια της συνεργασίας τους. Όσον αφορά στην εκπαίδευση των Μεντόρων, συζητήθηκε η αναγκαιότητα να αποτελεί μια διαρκή διαδικασία που να περιλαμβάνει και δομές υποστήριξης των Μεντόρων κατά τη διάρκεια του έργου τους. Τέλος, τέθηκε ο προβληματισμός κατά πόσο ο θεσμός του Mentoring έχει ωφελιμότητα μόνο για ειδικές ομάδες-στόχους ή μπορεί να εφαρμοστεί με επιτυχία και στον ευρύτερο πληθυσμό, ενώ παρουσιάστηκαν περιπτώσεις επιχειρήσεων που έχουν αξιοποιήσει το θεσμό στην ελληνική πραγματικότητα.

Τα Εργαστήρια ολοκληρώθηκαν με σύντομες ανακοινώσεις επαγγελματιών, που είχαν εφαρμόσει την πρακτική του Mentoring και ατόμων που είχαν ωφεληθεί από αντίστοιχα προγράμματα. Από τις ανακοινώσεις φάνηκε ότι κάποια άτομα της ομάδας-στόχου έγιναν αργότερα τα ίδια Μέντορες, ενώ το βασικότερο πρόβλημα που σημειώθηκε αφορούσε το συναίσθημα της ματαίωσης των Μεντόρων στις περιπτώσεις που δεν επιτυγχάνονταν τα επιθυμητά αποτελέσματα.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βεργέτη, Μαρία, (1999). Παλιννόστηση και Κοινωνικός Αποκλεισμός, Θεσσαλονίκη: Αδελφοί ΚΥΡΙΑΚΙΔΗ ΑΕ.
- Γεωργίου Ι. (2005). «Οι δυσκολίες πρόσβασης των Τσιγγάνων στην αγορά εργασίας» Δίκτυο POM.
- Δεδουσόπουλος, Α. (2000). Θεωρίες της ανεργίας, τόμος α' Αθήνα: ΔΑΡΔΑΝΟΣ.
- Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (2002). Συμβουλευτική-Προσανατολισμός τόμος α', Αθήνα: ΓΡΗΓΟΡΗ.
- Δημουλάς Κ., Σιδηρά Β., Γαλατά Β., (1995). Συμμετοχική Μεθοδολογία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, ΙΝΕ.
- ΕΚΕΠΙΣ, Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών- Εκπαιδευτικό Υλικό για τους Εκπαιδευτές Θεωρητικής Κατάρτισης, τόμος 1, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.
- ΕΚΕΠΙΣ, Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών- Εκπαιδευτικό Υλικό για τους Εκπαιδευτές Θεωρητικής Κατάρτισης, τόμος 2, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.
- Καλαντζή-Αζίζη, Α., (2002). Αυτογνωσία και Αυτοδιαχείριση, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α., & Χαντζή, Α., (1991). Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
- Κορωναίου Α., Σίμωση, Μ., & Σολταρίδου, Ε., (2002). Εγχειρίδιο για την απασχόληση των γυναικών: Η επαγγελματική συμβουλευτική και τα εργαλεία για την αναζήτηση εργασίας, Αθήνα: ΚΕΘΙ.
- Πρωτόπαπας, Α., (1998). Παραγωγικά Εργαστήρια ΑΜΕΑ, Υπ.Εργασίας, ΟΑΕΔ.
- Rae, L., (2003). Γίνε ο καλύτερος εκπαιδευτής, Αθήνα: ΚΡΙΤΙΚΗ.
- Rogers, A., (2003). Η Εκπαίδευση Ενηλίκων, Αθήνα: ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ
- Σιδηρά, Β., & Ταλιαδώρου, Α., (2005). Προφίλ Επωφελομένου των υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης-Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις στο πλαίσιο του Συστήματος Ποιότητας, ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Τζούμπας, Θ., (2005). «Η μαθητεία σε προστατευόμενο περιβάλλον. Η περίπτωση των παραγωγικών εργαστηρίων του ΚΕΘΕΑ», [Διπλωματική διατριβή]. Πάτρα : Ε.Α.Π.
- Τσιώλης, Γ., (2005). Προς μια νέα ηθική της εργασίας, 23 Μελέτες, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- WRAY-Luft-Highland, (2003). Κοινωνική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας, Αθήνα: ΈΛΛΗΝ.
- Φακιολάς, Ν., & Ταλιαδώρου, Α., (1995). «Ο ρόλος των συνομηλικών έφηβων στην πρόληψη», Πρόσωπο, τ. 7, 10-11.
- Φατούρου-Χαρίτου, Μ., Τατά-Αρσέλ, Λ., Καββαδία, Α., & Χλιόβα, Α., (2003). «Οδηγός Συμβουλευτικής Γυναικών», Αθήνα: ΚΕΘΙ.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Bailey, G., (1989). "Current Perspectives on Substance Abuse of Youth", *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 28(2):151-162

Good, G.E., Gilbert, L.A., & Scher, M. (1990). Gender aware therapy: A synthesis of feminist therapy and knowledge about gender. *Journal of Counseling Development*, 68, 376-380

Oetting E.R, & Beauvais, F., (1987). "Peer Cluster Theory: Drugs and the Adolescent", *Journal of Counseling Psychology*, 34(2):205-213

Oxaal Z., & Baden, S., (1997). "Gender and empowerment: definitions, approaches and implications for policy" *Institute of Development Studies, Brighton, report no 40.*

Johnson, W. B., (2002). "The Intentional Mentor. 'Strategies and Guidelines for the Practice of Mentoring'" *United States Naval, Academy Professional Psychology Research and Practice*, 33 (1): 88-96

ΠΗΓΕΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ

<http://web.worldbank.org> (PovertyNet)

<Http://www.jrf.org.uk/knowledge/findings/housing/H4.asp>

<Http://www.reflectaction.org/resources/publications/participationmpowerment.htm>



Εθνικό Θεματικό Δίκτυο

«Καινοτόμες διαδικασίες Προώθησης στην Απασχόληση»

Κοινό Πρόγραμμα Εργασιών

«Ανάδειξη Εφαρμοσμένων Καινοτόμων Διαδικασιών
Προώθησης στην Απασχόληση»

Συμπράξεις Εθνικού Θεματικού Δικτύου



Το Έργο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (75%)
& το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (25%)

