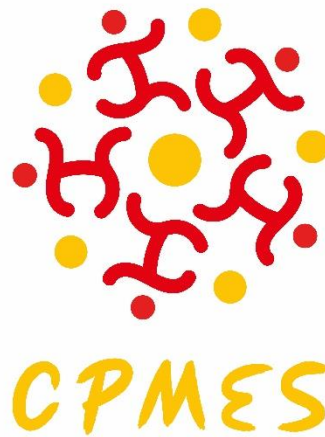




Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



107 Οδηγός για την Ενδυνάμωση Μεταναστών στον Αθλητισμό



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

Πρόλογος

Το "Curricular Pathways for Migrants' Empowerment μέσω του Αθλητισμού" (CPMES) εστιάζει στην χρησιμοποίηση της μεθοδολογίας της Εκπαίδευσης μέσω του Αθλητισμού (ETS) ως μέσου αναβάθμισης και βελτίωσης του προγράμματος σπουδών αθλητικών προπονητών και εκπαιδευτών που εργάζονται στον τομέα με μειονεκτούσες ομάδες-στόχους με υπόβαθρο μεταναστών στο την προοπτική της προώθησης της ένταξης και των ίσων ευκαιριών τόσο στον αθλητισμό όσο και μέσω του αθλητισμού για τους μετανάστες.

Όπως φαίνεται στη συγκεκριμένη μελέτη «Racism and Discrimination in the Context of Migration in Europe» (2016) από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο κατά του Ρατσισμού (ENAR), η δυναμική του κοινωνικού αποκλεισμού κατά των μεταναστών σε μεγάλο βαθμό εγκαινιάζεται από πρακτικές ρατσιστικών διακρίσεων /στερεότυπα (επίσης κλιμακούμενη σε βίαιες επιθέσεις), αναποτελεσματικές πολιτικές ένταξης και πρακτικές διακρίσεων κατά την πρόσληψη στην αγορά εργασίας.

Στον συγκεκριμένο τομέα του Αθλητισμού, η υπο-εκπροσώπηση των μεταναστών είναι ιδιαίτερα εμφανής και προκλητική στον αποκλεισμό τους από θέσεις εξουσίας και από τη συνολική εκπροσώπηση σε μη αγωνιστικές θέσεις (βλ. Ένταξη μεταναστών στον αθλητισμό και μέσω αυτού. Οδηγός καλής πρακτικής, 2012).

Ένα βασικό ενδιάμεσο βήμα για την επίτευξη μεγαλύτερης δέσμευσης των μεταναστών στον τομέα της αθλητικής επιχειρηματικότητας είναι η ανάπτυξη των απαραίτητων μεθοδολογικών ικανοτήτων για το ευρύ κοινό των χειριστών (Sport Coaches and Trainers) που εργάζονται με τους απώτερους



μεταναστευτικούς στόχους μέσω αθλητικών μεθόδων. να είναι σε θέση να μεταφέρει το ποικίλο σύνολο επιχειρηματικών στάσεων, δεξιοτήτων και οργάνων που συνθέτουν το προφίλ ενός Αθλητικού Διευθυντή.

Η Εκπαίδευση μέσω του Αθλητισμού (ETS) είναι ένας ουσιαστικός συνδυασμός μεταξύ αθλητικών μεθόδων και Μη Τυπικής Εκπαίδευσης (NFE) που προεκθέτει και προσαρμόζει τόσο τις σωματικές όσο και τις συγκεκριμένες αθλητικές ασκήσεις προκειμένου να παρέχει ένα ισχυρό αποτέλεσμα δια βίου μάθησης, προσαρμοσμένο στις ανάγκες της κοινωνίας και στις συγκεκριμένες επιδιωκόμενοι εκπαιδευτικοί στόχοι.

Αυτός ο Οδηγός είναι ένα από αποτέλεσμα της φάσης των Τοπικών Δραστηριοτήτων με μετανάστες που υλοποιούνται σε επίπεδο κάθε χώρας εταίρου, χρησιμεύοντας ως πρακτική πηγή για αθλητικούς φορείς και οργανισμούς στη συγκεκριμένη εφαρμογή προγραμμάτων ενδυνάμωσης στην Αθλητική Διεύθυνση που απευθύνονται στους μετανάστες.

Με βάση τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν μέσω των Τοπικών Δραστηριοτήτων και την ανατροφοδότηση που ελήφθη από μετανάστες και αθλητικούς φορείς, αυτός ο Οδηγός περιέχει συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές για τον τρόπο εφαρμογής ενός προγράμματος μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία που θα περιλαμβάνει μετανάστες που εκπαιδεύτηκαν μέσω της φυσικής προπόνησης και εκείνους που εκπαιδεύτηκαν η πλατφόρμα. Ορισμένα μέρη του προγράμματος θα είναι κοινά και θα βασίζονται επίσης στις «εθνικές προσαρμογές» που επισημαίνονται στο IO3. Άλλα μέρη θα είναι προσαρμοσμένα για τους μετανάστες που εγγράφηκαν στο μάθημα ηλεκτρονικής μάθησης και θα χρειαστούν κάποιες συμπληρωματικές δραστηριότητες πριν εμπλακούν στη μετάβαση επεξεργάζομαι, διαδικασία.

Πίνακας περιεχομένων

I. Πρόγραμμα που σχετίζεται με τη μετάβαση από την Κατάρτιση στην Εργασία.....	4
I.A – Κοινές δραστηριότητες.....	4
Νόμος.....	4
Απασχόληση.....	4
Γλώσσα.....	5
I.B – Δραστηριότητες για μετανάστες που είναι εγγεγραμμένοι στο μάθημα e-earning.....	6
II. Μάθηση βάσει Εργασίας.....	12
III. Σχέδια καθοδήγησης.....	14



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

IV. Αποποίηση ευθύνης.....17

I. Πρόγραμμα που σχετίζεται με τη μετάβαση από την Εκπαίδευση στην Εργασία

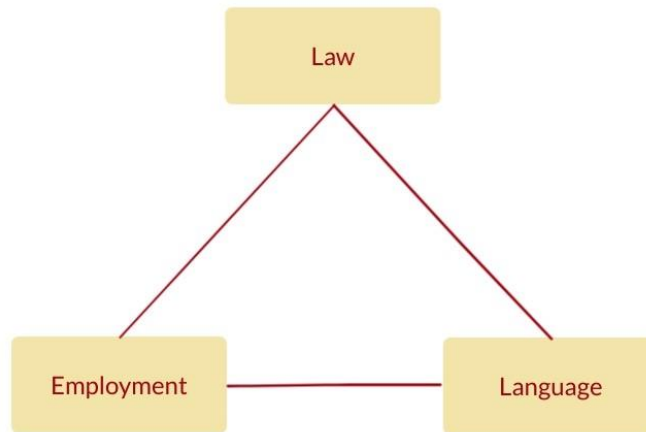
Αυτή η ενότητα στοχεύει στο να παρέχει στους αθλητικούς φορείς συγκεκριμένες δραστηριότητες που θα υποστηρίξουν τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία των μεταναστών Αθλητικών Διευθυντών (Sport Managers). Στην πραγματικότητα, μετά την απόκτηση των ικανοτήτων που σχετίζονται με το Προφίλ Αθλητικού Διευθυντή, μέσω της συμμετοχής σε σωματικές προπονήσεις ή της εγγραφής τους στο μάθημα ηλεκτρονικής μάθησης (IO8), οι μετανάστες θα χρειαστούν περαιτέρω γνώσεις και δεξιότητες για να είναι σε θέση να είναι αποτελεσματικά στη διαχείριση του αθλητισμού.

I.A Κοινές Εκπαιδευτικές Δραστηριότητες

Οι τρεις τομείς που καλύπτονται σε αυτήν την ενότητα επιλέχθηκαν μέσω μιας στοχαστικής ανάλυσης με βάση τα προηγούμενα πνευματικά αποτελέσματα που αναπτύχθηκαν μέσω του έργου καθώς και την άμεση ανατροφοδότηση μεταναστών από Αθλητικούς Διευθυντές.



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



Νομοθεσία

Θέμα	Περιγραφή
Ενότητες που σχετίζονται με αθλητικές πολιτικές και κανονισμούς	<p>Οι γνώσεις που σχετίζονται με τις πολιτικές και τους κανονισμούς είναι μια απαραίτητη βάση για έναν Αθλητικό Διευθυντή, προκειμένου να εκτελεί όλες τις δραστηριότητες που σχετίζονται με τις διοικητικές και οικονομικές πτυχές καθώς και αυτές που αφορούν τις αθλητικές επιδόσεις.</p> <p>Πιο συγκεκριμένα, οι Αθλητικοί Διευθυντές, που σχετίζονται με μετανάστες θα πρέπει να εξοικειωθούν με:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Αθλητικές πολιτικές και κανονισμούς σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Αυτό θα τους βοηθήσει να κατανοήσουν το ευρωπαϊκό πλαίσιο του τομέα του αθλητισμού και θα τους επιτρέψει να συνεργαστούν σωστά με ενδιαφερόμενους φορείς από άλλες χώρες. - Αθλητικές πολιτικές και κανονισμοί σε εθνικό επίπεδο, προκειμένου να μπορούν να λειτουργούν σωστά στη χώρα υποδοχής.
Ενότητες που σχετίζονται με γραφειοκρατικά συστήματα.	<p>Ένας Αθλητικός Διευθυντής θα πρέπει να έχει γνώσεις σχετικά με όλα τα γραφειοκρατικά συστήματα όσον αφορά τη διοίκηση, τη χρηματοοικονομική και τη λογοδοσία, συμπεριλαμβανομένων των φορολογικών κανονισμών.</p> <p>Ακόμα κι αν υπάρχει συνήθως ένα τμήμα που φροντίζει για αυτά τα θέματα, είναι σημαντικό για έναν Αθλητικό Διευθυντή να έχει γνώσεις σχετικά με αυτές τις πτυχές, ώστε να μπορεί να παρακολουθεί αυτές τις διαδικασίες</p>

Εργασία

Θέμα	Περιγραφή
Ενότητες σχετικές με τους κανονισμούς	Η γνώση που σχετίζεται με το σύνολο των

απασχόλησης	κανόνων που διέπουν την πρόσληψη και την απόλυση εργαζομένων καθώς και τους διαφορετικούς τύπους συμβάσεων, τις κατηγορίες και τις σχετικές συνθήκες εργασίας (ωράριο εργασίας, μερική απασχόληση και εργασία ορισμένου χρόνου, απόσπαση εργαζομένων κ.λπ.) είναι απαραίτητη για τον Αθλητικό Διευθυντή (Sport Manager) καθώς είναι το κυρίως πρόσωπο που ασχολείται με το δυναμικό και απασχολούμενο ανθρώπινο δυναμικό.
Ενότητες σχετικές με τις απαιτήσεις προσόντων	Γνώσεις σχετικά με τις απαιτήσεις προσόντων των προφίλ που εμπλέκονται στον τομέα του αθλητισμού όπως προπονητής, προπονητής, ιατρός, διαιτητής, διοικητικό προσωπικό

Γλώσσα

Θέμα	Περιγραφή
Ενότητες σχετικές με τομεακή γλώσσα	Δεν αρκεί η βασική γνώση της εθνικής γλώσσας της χώρας υποδοχής. Θα πρέπει να παρέχεται συγκεκριμένη τομεακή γλώσσα που σχετίζεται με τον τομέα του αθλητισμού και το προφίλ του Αθλητικού Διευθυντή, προκειμένου να ταιριάζουν σωστά σε αυτόν τον ρόλο.
Ενότητες που σχετίζονται με τη μη λεκτική επικοινωνία	Προκειμένου να ολοκληρωθεί το γλωσσικό επίπεδο γνώσης, είναι επίσης σημαντικό για τους μετανάστες να αποκτήσουν όλη τη μη λεκτική επικοινωνία που χαρακτηρίζει τη χώρα υποδοχής προκειμένου να κατανοήσουν καλύτερα και να εκφραστούν στις εργασιακές σχέσεις που δημιουργούνται.

I.B Δραστηριότητες για μετανάστες που έχουν εγγραφεί στο μάθημα e-learning

Για αυτήν την ενότητα επιλέξαμε μερικά από τα εργαστήρια Education Through Sport που περιέχονται στο IO4, που θα είναι συμπληρωματικά με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω του μαθήματος e-learning.

Τα επιλεγμένα εργαστήρια επικεντρώνονται σε συγκεκριμένες εγκάρσιες δεξιότητες ως εξής:

- Ηγετικές ικανότητες;
- Δεξιότητες πρόσληψης
- Δεξιότητες καθοδήγησης και καθοδήγησης.
- Δεξιότητες κοινωνικών μέσων
- Οργανωτικές δεξιότητες;
- Δεξιότητες επικοινωνίας.

Ηγετικές ικανότητες

Τίτλος εργαστηρίου
“Leading Hockey”
Υλικά
Σφυρίκρες, μπαστούνια χόκεϊ, μπάλα χόκεϊ, δύο γκολ.
Περιγραφή
<p>Βήμα 1: Ο εκπαιδευτής θα παρουσιάσει το εργαστήριο και θα χωρίσει τους συμμετέχοντες σε δύο ομάδες (5 λεπτά).</p> <p>Βήμα 2: Κατά τη διάρκεια του πρώτου γύρου οι συμμετέχοντες θα παίξουν έναν αγώνα χόκεϊ επί χαρτιού με κανονικούς κανόνες (10 λεπτά).</p> <p>Βήμα 3: Ο εκπαιδευτής θα εισαγάγει έναν νέο κανόνα: κάθε μέλος θα λάβει ένα μικρό χαρτί που περιέχει έναν συγκεκριμένο ρόλο που θα καλυφθεί. Ο Εκπαιδευτής θα τονίσει το γεγονός ότι ο ρόλος πρέπει να κρατηθεί μυστικός από τους άλλους.</p> <p>Ρόλοι:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Αρχηγός: οδήγησε την ομάδα στη νίκη (x3). - Κίνητρο: παρακινήστε την ομάδα (x2). - Αντίθετα: μάλωσε με τους συμπαίκτες σου για τα πάντα (x5).

<p>Μετά την περιγραφή οι συμμετέχοντες θα παίξουν τον δεύτερο αγώνα (20 λεπτά).</p> <p>Βήμα 4: Ο Εκπαιδευτής θα επιτρέψει σε κάθε ομάδα να συζητήσει μια στρατηγική νίκης. Οι ρόλοι θα εξακολουθούν να ισχύουν, ωστόσο ο Προπονητής θα ζητήσει από κάθε ομάδα να επιλέξει έναν Αρχηγό, ο οποίος θα είναι ο μόνος που θα επιτρέπεται να δίνει οδηγίες κατά τη διάρκεια του τελικού αγώνα (5 λεπτά).</p> <p>Αφού αποφασιστεί η στρατηγική και οριστούν οι Αρχηγοί, οι συμμετέχοντες θα παίξουν τον τρίτο αγώνα (15 λεπτά).</p>
Αξιολόγηση
<p>Βήμα 5: Ο εκπαιδευτής θα διευθύνει μια άσκηση αξιολόγησης με τους συμμετέχοντες (20 λεπτά). Ερωτήσεις που θα χρησιμοποιηθούν:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Πώς ένιωσες σε αυτό το εργαστήριο; - Ποιος γύρος σου άρεσε περισσότερο; Γιατί; - Ποιος ήταν ο ρόλος σας; Ήταν δύσκολο να το κάνω; - Ήταν δύσκολο να επιλέξεις Καπετάνιο; Πώς πήρες την απόφαση; - Τι μάθατε από αυτό το εργαστήριο;

Δεξιότητες πρόσληψης

Τίτλος εργαστηρίου
“Recruiting Dodgeball”
Υλικά
Σφουρίκτες, μπάλα αποφυγής, δύο γκολ
Περιγραφή
<p>Βήμα 1: Ο εκπαιδευτής θα παρουσιάσει το εργαστήριο και θα χωρίσει τους συμμετέχοντες σε δύο ομάδες (5 λεπτά).</p> <p>Βήμα 2: Κατά τη διάρκεια του πρώτου γύρου οι συμμετέχοντες θα παίξουν έναν αγώνα dodgeball με κανονικούς κανόνες (5 λεπτά).</p> <p>Βήμα 3: Ο Προπονητής θα εισαγάγει έναν νέο κανόνα: όλα τα μέλη και των δύο ομάδων θα πρέπει να δημιουργήσουν μια γραμμή στο πλάι του αντίστοιχου γηπέδου και μόνο ένας παίκτης ανά ομάδα θα παραμείνει μέσα. Θα υπάρχει αγώνας ένας εναντίον ενός μέχρι να σκοράρει ένας από τους παίκτες. Όταν ένας παίκτης σκοράρει, επιτρέπεται να περάσει στη γραμμή της άλλης ομάδας και να προσπαθήσει να στρατολογήσει ένα μέλος της ομάδας σε 40 δευτερόλεπτα. Εάν τα</p>

καταφέρει, τότε το μέλος θα ενώσει την ομάδα του.

Μετά την περιγραφή οι συμμετέχοντες θα παίξουν τον δεύτερο αγώνα (20 λεπτά).

Βήμα 4: Οι ομάδες θα επιστρέψουν για να είναι στη γραμμή, αλλά αυτή τη φορά δύο διαφορετικοί παίκτες μένουν μόνοι στο γήπεδο. Στη συνέχεια, ο Εκπαιδευτής θα εισαγάγει έναν νέο κανόνα: αυτός από τον προηγούμενο γύρο εξακολουθεί να ισχύει, αλλά, εάν μια ομάδα που μόλις στρατολόγησε έναν παίκτη από την αντίθετη γραμμή ομάδας, κερδίσει άλλον έναν πόντο, επιτρέπεται να επιλέξει έναν παίκτη από τη δική της γραμμή. Ωστόσο, οι παίκτες στη γραμμή θα έχουν 30 δευτερόλεπτα ο καθένας για να πείσουν τον υπεύθυνο προσλήψεων (που είναι ο παίκτης από την αντίπαλη ομάδα) να τους επιλέξει, εκμεταλλευόμενοι τις δεξιότητες παρουσίασής τους. Στο τέλος ο υπεύθυνος προσλήψεων θα επιλέξει έναν παίκτη που θα μπει στο γήπεδο. Από τώρα, θα υπάρχει πάντα η εναλλαγή μεταξύ της στρατολόγησης ενός παίκτη από την αντίπαλη ομάδα και ενός από την ίδια ομάδα.

Αφού εισαχθεί ο κανόνας, οι συμμετέχοντες θα παίξουν τον τρίτο αγώνα (25 λεπτά).

Αξιολόγηση

Αξιολόγηση

Βήμα 5: Ο εκπαιδευτής θα διευθύνει μια άσκηση αξιολόγησης με τους συμμετέχοντες (20 λεπτά).

Ερωτήσεις που θα χρησιμοποιηθούν:

- Πώς ένιωσες σε αυτό το εργαστήριο;
- Ποιος γύρος σου άρεσε περισσότερο; Γιατί;
- Για τους recruiters: ήταν δύσκολο να στρατολογηθούν παίκτες από την αντίπαλη ομάδα;
- Για τους άλλους: νιώσατε απογοήτευση όταν προσπαθήσατε να παρουσιαστείτε ως ο καλύτερος και δεν σας επέλεξαν;
- Τι μάθατε από αυτό το εργαστήριο;

Δεξιότητες καθοδήγησης και καθοδήγησης

Τίτλος εργαστηρίου
"Assembly Line"
Υλικά
Αθλητικός εξοπλισμός και υλικά για την προετοιμασία του γηπέδου, flipcharts και μαρκαδόροι
Περιγραφή
Βήμα 1: Ο εκπαιδευτής ζητά όσους θέλουν να είναι παρατηρητές που θα παραμείνουν εκτός

δραστηριότητας και θα χωρίσουν την υπόλοιπη ομάδα σε τρίο.

Βήμα 2: Κάθε τρίο πρέπει να αποτελείται από έναν οικοδόμο, έναν δρομέα και έναν παρατηρητή. Κάθε τρίο επιλέγει ανεξάρτητα πώς θα δώσει τους διαφορετικούς ρόλους.

Βήμα 3: Οι θεατές πηγαίνουν στο γυμναστήριο όπου ο προπονητής έχει ήδη προετοιμάσει το γήπεδο με πολλά διάσπαρτα υλικά. Στόχος τους θα είναι να κάνουν τον οικοδόμο να ζωγραφίσει αυτό που βλέπει στον αγωνιστικό χώρο.

Οι οικοδόμοι μετακινούνται σε ένα άλλο δωμάτιο, τουλάχιστον σε απόσταση 20 μέτρων, όπου πρέπει να σχεδιάσουν τι θα πουν οι δρομείς.

Οι δρομείς θα πρέπει να φέρουν το μήνυμα από τους θεατές στους κατασκευαστές.

Βήμα 4: Θα έχουν 30 λεπτά για να πετύχουν τον στόχο τους.

Αξιολόγηση

Βήμα 5: Ο Εκπαιδευτής θα διευθύνει μια άσκηση αξιολόγησης. (20 λεπτά).

Ερωτήσεις που θα χρησιμοποιηθούν:

- Πώς ένιωσες σε αυτό το εργαστήριο;
- Ποιο ήταν το πιο δύσκολο πράγμα; Γιατί;
- Πώς ένιωσες στον ρόλο σου;

- Ποιες είναι οι μεγαλύτερες προκλήσεις όσον αφορά την επικοινωνία και την ακρόαση; Στο τέλος ο παρατηρητής θα μοιραστεί ό,τι έχει βγει παρατηρώντας από έξω.

Τίτλος εργαστηρίου

“Blind Snake”

Υλικά

Σφουρίκτρες μπαλώματα ματιών, κώνοι.

Περιγραφή

Βήμα 1: Ο εκπαιδευτής θα παρουσιάσει το εργαστήριο και θα χωρίσει τους συμμετέχοντες σε 2 ή 3 ομάδες

Βήμα 2: κάθε ομάδα δημιουργεί μια γραμμή (σαν φίδι) σύμφωνα με ένα απλό κομμάτι. Όλα τα μέλη, των γραμμών θα πρέπει να είναι τυφλά διπλωμένα. εκτός από έναν που θα είναι ο οδηγός/αρχηγός.

<p>Βήμα 3: ο εκπαιδευτής θα εξηγήσει τον πρώτο γύρο. Ο αρχηγός θα πρέπει να οδηγήσει το "Blind Snake" μέσα από την πίστα χωρίς να μιλήσει και απλά αγγίζοντας το πρώτο μέλος της γραμμής.</p> <p>Βήμα 4: Οι οδηγίες αλλάζουν. Ο εκπαιδευτής εξηγεί τον δεύτερο γύρο. Ο οδηγός πρέπει να οδηγήσει το τυφλό φίδι μέσα από το μονοπάτι χωρίς να μπορεί να αγγίξει, αλλά μόνο χρησιμοποιώντας τη φωνή του.</p> <p>Βήμα 5: ο αρχηγός αλλάζει ξανά. Ο εκπαιδευτής θα εξηγήσει ξανά τον τρίτο γύρο στον οποίο ο οδηγός πρέπει να οδηγήσει το τυφλό φίδι μέσα από το μονοπάτι χωρίς να μιλήσει, αλλά μόνο να αγγίξει το τελευταίο άτομο στη σειρά.</p>
Αξιολόγηση
<p>Βήμα 6: Ο εκπαιδευτής θα διευθύνει μια συνεδρία αξιολόγησης με τους εκπαιδευόμενους (20 λεπτά).</p> <p>Ερωτήσεις που θα χρησιμοποιηθούν:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Πώς ένιωσες σε αυτό το εργαστήριο; - Πώς ένιωσες ως αρχηγός; Πώς ένιωσες όσο σε οδηγούσαν; - Ποιος γύρος σου άρεσε περισσότερο; Γιατί; - Ποια είναι τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των διαφορετικών τρόπων ηγεσίας; - Τι μάθατε από αυτό το εργαστήριο;

Δεξιότητες στα Social Media

Τίτλος εργαστηρίου
Τα social media σε αθλητικούς οργανισμούς
Υλικά
Flipcharts, μαρκαδόροι.
Περιγραφή
<p>Ο Εκπαιδευτής δηλώνει ότι υπάρχουν πολλές δημοφιλείς πλατφόρμες μέσων κοινωνικής δικτύωσης που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για αθλητικούς οργανισμούς.</p> <p>Οι συμμετέχοντες σε ζευγάρια (ομάδα των 2) εργάζονται για την ανάπτυξη δικτύων κοινωνικής δικτύωσης για μια αθλητική οργάνωση.</p> <p>Κάθε ομάδα έχει οριστεί ως έχει στα ακόλουθα (2 x 45 λεπτά):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Δημιουργήστε μια στρατηγική μέσων κοινωνικής δικτύωσης για μια τοπική αθλητική

<p>εκδήλωση για να την προωθήσετε πριν από τη δημοσίευση.</p> <p>Για την άσκηση οι συμμετέχοντες πρέπει να ανοίξουν προφίλ στα κοινωνικά δίκτυα: Facebook, Instagram, Twitter και YouTube και να σχεδιάσουν ένα πρόγραμμα σύνταξης 3 μηνών που θα ενσωματώνει αυτά τα 4 εργαλεία.</p> <p>2) Δημιουργήστε μια στρατηγική επικοινωνίας της συνηθισμένης δραστηριότητας ενός τοπικού Αθλητικού Ομίλου, ξεκινώντας από μια «ανοιχτή μέρα» της προηγούμενης σεζόν.</p> <p>Για την άσκηση οι συμμετέχοντες πρέπει να επικεντρωθούν στον τρόπο ενσωμάτωσης των διαφορετικών εργαλείων επικοινωνίας (ιστότοπος, ενημερωτικό δελτίο, μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ..) σε μια δομημένη διαδικασία (συλλογή δεδομένων εκτός σύνδεσης – διαδικτυακά, ενέργειες επικοινωνίας, ανάλυση κ.λπ..)</p>
Αξιολόγηση
<p>Οι συμμετέχοντες καλούνται να παρουσιάσουν τα προφίλ τους σε συναδέλφους. Κάθε ομάδα θα έχει 10 λεπτά για την παρουσίαση των προφίλ της.</p> <p>Θα λάβουν σχόλια από τον Εκπαιδευτή και τους συναδέλφους τους.</p>

Οργανωτικές δεξιότητες

Τίτλος εργαστηρίου
Αγώνας Προσανατολισμού Ζωής
Υλικά
Χάρτες, χαρτιά A4, στυλό.
Περιγραφή
<p>Βήμα 1: Ο εκπαιδευτής θα εισαγάγει τη δραστηριότητα και θα χωρίσει τους συμμετέχοντες σε δέκα ομάδες που σχηματίζονται από 3-5 άτομα (5 λεπτά).</p> <p>Βήμα 2: Ο Εκπαιδευτής θα δώσει έναν χάρτη της περιοχής όπου λαμβάνει χώρα η δραστηριότητα σε καθεμία από τις ομάδες. Κάθε χάρτης θα έχει 10 ενδείξεις (ζώνη πόντων) που πρέπει να αναζητήσουν και να βρουν οι ομάδες (5 λεπτά).</p> <p>Βήμα 3: Στη συνέχεια, ο Εκπαιδευτής θα εξηγήσει πώς είναι η διαδικασία δραστηριότητας. Είναι παρόμοιο με το κυνήγι θησαυρού. Οι ομάδες θα πρέπει να συγκεντρώσουν όλες τις ενδείξεις, χωρισμένες μεταξύ τους περίπου 500 μέτρα, προκειμένου να έχουν όλες τις πληροφορίες για τις δεξιότητες που πρέπει να αποκτήσουν. Για να λάβετε τις ενδείξεις, είναι απαραίτητο να λύσετε ένα πρόβλημα σε κάθε ζώνη ενδείξεων, σχετικά με τις δεξιότητες που θέλουμε να διδάξουμε. Αυτά θα ήταν μερικά παραδείγματα:</p>

- . Σχεδιασμός και διαχείριση εκδηλώσεων. Για αυτήν την ικανότητα, τρία προβλήματα έχουν τεθεί σε τρεις ενδείξεις.
- α) Να προσδιορίσουν την καλύτερη ημερομηνία για την πραγματοποίηση λαϊκού αγώνα στις πόλεις τους και να δικαιολογήσουν αυτή την επιλογή.
- β) Αποφασίστε την καλύτερη διαδρομή για να πραγματοποιήσετε αυτή τη δραστηριότητα στις πόλεις τους.
- γ) Προτείνετε ποιες θα είναι οι αρχές που θα πρέπει να ενημερωθούν.
- δ) Ο προγραμματισμός και το χρονοδιάγραμμα χρειάζεται να οργανώσουν έναν λαϊκό αγώνα.
- ε) Εκπαίδευση προσωπικού και εθελοντών εκδηλώσεων.
- στ) Εξηγήστε τρεις γνώσεις που πρέπει να μάθει το προσωπικό.
- ζ) Εξηγήστε τρεις γνώσεις που πρέπει να μάθουν οι εθελοντές.
- η) Προτείνετε 4 διαφορετικούς τρόπους εκπαίδευσης προσωπικού και εθελοντών (διαδικτυακά και αυτοπροσώπως).
- ι) Δυνατότητα χρήσης προγραμμάτων εγγραφής και διαχείρισης εκδηλώσεων.
- ι) Σχεδιάστε μια βάση δεδομένων για μια δημοφιλή φυλή.
- ια) Βρείτε 4 εφαρμογές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον έλεγχο των εγγραφών συμβάντων.
- ιβ) Βρείτε 4 λογισμικό που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον έλεγχο των εγγραφών συμβάντων
- μ) Μόλις επιτύχουν όλες τις ενδείξεις, θα πρέπει να τις ενώσουν μαζί και να λύσουν μια ερώτηση μεταξύ όλων των μελών της ομάδας (10 m).
- Βήμα 4: Αναπτύξτε τον αγώνα προσανατολισμού (60 m).

Αξιολόγηση

Κάθε ομάδα θα έχει 10 λεπτά για την παρουσίαση του αγώνα προσανατολισμού της.
Θα λάβουν σχόλια από τον Εκπαιδευτή και τους συναδέλφους τους.

Δεξιότητες επικοινωνίας

Τίτλος εργαστηρίου
Το μπάσκετ ως εργαλείο επικοινωνίας
Υλικά

Σφουρίκτρες μπάλα μπάσκετ, δύο γκολ.

Περιγραφή

Αρχικά, ο εκπαιδευτής θα παρουσιάσει το εργαστήριο και θα εξηγήσει πώς να χρησιμοποιήσετε και να προσαρμόσετε την επόμενη δραστηριότητα. Το μπάσκετ ως εργαλείο επικοινωνίας είναι ένας τρόπος για τους συμμετέχοντες να πειραματιστούν πώς διαφορετικές προσεγγίσεις επικοινωνίας συνδέονται με διαφορετικά συναισθήματα και έχουν αντίκτυπο στις επιδόσεις τους.

Οι διαφορετικοί στόχοι αυτού του παιχνιδιού είναι:

-Να ανακαλύψουν συσχετισμούς μεταξύ διαφορετικών προσεγγίσεων στην επικοινωνία και τον αντίκτυπό τους.

-Να έχουν επίγνωση του τρόπου με τον οποίο το μυαλό, τα συναισθήματά μας επηρεάζονται από τον τρόπο που επικοινωνούμε.

-Να προβληματιστούν σχετικά με τον τρόπο επικοινωνίας στην καθημερινή ζωή με τρόπο που να την ωφελούν όλοι και επίσης με τρόπο που δημιουργεί ανάπτυξη και όχι σύγκρουση.

Η άσκηση μπορεί να χωριστεί σε 3 ενότητες:

-Μπάσκετ 1 (ανακαλύψτε τον αντίκτυπο των διαφορετικών προσεγγίσεων επικοινωνίας).

-Σύντομη εισαγωγή στο μοντέλο διερεύνησης της εκτίμησης, το οποίο είναι μια προσέγγιση της οργανωτικής αλλαγής που επικεντρώνεται στα δυνατά σημεία παρά στις αδυναμίες, η οποία είναι αρκετά διαφορετική από πολλές προσεγγίσεις αξιολόγησης που εστιάζουν στο έλλειμμα και στα προβλήματα).

-Μπάσκετ 2 (πρακτική εμπειρία της έρευνας εκτίμησης) Θα ακολουθήσει ενημέρωση για κάθε μία από τις 2 ενότητες μπάσκετ.

1ος αγώνας μπάσκετ:

-Οι δύο ομάδες θα πρέπει να παίξουν μπάσκετ (2 παιχνίδια που θα διαρκούσαν 6 λεπτά).

-Κάθε ομάδα έχει έναν προπονητή.

-Για την 1η ομάδα ο προπονητής λέει να είναι αποκλειστικά θετικός και να κάνει πολλά κομπλιμέντα.

-Για τη 2η ομάδα ο προπονητής λέει μόνο να κοιτάξει τις ελλείψεις των παικτών και να είναι κυρίως αρνητικός.

-Στο δεύτερο μισό του παιχνιδιού οι δύο προπονητές αλλάζουν ρόλους.

2ος αγώνας μπάσκετ:

-Πριν από την έναρξη του δεύτερου παιχνιδιού, ο εκπαιδευτής μπορεί να κάνει μια σύντομη εισαγωγή της ιδέας και της ιδέας πίσω από το μοντέλο της «έρευνας εκτίμησης» και να περιγράψει μερικά σημεία εστίασης που πρέπει να έχουν υπόψη οι συμμετέχοντες όταν εφαρμόζουν στην πράξη (ως αναγνώριση των συμμετεχόντων προσπαθειών, παρέχοντας ανατροφοδότηση με γνώμονα την περαιτέρω ανάπτυξη των συμμετεχόντων).

- Παίξτε μπάσκετ (2 φορές 6 λεπτά).
- Διαφορετικοί προπονητές (κάποιοι ανταλλαγές μέσα από το παιχνίδι).
- Αυτή τη φορά όλοι οι προπονητές πρέπει να εξασκήσουν το μοντέλο της εκτιμητικής έρευνας.

Αξιολόγηση

1ος Αγώνας Μπάσκετ - Αξιολόγηση και αξιολόγηση:

- Ερωτήσεις προς τους προπονητές:
- Πώς ένιωσε που είσαι αντίστοιχα ο θετικός και ο αρνητικός προπονητής;

-Αναγνώρισες διαφορές στο πώς σου απάντησαν οι παίκτες;

Ερωτήσεις για τους παίκτες:

- Πώς ένιωσε παίζοντας για τον θετικό/αρνητικό προπονητή;
- Επηρεάστηκε το παιχνίδι σας από το είδος της προπονητικής; Πως?
- Κάποια θετικά και αρνητικά των δύο τρόπων προπονητικής;

-Μπορείς να συσχετίσεις αυτές τις εμπειρίες με κάποιες καταστάσεις της καθημερινότητας;

2ος Αγώνας Μπάσκετ – Αξιολόγηση και αξιολόγηση:

Επαναλάβετε τις ερωτήσεις σχετικά με τα συναισθήματα και τις παρατηρήσεις των προπονητών και των παικτών.

-Πώς διέφερε αυτή η εμπειρία από αυτή που είχαν στο τελευταίο παιχνίδι;

-Κάποια πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της διερεύνησης της εκτίμησης;

-Θα μπορούσε αυτή η προσέγγιση να εφαρμοστεί σε οποιαδήποτε κατάσταση στην καθημερινή ζωή;

Στη συνέχεια περίληψη ολόκληρης της άσκησης:

-Τι έμαθαν οι συμμετέχοντες;

-Πώς μπορεί αυτή η γνώση να εφαρμοστεί στην πράξη και στην καθημερινή ζωή;

-Τι οφέλη φέρνει;

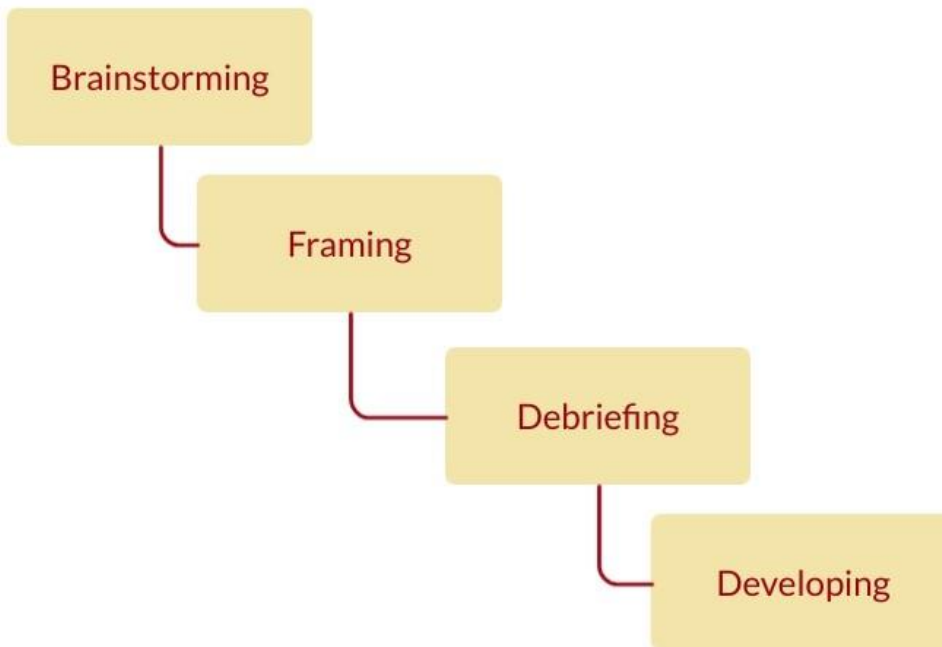
-Ποιο είναι το επόμενο βήμα για να γίνετε καλοί επικοινωνιακοί;

II. Εκμάθηση με βάση την εργασία

Προκειμένου να ενσωματωθούν σωστά οι εκπαιδευόμενοι μετανάστες στο Τμήμα Διεύθυνσης, το πρόγραμμα Work Based Learning (WBL) είναι μια αποτελεσματική μέθοδος για να εφαρμόσουν στην πράξη όσα έμαθαν από την πραγματική εργασία και να εξοικειωθούν με τις διαδικασίες του τομέα του αθλητισμού.

Σε αυτή την ενότητα παρέχουμε ένα σύνολο κατευθυντήριων γραμμών για την ανάπτυξη ενός προγράμματος WBL προσαρμοσμένου στη δομή του αθλητικού συλλόγου ή της ομοσπονδίας.

Η διαδικασία ανάπτυξης ενός αποτελεσματικού προγράμματος WBL αποτελείται από τέσσερα βήματα ως εξής:



Ανταλλαγή Ιδεών - Brainstorming

Σε αυτό το βήμα είναι σημαντικό να σκεφτείτε:

- Η τυπολογία του WBL που πιστεύετε ότι είναι η πιο κατάλληλη για την οντότητά σας.

- παρακολούθηση εν ώρα εργασίας
- πρακτική
- μαθητεία

- Ποια τμήματα της οντότητάς σας θα πρέπει να συμπεριληφθούν στο πρόγραμμα WBL.

- διαχείριση
- διοίκηση και λογιστική

- προγραμματισμός προπονήσεων
- προγραμματισμός εκδηλώσεων
- επικοινωνία

- Η διάρκεια του προγράμματος WBL για κάθε επιλεγμένο τμήμα ενδιαφέροντος.

Μετά τη συλλογή όλων των πληροφοριών που συλλέγονται στο προηγούμενο βήμα, είναι πλέον σημαντικό να διαμορφωθεί ένα σχέδιο WBL, το οποίο θα περιλαμβάνει επίσης τα μέλη του προσωπικού που θα συμμετέχουν και τις πιθανές δραστηριότητες που θα συμπεριληφθούν στο πρόγραμμα.

Ο παρακάτω πίνακας είναι ένα απλό εργαλείο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την προετοιμασία ενός σχεδίου WBL, συμπεριλαμβανομένων ορισμένων παραδειγμάτων.

Τυπολογία	Διάρκεια	Τμήμα	Υπεύθυνος προσωπικού / Μέντορας	Σύνολο δραστηριοτήτων
Πρακτική	3 μήνες	Διαχείριση	Τζον Σμιθ	-Βιογραφικά αξιολόγησης -Διεξαγωγή συνεντεύξεων -Προετοιμασία συμβολαίων
Παρακολούθηση εν ώρα εργασίας	5 μήνες	Σχεδιασμός εκδηλώσεων	Τόμας Ρος	- Επικοινωνία με χορηγούς - Επικοινωνία με προμηθευτές -Στρατηγική μέσων κοινωνικής δικτύωσης
Μαθητεία	7 μήνες	Διοίκηση λογιστική και	Άρθουρ Σκοτ	-Σύνταξη οικονομικών εκθέσεων -Σύνταξη τιμολογίων -Κατάρτιση προϋπολογισμού

Αξιολόγηση

Μετά την ανάπτυξη του σχεδίου WBL, είναι απαραίτητο να λάβετε άμεση ανατροφοδότηση από τα τμήματα που θα απευθυνθούν μέσω του προγράμματος και τα μέλη του προσωπικού που εμπλέκονται για να το συζητήσουν και κυρίως να καθορίσουν και να συμφωνήσουν το τελικό και λεπτομερές σύνολο δραστηριοτήτων καθώς και τις απαιτήσεις που απαιτούνται για την εκτέλεση κάθε δραστηριότητας.

Ανάπτυξη

Η τελευταία φάση θα αποτελείται από την ανάπτυξη του προγράμματος WBL που θα περιέχει όλες τις πληροφορίες που αναφέρονται παραπάνω, συν τη λεπτομερή περιγραφή όλων των δραστηριοτήτων που προβλέπονται για κάθε τμήμα.

III. Σχέδια καθοδήγησης

Προκειμένου το πρόγραμμα WBL να εφαρμοστεί με επιτυχία, είναι σημαντικό να προβλεφθούν επίσης μέντορες που θα στηρίζουν τους μετανάστες στην εμπειρία τους στο WBL.

Επιστρέφοντας στην προηγούμενη ενότητα, είναι σημαντικό να ορίσετε ως μέντορες, μέλη του προσωπικού που έχουν τις ικανότητες να εργαστούν με καθοδηγούμενους με μεταναστευτικό υπόβαθρο, όπως πολιτιστική διαμεσολάβηση, διευκόλυνση επικοινωνίας, δυναμική διαχείριση ομάδας και ανάπτυξη εμπιστοσύνης.

Η αντιστοίχιση είναι μια από τις πιο δύσκολες και σημαντικές πτυχές ενός προγράμματος καθοδήγησης. Οι συμμετέχοντες διαφέρουν ως προς τα χαρακτηριστικά, τις προσδοκίες, τις ικανότητες, τις ικανότητες, το υπόβαθρο, τα στυλ μάθησης και τις ανάγκες τους. Η επιτυχία ενός προγράμματος καθοδήγησης καθορίζεται από το ταίριασμα των ζευγών μέντορα-καθοδηγούμενου. Πώς πρέπει να αντιστοιχιστούν τα ζευγάρια; Είναι προτιμότερο να «προτείνετε» ζευγάρια καθοδήγησης στους συμμετέχοντες, με την επιλογή να κάνετε αλλαγές εάν η σύζευξη δεν ταιριάζει σε ένα από τα δύο.

Ο μέντορας έχει πολλούς ρόλους που σχετίζονται με τον στόχο και τη δυναμική του προγράμματος καθοδήγησης. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να αποσαφηνιστεί και να καθοριστεί ο ρόλος του μέντορα για τη διατήρηση των σχέσεων καθοδήγησης με καλό τρόπο. Υπάρχουν ορισμένοι κύριοι και ειδικοί ρόλοι όπως υποστηρικτής, πρότυπο, διευκολυντής, συνεργάτης, φίλος, αξιολογητής, επικοινωνιακός και πολιτιστικός διαμεσολαβητής.

Υποστηρικτής

Ένας από τους ρόλους του μέντορα είναι να υποστηρίζει τον καθοδηγούμενο σύμφωνα με τις ανάγκες, τους στόχους και τις επιθυμίες του/της.

Ο μέντορας βοηθά στην κοινωνική και επαγγελματική ανάπτυξη του καθοδηγούμενου παρέχοντας συμβουλές, κατευθυντήριες γραμμές, πηγές και ένα δίκτυο. Έτσι, δημιουργούν ένα ασφαλές περιβάλλον υποστήριξης για τον καθοδηγούμενο δείχνοντας μια άνευ όρων αποδοχή. Αυτό μπορεί επίσης να προωθήσει την αίσθηση της ένταξης.

Πρότυπο

Ένας μέντορας είναι πιθανό να είναι πρότυπο για τον καθοδηγούμενο επιδεικνύοντας κάποιες συμπεριφορές, πρότυπα ή ενέργειες. Βοηθούν τον καθοδηγούμενο δίνοντας παραδείγματα και

πρότυπα. Αυτοί μπορεί ενσωματώνουν τη θεωρία και την πράξη για τον καθοδηγούμενο. Η παροχή πληροφοριών για τον τομέα σύμφωνα με το ενδιαφέρον των καθοδηγούμενων και η αφήγηση των δικών τους εμπειριών μπορεί επίσης να είναι χρήσιμη. Οι καθοδηγούμενοι μπορεί να εμπνέονται από τους μέντοράς τους.

Διαμεσολαβητής

Ένας μέντορας δεν υπαγορεύει καθήκοντα στον καθοδηγούμενο, αλλά μπορεί να είναι ένας διευκολυντής στο ταξίδι του καθοδηγούμενου. Για παράδειγμα, μπορούν να υποστηρίξουν τους καθοδηγούμενους να προσδιορίσουν τις ανάγκες, τους στόχους, τα σχέδια και τις προτεραιότητές τους για τα επόμενα βήματά τους, ζητώντας από τους καθοδηγούμενους να ανακαλύψουν την περιοχή ενδιαφέροντος τους. Μπορούν να προσπαθήσουν να τους παρακινήσουν να είναι πιο παραγωγικοί σε αυτούς τους τομείς. Επιπλέον, οι μέντορες μπορούν να παρέχουν ευκαιρίες και πηγές για τους στόχους και τα πιθανά σχέδια των καθοδηγούμενων. Προσπαθούν να δείξουν πώς μπορούν να φτάσουν τον στόχο τους. Μπορούν να υποστηρίξουν τον καθοδηγούμενο τους να μάθει να έχει πρόσβαση σε πόρους για την κάλυψη ποικίλων αναγκών (κοινωνικές υπηρεσίες, μαθήματα γλώσσας, εργασίες χαρτιού, μεταφορές, υπηρεσίες υγείας κ.λπ.).

Συνεργάτης

Η καθοδήγηση είναι μια αμοιβαία διαδικασία και η σχέση καθοδήγησης δεν συνεπάγεται αίσθημα ιεραρχίας. Ως εκ τούτου, οι μέντορες θα πρέπει να χρησιμοποιούν μια προσέγγιση ομαδικής εργασίας μοιράζονται και στοχάζονται με τους καθοδηγούμενους. Συνοδεύουν τους καθοδηγούμενους στη διαδικασία ανάπτυξής τους κατά τη διάρκεια του προγράμματος καθοδήγησης.

Φίλος

Η φιλία μεταξύ ενός μέντορα και ενός καθοδηγούμενου θα πρέπει να έχει διαφορετική δυναμική και να είναι πιο κρίσιμη από μια συνηθισμένη φιλία. Ένας μέντορας μπορεί να λειτουργήσει ως επικριτικός φίλος δίνοντας χρήσιμες ανατροφοδοτήσεις με εποικοδομητικό και θετικό τρόπο. Μπορούν να ενθαρρύνουν τους καθοδηγούμενους για τα σχέδια ή τις προκλήσεις τους ή για να δοκιμάσουν νέα πράγματα για την ανάπτυξή τους.

Αξιολογητής

Η αξιολόγηση της σχέσης καθοδήγησης είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση των κινήτρων, τον καθορισμό των επόμενων βημάτων και αύξησε το όφελος της διαδικασίας. Ένας μέντορας μπορεί να αξιολογήσει την ανάπτυξη του καθοδηγούμενου για να δείξει την πρόοδο και να δώσει σχόλια. Για να διατηρήσει τη δυναμική της ισότητας στη σχέση καθοδήγησης, ο μέντορας μπορεί να αξιολογήσει και τον εαυτό του. Βοηθά επίσης να διατηρηθεί το κίνητρο και να διευκρινιστούν οι στόχοι καθοδήγησης. Οι μέντορες μπορούν να χρησιμοποιήσουν ορισμένα εργαλεία αξιολόγησης για να διεξαγάγουν το τελικό μέρος της διαδικασίας πιο παραγωγικά. Επιπλέον, όπως έχει ήδη αναφερθεί, η καθοδήγηση είναι ένας άκρως αμοιβαίος τρόπος μάθησης.

Μεταδίδω

Οι μέντορες μπορούν να χρησιμοποιήσουν μια ποικιλία μεθόδων επικοινωνίας και δεξιοτήτων στη διαδικασία καθοδήγησης. Για παράδειγμα, είναι σημαντικό να είστε ένας ενεργός και μη επικριτικός ακροατής κατανοώντας τους καθοδηγητές τους χωρίς προκαταλήψεις. Οι μέντορες χρησιμοποιούν έναν κατάλληλο τρόπο ή εργαλείο για να εκφράσουν τις προσωπικές και επαγγελματικές τους εμπειρίες και προσπαθούν να συνεισφέρουν στην κοινωνική και επαγγελματική ανάπτυξη των

καθοδηγούμενων. Διοργανώνουν συναντήσεις πρόσωπο με πρόσωπο για να είναι πιο αποτελεσματικές για τον καθοδηγούμενο του/της καταβάλλει προσπάθεια να προετοιμαστεί για αυτές τις συναντήσεις. Χρησιμοποιήστε μερικά διαφορετικά εργαλεία για να αυξήσετε την αποτελεσματικότητα των συναντήσεων. Αυτά μπορεί επίσης να βοηθήσουν στην προώθηση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων των καθοδηγούμενων και στη δημιουργία δικτύου που τον/την κάνει να βρίσκεται σε επαφή με ορισμένες νέες επαφές (άνθρωποι ή ιδρύματα) σχετικά με τις ανάγκες και τους στόχους τους.

Διαπολιτισμικός μεσολαβητής

Σε ένα ειδικό πρόγραμμα καθοδήγησης, όπως η καθοδήγηση μεταναστών, ένας μέντορας θα πρέπει να προσπαθήσει να δημιουργήσει μια γέφυρα μεταξύ πολιτισμών. Όταν υιοθετεί μια συμπεριφορά ενσυναίσθησης (προσπαθεί να μπει στη θέση του καθοδηγούμενου/της) και ενδιαφέρεται για την κουλτούρα και τη γλώσσα του καθοδηγούμενου, ο μέντορας είναι πιθανότερο να μπορεί να ενεργεί ως «διαπολιτισμικός μεταφραστής». Ένας από τους στόχους είναι να βοηθηθεί ο καθοδηγούμενος να εξοικειωθεί με την κουλτούρα της χώρας υποδοχής, χωρίς να επιβάλλει τίποτα, κρατώντας μια ασφαλή ισορροπία μεταξύ αφομοίωσης και ένταξης. Σε ένα τέτοιο πολυπολιτισμικό πρόγραμμα καθοδήγησης, οι πολιτιστικές και κοινωνικές διακρίσεις μπορεί να είναι ένα από τα κύρια ηθικά ζητήματα. Ένας μέντορας θα πρέπει να προσπαθεί να μην επικρίνει τις αξίες, τις στάσεις, τις συνήθειες και τις ιδέες του καθοδηγούμενου.

Για να εφαρμόσετε ένα σχήμα καθοδήγησης που ταιριάζει στην οντότητά σας, είναι επίσης απαραίτητο να επιλέξετε μεταξύ των τύπων καθοδήγησης ή να τα συνδυάσετε με βάση τις διαφορετικές περιπτώσεις.

Ομότιμη καθοδήγηση

Αυτό είναι ένα είδος καθοδήγησης που είναι συνήθως μεταξύ ενός ατόμου που έχει ζήσει μια συγκεκριμένη εμπειρία (ο μέντορας) και ενός ατόμου που είναι νέος στην ίδια εμπειρία (ο καθοδηγούμενος). Εάν υπάρχουν ήδη άλλα μέλη του προσωπικού με μεταναστευτικό υπόβαθρο που εργάζονται στην οντότητά σας, μπορούν να διοριστούν ως μέντορες όσων συμμετέχουν στο πρόγραμμα WBL.

Ομαδική καθοδήγηση

Ένας μέντορας συνεργάζεται με 4-6 καθοδηγούμενους ταυτόχρονα. Αυτό λειτουργεί καλά για οργανισμούς με περιορισμένο αριθμό μεντόρων και οι καθοδηγούμενοι μπορούν να αποκτήσουν πληροφορίες όχι μόνο από τον μέντορα, αλλά και από τους συντρόφους τους.

One-to-One Mentoring

Συνήθως μια πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία μεταξύ ενός πιο ανώτερου ή έμπειρου ατόμου (ο μέντορας) και ενός ατόμου που χρειάζεται καθοδήγηση και βοήθεια (ο καθοδηγούμενος).

Μόλις διευθετηθεί ο ρόλος του μέντορα και το είδος της καθοδήγησης, κατά την υλοποίηση του προγράμματος WBL είναι σκόπιμο να εφαρμοστεί ένα από τα επτά επίπεδα καθοδήγησης (Clutterbuck, 2010): ο τεχνικός διάλογος.

Ο τεχνικός διάλογος ανταποκρίνεται στις ανάγκες του καθοδηγούμενου για μάθηση σχετικά με τις εργασιακές διαδικασίες, τις πολιτικές και τα συστήματα.

Πώς να αναπτύξετε τεχνικό διάλογο:

- Αποσαφηνίστε την εργασία και το τρέχον επίπεδο γνώσης του εκπαιδευόμενου.
- Να είστε διαθέσιμοι όταν χρειάζεται (η συμβουλή έγκαιρα είναι πάντα καλύτερη).
- Να είστε ακριβείς.
- Εξηγήστε το πώς καθώς και το γιατί.
- Ελέγξτε την κατανόηση.

Disclaimer

Αυτός ο οδηγός αποτελεί ένα από τα παραδοτέα του έργου “Project Curricular Pathways for Migrants’ Empowerment through Sport (CPMES)” υπό τη διαχείριση της ΜΚΟ VAGANTI, που συγχρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα Erasmus + της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της έκδοσης δεν αποτελεί έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των συγγραφέων και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Για οποιοδήποτε σχόλιο σχετικά με αυτόν τον οδηγό, επικοινωνήστε με τη ΜΚΟ Mine Vaganti: president@minevaganti.org

Σε αυτόν τον Οδηγό έχουν χρησιμοποιηθεί δημόσιοι πόροι και πληροφορίες. Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με την προϋπόθεση ότι η πηγή αναγνωρίζεται.

© CPMES, MINE VAGANTI NGO, 2021



Open Educational Resources

