



STEP UP

2021-1-SE01-KA220-ADU-000035340

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ



Φωτογραφία μέσω Canva



Co-funded by
the European Union

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

01	Εισαγωγή
05	Προκλήσεις και Εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες στην αγορά εργασίας
12	Κίνητρο, έμπνευση και σθένος
21	Επαγγελματικές Δεξιότητες στον 21ο αιώνα
32	Αξιολόγηση και αναγνώριση των δεξιοτήτων
40	Μη τυπική εκπαίδευση για την προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης
48	Η σημασία της δέσμευσης σε τοπικό επίπεδο για την επιτυχία των προγραμμάτων
58	Ικανότητες και ευκαιρίες για εκπαιδευτικούς

ΕΤΑΙΡΟΙ



Η **!fall** είναι μια οργάνωση στη νότια Σουηδία, της οποίας κύριος στόχος είναι η ενσωμάτωση διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων και η αντιμετώπιση της βίας μεταξύ των διάφορων πολιτισμικών ομάδων στη Σουηδία και σε άλλες χώρες. Δεν εστιάζει μόνο στην κοινωνική ενσωμάτωση των προσφύγων/μειονοτήτων/μεταναστών, αλλά και στην ενσωμάτωση πολιτισμικών στοιχείων σε διάφορα επίπεδα.



Η **FRAMEWORK** είναι μια μη κερδοσκοπική πολιτιστική οργάνωση που προωθεί τη συνεχή βελτίωση και την ενδυνάμωση των ατόμων και της κοινότητας μέσω της καθιέρωσης δραστηριοτήτων που σχετίζονται με τη διαβίου μάθηση και τη συμμετοχή σε ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες.



Η **EKO**, Όμιλος Επιχειρηματικότητας και Κοινωνικής Οικονομίας, είναι μη κερδοσκοπικός οργανισμός με έδρα την Αθήνα, ο οποίος δραστηριοποιείται στον τομέα της ενδυνάμωσης των νέων, της ένταξης και ενσωμάτωσης στην κοινωνία και της βιώσιμης ανάπτυξης. Η EKO υλοποιεί ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων για τη νεολαία, προσαρμοσμένων στην εξυπηρέτηση βασικών αναγκών και προσδοκιών των νέων, με στόχο την ενδυνάμωση των νέων σε προσωπικό, κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο και την καλλιέργεια μιας υπεύθυνης στάσης του πολίτη.



Η **ENGO MV International** (ENGO-MVI) είναι ένα δίκτυο 37 ΜΚΟ σε 27 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 10 χώρες εκτός της ΕΕ στην ευρωπαϊκή ήπειρο και 8 συνεργαζόμενες οργανώσεις από την Αφρική, τη Λατινική Αμερική και την Ασία. Ιδρύθηκε το 2012 και επικεντρώνεται σε θέματα που σχετίζονται με το πρόγραμμα Erasmus+, όπως η κοινωνική επιχειρηματικότητα, η μη τυπική εκπαίδευση και η βιωσιμότητα.



Η **Faal Derneği** βρίσκεται στην Άγκυρα και ιδρύθηκε στα τέλη του 2013. Συνεργάζεται με δήμους, σχολεία, πανεπιστήμια και άλλες οργανώσεις νεολαίας στο περιβάλλον της για να αυξήσει τον αντίκτυπο. Ο κύριος σκοπός της Faal είναι να ενδυναμώσει τους ανθρώπους που μπορούν να αναλάβουν ενεργό ρόλο στην κοινωνία.



Το **KulturLife** είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός πολιτιστικών ανταλλαγών που ειδικεύεται σε διάφορους τομείς της διαπολιτισμικής επικοινωνίας. Στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+, το KulturLife επικεντρώνεται στην κοινωνική αλλαγή και ενδυνάμωση.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Το Θέμα

Οι γυναίκες μετανάστριες αντιπροσωπεύουν περίπου το 51,6% του μεταναστευτικού πληθυσμού στην Ευρώπη (Migration Data Portal, 2020). Όταν φτάνουν στην Ευρώπη, αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια στην ένταξή τους σε σύγκριση με τους άνδρες μετανάστες, καθώς συχνά πρέπει να ξεπεράσουν δομικά εμπόδια που συνδέονται με το γεγονός ότι είναι ταυτόχρονα μετανάστες και γυναίκες. Ενώ οι μετανάστες άνδρες φθάνουν συνήθως μόνοι τους, οι γυναίκες έρχονται συχνότερα ως μέλη της οικογένειας σε μεταγενέστερο στάδιο και δεν θεωρούνται ΑΤΟΜΑ αλλά μέλη ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ. Αυτό οδηγεί στον αποκλεισμό τους ή στην περιορισμένη πρόσβασή τους σε μέτρα υποστήριξης και ένταξης, σε αξιολογήσεις δεξιοτήτων, σε ευκαιρίες επιμόρφωσης (Eurodiaconia, 2018:7). Εάν δεν διαθέτουν τις ικανότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας της χώρας υποδοχής, αποκλείονται από την εξεύρεση καλών θέσεων εργασίας.

Σε πολλές χώρες της ΕΕ, οι πρόσφυγες και οι μετανάστες προσλαμβάνονται συχνά σε θέσεις εργασίας χωρίς εξειδίκευση και με χαμηλή αμοιβή. Αυτή η επαγγελματική υποβάθμιση οδηγεί γενικά σε περιορισμένη ικανοποίηση, περιορισμένα κίνητρα για μια καλύτερη θέση στη ζωή και σε υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας, γεγονός που θα μπορούσε στη συνέχεια να οδηγήσει σε φτώχεια, περιθωριοποίηση και προβλήματα (ψυχικής) υγείας.

Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων των μεταναστών και η αναγνώριση των προσόντων τους είναι μια περίπλοκη και δαπανηρή διαδικασία. Απαιτεί επίσης την ικανότητα κατανόησης του συστήματος και της κατάλληλης επιμόρφωσης που πρέπει να επιλεγεί.



Στοιχείο μέσω Canva

1.2 Το Πρόγραμμα STEP UP



Στοιχεία μέσω Canva

Το πρόγραμμα STEP UP στοχεύει στη σταδιακή ενίσχυση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των μεταναστριών, ενώ παράλληλα τις ενημερώνει για τη σημασία των δυνατοτήτων δια βίου μάθησης. Το πρόγραμμα αποτελείται από εργαστήρια που συνδέονται με αναγνωστικό υλικό, ασκήσεις, παρουσιάσεις και άλλα παρόμοια ψηφιακά εργαλεία, τα οποία θα προετοιμάσουν οι εταίροι για το πρόγραμμα. Οι συμμετέχοντες θα εμπλακούν σε παιχνίδια ρόλων και σε άλλες δραστηριότητες, προσομοιώσεις και σενάρια εργασίας, με στόχο την αύξηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των συμμετεχόντων με πρακτικό τρόπο. Σκοπός του προγράμματος είναι επίσης να αυξήσει τα κίνητρα και την αυτοπεποίθηση των μεταναστριών που απαιτούνται για να βελτιώσουν τις πιθανότητές τους για μια καλύτερη θέση εργασίας και να προωθήσουν τη συνολική ενσωμάτωσή τους στο χώρο εργασίας και την κοινότητα. Κύριος στόχος του προγράμματος είναι να βοηθήσει τις μετανάστριες να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους στην απασχόληση, προωθώντας την ευαισθητοποίησή τους σχετικά με τη σημασία των δυνατοτήτων αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους, ενώ παράλληλα τις ενθαρρύνει να προχωρήσουν στην αναγνώριση των προσόντων τους. Το πρόγραμμα προσφέρει έναν νέο τρόπο για την ενίσχυση των κινήτρων των μεταναστριών για βελτίωση, χρησιμοποιώντας την επιχειρηματική νοοτροπία και τις δεξιότητες βιωσιμότητας ως καινοτόμο τρόπο για τον εντοπισμό και την εξέταση των δεξιοτήτων.

Το πρόγραμμα αποτελείται από τα ακόλουθα στοιχεία:

- Σύντομα μαθήματα που πραγματοποιούνται μέσω διαδραστικού υλικού, ασκήσεων, εργαλείων αυτοαξιολόγησης, υλικού για ατομική μελέτη ή δραστηριοτήτων στην τάξη.
- Εργαστήρια με χρήση παιχνιδιών ρόλων και πραγματικών σεναρίων που επιτρέπουν στους συμμετέχοντες να εξασκήσουν τις δεξιότητές τους και να υποστηρίξουν ο ένας τον άλλον στο πρόγραμμα.
- Εργαλεία αξιολόγησης συμπληρωματικά προς το προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ για τους πολίτες τρίτων χωρών, ώστε να διευκολυνθεί η προετοιμασία βιογραφικών σημειωμάτων που συνάδουν με τα αιτήματα της αγοράς εργασίας.



Στοιχείο μέσω Canva

Η μαθησιακή διαδικασία θα ξεκινήσει κυρίως στην τάξη και θα μεταφερθεί σταδιακά στο διαδίκτυο, ώστε να προσομοιωθούν έξυπνες συνθήκες εργασίας και οι συμμετέχοντες να βελτιώσουν τις ψηφιακές τους δεξιότητες. Η μαθησιακή πορεία που χωρίζεται σε μικρές μαθησιακές ενότητες διευκολύνει την αφομοίωση των πληροφοριών και αυξάνει την ευελιξία, επιτρέποντας στους εκπαιδευτικούς να κατανέμουν το χρόνο για ομαδικές δραστηριότητες ή ατομική μελέτη.

Οι πρακτικές δραστηριότητες θα περιλαμβάνουν σενάρια εργασίας, εικονικές συνεντεύξεις εργασίας και άλλες ρεαλιστικές καταστάσεις που θα χρησιμοποιήσουν οι συμμετέχοντες για να πειραματιστούν με τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους με πρακτικό τρόπο. Αυτή η μέθοδος σε συνδυασμό με την εξατομικευμένη υποστήριξη θα βοηθήσει τους συμμετέχοντες να σχεδιάσουν μια σαφή πορεία σταδιοδρομίας, εξασφαλίζοντας μια ρεαλιστική ανάλυση των δεξιοτήτων τους και προσφέροντας μια εν τοις πράγμασι δυνατότητα να αποφασίσουν για άλλη επιμόρφωση ή επαγγελματική κατάρτιση.

1.3 Εισαγωγή στο εγχειρίδιο

Το προϊόν αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί από ΜΚΟ, σχολεία, ενώσεις και οργανισμούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για την απόκτηση των απαραίτητων γνώσεων για τη χρήση του προγράμματος STEP UP ή απλώς για την ενίσχυση των ικανοτήτων των μεταναστριών. Το παρόν εγχειρίδιο προσφέρει μια νέα δυνατότητα για την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτών ενηλίκων, ενισχύοντας την ικανότητά τους να αντιμετωπίζουν τις μαθησιακές ανάγκες της ομάδας-στόχου και τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους ώστε να είναι ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας του 21ου αιώνα.

Δεν υπάρχει ενιαία μέθοδος που να λειτουργεί καλύτερα για την παρακίνηση και την ενδυνάμωση των ενήλικων μεταναστριών στην προσωπική και επαγγελματική τους πρόοδο, οι εκπαιδευτές και οι διαμεσολαβητές πρέπει να τελειοποιήσουν και να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους για να προσφέρουν μια πιο εξατομικευμένη υποστήριξη χρησιμοποιώντας διαφορετικές τεχνικές και μεθόδους, ιδίως σε σχέση με την εκπαίδευση δια βίου μάθησης ή τα προγράμματα αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους.

Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων των μεταναστών και η αναγνώριση των προσόντων τους είναι μια περίπλοκη και δαπανηρή διαδικασία. Απαιτεί επίσης την κατανόηση του συστήματος και την επιλογή της κατάλληλης κατάρτισης. Επιπλέον, οι ταχέως μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και τελικά η κρίση COVID-19 είχαν σημαντικό αντίκτυπο στην αγορά εργασίας της ΕΕ, με πολλούς εργαζόμενους να χάνουν τις θέσεις εργασίας τους ή να τίθενται σε προγράμματα βραχυχρόνιας εργασίας. Η νέα πλατφόρμα Europass, η οποία εγκαινιάστηκε τον Ιούλιο του 2020 στο πλαίσιο του επικαιροποιημένου θεματολογίου για τις δεξιότητες, και το εργαλείο προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ για τους πολίτες τρίτων χωρών αναπτύσσεται προς αυτή την κατεύθυνση, παρέχοντας την υποστήριξη στους μετανάστες ώστε "να προβάλλουν τις δεξιότητες και τα προσόντα τους και να διευκολύνουν την αναγνώρισή τους μέσω καλύτερης πληροφόρησης".

Το εγχειρίδιο οργανώνεται ως εξής: Αρχικά, συζητούνται οι προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες και πώς μπορούν να παρακινηθούν για να ξεπεράσουν αυτά τα εμπόδια. Στη συνέχεια, αναλύονται οι επαγγελματικές δεξιότητες που προτιμώνται στον 21ο αιώνα και η σημασία της αναγνώρισης και της αξιολόγησης των δεξιοτήτων. Στη συνέχεια υπογραμμίζεται η σημασία της μη τυπικής εκπαίδευσης για την προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των μεταναστών και της συμμετοχής των οργανώσεων σε τοπικό επίπεδο για την επιτυχία αυτών των προγραμμάτων. Τέλος, παρουσιάζονται τα προσόντα που απαιτούνται για τους εκαπαιδευτικούς που εργάζονται με μετανάστες.

2. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΔΙΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΟΙ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Εισαγωγή

Οι άνθρωποι μπορεί να μεταναστεύσουν από τη χώρα τους σε άλλη χώρα για διάφορους λόγους, ενώ οι κυριότεροι λόγοι είναι: οικογενειακή επανένωση, οικονομική μετανάστευση και αναγκαστική μετανάστευση (πρόσφυγες και αιτούντες ασύλου). Πρόσφατα στατιστικά στοιχεία του Διεθνούς Οργανισμού Μετανάστευσης (ΔΟΜ) έδειξαν ότι το 2020 υπήρχαν 281 εκατομμύρια διεθνείς μετανάστες σε παγκόσμιο επίπεδο, αριθμός που έχει αυξηθεί ραγδαία τις τελευταίες δεκαετίες (ΔΟΕ: Παγκόσμια Έκθεση για τη Μετανάστευση, 2022).

Αν και η διεθνής μετανάστευση μπορεί να είναι μια αμοιβαία εμπλουτιστική διαδικασία που θα μπορούσε να αποφέρει οφέλη τόσο στους μετανάστες όσο και στις χώρες υποδοχής, η ΔΟΕ την αναγνωρίζει ως ένα από τα σημαντικότερα παγκόσμια ζητήματα του 21ου αιώνα. Οι μετανάστες αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις κατά την πρόσβαση στις αγορές εργασίας των χωρών υποδοχής, ενώ η συμβολή τους στην αγορά εργασίας, ιδίως όσων παρέχουν χαμηλής ειδίκευσης εργασία, συχνά δεν αναγνωρίζεται και ανταμείβεται λιγότερο. Αυτό οδηγεί στην εκμετάλλευση της εργασίας των μεταναστών και στη δημιουργία παράτυπων αγορών εργασίας. Οι γυναίκες μετανάστριες, λόγω και του φύλου τους, τείνουν να αντιμετωπίζουν περισσότερα μειονεκτήματα σε σύγκριση με τους άνδρες μετανάστες.

Στόχος του κεφαλαίου

Όπως αναφέρεται στο εισαγωγικό κεφάλαιο, το παρόν εγχειρίδιο επιχειρεί να ενισχύσει την ικανότητα των εκπαιδευτικών να υποστηρίξουν τις μετανάστριες γυναίκες κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας στη χώρα υποδοχής. Για να επιτύχουν σε αυτό το έργο, είναι σημαντικό οι εκπαιδευτικοί να έχουν επαρκείς γνώσεις σχετικά με τις προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν αυτές οι γυναίκες στην αγορά εργασίας λόγω παραγόντων όπως ο πολιτισμός τους, το επίπεδο εκπαίδευσης και τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά τους.

Κατά συνέπεια, ο στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι να παράσχει κάποια καθοδήγηση αναφορικά με τις προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες γυναίκες και που ενδέχεται να επηρεάσουν την πρόσβασή τους στην απασχόληση. Στο τέλος προτείνονται ορισμένες πρωτοβουλίες για την υπέρβαση αυτών των εμποδίων με στόχο να διευκολυνθούν οι εκπαιδευτικοί στο σχεδιασμό των εργασιών τους στο πλαίσιο του προγράμματος STEP UP.

2.2 Προκλήσεις για τις μετανάστριες στην αγορά εργασίας

Σύμφωνα με έκθεση που δημοσίευσε η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (2015), η αγορά εργασίας τείνει να είναι μειονεκτική για τις γυναίκες, είτε είναι Ευρωπαϊκές είτε μετανάστριες. Οι γυναίκες φαίνεται να συγκεντρώνονται σε περιορισμένο αριθμό τομέων, όπως η υγεία, η εκπαίδευση, η δημόσια διοίκηση, οι οικιακές και ξενοδοχειακές υπηρεσίες. Περαιτέρω, είναι πιο πιθανό να έχουν θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης λόγω των ευθυνών τους λόγω φύλου και υπερεκπροσωπούνται μεταξύ εκείνων που εργάζονται με βραχυπρόθεσμες συμβάσεις. Τα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας των μεταναστριών στην ΕΕ δεν έχουν βελτιωθεί με την πάροδο του χρόνου, ούτε συνολικά ούτε σε σχέση με εκείνα των γηγενών γυναικών και των μεταναστών ανδρών. Οι γυναίκες μετανάστριες έχουν πολύ λιγότερες δυνατότητες εισόδου στην αγορά εργασίας σε σύγκριση με τους άντρες ομοεθνείς τους. Είναι πιο πιθανό να απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας και θέσεις μερικής απασχόλησης με χαμηλούς μισθούς και κακές συνθήκες εργασίας. Έχει αναφερθεί ότι μία στις τέσσερις απασχολούμενες μετανάστριες στην Ευρώπη ασχολείται με ένα στοιχειώδες επάγγελμα, το οποίο απαιτεί χαμηλό επίπεδο ικανοτήτων. Αυτές οι θέσεις εργασίας είναι συχνά άτυπες και επισφαλείς και συνδέονται με παράτυπες αγορές εργασίας, γεγονός που ενέχει τον κίνδυνο οι μετανάστριες γυναίκες να χάσουν τη δουλειά τους ανά πάσα στιγμή και να μην έχουν πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση.

Το πιο προφανές εμπόδιο για τις μετανάστριες στην είσοδο στην αγορά εργασίας είναι οι δυσκολίες στην εκμάθηση της γλώσσας της χώρας υποδοχής. Αυτό μπορεί να αποδοθεί στο ρόλο του φύλου τους, καθώς αναμένεται να αναλάβουν το μεγαλύτερο μέρος των ευθυνών κατά την προσαρμογή σε μια νέα χώρα. Αν μεταναστεύουν με τις οικογένειές τους, είναι σύνηθες να μεταναστεύουν με μικρά παιδιά που χρειάζονται τη φροντίδα ενός γονέα, οπότε συνήθως η μητέρα είναι αυτή που μένει στο σπίτι για να φροντίζει τα παιδιά, αντί να παρακολουθεί μαθήματα γλώσσας που προσφέρονται από τη χώρα υποδοχής. Μπορεί να χρειαστούν 2-3 χρόνια για να βρουν χρόνο για μαθήματα γλώσσας, και τότε μπορεί να έχουν να αντιμετωπίσουν μεγαλύτερο ανταγωνισμό κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

2.2 Προκλήσεις για τις μετανάστριες στην αγορά εργασίας

Επιπλέον, οι μετανάστριες μπορεί να αντιμετωπίζουν πολιτισμικά εμπόδια στην ανάληψη ορισμένων εργασιών. Παρόλο που βρίσκουν καταφύγιο σε μια ευρωπαϊκή χώρα, οι αξίες και οι παραδόσεις της πατρίδας τους τείνουν να παραμένουν ανέπαφες. Περαιτέρω, οι περισσότεροι μετανάστες άνδρες έχουν τη δυνατότητα να βρουν εργασία μέσω κοινωνικών δικτύων, κυρίως των συμπατριωτών τους που ζουν στη χώρα υποδοχής. Οι περισσότερες μετανάστριες γυναίκες δεν έχουν αυτό το προνόμιο, καθώς μπορεί να απέχουν από την κοινωνικοποίηση λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, οικιακών ευθυνών και λόγω ανεπαρκούς γνώσης της γλώσσας που καθιστά δύσκολη την απόκτηση νέων φίλων στη χώρα υποδοχής. Αυτό τις καθιστά απομονωμένες από την κοινότητα και τις εμποδίζει να βρουν ευκαιρίες απασχόλησης, να κατοχυρώσουν τα δικαιώματά τους, την πρόσβαση στις δημόσιες υπηρεσίες που προσφέρει η χώρα υποδοχής κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Το τελικό αποτέλεσμα μπορεί να είναι η αποτυχημένη ένταξη.

Το επίπεδο εκπαίδευσης, επίσης, παίζει σημαντικό ρόλο στην ένταξη στην αγορά εργασίας. Οι μετανάστριες μπορεί να προέρχονται από διαφορετικό εκπαιδευτικό υπόβαθρο- ορισμένες μπορεί να διαθέτουν μόνο πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ άλλες μπορεί να έχουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση. Όποιο και αν είναι αυτό, ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα που αντιμετωπίζουν είναι η αναγνώριση των προσόντων και της εμπειρίας που έχουν αποκτήσει, στο εξωτερικό. Μπορεί να χρειαστούν αρκετό χρόνο για να αναγνωριστούν τα προσόντα τους και αυτό μπορεί να τους αποθαρρύνει να βρουν θέσεις εργασίας που ανταποκρίνονται στα προσόντα τους, ωθώντας τους να δεχτούν θέσεις εργασίας για τις οποίες έχουν πολύ περισσότερα προσόντα από τα απαιτούμενα. Όταν οι μετανάστριες είναι άνεργες ή υποαπασχολούμενες (σε θέσεις εργασίας για τις οποίες είναι υπερεξειδικευμένες), αυτό αποτελεί απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου και για τη χώρα υποδοχής. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες στην αγορά εργασίας της χώρας υποδοχής μπορούν να κατανεμηθούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες.

1

Θεσμικά εμπόδια

Τα εμπόδια αυτά οφείλονται σε ελαττώματα των θεσμικών διαδικασιών και μπορεί να οδηγήσουν σε χρονοβόρες διαδικασίες ασύλου, καθυστερήσεις στην έκδοση αδειών εργασίας και καθυστερήσεις στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών προσόντων των αλλοεθνών. Μπορούν να επηρεάσουν εξίσου άνδρες και γυναίκες. Οι γυναίκες όμως αντιμετωπίζουν επιπλέον εμπόδια λόγω των άκαμπτων προγραμμάτων ένταξης (π.χ. μαθήματα γλώσσας) που δεν είναι συμβατά με τις ανάγκες και το χρονοδιάγραμμα των γυναικών. Τα προγράμματα αυτά δεν έχουν σχεδιαστεί λαμβάνοντας υπόψη τις ευθύνες των νεαρών μεταναστριών λόγω φύλου. Επιπλέον, οι μετανάστριες που είναι ως επί το πλείστον “κολλημένες” σε θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης δεν έχουν ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη και πλήρη ένταξη στην επίσημη αγορά εργασίας της χώρας υποδοχής.

2

Δομικά εμπόδια

Πολλές προηγμένες οικονομίες στον κόσμο, ιδίως οι σκανδιναβικές χώρες, αντιμετωπίζουν μεταβάσεις στις αγορές εργασίας τους, όπου οι θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης μειώνονται και μεσαίας και υψηλής ειδίκευσης αυξάνονται. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πιο μειονεκτικές καταστάσεις σε μια αγορά εργασίας που βασίζεται στην τεχνολογία, καθώς πολλές γυναίκες μετανάστριες μπορεί να μην έχουν τεχνολογική εκπαίδευση ή οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης. Ακόμη και αν έχουν λάβει τριτοβάθμια εκπαίδευση στις χώρες τους, αυτή μπορεί να μην είναι σχετική με την αγορά εργασίας στη χώρα υποδοχής. Ταυτόχρονα, οι επαγγελματίες γυναίκες, όπως οι γιατροί, μπορεί να πρέπει να δώσουν πρόσθετες εξετάσεις για να εργαστούν ως γιατροί στη χώρα υποδοχής, γεγονός που μπορεί να τους πάρει κάποιο επιπλέον χρόνο για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Το ζήτημα είναι ότι μπορεί να μην βρίσκουν χρόνο να μελετήσουν για τις εξετάσεις, ενώ παράλληλα φροντίζουν τα παιδιά και τις δουλειές του σπιτιού.

3

Κοινωνικά εμπόδια

Τα εμπόδια αυτά αφορούν τους κανόνες και τις αξίες των οικογενειών μεταναστών, που καθορίζουν τη θέση της γυναίκας στην οικογένεια, την αγορά εργασίας και την κοινωνία. Ορισμένες μετανάστριες μπορεί να ανήκουν σε οικογένειες που επιβάλλουν περιορισμούς στις κοινωνικές τους σχέσεις. Μπορεί να μην τους επιτρέπεται να βγουν έξω και να γνωρίσουν νέους ανθρώπους από την κοινότητα υποδοχής και μπορεί ακόμη και να τις εμποδίζουν να αναζητήσουν εργασία. Αυτό μπορεί να επηρεάσει την προσωπική τους ανάπτυξη, την ψυχική τους υγεία και την οικονομική τους ανεξαρτησία. Περισσότερο από όλα, θα επηρεάσει την ενσωμάτωσή τους στην κοινότητα υποδοχής, κάνοντάς τες να αισθάνονται παρείσακτες, για το υπόλοιπο της ζωής τους.

2.3 Ψυχολογικές επιπτώσεις που συνδέονται με τη μετανάστευση

Εκτός από τα παραπάνω εμπόδια, αξίζει να αναφέρουμε τις ψυχολογικές επιπτώσεις της μετανάστευσης. Έρευνες έχουν δείξει ότι τόσο η ψυχική όσο και η σωματική υγεία των μεταναστών τείνουν να χειροτερεύουν με την πάροδο του χρόνου, μετά την άφιξή τους στη χώρα υποδοχής. Αυτό μπορεί να αποδοθεί σε διάφορους παράγοντες, όπως οι γλωσσικές διαφορές, η πρόσβαση στις απαραίτητες υπηρεσίες, η εξοικείωση με το νέο περιβάλλον, οι οικονομικοί περιορισμοί κ.λπ.

Οι γυναίκες τείνουν να είναι πιο ευάλωτες στις αρνητικές ψυχικές επιπτώσεις της μετανάστευσης, οι οποίες μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το νομικό καθεστώς της διαδικασίας, τον τρόπο ταξιδιού κ.λπ. Εάν επιχειρήσουν να μεταναστεύσουν μέσω παράνομων διαδικασιών, υπάρχει μεγάλη πιθανότητα οι γυναίκες να βιώσουν σεξουαλική εκμετάλλευση κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Επιπλέον, τα μακρά μεταναστευτικά ταξίδια θα περιορίσουν την πρόσβασή τους σε βασικές υπηρεσίες υγιεινής και υγειονομικής περίθαλψης. Όλοι αυτοί οι παράγοντες μπορεί να επηρεάσουν την ψυχική υγεία των μεταναστριών, η οποία μπορεί τελικά να λειτουργήσει ως εμπόδιο στην είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

Όταν οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν ψυχικά δύσκολες καταστάσεις, τα κοινωνικά δίκτυα παίζουν σημαντικό ρόλο στο να τους βοηθήσουν να επανέλθουν στην κανονικότητα.

Οι γυναίκες τείνουν να βασίζονται σε τρεις τύπους κοινωνικής υποστήριξης: στην οικογένεια, στους συνομηλικούς και στους τρίτους. Οι μετανάστριες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση και από αυτή την άποψη, καθώς δεν έχουν την υποστήριξη κοινωνικών δικτύων που παρέχουν τόσο συναισθηματική όσο και πληροφοριακή υποστήριξη. Τους λείπει ήδη η οικογενειακή υποστήριξη όταν μεταναστεύουν σε έναν νέο προορισμό, μπορεί να μην έχουν συνομηλικούς να τις υποστηρίξουν στη χώρα υποδοχής και μπορεί να μην έχουν την ευκαιρία να δημιουργήσουν επαφές με τρίτους που είναι σε θέση να τις υποστηρίξουν.

Σε συνδυασμό με την έλλειψη εκπαίδευσης, το χαμηλό εισόδημα, τις θέσεις εργασίας με μικρότερο κύρος, οι μετανάστριες είναι περισσότερο επιρρεπείς στην κατάθλιψη. Μπορεί να μην ζητούν καν βοήθεια από τις κοινωνικές υπηρεσίες, λόγω του φόβου ότι αυτό μπορεί να επηρεάσει το μεταναστευτικό τους προφίλ και τις μελλοντικές τους ευκαιρίες απασχόλησης.

2.4 Υπέρβαση εμποδίων στην αγορά εργασίας

Τα όσα συζητήθηκαν μέχρι τώρα υποδηλώνουν ότι η ένταξη των μεταναστριών στην αγορά εργασίας της χώρας υποδοχής δεν είναι μια απλή διαδικασία. Απαιτείται βαθύτερη κατανόηση των αναγκών των μεταναστριών για να γίνουν οι απαραίτητες προσαρμογές σε πολιτικό, θεσμικό και δομικό επίπεδο. Οι ρυθμίσεις αυτές θα πρέπει να επικεντρωθούν στη διευκόλυνση της συμμετοχής των μεταναστριών στην αγορά εργασίας, καθώς είναι ένας από τους πιο αποτελεσματικούς και πρακτικούς τρόπους ενσωμάτωσης των μεταναστριών στην κοινωνία.

Από την άποψη αυτή, οι μετανάστριες χρειάζονται επιπλέον υποστήριξη και καθοδήγηση μέσω προγραμμάτων ένταξης για να βελτιώσουν τις πιθανότητες ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε προγράμματα ευαισθητοποίησης για την ενημέρωσή τους σχετικά με τα δικαιώματά τους και τις οδούς πρόσβασης στην αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα θα πρέπει να τους παρέχονται ευκαιρίες κατάρτισης ώστε να αξιοποιήσουν στο μέγιστο βαθμό τις δεξιότητές τους. Ταυτόχρονα, τα γλωσσικά προγράμματα και τα μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να είναι ευέλικτα ώστε να είναι συμβατά με τις οικιακές υποχρεώσεις των μεταναστριών, προκειμένου να ενθαρρυνθεί η συμμετοχή τους σε αυτά τα προγράμματα.

Μια άλλη πρωτοβουλία για την αύξηση της ανεξαρτησίας των μεταναστριών με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο είναι η ενθάρρυνσή τους προς την αυτοαπασχόληση με την παροχή γνώσεων σχετικά με την επιχειρηματικότητα, διευκολύνοντας παράλληλα την πρόσβαση σε μικροπιστώσεις για να ξεκινήσουν οι ίδιες μια επιχείρηση. Μπορεί επίσης να χρειάζονται υποστήριξη και συμβουλές για την επέκταση των επιχειρήσεών τους και να γίνουν επαγγελματίες στο αντικείμενό τους. Οι τοπικές οργανώσεις και οι γυναικέοι συνεταιρισμοί μπορούν να διαδραματίσουν τεράστιο ρόλο σε αυτή τη διαδικασία. Μπορούν να προωθήσουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας των μεταναστριών με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο μέσω της εκπαίδευσής τους σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, όπως η ραπτική, η καθαριότητα και το μαγείρεμα, που δεν απαιτούν υψηλά προσόντα. Οι εκπαιδεύσεις αυτές μπορούν να συνδυαστούν με ειδικά προγράμματα που εστιάζουν στην κουλτούρα του χώρου εργασίας και στη γλωσσική κατάρτιση.

Η δημιουργία Κοινωνικών Δικτύων μπορεί να αποφέρει πολλά οφέλη στις μετανάστριες εκτός από τη διευκόλυνση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Ο ρόλος των κοινωνικών δικτύων εκτός των σχολικών αιθουσών και των γλωσσικών καφενείων είναι πιο ωφέλιμος για την παροχή της απαραίτητης ψυχικής υποστήριξης, ενώ παράλληλα διευκολύνει την ένταξή τους στην κοινωνία υποδοχής.



Στοιχείο μέσω Canva

Ωστόσο, η ένταξη σε μια νέα κοινωνία απαιτεί περισσότερα από γλωσσικές γνώσεις και επαγγελματικές δεξιότητες. Οι εκπαιδευτές ή οι διαμεσολαβητές που εργάζονται με τις μετανάστριες θα πρέπει να το αναγνωρίζουν αυτό και να τις βοηθούν να οικοδομήσουν την αυτοπεποίθησή τους ώστε να αναλάβουν την αυτοδιαχείρισή τους. Ο εφοδιασμός των γυναικών με αυτοπεποίθηση θα προωθήσει την επιτυχή ένταξη καθώς και καλύτερες προσωπικές σχέσεις και οικογενειακή ζωή. Εν κατακλείδι, θα πρέπει να σημειωθεί ότι, τίποτα από τα παραπάνω δεν θα ήταν επιτυχές χωρίς τις προσωπικές προσπάθειες και τη θετική στάση των συμμετεχόντων (των μεταναστριών).

Συνοψίζοντας, το κεφάλαιο αυτό παρουσίασε τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες σε μια νέα χώρα, τα θεσμικά, δομικά και κοινωνικά εμπόδια που πρέπει να ξεπεράσουν, συμπεριλαμβανομένων των ψυχολογικών επιπτώσεων που δημιουργούνται λόγω της μετανάστευσης. Το επόμενο κεφάλαιο εξετάζει πώς οι μετανάστριες μπορούν να παρακινηθούν, να εμπνευστούν και να ενδυναμωθούν για να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

3. ΚΙΝΗΤΡΟ, ΕΜΠΝΕΥΣΗ ΚΑΙ ΣΘΕΝΟΣ

3.1 Εισαγωγή

Όπως συζητήθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, οι μετανάστριες αντιμετωπίζουν διπλό μειονέκτημα στην αγορά εργασίας: ως μετανάστριες και ως γυναίκες. Οι μετανάστριες χρειάζονται πρόσθετη υποστήριξη για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, πέραν αυτής της υποστήριξης, πρέπει επίσης να μάθουν πώς να παρακινούνται και να εμπνέονται αποκτώντας ανθεκτικότητα και σθένος.

Ορισμένες από τις οικονομικές και κοινωνικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες στις κοινότητές τους έχουν αρνητικές συνέπειες στη ζωή τους και καθιστούν σχεδόν αδύνατη τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Τα εμπόδια στην ενεργό συμμετοχή που αφορούν όλες τις γυναίκες περιλαμβάνουν τη γνώση της αγγλικής γλώσσας ή τον αλφαριθμητισμό, το χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και τους περιορισμούς στην ψυχική ή σωματική υγεία. Για τις μετανάστριες, οι δυσκολίες αυτές μπορεί να είναι πιο έντονες και υπάρχει επίσης έλλειψη εξοικείωσης με τη λειτουργία του νομικού συστήματος, των υπηρεσιών, των δημόσιων μεταφορών, της απασχόλησης και της εκπαίδευσης στις κοινωνίες. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να σκεφτούμε αυτούς τους παράγοντες πριν δώσουμε στις μετανάστριες έμπνευση και κίνητρα.

Όταν υποστηρίζετε τις γυναίκες, τους δίνετε περισσότερο έλεγχο στη ζωή τους. Επενδύοντας στην κατάρτιση, την καθοδήγηση, τα προγράμματα ισότητας, τις επιχορηγήσεις κατάρτισης και την προαγωγή σε ανώτερες θέσεις, τους παρέχεται η ανάπτυξη που είναι απαραίτητη για να δημιουργήσουν ένα αίσθημα κινήτρου. Όταν υπόκεινται σε κυβερνητικά και πολιτικά μέτρα που βασίζονται στα δικαιώματα και που είναι προσβάσιμα, οικονομικά προσιτά, χωρίς αποκλεισμούς και με ευαισθησία ως προς το φύλο, η μετανάστευση λόγω εργασίας μπορεί να αποφέρει σημαντικά οφέλη για τις μεμονωμένες γυναίκες, τις οικογένειές τους και τις κοινότητές τους, καθώς και για τη βιώσιμη ανάπτυξη στις χώρες προέλευσης και υποδοχής.

Στόχος

Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι να εξηγήσει τη σημασία της παρακίνησης των μεταναστριών, της ενθάρρυνσης να έχουν σθένος απέναντι στα εμπόδια που αντιμετωπίζουν και της διαβεβαίωσής τους ότι έχουν τη δυνατότητα να είναι μέλη της κοινωνίας. Αυτά θα τις βοηθήσει να θέσουν στέρεες βάσεις για την οικοδόμηση της ζωής τους στη χώρα υποδοχής.

3.2 Κίνητρο

Το κίνητρο είναι μια εσωτερική διαδικασία. Είτε το ορίζουμε ως ώθηση είτε ως ανάγκη, είναι μια κατάσταση μέσα μας που επιθυμεί μια αλλαγή, είτε στον εαυτό μας είτε στο περιβάλλον. Όταν αξιοποιούμε αυτή την πηγή ενέργειας, το κίνητρο προικίζει το άτομο με την ορμή και την κατεύθυνση που απαιτούνται για να εμπλακεί με το περιβάλλον με τρόπο προσαρμοστικό, ανοιχτό και να είναι σε θέση να επιλύσει τα προβλήματα.

Το κίνητρο μπορεί να οριστεί ως η κατάσταση ενέργειας και ενθουσιασμού που ωθεί ένα άτομο να εργαστεί με συγκεκριμένο τρόπο για την επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου. Το κίνητρο που ενθαρρύνει το άτομο να φτάσει στο επιδιωκόμενο αποτέλεσμα εξασφαλίζει ότι το άτομο συνεχίζει σε αυτή την πορεία με αφοσίωση, ανεξάρτητα από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει. Το κίνητρο είναι ένα από τα κλειδιά της επιτυχίας. Εν ολίγοις, ως απάντηση στο ερώτημα τι είναι το κίνητρο, μπορεί να δοθεί ο ορισμός "ενεργειακή κατάσταση που επιτρέπει σε ένα άτομο να προχωρήσει στο δρόμο προς την επιτυχία χωρίς να κολλήσει και να μην εγκαταλείψει". Το κίνητρο εμφανίζεται σε όλους τους τομείς της ζωής. Στις ιστορίες επιτυχίας, αναφέρονται ιδίως τα κίνητρα των ανθρώπων που επιτυγχάνουν τους στόχους τους χωρίς να τα παρατάνε και οι επιτυχίες τους ως αποτέλεσμα της υπέρβασης των εμποδίων σε αυτό το μονοπάτι. Το κίνητρο στη ζωή του ατόμου δίνει τη δυνατότητα στους ανθρώπους να εργάζονται τακτικά, αποτελεσματικά και πρόθυμα.

Ωστόσο, οι άνθρωποι μπορούν εύκολα να χάσουν τα κίνητρά τους με τις δύσκολες καταστάσεις που αντιμετωπίζουν και, ως εκ τούτου, η ποιότητα της ζωής τους μπορεί να μειωθεί. Η κατάσταση αυτή επηρεάζει αρνητικά την ανθρώπινη ζωή. Ενώ μπορεί να είναι δύσκολο για τους ανθρώπους να έχουν κίνητρα όταν αντιμετωπίζουν δύσκολες καταστάσεις, μπορεί να είναι ακόμη πιο δύσκολο για τις μετανάστριες να έχουν κίνητρα για να βρουν την ιδανική ζωή τους σε μια νέα χώρα και να είναι ενθουσιασμένες για το μέλλον.

Οι μετανάστριες, οι οποίες αναγκάζονται να εγκαταλείψουν τις χώρες τους για κάποιο λόγο και οι οποίες προσπαθούν να ζήσουν σε νέες και άγνωστες χώρες, να βγάλουν τα προς το ζην και να αυτοσυντηρηθούν, είναι πιο επιρρεπείς στο να υποφέρουν από ψυχολογικά προβλήματα σε αυτές τις δυσκολίες. Όπως τονίστηκε προηγουμένως, χρειάζονται επιπλέον δύναμη, κάποιους πυλώνες πάνω στους οποίους μπορούν να κρατηθούν. Παρακάτω, μπορείτε να δείτε τους βασικούς παράγοντες που ενισχύουν τα κίνητρα των μεταναστριών να χτίσουν τη ζωή τους στις νέες χώρες στις οποίες έχουν φτάσει.

Γλώσσα

Η ικανότητα επικοινωνίας στη γλώσσα της χώρας υποδοχής είναι ένας από τους κύριους παράγοντες για την επιτυχή οικονομική και κοινωνική ένταξη των μεταναστριών. Τα χαμηλά επίπεδα γλωσσομάθειας δημιουργούν υψηλά εμπόδια στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, στην ένταξη στην πολιτική ζωή και στην καθημερινή κοινωνική αλληλεπίδραση. Επίσης, επηρεάζει το επίπεδο κινήτρων των γυναικών για τη ζωή στη χώρα υποδοχής. Η ύπαρξη επαρκών γλωσσικών δεξιοτήτων επιτρέπει στους μετανάστες να προχωρήσουν στην επαγγελματική κλίμακα, αυξάνει την πιθανότητα απασχόλησής τους και διευκολύνει την πρόσβασή τους σε καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

Πρώθηση

Θα πρέπει να οριστεί μια ξεκάθαρη πορεία για τις μετανάστριες γυναίκες ώστε να προαχθούν και να προωθηθούν στον εργασιακό τους χώρο. Θα πρέπει να κατανοήσουν τις διαθέσιμες επιλογές και να συμπεριληφθούν στη διοικητική και μαθησιακή εκπαίδευση, όταν αυτό είναι εφικτό. Τα άτομα σε εποπτικούς ρόλους θα πρέπει να βοηθούν τις μετανάστριες να αισθάνονται ευπρόσδεκτες και να εκπροσωπούνται στην κοινότητα. Οι πράξεις αυτές συμβάλλουν επίσης στην αύξηση του επιπέδου κινήτρων των μεταναστών.

Επικοινωνία

Η αποτελεσματική επικοινωνία είναι απαραίτητη τόσο για την ατομική όσο και για την συλλογική και σε επίπεδο κοινότητας επιτυχία, καθώς μπορεί να βοηθήσει τους ανθρώπους να μειώσουν τις παρεξηγήσεις, να αναπτύξουν σταθερές σχέσεις και να καθιερωθούν ως ενεργά μέλη της κοινότητας. Για τις μετανάστριες, η εκμάθηση της αποτελεσματικής επικοινωνίας απαιτεί χρόνο και εξάσκηση για να την κατακτήσουν, καθώς βρίσκονται σε δύσκολες θέσεις σε διαφορετικές χώρες. Ωστόσο, είναι σημαντικό να καταλάβουν τι πρέπει να λένε και πώς να το λένε, ώστε να μπορούν να συμβάλλουν στις προσπάθειες συνεργασίας στην κοινότητα, και στο χώρο εργασίας. Ως εκ τούτου, οι μετανάστριες θα πρέπει να έχουν αποτελεσματικές επικοινωνιακές δεξιότητες για να αισθάνονται πιο ενεργές στην κοινότητα υποδοχής.

Εκπαίδευση

Η εκπαίδευση είναι σημαντική επειδή αποτελεί μια καλή ευκαιρία για τους ανθρώπους να αναπτύξουν τη βάση των γνώσεών τους και να βελτιώσουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες ώστε να γίνουν πιο αποτελεσματικοί στην κοινότητα. Βοηθά τις μετανάστριες να νιώσουν την εμπλοκή και τη συμμετοχή τους στις υπηρεσίες της κοινότητας και να συνεργάζονται με τους πολίτες στη χώρα υποδοχής, ομαλοποιεί την ένταξη, ενισχύει την πολυφωνία και αυξάνει την κοινωνική ισότητα.

Συμμετοχή

Οι μετανάστες αντιμετωπίζουν εμπόδια στην πλήρη συμμετοχή και ευημερία στις κοινότητές τους και στην οικονομία. Οι μετανάστες (ιδίως οι μετανάστριες) δεν αισθάνονται ότι ανήκουν στην κοινωνία και ως μέρος της κοινωνίας τείνουν να απομονώνονται από την κοινωνία και να αποσύρονται και να χάνουν το κίνητρό τους να ζήσουν, να παράγουν και να δημιουργήσουν. Για το λόγο αυτό, είναι απαραίτητο να αυξηθεί η ένταξη των μεταναστών στην κοινωνία και να αυξηθεί η εκπαίδευσή τους και να προσεγγίσουν όλους τους μετανάστες.

3.3 Προώθηση του σθένους

Το σθένος δίνει στα άτομα τη δύναμη να αντέχουν και να αγωνίζονται μπροστά στις δυσκολίες. Όσοι έχουν αυτή τη δύναμη μπορούν να ανακάμψουν πιο γρήγορα από τα αρνητικά γεγονότα που έχουν βιώσει και μπορούν να επανέλθουν στην παλιά τους ζωή. Μπορούν ακόμη και να μετατρέψουν το άγχος που βιώνουν σε μια ευνοϊκή γι' αυτούς κατάσταση. Η έννοια αυτή, η οποία ορίζεται επίσης ως η ικανότητα του ατόμου να αντιμετωπίζει αρνητικές καταστάσεις, όπως εμπόδια και δυσκολίες, μπορεί να δηλωθεί ως η θετική ψυχολογική ικανότητα του ατόμου να ανακάμπτει από αναποδιές, αβεβαιότητα, συγκρούσεις, αποτυχίες και αυξημένη υπευθυνότητα.

Αυτή η έννοια τονίζει τη σημασία των διαπροσωπικών και κοινωνικών πόρων και προκλήσεων.

Αυτό είναι εξαιρετικά σημαντικό, δεδομένου ότι οι γυναίκες που μεταναστεύουν χωρίς τα κατάλληλα έγγραφα αντιμετωπίζουν τόσο εσωτερικές όσο και συγκυριακές προκλήσεις. Υπό αυτή την έννοια, μπορεί να χρειαστούν κάποια επιπλέον υποστήριξη για να προσαρμοστούν στη χώρα υποδοχής. Υπάρχουν πολλοί τρόποι που μπορούν να καλλιεργήσουν το σθένος στη ζωή των ανθρώπων.

Πρακτικές ενσυνειδητότητας:

Αυτές οι πρακτικές και οι πνευματικές δράσεις, όπως η γιόγκα και ο διαλογισμός ή η προσευχή, μπορούν επίσης να βοηθήσουν τους ανθρώπους να συνδεθούν και να ανακτήσουν την ελπίδα, η οποία μπορεί να τους δώσει δύναμη στην αντιμετώπιση αρνητικών καταστάσεων στη ζωή τους. Έχει επίσης αποδειχθεί επιστημονικά ότι αυτές οι πρακτικές ενσυνειδητότητας έχουν μεγάλη συμβολή στη συνειδητοποίηση της στιγμής, στην απόκτηση προσωπικής επίγνωσης, στην αντιμετώπιση του στρες και του άγχους, στην ευγνωμοσύνη, στην εστίαση, στη μάθηση και στην ανάπτυξη της μνήμης, δηλαδή σε μια υγιή ζωή.

Αυτογνωσία:

Συχνά οι άνθρωποι διαπιστώνουν ότι έχουν ωριμάσει, ιδίως μετά την αντιμετώπιση ενός προβλήματος ή μιας τραγωδίας. Δηλώνουν ότι δημιούργησαν καλύτερες σχέσεις και ένιωσαν πιο δυνατοί ακόμη και όταν ένιωθαν ευάλωτοι εκείνη τη στιγμή. Στην πραγματικότητα, αυτό σημαίνει αύξηση της αυτοεκτίμησης των ανθρώπων. Με αυτόν τον τρόπο, οι μετανάστριες μπορούν να συνειδητοποιήσουν ότι δεν διαφέρουν από τα άλλα άτομα της κοινωνίας, ότι ανήκουν στην ίδια κοινωνία και ότι αποτελούν αναντικατάστατο μέρος αυτής της κοινωνίας.

Αρνητική συναισθηματική αποφυγή:

Το αλκοόλ και η χρήση ουσιών είναι τρόποι αποφυγής δύσκολων καταστάσεων. Το άτομο μπορεί να νομίζει ότι αισθάνεται καλύτερα κατά τη χρήση και με την επίδραση αυτών των ουσιών, αλλά στη συνέχεια αναπτύσσει ακόμα πιο αρνητικές σκέψεις και συναισθήματα. Πρόκειται για μάσκες που καλύπτουν τη στιγμή. Θα είναι μια πιο υγιής συμπεριφορά να κατευθύνουμε το σώμα να βρει και να χρησιμοποιήσει πόρους για τη διαχείριση του στρες.

Προτεραιότητα στις σχέσεις:

Η δημιουργία ουσιαστικών σχέσεων με συμπαθητικούς ανθρώπους μπορεί να κάνει τις μετανάστριες να νιώσουν ότι δεν είναι μόνες τους στις προκλήσεις. Υπό αυτή την έννοια, αν μοιραστούν τα συναισθήματά τους με τους ανθρώπους που αγαπούν και εκτιμούν, θα λάβουν μέτρα για να υποστηρίξουν την ευελιξία τους. Σε γενικές γραμμές, οι μετανάστες προσπαθούν να απομονωθούν από τον πόνο των τραυματικών γεγονότων που έχουν βιώσει, αλλά θα πρέπει να θυμούνται ότι υπάρχουν άνθρωποι που νοιάζονται γι' αυτές και η υποστήριξή τους έχει μεγάλη σημασία. Με ένα μικρό χρονικό περιθώριο δημιουργίας κοινών συνδέσμων, θα νιώσουν καλύτερα.

Συμμετοχή σε ομάδα κοινωνικής υποστήριξης:

Η παρουσία και η ενεργός συμμετοχή σε μια ομάδα ειδικού σκοπού, όπως μη κυβερνητικές ομάδες, ομάδες προσανατολισμένες στην πίστη ή ομάδες κοινωνικής ευθύνης, θα βοηθήσει το άτομο να ανακτήσει την ελπίδα του για το μέλλον και τις δραστηριότητες που θα του προσφέρουν ευτυχία. Θα είναι επίσης καλό για τα αισθήματα συνεργασίας και μοιράσματος και θα το βοηθήσει να αυξήσει την προσαρμοστικότητά του.

Φροντίδα της υγείας:

Εκτός από την προσωπική φροντίδα, είναι σημαντική η προστασία της ψυχικής και σωματικής υγείας. Το άγχος είναι συναισθηματικό, ψυχικό καθώς και σωματικό. Η τροφοδότηση θετικών παραγόντων ζωής, όπως η σωστή διατροφή, ο επαρκής και ποιοτικός ύπνος, η τακτική άσκηση και η σωματική δραστηριότητα θα ενισχύσει τα άτομα απέναντι σε συναισθήματα όπως το στρες, το άγχος, η ανησυχία και η κατάθλιψη.

Βήμα προς τους στόχους για να βρούμε τον σκοπό της ζωής:

Ποιο είναι το νόημα της ζωής, για ποιο λόγο ζούμε, έχουμε στόχους στη ζωή μας και είναι αυτοί οι στόχοι συγκεκριμένοι, ρεαλιστικοί, εφικτοί, μετρήσιμοι και εφικτοί σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα; Ο καθορισμός και η ανάπτυξη στόχων για τις γυναίκες μετανάστριες πυροδοτεί την ανάγκη να προσκολληθούν στη ζωή. Με αυτόν τον τρόπο, μπορούν εύκολα να κάνουν τα βήματα που επιθυμούν.

Προληπτική σκέψη και συμπεριφορά:

Είναι σημαντικό να αναγνωρίζουμε τα συναισθήματα σε δύσκολες στιγμές, αλλά οι μετανάστριες θα πρέπει να αναρωτηθούν: "Τι μπορώ να κάνω για αυτό το πρόβλημα στη ζωή μου, πώς μπορώ να αισθάνομαι ως άτομο στη νέα μου κοινωνία;". Οι μετανάστριες που το ρωτούν είναι πιο κοντά στο να βρουν λύσεις σε αυτά τα προβλήματα. Η ανάληψη πρωτοβουλιών θα τους δώσει κίνητρο σε περιόδους άγχους και θα τις κάνει να σηκωθούν ξανά σε περιόδους πόνου.

Προσπαθήστε να δείτε τα πράγματα όπως είναι: Οι άνθρωποι έχουν την τάση να καταστροφολογούν και να μεγεθύνουν τα αρνητικά γεγονότα και τις αρνητικές καταστάσεις, ιδίως οι μετανάστες που έχουν ξεφύγει από ένα τραυματικό περιβάλλον και έρχονται σε μια νέα χώρα και βιώνουν δύσκολες καταστάσεις. Αν προσπαθήσουν να δουν την κατάσταση από την αρχή, απομακρύνοντας τον εαυτό τους από την κατάσταση και αντιλαμβανόμενοι την κατάσταση αντικειμενικά, θα συνειδητοποιήσουν ότι η αγωνία μικραίνει αντί να μεγαλώνει. Η συγγραφή ενός μελλοντικού σεναρίου καταστροφής δεν θα βοηθήσει πολύ κανέναν. Αν αισθάνονται συγκλονισμένοι, θα πρέπει να θυμούνται ότι αυτό το συναίσθημα είναι προσωρινό και όχι δείκτης της ζωής τους. Ίσως δεν μπορούν να αλλάξουν ένα στρεσογόνο γεγονός, αλλά μπορούν να αλλάξουν τον τρόπο που ερμηνεύουν και αντιδρούν στο γεγονός.

Θετική στάση:

Είναι δύσκολο να έχεις θετική στάση όταν η ζωή μερικές φορές πηγαίνει στραβά. Αλλά μια αισιόδοξη στάση επιτρέπει σε κάποιον να περιμένει να συμβούν καλά πράγματα. Αντί να ανησυχεί κανείς για τα πράγματα που μπορεί να συμβούν στο μέλλον, θα πρέπει να εστιάζει σε αυτό που επιτυγχάνεται και να προσπαθεί να το φανταστεί στο μυαλό του.

Βιώνοντας το παρελθόν και καθοδηγώντας το μέλλον:

Γνωρίζοντας ποιος ή τι τους βοήθησε σε δύσκολες στιγμές στο παρελθόν, οι μετανάστες μπορούν να μάθουν πώς να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά σε νέες δύσκολες καταστάσεις. Πού έγιναν πιο δυνατοί, τι βίωσαν και τι έμαθαν; Αυτές οι ερωτήσεις μπορούν να τους βοηθήσουν να βρουν το δρόμο τους.

Η παροχή βοήθειας όταν τη χρειάζονται είναι ζωτικής σημασίας για την οικοδόμηση της ανθεκτικότητας των μεταναστριών. Για τους περισσότερους ανθρώπους, η χρήση των δικών τους πόρων και των στρατηγικών που αναφέραμε μπορεί να είναι αρκετή για την οικοδόμηση της ανθεκτικότητάς τους. Όμως, κατά καιρούς, οι μετανάστες μπορεί να αισθάνονται ότι αντιμετωπίζουν προκλήσεις και ότι έχουν κολλήσει, ή μπορεί να συναντούν αντίσταση και να μην μπορούν να αντιμετωπίσουν την κατάσταση. Σε τέτοια περίπτωση, μπορούν να ζητήσουν υποστήριξη από τους ειδικούς προκειμένου να προχωρήσουν μπροστά και να απαλλαγούν από το πολύπλοκο μαλλί της μπάλας στο μυαλό τους. Η εγκαθίδρυση μιας θεραπευτικής σχέσης σε αυτή τη διαδικασία είναι σημαντική για να τους κάνει να νιώσουν καλά. Σε πολλές χώρες, υπάρχουν εκπαιδεύσεις και δραστηριότητες που αποσκοπούν στην παροχή ιδιαίτερων κινήτρων και σθένους στους μετανάστες.

Λαμβάνοντας υπόψη όλα αυτά τα σημεία, η ενδυνάμωση, το κίνητρο και το σθένος στις μετανάστριες θα τους επιτρέψει να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους που απαιτούνται για την αγορά εργασίας στη χώρα υποδοχής. Το παρόν κεφάλαιο προσπάθησε να συζητήσει αυτές τις πτυχές. Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούν οι σημερινές αγορές εργασίας.

4. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΟΝ 21 ΑΙΩΝΑ

4.1 Εισαγωγή

Το παρόν κεφάλαιο θα προσφέρει μια επισκόπηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων που απαιτούνται από τους νέους στην αγορά εργασίας και θα εξηγήσει γιατί αυτές είναι σημαντικές. Αυτή η γνώση είναι χρήσιμη για τους επαγγελματίες και τους εκπαιδευτικούς προκειμένου να μεταδώσουν τα μηνύματα σωστά μέσω κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων που θα προσαρμόζονται στις τρέχουσες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Η αύξηση του ποσοστού ανεργίας είναι μια συνεχής πρόκληση και η πανδημία του Covid-19 την έχει επιδεινώσει ακόμη περισσότερο. Υπάρχουν πράγματι πολλά που πρέπει να γίνουν για να αλλάξει αυτό, αλλά υπάρχουν πολλές ευκαιρίες στον ορίζοντα. Οι αναπτυσσόμενοι τομείς, όπως το περιβάλλον, η πράσινη ενέργεια και ο τομέας της πληροφορικής, τεχνολογίας και επικοινωνιών έχουν δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας και επαγγέλματα. Οι νέες δεξιότητες και αξίες του σύγχρονου εργασιακού χώρου απαιτούν ένα νέο πρόγραμμα επιμόρφωσης για την απόκτηση και την ενίσχυση ορισμένων δεξιοτήτων και πρακτικών που έχουν σήμερα ζήτηση. Απώτερος στόχος είναι να βοηθηθούν όσοι είναι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, ώστε να βρουν τη θέση τους στην τοπική κοινωνία και να αξιοποιήσουν το δυναμικό τους.

Αυτό το κεφάλαιο αποσκοπεί στην ευαισθητοποίηση και στην ενίσχυση των γνώσεων σχετικά με τις σημερινές επαγγελματικές δεξιότητες και βοηθά τους εκπαιδευτικούς να εξοικειωθούν με τα πλαίσια σε επίπεδο ΕΕ σχετικά με τις επιχειρηματικές, κοινωνικές, πράσινες και ψηφιακές δεξιότητες.

4.2 Τι είναι οι επαγγελματικές δεξιότητες

Η πρόσβαση στην αγορά εργασίας εξαρτάται από τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τη νοοτροπία σας, καθώς και από τον τρόπο με τον οποίο αναλύετε τα παραπάνω και τα παρουσιάζετε στους δυνητικούς εργοδότες σας. "Οι επαγγελματικές δεξιότητες μπορούν να οριστούν ως οι μεταβιβάσιμες δεξιότητες που χρειάζονται τα άτομα για να προσληφθούν" (STEMNET,...). Πρόκειται για τις βασικές δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά που απαιτούνται σχεδόν σε κάθε θέση εργασίας και επιτρέπουν στους εργαζόμενους να ευδοκιμήσουν στο χώρο εργασίας τους. Η επαρκής γνώση του αντικειμένου και η τεχνική κατανόηση είναι οι πρωταρχικές ανάγκες που απαιτούνται από τους εν δυνάμει υπαλλήλους τους. Ακολουθούν οι 10 κορυφαίες επαγγελματικές δεξιότητες που αναγνωρίζονται σήμερα ως "χρυσά" εφόδια για να ξεχωρίσει κανείς ως υποψήφιος εργαζόμενος, οι περισσότερες από τις οποίες είναι κοινωνικές δεξιότητες που μπορούν να επεκταθούν και σε ατομικό επίπεδο.

Οι 10 κορυφαίες επαγγελματικές δεξιότητες- επισημαίνονται από μια σειρά εταιρειών με έδρα το Ηνωμένο Βασίλειο.

1. Δεξιότητες Επικοινωνίας και Συνεργασίας
2. Δεξιότητες Επίλυσης Προβλημάτων
3. Λήψη πρωτοβουλιών και κίνητρα για τον εαυτό σας
4. Εργασία υπό Πίεση και Δυνατότητα Συμμόρφωσης με Χρονοδιαγράμματα.
5. Δεξιότητες Οργάνωσης
6. Ομαδική Εργασία
7. Δυνατότητα Μάθησης και Προσαρμογής
8. Αριθμητική Ικανότητα
9. Εκτίμηση της Ποικιλομορφίας και της Διαφορετικότητας
10. Δεξιότητες Διαπραγμάτευσης

Ωστόσο, η σημερινή ραγδαία τεχνολογική πρόοδος αποτελεί συνεχή πρόκληση για το μέλλον της εργασίας, καθώς υπάρχει αναντιστοιχία μεταξύ των ψηφιακών δεξιοτήτων που απαιτούνται από τις βιομηχανίες και την εκπαίδευση. Αυτό το αναδυόμενο έλλειμμα μάθησης έχει θέσει σε μεγαλύτερο κίνδυνο τα κοινωνικοοικονομικά προβλήματα, επιδεινώνοντας τις ανισότητες και την ανεργία.

Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε ορισμένες από αυτές τις διαρθρωτικές αλλαγές, επιταχύνοντας την υιοθέτηση νέων τεχνολογιών, μετασχηματίζοντας τις εργασιακές προτιμήσεις και πρακτικές και αλλάζοντας τις καταναλωτικές συνήθειες. Για να επωφεληθούν τα άτομα, οι επιχειρήσεις και οι κοινωνίες από αυτούς τους μετασχηματισμούς στον κόσμο της εργασίας, υπάρχει επείγουσα ανάγκη για αναβάθμιση και επανεκπαίδευση για αναπτυσσόμενες θέσεις εργασίας και τομείς, ιδίως στην ψηφιακή και πράσινη οικονομία.

4.3 Βασικές δεξιότητες

Οι δεξιότητες είναι η ικανότητα ενός ατόμου να ανταποκρίνεται σε διάφορες απαιτήσεις που επιβάλλονται από διαφορετικές καταστάσεις. Χρειάζεται κάτι περισσότερο από γνώσεις, προσόντα και νοοτροπία. Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ,2005) προτείνει τρεις μεγάλες κατηγορίες βασικών δεξιοτήτων.

1. Διαδραστική χρήση εργαλείων - Χρήση ενός ευρέως φάσματος εργαλείων για την αποτελεσματική αλληλεπίδραση τόσο με το φυσικό (τεχνολογία πληροφοριών) όσο και με το κοινωνικο-πολιτισμικό περιβάλλον (χρήση της γλώσσας). Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι σε θέση να κατανοούν αυτά τα εργαλεία αρκετά καλά ώστε να τα προσαρμόζουν για τους δικούς τους σκοπούς.

- Ικανότητα διαδραστικής χρήσης της γλώσσας, των συμβόλων και του κειμένου.
- Ικανότητα διαδραστικής χρήσης γνώσεων και πληροφοριών.
- Ικανότητα διαδραστικής χρήσης της τεχνολογίας.

2. Αλληλεπίδρασης σε ετερογενείς ομάδες - Σημαντικό χαρακτηριστικό σε έναν ολόένα και περισσότερο αλληλοεξαρτώμενο κόσμο όπου τα άτομα πρέπει να αλληλεπιδρούν με τους άλλους, ιδίως σε μια ποικιλόμορφη κοινότητα με ποικίλο υπόβαθρο.

- Ικανότητα καλής σχέσης με τους άλλους.
- Ικανότητα συνεργασίας.
- Ικανότητα διαχείρισης και επίλυσης συγκρούσεων.

3. Αυτόνομη δράση - Τα άτομα πρέπει να είναι σε θέση να αναλαμβάνουν την ευθύνη για τη διαχείριση της ζωής τους, να τοποθετούν τη ζωή τους σε ένα ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο και να ενεργούν αυτόνομα.

- Ικανότητα δράσης στο πλαίσιο μίας μεγαλύτερης εικόνας.
- Ικανότητα διαμόρφωσης και πραγματοποίησης σχεδίων ζωής και προσωπικών σχεδίων.
- Ικανότητα διεκδίκησης δικαιωμάτων, συμφερόντων, ορίων και αναγκών.



Εικόνα 4.1; Ανακτήθηκε από: <https://www.orianstheschool.in/orleans-mentors>

Το παραπάνω σχήμα 4.1 παρουσιάζει μια ποικιλία κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων που πρέπει να αναπτυχθούν στους ενήλικες εκπαιδευόμενους. Μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής:

I) Δεξιότητες χαρακτήρα : κοινωνική και πολιτισμική ευαισθητοποίηση, ηγετική ικανότητα, προσαρμοστικότητα, επιμονή, πρωτοβουλία και περιέργεια για μάθηση.

II) Δεξιότητες: κριτική σκέψη και δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, δημιουργικότητα, επικοινωνιακές δεξιότητες και συνεργασία.

Οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι έχουν τη δυνατότητα να ενισχύσουν τα βασικά τους προσόντα (soft skills) και παράλληλα να ευαισθητοποιηθούν σχετικά με τη σημασία των δυνατοτήτων δια βίου μάθησης. Έτσι αυξάνουν τα κίνητρά τους για βελτίωση και ενισχύουν στην πορεία τις επαγγελματικές τους δεξιότητες. Μέσω δομημένων προγραμμάτων, οι ενήλικοι σπουδαστές έχουν την ευκαιρία να παραμείνουν ενήμεροι με βάση τις προσδοκίες του επιχειρηματικού τομέα όσον αφορά τις κοινωνικές δεξιότητες που πρέπει να κατέχουν για να είναι επιλέξιμοι στην αγορά εργασίας και καλύτερα ενταγμένοι και στην κοινωνία.

Βασικές Δεξιότητες για τη Διαβίου Μάθηση

Η δια βίου μάθηση είναι μια έννοια που υιοθετήθηκε για να διευκολύνει τη συνεχή αναβάθμιση νέων δεξιοτήτων, απόκτηση νέας τεχνογνωσίας και νέων ικανοτήτων. Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τον Μάιο του 2018, συνέστησε οκτώ βασικές δεξιότητες που είναι θεμελιώδεις για την επίτευξη της προσωπικής ολοκλήρωσης και ικανοποίησης, για την προσωπική ανάπτυξη και τον συσχετισμό με τους άλλους και τη διαδικασία μάθησης του πώς να είναι επιλέξιμος στην αγορά εργασίας μέσω της δια βίου μάθησης. Αυτές οι βασικές δεξιότητες είναι ένας συνδυασμός γνώσεων, δεξιοτήτων και νοοτροπίας. Οι οκτώ βασικές δεξιότητες της δια βίου μάθησης είναι:

i) Αλφαριθμητικός, ii) Γνώση πολλών γλωσσών, iii) Αριθμητικές δεξιότητες και ικανότητα στις επιστήμες, την τεχνολογία και τη μηχανική, iv) Ψηφιακές δεξιότητες, v) Προσωπική, κοινωνική και μαθησιακή ικανότητα, vi) Ικανότητα ως πολίτης, vii) Επιχειρηματική ικανότητα και viii) Ικανότητα πολιτισμικής συνείδησης και έκφρασης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019, σ. 5).



Στοιχείο μέσω Canva

Το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ προσδιόρισε 16 δεξιότητες που απαιτούνται για τον 21ο αιώνα. Ομαδοποιούνται σε τρεις κύριες κατηγορίες:

- **Λειτουργικός γραμματισμός:** Πώς οι μαθητές εφαρμόζουν βασικές δεξιότητες σε καθημερινές εργασίες (γραμματισμός, αριθμητισμός, επιστημονικός γραμματισμός, γραμματισμός τεχνολογίας, επικοινωνίας, υπολογιστών, οικονομικός γραμματισμός, πολιτιστικός και πολιτικός γραμματισμός).
- **Προσόντα:** (Κριτική σκέψη και επίλυση προβλημάτων, δημιουργικότητα, επικοινωνία, συνεργασία).
- **Δεξιότητες χαρακτήρα:** Πώς οι μαθητές ανταποκρίνονται στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον τους (περιέργεια, πρωτοβουλία, επιμονή, προσαρμοστικότητα, ηγετική ικανότητα, κοινωνική και πολιτισμική ευαισθητοποίηση).

EntreComp: CompComp: Το Πλαίσιο Επιχειρηματικών Ικανοτήτων Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016) ανέπτυξε το EntreComp (Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ικανότητας για την Επιχειρηματικότητα) για να προωθήσει έναν κοινό ορισμό της επιχειρηματικότητας ως ικανότητας και να επιτύχει συναίνεση μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών για τη δημιουργία μιας γέφυρας μεταξύ του κόσμου της εκπαίδευσης και της εργασίας. Αυτό το πλαίσιο παρουσιάζει 15 βασικές δεξιότητες σε τρεις κύριες κατηγορίες: δράση, ιδέες και ευκαιρίες και πόροι. Περιλαμβάνει ικανότητες όπως: ανάληψη πρωτοβουλιών, σχεδιασμός και διαχείριση, μάθηση μέσω της εμπειρίας, ηθική και ρεαλισμός, αυτογνωσία και κινητοποίηση άλλων.



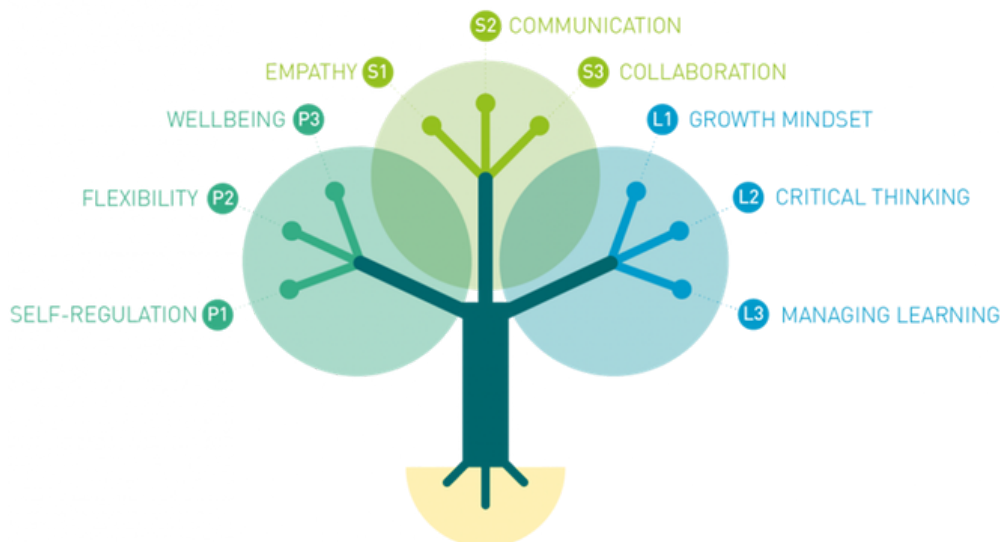
Εικόνα 4.4; Ανακτήθηκε από: https://entre-comp.eu/read_news.php?id_news=7&lang=EN&activo=

LifeComp: Προσωπικές, κοινωνικές και μαθησιακές ικανότητες: Τα ευρωπαϊκά πλαίσια για τις βασικές ικανότητες

Το Κοινό Κέντρο Ερευνών του Επιστημονικού Κόμβου της ΕΕ, σε συνεργασία με το Τμήμα Εκπαίδευσης, Νεολαίας, Αθλητισμού και Πολιτισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (EAC), ανέπτυξε το LifeComp, το ευρωπαϊκό πλαίσιο για την προσωπική, κοινωνική και μαθησιακή ικανότητα. Πρόκειται για μια ουσιαστική κατευθυντήρια γραμμή για την ικανότητα κοινωνικής ένταξης και τη συμμετοχή των πολιτών στην κοινωνία.

Το **LifeComp** ορίζει εννέα ικανότητες που μπορούν να αποκτήσουν όλοι, είτε στην τυπική, είτε στην άτυπη, είτε στη μη τυπική εκπαίδευση. Στόχος του είναι οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας να απελευθερώσουν το δυναμικό τους, να ρυθμίσουν τα συναισθήματά τους, τις σκέψεις και τις συμπεριφορές τους για να οικοδομήσουν μια ζωή με νόημα, να αντιμετωπίσουν πολύπλοκες καταστάσεις, να γίνουν ακμαίοι, υπεύθυνοι πολίτες και να γίνουν στοχαστικοί δια βίου εκπαιδευόμενοι.

Όπως φαίνεται στο σχήμα 4.5, οι εννέα ικανότητες που παρουσιάζονται σε αυτό το πλαίσιο αποτελούνται από: i) αυτορρύθμιση, ii) ευελιξία, iii) ευημερία, iv) ενσυναίσθηση, v) επικοινωνία, vi) συνεργασία, vii) τάση ανάπτυξης, viii) κριτική σκέψη και ix) διαχείριση της μάθησης.

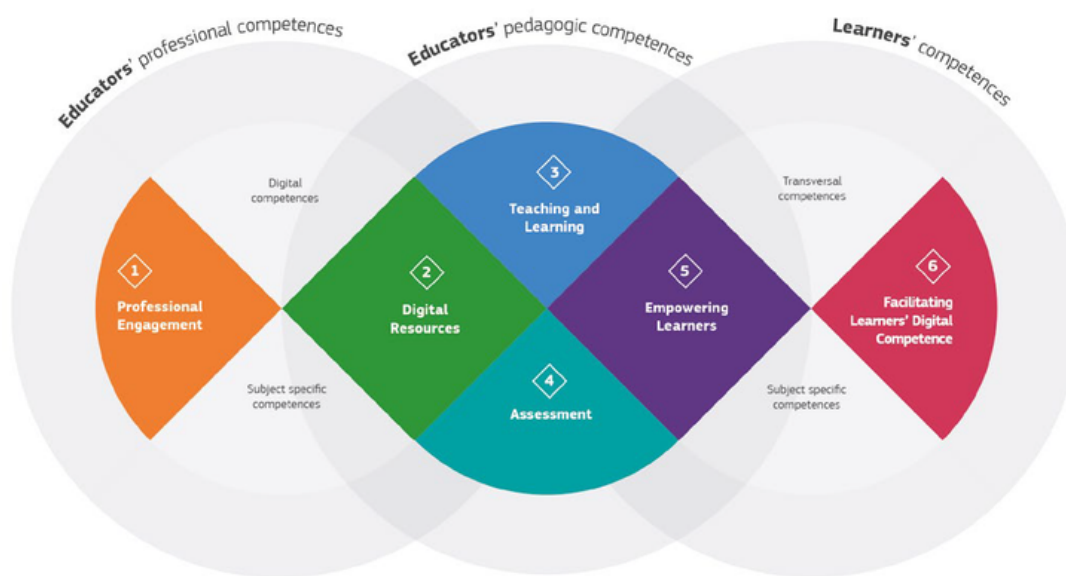


Εικόνα 4.5; Lifecompcompetencies: Ανακτήθηκε από: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/lifecomp_en

4

DigComp: Το πλαίσιο ψηφιακής επάρκειας για τους πολίτες.

Η ψηφιακή δεξιότητα είναι μία από τις βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης, η οποία προϋποθέτει αυτοπεποίθηση, κριτική και υπεύθυνη χρήση και εμπλοκή με τις ψηφιακές τεχνολογίες για τη μάθηση, την εργασία και τη συμμετοχή στην κοινωνία. Περιλαμβάνει πέντε ευρείες κατηγορίες ικανοτήτων: i) πληροφοριακή παιδεία, ii) επικοινωνία και συνεργασία, iii) δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου (συμπεριλαμβανομένου του προγραμματισμού), iv) ασφάλεια (συμπεριλαμβανομένης της ψηφιακής ευημερίας και των ικανοτήτων που σχετίζονται με την κυβερνοασφάλεια) και v) επίλυση προβλημάτων και κριτική σκέψη.



Όπως φαίνεται στο Σχήμα 4.5, οι παιδαγωγικές ικανότητες ενός εκπαιδευτικού οργανώνονται ως εξής: επαγγελματική δέσμευση, ψηφιακοί πόροι, αξιολόγηση, διδασκαλία και μάθηση, ενίσχυση των μαθητών και διευκόλυνση των ψηφιακών δεξιοτήτων των μαθητών.

GreenComp: Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ικανοτήτων για την Αειφορία

Το GreenComp είναι ένα πλαίσιο αναφοράς για την αειφορία. Παρέχει κοινό έδαφος στους εκπαιδευόμενους και καθοδήγηση στους εκπαιδευτικούς, παρουσιάζοντας έναν κοινό ορισμό του τι ικανότητες απαιτεί η αειφορία .

Το GreenComp προσδιορίζει μια σειρά από ικανότητες που θα τροφοδοτήσουν τα εκπαιδευτικά προγράμματα, ώστε να βοηθήσουν τους μαθητές να αναπτύξουν γνώσεις, δεξιότητες και νοοτροπίες που προωθούν τρόπους σκέψης, σχεδιασμού και δράσης με ενσυναίσθηση, υπευθυνότητα και φροντίδα για τον πλανήτη μας και τη δημόσια υγεία. Έχει σχεδιαστεί για να αποτελέσει μη κανονιστική αναφορά για προγράμματα μάθησης που προωθούν την αειφορία ως ικανότητα.



Figure 4.7; Ανακτήθηκε από: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/greencomp-european-sustainability-competence-framework/greencomp-conceptual-reference-model_en

Όπως φαίνεται στο σχήμα 4.7, το GreenComp αποτελείται από 12 ικανότητες οργανωμένες σε τέσσερις κύριες πτυχές που σχετίζονται με τη βιωσιμότητα: i) ενσωμάτωση των αξιών της βιωσιμότητας, ii) υιοθέτηση της πολυπλοκότητας της βιωσιμότητας, iii) οραματισμός βιώσιμων μελλοντικών προοπτικών και iv) δράση για τη βιωσιμότητα. Παρόλο που οι ικανότητες αυτές ομαδοποιούνται όπως παραπάνω, και οι 12 ικανότητες (για παράδειγμα: κριτική σκέψη, επίλυση προβλημάτων, προσαρμοστικότητα, συλλογική δράση και ατομικές πρωτοβουλίες), είναι αλληλένδετες και αλληλοσυνδεόμενες μεταξύ τους.

Πλαίσιο δεξιοτήτων απασχολησιμότητας

Το Υπουργείο Παιδείας των ΗΠΑ παρουσιάζει ένα πλαίσιο που ορίζει εννέα βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας στον σημερινό κόσμο. Οι δεξιότητες αυτές κατηγοριοποιούνται σε τρεις μεγάλους τομείς: i) εφαρμοσμένες γνώσεις, ii) αποτελεσματικές σχέσεις και iii) δεξιότητες στο χώρο εργασίας.

Οι εννέα κύριες δεξιότητες περιλαμβάνουν:

- Προσωπικά προσόντα (π.χ.: ανεξαρτησία, ανάληψη πρωτοβουλιών)
- Διαπροσωπικές δεξιότητες (π.χ.: ηγεσία, διαπραγμάτευση)
- Εφαρμοσμένες ακαδημαϊκές δεξιότητες (π.χ.: δεξιότητες ανάγνωσης και γραφής)
- Δεξιότητες κριτικής σκέψης (π.χ.: επίλυση προβλημάτων)
- Διαχείριση πόρων (π.χ.: διαχείριση πόρων και ανθρώπων)
- Χρήση πληροφοριών (π.χ.: εντοπισμός και διαχείριση πληροφοριών)
- Επικοινωνιακές δεξιότητες (π.χ.: προφορική επικοινωνία, ενεργητική ακρόαση)
- Συστημική σκέψη (π.χ.: κατανόηση και χρήση συστημάτων)
- Χρήση της τεχνολογίας (π.χ.: κατανόηση και χρήση της τεχνολογίας)

4

Τα διάφορα μοντέλα που παρουσιάζονται στο παρόν κεφάλαιο καταδεικνύουν σαφώς ότι τα μοντέλα αυτά έχουν αρκετές κοινές ικανότητες. Υποδεικνύει τη σημασία της ύπαρξης κάποιων βασικών γνώσεων σχετικά με τις επαγγελματικές δεξιότητες και της διευκόλυνσης της ανάπτυξης αυτών των δεξιοτήτων μεταξύ των μεταναστών, ιδίως των γυναικών. Ταυτόχρονα, είναι εξίσου σημαντικό να αναγνωριστούν, να αξιολογηθούν και να επικυρωθούν οι δεξιότητες που είχαν αποκτήσει προηγουμένως, ώστε να εισαχθούν στην αγορά εργασίας της χώρας υποδοχής. Το επόμενο κεφάλαιο επικεντρώνεται σε αυτές τις πτυχές.



Εικόνα 4.8; Ανακτήθηκε από: <https://nationalreentryresourcecenter.org/multimedia/employability-skills-framework>

5. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

5.1 Εισαγωγή

Η ένταξη των μεταναστών, συμπεριλαμβανομένων των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο, αποτελεί εδώ και καιρό προτεραιότητα πολιτικής σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), και η ένταξη στην αγορά εργασίας θεωρείται ευρέως ως βασικός δείκτης της μακροπρόθεσμης, επιτυχούς ένταξης στην ευρύτερη κοινωνία. Οι Κοινές Βασικές Αρχές της ΕΕ για την ένταξη των μεταναστών, για παράδειγμα, αναφέρουν ότι "η απασχόληση αποτελεί βασικό μέρος της διαδικασίας ένταξης και έχει κεντρική σημασία για τη συμμετοχή των μεταναστών, για τη συμβολή των μεταναστών στην κοινωνία υποδοχής και για την προβολή της εν λόγω συμβολής" (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2005). Η επιτυχής ενσωμάτωση των μεταναστών στην αγορά εργασίας μπορεί επίσης να θεωρηθεί ως ευκαιρία για την κάλυψη των εργασιακών και δημογραφικών κενών στο πλαίσιο της "γήρανσης" της κοινωνίας.

Η επιτυχής ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών (ΥΤΧ), για παράδειγμα, αποτελεί θέμα κοινού ενδιαφέροντος για όλα τα κράτη μέλη, καθώς τα ποσοστά απασχόλησής τους παραμένουν κάτω από το μέσο όρο των πολιτών της χώρας υποδοχής. Πολλοί ΤΚΔ είναι υπερεξειδικευμένοι ή έχουν περισσότερα από τα απαιτούμενα προσόντα για τις θέσεις εργασίας τους ή εργάζονται σε λιγότερο ευνοϊκές συνθήκες όσον αφορά τους μισθούς, την προστασία της απασχόλησης και με λιγότερες προοπτικές σταδιοδρομίας. Το ζήτημα του χαμένου δυναμικού είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους πρόσφυγες, οι οποίοι μπορεί να μην έχουν τα απαραίτητα έγγραφα / αποδεικτικά στοιχεία για την προηγούμενη εκπαίδευση και τα προσόντα τους, μπορεί να έχουν διακόψει την εκπαίδευσή τους ή να μην έχουν συμμετάσχει στην επίσημη εκπαίδευση.

Ως εκ τούτου, η διευκόλυνση της επικύρωσης των δεξιοτήτων και της αναγνώρισης των προσόντων των μεταναστών είναι ζωτικής σημασίας για να διασφαλιστεί ότι οι δεξιότητες των ατόμων αξιοποιούνται στο έπακρο.

Στόχος του κεφαλαίου

Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει διάφορες μεθόδους αξιολόγησης των δεξιοτήτων, να παρουσιάσει ορισμένα υφιστάμενα εργαλεία και βέλτιστες πρακτικές για την αύξηση της ευαισθητοποίησης και των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών και να προσφέρει προτάσεις και συμβουλές για το πότε και πώς να τα χρησιμοποιήσετε.

5.2 Διαφορετικές μέθοδοι αξιολόγησης

Αυτοαξιολόγηση

Μια καλή αυτοαξιολόγηση προσφέρει στα άτομα την καλύτερη ευκαιρία να προβληματιστούν σχετικά με τις τρέχουσες επιδόσεις τους, να αξιολογήσουν τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους και να βελτιωθούν. Τα τεστ αυτοαξιολόγησης δεν είναι τεστ με την παραδοσιακή έννοια του όρου. Δεν υπάρχει το επιθυμητό αποτέλεσμα ή η γνώση κάποιου πράγματος που πρέπει να μετρηθεί. Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις. Να ξέρετε ότι τα τεστ αυτοαξιολόγησης είναι επίσης κάτι περισσότερο από απλά τεστ προσωπικότητας- η αυτοαξιολόγηση μπορεί να χρησιμεύσει ως οδηγός για την επιλογή μιας μόνιμης επαγγελματικής πορείας.

Τα σημαντικά στοιχεία των δοκιμασιών αυτοαξιολόγησης περιλαμβάνουν:

- > Αξίες - Τα πράγματα που είναι πιο σημαντικά για εσάς
- > Ενδιαφέροντα - Τι σας ευχαριστεί περισσότερο
- > Προσωπικότητα - Τα ατομικά σας χαρακτηριστικά, ανάγκες, συμπεριφορές, κίνητρα
- > Ικανότητα - Δραστηριότητες στις οποίες είστε καλοί, είτε πρόκειται για έμφυτες είτε για δεξιότητες που έχετε αποκτήσει.

Υπάρχουν πολλές μέθοδοι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αυτοαξιολόγηση:

OECD Skills Profiling Tool - Αυτές οι δοκιμασίες επικεντρώνονται στις κορυφαίες κοινωνικές δεξιότητες που αναφέρονται συχνότερα σε θέσεις εργασίας: εξυπηρέτηση πελατών και προσωπική εξυπηρέτηση, δεξιότητες διαχείρισης χρόνου και αυτοδιαχείρισης, κίνητρα και δέσμευση και δημιουργική σκέψη. (Ref: <https://oecd-skillsprofilingtool.org/>)

Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) - Βασίζεται στη θεωρία του Carl Jung, ο οποίος υπέθεσε ότι υπάρχουν τέσσερις κύριες ψυχολογικές λειτουργίες με τις οποίες οι άνθρωποι βιώνουν τον κόσμο: αίσθηση, διαίσθηση, συναίσθημα και σκέψη. Ένα δωρεάν online τεστ μπορεί να γίνει μέσω: <https://www.16personalities.com/free-personality-test>.

Strengthsfinder - Παρέχει τον πιο ολοκληρωμένο οδηγό για το θέμα, περιγράφοντας τα πέντε κορυφαία ταλέντα σας και πώς αυτά επηρεάζουν τις επιλογές της ζωής σας και τις καθημερινές σας αποφάσεις, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου που εργάζεστε. Για να κάνετε το τεστ Strengthsfinder, πρέπει να αγοράσετε είτε ένα βιβλίο Strengthsfinder είτε έναν ηλεκτρονικό κωδικό από τον ιστότοπο της Gallup (Ref: <https://www.gallup.com/home.aspx>).

Keirsey Temperament Sorter - Σύμφωνα με τη θεωρία της ιδιοσυγκρασίας του Keirsey, οι άνθρωποι έχουν τέσσερις ιδιοσυγκρασίες: φύλακας, καλλιτέχνης, ορθολογιστής και ιδεαλιστής. Οι ιδιοσυγκρασίες εξηγούν τη φύση ή τη συμπεριφορά ενός ατόμου. Κάθε ιδιοσυγκρασία ή οι τύποι συμπεριφοράς χωρίζονται και πάλι σε τέσσερις τύπους χαρακτήρων για τον καθένα (Ref: <https://profile.keirsey.com/#/b2c/assessment/>).

Αξιολόγηση της προσωπικότητας Big Five - Γνωστό και ως μοντέλο πέντε παραγόντων (FFM), βασίζεται στις περιγραφές της προσωπικότητας σε κοινή γλώσσα. Διαχωρίζει τους ανθρώπους με βάση πέντε χαρακτηριστικά προσωπικότητας: την ανοιχτότητα, την ευσυνειδησία, την εξωστρέφεια, τη συμφωνητικότητα και τον νευρωτισμό. Μπορεί να σας βοηθήσει να προσδιορίσετε τα ιδιαίτερα μαθησιακά σας στυλ και τις εργασιακές σας προτιμήσεις (Ref: <https://openpsychometrics.org/tests/IPIP-BFFM/>).

Holland Code - Προσδιορίζει την καταλληλότητά σας για διάφορες σταδιοδρομίες με βάση τα έξι επαγγελματικά θέματα: Ρεαλιστικά, ερευνητικά, καλλιτεχνικά, κοινωνικά, επιχειρηματικά και συμβατικά (RIASEC). Μπορείτε να εξετάσετε τον κώδικα Holland στα κέντρα σταδιοδρομίας των κολεγίων και στον ιστότοπο του Open Source Psychometrics Project (Ref: <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>).

5.3 Αναγνώριση προηγούμενων δεξιοτήτων

Τα έγγραφα εργασίας του ΟΟΣΑ για την κοινωνία, την απασχόληση και τη μετανάστευση υπογραμμίζουν τη σημασία της αναγνώρισης των προηγούμενων αποκτηθέντων δεξιοτήτων και της επικύρωσης των βασικών δεξιοτήτων των ενηλίκων. Τονίζεται επίσης ότι η αναγνώριση προηγούμενων δεξιοτήτων θα εμπλουτίσει τα προγράμματα αναβάθμισης και επανεκπαίδευσης, καθώς θα συμβάλει στην προσφορά πιο εξατομικευμένων μαθησιακών διαδρομών στους ενήλικες. Η πλειονότητα των συστημάτων αναγνώρισης που χρησιμοποιούνται σήμερα αφορά κυρίως επαγγελματικές και τεχνικές ικανότητες και επαγγελματική εξέλιξη. Η αναγνώριση των βασικών δεξιοτήτων είναι πιο επωφελής για τους ενήλικες που αναζητούν εργασία, οι οποίοι είναι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας με εκπαιδευτικό προφίλ που έχει αποκτηθεί σε ξένη χώρα και οι οποίοι αναζητούν μια αλλαγή στον τρέχοντα τομέα απασχόλησής τους.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει πολυάριθμες πρωτοβουλίες για την προώθηση της αναγνώρισης των προηγούμενων δεξιοτήτων και την παροχή πρόσβασης στη δια βίου μάθηση, δημιουργώντας νέες ευκαιρίες για την απόκτηση προσόντων. Ταυτόχρονα, η ΕΕ αναγνωρίζει την αξία του υπάρχοντος ανθρώπινου κεφαλαίου, ιδίως των μειονοτικών και μη προνομιούχων ομάδων, όπως οι μετανάστες και όσοι στερούνται βασικών δεξιοτήτων.

Το ευρωπαϊκό πλαίσιο: πολιτική και πρακτική

Υπήρξαν διάφορες απαντήσεις της πολιτικής της ΕΕ στο ζήτημα της αναγνώρισης των δεξιοτήτων των μεταναστευτικών κοινοτήτων. Το σχέδιο δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2016 παρέχει ένα κοινό πλαίσιο πολιτικής για να βοηθήσει τα κράτη μέλη να αναπτύξουν περαιτέρω και να ενισχύσουν τις εθνικές τους πολιτικές ένταξης για τους μετανάστες από τρίτες χώρες. Περιγράφει επίσης την πολιτική, επιχειρησιακή και οικονομική στήριξη που θα παράσχει η Επιτροπή για να τα στηρίξει στις προσπάθειές τους.

Το νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη δρομολογεί μια σειρά δράσεων για να διασφαλιστεί ότι η σωστή κατάρτιση, οι σωστές δεξιότητες και η σωστή υποστήριξη είναι διαθέσιμες στους ανθρώπους στην Ευρωπαϊκή Ένωση, συμπεριλαμβανομένων των μεταναστών. Το θεματολόγιο περιλαμβάνει τις ακόλουθες πτυχές που έχουν ιδιαίτερη σημασία για τους μετανάστες:

- **Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (ΕΠΕΠ)**– ένα κοινό πλαίσιο αναφοράς που αναπτύχθηκε για την προώθηση της κινητικότητας των εκπαιδευομένων και των εργαζομένων μεταξύ συνόρων και συστημάτων. Ο πυρήνας του ΕΠΕΠ έγκειται στα οκτώ επίπεδα αναφοράς που ορίζονται με βάση τα μαθησιακά αποτελέσματα, δηλαδή τις γνώσεις (θεωρητικές ή/και πρακτικές), τις δεξιότητες (γνωστικές και πρακτικές) και την αυτονομία/ευθύνη που πρέπει να κατέχουν τα άτομα στο τέλος μιας μαθησιακής διαδικασίας. Το ΕΠΕΠ περιλαμβάνει όλα τα επίπεδα προσόντων που αποκτώνται στη γενική, επαγγελματική και ακαδημαϊκή εκπαίδευση και κατάρτιση, τόσο την αρχική όσο και τη συνεχιζόμενη.
- **Εργαλείο Προφίλ Δεξιοτήτων της ΕΕ για Υψηλούς Τρίτων Χωρών**– Υποστήριξη της έγκαιρης σκιαγράφησης των δεξιοτήτων των προσφύγων, των μεταναστών και των πολιτών τρίτων χωρών που διαμένουν στην ΕΕ.
- **CEDEFOP**– Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης :Υποστήριξη για τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης, τη σταδιοδρομία και τις επαγγελματικές μεταβάσεις, την εκπαίδευση ενηλίκων και τη μάθηση στην εργασία, την ανάλυση των επαγγελματικών προσόντων και των προβλέψεων και της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης ικανοτήτων.

Υπάρχουν επίσης ορισμένοι μηχανισμοί που διευκολύνουν τη συνεργασία της ΕΕ για την ένταξη των μεταναστών γενικότερα, όπως τα εθνικά σημεία επαφής για την ένταξη, το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Μετανάστευσης, ο ευρωπαϊκός δικτυακός τόπος για την ένταξη και ένας ευρωπαϊκός κατάλογος που ενημερώνεται τακτικά για να παρέχει μια επισκόπηση των ορθών πρακτικών στην επικύρωση δεξιοτήτων. Υπάρχουν επίσης δείκτες της ΕΕ για την ένταξη των μεταναστών, στους τομείς της απασχόλησης, της εκπαίδευσης, της κοινωνικής ένταξης και της ενεργού συμμετοχής στα κοινά, οι οποίοι εγκρίθηκαν το 2010 μέσω συμπερασμάτων του Συμβουλίου. Μολονότι τα τελευταία χρόνια έχουν εφαρμοστεί ορισμένα πολυμερή πλαίσια για την αναγνώριση των προσόντων και των δεξιοτήτων, τα συστήματα αναγνώρισης εξακολουθούν να διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό από χώρα σε χώρα λόγω διαφοροποιήσεων στους ακόλουθους τομείς:

Ομαδική αξιολόγηση

- Η ομαδική εργασία είναι μια μέθοδος διδασκαλίας που βάζει τους μαθητές να συνεργαστούν. Υπάρχουν διάφορα οφέλη και προκλήσεις που προκύπτουν από την προετοιμασία, την ανάπτυξη και τη διευκόλυνση της ομαδικής εργασίας με πρακτικές διδασκαλίας και μάθησης.
- Ως εργασία αξιολόγησης, οι ομάδες συχνά αναπτύσσουν ή δημιουργούν ένα προϊόν ή έργο για να αποδείξουν τη μάθηση και την κατανόηση μιας συγκεκριμένης έννοιας. Η αξιολόγηση μπορεί να αφορά το τελικό προϊόν ή την κατανόηση ή τη διαδικασία ανάπτυξης του προϊόντος ή της κατανόησης.
- Ενώ τα οφέλη της ομαδικής εργασίας είναι καλά τεκμηριωμένα, οι προκλήσεις της κατανομής των βαθμών και της ανατροφοδότησης στα άτομα μέσα στην ομάδα μπορεί να αποτελέσουν πρόκληση.

Αξιολόγηση από άλλους εκπαιδευόμενους

Αξιολόγηση της εργασίας των εκπαιδευόμενων από άλλους εκπαιδευόμενους ίσης θέσης. Οι εκπαιδευόμενοι συχνά προβαίνουν σε αξιολόγηση από συνεκπαιδευόμενους σε συνδυασμό με την επίσημη αυτοαξιολόγηση. Αναστοχάζονται σχετικά με τις δικές τους προσπάθειες και επεκτείνουν και εμπλουτίζουν αυτόν τον προβληματισμό ανταλλάσσοντας ανατροφοδότηση σχετικά με τη δική τους εργασία και την εργασία των συμμαθητών τους. Με την εξάσκηση, οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να συμμετέχουν στη μαθησιακή διαδικασία και να αναπτύξουν την ικανότητά τους να αναστοχάζονται και να αξιολογούν κριτικά τη δική τους μάθηση και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους. Τα παραδείγματα μπορεί να περιλαμβάνουν:

- **Απο-προσδιορισμένη διαμορφωτική ανατροφοδότηση** – Ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να δώσουν διαμορφωτική ανατροφοδότηση σε μια σειρά από άλλα έργα εκπαιδευόμενων. Οι εργασίες θα πρέπει να είναι απροσδιόριστες έτσι ώστε να μην είναι αναγνωρίσιμος ούτε ο εκπαιδευόμενος που υποβάλλει την εργασία ούτε ο συνεκπαιδευόμενος που τη βαθμολογεί.
- **Αξιολογήστε ή αναθεωρήστε τις παρουσιάσεις των εκπαιδευόμενων** – Χρησιμοποιήστε το ακροατήριο για να αξιολογήσετε και να αναθεωρήσετε τις παρουσιάσεις των μαθητών σχετικά με ένα θέμα, είτε σε αίθουσα διδασκαλίας είτε σε παρουσίαση που παραδίδεται ηλεκτρονικά.

- Ορισμός των νομοθετικά ρυθμιζόμενων και μη νομοθετικά ρυθμιζόμενων επαγγελμάτων, καθώς και το είδος των διαδικασιών αναγνώρισης που χρησιμοποιούνται σε κάθε περίπτωση,
- Μέθοδοι αξιολόγησης και αναγνώρισης της τυπικής μάθησης,
- Μερική αναγνώριση της τυπικής μάθησης και των γεφυρωτικών μαθημάτων
- Ανάπτυξη πρακτικών για την αναγνώριση της άτυπης και μη τυπικής μάθησης
- Συμμετοχή των εργοδοτών στη διαδικασία αναγνώρισης

Εκτός από αυτά τα ζητήματα, ενδέχεται να υπάρχουν εμπόδια στην αποτελεσματική αναγνώριση των δεξιοτήτων και την ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας εντός των κρατών μελών. Παραδείγματα αυτού περιλαμβάνουν περιορισμένη ικανότητα για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της αναγνώρισης δεξιοτήτων ή την αντιμετώπιση της ζήτησης και μικρότερους κρατικούς προϋπολογισμούς για την υποστήριξη αυτού του είδους των εργασιών.

Κοινά στοιχεία των επιτυχημένων συστημάτων αναγνώρισης δεξιοτήτων

Έχουν ήδη δημιουργηθεί ορισμένες πρωτοβουλίες για την τεκμηρίωση έργων που επικεντρώνονται στην ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας, όπου ο Διεθνής Οργανισμός για τους Μετανάστες (ΔΟΜ,2015) έχει τεκμηριώσει ορισμένες εθνικές καλές πρακτικές που υιοθετήθηκαν σε επίπεδο χώρας για την αντιμετώπιση των πολύπλοκων απαιτήσεων της αγοράς εργασίας. Η ανασκόπηση της βασικής βιβλιογραφίας αποκαλύπτει ορισμένα κοινά στοιχεία των αποτελεσματικών συστημάτων αναγνώρισης δεξιοτήτων:

- Εκ των προτέρων αξιολόγηση δεξιοτήτων σε αιτούντες άσυλο με καλές προοπτικές να τους επιτραπεί η παραμονή,
- Αναγνώριση των "βασικών" και άτυπων δεξιοτήτων, ιδίως εναλλακτικές μέθοδοι αξιολόγησης της άτυπης μάθησης και των εργασιακών εμπειριών- και
- Μαθήματα γεφύρωσης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων ανά χώρα. (δεξαμενή σκέψης Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2013). Μεταξύ των πρωτοβουλιών της ΕΕ, το έργο STEP UP επικεντρώνεται στο εργαλείο EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals, το οποίο "υποστηρίζει την έγκαιρη σκιαγράφηση των δεξιοτήτων των προσφύγων, των μεταναστών και των πολιτών τρίτων χωρών που διαμένουν στην ΕΕ" (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017). Σκοπός του εργαλείου αυτού δεν είναι η αναγνώριση ή η πιστοποίηση των προσόντων, αλλά μπορεί να χρησιμοποιηθεί για:
 - Υποστήριξη περαιτέρω αξιολόγησης
 - Παροχή καθοδήγησης
 - Εντοπισμός των αναγκών αναβάθμισης των δεξιοτήτων
 - Υποστήριξη στην αναζήτηση εργασίας και των αντιστοιχων θέσεων εργασίας

Το εργαλείο Skills Profile Tool έχει σχεδιαστεί ειδικά για να χρησιμοποιείται από:

- Τις εθνικές αρχές που είναι αρμόδιες για την υποδοχή και την ένταξη των προσφύγων
- Τα κέντρα υποδοχής
- Τις υπηρεσίες υποστήριξης της απασχόλησης
- Τους σύμβουλους εκπαίδευσης και κατάρτισης
- Τις κοινωνικές υπηρεσίες
- Τις ΜΚΟ και φιλανθρωπικές οργανώσεις που προσφέρουν υπηρεσίες σε πρόσφυγες και άλλους πολίτες τρίτων χωρών

Είναι προφανές ότι πολλοί ενδιαφερόμενοι φορείς, όπως αναφέρονται παραπάνω, μπορούν να χρησιμοποιήσουν το παραπάνω εργαλείο αναγνώρισης δεξιοτήτων στην εργασία τους με τους μετανάστες. Όπως συζητήθηκε στο παρόν κεφάλαιο, η αναγνώριση και η επικύρωση των προηγούμενων δεξιοτήτων είναι σημαντική για την προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των μεταναστών. Το επόμενο κεφάλαιο περιγράφει τον πρωταρχικό ρόλο που διαδραματίζει ο τομέας της μη τυπικής εκπαίδευσης στην προώθηση της απασχολησιμότητας και της επαγγελματικής ανάπτυξης των μεταναστών.

6. ΜΗ ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

6.1 Εισαγωγή

“Η μη τυπική εκπαίδευση αναφέρεται σε προγραμματισμένα, δομημένα προγράμματα και διαδικασίες προσωπικής και κοινωνικής εκπαίδευσης για τους νέους που αποσκοπούν στη βελτίωση μιας σειράς δεξιοτήτων και ικανοτήτων, εκτός του επίσημου εκπαιδευτικού προγράμματος”.

Η μη τυπική εκπαίδευση έχει αναπτυχθεί ως έννοια από τα τέλη της δεκαετίας του 1960. Εισήγαγε μια εναλλακτική εκπαιδευτική προσέγγιση της τυπικής εκπαίδευσης και αποτελεί ουσιαστικό στοιχείο της μαθησιακής διαδικασίας, παράλληλα και πέρα από την εκπαίδευση που προσφέρει ένα κράτος στους πολίτες του. Η τυπική εκπαίδευση αποδείχθηκε πολύ αυστηρή και αναποτελεσματική για να καλύψει τις ανάγκες των πολιτών, καθώς δεν περιλάμβανε πραγματικά κανενός είδους βιωματική μαθησιακή διαδικασία, δεν ήταν ανοικτή σε μεγάλο κοινό λόγω της τυποποιημένης μορφοποίησης και παρεχόταν σε μη ευέλικτα εκπαιδευτικά περιβάλλοντα.

Η μη τυπική εκπαίδευση εμφανίστηκε ως λύση για την αντιμετώπιση όλων των αναγκών που αντιμετώπιζε η κοινωνία και τα επίσημα συστήματα δεν μπορούσαν να αντιμετωπίσουν. Σταδιακά η μη τυπική εκπαίδευση εξελίχθηκε σε μια διαδικασία που είχε ως στόχο να εμπλέξει συγκεκριμένες περιθωριοποιημένες και ευάλωτες ομάδες σε έναν πιο διαδραστικό τρόπο διδασκαλίας και μάθησης. Έγινε δυνατή η αξιοποίηση νέων σύγχρονων εργαλείων και καινοτόμων μεθοδολογιών, οπτικοακουστικού υλικού και διαδραστικών προσεγγίσεων στη μάθηση και έτσι αποδείχθηκε πιο αποτελεσματική και με άμεσα αποτελέσματα στη διαδικασία μάθησης της ζωής.

Μέσω της χρηματοδότησης και της υλοποίησης διαφόρων τύπων έργων Erasmus+, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει επισημάνει και ενισχύσει τη σημασία των στοιχείων της μη τυπικής εκπαίδευσης στις διαδικασίες δια βίου μάθησης. Από την άλλη πλευρά, ο στόχος 4 για τη βιώσιμη ανάπτυξη και ο ευρύτερος διάλογος σε παγκόσμιο επίπεδο εξηγούν το πεδίο εφαρμογής και τη χρησιμότητα των ήπιων δεξιοτήτων. Ειδικότερα, οι δεξιότητες αυτές είναι το αποτέλεσμα μιας ευρείας αλλά και εξειδικευμένης απόκτησης γνώσεων, οι οποίες αναφέρονται σε δεξιότητες, εργασιακές συνήθειες και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που εξετάζονται από κάθε είδους εμπειρογνώμονες και ενδιαφερόμενους, όπως εκπαιδευτικούς, σχολικούς μεταρρυθμιστές, υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, καθηγητές πανεπιστημίου, επιχειρηματίες κ.λπ. - ως κρίσιμης σημασίας παράγοντες επίτευξης και προϋποθέσεις επιτυχίας σε ένα προκλητικό και παγκοσμιοποιημένο εργασιακό σύμπαν. Αυτό ισχύει ακόμη περισσότερο για την επιδίωξη της σύγχρονης σταδιοδρομίας στην παγκόσμια αγορά εργασίας.

Στόχος του κεφαλαίου

Αυτό το κεφάλαιο στοχεύει στην εισαγωγή της έννοιας της μη τυπικής εκπαίδευσης ως αποτελεσματικού εργαλείου για τη μάθηση και την επιλεξιμότητα στην αγορά εργασίας, στην ανακάλυψη των πολύπλευρων πτυχών της μη τυπικής εκπαίδευσης στην επαγγελματική ανάπτυξη και στην προώθηση των κοινωνικών δεξιοτήτων ως βασικών στοιχείων για την είσοδο στην αγορά εργασίας και στην κατανόηση της σημασίας της μη τυπικής εκπαίδευσης ως ισχυρού εργαλείου στη σημερινή κοινωνία.

6.2 Γιατί είναι σημαντικό;

Η μη τυπική εκπαίδευση προωθεί την ανάπτυξη και τη βελτίωση διαφορετικών δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη φύση και την έννοια της μη τυπικής μάθησης. Τα κύρια χαρακτηριστικά της περιγράφονται παρακάτω:

- Απευθύνεται σε άτομα όλων των ηλικιών ενώ δεν έχει μια ήδη συγκεκριμένη δομή.
- Μπορεί να είναι σύντομη ή/και χαμηλής έντασης- η τυπική δομή του βασίζεται σε σύντομα μαθήματα, εργαστήρια ή σεμινάρια.
- Απευθύνεται με συγκεκριμένα προγράμματα, τόσο σε νέους όσο και σε ενήλικες, συμβάλλοντας στην ανάπτυξή τους στο πλαίσιο του αλφαριθμητισμού και της εκπαίδευσης που δεν διδάσκεται στο σχολείο, καθώς και σε προγράμματα που αφορούν δεξιότητες όπως η ζωή, η εργασία, η κοινωνική και πολιτιστική ανάπτυξη (ISCED, 2011).

Παράλληλα με τον θετικό αντίκτυπό της στα διάφορα κοινωνικά στρώματα, η μη τυπική εκπαίδευση αποδείχθηκε αποτελεσματική, καθώς είχε μεγαλύτερη επίδραση και σε άλλους τομείς. Επιπλέον, η μη τυπική μάθηση αυξάνει τις ευκαιρίες απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης μέσω της εξατομικευμένης κατάρτισης: Συγκεκριμένα, βοηθά τους εκπαιδευόμενους :

- Να αναπτύσσονται ανάλογα με τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους.
- Να ενισχύουν την ικανότητά τους να μαθαίνουν και να κατανοούν τον ρόλο τους ως πολίτες στην κοινωνία.
- Να βελτιώνονται ως προς τη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
- Να αυξήσουν την αυτοπεποίθησή τους, που είναι απαραίτητη για μια ισορροπημένη και αξιοπρεπή ζωή.

Σε εθνικό επίπεδο, δεδομένου ότι η μη τυπική εκπαίδευση αφορά ποικίλες δεξιότητες, συμβάλλει στην κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας. Η μη τυπική εκπαίδευση επιτρέπει στους νέους να αναπτύξουν αξίες, δεξιότητες και ικανότητες που διαφέρουν από εκείνες που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της τυπικής εκπαίδευσης. Οι δεξιότητες αυτές περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, διαπροσωπικές, ομαδικές, οργανωτικές δεξιότητες και δεξιότητες διαχείρισης συγκρούσεων, διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση, ηγεσία, σχεδιασμό, οργάνωση, συντονισμό, πρακτικές δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, ομαδική εργασία, αυτοπεποίθηση, πειθαρχία και υπευθυνότητα.

6.3 Πώς μπορεί η μη τυπική εκπαίδευση να ενισχύσει την απασχολησιμότητα στην αγορά εργασίας;

Η μη τυπική και η άτυπη εκπαίδευση είναι δύο υποκειμενικές διαδικασίες. Ωστόσο, είναι δύσκολο να πιστοποιηθούν οι ικανότητες της μαθησιακής διαδικασίας των ατόμων με βάση ένα σύνολο δεξιοτήτων, δεδομένου ότι κάθε άτομο αναπτύσσει διαφορετικές δεξιότητες με εναλλακτικό τρόπο. Η Ευρωπαϊκή Ένωση επενδύει σε μεγάλο βαθμό σε έργα που βασίζονται στη μη τυπική εκπαίδευση. Η επικύρωση των βασικών δεξιοτήτων αποτελεί θεμελιώδη πτυχή της διαδικασίας. Από τη μία πλευρά, αυξάνει τις πιθανότητες για κοινωνική ένταξη μέσω της αυτοενδυνάμωσης. Από την άλλη πλευρά, η ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων συνεπάγεται καλύτερες δυνατότητες εύρεσης εργασίας, ενώ προσφέρει νέες επαγγελματικές ευκαιρίες.

Οι ήπιες δεξιότητες (soft skills) έχουν ως στόχο να αντιμετωπίσουν διάφορες πτυχές, δηλαδή την εργασιακή ηθική, τη συμπεριφορά και τις επικοινωνιακές δεξιότητες. Στοχεύουν επίσης στη συναισθηματική νοημοσύνη και σε άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά. Η έκθεση της UNESCO με τίτλο "Education for All Global Monitoring Report 2012" προτείνει τρεις κατηγορίες δεξιοτήτων που πρέπει να αποκτήσει ο καθένας:

- Οι θεμελιώδεις δεξιότητες που περιλαμβάνουν τον αλφαριθμητισμό και την αριθμητική και αποτελούν προϋπόθεση για την περαιτέρω εκπαίδευση.
- Τεχνικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση μιας εργασίας, π.χ. χειρισμός μηχανήματος ή λογιστική.
- Μεταβιβάσιμες δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργικότητας και των επικοινωνιακών δεξιοτήτων.

Μια άλλη κατηγοριοποίηση αναφέρεται στις πιο δημοφιλείς δεξιότητες του 21ου αιώνα, τα "Τέσσερα Κ", γνωστά και ως μαθησιακές δεξιότητες. Αυτές είναι οι εξής:

- **Επικοινωνία:** μεταφορά ιδεών γρήγορα και με σαφήνεια.
- **Κριτική σκέψη:** επίλυση προβλημάτων, μεταξύ άλλων ιδιοτήτων.
- **Δημιουργικότητα:** ανεξάρτητη σκέψη (think out of the box).
- **Συνεργασία:** συνεργασία για την επίτευξη ενός κοινού στόχου.

6.4 Μεθοδολογίες μη τυπικής εκπαίδευσης που χρησιμοποιούνται για την καλλιέργεια ήπιων δεξιοτήτων

Όπως περιγράφηκε προηγουμένως, η μη τυπική εκπαίδευση είναι ένας από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους για την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων. Σε μια άκρως ανταγωνιστική αγορά εργασίας, οι κοινωνικές δεξιότητες διαδραματίζουν θεμελιώδη ρόλο στη διάκριση των υποψηφίων και κάνουν τη διαφορά κατά την πρόσληψη. Οι πιο σημαντικές όσον αφορά την απασχολησιμότητα και οι πιο απαιτούμενες κοινωνικές δεξιότητες στο πλαίσιο της διαδικασίας επιλογής ανθρώπινου δυναμικού είναι οι εξής:

Επικοινωνία

"Επικοινωνία είναι "η διαδικασία με την οποία αποστέλλονται μηνύματα ή πληροφορίες από ένα μέρος ή πρόσωπο σε ένα άλλο, ή το ίδιο το μήνυμα" (Λεξικό Cambridge). Στις μέρες μας, είναι απαραίτητο να έχει κανείς καλές επικοινωνιακές δεξιότητες, ειδικά για τις γυναίκες που αντιμετωπίζουν συνεχώς ανισότητες στην αγορά εργασίας. Τόσο οι γυναίκες όσο και οι άντρες αντιμετωπίζουν διάφορες προκλήσεις στο εργασιακό τους περιβάλλον- ειδικότερα οι γυναίκες και άλλα ευάλωτα άτομα αγωνίζονται να αποκτήσουν ένα καθεστώς παρόμοιο με αυτό των συναδέλφων τους. Η ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων τους επιτρέπει να δημιουργήσουν ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον και να αποφύγουν τις παρεξηγήσεις. Μιλώντας για την επικοινωνία, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι αναφέρεται τόσο στη λεκτική όσο και, κυρίως στη μη λεκτική επικοινωνία- η τελευταία θεωρείται ότι αποτελεί το κύριο συστατικό της μεταφοράς μηνυμάτων και της προώθησης της κατανόησης κατά την επικοινωνία με τους άλλους (Albert Mehrabian)".



Στοιχείο μέσω Canva

Υπάρχουν διάφορες μεθοδολογίες για τη βελτίωση της επικοινωνίας. Μια πολύ γνωστή μεθοδολογία είναι η "**κινητή συζήτηση**", η οποία είναι μια απλή μεθοδολογία που επιτρέπει στους συμμετέχοντες να εκφράσουν τις ιδέες τους και να έχουν έναν επικοινωνιακό διάλογο κατανοώντας τις διαφορετικές οπτικές γωνίες και τελικά να αλλάξουν τις απόψεις τους. Ο κύριος στόχος της είναι να αναπτύξει τις επικοινωνιακές δεξιότητες, επιτρέποντας σε ένα άτομο να μεταφέρει ένα μήνυμα που περιέχει τη γνώμη του - και να αναπτύξει ταυτόχρονα τη δημόσια ομιλία.

Κατά τη χρήση αυτής της μεθόδου, ο συντονιστής χωρίζει την αίθουσα με μια γραμμή, όπου η μία πλευρά θα είναι το ΣΥΜΦΩΝΩ και η άλλη το ΔΙΑΦΩΝΩ. Ο διαμεσολαβητής [ΑΚΙ] προβαίνει σε μια αντιφατική και διφορούμενη δήλωση για συζήτηση. Οι συμμετέχοντες έχουν λίγα λεπτά για να σκεφτούν αν συμφωνούν ή διαφωνούν με τη δήλωση και στη συνέχεια τοποθετούνται στην επιλεγμένη πλευρά. Οι συμμετέχοντες καλούνται στη συνέχεια να εξηγήσουν/δικαιολογήσουν τη θέση τους. Κατά τη διάρκεια της συζήτησης, οι συμμετέχοντες είναι ελεύθεροι να αλλάξουν πλευρά χωρίς περιορισμούς.

Κριτική σκέψη

Η κριτική σκέψη αναφέρεται στη βαθιά κατανόηση μιας έννοιας και στην ικανότητα ανάλυσης, ερμηνείας και αξιολόγησης ενός ζητήματος προτείνοντας διαφορετικές λύσεις. Ενώ διακρίνει και κρίνει ορθολογικά ένα γεγονός, είναι στη συνέχεια δυνατό να βρεθούν πιθανές λύσεις, αναπτύσσοντας άλλες κοινωνικές δεξιότητες, όπως η επίλυση προβλημάτων. Το ακόλουθο παράδειγμα είναι μια γνωστή μέθοδος ενίσχυσης της κριτικής σκέψης.



Στοιχείο μέσω Canva

Έξι καπέλα σκέψης

Το Six Thinking Hats είναι μια αποτελεσματική και δημιουργική μεθοδολογία που βοηθά τους συμμετέχοντες να αναπτύξουν ορθολογική και κριτική σκέψη κατά την προσέγγιση μιας κατάστασης. Επιπλέον, είναι δυνατή η εφαρμογή της σε ομάδες, αναπτύσσοντας έτσι ταυτόχρονα και άλλες σημαντικές κοινωνικές δεξιότητες, όπως η Επικοινωνία και η Συνεργασία.

Οι συμμετέχοντες πρέπει να κάνουν καταιγισμό ιδεών για ένα επιλεγμένο θέμα. Στη συνέχεια, καλούνται να σχεδιάσουν έξι καπέλα με διαφορετικά χρώματα. Το χρώμα κάθε καπέλου αντιπροσωπεύει μια διαφορετική κατάσταση που οι συμμετέχοντες πρέπει να αναλύσουν χωρίς προκαταλήψεις:

- **Μπλε καπέλο: οργάνωση και σχεδιασμός**
- **Πράσινο καπέλο: δημιουργική σκέψη**
- **Κόκκινο Καπέλο: συναισθήματα και ένστικτα**
- **Κίτρινο καπέλο: οφέλη και αξίες**
- **Μαύρο καπέλο: αξιολόγηση κινδύνου**
- **Λευκό καπέλο: συλλογή πληροφοριών**

Κατά τη διαδικασία συμπλήρωσης όλων των καπέλων, οι συμμετέχοντες αποκτούν μια σαφέστερη κατανόηση όλων των πολύπλευρων πτυχών της κατάστασης που καλούνται να αναλύσουν.

Δημιουργικότητα

Η δημιουργικότητα είναι μία από τις πιο ισχυρές δεξιότητες, καθώς και μία από τις πιο απαιτούμενες στην αγορά εργασίας. Αναφέρεται στην ικανότητα δημιουργίας νέων και καινοτόμων ιδεών και εξεύρεσης λύσεων σε περίπλοκα θέματα. Η δημιουργικότητα προϋποθέτει τη σκέψη έξω από τα τετριμμένα (out of the box), ενώ εξετάζει μια κατάσταση από διαφορετική οπτική γωνία. Μια άσκηση για την προώθηση της δημιουργικότητας δίνεται παρακάτω:

4 γραμμές 9 κουκκίδες παζλ.

Ο κύριος στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να συνδέσετε ένα τετράγωνο με εννέα κουκκίδες (βλ. εικόνα) με τέσσερις ευθείες γραμμές χωρίς να σηκώσετε το στυλό. Υπάρχει μόνο ένας βασικός κανόνας: δύο κουκκίδες μπορούν να συνδεθούν μόνο με μία γραμμή. Κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας ενισχύονται οι δεξιότητες δημιουργικότητας των συμμετεχόντων.

Συνεργασία

Ένας από τους πιο συνηθισμένους τρόπους προώθησης της συνεργασίας είναι οι δραστηριότητες δημιουργίας ομάδων. Η δημιουργία ομάδων γίνεται ένα βασικό συστατικό του εργασιακού περιβάλλοντος που χρησιμοποιείται από τις περισσότερες εταιρείες για την προώθηση της συνεργασίας. Η οικοδόμηση ομάδας αναφέρεται σε μια διαδικασία όπου οι άνθρωποι πρέπει να συνεργαστούν προκειμένου να επιτύχουν έναν ή περισσότερους στόχους. Με τον τρόπο αυτό, οι φυσικοί ρόλοι προκύπτουν αυθόρμητα, βοηθώντας τα μέλη της ομάδας να κατανοήσουν τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους και να βελτιώσουν τις προσωπικές τους δεξιότητες. Μερικά παραδείγματα ομαδικής οικοδόμησης είναι διάφορα παιχνίδια όπως τα δωμάτια διαφυγής, τα παιχνίδια ρόλων, η κατασκευή αντικειμένων κ.λπ. Ένα παράδειγμα ομαδικής οικοδόμησης με την ονομασία "Perfect Square" δίνεται παρακάτω:

Τέλειο τετράγωνο

Ο κύριος στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να δημιουργήσετε ένα τέλειο τετράγωνο με ένα σχοινί ενώ έχετε δεμένα τα μάτια. Οι συμμετέχοντες στέκονται σε κύκλο και κρατούν το σχοινί. Πρέπει να επικοινωνήσουν μεταξύ τους προσπαθώντας να σχηματίσουν ένα τετράγωνο ενώ έχουν δεμένα τα μάτια. Όταν όλοι συμφωνήσουν, πρέπει να ακουμπήσουν το σχοινί στο έδαφος και να δουν το τελικό αποτέλεσμα.

Συνοψίζοντας, στο κεφάλαιο αυτό συζητήθηκε η σημαντική συμβολή που μπορεί να έχει η μη τυπική εκπαίδευση στην προώθηση της απασχολησιμότητας των μεταναστών. Όπως ήδη γνωρίζουμε, η μη τυπική εκπαίδευση λαμβάνει χώρα σε άτυπο επίπεδο και μπορεί να χρειάζεται την υποστήριξη οργανώσεων τοπικού επιπέδου για την επιτυχία της. Στο επόμενο κεφάλαιο συζητείται ο τρόπος με τον οποίο η εμπλοκή σε τοπικό επίπεδο μπορεί να προωθήσει αυτά τα προγράμματα.

7. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ ΣΕ ΤΟΠΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

7.1 Εισαγωγή

Στα προηγούμενα κεφάλαια περιγράφηκαν πολυάριθμες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν ειδικά οι μετανάστριες γυναίκες. Γενικά, η επιτυχία της ολοκλήρωσης αποτελείται από τα εξής στοιχεία:

- Προθυμία των μεταναστών να ενσωματωθούν στη χώρα υποδοχής
- Δομικές προϋποθέσεις της χώρας υποδοχής
- Προθυμία της χώρας υποδοχής να ενσωματωθούν οι μετανάστες

Οι ιδιαίτερες προκλήσεις των μεταναστριών, οι οποίες αποτελούν εμπόδια για την ένταξή τους, είναι οι εξής:

- Κατώτερα του αποδεκτού τυπικά προσόντα
- Μία νοοτροπία που τείνει να εμποδίζει την επαγγελματική σταδιοδρομία
- Οι υποχρεώσεις αναφορικά με τη μη αμειβόμενη οικογενειακή εργασία.

Η ένταξη είναι ένα έργο που επηρεάζει την κοινωνία και τους εμπλεκόμενους σε όλα τα επίπεδα, από το άτομο, την ομάδα, την κοινότητα, το κράτος και τους υπερεθνικούς οργανισμούς. Ενώ οι δομικές προϋποθέσεις δημιουργούνται συνήθως σε κρατικό και υπερεθνικό επίπεδο, το τοπικό και το κοινοτικό επίπεδο διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη λειτουργία της ένταξης. Ειδικά για τις προκλήσεις που επηρεάζουν τις μετανάστριες με ιδιαίτερο τρόπο, τα τοπικά δίκτυα αφοσιωμένων πολιτών μπορούν να συμβάλουν ιδιαίτερα.

Στη συνέχεια, πέντε βασικοί τομείς περιγράφουν το βαθμό στον οποίο τα τοπικά δίκτυα αφοσιωμένων ατόμων μπορούν να συμβάλουν στην επίτευξη επιτυχιών ένταξης, στο να καταστεί η κοινωνία πιο ανοικτή και στην ενίσχυση των ίσων δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών, επίσης στον τομέα της μετανάστευσης. Οι τομείς αυτοί είναι:

- Οικοδόμηση εμπιστοσύνης
- Φροντίδα παιδιών
- Πρότυπα ρόλων
- Ενδυνάμωση

Ο πρώτος τομέας είναι ο σημαντικότερος, ο οποίος αποτελεί και την κεντρική δύναμη των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών και των εθελοντών τους στους ακόλουθους τομείς της ζωής. Απλώς δεν υπάρχει υποκατάστατο της προσωπικής προσέγγισης από έναν ζεστό, ανοιχτό και αφοσιωμένο άνθρωπο από το προσωπικό του περιβάλλον!

7.2 Οικοδόμηση εμπιστοσύνης

Ο ρόλος της γυναίκας στην κοινωνία ποικίλλει στους διάφορους πολιτισμούς. Παρόλο που οι περισσότεροι πολιτισμοί οργανώθηκαν πατριαρχικά στο παρελθόν, στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη υπήρξαν προσπάθειες εξισορρόπησης τον 20ό αιώνα, οι οποίες φαίνονται κυρίως στην καθιέρωση του δικαιώματος ψήφου των γυναικών. Η Φινλανδία ήταν η πρώτη ευρωπαϊκή χώρα που έδωσε στις γυναίκες ίσα δικαιώματα ψήφου το 1906, ενώ ακολούθησε μια ολόκληρη σειρά από κράτη της βόρειας Ευρώπης μετά το τέλος του Πρώτου Παγκοσμίου Πολέμου. Ωστόσο, τα θρησκευτικά κινήματα εμπόδισαν την ισότητα των δικαιωμάτων στα περισσότερα κράτη και η ενίσχυση της θρησκείας συνοδεύεται συνήθως από επιδείνωση του ρόλου της γυναίκας.

Ιδιαίτερα στην περίπτωση των γυναικών προσφύγων από έντονα πατριαρχικές κουλτούρες, η άμεση αντιμετώπισή τους μέσω κρατικών φορέων είναι προβληματική, διότι συχνά εκτοπίζονται από τη δημόσια ζωή στις χώρες καταγωγής τους, αλλά και στις οικογένειές τους (που έφυγαν μαζί τους ή και πριν από αυτές). Οι κρατικοί φορείς έχουν ελάχιστες ευκαιρίες να προσεγγίσουν αυτούς τους ανθρώπους με τις πρωτοβουλίες τους. Ακόμα και αν υπάρχουν οι διαρθρωτικές προϋποθέσεις για την ειδική υποστήριξη των μεταναστριών που αναφέρθηκαν στην εισαγωγή, υπάρχει μεγάλος κίνδυνος οι προσφορές αυτές να μην φτάσουν στην ομάδα-στόχο και να μην αξιοποιηθούν από αυτές, επειδή απλώς δεν τις γνωρίζουν ή επειδή οι προσπάθειες αυτές παρεμποδίζονται από τα αρσενικά μέλη των οικογενειών τους.

Δεδομένου ότι οι κρατικοί φορείς μπορούν να δημιουργήσουν ευκαιρίες, αλλά δεν μπορούν να χτίσουν γέφυρες και συνεπώς δεν μπορούν να επιτύχουν αρκετά στον τομέα αυτό, εναπόκειται στους εκπροσώπους της κοινωνίας των πολιτών να επισημάνουν τις ευκαιρίες που προσφέρουν οι χώρες υποδοχής, ιδίως για τις γυναίκες που έρχονται σε άμεση επαφή με τις μετανάστριες. Ένα παράδειγμα μιας τέτοιας πρωτοβουλίας είναι ένα εργαστήριο ραπτικής στο Κίελο, το οποίο ιδρύθηκε στους χώρους μιας προσφυγικής εγκατάστασης το 2015. Εδώ, πολλές μετανάστριες συναντιούνται με γυναίκες από την τοπική κοινωνία για να λάβουν πρώτα απ' όλα υποστήριξη στην εκτέλεση οικιακών εργασιών στο πλαίσιο της παραδοσιακής εικόνας της γυναίκας. Ωστόσο, η άμεση επικοινωνία μεταξύ γυναικών στο πλαίσιο αυτού του εργαστηρίου προσφέρει πολύ καλές ευκαιρίες να μιλήσουν για άλλες πτυχές της ζωής στη Γερμανία. Για πολλές από τις μετανάστριες ήταν η πρώτη ευκαιρία να συνομιλήσουν με γυναίκες από την τοπική κοινωνία χωρίς τον φόβο της επίκρισης και παρακολούθησης και να μάθουν για τις διαφορές στον τρόπο με τον οποίο οργανώνουν την καθημερινότητά τους και την οικογενειακή τους ζωή. Ταυτόχρονα, η δυνατότητα να πωλούν τα προϊόντα που έφτιαχναν στο εργαστήριο στη συνέχεια με κέρδος έδωσε στις γυναίκες έναν νέο ρόλο, μια νέα αυτοπεποίθηση και μία νέα ευθύνη στις αντίστοιχες οικογένειές τους.

Αυτό είναι ένα καλό παράδειγμα του πώς οι οργανώσεις μεταναστών και γυναικών μπορούν να συνεργαστούν για να προσεγγίσουν ειδικά τις μετανάστριες.

7.3 Φροντίδα παιδιών

Στο κύμα των προσφύγων μετά το 2015, αρχικά ήταν κυρίως άνδρες που ταξίδεψαν στην Ευρώπη μόνοι τους, ενώ οι γυναίκες ακολούθησαν αργότερα μέσω της οικογενειακής επανένωσης. Στο σημερινό κύμα προσφύγων που προκλήθηκε από τον πόλεμο στην Ουκρανία, αυτό είναι διαφορετικό για πρώτη φορά και είναι κυρίως οι γυναίκες που ξεκινούν τη μετακίνηση των φυγάδων, επειδή οι άνδρες δεν επιτρέπεται να φύγουν λόγω του πολέμου. Στο πρώτο κύμα προσφύγων, αποδείχθηκε πολύ προβληματικό το γεγονός ότι οι γυναίκες που προσχώρησαν μαζί με τα παιδιά τους δεν ήταν διαθέσιμες για μαθήματα ένταξης, επειδή δεν είχε οργανωθεί η φύλαξη των παιδιών. Επιπλέον, οι υπάρχουσες επιλογές παιδικής φροντίδας δεν ήταν γνωστές και δεν χρησιμοποιούνταν από τις μετανάστριες.

Το συγκεκριμένο διαρθρωτικό πρόβλημα, δηλαδή η βελτίωση της παιδικής μέριμνας για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, πρέπει να αντιμετωπιστεί από τους κρατικούς φορείς. Ωστόσο, ακόμη και στις περιοχές όπου υπάρχουν αυτές οι ευκαιρίες, υπάρχει ακόμη το δεύτερο εμπόδιο που πρέπει να ξεπεραστεί, δηλαδή η άμεση προσέγγιση των μεταναστριών, ώστε να γνωρίζουν την ευκαιρία και να την αξιοποιούν. Ταυτόχρονα, οι μετανάστριες πρέπει να απαλλαγούν από την ανησυχία ότι η φροντίδα των παιδιών θα οδηγήσει σε πολιτισμική αποξένωση από την κουλτούρα καταγωγής των μεταναστριών. Καμία γυναίκα δεν θα θέσει πρόθυμα το παιδί της σε μια μορφή φροντίδας αν υπάρχει ο κίνδυνος να την αποξενώσει από την ίδια και τις δικές της αξίες. Ως εκ τούτου, οι διαπολιτισμικά ενεργές οργανώσεις πρέπει να υποστηρίξουν τους κρατικούς φορείς στο να καταστήσουν τις υπηρεσίες φροντίδας πολιτισμικά ευαίσθητες και να δώσουν στους εκπροσώπους των μεταναστευτικών οργανώσεων την ευκαιρία να συμβάλουν στη διαμόρφωση αυτής της φροντίδας (με σεβασμό στις αξίες της κοινωνίας της πλειοψηφίας).

Οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών που έχουν κατανόηση των διαφορετικών πολιτισμών και είναι σε θέση να χτίσουν γέφυρες από τον ένα πολιτισμό στον άλλο, χωρίς ταυτόχρονα να δημιουργούν οπισθοδρομικές δομές και να θέτουν σε κίνδυνο τις επιτυχίες της ισότητας, είναι ιδιαίτερα κατάλληλες για το έργο αυτό.

Ένα καλό παράδειγμα είναι η παιδική μέριμνα που δημιουργήθηκε στο Κίελο από μια οργάνωση μεταναστών. Σε ένα πολύγλωσσο περιβάλλον, στο οποίο οι περισσότεροι έχουν και οι ίδιοι μεταναστευτικό υπόβαθρο, φροντίζουν τα παιδιά των μεταναστών με πολιτισμικά ευαίσθητο τρόπο, ενώ αυτά παρακολουθούν μαθήματα γλώσσας ή ένταξης. Η υπηρεσία αυτή χρηματοδοτείται από το κράτος.

7.4 Εκπαίδευση

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, οι γυναίκες έχουν πλέον υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης από τους άνδρες. Ωστόσο, αυτό δεν ισχύει για τις μετανάστριες, ιδίως εκείνες που προέρχονται από τα προσφυγικά κύματα της περιόδου 2015-2020, λόγω της πατριαρχικής κουλτούρας που κυριαρχεί στις χώρες καταγωγής τους. Πολλές μετανάστριες από αυτές τις χώρες δεν είχαν καθόλου ή είχαν μόνο μια πολύ υποτυπώδη σχολική εκπαίδευση. Για παράδειγμα, το 16% των γυναικών, αλλά μόνο το 6% των ανδρών προσφύγων που ζήτησαν άσυλο στη Γερμανία το 2016 δεν είχαν προηγούμενη σχολική εκπαίδευση. Αυτό σημαίνει ότι δεν διαθέτουν τις βασικές προϋποθέσεις για να ενταχθούν με επιτυχία στην εκπαίδευση ή την απασχόληση στη νέα τους πατρίδα. Μόνο σε ορισμένους πολύ χαμηλά αμειβόμενους τομείς προκύπτουν ευκαιρίες απασχόλησης, οι οποίες όμως δεν συνδέονται με ευκαιρίες εξέλιξης. Και εδώ, είναι πρώτα απ' όλα καθήκον του κράτους να χρηματοδοτήσει και να καταστήσει προσιτές τις ευκαιρίες, για παράδειγμα, για την εκπαίδευση των γυναικών αυτών σε θέματα αλφαριθμητισμού. Ωστόσο, αυτές οι ευκαιρίες μπορούν να παρέχουν μόνο τυπική πρόσβαση- η πραγματική αποδοχή αυτών των ευκαιριών απαιτεί μέτρα οικοδόμησης εμπιστοσύνης και προσωπική υποστήριξη. Κανένα από αυτά δεν μπορεί να παρασχεθεί από τους κρατικούς φορείς.



Στοιχείο μέσω Canva

Για παράδειγμα, υπάρχει μια πρωτοβουλία για την πρόληψη της εγκατάλειψης των σπουδών, η οποία έχει θέσει ως στόχο να βοηθήσει ειδικά τις μετανάστριες που βρίσκονται σε δύσκολες καταστάσεις κατάρτισης. Οι δυσκολίες αυτές υπάρχουν σε δύο τομείς ειδικότερα. Πρώτον, η μαθησιακή πρόοδος των μεταναστριών που βρίσκονται σε κατάρτιση επιβραδύνεται λόγω των χαμηλότερων γλωσσικών δεξιοτήτων, γεγονός που δυσχεραίνει την επιτυχή ολοκλήρωση των εξετάσεων, ακόμη και αν οι πρακτικές δεξιότητες έχουν αποκτηθεί σε ικανοποιητικό βαθμό. Η διενέργεια εξετάσεων σε μια απλούστερη γλώσσα θα οδηγούσε εδώ σε περισσότερες ίσες ευκαιρίες. Από την άλλη πλευρά, οι μετανάστριες που βρίσκονται σε δύσκολες καταστάσεις συχνά δεν λαμβάνουν από τις οικογένειές τους την υποστήριξη που χρειάζονται για να αντιμετωπίσουν τις ιδιαίτερες προκλήσεις με κίνητρα και αποφασιστικότητα. Το καθήκον της κοινωνίας των πολιτών εδώ είναι, αφενός, να μειώσει συγκεκριμένα τα μαθησιακά ελλείμματα, αλλά κυρίως να δημιουργήσει την αυτοπεποίθηση για να ακολουθήσει με επιτυχία την επιλεγμένη πορεία μέχρι τέλους μέσω της κατάλληλης εστίασης. Οι μετανάστριες που συμμετέχουν σε αυτό το πρόγραμμα αναφέρουν ότι στο πλαίσιο αυτής της πρωτοβουλίας αισθάνθηκαν για πρώτη φορά ότι κάποιος αφιέρωσε χρόνο γι' αυτές και πραγματικά στάθηκε δίπλα τους με καλοπροαίρετο και ενσυναισθητικό τρόπο.

Τέτοιες πρωτοβουλίες ενισχύουν τη διάσταση της προθυμίας της κοινωνίας υποδοχής για ενσωμάτωση που αναφέρεται στην εισαγωγή. Αυτό είναι πολύ σημαντικό για τις μετανάστριες γυναίκες να πάρουν το ρίσκο να απομακρυνθούν από την πατριарχική κουλτούρα τους και να οικοδομήσουν το δικό τους επαγγελματικό μέλλον. Δεδομένου ότι πρόκειται πρωτίστως για διαπροσωπική αλληλεπίδραση, μια τέτοια πρωτοβουλία μπορεί να υποστηρίζεται από κρατικούς φορείς (και σε πολλές περιπτώσεις υποστηρίζεται), αλλά μεταφέρεται από εθελοντές που, από εσωτερικό κίνητρο, προσπαθούν να προωθήσουν την τύχη των μεταναστριών και τις πιθανότητες επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους.

7.5 Πρότυπα ρόλων

Για να ακολουθήσει κανείς ένα νέο μονοπάτι, είναι χρήσιμο να έχει μπροστά στα μάτια του πρότυπα που έχουν ήδη ακολουθήσει με επιτυχία αυτό το μονοπάτι. Ωστόσο, στον τομέα της προώθησης των μεταναστριών, δεν πρόκειται για ιδιαίτερα δημοφιλείς προσωπικότητες που υπάρχουν στα μέσα ενημέρωσης, αλλά για πολύ "απλούς" ανθρώπους από το άμεσο περιβάλλον. Για τα νεαρά κορίτσια, πρόκειται, για παράδειγμα, για τις συμμαθήτρίες τους στο σχολείο, όπου αντιλαμβάνονται μια διαφορετική εικόνα της γυναίκας στην κοινωνία από αυτή που έχουν συνηθίσει από τις οικογένειές τους. Έτσι, σε αυτό το στάδιο της ανάπτυξης, είναι δυνατόν να διαμορφωθεί το εκπαιδευτικό σύστημα έτσι ώστε οι μετανάστριες γυναίκες να αναλάβουν το ρόλο τους στην κοινωνία, και αυτό συμβαίνει. Στην πραγματικότητα, το μέσο εκπαιδευτικό επίπεδο των μεταναστριών είναι υψηλότερο από εκείνο των μεταναστών μια γενιά μετά τη μετανάστευση. Ωστόσο, είναι πιο δύσκολο να προσεγγιστούν εκείνες οι μετανάστριες που δεν είναι πλέον στην κατάλληλη ηλικία για να παρακολουθήσουν το επίσημο σχολείο. Σε πολλές περιπτώσεις, ωστόσο, οι γυναίκες αυτές θα έχουν παιδιά τα οποία, χάρη στην υποχρεωτική σχολική εκπαίδευση, θα έρθουν σε άμεση επαφή με το νέο περιβάλλον σε μια ορισμένη ηλικία.



Στοιχείο μέσω Canva

Το καθήκον των φορέων της κοινωνίας των πολιτών σε αυτό το πλαίσιο είναι να προσεγγίσουν τις μητέρες αυτών των παιδιών μέσω μιας στοχευμένης προσέγγισης στο σχολείο ή στο νηπιαγωγείο και να τους παρέχουν συμβουλές ως προς το πώς μπορούν αφενός να υποστηρίξουν καλύτερα τα παιδιά τους και αφετέρου να βιώσουν οι ίδιες ότι τους ανοίγονται και νέοι δρόμοι. Η συζήτηση από μητέρα σε μητέρα δημιουργεί πλέον μια βάση εμπιστοσύνης που δεν μπορούν να δημιουργήσουν οι κρατικοί φορείς με αυτόν τον τρόπο. Αυτό που θα ήταν επιθυμητό εδώ, επομένως, θα ήταν πρωτοβουλίες γονέων που θα έθεταν ειδικά ως καθήκον τους να έρθουν σε επαφή με τους γονείς, προκειμένου να τους δώσουν τη δυνατότητα, αφενός, να δώσουν στα παιδιά τους μια καλή επαγγελματική πορεία, αλλά που, αφετέρου, μπορούν επίσης να τους χρησιμεύσουν ως πρότυπα για έναν διαφορετικό τρόπο αντιμετώπισης μεταξύ των δύο φύλων. Υπάρχουν διάφορες κυβερνητικές πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στην καλύτερη ενσωμάτωση των οργανώσεων των μεταναστών στη σχολική διαδικασία, ώστε τα σχολεία να μπορούν να διδαχθούν από την εμπειρία τους. Ωστόσο, οι πρωτοβουλίες αυτές εξαρτώνται αφενός από τις προσπάθειες των εκπαιδευτικών και αφετέρου από την ύπαρξη τέτοιων οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών. Ένα πανεθνικό πρόγραμμα στη Γερμανία στοχεύει στην αύξηση του ποσοστού των μεταναστών που φοιτούν στο νηπιαγωγείο, ώστε να βελτιωθούν οι πιθανότητές τους κατά την έναρξη του σχολείου. Το πρόβλημα εδώ, ωστόσο, είναι ο φόβος αποξένωσης των μεταναστών γονέων που περιγράφηκε παραπάνω. Καθήκον των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών είναι αφενός να μειώσουν αυτόν τον φόβο και αφετέρου να παράσχουν πολιτισμικά ευαίσθητη εκπαίδευση στους επαγγελματίες των παιδικών σταθμών προκειμένου να μειωθεί αυτός ο φόβος.

Εάν οι προσπάθειες αυτές είναι επιτυχείς, αφενός θα δώσουν στις μετανάστριες περισσότερο χρόνο για να ασχοληθούν με τη δική τους εκπαίδευση και σταδιοδρομία, επειδή τα παιδιά φροντίζονται στον παιδικό σταθμό, και αφετέρου θα αυξήσουν τις σχολικές προοπτικές των παιδιών των μεταναστευτικών οικογενειών, επειδή μπορεί κανείς να συμβάλει στην εξίσωση των ευκαιριών μάθησης από πολύ μικρή ηλικία.



7.6 Ενδυνάμωση

Το κοινό σημείο των προηγούμενων πρωτοβουλιών είναι ότι τα υφιστάμενα σχέδια και οι ευκαιρίες υποστήριξης που απευθύνονται στους μετανάστες στο σύνολό τους θα πρέπει να καταβάλλουν ιδιαίτερη προσπάθεια για να προσεγγίσουν τις μετανάστριες που, για διάφορους λόγους, δεν προσεγγίζονται από τις υπηρεσίες βοήθειας-υποστήριξης της ένταξης. Εδώ απαιτούνται ειδικά μέτρα οικοδόμησης εμπιστοσύνης στο άμεσο περιβάλλον των μεταναστριών, τα οποία μπορούν έτσι να παρασχεθούν μόνο από πρωτοβουλίες της κοινωνίας των πολιτών που υποστηρίζονται από αυτές στο σχέδιο.

Ωστόσο, θα ήταν απλοϊκό και στερεοτυπικό να δούμε όλες τις μετανάστριες υπό αυτό το πρίσμα. Αντίθετα, υπάρχει ένα ολόκληρο φάσμα ευκαιριών για τις ίδιες τις μετανάστριες να εμπλακούν, ιδίως σε επίπεδο γειτονιάς, για παράδειγμα σε αθλητικούς συλλόγους, οι οποίες δεν θεωρούνται εδώ μόνο ως αποδέκτες των προσπαθειών ένταξης, αλλά ως ενεργά διαμορφωτές στην ανάπτυξη ενός δικτύου της κοινωνίας των πολιτών. Για να προωθηθεί αυτή η διαδικασία, είναι σημαντικό οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών να επιδιώκουν ενεργά την πιο ποικιλόμορφη σύνθεση των εθελοντών τους. Αυτό μπορεί να γίνει, για παράδειγμα, προσφέροντας πολύγλωσσες υπηρεσίες, διαφημίζοντας τις υπηρεσίες αυτές σε ιδρύματα για πρόσφυγες ή σε αρχές αλλοδαπών.

Στις ίδιες εγκαταστάσεις για τους πρόσφυγες όπου δημιουργήθηκε το εργαστήριο ραπτικής που περιγράφηκε παραπάνω, διοργανώθηκε ένα διαπολιτισμικό φεστιβάλ στο οποίο παρουσιάστηκαν σύλλογοι από τη γειτονιά και προσφέρθηκαν ευκαιρίες συμμετοχής. Με το μέτρο αυτό, αφενός οι συμμετέχοντες σύλλογοι μπόρεσαν να αποκτήσουν νέα αφοσιωμένα μέλη και αφετέρου οι μετανάστριες προσεγγίστηκαν εκεί όπου ούτως ή άλλως περνούν το χρόνο τους. Ενώ οι άνδρες μετανάστες μπορούν να προσεγγιστούν ευκολότερα σε δημόσιους χώρους και μπορούν έτσι να παρακινηθούν ευκολότερα να κάνουν το βήμα σε ένα σπίτι συλλόγου ή στο χώρο συνάντησης μιας πρωτοβουλίας, οι ιδιαίτερες ανάγκες ασφάλειας των μεταναστριών και ενδεχομένως και η μικρότερη εξοικείωσή τους με το περιβάλλον πρέπει να ληφθούν υπόψη για να ενσωματωθούν με τον ίδιο τρόπο σε συλλόγους και πρωτοβουλίες.

Οι πρωτοβουλίες της κοινωνίας των πολιτών που έχουν ήδη θέσει ως στόχο την προώθηση της ένταξης των προσφύγων μπορούν να διαδραματίσουν ιδιαίτερο ρόλο εδώ. Μπορούν να λειτουργήσουν ως διαπολιτισμικοί διαμεσολαβητές μεταξύ των υφιστάμενων πρωτοβουλιών και των μεταναστριών. Το αποτέλεσμα αυτών των πρωτοβουλιών θα είναι ένας μεγαλύτερος βαθμός συμμετοχής στην κοινωνία, σε συνδυασμό με το κοινωνικό όφελος της αξιοποίησης του δημιουργικού δυναμικού και των εμπειριών των μεταναστριών για την κοινωνία υποδοχής.

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκε ο σημαντικός ρόλος που διαδραματίζουν οι οργανώσεις σε τοπικό επίπεδο για την επιτυχία των προγραμμάτων ένταξης των μεταναστών στην αγορά εργασίας. Πέραν της υποστήριξης αυτών των οργανώσεων σε τοπικό επίπεδο, οι ικανότητες των εκπαιδευτικών διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο για την επιτυχία αυτών των προγραμμάτων. Το επόμενο κεφάλαιο επικεντρώνεται σε αυτές τις πτυχές.



Στοιχείο μέσω Canva

8. ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

8.1 Εισαγωγή

Σήμερα, σε όλο τον κόσμο, οι άνθρωποι βρίσκονται συνεχώς σε κίνηση. Μεταναστεύουν για να ξεφύγουν από τη φτώχεια, να βελτιώσουν τα μέσα διαβίωσης και τις ευκαιρίες τους ή να ξεφύγουν από συγκρούσεις και καταστροφές στις χώρες τους. Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν σχεδόν το ήμισυ των 244 εκατομμυρίων μεταναστών και το ήμισυ των 19,6 εκατομμυρίων προσφύγων παγκοσμίως. Οι πρόσφυγες, οι μετανάστριες και τα κορίτσια αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις και κινδύνους κατά τη διέλευση, όπως ο διαχωρισμός των οικογενειών, το ψυχοκοινωνικό στρες και το τραύμα, η έλλειψη ασφάλειας και προστασίας, οι επιπλοκές στην υγεία, ιδίως για τις έγκυες γυναίκες, η σωματική βλάβη και ο τραυματισμός και οι κίνδυνοι εκμετάλλευσης και βίας με βάση το φύλο. Οι γυναίκες συχνά είναι οι κύριοι φροντιστές των παιδιών και των ηλικιωμένων μελών της οικογένειας, γεγονός που εμβαθύνει περαιτέρω την ανάγκη τους για προστασία και υποστήριξη.

Η Διακήρυξη των Ηνωμένων Εθνών για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα αναφέρει ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα σε "Εκπαίδευση [που] θα αποβλέπει στην πλήρη ανάπτυξη της ανθρώπινης προσωπικότητας και στην ενίσχυση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών. Πρέπει να προάγει την κατανόηση, την ανεκτικότητα και τη φιλία μεταξύ ... φυλετικών ή θρησκευτικών ομάδων. ..." (UDHR, άρθρο 26). Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι εκπαιδευτικοί διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην παροχή βοήθειας στις μετανάστριες.

Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι να καθορίσει τις ικανότητες που απαιτούνται από τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται με μετανάστριες. Επιπλέον, αναλύει τα προγράμματα καθοδήγησης, ορίζει το ρόλο και τη φύση του μέντορα και του καθοδηγούμενου και παρέχει ορισμένες συστάσεις για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται με την ομάδα-στόχο



8.2 Ικανότητες των εκπαιδευτικών που εργάζονται με γυναίκες μετανάστριες

Η επιτυχία ενός εκπαιδευτικού που εργάζεται με μετανάστριες απαιτεί ένα συγκεκριμένο σύνολο ικανοτήτων. Ορίσαμε 6 σημαντικές ικανότητες, ως εξής:

1. **Αποδοχή:** Δεν δείχνουν εύνοια ή διακρίσεις σε βάρος μεταναστριών. Το περιεχόμενο της εκπαίδευσης και ο τρόπος παροχής της πρέπει να είναι συναφή και αποδεκτά από όλους, συμπεριλαμβανομένων των μειονοτήτων.
2. **Γλωσσικές δεξιότητες:** Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να μιλούν άπταιστα τη γλώσσα των μεταναστών. Αυτό βοηθάει στη σωστή κατανόησή τους.
3. **Διαθεσιμότητα:** Πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και εκπαιδευμένων εκπαιδευτικών, καθώς και εκπαιδευτικό υλικό, ώστε η εκπαίδευση να είναι διαθέσιμη σε όλους.
4. **Προσβασιμότητα:** Οι εκπαιδευτικοί χώροι και τα προγράμματα πρέπει να είναι:
 - προσβάσιμα σε όλους, χωρίς διακρίσεις, συμπεριλαμβανομένων των περιθωριοποιημένων ομάδων
 - φυσικά προσβάσιμα, ασφαλή και σε εύλογη απόσταση και
 - προσβάσιμα σε άτομα με αναπηρία
5. **Εκπαίδευση:** Ευέλικτη και ικανή να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των μεταναστριών από διαφορετικά κοινωνικά και πολιτισμικά περιβάλλοντα.
6. **Φεμινιστική προοπτική:** Ενίσχυση του ρόλου των γυναικών και της ισότητας των φύλων. Ενίσχυση των γνώσεων σχετικά με τα δικαιώματα των γυναικών και εργασία για τον μετασχηματισμό όσον αφορά τους ρόλους των φύλων.

8.3) Πώς οι μετανάστριες μπορούν να βοηθήσουν η μία την άλλη να ενσωματωθούν: Ανάλυση του προγράμματος καθοδήγησης

Η Ευρωπαϊκή Ένωση με τις πολιτικές ένταξης των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο έχει γίνει το “σπίτι” πολλών μειονεκτούντων ομάδων, όπως οι μετανάστριες και τα άτομα από χώρες που έχουν υποστεί εμφύλιο πόλεμο. Πολλοί από αυτούς είναι φτωχοί και με περιορισμένους πόρους και δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στη ζωή στα κράτη μέλη λόγω των άδικων ή ανεπαρκών πολιτικών των χωρών υποδοχής. Ο αριθμός των αιτούντων άσυλο, των προσφύγων και των ασυνόδευτων αλλοδαπών ανηλίκων που φθάνουν στην Ευρώπη, ιδίως στην Ιταλία, έχει αυξηθεί με εκθετικό ρυθμό. Το γεγονός αυτό έχει μεταβάλει τα είδη των απαιτούμενων παρεμβάσεων τόσο από αριθμητική άποψη (όσον αφορά τον αριθμό των ατόμων που πρέπει να υποδεχθούν) όσο και από την άποψη της τυπολογικής ποικιλομορφίας των καταστάσεων που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Οι υπηρεσίες που παρέχονται στη χώρα επανεγκατάστασης σε πρόσφυγες και άλλους τύπους μεταναστών περιλαμβάνουν γλωσσική διδασκαλία, κοινωνικό και πολιτιστικό προσανατολισμό, επαγγελματική κατάρτιση και βοήθεια για την πρόσβαση σε βασικές δημόσιες υπηρεσίες όπως η υγεία και η εκπαίδευση. Η διαδικασία ένταξης περιλαμβάνει πολλούς φορείς, καθώς αναγνωρίζεται ως μια διαδικασία που λαμβάνει χώρα σε ατομικό, δημοτικό και εθνικό επίπεδο.

Οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών αναζητούν ενεργά εθελοντές για να λειτουργήσουν ως μέντορες, υποστηρίζοντας τους πρόσφυγες. Ανάλογα με το είδος του προγράμματος καθοδήγησης στο οποίο συμμετέχουν, οι μέντορες έχουν διαφορετικό ρόλο να διαδραματίσουν στη βοήθεια των προσφύγων για την ενσωμάτωσή τους. Ορισμένοι από αυτούς τους ρόλους, όπως η συνδρομή στην εκμάθηση μιας νέας γλώσσας, η παροχή επαγγελματικής διδασκαλίας και η βοήθεια στην εξεύρεση στέγης, έχουν καθορισμένους στόχους. Για τις ευάλωτες ομάδες της προσφυγικής κοινότητας, όπως οι νέοι και οι γυναίκες, παρέχονται ειδικά προγράμματα καθοδήγησης. Άλλες πρωτοβουλίες προσφέρουν γενική συνδρομή, καλύπτοντας ευρύτερες ανάγκες και εστιάζοντας στο να επηρεάσουν με κάποιο τρόπο την κοινή γνώμη και τους μεταναστευτικούς νόμους.

Ο ρόλος και η φύση του μέντορα και του καθοδηγούμενου

Η καθοδήγηση είναι ένα ισχυρό, αλλά συνεχώς εξελισσόμενο εργαλείο. Σε μια σχέση καθοδήγησης, ο καθοδηγούμενος και ο μέντορας συμφωνούν σχετικά με τους στόχους του προγράμματος εργασίας ήδη στην αρχή της σχέσης. Όσον αφορά τις κοινωνικές δεξιότητες, πρόκειται συγκεκριμένα για μια μεταφορά γνώσεων και μεθοδολογίας, μια φιλία που ξεκινά σε ένα επίσημο, ακαδημαϊκό πλαίσιο πριν εξελιχθεί σε κάτι πιο βαθύ καθώς τα δύο άτομα γνωρίζονται μεταξύ τους. Η μεταφορά πληροφοριών και γνώσεων βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό, την εμπιστοσύνη και την κατανόηση.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο καθοδηγούμενος είναι το μέλος της οικογένειας των προσφύγων που συμμετέχει στη διαδικασία καθοδήγησης, ώστε να γίνουν σαφή αυτά τα δύο στοιχεία. Από την άλλη πλευρά, οι μέντορες είναι μέλη της κοινότητας υποδοχής που βοηθούν τις οικογένειες προσφύγων να ενταχθούν στην κοινωνία αυτή. Κατά συνέπεια, μετατρέπονται σε εργαλείο επικοινωνίας μεταξύ των μερών. Άνθρωποι από τις γύρω κοινότητες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που έχουν ήδη μετεγκατασταθεί μέσω προηγούμενων προγραμμάτων και επομένως είναι δίγλωσσοι και διπολιτισμικοί, βοηθούν τους πρόσφυγες καλύπτοντας τα κενά στην παροχή υπηρεσιών ένταξης και/ή επεκτείνοντας το είδος και τη φύση της υποστήριξης της ένταξης που προσφέρεται στους πρόσφυγες.

Ο καθορισμός ορίων στο είδος της υποστήριξης που μπορούν να παρέχουν οι μέντορες στους καθοδηγούμενους είναι μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις των προγραμμάτων καθοδήγησης. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι μέντορες καλύπτουν έναν ρόλο που παραδοσιακά επιτελείται από το κράτος ή άλλες αρχές και βοηθούν στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των προσφύγων και των τοπικών κοινοτήτων. Αυτό το κάνουν προσφέροντας άτυπη, εξατομικευμένη υποστήριξη στην πρόσβαση σε υπηρεσίες, βοηθώντας τους πρόσφυγες σε τυχόν καθημερινές προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν, ακούγοντάς τους και βοηθώντας τους να κατανοήσουν καλύτερα τον πολιτισμό και τις αξίες της κοινωνίας υποδοχής. Επίσης, προωθούν τις κοινωνικές σχέσεις, αλλά μπορούν επίσης να τους παραπέμπουν σε άλλους παρόχους υπηρεσιών. Η δυσκολία έγκειται στην πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού και στην προώθηση. Οι μέντορες, λοιπόν, "επιτελούν έναν βασικό συμπληρωματικό ρόλο, αφενός για να καταστεί δυνατή η υποδοχή, η προσαρμογή και η μακροπρόθεσμη εγκατάσταση, αφετέρου για να υποστηριχθεί η δημιουργία φιλικών σχέσεων και δεσμών στο νέο περιβάλλον". Ωστόσο, εάν έχουν προηγουμένως επανεγκατασταθεί πρόσφυγες, αυτό μπορεί να διευκολύνει το έργο τους και να χρησιμεύσουν ως "ζωτικής σημασίας πόρος κατάρτισης και υποστήριξης, τόσο για τους αφιχθέντες όσο και για τους οργανισμούς και τις υπηρεσίες που τους φροντίζουν". Αυτές οι εκτιμήσεις οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η καθοδήγηση θα πρέπει να θεωρείται ως μια "αμοιβαία επωφελής σχέση", η οποία ωφελεί τόσο τον καθοδηγούμενο όσο και την κοινότητα υποδοχής.

Μερικά γεγονότα σχετικά με τις γυναίκες που καθοδηγούν γυναίκες & δίνουν συστάσεις:

- Οι γυναίκες μέντορες μπορούν να είναι είτε αλλοεθνείς γυναίκες που ήταν μακροχρόνια κάτοικοι στη χώρα υποδοχής είτε ντόπιες,
- Ορισμένες από αυτές είναι άνθρωποι που είχαν ζήσει οι ίδιοι στο εξωτερικό και έτσι είχαν εμπειρία από πρώτο χέρι για ορισμένα από τα ζητήματα που θα μπορούσαν να αντιμετωπίσουν οι μετανάστες όταν φτάσουν,
- Οι γυναίκες μέντορες μπορεί να προέρχονται από διάφορα υπόβαθρα, μερικές από αυτές με εμπειρία εθελοντισμού, οι οποίες τώρα αποκαλούν τη χώρα υποδοχής "σπίτι" τους.

Είναι επίσης απαραίτητη η χρήση της παρακολούθησης, η οποία βοηθά στον υπολογισμό της προόδου του έργου των μεντόρων και των καθοδηγούμενων, της συνεχούς μάθησης, της αυξανόμενης εξέλιξης των αναγκών τους και της συμμετοχής τους σε μια διαδικασία συνεχούς και αμοιβαίου προβληματισμού, καθώς και στην εξασφάλιση διορθωτικών ενεργειών για τη συνέχιση των στόχων. Μια τακτική έκθεση σχετικά με την εξέλιξη και των δύο πλευρών μπορεί να αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο αλλά και να προσθέσει αξία στο έργο των μεντόρων, οι οποίοι είναι συνήθως εθελοντές. Σε προηγούμενα έργα καθοδήγησης, τόσο οι μέντορες όσο και οι καθοδηγούμενοι απαιτούσαν να συντάσσουν γραπτές εκθέσεις που να περιγράφουν λεπτομερώς τις συζητήσεις που γίνονταν σε κάθε συνάντηση και τις αντιδράσεις τους σε αυτές. Ένα άλλο εργαλείο είναι η ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ μεντόρων και καθοδηγούμενων. Οι μέντορες και οι καθοδηγούμενοι μπορούν να παραμένουν σε συνεχή επικοινωνία μέσω τηλεφώνου, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και μέσω κοινωνικής δικτύωσης, ώστε να μειωθεί η φυσική απόσταση. Η αίσθηση ότι υπάρχει κάποιος που μπορεί να ενθαρρύνει, να ενδυναμώνει και να υποστηρίζει κάθε μικρό βήμα εξασφαλίζει ότι οι γυναίκες μαθαίνουν νέα πράγματα και ενσωματώνονται με επιτυχία.

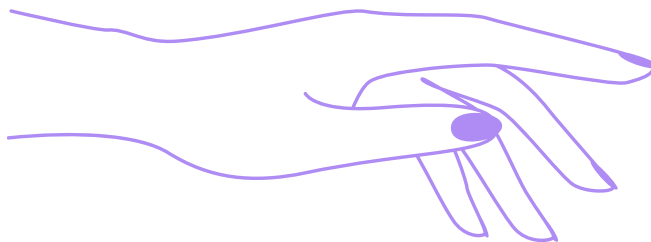
Συνιστάται να διεξαχθεί έρευνα σχετικά με την αντίληψη της αξίας και του αντίκτυπου του προγράμματος, καταγράφοντας τις απόψεις και τα σχόλια των συμμετεχόντων πριν και μετά την εμπειρία της καθοδήγησης. Με τον τρόπο αυτό, μειώνεται ο κίνδυνος να χαθούν πιθανά οφέλη της παρέμβασης σε σύγκριση με μια μοναδική τελική αξιολόγηση.

Έτσι, προσφέροντας εξατομικευμένη και εστιασμένη υποστήριξη για την ενσωμάτωση και αξιολογώντας την ποιότητα της σύνδεσης μεταξύ μεντόρων και καθοδηγούμενων, τα εργαλεία αυτά καθίστανται ζωτικής σημασίας για την επιτυχία του προγράμματος.

Δεδομένου ότι τα προγράμματα καθοδήγησης διαρκούν συνήθως αρκετούς μήνες, είναι ζωτικής σημασίας να παρακολουθείται η πρόοδος, να προσαρμόζεται η δομή του προγράμματος στις εκάστοτε ανάγκες και να διασφαλίζεται ότι οι δραστηριότητες εξακολουθούν να είναι σχετικές με τις απαιτήσεις των δικαιούχων και τις μεταβαλλόμενες συνθήκες του περιβάλλοντος. Για τους λόγους αυτούς, θα ήταν προτιμότερο να προστεθούν επαγγελματίες στο ρόλο του μέντορα για να βοηθήσουν στο συντονισμό των μαθημάτων και στη συνδρομή.

Τέλος, αν και είναι αλήθεια ότι το κριτήριο της αποτελεσματικότητας είναι το κύριο αντικείμενο της αξιολόγησης των προγραμμάτων καθοδήγησης, θα ήταν ωφέλιμο να τεκμηριώνεται ο σχεδιασμός και η υλοποίηση των δραστηριοτήτων με στόχο την αναπροσαρμογή τους. Ο έλεγχος αυτός θα βοηθήσει στην κατανόηση του τρόπου δημιουργίας και υλοποίησης αποτελεσματικών προγραμμάτων καθοδήγησης στο μέλλον.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ ΚΑΙ ΠΟΡΕΙΑ ΠΡΟΣ ΤΑ ΕΜΠΡΟΣ



Το παρόν εγχειρίδιο εκπονήθηκε με στόχο να παρέχει τις βασικές γνώσεις σε οργανισμούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ΜΚΟ, οργανώσεις τοπικού επιπέδου και σε οποιονδήποτε εργάζεται με μετανάστες, βοηθώντας τους να εισέλθουν στην αγορά εργασίας της χώρας υποδοχής τους. Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στις γυναίκες μετανάστριες λόγω της διπλής μειονεκτικής τους κατάστασης: είναι μετανάστριες και ταυτόχρονα γυναίκες.

Αντίστοιχα, παρουσιάστηκαν τα εμπόδια και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες αναφορικά με την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας και οι τρόποι με τους οποίους μπορούν να παρακινηθούν για να ξεπεράσουν αυτά τα εμπόδια. Στη συνέχεια παρουσιάστηκαν οι επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας του 21ου αιώνα, οι μαθησιακές ανάγκες για την απόκτηση αυτών των δεξιοτήτων και η σημασία της αναγνώρισης των προηγούμενων δεξιοτήτων. Προς το τέλος του εγχειριδίου συζητήθηκε ο ρόλος της μη τυπικής εκπαίδευσης και των οργανώσεων σε τοπικό επίπεδο, καθώς και οι ικανότητες που απαιτούνται από τους εκπαιδευτές/διαμεσολαβητές.

Ελπίζουμε ότι αυτό το εγχειρίδιο θα αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο για τους διαμεσολαβητές στην παροχή καλύτερης υποστήριξης στους μετανάστες, ιδίως στις γυναίκες που εισέρχονται στην αγορά εργασίας της χώρας υποδοχής.



Στοιχείο μέσω Canva



Στοιχείο μέσω Canva

STEP - UP
ERASMUS+ | KA2

2021-1-SE01-KA220-ADU-000035340



Co-funded by
the European Union

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή της παρούσας δημοσίευσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.
© CC BY-SA

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Κεφάλαιο 2

Delara, M. (2016) 'Κοινωνικοί Καθοριστικοί Παράγοντες της Ψυχικής Υγείας των Μεταναστριών. Εξελίξεις στη Δημόσια Υγεία', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://doi.org/10.1155/2016/9730162> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2022).

Ευρωπαϊκός ιστότοπος για την ένταξη (2015) 'Ένταξη των Μεταναστριών στην Αγορά Εργασίας', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inclusion-migrant-women-labour-market_en (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Frattini, T. και Solmone, I. (2022) 'Τα μειονεκτήματα της αγοράς εργασίας για τις μετανάστριες', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://cepr.org/voxeu/columns/labour-market-disadvantages-immigrant-women> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, ILO (2022) 'Παγκόσμια Έκθεση Μετανάστευσης 2022', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, ILO (2007). "Γυναίκες και άνδρες μετανάστες εργάτες: Προχωρώντας προς την κατεύθυνση ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών". https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101118.pdf

Kül, Yanuz (n.d.) 'Ευκαιρίες και Προκλήσεις της Διεθνούς Μετανάστευσης για την Αποστολή και τις Χώρες Υποδοχής', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.mfa.gov.tr/opportunities-and-challenges-of-international-migration-for-sending-and-receiving-countries.tr.mfa> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Nachemson-Ekwall, S. (2022) 'Άνεργες περιθωριοποιημένες μετανάστριες Εργασία που ενσωματώνει τις κοινωνικές επιχειρήσεις ως λύση', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://ciriec.es/valencia2022/wp-content/uploads/COMUN-283.pdf> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Κεφάλαιο 3

UN DESA (2008). "Αγροτικές γυναίκες σε έναν κόσμο που αλλάζει: Τμήμα για την Προώθηση των Γυναικών της Γης: Ευκαιρίες και Προκλήσεις, Τμήμα για την Προώθηση των Γυναικών της Γης".

Fairlie, R.W. και B.D. Meyer (1996). "Εθνοτικές και Φυλετικές Διαφορές στην Αυτοαπασχόληση και Πιθανές Εξηγήσεις", Το Περιοδικό του Ανθρώπινου Δυναμικού, Τόμος 31(4), σ. 757-793.

Cherry, K. (Οκτώβρης 2022). "10 τρόποι οικοδόμησης ανθεκτικότητας", Διαθέσιμο στη διεύθυνση: www.verywellmind.com/ways-to-become-more-resilient-2795063 (Τελευταία Πρόσβαση: 02.08.2023).

Eğrioğlu, F. (2020). 'Psikolojik Dayanıklılığı Güçlendirmek İçin 12', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.fulyaegrioglu.com/psikolojik-dayanikligi-guclendirmek-icin-12-yol/> (Τελευταία Πρόσβαση: 02.08.2023).

Isphording, I.E. (2015) 'Τι επηρεάζει τη γλωσσική επάρκεια των μεταναστών;', IZA Κόσμος της Εργασίας. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://wol.iza.org/uploads/articles/177/pdfs/what-drives-language-proficiency-of-immigrants.pdf> (Τελευταία Πρόσβαση: 02.08.2023).

Lemus-Way, M. C. και Johansson, H. (2020) 'Δυνάμεις και ανθεκτικότητα των μεταναστριών υπό διαμετακόμιση: Μια ανάλυση των αφηγήσεων των γυναικών από την Κεντρική Αμερική που διέρχονται παράτυπα από το Μεξικό προς τις ΗΠΑ', Περιοδικό Διεθνούς Μετανάστευσης και Ένταξης, Τόμος 21(3), σ. 745-763.

Pachaiyappan P. (2014) 'Εκπαίδευση: Εργαλείο για την Ενδυνάμωση των Γυναικών', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://core.ac.uk/download/pdf/234636457.pdf> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Tzintzún C. (2016) "Ένταξη των Μεταναστών: Καλό για τις Οικογένειες, τις Κοινότητες και την Οικονομία", Διαθέσιμο στη διεύθυνση: [Immigration-Inclusion-Final-05-10-16.pdf](https://www.immigration-inclusion-final-05-10-16.pdf). (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Κεφάλαιο 4

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2019) "Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επιχειρηματικών Ικανοτήτων" (EntreComp', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2019) 'Βασικές Ικανότητες για τη Δια Βίου Μάθηση', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017) 'Απασχόληση, Κοινωνικές Υποθέσεις και Ένταξη: Εργαλείο Προφίλ Δεξιοτήτων της ΕΕ για Υψηλούς Τρίτων Χωρών', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (n.d.) 'Απασχόληση, Κοινωνικές Υποθέσεις και Ένταξη: Αποθετήριο Υποσχόμενων Πρακτικών', Διαθέσιμο στην διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1208&langId=en> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

EU Science Hub (2022) 'GreenComp: το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ικανοτήτων Βιωσιμότητας', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/greengcomp-european-sustainability-competence-framework_en (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

EU Science Hub (2020) 'LifeComp: Προσωπική, Κοινωνική και Μαθησιακή Ικανότητα: Το Ευρωπαϊκό πλαίσιο για την προσωπική, κοινωνική και μαθησιακή ικανότητα', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/lifecomp_en (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

EU Science Hub (2018) 'DigComp', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

IOM (2015) 'Αναγνώριση των Προσόντων και των Ικανοτήτων των Μεταναστών', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://publications.iom.int/books/recognition-qualifications-and-competences-migrants> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

OECD Library (2022) 'Η Αναγνώριση Προηγούμενης Μάθησης: Επικύρωση Γενικών Ικανοτήτων', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-recognition-of-prior-learning_2d9fb06a-en;jsessionid=1x9aZHMKMVsf6xRHCSq_2iG2jHgEavDx-u5R6yj3.ip-10-240-5-25 (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD, 2005) 'Ο Ορισμός και η Επιλογή των Βασικών Ικανοτήτων', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.oecd.org/pisa/definition-selection-key-competencies-summary.pdf> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Δίκτυο Επιστήμης, Τεχνολογίας, Μηχανικής και Μαθηματικών (n.d.) '10 Κορυφαίες Δεξιότητες Απασχολησιμότητας', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.exeter.ac.uk/students/ambassadors/HESTEM/resources/General/STEMNET%20Employability%20skills%20guide_e.pdf (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Think Tank Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2013) "Συγκριτική Μελέτη σχετικά με τις Βέλτιστες Πρακτικές για την Ένταξη των Επανεγκατεστημένων Προσφύγων στα Κράτη Μέλη της ΕΕ", Διαθέσιμο στη διεύθυνση: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOI-LIBE_ET\(2013\)474393](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOI-LIBE_ET(2013)474393) (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Κεφάλαιο 5

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (2018) "Επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης", Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2005) "Κοινή ατζέντα για την ένταξη - Πλαίσιο για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση".

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016) "Σχέδιο δράσης για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών".

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016) "Ένα νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη".

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (n.d.) 'Εργαλείο Προφίλ Δεξιοτήτων της ΕΕ για Υπηκόους Τρίτων Χωρών', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης (ΙΟΜ) (2013), "Αναγνώριση των προσόντων και ικανοτήτων των μεταναστών".

Konle-Seidl, R. και Bolits, G. (2016) 'Ένταξη των Προσφύγων στην Αγορά Εργασίας: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Τμήμα Πολιτικής: Οικονομική και Επιστημονική Πολιτική, Βρυξέλλες.

OECD (2015) 'Δείκτες Ένταξης των Μεταναστών 2015, Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://www.oecd.org/els/mig/Indicators-of-Immigrant-Integration-2015.pdf> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Κεφάλαιο 5

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (2018) "Επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης", Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2005) "Κοινή ατζέντα για την ένταξη - Πλαίσιο για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση".

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016) "Σχέδιο δράσης για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών".

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016) "Ένα νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη".

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (n.d.) 'Εργαλείο Προφίλ Δεξιοτήτων της ΕΕ για Υπηκόους Τρίτων Χωρών', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης (ΙΟΜ) (2013), "Αναγνώριση των προσόντων και ικανοτήτων των μεταναστών".

Konle-Seidl, R. και Bolits, G. (2016) 'Ένταξη των Προσφύγων στην Αγορά Εργασίας: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Τμήμα Πολιτικής: Οικονομική και Επιστημονική Πολιτική, Βρυξέλλες.

OECD (2015) 'Δείκτες Ένταξης των Μεταναστών 2015, Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://www.oecd.org/els/mig/Indicators-of-Immigrant-Integration-2015.pdf> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Κεφάλαιο 5

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (2018) 'Επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Συμβούλιο της Ευρώπης (2005) 'Μια Κοινή Ατζέντα για την Ένταξη - Πλαίσιο για την Ένταξη των Υπηκόων Τρίτων Χωρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση'.

Συμβούλιο της Ευρώπης (2016) 'Σχέδιο Δράσης για την Ένταξη Υπηκόων Τρίτων Χωρών'.

Συμβούλιο της Ευρώπης (2016) 'Μια Νέα Ατζέντα Δεξιοτήτων για την Ευρώπη'.

Συμβούλιο της Ευρώπης (n.d.) 'Εργαλείο Προφίλ Δεξιοτήτων της ΕΕ για Υπηκόους Τρίτων Χωρών', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης (ΙΟΜ) (2013), 'Αναγνώριση των Προσόντων και των Ικανοτήτων των Μεταναστών'.

Konle-Seidl, R. και Bolits, G. (2016) 'Ένταξη των Προσφύγων στην Αγορά Εργασίας: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Τμήμα Πολιτικής: Οικονομική και Επιστημονική Πολιτική, Βρυξέλλες.

OECD (2015) 'Δείκτες Ένταξης των Μεταναστών 2015, Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://www.oecd.org/els/mig/Indicators-of-Immigrant-Integration-2015.pdf> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Κεφάλαιο 6

Cambridge Λεξικό(2023) 'Όρισμός της Επικοινωνίας', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/communication> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Συμβούλιο της Ευρώπης. (n.d.) 'Όρισμοί. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Νεολαίας', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.coe.int/en/web/european-youth-foundation/definitions> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Συμβούλιο της Ευρώπης. (n.d.) 'ΕΥC Βουδαπέστη. Νεολαία', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.coe.int/en/web/youth/eyc-budapest> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Μη τυπική εκπαίδευση. (2016) 'Διεθνές Γραφείο Εκπαίδευσης', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://www.ibe.unesco.org/en/glossary-curriculum-terminology/n/non-formal-education> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

EDCraft.io. (2021) '9 κουκκίδες παζλ: πώς να συνδέσετε 9 κουκκίδες με 4 γραμμές', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://edcraft.io/blog/all-articles/9-dots-puzzle-how-to-connect-9-dots-with-4-lines> (Τελευταία Πρόσβαση:03.08.2023).

LINCS Κοινότητα; Κοινότητα για εκπαιδευτές ενηλίκων (n.d.) 'Η ιστορία της Μη Τυπικής Εκπαίδευσης', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://community.lincs.ed.gov/group/119/discussion/history-non-formal-education> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

MindTools| Home (n.d.) 'Έξι Καπέλα Σκέψης', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.mindtools.com/ajlpple/six-thinking-hats> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Μη Τυπική Εκπαίδευση. (n.d.) 'Μη Τυπική Εκπαίδευση και Κατάρτιση', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.nonformaleducation.org/> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Κοινοβουλευτική Συνέλευση (2000) 'Μη-Τυπική Εκπαίδευση', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=16762> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

DVV International (2016) 'Μαλακές δεξιότητες στη μη τυπική εκπαίδευση: οικοδόμηση ικανοτήτων των νέων', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.dvv-international.de/en/adult-education-and-development/editions/aed-832016-skills-and-competencies/section-4-this-is-what-you-need/soft-skills-in-non-formal-education-building-capacities-of-the-youth> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Πανεπιστήμιο του Τέξας Permian Basin | UTPB. (2020) 'Πόσο μεγάλο μέρος της επικοινωνίας είναι μη λεκτικό;', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://online.utpb.edu/about-us/articles/communication/how-much-of-communication-is-nonverbal/> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Πανεπιστήμιο του Louisville Ιδέες σε Δράση. (n.d.) 'Τι είναι η κριτική σκέψη;', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://louisville.edu/ideastocaction/about/criticalthinking/what> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Europass. (n.d.) "Επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης", Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://europa.eu/europass/en/validation-non-formal-and-informal-learning> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

Youthpass (n.d.) 'Youthpass στρατηγική', Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.youthpass.eu/en/about-youthpass/youthpass-strategy/> (Τελευταία Πρόσβαση: 03.08.2023).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Κεφάλαιο 7

Albrecht, C., Hofbauer, M. και Stitteneder, T. (2021) "Οι προκλήσεις ένταξης των γυναικών προσφύγων και μεταναστριών: CESifo Φόρουμ 2 / 2021 Μάρτιος, τόμος 22, Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.econstor.eu/handle/10419/232395> (Τελευταία Πρόσβαση: 17.07.2023).

Brücker, H., Kosyakova, Y. και Vallizadeh, E. (2020) "Υπήρξε "Προσφυγική Κρίση"; Νέες πληροφορίες για τις πρόσφατες αφίξεις προσφύγων στη Γερμανία και τις προοπτικές ένταξής τους", *SozW Soziale Welt*, 71(1-2), σ. 24-53.

Μελέτη του ευρωπαϊκού δικτύου μετανάστευσης (2022) "Ένταξη των γυναικών μεταναστριών", Διαθέσιμη στη διεύθυνση: https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-09/EMN_STUDY_integration_migrant-women_23092022.pdf (Τελευταία Πρόσβαση: 17.07.2023).

Krieger, M. (2020). "Φορείς κοινωνικοποίησης και απασχόλησης των γυναικών μεταναστριών: Ευρωπαϊκή Κοινωνιολογική Επιθεώρηση, τόμος 36 (6), σ. 902-919.

Schröder, S. (2014) "Όργανώσεις μεταναστών στη συνεργατική γονική εργασία: δυνατότητες, διαρθρωτικές συνθήκες, ευκαιρίες ανάπτυξης", ερευνητικός τομέας στο Συμβούλιο Εμπειρογνομόνων των Γερμανικών Ιδρυμάτων για την Ένταξη και τη Μετανάστευση, Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/01/SVR-FB_Elternarbeit-8.pdf (Τελευταία Πρόσβαση: 17.07.2023) Αγγλική Περίληψη, Διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://www.stiftung-mercator.de/en/publications/immigrant-organisations-and-cooperative-work-with-parents/> (Τελευταία Πρόσβαση: 17.07.2023).

Δίκτυο Έρευνας για την Εξαναγκαστική Μετανάστευση (2017). "Η μεγαλύτερη μειονότητα στον κόσμο; Οι γυναίκες και τα κορίτσια πρόσφυγες στο Παγκόσμιο Σύμφωνο για τους Πρόσφυγες", Δίκτυο Έρευνας για την Εξαναγκαστική Μετανάστευση, Πανεπιστήμιο της Νέας Νότιας Ουαλίας, Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.unhcr.org/media/worlds-largest-minority-women-and-girls-global-compact-refugees-extended> (Τελευταία Πρόσβαση: 17.07.2023).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Κεφάλαιο 8

Γυναίκες των Ηνωμένων Εθνών. (n.d.), Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.unwomen.org/en> (Τελευταία Πρόσβαση: 02.08.2023).

Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών. (1948). "Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων", Διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (Τελευταία Πρόσβαση: 02.08.2023).

Ennerberg, E. and Economidou, C. (2020). "Οι Μετανάστες εκπαιδευτικοί και η διαπραγμάτευση μιας (νέας) διδακτικής ταυτότητας", Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02619768.2020.1788536> (Τελευταία Πρόσβαση: 02.08.2023).

ICMC. (2015). Ετήσια έκθεση του ICMC, διαθέσιμη στη διεύθυνση: <http://icmc.net/wp-content/uploads/2019/12/2015-icmc-annual-report-en.pdf> (Τελευταία Πρόσβαση: 02.08.2023).