

## ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ ΕΡΓΟΥ – ΦΑΣΕΙΣ 4 / 5

### ΦΑΣΗ 4

Στο πλαίσιο της διαδικασίας επιλογής που υπήρξε μακροχρόνια καθώς περιλάμβανε τη μελέτη και αξιολόγηση των υποψηφιοτήτων, η ομάδα επιλογής καθοδηγούμενων πραγματοποίησε 5 συνεδρίες με συμμετοχή των μελών της στο πλαίσιο των οποίων ολοκληρώθηκε σταδιακά η διαδικασία επιλογής 300 καθοδηγούμενων γυναικών. Οι συνεδρίες αυτές πραγματοποιήθηκαν το Μάρτιο, τον Απρίλιο και το Μάιο 2006, με περιεχόμενο τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης που έπρεπε να πάρουν υπ' όψη τους οι φορείς – εταίροι του έργου, για τους οποίους ορίστηκε ο ρόλος της διεκπεραίωσης της διαδικασίας επιλογής. Αξιολογήθηκαν από 600 περίπου υποψήφιες καθοδηγούμενες όσες από αυτές συμπλήρωσαν μετά την υποβολή του σχετικού εντύπου αίτησης, τα σχετικά ψυχομετρικά τεστ, προτείνοντας βάση κρίσιμων χαρακτηριστικών που διαπιστώθηκαν τόσο από αυτά όσο και από το βιογραφικό και τα κίνητρα συμμετοχής τους (συνέντευξη), τις υποψήφιες που εμφανίζουν στον υψηλότερο δυνατό βαθμό, τα απαιτούμενα χαρακτηριστικά αλλά και τις αντίστοιχες ανάγκες για ένταξη, επανένταξη και καριέρα.

Στη συνέχεια ακολούθησε η σταδιακή εκπαίδευση των καθοδηγούμενων από τους αρμόδιους φορείς. Η εκπαίδευση ήταν διάρκειας 16 ωρών κατά τη διάρκεια των οποίων παρουσιάστηκε το εκπαιδευτικό υλικό το οποίο είχε εκπονηθεί στη Φάση 2 του έργου. Κύριος στόχος της εκπαίδευσης ήταν να βοηθήσει τις συμμετέχουσες, ώστε να προετοιμαστούν κατάλληλα για τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα Mentoring που θα εφαρμοζόταν και ειδικότερα να

- Αντιληφθούν τη λειτουργία του Mentoring και τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να συμβάλλει στην προσωπική τους ανάπτυξη και επαγγελματική τους εξέλιξη
- Δημιουργήσουν και να διατηρήσουν μία αποτελεσματική διαπροσωπική επικοινωνία με το/τη μέντορα
- Αποδεχθούν τη σημασία της βιωματικής μάθησης και να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στη διαδικασία που θα ακολουθηθεί

Προσεγγίστηκαν ζητήματα που αφορούν σε κάθε άτομο, όποια επαγγελματική σταδιοδρομία και να έχει επιλέξει. Τέθηκαν ζητήματα που επιδρούν στην επιλογή της αρχικής σταδιοδρομίας καθώς και στην ανάγκη επαναπροσδιορισμού εργασιακής ταυτότητας την οποία μπορεί να χρειαστεί ένα άτομο κατά τη διάρκεια της εργασιακής ζωής του. Στόχος της εκπαίδευσης ήταν να υποστηρίξει τη διαδικασία mentoring και να ευαισθητοποιήσει τις καθοδηγούμενες στα ζητήματα διαχείρισης σταδιοδρομίας.

Μετά την επιλογή και την εκπαίδευση των καθοδηγούμενων, ακολούθησαν οι εισαγωγικές συνεδρίες συμβουλευτικής του mentoring. Κάθε καθοδηγούμενη συναντήθηκε ή εργάστηκε σε ατομικό επίπεδο με ένα / μία εργασιακό/ή σύμβουλο, πραγματοποιώντας κατά μέσο όρο τέσσερις σαρανταπεντάλεπτες συνεδρίες στον ίδιο τόπο και σε διαφορετικό χρόνο για κάθε μία. Στόχος και αποτέλεσμα αυτών των συνεδριών ήταν η σε βάθος αναγνώριση των ιδιαίτερων επαγγελματικών, κοινωνικών και ατομικών χαρακτηριστικών και η αποσαφήνιση των ατομικών στόχων κάθε καθοδηγούμενης.

Η διαδικασία των εισαγωγικών συνεδριών του mentoring αποδείχθηκε πολύ σημαντική και για τις δύο κατηγορίες καθοδηγούμενων, δηλαδή των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις – εταιρούς του έργου και των εργαζόμενων εποχιακών ή μη, σε άλλες επιχειρήσεις που δεν έχουν άμεση σχέση με το έργο. Κι αυτό γιατί, μέσω αυτών των ατομικών συμβουλευτικών συνεδριών, διαπιστώθηκαν τα παρακάτω:

- α. Εργασιακό ιστορικό και υφιστάμενο εργασιακό status

- β. Προβλήματα εργασιακού, κοινωνικού και προσωπικού χαρακτήρα που επηρεάζουν το εργασιακό παρόν και μέλλον κάθε καθοδηγούμενης
- γ. Τρόποι αντιμετώπισης προβλημάτων από κάθε καθοδηγούμενη / στάσεις / συμπεριφορές / νοοτροπίες
- δ. Δυνατότητες επαναπροσέγγισης και αντιμετώπισης προβλημάτων στο πλαίσιο του συστήματος mentoring

Η διαπίστωση των παραπάνω, αποτέλεσε βασικό υλικό πληροφόρησης και αξιολόγησης αναγκών, βάση του οποίου πραγματοποιήθηκε ακολούθως ο συνδυασμός μεντόρων – καθοδηγούμενων που αρχικά προσεγγίστηκε μέσω των γενικών χαρακτηριστικών που αναδείχθηκαν από την ψυχομετρική αξιολόγηση.

Κάθε εργασιακός/ή σύμβουλος που συμμετείχε σ'αυτή τη διαδικασία, περιέγραψε σε λίγες γραμμές τις διαπιστώσεις του/της ενώ στη συνέχεια συμμετείχε στις διαδικασίες συνδυασμού καθοδηγούμενων και μεντόρων, μεταφέροντας την άποψή του ως προς τις ανάγκες της κάθε καθοδηγούμενης και τον τρόπο που αυτές μπορούν ν' αντιμετωπισθούν μέσω συγκεκριμένων επαγγελματικών και εργασιακών δυνατοτήτων – χαρακτηριστικών των μεντόρων.

## ΦΑΣΗ 5

Μετά την ολοκλήρωση και των εισαγωγικών συνεδριών προσανατολισμού, ξεκίνησε η αντιστοιχίση των μεντόρων με τις καθοδηγούμενες τους. Από τα στοιχεία που έχει στη διάθεσή του το ΚΕΚ INTEGRATION προκύπτει ότι τα πρώτα ζευγάρια ξεκίνησαν τις συναντήσεις τους τον Ιούλιο και αυτή τη στιγμή 13 από αυτά τα ζευγάρια έχουν ήδη ολοκληρώσει τις συνεδρίες τους. Υπάρχουν επίσης 46 ζευγάρια των οποίων οι συνεδρίες βρίσκονται σε εξέλιξη καθώς και 43 ζευγάρια που αναμένεται να ξεκινήσουν τις συνεδρίες τους μέσα στο Σεπτέμβριο.



Έχουμε 8 ζευγάρια που έχουν ξεκινήσει τις συναντήσεις τους και 39 ζευγάρια που αναμένεται να ξεκινήσουν τις συνεδρίες τους μέσα στο Σεπτέμβριο.

Οι δύο συμβαλλόμενοι υπογράφουν ένα συμβόλαιο mentoring στο οποίο καταγράφονται τα στοιχεία που συνθέτουν τη σχέση τους για να διασφαλιστεί ότι έχουν αντιληφθεί ποιοι είναι οι στόχοι της και ποια είναι τα πρακτικά ζητήματα στα οποία έχουν και οι δύο συμφωνήσει. Τηρείται επίσης ένα είδος ημερολογίου mentoring στο οποίο καταγράφονται τα ζητήματα που τίθενται κάθε φορά και αυτά που συζητούνται κατά τη διάρκεια της συνεδρίας.

