



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

**Κατευθυντήριες γραμμές για την οργάνωση πρωτοβουλιών που  
αφορούν την Μάθηση στο Εργασιακό Περιβάλλον στον τομέα του  
Τουρισμού και της Οινο-γαστρονομίας**

**Κατευθυντήριες γραμμές για τις ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ**



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



<b>Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή</b>	<b>3</b>
1.1: Περιεχόμενο	3
1.2: Ο ρόλος της εταιρείας στις πρωτοβουλίες για Μάθηση στο Εργασιακό Περιβάλλον	3
1.3: Η προστιθέμενη αξία για την εταιρεία	7
1.4: Αξιολόγηση της σχέσης κόστους / οφέλους	8
<b>Κεφάλαιο 2: Κατεύθυνση Εκπαίδευσης</b>	<b>10</b>
2.1: Τα περιεχόμενα	10
2.2: Επιλογή του μαθητή	10
2.3: Πως να αξιολογήσετε ένα Βιογραφικό Σημείωμα	11
2.4: Η διαδικασία αντιστοίχισης	12
<b>Κεφάλαιο 3 – Διδασκαλία στην Επιχείρηση</b>	<b>15</b>
3.1: Τα περιεχόμενα	15
3.2: Καλωσόρισμα του εκπαιδευόμενου	15
3.3: Σχεδιασμός και παρακολούθηση του σχεδίου εργασίας	17
3.4: Από τη διδασκαλία στην καθοδήγηση (mentoring) και την συμβουλευτική διδασκαλία (coaching)	20
<b>Κεφάλαιο 4: Μαθηση Στο Εργασιακο Περιβαλλον με άτομα με ειδικές ικανότητες ή διαφορετικές ανάγκες</b>	<b>23</b>
4.1: Εισαγωγή και Περιεχόμενα	23
4.2: Ένας πόρος που πρέπει να ανακαλυφθεί	23
4.3: Οδηγίες Λειτουργίας	25





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### 1.1: Περιεχόμενο

Αυτό το κεφάλαιο ασχολείται με το ρόλο της εταιρείας στις πρωτοβουλίες μάθησης μεταξύ σχολείου-εργασίας. Περιγράφονται τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει μια εταιρεία για να μπορέσει να εκμεταλλευτεί αυτή την ευκαιρία με τον καλύτερο τρόπο. Σε ορισμένες χώρες, αυτά ρυθμίζονται και απαιτούνται ως τεχνολογικές και οργανωτικές δομικές δεξιότητες. Στη συνέχεια, περιγράφονται οι γενικές διαδικασίες τις οποίες καλείται να εκπληρώσει η εταιρεία, δηλαδή ο διορισμός του μέντορα της εταιρείας, αλλά και το να εξασφαλίσει ότι ο μαθητευόμενος συμμετέχει στην επιχείρηση, αλλά και στην πιστοποίηση των δεξιοτήτων του, ιδιαίτερα εκείνων που ο μαθητής αποκτά μαζί με διάφορες ικανότητες.

Επιπλέον, παρουσιάζεται η αξία που αποκτά η εταιρεία συμμετέχοντας στην εκπαίδευση των φοιτητών σε μια συγκεκριμένη περιοχή, συμμετέχοντας σε αυτή και συμβάλλοντας στην οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη, δημιουργώντας μια προνομιακή σχέση με τα σχολεία της περιοχής, ενισχύοντας τις δεξιότητες των συνεργατών της και επομένως εμπλουτίζοντας την επιχείρηση. Αυτό μπορεί να προσφέρει μια καλή απόδοση όσον αφορά την ελκυστικότητα, την επωνυμία του εργοδότη και την εταιρική κοινωνική ευθύνη στην περιοχή αναφοράς.

Το όφελος που απορρέει από την επένδυση στην εκπαιδευτική δραστηριότητα είναι η συμβολή που μπορεί να κάνει ο εκπαιδευόμενος στο επίπεδο της παραγωγικότητας της ίδιας της εταιρείας. Με αυτό τον τρόπο η εταιρεία βρίσκεται όχι μόνο με έναν ακόμη εργαζόμενο, αλλά κυρίως με έναν πιθανό νέο υπάλληλο που έχει ήδη γαλουχηθεί, "σφυρηλατηθεί" στην πραγματικότητα στην οποία μπορεί και/ή θα εργαστεί.

### 1.2: Ο ρόλος της εταιρείας στις πρωτοβουλίες για Μάθηση στο Εργασιακό Περιβάλλον

Πρώτα απ' όλα, ζητούνται τα χαρακτηριστικά της εταιρείας υποδοχής, και στην Ιταλία για παράδειγμα, οι εταιρείες πρέπει να είναι σε θέση να εγγυηθούν τα ακόλουθα βάσει νόμου:



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- Χωρικές ιδιότητες, δηλαδή επαρκείς χώρους που επιτρέπουν τη διεξαγωγή εναλλασσόμενων δραστηριοτήτων σχολείου-εργασίας και, στην περίπτωση των μαθητών με αναπηρίες, την υπέρβαση ή την άρση οποιωνδήποτε αρχιτεκτονικών εμποδίων.
- Τεχνολογικές ιδιότητες, δηλαδή η ύπαρξη κατάλληλου εξοπλισμού για την εκτέλεση των δραστηριοτήτων που προβλέπονται στη συμφωνία, σύμφωνα με τους ισχύοντες κανονισμούς σχετικά με την τεχνική επαλήθευση και δοκιμή, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται για κάθε μαθητή η κατάλληλη και άμεση εμπειρία ασφαλών συνθηκών εργασίας.
- Οργανωτικές ικανότητες, οι οποίες αποτελούνται από επαρκείς επαγγελματικές δεξιότητες για την εκτέλεση των δραστηριοτήτων για το σκοπό αυτό, πρέπει να διασφαλίζεται η παρουσία ενός διδάσκοντος που διορίζεται από τη δομή υποδοχής (εταιρεία), ως εξωτερικός συνεργάτης της, για την υποστήριξη εναλλασσόμενων δραστηριοτήτων σχολείου-εργασίας, εξοπλισμένων με επαγγελματικές δεξιότητες και υποστήριξη κατάρτισης, με χρέωση που επιβαρύνει τον οργανισμό υποδοχής.

Η εταιρεία είναι ο τρίτος και εξίσου θεμελιώδης πρωταγωνιστής στην πραγματοποίηση των δραστηριοτήτων μάθησης μεταξύ σχολείου και εργασίας, οι άλλοι είναι το σχολείο και ο μαθητής. Η μάθηση στον εργασιακό χώρο, όπως θεωρείται από τα σχολεία, διαδραματίζει θεμελιώδη στρατηγικό ρόλο. Η εργασία είναι ένας εκπαιδευτικός χώρος, μια πολιτιστική πηγή, επειδή η σκέψη διαμορφώνεται στη σχέση με την πραγματικότητα. Ως εκ τούτου, δίνεται η δυνατότητα στην εταιρεία να συνεργαστεί με τα σχολεία για τις δεξιότητες των μαθητών ώστε να αποτελέσουν το ανθρώπινο κεφάλαιο του μέλλοντος, ενθαρρύνοντας τον προσανατολισμό των νέων ώστε να συμβάλλουν στην κοινωνική και οικονομική ζωή της χώρας, να γνωρίσουν και να συναναστραφούν τους πιθανούς εργαζόμενους του αύριο. Η εταιρεία συμμετέχει επίσης σε μεγάλο βαθμό, καθότι έχει ταυτόχρονα το ρόλο του νόμιμου εκπροσώπου, τον καθηγητή της εταιρείας, τον υπεύθυνο ασφαλείας, τον επαγγελματικό γιατρό και όλους τους συνεργάτες που έρχονται σε επαφή με τον υπεύθυνο φοιτητή. Όταν μια επιχείρηση, ένας οργανισμός τριτογενή τομέα, ένας δημόσιος οργανισμός ή οποιαδήποτε άλλη οντότητα έχει συμφέρον να δεχθεί μαθητές για σχέδια μάθησης στον εργασιακό χώρο, πρέπει πρώτα απ' όλα:

- να ορίσει έναν εκπαιδευτή ως εσωτερικό άτομο (υπάλληλο) ή εξωτερικό πρόσωπο (συνεργάτη ή σύμβουλο) που ονομάζεται μέντορας, ικανό και κατάλληλα καταρτισμένο στην ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας ή ο οποίος διαθέτει επαρκή επαγγελματισμό σε θέματα διαχείρισης της κατάρτισης των νέων κατά την εργασία, μέσω της ανάθεσης καθηκόντων εργασίας σύμφωνα με την εκμάθηση ενός ρόλου εργασίας,



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- να συμπεριλαμβάνει τους νέους μαθητευόμενους σε δραστηριότητες κατάρτισης εκτός της επιχείρησης, εναλλάσσοντας και συμπληρώνοντας την εκπαιδευτική διαδικασία που αναπτύσσεται μέσα στον οργανισμό,
- να αναθέσει στον καθηγητή της εταιρείας την αποστολή να εξασφαλίσει την απαραίτητη σύνδεση μεταξύ μάθησης με βάση την εργασία και εξωτερικής κατάρτισης,
- να πιστοποιήσει τις δεξιότητες που αποκτά ο νέος στο τέλος της περιόδου μαθητείας.

Η προσφορά εκπαίδευσης στην επιχείρηση και ως εκ τούτου ο ρόλος της εταιρείας επικεντρώνεται στη μετάδοση δεξιοτήτων και ικανοτήτων στους μαθητές οι οποίες είναι:

- περισσότερο ευθυγραμμισμένες με το σημερινό διεθνές οικονομικό πλαίσιο (καινοτόμες τάσεις και γλωσσικές γνώσεις),
- πιο κοντά στα χαρακτηριστικά του συστήματος τροφίμων και οίνου και στο τομέα τουρισμού (τομείς με υψηλότερους ρυθμούς ανάπτυξης),
- καλύτερα και ταχύτερα εφαρμόσιμες δεξιότητες στην αγορά εργασίας και χρήσιμες για αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις (ήπιες/μη τεχνικές δεξιότητες και ικανότητες σε διάφορους τομείς).

Μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα, η μάθηση στον εργασιακό χώρο καθιστά δυνατή τη μείωση του χάσματος μεταξύ των δεξιοτήτων που εξέρχονται από το εκπαιδευτικό σύστημα και των δεξιοτήτων που απαιτεί ο κόσμος της εργασίας, επιτρέποντας έτσι την εξοικονόμηση τόσο του κόστους έρευνας όσο και της επιλογής του προσωπικού, καθώς και του κόστους αρχικής κατάρτισης των νεοπροσληφθέντων. Οι δεξιότητες που θα αναπτυχθούν θα είναι, για παράδειγμα, η επίλυση προβλημάτων, ο προσανατολισμός προς τα επίτευξη αποτελεσμάτων, η ομαδική εργασία, οι διαπροσωπικές δεξιότητες κλπ. Συνιστώνται δραστηριότητες σχετικά με συγκεκριμένες εργασίες σχετικές με προϊόντα της εταιρείας ή έργα αναδιοργάνωσης της εργασίας. Η εταιρεία, συνοψίζοντας, πρέπει να συμβάλει στην σύγκλιση του κόσμου της εκπαίδευσης με την οικονομική πραγματικότητα και τις ανάγκες επαγγελματισμού και δεξιοτήτων που εκφράζει η τοπική αγορά εργασίας· βελτίωση των σχέσεων με τη γύρω περιοχή, επίσης όσον αφορά την επιστροφή και την προβολή· ευαισθητοποίηση και αύξηση της γνώσης όσον αφορά την εταιρική κοινωνική ευθύνη.

Συνεπώς, η εταιρεία έχει ένα πιο σημαντικό καθήκον στην εκπαίδευση του νεαρού μαθητευόμενου. Από τη μια πλευρά, πρέπει να προετοιμάσει και να παρακολουθήσει τις δραστηριότητες του μαθητευόμενου μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, ώστε εκείνος/η να αναπτύξει τις δεξιότητες που απαιτούνται. Από την άλλη, πρέπει να επιτρέπει στον μαθητευόμενο να συμμετέχει σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες που



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

αποσκοπούν στην απόκτηση πρόσθετων δεξιοτήτων και γνώσεων, χρήσιμες για την εκτέλεση εργασιών και στην ολοκλήρωση της πορείας της προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης του νέου. Τέλος, η εταιρεία πρέπει να πιστοποιήσει τις δεξιότητες που απέκτησε ο εργαζόμενος στο τέλος της περιόδου μαθητείας / σχολικής εργασίας.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

### 1.3: Η προστιθέμενη αξία για την εταιρεία

Αν και δεν είναι μια εκπλήρωση, η εναλλαγή μπορεί να αποτελέσει μια σημαντική ευκαιρία και να έχει κάποια πλεονεκτήματα για τις εταιρείες που αποφασίζουν να την ξεκινήσουν: είναι ωστόσο απαραίτητο να τη διαχειρίζεται ενεργά και να την ενσωματώνει στα σχέδιά της για τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, στις σχέσεις της με την περιοχή και την θεσμική επικοινωνία. Εάν η εταιρεία θα καταφέρει να κατανοήσει και να δεχθεί την πραγματική έννοια της εναλλαγής, δηλαδή ότι καλείται να αφιερώσει χρόνο και πόρους στην εκπαίδευση των μαθητών που δεν είναι άμεσα παραγωγικοί, ότι δεσμεύεται για τον προγραμματισμό, την κατάρτιση και την προετοιμασία του προσωπικού της και επίσης στον εντοπισμό απλοποιημένων και τυποποιημένων διαδικασιών και ακόμα καλύτερα στην υλοποίηση ενός σχεδίου που μετατρέπει αυτή τη δέσμευση σε μια πολύτιμη εταιρική δράση.

Έτσι, βοηθώντας τους μαθητές να εκπαιδευτούν μπορεί στη συνέχεια να εξυπηρετήσει την εταιρεία για να επιλέξει μαθητευόμενους ή εργαζόμενους, ακόμη και για περιστασιακές περιόδους έχοντας έτσι ανθρώπους που γνωρίζουν ήδη την πραγματικότητα στενά. Οι εταιρείες θα έχουν επίσης τη δυνατότητα να επιλέξουν ποιες δραστηριότητες εναλλαγής σχολείου-εργασίας θα πραγματοποιήσουν με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους. Οι επιχειρήσεις, που ακολουθούν το εναλλασσόμενο σχολικό έργο, αποτελούν σημείο αναφοράς και έχουν πιο ενεργό ρόλο στο σχολείο και τους μαθητές. Το προηγμένο ανθρώπινο κεφάλαιο είναι ένας από τους κύριους παράγοντες ανταγωνιστικότητας και η εναλλαγή μειώνει την αναντιστοιχία μεταξύ ζήτησης εργασίας και προσφοράς κατάρτισης, δημιουργώντας σταθερές σχέσεις μεταξύ του σχολείου και των επιχειρήσεων. Με αυτόν τον τρόπο οι εταιρείες θα είναι σε θέση να βρίσκουν ευκολότερα τους επαγγελματίες που χρειάζονται οι οποίοι είναι συχνά δύσκολο να βρεθούν. Σωστότερα και καλύτερα προετοιμασμένους επαγγελματίες: ένας μαθητής που έχει ήδη ακολουθήσει την πορεία εναλλαγής στο μέλλον θα μπορέσει να εισέλθει στην επιχείρηση πιο γρήγορα και αποτελεσματικά, έχοντας ήδη αναπτύξει αυτές τις δεξιότητες, ιδιαίτερα εγκάρσιες, που διευκολύνουν την ταχύτερη προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον.

Η εναλλαγή επιτρέπει στην εταιρεία να είναι πιο αναγνωρίσιμη στην επικράτεια, προωθώντας τον κοινωνικό της ρόλο και τη διαμόρφωση της λειτουργίας της. Για την εταιρεία, η εναλλαγή σχολείου-εργασίας είναι μια ευκαιρία να συστήσει τα προϊόντα της, τις μεθόδους εργασίας της, την αποστολή της. Επιπλέον, ανοίγοντας την εναλλαγή σχολείου-εργασίας, η εταιρεία γίνεται ο πρωταγωνιστής μιας διαδικασίας καινοτομίας της αντίληψης της μάθησης, δείχνοντας στους ενδιαφερόμενους την δεκτικότητά της και την ανοικτή στάση της στην αλλαγή και στο μέλλον.

Θετικές επιπτώσεις για τις επιχειρήσεις:

- αύξηση του επιπέδου των δεξιοτήτων του ανθρώπινου κεφαλαίου που υπάρχουν στην περιοχή ώστε να συμβάλλει στην ανταγωνιστικότητα του οικονομικού συστήματος,



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- δυνατότητα ανάπτυξης των τεχνικών και εγκάρσιων δεξιοτήτων των πιθανών μελλοντικών εργαζομένων ήδη κατά τη διάρκεια των σπουδών,
- μείωση του χρόνου και των επενδύσεων για την εισαγωγή νέων πόρων στο εργατικό δυναμικό.
- δημιουργία προνομιακής σχέσης με τα τοπικά σχολεία,
- ενίσχυση της ικανότητας των εργαζομένων της να μεταφέρουν τεχνογνωσία χωρίς σημαντικές επενδύσεις στην κατάρτιση των εργαζομένων, αλλά στην εκπαίδευσή τους σε συγκεκριμένο τομέα.
- εμπλουτισμό της επιχείρησής και της οργάνωσης με την φρεσκάδα και τον ενθουσιασμό των νέων, συγκριτικά με τις νεότερες γενιές,
- καλή απόδοση όσον αφορά την ελκυστικότητα, την εταιρική επωνυμία και την εταιρική κοινωνική ευθύνη στην περιοχή αναφοράς.

#### 1.4: Αξιολόγηση της σχέσης κόστους / οφέλους

Σε μια προηγούμενη παράγραφο είχαμε μια ιδέα για το ποια θα ήταν τα οφέλη για μια εταιρεία. Το κόστος μπορεί να συνοψιστεί ως εξής. Τα έξοδα εκπαίδευσης αποδίδονται στην εταιρεία, για παράδειγμα σχετικά με την ασφάλεια και το κόστος του διδάσκοντα της εταιρείας ή τον χρόνο που αφιερώνει ο διδάσκοντας της εταιρείας στον μαθητή. Το κόστος μεταφοράς των φοιτητών από το σχολείο στην εταιρεία, οι δαπάνες για την ασφαλιστική κάλυψη INAIL και οι δαπάνες σχετικά με την πολιτική αποφυγή αστικής ευθύνης για μη σύγκρουση συμφερόντων με το σχολείο .

Τα οφέλη που απορρέουν από την εκπαιδευτική δραστηριότητα μπορούν συνήθως να εντοπιστούν και να αξιολογηθούν από οικονομική άποψη και με αυτόν τον τρόπο να αφαιρεθούν απευθείας από το ακαθάριστο κόστος για τον προσδιορισμό του καθαρού κόστους της κατάρτισης. Υπάρχει επίσης η παραγωγική συμβολή των νεοεισαχθέντων. Το κόστος αντικατάστασης μπορεί να αποφευχθεί· όταν οι κενές θέσεις που υπάρχουν στην εταιρεία δεν μπορούν να καλυφθούν επαρκώς, η εταιρεία πρέπει να υποστεί υψηλό κόστος όσον αφορά το χρόνο που αφιερώνεται στην αναγνώριση και την επιλογή των κατάλληλων ατόμων. Αυτός ο κίνδυνος μπορεί να μειωθεί εάν η εταιρεία απασχολεί ασκούμενους που έχουν ακολουθήσει ένα μάθημα εκπαίδευσης, το οποίο κατά πάσα πιθανότητα είναι σε θέση να ανταποκριθεί καλύτερα στις ανάγκες της εταιρείας και να διαθέτει τα απαιτούμενα προσόντα για να καταλάβει μια συγκεκριμένη θέση. Συνοψίζοντας, από την ανάλυση που έγινε, προκύπτει ότι τα κύρια οφέλη που αποκομίζουν οι εταιρείες μέσω της επένδυσης σε προγράμματα κατάρτισης και μαθητείας για νέες προσλήψεις αφορούν την πιθανότητα να έχουν οι νέοι συγκεκριμένες ιδιότητες που απαιτούνται εσωτερικά από την εταιρεία και πρακτικές δεξιότητες καθώς και να είναι πάντα ενημερωμένοι, να μπορούν να είναι πιο παραγωγικοί και πιο ενεργοί. Ταυτόχρονα, η εταιρεία είναι σε



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

θέση να μειώσει τον κύκλο εργασιών, το κόστος προσλήψεων και να βελτιώσει την εικόνα της επενδύοντας σε μαθήματα κατάρτισης που στοχεύουν στην ανάπτυξη των νέων.

Σε περίπτωση που η εταιρεία προτίθεται να προχωρήσει, το όφελος είναι ακόμη μεγαλύτερο για τον υπολογισμό της σχέσης κόστους/οφέλους, όμως πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι τα οφέλη δεν είναι πάντα άμεσα αντιληπτά, καθώς αντικατοπτρίζονται μακροπρόθεσμα: για παράδειγμα, το δυνητικό όφελος του εκπαιδευμένου εργαζομένου μπορεί να συμβεί χρόνια μετά την επένδυση της επιχείρησης στην εκπαιδευτική δραστηριότητα και μόνο αν ο φοιτητής δεν εγκαταλείψει την εταιρεία για άλλη εταιρεία. Επιπλέον, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ορισμένα οφέλη μπορούν εύκολο να ποσοτικοποιηθούν (εξοικονόμηση κόστους για την πρόσληψη), ενώ άλλα είναι δύσκολο να ποσοτικοποιηθούν (για παράδειγμα, μείωση του κινδύνου κύκλου εργασιών). Παρόλα αυτά, για την σωστή αξιολόγηση, πρέπει να ληφθούν υπόψη όλα τα οφέλη ακόμη και αν δεν είναι άμεσα ποσοτικοποιήσιμα. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, για μια εταιρεία, το κύριο όφελος που απορρέει από την επένδυση στην εκπαιδευτική δραστηριότητα είναι η συμβολή που μπορεί να κάνει ο εκπαιδευόμενος στο επίπεδο της παραγωγικότητας της ίδιας της εταιρείας. Ωστόσο, το πλεονέκτημα δεν είναι πάντα εμφανές βραχυπρόθεσμα, δηλαδή κατά την ίδια περίοδο κατά την οποία η εταιρεία επιβαρύνεται με το κόστος της κατάρτισης, και για αυτό είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη οι μακροπρόθεσμες και μελλοντικές επιδόσεις.

Μια εταιρεία που προσλαμβάνει κάποιο άτομο εξωτερικά και πρέπει να το εκπαιδεύσει έτσι ώστε να αποκτήσει συγκεκριμένες δεξιότητες, φέρει ένα υψηλό κόστος όσον αφορά τη χαμένη παραγωγικότητα και ταυτόχρονα ένα κόστος που συνδέεται με το μισθό που πρέπει να πληρώσει στο άτομο που έχει προσληφθεί. Αντίστροφα, το κόστος ενός μαθητευόμενου που απέκτησε συγκεκριμένες δεξιότητες κατά τη διάρκεια της περιόδου μαθητείας είναι πολύ χαμηλότερο για την εταιρεία. Η διάκριση αυτή είναι σημαντική σε εταιρείες όπου οι συγκεκριμένες δεξιότητες που αποκτώνται μέσα στην εταιρεία είναι ουσιαστικές και ως εκ τούτου είναι σημαντικό για τις εταιρείες που έχουν επενδύσει στην εκπαιδευτική δραστηριότητα να καταφέρνουν να διατηρήσουν τους εκπαιδευόμενους-μαθητευόμενους μετά την ολοκλήρωση μαθητείας τους. Οι επιχειρήσεις γνωρίζουν ότι η προσφορά ευκαιριών κατάρτισης είναι επίσης ένας τρόπος για να διατηρηθεί το προσωπικό τους εντός αυτών. Σε ορισμένες εταιρείες, οι ομάδες μαθητευομένων αναφέρουν τα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης μεταξύ των εργαζομένων της εταιρείας.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

### 2.1: Τα περιεχόμενα

Σε αυτό το κεφάλαιο, δίνεται ιδιαίτερη σημασία στην επιλογή του εκπαιδευόμενου, καθώς θεωρείται πιθανή τοποθέτηση στην εταιρεία αλλά και ως πιθανό στοιχείο ανισορροπίας στην εταιρεία. Είναι αναγκαίο για την εταιρεία να δουλέψει μαζί με τον εσωτερικό διδάσκοντα για την επιλογή του μαθητή που ταιριάζει καλύτερα στην πραγματικότητα της. Είναι επίσης φρόνιμο να ληφθούν υπόψη πιο πρακτικές πτυχές, όπως το ενδιαφέρον του νέου για το περιεχόμενο του έργου και το είδος της επιχείρησης (πολύ χρήσιμη, υπό αυτή την έννοια, μπορεί να είναι η συνοδευτική επιστολή που επισυνάπτεται στο πρόγραμμα σπουδών) και οργανωτικές και υλικοτεχνικές πτυχές (όπως για παράδειγμα η απόσταση μεταξύ της κατοικίας του εκπαιδευόμενου και της επιχείρησης). Η τρίτη παράγραφος παρέχει επίσης ενδείξεις σχετικά με τον τρόπο αξιολόγησης ενός εκπαιδευόμενου, αλλά πρέπει να υπογραμμιστεί ότι μια καλή σχέση με το σχολείο αποστολής είναι υποχρεωτική. Πολλές από αυτές τις ενδείξεις είναι πιο έγκυρες όταν αρχίζετε ως εταιρεία την δραστηριότητα της φιλοξενίας ενός φοιτητή στην κατάρτιση-εργασία καθώς μια νέα σχέση με ένα σχολείο ξεκινάει. Και εδώ η διαδικασία της σύζευξης μεταξύ φοιτητή-επιχείρησης που δημιουργεί τον από κοινού σχεδιασμό της σχολικής εργασίας μεταξύ σχολείου, εταιρείας και φοιτητή έχει μεγάλη σημασία. Έτσι, από μια φάση στενής συνεργασίας μεταξύ του μαθητή και του εσωτερικού διδάσκοντος (του σχολείου) προχωράμε σε μια φάση στην οποία συνεργάζεται ο φοιτητής και ο διδάσκοντας της εταιρείας. Σημαντικά στοιχεία σε αυτό το πανόραμα είναι μια Συνέλευση Ινστιτούτου / Εταιρείας στην οποία καθορίζονται οι μέθοδοι για την εφαρμογή της εναλλαγής σχολείου-εργασίας και ένα σύμφωνο κατάρτισης μεταξύ φοιτητή και εταιρείας. Υπογραμμίζεται η σημασία της προσεκτικής επιλογής του δασκάλου της εταιρείας.

### 2.2: Επιλογή του μαθητή

Κανονικά τα σχολεία αναζητούν εταιρείες, διαφορετικά το ίδρυμα με το οποίο θα συνεργαστεί εντοπίζεται. Δεν υπάρχει τίποτα κακό στην επιλογή ιδρυμάτων στην περιοχή σας και την καθιέρωση μιας προνομιακής συνεργασίας με εκείνους που εγγυώνται τη δραστηριότητα, τη συνεργασία και είναι πιο κοντά στο είδος της επιχείρησής που προτιμάτε. Αυτή είναι μια από τις θεμελιώδεις πτυχές για να εξασφαλιστεί ότι η εναλλαγή σχολείου-εργασίας ενισχύει τα θετικά της αποτελέσματα για την εταιρεία και τους μαθητές.

Σε κάθε ίδρυμα υπάρχει τουλάχιστον ένας δάσκαλος που είναι εκπρόσωπος της σχολικής εργασιακής εναλλαγής, ο οποίος έχει ως καθήκον να ενεργεί ως σύνδεσμος μεταξύ των εκπαιδευτικών και των εταιρειών. Αφού προσδιοριστούν οι πιθανές επιχειρηματικές περιοχές και οι τυπικές διαδικασίες της



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

εναλλαγής, γίνεται επαφή με τον υπεύθυνο της εναλλαγής του επιλεγμένου σχολείου και ξεκινά η διαδικασία του συν-σχεδιασμού της παρέμβασης κατάρτισης.

Είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί ότι η ευθύνη για τη διαδρομή εναλλαγής υπόκειται στο σχολείο· η εταιρεία συνεργάζεται ενεργά παρέχοντας εγκαταστάσεις και ανθρώπινους πόρους για την επίτευξη του κοινού εκπαιδευτικού στόχου και ως εκ τούτου την απόκτηση των αναγνωρισμένων δεξιοτήτων για κάθε φοιτητή. Η συνεισφορά της εταιρείας υπερβαίνει το μονοπάτι εναλλαγής· το σχολείο αντλεί από αυτή τη συνεχή σύγκριση του περιεχομένου των επαγγελματικών δεξιοτήτων που απαιτεί η αγορά εργασίας.

Είτε πρόκειται για άτομα που λαμβάνουν ενημερωτικό δελτίο με προσφορά θέσεων πρακτικής άσκησης μέσω προώθησης, είτε πρόκειται για άτομα από τα οποία η εταιρεία λαμβάνει αίτημα για κάποια θέση πρακτικής άσκησης, τα κριτήρια επιλογής που ακολουθούνται γενικά είναι εκείνα που τείνουν να εξασφαλίσουν την καταλληλότητα του εκπαιδευόμενου στο είδος του σχεδίου κατάρτισης που συμφωνήθηκε.

Η αποδοχή ενός εκπαιδευόμενου πρέπει να είναι αποτέλεσμα μιας προσεκτικής συνέντευξης που υπογραμμίζει τις ήδη υπάρχουσες εμπειρίες, τα κίνητρα και την στάση του νεαρού ατόμου πέρα από τα ακαδημαϊκά ή πανεπιστημιακά αποτελέσματα. Με άλλα λόγια, είναι απαραίτητο να εξακριβωθεί ότι ο νέος υποψήφιος έχει ένα σχήμα/δομή σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς στόχους που ορίζονται στο σχέδιο εναλλαγής.

Ταυτόχρονα, είναι σκόπιμο να ληφθούν υπόψη και πιο πρακτικές πτυχές που κυμαίνονται από το ενδιαφέρον του νεαρού ατόμου για το περιεχόμενο του έργου και για το είδος της επιχείρησης (πολύ χρήσιμη, υπό την έννοια αυτή, θα μπορούσε να είναι η συνοδευτική επιστολή που συνοδεύει το πρόγραμμα σπουδών) και σε οργανωτικές και υλικοτεχνικές πτυχές (όπως, για παράδειγμα, η απόσταση μεταξύ της κατοικίας του εκπαιδευόμενου και της εταιρείας).

### **2.3: Πως να αξιολογήσετε ένα Βιογραφικό Σημείωμα**

Ωστόσο, δεν πρέπει να λησμονούμε ότι στην εναλλαγή μεταξύ σχολείου και εργασίας βρισκόμαστε αντιμέτωποι με παιδιά που εξακολουθούν να φοιτούν στο σχολείο, με ένα βιογραφικό σημείωμα που ακόμα δεν έχει χτιστεί. Είναι σημαντικό να υπάρχει μια σαφής σχέση με το σχολείο και ως εκ τούτου να αποκτήσετε όλες τις πληροφορίες που αφορούν τον μαθητή και η εταιρεία θα ήθελε να έχει. Είναι επίσης σημαντικό να έχετε μια συνέντευξη με τον μαθητή από την οποία μπορούν να εμφανιστούν τα κίνητρά του.

Τα κριτήρια που απαιτούνται σε κάθε περίπτωση από τα σχολεία για την επιλογή του μαθητή (τόσο με βάση τις σχολικές επιδόσεις όσο και τα κίνητρα) είναι τα ακόλουθα:



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Επιλογή βάσει της σχολικής ΑΠΟΔΟΣΗΣ:

- βαθμοί σε θέματα σχετικά με την πρακτική άσκηση στην εταιρεία, ιδίως στα αγγλικά, γαλλικά και ισπανικά,
- προτίμηση στις γλώσσες που ενδιαφέρουν την εταιρεία φιλοξενίας,
- αξιολόγηση της συνοδευτικής επιστολής που συντάσσεται από τον μαθητή.

Επιλογή βάσει μόνο του ΚΙΝΗΤΡΟΥ:

- δεν απαιτούνται ιδιαίτερα υψηλοί βαθμοί στα επιστημονικά θέματα αλλά απαιτείται βασική γνώση αγγλικών, γαλλικών και ισπανικών,
- ο φοιτητής έδειξε ιδιαίτερο πάθος για τα μαθήματα της δραστηριότητας της εταιρείας στην οποία πραγματοποιεί εναλλαγή μεταξύ σχολείου και εργασίας μέσω προαιρετικής συμμετοχής σε εκδηλώσεις ή δραστηριότητες, την παρουσίαση εξωσχολικών προγραμμάτων κ.λπ..
- αξιολόγηση της συνοδευτικής επιστολής που συντάχθηκε από τον μαθητή, ο οποίος πρέπει να εισάγει σε αυτήν απαντήσεις στις ακόλουθες ερωτήσεις (οι απαντήσεις μπορούν να γραφτούν υπό οποιαδήποτε μορφή, και κρίνονται επίσης από το σχολείο):

Πού θέλετε να κάνετε πρακτική άσκηση; σε ένα εστιατόριο; Σε ένα ξενοδοχείο; Σε μια αγροικία; Και γιατί;

Τι θα θέλατε να κάνετε στο τέλος του σχολικού ταξιδιού;

Ποιο θέμα στο φαγητό και το κρασί ή στον τουρισμό σας μαγεύει περισσότερο και γιατί;

Ποια πτυχή της μελλοντικής σας εργασίας συναρπάζει περισσότερο και γιατί;

Σε κάθε περίπτωση, αυτή η αξιολόγηση θα γίνει το πρώτο έτος εναλλαγής σχολείου-εργασίας που ο φοιτητής θα βρίσκεται στην εταιρεία. Για τα επόμενα χρόνια η εταιρεία θα έχει αποκτήσει αρκετά για να επαναλάβει την πρακτική άσκηση με τον συγκεκριμένο φοιτητή.

## 2.4: Η διαδικασία αντιστοίχισης

Τα μαθήματα εναλλαγής ξεκινάνε με την υπογραφή της Σύμβασης μεταξύ του σχολείου και των επιχειρήσεων και του Προγράμματος Επιμόρφωσης του μεμονωμένου φοιτητή.

Η Σύμβαση επισημοποιεί τη συνεργασία μεταξύ σχολείου και επιχειρήσεων για την ενεργοποίηση των διαδρομών μάθησης. Η Σύμβαση ορίζει τις αντίστοιχες ευθύνες, τη διάρκεια των δρομολογίων, τα



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

χρονοδιαγράμματα, τα κύρια περιεχόμενα εκπαίδευσης, τα ονόματα του σχολικού διδάσκοντα και του εταιρικού διδάσκοντα.

Το Πρόγραμμα Κατάρτισης, το οποίο θα επισυναφθεί στη Σύμβαση, είναι το έγγραφο που αναφέρει λεπτομερώς τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες κάθε μαθητή.

Στο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα, που εκπονείται από κοινού το σχολείο και την εταιρεία, είναι δυνατό να βρεθούν τα προσωπικά δεδομένα του φοιτητή, της εταιρείας, τα στοιχεία για τα ασφαλιστήρια συμβόλαια, πληροφορίες για τους χρόνους και χώρους στους οποίους θα γίνει η εκπαίδευση και τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Ενώ η Σύμβαση επισημοποιεί την εταιρική σχέση μεταξύ του σχολείου και της επιχείρησης για την ενεργοποίηση των διαδρομών εκμάθησης που αναφέρονται σε πλήθος μαθητών, το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα εξατομικεύεται στις ανάγκες του μεμονωμένου μαθητή. Κατά συνέπεια, για κάθε συνεργασία μεταξύ σχολείου και επιχειρήσεων θα υπάρξει μόνο μία σύμβαση και τόσα εκπαιδευτικά προγράμματα όσοι και οι μαθητές που φιλοξενούνται στην εναλλαγή σχολείου και εργασίας. Οι κατευθύνσεις εναλλαγής σχεδιάζονται από κοινού από το σχολείο και την επιχείρηση.

Μια καλή μέθοδος μπορεί να είναι να ξεκινήσετε από τον εντοπισμό των δεξιοτήτων που χρειάζεται να διαθέτουν οι νέοι για μια θετική εισαγωγή στο περιβάλλον εργασίας. Αυτή η λίστα δεξιοτήτων πρέπει να περιλαμβάνει τόσο επαγγελματικές δεξιότητες, ειδικά για τον τομέα των τροφίμων και του οίνου ή του τουρισμού στις οποίες δραστηριοποιείται η εταιρεία, όσο και οι εγκάρσιες δεξιότητες – ήπιες/μη τεχνικές δεξιότητες - που συνδέονται με την ικανότητα του νεαρού ατόμου να λειτουργεί στο εταιρικό πλαίσιο (ικανότητα να θέτει προβληματισμούς, να ρυθμίζει και να επιλύει προβλήματα, ικανότητα να εργάζεται σε ομάδα, αναλυτικές ικανότητες κ.λπ. ...).

Ξεκινώντας από αυτή την ανάλυση, οι εταιρείες και τα σχολεία αναπτύσσουν από κοινού την πορεία της εναλλαγής προσδιορίζοντας ποια καθήκοντα θα ανατεθούν στον μαθητή. Οι επιλεγμένες δραστηριότητες πρέπει να είναι λειτουργικές για την εκπαίδευση του νέου και να μπορούν να διεξαχθούν τόσο στο σχολείο όσο και στην επιχείρηση.

Τέλος, ο σχεδιασμός (συν-σχεδιασμός) θα πρέπει να είναι τριετής και προσαρμοσμένος στο προφίλ του κάθε φοιτητή. Υπό την έννοια αυτή, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα θα καλύπτει ολόκληρη την περίοδο κατά την οποία το παιδί θα ασκεί τις διάφορες μορφές εναλλαγής ανεξάρτητα από τις παύσεις που προκαλούνται από την επανάληψη των παραδοσιακών σχολικών δραστηριοτήτων και θα διαμορφώνεται με βάση τα χαρακτηριστικά του νεαρού μαθητή, το επίπεδο προετοιμασίας του και με βάση την συγκεκριμένη ευκαιρία που προσφέρει η εταιρεία.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Στην Ιταλία, για παράδειγμα, προγραμματίζεται η εγγραφή στο Εθνικό Μητρώο για εναλλαγή σχολείου-εργασίας, αναφέροντας το μέγιστο αριθμό μαθητών που είναι πρόθυμοι να φιλοξενήσουν, τις περιόδους του σχολικού έτους κατά τις οποίες θα διεξαχθεί η δραστηριότητα, τις συνεργασίες με άλλους φορείς, ενώσεις, εμπορικά επιμελητήρια, σχολεία, ιδρύματα κατάρτισης κ.λπ. με τους οποίους έχουν ενεργοποιηθεί οι κατευθύνσεις εναλλαγής, ποιες είναι οι δραστηριότητες που πρέπει να διεξαχθούν, τα απαιτούμενα επαγγελματικά στοιχεία, τον χώρο όπου θα διεξαχθεί η δραστηριότητα (πλήρης διεύθυνση), επαφές και οποιεσδήποτε άλλες πρόσθετες πληροφορίες θεωρούνται χρήσιμες για τα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Τελικά, στην Ιταλία, για παράδειγμα, η διαδικασία ακολουθεί την παρακάτω διαδρομή:

#### Πρώτη φάση

Ο μαθητής και ο διδάσκοντας του σχολείου (ένας καθηγητής που θα φροντίσει τον μαθητή κατά τη διάρκεια της εμπειρίας του και θα επαληθεύσει ότι γίνεται σωστά) συναντιούνται, αναλογίζονται τις ικανότητες και τις συμπεριφορές του αγοριού ή του κοριτσιού και επιλέγουν από κοινού μια δομή επιχείρησης ή δομή υποδοχής.

Στη συνέχεια αρχίζει μια περίοδος προετοιμασίας για την εναλλαγή του σχολείου και της εργασίας κατά την οποία ο μαθητής ενημερώνεται για τα πρότυπα υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

#### Δεύτερη φάση

Σε αυτή τη φάση ο μαθητής έρχεται σε άμεση επαφή με τη δομή υποδοχής γνωρίζοντας τον εξωτερικό διδάσκοντα (το άτομο που εργάζεται στην εταιρεία και φροντίζει να βοηθήσει τον φοιτητή κατά τη διάρκεια της εναλλαγής) και επισκέπτεται την εταιρεία ή το ίδρυμα που επέλεξε.

Πριν από την έναρξη του έργου, κάθε παιδί πρέπει να υπογράψει τη συμφωνία εκπαίδευσης, ένα έγγραφο το οποίο τον/την δεσμεύει να σέβεται την πρόληψη ατυχημάτων, τη συμπεριφορά και τους κανόνες σχετικά με την ιδιωτική ζωή και την ασφάλεια στην εργασία.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

### 3.1: Τα περιεχόμενα

Πώς να καλωσορίσετε τον μαθητή ή φοιτητή στην εταιρεία; Αυτό είναι το πρόβλημα που απαντάται στη δεύτερη παράγραφο αυτού του κεφαλαίου. Φυσικά, δεν είναι εύκολο σε μια ενοποιημένη πραγματικότητα να συμπεριληφθούν οι νέοι μαθητές, γι' αυτό και οι εργαζόμενοι που είναι ήδη παρόντες πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να δείξουν στον μαθητή ποια θα είναι τα καθήκοντά του στην εταιρεία και πού θα γίνουν. Η πτυχή της οργάνωσης και της εσωτερικής επικοινωνίας είναι πολύ σημαντική και πρέπει να ληφθεί μέριμνα τόσο για να επιτευχθεί σωστά το έργο όσο και για να αποφευχθεί η δημιουργία «ανισορροπιών» στη δραστηριότητα της εταιρείας. Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι είναι σκόπιμο να ληφθεί υπόψιν ότι ο εκπαιδευόμενος είναι ένα άτομο που συνήθως σχετίζεται με τον εργασιακό κόσμο για πρώτη φορά. Για εκείνον/η, η πρακτική άσκηση είναι κάτι άγνωστο και στις περισσότερες περιπτώσεις, έχει μόνο μια αόριστη ή στερεότυπη γνώση. Η έλλειψη εμπειρίας στο εργασιακό περιβάλλον γενικά μπορεί να κάνει τον μαθητή ανασφαλή και να τον κάνει να αντιδράσει με έντονη ευφορία ή πάρα πολύ αυτοπεποίθηση. Όπως προαναφέραμε, είναι χρηστικός ένας καλός προσχεδιασμός. Οι δύο φορείς (σχολείο και εταιρεία) πρέπει να ανταλλάσσουν πληροφορίες, ιδίως η εταιρεία, οργανωτικής και ποιοτικής φύσης για την αξιολόγηση της προόδου και των αποτελεσμάτων της πρακτικής άσκησης. Οι δύο εκπαιδευτές (της εταιρείας και ο υπεύθυνος προώθησης του σχολείου) πρέπει να επικοινωνούν μεταξύ τους όποτε το κρίνουν σκόπιμο. Παρέχονται επίσης ενδείξεις στην εταιρεία να «κεφαλαιοποιήσει» τη δραστηριότητα επαλήθευσης των αποτελεσμάτων.

Παρέχονται επίσης ενδείξεις σχετικά με τα εργαλεία αξιολόγησης και παρακολούθησης που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την πρακτική άσκηση. Στην τελευταία παράγραφο, εμβαθύνουμε στους θεμελιώδεις ρόλους του εσωτερικού διδάσκοντα (του σχολείου) και του εξωτερικού (καθηγητής της εταιρείας), μέχρι το ρόλο του εκπαιδευτή/προπονητή στις επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται να προσλάβουν τον φοιτητή/μαθητή.

### 3.2: Καλωσόρισμα του εκπαιδευόμενου

Η επικοινωνιακή πτυχή είναι πολύ σημαντική και πρέπει να αντιμετωπίζεται με προσοχή. Η εταιρεία πρέπει να επικοινωνήσει στο εσωτερικό της την πρακτική άσκηση.

Είναι σημαντικό τα αιτήματα για πληροφορίες σχετικά με τις εξωτερικές περιόδους πρακτικής άσκησης να απευθύνονται σε άτομο που διορίζεται ειδικά και εκπαιδεύεται. Με αυτόν τον τρόπο θα είναι επίσης δυνατό να τεθούν τα θεμέλια για την ενεργό συμμετοχή του προσωπικού, το οποίο θα είναι σε θέση να υποβάλει προτάσεις και να κάνει κάποιες υποδείξεις ή να συμμετάσχει στη φάση του σχεδιασμού και υλοποίησης των πρωτοβουλιών, για παράδειγμα με το να γίνουν οι ίδιοι εκπαιδευτές. Είναι εξίσου



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

σημαντικό να παρέχεται έγκαιρη πληροφόρηση σχετικά με το περιεχόμενο και τους στόχους του εκπαιδευτικού έργου, που απευθύνεται κυρίως στο προσωπικό της περιοχής όπου θα πραγματοποιηθεί η πρακτική άσκηση και στους ανθρώπους που θα συναντήσουν τον νέο. Πλήρεις πληροφορίες σχετικά με το πρόγραμμα κατάρτισης θα επιτρέψουν σε όλους να δημιουργήσουν αμέσως μια καλή σχέση με το νέο άτομο και να προσφέρουν τη δική τους συμβολή βασισμένη στις ανάγκες του έργου.

Η δραστηριότητα επικοινωνίας απαιτεί τη χρήση πολλαπλών εργαλείων.

Ορισμένες πληροφορίες μπορούν να δοθούν μόνο προφορικά (όπως, για παράδειγμα, εκείνες που σχετίζονται με το σχολείο/πανεπιστήμιο προέλευσης του εκπαιδευόμενου), άλλες, για να είναι πιο αποτελεσματικές, απαιτούν διαφορετική υποστήριξη. Για παράδειγμα, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα (το οποίο υποδηλώνει το περιεχόμενο, τους στόχους, τις ώρες, το όνομα του διδάσκοντος της εταιρείας) μπορεί να παραχθεί σε πολλαπλά αντίγραφα και να διατεθεί στο προσωπικό της σχετικής περιοχής/υπηρεσίας.

Η πτυχή της εσωτερικής οργάνωσης είναι πολύ σημαντική και πρέπει να αντιμετωπίζεται με προσοχή.

Για να φιλοξενήσει τον εκπαιδευόμενο, η εταιρεία πρέπει να οργανωθεί και να προετοιμαστεί εκ των προτέρων, έτσι ώστε να δημιουργηθούν οι ιδανικές συνθήκες για την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί κατά τη διάρκεια του εκπαιδευτικού έργου: αυτό απαιτεί από την εταιρεία να επικοινωνήσει με το άτομο για να δώσει ιδιαίτερη προσοχή.

Είναι απαραίτητο να δημιουργηθούν οι συνθήκες εντός της επιχείρησης έτσι ώστε ο εκπαιδευόμενος να μπορεί εύκολα να ενσωματωθεί στο νέο περιβάλλον και να δημιουργήσει θετικές σχέσεις με τους ανθρώπους που συναντά. Αυτό αποτελεί ένα αποφασιστικό βήμα για την επιτυχία του έργου.

Θα πρέπει να θεωρηθεί ότι ο εκπαιδευόμενος είναι ένα άτομο που συνήθως σχετίζεται με τον εργασιακό κόσμο για πρώτη φορά. Για εκείνον/η, η πρακτική άσκηση είναι κάτι άγνωστο και στις περισσότερες περιπτώσεις, έχει μόνο μια αόριστη ή στερεότυπη γνώση.

Η έλλειψη εμπειρίας στο περιβάλλον της επιχείρησης μπορεί να κάνει τον εκπαιδευόμενο ανασφαλής και να τον κάνει να αντιδράσει, ανάλογα με τον χαρακτήρα του, με υπερβολική ευφορία ή, αντιθέτως, με υπερβολική αυτοπεποίθηση (που μπορεί να οδηγήσει σε μικρή αυτονομία). Και οι δύο συμπεριφορές πρέπει να είναι κατανοητές, διότι αντικατοπτρίζουν την κατάσταση αβεβαιότητας ενός ατόμου που πρόκειται να βιώσει κάτι ανεξερεύνητο, αλλά που το αντιλαμβάνεται ως σημαντικό για το μέλλον του.

Οι χρόνοι επικοινωνίας πρέπει επίσης να ληφθούν υπόψη: είναι σίγουρα ακατάλληλο να περιμένει κανείς την ημέρα πριν αρχίσει η πρακτική άσκηση, όπως επίσης δεν είναι επικερδές να ενεργεί πολύ νωρίς.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

### 3.3: Σχεδιασμός και παρακολούθηση του σχεδίου εργασίας

Ένας καλός προσχεδιασμός είναι χρηστικός.

Για να σχεδιάσετε την πρακτική άσκηση, συνιστάται να επιλέξετε προσεκτικά την περιοχή ή την επιχειρηματική λειτουργία στην οποία θα εμπλακεί ο εκπαιδευόμενος. Αυτή η διαδικασία θα πρέπει να γίνει από την εταιρεία, έχοντας κάνει σαφώς κατανοητούς τους στόχους που έχουν τεθεί μέσα από την σύλληψη της πρακτικής στο εσωτερικό της, και παράλληλα έχοντας συμβουλευτεί τον εκπαιδευτή του σχολείου.

Στην αρχή η εταιρεία μπορεί να εντοπίσει περισσότερες λειτουργίες που προσφέρονται για την ανάπτυξη δραστηριοτήτων πρακτικής άσκησης, συγκρίνοντάς τις με τους υποψηφίους. Στη συνέχεια, είναι απαραίτητο να αξιολογούνται οι εσωτερικοί πόροι (δηλαδή η περίοδος κατά την οποία θα πραγματοποιηθεί η πρακτική άσκηση και η διάρκειά της, ο φόρτος εργασίας της συγκεκριμένης περιοχής/λειτουργίας κατά τη διάρκεια της περιόδου κατάρτισης, το απασχολούμενο προσωπικό) για να βεβαιωθείτε ότι επιλέξατε την περιοχή ή τη λειτουργία (παραδείγματος χάριν κουζίνα, δωμάτιο, κ.λπ.), η οποία παρουσιάζει τις καλύτερες οργανωτικές συνθήκες για την επιτυχία της εμπειρίας της πρακτικής άσκησης.

Κλειδί για την ποιότητα της κατάρτισης της πρακτικής άσκησης: σχεδιασμός «με βάση τις δεξιότητες».

Η γνώση του πώς μπορεί να προσδιοριστεί με σαφή, ρεαλιστικό και μετρήσιμο τρόπο το σύνολο δεξιοτήτων που μπορούν να αναπτυχθούν κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης είναι σημαντική, καθώς επιτρέπει, κατά την ολοκλήρωσή της πρακτικής, να εκτιμηθεί εάν οι ικανότητες που καθορίστηκαν αρχικά ως στόχος που πρέπει επιτεύχθηκαν ή όχι, και σε ποιο βαθμό. Για να προσδιοριστούν προσεκτικά οι δεξιότητες που πρέπει να αναπτυχθούν κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, πρέπει να υπάρξει στενή συνεργασία μεταξύ των εταιρειών υποδοχής και των σχολικών εκπαιδευτών στην φάση σχεδιασμού της κατάρτισης. Μόνο με αυτόν τον τρόπο θα είναι δυνατόν να οριστεί η διαδρομή της πρακτικής άσκησης με τρόπο συμβατό με την εκπαιδευτική πορεία (σχολική/πανεπιστημιακή) του ατόμου και να προσδιοριστούν, από κοινού και με αμοιβαία συμφωνία, οι δεξιότητες που μπορούν να αποκτηθούν ρεαλιστικά κατά την περίοδο της εμπειρίας.

Η επικοινωνία με τον υποστηρικτή (σχολικό εκπαιδευτή) είναι απαραίτητη για τον προγραμματισμό και την οργάνωση των δραστηριοτήτων εναλλαγής σχολείου-εργασίας.

Υπάρχουν δύο είδη πληροφοριών που η εταιρεία ανταλλάσσει με τον υποστηρικτή.

Το πρώτο αφορά τις οργανωτικές πτυχές και επιτρέπει στα δύο εμπλεκόμενα μέρη να ανταλλάσσουν απαραίτητες πληροφορίες και δεδομένα, σε πραγματικό χρόνο, για να εξασφαλίσουν την καλή εξέλιξη



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

της εμπειρίας. Στην περίπτωση αυτή, είναι κυρίως οι δύο εκπαιδευτές (ο εκπαιδευτής της εταιρείας και ο διδάσκων του σχολείου) που επικοινωνούν μεταξύ τους όποτε το κρίνουν κατάλληλο.

Το δεύτερο αφορά τις πτυχές ενός "ποιοτικού" χαρακτήρα και συλλέγονται για να αξιολογήσουν την πρόοδο και τα αποτελέσματα της πρακτικής άσκησης. Χρησιμοποιούνται διαφορετικά εργαλεία: ερωτηματολόγια, συγκεντρωτικά πληροφοριακά φύλλα, εκθέσεις κ.λπ..

Είναι επομένως απαραίτητο να σχεδιαστεί η πρακτική σύμφωνα με την πορεία κατάρτισης και να προσδιοριστούν από κοινού οι δεξιότητες που μπορούν να αποκτηθούν ρεαλιστικά κατά την περίοδο της πρακτικής άσκησης.

Οι επιχειρήσεις μπορούν να κάνουν πολλά σε αυτό το στάδιο και να παρέχουν στους υποψηφίους σημαντική βοήθεια για τον εντοπισμό δεξιοτήτων. Στην πραγματικότητα, είναι συνηθισμένοι να αξιολογούν τις εργασιακές επιδόσεις των συνεργατών τους και, ως εκ τούτου, μπορούν να καταδείξουν με περισσότερη σαφήνεια το σύνολο δεξιοτήτων και ικανοτήτων που μπορούν να επιτευχθούν συγκεκριμένα και αποτελεσματικά στο προσφερόμενο στάδιο.

Ωστόσο, αυτή η σχεδιαστική στάση απαιτεί μια πολιτισμική αλλαγή, καθώς και μια νέα μεθοδολογική προσέγγιση. Πράγματι:

- ο υποψήφιος πρέπει να είναι σε θέση να κατανοήσει πλήρως το επαγγελματικό πλαίσιο της εταιρείας και την αξία του έργου που πραγματοποιείται εκεί, προσπαθώντας να κατανοήσει όλες τις σχετικές πτυχές από την εκπαιδευτική σκοπιά,
- η επιχείρηση πρέπει να είναι σε θέση να περιγράψει και να εκφράσει τις διαδικασίες παραγωγής της και τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της κατοχής των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για τη διαχείριση των διαδικασιών με αποτελεσματικό και κατανοητό τρόπο.

Τέλος, ο καθηγητής της εταιρείας εκφράζει την εκτίμηση της οργάνωσης και υλοποίησης των κατευθύνσεων μέσω της σύνταξης ερωτηματολογίων.

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης, ο εξωτερικός εκπαιδευτής παρέχει στο εκπαιδευτικό ίδρυμα κάθε στοιχείο για τον έλεγχο και την αξιολόγηση των δραστηριοτήτων των μαθητών και την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών κατάρτισης.

Πώς μπορεί η επιχείρηση να χρησιμοποιήσει καρποφόρα τα αποτελέσματα της πρακτικής άσκησης;

Η δραστηριότητα ελέγχου των αποτελεσμάτων πρέπει να "κεφαλαιοποιηθεί" από την εταιρεία.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Εν προκειμένω, προτείνεται να αφιερωθεί χρόνος στην αρχειοθέτηση των εκπαιδευτικών σχεδίων, σημειώνοντας παρατηρήσεις και προβληματισμούς σε συγκεκριμένες μορφές εργασίας, ώστε να αποφευχθεί η επανάληψη σφαλμάτων από την εταιρεία και αντ' αυτού να επιτραπεί η εισαγωγή βελτιώσεων για τα επόμενα στάδια.

Η συστηματική χρήση των αποτελεσμάτων μπορεί να χρησιμοποιηθεί για:

- δημιουργία αρχείου ολοκληρωμένων έργων και επιτάχυνση του σχεδιασμού νέων πρακτικών πρακτικής άσκησης,
- δημιουργία θεματικού αρχείου (περιοχή, περιεχόμενο) για την προώθηση, σύμφωνα με τον κύκλο ζωής της εταιρείας (σταθερότητα, ανάπτυξη, δημιουργία νέων παραγωγών κ.λπ.) έργων που σχετίζονται με τα κύρια συμφέροντα της,
- δημιουργία ενός "χαρτοφυλακίου" επαφών με σχολεία, πανεπιστήμια και άλλα ιδρύματα κατάρτισης για την εδραίωση σχέσεων και συνεργασιών ποιότητας,
- δημιουργία αρχείου των δεδομένων των ασκούμενων ώστε να καταρτιστεί ένας κατάλογος δυνητικών υποψηφίων με βάση τα προσόντα και τις ικανότητες.

Εργαλεία αξιολόγησης σταδίου

Η εταιρεία και ο σχολικός εκπαιδευτής μπορούν να καθορίσουν εργαλεία για την παρακολούθηση κάθε φάσης και την τελική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα των πιο ευρέως διαδεδομένων εργαλείων:

- Ερωτηματολόγιο εισαγωγής. Στόχος του είναι να γνωρίζει τις προσδοκίες του νέου. Μπορεί να προετοιμαστεί από τον εκπαιδευτή του υποψηφίου, ίσως με την προσθήκη ερωτήσεων που αφορούν το ενδιαφέρον της εταιρείας.
- Ημερήσιο σημειωματάριο. Είναι ένα είδος ημερολογίου στο οποίο ο εκπαιδευόμενος θα είναι σε θέση να γράψει σημειώσεις και προσωπικές παρατηρήσεις για τα κύρια γεγονότα της ημέρας. Στο τέλος της πρακτικής άσκησης, η ανάγνωση του ημερολογίου θα βοηθήσει το νεαρό άτομο στην εκ των υστέρων ανασυγκρότηση των διαφόρων δραστηριοτήτων που διεξήγαγε και θα αποτελέσει έτσι ένα πολύτιμο στοιχείο για τη σύνταξη της τελικής έκθεσης. Μπορεί να παρέχεται από την εταιρεία ή από τον υποστηρικτή του σχολείου.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





- Κάρτες επαλήθευσης δραστηριότητας. Στόχος τους είναι να επαληθεύουν, κατά τη διάρκεια της εμπειρίας, την τήρηση των χρόνων, του περιεχομένου και των στόχων. Μπορούν να συμπληρωθούν τόσο από τον εκπαιδευτή της εταιρείας όσο και από τον εκπαιδευόμενο.
- Περιοδικές συνεντεύξεις. Ορισμένες εταιρείες θεωρούν χρήσιμο να καθορίσουν μια συνάντηση, η συχνότητα της οποίας συνδέεται με τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης (για παράδειγμα εβδομαδιαία), στην οποία ο νέος συζητά τα προβλήματα και τις θετικές πτυχές της εμπειρίας του απευθείας με το πρόσωπο επαφής στην εταιρεία και με τον εκπαιδευτή της εταιρείας.
- Ερωτηματολόγιο ή έκθεση εσωτερικής αξιολόγησης. Διερευνούν, κατά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης, η γνώμη του νεαρού ατόμου σχετικά με θέματα όπως το εταιρικό κλίμα, το ενδιαφέρον για τις δραστηριότητες που πραγματοποιήθηκαν, η γνώση που αποκόμισε, η συνάφεια μεταξύ του περιεχομένου της πρακτικής άσκησης και του προγράμματος σπουδών, η χρησιμότητα της εμπειρίας για μελλοντικές επιλογές, προβλήματα που προέκυψαν, προτάσεις, κ.λπ.. Η εταιρεία και ο σχολικός υποστηρικτής μπορούν να επιλέξουν αν θα προετοιμάσουν ένα κοινό ερωτηματολόγιο ή αν θα χρησιμοποιήσουν δύο διαφορετικά.
- Ερωτηματολόγιο ή έκθεση αξιολόγησης του διδάσκοντος της εταιρείας. Συλλέγει, στο τέλος της πρακτικής άσκησης, την κρίση του δασκάλου σχετικά με το προφίλ του νεαρού ατόμου: δεξιότητες, ικανότητες, διαθεσιμότητα, δεξιότητες εισαγωγής κ.λπ.. Εάν η πρακτική άσκηση προχωρήσει σε πιστοποιημένη κατάρτιση, τότε θα είναι το ίδιο το Γραφείο Κατάρτισης του εκπαιδευτικού ιδρύματος που θα προσφέρει στον εκπαιδευτή της επιχείρησης την απαραίτητη υποστήριξη για την σύνταξη αυτού του εγγράφου. Το νεαρό άτομο μπορεί να χρησιμοποιήσει την κάρτα που εκδίδει ο εκπαιδευτής, συνδέοντάς την με το βιογραφικό του.

### **3.4: Από τη διδασκαλία στην καθοδήγηση (mentoring) και την συμβουλευτική διδασκαλία (coaching)**

Τα σχέδια εναλλαγής προβλέπουν την παρουσία εκπαιδευτικών, όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη παράγραφο, οι οποίοι ασχολούνται με: το σχεδιασμό του σχεδίου κατάρτισης (καθορισμό στόχων, και μεθόδων), την υποστήριξη της εκπαιδευτικής πορείας του μαθητή και την από κοινού ανίχνευση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που προέβλεπε το στάδιο του σχεδιασμού.

Υπάρχουν δύο τύποι δασκάλων: ο σχολικός εκπαιδευτής και ο εκπαιδευτής της εταιρείας. Και οι δύο εμπλέκονται στην εναλλαγή σχολείου-εργασίας του μαθητή: ο διδάσκων του σχολείου φροντίζει για μια γενικότερη καθοδήγηση, ενώ ο εκπαιδευτής της εταιρείας παρέχει μια πιο συγκεκριμένη καθοδήγηση μέσα στην εταιρεία.







SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Ο σχολικός εκπαιδευτής βοηθά και καθοδηγεί τους μαθητές κατά την διάρκεια του “ταξιδιού” τους: γνωρίζει την εταιρεία και βρίσκεται σε συνεχή επαφή με τον εκπαιδευτή της επιχείρησης για να καθορίσει και να διευκρινίσει τις μεθόδους συνεργασίας.

Ο εκπαιδευτής της εταιρείας μπορεί να είναι υπάλληλος της εταιρείας ή εξωτερικός συνεργάτης. Είναι ο άνθρωπος που θα παρακολουθήσει τις δραστηριότητες του μαθητή μόλις βρεθεί στην επιχείρηση. Συγκεκριμένα, θα πρέπει να καλωσορίσει τους μαθητές, να τους αναθέσει καθήκοντα καθώς και να επιβλέπει τις δραστηριότητές τους και να αξιολογεί τα αποτελέσματά τους σε συμφωνία με τον διδάσκοντα του σχολείου. Ο καθηγητής της εταιρείας έχει ως καθήκον να συντάξει μια τελική έκθεση σχετικά με τη δραστηριότητα του μαθητή και την αποτελεσματικότητα της πρακτικής.

Ο διδάσκων του σχολείου και ο εκπαιδευτής της εταιρείας πρέπει να συνεργάζονται στενά για να εξασφαλίσουν τις πιο ευνοϊκές συνθήκες οργάνωσης και εκπαίδευσης για τα μαθήματα, να παρεμβαίνουν σε περίπτωση προβλημάτων και να ελέγχουν τα αποτελέσματα. Ο εξωτερικός εκπαιδευτής, ο οποίος επιλέγεται από τη δομή υποδοχής μεταξύ ατόμων που μπορεί επίσης να είναι εξωτερικοί συνεργάτες του οργανισμού, αντιπροσωπεύει το άτομο αναφοράς του μαθητή μέσα στην εταιρεία ή τον οργανισμό.

Οι λειτουργίες που απαιτούνται από τον εξωτερικό εκπαιδευτή είναι να συνεργάζεται με τον εσωτερικό εκπαιδευτή στο σχεδιασμό, την οργάνωση και την αξιολόγηση της εμπειρίας εναλλαγής. Αυτό ευνοεί την εισαγωγή του μαθητή στο λειτουργικό πλαίσιο, τον υποστηρίζει και τον βοηθά στην πορεία του. Επίσης, εγγυάται την ενημέρωση/κατάρτιση του μαθητή σχετικά με συγκεκριμένους κινδύνους της εταιρείας και σύμφωνα με τις εσωτερικές διαδικασίες. Ο εκπαιδευτής, επιπλέον, σχεδιάζει και οργανώνει δραστηριότητες βάσει του σχεδίου κατάρτισης, συντονίζοντας με άλλους επαγγελματίες που βρίσκονται στη δομή υποδοχής, εισάγει τον μαθητή στη διαδικασία αξιολόγησης της εμπειρίας και παρέχει στο εκπαιδευτικό ίδρυμα τα στοιχεία που συμφωνήθηκαν για την αξιολόγηση των δραστηριοτήτων του φοιτητή και την αποτελεσματικότητα της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Η αλληλεπίδραση μεταξύ του εσωτερικού και του εξωτερικού εκπαιδευτή έχει ως στόχο τον καθορισμό των οργανωτικών και διδακτικών συνθηκών που είναι ευνοϊκές για την εκμάθηση τόσο από την άποψη προσανατολισμού όσο και δεξιοτήτων. Επίσης, να εξασφαλίσει την παρακολούθηση της εξέλιξης και της πορείας του μαθητή, κατά την διάρκεια και στην τελική φάση της εμπειρίας εναλλαγής, προκειμένου να παρέμβει άμεσα σε οποιοσδήποτε κρίσιμες πτυχές και να επαληθεύει τη διαδικασία πιστοποίησης της διεξαγόμενης δραστηριότητας και των δεξιοτήτων που αποκτά ο μαθητής. Τέλος, να συλλέγει όλα τα απαραίτητα στοιχεία που επιτρέπουν την επαναληψιμότητα των εμπειριών και την κεφαλαιοποίησή τους.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Επομένως, η επιλογή και ο διορισμός του διδάσκοντος της εταιρείας είναι θεμελιώδους σημασίας, δεδομένου ότι ο ρόλος του είναι καθοριστικός για τη διαμόρφωση της ποιότητας της πρακτικής άσκησης που θα μπορέσει να φέρει εις πέρας ο εκπαιδευόμενος: το νέο άτομο έχει πολλές προσδοκίες από εκείνον.

Ο διδάσκων της εταιρείας θα πρέπει να αναζητήσει με τον εκπαιδευόμενο μια συνεχή σύγκριση, να τον παρακινήσει να έχει συμμετοχή σε προβλήματα και διαδικασίες στην εταιρεία, να προσφέρει σωστές συμβουλές και να τον αποθαρρύνει από μια λανθασμένη προτροπή. Στο τέλος της ημέρας ο εκπαιδευτής και ο εκπαιδευόμενος θα έχουν έτσι την αίσθηση της από κοινού επίτευξη των στόχων.

Ο καθηγητής της εταιρείας έχει ως καθήκον να καλωσορίζει και να βοηθά τον εκπαιδευόμενο κατά τη διάρκεια της παραμονής του στην επιχείρηση και είναι συνήθως ο υπεύθυνος του τμήματος στο οποίο απασχολείται ο νέος ή ένας ειδικός κατάρτισης ο οποίος ακολουθεί όλες τις συμμετοχές των εκπαιδευομένων .

Φροντίζει για την παρουσίαση και εισαγωγή του εκπαιδευόμενου τις πρώτες μέρες, επαληθεύει ότι ακολουθεί το σχεδιαζόμενο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με την ποιότητα της απόδοσής του και βοηθά τον εκπαιδευόμενο στα μικρά προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίσει κατά τη διάρκεια της περιόδου κατάρτισης.

Είναι φρόνιμο ο διδάσκων της εταιρείας να μην αφήνει για μεγάλες περιόδους μόνο του τον εκπαιδευόμενο, ακόμη και ενόψει των απαιτητικών εργασιών που πρέπει να εκτελεστούν. Εναπόκειται στον καθηγητή της εταιρείας να έχει επαφές και συναντήσεις με σχολικό εκπαιδευτή του υποψηφίου για να επαληθεύσει την πρόοδο της πρακτικής άσκησης.

Τέλος, ο εκπαιδευτής της εταιρείας θα πρέπει, εάν προβλέπεται από τη συμφωνία, να συμπληρώσει την έκθεση πρακτικής άσκησης (report).

Εάν η επιχείρηση ενδιαφέρεται ιδιαίτερα για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του μαθητή, για παράδειγμα για μια πιθανή πρόσληψη, μπορεί να ενεργοποιηθεί και η καθοδήγηση, μια παρέμβαση που σχεδιάστηκε για να συνοδεύει το άτομο προς τη μέγιστη απόδοση μέσω μιας αυτόνομης διαδικασίας εκμάθησης και βελτίωσης των ικανοτήτων που καλύπτονται από τα μαθήματα και την αύξηση της ενδυνάμωσης του ατόμου.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΑΘΗΣΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΕ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ Η ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

### 4.1: Εισαγωγή και Περιεχόμενα

Το θέμα αυτό αντιμετωπίζεται διαφορετικά σε κάθε χώρα της ΕΕ. Θα προσπαθήσουμε να δώσουμε πληροφορίες, ιδέες και προτάσεις που ισχύουν στην επικράτεια που καλύπτονται από τους οι συνεργάτες/εταιρείες. Η ΜΣΕΠ είναι μια εξαιρετική ευκαιρία για την ένταξη των παιδιών με αναπηρίες και συνδέεται στενά με τον προσανατολισμό μετά το δίπλωμα.

Αυτή η εμπειρία για μαθητές με αναπηρίες πρέπει να σχεδιαστεί λαμβάνοντας υπόψη τις συγκεκριμένες ανάγκες αυτών των μαθητών. Στην πραγματικότητα, η εναλλαγή σχολείου εργασίας για αυτούς τους μαθητές αποτελεί μια ουσιαστική εμπειρία για την ολοκλήρωση της διαδικασίας ενσωμάτωσης. Ωστόσο, αυτό είναι δυνατό μόνο αν εντοπιστούν επιλογές που είναι σύμφωνες με τις στάσεις και τις ιδιαιτερότητες των παιδιών. Διαφορετικά, γίνεται απλά μια τυπική πράξη και μια μεγάλη χαμένη ευκαιρία.

Η μέθοδος της εναλλασσόμενης κατάρτισης εξαρτάται από το είδος της ανεπάρκειας, την ψυχοφυσική κατάσταση του μαθητή και το πρόγραμμα που ακολούθησε. Σε ορισμένες χώρες, είναι υποχρεωτικό για τις εταιρείες να προσλαμβάνουν ένα άτομο με ειδικές ανάγκες σε ορισμένο αριθμό εργαζομένων, οπότε είναι σημαντικό να εκπαιδεύσετε αυτόν τον μελλοντικό υπάλληλο στο ίδιο περιβάλλον στο οποίο θα εργαστεί.

Είναι σημαντικό να επιλεχθούν οι μαθητές που θα εκτελούν ΜΣΕΠ καθώς και το μέγεθος της ΜΣΕΠ, σχεδιάζοντάς τις με τρόπο που να ανταποκρίνεται στις συγκεκριμένες ανάγκες των μαθητών. Η πραγματική ενσωμάτωση είναι δυνατή, προς όφελος τόσο του εργαζομένου όσο και της επιχείρησης, μετατρέποντας την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία από μια πιθανή νομοθετική υποχρέωση σε μια ευκαιρία που πρέπει να εκτιμηθεί και να γίνει παραγωγική. Για να γίνει αυτό, η ένταξη στην εργασία πρέπει να είναι μια διαδικασία στην οποία δίδεται προσοχή σε πτυχές διαφόρων ειδών (οργανωτική, τεχνολογική, υλικοτεχνική, ανθρώπινη, εργονομική κ.λπ.).

Στην επόμενη παράγραφο θα ασχοληθούμε με τις θεωρητικές και πρακτικές πτυχές της ΜΣΕΠ.

### 4.2: Ένας πόρος που πρέπει να ανακαλυφθεί

Γιατί πρέπει το ίδρυμα/εταιρεία να προσλάβει ένα άτομο με αναπηρία στην εναλλαγή σχολείου εργασίας;



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Πέραν του ρόλου που απαιτείται από κάθε ίδρυμα/εταιρεία ως μέρος της επιχείρησης και της συμμετοχής στα αιτήματά της, υπάρχουν και άλλες εκτιμήσεις που υποδηλώνουν την δέσμευση στον τομέα αυτό, όπως:

- οι υπάλληλοι με αναπηρία αποτελούν σημαντική συνιστώσα κάθε εταιρείας, ακόμη και αριθμητικά.
- ένα σημαντικό ποσοστό του πληθυσμού και των οικογενειών εμπλέκεται σε προβλήματα που σχετίζονται με τις διάφορες αναπηρίες: είναι επομένως ένας σημαντικός και αξιόλογος «στόχος» αναφοράς, και της αγοράς.

Το τρέχον κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο απαιτεί από τους φορείς/εταιρείες να εφαρμόσουν την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, η οποία υλοποιείται μέσω συμπεριφορών που εξασφαλίζουν την εμπιστοσύνη, τη διαφάνεια, την αφοσίωση, το σεβασμό και τη διαθεσιμότητα προς τους πελάτες στους οποίους απευθύνονται. Αυτό το πλαίσιο προνοεί με προσήλωση και συναίνεση τους οργανισμούς που αποδεικνύουν μια πραγματική ευαισθησία στις δικές τους προσδοκίες.

Ως εκ τούτου, η ανάγκη και η ευκολία των Οντοτήτων/Εταιρειών να αποκτήσουν μια "ηθική τεχνογνωσία" και μια "ευαίσθητη συμπεριφορά" στα ζητήματα της ενσωμάτωσης των ατόμων με ειδικές ανάγκες, είτε αυτοί είναι εργαζόμενοι είτε πελάτες. Ταυτόχρονα, η σταδιακή ανάληψη της αυτονομίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες, καθώς και η παρουσία των ηλικιωμένων, σημαίνει ότι μεταξύ των ατόμων που χρησιμοποιούν τα προϊόντα και τις υπηρεσίες των εταιρειών, η σημασία των πελατών με ειδικές ανάγκες είναι πάντα μεγαλύτερη. Οι τεχνολογικές ενισχύσεις που διατίθενται σήμερα και οι οικονομικές συνεισφορές που προβλέπονται από διάφορους εθνικούς και περιφερειακούς νόμους καθιστούν δυνατή την θετική εξέλιξη της ενσωμάτωσης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην απασχόληση με προοπτικές εσωτερικού κινήτρου και απόκτησης συναίνεσης στην κοινότητα που η επιχείρηση λειτουργεί.

Το άτομο με ειδικές ανάγκες είναι πάνω απ' όλα ένας πόρος. Γιατί πόρος; Οι πραγματικές εργασιακές εμπειρίες έχουν δείξει ότι οι άνθρωποι μπορούν να αναδείξουν απροσδόκητες δυνατότητες. Μεταξύ των εμπειριών της ανοικτής εργασίας, το μέγεθος μιας μικρής εταιρείας ευνοεί τη δημιουργία φίλων, σχέσεων αγάπης και στοργής, ευνοεί την ανθρωπιά, την αμοιβαιότητα και τις στιγμές αναψυχής, όπου οι διαφορές μπορούν να συνυπάρχουν στον δικό τους χώρο. Ο κάθε ένας βρίσκει το δικό του ρόλο και συμβάλλει στην ανάπτυξη της εταιρείας ή με λίγα λόγια βρίσκει την αξιοπρέπεια που μόνο η εργασία μπορεί να δώσει σε ένα άτομο. Ο εργαζόμενος, με τις δυσκολίες τους, καθώς εργάζονται βρίσκουν τη θέση τους στην κοινότητά τους, ο καθένας σύμφωνα με τις δυνατότητές του και τον δικό του τρόπο ύπαρξης που πολλές φορές είναι παράξενος ή πολύ παράξενος. Οι άνθρωποι, αν και με αναπηρίες, είναι άτομα που μπορούν να ζήσουν την ζωή πλήρως και ως ισάξιοι πολίτες.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Είναι σημαντικό να αναφερθεί το βιβλίο της Silvia Angeloni: «L'aziendabilità. Η αξία της ανάληψης υποχρέωσης ανά άτομο και η αξία των δαπανών που απορρέουν από την ανάληψη υποχρέωσης». «Η Εταιρική Ευελιξία: Η αξία των αναπήρων ως πόροι για την επιχείρηση και η αξία της εταιρείας για άτομα με αναπηρία» Στην παρούσα μελέτη αναφέρεται ότι «οι επιχειρήσεις είναι ιδρύματα ικανά να καλύψουν τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρίες και, ταυτόχρονα, οι άνθρωποι με αναπηρίες είναι ειδικευμένοι πόροι ικανοί να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις κόστους / αποτελεσματικότητας των επιχειρήσεων. Για να καλυφθούν τα κενά διαχείρισης, χρησιμοποιείται το μοντέλο διαχείρισης αναπηρίας, μια επαναστατική προσέγγιση των μεθόδων και των αποτελεσμάτων, διότι υποθέτει ότι το πιο σημαντικό είναι η εταιρεία να προσαρμοστεί στην αναπηρία και διότι παρουσιάζει τα πολλαπλά πλεονεκτήματα που συνδέονται με τη στρατηγική ένταξης.

Η ενίσχυση των πόρων με αναπηρίες είναι ο μοχλός με τον οποίο δίνεται αξιοπρέπεια στην εργασία όλων των ανθρώπων και μια ευγενής λειτουργία επιστρέφεται σε οποιαδήποτε εταιρεία. Επανεξετάζοντας αυτή την πιο έξυπνη και υπεύθυνη άποψη, η σχέση μεταξύ εταιρειών και πόρων με αναπηρίες φέρνει μαζί της μια ανατροπή ακόμη και στα συμπεράσματα: οι επιχειρήσεις χρειάζονται τα άτομα με ειδικές ανάγκες περισσότερο από ό, τι τα άτομα με ειδικές ανάγκες χρειάζονται τις εταιρείες."

Είναι επίσης σημαντική για μας η συνέντευξη που έδωσε η Luisella Del Vigna <https://youtu.be/NRSWGggWV1o>.

### 4.3: Οδηγίες Λειτουργίας

Δεδομένου ότι ο σκοπός της εναλλαγής σχολείου εργασίας είναι κοινός για όλους τους μαθητές του σχολείου και συνίσταται στην ενθάρρυνση της ενσωμάτωσης των μαθητών στο εργασιακό περιβάλλον, ενισχύοντας την προσωπική και κοινωνική αυτονομία, είτε πρόκειται για άτομα με αναπηρίες είτε όχι. Στο πλαίσιο αυτό, οι φοιτητές με αναπηρία πρέπει:

- να ακολουθούν την πορεία ασφάλειας, με "οριακή" υποστήριξη από τον δάσκαλο υποστήριξης,
- να ακολουθούν την πρακτική άσκηση μετά την παύση της διδακτικής δραστηριότητας (επίσης με "μετρημένο" τρόπο) με την παρακολούθηση (επίσης άμεση και με αρχική υποστήριξη) του καθηγητή υποστήριξης ή/και του διδακτικού προσωπικού που βρίσκεται σε υπηρεσία,
- να πραγματοποιούν την πρακτική άσκηση το καλοκαίρι (επίσης με "μετρημένο" τρόπο) με την παρακολούθηση (ακόμη και άμεση) του καθηγητή υποστήριξης ή/και του προγράμματος σπουδών,
- ο φοιτητής παρακολουθείται έτσι ώστε να επιτραπεί η σταδιακή χειραφέτηση από τον διδάσκοντα/ενήλικα,



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- ειδικότερα, το σχολείο, με βάση τις δυνατότητες, τη στάση και τις δεξιότητες του μαθητή με αναπηρία, έχοντας υπόψη το «σχέδιο ζωής» του, σε πιθανή συνεργασία με φορείς και τοπικές αρχές, προσδιορίζει μια εταιρεία, ένα συνεταιρισμό ή/και ένα ίδρυμα στο οποίο ο φοιτητής εκτελεί δραστηριότητες όπως πρακτική άσκηση.
- η εμπειρία αυτή θα πρέπει να μοιραστεί με όλους τους δημιουργών ΕΕΣ (Εξατομικευμένο Εκπαιδευτικό Σχέδιο).

Εναλλαγή σχολείου εργασίας στο ΕΕΣ.

Για άτομα με ειδικές ικανότητες που έχουν ακολουθήσει ΜΣΕΠ

- Στο ΕΕΣ στον ΑΞΟΝΑ ΜΑΘΗΣΗΣ - περιγράψτε εν συντομία την πορεία της ΜΣΕΠ, υπογραμμίζοντας στην επαλήθευση και την αξιολόγηση του φοιτητή για να ενισχύσει, ενδεχομένως, τα επιτευχθέντα αποτελέσματα - Αναφέρομαι με μεγαλύτερη λεπτομέρεια στα αποτελέσματα από τα έγγραφα ASL που υπάρχουν στο το αρχείο του παιδιού
- Ανάλογα με τον τύπο της εμπειρίας ΜΣΕΠ, μπορεί να υπάρχουν σημαντικές εμπειρίες με επιπτώσεις στην συμπεριφορά/στάση που μπορούν να περιγραφούν σύντομα και σε άλλους άξονες ΕΕΣ.

Ο τρόπος υλοποίησης του εναλλασσόμενου κύκλου κατάρτισης εξαρτάται από το είδος του ανεπάρκειας, την ψυχοφυσική κατάσταση του μαθητή και το πρόγραμμα που ακολούθησε.

Η εναλλασσόμενη δραστηριότητα πρέπει πρώτα απ' όλα να ανταποκρίνεται στις προβλεπόμενες μεθόδους. Για παράδειγμα στην Ιταλία, πρέπει να ανταποκρίνεται στο ΕΕΣ (εξατομικευμένο εκπαιδευτικό σχέδιο), που αφορά διαφορετικές διαδρομές ή σε παγκόσμιο επίπεδο που αντιστοιχούν στους στόχους της τάξης.

Για τους μαθητές που ακολουθούν διαφορετικές διαδρομές, μπορεί να χρειαστεί να υπάρχει ευελιξία ή ωριαία μείωση της κατεύθυνσης ΜΣΕΠ στη δομή υποδοχής. Υπάρχουν, στην πραγματικότητα, παθολογίες που συνδέονται με την ψυχωτική έλλειψη ή με την ψυχολογική σφαίρα του ατόμου που εμποδίζουν τον μαθητή με αναπηρίες να εκτελεί μαθήματα εναλλαγής σε άλλα μέρη εκτός από εκείνα του σχολείου και για το σύνολο των ωρών που παρέχονται. Το εκπαιδευτικό ίδρυμα θα πρέπει επομένως να φροντίσει για αυτά τα παιδιά με δυσκολία στην προσαρμογή σε εξωτερικά περιβάλλοντα ή/και με ιδιαίτερες δυσκολίες στην διατήρηση προσοχής ή εφαρμογής, ενδεχομένως παρέχοντας εναλλακτικές διαδρομές προσαρμοσμένες στην προσωπικότητά τους και τις πραγματικές ικανότητές τους όπως μαθήματα κατάρτισης σε κοινωνικούς συνεταιρισμούς, δομές εθελοντισμού, προσομοιωμένη εκπαιδευτική εταιρεία, σχολικά εργαστήρια.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Στην Ιταλία, για παράδειγμα, η ισχύουσα νομοθεσία για την εναλλαγή σχολείου εργασίας δεν υποδεικνύει μια προκαθορισμένη σχέση μεταξύ πρακτικής και θεωρητικής δραστηριότητας, οπότε ο φοιτητής με αναπηρίες μπορεί να πραγματοποιήσει συγκεκριμένες θεωρητικές ή εργαστηριακές ενότητες στο σχολείο και μέρος των τεχνικο-επαγγελματικών ενοτήτων τις δομές υποδοχής. Κατά συνέπεια, το εκπαιδευτικό μάθημα πρέπει να ενταχθεί σε ένα πρόγραμμα κατάλληλο για την επίτευξη μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Είναι σημαντικό να προσδιοριστούν οι μαθητές που θα εκτελούν ΜΣΕΠ και το μέγεθος των εμπειριών της ΜΣΕΠ, σχεδιάζοντάς τις με τρόπο που να ανταποκρίνεται στις συγκεκριμένες ανάγκες των μαθητών. Η πραγματική ενσωμάτωση είναι δυνατή, προς όφελος τόσο του εργαζομένου όσο και της επιχείρησης, μετατρέποντας την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία από μια πιθανή νομοθετική υποχρέωση σε μια ευκαιρία που πρέπει να εκτιμηθεί και να γίνει παραγωγική. Για να γίνει αυτό, η ένταξη στην εργασία πρέπει να είναι μια διαδικασία στην οποία δίδεται προσοχή σε πτυχές διαφόρων ειδών (οργανωτική, τεχνολογική, υλικοτεχνική, ανθρώπινη, εργονομική κ.λπ.).

Η φιγούρα του εκπαιδευτή της εταιρείας είναι σημαντική. Ο δάσκαλος είναι ένα πρόσωπο που είναι μέρος μιας επιχείρησης, ο οποίος είναι επιφορτισμένος με το καθήκον να υποδέχεται και να ακολουθεί ένα συνεργάτη με κάποια μορφή αναπηρίας. Αυτό το καθήκον αντιπροσωπεύει μια θεμελιώδη στιγμή κατά την οποία το άτομο με αναπηρία μπορεί να μάθει το "εμπόριο" μέσω άμεσης εμπειρίας σε ένα πραγματικό εργασιακό πλαίσιο. Ο εκπαιδευτής της εταιρείας διαθέτει όχι μόνο τη δική του τεχνική εμπειρία, αλλά και κυρίως την ευαισθησία του, καθιστώντας τον ένα σημείο αναφοράς του ατόμου με αναπηρία .

Ο εκπαιδευτής:

- δημιουργεί μια σχέση εμπιστοσύνης με το άτομο με αναπηρία, που αντιπροσωπεύει για αυτόν ένα άτομο υποστήριξης και αναφοράς σε οποιαδήποτε στιγμή της επαγγελματικής του εμπειρίας,
- φροντίζει για την κοινωνικοποίηση του ατόμου στην εταιρεία, ευνοώντας τόσο τη γενική γνώση όσο και τη λειτουργική ολοκλήρωση μέσα στη μονάδα αναφοράς,
- προετοιμάζει όλες τις απαραίτητες ενέργειες για τα άτομα με ειδικές ανάγκες για να επιτύχουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απαιτούνται από το επαγγελματικό προφίλ,
- ασχολείται με τη συνολική αξιολόγηση της εμπειρίας εισαγωγής/ενσωμάτωσης.

Ο εργαζόμενος με αναπηρία έχει το δικαίωμα σε ένα περιβάλλον εργασίας που εγγυάται την ασφάλειά του, γεγονός που του δίνει τη δυνατότητα πρόσβασης στις εγκαταστάσεις όπου εργάζεται και στο περιβάλλον ψυχαγωγίας, ώστε να έχει τη δυνατότητα να αλληλοεπιδρά με άλλους υπαλλήλους. Πολλά



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

άτομα με ειδικές ανάγκες δεν χρειάζονται ειδικές προφυλάξεις και, σε περίπτωση που τις χρειάζονται, οι λύσεις είναι συχνά απλές. Πρέπει να γίνουν προσπάθειες για να εξασφαλιστεί η ασφάλεια των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες. Για παράδειγμα, συνιστάται να ειδοποιούνται τα τυφλά άτομα ή τα άτομα με προβλήματα ακοής όταν ενεργοποιούνται οι συναγερμοί. Συχνά είναι ενδεδειγμένο, αν όχι απαραίτητο, να εντοπίζετε ένα άτομο επαφής που μπορεί να βοηθήσει αυτά τα άτομα σε περίπτωση εκκένωσης του κτιρίου.

Δώστε ιδιαίτερη προσοχή στην προσβασιμότητα:

- των χώρων όπου εργάζεται το άτομο με ειδικές ικανότητες και τις εγκαταστάσεις της τουαλέτας,
- των εγκαταστάσεων των κυλικείων ή του χώρου εστίασης
- των γραφείων παροχής πληροφοριών και επιχειρηματικής επικοινωνίας και βέβαια τους χώρους που βρίσκονται οι σκάλες και οι ανελκυστήρες, οι θέσεις πάρκινγκ, οι έξοδοι έκτακτης ανάγκης.

Είναι σημαντικό να προβλεφθούν κάποιες προσαρμογές στον χώρο εργασίας του ατόμου με αναπηρία, εξοπλίζοντας τον με τα κατάλληλα τεχνολογικά μέσα που θα του επιτρέψουν να εργαστεί, προβλέποντας επίσης την περιοδική ενημέρωσή του.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.