



Εκπαιδευτικό Υλικό για Διαγενεακή Μάθηση

*Ενότητα 4. Εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση
στρατηγικών*



Με συγχρηματοδότηση από το
πρόγραμμα «Erasmus+»
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της έκδοσης δεν αποτελεί ένδειξη έγκρισης του περιεχομένου, η οποία αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των δημιουργών της. Η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.
(Αριθμός Έργου: 2020-1-BG01-KA202-079064)

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Στόχοι	3
Μαθησιακά αποτελέσματα	3
Σχεδιάγραμμα	4
Ενότητα 4: Εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση στρατηγικών για διευθυντές, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού και παρόχους ΕΕΚ για την καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων και κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας.	5
Κεφάλαιο 1: Εφαρμογή των κατάλληλων στρατηγικών για την καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας	5
Κεφάλαιο 2: Παρακολούθηση και αξιολόγηση του αντίκτυπου που έχουν οι επιλεγμένες στρατηγικές για την καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας του οργανισμού	9
Αξιολόγηση της εκπαιδευτικής ενότητας	14
● Engaging the Aging Workforce: The Relationship Between Perceived Age Similarity, Satisfaction With Coworkers, and Employee Engagement (Avery & McKay)	15

Εισαγωγή

Το σύγχρονο εργατικό δυναμικό αποτελείται από πολλές γενεές που είναι πιο διαφορετικές από ποτέ, στην εκπαίδευση, στις προσωπικές και επαγγελματικές εμπειρίες, στις προτεραιότητες και στις στάσεις τους απέναντι στη ζωή. Είναι φυσικό ότι ένα στοιχείο μεροληψίας που σχετίζεται με την ηλικία υπάρχει σε αυτό το περιβάλλον και σε διαφορετικό βαθμό αυτό μπορεί να οδηγήσει σε πρακτικές διακρίσεων και αποκλεισμού.

Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας (50+ ετών) και νέοι (18-30 ετών) τείνουν να είναι τα θύματα του ηλικιακού και του κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας περισσότερο από άλλες ηλικιακές ομάδες. Καθώς τα δημογραφικά μας στοιχεία μεταβαίνουν σε υψηλότερες ηλικίες (τα Ηνωμένα Έθνη εκτιμούν ότι έως το 2050, ένας στους τρεις άνθρωπος που ζουν στον ανεπτυγμένο κόσμο θα είναι άνω των 60 ετών), είναι κρίσιμο να παραταθεί η αποτελεσματική συμμετοχή της παλαιότερης γενιάς στο εργατικό δυναμικό. Ταυτόχρονα, οι οργανισμοί εξαρτώνται περισσότερο από τις ψηφιακές δεξιότητες και τις τεχνολογικές δυνατότητες της νεότερης γενιάς.

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού αντιμετωπίζει πολλές προκλήσεις για τη διαχείριση των αναγκών και των προσδοκιών αυτών των πολύ-ηλικιακών εργασιακών χώρων. Επιτυχημένοι οργανισμοί είναι εκείνοι που αναγνωρίζουν ότι υπάρχουν στερεότυπα και προκαταλήψεις που σχετίζονται με την ηλικία και επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα και την υγεία του οργανισμού. Εφαρμόζουν επίσημες πολιτικές και πρακτικές για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος και καλλιεργούν μια κουλτούρα όπου οι ηλικιωμένοι και οι νέοι εργαζόμενοι μαθαίνουν ο ένας από τον άλλο και πλοηγούνται με επιτυχία στο διαγενεακό τους χάσμα.

Στόχοι

Αυτή η ενότητα στοχεύει στο να παρέχει στους διευθυντές, τους επαγγελματίες Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και τους παρόχους ΕΕΚ ένα ευρύ φάσμα εργαλείων, ώστε να μπορούν να εφαρμόζουν, να παρακολουθούν και να αξιολογούν τις στρατηγικές τους για την καταπολέμηση του ηλικιακού και κοινωνικού αποκλεισμού στο εργατικό δυναμικό των οργανισμών τους.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού και οι πάροχοι ΕΕΚ θα εξουσιοδοτηθούν να εφαρμόσουν σχετικές στρατηγικές για την



καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων και των σχετικών προκαταλήψεων και διακρίσεων στο χώρο εργασίας μέσω:

- Της κατανόησης των ηλικιακών στερεοτύπων που αποτελούν μύθους (και όχι γεγονότα) και των οφελών που μπορεί να φέρει στον οργανισμό η ηλικιακή διαφορετικότητα και η ένταξη
- Της επιλογής των καταλληλότερων στρατηγικών για την καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων, με βάση το ηλικιακό προφίλ και την κουλτούρα του οργανισμού
- Του σχεδιασμού ενός συστήματος παρακολούθησης της προόδου υλοποίησης αυτών των στρατηγικών
- Της χρήσης των καταλληλότερων εργαλείων για την αξιολόγηση σε τακτά χρονικά διαστήματα του μακροπρόθεσμου αντίκτυπου που έχουν αυτές οι στρατηγικές στον οργανισμό

Σχεδιάγραμμα

Αυτή η ενότητα χωρίζεται σε 2 κεφάλαια εκμάθησης, δηλαδή:

- Κεφάλαιο 1: Εφαρμογή των κατάλληλων στρατηγικών για την καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας.
- Κεφάλαιο 2: Παρακολούθηση και αξιολόγηση του αντίκτυπου που έχουν οι επιλεγμένες στρατηγικές στον οργανισμό

Κάθε ενότητα περιλαμβάνει θεωρία, ερωτήσεις συζήτησης και ομαδική εργασία καθώς και εκπαιδευτικά κουίζ ή άλλες πληροφορίες.

Ο χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας σε πρόσωπο με πρόσωπο εκπαιδευτική μορφή είναι τρεις ώρες. Το υλικό παρουσιάστηκε έτσι ώστε να μπορεί να παρασχεθεί η θεωρία και οι μαθητές να μπορούν να συζητήσουν το περιεχόμενο μεταξύ τους ή με τον συντονιστή σε ένα ασφαλές και υποστηρικτικό πλαίσιο. Όλα τα υλικά σχεδιάστηκαν για να παραδοθούν είτε πρόσωπο με πρόσωπο είτε σε ηλεκτρονική μορφή. Η κατανομή του χρόνου για κάθε εκπαιδευτική ενότητα εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια του συντονιστή, ωστόσο, αναμένεται ότι θα χρειαστεί περίπου ο ίδιος χρόνος για την παράδοση καθεμιάς από αυτές τις μονάδες (περίπου 1,5 ώρες η καθεμία).

Ενότητα 4: Εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση στρατηγικών για διευθυντές, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού και παρόχους ΕΕΚ για την καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων και κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας.

Εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση στρατηγικών για διευθυντές, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού και παρόχους ΕΕΚ για την καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων και κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας

Κεφάλαιο 1: Εφαρμογή των κατάλληλων στρατηγικών για την καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας.

Κεφάλαιο 2: Παρακολούθηση και αξιολόγηση του αντίκτυπου που έχουν οι επιλεγμένες στρατηγικές στον οργανισμό

Κεφάλαιο 1: Εφαρμογή των κατάλληλων στρατηγικών για την καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας

Ενότητα 1.1	
Τίτλος:	Εφαρμογή των κατάλληλων στρατηγικών για την καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας
Εφαρμογή:	Αυτή η δραστηριότητα έχει σχεδιαστεί για δια ζώσης εκπαίδευση αλλά μπορεί να προσαρμοστεί ώστε να παρέχεται και σε ηλεκτρονική μορφή
Στόχοι:	Ο στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να καθοδηγήσει τους/ις συμμετέχοντες/ουσες να επιλέξουν τις ανάλογες στρατηγικές για εφαρμογή στους οργανισμούς τους σε μια προσπάθεια καταπολέμησης των ηλικιακών διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού των μεγαλύτερης ηλικίας και των νεότερων εργαζόμενων

Δεξιότητες:	<ul style="list-style-type: none"> • Κριτική σκέψη • Στρατηγική σκέψη • Επίλυση προβλημάτων • Λήψη αποφάσεων • Ψηφιακές δεξιότητες • Δεξιότητες σχετικά με τα μέσα • Αντιμετώπιση των τεχνολογικών προκλήσεων
Διάρκεια:	90 λεπτά

Περιγραφή της δραστηριότητας:

Σύντομη περιγραφή:

Αυτό το κεφάλαιο έχει σχεδιαστεί για συμμετοχή από διευθυντικά στελέχη, επαγγελματίες Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και παρόχους ΕΕΚ για τον εντοπισμό των βέλτιστων στρατηγικών για εφαρμογή στο χώρο εργασίας τους. Θα διεξαχθεί σε 3 βήματα.

Το υλικό που απαιτείται για αυτή τη συνεδρία περιλαμβάνει:

- Παρουσίαση PowerPoint
- Φορητούς υπολογιστές / επιτραπέζιους υπολογιστές / τάμπλετ με πρόσβαση στο ίντερνετ
- Πίνακες συνεδριάσεων και μαρκαδόρους

Για τις διαζώσεις συνεδρίες, οι συμμετέχοντες/ουσες θα καθίσουν σε μια διάταξη σχήματος U και θα υπάρχει επιπλέον χώρος για δραστηριότητες σε μικρότερες ομάδες. Για συνεδρίες που διεξάγονται μέσω διαδικτύου, οι συντονιστές/ριες θα χρειάζονται μια πλατφόρμα φιλοξενίας όπως το Zoom, το Google Meet ή το Microsoft Teams για να διευκολύνουν τη συνεδρία. Επίσης, συνεργατικά πάνελ όπως το Padlet ή το Slido μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την περαιτέρω βελτίωση της μαθησιακής εμπειρίας και της συμμετοχής.

Οδηγίες εφαρμογής

Βήμα 1: Ποια είναι η ανάλυση SWOT του οργανισμού σας βάσει του ηλικιακού προφίλ του; [40 λεπτά]

Ο/η συντονιστής/ρια θα καλέσει τους συμμετέχοντες να προετοιμάσουν μια ανάλυση SWOT των οργανισμών τους βάσει του ηλικιακού προφίλ τους με ιδιαίτερη έμφαση στη διαφορετικότητα και την ένταξη. Θα δουλέψουν ξεχωριστά για 25 λεπτά:

- S: Πώς συμβάλλει το ηλικιακό προφίλ στα **δυνατά σημεία** του οργανισμού;
- W: Υπάρχουν **αδυναμίες** εξαιτίας αυτού;
- O: Τι **ευκαιρίες** υπάρχουν για αξιοποίησή των προσδιορισμένων πλεονεκτημάτων;
- T: Υπάρχουν **απειλές** που απαιτούν επίγνωση και βελτίωση;

Στη συνέχεια, στα τελευταία 15 λεπτά, οι συμμετέχοντες θα αναφέρουν τυχόν ευρήματα που τους «άνοιξαν τα μάτια» (πλεονεκτήματα που πρέπει να αξιοποιήσουν / εκμεταλλευτούν, αδυναμίες που πρέπει να ξεπεραστούν κ.λπ.). Αυτό μπορεί να γίνει με ολόκληρη την ομάδα (ο/η συντονιστής/ρια διερευνά τα σχόλια) ή σε ζευγάρια (όπου κάθε συμμετέχων/ουσα μοιράζεται τη δική του/ης προοπτική με κάποιον/αν άλλο/η).

Βήμα 2: Ένα κουίζ Σωστό/Λάθος για τις διακρίσεις που σχετίζονται με την ηλικία [30 λεπτά]

Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες θα συμπληρώσουν μια προσαρμοσμένη έκδοση (15 ερωτήσεις) του κουίζ "Facts on Aging" του Erdman Palmore. Αυτό θα καταστήσει πιο ξεκάθαρο το τι είναι μύθος και τι φαντασία κατά την αντιμετώπιση των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων και έτσι οι συμμετέχοντες/ουσες θα επιλέξουν τις καταλληλότερες στρατηγικές για εφαρμογή στο χώρο εργασίας. Αυτό θα διαρκέσει 20 λεπτά, συμπεριλαμβανομένης της επιστημονικής εξήγησης για κάθε **ΣΩΣΤΗ/ΛΑΘΟΣ** απάντηση (10 λεπτά για τους/ις συμμετέχοντες/ουσες να επιλέξουν μεμονωμένα τις απαντήσεις **Σ/Λ** και 20 λεπτά για να διευκρινίσει ο/η συντονιστής/ρια την επιστημονική εξήγηση πίσω από κάθε σωστή απάντηση.

1. Καθώς οι άνθρωποι μεγαλώνουν, η νοημοσύνη τους μειώνεται σημαντικά.
2. Είναι πολύ δύσκολο για τους ηλικιωμένους να μάθουν νέα πράγματα.
3. Η απώλεια μνήμης είναι ένα φυσιολογικό μέρος της γήρανσης.
4. Καθώς οι ενήλικες μεγαλώνουν, ο χρόνος αντίδρασης αυξάνεται.
5. Η κλινική κατάθλιψη εμφανίζεται συχνότερα σε ηλικιωμένους παρά σε νεότερους.
6. Ο αλκοολισμός και η κατάχρηση αλκοόλ είναι πιο σημαντικά προβλήματα στον ενήλικο πληθυσμό άνω των 65 ετών από ό, τι κάτω των 65.
7. Οι ηλικιωμένοι ενήλικες έχουν μεγαλύτερο πρόβλημα στον ύπνο από ό, τι οι νεότεροι ενήλικες.
8. Οι ηλικιωμένοι ενήλικες έχουν το υψηλότερο ποσοστό αυτοκτονίας από οποιαδήποτε ηλικιακή ομάδα.
9. Η φυσική δύναμη μειώνεται κατά τα γηρατειά.
10. Οι περισσότεροι ηλικιωμένοι χάνουν το ενδιαφέρον και την ικανότητά τους για σεξουαλικές σχέσεις.
11. Και οι πέντε αισθήσεις τείνουν να μειώνονται με την ηλικία.
12. Οι περισσότεροι ηλικιωμένοι οδηγοί είναι αρκετά ικανοί να λειτουργούν με ασφάλεια ένα μηχανοκίνητο όχημα.

13. Οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι δεν μπορούν να εργαστούν τόσο αποτελεσματικά όσο οι νεότεροι
14. Οι περισσότεροι ηλικιωμένοι έχουν τον τρόπο τους και δεν μπορούν να αλλάξουν
15. Οι ηλικιωμένοι χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να ανακάμψουν από σωματικό και ψυχολογικό άγχος

Σύνδεσμος για τις σωστές απαντήσεις και εξηγήσεις

<https://aging.umkc.edu/wp-content/uploads/2015/10/Facts-on-Aging-Quiz.pdf>

Βήμα 3: Οι ηλικιακές διακρίσεις στην εργασία και οι προοπτικές για τα στερεότυπα [20 λεπτά]

Ο/η συντονιστής/ρια θα ολοκληρώσει αυτήν την ενότητα με μια παρουσίαση για τις ηλικιακές διακρίσεις και τα στερεότυπα στην εργασία. Οι συμμετέχοντες/ουσες θα δουν/ακούσουν εμπειρικά στοιχεία:

- Κοινά στερεότυπα σχετικά με την ηλικία στο χώρο εργασίας
- Περιγραφικά έναντι προδιαγραφικών στερεοτύπων
- Κατανόηση των επιπτώσεων των στερεοτύπων της ηλικίας τόσο για άτομα όσο και για οργανισμούς

Σύνδεσμοι

Slido

<https://www.sli.do/>

Padlet

<https://padlet.com/>

Πηγές

- Age Stereotypes in the Workplace (Toomey & Rudolph)
https://www.researchgate.net/publication/313125210_Age_Stereotypes_in_the_Workplace
- Παρουσίαση PowerPoint – Ενότητα 4 Κεφάλαιο 1
- Προαιρετικά βίντεο:
 - ο <https://www.youtube.com/watch?v=-Mz-t5S6J78>
 - ο <https://www.youtube.com/watch?v=mwNjYe7MM7Y>



Κεφάλαιο 2: Παρακολούθηση και αξιολόγηση του αντίκτυπου που έχουν οι επιλεγμένες στρατηγικές για την καταπολέμηση την ηλικιακών διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας του οργανισμού

Δραστηριότητα 2.1	
Τίτλος:	Παρακολούθηση και αξιολόγηση του αντίκτυπου που έχουν οι επιλεγμένες στρατηγικές για την καταπολέμηση την ηλικιακών διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας του οργανισμού
Εφαρμογή:	Αυτή η δραστηριότητα έχει σχεδιαστεί για δια ζώσης εκπαίδευση, αλλά μπορεί να προσαρμοστεί ώστε να παρέχεται σε ηλεκτρονική μορφή.
Στόχοι:	Ο στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να παράσχει στους συμμετέχοντες ένα πλαίσιο και εργαλεία για να τους βοηθήσουν να παρακολουθήσουν και να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο που έχουν οι στρατηγικές τους για την καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού των ηλικιωμένων και των νέων στον οργανισμό τους.
Δεξιότητες:	<ul style="list-style-type: none"> • Κριτική σκέψη • Στρατηγική σκέψη • Επίλυση προβλημάτων • Λήψη αποφάσεων • Ψηφιακές δεξιότητες • Δεξιότητες σχετικά με τα μέσα
Διάρκεια:	90 λεπτά

Περιγραφή της δραστηριότητας:

Σύντομη περιγραφή:

Αυτό το κεφάλαιο έχει σχεδιαστεί για τη συμμετοχή από διευθυντικά στελέχη, επαγγελματίες Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και παρόχους ΕΕΚ, με σκοπό να μάθουν να παρακολουθούν και να αξιολογούν τον αντίκτυπο των στρατηγικών που αποφάσισαν να

εφαρμόσουν στο χώρο εργασίας τους προκειμένου να καταπολεμήσουν τις ηλικιακές διακρίσεις και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Θα διεξαχθεί σε 3 βήματα.

Το υλικό που απαιτείται για αυτή τη συνεδρία περιλαμβάνει:

- Παρουσίαση PowerPoint
- Φορητούς υπολογιστές / επιτραπέζιους υπολογιστές / τάμπλετ με πρόσβαση στο ίντερνετ
- Πίνακες συνεδριάσεων και μαρκαδόρους

Για δια ζώσης συνεδρίες, οι συμμετέχοντες/ουσες θα κάθονται σε διάταξη σχήματος U και θα υπάρχει επιπλέον χώρος για δραστηριότητες σε μεμονωμένες μικρότερες ομάδες. Για συνεδρίες που διεξάγονται στο διαδίκτυο, οι συντονιστές/ριες χρειάζονται μια πλατφόρμα φιλοξενίας όπως το Zoom, το Google Meet ή το Microsoft Teams για να διευκολύνουν τη συνεδρία. Επίσης, συνεργατικά πάνελ όπως το Padlet ή το Slido μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να βελτιώσουν περαιτέρω την εμπειρία μάθησης και τη συμμετοχή των ατόμων.

Οδηγίες εφαρμογής

Βήμα 1: Σχεδιασμός ερωτηματολογίου για την παρακολούθηση της προόδου / των αλλαγών στη στάση πριν και μετά την εφαρμογή των επιλεγμένων στρατηγικών [30 λεπτά]

Ο/η συντονιστής/ρια θα συνεργαστεί με τους/ις εκπαιδευόμενους/ες για να καταρτίσει ένα ερωτηματολόγιο που θα το χρησιμοποιήσουν στον οργανισμό τους. Η πρόθεση είναι να συμπληρωθεί το ερωτηματολόγιο από όλους/ες τους/ις υπαλλήλους πριν από την εφαρμογή των στρατηγικών. Μετά την εφαρμογή, το ίδιο ερωτηματολόγιο θα πρέπει να επαναλαμβάνεται ανά τακτά συχνά διαστήματα (για παράδειγμα κάθε 6 μήνες ή 1 έτος, ανάλογα με την οργανωτική δομή).

Το ερωτηματολόγιο θα παρακολουθεί πόσο διαδεδομένα είναι συγκεκριμένα ηλικιακά στερεότυπα στον οργανισμό. Για παράδειγμα, μπορεί να περιλαμβάνει μια κλίμακα από 1 έως 5. Η κλίμακα βαθμολογίας είναι 1-5 όπου το 5 υποδεικνύει «ισχυρή συμφωνία» και 1 δείχνει «έντονη διαφωνία».

Οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι/ες (50+ ετών) σε σύγκριση με τους/ις νεότερους/ες συναδέλφους τους τείνουν να είναι:	Κλίμακα 1-5
Πιο αξιόπιστοι/ες	
Πιο ειλικρινείς / έμπιστοι/ες	
Πιο πιστοί/ες / αφοσιωμένοι/ες στον οργανισμό	
Πιο ώριμοι/ες (συγκεντρωμένη σοφία)	
Έχουν υψηλότερα επίπεδα κριτικής σκέψης	
Με χαμηλές αποδόσεις	
Λιγότερο ικανοί/ές	
Λιγότερο παραγωγικοί/ές	
Μη ανεκτικοί/ες στις αλλαγές	
Είναι πιο δύσκολο να εκπαιδευτούν / εξελιχθούν	

Και ένα παρόμοιο ερωτηματολόγιο για τους/ις νεότερους/ες εργαζόμενους/ε μπορεί να μοιάζει με αυτό:

Οι νεότεροι/ες εργαζόμενοι/ες (18-30 ετών) σε σύγκριση με τους/ις μεγαλύτερους/ες συναδέλφους τους τείνουν να είναι:	Κλίμακα 1-5
Πιο παραγωγικοί/ες και καλύτεροι/ες στο multitasking	
Πιο δημιουργικοί/ές	
Πιο φιλόδοξοι/ες	
Αντιμετωπίζουν καλύτερα το άγχος	
Πιο εξοικειωμένοι/ες με την τεχνολογία	
Ανυπόμονοι/ες (ανάγκη για άμεση ικανοποίηση)	
Πιο αλαζονικοί/ες	
Έχουν το αίσθημα του δικαιώματος	
Πιο τεμπέληδες και εγωκεντρικοί/ες	
Λιγότερο πιστοί/ες / αφοσιωμένοι/ες	

Τα πρώτα 5 στοιχεία της λίστας είναι θετικά και εποικοδομητικά στερεότυπα, ενώ τα τελευταία 5 είναι πιο αρνητικά ή αντιπαραγωγικά. Θα πρέπει να βαθμολογούνται σε κλίμακα 5 πόντων, με το 1 να σημαίνει «έντονη διαφωνία» και το 5 «ισχυρή συμφωνία» με το στερεότυπο. Οι μέσες βαθμολογίες και για τα δύο σύνολα στερεοτύπων θα παρακολουθούνται με την πάροδο του χρόνου. Είναι πιθανό να έχει σημειωθεί σημαντική μεταβολή των βαθμολογιών λόγω των εφαρμοζόμενων στρατηγικών.

Βήμα 2: Παρουσίαση: Ενδείξεις ότι οι στρατηγικές λειτουργούν [30 λεπτά]

Ο/η συντονιστής/ρια θα δώσει στους/ις συμμετέχοντες/ουσες μια σύντομη παρουσίαση και θα τους δώσει μερικές συμβουλές για το τι πρέπει να αναζητήσουν προκειμένου να εκτιμήσουν εάν οι στρατηγικές λειτουργούν ή εάν υπάρχουν προειδοποιητικά σημάδια ότι δεν λειτουργούν (μια ποιοτική παρατήρηση). Εάν ισχύει το τελευταίο, θα πρέπει να επανεξετάσουν εάν αυτές είναι πράγματι οι σωστές στρατηγικές, ή εάν ορισμένες πρέπει να τροποποιηθούν ή ακόμη και να καταργηθούν εντελώς.

Κατά τη διάρκεια και μετά την παρουσίαση, ο/η συντονιστής/ρια θα υποβάλει στους/ις συμμετέχοντες/ουσες μια σειρά από ερωτήσεις όπως:

- Έχετε εμπειρία με την εφαρμογή παρόμοιων στρατηγικών στο παρελθόν;
- Ποιοι παράγοντες συνέβαλαν στην επιτυχία ή την αποτυχία τέτοιων στρατηγικών;
- Τι θα κάνετε διαφορετικά την επόμενη φορά;
- Τυχόν πρόσθετες ερωτήσεις που ο/η συντονιστής/ρια θεωρεί σχετικές με βάση τα σχόλια και την εμπειρία των συμμετέχοντων.

Βήμα 3: Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης ικανοτήτων [30 λεπτά]

Ο/η συντονιστής/ρια θα συνεργαστεί με τους/ις εκπαιδευόμενους/ες για να καταρτίσει ένα ερωτηματολόγιο για να το χρησιμοποιήσουν στον οργανισμό τους μετά την εφαρμογή των σχετικών στρατηγικών, για μια αυτοαξιολόγηση σε συγκεκριμένες ικανότητες. Θα υπάρξει ένα διαφορετικό ερωτηματολόγιο για τους ηλικιωμένους εργαζομένους (50+ ετών) και ένα διαφορετικό ερωτηματολόγιο για τους νεότερους (18-30 ετών). Το ερωτηματολόγιο μπορεί να συμπληρώνεται κάθε 6 μήνες ή κάθε χρόνο. Οι ικανότητες θα βαθμολογηθούν σε κλίμακα 3 βαθμών, με το 1 να είναι «δεν βελτίωσα αυτήν την ικανότητα», το 2 να είναι «σημείωσα πρόοδο σε αυτήν την ικανότητα» και το 3 να είναι «σημείωσα μεγάλη βελτίωση σε αυτήν την ικανότητα».

Ερωτηματολόγιο εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (50+ ετών) (παράδειγμα):

Εργαζόμενοι/ες 50+ ετών:	Κλίμακα 1-3
Ψηφιακές δεξιότητες: μια σειρά ικανοτήτων χρήσης ψηφιακών συσκευών, εφαρμογών επικοινωνίας και δικτύων για πρόσβαση και διαχείριση πληροφοριών	
Δεξιότητες μέσων: οι δυνατότητες πρόσβασης, ανάλυσης, αξιολόγησης, δημιουργίας και δράσης με τη χρήση όλων των μορφών επικοινωνίας	
Αντιμετώπιση των τεχνολογικών προκλήσεων: ένα σύνολο δεξιοτήτων που θα βοηθήσουν στην ομαλή μετάβαση και θα βελτιώσουν την προσαρμοστικότητα (λεξιλόγιο τεχνολογίας, δεξιότητες πληκτρολόγησης, εύρεση χρήσιμων ερευνητικών πόρων)	

Ερωτηματολόγιο νεαρότερων εργαζομένων (18-30 ετών) (παράδειγμα):

Νεαροί/ες εργαζόμενοι/ες (18-30 ετών):	Κλίμακα 1-3
Κριτική σκέψη: η ικανότητα σαφούς και λογικής σκέψης, κατανόησης της λογικής σύνδεσης μεταξύ ιδεών	
Επίλυση προβλημάτων: γρήγορος εντοπισμός του υποκείμενου ζητήματος και εφαρμογή μιας λύσης	
Λήψη αποφάσεων: η διαδικασία λήψης επιλογών με τον προσδιορισμό μιας απόφασης, τη συλλογή πληροφοριών και την αξιολόγηση εναλλακτικών αποφάσεων	
Στρατηγική σκέψη: μια διανοητική ή διαδικασία σκέψης που εφαρμόζεται από ένα άτομο στο πλαίσιο της επίτευξης ενός στόχου ή ενός συνόλου στόχων σε διάφορους τύπους προσπαθειών	

Σύνδεσμοι

Slido

<https://www.sli.do/>

Padlet

<https://padlet.com/>



Αξιολόγηση της εκπαιδευτικής ενότητας

Κουίζ (ΣΩΣΤΟ / ΛΑΘΟΣ)

1. Καθώς οι άνθρωποι μεγαλώνουν, η νοημοσύνη τους μειώνεται σημαντικά:
 - a. ΣΩΣΤΟ
 - b. ΛΑΘΟΣ (σωστό)
2. Και οι πέντε αισθήσεις τείνουν να μειώνονται με την ηλικία:
 - a. ΣΩΣΤΟ (σωστό)
 - b. ΛΑΘΟΣ
3. Τα συγκεκριμένα στερεότυπα περιγράφουν τι μπορούν να κάνουν τα άτομα μιας συγκεκριμένης ηλικίας:
 - a. ΣΩΣΤΟ
 - b. ΛΑΘΟΣ (σωστό)
4. Όλα τα στερεότυπα σχετικά με την ηλικία είναι αρνητικά:
 - a. ΣΩΣΤΟ
 - b. ΛΑΘΟΣ (σωστό)
5. Υπάρχουν πολύ λίγα στοιχεία που αποδεικνύουν ότι τα στερεότυπα που αφορούν την ηλικία στο χώρο εργασίας είναι αλήθεια:
 - a. ΣΩΣΤΟ (σωστό)
 - b. ΛΑΘΟΣ
6. Όταν δεν προσφέρονται αυξήσεις και προαγωγές σε ηλικιωμένους, αυτό μπορεί να είναι ένα σημάδι ηλικιακής διάκρισης:
 - a. ΣΩΣΤΟ (σωστό)
 - b. ΛΑΘΟΣ
7. Οι ψηφιακές δεξιότητες και η χρήση της τεχνολογίας είναι ικανότητες που πρέπει να βελτιώσουν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας:
 - a. ΣΩΣΤΟ (σωστό)
 - b. ΛΑΘΟΣ
8. Η κριτική σκέψη είναι μια ικανότητα που βελτιώνεται με την ηλικία:
 - a. ΣΩΣΤΟ (σωστό)
 - b. ΛΑΘΟΣ
9. Το ηλικιακό προφίλ ενός οργανισμού μπορεί να αποτελεί ταυτόχρονα και πλεονέκτημα και μειονέκτημα:
 - a. ΣΩΣΤΟ (σωστό)
 - b. ΛΑΘΟΣ
10. Η κατάθλιψη εμφανίζεται συχνότερα στους ηλικιωμένους παρά στους νεότερους:
 - a. ΣΩΣΤΟ

b. ΛΑΘΟΣ (σωστό)

Πηγές

- Our Assumptions About Old and Young Workers are Wrong (Gratton & Scott)
<https://hbr.org/2016/11/our-assumptions-about-old-and-young-workers-are-wrong>
- Engaging the Aging Workforce: The Relationship Between Perceived Age Similarity, Satisfaction With Coworkers, and Employee Engagement (Avery & McKay)
https://www.researchgate.net/publication/5825886_Engaging_the_Aging_Workforce_The_Relationship_Between_Perceived_Age_Similarity_Satisfaction_With_Coworkers_and_Employee_Engagement
- Παρουσίαση PowerPoint – Ενότητα 4 Κεφάλαιο 2