

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

ΕΟ ΠΕΠ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΜΦΩΝΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

http://www.eoppep.gr

3ήμερο
Επιμορφωτικό
Σεμινάριο



ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ - Γ.Σ.Ε.Ε.

Οι NEETS στην Ευρώπη

Τοπικό Χαρακτηριστικό – Ψυχολογικά προφίλ
Κάθε πρακτικές Συμβουλευτικές
Προτεινόμενες Στρατηγικές
Μοντέλο επικοινωνιακής απόπειρας
Η ρόλος της θεωρίας και της μεθοδολογίας

Η παγκόσμια θεωρία και μεθοδολογία ποικίλλει
Οι διαφορές και οι μεθοδολογίες των Μοντέλων Θεωρίας

Η Ανάπτυξη του Victor Frankl

Η θεωρία της Άντλντ-επιστημονικότητας

Η έννοια και η δομή της επιστημονικότητας

Ο ρόλος της θεωρίας και της μεθοδολογίας

Η Χρηστική-Γνωστική Θεωρία και Συμβουλευτική

Εφαρμοσμένες Πολιτικές

Ο ρόλος των παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών ποικίλλει

Αξιολόγηση των θεωριών και των μεθόδων

Αυτοαποτελεσματικότητα

Απόπειρα της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της μεθοδολογίας και της θεωρίας

Η θεωρία και η μεθοδολογία της Συμβουλευτικής

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

Ο ρόλος της Άντλντ-επιστημονικότητας

10 11 12

Οκτωβρίου 2016
TITANIA HOTEL
Πανεπιστημίου 52, Αθήνα

24 25 26

Νοεμβρίου 2016
GRAND HOTEL PALACE
Μοναστηρίου 305-307, Θεσσαλονίκη

NEETS

**Ολοκληρώθηκαν τα ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ του ΕΟΠΠΕΠ με τίτλο
«Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας για την Υποστήριξη των NEETs - Νέοι 15-29 ετών εκτός
δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης»**



Ολοκληρώθηκαν με μεγάλη επιτυχία τα δυο επιμορφωτικά σεμινάρια με θέμα: «Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας για την Υποστήριξη των NEETs - Νέοι 15-29 ετών εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης» που διοργάνωσε ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. - Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας σε συνεργασία με το Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής (ΚΑΝΕΠ) της Γ.Σ.Ε.Ε. στην **Αθήνα** στις **10,11 & 12 Οκτωβρίου 2016**, στο ξενοδοχείο **TITANIA & στη Θεσσαλονίκη** στις **24, 25 & 26 Νοεμβρίου 2016**, στο ξενοδοχείο **Grand Hotel Palace**.

Στόχος των σεμιναρίων ήταν να ενισχυθούν οι επαγγελματίες της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας με επικαιροποιημένες γνώσεις για τις διεθνείς εξελίξεις και να

εφοδιαστούν με νέες δεξιότητες που θα τους στηρίξουν το έργο τους στην διαδικασία της επαναδραστηριοποίησης των νέων NEETs στον κοινωνικό ιστό και στις δομές απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα σεμινάρια, διάρκειας 35 ωρών έκαστο, περιελάμβαναν θεωρητικές εισηγήσεις, βιωματική εκπαίδευση καθώς και εξ αποστάσεως ασύγχρονη εκπαίδευση με μελέτη πρόσθετου υλικού και εκπόνηση εργασιών.

Επίσημους χαιρετισμούς στις εργασίες των σεμιναρίων πραγματοποίησαν ο Πρόεδρος του Δ.Σ. του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. κ. Βασίλειος Δαγδιλέλης, ο Διευθύνων Σύμβουλος του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π κ. Καραγκούννης Σταύρος, εκπρόσωπος του Γενικού Γραμματέα Δια βίου Μάθησης και Νέας Γενιάς κ. Πασανιά Παπαγεωργίου, εκπρόσωπος της Αναπληρώτριας Υπουργού Εργασίας κ. Ράνιας Αντωνοπούλου, η Διοικήτρια του ΟΑΕΔ κα. Μαρία Καραμεσίνη, ο Διευθυντής του CEDEFOP κ. James Calleja, ο Αντιπρύτανης του Πανεπιστημίου Μακεδονίας κ. Ελευθεριάδης, η Επίκουρη Καθηγήτρια Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του ΠΑΜΑΚ κα. Ιωάννα Παπαβασιλείου, ο Περιφερειακός Διευθυντής Α' θμιας και Β' θμιας Εκπαίδευσης κ. Παναγιώτης Ανανιάδης και ο Διευθύνων Σύμβουλος του ΚΑΝΕΠ της ΓΣΕΕ κ. Μιχάλης Κουρουτός. Τις εργασίες των



σεμιναρίων συντόνισε η Προϊσταμένη της Διεύθυνσης Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΕΟΠΠΕΠ κα. Φωτεινή Βλαχάκη με τη συμμετοχή εκλεκτών ειδικών επιστημόνων - εκπαιδευτών από το ΚΑΝΕΠ της ΓΣΕΕ και τον ΕΟΠΠΕΠ. Τα σεμινάρια παρακολούθησαν συνολικά 450 περίπου σύμβουλοι σταδιοδρομίας και επαγγελματίες συναφών



υπηρεσιών από το χώρο της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και απασχόλησης από όλη την Ελλάδα.

Το επιστημονικό υποστηρικτικά εγχειρίδια που αποτέλεσαν το εκπαιδευτικό υλικό των σεμιναρίων βρίσκεται στην ιστοσελίδα του ΕΟΠΠΕΠ στον ακόλουθο σύνδεσμο <http://www.eoppep.gr/index.php/el/work-guidance-and-consulting/eoppep-science-actions/syep-tools-manuals>



«Η δράση αυτή υλοποιήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Πρόγραμμα δράσεων 2016 του Κέντρου EUROGUIDANCE της Ελλάδας – 50% Erasmus+ & 50% Εθνική Συμμετοχή)»

Έργο: «Εκπόνηση επιστημονικού υποστηρικτικού υλικού και πλαισίου προγράμματος επιμόρφωσης - ευαισθητοποίησης συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού/σταδιοδρομίας στο αντικείμενο “Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας για την υποστήριξη των NEETs (Νέοι 15-29 ετών οι οποίοι βρίσκονται εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης)» στο πλαίσιο των δράσεων του ΕΟΠΠΕΠ ως Κέντρου Euroguidance της Ελλάδας για το έτος 2016.

Φορέας υλοποίησης: ©Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π) 2016

Χρηματοδότηση: Πρόγραμμα δράσεων Κέντρου EUROGUIDANCE της Ελλάδας Euroguidance 2016 (50% Erasmus+ & 50% Εθνική Συμμετοχή).

Υπεύθυνη Έργου: Φωτεινή Βλαχάκη, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού MSc, Προϊσταμένη Διεύθυνσης Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., Υπεύθυνη δράσεων Κέντρου EUROGUIDANCE της Ελλάδας.

Επιστημονική Ομάδα ΕΟΠΠΕΠ: Φωτεινή Βλαχάκη, Προϊσταμένη Διεύθυνσης Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., Δημήτριος Γαϊτάνης, Προϊστάμενος του Τμήματος Επιστημονικής Στήριξης Στελεχών και Φορέων ΣΥ.Ε.Π. του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., Δήμητρα Δέδε, Προϊσταμένη Τμήματος Ανάπτυξης Εργαλείων και Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.

Ανάδοχος: Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής – ΚΑΝΕΠ της ΓΣΕΕ

Επιστημονική Ομάδα Έργου Αναδόχου: Νίκος Παπαδάκης, Αν. Καθηγητής Πανεπιστημίου Κρήτης, Αργύρης Κυρίδης Καθηγητής Κοινωνιολογίας, ΤΕΠΑΕ/ΑΠΘ, Μαρία Δρακάκη, Υπ. Διδάκτωρ Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης Πανεπιστημίου Κρήτης, Νίκος Φωτόπουλος, Επίκουρος Καθηγητής Παιδαγωγικής Σχολής Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας. Επιστημονικός συνεργάτης ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, Προκόπης Πανδής, Επιστημονικός συνεργάτης ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, Χρήστος Ζάγκος, Επιστημονικός συνεργάτης ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ Αναστάσιος Ασβεστάς, Εκπαιδευτικός, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ph.D.), Αργυρώ Χαροκοπάκη, Εκπαιδευτικός, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ph.D.).

Η έκδοση αυτή χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο το συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που παρέχονται σε αυτήν.

Επιτρέπεται η ανατύπωση, η αναπαραγωγή, η μετάφραση, η αντιγραφή, μερική ή ολική, η φωτοτύπηση, η φωτογράφιση, κ.τ.λ. του τρόπου έκθεσης της περιεχόμενης ύλης, όπως και η παρουσίαση και προβολή του από οποιοδήποτε οπτικοακουστικό και μαγνητικό μέσο με την προϋπόθεση ότι θα παρουσιάζονται ή θα αναφέρονται τα ονόματα των συντακτών των παρουσιάσεων και υπευθύνων

έργου και των στοιχείων των επιμορφωτικών σεμιναρίων του ΕΟΠΠΕΠ στην οποία παρουσιάστηκαν τα σχετικά στοιχεία.



ΕΘΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.)

Διεύθυνση Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Λεωφόρος Εθνικής Αντιστάσεως 41, Νέα Ιωνία, 14234, Αττική

Τηλ. 210 2709180-81-74 guidance@eoppep.gr



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ
ΚΕΝΤΡΟ ΑΠΟΡΟΠΙΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ



ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ - Γ.Σ.Ε.Ε



Ιδρυμα Τεχνολογίας & Έρευνας



GREEK PUBLIC OPINION

ΟΙ ΝΕΕΤΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Δρ. Προκόπης Πανδής
Επιστημονικός Συνεργάτης ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ήδη από το 2005, όταν δημοσιοποίησε το πλαίσιο παρακολούθησης της Στρατηγικής της Λισαβόνας, παρατήρησε ότι το ποσοστό των μαθητών που εγκατέλειπαν το σχολείο είναι αρκετά ανησυχητικό (άγγιζε το 16%) και για αυτό τον λόγο έθεσε ως στόχο τη μείωσή του στο 10% μέχρι το 2010. Τα στοιχεία όμως αναδεικνύουν ότι αυτή η κατηγορία νέων αυξάνεται, συν το γεγονός ότι εγκαταλείποντας την εκπαίδευση για διάφορους λόγους δεν εντάσσονται στην απασχόληση και την κατάρτιση. Είναι δηλαδή μια κατηγορία «απόντων» που «δεν υπάρχουν πουθενά», δηλαδή δεν καταγράφονται σε κανένα πεδίο μέριμνας των θεσμών του Κοινωνικού Κράτους

Πιο συγκεκριμένα, από τον Απρίλιο του 2008, στο πλαίσιο συνεδρίασης της **Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τους δείκτες και τους στατιστικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης (SCIB)**, συζητήθηκε εκτενώς το ζήτημα της αποτύπωσης ενός φαινομένου, που αφορά τη διεύρυνση μιας κατηγορίας εφήβων, που διαρρέουν από το τυπικό σύστημα εκπαίδευσης και στη συνέχεια παραμένουν εκτός θεσμικού πλαισίου κατάρτισης και απασχόλησης. Πρόκειται για το φαινόμενο των **NEETs (Young People Not in Education, Employment or Training, δηλαδή Νέοι εκτός Εκπαίδευσης, Απασχόλησης ή Κατάρτισης)**.

Ο όρος **Neet** χρησιμοποιείται για τους νέους που ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία των 15 έως 24 ετών και οι οποίοι δεν μετέχουν στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση ή την απασχόληση. Σε κάποιες Ευρωπαϊκές χώρες τους χαρακτηρίζουν ως «**απόντες**», «**quitters**», «**escapists**», «**settlers**» και «**rebels**», δηλαδή ηττοπαθείς, δραπετές (αποδρώντες ακριβέστερα), νέους ανθρώπους που (υποτίθεται) επιλέγουν μία ζωή δίχως απαιτήσεις (όπως περιφραστικά αποδίδεται σε αυτή την περίπτωση η ιδιότητα του «**settler**») και επαναστάτες. Οι παραπάνω είναι μερικοί από τους χαρακτηρισμούς που αποδίδονται στο ψυχολογικό και συμπεριφορικό προφίλ αυτών των νέων (European Commission/ DG EAC & JRC, Progress Report - Indicators & Benchmarks, 2008).

Το πολιτικό πλαίσιο

- Το πρόβλημα των NEETs δεν είναι ευρωπαϊκό αλλά παγκόσμιο, λαμβάνοντας πολυεπίπεδες διαστάσεις (πολιτικές, κοινωνικές, οικονομικές, πολιτισμικές, εκπαιδευτικές). Η πιο σημαντική διάστασή του φαίνεται να είναι η ένταξη και διατήρηση των NEETs στην απασχόληση καθώς το χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και η καθυστέρηση της ένταξης στην αγορά εργασίας δυσχεραίνουν την ένταξη στην απασχόληση.
- Οι οικονομικές πολιτικές που εφαρμόζονται στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχουν ως στόχο τη δημοσιονομική σταθερότητα αλλά για την επίτευξή της προωθούν περικοπές σε όλο το φάσμα του Κοινωνικού Κράτους και γενικότερα, των κοινωνικών παροχών. Το αποτέλεσμα είναι να πλήττονται περισσότερο οι ευπαθείς ομάδες και όσοι βρίσκονται στο χείλος της ευπάθειας και της περιθωριοποίησης. Είναι εύλογο ότι οι NEETs συγκαταλέγονται σε αυτή την κατηγορία.

Η κατάσταση στην Ευρωπαϊκή Ένωση

- Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διαμορφώνοντας τη στρατηγική για την περίοδο μέχρι το 2020 έθεσε φιλόδοξους στόχους για ισότιμη βιώσιμη ανάπτυξη των νέων (European cooperation in Vocational Education and Training, 2010).
- Παρά τις όποιες δυνατότητες που προσφέρει η σύγχρονη Ευρώπη, οι νέοι αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις και δυσχέρειες που επιδεινώνονται από την οικονομική κρίση στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας. **Η ανεργία των νέων είναι σε ανησυχητικά υψηλό ποσοστό φτάνοντας σχεδόν το 21% (Eurostat, 2010).**

Τα στοιχεία που έρχονται στη δημοσιότητα από υπερεθνικούς και διεθνείς οργανισμούς εμφανίζουν ότι οι νέοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε σχέση με άτομα μεγαλύτερης ηλικίας συνεχίζουν:

- να έχουν μεγαλύτερη ανεργία,
- να είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένοι στον κίνδυνο της φτώχειας,
- να αντιμετωπίζουν διακρίσεις που συνδέονται με την ηλικία τους, την έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας και άλλους παράγοντες. (Eurostat, 2004).

Πρόωρη σχολική εγκατάλειψη & ευπάθεια

Σε κάποιες περιπτώσεις, η πρόωρη σχολική εγκατάλειψη αποτελεί προπομπό για τον κοινωνικό αποκλεισμό και την «υποχρεωτική» πλήρη απομόνωση, κάτι το οποίο αυτόματα τους κατατάσσει στην κατηγορία των NEETs (Pohl, Axel and Andreas Walther, 2007).

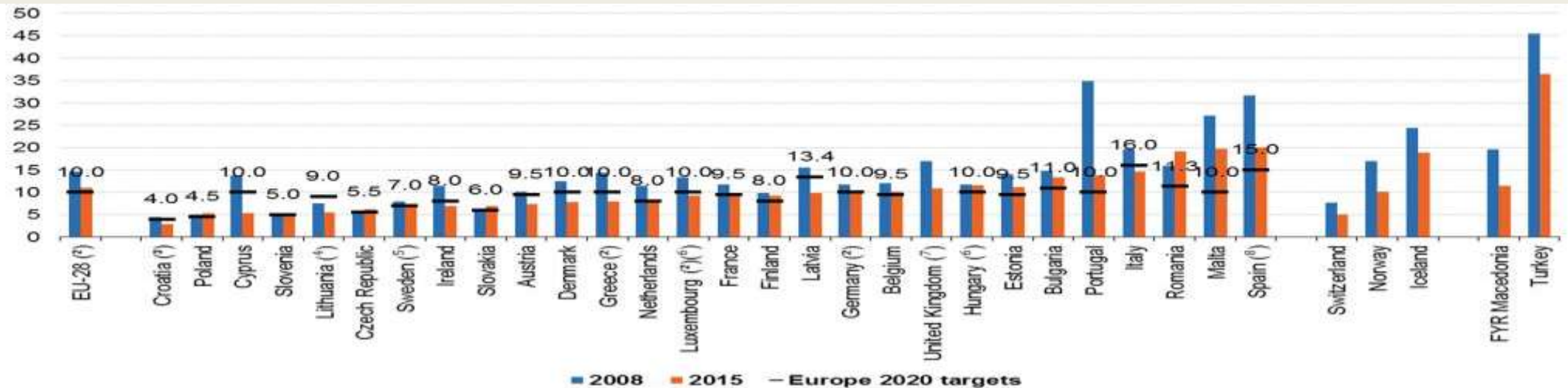
Το έτος 2000 το ποσοστό του πληθυσμού που είχε εγκαταλείψει πρόωρα το σχολείο άγγιζε το 20% κάτι που ανάγκασε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας να θέσει τον εξής στόχο (Βρυξέλλες, 2003): «Έως το 2010 θα πρέπει να έχει μειωθεί τουλάχιστον στο μισό το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο, σε σχέση με το ποσοστό του 2000, ώστε ο μέσος όρος για τα άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο να είναι ίσος ή μικρότερος του 10%».

Early leavers from education and training, EU-28, 2002-2015



(¹) Breaks in time series in 2003, 2006 and 2014.

Early leavers from education and training, by country, 2008 and 2015



⁽¹⁾ All countries: break in time series in 2014 (switch from ISCED 1997 to ISCED 2011).

⁽²⁾ Target: less than 10 %.

⁽³⁾ 2015 data with low reliability.

⁽⁴⁾ Target: less than 9 %.

⁽⁵⁾ Target: less than 7 %.

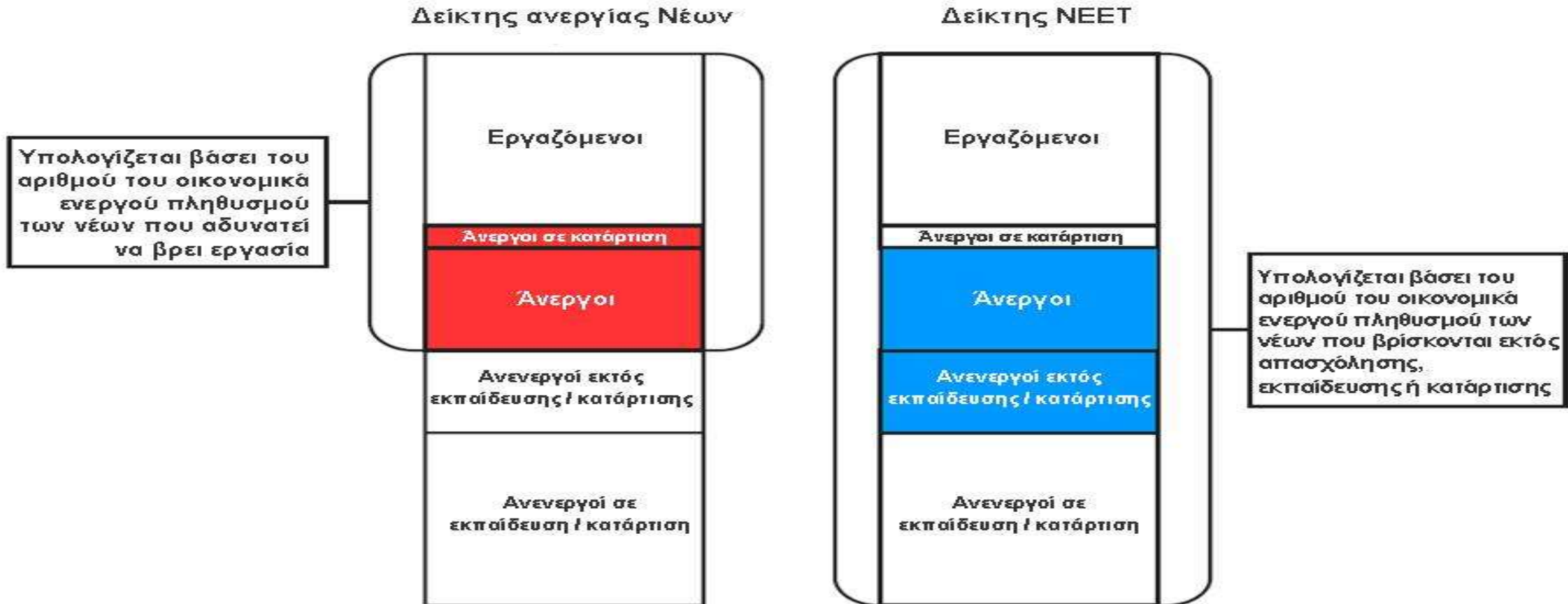
⁽⁶⁾ Break in time series in 2015.

⁽⁷⁾ No target in National Reform Programme.

Διαφορές μεταξύ του δείκτη υπολογισμού της ανεργίας των νέων και του δείκτη υπολογισμού του πληθυσμού NEET

Ο δείκτης για την ανεργία των νέων καταγράφει το ποσοστό των νέων που δυσκολεύονται να βρουν εργασία –παρόλο που βρίσκονται σε συνεχή αναζήτηση– αλλά και όσων δεν εργάζονται λόγω συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης· και στις δύο όμως περιπτώσεις οι νέοι αυτοί θεωρείται ότι αποτελούν τμήμα του οικονομικά ενεργού νεανικού πληθυσμού. Αντίθετα, ο δείκτης NEET αφορά τους νέους εκείνους που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας, εκπαίδευσης ή κατάρτισης από το σύνολο του πληθυσμού των νέων ηλικίας 15-29 ετών.

Διαφορές μεταξύ του δείκτη υπολογισμού της ανεργίας των νέων και του δείκτη υπολογισμού του πληθυσμού NEET



Γενικά χαρακτηριστικά & υποομάδες

Οι NEET, σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας του Eurofound, αποτελούν μια ιδιαίτερα ανομοιογενή πληθυσμιακή ομάδα, με τη μεγαλύτερη υποομάδα να περιλαμβάνει τους συμβατικά ανέργους (μακροχρόνιους ή μη), ενώ ακολουθούν άλλες ευάλωτες υποομάδες, όπως οι νέοι που πάσχουν από κάποια ασθένεια ή έχουν κάποιου είδους αναπηρία, αλλά και εκείνοι που δεσμεύονται από οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως η φροντίδα εξαρτώμενων προσώπων. Στις μη ευάλωτες υποομάδες περιλαμβάνονται οι νέοι που με δική τους απόφαση απέχουν από την απασχόληση, την εκπαίδευση ή την κατάρτιση (χωρίς ωστόσο η απόφασή τους αυτή να οφείλεται σε κάποια άλλη υποχρέωσή τους ή περιορισμό) καθώς και εκείνοι που αναζητούν αποκλειστικά ευκαιρίες απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης οι οποίες να ανταποκρίνονται στο εκπαιδευτικό τους status και στο επίπεδο που οι ίδιοι αξιολογούν τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους. Τέλος, NEET θεωρούνται και όσοι νέοι ασχολούνται εποικοδομητικά με άλλες δραστηριότητες, όπως οι τέχνες, η μουσική και η αυτορυθμιζόμενη μάθηση.

Χαρακτηριστικά και αριθμός των NEET στην ΕΕ

Ορισμός

Ως “NEETs” χαρακτηρίζονται οι νέοι 15-29 ετών που βρίσκονται εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης.

14

Εκατομμύρια

νέοι ηλικίας 15-29 ετών

Ανομοιογένεια

Η ανομοιογένεια του πληθυσμού των NEETs πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τον σχεδιασμό των πολιτικών επανένταξής τους στην αγορά εργασίας και στις δομές της εκπαίδευσης.



Ομάδες υψηλού κινδύνου



Εκπαίδευση

Οι νέοι με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης έχουν 3πλάσιες πιθανότητες να γίνουν NEET.



70%

Μετανάστευση

Τα παιδιά μεταναστών είναι 70% πιθανότερο να γίνουν NEET συγκριτικά με τους γηγενείς νέους.



40%

Αναπηρία

Οι νέοι που έχουν κάποιου είδους αναπηρία είναι 40% πιθανότερο να γίνουν NEET συγκριτικά με άλλους.



Διαζύγιο

Οι νέοι που βίωσαν τραυματικά το διαζύγιο των γονέων τους έχουν 30% περισσότερες πιθανότητες να γίνουν NEET συγκριτικά με άλλους.



Εκπαίδευση

Οι νέοι με άνεργους γονείς έχουν 17% περισσότερες πιθανότητες να γίνουν NEET συγκριτικά με άλλους.



Οικογενειακά Εισοδήματα

Οι νέοι οικογενειών με χαμηλά εισοδήματα είναι πιθανότερο να γίνουν NEET συγκριτικά με άλλους.



Τόπος διαμονής

Οι νέοι που διαμένουν σε απομακρυσμένες περιοχές χωρίς εύκολη πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες έχουν σχεδόν 2πλάσιες πιθανότητες να γίνουν NEET συγκριτικά με όσους διαμένουν σε αστικά –κυρίως– κέντρα.

Χαρακτηριστικά των Neets στην Ευρώπη

- Οι Neets υπολογίζονταν στο 11% του πληθυσμού των νέων 15-24 ετών στην Ε.Ε. το 2008, ενώ το 2012 το ποσοστό αυτό αυξήθηκε στο 12,9% (7.469.100 νέοι) (βλ. Eurofound 2012: 1 & 23). Τα Κράτη με τα μεγαλύτερα πρόβλημα είναι η Βουλγαρία, η Ιταλία, η Ιρλανδία, η Ισπανία και η Ελλάδα (βλ. Eurostat Ιούλιος 2012, όπ. παρ. στο Eurofound 2012: 29), δηλαδή κυρίως οι χώρες του Ευρωπαϊκού Νότου και η Ιρλανδία, που κατεξοχήν επλήγησαν από την διεθνή οικονομική ύφεση. Όλες οι προαναφερθείσες χώρες εμφάνισαν αύξηση των ποσοστών των Neets (εξαιρουμένης της Ιρλανδίας, που το ποσοστό παρέμεινε σχεδόν αμετάβλητο) σε σύγκριση με το 2009 (βλ. European Commission 2011: 3).
- **Στον πληθυσμό των Neets οι γυναίκες πλειοψηφούν, όπως πλειοψηφεί (εμφανέστατα) η ηλικιακή κατηγορία 20-24 (βλ. αναλυτικότερα Παπαδάκης 2013). Επίσης η πλειοψηφία των NEETs, ηλικίας 15-24 φαίνεται να έχει χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (βλ. Eurofound 2012: 31) κατάσταση όμως που διαφοροποιείται μεταξύ των Κ-Μ της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με κάποιες χώρες να εμφανίζουν υψηλά ποσοστά Neets (πάνω από 25%) με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Κυρίως αυτό το φαινόμενο εμφανίζεται στην Ελλάδα, την Κύπρο, τη Λετονία και Ρουμανία (βλ. Eurofound 2012: 32). Όπως ήδη αναφέραμε, στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, η μεγάλη πλειοψηφία των Neets έχουν χαμηλό ή μέτριο μορφωτικό επίπεδο.**

- Οι low/ medium skilled νέοι κινδυνεύουν λοιπόν πολύ περισσότερο να υπαχθούν στην κατάσταση Neet. Μάλιστα σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία του CEDEFOP η κατάσταση των νέων ειδικά με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο επιδεινώνεται, καθώς μεταξύ 2000-2010 ο αριθμός των θέσεων εργασίας για άτομα με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (μέχρι και αποφοίτηση από την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση) μειώθηκε κατά 21%, ενώ αναμένεται να μειωθεί περαιτέρω κατά 20,1% μεταξύ 2010 και 2020 .
- Υψηλό κίνδυνο υπαγωγής στην κατηγορία Neets διατρέχουν επίσης οι νεαροί μετανάστες και τα άτομα με αναπηρία ή νέοι με πολύ σοβαρά προβλήματα ψυχικής ή σωματικής υγείας και οι νέοι με βεβαρημένο οικογενειακό background (βλ. αναλυτικότερα Eurofound, 2012: 55-56, Κόκκινος 2013 και Δρακάκη κ.ά. 2013: 146).
- Τέλος αξίζει να επισημάνουμε ότι στις χώρες του ΟΟΣΑ το πρόβλημα εμφανίζεται ακόμα μεγαλύτερο, καθώς ενώ για το χρονικό διάστημα 2000-2010 παρατηρήθηκε συνολική μείωση κατά 0,7 ποσοστιαίες μονάδες στο μέσο όρο του ποσοστού των NEETs στις χώρες του ΟΟΣΑ, από το 2008 έως και το 2010 το ποσοστό αυξήθηκε από 13,7% (2008) στο 15,8% (2010) (βλ. OECD: Education at a Glance 2012: OECD Indicators, όπ. παρατ. στο International Labour Office, 2013: 90 και αναλυτικότερα για την κατάσταση στις χώρες του OECD Παπαδάκης 2013: 27-28).

Με βάση τον βαθμό ομοιότητας ως προς το μέγεθος του πληθυσμού των NEETs και τα χαρακτηριστικά τους (κοινωνική κατάσταση, εργασιακή προϋπηρεσία, φύλο, εκπαιδευτικό επίπεδο κ.λπ.) οι ευρωπαϊκές χώρες κατηγοριοποιούνται σε τέσσερις διαφορετικές ομάδες (clusters) (Eurofound, 2012).

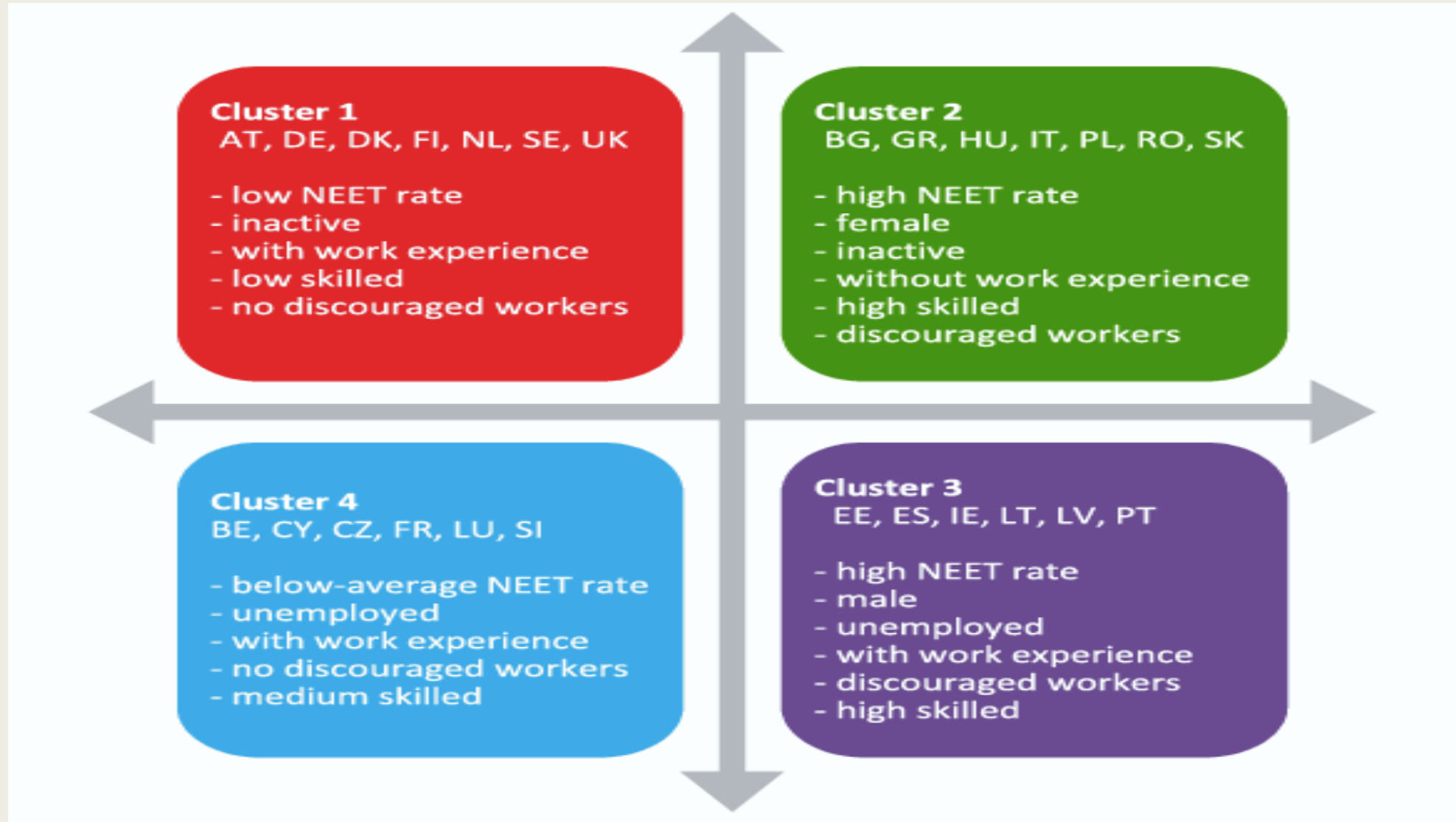
- **Cluster 1:** Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει τις ηπειρωτικές και σκανδιναβικές χώρες: Αυστρία (6,9%), Δανία (6,3%), Φινλανδία, Γερμανία (7,5%), Κάτω Χώρες (3,8%), Σουηδία (7,5%) και Ηνωμένο Βασίλειο (14,3%). Αποτελείται από ένα κράμα νεοφιλελεύθερων χωρών που εφαρμόζουν ευέλικτες πολιτικές και έχουν δυαδικό (dual) εκπαιδευτικό σύστημα. Οι παραπάνω χώρες, εκτός από το Ηνωμένο Βασίλειο (14,3%), έχουν χαμηλά ποσοστά NEETs. Το ποσοστό των γυναικών NEETs βρίσκεται κάτω από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ στα περισσότερα απ' αυτά τα κράτη-μέλη, η πλειοψηφία των ατόμων NEETs είναι ανενεργή (inactive). Ωστόσο, αν και οι συγκεκριμένοι NEETs είναι ανενεργοί, έχουν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, ενώ το ποσοστό των απογοητευμένων εργαζόμενων είναι πολύ χαμηλότερο από τον αντίστοιχο μέσο όρο της Ε.Ε. Επιπλέον, η πλειοψηφία των NEETs, της εν λόγω ομάδας, έχει χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (υψηλότερο από τον μέσο όρο της Ε.Ε.), ενώ το ποσοστό των NEETs με τριτοβάθμιο εκπαιδευτικό επίπεδο βρίσκεται πολύ πιο χαμηλά από τον αντίστοιχο μέσο όρο της Ε.Ε. (Eurofound, 2012).

- **Cluster 2:** Η δεύτερη ομάδα αποτελείται από κράτη-μέλη της Μεσογείου και της Ανατολικής Ευρώπης και ανήκει στην κατηγορία με τα υψηλότερα ποσοστά NEETs στην Ε.Ε.. Συγκεκριμένα, πρόκειται για την Ελλάδα (17,4%), την Ιταλία (19,8%), την Βουλγαρία (22,6%), την Ουγγαρία (13,3), τη Ρουμανία (17,4%), τη Σλοβακία (13,8%) και την Πολωνία (11,6%). Και σ' αυτό το cluster, η πλειοψηφία των NEETs είναι ανενεργή και τα ποσοστά των γυναικών NEETs εμφανίζονται υψηλότερα από τον αντίστοιχο μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurofound, 2012). Ωστόσο, παρ' όλο που και σ' αυτή την ομάδα η πλειονότητα των ατόμων NEETs είναι ανενεργή όπως και στην πρώτη ομάδα, διαφέρει ως προς τα χαρακτηριστικά της. Στα περισσότερα κράτη-μέλη, οι NEETs δεν διαθέτουν εργασιακή προϋπηρεσία ή ο μέσος όρος αυτής είναι πολύ χαμηλότερος από τον αντίστοιχο της Ε.Ε. Συν τοις άλλοις, το ποσοστό των απογοητευμένων εργαζόμενων είναι υψηλότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο των NEETs που συγκαταλέγεται στο δεύτερο cluster, στην πλειοψηφία τους τα άτομα διαθέτουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ξεπερνά πολύ τον αντίστοιχο μέσο όρο της Ε.Ε. (Eurofound, 2012). Από την προαναφερθείσα περιγραφή των NEETs της δεύτερης ομάδας με βάση τα χαρακτηριστικά τους δηλαδή τα υψηλά ποσοστά NEETs σε συνδυασμό με την έλλειψη εργασιακής εμπειρίας και το τριτοβάθμιο εκπαιδευτικό επίπεδο καθώς και τα υψηλά ποσοστά απογοητευμένων εργαζόμενων, προκύπτει ότι στα συγκεκριμένα κράτη-μέλη της Ε.Ε. οι μεταβάσεις των νέων από τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στην αγορά εργασίας παρουσιάζουν δυσλειτουργικά προβλήματα και εμπόδια με απόρροια την ακούσια απεμπλοκή των νέων από τα προαναφερθέντα και την ακούσια κατάληξή τους στην κατηγορία των NEETs (Eurofound, 2012).

Cluster 3: Στο τρίτο cluster των NEETs περιλαμβάνονται οι: Ιρλανδία (18,4%), Εσθονία (11,8%), Λιθουανία (12,5%), Λετονία (15,7%), Πορτογαλία (12,7%) και Ισπανία (18,5%). Βάσει των ευρημάτων της μελέτης του Eurofound (2012) τα συγκεκριμένα κράτη-μέλη έχουν υποστεί σοβαρά πλήγματα από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης, με πρώτο και κύριο τα διπλάσια και τριπλάσια ποσοστά της ανεργίας των νέων από την έναρξη της οικονομικής κρίσης και έπειτα. Εν αντιθέσει με τις δύο προηγούμενες ομάδες, στην πλειοψηφία τους οι NEETs της τρίτης ομάδας είναι άνεργοι και άνδρες. Στις περισσότερες από τις προαναφερθείσες χώρες τα ποσοστά των NEETs είναι υψηλότερα από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurofound, 2012). Εν προκειμένω, το ποσοστό των NEETs που διαθέτουν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία αλλά και τριτοβάθμιο εκπαιδευτικό επίπεδο ξεπερνά τον αντίστοιχο μέσο όρο της Ε.Ε. Εντούτοις, υψηλότερο είναι και το ποσοστό των απογοητευμένων εργαζόμενων εν συγκρίσει με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (Eurofound, 2012). Από την περιγραφή των χαρακτηριστικών των NEETs του τρίτου cluster καθώς και από την αύξηση των ποσοστών νεανικής ανεργίας των προαναφερθεισών χωρών προκύπτει ότι τα ποσοστά των NEETs εξαρτώνται από την αύξηση των ποσοστών της ανεργίας των νέων, που επέφερε η παρατεταμένη οικονομική ύφεση. Το υψηλό ποσοστό NEETs με τριτοβάθμιο εκπαιδευτικό επίπεδο αποτελεί έναν δείκτη για τη δυσλειτουργική μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στη σφαίρα της εργασίας. Ωστόσο, λόγω του ό,τι η πλειοψηφία αυτών των νέων έχουν εργασιακή προϋπηρεσία και είναι άνδρες, είναι πολύ πιθανό να κατέληξαν NEETs εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, η οποία έπληξε τον συνολικό πληθυσμό των νέων ανεξαρτήτως του μορφωτικού τους επιπέδου (Eurofound, 2012).

Cluster 4: Η τέταρτη ομάδα NEETs στην Ε.Ε. παρουσιάζει μεγαλύτερη ετερογένεια εν συγκρίσει με τις υπόλοιπες τρεις ομάδες. Σ' αυτή συγκαταλέγονται η Κύπρος (14,4%), το Βέλγιο (11,8%), η Γαλλία (12%), το Λουξεμβούργο (4,7%), η Τσεχική Δημοκρατία (8,3%) και η Σλοβενία (7,1%). Το ποσοστό των NEETs είναι πιο χαμηλό από τα προηγούμενα clusters και στην πλειοψηφία τους είναι γυναίκες. Παρ' όλο που στις περισσότερες χώρες οι NEETs είναι άνεργοι, το ποσοστό των νέων με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία υπερβαίνει τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο. Από την άλλη πλευρά, τα ποσοστά των απογοητευμένων εργαζόμενων εμφανίζουν πτωτική τάση και βρίσκονται κάτω από τον μέσο όρο της Ε.Ε., ενώ το μορφωτικό επίπεδο του πληθυσμού της τέταρτης ομάδας κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα (κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (Eurofound, 2012)). Αν και το τέταρτο cluster χαρακτηρίζεται από μεγάλη ετερογένεια, από τα παραπάνω διαφαίνεται ότι η αύξηση των ποσοστών της ανεργίας των νέων λόγω της οικονομικής κρίσης επηρεάζει την αύξηση των ποσοστών του πληθυσμού των NEETs στα κράτη-μέλη που συνθέτουν την τέταρτη ομάδα. Από τα χαμηλά ποσοστά τόσο των NEETs όσο και των απογοητευμένων εργαζόμενων προκύπτει ότι η κατάσταση αναφορικά με τους NEETs βρίσκεται σε καλύτερα επίπεδα απ' ότι οι NEETs της τρίτης ομάδας. Κατά πάσα πιθανότητα, επειδή η οικονομική ύφεση δεν έπληξε σε μεγάλο βαθμό τις χώρες που περιλαμβάνονται στο τέταρτο cluster (Eurofound, 2012).

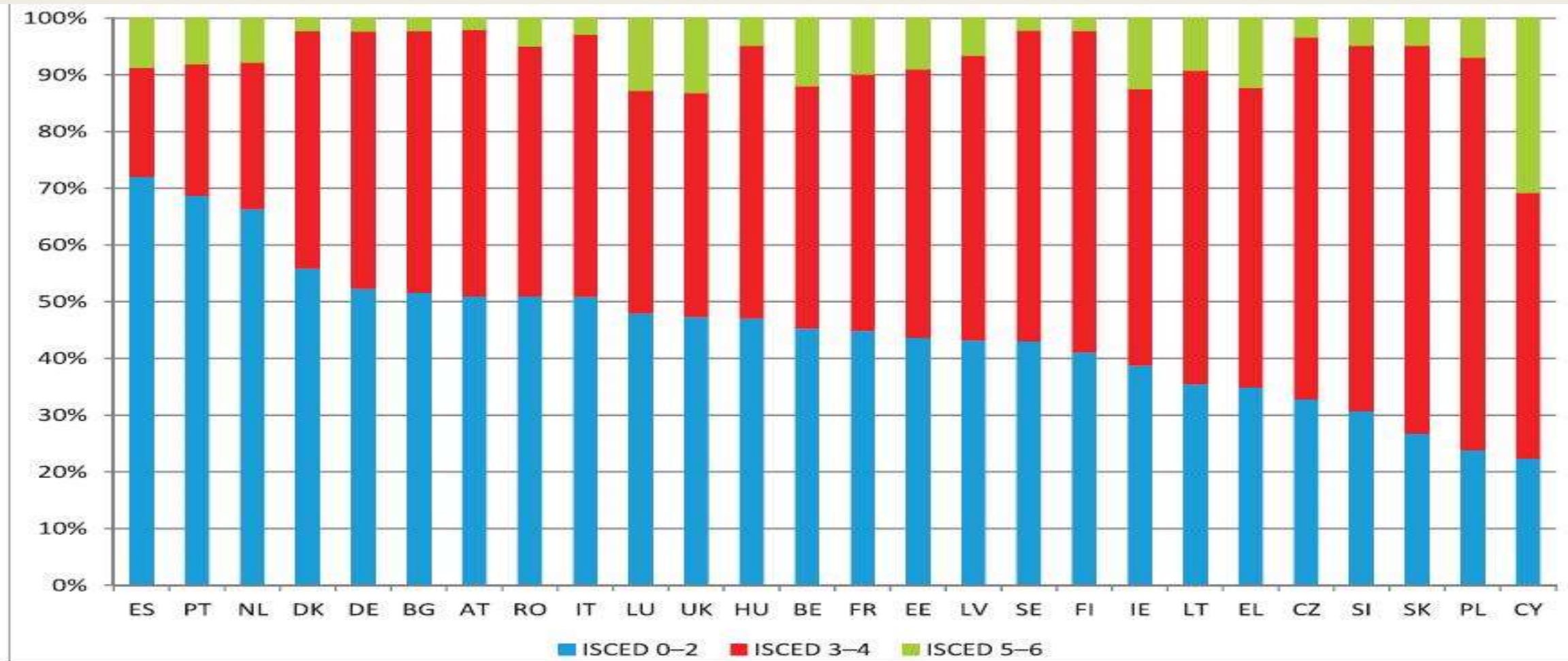
Tα 4 clusters



Εκπαίδευση – Εργασιακή εμπειρία και NEET

Βάσει των ευρημάτων της έρευνας του Eurofound, η πλειονότητα των NEET στα περισσότερα κράτη-μέλη της ΕΕ διαθέτει χαμηλό ή μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης, γεγονός που προφανώς δεν προξενεί ιδιαίτερη εντύπωση, αν συνυπολογίσει κανείς τις διαρκώς αυξανόμενες ανάγκες της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας για εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό. Ωστόσο αυτό που προξενεί εντύπωση είναι το ότι σε ορισμένα κράτη-μέλη το ποσοστό των NEET που διαθέτει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι αρκετά υψηλό, με χαρακτηριστικότερα παραδείγματα την περίπτωση της Ελλάδας και της Κύπρου. Στην Ελλάδα μάλιστα, άνω του 30% των νέων που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση δύνανται να χαρακτηριστούν ως NEET, ενώ όπως φαίνεται στο ακόλουθο διάγραμμα, ο μισός σχεδόν πληθυσμός των NEET έχει παρακολουθήσει ανώτερη δευτεροβάθμια ή/και μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Οι ΝΕΕΤ ανά επίπεδο εκπαίδευσης



Note: ISCED is the International Standard Classification of Education; ISCED 0-2 = pre-primary to lower secondary; ISCED 3-4 = upper secondary to post-secondary; ISCED 5-6 = tertiary.

Source: EU LFS

Neets και απασχόληση

Όσον αφορά τη σφαίρα της απασχόλησης, η έρευνα καταγράφει ότι σε ποσοστό άνω του 52% οι NEETs στην ΕΕ δεν έχουν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, ενώ σε επιμέρους επίπεδο κρατών-μελών αξιοσημείωτες είναι οι περιπτώσεις της Ελλάδας, της Βουλγαρίας, της Ιταλίας και της Ρουμανίας, οι οποίες παρουσιάζουν αντίστοιχο ποσοστό άνω του 70%! Οι περισσότεροι από τους νέους αυτούς εμφανίζονται να είναι εργασιακά ανενεργοί είτε γιατί δεν είναι σε θέση να εργαστούν, είτε απλώς γιατί δεν αναζητούν εργασία – κυρίως λόγω του ότι θεωρούν πως υπάρχουν ελάχιστες ευκαιρίες απασχόλησης στην τρέχουσα περίοδο της βαθύτατης ύφεσης που έχει πλήξει τη χώρα τους (και σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό τα περισσότερα κράτη-μέλη της ΕΕ).

Επαγγελματική εκπαίδευση & Neets

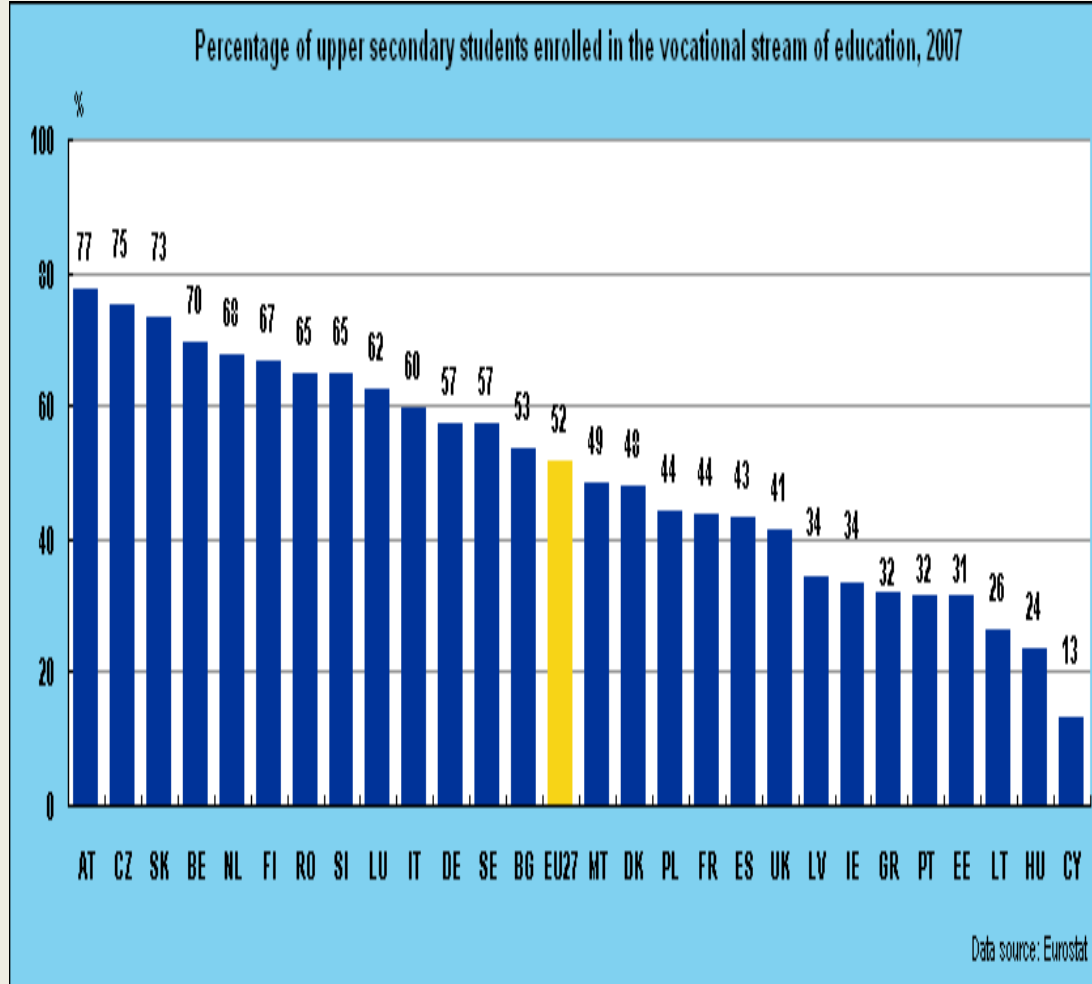
Για την διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση αλλά και τη σύνδεση με την εκπαίδευση και την κατάρτιση δημιουργήθηκαν προγράμματα όπως το European Qualification Framework (EQF) το οποίο συγκεκριμένα επιχειρεί να εξορθολογήσει τη σχέση επαγγελματικών προσόντων, πιστοποιημένης μάθησης και ικανοτήτων, να διευκολύνει την κινητικότητα εργαζομένων ανά την ΕΕ και συγχρόνως να «λειαίνει» πρακτικά τις υφιστάμενες εθνικές θεσμικές-κανονιστικές ασυμμετρίες. Αναδιατάσσει, λοιπόν, τους όρους συγκρότησης της σχέσης δεξιοτήτων-μαθησιακών αποτελεσμάτων και εν τέλει της απασχόλησης (Παπαδάκης, 2010).

Επαγγελματική εκπαίδευση & Neets

Μια στενή σχέση διαμορφώνεται μεταξύ των σχεδίων συμμετοχής στα αρχικά προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και στο ποσοστό των νέων που δεν μετέχουν στην εκπαίδευση, την απασχόληση ή την κατάρτιση (European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy, 2010).

Αυτή η σχέση διαφαίνεται από το γεγονός ότι στις ευρωπαϊκές χώρες όπου έχει εφαρμοστεί σε υψηλό επίπεδο το μοντέλο της εφαρμογής των επαγγελματικών προγραμμάτων στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση και της συμμετοχής των νέων σε αυτά, περισσότερο από 50% των NEETs που ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία από το 15ο έως 19ο έτος συμμετέχουν σε αυτά.

Συμμετοχή στην επαγγελματική εκπαίδευση



10 κράτη μέλη (Βέλγιο, Τσεχία, Λουξεμβούργο, Γερμανία, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Σλοβενία, Σλοβακία, Σουηδία, Φινλανδία) και η Νορβηγία, όπου περισσότερο από **50%** των σπουδαστών εγγράφονται στα επαγγελματικά προγράμματα είναι επίσης μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών με το χαμηλότερο ποσοστό των NEETs (κάτω από 5.5%). Η Δανία και η Πολωνία (με το ποσοστό των νέων που μετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης να βρίσκεται στο 50%) μπορούν επίσης να περιληφθούν σε αυτήν την ομάδα των κρατών. Στον αντίποδα εντάσσονται οι χώρες, στις οποίες το ποσοστό των νέων που μετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι μικρότερο από το 50% και εμφανίζουν υψηλά ποσοστά στους NEETs. Η Βουλγαρία, η Μάλτα και η Ιταλία, είναι χώρες στις οποίες ανεξαρτήτως της μεγάλης συμμετοχής των νέων στα επαγγελματικά προγράμματα, εντούτοις το ποσοστό των NEETs αγγίζει το 10%. Ενώ οι περισσότερες χώρες παρουσίασαν μείωση του ποσοστού σε σχέση με το 2000, συγκεκριμένα ευρωπαϊκά κράτη όπως είναι η Κύπρος, η Ουγγαρία, η Πορτογαλία και το Ηνωμένο Βασίλειο τα οποία δεν εφαρμόζουν την ενσωμάτωση των NEETs μέσω προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καταγράφουν υψηλά ποσοστά στους νέους οι οποίοι δεν μετέχουν στην εκπαίδευση και την κατάρτιση

Οικονομικό κόστος των ΝΕΕΤ στην ΕΕ

Σύμφωνα με συντηρητικές εκτιμήσεις, το 2008 η ετήσια οικονομική ζημία της εν λόγω αποχής στα 26 κράτη-μέλη της ΕΕ –πλην της Μάλτας, που δεν παρείχε σχετικά στοιχεία– ανήλθε σε σχεδόν 120 δισεκατομμύρια ευρώ, δηλαδή σε περίπου 1% του ευρωπαϊκού ΑΕΠ, ενώ το 2011, όπου οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης ήταν σαφώς εντονότερες και η επιδείνωση της ύφεσης πολύ πιο αισθητή, η αντίστοιχη οικονομική ζημία ανήλθε σε 153 δισεκατομμύρια ευρώ, ποσό που αντιστοιχεί σε άνω του 1,2% του ευρωπαϊκού ΑΕΠ. Στο σημείο αυτό πρέπει, επίσης, να σημειωθεί ότι μεταξύ των κρατών-μελών παρατηρούνται μεγάλες αποκλίσεις, με ορισμένες χώρες να καταβάλλουν ιδιαίτερα υψηλό τίμημα, το οποίο ανέρχεται σε 2% ή και περισσότερο του ΑΕΠ τους, όπως η Βουλγαρία, η Ελλάδα, η Κύπρος, η Ιρλανδία, η Ιταλία, η Λετονία, η Ουγγαρία και η Πολωνία .

ΟΙ NEETS ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

[illegible]

Δρώση

NEETS

10 77 12

Οκτωβρίου 2016
TITANIA HOTEL
Πανεπιστημίου 52, Αθήνα

24 25 26

Νοεμβρίου 2016
GRAND HOTEL PALACE
Μοναστηρίου 305-307, Θεσσαλονίκη

**“Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας
για την Υποστήριξη των NEETs”**

(Νέοι 15-29 ετών εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης)

**Προτεινόμενες Στρατηγικές
και Καλές πρακτικές
Συμβουλευτικής
των NEETs στην Ε.Ε.**

Φωτεινή Βλαχάκη,
Προϊσταμένη Δ/νσης
Συμβουλευτικής Επαγγελματικού
Προσανατολισμού του ΕΟΠΠΕΠ



Μέθοδοι και πρακτικές αντιμετώπισης του φαινομένου των NEETs στην Ε.Ε. (Research Report, DFE, Uk., 2010)

- **Μέτρα πρόληψης του φαινομένου**

(π.χ. ενέργειες για την παραμονή των νέων στην εκπαίδευση)

- **Προσωποποιημένη στήριξη**

(περιλαμβάνει οικονομική στήριξη, συμβουλευτική στήριξη και καθοδήγηση)

- **Διαφοροποιημένα προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και μαθητείας**



**Δέσμη μεθόδων και πρακτικών στις 23 χώρες-μέλη (Οκτώβριος 2014)
σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Δομών και Υπηρεσιών Απασχόλησης**

- 1. Ειδικοί Επιστήμονες και Καθοδηγητές - Μέντορες**
- 2. Οργάνωση και λειτουργία Συγκεντρωμένων Συμβουλευτικών Δομών - Κέντρων
· Στήριξης**
- 3. Κινητές Μονάδες Ενημέρωσης και Συμβουλευτικής**
- 4. Συνεργασία και Δικτύωση των Υπηρεσιών των Δομών Εκπαίδευσης Απασχόλησης
- Δημιουργία Παρατηρητηρίων Μετάβασης & Μηχανισμών Διάγνωσης των
Αναγκών της Αγοράς Εργασίας.**
- 5. Δημιουργία Δικτύου Συνεργασίας των Δομών και Υπηρεσιών Απασχόλησης με
Φορείς παροχής Υπηρεσιών Επαγγελματικής Κατάρτισης.**
- 6. Δημιουργία ψηφιακών εφαρμογών – πλατφόρμες δικτύων.**
- 7. Διοργάνωση Ημερών Καριέρας και άλλων εκδηλώσεων**
- 8. Προγράμματα συμβουλευτικής και τοποθέτησης στην εργασία**



Η περίπτωση της Αγγλίας

Άξονες στρατηγικής που εφαρμόστηκε από το 2007 με τη συνεργασία Υπουργείων (Εκπαίδευσης, Βιομηχανικής Καινοτομίας και Εργασίας)

❑ Παρακολούθηση και έγκαιρος εντοπισμός των νέων της ομάδας στόχου

ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των αρμόδιων αρχών (τοπικών ή περιφερειακών), για να **«ανιχνεύονται τα ίχνη»** νέων ανθρώπων που έχουν χαρακτηριστικά της εν λόγω ομάδας ή βρίσκονται σε κίνδυνο για σχολική διαρροή – σχεδίαση παρεμβατικών προγραμμάτων

❑ Εξατομικευμένη στήριξη, συμβουλευτική και καθοδήγηση με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας

- βασικές δεξιότητες (π.χ. στα μαθηματικά),
- βασικές κοινωνικές δεξιότητες (π.χ. αυτόνομης διαβίωσης, πρώτων βοηθειών, οικονομικής αυτοσυντήρησης όπως διαχείρισης χρημάτων, ασφαλούς μετακίνησης, κ.ά.),
- δεξιότητες αναζήτησης, συγκέντρωσης και επεξεργασίας πληροφοριών σχετικά με την εκπαίδευση, την κατάρτιση ή την αγορά εργασίας,
- δεξιότητες διαχείρισης έντονων συναισθημάτων (π.χ. θυμού, φόβου, άγχους) καθώς και αντιμετώπισης των περιορισμών και εμποδίων που οι νέοι θεωρούν ότι έχουν να αντιμετωπίσουν.



Η περίπτωση της Αγγλίας

Άξονες στρατηγικής που εφαρμόστηκε από το 2007 με τη συνεργασία Υπουργείων (Εκπαίδευσης, Βιομηχανικής Καινοτομίας και Εργασίας)

- ❑ **Ευέλικτες ευκαιρίες εκπαίδευσης, κατάρτισης και μαθητείας (ή και επαγγελματικής τοποθέτησης) προσαρμοσμένες στις ανάγκες και ιδιαιτερότητες της ομάδας στόχου.**
 - παρέχονται προγράμματα κατά διαστήματα (π.χ. όχι μόνο τον Σεπτέμβριο), σε μορφή μερικής απασχόλησης (part-time) και σε εύρος γνωστικών αντικειμένων.
 - κατά τη διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης ή μαθητείας, παρέχονται υπηρεσίες επίβλεψης και καθοδήγησης σε κάθε νέο/α ξεχωριστά, ώστε να μην εγκαταλείψουν την εκπαίδευση ή κατάρτισή τους (π.χ. επιτήρηση νέων φοιτητών που κινδυνεύουν να εγκαταλείψουν τις σπουδές για οικονομικούς λόγους) καθώς και οικονομική στήριξη για νέους/ες με οικογενειακές υποχρεώσεις (π.χ. έφηβες μητέρες).
 - βοηθούν στην ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων, τεχνικών και κοινωνικών δεξιοτήτων ή στην αξιοποίηση των ήδη υπαρχόντων
- ❑ **Αναθεώρηση του «χάρτη» της υποχρεωτικής εκπαίδευσης**
 - Αρχικός στόχος: επέκταση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης μέχρι την ηλικία των 17-18 ετών
 - Η πρακτική αυτή δεν έχει εφαρμοστεί ακόμη – αμφισβήτηση για το αν θα αποβεί αποτελεσματική ή αν απλώς θα «μεταφέρει» την εμφάνιση του φαινομένου μετά την ηλικία των 18 ετών.



Προτεινόμενες στρατηγικές σε Ευρωπαϊκό επίπεδο (Ε.Ε. 2015)

Άξονας 1: Αναγκαιότητα, σπουδαιότητα και βαρύτητα παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

- αποτελούν την **πιο σοβαρή επένδυση** που πρέπει να κάνουν οι χώρες για τη μείωση της σχολικής διαρροής και την αντιμετώπιση του φαινομένου των NEETs (Cedefop, 2010. Hughes, & Graton, 2009),
- θα πρέπει να σχεδιάζονται και να υλοποιούνται ενιαία Προγράμματα - Συστήματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, **προληπτικού** και **θεραπευτικού** χαρακτήρα,
- προτείνεται η **επέκταση της παροχής υπηρεσιών ΣυΕΠ** για όλους τους μαθητές/τριες της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (για την πρόληψη του φαινομένου),
- οι υπηρεσίες ΣυΕΠ θα πρέπει παρέχονται **από πιστοποιημένους Συμβούλους**,
- ενδείκνυται η εφαρμογή της **συμβουλευτικής ομηλίκων και ομότιμων**,
- ενδείκνυται η **αξιοποίηση επαγγελματιών - μεντόρων**,
- ενδείκνυται η **λειτουργία εξειδικευμένων ιστοσελίδων ή/και τηλεφωνικών κέντρων** παροχής πληροφοριών εκπαίδευσης & κατάρτισης.



Προτεινόμενες στρατηγικές σε Ευρωπαϊκό επίπεδο (Ε.Ε. 2015)

Άξονας 1: Αναγκαιότητα, σπουδαιότητα και βαρύτητα παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Προτείνεται ο εμπλουτισμός των υπηρεσιών ΣυΕΠ για NEETs με αντικείμενα ως εξής:

- διερεύνηση, αναγνώριση και εντοπισμός των **προσωπικών χαρακτηριστικών και δυνατοτήτων** του νέου ατόμου,
- **στοχοθέτηση** και δημιουργία ενός **ατομικού σχεδίου δράσης**,
- εκπαίδευση σε **τεχνικές αναζήτησης εργασίας**,
- εκπαίδευση για την **ανάπτυξη δεξιοτήτων συγκέντρωσης και κριτικής αξιοποίησης πληροφοριών** για εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση,
- προσδιορισμός και διαχείριση των **εμποδίων και περιορισμών**,
- **στήριξη για τη διαμόρφωση φιλοδοξιών και στόχων** αλλά και την **υλοποίηση** των ενεργειών επίτευξης του/των εκάστοτε στόχου/χων.



Προτεινόμενες στρατηγικές σε Ευρωπαϊκό επίπεδο (Ε.Ε. 2015)

Άξονας 1: Αναγκαιότητα, σπουδαιότητα και βαρύτητα παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Τέσσερις πυλώνες των προγραμμάτων συμβουλευτικής παρέμβασης στους νέους/ες NEETs (Career Development Institute, U.k., 2014):

- 1. Πληροφόρηση για τις επιλογές στον τομέα της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της εργασίας, αξιοποιώντας κάθε δυνατό μέσο διάχυσης***
- 2. Συμβουλευτική για την κριτική επεξεργασία και αξιοποίηση των πληροφοριών***
- 3. Εκπαίδευση για την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας: αυτοδιερεύνησης, αναζήτησης και αξιοποίησης πηγών πληροφόρησης, λήψης αποφάσεων, στοχοθέτησης καθώς και ενεργειών υλοποίησης των στόχων.***
- 4. Δραστηριότητες μάθησης που σχετίζονται με την εργασία π.χ. επαγγελματική τοποθέτηση***



Προτεινόμενες στρατηγικές σε Ευρωπαϊκό επίπεδο (Ε.Ε. 2015)

Άξονας 1: Αναγκαιότητα, σπουδαιότητα και βαρύτητα παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Σημαντικές παράμετροι για την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων συμβουλευτικής παρέμβασης στους νέους/ες NEETs (Cedefop, 2010· Kettlewell, Southcott, Stevens & McCrone, 2012):

- α) η εξατομικευμένη στήριξη (ατομική προσέγγιση),*
- β) ευέλικτα προγράμματα στήριξης που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά του νέου,*
- γ) δημιουργία ισχυρών σχέσεων-δεσμών μεταξύ του νέου και των εκάστοτε εμπλεκόμενων επαγγελματιών (εκπαιδευτικό προσωπικό, σύμβουλοι, επαγγελματίες - μέντορες).*



Προτεινόμενες στρατηγικές σε Ευρωπαϊκό επίπεδο (Ε.Ε. 2015)

Άξονας 2: Σταδιακή σύνδεση της εκπαίδευσης (όλων των βαθμίδων) με τον κόσμο της αγοράς εργασίας και την απασχόληση

Στόχος: η διευκόλυνση της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στον κόσμο της αγοράς εργασίας (Career Development Institute, U.k., 2014. Gracey, & Kelly, 2010. McCrone & Filmer-Sankey, 2012. Sissons & Jones, 2012).

- **σχεδιασμός και υλοποίηση ευέλικτων στρατηγικών ευρέως φάσματος σε προληπτικό (π.χ. έγκαιρος εντοπισμός) και θεραπευτικό επίπεδο (π.χ. ενέργειες αντιμετώπισης του φαινομένου) σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες της ομάδας στόχου κάθε χώρας.**
- **παροχή πληροφόρησης από τις υπηρεσίες ΣυΕΠ για τις εκπαιδευτικές επιλογές και επιλογές εργασίας και κατάρτισης.**
- **σχεδιασμός και υλοποίηση εκπαιδευτικών/ ερευνητικών δραστηριοτήτων και δραστηριοτήτων πεδίου (παράλληλων ή σε ακολουθία) π.χ. επισκέψεις σε χώρους εργασίας, επισκέψεις επαγγελματιών και επιχειρηματιών στην τάξη, Ημέρες Σταδιοδρομίας, εργαστήρια ανάπτυξης δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας.**
- **δραστηριότητες μάθησης στην εργασία και επαγγελματικής τοποθέτησης με επιτήρηση του νέου π.χ. εκπαιδευτικά προγράμματα σε επιχειρήσεις, μάθηση μέσω παρατήρησης ενός εργαζόμενου για κάποιο χρονικό διάστημα (job-shadowing), πρακτική και μαθητεία**



Προτεινόμενες στρατηγικές σε Ευρωπαϊκό επίπεδο (Ε.Ε. 2015)

Άξονας 2: Σταδιακή σύνδεση της εκπαίδευσης (όλων των βαθμίδων) με τον κόσμο της αγοράς εργασίας και την απασχόληση

Σε συμφωνία με τους ερευνητές των χωρών μελών της, η Ε.Ε. συστήνει στις όποιες στρατηγικές αντιμετώπισης του φαινομένου να περιλαμβάνονται οι δράσεις: (Ε.Ε., 2015):

- η θέσπιση και εφαρμογή εντατικής προσωπικής επαφής, συμβουλευτικής και παρακολούθησης (π.χ. κατά τη διάρκεια εκπαίδευσης ή ενός προγράμματος κατάρτισης) και μετά-παρακολούθησης (π.χ. μετά το πέρας ενός προγράμματος)***
- η ανταλλαγή δεδομένων πληροφοριών μεταξύ των υπηρεσιών (εκπαιδευτικών, απασχόλησης, πρόνοιας κ.ά.)***
- η συμμετοχή κατά το δυνατόν περισσότερων κοινωνικών εταίρων (επιχειρήσεις, φορείς, οργανισμοί) για την εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, μαθητείας και επαγγελματικής τοποθέτησης.***



Καλές πρακτικές προγραμμάτων Συμβουλευτικής των NEETs σε διάφορες χώρες της Ε.Ε.

Καθώς το φαινόμενο των NEETs λαμβάνει ανησυχητικές διαστάσεις σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, η αντιμετώπισή του έχει τεθεί στο επίκεντρο των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και διάφορες υποστηρικτικές δράσεις οργανώνονται στις περισσότερες χώρες, κυρίως στο πλαίσιο του προγράμματος Εγγυήσεων για τη Νεολαία (Youth Guarantee).

Παράδειγμα Καλής Πρακτικής 1 : Πρόγραμμα Καθοδήγησης (Μέντορινγκ) (Αυστρία)

Το Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικών Υποθέσεων και Προστασίας Καταναλωτή, το Υπουργείο Παιδείας, Τεχνών και Πολιτισμού της Αυστρίας, δημιούργησαν ένα **δίκτυο επαγγελματιών για την παροχή εξατομικευμένης συμβουλευτικής υποστήριξης νέων 15-24.**

Οι νέοι δέχονται συμβουλευτική υποστήριξη για τη διαχείριση προσωπικών ή κοινωνικών θεμάτων καθώς και καθοδήγηση σε ότι αφορά τις δυνατές μορφές εκπαίδευσης και απασχόλησης (Ε.Ε., 2015).

**Καλές πρακτικές προγραμμάτων Συμβουλευτικής
των NEETs σε διάφορες χώρες της Ε.Ε.**

**Παράδειγμα Καλής Πρακτικής 2:
Υπηρεσίες Συμβουλευτικής Στήριξης Νέων (Γερμανία)**

*Οι εν λόγω υπηρεσίες απευθύνονται στην ομάδα στόχο, ξεκίνησαν να λειτουργούν το 2007 και ενσωματώνουν τρεις θεσμούς: **Υπηρεσίες Αναζήτησης Εργασίας, Υπηρεσίες Πρόνοιας και Υπηρεσίες Προώθησης στην Απασχόληση**, προκειμένου να παράσχουν **συμβουλευτική στήριξη στις διαδικασίες μετάβασης από το σχολείο στην εργασία**. Σήμερα τέτοιες δομές λειτουργούν σε 147 περιοχές της χώρας (E.C.,2015).*

Παράδειγμα Καλής Πρακτικής 3 :
Συμβουλευτική στήριξη σε μαθητές/τριες υποχρεωτικής εκπαίδευσης (Λιθουανία)

*Το πρόγραμμα υλοποιήθηκε σε συνεργασία με το τμήμα Παιδαγωγικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου στα σχολεία της Λιθουανίας. Ψυχολόγοι και κοινωνικοί λειτουργοί παρείχαν **συμβουλευτική υποστήριξη στους μαθητές/τριες που κινδύνευαν με σχολική διαρροή** με ιδιαίτερα θετικά αποτελέσματα (Cedefop, 2010).*

Καλές πρακτικές προγραμμάτων Συμβουλευτικής των NEETs σε διάφορες χώρες της Ε.Ε.

Παράδειγμα Καλής Πρακτικής 4:

Πιλοτικά Προγράμματα Συμβουλευτικής Παρέμβασης (Αγγλία)

Ο Εθνικός Οργανισμός Εκπαιδευτικής Έρευνας, πραγματοποίησε ποιοτική έρευνα μεταξύ των προγραμμάτων συμβουλευτικής διάρκειας ενός σχολικού έτους σε ομάδες μαθητών/τριών υψηλού κινδύνου για σχολική διαρροή, ηλικίας 11-18 ετών που εφαρμόστηκαν το 2011 σε σχολεία της χώρας.

- **Γενικός στόχος:** οι μαθητές/τριες που συμμετείχαν να παραμείνουν εκπαιδευτικά ενεργοί.
- **Επιλογή μαθητών/τριών μετά από συγκεκριμένη διαδικασία εντοπισμού** τους (π.χ. επικοινωνία με το σχολείο, επιτόπια έρευνα και συζήτηση με τους διευθύνοντες, συμπλήρωση ερωτηματολογίων).
- **δράσεις ατομικής συμβουλευτικής στήριξης και δραστηριότητες σύνδεσης με την εργασία** σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες και τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.
- **συμβουλευτική για την ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης, τη διαμόρφωση φιλοδοξιών και στόχων και την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων**
- **δράσεις για την επίτευξη ενός βασικού επιπέδου πιστοποίησης στη γλώσσα και τα μαθηματικά,**
- **πληροφόρηση και καθοδήγηση για την μετάβαση από το σχολείο στην εργασία**
- **υλοποίηση προγραμμάτων μαθητείας με ενεργό εμπλοκή επιχειρήσεων και εκπαιδευτικών οργανισμών στο πλαίσιο του «δυϊκού συστήματος εκπαίδευσης»**
- **επισκέψεις σε χώρους εργασίας ή εκπαιδευτικά ιδρύματα, ή επισκέψεις επαγγελματιών στην τάξη,**
- **ύπαρξη μεντόρων από πρόσωπα του σχολείου ή επαγγελματίες από χώρους εργασίας.**
- **θετικά αποτελέσματα για τους μαθητές/τριες (σε επίπεδο συμπεριφοράς, δέσμευσης, κινήτρων και φιλοδοξιών) όσο και για το εκπαιδευτικό προσωπικό και τους επαγγελματίες,**

Καλές πρακτικές προγραμμάτων Συμβουλευτικής των NEETs σε διάφορες χώρες της Ε.Ε.

Παράδειγμα Καλής Πρακτικής 5:

Προγράμματα Ανάπτυξης Βασικών, Κοινωνικών, Τεχνικών & Επαγγελματικών Δεξιοτήτων (Αγγλία)

Το Υπουργείο Παιδείας της Αγγλίας εφάρμοσε από το 2006 έως το 2011 δύο προγράμματα παρέμβασης:

- **Πρόγραμμα συμβουλευτικής στήριξης, διάρκειας από 6 έως 20 εβδομάδες**, με στόχο την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης και την αποτελεσματική διαχείριση συναισθημάτων και την ανάπτυξη βασικών γνωστικών δεξιοτήτων, δεξιοτήτων αυτοσυντήρησης, συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας καθώς και αναζήτησης εργασίας
- **Πρόγραμμα ανάπτυξης τεχνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων με το σύστημα της μαθητείας**, της εθελοντικής εργασίας ή με επαγγελματική τοποθέτηση και καθοδήγηση από μέντορα. (διάρκεια 15 εβδομάδες)
- **εντατική υποστήριξη και παρακολούθηση από σύμβουλο για διάστημα 13 εβδομάδων.**
- **βασική χρηματοδότηση κάθε νέου/ας που συμμετείχε**
- Η ποιοτική έρευνα αξιολόγησης έδειξε ότι **τρία ήταν τα σημαντικά σημεία** των προγραμμάτων:
 - 1) η **ύπαρξη συμβούλου** για την υποστήριξη κάθε νέου/ας σε όλη τη διάρκεια των προγραμμάτων,
 - 2) η **ποικιλία των δραστηριοτήτων εκπαίδευσης** και
 - 3) η **επιδότηση των συμμετεχόντων**
- Τα αποτελέσματα: **το μεγαλύτερο ποσοστό οδηγήθηκε σε σπουδές, άλλοι βρήκαν εργασία ακόμα και σε ανειδίκευτα επαγγέλματα** και κάποιοι οδηγήθηκαν στην **εθελοντική εργασία**



Καλές πρακτικές προγραμμάτων Συμβουλευτικής των NEETs σε διάφορες χώρες της Ε.Ε.

Παράδειγμα Καλής πρακτικής 6:

Προγράμματα συμβουλευτικής μαθητών/τριών με τίτλο: «Στοχεύω ψηλά» (Αγγλία)

Τα προγράμματα περιελάμβαναν τη συνεργασία μεταξύ σχολείων, πανεπιστημίων και υπηρεσιών ΣυΕΠ. Απευθύνονταν κυρίως σε μαθητές/τριες με χαμηλό οικογενειακό εισόδημα και πραγματοποιήθηκαν πιλοτικά τα έτη 2000-2002 και έκτοτε έως το 2011.

Οι δράσεις τους περιελάμβαναν τη συμβουλευτική μαθητών, συνεντεύξεις με εκπαιδευτικούς, επαγγελματίες και συμβούλους, επισκέψεις σε πανεπιστήμια και δομές παροχής άλλων προγραμμάτων εκπαίδευσης. Η ποιοτική έρευνα για την άμεση επίδραση των προγραμμάτων στους ωφελούμενους έδειξε ότι οι νέοι ενεργοποιήθηκαν περισσότερο σε ότι αφορά το θέμα της διαμόρφωσης φιλοδοξιών και στόχων σχετικά με τη σταδιοδρομία τους (Britton, Gregg, Mcmillan, & Mitchell, 2011).

***Καλές πρακτικές προγραμμάτων Συμβουλευτικής
των NEETs σε διάφορες χώρες της Ε.Ε.***

**Παράδειγμα Καλής Πρακτικής 7:
*Προγράμματα Συμβουλευτικής νέων 18-25 ετών (Αγγλία)***

Τα προγράμματα πραγματοποιήθηκαν το 2011 και αφορούσαν νέους 18-34 ετών, με πολύ χαμηλό εισόδημα και χαμηλές ακαδημαϊκές επιδόσεις. Οι συμβουλευτικές συναντήσεις διεξάγονταν στο Πανεπιστήμιο του Ohio και οι νέοι συναντούσαν τους συμβούλους τουλάχιστον δύο φορές κάθε εξάμηνο. Οι συνεδρίες ήταν ατομικές και τα θέματα που αφορούσαν ήταν διάφορα: η επιλογή τομέα σπουδών, επαγγελματική ανάπτυξη, οικονομικά θέματα, διαχείριση χρόνου, θέματα προσωπικής και διαπροσωπικής ανάπτυξης, κ.ά. Η συμμετοχή στα προγράμματα ήταν επιδοτούμενη για τους ωφελούμενους και οι σύμβουλοι έπρεπε να διεξάγουν συνεδρίες με περιορισμένο αριθμό φοιτητών (προκειμένου για ποιοτικότερα αποτελέσματα). Στα θετικά αποτελέσματα του προγράμματος περιλαμβάνεται ότι ένα αρκετά ικανοποιητικό ποσοστό νέων από αυτούς που παρακολούθησαν το πρόγραμμα έκαναν εγγραφή για φοίτηση στο Πανεπιστήμιο (Britton, Gregg, Mcmillan, & Mitchell, 2011).

Καλές πρακτικές προγραμμάτων Συμβουλευτικής των NEETs σε διάφορες χώρες της Ε.Ε.

Παράδειγμα Καλής Πρακτικής 8:

Προγράμματα υποστήριξης νέων 15-26 ετών εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης ή απασχόλησης «Ενισχύοντας τους Νέους» (Εσθονία)

Τα προγράμματα υλοποιούνται τη χρονική περίοδο 2015-2018 από την Ένωση Ανοιχτών Κέντρων Υποστήριξης Νέων της Εσθονίας μέσω των κατά τόπους Κέντρων σε όλη τη χώρα. Το σχέδιο υλοποίησης των προγραμμάτων περιλαμβάνει τη συνεργασία με διάφορους φορείς και θεσμούς, όπως τοπικές κοινότητες, τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού της χώρας, τοπικά κέντρα συμβουλευτικής, επιχειρήσεις, πολιτιστικούς φορείς, εκπαιδευτικά ιδρύματα, κ.ά., και κινητές μονάδες παροχής υπηρεσιών (προκειμένου να βρίσκονται κοντά στον τόπο διαμονής των νέων της εν λόγω ομάδας).

Το περιεχόμενο των προγραμμάτων διαφοροποιείται σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες κάθε νέου που συμμετέχει, καθώς η προσέγγιση είναι ατομική. Το πρόγραμμα έχει τέσσερις φάσεις / στάδια: **1) εντοπισμό των νέων, 2) εγκαθίδρυση σχέσης εμπιστοσύνης, 3) ενεργοποίηση και παροχή κινήτρων** προκειμένου να αποδεχτεί ότι πρέπει να βελτιώσει τις γνώσεις και τις δεξιότητές του για να ενταχθεί στην αγορά εργασίας, **4) παρακολούθηση για διάστημα 6 μηνών μετά την ολοκλήρωση το προγράμματος**. Τα προγράμματα υιοθετούν το «δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης» (εκπαίδευση για την εργασία και στην τάξη) σε αντικείμενα που άπτονται των ενδιαφερόντων των νέων, με τρόπο που να ενισχύουν το δυναμικό, τις δεξιότητες και τη δημιουργικότητα των νέων, ενώ περιλαμβάνουν και τοποθέτηση στην εργασία, ατομική καθοδήγηση/μέντορινγκ, ομαδική συμβουλευτική και υποστήριξη για την επικοινωνία με τις επιχειρήσεις και την αναζήτηση εργασίας.



Καλές πρακτικές προγραμμάτων Συμβουλευτικής των NEETs σε διάφορες χώρες της Ε.Ε.

Παράδειγμα Καλής Πρακτικής 9:

Προγράμματα καθοδήγησης (μέντορινγκ) μαθητών/τριών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για την υποστήριξη της μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία (Γερμανία)

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υπηρεσιών της χώρας υλοποίησε από το 2009 έως και το 2013 καινοτόμα προγράμματα παροχής καθοδήγησης σε μαθητές/τριες δευτεροβάθμιας υποχρεωτικής εκπ/σης με χαμηλή σχολική επίδοση και κίνδυνο σχολικής διαρροής για την υποστήριξη της μετάβασής τους από την υποχρεωτική γενική στην επαγγελματική εκπαίδευση, κυρίως σε προγράμματα με δυϊκό σύστημα (μαθητεία και επαγγελματική κατάρτιση).

Βασικός στόχος των προγραμμάτων ήταν η επίτευξη της μετάβασης των μαθητών/τριών από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση. Ενδιάμεσος στόχος ήταν η αποφυγή σχολικής διαρροής τους. Η καθοδήγηση (μέντορινγκ) άρχιζε δύο χρόνια πριν την αποφοίτηση του μαθητή/τριας από την υποχρεωτική εκπαίδευση και διαρκούσε έξι μήνες μετά τη συμμετοχή του σε κάποιο πρόγραμμα. Οι συμμετέχοντες μαθητές/τριες επιλέγονταν από κοινωνικούς λειτουργούς των τοπικών φορέων παροχής κοινωνικών υπηρεσιών σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς του σχολείου και τους μέντορες. Κριτήρια εκλεξιμότητας ήταν η χαμηλή υποστήριξη από τους γονείς και δυσκολίες στο οικογενειακό περιβάλλον και η χαμηλή σχολική επίδοση. Οι μέντορες ήταν πιστοποιημένοι ελεύθεροι επαγγελματίες και ανέλαβαν όχι περισσότερους από 20 μαθητές/τριες έκαστος.



Καλές πρακτικές προγραμμάτων Συμβουλευτικής των NEETs σε διάφορες χώρες της Ε.Ε.

Το περιεχόμενο των προγραμμάτων αφορούσε την αποσαφήνιση και τον προσδιορισμό των επαγγελματικών στόχων των νέων και την υποστήριξή τους για την τοποθέτηση σε πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης (σύνταξη της αίτησης, προετοιμασία για τη συνέντευξη, διαδικασία αναζήτησης του προγράμματος εκπαίδευσης ή πρακτικής). Τα αποτελέσματα αξιολόγησης του προγράμματος ήταν ιδιαίτερα θετικά τόσο στην επίτευξη της συμμετοχής των νέων στην επαγγελματική εκπαίδευση όσο και στους ενδιάμεσους στόχους που είχαν οριστεί (Bookmann & Nielen, 2016).

Παράδειγμα Καλής Πρακτικής 10: Προγράμματα συμβουλευτικής για την προώθηση της επιχειρηματικότητας (Ιταλία-Ουγγαρία)

Στην Ιταλία, η προώθηση της επιχειρηματικότητας εφαρμόζεται σε φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μέσω ειδικών «γραφείων εκκίνησης» στα Πανεπιστήμια, με δωρεάν συμβουλευτικές υπηρεσίες μέσω υπουργικής σελίδας που προσφέρει διαδικτυακά έγγραφα και φροντιστηριακά βοηθήματα για επιχειρήσεις.

Στην Ουγγαρία, το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας έχει μια στρατηγική συμφωνία με το Σύνδεσμο Νέων Επιχειρηματιών (FIVOSZ), παρέχοντας δέσμη μέτρων για την υποστήριξη της έναρξης επιχειρήσεων για τους νέους επιχειρηματίες έως 35 ετών.



www.eoppep.gr



Ευχαριστούμε για την προσοχή σας!

**Διεύθυνση Συμβουλευτικής
Επαγγελματικού Προσανατολισμού**
guidance@eoppep.gr
fotinivlachaki@eoppep.gr

© Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π)



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Στόχος των έργων που Συγχρηματοδοτούνται από το ΕΤΠ :

Η ενίσχυση και αναβάθμιση των προσόντων των συμμετεχόντων, μέσω της επαγγελματικής συμβουλευτικής και της παροχής εξειδικευμένης επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης

Η συστηματική υποστήριξη των συμμετεχόντων έτσι ώστε να απορροφηθούν σε θέσεις εργασίας είτε του κλάδου από τον οποίο προέρχονται είτε άλλων κλάδων που εμφανίζουν δυναμική στις τοπικές αγορές εργασίας

Η υποστήριξη των συμμετεχόντων ώστε να αναπτύξουν δράσεις επιχειρηματικότητας

Η υποστήριξη των συμμετεχόντων σε πιθανές ανάγκες μετεγκατάστασης, με βάση ευκαιρίες που θα παρουσιαστούν για εξεύρεση εργασίας σε άλλη πόλη.

Νοέμβριος 2016



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Προσδιορισμός χαρακτηριστικών

Τα ερευνητικά δεδομένα συγκλίνουν σε ένα βασικό σώμα παραγόντων οι οποίοι διαμορφώνουν ένα πρώτο πλαίσιο προσδιορισμού της γενικής κατηγορίας των NEET's με κυρίαρχα τα εξής:

- *Διάρκεια ανεργίας
- *Εκπαιδευτικό επίπεδο (γονέων, ιδίων, σχολική διαρροή)
- *Οικογενειακή κατάσταση (οικονομική, κοινωνική)
- *Μακροχρόνια ασθένεια / νοσηλεία / αναπηρία
- *Παραβάτες / αποφυλακισμένοι, απεξαρτημένοι
- *Επιμέλεια μελών οικογένειας
- *Μετανάστες (2^η – 3^η γενιά)

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Αδημοσίευτη υπό επεξεργασία μελέτη

*Αναφορά αποτελεσμάτων για 2.670 άτομα NEETs
που έκαναν αίτηση στο έργο
«**NUTRIART**» στα πλαίσια του ΕΤΠ*

Νοέμβριος 2016

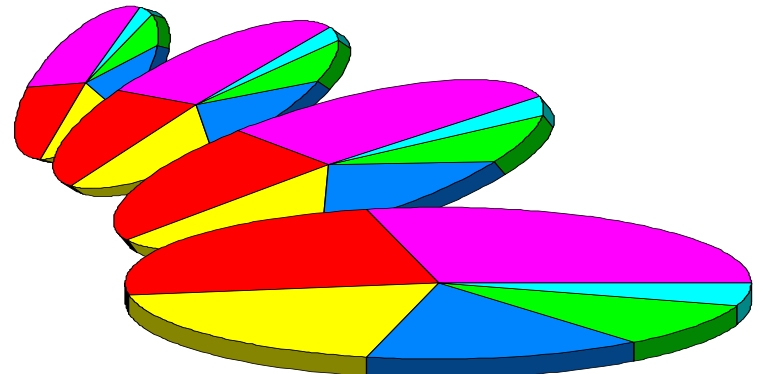


Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

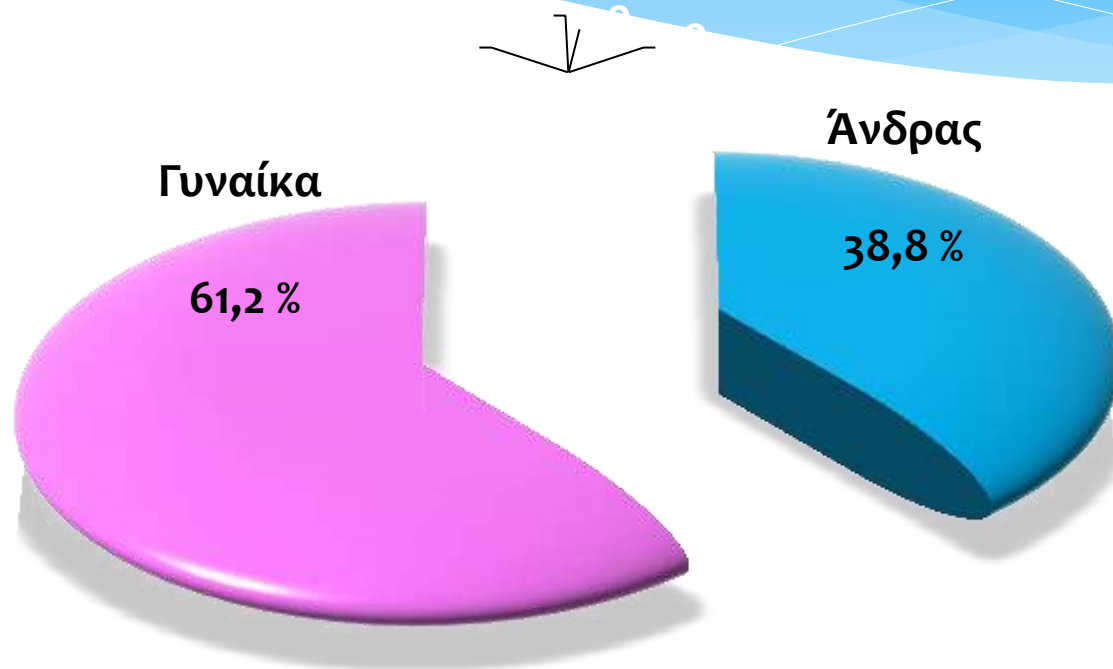
Έργο «NUTRIART» στο πλαίσιο του ΕΤΠ

- * Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ταμείου προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ), το ΙΝΕ ΓΣΕΕ έχει αναλάβει την υλοποίηση έργου που αφορά την υποστήριξη νέων ανέργων ηλικίας 15-29 ετών εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEETs)
- * 2.670 νέοι άνεργοι / NEETs έκαναν αίτηση στο έργο NUTRIART
- * Χρονική περίοδος υλοποίησης: 2015-2016
- * Περιφέρειες: Αττική-Κεντρική Μακεδονία

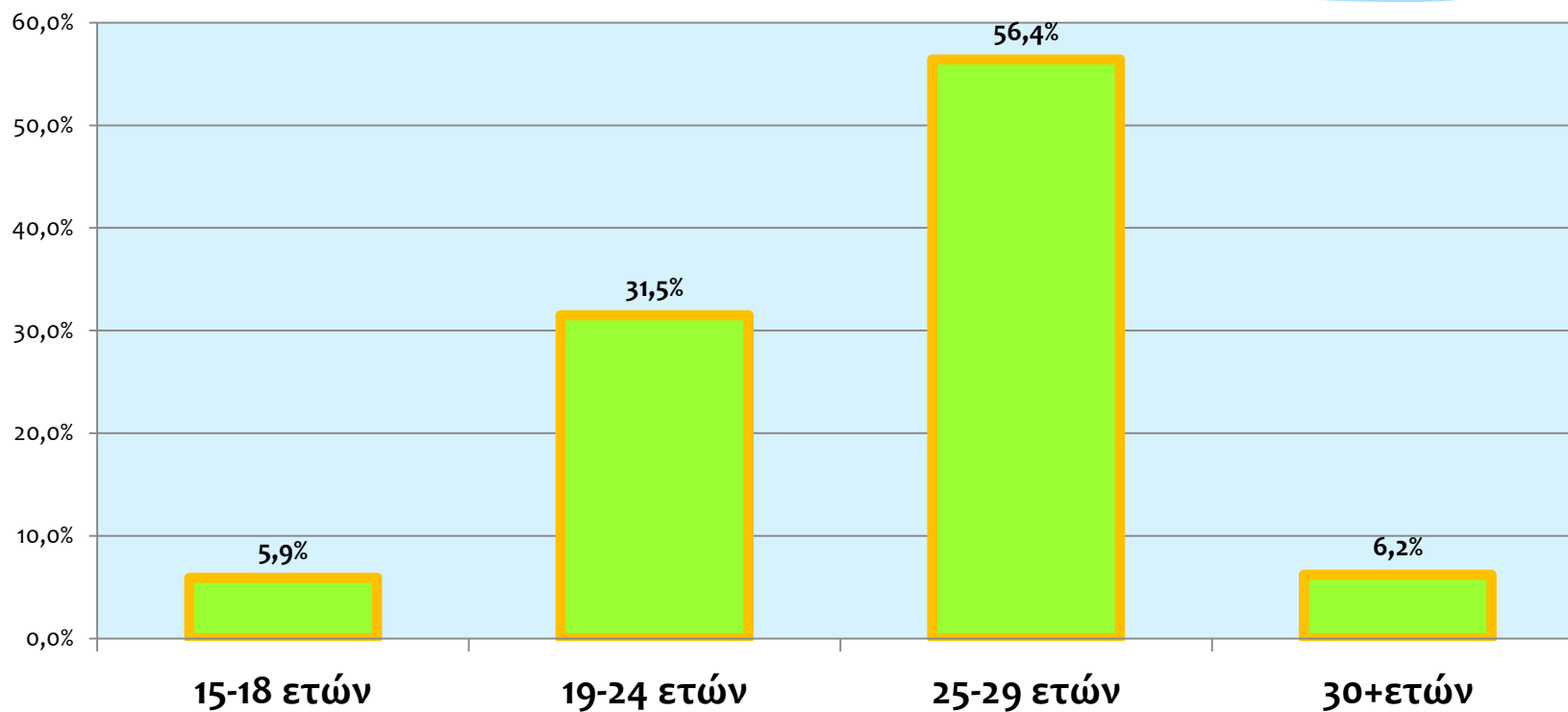
**Δημογραφικά στοιχεία και κοινωνικά χαρακτηριστικά
για 2.670 νέους & νέες NEETs
που έκαναν αίτηση στο έργο «NUTRIART»**



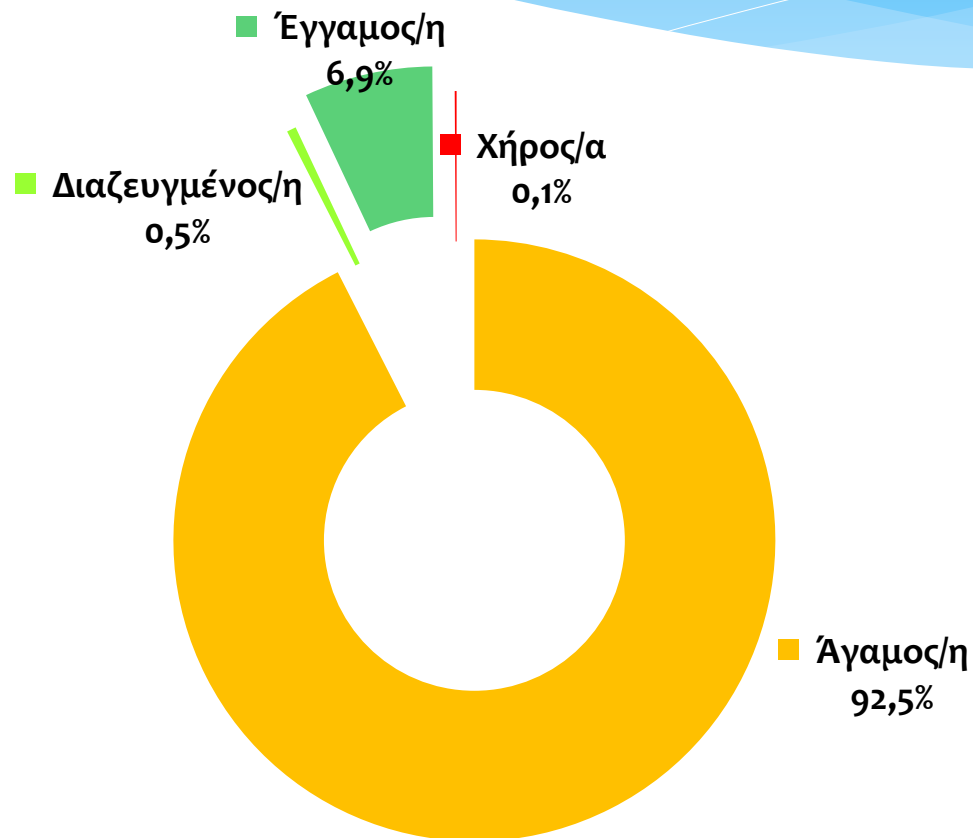
Φύλο



Ηλικιακή κατηγορία

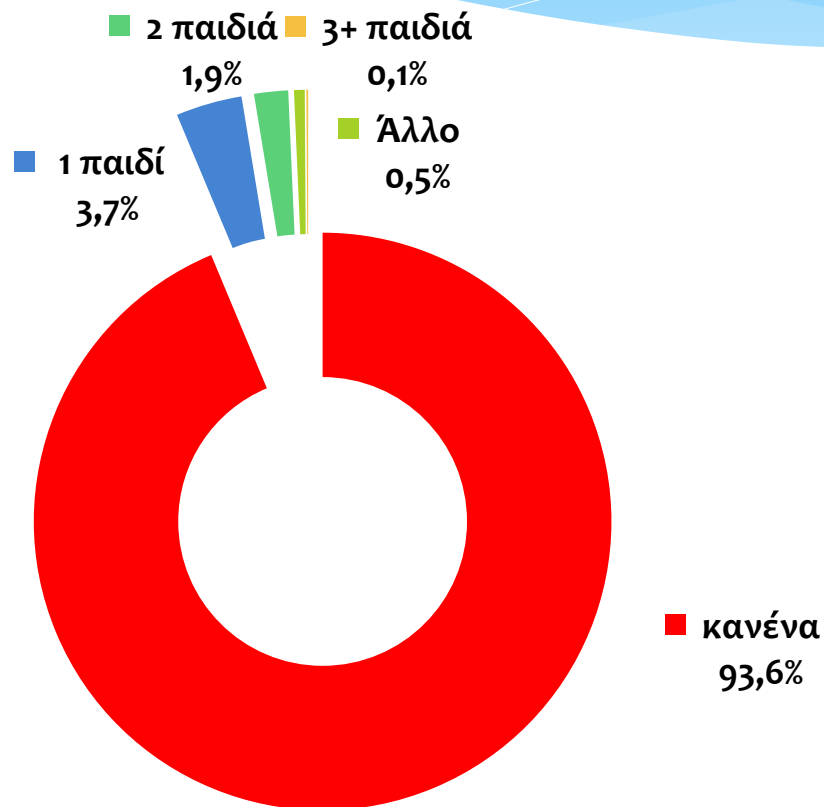


Οικογενειακή κατάσταση



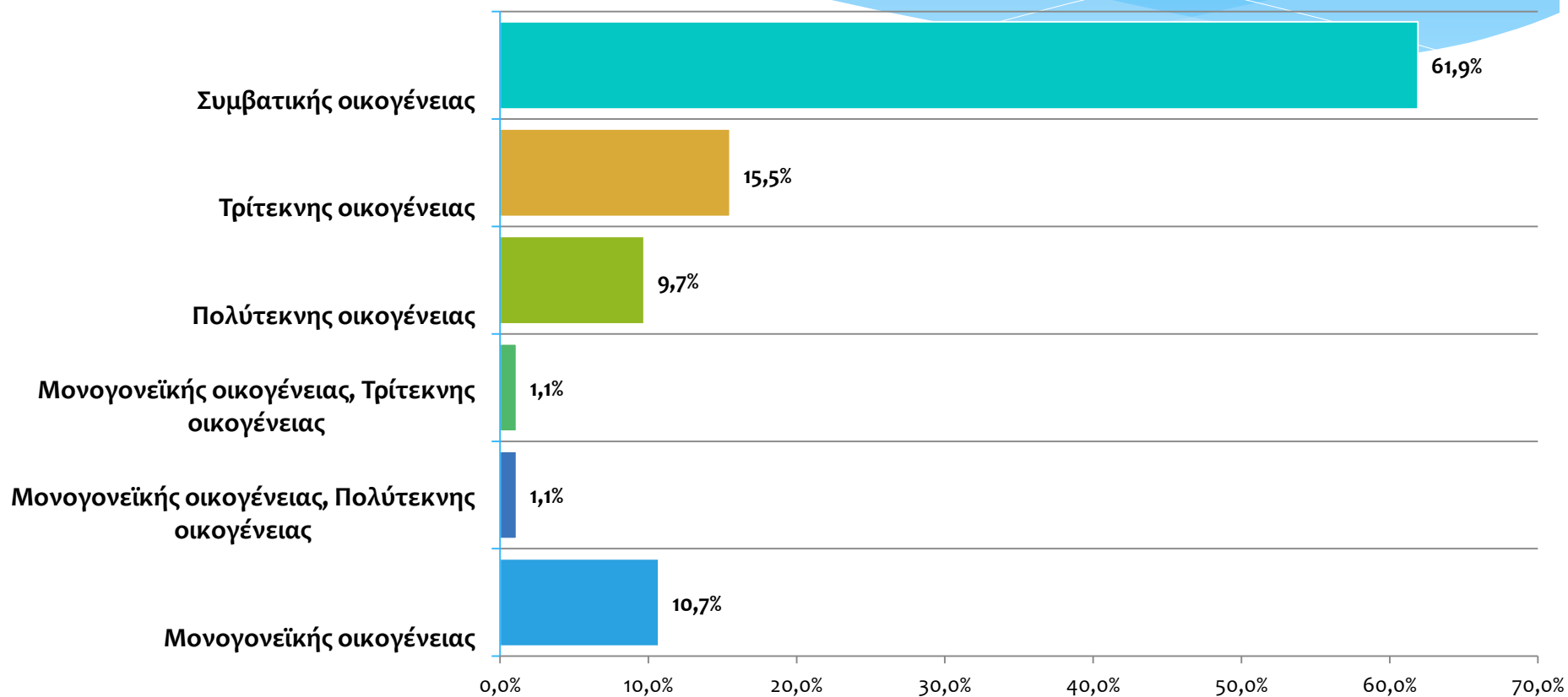
Βάση: 2.670 άτομα

Αριθμός παιδιών

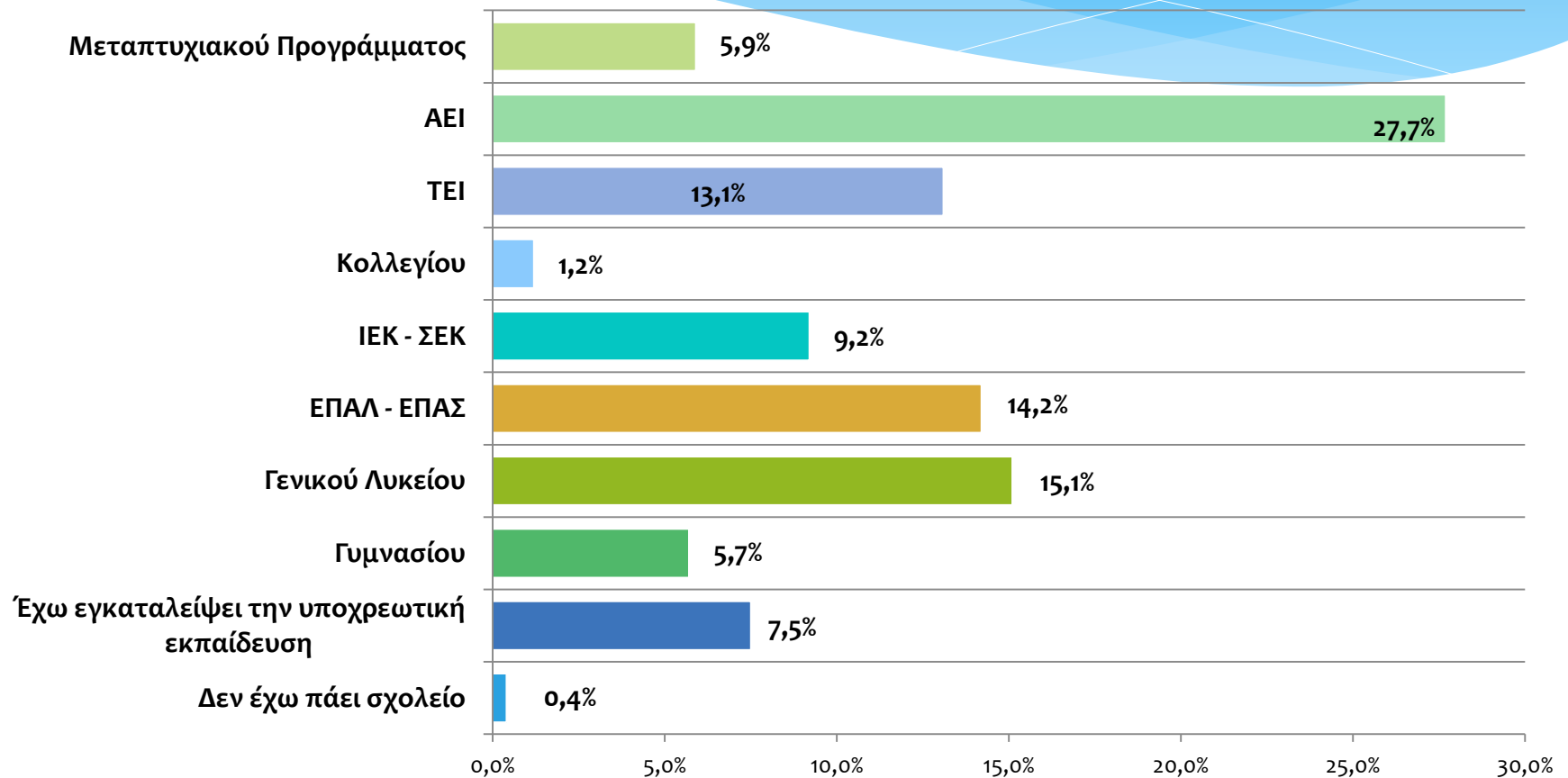


Βάση: 2.670 άτομα

ΕΙΣΤΕ ΤΕΚΝΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ:

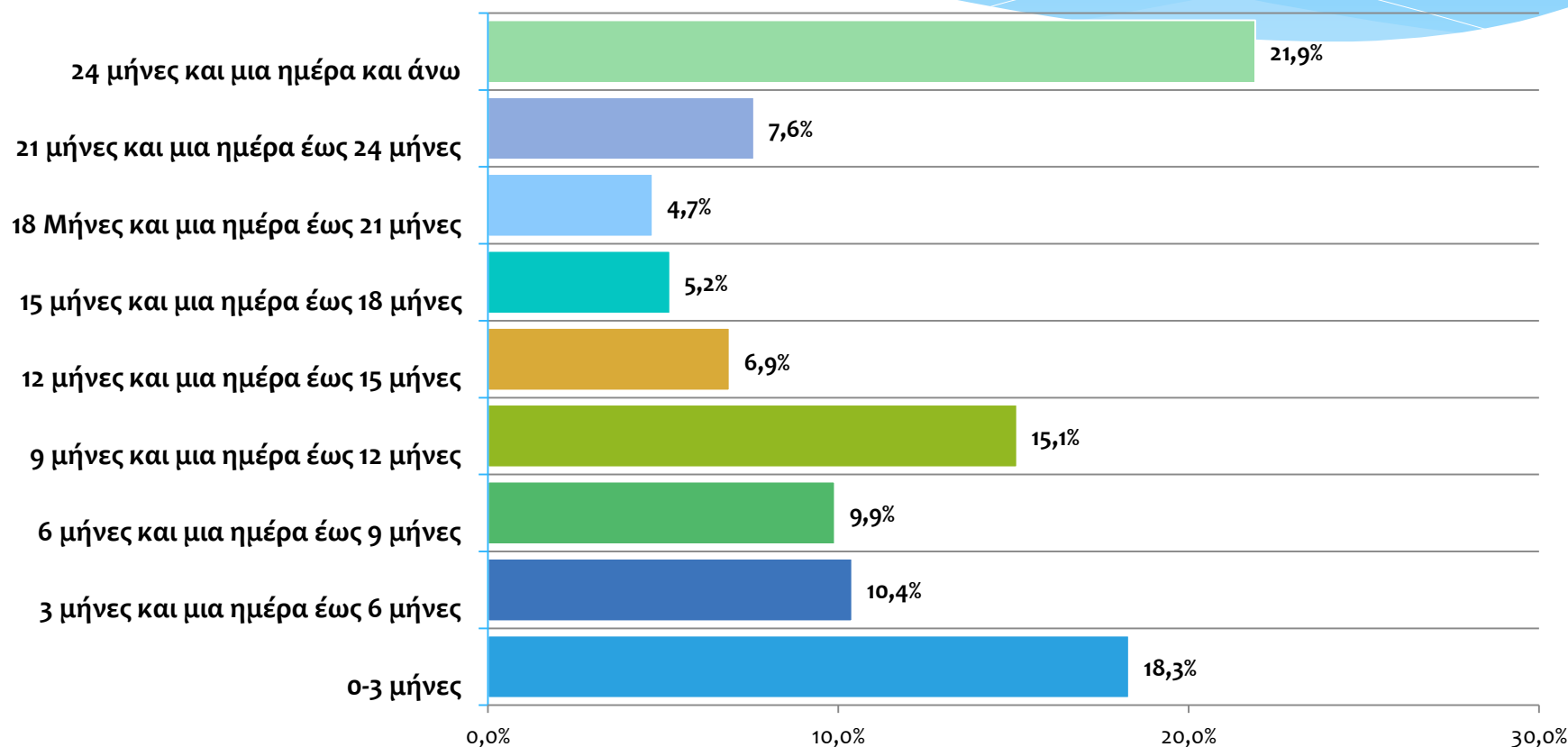


Εκπαιδευτικό επίπεδο Απόφοιτος:

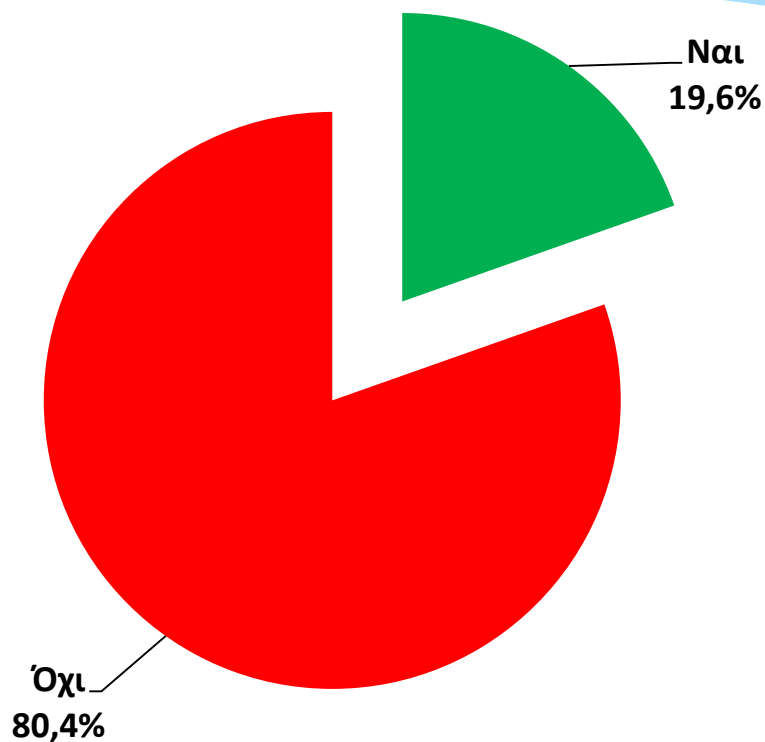


Βάση: 2.670 άτομα

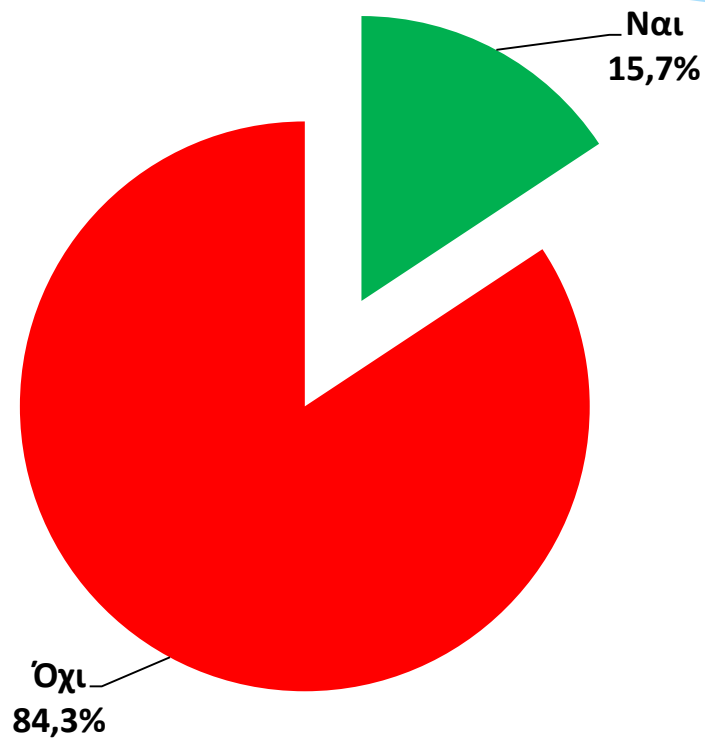
Μήνες ανεργίας



Έχετε συμμετάσχει πρόσφατα σε οποιοδήποτε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης;

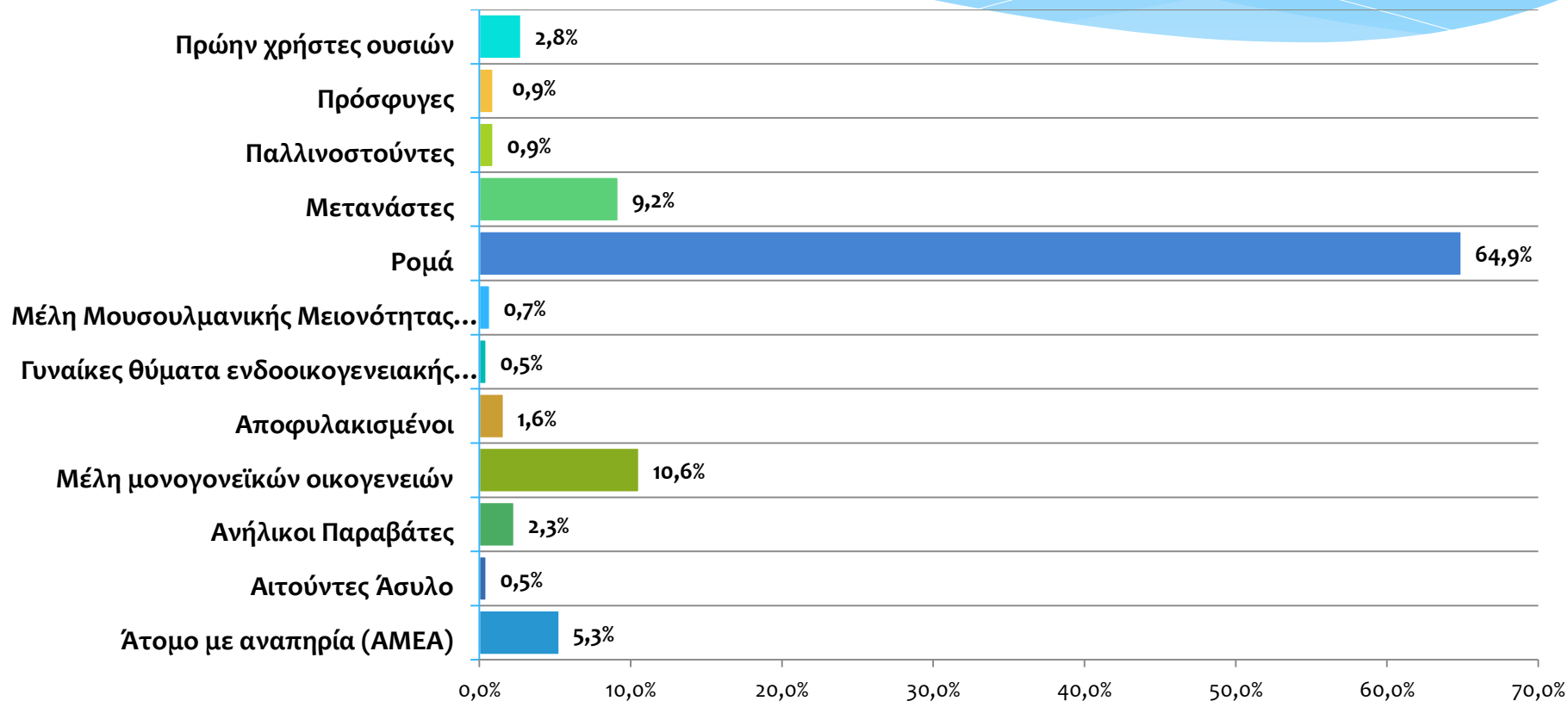


Μειονεκτούσες ομάδες

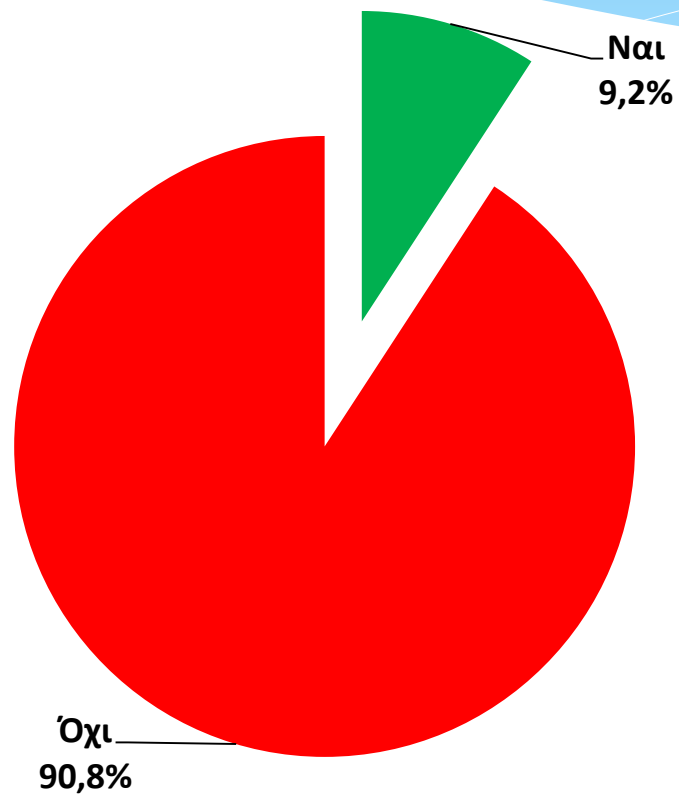


Βάση: 2.670 άτομα

Ανήκετε σε κάποια από τις παρακάτω μειονεκτούσες ομάδες;



Επιλεγέντες στο πρόγραμμα



Βάση: 2.670 άτομα

- * Ακολουθούν τα στοιχεία για την περίπτωση του «ΦΩΚΑ»

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Αδημοσίευτη υπό επεξεργασία μελέτη

*Αναφορά αποτελεσμάτων για 2.593 άτομα NEETs
που έκαναν αίτηση στο έργο
«Οδυσσεύς Φωκιάς ΑΕ» στα πλαίσια του ΕΤΠ*

Οκτώβριος 2016

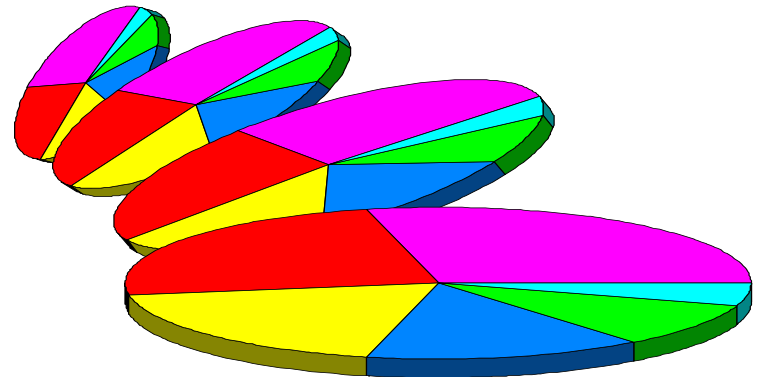


Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

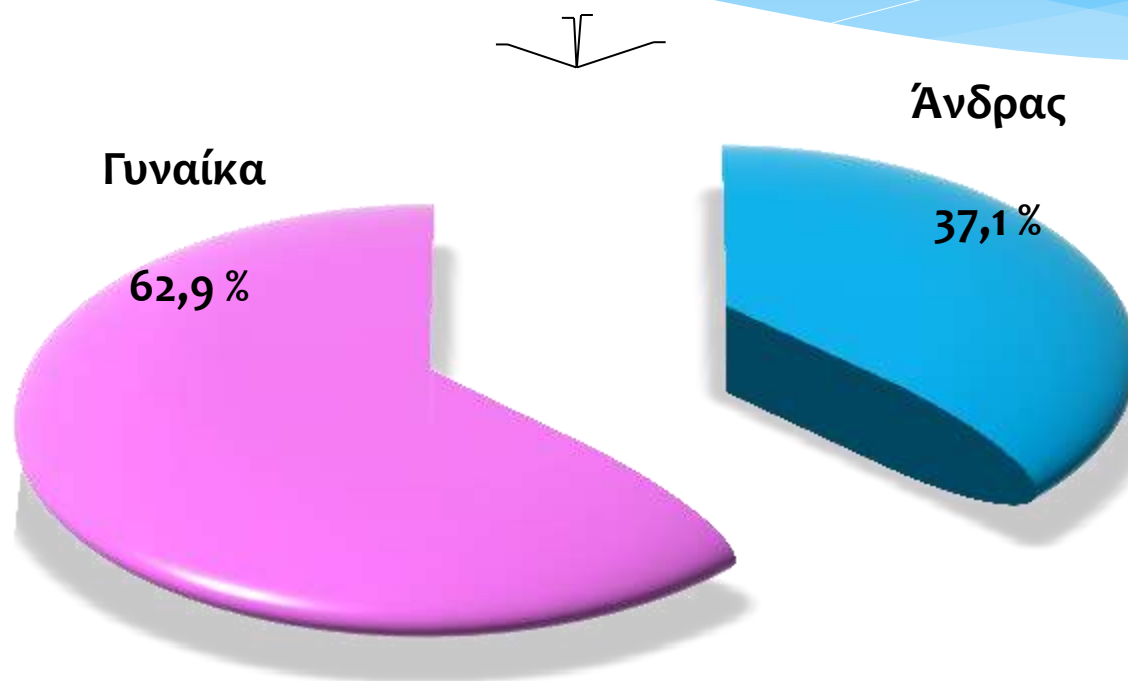
Έργο «FOKAS» στο πλαίσιο του ΕΤΠ

- * Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ταμείου προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ), το ΙΝΕ ΓΣΕΕ έχει αναλάβει την υλοποίηση έργου που αφορά την υποστήριξη νέων ανέργων ηλικίας 15-29 ετών εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEETs)
- * 2.593 νέοι άνεργοι / NEETs έκαναν αίτηση στο έργο «FOKAS».
- * Χρονική περίοδος υλοποίησης: Απρίλιος – Οκτώβριος 2016
- * Περιφέρειες: Αττική- Κεντρική Μακεδονία- Θεσσαλία

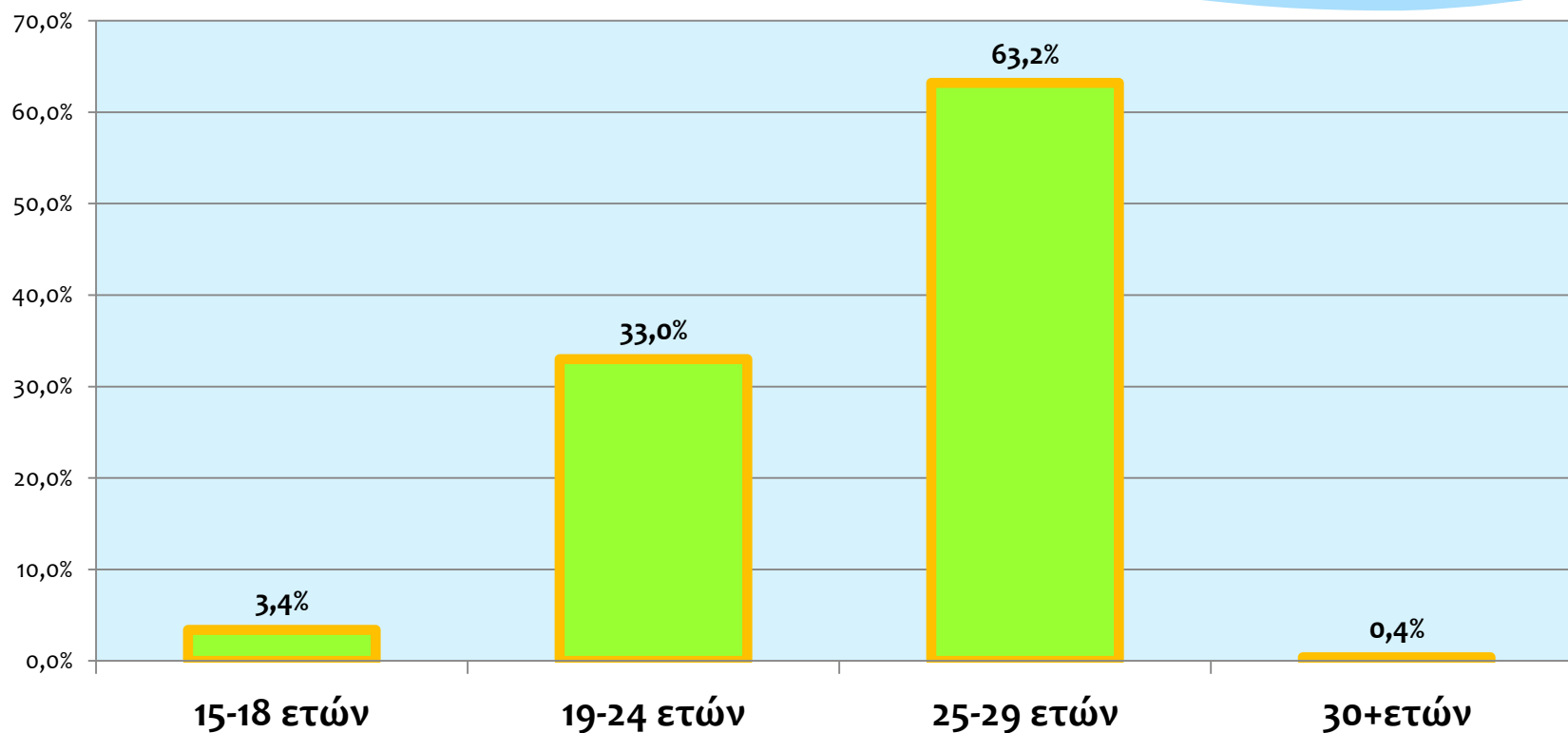
Δημογραφικά στοιχεία και κοινωνικά χαρακτηριστικά για 2.593 νέους & νέες NEETs που έκαναν αίτηση στο έργο «FOKAS»



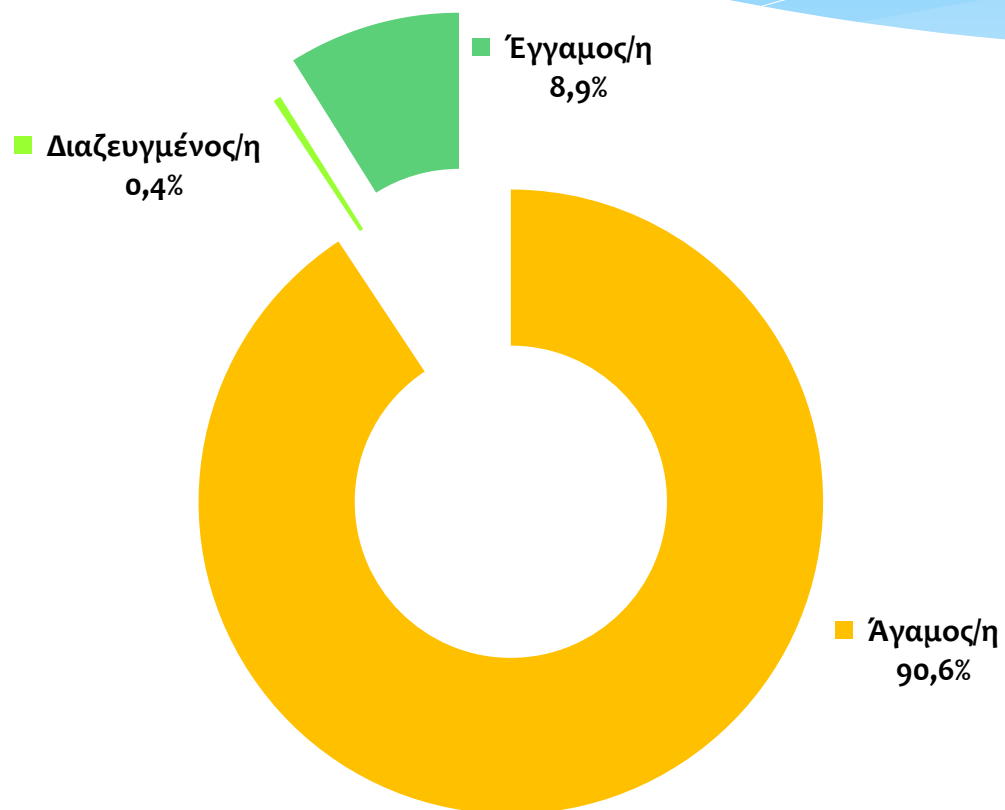
Φύλο



Ηλικιακή κατηγορία

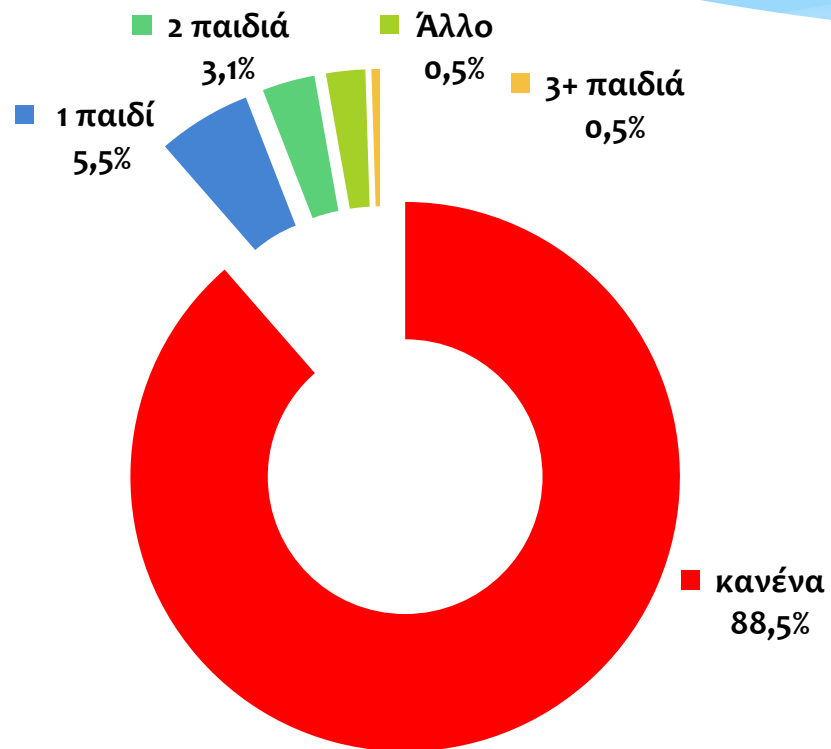


Οικογενειακή κατάσταση

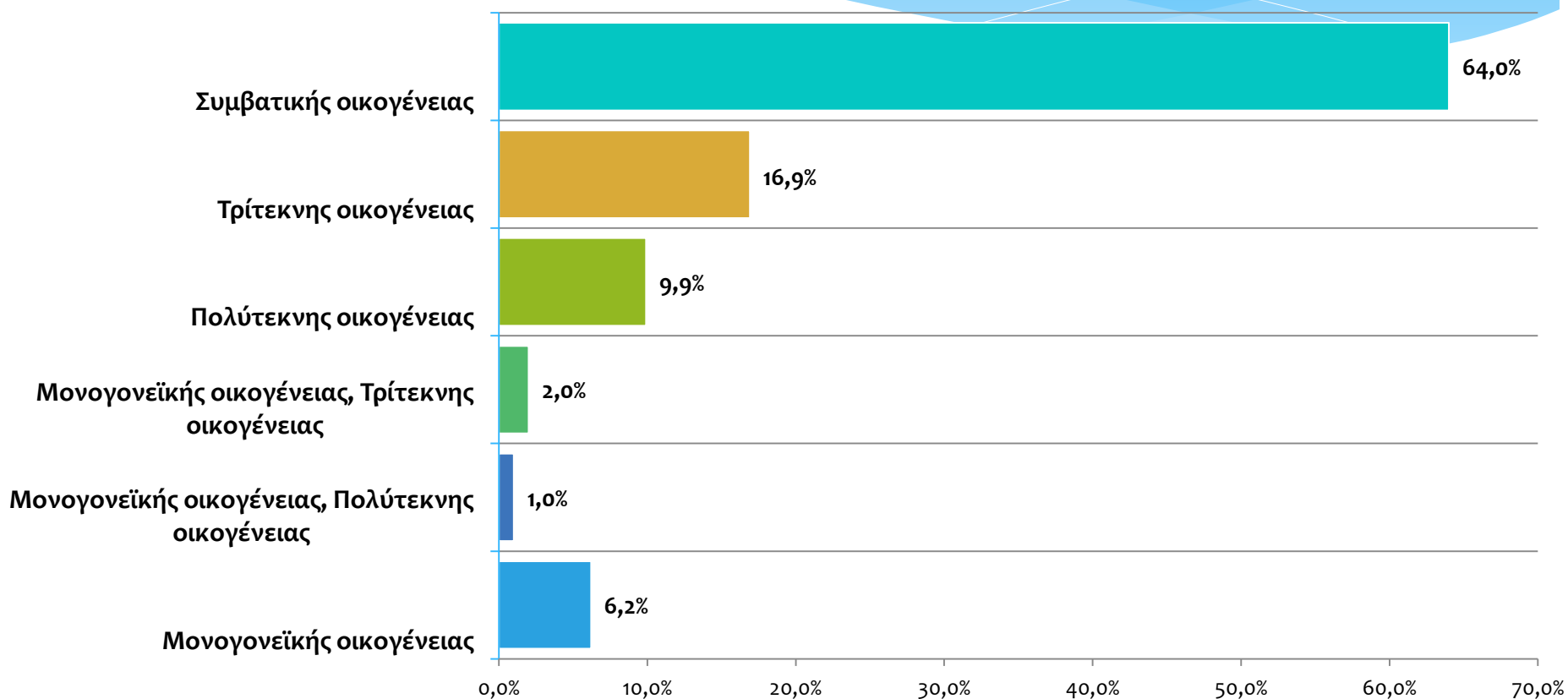


Βάση: 2.593 άτομα

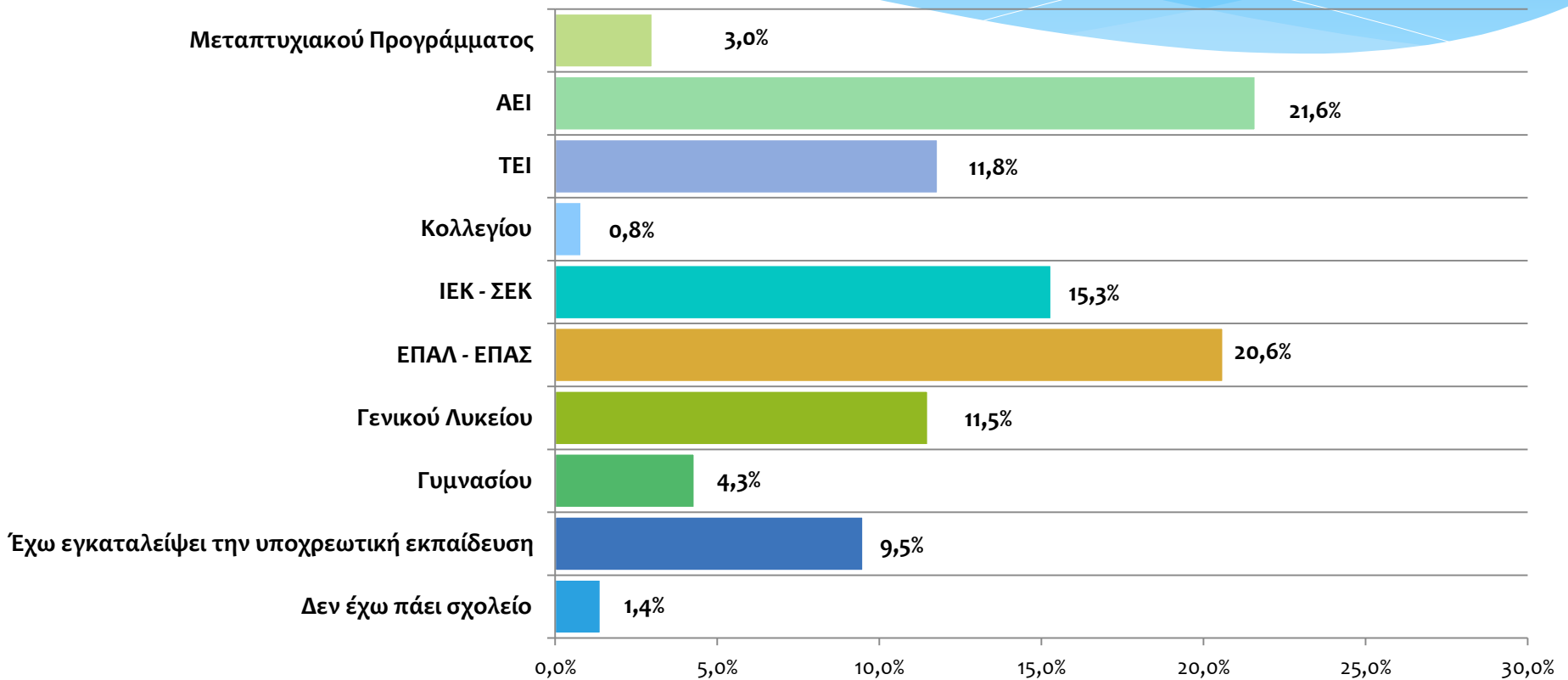
Αριθμός παιδιών



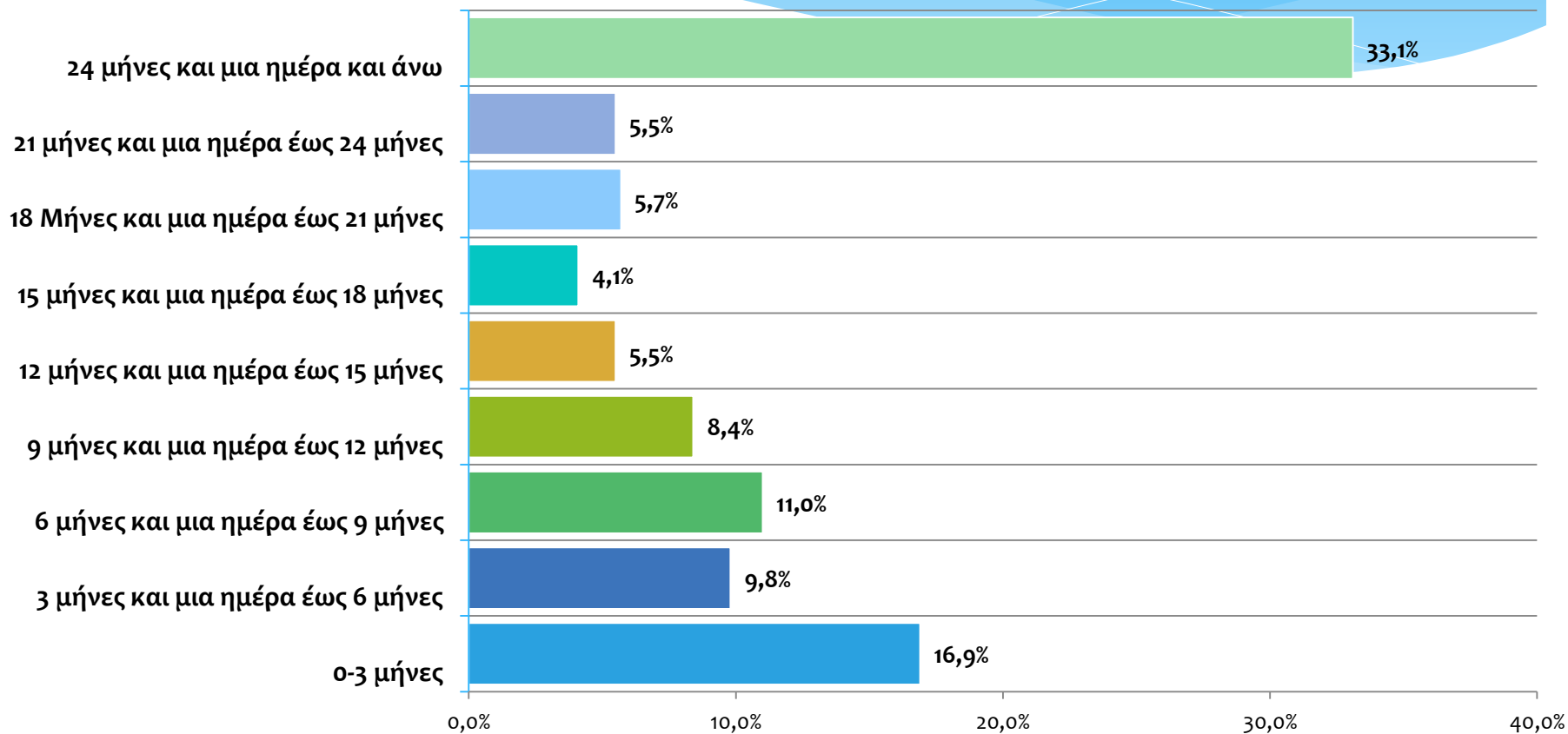
ΕΙΣΤΕ ΤΕΚΝΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ:



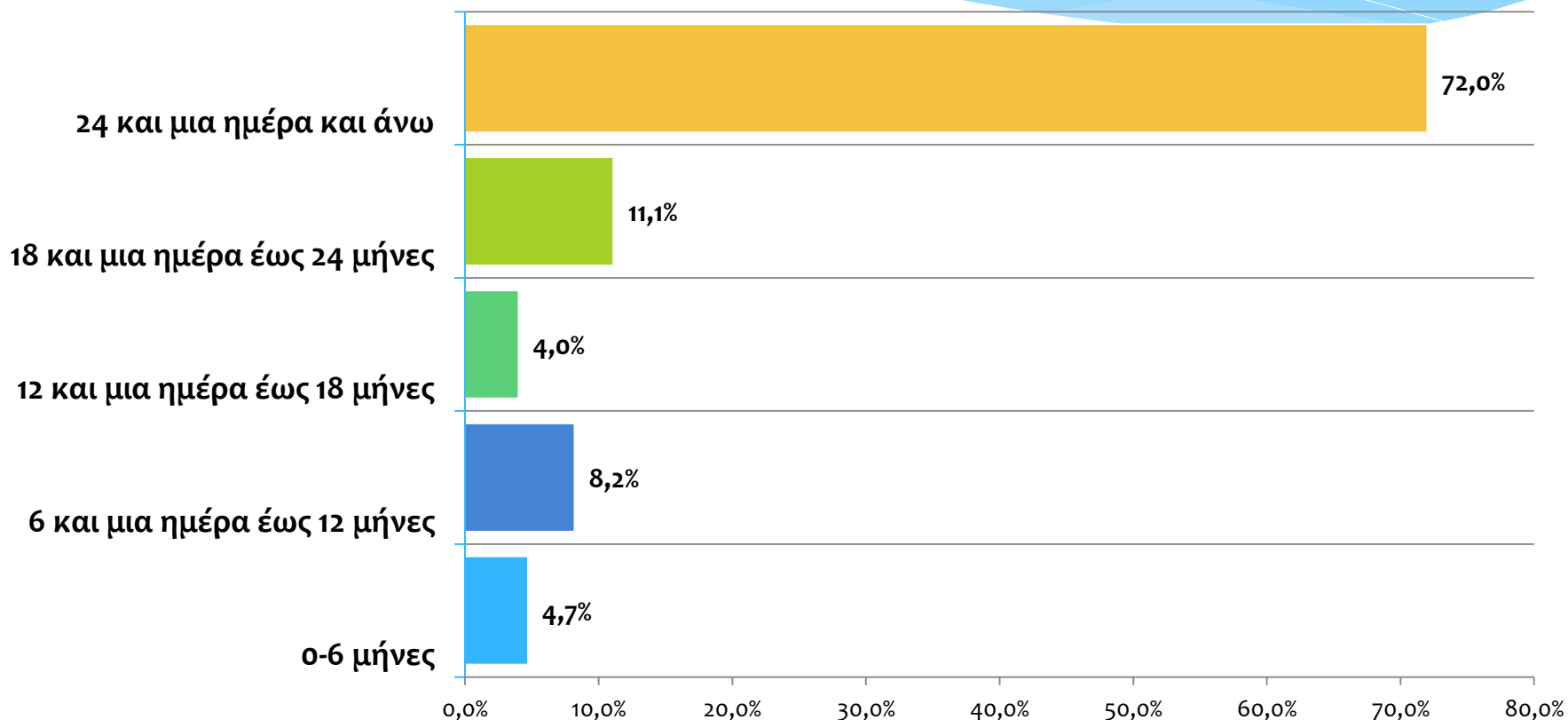
Εκπαιδευτικό επίπεδο Απόφοιτος:



Μήνες ανεργίας



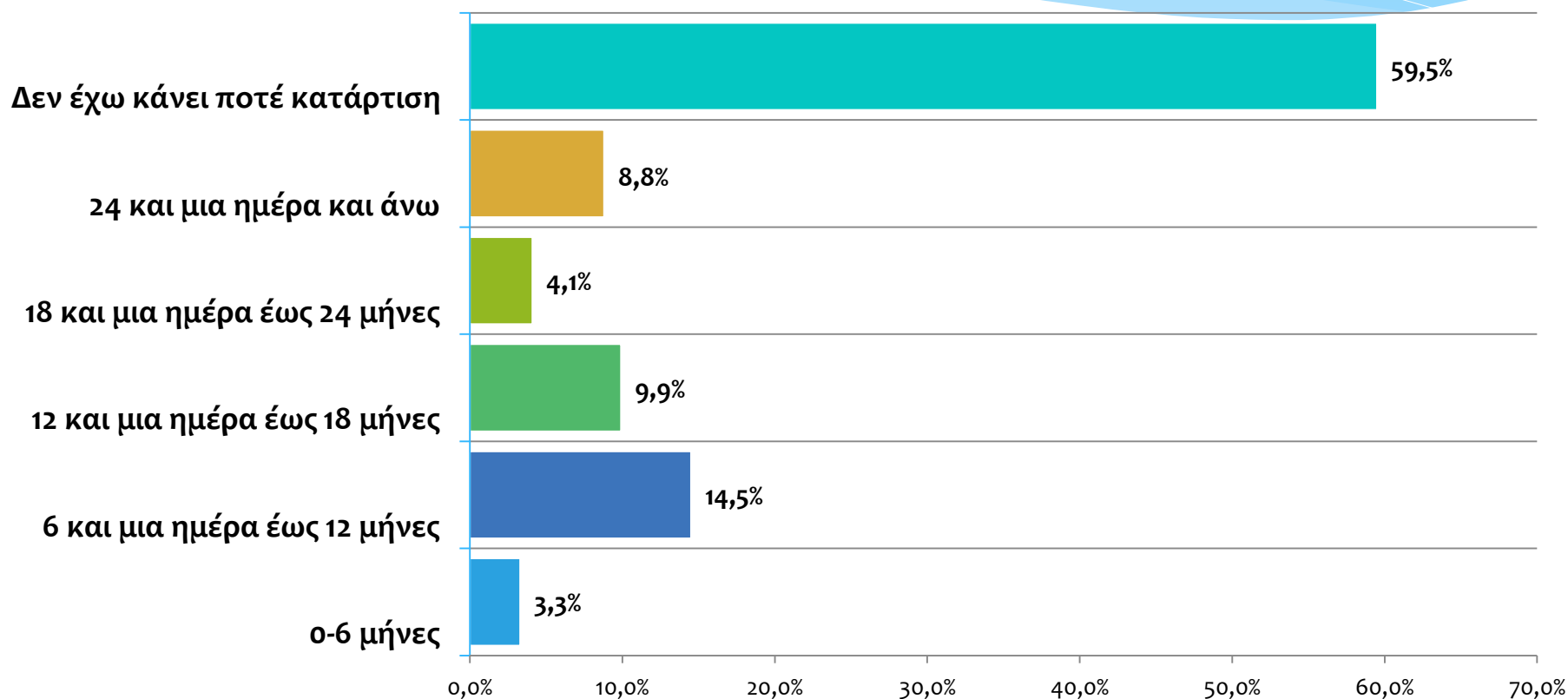
Διάστημα αποχής από την εκπαίδευση (σε μήνες)



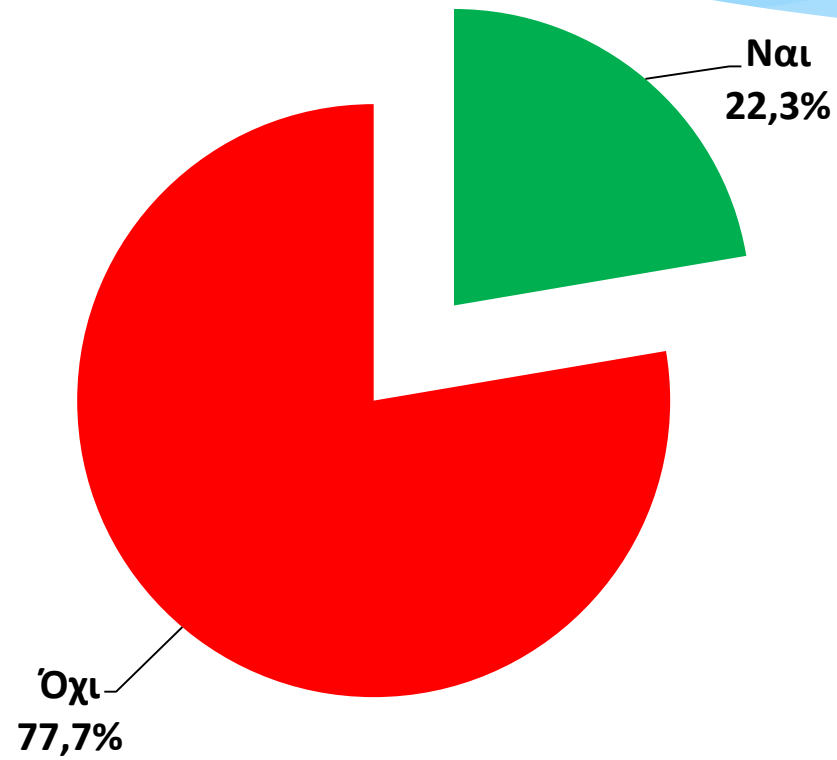
Έχετε ποτέ συμμετάσχει σε πρόγραμμα κατάρτισης ή απασχόλησης;



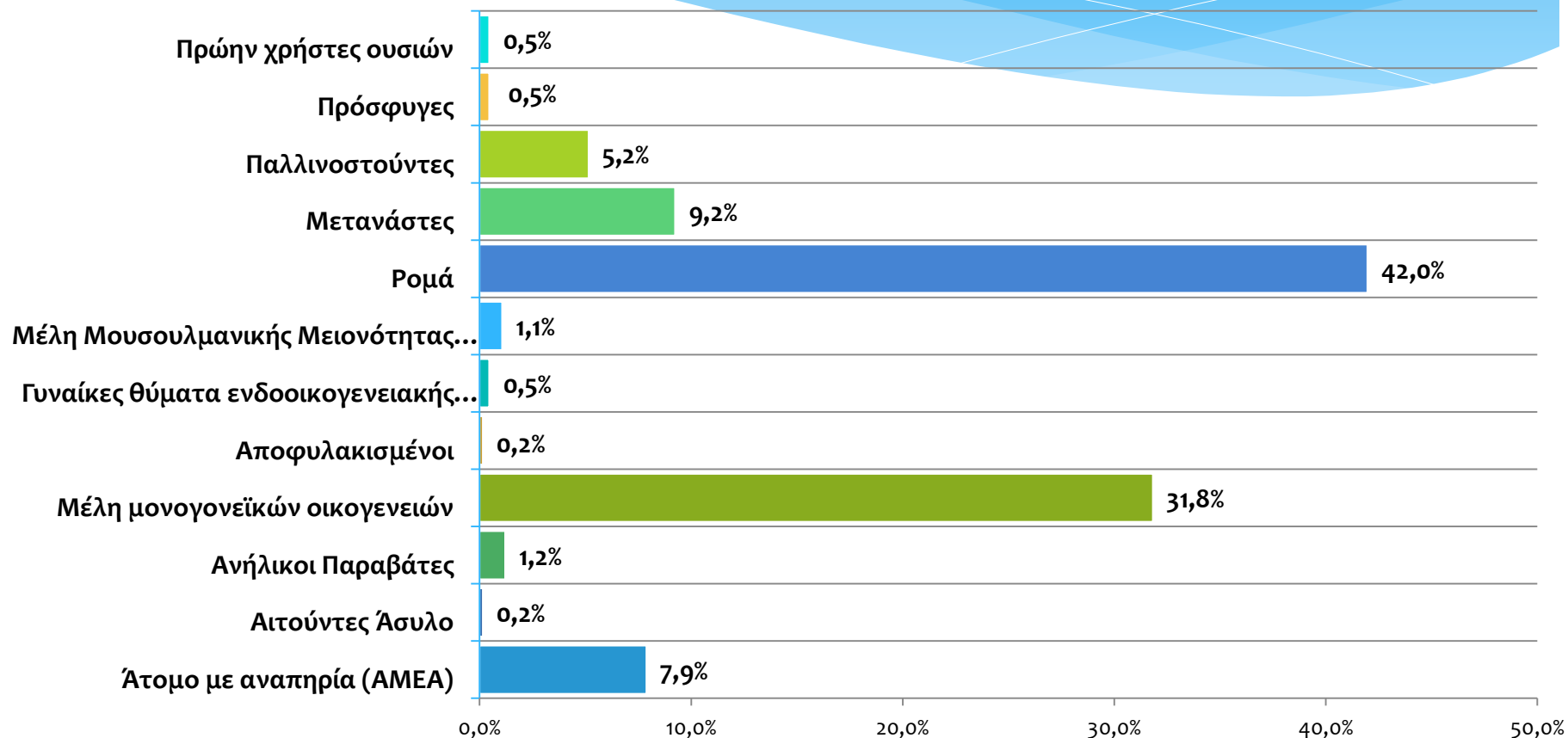
Διάστημα αποχής από την κατάρτιση (σε μήνες)



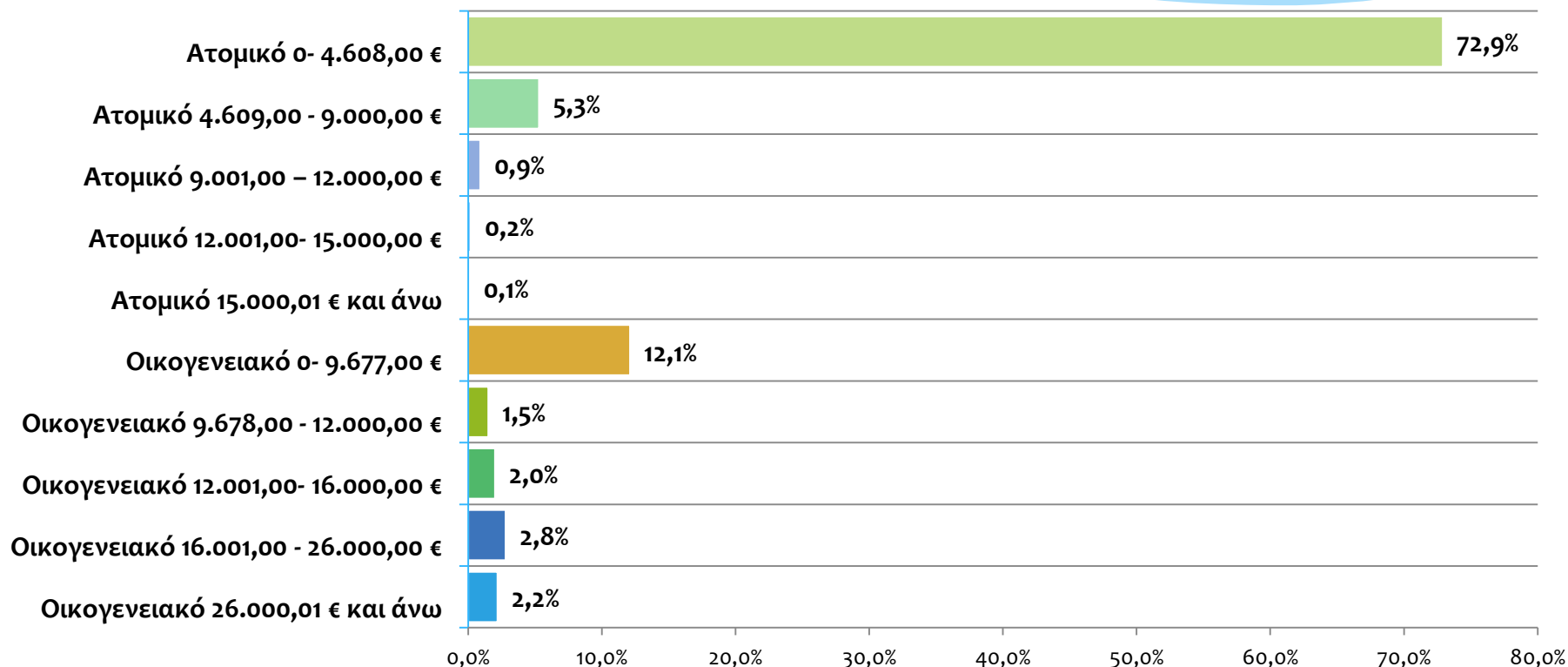
Μειονεκτούσες ομάδες



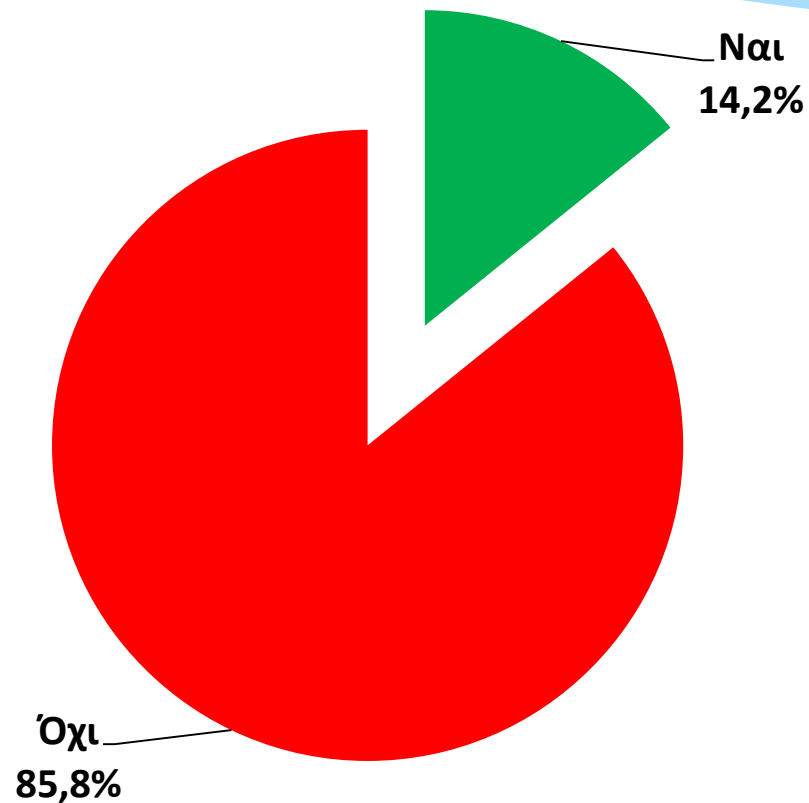
Ανήκετε σε κάποια από τις παρακάτω μειονεκτούσες ομάδες;



Προσδιορίστε το Συνολικό Δηλωθέν Εισόδημα με βάση τις παρακάτω κατηγορίες:



Επιλεγέντες στο πρόγραμμα



Βάση: 2.593 άτομα

Γενικά Συμπεράσματα

- * Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στηρίχθηκε στον λειτουργικό ορισμό των εννοιών «NEET» και «μη NEET», σύμφωνα με τον οποίο ως NEET θεωρήθηκαν όσοι νέοι τελούσαν σε οικονομική και εκπαιδευτική απραξία για χρονικό διάστημα ίσο ή μεγαλύτερο των έξι μηνών. Το σύνολο ωστόσο, των περιπτώσεων δήλωσε ότι βρισκόταν σε αυτή την κατάσταση, ειδικότερα της ανεργίας, για διάστημα μεγαλύτερο των 12 μηνών.

Γενικά Συμπεράσματα

- * Η συμβουλευτική διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εξομάλυνση της μετάβασης προς την αγορά εργασίας. Χωρίς την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής οι νέοι είναι πιθανό να διαμορφώνουν λαθεμένες προσδοκίες για τις θέσεις απασχόλησης τις οποίες επιδιώκουν. Επιπρόσθετα, η εξατομικευμένη συμβουλευτική έχει αναφερθεί από τους νέους NEET ως μία από τις προτιμώμενες μεθόδους καθοδήγησης και επαγγελματικού προσανατολισμού, γιατί σε αυτού του είδους την παρέμβαση αναπτύσσεται η προσωπική σχέση και η εμπιστοσύνη προς το πρόσωπο του/της συμβούλου

Γενικά Συμπεράσματα

- * Σε περιπτώσεις όπου τα άτομα διατηρούν ακόμη σε υψηλό βαθμό το άγχος της απόδοσης και της αποτελεσματικότητας, παρατηρείται ότι είναι σε θέση να ονομάσουν όλες τις αδυναμίες τους, αλλά έχουν μεγαλύτερη δυσκολία εντοπισμού οποιαδήποτε από τις δυνάμεις και τις δεξιότητες τους. Για να αντιμετωπιστεί αυτή η αδυναμία, έχουν αναπτυχθεί συστήματα που επικεντρώνονται σε προσπάθειες ανατροφοδότησης βοηθώντας τα άτομα αφενός να εντοπίσουν τα θετικά τους στοιχεία - δυνάμεις - δεξιότητες και αφετέρου να προκαλούνται με νέες ευκαιρίες μάθησης.
- * Αναστοχαζόμενοι την συμβουλευτική διαδικασία διαπιστώσαμε ότι η συμβουλευτική επεκτάθηκε και σε ζητήματα πέραν του αντικειμένου της επαγγελματικής συμβουλευτικής προσεγγίζοντας ταυτόχρονα πτυχές και όψεις του ατόμου ως κοινωνικού υποκειμένου.

Οι ΝΕΕΤS στην Ευρώπη

Τοπικά χαρακτηριστικά – Ψυχολογικά προφίλ
Καθώς πρακτικές Συμβουλευτικής
Προτεινόμενες Στρατηγικές
Μαντάλο επαγγελματικής ανάπτυξης
Ο ρόλος της θεωρίας και της μεθοδολογίας
Η παγκόσμια θεωρία της μεθοδολογίας ποιοτικής
Εννοιολογική και μεθοδολογική του Μαντλάου Παύλσον
Η Αγορευτική του Victor Frankl
Η θεωρία της Αποψ-επισπευματιστικής
Η έννοια του άρρηκτου επισπευματισμού
Βασική θεωρία της επισπευματιστικής
Η Ψυχολογία – Γνωστική Θεωρία της Στάθμησης
Εφαρμοσμένες Ψυχολογικές
Ο ρόλος της θεωρίας και μεθοδολογίας ποιοτικής
Αξιολόγηση των θεωριών – κατανόηση ρόλου
Αυτοαποτελεσματικότητας
Αποσκόπηση της Αποσπευματιστικής
Πρακτική της μεθοδολογίας ποιοτικής ποιοτικής
Αξιολόγηση της Αποσπευματιστικής Θεωρίας
Ο ρόλος της Αποσπευματιστικής Θεωρίας
Εφαρμοσμένη Ψυχολογία – Αποσπευματιστική
Διερεύνηση αυτοαξιολόγησης
Αποσπευματιστική Θεωρία – Αποσπευματιστική
Αποσπευματιστική και κατανόηση ρόλου
Διερεύνηση ανάπτυξης
Αξιολόγηση και στάθμηση των αποτελεσμάτων
Διερεύνηση αποτελεσμάτων
Η θεωρία ρόλου
Δράση

NEETS

10 11 12

Οκτωβρίου 2016
TITANIA HOTEL
Πανεπιστημίου 52, Αθήνα

24 25 26

Νοεμβρίου 2016
GRAND HOTEL PALACE
Μοναστηρίου 305-307, Θεσσαλονίκη

“Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας για την Υποστήριξη των NEETs”

(Νέοι 15-29 ετών εκτός δομών απασχόλησης,
εκπαίδευσης ή κατάρτισης)

ΠΑΡΑΛΛΗΛΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ:

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

**ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ – ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ
ΑΤΟΜΙΚΗΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ**

Τι θα παρουσιάσουμε:

- Θεωρητικό πλαίσιο
- Μεθοδολογία Συμβουλευτικής
- Βιωματικές ασκήσεις – Δραστηριότητες για την υποστήριξη των NEETs

**ΕΙΜΑΙ ΝΕΕΤ ΚΑΙ
ΕΔΩ ΚΑΙ ΤΩΡΑ
ΧΡΕΙΑΖΟΜΑΙ**

Σ
Π
Ι
Τ
Ι

Φ
Α
Γ
Η
Τ
Ο

Ρ
Ο
Υ
Χ
Α

Π
Λ
Η
Ρ
Ω
Μ
Η
Δ
Ε
Κ
Ο,
ΔΟΥ

Δ
Ι
Α
Σ
Κ
Ε
Δ
Α
Σ
Η

Β
Ι
Β
Λ
ΙΑ

Κ
Ι
Ν
Η
Τ
Ο

Α
Υ
Τ
Ο
Κ
Ι
Ν
Η
Τ
Ο

Κ
Α
Λ
Λ
Ω
Π
Ι
Σ
Μ
Ο
Σ

Κ
Α
Λ
Λ
Υ
Ν
Τ
Ι
Κ
Α

Γ
Υ
Μ
Ν
Α
Σ
Τ
Η
Ρ
Ι
Ο

Ι
Ν
Τ
Ε
Ρ
Ν
Ε
Τ

Γ
Ι
Α
Τ
Ρ
Ο

Γ
Η
Π
Ε
Δ
Ο



From:

Sent: Wednesday, September 28, 2016 10:36 PM

To: info@eoppep.gr

Subject: Ερώτηση

Γεια σας. Είμαι **άνεργος 29 χρονών με πτυχίο λυκείου** και **δεν μπορώ να βρω δουλειά**. Υπάρχει περίπτωση με αυτό το πτυχίο να μπορέσω να βρω μια καλή δουλειά ή **πρέπει να βγάλω και κάποιο άλλο χαρτί?** Είμαι **απογοητευμένος** και εδώ και μέρες **δεν έχω όρεξη για τίποτα**. Σας παρακαλώ και η **παραμικρή συμβουλή** θα μου ήταν **χρήσιμη**. Ευχαριστώ.

- Άνδρας 29 ετών
- Έχει τελειώσει ΙΕΚ ειδικότητα Τεχνικός Εφαρμογών Πληροφορικής το 2008. Δεν έδωσε όμως πιστοποίηση από τότε γιατί φοβάται ότι θα αποτύχει στις εξετάσεις.
- Μένει με τους γονείς του, δεν έχει εργαστεί ποτέ και από τότε που τελείωσε το ΙΕΚ δεν επεδίωξε άλλες σπουδές, λόγω προσωπικών προβλημάτων όπως ανέφερε.
- Είναι εγγεγραμμένος στον ΟΑΕΔ, χωρίς να λαμβάνει επίδομα ανεργίας.
- Δεν γνωρίζει ξένες γλώσσες. Δεν έχει ECDL λόγω οικονομικών προβλημάτων.
- Προτιμά να αρχίσει άλλη ειδικότητα ΙΕΚ κατά προτίμηση όμως πάλι στην πληροφορική, διότι του αρέσει, είναι κάτι που ξέρει όπως δήλωσε, αλλά η ειδικότητα που έχει τελειώσει δεν έχει δουλειά όπως έμαθε από φίλους και καθηγητές, καθώς αφορά προγραμματισμό Η/Υ.
- Φάνηκε ότι δεν είναι απόλυτα σίγουρος για το τι θέλει να κάνει, το 1ο πρόβλημά του τώρα, όπως δήλωσε είναι να βρει δουλειά.
- Δείχνει πολύ κινητοποιημένος τώρα. Βρήκε μόνος του τη διεύθυνση ΣυΕΠ του ΕΟΠΠΕΠ, και ζήτησε συμβουλές.
- Μετά τη συνομιλία με Σύμβουλο του ΕΟΠΠΕΠ τήρησε το συμφωνηθέν πλάνο. Κάλεσε όποτε του ζητήθηκε και είχε κάνει την σχετική προεργασία για αναζήτηση κάποιων πρώτων πληροφοριών. Εν συνεχεία παραπέμφθηκε σε άλλες υπηρεσίες.

Οι θεωρίες που συγκροτούν τη Φιλοσοφία και τη Μεθοδολογία του Μοντέλου Παρέμβασης

- Η Λογοθεραπεία (Logotherapy) του Victor Frankl
- Η Θεωρία της Μάθησης (Learning theory) και του Τυχαίου (Happenstance Learning Theory) του J. Krumboltz
- Η θεωρία μάθησης
- Η θεωρία Μάθησης του Τυχαίου
- Η Θεωρία της Αυτό-αποτελεσματικότητας (Self-Efficacy) του Bandura3.1.3.α Η έννοια του όρου αυτοαποτελεσματικότητα
- Πηγές διαμόρφωσης της αυτοαποτελεσματικότητας
- Η Κοινωνικο-Γνωστική Θεωρία της Σταδιοδρομίας (Social Cognitive Career Theory) των Lent, Brown και Hackett
- Μοντέλα επαγγελματικής ανάπτυξης

Η Λογοθεραπεία (Logotherapy) του Victor Frankl

Βασικές Αρχές της Θεωρίας της Λογοθεραπείας (1)

- Η Λογοθεραπεία αποτελεί ξεχωριστό κλάδο της Ανθρωπιστικής–Υπαρξιακής Προσέγγισης στη Συμβουλευτική
- Εστιάζει δηλαδή στα έργα και τους στόχους που μπορεί να εκπληρώσει ο συμβουλευόμενος/η στο μέλλον.
- Βασικός στόχος και έργο της προσέγγισης είναι το να έρθει ο συμβουλευόμενος/η αντιμέτωπος με την πραγματικότητα της ζωής του αναζητώντας νόημα σε αυτήν και συγκεκριμένο σκοπό/ούς, ο οποίος είναι μοναδικός και έχει αξία μόνο για αυτόν/ήν.

Η Λογοθεραπεία (Logotherapy) του Victor Frankl

Βασικές Αρχές της Θεωρίας της Λογοθεραπείας (2)

- Οι νευρώσεις ή το όποιο αναπτυξιακό κενό δεν έχουν την προέλευσή τους στις συγκρούσεις μεταξύ ορμών και ενστίκτων, αλλά στις συγκρούσεις σε επίπεδο αξιών, δηλαδή έχουν πνευματική διάσταση.
- Η επίγνωση νοήματος και σκοπού μπορεί να βοηθήσουν τον άνθρωπο να αντιμετωπίσει οποιαδήποτε κατάσταση της ζωής του.
- Σημασία έχει, το νόημα της ζωής ενός συγκεκριμένου ανθρώπου, σε μια συγκεκριμένη περίοδο της ζωής του, και όχι το νόημα της ζωής του γενικά
- Ο σκοπός αποκτά αξία μόνο εφόσον πηγάζουν από τη θέληση του ίδιου του ατόμου να τους ανακαλύψει αρχικά και στη συνέχεια να τους εκπληρώσει.

■ Η Λογοθεραπεία (Logotherapy) του Victor Frankl

Στόχοι της Συμβουλευτικής Διαδικασίας

- Ο συμβουλευόμενος καλείται να προσανατολιστεί στο μέλλον του.
- Ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να βοηθηθεί να ανακαλύψει και να προσδιορίσει νόημα και σκοπό στη ζωή του.
- Ο σύμβουλος προσπαθεί να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να αποκτήσει επίγνωση του τι επιθυμεί στη ζωή του τη συγκεκριμένη περίοδο.
- Η θέληση του ατόμου για την εκπλήρωση ενός σκοπού/σκοπών θα πρέπει να συνοδεύεται από συγκεκριμένες ενέργειες, ώστε να μην αποτελεί μια απλή πίστη ή ιδέα.

Η Θεωρία Μάθησης (Learning theory)

Βασικές Αρχές της Θεωρίας της Μάθησης

- Το άτομο έχει αναπτύξει ένα σύνολο προσωπικών πεποιθήσεων και μαθησιακών εμπειριών που καθορίζουν τη συμπεριφορά και τις δεξιότητες που έχει αποκτήσει.
- Η λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης των παραμέτρων που αναφέρθηκαν (γενετικοί παράγοντες – περιβαλλοντικές συνθήκες – γνωστικο-συναισθηματικές αντιδράσεις και δεξιότητες επίδοσης) και ανάλογα τη σχέση αυτών αλλάζει και το αποτέλεσμα (απόφαση).
- Η μάθηση και άρα η ανάπτυξη τύπων και μορφών συμπεριφοράς, γνώσεων και δεξιοτήτων επηρεάζονται από θετική ενίσχυση και τα θετικά πρότυπα.

Η Θεωρία Μάθησης (Learning theory)

Στόχοι της Συμβουλευτικής Διαδικασίας

- Η ενεργοποίηση του ατόμου μέσω εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και νέων εμπειριών μάθησης, με στόχο την ανάπτυξη διερευνητική συμπεριφοράς.
- Η διοργάνωση μιας σειράς διερευνητικών δραστηριοτήτων με στόχο την απόκτηση νέων εμπειριών μάθησης, νέων γνώσεων, πεποιθήσεων και κυρίως δεξιοτήτων.
- Η εκπαίδευση σε δεξιότητες ορθολογικής λήψης απόφασης
- Η αξιολόγηση των ατομικών συνεπειών των νέων εμπειριών μάθησης (τα μαθησιακά αποτελέσματα ως κριτήρια επιτυχίας της επαγγελματικής συμβουλευτικής).
- Ο εντοπισμός παράλογων πεποιθήσεων που επηρεάζουν τον προσδιορισμό των στόχων και την πραγματοποίηση των επιλογών του ατόμου και η αντικατάστασή τους με πιο λειτουργικές.

Η Θεωρία Μάθησης του Τυχαίου (Happenstance Learning Theory) του J. Krumboltz

Βασικές Αρχές της Θεωρίας Μάθησης του Τυχαίου

- Η διαχείριση της σταδιοδρομίας απαιτεί τη συνειδητοποίηση / αναγνώριση του περιβάλλοντος και την υιοθέτηση «ανοιχτής» στάσης, προσαρμοστικότητας και στάσης ανάληψης ρίσκου.
- Τα όποια τυχαία και απρόβλεπτα γεγονότα είναι δυνατόν να μετασχηματιστούν σε επαγγελματικές ευκαιρίες.
- Η εξασφάλιση ικανοποίησης στη προσωπική ζωή και την εργασία σχετίζεται με τη συνεχή προσπάθεια ανάπτυξης δεξιοτήτων και όχι με τη λήψη μιας εξορθολογισμένης απόφασης.

Η Θεωρία Μάθησης του Τυχαίου (Happenstance Learning Theory) του J. Krumboltz)

Στόχοι της Συμβουλευτικής Διαδικασίας

- Ο συμβουλευόμενος να μάθει πώς να μετατρέπει τα απρόοπτα και σε ευκαιρίες σταδιοδρομίας.
- Η υιοθέτηση ενεργού στάσης και η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, ώστε ο συμβουλευόμενος να δημιουργεί και ο ίδιος τυχαία γεγονότα στη ζωή του.
- Η επαναξιολόγηση των προτεραιοτήτων και των στόχων του, ώστε να μην παραμένει πιστός σε ατυχείς αρχικές επιλογές απορρίπτοντας τις όποιες ευκαιρίες.
- Ο εντοπισμός των μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων που έχει αναπτύξει έως τώρα από το περιβάλλον και το αντικείμενο εργασίας του ή όποιας άλλης ενασχόλησης είχε.

Η Θεωρία Μάθησης του Τυχαίου (Happenstance Learning Theory) του J. Krumboltz)

Στόχοι της Συμβουλευτικής Διαδικασίας

- Η δέσμευση για το σχεδιασμό και την υλοποίηση ποικιλίας διερευνητικών δραστηριοτήτων και ενεργειών και η εφαρμογή τους στην καθημερινότητά του.
- Η ανάπτυξη επαφών με άλλους ανθρώπους (δικτύωση).
- Η επίτευξη ικανοποίησης στην προσωπική και την επαγγελματική ζωή και όχι απλώς η πραγματοποίηση μιας μοναδικής επαγγελματικής επιλογής.

Η έννοια της Αυτοαποτελεσματικότητας και η Θεωρία της Αυτο-αποτελεσματικότητας του Bandura

Η έννοια του όρου αυτοαποτελεσματικότητα – Οι Βασικές Αρχές της Συμβουλευτικής Διαδικασίας (1)

- Η θεωρία δίνει έμφαση στην έμμεση μάθηση, στη μάθηση δηλαδή που συντελείται από την παρατήρηση των άλλων και των προτύπων.
- Η αυτοαποτελεσματικότητα είναι η «εκτίμηση της δυνατότητας του ατόμου να οργανώσει και να εκτελέσει μια σειρά ενεργειών (ένα σχέδιο δράσης) για την αποτελεσματική αντιμετώπιση μιας συγκεκριμένης κατάστασης»
- Το άτομο αναπτύσσει γνωστικές προσδοκίες (αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας, προσδοκίες αποτελέσματος και στόχους) όσον αφορά την πιθανή δική του επίδοση και επιτυχία σε συγκεκριμένους μελλοντικούς τύπους συμπεριφοράς, ανεξάρτητα από τις ικανότητες και δυνατότητές του.

Η έννοια της Αυτοαποτελεσματικότητας και η Θεωρία της Αυτο-αποτελεσματικότητας του Bandura

Η έννοια του όρου αυτοαποτελεσματικότητα – Οι Βασικές Αρχές της Συμβουλευτικής Διαδικασίας (2)

- Οι γνωστικές προσδοκίες όσον αφορά την προσωπική αποτελεσματικότητα διαμορφώνονται μέσω τεσσάρων πηγών πληροφοριών: τις προηγούμενες εμπειρίες του ατόμου ως προς τις επιδόσεις του σε διάφορες ενασχολήσεις, τις εμπειρίες του από την παρατήρηση άλλων, τη λεκτική πειθώ και άλλες μορφές κοινωνικής ενίσχυσης και τέλος τη φυσιολογία και τη συναισθηματική κατάσταση του ατόμου.
- Για τη διαμόρφωση των αντιλήψεων αυτοαποτελεσματικότητας, δεν παίζει ρόλο αυτή καθαυτή η πηγή από όπου προέρχονται οι πληροφορίες, αλλά καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει η γνωστική διαδικασία μέσω της οποίας το άτομο επιλέγει να ερμηνεύει τις ποικίλες πληροφορίες.

Η έννοια της Αυτοαποτελεσματικότητας και η Θεωρία της Αυτο-αποτελεσματικότητας του Bandura

Στόχοι της Συμβουλευτικής Διαδικασίας

- Η ανάπτυξη αισθήματος προσωπικού ελέγχου στο σχεδιασμό του επαγγελματικού μέλλοντος του ατόμου, όπως ακριβώς συμβαίνει με κάθε τύπο συμπεριφοράς (δυνατότητα για αυτοκαθορισμό).
- Η σταδιακή ανάπτυξη αυτοαποτελεσματικότητας για νέες δραστηριότητες ή η αναδόμηση αντιλήψεων για δραστηριότητες για τις οποίες τα άτομα διατηρούν μια ψευδώς χαμηλή αντίληψη όσον αφορά τις ικανότητές τους.
- Η έγκυρη διερεύνηση των πιθανών περιορισμών (προσπελάσιμων ή όχι) που έχει διαμορφώσει το άτομο σχετικά με το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του.
- Η ενεργοποίηση των γνωστικών σχημάτων απόδοσης αιτίων των ατόμων (χρήση των πηγών τροφοδότησης της αυτοαποτελεσματικότητας).

Η κοινωνικο-γνωστική θεωρία για τη σταδιοδρομία των Lent, Brown, & Hackett

Βασικές Αρχές της Θεωρίας

- Οι ατομικοί παράγοντες (π.χ. το φύλο, τα στοιχεία προσωπικότητας κ.ά.), καθώς και περιβαλλοντικοί παράγοντες (π.χ. η δομή των ευκαιριών του ατόμου, οι διαπροσωπικές σχέσεις με σημαντικούς άλλους κ.ά.), ασκούν, διαμέσου των μαθησιακών εμπειριών του ατόμου, σημαντική επίδραση στη διαμόρφωση των αντιλήψεων αυτοαποτελεσματικότητάς του και των συναφών προσδοκιών τους
- Οι προσδοκίες αυτές επιδρούν άμεσα και έμμεσα, στο σχηματισμό των ενδιαφερόντων τους, στους στόχους και στις ενέργειες υλοποίησής τους αλλά και στη συνακόλουθη επίδοσή τους, παρέχοντας έτσι, μια διαρκή και δυναμική ανατροφοδότηση του κοινωνικογνωστικού σχήματος

Μοντέλα Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Το μοντέλο ανάπτυξης επαγγελματικών ενδιαφερόντων

■ Οι άνθρωποι ενδιαφέρονται για επαγγελματικές ενασχολήσεις στις οποίες έχουν κάποιες ικανότητες και ασχολούνται με αυτές. Επειδή τα καταφέρνουν σε αυτές, αναπτύσσουν υψηλό βαθμό αυτοαποτελεσματικότητας και διαμορφώνουν υψηλές προσδοκίες για συγκεκριμένα αποτελέσματα

Το μοντέλο επιλογής σταδιοδρομίας

■ Οι ενέργειες που πραγματοποιεί το άτομο έχοντας αποσαφηνίσει τα ενδιαφέροντα του για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων οδηγούν σε συγκεκριμένες επιδόσεις οι οποίες ενισχύουν ή εξασθενίζουν την αντίληψη αυτοαποτελεσματικότητας του.

Το μοντέλο συμπεριφοράς – επίδοσης

■ Τα επιτεύγματα των ανθρώπων εξαρτώνται όχι μόνο από τις πραγματικές τους ικανότητες αλλά και από το πώς οι ίδιοι τις αντιλαμβάνονται.

Μοντέλα Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Βασικές αρχές της Συμβουλευτικής Διαδικασίας

- Έμφαση στους κοινωνικογνωστικούς μηχανισμούς (αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας, προσδοκίες αποτελέσματος και στόχοι) που έχει αναπτύξει το άτομο.
- Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα, οι επαγγελματικοί στόχοι και οι ενέργειες υλοποίησης, είναι κατά κύριο παράγωγο αλληλεπίδρασης ανθρώπου – περιβάλλοντος.
- Οι προσωπικοί, περιβαλλοντικοί και μαθησιακοί παράγοντες έχουν καθοριστική σημασία για την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και πρέπει να εκτιμώνται από το σύμβουλο.
- Οι περιβαλλοντικοί παράγοντες μπορεί να είναι αντικειμενικά προσδιορισμένοι ή υποκείμενοι σε ατομική ερμηνεία.

Μοντέλα Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Στόχοι της Συμβουλευτικής Διαδικασίας

- Ο εντοπισμός των αντιλήψεων αποτελεσματικότητας και η διαμόρφωση ευκαιριών ή η εκπαίδευση του ατόμου στην αναδόμηση ή ανάπτυξή τους στην περίπτωση ύπαρξης δυσλειτουργικών σχημάτων.
- Η διερεύνηση, ο εντοπισμός και η αξιοποίηση των ευκαιριών που παρέχουν οι μακροπρόθεσμοι όσο και οι βραχυπρόθεσμοι παράγοντες που υπεισέρχονται στη διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης.
- Η διερεύνηση, ο εντοπισμός και η επεξεργασία των υποκειμενικών αντιλήψεων των ατόμων για την ευνοϊκότητα ή όχι του περιβάλλοντός τους.

Η έννοια της Αυτοαποτελεσματικότητας

- Η αυτοαποτελεσματικότητα είναι η «εκτίμηση της δυνατότητας του ατόμου να οργανώσει και να εκτελέσει μια σειρά ενεργειών (ένα σχέδιο δράσης) για την αποτελεσματική αντιμετώπιση μιας συγκεκριμένης κατάστασης»
- Οι αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας διαμορφώνονται από 4 πηγές:
 1. Προηγούμενες εμπειρίες του ατόμου ως προς τις επιδόσεις του
 2. Οι εμπειρίες από την παρατήρηση των άλλων
 3. Η λεκτική πειθώς και άλλες μορφές κοινωνικής ενίσχυσης
 4. Η φυσιολογία και η συναισθηματική κατάσταση του ατόμου
- Οι αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας έχουν συγκεκριμένες συνέπειες στη συμπεριφορά του ατόμου καθώς επηρεάζουν σημαντικά την πρόθεση των ατόμων να εμπλακούν στο συγκεκριμένο έργο - διαδικασία καθώς και την ποιότητα της προσπάθειάς τους

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Σύναψη Εκπαιδευτικού Συμβολαίου

- Η ομάδα θα δουλέψει όλες τις δραστηριότητες χωρισμένη σε 4/5 υποομάδες για όλη τη διάρκεια που θα δουλεύουν ομαδικά τις ασκήσεις εναλλάσσοντας ρόλους συμβούλου & neet ανά ημέρα.
- Όλες οι δραστηριότητες μπορούν να αξιοποιηθούν και σε επίπεδο ομαδικής συμβουλευτικής, αλλά στην παρούσα εκπαίδευση θα αξιοποιηθούν σε επίπεδο ατομικής συμβουλευτικής.
- Σε όλη τη διάρκεια της εκπαίδευσης θα αναφερόμαστε σε μια συγκεκριμένη μελέτη περίπτωσης ενός Neet, γεγονός που θα διευκολύνει τόσο την εκπαίδευση μας στις βιωματικές δραστηριότητες, όσο και στην εκπόνηση της απαιτούμενης εργασίας για την ολοκλήρωση του σεμιναρίου.

Στάδια της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

- Στάδιο 1^ο: Συμβουλευτική Σχέση- Διερεύνηση Αιτήματος
- Στάδιο 2^ο: Διευκόλυνση αυτογνωσίας
- Στάδιο 3^ο: Διερεύνηση του προσωπικού αντιληπτικού πλαισίου ζωής και εργασίας
- Στάδιο 4^ο: Αναγνώριση και καθορισμός προσωπικών και επαγγελματικών στόχων
- Στάδιο 5^ο: Διαδικασία προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης
- Στάδιο 6^ο: Αξιολόγηση και στάθμιση των στόχων - Δημιουργία εναλλακτικών
- Στάδιο 7^ο: Δράση - Πραγματοποίηση της επιλογής
- Στάδιο 8^ο: Διαδικασία παρακολούθησης του συμβουλευόμενου
- Στάδιο 9^ο: Κλείσιμο-Τερματισμός της Συμβουλευτικής Διαδικασίας

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

- Η διαδικασία ατομικής συμβουλευτικής που προτείνεται εδώ έχει τη μορφή «προγράμματος»
- είναι μια διαδικασία, με επιμέρους (επανα)προσδιοριζόμενα στάδια, σύμφωνα με τις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά κάθε ατόμου που συμμετέχει σε αυτήν.
- Για κάθε στάδιο, ο αριθμός των απαιτούμενων συνεδριών μπορεί να ποικίλει ανάλογα τις ιδιαίτερες ανάγκες του συμβουλευόμενου ατόμου.

Μελέτη περίπτωσης – Μάγδα Ιστορικό

- 24 ετών – 5 χρόνια άνεργη – Απόφοιτος ΓΕΛ
- Εργάστηκε ως Βοηθός παραγωγής σε τηλεοπτικό σταθμό που έκλεισε
- Βρήκε δουλειά σε άλλο σταθμό αλλά απολύθηκε μετά από ένα μήνα κατόπιν σύγκρουσης με το Διευθυντή Παραγωγής
- Δεν θέλει να αποκτήσει περισσότερα προσόντα, καθώς ο αδερφός της, απόφοιτος Α.Ε.Ι., που σπούδασε στη σχολή που επέλεξε, χωρίς την υποστήριξη των γονιών τους, είναι επίσης άνεργος.
- Εκείνη σπούδασε δημοσιογραφία παρά τις αντιρρήσεις των γονιών της που ήθελαν να εργαστεί αμέσως μετά το σχολείο και να βοηθήσει οικονομικά την οικογένεια

Μελέτη περίπτωσης – Μάγδα

Παρούσα κατάσταση

- Ζει με τη μητέρα της (460 € σύνταξη) και τον άνεργο αδερφό της
- Μένει σπίτι και δε βγαίνει λόγω της κακής ψυχολογίας και της οικονομικής της κατάστασης
- Λόγω των οικονομικών πιστεύει ότι χώρισε με το αγόρι της, το οποίο κατάφερε να ξαναβρεί δουλειά
- Πιστεύει ότι και για εκείνη και για τον αδερφό της φταίει η κατάσταση στα ΜΜΕ
- Δεν ξέρει τι να κάνει, καθώς δεν είναι καλή σε τίποτα. Έχει χάσει το ενδιαφέρον της για τη ζωή, έχει πάρει βάρος και έχει διάφορα συμπτώματα (ταχυπαλμίες, εξανθήματα)
- Δεν πηγαίνει στο γιατρό
- Τσακώνεται συνέχεια με τη μητέρα της που “τους χτυπάει συνέχεια κατάμουτρα ότι αυτή τους θρέφει κι έπρεπε να την ακούν όταν τους συμβούλευε για τη δουλειά που πρέπει να κάνουν”

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 1^ο: Συμβουλευτική Σχέση – Διερεύνηση Αιτήματος

Περιεχόμενο του 1^{ου} Σταδίου:

- Το 1^ο στάδιο περιλαμβάνει την αρχική διαγνωστική αξιολόγηση του θέματος και του συμβουλευόμενου, καθώς και τη σύναψη συμβολαίου και αποτελούν μέρη της εδραίωσης της σχέσης των δύο.
- Ο σύμβουλος θα πρέπει να αξιολογήσει το βαθμό στον οποίο το άτομο κατανοεί το θέμα – αίτημά του, τη ρεαλιστική επαφή του με την πραγματικότητα σε σχέση με την αγορά εργασίας και τις προσδοκίες του από τον ίδιο και τις υπηρεσίες που έχει να του προσφέρει.

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 1^ο: Συμβουλευτική Σχέση – Διερεύνηση Αιτήματος

Στόχοι της συμβουλευτικής διαδικασίας:

- Η γνωριμία του συμβουλευόμενου με τη συμβουλευτική διαδικασία: η δημιουργία και δόμηση της συμβουλευτικής σχέσης, η σύναψη συμβολαίου και η δέσμευση καθώς και η εδραίωση κλίματος αμοιβαίας εμπιστοσύνης
- Η ενεργοποίηση του συμβουλευόμενου και η ενίσχυση του ενδιαφέροντός του
- Η επιβεβαίωση ατομικών στοιχείων (στοιχείων ατομικού φακέλου) καθώς και άλλων καταγεγραμμένων στοιχείων εάν υπάρχουν.

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 2^ο: Διευκόλυνση Αυτογνωσίας

Περιεχόμενο του 2^{ου} Σταδίου:

- Ο σχεδιασμός του άμεσου ή μακροπρόθεσμου επαγγελματικού μέλλοντος του συμβουλευόμενου ατόμου προϋποθέτει ένα ικανοποιητικό επίπεδο αυτογνωσίας.
- Το στάδιο αυτό ουσιαστικά είναι προπαρασκευαστικό. Στόχος του είναι η διερεύνηση, η αναγνώριση και ο εντοπισμός των προσωπικών στοιχείων και χαρακτηριστικών του ατόμου, ώστε να μπορέσει να αναπτύξει εκτίμηση της αυτο-αξίας του και ως συνέχεια να διαμορφώσει την επαγγελματική του αυτοεικόνα ώστε να μπορέσει να θέσει στόχους.
- Στη διαδικασία αυτή συμπεριλαμβάνεται και η κριτική επεξεργασία και ο ερμηνευτικός σχολιασμός των προσωπικών αυτών στοιχείων. Ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να οδηγηθεί να δεχτεί από τις πτυχές του ότι δεν μπορεί να αλλάξει και να επιδιώξει να αλλάξει ότι μπορεί.

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 2ο: Διευκόλυνση Αυτογνωσίας

Στόχοι της συμβουλευτικής διαδικασίας:

- Η διευκόλυνση στην αυτό-ανίχνευση και ιδιαίτερα στην αυτό-κατανόηση του συμβουλευόμενου
- Η ενίσχυση της θετικής άποψης του ατόμου για τον εαυτό του και η εμπιστοσύνη στις δυνάμεις και τις ικανότητές του
- Η διάγνωση του επιπέδου ετοιμότητας για τη διαχείριση της αβεβαιότητας, των όποιων αλλαγών και μεταβάσεων και του επιπέδου αντιλήψεων αυτοαποτελεσματικότητας, απασχολησιμότητας, ετοιμότητας λήψης αποφάσεων
- Η διάγνωση των αναγκών για ένταξη σε δράσεις εκπαίδευσης ή κατάρτισης, πέρα από το μορφωτικό επίπεδο και την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, ή άλλων αναγκών και επιθυμιών
- Η ανίχνευση της αναγκαιότητας για περαιτέρω ψυχολογική στήριξη

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 3^ο: Διερεύνηση του προσωπικού αντιληπτικού πλαισίου ζωής και εργασίας

Περιεχόμενο 3^{ου} Σταδίου:

- Στόχος αυτού του σταδίου είναι ο προσωπικός απολογισμός του συμβουλευόμενου, ως κοινωνικό άτομο και όχι ως μονάδα
- περιλαμβάνει ανθρώπους, θέματα, καταστάσεις ή περιορισμούς της ζωής του που όμως επηρεάζουν την επαγγελματική του σταδιοδρομία και το ατομικό σχέδιο δράσης του.
- Επίσης, στο στάδιο αυτό ιδιαίτερη μέριμνα θα πρέπει να δοθεί από τον σύμβουλο στη διερεύνηση των περιορισμών και εμποδίων του συμβουλευόμενου ατόμου
(όπως χαμηλή αυτοεκτίμηση, χαμηλές αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας, έντονα συναισθήματα όπως άγχος, λύπη, θυμός, απογοήτευση κ.ά., οικογενειακές υποχρεώσεις και απαιτήσεις, οι αντιλήψεις προσώπων του στενού οικογενειακού του περιβάλλοντος σχετικά με τις επιλογές του, οικονομικοί περιορισμοί)

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 3^ο: Διερεύνηση του προσωπικού αντιληπτικού πλαισίου ζωής και εργασίας

Στόχοι της συμβουλευτικής διαδικασίας:

- Η αναζήτηση και ο εντοπισμός σημαντικών γεγονότων και υποστηρικτικών πηγών στη ζωή και η αξιοποίησή τους για τη σταδιοδρομία του ατόμου
- Η αναζήτηση και ο εντοπισμός νοήματος στη ζωή και την εργασία, παρά τις δυσκολίες ή τα τραυματικά γεγονότα
- Η δημιουργία αισθήματος ελέγχου στη ζωή του ατόμου και η ανάπτυξη της ικανότητας διαχείρισης έντονων κυρίως συναισθημάτων
- Η αναζήτηση και ο εντοπισμός περιορισμών ή φραγμών ή παράλογων πεποιθήσεων σχετικά με τις επιλογές και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας
- Η παροχή στήριξης στο άτομο ώστε να δεχθεί την αβεβαιότητα ως μια φυσιολογική κατάσταση και να χρησιμοποιήσει στο σχεδιασμό νέων εμπειριών
- Η δημιουργία ατομικού ηλεκτρονικού (κατά προτίμηση) φακέλου καταγραφής και συλλογής δεδομένων και δεξιοτήτων.

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

ΒΙΩΜΑΤΙΚΕΣ ΑΣΚΗΣΕΙΣ – ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

- **ΑΣΚΗΣΗ:** Σε τι φάση βρίσκομαι;
- **ΑΣΚΗΣΗ:** Καθρέφτη, καθρεφτάκι μου!
- **ΑΣΚΗΣΗ:** Το κρυφό μου λουλούδι
- **ΑΣΚΗΣΗ:** Το Γενεαλογικό Δέντρο Της Σταδιοδρομίας
- **ΑΣΚΗΣΗ:** Τα σημαντικά πρόσωπα της ζωής μου
- **ΑΣΚΗΣΗ:** Οι κύκλοι της επιτυχίας
- **Φύλλο Αυτοαξιολόγησης Συμβούλου**

ΑΣΚΗΣΗ 4: Σε τι φάση βρίσκομαι;

Όπως θα παρατηρήσετε στις παρακάτω πέντε φάσεις, θα κληθείτε να εκπαιδευτείτε να απαντάτε σε πέντε βασικές ερωτήσεις. Αργότερα, θα έχετε επίσης τη δυνατότητα να διερευνήσετε μια σειρά από άλλα ζητήματα. Είναι σημαντικό να έχουμε σε όλη τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας τις παρακάτω φάσεις για να αναστοχαζόμαστε τι είναι καλύτερο για εμάς¹.



1. Σε τι κατάσταση βρίσκομαι τώρα;

1. Σε τι κατάσταση βρίσκομαι τώρα;

Όταν κάτι συμβαίνει και αλλάζει τη ζωή σας με κάποιο τρόπο, προτείνουμε να προσπαθήσεις να σταματήσεις και να σκεφτείς. Κάνε μια στάση για λίγο για να εξετάσεις την περίπτωσή σου.

2. Τι χρειάζεται να γνωρίζω;

2. Τι χρειάζεται να γνωρίζω;

Μάθε περισσότερα σχετικά με τις επιλογές που είναι ανοικτές σε σένα. Σκέψου τις ανάγκες σου, τις επιθυμίες σου και τις ικανότητές σου.

3. Ποιες είναι οι καλύτερες επιλογές που έχω;

3. Ποιες είναι οι καλύτερες επιλογές που έχω;

Σκέψου προσεκτικά κάθε δυνατότητα και εξέτασε κάθε πιθανότητα. Κάνε την επιλογή που είναι καλύτερη για σένα.

4. Τι είναι καλύτερο για μένα να κάνω;

4. Τι είναι καλύτερο για μένα να κάνω;

Σχεδίασε πώς θα πραγματοποιήσεις την απόφασή σου.

5. Ποια/ες ενέργεια/ες πρέπει να κάνω;

5. Ποια/ες ενέργεια/ες πρέπει να κάνω;

Υλοποίησε τις ενέργειες που πρέπει να κάνεις σύμφωνα με το σχέδιο δράσης σου!

ΑΣΚΗΣΗ 5: Καθρέφτη, καθρεφτάκι μου!

“Καθρέφτη, καθρεφτάκι μου ποιος με γνωρίζει καλύτερα από εμένα;”

Στο σημείο που βρίσκεσαι είναι σημαντικό να γνωρίζεις ορισμένα χαρακτηριστικά του εαυτού σου και να συνεργαστείς με το/τη σύμβουλο, ώστε να τα γνωρίσεις εκτενέστερα και εις βάθος! Επειδή εσύ όμως γνωρίζεις καλύτερα τον εαυτό σου, θα χρειαστεί αρχικά να κοιταχτείς σε 4 διαφορετικούς καθρέφτες και να μας πεις τι βλέπεις αναφορικά με τις δεξιότητές σου, τα ενδιαφέροντά σου, τις αξίες σου και τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της προσωπικότητάς σου. Όλα τα παραπάνω αποτελούν χρήσιμες πληροφορίες για κάθε άτομο, όταν καλείται να κάνει μια επιλογή σταδιοδρομίας. Παράλληλα δίνουν σημαντικές ερωτήσεις στο ερώτημα “ποιος είσαι”.²

Με τον όρο **δεξιότητες** αναφερόμαστε στα πράγματα που έχεις μάθει να κάνεις, όπως για παράδειγμα να οδηγείς ή να μαγειρεύεις.

Ενδιαφέροντα είναι τα πράγματα που σου αρέσει να κάνεις, όπως να αθλείσαι ή να ακούς μουσική.

Με τον όρο **αξίες** αναφερόμαστε σε θέματα που είναι σημαντικά για εσένα, όπως να είσαι ανεξάρτητος ή να βοηθάς τους άλλους.

Τα **χαρακτηριστικά** σου **γνωρίσματα** είναι τα στοιχεία που σχετίζονται με την προσωπικότητά σου, όπως ντροπαλός/ή, καλόβολος/η κ.ά.

Οι παρακάτω δραστηριότητες θα σε βοηθήσουν να ανακαλύψεις τις δικές σου ικανότητες, τα ενδιαφέροντά σου, τις αξίες και τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της προσωπικότητάς σου. Να γνωρίζεις ότι σου ζητάμε να μας πεις πώς βλέπεις τον εαυτό σου, καθώς δεν υπάρχει λάθος απάντηση, ούτε πρόκειται για κάποιο ερωτηματολόγιο-τεστ. Σε επόμενο στάδιο, όμως, θα κληθείς να συμπληρώσεις ορισμένα εξειδικευμένα εργαλεία σε ηλεκτρονική μορφή.

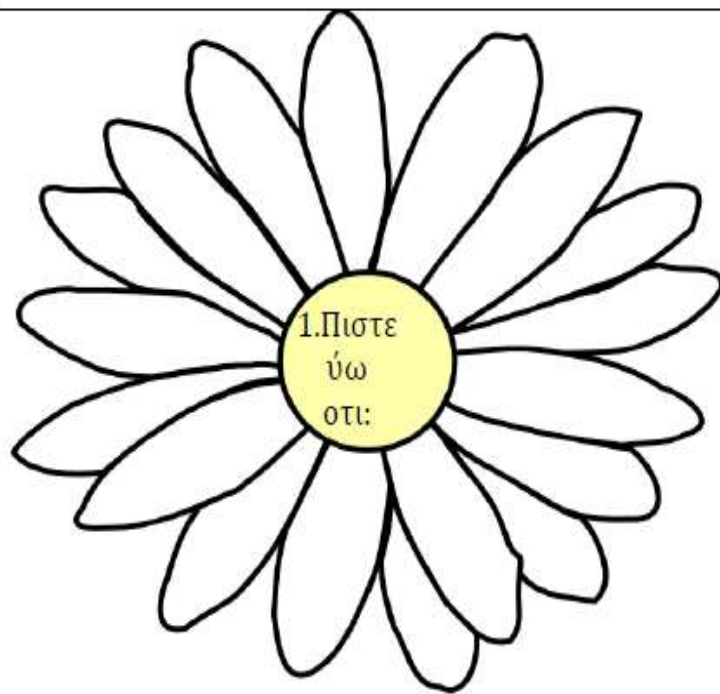


ΑΣΚΗΣΗ 7: Το κρυφό μου λουλούδι

Στην άσκηση³ αυτή έχουμε το παρακάτω λουλούδι, το οποίο συνήθως δεν το έχουμε σε φανερό σημείο! Παρόλα αυτά το ποτίζουμε, το νοιαζόμαστε και πάντα έχουμε το μυαλό μας σε αυτό. Αν το εξετάσουμε προσεκτικά θα δούμε ότι κάθε πέταλο μας κρατά εγκλωβισμένους να το συντηρούμε και να μην επιδιώκουμε κάτι διαφορετικό. Σειρά σου να εξερευνήσεις το δικό σου κρυφό λουλούδι, το “φαύλο λουλούδι”! Συμπλήρωσε κάθε πέταλο, συζήτησε με το/τη σύμβουλό σου και διερεύνησε ποια θα κρατήσεις!

Συμπλήρωσε το κέντρο (1) & τα πέταλα (2, 3, 4) σύμφωνα με την παρακάτω σειρά:

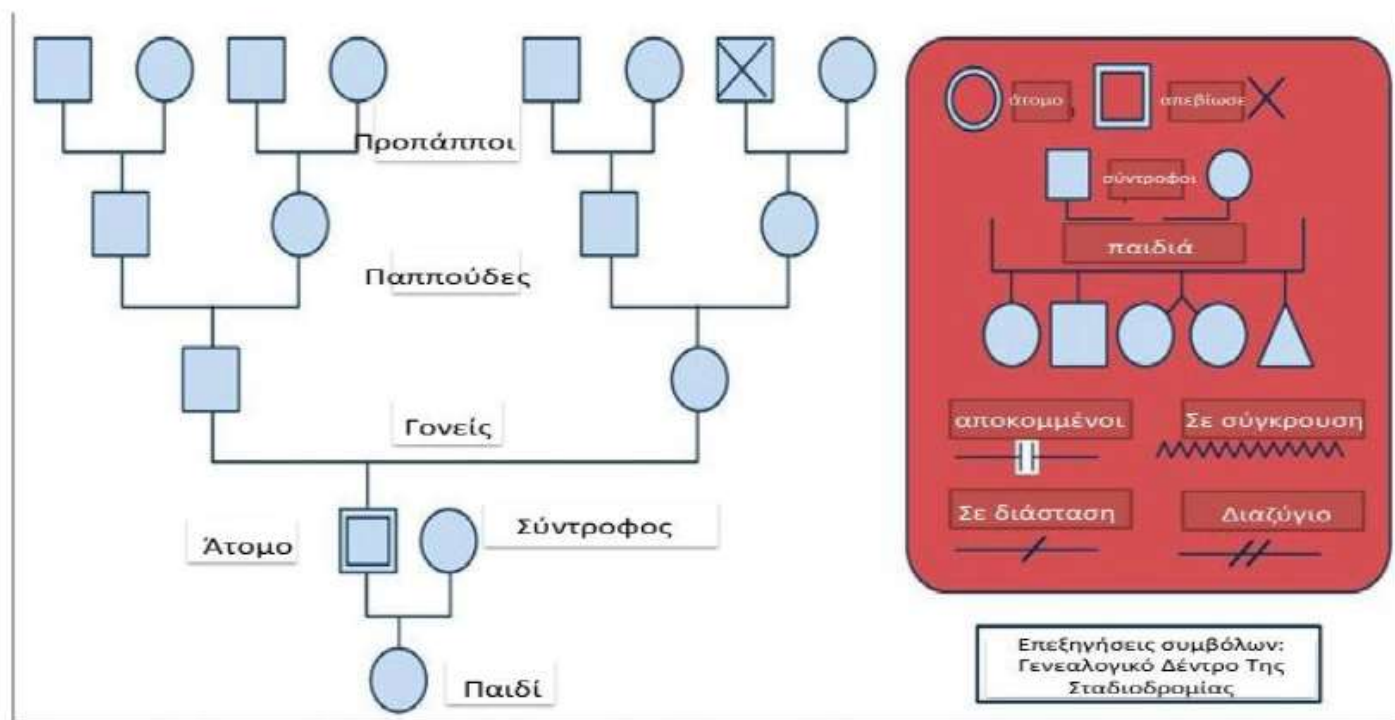
1. Πιστεύω ότι....
2. Αυτές οι σκέψεις με κάνουν να.....
3. Προσπαθώ να αποφύγω αυτές τις σκέψεις με...
4. Αυτός/οι ο/οι φόβος/οι με έχουν οδηγήσει να κάνω συστηματικά (σαν τελετουργία) τα παρακάτω να ελέγξω το φόβο μου και να νοιώσω καλύτερα.



ΑΣΚΗΣΗ 8: Το Γενεαλογικό Δέντρο Της Σταδιοδρομίας

Το Γενεαλογικό Δέντρο Της Σταδιοδρομίας⁴ είναι μια ποιοτική αξιολόγηση που χρησιμοποιείται για να σας βοηθήσει να απεικονίσετε και να μιλήσετε για τις ιστορίες της ζωής σας. Με αυτή τη διαδικασία θα απεικονίσετε μια φωτογραφία της δομής της οικογένειάς σας για τρεις γενιές. Μαζί με το/τη σύμβουλο θα εξερευνήσετε την επίδραση των άλλων στη διαμόρφωση της ταυτότητάς σας και ιδιαίτερα της σταδιοδρομίας σας, καθώς θα απομονώσετε σε εικονογραφικά στοιχεία μερικές από τις πηγές επίδρασής της για την/τις απόφαση/εις σχετικά με τη σταδιοδρομία σας.

ΜΟΡΦΗ ΓΕΝΕΑΛΟΓΙΚΟΥ ΔΕΝΤΡΟΥ-ΕΠΕΞΗΓΗΣΕΙΣ ΣΥΜΒΟΛΩΝ



ΑΣΚΗΣΗ 10: Οι κύκλοι της επιτυχίας

Στην άσκηση⁵ αυτή καλείσαι να σκεφτείς τουλάχιστον τρεις επιτυχίες που πέτυχες στη ζωή σου. Γράψε τις διαδικασίες που συνέλαβαν σε σχέση με κάθε μία από τις επιτυχίες τους (μελέτη/διάβασμα, πρακτική εξάσκηση, δοκιμή και λάθος).

1. _____
2. _____
3. _____

Αναλογιστείτε και συμπληρώστε τι επιδράσεις είχαν αυτές οι επιτυχίες σε ατομικό, οικογενειακό, κοινωνικό επίπεδο σε επίπεδο κοινότητας και του κόσμου γενικότερα!



Τέλος συζητήστε με το/στη σύμβουλό σας σχετικά με τους αγώνες και τις προσπάθειες που κάνατε και διερευνήστε μήπως αυτά τα «βήματα της επιτυχίας» που ακολουθήσατε ή/και αυτά τα πρόσωπα που σας ενίσχυσαν ή υποστήριξαν τότε μπορούν να σας φανούν χρήσιμα και τώρα σε όσα καλείστε να διαχειριστείτε.

ΑΣΚΗΣΗ 22: Αξιολόγηση της Συνάντησης από τον/ην ενδιαφερόμενο/η

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό και για το/τη σύμβουλό σου και για σένα, εάν σηματοδοτήσεις το σημείο στο οποίο βρίσκεσαι σήμερα μετά τη λήξη της συνάντησής μας. Αφιέρωσε λίγο από το χρόνο σου και συμπλήρωσε το παρακάτω σύντομο φύλλο αξιολόγησης.

Κυκλώνω τι μου ταιριάζει ή απαντώ και αξιολογώ τη σημερινή συνάντηση:				
α. Σε τι βαθμό θεωρώ ότι είναι ξεκάθαροι οι στόχοι που κατέληξα με την υποστήριξη του/της συμβούλου σε αυτή τη συνάντηση;				
1 Καθόλου	2	3 Περίπου	4	5 Αρκετά
β. Σε τι βαθμό θεωρώ ότι οι στόχοι αυτοί σχετίζονται με τη σημερινή μου κατάσταση;				
1 Καθόλου	2	3 Περίπου	4	5 Αρκετά
γ. Σε τι βαθμό νοιώθω άνετα με αυτά που πρέπει να κάνω για να επιτύχω τους στόχους που έθεσα?				
1 Καθόλου	2	3 Περίπου	4	5 Αρκετά
δ. Σε τι βαθμό έχουν αποσαφηνιστεί η χρονική στιγμή, η δέσμευσή μου μέχρι τότε και η στοχοθεσία της επόμενης συνάντησής μας;				
1 Καθόλου	2	3 Περίπου	4	5 Αρκετά
ε. Σε τι βαθμό αισθάνομαι αισιόδοξος να εργαστώ πάνω στους στόχους που έθεσα και αυτά που σχεδίασα να κάνω μέχρι την επόμενη συνάντηση;				
1 Καθόλου	2	3 Περίπου	4	5 Αρκετά
στ. Υπάρχουν άλλα θέματα που επιθυμώ να αποσαφηνίσω ή να θέσω στην επόμενη μας συνάντηση;				

Παρακαλώ υπογράψτε στο τέλος της σελίδας κι αφήστε σε ένα φάκελο την παραπάνω φόρμα αξιολόγησης για να τη λάβει υπόψη του ο/η σύμβουλος μέχρι την επόμενη σας συνάντηση

Ημερομηνία:

Υπογραφή:

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 4^ο: Αναγνώριση και καθορισμός προσωπικών και επαγγελματικών στόχων

Περιεχόμενο 4^{ου} Σταδίου:

Στο στάδιο αυτό, στόχος της συμβουλευτικής παρέμβασης είναι η παροχή βοήθειας στο συμβουλευόμενο άτομο προκειμένου να επιλέξει από έναν αριθμό εναλλακτικών εκείνες τις επαγγελματικές δραστηριότητες, αντικείμενα ή θέσεις εργασίας που ανταποκρίνονται καλύτερα στο σύνολο των χαρακτηριστικών και στοιχείων που προέκυψαν από προηγούμενο στάδιο, αυτό της διερεύνησης του δυναμικού του.

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 4^ο: Αναγνώριση και καθορισμός προσωπικών και επαγγελματικών στόχων

Στόχοι της συμβουλευτικής διαδικασίας:

- η ανάπτυξη δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας
- η ανάπτυξη δεξιοτήτων στοχοθέτησης
- ο προσδιορισμός προσωπικού & επαγγελματικού στόχου / στόχων

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 5^ο: Διαδικασία προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης

Περιεχόμενο 5^{ου} Σταδίου :

Στο στάδιο αυτό ενισχύεται η προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του συμβουλευόμενου ατόμου.

Η διαδικασία αυτή αφορά στην εκπαίδευση για την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαφόρων κατηγοριών όπως αυτές συνοπτικά παρουσιάστηκαν στο δεύτερο στάδιο, καθώς και άλλων που όπως θα αναφερθούν εδώ και αφορούν στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας.

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 5ο: Διαδικασία προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης

Στόχοι της συμβουλευτικής διαδικασίας:

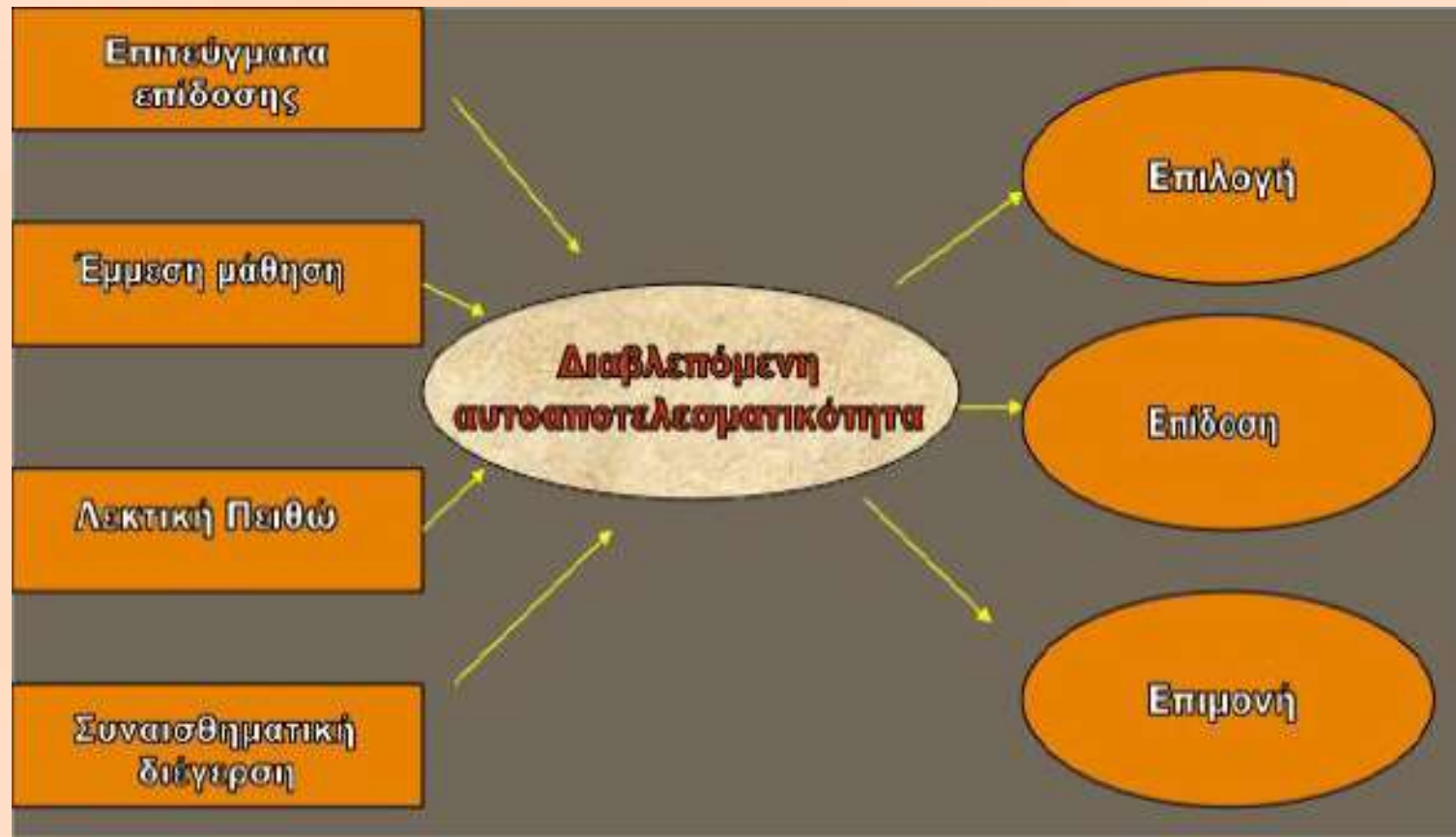
- Η απόκτηση δεξιοτήτων επαγγελματικού σχεδιασμού όπως έχουν προσδιοριστεί ως αντικείμενα επεξεργασίας του συγκεκριμένου σταδίου και σύμφωνα με τις επιθυμίες και τις ανάγκες του συμβουλευόμενου
- Η βελτίωση του επιπέδου απασχολησιμότητας του συμβουλευόμενου
- Η επίτευξη καλύτερης ψυχολογικής και επαγγελματικής προσαρμογής
- Η δημιουργία ευκαιριών για τον συμβουλευόμενο ώστε να λάβει θετική ενίσχυση για τις συμπεριφορές που θεωρούνται θετικές για αυτόν και να έχει προσωπικά επιτεύγματα (εμπειρίες επίδοσης)
- Η δημιουργία ευκαιριών ώστε να υιοθετήσει θετικά πρότυπα,
- Η ενεργοποίηση των υποστηρικτικών μηχανισμών που διαθέτει
- Η ενθάρρυνση συμμετοχής στην κοινωνική ζωή και στα μέσα κοινωνικής και επαγγελματικής δικτύωσης
- Η ανάπτυξη του επιπέδου των αντιλήψεων αυτοαποτελεσματικότητας ή η αναδόμησή τους στην περίπτωση που διατηρούσε ψευδώς χαμηλή αντίληψη

ΑΣΚΗΣΗ 11: Πώς να αποφασίσω;

Σκέψου μια-δυο αποφάσεις που πρέπει να πάρεις στο σύντομο μέλλον και σε απασχολούν αυτό το διάστημα. Γράψε μια μικρή παράγραφο αναφορικά με τις πιθανές επιλογές που έχεις, τις συνέπειες αυτών των επιλογών καθώς και τους πιθανούς κινδύνους για κάθε μια από τις αποφάσεις και να τις καταγράψεις στο φυλλάδιο μαζί με τις σκέψεις σου και τις ανησυχίες που πιθανά έχεις.

- 1. Αναγνωρίστε και καθορίστε την/τις απόφαση/εις που πρέπει να πάρεις.**
 - Γιατί βρίσκεστε αντιμέτωποι με μια απόφαση;
 - Μπορείτε να αναγνωρίσετε ποιο είναι το βασικό σας πρόβλημα;
- 2. Να γνωρίζετε τι είναι σημαντικό για εσάς και τι θέλετε να πετύχετε.**
 - Γνωρίζετε και κατανοείτε τις βασικές αξίες της ζωής σας;
 - Τι θέλετε;
 - Μπορείτε να αναφέρετε το στόχο σας με σαφήνεια;
- 3. Εξετάστε τις πληροφορίες που έχετε ήδη.**
 - Τι ξέρετε για τις εναλλακτικές λύσεις σας;
 - Τι πληροφορίες έχετε ήδη;
 - Είναι αρκετές για να λάβετε μια απόφαση;
- 4. Αξιοποιήστε τις νέες πληροφορίες και τις πιθανές νέες επιλογές.**
 - Τι δεν ξέρετε για τις εναλλακτικές λύσεις σας;
 - Ποιες πηγές μπορείτε να εξερευνήσετε για να πάρετε περισσότερες πληροφορίες;
- 5. Εντοπίστε πιθανά εσωτερικά ή/και εξωτερικά εμπόδια που μπορεί να συναντήσετε και να σας αποτρέψουν από την προσέγγιση σε αυτή την εναλλακτική**
 - Τι άλλο δεν ξέρετε για τις εναλλακτικές λύσεις σας;
 - Ποιες πηγές μπορείτε να εξερευνήσετε για να πάρετε περισσότερες πληροφορίες;
- 6. Εντοπίστε πιθανά εσωτερικά ή/και εξωτερικά εμπόδια που μπορεί να σας αποτρέψουν από τη λήψη μιας ικανοποιητικής απόφασης για εσάς.**
 - Μπορείς να αποφασίσεις χωρίς να επηρεάζεσαι υπερβολικά από τους άλλους;
 - Επιτρέπεις τα συναισθήματά σου να σε επηρεάζουν κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων;
 - Είσαι σε θέση να ριψοκινδυνέψεις;
- 7. Να αξιολογηθεί η πιθανή έκβαση και η σκοπιμότητα για κάθε εναλλακτική λύση.**
 - Γνωρίζετε τους κινδύνους της κάθε επιλογής;
 - Ποια είναι η πιθανότητα επιτυχίας κάθε εναλλακτικής λύσης;
 - Ποια είναι η σκοπιμότητα της κάθε επιλογής (για σας);
 - Αν σκεφτείς τις δυνατότητές σου, θεωρείς ότι τα οφέλη της επιτυχίας είναι πιο σημαντικά από τις συνέπειες της αποτυχίας;
 - Μπορείς να απορρίψεις κάποιες εναλλακτικές λύσεις;
- 8. Πάρε μια απόφαση και επιλέξτε μία εναλλακτική λύση.**
 - Δώσε έμφαση στον εαυτό σου
 - Δεσμεύσου ότι θα διαθέσεις το χρόνο σου, την ενέργειά σου και τα συναισθήματά σου.
- 9. Ξανασκέψου την απόφαση που πήρες (αναστοχάσου!).**
 - Πώς αισθάνεσαι με την επιλογή σου;
 - Δεσμεύεσαι ότι θα ακολουθήσεις και θα υλοποιήσεις την απόφασή σου;
 - Έχεις αφιερώσει αρκετό χρόνο για να σχεδιάσεις και υλοποιήσεις τα παραπάνω βήματα;
 - Είσαι έτοιμος και για τους κινδύνους που πιθανά συνεπάγεται η απόφαση αυτή;
- 10. Κάνε το Σχέδιό σου.**
 - Ανάπτυξε μια στρατηγική δράσης.
 - Σχεδιάσε ένα (εναλλακτικό) σχέδιο «Β». Να παραμείνεις ευέλικτος/η, να βρίσκεσαι σε εγρήγορση και να έχεις αυτοπεποίθηση!

ΑΣΚΗΣΗ 12: Πατάω σίγουρα στα πόδια μου;



ΑΣΚΗΣΗ 13: Πώς αναζητώ εργασία ή νέο προσανατολισμό στη σταδιοδρομία μου;

Υπάρχουν διάφοροι τρόποι για την αναζήτηση εργασίας ή νέου προσανατολισμού στη σταδιοδρομία σου. Ακολουθούν κάποιες ενέργειες που θα σε βοηθήσουν στην προσπάθειά σου αυτή σε αυτό το φύλλο εργασίας⁷.

Θα ασχοληθώ με τους παρακάτω δραστηριότητες στην προσπάθειά μου να αναζητήσω εργασία:

- Θέτω το στόχο μου – γνωρίζω τι είδος εργασίας με ικανοποιεί και μπορώ να κάνω καλά.
- Ζητώ συστατικές επιστολές από επαγγελματίες, εργοδότες, συναδέλφους, καθηγητές και άλλα άτομα που γνωρίζουν τις ικανότητές μου.
- Έρχομαι σε επαφή με γνωστούς σε επιχειρήσεις, με φίλους και άτομα του οικογενειακού περιβάλλοντος, συζητώντας για πιθανότητες επαγγελματικής συνεργασίας.
- Συντάσσω ή ενημερώνω το βιογραφικό μου σημείωμα.
- Επικοινωνώ με υπηρεσίες προώθησης στην απασχόληση ή εύρεσης εργασίες.
- Διερευνώ τρόπους άντλησης πληροφοριών για θέσεις εργασίας και επιχειρήσεις.
- Προετοιμάζω ένα τηλεφωνικό σενάριο για τις αρχικές επαφές με τους εργοδότες.
- Τηλεφωνώ ή στέλνω επιστολές και βιογραφικό σημείωμα σε πιθανούς εργοδότες.
- Προετοιμάζομαι για τις συνεντεύξεις αναζητώντας όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες για την επιχείρηση.
- Ασκούμαι στη συνέντευξη με τη βοήθεια φίλων, οικογένειας ή συμβούλου σταδιοδρομίας.
- Διατηρώ επικοινωνία με τους εργοδότες στέλνοντας ευχαριστήριες επιστολές ή τηλεφωνώντας για να δώσω επιπλέον πληροφορίες για μένα.
- Τηρώ ένα ενεργό αρχείο επαγγελματικών επαφών.

1. Βάλε σε σειρά προτεραιότητας τις ενέργειες που πρέπει να κάνεις

2. Συζήτησε με το με το/τη σύμβουλό σου:

ΑΣΚΗΣΗ 14: Το πάζλ του εαυτού μου!

Τελικά ποια είναι τα **επαγγελματικά ενδιαφέροντα** σου; Με ποια περιβάλλοντα εργασίας ταιριάζουν; Ποιες είναι οι εργασιακές σου **αξίες**; Παίρνεις εύκολα και με ορθό τρόπο **αποφάσεις**; Πώς μπορείς να κάνεις το ατομικό σου **e-portfolio**; Γιατί είναι όλα αυτά σημαντικά για σένα να τα διερευνήσεις και να τα συζητήσεις με το/τη σύμβουλό σου; Συγκεκριμένα, τα **επαγγελματικά ενδιαφέροντα** είναι μια βασική πλευρά της ανθρώπινης προσωπικότητας και συνεπώς, περιγράφοντας τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα ενός ανθρώπου, στην ουσία περιγράφουμε την προσωπικότητά του. Από την άλλη οι **εργασιακές αξίες**, είναι οι γενικές πεποιθήσεις για επιθυμητά γνωρίσματα-χαρακτηριστικά της εργασίας (για παράδειγμα η αμοιβή, η αυτονομία, οι εργασιακές συνθήκες) και για συγκεκριμένες σχετιζόμενες με την εργασία εκβάσεις (για παράδειγμα, επίτευξη, πραγμάτωση, γόητρο) είναι σημαντικό να καταγραφούν, καθώς προσδιορίζονται από ατομικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες (ηλικία, φύλο, νοημοσύνη, αποφασιστικότητα στις επιλογές, οικογένεια, κοινωνικό-οικονομική προέλευση, σχολείο, ευρύτερο περιβάλλον) και μεταβάλλονται με το χρόνο.

Είναι χρήσιμο να τις γνωρίσεις καθώς λειτουργούν ως κριτήρια, τα οποία το άτομο χρησιμοποιεί προκειμένου να επιλέξει τις κατάλληλες σχετιζόμενες με την εργασία συμπεριφορές και εργασιακούς στόχους.

Ακόμη είναι σημαντικό να διερευνήσεις το βαθμό αποφασιστικότητάς σου αναφορικά με τη λήψη απόφασης σχετικά με τη σταδιοδρομία. Θα έχεις τη δυνατότητα με το/τη σύμβουλο να διερευνήσεις το βαθμό στον οποίο τρεις βασικοί παράγοντες επηρεάζουν την ικανότητα του ατόμου να προβαίνει σε σωστές και αποτελεσματικές επαγγελματικές επιλογές:

- α) η έλλειψη ξεκάθαρων ενδιαφερόντων,
- β) η έλλειψη επαγγελματικής ωριμότητας όσον αφορά στον εργασιακό ρόλο
- γ) τα εμπόδια που διαβλέπονται να υπάρχουν στο άμεσο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον.

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 6^ο: Αξιολόγηση και στάθμιση των στόχων - Δημιουργία εναλλακτικών

Περιεχόμενο 6^{ου} Σταδίου:

Στο στάδιο αυτό ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να εφαρμόσει όποιες διαδικασίες έμαθε από το προηγούμενο στάδιο και να ενεργοποιήσει τις δεξιότητες που ανέπτυξε προκειμένου να επιδοθεί σε αξιολόγηση του στόχου/στόχων που έχει θέσει και σε ενέργειες επίτευξης του στόχου/χων αυτών.

Οι πληροφορίες που θα έχει συγκεντρώσει θα αποτελέσουν αντικείμενο κριτικής ανάλυσης, επεξεργασίας και αξιοποίησης, προκειμένου να διαπιστωθεί αν οι εναλλακτικές αυτές υποστηρίζονται από το σύνολο των στοιχείων που συνθέτουν το δυναμικό του (τις ικανότητες, τις δεξιότητες, τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τα ενδιαφέροντά του) ή ενδεχομένως θα χρειαστεί να διερευνήσει άλλες εναλλακτικές.

Στη διαδικασία αυτή ενδεχομένως να δημιουργηθεί η ανάγκη για πιθανή επιστροφή στην εκπαίδευση, σε συμπληρωματική εκπαίδευση, κατάρτιση ή επανακατάρτιση.

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 6ο: Αξιολόγηση και στάθμιση των στόχων - Δημιουργία εναλλακτικών

Στόχοι της συμβουλευτικής διαδικασίας:

- Η ανάπτυξη δεξιοτήτων κριτικής επεξεργασίας και αποτίμησης πληροφοριών
- Η αποκρυστάλλωση και στάθμιση των εναλλακτικών στόχων και επιλογών
- Η δημιουργία εναλλακτικών επαγγελματικών ή προσωπικών στόχων (εάν χρειάζεται)

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 7ο: Δράση - Πραγματοποίηση της επιλογής

Περιεχόμενο 7^{ου} :

- Ιδιαίτερο βάρος θα πρέπει να δοθεί από τον σύμβουλο στην ενθάρρυνση, παρακίνηση και τελικά την κινητοποίηση του συμβουλευόμενου για την επίτευξη του επαγγελματικού και προσωπικού του στόχου/στόχων.
- Έμφαση στο στάδιο αυτό θα πρέπει να δοθεί στην σημασία της ενεργοποίησης του ίδιου του συμβουλευόμενου προκειμένου να επιτύχει τους στόχους του

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 7ο: Δράση - Πραγματοποίηση της επιλογής

Στόχοι της συμβουλευτικής διαδικασίας:

- Η ενεργοποίηση του συμβουλευόμενου ατόμου ώστε να λάβει την ευθύνη των ενεργειών που απαιτούνται προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι του
- Η δημιουργία αισθήματος ελέγχου της διαδικασίας εφαρμογής του στόχου
- Η εφαρμογή ενεργειών για την ολοκλήρωση του ατομικού σχεδίου δράσης και την επίτευξη του στόχου (υλοποίηση)

ΑΣΚΗΣΗ 15: Συλλέγω και Οργανώνω πληροφορίες για την αναζήτηση εργασίας

Η εν λόγω δραστηριότητα έχει στόχο να σε βοηθήσει να προσδιορίσεις τις πηγές πληροφόρησής σου για την αναζήτηση εργασίας καθώς και τρόπους οργάνωσης των πληροφοριών αυτών. Το πιο σημαντικό στοιχείο για να είναι αποτελεσματική η αναζήτηση πληροφοριών, είναι να έχεις προσδιορίσει τον επαγγελματικό σου στόχο (στόχους), δηλαδή να έχεις μια ξεκάθαρη ιδέα τι θέλεις να κάνεις ως εργασία προκειμένου να αρχίσεις τη συλλογή πληροφοριών για το πού μπορείς να την ασκήσεις. Η αναζήτηση εργασίας παρομοιάζεται με τη δουλειά ενός ντετέκτιβ. Βασίζεται στην επαγγελματική πληροφόρηση, δηλαδή σε όσες πληροφορίες σχετίζονται και αφορούν μια θέση εργασίας. Οι πηγές πληροφόρησης είναι φυσικά πρόσωπα, πληροφοριακό υλικό και ιδρύματα και φορείς παροχής πληροφοριών.

Στις πηγές πληροφόρησης είναι δυνατό να αναζητηθούν:

- *Εκπαιδευτικές πληροφορίες:* δυνατότητες σπουδών, εκπαίδευσης, κατάρτισης ή επιμόρφωσης κ.ά.
- *Επαγγελματικές πληροφορίες:* για την αγορά εργασίας και τα επαγγέλματα (χαρακτηριστικά επαγγελματικών δραστηριοτήτων, συνθήκες και τάσεις της αγοράς, προσφορά και ζήτηση ειδικοτήτων και θέσεων εργασίας (αγγελίες), εργατική νομοθεσία, δυνατότητες εργασίας για ειδικές ομάδες και ομάδες που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό, δυνατότητα εργασίας σε άλλα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης κ.ά.)
- *Κοινωνικές πληροφορίες:* δηλαδή πληροφορίες για θέματα της κοινωνικής και οικονομικής ζωής που επηρεάζουν τις συνθήκες και το περιβάλλον της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης (π.χ. τεχνολογικές αλλαγές, δημογραφικά χαρακτηριστικά, περιβαλλοντικές αλλαγές κ.ά.).

ΑΣΚΗΣΗ 16: Γνωρίζω για το επαγγελματικό πλάνο

Ο σχεδιασμός μπορεί να σε βοηθήσει να πετύχεις τους μελλοντικούς επαγγελματικούς στόχους σου. Όλοι έχουν φανταστικές ιδέες και όνειρα. Μερικοί όμως πάνε παραπέρα, πραγματοποιούν τις ιδέες και τα όνειρά τους γιατί έχουν ένα σχέδιο δράσης, σχεδιάζουν δηλαδή πώς θα φτάσουν εκεί που θέλουν να πάνε.

Ο σχεδιασμός είναι σημαντικός για πολλούς λόγους. Ένα πλάνο σε βοηθά να οργανώσεις τις δραστηριότητές σου και να διαχειριστείς σωστά το χρόνο σου, αλλά πολύ περισσότερο σε βοηθά να θυμάσαι πότε πρέπει να γίνει κάτι και έτσι δεν αναβάλλεις. Όταν αναβάλλεις μεταθέτεις για το μέλλον κάποια απόφαση ή πράξη.

Από τι αποτελείται ένα επαγγελματικό πλάνο

Για να καταστρώσεις ένα πλάνο για έναν τομέα σπουδών, ένα επάγγελμα ή μια επαγγελματική δραστηριότητα που σε ενδιαφέρει θα πρέπει να συμπεριλάβεις ορισμένα πεδία. Τα σημαντικά πεδία που περιλαμβάνει ένα πλάνο είναι:

- Η εκπαίδευση ή επαγγελματική κατάρτιση που απαιτείται για την άσκηση του επαγγέλματος ή της επαγγελματικής δραστηριότητας.

Στην εκπαίδευση αυτή περιλαμβάνονται από νωρίς μαθήματα που παρακολουθείς στο Γυμνάσιο, τα μαθήματα κατεύθυνσης και ειδικότητας στο Λύκειο και στο ΤΕΕ και μετά οι σπουδές ή η κατάρτιση που απαιτούνται για την άσκηση του επαγγέλματος (ακόμα και τα μαθήματα ειδικότητας που θα επιλέξεις κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης).

- Η έρευνα των επαγγελμάτων.

Η έρευνα αυτή θα πρέπει να έχει ως αφετηρία τον ευρύτερο κλάδο ή κατηγορία επαγγελμάτων που εντάσσεται το επάγγελμα που σε ενδιαφέρει (π.χ. κλάδος κατασκευών και δομικών έργων), αφού με τον τρόπο αυτό θα γνωρίσεις πεδία επαγγελματικών δραστηριοτήτων που ενδεχομένως δεν γνωρίζεις.

- Εργασία ή πρακτική άσκηση.

Η δουλειά, ο εθελοντικός, η πρακτική άσκηση και η προσωρινή εργασία ή η εργασία μερικής απασχόλησης μπορεί να είναι μέρος του επαγγελματικού σου πλάνου αφού θα σε βοηθήσουν να μάθεις περισσότερα για μια επαγγελματική δραστηριότητα. Είναι μέθοδοι επιτόπιας έρευνας.

Η πρακτική άσκηση είναι μια προσωρινή θέση συνήθως αμισθί. Πολλοί φοιτητές πραγματοποιούν πρακτική άσκηση στο πλαίσιο των σπουδών τους. Μια δουλειά μερικής απασχόλησης, συνήθως το καλοκαίρι που έχεις αρκετό χρόνο, είναι ένας καλός τρόπος να μάθεις για έναν επαγγελματικό τομέα και να αναπτύξεις ικανότητες και δεξιότητες που θα χρειασθείς αργότερα όταν θα βγεις στην αγορά εργασίας.

Τα βήματα για την εφαρμογή του επαγγελματικού πλάνου:

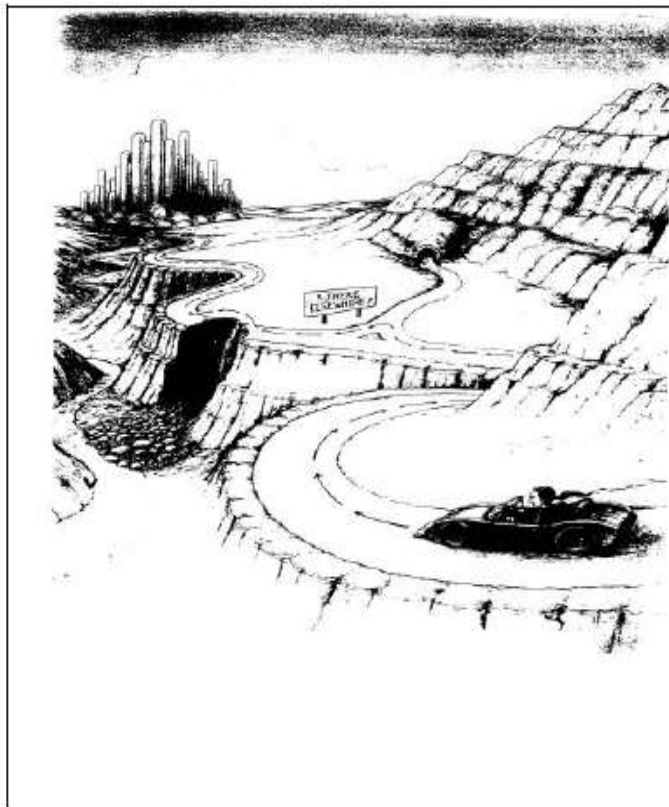
ΑΣΚΗΣΗ 17: Σχεδιάζοντας το επαγγελματικό μου πλάνο

Καλείσαι⁸ να φτιάξεις το δικό σου πλάνο επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Μελέτησε το σκίτσο που ακολουθεί. Ένας νέος βρίσκεται σε εκκίνηση.

Αν υποθέσουμε ότι στη θέση του νέου βρίσκεσαι εσύ και η διαδρομή που διαγράφεται το επαγγελματικό σου πλάνο, βάλε μπροστά τη δική σου σταδιοδρομία.

Σκέψου και σημείωσε σε μια λευκή κόλλα σχετικά με τα παρακάτω θέματα - ερωτήματα:



Ερωτήματα

Ποιο είναι το μήνυμα που σου δίνει το σκίτσο αυτό;

Ποιο είναι πιστεύεις το σημαντικότερο θέμα για την εκκίνηση κάποιου στην επαγγελματική του διαδρομή - καριέρα;

Κατέγραψε τα επιμέρους σημεία - σταθμούς της διαδρομής σου όπως τα φαντάζεσαι.

Τι πεδία του περιλαμβάνει το επαγγελματικό σου πλάνο;

Τι βραχυπρόθεσμους στόχους πρέπει να θέσεις;

Τι μεσοπρόθεσμους στόχους;

Ποιες είναι οι ανάγκες που έχεις για αυτογνωσία-πληροφόρηση, λήψη των αποφάσεων για να προχωρήσεις την πορεία σου;

Τι νομίζεις πρέπει να κάνεις για να αντιμετωπίσεις τις ανάγκες αυτές;

Τι άλλο θα χρειαστείς για τη διαδρομή σου;

Τι εμπόδια περιμένεις να έχεις;

Πώς σκέφτεσαι να τα αντιμετωπίσεις;

Ποιες θυσίες πιστεύεις ότι θα κάνεις προκειμένου να φθάσεις το στόχο σου;

Ποιο είναι πιστεύεις το σημαντικότερο στοιχείο ώστε η πορεία σου να είναι επιθυμητή και ορθή;

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 8ο: Διαδικασία παρακολούθησης του συμβουλευόμενου

Περιεχόμενο 8^{ου} Σταδίου:

Το στάδιο αυτό αφορά στην εφαρμογή του μηχανισμού παρακολούθησης του συμβουλευόμενου ατόμου.

Ο μηχανισμός αυτός, στοχεύει στην υποστήριξη του τελευταίου τόσο κατά τη διάρκεια υλοποίησης του σχεδίου δράσης του όσο και μετά το πέρας αυτής, δηλαδή με την επίτευξη του επαγγελματικού στόχου (π.χ. κατάκτηση μιας θέσης εργασίας).

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 8ο: Διαδικασία παρακολούθησης του συμβουλευόμενου

Στόχοι της συμβουλευτικής διαδικασίας:

- Η ενεργοποίηση του συμβουλευόμενου ατόμου ώστε να λάβει την ευθύνη των ενεργειών που απαιτούνται προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι του
- Η δημιουργία αισθήματος ελέγχου της διαδικασίας εφαρμογής του στόχου
- Η εφαρμογή ενεργειών για την ολοκλήρωση του ατομικού σχεδίου δράσης και την επίτευξη του στόχου (υλοποίηση)

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 9ο: Κλείσιμο-Τερματισμός της Συμβουλευτικής Διαδικασίας

Περιεχόμενο 9^{ου} Σταδίου:

Η συμβουλευτική διαδικασία έχει μια αρχή και ένα τέλος. Ωστόσο ο τερματισμός της δεν είναι πάντα απλός.

Μέρος αυτής ωστόσο είναι, ακόμη και στο τελευταίο αυτό στάδιο να λάβει ο συμβουλευόμενος αποφάσεις, να αναλάβει ευθύνες και να μην φοβάται, σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο της μεθοδολογικής παρέμβασης που καθορίζει και τους επιμέρους στόχους της συμβουλευτικής διαδικασίας (στόχοι στα επιμέρους στάδια).

Στο στάδιο αυτό λοιπόν, ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να βλέπει τον κόσμο με άλλα μάτια και η συμπεριφορά του να έχει αλλάξει με την υιοθέτηση μιας θετικής και ενεργού στάσης προς τη ζωή, την εργασία ή την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Η Διαδικασία της Ατομικής Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Στάδιο 9ο: Κλείσιμο-Τερματισμός της Συμβουλευτικής Διαδικασίας

Στόχοι της συμβουλευτικής διαδικασίας:

■ Ο συμβουλευόμενος πρέπει να πάρει αποφάσεις, να αναλάβει ευθύνες και να μην φοβάται, σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο της μεθοδολογικής παρέμβασης που καθορίζει και τους επιμέρους στόχους της συμβουλευτικής διαδικασίας (στόχοι στα επιμέρους στάδια).

■ Στο στάδιο αυτό λοιπόν, ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να βλέπει τον κόσμο με άλλα μάτια και η συμπεριφορά του να έχει αλλάξει με την υιοθέτηση μιας θετικής και ενεργού στάσης προς τη ζωή, την εργασία ή την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

■ Ο σύμβουλος είναι σημαντικό επίσης να τονίσει ότι παρά τον καθορισμένο αριθμό των συνεδριών που προηγήθηκαν, όποια στιγμή τον χρειαστεί, μπορεί να επικοινωνήσει μαζί του είτε με προσωπική συνάντηση είτε από το τηλέφωνο αν ο ίδιος νιώθει ότι θα ήθελε να συνεχίσει, αίτημα που ο σύμβουλος δεν αρνείται.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΩΝ - ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ

Τέλος, σου προτείνουμε να ετοιμάσεις την ασπίδα¹⁴ σου για να βγεις νικητής!

Οδηγίες δημιουργίας ατομικής ασπίδας

Πάρτε ένα μεγάλο κομμάτι χαρτί, κατά προτίμηση A4 ή μεγαλύτερο.

Χρησιμοποιώντας το μεγαλύτερο μέρος της σελίδας, να σχεδιάσετε το σχήμα μιας ασπίδας ή απλώς διαιρέστε το χαρτί σε τέσσερα τετράγωνα (όπως στο σχήμα παρακάτω). Γράψτε μια επικεφαλίδα στην κορυφή για κάθε τεταρτημόριο: σκληρές δεξιότητες (hardskills), μαλακές δεξιότητες (softskills), επιτεύγματα, προσωπικότητα.

Συμπληρώστε σε κάθε τεταρτημόριο, κάνοντας όσο μεγαλύτερη μπορείτε τη λίστα αυτή.

Σκληρές Δεξιότητες. Με τον όρο αυτό αναφερόμαστε στις δεξιότητες που είναι εύκολα παρατηρήσιμες, μετρήσιμες, εκπαιδευσιμες και συνδέονται στενά με τη γνώση. Δηλαδή σχεδόν όλα τα προσόντα που έχετε ή άλλες πρακτικές ικανότητες, όπως η οδήγηση, η χρήση του υπολογιστή, η καλή χρήση άλλων γλωσσών.

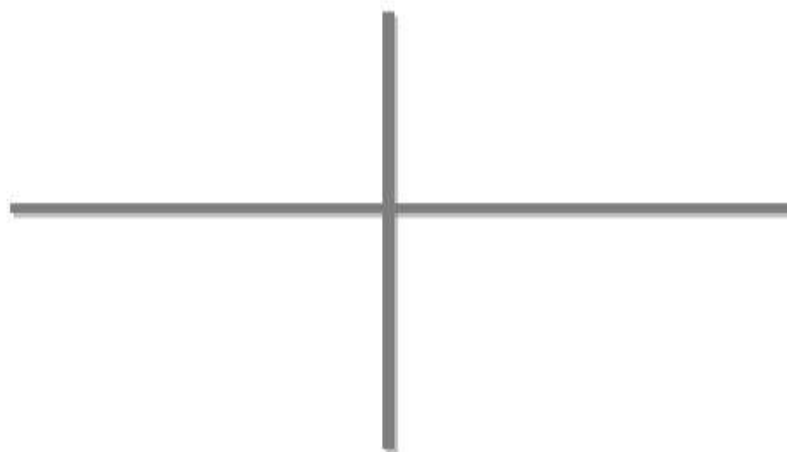
Μαλακές Δεξιότητες. Αναφερόμαστε κυρίως στη συμπεριφορά και στις διαπροσωπικές δεξιότητες που έχετε. Οι όρος αυτός συνδέεται στενά με συμπεριφορές και στάσεις π.χ. επικοινωνία, ομαδική εργασία, διαχείριση συγκρούσεων, διαχείριση χρόνου, παρουσίαση σε κοινό, διαπραγμάτευση και ηγεσία. Πολλοί εργοδότες τις θεωρούν πιο σημαντικές από τις σκληρές δεξιότητες. Για βοήθεια σκέψου: Είσαι καλός/ή σε κάποιο από τα παρακάτω;

Ακούς προσεκτικά σε μια κατάσταση επικοινωνίας, χειρίζεσαι κατάλληλα τους πελάτες δίνοντας συμβουλές ή παρέχοντας βοήθεια από το τηλέφωνο, έχεις δεξιότητες ηγεσίας, διαχειρίζεσαι ορθά το χρόνο, παρέχεις κίνητρα, έχεις ικανότητες πώλησης, βοηθάς στο χτίσιμο ομάδας, έχεις δεξιότητες πειθούς και διαπραγμάτευσης, χειρίζεσαι “δύσκολους” ανθρώπους; κ.ά.

Επιτεύγματα. Αναφερόμαστε σε κάτι σημαντικό και μεγάλο, ανάλογο και της προσπάθειας που καταβάλατε. Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα που μπορεί να δείχνουν κάτι για εσάς: Έχετε τρέξει έναν μαραθώνιο, εργαστεί για φιλανθρωπικούς σκοπούς, φροντίσει για κάποιον, πιέσει τον εαυτό σας πέρα από τα όρια σας (απ’ ότι νομίζατε ότι είναι δυνατόν) ;

Προσωπικότητα. Σε αυτό το τεταρτημόριο θα πρέπει να γράψετε λέξεις που ορίζουν ή περιγράφουν την προσωπικότητά σας. Βεβαιωθείτε ότι αναφέρεστε μόνο στα θετικά. Ποια χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς σας αποτελούν τα θετικά σημεία που θα σας οδηγήσουν σε μια νέα θέση εργασίας; Μπορείτε να βρείτε ορισμένα παραδείγματα για να διαπιστώσετε εάν ταιριάζουν με τη δική σας προσωπικότητα: πρόσχαρος/η, θετικός/ή, αισιόδοξος/η, με αυτοπεποίθηση, στοχαστικός, με κατανόηση, ειλικρινής, αξιόπιστος/η, έξυπνος/η, αναλυτικός/ή, ενθουσιώδης, εργάζομαι σκληρά, κ.ά.

Τα παραπάνω παραδείγματα δόθηκαν για να σας βοηθήσουν να πάρετε ιδέες. Τώρα παρακαλώ συνεχίστε !



ΑΣΚΗΣΗ 21: Ανάπτυξη δεξιοτήτων χρήσης κοινωνικών δικτύων

Καθώς τα κοινωνικά δίκτυα κατέχουν σημαντικό ρόλο στην προσωπική αλλά και στην επαγγελματική ζωή των ανθρώπων κρίνεται απαραίτητο να διευκρινίσουμε ποια είναι αυτά και να δώσουμε ορισμένες χρήσιμες οδηγίες. Οι Davis, Deil-Amen, Rios-Aguilar και González Canché (2012, σελ. 1) ορίζουν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (social media) ως «εφαρμογές με βάση το διαδίκτυο, οι οποίες επιτρέπουν σε άτομα και οργανώσεις να δημιουργήσουν, να εμπλακούν και να μοιραστούν το νέο περιεχόμενο που δημιουργείται από χρήστες ή υπάρχουσες δημοσιεύσεις χρηστών, σε ψηφιακά περιβάλλοντα μέσω ποικίλων τρόπων και μέσων επικοινωνίας». Σε αυτά συμπεριλαμβάνονται τα ιστολόγια (blogs), οι ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης (Facebook, LinkedIn, Ning), το microblogging (Twitter), ιστότοποι οι οποίοι παρέχουν τη δυνατότητα σε άλλους να μοιράζονται τις φωτογραφίες και τα βίντεο (YouTube, Instagram, Flickr), την κινητή τεχνολογία, το/α φόρουμ/α συζητήσεων (WindowsLiveMessenger), το ζωντανό φόρουμ (Skype) κ.ά.



ΑΣΚΗΣΗ 22: Αξιολόγηση της Συνάντησης από τον/ην ενδιαφερόμενο/η

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό και για το/τη σύμβουλό σου και για σένα, εάν σηματοδοτήσεις το σημείο στο οποίο βρίσκεσαι σήμερα μετά τη λήξη της συνάντησής μας. Αφιέρωσε λίγο από το χρόνο σου και συμπλήρωσε το παρακάτω σύντομο φύλλο αξιολόγησης.

Κυκλώνω τι μου ταιριάζει ή απαντώ και αξιολογώ τη σημερινή συνάντηση:				
α. Σε τι βαθμό θεωρώ ότι είναι ξεκάθαροι οι στόχοι που κατέληξα με την υποστήριξη του/της συμβούλου σε αυτή τη συνάντηση;				
1 Καθόλου	2	3 Περίπου	4	5 Αρκετά
β. Σε τι βαθμό θεωρώ ότι οι στόχοι αυτοί σχετίζονται με τη σημερινή μου κατάσταση;				
1 Καθόλου	2	3 Περίπου	4	5 Αρκετά
γ. Σε τι βαθμό νοιώθω άνετα με αυτά που πρέπει να κάνω για να επιτύχω τους στόχους που έθεσα?				
1 Καθόλου	2	3 Περίπου	4	5 Αρκετά
δ. Σε τι βαθμό έχουν αποσαφηνιστεί η χρονική στιγμή, η δέσμευσή μου μέχρι τότε και η στοχοθεσία της επόμενης συνάντησής μας;				
1 Καθόλου	2	3 Περίπου	4	5 Αρκετά
ε. Σε τι βαθμό αισθάνομαι αισιόδοξος να εργαστώ πάνω στους στόχους που έθεσα και αυτά που σχεδίασα να κάνω μέχρι την επόμενη συνάντηση;				
1 Καθόλου	2	3 Περίπου	4	5 Αρκετά
στ. Υπάρχουν άλλα θέματα που επιθυμώ να αποσαφηνίσω ή να θέσω στην επόμενη μας συνάντηση;				

Παρακαλώ υπογράψτε στο τέλος της σελίδας κι αφήστε σε ένα φάκελο την παραπάνω φόρμα αξιολόγησης για να τη λάβει υπόψη του ο/η σύμβουλος μέχρι την επόμενη σας συνάντηση

Ημερομηνία:

Υπογραφή:



www.eoppep.gr



Ευχαριστούμε για την προσοχή σας!

**Διεύθυνση Συμβουλευτικής
Επαγγελματικού Προσανατολισμού
guidance@eoppep.gr**

© Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π)

