



Από τη
νεανικότητα
στην εργασία

Έκθεση
ανάλυσης
αναγκών



Erasmus+

FROM YOUTH TO WORK

CROATIA GREECE HUNGARY ITALY PORTUGAL ROMANIA

Το έργο Από τη νεανικότητα στην εργασία | 2017-1-HR01-KA205-035273 χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η δημοσίευση αυτή αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του δημιουργού και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

PROJECT COORDINATOR:

Sirius - centar za psihološko savjetovanje, edukaciju i istraživanje (CROATIA)

Sirius*

Centar za psihološko savjetovanje,
edukaciju i istraživanje

PARTNER ORGANIZATIONS:

IATAP - Technology and Human Resource Institute (GREECE)

Conceitos do Mundo (PORTUGAL)

DGASPC Harghita (ROMANIA)

EMINA Palyaorientacios Alapitvany (HUNGARY)

Formazione Co&So Network (ITALY)



περιεχόμενα

πρόλογος	01
Μέρος I: Βασικά πορίσματα των εκθέσεων εθνικής έρευνας	03
I.0. Εισαγωγή	04
I.1. Επαγγελματικός προσανατολισμός και δημόσια πολιτική	05
I.2. Επαγγελματισμός και χαρακτηριστικά των υμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής	12
I.3. Ειδικά μέτρα στήριξης για μη προνομιούχους νέους	17
I.4. Παράρτημα: παραδείγματα των καλύτερων πρακτικών ανά χώρα	20
Μέρος II: Έκθεση σχετικά με τα ευρήματα της έρευνας	32
II.0. Εισαγωγή	33
II.1. Βασικά ευρήματα	34
II.2. Λεπτομερή ευρήματα	35
II.3. Δυσκολίες και ανάγκες εκπαίδευσης	42
II.4. Σημαντικές δεξιότητες και ικανότητες στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής	49
II.5. Συστάσεις για το σχεδιασμό εκπαίδευσης	53
Μέρος III: Παράρτημα	55
III.1. Χώρα αναφοράς: Κροατία	56
III.2. Χώρα αναφοράς: Ελλάδα	58
III.3. Χώρα αναφοράς: Ουγγαρία	60
III.4. Χώρα αναφοράς: Ιταλία	61
III.5. Χώρα αναφοράς: Πορτογαλία	63
III.6. Χώρα αναφοράς: Ρουμανία	65
III.7. INTERVIEW GUIDE	68

πρόλογος

Αυτή η έκθεση αναπτύχθηκε στα πλαίσια του Παραδοτέου 1 Ανάλυση των αναγκών του προγράμματος «Από τη νεανικότητα στην εργασία» συγχρηματοδοτούμενου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσω του προγράμματος στρατηγικής εταιρικής σχέσης Erasmus+.

Η παρούσα έκθεση συντάχθηκε από τη Γενική Διεύθυνση Κοινωνικής Βοήθειας και Προστασίας του Παιδιού Harghita και έχει ως στόχο τη συγκέντρωση εθνικών συμπερασμάτων σχετικά με την τρέχουσα κατάσταση και των εντοπισμό των αναγκών των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής, στις συμμετέχουσες χώρες και συγκεκριμένα στην Κροατία, την Ελλάδα, την Ουγγαρία, την Ιταλία, την Πορτογαλία και τη Ρουμανία.

Το πρόγραμμα «Από τη νεανικότητα στην εργασία» αποσκοπεί στην βελτίωση των πρακτικών την νεανικής εργασίας στους τομείς της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και του επαγγελματικού προσανατολισμού, στην στήριξη της απασχολισιμότητας των νέων, στην ενίσχυση της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας και στην στήριξη της μετάβασης από τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες στην αγορά εργασίας. Η υλοποίηση αυτού του στόχου θα πρέπει στο τέλος να συμβάλει στη βελτίωση της εργασίας σε θέματα νεολαίας, στην αναγνώριση των σχετικών δεξιοτήτων και γνώσεων που χρειάζονται για την ένταξη των νέων ανθρώπων με λιγότερες ευκαιρίες (π.χ. NEET). Το πρόγραμμα στοχεύει στην ανάπτυξη σχετικού εργασιακού υλικού, βασιζόμενου σε θεωρία και πρακτική, και στην στήριξη την ανάπτυξης των αρμοδιοτήτων, της διακρατικής κατανόησης και της μάθησης μέσω των Οργανισμών των εταίρων.

Αντικείμενο των δραστηριοτήτων του Ο1 ήταν :

- Η εξεύρεση επαγγελματικής διαδρομής για τους εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας και επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Η εξακρίβωση των αναγκών των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας.
- Η εξερεύνηση και η σύγκριση των Ευρωπαϊκών καλύτερων πρακτικών, διαδικασιών, μεθοδολογιών και εργαλείων σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού και η υποστήριξη υπηρεσιών απασχόλησης για την ενημέρωση των ενδιαφερομένων για τις πρακτικές προσέγγισης, τον σχεδιασμό πολιτικής, τα σχέδια δράσης και τα προγράμματα.

Προκειμένου να προετοιμαστούν οι βάσεις για την ανάπτυξη των σχετικών και χρήσιμων αποτελεσμάτων του προγράμματος (όπως το εκπαιδευτικό υλικό του ΙΟ2 που απευθύνεται σε εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας, στον τομέα της σταδιοδρομίας και του επαγγελματικού προσανατολισμού), διεξήχθησαν εθνικές μελέτες στη χώρα κάθε Εταίρου χρησιμοποιώντας δύο μεθόδους: α) έρευνα που στοχεύει στη περιγραφή του ισχύοντος νομικού και πολιτικού πλαισίου για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική, β) εμπειρική έρευνα μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων που στοχεύουν στη συλλογή αφηγήσεων και εμπειριών 15 εργαζομένων σε θέματα νεολαίας, στον τομέα επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής σε μειονεκτούντες νέους, από την άποψη του πως παρέχουν τις υπηρεσίες τους και με ποιο τρόπο θεωρούν ότι μπορεί να επέλθει βελτίωση.

Αυτή η έκθεση χωρίζεται σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος θα παρουσιάσουμε πληροφορίες σχετικά με τις ομοιότητες και τις διαφορές του εθνικού πλαισίου επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής μεταξύ των χωρών εταίρων βάσει των επιμέρους εθνικών εκθέσεων έρευνας. Το δεύτερο μέρος θα παρουσιάσει τα αποτελέσματα των ερευνών απευθυνόμενων στους εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας που δραστηριοποιούνται στα πλαίσια επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής.



Μέρος Ι

ΒΑΣΙΚΑ ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΚΘΕΣΕΩΝ
ΕΘΝΙΚΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ

1.0. Εισαγωγή

Στο πλαίσιο του προγράμματος, η επιτόπια έρευνα χρησιμοποιήθηκε ως διαδικασία συλλογής πληροφοριών από έντυπες ή διαδικτυακές πηγές (εθνικές εφημερίδες, βιβλιογραφία, μελέτες και αποτελέσματα άλλων ερευνών, μπλογκ) για να ερμηνευτούν τα εθνικά συστήματα και να εξευρεθούν εθνικά δίκτυα, υπηρεσίες στις χώρες των Εταίρων και οι καλύτερες πρακτικές (συμπεριλαμβανομένων διαδικασιών, μεθοδολογιών και εργαλείων) στο πλαίσιο του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής..

Για την αξιολόγηση των πληροφοριών σχετικά με το σύστημα επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής και των πρακτικών στις χώρες των Εταίρων, προτάθηκε μια προσέγγιση περιγραφής των πτυχών σε τρία επίπεδα:

1. συστήματος εθνικού επαγγελματικού προσανατολισμού συμβουλευτικής
2. εργαζομένων σε θέματα νεολαίας
3. «ομάδας στόχου» - νέων με λιγότερες ευκαιρίες

Ο κάθε εταίρος διεξήγαγε έρευνα σχετικά με τα ειδικά ζητήματα που προκύπτουν και υπέβαλλε τα αποτελέσματα προς σύγκριση με την κατάσταση των άλλων χωρών.

Στόχος της ακόλουθης έρευνας είναι να παρουσιάσει ομοιότητες και διαφορές των εθνικών συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής και χωρίζεται σε 3 μέρη: Στο πρώτο μέρος θα παρουσιάσουμε τα εθνικά συστήματα και τις πολιτικές τους. Στο δεύτερο μέρος θα συνοψίσουμε τις διάφορες προσεγγίσεις για την επαγγελματικοποίηση των υπηρεσιών και των εξασκούντων την πρακτική τους. Στο τελευταίο μέρος θα παρουσιάσουμε τα ειδικά προγράμματα που έχουν αναπτυχθεί για εργαζόμενους σε θέματα νέων σε κίνδυνο στις χώρες των Εταίρων.

Τα παραδείγματα των καλύτερων πρακτικών που συγκεντρώθηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας παρουσιάζονται ξεχωριστά. Αυτά περιλαμβάνουν παραδείγματα από τον τομέα απασχόλησης, της εκπαίδευσης και του επαγγελματικού προσανατολισμού και μπορείτε να τα βρείτε στο Παράρτημα της παρούσας έκθεσης.

I.1. Επαγγελματικός προσανατολισμός και δημόσια πολιτική

Όπως σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες έτσι και στις χώρες των Εταίρων ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η συμβουλευτική απαντώνται από τις αρχές του 20ου αιώνα, όταν οι κυβερνήσεις προωθούσαν αυτή την υπηρεσία ως μέρος της βιομηχανοποίησης.

Σήμερα, το πιο «επαγγελματικά» οργανωμένο θεσμικό πλαίσιο του επαγγελματικού προσανατολισμού συνδέεται στενά με το εκπαιδευτικό σύστημα (το σχολικό περιβάλλον) και το δίκτυο υπηρεσιών απασχόλησης (δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης) κατακερματισμένο σε πολλά υπουργεία και κυβερνητικές οντότητες. Τα σημαντικότερα υπουργεία που είναι υπεύθυνα για τον επαγγελματικό προσανατολισμό είναι τα Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας ή, όπως στην περίπτωση της Ουγγαρίας, το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας (υπεύθυνο για την πολιτική της αγοράς εργασίας, την επαγγελματική εκπαίδευση και την εκπαίδευση ενηλίκων) και το Υπουργείο Ανθρωπίνων Δυνατοτήτων (υπεύθυνο για τη πολιτική σε θέματα νεολαίας, κοινωνικής ενσωμάτωσης, οικογένειας και εκπαίδευσης). Κάποιες χώρες (Ελλάδα και Ρουμανία) έχουν συμπεριλάβει σε κάποιο βαθμό την επαγγελματική προσέγγιση στην ανάπτυξη του συστήματος επαγγελματικού προσανατολισμού. Αυτά τα θεσμικά όργανα αποσκοπούσαν στη σύνδεση των αναγκών της εκπαίδευσης και της απασχόλησης με την εργασία. Δυστυχώς έχουν λιγότερο σημαντική επιρροή ως προς την ανάπτυξη ενός δικτύου σταδιοδρομίας ή την παροχή υπηρεσιών προσφερόμενων στους νέους.

Άλλες χώρες, όπως η Κροατία, η Ουγγαρία και η Ιταλία, δημιούργησαν ειδικά ιδρύματα με σαφώς καθορισμένες υπηρεσίες και ομάδες-στόχους. Η Κροατική Υπηρεσία Απασχόλησης παρέχει ατομική συμβουλευτική σταδιοδρομίας για τους μαθητές του τελευταίου έτους της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, τους μαθητές του τελευταίου έτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και για τους σπουδαστές πανεπιστημίου, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής ενημέρωσης και της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Στην Ουγγαρία, το Εθνικό Γραφείο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και Εκπαίδευσης Ενηλίκων (NOVETAL) αναπτύσσει και εποπτεύει δραστηριότητες διά βίου μάθησης στον τομέα της ΕΕΚ. Επιπλέον, στην Ιταλία, τα κέντρα πληροφόρησης για τη νεολαία, που βρίσκονται σε δημοτικό ή επαρχιακό επίπεδο, προσφέρουν δωρεάν υπηρεσίες πληροφόρησης στους νέους για εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές επιλογές.

Οι πολιτικές των χωρών εταίρων που επηρεάζουν τη σταδιοδρομία και τον επαγγελματικό προσανατολισμό είναι σύμφωνες με τις περισσότερες στρατηγικές της ΕΕ και τις συστάσεις που έχουν θεσπιστεί σε επίπεδο ΕΕ, ιδίως με τη στρατηγική «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020» και το Σχέδιο Εγγύησης Νέων. Οι χώρες εταίροι ανέπτυξαν ειδικά εθνικά προγράμματα (όπως τα Επιχειρησιακά Προγράμματα Ανθρώπινου Κεφαλαίου, το πρόγραμμα GiovaniSI για την περιοχή της Τοσκάνης,

το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κοινωνικής Ανανέωσης κ.λπ.) που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και προσφέρουν ευκαιρίες για διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας μέσω της ανάπτυξης της κατάρτισης των ευκαιριών και των υπηρεσιών στήριξης της απασχόλησης. Το επίπεδο αποτελεσματικής εφαρμογής αυτών των στρατηγικών θα παρέχει σίγουρα ενδιαφέροντα στοιχεία σχετικά με την πολιτική στάση απέναντι στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη δια βίου μάθηση. Ωστόσο, δεν είναι σκοπός της παρούσας μελέτης να εκτιμήσει τις διαφορετικές κυβερνητικές επιλογές, αλλά να παράσχει πληροφορίες για την ανάπτυξη δυνατοτήτων υποστήριξης που προσφέρονται στη νεολαία καθώς και τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική.

Οι υπηρεσίες καθοδήγησης και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι δημόσιες και δωρεάν. Στο εκπαιδευτικό πλαίσιο, οι σπουδαστές μπορούν να έρθουν σε επαφή με τον επαγγελματικό προσανατολισμό στο πλαίσιο του εθνικού προγράμματος σπουδών.

μέσω οργανωμένων ειδικών τάξεων με επίκεντρο την επιλογή σταδιοδρομίας (Ουγγαρία, Ρουμανία, Πορτογαλία) ή με τη συμμετοχή περισσότερο ή λιγότερο επαγγελματικά καταρτισμένων ειδικών (ψυχολόγων ή συμβούλων σταδιοδρομίας), οι οποίοι παρέχουν υποστήριξη στη διαδικασία σχεδιασμού σταδιοδρομίας. Το σύστημα απασχόλησης στις περισσότερες χώρες (Κροατία, Ελλάδα, Πορτογαλία, Ρουμανία) περιορίζεται κατά κύριο λόγο στην παροχή πληροφοριών στους εγγεγραμμένους άνεργους, ενώ στην Ιταλία η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης επεκτείνεται ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη προσοχή στον προγραμματισμό της σταδιοδρομίας και να παρέχει υποστήριξη σε διάφορα στάδια της απασχόληση ειδικών ομάδων στόχων (άτομα με ειδικές ανάγκες).

Ο ιδιωτικός τομέας σε όλες τις χώρες των Εταίρων έχει συμπληρωματικό ρόλο στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα και παρέχει επαγγελματική κατάρτιση, ενημέρωση και συμβουλευτική. Ωστόσο, το επίπεδο σπουδαιότητας και επιρροής που αυτός αντιπροσωπεύει μπορεί να διαφέρει στις χώρες των εταίρων βάσει της εκάστοτε σχέσης δημόσιου-ιδιωτικού τομέα.

Ο ιδιωτικός τομέας μπορεί να συμβάλει στην ανάπτυξη νέων προσεγγίσεων στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην συμβουλευτική συμμετέχοντας σε ευρωπαϊκά σχέδια συνεργασίας, αλλά συμβάλλει επίσης στην εφαρμογή εθνικών στρατηγικών με την ανάπτυξη προγραμμάτων στα πλαίσια των εθνικών επιχειρησιακών προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από τα ευρωπαϊκά κοινωνικά ιδρύματα. Ιδιωτικές εταιρείες "headhunting" είναι επίσης παρούσες στον τομέα επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής παρέχοντας επικερδής υπηρεσίες. Ο ιδιωτικός τομέας μπορεί επίσης να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής, όπως η Audi Company στο Győr (Ουγγαρία).

Όλες οι συμμετέχουσες χώρες αναφέρουν ασυνέπειες στο σύστημα υποστήριξης, το οποίο δεν βοηθά τους δικαιούχους όλων των κατηγοριών και σε όλες τις φάσεις του κύκλου ζωής τους μέσω των συμβαλλόμενων δικτύων και υπηρεσιών (εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση).

Ωστόσο, με μία δεύτερη ματιά, ο βαθμός δυσλειτουργίας ποικίλλει μεταξύ των περισσότερο ή λιγότερο επιτυχημένων εθνικών προγραμμάτων που έχουν δημιουργήσει οι κυβερνήσεις των χωρών των Εταίρων για την Ολοκλήρωση των υπηρεσιών και την παροχή συνεχούς παρέμβασης.

Ορισμένες χώρες Εταίρων (Ελλάδα, Πορτογαλία, Ρουμανία) αντιμετωπίζουν παρόμοιες προκλήσεις παρέχοντας ενιαίες προσεγγίσεις για την παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής σε σχέση με τις ανάγκες των εργοδοτών. Με βάση τις εθνικές εκθέσεις, οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής είναι περιορισμένες και δεν έχουν τη δυνατότητα να εξασφαλίσουν μάθηση βασισμένη στην εργασία και τη πρακτική μέσω συμπράξεων μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και εταιρειών. Αυτό θα επέτρεπε στους μαθητές να ακολουθήσουν μια επαγγελματική διαδρομή και σε κάποιο βαθμό να ικανοποιήσουν τις ανάγκες απασχόλησής τους. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα εθνικά συστήματα στερούνται συνοχής και, όπως συμβαίνει στη Ρουμανία, δεν παρέχεται βοήθεια σε μαθητές ή ενήλικες, ιδίως σε αγροτικές περιοχές ή σε μειονεκτούσες ομάδες. Με την έλλειψη εθνικών κατευθυντήριων γραμμών και προτύπων ποιότητας, τα εργαλεία παρακολούθησης του επαγγελματικού προσανατολισμού σε αυτές τις χώρες Εταίρων εφαρμόζονται με διάφορους τρόπους.

Ωστόσο, υπάρχουν κάποια εθνικά συστήματα που παρέχουν πιο ολοκληρωμένες πολιτικές και υπηρεσίες. Η Κροατική Υπηρεσία Απασχόλησης, η οποία διενεργεί αναλύσεις και έρευνες, παρέχει συστάσεις για να ταιριάζει τα εκπαιδευτικά προγράμματα με τη ζήτηση της αγοράς εργασίας. Συγκεκριμένα, προβάλλει την ανάγκη της αγοράς εργασίας για μερικά επαγγέλματα και καθορίζει τον αριθμό των μαθητών γυμνασίου σε συγκεκριμένα προγράμματα. Στην Ιταλία δημιουργήθηκε ένα ολοκληρωμένο σύστημα καθοδήγησης το 2012 με την ίδρυση ενός εθνικού συστήματος διά βίου μάθησης που αναπτύχθηκε με τη συνεργασία της κυβέρνησης και των διαφόρων περιφερειών για τη διασφάλιση της εθνικής στρατηγικής, της ποιότητας της σταδιοδρομίας και της παροχής υπηρεσιών προσανατολισμού και για την εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης σε όλους τους νέους σε εξατομικευμένες υπηρεσίες καθοδήγησης. Έχουν αναπτυχθεί πρότυπα ποιότητας και εργαλεία παρακολούθησης ελάχιστης δυνατής ποιότητας για υπηρεσίες προσανατολισμού (συμπεριλαμβανομένων των επαγγελματικών δεξιοτήτων των χειριστών / συμβούλων). Διοργανικές ομάδες εργασίας δημιουργήθηκαν από τα εμπλεκόμενα υπουργεία και καθορίστηκαν πρότυπα ελάχιστης δυνατής ποιότητας για τις υπηρεσίες καθώς και για τις επαγγελματικές δεξιότητες των φορέων εκμετάλλευσης. Οι προβλέψεις αυτές αποσκοπούσαν στη διασφάλιση της ποιότητας της υπηρεσίας προσανατολισμού και της ισότιμης πρόσβασης όλων των νέων ενηλίκων, οι οποίες συντονίζονται και ενοποιούνται για την κάλυψη συγκεκριμένων εδαφικών (περιφερειακών) αναγκών και προτεραιοτήτων. Παρά τη συμφωνία, αναφέρεται ότι η συνεργασία παρακωλύεται και υπάρχουν δυσκολίες στη σύνδεση μεταξύ των προσεγγίσεων των περιφερειών.

Ομοίως, στην Ουγγαρία μετά την έγκριση της εθνικής στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση για το 2014-2020, ξεκίνησε μια διαδικασία ανάπτυξης νέου και αναδιαρθρωμένου ιδρύματος. Στόχος του είναι να δημιουργήσει ένα εθνικό δίκτυο δια βίου καθοδήγησης με βάση έναν ενιαίο ορισμό για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.

Παρακάτω θα παρουσιάσουμε μια σύντομη περίληψη των εθνικών συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής στα κράτη των Εταίρων, διότι μπορεί να δώσει περισσότερες πληροφορίες για περαιτέρω έρευνα. Ωστόσο, συνιστούμε να μελετήσετε όλες τις εθνικές εκθέσεις που περιλαμβάνονται στο παράρτημα αυτού του εγγράφου για να λάβετε περισσότερες πληροφορίες και σημεία επαφής.

Στην Κροατία παρέχεται επαγγελματικός προσανατολισμός μέσω της Κροατικής Υπηρεσίας Απασχόλησης (CES) και άλλων ιδρυμάτων που εκτελούν επαγγελματικό προσανατολισμό βάσει του νομοθετικού έργου του Υπουργείου Επιστημών, Παιδείας και Αθλητισμού και του Υπουργείου Εργασίας και Συντάξεων. Το CES λειτουργεί σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Υπάρχουν πέντε περιφερειακά γραφεία και 17 τοπικά γραφεία που λειτουργούν στο πλαίσιο της CES. Κάθε περιφερειακό και τοπικό γραφείο έχει δικό του υποκατάστημα. Υπάρχουν συνολικά 99 υποκαταστήματα. Η παρουσία και η δουλειά τους επιτρέπουν την πραγματοποίηση των βασικών λειτουργιών και στόχων της CES σε ολόκληρη την Κροατία. Η CES παρέχει υπηρεσίες σχετικά με τον ατομικό επαγγελματικό προσανατολισμό και συμβουλευτική για τους μαθητές του τελευταίου έτους της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, τους μαθητές του τελευταίου έτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και για τους φοιτητές, περιλαμβάνοντας επαγγελματική πληροφόρηση και τα= επαγγελματική= συμβουλευτική, και υλοποιείται σε συνεργασία με σχολεία και γονείς. Προσφέρει επίσης εκ του σύνεγγυς και online υποστήριξη. Η CES παρέχει επίσης υπηρεσίες στους ανέργους όταν είναι απαραίτητο. Εκτός από την CES, άλλα ιδρύματα που παρέχουν συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι τα σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τα ιδρύματα εκπαίδευσης ενηλίκων, τα πανεπιστήμια, η ένωση εργοδοτών της Κροατίας, οι οργανισμοί επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και εκπαίδευσης ενηλίκων, ο Οργανισμός Κινητικότητας και τα προγράμματα της ΕΕ κ.λπ.

Οι υπηρεσίες συστήματος επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ελλάδα εφαρμόζονται κυρίως στους τομείς της εκπαίδευσης και της εργασίας μέσω διαφόρων δημόσιων ή ιδιωτικών, κερδοσκοπικών ή μη κερδοσκοπικών οργανισμών.

Σε εθνικό επίπεδο, το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης αναπτύσσει τις δραστηριότητές του μέσω του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Η κύρια δραστηριότητα και ο στόχος είναι η σταδιοδρομία και ο επαγγελματικός προσανατολισμός, ο χειρισμός της ανεργίας και η προσφορά κατάρτισης και μαθητείας για το μελλοντικό εργατικό δυναμικό. Το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων αναπτύσσει τις δραστηριότητές του σε δύο κατευθύνσεις: στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Στο επίπεδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ο σχολικός επαγγελματικός προσανατολισμός αποτελεί μέρος του προγράμματος σπουδών (επίσης στο γυμνάσιο). Επιπλέον, ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η παροχή συμβουλών παρέχονται στα γραφεία επαγγελματικού προσανατολισμού του σχολείου και στα Κέντρα Εξυπηρέτησης και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) των Ελληνικών Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων και στα Γραφεία Καριέρας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Στο μεταξύ, τα γραφεία σταδιοδρομίας της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στοχεύουν να βοηθήσουν τους σπουδαστές και τους αποφοίτους τους να σχεδιάσουν τη μελλοντική σταδιοδρομία τους και να αναζητήσουν εργασία στον τομέα σπουδών τους.

Σε τοπικό επίπεδο και ειδικά σε πρωτογενές τοπικό επίπεδο, κάθε δήμος παρέχει υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού (ατομική ή ομαδική παροχή συμβουλών), αλλά χωρίς σαφές νομοθετικό πλαίσιο. Επιπλέον, διάφορες υπηρεσίες υγείας και πρόνοιας, όπως το Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας και το Κέντρο Δημοτικής Εκπαίδευσης, δραστηριοποιούνται σε μικρή κλίμακα και περιστασιακά σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, αξιοποιώντας τη συμμετοχή τους σε ευρωπαϊκά προγράμματα. Τα ιδιωτικά γραφεία παρέχουν υπηρεσίες σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού.

Στο πλαίσιο της απασχόλησης, ο Ελληνικός Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) παρέχει περαιτέρω συμβουλευτικές υπηρεσίες και πληροφορίες για ευκαιρίες σταδιοδρομίας. Συνδέοντας τις δραστηριότητες και τις πολιτικές των δύο υπουργείων, ο Εθνικός Οργανισμός για την Πιστοποίηση των Προσόντων και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ΕΟΠΠΕΠ) είναι ο εθνικός φορέας που παρέχει επιστημονική και τεχνική υποστήριξη στο Υπουργείο κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή της εθνικής πολιτικής επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς και κατά τη παροχή των ως άνω υπηρεσιών στην Ελλάδα.

Στην Ουγγαρία, η κεντρική κυβέρνηση είναι υπεύθυνη για τη διακυβέρνηση του εκπαιδευτικού συστήματος, με ενισχυμένες ευθύνες στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση τα τελευταία χρόνια. Οι δραστηριότητες καθοδήγησης και η ανάπτυξη τους εποπτεύονται τόσο από το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας όσο και από το Υπουργείο Ανθρωπίνων Δυνατοτήτων. Το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας είναι υπεύθυνο για ορισμένα στοιχεία της πολιτικής της αγοράς εργασίας, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων. Από τον Ιούλιο του 2015, το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας είναι επίσης υπεύθυνο για τη διατήρηση των ιδρυμάτων ΕΕΚ. Ταυτόχρονα, το Υπουργείο Ανθρωπίνων Δυνατοτήτων επιβλέπει το εκπαιδευτικό σύστημα, την πολιτική για τη νεολαία, την κοινωνική ένταξη, την οικογενειακή πολιτική, τα δημοτικά σχολεία και τη γενική δευτεροβάθμια εκπαίδευση, καθώς και την τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Το δίκτυο του Κέντρου Πληροφόρησης για την Απασχόληση (FIT), που είναι σήμερα παρόν στα κυβερνητικά γραφεία της χώρας, προσφέρει άμεση πρόσβαση σε διάφορες πηγές, όπως ταινίες και φακέλους πληροφοριών για τα επαγγέλματα.

Το 2015 ιδρύθηκε το Εθνικό Γραφείο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και Εκπαίδευσης Ενηλίκων (NOVETAL) και ανέλαβε την ευθύνη ανάπτυξης και εποπτείας των δραστηριοτήτων δια βίου καθοδήγησης στον τομέα της ΕΕΚ στην Ουγγαρία. Οι εξελίξεις εθνικής καθοδήγησης έλαβαν χώρα στο πλαίσιο του επιχειρησιακού προγράμματος κοινωνικής ανανέωσης σε δύο φάσεις (Ανάπτυξη συστήματος δια βίου καθοδήγησης στην Ουγγαρία 2008-2011 και 2012-2015). Το πρόγραμμα έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη εργαλείων και υπηρεσιών που χρησιμοποιούνται στην καθοδήγηση και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, καθώς και στην κατάρτιση συμβούλων (π.χ. καθηγητές, κοινωνικοί λειτουργοί, επαγγελματίες σταδιοδρομίας, προσωπικό μπροστά από την ΕΣΚ).

Στην Ιταλία, οι κύριοι δημόσιοι φορείς παροχής υπηρεσιών προσανατολισμού και συμβουλευτικής είναι οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, τα κέντρα πληροφόρησης για τη νεολαία και οι ιδιωτικές οντότητες. Προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σύμφωνα με τα εθνικά πρότυπα ποιότητας των υπηρεσιών που εγκρίθηκαν το 2013, καθορίζοντας τα ελάχιστα ποιοτικά πρότυπα για τις υπηρεσίες και τις επαγγελματικές δεξιότητες των φορέων / συμβούλων, σύμφωνα με το Εθνικό Σύστημα Δια Βίου Μάθησης που ενέκρινε η κυβέρνηση το 2012.

Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης λειτουργούν σε επίπεδο μητροπολιτικών περιοχών, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές που καθορίζονται από κάθε περιφέρεια της Ιταλίας. Αποτελούν το δημόσιο σημείο αναφοράς για όσους αναζητούν εργασία, για όσους επιθυμούν να αλλάξουν θέσεις εργασίας, για εταιρείες που επιθυμούν να προσλάβουν νέα μέλη του προσωπικού, για όσους επιθυμούν να παρακολουθήσουν ένα πρόγραμμα κατάρτισης ή που χρειάζονται γενική καθοδήγηση. Τα κέντρα πληροφόρησης νεολαίας (Informagiovani) βρίσκονται σε δημοτικό ή επαρχιακό επίπεδο και παρέχουν δωρεάν υπηρεσίες πληροφόρησης στους νέους σχετικά με τις εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές επιλογές (προσφορές θέσεων εργασίας, ανοικτές ανταγωνιστικές εξετάσεις, πρακτική άσκηση, πρακτική άσκηση, ανεπιστήμια, υποτροφίες, σχολεία), τη διαχείριση ελεύθερου χρόνου, τις τρέχουσες πολιτιστικές και άλλες εκδηλώσεις στην πόλη και άλλες περιοχές. Επιπλέον, κάθε περιοχή έχει το δικαίωμα να αναπτύξει ένα πιο λεπτομερές πρόγραμμα προσαρμοσμένο στις συγκεκριμένες ανάγκες της περιοχής.

Οι ιδιωτικοί φορείς που προσφέρουν υπηρεσίες απασχόλησης έχουν εξουσιοδοτηθεί από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Πολιτικών, από οργανισμούς κατάρτισης, κοινωνικούς συνεταιρισμούς, ιδρύματα, μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, συνδικάτα και επαγγελματικές ενώσεις. Για τους εν δυνάμει επιχειρηματίες και τους νέους επιχειρηματίες, τα Εμπορικά Επιμελητήρια μπορούν να προσφέρουν υπηρεσίες καθοδήγησης, πληροφόρησης, κατάρτισης, παροχής συμβουλών και βοήθειας.

πίσης, παρέχεται επαγγελματική καθοδήγηση στα σχολεία, ορισμένα από τα οποία προσφέρουν ειδικά προγράμματα παροχής συμβουλών για άτομα που εγκαταλείπουν το σχολείο εάν δεν είναι 18 ετών. Στους ξένους νέους ενήλικες επωφελούνται επίσης αυτές οι υπηρεσίες. Τα πανεπιστήμια έχουν το δικό τους γραφείο καθοδήγησης και τοποθέτησης εργασίας.

Παρόμοια με την Ελλάδα και τη Ρουμανία, το πορτογαλικό σύστημα επαγγελματικού προσανατολισμού αντιπροσωπεύεται πρωτίστως από φορείς του εκπαιδευτικού και του δημόσιου τομέα. Στον τομέα της βασικής και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης η Υπηρεσία Ψυχολογίας και Προσανατολισμού παρέχει σχολικό και επαγγελματικό προσανατολισμό. Εποπτεύεται ασκείται από τη Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης. Στα Γραφεία Υποστήριξης Επαγγελματικής Κατάρτισης (GAIP) της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παρέχεται υποστήριξη στους φοιτητές. Η διοίκηση και η οργάνωση αυτών των γραφείων εμπίπτουν στην αρμοδιότητα των πανεπιστημίων τα οποία έχουν δικαίωμα αυτόνομης λήψης αποφάσεων στον τομέα αυτό.

Ο δημόσιος τομέας, το Ινστιτούτο Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης, PI (IEFP, P.I.) είναι υπεύθυνοι για τις υπηρεσίες απασχόλησης, προσφέροντας μόνο πληροφορίες, επαγγελματικό προσανατολισμό και συμβουλευτική σε εγγεγραμμένους ανέργους και εργαζομένους που αναζητούν νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Εκτός από τις υπηρεσίες πρόσωπο με πρόσωπο, παρέχουν επίσης τηλεφωνική και ηλεκτρονική υποστήριξη.

Στη Ρουμανία, η καθοδήγηση και η παροχή συμβουλών βασίζονται κυρίως σε δύο δίκτυα: (1) της εκπαίδευσης (για προ-πανεπιστημιακά και πανεπιστημιακά επίπεδα) και (2) της αγοράς εργασίας (κρατικές υπηρεσίες για την απασχόληση και ιδιωτικές επιχειρήσεις).

Στο εκπαιδευτικό πλαίσιο, η παροχή συμβουλών εντάσσεται στο πρόγραμμα μαθημάτων συμβουλευτικής και καθοδήγησης και / ή στα γραφεία ψυχοπαιδαγωγικής βοήθειας στα σχολεία.

Το θεσμικό δίκτυο του εκπαιδευτικού πλαισίου αποτελείται από διυπηρεσιακά Γραφεία Ψυχο-Παιδαγωγικής Βοήθειας (συμβουλευτικά γραφεία) που απαντώνται σε σχολεία με περισσότερους από 800 μαθητές ή ομάδες σχολείων. Η δραστηριότητά τους συντονίζεται από τα Κέντρα Ψυχο-Παιδαγωγικής Βοήθειας που υπάρχουν σε κάθε νομό. Για τους φοιτητές με ειδικές ανάγκες λειτουργούν πολυσύνθετες επιτροπές εμπειρογνωμοσύνης για την παροχή ψυχοδιαγνωστικής και καθοδήγησης. Όλα τα προαναφερθέντα ιδρύματα συντονίζονται σε επίπεδο νομού από το Κέντρο Εκπαιδευτικών Πόρων και Βοήθειας που λειτουργεί υπό την εποπτεία της Περιφερειακής Επιθεώρησης Σχολείων (Υπουργείο Παιδείας). Τα Κέντρα Πληροφόρησης και Προσανατολισμού οργανώνονται σε μεγάλα πανεπιστημιακά κέντρα που στοχεύουν στην παροχή πληροφοριών και συμβουλών σχετικά με τις προοπτικές σταδιοδρομίας.

Για την αγορά εργασίας, οι υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού παρέχονται τόσο από τον δημόσιο όσο και από τον ιδιωτικό τομέα. Ο δημόσιος τομέας αντιπροσωπεύεται από οργανωμένους οργανισμούς απασχόλησης σε επίπεδο νομού, ο ρόλος του οποίου είναι η ελαχιστοποίηση της ανεργίας, η παροχή υπηρεσιών σε όλες τις ηλικιακές κατηγορίες, η παροχή προγραμμάτων κατάρτισης για την επανένταξη και την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας, τα προγράμματα παροχής συμβουλών και επαγγελματικού προσανατολισμού, τον αιτούντα εργασία και τον εργοδότη. Γραφεία Εργασίας βρίσκονται σε κάθε κομητεία και τις κύριες πόλεις. Στα κέντρα αυτά, οι υπεύθυνοι παρέχουν πληροφορίες και επαγγελματικό προσανατολισμό κυρίως σε εγγεγραμμένους ανέργους που αναζητούν εργασία.

Οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και παροχής συμβουλών που παρέχονται από τον ιδιωτικό τομέα εστιάζονται κυρίως στον προσδιορισμό, την επιλογή και την τοποθέτηση εξειδικευμένου και με προσόντα εργατικού δυναμικού (headhunting). Αυτές οι υπηρεσίες συνάπτονται από μεγαλύτερες εταιρείες.

Ωστόσο, υπάρχουν λίγες οργανώσεις που παρέχουν υποστήριξη σε άτομα που αναζητούν εργασία ή καλύτερες συνθήκες εργασίας ή καλύτερη αμοιβή. Όλες οι ιδιωτικές υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει να είναι διαπιστευμένες από τον εθνικό οργανισμό απασχόλησης.

Ι.2. Επαγγελματισμός και χαρακτηριστικά των υμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής

Σε έναν μεταβαλλόμενο κόσμο με ποικίλες κοινωνικοοικονομικές προκλήσεις, οι επαγγελματίες του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής πρέπει να προσαρμόζονται συνεχώς στις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και εκείνων που αναζητούν απασχόληση. Στη συνέχεια θα αναλύσουμε τους τομείς πρακτικής, την επαγγελματική αναγνώριση και το επαγγελματικό καθεστώς, καθώς και την κατάρτιση συμβούλων σταδιοδρομίας στις χώρες εταίρους.

Εκτός από το πλαίσιο εκπαίδευσης και απασχόλησης, ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η συμβουλευτική παρέχονται σε πολλούς τομείς: της ευημερίας των νέων, των οργανώσεων νεολαίας, των κέντρα κράτησης, του εμπορίου (εμπορικό επιμελητήριο κ.λπ.). Οι ΜΚΟ παρέχουν υπηρεσίες στις οποίες οι δημόσιοι οργανισμοί δεν εκπροσωπούνται ή δεν μπορούν να εκπληρώσουν τις απαιτήσεις. Αυτές οι ΜΚΟ μπορούν να προσφέρουν υπηρεσίες υποστήριξης για την ένταξη (Ιταλία), ομάδες εργασίας για νέους (Κροατία) ή να προσφέρουν υποστήριξη σε μειονεκτούσες ομάδες (Ρουμανία: άτομα με αναπηρίες, νέοι από κρατική περίθαλψη κ.λπ.). Οι οργανισμοί μπορούν επίσης να συμβάλουν στο σχεδιασμό νέων προσεγγίσεων και στοιχειοθετημένης υποστήριξης μέσω διαφόρων έργων.

Τα συστήματα διασφάλισης ποιότητας έχουν το ρόλο να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα και να δημιουργήσουν διαφάνεια στην παροχή μιας υπηρεσίας. Επιπλέον, συνδέονται στενά με τον επαγγελματισμό μιας δραστηριότητας. Αναλύοντας τα εθνικά πλαίσια ποιότητας των χωρών εταίρων μπορούμε να παρατηρήσουμε διαφορές και παραλλαγές που σχετίζονται με την επαγγελματική αναγνώριση υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής. Οι χώρες εταίροι παρουσιάζουν ποιοτικά πρότυπα σε διάφορους τομείς όπου παρέχεται επαγγελματικός προσανατολισμός. Καθώς η υπηρεσία συνδέεται στενά με το εκπαιδευτικό πλαίσιο, όλες οι χώρες εταίροι ανέπτυξαν ειδικές κατευθυντήριες γραμμές, υποχρεωτικά πρότυπα και περιγραφές θέσεων εργασίας ειδικών που εργάζονται στον τομέα της εκπαίδευσης. Ωστόσο, οι απαιτήσεις διαφέρουν στην περίπτωση των επαγγελματιών. Οι εθνικές αξιολογήσεις των χωρών εταίρων σχετικά με το σύστημα επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής δείχνουν σημαντικές διαφορές που σχετίζονται με την επαγγελματική αναγνώριση της υπηρεσίας.

Η Ελλάδα, η Πορτογαλία και η Ρουμανία δεν έχουν ακόμη εφαρμόσει ένα γενικό και συνεκτικό σύστημα διασφάλισης της ποιότητας. Δεν υπάρχει καθορισμένη διαδικασία και περιεχόμενο της αρχικής κατάρτισης για επαγγελματικό προσανατολισμό και συμβουλευτική, το οποίο μπορεί και να οδηγήσει σε απόκλιση των προγραμμάτων και των προσεγγίσεων από τους στόχους της δημόσιας πολιτικής. Στις περισσότερες περιπτώσεις, τα προσόντα κάποιου σε συναφείς τομείς (όπως η ψυχολογία ή η παιδαγωγική, η κοινωνική εργασία, η κοινωνιολογία) θεωρούνται επαρκή για επαγγελματίες επαγγελματικού προσανατολισμού, παρόλο που τα προσόντα αυτά δίνουν λιγότερη ή ελάχιστη προσοχή στις ικανότητες επαγγελματικού προσανατολισμού.

Στην Κροατία, η Κροατική Υπηρεσία Απασχόλησης εξέδωσε τα πρότυπα ποιότητας για τις υπηρεσίες σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού και των υπηρεσιών επιλογής το 2015, καθορίζοντας τα πρότυπα εργασίας για τους παρόχους υπηρεσιών σε αυτούς τους τομείς. Ο σκοπός αυτού του εγγράφου ήταν ο προσδιορισμός και η βελτίωση των υπηρεσιών, η καθιέρωση μιας μοναδικής μεθοδολογίας εξυπηρέτησης και ο καθορισμός των τρόπων ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των συναδέλφων και εκείνων που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους. Το έγγραφο ορίζει τα τρία επίπεδα υπηρεσιών που παρέχονται από την CES: 1) υπηρεσίες αυτοβοήθειας (μέσω του CISOK) και χρήση εργαλείων στο διαδίκτυο, 2) ομαδικές συνεδρίες παροχής πληροφοριών και βραχυπρόθεσμη συμβουλευτική βοήθεια, 3) συνολικές εξατομικευμένες υπηρεσίες (συμπεριλαμβανομένης της ροσωπικής εργασίας με τους δικαιούχους). Τα πρότυπα ποιότητας ορίζουν τα τυποποιημένα στάδια και τη διαδικασία σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού για τους σπουδαστές και τους ανέργους και ορίζουν τα είδη καριέρας και επαγγελματικού προσανατολισμού. Η παροχή και ο τρόπος πρόσβασης σε πληροφορίες σχετικά με τη σταδιοδρομία τυποποιούνται για διαφορετικές ομάδες δικαιούχων (άνεργοι, εργοδότες, φοιτητές και επαγγελματίες σε εκπαιδευτικά ιδρύματα). Οι πληροφορίες σχετικά με τη σταδιοδρομία μπορούν να είναι γενικές ή στοιχειοθετημένες. Στοχευμένος επαγγελματικός προσανατολισμός διεξάγεται από επαγγελματίες με ειδική εκπαίδευση για συνεργασία με συγκεκριμένες ομάδες ανέργων (άτομα με ειδικές ανάγκες, υποψήφιοι αυτοαπασχολούμενων κλπ.).

Το εκπαιδευτικό προφίλ των επαγγελματιών του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής, όπως στην πλειοψηφία των χωρών εταίρων, δεν έχει ακόμη καθοριστεί. Δεν υπάρχει ειδικό μεταπτυχιακό δίπλωμα ή ειδική μεταπτυχιακή μελέτη και δεν υπάρχει ειδική άδεια που να πιστοποιεί ειδικούς στον τομέα. Στην Κροατία, τα άτομα που ασχολούνται με την σταδιοδρομία και τον επαγγελματικό προσανατολισμό ενδέχεται να έχουν διαφορετικό υπόβαθρο, ανάλογα με το με ποια πτυχή της σταδιοδρομίας, του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής ασχολούνται και με το είδος των υπηρεσιών που παρέχουν.

Στο πλαίσιο της εθνικής στρατηγικής της Ουγγαρίας για τη δια βίου μάθηση, αναπτύχθηκαν εθνικά πρωτόκολλα για τον επαγγελματικό προσανατολισμό, για την παροχή ποιοτικών κατευθυντήριων γραμμών για τους επαγγελματίες, οι οποίες περιλαμβάνουν κοινές κατευθύνσεις για την επικοινωνία και τις δραστηριότητες που θα πρέπει να ακολουθήσουν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας. Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει λίγες προσπάθειες για τη διασφάλιση κοινών ποιοτικών διαδικασιών. Ένα από αυτά είναι η ανάπτυξη του «κώδικα δεοντολογίας» που βασίζεται στα πρότυπα της ΕΕ.

Από το 2012, με την καθιέρωση του εθνικού συστήματος διά βίου μάθησης, η Ιταλία επιδίωξε να εξασφαλίσει μια εθνική στρατηγική για την ίση πρόσβαση όλων των ενδιαφερομένων και για την διασφάλιση τη ποιότητας της υπηρεσίας σταδιοδρομίας και προσανατολισμού. Έχουν αναπτυχθεί ελάχιστα πρότυπα ποιότητας για υπηρεσίες προσανατολισμού (συμπεριλαμβανομένων των επαγγελματικών δεξιοτήτων των χειριστών / συμβούλων) και εργαλεία παρακολούθησης. Οι προβλέψεις αυτές αποσκοπούσαν στη διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών προσανατολισμού και της ισότιμης πρόσβασης όλων των νέων ενηλίκων, οι οποίες θα είναι συντονισμένες για την κάλυψη συγκεκριμένων εδαφικών (περιφερειακών) αναγκών και προτεραιοτήτων. Παρά τη συμφωνία, αναφέρεται ότι υπάρχουν προκαταλήψεις ως προς τη συνεργασία και υπάρχουν δυσκολίες στη δημιουργία δεσμών μεταξύ των προσεγγίσεων των περιφερειών.

Τα ελάχιστα εθνικά ποιοτικά πρότυπα υπηρεσιών σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού ορίζουν ειδικά προαπαιτούμενα για τις ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης και τους ιδιωτικούς φορείς παροχής επαγγελματικής κατάρτισης / επαγγελματικού προσανατολισμού. Οι δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς που προτίθενται να παράσχουν υπηρεσίες διαμεσολαβητή στην αγορά εργασίας (πρακτορεία απασχόλησης), έρευνας και επιλογής προσωπικού, υποστήριξης επαγγελματικής μετεγκατάστασης πρέπει να ζητήσουν άδεια από το Υπουργείο Εργασίας. Οι φορείς που προτίθενται να παρέχουν υπηρεσίες προσανατολισμού, αντιστοίχισης θέσεων εργασίας, παρακολούθησης της ροής της αγοράς εργασίας πρέπει να ζητήσουν διαπίστευση. Επιπλέον, οι πάροχοι υπηρεσιών πρέπει να τηρούν τις απαιτήσεις διαχείρισης της ποιότητας που ορίζονται σε περιφερειακό επίπεδο. Ωστόσο, δεν υπάρχουν ειδικές απαιτήσεις για τους επαγγελματίες.

Στη Ρουμανία υπάρχουν ορισμένα υποχρεωτικά πρότυπα που κατευθύνουν τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την συμβουλευτική. Για τις υπηρεσίες που παρέχονται σε ενήλικες (18+), ο πάροχος υποχρεούται να λάβει διαπίστευση από την Υπηρεσία Απασχόλησης. Τα κριτήρια για την διαπίστευση περιλαμβάνουν κυρίως επαγγελματικές απαιτήσεις (αριθμός επαγγελματιών) και ειδικούς όρους του χώρου / τόπου όπου παρέχεται η υπηρεσία. Τα πρότυπα ποιότητας αναφέρονται αόριστα.

Από την άλλη πλευρά, το προσωπικό που παρέχει επαγγελματικό προσανατολισμό και συμβουλευτική σε εκπαιδευτικό επίπεδο πρέπει να έχει ειδική εκπαίδευση (πτυχίο ψυχολογίας, πτυχίο ή μάστερ στην σχολική ψυχολογία) και να πληροί συγκεκριμένες προδιαγραφές εργασίας που εκδίδει το υπουργείο. Επιπλέον, οι λειτουργίες, η οργάνωση και οι ευθύνες των συμβουλευτικών κέντρων στα σχολεία (Κέντρο Εκπαιδευτικών Πόρων και Βοήθειας, Κέντρα Ψυχο-Παιδαγωγικής Βοήθειας) περιγράφονται σε Διατάξεις του Υπουργείου Παιδείας.

Έχουν γίνει κάποιες προσπάθειες να αναγνωριστούν επαγγελματικά οι δραστηριότητες και το προφίλ των επαγγελματιών του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής: το 1999 αναπτύχθηκαν τα επαγγελματικά πρότυπα για συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, το 2010 για τους συμβούλους του σχολείου, το 2011 για τον επαγγελματικό σύμβουλο, το 2012 για τους εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας. Παρά τις προσπάθειες αυτές, η βασική προϋπόθεση για την άσκηση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι η παρουσίαση στοιχείων που αποδεικνύουν εκπαίδευση στον ψυχοκοινωνικό-παιδαγωγικό τομέα.

Όπως έχει ήδη παρουσιαστεί, οι επαγγελματίες του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής μπορεί να παρουσιάζουν διαφορετικό μορφωτικό υπόβαθρο στους ψυχοκοινωνικούς-παιδαγωγικούς τομείς, ανάλογα με τον τομέα της εργασίας τους. Μόνο μερικά πανεπιστημιακά προγράμματα παρέχουν ειδική κατάρτιση, όπως η «Επιστήμη των Δια βίου Εκπαιδευτικών Διαδικασιών» - του Πανεπιστημίου της Μπολόνια, στην Ιταλία, το μεταπτυχιακό πρόγραμμα «Συμβουλευτική Ανθρώπινου Δυναμικού» στο Πανεπιστήμιο Szent Istvan της Ουγγαρίας ή το μεταπτυχιακό πρόγραμμα «Ευρωπαϊκό Μάστερ στην Εκπαίδευση Ενηλίκων» του Δυτικού Πανεπιστημίου της Ουγγαρίας κλπ. Έτσι, στις περισσότερες περιπτώσεις, οι επαγγελματίες από όλες τις χώρες εταίρους πρέπει να επαφίενται σε ευκαιρίες κατάρτισης που αφορούν θέματα που σχετίζονται με την εργασία. Προκειμένου να ενημερώνονται και να διατηρούνται οι γνώσεις των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας που ασκούνται στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής, μπορούν να παρακολουθήσουν μαθήματα ηλεκτρονικής μάθησης, σεμινάρια ή να βελτιώσουν τις προσωπικές τους ικανότητες μέσω της αυτοδιδασκαλίας χρησιμοποιώντας το διαδίκτυο (ειδικά από ευρωπαϊκούς οργανισμούς όπως Eurguidance, Cedefop κ.λπ.).

Οι επαγγελματικές ενώσεις διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην παροχή κατευθύνσεων, εργαλείων και υποστήριξης για την επαγγελματική εξέλιξη, προσφέροντας σε ορισμένες περιπτώσεις ευκαιρίες ειδικής κατάρτισης που εστιάζουν σε συγκεκριμένα θέματα των διαδικασιών σταδιοδρομίας και συμβουλευτικής. Ωστόσο, λίγες χώρες εταίροι έχουν τέτοιες επαγγελματικές οργανώσεις αφιερωμένες στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Στις περισσότερες περιπτώσεις, όπως η Κροατία, η Ελλάδα, η Πορτογαλία και η Ρουμανία, ορισμένοι ειδικοί, συγκεκριμένα, ψυχολόγοι που δραστηριοποιούνται στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού, μπορούν να είναι μέλη των Ψυχολογικών Εταιρειών, ενώ άλλοι επαγγελματίες με διαφορετικά προφίλ συγκεντρώνονται σε άλλες επαγγελματικές ενώσεις.

Στην Ουγγαρία, η Ένωση Συμβούλων Ανώτατης Εκπαίδευσης εκπροσωπεί τους συμβούλους των φοιτητών και τις συμβουλευτικές υπηρεσίες, ενώ τα μέλη της προέρχονται από διάφορους τομείς. Επιπλέον, το Ίδρυμα Kontakt (των επαγγελματιών συμβούλων σταδιοδρομίας) συνδέει τους επαγγελματίες του επαγγελματικού προσανατολισμού από διαφορετικούς τομείς, οι οποίοι παρέχουν κατάρτιση και καθοδήγηση.

Στην Ιταλία, η Εθνική Ένωση Επαγγελματιών Σταδιοδρομίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ANSOR), διαπιστευμένη από το Υπουργείο Παιδείας και το Πανεπιστήμιο, προωθεί την κουλτούρα του επαγγελματικού προσανατολισμού, δεσμευόμενη να αναγνωρίσει τον επαγγελματικό ρόλο εκείνων που εμπλέκονται τον προσανατολισμό και την παροχή βοήθειας σε όποιον έχει να κάνει επιλογές σε μεταβατικές ή δύσκολες περιόδους. Οργανώνει και διατηρεί το Μητρώο Συμβούλων Καριέρας της ASNOR και προσφέρει ένα εισαγωγικό μάθημα στους επαγγελματίες μέσω ενός μονοετούς μαθήματος ηλεκτρονικής μάθησης σε συνεργασία με πανεπιστήμια. Η ένωση "Società Italiana per l'Orientamento - SIO" ιδρύθηκε το 2004 και συγκεντρώνει επαγγελματίες που εργάζονται στον τομέα του προσανατολισμού με σκοπό την προστασία των χρηστών μέσω της ανάπτυξης της έρευνας στον εν λόγω τομέα, της πρότασης ορθών πρακτικών, της προώθησης και της καθοδήγησης ως μια δια βίου διαδικασία προσωπικής ολοκλήρωσης.

Όσον αφορά τις μεθόδους και τα εργαλεία που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι για τη νεολαία στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών εταίρων. Τα εργαλεία επιλέγονται ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες κάθε νέου ατόμου. Σε κάποιο βαθμό και σύμφωνα με την ειδική κατάρτιση, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας χρησιμοποιούν ψυχομετρικά εργαλεία, όπως ερωτηματολόγια προσωπικότητας, ικανότητας κλπ. Μπορούν επίσης να χρησιμοποιήσουν και άλλα εργαλεία δανεισμένα από άλλους τομείς.

Ως αποτέλεσμα των Εθνικών Προτύπων Ελάχιστης Ποιότητας (Ιταλία) συνιστώνται επισήμως εργαλεία που εφαρμόζονται στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική, όπως τα εργαλεία για τη μετάδοση πληροφοριών και την πρώτη επαφή με τον προσανατολισμό, για καθοδήγηση κατά την εκπαίδευση και τη μετάβαση από αυτή. Με την επέκταση της διαδικτυακής προσβασιμότητας αναπτύχθηκαν διάφορες ηλεκτρονικές πλατφόρμες επαγγελματικού προσανατολισμού.

Η σταδιοδρομία και ο επαγγελματικός προσανατολισμός στις περισσότερες χώρες προσφέρει υποστήριξη κυρίως στις διαδικασίες πληροφόρησης, αξιολόγησης δεξιοτήτων και αναζήτησης εργασίας κατά την απασχόληση, προσφέροντας επιπλέον συμβουλές για την επαγγελματική κατάρτιση. Μόνο η Ιταλία διαθέτει δημόσια πολιτική που προσφέρει υποστήριξη ακόμη και μετά την τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας. Υπάρχουν, ωστόσο, λίγες προσπάθειες από τις ΜΚΟ να παρέχουν υποστήριξη σε όλα τα στάδια της απασχόλησης.

Οι χώρες εταίροι αναφέρουν αρκετούς περιορισμούς και προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι που ασχολούνται με τη νεολαία, παρέχοντας παράλληλα συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Αυτές μπορεί να είναι και κοινωνικοοικονομικές και σχετικές με τον ανθρώπινο παράγοντα.

Ειδικά στη Ρουμανία και την Ελλάδα, οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας είναι υπερφορτωμένοι με πολλά καθήκοντα και πρέπει να αντιμετωπίσουν την χαμηλή κρατική χρηματοδότηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Άλλες χώρες, όπως η Κροατία και η Ρουμανία, αναφέρουν την έλλειψη εργαλείων και γνώσεων. Ο μεγάλος κλίμακας νομοθετικός μετασχηματισμός μπορεί επίσης να παράσχει σημαντικές προκλήσεις, όπως αναφέρθηκε στην Ουγγαρία, όπου οι νέες κυβερνητικές πολιτικές στο πλαίσιο του συστήματος δια βίου καθοδήγησης είναι διφορούμενες και στερούνται σαφήνειας. Οι νέοι, ως οι άμεσα δικαιούχοι, θεωρούνται και οι ίδιοι μια πρόκληση (Ιταλία και Ουγγαρία).



I.3. Ειδικά μέτρα στήριξης για μη προνομιούχους νέους

Σε ιδανικές περιπτώσεις, οι πολιτικές απασχόλησης πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της κοινωνικής ισότητας και της ένταξης όλων των κατηγοριών του ενεργού ευρωπαϊκού πληθυσμού. Ωστόσο, πολλές από τις περιθωριοποιημένες και μειονεκτούσες ομάδες, στις οποίες απευθύνονται οι υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, τείνουν να είναι οι πιο διστακτικές να χρησιμοποιούν υπηρεσίες επίσημου θεσμικού πλαισίου. Παρόλο που κάποια μορφή υπηρεσίας προσανατολισμού είναι γενικότερα διαθέσιμη στους σπουδαστές σε όλες τις χώρες εταίρους, υπάρχουν μόνο λίγες στοιχειοθετημένες διατάξεις για όσους θεωρούνται ότι «διατρέχουν κίνδυνο» ή λογίζονται ως μειονεκτούντα άτομα (π.χ. άτομα με αναπηρία, νέοι ενήλικες από κρατική περίθαλψη, ενεργά ηλικιωμένα άτομα κ.λπ.). Στο επόμενο τμήμα θα συνοψίσουμε τις δυνατότητες υποστήριξης, ιδίως αυτές στις οποίες μπορούν να έχουν πρόσβαση οι άνεργοι νέοι σε όλες τις χώρες εταίρους, προκειμένου να κατανοήσουν καλύτερα τις ανάγκες και τις προκλήσεις τους.

Οι πολιτικές απασχόλησης των χωρών εταίρων επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από το στρατηγικό πλαίσιο «Ευρώπη 2020» για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Έτσι, οι χώρες εταίροι έχουν αναπτύξει ειδικά προγράμματα που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο για τη συμπερίληψη των μειονεκτούντων νέων (ιδιαίτερα των NEET και άλλων μειονεκτούντων ομάδων νέων, όπως αυτών με αναπηρίες, όσων διατρέχουν κοινωνικό κίνδυνο ανάλογα με τις εθνικές ανάγκες), π.χ. Διασφάλιση για τη νεολαία, Επιχειρησιακά Προγράμματα για Ανθρώπινο Κεφάλαιο. Τα προγράμματα αυτά απευθύνονται σε ιδιωτικούς ή δημόσιους φορείς, οι οποίοι πρέπει να υποβάλουν αίτηση χρηματοδότησης μαζί με ένα ανεπτυγμένο σχέδιο υλοποίησης (πρόταση έργου).

Το ποσοστό των ανέργων νέων είναι επίσης μια μεταβλητή που αποδεικνύει την επιτυχία αυτών των προγραμμάτων. Ωστόσο, τα δεδομένα σχετικά με το ποσοστό πρόσβασης των μειονεκτούντων νέων στο επαγγελματικό προσανατολισμό και την συμβουλευτική δεν είναι καλά τεκμηριωμένα. Σε γενικές γραμμές, η πρόσβαση των μειονεκτούντων νέων στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική είναι αρκετά χαμηλή, καθώς η ζήτηση για υπηρεσίες προσανατολισμού υπερβαίνει τις προσφερόμενες ευκαιρίες. Μια ρουμανική μελέτη αναφέρει ότι ειδικά οι νέοι με ειδικές ανάγκες δεν καλύπτονται ούτε από την επαγγελματική καθοδήγηση ούτε από τις υπηρεσίες απασχόλησης. Επιπλέον, η περιοχή στην οποία κατοικούν οι νέοι μπορεί επίσης να συμβάλει στη χαμηλή πρόσβαση στην επαγγελματική καθοδήγηση, καθώς το θεσμικό δίκτυο δεν μπορεί να φτάσει σε περιθωριοποιημένες κοινότητες.

Ωστόσο, υπάρχουν λίγα παραδείγματα που περιέχουν ειδικές προσεγγίσεις για τη νεολαία σε κίνδυνο, μερικές εκ των οποίων συμπεριλαμβάνονται ακόμη και στις εθνικές πολιτικές:

Στην Κροατία, η Κροατική Υπηρεσία Απασχόλησης μέσω της Έρευνας επαγγελματικής πρόθεσης που εφαρμόζει, εντοπίζει κάθε σχολική χρονιά τους σπουδαστές με ζητήματα ανάπτυξης και μείζονα προβλήματα υγείας. Μετά από μια ψυχολογική αξιολόγηση ή μια επαγγελματική αποκατάσταση, η γνώμη της ομάδας εμπειρογγνωμόνων, εκδίδεται σύμφωνα με τις ατομικές ικανότητες και τις ικανότητες του σπουδαστή, καθώς και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες των φοιτητών στον εκάστοτε τομέα, ακολουθώντας τις συστάσεις των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι δεν συμπεριλαμβάνονται όλοι οι φοιτητές στη διαδικασία παροχής βοήθειας και υποστήριξης, ιδιαίτερα δε οι έφηβοι και κατά συνέπεια όχι όσοι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση και σε εφηβική ηλικία.

Ορισμένα ελληνικά πανεπιστήμια, όπως το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες σε φοιτητές που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες με στόχο την ανάπτυξη των επαγγελματικών τους προσόντων και την ενίσχυση της ένταξης στην αγορά εργασίας. Η υπηρεσία αυτή προσφέρεται από το Γραφείο Διασύνδεσης της Διάρθρωσης Σταδιοδρομίας και Απασχόλησης.

Στην Ουγγαρία, πολιτικές όπως: η Στρατηγική Ανάπτυξης της Δημόσιας Εκπαίδευσης 2003, καθώς και η Στρατηγική Ανάπτυξης της Επαγγελματικής Κατάρτισης 2005-2013 που υποστηρίζουν τις μειονεκτούσες ομάδες είναι προκλήσεις οι οποίες πρέπει να αντιμετωπιστούν. Ιδιαίτερα η συμβουλευτική σταδιοδρομίας του πληθυσμού των Ρομά και των νέων με ειδικές ανάγκες, ορίζονται ως τομείς επείγουσας παρέμβασης. Αυτές οι στρατηγικές στοχεύουν στην ένταξη των μειονεκτούσων ομάδων στις εκπαιδευτικές διαδικασίες και στη συνέχεια στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Άλλα μέτρα σχετικά μικρής κλίμακας, όπως το «Εφόδια για το ταξίδι», που ξεκίνησαν το 2005 και χρηματοδοτήθηκαν από το Δημόσιο Ίδρυμα της Ουγγαρίας για τους Ρομά, αποσκοπούν στη μείωση του σχολικού αποκλεισμού από την ΕΕΚ παρέχοντας ένα πρόγραμμα υποτροφιών σε συνδυασμό με καθοδήγηση. Ένα υποπρόγραμμα που ονομάζεται «ο Δρόμος προς το επάγγελμα» παρέχει μια μικρή οικονομική στήριξη σε μειονεκτούντες φοιτητές ΕΕΚ, καθώς και για τους δασκάλους τους που έχουν καθοδηγητικό ρόλο.

Στην Ιταλία, οι Υπηρεσίες Δημόσιου Γραφείου Απασχόλησης παρέχουν υποστηριζόμενη απασχόληση για να βοηθήσουν άτομα με αναπηρίες και άτομα προστατευόμενων κατηγοριών. Υπάρχει επίσης ένα ειδικό γραφείο για τους μετανάστες με γλωσσική και την πολιτιστική διαμεσολάβηση για την υποστήριξη των ευκαιριών απασχόλησης.

Ι.4. Παράρτημα: παραδείγματα των καλύτερων πρακτικών ανά χώρα

Κροατία

Όνομα: Sirius – Centre for psychological counselling, education and research
Διεύθυνση Bužanova 10, 10000 Zagreb, Croatia
Τηλ/Ε-mail: 00385 1 6701 224; info@centar-sirius.hr
Ιστοσελίδα: www.centar-sirius.hr

Περιγραφή καλύτερης πρακτικής:

Γενικός στόχος του προγράμματος Σύλλογοι Εργασίας Νέων - Πιλοτικό έργο στην περιφέρεια Σισάκ-Μοσλαβίνα - είναι η αύξηση της απασχολησιμότητας των ανέργων νέων στην κομητεία Σισάκ-Μοσλαβίνα (η οποία είναι η πλέον ανεπτυγμένη στην Κροατία) μέσω της ίδρυσης, ανάπτυξης και υποστήριξης δύο Συλλόγων Εργασίας Νέων στο Σισάκ και στη Γλίνα. Με τη βοήθεια αυτού του έργου καταρτίστηκαν 20 νεαροί άνεργοι σε ανθρωπιστικές σπουδές και / ή κοινωνικές επιστήμες, μέσω της εκπαίδευσης για Επικεφαλής Συλλόγου Εργασίας Νέων - 100 ώρες εκπαίδευσης και ατομική υποστήριξης. Οι Σύλλογοι Εργασίας Νέων (Youth Job Clubs) παρείχαν εντατική κατάρτιση σχετική με την απασχολησιμότητα σε 60 νέους άνεργους μέσω 9 κύκλων εκπαίδευσης. Παράλληλα με την εντατική εκπαίδευση σε δεξιότητες απασχολησιμότητας, παρασχέθηκε πρόσθετη υποστήριξη, πληροφόρηση και καθοδήγηση σε επιπλέον 152 νέους που χρειάζονται επαγγελματική καθοδήγηση και υποστήριξη στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας.

ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ (ΟΜΑΔΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΝΤΩΝ ΝΕΩΝ):

- 20 άνεργοι νέοι με πτυχίο Ανθρωπιστικών και / ή Κοινωνικών Επιστημών, οι οποίοι έγιναν δεκτοί στο πρόγραμμα κατάρτισης του μελλοντικού Επικεφαλής Συλλόγου Εργασίας Νέων. 2 άτομα προσελήφθησαν σε νεοσυσταθείσες ομάδες εργασίας για νέους σε αγροτικές, μη ανεπτυγμένες περιοχές της Κροατίας.
- 60 άνεργοι (για καιρό) νέοι παρακολούθησαν εντατικό πρόγραμμα αναζήτησης θέσεων εργασίας 3 εβδομάδων υπό την επίβλεψη εκπαιδευμένου Επικεφαλής του Συλλόγου Εργασίας Νέων
- 100 άνεργοι (για καιρό) από την τοπική κοινότητα - είναι δικαιούχοι καθημερινών δραστηριοτήτων του Συλλόγου Εργασίας Νέων

ΑΞΙΟΣΗΜΕΙΩΤΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ /ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ:

Το έργο αυτό οδήγησε σε διάφορες δραστηριότητες στις τοπικές κοινότητες με στόχο την υποστήριξη των νέων ανέργων - πέραν των δραστηριοτήτων των επίσημων υπηρεσιών απασχόλησης. Ορισμένες κατηγορίες νέων σε αυτήν την τοπική κοινότητα διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο ανεργίας σε σύγκριση με άλλες, όπως αυτές που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες, άτομα με αναπηρίες, άτομα με λιγότερες εκπαιδευτικές ευκαιρίες, άτομα από αγροτικές περιοχές (λόγω γεωγραφικής απομόνωσης) κλπ. Η ίδρυση Συλλόγων Εργασίας για τη νεολαία καθιστούν την ανεπίσημη εκπαίδευση πιο προσιτή, από γεωγραφική και οικονομική άποψη. Με την παρακολούθηση του προγράμματος των ομάδων εργασίας, οι δικαιούχοι έλαβαν μια συγκεκριμένη δομή, απέκτησαν τις σχετικές δεξιότητες που απαιτούνται στον χώρο εργασίας και διεύρυναν το κοινωνικό τους δίκτυο, το οποίο τους ενδυνάμωσε στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας.

Οι δραστηριότητες που πραγματοποιήθηκαν, επέτρεψαν σε νέους, που συμπεριλήφθηκαν σε αυτές, να δραστηριοποιηθούν περισσότερο στην αναζήτηση εργασίας και στην αυτοαπασχόληση. Οι νέοι που συμμετείχαν στο πρόγραμμα δημιούργησαν προληπτική στάση απέναντι στην απασχόληση και το κοινωνικό τους δίκτυο. Όλες οι δραστηριότητες ήταν προσαρμοσμένες στις ανάγκες των ανέργων νέων και τους δόθηκε μεγάλη στήριξη (εγκαταστάσεις για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ηλεκτρονικοί υπολογιστές, διαδίκτυο, εκπαιδευμένος Επικεφαλής του Συλλόγου Εργασίας Νέων...). Οι δραστηριότητες αυτές οδήγησαν σε υψηλότερο ποσοστό την απασχόληση των ατόμων που έλαβαν υποστήριξη από το έργο, κυρίως λόγω της βελτίωσης των δεξιοτήτων τους για την απασχολησιμότητα και την απόκτηση θετικής στάσης όσον αφορά την εργασία.

Συντάκτες: Iva Šverko, PhD and Toni Babarović, PhD from the Institute of Social Sciences Ivo Pilar
Τηλ/Ε-mail: Iva.Sverko@pilar.hr; Toni.Babarovic@pilar.hr
Ιστοσελίδα: www.putkarijere.hr (Career Path)

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ:

Το Put karijere είναι μια διαδραστική ιστοσελίδα με πολυάριθμα επιστημονικώς τεκμηριωμένα και ποιοτικά ψυχολογικά ερωτηματολόγια, σχεδιασμένα για όλους όσους βρίσκονται στη διαδικασία σχεδιασμού της σταδιοδρομίας τους. Όλα τα ερωτηματολόγια είναι ελεύθερα στη χρήση και παρέχουν υπόβαθρο που μπορεί να βοηθήσει τα άτομα στη διαδικασία σχεδιασμού σταδιοδρομίας. Εδώ οι άνθρωποι μπορούν να μάθουν περισσότερα για τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα, τις αξίες τους και πώς να τις εφαρμόσουν στην εργασία, τις δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίσουν όταν λαμβάνουν αποφάσεις σχετικές με τη σταδιοδρομία τους και πώς να τις αντιμετωπίζουν, πώς να διαχειρίζονται την σταδιοδρομία τους και να λαμβάνουν συμβουλές για το πώς θα βελτιωθούν. Συμπληρώνοντας τα ερωτηματολόγια, τα άτομα είναι σε θέση να μάθουν περισσότερα για τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη διαδικασία σχεδιασμού καριέρας τους. Αυτός ο ιστότοπος αποτελεί μέρος ενός ευρύτερου επιστημονικού έργου υπό την καθοδήγηση των δημιουργών και υποστηρικτών του Κροατικού Ιδρύματος Επιστημών.

ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ (ΟΜΑΔΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΝΤΩΝ ΝΈΩΝ):

Αυτός ο ιστότοπος μπορεί να χρησιμοποιηθεί από όλους όσους χρειάζονται ανανέωση των χαρακτηριστικών τους, κατά τη διάρκεια αλλαγής σταδιοδρομίας ή αν ψάχνουν για το κατάλληλο επάγγελμα . Μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί από ανέργους ως εργαλείο αυτο-προβληματισμού για τη λήψη αποφάσεων σχετικών με τη σταδιοδρομία.

ΑΞΙΟΣΗΜΕΪΩΤΕΣ ΑΠΌΦΕΙΣ /ΑΠΟΤΕΛΈΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΚΑΛΎΤΕΡΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΉΣ:

Ο ιστότοπος αυτός αποτελεί ένα παράδειγμα της σύνδεσης μεταξύ επιστημονικής έρευνας και των πρακτικών επιπτώσεων των αποτελεσμάτων της έρευνας, τα οποία δεν απαντώνται πολύ συχνά στην Κροατία. Ο ιστότοπος αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου Επαγγελματική ανάπτυξη κατά της εφηβείας: Καθορισμός του μοντέλου για τη μετάβαση των εφήβων στην αγορά εργασίας καθοδηγούμενο από τον Iva Šverko, PhD και τον Toni Babarović, PhD του Ινστιτούτου Κοινωνικών Επιστημών Ίβο Πίλαρ. Ο στόχος του έργου ήταν να προσδιοριστούν βασικοί καθοριστικοί παράγοντες της επιτυχημένης μετάβασης από το σχολείο στην εργασία ή από το σχολείο στο κολέγιο. Το έργο περιελάμβανε ερευνητικό και πρακτικό μέρος. Στο πλαίσιο του ερευνητικού μέρους του έργου δημιουργήθηκε και επαληθεύθηκε ένα μοντέλο σταδιοδρομίας για τη μετάβαση κατά την εφηβεία, ενώ στο πρακτικό μέρος αναπτύχθηκε μια ιστοσελίδα Put karijere (Καριέρα). Αρκετά ψυχολογικά ερωτηματολόγια μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα:

- Καταγραφή εικονογραφικού και περιγραφικού ενδιαφέροντος
- Αποτίμηση σφαιρικής προσωπικότητας - Σφαιρικό μοντέλο ενδιαφέροντος και πεποιθήσεων ικανότητας
- καταγραφή αξιών
- Αποτίμηση επαγγελματικής ωριμότητας
- Κλίμακα προσαρμογής-ικανότητα σταδιοδρομίας
- Αξιολόγηση κατάστασης επαγγελματικής ταυτότητας
- Δυσκολίες λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας
- Προφίλ λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας

Ελλάδα

Όνομα Ο Ελληνικός Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)
Διευθυνση Εθνικής Αντιστάσεως 8, 17456 Greece, Άλιμος
Τηλ/E-mail 2109989500 / infoportal@oaed.gr
Ιστοσελίδα <http://www.oaed.gr/>

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ:

Το Forum εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ. συγκαλεί προσκαλεί τους NEETs και τις επιχειρήσεις, προωθώντας τις υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ., δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στις υπηρεσίες παροχής συμβουλών, στην κατάρτιση και στις ευκαιρίες απασχόλησης. Οι δραστηριότητες του φόρουμ περιλαμβάνουν: Καριέρα και ευκαιρίες απασχόλησης. Πρακτικές συζητήσεις (συνεδρίες Q & A με κοινό). Εργαστήρια: Πληροφορίες EURES. Υποστήριξη γραφής CV και μια λεπτομερή παρουσίαση της πρωτοβουλίας Εγγύηση για τη Νεολαία και των διαφόρων δραστηριοτήτων που σχετίζονται με αυτή στην Ελλάδα.

ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ (ΟΜΑΔΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΝΤΩΝ ΝΕΩΝ):

Το Φόρουμ διεξήχθη τον Μάιο του 2014, διήρκησε μια ημέρα και ήταν το τέταρτο αυτού του είδους που διοργάνωσε ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) τα τελευταία τρία χρόνια. Το φόρουμ απευθυνόταν σε NEETs και άλλες ομάδες-στόχους, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών και των ατόμων που αναζητούν εργασία, και αποτέλεσε μέσο ενεργοποίησης (μελλοντικών, μελλοντικών) των χρηστών του υπογραμμίζοντας σε αυτούς τις υπηρεσίες που προσφέρει ο ΟΑΕΔ.

ΑΞΙΟΣΗΜΕΙΩΤΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ /ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ:

Το φόρουμ του 2014 προσέλκυσε περίπου 2.000 συμμετέχοντες. Τόσο οι δραστηριότητες του εργαστηρίου όσο και της βοήθειας σύνταξης βιογραφικού σημείωσαν μεγαλύτερο αριθμό συμμετεχόντων (270 και 525 αντίστοιχα) από ό, τι είχε αρχικά προβλεφθεί (240 και 300, αντίστοιχα). Επιπλέον, το 51% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι ήθελαν να ακολουθήσουν εκτενέστερες συμβουλευτικές συνεδρίες με τον ΟΑΕΔ (που ήταν ο κύριος στόχος των εργαστηρίων) και το 64% δήλωσε ότι θεωρούν χρήσιμα τα εργαστήρια του ΟΑΕΔ. Έχουν προγραμματιστεί νέα φόρουμ απασχόλησης για το προσεχές μέλλον.

Όνομα Ο Ελληνικός Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)
Διευθυνση Εθνικής Αντιστάσεως 8, 17456 Greece, Άλιμος
Τηλ/E-mail 2109989500 / infoportal@oaed.gr
Ιστοσελίδα <http://www.oaed.gr/>

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ:

Παράλληλα την ενδυνάμωση των χρηστών μέσω της άμεσης ενσωμάτωσης τους στην αγορά εργασίας, τα εργαστήρια τους παρέχουν λεπτομερείς πληροφορίες για όλες τις υπηρεσίες παροχής συμβουλών που προσφέρει ο ΟΑΕΔ και τους δίνουν την ευκαιρία να συμπεριληφθούν σε συγκεκριμένες ομάδες συμβουλευτικών υπηρεσιών. Σε πρακτικό επίπεδο ακολουθείται μια προσέγγιση βιωματικής μάθησης, όπου οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες εργασίας για να συζητήσουν συγκεκριμένες περιπτώσιολογικές μελέτες και ασκήσεις προσανατολισμού. Επιπλέον, έχουν την ευκαιρία να συνεργαστούν με έναν εξειδικευμένο σύμβουλο για τη βελτίωση του περιεχομένου και της μορφής των βιογραφικών τους σημειωμάτων. Τέλος, η προσέγγιση αυτή έχει ως στόχο να παρέχει στους συμμετέχοντες τα εργαλεία και τις γνώσεις ώστε να είναι σε θέση να επιλέξουν καλύτερα ένα πρόγραμμα συμβουλευτικής του ΟΑΕΔ.

ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ (ΟΜΑΔΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΝΤΩΝ ΝΕΩΝ):

Το 2012, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) εισήγαγε αυτή την πρακτική ως πιλοτικό πρόγραμμα και ως ένα τρόπο για να εξασφαλίσει ότι οι άνεργοι θα έχουν πλήρη επίγνωση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ. Από το 2013, η πρακτική εφαρμόζεται συστηματικά και τα εργαστήρια πραγματοποιούνται τρεις φορές το χρόνο, σε διάφορες περιφερειακές διευθύνσεις του ΟΑΕΔ.

ΑΞΙΟΣΗΜΕΙΩΤΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ /ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ:

Η πρακτική αυτή πρόκειται να επεκταθεί και σε άλλες περιοχές της Ελλάδας. Μέχρι σήμερα έχουν πραγματοποιηθεί 33 εργαστήρια και υποστήριξε 1150 δικαιούχους. Από τους υποστηριζόμενους δικαιούχους, 906 απευθύνθηκαν σε συμβουλευτικές υπηρεσίες και 166 απασχολούνται ή εκπαιδεύονται περαιτέρω.

Ουγγαρία

■ Προγράμματα γεφύρωσης Δημοσίας Εκπαίδευσης

Με τη διεξαγωγή σύνθετων εκπαιδευτικών, κοινωνικών, πολιτιστικών και παιδαγωγικών εργασιών για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και της προσωπικότητας, τα Προγράμματα Δημοσίας Εκπαίδευσης βοηθούν τους μαθητές να ενταχθούν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή την επαγγελματική κατάρτιση ή να αποκτήσουν τις απαραίτητες γνώσεις για να βρουν εργασία και να ξεκινήσουν ανεξάρτητα τη ζωή τους.

Οι μαθητές του δημοτικού, που δεν έχουν ακόμη εισαχθεί στο γυμνάσιο, μπορούν να συνεχίσουν τις σπουδές τους στο πρόγραμμα Bridge I με πρωτοβουλία του δημοτικού σχολείου. Η εκπαίδευση που λαμβάνει χώρα στο πρόγραμμα Bridge I συμπληρώνει τις γνώσεις και τις ικανότητες που απαιτούνται για τη συνέχιση των σπουδών, παρέχοντας διαφοροποιημένα μονοπάτια ανάπτυξης με βάση τις ατομικές ικανότητες και ανάγκες. Η εκπαίδευση του προγράμματος Bridge I προετοιμάζει τους μαθητές για την αφομοίωση μαθησιακών μεθόδων προσαρμοσμένων στις ικανότητες τους και στο πλαίσιο της λειτουργίας του επαγγελματικού προσανατολισμού. Εδώ οι σπουδαστές γνωρίζουν τις γνώσεις που χρειάζονται για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο του προγράμματος Bridge I, οι φοιτητές λαμβάνουν εξετάσεις για την είσοδό τους σε κάποιο γυμνάσιο. Με την ολοκλήρωση του προγράμματος, το σχολείο διοργάνωσης εκδίδει πιστοποιητικό για την συμπλήρωση σπουδών. Το πρόγραμμα Bridge I είναι οργανωμένο έτσι ώστε να παρέχει διαμονή στους φοιτητές, εάν είναι απαραίτητο.

Εάν ο μαθητής, σε ηλικία σχολείου, δεν έχει τίτλο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, κατά το σχολικό έτος κατά το οποίο συμπληρώνει τα δεκαπέντε του χρόνια, υπό την προϋπόθεση ότι έχει συμπληρώσει έξι χρόνια επιτυχώς στο δημοτικό σχολείο, γίνεται δεκτός από το σχολείο για το Πρόγραμμα Γέφυρας II. Η εκπαίδευση που παρέχεται στο πρόγραμμα Bridge II τους παροτρύνει να μάθουν και να αναπτύξουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για ορισμένα επαγγέλματα όπως ορίζεται από το νόμο, εκτελεί καθήκοντα επαγγελματικού προσανατολισμού ως προς την παρεχόμενη ομάδα επαγγελμάτων και προετοιμάζει για την απόκτηση μερικών επαγγελματικών προσόντων. Οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα Bridge II υποβάλλονται σε μια τελική εξέταση προκειμένου να αποφοιτήσουν, από την οποία το σχολείο οργάνωσης εκδίδει πιστοποιητικό. Η επιτυχής τελική εξέταση πιστοποιεί μερική επαγγελματική κατάρτιση και δίνει τη δυνατότητα στον κάτοχο να συνεχίσει τις σπουδές του σε ένα γυμνάσιο. Στο πλαίσιο του προγράμματος Bridge II, οι σπουδαστές αποκτούν όλες τις γνώσεις που απαιτούνται για την έναρξη της επαγγελματικής κατάρτισης και αποκτούν επίσης θεωρητικά και πρακτικά γνωστικά στοιχεία που απαιτούνται για την ένταξη στην επαγγελματική κατάρτιση. Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση του προγράμματος Bridge II, οι μαθητές θα είναι προετοιμασμένοι για την επαγγελματική εξέταση κατά τη χρονιά ή τις χρονιές επαγγελματικής κατάρτισης.

Στα πλαίσια των Προγραμμάτων Δημόσιας Εκπαίδευσης, οι δραστηριότητες, τα μαθήματα και τα προγράμματα για την πολύπλευρη ανάπτυξη των μαθητών κατανέμονται κατά τις πρωινές και απογευματινές περιόδους. Οι εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν στην υλοποίηση δραστηριοτήτων, που προσαρμόζονται στις ατομικές δυνατότητες των ενδιαφερόμενων φοιτητών, είναι επιλέξιμοι για συμπλήρωση του μισθού τους, σε περίπτωση που τουλάχιστον το 70% των μαθητών που συμμετέχουν στην εκπαιδευτική τους δράση ολοκληρώσουν, κατά τη διάρκεια του σχετικού σχολικού έτους επιτυχώς την είσοδο τους στο γυμνασίου ή, στην περίπτωση του προγράμματος Bridge II, αν περάσουν στο δεύτερο έτος. Στο πλαίσιο των Προγραμμάτων Δημόσιας Εκπαίδευσης μπορούν να οργανωθούν τμήματα που προετοιμάζουν τους μαθητές, οι οποίοι δεν μπόρεσαν να ολοκληρώσουν το δημοτικό μέχρι το τέλος της υποχρεωτικής τους εκπαίδευσης και έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία λιγότερα από έξι έτη του δημοτικού, προκειμένου να ξεκινήσουν επαγγελματική κατάρτιση εντός του πλαισίου των επαγγελματικών προσόντων που ορίζει το κυβερνητικό διάταγμα για το εθνικό μητρώο επαγγελματικών προσόντων. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα Δημόσιας Εκπαίδευσης ρυθμίζονται με διάταγμα του Υπουργού Παιδείας και περιλαμβάνουν τις αρχές ομαδικής οργάνωσης, το σύστημα αναπτυξιακών εργαλείων και τους κανονισμούς πλαίσιο για την αξιολόγηση και εποπτεία των μαθητών και την παιδαγωγική μέθοδο που εφαρμόστηκε.

Τα Προγράμματα Δημόσιας Εκπαίδευσης οργανώνονται στα δημοτικά και στα γυμνάσια, στο πλαίσιο που καθορίζει η Κυβέρνηση. Τα ιδρύματα που συμμετέχουν στα προγράμματα διορίζονται από το κυβερνητικό γραφείο.

Το πρόγραμμα Bridge to Bussiness

Το έργο Bridge to Business (HRom στα ουγγρικά) στηρίζεται σε μια νέα προσέγγιση για την ένταξη των Ρομά, μέσω της προώθησης της απασχόλησης τους στην πρωτογενή αγορά εργασίας, ειδικότερα στον ιδιωτικό τομέα, και μέσω της προώθησης των κατάλληλων πρακτικών απασχόλησης. Ο κύριος στόχος του έργου είναι να διευκολύνει την πρόσβαση των απόφοιτων λυκείου και Πανεπιστημίου Ρομά σε ποιοτικές θέσεις εργασίας σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Ο μακροπρόθεσμος στόχος του έργου είναι να συμβάλει στη διαμόρφωση μιας μεσαίας τάξης Ρομά και να αναπτύξει μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς με προκαταλήψεις και στάσεις κατά των Ρομά. Το έργο στοχεύει επίσης στην ευαισθητοποίηση των κοινοτήτων των Ρομά σχετικά με την μεγ αξία της εκπαίδευσης. Θεωρείται ότι θα γίνουν ευρέως γνωστά τα παραδείγματα και οι εμπειρίες βελτίωσης των ευκαιριών απασχόλησης και της επιτυχημένης δόμησης καριέρας μεταξύ των νέων Ρομά.

Η βασική ιδέα του έργου ξεπερνά τα κοινά προγράμματα απασχόλησης των Ρομά που απευθύνονται σε ανειδίκευτους, μακροχρόνια ανέργους και προτείνει εναλλακτικά μέτρα για την ενίσχυση της απασχόλησης τους. Οι δραστηριότητες υποστηρίζουν τους δυνητικούς εργαζόμενους Ρομά, αφενός, μέσω της προετοιμασίας τους για επιτυχή ένταξη στην εταιρική απασχόληση. Αφετέρου, το έργο υποστηρίζει τις εταιρείες εργοδότες στην προσαρμογή των εσωτερικών τους διαδικασιών, προκειμένου να υποστηρίξουν την ενσωμάτωση λιγότερο ανταγωνιστικών υποψηφίων Ρομά και να δημιουργήσουν φιλικό περιβάλλον. Τα στοιχεία της παρέμβασης θα προσφέρουν γνώση για τον σχεδιασμό ευρύτερων εργαλείων κοινωνικής πολιτικής για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της σχετικά μορφωμένης μειονότητας των Ρομά και του εταιρικού τομέα.

Οι παρεμβάσεις θα αναπτύξουν, θα δοκιμάσουν και θα αξιολογήσουν αυστηρά τις διάφορες υπηρεσίες σε ιδιώτες και επιχειρηματικούς οργανισμούς. Το CEU CPS είναι υπεύθυνο για την εκτίμηση των επιπτώσεων του έργου. Η παρακολούθηση και αξιολόγηση του έργου θα επικεντρωθεί τόσο στην προσωπική ανάπτυξη των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα όσο και στις πιθανές αλλαγές που διευκολύνουν το έργο σχετικά με την εταιρική ηθική και τις πολιτικές αποδοχής της διαφορετικότητας των συνεργαζόμενων εταιρειών.

Ιταλία

Όνομα Cooperativa Il Cenacolo- Società Cooperativa Sociale Onlus (member of the biggest consortium of social cooperatives in Florence: Gruppo Cooperativo Co&So)
Διεύθυνση Via Leopoldo Pellas 20/A-B - 50141 Firenze
Τηλ/E-mail +39 055 / 6584985 segreteria@coopcenacolo.it and cultraro@coopcenacolo.it
Ιστοσελίδα <http://www.coopcenacolo.it/index.php> and <http://coeso.org/>

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ:

Το έργο NEET-WORK υλοποιούταν από τον Οκτώβριο του 2014 έως τον Οκτώβριο του 2015 από τον κοινωνικό συνεταιρισμό Il Cenacolo. Ήταν ένα από τα 17 πιλοτικά σχέδια που χρηματοδοτήθηκαν από την Περιφέρεια της Τοσκάνης μέσω του έργου Giovanis μέσω συγκεκριμένης πρόσκλησης προς τους NEETs. Το έργο περιλάμβανε ένα ευρύ φάσμα δημόσιων και ιδιωτικών φορέων, όπως δήμοι (Φλωρεντία, Scandicci, Fiesole, Calenzano και άλλοι), σχολεία επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης, εμπορικές ενώσεις και κέντρα νεότητας που ασχολούνται με τις συμμετέχουσες πόλεις.

Το έργο αποσκοπούσε στην ανάπτυξη μιας στρατηγικής δράσης που θα πραγματοποιηθεί από ένα δίκτυο τοπικών φορέων που συμμετέχουν στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και τον προσανατολισμό για τον εντοπισμό των νεαρών NEET (ηλικίας 18-30 ετών χωρίς πρόσβαση στην εκπαίδευση, την απασχόληση ή την κατάρτιση) στην επαρχία της Φλωρεντίας και τη συμμετοχή τους σε σεμινάρια καθοδήγησης, διαδραστικά σεμινάρια αναζήτησης εργασίας, ατομικές συναντήσεις και μαθήματα κατάρτισης για τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους. Ο τελικός στόχος του έργου ήταν να υποστηριχθούν οι NEETs, ώστε να λαμβάνουν πιο ενημερωμένες αποφάσεις σχετικά με τον τρόπο εισόδου τους στην αγορά εργασίας ή / και να επιλέγουν ένα μονοπάτι επαγγελματικής κατάρτισης. Επιπλέον, οι φορείς NEETs ενθαρρύνθηκαν να εγγραφούν στην πύλη Εγγύηση για τη Νεολαία και να συμμετάσχουν σε μια συνέντευξη εργασίας στο Δημόσιο Κέντρο Απασχόλησης.

ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ (ΟΜΑΔΑ ΝΕΩΝ ΣΕ ΜΕΙΟΝΕΚΤΙΚΗ ΘΕΣΗ):

NEETs (νέοι χωρίς πρόσβαση στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την κατάρτιση) ηλικίας 18-30 της επαρχίας της Φλωρεντίας.

ΑΞΙΟΣΗΜΕΙΩΤΕΣ ΑΠΏΦΕΙΣ/ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΟΡΘΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ :

Το 60% των συμμετεχόντων ήταν ηλικίας 18-25 ετών, η κατανομή των φύλων ήταν περίπου. 50-50%. 4 εκδόσεις των δραστηριοτήτων του έργου υλοποιήθηκαν μεταξύ Οκτωβρίου 2014 και Οκτωβρίου 2015 με τη συμμετοχή 124 NEETs:

- 73 συμμετέχοντες στα εργαστήρια καθοδήγησης
- 43 συμμετέχοντες στα διαδραστικά σεμινάρια αναζήτησης εργασίας και 67 συμμετέχοντες στο πώς να γράψουν ένα βιογραφικό σημείωμα & 57 σε προσομοιώσεις συνεντεύξεων εργασίας
- 102 συμμετέχοντες στα μαθήματα κατάρτισης για τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους
- 5 συμμετέχοντες στις ατομικές συνεδρίες καθοδήγησης Στο τέλος του έργου, οι 92 συμμετέχοντες είχαν εγγραφεί στην πύλη Εγγύηση για τη Νεολαία. 27 συμμετέχοντες έχουν βρει δουλειά ή τους παρουσιάστηκε ευκαιρία εύρεσης εργασίας.

Όνομα “Migrants Desk” at the Public Employment Center (Sportello Immigrati presso il Centro per l’Impiego) / Management by Consorzio Mestieri

Διεύθυνση depends on the PES address, for further information visit:

<http://www.cittametropolitana.fi.it/lavoro/centri-per-limpiego/centri-per-limpiego-sedi-e-orari/>

Τηλ: depend on the PES address (see above) e-mail: Simin Shahbazi: shahbazi@coopcenacolo.it ,

Marco Antonucci: firenze@mestieritoscana.it Ιστοσελίδα N/A

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ:

Το Γραφείο Μετανάστευσης είναι μια υπηρεσία που απαντάται σε 9 δημόσια κέντρα απασχόλησης στη Φλωρεντία, τα οποία προσφέρουν καθοδήγηση και νομικές συμβουλές στους πολίτες τρίτων χωρών σχετικά με προβλήματα απασχόλησης που προκύπτουν λόγω της διαφορετικής νομικής τους κατάστασης σε σύγκριση με τους πολίτες της Ιταλίας ή της ΕΕ. Το Γραφείο Μετανάστευσης είναι ένα γραφείο πληροφόρησης που στοχεύει να βοηθήσει τόσο τους υπηκόους τρίτων χωρών όσο και τις εταιρείες όσον αφορά τους κανονισμούς για την απασχόληση και την επίλυση νομικών προβλημάτων των πολιτών τρίτων χωρών, που σχετίζονται με την εργασία. Το Γραφείο διοικείται από το Consorzio Mestieri (το οποίο αποτελεί μέρος της FormAzione Co & So) μαζί με τα άλλα δημόσια κέντρα απασχόλησης σε περιφερειακό επίπεδο.

Η υπηρεσία προσφέρει:

- Πληροφορίες σχετικά με : την τοπική αγορά εργασίας, επαγγέλματα, ευκαιρίες κατάρτισης με βάση τις ανάγκες του πελάτη (μέσω προσωπικής συνέντευξης ή τηλεφωνικής κλήσης). παροχή έντυπου υλικού στις προσφερόμενες υπηρεσίες. Πληροφορίες σχετικά με τους κανονισμούς σχετικά με τους νομικούς όρους των αλλοδαπών στην Ιταλία.
- Καθοδήγηση των πελατών προς την πιο κατάλληλη επαγγελματική πορεία (έως 90 λεπτά ανά πελάτη) με βάση:
 - Ένα πρώτο προφίλ σχετικά με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο του πελάτη, την προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, τις ικανότητες, τις προσδοκίες και τις ανάγκες που σχετίζονται με την εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τις τοπικές τάσεις της αγοράς εργασίας και τις ευκαιρίες κατάρτισης.

-
- Ανάπτυξη του Ατομικού Σχεδίου Δράσης (Piano di Azione Individuale) που περιγράφει τις ενέργειες που πρέπει να πραγματοποιήσει το άτομο, με τη βοήθεια του Κέντρου Απασχόλησης, για να βρει εργασία / κατάρτιση
 - Πολιτιστική και γλωσσική μεσολάβηση σε αλλοδαπούς πολίτες (τουλάχιστον 30 λεπτών) για να κατανοήσουν τις υπηρεσίες και τα χαρακτηριστικά της τοπικής αγοράς εργασίας. Η υπηρεσία προβλέπει τη μετάφραση των σημαντικότερων εγγράφων και βιογραφικών σημειωμάτων των πελατών. Οι γλώσσες που καλύπτονται είναι: Αλβανικά, Κινέζικα, Αραβικά, Ρουμανικά, Μπενγκάλι, Αγγλικά, Ισπανικά και Γαλλικά.

Αυτή η πρακτική χρηματοδοτείται από την περιφέρεια της Τοσκάνης μέσω των κονδυλίων του ΕΚΤ.

ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ (ΟΜΑΔΑ ΝΕΩΝ ΣΕ ΜΕΙΟΝΕΚΤΙΚΗ ΘΕΣΗ):

Περιλαμβάνει πολίτες τρίτων χωρών και εργοδότες που είναι πρόθυμοι να προσλάβουν εργαζόμενους που δεν είναι μέλη της ΕΚ ή έχουν ήδη στην επιχείρηση τους εργαζομένους που δεν είναι μέλη της ΕΚ. Ωστόσο, καθώς η πλειοψηφία είναι νέοι υπήκοοι χωρών τρίτου κόσμου και οι υπεύθυνοι δεν προέρχονται από τον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, αποτελεί μια βέλτιστη πρακτική για την ομάδα-στόχο του έργου μας.

ΑΞΙΟΣΗΜΕΙΩΤΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ/ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΟΡΘΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ :

Από την αρχή της υπηρεσίας (Ιανουάριος 2017) περίπου 2000 μετανάστες επισκέφθηκαν το Γραφείο Μετανάστευσης και σχεδόν όλοι αυτοί έχουν δημιουργήσει / ενημερώσει το βιογραφικό τους σημείωμα με τη βοήθεια του προσωπικού του γραφείου και των πολιτιστικών μεσολαβητών. Όλοι οι πελάτες έλαβαν υποστήριξη για να βρουν δουλειά στη δικτυακή πύλη εργασίας της Περιφέρειας Τοσκάνης (<http://idolweb.cittametropolitana.fi.it>) και τουλάχιστον το 50% αυτών παραπέμφθηκαν δωρεάν σε μαθήματα ιταλικής γλώσσας. Για το 5% των νέων μεταναστών έχει σταλεί αίτηση για ένταξη στην Εγγύηση για τη Νεολαία.

Από ποιοτική άποψη, μέσω των ενεργειών που προσφέρονται στους νέους μετανάστες, θα έχουν καλύτερη εικόνα των δυνατοτήτων τους στην τοπική αγορά εργασίας και θα λάβουν υποστήριξη στην εξεύρεση εργασίας ή κατάρτισης.

Ρουμανία

Όνομα Office for Supported Employment - Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Harghita

Διεύθυνση Piața Libertății nr. 5, 530140 Miercrea Ciuc, Romania

Τηλ/E-mail +40 266 314711, office@dgaaspchr.ro, caagheorgheni@gmail.com

Ιστοσελίδα www.caahr.ro, www.dgaaspchr.ro

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ:

Η υποστηριζόμενη απασχόληση είναι μια υπηρεσία υποστήριξης βασισμένη στις κατευθυντήριες γραμμές της EUSE. Το γραφείο υποστηριζόμενης απασχόλησης δημιουργήθηκε το 2014 μέσω ενός έργου που επικεντρώνεται στην ένταξη των νέων που βρίσκονται σε κίνδυνο στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο του έργου δημιουργήθηκαν και άλλα τρία παρόμοια γραφεία σε διάφορα μέρη της επαρχίας Harghita.

Η προσέγγιση που χρησιμοποιούν οι σύμβουλοι (σύμβουλος εργασίας, μέντορας) βασίζεται στις ατομικές ανάγκες του δικαιούχου και συνεπάγεται την ενεργό συμμετοχή του στη διαδικασία της απασχόλησης. Η διαδικασία υποστήριξης αποτελείται από 5 πρωταρχικά στάδια: εμπλοκή πελάτη - ενημέρωση και ενεργητική επίδραση του πελάτη στη διαδικασία υποστήριξης, στην επαγγελματική κατάρτιση που συνίσταται σε διεξοδική ψυχολογική αξιολόγηση που υπογραμμίζει την ανάγκη ειδικής κατάρτισης, απασχόλησης, δέσμευσης του εργοδότη, στην υποστήριξη εντός και εκτός εργασίας.

Με βάση τη μεθοδολογία, οι δικαιούχοι μπορούν να / πρέπει να υποστηριχθούν σε όλα τα στάδια της απασχόλησης: συλλογή πληροφοριών, εφαρμογή, απασχόληση και εξασφάλιση θέσεων εργασίας (λήψη της υποστήριξης θέσεων εργασίας στη διαδικασία διαμονής). Καθώς οι εργοδότες αντιπροσωπεύουν μια άλλη ομάδα-στόχο της υπηρεσίας, μπορούν επίσης να αποτελέσουν ομάδα υποστήριξης, παρέχοντας κατανόηση της κατάστασης και των ειδικών αναγκών των νέων που διατρέχουν κίνδυνο ή ατόμων με αναπηρία.

ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ (ΟΜΑΔΑ ΝΕΩΝ ΣΕ ΜΕΙΟΝΕΚΤΙΚΗ ΘΕΣΗ):

Περιλαμβάνει Νεολαία σε κίνδυνο (νέοι NEETs, άτομα που στερούνται φροντίδας, Ρόμα) και άτομα με ειδικές ανάγκες

ΑΞΙΟΣΗΜΕΙΩΤΕΣ ΑΠΏΦΕΙΣ/ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΟΡΘΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ :

Σύμφωνα με τα δεδομένα του 2017,

- το Γραφείο Υποστηριζόμενης Εργασίας που λειτουργεί υπό τη Γενική Διεύθυνση, αποτελούμενο από έναν σύμβουλο που παρέχει βοήθεια σε 52 άτομα (άτομα με αναπηρία, γονείς, άτομα που στερούνται την περίθαλψη). 21 δικαιούχοι έχουν επιλέξει να συμμετάσχουν στη διαδικασία υποστήριξης και 17 είχαν δεχτεί διαφορετικές προσφορές εργασίας, στις οποίες εντέλει εργάστηκαν 11 από αυτούς .
- 21 πελάτες συμμετείχαν σε κατάρτιση για ανάπτυξη ικανοτήτων
- 21 εργαζόμενοι έχουν εγγραφεί στο σύστημα ανεργίας, πριν βρουν την κατάλληλη εργασία και ως εκ τούτου λαμβάνουν κρατικές επιχορηγήσεις (μαζί με τους εργοδότες).

Πορτογαλία

Όνομα Conceitos do Mundo - ONGD

Διεύθυνση Avenida da República, nº 50 – 2º Piso, Lisboa, Portugal

Τηλ +351 96 498 40 30 E-mail anabela@conceitosdomundo.pt

Ιστοσελίδα www.conceitosdomundo.pt

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ:

Η Στο Conceitos do Mundo υπάρχει ένα έργο (ΕΙΗ - Educaçao Intercultural e Humana) που ξεκίνησε το 2014 σε συνεργασία με το Δήμο Seixal, το οποίο αποσκοπεί στην προστασία των δικαιωμάτων των παιδιών και των νέων. Η καλύτερη πρακτική μας είναι ότι περιλαμβάνει θέματα ενδιαφέροντ για τους νέους, όπως το δικαίωμα στην εργασία και η θέση τους στην κοινωνία. Ως εκ τούτου, δημιουργήθηκε ένα πρόγραμμα γύρω από αυτά τα θέματα: το δικαίωμα στην εργασία, την κοινωνική δικτύωση και την αγορά εργασίας. Το έργο συνεχίζεται και μέχρι τα αποτελέσματα είναι καλά.

ΟΜΑΔΑ ΣΤΌΧΟΣ (ΟΜΑΔΑ ΝΈΩΝ ΣΕ ΜΕΙΟΝΕΚΤΙΚΉ ΘΈΣΗ):

Ο δήμος Seixal είναι ένας μεγάλος δήμος στην Πορτογαλία, έντονα πολυπολιτισμικός, με περίπου 80% μειονεκτούντων ατόμων (συμπεριλαμβανομένης της νεολαίας).

ΑΞΙΟΣΗΜΕΙΩΤΕΣ ΑΠΏΦΕΙΣ/ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΟΡΘΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ :

Το 2015, το έτος μετά την έναρξη του έργου, είχαν πολλούς εθελοντές που ήθελαν να συνεργαστούν μαζί τους και το 2016 το ποσοστό των νέων στο Seixal , που ακολούθησαν πανεπιστημιακές σπουδές, αυξήθηκε.

Μέρος II

ΕΚΘΕΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ
ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ_

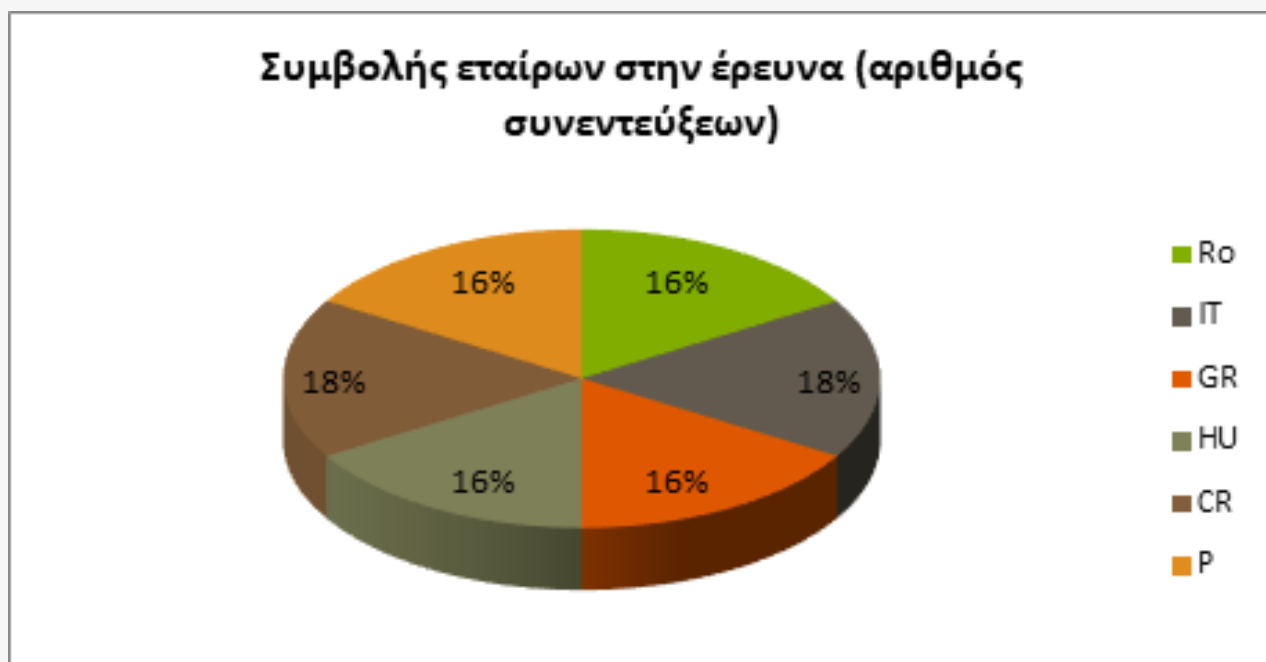


II.0. Εισαγωγή

Εμπειρική έρευνα πραγματοποιήθηκε σε όλες τις χώρες εταίρους με τη συλλογή εμπειριών από (τουλάχιστον) 15 εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας ανά χώρα, που εργάζονται στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής, παρέχοντας υποστήριξη σε μειονεκτούντες νέους, προκειμένου να κατανοήσουν τους όρους και τα πλαίσια στα οποία εργάζονται και, ειδικότερα, να εντοπίσουν τις επαγγελματικές τους ανάγκες για καλύτερη επίδοση. Τα πορίσματα της εμπειρικής έρευνας θα συμβάλουν τελικά στον προσδιορισμό των κύριων θεμάτων και του περιεχομένου του εκπαιδευτικού υλικού που προβλέπεται στο πλαίσιο του έργου.

II.0.1. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από τον Φεβρουάριο μέχρι τον Ιούλιο 2018 στην Κροατία, την Ελλάδα, την Ιταλία, την Ουγγαρία, την Πορτογαλία και τη Ρουμανία. Στην έρευνα συμμετείχαν 92 εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας (ελάχιστο 15 / χώρα εταίρος). Παρακάτω βλέπουμε τη συμβολή των εταίρων που παρέχουν το δείγμα της ανάλυσης:



Η έρευνα βασίστηκε σε ημι-δομημένες συνεντεύξεις. Οι οδηγίες συνέντευξης, που αναπτύχθηκαν από την εταιρική σχέση, σχεδιάστηκαν έτσι ώστε να επιτρέπουν στους ερωτώμενους να εκφράζουν ελεύθερα τις ιδέες τους, να παρέχουν πληροφορίες και προτάσεις στα ερωτήματα, ενώ παράλληλα δημιουργούν μια αντικειμενική βάση για τη σύγκριση και την ανάλυση των απαντήσεων. Τα δεδομένα συγκρίθηκαν και αναλύθηκαν περαιτέρω βάσει της σύνοψης που παρέχεται από κάθε εταίρο.

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η παρούσα έρευνα δεν ανταποκρίνεται στα κριτήρια μιας επιστημονικής έρευνας: τα αποτελέσματα που παρέχονται σε αυτή την έκθεση μπορεί να ποικίλουν μέσα σε ένα ορισμένο εύρος τιμών καθώς το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε για την ανάλυση δεν ήταν αντιπροσωπευτικό. Δεύτερον, ένας εταίρος χρησιμοποίησε ένα ελαφρώς διαφορετικό ερευνητικό μέσο και ένας εταίρος παρέσχε μια ελλιπή περίληψη. Παρά τις παρατηρήσεις αυτές, τα ευρήματα της ανάλυσης εξακολουθούν να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία προβολής των κυριότερων τάσεων, προβλημάτων και αναγκών των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας, των επαγγελματιών του επαγγελματικού προσανατολισμού και των συμβούλων που παρουσιάζουν την καθημερινή τους εργασία.

II.1. Βασικά ευρήματα

Η παρούσα έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι για τη νεολαία, που εργάζονται στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής έχουν διαφορετικό επαγγελματικό υπόβαθρο. Η πλειοψηφία των συμβούλων σταδιοδρομίας έχουν πανεπιστημιακές σπουδές σχετικές με τον τομέα, αλλά λίγοι από αυτούς έχουν παρακολουθήσει επαγγελματική κατάρτιση ή έχουν σχετική επαγγελματική εμπειρία όταν αρχίζουν να δουλεύουν με νέους στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Τα αποτελέσματα αυτά επιβεβαιώνουν τα ευρήματα της έρευνας σχετικά με τα εθνικά συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής που σχετίζονται με τον επαγγελματισμό σε αυτούς τους τομείς εργασίας. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εργάζεται για 1-5 χρόνια κυρίως με νέους, μακροχρόνια / βραχυπρόθεσμους άνεργους, νέους που αναζητούν απασχόληση / κατάρτιση ή από εθνικές μειονότητες και ομάδες μεταναστών.

Οι δυσκολίες που συναντούν οι εργαζόμενοι, ενώ παράλληλα παρέχουν στήριξη στους νέους, λαμβάνοντας υπόψη και τη σχέση μεταξύ του εργαζομένου και του ωφελούμενου, είναι οι ακόλουθες: κατανόηση του κινήτρου και του συναισθηματικού περιβάλλοντος των νέων, παροχή υποστήριξης σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο (π.χ. συναισθηματική υποστήριξη σε δύσκολες συνθήκες ζωής, ή καθοδήγηση, προσεγγίσεις εφαρμογής καθοδήγησης). Η Συνεργασία με άλλα μέλη της ομάδας ή μέλη του εκτεταμένου δικτύου υποστήριξης αναφέρθηκε ως μια συνήθης δυσκολία και ως συνιστώμενο θέμα για μελλοντικές εκπαιδεύσεις.

Τα πιο συχνά προβλήματα που συναντώνται, σύμφωνα με τις εμπειρίες των εργαζομένων με τους νέους, είναι οι δεξιότητες και οι ικανότητες που χρησιμοποιούνται στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική, οι οποίες χρειάζονται περαιτέρω ανάπτυξη και σχετίζονται με το κίνητρο των νέων, την επικοινωνία, την εδραίωση σχέσεων και ενσυναίσθησης, την ανεκτικότητα και την κατανόηση, τα επαγγελματικά όρια και την ανεξαρτησία.

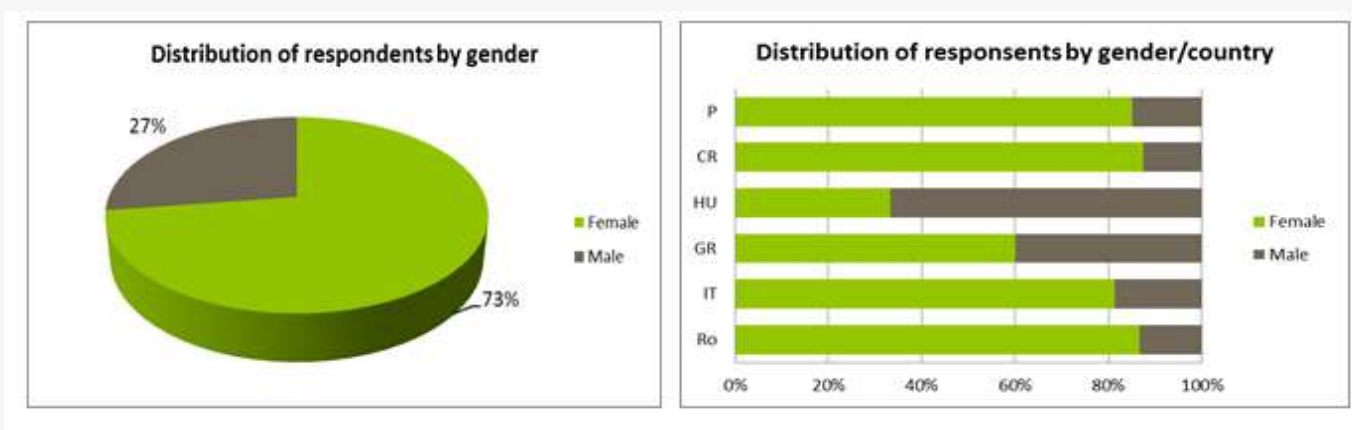
Λαμβάνοντας υπόψη τη φύση της πρακτικής του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής, όσον αφορά τον σχεδιασμό της κατάρτισης, οι ερωτηθέντες έδειξαν σαφώς την προτίμηση για συμμετοχικές μεθόδους κατάρτισης που περιλαμβάνουν μάθηση από ομοτίμους, επισκέψεις μαθημάτων και ανταλλαγή εμπειριών που διαρκούν από 1 έως 2 ημέρες με 4-5 ώρες μάθησης.

Η έρευνα τόνισε την προσωπική πτυχή της διαδικασίας επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής, μεταξύ εργαζομένων σε θέματα νεολαίας και νέων που υπερβαίνει τα επαγγελματικά όρια της αυστηρής στήριξης της πασχόλησης.

II.2. Λεπτομερή ευρήματα

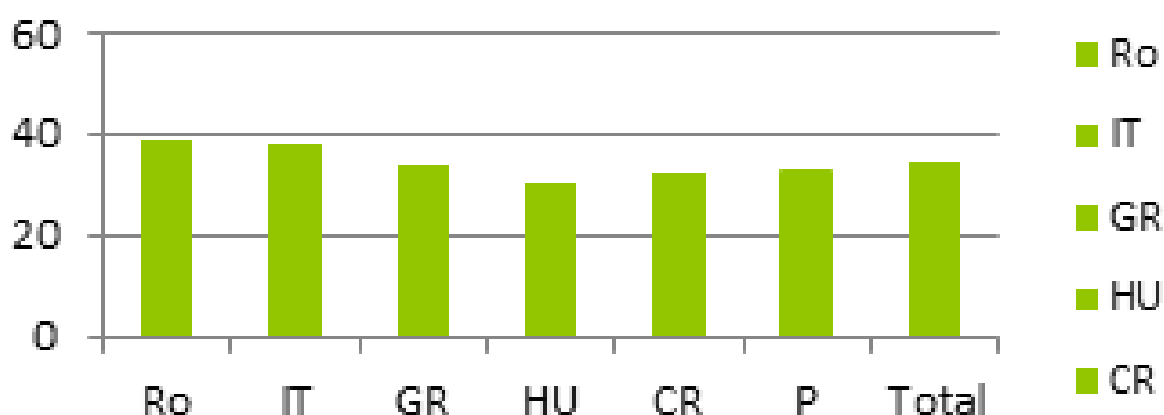
II.2.1. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται κυρίως από γυναίκες. Όπως μπορούμε να δούμε παρακάτω, λίγο περισσότερο από το ένα τέταρτο των ερωτηθέντων είναι άνδρες. Αν αναλύσουμε τα δεδομένα σε επίπεδο χώρας, μπορούμε επίσης να παρατηρήσουμε ότι παρά τα γενικά αποτελέσματα, οι ερωτώμενες από την Ουγγαρία είναι υποεκπροσωπούμενες σε σύγκριση με τους άνδρες.



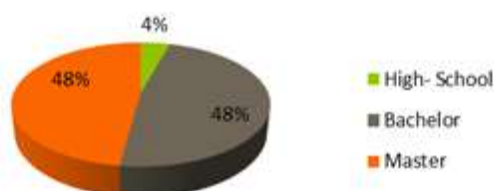
Η μέση ηλικία των ερωτηθέντων που συμμετείχαν στην έρευνα είναι 34-52, γεγονός που υποδεικνύει μια νεαρή ομάδα εργαζομένων με σχετικές εμπειρίες για περαιτέρω ανάλυση.

κατανομή των ερωτηθέντων ανα ηλικία

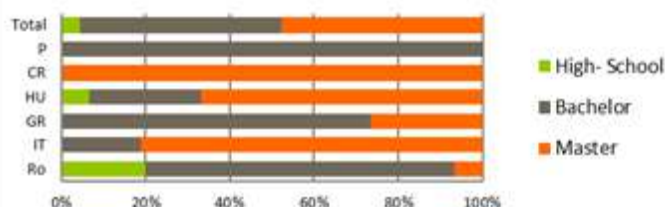


Στη συνέχεια μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες έχουν τουλάχιστον πανεπιστημιακό πτυχίο και σχεδόν το ήμισυ του δείγματος έχει αποκτήσει πτυχίο μεταπτυχιακού τίτλου. Τα αποτελέσματα αυτά συμπίπτουν με τα ευρήματα της έρευνας. Μια πιο εμπειριστατωμένη ανάλυση της κατάστασης των χωρών αποκαλύπτει ότι στην Ουγγαρία και τη Ρουμανία παρέχεται επαγγελματικός προσανατολισμός και συμβουλευτική από ερωτηθέντες, που έχουν πτυχίο γυμνασίου.

Education level of respondents



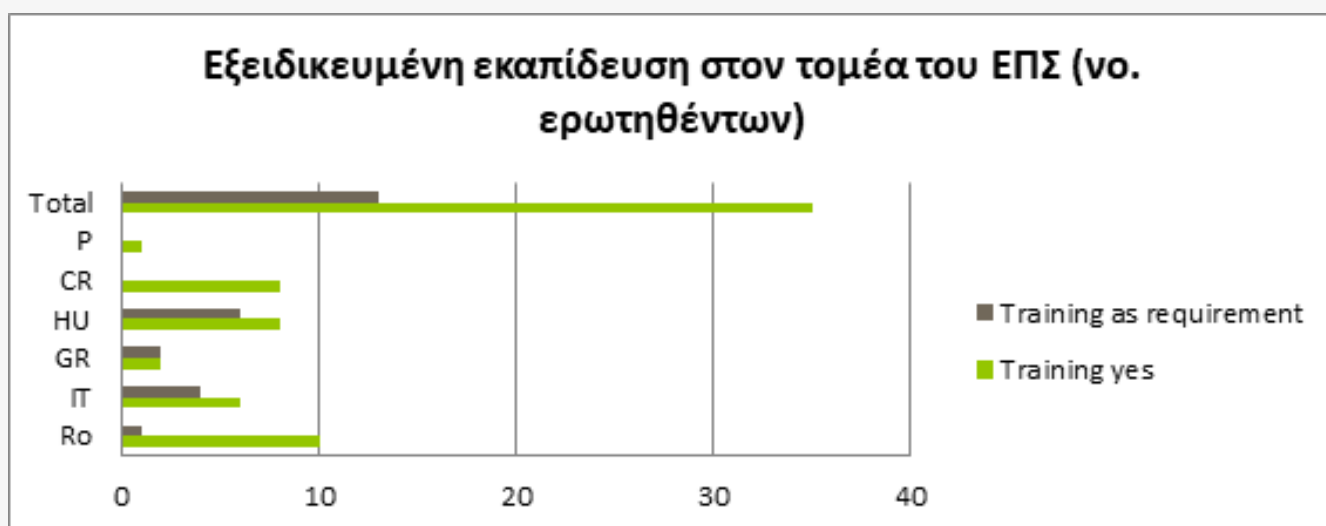
Educational level of respondents/country



II.2.2. ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Καθώς η επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας που εργάζονται στον τομέα του συμβουλευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού έχει σημαντικό ενδιαφέρον για την έρευνα και το έργο στο σύνολό του, θα παρουσιάσουμε λεπτομερώς τα επιμέρους στοιχεία σχετικά με την κατάρτιση των ερωτηθέντων.

Όσον αφορά τη συμμετοχή σε εξειδικευμένη εκπαίδευση ή επαγγελματική κατάρτιση στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού, το 38,5% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι συμμετείχαν σε επαγγελματικό πρόγραμμα μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους, ενώ το 14,13% (13 ερωτηθέντες) παρακολούθησαν αυτά τα μαθήματα ως προϋπόθεση για τρέχουσα εργασία. Αυτά τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν τα ευρήματα της έρευνας που δείχνουν ένα χαμηλό επίπεδο επαγγελματισμού του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής, λόγω έλλειψης βασικής κατάρτισης για τους επαγγελματίες.

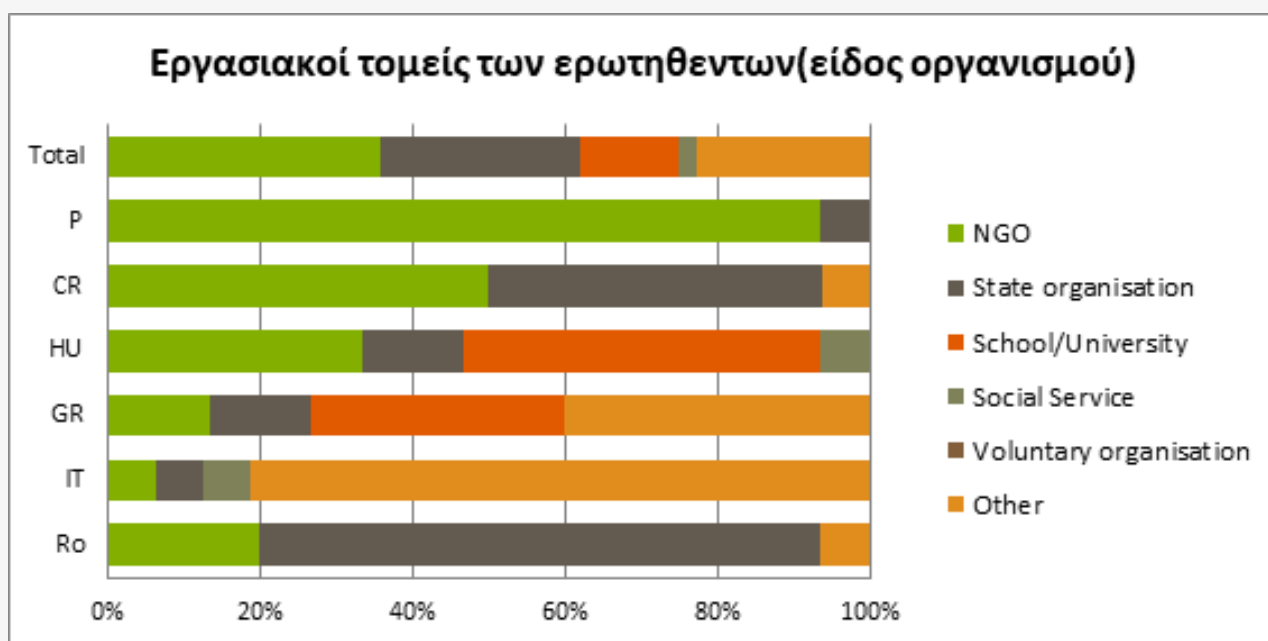


Σύμφωνα με τις πληροφορίες που παρείχαν οι συμμετέχοντες στην έρευνα, το πρόγραμμα σπουδών της επαγγελματικής κατάρτισης περιελάμβανε βασικά θέματα επαγγελματικής καθοδήγησης, όπως μεθόδους και τεχνικές επαγγελματικού προσανατολισμού, αξιολόγηση δεξιοτήτων, νομοθεσία εργασίας ή υποβοηθούμενης απασχόλησης. Επίσης, περιελάμβανε παροχή συμβουλών και βοήθεια στις σχέσεις και στη διαχείριση των υπηρεσιών.

Αυτή η εκπαίδευση ποικίλει ανάλογα με τη διάρκεια και σύμφωνα με την τελικό επίπεδο γνώσεων. Όσον αφορά τη διάρκεια των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης, κάποια διαρκούν από 4 ώρες (σε περίπτωση εργαστηρίων) έως 250 ή 750 ώρες ή μέχρι 2 και 3 έτη σπουδών.

II.2.3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΌ ΥΠΌΒΑΘΡΟ ΚΑΙ ΠΡΟΦΊΛ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΘΈΝΤΩΝ

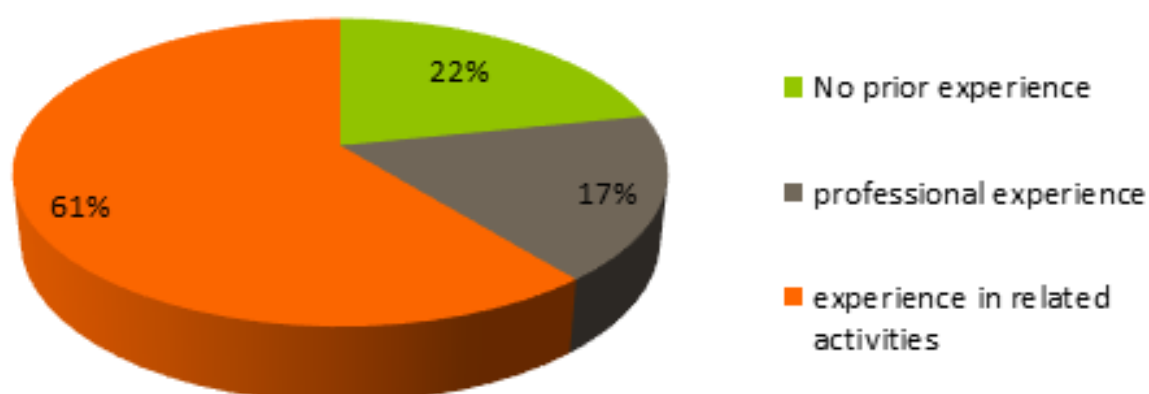
Όπως παρουσιάζεται παρακάτω, ανάλογα με το είδος της οργάνωσης που εργάζονται οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας, παρέχοντας επαγγελματικό προσανατολισμό και συμβουλευτική, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η πλειοψηφία εργάζεται σε ΜΚΟ (35,87%). 1/4 εργαζόμενους με νέους εργάζεται επί του παρόντος σε κρατικές οργανώσεις (26,9%), ενώ σε παρόμοια κατανομή (22,83%) σε άλλους τύπους οργανισμών, όπως συνεταιρισμοί. Μια σημαντική ομάδα εργαζομένων στην Ελλάδα και την Ουγγαρία εργάζονται σε σχολεία ή σε άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Η απόλυτη πλειοψηφία των ερωτηθέντων (83,7%) είναι πλήρους απασχόλησης.



Σε σχέση με την τρέχουσα επαγγελματική τους θέση, οι ερωτώμενοι έχουν διαφορετικούς ρόλους, είτε ως επαγγελματίες του επαγγελματικού προσανατολισμού (όπως σύμβουλοι καριέρας / συμβούλοι, εκπαιδευτικοί σύμβουλοι), είτε ως επαγγελματίες κοινωνικών επιστημών (κοινωνικοί λειτουργοί, εκπαιδευτικοί, δάσκαλοι, ψυχολόγοι), είτε ως συντονιστές (διευθυντές, συντονιστές έργων, διευθύνοντες συμβούλους), σε διάφορους τομείς δραστηριοτήτων (π.χ. διευθυντής μάρκετινγκ και πωλήσεων).

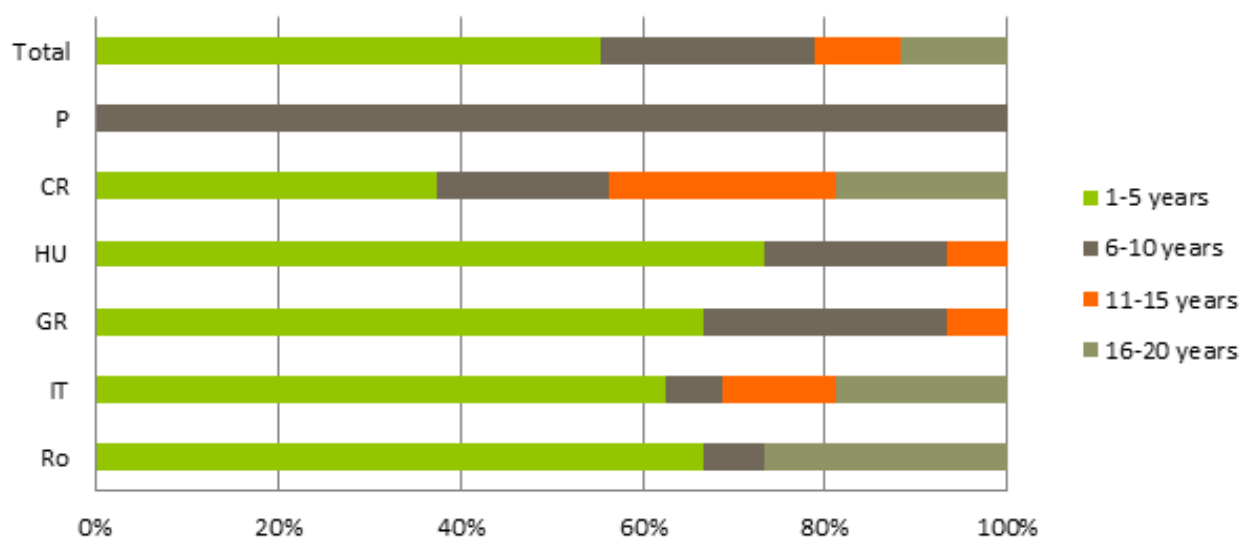
Προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία έχει αναφερθεί μόνο από το 17,39% των ερωτηθέντων. Το 21,74% δηλώνει ότι δεν έχει σχετικές προηγούμενες πρακτικές γνώσεις. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων, 60,87%, είχε ορισμένες σχετικές γνώσεις λόγω εργασίας σε συναφείς τομείς, όπως η εκπαίδευση, η νεολαία, τα προγράμματα για τη νεολαία, η κατάρτιση νέων και ενηλίκων, η διοίκηση γραφείων κλπ

Προηγούμενη εργασιακή εμπειρία



Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες (55,29%) εργάζονται στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της παροχής συμβουλών λιγότερο από 5 χρόνια, ενώ λιγότερο από το ένα τέταρτο (23,33%) 5-10 έτη. Στην έρευνα στην περίπτωση της Κροατίας, της Ιταλίας και της Ρουμανίας συμμετείχαν περισσότεροι έμπειροι εργαζόμενοι.

Έτη εμπειρίας στη παρούσα εργασία (% των ερωτηθέντων)



II.2.4. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΉ ΕΞ΄ΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Αναλύοντας τις απαντήσεις που σχετίζονται με τις βασικές γνώσεις που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας καθημερινά στις εργασίες επαγγελματικού προσανατολισμού, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι οι οικονομικές πληροφορίες σχετικά με την αγορά εργασίας (νομοθεσία, επιδοτήσεις, ευκαιρίες) που αναφέρονται συχνά ως εργαλεία γνώσης που χρησιμοποιούνται στην καθοδηγητική διαδικασία, υποδεικνύουν την πολυδιάστατη πτυχές δυσκολίας. Οι εργαζόμενοι για τη νεολαία πρέπει να μπορούν να αναγνωρίζουν τις τάσεις και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, να προσφέρουν τον ίδιο προσανατολισμό στους ανέργους ή τους εργοδότες. Πρέπει να είναι σε θέση να παρέχουν επαγγελματική καθοδήγηση, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης των ικανοτήτων του νεαρού ατόμου, τα κίνητρα και τις ανάγκες τους (ανάγκη για κατάρτιση, υποστήριξη κ.λπ.)

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι για τη νεολαία πραγματοποιούν προσωπική έρευνα σε ιστότοπους, πύλες και μέσα ενημέρωσης για να ενημερωθούν σχετικά με νομοθετικές αλλαγές που σχετίζονται με την αγορά εργασίας ή ευκαιρίες απασχόλησης. Χρησιμοποιούν επίσης προσωπικές συνδέσεις και δίκτυα για να ενημερωθούν για νέες ευκαιρίες. Η εμπειρία των παλαιότερων συναδέλφων χρησιμεύει ως σημαντική πηγή γνώσης καθώς η εμπειρία των νέων.

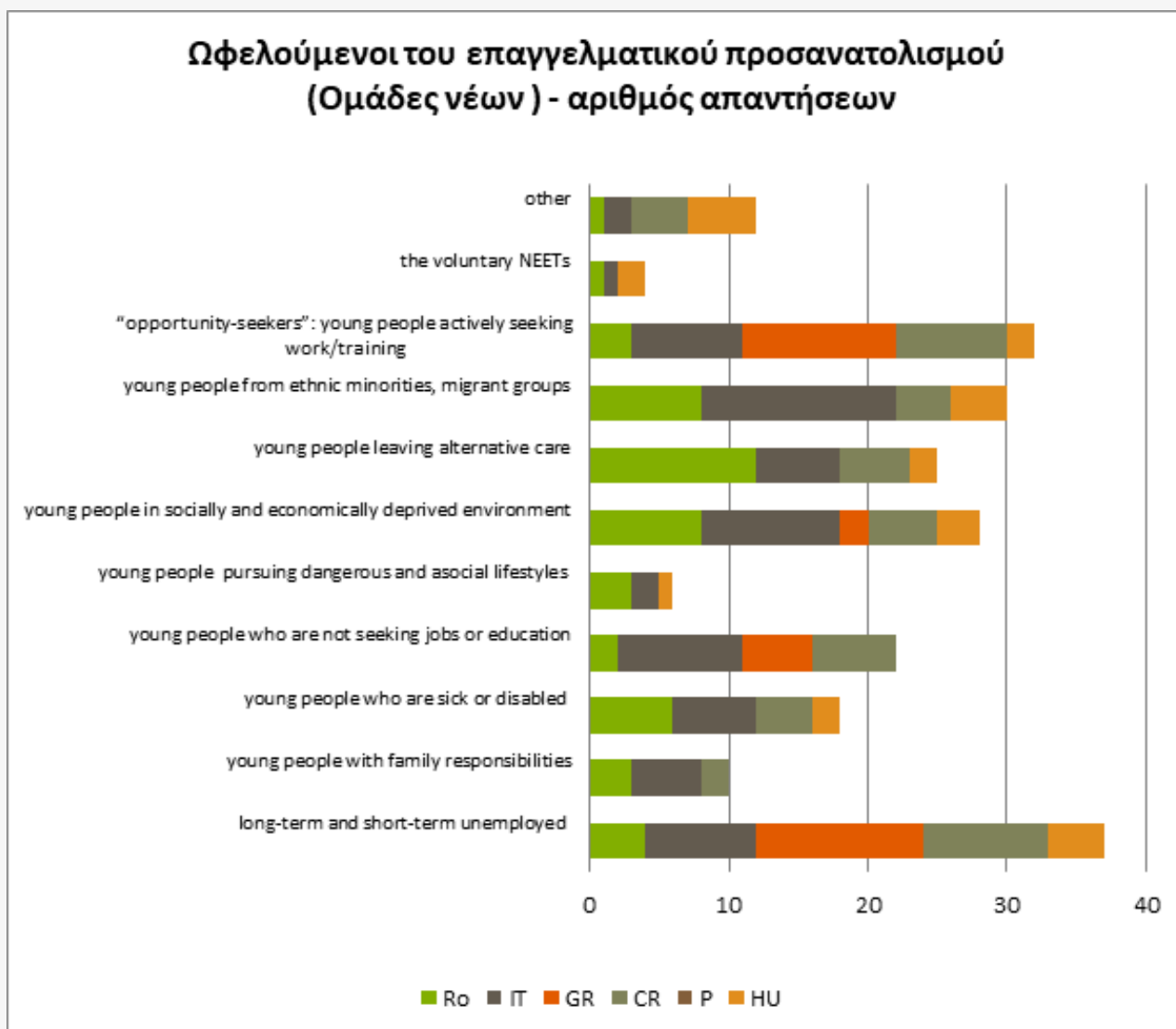
Με βάση τις απαντήσεις που ελήφθησαν στην έρευνα, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι σε καμία από τις χώρες εταίρους δεν μπορούμε να βρούμε ένα επίσημο κανάλι παροχής πληροφοριών για τους εργαζόμενους σε θέματα νέων. Μια μικρή ομάδα επαγγελματιών επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής έχουν συμμετάσχει στην επαγγελματική κατάρτιση και χρησιμοποιούν τους προσωπικούς τους πόρους για να εντοπίσουν τις πληροφορίες και τις γνώσεις που χρησιμοποιούν στην εργασία τους. Αυτή η πτυχή της επαγγελματικής ανάπτυξης ενισχύει τα αποτελέσματα της έρευνας, η οποία δείχνει ότι η επαγγελματική αναγνώριση του επαγγελματικού προσανατολισμού και της παροχής συμβουλών καθυστερεί σε σχέση με άλλους κλάδους και επαγγέλματα.

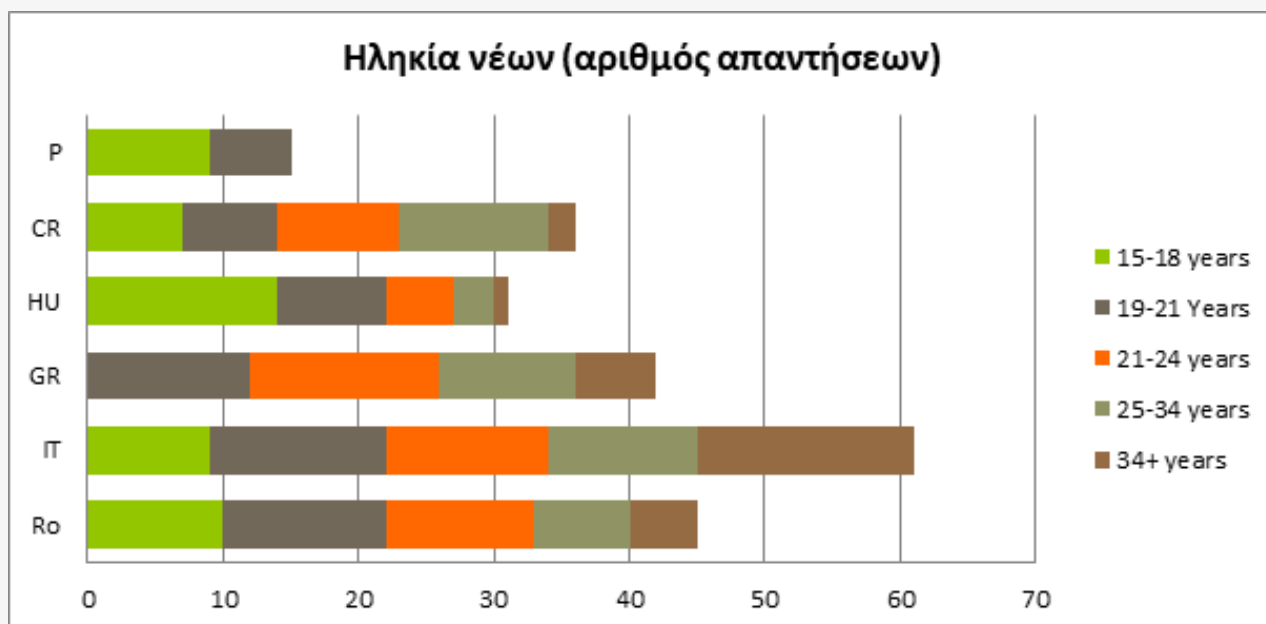
II.2.5. ΟΜΆΔΑ ΣΤΌΧΟΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΎ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΎ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΉΣ

Οι ωφελούμενοι υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής καθορίστηκαν με βάση την έκθεση NEET2012.Eurofund, η οποία παρουσίασε 11 ομάδες νέων εργαζομένων με διαφορετικά κοινωνικοοικονομικά και προσωπικά χαρακτηριστικά. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας, εργάζονται με νέους ανθρώπους με διαφορετικό υπόβαθρο και προσωπικά κίνητρα. Κατά μέσο όρο ένας εργαζόμενος σε θέματα νεολαίας εργάζεται με 3 ή 4 ομάδες νέων.

Όπως παρουσιάζεται κατωτέρω, η κύρια ομάδα δικαιούχων είναι οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας που παρέχουν υποστήριξη με τη μορφή σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού σε μακροπρόθεσμα / βραχυπρόθεσμα άνεργους νέους (40,02%). Η δεύτερη πιο συχνή ομάδα νέων ανέργων που λαμβάνουν υποστήριξη είναι η ομάδα των "αναζητούντων ευκαιρίες": οι νέοι που αναζητούν ενεργά ευκαιρίες εργασίας ή κατάρτισης (34%). Επίσης, οι νέοι από εθνικές μειονότητες / ομάδες μεταναστών (32,6%) και οι νέοι σε ιδιαίτερα κοινωνικά και οικονομικά περιβάλλοντα (30,4%) είναι ίσως πιθανό να λάβουν συμβουλευτική για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Οι νέοι που στερούνται φροντίδας αντιπροσωπεύουν το 27,2% των δικαιούχων.

Ανάλογα με τα χαρακτηριστικά των νέων, οι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι συνεργάστηκαν με διάφορες ηλικιακές ομάδες νέων. Σχεδόν τα 2/3 των ερωτηθέντων εργάζονται με νέους ηλικίας 19-21 ετών, με ηλικιωμένους ηλικίας 15-18 ετών το (53,6%) και 21-24 ετών το (55,43%). Ένα σημαντικά υψηλό ποσοστό εργαζομένων έχει συνεργαστεί με την ηλικιακή ομάδα νέων 25-34 ετών (45,65%) και με ηλικιακές ομάδες άνω των 34 ετών (32,61%).





II.3. Δυσκολίες και ανάγκες εκπαίδευσης

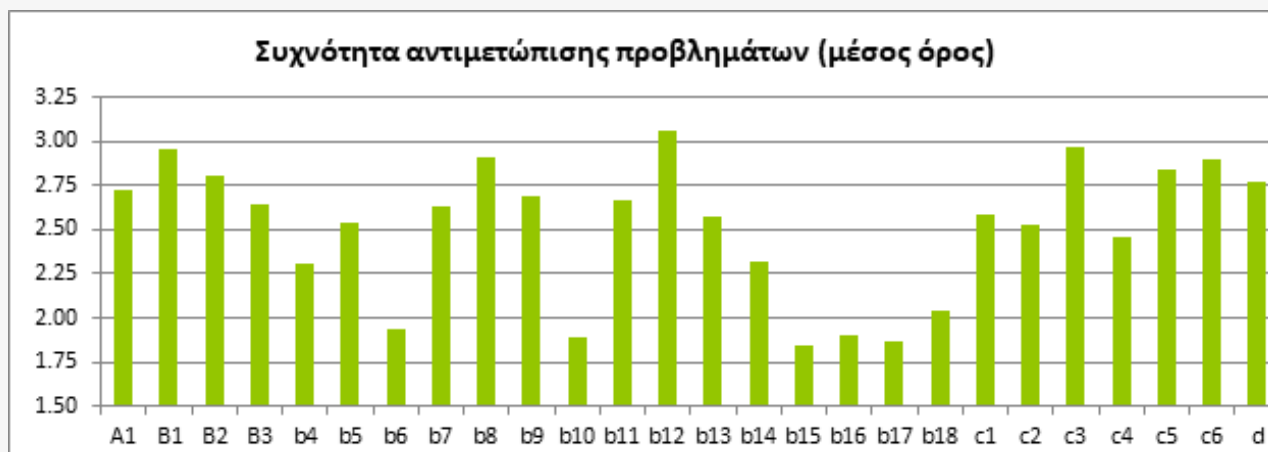
Στην επόμενη ενότητα θα παρουσιάσουμε τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι κατά την εκτέλεση δραστηριοτήτων που σχετίζονται με τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την συμβουλευτική.

Οι ερωτηθέντες έλαβαν μια λίστα που περιελάμβανε δραστηριότητες και διάφορες πτυχές που σχετίζονταν με την πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής και τους ζητήθηκε να αναφέρουν τη συχνότητα των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν κατά την εκτέλεση των διαφόρων δραστηριοτήτων. Θα μπορούσαν να απαντήσουν στην κλίμακα 1- 4, όπου 1 αντιπροσώπευε «ποτέ» και 4 «πολύ συχνά». Ταυτόχρονα, ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να υποδείξουν εάν χρειάζονται κατάρτιση που σχετίζεται με τη συγκεκριμένη δραστηριότητα ή πτυχή της εργασίας με τους νέους στον τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Οι δυσκολίες συμπυκνώνονταν σε τρεις ομάδες που εκπροσωπούσαν διευθυντικές, αυστηρά επαγγελματικές δραστηριότητες και συναφείς δραστηριότητες.

Οι ακόλουθες δραστηριότητες περιλαμβάνονταν στη λίστα:

A	1. Διατήρηση εγγράφων, ημερολογίου και τήρηση αρχείου και στατιστικών στοιχείων σχετικά με τις δραστηριότητες υποστήριξης νέων
B	1. Προσδιορισμός των νέων που έχουν ανάγκη καριέρας και επαγγελματικής καθοδήγησης
	2. Δημιουργία συνεταιρισμού και ακολούθηση συγκεκριμένης προσέγγισης για τη συνεργασία με νέους.
	3. Εφαρμογή των αρχών της διαπολιτισμικής ευαισθησίας (κατανόηση των κοινωνικών συνθηκών, των οικογενειακών, υποκοινοπολιτισμικών και πολιτισμικών δομών των νέων)
	4. Εργασία σε ομάδες, διαχείριση δυναμικού
	5. Προσδιορισμός των προβλημάτων και των αναγκών των νέων που χρειάζονται επαγγελματική υποστήριξη
	6. Αξιολόγηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των νέων (συμπεριλαμβανομένης της αναγνώρισης των μη τυπικών, άτυπων εμπειριών κ.λπ.)
	7. Συνεργασία με τους νέους για τη δημιουργία επιμορφωτικών, εκπαιδευτικών και προσωπικών στόχων σχετικών με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας
	8. Προσδιορισμός και επιλογή τεχνικών, κατάλληλων για τους στόχους, τις ανάγκες, τις ψυχολογικές καταστάσεις του νεαρού ατόμου (ομάδες) κ.λπ.
	9. Παροχή πληροφοριών σχετικά με τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες για τους νέους (σχετικές πληροφορίες για το εκπαιδευτικό σύστημα, τους παρόχους κατάρτισης κ.λπ.)
	10. Παροχή πληροφοριών σχετικά με την αγορά εργασίας (ευθύνες / υποχρεώσεις των εργοδοτών, των εργαζομένων, πιθανή οικονομική στήριξη κ.λπ.)
	11. πρόκληση και ενθάρρυνση των νέων να αναλάβουν δράση για την προετοιμασία και την έναρξη της διαδικασίας απασχόλησης
	12. Προσδιορισμός και κατανόηση των προσωπικών χαρακτηριστικών του νεαρού ατόμου που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία. δημιουργώντας κίνητρα για αλλαγή στάσης απέναντι στην εργασία, τις ευθύνες που σχετίζονται με την εργασία κ.λπ.
	13. Συνεργασία με τους γονείς των νέων (ως μέρος της διαδικασίας επαγγελματικής καθοδήγησης)
	14. Χρήση διαφορετικών εργαλείων για τον εντοπισμό και τη σωστή αντιστοίχιση μεταξύ νέων και θέσεων εργασίας
	15. Παροχή καθοδήγησης και βοήθειας κατά τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων για θέσεις εργασίας (βιογραφικό σημείωμα, επιστολές) *
	16. Παροχή καθοδήγησης και συνδρομής στη διαδικασία ανάληψης εργασίας (υποβολή αίτησης για εργασία με βιογραφικό σημείωμα, συνεντεύξεις εργασίας, πρώτη μέρα στο χώρο εργασίας)
	17. Παροχή παρακολούθησης και καθοδήγησης στο χώρο εργασίας και συνεργασία με το εργασιακό περιβάλλον των νέων (συναδέλφους, επικεφαλής ομάδας, ανώτεροι κ.λπ.)
	18. Εφαρμογή της νομοθεσίας και υπέρβαση των νομοθετικών κενών
C	1. Χρήση διαφορετικών εργαλείων και προσεγγίσεων για τη συνεργασία με τους νέους (π.χ. καθοδήγηση, καθοδήγηση, προγύμναση, εποπτεία ...) για άλλους σκοπούς πέραν της αυστηρής ανάπτυξης των φορέων
	2. Δημιουργία και εφαρμογή ενδιαφερόντων προγραμμάτων για τους νέους (όπως εκδηλώσεις, εργαστήρια και άλλα είδη δραστηριοτήτων) που συμβάλλουν στην ανάπτυξη αυτοεκτίμησης, αυτογνωσίας, κρυμμένων ταλέντων, δεξιοτήτων κοινωνικής ζωής για την απόκτηση απασχολησιμότητας και επαγγελματικών δεξιοτήτων
	3. Παροχή συναισθηματικής υποστήριξης σε δύσκολες καταστάσεις (που δεν σχετίζονται με την εργασία)
	4. αντιμετώπιση των ανησυχιών των νέων με σεβασμό, διακριτικότητα και ευαισθησία, διατηρώντας παράλληλα τα επαγγελματικά όρια
	5. Δημιουργία δικτύων και συνεργασία με τα σχολεία και τις τοπικές κοινότητες και οργάνωση της υποστήριξης των δικαιούχων από τις κοινωνικές και υγειονομικές υπηρεσίες.
	6. Δικτύωση και παροχή αξιόπιστων πληροφοριών σχετικά με τους κινδύνους που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν και θέσεις όπου μπορούν να λάβουν βοήθεια και υποστήριξη για την οργάνωση πρωτοβουλιών για τη νεολαία
D	Συμμετοχή σε μαθήματα κατάρτισης που αποσκοπούν στην ανάπτυξη γνώσεων και ικανοτήτων που σχετίζονται με την εργασία στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικού προσανατολισμού

Το παρακάτω διάγραμμα απεικονίζει τις κατά μέσο όρο απαντήσεις που σχετίζονται με τη συχνότητα εμφάνισης προβλημάτων και δυσκολιών στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού και παροχής συμβουλών. (Τα αποτελέσματα ανά χώρα περιλαμβάνονται στο παράρτημα).

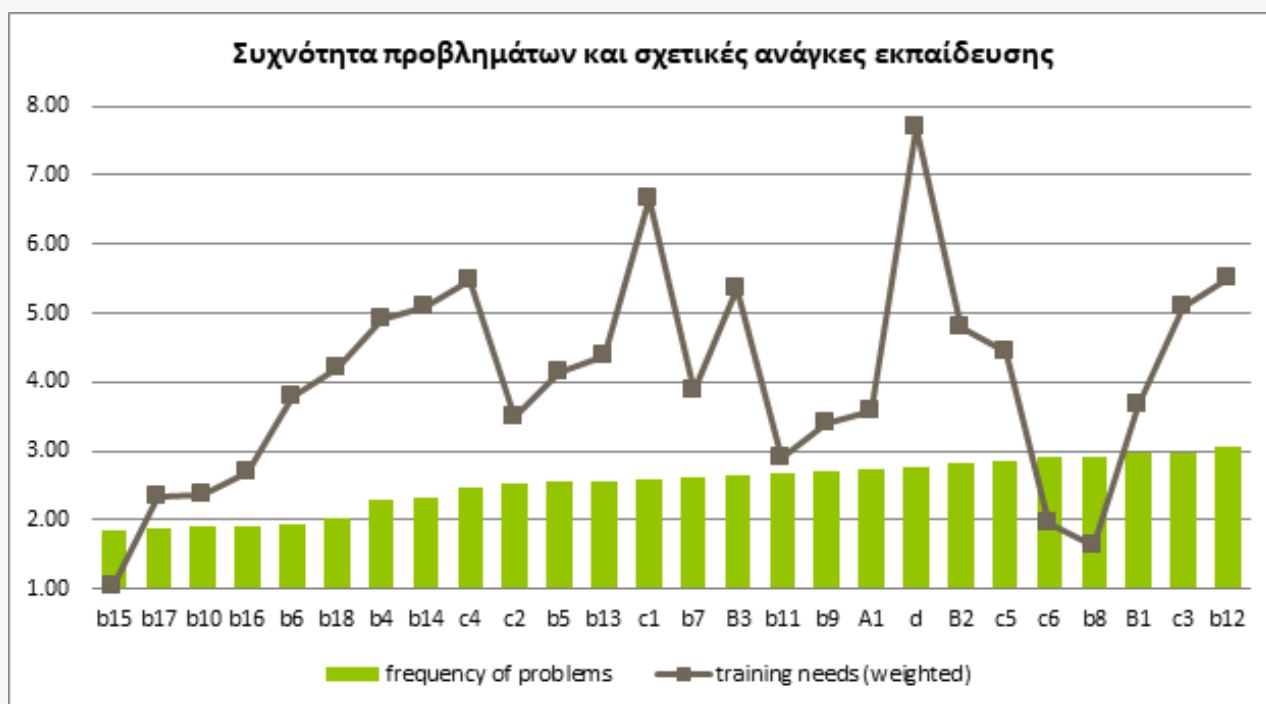


Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε, οι ερωτώμενοι αντιμετώπισαν κάποιο βαθμό δυσκολίας σε όλους τους τομείς της πρακτικής του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλών. Ο μικρότερος αριθμός δυσκολιών αντιμετωπίστηκε παρέχοντας παράλληλα καθοδήγηση σχετικά με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας όπως: βοήθεια κατά τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων για θέσεις εργασίας (Σημείο b15 - μέσος όρος 1,84), παρακολούθηση και καθοδήγηση στο χώρο εργασίας (στοιχείο b17 - μέσος όρος βαθμολογίας 1,87) ή παροχή πληροφοριών σχετικά με την αγορά εργασίας (idem b10 - μέση βαθμολογία 1,89).

Οι 10 πιο συχνές δυσκολίες που αντιμετωπίστηκαν είναι:

Μέσος όρος		Δραστηριότητα
3.06	b12	Προσδιορισμός και κατανόηση των προσωπικών χαρακτηριστικών του νεαρού ατόμου που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία, δημιουργώντας κίνητρα για αλλαγή στάσης απέναντι στην εργασία, τις ευθύνες που σχετίζονται με την εργασία κ.λπ.
2.96	c3	Παροχή συναισθηματικής υποστήριξης σε δύσκολες καταστάσεις (που δεν σχετίζονται με την εργασία)
2.96	b1	Προσδιορισμός των νέων που χρειάζονται επαγγελματική κατεύθυνση
2.91	b8	Προσδιορισμός και επιλογή τεχνικών, κατάλληλων για τους στόχους, τις ανάγκες, τις ψυχολογικές καταστάσεις, τους στόχους κλπ.
2.90	c6	Δικτύωση και παροχή αξιόπιστων πληροφοριών σχετικά με τους κινδύνους που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν και θέσεις όπου μπορούν να λάβουν βοήθεια και υποστήριξη για την οργάνωση πρωτοβουλιών για τη νεολαία
2.85	c5	Δικτύωση και συνεργασία με τα σχολεία και τις τοπικές κοινότητες και οργάνωση της υποστήριξης των δικαιούχων από τις κοινωνικές και υγειονομικές υπηρεσίες.
2.81	b2	Δημιουργία εταιρικής σχέσης και ακολούθηση μια συνεκτικής προσέγγισης για τη συνεργασία με τους νέους
2.77	d	Συμμετοχή σε μαθήματα κατάρτισης που αποσκοπούν στην ανάπτυξη γνώσεων και ικανοτήτων που σχετίζονται με την εργασία στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού.
2.72	a1	Συμμετοχή σε μαθήματα κατάρτισης που αποσκοπούν στην ανάπτυξη γνώσεων και ικανοτήτων, που σχετίζονται με την εργασία στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της σταδιοδρομίας
2.70	b9	Παροχή πληροφοριών σχετικά με τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες των νέων (σχετικές πληροφορίες για το εκπαιδευτικό σύστημα, τους παρόχους κατάρτισης κ.λπ.)
2.67	b11	Η πρόκληση και η ενθάρρυνση των νέων να αναλάβουν δράση για την προετοιμασία και την έναρξη της διαδικασίας απασχόλησης

Οι ανάγκες εκπαίδευσης των ερωτηθέντων (που αντιπροσωπεύονται % των θετικών απαντήσεων των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας) διαφέρουν ελαφρώς από τα αποτελέσματα που σχετίζονται με τα προβλήματα και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι κατά στην εργασία τους. Πιο αξιοσημείωτα είναι η αξιολόγηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των νέων (B6 - 27,46%) και η εφαρμογή της νομοθεσίας (b18 - 20,97%), τα οποία λαμβάνονται ιδιαίτερα υπόψη ως θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, δεδομένου ότι αντιπροσωπεύουν λιγότερο προβληματικούς τομείς εργασίας. Από την άλλη πλευρά, συνθήκες που αντιμετωπίζουν συχνά δυσκολίες, όπως η δικτύωση και η παροχή πληροφοριών σχετικά με τους κινδύνους που μπορεί να αντιμετωπίσει η νεολαία (γ6) ή η επιλογή και ταυτοποίηση τεχνικών κατάλληλων για τις ανάγκες των νέων (β8), δεν είχαν το ίδιο ενδιαφέρον.



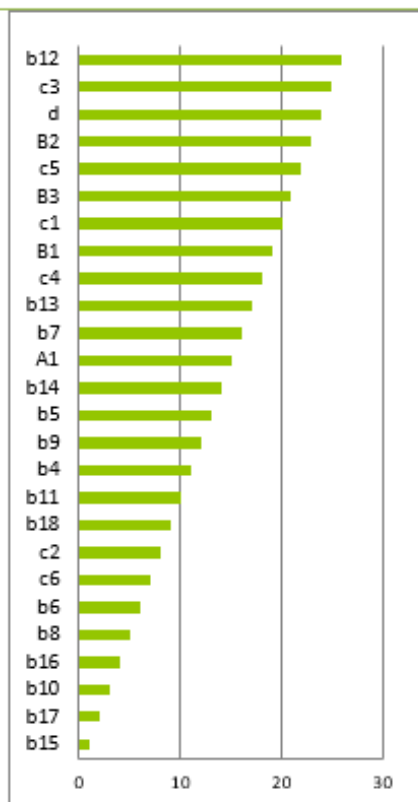
Αν αναλύσουμε τα συγκεκριμένα αποτελέσματα ανά χώρα, παρατηρούμε μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των χωρών στο βαθμό της απαιτούμενης κατάρτισης. Η κατάσταση αυτή μπορεί να εξηγηθεί με τα διαφορετικά πλαίσια που παρέχει ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η συμβουλευτική στην ομάδα νέων με τους οποίους εργάζονται οι εργαζόμενοι. Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη το στόχο της παρούσας έρευνας, δεν θα αναλυθεί περαιτέρω και θα αναφέρουμε τους 10 πιο συχνά αναφερθέντες τομείς του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής ως πιο ενδιαφέροντες για περαιτέρω κατάρτιση.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ:

% των απαντήσεων	Δραστηριότητα
38.46	b9 Παροχή πληροφοριών σχετικά με τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες των νέων (πληροφορίες για το εκπαιδευτικό σύστημα, τους παρόχους κατάρτισης κ.λπ.)
33.33	b13 Συνεργασία με τους γονείς των νέων (ως μέρος της διαδικασίας επαγγελματικής καθοδήγησης)
27.59	b7 Συνεργασία με τους νέους για τη δημιουργία εκπαιδευτικών και προσωπικών στόχων σχετικών με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας
27.42	b6 Αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των νέων (συμπεριλαμβανομένης της αναγνώρισης των άτυπων, ανεπίσημων εμπειριών κ.λπ.)
26.83	d Συμμετοχή σε μαθήματα κατάρτισης που αποσκοπούν στην ανάπτυξη γνώσεων και ικανοτήτων που σχετίζονται με την εργασία στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού
25.49	b12 Προσδιορισμός και κατανόηση των προσωπικών χαρακτηριστικών του νεαρού ατόμου που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία, δημιουργώντας κίνητρα για αλλαγή στάσης απέναντι στην εργασία, τις ευθύνες που σχετίζονται με την εργασία κ.λπ.
25.40	b16 Παροχή καθοδήγησης και βοήθειας κατά τη διαδικασία ανάληψης εργασίας (υποβολή αίτησης για εργασία με βιογραφικό σημείωμα, συνεντεύξεις εργασίας, πρώτη μέρα στο χώρο εργασίας)
24.59	c2 Εκκίνηση και εκπόνηση ενδιαφερόντων για τους νέους (όπως εκδηλώσεις, εργαστήρια και άλλα είδη δραστηριοτήτων) που συμβάλλουν στην ανάπτυξη αυτοεκτίμησης, αυτογνωσίας, κρυμμένων ταλέντων, δεξιοτήτων κοινωνικής ζωής για την απασχολησιμότητας και δεξιοτήτων
24.00	c6 Δικτύωση και παροχή αξιόπιστων πληροφοριών σχετικά με τους κινδύνους που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν και θέσεις όπου μπορούν να λάβουν βοήθεια και υποστήριξη για την οργάνωση πρωτοβουλιών για τη νεολαία
22.22	c3 Παροχή συναισθηματικής υποστήριξης σε δύσκολες καταστάσεις (που δεν σχετίζονται με την εργασία)
21.82	c4 Αντιμετώπιση των ανησυχιών των νέων με σεβασμό, διακριτικότητα και ευαισθησία, διατηρώντας παράλληλα τα επαγγελματικά όρια

Προηγουμένως παρουσιάσαμε ιδιαίτερα ψηλά σε εκτίμηση τομείς επαγγελματικού προσανατολισμού ως πηγή δυσκολιών κατά την πρακτική με τους νέους και ως πηγή εξέλιξης της εκπαίδευσης. Θεωρώντας ωστόσο ότι πολλοί τομείς του προσανατολισμού, που αναφέρθηκαν στην έρευνα, ήταν ψηλά στην εκτίμηση τους ως πηγή προβλημάτων και αναφέρθηκαν από τους ερωτηθέντες ως εξίσου σημαντικά θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, προτείνουμε μια σύνθετη κατάταξη που να παρουσιάζει τα αποτελέσματα των τιμών που έλαβε κάθε στοιχείο και αντιπροσωπεύει τις δυσκολίες και τα ενδιαφέροντα κατάρτισης των συμμετεχόντων στην έρευνα. Βάσει αυτών των νέων αποτελεσμάτων σας συνιστούμε να εξετάσετε τα παρακάτω θέματα που θα συμπεριληφθούν περεταίρω στην ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού:

ΚΟΡΥΦΑΙΑ ΘΈΜΑΤΑ ΕΞΈΛΙΞΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΆΡΤΙΣΗΣ



b12	Προσδιορισμός και κατανόηση των προσωπικών χαρακτηριστικών του νεαρού ατόμου που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία. δημιουργώντας κίνητρα για αλλαγή στάσης απέναντι στην εργασία, τις ευθύνες που σχετίζονται με την εργασία κ.λπ.
c3	Παροχή συναισθηματικής υποστήριξης σε δύσκολες καταστάσεις (που δεν σχετίζονται με την εργασία)
d	Συμμετοχή σε μαθήματα κατάρτισης που αποσκοπούν στην ανάπτυξη γνώσεων και ικανοτήτων που σχετίζονται με την εργασία στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού
b2	Δημιουργία συνεργασίας και ακολούθηση μια συνεκτική προσέγγιση για τη συνεργασία με τους νέους
c5	Δικτύωση και συνεργασία με τα σχολεία και τις τοπικές κοινότητες και οργάνωση της υποστήριξης των δικαιούχων από τις κοινωνικές και υγειονομικές υπηρεσίες.
b3	Εφαρμογή των αρχών της διαπολιτισμικής ευαισθησίας (κατανόηση των κοινωνικών συνθηκών, των οικογενειακών, υποκοινοπολιτισμικών και πολιτιστικών δομών του νέου)
c1	Χρήση διαφορετικών εργαλίων και προσεγγίσεων για τη συνεργασία με τους νέους (π.χ. καθοδήγηση, εξάσκηση, εποπτεία ...) για άλλους σκοπούς πέραν της αυστηρής ανάπτυξης των φορέων
b1	Προσδιορισμός των νέων που χρειάζονται επαγγελματική κατεύθυνση
c4	Αντιμετώπιση των ανησυχιών των νέων με σεβασμό, διακριτικότητα και ευαισθησία, διατηρώντας παράλληλα τα επαγγελματικά όρια
b13	Συνεργασία με τους γονείς των νέων (ως μέρος της διαδικασίας επαγγελματικής καθοδήγησης)

II.4. Σημαντικές δεξιότητες και ικανότητες στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής

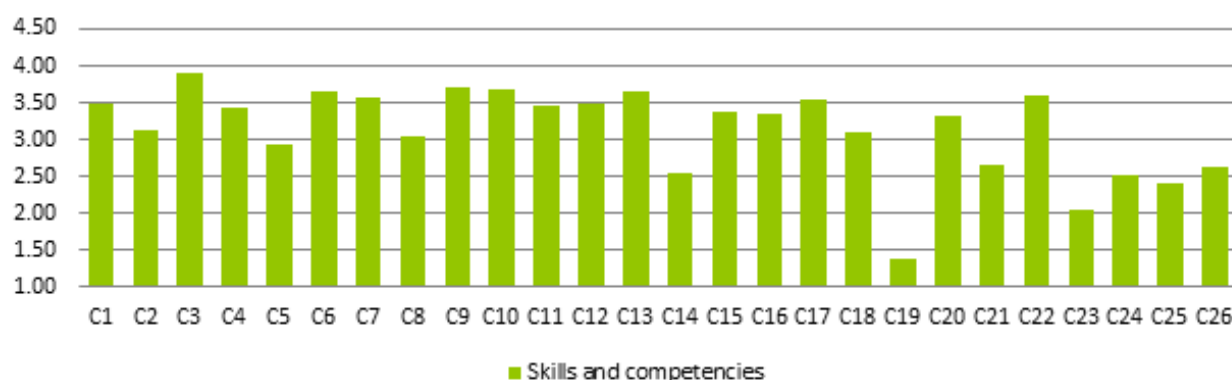
Μετά τη χαρτογράφηση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας, που παρέχουν επαγγελματικό προσανατολισμό και συμβουλευτική, βασιζόμενοι στις προτιμήσεις τους ως προς την εκπαίδευση σε αυτούς τους τομείς της πρακτικής, θα επανεξετάσουμε τα αποτελέσματα σχετικά με τις δεξιότητες και ικανότητες που θεωρούν οι επαγγελματίες πιο σημαντικές και χρήσιμες.

Στο δεύτερο μέρος της συνέντευξης, οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν να αξιολογήσουν το βαθμό σπουδαιότητας μιας ποικιλίας δεξιοτήτων που σχετίζονται με την πρακτική του προσανατολισμού, που επιλέχθηκαν από τους εταίρους του έργου και βασίστηκαν σε αποτελέσματα έρευνας. Οι ερωτηθέντες θα μπορούσαν να επιλέξουν μεταξύ μιας κλίμακας από 1 έως 4, 1 – η πιο χαμηλή, ενώ 4 – η μεγαλύτερη σημασία. Ταυτόχρονα, οι ερωτηθέντες θα μπορούσαν να δηλώσουν το ενδιαφέρον τους να συμμετάσχουν στην εκπαίδευση για την ανάπτυξη της συγκεκριμένης δεξιότητας που βαθμολόγησαν. Οι δεξιότητες και οι ικανότητες που απαριθμούνται στην έρευνα περιελάμβαναν τομείς της ιδιωτικής ζωής και της επαγγελματικής ζωής:

-	C1 - Ανάλυση και επίλυση των προβλημάτων
-	C2 - Ψηφιακή παιδεία (γνώσεις πληροφορικής)
-	C3 - Επικοινωνία (χειρισμός ανθρώπων)
-	C4 - Καλλιεργημένη λεκτική έκφραση, ικανότητα έκφρασης
-	C5 – Δεξιότητες παρουσίασης
-	C6 - Διαπροσωπικές δεξιότητες
-	C7 - Ικανότητα δημιουργίας καλών σχέσεων με τους νέους
-	C8 - Προσανατολισμός στις ανάγκες του πελάτη
-	C9 - Ενσυναίσθηση
-	C10 – Δημιουργία κινήτρου
-	C11 - Οργάνωση και προγραμματισμός της εργασίας
-	C12 - Δεξιότητες ανάπτυξης της προσωπικότητας
-	C13 - Ευελιξία στη σκέψη (προσαρμοστικότητα, ευελιξία, αυτοσχεδιασμός)
-	C14 - Περιπέτεια (προθυμία να δοκιμάσετε νέα πράγματα)
-	C15 - Λήψη αποφάσεων
-	C16 - Ανεξαρτησία
-	C17 - Ομαδικότητα
-	C18 - Δημιουργικότητα
-	C19 – Ενασχόληση με αθλήματα
-	C20 - Ηγεσία
-	C21 – Καλλιεργημένος γραπτός λόγος
-	C22 – Υπομονή, ανοχή, ελαστικότητα
-	C23 – Μαθηματική σκέψη
-	C24 - Διαπραγμάτευση
-	C25 - Ανθεκτικότητα
-	C26 – Δεύτερη γλώσσα, ιδιαίτερα αν εργάζονται με σχετική ομάδα (πχ. Μετανάστες)

Όπως μπορούμε να δούμε στο παρακάτω διάγραμμα, όλες οι δεξιότητες και ικανότητες έτυχαν μεγάλης εκτίμησης όσον αφορά τη σημασία τους στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού. Λιγότερο εκτιμήθηκαν οι δεξιότητες που σχετίζονται με τον αθλητισμό, τις τέχνες (1.38) και τη μαθηματική σκέψη (2.03). Από την άλλη πλευρά, οι ερωτηθέντες εξέφρασαν την άποψή τους, ότι η επικοινωνία - 3.91, η ενσυναίσθηση - 3.71, οι δεξιότητες για την παρακίνηση άλλων ανθρώπων - 3.68, η ευελιξία στη σκέψη (προσαρμοστικότητα, ευελιξία, αυτοσχεδιασμός) - 3.65, οι διαπροσωπικές δεξιότητες - 3.64, η υπομονή και ανοχή - 3.60, η ικανότητα δημιουργίας καλών σχέσεων με τους νέους - 3.56, η ομαδική εργασία - 3.53, οι δεξιότητες ανάπτυξης προσωπικότητας - 3.50, η ανάλυση και η επίλυση προβλημάτων - 3.48 είναι τα πιο σημαντικά για μια επιτυχημένη συνεργασία με τους νέους.

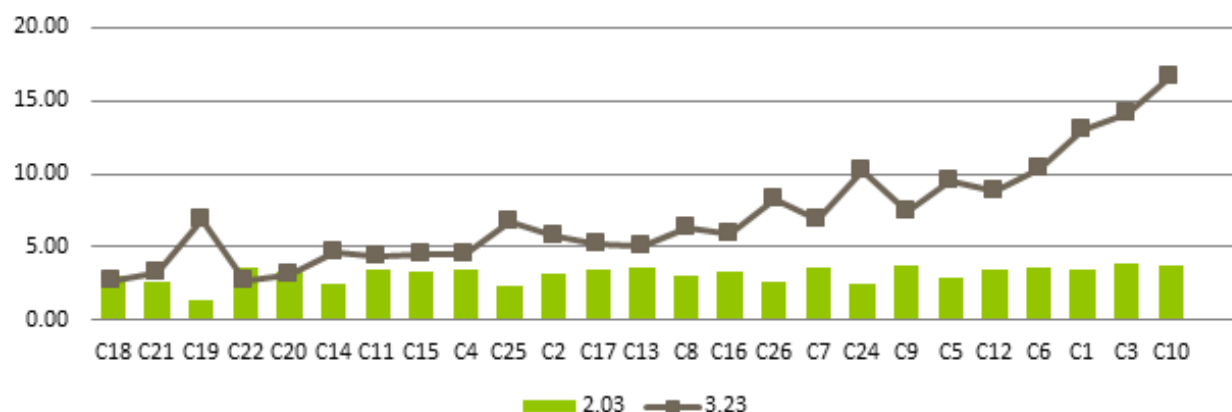
Σημασία - ικανότητες και δεξιότητες



Η γνώμη των ερωτηθέντων σχετικά με την κατάρτιση μαρτυράει ότι εκτιμούν τις δεξιότητες και τις ικανότητες διαφορετικά σε σχέση με το επίπεδο σπουδαιότητας τους. Ιδιαίτερα στη περίπτωση δεξιοτήτων που σχετίζονται με την εκτέλεση αθλημάτων και τεχνών (C19), τις δεξιότητες δεύτερης γλώσσας, ιδιαίτερα όταν εργάζονται με μια σχετική εθνοτική / μεταναστευτική ομάδα (C26) και τις δεξιότητες διαπραγμάτευσης (C24), μπορούμε να βρούμε πολύ διαφορετικές αξιολογήσεις..

Είναι σημαντικό να αναφερθούν οι διαφορές μεταξύ των αποτελεσμάτων των χωρών, οι οποίες πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την κατάληξη σε τελικά συμπεράσματα από τα συγκεντρωτικά στοιχεία.

Εκπαιδευτικές ανάγκες συγκρινόμενες με το επίπεδο σπουδαιότητας της επάρκειάς τους

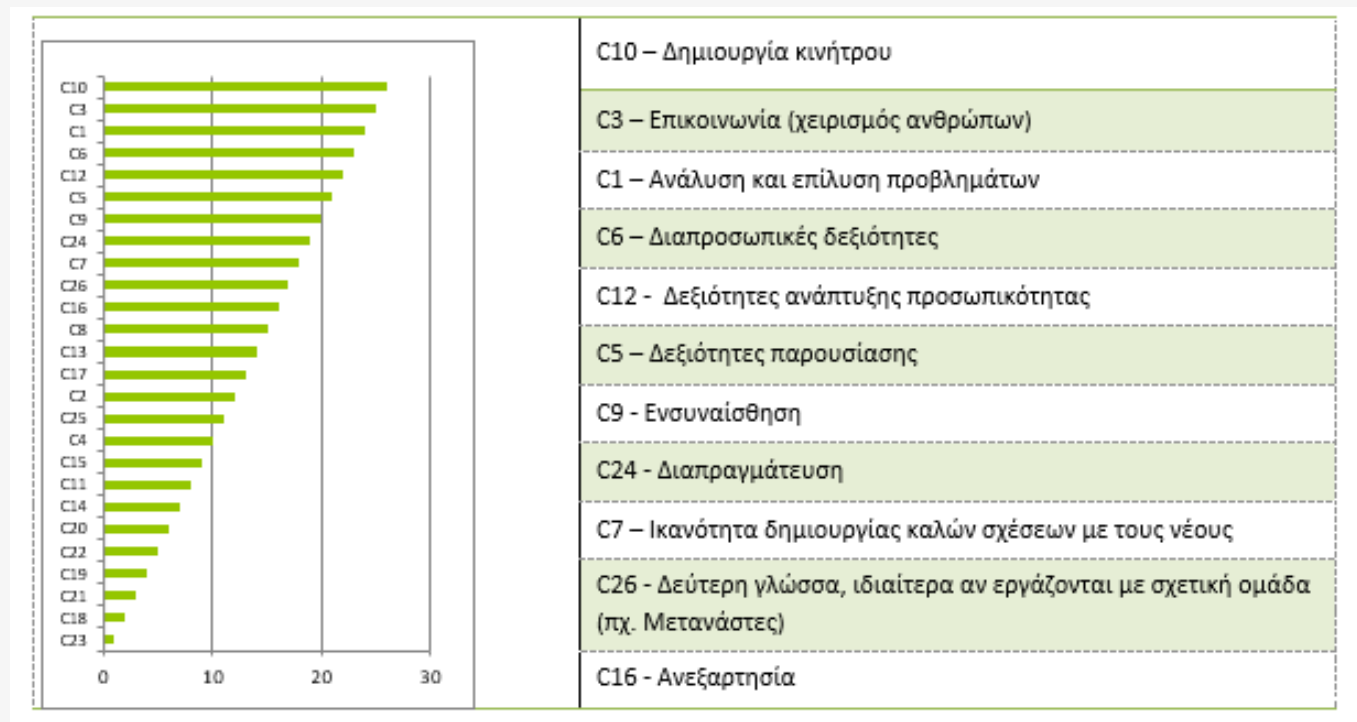


Με βάση τα θέματα εκπαίδευσης που είναι σε υψηλότερη εκτίμηση:

% των απαντήσεων		Ικανότητες και δεξιότητες
16.67% -	C10	Δημιουργία κινήτρου
14.10%-	C3	Επικοινωνία (χειρισμός ανθρώπων)
13.04%	C1	Ανάλυση και επίλυση προβλημάτων
10.29%	C6	Διαπροσωπικές δεξιότητες
10.17%	C24	Διαπραγμάτευση
9.52%	C5	Δεξιότητες παρουσίασης
8.82%	C12	Δεξιότητες ανάπτυξης προσωπικότητας
8.33%	C26	Δεύτερη γλώσσα, ιδιαίτερα αν εργάζονται με σχετική ομάδα (πχ. Μετανάστες)
7.46%	C9	Ενσυναίσθηση
6.94%	C7	Ικανότητα δημιουργίας καλών σχέσεων με τους νέους

Ακολουθώντας το υπόδειγμα υπολογισμού που ακολουθήθηκε στα προηγούμενα μέρη, με σκοπό να υπογραμμίσουμε τις ικανότητες και τις δεξιότητες από την άποψη της σημασίας για την εκπαίδευση, πολλαπλασιάσαμε τις τιμές που προκύπτουν από την ακόλουθη διάταξη. Βάσει αυτών των αποτελεσμάτων προτείνουμε να λάβετε υπόψη τις ακόλουθες ικανότητες και δεξιότητες ως βάση για την εξέλιξη του περιεχομένου της εκπαίδευσης:

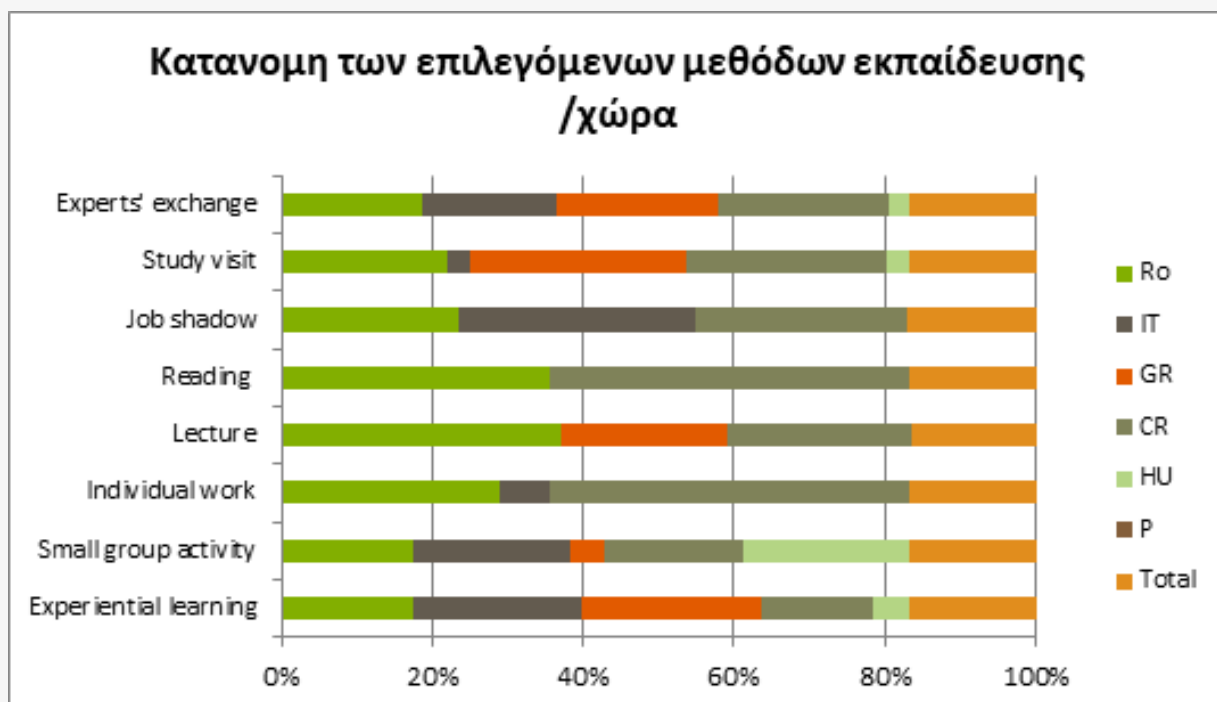
Recommendation for training content:



II.5. Συστάσεις για το σχεδιασμό εκπαίδευσης

Ο σχεδιασμός της εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων των μεθοδολογιών και της κατανομής του χρόνου είναι μια σημαντική πτυχή. Ένα επιτυχημένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα σημαίνει για τον συμμετέχοντα ότι αισθάνθηκε άνετα και αισθάνθηκε ότι συνέβαλλε στην επαγγελματική του ανάπτυξη. Ως εκ τούτου, η έρευνα επεκτάθηκε στην αξιολόγηση των προτιμήσεων κατάρτισης των ερωτηθέντων.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, η πλειονότητα των ερωτηθέντων προτιμούν πρακτικές, μαθησιακές διαδικασίες όπως η βιωματική μάθηση (58% των ερωτηθέντων) ή τη μάθηση σε μικρές ομάδες (42,39%). Έχουν επίσης αναφερθεί η ανταλλαγή εμπειριών (34,78%), οι συναντήσεις μελέτης (29,35%) η σχεδίαση επαγγέλματος (28,26%), τα οποία μπορούν να αποτελέσουν σημαντική πηγή βελτίωσης των επαγγελματικών απόψεων και γνώσεων που συμβάλλουν στην αυτογνωσία. Συνιστάται ιδιαίτερα να αποφευχθούν, η κατάρτιση προγράμματος διαπροσωπικής εργασίας (13,04%), η ανάγνωση (18,48%) ή οι διαλέξεις. Οι ερωτηθέντες διατύπωσαν επίσης τις προτιμήσεις τους ως προς τη παρακολούθηση μαθημάτων ηλεκτρονικής μάθησης (κυρίως ερωτηθέντες από την Κροατία και την Ουγγαρία). Σχετικά με τη διάρκεια της εκπαίδευσης, οι συμμετέχοντες στην έρευνα διατύπωσαν διαφορετικές απόψεις. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων από την Ιταλία επέλεξε της κατάρτιση 4-8 ωρών / εβδομάδα. Οι ερωτηθέντες από την Ελλάδα και την Ουγγαρία θα επέλεγαν την εκπαίδευση που διαρκεί μέχρι 2 ημέρες την εβδομάδα για 4-5 ώρες. Οι απαντήσεις της Κροατίας περιελάμβαναν επιλογές διάρκειας 2-3 ή 4-5 ημερών, ενώ οι πορτογάλοι δήλωσαν ότι προτιμούν 4 ώρες κατάρτισης την εβδομάδα. Το ρουμανικό δείγμα ανέφερε τη διάθεση του για να παρακολουθήσει μια μέρα κατάρτισης / εβδομάδα διάρκειας έως και 6 ωρών.



Συμπερασματικά, σε σχέση με τον σχεδιασμό και την ανάπτυξη της εκπαίδευσης, συνιστούμε να θεωρήσετε τις συμμετοχικές μεθόδους μάθησης ως την κύρια μέθοδο κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης της βιωματικής μάθησης, της συγκεντρωτικής μάθησης σε μικρές ομάδες και τη θέσπιση ενός χρονικού πλαισίου έως 2 ημέρες την εβδομάδα για 4-5 ώρες.

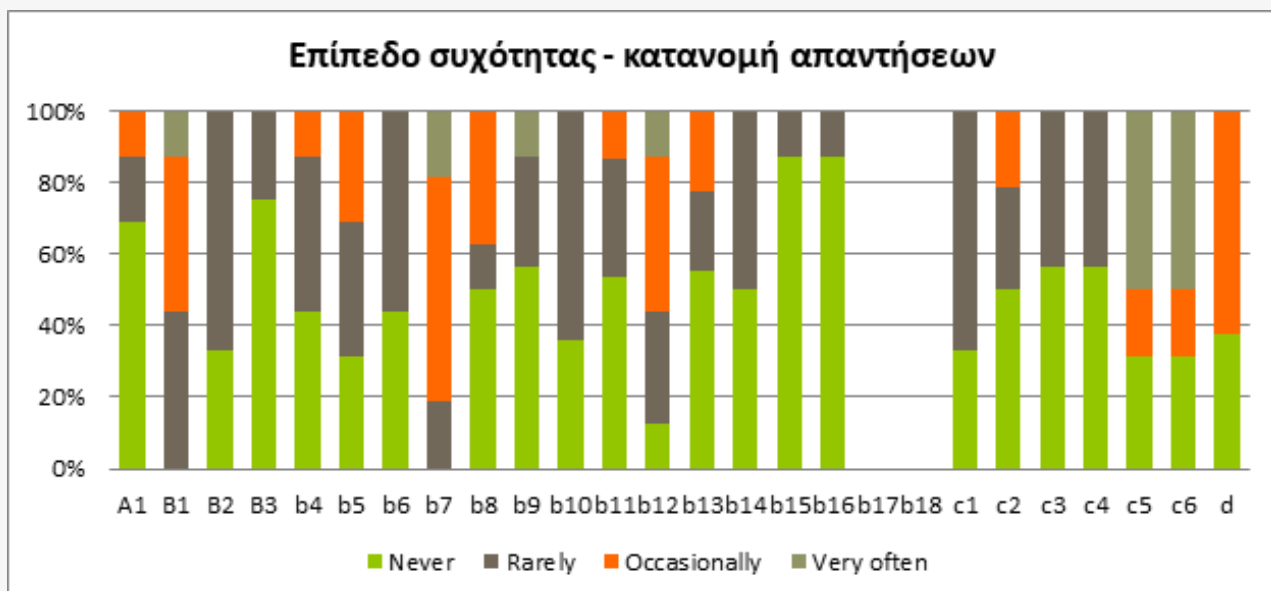
Μέρος III

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

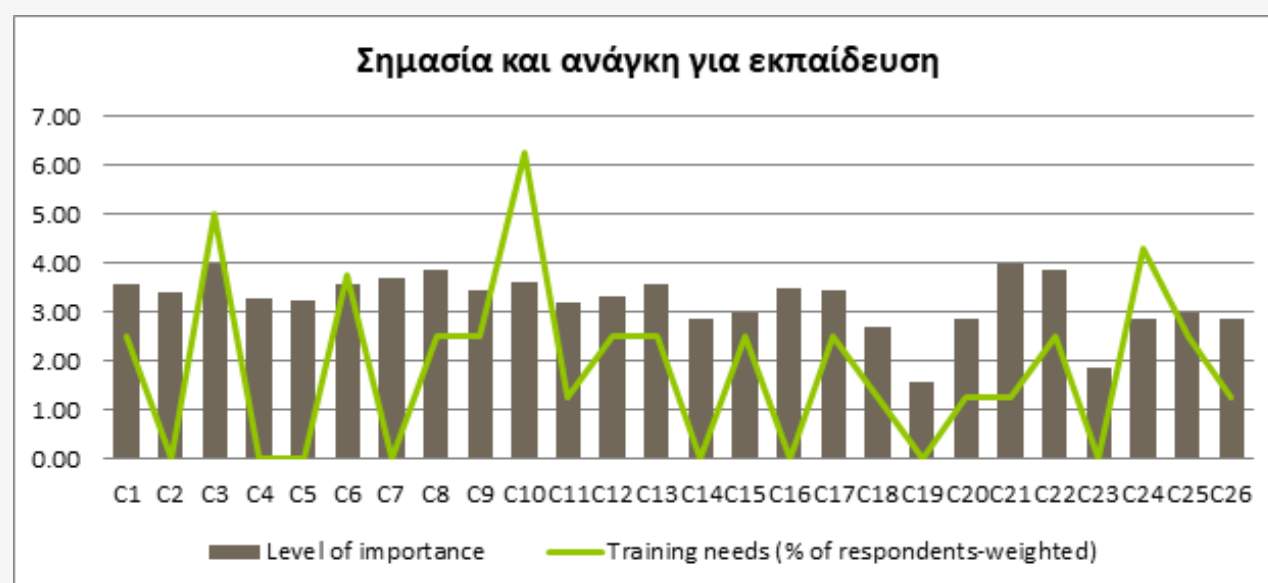
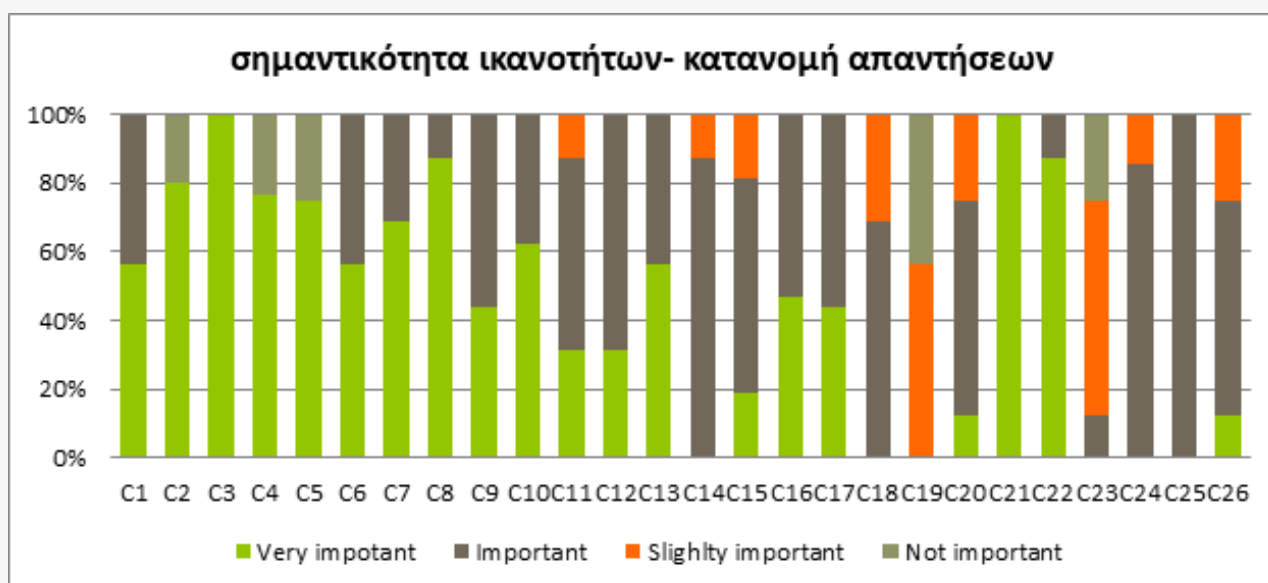


III.1. Χώρα αναφοράς: Κροατία

Δυσκολίες στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής

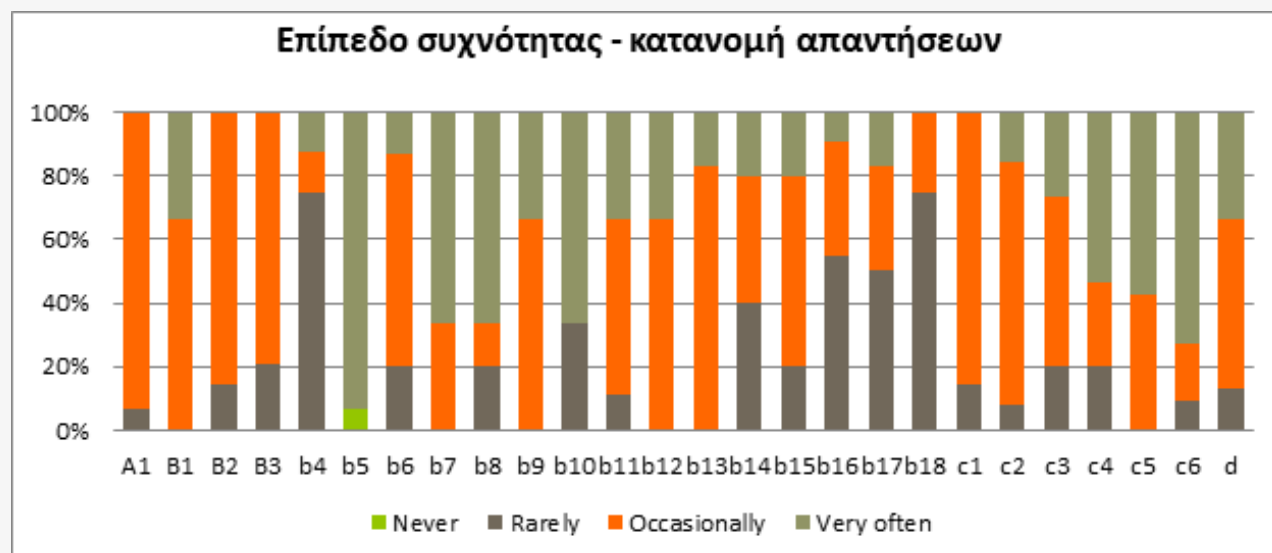
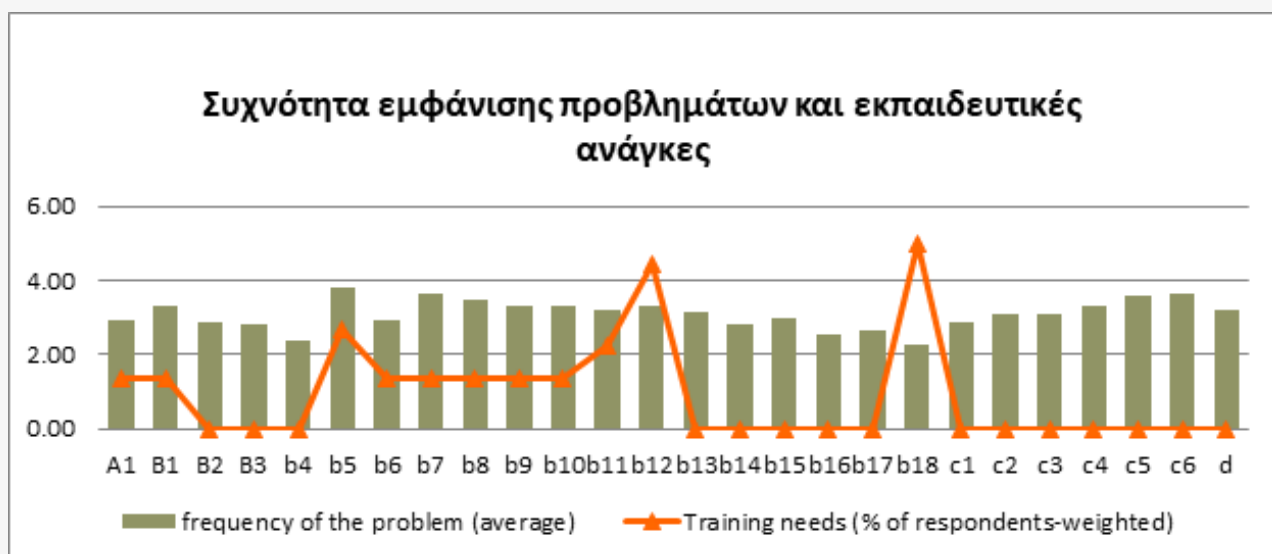


Σημαντικές ικανότητες στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής

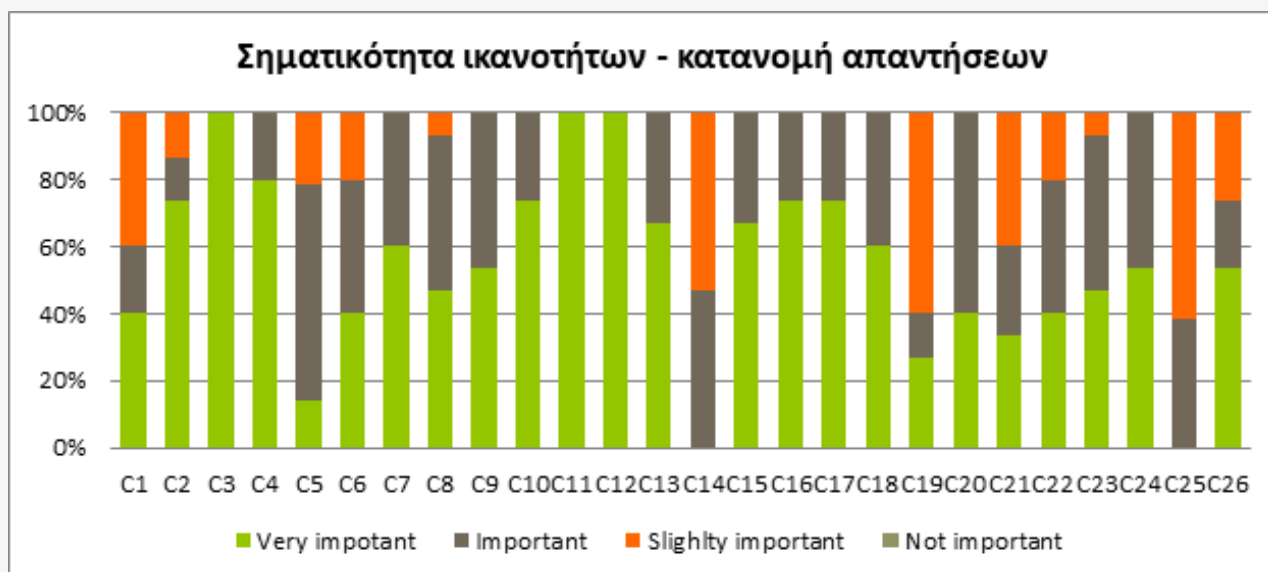
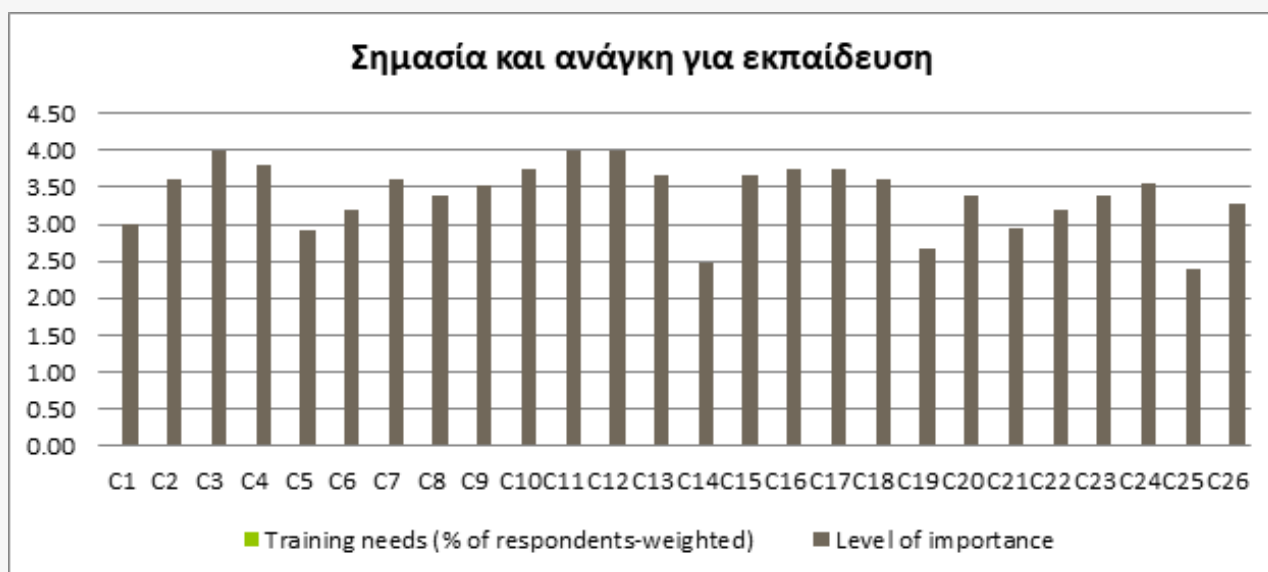


III.2. Χώρα αναφοράς: Ελλάδα

Δυσκολίες στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής

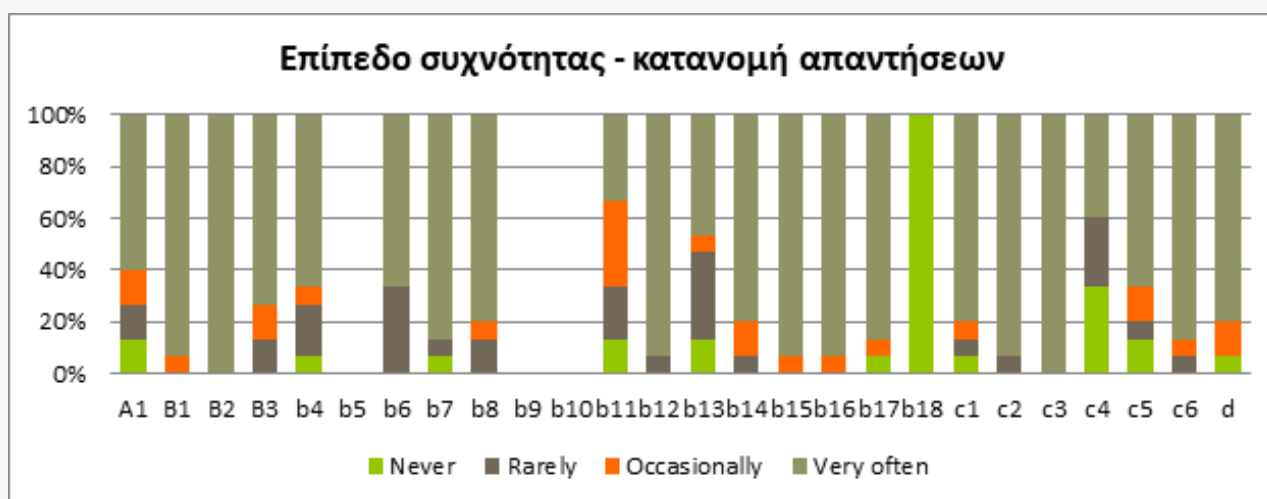
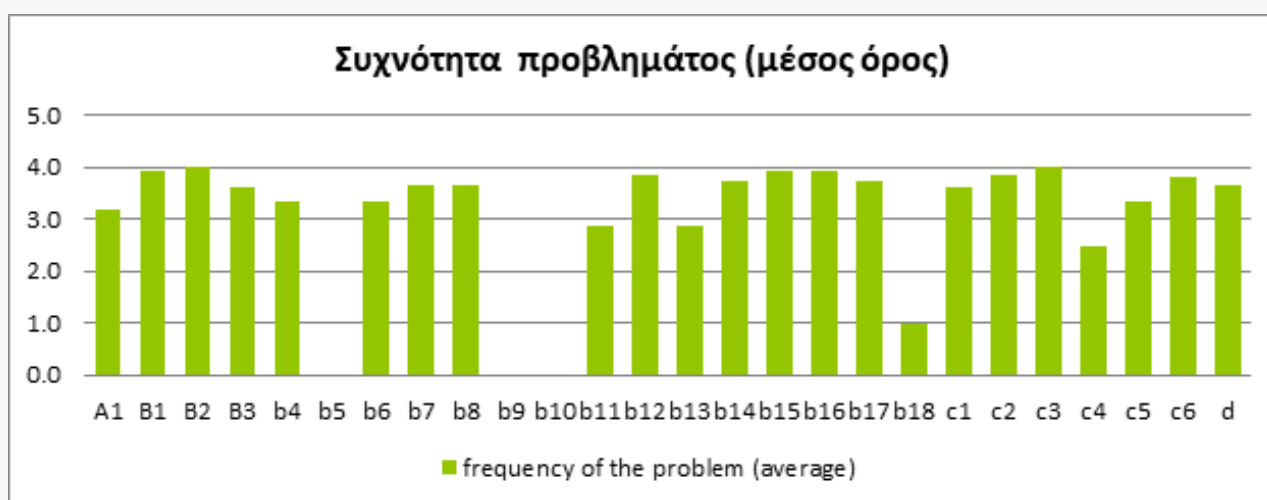


Σημαντικές ικανότητες στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής

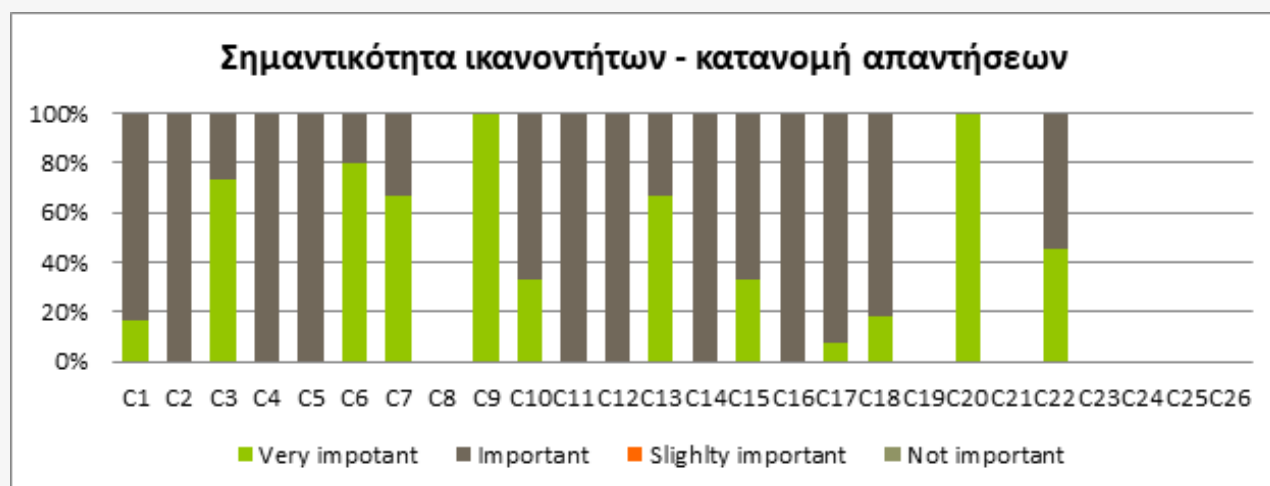


III.3. Χώρα αναφοράς: Ουγγαρία

Δυσκολίες στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής



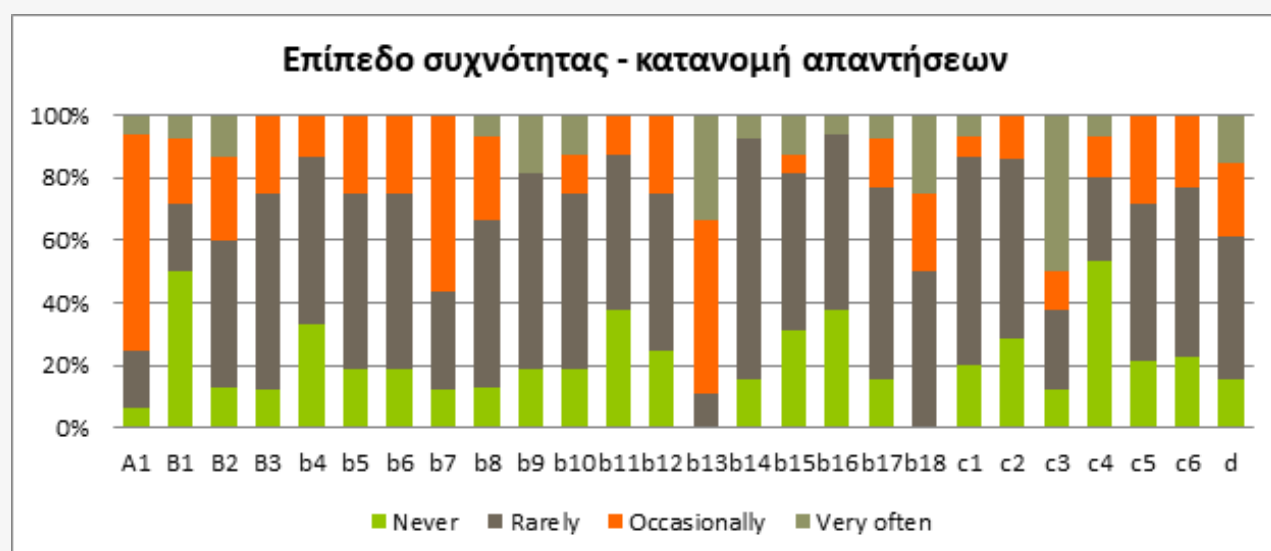
Σημαντικές ικανότητες στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής



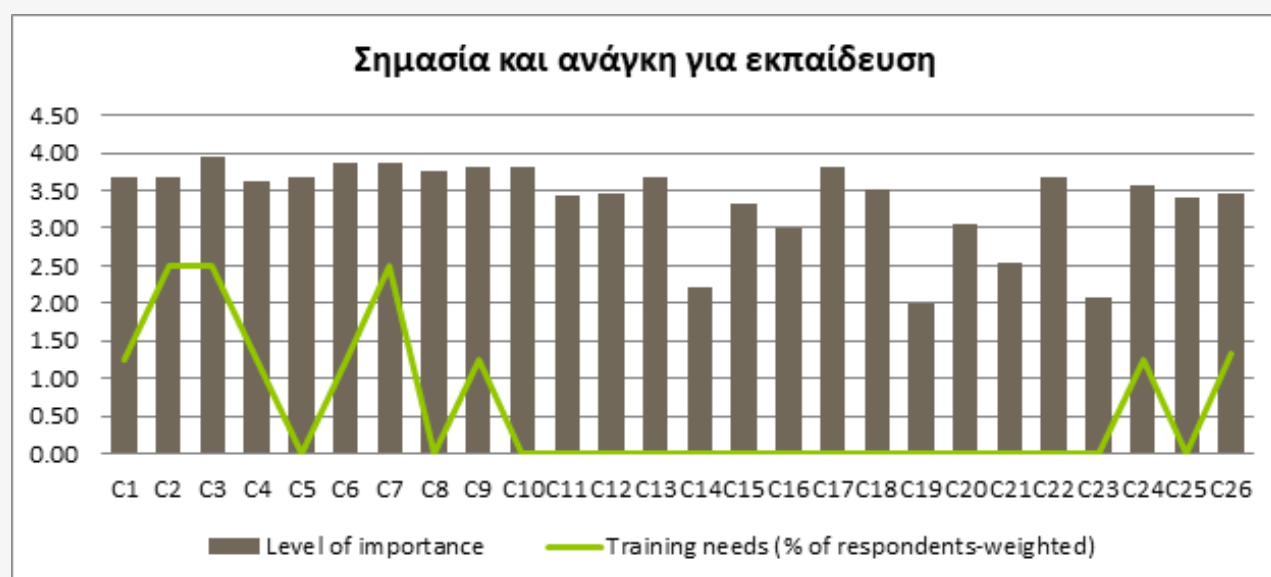
III.4. Χώρα αναφοράς: Ιταλία

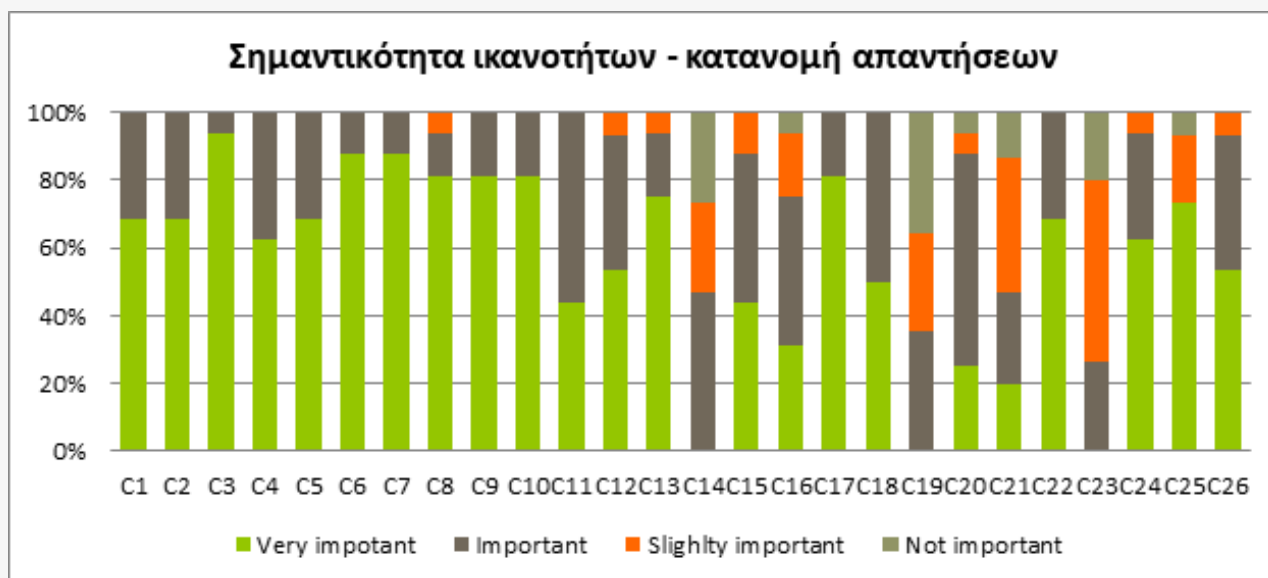
Δυσκολίες στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής





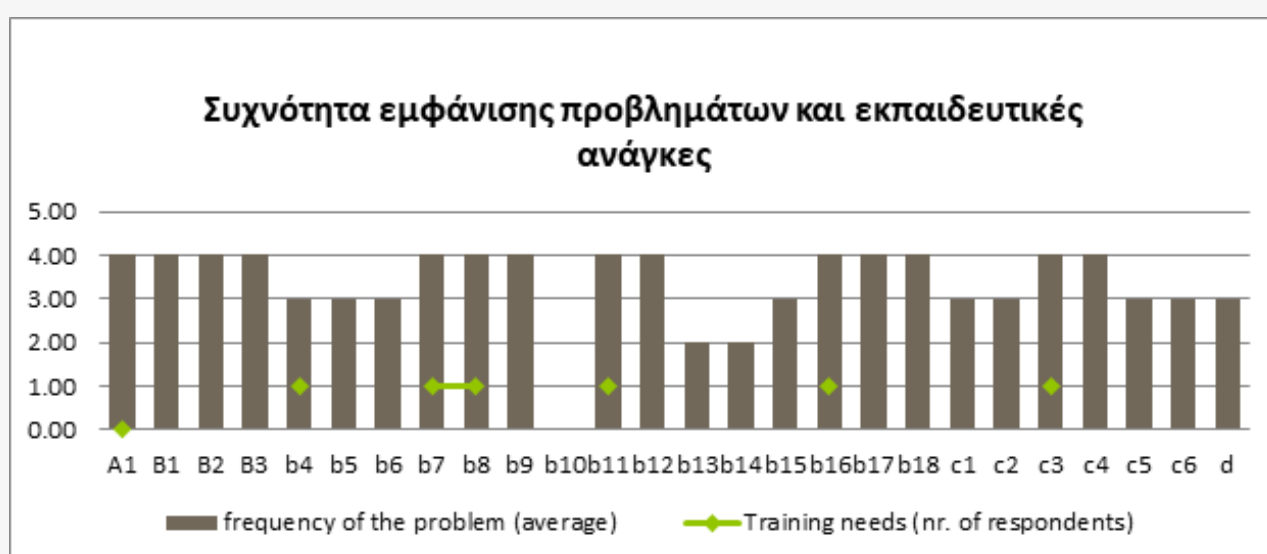
Σημαντικές ικανότητες στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής

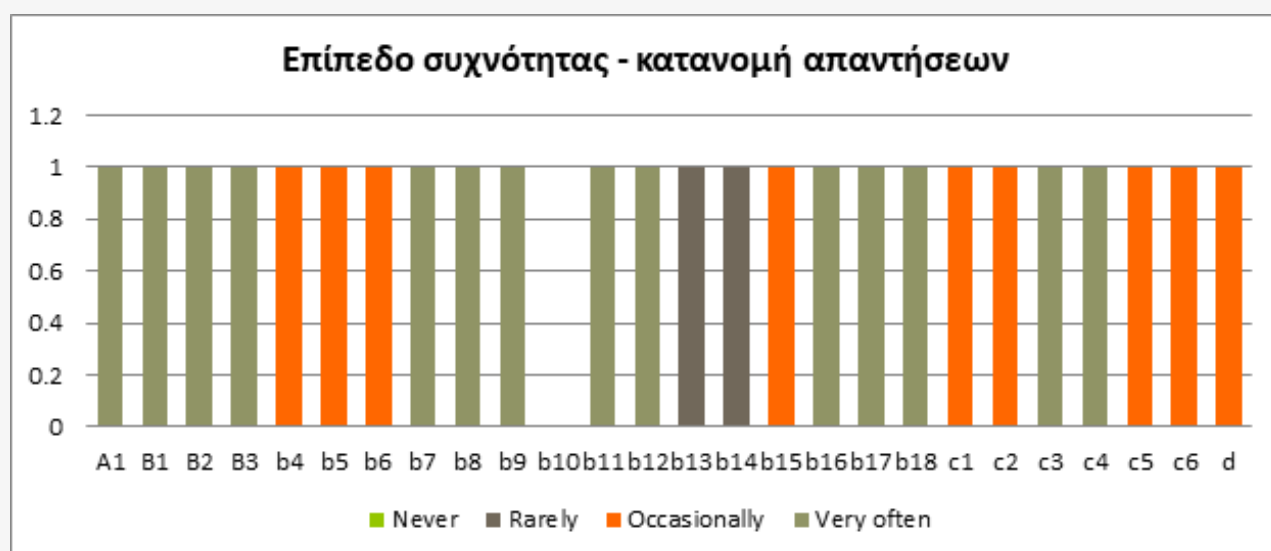




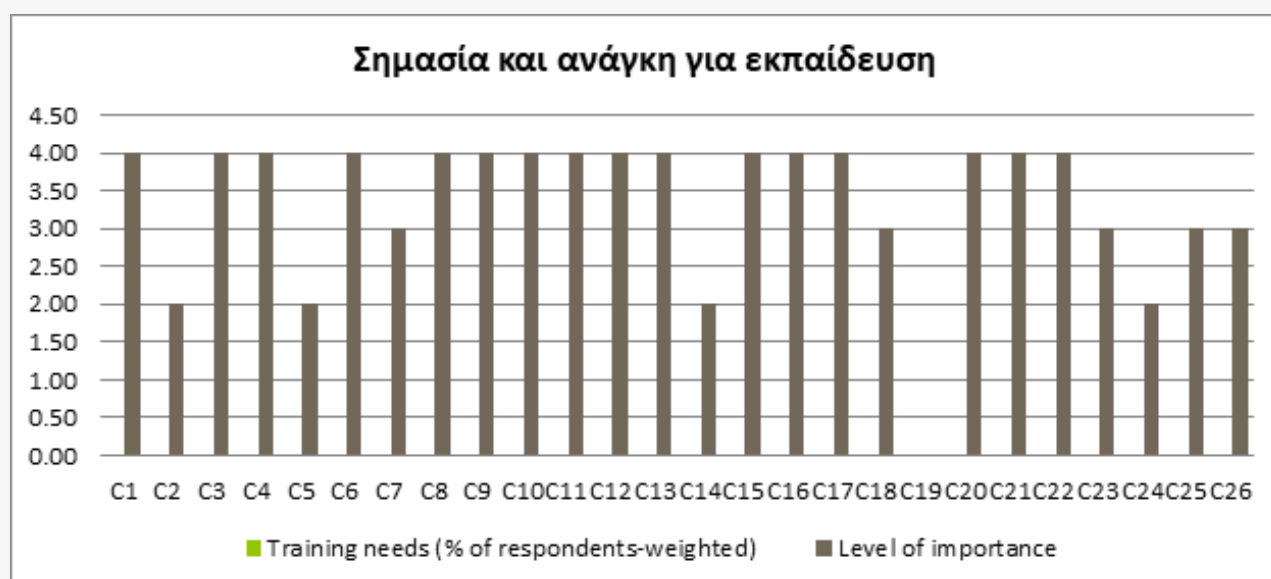
III.5. Χώρα αναφοράς: Πορτογαλία

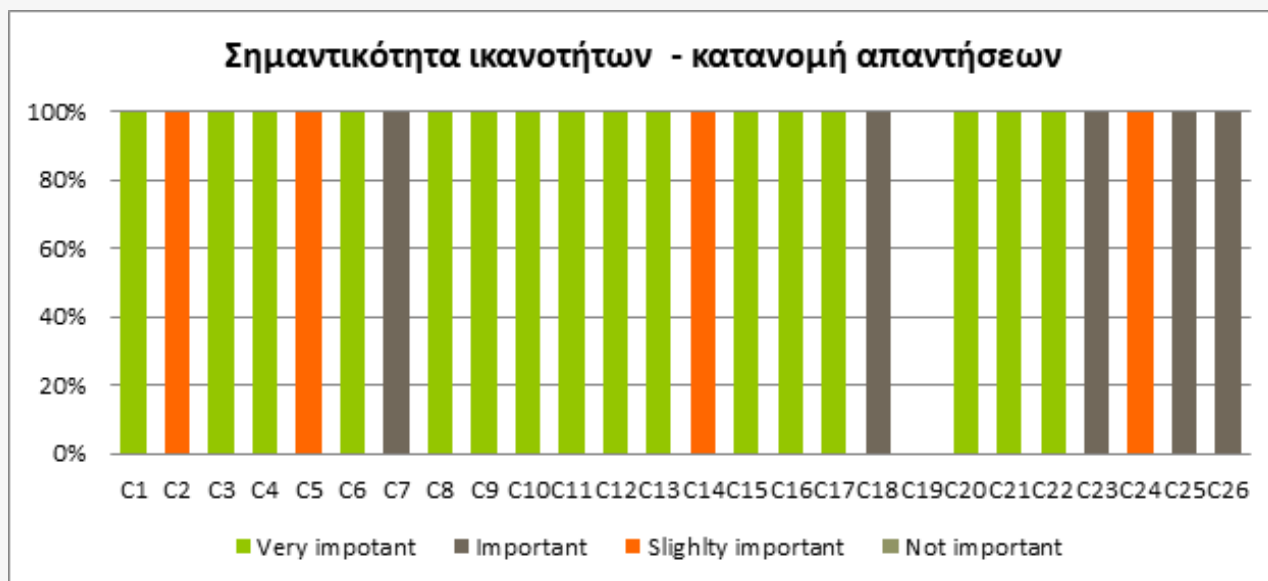
Δυσκολίες στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής





Σημαντικές ικανότητες στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής

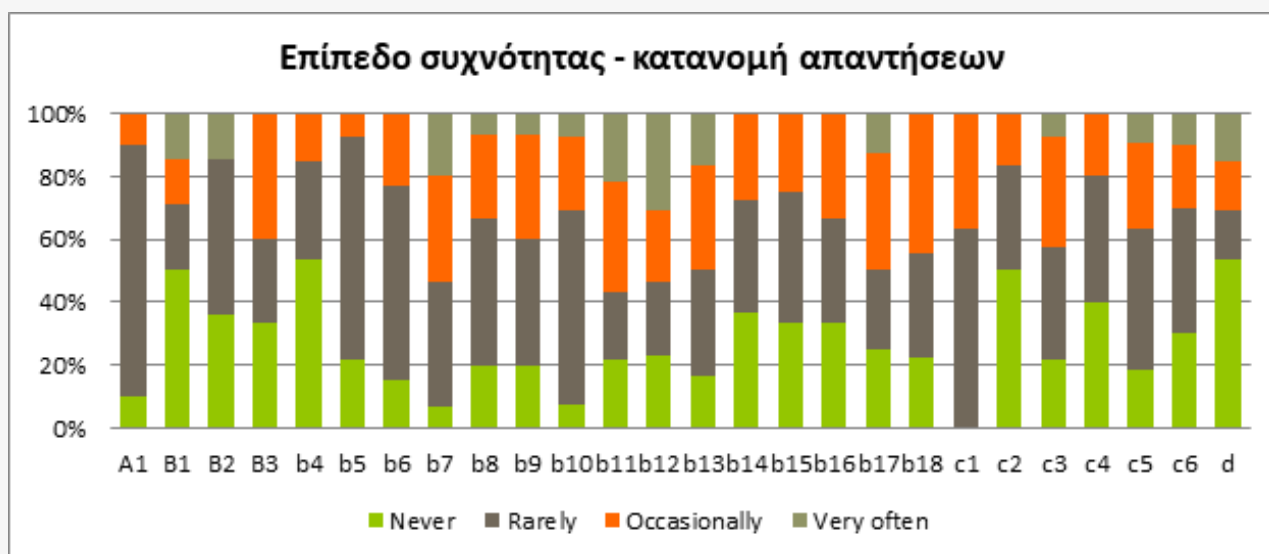




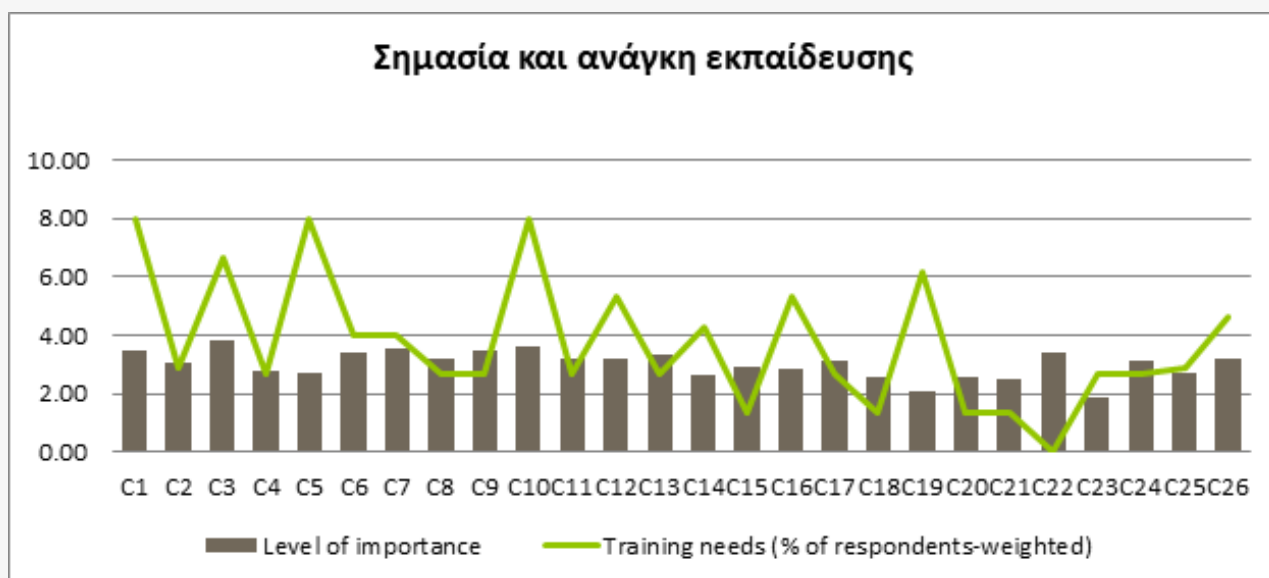
III.6. Χώρα αναφοράς: Ρουμανία

Δυσκολίες στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής

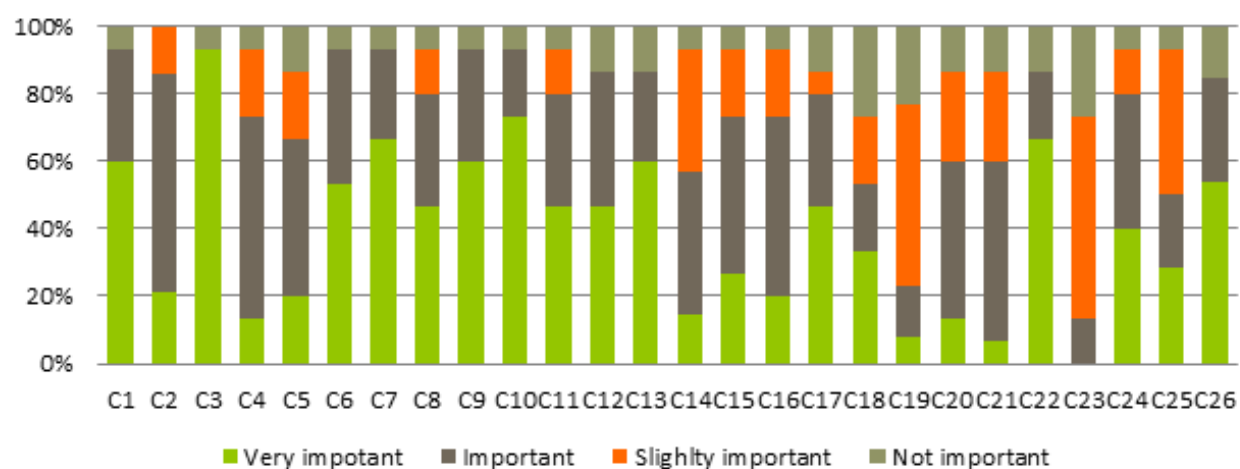




Σημαντικές ικανότητες στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής



Σημαντικότητα ικανοτήτων - κατανομή απαντήσεων



III.7. INTERVIEW GUIDE



ΑΠΟ ΤΗ ΝΕΝΑΝΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΙΟ1 – ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΝΕΟΛΑΙΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ
ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

I. Προσωπικές πληροφορίες

Χώρα διαμονής

Ηλικία και φύλο

Υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης.....

II. Υπόβαθρο επαγγελματικής εξάσκησης

II.1 Έχετε ολοκληρώσει οποιαδήποτε εξειδικευμένη κατάρτιση, επαγγελματική εκπαίδευση στον
τομέα της σταδιοδρομίας και του επαγγελματικού προσανατολισμού;

☐ ΝΑΙ

☐ ΟΧΙ

Ήταν η ολοκλήρωση αυτού του προγράμματος προαπαιτούμενο για την άσκηση του επαγγέλματος
στο οποίο εργάζεστε;

☐ ΝΑΙ

☐ ΟΧΙ

II.2 Ποιο ήταν το περιεχόμενο και η διάρκεια αυτής της εξειδικευμένης κατάρτισης;

Το συγκεκριμένο εκπαιδευτικό μάθημα τελείωσε με κάποια μορφή εκπαιδευτικού ή / επαγγελματικού τίτλου;
Πώς θα εκτιμούσατε τη χρησιμότητα αυτών των εκπαιδεύσεων σε σχέση με την καθημερινή εργασία σας;

Περιεχόμενα
Διάρκεια
Επικύρωση της γνώσης
Χρησιμότητα

III. Επαγγελματικό υπόβαθρο

III.1 Σε τι είδους οργάνωση, ίδρυμα εργάζεστε;

- ☐ ΜΚΟ
- ☐ Δημόσιο οργανισμό
- ☐ Σχολείο, πανεπιστήμιο
- ☐ Κοινωνικές υπηρεσίες
- ☐ Εθελοντική οργάνωση
- ☐ Άλλο

III.2 Ποια είναι η τρέχουσα επαγγελματική σας θέση στον τομέα της σταδιοδρομίας και της επαγγελματικής καθοδήγησης της νεολαίας;

Θέση.....

☐ πλήρους απασχόλησης

☐ ημι-απασχόληση

III.4 Ποιες είναι οι προηγούμενες εργασιακές σας εμπειρίες στον τομέα της σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού νέων;

III.5 Με ποια ομάδα ανέργων νέων εργάζεστε; (βάσει της έκθεσης NEET2012.Eurofund)

III.6 Ποια είναι η ηλικία των νέων με τους οποίους εργάζεστε;

- ☐ 15-18
- ☐ 19-21
- ☐ 21-24
- ☐ 25-34
- ☐ 34 +

III.6 Πόσα χρόνια εργαστήκατε σε αυτή τη θέση, με αυτήν την ομάδα-στόχο

- ☐ 1-5
- ☐ 6-10
- ☐ 11-15
- ☐ 16-20
- ☐ 21-25
- ☐ 26-30
- ☐ Άλλο, παρακαλώ προσδιορίστε

III.7 Αντιμετωπίσατε και εάν ναι, πόσο συχνά αντιμετωπίζετε δυσκολίες κατά την εκτέλεση των ακόλουθων δραστηριοτήτων;

	Καμία άποψη	Ποτέ	Σπάνια	Συχνά	Πολύ Συχνά	Έχετε περαιτέρω κατάρτιση στον τομέα αυτά;
A.						
2. Διατήρηση εγγράφων και ημερολογίου, καταγραφή δεδομένων και στατιστικών σχετικά με τις δράσεις υποστήριξης των νέων						
B.						
19. Προσδιορισμός νέων με ανάγκη σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού						
20. Δημιουργία συνεταιρισμού και ακολουθία συγκεκριμένης προσέγγισης κατά την εργασία με τους νέους						
21. Εφαρμογή των αρχών της διαπολιτισμικής ευαισθησίας (κατανόηση των κοινωνικών συνθηκών, των οικογενειακών, υποκοινοπολιτισμικών και πολιτιστικών δομών του νέου)						
22. Εργασία σε ομάδες, οργάνωσης της δυναμικής ομάδων						
23. Προσδιορισμός των αναγκών και των προβλημάτων των νέων με ανάγκη επαγγελματικού προσανατολισμού						
24. Αξιολόγηση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των νέων (συμπεριλαμβανομένης της αναγνώρισης των άτυπων, ανεπίσημων εμπειριών κ.λπ.)						
25. Συνεργασία με τους νέους για τη δημιουργία εκπαιδευτικών και προσωπικών στόχων σχετικών με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας						
26. Προσδιορισμός και επιλογή τεχνικών κατάλληλων για τους στόχους, τις ανάγκες, τη ψυχολογική κατάσταση κλπ. του νέου						
27. Παροχή πληροφοριών σχετικά με τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες των νέων (σχετικές πληροφορίες για το εκπαιδευτικό σύστημα, τους παρόχους κατάρτισης κ.λπ.)						
28. Παροχή πληροφοριών σχετικά με την αγορά εργασίας (ευθύνες / υποχρεώσεις						

των εργοδοτών, των εργαζομένων, πιθανή οικονομική στήριξη κ.λπ.)						
29. πρόκληση και η ενθάρρυνση των νέων να αναλάβουν δράση για την προετοιμασία και την έναρξη της διαδικασίας απασχόλησης						
30. Προσδιορισμός και κατανόηση των προσωπικών χαρακτηριστικών του νεαρού ατόμου που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία. Δημιουργία κινήτρων για αλλαγή στάσης απέναντι στην εργασία, ευθύνες που σχετίζονται με την εργασία κ.λπ.						
31. Συνεργασία με τους γονείς των νέων (ως μέρος της διαδικασίας επαγγελματικής καθοδήγησης)						
32. Χρήση διαφορετικών εργαλείων για το προσδιορισμό και την εύρεση του σωστού συνδυασμού μεταξύ νέων και εργασιών						
33. Παροχή καθοδήγησης και βοήθειας κατά τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων για θέσεις εργασίας (CV, επιστολές)						
34. Παροχή καθοδήγησης και βοήθειας στη διαδικασία ανάληψης εργασίας (υποβολή αίτησης για εργασία με βιογραφικό σημείωμα, συνεντεύξεις εργασίας, πρώτη μέρα στο χώρο εργασίας)						
35. Παροχή παρακολούθησης και καθοδήγησης στο χώρο εργασίας και συνεργασία με το εργασιακό περιβάλλον των νέων (συναδέλφους, επικεφαλής ομάδας, ανώτεροι κ.λπ.)						
36. Εφαρμογή της νομοθεσίας και υπέρβαση των νομοθετικών κενών						
C.						
7. Χρήση διαφορετικών εργαλείων και προσεγγίσεων για τη συνεργασία με τους νέους (π.χ. συμβουλευτική, καθοδήγηση, επίβλεψη ...) για άλλους σκοπούς εκτός από τους αυστηρά εξελικτικούς						
8. Δημιουργία και εφαρμογή ενδιαφερόντων και δεσμευτικών προγραμμάτων για τους νέους (όπως εκδηλώσεις, εργαστήρια και άλλα είδη δραστηριοτήτων) που συμβάλλουν στην ανάπτυξη αυτοεκτίμησης, αυτογνωσίας, κρυμμένων ταλέντων, δεξιοτήτων κοινωνικής ζωής για την απόκτηση προσόντων απασχόλησης και εργασίας						
9. Παροχή συναισθηματικής υποστήριξης σε δύσκολες καταστάσεις (που δεν						

σχετίζονται με την εργασία)						
10. Αντιμετώπιση των ανησυχιών των νέων με σεβασμό, διακριτικότητα και ευαισθησία, διατηρώντας παράλληλα τα επαγγελματικά όρια						
11. Δικτύωση και συνεργασία με τα σχολεία και τις τοπικές κοινότητες και οργάνωση της υποστήριξης των δικαιούχων από τις κοινωνικές και υγειονομικές υπηρεσίες.						
12. Δικτύωση και παροχή αξιόπιστων πληροφοριών σχετικά με τους κινδύνους που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν και μέρη όπου μπορούν να λάβουν βοήθεια και υποστήριξη στην οργάνωση πρωτοβουλιών για τη νεολαία						
D.						
Συμμετοχή σε μαθήματα κατάρτισης που αποσκοπούν στην ανάπτυξη γνώσεων και ικανοτήτων εργασίας στον τομέα της σταδιοδρομίας και του επαγγελματικού προσανατολισμού						
E. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι που σχετίζεται με τις δυσκολίες που αντιμετωπίσατε στην ενασχόλησή σας με νέους ενήλικες;						

III.9 Ποιες γνώσεις, γεγονότα ή πληροφορίες είναι απαραίτητες για να εκπληρώσετε τα καθημερινά σας καθήκοντα; (όπως πληροφορίες σχετικά με την αγορά εργασίας, ευαισθητοποίηση σχετικά με τα εργαλεία αναζήτησης εργασίας, ευκαιρίες κατάρτισης κ.λπ.)

III. 10 Πώς μάθατε και πώς ενημερώνεστε σχετικά με αυτές τις πληροφορίες; (πηγές)

III.11 Γνωρίζετε οποιεσδήποτε «ορθές πρακτικές» ή στρατηγικές, μεθόδους που χρησιμοποιείτε κατά τον επαγγελματικό προσανατολισμό, που αποδείχθηκαν πολύ αποτελεσματικές στη δουλειά με τους νέους; Μπορείτε να τις περιγράψετε;

IV. Δεξιότητες

IV.1 Κατά την άποψή σας, ποιες είναι οι σημαντικότερες δεξιότητες και ικανότητες ενός εργαζομένου του επαγγελματικού προσανατολισμού προς νέους που βρίσκονται σε δύσκολη κατάσταση; Παρακαλούμε αξιολογήστε τις παρακάτω δεξιότητες και ικανότητες!

	Καμία άποψη	Πολύ σημαντικό	Σημαντικό	Ελάχιστα σημαντικό	Καθόλου σημαντικό	Έχετε περαιτέρω κατάρτιση στον τομέα αυτό;
Ανάλυση και επίλυση προβλημάτων						
Γνώσεις πληροφορικής						
Επικοινωνία (επικοινωνία με τους ανθρώπους)						
Καλλιεργημένη λεκτική έκφραση, ικανότητα έκφρασης						
Ικανότητες παρουσίασης						
Διαπροσωπικές δεξιότητες						
Δυνατότητα δημιουργίας καλών σχέσεων με τους νέους						
Προσδιορισμός των αναγκών του πελάτη						
Ενσυναίσθηση						
Δημιουργία κινήτρου						
Οργάνωση και σχεδίαση εργασίας						
Ανάπτυξη προσόντων προσωπικότητας						
Ελαστικότητα στη σκέψη (προσαρμοστικότητα, ελαστικότητα, όραμα)						
Διάθεση για περιπέτεια (επιθυμία για δοκιμή νέων πραγμάτων)						
Αποφασιστικότητα						
Ανεξαρτησία						
Ομαδικότητα						
Δημιουργικότητα						
Ενασχόληση με σπορ, δραστηριότητες κλπ.						
Ηγεσία						
Καλλιεργημένος γραπτός λόγος						

Υπομονή, ανοχή, ελαστικότητα						
Μαθηματική σκέψη						
Διαπραγμάτευση						
ελαστικότητα						
Δεύτερη γλώσσα ,ειδικότερα για όσους εργάζονται με ειδικές ομάδες, όπως μετανάστες						
Θα θέλατε να προσθέσετε άλλες ικανότητες που δεν αναφέρθηκαν, αλλά σημαντικές κατά την εκτίμηση σας ή θέλετε να προσθέσετε κάτι σχετικό με τις ικανότητες των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας;						

V. Κατάρτιση

V.1 Όπως ίσως γνωρίζετε, ο στόχος του έργου στον οποίο εργαζόμαστε είναι η ανάπτυξη προγράμματος κατάρτισης για τους εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας στον τομέα της σταδιοδρομίας και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Τι μεθόδους εκπαίδευσης θα προτιμούσατε;

- ☐ Βιωματική μάθηση με διαδραστικές δραστηριότητες
- ☐ Αλληλεπίδραση σε μικρές ομάδες
- ☐ ατομική δουλειά
- ☐ Διαλέξεις
- ☐ Ανάγνωση
- ☐ Σκιαγράφιση επαγγελματικών δυνατοτήτων
- ☐ Εκπαιδευτικές επισκέψεις
- ☐ Ανταλλαγή εμπειριών

V.2. Για πόσες ώρες / ημέρα ή ημέρες / εβδομάδα θα μπορούσατε να παρακολουθήσετε σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα;