



Co-funded by
the European Union



PR3.5 - Οριστικοποίηση του εγχειριδίου κατάρτισης

Ευχαριστίες και αποποίηση ευθυνών

Το παρόν εγχειρίδιο κατάρτισης έχει παραχθεί από την ΕΕΚ για την εταιρική σχέση NAI Erasmus+, η οποία αποτελείται από:

FISPE

FRANÇAIS POUR L'INSERTION SOCIALE
ET PROFESSIONNELLE EN EUROPE



TRIMTAB

fb Finance & Banking
Associazione per lo Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το έργο και τους παραπάνω εταίρους είναι διαθέσιμες στη διεύθυνση:

<https://vetfornai.projectlibrary.eu/en/>

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Αριθμός αναφοράς έργου: 2021-1-SE01-KA220-VET-000033215.

Περιεχόμενα

Ενότητα 1	
Εισαγωγή Και Επισκόπηση (Στόχοι Και Αναμενόμενα Αποτελέσματα Κάθε Ενότητας 2	
Ενότητα 2	
Μέθοδοι Και Εργαλεία Καθοδήγησης	4
Ενότητα 3	
Μέθοδοι Σχεδιασμού Και Διαχείρισης Υποθέσεων	10
Ενότητα 4	
Προσεγγίσεις Κινήτρων	15
Ενότητα 5	
Δημιουργία Υποστηρικτικών Δικτύων	18
Συμπεράσματα	24

Ενότητα 1

Εισαγωγή και Επισκόπηση (Στόχοι και αναμενόμενα αποτελέσματα κάθε ενότητας)

1. Εισαγωγή

Καλώς ήρθατε στη συνολική περίληψη του Εγχειριδίου Κατάρτισης που αναπτύχθηκε από την TrimTab και το FISPE σε συνεργασία με τους εταίρους μας, DIMITRA και EFFEBI. Το παρόν εγχειρίδιο αποτελεί το αποκορύφωμα των κοινών μας προσπαθειών για την προώθηση της προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης μέσω δομημένων εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών. Μέσα από αυτή τη σύνοψη, θα εξερευνήσουμε τις λεπτομέρειες των κατευθυντήριων γραμμών, των μεθοδολογιών και του υλικού που δημιουργήθηκαν προσεκτικά για να διευκολύνουν την αποτελεσματική εφαρμογή και αξιολόγηση της κατάρτισης.

Από τον Σεπτέμβριο του 2023 έως τον Απρίλιο του 2024, η πρωτοβουλία αυτή αντικατοπτρίζει τη δέσμευσή μας να προωθήσουμε την ανάπτυξη και την ενδυνάμωση ατόμων και οργανισμών. Στον πυρήνα της βρίσκεται το Αποτέλεσμα 3 (R3), το οποίο περιγράφει βασικά ορόσημα ζωτικής σημασίας για την επιτυχή εκτέλεση των εκπαιδευτικών μας προσπαθειών.

Κεντρικό στοιχείο της προσέγγισής μας είναι η σπονδυλωτή μορφή εξ αποστάσεως μαθημάτων, η οποία έχει σχεδιαστεί για να προσφέρει στους συμμετέχοντες μια ευέλικτη και ταυτόχρονα καθηλωτική μαθησιακή εμπειρία. Διαμορφωμένο σε έντε διαφορετικές ενότητες, κάθε ενότητα αντιπροσωπεύει μια συνεργατική προσπάθεια μεταξύ των συνεργαζόμενων οργανισμών μας, εξασφαλίζοντας ένα ευρύ φάσμα προοπτικών και εμπειρογνωμοσύνης.

Γιατί ένα εγχειρίδιο κατάρτισης;

Πρώτον, παρέχει δομημένη καθοδήγηση καθ' όλη τη διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος, εξασφαλίζοντας συνέπεια και συνοχή στη μαθησιακή εμπειρία. Περιγράφοντας τους στόχους, τις μεθοδολογίες και το υλικό, καθοδηγεί τόσο τους εκπαιδευτές όσο και τους συμμετέχοντες.

Δεύτερον, χρησιμεύει ως πολύτιμο υλικό αναφοράς, επιτρέποντας στους συμμετέχοντες να επανεξετάσουν βασικές έννοιες, τεχνικές και πόρους που καλύφθηκαν κατά τη διάρκεια των εκπαιδευτικών συνεδριών. Αυτό προωθεί τη συνεχή μάθηση και παρέχει υποστήριξη πέραν της περιόδου κατάρτισης.

Τρίτον, το εγχειρίδιο ενισχύει την προσβασιμότητα με την ενοποίηση του περιεχομένου της κατάρτισης σε μια εύκολα προσβάσιμη μορφή. Οι συμμετέχοντες μπορούν να εξετάζουν το υλικό με το δικό τους ρυθμό, καλύπτοντας διαφορετικά μαθησιακά στυλ και χρονοδιαγράμματα.

Επισκόπηση εκπαιδευτικών ενοτήτων:

Ενότητα 1: Εισαγωγή και επισκόπηση (TrimTab):

παρέχει μια ολοκληρωμένη επισκόπηση των στόχων του μαθήματος, των μαθησιακών αποτελεσμάτων και της δομής των επόμενων ενοτήτων. Η τεχνογνωσία της TrimTab στον στρατηγικό σχεδιασμό και τη διαχείριση προγραμμάτων δημιουργεί ισχυρά θεμέλια για την αποτελεσματική παροχή μάθησης.

Ενότητα 2: Μέθοδοι και εργαλεία καθοδήγησης (DIMITRA):

Η ενότητα αυτή, αξιοποιώντας την εκτεταμένη εμπειρία του ΔΗΜΗΤΡΑ στον τομέα της συμβουλευτικής και της καθοδήγησης, διερευνά μια ποικιλία μεθόδων και εργαλείων που είναι

απαραίτητα για την αποτελεσματική καθοδήγηση και ανάπτυξη της σταδιοδρομίας. Οι συμμετέχοντες θα αποκτήσουν γνώσεις σχετικά με τις βέλτιστες πρακτικές για την υποστήριξη των ατόμων στις διαδικασίες διερεύνησης της σταδιοδρομίας και λήψης αποφάσεων.

Ενότητα 3: Μέθοδοι σχεδιασμού και διαχείρισης υποθέσεων (FISPE):

Στην ενότητα αυτή, η FISPE αναλαμβάνει να εξηγήσει τις μεθόδους για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό και τη διαχείριση των περιπτώσεων στο πλαίσιο της επαγγελματικής εξέλιξης. Οι συμμετέχοντες θα μάθουν πώς να χαράζουν στρατηγική και να εφαρμόζουν προσαρμοσμένα σχέδια για την αντιμετώπιση των μοναδικών αναγκών και φιλοδοξιών των ατόμων.

Ενότητα 4: Προσεγγίσεις κινήτρων (EFFEBI):

EFFEBI φέρνει στο προσκήνιο την εμπειρογνωμοσύνη της στην ψυχολογία κινήτρων σε αυτή την ενότητα, διερευνώντας διάφορες προσεγγίσεις για την έμπνευση και την ενδυνάμωση των ατόμων προς την επίτευξη των επαγγελματικών τους στόχων. Μέσα από πρακτικές στρατηγικές και τεχνικές, οι συμμετέχοντες θα μάθουν πώς να καλλιεργούν μια παρακινητική νοοτροπία που ευνοεί την επιτυχία.

Ενότητα 5: Δημιουργία υποστηρικτικών δικτύων (TrimTab):

Χτίζοντας πάνω στα θεμέλια που τέθηκαν στην Ενότητα 1, η TrimTab εμβαθύνει στη δημιουργία και την καλλιέργεια υποστηρικτικών δικτύων που είναι απαραίτητα για την επαγγελματική ανέλιξη. Οι συμμετέχοντες θα διερευνήσουν τη σημασία των επαγγελματικών διασυνδέσεων και θα μάθουν πώς να τις αξιοποιούν αποτελεσματικά για να διευρύνουν τους ορίζοντες της σταδιοδρομίας τους.

Ενότητα 6: Πηγές και αναφορές/συμπληρωματικές πληροφορίες (όλοι οι εταίροι):

Αυτή η τελευταία ενότητα χρησιμεύει ως αποθετήριο πόρων, αναφορών και πρόσθετων πληροφοριών που επιμελήθηκαν συνεργατικά όλοι οι εταίροι. Οι συμμετέχοντες θα έχουν πρόσβαση σε πλούσιο συμπληρωματικό υλικό για τον περαιτέρω εμπλουτισμό της μαθησιακής τους εμπειρίας και την υποστήριξη της συνεχούς επαγγελματικής τους ανάπτυξης.

Ενότητα 2

Μέθοδοι Και Εργαλεία Καθοδήγησης

Τίτλος της ενότητας	Μέθοδοι και εργαλεία καθοδήγησης
Επισκόπηση της ενότητας	<p>Κατά τη διάρκεια αυτής της ενότητας, οι σύμβουλοι θα μάθουν το μοντέλο RIASEC που συνδέει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας με τις σταδιοδρομίες. Θα εξερευνήσουν εργαλεία ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας των μεταναστών, συμπεριλαμβανομένης της εργαλειοθήκης VET4NAI. Οι διαδραστικές δραστηριότητες ενισχύουν την κατανόησή τους και καθοδηγούν αποτελεσματικά τους νεοεισερχόμενους.</p> <p>Αυτή η ενότητα θα αποτελείται από τις ακόλουθες ενότητες:</p> <p>Μονάδα1: Ενότητα2: Το μοντέλο RIASECΣύνδεση προσωπικότητας και σταδιοδρομίας Ενότητα3: Ειδικά εργαλεία και μέθοδοι που προτείνονται</p> <p>Αυτή η ενότητα περιλαμβάνει επίσης 2 διαδραστικές δραστηριότητες που ο σύμβουλος μπορεί να εφαρμόσει με τους ΝΑΙ:</p> <p>Αφήγηση ιστοριών Κουίζ RIASEC και VET4NAI</p> <p>Ο εκτιμώμενος χρόνος για την ολοκλήρωση της ενότητας 2 είναι 4 ώρες.</p>
Διάρκεια της ενότητας	4 ώρες
Μαθησιακά αποτελέσματα	<p>Οι στόχοι και τα μαθησιακά αποτελέσματα της ενότητας</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Να κατανοήσουν τις θεμελιώδεις έννοιες και τη σημασία των εργαλείων καθοδήγησης στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. ● Να κατανοήσετε τις θεμελιώδεις αρχές του μοντέλου RIASEC και των έξι τύπων προσωπικότητας. ● Κατανοήστε μια ποικιλία εργαλείων επαγγελματικού προσανατολισμού, τους σκοπούς τους και πώς μπορούν να βοηθήσουν τους πελάτες να λάβουν τεκμηριωμένες αποφάσεις σχετικά με τη σταδιοδρομία τους. ● Εξοικειωθείτε με τις βασικές λειτουργίες εργαλείων όπως τα σχέδια σταδιοδρομίας δράσης, οι πλατφόρμες αξιολόγησης δεξιοτήτων και οι απογραφές ικανοτήτων. Να αποκτήσετε μια βασική κατανόηση του τρόπου με τον οποίο αυτά τα εργαλεία εφαρμόζονται στις συνεδρίες συμβουλευτικής.
Υλικά που απαιτούνται για την εφαρμογή	<ol style="list-style-type: none"> 1. Αφήγηση ιστοριών: κινητά τηλέφωνα ή υπολογιστές, εργαλειοθήκη VET4NAI (πρωτότυπη ή ψηφιακή έκδοση) 2. Κουίζ RIASEC και VET4NAI: κινητά τηλέφωνα ή υπολογιστές, κουίζ RIASEC, κουίζ επαγγελματικού προσανατολισμού VET4NAI

ΕΝΟΤΗΤΑ 1:

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι μια ολιστική προσέγγιση που αφορά τις προσωπικές, επαγγελματικές και κοινωνικές πτυχές των ατόμων. Περιλαμβάνει την προσφορά υπηρεσιών πληροφόρησης, συμβουλευτικής και καθοδήγησης για την υποστήριξη των ατόμων σε οποιοδήποτε στάδιο της ζωής τους στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την εκπαίδευση, την εργασία και τη συμμετοχή τους στα κοινά. Με την πάροδο του χρόνου, ο τομέας της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας έχει χρησιμοποιήσει ποικίλες μεθόδους αξιολόγησης, εξελισσόμενες από την πρώιμη χρήση ψυχολογικών τεστ στη σημερινή χρήση ερωτηματολογίων και καταλόγων που αξιολογούν τα ενδιαφέροντα, τις προτιμήσεις, τις κλίσεις, τις στάσεις και τις αξίες. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας αξιολογούν διάφορες πτυχές των ατόμων χρησιμοποιώντας τεστ, ερωτηματολόγια και απογραφές. Θα πρέπει να γνωρίζουν σε βάθος τις μεθόδους, τις τεχνικές και τα μέσα για την αξιολόγηση ορισμένων χαρακτηριστικών και ατομικών χαρακτηριστικών των πελατών, όπως: κλίσεις, προσωπικότητα, ενδιαφέροντα και αξίες στον επαγγελματικό τομέα, γνώσεις που αποκτήθηκαν στο σχολείο και εργασιακή εμπειρία. Ανάλογα με τον σκοπό των συμβουλευτικών δραστηριοτήτων, οι μέθοδοι ταξινομούνται γενικά ως εξής (Jigāu, 2007):

- **Μέθοδοι συλλογής πληροφοριών για τον πελάτη:** ψυχολογικό τεστ, ερωτηματολόγιο, παρατήρηση, συνέντευξη, αναμνηστικό¹, αυτοβιογραφία, αυτοχαρακτηρισμός, σχολικός φάκελος, ομάδα εστίασης, δημοσκόπηση, τεστ αξιολόγησης γνώσεων, ανάλυση βιογραφικών δεδομένων, ανάλυση των προϊόντων δραστηριότητας, ανάλυση SWOT, χαρτοφυλάκιο κ.λπ. Μέσω αυτών των μεθόδων ο σύμβουλος χρησιμοποιεί δομημένες αξιολογήσεις και σύνολο ερωτήσεων προκειμένου να αξιολογήσει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντα των ατόμων και να αποκτήσει μια ολοκληρωμένη κατανόηση του εκπαιδευτικού υπόβαθρου και των επιτευγμάτων τους, των εμπειριών ζωής, των ικανοτήτων, των δυνατών και αδύνατων σημείων, του σχετικού ιστορικού και των ψυχοκοινωνικών παραγόντων.
- **Μέθοδοι επικοινωνίας:** συζήτηση, παιχνίδι ρόλων, προσομοίωση, άσκηση, αφήγηση προσωπικών ιστοριών, παιδαγωγικό παιχνίδι², Philips 6/6³. Οι μέθοδοι επικοινωνίας διευκολύνουν την αποτελεσματική και ελκυστική επικοινωνία μεταξύ του συμβούλου και του ατόμου για τη διερεύνηση και αποσαφήνιση των επαγγελματικών φιλοδοξιών, την εξάσκηση και την ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων, την αναπαράσταση πραγματικών σεναρίων σε ρόλους για καλύτερη κατανόηση και την ενίσχυση της αυτοέκφρασης.
- **Μέθοδοι ενημέρωσης των πελατών:** υλικό που χρησιμοποιείται για τη διάδοση πληροφοριών μεταξύ των πελατών και για τους πελάτες (φυλλάδια, οδηγοί, άλλα προϊόντα μέσων ενημέρωσης), επαγγελματικά προφίλ, συνέδρια, προσωπική ανάγνωση, παρουσίαση ταινιών, σχολιασμός ραδιοφωνικών ή τηλεοπτικών εκπομπών. Αυτές οι μέθοδοι παρέχουν ολοκληρωμένες πληροφορίες και πόρους στα άτομα σχετικά με τις διάφορες επιλογές σταδιοδρομίας, τους κλάδους και τις διαθέσιμες ευκαιρίες, τους βοηθούν να

¹ Συλλογή προσωπικού, ιατρικού και ψυχολογικού ιστορικού σχετικού με τις αποφάσεις σταδιοδρομίας

² Χρήση παιχνιδιών ή διαδραστικών δραστηριοτήτων για την εκπαίδευση ή την εμπλοκή των πελατών.

³ Μια ειδική μέθοδος καταιγισμού ιδεών για την κατανόηση των προτύπων επικοινωνίας και τη λήψη απόψεων για ένα συγκεκριμένο θέμα από μεγάλο αριθμό ατόμων.

(<https://www.opexity.com/blog/phillips-66-method/>)

λάβουν τεκμηριωμένες αποφάσεις σχετικά με την επαγγελματική τους πορεία, τους εμπλέκουν μέσω διαφόρων μέσων για καλύτερη κατανόηση.

- **Μέθοδοι διερεύνησης της αγοράς εργασίας:** ασκήσεις για την ανάπτυξη δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας, προσομοίωση εργασιακών καταστάσεων, περιηγήσεις προσανατολισμού⁴, παρακολούθηση εργασίας, ΤΠΕ στην παρακολούθηση θέσεων εργασίας⁵, εκπαιδευτικές εκθέσεις, εκθέσεις εργασίας, μίνι-πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις, δημοσκοπήσεις για τον εντοπισμό αναγκών, μελέτες περιπτώσεων. Τα άτομα θα αναπτύξουν αποτελεσματικές δεξιότητες και στρατηγικές αναζήτησης εργασίας, θα αποκτήσουν πρακτικές γνώσεις για το εργασιακό περιβάλλον, θα βιώσουν προσομοιώσεις εργασιακών καταστάσεων για την ενίσχυση των δεξιοτήτων τους και θα εκτεθούν σε πραγματικούς χώρους εργασίας.

- **Μέθοδοι προσωπικού μάρκετινγκ και διαχείρισης πληροφοριών:** σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και επιστολής προθέσεων, συμμετοχή σε συνέντευξη για εργασία, ανάλυση/σύνταξη αγγελίας στα μέσα μαζικής ενημέρωσης- βάσεις δεδομένων/πύλες για εκπαίδευση και κατάρτιση, επαγγέλματα, θέσεις εργασίας⁶. Τα άτομα αναπτύσσουν σημαντικές δεξιότητες και ικανότητες όσον αφορά τη σύνταξη βιογραφικών σημειωμάτων και συνοδευτικών επιστολών, την αυτοπροβολή στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και την προετοιμασία για συνέντευξη για εργασία.

- **Μέθοδοι σχεδιασμού και ανάπτυξης της σταδιοδρομίας:** σχέδιο δράσης (σχέδιο σταδιοδρομίας βήμα προς βήμα), προσωπικό σχέδιο⁷, στάθμιση εναλλακτικών λύσεων, αποσαφήνιση αξιών, έρευνα ικανοτήτων. Μέσω αυτών των μεθόδων ο σύμβουλος καθοδηγεί τα άτομα στη δημιουργία εφαρμόσιμων σχεδίων σταδιοδρομίας και προσωπικών σχεδίων, στην ανάπτυξη στρατηγικών για επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη και στην καθιέρωση σαφών επαγγελματικών πορειών και στόχων.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2:

Η θεωρία RIASEC του Holland, η οποία κατηγοριοποιεί τα άτομα σε έξι τύπους προσωπικότητας (ρεαλιστικό, ερευνητικό, καλλιτεχνικό, κοινωνικό, επιχειρηματικό και συμβατικό), έχει εφαρμοστεί ευρέως σε επαγγελματικά πλαίσια. Η θεωρία αυτή υποδηλώνει ότι οι προσωπικότητες των ανθρώπων ευθυγραμμίζονται με αυτές τις κατηγορίες και μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για την περιγραφή εκπαιδευτικών ειδικοτήτων ή επαγγελμάτων. Το μοντέλο RIASEC χρησιμεύει ως πολύτιμο εργαλείο για την αξιολόγηση προσωπικών και οργανωτικών χαρακτηριστικών. Έχει κερδίσει παγκόσμια προσοχή μεταξύ επαγγελματιών και ερευνητών, ιδίως σε τομείς όπως η εκπαίδευση, το επάγγελμα και η συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας χρησιμοποιούν συνήθως το RIASEC για να βοηθήσουν τους πελάτες να διερευνήσουν τα ενδιαφέροντά τους, να βρουν κατάλληλες επαγγελματικές διαδρομές και να θέσουν στόχους. Με την κατανόηση του τύπου RIASEC, τα άτομα μπορούν να λαμβάνουν καλά ενημερωμένες αποφάσεις για τη σταδιοδρομία τους, να ευθυγραμμίζουν τις επιλογές τους με τα δυνατά τους σημεία και τις αξίες τους και

⁴ Ξεναγήσεις ή επισκέψεις σε χώρους εργασίας για την εξοικείωση των πελατών με συγκεκριμένους κλάδους ή οργανωτικές κουλτούρες.

⁵ Χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ) για την παρακολούθηση των θέσεων εργασίας, της προόδου των αιτήσεων ή των τάσεων του κλάδου.

⁶ Διαδικτυακές πλατφόρμες που παρέχουν πληροφορίες σχετικά με εκπαιδευτικά προγράμματα, επαγγέλματα ή διαθέσιμες ευκαιρίες απασχόλησης.

⁷ Ανάληψη ενός έργου σχετικού με τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα του πελάτη, προσφέροντας πρακτική εμπειρία και ενίσχυση των δεξιοτήτων του.

να επιδιώκουν ευκαιρίες που ταιριάζουν με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους.

Το μοντέλο RIASEC μπορεί να βοηθήσει τους νεοαφιχθέντες μετανάστες να εντοπίσουν τα ενδιαφέροντά τους καθώς και να βρουν κατάλληλες επαγγελματικές διαδρομές, εφόσον είναι προσαρμοσμένο στη συγκεκριμένη γλώσσα, τον πολιτισμό και τις ανάγκες τους. Ως εκ τούτου, ο σύμβουλος θα μπορούσε να διευκολύνει τη χρήση του τεστ RIASEC εφαρμόζοντας τις ακόλουθες προτάσεις:

- **Απλοποίηση της έννοιας:** Εξηγήστε απλά το μοντέλο RIASEC, τονίζοντας ότι συνδέει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας με τις διαφορετικές διαδρομές σταδιοδρομίας.
- Προσαρμογή γλώσσας: Παροχή μεταφρασμένων εκδόσεων των αξιολογήσεων RIASEC και του υλικού που σχετίζεται με τη σταδιοδρομία στις μητρικές γλώσσες των μεταναστών ή, αν αυτό δεν είναι δυνατό, βοήθεια του ΝΑΙ που κάνει το τεστ, εξηγώντας κάθε ερώτηση σε μια απλή γλώσσα.
- **Πολιτιστική συνάφεια:** Προσαρμόστε τα παραδείγματα και τις προτάσεις σταδιοδρομίας ώστε να ευθυγραμμιστούν με τις πολιτισμικές αξίες και τους κανόνες των μεταναστών, χρησιμοποιώντας αναφορές των τοπικών επαγγελματιών τους που σχετίζονται με τις γνώσεις της ΝΑΙ.
- **Οπτικά βοηθήματα και πολυμέσα:** Χρησιμοποιήστε οπτικές εικόνες, infographics ή βίντεο⁸ για να απεικονίσετε το μοντέλο RIASEC και τους τύπους προσωπικότητας, βοηθώντας την κατανόηση. Χρησιμοποιήστε τη δραστηριότητα που προτείνεται σε αυτή την ενότητα "Κουίζ RIASEC και VET4NAI" για πιο διαδραστική εφαρμογή της θεωρίας.
- **Ομαδικές συζητήσεις:** Ενθαρρύνετε ομαδικές συζητήσεις όπου οι μετανάστες μπορούν να ανταλλάξουν απόψεις σχετικά με τη σταδιοδρομία και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.
- **Υπομονή στην καθοδήγηση:** Να είστε υπομονετικοί στην καθοδήγηση των μεταναστών μέσω του μοντέλου, δίνοντάς τους χρόνο να κατανοήσουν και να σκεφτούν τις επαγγελματικές τους προτιμήσεις.
- **Συνεχής υποστήριξη:** Μετά την αρχική συνεδρία, δώστε στους μετανάστες τα αποτελέσματα της εξέτασής τους στη γλώσσα τους ή, αν αυτό δεν είναι δυνατό, εξηγήστε τα με απλό τρόπο. Δημιουργήστε και παρέχετε ένα εξατομικευμένο σχέδιο δράσης σταδιοδρομίας με βάση τα αποτελέσματα. Προγραμματίστε συνεδρίες παρακολούθησης για την αντιμετώπιση τυχόν περαιτέρω ερωτήσεων ή ανησυχιών που μπορεί να έχουν μετά τις αρχικές συζητήσεις.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3:

Κατάλογος εργαλείων και μεθόδων που θα χρησιμοποιηθούν κατά τη διάρκεια της συνεδρίας επαγγελματικού προσανατολισμού

- Δημιουργήστε ένα σχέδιο καριέρας δράσης
Πώς: Πώς να δημιουργήσετε ένα αποτελεσματικό σχέδιο καριέρας (5 κορυφαίες συμβουλές) <https://www.youtube.com/watch?v=jVssNpBk37k>
Πρότυπο: <https://www.pertempspd.co.uk/media/5nxdxbkc/3a-ct-personal-career-planning-template-v1.pdf>
- Χρήση διαφορετικών πλατφορμών για την αξιολόγηση δεξιοτήτων και την παροχή συστάσεων καθοδήγησης (π.χ. τεστ RIASEC, CareerFitter, έρευνα ενδιαφέροντος για ομάδες καριέρας κ.λπ.)

⁸ <https://www.youtube.com/watch?v=fNGa-u7nQU>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Αξιολόγηση και παρακολούθηση των πελατών: συνεχής υποβολή εκθέσεων και ραντεβού και χρήση των προτεινόμενων εργαλείων για την κράτηση ραντεβού και την τήρηση σημειώσεων σχετικά με την πρόοδο των πελατών (π.χ. Voxer, 10to8, coach.me κ.λπ.). ➤ Διοργανώστε μια εκδήλωση δικτύωσης για τους προηγούμενους και τους τρέχοντες πελάτες σας, η οποία θα είναι ένας φανταστικός τρόπος για να προωθήσετε τις συνδέσεις και να μοιραστείτε πολύτιμες εμπειρίες. Ακολουθούν ορισμένα βήματα που θα σας βοηθήσουν να σχεδιάσετε και να εκτελέσετε μια επιτυχημένη εκδήλωση δικτύωσης: https://www.indeed.com/career-advice/career-development/planning-a-networking-event
<p>Βέλτιστες πρακτικές</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Εξατομικευμένη καθοδήγηση σταδιοδρομίας: Οι σύμβουλοι θα χρησιμοποιούν το μοντέλο RIASEC και την εργαλειοθήκη VET4NAI για να προσφέρουν εξατομικευμένη επαγγελματική καθοδήγηση, ευθυγραμμίζοντας τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των ατόμων με τις κατάλληλες επαγγελματικές διαδρομές. Η ενότητα θα ενθαρρύνει επίσης τους συμβούλους να κατανοήσουν το μοναδικό πολιτισμικό υπόβαθρο και τις εμπειρίες των νεοαφιχθέντων μεταναστών (NAI) και να προσαρμόσουν αποτελεσματικά την καθοδήγησή τους. ➤ Προώθηση της συνεργατικής μάθησης: Θα προωθήσουν ευκαιρίες δικτύωσης στο πλαίσιο των συνεδριών συμβουλευτικής, συνδέοντας τους NAI με επαγγελματίες και μέντορες στους αντίστοιχους τομείς ενδιαφέροντός τους.
<p>Ασκήσεις/Δραστηριότητες για πρακτική εφαρμογή</p>	<p>1. Αφήγηση ιστοριών: δημιουργήστε έναν διαδικτυακό πίνακα συζητήσεων όπου οι συμμετέχοντες μπορούν να μοιράζονται σύντομες ηχογραφημένες ηχητικές ιστορίες σχετικά με τη δική τους πορεία σταδιοδρομίας, χρησιμοποιήστε την εργαλειοθήκη VET4NAI προκειμένου να βοηθήσετε τους NAI να δημιουργήσουν και να παρουσιάσουν τη δική τους ιστορία. Πρόκειται για μια αναμειγνύομενη και διαδραστική διαδικτυακή δραστηριότητα που θα επιτρέψει στους συμμετέχοντες να εξοικειωθούν με τις τεχνικές αφήγησης ιστοριών, να αναγνωρίσουν τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα χρησιμοποιώντας την εργαλειοθήκη VET4NAI και να εμπνευστούν από τις ιστορίες των άλλων συμμετεχόντων. Οι συμμετέχοντες συνδέονται μεταξύ τους και επικοινωνούν εξ αποστάσεως μέσω της διαδικτυακής πλατφόρμας που επιλέγει ο σύμβουλος.</p> <p>Μέρος 1: χρήση της εργαλειοθήκης VET4NAI</p> <p>Βήμα1: Παρουσιάστε την εργαλειοθήκη VET4NAI σε κάθε συμμετέχοντα ξεχωριστά, δώστε σαφείς οδηγίες και χρησιμοποιήστε την εργαλειοθήκη με κάθε συμμετέχοντα. Η χρήση της εργαλειοθήκης μπορεί να γίνει διαδικτυακά, όπου ο σύμβουλος μπορεί να μοιραστεί την οθόνη και να χρησιμοποιήσει την εργαλειοθήκη μέσω μιας κλήσης με το NAI ή σε μια δια ζώσης συνεδρία (50 λεπτά)</p> <p>Βήμα2: Συζητήστε τα αποτελέσματα της χρήσης της εργαλειοθήκης. Συζητήστε τα ενδιαφέροντα, τα δυνατά και αδύνατα σημεία του ατόμου καθώς και την πορεία σταδιοδρομίας που φαίνεται να του ταιριάζει περισσότερο. (20 λεπτά)</p> <p>Μέρος 2: πίνακας αφήγησης</p> <p>Βήμα3: Επιλέξτε μια κατάλληλη διαδικτυακή πλατφόρμα για τη δημιουργία ενός <u>πίνακα συζητήσεων</u>. Οι επιλογές περιλαμβάνουν τις ομάδες του Facebook/ Messenger και τις ομάδες του Viber/ Whats App ή ειδικό λογισμικό πίνακα συζητήσεων προσαρμοσμένο στις ανάγκες σας. (5 λεπτά)</p>

Βήμα4: Καλωσορίστε τους συμμετέχοντες και παρουσιάστε τη δραστηριότητα. Εξηγήστε τον σκοπό: Να μοιραστούν ιστορίες καριέρας χρησιμοποιώντας ηχογραφήσεις και να αντλήσουν έμπνευση από άλλους. Δώστε έμφαση στη χρήση της εργαλειοθήκης Vet4NAI για τον εντοπισμό και την ενίσχυση των επαγγελματικών τους ενδιαφερόντων. **(10 λεπτά)**

Βήμα5: Ζητήστε από τον καθένα να αφηγηθεί και να καταγράψει με το τηλέφωνό του την προσωπική του ιστορία (βίντεο διάρκειας 3-5 λεπτών), τη δική του επαγγελματική διαδρομή και τι έμαθε για τον εαυτό του χρησιμοποιώντας την εργαλειοθήκη VET4NAI. Οι συμμετέχοντες μπορούν να μοιραστούν την καταγεγραμμένη ιστορία τους στον πίνακα συζητήσεων. **(5 λεπτά)**

Βήμα6: Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να ακούσουν ο ένας τις ιστορίες του άλλου και να δώσουν ανατροφοδότηση και ιδέες. Προγραμματίστε μια βιντεοκλήση, όπου θα ξεκινήσετε μια συζήτηση και θα ενθαρρύνετε την αλληλεπίδραση, τις ερωτήσεις, την ανατροφοδότηση και την ανατροφοδότηση σκέψεων μεταξύ των συμμετεχόντων. **(20 λεπτά)**

Βήμα7: Διατηρήστε τον πίνακα συζητήσεων ενεργό, ώστε οι συμμετέχοντες να συνεχίσουν να αλληλεπιδρούν, να μοιράζονται εμπειρίες και να δικτυώνονται μεταξύ τους.

Σημείωση: Εναλλακτικά, η δραστηριότητα μπορεί επίσης να υλοποιηθεί ως ομαδική δραστηριότητα πρόσωπο με πρόσωπο. Σε αυτό το σενάριο, οι συμμετέχοντες, συγκεντρωμένοι σε μια αίθουσα διδασκαλίας, αφού χρησιμοποιήσουν την εργαλειοθήκη VET4NAI ο καθένας ξεχωριστά με τον σύμβουλο, αφηγούνται στην ομάδα την προσωπική τους ιστορία, τη δική τους πορεία σταδιοδρομίας και τι έμαθαν για τον εαυτό τους χρησιμοποιώντας την εργαλειοθήκη VET4NAI. Τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας παρέχουν ανατροφοδότηση και ο σύμβουλος δίνει το έναυσμα για συζήτηση με σκέψεις και σχετικές εμπειρίες.

2. **Κουίζ RIASEC και VET4NAI:** Αυτή είναι μια δραστηριότητα που πρέπει να εφαρμοστεί με κάθε πελάτη ξεχωριστά. Οι πελάτες θα έχουν την ευκαιρία να λάβουν μέρος στο διαδικτυακό κουίζ RIASEC για να καταλάβουν τον τύπο προσωπικότητάς τους RIASEC. Θα λάβουν επίσης το Κουίζ Επαγγελματικού Προσανατολισμού VET4NAI για να ανακαλύψουν ποιος τομέας εργασίας ταιριάζει καλύτερα με τα ενδιαφέροντα και τις δεξιότητές τους. Αυτή η δραστηριότητα θα δώσει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να συγκρίνουν τα αποτελέσματα από τα δύο Κουίζ και να κατανοήσουν περισσότερο για την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Βήμα1: Παρουσιάστε τη δραστηριότητα και το σκοπό της, εξηγήστε εν συντομία τη θεωρία RIASEC και δώστε οδηγίες για το πώς να κάνετε και τα δύο κουίζ **(10 λεπτά)**.

Βήμα2: Πάρτε τα κουίζ. Συνοδεύστε τον συμμετέχοντα καθ' όλη τη διάρκεια των κουίζ για να απαντήσετε σε ερωτήσεις και να δώσετε διευκρινίσεις. Ζητήστε από τον συμμετέχοντα να απαντήσει πρώτον στο Κουίζ RIASEC και δεύτερον στο Κουίζ Επαγγελματικού Προσανατολισμού VET4NAI. **(30 λεπτά)**

Βήμα3: Αναλύστε τα αποτελέσματα. Μόλις ο πελάτης ολοκληρώσει το κουίζ RIASEC, επανεξετάστε τα αποτελέσματα του τύπου προσωπικότητάς του. Ομοίως, αναλύστε τα αποτελέσματα του κουίζ επαγγελματικού προσανατολισμού VET4NAI για να προσδιορίσετε τους προτεινόμενους τομείς εργασίας. Αναζητήστε ομοιότητες ή μοτίβα μεταξύ του τύπου προσωπικότητας RIASEC και των προτεινόμενων τομέων εργασίας από το κουίζ VET4NAI. **(20 λεπτά)**

Βήμα4: Συγκρίνετε και συζητήστε τα αποτελέσματα. Συγκρίνετε τον τύπο προσωπικότητας RIASEC του πελάτη με τους τομείς εργασίας που προτείνει το

	<p>κουίζ VET4NAI. Προχωρήστε σε συζήτηση με τον πελάτη σχετικά με τις ομοιότητες και τις διαφορές μεταξύ των αποτελεσμάτων. Διερευνήστε γιατί ορισμένοι τομείς εργασίας ευθυγραμμίζονται με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του. Συζητήστε συγκεκριμένες επιλογές σταδιοδρομίας εντός των προσδιορισμένων τομέων εργασίας. Εξερευνήστε πιθανούς ρόλους, αρμοδιότητες και ευκαιρίες ανάπτυξης. (30 λεπτά)</p> <p>Βήμα5: Θέστε στόχους και σχέδιο δράσης. Ορίστε από κοινού βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους με βάση τη συζήτηση. Οι στόχοι αυτοί μπορεί να περιλαμβάνουν περαιτέρω έρευνα, ανάπτυξη δεξιοτήτων ή στρατηγικές δικτύωσης. Δημιουργήστε ένα λεπτομερές σχέδιο δράσης που περιγράφει τα βήματα που πρέπει να κάνει ο πελάτης για να διερευνήσει περαιτέρω τις εντοπισμένες επιλογές σταδιοδρομίας. Το σχέδιο αυτό μπορεί να περιλαμβάνει ενημερωτικές συνεντεύξεις, διαδικτυακά μαθήματα ή ευκαιρίες παρακολούθησης θέσεων εργασίας. (20 λεπτά)</p>
<p>Τύπος δραστηριότητας</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Αφήγηση ιστοριών: Διάρκεια περίπου 1 ώρα και 50 λεπτά) 2. Κουίζ RIASEC και VET4NAI: (διάρκεια περίπου 1 ώρα και 50 λεπτά)
<p>Περαιτέρω πόροι (Πρότυπα/Χειρόγραφα/Οδηγίες ανάγνωσης)</p>	<p><u>To Voxer</u> είναι μια δωρεάν εφαρμογή φωνητικής επικοινωνίας. Οι πελάτες μπορούν να μοιράζονται ενημερώσεις, να παρακολουθούν την πρόοδο του πελάτη και να σας κάνουν ερωτήσεις άμεσα με αυτή τη δωρεάν εφαρμογή.</p> <p><u>To 10 to 8</u> είναι μια εύχρηστη δωρεάν πλατφόρμα για εικονικούς προπονητές που θέλουν να βελτιώσουν τη διαχείριση του ημερολογίου τους και τον προγραμματισμό των συναντήσεών τους.</p> <p><u>To Coach.me</u> είναι μια δωρεάν εφαρμογή παρακολούθησης συνηθειών που μπορεί να σας βοηθήσει να κρατήσετε τους πελάτες σας υπόλογους.</p> <p><u>To Todoist</u> είναι μια δωρεάν ψηφιακή λίστα εργασιών που λειτουργεί σε όλες τις πλατφόρμες - επιφάνεια εργασίας, κινητό και tablet. Μπορείτε να διαχωρίσετε τα έργα σας σε εργασίες και υποεργασίες.</p> <p><u>To Kickresume</u> είναι μια δωρεάν εφαρμογή κατασκευής βιογραφικού σημειώματος για προπονητές καριέρας που βοηθούν τους πελάτες τους να βελτιώσουν τα βιογραφικά τους σημειώματα για επαγγελματική επιτυχία.</p> <p>ΤΟ ΤΕΣΤ RIASEC: https://enrolluhmc.com/riasec/ Κωδικοί Ολλανδίας: https://www.youtube.com/watch?v=fNGa-_u7nQU</p> <p>Υπόδειγμα σχεδίου καριέρας: https://www.pertempspd.co.uk/media/5nxdxbkc/3act-personal-career-planning-template-v1.pdf</p> <p>Τα 5 βήματα της αφήγησης - Πώς να πείτε μια σπουδαία ιστορία σε μια παρουσίαση: https://www.fearlesspresentations.com/the-5-steps-of-storytelling-how-to-tell-a-great-story/</p>
<p>Αναφορές</p>	<p>Οι πηγές που χρησιμοποιήσατε για να δημιουργήσετε την Ενότητα - βιβλία, σύνδεσμοι, βίντεο κ.λπ.</p> <p>Holland, J. L. (1997). Κάνοντας επαγγελματικές επιλογές: (3η έκδοση). Πόροι ψυχολογικής αξιολόγησης.</p> <p>De Fruyt, F. & Mervielde, I. (1999). RIASEC Types and Big Five Traits As Predictors Of Employment Status And Nature Of Employment, Personnel psychology Volume 52, Issue 3</p>

Moenandar, S-J., & Huisman, K. (2015). Η αφήγηση ιστοριών ως εργαλείο για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας φοιτητών. Στο S-J. Moenandar (Ed.), *Not Ever Absent: Storytelling in Arts, Culture, and Identity Formation* (σσ. 105-114). Inter-Disciplinary Press.

Jigāu, M. (2007). Μεθοδολογικές πτυχές. In: *Career Counselling: Μέθοδοι και τεχνικές* (σσ. 9-26). AFIR.

Πώς να φτιάξετε ένα αποτελεσματικό σχέδιο καριέρας (5 κορυφαίες συμβουλές)
<https://www.youtube.com/watch?v=jVssNpBk37k>

15 δωρεάν εργαλεία αξιολόγησης καριέρας για να βοηθήσουν τους πελάτες να βρουν την κατάλληλη θέση: <https://careerwise.ceric.ca/2021/06/17/eight-free-career-assessment-tools-to-help-clients-find-their-fit/>

Τα 15 καλύτερα ψηφιακά εργαλεία που πρέπει να έχει κάθε σύμβουλος καριέρας: <https://www.edumilestones.com/blog/details/top-15-digital-tools-every-counselor-must-have>

Σχεδιασμός εκδήλωσης δικτύωσης: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/planning-a-networking-event>

Ενότητα 3

Μέθοδοι σχεδιασμού και διαχείρισης υποθέσεων

Τίτλος της ενότητας	Σχεδιασμός και διαχείριση υποθέσεων
Επισκόπηση της ενότητας	<p>Η Ενότητα για τον προγραμματισμό και τη διαχείριση της περίπτωσης παρουσιάζει τα βασικά βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν οι σύμβουλοι για τη σωστή διαχείριση της κατάστασης κάθε νεοεισερχόμενου πελάτη, εστιάζοντας στο συγκεκριμένο προφίλ και τις πιθανές δυσκολίες του και καλλιεργώντας την κατάλληλη επαγγελματική στάση που πρέπει να υιοθετήσουν.</p> <p>Η ενότητα παρέχει εργαλεία και υποδείγματα και καθοδηγεί τη χρήση της εργαλειοθήκης για την ολοκλήρωση των προαναφερθέντων βημάτων και την παροχή εξατομικευμένης υποστήριξης στις ΕΑΑ που οικοδομούν την επαγγελματική τους πορεία.</p> <p>Αποτελείται από τις ακόλουθες μονάδες:</p> <p>Ενότητα 1: Αξιολόγηση της κατάστασης των ΕΟΠ Ενότητα 2: Επαγγελματική στάση για τη διαχείριση των περιπτώσεων Ενότητα 3: Εργαλεία σχεδιασμού και διαχείρισης</p> <p>Και 3 διαδραστικές δραστηριότητες για τους συμβούλους ώστε να εφαρμόσουν και να εξασκήσουν τις μεθόδους που εξηγούνται με τη χρήση της εργαλειοθήκης:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Αληθινές ή ψευδείς ετικέτες2. Μελέτη περίπτωσης: πορτρέτα3. Παιχνίδι ρόλων στη συνεδρία καθοδήγησης με χρήση των αποτελεσμάτων της μελέτης περίπτωσης
Διάρκεια της ενότητας	Περίπου 3 ώρες
Μαθησιακά αποτελέσματα	<ul style="list-style-type: none">• Κατανόηση των κριτηρίων που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό των καταστάσεων των πελατών

	<ul style="list-style-type: none"> • Κατανόηση των διαφορετικών γλωσσικών επιπέδων σύμφωνα με το CECR • Προσδιορισμός των αναγκών και των προσδοκιών των ΕΑΑ • Να γνωρίζετε τις ειδικές δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι ΕΑΑ • Να ξέρετε πώς να αντιδράτε στις προσδοκίες και τις επιθυμίες των πελατών • Εξοικειωθείτε με τη χρήση εργαλείων σχεδιασμού και διαχείρισης υποθέσεων
Υλικά που απαιτούνται για την εφαρμογή	Χαρτί, ηλεκτρονικός υπολογιστής αν είναι δυνατόν, μολύβι
Θεωρία	<p><u>Ενότητα 1: Αξιολόγηση της κατάστασης των ΕΑΑ</u></p> <p>Οι σύμβουλοι θα πρέπει να ξεκινούν τη διαδικασία καθοδήγησης με μια βασική αξιολόγηση της κατάστασης του πελάτη τους, δηλαδή να προσδιορίζουν πρώτα το νομικό του καθεστώς (πρόσφυγας, αιτών άσυλο, σε διαδικασία αναγνώρισης ως πρόσφυγας ή αιτών άσυλο, βραχυπρόθεσμη βίζα, μακροπρόθεσμη κ.λπ.)- το προφίλ του (έχει σπουδάσει ή όχι, προέρχεται από χώρα όπου ομιλείται η γλώσσα της χώρας υποδοχής, αν έχει σπουδάσει στη χώρα του, γνώσεις πληροφορικής) και το γλωσσικό του επίπεδο (σύμφωνα με τα πρότυπα του ΚΕΠΑ). Η γλώσσα θεωρείται πράγματι ένα από τα πρώτα εμπόδια για την επαγγελματική ένταξη και η διάγνωση του γλωσσικού επιπέδου μπορεί να επιταχύνει τη διαδικασία. Δεύτερον, οι σύμβουλοι θα πρέπει να αξιολογούν την κοινωνική κατάσταση του ατόμου (έχει παιδιά, οποιαδήποτε σωματική αναπηρία ή δυσκολία...). Όσον αφορά τις σπουδές τους λεπτομερώς και την επαγγελματική τους εμπειρία, σε άλλες ενότητες αυτού του εγχειριδίου παρουσιάζονται συγκεκριμένες μέθοδοι για την αξιολόγηση αυτών των πληροφοριών. Υπάρχει επίσης η δυνατότητα άμεσης χρήσης της εργαλειοθήκης VETforNAI για την καταγραφή των ικανοτήτων, χάρη σε λέξεις-κλειδιά και εικόνες που απεικονίζουν διάφορους τομείς εργασίας και καθοδηγούμενες ερωτήσεις. Είναι επίσης σημαντικό να διασφαλίζεται η εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που παρέχουν οι πελάτες για τον εαυτό τους, δημιουργώντας έτσι μια σχέση εμπιστοσύνης για τη διαδικασία καθοδήγησης.</p> <p><u>Ενότητα 2: Επαγγελματική στάση για τη διαχείριση των περιπτώσεων</u></p> <p>Οι σύμβουλοι θα πρέπει να αξιοποιούν την ενότητα καθοδήγησης της εργαλειοθήκης VETforNAI όταν υποβάλλουν ερωτήσεις για την αξιολόγηση των αναγκών και των προσδοκιών των ΝΑΙ, καθώς πρόκειται για βασικές ερωτήσεις για την κατανόηση των υφιστάμενων ικανοτήτων, της προηγούμενης εμπειρίας και των επαγγελματικών επιθυμιών των πελατών. Ωστόσο, κατά την εφαρμογή της εργαλειοθήκης και τη συλλογή πληροφοριών από τον πελάτη τους, οι σύμβουλοι θα πρέπει να έχουν κατά νου ότι δεν μπορούν να αποφασίσουν για αυτούς. Εάν μια απάντηση δεν ικανοποιεί τον σύμβουλο, επειδή έχει προσδοκίες και φιλοδοξίες για τον πελάτη του (ειδικά εάν έχει κάποιο δίπλωμα ή προηγούμενη εμπειρία ή αρμοδιότητα που θα μπορούσε να διευκολύνει την πρόσβασή του σε μια εξειδικευμένη θέση εργασίας), η αντίδραση του συμβούλου πρέπει να σέβεται τις επιθυμίες του. Κατά συνέπεια, οι σύμβουλοι θα πρέπει να ενθαρρύνουν την αυτονομία και να τονίζουν την ευθύνη των ΕΑΥ να είναι υπεύθυνοι για τη διαδικασία επαγγελματικής καθοδήγησης και να μην περιμένουν μόνο από τον σύμβουλο να βρει λύσεις.</p> <p>Ωστόσο, ο σύμβουλος συνεργάζεται με τον πελάτη του για την εξεύρεση βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων λύσεων, ιδίως όταν οι ΝΑΙ έχουν υψηλές ή δυσπρόσιτες προσδοκίες. Ο σύμβουλος πρέπει πράγματι να είναι σε θέση να αντιδράσει σε ενδεχόμενη υποβάθμιση της θέσης του ατόμου, σε οικονομικά ζητήματα που μπορεί να προκαλέσει, στον κίνδυνο διακρίσεων κ.λπ. χωρίς να αποθαρρύνει τον πελάτη του.</p>

Όταν εργάζονται με ΝΑΙ, οι σύμβουλοι πρέπει να υιοθετούν μια διαπολιτισμική προσέγγιση, αναγνωρίζοντας και κατανοώντας τις πολιτισμικές διαφορές και συνεπώς τις δυσκολίες που μπορεί να προκαλέσουν. Αυτό θα τους βοηθήσει να κατανοήσουν και να προσαρμόσουν καλύτερα την πρακτική τους στη διαδικασία της συμβουλευτικής. Για παράδειγμα, η διαπολιτισμική πτυχή είναι πολύ σημαντική όταν προβάλλεται ή προτείνεται ένας τομέας εργασίας ή συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, επειδή οι πελάτες θα έρθουν αντιμέτωποι με κοινωνικοπολιτισμικά πρότυπα. Η εξήγηση της εργασιακής κουλτούρας μπορεί να είναι δύσκολη για τους αλλοδαπούς που δεν έχουν επαγγελματική εμπειρία ή έχουν χαμηλό γλωσσικό επίπεδο στη χώρα υποδοχής. Η **ενότητα "Πληροφορίες" της εργαλειοθήκης VETforNAI** δίνει στους συμβούλους την ευκαιρία να απεικονίσουν αυτές τις συχνά σιωπηρές νόρμες με απλές λέξεις-κλειδιά και εικόνες.

Τέλος, οι σύμβουλοι έχουν την ευθύνη να παρουσιάσουν στους πελάτες όλες τις δυνατότητες σε τομείς στους οποίους μπορούν να ενταχθούν, δεδομένου ότι μερικές φορές οι ΝΑΙ δεν γνωρίζουν ενδιαφέρουσες θέσεις εργασίας για αυτούς εκτός από αυτές που έχουν ακούσει ή αυτές που τους πρότειναν οι συγγενείς τους. Η **ενότητα "Πληροφορίες" από την εργαλειοθήκη VETforNAI** επιτρέπει στους συμβούλους να παρουσιάσουν και να εξηγήσουν μεγάλο αριθμό θέσεων εργασίας σε 6 διαφορετικούς τομείς και μπορούν να αντλήσουν από τις λέξεις-κλειδιά και τις εικόνες στις κάρτες για να αναδείξουν άλλους τομείς εργασίας ή θέσεις εργασίας που δεν αναφέρονται συγκεκριμένα εκεί. Ως εκ τούτου, οι πελάτες μπορούν να έχουν μια ευρύτερη ιδέα για τις δυνατότητες που πρέπει να έχουν για το επαγγελματικό τους σχέδιο. Η **ενότητα καθοδήγησης της εργαλειοθήκης** μπορεί επίσης να είναι χρήσιμη υπό αυτή την έννοια για τη σύννοψη των ενδιαφερουσών διαπιστώσεων κάθε πελάτη, χρησιμοποιώντας το υπόδειγμα που παρέχεται.

Ενότητα 3: Εργαλεία σχεδιασμού και διαχείρισης

Για να είναι σε θέση να προγραμματίσει επαρκώς και να διαχειριστεί την κατάσταση και τη διαδικασία κάθε πελάτη, η πρόληψη της απώλειας προηγούμενης εργασίας είναι απαραίτητη. Παροχή ενός εγγράφου αναφοράς όπου οι πελάτες μπορούν να καταγράψουν κάθε χρήσιμη διοικητική πληροφορία από τις συνεδρίες καθοδήγησης (μπορεί να είναι για παράδειγμα αναγνωριστικά και κωδικοί πρόσβασης για κυβερνητικούς ιστότοπους ή ιστότοπους κοινωνικής βοήθειας ή διευθύνσεις που τους δόθηκαν). Οι σημειώσεις Post-it τείνουν να χάνονται, ενώ αυτού του είδους το έγγραφο ή ακόμη και ένα ειδικό σημειωματάριο για σημειώσεις, πληροφορίες και υπενθυμίσεις καθιστούν τη διαδικασία πιο ομαλή. Είναι επίσης ενδιαφέρον σε περίπτωση που οι πελάτες αλλάξουν σύμβουλο ή δομή (κάτι που τείνει να συμβαίνει συχνά), καθώς θα μπορούν να φέρουν μαζί τους όλη τη δουλειά που έγινε σε προηγούμενες συνεδρίες καθοδήγησης.

Ωστόσο, είναι ζωτικής σημασίας να διευκρινιστεί ότι οι πελάτες δεν πρέπει να δείχνουν το έγγραφο ή το σημειωματάριό τους σε κανέναν εάν περιέχει ιδιωτικές πληροφορίες, όπως για παράδειγμα κωδικούς πρόσβασης, ούτε να χρησιμοποιούν πρωτότυπα αντίγραφα επίσημων εγγράφων, ακόμη και εγγράφων γενικά.

Επιπλέον, οι σύμβουλοι θα πρέπει να αξιοποιούν όλα τα μέσα επικοινωνίας, ώστε να μην χάνονται πληροφορίες και έγγραφα (Whatsapp, ηλεκτρονικά μηνύματα, ταχυδρομείο...).

Παροχή φυλλαδίων που βοηθούν στη γλώσσα (π.χ. για την εκμάθηση λεξιλογίου που σχετίζεται με έναν τομέα, για την πρόταση ενός σεναρίου για να συστηθείτε για μια μελλοντική θέση εργασίας ή για να απαντήσετε σε ένα τηλεφώνημα ενός υπεύθυνου προσλήψεων, για την πρόταση φράσεων που πρέπει να απομνημονεύσετε για μια συνέντευξη για δουλειά κ.λπ. - Βλέπε παράδειγμα στο παράρτημα 1), και ενδεχομένως να εκτυπώσει κάρτες από την **ενότητα πληροφοριών της εργαλειοθήκης VETforNAI** με ενδιαφέρουσες λέξεις-κλειδιά για να μάθει το άτομο.

Ο σχεδιασμός για επαγγελματική καθοδήγηση σημαίνει επίσης την οικοδόμηση ενός επαγγελματικού έργου υπερωριακής απασχόλησης με τους πελάτες. Αυτό

	<p>αναπτύσσεται περαιτέρω στο "Σχέδιο δράσης" από την ενότητα Μέθοδοι και εργαλεία για την καθοδήγηση, ωστόσο εδώ είναι 2 βασικές πτυχές που πρέπει να γνωρίζετε:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Είναι σημαντικό να ορίσετε συγκεκριμένες ημερομηνίες για να έχει ο πελάτης σημεία αναφοράς (οι μηδενικές ημερομηνίες προκαλούν απογοήτευση, καθώς η διαδικασία φαίνεται σαν να μην τελειώνει ποτέ), ωστόσο, αν είναι δυνατόν, να μην ορίσετε πολύ μεγάλες ημερομηνίες, καθώς αυτό αποθαρρύνει κάποιον που βρίσκεται σε κατάσταση επείγοντος. - Η κατανομή του σχεδίου σε έργα, συγκεκριμένα σε βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα, είναι απαραίτητη για τον μελλοντικό σχεδιασμό, για παράδειγμα όσον αφορά την εκπαίδευση που πρέπει να ακολουθήσει ένας πελάτης, ενώ ξεπερνά μια επείγουσα οικονομική κατάσταση. Ο διαχωρισμός της όλης διαδικασίας, η οποία μπορεί να διαρκέσει αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα, σε μικρότερα έργα επιτρέπει στο άτομο να προβάλλει καλύτερα τον εαυτό του σε καταστάσεις και, ως εκ τούτου, να συμμετέχει ενεργά στην εν λόγω διαδικασία.
<p>Βέλτιστες πρακτικές</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ξεκινά πάντα η διαδικασία καθοδήγησης με την αξιολόγηση των καταστάσεων ΝΑΙ, τουλάχιστον κατά τη διάρκεια της πρώτης συνεδρίασης. ● Καθορίστε μια διαδικασία παρακολούθησης: αξιολόγηση των θετικών και αρνητικών πτυχών της προόδου που σημειώθηκε μετά και μεταξύ των συνεδριών. Παροχή ενός σημειωματάριου στους ΝΑΙ για να καταγράψουν όλες αυτές τις πληροφορίες και να τις φέρνουν σε κάθε συνεδρία για να παρακολουθούν την πρόοδο και την ανατροφοδότηση. ● Χρήση φίλων και του περιβάλλοντος, εάν ο σύμβουλος δεν έχει πρόσβαση σε μεταφραστή, ή χρήση διαδικτυακών μεταφραστών. ● Ενημέρωση του πελάτη σχετικά με το γενικό εργατικό δίκαιο και τις ιδιαιτερότητες που αφορούν την κατάστασή του, καθώς και για τα συνδικάτα και τις συλλογικές συμβάσεις. ● Εμπιστευτικότητα (βλ. Ενότητα 1) ● Διαπολιτισμικότητα (βλ. Ενότητα 1)
<p>Ασκήσεις/Δραστηριότητες για πρακτική εφαρμογή</p>	<p><u>Δραστηριότητα 1. Ετικέτες σωστού ή λάθους (15-20 λεπτά)</u></p> <p>Βήμα 1: Κάθε συμμετέχων παίρνει μια ετικέτα με την απεικόνιση μιας συμπεριφοράς ή στάσης κατά τη διάρκεια μιας συνεδρίας καθοδήγησης, μερικές είναι προσαρμοσμένες στην κατάσταση και άλλες όχι. Βλ. παράρτημα 2.1 για παραδείγματα (αυτό προϋποθέτει ότι οι συμμετέχοντες είχαν προηγουμένως παρουσιαστεί με την εργαλειοθήκη, όπως την περιλαμβάνουν οι ετικέτες)</p> <p>Βήμα 2: Οι συμμετέχοντες επιλέγουν ετικέτες που φαίνονται προσαρμοσμένες για την επαγγελματική καθοδήγηση της ΝΑΙ</p> <p>Βήμα3: Οι συμμετέχοντες αιτιολογούν τις επιλογές τους και τις συζητούν ως ομάδα.</p> <p><u>Δραστηριότητα 2. Μελέτη περίπτωσης: πορτρέτα (35-40 εκατ.)</u></p> <p>Βήμα1: Στους συμμετέχοντες παρουσιάζονται διάφορα πορτρέτα μεταναστών και ΝΑΙ που επιθυμούν να χτίσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Βλέπε παράρτημα 2.2 για πορτραίτα</p> <p>Βήμα2: Ο καθένας προσπαθεί να καθορίσει τη διαδικασία καθοδήγησης που θα ήταν πιο επωφελής για το εικονιζόμενο άτομο, ενδεχομένως ποιον ή ποιους τομείς θα καθοδηγούσε και την καταγράφει.</p> <p>Βήμα3: Όλοι οι συμμετέχοντες μοιράζονται τα αποτελέσματά τους με την ομάδα και ανταλλάσσουν απόψεις και συμβουλές.</p>

	<p><u>Δραστηριότητα 3. Παιχνίδι ρόλων σε συνεδρία καθοδήγησης με χρήση των αποτελεσμάτων της μελέτης περίπτωσης (20-30 λεπτά)</u></p> <p>Βήμα 1: Ο συντονιστής υπενθυμίζει στους συμβούλους τα θέματα που εξετάζονται στην ενότητα (εργαλεία, μέθοδοι, χρήση εργαλειοθήκης, εντοπισμός δυσκολιών, παρακολούθηση...).</p> <p>Βήμα2: Ξεκινώντας από τα προηγούμενα αποτελέσματα των μελετών περίπτωσης, δίδυμα συμμετεχόντων εμπλέκονται σε ένα παιχνίδι ρόλων: ο ένας είναι σύμβουλος και ο άλλος νεοαφιχθείς μετανάστης. Συναντώνται για πρώτη φορά. Τους παρέχεται ένα σύνολο ερωτήσεων για να προκαλέσουν τους συμβούλους να αναλογιστούν/εφαρμόσουν στην πράξη τα όσα εξηγήθηκαν στην ενότητα. Βλέπε παράρτημα 2.3 για ένα παράδειγμα ερωτήσεων</p> <p>Βήμα3: Οι συμμετέχοντες δίνουν ανατροφοδότηση σχετικά με τις δυσκολίες στην εξάσκηση/εφαρμογή όσων έμαθαν στην ενότητα και τι μπορεί να έλειπε.</p> <p><u>Τέλος συνεδρίας/δραστηριοτήτων:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Επισκόπηση των αποκτηθεισών γνώσεων - Αξιολόγηση της κατάρτισης (πόσο εύκολη/δύσκολη, σαφήνεια) - Γενικά σχόλια από τους συμμετέχοντες
<p>Τύπος δραστηριότητας</p>	<p>Ομαδικές δραστηριότητες, μελέτη περίπτωσης, παιχνίδι ρόλων.</p>
<p>Περαιτέρω πόροι (Πρότυπα/Χειρόγραφα/Οδηγίες ανάγνωσης)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 3 υποδείγματα στο παράρτημα, 2 παραδείγματα δραστηριοτήτων - Εργαλειοθήκη του Συμβουλίου της Ευρώπης για ενήλικες πρόσφυγες https://www.coe.int/en/web/language-support-for-adult-refugees/list-of-all-tools Η παρούσα εργαλειοθήκη έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τους οργανισμούς, και ιδίως τους εθελοντές, που παρέχουν γλωσσική υποστήριξη σε ενήλικες πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο. Μπορεί όμως να χρησιμοποιηθεί από όλους τους επαγγελματίες που εργάζονται με μετανάστες προκειμένου να διευκολυνθεί η επικοινωνία (γλωσσικά εμπόδια, κατανόηση των αναγκών των μεταναστών και του προφίλ αυτού του κοινού γενικά, ιδίως της ευαλωτότητας και της διαπολιτισμικής πτυχής). <ul style="list-style-type: none"> - Διάγνωση γλωσσικού επιπέδου https://www.reseau-alpha.org/mallette-du-formateur/outils/4b7b2-outil-de-pre-diagnostic-linguistique-a-destination-des-non-experts-du-file (η αγγλική έκδοση παρατίθεται στο παράρτημα 3) Το έγγραφο αυτό μπορεί να βοηθήσει τους συμβούλους να παράσχουν την πρώτη βασική γλωσσική αξιολόγηση προκειμένου να προσδιορίσουν κατά προσέγγιση το γλωσσικό επίπεδο των ΝΑΙ και να επιταχύνουν τη διαδικασία υποβολής αίτησης για τα γλωσσικά μαθήματα. - Πλέγμα αυτοαξιολόγησης για το γλωσσικό επίπεδο https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages/table-2-cefr-3.3-common-reference-levels-self-assessment-grid - Πλέγμα αυτοαξιολόγησης για λεπτομερές γλωσσικό επίπεδο https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016802fc1cc
<p>Αναφορές</p>	<p><u>Παράρτημα 1</u> https://enseigner.tv5monde.com/fiches-pedagogiques-fle/lentretien-dembauche https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/travailler-en-france-a2-b1/ https://parlemploi.velay.greta.fr/capsules/188/video https://franchementfle.fr/2022/01/28/alpha-a1-1-decrire-un-metier-lire-une-annonce-preparer-un-entretien-dembauche/</p> <p><u>Παράρτημα 2 (μεταφρασμένο από τα γαλλικά)</u> https://www.france-terre-asile.org/actualites/evenements/portraits-de-refugies; https://jrs.net/fr/temoignage/alphabetisation-pour-femmes-au-tchad/; https://www.impact.sn/Temoignage-d-un-migrant-Je-suis-arrive-en-Espagne-</p>

	<p>analphabete-aujourd-hui-j-ai-un-master_a9861.html, https://accueil-integration-refugies.fr/portraits-temoignages-de-personnes-refugiees,</p> <p>Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τις γλώσσες (ΚΕΠΑ) https://rm.coe.int/common-european-framework-of-reference-for-languages-learning-teaching/16809ea0d4</p> <p>Επικύρωση ξένου σχολικού διπλώματος https://www.france-education-international.fr/en/expertises/enic-naric</p> <p>Στατιστικά στοιχεία για τις θέσεις εργασίας που προτείνονται κυρίως σε μετανάστες στη Γαλλία https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/64017dcc9891b3111610af49187ef5e0/Dares-Analyses_Les%20m%C3%A9tiers%20des%20immigr%C3%A9s.pdf</p> <p>Γλωσσικό προφίλ των μεταναστών στη Γαλλία https://parlera.fr/wp/wp-content/uploads/2023/04/FR-Parlera_23_Profilslinguistiques.pdf</p>
--	--

Ενότητα 4 Προσεγγίσεις κινήτρων

Τίτλος της ενότητας	Ενότητα 4 - Προσεγγίσεις κινήτρων
Επισκόπηση της ενότητας	<ul style="list-style-type: none"> ● Ενότητα 1: Παράγοντες παρακίνησης στον εργασιακό χώρο ● Ενότητα 2: Κινητήριες προσεγγίσεις στην πράξη ● Ενότητα 3: Μελέτες περιπτώσεων, ασκήσεις και πρότυπα
Διάρκεια της ενότητας	2 ώρες
Μαθησιακά αποτελέσματα	<ul style="list-style-type: none"> ● Μάθετε τις κύριες προσεγγίσεις παρακίνησης και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους ● Να κατανοήσετε τις διαφορετικές επιπτώσεις που έχουν οι προσεγγίσεις παρακίνησης στον εργασιακό χώρο ● Να γνωρίζουν πώς αντιδρούν οι ΝΑΙ σε διαφορετικές προσεγγίσεις παρακίνησης στον εργασιακό χώρο και να αναλύουν ποια είναι η καλύτερη ατομική προσέγγιση για αυτούς. ● Να είναι σε θέση να εφαρμόζουν τις θεωρίες κινήτρων στις ειδικές συνθήκες των μεταναστών και των προσφύγων ● Μάθετε πώς να χρησιμοποιείτε τα βασικά εργαλεία και μέσα για την εφαρμογή προσεγγίσεων παρακίνησης σε μετανάστες και πρόσφυγες στον εργασιακό χώρο
Υλικά που απαιτούνται για την εφαρμογή	Φορητός υπολογιστής, βιντεοπροβολέας, χαρτί, στυλό/μολύβι και τα πρότυπα που παρέχονται για τις δραστηριότητες
Θεωρία	Εσωτερικά κίνητρα: προκύπτουν από εσωτερικούς παράγοντες. Όταν έχετε εσωτερικά κίνητρα, συμμετέχετε σε μια δραστηριότητα ή ένα εργασιακό καθήκον επειδή το απολαμβάνετε και παίρνετε προσωπική ικανοποίηση από την εκτέλεσή του. Έχει να κάνει με τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος και την ενθάρρυνση της προσωπικής ανάπτυξης και εξέλιξης. Εκτελείτε μια δραστηριότητα για χάρη της και όχι από την επιθυμία για κάποια εξωτερική ανταμοιβή. Η ίδια η συμπεριφορά είναι η δική της ανταμοιβή.

	<p>VS</p> <p>Εξωγενή κίνητρα: προκύπτουν από εξωτερικούς παράγοντες. Όταν έχετε εξωγενή κίνητρα, κάνετε κάτι για να κερδίσετε μια εξωτερική ανταμοιβή, όπως χρήματα ή μια συγκεκριμένη προαγωγή στον χώρο εργασίας, ή για να αποφύγετε μια τιμωρία. Θα εμπλακείτε σε μια συμπεριφορά όχι επειδή την απολαμβάνετε ή επειδή τη βρίσκετε ικανοποιητική, αλλά επειδή περιμένετε να πάρετε κάτι σε αντάλλαγμα ή να αποφύγετε κάτι δυσάρεστο.</p> <p>Η θεωρία X αναφέρεται σε ένα αυταρχικό στυλ διοίκησης: οι μάντζερ τείνουν να έχουν μια απαισιόδοξη άποψη για τους ανθρώπους τους και υποθέτουν ότι είναι εκ φύσεως χωρίς κίνητρα και ότι δεν τους αρέσει η εργασία.</p> <p>Η εργασία σε οργανισμούς που διοικούνται κατ' αυτόν τον τρόπο μπορεί να είναι επαναλαμβανόμενη και οι άνθρωποι συχνά παρακινούνται με την προσέγγιση "καρότο και μαστίγιο". Οι αξιολογήσεις απόδοσης και οι αμοιβές βασίζονται συνήθως σε απτά αποτελέσματα, όπως τα στοιχεία πωλήσεων ή η παραγωγή προϊόντων, και χρησιμοποιούνται για τον έλεγχο και την "παρακολούθηση" του προσωπικού.</p> <p>VS</p> <p>Στη Θεωρία Y οι μάντζερ έχουν αισιόδοξη γνώμη για τους ανθρώπους τους και χρησιμοποιούν ένα αποκεντρωμένο, συμμετοχικό στυλ διοίκησης. Αυτό ενθαρρύνει μια πιο συνεργατική, βασισμένη στην εμπιστοσύνη σχέση μεταξύ των διευθυντών και των μελών της ομάδας τους. Οι άνθρωποι έχουν μεγαλύτερη ευθύνη και οι μάντζερ τους ενθαρρύνουν να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να προτείνουν βελτιώσεις. Οι αξιολογήσεις είναι τακτικές, αλλά, σε αντίθεση με τους οργανισμούς της Θεωρίας X, χρησιμοποιούνται για να ενθαρρύνουν την ανοιχτή επικοινωνία και όχι για να ελέγχουν το προσωπικό. Οι οργανισμοί της Θεωρίας Y δίνουν επίσης στους εργαζόμενους συχνές ευκαιρίες για προαγωγή.</p>
<p>Βέλτιστες πρακτικές</p>	<p>Πώς να προωθήσετε τα εσωτερικά κίνητρα στον εργασιακό χώρο:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Προγράμματα αναγνώρισης: π.χ. υπάλληλος του μήνα, συναντήσεις ευγνωμοσύνης κ.λπ. ● Ηγεσία: Οι διευθυντές και οι ηγέτες θα πρέπει να εκπαιδεύονται ώστε να αναγνωρίζουν και να συγχαίρουν κατάλληλα τους υπαλλήλους εάν κάνουν καλή δουλειά. ● Μάθηση και ανάπτυξη: Ο οργανισμός θα πρέπει να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να συνεχίσουν να μαθαίνουν νέες δεξιότητες που δεν απαιτούνται για την εργασία, αλλά ικανοποιούν τον εργαζόμενο ψυχικά. ● Εθελοντισμός: Ο οργανισμός θα πρέπει επίσης να αναγνωρίσει πώς ο εθελοντισμός μπορεί να εκπληρώσει και να παρακινήσει τους εργαζόμενους προσωπικά και συναισθηματικά. <p>Πώς να προωθήσετε την εξωγενή παρακίνηση στον εργασιακό χώρο:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Δομή εργασίας/σχεδιασμός εργασίας: Υπάρχουν πέντε παράγοντες που επηρεάζουν τα κίνητρα των εργαζομένων. Οι παράγοντες αυτοί είναι η σημασία του έργου, η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα του έργου, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση. Όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία σε κάθε παράγοντα, τόσο μεγαλύτερη είναι η παρακίνηση που θα βιώσει ένας εργαζόμενος. ● Επανασχεδιασμός θέσεων εργασίας: Η εναλλαγή θέσεων εργασίας (οι εργαζόμενοι μετακινούνται μεταξύ διαφορετικών καθηκόντων) και ο εμπλουτισμός θέσεων εργασίας (αύξηση αρμοδιοτήτων) μπορούν επίσης να κινητοποιήσουν το εργατικό δυναμικό. ● Εναλλακτικές ρυθμίσεις εργασίας: μπορούν επίσης να διαδραματίσουν ρόλο στην παρακίνηση των εργαζομένων, καθώς τα άτομα μπορούν να διαμορφώσουν το πρόγραμμά τους σύμφωνα με αυτό που τους

	<p>εξυπηρετεί καλύτερα. Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορούν επίσης να προωθήσουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ανταμοιβές που σχετίζονται με την πληρωμή: Η δίκαιη δομή των αμοιβών, τα μπόνους ή η κατοχή μετοχών είναι εξωγενείς ανταμοιβές που θα μπορούσαν να παρακινήσουν τους εργαζόμενους να αυξήσουν την απόδοσή τους. • Οφέλη: Για παράδειγμα, η ιδιωτική ασφάλιση υγείας, οι ευέλικτες αργίες, τα συνταξιοδοτικά προγράμματα και οι ευέλικτες δομές παροχών μπορούν επίσης να αυξήσουν τα κίνητρα των εργαζομένων, ιδίως όταν οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν ποιες παροχές εκτιμούν περισσότερο. <p>Πότε να χρησιμοποιείτε τη θεωρία X και τη θεωρία Y</p> <p>Η Θεωρία X μπορεί να χρησιμοποιηθεί για νεοεισερχόμενους που πιθανόν να χρειάζονται μεγάλη καθοδήγηση, ή σε μια κατάσταση που απαιτεί να αναλάβετε τον έλεγχο, όπως μια κρίση. Αλλά η Θεωρία X μπορεί να μην είναι ιδανική όταν διαχειρίζεστε μια ομάδα εμπειρογνομόνων, οι οποίοι έχουν συνηθίσει να εργάζονται με δική τους πρωτοβουλία και χρειάζονται λίγη καθοδήγηση. Εάν εφαρμοστεί ένα υπερβολικά αυταρχικό στυλ διαχείρισης σε αυτή την περίπτωση, θα είχε πιθανότατα αποθαρρυντικό αποτέλεσμα και μπορεί ακόμη και να βλάψει τις σχέσεις στο εσωτερικό του οργανισμού. Οι περιστάσεις μπορούν επίσης να επηρεάσουν το στυλ διαχείρισης. Η θεωρία X, για παράδειγμα, είναι γενικά πιο διαδεδομένη σε μεγαλύτερους οργανισμούς ή σε ομάδες όπου η εργασία μπορεί να είναι επαναλαμβανόμενη και καθοδηγούμενη από τους στόχους. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι άνθρωποι είναι απίθανο να βρουν ανταμοιβή ή ικανοποίηση στην εργασία τους, οπότε μια προσέγγιση με "καρότο και μαστίγιο" τείνει να είναι πιο επιτυχής στην παρακίνησή τους από ό,τι μια προσέγγιση της Θεωρίας Y. Αντίθετα, η Θεωρία Y τείνει να προτιμάται από οργανισμούς που έχουν πιο επίπεδη δομή και όπου οι άνθρωποι στα χαμηλότερα επίπεδα συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων και έχουν κάποια ευθύνη.</p>
<p>Ασκήσεις/Δραστηριότητες για πρακτική εφαρμογή</p>	<p>Ο πίνακας SWOT είναι ένα πλαίσιο για την ανάλυση των προσωπικών και επαγγελματικών δυνατών και αδύνατων σημείων των ΝΑΙ, καθώς και των ευκαιριών και των απειλών που αντιμετωπίζουν. Αυτό βοηθά τόσο τους ΝΑΙ όσο και τους συμβούλους να βρουν έναν χώρο εργασίας ή/και μια θέση εργασίας που εστιάζει στα δυνατά τους σημεία, ελαχιστοποιεί τις αδυναμίες τους, αξιοποιεί όσο το δυνατόν περισσότερο τις διαθέσιμες ευκαιρίες.</p> <p>Ο καθορισμός βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων είναι βασικές διαδικασίες που βοηθούν τόσο τους συμβούλους όσο και τους ΕΑΥ να θέσουν εξατομικευμένους ατομικούς στόχους που σχετίζονται με την προσωπική ή επαγγελματική τους ανάπτυξη.</p>
<p>Τύπος δραστηριότητας</p>	<p>Οι δραστηριότητες μπορούν να εφαρμοστούν ως ατομικές ή ομαδικές δραστηριότητες. Μελέτες περιπτώσεων, πρόσθετοι προβληματισμοί.</p>
<p>Περαιτέρω πόροι (Πρότυπα/Χειρόγραφα/Οδηγίες ανάγνωσης)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 35 Παραδείγματα παρακίνησης στον εργασιακό χώρο: https://www.indeed.com/career-advice/career-development/examples-of-motivation-in-the-workplace • 12 αποτελεσματικές τεχνικές παρακίνησης για τον εργασιακό χώρο: https://www.indeed.com/career-advice/career-development/motivation-techniques-for-the-workplace • Άλλες θεωρίες παρακίνησης για χρήση στον εργασιακό χώρο: https://www.seenit.io/blog/top-5-motivation-theories-to-use-in-the-workplace/

Αναφορές

- <https://doi.org/10.1177/0098628312437704>
- <https://www.tsw.co.uk/blog/leadership-and-management/mcgregors-theory-x-vs-theory-y/>
- <https://www.worldcat.org/it/title/The-human-side-of-enterprise/oclc/173969>
- <https://www.mindtools.com/amtbj63/swot-analysis>
- <https://www.mindtools.com/a4wo118/smart-goals>

Ενότητα 5 Δημιουργία υποστηρικτικών δικτύων

Τίτλος της ενότητας	Δημιουργία υποστηρικτικών δικτύων
Επισκόπηση της ενότητας	<p>Η ενότητα "Δημιουργία υποστηρικτικών δικτύων" έχει σχεδιαστεί ως ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα κατάρτισης για το προσωπικό επαγγελματικού προσανατολισμού, με στόχο την ενίσχυση της ικανότητάς τους στην καθοδήγηση των νεοαφιθέντων μεταναστών (NAI), μέσω της ανάπτυξης υποστηρικτικών δικτύων. Η ενότητα διαρκεί 1 ώρα, προσφέροντας ευελιξία για προσαρμογές με βάση τις συγκεκριμένες εκπαιδευτικές ανάγκες των συμμετεχόντων.</p> <p>Σκοπός: Ο γενικός σκοπός αυτής της ενότητας είναι να ενδυναμώσει το προσωπικό επαγγελματικού προσανατολισμού με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική διευκόλυνση της επαγγελματικής εξέλιξης. Παρέχοντας στους επαγγελματίες του επαγγελματικού προσανατολισμού πρακτικά εργαλεία και στρατηγικές, η ενότητα επιδιώκει να τους δώσει τη δυνατότητα να βοηθήσουν τους πελάτες στην οικοδόμηση υποστηρικτικών σχέσεων, στην προώθηση της ανάπτυξης δεξιοτήτων και στην πλοήγηση στις ευκαιρίες απασχόλησης.</p>
Διάρκεια της ενότητας	1 ώρα
Μαθησιακά αποτελέσματα	<ol style="list-style-type: none">1. Αναγνωρίστε τη σημασία των υποστηρικτικών δικτύων: Οι συμμετέχοντες θα κατανοήσουν τη σημασία της ύπαρξης υποστηρικτικών δικτύων για την επίτευξη προσωπικών και επαγγελματικών στόχων.2. Κατανοήστε τους διάφορους τύπους υποστηρικτικών δικτύων και τις δραστηριότητες δικτύων: Οι συμμετέχοντες θα εξοικειωθούν με διάφορους τύπους δικτύων, συμπεριλαμβανομένων των επαγγελματικών, ακαδημαϊκών, τοπικών, μεταναστευτικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δικτύων, καθώς και με τις σχετικές δραστηριότητες.3. Προσδιορίστε τα βασικά βήματα για τη δημιουργία ή την ενημέρωση σχετικά με τα υποστηρικτικά δίκτυα: Οι συμμετέχοντες θα μάθουν τη διαδικασία δημιουργίας υποστηρικτικών δικτύων βήμα προς βήμα, από τον καθορισμό του σκοπού και των στόχων μέχρι τη στοχευμένη προβολή και τις σαφείς κατευθυντήριες γραμμές.4. Αποκτήστε στρατηγικές και τεχνικές για τη χρήση διαφόρων δραστηριοτήτων στο πλαίσιο υποστηρικτικών δικτύων: Οι συμμετέχοντες θα αποκτήσουν πρακτικές στρατηγικές για την οργάνωση και καθοδήγηση δραστηριοτήτων που ενισχύουν τα υποστηρικτικά δίκτυα.5. Μάθετε να χτίζετε μια υποστηρικτική κοινότητα και να καλλιεργείτε σχέσεις: Οι συμμετέχοντες θα κατανοήσουν πώς να ενισχύουν την αίσθηση της κοινότητας μεταξύ των ατόμων, προσφέροντας τόσο συναισθηματική όσο και πρακτική υποστήριξη.

<p>Υλικά που απαιτούνται για την εφαρμογή</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Διαφάνειες παρουσίασης • Κάρτες εργαλείων • Πρότυπα (Σχέδιο οικοδόμησης δικτύου) • Έντυπα (Συμβουλές δικτύωσης, Οδηγίες για υποστηρικτικά δίκτυα, Κατάλογος πόρων) • Υλικά αναφοράς
<p>Θεωρία</p>	<p>Θεωρία:</p> <p>Η θεωρητική θεμελίωση της ενότητας "Δημιουργία υποστηρικτικών δικτύων" έχει τις ρίζες της στη θεωρία της κοινωνικής ένταξης, η οποία παρέχει ένα πλαίσιο για την κατανόηση του κρίσιμου ρόλου που διαδραματίζουν τα υποστηρικτικά δίκτυα, ιδίως για τους νεοαφιχθέντες μετανάστες (NAI). Η θεωρία υποστηρίζει ότι η κοινωνική ενσωμάτωση αποτελεί βασική συνιστώσα της κοινωνικής και πολιτισμικής προσαρμογής των ατόμων σε ένα νέο περιβάλλον.</p> <p>Θεωρία κοινωνικής ένταξης: Η θεωρία της κοινωνικής ενσωμάτωσης τονίζει ότι τα άτομα που μετακινούνται σε μια νέα χώρα πρέπει να προσαρμοστούν κοινωνικά και πολιτισμικά για να ευδοκιμήσουν και να είναι παραγωγικά. Αναγνωρίζει τα υποστηρικτικά δίκτυα ως κρίσιμο συστατικό αυτής της διαδικασίας προσαρμογής, συμβάλλοντας σημαντικά στην επιτυχή εγκατάσταση και προσαρμογή των μεταναστών σε ένα νέο περιβάλλον.</p> <p>Βασικές αρχές της θεωρίας της κοινωνικής ένταξης:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Πρόσβαση στο κοινωνικό κεφάλαιο: <ul style="list-style-type: none"> ○ Το κοινωνικό κεφάλαιο περιλαμβάνει τους πόρους, τις σχέσεις και τα δίκτυα στα οποία έχουν πρόσβαση τα άτομα στο κοινωνικό τους περιβάλλον. 2. Υποστήριξη στη διαδικασία ένταξης: <ul style="list-style-type: none"> ○ Τα υποστηρικτικά δίκτυα προσφέρουν καθοδήγηση σχετικά με τους πολιτιστικούς κανόνες, τη γλώσσα και την πλοήγηση στη νέα κοινωνία. Συμβάλλουν στην κοινωνική ενσωμάτωση των ατόμων βοηθώντας τα να έχουν πρόσβαση σε πόρους, να οικοδομήσουν κοινωνικό κεφάλαιο και να αναπτύξουν την αίσθηση ότι ανήκουν στις κοινότητές τους. 3. Πρακτική και συναισθηματική υποστήριξη: <ul style="list-style-type: none"> ○ Τα δίκτυα αυτά παρέχουν τόσο πρακτική όσο και συναισθηματική υποστήριξη, αντιμετωπίζοντας τις προκλήσεις και τα εμπόδια που μπορεί να συναντήσουν τα άτομα στο κοινωνικό τους περιβάλλον. 4. Ανάπτυξη δεξιοτήτων δικτύωσης: <ul style="list-style-type: none"> ○ Η συμμετοχή σε δίκτυα επιτρέπει στα άτομα να εξασκούν και να βελτιώνουν τις δεξιότητες δικτύωσης και επικοινωνίας τους. Αυτό συμβάλλει όχι μόνο στην επαγγελματική τους ανάπτυξη αλλά και στη συνολική τους ικανότητα να περιηγούνται με επιτυχία σε κοινωνικά περιβάλλοντα. <p>Εφαρμογή σε νεοαφιχθέντες μετανάστες: Για τους νεοαφιχθέντες μετανάστες (NAI), τα υποστηρικτικά δίκτυα είναι ιδιαίτερα κρίσιμα. Τα δίκτυα αυτά προσφέρουν καθοδήγηση σχετικά με την πολιτιστική προσαρμογή, την εκμάθηση της γλώσσας και παρέχουν την αίσθηση του ανήκειν. Σε περιόδους απώλειας εργασίας ή οικονομικής ύφεσης, τα δίκτυα αυτά μπορούν να προσφέρουν υποστήριξη, πόρους και πληροφορίες για βοήθεια, συμβάλλοντας στη συνολική ευημερία των NAI.</p> <p>Επιπτώσεις για το προσωπικό καθοδήγησης: παρέχει στο προσωπικό καθοδήγησης γνώσεις σχετικά με τα πολύπλευρα οφέλη των υποστηρικτικών δικτύων. Υπογραμμίζει τη σημασία όχι μόνο της παροχής πρακτικής καθοδήγησης αλλά και της διευκόλυνσης του σχηματισμού δικτύων που προσφέρουν συναισθηματική και κοινωνική υποστήριξη.</p>

	<p>Ενσωματώνοντας αυτή τη θεωρία στην προσέγγισή τους, το προσωπικό καθοδήγησης μπορεί να εκτιμήσει καλύτερα τις ολιστικές ανάγκες των πελατών του, ιδίως των ΝΑΙ, και να προσαρμόσει την υποστήριξή του αναλόγως.</p>
<p>Βέλτιστες πρακτικές</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Καθορίστε με σαφήνεια τον σκοπό και τους στόχους: <ul style="list-style-type: none"> ○ Βέλτιστη πρακτική: Διατυπώστε με σαφήνεια τον σκοπό και τους στόχους του υποστηρικτικού δικτύου. Αυτή η σαφήνεια παρέχει στους συμμετέχοντες έναν οδικό χάρτη, καθοδηγώντας τους στην προσπάθειά τους να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν δίκτυα με συγκεκριμένους στόχους. 2. Διεξαγωγή στοχευμένης προσέγγισης για συμμετοχικότητα: <ul style="list-style-type: none"> ○ Βέλτιστη πρακτική: Εντοπίστε και προσεγγίστε άτομα που μπορεί να επωφεληθούν από το υποστηρικτικό δίκτυο. Εξετάστε παράγοντες όπως το ιστορικό, τα κοινά ενδιαφέροντα και τις ειδικές ανάγκες για να διασφαλίσετε τη συμμετοχικότητα και την ποικιλομορφία εντός του δικτύου. 3. Καθιέρωση σαφών κατευθυντήριων γραμμών: <ul style="list-style-type: none"> ○ Βέλτιστη πρακτική: Ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών που περιγράφουν τις προσδοκίες, τις αξίες και τις αρχές του δικτύου. Τονίστε τη σημασία του σεβασμού, της εμπιστευτικότητας και των υποστηρικτικών αλληλεπιδράσεων. Κοινοποιήστε με σαφήνεια αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές σε όλα τα μέλη. 4. Διευκολύνετε τις συστάσεις και την οικοδόμηση σχέσεων: <ul style="list-style-type: none"> ○ Βέλτιστη πρακτική: Παρέχετε ευκαιρίες στα μέλη να συνδεθούν και να οικοδομήσουν σχέσεις. Οργανώστε δραστηριότητες που σπάνε τον πάγο, εκδηλώσεις δικτύωσης ή συζητήσεις σε μικρές ομάδες που ενθαρρύνουν τα άτομα να γνωριστούν μεταξύ τους. 5. Προσφορά κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων: <ul style="list-style-type: none"> ○ Βέλτιστη πρακτική: Παρέχετε στα μέλη ευκαιρίες κατάρτισης που ενισχύουν την ικανότητά τους να παρέχουν αποτελεσματική υποστήριξη. Προσφέρετε εργαστήρια, συζητήσεις και δραστηριότητες για να βοηθήσετε τα μέλη να αναπτύξουν τις απαραίτητες δεξιότητες ώστε να συνεισφέρουν ουσιαστικά στο δίκτυο.
<p>Ασκήσεις/Δραστηριότητες για πρακτική εφαρμογή</p>	<p>Δραστηριότητα 1: Κυνήγι θησαυρού υποστηρικτικού δικτύου Δραστηριότητα 2: Εργαστήρια ανάπτυξης δεξιοτήτων δικτύωσης Δραστηριότητα 3: Προσομοίωση οικοδόμησης συνεργατικού δικτύου</p>
<p>Τύπος δραστηριότητας</p>	<p>Δραστηριότητα 1: Κυνήγι θησαυρού υποστηρικτικού δικτύου</p> <p>Στόχος: Οι συμμετέχοντες θα εξερευνήσουν διαφορετικούς τύπους υποστηρικτικών δικτύων και θα κατανοήσουν τη σημασία τους μέσα από ένα συνεργατικό κυνήγι θησαυρού.</p> <p>Απαιτούμενα υλικά:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Στοιχεία και οδηγίες για κάθε σταθμό ● Χάρτης του χώρου με σημειωμένους σταθμούς ● Κατάλογος των τύπων δικτύων και των σχετικών δραστηριοτήτων (έντυπη ή ψηφιακή μορφή) ● Μικρά βραβεία για την ολοκλήρωση

Οδηγίες:

1. Εισαγωγή (5 λεπτά):

- Εξηγήστε την έννοια του υποστηρικτικού δικτύου και τους διάφορους τύπους (επαγγελματικό, ακαδημαϊκό, τοπικό, μεταναστευτικό, κοινωνικό, πολιτιστικό).
- Παρουσιάστε το κυνήγι θησαυρού ως δραστηριότητα για την ανακάλυψη και κατανόηση αυτών των δικτύων.

2. Εγκατάσταση και σχηματισμός ομάδων (5 λεπτά):

- Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε μικρές ομάδες.
- Δώστε σε κάθε ομάδα έναν χάρτη και το πρώτο στοιχείο για να ξεκινήσει το κυνήγι.

3. Κυνήγι θησαυρού (30 λεπτά):

- Οι ομάδες πλοηγούνται σε διαφορετικούς σταθμούς όπου αντιμετωπίζουν καθήκοντα ή ερωτήσεις που σχετίζονται με υποστηρικτικά δίκτυα (π.χ. εντοπισμός ατόμων-κλειδιών σε ένα δίκτυο, παιχνίδι ρόλων σε ένα σενάριο δικτύωσης, επίλυση ενός γρίφου που σχετίζεται με τα βήματα δημιουργίας δικτύου).
- Κάθε σταθμός παρέχει ένα νέο στοιχείο για την επόμενη τοποθεσία.

4. Ολοκλήρωση και ενημέρωση (10 λεπτά):

- Μόλις οι ομάδες ολοκληρώσουν το κυνήγι, συγκεντρώστε τους όλους για να συζητήσουν τις εμπειρίες τους.
- Διευκολύνετε μια συζήτηση σχετικά με το τι έμαθαν για τους διάφορους τύπους δικτύων και πώς αυτά μπορούν να εφαρμοστούν στους ρόλους τους.

5. Αναστοχασμός και ανακεφαλαίωση (10 λεπτά):

- Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να μοιραστούν ιδέες και συμπεράσματα.
- Μοιράστε μικρά βραβεία στις ομάδες ως ένδειξη συμμετοχής.

Δραστηριότητα 2: Εργαστήρια ανάπτυξης δεξιοτήτων δικτύωσης

Στόχος: Οι συμμετέχοντες θα μάθουν και θα εξασκηθούν σε συγκεκριμένες δεξιότητες δικτύωσης μέσω διαδραστικών εργαστηρίων.

Απαιτούμενα υλικά:

- Flip charts
- Δείκτες
- Ενημερωτικά φυλλάδια για δεξιότητες δικτύωσης
- Σενάρια παιχνιδιού ρόλων

Οδηγίες:

1. Εισαγωγή (5 λεπτά):

- Ενημέρωση των συμμετεχόντων σχετικά με τη σημασία των δεξιοτήτων δικτύωσης για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας και των συστημάτων υποστήριξης.

2. Εγκατάσταση σταθμών εργαστηρίου (5 λεπτά):

- Δημιουργήστε διαφορετικούς σταθμούς, καθένας από τους οποίους θα εστιάζει σε μια συγκεκριμένη δεξιότητα δικτύωσης (π.χ. ενεργή ακρόαση, αποτελεσματική επικοινωνία, οικοδόμηση σχέσης, παρακολούθηση).
- Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε μικρές ομάδες και αναθέστε σε κάθε ομάδα έναν σταθμό.

3. Δραστηριότητες ανάπτυξης δεξιοτήτων (25 λεπτά):

- Σε κάθε σταθμό, οι ομάδες περνούν 5 λεπτά για να εξασκηθούν στη συγκεκριμένη δεξιότητα μέσω παιχνιδιού ρόλων, συζητήσεων ή μίνι ασκήσεων.
 - Περιτρέψτε τις ομάδες σε όλους τους σταθμούς, ώστε να βιώσουν και να εξασκηθούν σε κάθε δεξιότητα.
4. **Ομαδική ανταλλαγή απόψεων και συζήτηση (15 λεπτά):**
- Μετά από όλες τις εναλλαγές, συγκεντρώστε τους συμμετέχοντες για να μοιραστούν τις εμπειρίες και τις γνώσεις τους από κάθε σταθμό.
 - Συζητήστε πώς αυτές οι δεξιότητες μπορούν να εφαρμοστούν σε πραγματικές καταστάσεις δικτύωσης.
5. **Ανακεφαλαίωση και προβληματισμός (10 λεπτά):**
- Συνοψίστε τις βασικές δεξιότητες δικτύωσης που αποκτήσατε.
 - Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να προβληματιστούν σχετικά με τα δυνατά τους σημεία και τους τομείς που χρήζουν βελτίωσης στη δικτύωση.

Δραστηριότητα 3: Προσομοίωση οικοδόμησης συνεργατικού δικτύου

Στόχος: Οι συμμετέχοντες θα δημιουργήσουν συνεργατικά ένα εικονικό υποστηρικτικό δίκτυο, προσομοιώνοντας σενάρια και προκλήσεις της πραγματικής ζωής.

Απαιτούμενα υλικά:

- Περιγραφές σεναρίων
- Υποδείγματα σχεδίου οικοδόμησης δικτύου
- Έντυπα καταλόγου πόρων
- Μαρκαδόροι και διαγράμματα

Οδηγίες:

1. **Εισαγωγή (5 λεπτά):**
 - Εξηγήστε τον στόχο της δραστηριότητας: να οικοδομήσετε συνεργατικά ένα υποστηρικτικό δίκτυο με βάση συγκεκριμένα σενάρια.
2. **Διανομή σεναρίων (5 λεπτά):**
 - Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε μικρές ομάδες και μοιράστε ένα σενάριο σε κάθε ομάδα (π.χ. ενσωμάτωση νέων μεταναστών σε μια κοινότητα, παροχή βοήθειας σε ανέργους να βρουν εργασία).
 - Παροχή υποδειγμάτων σχεδίου δημιουργίας δικτύου και φυλλαδίων καταλόγου πόρων.
3. **Προσομοίωση δημιουργίας δικτύου (25 λεπτά):**
 - Οι ομάδες συνεργάζονται για να αναπτύξουν ένα ολοκληρωμένο σχέδιο για τη δημιουργία και τη διατήρηση ενός υποστηρικτικού δικτύου προσαρμοσμένου στο σενάριό τους.
 - Τα σχέδια θα πρέπει να περιλαμβάνουν τον καθορισμό των στόχων, τον προσδιορισμό των βασικών επαφών, την περιγραφή των δραστηριοτήτων και τη θέσπιση κατευθυντήριων γραμμών.
4. **Ομαδικές παρουσιάσεις (15 λεπτά):**
 - Κάθε ομάδα παρουσιάζει το σχέδιό της στην ευρύτερη ομάδα.
 - Διευκολύνετε τη συζήτηση σχετικά με τη σκοπιμότητα και τη δημιουργικότητα κάθε σχεδίου, ενθαρρύνοντας την εποικοδομητική ανατροφοδότηση και τις πρόσθετες ιδέες.
5. **Αναστοχασμός και ανακεφαλαίωση (10 λεπτά):**
 - Συνοψίστε τα βασικά στοιχεία της επιτυχημένης δημιουργίας δικτύου.
 - Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να σκεφτούν πώς μπορούν να εφαρμόσουν αυτές τις στρατηγικές στην εργασία τους.

<p>Περαιτέρω πόροι (Πρότυπα/Χειρόγραφα/Οδηγίες ανάγνωσης)</p>	<p>Υλικά αναφοράς:</p> <p>1. Προτεινόμενα βιβλία:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● "Never Eat Alone" του Keith Ferrazzi: <ul style="list-style-type: none"> ○ Περιγραφή: Ένας οδηγός για την οικοδόμηση και την αξιοποίηση των σχέσεων για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. ● "The Networking Survival Guide" της Diane Darling: <ul style="list-style-type: none"> ○ Περιγραφή: Πρακτικές συμβουλές και τεχνικές για αποτελεσματική δικτύωση. ○ Εφαρμογή: Παρέχει εφαρμόσιμες στρατηγικές για επιτυχημένες εμπειρίες δικτύωσης. <p>2. Διαδικτυακοί πόροι:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Μάθηση στο LinkedIn: <ul style="list-style-type: none"> ○ Περιγραφή: Μια πλατφόρμα που προσφέρει μαθήματα για δεξιότητες δικτύωσης, επικοινωνίας και προσωπικής ανάπτυξης. ● TED Talks: <ul style="list-style-type: none"> ○ Περιγραφή: Ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να παρακολουθήσουν TED Talks για τη δικτύωση από ειδικούς όπως ο Keith Ferrazzi και ο Adam Grant. <p>3. Blogs και άρθρα:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Harvard Business Review - Τι να λέτε όταν δικτυώνεστε προσωπικά και διαδικτυακά <ul style="list-style-type: none"> ○ Περιγραφή: Μια πηγή που προσφέρει συμβουλές για την αποτελεσματική δικτύωση τόσο σε προσωπικές όσο και σε διαδικτυακές ρυθμίσεις. ○ Εφαρμογή: Οι συμμετέχοντες μπορούν να αποκτήσουν πρακτικές γνώσεις για επιτυχημένες αλληλεπιδράσεις δικτύωσης. ● Inc.com - Πώς να γίνετε ο καλύτερος networker για την επιχείρησή σας <ul style="list-style-type: none"> ○ Περιγραφή: Ένα άρθρο που παρέχει καθοδήγηση σχετικά με το πώς να γίνετε ένας αποτελεσματικός δικτυωτής για την επιχειρηματική επιτυχία. ○ Εφαρμογή: Οι συμμετέχοντες μπορούν να μάθουν στρατηγικές για την αξιοποίηση της δικτύωσης για επαγγελματική ανάπτυξη.
<p>Αναφορές</p>	<p>1. Κοινωνική ένταξη και υποστήριξη (1):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Πηγή: JAYTURNER, J.BLAKE TURNER ● Περίληψη: Αυτή η ακαδημαϊκή πηγή εμβαθύνει στις έννοιες της κοινωνικής ένταξης και υποστήριξης, παρέχοντας θεωρητικό υπόβαθρο για την ενότητα. Διερευνά το ρόλο των υποστηρικτικών δικτύων στην κοινωνική ένταξη των νεοαφιχθέντων μεταναστών (NAI) και τονίζει τη σημασία του κοινωνικού κεφαλαίου στη διαδικασία ένταξης. <p>2. ΕΡΓΑΣΙΑ, ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΈΝΤΑΞΗ (2):</p>

- **Πηγή:** [WILENSKY: ΕΡΓΑΣΙΑ, ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ - HAROLD L. WILENSKY](#)
- **Περίληψη:** Αυτό το έγγραφο της UNESCO συμβάλλει στο θεωρητικό πλαίσιο εστιάζοντας στην εργασία, τη σταδιοδρομία και την κοινωνική ένταξη. Προσφέρει ιδέες για τη σχέση μεταξύ εργασίας και κοινωνικής ένταξης, ευθυγραμμιζόμενο με την έμφαση της ενότητας στη σημασία των υποστηρικτικών δικτύων στην ανάπτυξη και την ένταξη στη σταδιοδρομία.

3. Κοινωνικό κεφάλαιο και ανάπτυξη σταδιοδρομίας (3):

- **Πηγή:** S. (1988). Το κοινωνικό κεφάλαιο στη δημιουργία του ανθρώπινου κεφαλαίου. *American Journal of Sociology*, 94(Supplement), S95-S120.
- **Περίληψη:** Το έργο του Coleman διερευνά την έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου και τον αντίκτυπό του στη δημιουργία ανθρώπινου κεφαλαίου. Η πηγή αυτή συμβάλλει στην έμφαση που δίνει η ενότητα στο ρόλο των υποστηρικτικών δικτύων στην παροχή πόρων και ευκαιριών για την επαγγελματική εξέλιξη.

4. Δικτύωση και κοινωνική ενσωμάτωση (4):

- **Πηγή:** S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- **Περίληψη:** Το θεμελιώδες έργο του Granovetter εισάγει την ιδέα των "αδύναμων δεσμών" στα κοινωνικά δίκτυα και τη δύναμή τους στην παροχή ποικίλων πληροφοριών. Αυτή η πηγή ενημερώνει τη συζήτηση της ενότητας σχετικά με τους τύπους των υποστηρικτικών δικτύων και τα οφέλη των ποικίλων συνδέσεων.

5. Ανάπτυξη καριέρας σε κοινωνικά δίκτυα (5):

- **Πηγή:** S. (1992). Δομικές τρύπες: Η κοινωνική δομή του ανταγωνισμού. Harvard University Press.
- **Περίληψη:** Η έρευνα του Burt σχετικά με τις δομικές τρύπες στα κοινωνικά δίκτυα ρίχνει φως στο πλεονέκτημα της κατάληψης θέσεων μεταξύ ομάδων. Αυτή η πηγή υποστηρίζει τη διερεύνηση της ενότητας σχετικά με τις δραστηριότητες δικτύωσης και τη δημιουργία υποστηρικτικών δικτύων για τη γεφύρωση των δομικών κενών για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας.

6. Δικτύωση και αναζήτηση εργασίας (6):

- **Πηγή:** A., & Crandall, W. R. (2003). Προληπτική συμπεριφορά σε δικτυακούς οργανισμούς: Η επιρροή των ατομικών, οργανωτικών και πλαίσιακών παραγόντων. *Journal of Organizational Behavior*, 24(7), 797-812.
- **Περίληψη:** Αυτή η πηγή εξετάζει την προληπτική συμπεριφορά σε οργανισμούς δικτύων, παρέχοντας πληροφορίες για τους επιμέρους παράγοντες που επηρεάζουν τις δραστηριότητες δικτύωσης. Ευθυγραμμίζεται με την εστίαση της ενότητας στον τρόπο δημιουργίας και ενημέρωσης σχετικά με υποστηρικτικά δίκτυα για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας.

7. Οικοδόμηση υποστηρικτικών κοινοτήτων (7):

- **Πηγή:** W., & Chavis, D. M. (1986). Αίσθηση της κοινότητας: Ορισμός και θεωρία. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6-23.
- **Περίληψη:** Οι McMillan και Chavis συμβάλλουν στην κατανόηση της αίσθησης της κοινότητας, η οποία είναι συναφής με τη διερεύνηση της ενότητας σχετικά με τη δημιουργία υποστηρικτικών κοινοτήτων εντός δικτύων. Η πηγή παρέχει μια θεωρητική βάση για την προώθηση μιας υποστηρικτικής ατμόσφαιρας.

Συμπεράσματα

Το πρόγραμμα κατάρτισης που περιγράφεται στο παρόν έγγραφο αποτελεί σημαντικό βήμα προόδου στον τομέα της προσωπικής ανάπτυξης και της σταδιοδρομίας, ιδίως στο πλαίσιο της υποστήριξης των νεοαφιχθέντων μεταναστών (NAI) και των μειονεκτουσών ομάδων. Με την υιοθέτηση μιας σπονδυλωτής προσέγγισης εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, η οποία συμπληρώνεται από συνεδρίες στην τάξη, στοχεύουμε στην παροχή ολοκληρωμένης κατάρτισης που ανταποκρίνεται στις ποικίλες ανάγκες και ικανότητες της κύριας ομάδας-στόχου μας - του προσωπικού που ασχολείται με την προσωπική ανάπτυξη και την επαγγελματική σταδιοδρομία.

Μέσω της ανάπτυξης εκπαιδευτικού υλικού που καλύπτει βασικούς τομείς όπως οι μέθοδοι καθοδήγησης, η δημιουργία δικτύων, ο σχεδιασμός και οι προσεγγίσεις παρακίνησης, αναμένουμε διάφορα θετικά αποτελέσματα για την κύρια ομάδα-στόχο μας.

Επιπλέον, η δευτερεύουσα ομάδα-στόχος μας, δηλαδή οι ΕΑΕ και τα μειονεκτούντα άτομα, θα επωφεληθούν έμμεσα από τις βελτιωμένες υπηρεσίες και ευκαιρίες που θα διευκολύνει αυτό το πρόγραμμα κατάρτισης. Παρόλο που μπορεί να μην συμμετέχουν άμεσα στις δραστηριότητες του έργου, οι ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους θα ενσωματωθούν στη διαδικασία ανάπτυξης, διασφαλίζοντας ότι η κατάρτιση θα παραμείνει σχετική και αποτελεσματική για όλους τους ενδιαφερόμενους.

Προχωρώντας προς τα εμπρός, η φάση υλοποίησης του εκπαιδευτικού προγράμματος, η οποία έχει προγραμματιστεί για τον Ιανουάριο έως τον Φεβρουάριο του 2024, θα είναι κρίσιμη για την επίτευξη των στόχων μας. Με έναν συνδυασμό διαδικτυακών και δια ζώσης συνεδριών που έχουν προγραμματιστεί σε πολλές χώρες, στοχεύουμε στη δημιουργία ενός δυναμικού μαθησιακού περιβάλλοντος που θα προάγει τη συνεργασία, τη δέσμευση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων μεταξύ των συμμετεχόντων.

Επιπλέον, η φάση της αξιολόγησης τον Μάρτιο του 2024 θα μας επιτρέψει να συγκεντρώσουμε σχόλια από τους συμμετέχοντες και τους εκπαιδευτές, επιτρέποντάς μας να εντοπίσουμε τους τομείς που χρήζουν βελτίωσης και να βελτιώσουμε το περιεχόμενο και τις δραστηριότητες της κατάρτισης αναλόγως. Με την υιοθέτηση μιας προσέγγισης συνεχούς βελτίωσης, μπορούμε να διασφαλίσουμε ότι το πρόγραμμα κατάρτισης θα εξακολουθεί να ανταποκρίνεται στις εξελισσόμενες ανάγκες των ομάδων-στόχων μας και θα συνεχίσει να προσφέρει ουσιαστικά αποτελέσματα μακροπρόθεσμα.

Εν κατακλείδι, αυτό το πρόγραμμα κατάρτισης αποτελεί μια συλλογική προσπάθεια για την ενδυνάμωση ατόμων και κοινοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων. Εξοπλίζοντας το προσωπικό προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης με τα εργαλεία και τις

γνώσεις που χρειάζονται για να υποστηρίξουν τα ΝΑΙ και τις μειονεκτούσες ομάδες, στοχεύουμε στη δημιουργία μιας πιο περιεκτικής και δίκαιης κοινωνίας, όπου όλοι έχουν την ευκαιρία να ευημερήσουν και να επιτύχουν.