

Ακρωνύμιο: VET for NAI:  
**Διευκόλυνση της ένταξης των νεοαφιχθέντων μεταναστών/τριών  
στην αγορά εργασίας μέσω προσαρμοσμένης  
επαγγελματικής/εργασιακής καθοδήγησης**

*Αριθμός έργου: 2021-1-SE01-KA220-VET-000033215*

*Ανάγκες των ενδιαφερομένων για την παροχή  
επαγγελματικού προσανατολισμού/  
προσανατολισμού στην αγορά εργασίας*

**Αποτέλεσμα 1**

***Σύνοψη Αναφοράς: Συμπεράσματα και Επόμενα Βήματα με βάση την έρευνα  
των εταιρών και τις ομάδες εστίασης***

***Revalento, Berkel-Enschot***

***Οκτώβριος 2022***

## Περιεχόμενο

Εισαγωγή.....	3
<b>1. Νεοαφιχθέντες και οι τρέχουσες ευκαιρίες τους στην αγορά εργασίας .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Ιστορικό των νεοαφιχθέντων .....</b>	<b>4</b>
Χώρα προέλευσης:.....	4
Κύρια τάση σε φύλο/ηλικία .....	4
Κύρια τάση στο επίπεδο εκπαίδευσης.....	4
Κύρια τάση στην προηγούμενη εργασιακή εμπειρία .....	4
<b>1.2 Γενικό συμπέρασμα όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Ευκαιρίες και θέσεις στην αγορά εργασίας.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Δραστηριότητες ένταξης που παρέχονται στη χώρα υποδοχής.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Γενικά χαρακτηριστικά .....</b>	<b>6</b>
<b>2.3 Προσφερόμενες επιλογές.....</b>	<b>6</b>
<b>2.4 Συμπεράσματα .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Φιλοδοξίες των νεοαφιχθέντων .....</b>	<b>8</b>
<b>3.1 Μισθωτή εργασία: τρέχουσα θέση στην αγορά εργασίας.....</b>	<b>8</b>
<b>3.2 Φιλοδοξίες των νεοαφιχθέντων.....</b>	<b>8</b>
<b>3.3 Αντιστοιχίες και αιτίες .....</b>	<b>9</b>
<b>3.4 Συμπεράσματα .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Ο ρόλος της εισαγωγής και του επαγγελματικού προσανατολισμού στα τρέχοντα προγράμματα .....</b>	<b>12</b>
<b>4.1 Εισαγωγή, αξιολόγηση αναγκών και καθοδήγηση.....</b>	<b>12</b>
<b>4.2 Παρατηρήσεις σχετικά με τις χρησιμοποιούμενες διδακτικές μορφές και τις απαιτήσεις .....</b>	<b>13</b>
<b>4.3 Συμμετοχή των εργοδοτών .....</b>	<b>14</b>
<b>4.5 Συμπεράσματα .....</b>	<b>14</b>
<b>5. Κύριος τομέας προσοχής για τον επαγγελματικό προσανατολισμό στην αγορά εργασίας .....</b>	<b>15</b>
<b>5.1 Περιεχόμενο των ενοτήτων .....</b>	<b>15</b>
<b>5.2 Συμπεράσματα .....</b>	<b>17</b>
<b>6. Ορισμένα γενικά συμπεράσματα και πορεία προς τα εμπρός για το αποτέλεσμα 2 .....</b>	<b>18</b>
<b>6.1 Ορισμένα γενικά συμπεράσματα.....</b>	<b>18</b>
<b>6.2 Προτάσεις για το επόμενο βήμα .....</b>	<b>20</b>

## Εισαγωγή

Το έργο Erasmus+ 2021 VET for NAI είναι ένα τριετές έργο που αποσκοπεί στην υλοποίηση μιας αποτελεσματικής στρατηγικής καθοδήγησης και υποστήριξης των νεοαφιχθέντων και των προσφύγων για τη διευκόλυνση της αποτελεσματικής ένταξης. Το έργο αποτελείται από τις εταιρείες Dimitra Ltd (Ελλάδα), Effebi (Ιταλία), FISPE (Γαλλία), Revalento (Κάτω Χώρες) και TrimTab (Σουηδία, επίσης συντονιστής του έργου). Πριν από το σχεδιασμό των εργαλείων καθοδήγησης οι εταίροι πραγματοποίησαν εντατική έρευνα σχετικά με τις τρέχουσες ευκαιρίες πρόσβασης για τους νεοαφιχθέντες και τον τρόπο με τον οποίο οργανώνονται αυτές οι διαδικασίες στις διάφορες χώρες εταίρους. Επίσης, δόθηκε προσοχή στην περιγραφή του ρόλου του επαγγελματικού προσανατολισμού και της υποστήριξης στις διαδικασίες ένταξης που ορίζονται στις διάφορες χώρες εταίρους. Στόχος της έρευνας είναι να καθοριστεί η ακριβής εστίαση και οι στόχοι του αποτελέσματος 2, η μορφή που είναι πιθανό να είναι αποτελεσματική και το περιεχόμενο που πρέπει να καλύπτει το R2. Αυτός είναι και ο κύριος στόχος της παρούσας συνοπτικής έκθεσης.

Η παρούσα έκθεση δεν έχει σκοπό να συνοψίσει απλώς την έρευνα των εταίρων και τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τους διάφορους εταίρους. Για μια λεπτομερή περιγραφή των υφιστάμενων πολιτικών στις χώρες εταίρους, των δυνατών και αδύνατων σημείων κ.λπ. παραπέμπεται κανείς στις επιμέρους ερευνητικές εκθέσεις των εταίρων.

Το πρώτο μέρος της παρούσας συνοπτικής έκθεσης έχει ως στόχο να θέσει το σκηνικό: ποια είναι η πραγματική θέση των νεοαφιχθέντων, ποιοι είναι και από πού προέρχονται και σε ποιες θέσεις εργασίας είναι πιθανό να εισέλθουν; Από αυτή την περιγραφή θα εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με το ποια συγκεκριμένη ομάδα νεοαφιχθέντων θα επικεντρωθεί η εργασία στο R2. Επίσης, θα συνοψιστούν οι κοινές αδυναμίες της πολιτικής ένταξης στις χώρες εταίρους σε συνδυασμό με την τρέχουσα (έλλειψη) προσοχή στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Οι προτάσεις βελτίωσης που θα γίνουν θα χρησιμοποιηθούν για να παρέχουν στοιχεία για το σχεδιασμό της μεθοδολογίας και του περιεχομένου των δύο ενότητων που πρόκειται να αναπτυχθούν. Αυτό παρουσιάζεται στο τελευταίο κεφάλαιο.

Για να αυξηθεί η αναγνωσιμότητα και η χρήση των ευρημάτων, το μέγεθος της παρούσας συνοπτικής έκθεσης περιορίζεται σε σελίδες.

Revalento

Berkel-Enschot,

Νοέμβριος 2022

## 1. Νεοαφιχθέντες και οι τρέχουσες ευκαιρίες τους στην αγορά εργασίας

Στο κεφάλαιο αυτό θα περιγράψουμε τα γενικά χαρακτηριστικά των νεοαφιχθέντων. Στην πρώτη παράγραφο περιγράφεται η χώρα καταγωγής τους με ιδιαίτερη προσοχή στο φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και την εργασιακή εμπειρία. Η δεύτερη παράγραφος εστιάζει στα εκπαιδευτικά επίπεδα και η τρίτη στις επιλογές της αγοράς εργασίας και στις θέσεις εργασίας στις οποίες έχουν εισέλθει οι μετανάστες. Στο τέλος εξάγονται συμπεράσματα σχετικά με την ομάδα-στόχο στην οποία πρέπει να επικεντρωθεί το έργο.

### 1.1 Ιστορικό των νεοαφιχθέντων

Χώρα προέλευσης:

Σε γενικές γραμμές, η πλειονότητα των νεοαφιχθέντων μεταναστών προέρχεται από το Αφγανιστάν, το Μπαγκλαντές, την Ερυθραία, την Ινδία, την Ακτή Ελεφαντοστού και τη Συρία. Από το 2017 και μετά η γενική τάση είναι η αργή μείωση του αριθμού των αιτούντων άσυλο. Επί του παρόντος, ο αριθμός των αιτούντων άσυλο έχει αυξηθεί και πάλι λόγω των κρίσεων στην Τουρκία σε όλες σχεδόν τις χώρες της ΕΕ. Η τρέχουσα κατάσταση των προσφύγων επιδεινώνεται σοβαρά λόγω του ρωσικού πολέμου στην Ουκρανία.

Γενικά, το ιστορικό των αιτούντων άσυλο αλλάζει σταδιακά: το 2016 τα δύο τρίτα του συνόλου των αιτούντων άσυλο ήταν είτε από τη Συρία είτε από την Ερυθραία/Σομαλία. Επί του παρόντος, αυτό έχει αλλάξει. Οι αιτούντες άσυλο με συριακό υπόβαθρο εξακολουθούν να αποτελούν μεγάλη ομάδα, αλλά η ομάδα είναι πιο διαφοροποιημένη σε σύγκριση με το παρελθόν.

Κύρια τάση σε φύλο/ηλικία

Κατά τη διάρκεια του έτους, η κύρια τάση στις χώρες εταίρους είναι η ίδια: η πλειονότητα των μεταναστών που υποβάλλουν αίτηση ασύλου είναι (σχετικά νέοι) άνδρες (περίπου 60%). Το υπόλοιπο ποσοστό αποτελείται από σχεδόν ίσο ποσοστό γυναικών και παιδιών (συμπεριλαμβανομένων των ασυνόδευτων ανηλίκων). Τα στοιχεία δείχνουν ότι μόλις εγκατασταθούν οι νέοι άνδρες, έρχονται οι γυναίκες και τα παιδιά.

Κύρια τάση στο επίπεδο εκπαίδευσης

Σε όλες τις χώρες-εταίρους, η πλειονότητα είναι χαμηλού μορφωτικού επιπέδου (σε σύγκριση με τα πρότυπα της ΕΕ), έχει μόνο πρωτοβάθμια εκπαίδευση ή είναι αναλφάβητοι. Οι γυναίκες γενικά είναι χαμηλότερα μορφωμένες από τους άνδρες. Λόγω της ηλικίας τους, η πλειοψηφία των νέων είναι επίσης χαμηλού μορφωτικού επιπέδου. Οι άνθρωποι από τη Συρία γενικά είναι λίγο πιο μορφωμένοι σε σύγκριση με τους μέσους όρους των αιτούντων άσυλο γενικά. Ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό από αυτούς έχει ακόμη και τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ωστόσο, αυτό δεν είναι συγκρίσιμο με το επίπεδο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ευρώπη.

Κύρια τάση στην προηγούμενη εργασιακή εμπειρία

Γενικά, οι γυναίκες αιτούντες άσυλο έχουν πολύ περιορισμένη εργασιακή εμπειρία. Οι κύριοι τομείς εμπειρίας, στην περίπτωση που έχουν (περίπου λιγότερο από το 50% του συνόλου της ομάδας) είναι η καθαριότητα, η φροντίδα, η ομορφιά και τα παρόμοια. Επομένως, σε επαγγέλματα που παραδοσιακά θεωρούνται ότι ανήκουν στις γυναίκες.

Η εργασιακή εμπειρία των ανδρών είναι πολύ πιο ποικίλη. Από αγρότης, χειροτεχνία, κατασκευές, μεταφορές, εμπόριο, χημεία, υγειονομική περίθαλψη (γιατροί), εκπαίδευση κ.λπ. Τα εμπόδια για την είσοδο σε παρόμοια επαγγέλματα στη χώρα των εταίρων είναι υψηλά λόγω των διαφορετικών προτύπων γνώσεων, της αξίας της απαιτούμενης εκπαίδευσης, των εργαλείων και των μεθόδων που χρησιμοποιούνται καθώς και των κανόνων σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια, των νομικών κανόνων και υποχρεώσεων και των διαφορετικών τρόπων άσκησης των επαγγελματιών.

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

## 1.2 Γενικό συμπέρασμα όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο

Σε γενικές γραμμές, το 2020 η πλειοψηφία των νεοαφιχθέντων στις χώρες εταίρους έχει επίπεδο εκπαίδευσης που αντιστοιχεί στο επίπεδο 3 και 4 του ΕΠΕΠ ή χαμηλότερο. Ένα μεγάλο μέρος των νεοαφιχθέντων είναι επίσης αναλφάβητοι.

Σε γενικές γραμμές οι γυναίκες έχουν χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο σε σύγκριση με το επίπεδο των ανδρών. Ειδικά οι μετανάστες από τη Συρία έχουν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Αλλά σε σύγκριση με τα ευρωπαϊκά πρότυπα, αυτό ελάχιστα ανταποκρίνεται στα επίπεδα των ανώτερων προτύπων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή/και των πανεπιστημιακών προτύπων της ΕΕ. Αυτό σημαίνει ότι κατά τη διαδικασία επικύρωσης του διπλώματος είναι πιθανό να προκύψει μια επιπλέον απογοήτευση, που εμποδίζει την επιτυχή είσοδο σε θέσεις εργασίας για τις οποίες πιστεύουν ότι είναι ικανές, αλλά στην πραγματικότητα είναι απρόσιτες.

Η ομάδα των νεοαφιχθέντων με τα χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης είναι η πιο ευάλωτη όσον αφορά τη διαδικασία ένταξης: χρειάζεται να καταβληθούν πολλές προσπάθειες για να μπορέσουν να φτάσουν στο ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης που απαιτείται για την είσοδο στην αγορά εργασίας. Για τα άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο, η διαδικασία ένταξης μπορεί επίσης να απογοητεύσει, αλλά τουλάχιστον έχουν την εκπαίδευση για να χτίσουν μια καριέρα.

## 1.3 Ευκαιρίες και θέσεις στην αγορά εργασίας

Το 2021, στις περισσότερες χώρες εταίρους, η αγορά εργασίας μετατράπηκε γρήγορα σε αγορά ελλείψεων. Ειδικά στη Σουηδία, τη Γαλλία, την Ιταλία και τις Κάτω Χώρες. Ελλείψεις προσωπικού σε όλους σχεδόν τους τομείς της αγοράς εργασίας. Αυτό δεν ισχύει μόνο για θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης σε ταχέως αναπτυσσόμενες και μεταβαλλόμενες αγορές όπως τα logistics, οι μεταφορές και το εμπόριο, η εστίαση, η φιλοξενία, αλλά και σε γιατρούς που απαιτούν καλά εκπαιδευμένο προσωπικό: περίθαλψη, εκπαίδευση, τεχνολογία, τομέας υπηρεσιών, δημόσιες υπηρεσίες κ.λπ. Τα τρέχοντα προγράμματα ένταξης στις διάφορες χώρες εταίρους επικεντρώνονται στην ταχεία τοποθέτηση στην αγορά εργασίας, μειώνοντας έτσι την πίεση στο σύστημα κοινωνικών παροχών. Σε γενικές γραμμές πρόκειται για θέσεις εργασίας χαμηλής ή ελάχιστα ειδικευμένης εξειδίκευσης σε πολύ περιορισμένο αριθμό τομέων.

Όσον αφορά τις ευκαιρίες απασχόλησης, υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προσωπικό χαμηλής ειδίκευσης, επομένως και για νεοαφιχθέντες. Ταυτόχρονα όμως είναι αμφίβολο αν πρόκειται για σταθερές θέσεις εργασίας μακροπρόθεσμα. Έτσι, η βιώσιμη ένταξη απαιτεί κάποια προσοχή/επένδυση στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ώστε να διασφαλιστεί και η μελλοντική εργασία και να δοθεί έμφαση και στις ευκαιρίες σταδιοδρομίας. Ταυτόχρονα, οι νεοαφιχθέντες δεν έχουν καλή γνώση και κατανόηση για το τι αφορούν συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, τι πρέπει να γνωρίζουν και αν η δική τους εμπειρία και γνώση είναι σχετικές/χρησιμοποίησιμες. Αυτός είναι ένας σημαντικός λόγος για να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στη διαδικασία του ατομικού επαγγελματικού προσανατολισμού.

## 2. Δραστηριότητες ένταξης που παρέχονται στη χώρα υποδοχής

Το παρόν κεφάλαιο περιγράφει συνοπτικά στις δύο πρώτες παραγράφους τα κύρια χαρακτηριστικά των διαφόρων προγραμμάτων ένταξης στις χώρες εταίρους. Στην τρίτη παράγραφο περιγράφονται οι επιλογές που προσφέρονται και γιατί οι επιλογές περιορίζονται με τον τρόπο που παρουσιάζονται και ποιοι είναι οι κίνδυνοι αυτών των περιορισμών. Επίσης, εξάγονται ορισμένα συμπεράσματα σχετικά με το ρόλο του επαγγελματικού προσανατολισμού σε αυτή τη διαδικασία.

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

## 2.1 Γενικά χαρακτηριστικά

Δεν έχει κάθε χώρα εταίρος επεξεργασμένη πολιτική ένταξης και πρόγραμμα υποστήριξης. Ως εκ τούτου, δεν είναι δυνατόν να γίνει οποιαδήποτε σύγκριση. Μπορούν να γίνουν μόνο κάποιες γενικές παρατηρήσεις σχετικά με το είδος της σκέψης/πολιτικής που κρύβεται πίσω από τις προσφορές. Το σημερινό πολιτικό κλίμα στις περισσότερες χώρες της ΕΕ οδηγεί σε ένα είδος ελάχιστης προσπάθειας/προσφοράς στους περισσότερους μετανάστες. Η ΕΕ δεν θα πρέπει να γίνει πολύ ελκυστική ως τόπος εγκατάστασης (ενισχύοντας τη μετανάστευση), κατά προτίμηση ακόμη λιγότερο ελκυστική για τους μετανάστες (μειώνοντας έτσι την εισροή). Αυτό σε γενικές γραμμές δεν βοηθά την πολιτική ένταξης, αφού δεν θα οδηγήσει στο να υπάρχει διαθέσιμος πλούτος μέσων και υποστήριξης για την ένταξή τους.

Στην πολιτική ένταξης, η κύρια τάση στις χώρες εταίρους είναι να ενθαρρύνουν τους μετανάστες να βρουν μια αμειβόμενη εργασία (οποιαδήποτε εργασία) το συντομότερο δυνατό (βραχυπρόθεσμη προοπτική). Τόνωση μιας γρήγορης νίκης για να γίνουν ανεξάρτητοι από το σύστημα κοινωνικών παροχών. Επίσης, στις περισσότερες πολιτικές ένταξης η εργασία θεωρείται ένας από τους καλύτερους τρόπους για να μάθουν τη γλώσσα καθώς και να κατανοήσουν πώς λειτουργεί η κοινωνία. Δεύτερο βασικό σημείο σε όλες τις προσεγγίσεις είναι η εκμάθηση της γλώσσας και η εκμάθηση του τρόπου λειτουργίας της κοινωνίας.

Για την επίτευξη γρήγορης τοποθέτησης, οι περισσότερες χώρες διαθέτουν κάποια μορφή αξιολόγησης που αφορά δεξιότητες, ικανότητες, προηγούμενες εμπειρίες και επικύρωση των αποκτηθέντων διπλωμάτων. Με βάση αυτή την αξιολόγηση συντάσσονται συχνά "σχέδια ανάπτυξης". Οι δυνατότητες αυτής της αξιολόγησης και των σχεδίων δεν αξιοποιούνται σχεδόν καθόλου, αφού ο κύριος γνώμονας είναι: η εξεύρεση κάποιας εργασίας, οποιασδήποτε εργασίας. Γενικά, οι θέσεις εργασίας αυτές αφορούν εργασίες χαμηλής ειδίκευσης σε τομείς που η περιφερειακή αγορά εργασίας έχει ελλείψεις προσωπικού. Τα σχέδια τείνουν να γράφονται πολύ γενικά και δεν εξατομικεύονται ούτε δίνουν καμία σημασία στις φιλοδοξίες και τις δυνατότητες. Στη Σουηδία και τις Κάτω Χώρες τα προγράμματα οργανώνονται γύρω από τους τομείς που έχουν ανάγκη, συνδυάζοντας γλωσσική κατάρτιση και ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες. Επί του παρόντος, αυτή είναι η κατάσταση σχεδόν σε κάθε τομέα, αλλά η γενική προσφορά δεν έχει αλλάξει σχεδόν καθόλου.

## 2.3 Προσφερόμενες επιλογές

Τα προσφερόμενα προγράμματα επιδεικνύουν πολύ περιορισμένη ελευθερία και ευελιξία. Στην πραγματικότητα, ο προσφερόμενος επαγγελματικός προσανατολισμός δεν είναι τίποτα περισσότερο από την εύρεση μιας γρήγορης αντιστοίχισης με τα προσφερόμενα και τον τρόπο με τον οποίο οι μεμονωμένοι προπονητές αντιμετωπίζουν αυτά τα θέματα. Ο κύριος γνώμονας είναι: η εξεύρεση μιας θέσης εργασίας / οποιασδήποτε θέσης εργασίας το συντομότερο δυνατό. Στην αρχή αυτό ταιριάζει και στις πρωταρχικές ανάγκες του αιτούντος άσυλο: να ανταποδώσει κάτι για τη φιλοξενία και την υποστήριξη που του προσφέρει η χώρα υποδοχής (χωρίς να καταλαβαίνει πραγματικά τι σημαίνει η προσφορά εργασίας). Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος ένταξης, ωστόσο, ο νεοαφιχθείς θα στέκεται στα δικά του πόδια, δεν υπάρχει πλέον καμία διαθέσιμη υποστήριξη και η αλλαγή θέσης εργασίας σε συνδυασμό με την απαιτούμενη πρόσθετη επαγγελματική εκπαίδευση είναι δύσκολα εφικτή, εκτός αν κάποιος γνωρίζει τον τρόπο ή/και είναι πρόθυμος να επενδύσει (χρόνο και συχνά χρήματα).

Η πραγματικότητα λοιπόν είναι ότι μετά από κάποιο χρονικό διάστημα οι νεοαφιχθέντες δεν είναι πια ευχαριστημένοι με την κατάσταση στην οποία βρίσκονται, επειδή η φιλοδοξία και η ικανότητά τους θα μπορούσαν να επιτρέψουν περισσότερα, αλλά ο δρόμος για να φτάσουν εκεί είναι δύσκολα διαθέσιμος

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

γι' αυτούς. Αυτό μπορεί εύκολα να τροφοδοτήσει μια διαδικασία δυσaráσκειας και απογοήτευσης και να ενισχύσει το αίσθημα της μη σύνδεσης.

Σε γενικές γραμμές, στις χώρες που προσφέρουν προγράμματα ένταξης, τα προγράμματα αυτά τείνουν να έχουν καθορισμένα πρότυπα και τελικούς όρους. Τα τμήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης προσφέρονται από ινστιτούτα (Α)ΕΕΚ σε όλες τις χώρες. Είναι πολύ απίθανο ότι το παρόν έργο θα μπορέσει να επηρεάσει το περιεχόμενο που προσφέρουν όλα αυτά τα ιδρύματα. Ως εκ τούτου, είναι προτιμότερο να αναπτυχθούν εύχρηστα εργαλεία που μπορούν να βοηθήσουν / να ενσωματωθούν σε τρέχοντα προγράμματα.

## 2.4 Συμπεράσματα

Η διαδικασία ένταξης στις περισσότερες χώρες έχει αυστηρά όρια στο επίπεδο του προσωπικού συντονισμού αυτής της διαδικασίας. Ο στόχος είναι να επιτευχθεί η ατομική ανεξαρτησία το συντομότερο δυνατό (δηλαδή να υπάρχει αμειβόμενη εργασία). Ως εκ τούτου, η διαδικασία προσανατολίζεται στο να έρθει σε σημείο κατεύθυνσης και ταύτισης όσο το δυνατόν νωρίτερα στο πρόγραμμα ένταξης χωρίς να μοιράζονται καλές πληροφορίες για την εργασία ή έναν αξιοπρεπή προσανατολισμό των δικών τους φιλοδοξιών. Αυτό δεν αφήνει σχεδόν κανένα περιθώριο για την ανάπτυξη ενδιαφέροντος, τη διατύπωση υψηλότερων φιλοδοξιών, μακροπρόθεσμων στόχων και την επένδυση στην απαιτούμενη πρόσθετη εκπαίδευση.

Η στόχευση στην ανάπτυξη ειδικής καθοδηγητικής υποστήριξης προς έναν ή δύο μόνο τομείς (όπως οι κατασκευές) θα προσέθετε το ίδιο λάθος που έχει ήδη γίνει: αναζήτηση γρήγορων ταυτίσεων σε μια ήδη καθορισμένη κατεύθυνση. Υπάρχει έλλειψη πόρων και πολιτικής φιλοδοξίας για να δοθεί πραγματικά προσοχή στον ευρύτερο επαγγελματικό προσανατολισμό και καθοδήγηση από την αρχή, δεδομένου ότι οι λύσεις για την ένταξη αναζητούνται σε ένα περιορισμένο σύνολο τυποποιημένων προγραμμάτων.

### 3. Φιλοδοξίες των νεοαφιχθέντων

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζεται μια σύνοψη των ευρημάτων σχετικά με τη θέση των νεοαφιχθέντων στην αγορά εργασίας, τις φιλοδοξίες τους καθώς και τους λόγους για τους οποίους υπάρχει χάσμα μεταξύ φιλοδοξιών και πραγματικότητας. Ιδιαίτερη προσοχή θα δοθεί και πάλι στο ρόλο του επαγγελματικού προσανατολισμού και στις διαφορές μεταξύ γυναικών μεταναστών και ανδρών και μεταξύ υψηλού και χαμηλού μορφωτικού επιπέδου. Η τέταρτη παράγραφος συνοψίζει τα κύρια ευρήματα και παρουσιάζει προτάσεις σχετικά με την ομάδα-στόχο που είναι πιο ευάλωτη όσον αφορά τη θέση στην αγορά εργασίας και τον αδύναμο επαγγελματικό προσανατολισμό.

#### 3.1 Μισθωτή εργασία: τρέχουσα θέση στην αγορά εργασίας

Η έρευνα των εταιρών έδειξε ότι μετά από μια περίοδο μεταξύ 3 - 5 ετών το 25% έως 55% όλων των αιτούντων άσυλο (με μόνιμη άδεια παραμονής στην ηλικία 18-65 ετών) έχουν αμειβόμενη εργασία. (σε γενικές γραμμές όχι πλήρους απασχόλησης και σε προσωρινή βάση). Το υπόλοιπο ποσοστό ζει με κοινωνικά επιδόματα (περίπου 40%) ή ασκεί για παράδειγμα εθελοντική εργασία.

Το ποσοστό των μεταναστών που έχουν αμειβόμενη εργασία γενικά είναι σημαντικά υψηλότερο για την ηλικιακή ομάδα κάτω των 35 ετών.

Επίσης, η συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία σε σύγκριση με τους άνδρες υπολείπεται σε όλες τις χώρες εταίρους (μόνο το 35% έχει αμειβόμενη εργασία ή και λιγότερο). Το ποσοστό αυτό διαφέρει και ανά πολιτισμικό υπόβαθρο. Γενική εξήγηση<sup>1</sup> : οι γυναίκες έχουν χαμηλότερη εκπαίδευση και λιγότερη εργασιακή εμπειρία- τα παραδοσιακά πρότυπα ρόλων εμποδίζουν την εξέλιξη- τα προγράμματα ένταξης επικεντρώνονται περισσότερο στους άνδρες ή σε έναν μόνο σύντροφο ενός ζευγαριού (για να βγει μια οικογένεια από το σύστημα κοινωνικών παροχών το συντομότερο δυνατό).

Οι περισσότερες θέσεις εργασίας που αποκτώνται είναι στο εμπόριο, την εφοδιαστική (ταξί, λεωφορεία), το εστιατόριο και τη βιομηχανία. Σε γενικές γραμμές, επίσης, σε θέσεις εργασίας που αποτελούνται από βαριά εργασία και απαιτούν λίγες ή καθόλου δεξιότητες, καθώς και σε θέσεις εργασίας που ελάχιστα απαιτούν γλωσσική ευχέρεια. Στις περισσότερες περιπτώσεις, σε όλες τις χώρες, οι θέσεις εργασίας αφορούν θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (και είναι μάλλον ευάλωτες).

Σε ορισμένες χώρες-εταίρους παρατηρείται η τάση να εισέρχεται ολοένα και μεγαλύτερος αριθμός αιτούντων άσυλο σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης επιπέδου 3 και 4 (ενδοϋπηρεσιακά μαθήματα, εκπαίδευση ενηλίκων, εκπαίδευση μερικής απασχόλησης). Μία από τις κινητήριες δυνάμεις πίσω από αυτή την αύξηση είναι οι ανάγκες των εργοδοτών σε εργατικό δυναμικό.

#### 3.2 Φιλοδοξίες των νεοαφιχθέντων

Υπάρχει μεγάλη διαφορά μεταξύ των φιλοδοξιών και των ονείρων των νεοαφιχθέντων ανδρών και γυναικών. Επιπλέον, το μορφωτικό επίπεδο παίζει επίσης ρόλο στο αν οι άνθρωποι έχουν μια ιδέα κατεύθυνσης ή καμία ιδέα. Σε γενικές γραμμές οι έρευνητες των εταιρών δείχνουν τα εξής:

**A : Για τις μετανάστριες** (η πλειοψηφία τους είναι χαμηλού μορφωτικού επιπέδου): Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι υπάρχει μεγάλη ποικιλία φιλοδοξιών και ιδεών.

Απλό και βασικό: να φροντίζω τον άντρα μου και τα παιδιά μου, να μαθαίνω τη γλώσσα και "να μην έχω ιδέα", αφού κανείς δεν με ρώτησε γι' αυτό / αφού στα μάτια τους δεν είναι ρεαλιστική επιλογή να κάνω κάτι άλλο;...

<sup>1</sup> Engbersen, R. et al, "Ondernemerschap: Een kans voor statushouders?", Platform 31, Den Haag, 2018

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.



Πιο αναλυτικά: εθελοντική εργασία, εργασία σε νοσοκομείο, εστιατόριο ή ινστιτούτο αισθητικής, έναρξη δικής σας επιχείρησης, νοσηλεύτης, έναρξη κομμωτηρίου, εργασία ως σχεδιαστής εσωτερικών χώρων. Όλα εξαρτώνται από το μορφωτικό επίπεδο, το πολιτισμικό υπόβαθρο και τις προηγούμενες εμπειρίες.

Ειδικά στην ομάδα των νεοαφιχθέντων γυναικών με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, οι γυναίκες συχνά δεν έχουν ιδέα για την επαγγελματική ζωή, τις ικανότητες που οι ίδιες έχουν, ότι τους επιτρέπεται να έχουν φιλοδοξίες και δεν γνωρίζουν πώς να συνδυάσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία με τις παραδόσεις τους. Το πολιτισμικό υπόβαθρο ασκεί ισχυρή επιρροή στο επίπεδο φιλοδοξίας των μεταναστριών καθιστώντας τις γυναίκες πιο παθητικές.

**B: Για τους άνδρες μετανάστες:** Σε γενικές γραμμές, οι μετανάστες άνδρες με υψηλή μόρφωση, οι οποίοι είχαν μια καλή θέση στη χώρα καταγωγής τους, έχουν τη φιλοδοξία να προσπαθήσουν να καταλάβουν μια παρόμοια θέση. Ειδικά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση η ποικιλία της εργασιακής εμπειρίας είναι μεγάλη, οπότε δεν υπάρχει γενική τάση προς την κατεύθυνση που προτιμούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας.

Για τους άνδρες με χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης (ανειδίκευτοι μέχρι το επίπεδο 3 του EQF) η εικόνα είναι κάπως διαφορετική. Αλλά και πάλι εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την προηγούμενη εργασιακή εμπειρία. Πολλοί άνδρες περιμένουν να είναι σε θέση να κάνουν παρόμοιο είδος εργασίας όπως έκαναν στη χώρα καταγωγής, αλλά δεν γνωρίζουν ότι αυτές οι θέσεις εργασίας δεν υπάρχουν πλέον στη χώρα υποδοχής. Ή αγνοούν ότι το περιεχόμενο της εργασίας είναι εντελώς διαφορετικό. Επίσης, όπως και για τους ανώτερους μορφωμένους, η εργασιακή εμπειρία καθώς και το επίπεδο δεν είναι συγκρίσιμα με τα επίπεδα που απαιτούνται σε οποιαδήποτε χώρα της ΕΕ.

Για πολλούς η φιλοδοξία τους είναι να βρουν μια αμειβόμενη δουλειά, οποιαδήποτε δουλειά, αφού θέλουν να χτίσουν το μέλλον τους στη χώρα υποδοχής. Αυτό το πρώτο βήμα προς την εργασία προωθείται (ωθείται) σε μεγάλο βαθμό από την πολιτική ένταξης που προωθούν πολλές χώρες εταίροι. Αργότερα, αυτή η πρώτη φιλοδοξία μπορεί εύκολα να μετατραπεί σε παγίδα και αναντιστοιχία, δεδομένου ότι δεν υπάρχει σχεδόν καθόλου ευαισθητοποίηση για τη σταδιοδρομία ή υποστήριξη για τη σταδιοδρομία.

### 3.3 Αντιστοιχίες και αιτίες

Στις διάφορες εκθέσεις των εταίρων αναφέρονται οι ακόλουθοι τύποι αναντιστοιχιών:

#### 1. **Αντιστοιχία στις απαιτούμενες δεξιότητες και ικανότητες:**

- Αντιστοιχία επιπέδων εκπαίδευσης- υποτίμηση της προηγούμενης εκπαίδευσης,
- Αντιστοιχία μεταξύ του περιεχομένου των "παρόμοιων" θέσεων εργασίας στη χώρα υποδοχής και στην πατρίδα (τεχνολογία, μέσα, διαδικασίες),
- Επίπεδο γλώσσας (ανάγνωση και γραφή),
- Έλλειψη υποστήριξης μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος ένταξης / την είσοδο στην αγορά εργασίας,
- Ελλιπής εικόνα των δικών του δυνάμεων και αδυναμιών ,
- Αντιστοιχία στις προσδοκίες που οδηγεί.

#### 2. **Πολιτιστική αναντιστοιχία:**

- Έλλειψη συνειδητοποίησης της σταδιοδρομίας (ιδίως οι μετανάστριες)
- Αποδοχή προσφορών χωρίς να γνωρίζετε πραγματικά τι αναμένεται,
- Αβεβαιότητα για το αν θα μείνει ή θα επιστρέψει στην πατρίδα.

#### 3. **Έλλειψη γενικών γνώσεων και κατανόησης της αγοράς εργασίας:**

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

- Έλλειψη ευκαιριών για ευρύτερο προσανατολισμό (καμία προτεραιότητα, κανένας χρόνος, κανένας πόρος)
- Καμία εξατομικευμένη προσοχή/καθοδήγηση,
- Έλλειψη υποστηρικτικού υλικού για τον προσανατολισμό στην αγορά εργασίας καθώς και στις δικές τους γνώσεις και εμπειρίες.
- Τα υλικά που χρησιμοποιούνται είναι υπερβολικά προσανατολισμένα στη γλώσσα και έχουν πολύ περιορισμένο περιεχόμενο.
- Ο επαγγελματικός προσανατολισμός δεν είναι το φόρτε των προπονητών που προσφέρουν υποστήριξη στο πρόγραμμα ένταξης ούτε το φόρτε των φροντιστηρίων ξένων γλωσσών,
- Πολιτιστικοί παράγοντες εμποδίζουν την αποδοχή ορισμένων ευκαιριών απασχόλησης,
- Έλλειψη πληροφοριών σχετικά με το τι πραγματικά αφορά μια θέση εργασίας.

#### **4. Κανόνες και κανονισμοί**

- Έλλειψη πολιτικής προτεραιότητας
- Έλλειψη χρηματοδότησης και μέσων
- Γραφειοκρατία

Αυτές οι αναντιστοιχίες εμφανίζονται σε όλα τα επίπεδα. Ωστόσο, για τα άτομα με υψηλότερη μόρφωση υπάρχουν πάντα κάπως περισσότερες ευκαιρίες. Αυτό απαιτεί πολλή από την υπομονή τους, καθώς πρέπει να αντιμετωπίσουν ένα μεγάλο χάσμα μεταξύ της κατάστασης στην πατρίδα και της πραγματικής θέσης που μπορούν να πάρουν στη χώρα υποδοχής. Για τους χαμηλού μορφωτικού επιπέδου και ειδικά για τις γυναίκες τα προαναφερθέντα κενά είναι βαρύτερα αφού δεν μπορούν να στηριχθούν καθόλου στην εκπαίδευση ή στην επαγγελματική εμπειρία και πρέπει να υπερβούν ακόμη περισσότερα εμπόδια χωρίς την κατάλληλη υποστήριξη για να το κάνουν.

### **3.4 Συμπεράσματα**

- Όλοι οι νεοαφιχθέντες υποφέρουν από παρόμοιες αναντιστοιχίες και εμπόδια,
- Ιδιαίτερα οι μετανάστες με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο και οι γυναίκες είναι οι πιο ευάλωτοι.,
- Οι γυναίκες συχνά επιλέγουν στερεότυπες κατευθύνσεις,
- Δεν υπάρχει σχεδόν καθόλου χρόνος για να εξερευνησετε και να ασχοληθείτε με τις ατομικές γνώσεις και εμπειρίες ή να αναπτύξετε μια ορισμένη επαγγελματική συνείδηση,
- Το δυνητικό ταλέντο δεν φροντίζεται σωστά με κίνδυνο υποβάθμισης των κινήτρων
- Τα περισσότερα προγράμματα ολοκλήρωσης αναζητούν μόνο γρήγορες επιτυχίες,
- Μόλις σταματήσουν αυτά τα προγράμματα, η περαιτέρω υποστήριξη συχνά δεν παρέχεται, δεδομένου ότι το κυβερνητικό έργο θεωρείται ότι έχει ολοκληρωθεί, . Εξαρτάται από τους ίδιους τους πολίτες πότε θα θελήσουν να κάνουν μια στροφή στην καριέρα τους,
- Η υποστήριξη της σταδιοδρομίας ενθαρρύνεται περιστασιακά από εργοδότες που έχουν καρδιά για την κοινωνική ατζέντα.
- Οι διαδικασίες προσανατολισμού προσφέρονται από προπονητές οι οποίοι στην πραγματικότητα δεν είναι εξοπλισμένοι για να το κάνουν.

Λόγω αυτού του κινδύνου αναντιστοιχίας, η κοινωνία κινδυνεύει να χρειαστεί να πληρώσει για την αναντιστοιχία αυτή στο εγγύς μέλλον (λόγω παραίτησης από την εργασία, νέων απαιτήσεων στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, ασθενειών, κατάχρησης του ταλέντου κ.λπ.)



## 4. Ο ρόλος της εισαγωγής και του επαγγελματικού προσανατολισμού στα τρέχοντα προγράμματα

Το κεφάλαιο αυτό παρουσιάζει μια σύντομη περιγραφή του ρόλου της αξιολόγησης στο επίσημο πρόγραμμα ένταξης στις χώρες εταίρους. Η δεύτερη παράγραφος αυτού του κεφαλαίου περιγράφει τι είδους μέθοδοι κατάρτισης χρησιμοποιούνται στα τρέχοντα προγράμματα ένταξης, όπως προσφέρονται από διάφορους παρόχους που δραστηριοποιούνται σε αυτόν τον τομέα... Η τρίτη παράγραφος συνοψίζει ορισμένες απόψεις σχετικά με τη φύση της συμμετοχής των εργοδοτών. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με μια σύνοψη των κύριων ιδεών που παρουσιάζονται. Αυτή η εισαγωγή θέτει τις βάσεις για το κεφάλαιο 5, όπου προτείνεται νέο περιεχόμενο καθώς και η βασική μεθοδολογία για το υλικό που θα αναπτυχθεί.

### 4.1 Εισαγωγή, αξιολόγηση αναγκών και καθοδήγηση

Όλες οι χώρες εταίροι διαθέτουν καλά αναπτυγμένες διαδικασίες αξιολόγησης και μορφές εισαγωγής. Ορισμένες από αυτές έχουν αναπτυχθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Όλες αποσκοπούν στην αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των μεταναστών, της προηγούμενης εμπειρίας και σε μια πρώτη ένδειξη των κενών όσον αφορά τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας. Οι περισσότερες χώρες εταίροι διαθέτουν επίσης ένα είδος επίσημης διαδικασίας κατά την οποία αυτές οι πληροφορίες εισαγωγής μετατρέπονται σε ατομικό σχέδιο δράσης. Το ερώτημα είναι σε ποιο επίπεδο αυτά χρησιμοποιούνται πραγματικά. Στις εκθέσεις των εταίρων αναφέρονται ορισμένα ζητήματα που περιγράφουν γιατί τα δυνητικά μέσα δεν χρησιμοποιούνται στο έπακρο > Ο παρακάτω κατάλογος ισχύει λίγο πολύ για όλες τις χώρες εταίρους":

- Οι χώρες εταίροι διαφέρουν ως προς τον τρόπο καταγραφής/καταγραφής όλων των εισερχόμενων μεταναστών- ως εκ τούτου, δεν προσεγγίζονται όλοι οι μετανάστες- σε ορισμένες χώρες οι μετανάστες μπορούν να μετακινηθούν από δήμο σε δήμο, διακόπτοντας έτσι τη συνεχιζόμενη ένταξη,
- Σε ορισμένες χώρες εταίρους οι μετανάστες μετακινούνται σε άλλες χώρες της ΕΕ μετά την άφιξή τους,
- Έλλειψη πόρων και χρόνου- οι κυβερνητικές προτεραιότητες αναγκάζουν συχνά σε γρήγορη και βρώμικη χρήση αυτών των μέσων: όχι στο πλήρες δυναμικό τους, όχι πραγματικά εξατομικευμένα,
- Δεν είναι όλο το εμπλεκόμενο προσωπικό εκπαιδευμένο να χρησιμοποιεί σωστά αυτά τα εργαλεία (έχει παρελθόν ως σύμβουλος σταδιοδρομίας),
- Η επιλογή καριέρας θεωρείται ότι είναι ένα θέμα που τίθεται εφάπαξ και όλοι οι τροχοί κινούνται προς μια συγκεκριμένη κατεύθυνση. Αυτή η κατεύθυνση σπάνια αμφισβητείται με βάση νέες πληροφορίες (πράγμα αντίθετο από αυτό που κάνει στην πραγματικότητα ο επαγγελματικός επαγγελματικός προσανατολισμός σταδιοδρομίας),
- Όταν γίνεται λόγος για την επιλογή σταδιοδρομίας, αυτό γίνεται συχνά στην υπηρεσία μιας γρήγορης τοποθέτησης στην αγορά εργασίας,
- Ο επαγγελματικός προσανατολισμός δεν παίζει σχεδόν καθόλου ρόλο σε αυτό (απαιτεί πολύ χρόνο),
- Στις περισσότερες χώρες-εταίρους ο επαγγελματικός προσανατολισμός προσφέρεται ως ένα μικρό μέρος ενός πολύ μεγαλύτερου προγράμματος σπουδών / γλωσσικής εκπαίδευσης / εκπαίδευσης σε θέματα ιθαγένειας,
- Η αξιολόγηση των αναγκών γίνεται συχνά μόνο για την επίτευξη γρήγορων κερδών και όχι για μακροπρόθεσμους στόχους,

Προσφέρεται καθοδήγηση μόνο για την επιλογή της διαθέσιμης διαδρομής, με στόχο να καταστεί η διαδικασία ένταξης όσο το δυνατόν συντομότερη και αποτελεσματικότερη. Η καθοδήγηση και η υποστήριξη προσφέρονται περισσότερο για θέματα όπως η διαβίωση, η στέγαση, το εισόδημα, οι φόροι. Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

κ.λπ. και πολύ λιγότερο για αξιοπρεπή επαγγελματικό προσανατολισμό και καθοδήγηση. Από πολιτική άποψη, το κλίμα στις περισσότερες χώρες της ΕΕ δεν είναι κατάλληλο για μεγάλες επενδύσεις στον επαγγελματικό προσανατολισμό: το σύνθημα είναι "μην παραπονιέσαι, κάνε τον εαυτό σου χρήσιμο".

#### 4.2 Παρατηρήσεις σχετικά με τις χρησιμοποιούμενες διδακτικές μορφές και τις απαιτήσεις

Σε γενικές γραμμές, τα διαθέσιμα μαθήματα ένταξης καθορίζονται συχνά από τις απαιτήσεις που θέτει η κυβέρνηση. Ειδικές δεξιότητες και ικανότητες του τομέα αναπτύσσονται μέσω προγραμμάτων σε [χώρες εταίρους που στοχεύουν στην είσοδο σε συγκεκριμένους τομείς. Συχνά προσφέρεται μια μορφή πρακτικής άσκησης / μάθησης με βάση την εργασία για να συμβάλει σε αυτό. στο μάθημα ένταξης. Τα περισσότερα προγράμματα ασχολούνται με τη γλωσσική εκπαίδευση sic eth ats συχνά θεωρείται ως μία από τις κύριες δεξιότητες που πρέπει να διαθέτουν οι μετανάστες: ικανός στη γλώσσα της χώρας υποδοχής.

Στις χώρες-εταίρους, γενικά, η προσφερόμενη κατάρτιση χρησιμοποιεί ένα μείγμα διδακτικών προσεγγίσεων- η μετωπική διδασκαλία σε συγκεκριμένα θέματα αποτελεί εξαίρεση. Οι περισσότερες πληροφορίες παρουσιάζονται και επεξεργάζονται με διαδραστικό τρόπο: μέσω συζητήσεων, σύντομων παρουσιάσεων, (φυσικών) ασκήσεων και παιχνιδιών. Η γλωσσική εκπαίδευση υποστηρίζεται από μια μικρή επιλογή τυποποιημένων βιβλίων εκμάθησης. Οι περισσότεροι εκπαιδευτές χρησιμοποιούν την κατ' οίκον εργασία (και τα cahiers εργασίας) ως προσθήκη στα μαθήματα, για να βοηθήσουν τους νεοαφιχθέντες να επαναλάβουν το περιεχόμενο της εκμάθησης και να εκπαιδευτούν. Συχνά προσφέρονται υποστηρικτικά ηλεκτρονικά προγράμματα σε όσους έχουν αρκετές γνώσεις πληροφορικής και έχουν πρόσβαση σε υπολογιστή (το οποίο αποτελεί και πάλι εμπόδιο για τους χαμηλά καταρτισμένους). Στη Σουηδία και στις Κάτω Χώρες χρησιμοποιούνται επίσης κάποια εκπαιδευτικά υλικά βασισμένα σε παιχνίδια για να εκπαιδεύσουν τους μετανάστες στους κανόνες και τις αξίες των χωρών της ΕΕ.

Όσον αφορά τις απαιτήσεις: Οι ενδιαφερόμενοι αναφέρουν ότι τα προγράμματα ένταξης θα μπορούσαν να επωφεληθούν εάν τα υλικά αα:

- Λιγότερο βασισμένο σε κείμενο,
- Ευέλικτα στη χρήση, καθιστώντας τα πιο εύκολο να ενσωματωθούν στα τρέχοντα τρέχοντα προγράμματα,
- Κατά προτίμηση χρησιμοποιήσιμο όσο το δυνατόν νωρίτερα στα προγράμματα ένταξης,
- Κάλυψη των βασικών αρχών του επαγγελματικού προσανατολισμού: Τι θέλω; Πώς θα το πετύχω;
- Κάλυψη θέσεων εργασίας εισόδου και όχι μόνο ενός τομέα
- Οδηγός για εφικτούς στόχους μακροπρόθεσμα
- Προσφέρετε πρακτικές πληροφορίες σχετικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό (οικονομικά, εκπαίδευση, υποστήριξη)- ένα σημαντικό θέμα είναι: πού να απευθυνθώ όταν αντιμετωπίζω ένα ζήτημα καριέρας;
- Βασισμένο σε εικόνες, που προστίθενται με πρακτικές ασκήσεις εντός και εκτός της αίθουσας διδασκαλίας,
- Όχι πολύ χρονοβόρα, δεδομένου ότι αυτό θα επιβάρυνε άλλους στόχους των προγραμμάτων.

Οι εικόνες θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για να συζητηθούν και να συζητηθούν τα βασικά ερωτήματα που εξετάζονται στον επαγγελματικό προσανατολισμό:

- Ποιες είναι οι ικανότητες, οι γνώσεις και τα δυνατά μου σημεία (γνωρίζω αυτά τα μέσα, ξέρω πώς να τα χρησιμοποιώ;) Μια ελαφριά μορφή αξιολόγησης για να διαπιστωθεί αν οι προηγούμενες γνώσεις και η εμπειρία ταιριάζουν ή όχι με την αγορά εργασίας στη χώρα υποδοχής. Οδηγεί στην επόμενη ερώτηση: Τι πρέπει να μάθω;
- Τι θέλω; Ποιες συνθήκες με ελκύουν; Σε τι είδους συνθήκες θέλω να εργαστώ;
- Ποιες είναι οι τυπικές συνθήκες εργασίας στη χώρα υποδοχής;
- Ποιος είμαι: Τι με παρακινεί;

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Τα βασικά ερωτήματα του επαγγελματικού προσανατολισμού θα μπορούσαν να αποτελέσουν την οργανωτική αρχή των ενότητων που θα αναπτυχθούν. Μια ενότητα δεν είναι τίποτα περισσότερο από ένα σύνολο κατευθυντήριων γραμμών που αποτελούνται από διαφορετικές μορφές εργασίας για να μιλήσουμε για το συγκεκριμένο βασικό ερώτημα του επαγγελματικού προσανατολισμού χρησιμοποιώντας τις εικόνες.

#### 4.3 Συμμετοχή των εργοδοτών

Στις εκθέσεις των εταιρών γίνονται οι ακόλουθες παρατηρήσεις σχετικά με τη συμμετοχή των εργοδοτών:

- Ρωτήστε τους εργοδότες ποιες είναι οι προσφερόμενες θέσεις εργασίας εισόδου.
- Συμμετοχή των εργοδοτών στην επιλογή αντιπροσωπευτικού υλικού που θα χρησιμοποιηθεί ( απεικόνιση των συνθηκών εργασίας, του εργασιακού κλίματος κ.λπ.) τυπικών καταστάσεων, εργαλείων και μέσων που χρησιμοποιούνται στις εν λόγω θέσεις εργασίας
- Ενημέρωση των εργοδοτών σχετικά με την ανάγκη για δεσμευτικό προσωπικό, προσφέροντας ευκαιρίες σταδιοδρομίας / μελλοντικές προοπτικές ( βλέπε κατευθυντήριες γραμμές που θα αναπτυχθούν),
- Συμμετοχή των εργοδοτών στην τάξη όταν συζητούνται οι ιδιαιτερότητες της τοπικής αγοράς εργασίας.
- Συμμετοχή των εργοδοτών στη δημιουργία μιας προσφοράς για να βοηθηθούν οι μετανάστες να ανακαλύψουν στην πραγματικότητα τι σημαίνει μια θέση εργασίας (δοκιμαστικά),

#### 4.5 Συμπεράσματα

Λόγω των εθνικών περιορισμών και προτεραιοτήτων δεν δίνεται σχεδόν καθόλου προσοχή στην ατομική επαγγελματική καθοδήγηση. Στο πλαίσιο των υφιστάμενων προγραμμάτων δεν υπάρχει επίσης σχεδόν καθόλου χρόνος για να προστεθεί αυτή η πτυχή, εκτός εάν κάποιος ως εταίρος του έργου είναι επίσης πάροχος σε προγράμματα που σχετίζονται με την ένταξη. Επομένως, δεν υπάρχει ανάγκη να εκπονηθούν τεράστιες εκπαιδευτικές ενότητες βασισμένες σε κείμενο. Η έμφαση θα πρέπει να δοθεί στη δημιουργία εύχρηστου υλικού που διευκολύνει τη συζήτηση και την ευαισθητοποίηση, αλλά εξακολουθεί να εντάσσεται στο πλαίσιο της υπάρχουσας γλωσσικής κατάρτισης. Υλικό που επιτρέπει τη συζήτηση βασικών ζητημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού σε σχέση με την περιφερειακή αγορά εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο το έργο θα συμβάλει στον εμπλουτισμό των υφιστάμενων προγραμμάτων αντί να προσπαθήσει να τα αντικαταστήσει.

Ιδιαίτερα οι μετανάστες με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο και οι γυναίκες είναι τα πιο ευάλωτα άτομα λόγω των επιπλέον εμποδίων που πρέπει να αντιμετωπίσουν. Δεδομένου ότι τα προγράμματα είναι τυποποιημένα και επικεντρώνονται στο να βοηθήσουν τους μετανάστες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας το συντομότερο δυνατό, δεν υπάρχει σχεδόν καθόλου χρόνος για να διερευνηθούν και να αντιμετωπιστούν σωστά οι ατομικές γνώσεις και εμπειρίες, να εξεταστούν οι ανάγκες και οι μακροπρόθεσμες φιλοδοξίες. Πόσο μάλλον να αρχίσουν να αναπτύσσουν μια ορισμένη επαγγελματική συνείδηση για ανθρώπους που δεν το έχουν σκεφτεί ποτέ αυτό και δεν γνωρίζουν τι πραγματικά είναι διαθέσιμο.

## 5. Κύριος τομέας προσοχής για τον επαγγελματικό προσανατολισμό στην αγορά εργασίας

Το κεφάλαιο αυτό συνοψίζει και αναλύει τις πληροφορίες που συλλέχθηκαν από τους εταίρους σχετικά με τις ανάγκες κατάρτισης στις οποίες στοχεύει το σχέδιο. Η πρώτη παράγραφος επικεντρώνεται στο περιεχόμενο που αναφέρεται για τις δύο ενότητες: μία ενότητα σχετικά με την πληροφόρηση για την αγορά εργασίας και μία για θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού. Η δεύτερη παράγραφος σκοπεύει να συνοψίσει τα παραπάνω και να εξάγει ορισμένα συμπεράσματα τα οποία έχουν αντίκτυπο στη μεθοδολογία και των δύο ενότητων.

### 5.1 Περιεχόμενο των ενότητων

Η πρόταση αναφέρει ότι κατά τη διάρκεια του έργου θα αναπτυχθούν οι ενότητες που αναφέρονται στον παρακάτω πίνακα. Ο πίνακας παρουσιάζει μια επισκόπηση των όσων παρουσιάζονται στις εκθέσεις των εταίρων σχετικά με το τι θεωρείται σημαντικό για κάθε μία από αυτές τις ενότητες.

Προτεινόμενη ενότητα (Κείμενο σύμφωνα με την πρόταση)	Ικανότητες που πρέπει να αναπτυχθούν	Περιεχόμενο που πρέπει να προσφέρεται για την επίτευξη αυτού του στόχου μέσω επαγγελματικού προσανατολισμού και καθοδήγησης:
<b>Ενότητα πληροφόρησης που καλύπτει πληροφορίες για την επαγγελματική/αγορά εργασίας σύμφωνα με την έρευνα</b>	<p>Λήψη επιλογών</p> <p>Σχεδιασμός καριέρας</p> <p>Αναζήτηση πληροφοριών</p> <p>Κίνητρα</p> <p>Εμπιστοσύνη</p> <p>Αυτογνωσία,</p> <p>Αυτοπεποίθηση</p> <p>Ακρόαση</p> <p>Γλωσσική</p> <p>εκπαίδευση/επικοινωνία-</p> <p>κοινωνική δέσμευση,</p> <p>Ψυχολογική διαχείριση</p> <p>Σωστή πρωτοβουλία</p> <p>Τοπική εργασιακή κουλτούρα (κανόνες και αξίες)</p> <p>Κοινωνικός προσανατολισμός</p> <p>Γνώση του επαγγέλματος</p> <p>Επικύρωση της εκπαίδευσης</p> <p>Επιλογές εκπαίδευσης</p> <p>Πολιτιστικά πρότυπα και αξίες</p> <p>Γνώση των διοικητικών διαδικασιών,</p>	<p>Σειρά εικόνων των τομέων / προσφερόμενων θέσεων εργασίας της περιφερειακής αγοράς εργασίας, θέσεις εργασίας εισόδου και πιθανή θέση σταδιοδρομίας που μπορεί να επιδιωχθεί,</p> <p>Σύνολο εικόνων σχετικά με το περιεχόμενο αυτών των θέσεων εργασίας,</p> <p>Σύνολο εικόνων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας-εργασιακές νόρμες και αξίες,</p> <p>Απαιτούνται βασικές κοινωνικές δεξιότητες,</p> <p>Ασκήσεις σχετικές με αυτές τις εικόνες που βοηθούν τους νεοαφιχθέντες να κατανοήσουν τις διαθέσιμες ευκαιρίες και τι πραγματικά σημαίνει μια θέση εργασίας- πώς να αναζητούν πληροφορίες,</p> <p>Ασκήσεις σχετικές με εικόνες που βοηθούν τους νεοαφιχθέντες να κατανοήσουν το περιεχόμενο αυτών των θέσεων εργασίας,</p> <p>Ασκήσεις σχετικές με την τοπική αγορά εργασίας,</p> <p>Ασκήσεις που βοηθούν στην κατανόηση των συνθηκών εργασίας, τι γνωρίζουν ήδη και τι πρέπει ακόμη να μάθουν- ασκήσεις για την κατανόηση της εργασιακής κουλτούρας (ευθύνες, δικαιώματα, έθιμα).</p> <p>Βοηθώντας να καταλάβουμε γιατί υπάρχει μόνο μια περιορισμένη προσφορά,</p> <p>Δραστηριότητες παρακολούθησης θέσεων εργασίας,</p> <p>Ασκήσεις / φωτογραφικό υλικό (κάρτες flash) που βοηθούν στην κατανόηση των απαιτούμενων ικανοτήτων, εξηγούν το επάγγελμα, τον τρόπο προσανατολισμού και την τοπική κουλτούρα- παραρτήματα με πρόσθετες πληροφορίες,</p> <p>Εφαρμογή smartphone για την αγορά εργασίας και τον πολιτισμό,</p> <p>Άσκηση για τη μελέτη των εφημερίδων</p> <p>Επεξηγηματικό βίντεο για τις διοικητικές διαδικασίες</p>
<b>Η ενότητα πληροφοριών θα</b>		<b>Η δεύτερη ενότητα θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει τα ίδια σύνολα καρτών, αλλά με</b>

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

<p>παρέχει πολλές πληροφορίες που θα βοηθήσουν την ενότητα καθοδήγησης και το αντίστροφο.</p>		<p>διαφορετικές ασκήσεις, επικεντρωμένες στο "τι ξέρω" και τι θέλω και τι χρειάζομαι για να φτάσω εκεί. Αυτό συμβάλλει στη δημιουργία δεσμών μεταξύ της (αναζήτησης) πληροφοριών και του επαγγελματικού προσανατολισμού.</p>
<p>Ενότητα καθοδήγησης (που καλύπτει τις μεθόδους, την οργανωτική δομή και τους πόρους)</p>	<p>Ικανότητες που πρέπει να αναπτυχθούν</p>	<p>Περιεχόμενο που πρέπει να προσφέρεται για να επιτευχθεί αυτό μέσω επαγγελματικού προσανατολισμού και καθοδήγησης:</p>
	<p>Λήψη επιλογών Σχεδιασμός καριέρας Κίνητρα Φιλοδοξία Αντανάκλαση Αίσθηση ευθύνης Αυτογνωσία Αυτοπεποίθηση Αυτοδιαχείριση Ακρόαση Γλωσσική εκπαίδευση/επικοινωνία Κοινωνική πρωτοβουλία Υποβολή αίτησης για εργασία Επίλυση προβλημάτων Επίγνωση των δυνατών και αδύνατων σημείων για να ευδοκιμήσει σε μια θέση εργασίας Αίσθημα ότι συμπεριλαμβάνεται</p>	<p>Βοηθώντας τους να κατανοήσουν τι γνωρίζουν ήδη για ορισμένες θέσεις εργασίας- ποιο είναι το κενό που πρέπει να καλυφθεί- να κατανοήσουν το δικό τους ρόλο και την ευθύνη όταν ασχολούνται με τις απαιτήσεις της εργασίας, Εξερευνώντας τη δική σας φιλοδοξία, Διερεύνηση των δικών σας εμπειριών σε σχέση με τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας, Ασκήσεις για την επικοινωνία σε πιο επίσημα περιβάλλοντα, Ασκήσεις για την ενίσχυση της κινητικότητας , Ασκήσεις για την κάλυψη προσωπικών αναγκών, Ομαδικές δραστηριότητες που προάγουν την ψυχολογική διαχείριση, την εμπλοκή και την πρωτοβουλία, Κάρτες flash με φωτογραφία στην μπροστινή πλευρά και επεξήγηση στην πίσω πλευρά. Επεξήγηση των ιδιοτήτων που απαιτούνται κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας, ποιες ιδιότητες έχει ήδη κάποιος, πώς αυτές σχετίζονται με τις θέσεις εργασίας/καριέρα στη χώρα υποδοχής- παραρτήματα αυτοαξιολόγησης, κινήτρων, αυτο-ηγείας, Βίντεο για τη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, τη συνέντευξη για δουλειά, το κυνήγι εργασίας, Προσκεκλημένοι ομιλητές, Άσκηση στη χρήση των δικών σας φιλοδοξιών, Συνέντευξη με κίνητρα, Φυλλάδιο για τη λεκτική κατανόηση και παραγωγή.</p>

Ο παραπάνω κατάλογος είναι ένα μείγμα ειδικών και γενικών ζητημάτων και ο κατάλογος στερείται κάποιας εστίασης και προτεραιοτήτων/ρεαλισμού. Επίσης, ο κατάλογος καταδεικνύει ορισμένες παρανοήσεις σχετικά με το τι κάνει και τι δεν κάνει η συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Σε αυτό προστίθενται: οι αρμοδιότητες και το περιεχόμενο είναι μερικές φορές ανάμεικτα, καθώς και ο γενικός ρόλος και οι ευθύνες που έχουν τα επίσημα μαθήματα ένταξης και οι σχετικοί φορείς στις χώρες εταίρους όσον αφορά την κατάρτιση και την ανάπτυξη γενικών ικανοτήτων και τους κανόνες και τις υποχρεώσεις της χώρας υποδοχής. Επίσης, ακόμη και αν ο κατάλογος θα ήταν μικρότερος, υπάρχει ανάγκη εστίασης για να μπορέσει να αναπτυχθεί αξιοποιήσιμο περιεχόμενο. Η ανάδειξη του επαγγελματικού προσανατολισμού φαίνεται λογικός τρόπος για να γίνει αυτό, δεδομένου ότι αυτός είναι ο κύριος στόχος της έρευνας των εταίρων και ο κύριος τομέας που αφορά η πρόταση.

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.



## 5.2 Συμπεράσματα

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η καθοδήγηση ουσιαστικά αφορούν την ευαισθητοποίηση: βοηθώντας τους πελάτες να κατανοήσουν: Τι είμαι ικανός να κάνω, τι θέλω να κάνω, πώς μπορώ να το πετύχω αυτό; Ουσιαστικά, αυτό ο σύμβουλος το επιτυγχάνει καθοδηγώντας τους πελάτες μέσα από διαδικασίες επιλογής και βοηθώντας τους να κατανοήσουν γιατί κάνουν/έκαναν συγκεκριμένες επιλογές. Εάν το έργο στοχεύει στη δημιουργία προϋποθέσεων για τη βελτίωση του επαγγελματικού προσανατολισμού σε προγράμματα ένταξης που βοηθούν τους μετανάστες να εισέλθουν σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που μπορούν να διαχειριστούν και τους ενδιαφέρουν, αυτό θα πρέπει να είναι το επίκεντρο της ανάπτυξης του υλικού. Αυτός πρέπει να είναι ο στόχος και εκεί πρέπει να επικεντρωθούν οι ασκήσεις. Η ενότητα πληροφόρησης θα πρέπει να παρέχει πληροφορίες που θα είναι χρήσιμες στην ενότητα καθοδήγησης και το αντίστροφο. Όλες οι άλλες αναφερόμενες ικανότητες δεν αποτελούν κύριο στόχο, αν και πολλές από αυτές θα αναπτυχθούν ως αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας καθοδήγησης.

Αυτό σημαίνει ότι η ουσία του καταλόγου των ικανοτήτων περιορίζεται στα εξής: αυτοαναστοχασμός / κατανόηση των δυνατών και αδύνατων σημείων (αυτογνωσία και ενίσχυση των κινήτρων ως αποτέλεσμα), λήψη αποφάσεων και, τέλος, σχεδιασμός σταδιοδρομίας. Όλες οι άλλες αναφερόμενες ικανότητες μπορούν να προκύψουν από την αντιμετώπιση αυτών των 3 βασικών ικανοτήτων.

Με βάση τις πληροφορίες που παρουσιάστηκαν πρέπει να αναπτυχθούν δύο ενότητες. Και οι δύο ενότητες πρέπει να καλύπτουν τα βασικά βασικά ερωτήματα που σχετίζονται με τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας: Ποιος είμαι; Τι είμαι ικανός να κάνω; Τι θέλω να κάνω- και πώς θα φτάσω εκεί; Η βάση και των δύο ενότητων πρέπει να αποτελείται από μια μεγάλη βάση δεδομένων εικόνων. Εικόνες που θα μπορούσαν να απεικονίζουν για παράδειγμα το είδος των διαθέσιμων θέσεων εργασίας, τα κύρια χαρακτηριστικά τους, τη διαδικασία και τα μέσα που χρησιμοποιούν, καθώς και το πλαίσιο στο οποίο εκτελείται η εργασία. Πρέπει να δημιουργηθούν σύνολα ασκήσεων για τον τρόπο χρήσης αυτών των εικόνων: για παράδειγμα για την αξιολόγηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων σχετικά με τις απεικονιζόμενες θέσεις εργασίας, τις συνθήκες εργασίας που προτιμά κανείς, τις απαιτήσεις εισόδου, τις επιλογές σταδιοδρομίας για ένα επόμενο βήμα στον συγκεκριμένο τομέα, ή ίσως για την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις μελλοντικές φιλοδοξίες, ή/και για τη συζήτηση θεμάτων φύλου.

Οι προαναφερόμενοι τομείς μπορούν να μετατραπούν σε εύχρηστο διδακτικό υλικό που αποτελείται από μια μεγάλη βάση δεδομένων με εικόνες που σχετίζονται με την εργασία και σύνολα ασκήσεων σχετικά με το πώς αυτές οι εικόνες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη κάποιας μορφής ευαισθητοποίησης για τη σταδιοδρομία, να διευκολύνουν τον προσανατολισμό, να δημιουργήσουν εικόνα των γνώσεων και της κατανόησης των απαιτήσεων της εργασίας και των πιθανών κενών στις τρέχουσες γνώσεις και δεξιότητες για να είναι σε θέση να εκτελέσουν ορισμένες εργασίες. Ιδανικά, αυτό θα μπορούσε να παρουσιαστεί με τη μορφή των δύο ενότητων που αναφέρονται στην πρόταση. Η μία ενότητα θα είναι περισσότερο προσανατολισμένη στις πληροφορίες και η άλλη περισσότερο στη διαδικασία.

## 6. Ορισμένα γενικά συμπεράσματα και πορεία προς τα εμπρός για το αποτέλεσμα 2

### 6.1 Ορισμένα γενικά συμπεράσματα

Ο στόχος των περισσότερων εθνικών προγραμμάτων ένταξης είναι η τόνωση της ατομικής ανεξαρτησίας το συντομότερο δυνατό (δηλαδή η ύπαρξη αμειβόμενης εργασίας). Ως εκ τούτου, γενικά η διαδικασία είναι προσανατολισμένη στο να έρθει να υποδείξει την κατεύθυνση και να κάνει αντιστοίχιση όσο το δυνατόν νωρίτερα στο πρόγραμμα ένταξης, χωρίς να μοιράζονται καλές πληροφορίες σχετικά με την εργασία ή έναν αξιοπρεπή προσανατολισμό των δικών φιλοδοξιών των μεταναστών. Αυτό δεν αφήνει σχεδόν καθόλου περιθώρια για την ανάπτυξη ενδιαφέροντος, τη διατύπωση υψηλότερων φιλοδοξιών, μακροπρόθεσμων στόχων και την επένδυση στην απαιτούμενη πρόσθετη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Αυτό θέτει σε κίνδυνο τη βιώσιμη ένταξη καθώς και τα κίνητρα των εμπλεκόμενων.

Υπάρχει έλλειψη πόρων και πολιτικής φιλοδοξίας για να δοθεί πραγματικά προσοχή στον ευρύτερο επαγγελματικό προσανατολισμό και καθοδήγηση από την αρχή, δεδομένου ότι οι λύσεις για την ένταξη αναζητούνται σε ένα περιορισμένο σύνολο τυποποιημένων προγραμμάτων.

Η επαγγελματική κατάρτιση δεν αποτελεί τυπική προσφορά, καθώς τα εθνικά προγράμματα ένταξης αναζητούν μόνο γρήγορες επιτυχίες. Μόλις σταματήσουν αυτά τα προγράμματα, συχνά δεν υπάρχει πλέον καμία υποστήριξη. Εναπόκειται στους ίδιους τους πολίτες να κάνουν μια στροφή στην καριέρα τους. Συνεπώς, η υποστήριξη της σταδιοδρομίας γίνεται ένα θέμα που κατά καιρούς υποκινείται από εργοδότες με καρδιά για την κοινωνική ατζέντα.

Όλοι οι νεοαφιχθέντες υποφέρουν από παρόμοιες αναντιστοιχίες και εμπόδια που σχετίζονται με το επίπεδο εκπαίδευσης και την έλλειψη πληροφοριών σχετικά με τις γνώσεις και τις προσδοκίες για την εργασία. Ιδιαίτερα οι μετανάστες με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο είναι οι πιο ευάλωτοι. Δεδομένου ότι τα προγράμματα είναι τυποποιημένα και επικεντρώνονται στο να βοηθήσουν τους μετανάστες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας το συντομότερο δυνατό, δεν υπάρχει σχεδόν καθόλου χρόνος για να διερευνηθούν και να αντιμετωπιστούν σωστά οι ατομικές γνώσεις και εμπειρίες, να εξεταστούν οι ανάγκες και οι μακροπρόθεσμες φιλοδοξίες. Πόσο μάλλον να αρχίσουν να αναπτύσσουν μια ορισμένη επαγγελματική συνείδηση για τις μετανάστριες που δεν το έχουν σκεφτεί ποτέ αυτό και δεν γνωρίζουν τι πραγματικά είναι διαθέσιμο.

Η έρευνα έδειξε ότι δεν δίνεται σχεδόν καθόλου προσοχή στον ατομικό επαγγελματικό προσανατολισμό και ότι είναι περίπλοκο να αναπτυχθούν τα υπάρχοντα προγράμματα με νέο υλικό. Η έμφαση θα πρέπει να δοθεί στη δημιουργία εύχρηστου υλικού που θα διευκολύνει τη συζήτηση και την ευαισθητοποίηση για την επαγγελματική σταδιοδρομία, αλλά θα εντάσσεται στο πλαίσιο του υπάρχοντος προγράμματος ένταξης ή/και της γλωσσικής κατάρτισης. Υλικό που επιτρέπει τη συζήτηση βασικών ζητημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού σε σχέση με την περιφερειακή αγορά εργασίας. Τα υλικά που βασίζονται σε εικόνες μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για αυτό. Τέτοιο υλικό βασισμένο σε εικόνες είναι ιδανικό ειδικά για χρήση όταν εργάζονται με μετανάστες χαμηλής ειδίκευσης.

Στις διάφορες εκθέσεις των χωρών αναφέρονται οι ακόλουθες απαιτήσεις:

- Εστίαση στην πιο ευάλωτη ομάδα: χαμηλής ή ελάχιστης εκπαίδευσης και γυναίκες,
- Καθορισμός και εστίαση των μέσων σε διάφορους τομείς, οι οποίοι παρουσιάζουν έλλειψη εργατικού δυναμικού- θέσεις εργασίας εισόδου,
- Ανάπτυξη μιας μεθοδολογίας επαγγελματικού προσανατολισμού η οποία μπορεί να ενσωματωθεί/χρησιμοποιηθεί από τους σημερινούς ενδιαφερόμενους των προγραμμάτων ένταξης,
- Ανάπτυξη μεθοδολογίας που δεν εμποδίζεται από τη γλώσσα της χώρας υποδοχής (με βάση την εικόνα),

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

- Ενισχύστε τα κίνητρα δίνοντας προσοχή στην εξεύρεση και την αύξηση των ατομικών φιλοδοξιών,
- Χρήσιμο στα αρχικά στάδια της διαδικασίας ολοκλήρωσης
- Επικεντρωθείτε σε μακροπρόθεσμους στόχους και υπογραμμίστε τη σημασία των βραχυπρόθεσμων στόχων σε αυτή την προοπτική
- Επικεντρωθείτε στα βασικά ερωτήματα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας...
- Αλλά... Μείνετε κλειστοί στην τρέχουσα κατάσταση και στις επιλογές που είναι διαθέσιμες,
- Χρήση των ερωτήσεων "Ποιος είμαι / τι είμαι ικανός να κάνω;" της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για την ανάπτυξη του εργαλείου αξιολόγησης (με αυτόν τον τρόπο το εργαλείο αξιολόγησης γίνεται μέρος της συμβουλευτικής διαδικασίας).
- Ανάπτυξη εγχειριδίων χρησιμοποιώντας την ίδια βάση , αλλά με διαφορετικά σύνολα ασκήσεων και προτύπων
- Περιορίστε τον συνολικό αριθμό των εικόνων που πρέπει να συγκεντρωθούν και για τις δύο ενότητες, διαφορετικά η διαχείριση γίνεται πολύ περίπλοκη.

## 6.2 Προτάσεις για το επόμενο βήμα

Με βάση τις πληροφορίες που παρουσιάστηκαν θα μπορούσαν να αναπτυχθούν δύο ενότητες. Και οι δύο ενότητες πρέπει να καλύπτουν τα βασικά βασικά ερωτήματα που σχετίζονται με τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας: : Ποιος είμαι; Τι είμαι ικανός να κάνω; Τι θέλω να κάνω- τι χρειάζομαι για να φτάσω εκεί; Η βάση και των δύο ενότητων πρέπει να αποτελείται από μια μεγάλη αλλά καλά περιορισμένη βάση δεδομένων εικόνων.

Μερικά παραδείγματα εικόνων για θέσεις εργασίας στον τομέα



Παραδείγματα ασκήσεων που σχετίζονται με αυτές τις εικόνες:

Τι νομίζετε ότι αντιπροσωπεύουν; (αρχική ερώτηση για να διευκρινιστεί και να ελεγχθεί η αμοιβαία κατανόηση)

Τι είδους επαγγέλματα πιστεύετε ότι απεικονίζονται; (προστίθεται με υποστηρικτικές οδηγίες για τον εκπαιδευτή σχετικά με το πώς να μιλήσει γι' αυτό),

Για ποιες από αυτές τις θέσεις εργασίας υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας στην περιοχή; (αναφέρετε διάφορες πηγές πληροφοριών),

Ποιο από τα εικονιζόμενα θα μπορούσε να σας ενδιαφέρει (με σειρά από το υψηλό προς το χαμηλό ενδιαφέρον)- γιατί το κορυφαίο είναι ελκυστικό για εσάς- γιατί το χαμηλότερο δεν είναι καθόλου ελκυστικό);

Επιπλέον: προσθέστε μια άσκηση ελέγχου της πραγματικότητας (οργανώστε επίσκεψη σε ορισμένους εργοδότες, ένα καρουζέλ θέσεων εργασίας κ.λπ.)

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Αναφέρονται οι ακόλουθες κύριες διαστάσεις για τη συλλογή εικόνων για τη βελτίωση της γνώσης και της κατανόησης των νεοαφιχθέντων:

1. Πιθανές θέσεις εργασίας εισόδου σε διάφορους τομείς
2. Εφικτές επιλογές σταδιοδρομίας στον εν λόγω τομέα και σχετικές απαιτήσεις,
3. Απαιτήσεις δεξιοτήτων και ικανοτήτων για τις θέσεις εργασίας εισόδου (Βάση soft skills),
4. Κουλτούρα εργασίας,
5. Συνθήκες εργασίας (τι σας αρέσει;) εργασία με τα χέρια, διοικητική, μόνη, με συναδέλφους κ.λπ. κ.λπ.),
6. Πιθανά μονοπάτια καριέρας και τρόποι για να κάνετε το επόμενο βήμα (και πού να απευθυνθείτε όταν έχετε απορίες)

Συμβουλές για το επόμενο βήμα:

- Μοιραστείτε και ελέγξτε την κατανόηση της βασικής προσέγγισης
- Καθορίστε τις διαστάσεις που πρέπει να αντιπροσωπεύουν οι εικόνες
- Χωριστείτε στους συνεργάτες και αφήστε κάθε συνεργάτη να συλλέξει εικόνες που σχετίζονται με τις καθορισμένες διαστάσεις.
- Κάθε συνεργάτης αναπτύσσει ένα σύνολο ασκήσεων (3-5) που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για το συγκεκριμένο σύνολο εικόνων.
- Κάθε εταίρος αναπτύσσει 1-2 διασταυρούμενες ασκήσεις
- Κατά περίπτωση, κάθε εταίρος σχεδιάζει/παραπέμπει σε υποστηρικτικό πίνακα/φύλλο βαθμολογίας (αξιολόγηση)/βίντεο ή οτιδήποτε άλλο/οδηγίες βαθμολόγησης,