



Μοντέλο μάθησης

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΝΕΕΤ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Social
Innovation 
Initiative



Co-funded by
the European Union

Συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι απόψεις και γνώμες που εκφράζονται είναι ωστόσο αποκλειστικά των/του συγγραφέα(-ών) και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η Αρχή Χορήγησης μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.

Παραδοτέο 2.3

Δημιουργήθηκε από:	Ευρωπαϊκή Ένωση για την Κοινωνική Καινοτομία, με τη συμβολή και την υποστήριξη των CESIE ETS, GrantXpert Consulting, Ινστιτούτου Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας, Incoma, Δήμου Botevgrad.
--------------------	--

YouthPioneer

Αριθμός έργου: **ESF-SI-2023-SKILLS-01-0018**

του έργου: 1 Δεκεμβρίου 2024 - Διάρκεια: 24 μήνες



Copyright © 2025 | [Privacy policy](#)

Το μοντέλο μάθησης YouthPioneer διανέμεται σύμφωνα με τους όρους της [Διεθνούς Άδειας Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](#), η οποία επιτρέπει την κοινή χρήση και την προσαρμογή για μη εμπορικούς σκοπούς, υπό την προϋπόθεση ότι αναγράφεται η κατάλληλη πηγή και ότι τα παράγωγα έργα διανέμονται υπό την ίδια άδεια.



CONTENTS

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
1.1 ΓΙΑΤΙ ΑΥΤΟ ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΜΑΘΗΣΗΣ; ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟ;	11
1.2 Βασικές αρχές	11
1.2.1 ΒΑΣΙΣΜΕΝΟ ΣΕ ΑΠΟΔΕΔΕΙΓΜΕΝΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ	11
1.2.2 ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΛΛΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ	11
1.2.3 ΜΕ ΕΠΙΚΕΝΤΡΟ ΤΗ ΝΕΟΛΑΙΑ	12
4 ΠΟΛΥΔΙΑΣΤΑΤΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	12
1.2.5 ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΟΥΣ	13
1.3 ΠΩΣ ΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΕΤΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΕΓΓΡΑΦΟ	13
1.4 ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ	16
1.5 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ	18
ΑΝΑΦΟΡΕΣ	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	21
Δημιουργία ενός οικοσυστήματος για ευκαιρίες μάθησης με βάση την εργασία (WBL): συνεργασίες δημόσιου-ιδιωτικού τομέα και συμμετοχή ενδιαφερόμενων μερών σε πολλαπλά επίπεδα	21
2.1. ΣΥΝΗΘΕΙΣ ΤΥΠΟΙ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ	21
2.2. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΙΣΧΥΡΟΤΕΡΩΝ ΣΥΜΠΡΑΞΕΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ	22
2.3.. ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	24
2.3.1 ΤΥΠΟΙ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ ΦΟΡΕΩΝ	24
2.3.2 ΕΠΙΠΕΔΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	25
2.4. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ	26

2.4.1 ΠΩΣ ΝΑ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΕΤΕ ΚΑΙ ΝΑ ΔΙΑΤΗΡΗΣΕΤΕ ΤΗΝ ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ	26
2.4.2 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΩΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	27
2.5. ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΝΟΝΤΑΣ ΟΛΟΥΣ: ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ	28
2.5.1 ΘΕΣΤΕ ΣΑΦΕΙΣ ΣΤΟΧΟΥΣ: ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ;	28
2.5.2 ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ, ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΠΟΥ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΓΚΑΤΑΣ	29
2.5.3 ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	29
2.5.4 ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ	30
2.6. ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΜΕ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ ΜΕΣΩ ΣΤΡΟΓΓΥΛΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ	30
2.6.1 ΘΕΣΠΙΣΗ ΣΑΦΩΝ ΣΤΟΧΩΝ	30
2.6.2 ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ	30
2.6.3 ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ: ΟΡΙΣΜΟΣ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΒΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΡΟΛΩΝ	31
2.7. ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΦΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ	32
2.7.1 Μνημόνιο Συνεργασίας	32
2.7.2 ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	33
2.7.3 ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ	33
2.8. ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Πρόγραμμα καθοδήγησης	35
3.1 ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ WBL	35
3.1.1 ΤΡΙΣΒΗΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΝΤΑΞΗΣ	35
3.1.2 ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΔΡΙΕΣ ΜΟΝΤΕΡΝΙΣΜΟΥ	36
3.1.3 ΡΟΛΟΙ ΤΩΝ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ: Μ'ΕΝΤΟΡΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΣΤΗΝ ΠΑΙΔΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, Μ'ΕΝΤΟΡΑΣ, Μ'ΕΝΤΟΡΑΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, ΟΠΟΙΟΔΗΠΟΤΕ ΑΛΛΟ ΑΤΟΜΟ (ΔΙΔΑΣΚΩΝ, Π.Χ.)	37
3.1.4 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΝΕΕΤ	38
3.2. ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	38
3.2.1 ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΕΤΣ ΓΙΑ ΤΗΝ WBL	38
3.2.2 ΑΡΧΙΚΗ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ: ΘΕΣΠΙΣΗ ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ, ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	39
3.2.3 ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΜΕΝΤΟΡΩΝ	39

3.3. ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	42
3.3.1 ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ.....	42
3.3.2 ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΤΟΥ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	43
3.3.3 ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΩΝ ΝΕΕΤ	44
3.4. ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	44
3.4.1 ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΩΝ ΝΕΕΤ	44
3.4.2 ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΙΑΣ.....	45
3.5. ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ	46
ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 Εμπειρική μάθηση μέσω του σχεδιασμού έργων και της επιχειρηματικής δράσης	49
4.1. ΓΙΑΤΙ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΡΓΟΥ - ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	49
4.2. ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΗ ΔΡΑΣΗ	50
4.3. ΠΑΡΑΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ	50
4.4. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ	52
4.5. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΕΡΓΟΥ - ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΟΥ	52
4.5.1 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ Ή ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΠΟΥ ΦΙΛΟΞΕΝΕΙ ΤΟ WBL	53
4.5.2 ΤΑΥΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΙΔΕΑΣ	55
4.5.3 ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΗΣ ΙΔΕΑΣ.....	56
4.5.4 ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	57
4.5.5 ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ	58
4.5.6 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ PITCH	59
4.5.7 ΤΕΛΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ	60
4.5.8 ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	61
4.6. ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ.....	64
5.1 ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	64
5.2 ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΥΣ ΤΥΠΟΥΣ ΝΕΕΤS	67

5.3 ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ	68
5.4. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΙΚΤΥΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΓΙΑ ΣΥΝΕΧΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ	70
5.6. ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ	71
5.7 ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗ	72
5.8 ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ	73
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....	74
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	76
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΠΡΟΤΥΠΟ ΓΙΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ-ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ	76
2: ΠΡΟΤΥΠΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ	77
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	78
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4: ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ	83
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5: ΠΡΟΤΥΠΟ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	84
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6: ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ	89
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7: ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΜΑΘΗΤΗ	90
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8: ΦΟΡΜΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΑΘΗΤΩΝ	92



Κεφάλαιο 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ



Co-funded by
the European Union

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι νέοι NEET (που δεν σπουδάζουν, δεν εργάζονται και δεν παρακολουθούν κατάρτιση) αποτελούν μια ετερογενή ομάδα νέων σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, καθένας από τους οποίους αντιμετωπίζει μοναδικές συνθήκες, εμπόδια και πορείες ζωής. Παρά την ετερογένεια αυτή, οι νέοι NEET μπορούν να οριστούν σε γενικές γραμμές με βάση ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά:

- Δεν απασχολούνται επί του παρόντος (δηλαδή είναι [άνεργοι](#) ή [οικονομικά ανενεργοί](#) σύμφωνα με τον [ορισμό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας](#)).
- Δεν συμμετέχουν σε καμία μορφή τυπικής ή μη τυπικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης.
- Είναι συνήθως ηλικίας μεταξύ 15 και 29 ετών.

Το [Eurofound \(2016\)](#) κατηγοριοποιεί περαιτέρω τους νέους NEET σε διάφορες υποομάδες, ώστε να αντικατοπτρίζεται αυτή η εσωτερική ποικιλομορφία: επαναισερχόμενοι (όσοι σχεδιάζουν να επιστρέψουν στην εκπαίδευση ή την εργασία), βραχυπρόθεσμα άνεργοι, μακροχρόνια άνεργοι, νέοι με ασθένεια ή αναπηρία, νέοι φροντιστές, αποθαρρυνμένοι νέοι και άλλοι που δεν εντάσσονται ακριβώς σε αυτές τις κατηγορίες. Ορισμένοι εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο χωρίς τα προσόντα ή την υποστήριξη που απαιτούνται για να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους ή να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Άλλοι δυσκολεύονται να βρουν την πρώτη τους εργασία λόγω έλλειψης εμπειρίας, καθοδήγησης ή ευκαιριών, ιδίως σε αγροτικές ή οικονομικά μειονεκτικές περιοχές. Τα προβλήματα ψυχικής υγείας, οι οικογενειακές ευθύνες ή οι ρόλοι φροντίδας, ιδίως μεταξύ των νέων γυναικών, μπορούν επίσης να περιορίσουν την πρόσβαση στην εργασία ή την εκπαίδευση. Η διάκριση, το μεταναστευτικό υπόβαθρο, η αναπηρία ή η принадлежность σε περιθωριοποιημένες κοινότητες μπορούν να μειώσουν περαιτέρω τις πιθανότητες ένταξής τους (Eurostat, 2025).

Στη Ρουμανία, η αγροτική φτώχεια, η περιορισμένη πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση και οι επιπτώσεις της μετανάστευσης εργατικού δυναμικού μειώνουν τις ευκαιρίες για τους νέους, ιδίως για τις νέες γυναίκες, οι οποίες συχνά αναλαμβάνουν νωρίς οικογενειακές ευθύνες. Στην Ιταλία, οι επίμονες περιφερειακές ανισότητες, ιδίως στο νότο, συνδυάζονται με υποανάπτυκτα συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού και ανεπαρκείς συνδέσεις μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Στην Ελλάδα, η υψηλή ανεργία των νέων, η κληρονομιά της οικονομικής κρίσης και τα διαδεδομένα προβλήματα ψυχικής υγείας συμβάλλουν σε ένα αίσθημα αποξένωσης και μειωμένων μελλοντικών ευκαιριών. Η Ισπανία εξακολουθεί να αντιμετωπίζει περιφερειακές ανισότητες, όπου τα διαρθρωτικά

μειονεκτήματα σε περιοχές όπως η Ανδαλουσία και η Εστρεμαδούρα συνοδεύονται από περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης και χαμηλή εμπιστοσύνη στα δημόσια προγράμματα (ΟΟΣΑ, 2024). Η Βουλγαρία αντιμετωπίζει έντονα διαχωριστικά μεταξύ αστικών και



αγροτικών περιοχών, εμπόδια στην επαγγελματική κατάρτιση και επίμονη διάκριση που επηρεάζει τους νέους Ρομά και τις νέες γυναίκες. Στην Κύπρο, πολλοί NEET παραμένουν αόρατοι στα εθνικά συστήματα, συχνά χωρίς να είναι εγγεγραμμένοι ή αποσυνδεδεμένοι μετά τη στρατιωτική θητεία ή την τριτοβάθμια εκπαίδευση, γεγονός που δυσχεραίνει την προσέγγιση και την υποστήριξή τους.

Παρά τις τοπικές ιδιαιτερότητες που διαφέρουν από χώρα σε χώρα, οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι NEET αναγνωρίζονται σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση και έχουν αναληφθεί πολυάριθμες πρωτοβουλίες για την αντιμετώπισή τους, αν και η κλίμακα και η εστίασή τους διαφέρουν από χώρα σε χώρα.

Σε επίπεδο ΕΕ, έχει τεθεί ένας στόχος, για τη μείωση του μέσου όρου των NEET στο 9 % έως το 2030. Το 2024, ο μέσος όρος της ΕΕ ήταν 11,0 %, αλλά η πρόοδος είναι άνιση: ορισμένες χώρες έχουν ήδη επιτύχει τον στόχο για το 2030, ενώ άλλες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις (Σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, 2021).

Χώρες όπως η Ρουμανία, η Βουλγαρία, η Ισπανία, η Ιταλία, η Ελλάδα και η Κύπρος, που εκπροσωπούνται στη σύμπραξη YouthPioneer, εξακολουθούν να αναφέρουν υψηλά ή μέτρια υψηλά ποσοστά νέων NEET.

(ΠΙΝΑΚΑΣ 1).

Βουλγαρία	Κύπρος	Ελλάδα	Ιταλία	Ρουμανία	Ισπανία
12.7	12.9	14.2	15.2	19.4	12

Πίνακας 1. Ποσοστό NEET (15-29 ετών) (% , 2024). Πηγή: Eurostat (2025)

Η Ρουμανία έχει το υψηλότερο ποσοστό NEET στην ΕΕ με 19,4 %, σχεδόν τέσσερις φορές υψηλότερο από αυτό των Κάτω Χωρών. Η κατάσταση διαφέρει ανάλογα με διάφορους παράγοντες, όπως το φύλο ή το περιβάλλον. Οι νέοι των αγροτικών περιοχών βρίσκονται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση: τα ποσοστά NEET στις αγροτικές περιοχές υπερβαίνουν τα αντίστοιχα των πόλεων κατά περισσότερο από 17 ποσοστιαίες μονάδες στη Βουλγαρία και σχεδόν 19 μονάδες στη Ρουμανία. Παρά τη σημαντική πρόοδο που σημειώθηκε στη μείωση των ποσοστών NEET μεταξύ 2014 και 2024, οι προκλήσεις παραμένουν, ιδίως στην Ελλάδα (-12,5 ποσοστιαίες μονάδες) και τη Βουλγαρία (-11,3 ποσοστιαίες μονάδες). Οι νέοι με χαμηλό ή μέτριο επίπεδο εκπαίδευσης, οι νέες γυναίκες και οι νέοι από οικογένειες χαμηλού εισοδήματος ή μετανάστες επηρεάζονται δυσανάλογα. Στην Ελλάδα και την Ιταλία, για παράδειγμα, τα ποσοστά NEET μεταξύ των νέων με ανώτερη δευτεροβάθμια και μεταδευτεροβάθμια μη τριτοβάθμια εκπαίδευση υπερβαίνουν το 17 %, ενώ οι νέες γυναίκες στη Ρουμανία έχουν 11 ποσοστιαίες μονάδες περισσότερες πιθανότητες να είναι NEET από τους νέους άνδρες (Eurostat 2025).

	Βουλγαρία	Κύπρος	Ελλάδα	Ιταλία	Ρουμανία	Ισπανία
Γυναίκες	14.8 (b)	14.1	14.7 (b)	16.6	25.2	12.1 (d)
Άνδρες	10.7 (b)	11.7	13.8 (b)	13.8	14.0	11.9 (d)

Πίνακας 2. Ποσοστό NEET (15-29 ετών), ανά φύλο (% , 2024). Πηγή: Eurostat (2025). Υπόμνημα: (b)=διακοπή στη χρονολογική σειρά, (d)=διαφορετικός ορισμός.

Αυτή είναι η κατάσταση που αποτέλεσε το πλαίσιο για το YouthPioneer. Χρηματοδοτούμενο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο Plus (ESF+), το YouthPioneer είναι μια ευρωπαϊκή πρωτοβουλία που έχει σχεδιαστεί για να υποστηρίζει και να ενδυναμώνει τους νέους ηλικίας 15 έως 29 ετών που δεν εργάζονται, δεν σπουδάζουν και δεν παρακολουθούν κατάρτιση. Το πρόγραμμα προσφέρει μια δομημένη, εξατομικευμένη και δοκιμασμένη διαδρομή για τους NEET να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας και είναι εμπνευσμένο από την **επιτυχία των ακόλουθων πρωτοβουλιών**:

Jove Valor και YOPEVA

Το Jove Valor ήταν ένα δομημένο πρόγραμμα ένταξης στην αγορά εργασίας που αναπτύχθηκε από το Fundesplai και υλοποιήθηκε στη μητροπολιτική περιοχή της Βαρκελώνης, με στόχο να διευκολύνει τη μετάβαση των NEET στην αγορά εργασίας μέσω μιας αμειβόμενης επαγγελματικής σύμβασης (6-12 μηνών) που συνδυάζει εργασιακή εμπειρία, επίσημη κατάρτιση, καθοδήγηση και συμβουλευτική υποστήριξη. Επεκτείνοντας

αυτή την πρωτοβουλία σε όλη την Ισπανία, την Πορτογαλία, την Ιταλία, τη Ρουμανία, τις Κάτω Χώρες και τη Σουηδία, το YOPEVA εισήγαγε μια πολυδιάστατη μεθοδολογία με τη συμμετοχή πολλών φορέων, όπως δημόσιες αρχές, εργοδότες και κοινοτικές οργανώσεις. Στη συνέχεια, το YouthPioneer προωθεί τη συμμετοχή πολλών φορέων στην προσέλκυση και διατήρηση των NEET στην αγορά εργασίας, δημιουργώντας ένα επαναληψιμό μοντέλο και δείχνοντας τη σημασία και τον αντίκτυπο μιας συντονισμένης προσέγγισης.

Erasmus για νέους επιχειρηματίες (EYE) και StartUp2

Το EYE αναφέρεται σε ένα διακρατικό πρόγραμμα ανταλλαγής επιχειρήσεων που χρηματοδοτείται από την ΕΕ και υποστηρίζει επίδοξους επιχειρηματίες (με επιχειρηματικό σχέδιο ή λιγότερο από τρία χρόνια εμπειρίας) συνδέοντάς τους με έμπειρους επιχειρηματίες σε άλλη ευρωπαϊκή ή εταίρο χώρα, για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Το StartUp2, ενώ επικεντρώνεται επίσης στην επιχειρηματικότητα, υποστήριξε την ανάπτυξη διατομεακών δεξιοτήτων νέων και φιλοξενούμενων επιχειρηματιών, μέσω της κατάρτισης στο χώρο εργασίας και της ανάπτυξης ικανοτήτων. Το YouthPioneer αντλεί από το EYE και το StartUp2 την ιδέα της καθοδηγούμενης καθοδήγησης και της δομημένης επιχειρηματικής μάθησης, καθώς και τη χρήση της ανάπτυξης έργων ως εργαλείου για την ενίσχυση της δράσης και των δεξιοτήτων.

Οι ενδιαμέσοι οργανισμοί (ΙΟ) διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο στην αντιστοίχιση, τη χορήγηση χρηματοδότησης και την υποστήριξη. Στο πλαίσιο του YouthPioneer, το EYE αποτελεί πηγή έμπνευσης για την επιχειρηματική καθοδήγηση.

REBUILD

Μια πρωτοβουλία ενδυνάμωσης των νέων που στοχεύει στην ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών, της ικανότητας σχεδιασμού έργων και της συμμετοχής στην πράσινη μετάβαση μεταξύ των NEET και των περιθωριοποιημένων νέων στο πλαίσιο της μετά-COVID-19 εποχής. Τα βασικά εργαλεία της περιλαμβάνουν έναν οδηγό διευκόλυνσης βήμα προς βήμα για τους εργαζόμενους με νέους και ένα εγχειρίδιο που εξοπλίζει τους νέους με δεξιότητες σχεδιασμού, υλοποίησης και επικοινωνίας έργων, που χρησιμεύει ως ισχυρή βάση για τη δομή της φάσης σχεδιασμού έργων του μοντέλου YouthPioneer.

Το YouthPioneer συγκεντρώνει τις γνώσεις από αυτές τις προηγούμενες πρωτοβουλίες και αξιοποιεί τα διδάγματα τους για να δημιουργήσει ένα μοντέλο που μπορεί να προσαρμοστεί και να επαναχρησιμοποιηθεί σε διαφορετικά πλαίσια. Δεν στοχεύει να επιβάλει έναν ενιαίο τρόπο εργασίας, αλλά προσφέρει ένα ισχυρό σημείο εκκίνησης για τον σχεδιασμό τοπικών στρατηγικών που βοηθούν τους NEET να επανασυνδεθούν με την αγορά εργασίας. Το μοντέλο ενθαρρύνει την ευελιξία και την προσαρμογή στις πολιτισμικές και συγκυριακές διαφορές.

Ενθαρρύνουμε τους αναγνώστες να εξερευνήσουν τα προαναφερθέντα έργα και να χρησιμοποιήσουν ό,τι είναι πιο σχετικό με την τοπική τους πραγματικότητα. Είτε για έμπνευση είτε για να συμπληρώσουν ό,τι προσφέρει το YouthPioneer, αυτές οι προσεγγίσεις μπορούν να προσφέρουν υποστήριξη στην οικοδόμηση κάτι που ταιριάζει στο τοπικό πλαίσιο.

1.1 ΓΙΑΤΙ ΑΥΤΟ ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΜΑΘΗΣΗΣ; ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟ;

Το μοντέλο μάθησης YouthPioneer (YLM) αναπτύχθηκε με σκοπό να προσφέρει μια ευέλικτη, συνεργατική και δοκιμασμένη προσέγγιση για την εργασία με τους NEET. Παρέχει πρακτικές οδηγίες και εργαλεία για τις τοπικές αρχές, τις ΜΚΟ, τις οργανώσεις νεολαίας, τους εκπαιδευτικούς και τους εργοδότες που επιθυμούν να εφαρμόσουν το πρόγραμμα YouthPioneer.

Το μοντέλο είναι ιδιαίτερα κατάλληλο για όσους εργάζονται στους ακόλουθους τομείς:

- Υπηρεσίες και δράσεις για τη νεολαία,
- Τοπικά προγράμματα απασχόλησης ή κοινωνικής ένταξης,
- Μη τυπική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, και
- Εταιρική κοινωνική ευθύνη (ΕΚΕ) και συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα.

1.2 Βασικές αρχές

1.2.1 ΒΑΣΙΣΜΕΝΟ ΣΕ ΑΠΟΔΕΔΕΙΓΜΕΝΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

Το YouthPioneer εμπνέεται από άλλες επιτυχημένες ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες (που αναφέρθηκαν προηγουμένως), οι οποίες έχουν αποδείξει τον θετικό τους αντίκτυπο στην υποστήριξη των νέων NEET να συνεχίσουν τις σπουδές τους ή να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Αναφέρονται πολλές φορές σε όλο το έγγραφο, όποτε είναι σχετικές.

1.2.2 ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΛΛΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ

Το YouthPioneer φέρνει σε επαφή δημόσιους φορείς, επιχειρήσεις και οργανώσεις του τριτογενούς τομέα με σκοπό τη συν-δημιουργία και την εφαρμογή λύσεων. Το μοντέλο αυτό προωθεί την κοινή ευθύνη και την ανάπτυξη ισχυρότερων, βιώσιμων συστημάτων υποστήριξης για τους NEET.

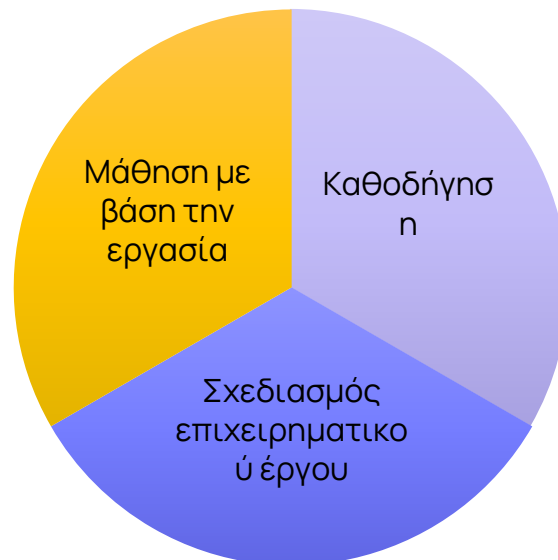
1.2.3 ΜΕ ΕΠΙΚΕΝΤΡΟ ΤΗ ΝΕΟΛΑΙΑ

Το πρόγραμμα θέτει στο επίκεντρό του τις ανάγκες, τα ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες των νέων. Αναγνωρίζει την ποικιλομορφία των νέων που δεν εργάζονται, δεν σπουδάζουν

και δεν παρακολουθούν πρόγραμμα κατάρτισης (NEET) και προωθεί μια εξατομικευμένη, ευέλικτη προσέγγιση, υποστηριζόμενη από εξατομικευμένα σχέδια ανάπτυξης. Η ατομική καθοδήγηση αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο αυτής της προσέγγισης, καθώς και η συμμετοχή των εργαζομένων με νέους ως μέντορες και των οργανώσεων νεολαίας ως μαθησιακών περιβαλλόντων.

4 ΠΟΛΥΔΙΑΣΤΑΤΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Το YouthPioneer ενσωματώνει τρία βασικά στοιχεία:



- **Καθοδήγηση**, συμβουλευτική και υποστήριξη με επίκεντρο τις ανάγκες και τους στόχους των NEET, όπως ορίζονται από κοινού στην αρχή της καθοδήγησης και σύμφωνα με την εξέλιξη καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος.
- **Μάθηση με βάση την εργασία (WBL)**, εποπτευόμενη και σχεδιασμένη εμπειρική μάθηση (μάθηση μέσω της πράξης) σε επαγγελματικά περιβάλλοντα που συνδέουν τις προσωπικές τους φιλοδοξίες με πιθανές επαγγελματικές σταδιοδρομίες.
- **Σχεδιασμός επιχειρηματικών έργων**, μετά από πρακτική κατάρτιση που εξοπλίζει τους NEET με τα εργαλεία και τη νοοτροπία για να δημιουργήσουν, να σχεδιάσουν και να παρουσιάσουν τις δικές τους πρωτοβουλίες και να μετατρέψουν τις ιδέες σε

δομημένα έργα, εισάγοντας την επιχειρηματικότητα ως μια βιώσιμη επαγγελματική πορεία.

1.2.5 ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΟΥΣ

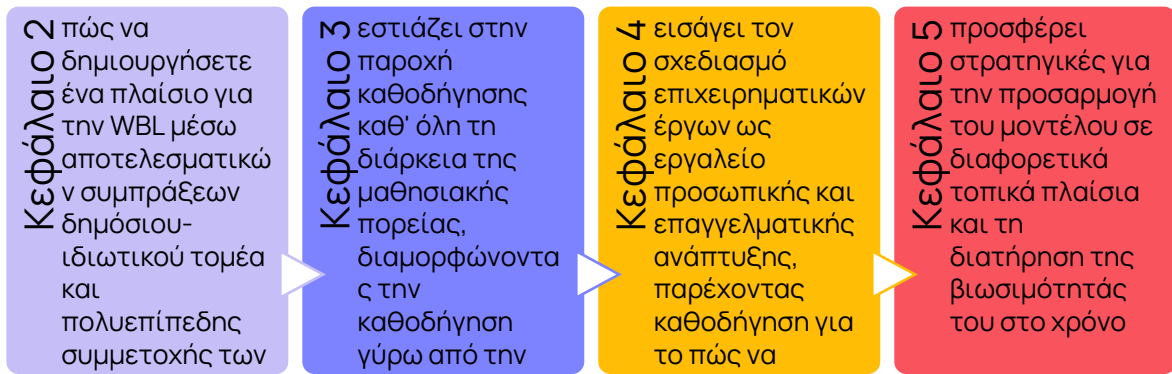
Το YouthPioneer δημιουργεί αμοιβαία αξία για όλους τους εμπλεκόμενους φορείς:

- Προσφέρει πρακτικές ευκαιρίες, προσωπική ανάπτυξη, ανανεωμένο αίσθημα σκοπού και υψηλότερη απασχολησιμότητα για τους NEET.
- Συμπληρώνει τις δράσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, επιτρέπει στις εταιρείες και τους εργοδότες να διαμορφώνουν την ανάπτυξη των νέων και ενισχύει τον ρόλο τους ως φορείς ένταξης.
- Βασίζεται στις υπάρχουσες προσπάθειες των δημόσιων φορέων και των τοπικών κοινοτήτων για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων, την προώθηση της δια βίου μάθησης και τη βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των τομέων. Ταυτόχρονα, υποστηρίζει την τοπική ανάπτυξη ενισχύοντας τους δεσμούς μεταξύ των νέων και των κοινοτήτων τους, ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή και συμβάλλοντας σε πιο περιεκτικές και βιώσιμες τοπικές οικονομίες.

1.3 ΠΩΣ ΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΕΤΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΕΓΓΡΑΦΟ

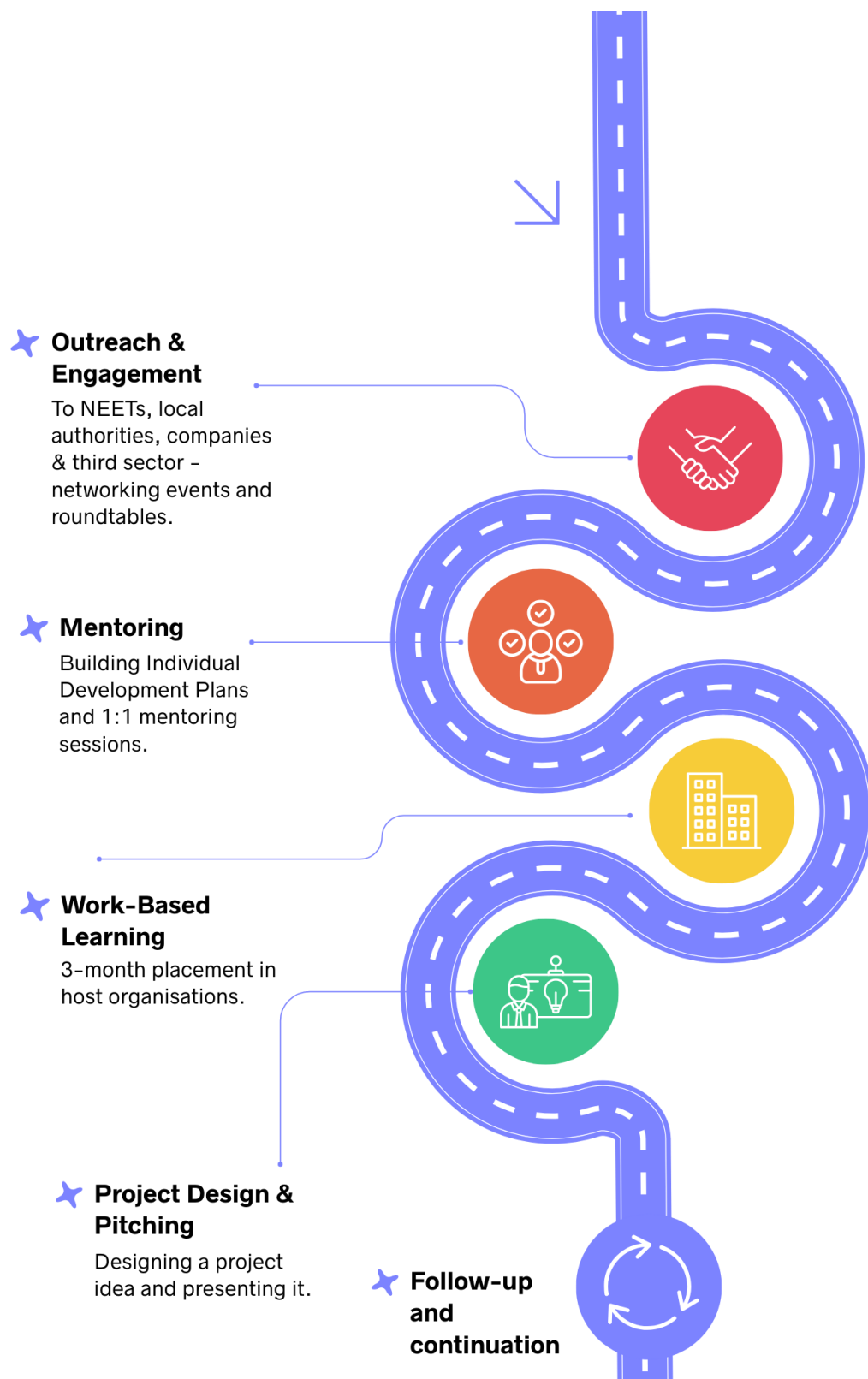
Ο παρών οδηγός έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τους αναγνώστες να κατανοήσουν, να προσαρμόσουν και να εφαρμόσουν το Μοντέλο Μάθησης YouthPioneer στο τοπικό τους πλαίσιο, είτε ανήκουν σε οργανισμό νεολαίας, δήμο, εταιρεία ή εκπαιδευτικό φορέα. Προσφέρει:

- Μια βήμα-βήμα δομή του μοντέλου YouthPioneer, από τη δημιουργία συνεργασιών έως την καθοδήγηση και την οργάνωση ενός προγράμματος βιωματικής μάθησης.
- Παραδείγματα και εργαλεία που προέρχονται από δοκιμασμένες ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες.
- Πρακτικές συμβουλές για την υποστήριξη του σχεδιασμού, της υλοποίησης και της προσαρμογής, καθώς και της αξιολόγησης των αποτελεσμάτων.



Κάθε ενότητα έχει ως στόχο να βοηθήσει τους αναγνώστες να προσαρμόσουν το πρόγραμμα YouthPioneer στο δικό τους περιβάλλον.

Το έγγραφο μπορεί να διαβαστεί από την αρχή μέχρι το τέλος ή να αναζητηθούν απευθείας τα κεφάλαια που σχετίζονται περισσότερο με το ρόλο ή τις ανάγκες της ομάδας υλοποίησης. Κάθε κεφάλαιο περιλαμβάνει έναν κατάλογο ελέγχου ετοιμότητας για να βοηθήσει τους αναγνώστες να αξιολογήσουν την κατάσταση της οργάνωσής τους. Για πιο συγκεκριμένες λεπτομέρειες σχετικά με τα βήματα, τις διαδικασίες και τους ρόλους των ενδιαφερόμενων μερών του YouthPioneer, ανατρέξτε στο **Σχέδιο Δράσης YouthPioneer**, το οποίο συμπληρώνει αυτό το Μοντέλο Μάθησης.



1.4 ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

Για NEETs κάτω των 18 ετών που συμμετέχουν σε δραστηριότητες του YouthPioneer

1. Ορισμός και αιτιολόγηση

1.1 Ποιος είναι ανήλικος;

Σύμφωνα με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Παιδιού (1989), το YouthPioneer αναγνωρίζει όλα τα άτομα κάτω των 18 ετών ως ανηλίκους. Η πρωτοβουλία απευθύνεται σε νέους ηλικίας 15 έως 29 ετών, επομένως οι συμμετέχοντες κάτω των 18 ετών δικαιούνται πρόσθετες εγγυήσεις λόγω του ότι ανήκουν σε ευάλωτη ομάδα.

1.2 Γιατί είναι σημαντική η προστασία

Οι ανήλικοι που δεν φοιτούν, δεν εργάζονται και δεν παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης ενδέχεται να αντιμετωπίζουν ήδη προκλήσεις όπως κοινωνικός αποκλεισμός, φτώχεια, περιορισμένη οικογενειακή υποστήριξη, μετανάστευση ή διακρίσεις. Το YouthPioneer δεσμεύεται να διασφαλίζει ότι όλες οι δραστηριότητες του προγράμματος που αφορούν ανηλίκους πραγματοποιούνται σε ένα ασφαλές, χωρίς αποκλεισμούς και σεβασμό περιβάλλον, χωρίς βλάβες, παραμέληση ή κακοποίηση.

2. Βασικές αρχές προστασίας

Η ομάδα υλοποίησης του προγράμματος YouthPioneer τηρεί τις ακόλουθες αρχές προστασίας:

- Η πρόληψη της κακοποίησης, της εκμετάλλευσης και της επιβλαβούς συμπεριφοράς είναι κοινή ευθύνη σε όλα τα επίπεδα του προγράμματος (μηδενική ανοχή). Αν και δεν μπορούμε να ελέγξουμε τι συμβαίνει εντός των εταιρειών υποδοχής, διασφαλίζουμε την προστασία μέσω ενός καθορισμένου υπεύθυνου επικοινωνίας, ενός υπογεγραμμένου πρωτοκόλλου προστασίας των παιδιών και της συνεχούς παρακολούθησης της ευημερίας κάθε νέου.
- Διαφάνεια, υπευθυνότητα και έγκαιρη αναφορά προβλημάτων.
- Σεβασμός της ιδιωτικής ζωής, της αξιοπρέπειας και της εξελισσόμενης ικανότητας του ανηλίκου.
- Δέσμευση για συμμετοχική, βασισμένη στα δικαιώματα εμπλοκή.

3. Ρόλοι και αρμοδιότητες

3.1 Τοπικός υπεύθυνος για την ασφάλεια των παιδιών

Κάθε φορέας συντονισμού του προγράμματος πρέπει να ορίσει έναν τοπικό υπεύθυνο για την ασφάλεια των παιδιών, ο οποίος θα παρακολουθεί τη συμμόρφωση με τις εθνικές

πολιτικές και τις πολιτικές του YouthPioneer για την προστασία των παιδιών και θα συνεργάζεται με τις αρχές προστασίας των παιδιών, όταν αυτό

3.2 Εποπτεία σε επίπεδο προγράμματος

Κάθε οργανωτική οντότητα είναι πλήρως υπεύθυνη για την εφαρμογή μέτρων προστασίας σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τις θεσμικές πολιτικές. Ο συντονιστικός οργανισμός διασφαλίζει ότι τα μέτρα είναι εναρμονισμένα μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων φορέων, μοιράζεται τις ορθές πρακτικές και αντιμετωπίζει συγκεκριμένα ερωτήματα ή ανησυχίες. Όλο το προσωπικό και οι εθελοντές που εργάζονται άμεσα με ανηλίκους πρέπει να ενημερώνονται για τα μέτρα προστασίας πριν συμμετάσχουν στις δραστηριότητες του YouthPioneer.

4. Ασφαλής συμπεριφορά και ορθές πρακτικές

Όλο το προσωπικό του προγράμματος, οι μέντορες, οι εκπαιδευτές, οι εθελοντές και το συνδεδεμένο προσωπικό πρέπει:

- Να αντιμετωπίζετε όλους τους ανηλίκους με σεβασμό, αξιοπρέπεια και δικαιοσύνη.
- Να αποφεύγετε τη σωματική, συναισθηματική ή σεξουαλική κακοποίηση.
- Να αποφεύγετε την ιδιωτική επικοινωνία με ανηλίκους εκτός των επίσημων και εγκεκριμένων καναλιών.
- Να μην συμμετέχετε σε δραστηριότητες καθοδήγησης ή σχετικές με το πρόγραμμα ενώ βρίσκεστε υπό την επήρεια ναρκωτικών ή αλκοόλ.
- Μοιραστείτε φωτογραφίες, βίντεο ή προσωπικές ιστορίες ανηλίκων μόνο με την προηγούμενη γραπτή συγκατάθεση του νόμιμου κηδεμόνα.
- Τηρήστε το δικαίωμα των ανηλίκων να αποχωρήσουν από τις δραστηριότητες ανά πάσα στιγμή χωρίς πίεση ή συνέπειες.

5. Συγκατάθεση και συμμετοχή

Πριν εμπλέξετε οποιονδήποτε ανήλικο σε δραστηριότητες του προγράμματος:

- Πρέπει να ληφθεί γραπτή συγκατάθεση από τον νόμιμο κηδεμόνα τους.
- Απαιτείται επίσης η συγκατάθεση του ανηλίκου, σεβόμενοι το δικαίωμά του να κατανοήσει και να συμφωνήσει.
- Πρέπει να ληφθεί ξεχωριστή συγκατάθεση για τη χρήση φωτογραφιών, βίντεο ή προσωπικών δεδομένων.
- Τα έντυπα συγκατάθεσης πρέπει να αναφέρουν σαφώς τον σκοπό και το πεδίο εφαρμογής της δραστηριότητας, καθώς και το δικαίωμα του ανηλίκου να αποσυρθεί ανά πάσα στιγμή.

6. Αναφορά και ανταπόκριση

Σε περίπτωση υποψίας ή αναφοράς κακοποίησης:

- Τα προβλήματα πρέπει να αναφέρονται αμέσως σε ένα μέλος της τοπικής ομάδας του YouthPioneer. Εναλλακτικά, η αναφορά μπορεί να γίνει σε σχετικές εξωτερικές και αντικειμενικές αρχές – θα πρέπει να κοινοποιηθεί στους νέους ένας κατάλογος χρήσιμων επαφών (οργανώσεις υποστήριξης παιδιών, γραμμή βοήθειας για παιδιά, κοινωνικοί λειτουργοί κ.λπ.).
- Όλες οι αναφορές θα αντιμετωπίζονται με εμπιστευτικότητα και θα διεκπεραιώνονται με τρόπο που προστατεύει την αξιοπρέπεια, την ασφάλεια και την συναισθηματική ευημερία του νεαρού ατόμου.
- Κάθε περιστατικό θα τεκμηριώνεται και θα παρακολουθείται σύμφωνα με τις θεσμικές διαδικασίες, με ιδιαίτερη προσοχή ώστε να αποφεύγεται περαιτέρω βλάβη, επανειλημμένη τραυματική εμπειρία ή άδικη επίρριψη ευθυνών.

1.5 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ

Κατά τη δημιουργία συμπράξεων μεταξύ του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα και των διαφόρων ενδιαφερόμενων μερών, καθώς και κατά την οργάνωση και την υλοποίηση δράσεων, είναι σημαντικό να υιοθετείται μια προσέγγιση που να προάγει την ισότητα των φύλων και να μην εισάγει διακρίσεις. Αυτό πρέπει να επιτυγχάνεται με τη λήψη μιας σειράς μέτρων σε όλες τις φάσεις, τα οποία θα διασφαλίζουν ότι λαμβάνονται υπόψη και γίνονται σεβαστές οι συγκεκριμένες ανάγκες κάθε εμπλεκόμενου ατόμου και ότι εξασφαλίζεται η πρόσβασή τους σε όλες τις προσφερόμενες ευκαιρίες, μεταξύ των οποίων:

- Οργάνωση εκδηλώσεων, εκπαιδεύσεων, συναντήσεων και οποιωνδήποτε άλλων δράσεων με τρόπο που να επιτρέπει την ισορροπημένη από άποψη φύλου, χωρίς διακρίσεις και χωρίς αποκλεισμούς συμμετοχή
- Συμπερίληψη συνεδριών σχετικά με την πολυμορφία, την ισότητα και την ένταξη για όλους τους ενδιαφερόμενους και τις ομάδες-στόχους που συμμετέχουν σε οποιοδήποτε είδος δράσης που οργανώνεται, καθώς και για το εσωτερικό προσωπικό που εργάζεται στον οργανισμό και υλοποιεί τέτοιες δράσεις
- Επιλογή εγκαταστάσεων που εξασφαλίζουν πρόσβαση σε άτομα με μειωμένη κινητικότητα
- Υιοθέτηση μιας προσέγγισης με επίκεντρο τον άνθρωπο, ενσωματώνοντας την ανάλυση του φύλου, της πολυμορφίας και της ένταξης στον σχεδιασμό, την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση όλων των δραστηριοτήτων
- Διασφάλιση ότι οι εξωτερικοί φορείς και οργανισμοί που συμμετέχουν, καθώς και οι επιλεγμένες ομάδες-στόχοι, ακολουθούν μια προσέγγιση ισότητας των φύλων και μη διακριτικής μεταχείρισης, ήδη από τη διαδικασία επιλογής
- Χρήση γλώσσας χωρίς διακρίσεις και χωρίς επικρίσεις σε όλες τις εσωτερικές και εξωτερικές επικοινωνίες με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς και τις ομάδες-στόχους
- Χρήση οπτικοακουστικών μέσων χωρίς αποκλεισμούς (π.χ. υποτίτλοι για άτομα με προβλήματα ακοής, εικόνες χωρίς πνευματικά δικαιώματα, ηχογράφηση για άτομα με προβλήματα όρασης κ.λπ.)
- Ισορροπία στη συμμετοχή όλων των ομάδων ατόμων σε όλες τις δράσεις και δραστηριότητες, καθώς και στην επιλογή του εσωτερικού προσωπικού που εργάζεται στον οργανισμό και στην υλοποίηση των εν λόγω δράσεων και δραστηριοτήτων

Τέλος, μπορεί να είναι χρήσιμο και σκόπιμο να υπάρχει μια πολιτική ισότητας των φύλων και μη διακριτικής μεταχείρισης, με όλα τα μέτρα να αναφέρονται σαφώς και να γνωστοποιούνται σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς σε κάθε στάδιο, και την οποία όλοι πρέπει να τηρούν.¹

¹ Ο κατάλογος των μέτρων που πρέπει να ληφθούν είναι ενδεικτικός μόνο, ενώ μπορούν και πρέπει να προστεθούν περισσότερα μέτρα όπου διαπιστώνεται έλλειψη.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

OECD (2024). *Job creation and local economic development 2024: Country notes – Spain*.

OECD Publishing. Διαθέσιμο στο: https://www.oecd.org/en/publications/job-creation-and-local-economic-development-2024-country-notes_ad2806c1-en/spain_ca8409d1-en.html

Eurostat (2025). *Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status* [Data set]. European Commission. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_ifse_20/default/table?lang=en

European Commission (2021). *The European Pillar of Social Rights Action Plan*. Publications Office of the European Union. Διαθέσιμο στο: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

Eurostat (2025). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*. European Commission. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

youthPioneer



Co-funded by
the European Union

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Δημιουργία ενός οικοσυστήματος για ευκαιρίες μάθησης με βάση την εργασία (WBL): συνεργασίες δημόσιου-ιδιωτικού τομέα και συμμετοχή ενδιαφερόμενων μερών σε πολλαπλά επίπεδα

2.1. ΣΥΝΗΘΕΙΣ ΤΥΠΟΙ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Η μάθηση με βάση την εργασία (WBL) είναι μια εκπαιδευτική προσέγγιση που συνδυάζει την πρακτική εργασιακή εμπειρία με την τυπική μάθηση. Επιτρέπει στους μαθητές να αναπτύξουν δεξιότητες, γνώσεις και επαγγελματική στάση μέσω πραγματικών εργασιακών περιβαλλόντων. Αυτή η μέθοδος γεφυρώνει το χάσμα μεταξύ θεωρίας και πράξης, καθιστώντας την εκπαίδευση πιο σχετική με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Η μάθηση με βάση την εργασία δεν αφορά μόνο την απόκτηση τεχνικών δεξιοτήτων, αλλά και δεξιοτήτων επικοινωνίας και συνεργασίας: κατανόηση της κουλτούρας του χώρου εργασίας, εκμάθηση της ομαδικής εργασίας, της επικοινωνίας και της ευθύνης, ανάπτυξη αυτοπεποίθησης και κινήτρων, και σύνδεση των προσωπικών φιλοδοξιών με υπάρχουσες ή νέες επαγγελματικές σταδιοδρομίες.

Σε όλη την Ευρώπη, η μάθηση με βάση την εργασία λαμβάνει διάφορες μορφές. Οι συνήθειες τύποι περιλαμβάνουν:

- **Μαθητεία:** Οργανωμένα προγράμματα στα οποία οι μαθητές μοιράζουν το χρόνο τους μεταξύ της μάθησης στο σχολείο και της αμειβόμενης εργασίας σε μια επιχείρηση. Η μαθητεία συχνά οδηγεί σε επίσημα προσόντα και είναι καλά ενσωματωμένη στα εθνικά εκπαιδευτικά συστήματα σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες.
- **Πρακτική άσκηση:** Βραχυπρόθεσμες τοποθετήσεις, γενικά για φοιτητές πανεπιστημίου ή πρόσφατους αποφοίτους, συχνά εθελοντικές. Προσφέρουν στους νέους πρακτική εμπειρία και ευκαιρίες δικτύωσης, αλλά ενδέχεται να μην αποτελούν μέρος επίσημου τίτλου σπουδών.
- **Τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας:** Πρακτική εργασιακή εμπειρία που αποτελεί αναπόσπαστο μέρος ενός επίσημου σχολικού ή επαγγελματικού προγράμματος κατάρτισης (όπως η ΕΕΚ). Συνήθως είναι υποχρεωτικές, διαρκούν περισσότερο από την πρακτική άσκηση και συνδέονται με συγκεκριμένα μαθησιακά αποτελέσματα που απαιτούνται για την απόκτηση ενός τίτλου σπουδών.
- **Παρακολούθηση εργασίας:** Βραχυπρόθεσμες ευκαιρίες για την παρατήρηση επαγγελματιών στην καθημερινή τους εργασία. Συχνά χρησιμοποιούνται για να βοηθήσουν τους νέους να εξερευνήσουν πιθανές επαγγελματικές σταδιοδρομίες.

- **Συνεργασία με βάση έργα:** Συνεργασίες μεταξύ φορέων εκπαίδευσης και επιχειρήσεων, όπου οι μαθητές εργάζονται σε πραγματικά έργα ή αντιμετωπίζουν προκλήσεις που θέτουν οι εργοδότες.

Η δομή και η έμφαση της WBL ποικίλλουν μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, αντανακλώντας τις διαφορές στα εκπαιδευτικά συστήματα, τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τα πολιτικά πλαίσια. Παρά τις εθνικές αυτές διαφορές, σε ευρωπαϊκό επίπεδο αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο, για παράδειγμα μέσω πρωτοβουλιών της ΕΕ όπως η Ευρωπαϊκή Συμμαχία για τη Μαθητεία² και συστάσεις του CEDEFOP³, ότι η WBL αποτελεί ένα ισχυρό εργαλείο για τη διευκόλυνση της μετάβασης των νέων στην αγορά εργασίας. Επιτρέπει στους μαθητές να αποκτήσουν τεχνικές δεξιότητες, αλλά εξίσου σημαντικό είναι ότι τους βοηθά να αναπτύξουν διατομεακές ικανότητες, όπως επικοινωνία, ομαδική εργασία, επίλυση προβλημάτων, προσαρμοστικότητα και κατανόηση της κουλτούρας του χώρου εργασίας. Οι εργοδότες εκτιμούν ιδιαίτερα αυτές τις ιδιότητες και συχνά συμβάλλουν στη μακροπρόθεσμη επιτυχία στην απασχόληση.

2.2. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΙΣΧΥΡΟΤΕΡΩΝ ΣΥΜΠΡΑΞΕΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ

Ένα ισχυρό δίκτυο ενδιαφερόμενων μερών είναι απαραίτητο για την υλοποίηση αποτελεσματικών πολυεπίπεδων έργων. Το YouthPioneer, για παράδειγμα, συγκεντρώνει φορείς από διάφορους τομείς, δημόσιους οργανισμούς, εταιρείες, ΜΚΟ, οργανώσεις νεολαίας και εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας, οι οποίοι συμβάλλουν με διαφορετικούς τρόπους στην υποστήριξη των NEET στην πορεία τους προς την απασχόληση.

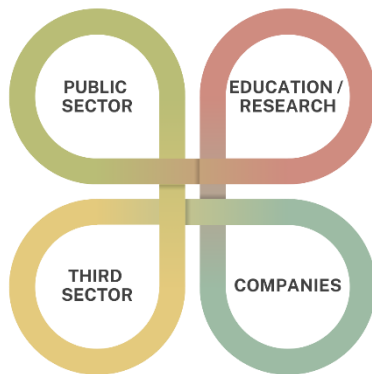
Ποιοι θα μπορούσαν να είναι οι ρόλοι αυτών των πολλαπλών φορέων; Οι δημόσιοι φορείς θα μπορούσαν να παρέχουν τη χρηματοδότηση, τα πλαίσια και τον συντονισμό που απαιτούνται για τη δημιουργία και τη διατήρηση ευκαιριών WBL. Οι εταιρείες μπορούν να προσφέρουν πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα και ευκαιρίες στους νέους για να αποκτήσουν πρακτική εμπειρία. Οι ΜΚΟ και οι οργανώσεις νεολαίας είναι σε θέση να προσεγγίσουν τους NEET, να προσελκύσουν συμμετέχοντες, να προσφέρουν καθοδήγηση και να παρέχουν συνεχή υποστήριξη πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την τοποθέτηση. Οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας διαδραματίζουν πρωταγωνιστικό ρόλο στην καθοδήγηση και την ενδυνάμωση των συμμετεχόντων καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας (αυτοί οι ρόλοι εξετάζονται περαιτέρω στην επόμενη ενότητα).

² Ευρωπαϊκή Συμμαχία για τη Μαθητεία (EAfA): Μια πρωτοβουλία της ΕΕ που προωθεί την ποιότητα, την προσφορά και την εικόνα της μαθητείας σε όλη την Ευρώπη και υποστηρίζει τις συνεργασίες μεταξύ κυβερνήσεων, επιχειρήσεων και φορέων εκπαίδευσης.

³ CEDEFOP: Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης· οργανισμός της ΕΕ που παρέχει έρευνα, ανάλυση και υποστήριξη πολιτικής με σκοπό τη βελτίωση των συστημάτων ΕΕΚ και την ευθυγράμμισή τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Μια προσέγγιση πολλαπλών ενδιαφερομένων και πολλαπλών φορέων είναι ιδιαίτερα πολύτιμη, διότι δημιουργεί ένα πιο ολιστικό και ευέλικτο σύστημα υποστήριξης. Όταν οι φορείς, οι εταιρείες και οι φορείς του τριτογενούς τομέα συνεργάζονται, μπορούν να συνδυάσουν τα πλεονεκτήματα, την εμπειρία και τις γνώσεις τους. Με αυτόν τον τρόπο, οι δραστηριότητες WBL δεν αναπτύσσονται μεμονωμένα, αλλά συνδέονται με πραγματικές ευκαιρίες εργασίας και υποστηρίζονται από ένα ευρύτερο οικοσύστημα.

Η εμπειρία των Jove Valor και YOPEVA (που αναφέρονται στην Εισαγωγή) δείχνει πώς μπορούν να λειτουργήσουν τέτοιες συνεργασίες. Το έργο χρησιμοποίησε ένα μοντέλο **τριπλής έλικας**, στο οποίο συμμετείχαν κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης, εργοδότες και δημόσιοι φορείς. Με βάση αυτό, το YouthPioneer επεκτείνει την προσέγγιση αυτή εισάγοντας έναν τέταρτο παράγοντα: τον τρίτο τομέα. Αυτός ο τέταρτος παράγοντας περιλαμβάνει ΜΚΟ, οργανώσεις νεολαίας και εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας, οι οποίοι προσφέρουν ουσιαστικές γνώσεις και εμπειρία από την άμεση συνεργασία τους με



τους νέους, ιδίως με εκείνους που αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια στην απασχόληση. Η συμμετοχή τους συμβάλλει στο να παραμείνει το πρόγραμμα χωρίς αποκλεισμούς, ευέλικτο και ανταποκρινόμενο στις πραγματικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι NEET. Οι ΜΚΟ και οι οργανώσεις νεολαίας διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην προσέγγιση, την εμπλοκή και τη συνεχή υποστήριξη, ενώ οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας παρέχουν πρακτική καθοδήγηση και βοηθούν τους νέους να αναστοχαστούν την εξέλιξή τους καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας WBL.

Αν και οι νέοι δεν θεωρούνται πάντα επίσημοι παράγοντες σε αυτό το μοντέλο, είναι οι κύριοι δικαιούχοι και η ενεργός συμμετοχή τους στη διαμόρφωση της πρωτοβουλίας είναι ουσιαστικής σημασίας. Η διαβούλευση μαζί τους μέσω συμβουλευτικών συναντήσεων, συνεδριών ανατροφοδότησης και συμμετοχικών δραστηριοτήτων διασφαλίζει ότι το πρόγραμμα αντανακλά τις πραγματικές ανάγκες και προσδοκίες τους. Αυτή η συμμετοχική προσέγγιση εξετάζεται λεπτομερέστερα στην επόμενη ενότητα, όπου ορίζονται περαιτέρω οι ρόλοι της κοινωνίας των πολιτών και η συμμετοχή των νέων.

Στο YouthPioneer, οι συνεργασίες μεταξύ δημόσιων φορέων, εργοδοτών, οργανώσεων νεολαίας και εργαζομένων στον τομέα της νεολαίας εξασφαλίζουν ότι οι NEET όχι μόνο

έχουν πρόσβαση σε θέσεις WBL, αλλά και λαμβάνουν την υποστήριξη που χρειάζονται για να επιτύχουν, από καθοδήγηση και επαγγελματικό προσανατολισμό έως πρακτικές δεξιότητες στο χώρο εργασίας. Αυτή η συνεργασία συμβάλλει επίσης στην ενίσχυση της βιωσιμότητας του έργου και στη βελτίωση των μακροπρόθεσμων αποτελεσμάτων του.

Για την υποστήριξη της αποτελεσματικής συνεργασίας μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών φορέων, συνιστάται η ανάπτυξη μιας απλής στρατηγικής δημόσιας-ιδιωτικής συνεργασίας σε τοπικό επίπεδο ή σε επίπεδο προγράμματος. Στο [παράρτημα 1](#) παρέχεται ένα πρότυπο για να βοηθήσει τους εταίρους να καθορίσουν τους κοινούς στόχους, τις συνεισφορές, τις κοινές δραστηριότητες και τους μηχανισμούς συντονισμού.

2.3.. ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Η καθιέρωση ουσιαστικής συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων ενδιαφερόμενων μερών απαιτεί σαφή κατανόηση του ποιοι παράγοντες εμπλέκονται και πώς συμβάλλουν στους στόχους του έργου. Η χαρτογράφηση των ενδιαφερόμενων μερών ([Παράρτημα 2](#)) αποτελεί ένα ουσιαστικό πρώτο βήμα σε αυτή τη διαδικασία. Επιτρέπει στις ομάδες του έργου να προσδιορίσουν τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη, να αποσαφηνίσουν τους ρόλους και τα συμφέροντά τους και να καθορίσουν τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους για την εμπλοκή τους. Πρόκειται για μια συνεχή διαδικασία που πρέπει να επανεξετάζεται καθώς το έργο εξελίσσεται.

2.3.1 ΤΥΠΟΙ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ ΦΟΡΕΩΝ

ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ (ΜΙΚΡΕΣ, ΜΕΣΑΙΕΣ ΚΑΙ ΜΕΓΑΛΕΣ)

Οι επιχειρήσεις, είτε μικρές, μεσαίες είτε μεγάλες, μπορούν να προσφέρουν πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα όπου οι NEET μπορούν να αναπτύξουν σχετικές δεξιότητες. Το μέγεθος της επιχείρησης συχνά επηρεάζει το εύρος και τη δομή των ευκαιριών που προσφέρει. Οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) μπορεί να προσφέρουν πιο εξατομικευμένες και ευέλικτες μαθησιακές εμπειρίες, ενώ οι μεγαλύτερες εταιρείες μπορούν να παρέχουν δομημένα και συχνά καλά υποστηριζόμενα προγράμματα κατάρτισης. Από την άλλη πλευρά, οι εταιρείες δεν προσφέρουν μόνο πρακτική εμπειρία στους νέους, αλλά επενδύουν και στο μελλοντικό εργατικό δυναμικό, διασφαλίζοντας ότι οι δεξιότητες των πιθανών μελλοντικών υπαλλήλων τους ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εταιρειών.

ΤΟΠΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΦΟΡΕΙΣ (ΔΗΜΟΙ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ)

Οι τοπικές αρχές και οι δημόσιοι φορείς, όπως οι δήμοι και οι υπηρεσίες απασχόλησης, διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στον εντοπισμό των NEET, προσφέροντας καθοδήγηση και συνδέοντάς τους με ευκαιρίες WBL. Αυτοί οι φορείς είναι συχνά υπεύθυνοι για τη χρηματοδότηση και την επίβλεψη πρωτοβουλιών όπως προγράμματα απασχόλησης νέων,

προγράμματα μαθητείας ή πρωτοβουλίες πρακτικής άσκησης που στοχεύουν στη δημιουργία διαδρομών προς την απασχόληση για τους νέους. Σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να διαχειρίζονται εθνικά ή περιφερειακά προγράμματα στήριξης της απασχόλησης που απευθύνονται ειδικά στους NEET. Ωστόσο, οι περιορισμένοι πόροι, οι γραφειοκρατικοί περιορισμοί και ο κατακερματισμένος συντονισμός μπορούν να εμποδίσουν την παροχή συνεπούς στήριξης. Η στενή συνεργασία με εργοδότες, ΜΚΟ και εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας βοηθά τους δημόσιους φορείς να ξεπεράσουν αυτές τις προκλήσεις και να εξασφαλίσουν πιο αποτελεσματικές διαδρομές προς την αγορά εργασίας για τους νέους.

ΜΚΟ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΝΕΩΝ

Οι ΜΚΟ και οι οργανώσεις νεολαίας υποστηρίζουν τους νέους που αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός ή η έλλειψη προσόντων. Οι οργανώσεις αυτές συχνά λειτουργούν ως μεσάζοντες, βοηθώντας τους NEET να έρθουν σε επαφή με εργοδότες και διευκολύνοντας την πρόσβασή τους σε ευκαιρίες WBL. Η συμμετοχή τους είναι ιδιαίτερα σημαντική σε περιοχές όπου οι δημόσιες υπηρεσίες είναι περιορισμένες, καθώς εξασφαλίζει στους νέους πρόσβαση σε προγράμματα που προωθούν την ένταξη και τις ίσες ευκαιρίες.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΝΕΟΛΑΙΑ (ΜΕΝΤΟΡΕΣ)

Οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας παρέχουν άμεση, εξατομικευμένη καθοδήγηση στους NEET καθ' όλη τη διάρκεια της πορείας τους στο WBL. Η υποστήριξή τους ξεκινά ακόμη και πριν από την τοποθέτηση, βοηθώντας τους νέους να εξερευνήσουν τις φιλοδοξίες τους, να εντοπίσουν τα δυνατά τους σημεία και να θέσουν ρεαλιστικούς στόχους. Κατά τη διάρκεια της εμπειρίας WBL, μπορούν να προσφέρουν εξατομικευμένη καθοδήγηση, να διεξάγουν τακτικές αξιολογήσεις για να διασφαλίσουν ότι η πορεία παραμένει ευθυγραμμισμένη με την ανάπτυξη του νέου και να τον υποστηρίξουν στην αντιμετώπιση των προκλήσεων του χώρου. Οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας παρέχουν επίσης συναισθηματική υποστήριξη, βοηθούν στην οικοδόμηση της αυτοπεποίθησης και της κινητοποίησης και διασφαλίζουν ότι κάθε εμπειρία WBL είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες του ατόμου. Μετά την τοποθέτηση, βοηθούν τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν σχετικά με όσα έχουν κάνει και μάθει, βοηθώντας τους να εξαγάγουν συμπεράσματα και να καθορίσουν τα επόμενα βήματά τους. Ο ρόλος τους είναι ουσιαστικός για να καταστεί η WBL μια θετική, ουσιαστική και βιώσιμη εμπειρία για τους NEET.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ

Τα επαγγελματικά σχολεία και τα κέντρα κατάρτισης είναι ζωτικής σημασίας για τη σύνδεση των νέων με την αγορά εργασίας μέσω προγραμμάτων WBL. Διασφαλίζουν ότι η κατάρτιση είναι ευθυγραμμισμένη με τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων και παρέχουν στους μαθητές ΕΕΚ τις δεξιότητες και τα προσόντα που απαιτούνται για την απασχόληση. Για τους νέους

που αντιμετωπίζουν εμπόδια στην απασχόληση, τα κέντρα αυτά προσφέρουν επίσης διαδρομές επιστροφής στην εκπαίδευση και την περαιτέρω κατάρτιση. Βοηθούν στον εντοπισμό πιθανών συμμετεχόντων στο πρόγραμμα NEET, αξιολογούν την ετοιμότητά τους για το WBL και τους αντιστοιχίζουν με κατάλληλες επιχειρήσεις και ευκαιρίες.

Πέρα από την τυπική εκπαίδευση, τα επαγγελματικά ιδρύματα παρέχουν προγράμματα κατάρτισης και προσανατολισμού που προετοιμάζουν τους NEET για την ένταξη στην αγορά εργασίας και τις προσδοκίες του εργασιακού περιβάλλοντος. Με αυτόν τον τρόπο, λειτουργούν ως γέφυρα μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος και της αγοράς εργασίας, βοηθώντας τους νέους να αναπτύξουν τις πρακτικές δεξιότητες που χρειάζονται για να επιτύχουν στην καριέρα που έχουν επιλέξει.

ΝΕΟΙ

Οι νέοι βρίσκονται στο επίκεντρο της διαδικασίας WBL. Η WBL είναι πιο αποτελεσματική όταν οι νέοι αναλαμβάνουν την ευθύνη της μάθησής τους. Ωστόσο, όσοι αντιμετωπίζουν εμπόδια στην απασχόληση συχνά πάσχουν από χαμηλή αυτοεκτίμηση, περιορισμένη εκπαίδευση ή σύνθετες συνθήκες ζωής, γεγονός που μπορεί να δυσχεράνει τη συμμετοχή τους. Σε αυτό το πλαίσιο, η υποστήριξη των εργαζομένων με νέους ή των μεντόρων είναι ζωτικής σημασίας, καθώς βοηθούν τους νέους να αντιμετωπίσουν αυτές τις προκλήσεις και τους ενθαρρύνουν να συνεχίσουν να συμμετέχουν.

2.3.2 ΕΠΙΠΕΔΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Δεν θα έχουν όλοι οι ενδιαφερόμενοι το ίδιο επίπεδο συμμετοχής καθ' όλη τη διάρκεια του έργου. Ο προσδιορισμός των επιπέδων συμμετοχής βοηθά στην αποσαφήνιση των προσδοκιών και διασφαλίζει ότι κάθε εταίρος συμβάλλει εκεί όπου μπορεί να έχει τη μεγαλύτερη επίδραση.

Οι τυπικές κατηγορίες περιλαμβάνουν:

1. Βασικοί εταίροι: συμμετέχουν στο σχεδιασμό του έργου, στη λήψη στρατηγικών αποφάσεων, στη χρηματοδότηση και στον μακροπρόθεσμο προγραμματισμό
2. Εταίροι υλοποίησης: συμμετέχουν άμεσα στην υλοποίηση του έργου
3. Εταίροι υποστήριξης: συνεισφέρουν εξειδικευμένες υπηρεσίες ή πόρους
4. Επιρροή και καταλυτικοί παράγοντες: συμβάλλουν στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος, προωθούν το έργο ή επηρεάζουν τις σχετικές πολιτικές (π.χ. εμπορικά επιμελητήρια, περιφερειακές αρχές, υπουργεία παιδείας)

Μόλις προσδιοριστούν οι κύριοι ενδιαφερόμενοι φορείς και αποσαφηνιστεί ο βαθμός συμμετοχής τους, το επόμενο βήμα είναι να τους εμπλέξετε ενεργά και να καλλιεργήσετε μια ισχυρή και διαρκή συνεργασία καθ' όλη τη διάρκεια του έργου (βλ. [Παράρτημα 2](#) για το πρότυπο χαρτογράφησης των ενδιαφερόμενων φορέων).

2.4. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ

Οι ισχυρές, καλά διαχειριζόμενες σχέσεις με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς είναι απαραίτητες για τη διατήρηση αποτελεσματικών προγραμμάτων πρακτικής άσκησης και συνεργατικών έργων. Η πρόκληση έγκειται στο να προσελκύσουμε εταίρους, να αποδείξουμε την αξία της συμμετοχής τους και να διατηρήσουμε το ενδιαφέρον τους, ευθυγραμμίζοντας τους στόχους του έργου με τα συμφέροντά τους.

2.4.1 ΠΩΣ ΝΑ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΕΤΕ ΚΑΙ ΝΑ ΔΙΑΤΗΡΗΣΕΤΕ ΤΗΝ ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ

Οι ενδιαφερόμενοι είναι πιο πιθανό να παραμείνουν αφοσιωμένοι όταν βλέπουν σαφή αμοιβαία οφέλη:

- Οι εταιρείες αποκτούν πρόσβαση σε ένα εξειδικευμένο και ποικιλόμορφο δυναμικό ταλέντων και ευκαιρίες για τη διαμόρφωση της ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού.
- Οι τοπικές αρχές μπορούν να προωθήσουν κοινωνικούς και οικονομικούς στόχους, όπως η μείωση της ανεργίας των νέων και η υποστήριξη των τοπικών επιχειρήσεων.
- Οι ΜΚΟ και οι οργανώσεις νεολαίας μπορούν να προωθήσουν τις αποστολές τους σχετικά με την ενδυνάμωση και την ένταξη των νέων.
- Οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας επωφελούνται από την επαγγελματική ανάπτυξη και την ενίσχυση της ικανότητάς τους

Η δημόσια αναγνώριση της συμβολής των ενδιαφερόμενων μερών, μέσω ενημερωτικών δελτίων, κοινωνικών μέσων και εκδηλώσεων, ενισχύει τον ρόλο τους και αναδεικνύει τη σημασία τους στο έργο.

Η προσφορά ευκαιριών ανάπτυξης ικανοτήτων και δικτύωσης, όπως εκπαιδευτικά εργαστήρια και εκδηλώσεις ανταλλαγής γνώσεων, βοηθά τα ενδιαφερόμενα μέρη να εξελιχθούν επαγγελματικά, συμβάλλοντας παράλληλα στην ποιότητα και την εμβέλεια του έργου.

Με τη σειρά τους, οι νέοι NEET επωφελούνται από ένα ολοκληρωμένο σύστημα υποστήριξης που βελτιώνει την απασχολησιμότητά τους μέσω της εργασιακής εμπειρίας, της καθοδήγησης και της πρόσβασης σε σχετική κατάρτιση.

2.4.2 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΩΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Η οικοδόμηση αποτελεσματικών σχέσεων με τους ενδιαφερόμενους απαιτεί μια ενεργή προσέγγιση, τόσο κατά τη δημιουργία νέων συνεργασιών όσο και κατά τη διατήρηση της επαφής καθ' όλη τη διάρκεια του έργου. Διαφορετικές ομάδες μπορεί να απαιτούν διαφορετικές προσεγγίσεις, ανάλογα με τον ρόλο και το επίπεδο συμμετοχής τους.

Για τις εταιρείες, η προσωπική επαφή είναι συχνά μια αποτελεσματική προσέγγιση. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω συστάσεων από υπάρχοντες εταίρους, τοπικών επιχειρηματικών εκδηλώσεων ή άμεσης προσέγγισης από την ομάδα του έργου. Είναι χρήσιμο να εξηγηθεί με σαφήνεια τι τους προσφέρει το έργο, όπως πρόσβαση σε υποψήφιους νέους με κίνητρα, ευκαιρίες προβολής και συμβολή στην εταιρική κοινωνική ευθύνη.

Οι τοπικές αρχές προσεγγίζονται γενικά μέσω επίσημης γραπτής επικοινωνίας, ακολουθούμενης από πρόσκληση συμμετοχής σε στρογγυλές τράπεζες ή άλλες εκδηλώσεις του έργου. Αυτό συμβάλλει στην ευθυγράμμιση με τους στόχους της τοπικής πολιτικής και δείχνει τη συνάφεια του έργου με τις προτεραιότητές τους.

Οι ΜΚΟ και οι οργανώσεις νεολαίας μπορούν συχνά να προσεγγιστούν μέσω υφιστάμενων δικτύων και συστάσεων από τους τρέχοντες εταίρους. Οι προσκλήσεις σε δραστηριότητες ανάπτυξης ικανοτήτων ή ανεπίσημες συνομιλίες παρέχουν ευκαιρίες για την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και την εξερεύνηση τομέων συνεργασίας.

Οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας συνήθως εμπλέκονται μέσω των οργανισμών που τους απασχολούν, όπως οργανώσεις νεολαίας ή ΜΚΟ, και μέσω υφιστάμενων επαφών του έργου. Η συμμετοχή τους στις δραστηριότητες του έργου από την αρχή ενθαρρύνει το αίσθημα της ιδιοκτησίας και υποστηρίζει τη συνεχή εμπλοκή.

Δεν υπάρχει μια ενιαία προσέγγιση που να ταιριάζει σε όλες τις περιπτώσεις – η προσαρμογή εξαρτάται από τις τοπικές και πολιτισμικές πραγματικότητες. Μόλις δημιουργηθούν οι σχέσεις, είναι χρήσιμο να διατηρείται τακτική επαφή με τους ενδιαφερόμενους φορείς. Οι προσκλήσεις σε στρογγυλές τράπεζες, η συμμετοχή σε εκδηλώσεις του έργου, οι εκπαιδευτικές συνεδρίες και οι τακτικές ενημερώσεις μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου συμβάλλουν στο να διατηρούνται οι ενδιαφερόμενοι φορείς συνδεδεμένοι με το έργο. Για εταίρους όπως εταιρείες και τοπικές αρχές, η ατομική παρακολούθηση μπορεί επίσης να υποστηρίξει τη συνεχή συνεργασία. Ένα ημερολόγιο του έργου και ένα απλό αρχείο με το πότε και πώς έχουν επικοινωνήσει οι ενδιαφερόμενοι φορείς, μαζί με οποιαδήποτε προγραμματισμένη παρακολούθηση, συμβάλλουν στη διασφάλιση της συνέχειας και της αποτελεσματικής συνεργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του έργου (π.χ. λύσεις CRM).

Εάν το επίπεδο συμμετοχής ενός ενδιαφερόμενου μέρους μειωθεί, η προσωπική παρακολούθηση μέσω τηλεφώνου ή συνάντησης είναι συνήθως πιο αποτελεσματική από τις

γενικές ενημερώσεις. Η επανεξέταση των ενδιαφερόντων και των προτεραιοτήτων τους και ο προσδιορισμός των επερχόμενων δραστηριοτήτων του έργου που ενδέχεται να ενθαρρύνουν την ανανέωση της συμμετοχής τους μπορούν να συμβάλουν στην ενίσχυση της σχέσης. Η προσέγγιση της επαφής με τα ενδιαφερόμενα μέρη ως μια συνεχής σχέση, και όχι ως μια μεμονωμένη εργασία, συμβάλλει στη δημιουργία συνεργασιών που παραμένουν ενεργές καθ' όλη

2.5. ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΝΟΝΤΑΣ ΟΛΟΥΣ: ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

Οι εκδηλώσεις δικτύωσης είναι ένας από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους για την οικοδόμηση ισχυρών και παραγωγικών σχέσεων μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών. Παρέχουν μια πλατφόρμα για εταιρείες, τοπικές αρχές, ΜΚΟ, οργανώσεις νεολαίας και εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας, ώστε να συνδεθούν, να μοιραστούν ιδέες και να διερευνήσουν πιθανές συνεργασίες. Για τους νέους NEET, αυτές οι εκδηλώσεις προσφέρουν την ευκαιρία να συναντήσουν εργοδότες και επαγγελματίες σε ένα ανεπίσημο περιβάλλον, συμβάλλοντας στη μείωση του άγχους, στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και στην ανάπτυξη αυτοπεποίθησης κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Είναι σημαντικό ότι αυτές οι εκδηλώσεις λειτουργούν επίσης ως ένα πρώτο βήμα για τους νέους να εξερευνήσουν διαφορετικούς τομείς, επαγγελματικούς ρόλους και εργασιακά περιβάλλοντα, βοηθώντας τους να αποκτήσουν μια σαφέστερη εικόνα του είδους της επαγγελματικής σταδιοδρομίας που ενδεχομένως επιθυμούν να ακολουθήσουν.

Για να διασφαλιστεί ότι αυτές οι εκδηλώσεις θα έχουν ουσιαστικά αποτελέσματα τόσο για τους NEET όσο και για τους ενδιαφερόμενους φορείς, είναι σημαντικό να καθοριστούν σαφείς στόχοι και να δομηθεί η εκδήλωση αναλόγως.

2.5.1 ΘΕΣΤΕ ΣΑΦΕΙΣ ΣΤΟΧΟΥΣ: ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ;

Οι στόχοι της εκδήλωσης πρέπει να καθοδηγούν τη δομή της και να διασφαλίζουν ότι ανταποκρίνεται στις ανάγκες όλων των συμμετεχόντων. Ανάλογα με το τοπικό πλαίσιο και τις προτεραιότητες του έργου, οι στόχοι αυτοί μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Οικοδόμηση εμπιστοσύνης μεταξύ των νέων NEET και των δυνητικών εργοδοτών, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος για μελλοντική συνεργασία.
- στους συμμετέχοντες NEET της δυνατότητας να έρθουν σε άμεση επαφή με διάφορους επαγγελματικούς τομείς και περιβάλλοντα μέσω της άμεσης συνεργασίας με επαγγελματίες. Αυτό τους βοηθά να κατανοήσουν καλύτερα την αγορά εργασίας, να αναστοχαστούν σχετικά με τα ενδιαφέροντά τους και να αρχίσουν να προσδιορίζουν τους τύπους εργασίας που θα ήθελαν να εξερευνήσουν περαιτέρω.
- Υποστήριξη των νέων στην ανακάλυψη των δεξιοτήτων που εκτιμώνται σε διάφορους τομείς και του τρόπου με τον οποίο μπορούν να τις αποκτήσουν.
- Ενίσχυση των δικτύων μεταξύ των NEET, των επιχειρήσεων, των οργανώσεων νεολαίας και των δημόσιων φορέων για την αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης.

- Ενθάρρυνση των επιχειρήσεων και των οργανισμών να υιοθετήσουν στρατηγικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς και να δημιουργήσουν ευκαιρίες που ανταποκρίνονται στις δεξιότητες και τις ανάγκες των NEET.
- Διευκόλυνση της ανταλλαγής γνώσεων και της κοινής μάθησης μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών για τη βελτίωση της συνεργασίας και την ενίσχυση των μελλοντικών εταιρικών σχέσεων.

Η διασφάλιση της ευθυγράμμισης των στόχων με τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών συμβάλλει στο να καταστεί η εκδήλωση σχετική και ελκυστική για όλους τους συμμετέχοντες.

2.5.2 ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ, ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΠΟΥ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΓΚΑΤΑΣ

Διάρκεια

Η εκδήλωση πρέπει να έχει επαρκή διάρκεια ώστε να διατηρεί το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων, να επιτρέπει την πραγματοποίηση οργανωμένων δραστηριοτήτων και ανεπίσημης δικτύωσης, χωρίς να τους καταπονεί. Η ιδανική διάρκεια είναι έως 4 ώρες, ώστε να διατηρούνται τα επίπεδα συγκέντρωσης και ενέργειας.

Χώρος

Επιλέξτε έναν χώρο που είναι εύκολα προσβάσιμος για όλους, με βολικές συγκοινωνιακές συνδέσεις, χώρο στάθμευσης και τις απαραίτητες διευκολύνσεις για τυχόν ειδικές ανάγκες.

Ο χώρος πρέπει να ενθαρρύνει την κίνηση και την αλληλεπίδραση, αντί να έχει τη μορφή αίθουσας διδασκαλίας με σταθερά τραπέζια και καρέκλες, και να υπάρχει χώρος για τους συμμετέχοντες να στέκονται όρθιοι, να κινούνται και να αλλάζουν θέση εύκολα.

Συντονισμός

Θα πρέπει να διοριστεί ένας έμπειρος συντονιστής για να καθοδηγήσει την εκδήλωση. Ο συντονιστής θα πρέπει να είναι σε θέση να διατηρεί τις συζητήσεις σε καλό δρόμο, να ενθαρρύνει την ενεργό συμμετοχή και να διαχειρίζεται τη δυναμική της ομάδας. Θα πρέπει να διασφαλίζει ότι όλοι έχουν την ευκαιρία να μιλήσουν και ότι η προσοχή παραμένει στραμμένη στους στόχους της εκδήλωσης. Επίσης, διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη δημιουργία μιας ατμόσφαιρας χωρίς αποκλεισμούς, όπου όλοι αισθάνονται άνετα να συμμετάσχουν.

Η εκδήλωση πρέπει να ξεκινά με δομημένες δραστηριότητες, όπως σύντομες παρουσιάσεις ή συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης, και να συνεχίζεται με ανεπίσημο networking. Αυτή η ισορροπία επιτρέπει στους συμμετέχοντες να μάθουν, να αλληλεπιδράσουν και να δημιουργήσουν πολύτιμες σχέσεις σε ένα άνετο, χαλαρό περιβάλλον.

2.5.3 ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Η επιτυχία μιας εκδήλωσης δικτύωσης εξαρτάται από την παροχή ευκαιριών στους συμμετέχοντες για ουσιαστική αλληλεπίδραση. Απλές δραστηριότητες για το σπάσιμο του πάγου στην αρχή της εκδήλωσης μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία μιας χαλαρής ατμόσφαιρας και να ενθαρρύνουν τους νέους NEET να αλληλεπιδράσουν με τους άλλους.

Κατά τη διάρκεια των ομαδικών συνεδριών, δραστηριότητες όπως προσομοιώσεις καριέρας, περίπτερα ενημέρωσης και συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης παρέχουν άμεση επαφή με επαγγελματίες και βοηθούν τους NEET να εξερευνήσουν διαφορετικές επαγγελματικές διαδρομές. Μια δομημένη συνεδρία αντιστοίχισης μπορεί να υποστηρίξει περαιτέρω τη δικτύωση, βοηθώντας τους συμμετέχοντες

Για λεπτομερή παραδείγματα δραστηριοτήτων για το σπάσιμο του πάγου και την αλληλεπίδραση, βλ. [παράρτημα 3](#).

2.5.4 ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ

Μετά την εκδήλωση, είναι σημαντικό να συλλέξετε σχόλια για να προσδιορίσετε τι πήγε καλά και ποιοι τομείς χρειάζονται βελτίωση. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω ερευνών ή ανεπίσημων σχολίων. Θα πρέπει να σταλεί ένα συνοπτικό email στους συμμετέχοντες, ευχαριστώντας τους, επισημαίνοντας τα κύρια αποτελέσματα και περιγράφοντας τις ενέργειες που θα ακολουθήσουν για να διατηρηθεί το ενδιαφέρον και η δυναμική.

2.6. ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΜΕ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ ΜΕΣΩ ΣΤΡΟΓΓΥΛΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

Οι στρογγυλές τράπεζες είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος για να συγκεντρωθούν οι ενδιαφερόμενοι φορείς, να μοιραστούν τις απόψεις τους, να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις και να αναπτύξουν από κοινού στρατηγικές για την υποστήριξη της αναβάθμισης των δεξιοτήτων των νέων NEET. Ωστόσο, για να διασφαλιστεί ότι αυτές οι συζητήσεις θα οδηγήσουν σε ουσιαστικά αποτελέσματα, είναι απαραίτητος ο προσεκτικός σχεδιασμός και η διευκόλυνση.

Κάθε τύπος ενδιαφερόμενου μέρους που συμμετέχει σε μια στρογγυλή τράπεζα θα φέρει μια διαφορετική προοπτική: οι τοπικές αρχές φέρνουν την κατανόηση των πολιτικών πλαισίων και των υφιστάμενων δομών, οι εταιρείες έχουν γνώση των πρακτικών ελλείψεων δεξιοτήτων και των αναγκών της αγοράς εργασίας, οι οργανώσεις νεολαίας διαθέτουν άμεση εμπειρία με τα εμπόδια και τις ανάγκες υποστήριξης των νέων NEET. Με την ανοιχτή

ανταλλαγή αυτών των ποικίλων απόψεων, η ομάδα αποκτά μια πληρέστερη κατανόηση του προβλήματος από ό,τι θα μπορούσε να έχει οποιαδήποτε μεμονωμένη οργάνωση.

2.6.1 ΘΕΣΠΙΣΗ ΣΑΦΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

Πριν από την οργάνωση της στρογγυλής τραπέζης, είναι σημαντικό να καθοριστούν με σαφήνεια οι στόχοι της συνεδρίασης. Για μια στρογγυλή τράπεζα με θέμα την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των νέων NEET, οι τυπικοί στόχοι μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Συζήτηση των τρεχουσών προκλήσεων και εμποδίων στην ανάπτυξη δεξιοτήτων.
- Ανταλλαγή επιτυχημένων πρωτοβουλιών και βέλτιστων πρακτικών από διάφορους τομείς.
- Συζήτηση νέων στρατηγικών για τη βελτίωση της πρόσβασης σε ευκαιρίες αναβάθμισης δεξιοτήτων υψηλής ποιότητας.
- Προσδιορισμός των διαθέσιμων πόρων, συνεργασιών και μηχανισμών υποστήριξης.
- Ανάπτυξη ενός σαφούς, εφαρμόσιμου σχεδίου με καθορισμένες αρμοδιότητες.

2.6.2 ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ

Ξεκινήστε προσδιορίζοντας προσεκτικά και προσκαλώντας τους ενδιαφερόμενους φορείς που διαθέτουν σχετική εμπειρογνωμοσύνη, πρακτική εμπειρία και, όπου είναι δυνατόν, εξουσία λήψης αποφάσεων. Μια ισορροπημένη σύνθεση συμμετεχόντων, όπως εκπρόσωποι των τοπικών αρχών, επιχειρήσεων και εμπειρογνώμονες της αγοράς εργασίας, οργανώσεις νεολαίας και εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας, θα συμβάλει στη δημιουργία μιας πλούσιας και ολοκληρωμένης συζήτησης.

Η ημερήσια διάταξη και οι στόχοι πρέπει να κοινοποιούνται εκ των προτέρων, ώστε οι συμμετέχοντες να έχουν χρόνο να προβληματιστούν σχετικά με τα θέματα, να συγκεντρώσουν σχετικές πληροφορίες και να εξετάσουν πιθανές συνεισφορές ή παραδείγματα που θα παρουσιάσουν. Για να συμβάλλετε στη διαμόρφωση μιας κοινής αντίληψης, παρέχετε υλικό αναφοράς, όπως πρόσφατες εκθέσεις, στοιχεία για τις τοπικές τάσεις στην απασχόληση των νέων και περιλήψεις των τρεχουσών προκλήσεων ή επιτυχημένων πρωτοβουλιών.

Συνιστάται ένας ουδέτερος και άνετος χώρος, που να παρέχει αρκετό χρόνο για σε βάθος συζήτηση και ανοιχτή και ισότιμη συμμετοχή. Όσο πιο προσεκτικά προετοιμαστεί η συνεδρίαση, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να επιτευχθούν συγκεκριμένα αποτελέσματα και να οικοδομηθούν ισχυρές σχέσεις μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών.

Για να εξασφαλιστεί μια παραγωγική και χωρίς αποκλεισμούς συζήτηση, είναι σημαντικό να υπάρχει ένας έμπειρος συντονιστής και ένα σαφές σχέδιο για την τεκμηρίωση. Ο

συντονιστής βοηθά την ομάδα να παραμείνει επικεντρωμένη στις λύσεις, ενθαρρύνει την ισορροπημένη συμμετοχή και διασφαλίζει ότι όλοι αισθάνονται ότι ακούγονται. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν οπτικά εργαλεία, όπως πίνακες παρουσιάσεων ή ψηφιακοί πίνακες, για να συνοψιστούν οι κύριες ιδέες και να παραμείνει η συζήτηση στο θέμα.

Για να καταγράψετε τα αποτελέσματα της συνεδρίασης, μπορεί να είναι χρήσιμη η ηχογράφηση ή η βιντεοσκόπηση ή η χρήση ζωντανής μεταγραφής. Οι συμμετέχοντες πρέπει να ενημερώνονται εκ των προτέρων και να δίνεται ρητή συγκατάθεσή τους, είτε προφορικά είτε γραπτώς. Πρέπει να τους διαβεβαιώσετε ότι όλες οι συνεισφορές θα αντιμετωπίζονται με εμπιστευτικότητα, ότι οι ηχογραφήσεις θα χρησιμοποιούνται μόνο για τεκμηρίωση και παρακολούθηση και ότι η άρνηση ηχογράφησης δεν θα επηρεάσει τη συμμετοχή τους. Εάν δεν χρησιμοποιείται ηχογράφηση ή μεταγραφή, ή ακόμη και ως συμπλήρωμα αυτών, είναι χρήσιμο να ανατεθεί σε κάποιον να κρατά σημειώσεις κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης.

Η συλλογή ειλικρινών σχολίων για την ίδια τη στρογγυλή τράπεζα αποτελεί μια ευκαιρία μάθησης. Οι συμμετέχοντες έχουν συχνά χρήσιμες προτάσεις για το πώς να βελτιωθεί η μορφή, η προετοιμασία ή η διευκόλυνση. Η αποστολή ενός σύντομου εντύπου σχολίων αμέσως μετά την εκδήλωση θα παρέχει πληροφορίες που μπορούν να κάνουν τις μελλοντικές συνεδρίες πιο ελκυστικές και πιο παραγωγικές.

Μετά τη στρογγυλή τράπεζα, οι δράσεις που συμφωνήθηκαν κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή. Για να υποστηριχθεί αυτό, είναι χρήσιμο να προγραμματίζονται τακτικές συναντήσεις ελέγχου και μια συνάντηση παρακολούθησης. Ο καθορισμός αυτών των ημερομηνιών ενώ όλοι βρίσκονται ακόμα στην αίθουσα εξασφαλίζει τη δέσμευση. Αυτές οι συνεδρίες βοηθούν όλους να παραμείνουν υπεύθυνοι και παρέχουν ένα χώρο για να συζητηθούν οι προκλήσεις.

2.6.3 ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ: ΟΡΙΣΜΟΣ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΒΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΡΟΛΩΝ

Μέχρι το τέλος της συνεδρίασης, η ομάδα θα πρέπει να έχει συμφωνήσει σε ένα σαφές και πρακτικό σχέδιο που θα καθορίζει τα συγκεκριμένα μέτρα για την υποστήριξη της ένταξης των NEET, με συγκεκριμένα καθήκοντα που θα ανατεθούν σε μεμονωμένους ενδιαφερόμενους φορείς ή οργανισμούς. Θα πρέπει επίσης να συμφωνηθούν χρονοδιαγράμματα ή ορόσημα, ώστε να είναι δυνατή η παρακολούθηση της προόδου και η τήρηση του χρονοδιαγράμματος για τα επόμενα μέτρα. Ένα καλά προετοιμασμένο σχέδιο δράσης παρέχει σε όλους τους εταίρους ένα κοινό σημείο αναφοράς. Βοηθά στη διατήρηση της δυναμικής μετά τη στρογγυλή τράπεζα και διασφαλίζει ότι όλοι κατανοούν τον ρόλο τους στην επίτευξη των συμφωνηθέντων αποτελεσμάτων.

Ένα καλό σχέδιο δράσης πρέπει να είναι σαφές, λεπτομερές και πρακτικό.

- Συγκεκριμένοι και σαφείς στόχοι: Πρέπει να αναφέρονται οι στόχοι του σχεδίου και τι επιδιώκει να επιτύχει η ομάδα. Οι στόχοι αυτοί πρέπει να είναι συγκεκριμένοι,

μετρήσιμοι και ρεαλιστικοί, ώστε όλοι να κατανοούν τα ακριβή αναμενόμενα αποτελέσματα.

- **Καθορισμός βημάτων:** Χωρίστε κάθε στόχο σε συγκεκριμένες δραστηριότητες ή εργασίες. Κάθε βήμα πρέπει να είναι αρκετά λεπτομερές, ώστε να είναι σαφές τι ακριβώς πρέπει να γίνει για να προχωρήσουμε προς την επίτευξη του στόχου.
- **Ανάθεση ευθυνών:** Κάθε εργασία ή δραστηριότητα πρέπει να ανατεθεί σε έναν συγκεκριμένο ενδιαφερόμενο ή οργανισμό. Η σαφής ευθύνη εξασφαλίζει τη λογοδοσία και βοηθά στην αποφυγή σύγχυσης σχετικά με το ποιος κάνει τι.
- **Ρεαλιστικό χρονοδιάγραμμα:** Το σχέδιο πρέπει να περιλαμβάνει προθεσμίες ή ορόσημα για κάθε δραστηριότητα, ώστε να διευκολύνεται η παρακολούθηση της προόδου και η τήρηση του χρονοδιαγράμματος.
- **Πόροι και υποστήριξη:** Προσδιορίστε τους πόρους που απαιτούνται, οικονομικούς, ανθρώπινους, τεχνικούς ή υλικούς, και καθορίστε πώς και πού θα ληφθούν ή θα κατανεμηθούν αυτοί οι πόροι.
- **Δείκτες επιτυχίας:** Καθορίστε σαφή κριτήρια ή δείκτες για τη μέτρηση της προόδου και της επιτυχίας. Αυτό βοηθά τους ενδιαφερόμενους να αξιολογήσουν εάν οι δράσεις είναι αποτελεσματικές και πληρούν τους στόχους.

Στο παράρτημα **4 παρέχεται** ένα πρότυπο για την κατάρτιση σχεδίου δράσης, προκειμένου να υποστηριχθεί η διαδικασία αυτή.

2.7. ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΦΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Όταν διάφοροι οργανισμοί συνεργάζονται για να υποστηρίξουν την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των νέων NEET, είναι χρήσιμο να καταστεί σαφής η συνεργασία τους από την αρχή. Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι πρέπει να συντάσσονται γραπτές συμφωνίες που να ορίζουν σαφώς ποιος κάνει τι. Ο τύπος της συμφωνίας που θα επιλέξετε εξαρτάται από το πόσο επίσημη πρέπει να είναι η συνεργασία και από το στάδιο ανάπτυξης στο οποίο βρίσκεται ήδη το έργο.

2.7.1 ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ένα μνημόνιο κατανόησης (MoU) μπορεί να είναι ένα καλό πρώτο βήμα. Δεν είναι νομικά δεσμευτικό, αλλά βοηθά στην αποσαφήνιση των προθέσεων των εταίρων και καθορίζει κοινούς στόχους. Ένα μνημόνιο κατανόησης είναι χρήσιμο όταν η συνεργασία βρίσκεται ακόμη σε εξέλιξη ή όταν οι εταίροι συνεργάζονται για πρώτη φορά και επιθυμούν να οικοδομήσουν σχέσεις εμπιστοσύνης.

2.7.2 ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Όταν οι ρόλοι και τα καθήκοντα είναι ήδη σαφή, μπορεί να βοηθήσει μια πιο λεπτομερής συμφωνία κατανομής καθηκόντων. Αυτό το είδος εγγράφου περιγράφει ποιος οργανισμός είναι υπεύθυνος για ποιες δραστηριότητες. Βοηθά στην αποφυγή αλληλεπικαλύψεων ή κενών στην υλοποίηση και δίνει σε όλους μια σαφέστερη εικόνα του τρόπου με τον οποίο θα λειτουργήσει το έργο στην πράξη.

2.7.3 ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εάν η συνεργασία περιλαμβάνει χρηματοδότηση, κοινόχρηστους πόρους ή νομικές ευθύνες, συνήθως απαιτείται επίσημη συμφωνία συνεργασίας. Αυτού του είδους οι συμβάσεις ορίζουν με σαφήνεια τις υποχρεώσεις, τις συνεισφορές και τα χρονοδιαγράμματα. Περιλαμβάνουν επίσης ρήτρες σχετικά με την εμπιστευτικότητα και την προστασία των δεδομένων, ιδίως εάν οι εταίροι εργάζονται με ευαίσθητες πληροφορίες που αφορούν νέους.

Ανεξάρτητα από τη μορφή, μια καλή συμφωνία συνεργασίας πρέπει να καλύπτει τα ακόλουθα σημεία:

- Ρόλοι και αρμοδιότητες: Ποιος θα κάνει τι, συμπεριλαμβανομένων των καθηκόντων ηγεσίας και συντονισμού.
- Πόροι: Τι θα συνεισφέρει κάθε εταίρος (χρόνος προσωπικού, χρηματοδότηση, υλικά, χώρος κ.λπ.).
- Χρονοδιαγράμματα και ορόσημα: Σημαντικές ημερομηνίες, παραδοτέα και σημεία αναθεώρησης.
- Εμπιστευτικότητα: Πώς θα προστατεύονται οι ευαίσθητες πληροφορίες.

2.8. ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ

- ☐ Έχουν χαρτογραφηθεί οι βασικοί τοπικοί φορείς (υπηρεσίες για νέους, ΜΚΟ, οργανώσεις υποδοχής).
- ☐ Έχουν εντοπιστεί τα κενά στην υποστήριξη που πρέπει να καλυφθούν.
- ☐ Έχει καταρτιστεί σχέδιο για την ενημέρωση των φορέων μέσω τακτικών ενημερώσεων ή σύντομων ελέγχων.
- ☐ Έχει εφαρμοστεί διαδικασία για την παροχή ανατροφοδότησης από τους NEET και τις οργανώσεις υποδοχής.
- ☐ Έχουν προγραμματιστεί προσαρμογές για τις ανάγκες των συμμετεχόντων ή τις τοπικές συνθήκες.

youthPioneer



Co-funded by
the European Union

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Πρόγραμμα καθοδήγησης

Αυτό το κεφάλαιο περιγράφει τη δομημένη προσέγγιση του Προγράμματος Mentoring YouthPioneer (YPM) για την υποστήριξη των NEET (νέων που δεν σπουδάζουν, δεν εργάζονται και δεν παρακολουθούν κατάρτιση) μέσω της εμπειρίας τους στο Work-Based Learning (WBL). Παρουσιάζει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο καθοδήγησης που καλύπτει ολόκληρο το ταξίδι του mentoring: πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την τοποθέτηση.

Το mentoring παρέχει έναν δομημένο αλλά εξατομικευμένο μηχανισμό υποστήριξης για να βοηθήσει τους νέους να πλοηγηθούν στο ταξίδι της μάθησης και της εργασίας τους. Μέσω της τακτικής επαφής, του προτύπου συμπεριφοράς και της συναισθηματικής υποστήριξης, οι μέντορες μπορούν να υποστηρίξουν την ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης, της κινητοποίησης και της ικανότητας θέσπισης στόχων στους συμμετέχοντες: στοιχεία ζωτικής σημασίας για την επιτυχή ένταξη στον κόσμο της εργασίας.

Για να μεγιστοποιήσει τον αντίκτυπό του, το YPM προωθεί ένα μοντέλο διπλής καθοδήγησης, στο οποίο συμμετέχουν τόσο ένας εργαζόμενος στον τομέα της νεολαίας όσο και ένας μέντορας της εταιρείας. Ο εργαζόμενος στον τομέα της νεολαίας προσφέρει συναισθηματική και εκπαιδευτική υποστήριξη, βοηθώντας τους NEET να προετοιμαστούν και να αναστοχαστούν την εμπειρία WBL. Ο μέντορας της εταιρείας, από την άλλη πλευρά, λειτουργεί ως οδηγός και πρότυπο στο χώρο εργασίας, βοηθώντας τον νέο να ενταχθεί στις επαγγελματικές ρουτίνες, να αναπτύξει δεξιότητες σχετικές με την εργασία και να αποκτήσει αυτοπεποίθηση σε ένα πραγματικό εργασιακό περιβάλλον. Συνδυάζοντας αυτές τις δύο προοπτικές καθοδήγησης, την κοινωνική/προσωπική και την επαγγελματική, το YPM διασφαλίζει ότι οι NEET υποστηρίζονται ολιστικά καθ' όλη τη διάρκεια της πορείας τους.

Αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζει πρώτα τη δομή της διαδικασίας καθοδήγησης και τη λογική πίσω από τους ρόλους καθοδήγησης. Στη συνέχεια, περιγράφει λεπτομερώς τις μορφές των συνεδριών και τις στρατηγικές που χρησιμοποιούνται πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την τοποθέτηση στο WBL, προκειμένου να εξασφαλιστεί μια υψηλής ποιότητας εμπειρία με επίκεντρο τους νέους, η οποία θα συμβάλει στη μακροπρόθεσμη απασχολησιμότητα και την προσωπική ανάπτυξη.

3.1 ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ WBL

Για να προσφέρουμε μια συνεκτική και αποτελεσματική εμπειρία στους NEET που συμμετέχουν σε προγράμματα μάθησης με βάση την εργασία, η καθοδήγηση πρέπει να ακολουθεί ένα δομημένο και υποστηρικτικό μοντέλο. Υπάρχουν διάφορες στρατηγικές που μπορούν να ληφθούν υπόψη.

3.1.1 ΤΡΙΣΒΗΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΝΤΑΞΗΣ

Αρχική συνάντηση (Εργαζόμενος με νέους + NEET)

Στην αρχή της σχέσης καθοδήγησης, είναι απαραίτητο να πραγματοποιηθεί μια προπαρασκευαστική συνάντηση μεταξύ του νεανικού εργαζομένου και του NEET. Αυτή η συνάντηση καθορίζει τις προσδοκίες, διερευνά τους στόχους και τις ανάγκες του νεαρού ατόμου και εξηγεί τη δομή της καθοδήγησης και της εμπειρίας WBL. Η σημασία της οικοδόμησης εμπιστοσύνης, του καθορισμού των ευθυνών και της αποσαφήνισης των ορίων πρέπει να προσεγγιστεί σε αυτή την αρχική συνάντηση και στη φάση εισαγωγής του καθοδηγούμενου.

Συνάντηση συντονισμού (Εργαζόμενος με νέους + Μέντορας εταιρείας)

Πριν από την έναρξη της πρακτικής άσκησης WBL, θα πρέπει να πραγματοποιηθεί συνάντηση συντονισμού μεταξύ του κοινωνικού λειτουργού και του μέντορα στο χώρο εργασίας. Η συνάντηση αυτή διασφαλίζει ότι ο μέντορας κατανοεί το ιστορικό του ασκούμενου, τους στόχους της πρακτικής άσκησης και τις ευθύνες του μέντορα. Παρέχει το πλαίσιο για την εναρμόνιση των στρατηγικών υποστήριξης και την προληπτική αντιμετώπιση τυχόν προβλημάτων.

Κοινή έναρξη (NEET + εργαζόμενος στον τομέα της νεολαίας + μέντορας της εταιρείας)

Μια κοινή συνάντηση μεταξύ του NEET, του υπεύθυνου για τη νεολαία και του μέντορα της εταιρείας θα πρέπει να σηματοδοτήσει την επίσημη έναρξη της διαδικασίας καθοδήγησης και της μάθησης με βάση την εργασία (WBL). Αυτή η εναρκτήρια συνεδρίαση δημιουργεί μια κοινή κατανόηση των ρόλων και των ευθυνών, επιβεβαιώνει τους στόχους μάθησης και ανάπτυξης, καθορίζει ένα σαφές χρονοδιάγραμμα για τις συνεδρίες καθοδήγησης και τις αξιολογήσεις προόδου και διασφαλίζει ότι ο καθοδηγούμενος αισθάνεται ότι υποστηρίζεται τόσο από το εκπαιδευτικό όσο και από το εργασιακό σκέλος του προγράμματος. Θέτει τα θεμέλια για ανοιχτή επικοινωνία και συντονισμένη καθοδήγηση καθ' όλη τη διάρκεια της εμπειρίας WBL.

3.1.2 ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΔΡΙΕΣ ΜΟΝΤΕΡΝΙΣΜΟΥ

Οι μέντορες πρέπει να πραγματοποιούν τακτικές συναντήσεις, προσαρμοσμένες στο πρόγραμμα κάθε καθοδηγούμενου, για να παρακολουθούν την πρόοδο και να διατηρούν το ενδιαφέρον. Αυτές οι συναντήσεις πρέπει να περιλαμβάνουν ανασκόπηση των στόχων,

επίλυση προβλημάτων και έλεγχο της συναισθηματικής κατάστασης, με βάση τους συμφωνηθέντες στόχους. Περισσότερες πληροφορίες για την υποστήριξη αυτών των συναντήσεων μπορείτε να βρείτε, YouthPioneer. **YouthPioneer Mentoring Programme**⁴, στον ιστότοπο [YouthPioneer](https://www.youthpioneer.eu).

Αυτά μπορούν να ακολουθηθούν από κοινές συνεδρίες με τον εργαζόμενο στον τομέα της νεολαίας, όπου όλοι αναλογίζονται τι πηγαίνει καλά, τι είναι δύσκολο και ποια πρέπει να είναι τα επόμενα βήματα. Το [YouthPioneer Mentoring Programme](#) παρέχει ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές για να βοηθήσει τόσο τον καθοδηγητή όσο και τον καθοδηγούμενο να αξιολογήσουν την εξέλιξη κατά τη διάρκεια της περιόδου WBL.

Επιπλέον, είναι καλύτερο οι μέντορες να είναι προετοιμασμένοι να παρέχουν στους νέους συναισθηματική υποστήριξη που επικεντρώνεται στην παροχή ενσυναίσθησης, κατανόησης και ενός ασφαλούς χώρου για την έκφραση των συναισθημάτων και των ανησυχιών τους. Οι ψυχοκοινωνικές σχέσεις καθοδήγησης προσφέρουν ενεργητική ακρόαση, επικύρωση και καθοδήγηση σχετικά με τη διαχείριση του άγχους, την αντιμετώπιση των προκλήσεων και την οικοδόμηση υγιών σχέσεων (Sánchez et al., 2017). Αυτός ο τρόπος είναι ιδιαίτερα κατάλληλος για νέους που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν συναισθηματικές δυσκολίες ή να αγωνίζονται με προσωπικά προβλήματα.

3.1.3 ΡΟΛΟΙ ΤΩΝ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ: ΜΕΝΤΟΡΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΣΤΗΝ ΠΑΙΔΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, Μ'ΕΝΤΟΡΑΣ, Μ'ΕΝΤΟΡΑΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, ΟΠΟΙΟΔΗΠΟΤΕ ΑΛΛΟ ΑΤΟΜΟ (ΔΙΔΑΣΚΩΝ, Π.Χ.)

Μαθητευόμενος (νέος NEET)

Ο καθοδηγούμενος είναι ο νέος που συμμετέχει στην εμπειρία της μάθησης με βάση την εργασία (WBL). Ο ρόλος του είναι να συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία καθοδήγησης, θέτοντας προσωπικούς στόχους ανάπτυξης και μάθησης, συμμετέχοντας σε τακτικές συνεδρίες και επικοινωνώντας ανοιχτά με τον μέντορά του. Οι καθοδηγούμενοι ενθαρρύνονται να αναστοχάζονται τις φιλοδοξίες τους, να αναλαμβάνουν την ευθύνη για την προσωπική τους ανάπτυξη και να εφαρμόζουν όσα μαθαίνουν τόσο στην προσωπική τους ζωή όσο και στον χώρο εργασίας.

Μέντορας της εταιρείας

⁴ Για περισσότερες πληροφορίες και εργαλεία που μπορείτε να κατεβάσετε και τα οποία έχουν αναπτυχθεί στο πλαίσιο του προγράμματος YouthPioneer, επισκεφθείτε:

<https://www.youthpioneer.eu>

Ο μέντορας της εταιρείας είναι συνήθως ένα μέλος του προσωπικού του οργανισμού που φιλοξενεί το WBL. Οι κύριες αρμοδιότητές του περιλαμβάνουν την υποστήριξη των καθοδηγούμενων κατά την προσαρμογή τους στο χώρο εργασίας, την καθοδήγηση της ανάπτυξης πρακτικών δεξιοτήτων και την παροχή ανατροφοδότησης σχετικά με την απόδοση και την πρόδοό τους. Συνεργάζονται στενά με τον υπεύθυνο για τους νέους, ώστε να διασφαλίσουν ότι οι μαθησιακοί στόχοι συνάδουν με τα καθήκοντα του χώρου εργασίας. Οι μέντορες της εταιρείας συμμετέχουν συχνά σε κοινές συναντήσεις σχολαστικού σχεδιασμού και αξιολόγησης, προκειμένου να παρακολουθούν τη συνολική μαθησιακή εμπειρία.

Εργαζόμενος με νέους ή συντονιστής προγράμματος

Ο εργαζόμενος στον τομέα της νεολαίας διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στον συντονισμό και την εποπτεία του WBL. Προετοιμάζει τόσο τους μέντορες όσο και τους καθοδηγούμενους για την εμπειρία του WBL, οργανώνει αρχικές και συνεχιζόμενες συναντήσεις και διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ όλων των μερών. Τα καθήκοντά του περιλαμβάνουν την αντιστοίχιση ζευγαριών μέντορα-καθοδηγούμενου, την επίβλεψη της πρόδου, την επίλυση προβλημάτων και τη διασφάλιση της ύπαρξης δομών συναισθηματικής και εκπαιδευτικής υποστήριξης. Μπορεί επίσης να συνεργάζεται με εξωτερικούς ενδιαφερόμενους, όπως γονείς ή κοινωνικούς λειτουργούς, όταν είναι απαραίτητο.

Καθηγητές, δάσκαλοι ή άλλα άτομα υποστήριξης (εάν ισχύει)

Σε ορισμένες περιπτώσεις, στην διαδικασία μπορεί να εμπλακούν και άλλα άτομα υποστήριξης, όπως καθηγητές, εκπαιδευτές ή σύμβουλοι. Η συμμετοχή τους μπορεί να ενισχύσει το συνολικό μαθησιακό περιβάλλον και να συμβάλει στη διατήρηση της κινητοποίησης και της δομής για τον καθοδηγούμενο.

3.1.4 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΝΕΕΤ

Η ανάπτυξη ατομικών σχεδίων μάθησης και ανάπτυξης για κάθε καθοδηγούμενο πρέπει να γίνεται στην αρχική φάση της WBL, ώστε να συσχετίζονται οι προσωπικές δεξιότητες και ικανότητες κάθε συμμετέχοντα με τους στόχους της τοποθέτησης και τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα όσον αφορά τις δεξιότητες και τις ικανότητες. Ένα πρότυπο ατομικού σχεδίου ανάπτυξης διατίθεται στο [Παράρτημα 5](#).

Η ανάπτυξη των σχεδίων των καθοδηγούμενων πρέπει να γίνεται με τη βοήθεια του μέντορα και τη συμμετοχή των ίδιων των καθοδηγούμενων, προκειμένου να τους παρακινήσει και να τους δώσει την αίσθηση ότι είναι οι ίδιοι υπεύθυνοι για τους προσωπικούς και μαθησιακούς τους στόχους. Πρέπει επίσης να καθοριστούν τα μαθησιακά αποτελέσματα που πρέπει να επιτευχθούν, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο η ευρύτερη

ανάπτυξη ικανοτήτων μπορεί να ενσωματωθεί στην εργασιακή εμπειρία και στα εργασιακά καθήκοντα. Τα ατομικά σχέδια μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως σημείο αναφοράς για τη μέτρηση της προόδου των συμμετεχόντων κατά τη διάρκεια και στο τέλος των τοποθετήσεων.

3.2. ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.2.1 ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΤΩΝ NEETS ΓΙΑ ΤΗΝ WBL

Θα πρέπει να αναπτυχθεί μια σαφής και ελκυστική πρόσκληση για την επιλογή των συμμετεχόντων, με σκοπό την επιλογή των NEET για το WBL. Η διοργάνωση μιας εκδήλωσης δικτύωσης εκ των προτέρων θα προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες για τη διαμόρφωση αυτής της πρόσκλησης.

Η πρόσκληση αυτή θα πρέπει να περιγράφει όλες τις βασικές πτυχές, σε μορφή φιλική προς τους νέους και προσβάσιμη:

- δραστηριότητες πριν και μετά την εμπειρία μάθησης με βάση την εργασία,
- λεπτομέρειες τοποθέτησης,
- διάρκεια,
- ρόλοι και ευθύνες,
- καλυπτόμενα έξοδα, logistics,
- και μαθησιακοί στόχοι.

Για να εξασφαλιστεί ευρεία κάλυψη, η πρόσκληση θα πρέπει να παραμείνει ανοιχτή για τουλάχιστον ένα μήνα (ή για όσο διάστημα κρίνει απαραίτητο η ομάδα υλοποίησης) και να προωθηθεί μέσω διαφόρων καναλιών: της ιστοσελίδας και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης του οργανισμού, των τοπικών μέσων ενημέρωσης (π.χ. εφημερίδες, ιστοσελίδες) και μιας ειδικά προσαρμοσμένης εκστρατείας προβολής που απευθύνεται στους νέους. Οι βασικοί τοπικοί φορείς που συνεργάζονται με ομάδες νέων (όπως ενώσεις νέων, γραφεία ευρέσεως εργασίας, κέντρα καθοδήγησης και ιδρύματα που προσφέρουν πρακτική άσκηση ή θέσεις εργασίας) θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στην προώθηση και τη μελλοντική συνεργασία. Θα πρέπει επίσης να αξιοποιηθούν τα ανεπίσημα κανάλια επικοινωνίας που είναι δημοφιλή στο κοινό-στόχο των NEET.

Μόλις ληφθούν οι αιτήσεις για το WBL, οι οργανισμοί μπορούν να ξεκινήσουν τη φάση της προεπιλογής χρησιμοποιώντας βασικά κριτήρια επιλεξιμότητας (ηλικία, τοπική κατοικία, κατάσταση NEET κ.λπ.). Θα πρέπει να διεξαχθούν ατομικές συνεντεύξεις και να δημιουργηθεί μια λίστα υποψηφίων, ιδανικά μεγαλύτερη από τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων WBL (για εφεδρεία σε περίπτωση αποσύρσεων, καλύτερη αντιστοίχιση κ.λπ.).

Η επιλογή θα πρέπει να δίνει προτεραιότητα στο κίνητρο, το ενδιαφέρον και το δυναμικό των υποψηφίων για κοινωνική ένταξη και ένταξη στην αγορά εργασίας, παρά στην επίσημη

εκπαίδευση ή την εργασιακή εμπειρία. Οι προεπιλεγμένοι υποψήφιοι θα περάσουν στη συνέχεια από μια άτυπη συνέντευξη με τον υπεύθυνο νεολαίας και έναν εκπρόσωπο της εταιρείας/οργανισμού υποδοχής. Οι τελικοί συμμετέχοντες θα επιλεγούν από κοινού, με βάση τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων. Συνιστάται επίσης η δημιουργία λίστας αναπληρωματικών.

3.2.2 ΑΡΧΙΚΗ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ: ΘΕΣΠΙΣΗ ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ, ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Πριν από την έναρξη της εμπειρίας WBL, θα οργανωθούν ατομικές συναντήσεις μεταξύ του καθορισμένου μέντορα από την εταιρεία/οργανισμό και κάθε ενός από τους προεπιλεγμένους υποψηφίους, προκειμένου να συζητηθούν οι προσδοκίες και οι δυνατότητές τους, διασφαλίζοντας ότι οι συμμετέχοντες έχουν μια ρεαλιστική εικόνα των επόμενων φάσεων του προγράμματος.

Αυτό το αρχικό βήμα περιλαμβάνει επίσης τον προσδιορισμό του ιστορικού, των εμποδίων και του επιπέδου ετοιμότητας των συμμετεχόντων. Η κατανόηση των αναγκών τους βοηθά στην προσαρμογή της φάσης προετοιμασίας και στον προσδιορισμό των κατάλληλων θέσεων WBL και δομών υποστήριξης.

Το επόμενο βήμα εισάγει τους νέους σε δομημένη, στοχοθετημένη εργασία σε έργα, βοηθώντας τους να αναπτύξουν δεξιότητες στο χώρο εργασίας, όπως ανάληψη ευθύνης για εργασίες, τήρηση προθεσμιών, συνεργασία και επίλυση προβλημάτων σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον. Εφαρμόζοντας τις γνώσεις τους σε μια συγκεκριμένη ιδέα έργου, οι συμμετέχοντες αποκτούν αυτοπεποίθηση και κατανοούν καλύτερα την επικείμενη τοποθέτησή τους στο WBL. Η κατάρτιση περιλαμβάνει βασικό σχεδιασμό έργων, παραδοτέα, διαχείριση χρόνου και δεξιότητες επικοινωνίας, προσαρμοσμένα στο υπόβαθρο κάθε συμμετέχοντα.

Η εκπαίδευση στο σχεδιασμό έργων πρέπει να παρέχεται ως μια σύντομη, διαδραστική σειρά εργαστηρίων που χρησιμοποιεί μια μη τυπική εκπαιδευτική προσέγγιση. Διεξάγεται σε μικρές ομάδες και μπορεί να συνδυάζει πρακτικές ασκήσεις, ομαδικές συζητήσεις και παιχνίδια ρόλων για να εισαγάγει τους NEET στη σκέψη με βάση τα έργα σε ένα περιβάλλον χωρίς πίεση και με υποστήριξη. Στο τέλος, κάθε συμμετέχων ή ομάδα πρέπει να αναπτύξει μια απλή ιδέα έργου που συνδέεται με την επικείμενη τοποθέτησή του στο WBL, βοηθώντας τον να αποκτήσει αυτοπεποίθηση και να είναι έτοιμος για τον χώρο εργασίας.

3.2.3 ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

Όταν επικοινωνείτε με εταιρείες/οργανισμούς φιλοξενίας που ενδιαφέρονται να παρέχουν βραχυπρόθεσμη WBL για NEET, αξιολογήστε πρώτα την ικανότητά τους να υποστηρίξουν μειονεκτούντες νέους, συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων καθοδήγησης, κοινωνικής και ψυχοπαιδαγωγικής υποστήριξης, διαπολιτισμικής επικοινωνίας και κατανόησης των εθνικών και φυλετικών ζητημάτων. Ελέγξτε αν έχουν συνεργαστεί στο παρελθόν με παρόμοιες ομάδες-στόχους, κάτι που μπορεί να ενισχύσει τον ρόλο τους σε αυτό το έργο.

Η συνεργασία πρέπει να επισημοποιηθεί (βλ. «Σύναψη συμφωνιών και συμβάσεων» στο [Κεφάλαιο 2](#)). Επιπλέον, οι συντονιστικοί οργανισμοί ενθαρρύνονται να εμπλέξουν άλλους ενδιαφερόμενους φορείς ως συνδεδεμένους εταίρους, προκειμένου να μοιραστούν τις γνώσεις τους και να επωφεληθούν από τα ευρήματα του έργου.

ΠΡΟΦΙΛ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

Προφίλ του εργαζομένου με νέους

Η επιλογή των εργαζομένων με νέους για τους NEET θα πρέπει να περιλαμβάνει μια ημιδομημένη συνέντευξη με τους υποψηφίους, με σκοπό την αξιολόγηση της εμπειρίας, των κινήτρων και της καταλληλότητάς τους για την υποστήριξη νέων που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν κοινωνικό αποκλεισμό ή προέρχονται από δύσκολα περιβάλλοντα.

Η συνέντευξη θα πρέπει να διερευνά το υπόβαθρο του νεανικού εργαζομένου στον τομέα της νεολαίας, ιδίως σε σχέση με ευάλωτους ή ευάλωτους πληθυσμούς, καθώς και την κατανόησή του σχετικά με τις ευθύνες του νεανικού εργαζομένου, συμπεριλαμβανομένης της οικοδόμησης εμπιστοσύνης, της υποστήριξης της ένταξης στην κοινότητα ή στον χώρο εργασίας και της ενθάρρυνσης της προσωπικής ανάπτυξης. Οι υποψήφιοι καλούνται να αναστοχαστούν σχετικά με τα κίνητρά τους, τη στάση τους απέναντι στην αποκατάσταση και την αλλαγή, καθώς και την ικανότητά τους να διατηρούν επαγγέλματα όρια και να διαχειρίζονται την εμπιστευτικότητα, ιδίως σε καταστάσεις που ενέχουν πιθανό κίνδυνο ή βλάβη.

Προφίλ εταιρείας/επιχειρηματικού μέντορα

Ο ρόλος του μέντορα της εταιρείας κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης είναι να υποστηρίξει την προσωπική ανάπτυξη, την ευημερία και την επιτυχή ένταξη των συμμετεχόντων NEET σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον. Συνδυάζει πρακτική καθοδήγηση, συναισθηματική υποστήριξη και ενθάρρυνση για αναστοχαστική μάθηση, προκειμένου να βοηθήσει τους νέους να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση και δεξιότητες για μακροχρόνια απασχόληση.

Ο μέντορας αποτελεί το κύριο σημείο επαφής του συμμετέχοντα κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, βοηθώντας τον να διαχειριστεί τις καθημερινές προκλήσεις που μπορεί να προκύψουν. Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν ζητήματα όπως η προσαρμογή σε μια εργασιακή ρουτίνα, η χαμηλή αυτοπεποίθηση ή οι δυσκολίες στην αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους. Ο μέντορας θα καθοδηγήσει επίσης τον συμμετέχοντα σε μια διαδικασία αυτοαναστοχασμού, βοηθώντας τον να αναγνωρίσει και να εκφράσει τις δεξιότητες και τις γνώσεις που αναπτύσσει κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης. Αυτός

ο αναστοχασμός μπορεί να λάβει τη μορφή τακτικών γραπτών εκθέσεων ή συζητήσεων και υποστηρίζει τον συμμετέχοντα στην αναγνώριση της προόδου του, στην ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης και στην προετοιμασία για μελλοντικές ευκαιρίες εργασίας.

Επιπλέον, ο μέντορας θα παρέχει υποστήριξη σε περίπτωση προσωπικών ή επαγγελματικών προβλημάτων που ενδέχεται να διαταράξουν τη διαδικασία μάθησης. Θα προγραμματίζονται τακτικές ατομικές συναντήσεις μεταξύ του μέντορα και του συμμετέχοντα, προσφέροντας ένα σταθερό χώρο επικοινωνίας και καθοδήγησης.

Ο ιδανικός μέντορας θα έχει εμπειρία στην εργασία με νέους, την εκπαίδευση, τις κοινωνικές υπηρεσίες ή την επιχειρηματική καθοδήγηση, με εμπειρία στην υποστήριξη νέων που αντιμετωπίζουν μειονεκτήματα ή αποκλεισμό. Θα πρέπει να είναι συμπονετικός, αξιόπιστος και ικανός να χτίζει σχέσεις εμπιστοσύνης. Οι ισχυρές επικοινωνιακές δεξιότητες, η πολιτισμική ευαισθησία και η πρακτική κατανόηση της δυναμικής του χώρου εργασίας είναι επίσης απαραίτητες για την αποτελεσματική καθοδήγηση των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα NEET κατά τη μετάβασή τους στην απασχόληση.

Διαδικασία αντιστοίχισης μέντορα-μαθητευόμενου

Η προσεκτική αντιστοίχιση των μεντόρων με τους καθοδηγούμενους είναι καθοριστική για την οικοδόμηση ουσιαστικών, εμπιστευτικών σχέσεων που ενισχύουν την αφοσίωση και την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Η διαδικασία μπορεί να ξεκινήσει με ομαδικές δραστηριότητες, όπως εργαστήρια ή ασκήσεις ομαδικής ανάπτυξης, που επιτρέπουν τη φυσική αλληλεπίδραση και παρατήρηση για τον εντοπισμό καλών ζευγαριών. Οι αντιστοιχίσεις πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα κοινά ενδιαφέροντα, τους επαγγελματικούς στόχους, τους τρόπους επικοινωνίας και το προσωπικό υπόβαθρο, ειδικά για τους καθοδηγούμενους που αντιμετωπίζουν κοινωνικά ή εκπαιδευτικά εμπόδια.

Ένας σημαντικός παράγοντας που πρέπει να αξιολογηθεί κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης είναι η «σχέση ετοιμότητας» του καθοδηγού. Δηλαδή, η συναισθηματική και γνωστική ετοιμότητά τους να συμμετάσχουν σε μια υποστηρικτική και βασισμένη στην εμπιστοσύνη σχέση. Δεν είναι όλοι οι NEET έτοιμοι να συνδεθούν αμέσως με έναν μέντορα, ειδικά αν έχουν βιώσει τραύματα, ασταθείς σχέσεις ή δυσπιστία προς τους θεσμούς στο παρελθόν. Η ετοιμότητα για σχέσεις μπορεί να εκτιμηθεί μέσω προπαρασκευαστικών συνεντεύξεων και ανεπίσημων αλληλεπιδράσεων, με τον κοινωνικό λειτουργό να διαδραματίζει βασικό ρόλο στο να βοηθήσει τον νέο να κατανοήσει τη φύση της καθοδήγησης και τι απαιτεί.

Μόλις εντοπιστεί ένα ταίρι, η σχέση θα πρέπει να ξεκινήσει με μια οργανωμένη πρώτη συνάντηση στην οποία θα συμμετέχουν ο μέντορας, ο καθοδηγούμενος και ο κοινωνικός λειτουργός ή ο συντονιστής του προγράμματος. Κατά τη διάρκεια αυτής της συνάντησης, ο μέντορας και ο καθοδηγούμενος θα πρέπει να συντάξουν από κοινού μια απλή «συμφωνία συνεργασίας» που θα περιγράφει τις κοινές προσδοκίες, τις προτιμήσεις επικοινωνίας, τους στόχους και τα όρια. Αυτή η συμφωνία συνεργασίας μπορεί να περιλαμβάνει:

- Συχνότητα και μορφή των συναντήσεων (από κοντά, τηλεφωνικά, μέσω βίντεο κ.λπ.)
- Εμπιστευτικότητα και σεβασμός της ιδιωτικής ζωής
- Αμοιβαίες ευθύνες και δεσμεύσεις
- Προτιμώμενοι τρόποι παροχής και λήψης ανατροφοδότησης
- Πώς να χειριστείτε τυχόν ανησυχίες ή προκλήσεις

Η αποσαφήνιση των προσδοκιών και των ορίων από την αρχή είναι ζωτικής σημασίας για την αποφυγή παρεξηγήσεων και την προώθηση του αμοιβαίου σεβασμού. Η συμφωνία εργασίας μπορεί να χρησιμεύσει ως ένα ζωντανό έγγραφο, το οποίο επανεξετάζεται κατά τη διάρκεια της διαδικασίας καθοδήγησης για να προσαρμόσει ή να επιβεβαιώσει τις δεσμεύσεις καθώς εξελίσσεται η

Πρακτικοί παράγοντες όπως η διαθεσιμότητα, η τοποθεσία και η διάρκεια της δέσμευσης είναι επίσης σημαντικοί, ιδίως για τις βραχυπρόθεσμες τοποθετήσεις. Μια δοκιμαστική περίοδος βοηθά και τα δύο μέρη να αξιολογήσουν τη συμβατότητα, με την υποστήριξη του προσωπικού και την ευελιξία να επανεξετάσουν τις αντιστοιχίσεις, εάν χρειαστεί. Μόλις γίνει η αντιστοίχιση, οι τακτικές επαληθεύσεις και η τεκμηρί

Μέτρα ασφαλείας

Η ασφάλεια του NEET πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα και να ενσωματώνεται σε κάθε πτυχή του σχεδιασμού του WBL. Πρέπει να καθιερωθούν και να κοινοποιηθούν σαφείς διαδικασίες για την αναφορά και την κλιμάκωση περιστατικών. Τόσο οι μέντορες όσο και οι καθοδηγούμενοι πρέπει να λαμβάνουν ολοκληρωμένες ενημερώσεις σχετικά με τις προσδοκίες ασφαλείας, να συμμετέχουν σε σχετικές ασκήσεις ή εκπαίδευση και να είναι προετοιμασμένοι να ανταποκριθούν αποτελεσματικά σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης.

Επιπλέον, όλες οι δραστηριότητες WBL πρέπει να συμμορφώνονται αυστηρά με την Πολιτική Προστασίας των Παιδιών της YouthPioneer. Αυτή η πολιτική περιγράφει τις ευθύνες του προσωπικού και των μεντόρων στη διατήρηση ενός ασφαλούς, σεβαστού και χωρίς κακοποίηση περιβάλλοντος για όλους τους συμμετέχοντες, ιδίως τους ανηλίκους. Περιλαμβάνει σαφείς οδηγίες για τον εντοπισμό και την αναφορά προβλημάτων, υποχρεωτικές πρακτικές προστασίας και οδηγίες για τη διατήρηση των κατάλληλων επαγγελματικών ορίων. Όλο το προσωπικό που συμμετέχει στο πρόγραμμα καθοδήγησης πρέπει να εξοικειωθεί με αυτήν την πολιτική και να ακολουθεί αυστηρά τις αρχές της.

3.3. ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.3.1 ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ

Η παρακολούθηση και η αξιολόγηση είναι βασικά στοιχεία κάθε αποτελεσματικού προγράμματος καθοδήγησης, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι καθοδηγούμενοι σημειώνουν μετρήσιμη πρόοδο προς την επίτευξη των προσωπικών, κοινωνικών και επαγγελματικών στόχων τους. Η διαδικασία αυτή πρέπει να ξεκινά με τον καθορισμό σαφών και εφικτών στόχων μεταξύ του καθοδηγητή και του καθοδηγούμενου στην αρχή της σχέσης (βλ. Ατομικό σχέδιο ανάπτυξης). Οι στόχοι αυτοί χρησιμεύουν ως σημεία αναφοράς που μπορούν να επανεξετάζονται τακτικά, προκειμένου να παρακολουθείται η πρόοδος και να διατηρείται η εστίαση καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος.

Το εργαλείο αξιολόγησης δεξιοτήτων NEET⁵, που αποτελεί μέρος των πόρων του YouthPioneer, θα πρέπει να χρησιμοποιείται τόσο πριν όσο και μετά την τοποθέτηση στο πρόγραμμα WBL, προκειμένου να αξιολογηθεί μια σειρά από δεξιότητες. Το εργαλείο αυτό επιτρέπει μια δομημένη σύγκριση των δεξιοτήτων πριν και μετά την τοποθέτηση, προσφέροντας πολύτιμες πληροφορίες για την πορεία ανάπτυξης του καθοδηγούμενου. Εστιάζει ειδικά σε πρακτικές και μεταβιβάσιμες δεξιότητες που σχετίζονται με την απασχολησιμότητα και υποστηρίζει τους μέντορες και τους συντονιστές του προγράμματος στην προσαρμογή των δραστηριοτήτων παρακολούθησης στις ατομικές περιοχές ανάπτυξης.

Πέρα από τα τυποποιημένα εργαλεία αξιολόγησης, οι μέντορες πρέπει να διατηρούν συνεχή και υποστηρικτική επαφή με τους καθοδηγούμενους. Οι συχνές συναντήσεις και οι συνεδρίες αναστοχασμού είναι ζωτικής σημασίας, ιδίως για τους NEET που ενδέχεται να βιώνουν αστάθεια ή αποσύνδεση. Αυτές οι συνεδρίες επιτρέπουν στους μέντορες να εντοπίζουν έγκαιρα τις προκλήσεις, να επιβραβεύουν τα επιτεύγματα και να προσαρμόζουν τις στρατηγικές υποστήριξης ανάλογα με τις ανάγκες. Οι μέντορες θα πρέπει επίσης να τηρούν ημερολόγια ή απλά φύλλα παρακολούθησης (βλ. [παράρτημα 6](#)) για να καταγράφουν τη συχνότητα των συνεδριών, τη συμμετοχή των καθοδηγούμενων και τις αξιοσημείωτες εξελίξεις. Αυτά τα αρχεία συμβάλλουν στη συνολική κατανόηση της διαδικασίας καθοδήγησης και μπορούν να ενημερώσουν τις αποφάσεις σχετικά με τη μελλοντική υποστήριξη ή την Το αρχείο καταγραφής όχι μόνο παρακολουθεί τη συμμετοχή, αλλά και βοηθά να διασφαλιστεί ότι κάθε καθοδηγούμενος λαμβάνει συνεπή, στοχοθετημένη υποστήριξη κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής του. Τα θέματα μπορεί να περιλαμβάνουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων ζωής και απασχολησιμότητας, στρατηγικές επικοινωνίας, την οικοδόμηση θετικών σχέσεων στο χώρο εργασίας και την αντιμετώπιση τυχόν προσωπικών ή καταστασιακών προκλήσεων. Επιτρέπει επίσης στους μέντορες να αναστοχαστούν την προσέγγισή τους, να ευθυγραμμιστούν με τους στόχους του προγράμματος και να

⁵ Για περισσότερες πληροφορίες και εργαλεία που μπορείτε να κατεβάσετε και τα οποία έχουν αναπτυχθεί στο πλαίσιο του προγράμματος YouthPioneer, επισκεφθείτε:

<https://www.youthpioneer.eu>

εφαρμόσουν στρατηγικές που σχετίζονται με την αντιμετώπιση κρίσεων και την κινητοποίηση των NEET.

Οι μέντορες ενδέχεται να κληθούν να τηρούν αυτό το ημερολόγιο καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου WBL και να το υποβάλουν στο τέλος της πρακτικής άσκησης. Τα συμπληρωμένα ημερολόγια υποστηρίζουν την αξιολόγηση του προγράμματος, παρέχουν πληροφορίες για την πρόοδο των καθοδηγούμενων και συμβάλλουν στη διασφάλιση της ποιότητας και της συνέπειας σε όλη τη διάρκεια της εμπειρίας καθοδήγησης.

Η αξιολόγηση πρέπει επίσης να περιλαμβάνει ποιοτικούς δείκτες, όπως η ικανοποίηση των καθοδηγούμενων, η ακαδημαϊκή ή η σχετική με τις δεξιότητες πρόοδος και οι αλλαγές στη συμπεριφορά. Η ανατροφοδότηση τόσο από τους μέντορες όσο και από τους καθοδηγούμενους βοηθά στον προσδιορισμό της συνολικής ποιότητας της σχέσης καθοδήγησης και της συνάφειας των σχετικών δραστηριοτήτων (βλ. [έντυπα αξιολόγησης στο παράρτημα 7 και στο παράρτημα 8](#)).

Τέλος, το πρόγραμμα καθοδήγησης πρέπει να διασφαλίζει την ύπαρξη ενός δομημένου συστήματος υποστήριξης. Οι συντονιστές του προγράμματος πρέπει να διευκολύνουν την τακτική επικοινωνία με τους μέντορες, τις οικογένειες και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς. Αυτή η συνεργατική προσέγγιση επιτρέπει μια ευρύτερη κατανόηση της προόδου κάθε καθοδηγούμενου και ενισχύει το δίκτυο υποστήριξης γύρω του. Η ένταξη της αξιολόγησης και της παρακολούθησης ως αναπόσπαστα μέρη της διαδικασίας καθοδήγησης ενισχύει την υπευθυνότητα, προάγει την ανάπτυξη και συμβάλλει στη διασφάλιση της ανταπόκρισης του προγράμματος στις διαφορετικές ανάγκες των NEET.

3.3.2 ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΤΟΥ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Κάθε συμμετέχων πρέπει να έχει ένα ατομικό σχέδιο ανάπτυξης προσαρμοσμένο ειδικά στις δεξιότητες, τις ικανότητες και τους στόχους της πρακτικής άσκησης. Τα ατομικά σχέδια πρέπει να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν τις μοναδικές ανάγκες και τα δυνατά σημεία κάθε καθοδηγούμενου, εξασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση με τις διαθέσιμες θέσεις πρακτικής άσκησης και τα επιθυμητά μαθησιακά αποτελέσματα. Το σχέδιο ανάπτυξης θέτει τα θεμέλια για μια ουσιαστική ανάπτυξη και μια επιτυχημένη συμμετοχή στο πρόγραμμα.

Τα ατομικά σχέδια πρέπει να καταρτίζονται με τη συμμετοχή των ίδιων των συμμετεχόντων, προκειμένου να τους παρακινήσουν και να τους δώσουν ένα αίσθημα ιδιοκτησίας των προσωπικών και μαθησιακών στόχων τους. Πρέπει επίσης να καθοριστούν τα μαθησιακά αποτελέσματα που πρέπει να επιτευχθούν, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο η ευρύτερη ανάπτυξη ικανοτήτων μπορεί να ενσωματωθεί στην εργασιακή εμπειρία και στα εργασιακά καθήκοντα. Τα ατομικά σχέδια των καθοδηγούμενων μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως σημείο αναφοράς για τη μέτρηση της προόδου των συμμετεχόντων κατά τη διάρκεια και στο τέλος των τοποθετήσεων. Η αυτογνωσία που προκύπτει έχει υψηλό δυναμικό να αποτελέσει ισχυρό παράγοντα κινητοποίησης και παρέχει προσανατολισμό για την περαιτέρω πορεία της προσωπικής ανάπτυξης των συμμετεχόντων.

3.3.3 ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΩΝ NEET

Η υποστήριξη των νέων που ανήκουν στην ομάδα NEET απαιτεί μια στοχευμένη προσέγγιση για την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων ζωής και απασχολησιμότητας. Οι μέντορες πρέπει να επικεντρωθούν στην υποστήριξη της ανάπτυξης βασικών δεξιοτήτων ζωής, όπως η διαχείριση του χρόνου, η αυτοκινητοποίηση και οι στρατηγικές διατήρησης της εργασίας, βοηθώντας παράλληλα τον καθοδηγούμενο να αναπτύξει κριτική σκέψη, δεξιότητες επικοινωνίας και την ικανότητα να δημιουργεί θετικές, σεβαστές σχέσεις. Για να εξασφαλιστεί η συνέπεια και η ανταπόκριση, ο συντονισμός είναι καθοριστικής σημασίας. Πρέπει να υπάρχουν προληπτικά σχέδια αντιμετώπισης κρίσεων, ώστε να αντιμετωπίζονται έγκαιρα και εποικοδομητικά τα συναισθηματικά ή συμπεριφορικά προβλήματα.

Για παράδειγμα, εάν ένας συμμετέχων σκέφτεται να αποχωρήσει, οι μέντορες και οι εργαζόμενοι με νέους πρέπει να ξεκινήσουν έναν υποστηρικτικό διάλογο για να κατανοήσουν τις βαθύτερες αιτίες, είτε αυτές είναι συναισθηματικές, υλικοτεχνικές, σχετικές με τις σχέσεις ή με το εργασιακό περιβάλλον. Μια προσωρινή παύση, μια επανεκτίμηση των προσδοκιών ή ακόμη και μια αλλαγή στην τοποθέτηση μπορούν να εξεταστούν ως εναλλακτικές λύσεις. Είναι ζωτικής σημασίας να επικυρωθούν τα συναισθήματα του νέου, να του υπενθυμιστούν οι στόχοι του και να εξερευνηθούν από κοινού πιθανές προσαρμογές που θα μπορούσαν να τον βοηθήσουν να επανενταχθεί στο πρόγραμμα. Η ύπαρξη ενός προκαθορισμένου πρωτοκόλλου αποχώρησης και επανένταξης συμβάλλει στη διατήρηση της δομής και μειώνει την πιθανότητα μόνιμης αποχώρησης.

3.4. ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.4.1 ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΩΝ NEET

Μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης WBL, θα πρέπει να πραγματοποιηθεί τελική αξιολόγηση για να μετρηθεί η συνολική πρόοδος των συμμετεχόντων και η επίτευξη των στόχων τους. Η αξιολόγηση αυτή συνδυάζει ποσοτικές και ποιοτικές μεθόδους, συνδυάζοντας δεδομένα από αξιολογήσεις δεξιοτήτων NEET πριν και μετά την πρακτική άσκηση, προκειμένου να προσδιοριστεί η μετρήσιμη πρόοδος στις βασικές ικανότητες.

Επιπλέον, οι καθοδηγούμενοι θα πρέπει να συμπληρώσουν ένα τελικό ερωτηματολόγιο ικανοποίησης για να καταγράψουν τις εμπειρίες, την ικανοποίησή τους και τις προτάσεις τους για βελτίωση. Τα ημερολόγια των μεντόρων και η ποιοτική ανατροφοδότηση εμπλουτίζουν περαιτέρω την αξιολόγηση, παρέχοντας πληροφορίες για τις αλλαγές στη συμπεριφορά των συμμετεχόντων, την αύξηση της αυτοπεποίθησής τους και τη συνολική ετοιμότητά τους για απασχόληση.

Μπορεί να οργανωθεί μια σειρά από δραστηριότητες παρακολούθησης για τη μέτρηση της προόδου των συμμετεχόντων στη μαιευτική και του δυναμικού τους να ενταχθούν στην εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση και/ή την απασχόληση. Μπορούν να οργανωθούν οι ακόλουθες δραστηριότητες:

Ατομικές συναντήσεις αξιολόγησης με τον κοινωνικό λειτουργό - Οι συνεδρίες θα βοηθήσουν τους συμμετέχοντες να πραγματοποιήσουν αυτοαξιολόγηση, προκειμένου να προβούν σε αυτοανασκόπηση τόσο των κοινωνικών δεξιοτήτων τους όσο και των επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απέκτησαν σε σύγκριση με την αρχική τους βάση αναφοράς από τη φάση προετοιμασίας.

Σε αυτό το σημείο μπορεί να γίνει ενημέρωση του ατομικού σχεδίου ανάπτυξης κάθε συμμετέχοντα. Οι ατομικές συνεδρίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν πρακτική βοήθεια και πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο περαιτέρω αξιολόγησης των δεξιοτήτων και των ενδιαφερόντων τους, τον τρόπο επιλογής ενός προγράμματος σπουδών ή επιλογών απασχόλησης που συνάδουν με τους επαγγελματικούς τους στόχους, καθώς και την ανάπτυξη τεχνικών για την εύρεση και διατήρηση της απασχόλησης.

Συναντήσεις αξιολόγησης ομάδας - Μπορεί να οργανωθεί μία συνάντηση αξιολόγησης ομάδας για το σύνολο των καθοδηγούμενων, προκειμένου να δοθεί στους συμμετέχοντες η δυνατότητα να μοιραστούν τις εντυπώσεις και τα διδάγματα που αποκόμισαν από την εμπειρία της μάθησης στο χώρο εργασίας, καθώς και η ευκαιρία να αλληλεπιδράσουν και να μάθουν ο ένας από τον άλλο. Θα έχουν την ευκαιρία να συμμετάσχουν σε κοινές δραστηριότητες με άλλους των οποίων οι μαθησιακές εμπειρίες μπορεί να διαφέρουν από τις δικές τους. Θα μπορούσε να είναι μια καλά δομημένη διαδικασία εργασίας με την εφαρμογή μη τυπικών μεθόδων για να εμπλέξει τους συμμετέχοντες σε συζητήσεις, να τους προτρέψει και να τους ενθαρρύνει να μοιραστούν, να θέσουν ερωτήσεις, να σχολιάσουν και, έτσι, να αυξήσουν το επίπεδο ενδιαφέροντος και την κινητοποίησή τους να συμμετάσχουν στις επόμενες δραστηριότητες παρακολούθησης.

Μια συνάντηση ομαδικής αξιολόγησης μπορεί επίσης να αποτελέσει μια καλή πλατφόρμα για τους συμμετέχοντες να συζητήσουν τις επιχειρηματικές ιδέες τους που θα αναπτυχθούν περαιτέρω. Οι δραστηριότητες στις συναντήσεις ομαδικής αξιολόγησης θα επιλεγούν έτσι ώστε να προσομοιάζουν τη συμμετοχή των συμμετεχόντων σε εργασίες που θα μπορούσαν να κάνουν σε «πραγματικές» καταστάσεις.

3.4.2 ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΙΑΣ

Προκειμένου να κλείσει προσεκτικά τη σχέση καθοδήγησης, είναι απαραίτητο ο εργαζόμενος με νέους να ενθαρρύνει την ανασκόπηση των ορόσημων που έχουν επιτευχθεί και της ανάπτυξης που έχει σημειωθεί, ώστε να δώσει μια αίσθηση επιτυχίας στον καθοδηγούμενο.

Ένα ουσιαστικό στοιχείο της φάσης κλεισίματος είναι η επίσημη ανασκόπηση και ενημέρωση του ατομικού σχεδίου ανάπτυξης του καθοδηγούμενου. Αυτή η συνεργατική διαδικασία επιτρέπει στον εργαζόμενο με νέους και στον καθοδηγούμενο να αξιολογήσουν τους αρχικούς στόχους που τέθηκαν στην αρχή της εμπειρίας WBL και να αξιολογήσουν την πρόοδο σε σχέση με αυτούς τους στόχους. Μαζί, μπορούν να εντοπίσουν νέα δυνατά σημεία, εναπομείναντες προκλήσεις και αναδυόμενα ενδιαφέροντα ή φιλοδοξίες.

Με βάση αυτήν την ανασκόπηση, το IDP θα πρέπει να επικαιροποιηθεί ώστε να αντικατοπτρίζει την τρέχουσα κατάσταση και τα μελλοντικά σχέδια του καθοδηγούμενου. Αυτό το επικαιροποιημένο σχέδιο λειτουργεί ως πρακτικός οδικός χάρτης για τη συνεχή προσωπική, εκπαιδευτική και επαγγελματική ανάπτυξη του καθοδηγούμενου πέρα από το πρόγραμμα. Μπορεί να περιλαμβάνει συστάσεις για περαιτέρω κατάρτιση, πιθανές επαγγελματικές σταδιοδρομίες ή δεξιότητες στις οποίες πρέπει να επικεντρωθεί η ανάπτυξη.

Η διαδικασία μπορεί επίσης να περιλαμβάνει τη συζήτηση στρατηγικών που θα βοηθήσουν τους NEET να διατηρήσουν τη δυναμική τους, όπως η σύνδεσή τους με άλλα δίκτυα ή πόρους υποστήριξης και η παροχή συναισθηματικής υποστήριξης στους συμμετέχοντες, συμπεριλαμβανομένης της αναγνώρισης των συναισθημάτων απώλειας ή άγχους που μπορεί να συνοδεύουν το κλείσιμο του προγράμματος και της πρότασης τρόπων για τη διαχείρισή τους. Ο εργαζόμενος με νέους θα πρέπει να καθοδηγήσει τον καθοδηγούμενο μέσω μιας διαδικασίας αναστοχασμού που θα αναδεικνύει τα ορόσημα που έχουν επιτευχθεί και την προσωπική ανάπτυξη που έχει επιτευχθεί κατά Αυτή η αναστοχαστική διαδικασία όχι μόνο προσφέρει ένα ισχυρό αίσθημα ικανοποίησης, αλλά και ενισχύει την αυτοπεποίθηση και την κινητοποίηση του καθοδηγούμενου καθώς προετοιμάζεται για τα επόμενα βήματά του.

Τέλος, συνιστούμε στους συντονιστικούς οργανισμούς να επικοινωνούν ενεργά με τα γραφεία ευρέσεως εργασίας, τα κέντρα απασχόλησης και τους πιθανούς εργοδότες. Αυτός ο συνεχής διάλογος βοηθά τους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς να εξοικειωθούν με τις συγκεκριμένες ανάγκες και τα δυνατά σημεία των συμμετεχόντων, αναδεικνύοντας το δυναμικό τους ως εργαζομένων και παρακινώντας τους ενδιαφερόμενους φορείς να υποστηρίξουν ενεργά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Οι μέντορες των εργαζομένων με νέους θα πρέπει να βοηθούν τους συμμετέχοντες να χαρτογραφήσουν τα πιθανά επόμενα βήματα, παρέχοντας πληροφορίες και παραπομπές σε σχετικές τοπικές υπηρεσίες, φορείς επαγγελματικής κατάρτισης, κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού και εργοδότες. Θα πρέπει επίσης να βοηθούν τους καθοδηγούμενους να προετοιμάσουν ή να αναθεωρήσουν τα βιογραφικά τους, να εξασκηθούν στις δεξιότητες συνέντευξης και να μάθουν πώς να παρουσιάζουν τις εμπειρίες τους από το WBL με τρόπους που να προσελκύουν μελλοντικούς εργοδότες ή εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Όπου είναι δυνατόν, και ανάλογα με τους μέντορες των νέων

Όπου είναι δυνατόν, και ανάλογα με τη διαθεσιμότητα των μέντορων νέων, μπορούν να προσφερθούν συνεδρίες παρακολούθησης για την υποστήριξη της υλοποίησης αυτών των σταδιοδρομιών.

3.5. ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ

Πριν από το WBL



- ☐ Έχει δημοσιευτεί και προωθηθεί μια σαφής, χωρίς αποκλεισμούς πρόσκληση για τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα NEET.
- ☐ Έχουν πραγματοποιηθεί αρχικές συνεντεύξεις επιλογής και κινητοποίησης.
- ☐ Ο σύμβουλος νεολαίας έχει πραγματοποιήσει μια προπαρασκευαστική συνάντηση με τον καθοδηγούμενο για να δημιουργήσει κλίμα εμπιστοσύνης και να καθορίσει τις προσδοκίες.
- ☐ Πραγματοποιήθηκε συνάντηση συντονισμού μεταξύ του υπεύθυνου για τη νεολαία και του μέντορα της εταιρείας.
- ☐ Πραγματοποιήθηκε κοινή εναρκτήρια συνάντηση με τον καθοδηγούμενο, τον μέντορα της εταιρείας και τον υπεύθυνο για τη νεολαία.
- ☐ Δημιουργήθηκε ατομικό σχέδιο ανάπτυξης (IDP) σε συνεργασία με τον καθοδηγούμενο.
- ☐ Οι μέντορες εκπαιδεύονται σε θέματα προστασίας και μεθόδων καθοδήγησης.

Κατά τη διάρκεια του WBL

- ☐ Προγραμματίζονται και καταγράφονται τακτικές συνεδρίες καθοδήγησης (π.χ. εβδομαδιαίες ή δεκαπενθήμερες).
- ☐ Οι μέντορες τηρούν αρχεία συνεδριάσεων και παρακολουθούν την πρόοδο.
- ☐ Το εργαλείο αξιολόγησης δεξιοτήτων NEET και το σχέδιο ανάπτυξης χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση της προόδου.
- ☐ Διεξάγονται ενδιάμεσες αξιολογήσεις ή έλεγχοι με όλα τα μέρη.

Μετά το WBL

- ☐ Πραγματοποιήθηκε μια οργανωμένη τελική συνάντηση για την αξιολόγηση της προόδου και την ενημέρωση του IDP.
- ☐ Πραγματοποιήθηκαν ατομικές και ομαδικές συνεδρίες αξιολόγησης.
- ☐ Οι καθοδηγούμενοι λαμβάνουν εξατομικευμένη επαγγελματική καθοδήγηση και παραπομπές σε προγράμματα κατάρτισης, θέσεις εργασίας ή εκπαίδευση.

Βέλτιστες πρακτικές σε επίπεδο προγράμματος

- ☐ Έχει προσδιοριστεί και επιλεγεί ένας μέντορας της εταιρείας.
- ☐ Έχουν ενσωματωθεί δομημένα εργαλεία μάθησης (π.χ. εκπαίδευση στο σχεδιασμό έργων, ημερολόγια καθοδήγησης).
- ☐ Οι συνεδρίες έχουν παραμείνει χωρίς αποκλεισμούς, ευέλικτες και ψυχολογικά ασφαλείς.
- ☐ Έχει διατηρηθεί στενή συνεργασία με εργοδότες, οργανισμούς νεολαίας και δίκτυα υποστήριξης.

ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

Sánchez, B., Esparza, P., Colón-Torres, Y., Feuer, R., & Roundfield, K. (2017). *Natural mentoring and psychosocial outcomes: A study with at-risk youth*. American Journal of Community Psychology, 59(1-2), 181-190. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12130>

Rebuild Project. (2020). *Youth work toolbox on project design*. CESIE ETS, EACEA/10/2020, Key Action 3, Support for Policy Reform, European Youth Together. <https://cesie.org/en/resources/rebuild-training-toolbox-on-project-design/>

Rebuild Project. (2020). *Rebuild Youth Manual*. CESIE ETS, EACEA/10/2020, Key Action 3, Support for Policy Reform, European Youth Together. <https://cesie.org/en/resources/rebuild-youth-manual-designing-implementing-and-communicating-projects-guide/>

youthPioneer



Co-funded by
the European Union

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Εμπειρική μάθηση μέσω του σχεδιασμού έργων και της επιχειρηματικής δράσης

4.1. ΓΙΑΤΙ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΡΓΟΥ - ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ

Ο σχεδιασμός έργων αποτελεί βασικό μέρος του μοντέλου μάθησης YouthPioneer, καθώς αποτελεί έναν τρόπο για τους νέους να αναλάβουν πρωτοβουλίες, να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση και να μάθουν πώς να επιλύουν πραγματικά προβλήματα. Προωθεί την επιχειρηματική σκέψη ως νοοτροπία: εντοπίζοντας ευκαιρίες, αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες και μαθαίνοντας από τις αποτυχίες.

Η τρίμηνη εμπειρία WBL (250 ώρες, όπως είχε αρχικά σχεδιαστεί για το πρόγραμμα YouthPioneer) διαρθρώνεται σε δύο διαφορετικές φάσεις:

- **Οι πρώτοι 1,5 μήνες:** Οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα NEET αναλαμβάνουν καθημερινές εργασίες εντός του οργανισμού υποδοχής. Αυτό τους βοηθά να εξοικειωθούν με το περιβάλλον εργασίας, **να κατανοήσουν τις ρουτίνες και να δημιουργήσουν εργασιακές σχέσεις.**

- **Οι δεύτεροι 1,5 μήνες:** Οι συμμετέχοντες λαμβάνουν υποστήριξη για το σχεδιασμό ενός μικρού έργου που ανταποκρίνεται σε μια πραγματική ανάγκη ή ευκαιρία του οργανισμού: αυτό μπορεί να είναι μια νέα ιδέα, μια υπηρεσία, μια απλή εκστρατεία ή μια εσωτερική βελτίωση.

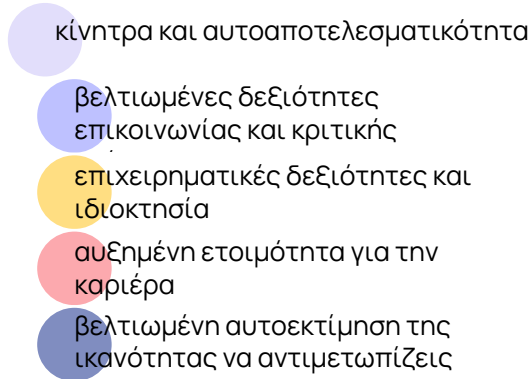
Αυτή η φάση είναι πρακτική και εξαρτάται από το συγκεκριμένο πλαίσιο. Οι συμμετέχοντες προτείνουν λύσεις που ανταποκρίνονται σε πραγματικές ανάγκες, αναπτύσσοντας πρακτικές και επιχειρηματικές δεξιότητες κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Η καθοδήγηση, όπως προσφέρεται τόσο από τους εργαζόμενους με νέους όσο και από τους μέντορες των εταιρειών, διασφαλίζει ότι το έργο παραμένει ρεαλιστικό και εφικτό, ενώ παράλληλα υποστηρίζει την ανάπτυξη του μαθητή ανεξάρτητα από την προηγούμενη εκπαιδευτική του εμπειρία.

Αυτή η προσέγγιση βασίζεται στον **Κύκλο Εμπειρικής Μάθησης του Kolb**, ο οποίος περιλαμβάνει:

- **Συγκεκριμένη εμπειρία:** συμμετοχή σε πραγματικές εργασίες και εργασίες του έργου.
- **Συλλογιστική παρατήρηση:** καθοδηγούμενη αναστοχαστική σκέψη σχετικά με καταστάσεις στο χώρο εργασίας και προσωπικές αντιδράσεις.
- **Αφηρημένη εννοιολόγηση:** σύνδεση αυτών των σκέψεων με ευρύτερες ιδέες και προγραμματισμό του έργου.

- **Ενεργός πειραματισμός:** δοκιμή ιδεών και βελτίωση ενός έργου μέσω ανατροφοδότησης από τον πραγματικό κόσμο.

Τα βασικά αποτελέσματα που αναμένονται από αυτό το μοντέλο περιλαμβάνουν:



Η μεθοδολογία αυτή βασίζεται στις επιτυχημένες πρακτικές των προγραμμάτων [REBUILD](#) και [StartUp2](#) τα οποία απέδειξαν ότι οι NEET επωφελούνται από τη μάθηση με βάση τις προκλήσεις που βασίζεται σε πραγματικά κοινωνικά και επαγγελματικά περιβάλλοντα.

4.2. ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΗ ΔΡΑΣΗ

Στο δεύτερο μισό της πρακτικής άσκησης WBL, οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα NEET ακολουθούν μια πρακτική διαδικασία για να σχεδιάσουν και να παρουσιάσουν ένα μικρό έργο που ανταποκρίνεται σε μια πραγματική ανάγκη του οργανισμού που τους φιλοξενεί. Αυτή η διαδικασία καθοδηγείται από το [Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Σχεδιασμού Έργων \(PDP\)](#)⁶, ένα αναπόσπαστο μέρος του μοντέλου YouthPioneer. Το πρόγραμμα είναι δομημένο γύρω από τέσσερα βασικά modules.

1. **Ανάλυση κατάστασης**, όπου οι συμμετέχοντες μαθαίνουν πώς να παρατηρούν το περιβάλλον τους και να εντοπίζουν τις πραγματικές ανάγκες του οργανισμού. Χρησιμοποιούν απλά εργαλεία, όπως το δέντρο προβλημάτων ή το SWOT, για να χαρτογραφήσουν με σαφήνεια τις προκλήσεις.
2. **Επίλυση προβλημάτων**, η οποία τους βοηθά να βρουν ρεαλιστικές, δημιουργικές ιδέες για έργα που έχουν σημασία για αυτούς και νόημα στον χώρο εργασίας.
3. **Σχεδιασμός και ηγεσία**, όπου οι νέοι μετατρέπουν τις ιδέες τους σε συγκεκριμένα σχέδια, θέτοντας σαφείς στόχους, περιγράφοντας τα βήματα και καταγράφοντας ό,τι χρειάζονται για να τα υλοποιήσουν.
4. **Συμβουλές μέντορα**, οι οποίες προσφέρουν πρακτικές συμβουλές στους εργαζόμενους με νέους και στους μέντορες των εταιρειών για να καθοδηγήσουν τους NEET κατά τη διάρκεια της διαδικασίας με ευέλικτο και υποστηρικτικό τρόπο.

⁶ Για περισσότερες πληροφορίες και εργαλεία που μπορείτε να κατεβάσετε και τα οποία έχουν αναπτυχθεί στο πλαίσιο του προγράμματος YouthPioneer, επισκεφθείτε:

<https://www.youthpioneer.eu>

4.3. ΠΑΡΑΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ

Οι μαθησιακές συνεδρίες που υλοποιούνται στο YouthPioneer είναι εμπνευσμένες από αποδεδειγμένες μεθόδους του προγράμματος REBUILD, με έμφαση στην προσβασιμότητα, την ενσωμάτωση και την πρακτικότητα της μάθησης. Οι συνεδρίες αυτές έχουν σχεδιαστεί για να ενεργοποιούν την περιέργεια και να προωθούν τη συνεργασία.

Κάθε συνεδρία ακολουθεί μια συμμετοχική δομή:

σαφείς μαθησιακοί στόχοι

εξηγήθηκε στην αρχή

διαδραστικές μέθοδοι

ομαδικό brainstorming, παιχνίδι ρόλων, οπτικά εργαλεία, χαρτογράφηση τετρατημόριων και απλοποιημένα πρότυπα

ευκαιρίες για προβληματισμό και ανασκόπηση

όπου οι συμμετέχοντες μοιράζονται ιδέες και συνδέουν τις εμπειρίες τους με στόχους της προανιματικής ζωής

καθοδηγούμενη καθοδήγηση

που προσφέρονται τόσο από τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας όσο και από τους προϊστάμενους των εταιρειών για την υποστήριξη της μάθησης και της

Για να αντανakλούν τα διαφορετικά υπόβαθρα των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα NEET, συμπεριλαμβανομένων των διαφορετικών επιπέδων εκπαίδευσης, γραμματισμού και μεταναστευτικής εμπειρίας, οι συνεδρίες έχουν σχεδιαστεί ώστε να είναι ευέλικτες τόσο ως προς το περιεχόμενο όσο και ως προς τη μορφή τους. Επιπλέον, οι μέντορες ενθαρρύνονται να χρησιμοποιούν οπτικά βοηθήματα (π.χ. εικονίδια, διαγράμματα, πίνακες), να διευκολύνουν την εργασία σε μικρές ομάδες για να μειώσουν την πίεση κατά την ανταλλαγή απόψεων, να αντικαθιστούν την τεχνική ορολογία με καθημερινές λέξεις ή να ενθαρρύνουν τη μάθηση μεταξύ ομοτίμων μέσω της εναλλαγής ρόλων και των κοινών εργασιών.

Οι μαθησιακές συνεδρίες περιλαμβάνουν επίσης τη χρήση πρακτικών εργαλείων, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν από το **REBUILD** ή the [το Πρόγραμμα Σχεδιασμού Έργων YouthPioneer](#):

- Πρότυπα διαγραμμάτων Gantt για βασικό προγραμματισμό χρόνου.
- Πρότυπα προϋπολογισμού για καθοδήγηση στην κατανομή πόρων.
- Παραδείγματα σεναρίων παρουσίασης για μοντελοποίηση πειστικής επικοινωνίας.

Ο στόχος είναι να καταστούν οι αφηρημένες έννοιες απτές και εφαρμόσιμες, έτσι ώστε όταν οι NEET εισέλθουν στη φάση σχεδιασμού του προγράμματος WBL, να διαθέτουν όχι μόνο ιδέες, αλλά και την αυτοπεποίθηση και τη δομή που απαιτούνται για να τις μετατρέψουν σε πραγματικά αποτελέσματα.

4.4. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

Αντί να αντιμετωπίζει τους NEET ως παθητικούς αποδέκτες εκπαίδευσης, το μοντέλο YouthPioneer τους τοποθετεί ως ενεργούς συμμετέχοντες και συνδημιουργούς στο μαθησιακό τους ταξίδι. Αυτή η δέσμευση για συμμετοχή ξεκινά από την πρώτη συνεδρία και συνεχίζεται καθ' όλη τη διάρκεια της εμπειρίας της μάθησης με βάση την εργασία (WBL) και της τελικής παρουσίας.

Από την αρχή, οι διαμεσολαβητές χρησιμοποιούν δραστηριότητες που ενθαρρύνουν την αυτοέκφραση, τη σύνδεση και τον καθορισμό στόχων. Αντλώντας από το REBUILD Toolbox, μέθοδοι όπως το The Superpower Circle και το The Hot-Air Balloon of Expectations βοηθούν τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν τα δυνατά τους σημεία, να εντοπίσουν τα προσωπικά τους κίνητρα και να μοιραστούν τους φόβους ή τις αμφιβολίες τους. Αυτές οι πρώιμες ασκήσεις δημιουργούν ένα ασφαλές, χωρίς κριτική περιβάλλον, όπου η φωνή κάθε συμμετέχοντα εκτιμάται.

Η συμμετοχή διατηρείται ως μια συνεχής διαδικασία. Κατά τη διάρκεια της φάσης WBL, οι NEETs υποστηρίζονται ώστε να αναλάβουν πρωτοβουλίες, να συνεισφέρουν ιδέες στον οργανισμό που τους φιλοξενεί και να συνεργάζονται με μέντορες σε πραγματικές εργασίες. Καθώς εξελίσσεται η διαδικασία σχεδιασμού του έργου, δεν μαθαίνουν μόνο νέες δεξιότητες, αλλά και διαμορφώνουν την κατεύθυνση της εργασίας τους με βάση τις παρατηρήσεις, τις ιδέες και τις φιλοδοξίες τους.

Για να εξασφαλιστεί η συμμετοχικότητα, οι συντονιστές πρέπει να προσαρμόζουν την προσέγγισή τους στο ατομικό υπόβαθρο, τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητες κάθε NEET. Ορισμένοι μπορεί να επωφεληθούν από οπτικά βοηθήματα, ομαδική συνεργασία ή αφήγηση ιστοριών, ενώ άλλοι μπορεί να χρειάζονται επιπλέον χρόνο για να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση ή να προτιμούν πρακτικές ασκήσεις. Οι συμμετέχοντες με πιο προχωρημένες δεξιότητες ή εμπειρία μπορούν να ενθαρρυνθούν να αναλάβουν πρωτοβουλίες ή να ηγηθούν τμημάτων της διαδικασίας, ανάλογα με την ετοιμότητά τους.

Η συμμετοχή των νέων ενισχύεται περαιτέρω κατά τη φάση προετοιμασίας της παρουσίας, όπου κάθε συμμετέχων υποστηρίζεται ώστε να αναπτύξει και να εκφράσει την ιδέα του έργου του με έναν τρόπο που να του φαίνεται αυθεντικός και προσιτός. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει οπτική αφήγηση ιστοριών, κοινή παρουσίαση με συνομήλικους ή χρήση ψηφιακών εργαλείων, ανάλογα με το επίπεδο άνεσής τους και τον τρόπο επικοινωνίας τους. Συνιστάται η τακτική διεξαγωγή ελέγχων αναστοχασμού, προκειμένου να διατηρηθεί η συμμετοχή και η κινητοποίηση.

4.5. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΕΡΓΟΥ – ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΟΥ

Understanding the structure of a project is a foundational step in building entrepreneurial thinking among youngsters. This stage introduces them to the project cycle, a step-by-step approach to planning and implementing ideas in response to real-world challenges. Rather than presenting the project cycle as a theoretical framework, YouthPioneer draws on the **REBUILD** methodology to make it concrete, relatable, and directly connected to participants' Work-Based Learning (WBL) experience. Η κατανόηση της δομής ενός έργου αποτελεί θεμελιώδες βήμα για την ανάπτυξη επιχειρηματικής σκέψης στους νέους. Σε αυτό το στάδιο τους παρουσιάζεται ο κύκλος του έργου, μια βήμα προς βήμα προσέγγιση για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση ιδεών ως απάντηση σε πραγματικές προκλήσεις. Αντί να παρουσιάζει τον κύκλο του έργου ως θεωρητικό πλαίσιο, το YouthPioneer βασίζεται στη μεθοδολογία REBUILD για να τον καταστήσει συγκεκριμένο, κατανοητό και άμεσα συνδεδεμένο με την εμπειρία των συμμετεχόντων από την εκμάθηση με βάση την εργασία (WBL).

Εδώ η έμφαση δίνεται στα αρχικά στάδια ενός έργου: από τον εντοπισμό μιας ανάγκης έως τη διαμόρφωση ενός συνεκτικού σχεδίου. Αυτό συνάδει με το Μοντέλο 1 του [YouthPioneer Project Design Programme \(PDP\)](#): Ανάλυση Κατάστασης, το οποίο διδάσκει στους νέους πώς να παρατηρούν, να αξιολογούν και να ορίζουν προβλήματα χρησιμοποιώντας εργαλεία όπως το δέντρο προβλημάτων, τον πίνακα SWOT και την ανάλυση στόχων.

Οι συμμετέχοντες εξερευνούν τα βασικά στάδια του κύκλου του έργου:

1. Ανάλυση του πλαισίου – κατανόηση του περιβάλλοντος στο οποίο θα υλοποιηθεί το έργο (π.χ. οι ανάγκες του φορέα υποδοχής)
2. Προσδιορισμός του προβλήματος – καθορισμός των αλλαγών που πρέπει να γίνουν.
3. Καθορισμός στόχων – διατύπωση στόχων SMART (Συγκεκριμένοι, Μετρήσιμοι, Εφικτοί, Σχετικοί, Χρονικά προσδιορισμένοι).
4. Καθορισμός δραστηριοτήτων και πόρων – περιγραφή των πρακτικών βημάτων και των απαιτούμενων εργαλείων.
5. Αναμενόμενα αποτελέσματα – οπτικοποίηση της επιτυχίας και του τρόπου μέτρησής της.

Για να καταστήσουν αυτά τα αφηρημένα βήματα προσιτά, οι διοργανωτές χρησιμοποιούν οπτικά βοηθήματα, όπως διαγράμματα ροής και απλά πρότυπα έργων. Επίσης, μοιράζονται παραδείγματα έργων από προηγούμενους συμμετέχοντες στο REBUILD, για να δείξουν πώς μικρές ιδέες μπορούν να εξελιχθούν σε πραγματικά αποτελέσματα.

Ο μέντορας της εταιρείας διαδραματίζει βασικό ρόλο σε αυτή τη φάση, βοηθώντας τους NEET να κατανοήσουν τις εσωτερικές οργανωτικές ανάγκες και τους ρεαλιστικούς περιορισμούς. Παράλληλα, ο μέντορας των νέων εργαζομένων διασφαλίζει ότι οι συμμετέχοντες δεν θα νιώθουν αμηχανία από την τεχνική ορολογία ή τα εργαλεία σχεδιασμού. Μαζί, δημιουργούν ένα σύστημα υποστήριξης που επιτρέπει σε κάθε NEET να εφαρμόσει δομημένη σκέψη, ακόμα και αν δεν έχει σχεδιάσει ποτέ ένα έργο στο παρελθόν.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι αυτή η φάση θα επιτρέψει την ανάπτυξη:

- Δεξιότητες σχεδιασμού και οργάνωσης, απαραίτητες τόσο για την επιχειρηματικότητα όσο και για την απασχόληση.
- Στρατηγική σκέψη, συμπεριλαμβανομένης της ικανότητας να θέτει στόχους και να χαράζει λογικά βήματα.
- Μετάβαση από την παθητική εκτέλεση εργασιών στην ενεργή επίλυση προβλημάτων και την ανάληψη πρωτοβουλιών.

Μέχρι το τέλος αυτού του σταδίου, οι συμμετέχοντες αρχίζουν να κατανοούν ότι ο σχεδιασμός ενός έργου δεν αφορά μόνο τη δημιουργικότητα, αλλά και τη σαφήνεια, τη συνοχή και τη σκοπιμότητα. Αυτές οι γνώσεις αποτελούν τη βάση για την μετέπειτα ανάπτυξη του έργου τους κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης WBL.

4.5.1 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ Ή ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΠΟΥ ΦΙΛΟΞΕΝΕΙ ΤΟ WBL

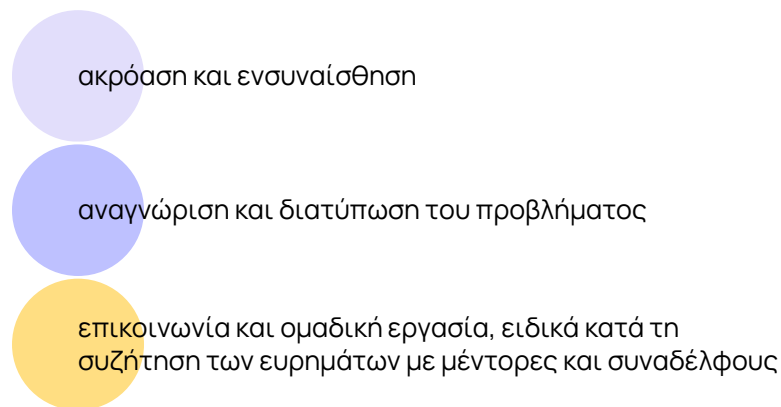
Ο προσδιορισμός των αναγκών είναι ένα κρίσιμο βήμα στη διαδικασία ανάπτυξης του προγράμματος YouthPioneer. Επιτρέπει στους νέους NEET να προχωρήσουν από τη γενική παρατήρηση στην εστιασμένη έρευνα, ενθαρρύνοντάς τους να γίνουν ενεργοί ερευνητές εντός των οργανισμών που τους φιλοξενούν. Αυτή η φάση πραγματοποιείται συνήθως κατά τις πρώτες εβδομάδες της εμπειρίας WBL και θέτει τα θεμέλια για σημαντικές ιδέες προγραμμάτων.

Η φάση «Ανάλυση κατάστασης» εξοπλίζει τους νέους με απλά αλλά ισχυρά εργαλεία για να κατανοήσουν το περιβάλλον τους. Αυτά περιλαμβάνουν:

- Το Δέντρο Προβλημάτων, το οποίο βοηθά στην οπτικοποίηση των βασικών αιτιών και των συνεπειών.
- Ανάλυση SWOT, για την αξιολόγηση των δυνατών σημείων, των αδυναμιών, των ευκαιριών και των απειλών στον οργανισμό.
- Χαρτογράφηση Ενσυναίσθησης ή Χαρτογράφηση Ενδιαφερομένων Μερών, για την κατανόηση των αναγκών και των προοπτικών των ατόμων που επηρεάζονται από το πρόβλημα.

Ο στόχος δεν είναι να πραγματοποιηθεί μια πλήρης επιχειρηματική ανάλυση, αλλά να εκπαιδεύσει τους νέους να παρατηρούν μοτίβα, να θέτουν ερωτήσεις και να συνδέουν αυτά που βλέπουν με τομείς στους οποίους μπορούν να συνεισφέρουν. Μαθαίνοντας να αναζητούν κενά, ανεπάρκειες ή ανεκπλήρωτες ανάγκες, αρχίζουν να σκέφτονται κριτικά για το πώς συμβαίνουν οι αλλαγές μέσα στις οργανώσεις και τις κοινότητες.

Αυτή η φάση υποστηρίζει επίσης την ανάπτυξη των ακόλουθων δεξιοτήτων:



Το YouthPioneer αναγνωρίζει ότι δεν είναι όλοι οι νέοι NEET ή οι χώροι εργασίας ίδιοι. Σε μια πολύ μικρή επιχείρηση ή οικογενειακή επιχείρηση, οι συμμετέχοντες μπορούν να διερευνήσουν τρόπους βελτίωσης της προβολής μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης ή να βελτιστοποιήσουν μια εσωτερική διαδικασία logistics. Σε μια ΜΚΟ, μπορούν να εντοπίσουν ένα κενό επικοινωνίας με τους δικαιούχους ή να μάθουν πώς να βελτιώσουν την εμπλοκή των εθελοντών. Σε μια μεγαλύτερη εταιρεία, η εστίασή τους μπορεί να είναι στην εσωτερική επικοινωνία, τις πρακτικές βιωσιμότητας ή την ευημερία στο χώρο εργασίας.

Οι προσεγγίσεις είναι εξίσου προσαρμόσιμες σε ατομικούς τρόπους εργασίας και προτιμήσεις μάθησης. Ορισμένοι συμμετέχοντες μπορεί να επωφεληθούν από την καθοδηγούμενη παρατήρηση και τα εργαλεία αναστοχασμού, όπως φωτογραφίες, σκίτσα ή συνομιλίες. Άλλοι μπορεί να προτιμούν να ασχοληθούν με πιο δομημένες εργασίες, συμπεριλαμβανομένης της προσφοράς ιδεών για μικρής κλίμακας βελτιώσεις. Αυτό που έχει σημασία είναι να ταιριάζει η αφετηρία κάθε ατόμου με σημαντικές ευκαιρίες ανάπτυξης.

Το σύστημα διπλής καθοδήγησης υποστηρίζει αυτή την ευελιξία:

- Ο σύμβουλος νεολαίας διασφαλίζει ότι κάθε NEET είναι σε θέση να αναστοχαστεί ουσιαστικά την εμπειρία του.
- Ο μέντορας της εταιρείας συμβάλλει στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των παρατηρήσεων των μαθητών και της πραγματικότητας της οργάνωσης, προσφέροντας πληροφορίες σχετικά με τη σκοπιμότητα, τις προτεραιότητες και τις εσωτερικές δυναμικές.

Μέχρι το τέλος αυτής της φάσης, οι νέοι δεν πρέπει μόνο να έχουν αποκτήσει γνώσεις σχετικά με τον οργανισμό υποδοχής τους, αλλά και να αρχίσουν να θεωρούν τον εαυτό τους ικανό να παράγει σχετικές, αξιόλογες ιδέες. Αυτή η διαδικασία ενισχύει την αυτοπεποίθησή τους και τους προετοιμάζει για το επόμενο βήμα: τη μετατροπή των παρατηρήσεων σε συγκεκριμένες προτάσεις έργων.

4.5.2 ΤΑΥΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΙΔΕΑΣ

Αφού οι νέοι αναλύσουν το περιβάλλον τους και διερευνήσουν τις ανάγκες του οργανισμού που τους φιλοξενεί, το επόμενο βήμα είναι να εντοπίσουν μια ιδέα για ένα έργο που να ανταποκρίνεται ουσιαστικά σε αυτές τις πληροφορίες. Εδώ είναι που η παρατήρηση μετατρέπεται σε καινοτομία, μετασχηματίζοντας τα «προβλήματα» σε ευκαιρίες για δημιουργική και εποικοδομητική δράση.

Αυτό το στάδιο αποτελεί μέρος της ενότητας «Επίλυση προβλημάτων» του [Project Design Programme \(PDP\)](#), και καλεί τους συμμετέχοντες να συμμετάσχουν σε δομημένες δραστηριότητες δημιουργίας ιδεών που ταιριάζουν με τις δεξιότητές τους, τα ενδιαφέροντά τους και το πραγματικό περιβάλλον του χώρου εργασίας τους.

Οι διαμεσολαβητές χρησιμοποιούν συνήθως συμμετοχικά εργαλεία όπως:

- Ομαδικό brainstorming: για τη δημιουργία ενός μεγάλου αριθμού ιδεών χωρίς κριτική.
- Ψηφοφορία με κουκκίδες ή κατάταξη ιδεών: για την ιεράρχηση των ιδεών με βάση τη σκοπιμότητα και τον αντίκτυπό τους.
- Η μέθοδος «5Ws»: ερωτήσεις για το ποιος, τι, γιατί, πού και πότε, για τη διασαφήνιση των ιδεών.

Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να ρωτήσουν:

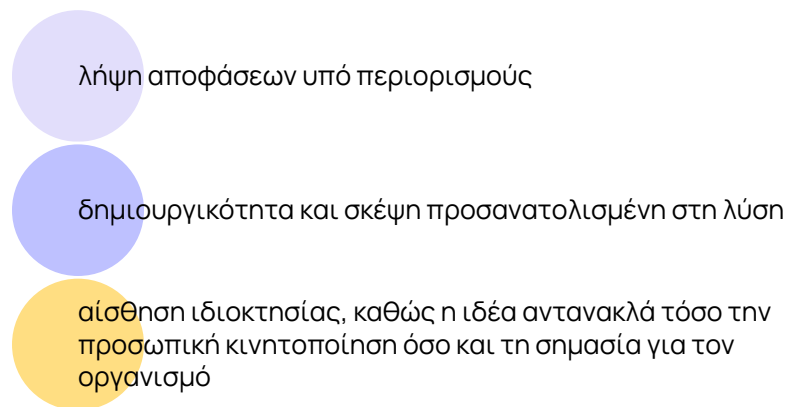
- Ποιο ζήτημα θέλω να λύσω με πάθος;
- Είναι ρεαλιστική αυτή η ιδέα μέσα σε χρονικό διάστημα 1,5 μήνα;
- Θα ωφελήσει αυτή η λύση τον οργανισμό, τους χρήστες του ή την ευρύτερη κοινότητα;

Σε αυτό το σημείο, ο ρόλος των μεντόρων γίνεται ιδιαίτερα σημαντικός:

- Ο μέντορας της εταιρείας βοηθά στην επικύρωση της συνάφειας και της σκοπιμότητας της ιδέας στο πλαίσιο της οργάνωσης.
- Ο μέντορας των νέων διασφαλίζει ότι ο συμμετέχων παραμένει σίγουρος, ευθυγραμμισμένος με τους προσωπικούς του στόχους και υποστηρίζεται στην έκφραση του οράματός του.

Σε περιπτώσεις όπου ένας συμμετέχων δυσκολεύεται να καταλήξει σε μια ιδέα, η ομάδα μπορεί να τον βοηθήσει να την χωρίσει σε μικρότερα, εφαρμόσιμα μέρη. Για παράδειγμα, μια γενική ιδέα όπως «η βελτίωση της ευαισθητοποίησης για την ψυχική υγεία» μπορεί να μετατραπεί σε μια σύντομη καμπάνια με βίντεο ή σε μια πρόταση για μια εβδομάδα ευεξίας του προσωπικού.

Η διαδικασία αναγνώρισης προάγει επίσης τις ακόλουθες επιχειρηματικές και προσωπικές δεξιότητες:



Οι μαθητές πρέπει να κατανοήσουν ότι ο στόχος είναι η ουσιαστική πρόοδος και όχι η τελειότητα: η ιδέα δεν χρειάζεται να αλλάξει τον κόσμο, αλλά πρέπει να κάνει τη διαφορά με συγκεκριμένο, μετρήσιμο τρόπο στο περιβάλλον της πρακτικής άσκησης.

Μέχρι το τέλος αυτής της φάσης, οι νέοι πρέπει να έχουν αναλάβει έναν νέο ρόλο ως δημιουργοί αλλαγών, έτοιμοι να αρχίσουν να διαμορφώνουν την πρόταση του έργου τους.

4.5.3 ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΗΣ ΙΔΕΑΣ

Αφού επιλέξουν μια βιώσιμη και ουσιαστική ιδέα, οι νέοι προχωρούν στη φάση διαμόρφωσης της ιδέας, όπου αρχίζουν να μετατρέπουν την ιδέα τους σε ένα δομημένο έργο. Εδώ είναι που η δημιουργικότητα συναντά τη σαφήνεια: οι νέοι μαθαίνουν πώς να μετατρέπουν την έμπνευση σε δράση, καθορίζοντας στόχους, δραστηριότητες, αναμενόμενα αποτελέσματα και απαραίτητους πόρους.

Αυτό το στάδιο ευθυγραμμίζεται με την ενότητα «**Σχεδιασμός και Ηγεσία**» του **Προγράμματος Σχεδιασμού Έργων (PDP)**⁷ και εισάγει τους συμμετέχοντες στα βασικά στοιχεία της λογικής και της δομής ενός έργου. Οι συντονιστές βοηθούν στη διάσπαση της διαδικασίας σε απλά, προσιτά βήματα, χρησιμοποιώντας συχνά πρότυπα ή φύλλα εργασίας.

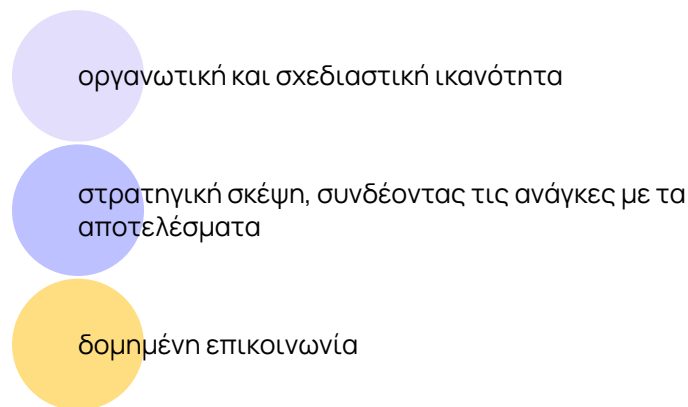
Τα βασικά στοιχεία της διαδικασίας διαμόρφωσης περιλαμβάνουν:

- Τίτλος και στόχος: Τι επιδιώκει να επιτύχει το έργο;
- Ομάδα-στόχος: Ποιοι θα επωφεληθούν;
- Προγραμματισμένες δραστηριότητες: Ποιες δράσεις θα πραγματοποιηθούν για την επίτευξη του στόχου;
- Πόροι: Ποια εργαλεία, υλικά ή υποστήριξη χρειάζονται;
- Αναμενόμενα αποτελέσματα: Τι θα αλλάξει αν το έργο επιτύχει;

Η διαδικασία υποστηρίζει την ανάπτυξη των ακόλουθων μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων:

⁷ Για περισσότερες πληροφορίες και εργαλεία που μπορείτε να κατεβάσετε και τα οποία έχουν αναπτυχθεί στο πλαίσιο του προγράμματος YouthPioneer, επισκεφθείτε:

<https://www.youthpioneer.eu>



Ο μέντορας της εταιρείας πρέπει να διασφαλίσει ότι η ιδέα του έργου είναι ρεαλιστική στο πλαίσιο των περιορισμών του οργανισμού υποδοχής και μπορεί να παρέχει πρόσβαση στους απαραίτητους πόρους ή ανατροφοδότηση από το προσωπικό, ενώ ο μέντορας των νέων βοηθά τους NEET να παραμείνουν συγκεντρωμένοι, θετικοί και συνδεδεμένοι με τη δική τους φωνή, διασφαλίζοντας ότι η διαδικασία δεν θα γίνει υπερβολικά τεχνική ή εκφοβιστική.

Οι νέοι ενθαρρύνονται επίσης να δοκιμάσουν το προσχέδιο της διατύπωσής τους εξηγώντας το στους συνομηλίκους τους, προσομοιώνοντας ερωτήσεις που ενδέχεται να τους τεθούν κατά τη διάρκεια της παρουσίασης. Αυτό ενισχύει τη σαφήνεια, τη συνοχή και την αυτοπεποίθηση.

4.5.4 ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ

Η δημιουργία ενός απλού χρονοδιαγράμματος βοηθά τους NEET να χωρίσουν το πρόγραμμά τους σε σαφή βήματα και να διαχειριστούν τον χρόνο τους με ρεαλιστικό τρόπο. **Οι πόροι του YouthPioneer, μαζί με το REBUILD Toolbox, περιλαμβάνουν εργαλεία όπως διαγράμματα Gantt** που βοηθούν τους συμμετέχοντες να οργανώσουν τις εργασίες τους ανά εβδομάδα, δείχνοντας τι πρέπει να γίνει, πότε και ποιος είναι υπεύθυνος. Αυτή η δομή μειώνει το άγχος και καθιστά ορατή τη σταθερή πρόοδο, ενώ παράλληλα διευκολύνει τους μέντορες να ελέγχουν και να προσφέρουν έγκαιρη υποστήριξη.

Ο προϋπολογισμός πρέπει να εισαχθεί με έναν ελαφρύ, πρακτικό τρόπο. Οι NEET μαθαίνουν να σκέφτονται τους βασικούς πόρους που θα χρειαστούν, όπως υλικά, εκτυπώσεις ή μεταφορές, και να εκτιμούν το κατά προσέγγιση κόστος. Ένα απλό πρότυπο προϋπολογισμού **αποτελεί μέρος του Προγράμματος Σχεδιασμού Έργων YouthPioneer**⁸ και αντικατοπτρίζεται επίσης στο **REBUILD Toolbox**. Ο στόχος δεν είναι η οικονομική ακρίβεια, αλλά η ευαισθητοποίηση και ο προγραμματισμός. Η ομαδική εργασία

⁸ For further resources and downloadable tools developed within the YouthPioneer project, visit:
<https://www.youthpioneer.eu>

ενθαρρύνεται ιδιαίτερα σε αυτό το στάδιο, καθώς ενισχύει την ανταλλαγή μεταξύ των συνομηλίκων.

Ο συντονιστής προτρέπει:

- «Ποια είναι τα βασικά βήματα του έργου σας; Τι έρχεται πρώτο;»
- «Ποιες εργασίες θα απαιτήσουν περισσότερο χρόνο και πώς θα τις εντάξετε στο χρονοδιάγραμμα;»
- «Τι υλικά ή υποστήριξη θα χρειαστείτε;»
- «Αν είχατε 50 ευρώ να ξοδέψετε, τι θα προτεραιοποιούσατε και γιατί;»

Αυτές οι υποδείξεις βοηθούν τους NEET να σκεφτούν κριτικά σχετικά με το χρόνο και τους πόρους, παραμένοντας ταυτόχρονα ευέλικτοι και προσγειωμένοι στις δικές τους δυνατότητες.

4.5.5 ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

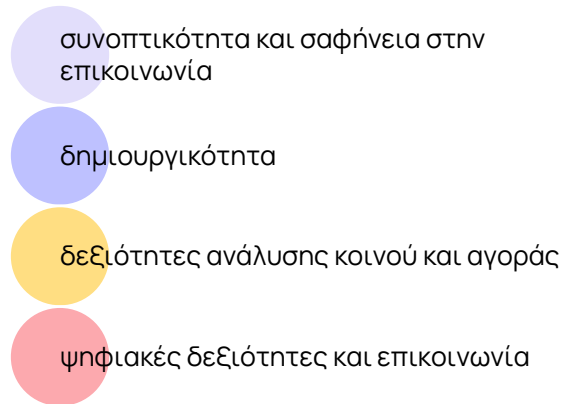
Στο YouthPioneer, η επικοινωνία του έργου δεν περιορίζεται σε επίσημες παρουσιάσεις. Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται επίσης να μοιραστούν τις ιδέες τους μέσω μικροεκστρατειών στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αποκτώντας πολύτιμη εμπειρία στην ψηφιακή επικοινωνία, τη στόχευση κοινού και τη δημιουργική αυτοέκφραση. Αυτή η δραστηριότητα βασίζεται στις καθημερινές ψηφιακές συνήθειες των νέων, ενώ τους προετοιμάζει να συμμετάσχουν σε πιο επαγγελματική και στοχευμένη διαδικτυακή επικοινωνία.

Κατά τη διάρκεια του WBL, οι νέοι μπορούν να εργαστούν ατομικά ή σε μικρές ομάδες για να σχεδιάσουν μια σύντομη εκστρατεία που θα παρουσιάζει το έργο τους σε ένα ευρύτερο κοινό, είτε πρόκειται για τους συνομηλίκους τους, τον φορέα υποδοχής ή την τοπική κοινότητα. Οι συντονιστές τους καθοδηγούν στα βασικά στοιχεία του σχεδιασμού μηνυμάτων, βοηθώντας τους να αναστοχαστούν πάνω σε ερωτήματα όπως:

- Ποιο είναι το βασικό μήνυμα του έργου μου;
- Ποιο είναι το κοινό που θέλω να προσεγγίσω;
- Ποια πλατφόρμα είναι η καταλληλότερη για αυτό το μήνυμα;
- Πώς μπορώ να τραβήξω την προσοχή οπτικά;

Αυτές οι ερωτήσεις μπορούν να εισαχθούν χρησιμοποιώντας εργαλεία από το REBUILD Toolbox και το εκπαιδευτικό υλικό YouthPioneer. Οι συμμετέχοντες εξερευνούν τη δομή μιας εκστρατείας, συμπεριλαμβανομένων των αναρτήσεων, των οπτικών στοιχείων, των hashtag και των εκκλήσεων για δράση. Μπορούν να δημιουργήσουν μια σειρά αναρτήσεων στο Instagram ή στο Facebook, ένα βίντεο στο TikTok που παρουσιάζει την πρόκληση που αντιμετωπίζουν, ένα ψηφιακό φυλλάδιο ή μια ιστορία για να μοιραστούν με τον οργανισμό που τους φιλοξενεί.

Πέρα από τις τεχνικές δεξιότητες, αυτή η διαδικασία καλλιεργεί:



Ο μέντορας της εταιρείας μπορεί να προσφέρει ανατροφοδότηση σχετικά με την καταλληλότητα, τον τόνο ή τη συνάφεια με το κοινό του οργανισμού υποδοχής.

Είναι σημαντικό ότι αυτό το στάδιο επιτρέπει στους νέους να βιώσουν τη μετάβαση από την ανεπίσημη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης σε μια στρατηγική προσέγγιση που βασίζεται σε αξίες, ενώ τους δίνει επίσης τη δυνατότητα να δημιουργήσουν ένα ψηφιακό χαρτοφυλάκιο που μπορεί να τους βοηθήσει στην αναζήτηση εργασίας ή στην προώθηση έργων στο μέλλον.

Μέχρι το τέλος αυτής της φάσης, οι συμμετέχοντες δεν έχουν μόνο αναπτύξει ένα απτό αποτέλεσμα που συνοδεύει το έργο τους, αλλά έχουν επίσης αποκτήσει γνώση για το πώς οι ιδέες κερδίζουν έδαφος και προβολή τόσο στο διαδίκτυο όσο και εκτός διαδικτύου.

4.5.6 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ PITCH

Καθώς το έργο πλησιάζει στην ολοκλήρωσή του, οι νέοι καθοδηγούνται ώστε να αναπτύξουν μια σαφή και πειστική επιχειρηματική παρουσίαση. Αυτή η διαδικασία τους βοηθά να αναστοχαστούν τη μαθησιακή τους πορεία, να βελτιώσουν την επικοινωνία τους και να προετοιμαστούν για να παρουσιάσουν το έργο τους με συνοπτικό, σίγουρο και εντυπωσιακό τρόπο. Δεν είναι μόνο το αποκορύφωμα της διαδικασίας σχεδιασμού του έργου, αλλά και μια σημαντική ευκαιρία για την ενίσχυση της αυτοέκφρασης, της δημόσιας ομιλίας και των επαγγελματικών δεξιοτήτων παρουσίασης.

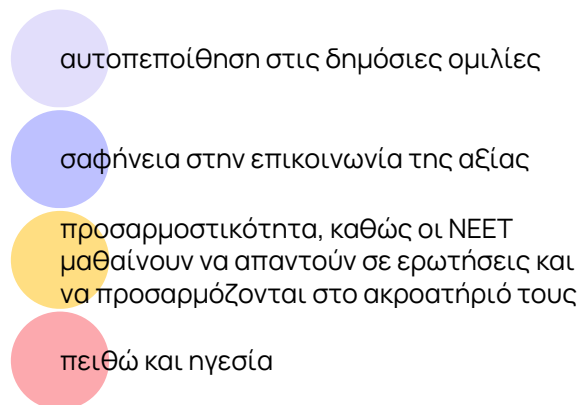
Η διαδικασία δημιουργίας της παρουσίασης βασίζεται στο Εγχειρίδιο YouthPioneer για την Επιχειρηματική Παρουσίαση που αναπτύχθηκε στο WP3. Αυτός ο πόρος προσφέρει προσιτή καθοδήγηση για να βοηθήσει τους νέους να οργανώσουν τις σκέψεις τους, να εξασκηθούν στην παρουσίαση και να προβλέψουν τις ερωτήσεις του κοινού. Αντλεί έμπνευση από πραγματικά μοντέλα (όπως παρουσιάσεις νεοφυών επιχειρήσεων), διατηρώντας παράλληλα τη γλώσσα και τη δομή αρκετά απλές για συμμετέχοντες από όλα τα υπόβαθρα.

Κάθε παρουσίαση περιλαμβάνει συνήθως:

Σύντομη παρουσίαση του παρουσιαστή ή της ομάδας	Το εντοπισμένο πρόβλημα ή ανάγκη	Η προτεινόμενη λύση ή ιδέα έργου	Βασικές δραστηριότητες και αναμενόμενος	Μια σαφής πρόσκληση για δράση
---	----------------------------------	----------------------------------	---	-------------------------------

Αντί να απομνημονεύουν ένα σενάριο, οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να εσωτερικεύσουν τη λογική του έργου τους και να μιλήσουν με τη δική τους φωνή. Οι συντονιστές χρησιμοποιούν παιχνίδια ρόλων, ανατροφοδότηση από τους συμμαθητές και πρόβες σε μικρές ομάδες για να δημιουργήσουν ένα κλίμα άνεσης και αυτοπεποίθησης. Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στον τόνο, τη γλώσσα του σώματος και την αφήγηση, που είναι εξίσου σημαντικά με το ίδιο το περιεχόμενο.

Το στάδιο της δημιουργίας του γηπέδου αναπτύσσει ένα ευρύ φάσμα μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων, όπως



Ο στόχος δεν είναι να δημιουργηθεί μια άψογη παρουσίαση, αλλά να βοηθηθεί κάθε NEET να εκφράσει το πρόγραμμά του με αυθεντικότητα, δομή και σκοπό.

Οι μέντορες συνεχίζουν να παρέχουν στοχευμένη υποστήριξη, ο μέντορας των νέων πρέπει να βοηθήσει τους NEET να αναστοχαστούν την προσωπική τους πρόοδο και να ξεπεράσουν το άγχος, ενώ ο μέντορας της εταιρείας πρέπει να προσφέρει μια προοπτική από την πλευρά του χώρου εργασίας, βοηθώντας τους να διαμορφώσουν την παρουσίασή τους με τρόπο που να έχει αντίκτυπο στους πραγματικούς ενδιαφερόμενους.

4.5.7 ΤΕΛΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ

Η πορεία ανάπτυξης του έργου ολοκληρώνεται με την τελική παρουσίαση ή τον διαγωνισμό των προτάσεων, μια εορταστική και ενδυναμωτική στιγμή στο πλαίσιο του προγράμματος YouthPioneer. Η εκδήλωση αυτή σηματοδοτεί την κορύφωση της εμπειρικής μαθησιακής διαδικασίας των νέων, προσφέροντας σε κάθε συμμετέχοντα την ευκαιρία να παρουσιάσει

την ιδέα του έργου του σε ένα ακροατήριο που μπορεί να περιλαμβάνει συνομήλικους, μέντορες, οργανισμούς υποδοχής και ενδιαφερόμενους φορείς της κοινότητας.

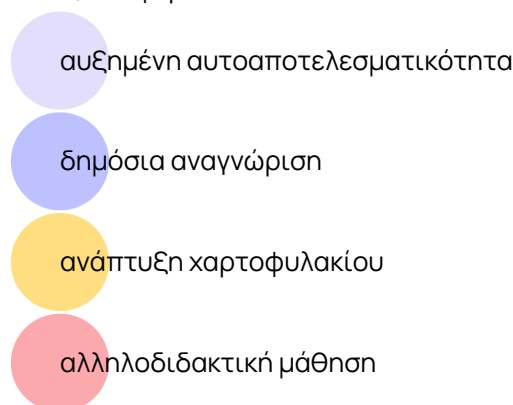
Περισσότερο από μια απλή παρουσίαση, αυτό το τελικό στάδιο λειτουργεί ως τελετουργία μετάβασης, ένας χώρος όπου οι νέοι αναγνωρίζονται δημόσια για την προσπάθεια, τη δημιουργικότητα και την εξέλιξή τους. Κάθε συμμετέχων ή ομάδα παρουσιάζει την πρότασή του χρησιμοποιώντας τη μορφή που έχει εξασκηθεί, είτε ως προφορική παρουσίαση, οπτική παρουσίαση διαφανειών, επίδειξη πρωτοτύπου ή συνεδρία αφήγησης. Η μορφή είναι ευέλικτη, οι νέοι μπορούν να παρουσιάσουν από κοινού με έναν συνομήλικό τους, να χρησιμοποιήσουν προηχογραφημένο περιεχόμενο ή να βρουν άλλους δημιουργικούς τρόπους που ταιριάζουν στις δεξιότητές τους στην ομιλία σε κοινό και στη δημιουργική τους όραση.

Η τελική εκδήλωση περιλαμβάνει επίσης δομημένη ανατροφοδότηση και αναστοχασμό. Μια μικρή επιτροπή, αποτελούμενη από το προσωπικό του έργου, μέντορες της εταιρείας και εξωτερικούς προσκεκλημένους, καλείται να παρέχει εποικοδομητικά σχόλια με έμφαση στα εξής

- Σαφήνεια του προβλήματος και της λύσης.
- Συνάφεια με τον οργανισμό ή την κοινότητα που φιλοξενεί το πρόγραμμα.
- Εφικτότητα και δημιουργικότητα του σχεδίου.
- Δεξιότητες επικοινωνίας και παρουσίασης.

Όλοι οι συμμετέχοντες θα πρέπει να λαμβάνουν συμβολική αναγνώριση, όπως πιστοποιητικά, ψηφιακά σήματα ή μικρά βραβεία. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι οργανισμοί που φιλοξενούν το πρόγραμμα μπορούν να προσφέρουν να δοκιμάσουν ή να υλοποιήσουν επιλεγμένες ιδέες του προγράμματος, επικυρώνοντας περαιτέρω τη συμβολή των νέων (φροντίζοντας να αναφέρουν τον δημιουργό της ιδέας).

Η τελική φάση παρουσίασης αποφέρει πολλαπλά θετικά αποτελέσματα:



Οι συντονιστές και οι μέντορες συμβάλλουν στο να παραμείνει η εκδήλωση υποστηρικτική, χωρίς αποκλεισμούς και ενδυναμωτική, ειδικά για τους νέους που μπορεί να παρουσιάζουν για πρώτη φορά δημόσια. Ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα, κάθε νέος θα πρέπει να

ολοκληρώσει το πρόγραμμα με την εμπειρία της ανάπτυξης, του σχεδιασμού και της παρουσίασης ενός πραγματικού έργου, αποδεικνύοντας όχι μόνο την τεχνική μάθηση, αλλά και την προσωπική του μεταμόρφωση.

4.5.8 ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Για να διασφαλιστεί ότι η μαθησιακή διαδικασία του YouthPioneer είναι αποτελεσματική και ευθυγραμμισμένη με τους στόχους της, θα πρέπει να χρησιμοποιείται ένα συνοπτικό και πρακτικό πλαίσιο παρακολούθησης και αξιολόγησης (M&E). Το πλαίσιο ενσωματώνει το [το εργαλείο αξιολόγησης δεξιοτήτων YouthPioneer](#), το οποίο παρέχει δομημένα κριτήρια για την παρακολούθηση της ανάπτυξης των διατομεακών και επιχειρηματικών δεξιοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια της εμπειρίας WBL.

Αποτελείται από τρία αλληλένδετα εργαλεία:

Εργαλείο αξιολόγησης δεξιοτήτων	{	Η αυτοαξιολόγηση αυτή, η οποία πραγματοποιείται κατά την ένταξη και ξανά στην τελική συνεδρία αναστοχασμού, καλεί τους συμμετέχοντες να αναστοχαστούν σχετικά με
Ετοιμότητα για την καριέρα	{	Οι μέντορες και οι διαμεσολαβητές παρατηρούν και καταγράφουν την εξέλιξη κάθε NEET κατά τη διάρκεια και μετά τη φάση της WBL και της παρουσίασης.
Ικανοποίηση των συμμετεχόντων	{	στο τέλος του προγράμματος, οι συμμετέχοντες αξιολογούν την ποιότητα, τη συνάφεια και τον προσωπικό αντίκτυπο της εμπειρίας τους στο YouthPioneer μέσω μιας σύντομης έρευνας που συνδυάζει ερωτήσεις με κλίμακα βαθμολόγησης και ερωτήσεις που προτείνουν τον

. Το YouthPioneer παρέχει ένα σύνολο ειδικών εργαλείων στο πλαίσιο του **Προγράμματος Σχεδιασμού Έργων**⁹ στην [ιστοσελίδα του έργου](#). Μαζί, αυτοί οι πόροι διασφαλίζουν ότι ο αντίκτυπος του έργου μετράται με συνέπεια και μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την υποστήριξη τόσο της ατομικής μάθησης όσο και των βελτιώσεων σε επίπεδο προγράμματος.

4.6. ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ

- ☐ Κάθε συμμετέχων έχει λάβει υποστήριξη για να προσδιορίσει τουλάχιστον μία ανάγκη ή ευκαιρία στον χώρο εργασίας με βάση τις παρατηρήσεις του.
- ☐ Κατά τη διάρκεια της συνεδρίας έχουν χρησιμοποιηθεί εργαλεία (π.χ. δέντρο προβλημάτων, SWOT) και τα αποτελέσματα έχουν τεκμηριωθεί (φωτογραφίες, φύλλα εργασίας).

⁹ Για περισσότερες πληροφορίες και εργαλεία που μπορείτε να κατεβάσετε και τα οποία έχουν αναπτυχθεί στο πλαίσιο του προγράμματος YouthPioneer, επισκεφθείτε:

<https://www.youthpioneer.eu>

- ☐ Οι συμμετέχοντες έχουν κάνει brainstorming και έχουν επιλέξει μια ιδέα για ένα έργο με τη συμβολή τόσο του μέντορα όσο και του νεανικού εργαζομένου.
- ☐ Κάθε νέος έχει ολοκληρώσει ένα σχέδιο έργου (στόχοι, δραστηριότητες, πόροι).
- ☐ Ο νεανικός εργαζόμενος και ο μέντορας της εταιρείας έχουν συμφωνήσει για τους ρόλους τους στην υποστήριξη του έργου (π.χ. ποιος ελέγχει τα χρονοδιαγράμματα, ποιος παρέχει τεχνική ανατροφοδότηση).
- ☐ Έχουν προγραμματιστεί και καταγραφεί τακτικές συναντήσεις για τον έλεγχο της προόδου.
- ☐ Έχουν γίνει προσαρμογές στα σχέδια ως απάντηση στα σχόλια των συμμετεχόντων ή στις αλλαγές στο χώρο εργασίας.
- ☐ Οι συμμετέχοντες έχουν κάνει πρόβα την παρουσίαση του έργου τους τουλάχιστον μία φορά με σχόλια από τον συντονιστή.
- ☐ Τα σχόλια από τους μέντορες, τους συναδέλφους και τους νεανικούς λειτουργούς έχουν συγκεντρωθεί και μοιραστεί επικοινωνιακά μετά την παρουσίαση.

youthPioneer



Co-funded by
the European Union

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ

Το παρόν κεφάλαιο έχει ως στόχο να παρέχει καθοδήγηση και έμπνευση στους εταίρους του YouthPioneer και στους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς σχετικά με τον τρόπο προσαρμογής του μοντέλου μάθησης στις διαφορετικές εθνικές και τοπικές πραγματικότητες, τη διασφάλιση της συνάφειάς του με τις διάφορες κατηγορίες NEET και τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς του μακροπρόθεσμα.

Η γενική προσέγγιση που διέπει τις ακόλουθες ενότητες είναι ότι η ολοκλήρωση των δραστηριοτήτων του έργου πρέπει να θεωρηθεί ως το σημείο εκκίνησης μιας ευρύτερης και διαρκούς προσπάθειας για την ενίσχυση και την επέκταση της αρχικής ιδέας.

Όπως αντανakλάται και στην προσέγγιση YouthPioneer, οι νέοι NEET αποτελούν ένα τμήμα του πληθυσμού του οποίου το δυναμικό δεν έχει ακόμη αξιοποιηθεί πλήρως. Μπορούν να συμβάλουν ουσιαστικά στην αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων στην ευρωπαϊκή οικονομία, ιδίως μέσω στοχευμένων πρωτοβουλιών επανεκπαίδευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις κοινωνικές ομάδες που αντιμετωπίζουν διαρθρωτικά εμπόδια στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. ([Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων 2023](#)).

Η επίτευξη ενός τέτοιου στόχου απαιτεί στενή συνεργασία μεταξύ του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, καθώς και ενεργή συμμετοχή της κοινότητας.

Στην επόμενη ενότητα περιγράφονται οι βασικές συστάσεις που είναι κρίσιμες για την υποστήριξη αυτής της κατεύθυνσης.

5.1 ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Το μοντέλο μάθησης έχει σχεδιαστεί ώστε να είναι προσαρμόσιμο, επιτρέποντας σε κάθε συμμετέχουσα χώρα και περιοχή να το ευθυγραμμίσει με το συγκεκριμένο πολιτικό περιβάλλον, τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, τις εκπαιδευτικές υποδομές και την ενεργοποίηση της κοινωνίας των πολιτών. Κατά την εξέταση της εφαρμογής σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο, οι ενδιαφερόμενοι φορείς θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη:

5.1.1 Τα υφιστάμενα πλαίσια για τη μάθηση στο χώρο εργασίας και τις συμπράξεις δημόσιου-ιδιωτικού τομέα

Σε ορισμένες χώρες και περιοχές, η κουλτούρα της μάθησης με βάση την εργασία (WBL) μπορεί να είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένη, ενώ σε άλλες μπορεί να απαιτούνται πρόσθετες προσπάθειες για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων και των σχετικών ενδιαφερόμενων μερών.

Επιπλέον, ορισμένοι τομείς και επαγγελματικά πεδία ενσωματώνουν συνήθως τη WBL ως ουσιαστικό στοιχείο των υπηρεσιών τους, για παράδειγμα, τα πανεπιστημιακά τμήματα συνεργάζονται συχνά με εταιρείες για την παροχή πρακτικής άσκησης στους φοιτητές τους. Ωστόσο, αυτή η πρακτική μπορεί να περιορίζει τις ευκαιρίες που έχουν οι νέοι NEET για παρόμοιες υπηρεσίες και εμπειρίες.

Είναι επίσης σημαντικό να μην παραβλέπουμε την υπάρχουσα κουλτούρα συνεργασίας, ή την έλλειψή της, μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Μια επιφανειακή κατανόηση αυτής της τοπικής δυναμικής μπορεί να μας οδηγήσει να παραβλέψουμε πραγματικές ευκαιρίες που θα μπορούσαν να ωφελήσουν τις ομάδες-στόχους μας. Αντί να βασιζόμαστε σε υποθέσεις, θα πρέπει να διερευνήσουμε ρεαλιστικές δυνατότητες και να αναζητήσουμε ενεργά τους καταλληλότερους εταίρους.

5.1.2 Η διαθεσιμότητα υποστηρικτικών υπηρεσιών για τους νέους:

Οι υπηρεσίες αυτές μπορούν να αναζητηθούν στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, καθώς και στον τρίτο τομέα. Μπορεί να περιλαμβάνουν υπηρεσίες προώθησης της απασχόλησης που προσφέρονται από δημόσιους φορείς και πανεπιστήμια, ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς φορείς, γραφεία επαγγελματικού προσανατολισμού ή δημοτικά κοινοτικά και νεανικά κέντρα.

Ταυτόχρονα, μπορεί να περιλαμβάνουν κερδοσκοπικούς ή μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς που ασχολούνται με ευρύτερα ζητήματα που αφορούν τους νέους, για παράδειγμα κέντρα πρόληψης και υπηρεσίες ψυχοκοινωνικής ευημερίας, οργανώσεις νεολαίας που προωθούν την ενεργό συμμετοχή στα κοινά, τη συμμετοχή σε πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες, ή επίσημες και άτυπες ομάδες του τρίτογενούς τομέα που δραστηριοποιούνται σε τομείς όπως η περιβαλλοντική βιωσιμότητα, η προσβασιμότητα ή η δημοκρατική συμμετοχή.

Η επιλογή των φορέων με τους οποίους θα συνεργαστείτε θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη σχετική σημασία και ελκυστικότητά τους για την ομάδα-στόχο, δηλαδή τους νέους NEET. Η εμπιστοσύνη και η πολιτισμική εγγύτητα διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στο κατά πόσον αυτές οι δομές είναι προσβάσιμες και προσιτές στους νέους. Δεν πρέπει να προκαλεί έκπληξη, για παράδειγμα, το γεγονός ότι σε ορισμένα πλαίσια μια άτυπη ομάδα δρόμου μπορεί να προσεγγίσει περισσότερους νέους NEET από ένα δημοτικό κέντρο νεότητας. Ομοίως, ένα κέντρο προώθησης της ψυχικής υγείας μπορεί να έχει μεγαλύτερη πρόσβαση σε νέους που χρειάζονται να εισέλθουν στην αγορά εργασίας ή να επανενταχθούν στη διαβίωση λόγω ψυχοκοινωνικών παραγόντων.

5.1.3 Η ικανότητα των τοπικών επιχειρήσεων να φιλοξενούν και να καθοδηγούν τους NEET

Όταν η τοπική οικονομία αποτελείται κυρίως από πολύ μικρές και μικρές έως μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), η μάθηση στο χώρο εργασίας και η καθοδήγηση μπορούν συχνά να αποκτήσουν έναν πιο άμεσο και εξατομικευμένο χαρακτήρα. Ωστόσο, τέτοια περιβάλλοντα δεν επιτρέπουν πάντα υψηλό βαθμό εξειδίκευσης, καθώς το τυπικό μοντέλο εργασίας στις μικρές επιχειρήσεις ακολουθεί συχνά την προσέγγιση «ένα άτομο για όλες τις εργασίες».

Από την άλλη πλευρά, σε περιοχές όπου υπάρχουν μεγάλες βιομηχανίες και επιχειρήσεις, μπορεί να είναι πιο εφικτό να παρέχεται εξειδικευμένη κατάρτιση και να δημιουργούνται πιθανές ευκαιρίες απασχόλησης πέραν της περιόδου πρακτικής άσκησης. Ωστόσο, η ανάπτυξη των προσωπικών σχέσεων που είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική μάθηση στο χώρο εργασίας και την καθοδήγηση τείνει να είναι πιο δύσκολη σε τέτοιες συνθήκες.

Στην σημερινή πραγματικότητα, πρέπει επίσης να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις επιχειρήσεις που μπορούν να παρέχουν ευκαιρίες μάθησης στο χώρο εργασίας και καθοδήγησης για τους NEET μέσω εργαλείων και μεθοδολογιών εξ αποστάσεως εργασίας.

5.1.4 Legal and administrative regulations that may impact training delivery and Work-Based Learning agreements

Ανάλογα με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο κάθε χώρας ή περιοχής, η μάθηση με βάση την εργασία (WBL) μπορεί να κυμαίνεται από πρακτικά ανέφικτη έως έντονα προωθούμενη και ακόμη και δημόσια επιδοτούμενη. Το γεγονός ότι ορισμένες μορφές WBL υποστηρίζονται από επίσημες στρατηγικές απασχόλησης δεν πρέπει να παρερμηνεύεται ως σημαίνοντας ότι όλες οι μορφές εφαρμογής είναι αυτόματα επιτρεπτές. Αντίθετα, οι υφιστάμενοι περιορισμοί δεν πρέπει να θεωρούνται ως σημαίνοντας ότι η μάθηση με βάση την εργασία στις επιχειρήσεις απαγορεύεται αυστηρά.

Πριν να ενθουσιαστεί κανείς υπερβολικά ή να αποθαρρυνθεί πρόωρα, είναι σημαντικό να συγκεντρωθούν ακριβείς πληροφορίες και να κατανοηθεί ποιοι προστατεύονται από τους σχετικούς νομικούς και διοικητικούς κανονισμούς. Οι νέοι NEET που πραγματοποιούν πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις για εκπαιδευτικούς σκοπούς πρέπει να προστατεύονται από τον κίνδυνο να θεωρηθούν φθηνό, βραχυπρόθεσμο ή εποχιακό εργατικό δυναμικό. Οι εταιρείες δεν πρέπει να χρησιμοποιούν τις θέσεις WBL για να καλύψουν τις τρέχουσες λειτουργικές ανάγκες που κανονικά θα απαιτούσαν επίσημες συμβάσεις εργασίας.

Ταυτόχρονα, οι επιχειρήσεις επενδύουν πόρους στην κατάρτιση των νέων NEET. Θα ήταν άδικο τα οφέλη αυτής της επένδυσης να αποκομίζονται αποκλειστικά από τον εκπαιδευόμενο ή από άλλη επιχείρηση που δεν έχει συμβάλει στην προσπάθεια κατάρτισης. Ως εκ τούτου, είναι εξίσου σημαντικό να θεσπιστούν μηχανισμοί που προσφέρουν

προστασία και κίνητρα στις εταιρείες που συμμετέχουν με καλή πίστη σε δραστηριότητες WBL.

*

Σκοπός των παραπάνω συστάσεων είναι η ενίσχυση της συνεργασίας και της αμοιβαιότητας μεταξύ των πολλών και διαφορετικών ενδιαφερόμενων μερών που συμμετέχουν στο Μοντέλο Μάθησης. Η εσφαλμένη εκτίμηση του ρόλου ή της ικανότητας των βασικών παραγόντων μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την επιθυμητή κουλτούρα συνεργασίας και να οδηγήσει ενδεχομένως σε ανταγωνισμό ή ακόμη και σε σύγκρουση.

Δεν είναι ποτέ κακή ιδέα οι πιθανοί ενδιαφερόμενοι φορείς να συγκεντρωθούν γύρω από ένα κοινό τραπέζι, παρόμοιο με τις στρογγυλές τράπεζες που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του έργου YouthPioneer, όπου, μέσω μιας συντονισμένης και διαφανούς διαδικασίας, μπορούν να συμμετάσχουν σε ισότιμο διάλογο σχετικά με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα μιας δεδομένης στρατηγικής, καθώς και τις ευκαιρίες και τις απειλές που την συνοδεύουν. Ένας πίνακας SWOT που θα βασίζεται σε τέτοιες συζητήσεις θα μπορούσε να αποτελέσει ένα εξαιρετικά αποτελεσματικό εργαλείο ανάλυσης και ανάπτυξης ενός βιώσιμου σχεδίου δράσης προσαρμοσμένου στις τοπικές ιδιαιτερότητες και συνθήκες.

Τέτοιες συναντήσεις θα πρέπει να πραγματοποιούνται τακτικά, ώστε να διασφαλίζεται ότι η ανάλυση και τα αποτελέσματά της παραμένουν επίκαιρα και συναφή, λαμβάνοντας υπόψη τις συνεχιζόμενες μεταβολές στην κοινωνία, την οικονομία, την εκπαίδευση, το περιβάλλον, την πολιτική, την ψηφιοποίηση, την επιχειρηματικότητα και τα συστήματα παραγωγής.

5.2 ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΥΣ ΤΥΠΟΥΣ NEETS

Οι NEET είναι μια πολύ διαφορετική ομάδα. Δεδομένης της ποικιλομορφίας μεταξύ των υποομάδων NEET, το μοντέλο αυτό δεν προορίζεται ως μια ενιαία λύση για όλους, αλλά μάλλον ως ένα ευέλικτο πλαίσιο που μπορεί να προσαρμοστεί για να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες ανάγκες και περιστάσεις.

Για να εξασφαλιστεί η συμμετοχικότητα και η ανταπόκριση, το μοντέλο μάθησης θα πρέπει να ενσωματώνει εξατομικευμένες παρεμβάσεις:

5.2.1 Ευέλικτα προγράμματα μάθησης για φροντιστές και άτομα με προβλήματα υγείας

Τα ευέλικτα προγράμματα μάθησης είναι απαραίτητα για τους NEET που έχουν ευθύνες φροντίδας ή προβλήματα υγείας, καθώς τα άτομα αυτά συχνά αντιμετωπίζουν απρόβλεπτες ή απαιτητικές καθημερινές ρουτίνες που περιορίζουν την ικανότητά τους να

συμμετέχουν σε παραδοσιακές μορφές κατάρτισης. Η προσφορά προσαρμοσμένων ωραρίων, ασύγχρονων επιλογών μάθησης ή αρθρωτής παράδοσης τους επιτρέπει να συμμετέχουν στο πρόγραμμα με τον δικό τους ρυθμό και ανάλογα με τη διαθεσιμότητά τους. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις που παρέχουν ευκαιρίες εργασίας στο διαδίκτυο μπορούν να αξιοποιηθούν αποτελεσματικά για την υποστήριξη της εξ αποστάσεως μάθησης με βάση την εργασία, ενισχύοντας περαιτέρω την προσβασιμότητα για αυτές τις ομάδες. Αυτή η ευελιξία όχι μόνο αυξάνει τη συμμετοχή, αλλά προάγει επίσης την ισότητα και την ένταξη, διασφαλίζοντας ότι κανείς δεν αποκλείεται από τις ευκαιρίες αναβάθμισης των δεξιοτήτων λόγω προσωπικών περιστάσεων που δεν μπορεί να ελέγξει.

5.2.2 Καθοδηγητική υποστήριξη για αποθαρρυνμένους νέους

Η καθοδήγηση με κίνητρα διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην επανένταξη των αποθαρρυνμένων νέων που μπορεί να αισθάνονται αποκομμένοι από την εκπαίδευση, την απασχόληση ή τις ευκαιρίες κατάρτισης. Οι εξατομικευμένες σχέσεις καθοδήγησης παρέχουν συναισθηματική υποστήριξη, ενισχύουν την αυτοπεποίθηση και βοηθούν τους καθοδηγούμενους να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που εμποδίζουν την πρόοδό τους. Οι μέντορες μπορούν να εμπνεύσουν τους νέους να θέσουν ρεαλιστικούς στόχους, να αναγνωρίσουν τα δυνατά τους σημεία και να επιμείνουν παρά τις αποτυχίες. Επιπλέον, η ενσωμάτωση ομάδων αμοιβαίας βοήθειας, δικτύων αλληλοϋποστήριξης όπου οι συμμετέχοντες μοιράζονται εμπειρίες και ενθάρρυνση, μπορεί να ενισχύσει την κινητοποίηση και την ανθεκτικότητα. Αυτή η συλλογική προσέγγιση δημιουργεί ένα αίσθημα κοινότητας και αμοιβαίας ενδυνάμωσης, μετατρέποντας την

5.2.3 Συνεδρίες ενσωμάτωσης για άτομα που επανεντάσσονται στην αγορά εργασίας και άτομα με αδύναμη σύνδεση με την αγορά εργασίας

Αυτές οι συνεδρίες βοηθούν τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν τους στόχους του προγράμματος, τους διαθέσιμους πόρους και τις προσδοκίες, μειώνοντας το άγχος και την αβεβαιότητα και θέτοντας προσδοκίες όσον αφορά την εμπλοκή και τη δέσμευση από την αρχή. Επιπλέον, η εξατομικευμένη υποστήριξη κατά την ένταξη μπορεί να αντιμετωπίσει συγκεκριμένα εμπόδια που αντιμετωπίζουν αυτές οι ομάδες, όπως ελλείψεις σε δεξιότητες ή αυτοπεποίθηση, και να τις συνδέσει με κατάλληλες ευκαιρίες καθοδήγησης και μάθησης με βάση την εργασία, βελτιώνοντας έτσι τις πιθανότητές τους για επιτυχή επανένταξη στην αγορά εργασίας. Είναι επίσης ζωτικής σημασίας να εξασφαλιστεί ένας χώρος συνεργατικής συν-δημιουργίας κατά την ένταξη, όπου οι συμμετέχοντες και τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν από κοινού να εντοπίσουν και να αντιμετωπίσουν έγκαιρα πιθανές προκλήσεις, δημιουργώντας ένα πιο ευέλικτο και αποτελεσματικό μαθησιακό περιβάλλον.

5.2.4 Προσεγγίσεις χωρίς αποκλεισμούς και εργαλεία προσβασιμότητας για νέους με αναπηρίες

Η παροχή κατάλληλων τεχνολογιών υποβοήθησης, όπως προγράμματα ανάγνωσης οθόνης, λογισμικό μετατροπής ομιλίας σε κείμενο, προσαρμόσιμες διεπαφές χρήστη και εναλλακτικές συσκευές εισόδου, συμβάλλει στην άρση των εμποδίων στη μάθηση και την επικοινωνία. Επιπλέον, η επιλογή των συνεργαζόμενων επιχειρήσεων και των χώρων εκπαίδευσης πρέπει να εγγυάται την προσβασιμότητα για άτομα με κινητικές αναπηρίες (όπως χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων), αισθητηριακές αναπηρίες και άτομα με νευροδιαφορετικότητα (π.χ. άτομα ευαίσθητα στο φως, στον θόρυβο ή σε πολυσύχναστα περιβάλλοντα). Ο σχεδιασμός υλικών και δραστηριοτήτων σύμφωνα με τις αρχές της καθολικής σχεδίασης εξασφαλίζει ότι το περιεχόμενο είναι προσβάσιμο σε όλους τους συμμετέχοντες, ανεξάρτητα από τις ικανότητές τους

5.2.5 Προβλέψεις για ομάδες με διαφορετικό εθνικό και γλωσσικό υπόβαθρο

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στα άτομα με προσφυγικό υπόβαθρο, τα οποία ενδέχεται να αντιμετωπίζουν όχι μόνο γλωσσικά εμπόδια, αλλά και συναισθηματικές προκλήσεις, όπως ντροπαλότητα ή δισταγμό λόγω τραυματικών εμπειριών. Επιπλέον, οι πολιτισμικές διαφορές, ιδίως όσον αφορά τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των φύλων και τις κοινωνικές νόρμες, πρέπει να γίνονται αντικείμενο προσεκτικού σεβασμού και προσαρμογής. Η δημιουργία ενός ασφαλούς, πολιτισμικά ευαίσθητου και υποστηρικτικού περιβάλλοντος, το οποίο ενδεχομένως περιλαμβάνει πρόσβαση σε διερμηνείς, πολιτισμικά ευαισθητοποιημένους μέντορες και εξατομικευμένες προσεγγίσεις

Οι παραπάνω συστάσεις πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τουλάχιστον κατά τη φάση σχεδιασμού των δράσεων. Το αν θα εφαρμοστούν ή όχι αποτελεί μέρος μιας συνειδητής και ολοκληρωμένης διαδικασίας λήψης αποφάσεων και/ή της ανάγκης να εμπλακούν επιπλέον ή πιο στοχευμένοι ενδιαφερόμενοι φορείς. Συνιστάται η εφαρμογή αυτών των παραμέτρων όποτε είναι δυνατόν και όπου υπάρχουν οι απαραίτητοι πόροι. Αυτή η προσέγγιση διασφαλίζει ότι οι προσπάθειές μας δεν επικεντρώνονται αποκλειστικά στους πιο προνομιούχους εκπροσώπους των νέων NEET, αλλά συμβάλλουν επίσης στην προώθηση της ένταξης και μιας οικονομίας χωρίς αποκλεισμούς.

5.3 ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

Για να μεγιστοποιηθεί ο αντίκτυπος και η ευθυγράμμιση με τις τρέχουσες πρωτοβουλίες, το μοντέλο μάθησης θα πρέπει να συνδεθεί με σχετικά προγράμματα της ΕΕ και εθνικά προγράμματα, όπως:

5.3.1 Πρωτοβουλίες για την Εγγύηση για τη Νεολαία, ιδίως για θέσεις πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο της μάθησης

Η ευθυγράμμιση των δραστηριοτήτων μάθησης με βάση την εργασία (WBL) με τα πλαίσια της Εγγύησης για τη Νεολαία επιτρέπει στα προγράμματα να επωφεληθούν από τις υπάρχουσες συμπράξεις δημόσιου-ιδιωτικού τομέα και τις δομές χρηματοδότησης που προσφέρουν έγκαιρες διαδρο. [Η Εγγύηση για τη Νεολαία](#) διασφαλίζει ότι οι νέοι λαμβάνουν προσφορά εργασίας, περαιτέρω εκπαίδευσης, μαθητείας ή πρακτικής άσκησης αμέσως μετά την αποφοίτησή τους ή την απώλεια της εργασίας τους. Η ενσωμάτωση στοιχείων κατάρτισης και καθοδήγησης του μοντέλου μάθησης σε αυτό το σύστημα ενισχύει την υποστήριξη των NEET και αυξάνει τη διατήρηση των θέσεων εργασίας. Επεκτείνει επίσης το δίκτυο των εμπλεκόμενων εργοδοτών, συμβάλλοντας στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα.

5.3.2 Erasmus+ για την κινητικότητα των μαθητών και του προσωπικού

Το Erasmus+ υποστηρίζει τη διεθνή κινητικότητα των μαθητών και του προσωπικού, εμπλουτίζοντας την επαγγελματική και προσωπική τους ανάπτυξη. Οι NEET επωφελούνται από την έκθεση σε νέες εργασιακές κουλτούρες και πρακτικές, ενισχύοντας την απασχολησιμότητα και την προσαρμοστικότητά τους. Η κινητικότητα του προσωπικού προωθεί την ανταλλαγή γνώσεων, τη βελτίωση της μεθοδολογίας και την ενίσχυση των εταιρικών σχέσεων μεταξύ των χωρών. Η ενσωμάτωση του Erasmus+ στο μοντέλο μάθησης ενισχύει την καινοτομία και διασφαλίζει ότι το πρόγραμμα παραμένει ευέλικτο στις αλλαγές της αγοράς εργασίας σε ολόκληρη την Ευρώπη.

5.3.3 Erasmus για Νέους Επιχειρηματίες (EYE) για επιχειρηματική καθοδήγηση

Το πρόγραμμα EYE συνδέει επίδοξους νέους επιχειρηματίες με έμπειρους ιδιοκτήτες επιχειρήσεων σε όλη την Ευρώπη, επιτρέποντας τη μεταφορά πρακτικών γνώσεων και επιχειρηματικών ιδεών. Αυτή η καθοδήγηση ενισχύει την αυτοπεποίθηση, ενθαρρύνει την καινοτομία και ενισχύει τα επαγγελματικά δίκτυα. Η συμπερίληψη του EYE στο μοντέλο μάθησης εξοπλίζει τους NEET με επιχειρηματικά εργαλεία και εμπειρία, ενθαρρύνοντας την αυτοαπασχόληση και την τοπική οικονομική ανάπτυξη.

5.3.4 Προγράμματα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου+ (ESF+) με έμφαση στην απασχολησιμότητα των νέων

Το ESF+ παρέχει στοχευμένη χρηματοδότηση για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των νέων μέσω της κατάρτισης, της ανάπτυξης δεξιοτήτων και της μάθησης στο χώρο εργασίας. Οι ενδιαφερόμενοι φορείς ενθαρρύνονται να ενσωματώσουν τους πόρους του ESF+ στις στρατηγικές του μοντέλου μάθησης που εφαρμόζουν, προκειμένου να υποστηρίξουν την επεκτασιμότητα και τον μακροπρόθεσμο αντίκτυπο. Τα προγράμματα αυτά προωθούν την πρόσβαση των μειονεκτούντων νέων στην αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, ενώ παράλληλα ενθαρρύνουν τη διατομεακή συνεργασία και τις επενδύσεις σε

5.3.5 Άλλα τοπικά, περιφερειακά και εθνικά προγράμματα για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα των νέων

Εκτός από τα εργαλεία σε επίπεδο ΕΕ, τα τοπικά, περιφερειακά και εθνικά προγράμματα προσφέρουν σημαντική υποστήριξη για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα των νέων. Οι ενδιαφερόμενοι φορείς θα πρέπει να διερευνήσουν αυτές τις επιλογές για να διαφοροποιήσουν τους πόρους, να ενισχύσουν τις κοινοτικές συνεργασίες και να προσαρμόσουν τις παρεμβάσεις στις τοπικές ανάγκες. Η αξιοποίηση τέτοιων προγραμμάτων ενισχύει τον συνολικό αντίκτυπο και τη βιωσιμότητα του μοντέλου μάθησης, δημιουργώντας ένα πιο ολοκληρωμένο οικοσύστημα για την ένταξη και την ενδυνάμωση των NEET.

Οι συνεργασίες με τις τοπικές υπηρεσίες απασχόλησης, τα εμπορικά επιμελητήρια και τα δημοτικά συμβούλια νεολαίας είναι απαραίτητες για την εδραίωση του μοντέλου μάθησης στις συγκεκριμένες ανάγκες και δυναμικές κάθε κοινότητας. Αυτές οι συνεργασίες μπορούν να βελτιώσουν την προσέγγιση των NEET, να εντοπίσουν κατάλληλους οργανισμούς υποδοχής για τοποθετήσεις και να ξεκλειδώσουν τοπικές ευκαιρίες χρηματοδότησης. Επιπλέον, η δημιουργία τοπικών κοινοπραξιών ενθαρρύνει την κοινή ιδιοκτησία, τη συντονισμένη δράση και τη μακροπρόθεσμη δέσμευση μεταξύ των βασικών ενδιαφερόμενων μερών, αυξάνοντας τόσο τη συνάφεια όσο και τη βιωσιμότητα των παρεμβάσεων.

5.4. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΙΚΤΥΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΓΙΑ ΣΥΝΕΧΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ

Η δημιουργία ενός δικτύου αποφοίτων είναι μια απλή αλλά ισχυρή στρατηγική για τη διασφάλιση της συνέχειας και της επίδρασης που ασκούν οι ομότιμοι. Ένα τέτοιο δίκτυο μπορεί:

5.4.1 Ενθάρρυνση των πρώην συμμετεχόντων στο πρόγραμμα να ενεργούν ως μέντορες ή πρεσβευτές

Η συμμετοχή των αποφοίτων ως μέντορες ή πρεσβευτές αξιοποιεί την εμπειρία τους για να εμπνεύσει και να υποστηρίξει τους νέους συμμετέχοντες. Έχοντας αντιμετωπίσει με επιτυχία παρόμοιες προκλήσεις, οι πρώην NEET μπορούν να προσφέρουν σχετική καθοδήγηση, να ενισχύσουν την κινητοποίηση και να χτίσουν εμπιστοσύνη μεταξύ των συνομηλίκων τους. Η συμμετοχή τους ενισχύει επίσης το αίσθημα της κοινότητας και της συνέχειας στο πλαίσιο του Μοντέλου Μάθησης, προωθώντας παράλληλα τη μάθηση και την υπεράσπιση από ομοτίμους. Αυτή η προσέγγιση ενδυναμώνει τους αποφοίτους και ενισχύει τον μακροπρόθεσμο κοινωνικό αντίκτυπο του προγράμ

5.4.2 Παροχή πλατφόρμας για τους πρώην NEET ώστε να μοιράζονται τις επιτυχίες τους

Η δημιουργία ευκαιριών για τους αποφοίτους να μοιραστούν τις προσωπικές τους εμπειρίες, μέσω εκδηλώσεων, βίντεο, ιστολογίων ή μέσων κοινωνικής δικτύωσης, μπορεί να αποτελέσει ένα ισχυρό εργαλείο κινητοποίησης για τους τρέχοντες συμμετέχοντες. Οι ιστορίες επιτυχίας συμβάλλουν στην ομαλοποίηση των αποτυχιών, αναδεικνύουν διαφορετικές διαδρομές και καταδεικνύουν τα απτά αποτελέσματα της κατάρτισης, της καθοδήγησης και της μάθησης στο χώρο εργασίας. Η δημόσια αφήγηση ιστοριών ενισχύει επίσης την προβολή του προγράμματος, ενισχύει την αξιοπιστία του έμπρακτα και δημιουργεί μια κουλτούρα φιλοδοξίας και αμοιβαίας ενθάρρυνσης εντός της κοινότητας των NEET.

5.4.3 Διοργάνωση ετήσιων συναντήσεων, διαδικτυακών σεμιναρίων και εκδηλώσεων δικτύωσης

Τακτικές εκδηλώσεις, όπως συναντήσεις αποφοίτων, διαδικτυακά σεμινάρια ή συνεδρίες δικτύωσης, συμβάλλουν στη διατήρηση της μακροπρόθεσμης δέσμευσης των πρώην συμμετεχόντων και δημιουργούν ένα αίσθημα ότι ανήκουν σε μια ευρύτερη κοινότητα. Αυτές οι συγκεντρώσεις προσφέρουν ευκαιρίες για αμοιβαία μάθηση, ανταλλαγή γνώσεων και συνεργασία σε νέες πρωτοβουλίες. Ενισχύουν επίσης τον κύκλο ανατροφοδότησης, επιτρέποντας στους σχεδιαστές του προγράμματος να συλλέγουν πληροφορίες για βελτιώσεις, ενώ παράλληλα γιορτάζουν την πρόοδο και ενισχύουν τον συλλογικό αντίκτυπο του μοντέλου μάθησης.

5.4.4 Προώθηση μιας κοινότητας πρακτικής μεταξύ εκπαιδευτών-μέντορων και τοπικών ενδιαφερόμενων μερών

Θα μπορούσε να ενθαρρύνει τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη και συνεργασία μεταξύ των ατόμων που εμπλέκονται στην υλοποίηση του Μοντέλου Μάθησης. Συγκεντρώνοντας εκπαιδευτές, μέντορες, εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας, εκπροσώπους του επιχειρηματικού τομέα, των τοπικών αρχών και του τριτογενούς τομέα, αυτό το δίκτυο μπορεί να μοιραστεί αποτελεσματικές μεθοδολογίες, να αντιμετωπίσει κοινές προκλήσεις και να αναπτύξει από κοινού καινοτόμες λύσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες των NEET. Μια τέτοια δομή συμβάλλει επίσης στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και συντονισμού μεταξύ των εταίρων, διασφαλίζοντας ότι η υποστήριξη παραμένει συνεπής, ενημερωμένη και ανταποκρίνεται στις εξελισσόμενες τοπικές πραγματικότητες.

Για τη διατήρηση της μακροπρόθεσμης δέσμευσης και τη διευκόλυνση της συνεχούς συνεργασίας, ψηφιακές πλατφόρμες όπως οι ομάδες LinkedIn, οι διακομιστές Discord ή οι ειδικές πύλες αποφοίτων μπορούν να χρησιμεύσουν ως βασικά εργαλεία. Αυτοί οι χώροι επιτρέπουν στους αποφοίτους, τους μέντορες και τα ενδιαφερόμενα μέρη να παραμένουν σε επαφή, να ανταλλάσσουν ευκαιρίες και να μοιράζονται ενημερώσεις σε πραγματικό

χρόνο, ανεξάρτητα από τη γεωγραφική τους θέση. Η ενσωμάτωση τέτοιων πλατφορμών στο Μοντέλο Μάθησης ενισχύει τη συνέχεια, την αλληλο

5.6. ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

Για να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα των μελλοντικών πρωτοβουλιών που εμπνέονται από το Μοντέλο Μάθησης, είναι απαραίτητο να εξασφαλιστεί η συνεχής χρηματοδότηση και η θεσμική υποστήριξη που θα βασίζονται στην κληρονομιά και τα αποτελέσματα του έργου.

Οι βασικές συστάσεις περιλαμβάνουν:

5.6.1 Αξιοποίηση των προγραμμάτων χρηματοδότησης της ΕΕ, όπως Erasmus+, EYE και ESF+

Μπορούν να ενισχύσουν σημαντικά τη βιωσιμότητα και την επεκτασιμότητα των πρωτοβουλιών που εστιάζουν στους νέους. Όπως περιγράφεται στην Ενότητα 3, η ευθυγράμμιση αυτών των προγραμμάτων με τις τοπικές στρατηγικές για την απασχόληση και τη συμμετοχή των νέων συμβάλλει στη δημιουργία ισχυρότερων συνεργασιών, στην πρόσβαση σε ποικίλους πόρους και στη διασφάλιση του μακροπρόθεσμου αντίκτυπου του Μοντέ

5.6.2 Συμμετοχή των τοπικών αρχών στην ενσωμάτωση του μοντέλου στη δημόσια πολιτική

Η συμμετοχή των τοπικών αρχών είναι καθοριστικής σημασίας για την ενσωμάτωση του μοντέλου μάθησης στη μακροπρόθεσμη δημόσια πολιτική και τη διασφάλιση διαρθρωτικής υποστήριξης. Όταν οι δήμοι και οι περιφερειακές κυβερνήσεις αναγνωρίζουν την αξία τέτοιων πρωτοβουλιών, μπορούν να διαθέσουν πόρους, να τις ενσωματώσουν σε τοπικά αναπτυξιακά σχέδια και να τις προωθήσουν μέσω συμπράξεων δημόσιου-ιδιωτικού τομέα.

5.6.3 Προσέγγιση εταιρειών μέσω των πλαισίων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) τους για την υποστήριξη δραστηριοτήτων κατάρτισης, καθοδήγησης ή τοποθέτησης

Οι μεγάλες εταιρείες με ενεργές πολιτικές ΕΚΕ και [υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων ESG](#) προσφέρουν σημαντικές ευκαιρίες συνεργασίας. Ευθυγραμμίζοντας τις δραστηριότητες κατάρτισης, καθοδήγησης ή τοποθέτησης με τους στόχους κοινωνικού αντίκτυπου, ιδίως εκείνους που σχετίζονται με την ένταξη, την απασχόληση των νέων και την εμπλοκή της κοινότητας, οι οργανισμοί μπορούν να προσελκύσουν την υποστήριξη και τους πόρους του ιδιωτικού τομέα. Η διαμόρφωση αυτής της συμμετοχής ως σημαντικής συμβολής στη στρατηγική βιωσιμότητάς τους ενισχύει τη φήμη της μάρκας τους, ενώ παράλληλα ενισχύει την εμπέλεια και τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα του

5.6.4 Δημιουργία περιφερειακών πλατφορμών πολλαπλών ενδιαφερομένων για τη συγχρηματοδότηση δραστηριοτήτων

Η δημιουργία περιφερειακών πλατφορμών με τη συμμετοχή πολλών ενδιαφερομένων μερών μπορεί να καλλιεργήσει ένα πνεύμα αλληλεγγύης και κοινής ευθύνης για την υποστήριξη της απασχολησιμότητας των νέων. Συγκεντρώνοντας δημόσιες αρχές, φορείς του ιδιωτικού τομέα και οργανώσεις του τριτογενούς τομέα, αυτές οι πλατφόρμες μπορούν να δημιουργήσουν μηχανισμούς συλλογικής χρηματοδότησης που συγκεντρώνουν πόρους και συντονίζουν τις προσπάθειες. Τέτοιες δομές συνεργασίας όχι μόνο μειώνουν το ατομικό οικονομικό βάρος, αλλά και διασφαλίζουν ότι το μοντέλο μάθησης αντανακλά τις τοπικές προτεραιότητες και απολαμβάνει ευρύτερη αποδοχή, θέτοντας τις βάσεις για μακροπρόθεσμο αντίκ

Για να εξασφαλιστεί η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των πρωτοβουλιών που βασίζονται στο μοντέλο μάθησης, είναι απαραίτητη μια διαφοροποιημένη στρατηγική χρηματοδότησης. Η αξιοποίηση των προγραμμάτων της ΕΕ, η συμμετοχή των τοπικών αρχών, η ενεργοποίηση πλαισίων ΕΚΕ, ιδίως σε μεγάλες επιχειρήσεις, και η δημιουργία περιφερειακών πλατφορμών συγχρηματοδότησης μπορούν να συμβάλουν σε ένα πιο βιώσιμο οικοσύστημα. Επιπλέον, η διερεύνηση εναλλακτικών πηγών, όπως το crowdfunding ή οι εκστρατείες χορηγίας, μπορεί να προσφέρει στοχευμένη υποστήριξη για συγκεκριμένες δράσεις ή προγράμματα αναγνώρισης.

Μια αυξανόμενη τάση στον τομέα αυτό είναι [εκστρατείες crowdfunding](#) από τους πολίτες, οι οποίες κινητοποιούν τους πολίτες και τους τοπικούς φορείς γύρω από έργα που ευθυγραμμίζονται με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) των Ηνωμένων Εθνών, ενισχύοντας τη διαφάνεια, την ιδιοκτησία της κοινότητας και τον αντίκτυπο.

5.7 ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗ

Ο μακροπρόθεσμος στόχος είναι η επέκταση του μοντέλου μάθησης σε διαφορετικές περιοχές και κοινωνικοοικονομικά πλαίσια, εξασφαλίζοντας την προσαρμοστικότητά του σε διάφορα εργασιακά, διοικητικά και περιβάλλοντα συμμετοχής των νέων. Ακριβώς όπως η πρωτοβουλία YouthPioneer προέκυψε από τη συνδυασμένη εμπειρία προηγούμενων έργων που χρηματοδοτήθηκαν από την ΕΕ (REBUILD, StartUp2, YOPEVA), οι μελλοντικές προσπάθειες για προσαρμογή, επεκτασιμότητα και αναπαραγωγικότητα θα πρέπει να αντιμετωπίζουν το Μοντέλο Μάθησης YouthPioneer όχι ως ένα μεμονωμένο εργαλείο, αλλά ως ένα πολύτιμο συστατικό στοιχείο ευρύτερων, ολοκληρωμένων στρατηγικών. Θα πρέπει να λειτουργεί ως καταλύτης για συστημική καινοτομία και όχι ως μεμονωμένη παρέμβαση.

Στον πυρήνα του, το μοντέλο προωθεί μια κουλτούρα διατομεακής συνεργασίας και κοινωνικής καινοτομίας μεταξύ διαφορετικών ενδιαφερομένων μερών, δημιουργώντας ένα συνεκτικό οικοσύστημα που υποστηρίζει τη μετάβαση των NEET στην απασχόληση και την

επιχειρηματικότητα. Τα οφέλη εκτείνονται πέρα από την άμεση ομάδα-στόχο, συμβάλλοντας στην ανθεκτικότητα της τοπικής οικονομίας, αντιμετωπίζοντας την έλλειψη δεξιοτήτων για τις επιχειρήσεις και ενισχύοντας την κοινωνική συνοχή. Για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και την υποστήριξη της συνεχούς βελτίωσης, συνιστάται η ανάπτυξη ενός οδικού χάρτη που θα περιλαμβάνει εργαλεία αξιολόγησης της ετοιμότητας, σαφείς κατευθυντήριες γραμμές για την κλιμάκωση, μηχανισμούς παρακολούθησης και μεταβιβάσιμα εργαλεία. Τα ευρήματα από τις πιλοτικές δραστηριότητες και τις στρογγυλές τράπεζες των ενδιαφερόμενων μερών θα προσφέρουν πολύτιμες πληροφορίες για την υποστήριξη της ενσωμάτωσης και της μα

5.8 ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ

- ☐ Έχει καταρτιστεί σχέδιο για την παρακολούθηση μετά το πρόγραμμα (επαφή με τους αποφοίτους, παραπομπές, παρακολούθηση των αποτελεσμάτων).
- ☐ Έχουν συλλεχθεί δεδομένα σχετικά με την πρόοδο των συμμετεχόντων και τα αποτελέσματα στην απασχόληση/εκπαίδευση για την υποβολή εκθέσεων και την προώθηση.
- ☐ Έχουν διερευνηθεί ευκαιρίες για επέκταση ή αναπαραγωγή του μοντέλου σε άλλες περιοχές.
- ☐ Έχουν χαρτογραφηθεί και αναζητηθεί επιλογές χρηματοδότησης (δημόσιες, ιδιωτικές, σε επίπεδο ΕΕ) για τη στήριξη μελλοντικών κύκλων.
- ☐ Πριν από κάθε κύκλο του προγράμματος έχουν εξεταστεί οι τάσεις της τοπικής αγοράς εργασίας και οι ανάγκες των νέων.
- ☐ Κατά τον σχεδιασμό των συνεδριών και του υλικού έχουν ληφθεί υπόψη οι πολιτισμικές και γλωσσικές διαφορές.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Το μοντέλο YouthPioneer αποτελεί μια πρακτική απάντηση στο επίμονο πρόβλημα των NEET στην Ευρώπη, συνδυάζοντας τη μάθηση με βάση την εργασία, τη δομημένη καθοδήγηση και την επιχειρηματική εκπαίδευση με βάση έργα σε ένα συνεκτικό πλαίσιο. Αντί να αντιμετωπίζει την αποσύνδεση των νέων ως ατομικό έλλειμμα, η προσέγγιση αυτή την αναγνωρίζει ως συστημικό πρόβλημα που απαιτεί συντονισμένη δράση από πολλούς ενδιαφερόμενους φορείς.

Το πραγματικό δυναμικό του μοντέλου έγκειται στην επεκτασιμότητα και την προσαρμοστικότητά του: καθώς όλο και περισσότερες περιοχές αναπτύσσουν την ικανότητά τους για συνεργασία μεταξύ πολλών ενδιαφερόμενων μερών, η προσέγγιση μπορεί να εξελιχθεί από μεμονωμένα έργα σε τυπική πρακτική στο πλαίσιο των εθνικών στρατηγικών για τη νεολαία. Τα στοιχεία από προηγούμενες πιλοτικές εφαρμογές δείχνουν ότι το μοντέλο λειτουργεί όταν εφαρμόζεται με επαρκή δέσμευση: οι νέοι συμμετέχοντες αναπτύσσουν πρακτικές δεξιότητες, επαγγελματική αυτοπεποίθηση και διευρυμένα κοινωνικά δίκτυα, τα ποσοστά ολοκλήρωσης βελτιώνονται όταν οι σχέσεις καθοδήγησης είναι σωστά δομημένες και διατηρούνται, τα αποτελέσματα στην απασχόληση αυξάνονται όταν οι θέσεις μάθησης με βάση την εργασία συνδέονται με πραγματικές σταδιοδρομίες και όχι με προσωρινές θέσεις.

Αυτό αντιπροσωπεύει μια συστημική αλλαγή: τη μετάβαση από κατακερματισμένες υπηρεσίες για τη νεολαία προς ολοκληρωμένα συστήματα υποστήριξης που αναγνωρίζουν τη διασυνδεδεμένη φύση της οικονομικής ανάπτυξης και της κοινωνικής ένταξης. Κάθε επιτυχημένη εφαρμογή δημιουργεί αλυσιδωτές επιπτώσεις, αποδεικνύοντας σε άλλες περιφέρειες ότι η συντονισμένη δράση μπορεί να ξεπε

Κοιτώντας μπροστά, τρεις εξελίξεις θα μπορούσαν να καθορίσουν τη διαρκή επίδραση του μοντέλου.

- Πρώτον, η ενσωμάτωση με τα υπάρχοντα πλαίσια θα προσφέρει τη θεσμική σταθερότητα και την επέκταση της εμβέλειας που απαιτούνται για να προχωρήσουμε πέρα από τις παρεμβάσεις που βασίζονται σε έργα.
- Δεύτερον, η εταιρική συμμετοχή έχει τη δυνατότητα να εξελιχθεί από παραδοσιακές πρωτοβουλίες ΕΚΕ σε στρατηγικές συνεργασίες για την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, όπου οι επιχειρήσεις αναγνωρίζουν την ένταξη των νέων ως απαραίτητη για τη μακροπρόθεσμη ανταγωνιστικότητά τους.
- Τρίτον, τα δίκτυα αποφοίτων θα μπορούσαν να εξελιχθούν σε αυτοσυντηρούμενες επαγγελματικές κοινότητες, όπου οι πρώην συμμετέχοντες θα γίνουν μέντορες και υποστηρίκτες, υποστηρίζοντας τις νέες ομάδες και

Ελπίζουμε ότι οι αναγνώστες βρήκαν επαρκή υποστήριξη στο μοντέλο YouthPioneer για να αισθανθούν σίγουροι ώστε να ξεκινήσουν τη δική τους πρωτοβουλία ή να συνεχίσουν μια

διαδικασία ενσωμάτωσης και βελτίωσης στο πλαίσιο των υφιστάμενων υπηρεσιών για τη νεολαία, των προγραμμάτων απασχόλησης ή των εκπαιδευτικών δομών.

youthPioneer



Co-funded by
the European Union



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΠΡΟΤΥΠΟ ΓΙΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ-ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στόχος: Καθορισμός του τρόπου συνεργασίας των δημόσιων και ιδιωτικών φορέων για την υποστήριξη των NEET στην πρόσβαση σε ευκαιρίες WBL μέσω του YouthPioneer.

ΕΝΟΤΗΤΑ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
Κοινές επιδιώξεις	<i>Ποιοι είναι οι κοινοί στόχοι των δημόσιων και ιδιωτικών εταίρων του έργου; (π.χ. αύξηση της απασχολησιμότητας των NEET, δημιουργία περισσότερων ευκαιριών WBL, εξασφάλιση πρόσβασης χωρίς αποκλεισμούς)</i>
Συνεισφορές δημόσιων εταίρων	<i>Ποια θα είναι η συμβολή των δημόσιων φορέων (τοπικές αρχές, υπηρεσίες απασχόλησης); (π.χ. χρηματοδότηση, δεδομένα, πρόσβαση σε ομάδες-στόχους, πολιτική υποστήριξη)</i>
Συνεισφορές ιδιωτικών εταίρων	<i>Ποια θα είναι η συμβολή των ιδιωτικών φορέων (εταιρείες, εργοδότες, επιχειρηματικά δίκτυα); (π.χ. τοποθετήσεις WBL, καθοδήγηση, εμπειρογνωμοσύνη σχετικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας)</i>
Κοινές δραστηριότητες	<i>Ποιες συγκεκριμένες κοινές δραστηριότητες έχουν προγραμματιστεί; (στρογγυλές τράπεζες, ανάπτυξη ικανοτήτων, διαγωνισμός ιδεών για έργα, Φόρουμ για την Απασχόληση και την Καινοτομία)</i>
Επικοινωνία και συντονισμός	<i>Πώς θα επικοινωνούν και θα συντονίζονται οι εταίροι; (τακτικές συναντήσεις, υπεύθυνοι επικοινωνίας, ενημέρωση για την πρόοδο)</i>

Βιωσιμότητα

Πώς μπορεί να διατηρηθεί η συνεργασία μετά την ολοκλήρωση του έργου; (ενσωμάτωση σε τοπικές στρατηγικές απασχόλησης, μακροπρόθεσμες συμφωνίες συνεργασίας)

2: ΠΡΟΤΥΠΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ

Ενδιαφερόμενα μέρη	Τύπος φορέα	Τρέχουσα συμμετοχή	Ενδιαφέρον/Προσδοκίες	Πιθανή συνεισφορά	Επίπεδο συμμετοχής ¹⁰	Υπεύθυνος επικοινωνίας	Σημειώσεις
π.χ. Τοπική Υπηρεσία Απασχόλησης	Δημόσιο	Υψηλή	Κοινωνική ένταξη των NEET, μείωση της ανεργίας	Χρηματοδότηση, ταυτοποίηση συμμετεχόντων, ευθυγράμμιση πολιτικών	Κεντρικός πυρήνας	[Όνομα]	Ήδη σε πιλοτική φάση
π.χ. Εμπορικό Επιμελητήριο	Ιδιωτικό / Επαγγελματικό δίκτυο	Μεσαία	Ανάπτυξη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού	Κινητοποίηση εργοδοτών, προώθηση, προσφορές θέσεων εργασίας	Επιρροή	[Όνομα]	Χρειάζεται περαιτέρω δέσμευση
π.χ. ΜΚΟ που ασχολείται με μειονεκτούντες νέους	ΜΚΟ / Τρίτος τομέας	Χαμηλή	Ενδυνάμωση και ένταξη των νέων	Προσέγγιση των NEET, υποστήριξη με καθοδήγηση	Παράδοση	[Όνομα]	Πιθανός νέος συνεργάτης

¹⁰ Πυρήνας / Παράδοση / Υποστήριξη / Επιρροή

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Η επιτυχία κάθε εκδήλωσης δικτύωσης έγκειται στο να παρέχει στους συμμετέχοντες πολλές ευκαιρίες για αλληλεπίδραση μεταξύ τους. Εάν οι αλληλεπιδράσεις δεν διευκολύνονται, η εκδήλωση μπορεί γρήγορα να χάσει τη δυναμική της.

a. ΣΠΑΣΤΕ ΤΟΝ ΠΑΓΟ ΜΕ ΘΕΜΑΤΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ

Ξεκινήστε με απλά παιχνίδια για να σπάσει ο πάγος, που ενθαρρύνουν τους συμμετέχοντες να αλληλεπιδράσουν από νωρίς. Αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν σύντομες συστάσεις, διασκεδαστικές δραστηριότητες ή σύντομες συζητήσεις για θέματα που τους ενδιαφέρουν

ICEBREAKER: ΓΡΗΓΟΡΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Ένας απλός τρόπος για να ενθαρρύνετε την πρώιμη αλληλεπίδραση είναι να ξεκινήσετε με ελαφριές ερωτήσεις για να ξεκινήσετε τη συζήτηση. Αυτές οι ερωτήσεις ξεπερνούν τις τυπικές μικρές κουβέντες και δίνουν στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να μοιραστούν κάτι προσωπικό ή διασκεδαστικό με χαλαρό τρόπο. Αυτό βοηθά να σπάσει ο πάγος, δημιουργεί μια φιλική ατμόσφαιρα στην ομάδα και διευκολύνει τους NEET να αλληλεπιδράσουν με τους άλλους κατά τη διάρκεια της υπόλοιπης συνεδρίας.

- **Αν ήσουν αόρατος για μια μέρα, τι θα έκανες;** Μια ελαφριά ερώτηση που συχνά προκαλεί γέλια, βοηθώντας τους συμμετέχοντες να νιώσουν άνετα.
- **Ποιο είναι το πιο παράξενο πράγμα που έχεις κάνει στη δουλειά;** Αυτή η ερώτηση προκαλεί σχετικές και χιουμοριστικές ιστορίες, ενθαρρύνοντας τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις εμπειρίες τους.
- **Ποιο είναι το πιο ασυνήθιστο πράγμα που έχεις φάει;** Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε διασκεδαστικές ιστορίες και διατηρεί την ατμόσφαιρα ελαφριά και ελκυστική.
- **Ποιο είναι το πιο αστείο λάθος που έχετε κάνει στη δουλειά;** Μια ερώτηση που προσκαλεί τους συμμετέχοντες να συνδεθούν μέσω κοινών ανθρώπινων λαθών, βοηθώντας στην κατάρριψη των φραγμών.
- **Ποια είναι η δουλειά των ονείρων σας;** Αυτό επιτρέπει στους συμμετέχοντες να εκφράσουν τις φιλοδοξίες τους και προσφέρει πληροφορίες για τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα.
- **Τι έχεις στην τσάντα σου;** Μια παιχνιδιάρικη και απροσδόκητη ερώτηση που συχνά αποκαλύπτει διασκεδαστικά στοιχεία για την καθημερινή ζωή των συμμετεχόντων.
- **Ποια είναι η υπερδύναμή σου;** Ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να αναλογιστούν τα δυνατά τους σημεία και τις μοναδικές τους ιδιότητες, βοηθώντας τους να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση.

ICEBREAKER: ΚΟΙΝΟΣ ΤΟΠΟ

Ένα άλλο παιχνίδι για να σπάσει ο πάγος είναι το «Κοινά Σημεία»: Ζευγαρώστε τους συμμετέχοντες με κάποιον που δεν γνωρίζουν. Ζητήστε τους να βρουν τρία πράγματα που έχουν κοινά (π.χ. χόμπι, αγαπημένα φαγητά, κοινές δυσκολίες). Στη συνέχεια, κάθε ζευγάρι μοιράζεται τα ευρήματά του με την υπόλοιπη ομάδα.

Αυτή η δραστηριότητα βοηθά τους NEET να βρουν κοινές εμπειρίες, δημιουργώντας ένα αίσθημα σύνδεσης μέσα στην ομάδα. Ενθαρρύνει την ενεργητική ακρόαση και αναδεικνύει τις ομοιότητες των συμμετεχόντων αντί για τις διαφορές τους, ενισχύοντας το αίσθημα της ενότητας. Μπορεί επίσης να χρησιμεύσει ως φυσικό μέσο για την έναρξη της συζήτησης και την περαιτέρω αλληλεπ

ICEBREAKER: ΜΙΑ ΑΛΗΘΕΙΑ, ΔΥΟ ΨΕΜΑΤΑ

Ένα άλλο αποτελεσματικό παιχνίδι για να σπάσει ο πάγος είναι το «Μία αλήθεια, δύο ψέματα»: οι συμμετέχοντες μοιράζονται μία αλήθεια και δύο ψέματα για τον εαυτό τους. Αντί να απαντούν απλά με «ναι» ή «όχι», μπορούν να χρησιμοποιούν προκαθορισμένες χειρονομίες ή στάσεις του σώματος για να δείξουν ποια είναι η αλήθεια και ποια τα ψέματα, καθιστώντας τη δραστηριότητα πιο διαδραστική και ενδιαφέρουσα.

b. «ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΜΟΥ;» ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΠΡΟΣΟΜΟΙΩΣΗΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ

Η ενεργός συμμετοχή μπορεί επίσης να ενθαρρυνθεί κατά τη διάρκεια των συζητήσεων σε μικρές ομάδες ή των ομαδικών δραστηριοτήτων. Αυτό τους παρέχει άμεση πρόσβαση σε επαγγελματίες και τους επιτρέπει να εξερευνήσουν διαφορετικούς κλάδους με έναν ανεπίσημο αλλά δομημένο τρόπο. Αυτές οι συνεδρίες θα πρέπει να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή, τη μάθηση και τη διασαφήνιση των επαγγελματικών σταδιοδρομιών, βοηθώντας τους NEET να ανακαλύψουν τομείς που μπορεί να τους ενδιαφέρουν, ενώ παράλληλα αποκτούν γνώση των δεξιοτήτων και των ευκαιριών σε αυτούς τους τομείς.

Στη δραστηριότητα προσομοίωσης σταδιοδρομίας, οι NEET έχουν την ευκαιρία να δοκιμάσουν έναν ρόλο ή μια εργασία που μπορεί να είναι τυπική σε έναν συγκεκριμένο τομέα, αποκτώντας πρακτική γνώση για το τι περιλαμβάνει η εργασία. Οι επαγγελματίες δημιουργούν μια εικονική εργασία ή πρόκληση που σχετίζεται με τον κλάδο τους. Για παράδειγμα, ένας γραφίστας θα μπορούσε να δείξει πώς να δημιουργηθεί ένα βασικό σχέδιο λογότυπου, ή ένας εργαζόμενος στον τομέα της υγείας θα μπορούσε να δείξει βασικές τεχνικές πρώτων βοηθειών. Οι NEET συμμετέχουν στην εργασία, είτε ατομικά είτε σε μικρές ομάδες, με την καθοδήγηση των επαγγελματιών. Μετά την εργασία, ο επαγγελματίας παρέχει ανατροφοδότηση, μοιράζεται πώς συνδέεται με την καθημερινή εργασία και εξηγεί τις δεξιότητες που απαιτούνται για τον συγκεκριμένο ρόλο. Αυτό βοηθά τους NEET να αποκτήσουν μια πρακτική αίσθηση της εργασίας που απαιτείται σε έναν τομέα, καθιστώντας την λιγότερο αφηρημένη και πιο απτή. Μπορούν να κάνουν πιο ενημερωμένες ερωτήσεις σχετικά με το αν θα ήθελαν να ακολουθήσουν αυτόν τον κλάδο

εργασίας και, με τη σειρά τους, οι επαγγελματίες μπορούν να αξιολογήσουν αν οι NEET δείχνουν ενδιαφέρον ή ικανότητες για τον τομέα.

c. ΠΙΝΑΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΟΡΕΙΕΣ

Εάν οι τύποι των τομέων που εκπροσωπούνται στην εκδήλωση δικτύωσης δεν επιτρέπουν μια ενεργή προσομοίωση, μια πιο παραδοσιακή προσέγγιση για την αύξηση της συμμετοχής κατά τη διάρκεια της συζήτησης σε μικρές ομάδες ή της ομαδικής δραστηριότητας είναι η δημιουργία ειδικών περιπτέρων ή σταθμών. Εδώ, οι επαγγελματίες μπορούν να παρέχουν λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις διαφορετικές επαγγελματικές διαδρομές στον τομέα τους. Αυτά τα περίπτερα μπορούν να διαθέτουν φυλλάδια, χάρτες σταδιοδρομίας και διαδραστικά εργαλεία για να βοηθήσουν τους NEET να κατανοήσουν την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.

Κάθε περίπτερο επικεντρώνεται σε έναν συγκεκριμένο κλάδο, προσφέροντας τόσο γενικές πληροφορίες όσο και συγκεκριμένες επαγγελματικές διαδρομές (για παράδειγμα, από θέσεις αρχάριων έως ανώτερες θέσεις). Επαγγελματίες του κλάδου είναι διαθέσιμοι για να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με τα απαιτούμενα προσόντα, τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και τα πρακτικά βήματα για την είσοδο στον κλάδο. Αυτό βοηθά τους NEET να αλληλεπιδράσουν σε ένα περιβάλλον χωρίς πίεση, να συγκεντρώσουν πόρους και να υποβάλουν συγκεκριμένες ερωτήσεις σχετικά με την είσοδο στον κλάδο.

d. ΠΑΝΕΛ ΕΞΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μια απλή μορφή για τη συζήτηση σε μικρές ομάδες ή την ομαδική δραστηριότητα είναι η διοργάνωση μιας συζήτησης στρογγυλής τραπέζης, όπου επαγγελματίες από διάφορους τομείς μοιράζονται την επαγγελματική τους πορεία και τις εμπειρίες τους. Οι NEET μπορούν να υποβάλουν ερωτήσεις στους συμμετέχοντες στη συζήτηση στο τέλος της. Αν και αυτή η προσέγγιση είναι λιγότερο διαδραστική από τις δραστηριότητες προσομοίωσης ή τα ενημερωτικά περίπτερα, είναι ευκολότερη στην οργάνωση και μπορεί να προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες στους NEET. Επαγγελματίες από διάφορους κλάδους (όπως η υγειονομική περίθαλψη, η τεχνολογία, η μηχανική και οι επιχειρήσεις) καλούνται να μιλήσουν για τους ρόλους τους, τον τρόπο με τον οποίο εισήλθαν στον κλάδο τους και τις διαθέσιμες επαγγελματικές διαδρομές. Η συζήτηση προσφέρει στους NEET την ευκαιρία να ακούσουν εμπειρίες από πρώτο χέρι και να αποκτήσουν μια ρεαλιστική κατανόηση των διαφόρων τομέων.

Στο τέλος της συζήτησης, μια συνεδρία ερωτήσεων και απαντήσεων επιτρέπει στους NEET να υποβάλουν ερωτήσεις σχετικά με τα προσόντα, τους τρόπους απόκτησης εμπειρίας και την καθημερινή εργασία στον τομέα. Αυτή η μορφή είναι ιδιαίτερα χρήσιμη όταν ο χρόνος, ο χώρος ή το προσωπικό για πιο διαδραστικές δραστηριότητες είναι περιορισμένοι, και εξακολουθεί να παρέχει στους συμμετέχοντες έκθεση σε μια σειρά από κλάδους και πιθανές επαγγελματικές διαδρομές.

e. «ΒΡΕΙΤΕ ΤΟ ΤΑΙΡΙΑΖΟΜΕΝΟ ΣΑΣ»: ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΤΕ ΤΗΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΤΑΙΡΙΑΖΟΜΕΝΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΥΜΜΕΤΕ

Μια άτυπη συνάντηση δικτύωσης ή αντιστοίχισης λειτουργεί καλύτερα όταν έχει κάποια δομή. Αυτό δίνει στους συμμετέχοντες ένα σαφές σημείο εκκίνησης για συζήτηση και μπορεί να τους διευκολύνει να συμμετάσχουν, ειδικά για τους νέους NEET που μπορεί να αισθάνονται ντροπαλοί ή αβέβαιοι σε τέτοιες καταστάσεις. Η συνάντηση αντιστοίχισης χρησιμοποιεί ένα απλό σύστημα προφίλ και χρωματικής κωδικοποίησης για να βοηθήσει τους NEET και τους επαγγελματίες να εντοπίσουν γρήγορα κοινά ενδιαφέροντα, δεξιότητες και ευκαιρίες, καθιστώντας τη δικτύωση πιο δομημένη, διαισθητική και ενισχύοντας την αυτοπεποίθηση όλων των συμμετεχόντων.

3. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΡΟΦΙΛ NEET

Κάθε NEET συμπληρώνει ένα ερωτηματολόγιο για να παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα και τις επαγγελματικές του φιλοδοξίες:

- Δεξιότητες: Παραδείγματα περιλαμβάνουν τεχνικές δεξιότητες και διατομεακές δεξιότητες όπως ηγεσία, επικοινωνία ή δημιουργικότητα.
- Ενδιαφέροντα: Αυτό μπορεί να καλύπτει τομείς όπως η υγειονομική περίθαλψη, η πληροφορική, το λιανικό εμπόριο, οι δημιουργικές τέχνες, η μηχανική κ.λπ.
- Επαγγελματικές φιλοδοξίες: Βραχυπρόθεσμοι ή μακροπρόθεσμοι επαγγελματικοί στόχοι, π.χ. φιλοδοξία να εργαστούν στη διοίκηση, σε έναν δημιουργικό τομέα ή στην εξυπηρέτηση πελατών.
- Τρέχουσα εμπειρία: Πληροφορίες σχετικά με το αν έχουν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, πρακτική άσκηση ή συμμετοχή σε έργα.

4. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΦΙΛ

Κάθε επαγγελματίας συμπληρώνει ένα ξεχωριστό ερωτηματολόγιο για να μοιραστεί πληροφορίες σχετικά με τον τομέα που εκπροσωπεί και τις δεξιότητες που αναζητά:

- Τομέας/Βιομηχανία: Π.χ., τεχνολογία, λιανική, υγειονομική περίθαλψη, εκπαίδευση κ.λπ.
- Δεξιότητες που αναζητούν: Συγκεκριμένες τεχνικές δεξιότητες, εξυπηρέτηση πελατών, ομαδική εργασία ή επίλυση προβλημάτων. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει επίσης διατομεακές δεξιότητες που ισχύουν σε όλους τους κλάδους.
- Θέσεις ή ευκαιρίες για αρχάριους: Περιγραφές των θέσεων ή ευκαιριών που είναι διαθέσιμες στις εταιρείες τους.
- Πορεία επαγγελματικής εξέλιξης: Πώς μπορούν τα άτομα να εξελιχθούν εντός του τομέα ή της εταιρείας και ποιες ευκαιρίες ανάπτυξης υπάρχουν.

5. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΚΑΡΤΩΝ ΠΡΟΦΙΛ

Κάθε NEET και επαγγελματίας θα έχει μια κάρτα προφίλ με κατηγορίες που θα διακρίνονται με χρώματα, γεγονός που θα διευκολύνει την ταχεία αναγνώριση πιθανών αντιστοιχιών.

Χρώμα για βιομηχανικά συμφέροντα

- Μπλε: Τεχνολογία
- Πράσινο: Υγειονομική περίθαλψη
- Κόκκινο: Λιανική πώληση και φιλοξενία
- Κίτρινο: Δημιουργικές βιομηχανίες (σχεδιασμός, μέσα ενημέρωσης, τέχνες)
- Πορτοκαλί: Χρηματοοικονομικά/Επιχειρήσεις

Χρώμα για επίπεδο εμπειρίας

- Ανοιχτό μπλε: Επικοινωνία
- Ανοιχτό πράσινο: Τεχνικές δεξιότητες (π.χ. προγραμματισμός, ανάλυση δεδομένων)
- Μωβ: Ηγετικές ικανότητες
- Ροζ: Επίλυση προβλημάτων
- Κίτρινο: Ομαδική εργασία

Χρώμα για επαγγελματικές φιλοδοξίες

- Ανοιχτό μπλε: Χωρίς εμπειρία
- Μεσαίο μπλε: Εθελοντική ή άτυπη εμπειρία
- Σκούρο μπλε: Επαγγελματική εμπειρία

Κάθε κάρτα προφίλ θα περιέχει μια σύντομη περιγραφή της εμπειρίας, των δεξιοτήτων, του τομέα και των ρόλων ή δεξιοτήτων που αναζητά το άτομο.

Η χρωματική κωδικοποίηση διευκολύνει τους NEET να εντοπίσουν τους επαγγελματίες με τους οποίους επιθυμούν να συνεργαστούν και το αντίστροφο. Αυτή η συνεδρία είναι ημιδομημένη και οι συμμετέχοντες μπορούν να αλληλεπιδρούν για όσο διάστημα επιθυμούν, επιτρέποντας τη φυσική συνομιλία και την ευκαιρία να αναζητήσουν άλλους πιθανούς υποψηφίους.

Το σύστημα χρωματικής κωδικοποίησης βοηθά τόσο τους NEET όσο και τους επαγγελματίες να εντοπίζουν γρήγορα τα ταίρια. Εξασφαλίζει επίσης ότι οι αλληλεπιδράσεις επικεντρώνονται περισσότερο στα αμοιβαία ενδιαφέροντα και τις δεξιότητες, γεγονός που κάνει τις συνομιλίες πιο σχετικές και ουσιαστικές. Αυτή η προσέγγιση όχι μόνο ενισχύει την

αυτοπεποίθηση, αλλά βοηθά επίσης τους NEET να αισθάνονται πιο δυνατοί καθώς συνεργάζονται με επαγγελματίες. Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη τις διατομεακές δεξιότητες παράλληλα με τις ειδικές ανάγκες του κλάδου, το σύστημα εξασφαλίζει μια ολοκληρωμένη αντιστοίχιση με βάση τόσο τις δεξιότητες όσο και το δυναμικό. Η όλη διαδικασία έχει σχεδιαστεί ώστε να είναι διαισθητική, εξασφαλίζοντας ότι όλοι οι εμπλεκόμενοι μπορούν να πλοηγηθούν εύκολα στη συνεδρία αντιστοίχισης και να δημιουργήσουν πολύτιμες συνδέσεις.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4: ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

Αρ.	Υπεύθυνοι ενδιαφερόμενοι φορείς	Ρόλος ή δέσμευση	Περιγραφή δράσης	Συχνότητα / Χρονοδιάγραμμα	Αναμενόμεν ο αποτέλεσμα	Μέθοδος παρακολούθησ ς
1	Εργαζόμενος στον τομέα της νεολαίας	Προσδιορίστε τις βασικές τοπικές υπηρεσίες, τις ΜΚΟ και τον οργανισμό υποδοχής.	Επικοινωνήστε με τους διαθέσιμους εταίρους και καταγράψτε τους πιθανούς ρόλους στο πρόγραμμα.	Κατά τη διάρκεια της εγκατάστασης του προγράμματος; ενημερώνεται κάθε μήνα	Σαφής επισκόπηση του δικτύου υποστήριξης για παραπομπές και συνεργασίες	Χάρτης ενδιαφερομένων μερών που έχει εγκριθεί από τον συντονιστή του προγράμματος

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5: ΠΡΟΤΥΠΟ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Το Ατομικό Σχέδιο Ανάπτυξης χρησιμοποιείται για την προετοιμασία της εμπειρίας WBL των NEET και του ατομικού οδικού χάρτη. Αποτελείται από το Ιστορικό + 5 Ενότητες.

Ιστορικό	
Ηλικία	
Ιστορικό (σύντομη περιγραφή, με σεβασμό στην ιδιωτικότητα των συμμετεχόντων, το φύλο, το εκπαιδευτικό ή επαγγελματικό υπόβαθρο, το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο)	
Μέντορας	

Ι. Προσωπικά ενδιαφέροντα και προτιμήσεις

Γράψτε εδώ μια περίληψη με κουκκίδες. Χρησιμοποιήστε τις παρακάτω ερωτήσεις για να καθοδηγήσετε τη συζήτηση και να την εμβαθύνετε.

Τι σας κάνει να νιώθετε «στο στοιχείο σας»; Σκεφτείτε μια στιγμή που νιώσατε αυτοπεποίθηση, χρησιμότητα ή υπερηφάνεια – τι κάνατε;	
Έχετε κάποιο χόμπι που σας αρέσει ιδιαίτερα; Αν ναι, πείτε μου περισσότερα γι' αυτό. Αν όχι, ας μιλήσουμε για τις δραστηριότητες που σας κάνουν να νιώθετε καλά ή σας δίνουν ενέργεια. Ποιες είναι αυτές;	
Τι είδους ανθρώπους ή περιβάλλοντα προτιμάτε να συναναστρέφεστε; (π.χ. Θορυβώδη, ήρεμα, που βοηθούν τους άλλους, πρακτική εργασία;)	
Υπήρξε κάποια δύσκολη περίοδος που πέρασες και που σου έμαθε κάτι για τον εαυτό σου;	

Τι θα θέλατε να είχατε την ευκαιρία να δοκιμάσετε ή να μάθετε περισσότερα;	
Αν είχες τα οικονομικά μέσα για να ξεκινήσεις ένα μικρό έργο ή μια ιδέα, τι θα έκανες;	
Πού βλέπεις τον εαυτό σου σε 5 χρόνια;	

II. Στόχοι και φιλοδοξίες	
Γράψτε εδώ μια περίληψη με κουκκίδες. Χρησιμοποιήστε τις παρακάτω ερωτήσεις για να καθοδηγήσετε τη συζήτηση και να την εμβαθύνετε.	
Ζωή και επαγγελματικές φιλοδοξίες Τι θα ήθελες να κάνεις στη ζωή σου; Τι είδους εργασία ή καθημερινή ζωή θα θεωρούσατε σημαντική ή ικανοποιητική για εσάς σε μερικά χρόνια; Ποιος είναι κάποιος που θαυμάζετε και τι είναι αυτό που σας εντυπωσιάζει σε αυτόν; <i>Συμβουλή μέντορα: Ακούστε τις αξίες, τα ενδιαφέροντα ή τις φιλοδοξίες τους. Καθοδηγήστε απαλά τους νέους να εντοπίσουν τα μοτίβα, χωρίς να τους πιέζετε. Οι προσωπικές δεξιότητες και γνώσεις μπορεί να μην ταιριάζουν με τα ενδιαφέροντά τους.</i>	
Περιοχές εξερεύνησης (TOP 3) Υπάρχουν δουλειές, καθήκοντα ή δεξιότητες που σας ενδιαφέρουν ή θα θέλατε να δοκιμάσετε; Ποια είδη εργασίας έχουν τραβήξει την προσοχή σας, έστω και για λίγο; Σε ποιον τομέα/πεδίο θα θέλατε να αξιοποιήσετε τις δεξιότητές σας;	

<i>Συμβουλή μέντορα: Προτείνετε τρόπους για να εξερευνήσουν αυτές τις ιδέες κατά τη διάρκεια της WBL (π.χ. παρακολουθώντας κάποιον, δοκιμάζοντας μια εργασία, επισκεπτόμενοι ένα γραφείο). Εστιάστε στην ανακάλυψη και όχι στις αποφάσεις.</i>	
---	--

III. Επισκόπηση των τρεχουσών γενικών δεξιοτήτων	Αυτοπεποίθηση / Αβεβαιότητα / Χρειάζεται υποστήριξη
Ανεξάρτητη Ζωή <i>(π.χ. πόσο ανεξάρτητοι είναι, πόσα γνωρίζουν για τις καθημερινές ευθύνες κ.λπ.)</i>	
Χώρος εργασίας <i>(π.χ. σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, γλώσσα στο χώρο εργασίας)</i>	
Απαλό και επικοινωνιακό <i>(π.χ. ομαδική εργασία, αξιοπιστία, συνέπεια, τήρηση οδηγιών κ.λπ.)</i>	
Ψηφιακό <i>(π.χ. μπορούν να χρησιμοποιούν υπολογιστή/τηλέφωνο, άλλες συσκευές, με ποιο λογισμικό είναι εξοικειωμένοι κ.λπ.)</i>	
Γλώσσα	

(γλωσσική επάρκεια, εάν γνωρίζουν περισσότερες από μία γλώσσες)	
Άλλοι	

IV. Επισκόπηση των ειδικών δεξιοτήτων ανά τομέα Τομέας επιλογής (από τους TOP 3 ή άλλος): _____ (εάν ο νέος δυσκολεύεται να επιλέξει, μπορούν να εξερευνηθούν πολλαπλοί τομείς χρησιμοποιώντας το ίδιο πρότυπο)	Αυτοπεποίθηση / Αβεβαιότητα / Χρειάζεται υποστήριξη
Στάσεις και αξίες που σχετίζονται με τον χώρο εργασίας <i>Ποιες αξίες ή στάσεις μοιράζεστε με αυτόν τον τομέα;</i>	
Γνώση σχετικά με τις προσδοκίες <i>Γνωρίζετε τι αναμένεται συνήθως από κάποιον όταν αρχίζει να εργάζεται γενικά και σε αυτόν τον τομέα;</i> <i>Μπορείτε να αναφέρετε τυπικές εργασίες ή ρόλους σε αυτόν τον τομέα;</i>	
Απαιτούμενες ικανότητες και προσόντα <i>Γνωρίζετε αν για αυτό το είδος εργασίας απαιτείται πτυχίο, άδεια ή εκπαίδευση;</i>	
Ενημέρωση για τις ευκαιρίες του τομέα <i>Γνωρίζετε τι είδους θέσεις εργασίας υπάρχουν σε αυτόν τον τομέα;</i>	

Προηγούμενη εμπειρία στον τομέα <i>Έχετε δοκιμάσει ποτέ κάτι σχετικό: εθελοντισμό, βοήθεια ή μάθηση σχετικά με αυτό;</i>	
Αυτοπεποίθηση και κίνητρα <i>Θα σας ενδιέφερε να εξερευνήσετε αυτόν τον τομέα κατά τη διάρκεια του WBL ή στο μέλλον;</i> <i>Θα αισθανόσασταν έτοιμοι να υποβάλετε αίτηση για εργασία ή πρακτική άσκηση σε αυτόν τον τομέα;</i>	

V. Στρατηγική ανάπτυξης δεξιοτήτων

Τομέας επιλογής (από τους TOP 3 ή άλλος): _____ (π.χ. φιλοξενία)

Αρ.	Δεξιότητα για εργασία σε	Βήματα βραχυπρόθεσμα (1-3 μήνες)	Βήματα μακροπρόθεσμα (4 - 9 μήνες)	Απαιτούμενη υποστήριξη και πόροι
1	π.χ. επικοινωνία με πελάτες	παίξετε ρόλους με φίλους, παρακολουθήστε σύντομα βίντεο ή ταινίες, παρατηρήστε σε εμπορικά/ανοιχτά ή φιλοξενικά περιβάλλοντα	πρακτική κατά τη διάρκεια της μάθησης στο χώρο εργασίας, τηλεφωνήματα για να κάνετε ερωτήσεις	ανατροφοδότηση, πρόσβαση σε περιβάλλοντα φιλοξενίας
2	π.χ. να ξυπνάς στην ώρα σου και να είσαι ακριβής	καθορίστε μια τακτική ρουτίνα για τον ύπνο και το πρωινό, χρησιμοποιήστε το	ξυπνάτε κάθε μέρα την ίδια ώρα,	έλεγχος μέντορα, ξυπνητήρι

		ξυπνητήρι του τηλεφώνου, παρακολουθήστε τις ώρες που ξυπνάτε, προγραμματίζετε πάντα να φτάνετε νωρίς	ανεξάρτητα από το πρόγραμμα σας κ.λπ.	
3	...	...	...	...

Σχέδιο που ετοιμάστηκε από:

Όνομα και υπογραφή (Νέος):

Όνομα και υπογραφή (Μέντορας):

Ημερομηνία: Κάντε κλικ ή πατήστε για να εισαγάγετε μια ημερομηνία.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6: ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ

Οδηγίες: Καταγράψτε όλες τις επίσημες συναντήσεις μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου χρησιμοποιώντας το ημερολόγιο μέντορα. Το ημερολόγιο μέντορα θα συλλεχθεί στο τέλος της περιόδου μάθησης στο χώρο εργασίας. Φτιάξτε όσες αντίγραφα χρειάζονται για να καταγράψετε τις συναντήσεις με τον μέντορα. Το ημερολόγιο μπορεί να συμπληρωθεί με το χέρι ή στον υπολογιστή.

Μέντορας: _____

Μαθητευόμενος: _____

Ημερομηνία	Είδος συνάντησης (check-in, επίλυση προβλημάτων, κοινή ανάλυση, κ.λπ.)	Διάρκεια (λεπτά)	Κύρια θέματα που συζητήθηκαν	Επόμενα βήματα ή δράσεις παρακολούθησης
Ημερομηνία επόμενης συνεδρίασης:				
Ημερομηνία επόμενης συνεδρίασης:				

--	--	--	--	--

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7: ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΜΑΘΗΤΗ

Παρακαλώ δώστε πληροφορίες και απόψεις σχετικά με την εμπειρία WBL, βαθμολογώντας τις παρακάτω ερωτήσεις που αφορούν τις δραστηριότητες της προηγούμενης εβδομάδας και τη φύση της διαδικασίας καθοδήγησης.

Μέντορας: _____

Μαθητευόμενος: _____

Εταιρεία/οργανισμός: _____

Ερωτήσεις	Διαφωνώ απόλυτα -1	Διαφωνώ -2	Ουδέτερο -3	Συμφωνώ -4	Συμφωνώ απόλυτα -5
Ο καθοδηγούμενος ήταν προσιτός και διαθέσιμος.					
Ο καθοδηγούμενος επικοινωνούσε τακτικά μαζί μου.					
Ο καθοδηγούμενος επικοινωνούσε μαζί μου τακτικά όταν υπήρχε ανάγκη βελτίωσης της απόδοσής του/της στο WBL.					

Ο καθοδηγούμενος έδειξε εύλογο ενδιαφέρον/ανησυχία για μένα στην προσπάθειά μου να προσφέρω βοήθεια.					
Η συμπεριφορά και η στάση του προστατευόμενου μου ήταν γενικά επαγγελματική και ευγενική.					
Ο μαθητής μου έμαθε τουλάχιστον ένα σημαντικό μάθημα σχετικά με την εύρεση εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον.					
Προτείνω τον καθοδηγούμενο μου για μελλοντικά προγράμματα καθοδήγησης.					
Συνολικά, ο καθοδηγούμενος μου συμμετείχε στις περισσότερες δραστηριότητες καθοδήγησης.					
Προβλέπω μια μακροχρόνια μελλοντική σχέση με τον καθοδηγούμενο μου.					

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8: ΦΟΡΜΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΑΘΗΤΩΝ

Οδηγίες:

Αξιολογήστε τις παρακάτω δηλώσεις με βάση την εμπειρία σας κατά τη διάρκεια του προγράμματος.

Τμήμα 1

Παρακαλώ υποδείξτε για καθεμία από τις 8 δηλώσεις ποια είναι η πιο κοντινή στο πώς αισθάνεστε κατά τη διάρκεια της εμπειρίας WBL.

	Διαφωνώ απόλυτα -1	Διαφωνώ - 2	Ουδέτερο -3	Συμφωνώ -4	Συμφωνώ απόλυτα -5
... Ένωθα χαρούμενος και σε καλή διάθεση.					
... Ένωσα ήρεμος και χαλαρός.					
... Έχω αισθανθεί ενεργητικός και δυναμικός.					
.. Ξύπνησα νιώθοντας ανανεωμένος και ξεκούραστος.					
... η καθημερινή μου ζωή είναι γεμάτη με πράγματα που με ενδιαφέρουν					
... Έχω νιώσει ένα αίσθημα σκοπού					
... Νιώθω πιο σίγουρος για το μέλλον μου.					
... Έχω αισθανθεί πιο κινητοποιημένος να					

επιδιώξω τους στόχους μου.					
-------------------------------	--	--	--	--	--

Τμήμα 2

Κλίμακα:

① = Διαφωνώ απόλυτα ② = Διαφωνώ ③ = Ουδέτερο ④ = Συμφωνώ ⑤ = Συμφωνώ απόλυτα

#	Δήλωση	Κυκλώστε ένα
1	Το πρόγραμμα με βοήθησε να αναπτύξω σημαντικές δεξιότητες.	① ② ③ ④ ⑤
2	Νιώθω πιο σίγουρος για τη μελλοντική μου καριέρα ή την εκπαιδευτική μου πορεία.	① ② ③ ④ ⑤
3	Οι συνεδρίες ήταν ενδιαφέρουσες και παρουσιάστηκαν με σαφήνεια.	① ② ③ ④ ⑤
4	Είχα αρκετή υποστήριξη από τους διαμεσολαβητές και/ή τους μέντορες.	① ② ③ ④ ⑤
5	Η εμπειρία της μάθησης με βάση την εργασία (WBL) ήταν πολύτιμη.	① ② ③ ④ ⑤
6	Κατάλαβα τη δομή και τον σκοπό των δραστηριοτήτων του έργου.	① ② ③ ④ ⑤
7	Κατά τη διάρκεια του προγράμματος ένιωσα ότι ήμουν μέλος μιας ομάδας ή μιας κοινότητας.	① ② ③ ④ ⑤
8	Είχα την ευκαιρία να εκφράσω τις ιδέες μου και να αναλάβω πρωτοβουλίες.	① ② ③ ④ ⑤
9	Έμαθα χρήσιμα ψηφιακά εργαλεία και εργαλεία επικοινωνίας.	① ② ③ ④ ⑤
10	Νιώθω πιο ενημερωμένος για τις ευκαιρίες απασχόλησης ή επιχειρηματικότητας.	① ② ③ ④ ⑤
11	Ανακάλυψα ή απέκτησα πρόσβαση σε νέες ευκαιρίες δικτύωσης ή συνεργασίας.	① ② ③ ④ ⑤
12	Θα συνιστούσα αυτό το πρόγραμμα σε άλλους.	① ② ③ ④ ⑤

Τμήμα 3

Απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις με δικά σας λόγια.

1. Ποια είναι μια σημαντική δεξιότητα ή γνώση που αποκτήσατε από το πρόγραμμα;

2. Ποιο μέρος του προγράμματος ήταν το πιο σημαντικό ή είχε τη μεγαλύτερη επίδραση για εσάς και γιατί;

3. Ποιες νέες ευκαιρίες (π.χ. εργασία, κατάρτιση, συνεργασία) αισθάνεστε πιο έτοιμοι να επιδιώξετε μετά από αυτό το πρόγραμμα;

4. Δημιουργήσατε χρήσιμες επαφές ή αισθανθήκατε ότι γίνετε μέλος ενός νέου δικτύου κατά τη διάρκεια του προγράμματος;

5. Τι θα μπορούσαμε να βελτιώσουμε στις μελλοντικές εκδόσεις του προγράμματος;

6. Αισθάνεστε πιο προετοιμασμένοι να εργαστείτε, να σπουδάσετε ή να ξεκινήσετε το δικό σας έργο μετά από αυτή την εμπειρία; Γιατί ή γιατί όχι;

Σας ευχαριστούμε για τα σχόλιά σας!

Οι απόψεις σας είναι σημαντικές για εμάς και θα συμβάλουν στη διαμόρφωση του μέλλοντος του προγράμματος YouthPioneer.

YouthPioneer

youthpioneer.eu



Co-funded by
the European Union

Social
Innovation+
Initiative