



SYMPATIC

Support and Value Adults Mobility and Training for Integration into Companies

SYMPATIC Εργαλειοθήκη μεντόρων

SUPPORT AND VALUE YOUNG
ADULTS MOBILITY AND TRAINING
FOR INTEGRATION INTO COMPANIES

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της έκδοσης δεν αποτελεί έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των συγγραφέων και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





Εισαγωγή

Εισαγωγή	4
Κεφάλαιο 1 Διεθνής Κινητικότητα: μια προστιθέμενη αξία	6
Κεφάλαιο 2 Μαλακές δεξιότητες	14
Κεφάλαιο 3 Ορισμός του ρόλου του μέντορα και ενίσχυση μιας αποτελεσματικής διαδικασίας καθοδήγησης	20
Κεφάλαιο 4 Η σχέση μεταξύ του μέντορα και του προπονητή εργασίας	26
Κεφάλαιο 5 Επικέντρωση στην παροχή κατάρτισης του προπονητή εργασίας για διαπολιτισμική μάθηση και ικανότητες	33
Κεφάλαιο 6 Εμπειρίες από τον τομέα - Καταθέσεις μεντόρων	41
Συμπέρασμα	45

Εισαγωγή

Αυτή η εργαλειοθήκη στοχεύει στην ενσωμάτωση της κατανόησης σας για την καθοδήγηση μέσω μιας σύντομης επισκόπησης των αποτελεσματικών πρακτικών της. Τα περισσότερα προγράμματα καθοδήγησης βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στην ανάπτυξη του καθοδηγούμενου ως αποτέλεσμα μέσω προγραμματισμού. Παραδοσιακά, στην πραγματικότητα, η καθοδήγηση θεωρείται ως μονόδρομη σχέση στην οποία ο μέντορας μεταδίδει τη γνώση στον καθοδηγούμενο. Και παρόλο που αυτό, σε κάποιο βαθμό, είναι όντως αυτό που κάνει ένας μέντορας, αυτή η φόρμουλα κινδυνεύει να είναι παθητική και για δύο βαθιά αλληλένδετους λόγους:

- (1) τη μεγάλη διαφοροποίηση του εργατικού δυναμικού, η οποία έχει διευρυνθεί για να συμπεριλάβει μειονότητες, γυναίκες, μετανάστες, άτομα με αναπηρία και;
- (2) το γεγονός ότι το 50% αυτού του πιο περιεκτικού εργατικού δυναμικού αποτελείται τώρα από *millennials*¹ που είναι τα άτομα γεννήθηκαν μεταξύ 1980 και 2000 - που εκτιμάται ότι αλλάζουν εργασία κάθε 18 μήνες με 3 χρόνια, αλλάζοντας συχνά τις βιομηχανίες στις οποίες εργάζονται.

Αυτά τα δύο στοιχεία υποδηλώνουν τη διεύρυνση των υποβάθρων, των αναγκών και των στόχων, οι οποίοι, σε συνδυασμό με τα σημερινά υψηλά επίπεδα εργασιακής κινητικότητας, θέτουν υπό αμφισβήτηση την παραδοσιακή ερμηνεία της δυναμικής καθοδήγησης. Για αυτόν τον λόγο, αυτή η εργαλειοθήκη θα προσπαθήσει να μετατοπίσει τον άξονα της ανάλυσης: οι εκπαιδευόμενοι δεν θα παρουσιαστούν ως απλώς δοχεία στα οποία η γνώση χύνεται παθητικά, αλλά μάλλον ως πολύτιμα ανθρώπινα περιουσιακά στοιχεία που θα εκπαιδεύουν προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις του σημερινού κόσμου της εργασίας. Υπό αυτήν την έννοια, ενώ εστιάζετε στα πρακτικά μοντέλα και σχήματα προγραμμάτων καθοδήγησης, θα κληθείτε επίσης να δείτε τη συμβουλευτική ως μια αμοιβαία επωφελής αναπτυξιακή σχέση που ενθαρρύνει τον καθοδηγούμενο να αναλάβει πρωτοβουλία, να είναι αφοσιωμένος, υπεύθυνος και να είναι υπόλογος των πράξεων.

Η καινοτομία στο πρόγραμμα καθοδήγησης SYMPATIC και η προστιθέμενη αξία του βασίζονται σε δύο διαφορετικά θεμέλια:

- τη διαδικασία καθοδήγησης που ξεκινά πριν από μια κινητικότητα

Ο μέντορας θα διευκολύνει όχι μόνο την επαγγελματική ένταξη του νεαρού καθοδηγούμενου (το οποίο είναι κοινό στα περισσότερα από τα υπάρχοντα προγράμματα καθοδήγησης), αλλά και το πιο σημαντικό είναι η ανάπτυξη του εαυτού του όσον αφορά τις σκληρές και μαλακές δεξιότητες μέσω της παραμονής στο εξωτερικό στο πλαίσιο μιας τυπικής ή μη τυπικής κινητικότητας στη διά βίου μάθηση. Ο μέντορας δεν είναι μόνο αυτός που υποστηρίζει και ανοίγει πόρτες

¹ "Millennials at work, reshaping the workplace" 2011, <https://www.pwc.com/co/es/publicaciones/assets/millennials-at-work.pdf>

και δίκτυα για να βρει δουλειά, αλλά είναι και αυτός που υποστηρίζει τον καθοδηγούμενο στην ανάπτυξη και απόκτηση σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων στο εξωτερικό που θα είναι χρήσιμες και πολύτιμες για την κατασκευή και υλοποίηση ενός επαγγελματικού έργου.

- η διαδικασία καθοδήγησης που ολοκληρώνεται με ενισχυμένη υποστήριξη με τον προπονητή εργασίας

Η μεθοδολογία που εφαρμόζεται στο έργο SYMPATIC φέρνει κοντά δύο βασικούς ανθρώπους που θα υποστηρίξουν διαφορετικά αλλά με συμπληρωματικότητα τους νέους. Ο προπονητής εργασίας και μέντορας, ο καθένας με συγκεκριμένους στόχους και ακριβείς αποστολές και πάντα σε αλληλεπίδραση, θα παρέχουν σε ένα άτομο και θα ενισχύσουν την υποστήριξη πριν, κατά τη διάρκεια, μετά την κινητικότητα, προκειμένου να διευκολυνθεί ο προβληματισμός και ο σχεδιασμός του επαγγελματικού έργου του/της καθοδηγούμενου ή της επαγγελματικής του ένταξης στην αγορά εργασίας.

Σε γενικές γραμμές, χρησιμοποιήσαμε τον όρο του εκπαιδευτή και της καθοδήγησης για να δώσουμε ένα ευρύ όνομα σε ολόκληρη τη μεθοδολογία SYMPATIC που περιλαμβάνει: καθοδήγηση, καθοδήγηση εργασίας και επίσης εκπαίδευση (ο εκπαιδευτής είναι το άτομο στον οργανισμό υποδοχής στο εξωτερικό που είναι υπεύθυνο για τις αποστολές και τις υποχρεώσεις που δίνονται στους νέους). Το περιεχόμενο αυτής της εργαλειοθήκης στοχεύει στην παροχή στους μέντορες των βασικών στοιχείων σχετικά με τις εμπειρίες κινητικότητας στη δια βίου μάθηση, την ανάπτυξη μαλακών δεξιοτήτων και προγράμματα καθοδήγησης με τους νέους και τον προπονητή εργασίας. Ο προπονητής εργασίας είναι το άτομο που αλληλεπιδρά τακτικά με τον μέντορα, τον εκπαιδευτή και το νεαρό άτομο. Ο μέντορας αλληλεπιδρά μόνο με το νεαρό άτομο (mentee) και τον προπονητή εργασίας. Στα πέντε κεφάλαια που ακολουθούν θα καταλάβετε πως ακριβώς θα πραγματοποιηθούν οι αλληλεπιδράσεις και ποιες είναι οι αποστολές σας.

Το **Κεφάλαιο 1** είναι αφιερωμένο στην εξήγηση της διεθνούς κινητικότητας, τι είναι και πώς έχει γίνει (κάτι περισσότερο από μια απλή διαμονή στο εξωτερικό), ένα πραγματικό εργαλείο μάθησης στη ζωή πολλών νέων και ένας καταπέλτης για την επαγγελματική τους ένταξη. Μια εμπειρία κινητικότητας επιτρέπει μια μεγάλη προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη ανάλογα με κάθε άτομο. Το **Κεφάλαιο 2** παρουσιάζει την αξία στις εταιρείες των μαλακών δεξιοτήτων και τονίζει τη σημασία να τις αναγνωρίζουμε κατά την πρόσληψη. Δεν είναι εύκολο και γρήγορο να αναπτυχθούν και να αποκτήσουν μαλακές δεξιότητες και μια εκπαιδευτική κινητικότητα στο εξωτερικό συνήθως βοηθά πολύ. Στο **κεφάλαιο 3**, θα κατανοήσετε την προσέγγιση καθοδήγησης και την αποτελεσματική εφαρμογή της. Θα εκτιμήσετε πώς εσείς, ο μέντορας, μπορείτε να βοηθήσετε τον καθοδηγούμενο στη διαδικασία ανάπτυξης μαλακών και σκληρών δεξιοτήτων στο εξωτερικό, ενώ σκέφτεστε τη μελλοντική επαγγελματική τους ένταξη. Τέλος, το **κεφάλαιο 4** θα σας συνδέσει με τον προπονητή εργασίας: τον ρόλο και τις αποστολές πριν, κατά τη διάρκεια και μετά από μια εμπειρία κινητικότητας και πώς οι δύο σας διασυνδέεστε. Η εργαλειοθήκη ολοκληρώνεται με το **κεφάλαιο 5** στο οποίο έχουν συγκεντρωθεί μαρτυρίες από μέντορες προκειμένου να απεικονιστεί η προσέγγιση SYMPATIC, τα οφέλη και οι επιπτώσεις της

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**Διεθνής Κινητικότητα:
μια προστιθέμενη
αξία****1.1 Εισαγωγή**

Με την ανάπτυξη προγραμμάτων ανταλλαγής (συμπεριλαμβανομένων, στην Ευρώπη, του Erasmus + για μαθητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δασκάλους, εκπαιδευτές, μαθητευόμενους και άτομα κάτω των 30 ετών ή που διανύουν δια βίου μάθηση), οι περίοδοι κινητικότητας στο εξωτερικό έχουν γίνει συχνές, μερικές φορές αναπόφευκτες. Η ποικιλία των διαθέσιμων προγραμμάτων καθιστά τη διεθνή κινητικότητα διαθέσιμη σε ένα μεγάλο ακροατήριο και είναι ιδιαίτερα κατάλληλα για ένα νεαρό κοινό που χρειάζεται επαγγελματική εμπειρία. Λαμβάνοντας πολλαπλές μορφές, όπως εξάμηνα σπουδών σε ξένο πανεπιστήμιο ή τοποθετήσεις εργασίας σε εταιρείες ή βραχυπρόθεσμος / μακροπρόθεσμος εθελοντισμός, οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια αυτών των φάσεων της κινητικότητας, τόσο γλωσσικές ικανότητες όσο και τεχνικές ικανότητες, καθώς και όσον αφορά τις δεξιότητες ζωής, είναι αναμφισβήτητες και εκτιμώνται από πολυάριθμες ερευνητικές μελέτες. Οι ευρωπαίοι ενδιαφερόμενοι και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής που εμπλέκονται στους τομείς της νεολαίας, της εκπαίδευσης, της απασχόλησης, της ένταξης προωθούν τις κινητικότητες ευρέως καθώς η κινητικότητα επιτρέπει σε όλους τους πολίτες να αποκτήσουν δεξιότητες (μαλακές και σκληρές) και τεχνογνωσία, να συμβάλουν στην πολυγλωσσία και στην ανάπτυξη της ευρωπαϊκής πολιτότητας και Ευρωπαϊκών αξιών. Μεταξύ των πολλών τρόπων ανάπτυξης εγκάρσιων ικανοτήτων, έχει αποδειχθεί ότι τα προγράμματα διακρατικής κινητικότητας αντιπροσωπεύουν ένα μοναδικό και προνομιακό πλαίσιο για την ανάπτυξη αυτών των ικανοτήτων. Η προστιθέμενη αξία στην ανάπτυξη των ικανοτήτων ενός ατόμου αναγνωρίζεται ολοένα και περισσότερο από τους εργοδότες, οι οποίοι βλέπουν τη μαθησιακή εμπειρία παραμονής στο εξωτερικό ως σημαντικό πλεονέκτημα στην αίτηση ενός υποψηφίου.

1.2 Προγράμματα και προσφορές κινητικότητας (Erasmus+, Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης, Διεθνής Υπηρεσία Πολιτών)

Η διεθνής κινητικότητα είναι μια μοναδική δυνατότητα μάθησης και δημιουργίας νέων ευκαιριών που επιτρέπουν τον εμπλουτισμό αξιών και την απόκτηση χρήσιμων δεξιοτήτων για την εκτέλεση προσωπικών και επαγγελματικών έργων. Επιτρέπει στους συμμετέχοντες να αναπτύξουν κοινωνικές δεξιότητες, επαγγελματικές ικανότητες και μια διαπολιτισμική νοοτροπία. Η κινητικότητα είναι ανοικτή σε όλους τους νέους, ανεξάρτητα από το βαθμό, το προφίλ, το υπόβαθρο, η συμμετοχή βασίζεται κυρίως στο κίνητρο, την προθυμία να μάθουν και να αναπτύξουν ικανότητες για ένα επαγγελματικό έργο.

Η διεθνής κινητικότητα μπορεί να εφαρμοστεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους: μπορεί να είναι στο πλαίσιο της επίσημης εκπαίδευσης ή της μη τυπικής εκπαίδευσης, μπορεί να είναι προσανατολισμένη στον εθελοντισμό, προσανατολισμένη στη μελέτη ή προσανατολισμένη στην εργασία, μπορεί να είναι βραχυπρόθεσμη ή μακροπρόθεσμη, μπορεί να είσαι μόνος ή μέσα σε μια ομάδα.

Τα κύρια προγράμματα που αναπτύσσουν οι συνεργάτες SYMPATIC προκειμένου να προσφέρουν επίσημες και μη τυπικές επιλογές κινητικότητας στους νέους αναπτύσσονται παρακάτω:

Το πρόγραμμα Erasmus + VET δίνει σε ειδικευμένους και άνεργους ανθρώπους την ευκαιρία να μεταβούν στο εξωτερικό για επαγγελματική πρακτική άσκηση, σε εταιρεία ή οργάνωση σε οποιονδήποτε τομέα: μάρκετινγκ, σχεδιασμό, αρχιτεκτονική, διοίκηση, κοινωνικό... Οι μαθητείες υποστηρίζονται οικονομικά από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω το πρόγραμμα Erasmus +, και είναι ανοιχτές σε οποιονδήποτε υποψήφιο μόλις είναι 18 ετών και ανήκει σε ένα κέντρο εργασίας με την ιδιότητα του εκπαιδευόμενου επαγγελματικής κατάρτισης.

Το Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης(European Solidarity Corps) (πρώην Ευρωπαϊκή Εθελοντική Υπηρεσία) είναι η πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης που δημιουργεί ευκαιρίες για τους νέους που θέλουν να ασχοληθούν με το τον εθελοντισμό ή να εργαστούν σε έργα στη χώρα τους ή στο εξωτερικό που ωφελούν κοινότητες και ανθρώπους σε όλη την Ευρώπη. Οι υποψήφιοι πρέπει να είναι μεταξύ 18 και 30 ετών.

- Ο εθελοντισμός είναι μια δραστηριότητα αλληλεγγύης διάρκειας 2 έως 12 μηνών. Αυτός ο τύπος δραστηριότητας αλληλεγγύης παρέχει στους νέους την ευκαιρία να συνεισφέρουν στην καθημερινή εργασία των οργανώσεων σε δραστηριότητες αλληλεγγύης προς όφελος των κοινοτήτων στις οποίες πραγματοποιούνται οι δραστηριότητες

- Η πρακτική άσκηση είναι περιόδους πρακτικής πλήρους απασχόλησης μεταξύ 2 έως 6 μηνών με δυνατότητα ανανέωσης μία φοράς με μέγιστη διάρκεια 12 μηνών στον ίδιο συμμετέχοντα οργανισμό. Αυτός ο τύπος δραστηριότητας αλληλεγγύης περιλαμβάνει ένα στοιχείο μάθησης και κατάρτισης, για να βοηθήσει τον συμμετέχοντα να αποκτήσει σχετική εμπειρία με σκοπό την ανάπτυξη χρήσιμων ικανοτήτων για προσωπική, εκπαιδευτική, κοινωνική, πολιτική και επαγγελματική ανάπτυξη. Η πρακτική άσκηση πρέπει να αμείβεται από τη δομή φιλοξενίας.

Η Διεθνής Υπηρεσία Πολιτών (The International Civic Service) (είναι ένα πρόγραμμα που υπάρχει στη Γαλλία, τη Γερμανία και την Ιταλία (μεταξύ των συνεργατών του έργου SYMPATIC) το οποίο μπορεί να ταιριάζει περισσότερο στους υποψηφίους που αναζητούν το επάγγελμά τους. Οι αποστολές πρέπει να διαρκούν τουλάχιστον 6 μήνες, έως 12 μήνες και οι υποψήφιοι πρέπει να είναι μεταξύ 18 και 25 ετών. Οι συμμετέχοντες πρέπει να είναι γαλλικής, γερμανικής, ιταλικής ιθαγένειας, πολίτες της ΕΕ ή να έχουν ένα έτος συνεχούς τακτικής διαμονής στη χώρα. Οι δραστηριότητες πραγματοποιούνται εντός συνδέσμων, διοικήσεων ή κοινοτήτων σε έναν από τους εννέα τομείς που αναγνωρίζονται ως προτεραιότητες για το Έθνος: αλληλεγγύη, εκπαίδευση για όλους, περιβάλλον, πολιτισμός και αναψυχή, αθλητισμός, διεθνής ανάπτυξη και ανθρωπιστική δράση, παρέμβαση σε κρίση, υγεία, μνήμη και πολιτότητα. .

Βρείτε επίσης μόνο στα γαλλικά, μαρτυρίες νέων που συμμετείχαν στον εθελοντισμό των υπηρεσιών των πολιτών με την Eurocircle και πηγαίνουν στο εξωτερικό για πρώτη φορά: individual mobility και EnVol project.

Τα βήματα και οι διαδικασίες συμμετοχής σε ένα πρόγραμμα κινητικότητας θα αναπτυχθούν αργότερα σε αυτό το πακέτο εργαλείων και πιο συγκεκριμένα επίσης στο Πακέτο Κινητικότητας. Οι συνεργάτες του SYMPATIC έχουν μια συγκεκριμένη ρουτίνα εργασίας για την επιλογή νέων για αυτά τα προγράμματα κινητικότητας. Μια επισκόπηση της διαδικασίας αναπτύσσεται στο **κεφάλαιο 4**.

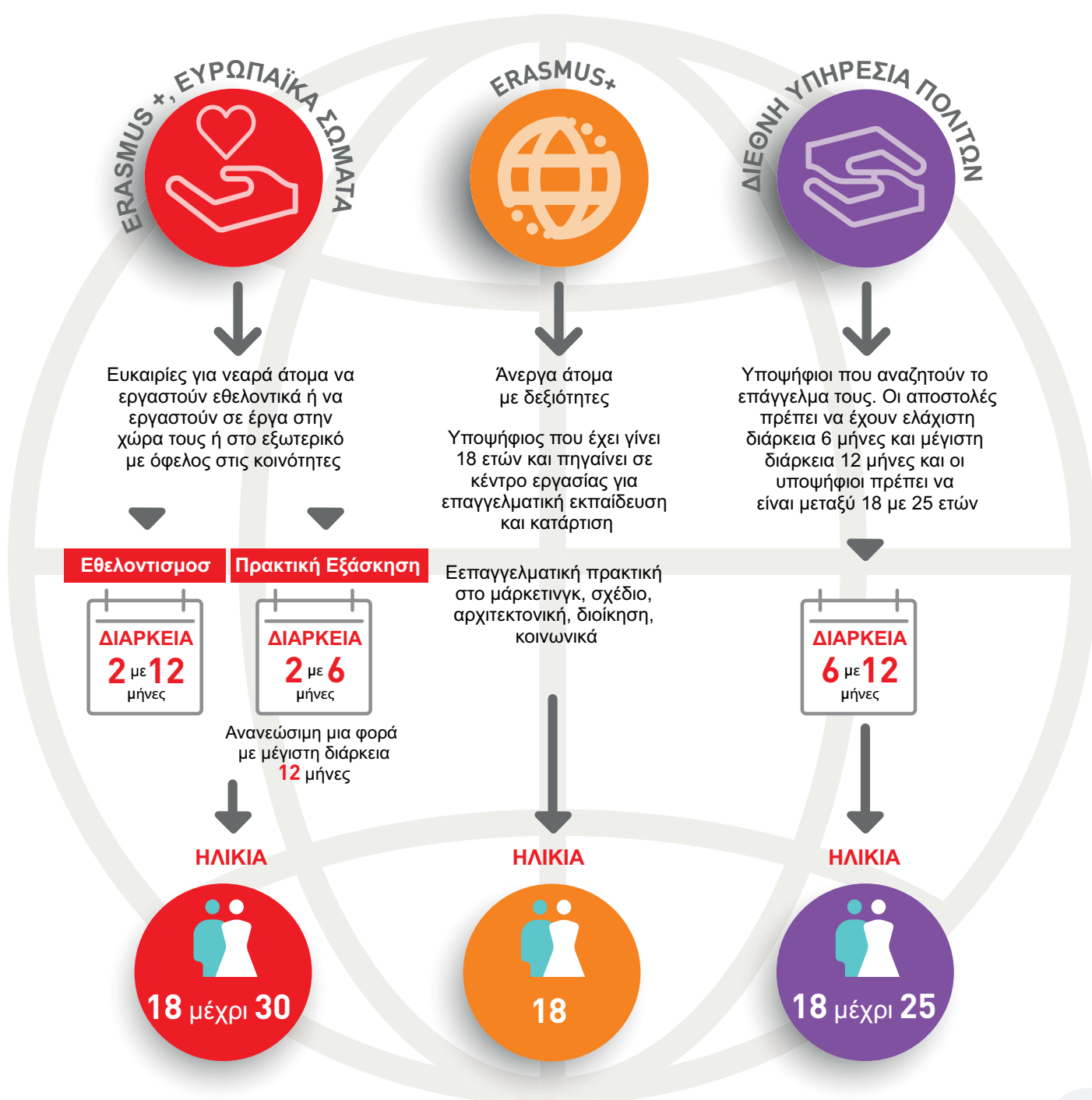
Η Nabila, 27 ετών, ασκούμενη με το πρόγραμμα Erasmus + ΕΕΚ σε δικηγορική εταιρεία στο Ηνωμένο Βασίλειο λέει:

“Είχα την ευκαιρία να ζήσω μια εξαιρετική εμπειρία και να αναπτύξω τεχνικές καθώς και γλωσσικές δεξιότητες. [...] Η διεθνής κινητικότητα έφερε μια προστιθέμενη - αξία στην δικαστική μου καριέρα και με βοήθησε να αναπτύξω τα επαγγελματικά μου αγγλικά ”.



Προγράμματα και Ευκαιρίες Κινητικότητας

(Erasmus+, Ευρωπαϊκά Σώματα Αλληλεγγύης, Διεθνή Υπηρεσία Πολίτων)



1.3 Υβριδική κινητικότητα υπό το φως των συνεπειών της πανδημίας του 2020

Η διεθνής κινητικότητα έχει επηρεαστεί βαθιά λόγω της τρέχουσας παγκόσμιας πανδημίας. Για να προτείνουμε μια εναλλακτική λύση για τους συμμετέχοντες στην κινητικότητα, έχει δημιουργηθεί η υβριδική κινητικότητα που επιτρέπει στους υποψηφίους να κάνουν ένα μέρος / ολόκληρη την κινητικότητά τους εξ αποστάσεως. Αυτή η καινοτομία είναι ολοκαίνουργια και εφαρμόζεται μόνο από διεθνείς οργανισμούς κινητικότητας για τους συμμετέχοντες σε αυτό το πανδημικό πλαίσιο. Επί του παρόντος, δεν υπάρχει ακόμη δημοσίευση μελετών ή αξιολόγησης των επιπτώσεων της υβριδικής ή της εικονικής κινητικότητας.

1.4 Αξιολόγηση του αντίκτυπου μιας κινητικότητας και αναγνώριση της κινητικότητας ως προστιθέμενης αξίας για την επαγγελματική ένταξη ενός νέου ατόμου

Οι διεθνείς εμπειρίες κινητικότητας βοηθούν τους συμμετέχοντες να αναπτύξουν τις εγκάρσιες δεξιότητες που αναζητούν

οι εργοδότες. Εάν ο ορισμός αυτών των ικανοτήτων διαφέρει από τον έναν συνομιλητή στον άλλο, περιλαμβάνουν κοινά στοιχεία, όπως αυτονομία, προσαρμοστικότητα, δημιουργικότητα, γνώση μιας γλώσσας και διαπολιτισμικές ικανότητες. Δεδομένης της δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην απασχόληση, η διεθνής κινητικότητα τους επιτρέπει να αναπτύξουν «μαλακές δεξιότητες» που μπορούν να είναι πολύτιμες για τους εργοδότες.

Για την ομάδα-στόχο των λεγόμενων μειονεκτούντων νεαρών ενηλίκων (NEET: όχι στην εκπαίδευση, όχι στην απασχόληση και όχι στην κατάρτιση), οι οποίοι έχουν δύσκολη πρόσβαση στην αγορά εργασίας λόγω πολλαπλών εμποδίων, ένα μέτρο κινητικότητας επιφέρει κέρδος όσον αφορά την απασχολησιμότητα και την

προσωπική ανάπτυξη. Μεταξύ της ομάδας στόχου NEET, υπάρχει πάνω από όλα μια αύξηση της αυτοπεποίθησης και της αυτο-ευθύνης, καθώς και η επίγνωση των ικανοτήτων κάποιου, τις ικανότητες που αναπτύσσονται μέσω της ενδυνάμωσης. Μέσω του μέτρου κινητικότητας, οι συμμετέχοντες απομακρύνονται από το παλιό τους

Πάτρικ Γ. 25 ετών:

“Νόμιζα ότι αυτή ήταν μια σημαντική εμπειρία γιατί μας έδειξε πώς να αντιμετωπίσουμε την ζωή μόνοι μας. Σε μια άλλη χώρα, με εντελώς διαφορετικούς ανθρώπους, διαφορετική κουλτούρα. Με εντελώς διαφορετικούς τρόπους εργασίας. Νομίζω ότι μπορώ να προσαρμοστώ με πολλούς διαφορετικούς ανθρώπους καλύτερα τώρα. Πάνω απ’ όλα, μπορώ να προσεγγίσω τα πράγματα με διαφορετική προοπτική. Επειδή πριν γνώριζα μόνο την ζωή το Βερολίνο. Τώρα γνωρίζω μια άλλη πόλη στην οποία έζησα για μερικούς μήνες. Και παρατήρησα πώς με επηρεάζουν οι άνθρωποι ή μάλλον πώς επηρεάζω εγώ τους ανθρώπους”.



περιβάλλον, το οποίο τους επηρεάζει αρνητικά και, για διαφορετικούς λόγους, τους αναγκάζει να παραμείνουν άνεργοι. Η διαδικασία της απομάκρυνσης τους κατά τη διάρκεια της παραμονής στο εξωτερικό προκαλεί αλλαγή προοπτικής. Οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους διαφορετικά στο νέο περιβάλλον, αντανακλώνται εκ νέου και μπορούν να βελτιώσουν σημαντικά την εικόνα τους.

Σύμφωνα με μια μελέτη της Εθνικής Υπηρεσίας Εκπαίδευσης για την Ευρώπη στο Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, βασισμένοι σε εμπειρία με μαθητείες στο εξωτερικό για μειονεκτούντες νεαρούς ενήλικες, σημειώθηκε επίσης σημαντική αύξηση της απασχολησιμότητας και της δυνατότητας τοποθέτησης (επιτυχημένη ένταξη στην εργασία αγορά): η απασχολησιμότητα αναφέρεται στην ικανότητα ενός ατόμου να προσφέρει το εργατικό δυναμικό του σε μια περισσότερο ή λιγότερο ταχέως μεταβαλλόμενη αγορά βάσει των επαγγελματικών και διεπιστημονικών δεξιοτήτων του². Αυτές οι δεξιότητες περιλαμβάνουν την ευελιξία, την κινητικότητα, τη μελλοντική σκέψη, την αυτοδιαχείριση, την ατομική ανταγωνιστικότητα και την προσωπική ευθύνη³. Όσον αφορά τον τομέα της εγκάρσιας ικανότητας, οι νέοι που έλαβαν μέρος στην συνέντευξη, που είχαν ολοκληρώσει μια πρακτική άσκηση στο εξωτερικό ανέφεραν ακόμη και υψηλότερα κέρδη ικανότητας από ό, τι οι νέοι που πήραν συνέντευξη για εγχώρια πρακτική άσκηση. Ιδιαίτερα αξιοσημείωτη και στατιστικά σημαντική από αυτή την άποψη ήταν τα κέρδη ικανότητας όσον αφορά την ικανότητα των νέων να εργάζονται σε μια ομάδα. Η ανάπτυξη αυτής της ικανότητας προφανώς ενθαρρύνεται ιδιαίτερα από τις ειδικές συνθήκες και τις προκλήσεις μιας πρακτικής άσκησης στο εξωτερικό. Η ανάλυση περιεχομένου των εμπειριών που περιγράφονται από τους νέους αποκάλυψε επίσης ότι μπόρεσαν να αποκτήσουν διεθνείς επαγγελματικές δεξιότητες

μέσω των πρακτικών άσκησης στο εξωτερικό, δηλαδή δεξιότητες ξένων γλωσσών, διεθνών εξειδικευμένων γνώσεων και διαπολιτισμικών δεξιοτήτων.

Janique B., 27 ετών:

“Είναι τόσο υπέροχο όταν μπορείς να πεις για κάτι που σου δίνει αυτοπεποίθηση, σε τι πραγματικά είσαι καλός και τι μπορείς να διακοσμήσεις λίγο, ακόμα κι αν η κινητικότητα σου ήταν μόνο δύο μήνες, αλλά είναι πολύ περισσότερο και καλύπτει όλα τα κακά πράγματα που υπήρχαν στο βιογραφικό σου στο παρελθόν, τι μπορεί να έχουν παρατηρήσει οι άνθρωποι και, στη συνέχεια, μπορείτε πραγματικά να το αναπτύξετε και στη συνέχεια σας δίνει αυτοπεποίθηση στη συνέντευξη εργασίας όταν αρχίζετε να μιλάτε γι’ αυτό (...)”.

² (Employability and professionalism - two competing models of employment qualification? WOLF-DIETRICHGREINERT Prof. Dr. phil., Prof. for vocational pedagogy in the journal of the BiBB BWP4/2008).

³ (KRAUS, K.: From profession to employability. To theory one of the pedagogy of the acquisition Wiesbaden 2006)



Η υποχρεωτική απαίτηση για αύξηση της δυνατότητας τοποθέτησης αυτής της ομάδας στόχου είναι η ενσωμάτωση της πρακτικής άσκησης στο εξωτερικό σε μια προπόνηση εργασίας. Η επαγγελματική καθοδήγηση ξεκινά μόλις επιλεγεί ο συμμετέχων και έχει αποδεχτεί την επιλογή. Τα υποστηρικτικά μέτρα παρουσιάζονται στο κεφάλαιο 4 αυτής της εργαλειοθήκης και περιγράφονται λεπτομερώς στο Πακέτο Κινητικότητας. Συμπερασματικά, μπορεί να ειπωθεί ότι η αυξημένη απασχολησιμότητα οδηγεί σε βελτιωμένη δυνατότητα τοποθέτησης.

1.5 Δραστηριότητες αυτό- σκέψης

το στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να βοηθήσει τον μέντορα να προβληματιστεί σχετικά με την προστιθέμενη αξία της διεθνούς κινητικότητας για τους συμμετέχοντες, τις εταιρείες ή την κοινωνία. Από μια ευρύτερη προοπτική, μπορεί να βοηθήσει τον μέντορα να κατανοήσει καλύτερα την κατάσταση του μυαλού των συμμετεχόντων πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την κινητικότητα, να προβληματιστούν σχετικά με τις διάφορες προκλήσεις που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν κατά τη διάρκεια του χρόνου τους στο εξωτερικό και να προβλέψουν πως θα είναι μετά από αυτήν την εμπειρία.

Σκεφτείτε αυτά τα ερωτήματα:

- Θυμάστε την πρώτη σου εμπειρία στο εξωτερικό; Που; Πότε; Με ποιον; Πόσο καιρό;



- Τι δυσκολίες αντιμετωπίσατε για να οργανώσετε αυτήν την εμπειρία διεθνούς κινητικότητας; Νιώσατε άγχος πριν από την αναχώρηση;

- Νιώσατε άνετα να βρίσκεστε σε ένα μέρος στο οποίο δεν ζήσατε ποτέ; Το βρήκατε δύσκολο / εύκολο να επικοινωνήσετε; Θα σας καθησυχάζε να υποστηρίξετε από κάποιον στη χώρα σας;



- Τι ανακαλύψατε κατά τη διάρκεια αυτής της εμπειρίας; Ποιες είναι οι θετικές / αρνητικές εμπειρίες που είχατε κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου;

- Τι μάθατε στο εξωτερικό; Τι μπορείτε να αντλήσετε από αυτήν την εμπειρία; Αισθανθήκατε πιο σίγουροι για μετάβαση στο εξωτερικό μετά;



- Στην εταιρεία σας ή στον επαγγελματικό τομέα στον οποίο συμμετέχετε, ποια οφέλη μπορείτε να δείτε κατά τη συνέντευξη ή την πρόσληψη ενός νεαρού απόμου που είχε εμπειρία στο εξωτερικό;

1.6 Λέξεις κλειδιά

Διεθνής κινητικότητα στο έργο SYMPATIC έχει πολλές πτυχές και είναι μια πρόθυμη και επιλεγμένη εμπειρία στο εξωτερικό για ένα νεαρό άτομο που επιλέγεται με κύριο κριτήριο το κίνητρο. Πρόκειται για μια προσωρινή (βραχυπρόθεσμη ή μακροπρόθεσμη) εγκατάσταση σε άλλη χώρα σε ένα πλαίσιο που μπορεί να είναι εθελοντική εργασία, εργασία ή να συνδέεται με τις υποχρεώσεις της επίσημης εκπαίδευσης. Είναι ένα εργαλείο στη διαδικασία της δια βίου μάθησης του νέου ατόμου, προκειμένου να αναπτυχθούν σκληρές και μαλακές δεξιότητες του ατόμου που θα οδηγήσουν στην κατασκευή ή βελτίωση των επαγγελματικών και προσωπικών στόχων του νεαρού στη ζωή.

Το NEET είναι ένα αρκτικόλεξο για «όχι στην απασχόληση, την εκπαίδευση ή την κατάρτιση», το οποίο αναφέρεται στην κατάσταση πολλών νέων στην Ευρώπη και πέραν αυτής. Ο ορισμός του NEET που συμφωνήθηκε από την Επιτροπή Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (EMCO) περιλαμβάνει νέους ηλικίας 15-24 ετών που είναι άνεργοι ή ανενεργοί, σύμφωνα με τον ορισμό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), και οι οποίοι δεν παρακολουθούν μαθήματα εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Ο ορισμός εφαρμόστηκε από την Eurostat στα στατιστικά της δεδομένα και ο δείκτης στη συνέχεια χρησιμοποιήθηκε στο πλαίσιο της στρατηγικής Europe2020.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**Μαλακές δεξιότητες****2.1 Κινητικότητα και μαλακές δεξιότητες**

Όταν ένας οργανισμός αναζητεί να προσλάβει προσωπικό, συχνά σκέφτεται τις σκληρές δεξιότητες που πρέπει να έχει ο υποψήφιος για να εκπληρώσει τα καθήκοντά του. Πέρα από τις σκληρές δεξιότητες όμως, οι μαλακές δεξιότητες παίζουν σημαντικό ρόλο στην εκπλήρωση των απαιτήσεων της εργασίας.

Σύμφωνα με ένα άρθρο στο Harvard Business Review, οι εργοδότες αναζητούν συγκεκριμένες αξίες όπως, **Ευελιξία /Προσαρμοστικότητα, Επικοινωνία, Σεβασμός, Θετική Στάση, Αξιοπιστία, Χαρακτήρα, Αποδοτικότητα, Διαχείριση χρόνου, Ομαδική εργασία, Ενσυναίσθηση και ούτω καθεξής.**

Είναι επίσης γεγονός ότι οι σκληρές δεξιότητες μπορούν να μετρηθούν σχετικά εύκολα με αξιολογήσεις ή / και γραπτές ή προφορικές εξετάσεις. Από την άλλη πλευρά, οι μαλακές δεξιότητες είναι δύσκολο να μετρηθούν και οι άνθρωποι του μέρους Ανθρώπινου Δυναμικού προσπαθούν να μετρήσουν αυτές τις μαλακές δεξιότητες σε πολλές περιπτώσεις μέσω συνεντεύξεων, τεστ ικανότητας καθώς και χρησιμοποιώντας άλλα μέσα, όπως η εξέταση του προφίλ των υποψηφίων στα κοινωνικά μέσα, η προσπάθεια να κατανοήσουν ποιότητες (ή όχι) του υποψηφίου.

Επιπλέον, οι σκληρές δεξιότητες μπορούν να αποκτηθούν μέσω της κατάρτισης και της πρακτικής, υπό την προϋπόθεση ότι οι δεξιότητες εμπίπτουν στον τομέα των σπουδών του υποψηφίου, αλλά δεδομένου ότι ο υποψήφιος είναι πρόθυμος να μάθει, έχει κίνητρο και έχει θετική στάση απέναντι στη νέα του εργασία / νέα θέση. Ως εκ τούτου, οι μαλακές δεξιότητες παίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη του υποψηφίου. Οι μαλακές δεξιότητες μπορούν να καλλιεργηθούν μέσω της προπόνησης, αλλά αυτό δεν συμβαίνει πάντα, καθώς οι μαλακές δεξιότητες σχετίζονται στενά με τον τρόπο που κάποιος μεγαλώνει (οικογενειακό περιβάλλον, σχολείο, εμπειρίες, χαρακτήρας και προσωπικότητα).

Οι μαλακές δεξιότητες μπορούν εν μέρει να αναπτυχθούν με μη τυπική εκπαίδευση, αλλά αυτό δεν μπορεί να γίνει μέσα σε μια νύχτα! Ο υποψήφιος πρέπει να έχει αυτογνωσία, συχνά να σκέφτεται τη συμπεριφορά του για βελτίωση. Οι μαλακές δεξιότητες μπορούν να αναπτυχθούν καλύτερα μέσω της τυπικής εκπαίδευσης που αναφέρεται στις δεξιότητες που αποκτώνται μέσω της ζωής γενικά (οικογενειακή ζωή, επαγγελματική ζωή, εμπειρίες). Υγιή οικογενειακά και εργασιακά περιβάλλοντα, η επαφή με άτομα με τη «σωστή» νοοτροπία και εμπειρίες ζωής μπορούν συχνά να καλλιεργήσουν αυτές τις δεξιότητες. Όταν ζείτε μέσα από καταστάσεις, οι εμπειρίες μπορούν να πλαισιώσουν τον τρόπο που βλέπουμε και κατανοούμε τον κόσμο που μπορεί να οδηγήσει σε «σωστές» ή «λάθος» κατά την προετοιμασία για την κινητικότητα και στη συνέχεια την αξιολόγηση του νέου κατά την επιστροφή του. Αυτό είναι το καθήκον του προπονητή εργασίας να διευκολύνει ένα εργαστήριο σχετικά με αυτό που μπορεί να οδηγήσει στη συνέχεια σε μια συμπληρωματική συζήτηση μεταξύ του νέου και του εκπαιδευτή που θα σχετίζεται με τον επαγγελματικό τομέα και τις προσδοκίες.

2.2 Εταιρείες και μαλακές δεξιότητες

Οι κύριες μαλακές δεξιότητες που είναι πολύτιμες στους εργοδότες είναι:



Δυνατή ηθική την εργασία

Ο εργοδότης πρέπει να αισθάνεται ότι νοιάζεστε για τη δουλειά σας, δουλεύοντας όσο το δυνατόν καλύτερα. Ανεξάρτητα από το ρόλο σας ή τον τομέα στον οποίο εργάζεστε, η ύπαρξη ισχυρής ηθικής στην εργασία είναι εξαιρετικά πολύτιμη. Οι εργοδότες θέλουν να προσλάβουν άτομα που θα εργαστούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Αυτό δεν έχει να κάνει με το να βρουν τον τέλει εργαζόμενο. Έχει να κάνει με το να είστε επαγγελματίας και να σέβεστε τους συναδέλφους σου και τον χώρο εργασίας σας.



Σεβασμός

Υπάρχουν πολλοί τρόποι για να δείξετε σεβασμό στο χώρο εργασίας. Η έγκαιρη εμφάνιση σας, η παρακολούθηση των εργασιών που είπατε ότι θα κάνετε, η μεταχείριση των συναδέλφων σας όπως θα θέλατε να σας μεταχειρίζονται και αυτοί, και η τήρηση των προτύπων του χώρου εργασίας είναι μερικά μόνο παραδείγματα. Εάν υποβάλλετε αίτηση για εργασία ή παίρνετε συνέντευξη από άτομα για εργασία, μπορείτε να δείξετε σεβασμό ακολουθώντας προσεκτικά τα κριτήρια της αίτησης, να είστε ακριβείς, να ντύνεστε κατάλληλα και να είστε επαγγελματίας και ευγενικός ανά πάσα στιγμή.



Θετικότητα

Μια θετική προσέγγιση μας βοηθά να αισθανόμαστε κίνητρα και να είμαστε παραγωγικοί. Και επιπλέον, η θετικότητα είναι μεταδοτική. Όταν ένας υπάλληλος προσεγγίζει μια πρόκληση με στάση «μπορώ να την κάνω», είναι δύσκολο για τους συμπαίκτες του να είναι αρνητικοί. Η θετικότητα ολοκληρώνει τα πράγματα. Η αρνητικότητα «κτυπά» στα διαλείμματα.



Ομαδικότητα

Η συνεργασία είναι μια δεξιότητα που απαιτείται σε πολλούς χώρους εργασίας, ακόμα κι αν δεν εργάζεστε άμεσα μαζί με άλλους. Όταν είμαστε σε θέση να εργαστούμε σε μια ομάδα, δείχνουμε ότι σεβόμαστε τις απόψεις των άλλων και μπορούμε να διαπραγματευτούμε για να φτάσουμε σε ένα αποτέλεσμα. Το να είσαι ομαδικός παίκτης σημαίνει ότι αναγνωρίζεις ότι ο καθένας έχει πολύτιμη συμβολή.



Επικοινωνία

Για να είμαστε ομαδικός παίκτης, πρέπει να επικοινωνούμε. Αυτό μπορεί να λάβει τη μορφή λεκτικής, γραπτής ή μη λεκτικής επικοινωνίας. Ορισμένες μέθοδοι επικοινωνίας δεν εμπίπτουν στο σύνολο δεξιοτήτων μας και είναι εντάξει. Χρησιμοποιώντας τις δεξιότητες επικοινωνίας, πρέπει να συνεργαστούμε με άλλους με ειλικρίνεια και εποικοδομητικό τρόπο.



Ενεργή ακρόαση

Η ενεργή ακρόαση μας βοηθά να δείξουμε σεβασμό και να κατανοήσουμε καλύτερα τις απαιτήσεις του ρόλου μας. Η ενεργή ακρόαση είναι ένα μεγάλο μέρος του να είσαι καλός επικοινωνιακός. Η ενεργή ακρόαση σημαίνει ότι δίνουμε την πλήρη προσοχή μας σε όσα μας λέει ή μας γράφει κάποιος. Η ενεργή ακρόαση μας βοηθά να κατανοήσουμε τις προοπτικές του άλλου ατόμου και τι πρέπει να κάνουμε, είτε απαντώντας στο ερώτημα ενός πελάτη είτε ακολουθώντας οδηγίες που μας δίνονται από τον διευθυντή μας.



Ενσυναίσθηση

Η ενσυναίσθηση αναφέρεται στην προσπάθεια κατανόησης των συναισθημάτων, των σκέψεων και των αναγκών ενός άλλου ατόμου. Μπορούμε να έχουμε ενσυναίσθηση χωρίς να μοιραστούμε τις εμπειρίες ή τις περιστάσεις των άλλων. Όταν «βάζουμε τον εαυτό μας στα παπούτσια ενός άλλου» - ή προσπαθούμε να φανταστούμε πράγματα από την οπτική γωνία ενός άλλου - επιδεικνύουμε ενσυναίσθηση. Η ενσυναίσθηση μας βοηθά να επικοινωνούμε καλύτερα και να χτίζουμε εμπιστοσύνη με τους συναδέλφους μας.



Αυτοπεποίθηση

Η αυτοπεποίθηση είναι σημαντική για την επίτευξη στόχων. Η αυτοπεποίθηση είναι η προσπάθεια να δοκιμάσετε πράγματα και να πετύχετε. Τούτου λεχθέντος, πρέπει να τονίσουμε ότι η υπερβολική αυτοπεποίθηση μπορεί να είναι μειονέκτημα. Γνωρίζοντας τα όριά σας, κάνοντας μικρά βήματα για να επιτύχετε κάτι είναι πάντα καλό αν δεν θέτει σε κίνδυνο την εταιρεία, τους συναδέλφους μας ή τη δουλειά σας. Οι μικρές ενέργειες μπορούν να σας κάνουν να έχετε περισσότερη αυτοπεποίθηση. Η θετική γλώσσα μπορεί να βοηθήσει στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης σας. Η γνώση και η ανάδειξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων σας είναι πάντα καλή και η πραγματοποίηση μικρών βημάτων για τη βελτίωση άλλων ιδιοτήτων σας είναι ένας τρόπος για τη δια βίου μάθηση.



Επίλυση προβλήματος

Αυτές οι δεξιότητες αναπτύσσονται από τη ζωή σε έναν κόσμο που δεν σχεδιάζεται συχνά λαμβάνοντας υπόψη διαφορετικές ανάγκες. Οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων είναι η σκέψη για το πώς μπορεί κάποιος να έχει ξεπεράσει τα κοινωνικά και περιβαλλοντικά εμπόδια και πώς προσαρμόζεται για να επιτύχει αποτελέσματα. Είναι σημαντικό να μην υποτιμάμε πόσο μεταβιβάσιμες είναι αυτές οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων στον χώρο εργασίας.



Νοοτροπία Διαρκούς Μάθησης και Ανάπτυξης (Growth mindset)

Αν και είναι σημαντικό να αποδείξετε τις υπάρχουσες δεξιότητές σας, είναι επίσης σημαντικό να προσεγγίσετε νέες θέσεις εργασίας και ευκαιρίες με ανοιχτό μυαλό. Έχοντας μια «Νοοτροπία Διαρκούς Μάθησης και Ανάπτυξης» σημαίνει ότι είστε διατεθειμένοι να μάθετε νέα πράγματα, να προσαρμόσετε τις διαδικασίες σας και να αξιοποιήσετε τις δεξιότητές σας. Αναγνωρίστε ότι η μάθηση συμβαίνει κάθε μέρα, και κάθε άτομο που συναντάμε μπορεί να είναι δάσκαλος σε εμάς.

2.3 Πρόσληψη υποψηφίων

Η πρόσληψη του κατάλληλου ατόμου για τη σωστή δουλειά μπορεί να είναι μια ασήμαντη δουλειά. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, σε πολλές περιπτώσεις οι στρατολογητές υποψηφίων για εργασία επικεντρώνονται στις σκληρές δεξιότητες και αφήνουν πίσω τους τις μαλακές δεξιότητες. Ένας καλός συνδυασμός σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων είναι συνήθως μια επιτυχημένη συνταγή.

Ένας οργανισμός πρέπει να προάγει τις ιδιότητες όπως η ποιότητα όπως η ηθική στην εργασία, η αξιοπιστία, η ομαδική εργασία. Ο οργανισμός πρέπει να κάνει τις ιδιότητες αυτές ορατές στους υποψηφίους. Κατά τη δημιουργία διαφημίσεων για την πρόσληψη υποψηφίων, εκτός από τις σκληρές δεξιότητες (αναφέρετε μόνο τις ελάχιστες δεξιότητες (που είναι προϋπόθεση), πρέπει επίσης να αναφέρονται και να προωθούνται οι μαλακές δεξιότητες ως ιδιότητες που ο οργανισμός αναζητά και εκτιμά.

2.4 Ερώτηση αυτό-σκέψης

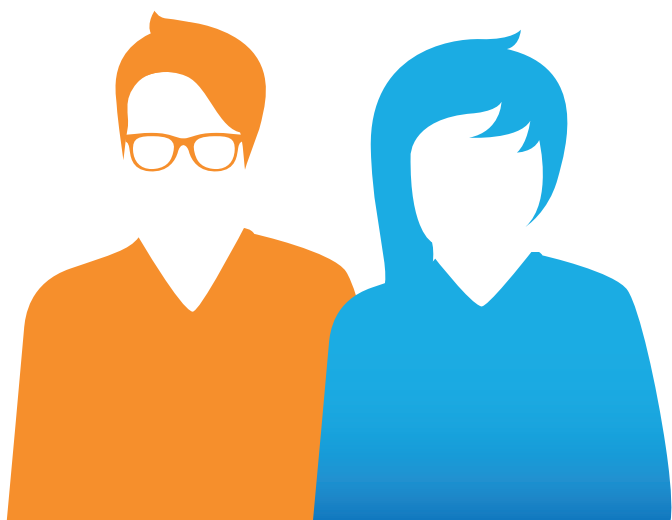
Σκεφτείτε αυτά τα ερωτήματα:

- Ποιες είναι οι κορυφαίες 5 μαλακές δεξιότητες που θα εκτιμούσατε στην εταιρεία σας; στον επαγγελματικό τομέα στον οποίο ασχολείστε;

- Ποια μαλακή δεξιότητα θα θέλατε να δείτε κατά τη συνέντευξη ενός νεαρού ατόμου για μια θέση εργασίας στην ομάδα σας;

- Αν επρόκειτο να αναζητήσετε δουλειά, ποιες μαλακές δεξιότητες θα θέλατε να διαβάσετε σε μια προσφορά εργασίας; ή να τονίσετε σε μια συνέντευξη

- Θυμηθείτε την πρώτη σας εμπειρία στο εξωτερικό: ποιες μαλακές δεξιότητες έχετε αναπτύξει;



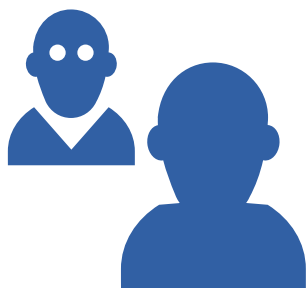
2.5 Λέξεις κλειδιά

Μαλακές δεξιότητες: Ένα σύνολο άυλων προσωπικών ιδιοτήτων, στοιχείων, χαρακτηριστικών, συνηθειών και συμπεριφορών που διασταυρώνονται μεταξύ θέσεων εργασίας και τομέων και σχετίζονται με προσωπικές ικανότητες και κοινωνικές ικανότητες. Καθώς είναι ευρέως εφαρμόσιμες, θεωρούνται επίσης ως μεταβιβάσιμες δεξιότητες ή διαπροσωπικές δεξιότητες. Ο όρος χρησιμοποιείται σε αντίθεση με τις «σκληρές» δεξιότητες που θεωρούνται πιο τεχνικές, ιδιαίτερα ειδικές στη φύση και συγκεκριμένα σε ένα επάγγελμα, και που (γενικά) μπορούν να διδαχθούν πιο εύκολα από τις μαλακές δεξιότητες.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**Ορισμός του ρόλου του μέντορα και ενίσχυση μιας αποτελεσματικής διαδικασίας καθοδήγησης****3.1 Διδασκαλία στο έργο SYMPATIC (μεθοδολογία)**

Η διαδικασία διδασκαλίας που εφαρμόζουμε ως ένα καινοτόμο εργαλείο στην καθημερινή μας εργασία με νέους προκειμένου να διευκολυνθεί η επαγγελματική τους ένταξη, βασίζεται σε τρεις διαφορετικούς άξονες:



- την **υποστήριξη καθοδήγησης εργασίας** που εφαρμόζεται από τον προπονητή εργασίας (ο φορέας κινητικότητας ή ο επαγγελματίας νεολαίας που είναι υπεύθυνος για δράσεις κινητικότητας)
- την **υποστήριξη καθοδήγησης** με έναν επαγγελματία (μέντορα) σε μια εταιρεία
- την **υποστήριξη διδασκαλίας**, το άτομο αναφοράς (mobility referent) στον οργανισμό υποδοχής στο εξωτερικό που είναι υπεύθυνος για τις αποστολές του νέου)

Η προστιθέμενη αξία του προγράμματος διδασκαλίας SYMPATIC είναι ότι αυτή η ατομική και ενισχυμένη υποστήριξη των νέων εφαρμόζεται πριν, κατά τη διάρκεια και μετά από μια παραμονή στο εξωτερικό. Αυτό διαφέρει από πολλά προγράμματα καθοδήγησης που έχουν ήδη εφαρμοστεί στις χώρες μας, τα οποία επικεντρώνονται μόνο στην παροχή υποστήριξης στον καθοδηγούμενο να βρει δουλειά. Το SYMPATIC καθοδηγεί τους νέους μέσω της κινητικότητας μέχρι να βρουν δουλειά ή επαγγελματικό έργο κατά την επιστροφή τους. Το SYMPATIC εστιάζεται στο να/στην :



- **δώσει την ευκαιρία** στους νέους να ζήσουν, να μάθουν, να μεγαλώσουν και να αναπτύξουν σκληρές και μαλακές δεξιότητες μέσω μιας περιόδου επίσημης ή μη τυπικής μάθησης στο εξωτερικό
- **προετοιμασία και κατάρτιση** των νέων για να αξιοποιήσουν στο έπακρο την κινητικότητα τους για να επιστρέψουν με νέες ικανότητες για να προσθέσουν τα βιογραφικά τους
- **προσδιορισμός και αναγνώριση** της μαλακής δεξιότητας που αποκτήθηκε στο εξωτερικό ως πλεονέκτημα στα βιογραφικά τους
- **προώθηση της διαμονής στο εξωτερικό** ως πραγματική προστιθέμενη αξίας στο προφίλ ενός νεαρού που έρχεται για συνέντευξη εργασίας.

Δισδασκαλία στο έργο SYMPATIC (μεθοδολογία)

MENTORAS

Επαγγελματίας που εργάζεται σε εταιρεία ή επιχειρηματίας

ΜΟΙΡΑΣΜΑ ΓΝΩΣΗΣ,
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΘΕΣΗ
ΣΥΜΒΟΥΛΗ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΖΩΗ ΒΟΗΘΕΙΑ
ΓΙΑ ΑΠΟΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ
ΜΙΑ ΣΧΕΣΗ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ
ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΜΕ ΕΝΑ ΝΕΟ
ΑΤΟΜΟ

Υπεύθυνος για την κινητικότητα του νέου ατόμου που συνδέεται με την καριέρα του

ΒΟΗΘΑ ΝΑ ΚΑΘΟΡΙΣΤΟΥΝ ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ
ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΕΙ ΤΗΝ
ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ
ΤΗΝ ΚΑΡΙΕΡΑ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΑΤΟΜΟΥ
ΚΑΘΟΡΙΖΕΙ ΤΟΥΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥΣ
ΣΤΟΧΟΥΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ
ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ
ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ/ΑΝΘΕΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ
ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ

ΠΡΟΠΟΝΗΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπεύθυνα άτομα μεταξύ 18 και 30 ετών

ΕΝΕΡΓΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ
ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ(ΜΑΘΗΤΕΙΑ/
ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΣ)
ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗΣ
ΕΝΕΡΓΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΗΝ
ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ
ΤΟΝ ΠΡΟΠΟΝΗΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ/
ΜΕΝΤΟΡΑ/ΑΤΟΜΟ ΓΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ
ΣΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΚΑΘΟΔΗΓΟΥΜΕΝΟΣ

Εκπαιδευτής στο οργανισμό φιλοξενίας στο εξωτερικό

ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΣΤΟΝ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ/ ΕΝΩΣΗ
ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ
ΕΠΙΒΛΕΨΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ
ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗΣ
ΕΝΕΡΓΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΗΝ ΟΜΑΔΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΣΤΗΝ
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ

ΑΤΟΜΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΣΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

3.2 Ποιος είναι ο μέντορας;

Οι αναπτυξιακές σχέσεις, είτε προσωπικές είτε επαγγελματικές, είναι ένα σταθερό αλλά ζωτικό στοιχείο στη ζωή μας, καθώς μαθαίνουμε συνεχώς και μεγαλώνουμε από άλλους. Ταυτόχρονα, οι πράξεις και οι συμπεριφορές μας όλα αυτά τα χρόνια, οι σχέσεις που χτίζουμε και η βιωματική μάθηση στην πραγματική ζωή, μας δίνουν όλες τις ιδιότητες της καθοδήγησης. Και αυτές οι ιδιότητες μπορούν να εμφανιστούν είτε σκόπιμα, αναζητώντας ευκαιρίες για να καθοδηγήσετε και να βοηθήσετε άλλους, ή ακόμα και ακούσια, απλά να είμαστε εμείς το παράδειγμα. Η καθοδήγηση είναι στην πραγματικότητα ένα διαδεδομένο συστατικό της ζωής μας. οπότε πριν εξετάσετε έναν πρώτο ορισμό της καθοδήγησης, θα θέλαμε να αφιερώσετε λίγο χρόνο για να σκεφτείτε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

Ήσουν ποτέ «ακούσιος μέντορας»;

- Πότε ήταν η τελευταία φορά που βρισκόσασταν σε μια συμβουλευτική σχέση (επίσημη ή ανεπίσημη);

- Ποιος ήταν ο στόχος σας;

- Πώς ήταν η εμπειρία;

- Είχατε προσδοκίες;

- Σε ποιο βαθμό συναντήθηκαν;

- Ξέρατε πώς να εμπλακείτε στη σχέση;

3.3 Τι είναι η καθοδήγηση στο SYMPATIC;

Σύμφωνα με το λεξικό της Οξφόρδης, η καθοδήγηση αναφέρεται στις «**συμβουλές και βοήθεια που παρέχει ένας μέντορας σε ένα λιγότερο έμπειρο άτομο για μια χρονική περίοδο**».

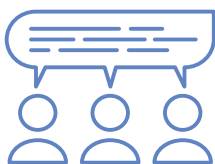
Στο πρόγραμμα SYMPATIC, φέρνουμε κοντά έναν μέντορα - έναν επαγγελματία που ενεργεί σε εθελοντική βάση - και έναν καθοδηγούμενο - ένα νεαρό άτομο ή, γενικότερα, έναν άτομο που αναζητεί εργασία, ο οποίος θα εμπλακεί πρώτα σε ένα πρόγραμμα κινητικότητας στο εξωτερικό και στη συνέχεια θα επιστρέψει και θα χτίσει ή θα ακολουθήσει το επαγγελματικό του έργο. Ο τελικός στόχος του έργου SYMPATIC είναι, συνεπώς, να κατευθύνει τα κίνητρα, τις ικανότητες και τις στάσεις των νέων, πριν, κατά τη διάρκεια και μετά από μια κινητικότητα, προς τις ανάγκες των εργοδοτών, ώστε να προωθηθεί η πρόσβασή τους ή η επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

3.4 WΓιατί να εμπλακείτε εσείς και η εταιρεία σας στο έργο;

Ένας από τους κύριους λόγους για την αυξημένη ζήτηση της καθοδήγησης είναι η αναγνώριση των βαθιών αλλαγών που έχουν επηρεάσει το σημερινό εργατικό δυναμικό από άποψη υπόβαθρου, αναγκών, ικανοτήτων κ.λπ. **Οι εργαζόμενοι της χιλιετίας (millennials) που τώρα εισέρχονται στην εργασία θα αποτελούν μια πολύτιμη και δυναμική γενιά εργαζομένων, που θα υποστηρίζουν μια μεγαλύτερη γενιά ηλικιωμένων καθώς αυξάνεται το προσδόκιμο ζωής.** Οι φιλοδοξίες σταδιοδρομίας τους, οι στάσεις για την εργασία, η γνώση τους για νέες τεχνολογίες, η πολιτιστική τους επίγνωση, θα καθορίσουν την κουλτούρα του εργασιακού χώρου του 21ου αιώνα. Η προσέλκυση και η καθοδήγηση εργαζομένων χιλιετίας, ειδικά εκείνων με το σωστό σύνολο δεξιοτήτων, θα είναι επομένως ζωτικής σημασίας για το μέλλον κάθε επιχείρησης. Υπό αυτήν την έννοια, ένας αυξανόμενος αριθμός εταιρειών και οργανισμών άρχισε να βλέπει τη καθοδήγηση όχι μόνο ως σημαντική κοινωνική δέσμευση, αλλά και ως βασική επιχειρηματική στρατηγική που αφήνει τα στερεότυπα στην άκρη για την προώθηση της ανταλλαγής γνώσεων μεταξύ των γενεών.

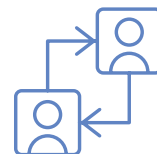
Η υλοποίηση του προγράμματος καθοδήγησης SYMPATIC στην εταιρεία / τον οργανισμό / το ίδρυμά σας μπορεί να έχει πολλαπλά οφέλη όπως:

:



- Ενίσχυση της εσωτερικής συνοχής και ενθάρρυνση της δυναμικής της ομάδας μεταξύ των υπαλλήλων σας.

- προώθηση της ανταλλαγής και της συνοχής μεταξύ των γενεών.



- ενθαρρύνση της συμμετοχής και της υλοποίησης διεπιστημονικών έργων και έργων αλληλεγγύης που αποτελούν παρακινητικούς παράγοντες για τους υπαλλήλους σας.

- ενίσχυση της εδαφικής παρουσίας σας και ορατότητά σας.



- διευκόλυνση νέων συνεργασιών και νέες συνεργασίες με τους φορείς της περιοχής.

- βελτίωση της εικόνας της εταιρείας σας.



- εμπλουτισμός της επικοινωνίας σας σχετικά με τη δέσμευσή σας για απασχόληση.

- εμπλουτισμός της πολιτικής σας για τους ανθρώπινους πόρους και την κοινωνική καινοτομία.



- προώθηση της πολιτικής σας για την ποικιλομορφία και την ισότητα ευκαιριών.

- προσέλκυση νέων υπαλλήλων ή δημιουργία αφοσίωσης στην ομάδα σας.



3.5 Ποιος είναι ο καθοδηγούμενος;

Α Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, για τον συγκεκριμένο σκοπό αυτής της εργαλειοθήκης, η ομάδα στόχου εκπροσωπείται από νέους (μεταξύ 18 και 30 ετών) που συμμετέχουν σε μια διεθνή κινητικότητα με στόχο να προβληματιστούν και να οικοδομήσουν ή να επιβεβαιώσουν το μελλοντικό επαγγελματικό τους έργο.

Όσον αφορά τα προφίλ τους, είναι σημαντικό να έχετε κατά νου ότι, λόγω του ηλικιακού εύρους αυτών που έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν αίτηση για ένα πρόγραμμα κινητικότητας, οι εκπαιδευόμενοι ενδέχεται να βρεθούν σε διαφορετικά στάδια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Κατά συνέπεια, οι ανάγκες τους μπορεί να ποικίλλουν σημαντικά, και συνήθως μπορούμε να διακρίνουμε δύο κύρια προφίλ:



- Ο νεαρός που γνωρίζει τι θέλει και η καθοδήγηση αποτελείται ουσιαστικά από την εργασία σε ακριβή στοιχεία για την επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου που έχει ήδη καθοριστεί.

- Το νεαρό άτομο που δεν ξέρει πώς να διατυπώσει αυτό που θέλει ή χωρίς μια ακριβή ιδέα. Σε αυτήν την περίπτωση πριν από την προηγούμενη φάση, είναι απαραίτητο να τον συνοδεύσετε σε μια διαδικασία προβληματισμού, τον εντοπισμό των δυνατών σημείων, των αδυναμιών, των κέντρων ενδιαφέροντος κ.λπ.



3.6 Η διαδικασία ταιριάσματος (matching process)

Η πρώτη συνάντηση μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου έχει μεγάλη σημασία για τον καθορισμό της σχέσης με θετικό και δυναμικό τρόπο και, ιδίως, για να ξεκινήσει η οικοδόμηση εμπιστοσύνης και να ενισχυθεί το κίνητρο.

Ο προπονητής εργασίας, ο οποίος έχει την πρώτη επαφή με τον νεαρό και έχει ήδη αρχίσει να προσδιορίζει το προφίλ, τις ανάγκες και τους στόχους του τελευταίου και ο οποίος έχει την πρώτη επαφή με τον μέντορα θα προτείνει μια αντιστοίχιση. Η πρώτη συνάντηση μπορεί να είναι μεταξύ των 3 αυτών ατόμων ή μόνο μεταξύ του μέντορα-καθοδηγούμενου μετά από ανταλλαγή προσωπικών στοιχείων μέσω τηλεφώνου ή email.

3.7 Πρακτική Δραστηριότητα: ετοιμασία της πρώτης συνάντησης

Βλέπε έγγραφα στο Παράρτημα:

Παράρτημα 1: Το πρόγραμμα διδασκαλίας και το χρονοδιάγραμμα στο έργο SYMPATIC

Παράρτημα 2: Ο Χάρτης καθοδήγησης SYMPATIC

Παράρτημα 3: Καθοδήγηση SYMPATIC: η παιδαγωγική διαδικασία

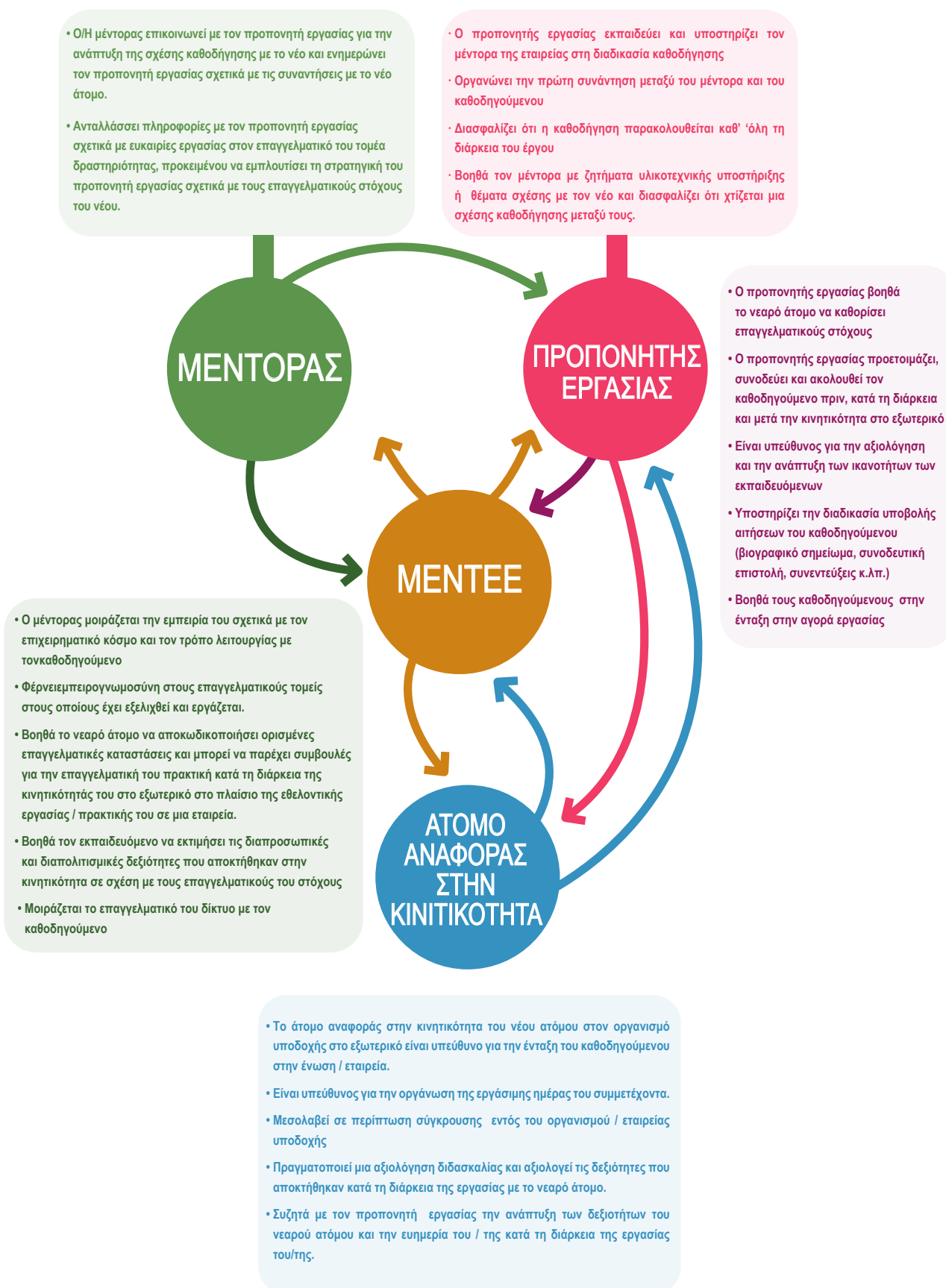
Παράρτημα 4: Τα βήματα καθοδήγησης

Παράρτημα 5: Η πρώτη συνάντηση καθοδήγησης

Παράρτημα 6: Πρότυπο για τη λήψη σημειώσεων και τη σύνταξη στόχων μετά από κάθε συνάντηση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**Η σχέση μεταξύ
του μέντορα και του
προπονητή εργασίας****4.1** Η σχέση μεταξύ του μέντορα, του προπονητή
εργασίας και του καθοδηγούμενου

είτε παρακάτω το σχήμα των αλληλεπιδράσεων και το χρονοδιάγραμμα των συσκέψεων για να δείτε ποιος είναι ποιος και ποιος κάνει τι και πότε.



4.2 Χρονοδιάγραμμα καθοδήγησης



4.3 Βήματα και αλληλεπιδράσεις μεταξύ μέντορα / προπονητή εργασίας / καθοδηγούμενο / εκπαιδευτή στη διαδικασία SYMPATIC

ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

1. Συνάντηση με τον Προπονητή εργασίας: κίνητρα του καθοδηγούμενου



Η πρώτη συνέντευξη μεταξύ του προπονητή εργασίας και του νεαρού ατόμου έχει σκοπό να γνωρίσει ο ένας τον άλλον προκειμένου να δημιουργηθεί μια σχέση εμπιστοσύνης και να συζητήσει τα κίνητρα του συμμετέχοντα σε σχέση με την κινητικότητά του στο εξωτερικό και την ένταξη στο πρόγραμμα κινητικότητας.

Αυτή η συνάντηση καθιστά επίσης δυνατή την αναγνώριση των δυσκολιών των νέων στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας και την καλύτερη κατανόηση της σχέσης τους με τον επαγγελματικό κόσμο.

Τελικά, αυτή η συνέντευξη επιτρέπει επίσης στο νεαρό άτομο να εκφράσει τις προσδοκίες και τους φόβους του σχετικά με την κινητικότητα και την κατασκευή ή τον καθορισμό του επαγγελματικού του έργου.

2. Συνάντηση με τον Προπονητή εργασίας: επαγγελματικοί στόχοι του καθοδηγούμενου

Η δεύτερη συνάντηση μεταξύ του προπονητή εργασίας και του καθοδηγούμενου στοχεύει στην αποσαφήνιση του επαγγελματικού έργου του νεαρού ατόμου και στον προσδιορισμό ρεαλιστικών και εφικτών επαγγελματικών στόχων καθ



‘όλη τη διάρκεια της διαδικασίας προπόνησης.

Η αξιολόγηση του προφίλ και των δεξιοτήτων του νεαρού ατόμου πραγματοποιείται χάρη σε μια ανταλλαγή σχετικά με τις επαγγελματικές / ξένες εμπειρίες, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, τις προσδοκίες του έργου και τους φόβους και μια αξιολόγηση δεξιοτήτων.

Κατά την διάρκεια της συνάντησης αυτής γίνεται διάγνωση πιθανών εμποδίων στο επαγγελματικό έργο και κτίζεται μια στρατηγική υποστήριξης που έχει σχέση με την κινητικότητα και τις επιθυμίες του.

3. Συνάντηση με τον μέντορα: γνωριμία των δυο

Η πρώτη συνάντηση μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου έχει σκοπό να γνωρίσει ο ένας τον άλλον κατά τη διάρκεια μιας άτυπης και φιλικής συνάντησης.



Η επιλογή του τόπου συνάντησης παραμένει σημαντική και πρέπει να αναγνωριστεί ως ένας ασφαλής χώρος από το νεαρό άτομο, ώστε να μπορεί να αλληλεπιδρά με τον μέντορα με φυσικό τρόπο.

Συγκεκριμένα, ο μέντορας μπορεί να παρουσιάσει τη δουλειά, την εταιρεία και τη σταδιοδρομία του στο νεαρό άτομο. Ο καθοδηγούμενος μπορεί με τη σειρά του να μιλήσει για την πορεία της σταδιοδρομίας του, τα κίνητρα και τις φιλοδοξίες του.

Τελικά, είναι σημαντικό να καθοριστεί ένα πλαίσιο συνάντησης και οι στόχοι που θα καθοριστούν για το επόμενο ραντεβού.

4. Συνάντηση με μέντορα: Στόχοι καθοδήγησης

Η δεύτερη συνάντηση μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου θα επιτρέψει τον καθορισμό στόχων καθοδήγησης με βάση τους επαγγελματικούς στόχους που είχαν τεθεί προηγουμένως μεταξύ του προπονητή εργασίας και του μέντορα.



Καθιερώστε μια διάγνωση σε σχέση με τις δυνάμεις και τις αδυναμίες του νέου ατόμου, προσδιορίστε τις ανάγκες του / της, καθορίστε τη συμβολή της εμπειρίας του μέντορα στο νεαρό

άτομο και αναλύστε τις ευκαιρίες κινητικότητας για το επαγγελματικό του έργο.

ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ

5. Συνάντηση με τον Προπονητή Εργασίας: παρακολούθηση της ένταξης του καθοδηγούμενου στην πρακτική άσκηση / εθελοντισμός στο εξωτερικό



Ο προπονητής εργασίας οργανώνει μια διαδικτυακή συνάντηση με το άτομο αναφοράς στην κινητικότητα (εκπαιδευτή) και το νεαρό άτομο για να συζητήσει τις πρώτες εβδομάδες ένταξης στην εταιρεία (πρακτική άσκηση) ή στον σύνδεσμο (εθελοντική εργασία) στο εξωτερικό, γνωρίζοντας τη δομή του οικοδεσπότη και προετοιμάζοντας τους αρχικούς μαθησιακούς στόχους σε σχέση με τις αποστολές. (Αυτό συνεπάγεται ότι πριν από αυτό το βήμα, ο προπονητής εργασίας και ο εκπαιδευτής έχουν ήδη επικοινωνήσει για να δημιουργήσουν διοικητικές, υλικοτεχνικές και οικονομικές λεπτομέρειες για τη φιλοξενία).

Είναι πρωτίστως ένα ερώτημα ανάλυσης της κατάστασης του καθοδηγούμενου κατά την άφιξη και της ένταξής του στην ομάδα της δομής καθώς και στη χώρα υποδοχής. Ο στόχος είναι επίσης να καθησυχάσει το νεαρό άτομο εάν υπάρχουν ανησυχίες και να τον ενθαρρύνει στις αποστολές.

6. Συνάντηση με προπονητή εργασίας: Παρακολούθηση της ανάπτυξης των δεξιοτήτων του καθοδηγούμενου



Μια νέα συνάντηση προτείνεται στον καθοδηγούμενο όταν ο νεαρός πέρασε αρκετές εβδομάδες στη δομή φιλοξενίας (στα μισά της κινητικότητας του). Σε αυτό το στάδιο της αποστολής, αισθάνεται πιο άνετα στις αποστολές και μέσα στην ομάδα και μπορεί επομένως να ανταλλάξει πληροφορίες ευκολότερα με τον προπονητή εργασίας για τις δραστηριότητες και τα έργα που οργανώνει. Ο προπονητής εργασίας και ο νέος μπορούν επομένως να αναλύσουν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του στο νέο περιβάλλον εργασίας και ζωής του / της.

7. Συνάντηση με τον μέντορα: ανακάλυψη και ανταλλαγή πληροφοριών για την αποστολή του καθοδηγούμενου στο εξωτερικό



Η ηλεκτρονική ανταλλαγή μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου κατά τη διάρκεια της κινητικότητας των νέων επιτρέπει στον μέντορα να μάθει περισσότερα για την αποστολή του καθοδηγούμενου στο εξωτερικό.

Στην πραγματικότητα, είναι πιο δύσκολο για τους νέους που πηγαίνουν στην κινητικότητα να μιλήσουν για την αποστολή κινητικότητας πριν φύγουν, επειδή δεν γνωρίζουν ακόμη τι να περιμένουν. Ένα ραντεβού στη μέση της κινητικότητας του νεαρού με τον μέντορα μπορεί έτσι να διευκολύνει την ανταλλαγή πληροφοριών για τις αποστολές του στο εξωτερικό.

Επιπλέον, ο μέντορας μπορεί επίσης να παρέχει βοήθεια και συμβουλές στον καθοδηγούμενο σχετικά με την επαγγελματική του στάση, να επιλύσει μια σύγκρουση, να τον συμβουλευτεί για ένα έργο και να αναλύσει εάν οι στόχοι καθοδήγησης εξακολουθούν να είναι ακριβείς.

8. Συνάντηση προπονητή εργασίας: Αξιολόγηση της επαγγελματικής εμπειρίας κατά την διάρκεια την αποστολής στο εξωτερικό



Η τελική διαδικτυακή συνάντηση μεταξύ του προπονητή εργασίας, του νέου ατόμου και του ατόμου αναφοράς στην κινητικότητα στοχεύει στην αξιολόγηση της εμπειρίας κινητικότητας του νέου.

Συγκεκριμένα, ο προπονητής εργασίας μπορεί να συλλέξει τα συναισθήματα του νεαρού για τη μάθησή του και τις επαγγελματικές, διαπροσωπικές και διαπολιτισμικές δεξιότητες που έχουν αποκτήσει. Καθιστά επίσης δυνατή την αξιολόγηση των μαθησιακών στόχων που τέθηκαν καθ' όλη την περίοδο κινητικότητας.

ΜΕΤΑ-ΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

9. Συνάντηση με προπονητή εργασίας: Αξιολόγηση των δεξιοτήτων του καθοδηγούμενου και παρακολούθηση των επαγγελματικών στόχων



Μόλις ο νεαρός επιστρέψει από την κινητικότητά του στο εξωτερικό, είναι σημαντικό να προταθεί μια νέα συνάντηση με τον προπονητή εργασίας, προκειμένου να είναι σε θέση να πραγματοποιήσει μια πλήρη εξέταση ή αξιολόγηση και αξιολόγηση των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια της εμπειρίας στο εξωτερικό.

Η κινητικότητα στο εξωτερικό επιτρέπει συχνά στους συμμετέχοντες να αφιερώσουν χρόνο για να σκεφτούν τα σχέδιά τους για το μέλλον. Αυτός ο χρόνος ανταλλαγής στοχεύει επίσης στην ενημέρωση της στρατηγικής καθοδήγησης σύμφωνα με το τι θέλει να κάνει ο νεαρός μετά την κινητικότητά του. Ενώ μερικοί από αυτούς επιθυμούν να βρουν δουλειά, άλλοι φιλοδοξούν να επιστρέψουν στο σχολείο ή να ασχοληθούν με μια δεύτερη κινητικότητα. Ο στόχος εδώ είναι επομένως να αναλυθεί η κατάσταση του μυαλού του καθοδηγούμενου σε σχέση με την ανατροφοδότηση του..

10. Συνάντηση με μέντορα : Αξιοποίηση των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν στην κινητικότητα για την επαγγελματική καριέρα

Η συνάντηση μεταξύ του μέντορα και του νεαρού μετά την κινητικότητά του στο εξωτερικό θα πρέπει να πραγματοποιηθεί μόλις ο μέντορας μπορέσει να συναντήσει τον προπονητή εργασίας του.

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης με τον προπονητή εργασίας, ο νεαρός μπόρεσε να εντοπίσει τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια της κινητικότητάς του και επίσης να δει ποιες θα ήθελε να αναπτύξει περαιτέρω. Έχει επίσης καλύτερη ιδέα για τους επαγγελματικούς του στόχους ως αποτέλεσμα της εμπειρίας στο εξωτερικό.

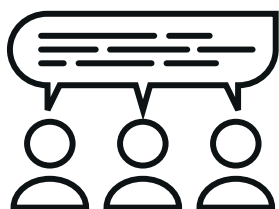
Ο στόχος του μέντορα εδώ είναι επομένως να βοηθήσει τον καθοδηγούμενο να αναλύσει πώς οι δεξιότητες και η εμπειρία του μπορούν να αξιοποιηθούν στον επαγγελματικό κόσμο. Μπορεί να είναι χρήσιμες για τη σύνταξη βιογραφικού, συνοδευτικής επιστολής ή για προετοιμασία συνέντευξης, για παράδειγμα, εκτός από την εργασία που έχει ήδη ξεκινήσει

με τον προπονητή εργασίας.

Η εμπειρογνομosύνη του μέντορα σε έναν επαγγελματικό τομέα είναι μια μεγάλη δύναμη για το νέο άτομο κατά τη διάρκεια αυτής της πρακτικής άσκησης καθώς μπορεί να συμβουλευεί και να καθοδηγεί το νέο άτομο σύμφωνα με τις νέες δεξιότητες που αποκτήθηκαν (διαπροσωπικές και διαπολιτισμικές) και τους επαγγελματικούς στόχους του.

Αυτή η συνάντηση δεν προορίζεται να είναι η τελευταία μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου, αλλά μπορεί να οδηγήσει στην εξέλιξη των στόχων καθοδήγησης προκειμένου να διαιωνίσει τους στόχους της καθοδήγησης έως ότου επιτευχθούν όλοι οι στόχοι.

Προσαρμογή των συναντήσεων



Η διοργάνωση συναντήσεων που προτείνουμε σε αυτή την εργαλειοθήκη μπορεί φυσικά να προσαρμοστεί σύμφωνα με τις ανάγκες του νέου ατόμου αλλά και με τη διαθεσιμότητα του μέντορα.

Ο προπονητής εργασίας μπορεί επίσης να έχει πιο τακτικές (εβδομαδιαίες) συνεντεύξεις με το νεαρό άτομο προκειμένου να εκτιμήσει τις δεξιότητες και τους στόχους και να διατηρήσει το σύνδεσμο μετά την κινητικότητα, προκειμένου να συνεχίσει την υποστήριξη σύμφωνα με το έργο της ζωής του (εργασία, επιστροφή στο σχολείο, εκπαίδευση, κινητικότητα κ.λπ.).

Ο στόχος εδώ είναι να δείξουμε ένα σημείο εκκίνησης για τους χρόνους συνάντησης μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου. Ανάλογα με τη σχέση που αναπτύσσει ο μέντορας με τον καθοδηγούμενο και οι στόχοι που πρέπει να επιτευχθούν, ο αριθμός των συναντήσεων μπορεί φυσικά να πολλαπλασιαστεί.

Μακροπρόθεσμα, ο στόχος του έργου SYMPATIC είναι να διασφαλίσει ότι η σύνδεση μεταξύ του μέντορα και του νεαρού θα συνεχιστεί μετά τη λήξη του έργου.

Αλληλεπιδράσεις με προπονητή εργασίας



Για την καλύτερη υποστήριξη της σχέσης καθοδήγησης, ο προπονητής εργασίας μπορεί να προτείνει τηλεφωνικό ραντεβού με τον μέντορα μετά από κάθε συνάντηση μεταξύ του μέντορα και του νεαρού. Αυτή η ανταλλαγή μπορεί να επιτρέψει στον προπονητή εργασίας να αναλύσει τις νέες σκέψεις, τις επιθυμίες και τους φόβους του νεαρού για τον επαγγελματικό κόσμο που μοιράζεται με τον μέντορα. Ο μέντορας, σύμφωνα με τον καθοδηγούμενο, μπορεί επίσης να μοιραστεί το έγγραφο λήψης σημειώσεων σχετικά με τους στόχους που έχουν τεθεί για την επόμενη συνάντηση,

έτσι ώστε ο προπονητής εργασίας να μπορεί να αξιολογήσει την πρόοδο και τα εναπομένοντα εμπόδια.

Το άτομο αναφοράς στην κινητικότητα ή ονομαζόμενος εκπαιδευτής του νέου ατόμου στον οργανισμό υποδοχής στο εξωτερικό συνδέεται επίσης με τον προπονητή εργασίας κατά την περίοδο της κινητικότητας του νέου ατόμου. Η επαφή μεταξύ του ατόμου αναφοράς και του προπονητή εργασίας στην κινητικότητα του δίνει την ευκαιρία να έχει πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με την πρόοδο του νεαρού, την κατάσταση τουμυαλού του, τη συμπεριφορά και την προσωπικότητα του στην εργασία, από την άποψη του οργανισμού υποδοχής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:

Επικέντρωση στην παροχή κατάρτισης του προπονητή εργασίας για διαπολιτισμική μάθηση και ικανότητες

5.1 Εκπαιδεύσεις και προετοιμασία των νέων ατόμων

Οι ακόλουθες σελίδες θα παρουσιάσουν το κύριο περιεχόμενο και τις οδηγίες για τις προπονήσεις που παρέχονται από τον προπονητή εργασίας στους νέους. Θα βοηθήσει τους μέντορες να κατανοήσουν καλύτερα πώς ο προπονητής εργασίας προετοιμάζει, εκπαιδεύει και αξιολογεί τους νέους.

Η **περίοδος πριν από την κινητικότητα** και μετά την κινητικότητα επιτρέπει επίσης στους νέους συμμετέχοντες που επιλέγονται για κινητικότητα στο εξωτερικό να παρακολουθήσουν ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα πριν από την αναχώρηση και μετά την αναχώρηση σε ομάδα με τον προπονητή εργασίας.

Η **προπόνηση πριν από την αναχώρηση για την κινητικότητα** βασίζεται κυρίως στην ανακάλυψη και την κατανόηση της διαπολιτισμικότητας, προκειμένου να προετοιμάσει καλύτερα το νεαρό άτομο για τη συνάντησή του με άλλη κουλτούρα.

Η **εκπαίδευση μετά την επιστροφή από την κινητικότητα** επικεντρώνεται πιο συγκεκριμένα στην επιστροφή της εμπειρίας του νέου ατόμου, στον προσδιορισμό των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια της κινητικότητας και στις ανταλλαγές στο επαγγελματικό έργο του νέου ατόμου, προκειμένου να ενισχυθεί η αξία της εμπειρίας του στο εξωτερικό.

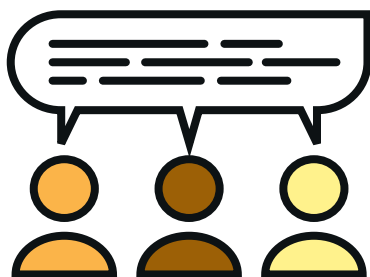
Αυτοί οι χρόνοι κατάρτισης είναι σημαντικοί για το νεαρό άτομο επειδή του επιτρέπουν να προσεγγίσει διαφορετικές παιδαγωγικές ενότητες που σχετίζονται με την ασφάλεια κατά τη διάρκεια του ταξιδιού, την έννοια της δέσμευσης, τη διαπολιτισμικότητα, την εκπαίδευση για την παγκόσμια πολιτότητα, καθώς και το επαγγελματικό έργο και τις διαπροσωπικές δεξιότητες. Προερχόμενοι από τη μη τυπική εκπαίδευση, οι προτεινόμενες δραστηριότητες προσφέρουν επίσης ένα εναλλακτικό μοντέλο μάθησης που ενθαρρύνει το νεαρό άτομο να συμμετέχει στα προτεινόμενα εργαστήρια και να αυξήσει την αυτονομία και τη συμμετοχή του από μόνος του.

5.2 Η εκπαίδευση πριν από την αναχώρηση του νέου ατόμουΤ

Μεταξύ των αποστολών του Προπονητή Εργασίας για την υποστήριξη του καθοδηγούμενου, η εκπαίδευση για την προετοιμασία της αναχώρησης στην κινητικότητα είναι ένα από τα βασικά στοιχεία προκειμένου να διασφαλιστεί η πολιτιστική ένταξη του νέου κατά τη διάρκεια της παραμονής του στο εξωτερικό. Αυτή η εκπαίδευση, η οποία αποτελείται από διαφορετικές ενότητες, στοχεύει να του δώσει τη δυνατότητα να προβάλλει τον εαυτό του στη μελλοντική του αποστολή και στο νέο πολιτιστικό περιβάλλον που θα ανακαλύψει.

Σε πρακτικό επίπεδο, οι νέοι ενημερώνονται για τους κινδύνους που συνδέονται με την κινητικότητα στο εξωτερικό και τις προφυλάξεις ασφαλείας που πρέπει να υιοθετηθούν προκειμένου να προλάβουν τυχόν προβλήματα. Συχνά δημιουργούνται μικρές ομάδες (ή ζευγάρια) αλληλεπιδρούν με διάφορες ομάδες, και κάνουν δραστηριότητες που σχετίζονται με τη διαχείριση συγκρούσεων μέσω υπόδυσης ρόλων. Η εργασία πραγματοποιείται επίσης για την αυτονομία των νέων τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό πλαίσιο, καθώς και για την δέσμευσή τους στο πλαίσιο της περίθαλψης.

Ωστόσο, ένας από τους κύριους στόχους αυτής της εκπαίδευσης είναι η γνώση του διαπολιτισμικού κόσμου, είτε στο πλαίσιο του εθελοντισμού είτε της πρακτικής άσκησης σε μια εταιρεία. Οι προπονητές εργασίας εργάζονται σε ένα ποικίλο



πρόγραμμα μη τυπικών εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων που τους επιτρέπει να προσεγγίσουν αυτήν τη διαπολιτισμική καθοδήγηση με διαφορετικούς στόχους: να έχουν μια πολιτισμική αυτογνωσία, να κατανοούν τις διαπολιτισμικές διαφορές, να γνωρίζουν την επίδραση της δικής μας κουλτούρας, να εντοπίζουν μια σύγκρουση πολιτιστικής κατάστασης, να προσδιορίσουν τι είναι ένα στερεότυπο και μια προκατάληψη να τα ξεπερνούν, να αναπτύξουν ενσυναίσθηση και περιέργεια αποφεύγοντας τις κρίσεις, να μάθουν για το διαπολιτισμικό στυλ επικοινωνίας και συμπεριφορές και, τέλος, να δούν τις πολιτισμικές διαφορές ως ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων.

5.3 Συγκεκριμένα παραδείγματα εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων

Αυτή η διαπολιτισμική μάθηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαδικασία της απόσπασης και της αποκέντρωσης του καθοδηγούμενου σχετικά με την πολιτιστική του σχέση με τον Άλλο κατά την κινητικότητα του στο εξωτερικό.

“Όλοι βλέπουμε τον κόσμο μέσα από τα δικά μας πολιτισμικά γυαλιά.”

Geert Hofstede

Η διαπολιτισμική δραστηριότητα που ονομάζεται “The Cultural Glasses” που χρησιμοποιείται συχνά κατά τη διάρκεια μαθημάτων κατάρτισης βοηθά στην απεικόνιση της διαδικασίας αλλαγών που λαμβάνουν χώρα κατά την κινητικότητα όταν κάποιος καταφέρνει να προσαρμοστεί σε ένα διαφορετικό πολιτιστικό περιβάλλον. Ο σκοπός αυτής της δραστηριότητας είναι να εντοπίσετε τα πολιτιστικά φίλτρα μέσω των οποίων αντιλαμβάνεστε και ερμηνεύετε την πραγματικότητα, μπορείτε να κατανοείτε τους άλλους, σέβεστε τις προοπτικές τους και τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται τον κόσμο.

“Τα ‘Πολιτιστικά μας Γυαλιά’, οι απόψεις μας, η αντίληψη των άλλων και του κόσμου συχνά βασίζονται κυρίως στις προηγούμενες εμπειρίες μας. Σκεφτείτε πόσα από όσα γνωρίζετε για τον κόσμο και τους ανθρώπους μαθαίνονται μέσω των προσωπικών σας εμπειριών.

Όλοι τείνουμε να κρίνουμε και να γενικεύουμε. Στην πραγματικότητα, είναι σχεδόν σαν να φορούσαμε συνεχώς «πολιτιστικά γυαλιά» μέσω των οποίων βλέπουμε τον κόσμο. Ωστόσο, επειδή οι προσωπικές μας εμπειρίες διαφέρουν, τα «πολιτιστικά ποτήρια» των ανθρώπων δεν είναι τα ίδια.

Για να μπορέσετε να κατανοήσετε τους άλλους, να σεβαστείτε τις προοπτικές τους και τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται τον κόσμο, πρέπει πρώτα να γνωρίσετε τον εαυτό σας και να γνωρίσετε την ταυτότητά σας (κοινωνικοοικονομική κατάσταση, ηλικία, θρησκεία, σεξουαλικός προσανατολισμός, εθνικότητα, φύλο, γλώσσα, φυσικές / συναισθηματικές / αναπτυξιακές ικανότητες κ.λπ.) και πολιτιστικό υπόβαθρο (παραδόσεις, αξίες, φαγητό, τέχνες, γνώσεις κ.λπ.).

Γι' αυτό θα θέλαμε να αφιερώσετε λίγο χρόνο και να το σκεφτείτε για αυτό, καθώς και ποιες είναι οι πτυχές της προσωπικής σας θέσης και προοπτικής.

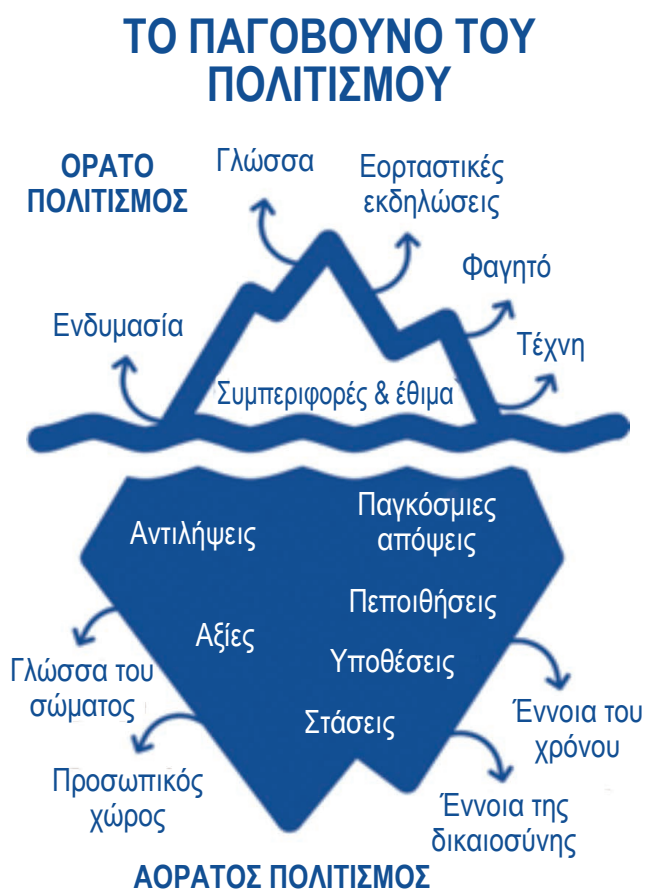
Ποια στοιχεία της ταυτότητάς σας και της εμπειρίας σας διαμορφώνουν τα «πολιτιστικά σας γυαλιά»;»⁴

Δεν είναι δυνατόν να αφαιρέσετε εντελώς τα πολιτιστικά γυαλιά, ωστόσο, κατανοώντας ότι οι άλλοι έχουν επίσης τα δικά τους πολιτιστικά γυαλιά, μπορείτε να μάθετε περισσότερα για τον πολιτισμό και την οπτική του άλλου. Αυτή η δραστηριότητα στοχεύει να ξεπεράσει τις προκαταλήψεις, τα στερεότυπα και τις διακρίσεις.

Οι διαπολιτισμικές συναντήσεις μας ρωτούν συνειδητά ή ασυνείδητα για τη δική μας κουλτούρα και πώς την αντιλαμβανόμαστε, σαν καθρέφτη. Η διαπολιτισμική εμπειρία έχει έτσι μεγάλη επιρροή στην αντίληψη του ίδιου του νέου για τον εαυτό του σε ένα νέο περιβάλλον.

Προκειμένου να ευαισθητοποιήσει για τις πολιτιστικές διαφορές για να διευκολύνει την ένταξη των νέων, ο διαμεσολαβητής χρησιμοποιεί συχνά τη δραστηριότητα στο **επαγόβουνο του πολιτισμού**. Αυτή η δραστηριότητα έχει στόχο ο νέος να προβληματιστεί σχετικά με την έννοια του «πολιτισμού» και την πολυπλοκότητά της. Το ορατό μέρος του παγόβουνου είναι αυτό που έρχεται αμέσως στο μυαλό όταν σκεφτόμαστε την έννοια του πολιτισμού. Αυτό μπορεί να βρεθεί στις πολιτιστικές σελίδες μιας εφημερίδας: μπαλέτο, όπερα, μουσική, ανάγνωση και άλλες καλλιτεχνικές ή πνευματικές δραστηριότητες.

Αλλά η συντριπτική πλειοψηφία του τι είναι ο πολιτισμός είναι πολύ ευρύτερος, πολύ βαθύτερος και όχι τόσο άμεσα ορατός. Είναι η κρυφή διάσταση, αυτή των κωδικών, των τελετών και των παραστάσεων. Είναι το βυθισμένο μέρος, που συνδέεται με τις αξίες και τις συμπεριφορές που επιτρέπουν σε ομάδες ανθρώπων να δίνουν νόημα, να ενεργούν με τον κόσμο γύρω τους.



⁴ Η δραστηριότητα αυτή έρχεται από το έργο Papyrus, στο οποίο εταίροι είναι The Manchester Metropolitan University, TUAS – Turku University of Applied 21 Sciences Ltd., Kopin – Koperazzjoni Internazzjonali, WEBIN – Western Balkans Institute and CESIE. Είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα: <https://papyrus-project.org/selfexploratory-activities/>

Αυτή η δραστηριότητα χρησιμοποιείται συγκεκριμένα για την καταπολέμηση του πολιτισμικού σοκ. Όταν πηγαίνουμε στο εξωτερικό δεν γνωρίζουμε απαραίτητα το μη ορατό μέρος του πολιτισμού της χώρας στην οποία πηγαίνουμε. Μπορούμε λοιπόν μερικές φορές να χρησιμοποιήσουμε το δικό μας πολιτιστικό πλαίσιο αναφοράς και να το κολλήσουμε σε αυτό της χώρας στην οποία πηγαίνουμε. Αλλά σε αυτό το σημείο μπορεί να εμφανιστεί ένα πολιτισμικό σοκ επειδή ανακαλύπτουμε μέσω των κινητικών μας συμπεριφορών, πεποιθήσεων ή τρόπων επικοινωνίας που είναι εντελώς διαφορετικοί από αυτούς που γνωρίζουμε. Ο σκοπός αυτής της δραστηριότητας είναι επομένως να μας βοηθήσει να κατανοήσουμε ότι το πολιτιστικό πλαίσιο αναφοράς μας δεν είναι απαραίτητα πανομοιότυπο με αυτό ενός άλλου ατόμου και ότι είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη οι πολιτιστικές διαφορές προκειμένου να προσαρμοστούμε όσο το δυνατόν καλύτερα.

5.4 Επικέντρωση στις διαπολιτισμικές δεξιότητες που αποκτήθηκαν κατά την διάρκεια της κινητικότητας στο εξωτερικό

Αντιμετωπίζοντας την παγκοσμιοποίηση και την ακμάζουσα μετανάστευση, η διαπολιτισμικότητα προσκαλείται όλο και περισσότερο σε επαγγελματικούς χώρους μέσω ανταλλαγών, δημιουργίας πολυπολιτισμικών ομάδων ή της υποδοχής ξένων πελατών. Οι διαπολιτισμικές δεξιότητες μπορούν έτσι να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στον τρόπο λειτουργίας των εταιρειών και να φέρουν μεγάλο πλούτο, ιδίως μέσω της διαπολιτισμικής επικοινωνίας.

Η διαπολιτισμική ικανότητα στο σύνολό της δεν αποκτάται απαραίτητα κατά τη διάρκεια της κινητικότητας στο εξωτερικό, αλλά η ανάπτυξή της μπορεί να επηρεαστεί έντονα από μια εμπειρία πολιτιστικού αποπροσανατολισμού που ενθαρρύνει τη διαδικασία προσωπικής μεταμόρφωσης ενός νεαρού ατόμου. Η κινητικότητα θα αυξήσει έτσι τη διαπολιτισμική ευαισθησία των νέων μέσω του «μεταμόρφωσης του κοινωνικού κεφαλαίου των ατόμων μέσω της κινητικότητας και της μεταμόρφωσης των μαθησιακών ικανοτήτων και των υποκειμενικών στρατηγικών πολιτιστικής ολοκλήρωσης».

Ο προπονητής εργασίας αποδίδει επομένως μεγάλη σημασία στις διαπολιτισμικές δεξιότητες που μπορεί να αναπτύξει ο νεαρός κατά τη διάρκεια της κινητικότητάς του επειδή εμπλουτίζουν το επαγγελματικό του προφίλ. Πολλές δραστηριότητες στα εκπαιδευτικά μαθήματα πριν από την αναχώρηση επικεντρώνονται στην ανακάλυψη της διαπολιτισμικότητας τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό περιβάλλον. Είναι επομένως ενδιαφέρον ως μέντορας να αναλύσουμε τη διαπολιτισμική ευαισθησία κάποιου σε σχέση με την εμπειρία κάποιου. Ο μέντορας μπορεί έτσι να γνωρίζει και να αναγνωρίζει τις διαπολιτισμικές ικανότητες και τι μπορεί να φέρουν στο νεαρό άτομο σύμφωνα με τον τομέα της επαγγελματικής εμπειρογνωμοσύνης του μέντορα.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΩΝ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ



ΣΤΑΣΕΙΣ

- Σεβασμός σε άλλους πολιτισμούς
- Περιέργεια
- Επιθυμία να μάθετε για άλλους πολιτισμούς
- Ανοιχτότητα
- Ικανότητα αναστολής της κρίσης
- Ικανότητα να ανεχτείτε την ασάφεια και να εκτιμήσετε την πολιτιστική πολυμορφία



ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- Δεξιότητες ακρόασης
- Προσαρμοστικότητα
- Γλωσσικές και επικοινωνιακές δεξιότητες
- Αντιμετώπιση προβλημάτων επικοινωνίας
- Λειτουργεί ως διαμεσολαβητής στις διαπολιτισμικές ανταλλαγές
- Ενσυναίσθηση
- Πολυπροοπτική
- Γνωστική ευελιξία
- Δυνατότητα κριτικής αξιολόγησης πολιτιστικών απόψεων και πρακτικών, που συμπεριλαμβάνονται στον πολιτισμό κάποιου



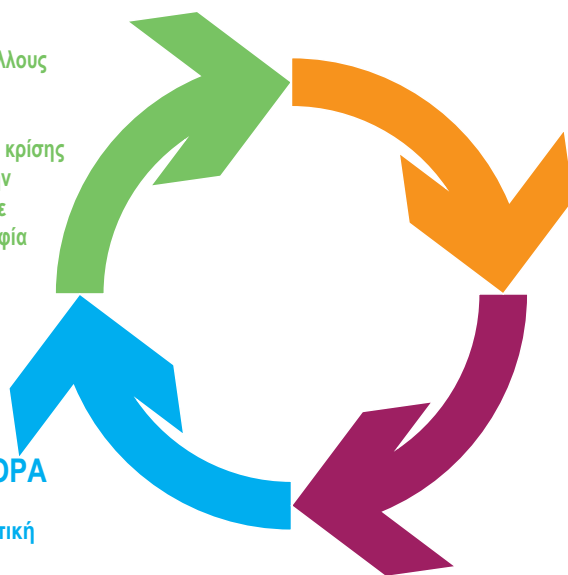
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

- Ευελιξία στην πολιτιστική συμπεριφορά
- Ευελιξία στην επικοινωνιακή συμπεριφορά
- Αποτελεσματική και σωστή συμπεριφορά και επικοινωνία αποτελεσματικά σε διαπολιτισμικές συναντήσεις
- Ετοιμότητα δράσης στην κοινωνία για την προώθηση του κοινού καλού, ιδίως με τη μείωση των προκαταλήψεων, των διακρίσεων και των συγκρούσεων



ΓΝΩΣΕΙΣ

- Συνειδητοποίηση της πολιτιστικής σχέσης κάποιου,
- Γλωσσικές συμβάσεις σε διαφορετικούς πολιτισμούς
- Πολιτιστικές πρακτικές και απόψεις
- Διαδικασίες αλληλεπίδρασης μεταξύ πολιτισμών, κοινωνιών και ατόμων.



Στο σύνολό της, η διαπολιτισμική ικανότητα θεωρείται ως «ανοιχτότητα που επιτρέπει την» κατανόηση των πολιτισμικών κανόνων και προσδοκιών των άλλων, να τους κάνει να αλληλεπιδρούν, να επικοινωνούν και να διαρθρώνουν αποτελεσματικά, συμπεριλαμβανομένου του περιβάλλοντος τους» (Hunter et al., 2006, μετάφραση από τον συγγραφέα).

Οι διαπολιτισμικές ικανότητες ομαδοποιούν πολλές ικανότητες που είναι κατ' αρχήν εγκάρσιες και μπορούν να ενσωματωθούν σε διαφορετικά επαγγελματικά περιβάλλοντα.

ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

ΜΙΑ ΠΡΟΣΤΗΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



5.5 Δραστηριότητα αυτό-στοχασμού

Οι ακόλουθες ερωτήσεις έχουν σχεδιαστεί για να σας κάνουν να σκεφτείτε τις διαπολιτισμικές δεξιότητες που έχετε αποκτήσει στην προσωπική και επαγγελματική σας ζωή. Προσδιορίζοντας τις δικές σας διαπολιτισμικές δεξιότητες, έχετε την ευκαιρία να ανταλλάξετε ευκολότερα με το νεαρό άτομο σχετικά με τις δικές του διαπολιτισμικές ικανότητες.



- Τι πιστεύετε για τις ικανότητές σας στις διαπολιτισμικές σχέσεις; Σκεφτείτε συγκεκριμένα παραδείγματα ζωής.

Για παράδειγμα, είχατε ποτέ την ευκαιρία να έρθετε σε επαφή με ανθρώπους διαφορετικών πολιτισμών ή με διαφορετικό πολιτιστικό υπόβαθρο, είτε στο εξωτερικό, στην εργασία ή στην ιδιωτική σας ζωή; Τι μάθατε και αποκτήσατε κατά την διάρκεια αυτών των συναντήσεων;



- Έχετε δει ποτέ διακρίσεις εναντίον ορισμένων ανθρώπων; Τι έχει συμβεί? Πώς αντιδράσετε σε αυτό;



- Έχετε νιώσει ποτέ παρεξηγημένος για το δικό σας πολιτιστικό υπόβαθρο;



- Όταν συναντάτε άτομα με διαφορετική κουλτούρα από τη δική σας, έχετε την ευκαιρία να μάθετε περισσότερα για τις παραδόσεις, τους τρόπους ζωής και τις αξίες αυτού του πολιτισμού;



- Όταν συναντάτε ξένους συνεργάτες ή πελάτες, είχατε ποτέ την ευκαιρία να μάθετε για πολιτιστικά γεγονότα και επαγγελματική συμπεριφορά που σχετίζεται με αυτόν τον πολιτισμό, προκειμένου να διευκολύνετε τον διάλογο και την αλληλεπίδραση;



- Έχετε προσαρμόσει ποτέ την επικοινωνία σας (λεκτική ή μη-λεκτική) με άτομα που προέρχονται από διαφορετικούς πολιτισμούς, προκειμένου να επιλύσετε μια κατάσταση παρανόησης, μη κατανόησης ή ακόμη και σύγκρουσης;



- Αυτές οι διαπολιτισμικές εμπειρίες και καταστάσεις είχαν αντίκτυπο στη μάθηση ή στη βελτίωση των γνώσεων, της τεχνογνωσίας και των διαπροσωπικών δεξιοτήτων στο χώρο εργασίας;

5.6 Λέξεις κλειδιά

Διαπολιτισμικές δεξιότητες: Σύμφωνα με την UNESCO, «Οι διαπολιτισμικές ικανότητες αναφέρονται στην ύπαρξη επαρκούς γνώσης για συγκεκριμένους πολιτισμούς, καθώς και γενικές γνώσεις σχετικά με ζητήματα που ενδέχεται να προκύψουν σε επαφές μεταξύ ανθρώπων από διαφορετικούς πολιτισμούς, έχοντας δεκτική στάση που ενθαρρύνει τη δημιουργία και τη διατήρηση σχέσεων με διάφορους άλλους» «και έχοντας αποκτήσει την ικανότητα χρήσης αυτής της γνώσης και δεκτικότητας σε αλληλεπιδράσεις με άτομα που ανήκουν σε διαφορετικούς πολιτισμούς»⁵. Σύμφωνα με τον γλωσσολόγο Michael Bryam, αυτό το σετ δεξιοτήτων περιλαμβάνει «**γνώση** (γνώση ενός πολιτισμού), **κατανόηση** (ερμηνευτικές / επικοινωνιακές δεξιότητες), **μάθηση** (δεξιότητες ανακάλυψης / αλληλεπίδρασης), **ύπαρξη** (περιέργεια / ανοιχτότητα) και **δέσμευση** (ικανότητα) **αλληλεπίδρασης** (πολιτιστική κριτική έκφραση) “.

⁵ UNESCO (2013). Intercultural competences : Conceptual and operational framework.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6:

Εμπειρίες από τον τομέα - Καταθέσεις μεντόρων

Μέντορας από την Κύπρο

«Είμαι μέντορας εδώ και μερικά χρόνια. Η καθοδήγηση ενός καθοδηγούμενου είναι διαφορετική κάθε φορά, καθώς κάθε καθοδηγούμενος είναι μοναδικός.

Το να είσαι μέντορας δεν είναι εύκολος ρόλος, αλλά είναι σίγουρα μια πολύ ανταποδοτική εμπειρία. Πρώτα πρέπει να δημιουργήσετε μια σχέση εμπιστοσύνης με τον καθοδηγούμενο. Να θυμάστε πάντα ότι ένας μέντορας μπορεί να είναι ο υποστηρικτής σας, ο έμπιστός σας και ο σύμμαχός σας. Στη συνέχεια, πρέπει να επικοινωνήσετε με τον καθοδηγούμενο και πρέπει να τον/την ακούσετε προσεκτικά για να μάθετε τα πάντα για το επαγγελματικό του υπόβαθρο/κατάσταση. Μετά από αυτό το βήμα, πρέπει να παρέχετε συμβουλές σχετικά με την επαγγελματική του πρακτική κατά τη διάρκεια και μετά τη μετακίνησή του στο εξωτερικό. Επιπλέον, μπορείτε να μοιραστείτε τις εμπειρίες σας από τον επιχειρηματικό κόσμο με τον καθοδηγούμενο και να του προσφέρετε τεχνογνωσία στον τομέα που θέλει να εξελιχθεί. Ως μέντορας, δεν θα έχετε και δεν απαιτείται να έχετε όλες τις απαντήσεις, είστε πόρος».

Μέντορας από τη Γαλλία

Μαρτυρία της Anna

“Γνώρισα την Εύα «on line» στις 12 Μαρτίου, αυτού του έτους. Έπρεπε να πετάξει για τον Εκουαδόρ στις 18 του μήνα. Όταν μου το είπε η Λέα, κατά κάποιον τρόπο, αγχώθηκα αν και ενθουσιάστηκα. Και τι θα γινόταν αν ... αν δεν με πήγαινε, αν με έβρισκε πολύ ηλικιωμένο. Τεχνικά ήξερα ότι θα της ήμουν χρήσιμη: το έργο της είχε να κάνει με την εισαγωγή της ισότητας των φύλων, αυτό το θέμα τυχαίνει να είναι αυτό που σπούδασα και δούλευα.

Μόλις την είδα να χαμογελάει και την άκουσα, ήξερα ότι μπορούμε να συνεργαστούμε. Είχε ετοιμάσει τη συνάντησή μας, είχε γράψει μερικές ερωτήσεις και είχε εκφράσει ξεκάθαρα τις ανάγκες της. Είχε περάσει ήδη ένα χρόνο στην Ταϊλάνδη και ήξερε τι σημαίνει νοσταλγία. Συμφωνήσαμε στο γεγονός ότι παρά τη διαφορά ώρας μεταξύ των δύο χωρών μας, θα απαντούσα στις ερωτήσεις της τα επόμενα εικοσιτετράωρα.

Η κύρια αγωνία της αφορούσε την εισαγωγή της ισότητας των φύλων σε ένα χωριό που θα μπορούσε να τύχει να είναι πατριαρχικό.

«Άκου, παρατήρησε για ένα μήνα, πάρε τον χρόνο σου» ήταν η μόνη συμβουλή που της έδωσα.

Μιλήσαμε 5 φορές κατά τη διάρκεια της παραμονής της. Έπρεπε να αποφύγω να της γράφω πολύ συχνά. Ήταν καλά και εγώ ήμουν ο μέντοράς της, όχι η μαμά της.

Η Εύα ήξερε πότε να επικοινωνήσει μαζί μου. Το έκανε όταν χρειαζόταν πρακτική βοήθεια. Π.χ. συμβουλές για την εμπύχωση μιας ομάδας, για να κάνει παρουσιάσεις PowerPoint για το φύλο, πόρους βίντεο σχετικά με το τι σημαίνει σεξουαλική συναίνεση.

Τώρα έχει επιστρέψει στη Γαλλία και σπουδάζει στο Στρασβούργο, και είναι πιο δυνατή από ποτέ. Μου λείπει η δουλειά μας μαζί.

Αν μου επιτρέπεται, οι δεξιότητες που απαιτούνται από τον μέντορα για να δουλέψει η περιπέτεια του «μέντορα-καθοδηγούμενου» είναι:

- Δεξιότητες ακρόασης
- Να είστε αντιδραστικοί
- Εμπιστευτικότητα
- Ικανότητα να μην πείτε στον καθοδηγούμενο τι πρέπει να κάνει αλλά να τον βοηθήσετε να βρει τον τρόπο
- Να είστε εκεί για να ακούτε όταν τα πράγματα γίνονται δύσκολα
- Κοινή χρήση της ίδιας εργασίας με τον καθοδηγούμενο θα μπορούσε να αυξήσει την τεχνική βοήθεια που παρέχει ο μέντορας

Μια συμβουλή:

Ως μέντορας, γνωρίστε τον εαυτό σας και την «γκρίζα ζώνη». Εάν δεν μπορείτε να “πάτε” σε έναν καθοδηγούμενο μετά από δύο συναντήσεις πριν από την αναχώρηση του καθοδηγούμενου, μην αισθάνεστε ένοχοι και πείτε το. Μπορεί να βρεθεί άλλος μέντορας. Το ίδιο ισχύει και για το καθοδηγούμενο.”

Μαρτυρία του Farid

“Η καθοδήγηση αφορά πρώτα και κυρίως τη συνάντηση με νέους που αναζητούν εργασία. Αυτές είναι πάντα μοναδικές συναντήσεις, με διαφορετικές προσωπικότητες και προσδοκίες. Αυτές οι συναντήσεις είχαν πάντα μια κοινή βάση: την εμπιστοσύνη που δόθηκε στον μέντορα. Το κίνητρο που με οδήγησε είναι η επιθυμία να μοιραστώ τις γνώσεις που αποκτήσα στον τομέα του ανθρωπίνου δυναμικού και την πρόσληψη, η επιθυμία επίσης να επικοινωνήσω με απλούς κώδικες (συμπεριφορά, παρουσίαση, έκφραση, γραφή, κίνητρα ...) που μπορούν να αποτελέσουν κλειδιά για την αναζήτησή τους. Κατά τη διάρκεια της ακαδημαϊκής τους σταδιοδρομίας, σε αντίθεση με τις σχολές επιχειρήσεων, οι εκπαιδευόμενοι συχνά δεν έχουν συγκεκριμένη υποστήριξη για την αναζήτηση εργασίας.

Θα ήθελα να προσκαλέσω άτομα με καλή θέληση να έρθουν μαζί μας, επειδή, όποια και αν είναι η δουλειά, η εμπειρία που αποκτήθηκε είναι ένα πλεονέκτημα για να το μοιραστείτε. Τέλος, θα ήθελα να προσθέσω ότι οι επιτυχημένες συναντήσεις, και αυτό συμβαίνει γενικά, είναι φυσικά μια πραγματική ικανοποίηση για τον εκπαιδευόμενο αλλά και για τον μέντορα !! Απολαύστε τις συναντήσεις αυτές!!”

Μέντορας από την Κύπρο

«Η εμπειρία που ζήσαμε με τα κορίτσια που φιλοξενήθηκαν στις εταιρείες μας από τον Ιούνιο έως τον Σεπτέμβριο του 2021 ήταν τόσο νέα όσο και ενδιαφέρουσα. Η σύγκριση μας με νέους που είναι παθιασμένοι με το επαγγελματικό τους επάγγελμα είναι κάτι που πάντα μας ενδιέφερε και αποτελεί μέρος της φιλοσοφίας της εταιρείας ως δομικό μέρος της αναζήτησης προσωπικού και της επιθυμίας να εκπαιδεύσουμε την επιχείρηση και το στυλ εργασίας μας. Ο πλούτος που προήλθε από το καλωσόρισμα των κοριτσιών από άλλη χώρα έδωσε μεγαλύτερο ενδιαφέρον στην επιχείρηση και, όπως συμβαίνει πάντα σε αυτές τις περιπτώσεις, μας επέτρεψε να διευρύνουμε τις απόψεις μας και τις δικές τους μοιραζόμενοι τις αμοιβαίες μας απόψεις, εμπειρίες, πολιτιστικές εμπειρίες και προσωπική.

Το ταξίδι της Lidia και της Patricia ξεκίνησε με μια περίοδο περίπου 15 ημερών εισαγωγής, γνώσης της εταιρικής πραγματικότητας (τόσο της εμπορικής όσο και της παραγωγής), των ρόλων, των λειτουργιών και των διαδικασιών που ισχύουν. Και οι δύο, αν και σε εταιρείες που ανήκουν σε διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς (σχεδιασμός και παραγωγή υλικών για τη δημιουργία αξεσουάρ ένδυσης αφενός και μελέτη, παραγωγή και πώληση καλλυντικών υψηλού επιπέδου από την άλλη), έχουν δείξει αμέσως μεγάλη ικανότητα να μάθηση, διαίσθηση και διάθεση για εργασία. Αυτό διευκόλυνε σημαντικά την ένταξη τους στο προσωπικό της εταιρείας και ευνόησε πολύ το θετικό κλίμα σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων. Σε περίπου ένα μήνα και οι δύο μπόρεσαν όχι μόνο να μπουν στην επιχειρηματική λογική, αλλά και να είναι φορείς νέων ιδεών και εναλλακτικών οραμάτων που σε αρκετές περιπτώσεις αποφασίσαμε να δοκιμάσουμε και να πειραματιστούμε.

Στο τέλος του προγράμματος, μετά από περίπου 3 μήνες, οι εκπαιδευόμενοι θα ήταν έτοιμοι να ενταχθούν στην εταιρεία λόγω των επιπέδων εμπλοκής, προετοιμασίας και κινήτρων. Σε μια από τις δύο κοπύλες έγινε ουσιαστικά μια συμβατική πρόταση η οποία όμως για υλικοτεχνικούς λόγους και λόγω της επιθυμίας της να επιστρέψει στη χώρα τους για να ολοκληρώσει την εκπαίδευσή της, δεν υλοποιήθηκε.

Σίγουρα έχουν ανοίξει ενδιαφέροντα κανάλια τα οποία θα λάβουμε υπόψη μας και, χωρίς αμφιβολία, παραμένουμε διαθέσιμοι αν είναι δυνατόν να επαναλάβουμε την εμπειρία στο μέλλον.

Οι κύριες δεξιότητες ενός μέντορα, υπό το φως αυτής της εμπειρίας είναι:

- Δυνατότητα να υποδέχεται τα άτομα, να είναι υποστηρικτικός στην ένταξη των ατόμων στην εταιρεία τόσο από οργανωτική όσο και από σχεσιακή άποψη
- Δυνατότητα συνοδείας της εργασιακής εμπειρίας στην εταιρεία
- Ικανότητα εντοπισμού δεξιοτήτων, πόρων που υπάρχουν στους εκπαιδευόμενους και ενίσχυσής τους στην εταιρεία».

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η εμπειρία πρακτικής άσκησης/κινητικότητας αντιπροσωπεύει μια προνομιακή ευκαιρία να ενισχύσουν τις δεξιότητες των νέων που δεν είχαν ακόμη πλήρη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, αποτελώντας μια εμπειρία άκρως βασισμένη στην εργασία, **με την αξία του επιταχυντή των προσωπικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων.**

Όπως έχει τεκμηριωθεί αυτόστην εργαλειοθήκη σε πολλά επίπεδα, **είναι μια κεντρική εμπειρία για την εκπαιδευτική, επαγγελματική και συχνά υπαρκτή ανάπτυξη των νέων** που συμμετέχουν, με θετικά αποτελέσματα που μπορεί να ξεπεράσουν τις αρχικές προσδοκίες. Πράγματι, μπορούν να δημιουργηθούν ενάρετοι κύκλοι, ικανοί να θρέψουν την εμπιστοσύνη των οικογενειών και των νέων στην ευρωπαϊκή κινητικότητα ως ευκαιρία προσωπικής ανάπτυξης και επαγγελματικής ανάπτυξης, προάγοντας τη διαπολιτισμική συνείδηση, την ευρωπαϊκή διάσταση της ενεργού συμμετοχής στα κοινά και μεγαλύτερη προσωπική προσοχή στις ικανότητες κάποιου και προοπτικές σταδιοδρομίας **υποστηρίζοντας την απόκτηση μαλακών δεξιοτήτων, γλωσσικών και διαπολιτισμικών ικανοτήτων σε μια προοπτική της ανάπτυξης των πολιτών, της κοινωνικής και της απασχόλησης.** Ως εκ τούτου, πτυχές που δεν είναι δευτερεύουσες στην ιστορική εποχή που βιώνουμε, χαρακτηρίζονται από κυρίαρχους απόηχους και από μια συνδυαστική έκτακτη ανάγκη που τιμωρεί έντονα τους νέους στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας και όχι μόνο.

Αν και η έκτακτη ανάγκη που προκάλεσε η πανδημία COVID επηρέασε σε μεγάλο βαθμό την κινητικότητα στο εξωτερικό, οι νέοι δεν φαίνεται να έχουν αποθαρρυνθεί, θεωρώντας ότι είναι μια μοναδική εκπαιδευτική εμπειρία στο είδος της, έστω και με μεικτό τρόπο.

Η ανεργία αυξάνεται σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, αλλά οι νέοι έχουν ήδη επηρεαστεί έντονα, καθώς εάν η είσοδός τους στην αγορά εργασίας δεν είναι άμεση, η πανδημία του COVID έχει αποδυναμώσει περαιτέρω τα κανάλια πρόσβασης και τις νέες ευκαιρίες, ενώ περισσότεροι από ένας έξι νέοι έχουν σταματήσει να εργάζονται από την αρχή της κρίσης⁶.

⁶ ILO (2020), *Preventing exclusion from the labour market: Tackling the COVID-19 youth employment crisis*

Πολλοί εργάστηκαν σε τομείς που επλήγησαν σοβαρά, ήδη παρενοχλήθηκαν από τη μάστιγα της παράνομης εργασίας, σήμερα ακόμη περισσότερο χωρίς συστήματα αναγνώρισης ή προστασίας, όπως υπηρεσίες διαμονής και εστίασης, ψυχαγωγία, ενώ άλλοι προσπαθούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, σε τομείς που δεν είναι πλέον σε θέση να προσλάβει.

Σε πολλά κράτη μέλη, οι νεότερες γενιές βιώνουν ακόμη και τη δεύτερη οικονομική ύφεση της ζωής τους: όσοι ήταν 18 ετών στο απόγειο της προηγούμενης κρίσης απασχόλησης των νέων είναι τώρα μόλις 25. Οι προκλήσεις είναι πιθανό να είναι ακόμη μεγαλύτερες για τις μεγαλύτερες ομάδες. εύθραυστο ή ευάλωτο λόγω ενός συχνά αποκλεισμού, που επιδεινώνεται από την οικονομική ύφεση και γενικότερα από τις κοινωνικές κρίσεις, οι οποίες τείνουν να επιδεινώνουν τις ανισότητες και συνεπώς τις διακρίσεις που συχνά υποκρύπτονται. Οι νέοι που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, για παράδειγμα που ανήκουν σε μειονότητες, ή/και νέοι με ειδικές ανάγκες ή που ζουν σε απομακρυσμένες ή μειονεκτικές περιοχές, αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια για την είσοδο στην αγορά εργασίας. Καθώς και οι νέοι μετανάστες (που αποτελούν μια αυξανόμενη και σημαντική συνιστώσα των νέων μας), καθώς και οι νέες γυναίκες που αντιμετωπίζουν φυλετικά στερεότυπα και προκαταλήψεις η κρίση λόγω του COVID αναδεικνύει ξεκάθαρα τη διασταυρούμενη και συστημική φύση των διακρίσεων, η οποία τις επηρεάζει με σε φυσιολογικές συνθήκες και συνεπώς τις επηρεάζει ακόμη περισσότερο σε μια περίοδο έκτακτης ανάγκης όπως αυτή που βιώνουμε⁷.

Οι εμπειρίες κινητικότητας μπορούν σήμερα περισσότερο από ποτέ να διαβαστούν και να ερμηνευθούν ως ευκαιρία για τους νέους να επανεκκινήσουν ή μερικές φορές μια πραγματική αναχώρηση, και από αυτή την άποψη, με ισχυρότερη κοινωνική και πολιτιστική αξία, καθώς και επαγγελματική.

⁷ "Employed young people are concentrated in types of work which make them vulnerable to income and job loss during the current crisis. More than three out of four of the world's young workers had informal jobs prior to the onset of the crisis compared with 60 per cent of adults aged 25 and above. Young informal workers do not have access to social protection or to other employment-related benefits. Furthermore, young people are over represented in working poverty and less protected forms of work, such as temporary and gig employment. Moreover, young people aged under 30 represent 70 per cent of international migrant flows. Significant gender wage gaps and occupational segregation between young women and men also persist. Young women spend considerably more time doing unpaid care and household work than young men. Widespread closures of schools and the unavailability of childcare services are intensifying the double burden of care often borne by young women".
ILO (2020), *Preventing exclusion from the labour market: Tackling the COVID-19 youth employment crisis*.

CONTACT

CIOFS-FP - Via di San Saba 14 - 00153 Rome - tel. 0039.06.5729911 - www.ciofs-fp.org/sympatic/
<http://sympatic.projectsgallery.eu>

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

