



SYMPATIC

Support and Value Adults Mobility and
Training for Integration into Companies

ΤΟ ΠΑΚΕΤΟ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

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

-Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για αυτήν την παραγωγή δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου που αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των συγγραφέων και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν



Με συγχρηματοδότηση από το
πρόγραμμα «Erasmus+»
της Ευρωπαϊκής Ένωσης





ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – Η μέθοδος 5 βημάτων για την εργασία του προπονητή εργασίας	6
1.1 ΒΗΜΑ 1: Αναγνώριση και επιλογή των συμμετεχόντων.....	7
1.2 ΒΗΜΑ 2: Επικυροποίηση του έργου κινητικότητας.....	11
1.3 ΒΗΜΑ 3: Προετοιμασία για την διαμονή στο εξωτερικό.....	13
1.4 ΒΗΜΑ 4: Κινητικότητα στο εξωτερικό και ενσωμάτωση.....	16
1.5 ΒΗΜΑ 5: Κεφαλοποίηση της κινητικότητας.....	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – Εργαλεία για αναγνώριση & αξιολόγηση των ικανοτήτων.....	24
2.1 Εισαγωγή στην αξιολόγηση ικανοτήτων.....	25
2.2 Βασικές ικανότητες: αναγνώριση και προβολή.....	28
2.3 Εργαλεία για αξιολόγηση των ικανοτήτων.....	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – 7 Σενάρια μετά το έργο της Κινητικότητας.....	40
3.1 Επιχειρηματικότητα.....	40
3.2 Πρόσβαση στην αγορά εργασίας.....	42
3.3 Εθελοντισμός/Εκπαίδευση.....	44
3.4 Επικαιροποίηση της εμπειρίας.....	49
3.5 Διαμονή στο εξωτερικό.....	53
3.6 Πρόσβαση σε εργασία στην δημόσια διοίκηση.....	54
3.7 Επίσημη εκπαίδευση.....	56

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – Πως να βοηθήσετε τους νέους να χρησιμοποιούν τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης..... 62

4.1 Γιατί και πως να χρησιμοποιείτε τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης.....	62
4.2 Πως να ελέγξετε την ψηφιακή ταυτότητα.....	65
4.3 Συστάσεις για τη βελτίωση της ποιότητας και του αντίκτυπου της χρήσης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης	67

ΤΟ ΠΑΚΕΤΟ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ ΕΡΓΟ SYMPATIC

Σήμερα, η διεθνής κινητικότητα αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο και θεωρείται ως εφελτήριο για το μέλλον των νέων χάρη στη προσφορά μιας μοναδικής και εμπλουτιστικής ανθρώπινης και επαγγελματικής εμπειρίας.

Αυτό γίνεται ιδιαίτερα αισθητό με τη δέσμευση της Ευρωπαϊκής Ένωσης μέσω του προγράμματος Erasmus + αλλά και με τα διακρατικά έργα κινητικότητας ειδικά για τις ευρωπαϊκές χώρες, τα οποία αναπτύσσονται όλο και περισσότερο κάθε χρόνο.

Εάν η διεθνής κινητικότητα παρέχει ένα άνοιγμα στον διαπολιτισμικό διάλογο, την αλληλεγγύη και την ανάπτυξη της ευρωπαϊκής ιδιότητας του πολίτη, είναι πολύ βοηθητική για την κοινωνικο-επαγγελματική ένταξη των νέων όταν παρέχει ένα δρόμο για εξέλιξη σταδιοδρομίας ή απασχόληση. Πέρα από αυτή την εμπειρία, θα πρέπει να θυμόμαστε ότι είναι ένας πολύ συγκεκριμένος τρόπος για να αυξήσει κανείς τις πιθανότητες πρόσβασης του στην εργασία. Αυτή η εμπειρία επιτρέπει στους νέους να δοκιμάσουν τις ικανότητές τους, να αναγνωρίσουν τα talenta τους και να μάθουν σε νέες καταστάσεις.

Έτσι, ο προπονητής εργασίας (job coach), του οποίου η αποστολή είναι να υποστηρίξει την ανάπτυξη του επαγγελματικού σχεδίου των νέων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες με την κοινωνικο-επαγγελματική ένταξη, διαδραματίζει βασικό ρόλο στη διαδικασία κινητικότητας.

Αυτό το Πακέτο Κινητικότητας στοχεύει να βοηθήσει στην κατανόηση του ρόλου και των καθηκόντων του προπονητή εργασίας στην υποστήριξη των νέων σε ένα έργο κινητικότητας στο εξωτερικό και στην παροχή συμβουλών και εργαλείων σε προπονητές εργασίας όταν συνοδεύουν νέους σε κινητικότητα στο εξωτερικό.

Με βάση διάφορες προσεγγίσεις και θεωρίες που αναπτύχθηκαν από τους εταίρους του έργου SYMPATIC, ο αναγνώστης θα μπορεί να επωφεληθεί από συμβουλές σχετικά με τα βασικά στάδια της υποστήριξης των προπονητών εργασίας και εργαλεία για την ενίσχυση της αξίας της κινητικότητας στο εξωτερικό στις επαγγελματικές πορείες των συμμετεχόντων.

Το **Κεφάλαιο 1** είναι αφιερωμένο στην παρουσίαση των πέντε βημάτων που σχετίζονται με την υποστήριξη ενός συμμετέχοντος σε ένα έργο κινητικότητας από τον προπονητή εργασίας. Αυτά τα πέντε βήματα περιλαμβάνουν υποστήριξη πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την κινητικότητα του νέου, με στόχο την ενίσχυση της αξίας της εμπειρίας της κινητικότητας στο εξωτερικό για το μελλοντικό έργο του νέου.

Το **Κεφάλαιο 2** παρέχει στον προπονητή εργασίας συμβουλές και εργαλεία για να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να εντοπίσουν και να αξιολογήσουν τις δεξιότητές τους που απέκτησαν κατά τη διάρκεια της κινητικότητας στο εξωτερικό. Η αξιολόγηση των ικανοτήτων δίνει έτσι τη δυνατότητα στους νέους συμμετέχοντες να αναγνωρίσουν τη μάθησή τους κατά τη διάρκεια της κινητικότητας στο εξωτερικό προκειμένου να την αξιοποιήσουν στο πλαίσιο του μελλοντικού τους έργου.

Το **Κεφάλαιο 3** παρουσιάζει την προσέγγιση των 7 πιθανών σεναρίων μετά από την κινητικότητα στο εξωτερικό και σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητες των 4 χωρών εταίρων του έργου SYMPATIC: Γερμανίας, Κύπρου, Γαλλίας και Ιταλίας.

Τέλος, το **Κεφάλαιο 4** δίνει τα κλειδιά στον προπονητή εργασίας για να εκπαιδεύσει τους νέους να χρησιμοποιούν τα κοινωνικά δίκτυα και να μάθουν να ελέγχουν την ψηφιακή τους ταυτότητα για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η Μέθοδος των 5 βημάτων για την εργασία του προπονητή εργασίας

Ενσωματωμένο στο Πακέτο Κινητικότητα, αυτό το κεφάλαιο θα έχει ως στόχο να παρουσιάσει τη μέθοδο των πέντε βημάτων για την υποστήριξη του προπονητή εργασίας (job coach) που αναπτύχθηκε από ένα διακρατικό έργο κινητικότητας που ονομάζεται «Job destination Europe» που δημιουργήθηκε στη Γερμανία.

Ο στόχος είναι να μπορέσει ο αναγνώστης να εντοπίσει τα βήματα και τα εργαλεία που θα βοηθήσουν τον προπονητή εργασίας να υποστηρίξει την κοινωνικο-επαγγελματική ένταξη των νέων με συγκεκριμένη πρόσβαση στην κινητικότητα στο εξωτερικό.

Ο κύριος στόχος ενός προπονητή εργασίας είναι να παρέχει υποστήριξη για την ανάπτυξη του επαγγελματικού έργου του υποψηφίου. Για να επιτύχει αυτόν τον στόχο πρέπει να παρέχει μια συνεπή παρακολούθηση κατά τη διάρκεια των βασικών βημάτων του έργου κινητικότητας.

Οι διαδικασίες μπορούν να χωριστούν σε πέντε βήματα, τα οποία περιγράφουμε παρακάτω:

Βήμα 1: Αναγνώριση και επιλογή συμμετεχόντων

Βήμα 2: Επιστημοποίηση συμμετοχής

Βήμα 3: Κατασκευή του έργου κινητικότητας και προετοιμασία

Βήμα 4: Κινητικότητα στο εξωτερικό και ένταξη

Βήμα 5: Κεφαλαιοποίηση της κινητικότητας

1.1 ΒΗΜΑ 1: Αναγνώριση και επιλογή των συμμετεχόντων

Έρευνα για συμμετέχοντες

Η ποικιλία των προγραμμάτων κινητικότητας οδηγεί μερικές φορές σε πολύ διαφορετικές απαιτήσεις συμμετοχής, σε μεγάλες διαφορές στην ομάδα-στόχο και συνεπώς σε διαφορές στις ανάγκες των συμμετεχόντων.

Ανάλογα με το πρόγραμμα κινητικότητας και τη χώρα, μπορούμε να βρούμε διαφορετικούς τύπους έργων, στόχους και ομάδες-στόχους. Ωστόσο, μπορούμε να προσδιορίσουμε τους πιο συνηθισμένους τύπους κινητικότητας που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο έργων που μπορούν να είναι:

- ❖ Κινητικότητα στο εξωτερικό ως μέρος πρακτικής άσκησης (βραχυπρόθεσμη ή μακροπρόθεσμη για παράδειγμα το πρόγραμμα τοποθέτησης στην εργασία Erasmus +)
- ❖ Κινητικότητα στο εξωτερικό ως μέρος μιας εθελοντικής υπηρεσίας (για παράδειγμα με την ESC)
- ❖ Κινητικότητα στο πλαίσιο διαπολιτισμικών ανταλλαγών (μαθήματα διάρκειας)
- ❖ Κινητικότητα στο εξωτερικό ως μέρος εκπαίδευσης
- ❖ Κινητικότητα στο εξωτερικό ως μέρος σπουδών (π.χ. Erasmus ή το πρόγραμμα Leonardo De Vinci)

Το Erasmus+, για παράδειγμα, δίνει την ευκαιρία σε όλους - φοιτητές, προσωπικό, εκπαιδευόμενους, εκπαιδευτικούς, εθελοντές και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Το πρόγραμμα δεν απευθύνεται μόνο σε Ευρωπαίους ή Ευρωπαίους πολίτες, αλλά είναι ανοιχτό σε συμμετέχοντες από όλες τις χώρες.

Άλλα προγράμματα με οικονομική υποστήριξη από το Ευρωπαϊκό **Κοινωνικό Ταμείο**, από την άλλη πλευρά, είναι προσαρμοσμένα σε άτομα με ιδιαίτερες δυσκολίες πρόσβασης στην εργασία ή στην κατάρτιση, προκειμένου να ενταχθούν σταδιακά και βιώσιμα στην αγορά εργασίας.

Ο ρόλος του προπονητή εργασίας είναι να εντοπίσει πιθανούς υποψηφίους που θα μπορούσαν να επωφεληθούν από ένα πρόγραμμα διεθνούς κινητικότητας. Στη συνέχεια, είναι σημαντικό να βοηθήσει τους υποψηφίους να αναπτύξουν το έργο τους και τις προσδοκίες τους από την κινητικότητα. Παράδειγμα: Σκοπεύουν να κάνουν πράξη όσα έμαθαν και προσπαθούν να βιώσουν και να αναπτύξουν νέες δεξιότητες;

Ανάλογα με την ομάδα-στόχο του προγράμματος κινητικότητας, οι συμμετέχοντες προσλαμβάνονται από διαφορετικά Ιδρύματα και οργανισμούς

Στο πλαίσιο των έργων κινητικότητας που βοηθούν την κοινωνικο-επαγγελματική ένταξη των νέων, η αναζήτηση συμμετεχόντων NEET έχει ιδιαίτερη προτεραιότητα λόγω των δυσκολιών ένταξης που μπορεί να συναντήσουν.

Τι είναι το NEETs?

Καθώς η κινητικότητα θεωρείται σήμερα ως αφετηρία για την κοινωνικο-επαγγελματική ένταξη των νέων από τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα, η πρόσληψη συμμετεχόντων NEET ενθαρρύνεται σε πολλά έργα.

Ο δείκτης νέοι **Όχι** στην **Α**πασχόληση ούτε στην **Ε**κπαίδευση ή **Κ**ατάρτιση (συντομογραφία NEET) αφορά την ομάδα πληθυσμού μιας συγκεκριμένης ηλικίας και φύλου που δεν εργάζεται και δεν συμμετέχουν στην εκπαίδευση ή την κατάρτιση.

Η ομάδα στόχος χαρακτηρίζεται από πολλά εμπόδια τοποθέτησης, π.χ.

- Μακροχρόνια ανεργία
- Έλλειψη ή ανεπαρκή προσόντα αποφοίτησης
- Έλλειψη προπονητικής ωριμότητας μετά την εγκατάλειψη του σχολείου
- Έλλειψη κινήτρων και αποπροσανατολισμός μετά την εγκατάλειψη της εκπαίδευσης,
- Έλλειψη καθημερινής δομής και αυτοεκτίμησης λόγω αναποδιών στην ιδιωτική ζωή (κοινωνική απομόνωση, οικονομικά προβλήματα)
- Περιορισμοί υγείας (σωματικοί, ψυχικοί, ψυχοκοινωνικοί),
- Έλλειψη γλωσσικών δεξιοτήτων και αχρησιμοποίητες γλωσσικές δεξιότητες (μεταξύ των νεαρών μεταναστών)
- Επισφαλής απασχόληση
- Έλλειψη ή εσφαλμένη γνώση της αγοράς εργασίας και των προσωπικών ευκαιριών που προκύπτουν
- Εσφαλμένη εικόνα του εαυτού του σε σχέση με τις δικές του ικανότητες, με αποτέλεσμα την «αναντιστοιχία» του προφίλ προσωπικότητας και των απαιτήσεων κατάρτισης ή απασχόλησης.

Προσδιορισμός των ομάδων στόχου

Ο προσδιορισμός της πιθανής ομάδας στόχου ως πρώτο βήμα μπορεί να γίνει σε συνεργασία με διαφορετικούς παράγοντες:

- ❖ Κέντρα εργασίας
- ❖ Τοπικοί φορείς αγοράς εργασίας
- ❖ Εθνικοί φορείς απασχόλησης

Συνιστάται να αναζητήσουν έμπιστα άτομα στα αντίστοιχα ιδρύματα που γνωρίζουν και υποστηρίζουν το πρόγραμμα και προτείνουν το έργο κινητικότητας στους συμμετέχοντες μακροπρόθεσμα.

Τα μέτρα οικοδόμησης εμπιστοσύνης μπορούν να είναι τακτικά με διαφορετική προσέγγιση όπως οι συναντήσεις στα κέντρα εργασίας/γραφεία απασχόλησης (Παράδειγμα: Συνάντηση ενημέρωσης)

Δεδομένου ότι δεν είναι όλοι οι νεαροί εγγεγραμμένοι στα κέντρα απασχόλησης ή δεν έχουν πλέον πρόσβαση σε αυτά, άλλες πηγές πρόσληψης είναι:

- ❖ Σπίτια γειτονιάς
- ❖ Συμβουλευτικά κέντρα νέων
- ❖ Ιδρύματα πρόνοιας νέων
- ❖ Εργάτες του δρόμου
- ❖ Ελεύθεροι επαγγελματίες προπονητές εργασίας

Είναι σημαντικό να διαδοθούν όσο το δυνατόν ευρύτερα οι πληροφορίες σχετικά με την κινητικότητα και να δημιουργηθεί ένα βιώσιμο δίκτυο εταίρων συνεργασίας.

Απαίτηση για συμμετοχή

Μόλις δημοσιοποιηθεί το έργο, οι σύμβουλοι στα κέντρα εργασίας και στα γραφεία απασχόλησης προτείνουν στους ενδιαφερόμενους να συμμετάσχουν στο έργο στο εξωτερικό.

Πριν από την ατομική συνέντευξη επιλογής με τον ενδιαφερόμενο, οι σύμβουλοι των κέντρων εργασίας μαζί με τον προπονητή εργασίας κάνουν **προεπιλογή του πιθανού συμμετέχοντος**.

Για την απαίτηση των συμμετεχόντων, ο προπονητής εργασίας πρέπει να συνεργάζεται με διάφορους οργανισμούς όπως τα γραφεία απασχόλησης, τα κέντρα εργασίας, τον οργανισμό αποστολής και τον οργανισμό υποδοχής στο εξωτερικό.

Εάν το έργο υπάρχει για πολλά χρόνια, οι πρώην συμμετέχοντες είναι κατάλληλες επαφές για να συστήσουν το έργο σε άλλους.

Μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν σχετικές διαδικτυακές πύλες για συμβουλευτική και περαιτέρω εκπαίδευση νέων.

Η συμμετοχή σε εκθέσεις εκπαίδευσης και εκθέσεις κατάρτισης είναι επίσης κατάλληλη για την πρόσληψη ενδιαφερομένων.

Γραπτές αιτήσεις

Αφού εντοπιστούν οι ενδιαφερόμενοι, οι ενδιαφερόμενοι αποστέλλουν γραπτή αίτηση στον χορηγό της κινητικότητας. Η αίτηση περιλαμβάνει βιογραφικό σημείωμα και σύντομη δήλωση σχετικά με τα κίνητρα συμμετοχής στο έργο.

Ο Προπονητής Εργασίας έχει την ευκαιρία να ελέγξει την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο καθώς και την επαγγελματική κατάσταση του ενδιαφερομένου και να προσκαλέσει τον ενδιαφερόμενο σε προσωπική συνέντευξη.

Γίνεται μια αρχική επιλογή κατά την οποία συγκρίνεται το προφίλ των ενδιαφερομένων με τις απαιτήσεις των προγραμμάτων κινητικότητας. Ελέγχονται τα βασικά στοιχεία του ενδιαφερόμενου. Αυτό περιλαμβάνει:

- Ηλικία
- Κατάσταση εργοδότησης(Employment status)
- Κίνητρο για συμμετοχή

Εάν το προφίλ πληροί τις βασικές απαιτήσεις του προγράμματος κινητικότητας, ο ενδιαφερόμενος θα κληθεί σε προσωπική συνέντευξη.

Προσωπική συνέντευξη επιλογής

Μετά την προεπιλογή από τον προπονητή εργασίας και το γραφείο απασχόλησης, πραγματοποιείται μια **συνέντευξη επιλογής** με το άτομο που ενδιαφέρεται για το πρόγραμμα κινητικότητας.

Μεταξύ άλλων, πρέπει να τηρούνται οι ακόλουθες διατυπώσεις:

- Πολιτική απορρήτου για την εξουσιοδότηση καταγραφής των προσωπικών δεδομένων του ενδιαφερόμενου που προστατεύονται από το νόμο
- Συνέντευξη σε ουδέτερη ατμόσφαιρα, κατά προτίμηση στις εγκαταστάσεις του οργανισμού αποστολής (λόγω της ευπάθειας αυτής της ομάδας στόχου και των ευαίσθητων θεμάτων που προκύπτουν, θα πρέπει να η συνέντευξη να πραγματοποιείται σε προστατευμένο χώρο)
- Ενημέρωση του ενδιαφερόμενου για τους όρους συμμετοχής καθώς και εμπεριστατωμένη ενημέρωση για την πορεία του έργου

Ως προς το περιεχόμενο, εξετάζονται ουσιαστικά τα ακόλουθα σημεία:

Ανασκόπηση επιχειρημάτων από συνοδευτική επιστολή/κίνητρο με έμφαση σε ειδικά χαρακτηριστικά της Εργασίας στο εξωτερικό

- ✓ Μορφωτικό επίπεδο / απολυτήριο/επαγγελματική εμπειρία
- ✓ Γλωσσικές δεξιότητες
- ✓ Εμπειρία στο εξωτερικό
- ✓ Προσδοκίες του έργου
- ✓ Αιτήματα πρακτικής άσκησης ή εθελοντισμού
- ✓ Επαγγελματικός στόχος μετά το έργο
- ✓ Πιθανά εμπόδια ή δυσκολίες (π.χ. Υγεία κ.λπ.)
- ✓ Φόβοι

Μετά την ολοκλήρωση της συνέντευξης επιλογής, συμφωνείται μια δεσμευτική ημερομηνία για την απόφαση συμμετοχής στο έργο. Καλό είναι να δώσετε στον ενδιαφερόμενο λίγες μέρες για να αποφασίσει

Αξιολόγηση των κινδύνων που σχετίζονται με την διαμονή στο εξωτερικό

Πριν συμφωνήσετε να συμμετάσχετε στο έργο, οι ευκαιρίες και οι κίνδυνοι σταθμίζονται μεταξύ τους σύμφωνα με τις τρέχουσες γνώσεις σχετικά με την προσωπική και επαγγελματική κατάσταση του ενδιαφερόμενου. Εκτός από τα αποτελέσματα της προεπιλογής και της συνέντευξης επιλογής με τον ενδιαφερόμενο, μπορεί να ζητηθεί η γνώμη ενός άλλου ατόμου (κοινωνικού λειτουργού, θεραπευτή, άλλα πρόσωπα αναφοράς, πιθανώς υπεύθυνος επικοινωνίας στον οργανισμό υποδοχής στο εξωτερικό) εάν είναι απαραίτητη.

Για την αξιολόγηση των κινδύνων, τα ακόλουθα κριτήρια, μεταξύ άλλων, πρέπει να ληφθούν υπόψη λόγω της ευπάθειας αυτής της ομάδας στόχου

- Σωματικές και ψυχικές ασθένειες
- Συνεχείς θεραπείες, και κατά την παραμονή στο εξωτερικό
- Οικονομικά Προβλήματα
- Στεγαστικά προβλήματα
- Προβλήματα με τα ναρκωτικά

Συνιστάται επίσης η συμμετοχή του ξένου εταίρου στη διαδικασία προεπιλογής, ώστε να μπορεί να προετοιμαστεί μια εξατομικευμένη προσφορά βάσει αναγκών.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΒΗΜΑ 1	
Απαίτηση για συμμετοχή	Παράρτημα 1 : Διαδικασία προεπιλογής
Προσωπική συνέντευξη επιλογής	Παράρτημα 2 : Οδηγίες προσωπικής συνέντευξης επιλογής

1.2 ΒΗΜΑ 2: Επικύρωση του έργου κινητικότητας

Κατασκευή του έργου Κινητικότητας

Μετά την πρώτη φάση αναγνώρισης και επιλογής συμμετεχόντων για ένα έργο κινητικότητας, ο προπονητής εργασίας καλεί τον συμμετέχοντα να συζητήσει μαζί του ποιος τύπος εργασίας (π.χ. πρακτική άσκηση ή εθελοντισμός) είναι σχετικός με τις μελλοντικές του προοπτικές. Η ιδέα είναι να μπορούν να συν-κατασκευάζουν τους στόχους της μαθησιακής κινητικότητας και να μπορούν να ορίσουν μια εργασία που να είναι προσαρμοσμένη στις μελλοντικές προοπτικές του συμμετέχοντος. Για να γίνει αυτό, ο προπονητής εργασίας μπορεί να ρωτήσει τον συμμετέχοντα σχετικά με τους στόχους, τις ανάγκες και τις επιθυμίες του στο πλαίσιο της κινητικότητάς του/της με μια **κατευθυντήρια επιλογή για μια αποστολή κινητικότητας (guideline choice of a mobility mission)**.

Επισημοποίηση του έργου Κινητικότητας

Μόλις το έργο κριθεί αρκετά ώριμο από τον προπονητή εργασίας, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να λάβουν όλες τις απαραίτητες διοικητικές πληροφορίες (όπως απαραίτητα έγγραφα προς συμπλήρωση) για να συνεχίσουν το έργο τους.

Εάν η απόφαση συμμετοχής είναι θετική, συνάπτεται **σύμβαση συμμετοχής** μεταξύ του φορέα αποστολής και του συμμετέχοντος.

Από τη συμμετοχή αυτή προκύπτουν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις και των δύο συμβαλλομένων για όλες τις φάσεις της κινητικότητας, δηλαδή η φάση προετοιμασίας για την παραμονή στο εξωτερικό, η παραμονή στο εξωτερικό με πρακτική άσκηση/εθελοντισμό, καθώς και η φάση παρακολούθησης μετά την παραμονή στο εξωτερικό αποτέλεσμα της **σύμβασης συμμετοχής**.

Μια «**συμφωνία διακρατικής συνεργασίας**» (**transnational cooperation agreement (tca)**) ρυθμίζει τα δεσμευτικά δικαιώματα και υποχρεώσεις μεταξύ του οργανισμού αποστολής και του οργανισμού υποδοχής στη χώρα προορισμού. Ο οργανισμός υποδοχής στο εξωτερικό είναι υπεύθυνος για την οργάνωση της κινητικότητας σε συνεννόηση με τον προπονητή εργασίας και τον υπεύθυνο κινητικότητας του οργανισμού αποστολής.

Μπορεί επίσης να απαιτείται η δεσμευτική συμφωνία του κέντρου εργασίας για συμμετοχή στη κινητικότητα μέσω μιας **συμφωνίας ένταξης** ανάλογα με το πρόγραμμα κινητικότητας και τη χώρα. Αυτό μπορεί να είναι απαραίτητο εάν το κέντρο εργασίας θέλει να συνεχίσει να εγγυάται τα κοινωνικά επιδόματα που θα καταβληθούν (επιδόματα ανεργίας) καθ' όλη τη διάρκεια του έργου.

Ο οργανισμός υποδοχής στο εξωτερικό είναι υπεύθυνος για την οργάνωση της αποστολής σε συνεννόηση με τον προπονητή εργασίας και τον υπεύθυνο κινητικότητας ανάλογα με το πρόγραμμα κινητικότητας. Αυτό προκύπτει από τις συμβατικές συμφωνίες μεταξύ του οργανισμού αποστολής και του οργανισμού υποδοχής.

Η επιλογή της κινητικότητας μπορεί να βασίζεται στα ακόλουθα κριτήρια:

Πρακτική(Internship)

- ✓ Διαθεσιμότητα της εταιρείας για αποδοχή ασκούμενου
- ✓ Ταίριασμα μεταξύ του προφίλ δραστηριότητας της εταιρείας και της πιθανής εμπλοκής του ασκούμενου
- ✓ Γνώση ξένων γλωσσών (και γλώσσα εργασίας της εταιρείας)
- ✓ Επαγγελματικός προσανατολισμός του συμμετέχοντος

Εθελοντισμός(Volunteering)

- ✓ Η ικανότητα του οργανισμού υποδοχής να φιλοξενήσει έναν εθελοντή ανάλογα με τους πόρους του (χώρος και εξοπλισμός στο χώρο εργασίας για τον εθελοντή, διαθεσιμότητα προσωπικού, χρόνος που διατίθεται για την υποστήριξη εθελοντών κ.λπ.)
- ✓ Αντιστοίχιση μεταξύ των κινήτρων του συμμετέχοντα και των εργασιών/αποστολών που προτείνονται
- ✓ Επαγγελματικός προσανατολισμός του συμμετέχοντος

Τέλος, ένας **Χάρτης Αξιών(Charter of Values)** ή η **Δέσμευση Ποιότητας(Quality Commitment)** (Οργανισμός αποστολής/Οργανισμός Φιλοξενίας/Συμμετέχοντας) μπορεί να περιλαμβάνει:

- Δέσμευση από τον οργανισμό αποστολής για σεβασμό των καθηκόντων και των αρχών του.
- Δέσμευση από τον συμμετέχοντα να υιοθετήσει μια σωστή συμπεριφορά στην εργασία, να μην θέσει κανέναν ή τον εαυτό του σε κίνδυνο, να σέβεται τις συνήθειες και τον πολιτισμό της χώρας προορισμού.
- Ο συμμετέχοντας αποδέχεται ότι ο οργανισμός αποστολής συλλέγει δεδομένα για την προσωπική του ζωή και την κοινωνικοοικονομική του κατάσταση.
- Σύμφωνα με τους γαλλικούς/γερμανικούς/... κανονισμούς και τους γενικούς κανονισμούς για την προστασία προσωπικών δεδομένων (RGPD) που ισχύουν από τις 25 Μαΐου 2018, έχετε το δικαίωμα πρόσβασης, τροποποίησης, διόρθωσης ή διαγραφής των προσωπικών σας δεδομένων και διαγραφής των πληροφοριών που σας αφορούν, τα δικαιώματα αυτά μπορείτε να τα ασκείτε αποστέλλοντας ένα αίτημα στον υπεύθυνο άτομο για την Προστασία Προσωπικών Δεδομένων.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΒΗΜΑ 2	
Οδηγός επιλογής μιας κινητικότητας	Παράρτημα 3 : Παράδειγμα επιλογής πρακτικής άσκησης Παράρτημα 4 :Οδηγός μάθησης για εθελοντισμό από το έργο Valley
Συμβόλαιο συμμετοχής Δέσμευση στην Ποιότητα	Παράρτημα 5 : Συμφωνίες Erasmus+ Συμφωνίες μεταξύ δικαιούχων και συμμετεχόντων (μαθητευόμενων) στην Κινητικότητα Επαγγελματικής και Εκπαιδευτικής Κατάρτιση
Συμφωνία διακρατικής συνεργασίας	Παράρτημα 6 : Παράδειγμα Συμφωνίας Δραστηριότητας μεταξύ του οργανισμού αποστολής και υποδοχής

1.3 ΒΗΜΑ 3: Προετοιμασία για την διαμονή στο εξωτερικό

Εκπαίδευση πριν την αναχώρηση

Μετά την απόφαση συμμετοχής στο έργο, ξεκινά η φάση προετοιμασίας στον τόπο αποστολής. Η φάση προετοιμασίας των συμμετεχόντων μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με τα έργα κινητικότητας και επομένως η προετοιμασία είναι από 1 εβδομάδα έως 2 μήνες για παράδειγμα. Ο Προπονητής Εργασίας παίζει επίσης σημαντικό ρόλο σε αυτή τη φάση.

Είναι απαραίτητο να προετοιμαστούν οι νέοι πριν φύγουν για κινητικότητα με βάση την εργασία. Μέσω αυτής της εκπαίδευσης, στόχος είναι να τους παρέχονται γνώσεις, μέθοδοι και εργαλεία που θα επιτρέψουν σε κάθε νέο να συνεχίσει να χτίζει και να αξιοποιεί στο έπακρο το σχέδιο κινητικότητάς του και να το προσεγγίζει σε διαφορετικές διαστάσεις (προσωπική, πολιτική, επαγγελματική).

Η εκπαίδευση πρέπει να είναι ένας συνδυασμός περιόδων μάθησης, προσομοίωσης, μαρτυριών και ανταλλαγής εμπειριών. Πρέπει επίσης να αφορά τις δεξιότητες και την προσαρμοστικότητα των συμμετεχόντων (προσμονή και τοποθέτηση σε μια κατάσταση του τι θα πρέπει να επιτύχει κάθε άτομο σε ένα διαπολιτισμικό, διαφορετικό πλαίσιο, κ.λπ.).

Εάν γίνει αποτελεσματική προετοιμασία πριν από την τοποθέτηση εργασίας στο εξωτερικό, θα είμαστε σε καλύτερη θέση να μιλήσουμε για τα αποτελέσματα που θα έχουμε γιατί ο κάθε νέος θα φύγει με καθορισμένα εργαλεία και στόχους.

Εκτός από την ατομική υποστήριξη των συμμετεχόντων από τον προπονητή εργασίας, προσφέρονται ομαδικά μαθήματα. Η διαμόρφωση αυτής της προσφοράς μαθημάτων θα πρέπει επίσης να βρίσκεται στα χέρια του προπονητή εργασίας και του εκπαιδευτή του οργανισμού αποστολής.

Αυτά τα ομαδικά προγράμματα μπορούν να περιλαμβάνουν διάφορα εργαστήρια:

- **Εργαστήριο ξένων γλωσσών**
- **Εργαστήριο επικοινωνίας**
- **Διαπολιτισμικό εργαστήριο**
- **Εργαστήριο κινδύνου και ασφάλειας**
- **Εργαστήριο δεξιοτήτων**
- **Εργαστήριο μέσων κοινωνικής δικτύωσης**
- **Εργαστήριο βιογραφικών και συνοδευτικών επιστολών**
- **Δραστηριότητες δημιουργίας ομάδας**

Αυτά τα εργαστήρια δεν πλαισιώνουν την ατομική προπόνηση. Τα θέματα από τα ομαδικά μαθήματα μπορούν να συζητηθούν σε μεγαλύτερο βάθος σε μια προσωπική συνέντευξη μεταξύ του προπονητή εργασίας και του συμμετέχοντα.

Η συμμετοχή στην προετοιμασία είναι υποχρεωτική. Χρησιμεύει στην πρόβλεψη εάν οι συμμετέχοντες είναι έτοιμοι και σταθεροί για διαμονή στο εξωτερικό. Εάν δεν επιβεβαιωθεί θετική πρόγνωση από την πρόσληψη τους στο στάδιο της προετοιμασίας, ο συμμετέχοντας ίσως να μην μπορεί να ξεκινήσει την κινητικότητα στο εξωτερικό.

Η προπόνηση για εργασία αρχικά και βραχυπρόθεσμα αναφέρεται στην επιλογή της αποστολής κινητικότητας, αλλά δεν παραβλέπει τον τελικό στόχο που είναι η ένταξη: η πρακτική άσκηση/εθελοντισμός/κατάρτιση είναι επομένως ένα ενδιάμεσο βήμα στην πορεία προς την επαγγελματική ένταξη.

Για παράδειγμα, στο πλαίσιο του έργου κινητικότητας Job Destination που διεξάγεται στη Γερμανία, οι προπονητές εργασίας και οι εκπαιδευτές προτείνουν διαφορετικούς χρόνους εργασίας γύρω από το επαγγελματικό σχέδιο του νέου και το σχέδιο τοποθέτησης στην εργασία του.

Αυτά τα εργαστήρια μπορούν να προσαρμοστούν σε άλλους τύπους κινητικότητας ως μέρος της υποστήριξης επαγγελματικής καθοδήγησης.

“JOB DESTINATION” ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΡΓΟΥ ΓΙΑ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ

Το έργο *Job Destination Europe* είναι ένα διακρατικό έργο κινητικότητας, στόχος του οποίου είναι να δώσει τη δυνατότητα σε νέους ηλικίας από 18 έως 35 ετών να ολοκληρώσουν πρακτική άσκηση εντός μιας εταιρείας σε άλλη ευρωπαϊκή χώρα. Το κεντρικό στοιχείο του έργου είναι μια συνοδευόμενη παραμονή 2 έως 6 μηνών στο εξωτερικό (με εστίαση στην πρακτική άσκηση εντός της εταιρείας), η οποία ενσωματώνεται σε μια ατομική φάση προετοιμασίας και παρακολούθησης στη Γερμανία. Η ενσωμάτωση της ομάδας στόχου στην εργασία ή την κατάρτιση διασφαλίζεται στη φάση παρακολούθησης μέσω συντονισμένης συνεργασίας μεταξύ περιφερειακών υπηρεσιών απασχόλησης και εταιρειών συνεργασίας.

Επαγγελματικό Βιογραφικό

Σε ένα πρώτο βήμα, ο προπονητής εργασίας προτείνει μια ημέρα εκπαίδευσης για την επαγγελματική βιογραφία. Αυτή η ενότητα σας επιτρέπει να κάνετε μια αναδρομή σε προσωπικές και επαγγελματικές εμπειρίες καθώς και εκπαίδευσης ή/και διακοπής εκπαιδευτικών μονοπατιών. Με την ενασχόληση με το παρελθόν, μπορούν να διευκρινιστούν οι λόγοι για τον απαραίτητο επαγγελματικό προσανατολισμό. Οι συμμετέχοντες σκέφτονται τι έχουν βιώσει και συνειδητοποιούν τους λόγους για τη συμμετοχή τους στο έργο.

Αξιολόγηση ικανοτήτων

Πρέπει επίσης να υπάρχει εστίαση και στην αξιολόγηση των ικανοτήτων. Αρχικά, γράφεται το βιογραφικό το οποίο χωρίζεται σε διαφορετικά πεδία ικανοτήτων. Επιπλέον, χρησιμοποιούνται εργαλεία αυτοαξιολόγησης και εξωτερικής αντίληψης.

Για να γνωρίσετε περισσότερα σχετικά με τα διαδικτυακά εργαλεία για την αξιολόγηση ικανοτήτων διαβάστε το Κεφάλαιο 2 του Πακέτου Κινητικότητας

Δεξιότητες αγοράς εργασίας

Η γνώση της αντίστοιχης τοπικής, αλλά και της ευρύτερης αγοράς εργασίας είναι απαραίτητη για καλύτερο επαγγελματικό προσανατολισμό. Σε αυτό το πλαίσιο, η καθοδήγηση για εργασία παρέχει επίσης πληροφορίες για τομείς, βιομηχανίες και υποδειγματικά επαγγελματικά προφίλ. Οι επισκέψεις σε εκθέσεις εργασίας και εκπαίδευσης καθώς και συνεντεύξεις με ειδικούς από διαφορετικά επαγγέλματα μπορεί να είναι χρήσιμες.

Βιογραφικό σημείωμα

Αφού καθοριστεί η επιθυμητή κινητικότητα, το βιογραφικό σημείωμα γράφεται στη γλώσσα της χώρας-στόχου. Πριν από το βιογραφικό υπάρχει ένα προφίλ, ώστε ο οργανισμός φιλοξενίας να μπορεί εύκολα και γρήγορα να αναγνωρίσει το ιστορικό της επιθυμητής αποστολής κινητικότητας.

Εργαλεία ηλεκτρονικής μάθησης

Η καθοδήγηση εργασίας μπορεί να συμπληρωθεί με τη χρήση ενός εργαλείου ηλεκτρονικής μάθησης από τη φάση προετοιμασίας, στη φάση στο εξωτερικό, έως τη φάση παρακολούθησης. Το εργαλείο e-learning είναι λοιπόν ένα ψηφιακό νήμα που συνοδεύει τις φάσεις προετοιμασίας παραμονής στο εξωτερικό καθώς και τη συνέχεια. Με αυτόν τον τρόπο, τα επιμέρους βήματα τεκμηριώνονται για τον προπονητή εργασίας και, κυρίως, για τον συμμετέχοντα, και μπορούν να διαβαστούν και να μελετηθούν σε βάθος ανά πάσα στιγμή. Αυτά τα εργαλεία μπορούν να περιλαμβάνουν εβδομαδιαίες εργασίες που εστιάζουν στην καταγραφή μαθησιακών επιτυχιών και στον αυτοστοχασμό.

Ανάλυση της αγοράς εργασίας και των επαγγελματικών τομέων

Μια άλλη άσκηση σχετίζεται με την ανάλυση της αγοράς εργασίας και τη γνώση πιθανών επαγγελματικών τομέων. Οι συμμετέχοντες ερευνούν διαφορετικούς ιστότοπους της αγοράς εργασίας υπό την καθοδήγηση του προπονητή εργασίας και σημειώνουν τους επαγγελματικούς τομείς. Κατόπιν κατηγοριοποιούν τους επαγγελματικούς τομείς σε τρεις χρωματικές ομάδες: Κόκκινο για επαγγελματικούς τομείς που δεν τους ενδιαφέρουν, κίτρινο για επαγγελματικούς τομείς που μπορεί να τους ενδιαφέρουν, πράσινο για επαγγελματικούς τομείς που τους ενδιαφέρουν. Η άσκηση ονομάζεται Επαγγελματικός Φωτεινός Σηματοδότης επειδή οι επαγγελματικές ομάδες κατηγοριοποιούνται ανάλογα με τα χρώματα των φαναριών της τροχαίας.

Με αυτόν τον τρόπο, ο εκπαιδευόμενος αποκτά επίγνωση των διαφορετικών επαγγελματικών προοπτικών και περιορίζει την έρευνά του/της. Πραγματοποιείται ένας πρώτος, πρόχειρος επαγγελματικός προσανατολισμός.

Αποτέλεσμα της προετοιμασίας είναι η επιλογή της πρακτικής άσκησης, η οποία βασίζεται στα ακόλουθα κριτήρια:

- ❖ Διαθεσιμότητα της εταιρείας για αποδοχή ασκούμενου
- ❖ Ταίριασμα μεταξύ του προφίλ δραστηριότητας στην εταιρεία και της πιθανής εμπλοκής του ασκούμενου
- ❖ Γνώση ξένων γλωσσών (και γλώσσα εργασίας της εταιρείας)
- ❖ Επαγγελματικός προσανατολισμός του συμμετέχοντα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΒΗΜΑ 3

Εργαστήριο ξένων γλωσσών Εργαστήριο επικοινωνίας Διαπολιτισμικό εργαστήριο Εργαστήριο κινδύνου και ασφάλειας Εργαστήριο βιογραφικών και συνοδευτικών επιστολών	Παράρτημα 7: Παράδειγμα γλωσσικής ανακάλυψης στα αγγλικά Παράρτημα 8: Παράδειγμα εργαστηρίου επικοινωνίας «Debate, Speak up and Convince από τ ο έργο SBCP Παράρτημα 9: Παράδειγμα διαπολιτισμικού εργαστηρίου Παράρτημα 10 : Εργαστήριο κινδύνου και ασφάλειας Παράρτημα 11 : Παράδειγμα εργαστηρίου συγγραφής βιογραφικού σημειώματος και συνοδευτικής επιστολής «Δημιουργήστε το βιογραφικό σας» από το έργο SBCP
--	---

1.2 ΒΗΜΑ 4: Κινητικότητα στο εξωτερικό και ενσωμάτωση

Εισαγωγική φάση

Μια **εισαγωγική φάση μιας εβδομάδας** μπορεί να χρησιμεύσει για τον εγκλιματισμό του συμμετέχοντα στο νέο περιβάλλον. Ο συμμετέχοντας γνωρίζει το περιβάλλον διαβίωσης και εργασίας του.

Κατά κανόνα, προγραμματίζονται ημερήσιες εκδρομές, εξερευνήσεις πόλεων και προχωρημένα μαθήματα γλώσσας.

Ο προπονητής εργασίας κανονίζει μια **πρώτη συνάντηση** με τον εκπαιδευτή(tutor) του οργανισμού υποδοχής.

Το περιεχόμενο αυτής της αρχικής συνέντευξης μπορεί να είναι:

- ❖ γνωριμία με τον οργανισμό υποδοχής
- ❖ Αρχικός καθορισμός Μαθησιακών στόχων
- ❖ Ένταξη στην ομάδα
- ❖ Διευθέτηση της πρώτης εργάσιμης εβδομάδας/της πρώτης εβδομάδας εργασίας (καθορισμός ωρών εργασίας, τομείς ανάθεσης)

Εκτός από αυτή τη συνέντευξη, οι νέοι μπορούν επίσης να μάθουν για τη νομική βάση, το μέγεθος, την τοποθεσία και τους στόχους του οργανισμού υποδοχής. Αυτά καλύπτονται καθώς και ο καταμερισμός των καθηκόντων και της εργασίας, ο σχεδιασμός των διαδικασιών εργασίας και ο καταμερισμός της εργασίας σε αυτόν τον οργανισμό.

Η κινητικότητα στο εξωτερικό

Κατά τη διάρκεια μιας κινητικότητας στο εξωτερικό, η επακόλουθη επαγγελματική καθοδήγηση είναι εξίσου σημαντική με τις φάσεις προετοιμασίας και επιστροφής. Ο προπονητής εργασίας πρέπει να μπορεί να είναι σε τακτική επαφή με τον συμμετέχοντα, προκειμένου να ανταλλάσσει μαζί του/της πληροφορίες σχετικά με την εξέλιξη των εργασιών του/της και την ένταξή του/της. Εφόσον οι μαθησιακοί στόχοι καταρτίστηκαν στην αρχή της κινητικότητας του συμμετέχοντος, ο προπονητής εργασίας πρέπει να γνωρίζει εάν έχουν επιτευχθεί, με ποιον τρόπο και, εάν όχι, γιατί όχι και πώς να προσαρμόσει τους στόχους προκειμένου να τους επιτύχει καλύτερα σε συμφωνία με τον εκπαιδευτή στον οργανισμό υποδοχής.

Σε μια **συμφωνία μαθησιακού στόχου(Learning Objective Agreement)** μεταξύ του προπονητή εργασίας, του εκπαιδευτή και του συμμετέχοντα, ορίζονται οι δραστηριότητες και τα στοχευμένα βήματα ανάπτυξης. Η ακριβής περιγραφή των μαθησιακών στόχων στην αρχή της πρακτικής άσκησης επιτρέπει τη συνεχή σύγκριση στην περαιτέρω πορεία.

Οι δραστηριότητες που πραγματοποιεί ο συμμετέχοντας μπορούν να βασίζονται στον επαγγελματικό του προσανατολισμό καθώς και στις ευκαιρίες που προσφέρει ο οργανισμός υποδοχής.

Ο συμμετέχοντας μπορεί να κρατά ένα **ημερολόγιο μάθησης(Learning Diary)** και να καταγράφει τις δραστηριότητες καθώς και τα επιμέρους βήματα ανάπτυξης ικανοτήτων.¹⁶

Ο ασκούμενος αναγνωρίζει και αναλογίζεται τις αρχές της ημερήσιας, εβδομαδιαίας και μηνιαίας οργάνωσης του χώρου πρακτικής άσκησης. Αναγνωρίζει τη σημασία των φάσεων της καθημερινής ρουτίνας και ποιες εργασίες του/της προκύπτουν. Μαθαίνει να αντλεί από αυτό τα βήματα δράσης, τα σχέδια και τα χρονοδιαγράμμάτα του, να τα συζητά με την ομάδα και να τα εκτελεί ανεξάρτητα. Ο εκπαιδευόμενος σχεδιάζει το ημερήσιο και εβδομαδιαίο πρόγραμμα μαζί με τον εκπαιδευτή και την ομάδα.

Ο προπονητής εργασίας αξιολογεί το ημερολόγιο εκμάθησης μαζί με τον συμμετέχοντα σε τουλάχιστον εβδομαδιαίες ή μηνιαίες συναντήσεις ανάλογα με το χρόνο που αφιερώνεται στην κινητικότητα στο εξωτερικό και, εάν είναι απαραίτητο, συζητά συστάσεις για επέκταση ή αλλαγή των εργασιών στον οργανισμό υποδοχής.

Λειτουργεί ως «άτομο που ανοίγει πόρτες» και «πολιτιστικός διαμεσολαβητής», είναι διαθέσιμος στον εκπαιδευόμενο ως εταίρος συζήτησης, στοχάζεται σε καταστάσεις που χαρακτηρίζονται από πολιτιστικά φαινόμενα, υποστηρίζει τους συμμετέχοντες παρέχοντας βασικές πληροφορίες που τους βοηθούν να ταξινομήσουν τις εμπειρίες τους.

Κάθε μήνα, μπορεί να πραγματοποιείται μια συνάντηση μεταξύ του προπονητή εργασίας, του εκπαιδευτή και του συμμετέχοντα για να γίνει αξιολόγηση των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν ή ενισχύθηκαν. Στη συνέχεια, μπορούν να τεθούν περαιτέρω στόχοι μάθησης για τον επόμενο μήνα στον οργανισμό υποδοχής.

Σε περίπτωση συγκρούσεων ή διαφωνιών μεταξύ του συμμετέχοντος και του οργανισμού υποδοχής, μπορεί να πραγματοποιηθεί μια συνάντηση διαμεσολάβησης μεταξύ των διαμεσολαβητών της κινητικότητας (Mobility Referents) (καθηγητής οργανισμού αποστολής/φιλοξενίας) και του προπονητή εργασίας, εάν χρειάζεται. Αυτή η συνάντηση διαμεσολάβησης πραγματοποιείται μεταξύ των δύο εκπαιδευτών (οργανισμός αποστολής/φιλοξενίας), του προπονητή εργασίας και του συμμετέχοντα. Οι πιθανές λύσεις περιλαμβάνονται στη συμφωνία μαθησιακού στόχου. Οι εκπαιδευτές είναι υπεύθυνοι για την επίλυση συγκρούσεων στην ομάδα, ο προπονητής εργασίας είναι υπεύθυνος για την υποστήριξη και την ενδυνάμωση του συμμετέχοντος.

Αξιολόγηση της Κινητικότητας

Μια **τελική συνάντηση** μεταξύ του προπονητή εργασίας και του ασκούμενου ή του προπονητή εργασίας, του εκπαιδευτή και του ασκούμενου μπορεί να πραγματοποιηθεί μετά την περίοδο κινητικότητας της εργασίας στον οργανισμό υποδοχής. Το επίκεντρο αυτής της συνάντησης είναι η αξιολόγηση του μαθησιακού κέρδους κατά τη διάρκεια της αποστολής κινητικότητας. Λαμβάνεται υπόψη η ανάπτυξη επαγγελματικών, γλωσσικών και διαπολιτισμικών ικανοτήτων.

Ανάλογα με την κινητικότητα στο εξωτερικό και το πρόγραμμα, ο συμμετέχοντας συνήθως λαμβάνει πιστοποιητικό ή βεβαίωση που υποδεικνύει τη συμμετοχή του/της. Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι ο συμμετέχοντας έχει αποδείξεις και πιστοποίηση της εμπειρίας κινητικότητάς του.

Αυτή η αξιολόγηση μπορεί να συμπεριληφθεί με άλλα έντυπα στις μελλοντικές αιτήσεις του συμμετέχοντα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΒΗΜΑ 4

Εισαγωγική φάση	Παράρτημα 12: Παράδειγμα μιας εισαγωγικής εβδομάδας Παράρτημα 13: Παράδειγμα κατευθυντήριας γραμμής για την πρώτη συνέντευξη για πρακτική άσκηση
Η κινητικότητα στο εξωτερικό	Παράρτημα 14: Παράδειγμα συμφωνίας μαθησιακών στόχων
Αξιολόγηση της κινητικότητας	Παράρτημα 15: Κατευθυντήρια τελική συνέντευξη για πρακτική άσκηση Παράρτημα 16: Οδηγός για συναντήσεις αξιολόγησης και κεφαλαιοποίησης από το έργο PC IMPRESS

1.5 ΒΗΜΑ 5: Κεφαλαιοποίηση του έργου κινητικότητας

Εκπαίδευση Κεφαλαιοποίησης

Η παραμονή στο εξωτερικό μπορεί να ακολουθηθεί από μια μέση παρακολούθηση μετά την επιστροφή του νέου από την κινητικότητα, η οποία μπορεί να διαρκέσει από μία εβδομάδα έως αρκετές εβδομάδες ανάλογα με τον τύπο της κινητικότητας και του έργου, η οποία μπορεί επίσης να παραταθεί σε περίπτωση ατομικών αναγκών. Στόχος της συνέχειας είναι αφενός να συγκεκριμενοποιήσει τις επαγγελματικές φιλοδοξίες του συμμετέχοντος και αφετέρου να υποστηρίξει ενεργά την ένταξη στην εκπαίδευση και την εργασία.

Όπως και στη φάση της προετοιμασίας, η παρακολούθηση μπορεί να είναι σε συλλογικές ομάδες με μια "εκπαίδευση κεφαλαιοποίησης" για να αξιοποιηθεί η εμπειρία κινητικότητας και η εις βάθος ατομική καθοδήγηση.

Κατά τη διάρκεια της συλλογικής φάσης με την «εκπαίδευση κεφαλαιοποίησης» μπορούν να αναπτυχθούν διάφορα εργαστήρια:

- ❖ Εργαστήριο ανατροφοδότησης/εκμάθησης
- ❖ Εργαστήριο δεξιοτήτων αξιολόγησης
- ❖ Εργαστήριο στρατηγικής αναζήτησης εργασίας
- ❖ Εργαστήριο Επιχειρηματικότητας
- ❖ Εργαστήριο μετά την κινητικότητα

Αξιολόγηση των ικανοτήτων

Πρώτα απ' όλα, μια αξιολόγηση της αύξησης της ικανότητας οργανώνεται από τον προπονητή εργασίας μετά την κινητικότητα στο εξωτερικό. Μπορεί να γίνει κατά τη διάρκεια ατομικής συνάντησης ή σε ομάδες ανάλογα με τη **μέθοδο αξιολόγησης** των δεξιοτήτων (**αυτοαξιολόγηση** ή **κοινή αξιολόγηση**).

Η απόκτηση ικανοτήτων σχετίζεται τόσο με τις δραστηριότητες στον οργανισμό υποδοχής όσο και με τη ζωή στο εξωτερικό γενικά.

Με αυτόν τον τρόπο, οι συμμετέχοντες αποκτούν την ικανότητα να αναστοχάζονται και να περιγράφουν με ακρίβεια τις ικανότητες που έχουν αποκτήσει. Με αυτόν τον τρόπο, αυξάνουν την αυτο-αποτελεσματικότητά τους όσον αφορά τη μελλοντική επαγγελματική τους πορεία.

Κινητικότητα Europass

Σε αυτή τη φάση, ο προπονητής εργασίας μπορεί να δημιουργήσει το «**Europass**» σε συνεργασία με τον συμμετέχοντα. Αυτό το έγγραφο, το οποίο ισχύει σε όλη την Ευρώπη, υπογράφεται από τον οργανισμό αποστολής και τον συμμετέχοντα. Σύμφωνα με τις απαιτήσεις του «Europass Mobility» λαμβάνονται υπόψη οι ακόλουθοι τομείς ικανοτήτων :

- ❖ Επαγγελματικές ικανότητες
- ❖ Γλωσσικές δεξιότητες (τεχνική γλώσσα, καθημερινή γλώσσα)
- ❖ Ψηφιακές δεξιότητες
- ❖ Οργανωτικές δεξιότητες
- ❖ Κοινωνική ικανότητα

Το Europass περιέχει επίσης ακριβή περιγραφή των δραστηριοτήτων που πραγματοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, το όνομα του οργανισμού υποδοχής και του υπεύθυνου εκπαιδευτή.

Χαρτοφυλάκιο(Portfolio)

Ένα **χαρτοφυλάκιο** που συνοδεύει τη διαδικασία στην προετοιμασία και κατά τη διάρκεια της παραμονής στο εξωτερικό, μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ημερολόγιο μάθησης και υποστηρίζει την αξιολόγηση της ανάπτυξης ικανοτήτων.

Βιογραφικό Σημείωμα και συνοδευτική επιστολή

Μπορεί επίσης να οργανωθεί ένα εργαστήριο δημιουργίας βιογραφικού σημειώματος και συνοδευτικής επιστολής για να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να παρουσιάσουν την κινητικότητά τους στο εξωτερικό. Και εδώ, ο προπονητής εργασίας πρέπει να γνωρίζει και να μεταφέρει τις τρέχουσες απαιτήσεις για το σχεδιασμό (μορφή και περιεχόμενο) των βιογραφικών σημειωμάτων και τα έγγραφα που θα συνοδεύουν το βιογραφικό σημείωμα.

Η αύξηση των ικανοτήτων έχει επομένως διπλή αξία: αφενός, βελτιώνονται οι διαπολιτισμικές και ξένες γλωσσικές δεξιότητες και αποκτάται γνώση της χώρας φιλοξενίας και του πολιτισμού της χώρας φιλοξενίας . Και αφετέρου αποκτάται μια νέα επαγγελματική ικανότητα.

Εργαστήριο συνέντευξης για εργασία

Ένα εργαστήριο συνέντευξης εργασίας μπορεί να οργανωθεί με προσομοιώσεις συνεντεύξεων για εργασία. Για παράδειγμα, ο προπονητής εργασίας αναλαμβάνει το ρόλο του υπεύθυνου προσλήψεων, ο εκπαιδευόμενος τον ρόλο του πραγματικού αιτούντος και στην ομάδα δίνεται ένα φύλλο χαρτί το οποίο περιλαμβάνει μια κατευθυντήρια γραμμή για την αξιολόγηση της απόδοσης του εκπαιδευόμενου.

Με τη συγκατάθεση του «αιτούντος», η προσομοίωση της συνέντευξης εργασίας μπορεί να καταγραφεί και στη συνέχεια να τεθεί στη διάθεση του προπονητή. Η ηχογράφηση δίνει στον συμμετέχοντα την ευκαιρία να αναλύσει τη ροή του λόγου, τη γλώσσα του σώματος και τη γενική παρουσία του κατά τη διάρκεια της προσομοίωσης και έτσι να προετοιμαστεί καλύτερα για μελλοντικές συνεντεύξεις εργασίας.

Ατομική καθοδήγηση

Κατά τη διάρκεια της ατομικής καθοδήγησης, ο προπονητής εργασίας μπορεί να υποστηρίξει τον συμμετέχοντα στον καθορισμό, την αποσαφήνιση ή την εμβάθυνση του έργου του μετά την κινητικότητα. Ο προπονητής εργασίας μπορεί να υποστηρίξει τον συμμετέχοντα στην διαδικασία ετοιμασίας μιας αίτησης, την ανάλυση πιθανών επαφών, τη σύνταξη εγγράφων αίτησης και την αναζήτηση για αγγελίες εργασίας σύμφωνα με το προφίλ του αιτούντος.

Ο προπονητής εργασίας υποστηρίζει τον συμμετέχοντα στην τοποθέτησή του, η οποία μπορεί να αφορά, για παράδειγμα, την ένταξη στον χώρο εργασίας, την αναζήτηση επαγγελματικής κατάρτισης, την επανένταξη των σπουδών, μια νέα κινητικότητα στο εξωτερικό κ.λπ.

Στο πλαίσιο αυτό, η συνεργασία με τα κέντρα απασχόλησης και τα γραφεία απασχόλησης μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντική. Το δίκτυο συνεργατών με τους οποίους μπορεί να συνδεθεί ο προπονητής εργασίας είναι επίσης πολύ χρήσιμο.

Μετά την επιτυχή συμμετοχή, είναι διαθέσιμες οι ακόλουθες επιλογές ενσωμάτωσης:

- ❖ Να βρει δουλειά στη χώρα που ζει
- ❖ Αυτο-Επιχειρηματικότητα
- ❖ Τυπική εκπαίδευση (σχολείο, διπλό σχολείο, πρακτική άσκηση)
- ❖ Επικύρωση εμπειρίας
- ❖ Να εργαστεί σε δημόσια διοίκηση
- ❖ Εθελοντισμός / Εκπαίδευση
- ❖ Ζωή στο εξωτερικό

Η προσέγγιση των 7 σεναρίων μπορεί να βοηθήσει το προπονητή εργασίας και τον συμμετέχοντα να αναλύσουν και να δουν μαζί τα πιθανά μονοπάτια μετά την κινητικότητα.

Για να μάθετε περισσότερα για την προσέγγιση των 7 σεναρίων πηγαίνετε στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Μόλις προσδιοριστεί μια προσφορά εργασίας ανάλογα με το σενάριο μετά την κινητικότητα που έχει επιλέξει ο συμμετέχων, ο προπονητής εργασίας συνεργάζεται με τον συμμετέχοντα για να ετοιμάσουν την αίτηση του και το χαρτοφυλάκιό του, το οποίο μπορεί να αποτελείται από:

- ✓ Ενημερωμένο βιογραφικό σημείωμά
- ✓ Συνοδευτική επιστολή
- ✓ Δημιουργία της Κινητικότητας Europass(Europass Mobility)
- ✓ Να βρει και να οργανώσει άλλα πιστοποιητικά/διπλώματα
- ✓ Να προετοιμάσει μια πιθανή συνέντευξη εργασίας

Για την αναζήτηση κενών θέσεων εργασίας (εκτός από τις επίσημες πύλες εργασίας), ο προπονητής εργασίας μπορεί επίσης να επικοινωνήσει προσωπικά με πιθανούς εργοδότες και να τους δώσει συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με το πλαίσιο και το περιεχόμενο της εμπειρίας κινητικότητας του συμμετέχοντα στο εξωτερικό. Δεδομένου ότι είναι γνωστό ότι οι παραμονές στο εξωτερικό αποτελούν πρόσθετο κριτήριο για την πρόσληψη, αυτή η παραμονή πρέπει να χρησιμοποιείται.

Με την πάροδο των ετών, το δίκτυο του προπονητή εργασίας γίνεται απαραίτητο και σημαντικό. Η δημιουργία ενός ισχυρού δικτύου διαφορετικών δομών, όπως εταιρείες, οργανισμοί κινητικότητας, ιδρύματα και επιχειρηματίες για παράδειγμα, δίνουν περισσότερες ευκαιρίες στον συμμετέχοντα. Για παράδειγμα, ένας συμμετέχοντας που θέλει να βρει δουλειά, μπορεί ο προπονητής εργασίας να τον φέρει σε επαφή πιο εύκολα με πιθανούς εργοδότες που ενδιαφέρονται και χρειάζονται υποψήφιους με εμπειρία στο εξωτερικό καθώς και διαπολιτισμικές και ξένες γλώσσες.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΒΗΜΑ 5

Εκπαίδευση κεφαλαιοποίησης	Παράρτημα : Παράδειγμα Εκπαίδευσης κατά την επιστροφή από το έργο Competences+ Παράρτημα : Παράδειγμα εργαστηρίου Επιχειρηματικότητας από το LENE Project Παράρτημα : Παράδειγμα εργαστηρίου στρατηγικής αναζήτησης εργασίας « Προωθήσετε τον εαυτό σας για να βρείτε δουλειά » από το έργο SBCP
Αξιολόγηση ικανοτήτων	Παράρτημα : Παράδειγμα αυτόματης αξιολόγησης και καταγραφής ικανοτήτων από το έργο VALLEY Παράρτημα : Μέθοδοι αξιολόγησης δεξιοτήτων από το έργο VALLEY
EUROPASS	Παράρτημα : Παράδειγμα βιογραφικού σημειώματος EUROPASS
Χαρτοφυλάκιο	Παράρτημα : Παράδειγμα χαρτοφυλακίου δεξιοτήτων από το έργο PC IMPRESS



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

Αυτό το κεφάλαιο έχει ως στόχο να παρέχει στον προπονητή εργασίας συμβουλές και εργαλεία για να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να εντοπίσουν και να αξιολογήσουν τις δεξιότητές τους που απέκτησαν κατά τη διάρκεια της κινητικότητας στο εξωτερικό. Η αξιολόγηση των ικανοτήτων δίνει έτσι τη δυνατότητα στους νέους συμμετέχοντες να αναγνωρίσουν τη μάθησή τους κατά τη διάρκεια της κινητικότητας στο εξωτερικό προκειμένου να την αξιοποιήσουν στο πλαίσιο του μελλοντικού τους έργου.

Είναι καίριας σημασίας να βοηθηθούν οι συμμετέχοντες να **επιδείξουν τις ικανότητες** που απέκτησαν ή/και ενισχύθηκαν κατά τη διάρκεια της κινητικότητάς τους με βάση την εργασία στο εξωτερικό. Οι στόχοι είναι να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των νέων σε μια διαδικασία **αυτοαξιολόγησης** και να τους επιτρέψουν να είναι **ενεργοί στην υλοποίηση του μελλοντικού τους σεναρίου**.

Οι συμμετέχοντες πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να επανεξετάσουν τις δεξιότητες που έχουν αποκτήσει και να τις προσδιορίσουν ως μία από **τις 8 βασικές ικανότητες της Ευρώπης**. Είναι επίσης απαραίτητο για τους νέους να συμμετέχουν σε ασκήσεις που θα τους επιτρέψουν να επιδείξουν και να αξιολογήσουν τις ικανότητές τους και επίσης να αξιοποιήσουν στο έπακρο την εμπειρία και τις δεξιότητές τους. Οι αποφάσεις που σχετίζονται με την **αξιολόγηση έχουν μεγάλη επιρροή στον τρόπο διδασκαλίας και κατανόησης των βασικών ικανοτήτων**, και ως εκ τούτου, στο τι μαθαίνουν οι συμμετέχοντες σε έργα κινητικότητας.

Προκειμένου οι συμμετέχοντες στη διεθνή κινητικότητα να κάνουν τη **σύνδεση μεταξύ αυτών των ικανοτήτων και των εμπειριών τους**, πρέπει να είναι σε θέση να επισημάνουν τις αποστολές και τις ανακαλύψεις που μπορεί να έχουν κάνει κατά τη διάρκεια της κινητικότητάς τους που βασίζεται στην εργασία (work based mobility). Αυτό θα τους επιτρέψει να εκφράσουν τις ανεπτυγμένες τους δεξιότητες με λέξεις και έτσι να τις αναδείξουν καλύτερα.

Η αξιολόγηση δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να κατανοήσουν τη μάθησή τους. Πράγματι, τους βοηθά να επεξεργαστούν τις νέες γνώσεις και ικανότητες που έχουν αναπτύξει κατά τη διάρκεια της εμπειρίας τους στο εξωτερικό. Με τη χρήση ή/και την ανάπτυξη **μεθοδολογιών και εργαλείων αξιολόγησης** που βοηθούν στον προσδιορισμό του πόσο πετυχαίνει ένας εκπαιδευόμενος να αναπτύξει ορισμένες ικανότητες, οι προπονητές εργασίας μπορούν να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν τα συλ μάθησης που προτιμούν και να γίνουν αυτόνομοι.

Μετά την επιστροφή των συμμετεχόντων από το έργο κινητικότητας στο εξωτερικό, οι προπονητές εργασίας πρέπει να επιμείνουν ότι το έργο δεν έχει τελειώσει ακόμη, προκειμένου να αποφευχθεί η συμμετοχή των συμμετεχόντων στην ολοκλήρωση της αξιολόγησης του έργου και των ικανοτήτων τους.

Πράγματι, πολλοί συμμετέχοντες χρειάζονται βοήθεια για να **επεξεργαστούν την ποικιλία των εμπειριών** προκειμένου να τις μετατρέψουν σε πλήρως περιγραφόμενες ικανότητες που μπορούν να **επηρεάσουν το μελλοντικό τους έργο και τη ζωή τους**.

Αυτό που είναι σημαντικό να εντοπιστεί είναι η φύση και η έκταση αυτού που έφεραν μαζί τους στην χώρα τους όσον αφορά τις γνώσεις, τις ικανότητες, τις αξίες και τη συμπεριφορά και πώς αυτά τα αποκτημένες γνώσεις, ικανότητες, αξίες και συμπεριφορές θα συνεισφέρουν όχι μόνο **στην προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη** αλλά θα **επιδράσουν και στην κοινότητά τους και την κοινωνία τους**.

2.1 Βασικές ικανότητες: Αναγνώριση και προβολή

Ποια είναι τα οφέλη από την διεθνή κινητικότητα;

Η Διεθνής Κινητικότητα αναφέρεται σε μια δραστηριότητα που λαμβάνει χώρα σε διαφορετικό γεωγραφικό, πολιτιστικό και γλωσσικό πλαίσιο. Αντιστοιχεί στη δράση της μετακίνησης από τη μια χώρα στην άλλη με σκοπό την πρακτική άσκηση, την εργασία ή τον εθελοντισμό.

Το έργο (πρακτική άσκηση/εθελοντισμός) πρέπει να βασίζεται στο υπόβαθρο και στους μελλοντικούς στόχους του συμμετέχοντος και όχι σε έναν προορισμό, εάν θέλουμε να επιτύχουμε τα μέγιστα οφέλη.

Η κινητικότητα είναι μια ευκαιρία για μάθηση και ανάπτυξη που επιτρέπει στους δικαιούχους να:

- Αναπτύξουν προσωπικές, κοινωνικές και επαγγελματικές δεξιότητες
- Επεκτείνουν το επαγγελματικό και προσωπικό τους δίκτυο επαγγελματικού και προσωπικού δικτύου
- Ζήσουν και να αποκτήσουν εμπειρίες σε ένα διαφορετικό διαπολιτισμικό πλαίσιο

Μετά από ένα έργο κινητικότητας, τα πιο κοινά οφέλη που εντοπίζονται από τους συμμετέχοντες είναι:

- Πολιτιστικά
- Κοινωνικά και δημιουργία σχέσεων
- Παιδαγωγικά
- Άνοιγμα νέων προοπτικών
- Διαμορφωτικά

Μέσα σε αυτά τα πλεονεκτήματα κρύβονται διάφορες εμπειρίες που βιώθηκαν κατά τη διάρκεια του έργου κινητικότητας που μπορούν να μεταφραστούν σε ικανότητες. Η αναφορά στις ευρωπαϊκές βασικές ικανότητες μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον εντοπισμό και την ανάδειξή τους.

Οι 8 βασικές ικανότητες

Definition of the 8 key competences for lifelong learning as recommended by the Council of the European Union on the 22nd of May 2018:

1. Ικανότητα γραμματισμού

Ο γραμματισμός είναι η ικανότητα αναγνώρισης, κατανόησης, έκφρασης, δημιουργίας και ερμηνείας εννοιών, συναισθημάτων, γεγονότων και απόψεων τόσο σε προφορική όσο και σε γραπτή μορφή, χρησιμοποιώντας οπτικό, ηχητικό/ηχητικό και ψηφιακό υλικό σε κλάδους και περιβάλλοντα.

2. Πολυγλωσσική Ικανότητα(Multilingual competence)

Αυτή η ικανότητα ορίζει την ικανότητα χρήσης διαφορετικών γλωσσών κατάλληλα και αποτελεσματικά για επικοινωνία. Μοιράζεται γενικά τις κύριες διαστάσεις δεξιοτήτων του γραμματισμού: βασίζεται στην ικανότητα κατανόησης, έκφρασης και ερμηνείας εννοιών, σκέψεων, συναισθημάτων, γεγονότων και απόψεων τόσο σε προφορική όσο και σε γραπτή μορφή (ακρόαση, ομιλία, ανάγνωση και γραφή) σε κατάλληλο εύρος των κοινωνικών και πολιτιστικών πλαισίων ανάλογα με τις επιθυμίες ή τις ανάγκες κάποιου.

3.Μαθηματική ικανότητα & ικανότητα στην επιστήμη, την τεχνολογία και τη μηχανική

- a. Η μαθηματική ικανότητα είναι η ικανότητα ανάπτυξης και εφαρμογής της μαθηματικής σκέψης και διορατικότητας προκειμένου να λυθούν μια σειρά προβλημάτων σε καθημερινές καταστάσεις. Χτίζοντας μια καλή γνώση της αριθμητικής, η έμφαση δίνεται στη διαδικασία και τη δραστηριότητα, καθώς και στη γνώση.
- b. Η ικανότητα στην επιστήμη αναφέρεται στην ικανότητα και την προθυμία να εξηγηθεί ο φυσικός κόσμος χρησιμοποιώντας το σύνολο της γνώσης και της μεθοδολογίας που χρησιμοποιείται, συμπεριλαμβανομένης της παρατήρησης και του πειραματισμού, προκειμένου να εντοπιστούν ερωτήματα και να εξαχθούν συμπεράσματα βασισμένα σε στοιχεία.

4. Ψηφιακή Ικανότητα

Η ψηφιακή ικανότητα περιλαμβάνει τη σίγουρη, κριτική και υπεύθυνη χρήση και δέσμευση με τις ψηφιακές τεχνολογίες για μάθηση, στην εργασία και για συμμετοχή στην κοινωνία. Περιλαμβάνει αλφαριθμητισμό πληροφοριών και δεδομένων, επικοινωνία και συνεργασία, παιδεία στα μέσα, δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου (συμπεριλαμβανομένου του προγραμματισμού), ασφάλεια (συμπεριλαμβανομένης της ψηφιακής ευημερίας και ψηφιακών ικανοτήτων που σχετίζονται με την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο), ερωτήσεις σχετικά με την πνευματική ιδιοκτησία, επίλυση προβλημάτων και κριτική σκέψη.

5. Προσωπική, κοινωνική και μαθησιακή ικανότητα μάθησης

Προσωπική, κοινωνική και ικανότητα μάθησης είναι η ικανότητα να στοχάζεται κανείς στον εαυτό του, να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τον χρόνο και τις πληροφορίες, να συνεργάζεται με άλλους με εποικοδομητικό τρόπο, να παραμένει ανθεκτικός και να διαχειρίζεται τη μάθηση και τη σταδιοδρομία του. Περιλαμβάνει την ικανότητα να αντιμετωπίζει την αβεβαιότητα και την πολυπλοκότητα, να μαθαίνει πως να μαθαίνει, να υποστηρίζει τη σωματική και συναισθηματική ευημερία κάποιου.

6. Ικανότητα ενεργής ιδιότητας του πολίτη

Η ικανότητα της Ενεργής Ιδιότητας του Πολίτη είναι η ικανότητα να ενεργεί κανείς ως υπεύθυνος πολίτης και να συμμετέχει πλήρως στην πολιτική και κοινωνική ζωή, με βάση την κατανόηση των κοινωνικών, οικονομικών, νομικών και πολιτικών εννοιών και δομών, καθώς και των παγκόσμιων εξελίξεων και βιωσιμότητας.

7. Ικανότητα Επιχειρηματικότητας

Η ικανότητα επιχειρηματικότητας αναφέρεται στην ικανότητα δράσης βάσει ευκαιριών και ιδεών και μετατροπής τους σε αξίες για τους άλλους. Βασίζεται στη δημιουργικότητα, την κριτική σκέψη και την επίλυση προβλημάτων, την ανάληψη πρωτοβουλιών, την επιμονή στο στόχο και την ικανότητα συνεργασίας για τον σχεδιασμό και τη διαχείριση έργων που έχουν πολιτιστική, κοινωνική ή οικονομική αξία.

8. Πολιτισμική ευαισθητοποίηση και ικανότητα έκφρασης

Η ικανότητα στην πολιτιστική συνείδηση και έκφραση περιλαμβάνει κατανόηση και σεβασμό για το πώς οι ιδέες και το νόημα εκφράζονται δημιουργικά και μεταδίδονται σε διαφορετικούς πολιτισμούς και μέσω μιας σειράς τεχνών και άλλων πολιτιστικών μορφών. Περιλαμβάνει την ενασχόληση με την κατανόηση, την ανάπτυξη και την έκφραση των δικών του ιδεών και της αίσθησης του τόπου ή του ρόλου του στην κοινωνία με διάφορους τρόπους και πλαίσια.

Πως να βοηθήσουμε τους συμμετέχοντες να αναγνωρίσουν τις ικανότητες;

1. Αξιολόγηση και ανάλυση της εμπειρίας της κινητικότητας

Όταν δημιουργήθηκε το έργο κινητικότητας, τόσο ο προπονητής εργασίας όσο και ο συμμετέχοντας είχαν εντοπίσει συγκεκριμένα μαθησιακά αποτελέσματα που ήθελαν το έργο να βοηθήσει τον συμμετέχοντα να επιτύχει. Είναι εξαιρετικά σημαντικό ο προπονητής εργασίας να τα παρακολουθήσει στην αξιολόγηση του έργου μαζί με τον συμμετέχοντα για να προσπαθήσει να αξιολογήσει εάν επιτεύχθηκαν οι στόχοι.

Εκτός από τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα, ακόμη και αν δεν είχαν προγραμματιστεί στο έργο από την αρχή, μπορεί να εντοπιστούν ακούσια μαθησιακά αποτελέσματα. Αυτά τα μη επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα μπορεί να είναι αποτέλεσμα δραστηριοτήτων του έργου που δεν πήγαν όπως είχε προγραμματιστεί παλαιότερα. Μπορούν επίσης να εμφανιστούν από την εμπειρία του συμμετέχοντος στη χώρα υποδοχής εκτός του πλαισίου του έργου κινητικότητας.

Πως μπορεί να το κάνει αυτό ο προπονητής εργασίας;

- Συγκρίνοντας τις αρχικές προσδοκίες του συμμετέχοντος, τα κίνητρα και τους φόβους
- Ελέγχοντας εάν ο συμμετέχοντας έχει πετύχει τους στόχους του και έχει ξεπεράσει τους φόβους του
- Προσκαλώντας τον συμμετέχοντα να αναλογιστεί τη μαθησιακή του διαδικασία
- Επιτρέποντας τον εντοπισμό αυτών των μη επιδιωκόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων
- Αποφεύγοντας να περιορίσουν τις ερωτήσεις τους κατά τη διαδικασία αξιολόγησης

Επιτρέποντας ορισμένες ανοιχτές ερωτήσεις ή ασκήσεις, ο συμμετέχοντας θα μπορεί να σκεφτεί και εκτός της κινητικότητάς του και να φέρει νέες προοπτικές στην εμπειρία κινητικότητάς του.

2.2 Προσδιορισμός των ικανοτήτων

Είναι υψίστης σημασίας να δοθεί η δυνατότητα σε κάθε συμμετέχοντα να κατέχει τις ικανότητές του.

Ως Προπονητής Εργασίας, ο ρόλος σας είναι να καθοδηγήσετε τους συμμετέχοντες να αξιοποιήσουν τα αποτελέσματα της εμπειρίας τους στην κινητικότητα. Αυτό πρέπει να γίνει σε διάφορες φάσεις: πριν, κατά τη διάρκεια και μετά το έργο.

- **Στη φάση προετοιμασίας:** Ο προπονητής εργασίας βοηθά στον εντοπισμό των προσδοκιών των συμμετεχόντων για το έργο. Το καθοδηγεί επίσης στην κατανόηση των ικανοτήτων.
- **Κατά τη φάση υλοποίησης:** Ο προπονητής εργασίας βοηθά τον συμμετέχοντα να συνδέσει την εμπειρία με τους στόχους της κινητικότητάς του και να τους μεταφράσει σε ικανότητες. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω πολλών ασκήσεων ή χρήσης εργαλείων (π.χ. χαρτοφυλάκιο ικανοτήτων, τηλεφωνική αίτηση *Competences+...*)
- **Μετά το έργο:** Ο προπονητής εργασίας υποστηρίζει τους συμμετέχοντες να μεταφέρουν τη μάθησή τους σε άλλα πλαίσια και να εκμεταλλευτούν τα αποτελέσματα στην προσωπική και επαγγελματική τους μελλοντική ανάπτυξη.

Ο προπονητής εργασίας πρέπει να υποστηρίζει τους συμμετέχοντες για να τεκμηριώσουν τα επιτεύγματά τους και να τους βοηθήσει αυτά τα επιτεύγματα να αναγνωριστούν. Οι συμμετέχοντες μπορούν να λάβουν απόδειξη συμμετοχής αλλά και διαφορετικά έγγραφα που βοηθούν στην αναγνώριση των επιτευγμάτων τους (π.χ. Europass).

Οι ικανότητες που αναπτύσσονται από τους συμμετέχοντες προσδιορίζονται και αξιολογούνται τόσο για το έργο στο σύνολό του όσο και για τους συμμετέχοντες. Αυτή η αξιολόγηση συγκρίνει όχι μόνο το σημείο εκκίνησης και τους προηγούμενους στόχους του συμμετέχοντος, αλλά και τον αντίκτυπο που είχε το έργο σε αυτούς.

Η αξιολόγηση θα πρέπει να περιλαμβάνει μια πιο μακροπρόθεσμη προοπτική επιτρέποντας στους συμμετέχοντες να δουν τον εαυτό τους στο μελλοντικό τους σενάριο και να δουν πώς το έργο κινητικότητας και οι ικανότητες που αναπτύχθηκαν κατά τη διαμονή τους στο εξωτερικό μπορούν να επηρεάσουν την υλοποίηση του έργου τους.

Πως μπορεί να το κάνει αυτό ο προπονητής εργασίας;

- Με τη συμμετοχή του συμμετέχοντος σε μια διαδικασία αυτοαξιολόγησης
- Προσκαλώντας τους συμμετέχοντες να αναγνωρίσουν τις αρχικές τους ικανότητες και να τις συγκρίνουν με αυτές που απέκτησαν κατά την περίοδο κινητικότητας.
- Ενισχύοντας και βελτιώνοντας αυτές τις ικανότητες, έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να συνειδητοποιήσουν και να περηφανευτούν για τις ικανότητες που έχουν αποκτήσει.
- Δίνοντάς τους τα μέσα να αξιολογήσουν τη δική τους εμπειρία
- Εξηγώντας την διαφορά μεταξύ μαλακών και σκληρών ικανοτήτων.
- Παρέχοντας στους συμμετέχοντες τα εργαλεία για να αξιολογήσουν τις ικανότητές τους.
- Διευκολύνοντας την επικύρωση αυτών των ικανοτήτων.
- Παρέχοντας στους συμμετέχοντες τα εργαλεία και τεκμηριώνοντας τις ικανότητες και τα επιτεύγματά τους ώστε να αναγνωρίζονται.
- Παρέχοντας ανατροφοδότηση σχετικά με την αξιολόγηση της δομής υποδοχής
- Διεξάγοντας μια έρευνα με τον οργανισμό υποδοχής για να προσδιορίσουν τον αντίκτυπο που είχε το έργο του συμμετέχοντος σε διάφορα επίπεδα (οργανισμό, συνομήλικοι, τοπική κοινότητα...).
- Περιλαμβάνοντας μια πιο μακροπρόθεσμη προοπτική για τον συμμετέχοντα
- Ενημερώνοντας τους συμμετέχοντες για τη μαθησιακή τους πορεία και ενθαρρύνοντας τους να κάνουν σχέδια για το μέλλον.

3. Πως να κεφαλαιοποιήσετε στην εμπειρία της κινητικότητας;

Αφού εντοπίσει τις ικανότητες, ο προπονητής εργασίας θα πρέπει να βοηθήσει τον συμμετέχοντα να απαντήσει στην ερώτηση: Πώς μπορούν αυτές οι ικανότητες να χρησιμοποιηθούν στο μελλοντικό σενάριο του συμμετέχοντος;

Πως μπορεί να το κάμνει αυτό ο Προπονητής Εργασίας;

- Αναλύοντας τις ικανότητες και την εκπαίδευση που απαιτούνται για το μελλοντικό σενάριο του συμμετέχοντος
- Βοηθώντας τον συμμετέχοντα να συνδέσει τις αποκτηθείσες ικανότητες με τις προσδοκίες για το μελλοντικό του σενάριο (αγορά εργασίας, επιχειρηματικότητα, κατάρτιση...)
- Ενθαρρύνοντας τον συμμετέχοντα να παρακολουθήσει περαιτέρω εκπαίδευση για να καλύψει πιθανά υπάρχοντα κενά
- Βοηθώντας τον συμμετέχοντα να γράψει το βιογραφικό του και τη συνοδευτική επιστολή του και να επιδείξει τις ικανότητές του
- Βοηθώντας τον συμμετέχοντα να προετοιμαστεί για συνεντεύξεις

Έξυπνες συμβουλές για τον Προπονητή Εργασίας

1. Για να τα συνοψίσουμε όλα, ο Προπονητής Εργασίας πρέπει να :

- Κατανοεί και να μπορεί να παρουσιάσει στον συμμετέχοντα της κινητικότητας τις βασικές ικανότητες
- Καθορίζει με σαφήνεια έναν οδικό χάρτη αναγκών και στόχων με τον συμμετέχοντα
- Βοηθά τον συμμετέχοντα να αναγνωρίσει τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία του
- Καθοδηγεί τον συμμετέχοντα κινητικότητας στην αξιολόγηση και στην αξιοποίηση των ικανοτήτων του
- Χρησιμοποιεί και διαδίδει τα εργαλεία για να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν και να αξιοποιήσουν τις ικανότητές τους
- Βοηθά τους συμμετέχοντες να καθορίσουν το μελλοντικό τους σενάριο συνδέοντας τις ικανότητές τους με τις προσδοκίες των πρώτων
- Ενθαρρύνει τον αυτοστοχασμό και να βοηθά τους συμμετέχοντες να αναλάβουν μια διαδικασία αναγνώρισης των ικανοτήτων τους
- Συμβάλλει στην κοινωνικο-επαγγελματική ένταξη των συμμετεχόντων μετά την κινητικότητα
- Έχει κάποια γνώση της τοπικής αγοράς εργασίας και να προσδιορίζει τις απαραίτητες ικανότητες για την εύρεση εργασίας
- Καθοδηγεί τους συμμετέχοντες στην αναζήτησή τους προς το μελλοντικό τους σενάριο

2. Ερωτήσεις που πρέπει να κάνετε στον εαυτό σας ως προπονητής Εργασίας όταν εφαρμόζεται την διαδικασία αξιολόγησης

- Έχεις ένα λεπτομερές σχέδιο για την αξιολόγηση της δραστηριότητας και των μαθησιακών αποτελεσμάτων των συμμετεχόντων;
- Είναι κατανοητό το σχέδιο αξιολόγησης από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη;
- Αυτό το σχέδιο αξιολόγησης θα αξιολογήσει εάν επιτεύχθηκαν οι στόχοι;
- Σου επιτρέπει το σχέδιο αξιολόγησής τον εντοπισμό μη επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων;
- Η αξιολόγηση λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο του έργου στις κοινότητες φιλοξενίας και αποστολής και στον δικό σας οργανισμό;

2.3 Εργαλεία για την αξιολόγηση των ικανοτήτων

- **Europass**

Το Europass είναι το πιο αξιόπιστο **ευρωπαϊκό εργαλείο για τη διαχείριση της μάθησης και της σταδιοδρομίας**. Είτε κατά τη διάρκεια των σπουδών, είτε ξεκινώντας μια πρώτη δουλειά είτε αναζητάτε νέες προκλήσεις, το Europass επιτρέπει στους συμμετέχοντες να **επικοινωνούν αποτελεσματικά τις δεξιότητες και τα προσόντα** τους στην Ευρώπη.

Το Europass ενθαρρύνει να κάνει κάποιος το επόμενο βήμα στη μάθηση ή την καριέρα του:

- Βοηθώντας τον χρήστη να δείξει τις **τρέχουσες δεξιότητες και εμπειρίες τους**.
- Παρουσιάζοντας στους χρήστες εξατομικευμένες και αξιόπιστες ευκαιρίες μάθησης και εργασίας σε όλη την Ευρώπη.

- Απλοποιώντας τη συγγραφή βιογραφικών σημειωμάτων και συνοδευτικών επιστολών μέσω **επεξεργάσιμων προτύπων**.
- Παρέχοντας στους χρήστες ακριβών πληροφοριών σχετικά με την εργασία και τη μάθηση στην Ευρώπη.
- Δίνοντας συνδέσμους σε κατάλληλα δίκτυα υποστήριξης.

Για να μάθετε περισσότερα για το EUROPASS επισκεφτείτε την ιστοσελίδα : <https://europa.eu/europass>

• Έργο Competences+

Ο στόχος του έργου Competences + είναι να βοηθήσει τους συμμετέχοντες σε έργα κινητικότητας να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας κατά την επιστροφή τους για να συνεχίσουν την παιδαγωγική διαδικασία που είχαν πριν από την αναχώρηση



Εργασία:

- Μια έρευνα μεταξύ 100 εργοδοτών (Ιταλία, Γερμανία, Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο) για να ανακαλύψει τις δεξιότητες που αναμένουν οι εργοδότες: επιτρέπει τον προσδιορισμό των ικανοτήτων που αναζητούν οι εργοδότες ανάλογα με τους τομείς δραστηριότητας.

Διεθνή εμπειρία κινητικότητας:

- Το 67% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα θεωρεί ότι η διεθνής εμπειρία αποτελεί προστιθέμενη αξία για τις προσλήψεις.
- Το 52% δήλωσε ότι η διεθνής εμπειρία αποτελεί κριτήριο στη διαδικασία πρόσληψής του.

Αξίες που αναζητούνται:

- Εκτίμηση δυνατών σημείων
 - Επικοινωνία με ευκολία
 - Αναγνώριση αδυναμιών και διάθεση για βελτίωση
 - Προσαρμοστικότητα
 - Χρήση ικανοτήτων που αποκτήθηκαν από προηγούμενες εμπειρίες
-
- Μια Πλατφόρμα που παρουσιάζει τα 7 σενάρια + εκπαίδευση σε δημιουργία βιογραφικού σημειώματος / Συνοδευτική επιστολή



Μια εφαρμογή για κινητά για την προώθηση της εμπειρίας κινητικότητας και την αξιολόγηση των δεξιοτήτων (Συλλέξτε διεθνή εμπειρία κινητικότητας μέσω εμπειριών και μαρτυρίας στο τέλος της κινητικότητας, αναλύστε τις ικανότητες μέσω εμπειριών και μέσω ερωτηματολογίου πριν και μετά την κινητικότητα για τις 8 βασικές ικανότητες της Ευρώπης, επεξεργαστείτε και αποθηκεύστε το ημερολόγιο της εμπειρίας σας)

- **Συγκέντρωση των εμπειριών τους** μέσα από εμπειρίες και μαρτυρίες
- **Επεξεργασία και αποθήκευση του ημερολογίου** των εμπειριών τους
- **Μοιραστείτε την εμπειρία τους** μέσω των social media
- **Αξιολογεί τις ικανότητες** χρησιμοποιώντας τεστ αυτοαξιολόγησης πριν και μετά την κινητικότητα για τις 8 βασικές ικανότητες της ΕΕ

Ένας διήμερος οδηγός ομαδικής εκπαίδευσης κατά την επιστροφή για την αξιολόγηση των εμπειριών, την αξιολόγηση των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν και την προετοιμασία για μελλοντικά έργα.

Για περισσότερες πληροφορίες και πρόσβαση στα εργαλεία επισκεφτείτε : <https://adice.asso.fr/en/projects/competences-plus/>

- #BuildUpYourFuture

Το έργο #BuildUpYourFuture είναι μια διαδικτυακή πλατφόρμα αφιερωμένη στους νέους που παρέχει εργαλεία και συγκεκριμένες λύσεις για τη διευκόλυνση της μετάβασης από την Ευρωπαϊκή Εθελοντική Υπηρεσία στα μελλοντικά τους έργα.



FORMATION

Téléchargez le PDF et suivez cette formation divisée en quatre parties :

- Phase préparatoire
- Le CV
- La lettre de motivation
- Maîtriser son identité numérique



Συγκεκριμένες λύσεις και εργαλεία για τη διευκόλυνση των μελλοντικών σχεδίων των συμμετεχόντων

7 σενάρια για να βρουν έναν καινοτόμο και εναλλακτικό τρόπο για την προσωπική τους ανάπτυξη

- Διαδικτυακή εκπαίδευση
- Φάση προετοιμασίας
- βιογραφικό
- Συνοδευτική επιστολή
- Μέσα ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

Για περισσότερες πληροφορίες και πρόσβαση στα εργαλεία: www.future.adice.asso.fr

- Έργο AKI APP P

Τα εργαλεία AKI (ένα πλαίσιο αναφοράς 5 ικανοτήτων, ένα κιτ αξιοποίησης και μια αναφορά για τους δεσμούς μεταξύ των εργαλείων AKI και των εργαλείων EUROPASS και YOUTHPASS) στοχεύουν στην αξιοποίηση των εγκάρσιων ικανοτήτων, που αναπτύχθηκαν από νέους κατά τη διάρκεια της διεθνούς κινητικότητας.



Ένας οδηγός 5 ικανοτήτων που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια μιας διεθνούς κινητικότητας δημιουργήθηκε από τη σύμπραξη AKI με τη βοήθεια νέων που έχουν ολοκληρώσει μια κινητικότητα στο εξωτερικό καθώς και νέων και επιχειρηματικών παραγόντων από τη Γερμανία, τη Γαλλία, το Βέλγιο και το Κεμπέκ. Αυτό το εργαλείο αναφοράς δίνει τη δυνατότητα στους νέους που έχουν ολοκληρώσει μια κινητικότητα στο εξωτερικό να προσδιορίσουν τις εγκάρσιες ικανότητες που απέκτησαν κατά τη διάρκεια της εμπειρίας τους.

Το επίκεντρο ήταν :

ανοιχτόμυαλο,
Προσαρμογή στην αλλαγή,
Αίσθηση διαπροσωπικών σχέσεων,
Αίσθηση ευθύνης,
Αυτοπεποίθηση.

Αυτός ο οδηγός αναφοράς συμπληρώνει το EUROPASS και το πλαίσιο αναφοράς των 8 βασικών ικανοτήτων που έχει διατυπώσει η Ευρωπαϊκή Ένωση, το οποίο περιλαμβάνει ήδη γλωσσικές και τεχνικές ικανότητες, προσθέτοντας τις πιο δύσκολο να προσδιοριστούν μεταβιβάσιμες ικανότητες.

Εργαλεία : Ένα ερωτηματολόγιο και ένα έγγραφο για τη εκτίμηση των δεξιοτήτων

Ένα κιτ αξιοποίησης διατίθεται επίσης σε κάθε νέο που έχει ολοκληρώσει μια κινητικότητα στο εξωτερικό. Επιτρέπει στους συμμετέχοντες να αναλογιστούν την εμπειρία κινητικότητάς τους και να την ενισχύσουν (ερωτηματολόγια που προορίζονται για νέους, φυλλάδιο παρακολούθησης εκπαιδευτών, εξατομικευμένο έγγραφο για την ενίσχυση των εγκάρσιων δεξιοτήτων).

Paramètres du questionnaire à compléter

Type de questionnaire*

Début de mobilité (Accès au questionnaire de fin envoyé automatiquement)

Langue du questionnaire*

Français ▼

Catégorie de participant

Sélectionner une catégorie ▼

* Champs obligatoires

Envoyer

Η πλατφόρμα AKI App είναι επίσης προσβάσιμη σε οργανισμούς, ώστε να μπορούν να εγγράψουν τους συμμετέχοντες τους και να ελέγχουν τις δεξιότητες και την εμπειρία τους. Με αυτόν τον τρόπο, υποστηρίζει τους επαγγελματίες στην προσπάθειά τους να προωθήσουν τις δεξιότητες των συμμετεχόντων.

Αυτή η διαδικασία αξιοποίησης μπορεί επίσης να πραγματοποιηθεί ανεξάρτητα από έναν συμμετέχοντα.

Για περισσότερες πληροφορίες και πρόσβαση στα εργαλεία:

- Έργο VALLEY

Το έργο VALLEY στοχεύει να παρέχει νέους πόρους για τον εντοπισμό και την αναγνώριση δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αναπτύχθηκαν κυρίως από νέους κατά τη διάρκεια της εθελοντικής τους εμπειρίας και να αυξήσει το κίνητρο για ορισμένες ευάλωτες ομάδες-στόχους, όπως οι NEET (Νέοι που δεν βρίσκονται σε απασχόληση, εκπαίδευση ή κατάρτιση) να προσεγγίσουν τον εθελοντισμό. Επίσης είναι ένας τρόπος επανένταξης στην κοινωνική ζωή.



Στο έργο VALLEY, οι ικανότητες που αναπτύσσουν οι συμμετέχοντες στην εμπειρία εκεί στο εξωτερικό επικυρώνονται και αποδεικνύονται μέσω του συστήματος επικύρωσης ΕΠΙΠΕΔΟ 5. Το ΕΠΙΠΕΔΟ 5 έχει σχεδιαστεί ειδικά για να αξιολογεί και να επικυρώνει την ανάπτυξη προσωπικών, κοινωνικών και οργανωτικών δεξιοτήτων σε μάλλον μη τυπικά και άτυπα περιβάλλοντα μάθησης. Βασίζεται σε μια τρισδιάστατη προσέγγιση για την επικύρωση γνωστικών, σχετιζόμενων με τη δραστηριότητα και συναισθηματικών μαθησιακών αποτελεσμάτων - τον κύβο LEVEL5.

Εργαλεία: Η Ηλεκτρονική πλατφόρμα VITA



Η πλατφόρμα εκμάθησης VITA φιλοξενεί έναν αριθμό μαθημάτων που ανήκουν σε διαφορετικά πλαίσια έργου. Το ένα είναι το Comeln, το οποίο στοχεύει να υποστηρίξει τις επιχειρήσεις για την πρόσληψη και την ενσωμάτωση προσφύγων. Στενά συνδεδεμένο είναι το EILEEN, το οποίο προσφέρει μαθήματα σχετικά με τις διαπολιτισμικές ικανότητες, την καθοδήγηση και την επικύρωση ικανοτήτων για την προώθηση της ένταξης ξένων συναδέλφων. Επίσης παρουσιάζουμε το VALLEY. Απευθύνεται στους διοργανωτές του εθελοντισμού νέων και στους νέους εθελοντές και ασχολείται με την αναγνώριση και επικύρωση των μαθησιακών επιτευγμάτων μέσω του εθελοντισμού.

Η πλατφόρμα e-learning είναι προσβάσιμη τόσο από επαγγελματίες όσο και από συμμετέχοντες. Περισσότερες πληροφορίες και πρόσβαση στα εργαλεία: <https://valley-eu.org/>
Πλατφόρμα μάθησης : <https://learning.vita-eu.org/my/>

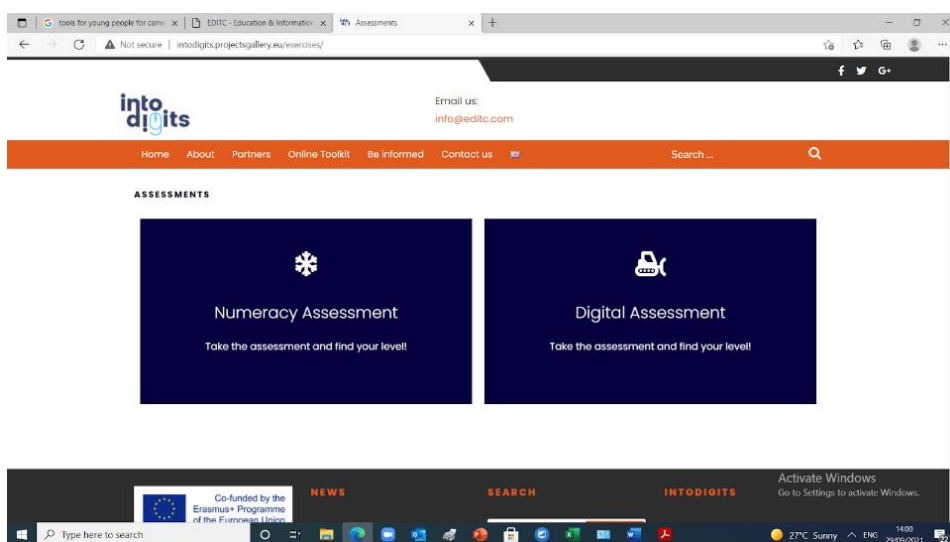
- **INTODIGITS**

Οι ενήλικες με χαμηλή ειδίκευση είναι μία από τις ομάδες που επηρεάζονται έντονα από την αρχή της χρηματοπιστωτικής κρίσης στην ΕΕ, όπως δείχνουν ξεκάθαρα τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΕ. Ένα από τα προβλήματα που εμποδίζουν την ένταξη των ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση στην αγορά εργασίας είναι η έλλειψη κατάλληλης κατάρτισης. Το IntoDIGITS, ένα έργο Erasmus+ στοχεύει να καλύψει αυτό το κενό προτείνοντας ολοκληρωμένες προσεγγίσεις και παρέχοντας έναν συνδυασμό δεξιοτήτων για την αριθμητική και την ψηφιακή παιδεία (numeracy and digital literacy), ανταποκρινόμενη επομένως στις ακριβείς ανάγκες της ομάδας-στόχου.

Αν και η ομάδα-στόχος αυτού του έργου είναι ενήλικες χαμηλής ειδίκευσης, πιστεύουμε ότι η διαδικτυακή εργαλειοθήκη του μπορεί να είναι χρήσιμη σε νέους που πηγαίνουν ή επιστρέφουν από κινητικότητα.

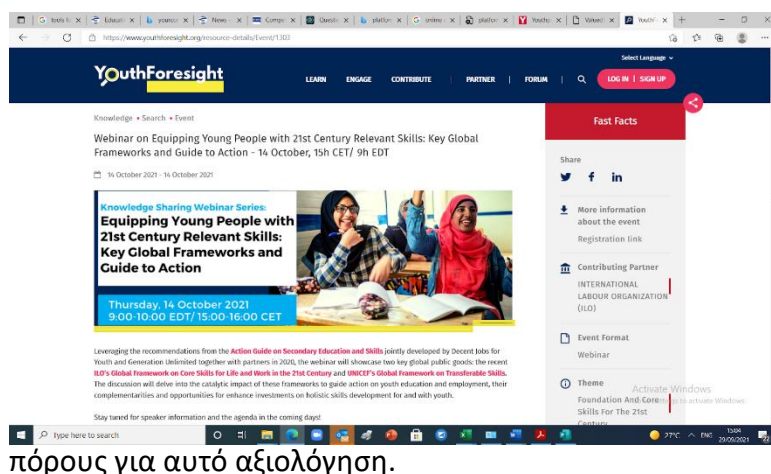
Για να μάθετε περισσότερες πληροφορίες για το έργο αυτό επισκεφτείτε την ιστοσελίδα του έργου: [Intodigits Online Toolkit \(projectsgallery.eu\)](https://projectsgallery.eu/IntodigitsOnlineToolkit)

Χρησιμοποιώντας το διαδικτυακό εργαλείο μπορείτε να έχετε πρόσβαση σε αριθμητικές και ψηφιακές δεξιότητες.



<https://www.youthforesight.org/resource-search?tab=all>

Στην ιστοσελίδα <https://www.youthforesight.org/> οι νέοι μπορούν να βρουν χρήσιμα εργαλεία όπως webinars, εκδόσεις για να βελτιώσει τις ικανότητες τους.



[ValuedByYouValuedByOthers-chap4.pdf](https://www.youthpass.eu/ValuedByYouValuedByOthers-chap4.pdf) (Source: www.youthpass.eu)

Αυτό το έγγραφο περιλαμβάνει εργαλεία και συμβουλές για αυτοαξιολόγηση και μπορεί να είναι πολύ χρήσιμο στους νέους προκειμένου να αξιολογήσουν τον εαυτό τους και να ανακαλύψουν ποιες ικανότητες μπορούν να βελτιώσουν. Στην ιστοσελίδα www.youthpass.eu μπορείτε να βρείτε πολύ χρήσιμους

πόρους για αυτό αξιολόγηση.

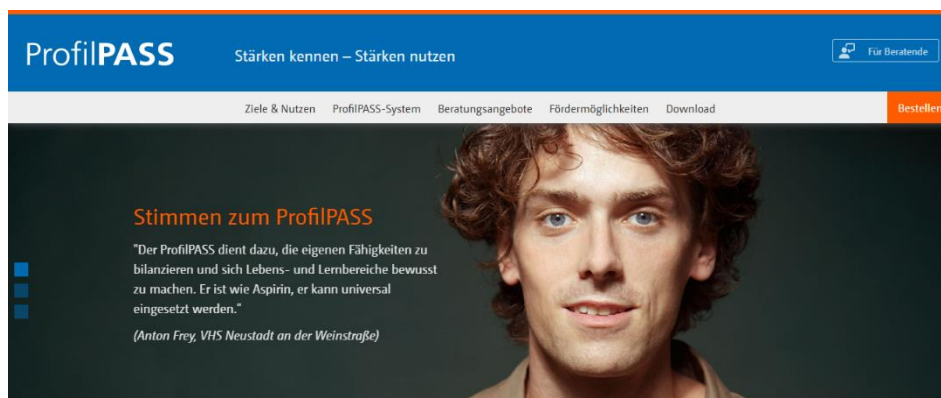
• ProfilPASS

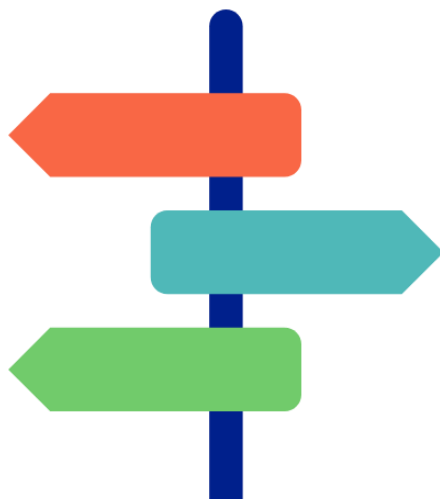
Μεταξύ πολλών διαθέσιμων εργαλείων, θα πρέπει να αναφερθεί εδώ το ProfilPASS. Το ProfilPASS υποστηρίζει τη δια βίου μάθηση. Σε μια καθοδηγούμενη και δομημένη διαδικασία, εντοπίζονται και τεκμηριώνονται οι ικανότητες κάποιου ατόμου από όλους τους τομείς της ζωής. Στόχος είναι οι νέοι να γνωρίζουν τις δικές τους δεξιότητες και τις άτυπα αποκτηθείσες ικανότητες και να τις χρησιμοποιήσουν για τον προγραμματισμό της ζωής και την επαγγελματική τους ανέλιξη.

Το ProfilPASS είναι το πρώτο διαβατήριο συνεχούς εκπαίδευσης που χρησιμοποιείται σε όλη τη Γερμανία και περιλαμβάνει άτυπη μάθηση εκτός από τα σχολικά και επαγγελματικά προσόντα.

Εργαλείο : Πρόσβαση σε έγγραφο αξιολόγησης ικανοτήτων ProfilPASS (Γλώσσα: Γερμανικά, Αγγλικά, Γαλλικά, Ελληνικά, Σλοβενικά, Ισπανικά)

Για να μάθετε περισσότερα σχετικά με το ProfilPASS: <https://www.profilpass.de/download>
<https://www.profilpass.de/download>





ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Τα 7 σενάρια μετά από ένα Έργο Κινητικότητας

Αυτό το κεφάλαιο θα παρουσιάσει τα 7 πιθανά σενάρια μετά από μια κινητικότητα στο εξωτερικό ή μια ΕΕΚ με πληροφορίες για τα συγκεκριμένα σενάρια των χωρών εταίρων του έργου όπως η Γερμανία, η Κύπρος, η Γαλλία και η Ιταλία σχετικά με τη διαφορά μεταξύ επιχειρηματικών τομέων και διοικητικών διαδικασιών. Στόχος είναι οι νέοι να ξέρουν τι να κάνουν και πού να πάνε όταν επιστρέψουν. Επιπλέον, θα ξέρουν πώς να προετοιμαστούν εάν θέλουν να μετακομίσουν στο εξωτερικό για σπουδές ή εργασία χάρη σε πληροφορίες σχετικά με την ιδιαιτερότητα των χωρών των εταίρων. Επομένως, το Πακέτο Κινητικότητας στοχεύει στον εφοδιασμό των προπονητών εργασίας ώστε να εισάγουν καλύτερα όλα τα πιθανά σενάρια και να διατηρήσουν άμεση επαφή με τους νέους μετά την κινητικότητα ή την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.

3.1 Αυτο-επιχειρηματικότητα

Η επιχειρηματικότητα είναι η ενέργεια της δημιουργίας μιας επιχείρησης. Γενικότερα, η επιχειρηματικότητα ορίζεται ως η όλη διαδικασία ανακάλυψης, αξιολόγησης και εκμετάλλευσης που σχετίζεται με την επιχειρηματική δράση. Η επιχειρηματικότητα αποτελείται από αναπόφευκτα στάδια και βήματα. Ξεκινά με ένα δημιουργικό έργο, το οποίο πρέπει να μετατραπεί σε μια κερδοφόρα και βιώσιμη οικονομική δραστηριότητα. Για να επιτευχθεί αυτό, είναι απαραίτητο να επισημοποιήσετε όλα αυτά τα βήματα σε ένα έγγραφο που ονομάζεται επιχειρηματικό σχέδιο.

Η δημιουργία μιας επιχείρησης σημαίνει να δημιουργείς τη δική σου δουλειά, να δημιουργείς πλούτο και, γιατί όχι, να δημιουργείς θέσεις εργασίας. Η επιχειρηματικότητα είναι τρόπος ζωής, μόνιμη πρόκληση, ικανότητα διαχείρισης και λήψης αποφάσεων των οποίων οι συνέπειες θα επηρεάσουν το βιοτικό επίπεδο του επιχειρηματία και των εργαζομένων του

• ΓΑΛΛΙΑ

Η δημιουργία εταιρείας στη Γαλλία απαιτεί την ολοκλήρωση ορισμένου αριθμού διοικητικών διατυπώσεων (αριθμός SIRET, κωδικός APE, αριθμός ΦΠΑ κ.λπ.).

Για περισσότερες πληροφορίες : <https://www.autoentrepreneur.urssaf.fr/portail/accueil/sinformer-sur-le-statut/lessentiel-du-statut.html>

• ΚΥΠΡΟΣ

Η δημιουργία εταιρείας στην Κύπρο απαιτεί την ολοκλήρωση των παρακάτω βημάτων:

- ✓ Εγγραφή ως νομικό πρόσωπο στον Έφορο Εταιρειών.
- ✓ Εγγραφή στο Τμήμα Φορολογίας.
- ✓ Εγγραφή για ΦΠΑ
- ✓ Εγγραφή για VIES (η απαλλαγή από τον ΦΠΑ κατά τις συναλλαγές με άλλες χώρες της ΕΕ).
- Εγγραφή στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Μπορείτε επίσης να εγγραφείτε ως αυτοεργοδοτούμενοι. Η εγγραφή ως αυτοεργοδοτούμενος επαγγελματίας είναι μια πολύ πιο απλή και γρήγορη διαδικασία σε σύγκριση με την έγγραφη της επιχείρησής σας ως εταιρείας.

Η αίτηση εγγραφής ως αυτοεργοδοτούμενος μπορεί να υποβληθεί ιδιοχειρώς/ταχυδρομικώς στο τοπικό Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Το έντυπο αίτησης θα πρέπει να συνοδεύεται από αντίγραφο της ταυτότητας, του διαβατηρίου ή του πιστοποιητικού εγγραφής αλλοδαπών (ARC).

Ο αριθμός κοινωνικών ασφαλίσεων δίνεται συνήθως εντός 1-2 εβδομάδων από την υποβολή της αίτησης.

• ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Στη Γερμανία, παρέχεται υποστήριξη για τη δημιουργία επιχειρήσεων τόσο σε ομοσπονδιακό όσο και σε κρατικό επίπεδο.

Η νεοσύστατη πύλη του **Ομοσπονδιακού Υπουργείου Οικονομικών Υποθέσεων και Ενέργειας (BMWi)** προσφέρει στους αρχάριους επιχειρηματίες(start-ups) ολοκληρωμένες πληροφορίες για όλα τα θέματα που σχετίζονται με τη διαδικασία εκκίνησης: από τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, την προετοιμασία ενός επιχειρηματικού σχεδίου, επιλογή κατάλληλης νομικής μορφής για τη χρηματοδότηση της επιχειρηματικής ιδέας.

<https://www.existenzgruender.de/DE/Gruendung-vorbereiten/Gruendung-im-Ueberblick/inhalt.html>

Η βάση δεδομένων χρηματοδότησης του **Ομοσπονδιακού Υπουργείου Οικονομικών Υποθέσεων και Ενέργειας** προσφέρει επίσης ένα ευρύ φάσμα ευκαιριών υποστήριξης και χρηματοδότησης για εκπαίδευση και κατάρτιση, εργασία, συμπερίληψη, ένταξη και έναρξη επιχειρήσεων σε ομοσπονδιακό, πολιτειακό και ευρωπαϊκό επίπεδο:

https://www.foerderdatenbank.de/SiteGlobals/FDB/Forms/Suche/Foederprogrammsuche_Formular.html?submit=Suchen&cl2Processes_Foederberechtigte=existenzgruenderin&filterCategories=Fun dingProgram&templateQueryString=berlin

Υπάρχει επίσης σε επίπεδο ομοσπονδιακών πολιτειών, ένας μεγάλος αριθμός πλατφορμών χρηματοδότησης και πληροφόρησης που υποστηρίζουν τους ανθρώπους να ξεκινήσουν μια επιχείρηση.

• **ΙΤΑΛΙΑ**

Μπορείτε να εργαστείτε ως αυτοεργοδοτούμενος για έναν πελάτη, είτε πρόκειται για φυσικό είτε νομικό πρόσωπο.

Για να δικαιούστε την κοινωνική ασφάλιση που παρέχεται στους αυτοεργοδοτούμενους, είναι απαραίτητο να εγγραφείτε σε μία από τις διοικητικές διοικήσεις που έχουν συσταθεί στο INPS: βιοτέχνες, εμπορικοί φορείς, αυτοεργοδοτούμενοι αγροτικοί εργαζόμενοι,

Εάν πραγματοποιείτε μια επιχειρηματική δραστηριότητα, πρέπει να υποβάλετε αίτηση εγγραφής μέσω της Comunicazione Unica (ComUnica) στο Registro delle Imprese που διαχειρίζεται η Unioncamere.

3.2 Πρόσβαση στην αγορά εργασίας

Η «αγορά εργασίας» αναφέρεται σε κάθε είδους εργασία, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, και σε οποιονδήποτε τομέα. Για να βρείτε δουλειά, οι διαδικασίες είναι είτε να στείλετε από μόνος σας μια αίτηση είτε να απαντήσετε σε μια προσφορά εργασίας. Συγκεκριμένα, αυτό σημαίνει αποστολή βιογραφικού και συνοδευτικής επιστολής στον υπεύθυνο προσλήψεων. Ο υποψήφιος καλείται σε συνέντευξη για να αποδείξει την απασχολησιμότητα και την καταλληλότητά του για τη θέση εργασίας για την οποία θα υποβάλει αίτηση. Τα περισσότερα άτομα που αναζητούν εργασία είναι εγγεγραμμένα σε φορείς παροχής υπηρεσιών απασχόλησης. Μπορούν έτσι να επωφεληθούν από βοήθεια για την αναζήτηση εργασίας καθώς και οικονομική υποστήριξη. Τα άτομα που αναζητούν εργασία μπορούν επίσης να βρουν δουλειά μέσω επαφών ή πρακτικής άσκησης(intership).

• **ΓΑΛΛΙΑ**

Υπάρχουν δύο κύριοι τύποι συμβάσεων στη Γαλλία:

- ❖ το CDD, το οποίο είναι σύμβαση ορισμένου χρόνου,
- ❖ το CDI, που είναι σύμβαση αορίστου χρόνου.

Είναι σύνηθες οι πρώτες θέσεις εργασίας να γίνονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Από την κρίση του COVID19, η γαλλική οικονομική αγορά έχει εξελιχθεί και πολλοί τομείς έχουν διαταραχθεί ιδιαίτερα ο τομέας των υπηρεσιών, όπως η βιομηχανία ξενοδοχείων και εστιατορίων και ο πολιτιστικός τομέας. Ωστόσο, από το 2021 σημειώνεται οικονομική ανάκαμψη με κλάδους που εργοδοτούν όλο και περισσότερα άτομα, όπως ο κατασκευαστικός τομέας, ο ψηφιακός τομέας, ο τομέας υγείας και ο τομέας τροφίμων.

Αντιμέτωποι με τις μελλοντικές τάσεις, τα επαγγέλματα που είναι προσανατολισμένα προς το δίκαιο εμπόριο, την ιατροκοινωνική εργασία, ιδιαίτερα την κατ' οίκον βοήθεια, τη διδασκαλία και τη βιομηχανία ξενοδοχείων και εστιατορίων, θα μπορούσαν να καθορίσουν το ρυθμό για το μέλλον της απασχόλησης στη Γαλλία.¹

Για να μάθετε περισσότερα σχετικά με τους τομείς που προσλαμβάνουν άτομα επισκεφτείτε: <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14878>

Το γαλλικό πρακτορείο Pôle Emploi είναι το νομικό ίδρυμα που ασχολείται με την υποστήριξη ατόμων στην εργοδότηση στη Γαλλία.

Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε: <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

• ΚΥΠΡΟΣ

Υπάρχουν τρεις τύποι συμβάσεων στην Κύπρο:

Σύμβαση μερικής απασχόλησης-«Εργαζόμενος μερικής απασχόλησης»: εργαζόμενος, του οποίου οι κανονικές ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο σε περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι μικρότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου μόνιμου εργαζόμενου στην ίδια επιχείρηση

Σύμβαση ορισμένου χρόνου-Εργαζόμενος ορισμένου χρόνου» σημαίνει πρόσωπο που έχει σύμβαση ορισμένου χρόνου εργασίας ή συνεργασίας, που συνάπτεται απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, όπου η λήξη της σύμβασης ή της συνεργασίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως η λήξη της συμβάσης σε συγκεκριμένη ημερομηνία, ολοκλήρωση ενός συγκεκριμένου έργου ή εμφάνιση ενός συγκεκριμένου γεγονότος.

Μόνιμη Σύμβαση-Μόνιμος εργαζόμενος» σημαίνει εργαζόμενος με σύμβαση αορίστου χρόνου εργασίας ή συνεργασίας.

• ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Στη Γερμανία, το κεντρικό ίδρυμα για την υποστήριξη ατόμου αναζητούν εργασία ή/και κατάρτιση είναι η **Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης (BA)**. Στον ιστότοπο της BA, τόσο άτομα όσο και εταιρείες μπορούν να βρουν πληθώρα πληροφοριών για όλα τα θέματα που σχετίζονται με την αναζήτηση εργασίας, τις επιλογές σταδιοδρομίας και σπουδών, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση:

¹ Πηγή : [https://www.lefigaro.fr/services/marche-du-travail-2021-decouvrez-les-secteurs-qui-recrutent-20210920#:~:text=March%C3%A9%20du%20travail%202021%20%3A%20Une,ann%C3%A9e%202021%20\(**\).](https://www.lefigaro.fr/services/marche-du-travail-2021-decouvrez-les-secteurs-qui-recrutent-20210920#:~:text=March%C3%A9%20du%20travail%202021%20%3A%20Une,ann%C3%A9e%202021%20(**).)

<https://www.arbeitsagentur.de>

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanzielle-hilfen-und-unterstuetzung>

Στη Γερμανία, το κεντρικό ίδρυμα για την υποστήριξη ατόμων στην αναζήτηση εργασίας ή/και κατάρτισης είναι η Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης (BA). Στον ιστότοπο της BA, τόσο άτομα όσο και εταιρείες μπορούν να βρουν πληθώρα πληροφοριών για όλα τα θέματα που σχετίζονται με την αναζήτηση εργασίας, τις επιλογές σταδιοδρομίας και σπουδών, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση:

Ένα ειδικό πακέτο δίγλωσσων υπηρεσιών (γερμανικά και αγγλικά) απευθύνεται σε άτομα από το εξωτερικό και παρέχει ολοκληρωμένες πληροφορίες για όλα τα θέματα που σχετίζονται με την αγορά εργασίας στη Γερμανία: κοινωνική ασφάλιση, αναγνώριση προσόντων, πρόσβαση σε μαθήματα γερμανικών, πρακτική άσκηση, κατάρτιση και θέσεις εργασίας, οικονομικά υποστήριξη, δημιουργία μιας επιχείρησης κ.λπ.

<https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome>

• ΙΤΑΛΙΑ

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου: Αυτό το είδος σύμβασης διέπει τη λεγόμενη «κανονική» σχέση εργασίας στην Ιταλία. Προβλέπει αόριστη διάρκεια του χρόνου εργασίας και εγγυάται στον εργαζόμενο μεγαλύτερη προστασία από οποιοδήποτε άλλο είδος σύμβασης στην Ιταλία.

Σύμβαση ορισμένου χρόνου: Σκοπός αυτού του είδους συμβάσεων είναι η πρόσληψη υπαλλήλων για υπηρεσίες περιορισμένου χρόνου. Μια σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να διαρκέσει έως και 36 μήνες, συμπεριλαμβανομένων των παρατάσεων. Τα όρια καθορίζονται συνήθως από εθνικές συλλογικές συμβάσεις (CCT). Η ιταλική νομοθεσία προβλέπει ότι ο συνολικός αριθμός των συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να υπερβαίνει το όριο του 20% του μόνιμα προσλαμβανόμενου εργατικού δυναμικού.

Συμβάσεις μερικής απασχόλησης: Πρέπει να είναι γραπτές και να προσδιορίζονται οι ώρες εργασίας. Οι μισθοί και άλλα δικαιώματα είναι συνήθως ανάλογα με εκείνα των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης στην ίδια θέση. Αυτό το είδος σύμβασης επιτρέπει στον εργοδότη μεγαλύτερη ευελιξία μέσω πρόσθετων ρητρών που μπορούν να προστεθούν στη σύμβαση.

Σύμβαση εφημερίας ή διαλείπουσας σύμβασης (lavoro a chiamata o intermittente): Αυτό το είδος σύμβασης επιτρέπει στον εργαζόμενο να δηλώσει τη διαθεσιμότητά του να εργαστεί για ορισμένο χρονικό διάστημα, κατά το οποίο μπορεί να κληθεί μόνο για λίγες ημέρες με μια σύντομη ειδοποίηση. Η σύμβαση αυτή πρέπει να συνταχθεί εγγράφως.

Σύμβαση μαθητείας (Apprenticeship contract): Πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου με περιεχόμενο επαγγελματικής κατάρτισης. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να φροντίζει ώστε ο μαθητευόμενος να αποκτήσει επαγγελματικές δεξιότητες και προσόντα.

3.3 Εκπαίδευση / Εθελοντισμός

Μετά από ένα πρώτο έργο διεθνούς κινητικότητας, ο συμμετέχοντας μπορεί να συμμετέχει σε άλλο πρόγραμμα, εφόσον πληρούνται τα κριτήρια (ηλικία, διάρκεια κ.λπ.) και το έργο είναι σχετικό.

Η κινητικότητα θα μπορούσε να είναι μια ευκαιρία για μάθηση και εξέλιξη, επιτρέποντας τον εμπλουτισμό των αξιών του ατόμου και την απόκτηση χρήσιμων δεξιοτήτων για την εκτέλεση προσωπικών και επαγγελματικών έργων. Συνεπώς, πρέπει να αποδεικνύεται η συνάφεια και ο αντίκτυπος του έργου στο επαγγελματικό έργο του συμμετέχοντος.

- **ΔΙΕΘΝΕΣ**

- ❖ **Το Πρόγραμμα Εθελοντών των Ηνωμένων Εθνών(The United Nations Volunteers Programme)**

Απευθύνεται σε άτομα με υψηλά προσόντα (πτυχίο πανεπιστημίου ή ανώτερο τεχνικό δίπλωμα) και τους επιτρέπει να υπηρετήσουν ως εθελοντές για την υποστήριξη της ειρήνης και της ανάπτυξης σε όλο τον κόσμο, στο πλαίσιο ενός έργου με επικεφαλής ένα γραφείο του ΟΗΕ στο Νότο.

Ηλικία: από 25 ετών

Διάρκεια: 6 έως 12 μήνες με δυνατότητα ανανέωσης

Γεωγραφική περιοχή: Παγκοσμίως

Η αποζημίωση των εθελοντών ποικίλλει ανάλογα με την αποστολή και τη διάρκειά της.

Πού μπορώ να μάθω περισσότερα; <http://www.unv.org/fr.html>

- **ΕΥΡΩΠΗ**

- ❖ **Το Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης(The European Solidarity Corps)**

Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσφέρει ένα ευρωπαϊκό πρόγραμμα εθελοντισμού που ονομάζεται **Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης(ΕΣΑ)**, το οποίο επιτρέπει σε νέους ηλικίας 18 έως 30 ετών να πραγματοποιήσουν εθελοντική αποστολή έως και 14 μηνών σε ευρωπαϊκές χώρες ή σε χώρες που συνορεύουν με την Ευρώπη.

Το ΕΣΑ είναι ένα πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που έχει σχεδιαστεί για να ενθαρρύνει την κινητικότητα των νέων. Τους επιτρέπει να εργαστούν στο εξωτερικό σε ένα έργο γενικού ενδιαφέροντος. Το ΕΣΑ προσφέρει μια διαμορφωτική εμπειρία, αναπτύσσει την ιδιότητα του ενεργού πολίτη, επιτρέπει να δείξουμε αλληλεγγύη, να ανακαλύψουμε έναν άλλο πολιτισμό, μια άλλη γλώσσα.

Ηλικία: 18 έως 30 ετών

Διάρκεια: από 2 έως 12 μήνες

Γεωγραφική περιοχή: Ευρώπη και γειτονικές χώρες ή περιοχές εταίρων της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Η αποζημίωση των εθελοντών ποικίλλει ανάλογα με τη χώρα.

Πώς να βρείτε μια εργασία;

https://europa.eu/youth/solidarity/projects_fr#search/project/keyword=

Πού μπορώ να βρω πληροφορίες; <https://www.corpseuropeensolidarite.fr/>

- **ΓΑΛΛΙΑ**

- ❖ **Η Γαλλική Πολιτική Υπηρεσία - Service Civique**

Η Γαλλική δημόσια υπηρεσία προσφέρει τη δυνατότητα να κάνετε μια αποστολή για την κοινότητα και να αναπτύξετε και να αποκτήσετε νέες δεξιότητες. Στόχος της υπηρεσίας του πολίτη είναι η ενίσχυση της εθνικής συνοχής και της κοινωνικής πολυμορφίας μέσω αποστολών γενικού ενδιαφέροντος σε διάφορα θέματα (πολιτισμός, εκπαίδευση, περιβάλλον, κοινωνικά, αθλητικά κ.λπ.). Οι αποστολές μπορούν να πραγματοποιηθούν στη Γαλλία ή στο εξωτερικό.

Ηλικία: 16 έως 25 ετών για την Πολιτική Υπηρεσία

Διάρκεια: 6 έως 12 μήνες για την Πολιτική Υπηρεσία

Γεωγραφική περιοχή: Γαλλία και οποιοσδήποτε προορισμός στο εξωτερικό

Προσβάσιμο σε νέους αλλοδαπούς που διαμένουν στη Γαλλία για 1 έτος

Επίδομα εθελοντισμού: καθορισμένο δια νόμου, 522 € μηνιαίως στο εξωτερικό και 473 € στη Γαλλία.

Συμπλήρωμα 107,50 ευρώ σε μετρητά ή σε είδος καταβάλλεται από τον οργανισμό υποδοχής ανά μήνα και ανά εθελοντή.

Για περισσότερες πληροφορίες και για αίτηση για αποστολές: <https://www.service-civique.gouv.fr/>

- ❖ **Το πρόγραμμα FAJE (Συγκεκριμένο για νέους από τη Νότια Περιφέρεια στη Γαλλία)**

Το πρόγραμμα «FAJE» επιτρέπει σε νέους πτυχιούχους που αναζητούν την πρώτη τους εργασία να ενισχύσουν την αρχική τους κατάρτιση αποκτώντας εργασιακή εμπειρία σε εταιρεία ή σωματείο του εξωτερικού. Το πρόγραμμα αυτό συγχρηματοδοτείται από τη Νότια Περιφέρεια και την Ευρώπη μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

Ηλικία: άτομο που αναζητεί εργασία κάτω των 30 ετών στις 31 Δεκεμβρίου 2020

Διάρκεια: 6 μήνες

Γεωγραφική περιοχή: Παγκοσμίως

Επίδομα εθελοντισμού: 700 € μηνιαίως κατά τη διάρκεια της αποστολής στο εξωτερικό καθώς και ταξιδιωτική βοήθεια (επιστροφή κόστους εισιτηρίων μετ' επιστροφής στην πιο οικονομική τιμή, με ανώτατο όριο τα 500 € και βοήθεια με έξοδα βίζας με μέγιστο ποσό 300 €)

Πού μπορώ να μάθω περισσότερα;

❖ Ο Διεθνής εθελοντισμός σε εταιρείες - VIE

Το VIE είναι μια υπηρεσία πολιτών που πραγματοποιείται στο εξωτερικό. Οι αποστολές που ανατέθηκαν αφορούν κυρίως τους ακόλουθους τομείς: πολιτισμός, περιβάλλον, ανθρωπιστική βοήθεια. Το VIE μπορεί να πραγματοποιηθεί με μια γαλλική εταιρεία στο εξωτερικό, μια ξένη εταιρεία που συνδέεται με μια γαλλική εταιρεία μέσω συμφωνίας εταιρικής σχέσης ή έναν ξένο οργανισμό που συμμετέχει σε συνεργασία με τη Γαλλία. Σε αυτή την περίπτωση, το VIE πρέπει να είναι μια ανάθεση οικονομικής συνεργασίας. Ο εθελοντής πρέπει να αναζητήσει την ανάθεση.

Ηλικία: από 18 έως 28 ετών κατά την ημερομηνία εγγραφής (μέχρι την ημέρα των 29ων γενεθλίων του/της)

Διάρκεια: από 6 έως 24 μήνες και μπορεί να ανανεωθεί μία φορά για μέγιστο διάστημα 2 ετών

Γεωγραφική περιοχή: παγκοσμίως

Επίδομα εθελοντικής διαβίωσης : μεταβλητό ανάλογα με τη χώρα

Πού μπορώ να μάθω περισσότερα; <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10040>

Πού να βρείτε μια εργασία: <https://mon-vie-via.businessfrance.fr/>

❖ Ο Διεθνής Διοικητικός Εθελοντισμός - VIA

Το VIA είναι μια δημόσια υπηρεσία που παρέχεται για υπηρεσίες της γαλλικής κυβέρνησης στο εξωτερικό: σε προξενία, πρεσβείες, γαλλικές οικονομικές υπηρεσίες και αποστολές στο εξωτερικό ή στις υπηρεσίες συνεργασίας και πολιτιστικής δράσης (SCAC). Αφορά όλα τα επαγγέλματα: διδασκαλία, νομική, οικονομία, ιατρική, πληροφορική, ξενοδοχειακά και εστίαση, πολιτιστικά, επικοινωνία κ.λπ.

Ηλικία: από 18 έως 28 ετών κατά την ημερομηνία εγγραφής

Διάρκεια: από 6 έως 24 μήνες και μπορεί να ανανεωθεί μία φορά για μέγιστο διάστημα 2 ετών

Γεωγραφική περιοχή: παγκοσμίως

Επίδομα εθελοντικής διαβίωσης : μεταβλητό ανάλογα με τη χώρα

Πού θα βρείτε πληροφορίες: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13279>

Πού να βρείτε μια εργασία: <https://mon-vie-via.businessfrance.fr/>

❖ Διεθνής εθελοντισμός αλληλεγγύης (International volunteering of solidarity International volunteering of solidarity -VSI)

Το VSI αποτελείται από τη δέσμευση ενός ενήλικα σε μια αποστολή ανάπτυξης ή ανθρωπιστικής έκτακτης ανάγκης σε ένα αναγνωρισμένο από το κράτος και διαπιστευμένο οργανισμό. Αυτή η εθελοντική υπηρεσία αποτελεί διεθνή δέσμευση.

Ηλικία: από 18 ετών

Διάρκεια: από 1 έως 6 χρόνια

Γεωγραφική περιοχή: Σε χώρες της Νότιας και Ανατολικής Ευρώπης, κυρίως στην Αφρική, την Ασία και τη Νότια Αμερική.

Το επίδομα εθελοντισμού ποικίλλει ανάλογα με τη χώρα.

Πώς να βρείτε μια αποστολή;

France Volontaires <https://www.france-volontaires.org/> ή συμβουλευτείτε τον κατάλογο των εγκεκριμένων ενώσεων στον ιστότοπο της δημόσιας υπηρεσίας <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11444>

- **Η γαλλογερμανική εθελοντική υπηρεσία**

Η γαλλογερμανική εθελοντική υπηρεσία σας επιτρέπει να πραγματοποιήσετε μια αποστολή σε ένα γερμανικό σύνδεσμο στον πολιτιστικό, οικολογικό, κοινωνικό ή αθλητικό τομέα κ.λπ. Είναι μια ιδιαίτερα εμπλουτιστική εμπειρία σε προσωπικό επίπεδο, αλλά και σε διαπολιτισμικό και γλωσσικό επίπεδο. Οι γαλλικοί και γερμανικοί σύνδεσμοι που στέλνουν και φιλοξενούν ταυτόχρονα έναν ή περισσότερους νέους εθελοντές φροντίζουν να συνοδεύονται κατά την διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Ηλικία: 18 έως 25 ετών

Διάρκεια: 12 μήνες

Γεωγραφική περιοχή: Γερμανία / Γαλλία

Επίδομα εθελοντισμού τουλάχιστον 442,11 €. Μπορούν να προστεθούν άλλα επιδόματα ανάλογα με την περίπτωση.

Πού μπορώ να μάθω περισσότερα; <http://www.volontariat.ofaj.org/?lang=fr>

- **ΚΥΠΡΟΣ**

Τα προγράμματα εθελοντισμού στην Κύπρο γίνονται κυρίως μέσω προγραμμάτων Erasmus+ όπως το Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης.

- **ΓΕΡΜΑΝΙΑ**

Στη Γερμανία δίνεται μεγάλη προσοχή στην εθελοντική εργασία των νέων. Διάφορα προγράμματα επιτρέπουν τον εθελοντισμό σε διάφορους τομείς της κοινωνίας:

Εθελοντικό Κοινωνικό Έτος (FSJ)

<http://www.wegweiser-freiwilligenarbeit.com/freiwilligendienst-ausland/fsj-im-ausland/>

<https://www.bundesfreiwilligendienst.de/stellen/bundeslaender/berlin>

Εθελοντικό Οικολογικό Έτος (FÖJ)

<https://www.berlin.de/sen/uvk/umwelt/freiwilliges-oekologisches-jahr/>

Διεθνής Εθελοντική Υπηρεσία Νέων (IJFD)

<https://www.ijfd-info.de/startseite.html>

• ΙΤΑΛΙΑ

Ιταλική παγκόσμια πολιτική υπηρεσία(Italian Universal Civilian Service)

Η Καθολική Πολιτική Υπηρεσία είναι η εθελοντική επιλογή να αφιερώσει κανείς λίγους μήνες της ζωής του στην άοπλη και μη βίαιη υπεράσπιση της χώρας του, στην εκπαίδευση, στην ειρήνη μεταξύ των λαών και στην προώθηση των θεμελιωδών αξιών της Ιταλικής Δημοκρατίας, μέσω δράσεων για την κοινότητα και την επικράτεια.

Η Γενική Δημόσια Υπηρεσία αντιπροσωπεύει μια σημαντική ευκαιρία κατάρτισης και προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης για τους νέους, οι οποίοι αποτελούν απαραίτητο και ζωτικό πόρο για την πολιτιστική, κοινωνική και οικονομική πρόοδο της χώρας.

Οι τομείς παρέμβασης στην Ιταλία και στο εξωτερικό στους οποίους οι οργανώσεις προτείνουν έργα που περιλαμβάνουν εθελοντές είναι:

- βοήθεια
- πολιτική προστασία
- περιβαλλοντική κληρονομιά και αστική ανάπτυξη
- ιστορική, καλλιτεχνική και πολιτιστική κληρονομιά
- εκπαίδευση και προώθηση του πολιτισμού, του τοπίου, του περιβάλλοντος, του αθλητισμού, του αειφόρου και κοινωνικού τουρισμού
- γεωργία σε ορεινές περιοχές, κοινωνική γεωργία και βιοποικιλότητα
- προώθηση της ειρήνης μεταξύ των λαών, της μη βίας και της μη ένοπλης άμυνας , προώθηση και προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αναπτυξιακή συνεργασία
- προώθηση του Ιταλικού πολιτισμού στο εξωτερικό και υποστήριξη Ιταλικών κοινοτήτων στο εξωτερικό.

Αυτή η ενότητα περιέχει τα θεμέλια, την πορεία, τα δεδομένα και τις πρωτοβουλίες της γενικής δημόσιας υπηρεσίας. Με το Νομοθετικό Διάταγμα αρ. 40 της 6ης Μαρτίου 2017, η γενική πολιτική υπηρεσία στοχεύει να ικανοποιήσει όλα τα αιτήματα συμμετοχής νέων που, από εθελοντική επιλογή, σκοπεύουν να αποκτήσουν εμπειρία μεγάλης εκπαιδευτικής και πολιτικής αξίας, η οποία μπορεί επίσης να τους δώσει δεξιότητες χρήσιμες για την είσοδο στον κόσμο της εργασίας.

3.4 Επικύρωση της εμπειρίας

Προκειμένου να βελτιωθεί η απασχολησιμότητα των συμμετεχόντων, είναι σημαντικό οι δεξιότητές τους να αναγνωρίζονται, για παράδειγμα, στο πλαίσιο επανεκπαίδευσης ή αναζήτησης εργασίας.

Η αξιολόγηση δεξιοτήτων επιτρέπει στον συμμετέχοντα να οραματιστεί την επαγγελματική του εξέλιξη με μια συγκεκριμένη προοπτική. Οι δεξιότητες και το προφίλ του θα ωφεληθούν από το να είναι περισσότερο γνωστός: μπορεί να έχουν μια ευκαιρία για είσοδο σε μια καλύτερα οικονομικά ή πιο ενδιαφέρουσα θέση. Προσφέρει επίσης την ευκαιρία στον συμμετέχοντα να αλλάξει τον τομέα δραστηριότητας για να βρει ένα εργασιακό περιβάλλον που του ταιριάζει ή, πολύ απλά, να βρει δουλειά. Μπορεί να γίνει κατόπιν αιτήματος του εργοδότη, του εργαζομένου ή ως μέρος της επιστροφής στην εργασία.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το ζήτημα της επικύρωσης δεξιοτήτων που αποκτώνται μέσω τυπικής και μη τυπικής μάθησης καθίσταται ολοένα και πιο σημαντικό.

"Η Επιτροπή της ΕΕ παρουσίασε τη νέα ευρωπαϊκή ατζέντα δεξιοτήτων για τη βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, την κοινωνική δικαιοσύνη και την ανθεκτικότητα την 1η Ιουλίου. Η ατζέντα τονίζει τη σημασία της συνεχούς εκπαίδευσης και της δια βίου μάθησης και εστιάζει στη βελτίωση των υφιστάμενων δεξιοτήτων και στην απόκτηση νέων. Με σημαντικές αυξημένες επενδύσεις στους ανθρώπους και τις δεξιότητές τους, στοχεύει να υποστηρίξει τη βιώσιμη ανάκαμψη από την πανδημία του κορωνοϊού.

Στο πλαίσιο αυτής της νέας στρατηγικής δεξιοτήτων, η Επιτροπή της ΕΕ έχει θέσει φιλόδοξους στόχους για τα επόμενα πέντε χρόνια. Βασίζονται σε υφιστάμενους δείκτες βάσει των οποίων η πρόοδος μπορεί να παρακολουθείται ετησίως.

Αυτά περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής ενηλίκων στην περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση, ιδίως μεταξύ ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση, καθώς και την αύξηση του αριθμού των ενηλίκων ηλικίας 16 έως 74 ετών με βασικές τουλάχιστον ψηφιακές δεξιότητες.

Η νέα ατζέντα ικανοτήτων περιλαμβάνει συνολικά 12 μέτρα, συμπεριλαμβανομένου του νέου Eurorpass και μιας «ατζέντας δεξιοτήτων ζωής». Αυτό απευθύνεται σε νέους και ενήλικες - ανεξάρτητα από την αγορά εργασίας - σε θέματα όπως η παιδεία στα μέσα επικοινωνίας, οι δεξιότητες του πολίτη και η χρηματοοικονομική, περιβαλλοντική και υγειονομική παιδεία. ²

- **ΓΑΛΛΙΑ**

VAE (Validation des Acquis de l'Expérience): Κάθε άτομο, ανεξαρτήτως ηλικίας, εθνικότητας, ιδιότητας και επιπέδου εκπαίδευσης, που μπορεί να αποδείξει εμπειρία τουλάχιστον ενός έτους που σχετίζεται άμεσα με την προβλεπόμενη πιστοποίηση, μπορεί να υποβάλει αίτηση για VAE. Αυτή η πιστοποίηση, η οποία μπορεί να είναι δίπλωμα, τίτλος ή πιστοποιητικό επαγγελματικών προσόντων, πρέπει να είναι καταχωρημένη στον Εθνικό Κατάλογο Επαγγελματικών Πιστοποιήσεων.

Για να μάθετε περισσότερα για το VAE: <https://www.vae.gouv.fr/>

- **ΚΥΠΡΟΣ**

Σκοπός του Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων(System of Professional Qualifications) είναι η αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της αξιολόγησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων των υποψηφίων. Η ομάδα-στόχος του Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων είναι οι εργαζόμενοι, άνεργοι και οικονομικά μη ενεργοί.

Η επικύρωση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης της προηγούμενης μάθησης και η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων των υποψηφίων θα βοηθήσει τους άνεργους και μη ενεργούς πολίτες να βρουν δουλειά και τους απασχολούμενους να προχωρήσουν.

Τομείς της Οικονομίας στους οποίους έχουν αναπτυχθεί Πρότυπα Επαγγελματικών Προσόντων:

- Τουριστική Βιομηχανία

² Πηγή: <https://www.agenda-erwachsenenbildung.de/schwerpunkte/>

- Βιομηχανία Παραγωγής
- Οικοδομές
- Χονδρικό και λιανικό εμπόριο
- Επισκευή οχημάτων
- Παροχή επαγγελματικής κατάρτισης
- Συστήματα και δίκτυα επικοινωνίας / υπολογιστές
- Κομμωτική

Για να συμμετάσχετε στην αξιολόγηση και πιστοποίηση προσόντων θα πρέπει να έχετε κάποιο προσόν και κάποια χρόνια εργασιακή εμπειρία. Ο αριθμός των ετών εμπειρίας εξαρτάται από το Επίπεδο των προσόντων που έχετε (Επίπεδο 1 έως Επίπεδο 8) σύμφωνα με το Κυπριακό Σύστημα Προσόντων .

Στάδιο 1: Προσδιορισμός των μαθησιακών αποτελεσμάτων που λαμβάνονται μέσω τυπικής ή/και μη τυπικής μάθησης

Ο προσδιορισμός των μαθησιακών αποτελεσμάτων πραγματοποιείται σε εγκεκριμένα Κέντρα Αξιολόγησης Επαγγελματικών Προσόντων (ΚΑΕΠ) και περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- ❖ Ενημέρωση υποψηφίου για τις πρόνοιες του Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων και τα κριτήρια ένταξης των υποψηφίων στο Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων
- ❖ Απόκτηση γενικής εικόνας σχετικά με τα προσόντα και την εμπειρία του υποψηφίου
- ❖ Συμβουλευτική του υποψηφίου, μέσω διαλόγου και αναθεώρησης, για να διαπιστώσει
- ❖ επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του
- ❖ Συμβουλευτική καθοδήγηση υποψηφίου για τον εντοπισμό των κατάλληλων επαγγελματικών προσόντων που αντιστοιχούν στα προσόντα, την εμπειρία και το επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του
- ❖ Προετοιμασία του/της υποψηφίου για την αξιολόγησή του/της ζητώντας του/της να συμμετάσχει στην εκπαίδευση και ανάπτυξη, όπου είναι απαραίτητο, προκειμένου να επιτευχθούν τα αποτελέσματα
- ❖ Η καταγραφή του Σταδίου 1 καταλήγει στο Έντυπο OP4

Στάδιο 2: Τεκμηρίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που προέκυψαν μέσω τυπικής ή/και μη τυπικής μάθησης

Η τεκμηρίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων πραγματοποιείται σε εγκεκριμένο ΚΑΕΠ και περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- ❖ Παροχή από έναν υποψήφιο αποδεικτικών στοιχείων για τα μαθησιακά αποτελέσματα που προσδιορίζονται στο Στάδιο 1, με την παροχή τεκμηρίωσης των προσόντων και της εμπειρίας
- ❖ Βεβαίωση από το ΚΑΕΠ ότι τα στοιχεία αντιστοιχούν στα μαθησιακά αποτελέσματα που εντοπίστηκαν στο Στάδιο 1 και παρέχουν την ικανοποιητική τεκμηρίωσή τους
- ❖ Η καταγραφή του σταδίου 2 καταλήγει στο Έντυπο OP4
- ❖ Σύνταξη αίτησης υποψηφίου (Έντυπο OP3) για ένταξη στη διαδικασία αξιολόγησης και πιστοποίηση των επαγγελματικών του προσόντων

Στάδιο 3: Αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που προέκυψαν μέσω τυπικής ή/και μη τυπικής μάθησης

- ❖ Η αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων πραγματοποιείται σε εγκεκριμένο ΚΑΕΠ από Αξιολογητές, που έχουν εγκριθεί από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) και περιλαμβάνει τα ακόλουθα:
 - Υποβολή στην ΑνΑΔ, μέσω του ΚΑΕΠ, αίτησης υποψηφίου για απόκτηση επαγγελματικού
 - προσόντος
 - Έλεγχος της συμβατότητας της αίτησης με τα κριτήρια ένταξης των υποψηφίων στη διαδικασία αξιολόγησης για την απόκτηση του επαγγελματικού προσόντος για το οποίο υποβάλλεται η αίτηση
 - Απόφαση για την έγκριση της αίτησης για ένταξη του υποψηφίου στη διαδικασία αξιολόγησης και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων
 - Αξιολόγηση υποψηφίου με βάση συγκεκριμένο Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων, από διμελή ομάδα Αξιολογητών
 - Διενέργεια ελέγχων για σκοπούς διασφάλισης ποιότητας, διαφάνειας και αντικειμενικότητας της αξιολόγησης, καθώς και επαλήθευσης μεθόδων και διαδικασιών αξιολόγησης

Στάδιο 4: Πιστοποίηση των Επαγγελματικών Προσόντων που αποκτήθηκαν μέσω επίσημης μη επίσημης και ανεπίσημης μάθησης

Η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων αποφασίζεται από την ΑνΑΔ και περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- ❖ Επαλήθευση και επικύρωση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων των υποψηφίων.
- ❖ Απονομή πιστοποιητικού επαγγελματικής κατάρτισης

• ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Δεν υπάρχει αναγνώριση προηγούμενης μάθησης με σκοπό την απόκτηση πτυχίου. Χρησιμοποιείται μόνο για πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

«Το Grundgesetz, δηλαδή το γερμανικό σύνταγμα, διευκρινίζει ότι η εκπαίδευση είναι αρμοδιότητα των ομόσπονδων κρατών, καθένα από τα οποία είναι αυτόνομο στην υιοθέτηση των δικών του νόμων. Η ομοσπονδιακή κυβέρνηση, ωστόσο, έχει προνόμια όσον αφορά την οικονομική υποστήριξη για μαθητές και φοιτητές, τη νομική προστασία για τους μαθητές με αλληλογραφία και τη ρύθμιση ορισμένων επαγγελμάτων (νομοθετικοί, ιατρικοί και παραϊατρικοί τομείς).

Ο ομοσπονδιακός χαρακτήρας του γερμανικού οργανισμού σημαίνει ότι δεν υπάρχει εθνικά τυποποιημένο σύστημα για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης.

Από τη δημιουργία του Externenprüfung το 1969 ("εξωτερική εξέταση"), ήταν δυνατό για οποιονδήποτε υποψήφιο να συμμετάσχει στην τελική εξέταση ενός επίσημου προγράμματος κατάρτισης χωρίς να έχει παρακολουθήσει το μάθημα. Στην πραγματικότητα, αυτό το Externenprüfung είναι το κύριο εργαλείο για την επικύρωση επαγγελματικής ή προσωπικής εμπειρίας.

Ο ομοσπονδιακός νόμος για την αξιολόγηση των επαγγελματικών προσόντων του 2012 (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG) ενίσχυσε την αξιολόγηση και την αναγνώριση της επαγγελματικής κατάρτισης και των προσόντων που αποκτήθηκαν στο εξωτερικό. Αυτός ο νόμος θεωρείται ως μια αλλαγή, καθώς τοποθετεί την εργασιακή εμπειρία ως το επίκεντρο των ατομικών ικανοτήτων και ανοίγει την αξιολόγηση της μη πιστοποιημένης μάθησης, αν και ισχύει μόνο για κατόχους ξένων προσόντων

Το Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) είναι το εθνικό πλαίσιο προσόντων. Αναπτύχθηκε το 2011, στοχεύει σε μια ενιαία αξιολόγηση στη Γερμανία προκειμένου να καταστήσει δυνατές τις ισοδυναμίες σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στοχεύει επίσης στην εκτίμηση των δεξιοτήτων, των γνώσεων και των ικανοτήτων περισσότερο από τα θέματα και τη διάρκεια της εκπαίδευσης και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της επικύρωσης στη Γερμανία. Η αναφορά των ικανοτήτων που αποκτώνται μέσω μη τυπικών και ανεπίσημων διαύλων αναμένεται να είναι μία από τις μελλοντικές εξελίξεις του DQR.”³

Για περισσότερες πληροφορίες για το DQR : https://www.dqr.de/dqr/de/home/home_node.html

Για περισσότερες πληροφορίες για την Αναγνώριση των Ξένων Επαγγελματικών Προσόντων επισκεφτείτε : <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/fr/index.php> (μεταφρασμένο σε 11 γλώσσες).

• ΙΤΑΛΙΑ

Παρόλο που η νομοθεσία προβλέπει μια διαδικασία για την επικύρωση της ικανότητας, στην Ιταλία δεν υπάρχει λειτουργικός τρόπος πιστοποίησης της απόκτησης επαγγελματικών δεξιοτήτων.

Υπάρχουν ορισμένοι πειραματισμοί και υπηρεσίες σε ορισμένες περιοχές αλλά με διαφορετικά χαρακτηριστικά.

Η διαδικασία αναγνώρισης των πιστωτικών μονάδων κατάρτισης για την πρόσβαση στην εκπαίδευση ή τα μονοπάτια κατάρτισης είναι πιο κοινή και λειτουργική.

3.5 Διαμονή στο εξωτερικό

Διαμονή στο εξωτερικό» σημαίνει διαβίωση εκτός της χώρας καταγωγής του για καθορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα και για άλλο σκοπό εκτός από τον τουρισμό.

Η μετακόμιση στο εξωτερικό μπορεί να οφείλεται σε διάφορους λόγους:

- Εργασία στην Ευρώπη ή διεθνώς
- Εργασία σε διεθνή οργανισμό
- Σπουδές στο εξωτερικό
- Εργασία ως au pair στο εξωτερικό
- Άλλες δυνατότητες μετακίνησης στο εξωτερικό

³ Πηγή : BOUSQUET Julie, Toulouse University, “Etude sur la Validation des acquis de l’expérience en Europe” LLL-Transversalis, FEDER Report.

Η ευρωπαϊκή πύλη για την επαγγελματική κινητικότητα (EURES) προσφέρει πληθώρα πληροφοριών σχετικά με την εργασία και τη μάθηση στην Ευρώπη τόσο για όσους αναζητούν εργασία όσο και για τους εργοδότες.

"Το EURES που ξεκίνησε το 1994 είναι ένα ευρωπαϊκό δίκτυο συνεργασίας υπηρεσιών απασχόλησης, σχεδιασμένο για να διευκολύνει την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων. Το δίκτυο πάντα εργαζόταν σκληρά για να εξασφαλίσει ότι οι ευρωπαίοι πολίτες μπορούν να επωφεληθούν από τις ίδιες ευκαιρίες, παρά τα γλωσσικά εμπόδια, τις πολιτισμικές διαφορές, τη γραφειοκρατία, προκλήσεις, διαφορετικοί εργατικοί νόμοι και έλλειψη αναγνώρισης των πιστοποιητικών εκπαίδευσης σε όλη την Ευρώπη»⁴.

Την υποστήριξη του δικτύου EURES που προσφέρει, μέσω της πύλης του, ενδείξεις και πληροφορίες σχετικά με πρακτικά, νομικά, διοικητικά θέματα (όπως αναζήτηση εργασίας ή κατοικίας, σύγκριση προσόντων, δεδομένα σχετικά με τα διάφορα έθνη, περιφέρειες ή τομείς με αναφορά στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας) και μια υπηρεσία για εύρεση εργασίας.

Για να μάθετε περισσότερα για το EURES επισκεφτείτε

<https://ec.europa.eu/eures/public/fr/homepage>

- **ΓΑΛΛΙΑ**

Προκειμένου να βοηθηθούν οι νέοι που επιθυμούν να βρουν δουλειά στο εξωτερικό, υπάρχουν κέντρα «διεθνούς κινητικότητας» εντός γαλλικών ιδρυμάτων που ειδικεύονται στην απασχόληση νέων και ενηλίκων που επιθυμούν να επωφεληθούν από την υποστήριξη σε άτομα που πηγαίνουν να ζήσουν σε άλλη χώρα.

- ❖ Γραφεία εργοδότησης

Le Pôle Emploi

Το γαλλικό πρακτορείο Pôle Emploi βοηθά όσους αναζητούν εργασία στην επαγγελματική τους αναζήτηση. Αυτή η υπηρεσία είναι διαθέσιμη σε όλα τα άτομα που επιθυμούν να βρουν δουλειά. Το τμήμα International Mobility ειδικεύεται στην παροχή υποστήριξης για απασχόληση στο εξωτερικό.

Για να μάθετε περισσότερα σχετικά με αυτό: <https://www.pole-emploi.fr/international/mobilite-internationale.html>

Οι Γάλλοι υπήκοοι μπορούν επίσης να υποβάλουν αίτηση στο εξωτερικό σε γαλλικά ιδρύματα όπως το Γαλλικό Ινστιτούτο, το Campus France ή το Alliance française για να επωφεληθούν από επαγγελματική εμπειρία εκπατρισμού. Για να μάθετε περισσότερα για αυτό επισκεφτείτε : <https://www.fondation-alliancefr.org/>

⁴ Πηγή: <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>

3.6 Πρόσβαση σε εργασία στην δημόσια διοίκηση

- **ΓΑΛΛΙΑ**

Στη Γαλλία, υπάρχουν 3 δημόσιες υπηρεσίες: η κρατική δημόσια διοίκηση, η τοπική δημόσια διοίκηση (κοινότητες, , περιφέρειες) και η δημόσια διοίκηση νοσοκομείων. Οι κρατικοί υπάλληλοι, οι συμβασιούχοι και, σε ορισμένες περιπτώσεις, οι έκτακτοι υπάλληλοι, εκτελούν τα καθήκοντά τους ως μέρος της αποστολής της δημόσιας υπηρεσίας.

Όροι και προϋποθέσεις: Κατ' αρχήν, οι θέσεις εργασίας στη δημόσια διοίκηση είναι προσβάσιμες μέσω ανταγωνισμού, γεγονός που εγγυάται ίσες ευκαιρίες. Για θέσεις εργασίας πρώτου επιπέδου υπάρχει διαδικασία άμεσης πρόσληψης χωρίς διαγωνισμό.

Σημείωση: Η πρόσληψη στην Εθνοσυνέλευση, τη Γερουσία, την Τράπεζα της Γαλλίας, κοινωνικούς οργανισμούς και μεγάλες δημόσιες εταιρείες (RATP, SNCF, EDF-GDF) είναι άμεση ευθύνη αυτών των φορέων.

Ποιος μπορεί να έχει πρόσβαση σε αυτήν την προσφορά υποστήριξης (ομάδα-στόχος): Γάλλοι ή Ευρωπαίοι πολίτες με ή χωρίς δίπλωμα (ανάλογα με την κατηγορία εργασίας)

- **ΚΥΠΡΟΣ**

Στην Κύπρο υπάρχουν 2 δημόσιες υπηρεσίες - η κρατική δημόσια διοίκηση, η δημοτική δημόσια διοίκηση. Οι κρατικοί υπάλληλοι ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της αποστολής της δημόσιας υπηρεσίας.

Οι υπάλληλοι του δήμου εκτελούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της αποστολής του δήμου.

Για να βρεις δουλειά σε οποιαδήποτε δημόσια υπηρεσία ή δημοτική υπηρεσία συνήθως πρέπει να συμπληρώσεις μια αίτηση, να δώσεις μία ή και περισσότερες εξετάσεις ανάλογα με τη θέση εργασίας. Αν περάσεις τις εξετάσεις τότε θα σε καλέσουν για συνέντευξη.

- **ΓΕΡΜΑΝΙΑ**

"Μια θέση εργασίας στη δημόσια υπηρεσία μπορεί να είναι δημόσιος υπάλληλος, υπάλληλος ή εργαζόμενος σε δήμους, ομοσπονδιακές πολιτείες, περιφέρειες και κοινότητες, ομοσπονδιακές ή κρατικές αρχές, την ομοσπονδιακή κυβέρνηση ή άλλους εργοδότες σύμφωνα με το δημόσιο δίκαιο. Μόνο στην ομοσπονδιακή διοίκηση, υπάρχουν περισσότερα από 80 επαγγέλματα κατάρτισης σε μεγάλη ποικιλία τομέων. Οι ομοσπονδιακές αρχές παρέχουν εκπαίδευση σε συνολικά περισσότερα από 130 αναγνωρισμένα από το κράτος επαγγέλματα κατάρτισης. Εκτός από τα αναγνωρισμένα από το κράτος επαγγέλματα κατάρτισης, η δημόσια υπηρεσία προσφέρει περίπου 30 μαθήματα κατάρτισης για διάφορες καριέρες σε δημόσιες υπηρεσίες. »⁵

⁵ Πηγή: <https://www.oeffentlicherdienst.de/index.php/berufe>

• ΙΤΑΛΙΑ

Τα άτομα που θέλουν να εργαστούν σε ιταλικά ιδρύματα πρέπει να περάσουν από εξέταση.

Υπάρχουν ορισμένες εξαιρέσεις στους νόμους που διέπουν την απασχόληση στη δημόσια διοίκηση. Αφορούν το δικαίωμα σε άτομα με αναπηρία ή άτομα που ανήκουν σε προστατευόμενες κατηγορίες (Ν. 68/99) και ειδικές δωρεές υπέρ δημοσίων υπαλλήλων και πολιτών που πέφτουν θύματα καθήκοντος τρομοκρατίας (Ν. 466/80).

Οι δημόσιοι διαγωνισμοί είναι διαφορετικών τύπων: οι υποψήφιοι προσλαμβάνονται αφού περάσουν μία ή περισσότερες εξετάσεις (γραπτές εξετάσεις, προφορικές εξετάσεις και, μερικές φορές, εξετάσεις που βασίζονται σε σύντομες απαντήσεις ή τεστ).

Δημόσιος διαγωνισμός βάσει προσόντων: σε αυτήν την περίπτωση τα άτομα δεν χρειάζεται να λάβουν μέρος σε καμία δημόσια επιλογή, αλλά απλώς να παρουσιάσουν τα προσόντα που αναφέρονται στην πρόσκληση. Με βάση αυτά τα προσόντα καταρτίζεται μια κατάταξη που καθορίζει τη σειρά πρόσληψης. Με τον όρο προσόντα εννοούμε συνήθως διπλώματα, πτυχία, ειδικότητες, εργασιακές εμπειρίες, δημοσιεύσεις...

Δημόσιοι διαγωνισμοί βάσει προσόντων και εξετάσεων: στην περίπτωση αυτή η επιλογή των υποψηφίων βασίζεται και στα δύο κριτήρια που εκτέθηκαν προηγουμένως. Έτσι, στη σύνταξη της τελικής κατάταξης λαμβάνονται υπόψη τόσο τα αποτελέσματα των εξετάσεων όσο και τα προσόντα που κατέχουν οι υποψήφιοι και η αξιολόγησή τους.

Για τη συμμετοχή σε δημόσιο διαγωνισμό, κατά την ημερομηνία λήξης για την υποβολή της αίτησης απαιτούνται ορισμένες γενικές προϋποθέσεις:

- Ιταλική υπηκοότητα ή υπηκοότητα ΕΕ
- ηλικία τουλάχιστον 18 ετών·
- φυσική κατάσταση
- να μην έχει απολυθεί ποτέ από τη δημόσια διοίκηση.
- καμία προηγούμενη ποινική ποινή ή ποινική δίκη σε εξέλιξη που εμποδίζει τη σχέση εργασίας με τη δημόσια διοίκηση·
- συμμόρφωση με τους νόμους που αφορούν τις στρατιωτικές υποχρεώσεις·
- Να απολαμβάνει πλήρη δικαιώματα ως πολίτης.

Ορισμένες ειδικές απαιτήσεις συνδυάζονται με αυτές τις γενικές απαιτήσεις. Διαφέρουν κατά καιρούς με βάση τη θέση για την οποία προκηρύσσεται ο διαγωνισμός. Οι συγκεκριμένες απαιτήσεις μπορεί να αφορούν διπλώματα, πτυχία, εργασιακές εμπειρίες, δημοσιεύσεις κ.λπ.

3.7 Επίσημη κατάρτιση

Τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αποτελούν μέρος του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος. Η επίσημη κατάρτιση παρέχεται σε εκπαιδευτικά ιδρύματα στο πλαίσιο προγραμμάτων σπουδών. Η τυπική εκπαίδευση αναφέρεται στο δομημένο εκπαιδευτικό σύστημα.

Η εκπαίδευση προορίζεται να είναι καθολική με μια συνέχεια. Αποτελείται από ποικίλα προγράμματα και ιδρύματα τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης. Τα προγράμματα τυπικής εκπαίδευσης συνήθως τελειώνουν με εξέταση και απονομή επίσημα αναγνωρισμένου τίτλου σπουδών ή διπλώματος.

ΓΑΛΛΙΑ

❖ Μεταπτυχιακές σπουδές

Στη Γαλλία, τα άτομα που επιθυμούν να συνεχίσουν την τριτοβάθμια εκπαίδευση μετά το Baccalauréat έχουν πολλές δυνατότητες να συνεχίσουν τις σπουδές τους.

- Πανεπιστήμιο (Πτυχίο σε 3 χρόνια, Μεταπτυχιακό σε 2 χρόνια, Διδακτορικό από 3 έως 5 χρόνια)

Το πανεπιστήμιο παρέχει γενική και επαγγελματική κατάρτιση. Επίσης προετοιμάζει τους μαθητές για σταδιοδρομία στον τομέα της υγείας. Είναι δυνατό να παρακολουθήσετε ένα συνδυασμένο πρόγραμμα.

❖ Grandes écoles (BAC +5)

Οι Grandes écoles ειδικεύονται στη μηχανική, το εμπόριο, τις εφαρμοσμένες τέχνες, τις πολιτικές σπουδές και τις écoles normales supérieures που επιτρέπουν στους φοιτητές να σπουδάσουν σε πολλούς διαφορετικούς τομείς.

Είναι συχνά απαραίτητο να περάσετε μια διαγωνιστική εξέταση για να εισέλθετε σε μια Grande école.

❖ Brevets de Technicien Supérieur (2 έτη)

Το BTS παρέχει εξειδικευμένη διδασκαλία και υπάρχουν περισσότερες από 88 ειδικότητες. Ο ρυθμός της μάθησης είναι αρκετά γρήγορος.

Για να μάθετε περισσότερα για το Γαλλικό Εκπαιδευτικό Σύστημα επισκεφτείτε: <https://www.education.gouv.fr/> and <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr>

Για να βρείτε περισσότερα για τις σπουδές στην Γαλλία ως ξένος φοιτητής: <https://pastel.diplomatie.gouv.fr/etudesenfrance/dyn/public/authentication/login.html> και <https://www.campusfrance.org/fr/candidature-procedure-etudes-en-france>

❖ Πρόγραμμα κατάρτισης Εργασίας/Σπουδής

Το συμβόλαιο μαθητείας και το συμβόλαιο επαγγελματικής κατάρτισης σάς επιτρέπουν να παρακολουθήσετε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα (BTS, Άδεια, Μεταπτυχιακό για παράδειγμα) σε ένα μικτό σεμινάριο . Εργάζεσαι και σπουδάζεις ταυτόχρονα.

Μπορούν να εξεταστούν δύο συμβάσεις για ένα πρόγραμμα εργασίας-σπουδών στη Γαλλία:

Το συμβόλαιο μαθητείας

«Ποιος είναι επιλέξιμος;

- ❖ Νέοι ηλικίας μεταξύ 16 και 25 ετών.
- ❖ Ορισμένες ομάδες μπορούν να εισέλθουν σε μαθητεία μετά την ηλικία των 25 ετών (μαθητευόμενοι που προετοιμάζονται για δίπλωμα ή πτυχίο υψηλότερο από αυτό που αποκτήθηκε, εργαζόμενοι με αναπηρία, άτομα με σχέδιο για ίδρυση ή ανάληψη εταιρείας που απαιτεί εν λόγω δίπλωμα ή τίτλος σπουδών).
- ❖ Οι νέοι που έχουν ολοκληρώσει τον πρώτο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (τέλος 3ου έτους) μπορούν να εγγραφούν σε μαθητεία, υπό καθεστώς σχολείου, σε επαγγελματική σχολή ή σε κέντρο κατάρτισης μαθητευομένων μόλις συμπληρώσουν το 15ο έτος της ηλικίας τους.

Ποιοι είναι οι εργοδότες;

- ❖ Εταιρείες βιοτεχνικών, εμπορικών, βιομηχανικών και αγροτικών κλάδων, καθώς και εργοδότες σε συλλόγους και ελεύθερα επαγγέλματα.
- ❖ Εργοδότες στον μη βιομηχανικό και εμπορικό δημόσιο τομέα (δημόσιες υπηρεσίες, τοπικές και νοσοκομειακές δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και δημόσιες διοικητικές υπηρεσίες).

Το συμβόλαιο επαγγελματισμού

Ποιος είναι επιλέξιμος;

- ❖ Νέοι ηλικίας 16 έως 25 ετών.
- ❖ Άτομα που αναζητούν εργασία ηλικίας 26 ετών και άνω.
- ❖ Λήπτες του ενεργητικού εισοδήματος αλληλεγγύης (Active Solidarity Income-RSA), του ειδικού επιδόματος αλληλεγγύης (Specific Solidarity allowance-ASS) ή του επιδόματος ενηλίκων με αναπηρία (Disabled Adult's allowance-AAH).
- ❖ Δικαιούχοι του επιδόματος μονογονεϊκού επιδόματος (Single Parent Allowance-API) στα διαμερίσματα και κοινότητες Saint-Barthélemy, Saint-Martin και Saint-Pierre-et-Miquelon.
- ❖ Άτομα που έχουν επωφεληθεί από επιδοτούμενη σύμβαση.

Ποιοι είναι οι εργοδότες;

Κάθε εργοδότης που χρηματοδοτεί την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Το κράτος, οι τοπικές αρχές και οι δημόσιες διοικητικές εγκαταστάσεις τους δεν μπορούν να συνάψουν Σύμβαση Επαγγελματισμού.”⁶

Για να μάθετε περισσότερα για το πρόγραμμα κατάρτισης εργασία/ σπουδή : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil>

❖ Το Diploma of Access to University Studies (DAEU)

«Το Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (D.A.E.U.) είναι μια πραγματική δεύτερη ευκαιρία για όλους όσους έχουν εγκαταλείψει το σχολικό σύστημα πριν αποκτήσουν το απολυτήριο. Είναι μια δυνατότητα επανέναρξης των σπουδών σε ένα πολύ ευνοϊκό πλαίσιο - προσαρμοσμένη παιδαγωγική, εθελοντές και με κίνητρα εκπαιδευτικοί - προκειμένου να επιτευχθεί υψηλότερο επίπεδο προσόντων. Η προετοιμασία έχει σχεδιαστεί για να καλύψει τις ανάγκες του κάθε ατόμου: το βράδυ, κατά τη διάρκεια της ημέρας ή με εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

Αυτό το δίπλωμα παρέχει τα ίδια δικαιώματα με εκείνα που συνδέονται με την επιτυχία στο απολυτήριο. Συγκεκριμένα, επιτρέπει στους φοιτητές να συνεχίσουν την τριτοβάθμια εκπαίδευση ή να συμμετάσχουν σε ανταγωνιστικές εξετάσεις που απαιτούν το δίπλωμα baccalauréat. Αυτό το δίπλωμα είναι εθνικό δίπλωμα επιπέδου IV στη διυπουργική ονοματολογία των επιπέδων κατάρτισης.

Μπορούν να υποβάλουν αίτηση υποψήφιοι που έχουν διακόψει τις αρχικές τους σπουδές για τουλάχιστον δύο χρόνια και πληρούν μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

>> να είναι τουλάχιστον 20 ετών την 1η Οκτωβρίου του έτους κατά το οποίο απονέμεται το δίπλωμα ΚΑΙ να προσκομίσουν αποδεικτικά στοιχεία δύο ετών επαγγελματικής δραστηριότητας πλήρους ή μερικής απασχόλησης, η οποία οδηγεί σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, την ίδια ημερομηνία.

Οι υποψήφιοι με αναπηρία μπορούν να ζητήσουν εξαίρεση από το σύνολο ή μέρος των απαιτήσεων εξέτασης.

Ένας υποψήφιος μπορεί να εγγραφεί για το μάθημα μόνο σε ένα ίδρυμα κάθε χρόνο.”⁷

Για να μάθετε περισσότερα για το DAEU: <https://www.daeu.fr/>

• ΚΥΠΡΟΣ

Στην Κύπρο, η υποχρεωτική εκπαίδευση διαρκεί δέκα χρόνια και καλύπτει την προσχολική εκπαίδευση, την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στο γυμνάσιο. Με την επιτυχή ολοκλήρωση της κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι μαθητές λαμβάνουν πιστοποιητικό, το οποίο αποτελεί προϋπόθεση για την είσοδο στην ανώτερη δευτεροβάθμια γενική εκπαίδευση και στην ανώτερη δευτεροβάθμια τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση. Η ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση διαρκεί τρία χρόνια. Προσφέρει δύο κατευθύνσεις, την ανώτερη δευτεροβάθμια γενική εκπαίδευση που προσφέρεται στα Λύκεια και την ανώτερη δευτεροβάθμια τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση που προσφέρεται στις Τεχνικές

⁶ Πηγή: <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/decouvrir-lalternance>

⁷ Πηγή : <https://www.daeu.fr/presentation-du-daeu/pour-qui/>

Σχολές σε δύο κατευθύνσεις, τη Θεωρητική και την Πρακτική Κατεύθυνση. Η ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση προσφέρεται επίσης στα Εσπερινά Σχολεία (ανώτερη μέση γενική εκπαίδευση) και στην Εσπερινή Τεχνική Σχολή (ανώτερη μέση τεχνική εκπαίδευση). Με την επιτυχή ολοκλήρωση της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τη συμμετοχή στις Παγκύπριες Εξετάσεις, οι απόφοιτοι λαμβάνουν απολυτήριο. Ο σκοπός της συμμετοχής στις Παγκύπριες Εξετάσεις είναι διπλός: η απόκτηση απολυτηρίου και η αποδοχή σε δημόσια ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο και την Ελλάδα.

Η Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση προσφέρεται επίσης στο πλαίσιο του Σχεδίου Μαθητείας (Apprenticeship Scheme), το οποίο απευθύνεται σε μαθητές που δεν επιθυμούν να συνεχίσουν τις σπουδές τους στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση όταν τελειώσουν το τρίτο έτος του γυμνασίου και επίσης που εγκαταλείπουν το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα.

Το Σχέδιο διοικείται από κοινού από το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Το πρόγραμμα διαρκεί δύο χρόνια και συνδυάζει γενική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση που πραγματοποιείται σε Τεχνικές Σχολές για δύο ημέρες την εβδομάδα, με πρακτική εκπαίδευση στη βιομηχανία, όπου οι μαθητευόμενοι αμείβονται για την εργασία τους, για τρεις ημέρες την εβδομάδα. Με την επιτυχή ολοκλήρωση του διετούς προγράμματος που προσφέρεται στο πλαίσιο του Σχεδίου Μαθητείας, οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν επαγγελματικό πιστοποιητικό, το οποίο τους δίνει το δικαίωμα να εισέλθουν στην αγορά εργασίας ως ημειδίκευτοι εργαζόμενοι. Αυτό το επαγγελματικό πιστοποιητικό δεν είναι ισοδύναμο με το Απολυτήριο που χορηγείται σε αποφοίτους σχολείων ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Λύκεια ή Τεχνικές Σχολές). Ως εκ τούτου, δεν δίνει το δικαίωμα στους μαθητευόμενους να συνεχίσουν περαιτέρω σπουδές σε Ιδρύματα Ανώτατης και Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Η **δημόσια τριτοβάθμια εκπαίδευση (τυπική εκπαίδευση)** παρέχεται στο Πανεπιστήμιο Κύπρου, στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου και στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου. Επιπλέον, υπάρχουν τέσσερα ιδιωτικά πανεπιστήμια και πολλά ιδιωτικά ιδρύματα.

Τέλος, η **Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (τυπική εκπαίδευση)** εγκρίνει και επιχορηγεί πολυεταίρικά προγράμματα αρχικής κατάρτισης που οργανώνονται σε συνεργασία με ιδρύματα κατάρτισης, αρχική κατάρτιση με βάση τις επιχειρήσεις και την πρακτική κατάρτιση μαθητών ορισμένων ειδικοτήτων στη δημόσια δευτεροβάθμια τεχνική και τριτοβάθμια εκπαίδευση ιδρύματα. Τα προγράμματα αυτά απευθύνονται σε άτομα που έχουν ολοκληρώσει επιτυχώς την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

- **ΓΕΡΜΑΝΙΑ**

Περισσότερες πληροφορίες για το σχολείο, την κατάρτιση και τις σπουδές στη Γερμανία μπορείτε να βρείτε στην πλατφόρμα της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης (BA). <https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/schule-ausbildung-studium-in-deutschland>

- **ΙΤΑΛΙΑ**

Για την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (από 6 έως 14 ετών) που είναι ίδια για όλους, το Εθνικό Ιταλικό Εκπαιδευτικό Σύστημα περιλαμβάνει το Γυμνάσιο που περιλαμβάνει δύο διαφορετικές δυνατότητες

<i>Πρόγραμμα</i>	<i>Προσόντα και δυνατότητες συνέχειας</i>
1. Πενταετές Λύκειο μαθητών από 14 έως 19 ετών που διακρίνεται σε: - Σχολείο μέσης εκπαίδευσης; - Τεχνικό σχολείο; - Επαγγελματική Σχολή.	Με την τελική Εξέταση οι μαθητές παίρνουν το Απολυτήριο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που τους επιτρέπει να πάνε στο πανεπιστήμιο ή να εγγραφούν σε μονοπάτια τριτοβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή να εγγραφούν σε Ανώτατο Τεχνικό Ινστιτούτο.
2. Τριετή ή τετραετή τριτοβάθμια τεχνική εκπαίδευση και κατάρτιση που παρέχονται από τις περιφέρειες. Ένα σημαντικό μέρος του προγράμματος σπουδών (από 25% έως 50% του ετήσιου συνολικού αριθμού ωρών) βασίζεται στην εναλλαγή σχολείου και εργασίας με στόχο την απόκτηση εκπαιδευτικών εμπειριών σε εταιρείες.	Στο τέλος του τρίτου έτους οι σπουδαστές αποκτούν Επαγγελματικό Προσόν ή Επαγγελματικό Δίπλωμα με το οποίο είναι δυνατή η εγγραφή τους σε ανώτατες τεχνικές εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Από το 2015 οι Διαδρομές Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης μπορούν να πραγματοποιηθούν σε μαθητεία πρώτου επιπέδου (άρθρο 43 DLgs 81/2015) ξεκινώντας από την ηλικία των 15 ετών που είναι μια εργασιακή σχέση που στοχεύει στην απόκτηση των προαναφερθέντων προσόντων μέσω της εναλλαγής σχολείου και εργασίας. Στην πραγματικότητα, αυτή η λύση έχει υλοποιηθεί αποτελεσματικά μόνο σε μονοπάτια τριτοβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και μόνο σε ορισμένες περιοχές.

Τα μονοπάτια τριτοβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αντιπροσωπεύουν το Ιταλικό Διπλό Σύστημα που ονομάζεται έτσι γιατί ενσωματώνει τον κόσμο της εργασίας και τις εταιρείες μέσω εναλλαγής σχολείου και εργασίας ή μαθητείας πρώτου επιπέδου ή άλλων τρόπων όπως για παράδειγμα η Διδακτική Εταιρεία.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Πως να βοηθήσετε τα νέα άτομα να χρησιμοποιούν τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης

Αυτό το τελευταίο κεφάλαιο στοχεύει να βοηθήσει τον προπονητή εργασίας να εκπαιδεύσει και να συμβουλευτεί τους συμμετέχοντες κινητικότητας να χρησιμοποιούν τα κοινωνικά τους δίκτυα για να βελτιώσουν την εμπειρία τους και να διασφαλίσουν ότι ελέγχουν την ψηφιακή τους ταυτότητα για το επαγγελματικό τους προφίλ.

Στις μέρες μας, η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης ζητείται ολοένα και περισσότερο από τις εταιρείες προκειμένου να κάνουν προσλήψεις. Ως εκ τούτου, το πακέτο κινητικότητας έχει ως στόχο να δώσει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να μάθουν πώς να επικοινωνούν αποτελεσματικά και επαγγελματικά για την κινητικότητά τους.

4.1 Γιατί και πώς να χρησιμοποιήσετε τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης

Σήμερα, πολλοί εργοδότες και υπεύθυνοι προσλήψεων χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να κοινοποιήσουν μια προσφορά εργασίας ή να ελέγξουν το προφίλ των υποψηφίων στα κοινωνικά δίκτυα. Επομένως, αυτό θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη στη στρατηγική αναζήτησης εργασίας.

Τα διαδικτυακά κοινωνικά δίκτυα έχουν γίνει ένα ουσιαστικό **φόρουμ για τη διαφήμιση δεξιοτήτων, τη δικτύωση με κόσμο στο διαδίκτυο, τον εντοπισμό ευκαιριών εργασίας** και τη μετατροπή αυτών σε πραγματικές ευκαιρίες εργασίας.

Χρησιμοποιώντας Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης ή γενικά το Διαδίκτυο στην αναζήτηση εργασίας, η προβολή του επαγγελματικού προφίλ μπορεί να αυξηθεί και να γίνει ορατό από αρκετό κόσμο. Τα διαδικτυακά προφίλ αναδεικνύουν τις δεξιότητες και την εμπειρία του συμμετέχοντα στον κοινό και δίνουν την δυνατότητα στον συμμετέχοντα να δικτυωθεί στο διαδίκτυο με επαγγελματίες από όλους τους τύπους τομέων απασχόλησης. Έτσι, παίζει τον ρόλο του επαγγελματικού διαμεσολαβητή που επιτρέπει την ορατότητα στα άτομα που αναζητούν εργασία και στους υπεύθυνους προσλήψεων να βρουν τα απαιτούμενα προφίλ.

→ **Η πιο κοινή πλατφόρμα κοινωνικής δικτύωσης για την αναζήτηση εργασίας:**

LINKEDIN:

Το LinkedIn μπορεί να είναι ένα πολύτιμο εργαλείο στην αναζήτηση εργασίας, καθώς οι εταιρείες, οι υπεύθυνοι προσλήψεων και οι κυνηγοί ατόμων χρησιμοποιούν το LinkedIn για να αναζητήσουν υποψηφίους και στη συνέχεια να επικοινωνήσουν απευθείας μαζί τους. Όταν ψάχνετε ενεργά για δουλειά, είναι απαραίτητο να έχετε ένα ενημερωμένο προφίλ στο LinkedIn. Ένα προφίλ LinkedIn μοιάζει αρκετά με τη σύνταξη ενός διαδικτυακού βιογραφικού. Ωστόσο, οι ψηφιακές πτυχές του προσφέρουν άλλες χρήσιμες λειτουργίες, όπως νομικές ειδοποιήσεις. Ζητήστε από άτομα που γνωρίζετε, είτε πρόκειται για τον διευθυντή, τους συναδέλφους, τους πελάτες, τους προμηθευτές ή τους φίλους σας, να γράψουν μερικά θετικά λόγια για τις εργασιακές σας δεξιότητες στο προφίλ σας. Μπορούν να γίνουν προτάσεις για το είδος των σχολίων που θα θέλατε να γράφουν. Το LinkedIn δεν αντικαθιστά ένα κλασικό βιογραφικό, αλλά έχει γίνει πολύ χρήσιμο, ακόμη και απαραίτητο, για να συμπληρώσει το βιογραφικό σημείωμα. **Είναι ένας απαραίτητος πόρος για κινητοποίηση όταν δυσκολεύεστε να βρείτε δουλειά, όπως να ζητήσετε από το δίκτυό σας να μεταδώσει το μήνυμά σας, να μοιραστείτε το βιογραφικό σας κ.λπ.**

FACEBOOK:

Το Facebook επιτρέπει στους χρήστες να δημιουργούν ένα προσωπικό προφίλ, να προσθέτουν άλλους ως φίλους και να ανταλλάσσουν μηνύματα στην κοινότητά του. Είναι επίσης δυνατή η συμμετοχή σε ομάδες, η οργάνωση εκδηλώσεων και η κοινή χρήση φωτογραφιών και βίντεο.

Αν και είναι ένα πολύ άτυπο μέσο και χρησιμοποιείται ευρέως από τους ανθρώπους για να συνδεθούν με φίλους και οικογένεια, χρησιμοποιείται όλο και περισσότερο από οργανισμούς για πιο εμπορικούς λόγους.

Στο Facebook, τα όρια μεταξύ προσωπικού και επαγγελματικού μπορεί να είναι πολύ θολά. Οι εργοδότες τείνουν να αναζητούν τους λογαριασμούς των υποψηφίων στο Facebook.

Φροντίστε να γνωρίζετε πάντα ποιες προσωπικές πληροφορίες μπορούν να προβληθούν και από ποιον. Λάβετε υπόψη ότι η εικόνα του προφίλ σας είναι ορατή σε όλους, ακόμα κι αν δεν βρίσκονται στη λίστα φίλων σας.

Για το σκοπό αυτό, η εμφάνιση επαγγελματικής συμπεριφοράς στο Facebook είναι σημαντική για την επαγγελματική σταδιοδρομία κάποιου, καθώς υπάρχουν υπεύθυνοι προσλήψεων που εξετάζουν τον λογαριασμό Facebook του ατόμου που αναζητά εργασία για να βεβαιωθεί ότι η προσωπικότητά του ταιριάζει με αυτή που παρουσιάζεται στον λογαριασμό LinkedIn. Ωστόσο, τα πλεονεκτήματα των κοινωνικών δικτύων παραμένουν πολλαπλά.

→ Οφέλη από την χρήση μέσων κοινωνική δικτύωσης

- Είστε πιο ορατοί στους υπεύθυνους προσλήψεων που χρησιμοποιούν τα κοινωνικά δίκτυα για να διαφημίσουν τις θέσεις εργασίας τους και να βρουν υποψηφίους.
- Κάνετε αίτηση για θέσεις γρήγορα και εύκολα.
- Δημιουργείτε το δίκτυό σας και αλληλεπιδράτε με ένα ευρύτερο κοινό σε πολλά κοινωνικά δίκτυα.
- Δημιουργείτε μια θετική εικόνα παρουσιάζοντας μαρτυρίες, συστάσεις και παρουσιάσεις προσωπικής εργασίας σε δίκτυα, μπλοκ ή/και ιστότοπο.
- Μιλάτε με υπεύθυνους προσλήψεων, πιθανούς εργοδότες και ίσως, κάποια στιγμή στο μέλλον, με κυνηγούς ατόμων καθ' όλη τη διάρκεια της αναζήτησης εργασίας, αλληλεπιδρώντας μαζί τους μέσω όλων των καναλιών σε πραγματικό χρόνο.

YOUTUBE:

Το κανάλι YouTube είναι ένα κανάλι που προσφέρει ευκαιρίες μέσω της εύκολης επεξεργασίας βίντεο για να προσεγγίσετε ένα νεανικό και ευρύτερο κοινό. Επιτρέπει μέσω των πολλαπλών λειτουργιών του να κάνετε μαρτυρίες και να αναπτύξετε δεξιότητες όπως: αυτομάθηση, ζωντανή μάθηση, επεξεργασία βίντεο κ.λπ.

Επιπλέον, τα διάφορα βίντεο που δημιουργούνται μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την τροφοδοσία άλλων λογαριασμών όπως το LinkedIn, το Facebook κ.λπ.

Διαφορετικοί στόχοι & κοινά: ίδιες αρχές

Τι	σε ποιον	γιατί	πως	που
Πρώθηση της πρακτικής / εθελοντικής δραστηριότητας	Ευρύ κοινό, άτομα που ενδιαφέρονται για έργα κινητικότητας	να μοιραστεί την εμπειρία και να αυξήσει την κατανόηση του προγράμματος κινητικότητας από το οποίο επωφελείται ο συμμετέχοντας	φωτογραφίες & μαρτυρίες με βίντεο	Μέσα κοινωνικής δικτύωσης συμμετέχοντα / Ιστοσελίδα και μέσα κοινωνικής δικτύωσης οργανισμού αποστολής και φιλοξενίας
Μοιραστείτε την εμπειρία	Οργανισμός υποδοχής και αποστολής, ευρύ κοινό, άτομα που ενδιαφέρονται	Για να παρουσιάσετε πώς εξελίσσεται το έργο, ποια είναι τα οφέλη της παρεχόμενης υποστήριξης	φωτογραφίες & μαρτυρίες με βίντεο	Μέσα κοινωνικής δικτύωσης συμμετέχοντα Ιστοσελίδα και μέσα κοινωνικής δικτύωσης

	για έργα κινητικότητας	(οικονομική και παιδαγωγική...)		οργανισμού αποστολής και φιλοξενίας
Γνωριμία	Ευρύ κοινό, άτομα που ενδιαφέρονται για έργα κινητικότητας, Τοπικές, περιφερειακές οργανώσεις	Για να αυξηθεί η κατανόηση του έργου κινητικότητας και να εμπνεύσει τους ανθρώπους να εγγραφούν και να λάβουν μέρος σε δραστηριότητες	φωτογραφίες & μαρτυρίες με βίντεο	Μέσα κοινωνικής δικτύωσης συμμετέχοντα / Ιστοσελίδα και μέσα κοινωνικής δικτύωσης οργανισμού αποστολής και φιλοξενίας
Πρωθήστε το έργο του οργανισμού υποδοχής / αποστολής	Ευρύ κοινό, τοπικούς / διεθνείς χρηματοδότες, άτομα που ενδιαφέρονται για έργα κινητικότητας	Να αποδείξει την προετοιμασία και την υποστήριξη από την οποία επωφελείται ο συμμετέχοντας πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την κινητικότητα, προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιότητα και ο αντίκτυπος της τοποθέτησης	φωτογραφίες & μαρτυρίες με βίντεο	Μέσα κοινωνικής δικτύωσης συμμετέχοντα / Ιστοσελίδα και μέσα κοινωνικής δικτύωσης οργανισμού αποστολής και φιλοξενίας

4.2 Πως να ελέγχετε την ψηφιακή ταυτότητα;

→ Τι ενδιαφέρει τους εργοδότες όταν ελέγχουν τα προφίλ των μέσων κοινωνικής δικτύωσης

- Υποδείξεις για κατάχρηση ναρκωτικών ή αλκοόλ
- Φωτογραφίες που προκαλούν διακρίσεις
- Δεξιότητες επικοινωνίας
- Συκοφαντικές δηλώσεις
- Παραπλανητική δήλωση προσόντων
- Αναφορές σε ποινικά αδικήματα

Θέματα ενδιαφέροντος

- Εμπιστευτικές πληροφορίες

Ως Προπονητής εργασίας πρέπει να πούμε στους συμμετέχοντες: «Πριν δημοσιεύσετε πληροφορίες στο όνομά σας στο Διαδίκτυο, θα πρέπει να αναρωτηθείτε εάν συμφωνείτε ότι οι φίλοι, η οικογένεια ή ακόμη και οι σημερινοί και μελλοντικοί εργοδότες μπορούν να τις δουν. Αν όχι, αλλάξτε το!

Γνωρίζοντας το τοπικό περιβάλλον, τη νομοθεσία και τον πολιτισμό

- Πριν από την κινητικότητα και κατά την άφιξη, είναι σημαντικό να διαβάσετε για τους τοπικούς νόμους και κανονισμούς (διαφέρουν σε κάθε χώρα) (π.χ. μην τραβάτε βίντεο ή φωτογραφίες από τις τοπικές αρχές)
- Βεβαιωθείτε ότι έχετε την επίσημη συγκατάθεση για οποιαδήποτε φωτογραφία ή βίντεο
- Ο συμμετέχοντας εκπροσωπεί τόσο τους οργανισμούς αποστολής και φιλοξενίας όσο και γενικότερα το πρόγραμμα κινητικότητας. Αυτό σημαίνει ότι κουβαλούν τη φήμη, τις αξίες και τις ιδέες τους.
- Έρευνα για τον τοπικό πολιτισμό
- Ζητήστε συμβουλές και πληροφορίες από οργανισμούς αποστολής, φιλοξενίας και άλλους συμμετέχοντες στην κινητικότητα
- Παρατηρήστε, προσπαθήστε να καταλάβετε και μην κάνετε υποθέσεις

Η γνώση του πολιτιστικού πλαισίου των συμμετεχόντων θα πρέπει να αποφεύγει οποιαδήποτε δημοσίευση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης που αντίκειται στο έργο ή στις αρχές του οργανισμού.

Συγκατάθεση

Η συγκατάθεση πρέπει να λαμβάνεται από κάθε συμμετέχοντα, χρησιμοποιώντας ένα έντυπο συγκατάθεσης. Πριν χρησιμοποιήσετε οποιοδήποτε συλλεγμένο υλικό, θα πρέπει να βεβαιωθείτε ότι γνωρίζετε:

1. Ποιος φωτογραφίζεται / κινηματογραφείται / παίρνει συνέντευξη;
2. Από πού είναι; Ποιο έργο/οργανισμός κ.λπ.;
3. Ποιος είναι ο ρόλος τους εκεί;
4. Έχετε λάβει άδεια/συγκατάθεση να χρησιμοποιήσετε τα λόγια/τη φωτογραφία τους;

KANΩ

- Συλλάβετε στοιχεία για την πρόοδο του έργου σας ή/και τον θετικό αντίκτυπό του.
- Τραβήξτε φωτογραφίες που δείχνουν ανθρώπους σε δράση, υλοποιώντας το έργο στο οποίο εργάζεστε.
- Εστιάστε στη θετικότητα και την ελπίδα, με ανθρώπους να χαμογελούν, ανθρώπους δραστήριους, ανθρώπους με χαρούμενα ή περήφανα πρόσωπα.

ΔΕΝ ΚΑΝΩ

- Τραβώ φωτογραφία οποιουδήποτε ατόμου ή σκηνών αγωνίας, σε φάση σύγκρουσης ή ταλαιπωρίας.
- Δεν δημοσιεύω φωτογραφίες που περιλαμβάνουν πολιτικό μήνυμα, σε πινακίδα ή γκράφιτι για παράδειγμα.
- Δεν δημοσιεύω φωτογραφίες με αλκοόλ, φαγητό,...

4.3 Συστάσεις για τη βελτίωση της ποιότητας και του αντίκτυπου της χρήσης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης

Έξυπνες συμβουλές για τη βελτίωση της ποιότητας και του αντίκτυπου:

- Προσαρμόστετε στο κοινό
- Χρησιμοποιήστε σαφή, αποτελεσματική και απλή γλώσσα
- Διασφαλίστε την ακρίβεια των όσων δημοσιεύετε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης
- Τα πρέπει και τα δεν πρέπει του προφορικού και γραπτού λόγου
- Αποφύγετε να αρέσετε δημοσιεύσεις που αντιβαίνουν στη χώρα υποδοχής
- Πώς να πραγματοποιήσετε μια συνέντευξη με έναν συμμετέχοντα: περιεχόμενο, περιβάλλον και εργαλεία προς χρήση
- Πότε και πώς να χρησιμοποιήσετε την κάμερα; : Συμβουλές, συγκατάθεση...
- Ενημέρωση των συμμετεχόντων για τις αρχές και τη δεοντολογία των οργανισμών αποστολής και φιλοξενίας
- Εστιάστε σε μία ιδέα κάθε φορά
- Μην χρησιμοποιείτε ακρωνύμια, γράψτε το πλήρες όνομα όσο πιο συχνά γίνεται (εάν παρέχεται συναίνεση). Αν συντάσσετε ένα μεγάλο κομμάτι, γράφετε πάντα το όνομα ολόκληρο με το ακρωνύμιο σε αγκύλες την πρώτη φορά που το αναφέρετε στο κείμενο. (π.χ.: ΕΕΚ – Επαγγελματική και Εκπαιδευτική Κατάρτιση· LTTA – Εκπαιδευτική Δραστηριότητα Μάθησης Διδακτικής)
- Μην χρησιμοποιείτε ορολογία όταν γράφετε για κοινό που δεν είναι ειδικό
- Γράφετε σύντομες προτάσεις. αυτό θα σας αναγκάσει να χρησιμοποιήσετε συνοπτική γλώσσα
- Προσελκύστε το κοινό σας: προσελκύστε το ενδιαφέρον του κοινού που θέλετε να προσεγγίσετε, αιχμαλωτίστε τους.

Μοντέλο SUCCES

Απλό: Για να μεταφέρετε μια ιδέα, ένα μήνυμα, με απλές λέξεις, μια σύντομη πρόταση, μια παροιμία.

Απροσδόκητο: Απροσδόκητο, έξω από τα συνηθισμένα

Συγκεκριμένο: μια εικόνα που πρέπει να δείχνει συγκεκριμένα το μήνυμα που θέλετε να μεταδώσετε, τις ενέργειες ή τις δραστηριότητες που πραγματοποιήθηκαν.

Αξιόπιστο: το μήνυμα είναι πιο αξιόπιστο αν προέρχεται από άτομο που γνωρίζει τον τομέα, που έχει ζήσει εκεί.

Συναισθήματα: το κοινό πρέπει να αισθάνεται κάτι όταν διαβάζει το μήνυμα ή όταν βλέπει μια φωτογραφία, το συναίσθημα μεταφέρεται συνήθως μέσα από τα πρόσωπα των ανθρώπων.

Ιστορίες: οι ιστορίες συμβάλλουν στην προσέλκυση του ενδιαφέροντος του κοινού. Μπορούν να ταυτιστούν με τους ανθρώπους και να τους «διατηρήσουν μέσα τους» το πιο εύκολα. Χρησιμοποιήστε τη φωνή τους

με τη συγκατάθεσή τους.

Why making a video ?

- Tell about your experience to future participants
- Show that mobility is accessible to anyone.
- Motivate others to go abroad
- Promote international mobility programmes suggested by ADICE

About you

- Small presentation about yourself (first name, age, mobility programme, country, name of the host organization, duration)
- Why did you decide to carry out an internship, a civic service or an EVS ?
- How were you welcomed within your host organization or the local community ?
- What are your missions ?
- What has this experience brought you on a professional and personal level ?
- Would you recommend this experience to anyone willing to go abroad ?

Once you have finished your video, you can send it to mentor at ADICE via WeTransfer

How to make your video ?

1. To make sure your phone is stable, use a tripod if possible or ask someone to film you
2. Find a quiet and bright location (ideally outside)
3. Prepare your answers and repeat them
4. Always film horizontally
5. Keep 1 meter space between the phone and you and 1,5 meter between you and the background
6. Make a 5-second break between each answer and do not cut the video
7. Keep looking at the camera during your presentation and talk loudly
8. Place yourself in front of the light

You can find some testimonies on our Youtube channel : <https://bit.ly/2Sfh31o>

Συμβουλές για τις φωτογραφίες:

Επιλέξτε το θέμα σας: τι θέλετε να δείξετε; Σε τι θέλετε να εστιάσετε;

Ο κανόνας των τρίτων: φαντάζεστε ότι το πλαίσιο χωρίζεται σε 9 μέρη χρησιμοποιώντας οριζόντιες και κάθετες γραμμές, αυτό σας επιτρέπει να τοποθετήσετε τα στοιχεία της φωτογραφίας κατάλληλα για να ισορροπήσετε τη φωτογραφία. Αυτό ακολουθεί τη φυσική διαδρομή της όρασης και σας επιτρέπει να αλληλεπιδράτε με τον θεατή πιο φυσικά.

Χρησιμοποιήστε ένα πλαίσιο μέσα σε ένα πλαίσιο: Αρέσει στον εγκέφαλο να κρατιέται από οπτικά στοιχεία, να καθοδηγείται. Ένα πλαίσιο θα σας επιτρέψει να τονίσετε το θέμα σας. Για παράδειγμα: πόρτα, παράθυρο, δέντρα, ...

Αδράξτε τη στιγμή: μερικές φορές η τέλεια φωτογραφία δεν είναι η φωτογραφία που φανταστήκατε και δεν σέβεται απαραίτητα τους προκαθορισμένους κανόνες. Τραβήξτε λοιπόν πολλές φωτογραφίες και κοιτάξτε αυτές καλά πριν τις ταξινομήσετε.

Χρησιμοποιήστε διαφορετικές λήψεις:

-**Συνολική λήψη:** να βάλεις το θέμα στο περιβάλλον του, σε ένα πλαίσιο.

-**Κοντινό πλάνο:** το πρόσωπο "εισβάλλει" σε ολόκληρη την οθόνη, επιτρέποντάς σας να καταγράψετε το συναίσθημα του ατόμου όσο το δυνατόν από πιο κοντά.

- Ρωτήστε τον εαυτό σας "Ποια είναι η πρόθεσή μου με την κοινή χρήση αυτής της ανάρτησης;"
- Μην απεικονίζετε τον εαυτό σας ως τον ήρωα στην ιστορία που μεταφέρεται
- Λάβετε ενημερωμένη συγκατάθεση από το πιθανό άτομο στη φωτογραφία που θα χρησιμοποιήσετε
- Γνωρίστε το όνομα και το υπόβαθρο των ατόμων που απεικονίζονται.
- Αποφύγετε τις γενικεύσεις, συμπεριλάβετε ενημερωτικό κείμενο με ονόματα, μέρη (αν δεν είναι ευαίσθητα) ή άλλα κομμάτια περιβάλλοντος.
- Αποφύγετε ευαίσθητες, ευάλωτες καταστάσεις και τοποθεσίες.
- Ρωτήστε τον εαυτό σας: «Θα εκτιμούσα να με απεικόνιζαν με τον ίδιο τρόπο;»
- Να σέβεστε τις διαφορετικές κουλτούρες και παραδόσεις και να αποφεύγετε τα στερεότυπα

Μερικά βασικά στοιχεία: γραπτές μαρτυρίες για συμμετέχοντες σε κινητικότητα

- Όνομα, Ηλικία, πρόγραμμα κινητικότητας & διάρκεια
- Που; (Χώρος/ πλαίσιο)
- Ανάθεση και οι εργασίες που εκτελούνται.
- Με ποιους συνεργάστηκαν; Τι είδους δομή;
- Ποιο ήταν το κοινό;
- Γιατί ασχολήθηκαν με ένα τέτοιο έργο;
- Ποια ήταν η μεγαλύτερη δυσκολία που συνάντησαν;
- Πώς την ξεπέρασαν;
- Για ποιο πράγμα είναι πιο περήφανοι;
- Πώς αυτή η εμπειρία θα εμπλουτίσει τα μελλοντικά τους έργα;
- Ένα ανέκδοτο;
- Μια λέξη/φράση που συνοψίζει την εμπειρία κινητικότητάς τους. (Κατά λέξη)

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

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

-Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για αυτήν την παραγωγή δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου που αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των συγγραφέων και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν



Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

