

Κάποιες φορές
αναρωτιέμαι...



Γιατί πρέπει να
σπουδάσω; **ΑΥΤΟΒ
ΕΛΤΙΩΣΗ**

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΡ

Και τώρα...

Τι;



Συνέντευξη για
δουλειά;



Πώς το κάνεις αυτό;
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ

Συνείδηση του
πολίτη και επιχειρημα
τικότητας
Πού πρέπει να πάω για να
βρω δουλειά;



**Αναζήτηση
Εργασίας.
Είσαι
προετοιμασμένος/η
γι' αυτό;**

**ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ**

Οδηγός Υλικού

ΕΝΟΤΗΤΑ 0

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|-------------------------------------|----|
| 1.Εισαγωγή | 3 |
| 2.Θεωρητικόπλαίσιο | 5 |
| 3.ΠαρουσίασηΥλικού | 18 |
| 3.1ΠεριγραφήΥλικού | 20 |
| 3.2ΓενικοίΣτόχοι | 23 |
| 4.Υλικό επαγγελματικής κατεύθυνσης | 24 |
| 5.Υλικόαναζήτησηςεργασίας | 27 |
| 6.Παραρτήματα | 29 |
| 7.ΒιβλιογραφίακαιΔιαδικτυακές Πηγές | 30 |

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτότουλικό έχει δημιουργηθεί με σκοπό να βοηθήσει τους επαγγελματίες που είναι υπεύθυνοι για την εκπαίδευση νέων ανθρώπων που έχουν διαπράξει κάποιο ποινικό αδίκημα και άλλων νέων που έχουν υποστεί σε κάποιο βαθμό ποινική επιβολή του νόμου στην περιοχή της Ευρώπης, έτσι ώστε να μπορέσουν να τους προσφέρουν προσωπικά εργαλεία που θα βοηθήσουν στη λήψη αποφάσεων που αφορούν την συνεχή εκπαίδευση και την είσοδο στην ενεργό επαγγελματική ζωή.

Ο κύριος σκοπός του υλικού αυτού ακολουθεί την γραμμή των στόχων του εκπαιδευτικού προσωπικού σχολείων και των επαγγελματιών που δουλεύουν με τη νεολαία: να παρακινήσει τους νέους να αποκτήσουν τον Απολυτήριο Τίτλο Υποχρεωτικής Εκπαίδευση. Το θέμα αυτό προσεγγίζεται μέσα από την εμπειρία που έχουμε σαν επαγγελματίες υπεύθυνοι για την εργοδότηση νέων ανθρώπων σε Κλειστά Κέντρα, για τη σημασία την οποία δίνεται στη σχολική εκπαίδευση (γνώση, συνήθειες και συμπεριφορές) από την αγορά εργασίας και η οποία πιστοποιείται μέσω αυτού του Τίτλου.

Πρόκειται για ένα εργαλείο το οποίο έχει σαν στόχο την προώθηση αναπροσαρμογής της ομάδας-στόχο του έργου αυτού, που θεωρείται μια πολυδιάστατη προσέγγιση και συντονίζεται από



περιφερειακούς παράγοντες που δουλεύουν με τη νεολαία (σε εκπαίδευση, απασχόληση και πληροφόρηση) καθώς επίσης και μια σαφή σύνδεση μεταξύ των ακαδημαϊκών και κοινωνικών αναγκών και πραγματικοτήτων. Η αναπροσαρμογή αυτή μπορεί να αποφέρει μια συνεργία με πολλαπλά αποτελέσματα για τον νέο αυτής της διαδικασίας.

Οι επαγγελματίες του σωφρονιστικού συστήματος, στη δουλειά τους για προώθηση της απασχόλησης, συλλέγουν δεδομένα από την αγορά εργασίας έτσι ώστε να ενθαρρύνουν τους νέους να συνεχίσουν με την εκπαίδευσή τους (επίσημη ή όχι), και να ενισχύσουν τη μελλοντική τους πρόσβαση σε διάφορες δουλειές ή να κρατήσουν μια δουλειά διεκδικώντας προαγωγή.

Έχοντας άτομα με εκπαίδευση τα οποία μπορούν να έχουν πρόσβαση σε κάποια δουλειά αλλά και να την κρατήσουν, διευκολύνει τη νοικοκυμική ανάπτυξη μιας περιοχής ενώ επίσης προωθεί την κοινωνική βελτίωση των ατόμων τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην απασχόληση.

Θέλουμε να σας ενθαρρύνουμε να δουλέψετε όλοι μαζί γι' αυτόν τον κοινό στόχο.

2.ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΠΛΑΙΣΙΟ

Το σημείο από όπου πρέπει να αρχίσει κάποιος για τη διεκπεραίωση αυτού του υλικού είναι η κατανόηση της εφηβείας ως μια διαδικασία και τις αποφάσεις που πρέπει να παρθούν ως μέρος αυτής της διαδικασίας. Το προσωπικό του Ποινικού Συστήματος και των Επαγγελματικών Σχολείων μπορούν να παρέχουν στήριξη σε συγκεκριμένες στιγμές αυτής της διαδικασίας:

- Ακαδημαϊκός προσανατολισμός.
- Εισαγωγή στην ενεργό επαγγελματική ζωή.

Αναφορικά με την παιδαγωγική, υπάρχουν δύο στάσεις στην εκπαίδευση: η μία αποσκοπεί στο να καλύψει τα κενά και η άλλη στο να βοηθήσει ο ένας τον άλλο να ωριμάσει και να αναπτυχθεί. Αναφερόμενες στην εφηβεία, και οι δύο μπορούν να είναι δικαιολογημένες ανάλογα με την εικόνα που μπορούμε να σχηματίσουμε: αν συγκρίνουμε τον/την έφηβο/η με ένα ενήλικα, πρώτα θα εμφανιστούν τα κενά και οι δυσκολίες που τον/την περιορίζουν και δυσκολεύουν στο να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του κόσμου των ενηλίκων στον οποίο ζει. Εάν όμως συγκρίνουμε τον/την έφηβο/η με το αγόρι ή το κορίτσι που ήταν, η εικόνα αλλάζει και γίνεται πιο θετική. Αυτή είναι μια εικόνα που επιτρέπει στον ενήλικα, δείχνοντας ~~ενσυναίσθηση και κατανόηση της διαδικασίας ωρίμανσης,~~

να διευκολύνει το πέρασμα του/της έφηβου/ης από το ένα στάδιο στο άλλο, την απόκτηση δική του/της ταυτότητας, κάτι το οποίο είναι και ο στόχος αυτής της διαδικασίας.

Η αντίληψη της εφηβείας ως αναζήτηση της ταυτότητας ενός ατόμου μπορεί να φανεί χρήσιμη στο να καταλάβουμε καλύτερα και να “ανεχτούμε” την επικοινωνία μας με τους έφηβους.

OJ. Marcia (όπως αναφέρεται από τον García Madruga και Pardode León) περιέγραψε ένα σύνολο ταυτοτήτων οι οποίες μπορούν να παρουσιαστούν κατά τη διάρκεια της εφηβείας:

1- Διάδοση ταυτότητας. Δεν υπάρχει ακόμη κάποια κρίση ταυτότητας. Δεν έχουν επιλέξει την κατεύθυνση που θέλουν να ακολουθήσουν ούτε έχουν καθοριστεί οι πεποιθήσεις τους.

2- Πρόωρη σύσταση ταυτότητας.
Δεν υπάρχει κάποια κρίση ταυτότητας,
αλλά ο/η έφηβος/η έχει ξεκινήσει να αναπτύσσει και να ακολουθεί τα πιστεύω και τις αξίες άλλων ατόμων.

3- Άρνηση. Ξεσπά μια κρίση ταυτότητας για την οποία δεν μπορεί να βρεθεί κάποια λύση.
Παρατηρείται μια έντονη αναζήτηση της ταυτότητάς τους.

4-

Επίτευξη ταυτότητας. Έχει ξεσπάσει μια κρίση ταυτότητας η οποία όμως χειβρεί την λύση της. Οι νέοι ακολουθούν μια κατεύθυνση και ένα τρόπο σκέψης.

Αυτές οι καταστάσεις δεν είναι οι πλέον ευνοϊκές, όμως ένας/μια έφηβος/ημπορεί να περάσει από το ένα στάδιο στο άλλο στην αναζήτηση της ταυτότητάς του/της.

ΜΙΑ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ ΤΗΣ ΕΦΗΒΕΙΑΣ

Η εφηβεία είναι μια μεταβατική περίοδος που σημαδεύεται έντονα από τις ιστορικές, κοινωνικές, πολιτισμικές καταστάσεις μέσα στις οποίες αναπτύσσεται. Μολονότι είναι αλήθεια το ότι παρατηρούνται αντικειμενικά φυσικές και κοινωνικές αλλαγές, πρέπει να θυμόμαστε τη σημασία που έχει το περιεχόμενο το οποίο επηρεάζει σημαντικά τη διαδικασία.

Αυτή η άποψη μάς επιτρέπει να δούμε τον/την έφηβο/ησανένα σύστημα το οποίο βρίσκεται μέσα σε άλλα, μεγαλύτερα, τα οποία τον/την επηρεάζουν και τον/την συντηρούν. Έτσι, είναι εύκολο να καταλάβουμε ότι η ανάπτυξη του/της έφηβου/ης επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από το περιβάλλον του/της, καθώς αυτό περιορίζει τις ιδέες, τις αξίες και τις ευκαιρίες και εσωτερικεύεται σαν δικό του/της.

Σύμφωνα με τον Bronfenbrenner (όπως αναφέρεται από τον Aguado), ο καθένας τοποθετείται σε διάφορα πλαίσια μέσα στα οποία λειτουργεί και τα οποία τον/την επηρεάζουν. Η σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ των δύο είναι συστημική:

- Περιβάλλον 1 (microcontext): είναι αυτό που ονομάζουμε οικογένεια. Καθορίζει γενετικά και βιολογική κληρονομικότητα, καθώς επίσης και τα έθιμα και τους τρόπους συμπεριφοράς που διέπουν λίγο ή πολύ τους νέους ανθρώπους.
- Περιβάλλον 2 (mesocontext): η γειτονιά, η πόλη, τα σχολεία και το περιβάλλον που βρίσκονται γύρω από την οικογένεια. Σε αυτό το πλαίσιο δεχόμαστε άλλες αξίες. Ο/Η έφηβος/η καθιερώνει δυνατούς δεσμούς οι οποίοι καθορίζουν θετικά ή αρνητικά την ανάπτυξη του/της.
- Περιβάλλον 3 (macrocontext): πολιτισμός, θρησκεία, χώρα. Σε αυτό το πλαίσιο μπορούμε να συμπεριλάβουμε τα είδωλα που ακολουθούν οι νέοι, τις τάσεις της εποχής και άλλα γεγονότα πέρα από τον έλεγχο του ατόμου.

Μόλις καθοριστεί η ύπαρξη αυτού του πλαισίου και της συστημικής φύσης της σχέσης που αναπτύσσουν οι νέοι, μπορούμε για το ζήτημα του Εργασιακού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού να δηλώσουμε αυτά πάνω στα οποία βασίστηκε η ανάπτυξη αυτού του υλικού και τα οποία θα πρέπει να ληφθούν υπ' όψιν κατά την εφαρμογή τους:

- Ο νέος είναι ένα άτομο που συνεχώς διαμορφώνεται.

Η πρώτη δήλωση αποτελεί μια αλήθεια, και κάθε επαγγελματίας που δουλεύει με αυτή την κατηγορία ατόμων θα το επιβεβαιώσει χωρίς καμία επιφύλαξη. Είναι, ωστόσο, σημαντικό να το ~~θυμόμαστε έτσι ώστε να μπορέσουμε να δούμε τη θετική πλευρά~~

του νέου. Αυτό το σημείο μπορεί να μας βοηθήσει να δούμε αυτή την κατηγορία ανθρώπων ήρεμα, και να καταλάβουμε ότι οι ατέλειες αποτελούν μέρος της διαδικασίας. Είναι άτομα τα οποία, με τις προηγούμενες λανθάνουσες συμπεριφορές τους, αναπτύσσουν ένα τρόπο κατανόησης της ενήλικης ζωής και κατ' επέκταση το ενδεχόμενο να ζήσουν μια χαρούμενη και επιτυχημένη ζωή σαν ενήλικες. Σε αυτό το σημείο, ορόλος μας σαν σημείο αναφοράς είναι πολύ σημαντικός.

- Ωριμότητα: ιδιοσυγκρασία ενάντια σε γενικές κατηγοριοποιήσεις.

Υπάρχουν βásiμες θεωρίες οι οποίες περιγράφουν τις διαδικασίες ωρίμανσης του ατόμου με διάφορους τρόπους. Ωστόσο, στις περισσότερες από αυτές τις θεωρίες υπάρχει η παραδοχή ότι μαζί με τις γενικές αρχές που εκφράζονται, είναι σημαντικό να λάβουμε υπ' όψιν και τις ιδιοσυγκρασιακές πτυχές του κάθε ατόμου.

(Εξετάζουμε τα κριτήρια ωριμότητας και τα συζητούμε με τους νέους με τους οποίους δουλεύουμε.)

1. Αναστολή άμεσης έκφρασης αρνητικών συναισθημάτων.
2. Ανάπτυξη θετικών συναισθημάτων.
3. Ανεκτικότητα.
4. Ικανότητα να κάνεις μια επιλογή χωρίς να νοσταλγείς τις υπόλοιπες επιλογές.
5. Απαλλαγή από τους παράλογους φόβους.
6. Ανάπτυξη ανεξάρτητης δράσης.

7. Ανάπτυξη δράσης βάσει των γνωστών περιορισμών.
8. Αναγνώριση ικανοτήτων και επιτυχίας των άλλων.
9. Ικανότητα να κάνεις λάθη χωρίς αισθήματα ντροπής.
10. Ικανότητα να διαχειριστείς το γόητρο και την επιτυχία με κομψό τρόπο.
11. Ικανότητα να ξεπεράσεις εμπειρίες απογοήτευσης με ήρεμο και ειρηνικό τρόπο.
12. Ικανότητα να βολήσες παρορμήσεων.

- Η αφομοίωση της γνώσης και της εμπειρίας είναι μια διαδικασία.

Η εφηβεία είναι μια διαδικασία που αποτελείται από στάδια που παίρνουν το χρόνο τους. Στην πλειονότητα των περιπτώσεων, η βιασύνη να τελειώσει η διαδικασία αυτή το γρηγορότερο δεν βοηθά στην επιτάχυνση της αλλά στην ματαίωση της. Η αλήθεια είναι ότι μπορεί να αποδειχτεί χρήσιμο να δοκιμάσετε διάφορους τρόπους για να βοηθήσετε τους νέους να κατανοήσουν την σημασία αυτού που θέλουν να μεταδώσουν, λαμβάνοντας όμως υπ' όψιν ότι η πραγματική επίγνωση θα έρθει με τον καιρό.

- Τα κίνητρα των ενηλίκων είναι διαφορετικά από αυτά των νέων.

Ο Abraham Maslow περιέγραψε μια ιεραρχία κινήτρων. Οτιδήποτε σκέφτεται ο έφηβος, στο οποίο σκέφτεται ότι μπορεί να φτάσει στο ψηλότερο του επίπεδο ή όχι, η πυραμίδα πάντα περιέχει διακριτικά στοιχεία σε κάθε μια από τις έννοιες όταν συγκρίνουμε έναν ενήλικα με ένα/μια έφηβο/η: η αυτογνωσία που έχουν δεν είναι η ίδια, καθώς η έγκριση και η αποδοχή από την ομάδα των ενηλίκων δεν έχει την ίδια βαρύτητα με αυτή της ομάδας των νέων. Όταν κάποιος/α το

συνειδητοποιήσει αυτό, τότε είναι πολύ εύκολο να καταλάβει γιατί και πώς οι έφηβοι κάνουν αυτά που κάνουν.

- Είναι πολύ σημαντική η γλώσσα που χρησιμοποιείται να προσαρμοστεί στον σημαντικό κόσμο του νεαρού συνομιλητή.

Χωρίς να πέσουμε στο “friendzone” (ζώνη φιλίας), είναι σημαντικό να προσπαθήσουμε να περάσουμε το μήνυμα που ταιριάζει στο κώδικα του συνομιλητή, εισάγοντας, σταδιακά, τεχνικές ορολογίες και λεξιλόγιο το οποίο χρησιμοποιείται στον κόσμο των ενηλίκων. Αυτό το σημείο ξεπερνά το γλωσσικό κώδικα: είναι πολύ σημαντικό να ληφθούν υπ’ όψιν οι διαφορές μεταξύ ενηλίκων και νέων στα ενδιαφέροντα και τα κίνητρα που έχουν, καθώς τα παραδείγματα και τα κίνητρα τα οποία είναι αποτελεσματικά για κάποιους/κάποιες δεν θα μπορούν να δώσουν κίνητρο σε άλλους/άλλες.

- Η ύπαρξη και η επίδραση των φυσικών συμβούλων.

Ο φυσικός σύμβουλος είναι ένα άτομο, υπαρκτό ή φανταστικό, προσιτό ή όχι, το οποίο γίνεται σημείο αναφοράς για τον νέο και επηρεάζει την αντίληψη της πραγματικότητας που έχει, και ως εκ τούτου την διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Οι σύμβουλοι αυτοί είναι στοιχεία τα οποία πρέπει να λάβουμε υπ’ όψιν και μπορούν να αποδειχτούν σημαντικά στην προσπάθειά μας να εντοπίσουμε τις αξίες που βρίσκονται πίσω από τις πράξεις ενός νέου.

Ενίστε, στις περιπτώσεις των πικροκοντινών, μπορούν ναμποϊκοτάρουνκάθε προσπάθεια εκτέλεσης κάποιας δουλειάς.

Οι εκπαιδευτές, οι εκπαιδευτικοί και οι σύμβουλοι τεχνικής εργοδότησης μπορούν επίσης να γίνουν φυσικοί σύμβουλοι.

- Οι νέοι δεν μπορούν και ούτε πρέπει να έχουν σαν σημείο αναφοράς τον εαυτό τους.

Οι άνθρωποι ξέρουν τι θέλουν και οι έφηβοι/ες δεν αποτελούν εξαίρεση. Οι νέοι ενστερνίζονται τις αξίες που τους παρέχει το Περιβάλλον 1 (microcontext) τους.

Σπάνια μπορεί κάποιος νέος να έχει πρόσβαση σε εναλλακτικές πραγματικότητες από μόνος του. Όλο και πιο συχνά εμφανίζονται κάποιοι νέοι που μπορούν να αναπτυχθούν με ένα υγιή τρόπο σε αδόμητα περιβάλλοντα, ωστόσο αυτό δεν αποτελεί κανόνα αλλά εξαίρεση. Εξαρτάται από ένα χαρακτηριστικό το οποίο υπάρχει σε διαφορετικό βαθμό σε κάθε άτομο: η προσαρμοστικότητα. Η ικανότητα αυτή φαίνεται να είναι στενά συνδεδεμένη με την ύπαρξη ενός τουλάχιστον σημαντικού ανθρώπου που έχει μπορέσει να δει και έχει μιλήσει στον/στην έφηβο/η για τις δυνατότητές του/της. Σύμφωνα με τον Roberto Aguado: “Κανένα άτομο δεν μπορεί να κάνει αυτό που, το πρόσωπο που αποτελεί βασική αναφορά για αυτούς, δεν έχει σκεφτεί ότι μπορεί. Κανείς/Καμιά δεν μπορεί να θαυμάσει τον εαυτό του/της αν κάποιος/άλλος δεν το έχει κάνει πριν”.

- Είναι σημαντικό να παρέχουμε εναλλακτικές πραγματικότητες. Οποιαδήποτε άποψη ή αναφορά που παύει να υπάρχει στο μυαλό του νέου πρέπει να αντικαθίσταται από κάποια άλλη. Δε μπορούμε να τους

στερήσουμε τα σημαντικά πράγματα και να μην τους αφήσουμε τίποτα.

- Δεν λαμβάνουν όλοι οι νέοι πνευματικά ερεθίσματα από το περιβάλλον τους.

Σε γενικές γραμμές η κοινωνία μας εκτιμά την εκπαίδευση σαν κάτι πολύ θετικό και το Ευρωπαϊκό Εκπαιδευτικό Σύστημα παρέχει εκπαίδευση για κάθε πολίτη μέχρι 16 ετών. Για πολλές οικογένειες, το γεγονός ότι ο νέος εισέρχεται σε ένα εκπαιδευτικό περιβάλλον είναι μέρος μιας διαδικασίας και σχεδόν όλοι οι γονείς θέλουν τα παιδιά τους να πετύχουν το υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης που μπορούν. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι όλες οι οικογένειες ξέρουν ή θέλουν να δώσουν πνευματικά ερεθίσματα στα παιδιά τους, ή ότι υπάρχει κάποια φιλοδοξία για κάτι καλύτερο από το Περιβάλλον 1 (microcontext) του/της. Έτσι, είναι πιθανόν πολλοί από αυτούς τους νέους ανθρώπους να μην εκτιμούν τη σπουδαιότητα της εκπαίδευσης.

- Το συναίσθημα αποφασίζει – η λογική δικαιολογεί.

Έρευνες έχουν δείξει ότι, σε πολλές περιπτώσεις, οι άνθρωποι ιωθούν αισθήματα των οποίων η προέλευση μπορεί να εντοπιστεί αργότερα μέσω μιας άσκησης γνωστικής απόδοσης. Στην περίπτωση των νεφών, είναι σημαντικό οι ενήλικες που ενεργούν σαν πρότυπα προσμίση να μπορούν να ανιχνεύσουν αισθήματα που κρύβονται πίσω από ορισμένες διαθέσεις και συμπεριφορές, συγκρατώντας και ηρεμώντας τους/τις, έτσι ώστε να διευκολύνουν την αλλαγή συμπεριφοράς.

- Οι χώροι εργασίας μπορούν να λειτουργήσουν διορθωτικά.

Πολλοί νέοι έχουν συνηθίσει να αποτυγχάνουν στο εκπαιδευτικό Περιβάλλον 2 (mesocontext). Κάποιοι από αυτούς/εσέχουν μια τόσο μεγάλη και συνεκτική ιστορία αποτυχίας που οποιοδήποτε λάθος και να κάνουν δεν παράγει πλέον κανένα αίσθημα ανησυχίας: ξέρουν το περιβάλλον, ξέρουν τους συνεργάτες τους και έχουν αναλάβει ένα συγκεκριμένο ρόλο, τόσο στο σχολείο όσο και στο σπίτι, τον οποίο πολύ δύσκολα αφήνουν, εκτός και αν εκτεθούν σε μια νέα εμπειρία. Ο χώρος εργασίας και η εκπαίδευση πριν την εργοδότηση ξυπνούν συναισθήματα, κρυμμένους φόβους και προσδοκίες, κινητοποιώντας τους με ένα τρόπο που δύσκολα επιτυγχάνεται σε άλλα πλαίσια. Αγνωρίζουν πώς να το διαχειριστούν σωστά, μια εμπειρία εργασίας ή προ-εργοδότησης μπορεί να εξελιχτεί σε μια πολύ καλή ευκαιρία για τους νέους να επανακτήσουν την αξιοπρέπειά τους και να αναπτύξουν μια πιο ανανεωμένη και λαμπρή εικόνα για τον εαυτό τους.

- Ο χώρος εργασίας μπορεί να είναι χρήσιμος για την τοποθέτηση των νέων στην πραγματικότητα.

Η είσοδος στο χώρο εργασίας επιτρέπει την τοποθέτηση των νέων σε ένα πλαίσιο ενηλίκων. Αυτό μπορεί να αποδειχτεί χρήσιμο για δύο λόγους:

-

Η πρόσβαση σε μια δουλειά φαίνεται να είναι συχνή απαίτηση των έων ανθρώπων που απορρίπτουν την επίσημη εκπαίδευση.

-
Επιτρέπει στους νέους να αντιμετωπίσουν τις προσδοκίες τους με την πραγματικότητα, δίνοντάς τους μια πιο ρεαλιστική βάση για τη λήψη αποφάσεων στο μέλλον.

Πολλοί νέοι άνθρωποι αποφασίζουν να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό σα ν μέσο διαφυγής από το εκπαιδευτικό πλαίσιο. Μετά από αυτό, κάποια άτομα επιστρέφουν στον κόσμο της εκπαίδευσης:

- Είτε επειδή η ενσωμάτωσή τους στον χώρο εργασίας είναι θετική και κατανοούν πλέον την ανάγκη να συνεχίσουν με την εκπαίδευσή τους εάν θέλουν να βελτιώσουν την θέση τους στη δουλειά τους.

-
Είτε επειδή έχουν δει και ακούσει για την ενήλικη ζωή και δεν είναι έτοιμοι/ες να εκθέσουν τον εαυτό τους στις σκληρές συνθήκες και απαιτήσεις του χώρου εργασίας.

Το εργασιακό περιβάλλον προσφέρει πολλά κίνητρα για τους νέους. Πολλοί/ές έφηβοι/ες δεν είναι σε θέση να προβλέψουν και να δουλέψουν προς την επίτευξη στόχων σε βραχυπρόθεσμο ή μακροπρόθεσμο πλαίσιο. Ο χώρος εργασίας, με την ασφάλεια που παρέχει μέσω της εξασφάλισης βραχυπρόθεσμης αποζημίωσης με τη μορφή χρημάτων, μπορεί να είναι πολύ ελκυστικός.

Ο χώρος εργασίας μπορεί να βοηθήσει να μάθουμε για τη δημιουργία σχέσεων αιτίας-αποτελέσματος.

Σεορισμένες περιπτώσεις η εκπαιδευτική μετάβαση σε έναν εργασιακό χώρο μπορεί να προσφέρει ένα περιβάλλον όπου οι νέοι μαθαίνουν το νόημα και την αξία του προτύπου και των ορίων. Αυτό συμβαίνει λόγω του ότι αυτό το είδος εκπαίδευσης επιτρέπει την χρήση πενταρχικών κανόνων οι οποίοι χαρακτηρίζουν τον κόσμο των ενηλίκων. Για παράδειγμα:

Κακή εκτέλεση εργασίας, , αποτυχία παρατηρητικότητας στο πρόγραμμα, συμπεριφορές απάθειας και έλλειψη σεβασμού προς τους ανώτερους τιμωρείται αυστηρά στον χώρο εργασίας. Μια “συγγνώμη” ή ένα “δεν θα ξανασυμβεί”, είτε ειπωθεί μια ή περισσότερες φορές δεν θα σε σώσει από μια πιθανή συνέπεια: την απόλυση.

Η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από αποκλεισμούς.

Παρά το ότι οι δημόσιες αρχές κάνουν μεγάλη προσπάθεια για να παρέχουν σε όλους τους πολίτες ίση πρόσβαση στις ευκαιρίες απασχόλησης, είναι γεγονός ότι η αγορά εργασίας, πιστή στο όνομα της, διέπεται από τον νόμο της προσφοράς και της ζήτησης. Αυτό αποτελεί μια τεράστια διαφορά από το εκπαιδευτικό σύστημα, το οποίο, όπως ορίζεται, είναι καθολικό και χωρίς αποκλεισμούς. Αυτό το στοιχείο πρέπει να τονίζεται συνεχώς στην εκπαίδευση των νέων επειδή αποτελεί ένα κρίσιμο στοιχείο για τη λήψη αποφάσεων.

Οι απαιτήσεις της αγοράς εργασίας αναφορικά με τη νεολαία είναι κάποιες φορές εξωπραγματικές. Σε αυτές τις περιπτώσεις είναι σημαντικό να το εξηγήσουμε στους νέους, έτσι ώστε να αποφευχθούν αισθήματα ανικανότητας τα οποία δεν οδηγούν σε κάτι θετικό. Πρέπει όμως να ξεκαθαρίσουμε ότι πρόκειται για συγκεκριμένες περιπτώσεις αλλιώς θα μπορούσαμε να έχουμε αρνητικά αποτελέσματα όπως το να

ενθαρρύνουμε ένα είδος μεροληπτικής απόδοσης της αποτυχίας σε εξωτερικούς παράγοντες, όπου το περιβάλλον είναι υπεύθυνο για αυτά που συμβαίνουν, για αυτά τα οποία είναι συνήθως αρνητικά.

Η προσαρμογή στην αγορά εργασίας είναι σταδιακή.

Η είσοδος των νέων στην αγορά εργασίας δεν προκαλεί την άμεση αλλαγή τους. Ως εκ τούτου, είναι πολύ σημαντικό να έχει δίπλα του ένα συνεργάτη που θα έχει το ρόλο του δασκάλου κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αυτής και που θα παρέχει κατευθυντήριες γραμμές για το πώς θα ενεργεί ο νέος.

Εκπαίδευση και καθοδήγηση στο ταξίδι της ζωής.

Είναι σημαντικό, οι επαγγελματίες της Εγκληματολογίας, εκπαίδευσης και καθοδήγησης, στο βαθμό που μπορούν, να δουλέψουν με την ιδέα ότι η εκπαίδευση, η καθοδήγηση και η αλλαγή είναι πράγματα που μπορούν να συμβούν καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής. Θα ήταν ενδιαφέρον να το συνειδητοποιήσουν οι νέοι, έτσι ώστε να μην τους δοθεί απλά μια δικαιολογία να παρατήσουν τα βιβλία, αλλά να αφήσουν την πόρτα της επίσημης εκπαίδευσης μόνιμα ανοιχτή.

3. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΥΛΙΚΟΥ

Αυτό είναι ένα ασαφές οδηγό ο οποίος ασχολείται με τον ακαδημαϊκό προσανατολισμό και την εργασία, θεωρώντας το τελευταίο σαν φυσικό επακόλουθο του πρώτου. Βασίζεται στην ιδέα ότι η εκπαίδευση και ο προσανατολισμός δεν αποτελούν στοιχεία ενός δεδομένου σταδίου του κύκλου της ζωής, αλλά συγκαταλέγονται σε ένα σύνολο. Σε οποιαδήποτε στιγμή της ζωής του, ένα άτομο μπορεί να χρειαστεί επαγγελματική ή εργασιακή καθοδήγηση, ανάλογα με το θέμα για το οποίο δε μπορεί να πάρει μια ισορροπημένη και λογική απόφαση.

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι το υλικό αυτό κατά κύριο λόγο προκύπτει μέσα από μια διαδικασία διαχείρισης γνώσεων. Σε αυτή την περίπτωση η προσαρμογή των μέσων που χρησιμοποιούνται για τους ενήλικες από τις τεχνικές απασχόλησης και τους εταίρους εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν σε αυτό το έργο σε μια άλλη ομάδα ανθρώπων: νέους ανθρώπους που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού ή νέους ανθρώπους σε Κέντρα Νεότητας.

Η εκπαίδευση που οργανώθηκε από το Fife Council (Σκωτία) και επέτρεψε σε 24 φορείς από ποινικά περιβάλλοντα τα οποία δουλεύουν με ανήλικους παραβάτες, παρείχε τις κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη αυτού του υλικού, και θα μπορούσαμε να αναφερθούμε περιληπτικά στα ακόλουθα:

- Προσαρμογή του κώδικα επικοινωνίας στην ομάδα με τους φορείς. Για αυτό τον σκοπό τα υλικά που χρησιμοποιούνται είναι κυρίως οπτικά για να αποφευχθεί ο κορεσμός του περιεχομένου.

- Αποφυγή χρήσης μεροληπτικής γλώσσας από άτομα που δουλεύουν στο χώρο της επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Αποφυγή χρήσης σεξιστικής γλώσσας και χρήση εικόνων που μπορούν να υποστηρίξουν ή να δημιουργήσουν το ίδιο αποτέλεσμα όταν αφαιρεθούν.
- Παρουσίαση εννοιών με σαφή παραδείγματα και συζήτηση ορισμένων καταστάσεων ως προβληματικές όταν θεωρηθεί απαραίτητο σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο.
- Διευκόλυνση προσέγγισης της ουσιαστικής μάθησης μέσω δραστηριοτήτων που περιλαμβάνουν τη διαχείριση γνώσης που ήδη έχουν οι μαθητές για τα θέματα. Αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές στις ασκήσεις όπου εάν ο/η μαθητής/τρια δεν καταλαβαίνει, θα βοηθήσει ο μέντορας.
- Διευκόλυνση επικοινωνίας, πάντα θετικής, μεταξύ μέντορα και μαθητών αλλά και μαθητών μεταξύ τους.
- Παροχή ορισμένης αυτονομίας στους/στις έφηβους/ες, έτσι ώστε να μπορούν να βρουν από μόνοι/ες τους πόρους, αλλά καθοδηγούμενοι/ες πάντοτε από τη νοικογένειά τους, από τη νοοποία εξαρτώνται οικονομικά, και από εξειδικευμένους επαγγελματίες όπως οι εκπαιδευτικοί και οι λειτουργοί των Υπηρεσιών Δικαιοσύνης και Καταπολέμησης της Εγκληματικότητας.

3.1.ΠΕΡΙΓΡΑΦΗΥΛΙΚΟΥ.

Παρουσιάσεις PowerPoint

Πρόκειται για το κύριο μέρος του οδηγού.

Υπάρχουν τέσσερις παρουσιάσεις και κάθε μια παρουσιάζει ένα διαφορετικό θέμα του πεδίου του επαγγελματικού και ακαδημαϊκού προσανατολισμού.

Όπως μπορείτε να δείτε, κάθε μια από αυτές τις παρουσιάσεις είναι ένα έγγραφο το οποίο μπορεί να δεχτεί αλλαγές, έτσι ώστε να μπορείτε να προσθέσετε λογότυπα και κείμενο, επιτρέποντάς σας να το προσαρμόσετε κατάλληλα για μια συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή. Συνιστάται ιδιαίτερα, πριν χρησιμοποιήσετε το υλικό να συμπεριλάβετε πληροφορίες για τις υπηρεσίες απασχόλησης ή πληροφορίες για τη νεολαία στη χώρα ή στο δήμο σας.

Στο τέλος κάθε παρουσίασης υπάρχει μια διαφάνεια που έχει παρόμοια χαρακτηριστικά με αυτά:

Και να θυμάστε ότι...

Όποτε θέλετε να πάρετε αποφάσεις για το μέλλον σας:

Τι να σπουδάσετε...

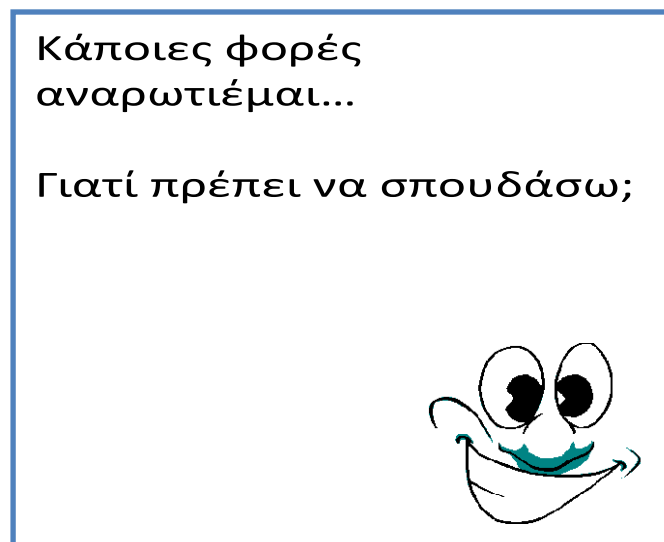
Τι είδος εργασίας...

Μπορείτε να βασιστείτε σε εμάς

Επαγγελματίες Εύρεσης
Εργασίας

Βάλτε εδώ, δίπλα από το
ILA Project τις Τοπικές Υπηρεσίες
Απασχόλησης και, εάν ισχύει, το
σύμβολό τους.

Μπορεί επίσης να προσαρμοστεί ανάλογα, χρησιμοποιώντας το λογότυπο του Κέντρου Νεότητας ή του Δημαρχείου της πόλης όπου διεξάγεται το συνέδριο. Μπορεί να το κάνει τεαπότην πρώτη κιόλας διαφάνειακάθε ενότητας με την απλή λειτουργία αντιγραφής και επικόλλησης.



Δίνει επίσης την ευκαιρία στον ομιλητή να δείξει όχι μια διαφάνεια.

Για παράδειγμα, στην πρώτη παρουσίαση και σε αυτή που αφορά τη συνέντευξη για δουλειά, κρίθηκε σκόπιμο να μείνουν κρυμμένες μια σειρά από διαφάνειες, καθώς πρόκειται ουσιαστικά για ενδείξεις για τον εκπαιδευτικό, αλλά αυτό μπορεί να διαφέρει από παρουσίαση σε παρουσίαση για την ευκολία αυτών που κάνουν τη δραστηριότητα, κάνοντας τις εμφανής ή όχι ~~με το "hideslide" (απόκρυψη διαφάνειας).~~



Οδηγίες για τους επαγγελματίες, Ενότητες 0-5

Περιέχει μια σειρά τμημάτων τα οποία επιτρέπουν την κατανόηση των θεωρητικών εννοιών σαν μέρος αυτού του οδηγού. Εκτός από αυτό, περιέχει μια συγκεκριμένη πρόταση, βήμα προς βήμα, για το πώς θα αναπτυχθεί κάθε μια από τις ενότητες με τις δραστηριότητες τους και τις απαντήσεις για τον εκπαιδευτικό. Περιλαμβάνουν επίσης προτάσεις αποτελεσμάτων με πρόσθετα στοιχεία που βοηθούν τον/την δάσκαλο/α.

Οδηγίες για τους/τις μαθητές/τριες.

Περιέχει φύλλα εργασίας για όλες τις δραστηριότητες στις οποίες οι μαθητές/τριες πρέπει να γράψουν τις ιδέες που σκέφτηκαν. Κάθε τμήμα αποτελείται από μια εισαγωγή και ένα φύλλο εργασίας με κάποια στοιχεία και μια εξήγηση της άσκησης που έχουν μπροστά τους.

3.2. ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ.

Οι γενικοί στόχοι του υλικού με το οποίο δουλεύουμε στο έργο ILA είναι οι νέοι που βρίσκονται σε Αναμορφωτήρια στην Ευρώπη, να αποκτήσουν όλη τη γνώση και τα εργαλεία που χρειάζονται στη λήψη αποφάσεων τόσο των ακαδημαϊκών όσο και των επαγγελματικών. Στο βαθμό που γίνεται και λαμβάνοντας υπ' όψιν ότι όσα ανακαλύπτουμε και μαθαίνουμε για τον εαυτό μας είναι πολύ πιο σημαντικά απ' ότι μας λένε οι άλλοι, έχουμε προσπαθήσει ο/η κάθε μαθητής/τρια στην ομάδα να μπορεί να αποκτήσει και να δημιουργήσει τη γνώση.

~~Εμπίπτει στους σκοπούς αυτού του οδηγού, το γεγονός ότι οι~~
επιλογές που θα γίνουν θα πρέπει να πραγματοποιηθούν με τον
λιγότερο αριθμό εμποδίων. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να
σημειώσουμε ότι ένας από τους κύριους στόχους είναι να
απελευθερωθούν όσο το δυνατόν περισσότερο οι επαγγελματικές
και ακαδημαϊκές επιλογές από τις σεξιστικές προκαταλήψεις που
βαραίνουν για αιώνες τις επιλογές αυτές.

Στοιδίο πνεύμα,

υπάρχει η πρόθεση να δοθεί κάποια αυτονομία στους νέους στο
επαγγελματικό πεδίο. Ίσως, τη συγκεκριμένη στιγμή, να μην
μπορούν να χρησιμοποιήσουν όσα έμαθαν, αλλά γίνεται η
προσπάθεια ξεκάθαρα και επίμονα έτσι ώστε να καταλάβουν οι
νέοι ότι υπάρχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες στο Δημόσιο όπου
μπορούν να απευθυνθούν για να λάβουν συμβουλές και
καθοδήγηση.

Ο απώτερος στόχος θα ήταν να οδηγήσει τους νέους στον εργασιακό
κόσμο, προσδίδοντάς του αξία καθώς επίσης και επιχειρώντας να
περιγραφεί ο πραγματικός βαθμός δυσκολίας και
ανταγωνιστικότητας, έτσι ώστε να καταστεί κάτι το επιθυμητό. Θα
πρέπει όμως η συνειδητοποίηση της δυσκολίας τέτοιου
επιχειρήματος να γίνει με παράδειγμα την περίπτωση ενός
ατόμου το οποίο δε συμπλήρωσε τη βασική του εκπαίδευση όπως
καθορίζεται από κάθε Ευρωπαϊκή χώρα.

Το υλικό χωρίζεται ως εξής:

4. ΥΛΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗΣ – ΕΝΟΤΗΤΑ 1-2


Το Υλικό που παρουσιάζεται σε αυτό το σημείο του οδηγού
~~σχετίζεται με την επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας.~~

Αυτή η κατηγορία χωρίζεται σε δύο ενότητες, οι οποίες τωνοποιώνται να παρακινήσει τους νέους να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους πριν μπουν στην αγορά εργασίας. Ακολουθείται μια λογική σειρά και των δύο οδηγούμενη από την επίτευξη των στόχων:

Τι θέλω να κάνω όταν
τελειώσω την Υποχρεωτική
Εκπαίδευση;

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ
Και τώρα...
Τι;

Τι πρέπει να γνωρίζω πριν
αρχίσω να ψάχνω για εργασία;

 Αναζήτηση
εργασίας.
Είσαι προετοιμασμένος/η
για αυτό?
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Μια άλλη πτυχή που θα μπορούσε να είναι βοηθητική σε αυτό το σημείο του οδηγού και να λειτουργήσει ως μετάβαση στο δεύτερο μέρος, είναι η ενθάρρυνση της αυτονομίας και η απόδοση αξίας στον εργασιακό χώρο, παρουσιάζοντάς τον ως ένα σενάριο μέσα στο οποίο μπορούν να αναπτύξουν, να ενδυναμώσουν και να εξασκήσουν τις δραστηριότητες που έχουν μάθει στο εκπαιδευτικό πλαίσιο.

Κάθε ενότητα συνδυάζεται με ένα οδηγό, ο οποίος περιλαμβάνει μια παρουσίαση PowerPoint για να διευκολύνει τη μετάδοση εννοιών και των δραστηριοτήτων που σχεδιάστηκαν γι' αυτό το σκοπό. Αυτό, όμως, μπορεί να γίνει με ένα απομονωμένο τρόπο, έτσι ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι που έχει θέσει ο μέντορας βασιζόμενος στη γνώση των αναγκών της εκμάθησης της ομάδας.



5. ΥΛΙΚΟΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο δεύτερο μέρος του οδηγού μπορεί να βρείτε ολόκληρο το υλικό που σχετίζεται με την αναζήτηση εργασίας.

Ο σκοπός αυτού του μέρους του οδηγού, αφού υπήρξε έκθεση σταυλικά επαγγελματικής κατεύθυνσης, είναι να προετοιμάσει και να πληροφορήσει τους νέους για το τι αναμένεται από αυτούς στην αγορά εργασίας για αυτό το σημείο υπάρχει επίσης και άσκηση.

Θεωρείται σημαντικό για την ανάπτυξη αυτογνωσίας, να γνωρίζουν πώς είναι και πώς μπορούν να συνεισφέρουν σαν εργαζόμενοι καθώς επίσης και να είναι σε θέση να δώσουν εξηγήσεις και να υποστηρίξουν μια άποψη μπροστά από κάποιο άλλο άτομο.

Ποιος μπορεί να μου προσφέρει δουλειά; Πού βρίσκεις αυτούς τους ανθρώπους;

Συνείδηση του πολίτη και επιχειρηματικότητα
Πού πρέπει να πάω για να βρω δουλειά;



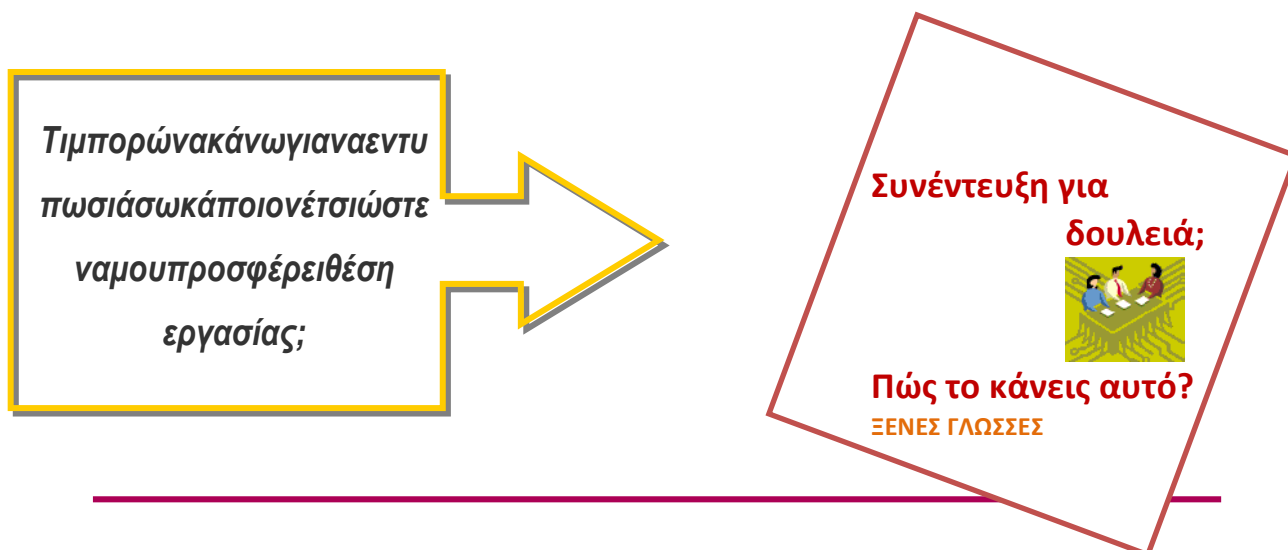
Είναι επίσης σημαντικό να ξέρουν πού μπορούν να απευθυνθούν για να ζητήσουν εργασία και ποιος μπορεί να τους βοηθήσει. Επίσης, σε ~~ποιες εποχές του χρόνου θα ήταν δυνατή η πρόσβαση σε κάποιο~~

συγκεκριμένο είδος εργασίας η οποία δεν έχει κάποιο αρνητικό αντίκτυπο στις ακαδημαϊκές τους επιδόσεις.

Οι δραστηριότητες αναφέρονται στις εποχές των Χριστουγέννων και του καλοκαιριού.



Τέλος, μέσα από την ενότητα που αφιερώνεται στην συνέντευξη για δουλειά υπάρχει πρόθεση να δοθεί έμφαση σε ό,τι αφορά την πειστικότητα, την διαχείριση συμπεριφοράς και λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας με τους άλλους.



Όπως αναφέραμε και στο υλικό για επαγγελματική κατεύθυνση, στις παρουσιάσεις PowerPoint υπάρχει ένα σταθερό κείμενο, αλλά αν το άτομο που διδάσκει, έχοντας την γνώση των συγκεκριμένων αναγκών της ομάδας, θεωρεί ότι πρέπει να αλλάξει κάποιες λεπτομέρειες, τότε μπορεί να το κάνει ελεύθερα.

7. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

- Aguado, R. (2002). Terapiade Interacción Recíproca. Madrid. Aguado, R. Editor.
- Beltrán J. et al. (1990) Psicología de la educación. Eudema Universidad.
- Corral, A., F. Gutiérrez y Herranz, M. P. (1997). Psicología Evolutiva. Tomo I. Madrid. UNED.
- García, J. A. y Pardo, P. (1997). Psicología Evolutiva. Tomo II. Madrid. UNED. Juan-
- Espinosa, M., Roberto, B. y Quiroga, M. A. (1996). La práctica de la Psicología Diferencial en Industrias y Organizaciones. Madrid. Pirámide.
- Kotliarenko, M. A., Cáceres, I. y Fontecilla, M. (1997). Estado de Arte en Resiliencia. Organización Panamericana de la Salud.
- <http://www.paho.org/Spanish/HPP/HPF/ADOL/Resil6x9.pdf>
- Peiró, J. M. i Prieto F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo. Madrid. Síntesis Psicológica.
- Piaget, J., Inhelder, B. (1982). Psicología del Niño. Ediciones Morata.
- Punset, E., Devueltade Méjico, 2007.
- <http://www.eduardpunset.es/blog/?p=88#more-88>
- Valentini, R. Etimologías.
- <http://psicologia-latina.com/>
- Valentini, R. Reflexiones sobre el fenómeno de la apatía en ámbitos escolares.
- http://www.psicologia-online.com/articulos/2007/apatia_escolar.shtml

<http://www.orientared.com/>

<http://www.vallesjove.cat/guia/>

<http://www.gencat.net/treball/>

<http://www.gencat.net/educació/>

