

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΉ ΖΩΝΗ 2: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Μαθησιακοί Στόχοι σε αυτήν τη Συμβουλευτική ζώνη

Η προώθηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων και γνώσης των επαγγελματιών που έχουν σχέσεις με Μ.Ν.Α.Π. μέσω εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων.

Συνάφεια και ομάδα-στόχος της συγκεκριμένης Συμβουλευτικής ζώνης

Όπως είδαμε στην εισαγωγική ενότητα, αυτό το έργο είναι συναφές για τους ακόλουθους επαγγελματίες:

- Εκπαιδευτικούς
- Επαγγελματίες ανθρώπινων πόρων
- Εργασιακούς συμβούλους
- Δασκάλους ξένων γλωσσών
- Νομικούς συμβούλους
- Παιδαγωγούς
- Εργαζόμενους σε έργα
- Ψυχολόγους
- Κοινωνικούς λειτουργούς
- Εκπαιδευτές
- Εθελοντές εργαζόμενους σε φορείς εργασιακής ένταξης
- Εθελοντές εργαζόμενους σε φορείς κοινωνικής ένταξης
- Άλλους επαγγελματίες που εργάζονται επί της εργασιακής και κοινωνικής ένταξης των Μ.Ν.Α.Π..

Όμως, είναι ιδιαίτερος συναφές για τους ακόλουθους επαγγελματίες, οι οποίοι θα είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν τα εργαλεία απ' ευθείας στην καθημερινή τους εργασία:

- Εκπαιδευτικούς
- Εργασιακούς συμβούλους
- Εργαζόμενους σε έργα
- Κοινωνικούς λειτουργούς
- Εκπαιδευτές
- Εθελοντές εργαζόμενους σε κοινότητες υποδοχής και εγχειρήματα ένταξης

Διάρκεια και προσπάθεια	
	Χρόνος (ώρες και λεπτά)
Το υλικό προς ανάγνωση	1 ώρα 30 λεπτά
Οι ασκήσεις	1 ώρα 00 λεπτά
Το οπτικοακουστικό υλικό	0 ώρες 05 λεπτά
Η αυτό-αξιολόγηση	0 ώρες 10 λεπτά
Συνολικά το Μ.Α.Δ.Μ.	2 ώρες 45 λεπτά

Ευρετήριο κεφαλαίων σε αυτήν τη συμβουλευτική ζώνη

Εισαγωγή

Κεφάλαιο 1: Ποιόν/ία γιατί και πώς να εκπαιδεύσετε;

1. Ποιόν/ία να εκπαιδεύσετε;
2. Υπόδειγμα (μοντέλο) 1: ικανότητα/θέληση
3. Τώρα είναι η σειρά σας: Ποιοι είναι έτοιμοι για εκπαίδευση;
4. Γιατί είναι σημαντική η εκπαίδευση;

Κεφάλαιο 2. Τί να εκπαιδεύσετε

1. Το σχέδιο «Δουλειά ΑΒΓ»
2. Άσκηση 2: Κάνοντας το δικό σας σχέδιο «Δουλειά ΑΒΓ», προτού να κάνετε ένα για τους άλλους
3. Αναγνώριση των δεξιοτήτων για την εκπαίδευση
4. Άσκηση 3: Εντοπίστε τη δεξιότητα

Κεφάλαιο 3. Πού και πώς να εκπαιδεύσετε

1. Δημιουργία και χρήση περιβαλλόντων πρακτικής εκπαίδευσης εκτός εργασιακού χώρου
2. Δημιουργία και χρήση περιβαλλόντων πρακτικής εκπαίδευσης εντός εργασιακού χώρου
3. Επιλέγοντας δεξιότητες κρίσιμες για την απασχολησιμότητα σε συνεργασία με επιχειρήσεις

Τεστ αυτο-αξιολόγησης

1. Ερωτήσεις
2. Απαντήσεις

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Προτού να ξεκινήσετε την εκπαίδευση ενός Μ.Ν.Α.Π., είναι σημαντικό να είστε βέβαιοι ότι η πρωτοβουλία της έναρξης εκπαίδευσης ταιριάζει με τις απαιτήσεις του/της Μ.Ν.Α.Π.. Ως εκ τούτου, θα ξεκινήσετε με μια εισαγωγή στο υπόδειγμα (μοντέλο) ικανότητας/θέλησης, με το οποίο θα εξασκήσετε την ικανότητά σας να εντοπίζετε τη σχετική πρωτοβουλία. Σε αυτό το μέρος, θα εισαχθείτε στην πρώτη σας άσκηση αναλογισμού.

Αφότου εκτιμήσετε ποιες ομάδες Μ.Ν.Α.Π. θα επωφεληθούν από εκπαίδευση, θα προχωρήσουμε στο κεφάλαιο 2, όπου θα παρουσιάσουμε και θα συζητήσουμε σε ποιες δεξιότητες και ικανότητες θα πρέπει να γίνει εκπαίδευση.

Στο τρίτο κεφάλαιο, θα συζητηθούν τα διάφορα περιβάλλοντα εκπαίδευσης.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αυτού του Μ.Α.Δ.Μ., θα σας παρουσιάσουμε ένα εύρος εργαλείων και μεθόδων επί του πώς να εκπαιδεύσετε τους Μ.Ν.Α.Π..

Τελικώς, αυτό το Μ.Α.Δ.Μ. θα κάνει μια περίληψη των κυρίων σημείων του κάθε κεφαλαίου και θα υπάρξει τεστ αυτό-αξιολόγησης, μέσω του οποίου θα ελέγξετε εάν έχετε επιτυχώς κατανοήσει τα κύρια σημεία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΠΟΙΟΝ/ΙΑ ΓΙΑΤΙ ΚΑΙ ΠΩΣ ΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΤΕ;

Στο ακόλουθο κεφάλαιο, θα εισαχθείτε στα κύρια πλεονεκτήματα που θα αποκομίσουν οι Μ.Ν.Α.Π. από την εκπαίδευση προτού να μπουν στην αγορά εργασίας, και επίσης στο πώς να αναγνωρίσετε ποιες ομάδες των Μ.Ν.Α.Π. θα επωφεληθούν περισσότερο από εκπαίδευση.

1. ΠΟΙΟΝ/ΙΑ ΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΤΕ

Προτού να δημιουργήσετε το πραγματικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα για έναν Μ.Ν.Α.Π., είναι σημαντικό να βρείτε ποιός θα επωφεληθεί από την εκπαίδευση. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω του εντοπισμού του κωλύματος που εμποδίζει τους Μ.Ν.Α.Π. από το να γίνουν μέρος ενός ενεργού εργατικού δυναμικού. Για αυτό θα χρησιμοποιήσουμε το γράφημα Ικανότητας και Θέλησης (Can & Will). Το γράφημα χρησιμοποιείται για να εντοπίσουμε ποιά πρωτοβουλία θα ωφελήσει περισσότερο τους Μ.Ν.Α.Π. στην πορεία τους προς την απασχόληση. Στον κάθετο άξονα, έχουμε η «ικανότητα» που είναι η μονάδα που περιγράφει εάν οι Μ.Ν.Α.Π. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες για την εργασία. Στον οριζόντιο άξονα είναι η «θέληση», που περιγράφει εάν οι Μ.Ν.Α.Π. έχουν το απαραίτητο κίνητρο για απασχόληση. Έτσι μένουμε με τέσσερις διαφορετικές καταστάσεις (τεταρτημόρια) που έχουν 4 διαφορετικές λύσεις.

2. ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ (ΜΟΝΤΕΛΟ) 1: ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ/ΘΕΛΗΣΗ



Εάν ο/η Μ.Ν.Α.Π. δεν είναι επαρκώς κινητοποιημένος/η και εξ αυτού στο αριστερό (χαμηλό) άκρο του άξονα «θέληση», αλλά κατέχει το απαιτούμενο σύνολο δεξιοτήτων, χρειάζεται πρωτοβουλία η οποία δουλεύει για την παροχή κινήτρων. Εάν ο/η Μ.Ν.Α.Π., πέραν τούτου, επίσης δεν κατέχει τις απαραίτητες δεξιότητες, χρειάζεται περαιτέρω διευκρίνιση της κατάστασης. Εάν ο/η Μ.Ν.Α.Π. έχει κίνητρα και είναι ψηλά (δεξιά) στον άξονα «θέληση», καθώς και στον άξονα «ικανότητα», είναι έτοιμος/η για εύρεση εργασίας. Η τέταρτη περίπτωση είναι αυτή στην οποία εστιάζουμε σε αυτήν την ενότητα. Η περίπτωση στην οποία ο/η Μ.Ν.Α.Π. έχει μεγάλη βαθμολογία στον άξονα κινήτρων «θέληση», αλλά χαμηλή στον άξονα δεξιοτήτων

«ικανότητα», αποτελεί την κύρια ομάδα-στόχο για την εκπαίδευση, και ως εκ τούτου την ομάδα-στόχο αυτής της συμβουλευτικής ζώνης. Σε περίπτωση που ενδιαφέρεστε περαιτέρω για τις ομάδες Μ.Ν.Α.Π. που είναι έτοιμες για απασχόληση και εύρεση εργασίας, θα μάθετε περισσότερα σχετικά με πρωτοβουλίες σχετικές με αυτήν την ομάδα στη συμβουλευτική ζώνη 3. *Απασχόληση.*

3. Τώρα είναι η σειρά σας: Ποιός είναι έτοιμος για εκπαίδευση

Στην ακόλουθη άσκηση, θα σας παρουσιαστούν τέσσερις Μ.Ν.Α.Π. σε τέσσερις διαφορετικές καταστάσεις. Η δουλειά σας είναι να αναλογιστείτε επί του ποιός/ία από τους Μ.Ν.Α.Π. είναι έτοιμος/η για και θα ωφεληθεί από ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Σας συστήνουμε να χαράξετε οι ίδιοι το γράφημα ικανότητας/θέλησης και να τοποθετήσετε και τους τέσσερις Μ.Ν.Α.Π. επ' αυτού. Τα παραδείγματα έχουν επιλεγθεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε ένας/μία Μ.Ν.Α.Π. να ταιριάζει σε μία από τις τέσσερις κατηγορίες (*Κίνητρο, Εύρεση Εργασίας, Διευκρίνιση και Εκπαίδευση*).

Σεμβίτ

Η Σεμβίτ είναι μια 24-χρονη Μ.Ν.Α.Π. από την Ερυθραία. Είναι μόνη της με την κόρη της και βοηθούσε τον αδελφό της στο κατάστημά του προτού φύγει προς την Ευρώπη. Η Σεμβίτ έχει ισχυρό κίνητρο να βρει εργασία και εστιάζει στον καθαρισμό, συγκύρισμα οικιών, μαγείρεμα και εργασία στην κουζίνα ή σε υπεραγορά (σούπερ-μάρκετ). Δυστυχώς, οι γλωσσικές της δεξιότητες δεν είναι ακόμη οι δέουσες και η επίσημη εμπειρία της είναι περιορισμένη, αλλά έχει θετική στάση και είναι διατεθειμένη να δουλέψει σκληρά.

Μαχμούντ

Ο Μαχμούντ είναι ένας 58-χρονος άνδρας από το Αφγανιστάν. Ζει με τη γυναίκα του και τα τρία έφηβα παιδιά του. Ο Μαχμούντ έχει κάνει πολλές ανειδίκευτες εργασίες στη ζωή του στο Αφγανιστάν, αλλά υποφέρει από έντονους πόνους στη μέση και από άγχος κατόπιν της φυγής του ιδίου και της οικογένειάς του. Ο Μαχμούντ θα ήθελε να μπορεί να υποστηρίξει την οικογένειά του, αλλά η υγεία του τον κάνει να αμφισβητεί το κατά πόσον θα είναι σε θέση να βρει και να κρατήσει δουλειά αυτή τη στιγμή.

Σάρα

Η Σάρα είναι μια 29-χρονη γυναίκα από τη Συρία. Ζει με τον άνδρα της και τα δύο της παιδιά, 5 και 8 ετών. Η Σάρα έχει απολυτήριο Λυκείου, αλλά ουδέποτε είχε μια επίσημη δουλειά. Παντρεύτηκε αμέσως μόλις αποφοίτησε και έκτοτε φροντίζει τα παιδιά και το σπίτι της οικογένειάς. Η Σάρα θέλει να εργάζεται μόνο μεταξύ 10 π.μ. και 3 μ.μ., και είναι πολύ συγκεκριμένη όσον αφορά τις δυνητικές θέσεις εργασίας, εστιάζοντας σε καταστήματα μόδας για γυναίκες ή ινστιτούτα ομορφιάς, κατά προτίμηση σε κοντινή απόσταση από το σπίτι της.

Αχμάντ

Ο Αχμάντ είναι ένας 34-χρόνος Σύριος. Ζει με την έγκυο σύζυγό του και τον 6-χρονο γιο του. Ο Χαϊνάν εργαζόταν τόσο στη Συρία όσο και στην Αίγυπτο, όπου η οικογένειά του έζησε επί 3

χρόνια, και είχε θέση υπευθύνου μέσης βαθμίδας σε μια μεγάλη αποθήκη της «Νεστλέ» επί τέσσερα χρόνια. Μιλά λίγα Αγγλικά, κατέχει άδεια οδήγησης και πιστοποιητικό για φορτηγό από το τοπικό σχολείο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, και είναι ανοικτός στο να εργάζεται τόσο απογεύματα, όσο και βράδυ.

4. ΓΙΑΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ;

Όπως υποδεικνύει η ανωτέρω άσκηση, είναι σημαντικό να συγκεκριμενοποιηθεί η πρωτοβουλία που θα μετακινήσει τους Μ.Ν.Α.Π. από το τεταρτημόριο «εκπαίδευση» στο τεταρτημόριο «εύρεση εργασίας». Η εκπαίδευση αποτελεί απαραίτητο εργαλείο όταν ο/η Μ.Ν.Α.Π. οφείλει να επανακατηγοριοποιηθεί από τον τομέα «θέλω αλλά δεν μπορώ» του ανωτέρω γραφήματος, στον τομέα «θέλω και μπορώ». Το μοντέλο είναι κατά τον τρόπο αυτό δυναμικό και διαφέρει για τις διάφορες χώρες και (βιομηχανικούς) κλάδους ως προς το πόση εκπαίδευση απαιτείται προτού ο/η Μ.Ν.Α.Π. να φθάσει τα επίπεδα δεξιοτήτων που απαιτούνται για απασχόληση. Σε καιρούς και (βιομηχανικούς) κλάδους με χαμηλή απασχόληση, η εκπαίδευση μπορεί να είναι λιγότερο σημαντική πριν από την υποβολή αίτησης για θέση εργασίας, καθότι ο εργοδότης θα έχει μεγαλύτερη ζήτηση για εργατικό δυναμικό και ως εκ τούτου θα πρέπει περισσότερο στο να αποδεχθεί μια προσέγγιση του τύπου «μαθαίνω κάνοντας», ούτως ώστε να συμπληρώσει μια κενή θέση εργασίας.

Ωστόσο, σε καιρούς και (βιομηχανικούς) κλάδους όπου τα ποσοστά ανεργίας είναι υψηλά, η εκπαίδευση μπορεί να αποτελέσει πολύτιμο εργαλείο ώστε να ξεχωρίσει ο/η Μ.Ν.Α.Π. από τους άλλους υποψηφίους και να διασφαλίσει ότι θα έχει τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απαιτούνται στην επιλεγμένη θέση.

Έως τώρα, έχουμε μιλήσει για την εκπαίδευση ως συλλογική πρωτοβουλία. Στα ακόλουθα κεφάλαια θα συζητηθούν περαιτέρω οι διάφοροι τύποι δεξιοτήτων για τους οποίους είναι δυνατό να υπάρξει εκπαίδευση, καθώς και τα διαφορετικά εκπαιδευτικά περιβάλλοντα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΤΙ ΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΤΕ

Όποτε ξεκινάτε εκπαιδευτικές δραστηριότητες για τους Μ.Ν.Α.Π., υπάρχουν τρεις διαφορετικές πτυχές που οφείλετε να λάβετε υπ' όψιν:

- Τις ανάγκες της τοπικής (και περιφερειακής) αγοράς εργασίας
- Τις υφιστάμενες δεξιότητες και εμπειρίες του/της μεμονωμένου/ης Μ.Ν.Α.Π.
- Τις επιθυμίες και τα όνειρα του/της μεμονωμένου/ης Μ.Ν.Α.Π.

Για να διασφαλίσετε επιτυχημένες και, ειδικότερα, αποτελεσματικές εκπαιδευτικές δραστηριότητες που οδηγούν τον/την μεμονωμένο/η Μ.Ν.Α.Π. στην απασχόληση, είναι σημαντικό να βεβαιωθείτε ότι αυτές οι πτυχές βρίσκονται σε ισορροπία.

Για να διασφαλιστεί αυτή η ισορροπία, είναι κρίσιμο να καταλάβει ο/η Μ.Ν.Α.Π. τις ανάγκες και προσδοκίες των επιχειρήσεων εντός διαφορετικών βιομηχανικών κλάδων, τόσο όσον αφορά τις ανάγκες για δεξιότητες μεταξύ των διαφορετικών τύπων θέσεων και επαγγελμάτων, όσο και τη γενική και τοπική ανάγκη για εργατικό δυναμικό μεταξύ διαφορετικών βιομηχανικών κλάδων, π.χ. εάν οι ευκαιρίες για εργασία μεταξύ των διαφορετικών βιομηχανικών κλάδων είναι πενιχρές, μέτριες ή καλές. Αυτό μπορεί να γίνει με διαφορετικούς τρόπους, π.χ. δια της αναζήτησης και επίδειξης δεδομένων από εθνικές ή περιφερειακές τράπεζες δεδομένων που συλλέγουν στοιχεία σχετικά με την κατάσταση των προσλήψεων εντός συγκεκριμένων βιομηχανιών ή τον ρυθμό αντικατάστασης του προσωπικού για συγκεκριμένους τύπους εργασίας ή θέσεων. Η «Arbejdsmarkedsbalance.dk» (που περιγράφεται στο «Καλές Πρακτικές») είναι ένα Δανέζικο παράδειγμα μιας τέτοιας τράπεζας δεδομένων, αλλά παρόμοιες τράπεζες δεδομένων ενδέχεται να είναι διαθέσιμες σε άλλα Κράτη-Μέλη της Ε.Ε.

Είναι επίσης σημαντικό να διασφαλιστεί ότι ο/η Μ.Ν.Α.Π. επιλέγει κλάδο, καθώς και τύπο επαγγέλματος κατόπιν επαρκούς πληροφόρησης. Όταν ο/η Μ.Ν.Α.Π. έχει αυτές τις πληροφορίες, τότε μπορεί πιο εύκολα να σταθμίσει τις ελπίδες και τα όνειρά του με την πραγματικότητα της τοπικής αγοράς εργασίας.

Ορισμένοι Μ.Ν.Α.Π. έχουν πολύ συγκεκριμένες ελπίδες και όνειρα όσον αφορά την πρώτη τους δουλειά στη χώρα υποδοχής. Ορισμένοι έχουν λάβει επίσημη εκπαίδευση και είχαν επαγγελματική σταδιοδρομία και ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα στην πατρίδα τους, κάποιιοι είχαν διαφορετική δουλειά από μέρα-σε-μέρα, εστιάζοντας πρωτίστως στο να βγάλουν τα προς το ζην, ενώ άλλοι έχουν ζήσει τη ζωή τους ως γονέας που μένει στο σπίτι (οικοκυρικά). Ελπίδες, όνειρα και προσδοκίες διαφέρουν, εξ αυτού, κατά πολύ από Μ.Ν.Α.Π. σε Μ.Ν.Α.Π. και το πρώτο μέλημα των επαγγελματιών που εργάζονται με εκπαιδευτικές δραστηριότητες είναι να διασφαλίσουν ότι ο/η Μ.Ν.Α.Π. θα γίνει ρεαλιστής/ία ως προς τις ευκαιρίες που θα έχει στη χώρα υποδοχής, ασχέτως της φιλοδοξίας να συνεχίσει παλαιότερη επαγγελματική σταδιοδρομία, να ολοκληρώσει εκπαίδευση που ξεκίνησε στο παρελθόν, να βρει σταθερή δουλειά ώστε να υποστηρίξει την οικογένειά του/της ή να προσπαθήσει να πιάσει για πρώτη φορά επίσημη δουλειά.

Για την ομάδα των Μ.Ν.Α.Π. που επιθυμούν να αξιοποιήσουν την παλαιότερη εκπαίδευσή τους ή να λάβουν επίσημη εκπαίδευση στη νέα χώρα υποδοχής τους, μια εισαγωγή στο επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα θα ήταν επίσης σχετική σε αυτό το σημείο.

Αναλόγως της έκτασης της οικονομικής βοήθειας που μπορούν να λάβουν οι Μ.Ν.Α.Π. στη χώρα υποδοχής, το να λάβουν επίσημη εκπαίδευση ενδέχεται να αποτελεί μακροπρόθεσμο στόχο, και

κάτι όπως το να επικεντρωθούν στο να βρουν ένα μέρος να μείνουν και να εξασφαλίσουν σταθερό εισόδημα είναι αυτό που θα έπρεπε να αποτελεί τον πρώτο τους στόχο. Οι επαγγελματίες μπορούν να υποστηρίξουν τους αναλογισμούς και τη λήψη αποφάσεων των Μ.Ν.Α.Π. χρησιμοποιώντας το σχέδιο «Δουλειά ΑΒΓ», όπως περιγράφεται κατωτέρω.

1. ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ «ΔΟΥΛΕΙΑ ΑΒΓ»

Κρίσιμο μέρος της υποστήριξης μιας συζήτησης με τους Μ.Ν.Α.Π. εστιασμένης στην εργασία, είναι η παρουσίαση της ζήτησης των επιχειρήσεων για εργατικό δυναμικό και η επισήμανσή της ως κύριος παράγοντα όταν καταστρώνετε σχέδιο για να εξασφαλίσετε στον/στην μεμονωμένο/η Μ.Ν.Α.Π. την πρώτη του δουλειά στη χώρα υποδοχής.

Άνεργοι Μ.Ν.Α.Π. που αναζητούν αποκλειστικά και μόνο τη δουλειά των ονείρων τους, ανεξαρτήτως από το κατά πόσον είναι ρεαλιστικό το ότι θα πιάσει αυτή τη δουλειά κατά την παρούσα στιγμή, οδεύουν ίσια για αποτυχία και παρατεταμένη ανεργία.

Ως εκ τούτου, κατά την πρώτη κιόλας συζήτηση, σας συνιστούμε να εισαγάγετε το σχέδιο «Δουλειά ΑΒΓ», το οποίο βοηθά άνεργους Μ.Ν.Α.Π. να υποβάλλουν αιτήσεις για περισσότερες, ευρύτερες και πιο ρεαλιστικές θέσεις εργασίας. Το εργαλείο επεκτείνει τη στρατηγική αναζήτησης εργασίας από ένα σε τρία σχέδια:

Σχέδιο Α: η ονειρική θέση εργασίας

Από την αρχή, όλοι όσοι είναι άνεργοι εστιάζουν στο να υποβάλλουν αίτηση για την θέση εργασίας των ονείρων τους — δηλαδή τη θέση εργασίας που ταιριάζει στις επιθυμίες, τα όνειρα και τις δεξιότητες του ανέργου. Εφόσον η θέση εργασίας ταιριάζει με τη ζήτηση της αγοράς εργασίας και οι πιθανότητες να πάρει αυτή τη θέση εργασίας είναι καλές, αυτό το σχέδιο θα πρέπει να παραμείνει ως πρώτη προτεραιότητα.

Σχέδιο Β: Η καλή και αποδεκτή εργασία

Εάν ο/η άνεργος/η Μ.Ν.Α.Π. δεν πετύχει στο να βρει και να πάρει τη θέση εργασίας των ονείρων του/της, θα πρέπει να εστιάσει στο σχέδιο Β: να βρει μια καλή και αποδεκτή θέση εργασίας. Αυτός ο τύπος δουλειάς ενδέχεται να μην είναι αυτό που ονειρευόταν ο/η Μ.Ν.Α.Π., αλλά μια δουλειά στην οποία ο/η Μ.Ν.Α.Π. μπορεί να φανταστεί τον εαυτό του/της, για την οποία έχει τις δεξιότητες να διαγωνισθεί και η οποία είναι σε ζήτηση στην τοπική ή περιφερειακή αγορά εργασίας.

Σχέδιο Γ: Κερδίζουμε τα προς το ζην

Εάν αποτύχουν τα σχέδια Α και Β, για κάποιον καιρό η μόνη προοπτική θα είναι το σχέδιο Γ: ο/η άνεργος/η θα πρέπει να βρει μια δουλειά που δεν θέλει, η οποία όμως θα βοηθήσει να κερδίσει τα προς το ζην και για τους ίδιους αλλά και την οικογένειά τους. Η δουλειά αυτή μπορεί να είναι σκληρή, αλλά θα είναι και ένα σκαλί για τη δουλειά του σχεδίου Α ή Β αργότερα.

Βάσει του σχεδίου «Δουλειά ΑΒΓ», καλό θα ήταν κατά τη διάρκεια της συζήτησης να παρέχετε κίνητρα στον/στην εκάστοτε Μ.Ν.Α.Π. έτσι ώστε να διευρύνει την αντίληψή του/της σχετικά με το τι συνιστά μια «καλή δουλειά», ούτως ώστε κατά την αναζήτηση εργασίας να μπορέσει μακροπρόθεσμα να προσαρμοστεί στρατηγικά.

Για παράδειγμα, προσπαθήστε να βάλετε τον/την Μ.Ν.Α.Π. να σας προσδιορίσει τι είναι αυτό που μπορεί να παράσχει εργασιακή ικανοποίηση, και επ' αυτής της βάσεως βοηθήστε τον/την

Μ.Ν.Α.Π. να εντοπίσει, να υποβάλλει αίτηση ή να εκπαιδευτεί για θέσεις εργασίας που διαφορετικά δεν θα εντόπιζε ή που του/της είναι άγνωστες.

Το σχέδιο «Δουλειά ΑΒΓ» θα πρέπει να είναι ο σύμμαχός σας κατά τη διάρκεια των συζητήσεων με τον/την εκάστοτε Μ.Ν.Α.Π.. Το σχέδιο «Δουλειά ΑΒΓ» μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί ώστε να υποστηριχθεί η παροχή κινήτρων στους Μ.Ν.Α.Π. για να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες που εστιάζουν στην ανάπτυξη ή βελτίωση δεξιοτήτων σχετικών με εργασίες σχεδίου Α ή σχεδίου Β. Το σχέδιο θα είναι επίσης ένα εργαλείο για να διασφαλίσετε πρόοδο στη διαδικασία επαφής/υποστήριξης.

2. ΤΩΡΑ ΕΙΝΑΙ Η ΣΕΙΡΑ ΣΑΣ: ΚΑΝΟΝΤΑΣ ΤΟ ΔΙΚΟ ΣΑΣ ΣΧΕΔΙΟ «ΔΟΥΛΕΙΑ ΑΒΓ», ΠΡΟΤΟΥ ΚΑΝΕΤΕ ΕΝΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΛΛΟΥΣ

Προτού χρησιμοποιήσετε το σχέδιο «Δουλειά ΑΒΓ» με Μ.Ν.Α.Π., δοκιμάστε να κάνετε το δικό σας. Φανταστείτε ότι χάσατε την τρέχουσα δουλειά σας και ότι πρέπει να καταστρώσετε μια στρατηγική ευρέσεως εργασίας. Γράψτε σε κατάλογο μία ή περισσότερες δουλειές των ονείρων σας (σχέδιο Α), καλές και αποδεκτές δουλειές (σχέδιο Β) και δουλειές που θα κάνατε για να κερδίσετε τα προς το ζην, να πληρώσετε το ενοίκιό σας και να είστε σε θέση να καλύψετε τις διατροφικές ανάγκες για εσάς και την οικογένειά σας.

Αφότου το κάνετε, προσπαθήστε να το κάνετε μαζί με έναν/μία ή περισσότερους Μ.Ν.Α.Π., λαμβάνοντας υπ' όψιν τις επιθυμίες τους, τις δεξιότητές τους και τη ζήτηση της τοπικής αγοράς εργασίας. Προσπαθήστε να ενσωματώσετε χρονικά πλαίσια στο σχέδιο. Για πόσο καιρό μπορεί να ψάξει ή να εκπαιδευτεί ο/η συγκεκριμένος/η Μ.Ν.Α.Π. για τη δουλειά των ονείρων του/της προτού να πρέπει να εστιάσει σε δουλειές του σχεδίου Β; Και πόσος καιρός απομένει έως ότου η δουλειά του σχεδίου Γ να γίνει το «εδώ και τώρα» ζητούμενο; Αυτό εξαρτάται από την οικονομική κατάσταση του/της Μ.Ν.Α.Π., τη δυνατότητα να συμμετέχει σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες, και το εάν ο/η Μ.Ν.Α.Π. έχει οικογένεια να φροντίσει ή όχι, κ.τ.λ..

3. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Προτού ξεκινήσετε με τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες, είναι σημαντικό να αναγνωρίσετε ποιες δεξιότητες είναι προς εκπαίδευση. Αφότου κατηγοριοποιήσετε τον/την Μ.Ν.Α.Π. στα εκπαιδευτικά τεταρτημόρια («ζώνες») στο γράφημα του μοντέλου «ικανότητα/θέληση», μπορείτε να αναγνωρίσετε ότι το άτομο αυτό υφίσταται ανάγκη για την εκπαίδευση. Ενδέχεται επίσης να έχετε εισαγάγει το σχέδιο «Δουλειά ΑΒΓ», βάζοντας τον/την Μ.Ν.Α.Π. να επιλέξει μία ή περισσότερες θέσεις εργασίας για τις οποίες θα ήταν καλή ή εκπαιδευση. Εδώ είναι σημαντικό να έχετε στον νου σας ότι ακόμη δεν έχετε αναγνωρίσει/ξεκαθαρίσει τις συγκεκριμένες δεξιότητες που χρειάζονται εκπαίδευση προτού ο/η Μ.Ν.Α.Π. να είναι επιλέξιμος/η για δουλειά. Το επίκεντρο προσοχής μπορεί να είναι:

- είτε οι τεχνικές (ή σκληρές ή κάθετες) δεξιότητες,
- είτε οι ήπιες (ή οριζόντιες/εγκάρσιες) δεξιότητες,
- είτε συνδυασμός και των δύο.

Όταν αυτό οριστικοποιείται, επανερχόμαστε στις δύο αρχικές πτυχές που παρουσιάστηκαν σε αυτό το κεφάλαιο, οι οποίες είναι:

- Οι ανάγκες της αγοράς εργασίας
- Οι υφιστάμενες δεξιότητες και εμπειρίες του/της μεμονωμένου/ης Μ.Ν.Α.Π.

Μια βασική αρχή είναι ότι εάν ο/η Μ.Ν.Α.Π. έχει αρκετή εμπειρία ύπαρξης σε εργασιακό χώρο αλλά όχι ενός συγκεκριμένου κλάδου ή θέση εργασίας, το επίκεντρο της προσοχής σας θα πρέπει να είναι οι τεχνικές δεξιότητες. Εφόσον ο/η Μ.Ν.Α.Π. εργαζόταν σε ένα συγκεκριμένο κλάδο και ίσως σε παρεμφερή θέση εργασίας, το επίκεντρο της προσοχής σας θα πρέπει να είναι η εκπαίδευση σε ήπιες δεξιότητες. Και εάν ο/η Μ.Ν.Α.Π. έχει πολύ περιορισμένη ή καθόλου εργασιακή εμπειρία, το επίκεντρο της προσοχής θα πρέπει να είναι και στους δύο τύπους δεξιοτήτων, με αρχική έμφαση στις ήπιες δεξιότητες (κίνητρα, αυτό-πεποίθηση κ.λπ.).

4. ΤΩΡΑ ΕΙΝΑΙ Η ΣΕΙΡΑ ΣΑΣ: ΕΝΤΟΠΙΣΤΕ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ



Αυτό το βίντεο δημιουργήθηκε για τον όμιλο «BC Hospitality» (Φιλοξενία BC) στη Δανία, και χρησιμοποιείται ως εισαγωγή για τη θέση της καμαριέρας στα ξενοδοχεία τους.

<https://vimeo.com/318452620>.

Με μολύβι και χαρτί ή σε ένα κενό έγγραφο στον υπολογιστή σας, καταγράψτε τις δεξιότητες που παρατηρήσατε στο βίντεο. Ποιες είναι οι σκληρές (τεχνικές) δεξιότητες όπως το καθάρισμα, και ποιες είναι οι ήπιες δεξιότητες που εντοπίσατε;

Αυτός ο τύπος άσκησης μπορεί επίσης να διεξαχθεί με έναν/μια Μ.Ν.Α.Π.. Είναι σημαντικός τρόπος να παρουσιαστεί το τι αναμένεται από έναν/μια Μ.Ν.Α.Π. όταν υποβάλλει αίτηση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΟΥ ΚΑΙ ΠΩΣ ΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΤΕ

Όταν έχετε αναγνωρίσει ότι ένα άτομο από την ομάδα-στόχο Μ.Ν.Α.Π. έχει ανάγκη εκπαίδευση, η επόμενη ερώτηση που προκύπτει είναι πού και πώς μπορεί γίνει η εκπαίδευση.

Πρώτα απ' όλα πρέπει να καθορίσετε πού μπορούν και θα πρέπει να λάβουν χώρα οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες, και άρα ποιους τύπους εκπαιδευτικών περιβαλλόντων μπορεί να χρησιμοποιήσει ο/η Μ.Ν.Α.Π..

Σε αυτό το κεφάλαιο, θα εστιάσουμε σε δύο διαφορετικούς τύπους περιβαλλόντων πρακτικής εκπαίδευσης:

1. Περιβάλλοντα πρακτικής εκπαίδευσης εκτός του εργασιακού χώρου
2. Περιβάλλοντα πρακτικής εκπαίδευσης στον εργασιακό χώρο

Όποτε ξεκινούμε δραστηριότητες εκπαίδευσης πρακτικής δεξιότητας, πάντοτε συστήνουμε την εκπαίδευση στον εργασιακό χώρο. Αυτό θα σας επιτρέψει να εμπλέξετε τον υποψήφιο εργοδότη στη διαδικασία, κυρίως λόγω της ικανότητας της ίδιας της επιχείρησης να μπορεί να εκτιμήσει το ποιοι τομείς/δεξιότητες χρειάζονται βελτίωση, καθώς ο/η Μ.Ν.Α.Π. είναι ήδη στον εργασιακό χώρο. Η εκπαίδευση στον εργασιακό χώρο αποτελεί επίσης έναν τρόπο να ευθυγραμμιστούν καλύτερα οι προσδοκίες μεταξύ του/της Μ.Ν.Α.Π. και του εργοδότη.

Ωστόσο, δεν είναι πάντοτε δυνατό να γίνει εκπαίδευση στον χώρο εργασίας. Συχνά βλέπουμε ανά καιρούς κλάδους με υψηλά ποσοστά ανεργίας, οι επιχειρήσεις αυτές ρέπουν λιγότερο στο να εμπλακούν σε εκπαιδευτικά προγράμματα στο χώρο όπου δραστηριοποιούνται. Αντίθετος, σε κλάδους με χαμηλά ποσοστά ανεργίας, οι επιχειρήσεις είναι πιο πιθανό να πάρουν «εκπαιδευόμενους». Αυτό θα το αναλύσουμε περαιτέρω, αργότερα σε αυτό το κεφάλαιο.

Υπάρχουν δεξιότητες και ικανότητες για τις οποίες η εκπαίδευση είναι πιο εύκολη να πραγματοποιηθεί εκτός του εργασιακού χώρου. Στο παραπάνω κεφάλαιο, εξερευνήσαμε τις διαφορετικές δεξιότητες στις οποίες μπορούν να εκπαιδευτούν οι Μ.Ν.Α.Π., και όταν δεν είναι δυνατόν να γίνει η εκπαίδευση επί των δεξιοτήτων στον χώρο εργασίας, ίσως να αξίζει να εξερευνήσετε το σε ποιες ήπιες δεξιότητες μπορεί να γίνει εκπαίδευση εκτός εργασιακού χώρου.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι Μ.Ν.Α.Π. θα επωφεληθούν από ένα σχέδιο εκπαίδευσης που πηγαίνει βήμα-βήμα, όπου το πρώτο βήμα εστιάζει στο να εξασφαλιστεί ότι για τις ήπιες δεξιότητες έχει γίνει καλή εκπαίδευση, προτού ξεκινήσει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα εντός του εργασιακού χώρου, όπου η εκπαίδευση επί των σκληρών (τεχνικών) δεξιοτήτων είναι ευκολότερη. Στο επόμενο κεφάλαιο, θα εισαγάγουμε το «Κλαδικό πακέτο», το οποίο είναι ένα παράδειγμα από το Δανέζικο σύστημα, όπου ένας οδηγός βήμα-προς-βήμα απεδείχθη πολύ επιτυχημένος.

1. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΧΡΗΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΚΤΟΣ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εφόσον δεν είναι δυνατόν να γίνει η εκπαίδευση εντός του εργασιακού χώρου, είναι σημαντικό να εστιάσετε στην εκπαίδευση δεξιοτήτων που μπορούν εύκολα να βελτιωθούν εκτός του χώρου εργασίας, όπως οι, αλλά μη-περιοριζόμενες στις:

- Γλωσσική εκπαίδευση (Μαθήματα γλώσσας, μέντορες γλώσσας, ψηφιακές εφαρμογές γλώσσας)
- Μαγνητοσκοπημένες εισαγωγές (βίντεο) σε συγκεκριμένους κλάδους, επιχειρήσεις και θέσεις εργασίας

- Προσομοιώσεις συνεντεύξεων για θέσεις εργασίας
- Εισαγωγές σε τοπικά πολιτισμικά έθιμα και σχετικές οριζόντιες (εγκάρσιες) δεξιότητες

Οι δραστηριότητες γλωσσικής εκπαίδευσης θα είναι συχνά μία από τις πρώτες και μόνες εκπαιδευτικές δραστηριότητες στις οποίες θα συμμετάσχουν σχεδόν όλοι οι Μ.Ν.Α.Π. ώστε να βελτιώσουν και να μάθουν τη γλώσσα της χώρας υποδοχής, ειδικότερα εάν δεν ομιλούν κάποια από τις σύνηθες ευρωπαϊκές γλώσσες πχ Αγγλικά. Η έλλειψη γλωσσικών δεξιοτήτων είναι ένα από τα πλέον κοινά εμπόδια για την είσοδο στην τοπική αγορά εργασίας σε μια νέα χώρα. Ακόμη και βασικές γλωσσικές δεξιότητες θα υποβοηθήσουν μια ταχύτερη ένταξη στην αγορά εργασίας, και εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Γλώσσα εξειδικευμένη η οποία χρησιμοποιείτε σε κάποιο βιομηχανικό κλάδο ή χώρο εργασίας, θεωρούμε ότι αποτελεί ένα από τα πλέον αποτελεσματικά εργαλεία για την προώθηση κρίσιμων για την «απασχολησιμότητα» των Μ.Ν.Α.Π. δεξιοτήτων.

Όταν δημιουργείτε μια προσομοίωση εκπαιδευτικού περιβάλλοντος εκτός του χώρου εργασίας, μια σειρά δημιουργικού οπτικοακουστικού υλικού μπορεί να είναι πολύ χρήσιμη στην υποβοήθηση της κατανόησης του κλάδου του ενδιαφέροντος των Μ.Ν.Α.Π.

2. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΧΡΗΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΤΟΣ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως έχει αναφερθεί και πιο πάνω, είναι προτιμώμενο/προτιμότερο εφόσον είναι δυνατόν να ξεκινήσετε τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες εντός του χώρου εργασίας.

Υπάρχουν πολλοί τρόποι δόμησης επιτόπιων εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων όπως:

- Μαθημάτων και Ενοτήτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.) (Εργαστηρίων, επιστημονικών και μη)
- Επισκέψεων σε επιχειρήσεις
- Ημερήσιων δοκιμών
- Πρακτικών ασκήσεων
- Επιδοτούμενων θέσεων εργασίας
- Θέσεων εργασίας για ασκούμενους

3. ΕΠΙΛΕΓΟΝΤΑΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΡΙΣΙΜΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Όταν προσδιορίζετε συγκεκριμένες δεξιότητες που χρήζουν εκπαίδευσης, πάντοτε συνιστούμε να το κάνετε σε συνεργασία με μια επιχείρηση ενός συγκεκριμένου κλάδου. Εάν η επιχείρηση χρειάζεται εργατικό δυναμικό στο παρόν ή στο μέλλον, αυτό θα είναι ακόμη καλύτερο.

Η επιχείρηση ενδέχεται να έχει ήδη έναν πολύ συγκεκριμένο κατάλογο δεξιοτήτων που χρειάζεται κανείς ώστε να είναι επιλέξιμος/η για τη θέση εργασίας για την οποία εκπαιδεύεται ο/η Μ.Ν.Α.Π. Οι δεξιότητες αυτές είναι περιγραφόμενες είτε σε αγγελίες για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, είτε σε εσωτερικά φύλλα ελέγχου στο συγκεκριμένο τμήμα/επιχείρηση/οργάνωση/οργανισμό. Εάν είναι έτσι, θα ήταν προφανές να χρησιμοποιηθούν αυτές οι δεξιότητες για να τεθούν οι στόχοι της εκπαίδευσης. Ορισμένες εταιρείες κάνουν ακόμη και αξιολογήσεις με σκοπό την ένταξη, όπου περιγράφουν λεπτομερώς τι θα πρέπει να μάθει ο υπάλληλος κατά την πρώτη ημέρα, εβδομάδα, μήνα ή/και τρίμηνο απασχόλησης. Αν υπάρχουν τα παραπάνω, χρησιμοποιήστε τα.

Αν δεν υπάρχουν, μπορείτε να αναπτύξετε νέα δελτία («καρτέλες») πιο συγκεκριμένα ανά κλάδο/επιχείρηση/θέση εργασίας σε συνεργασία πάντα με την επιχείρηση. Το δελτίο τυπικών προσόντων (ή δεξιοτήτων) παρουσιάζεται εν συντομία στο κεφάλαιο «Καλές πρακτικές» του Ε4I μαθησιακού Κόμβου, αλλά ένα παράδειγμα του δελτίου τυπικών προσόντων για καμαριέρες μπορεί να το βρείτε και εδώ:

<https://www.foreningen-nydansker.dk/home/dokumenter/branchepakker/193-qualificationcard/file>

4. ΑΝΑΠΤΥΣΣΟΝΤΑΣ ΔΕΛΤΙΑ ΤΥΠΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ Ή ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Όταν αναπτύσσετε τα δελτία τυπικών προσόντων, το πλέον σημαντικό είναι να θυμάστε:

- Να θέτετε τις σωστές ερωτήσεις.
- Να εστιάζετε σε δεξιότητες και καθήκοντα εισαγωγικού επιπέδου — Τί χρειάζεται για να πιάσει κανείς αρχικά δουλειά στη συγκεκριμένη επιχείρηση/κλάδο; Ακόμη και εάν πρόκειται για θέση μερικής απασχόλησης;
- Ο κλάδος έχει πάντοτε δίκιο — οπότε τί είναι αυτό που δηλώνουν ότι χρειάζονται;

5. ΙΣΟΡΡΟΠΩΝΤΑΣ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΚΑΙ ΘΕΤΟΝΤΑΣ ΣΤΟΧΟΥΣ

Σας συνιστούμε να συζητήσετε οπωσδήποτε τόσο με την επιχείρηση που προσφέρει την ευκαιρία εκπαίδευσης, όσο και με τον/την εκπαιδευόμενο/η Μ.Ν.Α.Π., ώστε να διασφαλίσετε ότι οι προσδοκίες είναι ισορροπημένες και ότι όλοι γνωρίζουν και κατανοούν τους στόχους και τον τρόπο με τον οποίο θα διεξαχθεί η εκπαίδευση.

6. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

Κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας, είναι σημαντικό να κοιτάτε πάντοτε μπροστά και ο/η Μ.Ν.Α.Π. να έχει μία ξεκάθαρη εικόνα και πορεία. Στη συμβουλευτική ζώνη 6, μπορείτε να διαβάσετε περισσότερα σχετικά με την μετα-παρακολούθηση της εκπαίδευσης, καθώς και άλλες διαδικασίες.

ΤΕΣΤ ΑΥΤΟ-ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Ερώτηση 1: Τί ορίζει τους Μ.Ν.Α.Π. πως είναι κατάλληλοι για εκπαίδευση όσον αφορά το επίπεδο δεξιότητας και τα κίνητρα; Και γιατί;

Ερώτηση 2: Ποιοι είναι ορισμένοι από τους παράγοντες που εμπλέκονται όταν επιλέγουμε κλάδο για τον οποίο είναι καλό να εκπαιδευθεί ο/η Μ.Ν.Α.Π.;

Ερώτηση 3: Τί αποτελεί δείκτη ότι ένας/μία Μ.Ν.Α.Π. είναι έτοιμος/η για τη εκπαίδευση σε σκληρές (τεχνικές) δεξιότητες αντί για ήπιες δεξιότητες;

Ερώτηση 4: Ποιά είναι μερικά από τα οφέλη της εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας αντί ή εκτός αυτού;

ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ

Απάντηση 1: Οι Μ.Ν.Α.Π. που είναι κατάλληλοι προς εκπαίδευση τυπικά θα έχουν χαμηλές δεξιότητες, αλλά ισχυρά κίνητρα. Το υψηλό επίπεδο κινήτρων είναι απαραίτητο ώστε να εξασφαλιστεί αφοσίωση για όλην τη διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Δείτε περισσότερα στο: *«Υπόδειγμα (μοντέλο) 1: Ικανότητα/Θέληση»*

Απάντηση 2: Τόσο οι ανάγκες της τοπικής (και περιφερειακής) αγοράς εργασίας, όσο και οι δεξιότητες και επιθυμίες του/της Μ.Ν.Α.Π. είναι σημαντικές.

Δείτε περισσότερα στο: *«Κεφάλαιο 2: Τι να εκπαιδεύσετε»*

Απάντηση 3: Μια βασική αρχή είναι ότι εάν ο/η Μ.Ν.Α.Π. έχει αρκετή εμπειρία με το να υπάρχει σε εργασιακό χώρο και είναι συνηθισμένος/η στην συστηματική εργασία, μπορεί να επικεντρωθεί στην εκπαίδευση σκληρών και άλλων δεξιοτήτων συγκεκριμένου κλάδου.

Δείτε περισσότερα στο: *«Αναγνώριση των δεξιοτήτων προς εκπαίδευση»*

Απάντηση 4: Καθιστά δυνατή μια στενή σύμπραξη με τον υποψήφιο εργοδότη, πράγμα που θα επιτρέψει στην επιχείρηση να εκτιμά εκ του σύνεγγυς τις δεξιότητες που χρήζουν εκπαίδευσης.

Δείτε περισσότερα στο: *«Κεφάλαιο 3: Που και πώς να εκπαιδεύσετε»*