



Co-funded by
the European Union



**Πρόγραμμα σπουδών για συμβούλους
σταδιοδρομίας**

**Μελέτες περίπτωσης και διαδραστικές
δραστηριότητες**



Πρόγραμμα Σπουδών για Συμβούλους Σταδιοδρομίας

AccessCareer
Ενίσχυση της πρόσβασης χωρίς αποκλεισμούς στη συμβουλευτική
σταδιοδρομίας
2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803

AccessCareer

Enhancing Πρόσβαση χωρίς αποκλεισμούς στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας
2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803

Πρόγραμμα σπουδών για συμβούλους σταδιοδρομίας

Μελέτες περίπτωσης και διαδραστικές δραστηριότητες



HEADWAY



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι μόνο του/των συγγραφέα/ων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ισπανικής Υπηρεσίας για τη Διεθνοποίηση της Εκπαίδευσης (SEPIE). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η

Πίνακας περιεχομένων

Contents

Πίνακας περιεχομένων	3
Συνοπτική παρουσίαση	5
Ενότητα 1. Ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προκαταλήψεις και συμβουλευτική σταδιοδρομίας χωρίς αποκλεισμούς	7
Μελέτη περίπτωσης: Υποστήριξη μιας μετανάστριας που αντιμετωπίζει διακρίσεις στην πρόσληψη	7
Μελέτη περίπτωσης: Υποστήριξη ενός ατόμου άνω των 50 ετών που αναζητά εργασία και αντιμετωπίζει διακρίσεις λόγω ηλικίας	11
Διαδραστική δραστηριότητα: Ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προκαταλήψεις στις διαδικασίες αξιολόγησης	15
Ενότητα 2. Εξατομικευμένη καθοδήγηση	19
Μελέτη περίπτωσης: Γυναίκα που επιστρέφει στην εργασία μετά από διακοπή για φροντίδα	19
Διαδραστική δραστηριότητα: Εξατομικευμένη καθοδήγηση	24
Ενότητα 4. Αυτοδιαχείριση καριέρας	27
Μελέτη περίπτωσης: Ενίσχυση της αυτοδιαχείρισης της σταδιοδρομίας μέσω στρατηγικού σχεδιασμού	27
Μελέτη περίπτωσης: Ενίσχυση της αυτοδιαχείρισης της σταδιοδρομίας μέσω στρατηγικού σχεδιασμού	32
Ενότητα 5. Ψηφιακά Εργαλεία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού	36
Μελέτη περίπτωσης: Ψηφιακές δεξιότητες και εργαλεία για συμβούλους σταδιοδρομίας ..	36
Διαδραστική δραστηριότητα: Χρήση ψηφιακών εργαλείων για αποτελεσματική επαγγελματική συμβουλευτική	41

Ενότητα 7. Διαχείριση Άγχους & Πρόληψη Επαγγελματικής Εξουθένωσης	46
Μελέτη περίπτωσης: Υποστήριξη ενός συμβούλου καριέρας που βιώνει επαγγελματική εξουθένωση	46
Διαδραστική δραστηριότητα: Πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης για επαγγελματίες που εργάζονται με μειονεκτούσες ομάδες	51
Ενότητα 8. Ζωή & Ικανότητες Δεξιότητες & Αυτενέργεια	53
Μελέτη περίπτωσης: Ενίσχυση της προσωπικής πρωτοβουλίας μέσω της ανθεκτικότητας ..	53
Διαδραστική δραστηριότητα: Η σκάλα της αυτοπεποίθησης.....	56

Συνοπτική παρουσίαση

Το **Access Career** είναι ένα έργο Erasmus+ αφιερωμένο στη βελτίωση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για κοινωνικά μειονεκτούντα άτομα, συμπεριλαμβανομένων των μεταναστών, των μακροχρόνια ανέργων, των γυναικών που επιστρέφουν στην εργασία και των ατόμων με αναπηρία. Το έργο ενισχύει τις δεξιότητες των συμβούλων σταδιοδρομίας, προωθεί την αυτοδιαχείριση της σταδιοδρομίας και συνδέει τις υπηρεσίες προσανατολισμού με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Μέσω εξατομικευμένης εκπαίδευσης, ψηφιακών πόρων και ευκαιριών δικτύωσης, το Access Career δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να πλοηγηθούν στην καριέρα τους, ενώ παράλληλα ενθαρρύνει τη συμπερίληψη στην απασχόληση. Το έργο αναπτύσσει επίσης καινοτόμα εργαλεία, εκστρατείες ευαισθητοποίησης και συστάσεις πολιτικής για να εξασφαλίσει μακροπρόθεσμο αντίκτυπο και προσβασιμότητα για όλους.

Αυτό το πρόγραμμα σπουδών έχει σχεδιαστεί για να εξοπλίσει τους συμβούλους σταδιοδρομίας με σύγχρονες γνώσεις και πρακτικές δεξιότητες για να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις δυναμικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και στις μοναδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα κοινωνικά μειονεκτούντα άτομα. Περιλαμβάνει ενότητες που επικεντρώνονται στην ευαισθητοποίηση και την αντιμετώπιση προκαταλήψεων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που είναι ενσωματωμένες σε συστήματα ελέγχου αιτούντων που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη και στην παροχή εξατομικευμένης καθοδήγησης που λαμβάνει υπόψη το υπόβαθρο, τις ικανότητες και τις φιλοδοξίες κάθε ατόμου. Αυτά τα στοιχεία υποστηρίζουν την ανάπτυξη μιας ολιστικής και χωρίς αποκλεισμούς προσέγγισης στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας.

Το πρόγραμμα σπουδών είναι δομημένο σε εννέα ενότητες, καθεμία από τις οποίες αντιμετωπίζει μια ξεχωριστή και αλληλένδετη διάσταση της πρακτικής επαγγελματικού προσανατολισμού χωρίς αποκλεισμούς, ηθικής και βασισμένης στις ικανότητες. Μαζί με το υλικό του προγράμματος σπουδών, που παρέχεται σε ξεχωριστό έγγραφο, έχει αναπτυχθεί μια ολοκληρωμένη



Πρόγραμμα Σπουδών για Συμβούλους Σταδιοδρομίας

AccessCareer
Ενίσχυση της πρόσβασης χωρίς αποκλεισμούς στη συμβουλευτική
σταδιοδρομίας
2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803

εργαλειοθήκη για την υποστήριξη των συμβούλων στην άμεση εφαρμογή των εννοιών και των
πλαισίων που καλύπτονται σε όλη την εκπαίδευση.



HEADWAY



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι μόνο του/των συγγραφέα/ων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ισπανικής Υπηρεσίας για τη Διεθνοποίηση της Εκπαίδευσης (SEPIE). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η

Ενότητα 1. Ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προκαταλήψεις και συμβουλευτική σταδιοδρομίας χωρίς αποκλεισμούς

Μελέτη περίπτωσης: Υποστήριξη μιας μετανάστριας που αντιμετωπίζει διακρίσεις στην πρόσληψη

1.1 Ιστορικό

Η Amira, 32 ετών, καταγωγής από το Μαρόκο, ζει στην Ιταλία εδώ και 4 χρόνια. Είναι κάτοχος απολυτηρίου λυκείου και στο παρελθόν εργάστηκε ως διοικητική βοηθός στη χώρα της. Αν και μιλάει ιταλικά σε μέτριο επίπεδο, δυσκολεύεται να προκριθεί για συνεντεύξεις: το ξένο όνομά της συχνά οδηγεί σε πολιτισμικές διακρίσεις και πολλοί εργοδότες απαιτούν εργασιακή εμπειρία που έχει αποκτηθεί ειδικά στην Ιταλία. Η Amira ανήκει σε μειονεκτούσα ομάδα λόγω της πρόσφατης μετανάστευσής της, του περιορισμένου τοπικού δικτύου της και των γλωσσικών/πολιτισμικών προκαταλήψεων.

1.2 Διαδικασία παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών

1.2.1 Αρχική αξιολόγηση

Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας εντόπισε τα ακόλουθα εμπόδια:

Επικράτηση πολιτισμικών προκαταλήψεων και διακρίσεων στις διαδικασίες πρόσληψης

Δυσκολία στην αυτοπροβολή και ανασφάλεια με την ιταλική γλώσσα

Έλλειψη επίσημα αναγνωρισμένης εργασιακής εμπειρίας στην Ιταλία

Έλλειψη αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης

1.2.2 Θέσπιση στόχων

Συμφωνημένοι στόχοι:

Βραχυπρόθεσμα: βελτίωση των επαγγελματικών γνώσεων της ιταλικής γλώσσας και ενημέρωση του βιογραφικού σημειώματος και του προφίλ στο LinkedIn

Μακροπρόθεσμοι: Εξασφάλιση διοικητικής θέσης σε πολυπολιτισμικό οργανισμό

Ο σύμβουλος βοήθησε την Amira να δημιουργήσει επαγγελματικά προφίλ στα εξής:

[LinkedIn](#) – για δικτύωση και αναζήτηση εργασίας.

[EURES](#) – για την εξερεύνηση ευκαιριών εργασίας και επιλογών κινητικότητας στην Ευρώπη.

1.3 Ανάπτυξη δεξιοτήτων

Η Amira παρακολούθησε προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων για να ενισχύσει την απασχολησιμότητά της:

Εθνικές δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης – υποστήριξη στην αναζήτηση εργασίας και προσομοιώσεις συνεντεύξεων

Coursera – εξυπηρέτηση πελατών και επαγγελματική επικοινωνία

Δωρεάν μαθήματα τοπικής γλώσσας – Ιταλικά Επίπεδο B2

Επίσης, παρακολούθησε εργαστήρια που διοργανώθηκαν από:

Κέντρο Απασχόλησης – σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και προσομοιώσεις συνεντεύξεων

Γυναικείες ενώσεις (π.χ. **Dress for Success**) – προγράμματα ένταξης και ενδυνάμωσης

1.4 Ενδυνάμωση και κίνητρα

Εβδομαδιαίες συνεδρίες coaching με βάση τεχνικές αφήγησης και role-play με στόχο:

αύξηση της αυτοαποτελεσματικότητας

τη μείωση του άγχους που προκαλεί η γλώσσα στις συνεντεύξεις

Προτεινόμενα εργαλεία:

MindTools – ασκήσεις ανθεκτικότητας και διαχείρισης του άγχους

1.5 Υποστήριξη στην εύρεση εργασίας

Ο σύμβουλος βοήθησε την Amira να προσαρμόσει τις αιτήσεις της στα ιταλικά πρότυπα πρόσληψης και να εντοπίσει οργανισμούς με πολιτικές πολιτιστικής ένταξης. Μετά από αρκετές συνεντεύξεις, η Amira εξασφάλισε μια θέση ως διοικητική βοηθός front-office σε μια διεθνή κοινωνική συνεταιριστική οργάνωση.

1.6 Αποτελέσματα

Μετά από 8 μήνες, η Amira ανέφερε:

Ισχυρότερη ενσωμάτωση και αυξημένη εμπιστοσύνη στις δεξιότητές της

Βελτίωση των προφορικών και γραπτών δεξιοτήτων της στην ιταλική γλώσσα



Οικονομική σταθερότητα και προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης

Βασικά διδάγματα για τους συμβούλους καριέρας

Αντιμετωπίστε τα πολιτισμικά στερεότυπα αναγνωρίζοντας και επικυρώνοντας την προηγούμενη εμπειρία

Χρησιμοποιήστε εργαλεία αξιολόγησης για να πιστοποιήσετε τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν στο εξωτερικό

Πρώθηση συνεργασιών με εργοδότες που προωθούν την ένταξη και τον πολυπολιτισμικό χαρακτήρα



Co-funded by
the European Union

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι μόνο του/των συγγραφέα/ων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ισπανικής Υπηρεσίας για τη Διεθνοποίηση της Εκπαίδευσης (SEPIE). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η

Μελέτη περίπτωσης: Υποστήριξη ενός ατόμου άνω των 50 ετών που αναζητά εργασία και αντιμετωπίζει διακρίσεις λόγω ηλικίας

1.1 Ιστορικό

Ο Ρομπέρτο, 56 ετών, εργάστηκε για περισσότερα από 25 χρόνια ως εξειδικευμένος τεχνικός βιομηχανικής συντήρησης. Μετά από αναδιάρθρωση της εταιρείας, η θέση του καταργήθηκε. Παρά το σταθερό τεχνικό υπόβαθρό του, αντιμετωπίζει διακρίσεις λόγω ηλικίας: πολλοί υπεύθυνοι προσλήψεων θεωρούν ότι οι υποψήφιοι μεγαλύτερης ηλικίας στερούνται ευελιξίας ή ψηφιακών δεξιοτήτων. Ο Ρομπέρτο βρίσκεται σε μειονεκτική θέση λόγω της **ηλικιακής διάκρισης** στην αγορά εργασίας.

1.2 Διαδικασία παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών

1.2.1 Αρχική αξιολόγηση

Προβλήματα που εντοπίστηκαν:

Περιορισμένη εμπειρία με τις τελευταίες τεχνολογίες

Απώλεια αυτοπεποίθησης μετά την απόλυση

Προκατάληψη των υπεύθυνων πρόσληψης που δίνουν προτεραιότητα σε νεότερους υποψηφίους

1.2.2 Θέσπιση στόχων

Συμφωνημένοι στόχοι:

Βραχυπρόθεσμα: ψηφιακή αναβάθμιση δεξιοτήτων και αναθεώρηση βιογραφικού με έμφαση στα αποτελέσματα

Μακροπρόθεσμοι: επανένταξη σε τεχνική θέση με ευκαιρίες για καθοδήγηση

Κανάλια που ενεργοποιήθηκαν:

LinkedIn – επαγγελματική αφήγηση και προβολή μακροπρόθεσμων επιτευγμάτων

Προγράμματα κατάρτισης ενηλίκων – συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη

1.3 Ανάπτυξη δεξιοτήτων

Ο Roberto ολοκλήρωσε:

Εκπαίδευση Industry 4.0 (CNC, ψηφιακά εργαλεία)

Σεμινάρια του Κέντρου Απασχόλησης για **την προσωπική επωνυμία**

Εκπαίδευση μέντορα/εκπαιδευτή για την υποστήριξη νέων τεχνικών

1.4 Ενδυνάμωση και κίνητρα

Χρησιμοποιήθηκαν τεχνικές επαγγελματικής καθοδήγησης για να:

ενισχύσουν την αξία της εμπειρίας και της ηγεσίας

μετατρέψουν την «αντίληψη της ηλικίας» σε επαγγελματική αξιοπιστία

Ο Ρομπέρτο εντάχθηκε επίσης σε μια **ομάδα υποστήριξης ατόμων άνω των 50 ετών** για ανταλλαγή γνώσεων και τη δικτύωση.

1.5 Υποστήριξη στην εύρεση εργασίας

Επικοινωνήσαμε με υπεύθυνους προσλήψεων και τοπικούς εργοδότες με πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς στην απασχόληση. Ο Ρομπέρτο προσλήφθηκε ως **ανώτερος τεχνικός και εσωτερικός εκπαιδευτής** σε μια εταιρεία μηχανικής κατασκευής.

1.6 Αποτελέσματα

Μετά από 5 μήνες:

Ο Ρομπέρτο αισθάνεται ότι εκτιμάται ως μέντορας και εμπειρογνώμονας

Ανανέωσε τις ψηφιακές του δεξιότητες

Ανακτώντας την οικονομική και επαγγελματική του σταθερότητα

Βασικά διδάγματα για τους συμβούλους σταδιοδρομίας

Αναθεωρήστε την ηλικία ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα (εμπειρία, αξιοπιστία, καθοδήγηση)



Πρόγραμμα Σπουδών για Συμβούλους Σταδιοδρομίας

AccessCareer

Ενίσχυση της πρόσβασης χωρίς αποκλεισμούς στη συμβουλευτική
σταδιοδρομίας

2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803

Παρέχετε στοχευμένη εκπαίδευση για την καταπολέμηση των στερεοτύπων σχετικά με τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας

Συνεργαστείτε με εργοδότες που προωθούν την ένταξη και είναι αφοσιωμένοι στη δια βίου μάθηση και τις πολιτικές ένταξης.



HEADWAY



Co-funded by
the European Union

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι μόνο του/των συγγραφέα/ων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ισπανικής Υπηρεσίας για τη Διεθνοποίηση της Εκπαίδευσης (SEPIE). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η

Διαδραστική δραστηριότητα: Ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προκαταλήψεις στις διαδικασίες αξιολόγησης

1.1 Στόχος

Οι συμμετέχοντες θα αναπτύξουν πρακτικές δεξιότητες για να αναγνωρίζουν, να αντιμετωπίζουν και να μειώνουν την προσωπική και συστημική μεροληψία στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, ειδικά σε περιβάλλοντα όπως η πρόσληψη, η καθοδήγηση ή η αξιολόγηση.

1.2 Σενάριο

Εργαστείτε σε ζευγάρια. Διαβάστε την ακόλουθη περίπτωση:

Είστε μέλος μιας επιτροπής επιλογής που αξιολογεί υποψηφίους για ένα ανταγωνιστικό πρόγραμμα κατάρτισης. Ένας από τους υποψηφίους, ο Άλεξ, έχει ισχυρό ακαδημαϊκό υπόβαθρο, αλλά προέρχεται από ένα μη παραδοσιακό μονοπάτι και χρησιμοποιεί ανεπίσημη γλώσσα και έχει μικρά γραμματικά λάθη στην αίτησή του.

Στόχος σας: Να αξιολογήσετε τον Άλεξ δίκαια, διασφαλίζοντας ότι **οι ασυνείδητες προκαταλήψεις** δεν επηρεάζουν την απόφαση.

Οδηγίες (διαδραστικά βήματα)

Προσδιορίστε πιθανούς παράγοντες προκατάληψης (10 λεπτά)

Σημειώστε:

Τουλάχιστον **3 τύπους προκαταλήψεων** που θα μπορούσαν να εμφανιστούν σε αυτή την κατάσταση

Παραδείγματα: Προκατάληψη επιβεβαίωσης, γλωσσική προκατάληψη, κοινωνικοοικονομική προκατάληψη

Ποια στοιχεία της αίτησης θα μπορούσαν να ενεργοποιήσουν αυτές τις προκαταλήψεις

Πιθανές συνέπειες στην αμεροληψία και την ισότητα

1.3.2 Επιλογή παρεμβάσεων (10 λεπτά)

Συζητήστε και επιλέξτε **3-5 στρατηγικές** για τη μείωση της μεροληψίας κατά την αξιολόγηση.

Παραδείγματα

Τυφλή αξιολόγηση

Αποδοχή και εξοικείωση με διαφορετικά στυλ επικοινωνίας

Κοινά κριτήρια βαθμολόγησης

Δεύτερος αξιολογητής / διασταυρωτικός έλεγχος

Για κάθε στρατηγική, εξηγήστε πώς προάγει τη δικαιοσύνη

1.3.3. Δημιουργήστε ένα βήμα-βήμα σχέδιο (15 λεπτά)

Αξιολογήστε εκ νέου τον Άλεξ χρησιμοποιώντας τα **δομημένα κριτήρια** που παρέχονται στην κλίμακα αξιολόγησης (βλ. παρακάτω).

Εξηγήστε:

Τι άλλαξε από την αρχική σας κρίση;

Πώς η εξάλειψη της μεροληψίας βελτιώνει την ποιότητα της απόφασης;

Ανατροφοδότηση από τους συμμαθητές (10 λεπτά)

Μοιραστείτε τη διαδικασία αξιολόγησης με μια άλλη ομάδα.

Συζητήστε:

Προσδιορίσατε με σαφήνεια τις προκαταλήψεις;

Ήταν οι επιλεγμένες στρατηγικές κατάλληλες και ρεαλιστικές;

Η τελική απόφαση έγινε πιο τεκμηριωμένη και δίκαιη;

1.4 Προαιρετική πρόκληση

Διεξάγετε μια μίνι συνεδρία συμβουλευτικής διάρκειας 5 λεπτών σε ζευγάρια, χρησιμοποιώντας το σχέδιο που δημιουργήσατε. Ένας συμμετέχων θα αναλάβει τον ρόλο του συμβούλου καριέρας και ο άλλος τον ρόλο του πελάτη.



Πρόγραμμα Σπουδών για Συμβούλους Σταδιοδρομίας

AccessCareer

Ενίσχυση της πρόσβασης χωρίς αποκλεισμούς στη συμβουλευτική
σταδιοδρομίας

2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803

Εστιάστε στην κινητοποιητική συνέντευξη, την ενσυναίσθηση και την πρακτική καθοδήγηση.



HEADWAY



Co-funded by
the European Union

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι μόνο του/των συγγραφέα/ων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ισπανικής Υπηρεσίας για τη Διεθνοποίηση της Εκπαίδευσης (SEPIE). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η

Ενότητα 2. Εξατομικευμένη καθοδήγηση

Μελέτη περίπτωσης: Γυναίκα που επιστρέφει στην εργασία μετά από διακοπή για φροντίδα

1.1 Ιστορικό

Η Έλενα είναι μια 38χρονη επαγγελματίας του μάρκετινγκ που επιστρέφει στην εργασία μετά από μια διακοπή 8 ετών για τη φροντίδα των παιδιών της. Προηγουμένως κατείχε μια μεσαία θέση στο μάρκετινγκ, αλλά αποχώρησε από την εργασία της για να επικεντρωθεί στην ανατροφή των παιδιών της. Τώρα, καθώς σχεδιάζει να επανενταχθεί στην αγορά εργασίας, αισθάνεται ανασφάλεια για τις ξεπερασμένες δεξιότητές της, αγωνίζεται με χαμηλή αυτοπεποίθηση και ανησυχεί για την εξισορρόπηση των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών. Η Έλενα αντιπροσωπεύει μια ομάδα που συχνά αντιμετωπίζει προκλήσεις επανένταξης, όπως αμφιβολίες για τον εαυτό της, κενά σε τεχνολογικές δεξιότητες και περιορισμένη πρόσβαση σε επαγγελματικά δίκτυα.

1.2 Διαδικασία καθοδήγησης

1.2.1 Αρχική αξιολόγηση

Ο σύμβουλος καριέρας πραγματοποίησε μια **εξατομικευμένη αξιολόγηση αναγκών** για να διερευνήσει τα δυνατά σημεία, τις αξίες και τις προκλήσεις της Έλενας.

Κύρια εμπόδια που εντοπίστηκαν:

Αίσθημα χαμηλής αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης μετά από μακρά απουσία από την εργασία

Αντιληπτό κενό στις δεξιότητες ψηφιακού μάρκετινγκ και κοινωνικών μέσων

Αβεβαιότητα σχετικά με τον τρόπο να εξηγήσει θετικά τη διακοπή της καριέρας της

Ανάγκη για ευέλικτες ή υβριδικές ρυθμίσεις εργασίας

Για να υποστηρίξει τον αναστοχασμό και την αυτογνωσία, ο σύμβουλος χρησιμοποίησε:

SkillsMatch (από το CEDEFOP) – για τον προσδιορισμό των μεταβιβάσιμων ικανοτήτων

CareerGuide Compass – για την αξιολόγηση των αξιών και των κινήτρων

Wheel of Life – για την οπτικοποίηση της ισορροπίας μεταξύ προσωπικών και επαγγελματικών προτεραιοτήτων

1.2.2 Θέσπιση στόχων

Μαζί, ανέπτυξαν στόχους SMART που εστίαζαν τόσο στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης όσο και στην απασχολησιμότητα:

Βραχυπρόθεσμοι στόχοι: Ανανέωση των ψηφιακών δεξιοτήτων, ενημέρωση του LinkedIn και του βιογραφικού σημειώματος, και επανασύνδεση με πρώην συναδέλφους.

Μακροπρόθεσμοι στόχοι: Εξασφάλιση μερικής απασχόλησης ή εξ αποστάσεως εργασίας στον τομέα του ψηφιακού μάρκετινγκ ή των επικοινωνιών.

Δημιούργησαν επίσης ένα **εξατομικευμένο σχέδιο δράσης**, δίνοντας προτεραιότητα σε εφικτά εβδομαδιαία βήματα και ελέγχους υπευθυνότητας.

1.3 Ανάπτυξη δεξιοτήτων

Για να καλύψει το κενό στις δεξιότητές της και να βελτιώσει την απασχολησιμότητά της, η Έλενα συμμετείχε σε:

LinkedIn Learning: για μαθήματα ψηφιακού μάρκετινγκ, στρατηγικής περιεχομένου και ανάλυσης δεδομένων.

Grow with Google – Digital Garage: για δωρεάν πιστοποιήσεις σε ψηφιακά εργαλεία και διαδικτυακή προβολή.

Coursera – Career Reboot for Women: για επαγγελματική αυτοπεποίθηση και επανένταξη στην επαγγελματική ζωή.

Επίσης, εντάχθηκε σε μια τοπική **ομάδα καθοδήγησης για άτομα που επιστρέφουν στην εργασία**, η οποία προσφέρει ευκαιρίες δικτύωσης και ανταλλαγή μαθησιακών εμπειριών.

1.4 Ενδυνάμωση και κίνητρα

Καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, ο σύμβουλος χρησιμοποίησε **τεχνικές κινητοποιητικής συνέντευξης και εστίασης στη λύση** για να βοηθήσει την Έλενα:

Να αναθεωρήσει τη διακοπή της καριέρας της ως μια περίοδο ανάπτυξης δεξιοτήτων (οργάνωση, ενσυναίσθηση, πολυασχολία).

Να αναπτύξει αυτοαποτελεσματικότητα μέσω μικρών επιτευγμάτων και ασκήσεων αναστοχασμού.

Να θέσει ρεαλιστικούς στόχους αυτοφροντίδας για να αποφύγει την υπερβολική πίεση.

Για τη συνεχή προσωπική της ανάπτυξη, χρησιμοποίησε:

MindTools για την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και τη διαχείριση του άγχους.

To Resilio Hub για υποστήριξη από συναδέλφους για επαγγελματίες γυναίκες που επιστρέφουν στην εργασία.

1.5 Αποτέλεσμα

Μετά από έξι μήνες, η Έλενα εξασφάλισε με επιτυχία μια **θέση μερικής απασχόλησης** στο τμήμα **μάρκετινγκ** μιας ΜΚΟ που εστιάζει σε κοινοτικές πρωτοβουλίες.

Αναφέρθηκε στα εξής:

Ανανεωμένη αυτοπεποίθηση και κίνητρα.

Βελτιωμένες ψηφιακές και επικοινωνιακές δεξιότητες.

Καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής χάρη στον ευέλικτο ωράριο.

1.6 Βασικά διδάγματα για τους συμβούλους σταδιοδρομίας

Εφαρμόστε **εξατομικευμένες, ολιστικές προσεγγίσεις** που αντιμετωπίζουν τόσο την ετοιμότητα των δεξιοτήτων όσο και την συναισθηματική ετοιμότητα.

Ενσωματώστε **την οικοδόμηση εμπιστοσύνης** και **την ανασυγκρότηση της επαγγελματικής ταυτότητας** νωρίς στη διαδικασία.

Χρησιμοποιήστε **προσβάσιμες πλατφόρμες ηλεκτρονικής μάθησης** για την ψηφιακή αναβάθμιση των δεξιοτήτων.



Πρόγραμμα Σπουδών για Συμβούλους Σταδιοδρομίας

AccessCareer

Ενίσχυση της πρόσβασης χωρίς αποκλεισμούς στη συμβουλευτική
σταδιοδρομίας

2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803

Ενθαρρύνετε τη συμμετοχή σε **δίκτυα ομοτίμων** και **προγράμματα καθοδήγησης** για τη διατήρηση της κινητοποίησης και της σύνδεσης.



HEADWAY



Co-funded by
the European Union

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι μόνο του/των συγγραφέα/ων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ισπανικής Υπηρεσίας για τη Διεθνοποίηση της Εκπαίδευσης (SEPIE). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η

Διαδραστική δραστηριότητα: Εξατομικευμένη καθοδήγηση

1.1 Στόχος

Οι συμμετέχοντες θα κατανοήσουν την έννοια της εξατομικευμένης καθοδήγησης και πώς διαφέρει από άλλες προσεγγίσεις υποστήριξης, όπως το coaching και το mentoring. Μέσα από τον προβληματισμό και τη συζήτηση, θα προσδιορίσουν πώς μπορούν να εφαρμοστούν αυτές οι αρχές τόσο στην επαγγελματική τους ανάπτυξη όσο και στην καθοδήγηση των πελατών τους προς την προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη.

1.2 Σενάριο

Είστε επαγγελματίας που υποστηρίζει άτομα με διαφορετικές ανάγκες και υπόβαθρα.

Στόχος σας είναι να κατανοήσετε πώς η εξατομικευμένη καθοδήγηση ενσωματώνει τόσο την προσωπική όσο και την επαγγελματική διάσταση.

Αυτή η προσέγγιση βοηθά στην προσαρμογή της υποστήριξης στα δυνατά σημεία, τους στόχους και τις συνθήκες κάθε ατόμου, είτε πρόκειται για εσάς είτε για τους πελάτες σας.

Θα αναστοχαστείτε τις προηγούμενες εμπειρίες σας με την καθοδήγηση και θα προσδιορίσετε πώς μια πιο εξατομικευμένη, ολιστική μέθοδος μπορεί να βελτιώσει τα αποτελέσματα της ανάπτυξης.

1.3. Οδηγίες (διαδραστικά βήματα)

Βήμα 1:

Ο εκπαιδευτής εισάγει την έννοια της **εξατομικευμένης καθοδήγησης** χρησιμοποιώντας απλή, πρακτική γλώσσα.

Εξετάστε έναν **πίνακα οπτικής σύγκρισης** που περιγράφει τις βασικές διαφορές μεταξύ του **Coaching, του Mentoring και της Εξατομικευμένης Καθοδήγησης**:

Εστίαση (δεξιότητες, ανάπτυξη ή αυτοκατεύθυνση)

Ρόλος του διαμεσολαβητή (κατευθυντικός έναντι συνεργατικός)

Αποτέλεσμα (απόδοση έναντι ενδυνάμωσης)

Τονίστε τον **ολιστικό και προσαρμόσιμο χαρακτήρα** της εξατομικευμένης καθοδήγησης και τη σημασία της για τους συμβούλους της πρώτης γραμμής.

Βήμα 2: Δραστηριότητα χαρτογράφησης γνώσεων (10 λεπτά)

Σε μικρές ομάδες, οι συμμετέχοντες κάνουν brainstorming:

Ποιους τύπους καθοδήγησης έχουν βιώσει (π.χ. επίσημη εποπτεία, άτυπη καθοδήγηση, υποστήριξη από ομοτίμους).

Τι λειτούργησε καλά και τι όχι.

Τι αναμένουν ή χρειάζονται από την εξατομικευμένη καθοδήγηση.

Καταγράψτε τα βασικά σημεία σε ένα κοινό flipchart ή φύλλο εργασίας.

Βήμα 3: Συζήτηση και αναστοχασμός (10 λεπτά)

Οι συμμετέχοντες μοιράζονται τις απόψεις τους σε ζευγάρια ή μικρές ομάδες.

Ο εκπαιδευτής διευκολύνει μια σύντομη συζήτηση σχετικά με:

Τι διακρίνει την εξατομικευμένη καθοδήγηση από τις παραδοσιακές μεθόδους.

Πώς μπορεί να εφαρμοστεί για να υποστηρίξει τους πελάτες ή να ενισχύσει την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Πώς η προσωπική αναστοχαστική σκέψη και η προσαρμοστικότητα παίζουν ρόλο στην αποτελεσματική καθοδήγηση.

1.4 Προαιρετική πρόκληση

Διεξαγωγή μιας μικρο-επίδειξης 5 λεπτών:

Ένας συμμετέχων αναλαμβάνει τον ρόλο του συμβούλου και ο άλλος τον ρόλο του πελάτη ή του συναδέλφου.

Ο συντονιστής εξασκείται στο να θέτει ερωτήσεις αναστοχασμού (π.χ. «Ποιος τρόπος υποστήριξης σας βοηθά να νιώθετε πιο παρακινημένοι;»).

Εστιάστε στην ακρόαση, την ενσυναίσθηση και τη συν-δημιουργία ενός επόμενου βήματος.

Ενότητα 4. Αυτοδιαχείριση καριέρας

Μελέτη περίπτωσης: Ενίσχυση της αυτοδιαχείρισης της σταδιοδρομίας μέσω στρατηγικού σχεδιασμού

1.1 Ιστορικό

Ο Λούκα, 30 ετών, είναι ένας νεαρός γραφίστας που εργάζεται σε μια μικρή εταιρεία μάρκετινγκ εδώ και έξι χρόνια. Γεννήθηκε με μια ήπια σωματική αναπηρία που περιορίζει την κινητικότητά του και μερικές φορές επηρεάζει την αυτοπεποίθησή του στην εργασία. Αν και ταλαντούχος και δημιουργικός, συχνά αισθάνεται παραμελημένος όσον αφορά τις ευκαιρίες προαγωγής και αβέβαιος για την επαγγελματική του πορεία.

Λέει: «Δεν είμαι σίγουρος ότι μπορώ να συμβαδίσω με τους άλλους», κάτι που αντανακλά τόσο την αμφιβολία για τον εαυτό του όσο και την περιορισμένη πρόσβαση σε υποστηρικτική επαγγελματική ανάπτυξη. Η κατάστασή του υπογραμμίζει τη σημασία της αυτογνωσίας, του ρεαλιστικού καθορισμού στόχων και του προληπτικού σχεδιασμού για τα άτομα με αναπηρίες, προκειμένου να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους στην αυτοδιαχείριση της σταδιοδρομίας τους.

1.2 Διαδικασία συμβουλευτικής

1.2.1 Αρχική αξιολόγηση

Ο σύμβουλος καριέρας πραγματοποίησε μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση και εντόπισε τα βασικά προβλήματα:

Περιορισμένη αυτοπεποίθηση λόγω προηγούμενων εμπειριών αποκλεισμού.

Ασαφείς μακροπρόθεσμοι επαγγελματικοί στόχοι.

Ασυνεπής δικτύωση και επαγγελματική προβολή.

Για να υποστηρίξει τον αναστοχασμό και την αυτογνωσία, ο σύμβουλος χρησιμοποίησε:

Matrix δυνατοτήτων και ενδιαφερόντων – για να προσδιορίσει τις επαγγελματικές ικανότητες και τα προσωπικά ενδιαφέροντα του Λούκα.

Φύλλο εργασίας για το όραμα της σταδιοδρομίας – για να σχεδιάσει τις επιθυμητές συνθήκες εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη την προσβασιμότητα.

1.2.2 Θέσπιση στόχων

Μαζί, καθόρισαν:

Βραχυπρόθεσμους στόχους: Ενημέρωση του χαρτοφυλακίου, συμμετοχή σε μία εκδήλωση δικτύωσης ανά μήνα και εντοπισμός δωρεάν ή επιδοτούμενων προγραμμάτων κατάρτισης στον τομέα της ηγεσίας στο σχεδιασμό.

Μακροπρόθεσμους στόχους: Ανάπτυξη ενός σχεδίου σταδιοδρομίας που θα τον οδηγήσει σε θέση ανώτερου σχεδιαστή ή δημιουργικού διευθυντή εντός 2-3 ετών.

1.3 Ανάπτυξη δεξιοτήτων

Ο Λούκα συμμετείχε σε εργαστήρια σχετικά με τον σχεδιασμό καριέρας και την αυτοδιαχείριση, με έμφαση στα εξής:

Προτεραιότητα στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου.

Δικτύωση με οργανισμούς που προωθούν την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς.

Τη σύνταξη ημερολογίου αναστοχασμού για την παρακολούθηση της προόδου και της ανάπτυξης της αυτοπεποίθησης.

Ο σύμβουλος τον εισήγαγε σε πόρους όπως [to Coursera](#) (για μαθήματα σχεδιασμού και ηγεσίας), [to LinkedIn Learning](#) (για δεξιότητες επαγγελματικής ανάπτυξης) και [to Behance](#) (για προβολή του χαρτοφυλακίου).

1.4 Ενδυνάμωση και κίνητρα

Μέσα από εβδομαδιαίες συνεδρίες, ο Λούκα συνειδητοποίησε ότι μικρές, συνεπείς ενέργειες — όπως η δημοσίευση της δουλειάς του στο διαδίκτυο ή η συμμετοχή σε κοινότητες σχεδιασμού χωρίς αποκλεισμούς — τον βοήθησαν να ανακτήσει την αυτοπεποίθησή του. Ο σύμβουλος χρησιμοποίησε συνεντεύξεις κινητοποίησης για να ενισχύσει την αυτοαποτελεσματικότητα και τη θετική ενίσχυση, ώστε να διατηρηθεί η δυναμική.

1.5 Υποστήριξη στην επαγγελματική μετάβαση

Χρησιμοποιώντας τον εξατομικευμένο Οδικό Χάρτη Καριέρας του, ο Λούκα ενημέρωσε το βιογραφικό του και το χαρτοφυλάκιό του, επικοινωνήσε με εργοδότες που προωθούν την ένταξη και προετοιμάστηκε για συνεντεύξεις. Μέσα σε τέσσερις μήνες, έλαβε μια προσφορά για μια ανώτερη θέση σε μια εταιρεία που εκτιμά την προσβασιμότητα και την ποικιλομορφία.

1.6 Αποτελέσματα

Μετά από έξι μήνες, ο Λούκα ανέφερε:

Αυξημένη αυτοπεποίθηση και δεξιότητες αυτοπροστασίας.

Μεγαλύτερη συμμετοχή στη μάθηση και τη δικτύωση.

Ισχυρότερη πίστη στην ικανότητά του να διαμορφώσει την καριέρα του ανεξάρτητα.

Βασικά διδάγματα για τους συμβούλους καριέρας:



Πρόγραμμα Σπουδών για Συμβούλους Σταδιοδρομίας

AccessCareer
Ενίσχυση της πρόσβασης χωρίς αποκλεισμούς στη συμβουλευτική
σταδιοδρομίας
2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803

Εξασφαλίστε την προσβασιμότητα και της ένταξης σε όλα τα εργαλεία επαγγελματικής ανάπτυξης.

Ενθαρρύνετε τους πελάτες για αναγνώριση και αξιοποίηση των μοναδικών τους πλεονεκτημάτων.

Υποστηρίξτε τον ρεαλιστικό, σταδιακό σχεδιασμό προς την ανεξαρτησία και την ενδυνάμωση.



HEADWAY



Co-funded by
the European Union

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι μόνο του/των συγγραφέα/ων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ισπανικής Υπηρεσίας για τη Διεθνοποίηση της Εκπαίδευσης (SEPIE). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η

Μελέτη περίπτωσης: Ενίσχυση της αυτοδιαχείρισης της σταδιοδρομίας μέσω στρατηγικού σχεδιασμού

1.1 Ιστορικό

Ο Λούκα, 30 ετών, είναι ένας νεαρός γραφίστας που εργάζεται σε μια μικρή εταιρεία μάρκετινγκ εδώ και έξι χρόνια. Γεννήθηκε με μια ήπια σωματική αναπηρία που περιορίζει την κινητικότητά του και μερικές φορές επηρεάζει την αυτοπεποίθησή του στην εργασία. Αν και ταλαντούχος και δημιουργικός, συχνά αισθάνεται παραμελημένος όσον αφορά τις ευκαιρίες προαγωγής και αβέβαιος για την επαγγελματική του πορεία.

Λέει: «Δεν είμαι σίγουρος ότι μπορώ να συμβαδίσω με τους άλλους», κάτι που αντανakλά τόσο την αμφιβολία για τον εαυτό του όσο και την περιορισμένη πρόσβαση σε υποστηρικτική επαγγελματική ανάπτυξη. Η κατάστασή του υπογραμμίζει τη σημασία της αυτογνωσίας, του ρεαλιστικού καθορισμού στόχων και του προληπτικού σχεδιασμού για τα άτομα με αναπηρίες, προκειμένου να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους στην αυτοδιαχείριση της σταδιοδρομίας τους.

1.2 Διαδικασία συμβουλευτικής

1.2.1 Αρχική αξιολόγηση

Ο σύμβουλος καριέρας πραγματοποίησε μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση και εντόπισε τα βασικά προβλήματα:

Περιορισμένη αυτοπεποίθηση λόγω προηγούμενων εμπειριών αποκλεισμού.

Ασαφείς μακροπρόθεσμοι επαγγελματικοί στόχοι.

Ασυνεπής δικτύωση και επαγγελματική προβολή.

Για να υποστηρίξει τον αναστοχασμό και την αυτογνωσία, ο σύμβουλος χρησιμοποίησε:

Matrix δυνατοτήτων και ενδιαφερόντων – για να προσδιορίσει τις επαγγελματικές ικανότητες και τα προσωπικά ενδιαφέροντα του Λούκα.

Φύλλο εργασίας για το όραμα της σταδιοδρομίας – για να σχεδιάσει τις επιθυμητές συνθήκες εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη την προσβασιμότητα.

1.2.2 Θέσπιση στόχων

Μαζί, καθόρισαν:

Βραχυπρόθεσμους στόχους: Ενημέρωση του χαρτοφυλακίου, συμμετοχή σε μία εκδήλωση δικτύωσης ανά μήνα και εντοπισμός δωρεάν ή επιδοτούμενων προγραμμάτων κατάρτισης στον τομέα της ηγεσίας στο σχεδιασμό.

Μακροπρόθεσμους στόχους: Ανάπτυξη ενός σχεδίου σταδιοδρομίας που θα τον οδηγήσει σε θέση ανώτερου σχεδιαστή ή δημιουργικού διευθυντή εντός 2-3 ετών.

1.3 Ανάπτυξη δεξιοτήτων

Ο Λούκα συμμετείχε σε εργαστήρια σχετικά με τον σχεδιασμό καριέρας και την αυτοδιαχείριση, με έμφαση στα εξής:

Προτεραιότητα στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου.

Δικτύωση με οργανισμούς που προωθούν την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς.

Τη σύνταξη ημερολογίου αναστοχασμού για την παρακολούθηση της προόδου και της ανάπτυξης της αυτοπεποίθησης.

Ο σύμβουλος τον εισήγαγε σε πόρους όπως [to Coursera](#) (για μαθήματα σχεδιασμού και ηγεσίας), [to LinkedIn Learning](#) (για δεξιότητες επαγγελματικής ανάπτυξης) και [to Behance](#) (για προβολή του χαρτοφυλακίου).

1.4 Ενδυνάμωση και κίνητρα

Μέσα από εβδομαδιαίες συνεδρίες, ο Λούκα συνειδητοποίησε ότι μικρές, συνεπείς ενέργειες — όπως η δημοσίευση της δουλειάς του στο διαδίκτυο ή η συμμετοχή σε κοινότητες σχεδιασμού χωρίς αποκλεισμούς — τον βοήθησαν να ανακτήσει την αυτοπεποίθησή του. Ο σύμβουλος χρησιμοποίησε συνεντεύξεις κινητοποίησης για να ενισχύσει την αυτοαποτελεσματικότητα και τη θετική ενίσχυση, ώστε να διατηρηθεί η δυναμική.

1.5 Υποστήριξη στην επαγγελματική μετάβαση

Χρησιμοποιώντας τον εξατομικευμένο Οδικό Χάρτη Καριέρας του, ο Λούκα ενημέρωσε το βιογραφικό του και το χαρτοφυλάκιό του, επικοινωνήσε με εργοδότες που προωθούν την ένταξη και προετοιμάστηκε για συνεντεύξεις. Μέσα σε τέσσερις μήνες, έλαβε μια προσφορά για μια ανώτερη θέση σε μια εταιρεία που εκτιμά την προσβασιμότητα και την ποικιλομορφία.

1.6 Αποτελέσματα

Μετά από έξι μήνες, ο Λούκα ανέφερε:

Αυξημένη αυτοπεποίθηση και δεξιότητες αυτοπροστασίας.

Μεγαλύτερη συμμετοχή στη μάθηση και τη δικτύωση.

Ισχυρότερη πίστη στην ικανότητά του να διαμορφώσει την καριέρα του ανεξάρτητα.



Βασικά διδάγματα για τους συμβούλους καριέρας:

Εξασφαλίστε την προσβασιμότητα και της ένταξης σε όλα τα εργαλεία επαγγελματικής ανάπτυξης.

Ενθαρρύνετε τους πελάτες για αναγνώριση και αξιοποίηση των μοναδικών τους πλεονεκτημάτων.

Υποστηρίξτε τον ρεαλιστικό, σταδιακό σχεδιασμό προς την ανεξαρτησία και την ενδυνάμωση.



Ενότητα 5. Ψηφιακά Εργαλεία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Μελέτη περίπτωσης: Ψηφιακές δεξιότητες και εργαλεία για συμβούλους σταδιοδρομίας

1.1 Ιστορικό

Ο Τζον είναι ένας 42χρονος σύμβουλος σταδιοδρομίας που εργάζεται σε ένα δημόσιο γραφείο ευρέσεως εργασίας. Οι πελάτες του είναι κυρίως νέοι ενήλικες από μειονεκτούντα περιβάλλοντα, συμπεριλαμβανομένων πρόσφατων μεταναστών και μακροχρόνια ανέργων. Παρά τη μεγάλη του εμπειρία στις παραδοσιακές μεθόδους παροχής συμβουλών, ο Τζον δυσκολεύεται να ανταποκριθεί στην αυξανόμενη ζήτηση για ψηφιακές υπηρεσίες, διαδικτυακές πλατφόρμες και εργαλεία βασισμένα σε δεδομένα που χρησιμοποιούνται για την καθοδήγηση στην αγορά εργασίας.

Αναγνωρίζει ότι η βελτίωση των ψηφιακών του δεξιοτήτων είναι απαραίτητη για την αποτελεσματικότερη υποστήριξη των πελατών του, ιδίως όσον αφορά τη βοήθεια που τους παρέχει για την πλοήγηση σε διαδικτυακές πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας και εργαλεία εξ αποστάσεως μάθησης.

1.2 Διαδικασία συμβουλευτικής

1.2.1 Αρχική αξιολόγηση

Ο Τζον ολοκλήρωσε μια αυτοαξιολόγηση των ψηφιακών ικανοτήτων του χρησιμοποιώντας:

Αυτοαξιολόγηση ψηφιακών δεξιοτήτων Europass

Πλαίσιο DigComp για επαγγελματίες καθοδήγησης — για να κατανοήσει τους τομείς που χρειάζονται βελτίωση

Πλαίσιο ικανοτήτων NICE — αντιστοίχιση ψηφιακών ικανοτήτων με επαγγελματικά πρότυπα

Κύρια κενά που εντοπίστηκαν:

Περιορισμένη εξοικείωση με εργαλεία εξερεύνησης σταδιοδρομίας βασισμένα στην τεχνητή νοημοσύνη

Χαμηλή εμπιστοσύνη στην υλοποίηση διαδικτυακών εργαστηρίων

Ανάγκη για γνώση δεδομένων για την ανάλυση των τάσεων της αγοράς εργασίας

1.2.2 Θέσπιση στόχων

Μαζί με τον προϊστάμενό του, ο Τζον έθεσε τους ακόλουθους στόχους ανάπτυξης:

Βελτίωση της ψηφιακής εμπιστοσύνης και εξειδίκευση στις πλατφόρμες αντιστοίχισης θέσεων εργασίας

Παροχή υβριδικών/διαδικτυακών συνεδριών καθοδήγησης

Εξοικείωση με τα: MS Teams, Zoom, Canva για τη δημιουργία οπτικού υλικού

1.3 Ανάπτυξη δεξιοτήτων

Ο Τζον παρακολούθησε διάφορα προγράμματα ψηφιακής κατάρτισης:

Coursera – Καθοδήγηση σταδιοδρομίας στον ψηφιακό κόσμο

Εκπαίδευση EURES – βελτίωση της υποστήριξης για την κινητικότητα και τις διασυνοριακές ευκαιρίες

Στην πρακτική του, ο Τζον υιοθέτησε νέα εργαλεία, όπως:

Job Teaser και **Indeed** — για την υποστήριξη της αναζήτησης εργασίας

Padlet — συνεργατικές ασκήσεις για την αγορά εργασίας

Αναλυτές βιογραφικών με **τεχνητή νοημοσύνη** και πρότυπα βιογραφικών συμβατά με ATS για την υποστήριξη των αιτήσεων εργασίας των πελατών.

1.4 Ενδυνάμωση και κίνητρα

Μετά την εφαρμογή των ψηφιακών εργαλείων, ο Τζον παρατήρησε:

- ☒ Αυξημένη συμμετοχή των πελατών σε διαδικτυακές συνεδρίες
- ☒ Ταχύτερη αντιστοίχιση θέσεων εργασίας χάρη στη δομημένη χρήση ψηφιακών αναλύσεων της αγοράς εργασίας
- ☒ Βελτιωμένη προσβασιμότητα των υπηρεσιών καθοδήγησης

Ένα θετικό παράδειγμα: ένας πελάτης με χαμηλή αυτοπεποίθηση εξασφάλισε μια εξ αποστάσεως πρακτική άσκηση, αφού ο Τζον τον βοήθησε να βελτιώσει το βιογραφικό του

χρησιμοποιώντας ένα εργαλείο συγγραφής βασισμένο στην τεχνητή νοημοσύνη και να εξασκηθεί σε μια **εικονική συνέντευξη που καταγράφηκε μέσω του Google Meet**.

1.6 Αποτελέσματα

Μετά από τέσσερις μήνες, ο Τζον έδειξε:

Ισχυρότερη ψηφιακή ευχέρεια και αυτοπεποίθηση

Αυξημένη ικανότητα να υποστηρίζει διαφορετικούς μαθητές στο διαδίκτυο

Πιο αποτελεσματικές ροές εργασίας για την εύρεση εργασίας μέσω διαφορετικών πλατφορμών

Αναγνώριση από τους συναδέλφους του ως πρότυπο ψηφιακής μεταμόρφωσης

Συνεχίζει να παρακολουθεί την πρόοδό του μέσω ετήσιων αξιολογήσεων ψηφιακών ικανοτήτων.

1.7 Βασικά διδάγματα για τους συμβούλους σταδιοδρομίας

Η συνεχής ψηφιακή αναβάθμιση των δεξιοτήτων είναι απαραίτητη για την κάλυψη των εξελισσόμενων αναγκών της αγοράς εργασίας.

Ο συνδυασμός **εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης, εικονικής καθοδήγησης και γνώσης δεδομένων** βελτιώνει τα αποτελέσματα για τις μειονεκτούσες ομάδες.

Η συνεργασία μεταξύ ομοτίμων επιταχύνει τη μάθηση και μειώνει την αντίσταση στις νέες τεχνολογίες.



Πρόγραμμα Σπουδών για Συμβούλους Σταδιοδρομίας

AccessCareer

Ενίσχυση της πρόσβασης χωρίς αποκλεισμούς στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας

2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803

Η ψηφιακή ενδυνάμωση των συμβούλων ενισχύει άμεσα την ψηφιακή ενδυνάμωση των πελατών.



HEADWAY



Co-funded by
the European Union

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι μόνο του/των συγγραφέα/ων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ισπανικής Υπηρεσίας για τη Διεθνοποίηση της Εκπαίδευσης (SEPIE). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η

Διαδραστική δραστηριότητα: Χρήση ψηφιακών εργαλείων για αποτελεσματική επαγγελματική συμβουλευτική

1.1 Στόχος

Οι συμμετέχοντες θα εξερευνήσουν και θα αξιολογήσουν μια σειρά ψηφιακών πλατφορμών με σκοπό να σχεδιάσουν ένα αποτελεσματικό και πελατοκεντρικό πρόγραμμα υποστήριξης σταδιοδρομίας, βελτιώνοντας την προσβασιμότητα, την ποιότητα της καθοδήγησης και τα αποτελέσματα της απασχολησιμότητας.

1.2 Σενάριο

Ο πελάτης σας είναι ο Ντάνιελ:

Ηλικία: 29

Ιστορικό: Πτυχίο Οικονομικών από την Ουκρανία

Τρέχουσα κατάσταση: Άνεργος, θέλει να βρει δουλειά στον χρηματοοικονομικό τομέα

Προκλήσεις: Περιορισμένο επαγγελματικό δίκτυο στον χρηματοοικονομικό τομέα, ξεπερασμένο βιογραφικό σημείωμα, χαμηλή αυτοπεποίθηση στις στρατηγικές αναζήτησης εργασίας

Πλεονεκτήματα: Αναλυτικές δεξιότητες, εμπειρία σε πρακτική άσκηση στη λογιστική, υψηλή κινητοποίηση

Στόχος σας: Να βοηθήσετε τον Daniel να μεταβεί σε μια αρχική θέση στον χρηματοοικονομικό τομέα χρησιμοποιώντας αποτελεσματικά τα ψηφιακά εργαλεία.

Οδηγίες (διαδραστικά βήματα)

Προσδιορίστε τις βασικές ανάγκες (10 λεπτά)

Σημειώστε:

Τουλάχιστον **3 βασικούς στόχους** για τον Daniel

Παραδείγματα: Βελτίωση του βιογραφικού σημειώματος, επέκταση του επαγγελματικού δικτύου, απόκτηση σχετικών δεξιοτήτων στον τομέα των οικονομικών

Εμπόδια που εμποδίζουν την πρόοδό του

Ποιες ανάγκες ενδέχεται να απαιτούν την υποστήριξη **ψηφιακών πλατφορμών**

1.3.2 Επιλογή παρεμβάσεων (10 λεπτά)

Επιλέξτε **4–6 ψηφιακά εργαλεία/πλατφόρμες** από την παρακάτω λίστα:

[LinkedIn](#)

[LinkedIn Ηλεκτρονική μάθηση](#)

[Indeed](#)

[Coursera](#)



Glassdoor

Canva

Europass CV

JobScan

SkillsMatch

EURES

Εξειδικευμένες πλατφόρμες/ιστότοποι αγγελιών εργασίας για τον χρηματοοικονομικό
τομέα (π.χ. eFinancialCareers)

Για κάθε εργαλείο, εξηγήστε:

Γιατί είναι σχετικό με τον Daniel

Ποιο μέρος του **σχεδίου σταδιοδρομίας** υποστηρίζει (δεξιότητες, δικτύωση, αιτήσεις, έρευνα)

1.3.3. Δημιουργήστε ένα βήμα-βήμα σχέδιο (15 λεπτά)

Σχεδιάστε ένα χρονοδιάγραμμα ενεργειών για τον Daniel, που περιλαμβάνει:

Ενημέρωση του βιογραφικού με έμφαση στον τομέα των οικονομικών

LinkedIn+ JobScan



Αναζήτηση εργασίας και υποβολή αιτήσεων

Υποδείξτε ποια πλατφόρμα/εργαλείο θα χρησιμοποιηθεί σε κάθε βήμα και συμπεριλάβετε την **ανάπτυξη δεξιοτήτων, τη δικτύωση και τη στρατηγική υποβολής αιτήσεων.**

Ανατροφοδότηση από τους συμμαθητές (10 λεπτά)

Μοιραστείτε το σχέδιό σας με μια άλλη ομάδα. Συζητήστε:

Τα επιλεγμένα εργαλεία είναι συμβατά με τους στόχους του Ντάνιελ;

Το σχέδιο δίνει ίση έμφαση στις δεξιότητες, τη δικτύωση και την πρόσβαση στην εργασία;

Πώς θα μπορούσε η υποστήριξη να είναι πιο εξατομικευμένη ή πιο περιεκτική;

1.4 Προαιρετική πρόκληση

Διεξάγετε μια 5λεπτη επίδειξη ψηφιακής καθοδήγησης:

Ένας συμμετέχων αναλαμβάνει τον ρόλο του συμβούλου καριέρας

Ο άλλος παίζει τον ρόλο του Ντάνιελ

Εστιάστε σε:

Σαφείς ψηφιακές οδηγίες



Ενθάρρυνση της αυτονομίας

Επίδειξη του τρόπου χρήσης και εξατομίκευσης των διαδικτυακών εργαλείων

Παράδειγμα προτροπής σεναρίου: «Ας βελτιστοποιήσουμε το προφίλ σας στο LinkedIn για να αναδείξουμε τις δεξιότητές σας και να προσελκύσουμε υπεύθυνους προσλήψεων στον τομέα των οικονομικών».



Ενότητα 7. Διαχείριση Άγχους & Πρόληψη Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Μελέτη περίπτωσης: Υποστήριξη ενός συμβούλου καριέρας που βιώνει επαγγελματική εξουθένωση

1.1 Ιστορικό

Η Λετίσια είναι μια 42χρονη σύμβουλος καριέρας που εργάζεται σε ένα κοινοτικό κέντρο απασχόλησης που υποστηρίζει άτομα που αναζητούν εργασία και βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Έχει πάνω από 10 χρόνια εμπειρίας και διαχειρίζεται καθημερινά έναν απαιτητικό φόρτο εργασίας.

Τους τελευταίους μήνες, η Λετίσια άρχισε να εμφανίζει **συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης**:

Επίμονη κόπωση και συναισθηματική εξάντληση

Μειωμένη κινητοποίηση και αίσθημα αναποτελεσματικότητας

Δυσκολία συγκέντρωσης κατά τη διάρκεια των συνεδριών

Απόσυρση από την ομαδική εργασία και τη συνεργασία με τους συναδέλφους

Ο υψηλός φόρτος εργασίας, η περιορισμένη εποπτεία και η συνεχής έκθεση στις προκλήσεις των πελατών έχουν οδηγήσει σε συσσώρευση στρες. Παρά την αφοσίωσή της, τώρα δυσκολεύεται να διατηρήσει τη συνήθη ενσυναίσθηση και ενέργειά της.

1.2 Διαδικασία αξιολόγησης

1.2.1 Αρχική παρατήρηση

Κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης εποπτείας, ο διευθυντής της παρατήρησε σημάδια επαγγελματικής εξουθένωσης και ενθάρρυνε τη Λετίσια να προβεί σε μια **αυτοαξιολόγηση** χρησιμοποιώντας τα ακόλουθα:

Maslach Burnout Inventory (MBI) - για την αξιολόγηση της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και του αισθήματος επιτυχίας.

MindTools Burnout Self-Test - για αναστοχασμό σχετικά με τα επίπεδα ενέργειας και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

1.2.2 Προσδιορισμένα εμπόδια

Η αξιολόγηση ανέδειξε:

Έλλειψη ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής

Υπερβολική αφοσίωση στα προβλήματα των πελατών

Περιορισμένη υποστήριξη και εποπτεία από τους συναδέλφους

Κακή διαχείριση του χρόνου λόγω αντιδραστικού φόρτου εργασίας

1.3 Σχεδιασμός ανάκαμψης και πρόληψης

Μαζί με έναν επόπτη, η Λετίσια ανέπτυξε ένα **εξατομικευμένο σχέδιο πρόληψης της επαγγελματικής εξουθένωσης** που περιελάμβανε:

Βραχυπρόθεσμους στόχους:

Προγραμματισμός τακτικών διαλειμμάτων και ψηφιακού downtime.

Αναδιοργάνωση των καθημερινών εργασιών χρησιμοποιώντας το **Eisenhower Matrix** για την αποτελεσματική ιεράρχηση των προτεραιοτήτων.

Μακροπρόθεσμοι στόχοι:

Συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης σχετικά με την αυτοφροντίδα και τη συναισθηματική ανθεκτικότητα.

Ενισχύστε τη συνεργασία μεταξύ συναδέλφων μέσω ομάδων εποπτείας.

Η Λετίσια άρχισε επίσης να χρησιμοποιεί ψηφιακά εργαλεία όπως:

Notion ή Trello: για την οργάνωση και την ιεράρχηση του φόρτου εργασίας.

Insight Timer ή Calm: για σύντομα διαλείμματα mindfulness κατά τη διάρκεια της εργασίας.

LinkedIn Learning: για μαθήματα σχετικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη και τη διαχείριση του άγχους.

1.4 Ενδυνάμωση και υποστήριξη

Ο προϊστάμενος εφάρμοσε μια **εξατομικευμένη προσέγγιση καθοδήγησης**, συνδυάζοντας στοιχεία **coaching και mentoring** για να αποκαταστήσει την αυτοπεποίθηση και την αίσθηση ελέγχου της Λετίσια.

Τακτικές συναντήσεις με έμφαση στην αναγνώριση των μικρών επιτευγμάτων.

Οι συναντήσεις με συναδέλφους δημιούργησαν χώρο για κοινή αναστοχασμό και συναισθηματική υποστήριξη.

Η Λετίσια εισήχθη σε ένα **δίκτυο υποστήριξης από συναδέλφους για συμβούλους καριέρας** μέσω τοπικών επαγγελματικών ενώσεων και διαδικτυακών φόρουμ.

Αυτά τα μέτρα τη βοήθησαν να επανασυνδεθεί με τον σκοπό και την επαγγελματική της ταυτότητα.

1.5 Αποτελέσματα (μετά από 3-6 μήνες)

Η Λετίσια ανέφερε:

Βελτιωμένη συναισθηματική ισορροπία και ικανοποίηση από την εργασία.

Καλύτερη διαχείριση του χρόνου και μείωση του άγχους.

Ανανεωμένη κινητοποίηση και ενσυναίσθηση προς τους πελάτες.

Αυξημένη αυτογνωσία και χρήση της αναστοχαστικής πρακτικής.

1.6 Βασικά διδάγματα για εκπαιδευτές και επαγγελματίες

Η πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης απαιτεί μια **ολιστική και προληπτική προσέγγιση** που ενσωματώνει την αυτογνωσία, τη διαχείριση του χρόνου και την υποστήριξη από τους συναδέλφους.

Ενθαρρύνετε **την τακτική αυτοαξιολόγηση χρησιμοποιώντας δομημένα εργαλεία** (π.χ. MBI, χαρτογράφηση στρες, λίστες ελέγχου αναστοχασμού).

Ενσωματώστε **ψηφιακά εργαλεία ευεξίας** και πρακτικά συστήματα προγραμματισμού.



Πρόγραμμα Σπουδών για Συμβούλους Σταδιοδρομίας

AccessCareer

Ενίσχυση της πρόσβασης χωρίς αποκλεισμούς στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας

2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803

Δημιουργήστε **οργανωτικές κουλτούρες** που κανονικοποιούν την εποπτεία, την ανάπαυση και την συναισθηματική υποστήριξη.

Ενισχύστε την ιδέα ότι η αποτελεσματική υποστήριξη των άλλων ξεκινά με **την υποστήριξη του ίδιου σας του εαυτού**.



HEADWAY



Co-funded by
the European Union

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι μόνο του/των συγγραφέα/ων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ισπανικής Υπηρεσίας για τη Διεθνοποίηση της Εκπαίδευσης (SEPIE). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η

Διαδραστική δραστηριότητα: Πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης για επαγγελματίες που εργάζονται με μειονεκτούσες ομάδες

1.1 Στόχος

Οι συμμετέχοντες θα διερευνήσουν και θα αξιολογήσουν τους επαγγελματικούς παράγοντες άγχους, ιδίως εκείνους που επηρεάζουν τους επαγγελματίες που εργάζονται με μειονεκτούσες ομάδες, προκειμένου να ευαισθητοποιηθούν και να προετοιμαστούν για στοχευμένες στρατηγικές διαχείρισης του άγχους.

1.2 Σενάριο

Ο ρόλος σας:

Επαγγελματίας που εργάζεται με μειονεκτούσες ομάδες.

Αντιμετωπίζετε υψηλές συναισθηματικές απαιτήσεις, πολύπλοκες υποθέσεις και αυστηρές προθεσμίες.

Στόχος σας είναι να προσδιορίσετε ποιοι παράγοντες στρες επηρεάζουν περισσότερο την ευημερία και την απόδοσή σας στην εργασία.

)

Βήμα 1: Προσδιορίστε τους βασικούς παράγοντες άγχους (5 λεπτά)

Σε μικρές ομάδες, κάντε ένα brainstorming για όλους τους παράγοντες άγχους που αντιμετωπίζετε στο επαγγελματικό σας ρόλο.

Παραδείγματα: υψηλός φόρτος εργασίας, συναισθηματική κόπωση, διοικητικό βάρος, έλλειψη πόρων, δύσκολες αλληλεπιδράσεις με πελάτες.

Βήμα 2: Προτεραιοποιήστε τους παράγοντες άγχους (5 λεπτά)

Προσδιορίστε τους **3-5 παράγοντες άγχους που έχουν τη μεγαλύτερη επίδραση** στην ευημερία σας.

Σημειώστε ποιοι παράγοντες άγχους μπορεί να απαιτούν οργανωτική υποστήριξη και ποιοι προσωπικές στρατηγικές αντιμετώπισης.

1.4 Ανατροφοδότηση από τους συναδέλφους (5 λεπτά)

Μοιραστείτε τη λίστα σας με μια άλλη ομάδα. **Συζητήστε:**

Οι παράγοντες άγχους που προσδιορίσατε είναι κοινοί σε όλους τους ρόλους;

Πώς θα μπορούσαν να μετριαστούν οι παράγοντες άγχους;

Υπάρχουν στρατηγικές για να αποτραπεί η εξουθένωση που προκαλείται από αυτούς τους παράγοντες άγχους;

1.5 Προαιρετική πρόκληση

Διεξάγετε μια επίδειξη 5 λεπτών με ομότιμη καθοδήγηση:

Ένας συμμετέχων αναλαμβάνει τον ρόλο του coach, ενώ ο άλλος τον ρόλο του επαγγελματία.

Εστιάστε στην αποσαφήνιση των παραγόντων άγχους, στην πρόταση στρατηγικών και στην ενθάρρυνση της αναστοχαστικής σκέψης.

Ενότητα 8. Ζωή & Ικανότητες Δεξιότητες & Αυτενέργεια

Μελέτη περίπτωσης: Ενίσχυση της προσωπικής πρωτοβουλίας μέσω της ανθεκτικότητας

1.1 Ιστορικό

Η Έλενα, 42 ετών, είναι μετανάστρια και ανύπαντρη μητέρα, η οποία πρόσφατα έχασε τη διοικητική της θέση λόγω αναδιάρθρωσης της εταιρείας. Ζώντας μόνη με το παιδί της σε μια νέα χώρα, αντιμετωπίζει οικονομικές πιέσεις, περιορισμένες επιλογές φροντίδας παιδιών και γλωσσικά εμπόδια. Παρά τις ισχυρές οργανωτικές και διαπροσωπικές της δεξιότητες, οι επαναλαμβανόμενες απορρίψεις έχουν υπονομεύσει την αυτοπεποίθησή της. Συχνά λέει: *«Κανείς δεν θέλει να προσλάβει μια ανύπαντρη μητέρα με προφορά»*. Η περίπτωση της υπογραμμίζει πώς οι προκλήσεις που σχετίζονται με τη μετανάστευση και οι ευθύνες φροντίδας μπορούν να υπονομεύσουν την αυτοαποτελεσματικότητα και τη συναισθηματική ανθεκτικότητα.

1.2 Διαδικασία συμβουλευτικής

1.2.1 Αρχική αξιολόγηση

Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας πραγματοποίησε μια ολιστική αξιολόγηση των αναγκών και προσδιόρισε τις κύριες προκλήσεις της Έλενας:

Χαμηλή αυτοπεποίθηση και αρνητικός εσωτερικός διάλογος.

Δυσκολία στη διαχείριση του άγχους που συνδέεται με τις οικονομικές ευθύνες και τις ευθύνες της μητρότητας.

Περιορισμένο επαγγελματικό δίκτυο και περιορισμένες γνώσεις σχετικά με την αναζήτηση εργασίας στην περιοχή. Για να υποστηρίξει την αυτοανασκόπηση, ο σύμβουλος εισήγαγε εργαλεία όπως:

Φύλλο εργασίας με πίνακα συναισθημάτων – για την αναγνώριση και την ονομασία των συναισθημάτων που σχετίζονται με την απώλεια της εργασίας της και το άγχος της μετανάστευσης.

Φύλλο χαρτογράφησης παραγόντων που προκαλούν άγχος – για τον εντοπισμό κοινών παραγόντων άγχους και αντιδράσεων αντιμετώπισης.

1.2.2 Θέσπιση στόχων

Μαζί, καθόρισαν:

Βραχυπρόθεσμους στόχους: Αναδιαμόρφωση αρνητικών σκέψεων, καθημερινή άσκηση αυτοεπιβεβαίωσης και ολοκλήρωση μιας άσκησης ανθεκτικότητας μία φορά την εβδομάδα.

Μακροπρόθεσμους στόχους: Δημιουργία ενός προσωπικού σχεδίου δράσης για την επανένταξη στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική εξέλιξη εντός έξι μηνών.

1.3 Ανάπτυξη δεξιοτήτων

Η Έλενα συμμετείχε σε ομαδικά εργαστήρια για μετανάστριες με έμφαση στην συναισθηματική ανθεκτικότητα και την απασχολησιμότητα. Εξασκήθηκε στα ακόλουθα:

Την προσεκτική αναπνοή και την αναδιαμόρφωση των αρνητικών σκέψεων.

Την αποφασιστική επικοινωνία και την αυτοπεποίθηση στην αναζήτηση ανατροφοδότησης.

Την τήρηση εβδομαδιαίου ημερολογίου αναστοχασμού για να καταγράφει τις μικρές επιτυχίες της.

Ο σύμβουλος της παρουσίασε [τα MindTools](#) (για τη διαχείριση του άγχους) και [το LinkedIn Learning](#) (για μαθήματα συναισθηματικής νοημοσύνης).

1.4 Ενδυνάμωση και κίνητρα

Μέσα από τις συμβουλευτικές συνεδρίες που γίνονταν κάθε δύο εβδομάδες, η Έλενα αναγνώρισε την πρόοδό της και ανέκτησε τον έλεγχο της ζωής της, συνδέοντας με τοπικές γυναικείς ενώσεις και πρώην συναδέλφους. Η σύμβουλος χρησιμοποίησε τεχνικές κινητοποιητικής συνέντευξης για να ενισχύσει την αυτοπεποίθησή της ως μητέρας και επαγγελματία, υπογραμμίζοντας την αξία των μικρών, συνεπών ενεργειών.

1.5 Υποστήριξη στην εύρεση εργασίας

Χρησιμοποιώντας τον προσωπικό της χάρτη δράσης, η Έλενα ενημέρωσε το βιογραφικό της, επικοινωνήσε με τα κέντρα απασχόλησης της κοινότητας και υπέβαλε αιτήσεις για θέσεις με ευέλικτα ωράρια. Μέσα σε τέσσερις μήνες, εξασφάλισε μια θέση διοικητικού υπαλλήλου μερικής απασχόλησης, συμβατή με τις ευθύνες της φροντίδας των παιδιών.

1.6 Αποτελέσματα

Μετά από έξι μήνες, η Έλενα ανέφερε:

Αυξημένη αυτοπεποίθηση και ανθεκτικότητα.

Μείωση του άγχους και βελτίωση της αυτογνωσίας.

Ανανεωμένη πίστη στην ικανότητά της να χτίσει ένα σταθερό μέλλον για την ίδια και το παιδί της.

Βασικά διδάγματα για τους συμβούλους σταδιοδρομίας:

Αντιμετωπίστε τα αλληλένδετα εμπόδια (φύλο, μετανάστευση, γονεϊκή μέριμνα) μέσω εξατομικευμένης υποστήριξης.

Πρωθήστε τη συναισθηματική συνειδητοποίηση και την ανθεκτικότητα παράλληλα με τις δεξιότητες απασχολησιμότητας.

Ενθαρρύνετε τη δικτύωσης της κοινότητας για τη μείωση της απομόνωσης και την οικοδόμηση της ικανότητας δράσης.

Διαδραστική δραστηριότητα: Η σκάλα της αυτοπεποίθησης

1.1 Στόχος

Οι συμμετέχοντες θα εξασκηθούν στον εντοπισμό μικρών, εφικτών ενεργειών που ενισχύουν την αυτοαποτελεσματικότητα και την προσωπική πρωτοβουλία, ενώ θα αναστοχάζονται την συναισθηματική και συμπεριφορική τους ανάπτυξη.

1.2 Σενάριο

Εργαστείτε σε ζευγάρια.

Ο πελάτης σας είναι ο Άχμετ, ένας 35χρονος νεοαφιχθείς που μετακόμισε πρόσφατα σε μια νέα χώρα. Δυσκολεύεται να επικοινωνήσει με αυτοπεποίθηση στην τοπική γλώσσα και συχνά αποφεύγει τις κοινωνικές συναναστροφές στην εργασία, φοβούμενος τα λάθη. Ωστόσο, θέλει να αισθάνεται πιο ενταγμένος και αποφασιστικός στον χώρο εργασίας του.

Ο στόχος σας:

Βοηθήστε τον Άχμετ να αποκτήσει αυτοπεποίθηση μέσω σταδιακών, ρεαλιστικών βημάτων και να αναπτύξει ένα σύντομο Σχέδιο Προσωπικής Δράσης.

Οδηγίες (διαδραστικά βήματα)

Προσδιορίστε τα εμπόδια και τα δυνατά σημεία (10 λεπτά)

Σημειώστε:

Τρία εμπόδια που αντιμετωπίζει ο Άχμετ (π.χ. φόβος κριτικής, ανασφάλεια στη γλώσσα, απομόνωση).

Τρία δυνατά σημεία ή ευκαιρίες (π.χ. κίνητρο για μάθηση, υποστηρικτικοί συνάδελφοι, θετική στάση).

1.3.2 Χτίστε τη σκάλα της αυτοπεποίθησης (10 λεπτά)

Σχεδιάστε μια απλή σκάλα με πέντε σκαλοπάτια. Κάθε σκαλοπάτι αντιπροσωπεύει έναν μικρό στόχο που οδηγεί σε μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση.

Παράδειγμα εξέλιξης:

Χαιρετήστε έναν συνάδελφο κάθε μέρα.

Συμμετέχετε σε μια σύντομη ομαδική συζήτηση.

Ζητήστε τη γνώμη ενός συναδέλφου.

Προσφερθείτε να εξηγήσετε μια απλή εργασία.

Διοργανώστε μια σύντομη παρουσίαση ή συνάντηση.

Συζητήστε σε ζευγάρια:

Πώς κάθε βήμα ενισχύει την αυτοαποτελεσματικότητα;

Ποια συναισθηματική ή συμπεριφορική αλλαγή συμβαίνει σε κάθε στάδιο;

1.3.3. Δημιουργήστε ένα προσωπικό σχέδιο δράσης (15 λεπτά)

Οι συμμετέχοντες σχεδιάζουν ένα σχέδιο 3 βημάτων για τον Άχμετ (ή έναν παρόμοιο πελάτη), αναφέροντας:

Έναν μικρό, εφικτό στόχο.

Τους πόρους ή την υποστήριξη που απαιτούνται (π.χ. μέντορας, εφαρμογή γλώσσας, ενθάρρυνση).

Ένα χρονοδιάγραμμα και μια ανταμοιβή για την ολοκλήρωση.

Ανατροφοδότηση από τους συμμαθητές (10 λεπτά)

Μοιραστείτε τη σκάλα και το σχέδιό σας με μια άλλη ομάδα.

Συζητήστε:

Είναι οι στόχοι ρεαλιστικοί και παρακινητικοί;

Το σχέδιο προάγει τη σταδιακή ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης;

Πώς μπορεί ο σύμβουλος να ενισχύσει την αυτοπεποίθηση και την ανθεκτικότητα;

Παίξτε ένα ρόλο σε μια μίνι συνεδρία συμβουλευτικής διάρκειας 5 λεπτών. Ένας συμμετέχων αναλαμβάνει τον ρόλο του συμβούλου και ο άλλος τον ρόλο του Άχμετ.

Εστιάστε σε:

Στην ενεργητική ακρόαση και την ενσυναίσθηση.

Χρήση θετικής ενίσχυσης («Έχεις ήδη σημειώσει πρόοδο με την προσπάθειά σου!»).

Την ενθάρρυνση της υπευθυνότητας για μικρές επιτυχίες.



accesscareer.eu