



Εγχειρίδιο για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας

Συμβουλές

Ασκήσεις

Πληροφορίες



Co-funded by
the European Union

Συμβουλές

Ασκήσεις

Πληροφορίες

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	3
2. Πώς να υποστηρίξετε την αναζήτηση εργασίας;	5
2.1 Αναζήτηση εργασίας.....	6
2.2 Σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και αίτησης	7
2.3 Συνέντευξη για εργασία.....	9
2.4 Μετά τη συνέντευξη εργασίας.....	11
3. Πώς να υποστηρίξετε την κατανόηση των προσδοκιών του εργοδότη και του ρόλου του εργαζομένου;.....	14
3.1 Στοχευμένη επικοινωνία προς τον δυνητικό εργοδότη	15
3.2 Ρόλοι, ευθύνες και δικαιώματα εργαζομένων και εργοδοτών	15
4. Πώς να υποστηρίξετε την ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων;	18
4.1 Ενεργητική ακρόαση.....	19
4.2 Λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία.....	20
4.3 Προσαρμογή του στυλ επικοινωνίας	21
4.4 Auto-marketing και αφήγηση ιστοριών	22
5. Πώς να υποστηρίξετε την οικοδόμηση αυτοπεποίθησης;	24
5.1 Αυτοπεποίθηση.....	25
5.2 Αντιμετώπιση του στρες και χαλάρωση	27
5.3 Ανατροφοδότηση και καθοδήγηση.....	28
5.4 Προσομοίωση συνεντεύξεων	29
6. Πώς να σχεδιάσετε προγράμματα κατάρτισης;	32
6.1 Βασικοί παράγοντες ενός αποτελεσματικού προγράμματος κατάρτισης	33
6.2 Διαδικασία σχεδιασμού.....	35
6.3 Ενσωμάτωση ψηφιακών εργαλείων και εικονικής πραγματικότητας	37
VR Tutorial - Προσομοίωση συνέντευξης εργασίας.....	38
Κατάλογος παραπομπών	40



1. Εισαγωγή

Καλώς ήρθατε!

Aυτό το εγχειρίδιο είναι για να στηρίζετε και να μαθαίνετε από αυτό υποστηρίζοντας τους νέους που αναζητούν εργασία, ώστε να επιτύχουν στις συνεντεύξεις για δουλειά και να βρουν δουλειά.

Το έργο VR-ACE αφορά την **ενίσχυση της απασχόλησης των νέων με συνεντεύξεις εικονικής πραγματικότητας**. Το έργο επιδιώκει να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, ιδίως την έλλειψη επιτυχίας στις συνεντεύξεις.

Αυτό το εγχειρίδιο, μαζί με τον οδηγό για νέους αναζητούντες εργασία και την εμπειρία συνέντευξης εικονικής πραγματικότητας (VR) για την ενίσχυση των δεξιοτήτων συνέντευξης των νέων αναζητούντων εργασία, έχουν ως στόχο να εφοδιάσουν τους νέους αναζητούντες εργασία με τα εργαλεία και τους πόρους που χρειάζονται για να παρουσιάζονται αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων για εργασία και να ξεχωρίζουν από το πλήθος. Τα εργαλεία αυτά έχουν σχεδιαστεί για να χρησιμοποιούνται μαζί. Ωστόσο, μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν ως μεμονωμένα εργαλεία.





Οι έρευνες των εταιρών του έργου σε έξι χώρες της ΕΕ εξέτασαν συνολικά 99 νέους που αναζητούσαν εργασία και 33 εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας. Η έρευνα πεδίου έδειξε ότι οι νέοι ενήλικες χρειάζονται ιδιαίτερα υποστήριξη για την ανάπτυξη αυτοπεποίθησης, δεξιοτήτων επικοινωνίας και παρουσίας, διαχείρισης του άγχους και αυτογνωσίας για να βρουν την πρώτη τους δουλειά, και οι εργαζόμενοι στους τομείς της νεολαίας χρειάζονται δεξιότητες και εργαλεία για να παρέχουν αυτού του είδους την υποστήριξη. Ωστόσο, διαπιστώθηκε επίσης η ανάγκη να υποστηριχθεί η κατανόηση των διαδικασιών αναζήτησης εργασίας και συνέντευξης για νέους που αναζητούν εργασία.

Η δομή αυτού του εγχειριδίου για τους επαγγελματίες της νεολαίας βασίζεται σε αυτά τα ευρήματα.

- Στο Κεφάλαιο 2, θα σας καθοδηγήσει στις διαδικασίες αναζήτησης εργασίας και συνέντευξης και στις βέλτιστες πρακτικές. Συγκεντρώνετε υλικό για να υποστηρίξετε τους νέους που αναζητούν εργασία, τους οποίους συναντάτε στην εργασία σας. Βασίζεστε στις δεξιότητές σας για να αξιολογήσετε τις ανάγκες των νέων αναζητούντων εργασία και τον τρόπο υποστήρισής τους κατά την αναζήτηση εργασίας και τη συνέντευξη.
- Στο Κεφάλαιο 3, θα μάθετε περισσότερα για τους ρόλους, τις ευθύνες και τα δικαιώματα του εργοδότη και του εργαζομένου από τη σκοπιά του αιτούντος εργασία. Μαθαίνετε και εξασκείστε στον τρόπο προσέγγισης αυτού του θέματος με νέους αναζητούντες εργασία.
- Στο Κεφάλαιο 4, εστιάζουμε στις επικοινωνιακές δεξιότητες, όπως η ενεργητική ακρόαση, η λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία, και η προσαρμογή τους ανάλογα με τις διάφορες καταστάσεις. Μαθαίνετε τρόπους εξάσκησης στην αυτοδιαφήμιση και τεχνικές αφήγησης ιστοριών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά την καθοδήγηση νέων που αναζητούν εργασία.
- Το Κεφάλαιο 5 αναφέρεται στην οικοδόμηση αυτοπεποίθησης και στο πώς μπορείτε να υποστηρίξετε την αυτοπεποίθηση των νέων που αναζητούν εργασία. Αυτό το κεφάλαιο σας δίνει εργαλεία και προσεγγίσεις για την οικοδόμηση της αυτοπεποίθησης ενός ατόμου. Παρουσιάζουμε τεχνικές αντιμετώπισης του άγχους και χαλάρωσης και μαθαίνετε συγκεκριμένα εργαλεία που μπορούν να εφαρμοστούν με νεαρούς αιτούντες εργασία. Επιπλέον, μαθαίνετε τρόπους ανατροφοδότησης, καθοδήγησης και παροχής εικονικών συνεντεύξεων.
- Τέλος, το Κεφάλαιο 6 επικεντρώνεται στο σχεδιασμό ενός εκπαιδευτικού προγράμματος ή συνεδρίας για τη συγκεκριμένη ομάδα-στόχο και τις ανάγκες της. Η γενική ιδέα είναι ότι τα προηγούμενα κεφάλαια σας έχουν επίσης παράσχει περιεχόμενο και παραδείγματα ασκήσεων που μπορείτε να συνδυάσετε και να συνδυάσετε για να αναπτύξετε το είδος της κατάρτισης που χρειάζονται οι συμμετέχοντες. Μαθαίνετε τους βασικούς παράγοντες για την αποτελεσματική κατάρτιση, εξασκείστε στην ανάπτυξη σχεδίων κατάρτισης και μαθαίνετε να αξιολογείτε τα κατάλληλα ψηφιακά εργαλεία κατάρτισης για τις εκπαιδευτικές σας ανάγκες.

Επιπλέον, στο τέλος αυτού του εγχειριδίου, έχουμε συμπεριλάβει ένα VR Tutorial και πληροφορίες σχετικά με την εμπειρία της συνέντευξης στην Εικονική Πραγματικότητα για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων συνέντευξης για εργασία. Με αυτόν τον τρόπο αισθάνεστε άνετα να καθοδηγείτε τους νέους που αναζητούν εργασία με την εφαρμογή VR-ACE «ACE the interview!».

1. Introduction

2. Identify needs of support in job search and interview skills

3. Support understanding roles, responsibilities, and rights

4. Support building communication skills

5. Support building confidence

6. Designing a training program or a coaching session

Ελπίζουμε ότι αυτό το εγχειρίδιο θα σας φανεί χρήσιμο και θα σας βοηθήσει να υποστηρίξετε τους νέους που αναζητούν εργασία στην προσπάθειά τους να βρουν μια κερδοφόρα απασχόληση!



2. Πώς να υποστηρίξετε την αναζήτηση εργασίας;

Aυτό το κεφάλαιο παρέχει μια δομημένη προσέγγιση για την καθοδήγηση των ατόμων που αναζητούν εργασία σε κάθε βήμα της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας, από τον εντοπισμό ευκαιριών έως την επιτυχία στις συνεντεύξεις και τον προβληματισμό μετά τη συνέντευξη.

Κάθε ενότητα προσφέρει στους εργαζόμενους στους νέους πρακτικά εργαλεία, ασκήσεις και σημεία συζήτησης για να υποστηρίξουν τους αιτούντες εργασία στην ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων. Οι ενότητες αυτές βασίζονται η μία στην άλλη, διασφαλίζοντας ότι οι αναζητούντες εργασία είναι εφοδιασμένοι με μια ολοκληρωμένη κατανόηση του ταξιδιού αναζήτησης εργασίας.

Τι θα μάθετε:

- **Στρατηγικές αναζήτησης εργασίας:** Βοηθήστε τους αναζητούντες εργασία να αναπτύξουν βασικές στρατηγικές αναζήτησης εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης των πλατφορμών αναζήτησης εργασίας και του εντοπισμού κατάλληλων ευκαιριών προσαρμοσμένων στις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους.
- **Δεξιότητες επαγγελματικών εφαρμογών:** Βοηθήστε τους αιτούντες εργασία στη δημιουργία επαγγελματικών, προσαρμοσμένων βιογραφικών σημειωμάτων και συνοδευτικών επιστολών, ενσωματώνοντας μηχανισμούς ανατροφοδότησης για να διασφαλίσετε υψηλής ποιότητας αιτήσεις που ξεχωρίζουν στους εργοδότες.
- **Τεχνικές προετοιμασίας συνέντευξης:** Εξοπλίστε τους αιτούντες εργασία με αποτελεσματικές τεχνικές προετοιμασίας για συνεντεύξεις, συμπεριλαμβανομένης της κατανόησης των διαφόρων μορφών συνέντευξης, της πρόβλεψης κοινών ερωτήσεων και της εκμάθησης της θετικής γλώσσας του σώματος, ενισχύοντας έτσι την αυτοπεποίθηση και την απόδοσή τους.

- Αναστοχασμός μετά τη συνέντευξη: Καθοδήγηση των ατόμων που αναζητούν εργασία στη σύνταξη επικοινωνιών παρακολούθησης και στην αξιολόγηση της απόδοσής τους στη συνέντευξη με τη χρήση εργαλείων αναστοχασμού, τονίζοντας τη σημασία της εθιμοτυπίας μετά τη συνέντευξη και του αυτο-αναστοχασμού.

Μέσω αυτών των στόχων, οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας θα ενισχύσουν την ικανότητά τους να αξιολογούν την κατανόηση των ατόμων που αναζητούν εργασία, να παρέχουν στοχευμένη υποστήριξη και να ενθαρρύνουν τον αυτο-αναστοχασμό, συμβάλλοντας τελικά στην αυτοπεποίθηση και την επιτυχία των ατόμων που αναζητούν εργασία στις προσπάθειές τους για αναζήτηση εργασίας.

2.1 Αναζήτηση εργασίας

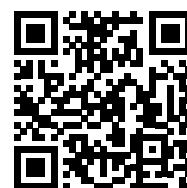
Τα βασικά βήματα που πρέπει να γνωρίζουν οι αναζητούντες εργασία για να βρουν και να υποβάλουν αίτηση για εργασία αποτελεσματικά περιλαμβάνουν την κατανόηση του τρόπου αναζήτησης αξιόπιστων αγγελιών εργασίας, τον εντοπισμό πιθανών εργοδοτών και την αναγνώριση της σημασίας του να γνωρίζουν πού και πώς να αναζητήσουν θέσεις εργασίας που ταιριάζουν στα ενδιαφέροντα και τις δεξιότητές τους. Οι έρευνες δείχνουν ότι η ύπαρξη μιας καλά δομημένης στρατηγικής αναζήτησης εργασίας αυξάνει σημαντικά την πιθανότητα εξασφάλισης εργασίας (Brewster et al., 2016).

Οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας μπορούν να αξιολογήσουν τις γνώσεις του ατόμου που αναζητά εργασία σχετικά με αυτά τα βασικά στοιχεία, θέτοντας βασικές ερωτήσεις. Αυτό βοηθά στον εντοπισμό τυχόν κενών στις γνώσεις, καθοδηγώντας τους εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας στο πού να εστιάσουν την υποστήριξη και την καθοδήγησή τους.

- Ποιες πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας έχετε χρησιμοποιήσει;
- Τι χαρακτηριστικά αναζητάτε σε μια αγγελία εργασίας;

Οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας μπορούν να υποστηρίξουν τους αιτούντες εργασία προσφέροντας πρακτικές ασκήσεις και συζητήσεις που ενισχύουν αυτές τις βασικές δεξιότητες. Για παράδειγμα, η εισαγωγή των ατόμων που αναζητούν εργασία σε εργαλεία όπως η πύλη EURES μπορεί να τους παρέχει μια φιλική προς το χρήστη πλατφόρμα για την αναζήτηση θέσεων εργασίας σε 31 ευρωπαϊκές χώρες και να εξερευνήσουν εκθέσεις εργασίας, εργαστήρια δεξιοτήτων και παρουσιάσεις εργοδοτών που διοργανώνονται από το EURES. Έρευνες δείχνουν ότι η αξιοποίηση τέτοιων πλατφορμών μπορεί να βελτιώσει την αντιστοίχιση θέσεων εργασίας και την πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

Οι συζητήσεις αυτές μπορούν να συμπληρωθούν με πρακτική εξάσκηση στον καθορισμό ειδοποιήσεων για θέσεις εργασίας ή με κοινή εξέταση δειγμάτων περιγραφών θέσεων εργασίας. Η ενθάρρυνση των ατόμων που αναζητούν εργασία να επισκεφθούν το τοπικό γραφείο απασχόλησης για πρόσθετη υποστήριξη ή να συνδεθούν με έναν Σύμβουλο EURES (https://eures.europa.eu/index_en)) μπορεί να εμπλουτίσει περαιτέρω την εμπειρία τους στην αναζήτηση εργασίας και να προσφέρει εξατομικευμένη βοήθεια τόσο στην αναζήτηση εργασίας όσο και σε πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης σε διάφορες χώρες.



Συμβουλή: Δημιουργήστε έναν κατάλογο πόρων και διατηρήστε τον ενημερωμένο

Συγκεντρώστε έναν κατάλογο με πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας, ιστότοπους και γραφεία ευρέσεως εργασίας στην περιοχή και τη χώρα σας. Αυτή είναι μια σπουδαία πηγή για εσάς όταν υποστηρίζετε τους νέους που αναζητούν εργασία στην αναζήτηση εργασίας. Ενημερώστε τακτικά τον κατάλόγό σας.

Άσκηση: Κατανόηση των βασικών στοιχείων αναζήτησης εργασίας

Στόχος: Να βοηθηθούν οι αναζητούντες εργασία να κατανοήσουν τα βασικά βήματα αναζήτησης εργασίας και να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση στον εντοπισμό πιθανών εργοδοτών.

Προετοιμασίες: Προετοιμάστε μια λίστα με ερωτήσεις ανοικτού τύπου, όπως «Τι εκτιμάτε σε μια θέση εργασίας;» και «Ποιες πηγές ή ιστοσελίδες χρησιμοποιείτε συνήθως για να βρείτε θέσεις εργασίας;». Επίσης, συγκεντρώστε δείγματα περιγραφών θέσεων εργασίας από διάφορους κλάδους για να τα χρησιμοποιήσετε για συζήτηση και εξάσκηση.

Περιγραφή:

1. Ο εργαζόμενος σε θέματα νεολαίας συζητά με τον αναζητούντα εργασία για να αξιολογήσει την τρέχουσα κατανόηση των βασικών αρχών αναζήτησης εργασίας. Χρησιμοποιώντας τις προετοιμασμένες ερωτήσεις, εντοπίζει τους τομείς στους οποίους ο αναζητών εργασία μπορεί να χρειάζεται καθοδήγηση.
2. Στη συνέχεια, ο εργαζόμενος σε θέματα νεολαίας εισάγει μια πρακτική δραστηριότητα όπου ο αναζητών εργασία βρίσκει μια λίστα με θέσεις εργασίας που ταιριάζουν στις δεξιότητες και τους στόχους του. Μαζί, εξετάζουν την αγγελία εργασίας για να εξασκηθούν στην ερμηνεία των απαιτήσεων και στον εντοπισμό των βασικών προσόντων.

Πόροι και υλικά: Πρόσβαση σε πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας ή έντυπους καταλόγους θέσεων εργασίας, ερωτήσεις αξιολόγησης, δείγματα περιγραφών θέσεων εργασίας, χαρτί και στυλό.

Συμβουλή: Ενθαρρύνετε τους αιτούντες εργασία να περιγράψουν τον ιδανικό τους ρόλο

Αυτός ο προβληματισμός τους βοηθά να ξεκαθαρίσουν την κατεύθυνση της σταδιοδρομίας τους και να επικεντρωθούν σε ευκαιρίες απασχόλησης που ευθυγραμμίζονται με τις αξίες και τα δυνατά τους σημεία.

Άσκηση: EURES

Στόχος: Να βοηθήσει τους αναζητούντες εργασία να κατανοήσουν τις αποτελεσματικές πρακτικές αναζήτησης εργασίας και να διερευνήσουν τους πόρους που είναι διαθέσιμοι μέσω του EURES και άλλων τοπικών υπηρεσιών.

Προετοιμασίες: Δημιουργήστε μια σειρά ερωτήσεων για να αξιολογήσετε την εξοικείωση του ατόμου που αναζητά εργασία με τα εργαλεία αναζήτησης εργασίας, όπως «Έχετε χρησιμοποιήσει στο παρελθόν κάποια πύλη αναζήτησης εργασίας;» και «Ενδιαφέρεστε για ευκαιρίες απασχόλησης σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες;». Επιπλέον, συγκεντρώστε υλικό σχετικά με τη χρήση της πύλης EURES και άλλων τοπικών πόρων απασχόλησης.

Περιγραφή:

1. Ξεκινά μια συζήτηση για να αξιολογήσει την προσέγγιση του αιτούντος εργασία στην αναζήτηση εργασίας, χρησιμοποιώντας ερωτήσεις για να εντοπίσει τομείς που χρήζουν περαιτέρω καθοδήγησης.
2. Μετά τη συζήτηση, καθοδηγήστε τον αναζητούντα εργασία στην πλοήγηση στην πύλη EURES, δείχνοντας πώς να βρίσκει καταχωρίσεις θέσεων εργασίας, να ρυθμίζει ειδοποιήσεις για θέσεις εργασίας και να εντοπίζει εκδηλώσεις όπως εκθέσεις εργασίας. Η άσκηση αυτή αναδεικνύει τους πόρους που προσφέρει το EURES, βοηθώντας τους αναζητούντες εργασία να διευρύνουν την αναζήτησή τους και να εξετάσουν τόσο τοπικούς όσο και διεθνείς ρόλους.

Πόροι και υλικά: Πρόσβαση στην πύλη EURES, υλικό των τοπικών υπηρεσιών απασχόλησης, δείγματα περιγραφών θέσεων εργασίας και ένα σύνολο βασικών ερωτήσεων.

Η πλατφόρμα EURES προσφέρει μια ποικιλία εργαλείων και καταχωρίσεων σε όλη την Ευρώπη, που μπορούν να ανοίξουν ένα ευρύτερο φάσμα ευκαιριών και να εμπλουτίσουν την εμπειρία αναζήτησης εργασίας.

2.2 Σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και αίτησης

Για να αυξήσουν την επιτυχία τους, οι αιτούντες εργασία θα πρέπει να κατανοήσουν σε βάθος τη σύνταξη ενός επαγγελματικού βιογραφικού σημειώματος και τη σύνταξη μιας ελκυστικής αίτησης εργασίας, εστιάζοντας τόσο στη δομή όσο και στην εξατομίκευση. Η διερεύνηση των βασικών τμημάτων ενός βιογραφικού σημειώματος -προσωπικά στοιχεία, εκπαίδευση, εργασιακή εμπειρία, δεξιότητες και επιτεύγματα- και η εκμάθηση του τρόπου με τον οποίο κάθε στοιχείο παρουσιάζει τα προσόντα του στους δυνητικούς εργοδότες είναι επωφελής. Έρευνες δείχνουν ότι ένα καλά δομημένο βιογραφικό σημείωμα μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τις αποφάσεις πρόσληψης, καθώς αποτελεί την πρώτη εντύπωση για τους υποψηφίους (Brown & Lent, 2013).

Μια μελέτη των Chapman et al. (2005) δείχνει ότι οι προσαρμοσμένες αιτήσεις είναι πιθανότερο να οδηγήσουν σε προσκλήσεις για συνέντευξη. Για να εκτιμήσουν την εξοικείωση ενός αιτούντος εργασία με αυτές τις έννοιες, οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας θα μπορούσαν να κάνουν ερωτήσεις όπως

- Τι περιλαμβάνετε στο βιογραφικό σας σημείωμα για να το κάνετε να ξεχωρίζει;
- Ποιες πληροφορίες πιστεύετε ότι είναι απαραίτητες στην αρχή μιας συνοδευτικής επιστολής;

Οι ερωτήσεις αυτές βοηθούν τους εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας να εντοπίσουν τους τομείς στους οποίους οι αιτούντες εργασία μπορεί να χρειάζονται πρόσθετη υποστήριξη, επιτρέποντας τη στοχευμένη καθοδήγηση που ενισχύει την αυτοπεποίθηση και τις δεξιότητές τους.

Για την ενίσχυση της μάθησης, μπορείτε να εισαγάγετε πρακτικές ασκήσεις, όπως η εξέταση δειγμάτων βιογραφικών σημειωμάτων και συνοδευτικών επιστολών, οι οποίες βοηθούν τους αιτούντες εργασία να εντοπίσουν τα ισχυρά στοιχεία και τους τομείς που χρειάζονται βελτίωση. Η χρήση εργαλείων όπως το μορφότυπο βιογραφικού σημειώματος Europass -ένα από τα πιο ευρέως αναγνωρισμένα μορφότυπα βιογραφικού σημειώματος σε όλη την Ευρώπη- μπορεί να απλοποιήσει τη διαδικασία. Το Europass επιτρέπει στους αναζητούντες εργασία να δημιουργούν, να αποθηκεύουν και να μοιράζονται βιογραφικά σημειώματα σε 31 γλώσσες, καθιστώντας το μια εξαιρετική πηγή για όσους αναζητούν ευκαιρίες σε τοπικό ή σε ξένο επίπεδο.

Οι ασκήσεις που ακολουθούν ενθαρρύνουν διαδραστικές δραστηριότητες, όπως εικονικές αναθεωρήσεις βιογραφικών σημειωμάτων ή σενάρια παιχνιδιού ρόλων, όπου οι αιτούντες εργασία λαμβάνουν ανατροφοδότηση για τα προσχέδιά τους και εξασκούνται στο να αρθρώνουν τα δυνατά τους σημεία. Μέσω αυτών των ασκήσεων, οι αιτούντες εργασία όχι μόνο αναπτύσσουν πρακτικές δεξιότητες αλλά και αποκτούν αυτοπεποίθηση στην παρουσίαση των μοναδικών προσόντων τους στους εργοδότες.

Άσκηση: Δημιουργία βιογραφικού σημειώματος Europass

Στόχος: Να βοηθήσει τους αιτούντες εργασία να δημιουργήσουν ένα βιογραφικό σημείωμα Europass που να ευθυγραμμίζεται με τα ευρωπαϊκά πρότυπα και να αναδεικνύει τα προσόντα τους.

Προετοιμασίες: Εξοικειωθείτε με το εργαλείο βιογραφικού σημειώματος Europass.

Περιγραφή:

1. Παρουσιάστε το εργαλείο βιογραφικού σημειώματος Europass και προετοιμάστε ένα βασικό περίγραμμα των βασικών τμημάτων του βιογραφικού σημειώματος (π.χ. εκπαίδευση, εμπειρία, δεξιότητες).
2. Βοηθήστε τον αναζητούντα εργασία στη δημιουργία του προφίλ του Europass, εισάγοντας λεπτομέρειες σχετικά με την εκπαίδευση, τις δεξιότητες και την εμπειρία του.
3. Μόλις ολοκληρωθεί το προφίλ, οι αιτούντες εργασία μπορούν να δημιουργήσουν το βιογραφικό τους σημείωμα χρησιμοποιώντας τα προκαθορισμένα σχέδια του Europass. Η άσκηση αυτή τους βοηθά να εξοικειωθούν με την ευρέως χρησιμοποιούμενη μορφή του Europass, διευκολύνοντας την υποβολή αιτήσεων για θέσεις εργασίας σε όλη την Ευρώπη.
4. Ενθαρρύνετε τους αιτούντες εργασία να αποθηκεύουν το βιογραφικό τους σημείωμα Europass σε πολλές γλώσσες, εάν ενδιαφέρονται να εργαστούν σε ολόκληρη την Ευρώπη, καθώς αυτό θα τους ανοίξει περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης.

Πόροι και υλικά: Πρόσβαση στον ιστότοπο Europass, βασικό περίγραμμα τμήματος βιογραφικού σημειώματος και συσκευές με δυνατότητα πρόσβασης στο διαδίκτυο.

Άσκηση: Γράφοντας μια προσαρμοσμένη συνοδευτική επιστολή

Στόχος: Να βοηθήσει τους αιτούντες εργασία να δημιουργήσουν μια προσαρμοσμένη συνοδευτική επιστολή που να αναδεικνύει τις σχετικές δεξιότητες και τον ενθουσιασμό τους για έναν συγκεκριμένο ρόλο.

Προετοιμασίες: Συλλέξτε δείγματα περιγραφών θέσεων εργασίας και παραδείγματα συνοδευτικών επιστολών, μαζί με μια λίστα με κατευθυντήριες ερωτήσεις όπως: «Ποια πτυχή αυτής της θέσης εργασίας σας ενδιαφέρει περισσότερο;» και «Ποιες είναι οι δυνατότερες δεξιότητές σας που σχετίζονται με αυτόν τον ρόλο?».

Περιγραφή:

1. Ξεκινήστε εξηγώντας τα βασικά τμήματα μιας συνοδευτικής επιστολής.
2. Ζητήστε από τον αναζητούντα εργασία να επιλέξει ένα δείγμα περιγραφής εργασίας που τον ενδιαφέρει.
3. Χρησιμοποιώντας αυτό ως βάση, ο υποψήφιος για εργασία συντάσσει μια συνοδευτική επιστολή, καθοδηγούμενος από τις ερωτήσεις που θα βοηθήσουν στη δόμηση της απάντησής του.
4. Ο λειτουργός νεολαίας επανεξετάζει τη συνοδευτική επιστολή, παρέχοντας ανατροφοδότηση για τη βελτίωση του τόνου, της δομής και της συνάφειας.

Πόροι και υλικά: Δείγματα περιγραφών θέσεων εργασίας, παραδείγματα συνοδευτικών επιστολών, κατευθυντήριες ερωτήσεις και υλικό για τη συγγραφή.

Συμβουλή: Ενθαρρύνετε τους αιτούντες εργασία να είναι σύντομοι και συγκεκριμένοι, χρησιμοποιώντας σαφή παραδείγματα των δεξιοτήτων ή των εμπειριών τους που ευθυγραμμίζονται με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας.

2.3 Συνέντευξη για εργασία

Η κατανόηση του τι συμβαίνει σε μια συνέντευξη για δουλειά και γιατί είναι απαραίτητη. Οι υποψήφιοι για εργασία πρέπει να γνωρίζουν τη διαδικασία της συνέντευξης εργασίας, από την προετοιμασία έως την επαγγελματική συμπεριφορά. Σκοπός των παρακάτω ασκήσεων είναι να παρουσιάσουν τους διάφορους τύπους συνεντεύξεων, συμπεριλαμβανομένων των προσωπικών, των διαδικτυακών και των ομαδικών, και να διερευνήσουν τις μοναδικές προσδοκίες και δεξιότητες που απαιτούνται για την καθεμία. Τα βασικά θέματα περιλαμβάνουν τυπικές ερωτήσεις συνέντευξης - όπως «Πείτε μου για τον εαυτό σας», «Ποια είναι τα δυνατά και αδύνατα σημεία σας;» και «Γιατί θέλετε αυτή τη δουλειά;» - καθώς και θετική εθιμοτυπία συνέντευξης, όπως η ακρίβεια, η γλώσσα του σώματος και η επαγγελματική ενδυμασία. Οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας μπορούν να βοηθήσουν τους αιτούντες εργασία να αναπτύξουν μια κατανόηση αυτών των βασικών στοιχείων, ώστε να διασφαλίσουν ότι θα κάνουν μια θετική πρώτη εντύπωση (Oliver, 2021).

Άσκηση: Προετοιμασία για μια συνέντευξη

Στόχος: Να βοηθήσει τους αιτούντες εργασία να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση και να αναπτύξουν βασικές δεξιότητες για μια επιτυχημένη συνέντευξη, ανεξαρτήτως μορφής.

Προετοιμασίες:

- Συγκεντρώστε δείγματα ερωτήσεων συνέντευξης, κατευθυντήριες γραμμές για την εθιμοτυπία της συνέντευξης και υλικό τόσο για προσωπικές όσο και για διαδικτυακές συνεντεύξεις.
- Προετοιμάστε έναν κατάλογο ερωτήσεων που θα θέσετε στους αιτούντες εργασία σχετικά με την τρέχουσα αντίληψή τους, όπως «Πώς προετοιμάζεστε για μια συνέντευξη για δουλειά;» και «Τι θα θεωρούσατε θετική συμπεριφορά κατά τη συνέντευξη;».
- Επιπλέον, οι αιτούντες εργασία μπορούν να μελετήσουν τις 60+ πιο συνηθισμένες ερωτήσεις και απαντήσεις σε συνεντεύξεις (The Muse Editors, 2024) για να εξοικειωθούν με τις τυπικές ερωτήσεις.

Περιγραφή:

1. Ξεκινήστε συζητώντας τις διαφορές μεταξύ προσωπικών, διαδικτυακών και ομαδικών συνεντεύξεων και, στη συνέχεια, παρουσιάστε τις συνήθεις ερωτήσεις συνέντευξης. Οι αιτούντες εργασία ενθαρρύνονται να σκεφτούν πώς θα απαντούσαν σε κάθε ερώτηση και να προσδιορίσουν τυχόν πτυχές που θεωρούν πρόκληση.
2. Στη συνέχεια, καθοδηγήστε μια άσκηση ρόλων όπου οι υποψήφιοι για εργασία εξασκούνται στο να απαντούν σε ερωτήσεις και να λαμβάνουν ανατροφοδότηση σχετικά με τις απαντήσεις και την εθιμοτυπία τους.

Πόροι και υλικά: (The Muse Editors, 2024), υλικό για παιχνίδια ρόλων, λίστα ελέγχου των κανόνων συνέντευξης, χαρτί και στυλό.

Συμβουλή: Ενθαρρύνετε τους αιτούντες εργασία να σκεφτούν συγκεκριμένα παραδείγματα από την εμπειρία τους

Ενθαρρύνετε τους αιτούντες εργασία να σκεφτούν συγκεκριμένα παραδείγματα από τις εμπειρίες τους για να απαντήσουν στις ερωτήσεις της συνέντευξης. Τα συγκεκριμένα παραδείγματα μπορούν να κάνουν τις απαντήσεις πιο ελκυστικές και να βοηθήσουν στην αποτελεσματική προβολή των δεξιοτήτων και των επιτευγμάτων τους. Μάθετε περισσότερα για την ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτοδιαφήμισης και αφήγησης ιστοριών στο Κεφάλαιο 4. Μάθετε περισσότερα σχετικά με την εξάσκηση για μια συνέντευξη για δουλειά στο Κεφάλαιο 5 μέσω εικονικών συνεντεύξεων.

Άσκηση: 5 συμβουλές για να πετύχετε στη συνέντευξή σας

Στόχος: Να βοηθήσει τους αιτούντες εργασία να εφαρμόσουν αποτελεσματικές στρατηγικές για επιτυχή συνέντευξη, εστιάζοντας στην προετοιμασία, την αυτοπεποίθηση και τον προβληματισμό μετά τη συνέντευξη.

Προετοιμασίες: Εκτυπώστε τις «5 συμβουλές για να πετύχετε στη συνέντευξή σας» από την ιστοσελίδα του EURES και προετοιμάστε σενάρια ή ερωτήσεις που σχετίζονται με κάθε συμβουλή. Για παράδειγμα, δημιουργήστε δείγματα ερωτήσεων που μπορεί να κάνει ο συνεντευκτής και συγκεντρώστε πληροφορίες για μια φανταστική εταιρεία για ερευνητική πρακτική.

Περιγραφή: Παρουσιάστε τις «5 συμβουλές για να πετύχετε στη συνέντευξή σας», συζητώντας σε βάθος κάθε συμβουλή.

1. Έρευνα, έρευνα, έρευνα: Δώστε στον υποψήφιο για εργασία κάποιες λεπτομέρειες σχετικά με μια φανταστική εταιρεία και ζητήστε του να εντοπίσει βασικές πληροφορίες σχετικά με τις αξίες, την αποστολή και τις λειτουργίες της. Αυτό τους βοηθάει να εξασκηθούν στη συγκέντρωση σχετικών γνώσεων υποβάθρου για να επιδείξουν γνήσιο ενδιαφέρον.
2. Προετοιμαστείτε για τις ερωτήσεις τους: Παρουσιάστε συνήθεις ερωτήσεις συνέντευξης σε άτομα που αναζητούν εργασία, όπως «Ποια είναι η μεγαλύτερη αδυναμία σας;» και εργαστείτε μαζί για να διατυπώσετε απαντήσεις. Ο στόχος είναι να βοηθήσετε τον αναζητούντα εργασία να μετατρέψει τις δύσκολες ερωτήσεις σε ευκαιρίες για να αναδείξει τα δυνατά του σημεία.
3. Προετοιμαστείτε για τις ερωτήσεις σας: Καθοδηγήστε τον αιτούντα εργασία να σκεφτεί σημαντικές ερωτήσεις που θα μπορούσε να θέσει στους συνεντευξιαζόμενους, όπως ερωτήσεις σχετικά με τη δυναμική της ομάδας, τους στόχους του οργανισμού ή συμβουλές για μετεγκατάσταση, εάν είναι απαραίτητο. Η άσκηση αυτή ενισχύει τη σημασία της επίδειξης ενδιαφέροντος και της συμμετοχής στη συζήτηση.
4. Περπατήστε ψηλά: Οδηγήστε τον υποψήφιο για εργασία μέσα από απλές ασκήσεις γλώσσας του σώματος, όπως η διατήρηση της οπτικής επαφής, το ίσιο κάθισμα και η εξάσκηση της «δυναμικής πόζας» για να μεταδώσετε αυτοπεποίθηση. Μπορείτε επίσης να παίξετε διάφορα σενάρια σε ρόλους, όπου οι αιτούντες εργασία εξασκούνται στο να χειρίζονται αποτελεσματικά τα νεύρα.
5. Ζητήστε ανατροφοδότηση: Προσομοιώστε μια παρακολούθηση μετά τη συνέντευξη, όπου ο υποψήφιος για εργασία συντάσσει ένα ευγενικό μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ζητώντας ανατροφοδότηση. Αυτό το βήμα βοηθά τον αναζητούντα εργασία να δει τις συνεντεύξεις ως εμπειρίες μάθησης, ακόμη και αν δεν είναι επιτυχείς.

Πόροι και υλικά https://eures.europa.eu/5-tips-acing-your-interview-2017-05-08_en, προφίλ φανταστικών εταιρειών, δείγματα ερωτήσεων για τη συνέντευξη, βίντεο με τη γλώσσα του σώματος ή οπτικά βοηθήματα και χαρτί και στυλό για σημειώσεις.



Συμβουλή: Ενθαρρύνετε τους αιτούντες εργασία να αντανakλούν τη μάθησή τους

Ενθαρρύνετε τους αιτούντες εργασία να κρατούν σημειώσεις σχετικά με το τι έμαθαν από τις ασκήσεις και να επανεξετάζουν αυτές τις σημειώσεις πριν από τις πραγματικές συνεντεύξεις. Η εξάσκηση αυτών των συμβουλών θα τους ενισχύσει την αυτοπεποίθηση και θα τους βοηθήσει να νιώσουν πιο προετοιμασμένοι για διάφορες καταστάσεις συνέντευξης.

Συμβουλή: Εξετάστε το στόχο του εργοδότη

Μπορεί να είναι χρήσιμο να εξετάσετε το στόχο ενός εργοδότη κατά την προετοιμασία για μια συνέντευξη και να προβληματιστείτε σχετικά με το τι επιδιώκει να επιτύχει. Εξερευνήστε μαζί με τους αναζητούντες εργασία αυτές τις 20 βασικές ιδιότητες που αναζητούν οι συνεντευκτές στους υποψηφίους. (Συντακτική ομάδα Indeed 2024a: <https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/what-interviewers-look-for>)



2.4 Μετά τη συνέντευξη εργασίας

Η διαδικασία μετά τη συνέντευξη περιλαμβάνει την εθιμοτυπία παρακολούθησης, την αξιολόγηση της απόδοσής σας μετά τη συνέντευξη και τον χειρισμό πιθανών αποτελεσμάτων. Είναι σημαντικό να έχετε την κατανόηση του πότε και πώς να συνεχίσετε με τον εργοδότη, να διατηρήσετε τον επαγγελματισμό σας μετά τη συνέντευξη και να αξιολογήσετε τη συνέντευξη για να εντοπίσετε τομείς προς βελτίωση. Είναι επίσης ζωτικής σημασίας για τους αναζητούντες εργασία να μάθουν στρατηγικές για την ανταπόκριση σε προσφορές εργασίας, τη διαπραγμάτευση των όρων ή την εποικοδομητική αντιμετώπιση της απόρριψης.

Η έρευνα δείχνει ότι η αποτελεσματική επικοινωνία παρακολούθησης μπορεί να βελτιώσει την εικόνα του υποψηφίου και να επιβεβαιώσει το ενδιαφέρον του για τη θέση (Harrison et al., 2018). Επιπλέον, η κατανόηση του τρόπου αξιολόγησης των επιδόσεών του και του χειρισμού της ανατροφοδότησης είναι κρίσιμη για τη συνεχή βελτίωση των προσπαθειών αναζήτησης εργασίας (McDaniel et al., 1994). Οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας μπορούν να αξιολογήσουν την εξοικείωση ενός ατόμου που αναζητά εργασία με αυτά τα βήματα μετά τη συνέντευξη, κάνοντας ερωτήσεις όπως

- Τι θα κάνατε μετά τη συνέντευξη για να δείξετε ενδιαφέρον;
- Πώς χειρίζεστε την ανατροφοδότηση ή την απόρριψη από μια συνέντευξη;

Οι ερωτήσεις αυτές μπορούν να αποκαλύψουν τις γνώσεις και την αυτοπεποίθηση του αιτούντος εργασία όσον αφορά τη διαχείριση των δραστηριοτήτων μετά τη συνέντευξη και να επιτρέψουν στους εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας να εντοπίσουν τους τομείς στους οποίους μπορεί να χρειάζονται υποστήριξη.

Για να υποστηρίξουν τη μάθηση, οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας μπορούν να εμπλέξουν τους αιτούντες εργασία σε συζητήσεις σχετικά με τις στρατηγικές παρακολούθησης και να τους καθοδηγήσουν σε ασκήσεις όπως η σύνταξη ενός ευχαριστήριου ηλεκτρονικού μηνύματος ή η εξάσκηση σε απαντήσεις σε πιθανά σχόλια. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας μπορούν να παρουσιάσουν εργαλεία αυτοαξιολόγησης, ενθαρρύνοντας τους αιτούντες εργασία να προβληματιστούν σχετικά με τις επιδόσεις τους στη συνέντευξη, να σημειώσουν τα δυνατά σημεία και τους τομείς που χρήζουν βελτίωσης και να αναπτύξουν ένα σχέδιο για μελλοντικές συνεντεύξεις.

Άσκηση: Γράφοντας ένα ευχαριστήριο email

Στόχος: Να βοηθήσετε τους αιτούντες εργασία να κατανοήσουν τη σημασία ενός email παρακολούθησης και πώς μπορεί να ενισχύσει το ενδιαφέρον τους για τη θέση εργασίας.

Προετοιμασίες: Προετοιμάστε παραδείγματα αποτελεσματικών ευχαριστηρίων μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και έναν κατάλογο με τα βασικά στοιχεία που πρέπει να συμπεριλάβετε, όπως η έκφραση εκτίμησης για τη συνέντευξη, η επιβεβαίωση του ενδιαφέροντος για το ρόλο και η αναφορά σε συγκεκριμένα θέματα που συζητήθηκαν.

Περιγραφή:

1. Ξεκινήστε συζητώντας τον σκοπό και τον τόνο ενός email παρακολούθησης μαζί με τον υποψήφιο για εργασία.
2. Στη συνέχεια, δείξτε παραδείγματα ευχαριστηρίων μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για επανεξέταση.
3. Ο υποψήφιος για εργασία συντάσσει το δικό του μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου παρακολούθησης για ένα σενάριο εικονικής συνέντευξης, χρησιμοποιώντας τα παραδείγματα ως καθοδήγηση.
4. Ελέγξτε το προσχέδιο και δώστε ανατροφοδότηση στον αναζητούντα εργασία σχετικά με τον τόνο, τη σαφήνεια και τη συνάφεια.

Πόροι και υλικά: και χαρτί ή υπολογιστές για τη σύνταξη των μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Συμβουλή: Ενθαρρύνετε τους αιτούντες εργασία να εξατομικεύσουν το ευχαριστήριο email τους

Ενθαρρύνετε τους αιτούντες εργασία να εξατομικεύσουν το ευχαριστήριο email τους αναφέροντας ένα αξιοσημείωτο σημείο της συνέντευξης ή εκφράζοντας τον ενθουσιασμό τους για μια συγκεκριμένη πτυχή της θέσης εργασίας ή της εταιρείας. Αυτό δείχνει γνήσιο ενδιαφέρον και τους βοηθά να ξεχωρίσουν.

Άσκηση: Αυτοαξιολόγηση και προβληματισμός σχετικά με την απόδοση στη συνέντευξη

Στόχος: Να ενθαρρύνει τους αιτούντες εργασία να αναλογιστούν την απόδοσή τους στη συνέντευξη, να εντοπίσουν τα δυνατά σημεία και τους τομείς που χρήζουν βελτίωσης και να δημιουργήσουν ένα σχέδιο για μελλοντικές συνεντεύξεις.

Προετοιμασίες: Προετοιμάστε έναν κατάλογο ελέγχου ή ένα φύλλο εργασίας αυτοαξιολόγησης που θα προτρέπει τους αιτούντες εργασία να αξιολογήσουν πτυχές της συνέντευξής τους, όπως η προετοιμασία, η αυτοπεποίθηση, οι απαντήσεις, η γλώσσα του σώματος και η συνολική δέσμευση (Indeed Editorial Team, 2024b).

Περιγραφή:

1. Παρουσιάστε την ιδέα της αυτοαξιολόγησης ως εργαλείο ανάπτυξης.
2. Καθοδηγήστε τον αιτούντα εργασία να συμπληρώσει το φύλλο αυτοαξιολόγησης ατομικά, αναλογιζόμενος συγκεκριμένα μέρη της συνέντευξης.
3. Στη συνέχεια, διευκολύνετε μια συζήτηση κατά την οποία ο υποψήφιος για εργασία μοιράζεται τις απόψεις του και θέτει στόχους βελτίωσης, όπως η εξάσκηση σε ορισμένες ερωτήσεις ή η βελτίωση της γλώσσας του σώματος.

Πόροι και υλικά: Φύλλα εργασίας, χαρτί και στυλό.

Παράδειγμα λίστας ελέγχου αυτοαξιολόγησης για την απόδοση σε συνέντευξη:

1. Προετοιμασία
 - * Έκανα ενδελεχή έρευνα για την εταιρεία και τον ρόλο;
 - * Ήμουν εξοικειωμένος με τις αξίες, την αποστολή και τους στόχους της εταιρείας;
 - * Προετοίμασα απαντήσεις σε συνήθεις ερωτήσεις συνέντευξης;
 - * Έφερα όλο το απαραίτητο υλικό (π.χ. βιογραφικό σημείωμα, συστάσεις, σημειώσεις);
2. Εμπιστοσύνη
 - * Αισθάνθηκα ήρεμος και ψύχραιμος κατά τη διάρκεια της συνέντευξης;
 - * Ήταν η γλώσσα του σώματός μου ανοιχτή και γεμάτη αυτοπεποίθηση (π.χ. καλή στάση του σώματος, σταθερή οπτική επαφή);
 - * Έδειχνα εμπιστοσύνη στις απαντήσεις μου χωρίς να εξηγώ υπερβολικά;
3. Απαντήσεις στις ερωτήσεις
 - * Έδωσα σαφείς, συνοπτικές απαντήσεις;
 - * Περιέλαβα συγκεκριμένα παραδείγματα για να υποστηρίξω τις απαντήσεις μου;
 - * Ήμουν σε θέση να απαντήσω αποτελεσματικά σε δύσκολες ερωτήσεις;
 - * Τόνισα τα δυνατά μου σημεία με τρόπο που να ταιριάζει με τον ρόλο;
4. Γλώσσα του σώματος και δέσμευση
 - * Έκανα την κατάλληλη οπτική επαφή με τον υπεύθυνο της συνέντευξης;
 - * Προσέχω τον τόνο, τον ρυθμό και τις χειρονομίες μου;
 - * Διατήρησα θετική και αφοσιωμένη στάση καθ' όλη τη διάρκεια της συνέντευξης;
5. Συνολική δέσμευση
 - * Έκανα εύστοχες ερωτήσεις σχετικά με την εταιρεία ή τον ρόλο;
 - * Έδειξα ενθουσιασμό και ενδιαφέρον για τη θέση;
 - * Εξέφρασα ευγνωμοσύνη στο τέλος της συνέντευξης;
6. Ερωτήσεις προβληματισμού
 - * Τι έκανα καλά κατά τη διάρκεια της συνέντευξης;
 - * Ποιες πτυχές της απόδοσής μου θα μπορούσαν να βελτιωθούν;
 - * Σε τι θα επικεντρωθώ για να βελτιωθώ πριν από την επόμενη συνέντευξή μου;

Συμβουλή: Υπενθυμίστε στους αιτούντες εργασία ότι κάθε συνέντευξη είναι μια ευκαιρία μάθησης

Ενθαρρύνετέ τους να χρησιμοποιήσουν τις σημειώσεις αυτοαξιολόγησής τους για να καθοδηγήσουν την προετοιμασία τους για μελλοντικές συνεντεύξεις, αξιοποιώντας κάθε εμπειρία για να βελτιώσουν την αυτοπεποίθηση και την απόδοσή τους.

Πηγές για περαιτέρω ανάγνωση:

Οδηγίες συνοδευτικής επιστολής Europass: : <https://europass.europa.eu/en/create-europass-cover-letter>

Εκπαιδευτικό βίντεο στην ιστοσελίδα του Europass <https://audiovisual.ec.europa.eu/en/video/I-204554?language=EN>

Δικτυακός τόπος Europass <https://europass.europa.eu/en/create-europass-cv>

Εκπαιδευτικό βίντεο στην ιστοσελίδα του Europass: <https://audiovisual.ec.europa.eu/en/video/I-193054?language=EN>

Σύνδεσμος δικτυακού τόπου EURES: https://eures.europa.eu/index_en

Τεχνικές συνέντευξης από το EURES: https://eures.europa.eu/5-tips-acing-your-interview-2017-05-08_en

Indeed Editorial Team, 2024, What Hiring Managers Look for in an Interview with Michael Pukownik of Amazon Music: <https://www.youtube.com/watch?v=cDnPlk5KghY&t=4s>

William Arruda, Senior Contributor, 2024, 10 τρόποι για να δείξετε ότι είστε ηγέτης κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων εργασίας: <https://www.forbes.com/sites/williamarruda/2023/10/20/10-ways-to-show-that-you-are-a-leader-during-job-interviews/>

Συντακτική ομάδα του Πανεπιστημίου Malone, 2024, Communication During Your Job Interview, ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου Malone: <https://www.malone.edu/alumni/resources/alumni-career-services/interview-preparation/communication-during-interview>



3. Πώς να υποστηρίξετε την κατανόηση των προσδοκιών του εργοδότη και του ρόλου του εργαζομένου;

Στόχος αυτού του κεφαλαίου είναι να σας εφοδιάσει με εργαλεία που θα βοηθήσουν τους αναζητούντες εργασία να κατανοήσουν τις προσδοκίες των εργοδοτών για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και να τοποθετηθούν ανάλογα όταν υποβάλλουν αίτηση για έναν ρόλο εργασίας. Οι εργοδότες αναζητούν έναν υποψήφιο που είναι ικανός και έχει τις δυνατότητες και τον ενθουσιασμό για τον ρόλο. Για έναν υποψήφιο για εργασία και δυνητικό εργαζόμενο, μια συνέντευξη για εργασία του δίνει την ευκαιρία να δει, να ρωτήσει και να ακούσει περισσότερα για την εταιρεία και τον ρόλο εργασίας για τον οποίο υποβάλλει αίτηση.

Επιπλέον, η κατανόηση των ρόλων, των ευθυνών και των δικαιωμάτων τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων είναι απαραίτητη για τους αναζητούντες εργασία που προσανατολίζονται στο σημερινό πολύπλοκο εργασιακό περιβάλλον. Η γνώση αυτών των πτυχών όχι μόνο ενδυναμώνει τα άτομα να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους, αλλά και τα βοηθά να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους στον εργασιακό χώρο.

Τι θα μάθετε:

- Βοηθήστε τους αναζητούντες εργασία να ευθυγραμμιστούν με τα κίνητρα των εργοδοτών και να προσαρμόσουν την επικοινωνία τους σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας.
- Υποστήριξη των ατόμων που αναζητούν εργασία στην κατανόηση των εργασιακών δικαιωμάτων και των ρόλων των εργοδοτών και των εργαζομένων, ενώ παράλληλα υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους στο χώρο εργασίας.
- Παροχή γνώσεων στους αναζητούντες εργασία σχετικά με τα βασικά στοιχεία των συμβάσεων εργασίας, ώστε οι αναζητούντες εργασία να κατανοήσουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους πριν υπογράψουν μια συμφωνία.

3.1 Στοχευμένη επικοινωνία προς τον δυνητικό εργοδότη

Κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, η επικοινωνία που ταιριάζει σε όλους δεν είναι μια καλή μέθοδος. Όλα τα επικοινωνιακά μηνύματα, ξεκινώντας από το βιογραφικό σημείωμα, τη συνοδευτική επιστολή και τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, είναι ωφέλιμο να προσαρμόζονται ανάλογα με τον κάθε εργοδότη, προκειμένου να μεγιστοποιηθεί η δυνατότητα πρόσληψης.

Ως εργαζόμενος στον τομέα της νεολαίας, πώς μπορείτε να υποστηρίξετε τους αιτούντες εργασία να εκφράσουν επαγγελματικά το ενδιαφέρον τους για έναν εργασιακό ρόλο;

- Βήμα 1: Αναθέστε στον υποψήφιο να ερευνήσει τη θέση εκ των προτέρων. Πρέπει να ξεκινήσει με τη συγκέντρωση λεπτομερών πληροφοριών σχετικά με τον ρόλο, τον οργανισμό και τον ευρύτερο κλάδο. Αυτή η γνώση θα τους επιτρέψει να δημιουργήσουν μια προσεγμένη και προσαρμοσμένη εκδήλωση ενδιαφέροντος που θα αποδεικνύει την κατανόηση και τη δέσμευσή τους.
- Βήμα 2: Βοηθήστε τον αιτούντα εργασία να αναδείξει τις σχετικές δεξιότητες και την εμπειρία του. Προσδιορίστε μαζί τους τις συγκεκριμένες δεξιότητες και εμπειρίες που ευθυγραμμίζονται με τις απαιτήσεις του ρόλου και την αποστολή του οργανισμού. Επικεντρωθείτε στο πώς το ιστορικό τους υποστηρίζει τους στόχους τους και πώς μπορεί να προσθέσει αξία σε αυτή τη θέση.
- Βήμα 3: Υποστηρίξτε τον υποψήφιο να δημιουργήσει ένα πειστικό μήνυμα. Συντάξτε μια εστιασμένη εκδήλωση ενδιαφέροντος, διατυπώνοντας με σαφήνεια τους λόγους για τους οποίους ο υποψήφιος είναι άριστος για τον ρόλο. Τονίστε τόσο τα προσόντα όσο και τον ενθουσιασμό του για την ένταξή του στην ομάδα, με στόχο να τον παρουσιάσετε ως αφοσιωμένο και στρατηγικό ταίρι.
- Βήμα 4: Εξατομικεύστε την επικοινωνία του υποψηφίου. Βοηθήστε τους να προσαρμόσουν τη μέθοδο επικοινωνίας τους με βάση το πλαίσιο και τον παραλήπτη. Είτε πρόκειται για ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, είτε για επιστολή, είτε για ηλεκτρονική αίτηση, βεβαιωθείτε ότι το μήνυμα είναι επαγγελματικό, ευγενικό και συγκεκριμένο για τον οργανισμό.

Συμβουλή: Μάθετε περισσότερα για την προσαρμογή της επικοινωνίας σας για τη συνέντευξη για δουλειά στα Κεφάλαια 4 και 5.

Άσκηση: Προσαρμογή μηνυμάτων επικοινωνίας

Στόχος: Να βοηθήσει τον υποψήφιο να δημιουργήσει στοχευμένα επικοινωνιακά μηνύματα ανά τύπο εργοδότη.

Περιγραφή της μεθόδου:

1. Επιλέξτε μαζί με τον αναζητούντα εργασία δύο θέσεις εργασίας από έναν ιστότοπο για την επαγγελματική σταδιοδρομία.
2. Διαβάστε τα διεξοδικά και σχεδιάστε με τον υποψήφιο 2 διαφορετικές στρατηγικές επικοινωνίας ανάλογα με το είδος της θέσης και το είδος του εργοδότη.
3. Αφήστε τον αιτούντα εργασία να επεξεργαστεί πρώτα το μήνυμα επικοινωνίας και τα κείμενα (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, συνοδευτική επιστολή κ.λπ.). Στη συνέχεια, συζητήστε και προβληματιστείτε μαζί για τα δυνατά και αδύνατα σημεία και διορθώστε τα από κοινού.

3.2 Ρόλοι, ευθύνες και δικαιώματα εργαζομένων και εργοδοτών

Αν και οι νόμοι διαφέρουν στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, υπάρχουν ορισμένοι γενικοί κανόνες που ισχύουν και που είναι χρήσιμο να γνωρίζει και να εξοικειωθεί ο υποψήφιος για εργασία πριν παρακολουθήσει μια συνέντευξη και σίγουρα πριν υπογράψει μια σύμβαση και ξεκινήσει την πρώτη του ημέρα στην εργασία.

Κύριες αρμοδιότητες των εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι, ακόμη και όσοι εργάζονται με μερική απασχόληση ή χωρίς επίσημη σύμβαση, έχουν βασικές ευθύνες έναντι των εργοδοτών τους. Οι βασικές υποχρεώσεις περιλαμβάνουν:

- Ολοκλήρωση των εργασιών που σας έχουν ανατεθεί: Οι εργαζόμενοι πρέπει να εκτελούν τα καθήκοντά τους με ακρίβεια και υπευθυνότητα. Η συχνή αργοπορία ή οι αδικαιολόγητες απουσίες μπορεί να οδηγήσουν σε πειθαρχικά μέτρα.
- Εξασφάλιση της ασφάλειας: Θα πρέπει να αποφεύγουν ενέργειες που θέτουν σε κίνδυνο τον εαυτό τους ή άλλους στο χώρο εργασίας.
- Ακολουθήστε τις οδηγίες: Οι εργαζόμενοι πρέπει να ακολουθούν τις οδηγίες του εργοδότη τους, εκτός εάν η εργασία είναι επικίνδυνη ή παράνομη.
- Επίδειξη αφοσίωσης και ειλικρίνειας: Ακεραιότητα αναμένεται σε όλες τις επαγγελματικές αλληλεπιδράσεις.

Συνέπειες για τη μη τήρηση των ευθυνών

Όταν οι εργαζόμενοι δεν τηρούν τις ευθύνες τους, οι εργοδότες μπορούν να λάβουν πειθαρχικά μέτρα, όπως:

- Γραπτές προειδοποιήσεις και αναστολές: Για ήσσονος σημασίας παραβάσεις, μπορεί να εκδοθεί προειδοποίηση ή αναστολή.
- Αξιολόγηση της απόδοσης ή υποβιβασμός: Τα επίμονα προβλήματα μπορεί να οδηγήσουν σε αρνητική αξιολόγηση ή ακόμη και υποβιβασμό.
- Τερματισμός για σοβαρά αδικήματα: Πράξεις όπως κλοπή ή σοβαρό παράπτωμα μπορεί να οδηγήσουν σε απόλυση.
- Νομική δράση: Ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει αποζημίωση ή ασφαλιστικά μέτρα εάν ο εργαζόμενος προκαλέσει οικονομική ζημία ή παραιτηθεί χωρίς την κατάλληλη ειδοποίηση.

Ευθύνες των εργοδοτών έναντι των εργαζομένων

Οι εργοδότες πρέπει να τηρούν συγκεκριμένες υποχρεώσεις έναντι των εργαζομένων τους, οι οποίες περιλαμβάνουν:

- Παροχή ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος: Οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για τη σωματική και ψυχολογική ευημερία του προσωπικού τους, συμπεριλαμβανομένης της πρόληψης της παρενόχλησης και των διακρίσεων.
- Καταβολή των συμφωνηθέντων μισθών και παροχών: Αυτό περιλαμβάνει την έγκαιρη καταβολή των μισθών, των ημερών αδείας και των αργιών.
- Πρόσβαση σε χώρο εργασίας και πόρους: Οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν τα απαραίτητα εργαλεία και τον κατάλληλο χώρο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

- Σεβασμός και προστασία: Οι εργοδότες πρέπει να προστατεύουν τους εργαζομένους από την ενδοοικογενειακή ή οικογενειακή βία που μπορεί να τους επηρεάσει στην εργασία τους, συμπεριλαμβανομένων των σεναρίων απομακρυσμένης εργασίας.
- Εάν ο εργαζόμενος έχει γραπτή σύμβαση, μπορεί να περιγράψει πρόσθετες ευθύνες για τον εργοδότη, όπως η επιστροφή των εξόδων που σχετίζονται με την εργασία.

Επίλυση διαφορών

Όταν προκύπτουν ζητήματα, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες θα πρέπει πρώτα να προσπαθούν να επιλύουν τις συγκρούσεις μέσω συζήτησης. Για ορισμένες διαφορές, μπορεί να απαιτείται μια αρχική συζήτηση πριν από τη λήψη περαιτέρω μέτρων.

Άσκηση: Εξοικείωση με την εργατική νομοθεσία

Στόχος: Εξοικείωση με τις ευθύνες και τα δικαιώματα του εργοδότη και του εργαζομένου.

Προετοιμασίες: Ερευνήστε τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εργοδοτών και των εργαζομένων στη χώρα σας. Κάθε ευρωπαϊκή χώρα διαθέτει έναν κεντρικό, δημόσιο δικτυακό τόπο που δημιουργείται από το Υπουργείο Εργασίας ή Απασχόλησης και έχει ως στόχο την προστασία του εργατικού δυναμικού.

Περιγραφή:

1. Ξεκινήστε δείχνοντας στον αναζητούντα εργασία πώς να ερευνά τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εργοδοτών και των εργαζομένων στη χώρα σας.
2. Συζητήστε με τον αιτούντα εργασία για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του ως εργαζόμενου. Επικεντρωθείτε στα θέματα που τον δυσκολεύουν ή αποτελούν πρόκληση.
3. Στη συνέχεια, συζητήστε με τον αιτούντα εργασία για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργοδοτών. Επικεντρωθείτε στα θέματα που τους δυσκολεύουν ή αποτελούν πρόκληση.

Άσκηση: Αντιμετώπιση ακατάλληλων ή παράνομων ερωτήσεων συνέντευξης

Στόχος: Να βοηθήσετε τους αιτούντες εργασία να αναγνωρίζουν τις ακατάλληλες ή παράνομες ερωτήσεις συνέντευξης και να τους προετοιμάσετε να αποφεύγουν με αυτοπεποίθηση και ευγένεια αυτές τις ερωτήσεις σε περίπτωση που εμφανιστούν.

Προετοιμασίες: προετοιμασία: Αναζητήστε ερωτήσεις συνέντευξης που είναι ακατάλληλες ή παράνομες στη χώρα σας και σε άλλες χώρες της ΕΕ.

Περιγραφή:

1. Συζητήστε και διερευνήστε παραδείγματα ακατάλληλων και παράνομων ερωτήσεων συνέντευξης με τον αιτούντα εργασία: Συζητήστε τη διαφορά μεταξύ ακατάλληλων και παράνομων ερωτήσεων συνέντευξης. Συζητήστε τα δικαιώματα των ατόμων που αναζητούν εργασία σχετικά με τη μη απάντηση.
2. Προετοιμαστείτε και σχεδιάστε από κοινού γενικές φράσεις και τρόπους για να αποφύγετε ευγενικά αυτές τις ερωτήσεις σε περίπτωση που εμφανιστούν.
3. Βάλτε τον αναζητούντα εργασία να γράψει μερικές φράσεις για μελλοντικές συνεντεύξεις εργασίας.



Άσκηση: Συμβάσεις εργασίας

Στόχος: Παροχή γνώσεων στους αναζητούντες εργασία σχετικά με τα βασικά στοιχεία των συμβάσεων εργασίας, ώστε οι αναζητούντες εργασία να κατανοήσουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους πριν υπογράψουν μια συμφωνία.

Προετοιμασίες: Συγκεντρώστε παραδείγματα συμβάσεων εργασίας (από αξιόπιστες πηγές, π.χ. υποδείγματα συμβάσεων από τις υπηρεσίες σταδιοδρομίας). Εξοικειωθείτε με τις απαιτήσεις των συμβάσεων εργασίας στην ΕΕ και στη χώρα σας.

Περιγραφή:

1. Επανεξετάστε τα παραδείγματα συμβάσεων μαζί με τον αναζητούντα εργασία: Να εξετάσουν τα διάφορα είδη συμβάσεων εργασίας, σημειώνοντας τα βασικά στοιχεία και τις διαφορές μεταξύ τους.
2. Ενημερώστε τον αιτούντα εργασία για τις απαιτήσεις της σύμβασης εργασίας στην ΕΕ και στη χώρα σας. Ανατρέξτε στα παραδείγματα συμβάσεων για να επανεξετάσετε εάν λείπει κάτι που απαιτείται.
3. Δημιουργήστε έναν κατάλογο ελέγχου συμβάσεων: Καταρτίστε έναν κατάλογο ελέγχου των σημαντικών όρων και προϋποθέσεων που πρέπει να αναζητήσετε σε μια σύμβαση εργασίας πριν την υπογραφή.

Πόροι και υλικά: (διαθέσιμα στο διαδίκτυο ή μέσω των υπηρεσιών σταδιοδρομίας). Ιστοσελίδες της τοπικής/εθνικής κυβέρνησης που περιγράφουν τους νόμους περί απασχόλησης. Οδηγοί ή άρθρα σχετικά με την κατανόηση των συμβάσεων εργασίας (π.χ. EURES και συμβάσεις εργασίας στην ΕΕ https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/index_en.htm).



Πηγές για περαιτέρω ανάγνωση

Κατάλογος ερωτήσεων συνέντευξης που είναι ακατάλληλες ή παράνομες στις χώρες της ΕΕ:
<https://www.eurobrussels.com/article/203/>

Συμβάσεις εργασίας στην ΕΕ:
https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/index_en.htm.



4. Πώς να υποστηρίξετε την ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων;

Η επικοινωνία μπορεί να συνοψιστεί στην ανταλλαγή πληροφοριών (North M., 2024). Δεδομένων, ωστόσο, των πολύπλοκων τρόπων με τους οποίους λαμβάνουμε και αντιλαμβανόμαστε τα μηνύματα, η ανταλλαγή αυτή απέχει πολύ από το να είναι απλή και ευθεία. Οι καλές επικοινωνιακές δεξιότητες αποτελούνται από την ενεργητική ακρόαση, τη μη λεκτική και τη λεκτική επικοινωνία, την ικανότητα προσαρμογής του επικοινωνιακού ύφους και την αφήγηση ιστοριών.

21

Τι θα μάθετε:

- Μάθετε τεχνικές για τη βελτίωση της ενεργητικής ακρόασης και πώς μπορείτε να υποστηρίξετε την ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων για όσους αναζητούν εργασία.
- Αναπτύξτε την ικανότητά σας ως λειτουργός νεολαίας να κάνετε εύστοχες ερωτήσεις και να παρέχετε επικοινωνιακή ανατροφοδότηση στους αιτούντες εργασία.
- Υποστηρίξτε τους αιτούντες εργασία στο να μάθουν πώς να χρησιμοποιούν τη γλώσσα του σώματος για να ενισχύσουν το μήνυμά τους και να αναπτύξουν δεξιότητες δημόσιας ομιλίας για να παρουσιάσουν με αυτοπεποίθηση τον εαυτό τους και τις ιδέες τους.

- Κατανοήστε πώς διαφέρουν τα στυλ επικοινωνίας και πώς μπορείτε να προσαρμόσετε το στυλ επικοινωνίας σας ώστε να κάνετε ένα άλλο άτομο να αισθάνεται ότι το εκτιμάτε και να ενθαρρύνετε τον ανοιχτό διάλογο και τη συνεργασία.
- Υποστήριξη των ατόμων που αναζητούν εργασία στην εκμάθηση τεχνικών αυτο-marketing και αφήγησης ιστοριών για να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητά τους στην επικοινωνία, ώστε να διαπρέψουν στις συνεντεύξεις για εργασία.

4.1 Ενεργητική ακρόαση

Ενεργητική ακρόαση σημαίνει να ασχολείσαι με αυτά που λένε οι άνθρωποι δίνοντας καταφατικές απαντήσεις και κάνοντας ερωτήσεις παρακολούθησης για να δείξεις ότι το άτομο δίνει προσοχή (Gallo, 2024). Η ακρόαση είναι εξίσου σημαντική με την ομιλία, όταν πρόκειται για επιτυχή επικοινωνία - περιλαμβάνει την κατάκτηση μιας σειράς άλλων δεξιοτήτων - από την εκμάθηση του πώς να διαβάζετε τα λεπτά συνθήματα μέχρι τον έλεγχο της δικής σας συναισθηματικής αντίδρασης. Απαιτεί τόσο ενσυναίσθηση όσο και αυτογνωσία.

Γιατί είναι σημαντική η ενεργητική ακρόαση; (Bergeron, Loignon, 2024)

- Μεταφέρει το μήνυμα ότι αυτό που έχουν να πουν οι άλλοι είναι πολύτιμο.
- Διευκολύνει τη μεγαλύτερη κατανόηση μεταξύ ατόμων ή ομάδων.
- Ενισχύει την ψυχολογική ασφάλεια.

Η ενεργητική ακρόαση μπορεί να βελτιωθεί με την εξάσκηση των ακόλουθων τεχνικών:

- Προσέξτε προσεκτικά τη συμπεριφορά και τη γλώσσα του σώματος του ομιλητή για να κατανοήσετε καλύτερα το μήνυμά του.
- Σηματοδοτώντας ότι παρακολουθείτε με οπτικά σήματα όπως νεύματα και οπτική επαφή, κάνοντας διευκρινιστικές ερωτήσεις για να διασφαλίσετε την κατανόησή σας.
- Αποφυγή πιθανών διακοπών - από την τεχνολογία (τηλεφωνικές ειδοποιήσεις) και από ανθρώπους (χτυπήματα στην πόρτα κ.λπ.).
- Διατηρώντας ανοιχτό μυαλό. Αντί να αξιολογείτε το μήνυμα και να εκφράζετε τη γνώμη σας, απλά να κάνετε τον ομιλητή να αισθάνεται ότι ακούγεται και ότι επικυρώνεται.
- Επιβεβαίωση ότι έχετε κατανοήσει αυτά που είπε ο ομιλητής επαληθεύοντας την κατανόησή σας.

Όταν οι εργαζόμενοι ακούνε ενεργά ο ένας τον άλλον, ο χώρος εργασίας αισθάνεται πιο άνετα και αναπτύσσεται η αίσθηση του ανήκειν και του σεβασμού. Ο δρόμος προς έναν εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς είναι να διδάξουμε στους μελλοντικούς εργαζόμενους διοικητικές δεξιότητες που εξυμνούν τη συμμετοχικότητα, την ποικιλομορφία και το άνοιγμα.

Άσκηση: Άσκηση στην ενεργητική ακρόαση

Στόχος: Να διασφαλιστεί ότι ένα άτομο δεν ακούει μόνο τις λέξεις που λέει το άτομο, αλλά ολόκληρο το μήνυμα.

Προετοιμασίες: Αυτή η άσκηση εκτελείται μεταξύ δύο ατόμων.

Περιγραφή:

1. Ο «ομιλητής» πρέπει να περιγράψει κάτι, είτε πρόκειται για κάτι που συνέβη στη δουλειά του, είτε για τη διαδρομή του κ.λπ. Το θέμα εξαρτάται από τους ίδιους. Χρησιμοποιήστε περίπου τρία λεπτά.
2. Ο «ακροατής» πρέπει να εξασκήσει τις δεξιότητες ενεργητικής ακρόασης. Μετά από τρία λεπτά, ο «ακροατής» πρέπει να συνοψίσει τα βασικά πράγματα που περιέγραψε ο ομιλητής, συμπεριλαμβανομένων γεγονότων σχετικά με αυτό που περιγράφηκε, καθώς και συναισθημάτων που περιγράφηκαν.
3. Ο ομιλητής μπορεί στη συνέχεια να δώσει ανατροφοδότηση στον ακροατή αν πιστεύει ότι έπιασε όλα τα σημαντικά ή αν του ξέφυγε κάτι.
4. Στο τέλος της άσκησης είναι χρήσιμο να επανεξετάσετε τι πήγε καλά και τι θα μπορούσε να βελτιωθεί. Λάβετε υπόψη ότι ο στόχος δεν είναι να θυμάστε κάθε λεπτομέρεια, αλλά να ακούσετε, να κατανοήσετε και να αντανάκλασετε στον ομιλητή την κατανόησή σας.

Πόροι και υλικά: (2017): Youth Employment UK (2017):). Επικοινωνία: Ενεργητική ακρόαση: <https://www.youthemployment.org.uk/communication-active-listening/>. / David G. (2024). Οι μεγάλοι επικοινωνιολόγοι μοιράζονται αυτά τα 7 βασικά χαρακτηριστικά s <https://www.yourthoughtpartner.com/blog/what-makes-a-good-communicator>



Συμβουλή: Συνοψίστε και παραφράστε

Αφού τελειώσει ο ομιλητής, επαναδιατυπώστε τα κύρια σημεία του με δικά σας λόγια. Αυτό δείχνει ότι έχετε δώσει προσοχή και βοηθά να διευκρινίσετε τυχόν παρεξηγήσεις.

4.2 Λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία

Η λεκτική επικοινωνία αναφέρεται στις προφορικές λέξεις που χρησιμοποιούνται για τη μετάδοση ενός μηνύματος.

Η μη λεκτική επικοινωνία υποδηλώνει τους ήχους, τις χειρονομίες, τη στάση του σώματος, την εγγύτητα και άλλες άδηλες ενδείξεις που υποδηλώνουν τα συναισθήματα ενός ατόμου. Συνήθως αναφέρεται ως γλώσσα του σώματος.

Η παραγλώσσα, που ονομάζεται επίσης «παραγλώσσα», δεν αναφέρεται στο τι λέγεται, αλλά στο πώς λέγεται. Το «πώς» περιλαμβάνει την ένταση, τον τόνο, το ύψος, την κλίση και το λεξιλόγιο.

Επικοινωνία με νέους που αναζητούν εργασία

Κατά την καθιέρωση αποτελεσματικής επικοινωνίας με τους νέους, είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας να χρησιμοποιούν γλώσσα που οι νέοι κατανοούν, ώστε να μπορούν να κατανοήσουν το μήνυμα που οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας σκοπεύουν να μεταφέρουν (Αποτελεσματική επικοινωνία στην εργασία με νέους, n.d.).

Προκειμένου να επικοινωνούν αποτελεσματικά με τους νέους που αναζητούν εργασία, οι εργαζόμενοι στους τομείς της νεολαίας πρέπει να έχουν αυτοπεποίθηση και να διαθέτουν μια σειρά δεξιοτήτων, όπως:

- Ενεργητική ακρόαση Empathising with the job seekers' point of view
- Ενσυναίσθηση της άποψης των αιτούντων εργασία
- Ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης
- Κατανόηση της μη λεκτικής επικοινωνίας
- Οικοδόμηση σχέσης
- Επεξήγηση, σύνοψη και παροχή πληροφοριών
- Παροχή ανατροφοδότησης με σαφή τρόπο

Άσκηση: Επίλυση συγκρούσεων

Στόχος: Να βοηθήσει τους νέους που αναζητούν εργασία να αναπτύξουν την ικανότητά τους να επιλύουν αποτελεσματικά τις συγκρούσεις χρησιμοποιώντας σωστές επικοινωνιακές δεξιότητες.

Προετοιμασίες: Αυτή η άσκηση εκτελείται μεταξύ δύο ατόμων. Στους συμμετέχοντες ανατίθενται ρόλοι σε ένα φανταστικό περιβάλλον γραφείου. Προκύπτει μια σύγκρουση μεταξύ δύο μελών της ομάδας σχετικά με την προθεσμία ενός έργου και την κατανομή του φόρτου εργασίας.

Περιγραφή:

1. Οι συμμετέχοντες επιδιώκουν να εντοπίσουν τη βασική αιτία της σύγκρουσης.
2. Επικοινωνήστε ανοιχτά και ειλικρινά με το άλλο άτομο.
3. Ακούστε ενεργά την οπτική γωνία του άλλου.
4. Βρείτε μια αμοιβαία επωφελή λύση που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες και των δύο ατόμων.



Πόροι και υλικά: 10 δραστηριότητες κατάρτισης σε θέματα επικοινωνίας. (2024, 28 Ιουνίου). (2024, June 28). SC Training. <https://training.safetyculture.com/blog/communication-training-activities/>.

Συμβουλή: Ενημερωθείτε για τον τόνο της φωνής σας

Αρχίστε να παρατηρείτε πώς ο τόνος της φωνής σας επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι άλλοι ανταποκρίνονται σε εσάς και προσπαθήστε να χρησιμοποιήσετε τον τόνο της φωνής σας για να τονίσετε τις ιδέες που θέλετε να επικοινωνήσετε.

4.3 Προσαρμογή του στυλ επικοινωνίας

Η αλλαγή του τρόπου με τον οποίο ένα άτομο επικοινωνεί με κάποιον έχει να κάνει με το να έχει επίγνωση της κατάστασης στην οποία βρίσκεται ένα άτομο, να βεβαιώνεται ότι ακούει ενεργά τους άλλους και να καταβάλλει προσπάθεια να συμπεριφέρεται και να ανταποκρίνεται με τον καταλληλότερο τρόπο. Ο στόχος των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας θα πρέπει να είναι να προσαρμόζουν το στυλ επικοινωνίας τους ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των νεαρών ατόμων που αναζητούν εργασία και τους οποίους υποστηρίζουν. Ο στόχος των ατόμων που αναζητούν εργασία όσον αφορά την αναζήτηση εργασίας και τις συνεντεύξεις θα πρέπει να είναι να προσαρμόζουν το στυλ επικοινωνίας τους ώστε να λαμβάνουν υπόψη τις προσδοκίες των πιθανών εργοδοτών. Η προσαρμογή του επικοινωνιακού στυλ δεν σημαίνει την πλήρη αλλαγή του, αλλά τον σεβασμό του άλλου ατόμου και του χρόνου του.

Η Mary Sharp Emerson (2024) προσδιόρισε 4 βασικά στυλ επικοινωνίας και πώς να εργαστείτε μαζί τους:

- Απευθείας. Οι αναλυτικοί επικοινωνιολόγοι προτιμούν την άμεση επικοινωνία, υποστηριζόμενη από γεγονότα. Εστιάζουν ιδιαίτερα στο τελικό αποτέλεσμα και είναι γενικά ανεκτικοί στο ρίσκο.
 - * Όταν συνεργάζεστε με έναν άμεσο συνομιλητή: είναι πιο αποτελεσματικό να είστε σαφείς και περιεκτικοί και να αποφεύγετε τις περιττές λεπτομέρειες.
- Λειτουργικό. Ευσυνείδητος, μερικές φορές αποκαλείται και αναλυτικός επικοινωνιολόγος, του αρέσει η διαδικασία, η ακρίβεια και οι λεπτομέρειες. Οι λειτουργικοί επικοινωνιολόγοι ευδοκιμούν σε περιβάλλοντα με σαφείς προσδοκίες, σταθερές προθεσμίες και την ευκαιρία να εργάζονται ανεξάρτητα.
 - * Όταν εργάζεστε με έναν λειτουργικό επικοινωνιολόγο: περιμένετε να κάνει πολλές ερωτήσεις πριν νιώσει άνετα να προχωρήσει.
- Συνεργατική. Ονομάζονται επίσης εναρμονιστές, σταθεροί ή διαισθητικοί. Επικεντρώνονται στους ανθρώπους έναντι των τελικών αποτελεσμάτων. Στόχος τους είναι να βρουν λύσεις που λειτουργούν για όλους.
 - * Όταν συνεργάζεστε με έναν συνεργάτη επικοινωνίας: βεβαιωθείτε ότι ακούτε πριν δώσετε οδηγίες. Οι συνεργαζόμενοι επικοινωνούντες θα αντισταθούν στο να τους λένε τι να κάνουν, αν αισθάνονται ότι δεν έχει ακουστεί η άποψή τους.
- Επιρροή. Ο κλασικός «άνθρωπος των ανθρώπων», ο προσωπικός ή εκφραστικός επικοινωνιολόγος πιστεύει ότι οι συναισθηματικοί δεσμοί μεταξύ των μελών της ομάδας φέρνουν την επιτυχία. Οι influencers επικεντρώνονται περισσότερο στο «γιατί» παρά στο «πώς» και είναι εξαιρετικοί οραματιστές.
 - * Όταν συνεργάζεστε με έναν influencer: δώστε τους τη δυνατότητα να συνεργαστούν για να μεγιστοποιήσουν τις δυνατότητές τους. Μπορεί να χρειάζονται βοήθεια για την ανάπτυξη πρακτικών λύσεων.

Ως λειτουργός νεολαίας, πώς μπορείτε να υιοθετήσετε ένα πιο ευέλικτο στυλ επικοινωνίας;

- Να είστε ειλικρινείς με τον εαυτό σας σχετικά με τον τρόπο που επικοινωνείτε.
- Αναλύστε παλαιότερες κακές επικοινωνίες για να σκεφτείτε τι πήγε στραβά.
- Εξασκηθείτε στην ενεργητική ακρόαση.
- Βελτιώστε τη συναισθηματική σας νοημοσύνη.

Ως εργαζόμενος στον τομέα της νεολαίας, πώς μπορείτε να υποστηρίξετε τους αιτούντες εργασία σε ένα πιο ευέλικτο στυλ επικοινωνίας;

Η προσαρμογή του ύφους επικοινωνίας σε διαφορετικές καταστάσεις συνέντευξης εργασίας είναι μια κρίσιμη δεξιότητα. Για να διασφαλίσετε ότι το μήνυμά σας επικοινωνείται αποτελεσματικά, είναι σημαντικό να λάβετε υπόψη το πλαίσιο, το ακροατήριο, τυχόν πολιτισμικές διαφορές και τη δική σας συναισθηματική κατάσταση. Αυτό θα βοηθήσει τους αναζητούντες εργασία να προσαρμόσουν ανάλογα το στυλ επικοινωνίας τους με τους εργοδότες.

Άσκηση: Αφήγηση ιστοριών για συγκεκριμένα ακροατήρια

Στόχος: Προσαρμογή των ιστοριών σε διαφορετικούς ακροατές.

Προετοιμασίες: Οι συμμετέχοντες δημιουργούν και αφηγούνται ιστορίες για διάφορα ακροατήρια-στόχους (π.χ. μαθητές, επαγγελματίες, ηλικιωμένους). Η άσκηση επικεντρώνεται στην προσαρμογή του περιεχομένου, του τόνου και του ύφους.

Περιγραφή:

1. Τροποποιήστε την ιστορία σας ώστε να έχει αφήγηση στο κοινό σας. Προσαρμόστε το ρυθμό, τον τόνο και το επίπεδο λεπτομέρειας ώστε να ταιριάζει στις προτιμήσεις τους.
2. Κάντε πρόβα την ιστορία σας πολλές φορές για να εξασφαλίσετε μια ομαλή και ελκυστική παρουσίαση. Δώστε προσοχή στη γλώσσα του σώματός σας, στη διαμόρφωση της φωνής και στην επαφή με τα μάτια.
3. Μοιραστείτε την ιστορία σας με μια μικρή ομάδα ανθρώπων που αντιπροσωπεύουν το κοινό-στόχο σας. Ζητήστε ανατροφοδότηση σχετικά με την παρουσίαση, το περιεχόμενο και τη συνολική αποτελεσματικότητά σας.
4. Χρησιμοποιήστε την ανατροφοδότηση για να βελτιώσετε τις ικανότητές σας στην αφήγηση ιστοριών. Σκεφτείτε τι λειτούργησε καλά και τι θα μπορούσε να βελτιωθεί.



Πόροι και υλικά: (2023). Προσαρμογή του στυλ επικοινωνίας σας σε διαφορετικές καταστάσεις <https://www.chiefmanagementofficer.com/effective-communication-adapting-your-communication-style-to-different-situations>

Συμβουλή: Προτιμήστε το διεκδικητικό στυλ επικοινωνίας

Στον εργασιακό χώρο, το διεκδικητικό στυλ επικοινωνίας θεωρείται συχνά το πιο αποτελεσματικό. Εξισορροπεί την έκφραση των αναγκών σας με σεβασμό στους άλλους. Το διεκδικητικό στυλ ενθαρρύνει τον ανοιχτό διάλογο και τη συνεργασία χωρίς να καταφεύγει σε επιθετική συμπεριφορά ή σιωπηλή αντιμετώπιση.

4.4 Αυτοδιαφήμιση και αφήγηση ιστοριών

«Η αφήγηση παραμυθιών ενθαρρύνει την αποτελεσματική διαλειτουργική επικοινωνία και την αναπτυξιακή δέσμευση σε όλα τα επίπεδα» (McDougal et al., Pfeffermann, 2011). Προσφέρει μια πλατφόρμα για ευαλωτότητα και διαφάνεια και αποτελεί ένα φανταστικό σημείο εκκίνησης για πιο συνεργατική εργασία (Bock, 2023).

Για να παραδώσετε μια ιστορία στο πλαίσιο μιας σημαντικής εναρκτήριας συνέντευξης έργου ή μιας συνέντευξης για δουλειά, υπάρχουν ορισμένες βασικές αρχές:

- «Ποιο είναι το βασικό μήνυμα;» Χρησιμοποιήστε το ως οδηγό σας, από την αρχή έως το τέλος.
- «Σκάψτε βαθιά.» Δεν υπάρχει λόγος να παραμιλάτε, αλλά το να μένετε πολύ κοντά στην επιφάνεια της ιστορίας σας - δηλαδή στα απλά γεγονότα του τι συνέβη και με ποια σειρά - δεν θα εμπνεύσει σύνδεση με το κοινό σας.

- «Κρατήστε το σύντομο και γλυκό.»
- «Θυμηθείτε τη δύναμη των εικόνων». Αξιοποιήστε κάποια οπτικά στοιχεία - εικόνες, δεδομένα, σχέδια.
- «Απομνημονεύστε τις πρώτες 1-2 γραμμές. Αφήστε τα υπόλοιπα να κυλήσουν.» Το να μην είστε υπερβολικά σεναριακοί είναι ένα από τα κλειδιά για να μεταδώσετε αυθεντικότητα και να αφήσετε την προσωπικότητά σας να λάμψει.

Ακολουθούν ορισμένες συμβουλές αφήγησης που μπορούν να σας βοηθήσουν να ενισχύσετε τις αφηγήσεις σας και να δεσμεύσετε το κοινό σας:

- Επιλέξτε ένα σαφές κεντρικό μήνυμα.
- Αγκαλιάστε τη σύγκρουση.
- Έχετε σαφή δομή.
- Εξορύξτε τις προσωπικές σας εμπειρίες.
- Ενεργοποιήστε το κοινό σας.
- Περιορίστε το πεδίο της ιστορίας σας.

Άσκηση: Μεταφορική αφήγηση

Στόχος: Να μάθετε πώς να χρησιμοποιείτε μεταφορές στην αφήγηση ιστοριών.

Προετοιμασίες: Οι συμμετέχοντες δημιουργούν μια ιστορία γύρω από μια συγκεκριμένη μεταφορά ή θέμα, μαθαίνοντας να ενσωματώνουν βαθύτερα νοήματα μέσα στην αφήγηση.

Περιγραφή:

1. Επιλέξτε μια μεταφορά που σας εκφράζει, όπως «η ζωή είναι ένα ταξίδι», «η αγάπη είναι ένα πεδίο μάχης» ή «ο χρόνος είναι χρήμα».
2. Δημιουργήστε μια σύντομη ιστορία ή αφήγηση που ενσωματώνει τη μεταφορά που επιλέξατε. Η μεταφορά θα πρέπει να χρησιμεύει ως κεντρικό θέμα ή υποκείμενο μήνυμα.
3. Χρησιμοποιήστε τη μεταφορά για να συμβολίσετε αφηρημένες έννοιες ή συναισθήματα. Για παράδειγμα, αν η μεταφορά σας είναι «η ζωή είναι ένα ταξίδι», θα μπορούσατε να συμβολίσετε τις προκλήσεις ως εμπόδια στο μονοπάτι ή την προσωπική ανάπτυξη ως την επίτευξη νέων προορισμών.
4. Μοιραστείτε την ιστορία σας με μια ομάδα ή έναν συνεργάτη. Συζητήστε τα υποκείμενα νοήματα που μεταφέρονται μέσω της μεταφοράς και πώς ενισχύει την εμπειρία της αφήγησης.
5. Σκεφτείτε τη διαδικασία χρήσης μεταφορών στην αφήγηση ιστοριών. Σκεφτείτε πώς μπορεί να εφαρμοστεί σε άλλες δημιουργικές προσπάθειες, όπως η συγγραφή, η ζωγραφική ή η μουσική.

Συμβουλή: Τεχνική αφήγησης STAR για να μοιραστείτε αποτελεσματικά την εμπειρία σας σε μια συνέντευξη για δουλειά

Το STAR είναι μια τεχνική συνέντευξης που σας δίνει μια απλή μορφή που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε για να αφηγηθείτε μια ιστορία, περιγράφοντας την κατάσταση (S), την εργασία (T), τη δράση (A) και το αποτέλεσμα (R). Το STAR είναι μια δοκιμασμένη στο χρόνο, αποτελεσματική τεχνική για τη διαμόρφωση και παρουσίαση πειστικών, συναρπαστικών ιστοριών (Herzog, 2022). Βλέπε π.χ. VA Wizard: The STAR Method of Behavioural Interviewing. https://www.vawizard.org/wiz-pdf/STAR_Method_Interviews.pdf.

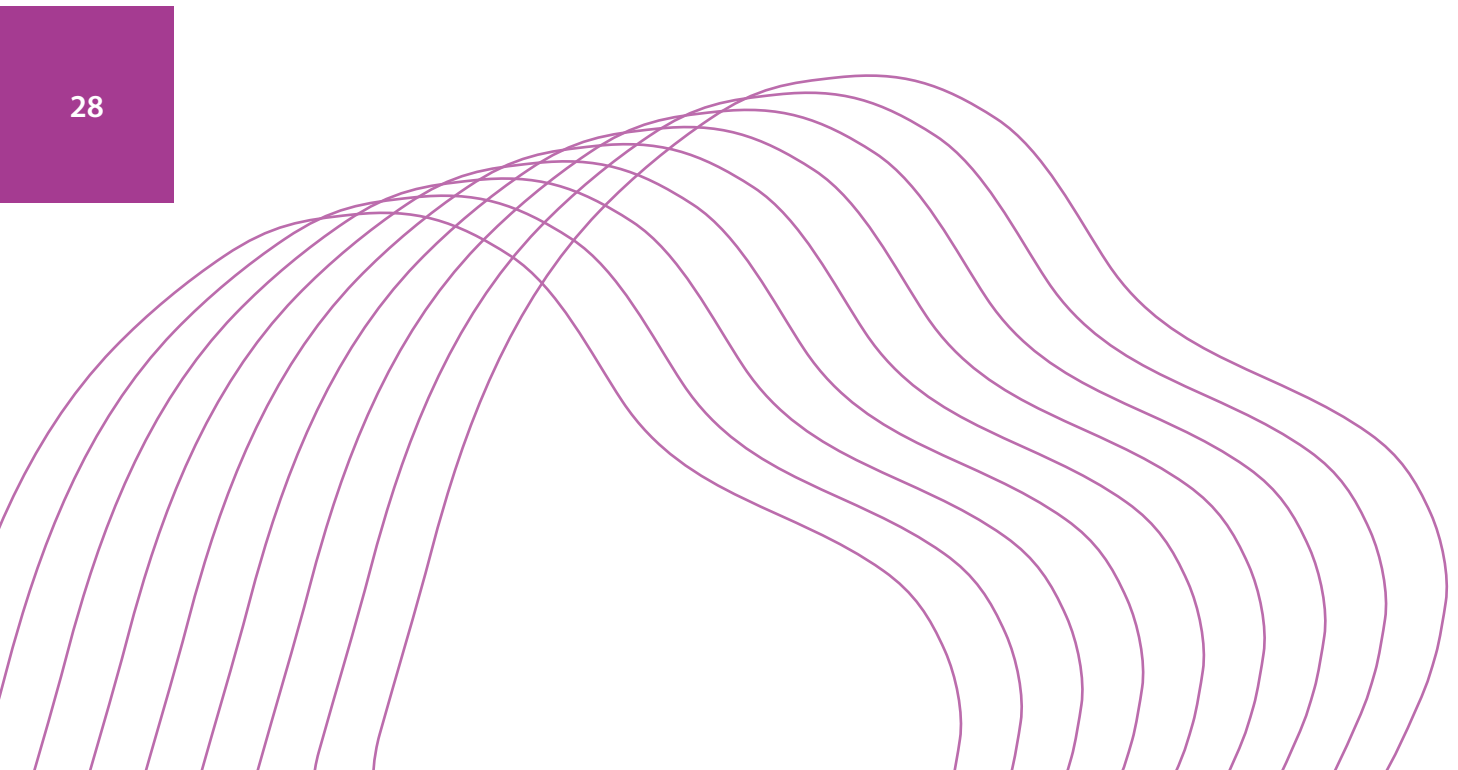


Συμβουλή: Μάθετε και εξασκηθείτε σε δεξιότητες αυτο-marketing και αφήγησης ιστοριών στο διαδίκτυο

Μπορείτε επίσης να μάθετε και να εξασκήσετε δεξιότητες αυτο-marketing και αφήγησης ιστοριών στο διαδίκτυο στο coursera.org, στο skillshare.com ή στο domestika.org.

Πηγές για περαιτέρω ανάγνωση

Boris, V. (2017). Τι κάνει την αφήγηση ιστοριών τόσο αποτελεσματική για τη μάθηση; <https://www.harvardbusiness.org/what-makes-storytelling-so-effective-for-learning/>





5. Πώς να υποστηρίξετε την οικοδόμηση αυτοπεποίθησης;

Aυτό το κεφάλαιο επικεντρώνεται στην κατανόηση και την προώθηση της αυτοπεποίθησης των νέων που αναζητούν εργασία. Εξετάζει πώς η αυτοπεποίθηση σχετίζεται με την αυτογνωσία και την αυτοεκτίμηση και προσφέρει πρακτικά εργαλεία για τους εργαζόμενους στους νέους ώστε να βοηθήσουν τους αναζητούντες εργασία να αναπτύξουν αυτές τις βασικές δεξιότητες. Το κεφάλαιο περιλαμβάνει πρακτικές ασκήσεις και συμβουλές που έχουν σχεδιαστεί για την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης μέσω συζητήσεων, δραστηριοτήτων και στρατηγικών καθοδήγησης.

Τι θα μάθετε:

- Να κατανοήσουν τη σημασία της αυτοπεποίθησης, της αυτογνωσίας και της αυτοεκτίμησης στους νέους που αναζητούν εργασία και πώς να ενθαρρύνουν την ενίσχυσή τους.
- Να είστε σε θέση να εντοπίζετε και να αντιμετωπίζετε τα δυνατά σημεία, τις αδυναμίες και την πιθανή συστολή των ατόμων που αναζητούν εργασία.
- Αποκτήστε στρατηγικές που θα βοηθήσουν τους αιτούντες εργασία να διαχειριστούν το άγχος και να προωθήσουν τεχνικές χαλάρωσης.
- Ανάπτυξη αποτελεσματικών δεξιοτήτων καθοδήγησης και καθοδήγησης που ενισχύουν την αυτοπεποίθηση των αιτούντων εργασία, εστιάζοντας στην ανατροφοδότηση και την παρακίνηση.

5.1 Αυτοπεποίθηση

Η ρεαλιστική γνώση του εαυτού μας και των προσωπικών μας ικανοτήτων, που συνδέεται με την πλήρη επίγνωση, είναι ένα ουσιαστικό καθήκον που ξεκινά από την εφηβεία και τελειώνει στη νεαρή ενηλικίωση. Η αυτοαποτελεσματικότητα και η αυτοπεποίθηση αποτελούν βασικές μεταβλητές στην ανάπτυξη της αυτοαντίληψης των εφήβων και επηρεάζουν την επίτευξη της ευημερίας και της αυτοεκπλήρωσης στην ενήλικη ζωή, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής ανάπτυξης και του σχεδιασμού της σταδιοδρομίας (Zimmerman & Cleary, 2006).

- **Η αυτοπεποίθηση** αναφέρεται στην πίστη στις ικανότητες κάποιου να επιτύχει σε συγκεκριμένες καταστάσεις ή να φέρει εις πέρας καθήκοντα. Παίζει καθοριστικό ρόλο στην αναζήτηση εργασίας, καθώς τα άτομα με αυτοπεποίθηση είναι πιο πιθανό να παρουσιαστούν αποτελεσματικά σε συνεντεύξεις και να επιδιώξουν ευκαιρίες χωρίς το φόβο της αποτυχίας. Για τους νέους που αναζητούν εργασία, η αυτοπεποίθηση μπορεί να κάνει τη διαφορά μεταξύ της εξασφάλισης μιας θέσης εργασίας και της απώλειας λόγω δισταγμού ή αυτοαμφισβήτησης.
- **Η αυτογνωσία** είναι η κατανόηση των δυνατών και αδύνατων σημείων του ατόμου.
- **Η αυτοεκτίμηση** σχετίζεται με το πώς εκτιμά κανείς τον εαυτό του συνολικά.

Για τους αναζητούντες εργασία, είναι σημαντικό να εξισορροπήσουν και τα τρία: να αναγνωρίσουν τις μοναδικές τους ιδιότητες, να εκτιμήσουν τον εαυτό τους κατάλληλα και να έχουν την αυτοπεποίθηση να ενεργήσουν με βάση αυτές τις γνώσεις.

Η αυτοπεποίθηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στην αναπτυξιακή πορεία των ατόμων που αναζητούν εργασία, καθώς λειτουργεί ως θεμελιακή βάση για την αυτοπεποίθηση γενικά, για τη βαθιά γνώση και για την αυτοαποτελεσματικότητα (Bandura, 1997).

- **Η αυτοαποτελεσματικότητα** είναι η προσωπική αυτοπεποίθηση για την επιτυχή ολοκλήρωση ενός συγκεκριμένου στόχου και επηρεάζει την αυτοαντίληψη. Έτσι, η αυτοαποτελεσματικότητα είναι μια ουσιαστική μεταβλητή που συμβάλλει στην ευημερία και την ακαδημαϊκή επιτυχία των εφήβων, με σημαντικές επιδράσεις στις επιλογές σταδιοδρομίας, στην προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας (Guan et al., 2014, Chuang et al., 2022) και στην ικανότητα εύρεσης ποιοτικής εργασίας.

Η ισχυρή αυτοαποτελεσματικότητα βελτιώνει σημαντικά την υγεία των εφήβων, καθώς δρα ως προστατευτικός παράγοντας έναντι της αποτυχίας και της μείωσης της αυτοεκτίμησης και της αυτοαντίληψης. Η αυτοπεποίθηση αποτελεί επομένως έναν ουσιαστικό ψυχολογικό διαμεσολαβητή στην προσωπική και επαγγελματική ποιότητα ζωής των ατόμων, η οποία είναι ζωτικής σημασίας να παρακολουθείται και να ενισχύεται.

Οι περισσότερες μελέτες σχετικά με τη σχέση μεταξύ της αυτοαποτελεσματικότητας και των δεξιοτήτων ζωής δείχνουν ότι η ενίσχυση των δεξιοτήτων ζωής μέσω ειδικής κατάρτισης βελτιώνει σημαντικά την αυτοπεποίθηση, την αυτοεκτίμηση και αυξάνει τις πιθανότητες ατομικής επιτυχίας.

Συνεπώς, ο ρόλος των επαγγελματιών νεολαίας είναι ζωτικής σημασίας για τους αναζητούντες εργασία ως οδηγός, ως παράγοντας παρακίνησης και ως μέσο για την τόνωση της μάθησης και την ενίσχυση δομών όπως η αυτοπεποίθηση, η αυτοεκτίμηση και η αυτοαποτελεσματικότητα. Μέσω τεχνικών διέγερσης της προ-δραστηριότητας, ομαδικών παιχνιδιών και προσομοιώσεων, οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας είναι σε θέση να διεγείρουν τη συμμετοχή και την προθυμία για ενεργό αναζήτηση και την πίστη ότι μπορούν να επιτύχουν.

Ως εργαζόμενος στον τομέα της νεολαίας, πώς μπορείτε να υποστηρίξετε τους αιτούντες εργασία στην οικοδόμηση της αυτοπεποίθησής τους;

- Αύξηση της αυτογνωσίας, τόνωση του αυτο-αναστοχασμού και βοήθεια στους αναζητούντες εργασία να αξιολογούν τον εαυτό τους αποτελεσματικά, με την εισαγωγή φύλλων αυτοαξιολόγησης και την παροχή επακόλουθης ανατροφοδότησης.
- Εργαστείτε για την παρακίνηση μέσω της σκέψης για προσωπικούς και επαγγελματικούς στόχους και της συνεργασίας για τη διάρθρωση του χρόνου και της προσπάθειας που απαιτούνται για την επίτευξή τους. Η εύρεση των δικών του θεμελιωδών αξιών και ο προσδιορισμός των προσδοκιών που έχει κάποιος σε σχέση με το επιθυμητό επάγγελμα θα βοηθήσει τους αναζητούντες εργασία προς μια πιο στοχευμένη αναζήτηση εργασίας και θα διατηρήσει τα κίνητρα πιο σταθερά, καθώς είναι εδραιωμένα στις προσωπικές αξίες και τη σημασία τους και όχι συνδεδεμένα με τις μόδες ή τους σημαντικούς άλλους.

Άσκηση: Εντοπισμός δυνατών και αδύνατων σημείων

Στόχος: Βοηθήστε τους αιτούντες εργασία να αποκτήσουν μεγαλύτερη αυτογνωσία των δυνατών σημείων και των τομέων που χρήζουν βελτίωσης.

Προετοιμασίες: Παρέχετε ένα φύλλο εργασίας όπου οι υποψήφιοι για εργασία μπορούν να καταγράψουν τουλάχιστον τρία δυνατά σημεία και τρεις αδυναμίες, μαζί με παραδείγματα από τον πραγματικό κόσμο.

Περιγραφή:

1. Ζητήστε από τους αιτούντες εργασία να αναλογιστούν τις προηγούμενες εμπειρίες τους (θέσεις εργασίας, πρακτική άσκηση, εκπαίδευση, χόμπι) και να προσδιορίσουν τι πήγε καλά και τι θα μπορούσε να βελτιωθεί.
2. Στη συνέχεια, οργανώστε μια συζήτηση όπου οι αιτούντες εργασία θα μοιραστούν τα ευρήματά τους και θα λάβουν ανατροφοδότηση.

Πόροι και υλικά: Φύλλο εργασίας ή κενό χαρτί για την καταγραφή των δυνατών και αδύνατων σημείων.

Άσκηση: Johari Window

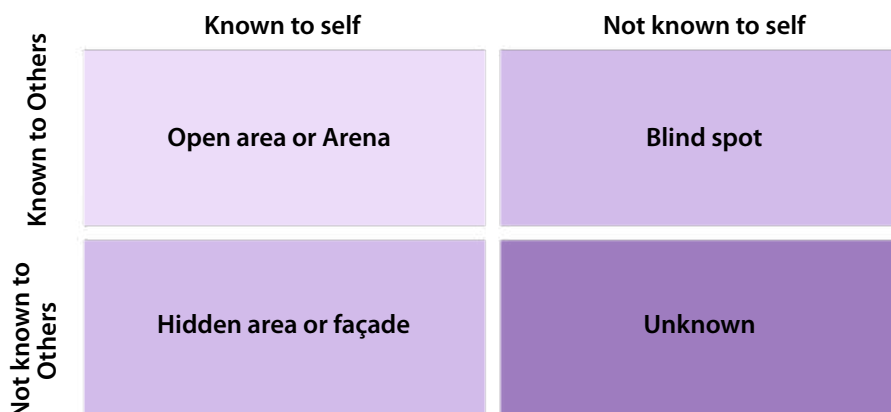
Στόχος: Βοηθήστε τους αναζητούντες εργασία να αποκτήσουν μεγαλύτερη αυτογνωσία

Προετοιμασίες: Johari Window είναι ένας πίνακας που αναδεικνύει τα διάφορα επίπεδα συνειδητοποίησης που υπάρχουν σε όλους μας και ταυτόχρονα είναι ένα εξαιρετικό εργαλείο για να ρίξουμε φως στις συμπεριφορές και τις στάσεις που υιοθετούμε όταν αλληλεπιδρούμε με τους άλλους. Αποτελείται από τέσσερα τεταρτημόρια: ανοιχτή περιοχή, τυφλό σημείο, κρυφή περιοχή και άγνωστο. Παρέχετε ένα φύλλο εργασίας για τον υποψήφιο για εργασία.

Περιγραφή:

1. Για την τόνωση της αυτογνωσίας, η κατασκευή του παραθύρου Johari μπορεί να προταθεί ως δραστηριότητα. Παρουσιάστε τα τέσσερα τεταρτημόρια: ανοιχτή περιοχή, τυφλό σημείο, κρυφή περιοχή και άγνωστο. Η «ανοιχτή περιοχή» αντιπροσωπεύει αυτό που οι άλλοι βλέπουν σε εσάς και αναγνωρίζετε και εσείς οι ίδιοι. Η «τυφλή περιοχή» αντιπροσωπεύει αυτό που οι άλλοι βλέπουν σε εσάς αλλά εσείς δεν αναγνωρίζετε. Η «κρυφή περιοχή» αποτελείται από αυτό που γνωρίζετε αλλά κρατάτε μυστικό. Τέλος, η «άγνωστη περιοχή» περιλαμβάνει πτυχές του εαυτού σας που δεν έχουν ανακαλυφθεί τόσο από εσάς όσο και από τους άλλους, αντιπροσωπεύοντας ανεκμετάλλευτες δυνατότητες.
2. Δώστε στους αιτούντες εργασία λίγα λεπτά για να προβληματιστούν και για τους τέσσερις τομείς.
3. Συζητήστε και προβληματιστείτε μαζί για τις σκέψεις τους. Είναι σημαντικό να σέβεστε τον αιτούντα εργασία όσον αφορά το τι είναι διατεθειμένος να μοιραστεί και τι όχι.

Πόροι και υλικά: Δείτε το παρακάτω σχήμα και χρησιμοποιήστε το.



Άσκηση: Σκεφτόμαστε μαζί

Στόχος: Βοήθεια στους αναζητούντες εργασία να βελτιώσουν την αυτογνωσία, την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση.

Προετοιμασίες: Προετοιμασία: Δώστε ένα φύλλο εργασίας.

Περιγραφή:

1. Για την τόνωση της αυτοεκτίμησης, της αυτοπεποίθησης και της αυτογνωσίας, βάλτε τους υποψήφιους για εργασία να αναστοχαστούν ή να μεταγράψουν καταστάσεις που βίωσαν στο περιβάλλον τους και τις οποίες ορίζουν ως επιτυχημένες, καταστάσεις που ορίζονται ως αποτυχημένες και καταστάσεις μερικής επιτυχίας.
2. Στη συνέχεια, μαζί με τον εργαζόμενο σε θέματα νεολαίας, θα επιχειρηθεί μια ανάλυση αυτών σύμφωνα με τα ακόλουθα κριτήρια:
 - a. Αποτελέσματα που ουσιαστικά εξαρτώνται από εμένα.
 - b. Αποτελέσματα που εξαρτώνται εν μέρει από εξωτερικές αιτίες.
 - c. Αποτελέσματα που εξαρτώνται ουσιαστικά από εξωτερικές αιτίες.

5.2 Αντιμέτωπιση του στρες και χαλάρωση

Ο όρος άγχος περιγράφει μια σειρά αντιδράσεων του νου και του σώματος που προκαλούνται από περιβαλλοντικά γεγονότα, τα οποία έχουν τη λειτουργία να ενεργοποιούν το σώμα και να το προδιαθέτουν να αντιδράσει σε αυτά. Τα γεγονότα ενεργοποίησης ονομάζονται γενικά στρεσογόνοι παράγοντες. Οι αντιδράσεις μας στα διάφορα γεγονότα ή στρεσογόνους παράγοντες είναι ατομικές. Το ίδιο περιβαλλοντικό γεγονός μπορεί να προκαλέσει μια αντίδραση διαφορετικής έντασης ανάλογα με τον τρόπο με τον οποίο γίνεται αντιληπτό και ερμηνεύεται.

Συναισθηματικές αντιδράσεις και ενεργός παρέμβαση

Ο ρόλος των συναισθηματικών αντιδράσεων στην αντίδραση στο στρες είναι πολύ σημαντικός. Μέσω της γνωστικής εκτίμησης, κάθε άτομο αξιολογεί πρωτίστως το περιβαλλοντικό ερέθισμα προσδιορίζοντάς το ως απειλητικό ή μη απειλητικό και ενεργοποιώντας συμπεριφορές και στάσεις σύμφωνα με την αξιολόγηση που έχει γίνει. Στην περίπτωση ενός ερεθίσματος που θεωρείται απειλητικό, η διαδικασία αξιολόγησης συνεχίζεται με την εκτίμηση της ικανότητας του ατόμου να αντιμετωπίσει την απειλή. Παράλληλα με την ψυχοφυσική απόκριση, ενεργοποιείται και η διαδικασία αντιμετώπισης.

Οι Lazarus & Folkman (1984) προσδιορίζουν δύο μορφές αντιμετώπισης του στρες:

- **Αντιμέτωπιση εστιασμένη στο συναίσθημα.** Αποσκοπεί στη ρύθμιση συναισθηματικών αντιδράσεων όπως το άγχος και η ένταση, π.χ. αποφεύγοντας να σκεφτεί την απειλή (άρνηση) ή επανεκτιμώντας την (επανεκτίμηση) προσπαθώντας να την ερμηνεύσει με λιγότερο απειλητικό τρόπο. Αυτή η μορφή αντιμετώπισης, ωστόσο, δεν παρεμβαίνει άμεσα στην πραγματικότητα της εξωτερικής απειλής.
- **Αντιμέτωπιση εστιασμένη στο πρόβλημα.** Αφορά προσπάθειες απόκτησης πληροφοριών σχετικά με τους καταλληλότερους τρόπους αντιμετώπισης της απειλής και ενέργειες για τη μείωσή της. Αυτή η μορφή αντιμετώπισης αντιπροσωπεύει μια ενεργή παρέμβαση στην εξωτερική πραγματικότητα που γίνεται αντιληπτή ως απειλητική και είναι αυτό στο οποίο πρέπει να εστιάσει το άτομο προκειμένου να σβήσει το πρόβλημα στην πηγή του.

Ως εργαζόμενος στον τομέα της νεολαίας, πώς μπορείτε να υποστηρίξετε τους αιτούντες εργασία;

Ως λειτουργός νεολαίας, η πρώτη παρέμβαση και υποστήριξη των ατόμων που αναζητούν εργασία πρέπει να γίνεται ακριβώς προς την κατεύθυνση της αντιμετώπισης των προβλημάτων και στη συνέχεια να δουλεύουμε μακροπρόθεσμα πάνω στα συναφή συναισθήματα. Δεδομένου ότι η αντίληψη των στρεσογόνων παραγόντων είναι απολύτως προσωπική και ατομική, η υποστήριξη των ατόμων που αναζητούν εργασία σημαίνει ότι πρέπει να διεγείρουμε σε αυτούς την ικανότητα αυτογνωσίας, αυτοπεποίθησης και ευφάνταστου οραματισμού του μέλλοντος. Η πρόβλεψη των στρεσογόνων παραγόντων, η φαντασία του απροσδόκητου και η κατασκευή πιθανών και εφαρμόσιμων λύσεων βοηθούν από κοινού στη δημιουργία μιας νοοτροπίας που θα ενεργοποιηθεί όταν εμφανιστεί η αντιλαμβανόμενη απειλή.

Exercise: Mindful Breathing for Stress Relief

Στόχος: Να βοηθήσει τους αιτούντες εργασία να διαχειριστούν το άγχος μέσω απλών και αποτελεσματικών τεχνικών προσεκτικής αναπνοής.

Προετοιμασίες: Δημιουργήστε ένα ήρεμο περιβάλλον, είτε σε ένα ήσυχο δωμάτιο είτε ενθαρρύνοντας τους συμμετέχοντες να βρουν ένα ήσυχο σημείο.

Περιγραφή:

1. Καθοδηγήστε τους αιτούντες εργασία μέσω μιας άσκησης προσεκτικής αναπνοής. Βάλτε τους να καθίσουν αναπαυτικά, να κλείσουν τα μάτια τους, αν νιώθουν άνετα να το κάνουν, και να επικεντρωθούν στην αναπνοή τους. Δώστε τους οδηγίες να εισπνεύσουν βαθιά από τη μύτη, να κρατήσουν την αναπνοή για μερικά δευτερόλεπτα και να εκπνεύσουν αργά από το στόμα.
2. Ενθαρρύνετε τα παιδιά να επαναλάβουν αυτή τη διαδικασία για 5-10 λεπτά.

Πόροι και υλικά: αλλά μια άνετη διάταξη καθισμάτων ή στρώματα μπορούν να βοηθήσουν.

Συμβουλή: Πριν από σημαντικά γεγονότα

Ενθαρρύνετε τους αναζητούντες εργασία να κάνουν ασκήσεις αναπνοής ή ενσυνειδητότητας ακριβώς πριν από μια συνέντευξη ή μια δύσκολη εργασία για να ηρεμήσουν τα νεύρα και να αυξήσουν τη συγκέντρωση.

33

Άσκηση: Οραματιστείτε το μέλλον μαζί

Στόχος: Ανάπτυξη της ικανότητας φαντασίας και της κατάλληλης νοοτροπίας για την αντιμετώπιση της αντιλαμβανόμενης απειλής/στρες

Προετοιμασίες: Φύλλο εργασίας

Περιγραφή:

1. Ζητήστε από τον αναζητούντα εργασία να φανταστεί ένα από τα γεγονότα που σχετίζονται με την αναζήτηση εργασίας και τον ανησυχούν περισσότερο αυτή τη στιγμή. Βοηθήστε τους αναλύοντας το γεγονός σε τόσα μικρά μέρη ώστε να εντοπίσουν τις πιο απειλητικές αιτίες και στιγμές.
2. Καταγράψτε τα συναισθήματα που προκαλεί αυτό το γεγονός και φανταστείτε τουλάχιστον 3 διαφορετικές πιθανές λύσεις που θα ενεργοποιηθούν, συμπεριλαμβανομένων των απροβλέπτων.
3. Εάν είναι δυνατόν, προσομοιώστε το συμβάν και την εφαρμογή της προτιμώμενης λύσης στο τέλος.

5.3 Ανατροφοδότηση και καθοδήγηση

Το coaching είναι μια διαδικασία κατά την οποία ένας προπονητής παρέχει καθοδήγηση και υποστήριξη για να βοηθήσει κάποιον να επιτύχει συγκεκριμένους στόχους, όπως η εξασφάλιση μιας θέσης εργασίας. Το mentoring, από την άλλη πλευρά, περιλαμβάνει μια πιο μακροπρόθεσμη σχέση όπου ο μέντορας προσφέρει σοφία και συμβουλές που βασίζονται στην προσωπική του εμπειρία.

Η καθοδήγηση είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για όσους αναζητούν εργασία, καθώς τους βοηθά να αναπτύξουν αυτοπεποίθηση, να αντιμετωπίσουν τις αδυναμίες τους και να προετοιμαστούν για τις πραγματικές προκλήσεις της εργασίας.

Μέσω της δομημένης ανατροφοδότησης και του καθορισμού στόχων, η καθοδήγηση ενθαρρύνει τους αιτούντες εργασία να αναγνωρίσουν τις ικανότητές τους, να αντιμετωπίσουν τις ανασφάλειες και να σημειώσουν μετρήσιμη πρόοδο. Ένας εργαζόμενος στον τομέα της νεολαίας που ενεργεί ως προπονητής μπορεί να προσφέρει εξατομικευμένη ανατροφοδότηση, εστιάζοντας στα δυνατά σημεία και εντοπίζοντας παράλληλα τους τομείς που χρήζουν βελτίωσης. Αυτή η συνεπής ενθάρρυνση βοηθά τους αναζητούντες εργασία να αποκτήσουν εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους, ιδίως όταν αντιμετωπίζουν την αβεβαιότητα της αναζήτησης εργασίας.

Οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας μπορούν να ασκήσουν το coaching θέτοντας σαφείς, εφικτούς στόχους με τους αιτούντες εργασία και στη συνέχεια παρέχοντας τακτική ανατροφοδότηση για την παρακολούθηση της προόδου. Θα πρέπει να εστιάζουν στην ενεργητική ακρόαση, κάνοντας διερευνητικές ερωτήσεις που βοηθούν τους αναζητούντες εργασία να προβληματιστούν σχετικά με τις πράξεις και τις σκέψεις τους. Κατά την καθοδήγηση, οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας μπορούν να μοιραστούν τις δικές τους εμπειρίες σταδιοδρομίας, προσφέροντας ιδέες που εμπνέουν και παρακινούν τους νέους που αναζητούν εργασία. Και οι δύο μέθοδοι προάγουν μια σχέση εμπιστοσύνης, όπου οι αναζητούντες εργασία αισθάνονται ότι υποστηρίζονται στο ταξίδι τους.

Η ανατροφοδότηση πρέπει να είναι εποικοδομητική, ισορροπημένη μεταξύ επαίνων και προτάσεων για βελτίωση. Οι τακτικοί έλεγχοι και οι ανοιχτές συζητήσεις διασφαλίζουν ότι ο υποψήφιος για εργασία αισθάνεται ότι συμμετέχει στη διαδικασία ανάπτυξής του. Επιπλέον, η ανατροφοδότηση συμβάλλει στη διατήρηση των κινήτρων, επιτρέποντας στους αιτούντες εργασία να βλέπουν την πρόδοό τους, να προσαρμόζουν τις στρατηγικές τους και να παραμένουν συγκεντρωμένοι.

Άσκηση: GROW

34

Στόχος: Μάθετε να χρησιμοποιείτε το μοντέλο GROW για να υποστηρίξετε ένα άτομο στη μάθηση και την επίλυση προβλημάτων γύρω από μια τρέχουσα πρόκληση στη ζωή του.

Προετοιμασίες: Whitmore (Bates, 2015).

Περιγραφή:

1. Στόχος - πού θέλετε να φτάσετε; Η συνεδρία coaching ξεκινά με τον προσδιορισμό ενός στοχευμένου στόχου ή επιθυμητού αποτελέσματος.
2. Πραγματικότητα - πού βρίσκεστε τώρα; Το επόμενο βήμα είναι να αρχίσετε να προσδιορίζετε την τρέχουσα κατάσταση των πραγμάτων.
3. Επιλογές - τι θα μπορούσατε να κάνετε για να φτάσετε εκεί; Συζητήστε και εξετάστε διάφορες επιλογές και βήματα με ανοιχτό μυαλό.
4. Will - τι θα κάνεις; Ενθαρρύνετε τον αναζητούντα εργασία να σκεφτεί και να διατυπώσει συγκεκριμένα και ρεαλιστικά βήματα με χρονοδιάγραμμα και να τα καταγράψει. Π.χ. «Θα αναζητήσω τρεις νέες αγγελίες εργασίας αυτή την εβδομάδα που με ενδιαφέρουν - μία τη Δευτέρα, τη δεύτερη την Τετάρτη και την τρίτη την Παρασκευή. Θα τις αναζητήσω από τις ακόλουθες ιστοσελίδες καριέρας...».

Όταν προσφέρετε ανατροφοδότηση, ξεκινήστε τονίζοντας τα δυνατά σημεία του ατόμου που αναζητά εργασία και στη συνέχεια προχωρήστε σε τομείς στους οποίους μπορεί να βελτιωθεί. Πάντα να διαμορφώνετε την επικοινωνιακή κριτική ως ευκαιρία για ανάπτυξη

5.4 Προσομοίωση συνεντεύξεων

Η εικονική συνέντευξη είναι μια συνέντευξη εξάσκησης που μπορεί να κάνει ο υποψήφιος για εργασία είτε μόνος του, είτε μαζί με άλλο άτομο, είτε με μια εφαρμογή λογισμικού, προκειμένου να προετοιμαστεί για μια πραγματική συνέντευξη.

Οι εικονικές συνεντεύξεις είναι μια ευρέως χρησιμοποιούμενη μέθοδος, η οποία χρησιμοποιείται επίσης στην κατάρτιση της επικοινωνίας σε άλλους επαγγελματικούς τομείς, και είναι ένας εύκολος τρόπος να ελέγξετε πόσο έτοιμος είναι κάποιος για την πραγματική συνέντευξη. Οι έρευνες δείχνουν γενικά ότι η χρήση εικονικών συνεντεύξεων μπορεί να αποφέρει μια σειρά από οφέλη για τους αιτούντες εργασία (Reddan, 2008- Wilkie & Rosendale 2024):

- Κατανόηση της διαδικασίας της συνέντευξης και της σημασίας της προετοιμασίας
- Ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων
- Συνειδητοποίηση των δικών του δυνάμεων και αδυναμιών ως επαγγελματία
- Βελτίωση των δεξιοτήτων ενεργητικής ακρόασης
- Μπορεί να βελτιώσει την αντιλαμβανόμενη αυτοαποτελεσματικότητα του ατόμου στις συνεντεύξεις
- Βελτίωση της εμπιστοσύνης

Εκτός από την ακαδημαϊκή έρευνα, οι διαδικτυακοί οδηγοί καριέρας (Indeed.com, 2024c; Careerflow.ai, 2024) συνήθως επισημαίνουν τα ακόλουθα οφέλη της εξάσκησης με μια εικονική συνέντευξη:

- Ο υποψήφιος για εργασία θα εξοικειωθεί περισσότερο με την κατάσταση της συνέντευξης.
- Ο υποψήφιος για εργασία μαθαίνει τις πιο συνηθισμένες ερωτήσεις συνέντευξης και πώς να διατυπώνει τις απαντήσεις του σε αυτές.
- Ο υποψήφιος για εργασία εξασκείται στο να μιλάει και να παρουσιάζει τις απαντήσεις του σε έναν υπεύθυνο συνέντευξης.
- Ο υποψήφιος για εργασία μπορεί να λάβει ανατροφοδότηση σχετικά με τις απαντήσεις του από τον υπεύθυνο της συνέντευξης και να κατανοήσει τη δική του ετοιμότητα.
- Η αυτοπεποίθηση του ατόμου που αναζητά εργασία θα βελτιωθεί με περισσότερη εξάσκηση και με τη συνειδητοποίηση του τρόπου λειτουργίας της συνέντευξης.
- Ο υποψήφιος για εργασία θα διαπιστώσει γρήγορα ποιες ερωτήσεις του προκαλούν δυσκολίες και θα μπορέσει να δώσει καλύτερες απαντήσεις.
- Η εικονική συνέντευξη παρέχει μια καλή κατάσταση για την εξάσκηση της μη λεκτικής γλώσσας.
- Τέλος, όπως συμβαίνει με κάθε προσομοίωση εκπαίδευσης, η εικονική συνέντευξη παρέχει μια κατάσταση όπου ο υποψήφιος για εργασία μπορεί να εξασκηθεί σε συνεντεύξεις χωρίς να χρειάζεται να ανησυχεί πολύ για το αν θα κάνει λάθη, καθώς δεν θα υπάρξουν σοβαρές συνέπειες αν κάτι πάει στραβά.

Πώς να εξασκηθείτε χρησιμοποιώντας μια εικονική συνέντευξη;

- Βοηθήστε τον αιτούντα εργασία να προετοιμάσει έναν κατάλογο κοινών και σχετικών ερωτήσεων συνέντευξης.
- Εάν ο υποψήφιος για εργασία προετοιμάζεται για μια συνέντευξη σε μια συγκεκριμένη εταιρεία, βεβαιωθείτε ότι έχει πρώτα ερευνήσει καλά την εταιρεία αυτή.
- Προτείνετε να εξασκηθείτε στη συνέντευξη σε χώρο χωρίς περισπασμούς.
- Σε περίπτωση που δεν έχετε το χρόνο να είστε ο συνεντευκτής, προτείνετε στον υποψήφιο για εργασία να βρει ένα άτομο που μπορεί να είναι καλός συνεντευκτής. Ίσως γνωρίζει κάποιον που είχε αυτόν τον ρόλο στο παρελθόν; Ή, μπορούν να ρωτήσουν κάποιον από τους πρώην συναδέλφους, φίλους ή μέλη της οικογένειάς τους.
- Για τη συνέντευξη, υπενθυμίστε στον υποψήφιο για εργασία να μην βιάζεται να απαντήσει στις ερωτήσεις.
- Αν είστε εσείς ο υπεύθυνος της συνέντευξης, σκεφτείτε να προσθέσετε και μερικές απροσδόκητες ερωτήσεις, για να δείτε πώς ο υποψήφιος για εργασία θα χειριστεί αυτές τις καταστάσεις.
- Προτείνετε στον υποψήφιο για εργασία να δοκιμάσει να χρησιμοποιήσει ορισμένες τεχνικές συνέντευξης, όπως η μέθοδος STAR, όταν απαντά στις ερωτήσεις της εικονικής συνέντευξης.
- Προτείνετε στον υποψήφιο για εργασία να καταγράψει τη συνέντευξη, για παράδειγμα με το smartphone του (βίντεο ή μόνο ήχο), και να την επανεξετάσει αργότερα.
- Προτείνετε στον υποψήφιο για εργασία να συζητήσει πώς πήγε η συνέντευξη με τον υπεύθυνο της συνέντευξης, για να λάβει ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοσή του. Εναλλακτικά, προτείνετε του να φέρει τις ηχογραφήσεις του στην επόμενη συνεδρία που θα έχετε μαζί, ώστε να μπορείτε μαζί να επανεξετάσετε και να συζητήσετε πώς πήγε η εικονική συνέντευξη.
- Συζητήστε με τον υποψήφιο για εργασία πώς μπορεί να είναι μια ευαίσθητη κατάσταση η αξιολόγηση της απόδοσης του στη συνέντευξη. Ενθαρρύνετέ τους να δοκιμάσουν σε ένα ασφαλές περιβάλλον. Για τους ανασφαλείς και άπειρους αιτούντες εργασία, αυτό μπορεί να είναι πιο δύσκολο και να χρειάζονται περισσότερη υποστήριξη. Δείξτε σεβασμό και δώστε επιλογές - μπορείτε πάντα να ξεκινήσετε με μια εικονική συνέντευξη με μόνο 1-2 ερωτήσεις συνέντευξης και να αυξήσετε τον αριθμό των ερωτήσεων με την πάροδο του χρόνου.
- Ενθαρρύνετε την πρακτική εξάσκηση σε εικονικές συνεντεύξεις αρκετές φορές, ώστε να αποκτήσει εξοικείωση με την κατάσταση της συνέντευξης και να μπορέσει ο υποψήφιος να αναπτύξει τις απαντήσεις του στις ερωτήσεις της συνέντευξης.
- Μετά τη συνέντευξη, φροντίστε να συνεχίσετε με αυτές τις ερωτήσεις: Ποιες ερωτήσεις απάντησαν καλά; Υπήρχαν ερωτήσεις στις οποίες θεωρήσατε ότι οι απαντήσεις θα μπορούσαν να βελτιωθούν; Πώς θα περιγράφατε την εντύπωσή σας για τον υποψήφιο για εργασία κατά τη διάρκεια της συνέντευξης;

Συμβουλή: Αντιγράψτε το περιβάλλον μιας συνέντευξης

Προτείνετε να προετοιμαστείτε για την εικονική συνέντευξη αναπαράγοντας σε κάποιο βαθμό το περιβάλλον μιας πραγματικής συνέντευξης. Σκεφτείτε να βρείτε μια κατάλληλη τοποθεσία, να ντυθείτε κατάλληλα για την περίπτωση, να εισέλθετε στην αίθουσα με χαιρετισμούς και να καθίσετε, να απομακρύνετε τα τηλέφωνα σας ή οτιδήποτε άλλο θα μπορούσε να σας αποσπάσει την προσοχή από τη συνέντευξη, να σκεφτείτε τη στάση του σώματος και τον τρόπο παρουσίασης και να έχετε έτοιμα τυχόν έγγραφα που μπορεί να χρειαστούν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.

Συμβουλή: Εφαρμογές λογισμικού για εξάσκηση σε εικονικές συνεντεύξεις

Οι εφαρμογές λογισμικού μπορούν να βοηθήσουν στην εξάσκηση σε εικονικές συνεντεύξεις. Οι εικονικές συνεντεύξεις με τεχνολογική διαμεσολάβηση που χρησιμοποιούν τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης ή εικονικής πραγματικότητας γίνονται όλο και πιο συνηθισμένες αυτές τις μέρες. Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της χρήσης της τεχνολογίας έναντι της προσωπικής εκπαίδευσης σε συνεντεύξεις συζητούνται από τους Wilkie & Rosendale (2024), αλλά οι δύο προσεγγίσεις αλληλοσυμπληρώνονται.

Στο πλαίσιο του έργου VR-ACE (Πνευματικά αποτελέσματα, 2024), αναπτύξαμε μια εφαρμογή εικονικής πραγματικότητας στην οποία μπορεί να έχει κανείς δωρεάν πρόσβαση μέσω των VR-κεφαλών Meta Quest (υποστηριζόμενα μοντέλα είναι τα Quest 2, Quest 3, Quest 3S και Quest pro).

Υπάρχουν επίσης και άλλες εφαρμογές VR στην αγορά, όπως η προσομοίωση συνέντευξης εργασίας από την Bodyswaps (Bodyswaps, 2024) και η VirtualSpeech με δυνατότητα τεχνητής νοημοσύνης που περιλαμβάνει επίσης ένα σενάριο συνέντευξης εργασίας (VirtualSpeech, 2024). Ωστόσο, αυτές οι λύσεις ενδέχεται να μην είναι διαθέσιμες δωρεάν και έχουν περιορισμένο αριθμό υποστηριζόμενων γλωσσών.

Άλλες εφαρμογές που είναι προσβάσιμες σε ένα τηλέφωνο/tablet ή που λειτουργούν σε ένα πρόγραμμα περιήγησης στο διαδίκτυο περιλαμβάνουν: Huru Job Interview Prep (Beatview Inc, Apple app store/Google Play) και Grow with Google Interview Warmup, για ρόλους πληροφορικής (<https://grow.google/certificates/interview-warmup/>).



Πηγές για περαιτέρω ανάγνωση

Η ικανότητα της αυτοπεποίθησης (Dr. Ivan Joseph, TEDxRyersonU)

<https://www.youtube.com/watch?v=w-HYZv6HzAs>

Αλλάζοντας την προοπτική από την ντροπή στην αυτοεκτίμηση (Sue Bryce, TEDxPepperdineUniversity)

https://www.youtube.com/watch?v=5_Tq5A0m7_U

Πώς να παραμείνετε ήρεμοι όταν ξέρετε ότι θα είστε αγχωμένοι (Daniel Levitin, TED)

<https://www.youtube.com/watch?v=8jPQjjsBblc&list=PLOGi5-fAu8bHaEGV52hSzl8QeUM4933Xy>

Περισσότερα παραδείγματα ερωτήσεων ανατροφοδότησης για την εικονική σας συνέντευξη

<https://bemycareercoach.com/job-searching-tips/interview-tips/interview-feedback-questions.html>



6. Πώς να σχεδιάσετε προγράμματα κατάρτισης;

Σε αυτό το κεφάλαιο, εστιάζουμε στον τρόπο σχεδιασμού ενός αποτελεσματικού προγράμματος κατάρτισης, για παράδειγμα για μια ομάδα νέων που αναζητούν εργασία, για να υποστηρίξουμε την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και την εύρεση εργασίας. Ένα πρόγραμμα κατάρτισης μπορεί να είναι σύντομο ή μακροχρόνιο και τυπικό ή μη τυπικό σε συλ. Μπορεί να οργανωθεί δια ζώσης, διαδικτυακά ή ως μάθημα αυτοεκπαίδευσης.

Τι θα μάθετε:

- Κατανοήστε ποιοι βασικοί παράγοντες καθιστούν ένα πρόγραμμα κατάρτισης σκόπιμο και αποτελεσματικό.
- Μάθετε προσεγγίσεις και αποκτήστε στρατηγικές για να σχεδιάσετε ένα πρόγραμμα κατάρτισης βήμα προς βήμα.
- Μάθετε πώς να ενσωματώσετε ψηφιακά εργαλεία σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης με χρήσιμο και αποτελεσματικό τρόπο για να υποστηρίξετε τη μάθηση των νέων που αναζητούν εργασία.

6.1 Βασικοί παράγοντες ενός αποτελεσματικού προγράμματος κατάρτισης

Όλοι έχουμε εμπειρίες από τη συμμετοχή μας σε κάποια μορφή εκπαίδευσης - στο σχολείο, σε σχέση με τα χόμπι μας, στο κολέγιο ή στο πανεπιστήμιο. Αν σταματήσουμε να αναπολούμε, μπορεί να έρθουν στο μυαλό μας αναμνήσεις από ευχάριστες και λιγότερο ευχάριστες στιγμές. Σε κάποιες περιπτώσεις εκπαίδευσης, νιώθουμε ότι μάθαμε λίγα πράγματα, σε άλλες μάθαμε πολλά, και σε κάποιες ίσως δεν μάθαμε τίποτα.

Ένα πρόγραμμα κατάρτισης ή ένα μάθημα συνήθως επικεντρώνεται στην αύξηση ορισμένων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των συμμετεχόντων με βάση τα εντοπισμένα κενά δεξιοτήτων και τους προκαθορισμένους μαθησιακούς στόχους ή σκοπούς. Ως εκ τούτου, μπορεί να ειπωθεί ότι η κατάρτιση είναι αποτελεσματική όταν καταφέρνει οι συμμετέχοντες να αποκτήσουν τις προκαθορισμένες δεξιότητες από την κατάρτιση.

Ωστόσο, μερικές φορές η εκπαίδευση μπορεί να προκαλέσει κάτι απροσδόκητο και καλό έξω από το αρχικό πεδίο εφαρμογής. Αυτά μπορούν να εντοπιστούν από την αξιολόγηση της κατάρτισης στο τέλος με μια ερώτηση όπως «τι έμαθε ο συμμετέχων». Η αξιολόγηση της κατάρτισης ζητώντας ανατροφοδότηση από τους συμμετέχοντες και ο προβληματισμός ως εκπαιδευτής ή εκπαιδευτής μπορεί να αποκαλύψει τα επιτυχημένα πράγματα - αλλά και τις πτυχές που απαιτούν εστίαση και ανάπτυξη για τον επόμενο γύρο κατάρτισης.



STARTING POINT

What knowledge, skills, and competencies does a person have before training?

Does a person have motivation and feeling of self-efficacy?



DURING TRAINING

What knowledge, skills, and competencies are being presented to a person during the training?

How motivating is the training to a person?

Is a person in an optimal zone for learning?



EFFECTIVE AND SUCCESSFUL?

Did a person feel it was worth their time?

Did a person learn the skills written down in the learning objectives?

Did a person succeed in something that required applying the skills (e.g. got a job)?

Did a person learn also something else that was not planned?

Πώς μαθαίνουμε;

Υπάρχουν διάφορα είδη θεωριών για το πώς μαθαίνουν οι άνθρωποι, όπως ο συμπεριφορισμός, η ανθρωπιστική προσέγγιση στην εκπαίδευση, ο γνωστικισμός, ο εποικοδομισμός και ο κοινωνικός εποικοδομισμός. Πολλές από αυτές συνδέονται με την ψυχολογία και την αναπτυξιακή μάθηση των βρεφών, των παιδιών και των νεαρών ενηλίκων. Σύμφωνα με αυτές τις θεωρίες, η μάθηση συμβαίνει με διαφορετικούς τρόπους κατά τη διάρκεια της ζωής μας μέσω των αναπτυξιακών διαδικασιών, της καθημερινής ζωής, της τυπικής εκπαίδευσης και των ατομικών τρόπων μάθησης - όταν βρισκόμαστε σε αλληλεπίδραση με νέες πληροφορίες. (Saunders & Wong, 2020.)

Για τους ενήλικους εκπαιδευόμενους, μπορεί να είναι ωφέλιμο και παρακινητικό να αναγνωριστούν οι προηγούμενες εμπειρίες και ικανότητές τους να είναι περισσότερο αυτοκατευθυνόμενοι, καλώντας τους να συμμετέχουν ενεργά και να επηρεάζουν τις μεθόδους και το περιεχόμενο της κατάρτισης (Knowles, 1988). Μπορούν να συμμετέχουν στον συν-σχεδιασμό της κατάρτισης καθώς και στην υλοποίηση της κατάρτισης.

Αισθήσεις και εγκέφαλος

Κατά τη μάθηση, χρησιμοποιούμε τις αισθήσεις και τον εγκέφαλό μας με ξεχωριστούς τρόπους για να συλλέξουμε και να επεξεργαστούμε πληροφορίες. Σύμφωνα με έρευνες της νευροεπιστήμης, η μάθησή μας ενισχύεται σημαντικά από τους ακόλουθους έξι παράγοντες:

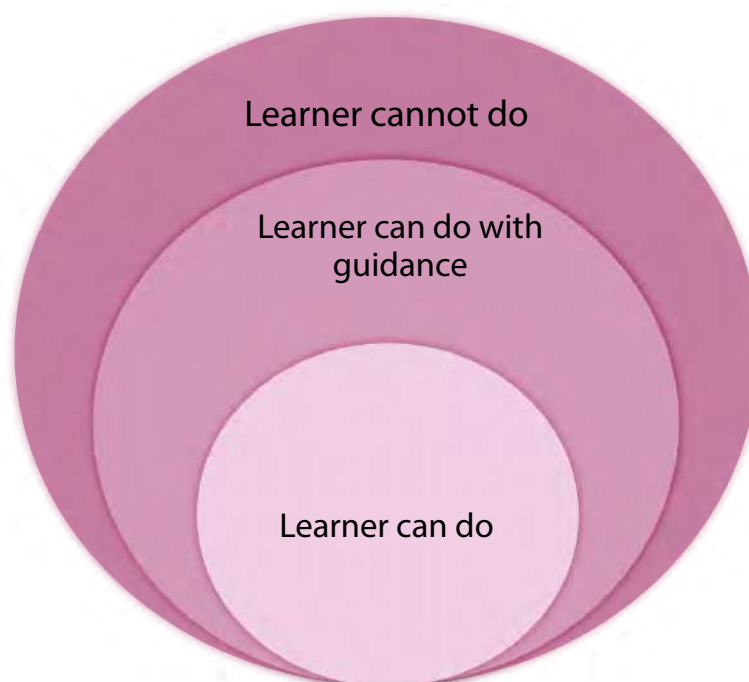
- εστίαση της προσοχής,
- να είμαστε σε εγρήγορση,
- καλός ύπνος,
- επανάληψη,
- διαλείμματα,
- και να κάνετε λάθη ([Brain Hack: 6 secrets to learning faster, backed by neuroscience | Lila Landowski | TEDxHobart](#)).



Αυτές οι πτυχές είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη κατά τον προγραμματισμό και τον σχεδιασμό της κατάρτισης. Πώς μπορούμε να δημιουργήσουμε ενδιαφέρουσες ευκαιρίες μάθησης και υλικά που να κεντρίζουν την προσοχή και την εστίαση των συμμετεχόντων; Πώς μπορούμε να προσφέρουμε μαθησιακά κομμάτια ή ενότητες κατάλληλου μεγέθους που χωρίζονται σε πολλαπλές μαθησιακές περιστάσεις; Πώς μπορούμε να δημιουργήσουμε μια ατμόσφαιρα όπου το να κάνεις λάθη είναι εντάξει και προτιμάται ως μέρος της μαθησιακής διαδικασίας;

Η μάθηση είναι κοινωνική

Η μάθηση συμβαίνει σε κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και απαιτεί διάλογο, γραφή και προβληματισμό (Rosser-Mims et al., 2017). Η έννοια του ψυχολόγου Vygotsky, η ζώνη εγγύς ανάπτυξης αντιπροσωπεύει τη βέλτιστη περιοχή για τον μαθητή, όπου μπορεί να μάθει με την καθοδήγηση των άλλων.



Κίνητρα και αυτοαποτελεσματικότητα

Τα κίνητρα και η πίστη ενός ατόμου στην αυτοαποτελεσματικότητά του προς την εκμάθηση νέων πραγμάτων και την επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου είναι επίσης σημαντικές πτυχές της μάθησης (Saunders & Wong, 2020). Η εσωτερική παρακίνηση είναι κάτι που προέρχεται από το εσωτερικό του ατόμου, όταν τα συναισθήματα, οι αξίες, το ενδιαφέρον και η περιέργεια το ωθούν προς τη μάθηση και την επίτευξη στόχων. Η εξωγενής παρακίνηση οδηγείται από εξωτερικές δυνάμεις και παράγοντες όπως οι βαθμοί, τα χρήματα και η επαγγελματική επιτυχία που ωθούν στη δράση. Τα εσωτερικά κίνητρα συχνά θεωρούνται ισχυρότερος και αποτελεσματικότερος κινητήριος μοχλός. Η αυτοαποτελεσματικότητα επηρεάζεται από προηγούμενες εμπειρίες και μπορεί να υποστηριχθεί με την οικοδόμηση αυτοπεποίθησης και την απόκτηση νέων εμπειριών όπου κάποιος επιτυγχάνει την επίτευξη στόχων.

Ψυχολογική ασφάλεια

Επιπλέον, η αντιλαμβανόμενη ψυχολογική ασφάλεια δημιουργεί ένα περιβάλλον όπου ο μαθητής μπορεί να αισθάνεται ασφαλής για να εξασκηθεί και να μάθει και να κάνει λάθη. Αυτό θα οδηγήσει σε αυξημένη αυτοπεποίθηση, δημιουργικότητα, παραγωγικότητα και εμπιστοσύνη. Παρακολουθήστε το βίντεο: [What is Psychological Safety, and why is it important?](#)



Η γνώση των πιθανών συμμετεχόντων, η γνωριμία τους, το τι τους κινητοποιεί, πώς βλέπουν την αυτοαποτελεσματικότητά τους και πού βρίσκεται η βέλτιστη ζώνη τους για να μάθουν κάτι νέο, είναι πολύτιμες πληροφορίες για εσάς όταν αρχίζετε να σχεδιάζετε και να σχεδιάζετε μια κατάρτιση.

Συμβουλή: Κατανοήστε πώς τα άτομα μαθαίνουν διαφορετικά

Διαβάστε περισσότερα για τα διαφορετικά στυλ μάθησης <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/types-of-learning>. Ωστόσο, να έχετε υπόψη σας ότι η επιστήμη έχει επίσης δείξει ότι μαθαίνουμε καλύτερα όταν χρησιμοποιούμε όσο το δυνατόν περισσότερα αισθητήρια κανάλια και κάνουμε τη μάθηση όσο το δυνατόν πιο ενεργητική.



41

Άσκηση: Σκεφτείτε τις δικές σας εμπειρίες

Στόχος: Εντοπισμός και αξιοποίηση των δικών σας εμπειριών

Προετοιμασίες: Βρείτε έναν ήσυχο χώρο ή έναν χώρο όπου δεν θα σας ενοχλεί κανείς για 10-15 λεπτά.

Περιγραφή:

1. Σχεδιάστε μια οριζόντια γραμμή στο χαρτί. Γράψτε στην αριστερή πλευρά τον τίτλο Αναμνήσεις από σπουδαία εκπαίδευση στην οποία έχετε συμμετάσχει (ως μαθητής ή ως συντονιστής/καθηγητής). Γράψτε στη δεξιά πλευρά τον τίτλο Αναμνήσεις από κακή εκπαίδευση.
2. Στη συνέχεια, αρχίστε να απαριθμείτε όλα τα πράγματα που σας έρχονται στο μυαλό. Σκεφτείτε τις εμπειρίες σας από την παιδική και σχολική ηλικία, τη νεότητα και την ενηλικίωση, καθώς και πιθανές εμπειρίες από διάφορες εκπαιδεύσεις ενηλίκων ή εργαζομένων. Εξετάστε τόσο τις επίσημες όσο και τις μη επίσημες περιπτώσεις κατάρτισης. Γράψτε οτιδήποτε σας έρχεται στο μυαλό.
3. Αρχίστε να κυκλώνετε τις λέξεις που σας φαίνονται σημαντικές και στις δύο στήλες.
4. Τέλος, γράψτε ένα τέλος σε αυτές τις δύο προτάσεις: Σε μια εκπαίδευση που σχεδιάζω εγώ, θα φροντίσω να συμπεριλάβω... Σε μια εκπαίδευση που σχεδιάζω εγώ, θα φροντίσω να μην συμπεριλάβω...

Πόροι και υλικά: χαρτί, στυλό.

6.2 Διαδικασία σχεδιασμού

Πώς λοιπόν να ξεκινήσετε τον προγραμματισμό και τον σχεδιασμό μιας κατάρτισης; Πολλά μοντέλα σχεδιασμού κατάρτισης ή εκπαιδευτικού σχεδιασμού περιλαμβάνουν τα ακόλουθα στοιχεία (InstructionalDesign.org 2024):

1. **Ξεκινήστε με την ανάλυση του εκπαιδευόμενου και τον καθορισμό των μαθησιακών στόχων.** Ο σχεδιασμός της κατάρτισης ξεκινά συνήθως με κάποια ιδέα για το κενό δεξιοτήτων και τις επιθυμητές δεξιότητες που πρέπει να αποκτήσουν οι συμμετέχοντες, αναλύοντας τις τρέχουσες δεξιότητες των δυνητικών συμμετεχόντων και αποσαφηνίζοντας τους (μαθησιακούς) στόχους της κατάρτισης.

Ποιος συμμετέχει; Ποιες γνώσεις και δεξιότητες διαθέτουν ήδη; Τι μπορούν να κάνουν οι συμμετέχοντες μετά την κατάρτιση; Ποιοι τύποι μαθησιακών περιορισμών υπάρχουν μεταξύ των συμμετεχόντων; Ποιες είναι οι επιλογές υλοποίησης; Ποιες είναι οι παιδαγωγικές εκτιμήσεις; Ποιο είναι το χρονοδιάγραμμα της κατάρτισης;

2. **Στη συνέχεια έρχεται το κομμάτι του σχεδιασμού.** Μπορεί να σχεδιαστεί σε ένα χάρτη μυαλού, ή με τη μορφή μιας διαδικασίας, ενός εκπαιδευτικού σεναρίου ή ενός storyboard. Η ιδέα είναι να τεκμηριωθεί το σχέδιο - τι συμβαίνει, πότε και με ποια σειρά συμβαίνει και πώς συμβαίνει.

Πού θα γίνει η μάθηση; Πώς θα γίνει η μάθηση (π.χ. διαβάσματα, εργασίες, ασκήσεις, συζητήσεις, ομαδική εργασία, εξάσκηση κ.λπ.) Πώς θα μετακινηθεί ο μαθητής από θέμα σε θέμα; Τι είδους οπτικός σχεδιασμός θα υποστηρίξει τη μάθηση; Τι είδους τεχνολογία θα υποστήριζε τη μάθηση;

3. **Ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού.** Με βάση το σχέδιο ή τη στρατηγική σχεδιασμού, αναπτύσσεται και συγκεντρώνεται το περιεχόμενο και το υλικό για την κατάρτιση. Αυτά μπορεί να είναι για παράδειγμα λεπτομερείς σημειώσεις για κάθε θέμα κατάρτισης, παρουσιάσεις διαφανειών για την παρουσίαση, εκτυπώσεις για τους συμμετέχοντες, περιγραφές ασκήσεων για άτομα ή ομάδες, κουίζ, τεστ κ.λπ.

Ποιο υλικό πρέπει να αναπτυχθεί; Ποιος τα αναπτύσσει και πότε;

4. **Εκπαίδευση στην πράξη: Εκπαίδευση, αξιολόγηση και βελτίωση.** Τέλος, η κατάρτιση δοκιμάζεται πιλοτικά και στη συνέχεια οργανώνεται ως κατάρτιση σύμφωνα με το σχεδιασμό. Στη συνέχεια, η κατάρτιση αξιολογείται για να εντοπιστεί τι πήγε καλά και ποιες είναι οι ανάγκες για πιθανές βελτιώσεις. Η αξιολόγηση μπορεί να γίνει ζητώντας προφορική ή γραπτή ανατροφοδότηση.

Πώς να συλλέγετε ανατροφοδότηση μετά την εκπαίδευση για να αξιολογήσετε τι πήγε καλά και τι θα μπορούσε να αλλάξει; Ποιος αναλύει την ανατροφοδότηση; Ποιος προβαίνει σε πιθανές αλλαγές στο σχεδιασμό και το υλικό για τον επόμενο γύρο κατάρτισης;

Άσκηση: Εξάσκηση στο σχεδιασμό μιας εκπαίδευσης

Στόχος: Δημιουργία μιας πρώτης εκδοχής του σχεδιασμού ενός εκπαιδευτικού προγράμματος

Προετοιμασίες: Βρείτε έναν ήσυχο χώρο ή έναν χώρο όπου δεν θα σας ενοχλεί κανείς για 15-20 λεπτά.

Περιγραφή:

1. Επιλέξτε έναν τίτλο για την εκπαίδευσή σας, π.χ. «Μια εκπαίδευση για νέους που αναζητούν εργασία για να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους σε συνεντεύξεις» ή «Μια εκπαίδευση για νέους που αναζητούν εργασία για να βελτιώσουν τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες».
2. Αντιγράψτε και καταγράψτε τις φάσεις του εκπαιδευτικού σχεδιασμού σε χαρτί ή σε ψηφιακό έγγραφο. Μπορείτε να το μετατρέψετε σε κατάλογο, σε χάρτη σκέψης ή να το σχεδιάσετε ως διαδικασία με βήματα.
3. Αρχίστε να απαντάτε στις ερωτήσεις σε κάθε φάση. Σημειώστε ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις. Επίσης, μπορεί να μην ξέρετε ακόμα όλες τις απαντήσεις, οπότε αν θέλετε μπορείτε να γράψετε τις καλύτερες εικασίες σας.

Πόροι και υλικά: χαρτί και στυλό ή ανοίξτε ένα νέο έγγραφο στην ψηφιακή σας συσκευή. Ανατρέξτε στην ιστοσελίδα InstructionalDesign.org για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα διάφορα μοντέλα σχεδιασμού κατάρτισης.

Συμβουλή: Εφαρμόστε τον Καθολικό Σχεδιασμό της Μάθησης (UDL) για την υποστήριξη διαφορετικών τύπων μαθητών και τη συμπερίληψη

Ο Καθολικός Σχεδιασμός της Μάθησης (UDL) είναι ένα πλαίσιο κατευθυντήριων γραμμών που αναπτύσσονται για την υποστήριξη της δράσης των μαθητών. Η ενεργητικότητα του μαθητή αναφέρεται στην ικανότητα και τη δυνατότητα ενός ατόμου ή μαθητή να ενεργεί σκόπιμα, ανεξάρτητα ή να απέχει από αυτήν. Ο στόχος αυτών των κατευθυντήριων γραμμών UDL είναι να εξασφαλιστούν ευκαιρίες για τους εκπαιδευόμενους να συμμετέχουν στη μάθηση από τη δική τους οπτική γωνία και να παρακινηθούν, να υποστηριχθούν διαφορετικοί τύποι εκπαιδευόμενων παρέχοντας επιλογές για την εκπροσώπηση και να ενθαρρυνθεί η αλληλεπίδραση, η έκφραση και η επικοινωνία των εκπαιδευόμενων (The UDL Guidelines 2024).

Γνωρίστε τις κατευθυντήριες γραμμές UDL με περισσότερες λεπτομέρειες για την υποστήριξη της μάθησης για όλα τα είδη μαθητών: <https://udlguidelines.cast.org/static/udlg3-graphicorganizer-digital-numbers-a11y.pdf> & [cast- key-questions-to-consider-when-planning-lessons.pdf](https://udlguidelines.cast.org/static/udlg3-key-questions-to-consider-when-planning-lessons.pdf)



6.3 Ενσωμάτωση ψηφιακών εργαλείων και εικονικής πραγματικότητας

Τα ψηφιακά εργαλεία, όπως οι εφαρμογές για κινητά, το λογισμικό, τα διαδικτυακά εργαλεία και οι ψηφιακές και εκπαιδευτικές πλατφόρμες, χρησιμοποιούνται όλο και περισσότερο στην εκπαίδευση και την κατάρτιση (Haleem et al., 2022). Η μάθηση μπορεί να ενισχυθεί και να γίνει πιο ενδιαφέρουσα για τους εκπαιδευόμενους μέσω ψηφιακών εργαλείων που χρησιμοποιούν πολυμέσα, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, παιχνίδια και πλατφόρμες συνεργασίας και μάθησης για διαδραστική μάθηση για άτομα και σε ομάδες.

Υπάρχουν πολλά οφέλη των ψηφιακών εργαλείων στη μάθηση και την κατάρτιση. Τα ψηφιακά εργαλεία προσφέρουν τρόπους για να γίνει η μάθηση πιο ελκυστική, ευέλικτη και με εξοικονόμηση χρόνου και κόστους. Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να έχουν πιο ενεργό ρόλο και να προσεγγίζουν τη μάθηση με το δικό τους ρυθμό, ενώ η μάθηση μπορεί να γίνει ακόμη και με τη μορφή παιχνιδοποίησης. Επιπλέον, υπάρχουν θετικές περιβαλλοντικές επιπτώσεις από τη χρήση λιγότερων εκτυπωσίμων φυλλαδίων, βιβλίων και άλλων υλικών. Από τη σκοπιά ενός εκπαιδευτή, η χρήση ψηφιακών εργαλείων μπορεί να εξοικονομήσει χρόνο και να βοηθήσει στην ανάλυση και την αξιολόγηση. (Haleem et al., 2022.)

Για να χρησιμοποιήσουμε ψηφιακά εργαλεία, ωστόσο, χρειαζόμαστε ψηφιακές συσκευές όπως υπολογιστές, φορητούς υπολογιστές, κινητά, ταμπλέτες, προβολείς, οθόνες, ακουστικά εικονικής πραγματικότητας (VR) κ.λπ. Επιπλέον, πολλές φορές απαιτείται σύνδεση στο διαδίκτυο για τη χρήση ψηφιακών εργαλείων με συσκευές. Μερικές φορές η συσκευή και η σύνδεση απαιτούνται από τον εκπαιδευόμενο, ενώ άλλες φορές παρέχονται κοινές συσκευές από έναν οργανισμό που προσφέρει την εκπαίδευση. Όταν εξετάζεται η ενσωμάτωση ψηφιακών εργαλείων, πρέπει επίσης να λαμβάνεται υπόψη η πτυχή της ψηφιακής ασφάλειας, της ασφάλειας των ψηφιακών εργαλείων και της ασφάλειας των προσωπικών δεδομένων.

DIGITAL DEVICES (mobiles, laptops, tablets, VR headset, projectors, etc.)	DIGITAL TOOLS (mobile apps, VR apps, software, online tools, platforms)	SECURITY
• Do we have shared devices in our organisation? • Is 'Bring your own device' (BYOD) an option? • Do we have internet connection/wifi?	• Cost or free of charge? • Easy to use or needs introduction or training? • Only for trainer to use and demonstrate? • For individual learning or group work? • Integrated to face-to-face training or online training?	• Is the digital tool trusted and secure? • Are we allowed to use the digital tool in our organization? • Security of any personal data is in accordance to General Data Protection Regulation (GDPR)

Συμβουλή: Έρευνα για διαφορετικά είδη διαδικτυακών εργαλείων κατάρτισης

Ακολουθούν ορισμένοι σύνδεσμοι για να ξεκινήσετε. Με βάση τα ευρήματά σας φτιάξτε έναν κατάλογο με τα πιο ενδιαφέροντα διαδικτυακά εργαλεία που θα μπορούσαν να σας φανούν χρήσιμα. [. Τα 16 καλύτερα εκπαιδευτικά εργαλεία που δεν μπορείτε να αποχωριστείτε](#), [6 ψηφιακά εργαλεία για εκπαιδευτές που θα κάνουν τα εργαστήριά σας να λάμψουν-Panda Education and Training](#) & [54 υπέροχα διαδικτυακά εργαλεία για εργαστήρια και συναντήσεις!](#)



Εικονική πραγματικότητα

Η Εικονική Πραγματικότητα (VR) είναι μια προσομοίωση ενός τεχνητού περιβάλλοντος που δημιουργείται από υπολογιστή και στο οποίο μπορείτε να βυθιστείτε χρησιμοποιώντας ένα σετ ακουστικών VR ή μπαίνοντας σε ένα ειδικά διαμορφωμένο δωμάτιο με πολλές μεγάλες οθόνες. Η εικονική πραγματικότητα χρησιμοποιείται σε παιχνίδια, για εκπαιδευτικούς σκοπούς, για παράδειγμα στην ιατρική, την ασφάλεια και τη στρατιωτική εκπαίδευση, σε επιχειρήσεις για εκπαίδευση, εικονικές συναντήσεις και συνέδρια, ακόμη και στην εργασία με νέους (Verke 2023- Burdea & Coiffet, 2003).

Η εμπυθιστική εμπειρία στην εικονική πραγματικότητα δημιουργείται μέσω εικόνων που είναι ρεαλιστικές και χρησιμοποιώντας ήχους και άλλες αισθήσεις (αφή, όσφρηση, γεύση) για να προσομοιωθεί για τον χρήστη η φυσική εμπειρία της παρουσίας σε πραγματικό χρόνο σε ένα εικονικό περιβάλλον (Burdea & Coiffet, 2003). Τα οφέλη της εικονικής πραγματικότητας στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την επαγγελματική ζωή προέρχονται από τις ευκαιρίες εξάσκησης και απόκτησης εμπειρίας από καταστάσεις που μοιάζουν πραγματικές, αλλά δεν είναι.

Υπάρχουν διάφορα είδη ακουστικών VR για αγορά. Με τα ακουστικά VR μπορείτε να έχετε πρόσβαση σε διάφορες δωρεάν και αγοραζόμενες εφαρμογές VR. Μάθετε περισσότερα για την επιλογή πίσω από την εικονική πραγματικότητα <https://youtu.be/G9ETzbC57u8>



Άσκηση: SWOT πριν από την ενσωμάτωση ψηφιακού εργαλείου στην εκπαίδευση

Στόχος: Απόκτηση εμπειρίας από την αξιολόγηση των πλεονεκτημάτων και των προκλήσεων ενός ψηφιακού εργαλείου κατάρτισης.

Προετοιμασίες: Βρείτε έναν ήσυχο χώρο ή έναν χώρο όπου δεν θα σας ενοχλεί κανείς για 10-15 λεπτά. Εξοικειωθείτε με την ανάλυση SWOT κάνοντας έρευνα στο διαδίκτυο: SWOT είναι ένα εργαλείο για την υποστήριξη της λήψης αποφάσεων, όπου S=δυνατά σημεία, W=αδυναμίες, O=ευκαιρίες, T=απειλές.

Περιγραφή:

1. Επιλέξτε ένα ψηφιακό εργαλείο κατάρτισης που σας ενδιαφέρει.
2. Αναλογιστείτε **τα δυνατά σημεία** του ψηφιακού εργαλείου: τα πράγματα στα οποία το ψηφιακό εργαλείο είναι καλό. Γράψτε τα στην επάνω αριστερή γωνία.
3. Σκεφτείτε **τις αδυναμίες** του ψηφιακού εργαλείου: πράγματα που το ψηφιακό εργαλείο είναι λιγότερο καλό σε σύγκριση με άλλα εργαλεία. Γράψτε τα στην επάνω δεξιά γωνία.
4. Αναστοχασμός σχετικά με **τις ευκαιρίες** του ψηφιακού εργαλείου: πιθανά οφέλη για τη μάθηση κατά τη χρήση του ψηφιακού εργαλείου. Γράψτε τα στην κάτω αριστερή γωνία.
5. Αναστοχασμός σχετικά με **τις απειλές** του ψηφιακού εργαλείου: κίνδυνοι από τη χρήση του ψηφιακού εργαλείου. Γράψτε τους στην κάτω δεξιά γωνία.
6. Τέλος, δείτε πόσες θετικές πτυχές έχετε γράψει στην αριστερή πλευρά (δυνάμεις και ευκαιρίες) σε σύγκριση με τις αρνητικές πτυχές στη δεξιά πλευρά (αδυναμίες και απειλές). Θα ήταν καλή ιδέα να ενσωματώσετε το συγκεκριμένο ψηφιακό εργαλείο στην εκπαίδευσή σας;

Πόροι και υλικά: χαρτί και στυλό, ή ανοίξτε ένα νέο έγγραφο στον υπολογιστή σας ή στο κινητό σας.

45

Πηγές για περαιτέρω ανάγνωση

Παρακολουθήστε το βίντεο για να καταλάβετε πώς οι πεπειθήσεις επηρεάζουν επίσης τη μάθησή μας και πώς μπορούμε να καθοδηγήσουμε τους άλλους να ενισχύσουν τις μαθησιακές τους

δεξιότητες: [Glenn Dakin: Το πώς μαθαίνουμε είναι πιο σημαντικό από το τι μαθαίνουμε | TED Talk](#)



VR Tutorial - Προσομοίωση συνέντευξης εργασίας

Η εκπαίδευση για μια συνέντευξη για δουλειά σε εικονική πραγματικότητα προσφέρει έναν μοναδικό συνδυασμό τοποθέτησής σας σε ένα καθηλωτικό περιβάλλον, με διαδραστικά άβαταρ που μοιάζουν με ανθρώπους και σας κάνουν πραγματικές ερωτήσεις. Είναι ένας ελκυστικός και ασφαλής τρόπος για να αναπτύξετε τις δεξιότητές σας.

Η εφαρμογή VR-ACE «ACE the interview!» παρέχει έναν καινοτόμο και ελκυστικό τρόπο εξάσκησης σε εικονικές συνεντεύξεις σε ένα καθηλωτικό σενάριο με τα γυαλιά Meta Quest VR. Τα υποστηριζόμενα μοντέλα γυαλιών VR είναι τα εξής: Γυαλιά VR: Quest 2, Quest 3, Quest 3s και Quest Pro.

Η εφαρμογή VR-ACE διατίθεται δωρεάν, είναι εύκολη στη χρήση και διατίθεται σε 7 διαφορετικές γλώσσες. Στην εφαρμογή, θα έχετε τη δυνατότητα να ζήσετε μια συνέντευξη σε μια εικονική εταιρεία και να έρθετε πρόσωπο με πρόσωπο με έναν εικονικό υπεύθυνο συνέντευξης. Ο συνεντευκτής θα σας κάνει κοινές ερωτήσεις συνέντευξης, οι οποίες δεν είναι συγκεκριμένες για κάποια συγκεκριμένη θέση εργασίας, αλλά εξακολουθούν να είναι κρίσιμες για την αξιολόγησή σας σε μια συνέντευξη. Θα έχετε επίσης την ευκαιρία να αξιολογήσετε πόσο καλά αποδίδετε κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, ενώ η εφαρμογή θα σας παρέχει επίσης χρήσιμα αναλυτικά στοιχεία σχετικά με την απόδοσή σας.

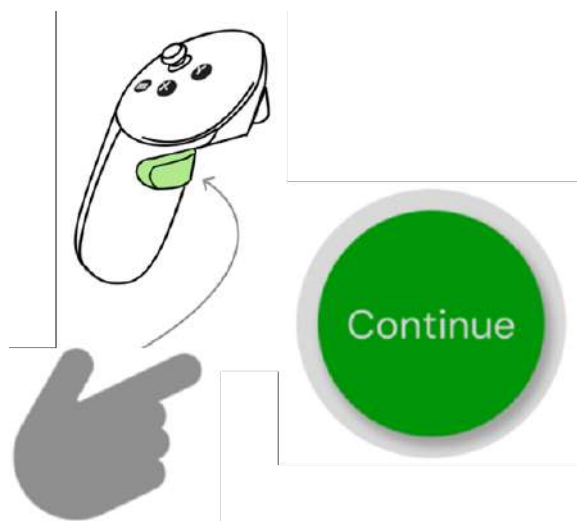
Το «ACE the interview» μπορείτε να το κατεβάσετε δωρεάν από το Meta Quest store, μέσα από το Meta Quest headset σας.

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε την εφαρμογή για εξάσκηση είτε μόνοι σας, είτε μαζί με τον υπεύθυνο για τη νεολαία σας, για παράδειγμα.

Η μόνη προετοιμασία που χρειάζεται να κάνετε είναι να:

- Βρείτε μια θέση σε ένα ήσυχο δωμάτιο όπου δεν θα σας ενοχλεί κανείς. Η εμπειρία VR έχει σχεδιαστεί για χρήση σε καθιστή θέση.
- Βεβαιωθείτε ότι το σετ VR-headset κάθεται καλά και ότι μπορείτε να βλέπετε καθαρά την εικόνα. Ρυθμίστε το σετ κεφαλής προς τα πάνω και προς τα κάτω, εάν η εικόνα δεν είναι καθαρή.
- Μόλις ανοίξετε την εφαρμογή για πρώτη φορά, θα σας ζητήσει άδεια πρόσβασης στο μικρόφωνο των ακουστικών. Θα πρέπει να επιτρέψετε την πρόσβαση για να μπορέσετε να χρησιμοποιήσετε σωστά την εφαρμογή.
- Σημείωση: Η εφαρμογή έχει σχεδιαστεί με γνώμονα την προστασία της ιδιωτικής σας ζωής. Δεν χρησιμοποιεί το μικρόφωνο για την πραγματική καταγραφή της φωνής σας και κανένα από τα προσωπικά σας δεδομένα δεν θα αποθηκευτεί στην εφαρμογή ή στο διαδίκτυο. Θα ανιχνεύει μόνο αν μιλάτε ή όχι.
- Πάρτε τα χειριστήρια χειρός σε κάθε χέρι και βεβαιωθείτε ότι φοράτε τους ιμάντες ασφαλείας.
- Επιλέξτε τη γλώσσα που προτιμάτε και ακολουθήστε τις οδηγίες της εφαρμογής για να συνεχίσετε.

Στην εμπειρία υπάρχουν κουμπιά που μπορείτε να πατήσετε. Αυτό το κάνετε απλά αγγίζοντάς τα με τα εικονικά σας χέρια. Μπορείτε επίσης να κάνετε τα εικονικά σας χέρια να δείχνουν με το δείκτη τους.



Για να το κάνετε αυτό, πατήστε είτε το κουμπί σκανδάλης είτε το κουμπί του μεσαίου δακτύλου στα χειριστήρια χειρός.

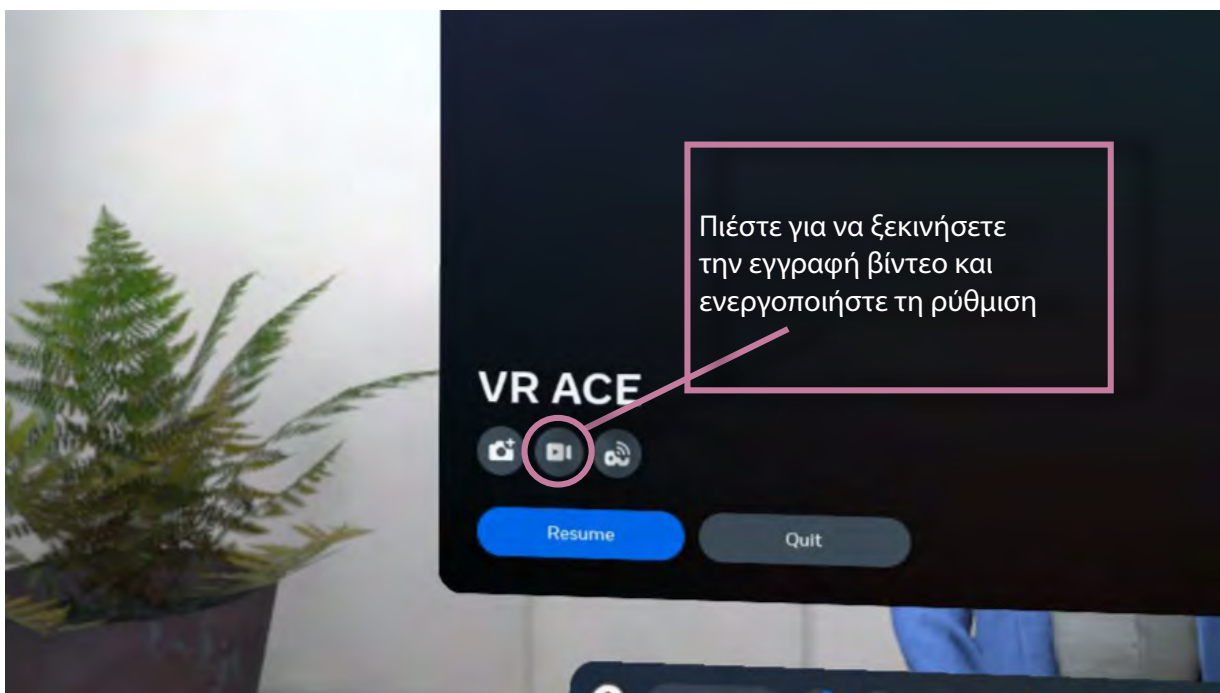
Πατώντας το πλευρικό κουμπί στο χειριστήριο χεριών, μπορείτε να επεκτείνετε το δείκτη των εικονικών χεριών σας.

Για να βγείτε από την εφαρμογή, πατήστε το επίπεδο κουμπί στο δεξί χειριστήριο με το σύμβολο  και επιλέξτε «Quit» (Έξοδος).

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα VR-κεφάλια Meta Quest, επισκεφθείτε την επίσημη τεκμηρίωση που παρέχει η Meta. (Meta, 2024).

Ηχογράφηση του εαυτού σας κατά τη χρήση της εφαρμογής

Μπορείτε εύκολα να ενεργοποιήσετε την ενσωματωμένη λειτουργία εγγραφής βίντεο (Meta, Record video with Meta Quest, 2025) του ακουστικού Meta Quest πατώντας το επίπεδο κουμπί στο δεξί χειριστήριο με το σύμβολο  και, στη συνέχεια, πατώντας το κουμπί εγγραφής βίντεο (βλ. εικόνα παρακάτω).



Για να σταματήσετε την εγγραφή βίντεο, χρησιμοποιείτε ξανά το ίδιο κουμπί. Όταν έχετε πραγματοποιήσει μια εγγραφή, μπορείτε να την προβάλετε στην εφαρμογή Κάμερα ή στην εφαρμογή Αρχεία (Meta, Χρήση αρχείων στο Meta Quest, 2025) που είναι εγκατεστημένη από προεπιλογή στο ακουστικό Quest. Αν θέλετε να μεταφέρετε τις εγγραφές βίντεο σε άλλη συσκευή, επισκεφθείτε την τεκμηρίωση της Meta για οδηγίες (Meta, Transfer pictures or videos from your Meta Quest headset to your computer, 2025).



Λίστα παραπομπών

Adam, M. K. & Dave, B. (2021). Οι δραστηριότητες αυτοκατευθυνόμενης μάθησης των αιτούντων εργασία που εξηγούνται μέσα από το φακό της [ρυθμιστικής εστίασης](https://www.researchgate.net/publication/349280448_Job_Seekers'_)[https://www.researchgate.net/publication/349280448_Job_Seekers'](https://www.researchgate.net/publication/349280448_Job_Seekers'_) της

Anderson, M. (2006). Nonverbal Communication. <https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/nonverbal-communication>

Bandura, A. (1997). Αυτοαποτελεσματικότητα: η άσκηση ελέγχου. Νέα Υόρκη: W.H. Freeman

Bates, B. (2015). Το μικρό βιβλίο του μεγάλου μοντέλου προπόνησης. Λονδίνο: Pearson .

Bock, S. (2023, June 08). Γιατί η αφήγηση ιστοριών έχει σημασία στον εργασιακό χώρο - και πώς να την καλωσορίσετε. Relativity Blog. <https://www.relativity.com/blog/why-storytelling-matters-in-the-workplace-and-how-to-welcome-it/>.

Επιχειρηματικοί ορίζοντες (2023). Η αφήγηση ιστοριών δεν είναι μόνο για το μάρκετινγκ: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681323000083>

Brewster, C., Chung, C., & Sparrow, P. (2016). Globalizing Human Resource Management. Routledge.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). Ανάπτυξη καριέρας και συμβουλευτική: Putting Theory and Research to Work. John Wiley & Sons.

Bodyswaps. (2024, 10). Συνέντευξη για δουλειά - Προσομοίωση συνέντευξης. Ανακτήθηκε από Bodyswaps: <https://bodyswaps.co/soft-skills-training-in-vr/job-interview/interview-simulation>

Burdea, G.C. & Coiffet P. (2003). Τεχνολογία εικονικής πραγματικότητας. 2η έκδοση. Έκδοση της Wiley-Interscience. ISBN 0-471-36089-9.

Careerflow.ai. (2024, 11 27). Top 10 οφέλη της εικονικής συνέντευξης. Ανακτήθηκε από Careerflow: <https://www.careerflow.ai/blog/mock-interview-benefits>

Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Jones, D. A., & Dillman, D. A. (2005). Επαφή με πρωτοβουλία του αιτούντος: Η επίδραση της προληπτικής επικοινωνίας στην προσέλκυση των υποψηφίων. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 325-340.

Chuang et al., 2022. Η επίδραση των κινήτρων, της αυτοαποτελεσματικότητας και του φόβου της αποτυχίας στην προσαρμοστικότητα της σταδιοδρομίας των μαθητών επαγγελματικών σχολείων: Μετριάσμενη από το νόημα της ζωής. DOI:10.3389/fpsyg.2022.958334

Τμήμα κοινωνικής προστασίας (2024). Χάρτης για την απασχόληση και τη δέσμευση των νέων: Κατευθυντήριες γραμμές για την υλοποίηση των δεσμεύσεων. <https://www.gov.ie/en/publication/6ab3e-employment-and-youth-engagement-charter-guidelines-to-implementation-of-commitments/#who-is-the-charter-for-jobseekers>

Edmisten, P. (2023, Μάιος 08). Προσαρμογή του στυλ επικοινωνίας σας σε διαφορετικές καταστάσεις <https://www.chiefmanagementofficer.com/effective-communication-adapting-your-communication-style-to-different-situations>

Συντακτική ομάδα Éducaloi, 2024, Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, <https://educaloi.qc.ca/en/capsules/rights-and-responsibilities-of-employers-and-employees/>

Αποτελεσματική επικοινωνία στην εργασία με νέους. (n.d.). International Youth Studies -. <https://inyous.teachable.com/courses/560031/lectures/11564892>

Emerson, M. S. (2024, Jan 08). Είναι το στυλ επικοινωνίας σας στο χώρο εργασίας τόσο αποτελεσματικό όσο θα μπορούσε να είναι; Professional and Executive Development, Harvard Division of Continuing Education. <https://professional.dce.harvard.edu/blog/is-your-workplace-communication-style-as-effective-as-it-could-be/>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020). EURES - Η ευρωπαϊκή πύλη για την επαγγελματική κινητικότητα. Ανακτήθηκε από <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>

Ευρωπαϊκές υπηρεσίες απασχόλησης. (2017, 8 Μαΐου). 5 συμβουλές για να πετύχετε στη συνέντευξή σας. EURES. https://eures.europa.eu/5-tips-acing-your-interview-2017-05-08_en

Guan et al., 2014. Η αυτοεκτίμηση και η προληπτική προσωπικότητα ως παράγοντες πρόβλεψης του μελλοντικού εργασιακού εαυτού και της προσαρμοστικότητας στη σταδιοδρομία: Μια εξέταση των διαδικασιών διαμεσολάβησης και μετριάσμου. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>

Haleem, A., Javaid, M., Qadri, M.A., & Suman, R. (2022). Κατανόηση του ρόλου των ψηφιακών τεχνολογιών στην εκπαίδευση: Μια ανασκόπηση. *Sustainable Operations and Computers*, Volume 3, 2022, pp. 275-285 <https://doi.org/10.1016/j.susoc.2022.05.004>

Harrison, J. K., Gibbons, A. D., & Pinder, C. C. (2018). Ο ρόλος της επικοινωνίας παρακολούθησης στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας: Μια μελέτη των αντιλήψεων και των εμπειριών των υποψηφίων. *Journal of Career Development*, 45(2), 121-135.

Πράγματι, συντακτική ομάδα (2024α, Αύγουστος 18). 20 πράγματα που οι διευθυντές προσλήψεων εξετάζουν κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης, <https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/what-interviewers-look-for>

Πράγματι, συντακτική ομάδα (2024β, 31 Οκτωβρίου). Βλέποντας τους εργαζόμενους όπως βλέπουν τον εαυτό τους (με κατεβάσιμα πρότυπα αυτοαξιολόγησης) <https://www.indeed.com/hire/c/info/self-evaluation-answers>

Πράγματι, συντακτική ομάδα (2024γ, Αύγουστος 16). Τι είναι η εικονική συνέντευξη; (Με 6 παραδείγματα ερωτήσεων). <https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/mock-job-interview>

InstructionalDesign.org (2024). Μοντέλα. Αναφέρεται 23.10.2024. <https://www.instructionaldesign.org/models/>

Πνευματικά αποτελέσματα. (2024, 10). Ανακτήθηκε από το έργο VR-ACE: <https://vr-aceproject.eu/results/>

Knowles, M. S. (1988). Η σύγχρονη πρακτική της εκπαίδευσης ενηλίκων: Από την παιδαγωγική στην ανδραγωγική. Αναθεωρημένο και επικαιροποιημένο. Cambridge, The Adult Education Company.

Συντακτική ομάδα Lark, (Δεκέμβριος 2024). Πώς να εκδηλώσετε ενδιαφέρον για έναν ρόλο επαγγελματικά, https://www.larksuite.com/en_us/topics/business-communication/how-to-express-interest-in-a-role-professionally

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Στρες, αξιολόγηση και αντιμετώπιση. Νέα Υόρκη: Springer.

MasterClass (2021). Πώς να πείτε μια ιστορία αποτελεσματικά: <https://www.masterclass.com/articles/how-to-tell-a-story-effectively>

McDaniel, M. A., Whetzel, L. A., Schmidt, F. L., & Maurer, T. J. (1994). Η εγκυρότητα των συνεντεύξεων για την απασχόληση: Μια ολοκληρωμένη ανασκόπηση και μετα-ανάλυση. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 599-616.

Meta. (2024, 10). Ξεκινώντας. Ανακτήθηκε από Meta: <https://www.meta.com/en-gb/help/quest/articles/getting-started/>

Meta. (2025, 13). Εγγραφή βίντεο με το Meta Quest. Ανακτήθηκε από [www.meta.com](https://www.meta.com/en-gb/help/quest/articles/in-vr-experiences/social-features-and-sharing/record-video-oculus/): <https://www.meta.com/en-gb/help/quest/articles/in-vr-experiences/social-features-and-sharing/record-video-oculus/>

Meta. (2025, 13). Μεταφέρετε εικόνες ή βίντεο από το ακουστικό Meta Quest στον υπολογιστή σας. Ανακτήθηκε από [www.meta.com](https://www.meta.com/en-gb/help/quest/articles/headsets-and-accessories/using-your-headset/transfer-files-from-computer-to-headset/): <https://www.meta.com/en-gb/help/quest/articles/headsets-and-accessories/using-your-headset/transfer-files-from-computer-to-headset/>

Meta. (2025, 13). Χρήση αρχείων στο Meta Quest. Ανακτήθηκε από [www.meta.com](https://www.meta.com/en-gb/help/quest/articles/in-vr-experiences/oculus-apps/using-files-app/): <https://www.meta.com/en-gb/help/quest/articles/in-vr-experiences/oculus-apps/using-files-app/>

Molden, D. C. & Higgins, E. T. (2008). How Preferences For Eager Versus Vigilant Judgement Strategies Affect Self-Serving Conclusions. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2607037/#:~:text=Eager%20strategies%20arise%20from%20promotion,i.e.%2C%20non%2Dgains>

Oliver, V. (2021). 10 συνηθισμένες ερωτήσεις για συνέντευξη εργασίας και πώς να τις απαντήσετε.

Reddan, G. (2008). Τα οφέλη των σεμιναρίων αναζήτησης εργασίας και των εικονικών συνεντεύξεων. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 9(2), 113.

Rivera, G. (2023, Φεβρουάριος 28). 10 εκπαιδευτικές δραστηριότητες επικοινωνίας. SC Training. <https://training.safetyculture.com/blog/communication-training-activities/>.

Rosser-Mims, D., Dawson, G. & Saltiel I.M. (2017). Θεωρία και πρακτική της εκπαίδευσης ενηλίκων και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η επιρροή του Vygotsky στην εκπαίδευση ενηλίκων και την τριτοβάθμια εκπαίδευση, σσ. 423-438. Information Age Publishing. <https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=2AcoDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA423&dq=cognition+and+adult+learning+and+vygotsky&ots=SNgMLMBNkV&>

Sagone, E. & Indiana, M. (2023). ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΖΩΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΥΤΟΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΖΩΗΣ ΤΩΝ ΙΤΑΛΩΝ ΕΦΗΒΩΝ; DOI:10.35603/sws.iscss.2023/sv05.13

Saunders L. & Wong M.A. (2020). Διδασκαλία σε βιβλιοθήκες και κέντρα πληροφόρησης. Αναφέρεται 28.10.2024. 3. Θεωρίες μάθησης: Κατανοώντας πώς μαθαίνουν οι άνθρωποι. . <https://iopn.library.illinois.edu/pressbooks/instructioninlibraries/chapter/learning-theories-understanding-how-people-learn/>

Sebanz, N. & Knoblich, G. (2006). Λεκτική επικοινωνία <https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/verbal-communication>

The Muse Editors. (2024, 17 Σεπτεμβρίου). 60+ πιο συνηθισμένες ερωτήσεις και απαντήσεις σε συνεντεύξεις. The Muse. Ανακτήθηκε από <https://www.themuse.com/>

Οι κατευθυντήριες γραμμές UDL (2024). Αναφέρεται 23.10.2024. <https://udlguidelines.cast.org/>

Verke (2023). Virtuaalinen nuorisotalo - tutkitaan virtuaalista maailmaa nuorten kehityksen ja osallistumisen edistämiseksi! 25.9.2023. <https://www.verke.org/blogit/virtuaalinen-nuorisotalo-tutkitaan-virtuaalista-maailmaa-nuorten-kehityksen-ja-osallistumisen-edistamiseksi/>

VirtualSpeech. (2024, 10). Προετοιμασία για συνέντευξη εργασίας. Ανακτήθηκε από VirtualSpeech: <https://virtualspeech.com/courses/interview-vr>

Wilkie, L. & Rosendale, J. (2024). Αποτελεσματικότητα και οφέλη των εικονικών συνεντεύξεων: Ανάλυση των αντιλήψεων των φοιτητών για την ψηφιακή προετοιμασία της απασχόλησης. Journal of University Teaching and Learning Practice, 21(1).

Ο απόλυτος οδηγός σας για την προσαρμογή των στυλ επικοινωνίας σε διαφορετικές καταστάσεις (N.D.). <https://englishonline.britishcouncil.org/blog/articles/your-ultimate-guide-to-adapting-communication-styles-to-different-situations/#:~:text=The%20importance%20of%20adapting%20your%20communication%20style&text=Switching%20up%20how%20you%20communicate,in%20the%20most%20appropriate%20way>

Youth Employment UK (2017). Επικοινωνία : Ενεργητική ακρόαση <https://www.youthemployment.org.uk/communication-active-listening/>

Zimmerman, B. J., & Cleary, T. J. (2006). Adolescents' Development of Personal Agency. Στο F. Pajares, & T. Urdan (Eds.), Adolescence and Education (Vol. 5): Self-Efficacy Beliefs of Adolescents (σελ. 45-69). Greenwich, CT: Information Age Publishing.



SospED



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale