



Co-funded by
the European Union



**Virtuali realybė jauniems darbo ieškantiems asmenims, padedanti
greičiau pradėti karjerą**

2023-1-LT02-KA220-YOU-000152550

Poreikių tyrimo ataskaita apie jaunų darbo ieškančiųjų poreikius

Lithuania, Italy, Cyprus, Denmark, Finland, France



Lapkritis 2024

Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Įvadas	4
1. Dokumentų tyrimai	5
1.1 Šalies profilis	5
1.1.1 Lietuva	5
1.1.2 Suomija	5
1.1.3 Kipras	6
1.1.4 Danija	6
1.1.5 Prancūzija	6
1.1.6 Italija	7
1.2 Politikos veiksmai - esamos jaunimo užimtumo rėmimo programos	7
1.2.1 Lietuva	8
1.2.2 Suomija	9
1.2.3 Kipras	10
1.2.4 Danija	11
1.2.5 Prancūzija	12
1.2.6 Italija	13
1.3 Esamos komunikacijos įgūdžių programos	15
1.3.1 Lietuva	15
1.3.2 Suomija	15
1.3.3 Kipras	16
1.3.4 Danija	17
1.3.5 Prancūzija	18
1.3.6 Italija	19
1.4 Geriausios Europos šalių praktikos	20
1.5 Pagrindiniai veiksmai, kuriuos reikia atlikti siekiant remti jaunimo užimtumą	43
1.5.1 Europos sąjunga	43
1.5.2 Lietuva	44
1.5.3 Suomija	45
1.5.4 Kipras	46
1.5.5 Danija	47
1.5.6 Prancūzija	47
1.5.7 Italija	47
1.6 Pagrindinės valstybinės organizacijos arba valstybinės jaunimo užimtumo rėmimo programos partnerių šalyse.	48
2. Vietos tyrimai ir mokymo rezultatų identifikavimo tyrimas	52
2.1 Lietuva	52
2.2 Suomija	60
2.3. Kipras	-



Co-funded by
the European Union



	68
2.4 Danija	71
2.5 Prancūzija	77
2.6 Italija	87
3. Išvados	98
4. Šaltiniai	101
Priedai	106



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Įvadas

„Erasmus + KA2“ projekto 'VR-ACE: virtualioji realybė jauniems darbo ieškantiems asmenims, padedanti sparčiau pradėti karjerą' komanda atliko svarbų vaidmenį padedant jauniems žmonėms naudingai ir tvariai įsitvirtinti darbo rinkoje. Projektu buvo sprendžiami jaunuolių iššūkiai, kylantys įžengus į darbo rinką, ypač dėl kylančių sunkumų darbo pokalbiuose.

Projektu buvo siekiama užpildyti jaunimo įgūdžių spragą, kad jie galėtų sėkmingai dalyvauti pokalbiuose dėl darbo, ir ištirti virtualios realybės technologijų naudojimą kaip priemonę, kuri padėtų sustiprinti jaunimo pasirengimą sėkmingai dalyvauti pokalbiuose su potencialiais darbdaviais.

Šios ataskaitos pagrindinis tikslas buvo nustatyti jaunų darbo ieškančių asmenų ir su jaunimu dirbančių darbuotojų mokymo poreikius, susijusius su darbo pokalbio procesu. Organizacijos partnerės atliko nacionalinį tyrimą, siekdamas nustatyti tobulintinas sritis, kad jauni žmonės turėtų reikiamų žinių ir pasitikėjimo savimi ir galėtų sėkmingai dalyvauti šiame svarbiame įdarbinimo etape.

Tyrimas susidėjo iš šių dalių:

1. Dokumentų analizė
2. Mokymosi poreikių nustatymo tyrimas

Pirmajame etape buvo analizuojami darbo rinkos reikalavimai įvairiose šalyse. Ši analizė tapo antrojo etapo - mokymosi poreikių nustatymo tyrimo - pagrindu. Šis tyrimas padėjo partneriams nustatyti ir įvertinti pagrindinius mokymosi rezultatus, būtinus norint sėkmingai dalyvauti darbo pokalbiuose. Šis etapas padėjo parengti tinkamas ir veiksmingas mokymo programas ir priemones, skirtas tikslinėms grupėms poreikiams ir tikslams tenkinti.

Tyrimu taip pat siekta išsiaiškinti, su kokiomis kliūtimis darbo ieškantys jaunuoliai susiduria per pokalbius ir kaip projekto rezultatai galėtų padėti spręsti šias problemas. Atliekant šią analizę remtasi jau atliktais šios srities tyrimais, taip pat empiriniais duomenimis, surinktais per interviu ir apklausas su tikslinėmis grupėmis.

Tikėtasi, kad šis tyrimas padėjo išsamiau apžvelgti jaunų darbo ieškančių asmenų ir su jaunimu dirbančių darbuotojų bendravimo poreikius ir numanomas iššūkius, susijusius su darbo pokalbiais.

Tai leido partneriams parengti mokomąją medžiagą, mokymo programą ir VR scenarijus.

Todėl šiame išsamiaame dokumente pateikiami partnerių atlikto tyrimo rezultatai. Šis dokumentas leido išsamiai susipažinti su sunkumais, kurie gali kilti darbo pokalbio metu, ir padėjo rasti tinkamus sprendimus, kaip veiksmingai spręsti šias problemas.



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



1. Dokumentų tyrimai

1.1 Šalies profilis

Šiame skyriuje apžvelgiami šešių šalių darbo rinkos rodikliai. Jame nagrinėjami įvairūs darbo jėgos aspektai, įskaitant gyventojų skaičių ir darbingo amžiaus gyventojų procentinę dalį. Siekiant suprasti užimtumo tendencijas, skyriuje analizuojami bendri nedarbo rodikliai ir atidžiau nagrinėjamas jaunimo nedarbo lygis, ypač 16-30 metų amžiaus asmenų. Be to, siekiant įvertinti pajamų skirtumus, analizuojamas vidutinis darbo užmokestis. Galiausiai skyriuje pabrėžiamas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas ir amžiaus darbo užmokesčio skirtumas šių šalių darbo rinkose.

1.1.1 Lietuva

Lietuvoje gyvena apie 2,89 mln. gyventojų, iš kurių 78,8 proc. sudaro darbingo amžiaus gyventojus. Nedarbo lygis šalyje siekia 7,7 %, tačiau jaunimo nedarbas yra didesnis, ypač tarp 15-24 metų amžiaus jaunuolių - 23,1 %.

Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis yra 2 110,3 EUR (2024 m.). Kalbant apie darbo rūšis, didžiąją daugumą (88,2 proc.) sudaro samdomi darbuotojai, o moterys dirba daugiau (91,4 proc.) nei vyrai (85,1 proc.). Įdomu tai, kad savarankiškai dirbantys vyrai (14,6 %) yra labiau linkę užsiimti individualia veikla nei moterys (7,9 %). Taip pat vyrauja 10,3 % vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas (pagal Oficialiosios statistikos portalą, N. D.).

Nedarbo lygis siekia 8,2 proc., vyrų - 8,3 proc., o moterų - 8 proc. (Užimtumas ir nedarbas 2024 m. I ketvirtį, 2024 m.).

15-64 metų amžiaus asmenų užimtumo lygis siekia 72,2 proc. (Užimtumas ir nedarbas 2024 m. I ketvirtį, 2024 m.). Minėtoje amžiaus grupėje moterų užimtumo lygis yra 1,4 procentinio punkto mažesnis nei vyrų (atitinkamai 71,5 ir 72,9 proc.). Dirbo arba turėjo darbą 1 mln. 433 tūkst. asmenų (2024 m.).

1.1.2 Suomija

Šiuo metu Suomijoje gyvena apie 5,6 mln. gyventojų (Statistics Finland, 2024a), iš kurių 61,8 proc. 15-64 metų amžiaus gyventojų yra darbingo amžiaus. 2023 m. pabaigoje (IV ketvirtis) 77,9 % šių darbingo amžiaus 15-64 metų amžiaus gyventojų Suomijoje buvo laikomi darbo jėga, o likusi darbingo amžiaus gyventojų dalis nepriklausė darbo jėgai (pavyzdžiui, studentai, asmenys, gaunantys neįgalumo pensiją arba sergantys lėtinėmis ligomis, savo vaikų ar kitų giminaičių slaugytojai ir asmenys, atliekantys karinę tarnybą) (Suomijos Statistika, 2024b).

2024 m. vasario mėn. bendras nedarbo lygis konkrečioje 15-64 metų amžiaus grupėje Suomijoje buvo 8,0 % (Suomijos Statistika, 2024b). Ypač didelis jaunimo nedarbo lygis buvo tarp 15-24 metų amžiaus žmonių - 16,8 %, o tarp 25-34 metų amžiaus žmonių - 8,8 %. 2022 m. Suomijoje 9,1 % 15-29 metų amžiaus jaunuolių nedirbo, nesimokė ir nedalyvavo mokymuose (NEET), taip pat nedalyvavo karinėje tarnyboje (Suomijos sveikatos ir gerovės institutas, 2023 m.). Taip galėjo nutikti dėl savanoriškų arba ne savanoriškų priežasčių.



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



2023 m. pabaigoje (IV ketvirtis) vidutinis visą darbo dieną dirbančių darbuotojų mėnesinis darbo užmokestis Suomijoje buvo 3 994 eurai. Vyrų vidutinis darbo užmokestis buvo 4 327 eurai, o moterų - 3 675 eurai. Toks darbo užmokesčio atotrūkis yra visų sektorių (t. y. privataus, savivaldybių ir valstybės sektoriaus), taip pat visų profesijų darbuotojų mėnesinio darbo užmokesčio vidurkyje - vienintelė išimtis yra valytojos, auklės ir (arba) vaikų slaugytojos bei mokyklų lankomosios priežiūros asistentai. Taip pat daugiau vyrų nei moterų dirba pagal neterminuotą darbo sutartį, nes moterys turi 5 procentiniais punktais daugiau laikinų darbo sutarčių (Suomijos Statistika, 2024c.).

1.1.3 Kipras

Eurostato duomenimis, Kipre gyvena 926 000 gyventojų. Darbingo amžiaus gyventojai nuo 15 iki 64 metų sudaro 94 % visų gyventojų, o nedarbo lygis palyginti nedidelis - 6 %. Tačiau 16-30 metų amžiaus jaunimo nedarbo lygis siekia 18,40 %. Vidutinis darbo užmokestis Kipre yra maždaug 2160 EUR per mėnesį. Darbo kokybė, ypač atsižvelgiant į amžių ir lytį, labai skiriasi. Lyčių skirtumai didėja tarp 20-49 metų amžiaus asmenų ir privačiame sektoriuje dirbančių asmenų: moterys uždirba 90,3 cento už kiekvieną vyrų uždirbtą eurą. Be to, jaunimo vidutinis darbo užmokestis, palyginti su vidutiniu darbo užmokesčiu, rodo 25,2 atotrūkį nuo vidutinio darbo užmokesčio, palyginti su pagrindinio amžiaus dirbančiais, ir tai pabrėžia su amžiumi susijusius darbo užmokesčio skirtumus.

1.1.4 Danija

Danijoje gyvena beveik 6 mln. gyventojų (5 932 654, 2023 m. Eurostatas), iš kurių 76,4 proc. yra darbingi gyventojai. Bendras nedarbo lygis (sezoniškai pakoreguoti duomenys) 2023 m. lapkričio mėn. buvo apskaičiuotas 4,8 %, o jaunimo (15-29 metų amžiaus) nedarbas 2023 m. III ketvirtį buvo 9,4 %. Vidutinis metinis darbo užmokestis pagal EBPO duomenis yra 59939 eurai. Darbo kokybė Danijoje (pagal EBPO), atsižvelgiant į amžių, buvo vertinama pagal šias kategorijas: darbo užmokesčio kokybė: 30,0, darbo saugumas: 5,19, darbo įtampa: 17,49. Be to, darbo kokybė pagal lytį buvo vertinama pagal uždarbio kokybę: 29,85 (moterys) ir 32,02 (vyrai). Darbo saugumo neužtikrintumas: 4,01 (moterims) ir 4,17 (vyrams), darbo įtampa: 15,79 (moterims) ir 20,42 (vyrams). Nustatyta, kad 2021 m. darbo užmokesčio atotrūkis tarp vyrų ir moterų (EBPO) buvo 5,6 %, o darbo užmokesčio atotrūkis pagal amžių tais pačiais metais buvo -4,1 %.

Be pirmiau pateiktų duomenų, EBPO geresnio gyvenimo indeksas (EBPO, 2024 m.) rodo, kad daugelyje kategorijų šalies padėtis, palyginti su EBPO vidurkiu, yra gera. Geresnio gyvenimo indekso ataskaitos skyriuje, skirtame darbo vietoms, pabrėžiamas Danijos lankstumo ir užimtumo garantijų modelis. Šis modelis leidžia darbdaviams labai lanksčiai samdyti ir atleisti darbuotojus, kita vertus, socialinės apsaugos sistema teikia didelę paramą bedarbiams, taip pat nedarbo draudimą.

1.1.5 Prancūzija

Prancūzijoje gyvena apie 67 mln. gyventojų, 3,1 % darbo jėgos sudaro kitų ES šalių piliečiai, o 5,3 % - ne ES piliečiai (Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2023). Anksti mokyklą baigusieji asmenims, ypač berniukams, kyla didesnė skurdo, nedarbo ar socialinės atskirties rizika. NEET (nesimokančio, nedirbančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo)



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



rodiklis tarp 15-24 metų amžiaus jaunuolių 2022 m. buvo 10 %, t. y. aukštesnis už ES vidurkį - 14,5 % jaunimo nedarbo lygį toje pačioje amžiaus grupėje ((Liuksemburgas: Europos

Sąjungos leidinių biuras., 2023). Bendras 20-64 metų amžiaus asmenų užimtumo lygis 2022 m. buvo 75 % [1]. Nedarbo lygis 2023 m. šiek tiek padidėjo ir trečiąjį ketvirtį siekė 7,4 %, ir prognozuojama, kad iki 2025 m. jis ir toliau didės iki 7,8 % (Urvoy, 2023). Lyčių darbo užmokesčio atotrūkis yra 15 %, vyrai vidutiniškai uždirba daugiau nei moterys (Urvoy, 2023 m.). Prancūzijos ekonomikoje dominuoja paslaugų sektorius, kuriame dirba 80 % darbo jėgos, o likusius 20 % sudaro pramonė, statyba ir žemės ūkis. Nepaisant didėjančio nedarbo, vis dar yra daug darbo vietų. Prognozuojama, kad 2023 m. bus daugiau kaip 3 mln. darbo vietų, o daugumą jų siūlys mažos įmonės ir jos bus sutelktos paslaugų sektoriuose, pavyzdžiui, sveikatos priežiūros ir asmeninių paslaugų. Darbo užmokesčio intervalas siekė nuo 4000 eurų vadovams, 2600 eurų tarpinėms pareigoms, 1910 eurų darbininkams, 1860 eurų tarnautojams („Statista“ tyrimų departamentas, 2024).

1.1.6 Italija

2024 m. sausio mėn. duomenimis, Italijoje gyvena 59 mln. žmonių (Nations Geo, 2024 m.). Darbingo amžiaus (15-64 metų) gyventojų 2023 m. trečiąjį ketvirtį buvo apie 37 089 641 (Country meters, 2024). Tai sudaro maždaug 65,9 % visų gyventojų. Nedarbo lygis, 2023 m. lapkričio mėn. duomenimis, buvo 7,5 %, o jaunimo nedarbas sudarė 22,3 % (EURES, 2023 m.). Vidutinis darbo užmokestis Italijoje 2022 m. buvo maždaug 31 459 EUR (Eurostatas, 2024 m.).

Užimtumo rodikliai labai skiriasi priklausomai nuo amžiaus. 2023 m. 25-54 metų amžiaus asmenų užimtumo lygis buvo maždaug 73,4 % (Fred Economic Data, 2024 m.). 2022 m. ES (į kurią įeina ir Italija) duomenys rodo, kad didėja 55-64 metų amžiaus dirbančiųjų dalis ir mažėja 15-24 metų amžiaus asmenų dalis. Išsilavinimo lygis turi didelę įtaką užimtumo lygiui - aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų užimtumo lygis yra aukštesnis. Lyčių užimtumo lygio skirtumai akivaizdūs esant skirtingiems išsilavinimo lygiams, o vyrų ir moterų užimtumo atotrūkis didėja mažėjant išsilavinimo lygiui (Eurostatas, 2023 m.).

2022 m. moterys Italijoje per metus uždirbo apie 2,7 tūkst. eurų mažiau nei vyrai. Tačiau per pastaruosius kelerius metus vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas sumažėjo. 2020 m. jis sudarė apie 11,5 proc. vyrų naudai, o 2016 m. skirtumas buvo lygus 12,7 proc. JobPricing duomenimis, 2019 m. moterų metinis bruto darbo užmokestis siekė 27,4 tūkst. eurų. Kita vertus, vyrų vidutinis metinis darbo užmokestis siekė 30,4 tūkst. eurų (Statista, 2023). Kalbant apie darbo užmokesčio skirtumą pagal amžių, paskutiniai turimi duomenys yra 2018 m. Vyresniojo ir vyriausiojo amžiaus skirtumas buvo 18,5 %, t. y. nuolat mažėjo nuo 2002 m., kai šis skirtumas buvo 28,5 % (OECD, 2024). Jaunimo ir vyresnio amžiaus žmonių skirtumas buvo 25,4 %. 2014 m. jis buvo 23,7 %, o 2010 m. - 31,4 %, 2006 m. - 32,1 %.

1.2 Politikos veiksmai - esamos jaunimo užimtumo rėmimo programos

Šiame skyriuje pristatome bendrą jaunimo užimtumo politikos kontekstą projekto šalyse, taip pat šiuose regionuose esančius jaunimo užimtumo rėmimo mechanizmus. Be to,



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



atkreipiame dėmesį į privačias iniciatyvas ir nevyriausybines organizacijas (NVO), kurios prisideda prie jaunimo užimtumo rėmimo.

1.2.1 Lietuva

Lietuvoje vykdoma užimtumo politika, skirta jaunimui ir jauniems darbuotojams, siekiant spręsti jaunimo nedarbo ir įgūdžių ugdymo problemas. Ši politika apima įdarbinimą subsidijuojant, paramą įgūdžiams įgyti, viešuosius darbus ir darbo rotacijos programas.

2012 m. pradėta įgyvendinti programa „Parama pirmajam darbui“, kuria skatinamas jaunimo užimtumas teikiant darbo užmokesčio subsidijas darbdaviams, įdarbinantiems jaunus asmenis, neturinčius darbo patirties.

Lietuvos vyriausybė įgyvendina projektą „Išlik darbo rinkoje“, skirtą jaunesniems nei 29 metų jaunuoliams, kuriems taikoma aktyvi darbo rinkos politika. Šias iniciatyvas reglamentuoja tokie įstatymai kaip Užimtumo rėmimo įstatymas ir finansuoja Europos socialinis fondas (ESF), siekiant remti jaunimo integraciją į darbo rinką.

Lietuvoje Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos „Jaunimo garantijų iniciatyva“ jaunimo nedarbo problemą sprendžia keliais etapais. Ji gerina priežiūrą ir ankstyvąją intervenciją, kartu didina pažeidžiamų jaunuolių įtrauktį.

„Užimtumo tarnyba“ įgyvendina užimtumo rėmimo politiką. Mūsų tikslas - padėti darbo ieškantiems asmenims greičiau įsidarbinti, prireikus įgyti reikiamų įgūdžių ir sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje, o darbdaviams - rasti tinkamus darbuotojus.

„Jaunimo reikalų agentūra“ administruoja finansavimo skelbimus ir programas: Europos solidarumo korpusą ir „Erasmus+“.

„Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija“ - Vyriausybės veiklos svertinė.

„Karjera tau“ - profesinio orientavimo procesas suteikia unikalią galimybę išbandyti ir patikrinti dominančias profesijas. Tai gali daryti mokiniai, studentai ar bet kas, kas nori atrasti savo mėgstamą sritį.

„KURSUOK“ - tai vieno langelio principu veikianti nacionalinė suaugusiųjų švietimo platforma, kurioje žmonės gali pasirinkti jiems reikalingus mokymus, atitinkančius nacionalinius prioritetus, ir gauti iki 500 eurų finansavimą. KURSUOK platformos tikslas - skatinti suaugusiuosius ugdyti bendrąsias ir profesines kompetencijas, prisidėti prie visuomenės mokymosi visą gyvenimą įpročių ugdymo ir sudaryti galimybę visiems norintiems mokytis kreiptis dėl valstybės finansavimo.

Klaipėdos jaunimo organizacijų asociacija „Apskritas stalas“ (KLAS) įkurta 1998 m. spalio 9 d. KLAS vienija 26 jaunimo ir su jaunimu dirbančias organizacijas, formuoja ir įgyvendina Klaipėdos miesto jaunimo politiką. KLAS taip pat koordinuoja jaunimo organizacijų veiklą, teikia joms aktualią informaciją ir paslaugas, moko jaunimo organizacijų vadovus įvairiomis temomis, atstovauja jų interesams santykiuose su vietos valdžios institucijomis, Lietuvos jaunimo organizacijų taryba, deleguoja jaunimo atstovus į Klaipėdos miesto savivaldybės jaunimo reikalų tarybą.

Jaunimo savanoriška tarnyba (JST) - tai intensyvi 6 mėnesių savanoriškos veiklos programa 14-29 metų jaunimui, kurios metu jaunuoliai savanoriauja vidutiniškai 40 valandų per



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



mėnesį pasirinktoje akredituotoje priimančioje organizacijoje (statusą galite patikrinti priimančiųjų organizacijų duomenų bazėje), kartą per mėnesį susitinka su savanorišką veiklą

organizuojančios organizacijos paskirtu (-ais) mentoriumi (-ais), mokosi įveikti iššūkius, apmąstyti savo patirtį, įvardyti išmoktas pamokas ir numatyti tobulėjimo kryptis.

1.2.2 Suomija

Suomijoje yra keli valstybiniai jaunimo užimtumo rėmimo mechanizmai. Suomijos Švietimo ir kultūros ministerija yra atsakinga už darbo su jaunimu ir jaunimo politikos plėtojimą bendradarbiaujant su įvairiais sektoriais, be kita ko, kas ketverius metus rengia Nacionalinę jaunimo ir vaikų politikos programą (VANUPO). Suomijos vyriausybės paskirta Valstybinė jaunimo reikalų taryba prižiūri šią veiklą, rengdama informaciją ir stebėdama darbą su ministerija pagal Jaunimo įstatymo (paskutinį kartą atnaujinto 2017 m.), kuris yra su jaunimu susijusio darbo Suomijoje teisinis pagrindas, reikalavimus. (Švietimo ir kultūros ministerija, 2024a; Švietimo ir kultūros ministerija, 2024b).

Šiuo metu rengiama 2024-2027 m. **VANUPO** programa. Ankstesnėje 2020-2023 m. VANUPO programoje daugiausia dėmesio buvo skiriama socialinės atskirties prevencijai ir jaunimo įtraukties bei dalyvavimo didinimui. Siekiant remti jaunimo užimtumą ir karjeros pradžią, šioje VANUPO programoje (2020-2023 m.) įgyvendintas **Jaunimo garantijų įstatymas**, skirtas „jaunimui iki 25 metų ir absolventams iki 30 metų“. Šiai grupei buvo „garantuojamas darbas arba bandomasis darbas, stažuotė, dirbtuvės ir pameistrystės ar reabilitacijos vieta ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo nedarbo laikotarpio pradžios“. (Švietimo ir kultūros ministerija, 2020 m.)

Nuo 1994 m. Suomijos valstybinė jaunimo taryba kasmet atlieka 15-29 metų Suomijos jaunimo vertybių ir požiūrių tyrimą „**Jaunimo barometras**“ (Valstybinė jaunimo taryba, 2024; Suomijos jaunimo tyrimų draugija, 2024). Kalbant apie darbo gavimą ir pajamas, 2022 m. Suomijos jaunimas jautėsi mažiau nesaugus, palyginti su 2004 ir 2014 m. jaunimu. Ir prieš 10, ir prieš 20 metų nesaugumą jautė trečdalis jaunimo, o 2022 m. nesaugumą jautė tik 14-19 proc. jaunuolių (Valstybinė jaunimo taryba, 2023).

Pagrindinė karjeros pradžios, darbo paieškos ir nedarbo pagalbos tarnyba Suomijoje yra „**TE Services**“. TE Services teikia viešąsias įdarbinimo ir verslo paslaugas, kurios yra nemokamos visiems darbingo amžiaus piliečiams. TE Services taip pat vykdo Jaunimo garantijų iniciatyvą iš 2020-2023 m. VANUPO programos, teikdama paslaugas jauniems suaugusiesiems. Šiuo metu fiziniai TE biurai veikia 15-oje sričių ir daugiau nei 80 vietų visoje Suomijoje. Suomijos darbo birža yra TE tarnybų elektroninė tarnyba.

Jauniems suaugusiesiems TE Services siūlo šias koučingo programas:

Darbo ir karjeros konsultavimas: Tai 2-3 mėnesius trunkanti instruktavimo ir tarpusavio pagalbos grupėje paslauga, kurios metu daugiausia dėmesio skiriama darbo paieškos įgūdžiams tobulinti, kad būtų užtikrintas įsidarbinimas.

„Path coaching“ paprasta kalba: Asmenims, kuriems reikia aiškos ir gerai organizuotos komunikacijos ir turinio, pvz., imigrantams ar žmonėms su mokymosi negalia, siūloma papildoma instruktavimo paslauga paprasta kalba.



Co-funded by
the European Union

Jaunų suaugusiųjų iki 30 metų treniravimas: Tai specialiai jaunesniems nei 30 metų jaunuoliams siūloma individualiai pritaikyta koučingo paslauga. Paslaugą sudaro 5-6 mėnesių trukmės individualus instruktažas, iš viso ne mažiau kaip 9 valandos, ir ją teikia privataus sektoriaus įmonė partnerė.

Viešieji **vieno sustojimo orientavimo centrai, vadinami Ohjaamot**, yra fiziniai paslaugų centrai visoje Suomijoje, kuriuose jaunesni nei 30 metų jaunuoliai gali gauti informacijos ir patarimų įvairiais su gyvenimu susijusiais klausimais, įskaitant įsidarbinimą ir pradėjimą dirbti. Jie sukuria vieno sustojimo platformą, kurioje viešojo, privataus ir trečiojo sektoriaus šalys siūlo daugiadisciplinines paslaugas, susijusias su užimtumu, švietimu, gyvenimo valdymu ir gerove. Šie vieno sustojimo principu veikiantys orientavimo centrai įgyvendina ES Jaunimo garantijų iniciatyvos tikslus ir veiklą (Suomijos vyriausybė, 2018).

Be **TE Paslaugų** ir **Ohjaamot**, yra **vietos savivaldybių sektoriaus paslaugų**, taip pat pilietinės visuomenės organizacijų ir fondų **trečiojo sektoriaus paslaugų**, padedančių jaunimui siekti karjeros. **Savivaldybių informavimo apie darbą su jaunimu** ir seminarų veikla teikia paramą mokantis darbinių gyvenimo įgūdžių, mokantis ir ieškant darbo (Suomijos sveikatos ir gerovės institutas, 2023 m.). Be to, trečiojo sektoriaus veikla VAMOS - tai tarnyba, teikianti paramą maždaug 2000 jaunų suaugusiųjų nuo 16 iki 29 metų (Diakonijos fondas, 2024). Ši paslauga teikiama 11 Suomijos miestų, o jos tikslas - suteikti individualią paramą gyvenime ir rasti kelią į mokslą ir darbą.

2019 m. buvo išleista 13-25 metų jaunuoliams skirta darbo mokymo programėlė „**Duunikoutsi**“, kuri buvo toliau plėtojama 2021-2023 m. Duunikoutsi programėlė yra nemokama ir joje pateikiami šie dalykai: patarimai, kaip ieškoti darbo, darbo paieškos proceso vadovas, įrankiai, skirti darbo pokalbiams praktikuoti, viktorinos, informacija apie profesinio gyvenimo taisykles, vaizdo įrašai ir įrankis savo įgūdžių profiliui apibrėžti, iš kurio programėlė sukuria iš anksto užpildytą įgūdžiais pagrįstą gyvenimo aprašymą. Duunikoutsi programėlę galima rasti suomių, anglų ir švedų kalbomis. Be to, yra suomių paprastos kalbos versijos, kuriose derinama arabų, rusų ir somalių kalbos. Duunikoutsi programėlę naudoja daugiau nei 14 900 naudotojų. (JA Finland, 2022 m.; JA Finland, 2024 m.)

1.2.3 Kipras

Kipre teisinė sistema, reglamentuojanti jaunimo įdarbinimą, yra kruopščiai parengta siekiant apsaugoti jų teises ir užtikrinti jų gerovę. Ši sistema apima kelias pagrindines nuostatas. Vietiniams jaunuoliams leidžiama pradėti dirbti nuo 15 m. Tačiau ši teisė suteikiama su tam tikromis sąlygomis ir apribojimais, kuriais siekiama užtikrinti, kad jų darbas netrukdytų jų sveikatai, saugumui ar mokymuisi. Visų pirma šio minimalaus amžiaus reikalavimo išimties taikomos šeimos įmonėms, leidžiančioms jaunesniems nei 15 metų vaikams dirbti tam tikromis sąlygomis.

Ne Kipro jaunuoliams nustatytas minimalus darbinis amžius - 18 metų. Ši nuostata įtraukta į **Jaunimo apsaugos užimtumo srityje įstatymą**. Įstatyme numatyta papildoma Kipre dirbančio užsieniečio jaunimo apsauga, nes pripažįstama, kad jie gali neturėti tokių pačių socialinės ir šeimos paramos tinklų kaip vietinis jaunimas. Nustatant didesnę minimalų amžių



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



užsienio darbuotojams, įstatymu siekiama apsaugoti jų gerovę ir užtikrinti, kad jie būtų tinkamai integruoti į darbo rinką.

Vyriausybinių agentūrų atsakomybė Kelioms Kipro vyriausybėms institucijoms pavesta reglamentuoti ir apsaugoti jaunus darbuotojus, užtikrinti, kad būtų laikomasi jų teisių ir kad jų darbo aplinka būtų saugi.

Darbo, gerovės ir socialinio draudimo ministerijos Socialinės gerovės tarnyba yra viena iš pagrindinių institucijų, atsakingų už jaunų darbuotojų teisių apsaugą. Ši tarnyba užtikrina, kad jaunų žmonių darbo sąlygos būtų saugios, kad jie nebūtų išnaudojami ir kad jų darbas netrukdytų jų mokymuisi ir bendram tobulėjimui. Socialinės gerovės tarnyba taip pat teikia pagalbą ir paramą jauniems darbuotojams, spręsdama visas iškilusias problemas ar jų teisių pažeidimus.

Kipro jaunimo reikalų taryba yra centrinė institucija, atsakinga už daugybę su jaunimu susijusių klausimų, daugiausia dėmesio skirianti užimtumui, švietimui ir asmeniniam tobulėjimui. Ji padeda kurti politiką ir programas, kuriomis remiama Kipro jaunimo gerovė ir augimas.

Apibendrinant galima teigti, kad Kipras sukūrė išsamią teisinę ir institucinę sistemą, skirtą jauniems darbuotojams apsaugoti. Įstatymai parengti taip, kad būtų užtikrinta pusiausvyra tarp būtinybės jauniems žmonėms įgyti darbo patirties ir būtinybės apsaugoti jų sveikatą, išsilavinimą ir bendrą gerovę. Socialinės gerovės tarnyba ir Kipro jaunimo reikalų taryba yra labai svarbios įgyvendinant šias apsaugos priemones ir teikiant paramą jauniems darbuotojams. Šios agentūros užtikrina, kad būtų laikomasi jaunų darbuotojų teisių ir kad jie galėtų naudotis išteklių ir galimybėmis, skatinančiomis jų vystymąsi ir integraciją į visuomenę. Šiomis pastangomis Kipras siekia sukurti saugią ir palankią aplinką jauniems darbuotojams.

1.2.4 Danija

Danijos visuomenė turi keletą priemonių, skirtų padėti bedarbiams jaunuoliams įsilieti į darbo rinką (Jaunimo integracija į darbo rinką, 2024 m.). Kokios priemonės naudojamos, gali priklausyti nuo konkretaus asmens situacijos. Apskritai daugumą priemonių administruoja darbo biržos, kurioms vadovauja savivaldybės, ir nedarbo draudimo įstaigos. Šiuo metu yra 21 nedarbo draudimas, danų kalba vadinamas „A-kasse“, kuriam kolektyviai atstovauja interesų organizacija „Danske A-kasser“ (Danske A-kasser, 2024). Kai kurioms nedarbo draudimo bendrovėms taip pat vadovauja profesinės sąjungos, todėl įprasta, kad nedarbo draudimas yra orientuotas į tam tikrą darbo jėgos dalį. Viena iš nedarbo draudimo užduočių - teikti bedarbiams atvejo aptarnavimo ir konsultavimo paslaugas, panašiai kaip tai daro darbo birža, ir padėti bedarbiams įveikti su nedarbo išmokų gavimu susijusius reikalavimus. Danijos nedarbo draudimo tradicija gyvuoja nuo 1907 m.

Netekus darbo, priklausomai nuo asmens padėties, jis gali gauti finansinę paramą iš bedarbio pašalpos, piniginių išmokų, mokymosi pašalpų arba valstybinių mokymosi stipendijų.



Co-funded by
the European Union

Bedarbiams, kurie kovoja su liga arba turi sveikatos problemų, ribojančių jų gebėjimą dirbti įprastu pajėgumu, taikomos kelios priemonės, pavyzdžiui, persikvalifikavimo galimybės, subsidijuojamos „lanksčios darbo vietos“ ir specialios darbo vietos bedarbiams piliečiams, kurie artėja prie pensijos ir kuriems nebelieka nedarbo draudimo (Indsatser ved sygdom, nedslidning mv., 2024).

Bedarbiams jaunuoliams, neturintiems išsilavinimo, paprastai siūloma pradėti mokytis bendrojo ar profesinio lavinimo įstaigose. Taip pat yra priemonių, skirtų darbdaviams, - tai darbo vietų su subsidijomis darbo užmokesčiui suteikimo priemonės, stažuočių programos, darbuotojų perkvalifikavimas ir „naudingumo iniciatyvos“, kurias siūlo būtent valstybiniai darbdaviai (Virksomhedsrettede redskaber, 2024).

Be to, jaunesniems nei 40 metų asmenims, kurie dėl tam tikrų priežasčių negali įsitraukti į darbo rinką, gali būti taikoma ankstyvo išėjimo į pensiją sistema.

1.2.5 Prancūzija

Jaunimo politika Prancūzijoje yra tarpsektorinė ir grindžiama partneryste. Ji sujungia visas iniciatyvas, skirtas padėti jaunimui siekti savarankiškumo. Bendrieji tikslai:

Skatinti jaunų žmonių savarankiškumą reiškia veikti atsižvelgiant į visus veiksnius, leidžiančius jauniems žmonėms patiemis pasirinkti savo kelią ir klestėti. Jaunimo politika apima visus veiksmus, kuriais siekiama padėti jaunimui siekti savarankiškumo, visų pirma per švietimą, mokymą, socialinę ir profesinę įtrauktį, būstą, sveikatą, saugą, pilietinį aktyvumą ir dalyvavimą, galimybę sportuoti ir dalyvauti kultūrinėje laisvalaikio veikloje bei tarptautinį judumą. Jaunimo politika atlieka svarbų vaidmenį mažinant socialinę ir teritorinę nelygybę.

Ši strategija apima daugybę sektorių nacionaliniu ir vietiniu lygmeniu. Ji grindžiama šiais principais:

- Remti jaunų žmonių vystymąsi ir skatinti pilietinį aktyvumą bei judumą;
- Ypatingą prioritetą teikti švietimui, konsultavimui ir mokymui;
- Užimtumo ir integracijos į darbo rinką skatinimą;
- Nelygybės mažinimą siekiant savarankiškumo;
- Gerinti jaunimo gyvenimo sąlygas.

Užtikrinti jaunimo politikos nuoseklumą

Bendrą jaunimo politikos nuoseklumą užtikrina šie veiksmai:

The Comité Interministériel de la Jeunesse (CIJ), įstaiga, įsteigta Dekretu Nr. 1982 m. balandžio 30 d. dekretas Nr. 82-367, kurį bet kada gali sušaukti Ministras Pirmininkas.

2017 m. sausio 27 d. Prancūzijos Lygybės ir pilietybės įstatymo 54 straipsnyje numatytas aktyvesnis regionų dalyvavimas jaunimo politikos srityje, nes šioje srityje vietos valdžios institucijose vadovaujama regioninėms taryboms.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



The Conseil d'Orientation des Politiques de Jeunesse (Jaunimo politikos orientacinė taryba): 2016 m. Prancūzijoje įsteigta konsultacinė administracinė komisija, atskaitinga ministrui pirmininkui ir atsakinga už su jaunimu susijusios viešosios politikos nuoseklumą ir įvairiapusiškumą.

Jaunimo, neformaliojo švietimo ir savanoriškų organizacijų departamentas (DJEPVA)

DJEPVA prie Nacionalinės švietimo ir jaunimo reikalų ministerijos rengia ir vadovauja jaunimo politikai, pilietinio aktyvumo ir dalyvavimo, neformaliojo ugdymo ir savanoriškų organizacijų srityse.

DJEPVA's į jaunimą orientuotos misijos

DJEPVA remia jaunų žmonių pilietinį įsipareigojimą, kuris yra jų pilietiškumo kelio dalis. Ji užtikrina vaikų ir jaunuolių ugdymo tęstinumą ne mokyklos laiku ir ne mokyklos aplinkoje. Ji stengiasi skatinti jaunimo savarankiškumą ir lygias galimybes, remdama jaunimui palankias informavimo ir paramos programas, padedančias integruotis į visuomenę.

Ministerija regionuose

DRAJES koordinuoja viešąjį sporto, jaunimo, savanoriškų organizacijų, pilietinio aktyvumo ir neformaliojo švietimo politiką.

Nacionalinis jaunimo ir populiariojo švietimo institutas (INJEP)

Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire (INJEP) yra nacionalinė institucija, kurios veikla skatina ministerijos jaunimo politikos iniciatyvas.

Pilietinių paslaugų agentūra (l'Agence du Service Civique)

Ministerijai pavaldi Piliečių paslaugų agentūra užtikrina Piliečių paslaugų, taip pat Europos programos „Erasmus+“ Jaunimo ir sporto dalies ir Europos solidarumo korpuso įgyvendinimą.

1.2.6 Italija

Italijos nacionalinės aktyvios darbo politikos agentūros „Anpal“ duomenimis, vykdoma aktyvi politika, skirta padėti jaunimui susirasti darbą. Tai apima tokias iniciatyvas kaip pagrindinis ir specializuotas orientavimas, mokymas, parama ieškant darbo, mentorystė pradedant verslą, užimtumo paskatos.

Šios šiuo metu vykdomos politikos sritys apima šias iniciatyvas:

- **2023 m. Nacionalinė jaunimo kortelė**

Tai virtuali kortelė, suteikianti galimybę lengviau naudotis prekėmis, paslaugomis, patirtimis ir pramogomis, kultūros ir mokymo galimybėmis, skirta Italijoje gyvenančioms 18-35 metų merginoms ir vaikinams.

Ji gali būti naudojama Italijoje ir su „Youth Card Eyca“ programa susijusiose Europos šalyse.



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



● Jaunimo garantijų programa

Tai svarbiausia programa, skirta kovai su jaunimo nedarbu Italijoje, kurią remia Europos Sąjunga. Ji skirta NEET asmenims, merginoms ir vaikinams nuo 15 iki 29 metų, gyvenantiems Italijoje, kurie nedirba ir nėra įtraukti į jokią mokyklą ar mokymo kursus.

Jaunuoliai iki 34 metų amžiaus, gyvenantys nepalankiausiuose regionuose, dalyvaujantys arba nedalyvaujantys mokymo ar švietimo kursuose, gali pasinaudoti 1a krypties galimybėmis. Jaunuoliai gauna geros kokybės darbo, švietimo ar mokymo pasiūlymą per ribotą laiką nuo tada, kai tampa bedarbiais arba baigia formalųjį švietimą.

Italijoje keli privatūs mechanizmai ir nevyriausybinės organizacijos atlieka svarbų vaidmenį remiant jaunimo užimtumą. Tarp jų yra:

- 1) Mokymo ir švietimo NVO Nevyriausybinės organizacijos: yra organizacijų, kurios daugiausia dėmesio skiria įgūdžių ugdymui, siūlo mokymo programas ir seminarus, pritaikytus besikeičiančiai darbo rinkai. Keletas pavyzdžių:
 - a. „**Gelbėkit vaikus**“ Italijoje. Nors jie yra žinomi dėl savo platesnio masto vaikų gerovės veiklos, jie taip pat dalyvauja jaunimo švietimo ir įgūdžių ugdymo iniciatyvose, profesinio mokymo, pameistrystės, verslo įgūdžių, finansinio raštingumo, gyvenimo įgūdžių ir kt. iniciatyvose.
 - b. „**Jaunieji pasiekimai**“ Italijoje. Daugiausia dėmesio skiriama jaunų žmonių paruošimui užimtumui ir verslumui per švietimo programas.
- 2) Verslumo ir pradedančiųjų įmonių inkubatoriai. Šie subjektai jauniems verslininkams teikia mentorystės paslaugas, sudaro galimybes užmegzti ryšius ir bendrauti su investuotojais. Keletas pavyzdžių:
 - a. „**Luiss EnLabs & LVenture Group**“. Romoje įsikūręs startuolių akceleratorius, perspektyviems startuoliams teikiantis intensyvią augimo programą ir investavimo galimybes.
 - b. „**H-FARM**“. Ši inovacijų platforma remia naujų verslo modelių kūrimą, jaunų talentų ir įvairaus dydžio įmonių pertvarką ir švietimą.
 - c. „**Polihub**“. Milane įsikūręs „Polihub“ yra startuolių rajonas ir inkubatorius, teikiantis paslaugas inovatyvių startuolių augimui ir plėtrai remti.
 - d. „**I3P**“. Turine įsikūręs „I3P“ yra vienas pagrindinių universitetų inkubatorių Europoje, teikiantis paramą novatoriškoms pradedančiosioms įmonėms.
- 3) Privačios įdarbinimo agentūros.
- 4) Įmonių socialinės atsakomybės iniciatyvos. Įvairios įmonės vykdo programas, skirtas jaunų žmonių įdarbinimui ir mokymui, dažnai sutelkdamos dėmesį į marginalizuotą ar socialiai remtiną jaunimą. Tarp jų yra šios:



- a. **Fondazione ENI Enrico Mattei (FEEM).** Žymus tuo, kad daug dėmesio skiria tvariam vystymuisi, FEEM taip pat vykdo programas, susijusias su jaunimo švietimu ir užimtumu.
 - b. **Fondazione Prada.** Be kultūros ir meno iniciatyvų, ji vykdo ir socialines programas, kurios gali apimti jaunimo ugdymą ir užimtumą.
 - c. **„Barilla“ maisto ir mitybos centro fondas.** Dalyvauja įvairiose socialinėse iniciatyvose, iš kurių kai kurios apima programas, skirtas jaunimo švietimui ir užimtumui, ypač tvaraus maisto ir žemės ūkio sektoriuose.
- 5) **Jaunimo vystymo fondai ir labdaros organizacijos.** Pavyzdžiai: **Fondazione Cariplo, Fondazione Mondo Digitale ir Fondazione CRT.**

1.3 Esamos komunikacijos įgūdžių programos

Šiame poskyryje pristatome esamas komunikacijos įgūdžių programas, kuriomis siekiama tobulinti įvairias kompetencijas, pavyzdžiui, viešojo kalbėjimo, aktyvaus klausymo, derybų ir kitus būtinus jaunų darbo ieškančių asmenų įgūdžius Europoje. Tai įvairūs kursai, nemokamos programos ir iniciatyvos, kurias siūlo tiek valstybinės, tiek privačios organizacijos. Be to, vertiname jų veiksmingumą stiprinant šiuos įgūdžius.

1.3.1 Lietuva

1) Viešosios komunikacijos studijų pristatymas: Teorinių metodų apžvalga

Šis kursas planuojamas kaip vienas iš pagrindinių įvadinių kursų į viešųjų ryšių sritį, kuriame apžvelgiamos pagrindinės teorijos, modeliai, istorijos bei tradicijos ir žiniasklaidos bei ryšių funkcijos šiuolaikinėje visuomenėje.

2) Žinių akademija - Bendravimo įgūdžių kursai - Lietuva

Mūsų siūlomi bendravimo įgūdžių kursai suteiks jums įrankių ir žinių, kad jūsų žinia pasiektų tuos, kurie ją turi išgirsti. Nesvarbu, ar jums reikia įtikinti, pristatyti, ar derėtis, jums reikės išmokti aiškiai ir užtikrintai bendrauti.

Priežastys, kodėl verta rinktis:

- Patirkite geresnius tarpasmeninius santykius
- Pagerintumėte karjeros perspektyvas
- Padidintumėte pasitikėjimą savimi ir pasitikėjimą savo jėgomis
- Išmoktumėte efektyviai spręsti konfliktus
- Išmoktumėte viešai kalbėti ir rengti pristatymus

3) Tarptautinė komunikacija Vilniaus universiteto Komunikacijos fakultete

Tarptautinės komunikacijos studijos, kuriose aukšto lygio teorinė analizė derinama su realaus pasaulio praktika, pagilina jūsų žinias apie tarpkultūrinius, organizacinius ir politinius tarptautinės komunikacijos aspektus.



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



1.3.2 Suomija

Spring House Oy (Staffpoint, 2024) siūlo individualų profesinį mokymą jaunesniems nei 30 metų jaunuoliams, kurie yra „TE Services“ klientai. Mokymo metu daugiausia dėmesio skiriama pagalbai ieškant darbo, kreipiantis dėl išsilavinimo arba ieškant bandomosios darbo vietos. Mokymo trukmė - 5-6 mėnesiai. Koučingo metu tenkinami šie poreikiai ir ugdomos šių sričių kompetencijos

- Darbo paieškos įgūdžiai (pvz., įvairūs darbo paieškos kanalai, darbo paieška, paraiškos dokumentai, pasiruošimas darbo pokalbiui, išskirtinumas, naudojimasis socialine žiniasklaida).
- Įvairios įdarbinimo galimybės (pvz., darbas ne visą darbo dieną ir visą darbo dieną, laikinasis darbas, verslumas, mokamo darbo ir verslumo derinimas).
- Darbinio gyvenimo įgūdžiai (pvz., bendravimo, sąveikos ir IT įgūdžiai, padėtis darbo rinkoje, savęs pažinimas).
- Mokymosi galimybės (pvz., studijų ir kompetencijos reikalavimai skirtingose srityse, dalinė ir visiška kvalifikacija, studijų finansavimas)
- Tinklo kūrimas (pvz., kurti, plėtoti ir naudoti tinklus).
- TE paslaugos ir įdarbinimo subsidijos (pvz., asmeninės paslaugos, darbo užmokesčio subsidija, darbo rinkos mokymas, bandomasis darbas).

VAMOS koučingas (Deaconess Foundation, 2024) yra skirtas 16-29 metų amžiaus nedirbantiems, nesimokantiems ir mokymuose nedalyvaujantiems jauniems suaugusiesiems (NEET), siekiant suteikti jiems intensyvią ilgalaikę paramą, susijusią su įvairių kasdienio gyvenimo problemų, tokių kaip psichinė sveikata, būstas, piniginių problemos, išsilavinimas, mokymasis ar profesinio gyvenimo kelio ieškojimas, sprendimu, siekiant padidinti jų savarankiškumą. VAMOS veikla pradėta 2008 m. ir šiuo metu teikiama 11 Suomijos miestų visoje šalyje. Paslaugos taip pat teikiamos nemokamai.

Duunikoutsu app (JA Finland, 2022 m.; JA Finland, 2024 m.) turi daugiau nei 14 900 vartotojų ir yra skirtas daugiausia 13-25 metų amžiaus jaunimui, kad jie įgytų daugiau žinių ir įgūdžių apie:

- TET laikotarpio praktikos ir pirmojo darbo galimybių paiešką
- Darbinės veiklos įgūdžių kaupimą
- Darbo paraiškos rašymą ir pasiruošimą pokalbiui dėl darbo
- Savęs pažinimą ir savo stipriųjų pusių atpažinimą
- Galimybę gauti naujausią informaciją apie darbą ir asmeninį gyvenimą
- Karjeros planavimą ir savojo kelio ieškojimą

1.3.3 Kipras

- 1) Kipre **Švietimo, kultūros, sporto ir jaunimo reikalų ministerijos mokymo centrai (YPPAN)** siūlo įvairius užsiėmimus, kad padėtų piliečiams įvykdyti jų švietimo ir mokymo reikalavimus visose švietimo įstaigose: formaliojo, neformaliojo ir savaiminio mokymosi. Pagrindinis tikslas - spręsti jaunimo nedarbo problemą



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



suteikiant galimybes kelti kvalifikaciją ir persikvalifikuoti žemos ir menkos kvalifikacijos suaugusiesiems.

- 2) **Suaugusiųjų švietimo centrai Kipre** siūlomi įvairūs kursai, skirti įgyti profesinių įgūdžių ir skirti specialistams, siekiantiems padidinti savo darbo efektyvumą arba pagerinti įsidarbinimo galimybes.
- 3) Projektas pavadinimu „**Skaitmeninių įgūdžių veiksmų planas: Konkrečių veiksmų įgyvendinimas**“ buvo įtrauktas į nacionalinį atkūrimo ir atsparumo planą „Kipras rytoj“.

Nustatytos penkios gyvybiškai svarbios įgūdžių sritys, kurios turi būti ugdomos švietimo ir mokymo programomis, siekiant užtikrinti, kad būtų įgyti svarbiausi įgūdžiai: a) informacinis ir duomenų raštingumas; b) bendravimas ir bendradarbiavimas; c) skaitmeninio turinio kūrimas; d) sauga; e) problemų sprendimas.

1.3.4 Danija

Danijoje paramą, skirtą padėti darbo ieškantiems asmenims (įskaitant jaunimą) patenkinti jų bendravimo poreikius, piliečiai gali gauti iš įvairių šaltinių. Toliau pateikiami trys pavyzdžiai:

Kopenhagos darbo birža (valdo savivaldybė)

Vienas iš Kopenhagos darbo biržos siūlomų internetinių išteklių pavyzdžių - interneto svetainė, kurioje pateikiami patarimai, kaip atrodyti per darbo pokalbius, ir pateikiami dažniausiai per pokalbius užduodami klausimai. Be to, susisiekus su jais, jie taip pat siūlo sparingus gyvenimo aprašymams ir paraiškoms parengti. Kalbant apie patarimus dėl išvaizdos, jie pateikia maždaug 4 minučių trukmės vaizdo įrašą (Jobcenter København, Din fremtoning til jobsamtalen, 2024), kuriame patariama šiomis temomis:

- Pirmasis įspūdis
- Geras rankos paspaudimas
- Kaip sėdėti ant kėdės, laikysenos
- Akių kontakto
- Balsas, nervingumas
- Pokalbio užbaigimas geru rankos paspaudimu

Nuoroda į atitinkamą vaizdo įrašą:
<https://jobtips.kk.dk/jobtips/jobsamtalen/din-fremtoning-til-jobsamtalen>

Profesinė sąjunga, HK (Prekybos ir biuro darbuotojų profesinė sąjunga)

HK siūlo internetinį šaltinį su patarimais, ką daryti prieš darbo pokalbį, jo metu ir po jo (HK, Gode råd til jobsamtalen, 2024). Šie patarimai apima įvairias sritis:

- Praktiniai dalykai, kuriuos reikia atlikti rengiantis pokalbiui
- Dažniausiai užduodami klausimai ir patarimai, kaip į juos atsakyti



- Kaip pasirengti internetiniams pokalbiams

- Kaip elgtis per antrąjį pokalbio rundą
- Kaip elgtis atmetimo atveju

Jie taip pat teikia pagalbą ir konsultacijas telefonu. Be patarimų, jie taip pat siūlo internetinius kursus (HK, Onlinekurser, 2024) įvairiomis su darbo paieška susijusiomis temomis.

Nedarbo draudimas, MA (The Masters Unemployment Fund)

MA nedarbo draudimas, draudimas, skirtas akademikams, teikia patarimus interneto svetainėje, panašioje į du ankstesnius pavyzdžius (MA-Kasse, Jobsamtalen, 2024). Jie pateikia vaizdo įrašą su patarimais, ką daryti ruošiantis pokalbiui dėl darbo.

Juose taip pat pateikiama informacija šiomis temomis: Dažniausiai užduodami klausimai, patikros sąrašai, ką reikia turėti omenyje pokalbio metu, kaip pasiruošti internetiniam pokalbiui ir kt.

1.3.5 Prancūzija

Jaunuoliams, kuriems dėl jų socialinės padėties sunku integruotis į profesinę veiklą, taikomos įdarbinimo programos.

Jaunimo įsipareigojimų sutartis, kuri nuo 2022 m. kovo mėn. pakeis Jaunimo garantijų iniciatyvą, yra Europos jaunimo garantijų iniciatyvos dalis.

Europos garantijos tikslas - visiems jaunesniems nei 25 metų NEET asmenims pasiūlyti profesinės integracijos sprendimą (pameistrystę ar stažuotę, darbą, mokymą, studijas).

Kursai EPIDE (Établissement Pour l'Insertion dans l'Emploi)

EPIDE yra viešoji administracinė įstaiga, kurios misija - padėti toli nuo darbo esantiems jaunuoliams įgyvendinti jų socialinį ir profesinį projektą per pritaikytą ir individualų kursą.

EPIDE skirtas 17-25 metų jaunuoliams, neturintiems diplomo, kvalifikacijos ar atsidūrusiems socialinėje atskirtyje. Ji pasirūpina jaunais žmonėmis kariuomenės įkvėptoje sistemoje.

Antrosios galimybės mokyklos, E2c

E2c suteikia galimybę jaunuoliams dalyvauti mokymo programoje, kurioje pagrindinis vaidmuo tenka su darbu susijusiam mokymui, taip palengvinant jų įsidarbinimą arba kvalifikacijos įgijimą.

„Antrosios galimybės mokyklų“ koncepcija susiformavo paskatinta Europos darbo. Ši antrosios galimybės švietimo srityje koncepcija buvo įtraukta į Baltąją knygą „Mokymas ir mokymasis, kuriant besimokančią visuomenę“, 1995 m. gruodžio mėn. pristatytą Madride vykusiame valstybių ir vyriausybių vadovų susitikime.

Service Militaire Adapté (SMA - adaptuota karinė tarnyba) iuž Prancūzijos užjūrio teritorijas atsakinga ministerija. Tai karinė socialinės ir profesinės integracijos programa,



skirta 18-26 metų jaunuoliams, kurie yra labiausiai nutolę nuo darbo pasaulio užjūrio Prancūzijoje. Ši tarnyba trunka nuo šešių iki aštuonių mėnesių ir gali būti pratęsta.

Toliau išvardyti privatūs mechanizmai yra vieni iš tų, kuriais remiamas jaunimo užimtumas Prancūzijoje:

2012 m. birželio 20 d. buvo įsteigtas **Prancūzijos jaunimo forumas (FFJ)**. Jis gyvuoja pagrindinių jaunimo valdomų ir vadovaujamų organizacijų valia. Nepaisydamos savo skirtumų, šios asocijuotos, profesinių sąjungų, politinės ir savitarpio pagalbos organizacijos yra įsitikinusios, kad jaunimas turi balsą, kuriuo gali prisidėti prie visuomenės gyvenimo. Interneto svetainė:

<https://forumfrancaisjeunesse.fr/membres/>

Asociacijos įstatymas 1901 m., Cnajep atsirado 1968 m. dėl jaunimo judėjimų ir liaudies švietimo asociacijų, priklausančių labai skirtingiems veiklos horizontams ir sektoriams, noro susitikti ir sukurti dialogo, konsultacijų ir atstovavimo valdžios institucijoms jaunimo ir liaudies švietimo klausimais erdvę. Interneto svetainė:

<https://www.cnajep.asso.fr/le-cnajep/>

1.3.6 Italija

1) Įgūdžiai ir kompetencijos bendraujant įmonėje

Kursuose aiškinama, kaip tinkamai perteikti žinutę, išmokstama efektyviai bendrauti.

Šiuos kursus siūlo privatus kursų teikėjas, tačiau jų kaina yra palyginti nedidelė. Kurse dėmesys skiriamas ne tik pokalbiams dėl darbo, bet tai išsamus kursas, apimantis įvairius bendravimo įgūdžius įvairiais gyvenimo darbo vietoje aspektais.

Daugiau

informacijos:

<https://www.igeacps.it/corso/corso-online-skills-e-competenze-per-comunicare-in-azienda/>

2) Aktyvios darbo paieškos įgūdžiai

Kursų metu siekiama ugdyti savivertę ir pagrindinius įgūdžius, reikalingus aktyviai darbo paieškai, taip pat pateikti metodinių idėjų, kaip planuoti savo profesinę ateitį, mokantis naudotis interneto kanalais ir socialiniais tinklais.

Daugiau

informacijos:

<https://www.newdayformazione.it/wpsite/corsi/competenze-per-la-ricerca-attiva-del-lavoro/#cont>

3) Sėkmingo darbo pokalbio kursai

Nemokami kursai bedarbiams, kuriuos remia Lombardijos regionas, finansuojami iš Europos socialinio fondo.

Trukmė: 24 valandos

Kursą sudaro teoriniai užsiėmimai, kuriuose analizuojami visi metodai ir priemonės, padedančios sėkmingai dalyvauti darbo pokalbyje, ir praktiniai užsiėmimai, kurių metu



Co-funded by
the European Union



dalyviai imituoja darbo pokalbius, kad priprastų prie šio proceso nesvarbu, ar tai būtų individualus, ar grupinis pokalbis.

Daugiau

informaciją

<https://corsidia.org/corsi-gratis-formazione-per-disoccupati-milano/il-colloquio-di-lavoro-efficace-milano-maximus>



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



1.4 Geriausios Europos šalių praktikos

Toliau pateikiama geriausia Europos šalių praktika jaunimo užimtumo rėmimo srityje. Šios iniciatyvos pristatomos įvairios novatoriškos strategijos, skirtos spręsti unikalias problemas su kuriomis susiduria į darbo rinką žengiantys jaunuoliai.

Gerosios praktikos pavadinimas: Lietuvos darbo birža	
Šalis:	Lietuva
Pavadinimas mokyklos/organizacijos tipas:	Lietuvos darbo birža
Gerosios praktikos pavadinimas:	“Jaunimo užimtumo skatinimas” “Promoting youth employment”
Darbuotojų skaičius:	1 242 darbuotojai
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	Siekama padėti darbo ieškantiems asmenims greičiau įsidarbinti, įgyti įgūdžių, reikalingų sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje, ir padėti darbdaviams rasti tinkamus darbuotojus.
Trumpas gerosios darbo praktikos aprašymas:	Projekto dalyviai gali dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių veikloje. Tai padės sumažinti bedarbių skaičių šioje tikslinėje grupėje.
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Mažinti nederbančių, nesimokančių ir mokymuose nedalyvaujančių 16-29 metų amžiaus jaunuolių skaičių.
Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	Ilgalaikiai bedarbiai dalyviai, kurie po dalyvavimo pradėjo mokytis, įgyti kvalifikaciją ar įsidarbinti, įskaitant savarankišką darbą, susirado darbą
Informacijos šaltinis / nuoroda:	Užimtumo tarnyba. (2019). <i>Jaunimo užimtumo skatinimas</i> . Jaunimo užimtumo skatinimas Užimtumo tarnyba (uzt.lt)



Gerosios praktikos pavadinimas: Užimtumo tarnyba	
Šalis:	Lietuva
Pavadinimas mokyklos/organizacijos tipas:	- Užimtumo tarnyba
Gerosios praktikos pavadinimas:	Parama verslo kūrimui Business start-up support
Darbuotojų skaičius:	1 242 darbdaviai
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	Siekama padėti darbo ieškantiems asmenims greičiau įsidarbinti, įgyti įgūdžių, reikalingų sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje, ir padėti darbdaviams rasti tinkamus darbuotojus.
Trumpas gerosios darbo praktikos aprašymas:	Pagalba verslo pradžiai (BSA) skirta žmonėms, ieškantiems darbo sau ar kitiems.
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Bedarbio (-ių), kurį (-iuos) nukreipė bedarbių tarnyba, įdarbinimas mikroįmonėje: - turinčių mažiau nei 10 darbuotojų; - įmonės metinės pajamos neviršija 2 mln. eurų. - įmonės apskaitoje nurodyto turto vertė neviršija 2 mln. eurų.
Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	-
Informacijos šaltinis / nuoroda:	Užimtumo tarnyba. (N.D.). <i>Parama verslo pradžiai. Parama verslo kūrimui Užimtumo tarnyba (uzt.lt)</i>



Co-funded by
the European Union

Gerosios praktikos pavadinimas: Švietimo mainų paramos fondas	
Šalis:	Lietuva
Pavadinimas mokyklos/organizacijos tipas:	Švietimo mainų paramos fondas
Gerosios praktikos pavadinimas:	„Euroguidance“ projektas
Darbuotojų skaičius:	4 projekte
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	„Euroguidance“ visų pirma yra Lietuvos karjeros informavimo ir konsultavimo specialistų informacinis ir metodinis centras, kurio lėšomis skelbiama naujausia karjeros planavimo informacija ir metodinės priemonės, taip pat reguliariai rengiami mokymai ir informaciniai seminarai specialistams.
Trumpas gerosios darbo praktikos aprašymas:	Mokymo apie karjerą visą gyvenimą (profesinio orientavimo) europinio masto plėtojimas.
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Projekto tikslai: Skatinti ir stiprinti tarpinstitucinį bendradarbiavimą ugdymo karjerai srityje, remiantis tarptautinio „Euroguidance“ tinklo patirtimi ir žiniomis. Bendradarbiaujant su nacionaliniu „Europass“ centru suburti ir koordinuoti nacionalinę ugdymo karjerai suinteresuotųjų šalių darbo grupę. Skleisti informaciją apie Europos švietimo, mokymosi ir darbo galimybes ir didinti „Europass“ platformos žinomumą Lietuvos karjeros plėtros bendruomenėje. Prisidėti prie Lietuvos karjeros specialistų profesinių kompetencijų ugdymo, ypatingą dėmesį skiriant integraciniam švietimui ir tarptautinio mobilumo vertės suvokimo didinimui. Bendradarbiauti su kitų šalių „Euroguidance“ centrais, nacionaliniu „Europass“ centru, kitais ES tinklais ir nacionaliniais projektais.



Co-funded by
the European Union

Gerosios praktikos pavadinimas: Švietimo mainų paramos fondas	
Šalis:	Lietuva
Pavadinimas mokyklos/organizacijos tipas:	Švietimo mainų paramos fondas
Gerosios praktikos pavadinimas:	„Euroguidance“ projektas
Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	Nuolatinis kompetentingų institucijų keitimasis žiniomis ir svarbia informacija apie karjeros vystymąsi. Reguliarūs Nacionalinės suinteresuotųjų šalių darbo grupės ugdymo karjerai klausimais susitikimai, skirti strategijoms ir veiklai įgūdžių pripažinimo, kvalifikacijų ir profesinio orientavimo srityse koordinuoti ir daryti įtaką politikos formavimui. „Euroguidance“ ambasadorių veikla apima renginius, karjeros specialistų mokymus, pristatymus, metodines priemones, teminius straipsnius ir kt. Nuotolinio mokymosi kursai karjeros specialistams apie tarptautinį karjeros ir mokymosi mobilumą. Nacionaliniai ir tarptautiniai renginiai karjeros temomis, bendradarbiaujant su nacionaliniu „Europass“ centru ir kitais Europos tinklais bei iniciatyvomis, nacionaliniai projektai. www.euroguidance.eu ir www.euroguidance.lt administravimas ir plėtra; karjeros specialistai EUROGUIDANCE Facebook grupės administravimas ir plėtra.
Informacijos šaltinis / nuoroda:	Euro gairės. (N.D.). <i>Apie projektą.</i> https://www.euroguidance.lt/apie-mus/apie-projekta/ Švietimo mainų paramos fondas. (N.D.). <i>Euroguidance.</i> https://smpf.lrv.lt/lt/projektai/vykstantys-projektai/euroguidance/

Gerosios praktikos pavadinimas: Specialiai pritaikytas karjeros instruktavimas jaunesniems nei 30 metų jaunuoliams

Šalis:	Suomija
--------	---------



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Co-funded by
the European Union

Pavadinimas Mokyklos/organizacijos tipas:	- „TE Services“ paslaugos
Gerosios pavadinimas praktikos	Jaunų suaugusiųjų iki 30 metų mokymas
Darbuotojų skaičius:	Šiuo metu fiziniai TE biurai veikia 15 vietovių ir daugiau nei 80 vietų Suomijoje, o „Job Market Finland“ yra TE paslaugų elektroninė tarnyba. Didžiąją dalį instruktavimo paslaugų teikia paslaugų teikėjas, veikiantis kaip vietos TE biurų partneris.
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	„TE Services“ yra valstybinis užimtumo ir verslo paslaugų centras, visoje šalyje teikiantis orientavimo ir konsultavimo paslaugas visiems darbingo amžiaus Suomijos gyventojams. Visos paslaugos yra nemokamos. Pietų Suomijoje jaunimo treniruotes organizuojantys paslaugų teikėjai ir (arba) partneriai yra, pvz.: • Arffman Finland Oy • Eezy valmennuskeskus • Spring House Oy • Suunto • Hyria BI Oy
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	Individualiai pritaikytas profesinis mokymas jaunesniems nei 30 metų jaunuoliams. Koučingas orientuotas į pagalbą ieškant darbo, siekiant įgyti išsilavinimą arba ieškant bandomojo darbo. Koučingo trukmė 5-6 mėn.
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	„Spring House Oy“, pavyzdžiui, tenkina šiuos poreikius ir ugdo kompetencijas: • Darbo paieškos įgūdžius (pvz., įvairūs darbo paieškos kanalai, darbo paieška, paraiškos dokumentai, pasirengimas darbo pokalbiui, išsiskyrimas, naudojimas socialine žiniasklaida) • Įvairiausias užimtumo galimybes (pvz., darbas ne visą darbo dieną ir visą darbo dieną, laikinasis darbas, verslumas, mokamo darbo ir verslumo derinimas).



	• Darbinio gyvenimo įgūdžius (pvz., bendravimo, sąveikos ir IT įgūdžiai, padėtis darbo rinkoje, savęs pažinimas). • Mokymosi galimybės (pvz., studijų ir kompetencijos reikalavimai įvairiose srityse, dalinė ir visiška kvalifikacija, studijų finansavimas) • Tinklų kūrimą (pvz., tinklų kūrimas, plėtojimas ir naudojimas) • TE paslaugas ir užimtumo subsidijas (pvz., asmeninės paslaugos, darbo užmokesčio subsidija, darbo rinkos mokymas, bandomasis darbas).
Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	Atsiliepimai iš Spring House Oy jaunų suaugusiųjų patirties: • Įgijo naujų ir naudingų žinių • Buvo vertinga, individualizuota ir profesionali trenerio pagalba • Treneris parodė susidomėjimą ir suteikė motyvacijos • Pajuto sėkmės pojūtį ir judėjimą į priekį • Gebėjo įžvelgti naujas galimybes ir sutelkti dėmesį • Kvietimai į darbo pokalbius • Įsidarbino
Informacijos šaltinis / nuoroda:	• Nuorten valmennus - TE-palvelut • Job Market Finland (tyomarkkinatori.fi) • Spring House Oy

Gerosios praktikos pavadinimas: Ohjaamot

Šalis:	Suomija
Pavadinimas Mokyklos/organizacijos tipas:	- Ohjaamot





Gerosios praktikos pavadinimas	Viešieji „vieno langelio“ orientavimo centrai jaunesniems nei 30 metų jaunuoliams
Darbuotojų skaičius:	Šiuo metu Suomijoje veikia 70 „vieno langelio“ orientavimo centrų visoje šalyje.
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	„Vieno langelio“ platformoje viešasis, privatusis ir trečiasis sektoriai kartu siūlo įvairias užimtumo, švietimo, gyvenimo valdymo ir gerovės paslaugas. Šie „vieno langelio“ principu veikiantys orientavimo centrai įgyvendina ES Jaunimo garantijų iniciatyvos tikslus ir veiklą (Suomijos vyriausybė, 2018).
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	Jaunesni nei 30 metų jaunuoliai gali gauti informacijos ir patarimų įvairiais su gyvenimu susijusiais klausimais, įskaitant įsidarbinimą ir įsitraukimą į profesinę veiklą.
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Paslaugos Ohjaamote yra nemokamos, teikiamos žemo slenksčio principu ir nereikalaujama iš anksto susitarti dėl susitikimo. Jaunesni nei 30 metų jaunuoliai gali gauti paramą ir išliksdami anonimiški, jei to pageidauja, o konsultacijos visada pritaikomos atsižvelgiant į klausimus, kuriais patys jaunuoliai nusprendžia bendrauti.
Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	Per metus 2019, Ohjaamot paslaugos buvo naudojamas veidas į veidą apie 156 000 kartų, iš kurių 90 000 buvo individualūs susitikimai ir 66 000 - grupiniai susitikimai iš viso 25 konsultavimo centruose visoje šalyje. Individualių susitikimų metu 30 proc. susitikimų buvo susiję su įsidarbinimu ir 30 proc. su švietimu. Grupinių susitikimų metu atitinkami procentai buvo 13 % ir 19 %. 2019 m. 63 % klientų buvo bedarbiai. (Määttä, 2020 m.)
Informacijos šaltinis / nuoroda:	Suomijos vyriausybė Ohjaamotoiminnan+perusteet (valtioneuvosto.fi) Määttä, 2020

Gerosios praktikos pavadinimas: VAMOS operacija

Šalis:

Suomija



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Pavadinimas Mokyklos/organizacijos tipas:	- Diakonijos fondas
Gerosios pavadinimas: praktikos	VAMOS
Darbuotojų skaičius:	VAMOS darbas siūlomas 11 vietų, kuriose dirba apie 100 darbuotojų.
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	Diakonijos fondas, bendradarbiaudamas su bendrove „Rinnekodit Ltd“, yra 155 metų senumo socialinio fondo grupė, siekianti žmogaus orumo. Jie teikia veiksmingas socialinės gerovės ir sveikatos priežiūros paslaugas tiems, kuriems reikia ypatingos paramos, o jų galutinis tikslas - kurti teisingesnę visuomenę. Iš jų veiklos gautas pelnas nukreipiamas į paramą pažeidžiamiausioje padėtyje esantiems asmenims. Fondų grupė tvirtai tiki, kad žmonės visada turi būti visko, ką jie daro, centre. VAMOS yra veiksmingų koučingo paslaugų jaunimui kūrimo ir įgyvendinimo ekspertė. Savo novatorišką veiklą jie pradėjo 2008 m. Helsinkyje ir nuo to laiko išsiplėtė po visą šalį. Jų teikiamos paslaugos daugiausia skirtos 16-29 metų nedirbantiems ir nesimokantiems jaunuoliams. Per kelerius metus jie iš viso suteikė paslaugas 15 000 jaunų žmonių. VAMOS koučingo paslaugas finansuoja, pavyzdžiui, Europos socialinis fondas (ESF), Pagalbos socialinėms ir sveikatos organizacijoms centras (STEA), Švietimo ir kultūros ministerija, regioninės administracinės agentūros, Diakonijos institutas ir miestai.
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	VAMOS operacija siūlo į tikslą orientuotas, į jaunimą orientuotas ir ilgalaikes individualias ir grupines konsultacijas 16-29 metų amžiaus jaunuoliams, kad padėtų jiems įveikti iššūkius, susijusius su kasdieniu gyvenimu, psichikos sveikata, būstu, kasdieniais piniginiiais klausimais ar ieškant kelio į mokslą ar darbą. Visos paslaugos jaunimui teikiamos nemokamai.
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Jaunuoliai turi savo darbuotoją, kuris skiria laiko juos pažinti. Paslaugos apima ir individualų instruktavimą, ir funkcinės grupės. VAMOS koučingo metu teikiama parama kasdiniame gyvenime ir planuojant ateitį, kad



Co-funded by
the European Union

	būtų galima rasti kelią į mokyklą ar darbinę veiklą. VAMOS veiklos tikslas - pagerinti jaunų suaugusiųjų gerovę ir tikėjamą ateitimi.
Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunu dirbantiems asmenims:	2023 m. VAMOS intensyviai konsultacijas gavo 1891 jaunimas ir jauni suaugusieji, iš kurių 825 baigė tarnybą. Iš jų 51 proc. perėjo į darbo ir mokymosi kelią. 75 proc. jaunuolių, dalyvavusių VAMOS paslaugoje, nurodė, kad padidėjo jų pačių patirtis. Vidutiniškai jaunas suaugęs asmuo tarnyboje dalyvauja 10 mėnesių.
Informacijos šaltinis / nuoroda:	Deaconess Foundation in Helsinki Read more about us (hdl.fi) Vamos tukee 16-29-vuotiaita nuoria Diakonissalaitos (hdl.fi) Vaikuttavuus - Vamos ehkäisee tutkitusti nuorten syrjäytymistä (hdl.fi)

Gerosios praktikos pavadinimas: SALTO išteklių centrai

Šalis:	Belgija
Pavadinimas Mokyklos/organizacijos tipas:	„SALTO“ išteklių centrai
Gerosios praktikos pavadinimas:	Naudokis savo rankomis, kad galėtum judėti pirmyn 2.0
Paramos gavėjų skaičius :	Nepateikta
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	SALTO-YOUTH yra septynių išteklių centrų, dirbančių Europos prioritetinėse jaunimo reikalų srityse, tinklas.
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	„Naudokis savo rankomis, kad galėtum judėti pirmyn 2.0“ - tai švietimo programa, skirta su jaunu dirbantiems asmenims, jaunimo lyderiams, Europos institucijoms ir visiems kitiems, kurie dirba su jaunu, susiduriančiu su socialinėmis ir ekonominėmis kliūtimis.
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Programoje daugiausia dėmesio skiriama Europos solidarumo korpuso savanoriškos veiklos projektų panaudojimui jaunimo labui. Taip pat parodoma, kaip



Co-funded by
the European Union

	derinant „asmeninio kelio“ metodą su praktinių užduočių metodika tiesiogiai patenkinami konkretūs šių jaunuolių mokymosi poreikiai.
Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	Remti jaunus žmones ir palengvinti jų perėjimą iš mokyklos į darbo rinką, suteikiant jiems papildomų galimybių pradėti darbo rinką - stažuotis ar dirbti savo šalyje arba už jos ribų.
Informacijos šaltinis / nuoroda:	https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionpublications/useyourhand

Gerosios praktikos pavadinimas: Socialinė parama įsidarbinant naujoje darbo vietoje	
Šalis:	Bulgarija
Pavadinimas Mokyklos/organizacijos tipas:	JTVP ir Bulgarijos darbo ir socialinės politikos ministerija
Gerosios praktikos pavadinimas:	Socialinė parama įsidarbinant
Paramos gavėjų skaičius :	21 438 bedarbiai.
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	Jungtinių Tautų vystymo programa yra Jungtinių Tautų agentūra, kurios užduotis - padėti šalims panaikinti skurdą, užtikrinti tvarų ekonomikos augimą ir žmogaus vystymąsi.
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	Nacionalinė programa „Nuo socialinės paramos iki užimtumo“ numato įdarbinimą subsidijuojant, kad būtų pasiekta bedarbių, įskaitant žemos kvalifikacijos asmenis, kurie kas mėnesį gauna socialinę pašalpą ir kuriems tai yra vienintelė galimybė dirbti ir užsidirbti pajamų, socialinė įtrauktis.
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Subsidijos buvo siūlomos darbdaviams siekiant kompensuoti žemą darbo ieškančio asmens kvalifikaciją, darbo patirties stoką ar kitus trūkumus.



Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	2012 m. pagal šią programą įdarbinti 21 438 bedarbiai. Tačiau vos mažiau nei pusė iš jų pasibaigus programai vėl užsiregistravo valstybinėje užimtumo tarnyboje (VUT). Be to, darbuotojai, kurie moko praktikantus, turi teisę į papildomą kompensaciją instruktavimo laikotarpiu, o bedarbiai, įdarbinti „Žaliosioms darbo vietoms“, taip pat turi teisę į išmokas.
Informacijos šaltinis / nuoroda:	https://www.undp.org/about-us https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14079&langId=en

Gerosios praktikos pavadinimas: VDAB požiūris į žemos kvalifikacijos suaugusiuosius ir jaunimą

Šalis:	Belgija
Pavadinimas Mokyklos/organizacijos tipas:	- Flamandų užimtumo ir profesinio mokymo tarnybos
Gerosios praktikos pavadinimas:	VDAB požiūris į žemos kvalifikacijos suaugusiuosius ir jaunimą
Paramos gavėjų skaičius :	Nepateikta
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	VDAB yra Flandrijos valstybinė įdarbinimo tarnyba, kurios pagrindinis tikslas - palengvinti įsidarbinimo galimybes.
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	VDAB teikė dvi stažuočių programas, pritaikytas žemo kvalifikacijos lygio jauniems asmenims. Pagal „Instapstage“ buvo siūlomos stažuotės asmenims, ieškantiems pirmosios darbo patirties, siekiant ugdyti jų kompetencijas. Be to, programa „WIJ (Werk inleiving jongeren)“ siūlė stažuotes su intensyviomis konsultacijomis, specialiai skirtas itin žemos kvalifikacijos jaunimui.
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Šios programos yra alternatyvus būdas gauti oficialų pripažinimą, nesusijęs su įprastinėmis švietimo ir mokymo sistemomis.



Co-funded by
the European Union

Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	Programos padėjo žemos kvalifikacijos suaugusiems bedarbiams įgyti išsilavinimą ir pradėti karjerą paklausios profesijos srityje.
Informacijos šaltinis / nuoroda:	https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14079&langId=en

Gerosios praktikos pavadinimas: „World Careers“ Danija

Šalis:	Danija
Pavadinimas - Mokyklos/organizacijos tipas:	„Mod Strømmen“ (išvertus „prieš srovę“)
Gerosios praktikos pavadinimas:	„World Careers“ Danija
Darbuotojų skaičius:	-
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	2006 m. įkurta „World Careers Denmark“ (atstovaujanti „Blue Denmark“ - bendram Danijos jūrų pramonės pavadinimui) - tai kampanija, kuria siekiama didinti informuotumą apie jūrų pramonę ir padėti ją įdarbinti (World Careers, Apie kampaniją, 2024 m.).
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	Iniciatyvą rėmė Danijos jūrų fondas, o jos metu buvo vykdoma kampanija su trimis aukštos kokybės vaizdo pasakojimais apie įvairiose jūrų pramonės srityse dirbantį jaunimą. Vaizdo įrašai buvo paskelbti „World Careers Denmark“ svetainėje, o trys epizodai sulaukė 39 000, 34 000 ir 36 000 peržiūrų. Vaizdo įrašai buvo prieinami tik danų kalba („World Careers“, „Mod strømmen“, 2024 m.), tačiau angliškoje svetainės versijoje esančiuose vaizdo įrašuose buvo subtitrai („World Careers“, „Against the stream“, 2024 m.).
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Jaunimo įdarbinimas jūrų pramonėje



Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	Todėl „Danske Rederier“ patyrė rekordinį susidomėjimą 2023 m. Danijos laivybos mokymo stažuotojų programa, o mokyti pradėjo 63 nauji studentai iš 13 skirtingų tautybių (Danish Shipping, Nyt traineehold slår nyt rekord, 2024).
Informacijos šaltinis / nuoroda:	https://worldcareers.dk/en/ https://danishshipping.dk/pressemeddelser/2023/nyt-trainee-hold-slaar-rekord/ (Daniškai)

Gerosios praktikos pavadinimas: Gyvenimas po trejų metų	
Šalis:	Švedija
Pavadinimas Mokyklos/organizacijos tipas:	„Tre“ - privati telekomunikacijų bendrovė (Tre Sweden, 2024 m.)
Gerosios praktikos pavadinimas	„Livet på Tre“ (išvertus - „gyvenimas trise“)
Darbuotojų skaičius:	1100
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	„Three“ (švediškai „3“ arba „Tre“) - tai pasaulinis telekomunikacijų prekės ženklas, priklausantis bendrovei „CK Hutchison Holdings“. Švedijos filialas pradėjo veikti 2003 m. (Three, pasaulinė svetainė, 2024 m.)
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	2022 m. rudenį „Tre“ Švedijoje pradėjo įdarbinimo kampaniją, kuria siekė padidinti moterų skaičių savo telekomunikacijų veikloje, daugiausia pardavimų skyriuje. Jie kūrė vaizdo įrašus su savo geriausiomis pardavimų skyriaus darbuotojomis moterimis apie gyvenimą bendrovėje ir pirmą kartą vaizdo įrašų reklamai panaudojo „TikTok“. Vaizdo įrašus galima rasti Čia: https://www.tiktok.com/@3sverige/video/7151283637282032902 ir Čia: https://www.tiktok.com/@3sverige/video/7153612393833090310
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Įdarbinti daugiau moterų.



Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	Kampanija buvo labai sėkminga (597000 ir 278000 peržiūrų), o įmonė, palyginti su tradiciniais įdarbinimo skelbimais, sulaukė 800 proc. daugiau paraiškų, todėl po jos buvo surengta dar viena kampanija (2023 m. IV ketvirtis).
Informacijos šaltinis / nuoroda:	Rinkodaros kampanija aprašyta šiuose straipsniuose (švedų kalba): https://www.resume.se/marknadsforing/kampani/tre-lyfter-stjarnsaljare-pa-tiktok-for-att-na-unga-kvinnor/ ir https://www.resume.se/marknadsforing/kampani/tre-fortsatter-satsa-pa-rekrytering-vill-na-tjejer-i-tech/

Gerosios praktikos pavadinimas: Karjera kooperatyve

Šalis:	Danija
Pavadinimas Mokyklos/organizacijos tipas:	„Coop Denmark“, („Coop Denmark“, Apie „Coop“, 2024 m.)
Gerosios praktikos pavadinimas:	„Karriere i Coop“ (išvertus „Karjera Coop“)
Darbuotojų skaičius:	40.000
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	„Coop Denmark A/S“ yra viena didžiausių mažmeninės prekybos plataus vartojimo prekėmis įmonių šalyje.
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	2021 m. „Coop“ pradėjo panašią kampaniją, skirtą įdarbinti bendradarbius savo beveik 1000 prekybos centrų Danijoje ir Grenlandijoje. Kampaniją sudarė interneto svetainė ir šeši vaizdo įrašai, kurie buvo reklamuojami įvairiuose socialinės žiniasklaidos kanaluose, taip pat autobusų ekranuose ir jaunimo ugdymo įstaigose.
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Bendradarbių įdarbinimas didina bendradarbių įvairovę.



Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	Kai kurie vaizdo įrašai sulaukė daugiau nei 100 000 peržiūrų, o kiti, atrodo, visai nebuvo reklamuojami, nes sulaukė vos kelių šimtų peržiūrų. Vaizdo įrašai buvo prieinami tik danų kalba, o subtitrų nebuvo. Kampanija taip pat buvo paminėta „Coop“ metinėje ataskaitoje kaip įsipareigojimo įdarbinti bendradarbius pavyzdys rinkoje, kurioje trūksta kandidatų. Kampanijoje buvo akcentuojama įvairovė, taip pat paminėta, kad 50 proc. jų darbuotojų yra jaunesni nei 25 metų. Nuoroda į metinę ataskaitą („Coop Denmark“, 2021 m. metinė ataskaita (danų kalba), 2024 m.)
Informacijos šaltinis / nuoroda:	Nuorodą į kampanijos svetainę rasite čia: https://jobs.coop.dk/ o nuorodą, kurioje aprašoma kampanija, rasite čia: https://bureaubiz.dk/coop-skyder-rekrutteringskampagne-i-gang/ . Abi nuorodos pateikiamos tik danų kalba.

Gerosios praktikos pavadinimas: Geriausios praktikos pavyzdys: „Kartu, visą kelią“	
Šalis:	Danija
Pavadinimas - Mokyklos/organizacijos tipas:	A.P. Møller - Maersk
Gerosios praktikos pavadinimas	Visą kelią kartu
Darbuotojų skaičius:	100.000+
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	„Maersk“ yra Danijos laivybos, tiekimo grandinės ir logistikos bendrovė, veikianti visame pasaulyje ir turinti biurus 130 šalių. (Apie „Maersk“, 2024 m.)
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	2020 m. „Maersk“ pradėjo vaizdo kampaniją, kuria siekiama įdarbinti naujus talentus, kartu laužant su laivybos pramone siejamas tradicijas. 3:48 min. trukmės vaizdo klipė skamba muzika, choreografija ir sudėtingos dekoracijos, jame vaidina įvairūs aktoriai. Vaizdo įrašą galite peržiūrėti čia: https://www.youtube.com/watch?v=l8F7GZnERNU



Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	[darbinti geriausius skaitmeninių, inovacijų ir technologijų srities talentus visame pasaulyje, konkuruojant su tokiais bendrovėmis kaip „Apple“, „Google“ ir „Facebook“.
Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	Pasak „Maersk“ korporatyvinio prekės ženklo skyriaus vadovo, kampanija davė įspūdingų rezultatų, o „Snapchat“ ir „Youtube“ peržiūrų skaičius, palyginti su įprastais rodikliais, gerokai išaugo. Iš viso kampanija socialinėje žiniasklaidoje sulaukė 41 mln. peržiūrų. Pirmąjį kitų metų ketvirtį paraiškų į laisvas darbo vietas skaičius, palyginti su ankstesniais metais, išaugo 60 proc.
Informacijos šaltinis / nuoroda:	Interviu apie kampaniją „Together All The Way“ (danų kalba): https://markedsforing.dk/artikler/nyheder/udskaldt-maersk-kampagne-har-skabt-imponerende-resultater/#

Below are indicated 3 best practices from France in the area of youth employment support.

Gerosios praktikos pavadinimas: „1 jaunuolis, 1 sprendimas“ planas	
Šalis:	Prancūzija
Pavadinimas Mokyklos/organizacijos tipas:	- Darbo, Užimtumo, Profesinio mokymo ir integracijos, Nacionalinio švietimo, Jaunimo ir sporto, taip pat Aukštojo mokslo, mokslinių tyrimų ir inovacijų ministerijos.
Gerosios praktikos pavadinimas:	Jaunų suaugusiųjų iki 30 metų treniravimas
Darbuotojų skaičius:	Dalyvauja daug darbuotojų, nes daug socialinių veikėjų dirba kartu.
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	Netaikoma
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	Plane „1 jaunas Žmogus - 1 sprendimas“ dalyvauja Darbo, Užimtumo, Profesinio mokymo ir integracijos, Nacionalinio švietimo, Jaunimo ir sporto, taip pat Aukštojo mokslo, mokslinių tyrimų ir inovacijų ministerijos. Jo rengimas ir įgyvendinimas grindžiamas tarpdalykiniu ir bendru darbu, ypač tarp ministerijų ir institucinių užimtumo dalyvių (socialinių partnerių, valstybinių užimtumo tarnybų, valstybinių tarnybų).



	teritorijose, jaunimo ir pameistrių asociacijų, vietos išrinktiems atstovams atstovaujančių asociacijų ir t. t.).
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Daugelio socialinių veikėjų pastangų integravimas siekiant rasti nederbančiam jaunimui pritaikytus sprendimus.
Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	- Plane daugiausia dėmesio skiriama jaunimo įtraukimui į darbo rinką, o jo priemonės grindžiamos trimis kryptimis: - Pagalba jaunuoliams siekiantiems karjeros 200 000 jaunų žmonių nukreipimas į ateities pramonę bei profesijas ir jų apmokymas. - Parama jaunimui, kuris nederba, sukuriant 300 000 specialiai pritaikytų integracijos kelių.
Informacijos šaltinis / nuoroda:	YouthWiki, 28/11/2023, Europos Komisija. Nuoroda: https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapter/s/france/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market

Gerosios praktikos pavadinimas: PIX - tobulinkite savo skaitmeninius įgūdžius

Šalis:	Prancūzija
Pavadinimas mokyklos/organizacijos tipas:	- Ne pelno siekianti visuomeninė organizacija, kurią remia Prancūzijos Švietimo ministerija, Jungtinės Tautos, UNESCO, Europos Sąjunga.
Gerosios praktikos pavadinimas:	PIX - tobulinkite savo skaitmeninius įgūdžius
Darbuotojų skaičius:	100 žmonių
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	2016 m. įkurta „Pix“ yra Prancūzijoje įsikūrusi pelno nesiekianti visuomeninė organizacija, siekianti gerinti skaitmeninį raštingumą visame pasaulyje. Mūsų struktūra jungia įvairius Prancūzijos ir tarptautinius viešuosius suinteresuotuosius subjektus, susijusius su švietimu ir profesiniu mokymu.



	„Pix“ - tai 100 įvairių sričių ekspertų komanda, kurią vienija bendras tikslas: padėti visiems įvertinti ir tobulinti skaitmeninius įgūdžius, kad juos būtų galima panaudoti bet kioje aplinkoje.
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	PIX - tai nemokama programėlė, kurioje jaunimas gali nemokamai tobulinti savo skaitmeninius įgūdžius. Konkrečiai ji siūlo naudotojams: „Tobulinkite savo skaitmeninius įgūdžius atlikdami bandymus ir sprenddami smagius uždavinius.“ Be paprastos daugybinių atsakymų viktorinos Sprendami smagius uždavinius ir atkurdami realaus gyvenimo situacijas išmoksite tvarkyti failus ir duomenis, tyrinėti žiniatinklį ir atsakinėti į klausimus, kad suvoktumėte ir toliau tobulintumėte savo skaitmenines žinias. Skirta visų lygių asmenims Nuo pradedančiojo iki eksperto lygio - visos užduotys pritaikytos jūsų poreikiams, kad vertinimas būtų individualus“.
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Riboti bedarbių skaitmeniniai įgūdžiai
Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	Tūkstančiai vartotojų nemokamai patobulino savo skaitmeninius įgūdžius ir padidino galimybes susirasti darbą.
Informacijos šaltinis / nuoroda:	https://pix.org/en/

Gerosios praktikos pavadinimas: Pavadinimas: „Tikslas - Prancūzija“

Šalis:	Prancūzija
Pavadinimas mokyklos/organizacijos tipas:	- Prancūzijos ekonomikos ministerija



Gerosios praktikos pavadinimas:	„Tikslas - Prancūzija“ KOMUNIKACINĖ KAMPANIJA, SKIRTA TURIZMO PRAMONĖS PROFESIJŲ IR PREKIŲ PROPAGAVIMUI TURIZMO PRAMONĖJE
Darbuotojų skaičius:	Netaikoma
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	-
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	Rugsėjo 13 d. Prancūzijos ekonomikos ministerija visoje Prancūzijoje ir daugelyje Žiniasklaidos priemonių pradėjo plačią komunikacijos kampaniją, kuri yra „Tikslas - Prancūzija“ plano dalis ir kuria siekiama didinti jaunų žmonių informuotumą apie mokymo kursų, profesijų ir amatų įvairovę turizmo pramonėje - sektoriuje, kuris įdarbina tūkstančius žmonių ir siūlo įvairius karjeros planus.
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Suburti bedarbius ir turizmo pramonės darbdavius.
Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	Šia kampanija pristatoma „1001 priežastis“, kodėl verta dirbti turizmo srityje, ir siekiama sujungti tris pagrindinius trumpalaikius ir vidutinės trukmės tikslus, tokius kaip: didinti turizmo pramonės patrauklumą, siekiant geriau informuoti apie profesijų įvairovę ir profesines galimybes; įdarbinimas, palengvinant įdarbinimo mechanizmus, kad būtų galima įdarbinti į profesijas, kurių trūksta, ypač siekiant pasirengti būsimiems svarbiems renginiams, pavyzdžiui, 2023 m. Prancūzijoje vyksiančiam pasaulio regbio čempionatui; mokymo kursai, ypač daug dėmesio skiriant kursams, kuriais įgyjamos tokios profesijos ir amatai. Per metus truksianti kampanija daugiausia skirta 16-25 metų jaunimui, šiuo metu ieškančiam darbo ar profesinio tikslo.
Informacijos šaltinis / nuoroda:	https://www.campusfrance.org/en/a-communication-campaign-to-promote-professions-and-trades-in-the-tourism-industry



Gerosios praktikos pavadinimas: Italijos karta	
Šalis:	Italija
Pavadinimas mokyklos/organizacijos tipas:	Italijos karta / Fondas
Gerosios praktikos pavadinimas:	Jūsų karjeros skatinimas (Dai Slancio Alla Tua Carriera)
Paramos gavėjų skaičius:	Tūkstančiai nuo pat įkūrimo
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	2014 m. sausio 1 d. įkurta „Italijos karta“ yra Italijoje įsikūrusi ne pelno siekianti organizacija, kurioje dirba 169 darbuotojai. Ji veikia valdžios administravimo, sveikatos ir žmogiškųjų paslaugų bei švietimo administravimo programų sektoriuose. Įmonė daugiausia dėmesio skiria švietimui, mokymui ir kvalifikacijos kėlimui, skatindama profesinio profilio prieinamumą ir palaikydama asmenis, turinčius profesinių ir motyvacinių gebėjimų. Generation Italy“ siūlo nemokamus profesinius mokymus ir patirtį, siekdama suteikti visapusišką pramonės apžvalgą.
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	„Generation Italy“ padeda jauniems žmonėms ugdyti aukštos kvalifikacijos įgūdžius, teikdama įmonėms reikalingus profesinius aprašymus. Ši programa remia 18-29 metų jaunuolius, suteikdama jiems galimybę naudotis mokymosi planais, kurie leidžia veiksmingai pasirengti įmonių jaunesniųjų darbuotojams. Kursai trunka nuo 3 iki 14 savaičių ir yra skirti jaunuoliams įgyti darbdaviams labiausiai reikalingų kompetencijų. Tai - darbas komandoje, problemų sprendimas, taip pat bendravimo technikos, padedančios sėkmingai dalyvauti darbo pokalbiuose. Be to, po kursų dalyviai gali tikėtis programos teikiamos paramos ir mentorystės, kad galėtų pasidalyti patirtimi ir gauti patarimų, kaip įveikti pirmuosius sunkumus.
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Darbo rinkai reikalingų įgūdžių suteikimas jaunimui.



Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	Kursuose dalyvauja 85000 žmonių iš viso pasaulio. 87 % absolventų įsidarbino per 6 mėnesius nuo programos baigimo Absolventams padedama siekti ekonominio mobilumo sau ir savo šeimoms. Absolventai įsidarbina per 6 mėnesius nuo kurso baigimo. Pagrindiniai rezultatai - nuolatinis užimtumas, pajamos ir gerovė per tam tikrą laiką.
Informacijos šaltinis / nuoroda:	https://italy.generation.org/

Gerosios praktikos pavadinimas: Pagalba žmonėms įsidarbinti

Pavadinimas mokyklos/organizacijos tipas:	Maximus Italia
Gerosios praktikos pavadinimas:	Pagalba žmonėms įsidarbinti
Paramos gavėjų skaičius:	Duomenų apie naudos gavėjų skaičių nėra, tačiau organizacija veikia keturiuose skirtinguose regionuose, o registracija į jos programas yra nemokama.
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	„Maximus“ - tai bendrovė, nuo 1970-ųjų teikianti į žmones orientuotas paslaugas viso pasaulio bendruomenėms. Ji padeda žmonėms įveikti didelių gyvenimo pokyčius, suteikdama jiems galimybę pakeisti savo gyvenimą. „Maximus“ teikia paslaugas viešojo administravimo institucijoms, kad padėtų piliečiams. Jie teikia žmonėms paramą, kurios jiems reikia, kad pasiektų sėkmę. Jie padeda žmonėms rasti stabilų darbą, ugdyti naujus įgūdžius ir įgyti daugiau savarankiškumo. Programą finansuoja Europos socialinis fondas
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	„Maximus“ padeda žmonėms apibrėžti savo profesinį tikslą, įgyti savarankiškumo ir sąmoningumo ieškant ir pasirenkant darbą, ugdant tikslinius įgūdžius ir teikiant nuolatinę pagalbą prieš ir po praktikos. Kiekvienam



	kandidatui priskiriamas atvejo vadybininkas, kuris jį lydi viso proceso metu.
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Pagalba žmonėms planuojant karjerą, tobulinant įgūdžius ir ieškant darbo.
Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	Programa padėjo šimtams kandidatų patekti į darbo rinką. Vieni iš teigiamiausių šios gerosios praktikos bruožų yra šie: - Individualus palaikymas - Personalizuotas tobulėjimo planas - Darbo paieškai reikalingų įgūdžių ugdymas - Pagalba darbo paieškai - Nuolatinis motyvavimas
Informacijos šaltinis / nuoroda:	https://maximusitalia.it/it/job-seekers

Gerosios praktikos pavadinimas: Orientavimo ir įdarbinimo paslaugos

Šalis:	Italija
Pavadinimas mokyklos/organizacijos tipas:	Immaginazione e Lavoro
Gerosios praktikos pavadinimas:	Orientavimo ir įdarbinimo paslaugos
Paramos gavėjų skaičius:	1340 šiuo metu besimokančių mokinių
Labai trumpa informacija apie mokyklą / organizaciją:	„Immaginazione e Lavoro“ yra socialinis kooperatyvas, kurio misija - patenkinti asmeninių ir profesinių įgūdžių poreikį visiems, kurie siekia tobulėti, stiprinti savo potencialą ir atskleisti savo talentus. Jos padeda žmonėms ir darbuotojams būti konkurencingiems rinkoje, padeda priimti dabarties iššūkius ir naujoviškai žvelgti į ateitį. Jos padeda jaunimui ir suaugusiems įsidarbinti, skatindamos realią darbo pasiūlos ir paklausos atitiktį.



	Jie prisideda prie bendruomenių ir teritorijų, kuriose jie veikia, socialinės ir ekonominės gerovės per nacionalinį tinklą, tampa politikos patarėjais ir daro socialinį poveikį.
Trumpas gerosios praktikos aprašymas:	Ši organizacija, pasitelkusi ekspertų komandą, siūlo orientavimo paslaugas, iš kurių kai kurios apima: Informatyvus interviu Kandidato ankstesnės patirties ir studijų kelio analizė Ilgūdžių vertinimas ir CV peržiūra labiausiai atitinkančio profilį mokymo ir (arba) darbo pasiūlymo įvertinimas Dalijimasis tikslais ir karjeros konsultacijos Mokymo kursų, skirtų trūkstamiems ilgūdžiams įgyvendinti, rengimas ir organizavimas atsižvelgiant į įmonės poreikius. Neakivaizdinių stažuočių aktyvinimas Palydėjimas į darbą ir galimas įdarbinimas Pameistrystės sutarties teikimo vertinimas
Šis poreikis / problema / klausimas sprendžiamas taikant geriausią praktiką:	Ši geroji patirtis skirta žmonijai, kuriems sunku patekti į darbo rinką, poreikiams tenkinti, teikiant paslaugas, kuriomis siekiama didinti įsidarbinimo galimybes, ugdyti ilgūdžius, padėti susirasti darbą ir pan.
Gerosios praktikos poveikis jauniems darbo ieškantiems asmenims ir (arba) su jaunimu dirbantiems asmenims:	10.801 apmokyti darbuotojai 648 suorganizuotos darbo praktikos 1 469 dalyvaujančių įmonių 2.126 kandidatai, kuriems buvo surengtas pokalbis
Informacijos šaltinis / nuoroda:	https://immaginazioneelavoro.it/consulenza-orientamento-accompagnamento-lavoro/

1.5 Pagrindiniai veiksmai, kuriuos reikia atlikti siekiant remti jaunimo užimtumą

Šiame skyriuje pristatome pagrindinius įgyvendintus ir planuojamus veiksmus, skirtus jaunimo užimtumui remti ES ir projekto partnerių šalyse.



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



1.5.1 Europos sąjunga

Europos įgūdžių darbotvarkė - tai penkerių metų planas, kuriuo siekiama padėti asmenims ir įmonėms įgyti daugiau ir geresnių įgūdžių ir juos panaudoti:

- Stiprinti **tvarų konkurencingumą**, kaip nustatyta

Europos Komisijos. (N.D.). *The European Green Deal*.
<https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal>

- Užtikrinti **socialinį teisingumą**, įgyvendinant pirmąjį Europos Komisijos principą: švietimo, mokymo ir mokymosi visą gyvenimą prieinamumas visiems ir visur ES.

Europos Komisija. (N.D.). *Employment, social affairs and inclusion*.
https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

- **Atsparumo** reaguoti į krizes didinimas, remiantis COVID-19 pandemijos metu įgyta patirtimi.

Europos Komisija. (N.D.). *European Skills Agenda*.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Europos kontekste turime sustiprintą **Jaunimo garantijų** iniciatyvą.

Sustiprinta Jaunimo garantijų iniciatyva - tai visų valstybių narių įsipareigojimas užtikrinti, kad visiems jaunesniems nei 30 metų jaunuoliams per keturis mėnesius nuo tada, kai jie tapo bedarbiais arba baigė mokyklą, būtų pasiūlytas kokybiškas darbas, tęstinis mokymasis, pameistrystė ar stažuotė.

2020 m. spalio mėn. Tarybos rekomendacijoje visos ES šalys įsipareigojo įgyvendinti sustiprintą Jaunimo garantijų iniciatyvą. Rekomendacija grindžiama Komisijos pasiūlymu, kuris yra Jaunimo užimtumo rėmimo dokumentų rinkinio dalis.

Eurodesk - tai 1990 m. sukurtas Europos jaunimo informacijos tinklas. Būdamas programos „Erasmus+“ paramos organizacija, Eurodesk užtikrina, kad informacija apie mobilumą mokymosi tikslais būtų išsami ir prieinama jauniems žmonėms ir su jais dirbantiems asmenims.

37 Europos šalyse veikia 39 Eurodesk centrų tinklai, sujungti su vietiniais informacijos teikėjais, todėl Eurodesk didina informuotumą apie Europos galimybes ir skatina jaunimą tapti aktyviais piliečiais. Eurodesk vienija daugiau kaip 3000 vadinamųjų „skleidėjų ir ambasadorių“, kurie yra regioninės ar vietos organizacijos, dirbančios su jaunimu, teikiančios informaciją jaunimui ir konsultuojančios jaunuolius apie judėjimo galimybes.

Siekdamas užtikrinti paslaugų kokybę visose 37 šalyse, Eurodesk siūlo savo nariams kokybišką mokymą ir paramą bei prieigą prie jaunimo informavimo paslaugų ir priemonių (Eurodesk, N. D.).

Programa „**Erasmus jauniems verslininkams**“ padeda būsimiems Europos verslininkams įgyti įgūdžių, būtinų norint pradėti ir (arba) sėkmingai valdyti smulkųjį verslą Europoje. Naujieji verslininkai renkami ir keičiasi žiniomis bei verslo idėjomis su patyrusiu verslininku, su kuriuo gyvena ir bendradarbiauja nuo 1 iki 6 mėnesių.



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Viešnage iš dalies finansuoja Europos Komisija.

1.5.2 Lietuva

Jaunimo užimtumo iniciatyva (YEI)

Jaunimo užimtumo iniciatyva yra viena iš pagrindinių ES finansinių priemonių, skirtų remti Jaunimo garantijų iniciatyvos programų įgyvendinimą iki 2023 m. ES ją pradėjo įgyvendinti 2013 m., siekdama teikti paramą jaunimui, gyvenančiam regionuose, kuriuose jaunimo nedarbo lygis viršija 25 proc.

2021-2023 m. valstybės narės gali padidinti savo YEI ir Europos socialinio fondo lėšas, skirtas padėti nuo koronaviruso nukentėjusiems jaunuoliams, nes pagal Sanglaudos ir Europos teritorijų atkūrimo iniciatyvą (REACT-EU) bus skirtas papildomas ES finansavimas.

Pagal Jaunimo užimtumo iniciatyvą remiami jaunuoliai, kurie nesimoko, nedirba ir nedalyvauja mokymuose, įskaitant ilgalaikius bedarbius ir tuos, kurie nėra registruoti kaip darbo ieškantys asmenys. Taip užtikrinama, kad jaunimas aktualiausiuose Europos regionuose galėtų gauti tikslingą paramą. Jaunimo užimtumo iniciatyva paprastai remia:

- pameistrystę,
- stažuotes,
- patalpinimą,
- tolesnį mokymą siekiant kvalifikacijos.

1.5.3 Suomija

Suomijoje, atrodo, yra daug nacionalinio ir vietinio lygmens paramos politikos, organizacijų, paslaugų ir vykdomų plėtros projektų, kuriais siekiama padėti jauniems suaugusiesiems siekti karjeros ir pradėti mokytis bei dirbti. Dauguma šių paslaugų yra nemokamos. Vis dėlto atrodo, kad dėl kai kurių problemų jauni suaugusieji susiduria su kliūtimis, trukdančiomis jiems rasti kelią į šias paslaugas, arba nepalaiko jaunų suaugusiųjų įsipareigojimo naudotis šiomis paslaugomis.

1. Į būsimas paslaugas, skirtas jaunų suaugusiųjų užimtumui ir atėjimui į darbą remti, reikėtų atkreipti vietos „vieno langelio“ orientavimo centrų ir panašių centrų dėmesį.

Vis dažniau kilo poreikis suburti įvairias paslaugas, kurios padeda Suomijos bedarbiams ir jaunimui, po vienu stogu arba paslaugų teikimo vietoje, kad šiai tikslinei grupei būtų patogiau. Viešieji „vieno langelio“ orientavimo centrai (Ohjaamot), skirti jaunesniems nei 30 metų jaunuoliams, dabar veikia kaip platformos ir vietos, kuriose jauni suaugusieji gali gauti konsultacijas ir rasti jų gyvenimo situacijai tinkamas paslaugas.

Todėl svarbu, kad į būsimas paslaugas, skirtas jaunų suaugusiųjų užimtumui ir atėjimui į darbą remti, atkreiptų dėmesį vietos Ohjaamot ir kitos panašios tarnybos (žr. Navigaattori p.7).

2. Žemo lygio paslaugos su minimaliomis kliūtimis geriausiai tinka jauniems suaugusiesiems, siekiantiems paramos planuojant karjerą, stojant į ją ir įsidarbinant.



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Suomijos sveikatos ir gerovės institutas (2023) siūlo, kad žemo slenksčio paslaugos, skirtos ypač nedirbančiam, nesimokančiam ir mokymuose nedalyvaujančiam jaunimui (NEET), turėtų apimti fizinius susitikimus, nuotolines paslaugas, anoniminį kontaktą ir paramą, taip pat paslaugų teikimą jaunam žmogui ten, kur jis yra.

Pavyzdžiui, bendras Xamk ir Juvenia projektas „Helper“ skatina imigrantų integraciją į darbo rinką (Xamk Juvenia, 2024 m.), o nemokamoje darbo paieškos programėlėje „Duunikouts“ pateikiamos įvairių kalbų versijos kartu su paprasta kalba (JA Finland, 2022 m.; JA Finland, 2024 m.).

3. Jauni suaugusieji turėtų gauti realios informacijos ir rekomendacijų apie tai, kokius darbinio gyvenimo įgūdžius vertina darbdaviai, taip pat informacijos apie teises ir pareigas, kurias turi darbo ieškantys asmenys ir darbuotojai.

Pavyzdžiui, Xamk projekte „Waypoint“ (Xamk, 2022b) buvo renkamos tiek jaunų suaugusiųjų, tiek darbdavių ir verslininkų nuomonės apie darbinio gyvenimo įgūdžius. Remiantis jaunų žmonių atsiliepimais, svarbiausi darbiniai įgūdžiai, kuriuos jie mano turintys, yra atsidavimas darbui, gebėjimas priimti atsakomybę, efektyvūs valdymo įgūdžiai, noras mokytis naujų dalykų ir lankstumas darbo užduočių ir bendruomenės atžvilgiu. Tačiau jaunuoliai manė, kad jie prasčiau išmano prisistatymo įgūdžius ir susidorojimą su spaudimu, o tai turėjo įtakos jų pasitikėjimui savimi ir savivertei.

Verslininkai vertino teigiamą darbuotojų požiūrį į darbą ir darbo bendruomenę, kalbų mokėjimą ir daugiakultūriškumą, aukštą motyvaciją ir norą mokytis, gebėjimą priimti atsakomybę už savo užduotis, ugdyti savivaldos ir laiko planavimo įgūdžius, mokėjimą derinti darbą ir laisvalaikį, gebėjimą veiksmingai organizuoti savo darbą.

1.5.4 Kipras

Siekiant remti jaunimo užimtumą pagal Kipro nacionalinėje mokymosi visą gyvenimą 2021-2027 m. strategijoje nustatytus prioritetus, siūlomi trys pagrindiniai veiksmai. Šiais veiksmiais siekiama sukurti tvirtą ir dinamišką darbo rinką, kuri atitiktų besikeičiančius ekonomikos poreikius ir kartu suteiktų asmenims įgūdžių ir galimybių, reikalingų klestėti.

1. Didinti suaugusiųjų dalyvavimą atitinkamose programose

Norint išlaikyti kvalifikuotą darbo jėgą, galinčią prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių, labai svarbu didinti suaugusiųjų dalyvavimą mokymosi visą gyvenimą programose. Daugeliui jaunų žmonių, ypač tiems, kurie ilgesnį laiką nedalyvavo švietimo sistemoje, gali prireikti papildomos kvalifikacijos ar naujų įgūdžių, kad jie išliktų konkurencingi.

2. Jaunimo nedarbo mažinimas

Jaunimo nedarbas yra didelė problema, daranti poveikį Kipro ekonominiam stabilumui ir socialinei struktūrai. Šiais veiksmiais, kuriais daugiausia dėmesio skiriama jaunimo nedarbui mažinti, siekiama veiksmingiau integruoti jaunimą į darbo rinką. Jaunimas dažnai susiduria su tokiomis kliūtimis kaip darbo patirties trūkumas, įgūdžių neatitikimas ir ribotos galimybės įsidarbinti.

3. Žemos kvalifikacijos ir kvalifikacijos neturinčių suaugusiųjų kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Co-funded by
the European Union



Žemos kvalifikacijos ir kvalifikacijos neturinčių suaugusiųjų kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas yra labai svarbūs įtraukios ir atsparios darbo rinkos kūrimo elementai. Šiems asmenims dažnai kyla didesnė nedarbo ir nepakankamo užimtumo rizika, ypač sparčiai besikeičiančioje ekonominėje aplinkoje, kai dėl technologinės pažangos ir pramonės permainų tam tikri įgūdžiai gali tapti nebereikalingi.



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



1.5.5 Danija

Pastarųjų metų (EACEA, Dabartinės diskusijos ir reformos, 2024 m.) politikos pokyčiuose išryškėjo:

- Dėmesys diskusijoms, susijusioms su NEET grupe
- Darbas po pamokų
- Studentų priėmimo į švietimo programas suderinimas su darbo rinkos poreikiais

Viešuose debatuose buvo pateikti trys pasiūlymai, skirti jaunimui, kuriam trūksta ir darbo, ir išsilavinimo (juos parašė vaikų ir švietimo ministro specialioji patarėja Mie Dalskov Pihl, paskelbta 2022 m. sausio 31 d.) (Pihl, 2024) (Pihl, 2024):

- Savivaldybių ir įmonių bendradarbiavimas siekiant geresnių galimybių stažuotis ir dalyvauti stažuotčių programose.
- Remti jaunimą, kad jis galėtų baigti mokslus.
- Didesnė parama parengiamajam pagrindiniam ugdymui ir mokymui (FGU), kuriuo siekiama padėti jaunesniems nei 25 metų jaunuoliams pasirengti patekti į darbo rinką arba toliau mokytis.

1.5.6 Prancūzija

Vietos lygmeniu Prancūzijoje vykdoma daug programų, tačiau reikia imtis daugiau veiksmų:

1. Įgūdžių atnaujinimo naujai skaitmeninei erai.
2. Darbuotojų profiliavimo ir vertinimo pagal vieningą Europos lyginamąjį standartą, kad kvalifikacijas būtų galima nustatyti ir įvertinti visose Europos šalyse.
3. Pabėgėlių integracija į priimančiųjų šalių darbą ir socialinį gyvenimą.
4. Reikia pašalinti įdarbinimo neatitikimus:

„Pôle Emploi“ (šiuo metu vadinasi „France Travail“) atliktas tyrimas rodo įdarbinimo skirtumus verslo srityse. Pavyzdžiui, vien tik bendrajame paslaugų sektoriuje (paslaugos įmonėms ir fiziniams asmenims) vykdoma 62 proc. įdarbinimo projektų (+1,5 proc., palyginti su 2022 m.). Pažymėtina, kad sustiprėjo įdarbinimo projektai verslo ir automobilių remonto (+10 proc.) bei viešbučių ir maitinimo paslaugų (8,3 proc.) sektoriuose. Tačiau mažėja viešojo administravimo ir švietimo, mažmeninės prekybos ir profesijų, naudojančių gumą ir plastiką, projektų.

<https://www.francealumni.fr/es/noticias/employment-in-france-more-than-3-million-jobs-available-in-2023-8429>

1.5.7 Italija

Sprendžiant jaunimo užimtumo problemą Europoje reikia laikytis įvairiapusio požiūrio, kuriuo būtų atsižvelgiama į įvairius jaunimo poreikius ir sparčiai kintančią darbo rinką. Toliau nurodyti trys veiksmai galėtų būti labai svarbūs remiant jaunimo užimtumą Europoje:



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



1) Išsamios profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugos

Tai galėtų apimti individualaus profesinio orientavimo paslaugų teikimą švietimo įstaigose ir valstybiniuose įdarbinimo centruose. Šios paslaugos turėtų padėti jauniems žmonėms nustatyti savo stipriąsias puses, interesus ir tinkamas karjeros kryptis, atsižvelgiant į rinkos tendencijas.

2) Švietimo ir užimtumo tilto stiprinimas.

Švietimas visada turėtų būti suderintas su darbo rinkos reikalavimais. Būtų naudinga skatinti švietimo įstaigų ir pramonės įmonių partnerystę, kad būtų galima susipažinti su realiu darbo pasauliu ir užtikrinti, kad ugdomi įgūdžiai būtų aktualūs ir šiuolaikiški. Tai galėtų būti ir kviestinių pramonės specialistų paskaitos, vizitai į įmones ir konkrečių atvejų analizės projektai. Taip pat reikėtų akcentuoti įdarbinimo procesą - paskaitų, simuliacijų ar kitais būdais, kai būsimieji darbo ieškantieji sužino, kaip sėkmingai rasti darbą, kokie įgūdžiai yra paklausiausi, kokias klaidas dažniausiai daro žmonės ir pan.

3) Geresnės galimybės gauti praktikos ir stažuočių galimybes.

Kita labai svarbi priemonė, padedanti jaunimui įsidarbinti, yra kokybiškų stažuočių, suteikiančių prasmingos darbo patirties ir mokymosi galimybių, skatinimas ir plėtojimas. Stažuotės turėtų turėti aiškius tikslus, mentorystės komponentus ir galimybę sėkmingai jas baigus gauti darbo pasiūlymą.

Kartu su kokybiškomis stažuotėmis turėtų būti įdiegtos išsamios stebėsenos sistemos, kuriomis būtų užtikrinta, kad stažuotės ir pameistrystė būtų kokybiškos, tikrai naudingos ir kad jomis nebūtų išnaudojami jauni darbuotojai.

1.6 Pagrindinės valstybinės organizacijos arba valstybinės jaunimo užimtumo rėmimo programos partnerių šalyse.

Šalis	Valstybinė organizacija arba valstybinė sistema	Kontaktiniai duomenys
Lietuva	Užimtumo tarnyba (The employment service): Užimtumo tarnyba įgyvendina užimtumo rėmimo politiką. Mūsų tikslas - padėti darbo ieškantiems asmenims greičiau įsidarbinti, prireikus įgyti reikiamų įgūdžių ir sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje, o darbdaviams - rasti tinkamus darbuotojus.	Bendrasis konsultacijos numeris 1883 Telefono nuemris: +370 5 250 0883 El.Paštas.: info@uzt.lt, eures@uzt.lt



Lietuva	Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija Jaunimo garantijų iniciatyvos vykdymas Regioniniai karjeros centrai 2022 m. pradžioje įsteigta 14 regioninių karjeros centrų (Alytuje regioniniai karjeros centrai veikia nuo 2019 m.). Įdarbinti karjeros konsultantai ir veiklių koordinatoriai. Teikiamos įvairios profesinio orientavimo, konsultavimo ir informavimo, profesinio aktyvinimo ir šėšėliavimo paslaugos, siekiant ugdyti asmenines savybes ir gebėjimus, gerinti jaunimo ir suaugusiųjų įsidarbinimo galimybes, skatinti jų verslumo žinias.	El. Paštas.: post@socmin.lt Telefono numeris: (+370 5) 266 4201 Faksas: (+370 5) 266 4209
Lietuva	Klaipėdos miesto savivaldybės administracija	Adresas: Liepų g. 11, 92138, Klaipėda Telefono numeris: (+370 46) 39 60 66, El. Paštas.: info@klaipeda.lt
Lietuva	Kurti Lietuvai Programa, suteikianti pokyčių kūrėjams galimybę spręsti pagrindines šalies problemas ir kurti proveržius.	Address: Upės g. 23 - 1, III floor, LT-08128, Vilnius E-mail.: info@investlithuania.com Phone: +37061853358
Suomija	„TE Services“ paslaugos	https://toimistot.te-palvelut.fi/yhteystiedot https://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/nuorten-valmennus
Suomija	Ohjaamo Helsinki	ohjaamo@hel.fi Telefono numeris: 09 31025861 Fredrikinkatu 48, 00100 Helsinki Kampi
Kipras	ANAD - Kipro žmogiškųjų išteklių plėtros institucija	Svetainė: Telefono numeris: +357 22515000 El. Paštas.: info@anad.org.cy
Kipras	KIPRO JAUNIMO TARYBA	Svetainė: https://cyc.org.cy/member-organizations/ Telefono numeris: +357 22 878316 El. Paštas.: info@cyc.org.cy



Kipras	Europos jaunimo parlamentas (EJP)	Svetainė: https://www.eypcyprus.com/ Telefono numeris: +357 99627099 El.Paštas.: president@eypcyprus.com
Danija	Užimtumo ministerija Išsamesnį Danijos jaunimo įtraukimo į darbo rinką priemonių ir socialinės apsaugos priemonių aprašymą galima rasti EACEA interneto svetainėje (EACEA, Danija, Jaunimo integracija į darbo rinką, 2024 m.).	https://bm.dk/the-ministry-of-employment/the-ministry/
Danija	Danijos darbo rinkos ir įdarbinimo agentūra Trys bendrosios užimtumo rėmimo politikos priemonės yra šios: Švietimas, profesinis orientavimas ir kvalifikacijos kėlimas, darbo vietos, kurioms taikomos darbo užmokesčio subsidijos, praktinis mokymas valstybinėse arba privačiose įmonėse (Danijos darbo rinkos ir įdarbinimo agentūra, aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, 2024 m.) Dabartinės pastangos padėti jaunimui susirasti darbą ar toliau mokytis (Danijos darbo rinkos ir įdarbinimo agentūra, jaunimui skirtos priemonės, 2024 m.)	https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/
Danija	Jobcentre Copenhagen Savivaldybių įsteigti vietiniai darbo centrai. Čia pateikiamas Kopenhagos darbo biržos jaunimo skyrius, skirtas jaunesniems nei 30 metų bedarbiams, kontaktas (Jobcenter Copenhagen, jaunimo skyrius, kontaktinis adresas, 2024 m.)	https://info.jobnet.dk/mit-jobcenter/hovedstaden-og-bornholm/koebenhavn-ungecentret
Danija	Væksthuset Be to, kai kuriose savivaldybėse gali būti bendradarbiaujama su specializuotomis organizacijomis. Pavyzdžiui, Kopenhagos darbo birža bendradarbiauja su Væksthuset - organizacija, kuri specializuojasi padėti specialiųjų poreikių turintiems bedarbiams (Væksthuset Samarbejder med Jobcenter København, u.d.).	https://www.vaeksthuset.dk/jobcenter/koebenhavn/
Prancūzija	Prancūzija Travail visos įdarbinimo tarnybos bus pavaldžios vienai įstaigai, kuri turės vieną kontaktinį centrą, į kurį bus galima kreiptis dėl registracijos, konsultavimo, mokymo,	https://www.francetravail.fr/accueil/



	įdarbinimo ir pašalpų mokėjimo bedarbiams, turintiems teisę į jas. (Nuo 2024 m. sausio 1 d. Pôle emploi pervadinama į France Travail).	
Italija	Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro, arba ANPAL (Nacionalinė aktyvios darbo politikos agentūra) Italijoje pagrindinė valstybinė organizacija, atsakinga už jaunimo užimtumo rėmimą. Be to, „Nacionalinė užimtumo ir mokymo veiklos programa“ (PON IOG - Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani) yra dar viena svarbi iniciatyva, kuriai skiriamas Europos Sąjungos finansavimas, skirtas jaunimo integracijai į darbo rinką remti, ypač tuose regionuose, kuriuose jaunimo nedarbo lygis itin aukštas.	Svetainė: https://www.anpal.gov.it/ Telefono numeris: 800.00.00.39 Kontaktai iš: https://www.anpal.gov.it/modulo-di-contatto



2. Vietos tyrimai ir mokymo rezultatų identifikavimo tyrimas

Šiame skyriuje pateikiami kiekvienoje projekto partnerių šalyje atliktų tyrimų rezultatai. Kiekvienas partneris siekė surinkti duomenis atliekant apklausas (Žr. 1 ir 2 priedus), kuriose dalyvavo ne mažiau kaip 10 darbo ieškančių asmenų ir 5 su jaunimu dirbantys asmenys. Be to, pateikiamas trumpas dalyvių atrankos proceso aprašymas ir pagrindinių tyrimo dalyvių demografinių charakteristikų apžvalga.

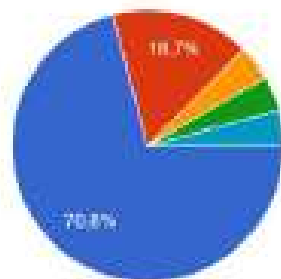
2.1 Lietuva

2.1.1 Dalyvių aprašymas

Tyrimo apklausa, kurios tikslas - gauti Lietuvos jaunų darbo ieškančių asmenų ir su jaunimu dirbančių darbuotojų įžvalgų, buvo atlikta 2024 m. kovo-gegužės mėn. Iš viso dalyvavo 5 su jaunimu dirbantys asmenys ir 24 jauni darbo ieškantys asmenys iš visos šalies, kurie pasidalino savo požiūriais dviejose atskirose apklausose. Apklausos buvo platinamos per kelias šalies darbo biržas, o papildomi atsakymai surinkti taikant sniego gniūžtės atrankos metodą (asmeniniai kontaktai). Dauguma apklausoje dalyvavusių darbo ieškančių asmenų šiuo metu derina dvigubus vaidmenis, pavyzdžiui, studijuoja ir kartu dirba arba ieško darbo. Su jaunimu dirbantys asmenys daugiausia dirba su mokiniais arba jaunimu mokyklose (K-12).

Iš 5 su jaunimu dirbančių asmenų 3 dirba Klaipėdos universitete, 1 - mokslinių tyrimų centre, 1 - karjeros konsultantu vidurinėje mokykloje. Kalbant apie jų išsilavinimą, 3 dalyviai nurodė turintys daktaro laipsnį (Žr. 1 pav.). Be to, visi dalyviai su jaunimu dirba daugiau nei 4 metus. Pagrindinės jų veiklos sritys - švietimas, moksliniai tyrimai ir psichologija.

Education:
24 atsakymai

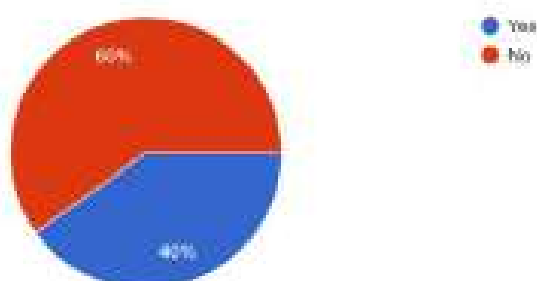




1 pav. Su jaunimu dirbančių asmenų išsilavinimas

5. I have been trained to prepare young people to manage their career / find employment

Sąrašymas



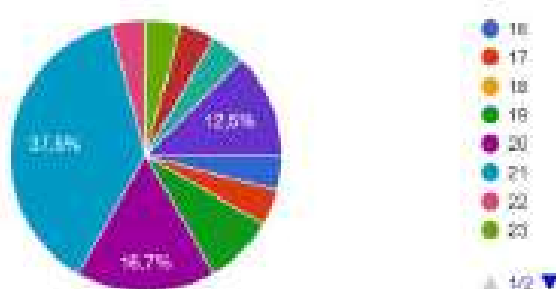
2 pav. Jaunų žmonių pasirengimo patirtis

Tik 60 proc. dalyvių buvo apmokyti konsultuoti jaunus suaugusiuosius karjeros ir užimtumo klausimais. Tačiau visi dalyviai turi praktinės patirties šioje srityje (2 pav.).

Kalbant apie darbo ieškančių asmenų profilį, dauguma dalyvių buvo maždaug 20-21 metų amžiaus (3 pav.). 15 jaunų suaugusiųjų, kurie apklausoje dalyvavo kaip jauni darbo ieškantys asmenys, buvo 16-29 metų amžiaus (3 pav.). Respondentų amžiaus vidurkis buvo 23 metai. 70 proc. jų buvo įgiję vidurinį išsilavinimą, o likusieji - profesinį, universitetinį išsilavinimą, taip pat net magistro laipsnį (4 pav.).

Age

24 išanalizavimas



3 pav. Jaunų darbo ieškančių asmenų amžius



Co-funded by
the European Union



Education:

24 atsakymai

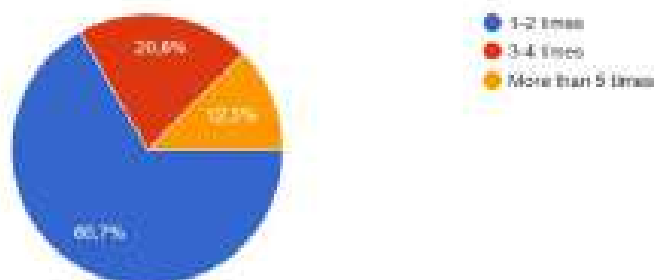


4 pav. Jaunų darbo ieškančių asmenų išsilavinimas

Kalbant apie darbo pokalbių patirtį, rezultatai parodė, kad 66,7 proc. respondentų pokalbyje dalyvavo bent 1-2 kartus, 20,5 proc. - 3-4 kartus, o 12,5 proc. - daugiau nei 5 kartus.

I have taken part in a job interview:

24 atsakymai



5 pav. Darbo pokalbių metu įgytos patirties kiekis

Pagrindinės pozicijos, kurių ieško jauni darbo ieškantys asmenys: Pardavimų vadybininkas, pardavimų vadovas, rinkodaros vadybininkas, projektų vadovas, projektų koordinatorius, dispečerinės/logistikos vadybininkas, socialinės žiniasklaidos vadybininkas, teisininkas, vaizdo turinio prodiuseris/video operatorius, kriminalinės policijos pareigūnas, jaunesnysis tyrėjas, advokato padėjėjas, teismo darbuotojas, vadybininkas, verslo vadybininkas, agentas-ekspeditorius (logistika), gydytojas, kovos su pinigų plovimu pareigūnas, finansų tyrėjas, kokybės užtikrinimo specialistas, statybos darbuotojas, savininkas/vadovas, sandėlininkas, krautuvo operatorius, auklė ir kt. Kitiems atsakymams apie sritį, kurioje jie ieško darbo, buvo surinkti šie atsakymai:

Darbo pozicijos: Teisė, pramogų ir kūrybinės industrijos, logistika, rinkodara, šou verslas, rinkodara ir reklama, privatus ir viešasis sektorius, vadyba, pardavimai, medicina, vaikų priežiūra ir auklė.



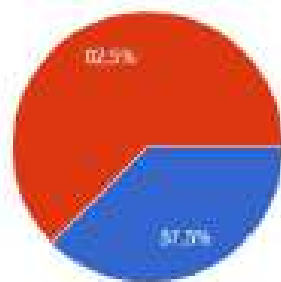
IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



I have worked in the past but I am now unemployed

24 atsakymai



6 pav. Darbo patirtis

Kalbant apie darbo patirtį, net 62,5 proc. respondentų niekada anksčiau nėra dirbę, o 37,5 proc. turi darbo patirties (6 pav.).

Atrinktos su jaunimu dirbančių darbuotojų organizacijos profilis

Klaipėdos universitetas - tai universitetas Lietuvos uostamiestyje Klaipėdoje. Šiandien Klaipėdos universitetas įžengia į trečiąjį savo gyvavimo dešimtmetį. Jis plėtojamas kaip savarankiškas ir modernus mokslo ir studijų centras.

ERCC - Nevyriausybinių organizacijų Švietimo, tyrimų ir konsultacijų centras (ERCC) buvo įkurtas 2006 m. dviejų asmenų, turinčių didelę suaugusiųjų švietimo ir projektų valdymo patirtį, iniciatyva.

2.1.2 Švietimo poreikiai ir mokymo sritys, skirtos jauniems darbo ieškantiems asmenims ir su jaunimu dirbantiems asmenims remti

Remiantis jaunų darbo ieškančių asmenų apklausos rezultatais, galima pabrėžti šiuos aspektus.

Neseniai atliktoje apklausoje buvo tiriami į darbo rinką ateinančių jaunuolių įgūdžiai ir patirtis. Pateikiame pagrindines išvadas. Jauni suaugusieji teigė pasitikintys savo komunikaciniais įgūdžiais, įskaitant draugiškumą, aktyvų klausymąsi, empatiją ir komandinį darbą. Tačiau kaip tobulintinas sritis nurodė neverbalinį bendravimą (kūno kalbą), pasitikėjimą savimi ir balso valdymą. Kalbant apie naujų įgūdžių mokymąsi, populiariausi pasirinkimai buvo tiesioginis mokymas, vaizdo pamokos ir pratimai. Mažiau pageidaujama buvo skaitoma medžiaga. Didžiausios kliūtys, su kuriomis susidūrė jauni darbo ieškantys asmenys, buvo nevisavertiškumo jausmas dėl tariamos patirties ar išsilavinimo stokos, palyginti su konkurentais. Pats kandidatavimo procesas taip pat pasirodė esąs iššūkis: nerimas buvo susijęs su savireklama, įtaigių dokumentų rengimu ir atsakymo laukimu. Pažymėtina, kad kai kuriems respondentams internetiniai pokalbiai ir vaizdo paraiškos buvo ypač nerimą keliantis dalykas. Prieš pokalbius vyravo nerimas ir stresas, todėl buvo sunku nusiraminti ir išlaikyti ramybę. Kai kurie jautėsi prislėgti nežinomos situacijos ir spaudimo gerai pasirodyti. Kitiems sunkiai sekėsi pasitikėti savimi, pabrėžti stipriąsias puses ir atsakyti tiek į laukiamus, tiek į netikėtus klausimus.



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Apklausoje taip pat buvo vertinami su jaunimu dirbančių asmenų gebėjimai mokyti jaunos suaugusiuosius. Daugumoje sričių, įskaitant bendravimo įgūdžius, empatiją ir pagarbą, jaunimo darbuotojai pasitiki savo įgūdžiais koučingo srityje. Vizualinis bendravimas (prezentacijų kūrimas) buvo vienintelė sritis, kurioje jie nurodė, kad jiems reikia papildomos pagalbos. Jaunimo darbuotojai nurodė keletą temų, kuriomis norėtų gauti mokymus. Tarp jų buvo savęs pažinimo ir saviugdos skatinimas tarp jaunų suaugusiųjų, įtraukties skatinimas, mentorystės programų kūrimas ir motyvacijos bei teigiamo pastiprinimo metodų kūrimas. Taip pat domėtasi tokiais temomis kaip bendravimas (raštu, žodžiu), pasitikėjimo savimi ugdymas ir sąmoningumas. Įdomu tai, kad nė vienas iš išvardintų įgūdžių nebuvo laikomas visiškai nereikšmingu. Didžiausi iššūkiai, su kuriais susidūrė jaunimo darbuotojai, rengdami jaunos suaugusiuosius pokalbiams, buvo sustiprinti jų pasitikėjimą savimi, skatinti realistišką savęs vertinimą ir padėti jiems veiksmingai pranešti apie stipriąsias ir silpnąsias puses pasitelkiant realaus gyvenimo pavyzdžius. Kalbant apie galimus kursus, skirtus padėti jauniems darbo ieškantiems asmenims, labiausiai vertinamos šios temos: pozityvaus mąstymo ugdymas, pasitikėjimo savimi ir saviraiškos stiprinimas, pažintis su vietinėmis darbo galimybėmis ir darbdaviais.

Kliūtys, trukdančios jauniems suaugusiesiems susirasti darbą

Ieškodami darbo jauni žmonės susiduria su daugybe iššūkių, įskaitant:

- Darbdavių atsakymo laukimą
- Sunkumus ieškant darbo, kuris derėtų su pamokų tvarkaraščiu
- Perpildytas darbo rinkas
- Nenorą įdarbinti studentus
- Asmeninius veiksnus
- Ribotas darbo galimybes
- Žinių apie darbo paieškos išteklius trūkumą
- Sunkumus renkantis įmonę ar darbo vietą
- Nenuoseklias darbo paieškos pastangas
- Nežinojimą apie įmones, ieškančias panašaus profilio darbuotojų
- Nepakankamą darbo patirtį
- Stresą: Spaudimas susirasti darbą ir darbo paieškos proceso neapibrėžtumas kelia stresą ir nerimą.

Iššūkiai, su kuriais susiduriama per darbo pokalbius

Toliau pateikiame dažniausiai pasitaikančius iššūkius, su kuriais susiduria jauni darbo ieškantys asmenys per pokalbius ir kuriuos pateikė respondentai.

- Jokių pastebimų sunkumų: Kai kurie jaunuoliai gali jaustis pasitikintys savimi ir pasiruošę pokalbiams, nepatiriantys jokių didelių sunkumų
- Nesusiję su darbo vieta klausimai



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



- Sunkumų nebuvimas: Kai kuriems asmenims pokalbiai nekelia didelių sunkumų
- Stresas: Pokalbių metu vyrauja nerimas ir stresas
- Pasitikėjimas savimi
- Stresas ir žinių apie įmonę trūkumas
- Pasirengimas pokalbiui
- Pirmosios minutės: Pradinės pokalbio minutės gali būti ypač sudėtingos, nes asmenys gali jausti nerimą ir nepasitikėjimą savimi
- Darbo pradžia
- Atsipalaidavimas ir streso mažinimas
- Prisitaikymas prie naujų verslo modelių ar produktų
- Kalbėjimas apie save
- Kvietimo gavimas: Vien tik gauti kvietimą į pokalbį gali būti sudėtinga
- Tinkama apranga
- Pozityvus nusiteikimas
- Bendras stresas

Švietimo ir bendravimo poreikiai bei mokymo sritys

Remiantis apklausos rezultatais, atlikus apklausos atsakymų analizę, nustatyti šie švietimo ir komunikacijos poreikiai bei mokymo sritys.

Jaunų darbo ieškančių asmenų poreikiai:

- Daugiau informacijos ir aktyvaus klausymosi įgūdžių.
- Informacija apie balso stiprumą ir toną
- Efektyvus žodinis bendravimas
- Pagarba
- Pagalba ir patarimai, kaip įveikti stresą, nerimą ir nusiraminti (ypač pokalbių metu)
- Atsakymai į klausimus darbo pokalbio metu
- Pasitikėjimas ir patirtis, kad darbdaviai nėra tokie reiklūs (darbdavio vaidmens supratimas)
- CV rašymas ir siuntimas
- Savo stipriųjų ir silpnųjų pusių atpažinimas ir ypač kaip apie jas pranešti
- Patogiau naudotis internetiniais pokalbiais ir vaizdo įrašais

Jaunimo darbuotojų poreikiai:

- Pagalba įveikiant baimę ir savęs pateikimą
- Tikėjimo savimi stiprinimas



- Darbo paieškos strategijų supratimas
- Motyvacijos palaikymas

Mokymo poreikiai konkrečiomis temomis, skirtomis jauniems darbo ieškantiems asmenims

Remdamiesi tyrimo informacija apie iššūkius, su kuriais susiduriama darbo pokalbio metu, galime išskirti 5 pagrindines sritis, kurių reikia darbo ieškantiems asmenims.

1. Streso valdymas ir pasitikėjimo savimi stiprinimas:
 - Reikalingos technikos, kaip valdyti nerimą ir abejones savimi prieš pokalbį ir jo metu.
 - Tai gali būti atsipalaidavimo pratimai, pozityvaus kalbėjimo su savimi praktika ir atsakymų į interviu repeticija.
 - Pasitikėjimo savimi stiprinimas gali apimti asmeninių stipriųjų pusių nustatymą ir mokymąsi efektyviai apie jas pranešti.
2. Pasirengimas pokalbiui ir bendravimo įgūdžiai:
 - Jauniems suaugusiesiems reikia patarimų dėl veiksmingų pasirengimo pokalbiui strategijų.
 - Tai apima potencialių darbdavių paiešką, interviu klausimų numatymą ir aiškaus bei glausto bendravimo praktiką.
 - Labai svarbu mokytis aktyvaus klausymosi įgūdžių, pozityvios kūno kalbos ir įtikinamų atsakymų, kurie pabrėžtų jų kvalifikaciją.
3. Bandomieji pokalbiai ir grįžtamasis ryšys:
 - Labai svarbu turėti galimybę praktiškai išbandyti pokalbio įgūdžius ir gauti konstruktyvų grįžtamąjį ryšį.
 - Bandomieji pokalbiai suteikia saugią erdvę repetuoti pagal imituojamus scenarijus ir grįžtamąjį ryšį apie bendravimą, turinį ir bendrą prisistatymą.
4. Pasitikėjimo per pokalbį stiprinimas pasitelkiant žinias:
 - Jauniems suaugusiesiems svarbu būti informuotiems apie pramonės tendencijas ir naujus verslo modelius, susijusius su jų sritimi.
 - Supratimas apie įmonės verslą ir gerai informuoti klausimai gali padidinti pasitikėjimą savimi ir parodyti nuoširdų susidomėjimą galimybe.
5. Efektyvi savireklama ir pasakojimas:
 - Jauniems suaugusiesiems reikia padėti veiksmingai informuoti apie savo įgūdžius, patirtį ir pasiekimus.
 - Mokymai, kaip nustatyti ir išreikšti savo stipriąsias puses, įtaigiai papasakoti apie savo patirtį ir susieti įgūdžius su konkrečiais darbo reikalavimais, gali būti vertingi pokalbio metu.



Su jaunimu dirbančių darbuotojų mokymo poreikiai konkrečiomis temomis

Tyrimų rezultatai parodė pagrindines sritis, kuriose su jaunimu dirbantiems asmenims reikia paramos:

1. Darbo ieškančio jaunimo iššūkių supratimas
2. Jaunų darbo ieškančių asmenų pasitikėjimo pokalbio metu ugdymas
3. Efektyvūs pasiruošimo pokalbiui būdai
4. Savęs reklamavimo ir pasakojimo rėmimas

2.1.3 Rekomendacijos dėl mokymo sričių ir temų bei atitinkamų mokymosi rezultatų jauniems darbo ieškantiems asmenims

Remdamiesi tyrimo informacija apie iššūkius, su kuriais susiduriama per darbo pokalbius, pateikiame 5 rekomendacijas, kaip mokyti jaunos darbo ieškančias asmenis:

Streso valdymas ir pasitikėjimo savimi ugdymas

Pasirengimas pokalbiui ir bendravimo įgūdžiai

Bandomieji pokalbiai ir grįžtamasis ryšys

Pasitikėjimo savimi per pokalbį stiprinimas pasitelkiant žinias

Efektyvi savireklama ir istorijų pasakojimas

2.1.4 Rekomendacijos dėl su jaunimu dirbančių asmenų mokymo sričių ir temų bei atitinkamų mokymosi rezultatų

Remdamiesi tyrimo informacija apie iššūkius, su kuriais susiduriama per darbo pokalbius, pateikiame 5 rekomendacijas, kaip mokyti su jaunimu dirbančius asmenis:

1. Darbo ieškančio jaunimo iššūkių supratimas
2. Jaunų darbo ieškančių žmonių pasitikėjimo pokalbio metu ugdymas
3. Efektyvūs pasiruošimo pokalbiui būdai jauniems darbo ieškantiems asmenims
4. Jaunų suaugusiųjų savireklamos ir istorijų pasakojimo rėmimas



2.2 Suomija

2.2.1 Dalyvių aprašymas

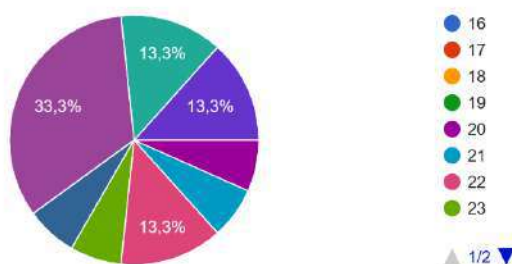
Apklausa, skirta vietiniams tyrimams, kad būtų gauta Suomijos jaunų darbo ieškančių asmenų ir su jaunimu dirbančių darbuotojų įžvalgų, buvo atlikta 2024 m. kovo-balandžio mėn. Iš viso atsakė 5 su jaunimu dirbantys asmenys ir 15 jaunų darbo ieškančių asmenų visoje šalyje, kurie pasidalino savo nuomonėmis dviejose apklausose. Apklausa buvo nukreipta į 7 Suomijos kultūros namus, kuriems vadovauja Suomijos Sosped fondas. Šie Kultūros namai yra Žemo slenkščio dienos centrai, kuriuose veikia nemokami ir 18-35 metų amžiaus jaunimui siūlomi funkcionalūs bendraamžių instruktorių vedami su kultūra susiję būreliai (Suomijos Sosped fondas, 2024 m.).

Dvi apklausa buvo skirtos Suomijos Sosped fondo kultūros namų jaunimo darbuotojams, dirbantiems su jaunimu, kurių pareigybės yra atsakingi vadovai ir veiklos vadovai, taip pat 18-29 metų amžiaus bedarbiams jaunuoliams, dalyvaujantiems kultūros namų veikloje.

Visi 5 jaunimo darbuotojų apklausa dalyviai turėjo aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir daugiau nei 4 metų darbo su jaunimu patirtį (maksimalus atsakymo variantas, žr. II priedą). Visi penki respondentai nebuvo specialiai apmokyti konsultuoti jaunus suaugusiuosius, susijusius su karjera ir užimtumu. Tačiau dauguma Suomijos Sosped fondo kultūros namų vadovų tai daro, ir nedaugelis jų taip pat yra specialiai apmokyti.

15 jaunų suaugusiųjų, kurie apklausoje dalyvavo kaip jauni darbo ieškantys asmenys, buvo 20-29 metų amžiaus (1 pav.). Respondentų amžiaus vidurkis buvo 25 metai. 93,3 proc. jų buvo įgiję vidurinį išsilavinimą, likusieji - aukštąjį universitetinį (2 pav.).

1. Ikā
15 vastausta

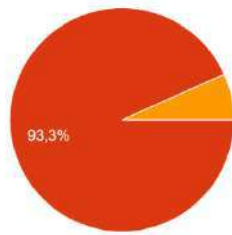


1 pav. Jaunų darbo ieškančių asmenų amžius



2. Koulutus (valitse ylin suorittamasi koulutustaso)

15 vastausta



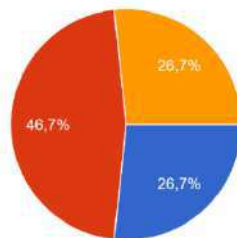
- Peruskoulu
- Lukio tai Ammatillinen koulutus (toisen asteen koulutus)
- Korkeakoulutus (ammattikorkeakoulu tai yliopisto)
- Jatkokoulutus (jatko-opinnot, esimerkiksi tohtorin tutkinto)

2 pav. Jaunų darbo ieškančių asmenų išsilavinimas

Maždaug pusė iš jų per savo gyvenimą dalyvavo 3-4 darbo pokalbiuose, ketvirtadalis - 1-2 darbo pokalbiuose, o likusieji - daugiau nei 5 darbo pokalbiuose (3 pav.). Dauguma respondentų (86,7 proc.) anksčiau dirbo, o dabar yra bedarbiai (4 pav.). Likusieji neturėjo jokios darbo patirties.

5. Valitse lause, joka parhaiten kuvaa tilannettasi:

15 vastausta

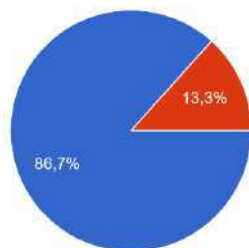


- Olen käynyt työhaastattelussa yhteensä 1-2 kertaa
- Olen käynyt työhaastattelussa yhteensä 3-4 kertaa
- Olen käynyt työhaastattelussa yhteensä 5 kertaa tai enemmän

3 pav. Darbo pokalbių metu įgytos patirties kiekis

6. Valitse lause, joka parhaiten kuvaa tilannettasi:

15 vastausta



- Olen työskennellyt aiemmin, mutta nyt olen työtön
- En ole koskaan aiemmin työskennellyt

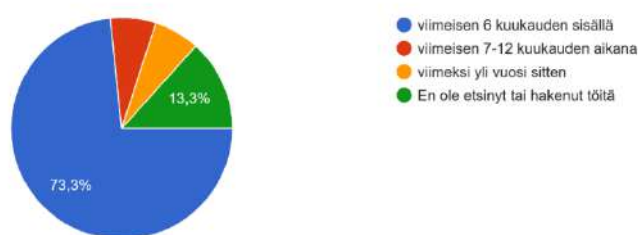
4 pav. Darbo patirtis



nesiekiančiame sektoriuje, darbe su jaunimu, administracijoje, žiniasklaidoje, klientų aptarnavimo srityje, švietimo srityje, vaikų priežiūros srityje. Dažniausiai buvo minimi darbas mažmeninės prekybos srityje ir darbas su jaunimu. Vienas respondentas atsakė nežinąs, kuriuo keliu norėtų eiti toliau.

Konkretūs darbai, kuriuos dirbo arba ieškojo šie jauni darbo ieškantys asmenys, buvo šie: padėjėjas, asmeninis asistentas, pardavėjas lentynose, pardavėjas, parduotuvės kasininkas, sandėlio darbuotojas, auklė, vaikų darželio padėjėjas, prižiūrėtojas, jaunimo konsultantas, biuro darbuotojas, archyvaras, buhalteris, bibliotekos darbuotojas, valytojas, skalbėjas ir picų kurjeris. Dauguma respondentų (73,3 proc.) CV siuntė pastaruosius 6 mėnesius (5 pav.), likusieji - ilgiau arba visai nesiuntė.

7. Olen etsinyt töitä lähettämällä CV:ni
15 vastausta



5 pav. CV siuntimas per pastaruosius mėnesius

Respondentai taip pat nurodė kitus metodus, kuriais jie naudojo ieškodami darbo. Tarp jų buvo atvirų paraiškų siuntimas ir kreipimasis į organizacijas elektroniniu paštu, pasinaudojimas giminais ryšiais, ėjimas ir prašymas priimti į darbą, skambinimas ir teiravimasis apie laisvas darbo vietas, stažuotės. Du respondentai nurodė, kad jokių kitų būdų, išskyrus CV siuntimą, nėra.

Atrinktos su jaunimu dirbančių darbuotojų organizacijos profilis

Suomijos „Sosped“ fondas yra 1984 m. įkurta nevyriausybinių organizacija, veikianti socialiniame ir sveikatos apsaugos sektoriuose. Fondo tikslas - skatinti gerovę ir sveikimą pasitelkiant socialinius ryšius, tarpusavio pagalbą ir tarpusavio veiksmus. Socialinė pedagogika ir holistinis, į santykius orientuotas požiūris yra visos organizacijos veiklos gairės. (Suomijos Sosped fondas, 2024 m.)

„Sosped“ programos padeda žmonėms, turintiems psichikos sveikatos problemų, neįgalumą, socialinę atskirtį ir priklausomybę nuo elgesio. Jų tikslas - pagerinti dalyvių gyvenimo kokybę ir didinti informuotumą apie šias problemas. 2021 m. „Sosped“ programose dalyvavo daugiau kaip 6100 dalyvių, o visi užsiėmimai buvo nemokami. Organizacijoje dirba 40 specialistų ir 400 savanorių daugiau nei 20 Suomijos miestų. Sosped bendradarbiauja su įvairiais projektais ir panašiomis organizacijomis nacionaliniu ir tarptautiniu mastu.



2.2.2 Švietimo poreikiai ir mokymo sritys, padedančios jauniems darbo ieškantiems asmenims ir su jaunimu dirbantiems asmenims

Remiantis apklausos rezultatais, jauni darbo ieškantys asmenys manė, kad geriausiai išmano ir moka draugiškumo ir draugiško elgesio, pagarbos ir įtraukimo į praktiką, aktyvaus klausymosi ir empatijos įgūdžius. Taip pat bendravimo žodžiu ir raštu įgūdžius respondentai daugiausia vertino kaip esamus gerus ir puikius įgūdžius, o pirmenybę teikė bendradarbiavimui su kitais. Mažiausiai jauniems darbo ieškantiems asmenims buvo žinomi įgūdžiai, susiję su neverbaline kalba, pavyzdžiui, kūno laikysena ir žinojimu, kada atsisėsti ar atsistoti pokalbio kontekste, pasitikėjimu savimi ir balso stiprumu bei tonu. 60 % respondentų nurodė, kad yra dalyvavę bendravimo įgūdžių seminare ar pamokoje.

Šiek tiek sutampant su pirmiau pateiktais atsakymais apie bendravimo, bendravimo įgūdžius ir pirmenybę bendradarbiavimui, kai kuriems respondentams visai nebuvo arba nebuvo labai nepatogu bendrauti su ne itin gerai pažįstamais žmonėmis (46,7 %) arba užmegzti akių kontaktą darbo pokalbio metu (53,4 %), tačiau kai kurie jautėsi gana arba labai nepatogiai. Visi respondentai nurodė, kad prieš pokalbį dėl darbo jautė didesnę ar mažesnę stresą, taip pat manė, kad jiems sunku nusiraminti ir jaustis atsipalaidavusiems.

Kalbant apie tai, kaip parašyti gerą gyvenimo aprašymą ir kaip pasirinkti įmones ir organizacijas, į kurias siųsti gyvenimo aprašymą, atrodo, kad dauguma (66,7 proc.) gali parašyti gerą gyvenimo aprašymą, o pasitikėjimas siunčiant gyvenimo aprašymą skiriasi labiau. Dauguma (66,7 %) taip pat nurodė žinantys savo, kaip asmens, stipriąsias ir silpnąsias puses.

Kalbant apie mokymosi būdus, darbo ieškantys jaunuoliai pirmenybę teikė tiesioginiams užsiėmimams (86,7 proc.) ir vaizdo įrašų žiūrėjimui (93,3 proc.) arba pratyboms ar viktorinoms (80 proc.) mokantis ko nors naujo. Skaityti tekstus bandant mokytis pirmenybę teikė mažiau nei pusė (46,6 %). Jie taip pat daugiausia buvo įpratę (66,7 %) ir teigiamai vertino (60 %) naudojimąsi virtualios realybės programomis.

Respondentai daugiausia žinojo, kaip dalyvauti internetiniame interviu, išskyrus keletą respondentų (13,4 proc.).

Maždaug pusė jaunų darbo ieškančių asmenų atsakė, kad sunkiausia rasti darbą buvo tai, kad jie jautėsi neturintys pakankamai darbo patirties ar tinkamo išsilavinimo dėl konkurencijos darbo rinkoje. Keturiuose komentaruose taip pat išryškėjo sunkūs jausmai, susiję su pačiu paraiškos dėl konkretaus darbo teikimo procesu: savo įgūdžių rinkodara, geros paraiškos rašymas, atsakymo laukimas ir tolesnė proceso eiga. Du respondentai nurodė, kad jaučiasi ypač nepatogiai dėl vis labiau populiarėjančių internetinių pokalbių ir dėl to, kad turi patys įrašyti vaizdo pokalbius, kurie bus siunčiami kaip paraiškos teikimo proceso dalis. Trys respondentai manė, kad viskas buvo sunku.

Pusė respondentų mano, kad sunkiausia eiti į pokalbį buvo jausti ir patirti nerimą ir stresą, sunkumus nusiraminti, prakaituoti ir ramiai sėdėti. Kai kurie taip pat minėjo, kad pokalbius apsunkino nauja situacija ir lūkesčiai, kad reikia veikti pagal kitų (darbdavio) sąlygas. Kitiems sunkiausia darbo pokalbyje buvo pasitikėti savimi, gebėti pabrėžti savo stipriąsias puses ir atsakyti tiek į laukiamus, tiek į netikėtus pokalbio klausimus.



Sosped kultūros namų jaunimo darbuotojai (atsakingi vadovai ir veiklos vadovai) puikiai išmanė ir gebėjo mokyti jaunus suaugusiuosius daugiausia visų tirtų įgūdžių, ypač aktyvaus klausymosi, efektyvaus žodinio bendravimo, efektyvaus rašytinio bendravimo, draugiškumo ir draugiško elgesio, pasitikėjimo savimi, garsumo ir balso tono, empatijos, pagarbos ir įtraukimo į praktiką. Efektyvus vizualinis bendravimas (vizualinių pristatymų kūrimas) buvo vienintelis įgūdis, kurį šie respondentai nurodė žinantys šiek tiek prasčiau.

Respondentai labiausiai norėjo sužinoti daugiau apie šiuos dalykus: savęs pažinimą, saviugdos skatinimą, įtrauktį, mentorystės sistemos kūrimą, motyvaciją ir pozityvumą. Šiek tiek įdomios buvo ir šios temos: įsitraukimas, rašytinis, verbalinis ir neverbalinis bendravimas, pasitikėjimas savimi ir sąmoningumas. Mažiausiai įdomios respondentams buvo šios temos: savęs pateikimas, empatija, gebėjimas prisitaikyti ir istorijų pasakojimas. Svarbu tai, kad nebuvo įgūdžių, kurie respondentams būtų neįdomūs.

Respondentai (su jaunimu dirbantys darbuotojai) kaip sunkiausią pasirengimo darbo ieškantiems jaunuoliams dalyvauti pokalbyje dalį įvardijo jaunų suaugusiųjų tikėjimą savimi, paramą jauniems suaugusiesiems, kad jie realiai įsivaizduotų savo įgūdžius, ir paramą jauniems suaugusiesiems, kad jie gebėtų papasakoti apie savo savybes (stipriąsias ir silpnąsias puses) remdamiesi gyvenimiškais pavyzdžiais.

Kalbėdami apie kursus, skirtus jauniems darbo ieškantiems asmenims, respondentai (su jaunimu dirbantys asmenys) labiausiai vertino temas apie pozityvų mąstymą, pasitikėjimą savimi ir saviraišką bei apie tai, kaip susipažinti su vietos darbdaviais ir organizacijomis.

Švietimo ir komunikacijos poreikiai bei mokymo sritys

Remiantis apklausos rezultatais, atlikus apklausos atsakymų analizę, buvo nustatyti šie švietimo ir komunikacijos poreikiai bei mokymo sritys.

Jauniems darbo ieškantiems asmenims reikia

- Neverbalinė kalba, pavyzdžiui, kūno laikysena ir žinojimas, kada atsisėsti ar atsistoti pokalbio metu.
- Balso garsumas ir tonas
- Pasitikėjimas savimi
- Bendravimas su nauju žmogumi naujoje situacijoje
- Pagalba ir patarimai, kaip įveikti stresą, nerimą ir nusiraminti (ypač interviu metu)
- Atsakymai į klausimus darbo pokalbio metu
- Pasitikėjimas ir patirtis, kad darbdaviai nėra tokie reiklūs (darbdavio vaidmens supratimas)
- Gyvenimo aprašymo rašymas ir siuntimas; pagrindinių punktų ar geriausios praktikos apibendrinimas
- Savo stipriųjų ir silpnųjų pusių atpažinimas ir ypač kaip apie jas pranešti
- Patogiau naudotis internetiniais pokalbiais ir vaizdo įrašais



Jaunimo darbuotojams reikia

- *Savarankiškai pripažintos su jaunu dirbančių darbuotojų įgūdžių ir (arba) kompetencijos spragos:*
 - padėti jauniems suaugusiems tobulinti žodinio, rašytinio ir neverbalinio bendravimo įgūdžius.
 - gerinti jų gebėjimą prisitaikyti prie naujų situacijų
 - vadovauti, kaip naudotis virtualios realybės programomis.
- *Noras daugiau sužinoti apie:* savęs pažinimą, saviugdos skatinimą, įtrauktį, mentorystės schemas kūrimą, motyvaciją ir pozityvumą, įsitraukimą, rašytinį, žodinį ir nežodinį bendravimą, pasitikėjimą savimi ir sąmoningumą, savęs pristatymą, empatiją, gebėjimą prisitaikyti, istorijų pasakojimą (rašytine tvarka).
- *Sudėtinga:* paskatinti jaunus suaugusiuosius tikėti savimi, padėti jauniems suaugusiems realiai įvertinti savo gebėjimus ir padėti jauniems suaugusiems gebėti papasakoti apie savo savybes (stipriąsias ir silpnąsias puses), pasitelkiant realaus gyvenimo pavyzdžius.
- *Pageidaujamos temos:* pozityvaus mąstymo formavimas, pasitikėjimas savimi, saviraiška ir kaip susipažinti su vietos darbdaviais ir organizacijomis.
- *Pageidaujami mokymosi metodai:* tiesioginiai susitikimai, vaizdo įrašai ir tekstai. Keletas iš jų taip pat teikė pirmenybę pratyboms ir viktorinoms. Esama skirtinga patirtis ir entuziazmas, susiję su virtualios realybės programų naudojimu.

Mokymo poreikiai konkrečiomis temomis, skirtomis jauniems darbo ieškantiems asmenims

Remiantis abiejų apklausų rezultatais, apklausos atsakymuose ir analizėje nurodytos konkrečios mokymo temos jauniems darbo ieškantiems asmenims.

- ***Mokymo temos jauniems darbo ieškantiems asmenims:***
 - Trumpi darbo paraiškų teikimo ir pokalbio dėl darbo proceso pagrindai ir geroji praktika
 - įskaitant darbuotojo ir darbdavio vaidmenis, pareigas ir teises
 - įskaitant CV rašymą ir siuntimą
 - įskaitant tiesioginius, internetinius ir savarankiškai įrašytus vaizdo interviu
 - savęs pažinimo įgūdžiai: nustatyti ir išmokyti perteikti savo stipriąsias ir silpnąsias puses, pasitelkiant realaus gyvenimo patirtį ir pavyzdžius
 - įskaitant pasitikėjimą savimi



- Saviraiškos įgūdžiai:
 - neverbalinė kalba, pavyzdžiui, kūno laikysena ir žinojimas, kada atsisėsti ar atsistoti pokalbio metu
 - balso stiprumas ir tonas
 - pasitikėjimo savimi ir pozityvaus mąstymo ugdymas
 - Žodinio, rašytinio ir vizualinio bendravimo įgūdžiai
- streso įveikimo ir atsipalaidavimo strategijos
 - naujos situacijos, nauji žmonės
- **Jaunų darbo ieškančių asmenų pageidaujami mokymo metodai:**
 - Tiesioginis kontaktas
 - Vaizdo įrašai
 - Pratimai
 - Viktorinos
 - Ne per ilgi ir ne per daug tekstų
 - Galimybė praktikuotis tiek akis į akį, tiek virtualiai

Su jaunu dirbančių darbuotojų mokymo poreikiai konkrečiomis temomis

Remiantis abiejų apklausų rezultatais, nurodytos konkrečios su jaunu dirbančių asmenų mokymo temos, kaip matyti iš apklausos atsakymų ir analizės.

- **Su jaunu dirbančių darbuotojų mokymo temos:**
 - Kaip padėti jauniems suaugusiesiems įgyti pagrindinius ir geriausius darbo paraiškų teikimo ir pokalbio dėl darbo įgūdžius
 - Kaip padėti jauniems suaugusiesiems išreikšti save ir bendrauti
 - Kaip padėti jauniems suaugusiesiems ugdyti pasitikėjimą savimi
 - Kaip padėti jauniems suaugusiesiems įveikti stresą
 - Virtualios realybės taikymo žinios: Reikalinga parama naudojant VR. Esama patirtis ir entuziazmas, susiję su virtualios realybės programų naudojimu, buvo skirtingi
- **Su jaunu dirbančių darbuotojų pageidaujami mokymo metodai:**
 - Situacijos „akis į akį“
 - Vaizdo įrašai
 - Tekstiniai pranešimai



- Pratimai ir viktorinos (bet ne per daug)

2.2.3 Rekomendacijos dėl mokymo sričių ir temų bei atitinkamų mokymosi rezultatų jauniems darbo ieškantiems asmenims

Remiantis pirmiau išvardytais švietimo ir mokymo poreikiais, kaip rekomendacijos pateikiamos šios keturios mokymo sritys ir temos. Taip pat pateikiamos atitinkamos rekomendacijos dėl mokymosi rezultatų jauniems darbo ieškantiems asmenims.

1. Trumpi darbo paraiškų teikimo ir pokalbio dėl darbo proceso pagrindai ir geroji praktika
2. Savęs pažinimo įgūdžiai
3. Saviraiškos įgūdžiai
4. Streso įveikimo ir atsipalaidavimo strategijos

2.2.4 Rekomendacijos dėl su jaunimu dirbančių asmenų mokymo sričių ir temų bei atitinkamų mokymosi rezultatų

Remiantis pirmiau išvardytais švietimo ir mokymo poreikiais, kaip rekomendacijos pateikiamos šios penkios mokymo sritys ir temos. Taip pat pateikiamos atitinkamos rekomendacijos dėl mokymosi rezultatų su jaunimu dirbantiems asmenims.

1. Kaip padėti jauniems suaugusiesiems įgyti pagrindinius ir geriausius darbo paraiškų teikimo ir pokalbio dėl darbo įgūdžius
2. Kaip padėti jauniems suaugusiesiems išreikšti save ir bendrauti
3. Kaip padėti jauniems suaugusiesiems ugdyti pasitikėjimą savimi
4. Kaip padėti jauniems suaugusiesiems įveikti stresą
5. Virtualios realybės taikymo žinios



2.3. Kipras

2.3.1 Dalyvių aprašymas

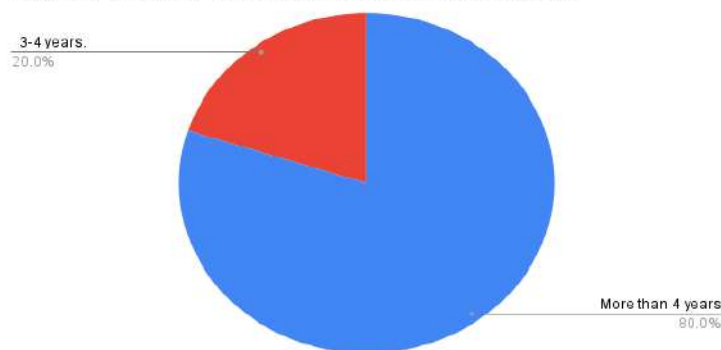
Su jaunimu dirbantys asmenys ir jų organizacijos pasižymi skirtingomis savybėmis, atspindinčiomis jų profesinę patirtį. Didžioji dauguma, 80 %, turi universitetinį bakalauro ir magistro laipsnį, o likusieji 20 % - vidurinį išsilavinimą. Be to, 80 % šių darbuotojų gali pasigirti daugiau kaip 4 metų darbo su jaunimu patirtimi, o 20 % paminėjo dirbantys 3-4 metus, taip pabrėždami savo didelę patirtį šioje srityje. Priešingai, jauni darbo ieškantys asmenys pasižymi įvairiomis savybėmis ir siekais. Jų amžius svyruoja apie 20 ir 25 metus, 21 metų amžiaus asmenys sudaro 15 proc. dalyvių, o 28 metų - 5 proc. grupės (1 lentelė). Maždaug 57 % šių ieškančiųjų aktyviai ieškojo darbo daugiau kaip 7 mėnesius, o apie 26 % - nuo 3 iki 6 mėnesių. Įdomu tai, kad 10 proc. aktyviai neieško darbo, o 5 proc. jau dirba daugiau nei 1 metus. Atrodo, kad pagrindinis darbo ieškančių asmenų tikslas yra privatusis sektorius, o dalyviai siekia užimti pareigas, atitinkančias jų akademinį išsilavinimą ir interesus. Šie duomenys pabrėžia jaunų darbo ieškančių asmenų tikslų įvairovę - nuo atitinkamos patirties įgijimo iki pareigų, atitinkančių jų išsilavinimą.

Dalyviai buvo atrinkami pagal tyrimo kriterijus, iš savanorių, įtrauktų į STANDO LTD. ir susijusių organizacijų sąrašus. Tyrimo metodika apėmė internetinį metodą, kurio metu dalyviams elektroniniu paštu buvo išplatinti klausimynai.

Atrinktos su jaunimu dirbančių darbuotojų organizacijos profilis

Apklausoje dalyvavę su jaunimu dirbantys asmenys buvo atrinkti iš organizacijų, kurios buvo atrinktos atsižvelgiant į jų atsivimą jaunimo veiklai ir įsitraukimą į ją. Jos apėmė įvairias organizacijas, pavyzdžiui, į jaunimą orientuotas organizacijas, bendruomenių centrus ir mokyklas, aktyviai įtraukiančias jaunos asmenis. Dalyviai atvyko iš trijų skirtingų organizacijų ir įmonių, įskaitant du mokslinių tyrimų centrus ir mokymo centrą, besispecializuojantį jaunimo užimtumo ir mokymo srityje.

Chart 2. Years of experience among youth workers



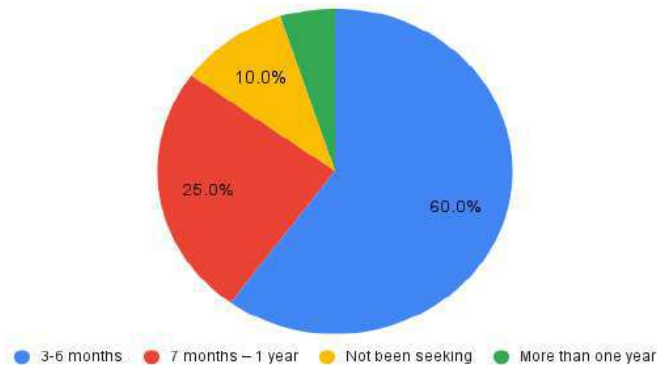
1 lentelė. Su jaunimu dirbančių darbuotojų darbo patirtis



2.3.2 Svetimo poreikiai ir mokymo sritys, padedančios jauniems darbo ieškantiems asmenims ir su jaunimu dirbantiems asmenims

Duomenų analizė atskleidė, kad jauniems darbo ieškantiems asmenims reikia visapusiškos paramos, kad jie galėtų padidinti savo įsidarbinimo galimybes ir veiksmingai orientuotis darbo rinkoje. Tai apima pagalbą ugdant svarbiausius darbo paieškos įgūdžius, pavyzdžiui, rengiant gyvenimo aprašymus ir ruošiantis pokalbiams, kad jie būtų konkurencingesni ir gautų darbą. Ir atvirkščiai, norint padidinti jaunimo darbuotojų veiksmingumą teikiant paramą jauniems žmonėms ir juos globojant, būtina investuoti į profesinio tobulėjimo galimybes. Tai reiškia, kad reikia rengti mokymo programas, skirtas mentorystės ir mokymo įgūdžiams tobulinti, taip suteikiant jiems reikiamų priemonių ir žinių, kad jie galėtų vadovauti jaunimui, su kuriuo dirba, ir suteikti jam daugiau galimybių.

Chart 2. Duration of job search among young job seekers



1 lentelė. Darbo paieškos trukmė

Švietimo ir komunikacijos poreikiai bei mokymo sritys

Tyrimo rezultatai parodė, kad jauni darbo ieškantys asmenys susiduria su dideliais sunkumais, ypač kai reikia orientuotis įvairiuose bendravimo stiliuose ir įveikti stresą. Visų pirma, duomenys atskleidė, kad dauguma šių asmenų jautėsi nepakankamai pasirengę veiksmingai išreikšti neverbalinius ženklus, o tai prisidėjo prie sunkumų bendraujant su nepažįstamais asmenimis - veiksnys, glaudžiai susijęs su padidėjusiu streso lygiu per pokalbius.

Peržvelgus jaunimo darbuotojų požiūrį, nustatyta, kad beveik 60 proc. apklaustųjų dalyvavo ne trumpesniuose nei šešių mėnesių mokymuose, kuriuose daugiausia dėmesio buvo skiriama jaunų žmonių pasirengimui valdyti savo karjerą. Nors jų bendri atsakymai dėl bendravimo poreikių buvo vidutinio ir aukštesnio lygio, nemaža dalis dalyvių pripažino, kad mokymosi tikslais naudojo virtualios realybės (VR) medžiagą ir kitas skaitmenines priemones.

Mokymo poreikiai konkrečiomis temomis, skirtomis jauniems darbo ieškantiems asmenims



Tyrimo rezultatai atskleidžia konkrečius jaunų darbo ieškančių asmenų mokymo reikalavimus, daugiausia dėmesio skiriant bendravimo gebėjimams tobulinti. Tai apima ir žodinio, ir rašytinio bendravimo stilių, būtiną norint veiksmingai perteikti savo kvalifikaciją ir siekius potencialiems darbdaviams. Be to, labai svarbūs yra bendravimo įgūdžiai, pavyzdžiui, neverbalinis bendravimas, tačiau daugelis dalyvių išreiškė sunkumus, ypač dėl akių kontakto palaikymo ir streso valdymo bendravimo metu.

Su jaunimu dirbančių darbuotojų mokymo poreikiai konkrečiomis temomis

Dauguma su jaunimu dirbančių darbuotojų išreiškė tvirtą įsitikinimą, kad sugeba konsultuoti stažuotojus gyvenimo aprašymo (CV) rengimo ir pasirengimo pokalbiui klausimais. Šį pasitikėjimą lengvai įrodo jų didelė darbo su jaunimo grupėmis patirtis. Vis dėlto jų atsakymai atskleidė ir sritis, kuriose jie jaučiasi mažiau pasirengę. Nepaisant to, kad jie buvo tikri, jog gali teikti praktines rekomendacijas, jie pripažino, kad jiems trūksta žinių, susijusių su jaunų darbo ieškančių asmenų savitvardos ugdymo, streso valdymo ir veiksmingo virtualios realybės programų naudojimo strategijomis. Be to, paklausti apie jų pasitikėjimą savo įėjomis rengiant jaunuolius internetiniams pokalbiams, palyginti su tradiciniais pokalbiais akis į akį, dauguma nurodė, kad pirmenybę teikia asmeniniams pokalbiams, o tai rodo, kad reikia padėti jaunuoliams veiksmingiau orientuotis vizualiniuose pokalbių formatuose.

2.3.3 Rekomendacijos dėl jaunų darbo ieškančių asmenų mokymo sričių ir temų bei atitinkamų mokymosi rezultatų

Atsižvelgiant į anksčiau minėtus dalykus ir išskirtas sritis, akivaizdu, kad daugeliui jaunų darbo ieškančių žmonių streso valdymas ir ramybės išlaikymas per pokalbius yra gana sudėtingas uždavinys. Jie mano, kad labai svarbu išmokti metodų, kaip geriau valdyti stresą ir geriau suprasti pokalbius.

Kai kalbama apie mokymų pageidavimus, daugeliui jų patinka naudoti virtualios realybės (VR) technologiją, nes mokymasis tampa įdomesnis ir patrauklesnis. Jie taip pat teikia pirmenybę mokymosi medžiagai, pavyzdžiui, vaizdo įrašams ir žaidimams, nes jie yra interaktyvūs ir vizualiai patrauklūs, o tai padeda geriau mokytis. Labiausiai juos domina bendravimo įgūdžiai ir skaitmeninimas. Tai rodo, kad jie supranta šių įgūdžių svarbą šiuolaikinėje darbo rinkoje ir ieško mokymosi galimybių šiose srityse.

2.3.4 Rekomendacijos dėl su jaunimu dirbančių asmenų mokymo sričių ir temų bei atitinkamų mokymosi rezultatų

Nors dauguma su jaunimu dirbančių asmenų išreiškė pasitikėjimą savo gebėjimais mokyti bendravimo įgūdžių ir ruošti jaunuolius darbo pokalbiams, jie pirmenybę teikė asmeniniam mokymui. Nepaisant to, jie parodė susidomėjimą skaitmeninių priemonių, tokių kaip virtualioji realybė (VR), viktorinos ir vaizdo įrašai, panaudojimu mokymo tikslais. Tačiau jie taip pat pabrėžė, kad trūksta medžiagos, struktūrizuotų mokymo programų ir realaus gyvenimo scenarijų praktikos galimybių, kurios, jų nuomone, yra labai svarbios jų profesijai. Todėl jie išreiškė norą, kad mokymosi rezultatai apimtų šiuos elementus, siekiant padidinti jų veiksmingumą teikiant pagalbą jaunimui.



2.4 Danija

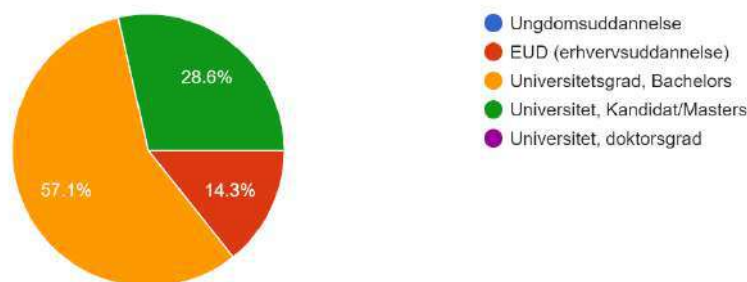
2.4.1 Dalyvių aprašymas

Iš viso apklausoje dalyvavo septyni su jaunimu dirbantys darbuotojai, visi jie dirbo Kopenhagos darbo biržos skyriuose. Trys respondentai atsakė, kad dirba „lærepladsinsatsen“, kas pažodžiui išvertus reiškia „pameistrystės pastangos“ - tai iniciatyva, padedanti jaunimui (18-29 m.) susirasti pameistrystės ir praktikos vietas, susijusias su profesiniu mokymu. Vienas respondentas atsakė, kad jie dirba su jaunimu iki 30 metų, kuris yra pasirengęs mokytis. Vienas respondentas neatsakė į klausimą, o vienas respondentas atsakė, kad dirba su piniginių išmokų gavėjais.

Dauguma respondentų (1 lentelė) turėjo universitetinį bakalauro laipsnį, du - magistro laipsnį, o vienas - profesinio rengimo ir mokymo laipsnį. Visi su jaunimu dirbantys asmenys taip pat visi buvo patyrę - su jaunimu dirbo daugiau nei 4 metus, išskyrus vieną, kuris turėjo 1-2 metų patirtį. Pažymėtina, kad trys iš septynių su jaunimu dirbančių darbuotojų buvo išklaukę specialius mokymus, susijusius su pagalba jaunimui rengiantis įsidarbinti.

1. Din uddannelse (sæt kryds ved det højeste niveau, du har afsluttet)

7 responses



1 lentelė. Dalyvių išsilavinimas

Iš viso į apklausą atsakė devyni jauni darbo ieškantys asmenys. Iš jų 8 atsakė į anglišką apklausos versiją, o 1 - į danišką versiją. Darbo ieškančių asmenų amžius buvo nuo 20 iki 29 metų, jie visi priklausė IT, rinkodaros ir su kompiuteriniais žaidimais susijusioms sritims, pavyzdžiui, kūrimo menams ir dizainui. Kalbant apie darbo pozicijas, į kurias jie pretendavo, visi jie dirbo minėtose srityse ir užėmė projektų valdymo, turinio specialisto, dizainerio, 3D menininko ar kūrėjo pareigas. Visi jie turėjo darbo pokalbių patirties, dauguma jų 1-2 kartus bandė dalyvauti darbo pokalbiuose (2 lentelė). Visi darbo ieškantys dalyviai, išskyrus vieną, anksčiau buvo dirbę, tačiau dabar buvo bedarbiai. Visi darbo ieškantys dalyviai, išskyrus vieną, siuntė savo gyvenimo aprašymus potencialiems darbdaviams, aktyviai tai darydami nuo 3-6 mėnesių iki daugiau nei metų. Jie dalyvavo kontaktų užmezgimo renginiuose, naudojo „LinkedIn“ ir tiesiogiai lankėsi įmonėse, kad prisistatytų.



4. Vælg venligst det svar, der passer bedst til din situation:

7 responses



2 lentelė. Darbo pokalbio patirtis

Atrinktos su jaunimu dirbančių darbuotojų organizacijos profilis

Iš dalies pasirinkta Kopenhagos darbo birža (Jobcenter København, Kontakt, 2024 m.), nes per šią organizaciją turės pereiti visi Kopenhagoje užsiregistravę bedarbiai. Antra, ji buvo pasirinkta todėl, kad Virsabi jau anksčiau turėjo ryšių šioje organizacijoje.

Darbo birža yra Kopenhagos savivaldybės viešosios įstaigos Užimtumo ir integracijos administracijos dalis. Jie teikia paslaugas ir atvejo vadybininkus bedarbiams piliečiams.

Kopenhagos savivaldybės užimtumo ir integracijos administracijoje dirba 2200 darbuotojų, o pačioje darbo biržoje - apie 1400 darbuotojų.

Sunku nustatyti tikslų šio klausimo skaičių, nes daugelis iš jų tam tikru mastu dirba su jaunesniais nei 30 metų jaunuoliais, be to, dažnai vyksta organizaciniai pokyčiai. Tačiau specialiaame Jaunimo reikalų skyriuje dirba apie 160 darbuotojų, kurie dirba tik su jaunimu.

Savivaldybė ilgą laiką teikė paslaugas bedarbiams, tačiau dėl organizacinių pokyčių 2007 m. paslaugos bedarbiams buvo perkeltos į naujas darbo biržas.

2.4.2 Švietimo poreikiai ir mokymo sritys, padedančios jauniems darbo ieškantiems asmenims ir su jaunimu dirbantiems asmenims

Jaunimo darbuotojai

Apklausoje rezultatai rodo, kad Danijos jaunimo darbuotojai apskritai apibūdina save kaip išmanančius bendravimo įgūdžius ir pasitikinčius savo gebėjimais mokyti jaunimą bendravimo įgūdžių (6 ir 7 klausimyno punktai). Nors jie vis dar nurodė gana aukštus įvertinimus, kai kurios sritys buvo įvertintos šiek tiek prasčiau: (6 punktas) Efektyvus vizualinis bendravimas ir pasitikėjimas savimi, (7 punktas) Neverbalinis bendravimas ir savęs pažinimas,



Streso valdymas ir atsipalaidavimas, taip pat Pasirengimas naujoms situacijoms, Pasirengimas internetiniams pokalbiams ir Stipriųjų ir silpnųjų pusių suvokimas.

Viena iš išskirtinių temų yra jų suvokiami gebėjimai mokytis naudotis virtualios realybės programomis, nes dauguma jaunimo darbuotojų nurodė, kad jų pasitikėjimo lygis yra žemas.

Jauni darbo ieškantys asmenys

Kalbant apie klausimyno punktus, susijusius su bendravimo įgūdžių temų išmanymu (9 punktas), respondentai savo bendravimo įgūdžių lygį įvertino kaip aukštą (aukštesniame vertinimo skalės gale) tokiais temomis kaip:

- Aktyvus klausymasis
- Žodinis bendravimas
- Efektyvus bendravimas raštu
- Efektyvus vizualinis bendravimas
- Draugiškumas ir draugiškas elgesys
- Garsumas ir tonas
- Empatija
- Pagarba ir įtraukimas į praktiką

Pasitikėjimas savimi, neverbaliniai požymiai buvo vertinami prasčiau nei kiti, o skaičiai buvo arčiau vertinimo skalės vidurio. Tačiau šis skirtumas nėra dramatiškas ir neturėtų būti interpretuojamas atsargiai, nes respondentų grupė nedidelė ir statistinio reikšmingumo analizė nebuvo atlikta.

Be to, galime pastebėti, kad darbo ieškantys asmenys tam tikru mastu ieško galimybių stebėti ir mokytis iš gerų bendravimo pavyzdžių, taip pat kreipiasi į draugus ir kolegas, prašydami grįžtamojo ryšio apie savo bendravimą. Tam tikru mastu jie praktikuojasi tobulindami savo bendravimo įpročius, tačiau mažiau iš jų yra dalyvavę seminaruose ar užsiėmimuose, skirtuose bendravimui.

Dauguma respondentų atsakė, kad jiems tam tikru mastu sunku bendrauti su žmonėmis, kurių jie gerai nepažįsta, o trečdalis teigia, kad tai mažesnė problema. Kalbant apie streso jausmą prieš pokalbį, penki iš devynių respondentų teigia, kad tai jiems yra tam tikra problema, o penki iš devynių teigia, kad užmegzti akių kontaktą pokalbio metu jiems yra tam tikra problema. Kalbant apie sunkumus, susijusius su nusiraminimu ir atsipalaidavimu, jų atsakymai rodo, kad pusė jų susiduria su šiuo iššūkiu.



Be to, respondentai teigė, kad jiems patinka dirbti su kitais, jie paprastai žino savo stipriąsias ir silpnąsias puses ir dauguma teigia, kad žino, kaip parašyti gerą gyvenimo aprašymą. Jie taip pat nurodė, kad dauguma jų tam tikru mastu žino, kaip pasirinkti įmones, kurioms siųsti savo gyvenimo aprašymą, ir didžioji dauguma nurodė, kad žino, kaip dalyvauti internetiniuose pokalbiuose.

Virtuali realybė

Kalbant apie virtualią realybę, tik vienas iš jaunimo darbuotojų anksčiau buvo išbandęs VR, o jų požiūris į VR naudojimą iš esmės buvo neutralus, o trys nurodė, kad nemėgsta ja naudotis. Iš kur kyla toks skepticizmas (kai kuriais atvejais dar neišbandžius VR), galėtų būti tolesnių tyrimų tema.

Tarp jaunų darbo ieškančių asmenų jie atsakė (10 n ir o punktai), kad maždaug pusė grupės turi tam tikros VR naudojimo patirties ir ar jiems patinka naudotis VR, jų atsakymai buvo išsibarstę visame vertinimo skalės intervale.

Mokymo poreikiai konkrečiomis temomis, skirtomis jauniems darbo ieškantiems asmenims

Kalbant apie jaunų darbo ieškančių asmenų mokymosi pageidavimus, dauguma jų mėgsta mokytis pamokose, susitikti asmeniškai ir dauguma mėgsta mokytis žiūrėdami vaizdo įrašus. Jie taip pat nurodo, kad teigiamai vertina mokymąsi skaitant tekstus ir mokymąsi per pratimus bei viktorinas. Iš atsakymų į keturis minėtus klausimyno punktus (10: p, q, r, s) negalima įžvelgti aiškaus pageidavimo, kuris būtų įvertintas daug aukščiau ar žemiau nei kiti, ir į tokius visus mokymosi būdus reikėtų atsižvelgti kaip į geras pasirinkimo galimybes kuriant mokymosi medžiagą Danijos jauniems darbo ieškantiems asmenims.

Kalbant apie temas, kuriose darbo ieškantys asmenys mažiau pasitikėjo savo jėgomis, apibendrinant tai, kas buvo minėta 2.3.2 skirsnyje, galima teigti, kad respondentai nurodė, jog jiems prasčiau sekasi temos, susijusios su drovumu, pasitikėjimu savimi ir streso valdymu.

Respondentai, atsakydami į klausimą, kas jiems atrodo sunkiausia vykstant į darbo pokalbius (11b punktas), atsakė:

- Laukti atsakymo ir vykdyti derybas
- Būti natūralios elgsenos ir nerodyti streso
- Įvertinti, kaip iš tikrųjų sekėsi
- Pasiruošti iš anksto
- Gerai kalbėti ir būti lengvai sukalbamam
- Žinoti, apie ką kalbėti
- Dalyvauti pokalbyje

Su jaunimu dirbančių darbuotojų mokymo poreikiai konkrečiomis temomis



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Apie didžiausius iššūkius rengiant jaunimą darbo pokal s
jaunimo darbuotojai atsakė:

- Kad jie (jaunuoliai) patys mano, jog gali įveikti užduotį ir jiems nereikia daugiau mokytis.
- Kad jie (jaunimas) gali įžvelgti su ja susijusią idėją. Daugelis galvoja: „Kas man iš to?“
- Kad jie (jaunimas) nukreiptų savo komunikaciją į žmonę
- Ugdyti pasitikėjimą savimi ir buvimą
- Pasiiekti, kad jie (jaunimas) būtų pakviesti į vieną (pokalbį)
- Kad jie (jaunimas) suprastų, ką gali iš to gauti
- (Paruošti jaunimą tam) daugeliui tai yra pažeidžiama situacija, nes dėmesys sutelkiamas į silpnąsias puses

Šie atsakymai rodo, kad jiems kyla sunkumų temose, susijusiose su savigarpa, motyvacija ir ateities tikslų įsivaizdavimu, bendravimo ir pristatymo įgūdžiais. Galiausiai vienas respondentas atkreipė dėmesį į savęs pažinimo ir kritikos valdymo temą, o vienas nurodė, kad didžiausias iššūkis yra tiesiog sugebėti atvykti į pokalbį, o tai, žinoma, yra didelis iššūkis.

Kalbant apie jaunimo darbuotojų pageidavimus dėl to, ką jie vertintų iš kursų apie jaunimo rengimą darbo pokalbiams, jie prašė pateikti šias temas:

- Kai įsižiebia šviesa ir jums pavyksta atrasti kažką, kas gali juos motyvuoti. Kai jiems pavyksta pasiekti svajonių darbą arba darbą pakeliui į tai, ko jie iš tikrųjų nori. Kai (jie) supranta, kad esame kartu dėl jų situacijos, randa darbą ar studento vietą
- Stiprinti tikėjimą savo gebėjimais
- Tikslinga komunikacija
- Lygybė, motyvacija ir pristatymas žodžiu ir raštu
- Nežino
- Atitinkami pavyzdžiai
- Savęs pristatymas, pasitikėjimas savimi, dėmesingumas ilgą laiką nedirbusiems jaunuoliams, kurie dažnai patiria psichologinį nuosmukį

Šie atsakymai susiję su motyvacijos, savigarbos, bendravimo ir pristatymo įgūdžių temomis.

2.4.3 Rekomendacijos dėl mokymo sričių ir temų bei atitinkamų mokymosi rezultatų jauniems darbo ieškantiems asmenims

Apibendrinant jaunų darbo ieškančių asmenų apklausos rezultatus, galima teigti, kad respondentų nuomone, silpniausios sritys yra susijusios su pasitikėjimu savimi, drovumu ir su



kad jiems smarkiai trūktų pasitikėjimo savimi ar patirtų pernelyg daug streso.

Kalbant apie kitus bendravimo įgūdžius, bent jau patys respondentai mano, kad jų gebėjimai yra gana geri. Ar jų gebėjimus gerai laiko potencialūs darbdaviai - tai dar vienas klausimas, kuris gali būti nagrinėjamas ateityje.

Kai kurios respondentų nepasitikėjimo savimi ir nerimo priežastys gali būti susijusios su jų nepatirtimi ir jaunyste, tačiau tai vis tiek yra svarbūs dalykai, dėl kurių mokymai gali pagerinti jų pasirodymą būsimuose pokalbiuose dėl darbo.

Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad dauguma respondentų nedalyvavo seminaruose ar užsiėmimuose, susijusiuose su bendravimo įgūdžiais, kuriuose būtų buvę galima spręsti kai kurias iš šių problemų.

Maždaug pusė respondentų turėjo tam tikros virtualiosios realybės patirties, tačiau reikia pažymėti, kad daugelis respondentų taip pat buvo įgiję išsilavinimą, susijusį su IT ar kompiuteriniais žaidimais. Nepaisant šių rezultatų, tam tikra mokomoji medžiaga apie tai, kaip virtualią realybę galima prasmingai panaudoti įgūdžiams lavinti, galėtų būti vertingas indėlis į bet kokią mokomąją medžiagą, kurią parengs VR-ACE projektas.

2.4.4 Rekomendacijos dėl su jaunimu dirbančių asmenų mokymo sričių ir temų bei atitinkamų mokymosi rezultatų

Kalbant apie rekomendacijas dėl mokymų sričių ir temų apklausoje dalyvavusiems su jaunimu dirbantiems asmenims, patys respondentai nurodė, kad juos labiausiai domina šios temos: bendravimas žodžiu ir raštu, gebėjimas prisitaikyti, savimonė, pasitikėjimas savimi ir motyvacija. Tačiau su jaunimu dirbantis asmenys taip pat nurodė, kad jaučiasi labai užtikrintai mokydami bendravimo žodžiu ir raštu bei Empatijos, o tai gali reikšti, kad šios temos juos asmeniškai labai domina arba kad jos laikomos svarbiausiomis iš kitų temų. Efektyvus vizualinis bendravimas, Pasitikėjimas savimi, Neverbalinis bendravimas, Streso valdymas ir atsipalaidavimas, taip pat Pasirengimas naujoms situacijoms ir Pasirengimas internetiniam pokalbiui - tai temos, kurias dėstydami respondentai jautėsi mažiau pasitikintys savimi. Čia paminėtinas aspektas - pasitikėjimo savimi tema, nes ji buvo iškelta ir vėlesniuose klausimyno punktuose.

Viena iš išskirtinių temų - mokymas naudotis virtualia realybe, ir apskritai VR respondentams atrodo nepažįstama tema. Tai rodo, kad mokymo medžiagoje, skirtoje su jaunimu dirbantiems asmenims, gali prireikti išsamaus skyriaus apie virtualią realybę.

Mokymo sričių apibendrinimas:

- Bendravimo įgūdžiai (skirti darbdaviui)
- Empatija ir motyvacija



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



- Pasitikėjimas savimi, streso valdymas

- Pasirengimas internetiniams pokalbiams
- Virtualios realybės naudojimas

Note:

Vienas iš anksčiau užfiksuotų mokymų naudojant virtualią realybę privalumų yra tas, kad mokymų dalyviai po VR mokymo programos jaučiasi labiau pasitikintys savimi.

2.5 Prancūzija

2.5.1 Dalyvių aprašymas

2024 m. vasario-kovo mėn. buvo atlikta lauko tyrimų apklausa, kuria siekta sužinoti Prancūzijos jaunų darbo ieškančių asmenų ir su jaunimu dirbančių darbuotojų įžvalgas. Iš viso atsakė 5 su jaunimu dirbantys asmenys ir 11 jaunų darbo ieškančių asmenų visoje šalyje, kurie pasidalino savo nuomone per dvi apklausas. Apklausas nukreipė IRIPS, bendradarbiaudama su organizacijos viduje ir už jos ribų dirbančiais jaunimo darbuotojais, taip pat su darbo ieškančiais asmenimis, dalyvaujančiais organizacijos mokymo programose, ir kitų Korsikos organizacijų, su kuriomis bendradarbiaujame, darbuotojais.

Su jaunimo darbuotojais buvo susisiepta el. paštu arba paskambinus telefonu, o darbo ieškantys asmenys buvo informuoti asmeniškai ir paprašyti užpildyti „Google“ formą su klausimais. Abi apklausoje buvo išverstos ir pateiktos prancūzų kalba.

Visi 5 dalyvaujantys jaunimo darbuotojai turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir daugiau nei 4 metų darbo su jaunimu patirtį (maksimalus atsakymo variantas, žr. II priedą). Visi penki respondentai nebuvo specialiai apmokyti konsultuoti jaunus suaugusiuosius, susijusius su karjera ir užimtumu.

11 jaunų suaugusiųjų, kurie apklausoje dalyvavo kaip jauni darbo ieškantys asmenys, buvo 20-29 metų amžiaus (1 pav.). Respondentų amžiaus vidurkis buvo 25 metai. 93,3 proc. jų buvo įgiję vidurinį išsilavinimą, likusieji - aukštąjį universitetinį (2 pav.).

90 % respondentų buvo 27-29 metų amžiaus. Likusią dalį sudarė jaunesni žmonės.

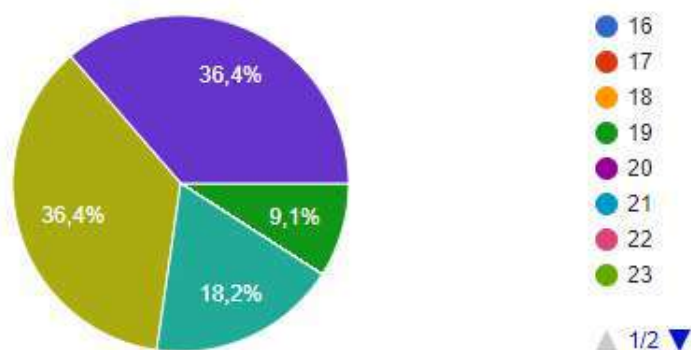


Co-funded by
the European Union



1. Age

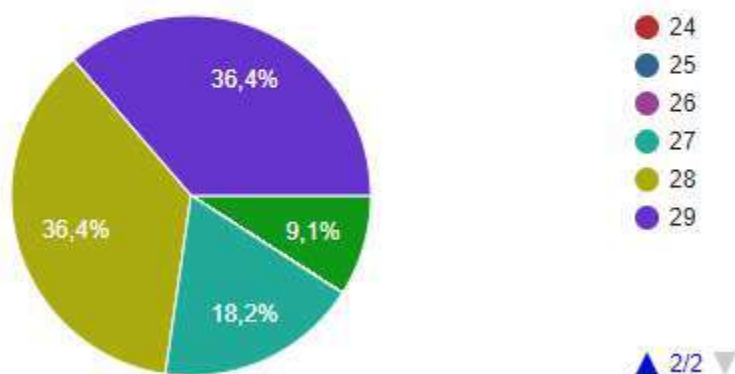
11 απαντήσεις



1 - 2 pav. Jaunų darbo ieškančių asmenų amžius

1. Age

11 απαντήσεις



3 pav. Jaunų darbo ieškančių asmenų išsilavinimas

81,8 proc. buvo įgiję vidurinį išsilavinimą, 9,1 proc. - universitetinį, o 9 proc. - aukštąjį išsilavinimą.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.

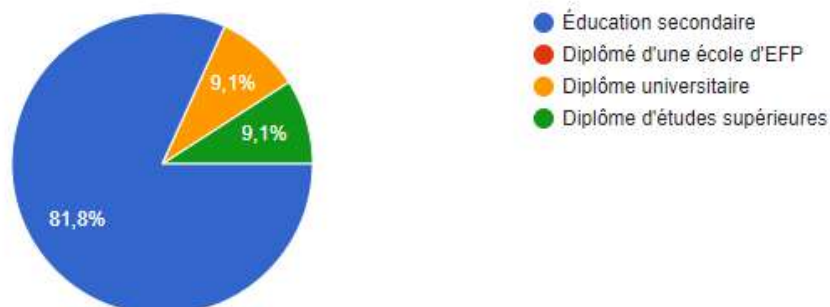


Co-funded by
the European Union



2. Formation (veuillez cocher le niveau le plus élevé que vous avez atteint)

11 απαντήσεις



4 pav. Darbo pokalbių patirties kiekis

63 proc. dalyvavo 1-2 interviu, 18,2 proc. - 3-4 interviu ir 18,2 proc. - daugiau nei 5 interviu. Apskritai galima teigti, kad dalyviai atstovavo visiems interviu patirties lygiams.

5. Veuillez sélectionner la phrase qui décrit le mieux votre situation :

11 απαντήσεις



Figure 5. Work experience & Sectors where participants seek a job

81,8 proc. dalyvavusių darbo ieškančių asmenų praeityje yra dirbę, bet dabar yra bedarbiai, o 18,2 proc. praeityje niekada nedirbo.



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



6. Veuillez sélectionner la phrase qui décrit le mieux votre situation :

11 απαντήσεις



6 pav. Darbo paieška siunčiant CV

Sektoriai, kuriuose jauni darbo ieškantys asmenys jau dirbo, buvo šie: statyboje, medicinos sektoriuje, automechaniku, viešųjų darbų srityje, pardavėju prekybos centre.

Sektoriai, kuriuose jie ieško darbo, yra šie: statybos darbuotojas, profesionalus integracijos konsultantas, vadybininkas, motociklų elektrikas, krano operatorius, sandėlio darbuotojas, remonto darbai, darbas lauke.

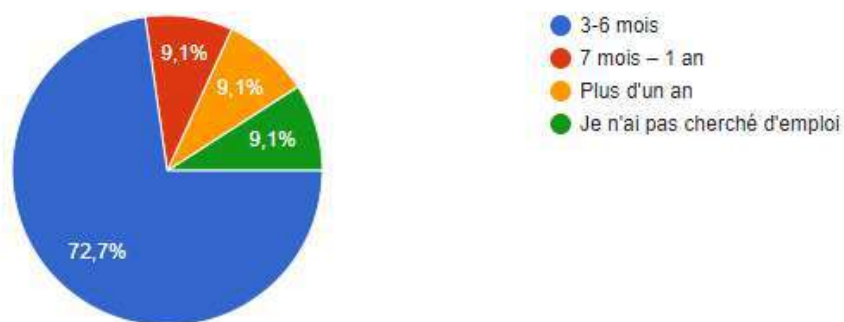
72 proc. dalyvių šį metodą naudojo pastaruosius 3-6 mėnesius.

9 % taikė šį metodą nuo 6 iki 12 mėnesių.

9 % jį naudojo ilgesnį laiką ir, 9 % niekada anksčiau neieškojo darbo.

7. J'ai cherché un emploi en envoyant mon C.V. pour le passé:

11 απαντήσεις



7 pav. Darbo paieškos kitais būdais (išskyrus CV siuntimą)



ieškodami darbo. Tarp jų buvo žodiniai pranešimai, spontaniškas kreipimasis vietoje, prisistatymas pamačius skelbimą, skambutis telefonu. Du dalyviai nurodė, kad siuntė tik gyvenimo aprašymus.

Atrinktos su jaunimu dirbančių darbuotojų organizacijos profilis

Tyrime dalyvavę jaunimo darbuotojai buvo iš šių organizacijų:

IFRTS yra privataus universiteto statusą turinti mokymo įstaiga, rengianti diplomus socialinėje, medicinos ir sveikatos apsaugos srityse. Jo nariai yra įvairių sričių mokslininkai (psichoanalitikai, sociologai, etnologai, teisininkai, ekonomistai, ergonomistai ir kt.).

Institutas taip pat yra aktyvus mokslinių tyrimų centras šiomis temomis. Institutas reguliariai rengia seminarus ir studijų dienas, skirtas konkrečioms temoms, kurios leidžia keistis informacija ir taip praturtina žinias.

Etudes et Chantiers, Course, jos veikla apima:

- Rizikos valdymas ir prevencija gamtinėse erdvėse
- Gamtinių erdvių priežiūra: Gamtos gamtinių erdvių priežiūra: takų priežiūra ir atidarymas, žaliųjų erdvių (sodų, saugomų teritorijų ir kt.) priežiūra ir plėtra.
- Vandens valdymas ir potvynių kontrolė: Vandens telkinių priežiūra ir atkūrimas, vandentakių priežiūra, drėkinimo kanalų priežiūra ir atkūrimas.
- Gaisrų prevencija: Priešgaisrinių užtvartų kūrimas, DFCI (miško apsauga nuo gaisrų) takų priežiūra, kirtimai pagal OLD (teisiniai kirtimo įsipareigojimai)
- pakrančių plėtra ir apsauga: Pakrančių apsauga ir vystymas (kopų kordų sutvirtinimas, persodinimas ir t. t.), atliekų surinkimas, rūšiavimas ir vežimas: Paplūdimių ir pakrančių valymas.

Veiklos sritis SC' Opara: tai verslininkų kooperatyvas, kuris leidžia partneriams išbandyti savo verslo kūrimo projektą realiu mastu. Pirmuoju bandomuoju laikotarpiu dalyviams teikiama sustiprinta parama, kad jie galėtų pradėti veiklą geriausiomis sąlygomis.

„Sud Concept“ - 2008 m. įsteigta bendradarbiavimo ir dalyvavimo principu veikianti mokymo ir konsultavimo įmonė, kurios specializacija - tęstinis suaugusiųjų mokymas ir konsultavimas viešosioms ir privačioms organizacijoms.

Corse universitetas įkurtas 1765 m. ir vėl atidarytas 1981 m., Korsikos Pasquale Paoli universitetas yra vienas iš 71 Prancūzijos universitetų. Kaip akademinė ir mokslinių tyrimų struktūra, tvirtai įsitvirtinusi savo teritorijoje, jis palaiko tiesioginį ryšį su svarbiausiomis vietos ir tarptautinėmis problemomis. Korsikos Pasquale Paoli universitetas yra daugiadisciplininė institucija, kuriai priklauso 8 fakultetai, institutai ir mokyklos. Universitetas siūlo 130 diplomų - nuo dvejų metų trukmės bakalauro studijų iki doktorantūros studijų.

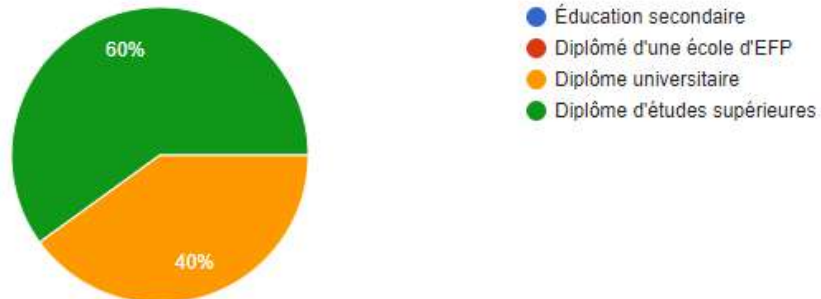
Pav. 8, 9, 10. Išsilavinimo lygis ir darbo su jaunimu metai



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



5 απαντήσεις



60 proc. dalyvių turi aukštojo mokslo diplomą, 40 proc. - universitetinį išsilavinimą.

4. Veuillez sélectionner la réponse qui correspond le mieux à votre situation :

5 απαντήσεις

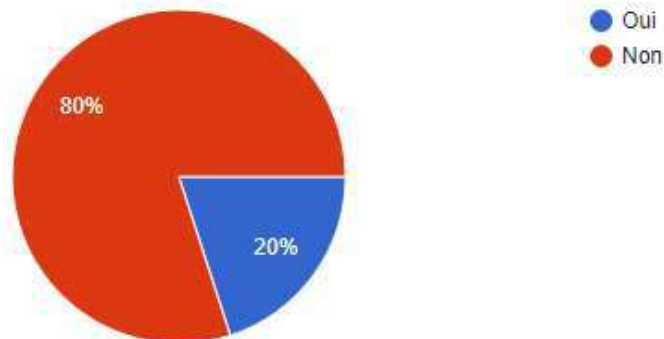


60 proc. apklausoje dalyvavusių jaunimo darbuotojų su jaunais žmonėmis dirba daugiau nei 4 metus, 20 proc. - 3-4 metus, o 20 proc. - 1-2 metus.



5. J'ai été formé pour préparer les jeunes à gérer leur carrière / trouver un emploi

5 απαντήσεις



80 proc. dalyvių užsiima jaunų žmonių rengimu profesinei karjerai ir darbo paieškomis.

Du iš dalyvaujančių su jaunimu dirbančių darbuotojų dalyvavo mokymuose, skirtuose būtent jaunimo užimtumo kryptims.

2.5.2 Švietimo poreikiai ir mokymo sritys, padedančios jauniems darbo ieškantiems asmenims ir su jaunimu dirbantiems asmenims

Dauguma dalyvių mano, kad jie turi labai gerus aktyvaus klausymosi, bendravimo žodžiu, bendravimo raštu įgūdžius (6 arba 7 balai), gerus vaizdinių pristatymų kūrimo, socialinio dalyvavimo ir draugiškumo, balso garsumo ir tono bendraujant įgūdžius (5 balai).

Dauguma patiria sunkumų dėl empatijos, pasitikėjimo savimi, kūno laikysenos ir kūno kalbos, o pusė dalyvių nežino apie pagarbą ir įtrauktį darbo aplinkoje.

Dauguma dalyvių ieško progų būti gerais komunikacijos specialistais, tačiau dauguma neprašė, kad kas nors įvertintų jų veiklą ir suteiktų grįžtamąjį ryšį.

Tik 2 iš 11 dalyvių yra dalyvavę kokiuose nors mokymuose ar seminaruose, susijusiuose su bet kokia bendravimo forma.

Daugumai dalyvių sunku bendrauti su nepažįstamais žmonėmis, o prieš pokalbį dauguma jaučia stresą.

Dauguma jų per pokalbį sunkiai užmezga akių kontaktą ir nežino, kaip nusiraminti ir atsipalaiduoti prieš pokalbį ar jo metu.

Dauguma mano, kad gali gerai bendradarbiauti su kitais ir žino savo stipriąsias ir silpnąsias puses.

Daugiau nei pusė dalyvių nežino, kaip parašyti gerą gyvenimo aprašymą, kaip rasti įmones, kurioms jį siųsti, ir kaip dalyvauti internetiniame pokalbyje.

Beveik 80 % niekada nėra naudojęsi virtualios realybės programomis, tačiau norėtų jas išbandyti.



Dalyviai teigė, kad sunkiausia ieškant naujo darbo y
darbo (bendravimas su nepažįstamais žmonėmis ir streso įveikimas) i
atlyginimo bei darbo sąlygų.

dėl
dėl

Jaunimo darbuotojų apklausos rezultatai rodo:

Jaunimo darbuotojai teigia, kad jiems labai gerai sekasi (6 arba 7 balai) aktyviai klausytis, bendrauti žodžiu, bendrauti raštu, kurti komunikacinę medžiagą, būti komunikabiliems ir draugiškiems, pasitikėti savimi, naudoti tinkamą balso toną ir garsumą, naudotis empatija. Labai daug abejonų kelia pagarbos ir įtraukties praktikavimas.

Kalbant apie pagalbą jauniems žmonėms atliekant šias užduotis, jie susiduria su sunkumais:

Jaunų žmonių mokymas, kaip parengti gyvenimo aprašymą.

Padėti jiems bendrauti raštu ir žodžiu.

Neverbalinis bendravimas.

Pasitikėjimas savimi.

Streso ir nerimo valdymas.

Prisitaikymas prie naujų situacijų.

Jaunuolių rengimas pokalbiams asmeniškai arba internetu.

Mokymas, kaip naudotis V-R programomis.

Tam tikrų sunkumų patiriama:

padėti jauniems žmonėms įvertinti savo stipriąsias ir silpnąsias puses.

Jaunimo darbuotojų supažindinimo su V-R rezultatai buvo tokie:

Dauguma nėra juo naudojęsi.

Visi mėgsta mokytis tiek asmeniškai, tiek internetu.

Mokymosi procese palankiai vertinami vaizdo įrašai, tekstai ir viktorinos.

Labiausiai jie norėtų išmokti šių įgūdžių:

- Rašytinio bendravimo
- Neverbalinio bendravimo
- Savęs pristatymo įgūdžių
- Prisitaikymo
- Empatijos
- Įtraukimo
- Savęs pažinimo
- Pasitikėjimo savimi stiprinimo
- Mentorstės programos kūrimo



- Sąmoningumo

- Motyvacijos
- Teigiamo požiūrio

Dalyvių nuomone, sunkiausia ruošiant jaunuolius pokalbiams buvo šie dalykai:

- Kaip padidinti jaunų žmonių pasitikėjimą savimi
- Kaip išmokyti jaunuolius pristatyti save
- Kaip išmokyti juos pristatyti savo stipriąsias puses
- Kaip ugdyti socialinius įgūdžius
- Kaip priimti kritiką ir išmintingai ja naudotis
- Kaip užduoti tinkamus klausimus
- Kaip išlikti pozityviems ir stipriems

Švietimo ir bendravimo poreikiai bei mokymo sritys

Remiantis apklausos rezultatais, atlikus apklausos atsakymų analizę, buvo nustatyti šie švietimo ir komunikacijos poreikiai bei mokymo sritys.

Jaunų darbo ieškančių asmenų poreikiai

- Neverbaliniai gestai, pavyzdžiui, kūno laikysena ir žinojimas, kada atsisėsti ar atsistoti pokalbio metu.
- Balso garsumas ir tonas
- Pasitikėjimas savimi
- Bendravimas su nauju žmogumi naujoje situacijoje
- Pagalba ir patarimai, kaip įveikti stresą, nerimą ir nusiraminti (ypač interviu metu)
- Atsakymai į klausimus darbo pokalbio metu
- Pasitikėjimas ir patirtis, kad darbdaviai nėra tokie reiklūs (darbdavio vaidmens supratimas)
- Gyvenimo aprašymo rašymas ir siuntimas; pagrindinių punktų ar geriausios praktikos apibendrinimas
- Savo stipriųjų ir silpnųjų pusių atpažinimas ir ypač kaip apie jas pranešti
- Patogiau naudotis internetiniais pokalbiais ir vaizdo įrašais

Jaunimo darbuotojams reikia

- *Noras daugiau sužinoti apie: savęs pažinimą, saviugdos skatinimą, įtrauktį.*
- *Sudėtinga: įtikinti jaunus suaugusiuosius pasitikėti savimi, padėti jauniems suaugusiesiems realiai įvertinti savo įgūdžius.*



- *Pageidaujamos temos: pozityvaus mąstymo formavimas, pasitikėjimas savimi, saviraiška, kaip susipažinti su vietos darbdaviais ir organizacijomis.*
- *Pageidaujami mokymosi metodai: tiesioginės situacijos, vaizdo įrašai ir tekstai.*

Mokymo poreikiai konkrečiomis temomis, skirtomis jauniems darbo ieškantiems asmenims

Remiantis apklausos rezultatais:

- ***Mokymo temos jauniems darbo ieškantiems asmenims:***
 - Trumpi darbo paraiškų teikimo ir pokalbio dėl darbo proceso pagrindai ir geroji praktika
 - Savęs pažinimo įgūdžiai: stipriųjų ir silpnųjų pusių nustatymas ir mokymasis, kaip apie jas pranešti, pasitelkiant realią patirtį ir pavyzdžius
 - Bendravimo įgūdžiai:
 - Streso įveikimo ir atsipalaidavimo strategijos
- ***Jaunų darbo ieškančių asmenų pageidaujami mokymo metodai:***
 - Tiesioginis kontaktas
 - Vaizdo įrašai
 - Pratimai
 - Viktorinos

Su jaunimu dirbančių darbuotojų mokymo poreikiai konkrečiomis temomis

Remiantis apklausos rezultatais, kuriose srityse jiems trūksta kompetencijų ir įgūdžių:

- ***Su jaunimu dirbančių darbuotojų mokymo temos:***
 - Kaip padėti jauniems darbo ieškantiems asmenims:
Kaip parengti gerą gyvenimo aprašymą
Kaip sudaryti vietinės rinkos žemėlapių ir ieškoti darbo galimybių
Kaip pasiruošti internetiniam pokalbiui ir sėkmingai jį įveikti
 - Kaip padėti jauniems suaugusiems išreikšti save ir bendrauti:
Kaip ugdyti sąmoningumą
Kaip skatinti pasitikėjimą savimi
Kaip būti pozityvesniems
Kaip derėtis dėl darbo užmokesčio, darbo išmokų ir darbo sąlygų
Kaip ugdyti empatiją, gebėjimą prisitaikyti ir atidumą
Kaip įveikti stresą ir nerimą



Su jaunimu dirbančių darbuotojų pageidaujami mokymo metodai:

- Situacijos „akis į akį“
- Vaizdo įrašai
- Tekstiniai pranešimai
- Pratimai ir viktorinos (bet ne per daug)

2.5.3 Rekomendacijos dėl mokymo sričių ir temų bei atitinkamų mokymosi rezultatų jauniems darbo ieškantiems asmenims

Remiantis pirmiau išvardytais švietimo ir mokymo poreikiais, kaip rekomendacijos pateikiamos šios keturios mokymo sritys ir temos. Taip pat pateikiamos atitinkamos rekomendacijos dėl mokymosi rezultatų jauniems darbo ieškantiems asmenims.

1. Pagrindinės žinios apie darbo paiešką, paraiškų teikimą ir pokalbį dėl darbo
2. savęs pažinimo įgūdžiai
3. Saviraiškos įgūdžiai
4. streso įveikimo ir atsipalaidavimo strategijos:
5. Įvadas į VR žinias, kas tai yra ir kaip tai gali padėti pokalbio metu.

2.5.4 Rekomendacijos dėl su jaunimu dirbančių asmenų mokymo sričių ir temų bei atitinkamų mokymosi rezultatų

Atsižvelgiant į pačių deklaruotus įgūdžių ir kompetencijų trūkumus bei remtinų jaunų darbo ieškančių asmenų poreikius, mokymosi rezultatai turėtų būti tokie:

1. Kaip padėti jauniems suaugusiesiems prieš kreipiantis dėl darbo ir pokalbio dėl darbo, jo metu ir po jo
2. Kaip padėti jauniems suaugusiesiems išreikšti save ir bendrauti
3. Kaip padėti jauniems suaugusiesiems stiprinti pasitikėjimą savimi
4. Kaip padėti jauniems suaugusiesiems įveikti stresą
5. Virtualios realybės techninė patirtis



2.6 Italija

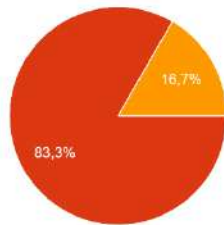
2.6.1 Dalyvių aprašymas

Jaunų darbo ieškančių asmenų paieška pirmiausia buvo vykdoma pasitelkiant mūsų ryšių tinklą ir įtraukiant savanorius, bendradarbiaujančius su „Fo.Co.“ organizacija pagal „Universalios civilinės tarnybos“ (Servizio Civile Universale) iniciatyvą, taip pat jiems artimus žmones.

Pagrindinės su jaunimu dirbančių darbuotojų charakteristikos:

Apklausoje dalyvavo 6 su jaunimu dirbantys asmenys, jų amžiaus vidurkis šiame tyrime nebuvo skaičiuojamas. Pasiskirstymas pagal lytį buvo subalansuotas, o tyrime dalyvavo dalyviai, pasižymintys šiomis savybėmis:

1. Livello di Istruzione (seleziona il titolo più alto ottenuto) / Education
6 risposte



- Diploma di scuola secondaria / Secondary Education
- Laurea
- Diploma post-laurea
- Dottorato

Education:

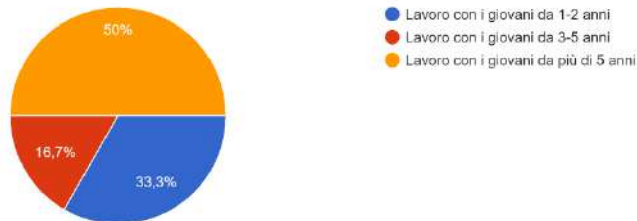
- **83.3%** Bachelor's Degree.

- **16.7%** Master's degree



Toliau pateikiamas organizacijų, kuriose dirba arba bendradarbiauja apklausoje dalyvavę specialistai, atliekantys jaunimo darbuotojo funkcijas, sąrašas: Fo.Co, Società Cooperativa Mi.Fa. Onlus, „Cooperativa Sociale Filotea“, „Fondazione Santa Maria Delle Vergini“, CESIE, Living Peace. Kalbant apie veiklos sritis, dalyvavo panašią veiklą vykdančios organizacijos, kurios nurodė šiuos pagrindinius veiklos sektorius: Priėmimas ir integracija, Priėmimas ir integracija, Priėmimas-integracija ir švietimas, Integracija ir švietimas, Ieškos-tvarumas-mokykla-migracija, Savanorių asociacijos-mokymai.

4. Seleziona la risposta che meglio riflette la tua situazione / Please select the answer that best fits your situation:
6 risposte



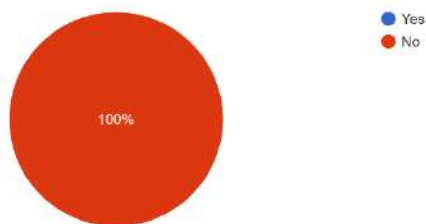
Šiuo jaunais žmonėmis dirbu jau:

33.3% 1-2 metus

16.7% 3-5 metus

-50% daugiau nei 5 metus.

5. Sono stato formato per preparare i giovani a perseguire una carriera/trovare lavoro / I have been trained to prepare young people to manage their career / find employment
6 risposte



Šuval apmokyta rengti jaunuolius valdyti savo karjerą ir įsidarbinti.

100% ne

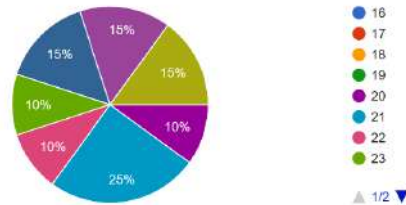


Co-funded by
the European Union

Pagrindinė jaunų darbo ieškančių asmenų charakteristika

Apklausoje dalyvavo 20 jaunų darbo ieškančių asmenų, tarp kurių buvo po lygiai vyrų ir moterų, kurie buvo atrinkti per mūsų tiesioginį tinklą, taigi, apklausa buvo įvairialypė. Apklausoje dalyvavo šie dalyviai:

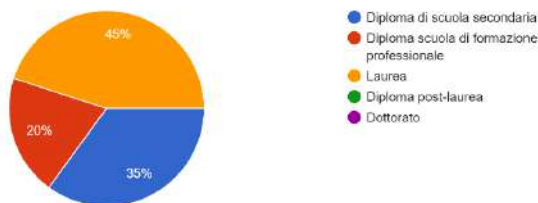
1. Età / Age
20 risposte



Amžius:

- 25% 21 metai
- 15% 28 metai
- 15% 26 metai
- 15% 25 metai
- 10% 22 metai
- 10% 23 metai
- 10% 20 metų

2. Livello di Istruzione (seleziona il titolo più alto ottenuto) / Education
20 risposte



Darbo ieškančių asmenų išsilavinimo pasiskirstymas:

- 45% Studijų pakopa
- 35% Vidurinio išsilavinimo diplomas
- 20% Profesinės mokyklos diplomas

Darbo ieškantieji aktyviai ieško darbo įvairiuose sektoriuose, taip pat nurodo panašius pageidavimus. Toliau pateikiami atsakymai:

- Socialinis, socialinis ir skaitmeninis verslumas, dėstyimas, socialinis, bet kuriame sektoriuje, aukštojo mokslo, sporto ar kalbų, žurnalistika, prekybos centro darbuotojas, buhalterija, socialinis operatorius, mokykla, mokyklų ar švietimo įstaigų socialiniai kooperatyvai ir globos institutai, meninis, neįgalių vaikų/jaunimo reabilitacijos centrai, maitinimas, švietimas, biologinė analizė ir moksliniai tyrimai, strateginės konsultacijos, žemės ūkio, meninis muzikas, komunikacija.

Kalbant apie pageidavimus, susijusius su konkrečiomis pareigomis, atsakymai buvo gana įvairūs, o kai kuriais atvejais asmenys tiesiog nurodė geografinę pageidaujamo darbo vietą, nepamindami konkrečių pareigų. Toliau pateikiami atsakymai:

- Šiuo metu neturiu konkrečių profesijų, mokytojas, operatorius, švietėjas, dirba socialiniame sektoriuje konsultantu įvairiuose integracijos projektuose, Vittoria (miestas), administracinis, Kalabrija (Italijos regionas), sekretorius, valstybės tarnautojas, sandėlininkas, dėstytojas, psichologas, režisierius, fotografas arba scenografas, pedagogas, padavėjas, socialinis-pedagoginis pedagogas ir kt.



Kalbant apie dalyvavimo darbo pokalbiuose skaičių, atsakymai yra tokie: -70% - 1-2 darbo pokalbiuose; -15% - 3 pokalbiuose; -15% - daugiau nei 5 pokalbiuose. Be to, 80 % dalyvių yra dirbę anksčiau. Taip pat 45 % aktyviai neieškojo darbo siūsdami CV, -40 % - 3-6 mėnesius; -10 % - daugiau nei metus, o 5 % jaunų darbo dalyvių - nuo 7 mėnesių iki metų.

Dalyvių buvo klausama, ar jie bandė ieškoti darbo ne tik siūsdami savo gyvenimo aprašymą, bet ir kitais būdais. Šeši iš jų atsakė neigiamai, o kiti 14 pateikė tokius atsakymus:

Bendravimas su kitais žmonėmis, prisistatymas vaizdo skambučiu, informacijos skleidimas, elektroninis paštas, draugai, internetinė paraiška, nusiunčiant savo fotografijų portfelį, tiesioginis darbo pokalbis su pačiu darbdaviu, pastaruoju metu darbo neieškojau, internetu, perklausa.

Tikslinių grupių įtraukimas:

Dalyvavimas buvo susijęs su tiesioginiu bendravimu, pasitelkiant žinomus savanorius ir asmenis iš mūsų organizacinės sferos.

Atrinktos su jaunimu dirbančių darbuotojų organizacijos profilis

Fo.Co.

VR-ACE projekto „Fo.Co.“ partneris „VR-ACE“ buvo pasirinktas tarp organizacijų, kurios dalyvavo apklausoje, atsižvelgiant į tai, kad didelė jo iniciatyvų dalis susijusi su mokymu ir švietimu. Organizacijoje dirbantys specialistai pirmiausia užsiima su jaunimu susijusia veikla.

Mi.Fa.

Mi.Fa. (Missione Famiglia Società Cooperative Sociale Onlus) turi ilgametės tradicijas, susijusias su migrantų priėmimu ir integracija į vietos bendruomenę.

Cooperativa Sociale Filotea

„Cooperativa Sociale Filotea“ nuo pat savo įkūrimo 2008 m. gegužės mėn. rūpinasi bendraisiais interesais, susijusiais su užsienio piliečių socialine integracija. Tyrimui buvo atrinkti jų darbuotojai, dirbantys su jaunimu, atsižvelgiant į jų sukauptą patirtį, darbo sektorių ir jau pradėtą bendradarbiavimo su jais galimybes.

Fondazione Santa Maria delle Vergini

Fondas buvo įtrauktas į atrinktų organizacijų sąrašą dėl jų sukauptos patirties, veiklos sektoriaus ir jau pradėtų bendradarbiavimo galimybių.

CESIE

CESIE yra 2001 m. įkurtas Europos studijų ir iniciatyvų centras, kurio tikslas - skatinti naujoves, dalyvavimą ir augimą švietimo srityje.

Living Peace

„Gyvoji taika“ įtraukta, nes tai organizacija, su kuria mus sieja bendros vertybės ir metodai. Ji priklauso mūsų bendradarbiavimo tinklui, o joje dirbantys specialistai turi daug patirties jaunimo mokymo ir orientavimo srityje.



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autorių (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



2.6.2 Švietimo poreikiai ir mokymo sritys, padedančios jauniems darbo ieškantiems asmenims ir su jaunimu dirbantiems asmenims

Jauni darbo ieškantys asmenys

Dauguma respondentų turi aukštąjį išsilavinimą, taigi tai yra gerai išsilavinusi darbo ieškančių asmenų grupė. Didelį susidomėjimą kelia socialinis sektorius, po jo seka tokios sritys kaip biologinė analizė ir moksliniai tyrimai. Respondentai teikia pirmenybę interaktyviems mokymosi metodams, pavyzdžiui, pratyboms ir viktorinoms, o tai rodo, kad norima praktinio ir įtraukiančio mokymo turinio. Pagrindiniai iššūkiai, su kuriais susiduria tikslinė grupė, yra šie: darbo vietų trūkumas, tinkamų galimybių paieška ir pirminės atrankos įveikimas, todėl išryškėja geresnio darbo rinkos supratimo ir paraiškų teikimo strategijų poreikis. Kliūtys, susijusios su darbo pokalbių įveikimu, apima pasirėngimą pagal darbdavių lūkesčius, nerimo įveikimą ir įtikinamą prisistatymą kaip tinkamam kandidatui, o tai rodo, kad reikia geresnio pasirėngimo pokalbiui ir bendravimo įgūdžių.

Su jaunimu dirbantys darbuotojai

Dauguma respondentų yra susipažinę su aktyvaus klausymosi, efektyvaus bendravimo žodžiu ir raštu bei vizualinio bendravimo įgūdžiais, tačiau mažiau įsitikinę savo gebėjimais mokyti kitus šių įgūdžių. Pripažįstamas pasitikėjimas savimi, empatija ir pagarba, nemažai jaunimo darbuotojų jaučiasi galintys padėti ir mokyti kitus šiose srityse. Tokie gebėjimai kaip garsumas ir balso tonas rodo nevienodą išmanymo lygį, o tai rodo, kad šią sritį reikia toliau tobulinti.

Respondentai mano, kad jie gali mokyti ir padėti jauniems žmonėms rengti gyvenimo aprašymus ir tobulinti žodinio bendravimo įgūdžius - šiose srityse jų nuomonės sutampa. Bendrai sutinkama dėl gebėjimo gauti konstruktyvų grįžtamąjį ryšį ir gerinti bendravimą raštu, tačiau mažiau pasitikima mokant kitus susidoroti su stresinėmis situacijomis arba praktikuojant ramybę ir atsipalaidavimą.

Virtualiosios realybės programos nėra plačiai naudojamos ar mėgstamos, o tai rodo, kad jos gali augti arba kad jas reikia įdiegti į mokymo programas. Pirmenybė teikiama asmeniniam mokymuisi, naujos informacijos žiūrėjimui vaizdo įrašuose ir įsitraukimui atliekant pratimus ir viktorinas. Didelis susidomėjimas žodžiu, neverbaliniu bendravimu ir gebėjimu prisitaikyti. Didelis susidomėjimas mokytis apie empatiją, įtrauktį, savęs pažinimą ir saviugdos skatinimą, rodantis dėmesį asmeniniam augimui ir tarpasmeniniams įgūdžiams.

Tarp rekomendacijų, mokymo sričių ir konkrečių temų, kurių reikia mokytis, yra bendravimo įgūdžių tobulinimas (aktyvus klausymasis, bendravimas žodžiu ir raštu, pristatymo įgūdžiai); asmeninis tobulėjimas (pasitikėjimo savimi stiprinimas, streso ir nerimo įveikimas, viešasis kalbėjimas, empatija ir pagarba); profesiniai įgūdžiai (CV rašymas, darbo paieška ir taikymas, skaitmeninis raštingumas ir technologijų įsisavinimas (supažindinimas su virtualia realybe, skaitmeninės priemonės darbo paieškai ir asmeninio prekės ženklo kūrimui internete).

Švietimo ir bendravimo poreikiai bei mokymo sritys



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Jauni darbo ieškantys asmenys

Kalbant apie klausimyne nurodytus bendravimo įgūdžius, dauguma respondentų nurodė, kad daugumą jų išmano.

Remdamiesi jūsų pateiktais skaičiais, pateikiame kokybinę interpretaciją:

- Aktyvus klausymasis
- Efektyvus žodinis bendravimas
- Efektyvus bendravimas raštu
- Efektyvus vizualinis bendravimas.
- Draugiškumas ir draugiškas elgesys
- Pasitikėjimas savimi
- Garsumas ir balso tonas
- Empatija
- Pagarba
- Neverbalinė kalba

Pagrindinės sritys, į kurias reikėtų sutelkti dėmesį, yra šios:

- Žodinis ir nežodinis bendravimas
- Pagalba asmenims nustatyti savo stipriąsias ir silpnąsias puses
- Pokalbio įgūdžiai
- Tinklų kūrimas
- CV rašymas
- IT raštingumas

Su jaunimu dirbantys darbuotojai

Klausimyno duomenys atskleidžia keletą pagrindinių su jaunimu dirbančių asmenų švietimo ir komunikacijos poreikių, taip pat mokymo sričių, kurios galėtų gerokai padidinti jų veiksmingumą teikiant paramą jauniems darbo ieškantiems asmenims. Visų pirma:

- Pažangūs bendravimo įgūdžiai
- Asmeninio tobulėjimo priemonės
- Profesinio orientavimo įgūdžiai
- Skaitmeninis raštingumas
- Įsitraukimo ir motyvavimo metodai



Mokymo poreikiai konkrečiomis temomis, skirtomis jauniems darbo ieškantiems asmenims

Remiantis apklausos atsakymais, pagrindinės temos, kurios būtų naudingos jauniems darbo ieškantiems asmenims, yra šios:

1. Aktyvaus klausymosi ir stebėjimo metodai, skirti asmeniniam bendravimui gerinti.
2. Efektyviai prašyti, gauti ir įgyvendinti grįžtamąjį ryšį.
3. Efektyvaus bendravimo įgūdžių, įskaitant žodinį, rašytinį ir nežodinį bendravimą, ugdymas.
4. Žodinio ir rašytinio bendravimo strategijos profesinėje aplinkoje, įskaitant veiksmingą viešą kalbėjimą ir pristatymo įgūdžius.
5. Streso valdymo, pasirengimo pokalbiui ir stipraus pirmojo įspūdžio kūrimo būdai.
6. Asmeninių stipriųjų ir silpnųjų pusių supratimas ir išreiškimas.
7. Veiksmingų gyvenimo aprašymų ir motyvacinių laiškų kūrimas
8. Interviu internetu ir dalyvavimo skaitmeninėje erdvėje būdai.
9. Efektyvūs tarpasmeniniai įgūdžiai, konfliktų sprendimas ir bendradarbiavimas įgyvendinant projektus.
10. Efektyvūs darbo paieškos būdai ir darbdavių paieška.

Su jaunimu dirbančių darbuotojų mokymo poreikiai konkrečiomis temomis

Remiantis apklausų rezultatais, pagrindinės temos, kurios būtų naudingos su jaunimu dirbantiems asmenims, yra šios:

- Pažangūs bendravimo metodai
- Profesinio tobulėjimo įgūdžiai
- Asmeninis augimas ir pasitikėjimo savimi stiprinimas
- Skaitmeninis raštingumas ir technologijų naudojimas
- Mokymo ir mentorystės strategijos

2.6.3 Rekomendacijos dėl mokymo sričių ir temų bei atitinkamų mokymosi rezultatų jauniems darbo ieškantiems asmenims

Toliau pateikiame keletą rekomendacijų dėl mokymo sričių ir temų, taip pat mokymosi rezultatų, kurių gali tikėtis jauni darbo ieškantys asmenys:

Profesinė komunikacija:

- Viešojo kalbėjimo ir pristatymo įgūdžiai
- Efektyvus tinklų kūrimas ir santykių užmezgimas
- Derybų metodai



- Profesinių dokumentų (gyvenimo aprašymų, motyvacinių laiškų, elektroninių laiškų) rašymas

Mokymosi rezultatai:

- Užtikrintai kalbėti ir prisistatyti profesinėje aplinkoje
- Užmegzti ir palaikyti profesinius santykius
- Taikyti derybų strategijas darbo pasiūlymų ir darbo vietos scenarijuose
- Rengti aiškius, glaustus ir veiksmingus profesinius dokumentus

2. Asmeninis tobulėjimas ir savęs valdymas:

- Savęs vertinimas ir asmeninio prekės ženklo kūrimas
- Konstruktyvus grįžtamasis ryšys ir nuolatinis tobulėjimas
- laiko valdymas ir organizaciniai įgūdžiai
- Atsparumas ir kovos su atmetimu strategijos

Mokymosi rezultatai:

- Nustatyti asmenines stipriąsias ir silpnąsias puses ir suformuluoti asmeninį prekės ženklą.
- Pasinaudoti grįžtamojo ryšio asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui
- Veiksmingai valdyti laiką ir organizuoti užduotis
- Parodyti atsparumą ir išlaikyti motyvaciją darbo paieškos metu

3. Darbo paieškos strategijos:

- Darbo skelbimų ir socialinės žiniasklaidos naudojimas darbo paieškai
- Paraiškų pritaikymas pagal darbo aprašymus
- Paraiškų nagrinėjimo strategijos

Mokymosi rezultatai:

- Efektyviai naršyti ir naudotis skaitmeninėmis darbo paieškos platformomis
- Pritaikyti paraiškas, kad padidėtų tikimybė dalyvauti darbo pokalbyje
- Taikyti tolesnių veiksmų metodus, kad išsiskirtų iš kitų potencialių darbdavių

4. Įgūdžiai pokalbio metu:

- Pasiruošimas pokalbiams (asmeniniams ir virtualiems)
- Dažniausių interviu klausimų supratimas ir atsakymai į juos
- Streso valdymo strategijos prieš pokalbį ir jo metu

Mokymosi rezultatai:

- Kruopščiai pasirengti įvairių tipų pokalbiams



- Glaustai ir tinkamai atsakyti į pokalbio klausimus.
- Taikyti metodus, kaip valdyti stresą pokalbio metu ir dirbti esant spaudimui

5. Skaitmeninis raštingumas:

- Pagrindiniai techniniai įgūdžiai darbo vietoje
- Skaitmeninio buvimo ir asmeninės informacijos valdymas
- Naujų technologijų (pvz., VR) supratimas ir naudojimas.

Mokymosi rezultatai:

- Kompetentingai naudotis įprasta darbo vietos programine įranga ir įrankiais.
- Tvarkyti internetinius profilius, kad būtų geresnės įsidarbinimo galimybės
- Parodyti, kad supranta naujas technologijas ir geba prie jų prisitaikyti

6. Bendradarbiavimo įgūdžiai:

- Komandinis darbas ir efektyvus grupinis bendradarbiavimas
- Konfliktų sprendimas ir konstruktyvi kritika

Mokymosi rezultatai:

- Efektyviai dirbti komandoje siekiant bendrų tikslų
- Profesionaliai valdyti ir spręsti konfliktus

Aktyvus ir multimedijos mokymasis:

- Įsitraukimas į interaktyvias švietimo priemones
- Mokymasis naudojant daugialypės terpės išteklius (vaizdo įrašus, internetinius vadovėlius)
- Žinių taikymas atliekant pratimus ir viktorinas

Mokymosi rezultatai:

- Aktyviai įsitraukti į interaktyvias priemones, kad mokymasis būtų geresnis.
- Naudoti daugialypės terpės išteklius savarankiškam mokymuisi
- Taikyti išmoktas sąvokas praktiniuose scenarijuose, kad įtvirtintumėte supratimą

2.6.4 Rekomendacijos dėl su jaunimu dirbančių asmenų mokymo sričių ir temų bei atitinkamų mokymosi rezultatų

Pateikiamos kelios rekomendacijos dėl mokymo sričių ir temų bei mokymosi rezultatų, kurių galima tikėtis iš su jaunimu dirbančių asmenų:

1) Bendravimo įgūdžiai:



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



- Aktyvus klausymasis ir empatija. Supratingumo ir empatijos ugdymas visuose tarpusavio santykiuose.
- Efektyvus verbalinis ir neverbalinis bendravimas. Bendravimo žodžiu tobulinimas ir kūno kalbos supratimas.
- Aiškus ir įtikinamas bendravimas raštu. Mokymas, kaip rašyti įtikinamus gyvenimo aprašymus, motyvacinius laiškus ir profesinę korespondenciją.

Mokymosi rezultatai:

- Pademonstruoti geresnius klausymosi įgūdžius, stiprinti ryšius ir supratimą su jaunimu.
- Taikyti veiksmingus verbalinius ir neverbalinius metodus, kad bendrautų aiškiai ir įtikinamai.
- Rengti aukštos kokybės rašytinius dokumentus, kuriais veiksmingai perteikiama numatyta informacija.

2) Profesinis ir asmeninis tobulėjimas:

- Pasitikėjimo savimi stiprinimas ir savęs pažinimas. Pasitikėjimo savimi stiprinimo ir stipraus savęs suvokimo ugdymo strategijos.
- Streso ir nerimo valdymas. Streso valdymo technikos profesinėje aplinkoje ir darbo paieškos metu.
- Profesinio orientavimo įgūdžiai Priemonės ir metodai, skirti konsultuoti jaunimą karjeros paieškos ir sprendimų priėmimo klausimais.

Mokymosi rezultatai:

- Pademonstruoti didesnę pasitikėjimą savimi ir savimonę profesinėje veikloje.
- Taikyti asmeninio streso valdymo strategijas ir padėti jaunimui nerimą keliančiose situacijose.
- Teikti informuotus ir konstruktyvius karjeros patarimus jauniems darbo ieškantiems asmenims.

3) Skaitmeniniai gebėjimai

- Orientavimasis skaitmeninėse darbo rinkose. Internetinių platformų ir socialinės žiniasklaidos naudojimas darbo paieškai ir ryšių užmezgimui.
- Naujos technologijos. Tokių technologijų, kaip virtualioji realybė, supratimas ir taikymas švietimo ir mokymo kontekste.
- Įsitraukimas internete ir turinio kūrimas. Įtraukiančio skaitmeninio turinio kūrimas ir interneto platformų naudojimas švietimo tikslais.

Mokymosi rezultatai:

- Efektyviai naudotis skaitmeninėmis priemonėmis ir platformomis darbo paieškai ir asmeninio prekės ženklo kūrimui.
- Įtraukti naujas technologijas į mokymo ir tobulinimo programas.



- Įtraukti ir motyvuoti jaunimą naudojant kūrybišką ir paveikų internetinį turinį.

1) Įtraukimo praktika ir kultūrinė kompetencija:

- Kultūrinis jautrumas ir įtrauktis. Kurti įtraukią aplinką, kurioje gerbiamos įvairios patirtys ir perspektyvos.

Mokymosi rezultatai:

- Sukurti ir palaikyti visiems jaunuoliams palankią, įtraukiančią atmosferą.
- Atpažinti asmeninius šališkumus ir taikyti strategijas, kaip sumažinti jų poveikį profesinėje aplinkoje.

2) Švietimo metodikos ir įsitraukimo strategijos:

- Aktyvus mokymasis ir dalyvavimas. Interaktyvaus mokymosi patirties kūrimas ir palengvinimas.
- Mentorstės ir koučingo metodai. Efektyvios jaunimo mentorstės ir koučingo strategijos.
- Pritaikymas prie mokymosi stilių. Švietimo metodų pritaikymas atsižvelgiant į skirtingus jaunimo mokymosi stilius.

Mokymosi rezultatai:

Įgyvendinti interaktyvius ir dalyvaujamuosius mokymo metodus, kurie gerina mokymąsi ir išlaikymą.

Būti veiksmingu mentoriumi ar vadovu, teikti individualius poreikius atitinkančias rekomendacijas ir paramą.

Pritaikyti mokymo ir orientavimo metodus, kad būtų atsižvelgta į skirtingus mokymosi pageidavimus, ir taip padidinti ugdomąjį poveikį.



3. Išvados

Į šią ataskaitą surinkti duomenys, kuriais siekiama nustatyti jaunų darbo ieškančių asmenų ir su jaunimu dirbančių darbuotojų poreikius, ypač susijusius su darbo pokalbio procesu. Organizacijos partnerės atliko išsamią tyrimo analizę, siekdamos nustatyti tobulintinas sritis ir užtikrinti, kad jauni žmonės turėtų reikiamų žinių ir pasitikėjimo savimi, kad galėtų puikiai pasirodyti šiame svarbiame įdarbinimo etape.

Teorinis tyrimas, kurio tikslas - sukurti kontekstą, kuriame turėtų būti vertinami atlikto mokslinio tyrimo duomenys.

1. Dokumentinis tyrimas rodo, kad projekto partnerių šalyse, nepaisant demografinių skirtumų, jaunimo nedarbo lygis yra panašus.
2. Europos Komisijos duomenimis (2024 m.), 2024 m. balandžio mėn. ES buvo 2,83 mln. jaunų (iki 25 metų) bedarbių, o euro zonoje - 2,272 mln. Jaunimo nedarbo lygis 2024 m. balandžio mėn. buvo 14,4 % ES (sumažėjo nuo 14,7 % kovo mėn.) ir 14,1 % euro zonoje (sumažėjo nuo 14,3 %).
3. Visose projekto šalyse partnerėse vykdomos stiprios ir gerai išplėtotos jauniems darbo ieškantiems asmenims skirtos programos, veikiančios tiek vyriausybinio, tiek privačiojo sektoriaus lygmeniu. Šiomis priemonėmis siekiama remti jaunimo užimtumą.
4. Šalyse partnerėse esamos bendravimo įgūdžių programos skiriasi - nuo pagrindinių studijų programų iki trumpalaikių kursų. Dauguma šalių siūlo abiejų tipų programas, kuriose daugiausia dėmesio skiriama aktyviam klausymui, bendravimo kliūtims, konfliktų sprendimui ir kitiems svarbiems įgūdžiams.
5. Atlikus teorinį tyrimą taip pat nustatyta 18 geriausios jaunimo užimtumo rėmimo praktikos pavyzdžių iš Lietuvos, Suomijos, Belgijos, Danijos, Švedijos, Prancūzijos ir Italijos.
6. Ateities rekomendacijos. Tyrimų rezultatais grindžiamos pagrindinės dabartinės ir būsimos iniciatyvos, kuriomis siekiama sumažinti jaunimo nedarbo lygį ES ir projekto partnerių šalyse, skirtos būsimoms rekomendacijoms. Šiose priemonėse daugiausia dėmesio skiriama: tolesnio mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo skatinimui, studentų priėmimo į švietimo programas suderinimui su darbo rinkos poreikiais ir kt. Įgyvendindami šias iniciatyvas, galime suteikti jaunimui įgūdžių ir žinių, reikalingų sėkmingai dirbti darbo rinkoje.



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Lauko tyrimai, kuriais buvo siekiama nustatyti ir aprašyti dabartinę pasirengimo darbo pokalbiams situaciją šalyse partnerėse

Remiantis pirminiu tyrimu, šiame tyrime nustatyti ir įvertinti pagrindiniai mokymosi rezultatai, būtini sėkmingam pokalbiui dėl darbo. Tai padėjo parengti tikslingas ir veiksmingas mokymo programas ir priemones, skirtas konkretiems jaunų darbo ieškančių asmenų poreikiams ir tikslams tenkinti.

1. Šis tyrimas grindžiamas dviem apklausomis (jaunų darbo ieškančių asmenų ir su jaunimu dirbančių asmenų). **Iš viso 99 darbo ieškantys jaunuoliai** buvo apklausti (Jauni darbo ieškantys asmenys: Lietuva - 24; Suomija - 15, Kipras - 20; Danija - 9, Prancūzija - 11; Italija - 20) ir **33 jaunimo darbuotojai** (jaunimo darbuotojai: Lietuva - 5; Suomija - 5, Kipras - 5; Danija - 7, Prancūzija - 5; Italija - 6;
2. Visų šalių jaunų darbo ieškančių žmonių tyrimai parodė labai panašius rezultatus. Pokalbiai apie **pagrindinius jaunų darbo ieškančių asmenų švietimo poreikius**, tyrimo dalyviai paminėjo, kad jie tikrai gerai išmano tokius įgūdžius kaip: Žodinis bendravimas, socialinis elgesys ir draugiškumas / mandagumas. Mažiausiai darbo ieškantys jaunuoliai buvo susipažinę su įgūdžiais, susijusiais su neverbaliniu bendravimu, taip pat su tokiais įgūdžiais kaip garsas ir balso tonas. Dažniausiai jaunų darbo ieškančių asmenų poreikiai yra šie: streso valdymas ir jaunų suaugusiųjų saviugda, įtraukties skatinimas, mentorstės programų kūrimas, motyvacijos ir pozityvaus pastiprinimo metodų kūrimas. Švietimo poreikiai: pasitikėjimo savo tarpasmeniniais įgūdžiais, įskaitant draugiškumą, aktyvų klausymąsi, empatiją ir komandinį darbą, jausmas. Nustatytos tobulintinos sritys: neverbalinis bendravimas, CV rengimas, darbo pokalbio įgūdžiai.
3. **Jaunimo darbuotojų poreikių** tyrimo rezultatai parodė, kad jaunimo darbuotojams trūksta streso valdymo ir jaunų žmonių mokymo įgūdžių (padėti stiprinti savigarbą ir tikėjimą savimi, pažinti save, skatinti saviugdą). Jaunimo darbuotojams reikia daugiau darbo vietų paieškos įgūdžių, taip pat padėti jauniems darbo ieškantiems asmenims pasirengti pokalbiui (galimi pokalbio klausimai, pozityvus pokalbio etiketas, elgesys pokalbio metu).
4. Respondentai pirmenybę teikia interaktyviems mokymosi metodams, pavyzdžiui, pratyboms ir viktorinoms, o tai rodo, kad jie nori praktiško ir įtraukiančio mokymo turinio.
5. Tyrimų rezultatai taip pat parodė, kad tiek darbo ieškantys jaunuoliai, tiek su jaunimu dirbantys asmenys labai **domisi VR technologijomis**, nes jos daro mokymąsi įdomesnį ir labiau įtraukiantį, be to, yra labai novatoriškos.



6. Tyrimo rezultatai parodė, kad, viena vertus, darbo ieškantys jaunuoliai labai pasitiki savimi, jie yra įsitikinę savo įgūdžiais ir žiniomis, verbalinio ir neverbalinio bendravimo įgūdžiais, elgesiu pokalbio metu ir atsakinėjimo į klausimus įgūdžiais. Tačiau, žvelgiant iš kitos pusės, jiems trūksta šių įgūdžių, pradedant sunkiaisiais įgūdžiais ir techniniais - gyvenimo aprašymo rengimu, tęsiant tuo, kaip apsirengti per pokalbį, baigiant emociniu intelektu.



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



4. Šaltiniai

Oficiali Europos Sąjungos svetainė. (2024). Jaunimo integracija į darbo rinką. <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/lithuania/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>

Coop Denmark, About Coop. (2024, 01). Retrieved from <https://info.coop.dk/koncernen/about-coop/>

Coop Denmark, Annual report 2021 (in Danish). (2024, 01). Retrieved from https://info.coop.dk/media/1886/coop_amba-aarsrapport-2021.pdf

Create for Lithuania. (N.D.). About. kurkl.lt

Danish Shipping, Nyt trainee hold slår nyt rekord. (2024, 01). Retrieved from <https://danishshipping.dk/pressemeddelser/2023/nyt-trainee-hold-slaar-rekord/>

Department of Youth Affairs. (2023). Youth voluntary service. <https://old.jrd.lt/savanoryste/jst>

EACEA, Current debates and reforms. (2024, 03 27). Retrieved from YouthWiki Denmark, European Commission: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/311-current-debates-and-reforms>

EACEA, Denmark, Integration of young people in the labour market. (2024, 01). Retrieved from <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>

Employment and unemployment in Q1 2024. (2024). <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=12115517>

Employment Service. (N.D.). Job offers. <https://portal.uzt.lt/LDBPortal/Pages/ServicesForEmployees.aspx?pageId=5de780e8-82c1-47b3-bee3-6d1cd7c64970>

Employment Service. (N.D.). <https://uzt.lt/>

Erasmus for young entrepreneurs. (N.D.). The programme and its benefits. <https://www.erasmus-entrepreneurs.eu/page.php?cid=20>

Eurodesk. (N.D.). About Eurodesk. <https://eurodesk.eu/about/>

Eurostat, Employment and activity by sex and age. (2024, 01). Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_q__custom_9452104/default/table?lang=en



Co-funded by
the European Union



Eurostat, Population Change. (2024, 01). Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_GIND__custom_7680622/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=edacacb0-acad-4876-859f-9549d766826b

Eurostat, Unemployment by sex and age. (2024, 01). Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M__custom_9452285/default/table?lang=en

Eurostat, Unemployment by sex and age, range 16-30. (2024, 01). Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_q__custom_9451887/default/table?lang=en

European commission. (N.D.). The European Green Deal.

<https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal>

European commission. (N.D.). Employment, social affairs and inclusion. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

European Commission. (N.D.). European Skills Agenda. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

European Commission. (2010). European Employment Observatory Review. Youth employment measures. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12087&langId=en>

European Public Service Union. (2019). Young workers: attitudes to work, unions and society. https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EN_Young%20workers.pdf

European Commission. (N.D.). Youth Employment Initiative (YEI). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=lt>

Faculty of Communication. (N.D.). International communication. <https://www.kf.vu.lt/en/studies/studies-in-english#acquired-skills>

France alumni. (N.D.). Employment in France: more than 3 million jobs available in 2023.

<https://www.francealumni.fr/es/noticias/employment-in-france-more-than-3-million-jobs-available-in-2023-8429>

French youth policies framework. (N.D.) <https://www.jeunes.gouv.fr/french-youth-policies-framework-1923>

HK, Gode råd til jobsamtalen. (2024, 01). Retrieved from <https://www.hk.dk/karriere/jobsoegningen/gode-raad-til-jobsamtalen>

HK, Onlinekurser. (2024, 01). Retrieved from https://www.hk.dk/onlinekurser?_gl=1*1kkv9br*_up*MQ..*_ga*MTIwMzE2ODQyNi4xNzA2MTA4NjEy*_ga_G0Z0D516FR*MTcwNjEwODYxMi4xLjAuMTcwNjEwODYxMi4wLjAuMA..#!1412BD44DC8F416AAE8A7DBA43D0F964

Integration of young people in the labour market. (2024, 03 27). Retrieved from YouthWiki Denmark, European Commission: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštas nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Co-funded by
the European Union

International Labour Organization. (2022). Global Employment Trends for Youth. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf

Jobcenter Copenhagen, youth section, contact address. (2024, 01). Retrieved from <https://info.jobnet.dk/mit-jobcenter/hovedstaden-og-bornholm/koebenhavn-ungecentret>

Jobcenter København, Din fremtoning til jobsamtalen. (2024, 01). Retrieved from <https://jobtips.kk.dk/jobtips/jobsamtalen/din-fremtoning-til-jobsamtalen>

Jobcenter København, Kontakt. (2024). Retrieved from Jobcenter København: <https://www.kk.dk/om-kommunen/kontakt/jobcenter-koebenhavn-og-ydelsesservice/jobcenter-koebenhavn>

Jobcenter København, Typiske spørgsmål til jobsamtalen. (2024, 01). Retrieved from <https://jobtips.kk.dk/jobtips/jobsamtalen/typiske-spoergsmaal-til-jobsamtalen>

Karjeras. (N.D.). <https://karjerastau.lt/>

Klaipėda Association of Youth Organisations "Apskritasis stalias"(KLAS). (N.D.). About us. <https://klas.lt/apie-mus/>

Klaipėda City Municipality. (2023). Youth initiatives and programme projects. <https://www.klaipeda.lt/lt/gyventojams/jaunimas/jaunimo-iniciatyvos-ir-programos-projekta/i/11394/>

Kursuok. (N.D.). <https://kursuok.lt/>

Luxembourg: Publications Office of the European Union. (2023). Key Figures Europe 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15216629/17706595/KS-EI-23-001-EN-N.pdf/5df7a393-8461-9270-7eaa-91a4b1c2acc6?version=4.0&t=1707831012194>

Maersk. About Maersk. (2024, 03). Retrieved from Maersk: <https://www.maersk.com/about>

MA-Kasse, har du overvejet kunstig intelligens og ChatGPT. (2024, 01). Retrieved from <https://ma-kasse.dk/job-karriere/har-du-overvejet-kunstig-intelligens-og-chatgpt/>

MA-Kasse, Jobsamtalen. (2024, 01). Retrieved from <https://ma-kasse.dk/job-karriere/jobsamtalen/>

Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania. (N.D.). <https://socmin.lrv.lt/lt/>

Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania. (2024). Encouraging youth employment. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-rinkos-politika/jaunimo-uzimtumo-skatinimas/>

Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania. (N.D.). Youth employment. <https://socmin.lrv.lt/en/activities/labour-and-employment/employment-and-labour-market/youth-employment/>



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



OECD iLibrary. Central knowledge base of OECD expertise. (N.D.). Equipping young people in Lithuania with skills for work and life. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b2ee1f28-en/index.html?itemId=%2Fcontent%2Fcomponent%2Fb2ee1f28-en>

Official statistics portal. (N.D.). <https://osp.stat.gov.lt/pradinis>

OECD. (2024, 04 29). Better Life Index, Denmark. Retrieved from Better Life Index: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/denmark/>

OECD, Age wage gap. (2024, 01). Retrieved from https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AGE_GAP

OECD, Average Wage. (2024, 01). Retrieved from <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm#indicator-chart>

OECD, Gender wage gap. (2024, 01). Retrieved from <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#indicator-chart>

OECD, Job Quality by age and sex. (2024, 01). Retrieved from <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ#>

Pihl, M. D. (2024, 01). Altinget Uddannelse, opinion piece. Retrieved from <https://www.altinget.dk/uddannelse/artikel/ae-en-praktisk-dagligdag-i-virksomhederne-skal-sikre-uddannelse-til-flere-unge>

Statista Research Department. (2024, March 11). Average net salary in France 2021, by socio-professional category and gender. <https://www.statista.com/aboutus/our-research-commitment>

The Danish agency for labour market and recruitment. (2024, 01). Retrieved from About the agency: <https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/>

The Danish agency for labour market and recruitment, active labour market policy measures. (2024, 01). Retrieved from <https://www.star.dk/en/active-labour-market-policy-measures/>

The Danish agency for labour market and recruitment, measures aimed at youth. (2024, 01). Retrieved from <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/indsatser-til-unge/>

The European Dual Studies University. (N.D.). Alliance. <https://eu4dual.education/alliance/>

The ministry of employment, Denmark. (2024, 01). Retrieved from <https://bm.dk/the-ministry-of-employment/the-ministry/>

Three, Global website. (2024, 01). Retrieved from <https://www.three.com/>

Tre Sweden. (2024, 01). Retrieved from <https://www.tre.se/>

The knowledge academy. (N.D.). Communication Skills Course - Lithuania. <https://www.theknowledgeacademy.com/lt/courses/communication-skills-training/>



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



<https://www.euronews.com/business/2023/11/15/what-frances-inflation-and-unemployment-rates-could-mean-for-europe>

Væksthuset Samarbejder med Jobcenter København. (n.d.). Retrieved from Væksthuser:
<https://www.vaeksthuset.dk/jobcenter/koebenhavn/>

Vytauto Didžiojo University. (N.D.) Introduction to public communication studies.
<https://www.vdu.lt/lt/study/subject/5386/>

World Careers, About the campaign. (2024, 01). Retrieved from
<https://worldcareers.dk/en/about-the-campaign>

World Careers, Against the stream. (2024, 01). Retrieved from
<https://worldcareers.dk/en/against-the-current>

World Careers, Mod strømmen. (2024, 01). Retrieved from
<https://worldcareers.dk/mod-strommen>

Youth Guarantees. (N.D.). <https://www.jaunimogarantijos.lt/lt>

Youth Service. (N.D.). <https://jra.lt/>



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Priedai

I priedas. Jaunų darbo ieškančių asmenų apklausa

Gerbiamas dalyvi, ačiū, kad padėjote VR-ACE projekto komandai nustatyti, kokie yra jaunų darbo ieškančių asmenų mokymo ir pasiruošimo poreikiai, kad jie galėtų sėkmingai dalyvauti darbo pokalbyje.

Surinkti duomenys yra anoniminiai ir bus naudojami tik VR-ACE projekto reikmėms.

VR-ACE projektą finansuoja Europos Sąjunga. Tačiau išsakytos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos švietimo ir kultūros vykdomosios įstaigos (EACEA) požiūrį ir nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei EACEA negali būti už jas atsakingos.

1. Amžius:
2. Išsilavinimas:
Vidurinis išsilavinimas, universitetinis išsilavinimas, podiplominės studijos

Pasirinkite geriausiai jūsų situaciją atitinkantį atsakymą:

3. Dalyvavau darbo pokalbyje:

1-2 kartus 3-4 kartus Daugiau nei 5 kartus

4. Anksčiau dirbau, bet dabar esu bedarbis. Taip Ne
5. Anksčiau niekada nedirbau
6. Praeityje ieškojau darbo siūsdamas savo gyvenimo aprašymą:

3-6 mėn. 7 mėn. – 1 m. Daugiau nei 1 m.

7. Darbo ieškojau kitu būdu (nurodykite, kaip)

.....

Septynių balų skalėje nurodykite, kiek sutinkate su šiais teiginiais:

(1 Visiškai sutinku - 2 Visiškai sutinku - 3 Sutinku - 4 Ne visai sutinku - 5 Nei sutinku, nei nesutinku - 6 Nesutinku - 7 Visiškai nesutinku)

8. Esu susipažinęs ir galiu naudoti praktikoje:

- a. Aktyvus klausymas (1-7)
- b. Efektyvus žodinis bendravimas (Aiškiai išreikšti save žodžiais) (1-7)
- c. Efektyvus rašytinis bendravimas (Aiškiai išreikšti save rašytiniuose tekstuose) (1-7)
- d. Efektyvi vizualinė komunikacija (vizualinių pristatymų kūrimas) (1-7)
- e. Draugiškumas ir draugiškas elgesys (1-7)
- f. Pasitikėjimas savimi (1-7)
- g. Balso garsumas ir tonas (1-7)



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



- e. Empatija (1-7)
- h. Pagarba (1-7)
- i. Neverbaliniai gestai (kūno laikysena, žinojimas, kada atsisėsti ar atsistoti pokalbio metu).

Įvertinkite šių įgūdžių sudėtingumą pagal 1-7 balų skalę

1= Labai lengva, man puikiai sekasi

2= Ganėtinai lengva

3 = Visai paprasta

4 = Nei lengva, nei sunku

5 = Iššūkis

6= Sudėtinga

7= Labai sudėtinga

- a. Aktyvus klausymas
- b. Efektyvus žodinis bendravimas (aiškiai išreikšti save žodžiais)
- c. Efektyvus rašytinis bendravimas (Aiškiai išreikšti save rašytiniuose tekstuose)
- d. Efektyvi vizualinė komunikacija (vizualinių pristatymų kūrimas)
- e. Draugiškumas ir draugiškas elgesys
- f. Pasitikėjimas savimi
- g. Garsumas ir balso tonas
- e. Empatija
- h. Pagarba
- i. Neverbaliniai gestai (kūno laikysena, žinojimas, kada atsisėsti ar atsistoti pokalbio metu).

Septynių balų skalėje nurodykite, kiek sutinkate su šiais teiginiais (1 Visiškai sutinku - 2 Visiškai sutinku - 3 Sutinku - 4 Ne visai sutinku - 5 Nei sutinku, nei nesutinku - 6 Nesutinku - 7 Visiškai nesutinku):

ieškau galimybių stebėti, kaip aplink mane bendrauja geri specialistai

Paprasčiau artimo draugo ar kolegos konstruktyvaus atsiliepimo

Praktikuojusi gerinti bendravimo įpročius

Esu dalyvavęs bendravimo įgūdžių seminaruose ar užsiėmimuose

ieškau galimybių geriau bendrauti

Man sunku bendrauti su žmonėmis, kurių gerai nepažįstu

Prieš pokalbį jaučiuosi įsitempęs

Pokalbio metu jaučiuosi įsitempęs



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Man sunku nusiraminti ir atsipalaiduoti

Man patinka bendradarbiauti su kitais

Gebu prisitaikyti prie naujos aplinkos ar situacijos

Žinau savo, kaip asmenybės, stipriąsias ir silpnąsias puses

Žinau, kaip parašyti gerą gyvenimo aprašymą.

Žinau, kaip pasirinkti įmones ir organizacijas, kurioms siųsti savo gyvenimo aprašymą.

man netrukdo gauti grįžtamąjį ryšį per pokalbį ar po jo

Žinau, kaip dalyvauti internetiniame pokalbyje

Man patinka dalyvauti internetiniuose seminaruose ar užsiėmimuose

Esu naudojęsis virtualios realybės programomis

Man patinka naudotis virtualios realybės programomis

Man patinka mokytis užsiėmimuose, kurie vyksta asmeniškai

Mėgstu žiūrėti vaizdo įrašus, kai bandau išmokyti ką nors naujo

Mėgstu skaityti tekstus, kai bandau išmokyti ką nors naujo

Man patinka mokytis atliekant pratimus ir viktorinas

Atviro tipo klausimai:

Sunkiausia rasti darbą yra

Sunkiausia eiti į pokalbį yra



II priedas. Jaunimo darbuotojų apklausa

Gerb. dalyvi, dėkojame, kad padėjote VR-ACE projekto komandai nustatyti, kokie yra jaunų darbo ieškančių asmenų mokymo ir pasirengimo poreikiai, kad jie galėtų sėkmingai dalyvauti darbo pokalbyje, ir koks yra jūsų, kaip su jaunu dirbančio darbuotojo, vaidmuo padedant patenkinti šiuos poreikius.

Surinkti duomenys yra anoniminiai ir bus naudojami tik VR-ACE projekto reikmėms.

VR-ACE projektą finansuoja Europos Sąjunga. Tačiau išsakytos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos švietimo ir kultūros vykdomosios įstaigos (EACEA) požiūrį ir nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei EACEA negali būti už jas atsakingos.

1. Išsilavinimas:
Vidurinis išsilavinimas, universitetinis išsilavinimas, podiplominės studijos
2. Organizacija (pavadinimas ir adresas)
3. Organizacijos veiklos sritys

Pasirinkite geriausiai jūsų situaciją atitinkantį atsakymą:

Dirbu su jaunais žmonėmis:

1-2 m. 3-5 m. Daugiau nei 5 m.

Buvau apmokytas, kaip parengti jaunus žmones valdyti savo karjerą ir rasti darbą.

Taip Ne

Jei taip, nurodykite, kokios organizacijos, pavadinimą ir mokymo programos trukmę:

.....

Įvertinkite šiuos įgūdžius 1-7 balų skalėje pagal tai, kaip gerai juos išmanote.

- (1= Labai gerai ją išmanau ir galiu padėti / mokyti kitus
 2= Gerai išmanau, bet nesu gerai susipažinęs su tuo, kaip padėti/mokyti kitus
 3 = Nelabai gerai išmanau
 4 = turiu tik bendrą supratimą apie tai
 5 = Žinau kai kuriuos su ja susijusius dalykus
 6= Nelabai gerai ją išmanau
 7= Visiškai jos neišmanau)

- a. Aktyvus klausymasis
- b. Efektyvus žodinis bendravimas (aiškiai išreikšti save žodžiais)
- c. Efektyvus bendravimas raštu (aiškiai išreikšti save rašytiniais tekstais)
- d. Efektyvus vizualinis bendravimas (vizualinių pristatymų kūrimas)
- e. Draugiškumas ir draugiškas elgesys
- f. Pasitikėjimas savimi
- g. Balso garsumas ir tonas



Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



- e. Empatija
- h. Pagarba

Septynių balų skalėje nurodykite, kiek sutinkate su šiais teiginiais (1 reiškia visiškai sutinku; 7 reiškia visiškai nesutinku):

Galiu mokyti ir padėti jauniems žmonėms:

- a. Parengti gyvenimo aprašymą.
- b. Pasirinkite įmones ir organizacijas, kurios siųs savo C.V.
- c. Gauti konstruktyvius atsiliepimus
- d. Tobulinti žodinio bendravimo įgūdžius
- e. Tobulinti bendravimo raštu įgūdžius
- f. tobulinti neverbalinio bendravimo įgūdžius
- g. pagerinti savęs pažinimą
- h. pagerinti jų elgesį stresinėse situacijose
- i. praktikuoti ramybę ir atsipalaidavimą
- j. pagerinti gebėjimą prisitaikyti prie naujų situacijų
- k. Pasirengti asmeniniam pokalbiui
- l. Pasirengti pokalbiui internetu
- m. Išmokyti naudotis virtualios realybės programomis
- n. Suvokti savo, kaip asmenybės, stipriąsias ir silpnąsias puses

Septynių balų skalėje nurodykite, kiek sutinkate su šiais teiginiais (1 reiškia visiškai sutinku; 7 reiškia visiškai nesutinku):

- a. Naudojau virtualios realybės programas ir man jos patiko
- b. Man patinka mokytis asmeniškai vykstančiose pamokose
- c. Mėgstu žiūrėti vaizdo įrašus, kai bandau išmokyti ką nors naujo
- d. Mėgstu skaityti tekstus, kai bandau išmokyti ką nors naujo
- e. Man patinka mokytis atliekant pratimus ir viktorinas

Įvertinkite savo susidomėjimą mokytis apie kiekvieną iš toliau išvardytų įgūdžių gebėjimų skalėje nuo 1 iki 7 (1 = visiškai domina, 7 = visiškai nedomina):

- a. Bendravimas žodžiu
- b. Bendravimas raštu
- c. Neverbalinis bendravimas



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Co-funded by
the European Union



- d. Savęs pristatymas
- e. Prisitaikymas
- f. Empatija
- g. Įtraukumas
- h. Savęs pažinimas
- i. Pasitikėjimas savimi
- j. Mentorystės programos kūrimas
- k. Saviugdos skatinimas
- l. Sąmoningumas
- m. Motyvacija
- n. Įsitraukimas
- o. Istorijų pasakojimas
- p. Teigiamas požiūris

Atviro tipo klausimai:

Sudėtingiausia jaunuosius darbo ieškančius asmenis paruošti dalyvauti pokalbyje dėl darbo yra

Kursuose, susijusiuose su pagalba jauniems darbo ieškantiems asmenims, labiausiai vertinčiau šias temas



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.



Co-funded by
the European Union



Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar nacionalinės agentūros nuomones. Nei Europos Sąjunga, nei nacionalinė agentūra negali būti laikomos už jas atsakingomis.