



YOUTH
EMPLOYMENT
SKILLS

Συμβουλές Πρακτικής Άσκησης Για Εργοδότες

Πώς να υποστηρίξετε τους νέους καθώς κάνουν
τα πρώτα τους βήματα στον χώρο εργασίας



Funded by
the European Union



Jaunatnes starptautisko
programmu aģentūra



zinātnes un inovāciju
parks



IN-PLANET

2025/2026

Σύντομη εισαγωγή

Ο παρόν οδηγός έχει αναπτυχθεί με στόχο να προσφέρει ένα στρατηγικό και πρακτικό πλαίσιο για επιχειρήσεις, δημοτικούς φορείς και επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού που εμπλέκονται στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας. Σκοπός του είναι να διασφαλίσει ότι η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση πραγματοποιείται με επαγγελματισμό, συμπερίληψη και αμοιβαίο όφελος, γεφυρώνοντας το χάσμα επικοινωνίας και προσδοκιών ανάμεσα στα παραδοσιακά εργασιακά περιβάλλοντα και τη νέα γενιά εργαζομένων.

Ο οδηγός μετατρέπει τα βασικά ευρήματα του έργου σχετικά με την απασχολησιμότητα των νέων, την εργασιακή κουλτούρα και την ψηφιακή τους ετοιμότητα σε πρακτικές κατευθύνσεις για εργοδότες, εστιάζοντας σε αποτελεσματικές στρατηγικές προσέλκυσης, ένταξης και καθοδήγησης. Κάθε σύσταση παρουσιάζεται με συγκεκριμένα σημεία που απαντούν σε συνηθισμένες οργανωτικές προκλήσεις—όπως τα επαγγελματικά όρια, η μακροπρόθεσμη κινητοποίηση και η αναντιστοιχία δεξιοτήτων—επιτρέποντας στους εργοδότες να μεταβούν από παραδοσιακά μοντέλα πρόσληψης σε προσεγγίσεις καθοδήγησης που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των νέων που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας.

Καταγράφοντας αυτές τις φιλικές προς τους νέους πρακτικές διοίκησης, ο οδηγός λειτουργεί ως γέφυρα για κοινωνικό διάλογο και βελτίωση τοπικών πολιτικών σχετικά με την απασχόληση των νέων. Υποστηρίζει εργοδότες που ενδέχεται να αποφεύγουν την πρόσληψη νέων λόγω φόβου ή προκατάληψης, παρέχοντάς τους τα εργαλεία για να δημιουργήσουν μια υποστηρικτική οργανωσιακή κουλτούρα. Παράλληλα, προσφέρει σε έμπειρα στελέχη τη δυνατότητα να προσαρμόσουν αυτές τις στρατηγικές στις ιδιαιτερότητες του κλάδου τους, διατηρώντας παράλληλα ένα συνεπές επίπεδο ποιότητας στην απασχόληση νέων σε όλους τους εταίρους του έργου.

Ευθύνες Εργοδότη στην Πρακτική Άσκηση

1 Σχεδιασμός μιας Δομημένης Πρακτικής Άσκησης

Οι εργοδότες θα πρέπει να σχεδιάζουν την πρακτική άσκηση με πρόθεση και σαφή δομή, και όχι άτυπα.

Αυτό περιλαμβάνει:

- Καθορισμένο ρόλο και αντικείμενο
- Προγραμματισμένες δραστηριότητες
- Μαθησιακούς στόχους
- Αναμενόμενα αποτελέσματα
- Χρονοδιάγραμμα εργασιών

Η δομημένη πρακτική άσκηση διασφαλίζει εκπαιδευτική αξία και σαφήνεια.

2 Καθορισμός Μαθησιακών Στόχων

Η πρακτική άσκηση πρέπει να περιλαμβάνει σαφείς στόχους ανάπτυξης.

Οι εργοδότες θα πρέπει να ορίζουν:

- Δεξιότητες που θα αποκτηθούν
- Περιοχές γνώσης
- Πρακτική εξοικείωση
- Επίπεδο ευθύνης
- Κριτήρια αξιολόγησης

Οι μαθησιακοί στόχοι διαφοροποιούν τις πρακτικές ασκήσεις από τις θέσεις εισαγωγικού επιπέδου.

3 Παροχή Εκπαίδευσης και Πλαισίου

Οι νέοι ασκούμενοι συχνά στερούνται εμπειρίας σε εργασιακά περιβάλλοντα.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Εξηγούν διαδικασίες και ροές εργασίας
- Παρέχουν επιδείξεις καθηκόντων
- Μοιράζονται σχετικές πληροφορίες υπόβαθρου
- Διευκρινίζουν πρότυπα και προσδοκίες ποιότητας
- Διδάσκουν επαγγελματικές πρακτικές

Ο στόχος είναι να μειωθεί η σύγχυση και να βελτιωθεί η απόδοση.

4 Επίβλεψη και Καθοδήγηση Ασκούμενων

Οι ασκούμενοι χρειάζονται στενότερη καθοδήγηση σε σχέση με τους τακτικούς εργαζομένους.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Δεσμεύουν χρόνο για επίβλεψη
- Είναι διαθέσιμοι για ερωτήσεις
- Παρακολουθούν την ισορροπία του φόρτου εργασίας
- Προσαρμόζουν τα καθήκοντα ανάλογα με τις δυνατότητες
- Παρακολουθούν την πρόοδο ανάπτυξης

Η επίβλεψη αποτελεί βασική ευθύνη του εργοδότη στις πρακτικές ασκήσεις.

5 Σταδιακή Ανάθεση Ευθυνών

Τα καθήκοντα των ασκούμενων πρέπει να αυξάνονται προοδευτικά.

Η προτεινόμενη προσέγγιση περιλαμβάνει:

- Παρατήρηση
- Υποβοηθούμενα καθήκοντα
- Ανεξάρτητα καθήκοντα
- Ανάληψη μικρού έργου

Η σταδιακή αύξηση των ευθυνών διασφαλίζει μια ομαλή και αποτελεσματική διαδικασία πρακτικής άσκησης.

6 Δημιουργία Ασφαλούς Μαθησιακού Περιβάλλοντος

Οι ασκούμενοι πρέπει να αισθάνονται ασφαλείς ώστε να μάθουν και να ρωτούν.

Οι εργοδότες θα πρέπει να διασφαλίζουν:

- Ψυχολογική ασφάλεια
- Ελευθερία να κάνουν ερωτήσεις
- Ανοχή σε λάθη αρχαρίων
- Σεβαστική επικοινωνία
- Μη επικριτική καθοδήγηση

Ο φόβος μειώνει τη μάθηση και την πρωτοβουλία.

7 Διασφάλιση Εκπαιδευτικής Αξίας

Η πρακτική άσκηση πρέπει να δίνει προτεραιότητα στη μάθηση έναντι της παραγωγικότητας.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Ισορροπούν μεταξύ rutinas και αναπτυξιακών καθηκόντων
- Εξηγούν τον σκοπό της εργασίας
- Συνδέουν τα καθήκοντα με δεξιότητες
- Παρέχουν έκθεση σε πραγματικές εργασιακές καταστάσεις
- Ενθαρρύνουν τον αναστοχασμό

Η εκπαιδευτική αξία αποτελεί το βασικό χαρακτηριστικό που διαφοροποιεί την πρακτική άσκηση.

8 Ενσωμάτωση της Πρακτικής στις Οργανωτικές Διαδικασίες

Η πρακτική άσκηση δεν πρέπει να είναι ευκαιριακή.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Ευθυγραμμίζουν τις πρακτικές με τα τμήματα
- Συντονίζονται με το HR ή τους επόπτες
- Σχεδιάζουν τη διαθεσιμότητα για καθοδήγηση
- Προετοιμάζουν τις ομάδες για την άφιξη ασκούμενων
- Εντάσσουν την πρακτική στον προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού

Η συστηματική ενσωμάτωση βελτιώνει τη συνέπεια και την ποιότητα της πρακτικής.

9 Δίκαιη και Ηθική Διαχείριση Πρακτικής **Οι εργοδότες πρέπει να διατηρούν υπεύθυνες και ηθικές πρακτικές.**

Αυτό περιλαμβάνει:

- Σαφείς προσδοκίες
- Κατάλληλο φόρτο εργασίας
- Σεβαστική μεταχείριση
- Διαφάνεια
- Συμμόρφωση με τη νομοθεσία
- Καμία αντικατάσταση αμειβόμενου προσωπικού

Η ηθική διαχείριση προστατεύει τόσο τον ασκούμενο όσο και τον εργοδότη.

10 Παρακολούθηση και Αξιολόγηση **Η πρακτική άσκηση απαιτεί συστηματική παρακολούθηση της προόδου.**

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Εξετάζουν την πρόοδο στη μάθηση
- Αξιολογούν την ολοκλήρωση των καθηκόντων
- Προσαρμόζουν τις ευθύνες
- Τεκμηριώνουν τα αποτελέσματα
- Παρέχουν τελική αξιολόγηση

Η αξιολόγηση διασφαλίζει υπευθυνότητα και ποιότητα.

11 Ολοκλήρωση και Μετάβαση της Πρακτικής Άσκησης **Η τελική φάση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας της πρακτικής άσκησης.**

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Εξετάζουν τα επιτεύγματα
- Συζητούν την ανάπτυξη του ασκούμενου
- Παρέχουν ανατροφοδότηση
- Χορηγούν συστατική επιστολή/βεβαίωση
- Εντοπίζουν μελλοντικές ευκαιρίες

Η ορθή ολοκλήρωση υποστηρίζει τη μετάβαση στην καριέρα και ενισχύει τη φήμη του εργοδότη.

12 Οργανωτικά Οφέλη από τις Δομημένες Πρακτικές **Οι καλά διαχειριζόμενες πρακτικές επιτρέπουν:**

- Εντοπισμό μελλοντικών ταλέντων
- Δημιουργία διαύλου πρόσληψης
- Μεταφορά δεξιοτήτων
- Συνεισφορά στην καινοτομία
- Ενίσχυση της εικόνας της εταιρείας
- Βιωσιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού

Οι υψηλής αξίας πρακτικές προβάλλουν θετικά την εταιρεία στους νέους και στις οικογένειές τους.

Υποστήριξη της Νέας Γενιάς

Κατανόηση των Προσδοκιών της Νέας Γενιάς

Οι νεότεροι εργαζόμενοι συχνά δίνουν μεγαλύτερη αξία στο νόημα της εργασίας, στην ανάπτυξη και στην ανοιχτή επικοινωνία, παρά στην ιεραρχία.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Εξηγούν τον αντίκτυπο της εργασίας
- Μοιράζονται τις αξίες του οργανισμού
- Συνδέουν τα καθήκοντα με ουσιαστικά αποτελέσματα
- Είναι διαφανείς στις αποφάσεις

Παροχή Συχνής Καθοδήγησης, Όχι Μόνο Οδηγιών

Οι νέοι ασκούμενοι ωφελούνται από συνεχή καθοδήγηση και όχι από μία μόνο ανάθεση εργασίας.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Ελέγχουν την κατανόηση μετά την ανάθεση εργασιών
- Προσφέρουν έγκαιρες διευκρινίσεις
- Δίνουν παραδείγματα αναμενόμενων αποτελεσμάτων
- Ενθαρρύνουν τις ερωτήσεις

Κανονικοποίηση της Μάθησης και της Έλλειψης Εμπειρίας

Οι ασκούμενοι είναι αρχάριοι σε επαγγελματικά περιβάλλοντα.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Αναμένουν κενά γνώσης
- Παρέχουν χρόνο για μάθηση
- Αποφεύγουν υποθέσεις για προηγούμενη εμπειρία
- Προσφέρουν βήμα-βήμα εξηγήσεις

Σεβασμός στη Νεανικές Οπτική

Οι νεότερες γενιές συχνά φέρνουν νέες ιδέες και ψηφιακή εξοικείωση.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Προσκαλούν ιδέες από τους ασκούμενους
- Ακούν χωρίς απόρριψη
- Εξετάζουν νέες προσεγγίσεις
- Αξιοποιούν διαφορετικές εμπειρίες

Τακτικοί έλεγχοι προόδου

Οι νέοι εργαζόμενοι μπορεί να χάσουν κίνητρο χωρίς να το εκφράσουν άμεσα.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Προγραμματίζουν σταθερές συναντήσεις και ομαδικές συζητήσεις
- Ρωτούν για φόρτο εργασίας, προκλήσεις και ικανοποίηση
- Εντοπίζουν έγκαιρα σημάδια αποστασιοποίησης
- Προσαρμόζουν καθήκοντα ή υποστήριξη όταν χρειάζεται

Αποτελεσματική Διαχείριση Πρακτικών

Ενσωμάτωση των Ασκούμενων στις Πραγματικές Ροές Εργασίας
Η πρακτική πρέπει να αντικατοπτρίζει τις πραγματικές διαδικασίες του εργασιακού περιβάλλοντος.

- ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ
ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ:
- Εμπλέκουν τους ασκούμενους σε τρέχοντα έργα
 - Τους εντάσσουν σε συναντήσεις
 - Αναδεικνύουν τη συνεργασία μεταξύ ομάδων
 - Παρουσιάζουν τον τρόπο λήψης αποφάσεων

Αποφυγή Χρήσης των Ασκούμενων ως Προσωρινού Προσωπικού
Η πρακτική είναι εκπαιδευτική και δεν αποτελεί υποκατάστατο εργασίας.

- ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ
ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ:
- Μην αντικαθιστούν εργαζομένους με ασκούμενους
 - Περιορίζουν τα εκτελεστικά καθήκοντα
 - Δίνουν προτεραιότητα σε αναπτυξιακά καθήκοντα
 - Διατηρούν τον εκπαιδευτικό προσανατολισμό

Διευκρίνιση Νομικών και Διοικητικών Όρων
Η πρακτική άσκηση πρέπει να έχει διαφανείς όρους από την αρχή, ώστε να αποφεύγονται παρεξηγήσεις.

- ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ
ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ
ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΖΟΥΝ:
- Διάρκεια της πρακτικής άσκησης
 - Ωράριο εργασίας
 - Αμοιβή (εφόσον εφαρμόζεται)
 - Ασφάλιση ή κάλυψη ευθύνης
 - Προσδοκίες εμπιστευτικότητας
 - Δικαιώματα και υποχρεώσεις

Συντονισμός με Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
Όταν η πρακτική άσκηση συνδέεται με σχολές ή πανεπιστήμια, ο συντονισμός είναι απαραίτητος για την ομαλή υλοποίηση.

- ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ
ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ:
- Κατανοούν τις ανάγκες του προγράμματος σπουδών
 - Ευθυγραμμίζουν τα καθήκοντα με τις σπουδές
 - Παρέχουν την απαιτούμενη τεκμηρίωση
 - Επικοινωνούν με τους συντονιστές
 - Υποστηρίζουν τις απαιτήσεις αξιολόγησης

Προετοιμασία της Ομάδας για Συνεργασία με Ασκούμενους
Οι ομάδες συχνά δεν είναι προετοιμασμένες να φιλοξενήσουν ασκούμενους, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει την εμπειρία τους.

- ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ
ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ:
- Ενημερώνουν τους συναδέλφους για τον ασκούμενο
 - Εξηγούν τους μαθησιακούς στόχους
 - Ενθαρρύνουν την ένταξη
 - Διευκρινίζουν τα όρια της επίβλεψης
 - Προάγουν υποστηρικτικές στάσεις

Δημιουργία Φιλικού προς τους Νέους και Συμπεριληπτικού Χώρου Εργασίας

Επιλέξτε Άνθρωπους, Όχι Μόνο Δεξιότητες

Μια ισχυρή ομάδα χτίζεται σε προσωπικότητες που αλληλοσυμπληρώνονται, όχι μόνο σε τεχνικές γνώσεις.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Αναζητούν υποψηφίους που ταιριάζουν στην κουλτούρα της ομάδας
- Δίνουν προτεραιότητα στη στάση, στη συνεργασία και στο στυλ επικοινωνίας
- Εκτιμούν το δυναμικό και τη διάθεση για μάθηση
- Λαμβάνουν υπόψη πώς η προσωπικότητα του ασκούμενου υποστηρίζει τη δυναμική της ομάδας

Χρησιμοποιήστε κατάλληλα μέσα επικοινωνίας

Η Γενιά Z προτιμά γρήγορη, ανεπίσημη και χωρίς πίεση επικοινωνία.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Χρησιμοποιούν εφαρμογές μηνυμάτων για την καθημερινή επικοινωνία
- Μειώσουν την εξάρτηση από τηλεφωνικές κλήσεις και επίσημα emails
- Παρέχουν γρήγορες και εύκολα προσβάσιμες ενημερώσεις
- Δημιουργούν ένα περιβάλλον επικοινωνίας που είναι ασφαλές και προσιτό

Συνδυάστε Εμπειρία και Νέα Ενέργεια

Η διαγενεακή συνεργασία ενισχύει την απόδοση και την καινοτομία.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- “Παντρεύουν” νεότερους ασκούμενους με έμπειρα στελέχη
- Ενθαρρύνουν την καθοδήγηση και την ανταλλαγή γνώσης
- Συνδυάζουν εμπειρία με δημιουργικότητα και ψηφιακή ευχέρεια
- Αξιοποιούν μικτές ηλικιακά ομάδες για ενίσχυση της παραγωγικότητας και της επίλυσης προβλημάτων

Δείξτε Ενσυναίσθηση και Υποστήριξη

Οι νεότεροι εργαζόμενοι συχνά αντιμετωπίζουν προσωπικές, οικονομικές ή συναισθηματικές προκλήσεις καθώς εισέρχονται στην αγορά εργασίας.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Ακούν ενεργά και χωρίς κριτική
- Προσφέρουν καθοδήγηση και διαβεβαίωση
- Παρέχουν ευέλικτες λύσεις όπου είναι δυνατό
- Υποστηρίζουν την ευεξία μέσω πρακτικής και συναισθηματικής βοήθειας

Υποστηρίξτε την Ανάπτυξη μέσω Εξερεύνησης

Η Γενιά Z εξελίσσεται γρήγορα σε ενδιαφέροντα, δεξιότητες και επαγγελματικούς στόχους.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Προσφέρουν ευκαιρίες για δοκιμή νέων ρόλων ή καθηκόντων
- Αναθέτουν ευθύνες σταδιακά
- Επιτρέπουν στους ασκούμενους να εξερευνούν διαφορετικά τμήματα
- Δημιουργούν διαδρομές για την ανακάλυψη δυνατών σημείων και μελλοντικών θέσεων

Καταργήστε τα εμπόδια στην Επικοινωνία

Ο καθαρός, ανοιχτός διάλογος αποτρέπει παρεξηγήσεις και ενισχύει την εμπιστοσύνη.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Ενθαρρύνουν ειλικρινείς συζητήσεις
- Μειώνουν την ιεραρχική απόσταση
- Δημιουργούν ασφαλείς χώρους για ανατροφοδότηση
- Προωθούν τη διαφάνεια σε όλα τα επίπεδα

Αξιοποιήστε τις Διαθέσιμες Χρηματοδοτικές Ευκαιρίες

Ευρωπαϊκά και εθνικά προγράμματα προσφέρουν οικονομική στήριξη για τη φιλοξενία ασκούμενων.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Εξερευνούν ευρωπαϊκά χρηματοδοτούμενα προγράμματα πρακτικής άσκησης (π.χ. Erasmus+ VET Pro)
- Φιλοξενούν ασκούμενους από άλλες χώρες για ενίσχυση της ποικιλομορφίας
- Αξιοποιούν τη χρηματοδότηση για ενίσχυση της εκπαίδευσης, της μέντορινγκ και της ένταξης

Παρέχετε κατάλληλα ψηφιακά εργαλεία

Οι νεότεροι εργαζόμενοι είναι ιδιαίτερα ψηφιακοί και αναμένουν αποδοτικές, σύγχρονες ροές εργασίας.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Χρησιμοποιούν συνεργατικές πλατφόρμες για εργασίες και επικοινωνία
- Προσφέρουν πρόσβαση σε ενημερωμένο λογισμικό και εργαλεία
- Μειώνουν την περιττή γραφειοκρατία
- Παρέχουν σύντομες οδηγίες για τα εσωτερικά συστήματα

Θέστε Όρια με Σεβασμό και Σαφήνεια

Οι νεότεροι εργαζόμενοι εκτιμούν τη δομή, αλλά αποφεύγουν άκαμπτες ή αυταρχικές προσεγγίσεις.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Εξηγούν ξεκάθαρα τους κανόνες και τις προσδοκίες του χώρου εργασίας
- Θέτουν όρια χωρίς εκφοβισμό
- Χρησιμοποιούν γλώσσα με σεβασμό και υποστήριξη
- Αποτελούν πρότυπο της συμπεριφοράς που αναμένουν

Πρωθήστε μια Υγιή Ισορροπία Εργασίας-Ζωής

Η Γενιά Z έχει υψηλή επίγνωση της επαγγελματικής εξουθένωσης και δίνει μεγάλη αξία στην ευεξία.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Σέβονται το ωράριο εργασίας
- Αποφεύγουν όπου είναι δυνατό τις απαιτήσεις της τελευταίας στιγμής
- Ενθαρρύνουν τα διαλείμματα και τις υγιείς καθημερινές συνήθειες

Ενθαρρύνετε την Πρωτοβουλία και τη Δημιουργικότητα

Οι νεότεροι εργαζόμενοι θέλουν να συμβάλλουν με ιδέες, όχι απλώς να ακολουθούν οδηγίες.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Προσκαλούν τους ασκούμενους να προτείνουν λύσεις
- Επιτρέπουν τον πειραματισμό μέσα σε ασφαλή όρια
- Ενθαρρύνουν τη δημιουργική σκέψη
- Παρέχουν χώρο για καινοτομία

Καλλιεργήστε Κουλτούρα Αμοιβαίου Σεβασμού

Η Γενιά Z αναμένει χώρους εργασίας που είναι χωρίς αποκλεισμούς, δίκαιοι και κοινωνικά ευαισθητοποιημένοι.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Αντιμετωπίζουν άμεσα κάθε μορφή διάκρισης ή προκατάληψης
- Προωθούν ίση μεταχείριση σε όλους τους ρόλους
- Ενθαρρύνουν τον σεβαστικό τρόπο επικοινωνίας
- Αποτελούν πρότυπο συμπεριφοράς που προάγει την ένταξη σε όλα τα επίπεδα

Αναγνωρίστε τα Επιτεύγματα Έγκαιρα και Συχνά

Η θετική επιβράβευση αυξάνει τα κίνητρα και τη δέσμευση.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Αναγνωρίζουν δημόσια την πρόοδο
- Γιορτάζουν τις μικρές επιτυχίες
- Αναδεικνύουν τα δυνατά σημεία κατά την ανατροφοδότηση

Παρέχετε Σαφή Ένταξη και Προσανατολισμό

Ένα δομημένο ξεκίνημα μειώνει το άγχος και ενισχύει την αυτοπεποίθηση.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Προσφέρουν ένα απλό πλάνο ένταξης
- Συστήνουν τους συναδέλφους και τους ρόλους τους
- Εξηγούν βήμα προς βήμα τις ροές εργασίας και τα εργαλεία
- Παρέχουν μια λίστα ελέγχου για την πρώτη εβδομάδα

Ενθαρρύνετε την Υπεύθυνη Χρήση της Τεχνολογίας

Η Γενιά Z είναι ιδιαίτερα συνδεδεμένη ψηφιακά, αλλά η καθοδήγηση βοηθά στη διατήρηση του επαγγελματισμού.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Θέτουν ξεκάθαρες προσδοκίες για τη χρήση τηλεφώνου και social media
- Εξηγούν την ψηφιακή δεοντολογία στον χώρο εργασίας
- Ενθαρρύνουν τη συγκέντρωση κατά την εκτέλεση των εργασιών
- Παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές χωρίς επίρριψη ντροπής ή αυστηρή αστυνόμευση

Δημιουργήστε Ευκαιρίες για Ομαδική Συνοχή

Μια συνδεδεμένη ομάδα βελτιώνει το ηθικό, την εμπιστοσύνη και τη συνεργασία.

Οι εργοδότες θα πρέπει να:

- Οργανώνουν δραστηριότητες που είναι συμπεριληπτικές για όλους τους εργαζομένους
- Αναμειγνύουν ομάδες διαφορετικών ηλικιών, φύλων και εθνικοτήτων
- Ενθαρρύνουν τις ανεπίσημες αλληλεπιδράσεις
- Καλλιεργούν μια εργασιακή κουλτούρα όπου όλοι αισθάνονται ευπρόσδεκτοι

Αναφορές

1. Σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με το Πλαίσιο Ποιότητας για τις Πρακτικές Ασκήσεις (ΕΕ)

Ένα σύνολο 21 αρχών ποιότητας που διασφαλίζουν υψηλού επιπέδου πρακτικές ασκήσεις, συμπεριλαμβανομένων σαφών μαθησιακών στόχων και διαφανών όρων.
https://commission.europa.eu/news/improving-quality-traineeships-eu-2024-03-20_en

2. European Youth Forum – Οδηγός Εργοδοτών για Ποιοτικές Πρακτικές Ασκήσεις

Κατευθυντήριες οδηγίες για εργοδότες σχετικά με τη δημιουργία και τη βελτίωση προγραμμάτων πρακτικής άσκησης που προσφέρουν ουσιαστική μαθησιακή εμπειρία.

<https://www.youthforum.org/news/an-employers-guide-to-quality-internships>

3. Ευρωπαϊκό Χάρτη Ποιότητας για Πρακτικές Ασκήσεις και Μαθητείες (διαδικτυακή αναφορά)

<https://www.youthforum.org/policy-library/european-quality-charter-on-internships-and-apprenticeships>

4. “Internship Best Practice – Employer Information” (Υπηρεσία Σταδιοδρομίας Πανεπιστημίου Οξφόρδης)

Κατευθυντήριες οδηγίες για εργοδότες σχετικά με την παροχή ποιοτικών πρακτικών ασκήσεων, συμπεριλαμβανομένων προτύπων για επίβλεψη, σχεδιασμό καθηκόντων, αμοιβή, συμπερίληψη, διαδικασίες ένταξης και επαγγελματική ανάπτυξη των ασκούμενων.

<https://www.careers.ox.ac.uk/internship-best-practice/>

5. Πρακτικές Ασκήσεις που Αποδίδουν: Οδηγός για Εργοδότες (CIPD)

Πρακτικές συστάσεις και λίστα ελέγχου για εργοδότες σχετικά με την έναρξη ή τη βελτίωση προγραμμάτων πρακτικής άσκησης.

<https://www.cipd.org/en/knowledge/guides/internships-guide/>

6. Μαθητείες– Απασχόληση, Κοινωνικές Υποθέσεις και Ένταξη (ΕΕ)

Επισκόπηση της πολιτικής και των δράσεων της ΕΕ για τη βελτίωση της ποιότητας των πρακτικών ασκήσεων, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής προστασίας και των δίκαιων συνθηκών εργασίας.

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/youth-employment-support/traineeships_en

7. Εισαγωγικός Οδηγός για Οργανώσεις Εργοδοτών (ILO)

Ένας εισαγωγικός οδηγός που αναδεικνύει καλές πρακτικές στον σχεδιασμό, την επίβλεψη και την αξιολόγηση προγραμμάτων πρακτικής άσκησης, από την οπτική των οργανώσεων εργοδοτών.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_582289.pdf