

CATCH Project

Youth Coaching Competence Model

A practical guide for youth workers, social coaches, and teachers

Έργο CATCH

Καθοδήγηση Νέων Μοντέλο Ικανοτήτων

**Ένας πρακτικός οδηγός για εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας,
κοινωνικούς συμβούλους και εκπαιδευτικούς**

Καλώς ορίσατε στον κόσμο της καθοδήγησης νέων

Σε έναν ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο όπου οι νέοι αντιμετωπίζουν πρωτοφανείς προκλήσεις και ευκαιρίες, οι παραδοσιακές προσεγγίσεις υποστήριξης συχνά αποτυγχάνουν. Οι νέοι που πλοηγούνται σε επαγγελματικές διαδρομές και μεταβάσεις στη ζωή χρειάζονται κάτι περισσότερο από συμβουλές ή καθοδήγηση, χρειάζονται ενδυνάμωση, δεξιότητες για αυτογνωσία και εργαλεία για συνεχή ανάπτυξη.

Αναγνωρίζοντας αυτήν την ανάγκη, γεννήθηκε το έργο Creating Youth Work Training and Coaching Horizons (CATCH). Αυτή η συνεργατική πρωτοβουλία, που χρηματοδοτείται στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+ KA2 Youth και υλοποιείται με την υποστήριξη του NIVAM - Σλοβακικού Εθνικού Οργανισμού, συγκεντρώνει μια κοινοπραξία έμπειρων εταίρων για να ενδυναμώσει τους εργαζόμενους νέων με βασικές ικανότητες καθοδήγησης, να υποστηρίξει την αναγνώριση της καθοδήγησης νέων ως μετασχηματιστικού εργαλείου για την κοινωνική ένταξη και να καθιερώσει βιώσιμες πρακτικές που ενδυναμώνουν τους μειονεκτούντες νέους να αναλάβουν την ευθύνη της προσωπικής και ομαδικής τους ανάπτυξης: **EduEra** από τη Σλοβακία, **Coobra – Cooperativa Braccianti** από την Αυστρία, **Oriel** από την Ιταλία, **Rescogita OÜ** από την Εσθονία, **Praxis** από την Ελλάδα, **Zemekoule ZS** από την Τσεχική Δημοκρατία.

Το πρόγραμμα Erasmus+ KA2 Youth παρέχει το ιδανικό πλαίσιο για το CATCH. Ως πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το Erasmus+ KA2 υποστηρίζει στρατηγικές συνεργασίες στον τομέα της νεολαίας, ενθαρρύνοντας την καινοτομία, τη συνεργασία και την ανταλλαγή καλών πρακτικών. Δίνει τη δυνατότητα στους οργανισμούς να αντιμετωπίζουν κοινές προκλήσεις, να βελτιώνουν την ποιότητα της εργασίας με νέους και να αναπτύσσουν εργαλεία που μπορούν να προσαρμοστούν και να αναπαραχθούν σε διαφορετικά περιβάλλοντα. Σε αυτό το πλαίσιο, το CATCH στοχεύει να γεφυρώσει το χάσμα μεταξύ των μεθοδολογιών καθοδήγησης και των πρακτικών εργασίας με νέους, κάνοντας μια απτή διαφορά στη ζωή των νέων και των εκπαιδευτικών που τους υποστηρίζουν.

Μέσω διεθνών εκπαιδευτικών μαθημάτων, τοπικής εφαρμογής, έρευνας και συνεργατικής ανάπτυξης, το CATCH έχει δημιουργήσει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την πρακτική της καθοδήγησης νέων που ανταποκρίνεται στις μοναδικές ανάγκες των νέων σε μεταβατικό στάδιο - ιδιαίτερα εκείνων που προέρχονται από περιθωριοποιημένα περιβάλλοντα.

Το CATCH αντιπροσωπεύει μια ολοκληρωμένη, καινοτόμο προσέγγιση στην καθοδήγηση και την ενδυνάμωση των νέων. Γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ των μεθοδολογιών καθοδήγησης και της εργασίας με νέους, το έργο αντιμετωπίζει τα συστημικά εμπόδια, ενθαρρύνει την ένταξη και δημιουργεί βιώσιμες οδούς για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Μέσω της συνεργασίας, της δημιουργικότητας και της δέσμευσης, το CATCH θέτει ένα νέο πρότυπο για την εργασία με νέους, διασφαλίζοντας ότι κανένας νέος δεν θα μείνει πίσω.

Σας προσκαλούμε τώρα να γυρίσετε σελίδα και να ξεκινήσετε το ταξίδι σας στον κόσμο της καθοδήγησης νέων, ένα ταξίδι που έχει τη δυνατότητα να μεταμορφώσει όχι μόνο την επαγγελματική σας πρακτική αλλά και τις ζωές των νέων που υποστηρίζετε.

Ευχαριστίες

Η τεράστια ευγνωμοσύνη μας πηγαιίνει στον σπουδαιότερο Εθνικό Οργανισμό Erasmus+ της Σλοβακίας, NIVAM, για την πίστη του σε αυτό το έργο και για την αδιάκοπη υποστήριξη που παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια της υλοποίησής του, συμπεριλαμβανομένου ενός εκτεταμένου ευχαριστήριου λόγου στο πρόγραμμα Erasmus+ που υποστηρίζεται από την ΕΕ για την προσφορά της ευκαιρίας για συνεχή βελτίωση της αξίας και της ποιότητας των υπηρεσιών προς τους νέους στην Ευρώπη. Το μεγαλύτερο ευχαριστώ, ωστόσο, πηγαιίνει σε όλους τους εταίρους του έργου CATCH: Coobra (Αυστρία), EduEra (Σλοβακία), Praxis (Ελλάδα), Oriel APS (Ιταλία), Rescogita (Εσθονία), Zemekoule (Τσεχία) για την εξαιρετική συνεργασία, την ευθύνη και τη δέσμευση που επέδειξαν. Καθώς και σε όλους τους συμμετέχοντες στο διεθνές πρόγραμμα κατάρτισης και την τοπική παροχή καθοδήγησης, για το πάθος τους, την προθυμία τους να συμβάλουν ώστε οι κοινωνίες τους να είναι πιο συμπεριληπτικές και οι κοινότητές τους ένα καλύτερο μέρος για όλους τους νέους, και πάνω απ' όλα για την εμπιστοσύνη που έδειξαν στη διαδικασία.

Αποποίηση ευθύνης: Το περιεχόμενο αυτής της δημοσίευσης δεν αντικατοπτρίζει απαραίτητα τη θέση ή τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η δημοσίευση δεν έχει υποστεί ούτε επιμέλεια ούτε διόρθωση από την υπηρεσία σύνταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Το CATCH είναι ένα έργο που χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και υλοποιείται με την υποστήριξη του NIVAM. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που

εκφράζονται είναι μόνο του/των συγγραφέα/ων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του NIVAM. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή φέρουν ευθύνη γι' αυτές.

Πώς να χρησιμοποιήσετε αυτό το έγγραφο

Αυτό το εγχειρίδιο δημιουργήθηκε για άτομα που εργάζονται με νέους και θέλουν να τους υποστηρίξουν με έναν πιο στοχαστικό, ενδυναμωτικό και βασισμένο στην καθοδήγηση τρόπο. Απευθύνεται σε εργαζόμενους με νέους, εκπαιδευτικούς, κοινωνικούς προπονητές, εκπαιδευτές, μέντορες και άλλους επαγγελματίες που συχνά βρίσκονται σε συζητήσεις όπου ένας νέος δεν χρειάζεται απλώς συμβουλές ή οδηγίες, αλλά χώρο για να σκεφτεί, να αναλογιστεί και να βρει τη δική του κατεύθυνση.

Δεν χρειάζεται να είστε επαγγελματίας προπονητής για να χρησιμοποιήσετε αυτό το έγγραφο. Στην πραγματικότητα, γράφτηκε ειδικά για άτομα που ήδη εργάζονται με νέους στην καθημερινή πρακτική και θέλουν να ενισχύσουν τον τρόπο που το κάνουν. Ίσως θέλετε να ακούσετε καλύτερα. Ίσως θέλετε να κάνετε καλύτερες ερωτήσεις. Ίσως θέλετε να χτίσετε περισσότερη εμπιστοσύνη, να υποστηρίξετε περισσότερη ανάληψη ευθύνης ή να νιώσετε πιο ξεκάθαροι σχετικά με τον ρόλο και τα όριά σας. Αυτό το εγχειρίδιο είναι εδώ για να σας βοηθήσει ακριβώς με αυτό.

Μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε:

- **ατομικά**, ως εργαλείο αυτοκριτικής και αυτοαξιολόγησης
- **με έναν συνάδελφο ή επόπτη**, ως βάση για αναστοχασμό, ανατροφοδότηση και επαγγελματική ανάπτυξη
- **σε μια ομάδα**, για να συζητήσετε κοινές πρακτικές και να ενισχύσετε μια κουλτούρα καθοδήγησης
- **στην εκπαίδευση**, ως οδηγό για μάθηση, συζήτηση και πρακτική παρακολούθηση

Η συνεργασία με νέους είναι ουσιαστική, αλλά είναι και περίπλοκη. Υπάρχουν στιγμές που θέλετε να βοηθήσετε, αλλά δεν είστε σίγουροι αν η βοήθεια σημαίνει να παρέμβετε, να κάνετε πίσω, να ακούτε περισσότερο ή να καθοδηγείτε πιο καθαρά. Υπάρχουν στιγμές που ένας νέος φαίνεται αντιστέκεται, αποσυρμένος, συγκλονισμένος ή κολλημένος, και ξέρετε ότι η παροχή συμβουλών δεν είναι αρκετή. Υπάρχουν επίσης στιγμές που συνειδητοποιείτε ότι αυτό που κάνει τη μεγαλύτερη διαφορά δεν είναι να έχετε την τέλεια απάντηση, αλλά να γνωρίζετε πώς να δημιουργήσετε το είδος του χώρου όπου ένας νέος μπορεί να αισθάνεται ασφαλής, να σκέφτεται ειλικρινά και να αρχίζει να προχωρά μπροστά. Αυτό το εγχειρίδιο σχεδιάστηκε για αυτές τις στιγμές.

Προσφέρει έναν πρακτικό τρόπο να κατανοήσετε πώς μοιάζει στην πραγματικότητα μια προσέγγιση καθοδήγησης στην εργασία και την εκπαίδευση των νέων. Σας βοηθά να κατονομάσετε τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις στάσεις που υποστηρίζουν την καλή πρακτική και σας δίνει μια δομή για να αναλογιστείτε τι ήδη κάνετε καλά και τι μπορεί να

θέλετε να αναπτύξετε περαιτέρω. Δεν είναι τεστ και δεν είναι ένα επίσημο εργαλείο πιστοποίησης. Δεν υποτίθεται ότι πρέπει να το «περάσετε». Είναι πολύ περισσότερο σαν ένας σύντροφος για την εξάσκηση: κάτι στο οποίο μπορείτε να επιστρέψετε, να σκεφτείτε, να συζητήσετε με άλλους και να το χρησιμοποιήσετε ως οδηγό για την επαγγελματική σας ανάπτυξη.

Επίσης, δεν χρειάζεται να διαβάσετε ολόκληρο το εγχειρίδιο από την αρχή μέχρι το τέλος σε μία μόνο συνεδρία. Μπορείτε να εργαστείτε με αυτό αργά και πρακτικά. Μπορείτε να ξεκινήσετε με έναν τομέα ικανοτήτων που σας φαίνεται ιδιαίτερα σχετικός αυτή τη στιγμή. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις ερωτήσεις αναστοχασμού μετά από μια δύσκολη συζήτηση με ένα νεαρό άτομο. Μπορείτε να το συμπεριλάβετε σε εποπτεία, αναστοχασμό από συνομηλίκους ή σε μια συνάντηση ομάδας και να το χρησιμοποιήσετε ως σημείο εκκίνησης για συζήτηση. Μπορείτε απλώς να το διαβάσετε με ένα μολύβι στο χέρι σας, παρατηρώντας πού σκέφτεστε, «ναι, αυτό είναι ήδη μέρος της πρακτικής μου» και πού σκέφτεστε, «αυτό είναι κάτι στο οποίο θέλω να βελτιωθώ». Αυτός ακριβώς είναι ο σκοπός του.

Στην ουσία του, αυτό το έγγραφο βασίζεται σε μια απλή ιδέα: οι νέοι αναπτύσσονται καλύτερα σε σχέσεις και περιβάλλοντα όπου αισθάνονται ότι τους ακούνε, τους σέβονται, τους είναι ασφαλείς και συμμετέχουν στη δική τους διαδικασία. Μια προσέγγιση καθοδήγησης βοηθά στη δημιουργία αυτών των συνθηκών. Μπορεί να ενισχύσει την εμπιστοσύνη, τον προβληματισμό, το κίνητρο, την ευθύνη και την αυτονομία. Για τους επαγγελματίες, μπορεί επίσης να φέρει περισσότερη σαφήνεια, βαθύτερη ακρόαση, καλύτερα όρια και μια ισχυρότερη αίσθηση πρόθεσης στην καθημερινή εργασία.

Χρησιμοποιήστε λοιπόν αυτό το εγχειρίδιο ως συνοδευτικό για εξάσκηση. Γράψτε το. Κάντε μια παύση πάνω από τις ερωτήσεις. Δοκιμάστε τα εργαλεία. Επιστρέψτε σε αυτό μετά από πραγματικές εμπειρίες. Αφήστε το να επιβεβαιώσει τι ήδη κάνετε καλά και να σας προκαλέσει απαλά πού ακόμα αναπτύσσεστε. Δεν χρειάζεται να κατακτήσετε τα πάντα ταυτόχρονα. Αυτό που έχει σημασία είναι να παραμείνετε ανοιχτοί, στοχαστικοί και πρόθυμοι να κάνετε το επόμενο βήμα. Γιατί όταν αναπτυσσόμαστε με τον τρόπο που υποστηρίζουμε τους νέους, διευρύνουμε επίσης τον χώρο στον οποίο μπορούν να αναπτυχθούν οι ίδιοι.

Πώς είναι Δομημένη κάθε Περιοχή

Κάθε περιοχή ικανοτήτων ακολουθεί την ίδια δομή, έτσι ώστε το εγχειρίδιο να είναι εύκολο στην πλοήγηση και πρακτικό στη χρήση. Σκοπός δεν είναι μόνο να περιγραφούν οι ικανότητες, αλλά και να σας βοηθήσουν να τις συνδέσετε με πραγματικές καταστάσεις, να τις αναλογιστείτε με ειλικρίνεια και να σκεφτείτε πώς μπορούν να αναπτυχθούν στην καθημερινή σας εργασία.

Σε κάθε περιοχή, θα βρείτε μια σύντομη εισαγωγή που εξηγεί τι αφορά η περιοχή και γιατί είναι σημαντική. Στη συνέχεια, θα δείτε τις **βασικές ικανότητες**, οι οποίες ονομάζουν τις βασικές ικανότητες που εμπλέκονται σε αυτήν τη διάσταση της

πρακτικής. Ακολουθούν **δείκτες** οργανωμένοι σε γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις, ώστε να μπορείτε να δείτε πιο καθαρά πώς φαίνεται η ικανότητα στην πράξη.

Κάθε ενότητα περιλαμβάνει επίσης ένα **πρότυπο αξιολόγησης**, το οποίο δίνει μια σύντομη εικόνα για το πώς φαίνεται η επιτυχία σε αυτόν τον τομέα στην πράξη, και μια **εστίαση για ανάπτυξη**, η οποία υποδεικνύει μια ουσιαστική κατεύθυνση για περαιτέρω ανάπτυξη. Για την υποστήριξη της αναστοχασμού, κάθε περιοχή περιλαμβάνει **ερωτήσεις αναστοχασμού** και έναν **πίνακα αυτοαξιολόγησης**, ώστε να μπορείτε να σταματήσετε, να σκεφτείτε τη δική σας εμπειρία και να αποφασίσετε πού βρίσκεστε αυτή τη στιγμή.

Στο πρακτικό kit εργαλείων, θα βρείτε επίσης συγκεκριμένες μεθόδους, σύντομες ασκήσεις, υποδείξεις για αναστοχασμό και μικρές δράσεις για να δοκιμάσετε στην εργασία σας. Με αυτόν τον τρόπο, το πλαίσιο δεν είναι μόνο κάτι που πρέπει να διαβάσετε, αλλά και κάτι που πρέπει να χρησιμοποιήσετε.

Οι Έξι Περιοχές Ικανοτήτων

Στην καρδιά αυτού του πλαισίου βρίσκονται **έξι περιοχές ικανοτήτων** που μαζί περιγράφουν πώς μοιάζει μια ισχυρή, στοχαστική και αποτελεσματική προσέγγιση καθοδήγησης στην εργασία με νέους. Κάθε περιοχή εστιάζει σε μια διαφορετική διάσταση της πρακτικής, αλλά είναι στενά συνδεδεμένες. Στην πραγματική ζωή, αυτές οι ικανότητες δεν εμφανίζονται μία προς μία. Συνεργάζονται. Ο τρόπος με τον οποίο χτίζετε εμπιστοσύνη επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο ένας νέος ακούει. Ο τρόπος με τον οποίο ακούτε επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο αναστοχάζεται. Ο τρόπος με τον οποίο κατανοείτε τα συστήματα επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο υποστηρίζετε την ανάπτυξη. Και ο τρόπος με τον οποίο διατηρείτε την ηθική και τα όρια διαμορφώνει την ποιότητα όλων των άλλων.

Για αυτόν τον λόγο, οι έξι περιοχές δεν πρέπει να θεωρούνται ξεχωριστά πλαίσια για να τσεκάρετε, αλλά ως μέρη μιας ευρύτερης πρακτικής. Μαζί, προσφέρουν έναν πρακτικό χάρτη των γνώσεων, των δεξιοτήτων, των στάσεων και των σχεσιακών ιδιοτήτων που βοηθούν τους επαγγελματίες να υποστηρίζουν τους νέους με τρόπους που είναι σεβαστικοί, ενδυναμωτικοί και ουσιαστικοί.

Περιοχή I — Θεμελίωση, Ηθική και Επαγγελματισμός

Αυτή η περιοχή αφορά το έδαφος στο οποίο στηρίζεστε: τις αξίες σας, τα όριά σας, το αίσθημα ευθύνης σας και την επαγγελματική σαφήνεια που βοηθά τους νέους να αισθάνονται ασφαλείς μαζί σας.

Περιοχή II — Οικοδόμηση Ασφαλών και Συμπεριληπτικών Σχέσεων

Αυτή η περιοχή εστιάζει στην εμπιστοσύνη, τον σεβασμό και τη δημιουργία ενός σχεσιακού χώρου όπου οι νέοι αισθάνονται ότι μπορούν να εμφανιστούν με ειλικρίνεια και να συμμετάσχουν στη διαμόρφωση της διαδικασίας.

Περιοχή III — Επικοινωνία, Ενεργητική Ακρόαση και Έρευνα

Αυτή η περιοχή διερευνά την καθημερινή τέχνη των συνομιλιών καθοδήγησης: ακρόαση σε βάθος, υποβολή στοχαστικών ερωτήσεων και δημιουργία χώρου για στοχασμό αντί να βιαζόμαστε να βρούμε απαντήσεις.

Περιοχή IV — Διευκόλυνση της Μάθησης, της Ανάπτυξης και της Ανάπτυξης

Αυτή η περιοχή αφορά την υποστήριξη των νέων να αναγνωρίσουν τα δυνατά τους σημεία, να διευκρινίσουν τι έχει σημασία για αυτούς και να κάνουν ρεαλιστικά βήματα προς τα εμπρός στη δική τους μάθηση και ανάπτυξη.

Περιοχή V — Συστημική Επίγνωση, Κοινωνική Ένταξη και Συνεργατική Συμμετοχή

Αυτή η περιοχή διευρύνει το πρίσμα. Μας υπενθυμίζει ότι η ζωή των νέων διαμορφώνεται όχι μόνο από προσωπικές επιλογές, αλλά και από συστήματα, ανισότητες, σχέσεις, ευκαιρίες και εμπόδια που πρέπει να κατανοηθούν και να ξεπεραστούν.

Περιοχή VI — Εφαρμογή των Αρχών της Αναγέννησης και της Βιωσιμότητας

Αυτή η περιοχή εστιάζει στη σύνδεση, την αίσθηση του ανήκειν και στον ευρύτερο κόσμο. Προσκαλεί τους επαγγελματίες να συνδέσουν την προσωπική ανάπτυξη με την κοινότητα, το περιβάλλον και τους τρόπους ζωής που υποστηρίζουν την ευημερία πέρα από το άτομο μόνο.

Μαζί, αυτές οι έξι περιοχές δημιουργούν ένα πλαίσιο που είναι τόσο πρακτικό όσο και στοχαστικό. Σκοπός τους είναι να σας βοηθήσουν να κατανοήσετε καλύτερα την εργασία σας, να αναγνωρίσετε καλύτερα τα δυνατά σας σημεία και να εντοπίσετε καλύτερα πού μπορεί να βρίσκονται τα επόμενα βήματά σας στην ανάπτυξη.

Σημείωση για την Εποπτεία και τη Μάθηση από Ομοτίμους

Η καθοδήγηση δεν είναι κάτι που αναπτύσσουμε μόνοι μας. Αναπτύσσεται μέσω της εμπειρίας, αλλά αναπτύσσεται επίσης μέσω της αναστοχασμού, της ανατροφοδότησης και των συζητήσεων με άλλους. Γι' αυτό η εποπτεία και η μάθηση από ομοτίμους έχουν τόσο μεγάλη σημασία. Μας βοηθούν να παρατηρήσουμε τι μπορεί να μας διαφεύγει μόνοι μας, να κατανοήσουμε δύσκολες καταστάσεις και να συνεχίσουμε να αναπτυσσόμαστε με περισσότερη επίγνωση και υποστήριξη.

Εάν έχετε πρόσβαση σε επίσημη εποπτεία, αυτό το εγχειρίδιο μπορεί να είναι ένας πολύ χρήσιμος σύντροφος για αυτήν τη διαδικασία. Μπορείτε να φέρετε έναν τομέα ικανότητας στην εποπτεία, να χρησιμοποιήσετε τις ερωτήσεις αναστοχασμού ως σημείο εκκίνησης και να εντοπίσετε έναν συγκεκριμένο τομέα που θέλετε να ενισχύσετε. Εάν η επίσημη εποπτεία δεν είναι διαθέσιμη σε εσάς, αυτή η εργασία μπορεί να γίνει με άλλους τρόπους. Ένας έμπιστος συνάδελφος, ένα ζευγάρι μάθησης από ομοτίμους ή μια μικρή ομάδα αναστοχασμού μπορούν επίσης να προσφέρουν πολύτιμο χώρο για επαγγελματική ανάπτυξη.

Πολλές από τις ερωτήσεις σε αυτό το εγχειρίδιο έχουν σχεδιαστεί όχι μόνο για ιδιωτική αναστοχασμό, αλλά και για συζήτηση. Λειτουργούν καλά σε ομαδικές συζητήσεις, παρακολούθηση εκπαίδευσης ή εποπτεία από ομοτίμους. Με αυτόν τον τρόπο, το

εγχειρίδιο γίνεται κάτι περισσότερο από ένα απλό έγγραφο προς ανάγνωση — γίνεται ένα κοινό εργαλείο για σκέψη, μάθηση και ανάπτυξη πρακτικής από κοινού.

Ένας απλός τρόπος για να χρησιμοποιήσετε το πλαίσιο είναι **να επιλέγετε έναν τομέα ικανοτήτων κάθε μήνα**, να τον διαβάσετε προσεκτικά, να αναλογίζεστε τις ερωτήσεις, να αξιολογείτε τον εαυτό σας στην κλίμακα και να **εντοπίζετε μια συγκεκριμένη ενέργεια** που θέλετε να δοκιμάσετε στην εργασία σας. Στη συνέχεια, μετά από λίγη εξάσκηση, επιστρέψτε σε αυτήν και παρατηρήστε τι άλλαξε. Ο μικρός, επαναλαμβανόμενος προβληματισμός συχνά οδηγεί σε βαθύτερη και πιο βιώσιμη ανάπτυξη από την προσπάθεια να αλλάξουν τα πάντα μονομιάς.

Area I. Περιοχή I: Θεμέλια, Ηθική και Επαγγελματισμός

Το θεμέλιο σας — το αδιαπραγμάτευτο θεμέλιο που κάνει όλα τα άλλα δυνατά..

Αυτός ο τομέας αφορά τις αξίες, τις αρχές και την επαγγελματική νοοτροπία που στηρίζουν όλα όσα κάνετε ως προπονητής νέων. Πριν μπορέσετε να υποστηρίξετε αποτελεσματικά έναν νέο, πρέπει να γνωρίζετε ξεκάθαρα τις δικές σας αξίες, να κατανοείτε τις ηθικές ευθύνες που συνοδεύουν τον ρόλο σας και να είστε ειλικρινείς σχετικά με τις δικές σας υποθέσεις, προκαταλήψεις και περιορισμούς. Δεν πρόκειται για το να είστε τέλειοι — πρόκειται για το να είστε αξιόπιστοι και να αναπτύσσετε συνεχώς.

Βασικές Ικανότητες

- Ηθική και Επαγγελματική Πρακτική — ενεργώντας με ακεραιότητα, σεβόμενοι την εμπιστευτικότητα, προστατεύοντας τους νέους και αντιμετωπίζοντας τις διακρίσεις.
- Νοοτροπία και Αυτογνωσία Coaching — παραμένοντας περίεργοι και στοχαστικοί, αναγνωρίζοντας τις δικές σας προκαταλήψεις και φροντίζοντας τον εαυτό σας, ώστε να μπορείτε να διατηρήσετε την πρακτική σας.

Δείκτες

Γνώσεις_/knowledge

- Βαθιά κατανόηση των ηθικών προτύπων που σχετίζονται με τον ρόλο σας, συμπεριλαμβανομένων των κωδίκων δεοντολογίας, των υποχρεώσεων προστασίας και της προστασίας δεδομένων (π.χ. GDPR).
- Γνώση των θεωριών ανάπτυξης των νέων — κατανόηση του πώς οι νέοι αναπτύσσονται, σκέφτονται και διαμορφώνουν ταυτότητα.
- Επίγνωση του πώς η εξουσία και τα προνόμια επηρεάζουν τις σχέσεις μεταξύ νέων και ενηλίκων — συμπεριλαμβανομένης της δικής σας θέσης εξουσίας.
- Εξοικείωση με τον ρόλο της εποπτείας και της αναστοχαστικής πρακτικής ως εργαλεία επαγγελματικής ανάπτυξης.

Δεξιότητες_/Skills

- Συνεπής εφαρμογή της ηθικής λήψης αποφάσεων στις συνεδρίες σας — ειδικά σε διαφορούμενες ή δύσκολες καταστάσεις.
 - Κατάλληλη διαχείριση της εμπιστευτικότητας: γνώση του πότε να τη διατηρήσετε και γνώση του πότε — και πώς — να εμπλέξετε άλλους ενήλικες, σεβόμενοι παράλληλα την εμπιστοσύνη του νέου. (Αυτό είναι ένα από τα πιο συνηθισμένα πραγματικά διλήμματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας και τους εκπαιδευτικούς.)
 - Αμφισβήτηση της μεροληπτικής γλώσσας ή συμπεριφοράς με σεβασμό και εποικοδομητικό τρόπο.
 - Χρήση εποπτείας ή συμβουλευτικής από ομοτίμους για την παρακολούθηση των δικών σας τυφλών σημείων και υποθέσεων.
- Αναγνώριση του πότε ένα νέο άτομο χρειάζεται εξειδικευμένη υποστήριξη πέρα από τον ρόλο σας — και κατάλληλη παραπομπή, διατηρώντας παράλληλα σεβασμό, σαφήνεια και υποστήριξη.

Στάσεις_/ Attitudes

- Γνήσια δέσμευση για προσωπική ακεραιότητα και λογοδοσία.
- Ανοιχτότητα στην ανατροφοδότηση και νοοτροπία δια βίου μάθησης — αντιμετώπιση της ηθικής πρακτικής ως κάτι που ζείτε, όχι απλώς μια λίστα ελέγχου.
- Προτεραιότητα στην αυτοφροντίδα ως απαραίτητη για τη διατήρηση της ενσυναισθητικής, ηθικής πρακτικής. Δεν μπορείτε να κάνετε αποτελεσματική καθοδήγηση αν είστε εξαντλημένοι.
- Σεβασμός στην ποικιλομορφία και την πολιτισμική ευαισθησία σε όλες τις αλληλεπιδράσεις.

✓ Πρότυπο Αξιολόγησης: Η επιτυχία σε αυτόν τον τομέα μετρείται από την ικανότητά σας να διαχειρίζεστε πολύπλοκες ηθικές καταστάσεις με ειλικρίνεια και πολιτισμική ευαισθησία, να αναλογίζεστε τακτικά τις δικές σας υποθέσεις και να διατηρείτε την εμπιστοσύνη των νέων με τους οποίους συνεργάζεστε.

Knowledge	Skills	Attitudes
Understands the Code of Ethics, safeguarding law, GDPR, and relevant cultural/legal regulations.	Applies ethical decision-making consistently in sessions. Manages confidentiality and knows when to involve others.	Demonstrates integrity, accountability, and transparency. Open to feedback and continuous improvement.
Aware of how bias, power, and privilege affect youth-adult relationships.	Challenges discriminatory language or behaviour respectfully.	Shows equity, social justice, and cultural sensitivity in all interactions.

Knows the role of supervision and reflective practice in professional development.	Uses supervision or peer feedback to identify and address personal biases. Recognises when referral to specialised support is needed.	Balances care for others with personal well-being. Recognises burnout signs.
--	---	--



Εστίαση στην Ανάπτυξη: Επίγνωση Προκαταλήψεων. Χρησιμοποιήστε εποπτεία ή συνομιλία με συνομηλίκους για να εντοπίσετε τις υποθέσεις και τα ερεθίσματα που έχετε για νέους από διαφορετικά υπόβαθρα. Αναρωτηθείτε: Τι υποθέτω για τους νέους που είναι πολύ διαφορετικοί από εμένα; Από πού προέρχονται αυτές οι υποθέσεις;

Ερωτήσεις Αναστοχασμού — Αναρωτηθείτε:

1. Ποιες προσωπικές εμπειρίες ή αξίες μπορεί να επηρεάσουν τον τρόπο που εργάζομαι με νέους — θετικά ή ως τυφλό σημείο;
2. Πότε νιώθω μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση στη λήψη ηθικών αποφάσεων; Πότε νιώθω αβέβαιος ή άβολα;
3. Πώς χειρίζομαι την εμπιστευτικότητα στην πράξη; Μπορώ να εξηγήσω με σαφήνεια τα όριά της σε έναν νέο;
4. Πώς εφαρμόζω αυτήν τη στιγμή την αυτοφροντίδα — και είναι στην πραγματικότητα αρκετή για να συνεχίσω την εργασία μου;
5. Πότε έλαβα τελευταία φορά σχόλια για την πρακτική μου από έναν συνάδελφο ή έναν προϊστάμενο; Τι έμαθα;

Αυτοαξιολόγηση — Περιοχή Ι

Επίπεδο Πώς μοιάζει Πού βρίσκομαι; ✓

Level	What it looks like	Where am I? ✓
1 – Awareness Επίγνωση	I know this exists but rarely apply it yet. Γνωρίζω ότι υπάρχει αυτό, αλλά σπάνια το εφαρμόζω ακόμα.	
2 – Developing Ανάπτυξη	I am beginning to apply this, with some support.	

	Αρχίζω να το εφαρμόζω, με κάποια υποστήριξη	
3 – Applying Εφαρμογή	I apply this regularly and feel confident. Το εφαρμόζω τακτικά και νιώθω σίγουρος.	
4 – Embedding Ενσωμάτωση	This is a natural part of my practice; I can guide others. Αυτό είναι ένα φυσικό μέρος της πρακτικής μου. Μπορώ να καθοδηγήσω τους άλλους.	

Τομέας II: Οικοδόμηση Ασφαλών και Συμπεριληπτικών Σχέσεων

Δημιουργία ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού χώρου όπου οι νέοι μπορούν να είναι αυθεντικά ο εαυτός τους χωρίς φόβο κρίσης..

Core Competencies/ Βασικές Ικανότητες

- Οικοδόμηση Σχέσης και Εμπιστοσύνης — δημιουργία ενός ασφαλούς, συμπεριληπτικού περιβάλλοντος όπου οι νέοι μπορούν να μοιράζονται ελεύθερα και να είναι ο εαυτός τους.
- Διευκόλυνση μιας Διαδικασίας Συνεργατικής Συμβουλευτικής — συνεργασία με νέους για τη συν-δημιουργία στόχων και συμφωνιών που σέβονται την αυτονομία τους και αντικατοπτρίζουν τις πραγματικές τους ανάγκες.

Indicators /Δείκτες

Knowledge /Γνώσεις

- Κατανόηση αποτελεσματικών στρατηγικών οικοδόμησης σχέσεων, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου προσαρμογής της προσέγγισής σας σε διαφορετικές προσωπικότητες, υπόβαθρα και στυλ επικοινωνίας.
- Γνώση του τρόπου σχεδιασμού συμφωνιών συμβουλευτικής που καθορίζουν αμοιβαίες ευθύνες, προσδοκίες και όρια — αντί απλώς κανόνες που πρέπει να ακολουθεί ο νέος.
- Επίγνωση ότι ο ρόλος σας ως ενήλικας ή επαγγελματίας δημιουργεί ήδη μια διαφορά ισχύος. Κατανόηση του τρόπου συνειδητής εργασίας για τη μείωσή της.

- Εξοικείωση με προσεγγίσεις που βασίζονται στο τραύμα — κατανόηση του πώς οι δυσμενείς εμπειρίες μπορούν να επηρεάσουν τον τρόπο με τον οποίο οι νέοι εμπλέκονται, επικοινωνούν και εμπιστεύονται.

Skills/ Δεξιότητες

- Ταχεία οικοδόμηση εμπιστοσύνης στις πρώτες συνεδρίες — ειδικά με νέους που είναι αποστασιοποιημένοι, αντιστέκονται ή έχουν βιώσει αρνητικές εμπειρίες με ενήλικες που έχουν εξουσία.
- Συν-δημιουργία συμφωνιών coaching που καθορίζουν αμοιβαίες ευθύνες — όχι απλώς κανόνες που πρέπει να ακολουθεί ο νέος.
- Χρήση γλώσσας που βασίζεται στο τραύμα: αποφυγή πίεσης για αποκάλυψη, ομαλοποίηση αντιδράσεων και ποτέ αντίδραση με σοκ ή κρίση.
- Προσαρμογή του στυλ επικοινωνίας σας σε διαφορετικά πολιτισμικά υπόβαθρα — έλεγχος των υποθέσεων σας αντί να προβάλλετε τους δικούς σας κανόνες.

Attitudes / Στάσεις

- Γνήσια ενσυναίσθηση και περιέργεια για το μοναδικό υπόβαθρο και την εμπειρία ζωής ενός νέου.
- Δέσμευση για κοινή χρήση εξουσίας και σεβασμό της αυτονομίας των νέων — συμμετοχή των νέων στις αποφάσεις σχετικά με τη δική τους διαδικασία.
- Προθυμία τροποποίησης συμφωνιών και προσεγγίσεων καθώς εξελίσσονται οι ανάγκες, με βάση τα σχόλια του νέου.

✓ Πρότυπο Αξιολόγησης: Η επιτυχία μετρίεται με σχέσεις υψηλής ποιότητας, σαφείς και αμοιβαία συμφωνημένες συμφωνίες Coaching και την προθυμία του νέου να συμμετάσχει ενεργά και ειλικρινά στη διαδικασία.

Knowledge/ Γνωσεις	Skills/Δεξιότητες	Attitudes/Στάσεις
Γνωρίζει αποτελεσματικές στρατηγικές οικοδόμησης σχέσεων και πώς να τις προσαρμόζει σε διαφορετικά υπόβαθρα	Εδραιώνει γρήγορα εμπιστοσύνη στις αρχικές συνεδρίες. Δημιουργεί σαφείς, γραπτές συμφωνίες που περιγράφουν τους αμοιβαίους ρόλους.	Ενσυναίσθηση και γνήσια περιέργεια για το υπόβαθρο και τις ανάγκες κάθε νέου.
Γνωρίζει πώς να σχεδιάζει συμφωνίες καθοδήγησης που	Χρησιμοποιεί στρατηγικές επικοινωνίας που βασίζονται	Δέσμευση για κοινή χρήση δύναμης. Εκτιμά και ενθαρρύνει

εξισορροπούν τη δομή με την αυτονομία των νέων.	στο τραύμα. Αποφεύγει να πιέζει για αποκάλυψη ή να αντιδρά με σοκ.	σταθερά τη συμμετοχή των νέων.
Κατανοεί ότι οι ρόλοι ενηλίκων/επαγγελματιών δημιουργούν μια ανισορροπία δύναμης και πώς να τη μειώνει συνειδητά.	Προσαρμόζει την προσέγγιση καθώς εξελίσσονται οι ανάγκες των νέων. Συν-δημιουργεί βασικούς κανόνες που αναγνωρίζουν τη δυναμική της πολιτιστικής δύναμης	Ευελιξία και Ανοιχτότητα. Προθυμία τροποποίησης συμφωνιών με βάση τα σχόλια των νέων.



Εστίαση στην Ανάπτυξη: Δεξιότητες Σύναψης Συμβάσεων. Εξασκηθείτε στο σχεδιασμό συμφωνιών καθοδήγησης ως αμφίδρομης συζήτησης — τι φέρνει ο καθένας σας, τι χρειάζεται ο καθένας σας, σε τι δεσμεύεται ο καθένας σας; Στοχεύστε σε κάτι που ο νέος έχει πραγματικά διαμορφώσει, όχι απλώς υπογράψει.

Στοχαστικές Ερωτήσεις — Ρωτήστε τον εαυτό σας:

1. Πόσο γρήγορα τείνω να προχωράω στην επίλυση προβλημάτων αντί να μένω στην οικοδόμηση σχέσεων;
2. Πώς προσαρμόζω το στυλ επικοινωνίας μου σε νέους από διαφορετικούς πολιτισμούς ή υπόβαθρα;
3. Τι μου λένε οι νέοι — άμεσα ή έμμεσα — για το πώς αισθάνονται ασφαλείς μαζί μου;
4. Πώς το χειρίζομαι όταν ένας νέος αντιστέκεται, αποσυνδέεται ή σαφώς δεν θέλει να είναι εκεί;
5. Πώς μπορώ να ελέγξω αν ένας νέος νιώθει πραγματικά ότι τον ακούνε και ότι τον εμπλέκουν — όχι απλώς τον ακούνε;

Self-Assessment — Area II

Level	What it looks like	Where am I? ✓
1 – Awareness Επίγνωση	I know this exists but rarely apply it yet. Ξέρω ότι υπάρχει αυτό, αλλά σπάνια το εφαρμόζω ακόμα.	

2 – Developing Ανάπτυξη	I am beginning to apply this, with some support. Αρχίζω να το εφαρμόζω, με κάποια υποστήριξη	
3 – Applying Εφαρμογή	I apply this regularly and feel confident. Το εφαρμόζω τακτικά και νιώθω σίγουρος/η.	
4 – Embedding Ενσωμάτωση	This is a natural part of my practice; I can guide others. Αυτό είναι ένα φυσικό μέρος της πρακτικής μου. Μπορώ να καθοδηγήσω άλλους.	

Area III: Communication, Active Listening, and Inquiry

Your conversational toolkit — helping young people discover their own insights.

Μία από τις πιο σημαντικές αλλαγές στη μετάβαση από τη διδασκαλία ή την παροχή συμβουλών στην καθοδήγηση (coaching) είναι η εκμάθηση της ερώτησης αντί της αφήγησης. Αυτός ο τομέας αφορά την ανάπτυξη των επικοινωνιακών δεξιοτήτων που βοηθούν τους νέους να σκέφτονται πιο βαθιά, να ανακαλύπτουν τις δικές τους απαντήσεις και να αισθάνονται ότι σας ακούνε πραγματικά. Περιλαμβάνει επίσης την επίγνωση του πώς οι νέοι επικοινωνούν διαφορετικά από τους ενήλικες — και την προθυμία να προσαρμόσετε το στυλ σας ανάλογα.

Βασική Αρχή : Η καθοδήγηση δεν είναι παροχή συμβουλών. Ο ρόλος σας δεν είναι να παρέχετε λύσεις, αλλά να κάνετε ερωτήσεις που βοηθούν τον νέο να βρει τις δικές του. Αυτό είναι πιο δύσκολο από ό,τι ακούγεται — ειδικά για τους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι είναι εκπαιδευμένοι να δίνουν απαντήσεις.

Βασικές Ικανότητες

- Αποτελεσματική Επικοινωνία και Ενεργητική Ακρόαση — ακρόαση σε βάθος, εντοπισμός μη λεκτικών ενδείξεων και χρήση ανοιχτών ερωτήσεων για να βοηθηθούν οι νέοι να εξερευνήσουν τις δικές τους σκέψεις.
- Διευκόλυνση της Επίγνωσης και του Στοχασμού — βοήθεια προς τους νέους να αποκτήσουν νέα γνώση για τον εαυτό τους και τις καταστάσεις τους, χρησιμοποιώντας ερωτήσεις, σιωπή και δημιουργικά εργαλεία.

Indicators

Γνώσεις

- Εξοικείωση με μοντέλα επικοινωνίας που βασίζονται στην έρευνα — όπως η σωκρατική ερώτηση — τα οποία χρησιμοποιούν ερωτήσεις για να διεγείρουν τη σκέψη αντί να παρέχουν πληροφορίες.
- Κατανόηση των προτύπων επικοινωνίας που αφορούν ειδικά τους νέους: οι νέοι μπορεί να επικοινωνούν πολύ διαφορετικά από τους ενήλικες — μέσω του τόνου, της γλώσσας του σώματος, της σιωπής ή των ψηφιακών μέσων. Η επίγνωση αυτού σας βοηθά να αποφύγετε τα σήματα λανθασμένης ανάγνωσης.

Κατανόηση του πώς η ηλικία και το αναπτυξιακό στάδιο διαμορφώνουν την επικοινωνία, την προσοχή, τον προβληματισμό και τη συναισθηματική έκφραση — και προσαρμογή του ρυθμού, της γλώσσας και των ερωτήσεων σας ανάλογα.

- Γνώση δημιουργικών εργαλείων (οπτικά βοηθήματα, μεταφορές, αφήγηση, γραφή, σχέδιο) που μπορούν να υποστηρίξουν τον προβληματισμό για τους νέους που δυσκολεύονται να εκφραστούν λεκτικά.

Δεξιότητες

- Χρήση ανοιχτών, δυναμικών ερωτήσεων που προκαλούν προβληματισμό αντί για απαντήσεις ναι/όχι. Για παράδειγμα: «Τι θα άλλαζε για εσάς αν μπορούσατε να το κάνετε αυτό;» αντί για «Θέλετε να το κάνετε αυτό;»
- Αποτελεσματική παράφραση και σύνοψη — αναστοχασμός όσων ακούτε με τρόπο που κάνει το νεαρό άτομο να νιώθει ότι σας καταλαβαίνουν.
- Να νιώθετε άνετα με τη σιωπή. Η σιωπή δεν είναι κενή — είναι χρόνος σκέψης. Η βιασύνη να γεμίσετε τη σιωπή είναι μια από τις πιο συνηθισμένες συνήθειες που πρέπει να ξεμάθετε.
- Η ενσωμάτωση δημιουργικών εργαλείων (οπτικές μεταφορές, εικόνες, σχέδιο, κίνηση) κατά την ομιλία δεν φαίνεται προστιθέμενη. Προσαρμογή του ρυθμού, της γλώσσας και των ερωτήσεων στην ηλικία και το αναπτυξιακό στάδιο του νεαρού ατόμου.

Στασεις

- Ανοιχτόμυαλο πνεύμα: προσέγγιση κάθε συνεδρίας χωρίς προκαθορισμένη ατζέντα σχετικά με το τι «πρέπει» να κάνει ή να σκέφτεται ο νέος.
- Αποφυγή ορολογίας που επικεντρώνεται σε ενήλικες ή υποθέσεων σχετικά με το τι είναι «φυσιολογικό» ή «κατάλληλο». Παρακολούθηση της γλώσσας και του πλαισίου του νέου.
- Εκτίμηση της σιωπής και της δημιουργικής έκφρασης ως θεμιτών εργαλείων — όχι ως ενδείξεων ότι η συνεδρία έχει αποτύχει.

Γρήγορος αυτοέλεγχος:: Πόσο συχνά διαπιστώνω ότι μιλάω περισσότερο από το νεαρό άτομο; Εάν μιλάτε περισσότερο από το 30% του χρόνου σε μια συνεδρία καθοδήγησης, σκεφτείτε αν κάνετε καθοδήγηση ή συμβουλή.

✓ Πρότυπο Αξιολόγησης : Η αποτελεσματικότητα είναι εμφανής όταν οι νέοι εκφράζουν την αίσθηση ότι τους ακούτε και τους κατανοείτε και όταν οι αλλαγές στην αυτογνωσία τους μπορούν να συνδεθούν με την ποιότητα των ερωτήσεών σας.

Knowledge/Γνωσεις	Skills/Δεξιότητες	Attitudes/Στασεις
Γνωρίζει μοντέλα έρευνας (π.χ. σωματικές ερωτήσεις, χρήση σιωπής, μεταφορές).	Χρησιμοποιεί ανοιχτές ερωτήσεις που προκαλούν αναστοχασμό και αυτογνωσία	Είναι σταθερά περίεργος και δεν κρίνει. Αποφεύγει την ορολογία που επικεντρώνεται σε ενήλικες.
Κατανοεί τα πρότυπα επικοινωνίας που αφορούν ειδικά τους νέους, συμπεριλαμβανομένων των μη λεκτικών και ψηφιακών. Προσαρμόζει την επικοινωνία στην ηλικία και το αναπτυξιακό στάδιο.	Παραφράζει και συνοψίζει αποτελεσματικά. Τα σχόλια των πελατών επιβεβαιώνουν την αίσθηση ότι ακούγονται.	Νιώθει άνετα με τη σιωπή. Είναι πρόθυμος να προσαρμόσει την προσέγγιση εάν η ομιλία δεν λειτουργεί.
Γνωρίζει δημιουργικά εργαλεία (οπτικά, μεταφορές, σχέδιο) που υποστηρίζουν τον αναστοχασμό	Χρησιμοποιεί δημιουργικά εργαλεία όταν η τυπική συζήτηση δεν είναι προσβάσιμη στο νεαρό άτομο	Εκτιμά τη σιωπή και τη δημιουργική έκφραση ως νόμιμες και ισχυρές υποστηρίξεις για διορατικότητα

Εστίαση για Ανάπτυξη: Η Χρήση της Σιωπής. Εξασκηθείτε στο να παραμένετε σιωπηλοί για λίγα επιπλέον δευτερόλεπτα αφού ένα νεαρό άτομο τελειώσει να μιλάει - αντισταθείτε στην παρόρμηση να απαντήσετε αμέσως. Αυτή η μικρή συνήθεια δίνει στους νέους τον χώρο να εμβαθύνουν. Αισθάνεται άβολα στην αρχή, αλλά είναι ένα από τα πιο ισχυρά εργαλεία στο ρεπερτόριο ενός προπονητή.

Στοχαστικές Ερωτήσεις — Ρωτήστε τον εαυτό σας:

1. Στις πρόσφατες συνεδρίες μου, ποιος μιλούσε περισσότερο — εγώ ή ο/η νέος/α;
2. Τι είδους ερωτήσεις έχω την τάση να κάνω; Είναι ως επί το πλείστον ανοιχτές ή κλειστές;
3. Πόσο άνετα νιώθω με τη σιωπή; Τι κάνω όταν μια συζήτηση σιγήσει;
4. Πώς προσαρμόζω την επικοινωνία μου για διαφορετικές ηλικίες, υπόβαθρα ή στυλ επικοινωνίας;
5. Πότε πρόσφερα τελευταία φορά ένα δημιουργικό εργαλείο αντί για μια λεκτική προσέγγιση; Τι συνέβη;

Self-Assessment — Area III

Level	What it looks like	Where am I? ✓
1 – Awareness Επίγνωση	I know this exists but rarely apply it yet. Ξέρω ότι υπάρχει αυτό, αλλά σπάνια το εφαρμόζω ακόμα.	
2 – Developing Ανάπτυξη	I am beginning to apply this, with some support. Αρχίζω να το εφαρμόζω, με κάποια υποστήριξη	
3 – Applying Εφαρμογή	I apply this regularly and feel confident. Το εφαρμόζω τακτικά και νιώθω σίγουρος/η.	
4 – Embedding Ενσωμάτωση	This is a natural part of my practice; I can guide others. Αυτό είναι ένα φυσικό μέρος της πρακτικής μου. Μπορώ να καθοδηγήσω άλλους.	

Area IV, Τομέας IV: Διευκόλυνση της Μάθησης, της Ανάπτυξης και της Ανάπτυξης

Να λειτουργεί ως καταλύτης — να βοηθά τους νέους να θέσουν και να επιδιώξουν τους δικούς τους αυθεντικούς στόχους.

Αυτός ο τομέας αφορά την υποστήριξη των νέων ώστε να αναπτύξουν αυτοπεποίθηση και αυτοκατεύθυνση — όχι λέγοντάς τους τι να κάνουν, αλλά βοηθώντας τους να διευκρινίσουν τι θέλουν, να θέσουν ουσιαστικούς στόχους και να μάθουν από τις εμπειρίες τους. Κρίσιμα, απαιτείται η αναγνώριση ότι η εξερεύνηση της ταυτότητας — ένα νέο άτομο που καταλαβαίνει ποιος είναι και τι εκτιμά — είναι από μόνο του ένας θεμιτός και σημαντικός αναπτυξιακός στόχος, όχι μια παράκαμψη από την «πραγματική δουλειά».

Core Competencies Βασικές Ικανότητες

- Καθορισμός Στόχων και Σχεδιασμός Δράσης — βοήθεια προς τους νέους να θέσουν ρεαλιστικούς, προσωπικά ουσιαστικούς στόχους και να δημιουργήσουν συγκεκριμένα βήματα για την επιδίωξή τους.
- Διευκόλυνση Αναπτυξιακής και Μη Τυπικής Μάθησης — χρήση καθοδήγησης και βιωματικών μεθόδων για την ενίσχυση της αυτοκατεύθυνσης, της ανθεκτικότητας και μιας ισχυρότερης αίσθησης ταυτότητας.

Indicators Δεικτες

Knowledge Γνωσεις

- Κατανόηση της αναπτυξιακής ψυχολογίας — πώς οι νέοι σε διαφορετικές ηλικίες σκέφτονται τους στόχους, την ταυτότητα και το μέλλον.
- Εξοικείωση με πλαίσια καθορισμού στόχων, όπως οι στόχοι SMART (Συγκεκριμένοι, Μετρήσιμοι, Εφικτοί, Σχετικοί, Χρονικά προσδιορισμένοι). Επίσης, επίγνωση ότι οι καλοί στόχοι πρέπει να είναι ρεαλιστικοί, να έχουν προσωπικό νόημα και να μην είναι επιβλαβείς για τους ίδιους ή τους άλλους.
- Γνώση μη τυπικών και βιωματικών μεθόδων μάθησης — μάθηση μέσω της πράξης, της αναστοχασμού και του πειραματισμού, όχι απλώς ακρόασης.
- Επίγνωση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν συνήθως οι νέοι στην επίτευξη των στόχων — και πώς να τους υποστηρίξουν χωρίς να αναλαμβάνουν τον έλεγχο.

Skills Δεξιότητες

- Συν-δημιουργία μετρήσιμων και ουσιαστικών στόχων σε συνεργασία — διασφαλίζοντας ότι οι στόχοι ανήκουν στον νέο, όχι σε εσάς.
- Διεξαγωγή τακτικών αξιολογήσεων προόδου και βοήθεια στους νέους να επαναπροσδιορίζουν την προδιάθεσή τους όταν τα πράγματα αλλάζουν ή δεν πάνε σύμφωνα με το σχέδιο.
- Χρήση στρατηγικών βιωματικής μάθησης — δραστηριότητες, εργαλεία αναστοχασμού, οπτικοί χάρτες στόχων, ασκήσεις αξιών — για να βοηθηθούν οι νέοι να ανακαλύψουν τις αυθεντικές τους φιλοδοξίες.
- Αναγνώριση του πότε πρέπει να παρέμβουν με υποστήριξη και πότε να αφήσουν έναν νέο να ξεπεράσει μια δυσκολία μόνος του — οικοδόμηση ανθεκτικότητας αντί για εξάρτηση.

Attitudes Στaseis

- Πίστη στην ικανότητα του νέου για αυτοκατεύθυνση. Η δουλειά σας είναι να την ξεκλειδώσετε, όχι να την αντικαταστήσετε.
- Γιορτάζοντας μικρές νίκες και ορόσημα, όχι μόνο μεγάλα αποτελέσματα.
- Αναγνώριση της εξερεύνησης της ταυτότητας ως έγκυρου αναπτυξιακού στόχου από μόνος του. Το να καταλάβει κάποιος ποιος είναι κάνει σημαντική δουλειά.
- Υπομονή και ευελιξία — προσαρμογή στον ρυθμό και τις συνθήκες κάθε νέου.

 **Πρότυπο Αξιολόγησης:** . Η επιτυχία μετρείται με παρατηρήσιμες βελτιώσεις στην αυτοπεποίθηση του νέου, στην ικανότητά του να διατυπώνει τους δικούς του στόχους και στην ενεργό συμμετοχή του στη δική του διαδικασία ανάπτυξης

Knowledge/ Γνωσεις	Skills/ δεξιότητες	Attitudes /Στaseis
--------------------	--------------------	--------------------

. Γνωρίζει πλαίσια καθορισμού στόχων (π.χ. SMART) και κατανοεί τις αναπτυξιακές ανάγκες των νέων.	Συνδημιουργεί μετρήσιμους, ουσιαστικούς στόχους με τον νέο. Οι στόχοι ανήκουν σε αυτούς, όχι σε εσάς	Γιορτάζει τις μικρές νίκες. Πιστεύει στην ικανότητα κάθε νέου για αυτοκατεύθυνση.
. Κατανοεί τις μη τυπικές και βιωματικές μεθόδους μάθησης. Γνωρίζει τις κοινές προκλήσεις στην παρακολούθηση των στόχων των νέων.	Διεξάγει τακτικές αξιολογήσεις προόδου και βοηθά τους νέους να προσαρμοστούν όταν αλλάζουν τα σχέδια.	Αναγνωρίζει την εξερεύνηση της ταυτότητας ως έγκυρο στόχο. Είναι υπομονετικός με τον ρυθμό κάθε ατόμου.
Γνωρίζει πότε να παρέμβει και πότε να κάνει ένα βήμα πίσω — κατανοώντας τον «παραγωγικό αγώνα».	Χρησιμοποιεί αποτελεσματικά βιωματικά εργαλεία (οπτική χαρτογράφηση, ασκήσεις αξιών, υποδείξεις αναστοχασμού). Ευέλικτο και προσαρμοστικό.	Αποφεύγει τη δημιουργία εξάρτησης — ενισχύει τις ικανότητες του νέου.

Εστίαση στην Ανάπτυξη : Στρατηγικό Βήμα προς τα Πίσω. Όταν ένα νέο άτομο έχει κολλήσει ή δυσκολεύεται με μια απόφαση, αντισταθείτε στην παρόρμηση να την λύσετε για αυτόν. Δοκιμάστε να ρωτήσετε: «Τι θα κάνατε αν δεν ήμουν εδώ;» ή «Τι γνωρίζετε ήδη για αυτήν την κατάσταση που θα μπορούσε να βοηθήσει;» Αυτό ενισχύει την πραγματική ανθεκτικότητα. Ένας χρήσιμος εμπειρικός κανόνας: αν διαπιστώσετε ότι εργάζεστε σκληρότερα από το νέο άτομο, κάτι έχει απομακρυνθεί από την καθοδήγηση.

Self-Assessment — Area IV

Level	What it looks like	Where am I? ✓
1 – Awareness Επίγνωση	Ξέρω ότι υπάρχει αυτό, αλλά σπάνια το εφαρμόζω ακόμα.	
2 – Developing Ανάπτυξη	Αρχίζω να το εφαρμόζω, με κάποια υποστήριξη	
3 – Applying Εφαρμογή	Το εφαρμόζω τακτικά και νιώθω σίγουρος/η.	
4 – Embedding Ενσωμάτωση	Αυτό είναι ένα φυσικό μέρος της πρακτικής μου. Μπορώ να καθοδηγήσω άλλους.	

Area V: Systemic Awareness, Social Inclusion, and Collaborative Engagement

Understanding the bigger picture — helping young people navigate complex systems.

Οι νέοι δεν υπάρχουν μεμονωμένα. Η ζωή τους διαμορφώνεται από οικογένειες, σχολεία, κοινότητες, θεσμούς και ευρύτερες κοινωνικές δυνάμεις — συμπεριλαμβανομένης της φτώχειας, των διακρίσεων και της συστημικής ανισότητας. Αυτός ο τομέας αφορά την ανάπτυξη της ικανότητάς σας να κατανοείτε αυτές τις δυνάμεις, να υποστηρίζετε τους νέους στην διαχείρισή τους, να χτίζετε συνδέσεις με άλλους επαγγελματίες και μέλη της κοινότητας και να διευκολύνετε αποτελεσματικά τις ομαδικές ρυθμίσεις.

Βασική αρχή: Πολλά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι νέοι δεν είναι προσωπικές αποτυχίες — είναι συστημικά. Μέρος του ρόλου σας ως προπονητής νέων είναι να βοηθάτε τους νέους να κατανοήσουν τη διαφορά, ενώ παράλληλα να ενισχύετε την αυτοπεποίθησή τους και τις δεξιότητές τους για να πλοηγούνται στα συστήματα που τους επηρεάζουν.

Core Competencies

- Πολιτισμική και Συγκυριακή Ικανότητα — κατανόηση των κοινωνικών, πολιτισμικών και συστημικών πλαισίων που διαμορφώνουν τη ζωή των νέων και προσαρμογή της πρακτικής σας ανάλογα.
- Συνεργασία και Διεπιστημονική Εμπλοκή — συνεργασία με οικογένειες, σχολεία, οργανισμούς και κοινοτικά δίκτυα για την οικοδόμηση υποστήριξης για τους νέους.

- Δυναμική Ομαδικής και Ομαδικής Coaching — διευκόλυνση ομαδικών ρυθμίσεων όπου ακούγεται κάθε φωνή και η συλλογική σοφία της ομάδας γίνεται πόρος.

Indicators Δείκτες

Knowledge/ Γνώσεις

- Κατανόηση των ευρύτερων δυνάμεων που διαμορφώνουν τη ζωή των νέων: πολιτικά και πολιτικά πλαίσια, οικονομικές πιέσεις, κοινωνικοί και πολιτισμικοί κανόνες, οικογενειακά συστήματα και θεσμικά εμπόδια.
- Γραμματισμός Συστημάτων Πλοήγησης: κατανόηση του τρόπου με τον οποίο λειτουργούν στην πραγματικότητα τα συστήματα που σχετίζονται με τους νέους (εκπαίδευση, απασχόληση, κοινωνικές υπηρεσίες, υγειονομική περίθαλψη) — συμπεριλαμβανομένων των «κρυφών κανόνων» και των άτυπων εμποδίων που συχνά εμποδίζουν την πρόσβαση των περιθωριοποιημένων νέων. Αυτή είναι πρακτική γνώση, όχι μόνο θεωρητική.
- Γνώση του κοινωνικού κεφαλαίου — κατανόηση της σημασίας των δικτύων και των συνδέσεων, και του πώς ορισμένοι νέοι έχουν πολύ λιγότερα από αυτά από άλλους, συχνά λόγω δομικής ανισότητας.
- Κατανόηση της δυναμικής των ομάδων και του τρόπου διευκόλυνσης της συλλογικής μάθησης — συμπεριλαμβανομένου του τρόπου σχηματισμού των ομάδων, του τρόπου με τον οποίο προκύπτουν οι συγκρούσεις και του τρόπου εποικοδομητικής διαχείρισής τους.

Skills /Δεξιότητες

- Βοηθώντας τους νέους να χαρτογραφήσουν τα συστήματα και τις οδούς που σχετίζονται με τους στόχους τους — συμπεριλαμβανομένου του εντοπισμού των βασικών επαφών και της πρόβας πραγματικών αλληλεπιδράσεων (email, τηλεφωνήματα, συνεντεύξεις).
- Υποστήριξη των νέων για την άσκηση αυτο-υπεράσπισης σε πραγματικές καταστάσεις — για παράδειγμα, σύνταξη email, πραγματοποίηση τηλεφωνημάτων, προετοιμασία για συναντήσεις ή αίτημα πληροφοριών και υποστήριξης από ιδρύματα.
- Διευκόλυνση δεξιοτήτων δικτύωσης με νέους που δεν έχουν διασυνδέσεις: εισαγωγή τους σε επαφές, οικοδόμηση της αυτοπεποίθησής τους στην επικοινωνία και υποστήριξή τους για την ανάπτυξη των δικών τους δικτύων με την πάροδο του χρόνου.
- Αποτελεσματική συνεργασία με άλλους επαγγελματίες (εκπαιδευτικούς, κοινωνικούς λειτουργούς, μέλη της οικογένειας, κοινοτικές οργανώσεις) εκ μέρους των νέων — διατηρώντας παράλληλα την εμπιστευτικότητα.
- Σε ομαδικά περιβάλλοντα: διασφάλιση ισορροπημένης συμμετοχής, εποικοδομητική διαχείριση των συγκρούσεων και χρήση δημιουργικών μεθόδων για την ανάδειξη πιο ήπιων φωνών.

Attitudes /Στάσεις

- Δέσμευση για κοινωνική δικαιοσύνη και ισότητα — ενεργή αμφισβήτηση των προκαταλήψεων και υπεράσπιση των νέων όταν τα συστημικά εμπόδια υπερβαίνουν την τρέχουσα ικανότητά τους να πλοηγηθούν μόνοι τους.
- Πολιτισμική ταπεινότητα: έλεγχος των υποθέσεων σας, ρωτώντας αντί να υποθέτετε και αναγνωρίζοντας ότι αυτό που είναι «φυσιολογικό» στον πολιτισμό σας δεν είναι καθολικό.

- Ενδυνάμωση έναντι της εξάρτησης: ο στόχος σας είναι να αναπτύξετε την ικανότητα του νέου να πλοηγείται σε συστήματα — όχι να το κάνετε εσείς για αυτόν επ' αόριστον.
- Σε ομάδες: υπεράσπιση της συλλογικής σοφίας, αναγνώριση των συνεισφορών των συνομηλίκων και διασφάλιση ότι δεν κυριαρχεί καμία φωνή.

✓ Πρότυπο Αξιολόγησης: Η αποτελεσματικότητα αξιολογείται μέσω της ικανότητάς σας να ενσωματώνετε ευρύτερα κοινωνικά πλαίσια στην ατομική καθοδήγηση, να δημιουργείτε περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς και να βοηθάτε τους νέους να αναπτύξουν πραγματικά εργαλεία για την πλοήγηση στα συστήματα που επηρεάζουν τη ζωή τους.

Knowledge/ Γνωσεις	Skills /Δεξιότητες	Attitudes /Στασεις
Κατανοεί τις ευρύτερες δυνάμεις που διαμορφώνουν τη ζωή των νέων (πολιτικές, οικονομικές, πολιτιστικές, θεσμικές).	Βοηθά τους νέους να χαρτογραφούν διαδρομές και να εξασκούν τις αλληλεπιδράσεις συστημάτων στην πραγματική ζωή.	Δεσμεύεται στην κοινωνική δικαιοσύνη και την ισότητα. Αμφισβητεί ενεργά τις προκαταλήψεις.
Γνωρίζει τους «κρυφούς κανόνες» των βασικών συστημάτων (εκπαίδευση, απασχόληση) και πώς εμποδίζουν τους περιθωριοποιημένους νέους.	Διευκολύνει τις δεξιότητες δικτύωσης, την αυτο-υπεράσπιση και υποστηρίζει τους νέους στην οικοδόμηση των δικών τους συνδέσεων.	Πολιτισμική ταπεινότητα: ρωτάει αντί να υποθέτει. Στοχάζεται πάνω στα δικά του προνόμια στην εποπτεία.
Κατανοεί τη δυναμική της ομάδας και πώς να διευκολύνει τη συλλογική μάθηση.	Εξασφαλίζει ισορροπημένη συμμετοχή σε ομάδες. Διαχειρίζεται τις συγκρούσεις εποικοδομητικά. Χρησιμοποιεί δημιουργικές μεθόδους.	Εστίαση στην ενδυνάμωση: ενισχύει τις ικανότητες, αποφεύγει την εξάρτηση. Υποστηρίζει τη συλλογική σοφία στις ομάδες.



Εστίαση στην Ανάπτυξη: Γραμματισμός Συστημάτων Τοπίου. Δημιουργήστε μια πρακτική λίστα με τα βασικά συστήματα και υπηρεσίες που επηρεάζουν τους νέους με τους οποίους εργάζεστε - εκπαιδευτικές οδοί, προγράμματα απασχόλησης, δικαιώματα σε επιδόματα, υπηρεσίες ψυχικής υγείας. Για κάθε ένα από αυτά, ρωτήστε: Γνωρίζω πώς λειτουργεί αυτό στην πραγματικότητα; Ποιοι τείνουν να αποκλείονται και γιατί; Το να είσαι πραγματικά χρήσιμος σε αυτόν τον τομέα σημαίνει να γνωρίζεις τις πρακτικές λεπτομέρειες, όχι μόνο τη θεωρία.

Στοχαστικές Ερωτήσεις — Θέστε στον εαυτό σας:

1. Πόσο καλά κατανοώ τα πραγματικά συστήματα (εκπαίδευση, απασχόληση, υγειονομική περίθαλψη) που επηρεάζουν τους νέους με τους οποίους εργάζομαι;

2. Ποια είναι τα πιο συνηθισμένα συστημικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην κοινότητά μου;
3. Πώς μπορώ να βοηθήσω τους νέους να διακρίνουν μεταξύ προσωπικών προκλήσεων και δομικών ή συστημικών εμποδίων;
4. Πότε υπερασπίζομαι άμεσα έναν νέο και πότε τον υποστηρίζω να υπερασπιστεί τον εαυτό του;
5. Σε ομαδικά περιβάλλοντα, πώς μπορώ να διασφαλίσω ότι ακούγονται πιο ήσυχες φωνές και ότι οι κυρίαρχες φωνές δεν θα υπερισχύσουν;

Self-Assessment — Area V

Level	What it looks like	Where am I? ✓
1 – Awareness Επίγνωση	Ξέρω ότι υπάρχει αυτό, αλλά σπάνια το εφαρμόζω ακόμα.	
2 – Developing Ανάπτυξη	Αρχίζω να το εφαρμόζω, με κάποια υποστήριξη	
3 – Applying Εφαρμογή	Το εφαρμόζω τακτικά και νιώθω σίγουρος/η.	
4 – Embedding Ενσωμάτωση	Αυτό είναι ένα φυσικό μέρος της πρακτικής μου. Μπορώ να καθοδηγήσω άλλους.	

Area VI: Περιοχή VI: Εφαρμογή των Αρχών της Αναγέννησης και της Βιωσιμότητας

Βοήθεια στους νέους να δουν τον εαυτό τους ως μέρος κάτι μεγαλύτερου από τον εαυτό τους.

Οι νέοι σήμερα μεγαλώνουν στο πλαίσιο μιας παγκόσμιας οικολογικής και κοινωνικής κρίσης. Πολλοί βιώνουν κλιματικό άγχος, αίσθημα αποσύνδεσης ή αβεβαιότητα για το μέλλον. Αυτός ο τομέας αφορά την παροχή βοήθειας στους νέους να αισθάνονται συνδεδεμένοι — με τις κοινότητές τους, με τον φυσικό κόσμο και με την αίσθηση της δικής τους θετικής δράσης. Σας προσκαλεί επίσης, ως επαγγελματίες, να αναλογιστείτε τη βιωσιμότητα στην πρακτική και τις αξίες σας.

Το προσβάσιμο σημείο εισόδου για αυτόν τον τομέα: Δεν χρειάζεται να είστε ειδικός στην οικολογία ή την περιβαλλοντική θεωρία. Το πιο σημαντικό σημείο εκκίνησης είναι να

βοηθήσετε τους νέους να μεταβούν από το να αισθάνονται παθητικοί αποδέκτες υπηρεσιών σε ενεργούς συνεισφέροντες στις κοινότητες και τα περιβάλλοντά τους.

Core Competencies

- Συμμετοχή στην Κοινότητα και Σχεδιασμός Δράσης — βοηθώντας τους νέους να αισθάνονται μέρος της κοινότητάς τους, να εντοπίζουν τοπικούς πόρους και να αναλαμβάνουν δράση που ωφελεί τόσο τους ίδιους όσο και τους άλλους.
- Αναγέννηση και Βιωσιμότητα στην Πράξη — εισαγωγή στους νέους στη σύνδεση μεταξύ προσωπικής ευημερίας και υγείας του φυσικού κόσμου, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης υπαίθριων και φυσικών περιβαλλόντων για στοχασμό.

Indicators/ Βασικές Ικανότητες

ΔΕΙΚΤΕΣ

Knowledge /Γνωσεις

- Κατανόηση του πώς η παραμονή χρόνου σε φυσικά περιβάλλοντα υποστηρίζει την ψυχική υγεία και ευεξία — συμπεριλαμβανομένης της μείωσης του άγχους, της βελτίωσης της διάθεσης και μιας μεγαλύτερης αίσθησης προοπτικής. Αυτό δεν απαιτεί εξειδικευμένα προσόντα. Ξεκινά με την επίγνωση.
- Εξοικείωση με την κοινότητα και την κοινωνική δυναμική που σχετίζονται με τη ζωή των νέων σας — ποιοι είναι οι βασικοί παράγοντες, ποιοι πόροι υπάρχουν τοπικά και πώς να συνδέσετε τους νέους μαζί τους.
- Βασική επίγνωση των πλαισίων βιωσιμότητας — η ιδέα ότι οι επιλογές μας πρέπει να ωφελούν, ή τουλάχιστον να μην βλάπτουν, τον εαυτό μας, τους άλλους ανθρώπους, τις κοινότητές μας και το περιβάλλον.

Skills/ Δεξιότητες

- Συνδημιουργία σχεδίων δράσης με νέους που έχουν θετικό αντίκτυπο στην κοινότητά τους — όχι μόνο στους ατομικούς τους στόχους. • Χρήση υπαίθριων ή φυσικών χώρων (πάρκο, κήπος, περίπατος) ως χώρων για στοχασμό — όχι μόνο ως φόντο, αλλά ως σκόπιμο μέρος της διαδικασίας καθοδήγησης.
- Καθοδήγηση νέων σε στοχαστικές και αισθητηριακές δραστηριότητες σε εξωτερικούς χώρους που υποστηρίζουν την αυτογνωσία και τη συναισθηματική ρύθμιση.
- Υποστήριξη νέων να εντοπίζουν πόρους, συμμάχους και ευκαιρίες στο άμεσο περιβάλλον και την κοινότητά τους.

Βοήθεια προς τους νέους να συνδέσουν τους προσωπικούς τους στόχους με τη συμβολή στην κοινοτική και συλλογική ευημερία.

Attitudes/ Στاسεις

- Η πεποίθηση ότι η αναγέννηση ξεκινά με ατομικές στάσεις — ότι οι μικρές αλλαγές στον τρόπο που ζούμε και σχετιζόμαστε με το περιβάλλον μας μπορούν να εξελιχθούν σε κάτι πολύ μεγαλύτερο.
- Μοντελοποίηση της ευθυγράμμισης μεταξύ της προσωπικής σας συμπεριφοράς και των οικολογικών και κοινοτικών αξιών.
- Δέσμευση για την καλλιέργεια του αισθήματος του ανήκειν — βοηθώντας τους νέους να αισθάνονται ότι έχουν σημασία για την κοινότητά τους και ότι η κοινότητά τους έχει σημασία για αυτούς.

 **Πρότυπο Αξιολόγησης:** Η επιτυχία μετρίεται με παρατηρήσιμες βελτιώσεις στην αίσθηση ευεξίας και αυτογνωσίας του νέου, συνοδευόμενες από ένα ισχυρότερο αίσθημα ότι ανήκει στην κοινότητά του και στον φυσικό κόσμο γύρω του.

Knowledge/Γνώση	Skills/Δεξιότητες	Attitudes/Στάση
Γνωρίζει πώς το φυσικό περιβάλλον επηρεάζει θετικά την ψυχική υγεία και την ευεξία.	Συνδημιουργεί σχέδια δράσης που επηρεάζουν θετικά τόσο τον πελάτη όσο και την κοινότητα.	Πιστεύει ότι η αναγέννηση ξεκινά με ατομικές στάσεις. Προτυποποιεί οικολογικές αξίες.
Εξοικειωμένος με τη δυναμική, τους πόρους και τους βασικούς παράγοντες της τοπικής κοινότητας.	Χρησιμοποιεί σκόπιμα το εξωτερικό/φυσικό περιβάλλον ως χώρο αναστοχαστικής καθοδήγησης.	Δεσμεύεται στην ενίσχυση του αισθήματος του ανήκειν. Βοηθά τους νέους να αισθάνονται ότι έχουν σημασία και μπορούν να συμβάλουν στη συλλογική ευημερία.
Βασική επίγνωση της βιωσιμότητας — οι επιλογές δεν πρέπει να βλάπτουν τον εαυτό, τους άλλους, την κοινότητα ή το περιβάλλον.	Καθοδηγεί αισθητηριακές/αναστοχαστικές δραστηριότητες σε εξωτερικούς χώρους. Υποστηρίζει τους νέους στην οικοδόμηση τοπικών συνδέσεων.	Υποστηρίζει και δεν καθοδηγεί σε περιβάλλοντα που βασίζονται στη φύση. Σέβεται την ιδιοκτησία των νέων για τα αποτελέσματα.

 **Εστίαση στην Ανάπτυξη:** Βασική επίγνωση της βιωσιμότητας — οι επιλογές δεν πρέπει να βλάπτουν τον εαυτό, τους άλλους, την κοινότητα ή το περιβάλλον. Καθοδηγεί αισθητηριακές/αναστοχαστικές υπαίθριες δραστηριότητες. Υποστηρίζει τους νέους στην οικοδόμηση τοπικών συνδέσεων. Υποστηρίζει και δεν καθοδηγεί σε περιβάλλοντα που βασίζονται στη φύση. Σέβεται την ιδιοκτησία των αποτελεσμάτων από τους νέους.

Αναστοχαστικές Ερωτήσεις — Ρωτήστε τον εαυτό σας:

1. Αισθάνονται οι νέοι με τους οποίους εργάζομαι συνδεδεμένοι με την κοινότητά τους — ή απομονωμένοι από αυτήν;
2. Ποιες ευκαιρίες υπάρχουν για τους νέους να συνεισφέρουν ουσιαστικά στο τοπικό τους περιβάλλον ή κοινότητα;
3. Πώς αντιμετωπίζω το άγχος για το κλίμα ή το αίσθημα αδυναμίας στους νέους — ενισχύοντας την αυτονομία αντί να επιδεινώνω την αγωνία;
4. Πόσο άνετα νιώθω με τη χρήση εξωτερικών ή φυσικών χώρων στην εργασία μου; Ποιο είναι ένα μικρό βήμα που θα μπορούσα να κάνω;
5. Πώς μπορώ να βοηθήσω τους νέους να εντοπίσουν τους πόρους και τους συμμάχους που υπάρχουν ήδη γύρω τους;

Self-Assessment — Area VI

Level	What it looks like	Where am I? ✓
1 – Awareness Επίγνωση	Ξέρω ότι υπάρχει αυτό, αλλά σπάνια το εφαρμόζω ακόμα.	
2 – Developing Ανάπτυξη	Αρχίζω να το εφαρμόζω, με κάποια υποστήριξη	
3 – Applying Εφαρμογή	Το εφαρμόζω τακτικά και νιώθω σίγουρος/η.	
4 – Embedding Ενσωμάτωση	Αυτό είναι ένα φυσικό μέρος της πρακτικής μου. Μπορώ να καθοδηγήσω άλλους.	



Σύνοψη Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Τώρα που έχετε εργαστεί και στους έξι τομείς, χρησιμοποιήστε τον παρακάτω χώρο για να χαρτογραφήσετε τη συνολική σας εικόνα — πού βρίσκονται τα δυνατά σας σημεία και πού θέλετε να εστιάσετε την ανάπτυξή σας στη συνέχεια.

Τομέας Ικανότητας	1 – Awareness 1- Επίγνωση	2 – Developing 2- Ανάπτυξη	3 – Applying 3- Εφαρμογή	4 – Embedding 4- Ενσωμάτωση
I. Θεμελίωση, Ηθική & Επαγγελματισμός	☐	☐	☐	☐
II. Οικοδόμηση Ασφαλών & Συμπεριληπτικών Σχέσεων	☐	☐	☐	☐
III. Επικοινωνία, Ακρόαση & Διερεύνηση	☐	☐	☐	☐
IV. Διευκόλυνση της Μάθησης & της Ανάπτυξης	☐	☐	☐	☐
V. Συστημική Επίγνωση & Κοινωνική Ένταξη	☐	☐	☐	☐
VI. Αναγέννηση & Βιωσιμότητα	☐	☐	☐	☐

Οι δύο τομείς προτεραιότητάς μου για ανάπτυξη αυτή τη στιγμή:

1. _____

2. _____

Μία συγκεκριμένη ενέργεια που θα αναλάβω τον επόμενο μήνα:

Με ποιον θα αναλογιστώ την πρακτική μου (επιβλέπων / συνάδελφοι / συνάδελφοι):

Θυμηθείτε: αυτή η αυτοαξιολόγηση είναι ένα σημείο εκκίνησης, όχι μια ετυμηγορία. Επαναλαμβάνετε την κάθε λίγους μήνες για να παρακολουθείτε την ανάπτυξή σας — και χρησιμοποιήστε την ως αφορμή για συζήτηση με έναν συνάδελφο ή επιβλέποντα. Μπορεί να είστε δυνατοί σε ορισμένους τομείς και να εξακολουθείτε να αναπτύσσεστε σε άλλους. Αυτό είναι ένα φυσιολογικό μέρος της επαγγελματικής ανάπτυξης.

Παράρτημα - Πρακτικό Εργαλείο

Τομέας Ι

Βασικές Αρχές, Ηθική και Επαγγελματισμός

Αυτός ο τομέας αποτελεί το θεμέλιο όλης της δουλειάς σας με νέους. Πριν οποιαδήποτε μέθοδος, εργαλείο ή ερώτηση καθοδήγησης μπορεί να είναι χρήσιμη, πρέπει να υπάρχει εμπιστοσύνη, ασφάλεια και επαγγελματική σαφήνεια. Αυτό σημαίνει κατανόηση του ρόλου σας, γνώση των ορίων σας, επίγνωση των δικών σας υποθέσεων και αντιδράσεων και δράση με τρόπους που είναι ηθικοί, σεβαστοί και βιώσιμοι. Ο στόχος δεν είναι η τελειότητα. Ο στόχος είναι να είστε στοχαστικοί, αξιόπιστοι και βασισμένοι στην πρακτική σας.

3 πρακτικές μέθοδοι

1. Στοχασμός ηθικού διλήμματος. Μία φορά το μήνα, πάρτε μια κατάσταση από την πρακτική σας που σας φάνηκε δύσκολη, ασαφής ή άβολη. Καταγράψτε τι συνέβη, γιατί σας φάνηκε ηθικά δύσκολο, τι κάνατε και τι θα μπορούσατε να κάνετε διαφορετικά την επόμενη φορά. Αυτό σας βοηθά να οικοδομήσετε ηθική κρίση μέσω του στοχασμού, όχι μόνο σε στιγμές κρίσης.

2. Ημερολόγιο ελέγχου προκατάληψης

Μετά από μια συνεδρία που πυροδότησε μια έντονη αντίδραση μέσα σας, σταματήστε και σκεφτείτε. Τι νιώσατε; Ποια υπόθεση κάνατε για το νεαρό άτομο; Από πού μπορεί να προέρχεται αυτή η υπόθεση; Τι χρειάζεστε για να παραμείνετε δίκαιοι, σεβαστοί και ενήμεροι; Αυτή η απλή συνήθεια μπορεί να σας βοηθήσει να παρατηρήσετε τυφλά σημεία πριν επηρεάσουν την πρακτική σας.

3. Εποπτεία ή συμβουλευτική περίπτωσης από ομοτίμους

Φέρτε μια πραγματική περίπτωση σε έναν επόπτη, συνάδελφο ή έμπιστο ομοτίμο. Συζητήστε ερωτήσεις όπως: πού είναι τα όριά μου εδώ, ποιος είναι ο ρόλος μου, ποιος δεν είναι ο ρόλος μου και αν αυτό το νεαρό άτομο χρειάζεται παραπομπή ή εξειδικευμένη υποστήριξη; Συχνά, αυτό που νιώθετε σαν «Πρέπει να κάνω περισσότερα» είναι στην πραγματικότητα ένα σημάδι ότι χρειάζεστε περισσότερη σαφήνεια, όχι περισσότερη πίεση.

3 tips/ συμβουλές

Μην περιμένετε μια κρίση για να σκεφτείτε την ηθική.

Προετοιμαστείτε εκ των προτέρων πώς εξηγείτε την εμπιστευτικότητα, την προστασία, την παραπομπή και τον ρόλο σας. Αυτές οι συζητήσεις είναι πολύ πιο εύκολες όταν δεν βρίσκεστε ήδη υπό πίεση.

Παρατηρήστε πότε εμπλέκεστε υπερβολικά συναισθηματικά.

Εάν διαπιστώσετε ότι διασώζετε, υπερπροστατεύετε, σκέφτεστε συνεχώς την υπόθεση ή αισθάνεστε πλήρως υπεύθυνοι για το αποτέλεσμα, ίσως είναι καιρός να σταματήσετε και να επανεξετάσετε τα όριά σας.

Ενσωματώστε την αυτοφροντίδα στη ρουτίνα σας.

Η αυτοφροντίδα δεν είναι προαιρετική. Είναι μέρος της ηθικής και βιώσιμης πρακτικής. Όταν είστε εξαντλημένοι, η υπομονή, η κρίση και η σαφήνιά σας συνήθως υποφέρουν επίσης.

Δοκιμάστε το στην επόμενη συνεδρία σας

Εξηγήστε την εμπιστευτικότητα και τα όριά της με απλή, ήρεμη γλώσσα πριν η συζήτηση γίνει βαθιά ή προσωπική

Τι να παρατηρήσετε

Φαίνεται ο νέος πιο ξεκάθαρος ή πιο ασφαλής μόλις κατανοήσει τα όρια; Κάνει ερωτήσεις; Νιώθετε σίγουροι και σταθεροί ενώ το εξηγείτε;

Σκεφτείτε αργότερα

Ποιο μέρος αυτής της εξήγησης σας φάνηκε φυσικό και ποιο μέρος χρειάζεται ακόμα εξάσκηση; Τι θα σας βοηθούσε να το κάνετε πιο σαφές την επόμενη φορά;

Χρήσιμη πρακτική / Συνηθισμένο λάθος

Χρήσιμη πρακτική:

«Θέλω να ξέρεις τι μένει μεταξύ μας και τι μπορεί να χρειαστεί να μοιραστώ αν η ασφάλεια γίνει ανησυχία. Με αυτόν τον τρόπο, δεν υπάρχουν εκπλήξεις αργότερα.»

Συνηθισμένο λάθος:

Αποφεύγετε το θέμα της εμπιστευτικότητας επειδή σας φαίνεται αμήχανο και το εξηγείτε μόνο όταν εμφανιστεί ένα πρόβλημα.

Προειδοποιητικά σημάδια που πρέπει να προσέξετε

- Αποφεύγετε την εποπτεία ακόμα και όταν μια υπόθεση σας φαίνεται βαριά ή συγκεχυμένη.
- Μεταφέρετε συναισθηματικά τις υποθέσεις στο σπίτι και δυσκολεύεστε να αποσυνδεθείτε.
- Θολώνετε τα όρια μεταξύ υποστήριξης, διάσωσης και ευθύνης.
- Παραμένετε σε καταστάσεις που χρειάζονται παραπομπή επειδή αισθάνεστε ότι πρέπει να τις διαχειριστείτε μόνοι σας.

• Γρήγορος έλεγχος πρακτικής

- ☐ Μπορώ να εξηγήσω με σαφήνεια την εμπιστευτικότητα και τα όριά της;
- ☐ Γνωρίζω πότε πρέπει να απευθυνθώ σε εξειδικευμένη υποστήριξη;
- ☐ Έχω σκεφτεί πρόσφατα τις υποθέσεις και τα κίνητρά μου;
- ☐ Φροντίζω τον εαυτό μου με τρόπο που να υποστηρίζει την πρακτική μου;
- ☐ Γνωρίζω πού τελειώνει ο ρόλος μου και πού αρχίζει ο ρόλος ενός άλλου επαγγελματία;

- **Συζητήστε με έναν συνάδελφο**

- Ποια ηθικά διλήμματα προκύπτουν συχνότερα στο πλαίσιό μας;
- Πώς αναγνωρίζουμε το σημείο όπου η υποστήριξη πρέπει να γίνει παραπομπή;
- Τι μας βοηθά να παρατηρήσουμε την προκατάληψη στον εαυτό μας πριν αυτή διαμορφώσει την πρακτική;
- Σε ποιες περιπτώσεις είναι πιο δύσκολο να παραμείνουμε σαφείς και σταθεροί;

Από τον προβληματισμό στην πράξη

Το πιο δυνατό μου σημείο σε αυτόν τον τομέα: _____

Τι θέλω να βελτιώσω: _____

Μία ενέργεια που θα δοκιμάσω: _____

Ποιος μπορεί να με υποστηρίξει: _____

Πότε θα το επανεξετάσω αυτό: _____

Εργασία εξάσκησης για αυτόν τον μήνα

Ζητήστε από έναν συνάδελφο να σκεφτεί μαζί σας ένα πρόσφατο ηθικό δίλημμα και να προσδιορίσει ένα όριο ή σημείο παραπομπής που θέλετε να χειριστείτε με μεγαλύτερη σαφήνεια την επόμενη φορά.

**One small step I will take this month Ένα μικρό βήμα που θα κάνω
αυτόν τον μήνα**

Πρακτικό Εργαλείο — Τομέας II

Χτίζοντας Ασφαλείς και Συμπεριληπτικές Σχέσεις

Αυτός ο τομέας αφορά τη δημιουργία του χώρου όπου ένας νέος μπορεί να αρχίσει να αναπνέει, να ηρεμεί και να εμφανίζεται με μεγαλύτερη ειλικρίνεια. Η εμπιστοσύνη δεν χτίζεται μόνο μέσω της φιλικότητας. Αναπτύσσεται μέσω της σαφήνειας, της συνέπειας, του σεβασμού και της κοινής ανάληψης ευθύνης της διαδικασίας. Ένας νέος είναι πιο πιθανό να συμμετάσχει όταν αισθάνεται ασφαλής, ότι τον παίρνουν στα σοβαρά και ότι είναι σε θέση να επηρεάσει ό,τι συμβαίνει στον χώρο.

3 πρακτικές μέθοδοι

1. Συν-δημιουργήστε μια συμφωνία καθοδήγησης

Στην αρχή της συνεργασίας, δημιουργήστε μια απλή συμφωνία με τον νεαρό αντί να του δώσετε ένα έτοιμο σύνολο κανόνων. Κάντε ερωτήσεις όπως: τι σας βοηθά να

αισθάνεστε ασφαλείς εδώ, τι περιμένετε από εμένα, τι μπορώ να περιμένω από εσάς και τι πρέπει να κάνουμε αν κάτι σας φαίνεται άβολο ή ασαφές; Αυτό βοηθά τον νεαρό να αισθάνεται ότι ο χώρος ανήκει και σε αυτόν.

2. Ερωτήσεις εμπιστοσύνης στην πρώτη συνεδρία

Χρησιμοποιήστε μερικές απалές ερωτήσεις από νωρίς για να κατανοήσετε τι βοηθά αυτό το άτομο να συμμετάσχει. Για παράδειγμα: τι θα έκανε αυτή τη συζήτηση χρήσιμη για εσάς, τι σας βοηθά να αισθάνεστε άνετα με έναν ενήλικα και τι συνήθως σας δυσκολεύει να εμπιστευτείτε; Αυτές οι ερωτήσεις συχνά σας δίνουν πιο χρήσιμες πληροφορίες από το να μένουν μόνο στην επιφάνεια.

3. Έλεγχος σχέσης

Κάθε λίγες συνεδρίες, κάντε παύση και ρωτήστε άμεσα για τη διαδικασία. Για παράδειγμα: πώς είναι αυτό το συναίσθημα για εσάς, υπάρχει κάτι που κάνω που βοηθά ή δεν βοηθάει και τι πρέπει να αλλάξουμε; Αυτό διατηρεί τη σχέση ειλικρινή και σας εμποδίζει να υποθέσετε ότι η σιωπή σημαίνει άνεση.

3 tips/ συμβουλές

Slow down at the beginning. Χαλαρώστε στην αρχή.

Μπορεί να είναι δελεαστικό να προχωρήσετε γρήγορα σε σχέδια, στόχους ή λύσεις. Αλλά αν ο νέος δεν αισθάνεται ακόμα ασφαλής μαζί σας, η δουλειά συχνά θα παραμείνει επιφανειακή.

Explain your role clearly. Εξηγήστε τον ρόλο σας με σαφήνεια.

Πολλοί νέοι δεν είναι σίγουροι αν είστε εκεί για να τους υποστηρίξετε, να τους αξιολογήσετε, να τους αναφέρετε ή να τους διορθώσετε. Η σαφής εξήγηση του ρόλου μειώνει το άγχος και ενισχύει την εμπιστοσύνη.

Πάρτε την αντίσταση στα σοβαρά, όχι προσωπικά.

Η απόσυρση, η σιωπή, τα αστεία ή ο εκνευρισμός μπορεί να είναι μορφές προστασίας. Αντί να βλέπετε την αντίσταση ως ασέβεια, δοκιμάστε να ρωτήσετε τι μπορεί να προστατεύει.

Δοκιμάστε το στην επόμενη συνεδρία σας

Σε μια πρώιμη συνεδρία, ρωτήστε:

"Τι θα σας βοηθούσε να αισθάνεστε ασφαλείς και σεβαστοί σε αυτόν τον χώρο;"

What to observe Τι να παρατηρήσετε

Does the young person become more open when you invite their input? Do they seem more relaxed or more willing to engage when they feel they have a say in the process? Γίνεται ο νέος πιο ανοιχτός όταν ζητάτε τη συμβολή του; Φαίνεται πιο χαλαρός ή πιο πρόθυμος να συμμετάσχει όταν αισθάνεται ότι έχει λόγο στη διαδικασία;

Reflect afterwards / Σκεφτείτε αργότερα

Πόσο μέρος της συμφωνίας δημιουργήθηκε πραγματικά από κοινού και πόσο προήλθε μόνο από εσάς; Τι μάθατε για το τι σημαίνει ασφάλεια για αυτό το συγκεκριμένο νεαρό άτομο;

Χρήσιμη πρακτική / Συνηθισμένο λάθος

Χρήσιμη πρακτική

«Τι θα βοηθούσε αυτόν τον χώρο να νιώθει χρήσιμος και ασφαλής για εσάς;»

Συνηθισμένο λάθος

Μιλάτε εκτενώς για τους κανόνες και τις προσδοκίες σας χωρίς να ρωτάτε τι χρειάζεται το νεαρό άτομο για να συμμετάσχει.

Προειδοποιητικά σημάδια που πρέπει να προσέξετε

- Προχωράτε γρήγορα σε συμβουλές ή επίλυση προβλημάτων πριν οικοδομηθεί εμπιστοσύνη.
- Ερμηνεύετε την αντίσταση ως ασέβεια αντί για πληροφόρηση.
- Υποθέτετε ότι επειδή είστε ευγενικοί, το νεαρό άτομο αισθάνεται αυτόματα ασφαλές.

Γρήγορος έλεγχος πρακτικής

- ☐ Εξήγησα τον ρόλο μου με σαφήνεια;
- ☐ Ρώτησα τι βοηθά αυτό το νεαρό άτομο να αισθάνεται ασφαλές;
- ☐ Συμφωνήσαμε πώς θα συνεργαστούμε;
- ☐ Έκανα χώρο για τη συμβολή και την επιλογή του νεαρού ατόμου;

Συζητήστε με έναν συνάδελφο

- Τι βοηθά τους νέους στο πλαίσιο μας να εμπιστεύονται τους ενήλικες πιο γρήγορα;
- Πώς εμφανίζονται οι διαφορές ισχύος στις σχέσεις μας με τους νέους;
- Τι κάνουμε όταν ένας νέος δεν θέλει να είναι εκεί;

Από την αναστοχασμό στη δράση

Ένα πράγμα που ήδη κάνω και χτίζει εμπιστοσύνη: _____

Ένα πράγμα που θέλω να αλλάξω στον τρόπο που ξεκινάω τις συνεδρίες: _____

Μια ερώτηση που θα χρησιμοποιώ πιο συχνά: _____

Πώς θα ελέγξω αν ο νέος αισθάνεται ασφαλής: _____

Πότε θα το επανεξετάσω: _____

Εργασία εξάσκησης για αυτόν τον μήνα

Συν-δημιουργήστε μια απλή συμφωνία με έναν νέο αντί να εξηγείτε μόνο τους δικούς σας κανόνες και στη συνέχεια παρατηρήστε τι αλλάζει στη συμμετοχή.

Πρακτικό Εργαλείο — Περιοχή III

Επικοινωνία, Ενεργητική Ακρόαση και Έρευνα

Αυτός ο τομέας αφορά την εκμάθηση να μιλάτε λιγότερο, να ακούτε καλύτερα και να κάνετε ερωτήσεις που βοηθούν ένα νεαρό άτομο να ακούει τον εαυτό του πιο καθαρά. Η καθοδήγηση δεν αφορά το να έχεις έτοιμη τη σωστή απάντηση. Πρόκειται για τη δημιουργία ενός είδους συζήτησης όπου η αναστοχασμός καθίσταται εφικτός και η νέα γνώση έχει χώρο να αναδυθεί.

3 πρακτικές μέθοδοι

1. Πρακτική ακρόασης 70/30

Σε μία συνεδρία, στοχεύστε να μην μιλάτε περισσότερο από περίπου το 30% του χρόνου. Στη συνέχεια, αναλογιστείτε: ρώτησα ή είπα, διέκοψα και άφησα αρκετό χώρο για σκέψη; Αυτό μπορεί να σας φανεί άβολο στην αρχή, ειδικά αν έχετε συνηθίσει να διδάσκετε, να καθοδηγείτε ή να συμβουλευέστε.

2. Άσκηση ανοιχτών ερωτήσεων

Πάρτε δέκα τυπικές κλειστές ερωτήσεις που χρησιμοποιείτε συχνά και ξαναγράψτε τις σε ανοιχτές ερωτήσεις καθοδήγησης. Για παράδειγμα, αντί για το "Σας άρεσε αυτό;" δοκιμάστε "Πώς ήταν αυτή η εμπειρία για εσάς;" Αυτή η μικρή αλλαγή μπορεί να αλλάξει ολόκληρη την ποιότητα της συζήτησης.

3. Εκπαίδευση σιωπής

Στη συζήτηση, περιμένετε πέντε επιπλέον δευτερόλεπτα αφού το νεαρό άτομο σταματήσει να μιλάει. Οι σημαντικές σκέψεις συχνά έρχονται μετά την πρώτη παύση. Η σιωπή δεν είναι κενότητα. Συχνά είναι το σημείο όπου ξεκινάει η βαθύτερη σκέψη.

3 συμβουλές

Μην μπερδεύετε τις καλές ερωτήσεις με πολλές ερωτήσεις.

Ένας νέος δεν χρειάζεται να νιώθει ότι τον παίρνουν συνέντευξη. Οι πολλές ερωτήσεις μπορεί να μοιάζουν με πίεση. Μία σωστά τοποθετημένη ερώτηση μπορεί να κάνει πολύ περισσότερα από δέκα βιαστικές.

Προσαρμόστε τη γλώσσα σας.

Χρησιμοποιήστε λέξεις, ρυθμό και τόνο που ταιριάζουν στην ηλικία, το στυλ και τη συναισθηματική κατάσταση του νέου. Η σαφής ανθρώπινη γλώσσα συνήθως λειτουργεί καλύτερα από την εξειδικευμένη γλώσσα.

Χρησιμοποιήστε άλλες μορφές έκφρασης.

Αν η ομιλία σας φαίνεται δύσκολη, μην την πιέζετε. Η γραφή, το σχέδιο, η κίνηση, οι κάρτες, οι εικόνες ή τα αντικείμενα μπορούν να βοηθήσουν έναν νέο να εκφράσει αυτό που δεν μπορεί ακόμα να πει άμεσα.

Δοκιμάστε το στην επόμενη συνεδρία σας.

Κάντε μία ανοιχτή ερώτηση και στη συνέχεια περιμένετε ήσυχα για πέντε δευτερόλεπτα πριν μιλήσετε ξανά.

Τι να παρατηρήσετε

Προχωράει ο νέος, αλλάζει κατεύθυνση ή παρατηρεί κάτι νέο μόλις του δώσετε περισσότερο χώρο; Φαίνεται να σκέφτεται πιο βαθιά όταν μιλάτε λιγότερο;

Σκεφτείτε αργότερα.

Τι έκανε τη σιωπή δύσκολη ή εύκολη για εσάς; Σε ποιες στιγμές επιστρέφετε στην παροχή συμβουλών, στην πειθώ ή στην ολοκλήρωση των σκέψεων του νέου;

Χρήσιμη πρακτική / Συνηθισμένο λάθος

Χρήσιμη πρακτική:

«Τι σας φαίνεται πιο σημαντικό σε αυτό αυτή τη στιγμή;»

Συνηθισμένο λάθος:

Στοιβάζετε την μία ερώτηση μετά την άλλη τόσο γρήγορα που ο νέος δεν έχει χρόνο να σκεφτεί.

Προειδοποιητικά σημάδια που πρέπει να προσέξετε

- Μιλάτε περισσότερο από τον νέο για το μεγαλύτερο μέρος της συνεδρίας.
- Χρησιμοποιείτε κυρίως κλειστές ερωτήσεις ή προχωράτε γρήγορα σε συμβουλές.
- Συμπληρώνετε κάθε σιωπή επειδή σας κάνει να νιώθετε άβολα.

Γρήγορος έλεγχος εξάσκησης

- ☐ Ρώτησα περισσότερα από όσα είπα;
- ☐ Χρησιμοποίησα ανοιχτές ερωτήσεις που προκάλεσαν προβληματισμό;
- ☐ Προσάρμοσα τη γλώσσα μου στην ηλικία και το στυλ του νέου;
- ☐ Προσέφερα μια άλλη μορφή έκφρασης όταν η ομιλία δεν ήταν αρκετή;

Συζητήστε με έναν συνάδελφο

- Τι είδους ερωτήσεις δημιουργούν την μεγαλύτερη διορατικότητα στην εργασία μας;
- Πότε παρατηρούμε ότι ολισθαίνουμε στη διδασκαλία, την επιδιόρθωση ή την πειθώ;
- Πώς μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε τη σιωπή και τις δημιουργικές μεθόδους με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση;

Από την αναστοχασμό στη δράση

Μία συνήθεια επικοινωνίας που θέλω να μειώσω: _____

Μία ερώτηση καθοδήγησης που θέλω να εξασκήσω: _____

Μία δημιουργική μέθοδος που μπορώ να δοκιμάσω: _____

Τι σχόλια θα αναζητήσω από τους νέους: _____

Πότε θα το επανεξετάσω: _____

Εργασία εξάσκησης για αυτόν τον μήνα

Στην επόμενη συζήτησή σας, κάντε τρεις ανοιχτές ερωτήσεις πριν δώσετε οποιαδήποτε πρόταση και παρατηρήστε πώς αυτό αλλάζει την ποιότητα της αναστοχασμού.

Ένα μικρό βήμα που θα κάνω αυτόν τον μήνα

Πρακτικό Εργαλείο — Περιοχή IV

Διευκόλυνση της Μάθησης, της Ανάπτυξης και της Ανάπτυξης

Αυτός ο τομέας αφορά την υποστήριξη των νέων που περνούν από αόριστες ελπίδες σε ουσιαστική δράση. Όχι πιέζοντάς τους. Όχι αναλαμβάνοντας τον έλεγχο. Αλλά βοηθώντας τους να διευκρινίσουν τι έχει σημασία, να παρατηρήσουν τα δυνατά τους σημεία και να κάνουν βήματα που φαίνονται πιθανά. Η ανάπτυξη συχνά μοιάζει λιγότερο με μια μεγάλη ανακάλυψη και περισσότερο με ένα ειλικρινές επόμενο βήμα.

3 πρακτικές μέθοδοι

1. Κλίμακα στόχων

Βοηθήστε τον νέο να χωρίσει έναν στόχο σε μικρότερα μέρη: έναν μακροπρόθεσμο στόχο, το επόμενο ορόσημο, μια μικρή ενέργεια αυτή την εβδομάδα, ένα πιθανό εμπόδιο και μια υποστήριξη που μπορεί να χρησιμοποιήσει. Αυτό κάνει τους στόχους να φαίνονται πιο διαχειρίσιμοι και λιγότερο συντριπτικοί.

2. Αναστοχασμός επιτυχίας και αποτυχίας

Μετά από μια εμπειρία, ρωτήστε: τι πήγε καλά, τι ήταν δύσκολο, τι μάθατε και τι θα κάνατε διαφορετικά την επόμενη φορά; Αυτό υποστηρίζει τη μάθηση τόσο από την πρόοδο όσο και από την απογοήτευση.

3. Χαρτογράφηση δυνατών σημείων

Προσκαλέστε τον νέο να ονομάσει τρία δυνατά σημεία που έχει ήδη, δύο καταστάσεις όπου τα χρησιμοποίησε και έναν τρόπο να χρησιμοποιήσει αυτά τα δυνατά σημεία στο επόμενο βήμα. Αυτό μετατοπίζει την προσοχή από αυτό που λείπει σε αυτό που υπάρχει ήδη.

3 συμβουλές

Κρατήστε τους στόχους σας υπό την ευθύνη του νέου/νεας.

Αν ο στόχος έχει μεγαλύτερη σημασία για εσάς παρά για εκείνον, συνήθως δεν θα διατηρηθεί. Ο νέος πρέπει να νιώθει ότι αυτή είναι η κατεύθυνσή του, όχι η απζέντα σας.

Γιορτάστε την πρόοδο νωρίς και συχνά.

Μην περιμένετε την τελική επιτυχία. Οι μικρές νίκες χτίζουν αυτοπεποίθηση, κίνητρο και την αίσθηση ότι η αλλαγή είναι εφικτή.

Κάντε ένα βήμα πίσω με σκοπό.

Η υποστήριξη δεν σημαίνει ότι κάνετε τη δουλειά για αυτόν. Μερικές φορές το πιο χρήσιμο πράγμα που μπορείτε να κάνετε είναι να τον βοηθήσετε να σκεφτεί και μετά να τον αφήσετε να προσπαθήσει.

Δοκιμάστε το στην επόμενη συνεδρία σας.

Επιλέξτε έναν στόχο που έχει αναφέρει ο νέος και βοηθήστε τον να τον μετατρέψει σε ένα ρεαλιστικό επόμενο βήμα για αυτήν την εβδομάδα.

Τι να παρατηρήσετε

Γίνεται ο στόχος πιο σαφής, πιο ρεαλιστικός ή πιο ενθαρρυντικός μόλις αναλυθεί;
Φαίνεται ο νέος πιο αφοσιωμένος όταν το επόμενο βήμα φαίνεται διαχειρίσιμο;

Σκεφτείτε αργότερα

Υποστηρίζετε την ανάληψη ευθύνης από τον νέο ή αναλαμβάνετε εσείς μεγάλο μέρος της διαδικασίας; Αφήσατε αρκετό χώρο για τη σκέψη και τη λήψη αποφάσεων;

Χρήσιμη πρακτική / Συνηθισμένο λάθος

Χρήσιμη πρακτική:

«Ποιο είναι ένα βήμα που σας φαίνεται ρεαλιστικό για αυτήν την εβδομάδα;»

Συνηθισμένο λάθος:

Πιέζετε έναν νέο προς έναν στόχο που σας φαίνεται λογικός αλλά δεν του ανήκει πραγματικά.

Προειδοποιητικά σημάδια που πρέπει να προσέξετε

- Εργάζεστε σκληρότερα για τον στόχο από ό,τι ο νέος.
- Εστιάζετε κυρίως στα αποτελέσματα και ξεχνάτε να παρατηρήσετε τη μάθηση και την πρόοδο.
- Προχωράτε πολύ γρήγορα και μειώνετε την πιθανότητα του νέου να χτίσει ανθεκτικότητα.

Γρήγορος έλεγχος πρακτικής

- ☐ Είναι οι στόχοι σαφώς δικόι του νέου;
- ☐ Προσδιορίσαμε ένα συγκεκριμένο επόμενο βήμα;
- ☐ Παρατήρησα τα δυνατά σημεία καθώς και τα προβλήματα;
- ☐ Υποστήριξα τον προβληματισμό μετά από επιτυχία ή αποτυχία;

Συζητήστε με έναν συνάδελφο

- Πώς διακρίνουμε τη διαφορά μεταξύ υποστήριξης και υπερβολικής βοήθειας;
- Τι βοηθά τους νέους να παραμένουν συνδεδεμένοι με τους δικούς τους στόχους;
- Πώς μπορούμε να αντιμετωπίσουμε τις αποτυχίες ως μάθηση αντί για αποτυχία;

Από τον προβληματισμό στη δράση

Ένας νέος που θέλω να υποστηρίξω πιο αποτελεσματικά στον καθορισμό στόχων:

Ένα εργαλείο που θα χρησιμοποιώ πιο συχνά: _____

Πώς θα γιορτάζω την πρόοδο: _____

Πώς θα κάνω ένα βήμα πίσω πιο σκόπιμα: _____
Πότε θα το επανεξετάσω: _____

Εργασία εξάσκησης για αυτόν τον μήνα

Βοηθήστε έναν νέο να μετατρέψει έναν ευρύ στόχο σε μια ουσιαστική ενέργεια για αυτήν την εβδομάδα και επανεξετάστε τον μαζί στη συνέχεια.

Ένα μικρό βήμα που θα κάνω αυτόν τον μήνα

Πρακτικό Εργαλείο — Περιοχή V

Συστημική Επίγνωση, Κοινωνική Ένταξη και Συνεργατική Συμμετοχή

Αυτός ο τομέας αφορά την υπενθύμιση ότι ένας νέος δεν είναι ποτέ μόνο ένα άτομο. Η ζωή του διαμορφώνεται από συστήματα: σχολείο, οικογένεια, υπηρεσίες, εργασία, χρήματα, κανόνες, προσδοκίες και εμπόδια που δεν δημιουργήσαν οι ίδιοι. Η καλή καθοδήγηση σε αυτόν τον τομέα σημαίνει να βοηθάτε τους νέους να κατανοήσουν τη συνολική εικόνα, ενισχύοντας παράλληλα την αίσθηση της δράσης τους.

3 πρακτικές μέθοδοι

1. Χάρτης συστήματος

Με τον νέο, σχεδιάστε τα συστήματα γύρω του: σχολείο, οικογένεια, φίλοι, υπηρεσίες, εργασία, κοινότητα, εμπόδια και υποστηρικτικά άτομα. Στη συνέχεια, ρωτήστε: πού κολλάνε τα πράγματα και πού είναι τα ανοίγματα; Αυτό συχνά βοηθά στη μείωση της ντροπής και στην αύξηση της σαφήνειας.

2. Πρόβα αυτο-υπεράσπισης

Εξασκηθείτε σε μια πραγματική εργασία πριν την κάνει ο νέος: γράψτε ένα email, κάντε ένα τηλεφώνημα, προετοιμαστείτε για μια συνάντηση, ζητήστε βοήθεια ή εξηγήστε τις ανάγκες του. Η πρόβα μπορεί να μετατρέψει το άγχος σε κάτι πιο διαχειρίσιμο.

3. Χάρτης δικτύου και ευκαιριών

Βοηθήστε τον νέο να απαριθμήσει άτομα που ήδη γνωρίζει, άτομα με τα οποία πρέπει να συνδεθεί, μέρη ή οργανισμούς που μπορούν να βοηθήσουν και μια επόμενη επαφή που πρέπει να κάνει. Αυτό βοηθά να γίνει το κοινωνικό κεφάλαιο ορατό και πρακτικό.

3 συμβουλές

Ονομάστε τα συστημικά εμπόδια με σαφήνεια.

Βοηθήστε τους νέους να δουν ότι δεν είναι όλα προσωπική τους αποτυχία. Μερικές φορές το σύστημα είναι πραγματικά δύσκολο, άδικο ή συγκεχυμένο.

Γνωρίστε τα τοπικά σας συστήματα στην πράξη.

Βοηθά πολύ αν γνωρίζετε πώς λειτουργούν στην πραγματικότητα τα σχολεία, οι υπηρεσίες, τα προγράμματα υποστήριξης και οι οδοί παραπομπής, όχι μόνο πώς υποτίθεται ότι λειτουργούν στα χαρτιά.

Χτίστε ικανότητες, όχι εξάρτηση.

Μην μιλάτε πάντα εκ μέρους του νέου εάν μπορεί να εξασκηθεί στο να μιλάει για τον εαυτό του. Υποστηρίξτε τον να χτίσει αυτοπεποίθηση βήμα προς βήμα.

Δοκιμάστε το στην επόμενη συνεδρία σας

Χαρτογραφήστε ένα σύστημα με έναν νέο αυτήν την εβδομάδα και εντοπίστε μια πραγματική αλληλεπίδραση που μπορεί να χρειαστεί να εξασκήσει στη συνέχεια.

Τι να παρατηρήσετε

Η ονομασία του συστήματος μειώνει την ντροπή, αυξάνει τη σαφήνεια ή βοηθά τον νέο να δει μια πιθανή πορεία προς τα εμπρός; Νιώθει πιο κολλημένος ή πιο ικανός να δράσει;

Σκεφτείτε αργότερα

Πότε υπερασπίζεστε τον νέο και πότε τον βοηθάτε να υπερασπιστεί τον εαυτό του; Ενισχύετε τη φωνή του ή την αντικαθιστάτε;

Χρήσιμη πρακτική / Συνηθισμένο λάθος

Χρήσιμη πρακτική:

«Αυτό το εμπόδιο δεν αφορά μόνο εσάς. Ας δούμε πώς λειτουργεί το σύστημα και ποιες επιλογές έχετε μέσα σε αυτό.»

Συνηθισμένο λάθος:

Αντιμετωπίζοντας ένα δομικό εμπόδιο σαν να ήταν μόνο ένα πρόβλημα κινήτρου ή προσωπική αδυναμία.

Προειδοποιητικά σημάδια που πρέπει να προσέξετε

- Κατηγορείτε τον νέο για εμπόδια που δεν ελέγχει.
- Δεν γνωρίζετε τις πραγματικές οδούς παραπομπής, τους κανόνες επιλεξιμότητας ή τις τοπικές επιλογές υποστήριξης.
- Μιλάτε εκ μέρους του νέου τόσο συχνά που έχει ελάχιστες πιθανότητες να οικοδομήσει αυτο-υπεράσπιση.

Γρήγορος έλεγχος πρακτικής

- ☐ Κατανοώ τα βασικά συστήματα που επηρεάζουν αυτόν τον νέο;
- ☐ Έχουμε κατονομάσει τόσο τα εμπόδια όσο και τις ευκαιρίες;
- ☐ Βοήθησα τον νέο να εφαρμόσει μια πραγματική δράση αυτο-υπεράσπισης;
- ☐ Στην ομαδική εργασία, άφησα χώρο για πιο ήπιες φωνές;

Συζήτηση με έναν συνάδελφο

- Ποιοι κρυφοί κανόνες εμποδίζουν συχνότερα τους νέους στο πλαίσιό μας;
- Πότε χρειάζεται να υποστηρίξουμε άμεσα και πότε πρέπει να κάνουμε ένα βήμα πίσω;
- Πώς μπορούμε να βοηθήσουμε τους νέους να οικοδομήσουν κοινωνικό κεφάλαιο ηθικά και ρεαλιστικά;

Από τον προβληματισμό στη δράση

Ένα σύστημα που πρέπει να κατανοήσω καλύτερα: _____

Μία τοπική επαφή ή πόρος για τον οποίο πρέπει να μάθω περισσότερα: _____

Ένας τρόπος με τον οποίο θα υποστηρίξω την αυτο-υπεράσπιση: _____
Τι θα προσέξω στη δυναμική της ομάδας: _____
Πότε θα το επανεξετάσω: _____

Εργασία εξάσκησης για αυτόν τον μήνα

Χαρτογραφήστε ένα σύστημα υποστήριξης γύρω από έναν νέο — σχολείο, οικογένεια, υπηρεσίες ή κοινότητα — και κάντε πρόβα σε μια πραγματική αλληλεπίδραση που μπορεί να χρειαστεί να έχει.

Ένα μικρό βήμα που θα κάνω αυτόν τον μήνα

Πρακτικό Εργαλειοθήκη — Περιοχή VI

Εφαρμογή των Αρχών της Αναγέννησης και της Βιωσιμότητας

Αυτός ο τομέας αφορά την υποστήριξη των νέων ώστε να αισθάνονται συνδεδεμένοι — όχι μόνο με τους στόχους και τα προβλήματα, αλλά και με τον τόπο, τους ανθρώπους, την κοινότητα και τον ευρύτερο κόσμο γύρω τους. Μερικές φορές η ανάπτυξη ξεκινά όταν ένας νέος δεν αισθάνεται πλέον παγιδευμένος στο δικό του άγχος, αλλά αρχίζει να αισθάνεται μέρος κάτι μεγαλύτερου, πιο γειωμένου και πιο ζωντανού.

3 πρακτικές μέθοδοι

1. Περίπατος αναστοχασμού σε εξωτερικό χώρο

Κάντε μια συνεδρία σε εξωτερικό χώρο και χρησιμοποιήστε υποδείξεις όπως: τι σας φαίνεται ζωντανό στη ζωή σας αυτή τη στιγμή, τι σας φαίνεται κολλημένο και τι χρειάζεται περισσότερο χώρο για να αναπτυχθεί; Ένα διαφορετικό περιβάλλον μπορεί να ανοίξει ένα διαφορετικό είδος αναστοχασμού.

2. Άσκηση συνεισφοράς στην κοινότητα

Ρωτήστε τον νέο: τι έχει σημασία για εσάς στην κοινότητά σας, τι σας ενοχλεί, ποια μικρή συνεισφορά θα μπορούσατε να κάνετε και ποιος θα μπορούσε να σας συνοδεύσει; Αυτό μπορεί να βοηθήσει στη μετάβαση από την αδυναμία στην αυτονομία.

3. Εντοπισμός πόρων

Προσκαλέστε τους να εντοπίσουν πόρους που υπάρχουν ήδη γύρω τους: μέρη που τους βοηθούν να αισθάνονται ήρεμοι, άτομα που τους υποστηρίζουν, κοινοτικοί χώροι, χώροι στη φύση και δραστηριότητες που τους επανασυνδέουν με τον εαυτό τους.

3 συμβουλές

Ξεκινήστε με μικρά βήματα.

Η εργασία που βασίζεται στη φύση ή στην κοινότητα δεν χρειάζεται να είναι μεγάλη. Ένα παγκάκι, μια σύντομη βόλτα, ένας τοπικός κήπος ή μια κοινοτική δράση είναι αρκετά.

Συνδέστε την προσωπική ευημερία με το αίσθημα του ανήκειν.

Βοηθήστε τους νέους να νιώσουν ότι είναι μέρος κάτι μεγαλύτερου, όχι μόνοι με το άγχος τους.

Μετατρέψτε το οικολογικό άγχος σε δράση.

Μην μένετε μόνο με τον φόβο ή την αδυναμία. Αναζητήστε μικρές ουσιαστικές ενέργειες που δίνουν στο νέο άτομο μια αίσθηση κίνησης και συνεισφοράς.

Δοκιμάστε το στην επόμενη συνεδρία σας.

Μεταφέρετε μια σύντομη συζήτηση σε εξωτερικό χώρο ή χρησιμοποιήστε μια προτροπή που συνδέει την προσωπική ευημερία με την κοινότητα ή τη φύση.

Τι να παρατηρήσετε

Αλλάζει η στάση του σώματος, ο ρυθμός ή η ανοιχτότητά του όταν μετατοπίζεται το περιβάλλον ή η εστίαση; Φαίνεται πιο ήρεμος, πιο στοχαστικός ή πιο συνδεδεμένος;

Σκεφτείτε αργότερα.

Πόσο άνετα αισθάνεστε με τη χρήση εξωτερικών ή κοινοτικών στοιχείων σκόπιμα και όχι μόνο περιστασιακά; Τι θα σας βοηθούσε να τα χρησιμοποιείτε πιο φυσικά;

Χρήσιμη πρακτική / Συνηθισμένο λάθος**Χρήσιμη πρακτική:**

"Τι σας βοηθά να νιώσετε συνδεδεμένοι - με αυτό το μέρος, με άλλους ανθρώπους ή με κάτι μεγαλύτερο από το σημερινό άγχος;"

Συνηθισμένο λάθος:

Αντιμετωπίζοντας τη βιωσιμότητα ως αφηρημένη θεωρία που βρίσκεται έξω από την καθημερινή εργασία με νέους.

Προειδοποιητικά σημάδια που πρέπει να προσέξετε

- Μιλάτε για βιωσιμότητα μόνο σε ιδέες, όχι σε βιωματική πράξη ή μικρές δράσεις.
- Παραβλέπετε τον ρόλο του ανήκειν, του τόπου και του περιβάλλοντος στην ευημερία των νέων.
- Υποθέτετε ότι η εργασία που βασίζεται στη φύση πρέπει να είναι περίπλοκη ή να απαιτεί ένα ειδικό περιβάλλον.

Γρήγορος έλεγχος εξάσκησης

- ☐ Βοήθησα τον νέο να παρατηρήσει πόρους που υπάρχουν ήδη γύρω του;
- ☐ Συνδέσαμε τους προσωπικούς στόχους με το ανήκειν ή τη συνεισφορά;
- ☐ Χρησιμοποίησα το περιβάλλον σκόπιμα, έστω και με μικρό τρόπο;
- ☐ Η συζήτηση έχτισε την αυτονομία αντί για την αδυναμία;

Συζητήστε με έναν συνάδελφο

- Πώς μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε στοιχεία της κοινότητας και της φύσης με ρεαλιστικούς τρόπους στο πλαίσιό μας;
- Τι βοηθά τους νέους να μετακινηθούν από το οικολογικό άγχος στη δράση και το ανήκειν;
- Πώς συνδέουμε την προσωπική ανάπτυξη με τη συνεισφορά στους άλλους και στο περιβάλλον;

Από τον προβληματισμό στη δράση

Ένα μικρό βήμα σε εξωτερικούς χώρους ή σε επίπεδο κοινότητας που μπορώ να κάνω: _____

Ένας τοπικός πόρος ή μέρος που θα μπορούσα να χρησιμοποιήσω πιο σκόπιμα: _____

Πώς θα υποστηρίξω το αίσθημα του ανήκειν και τη συνεισφορά: _____

Τι θέλω να μάθω περισσότερα σε αυτόν τον τομέα: _____
Πότε θα το επανεξετάσω: _____

Εργασία εξάσκησης για αυτόν τον μήνα

Δοκιμάστε μια σύντομη αναστοχαστική συζήτηση σε εξωτερικούς χώρους ή μια δραστηριότητα που βοηθά ένα νέο άτομο να παρατηρήσει τους υπάρχοντες κοινοτικούς και περιβαλλοντικούς πόρους γύρω του.

Ένα μικρό βήμα που θα κάνω αυτόν τον μήνα

Συμπέρασμα

Η εργασία με νέους δεν αφορά ποτέ μόνο μεθόδους. Αφορά σχέσεις, παρουσία, κρίση και την ικανότητα να ανταποκρίνονται με προσοχή και σαφήνεια σε στιγμές που είναι συχνά πολύπλοκες, ανθρώπινες και απρόβλεπτες. Μια προσέγγιση coaching δεν δίνει απλές απαντήσεις σε αυτή την πολυπλοκότητα, αλλά προσφέρει κάτι πολύτιμο: έναν τρόπο εργασίας που βοηθά τους νέους να αισθάνονται ότι τους ακούτε, τους σέβεστε, ότι τους εμπλέκετε και ότι είστε πιο ικανοί να διαμορφώσετε τη δική σας πορεία.

Αυτό το μοντέλο ικανοτήτων δημιουργήθηκε για να κάνει αυτήν την προσέγγιση πιο ορατή, πρακτική και εύχρηστη. Συγκεντρώνει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις στάσεις που υποστηρίζουν την καλή πρακτική coaching νέων και τις μεταφράζει σε μια μορφή που οι επαγγελματίες μπορούν να αναλογιστούν, να μάθουν και να εφαρμόσουν στην πραγματική ζωή. Σκοπός του δεν είναι να ορίσει έναν τέλειο επαγγελματία. Σκοπός του είναι να υποστηρίξει τη στοχαστική πρακτική - πρακτική που είναι ηθική, σχεσιακή, στοχαστική και βασισμένη στην πραγματική ζωή των νέων.

Σε όλους τους έξι τομείς ικανοτήτων, ένα μήνυμα διατρέχει ολόκληρο το πλαίσιο: η αποτελεσματική υποστήριξη δεν αφορά το να κάνουμε περισσότερα για τους νέους, αλλά το να εργαζόμαστε με τρόπους που τους βοηθούν να βλέπουν πιο καθαρά, να συμμετέχουν πιο ενεργά και να αναπτύσσονται με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση. Μερικές φορές αυτό σημαίνει να ακούμε πιο βαθιά. Μερικές φορές σημαίνει να κάνουμε ένα βήμα πίσω. Μερικές φορές σημαίνει προσφορά δομής, υποβολή καλύτερων ερωτήσεων, παρατήρηση δυνατών σημείων, ονομασία εμποδίων ή τήρηση ασφαλέστερων ορίων. Συχνά, σημαίνει αναγνώριση ότι η ουσιαστική υποστήριξη είναι τόσο προσωπική όσο και σχεσιακή, και ότι οι νέοι αναπτύσσονται καλύτερα σε χώρους όπου λαμβάνονται σοβαρά υπόψη ως ενεργοί συμμετέχοντες στην ανάπτυξή τους.

Αυτό το εγχειρίδιο είναι επίσης μια πρόσκληση προς τους επαγγελματίες. Μια πρόσκληση να επιβραδύνουν και να αναλογιστούν. Να παρατηρήσουν τι ήδη αισθάνονται ισχυρό στην πρακτική τους. Να αναγνωρίσουν πού θέλουν να αναπτυχθούν. Να παραμείνουν ανοιχτοί στην ανατροφοδότηση, την περιέργεια και τη μάθηση. Κανείς δεν ενσαρκώνει όλες αυτές τις ικανότητες τέλεια, και αυτό δεν είναι το θέμα. Η επαγγελματική ανάπτυξη είναι συνεχής. Συμβαίνει μέσω της πρακτικής, της αναστοχασμού, της εποπτείας, της συζήτησης και της προθυμίας να συνεχίσουν να μαθαίνουν από την εμπειρία.

Η ελπίδα πίσω από αυτό το πλαίσιο είναι απλή: ότι βοηθά στην ενίσχυση της ποιότητας της υποστήριξης που είναι διαθέσιμη στους νέους. Ότι βοηθά τους επαγγελματίες να αισθάνονται πιο σίγουροι και με μεγαλύτερη πρόθεση στον ρόλο

τους. Και ότι συμβάλλει, με μικρούς αλλά ουσιαστικούς τρόπους, σε σχέσεις και περιβάλλοντα όπου οι νέοι μπορούν να βιώσουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη, αυτονομία, αίσθηση του ανήκειν και ελπίδα.

Έτσι, καθώς ολοκληρώνετε αυτό το εγχειρίδιο, μην το θεωρείτε κάτι ολοκληρωμένο και αφημένο στην άκρη. Σκεφτείτε το ως κάτι στο οποίο μπορείτε να επιστρέψετε. Ένα έγγραφο για εργασία. Ένας καθρέφτης για εξάσκηση. Ένας οδηγός για στοχασμό. Ένα σημείο εκκίνησης για συζητήσεις με συναδέλφους. Ένα μέρος για να παρατηρήσετε πού βρίσκεστε τώρα και ποιο μπορεί να είναι το επόμενο βήμα σας. Επειδή όταν οι επαγγελματίες συνεχίζουν να εξελίσσονται στον τρόπο που υποστηρίζουν τους νέους, βοηθούν στη δημιουργία περισσότερου χώρου για να εξελιχθούν και οι νέοι.