

UPSKILLING BY CREATING INDIVIDUALIZED LEARNING PATHWAYS

2020-1-ES01-KA204-082734



PATHWAYS

ΕΡΓΑΛΕΙΟΘΗΚΗ

ΓΙΑ ΤΗΝ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





**GABINETE DE RECOLOCACIÓN
INDUSTRIAL (GRI)**

www.e-gri.com



NOVEL GROUP

www.novelgroup.lu



**CENTRO SVILUPPO
CREATIVO
DANILO DOLCI**

CSC DANILO DOLCI

www.en.danilodolci.org



EUROTraining

www.eurotraining.gr



**EUROPEAN ASSOCIATION OF
CAREER GUIDANCE**

www.eacg.eu

IZOBRAŽEVALNI CENTER GEOSS
EDUCATION CENTRE GEOSS



**EDUCATION CENTRE
GEOSS**

www.ic-geoss.si

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της έκδοσης δεν αποτελεί έγκριση του περιεχομένου που αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν. [Αναφορά έργου: 2020-1-ES01-KA204-082734]



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	1
1. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΡΟΛΟΙ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ.....	3
1.1. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ (RPL).....	4
1.2. ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ	11
1.3. ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ	16
2. ΟΔΗΓΟΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ.....	36
2.1. ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	37
2.2. ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΤΑΥΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ	61
3. ΦΟΡΜΕΣ & ΔΕΙΓΜΑΤΑ.....	73
3.1. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΙΝΗΤΡΩΝ	74
3.2. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ	82
3.3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ ΓΙΑ ΕΝΗΛΙΚΕΣ	96
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ αναφορές	120



Εισαγωγή

Ο στόχος αυτού του εγγράφου είναι να αναπτύξει μια εργαλειοθήκη για εκπαιδευτικούς / εκπαιδευτές ενηλίκων, καθώς και συμβούλους σταδιοδρομίας, βάσει των οποίων θα είναι σε θέση να αναγνωρίσουν τις βασικές δεξιότητες που έχουν αποκτήσει οι ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση μέσω άτυπης ή μη τυπικής εκπαίδευσης, να προσδιορίσουν τις δυνατότητές τους, να προτείνουν τρόπους μάθησης για την αναβάθμιση και την αύξηση της απασχολησιμότητας, και να τους βοηθήσουν στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Αυτή η εργαλειοθήκη θα περιλαμβάνει:

1. Τι είναι η αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης (RPL) και ποιοι είναι οι σκοποί της, η προστιθέμενη αξία, τα βήματα, η μεθοδολογία.
2. Ποιοι είναι οι εμπλεκόμενοι φορείς/ τελικοί δικαιούχοι.
3. Ποιοι είναι οι αξιολογητές και ο ρόλος τους, οι τεχνικές και τα εργαλεία που πρέπει να χρησιμοποιηθούν και η συνολική συμβολή τους στο μέλλον ενός ενήλικα που έχει ανάγκη για αναβάθμιση στην αναζήτηση εργασίας.
4. Τι πρέπει να γνωρίζει ο υποψήφιος, τεχνικές παρακίνησης για τη συνέχιση του μαθησιακού ταξιδιού του, εργαλεία που θα χρησιμοποιηθούν μετά τη διαδικασία RPL, δυνατότητες και επιλογές.
5. Έντυπα και πρότυπα έτοιμα για χρήση όχι μόνο στις συμμετέχουσες χώρες, αλλά και σε άλλες.

Μέσω αυτής της εργαλειοθήκης, η συνεργασία του έργου Pathways στοχεύει στη δημιουργία ενός συνόλου εγγράφων που στοχεύουν στην παροχή των κατάλληλων γνώσεων και εργαλείων σε εκπαιδευτικούς/εκπαιδευτές ενηλίκων και συμβούλους σταδιοδρομίας:

- Πώς μπορούν να βοηθήσουν ενεργά τους άνεργους ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση για να βελτιώσουν τις δυνατότητές τους να βρουν δουλειά,





αναγνωρίζοντας τις βασικές τους δεξιότητες που είχαν αποκτήσει
προηγουμένως μέσω της άτυπης ή μη τυπικής μάθησης.





1

**ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ
ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ
ΜΑΘΗΣΗΣ**

&

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

ΚΑΙ

ΟΙ ΡΟΛΟΙ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ



1.1.

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ (RPL)

Η παρούσα εργαλειοθήκη αποτελεί μέρος του έργου Pathways, που απευθύνεται σε επαγγελματίες εκπαίδευσης ενηλίκων και επαγγελματίες σταδιοδρομίας που εργάζονται με άνεργους ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση (τελικοί δικαιούχοι).

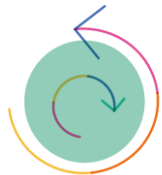
Αυτή η εργαλειοθήκη θα εξυπηρετήσει το σκοπό που είναι να βοηθήσει αυτές τις δύο κατηγορίες επαγγελματιών (άμεση ομάδα στόχου) στην αναγνώριση βασικών δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω άτυπων ή μη τυπικών μαθησιακών πλαισίων, ως μέσο για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των τελικών δικαιούχων. Παράλληλα με την αναγνώριση των δεξιοτήτων, η άμεση ομάδα-στόχος θα είναι σε θέση να βοηθήσει τους τελικούς δικαιούχους στη δημιουργία της εξατομικευμένης μαθησιακής πορείας τους, ως μέσο αναβάθμισης και βελτίωσης της θέσης τους στην αγορά εργασίας, αλλά και για αυτοβελτίωση, στο πλαίσιο προώθησης της διά βίου μάθησης.

Τι είναι το RPL και γιατί είναι σημαντικό;

Το UNESCO-UNEVOC παρέχει αρκετούς διαφωτιστικούς ορισμούς για το τι σημαίνει Αναγνώριση Προηγούμενης Μάθησης (RPL). Κάποιοι από αυτούς είναι:

- Η αναγνώριση των δεξιοτήτων και των γνώσεων ενός ατόμου που αποκτήθηκαν μέσω προηγούμενης κατάρτισης, εργασιακής ή εμπειρίας ζωής, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη χορήγηση ιδιότητας ή πίστωσης σε ένα αντικείμενο ή τομέα. Μπορεί να οδηγήσει σε πλήρη προσόντα στον τομέα της ΕΕΚ.
- Μια διαδικασία αξιολόγησης που αξιολογεί τη μη τυπική και άτυπη μάθηση του ατόμου για να προσδιορίσει το βαθμό στον οποίο το άτομο έχει επιτύχει τα απαιτούμενα αποτελέσματα μάθησης ή ικανότητας. Μπορεί επίσης να αναφέρεται ως: Διαπίστευση προηγούμενης μάθησης. Επικύρωση της άτυπης / μη τυπικής μάθησης.





Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, διαθέτει ένα πακέτο μάθησης για την RPL και εξηγεί διεξοδικά γιατί η RPL είναι σημαντική.

Ο κύριος λόγος για τον οποίο η RPL είναι σημαντική είναι επειδή οι άνθρωποι μαθαίνουν πάντα και παντού, αλλά η μάθηση που λαμβάνει χώρα έξω από τα επίσημα εκπαιδευτικά συστήματα και εκπαιδεύσεις, μερικές φορές δεν γίνεται καλά κατανοητή ή δεν εκτιμάται.

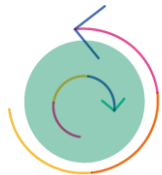
Παραδείγματα τέτοιας μάθησης μπορεί να είναι: επαγγελματική κατάρτιση στο σπίτι, άτυπες μαθητείες, συμμετοχή σε αθλήματα, διοργάνωση κοινοτικών εκδηλώσεων, βοήθεια στην ανατροφή παιδιών, διαχείριση νοικοκυριού, φροντίδα ασθενών και ηλικιωμένων και πολλά άλλα. Όλες αυτές οι δραστηριότητες, που καταλήγουν στο αποτέλεσμα της γνώσης, δεν συνοδεύονται απαραίτητα με πιστοποιητικό ή δίπλωμα ικανοτήτων, που αναγνωρίζουν και αποδεικνύουν τη γνώση, δεξιότητες και εμπειρίες που αποκτήθηκαν.

Η αναγνώριση όλων των τύπων μάθησης - γνώση, δεξιότητες και εμπειρία - μπορεί να οδηγήσει σε οφέλη στην αγορά εργασίας, στην επίσημη εκπαίδευση και κατάρτιση, οικονομικά και σε προσωπική ανάπτυξη.

Η RPL αναγνωρίζει ότι τα μαθησιακά αποτελέσματα μπορούν να αποκτηθούν με πολλούς τρόπους. Υπάρχει ωστόσο διάκριση μεταξύ τυπικών, μη τυπικών και άτυπων μαθησιακών πλαισίων όπως περιγράφεται παρακάτω:

- Τυπική μάθηση: διδασκαλία που παρέχεται σε ιδρύματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ή σε ειδικά σχεδιασμένους τομείς κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων των επιχειρήσεων σε επίσημα συστήματα μαθητείας. Η εκπαίδευση είναι δομημένη και έχει ακριβείς μαθησιακούς στόχους.
- Μη τυπική μάθηση: η μάθηση λαμβάνει χώρα σε δραστηριότητες που δεν ορίζονται αποκλειστικά ως μαθησιακές δραστηριότητες, αλλά που περιέχουν ένα σημαντικό μαθησιακό στοιχείο.
- Άτυπη μάθηση: μάθηση που προκύπτει από δραστηριότητες που πραγματοποιούνται καθημερινά στην εργασία, στην οικογένεια ή σε δραστηριότητες αναψυχής.





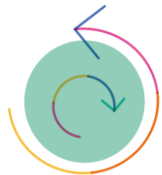
Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας στο έγγραφο Βασικοί παράγοντες επιτυχίας και τα δομικά στοιχεία ενός αποτελεσματικού συστήματος (2015), παραθέτει το CEDEFOP στις οκτώ μεθόδους αξιολόγησης της RPL ως εξής:

1. Η συζήτηση προσφέρει στον υποψήφιο την ευκαιρία να επιδείξει το βάθος των γνώσεων του καθώς και τις επικοινωνιακές του ικανότητες.
2. Οι δηλωτικές μέθοδοι αναγνωρίζουν την προσωπική ταυτοποίηση και καταγραφή των ικανοτήτων ενός ατόμου και συνήθως υπογράφονται από τρίτο μέρος προκειμένου να επαληθευτεί η αυτοαξιολόγηση.
3. Οι συνεντεύξεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αποσαφήνιση ζητημάτων που εγείρονται σε τεκμηριωμένα αποδεικτικά στοιχεία που παρουσιάζονται ή / και για τον έλεγχο του πεδίου και του βάθους της μάθησης.
4. Η παρατήρηση επιτρέπει την εξαγωγή αποδεικτικών στοιχείων ικανότητας ενός ατόμου ενώ εκτελεί τα καθημερινά του καθήκοντα στην εργασία.
5. Μέθοδος πορτφόλιο, η οποία χρησιμοποιεί ένα συνδυασμό μεθόδων και μέσων που χρησιμοποιούνται σε διαδοχικά στάδια για την παραγωγή ενός συνεκτικού συνόλου εγγράφων ή δειγμάτων εργασίας που δείχνουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες ενός ατόμου με διαφορετικούς τρόπους.
6. Παρουσίαση, η οποία μπορεί να είναι επίσημη ή ανεπίσημη και να ελέγχει την ικανότητα του ατόμου να παρουσιάζει πληροφορίες με τρόπο κατάλληλο για το θέμα και το κοινό.
7. Προσομοίωση και αποδεικτικά στοιχεία που εξάγονται από την εργασία, δηλαδή, όταν τα άτομα τοποθετούνται σε μια κατάσταση που πληροί όλα τα κριτήρια του πραγματικού σεναρίου προκειμένου να εκτιμήσουν τις ικανότητές τους.
8. Δοκιμές και εξετάσεις για τον προσδιορισμό και την επικύρωση της άτυπης και μη τυπικής μάθησης μέσω ή με τη βοήθεια εξετάσεων στο επίσημο σύστημα.

Source: CEDEFOP, 2009.

Επιπλέον, υπάρχουν ορισμένα κριτήρια που αναφέρονται σχετικά με τα χαρακτηριστικά των εργαλείων και μεθόδων αξιολόγησης (NSW DET, 2009; UNESCO, 2012α; VETA, 2014):





- Έγκυρα (αξιολογούν τις επιθυμητές ικανότητες):
- Αξιόπιστα και συνεπή (διάφοροι αξιολογητές χρησιμοποιούν τα ίδια εργαλεία και μεθόδους αξιολόγησης και αποκτούν τα ίδια αποτελέσματα).
- Διαφανή (οι υποψήφιοι, οι αξιολογητές και οι συντονιστές γνωρίζουν τα εργαλεία, τις μεθόδους και τα πρότυπα αξιολόγησης).
- Δίκαια και ευέλικτα (οι ανάγκες των υποψηφίων λαμβάνονται υπόψη - χρόνος, τόπος και μέθοδος).
- Διαχειρίσιμα και εφικτά (η αξιολόγηση πρέπει να είναι δυνατή εντός του διαθέσιμου χρόνου και πόρων).
- Δίκαια (επιτρέπεται η έφεση).
- Επιπλέον, η συλλογή αποδεικτικών στοιχείων πρέπει να συμμορφώνεται με τους κανόνες αποδεικτικών στοιχείων, που πρέπει να είναι:
 - a. Έγκυρα (να καλύπτουν βασικές ικανότητες ενός τίτλου)
 - b. Επαρκή (επιτρέπουν στους αξιολογητές να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με το επίπεδο ικανότητας)
 - c. Τρέχοντα (σύγχρονα)
 - d. Αυθεντικά (παραδείγματα της εργασίας του ίδιου του υποψηφίου)

Το έργο BeFlex από την EUCEN και την Πλατφόρμα Δια βίου Μάθησης, περιλαμβάνει μια περιγραφή για τα στοιχεία της RPL που συνοψίζονται παρακάτω:

- Η διαδικασία RPL πρέπει να επικεντρώνεται στον μαθητή. Η διαδικασία RPL πρέπει να παρέχει στους μαθητές μια προσιτή διαδρομή για να αναζητήσουν και να λάβουν πίστωση για τις γνώσεις που έχουν ήδη. Η διαδικασία υποτίθεται ότι δέχεται ποικίλους τύπους αποδεικτικών στοιχείων, που όλα στοχεύουν στην αναπαράσταση της ποικιλίας των εμπειριών που έχουν επιλέξει οι μαθητές για να αποδείξουν την προηγούμενη μάθηση και εμπειρία τους.
- Η καθοδήγηση που παρέχεται στους συμμετέχοντες πρέπει να είναι σαφής και να περιέχει όρους που μπορούν να κατανοήσουν, ώστε να τους επιτρέψουν να κάνουν υπεύθυνες επιλογές για το πώς θα απαντήσουν στα ερωτηματολόγια, εάν επιθυμούν να περάσουν από τη διαδικασία RPL και τι ζητείται από αυτούς. Επιπλέον, όλοι οι συμμετέχοντες πρέπει να ενημερώνονται για το γιατί η πίστωση που έχουν λάβει είναι χρήσιμη, πώς μπορούν να εισέλθουν σε ένα





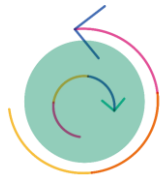
πρόγραμμα σπουδών και να πάρουν απαλλαγή από ένα πρόγραμμα που ήδη ξέρουν, ή άλλες εναλλακτικές λύσεις.

- Τα αποδεικτικά στοιχεία της προηγούμενης μάθησης πρέπει να παρέχονται από τους μαθητές που ζητούν πίστωση από τη διαδικασία RPL. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι τύποι αποδεικτικών στοιχείων μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με τον τύπο μάθησης για τον οποίο επιδιώκουν να αναγνωριστούν και τη ρύθμιση κάθε ιδρύματος αξιολόγησης. Ωστόσο, σε όλες τις περιπτώσεις, η διαδικασία αξιολόγησης θα πρέπει να είναι διαφανής, αυστηρή και ποιοτική, έτσι ώστε οι μαθητές να μπορούν να κάνουν έφεση κατά μιας απόφασης εάν πιστεύουν ότι υπήρξε αδικία. Κατά προτίμηση, ολόκληρη η διαδικασία θα πρέπει να περιλαμβάνει εξωτερικό παράγοντα, κάποιον εκτός της διαδικασίας ή το ίδρυμα που συμμετέχει στη διαδικασία.
- Πρέπει να παρέχεται υποστήριξη στους μαθητές για να παρουσιάζουν αποδεικτικά στοιχεία για τη μάθησή τους. Τα στοιχεία που συλλέγονται αναμένεται να φαίνονται πολύ διαφορετικά από τη μάθηση που επιτυγχάνεται μέσω ενός μαθήματος ή ενός επίσημου προγράμματος. Ορισμένοι μαθητές μπορεί να επιθυμούν να κερδίσουν πίστωση για μάθηση βασισμένη στην εμπειρία και μπορεί να χρειαστούν βοήθεια για να βρουν τον καλύτερο τρόπο για να την παρουσιάσουν, ώστε να έχουν ένα αξιοπρεπές αποτέλεσμα και να αποφασίσουν ποιες δεξιότητες και εμπειρίες είναι σχετικές. Όλα τα αποδεικτικά στοιχεία της τυπικής, της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης πρέπει να ενθαρρύνονται να παρουσιάζονται.
- Η πίστωση που αποκτούν οι συμμετέχοντες από την RPL θα πρέπει να έχει την ίδια αξία με την πίστωση που αποκτήθηκε από την ολοκλήρωση ενός αξιολογημένου προγράμματος μάθησης. Η αποδοχή αυτού εντός του ιδρύματος, μπορεί να ενισχυθεί από τη διαφάνεια της διαδικασίας, τη διαδικασία αξιολόγησης των αποδεικτικών στοιχείων και από την διασφάλιση της ποιότητας..

Ταξινόμηση δεξιοτήτων – Σκληρές και Μαλακές Δεξιότητες

Υπάρχει μια ταξινόμηση σχετικά με τον τύπο των δεξιοτήτων, αλλά ποια είναι η διαφορά μεταξύ σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων; Θα έλεγε κανείς ότι οι σκληρές





δεξιότητες αναφέρονται στη γνώση και τις ικανότητες που σχετίζονται με την εργασία, ενώ οι μαλακές δεξιότητες μπορούν να θεωρηθούν οι προσωπικές ιδιότητες που μπορούν να βοηθήσουν ένα άτομο να ευδοκιμήσει. Είναι πολύ πιο εύκολο να αναγνωρίσεις τις σκληρές δεξιότητες στα χαρτιά, ενώ οι μαλακές δεξιότητες είναι ευκολότερο να αναγνωριστούν αυτοπροσώπως. Φυσικά, ένα άτομο θα χρειαζόταν μια καλή ισορροπία σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων, για να είναι επιτυχής στο ρόλο του.

Οι σκληρές δεξιότητες είναι ικανότητες που διδάσκονται ή ομάδες δεξιοτήτων που είναι εύκολο να μετρηθούν ποσοτικά. Συνήθως, θα μάθετε σκληρές δεξιότητες στην τάξη, μέσω βιβλίων ή άλλων εκπαιδευτικών υλικών ή στην εργασία.

Οι μαλακές δεξιότητες, από την άλλη πλευρά, είναι υποκειμενικές δεξιότητες που είναι πολύ πιο δύσκολο να μετρηθούν ποσοτικά. Επίσης γνωστές ως «δεξιότητες ανθρώπων» ή «διαπροσωπικές δεξιότητες», οι μαλακές δεξιότητες σχετίζονται με τον τρόπο με τον οποίο συνδέεστε και αλληλεπιδράτε με άλλα άτομα.

Μπορείτε να σκεφτείτε παραδείγματα τέτοιων δεξιοτήτων;

Σκληρές δεξιότητες	Μαλακές δεξιότητες
• Εύκολο να υπολογιστούν • Στην τάξη • Βιβλία • Εκπαιδευτικό υλικό • Στην εργασία	• Υποκειμενικές δεξιότητες • Δύσκολο να υπολογιστούν • Κοινωνικές δεξιότητες • Διαπροσωπικές δεξιότητες



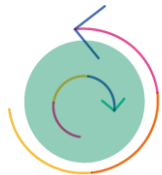


Εργαλείο προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ - Προσαρμογή PATHWAYS

Το Εργαλείο προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ για υπηκόους τρίτων χωρών υποστηρίζει την έγκαιρη κατάρτιση των δεξιοτήτων των προσφύγων, των μεταναστών και των πολιτών τρίτων χωρών που διαμένουν στην ΕΕ (υπήκοοι τρίτων χωρών). Οι υπηρεσίες που βοηθούν πολίτες τρίτων χωρών μπορούν να το χρησιμοποιήσουν σε μια συνέντευξη για να δημιουργήσουν ένα προφίλ των δεξιοτήτων τους με σκοπό: να υποστηρίξουν την περαιτέρω αξιολόγηση, να δημιουργήσουν μια βάση για την προσφορά καθοδήγησης, να προσδιορίσουν τις ανάγκες δεξιοτήτων, να υποστηρίξουν την αναζήτηση και την αντιστοίχιση εργασίας.

Το Εργαλείο προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ είναι διαθέσιμο εδώ <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>





1.2. ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ

Φορείς που εμπλέκονται

Μεταξύ των κατηγοριών φορέων που εμπλέκονται στη διαδικασία της Αναγνώρισης της Προηγούμενης Μάθησης, μπορούμε να διακρίνουμε:

- Κυβέρνηση: μπορεί να περιλαμβάνει διαφορετικές αρχές: Υπουργεία ή Τμήματα Παιδείας, Εργασίας, ΤΕΕΚ και άλλα, σε εθνικό ή /και περιφερειακό, τοπικό επίπεδο.
- Πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης: μπορεί να είναι δημόσιοι και /ή ιδιωτικοί.
- Εργοδότες / ιδιωτικός τομέας και ενώσεις.
- Συνδικαλιστικά σωματεία, κοινωνικοί εταίροι, ΜΚΟ: που επιβλέπουν και υποστηρίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων.
- Άτομα: ως δυνητικός αιτών και κύριος δικαιούχος.

Τα άτομα (ενήλικες που έχουν ανάγκη για εξειδίκευση μέσω του έργου μας) μπορούν να λάβουν δύο τύπους αναγνώρισης:

- Αναγνώριση σχετικά με την εργασία, που σχετίζεται με την επαγγελματική τους εμπειρία, ρυθμιζόμενες θέσεις εργασίας, επαγγέλματα προτεραιότητας κ.λπ.
- Αναγνώριση σχετικά με τη μάθηση, που σχετίζεται με τις διαπιστεύσεις τους, τη σταδιοδρομία μάθησης, τις πιστοποιήσεις... αλλά και τη μάθηση που αποκτάται μέσω άτυπων και μη τυπικών περιβαλλόντων.

Το πρώτο απονέμεται από εργοδότες/τον ιδιωτικό τομέα και ενώσεις και το δεύτερο από παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ωστόσο, απαιτείται ένα πλαίσιο αναγνώρισης για να καταστεί επίσημη αυτή η αναγνώριση, ένα πλαίσιο στο οποίο παρεμβαίνουν τόσο η Κυβέρνηση όσο και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι κοινωνικοί εταίροι και οι ΜΚΟ.





Ρόλος και ευθύνες

Παρόλο που αυτοί οι φορείς είναι ως επί το πλείστον ίδιοι σε διεθνές επίπεδο, το επίπεδο της πρακτικής συμμετοχής τους μπορεί να διαφέρει από τη μια χώρα στην άλλη ή ακόμη και μεταξύ διαφορετικών διοικητικών περιοχών της ίδιας χώρας.

Για το λόγο αυτό, οι πιο σημαντικές πτυχές που πρέπει να ληφθούν υπόψη για κάθε φορέα που συμμετέχει στη διαδικασία RPL επισημαίνονται παρακάτω, με στόχο, μέσω αυτών των πληροφοριών, να είναι σε θέση να κάνουν μια ανάλυση της πραγματικής κατάστασης που περιβάλλει τους εκπαιδευτικούς/συμβούλους και τους μαθητευόμενους ενήλικες που συμμετέχουν.

Όσον αφορά την κυβέρνηση, που είναι υπεύθυνη για την πολιτική ατζέντα και τον τρόπο με τον οποίο η RPL εντάσσεται στα συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, οι πιο σημαντικές πληροφορίες που σχετίζονται με αυτή αναφέρονται παρακάτω:

- Καθορίστε εάν η κυβέρνηση λειτουργεί σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση, προσαρμόζοντας ένα πλαίσιο για την RPL, εάν αυτό το πλαίσιο δεν ακολουθεί τις ευρωπαϊκές γραμμές και περιορίζεται σε ένα εθνικό πλαίσιο και ποια είναι τα διαφορετικά επίπεδα του.
- Διασφαλίστε ότι το δικαίωμα στην RPL είναι ενσωματωμένο στις εθνικές πολιτικές και νομικά πλαίσια και πώς σχετίζεται με τις εργασιακές πολιτικές, τα πλαίσια εκπαίδευσης και προσόντων.
- Καθορίστε σε τι συνίσταται η προώθηση των σταδιοδρομιών δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης και εάν θα δημιουργηθούν ή όχι ευνοϊκές συνθήκες για αυτά.
- Ρυθμίστε την αξιολόγηση των αιτούντων και τη διαπίστευση των ιδρυμάτων.
- Προσδιορίστε πώς θα γίνει η εφαρμογή του συστήματος RPL: συγκεντρωτική (μέσω θεσμών σε εθνικό επίπεδο) ή αποκεντρωμένη (μέσω τοπικών / περιφερειακών ιδρυμάτων).
- Είναι υποχρέωση της κυβέρνησης να διασφαλίζει χρηματοδότηση για την RPL και τις διαδικασίες της, εκτός από την καθιέρωση ενός μοντέλου για τέτοια





χρηματοδότηση, για παράδειγμα, κοινόχρηστο, στο οποίο όλοι οι ενδιαφερόμενοι (επιχειρήσεις, κυβέρνηση και αιτούντες) συνεισφέρουν.

Οι πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης (δημόσιοι ή/και ιδιωτικοί) μπορούν:

- Να προσφέρουν υπηρεσίες όπως πληροφορίες και προσανατολισμό για την αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης και τη διευκόλυνση αυτών των διαδικασιών.
- Να αξιολογήσουν ή/και επικυρώσουν αυτές τις διαδικασίες σε σχέση με τα προσόντα και τα τρέχοντα πλαίσια προτύπων ως διαπιστευμένοι επαγγελματίες.
- Να παρέχουν διαμεσολαβητές ή/και αξιολογητές, σύμφωνα με τις μεθόδους αξιολόγησης που επιλέγει και εφαρμόζει η κυβέρνηση.
- Να υποστηρίξουν και να εφαρμόσουν μέτρα δια βίου μάθησης εκτός από την παροχή καθοδήγησης ή την εφαρμογή εκπαίδευσης για να πληρούν τα πρότυπα.

Οι εργοδότες που παρέχουν κατάρτιση και δεξιότητες, οι ενώσεις που επιβλέπουν τις δεξιότητες, ανάλογα με το σύστημα, μπορούν:

- Να συνεργαστούν στο σχεδιασμό κατάλληλων, προσαρμοσμένων και εξατομικευμένων προτύπων.
- Να καθιερώνουν ή να προσαρμόσουν πλαίσια ικανοτήτων στον δικό τους κλάδο / τομέα, καθώς και εσωτερικά πλαίσια που σχετίζονται με την RPL.
- Να εφαρμόσουν αξιολογήσεις για διαδικασίες RPL, ακόμη και εντός της βιομηχανίας/εταιρείας τους.
- Να εποπτεύσουν τις διαδικασίες αξιολόγησης και να ενεργήσουν ως φορέας αξιολόγησης και επικύρωσης (κυρίως για την ΕΕΚ, συχνά για ενώσεις, επιμελητήρια).

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι κοινωνικοί εταίροι και οι ΜΚΟ/κοινοτικές οργανώσεις θα πρέπει επίσης να συμπεριληφθούν στο σχεδιασμό του συστήματος RPL. Αυτοί μπορεί:





- Να υποστηρίζουν τη διαδικασία RPL με διαφορετικούς τρόπους σε όλη την ανάπτυξή της.
- Να βοηθούν στη θεμελίωση και τη λειτουργία του συστήματος και την προστασία των συμφερόντων όλων των εμπλεκόμενων φορέων.
- Να εκπροσωπούνται σε σχετικούς φορείς.

Τα άτομα, ως δυνητικοί αιτούντες και κύριοι δικαιούχοι, υποβάλλονται στη διαδικασία απόκτησης του συνόλου ή μέρους ενός τίτλου. Αυτοί:

- Συγκεντρώνουν πληροφορίες σχετικές με την περίπτωσή τους.
- Εφαρμόζουν και παρουσιάζουν τα αντίστοιχα αποδεικτικά στοιχεία.
- Λαμβάνουν αναγνώριση των ικανοτήτων τους, εάν είναι επιτυχής, για μάθηση και εργασία είτε από παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης είτε από εργοδότες και / ή από τις ενώσεις τους.

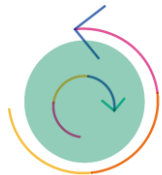
Τελικοί δικαιούχοι

Μόλις είναι σαφές το πλαίσιο της διαδικασίας αναγνώρισης της προηγούμενης μάθησης, οι τελικοί δικαιούχοι βρίσκονται στο επίκεντρο της προσοχής.

Το γενικό προφίλ θα αφορά ένα άτομο που έχει αποκτήσει σχετικές δεξιότητες μέσω εργασιακής εμπειρίας ή μη τυπικής/ άτυπης μάθησης, αλλά δεν έχει το σχετικό δίπλωμα/ πιστοποιητικό. Χάρη στη διαδικασία RPL, ένας αιτών μπορεί:

- Να κάνει πρόοδο μέσα σε μια εταιρεία
- Να αλλάξει εργασία ή τομέα
- Να πάρει αύξηση.
- Να εξοικονομήσει πόρους (χρόνο και χρήμα) παίρνοντας απαλλαγή από ορισμένες ενότητες δεξιοτήτων ως μέρος ενός νέου τίτλου.
- Να βρει εργασία σε ξένη χώρα (αναγνώριση ξένων προσόντων).





Οι δικαιούχοι της διαδικασίας RPL μπορεί να είναι διαφορετικοί τύποι ανθρώπων:

- Εργαζόμενοι σε στοιχειώδη επαγγέλματα (τεχνίτης, υδραυλικός, οικοδόμος, ηλεκτρολόγος, κομμωτής...) που έχουν αναπτύξει τις δεξιότητές τους και τις ικανότητές τους στην εργασία, αλλά δεν έχουν επίσημο επαγγελματικό πιστοποιητικό ή, εάν έχουν, δεν αναγνωρίζεται από εργοδότες ή εκπροσωπεί χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που έχουν επιτύχει κατά την εκτέλεση της εργασίας τους.
- Εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία που θέλουν να μεταβούν στην επίσημη οικονομία.
- Άνεργοι που θέλουν να βελτιώσουν την απασχολησιμότητα τους μέσα από τις πιστοποιήσεις.
- Εργαζόμενοι που εργάζονται σε οποιαδήποτε εργασία όπου οι απαιτήσεις προσόντων έχουν αλλάξει με την πάροδο των ετών ή όπου οι απαιτήσεις προσόντων διαφέρουν μεταξύ των χωρών (για παράδειγμα, μετανάστες).

Ειδικά στην περίπτωση ευάλωτων ομάδων όπως μεταναστών, γυναικών, ηλικιωμένων εργαζομένων ή ατόμων που έχουν ανάγκη για εξειδίκευση, οι διαδικασίες RPL μπορεί να είναι πολύ υποστηρικτικές.





1.3

ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ

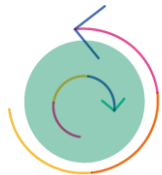
Θεωρία του ρόλου του εκπαιδευτικού στην εκπαίδευση ενηλίκων

Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στην εκπαίδευση ενηλίκων, σύμφωνα με τη θεωρία της ανδραγωγικής, της κοινωνικής αλλαγής και της μετασχηματιστικής μάθησης, είναι να εργαστεί για την επίτευξη θετικής αλλαγής συντονίζοντας τη διαδικασία εκμάθησης με τρόπο που να επιτρέπει στους μαθητές να ξεπεράσουν ορισμένες ψευδείς πεποιθήσεις που οφείλονται στις κοινωνικές ρυθμίσεις, το εργασιακό τους περιβάλλον και τον τρόπο με τον οποίο έχουν μάθει. Ο στόχος του εκπαιδευτικού δεν είναι μόνο να μεταφέρει τη γνώση αλλά και να παροτρύνει τους μαθητές να αναζητήσουν τη γνώση του. Ένας περαιτέρω στόχος του εκπαιδευτικού είναι να ενθαρρύνει τους μαθητές και να διευκολύνει τη διαδικασία μάθησης. Ο ρόλος των εκπαιδευτικών είναι να καθοδηγούν, να ενθαρρύνουν, να συντονίζουν, να βοηθούν στην προσέγγιση των θεμάτων. Προτείνουν, ενθαρρύνουν την ευρετική πορεία προς τη γνώση, αλληλεπιδρούν συνεχώς με τους εκπαιδευόμενους, τους προσφέρουν κίνητρο, συνεργάζονται δημιουργικά μαζί τους. Επίσης, δίνουν τη δυνατότητα ελεύθερης συμμετοχής στην επίλυση θεμάτων δίνοντας χρόνο, μερικές φορές περιορισμένο, για συζήτηση, ερωτήσεις και αμφιβολία για μια απάντηση.

Είναι αποδεκτό το γεγονός ότι σε μια εκπαιδευτική διαδικασία ο εκπαιδευτικός της ομάδας έχει τον πιο σημαντικό ρόλο. Αυτός ο ρόλος αφορά στη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών στην ομάδα που θα επιτρέψουν την ελεύθερη έκφραση των προσδοκιών και των στόχων των εκπαιδευομένων. Επιπλέον, είναι πολύ σημαντικό ο εκπαιδευτικός να αναλάβει δράση προκειμένου να θέσει όρια και κανόνες σχετικά με τις λειτουργίες των ατόμων κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Με αυτόν τον τρόπο θα είναι πιο εύκολο για όλους τους συμμετέχοντες να ανταλλάσσουν απόψεις και πληροφορίες.

Σύμφωνα με τη θεωρία της ανδραγωγικής, ο εκπαιδευτής είναι υποχρεωμένος να κάνει τους εκπαιδευόμενους να κατανοήσουν τον λόγο για τον οποίο έχουν εισέλθει στην εκπαιδευτική διαδικασία, μέσω μιας εντελώς βιωματικής εκπαίδευσης που χρησιμοποιεί τις εμπειρίες των εκπαιδευομένων που προϋπήρχαν ή





πραγματοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης φυσικά αλληλεπιδρώντας στην ομάδα. Το κλίμα μέσα στην ομάδα παίζει σημαντικό ρόλο. Ο εκπαιδευτικός προσπαθεί να εμπνεύσει σεβασμό, ελεύθερη έκφραση και σύνδεση με θέματα που απορρέουν από το κοινωνικό πλαίσιο από όπου προέρχονται (Mezirow, 1991). Επιπλέον, είναι επίσης μια πηγή μάθησης σε συνδυασμό με τις επιλεγμένες μεθόδους. συμβάλλει στη θετικότερη ολοκλήρωση της διδακτικής διαδικασίας (Mezirow, 1990).

Η θεωρία της κοινωνικής αλλαγής του Π. Φρέιρε βασίζεται στην αμφισβήτηση αυτών που ισχύουν μέχρι τώρα και μέσω της κριτικής σκέψης που αποκτούν μαθαίνοντας, να κατανοούν την πραγματικότητα και τα προβλήματά της και στη συνέχεια να τη μεταμορφώνουν (Knowles, Holton and Swanson, 1998). Μέσα από αυτή τη διαδικασία διδασκαλίας, οι εκπαιδευτικοί δημιουργούν τις κατάλληλες συνθήκες μάθησης και προωθούν τη συζήτηση που επικεντρώνεται στα προβλήματα των συμμετεχόντων (Knowles, 2000).

Στο πλαίσιο της μετασχηματιστικής μάθησης, οι συμμετέχοντες που σκοπεύουν να αλλάξουν τρόπο κοινωνικοποίησης και οργάνωσης, αναζητούν άλλους ανθρώπους να μοιραστούν τη φιλοδοξία τους να δημιουργήσουν τρόπους αντίστασης στα μη επεξεργασμένα πολιτιστικά πρότυπα των οργανώσεων, των κοινωνιών, των οικογενειών και της πολιτικής ζωής, γίνονται ενεργά υποκείμενα στην πολιτιστική αλλαγή (Rogers, 1996). Οι εκπαιδευτές ενηλίκων πρέπει να υποστηρίζουν και να διευρύνουν τους κανόνες, τις κοινωνικές πρακτικές, τους θεσμούς και τα συστήματα που ενδυναμώνουν μια πληρέστερη και ανοιχτή συμμετοχή στην πνευματική συζήτηση, στη μετασχηματιστική μάθηση, στη στοχαστική δράση και σε μεγαλύτερη ενεργοποίηση των συμμετεχόντων (Mezirow, 2007) . Είναι υποχρεωμένοι να δίνουν ευκαιρίες και να ενδυναμώνουν με κανόνες που υποστηρίζουν μια πιο ελεύθερη και πλήρη συμμετοχή στη συζήτηση και σε μια κοινωνική και πολιτική δημοκρατική ζωή (Κόκκος, 2005). Είναι επίσης απαραίτητο να εργαστούν για να κάνουν μια θετική αλλαγή. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί από τη στιγμή που διακρίνουν τους στόχους και τις προσδοκίες τους από αυτές των εκπαιδευτικών και προωθούν τη συζήτηση και τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων σε αυτήν, αποφεύγοντας τον δογματισμό (Ναυρίδης, 1994). Ο εκπαιδευτικός πρέπει να ενεργεί ως διαβαθμισμένος συντονιστής της διαδικασίας κατάρτισης, ως σύμβουλος, ως υποκινητής, ως οδηγός στην πορεία προς τη γνώση, προκειμένου να επεξεργαστεί τις γνώσεις και τις αντιλήψεις των εκπαιδευομένων. (Ναυρίδης, 2005).





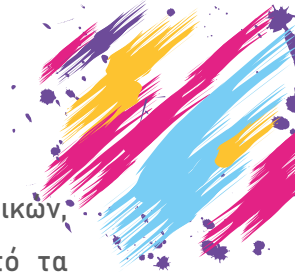
Σύμφωνα με τις παραπάνω θεωρίες, ο εκπαιδευτικός του παραδείγματος βοήθησε να παγιώσει την ουσία της ελεύθερης έκφρασης και της σύνδεσης με θέματα που προέρχονται από το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο ανήκουν (ανδραγωγική), προσπάθησε να διεγείρει μια συζήτηση σχετικά με κάποιο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευόμενοι (κοινωνική αλλαγή) με στόχο να κάνουν μια θετική αλλαγή μέσω του μετασχηματισμού των εμπειριών και της αποδοχής και ορθολογική συζήτηση προκειμένου να επιτευχθεί επικοινωνιακή μάθηση (μετασχηματιστική μάθηση) (Jarvis, 2004). Ο εκπαιδευτικός είναι υποχρεωμένος να μην εμπλακεί σε μια συναισθηματική σχέση που θα έχει ως αποτέλεσμα την ανάληψη του ρόλου του θεραπευτή αντί αυτού του εκπαιδευτικού. Κάτι παρόμοιο ξεπερνά τα όρια της εκπαιδευτικής ομάδας, δεδομένου ότι σκοπός της είναι να παρέχει γνώσεις και εμπειρίες προκειμένου να αποκτήσει επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες, ενώ ο στόχος της θεραπείας είναι να λύσει προβλήματα που προέρχονται από την ψυχή του ατόμου.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως το παράδειγμα, ο στόχος, τα όρια, οι ρόλοι και οι συνθήκες της εκπαίδευσης δεν καθορίζονται από τον εκπαιδευτή και αυτό έχει ως αποτέλεσμα την πρόκληση σύγχυσης και αποπροσανατολισμού στην ομάδα, δηλαδή τη μάθηση. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να θέσουν όρια αναφοράς στο πλαίσιο της χρήσης της γλώσσας και λόγω του πλασματικού κλίματος ασφάλειας και εξοικείωσης στην ομάδα να μην παρασύρονται από τα συναισθήματα τους.

Μέσα από τις ομάδες στις οποίες ο εκπαιδευτικός έχει τοποθετήσει τους εκπαιδευόμενους, οι ενήλικες λύνουν συγκεκριμένα θέματα, αναπτύσσοντας την κριτική τους σκέψη εφαρμόζοντας τεχνικές με φιλικό τρόπο, οι οποίες ενθαρρύνουν τους εκπαιδευόμενους να ολοκληρώσουν την εκπαιδευτική διαδικασία. Ο εκπαιδευτικός από την αρχή πρέπει να σχεδιάσει το πρόγραμμα σπουδών χρησιμοποιώντας το παιχνίδι ρόλων, έτσι ώστε οι εκπαιδευόμενοι να κατανοήσουν τους στόχους του μαθήματος και ο εκπαιδευτής πρέπει επίσης να παρέμβει ως οδηγός-συντονιστής της διαδικασίας διδασκαλίας.

Μία από τις πιο ολοκληρωμένες και επιστημονικά αποδεδειγμένες θεωρίες της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι η μετασχηματιστική μάθηση, και σύμφωνα με τον εκπρόσωπό του, Jack Mezirow, αναγνωρίζει την ικανότητα του ατόμου για εσωτερική αλλαγή, δίνοντας έμφαση στη χρήση των εμπειριών των ενήλικων εκπαιδευόμενων. Η ουσία της μετασχηματιστικής μάθησης αφορά τον προσδιορισμό της αντίληψης που





έχει κάθε άτομο ως αποτέλεσμα των κοινωνικών, πολιτικών, ιδεολογικών, ηθικών, ιστορικών, πολιτιστικών εμπειριών του. Αυτές οι εμπειρίες προέρχονται από τα βιογραφικά-απογραφικά στοιχεία των ενηλίκων, δηλαδή την οικογένεια, το περιβάλλον στο οποίο μεγάλωσαν, ζουν και εργάζονται, την ηλικία, την εκπαίδευση καθώς και τις εθνικές-ιστορικές παραδόσεις και τις θρησκευτικές απόψεις. Όλα τα παραπάνω δημιουργούν ένα μείγμα αντιλήψεων, παραδοχών και εμπειριών που είναι βαθιά μέσα στο μυαλό, συμπεριφορά που αποτυπώνεται στην προσωπικότητα του ασκούμενου και δημιουργεί το πλαίσιο της έκθεσης και της εργασίας του εκπαιδευτικού.

Η στοχαστική διαδικασία είναι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της εκπαίδευσης ενηλίκων. Ο Jack Mezirow το υποστηρίζει ότι καθώς ο χρόνος εξελίσσεται, το ίδιο κάνει και η ικανότητα του ατόμου να αναπτύσσει βαθύτερες εκτιμήσεις και να μεταμορφώνει την προσωπικότητα. Η ενήλικη ζωή είναι η ώρα να επανεκτιμήσουμε τις γνώσεις που αποκτήθηκαν κατά την ανατροφή μας και που συχνά αυτή οδήγησε στη διαστρέβλωση της πραγματικότητας. Για το λόγο αυτό, το μέρος του εκπαιδευτικού είναι πολύ σημαντικό.

Συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί πρέπει πρώτα να κατανοήσουν τις εμπειρίες τους και μέσω μιας διαδικασίας ανατροφοδότησης, πρέπει να τις ταξινομήσουν για να καθορίσουν την ουσία της ζωής. Με αυτόν τον τρόπο αποφεύγουν το χάος που απαιτείται όχι μόνο στην περίπτωση της διαγραφής των παλιών γνώσεων αλλά και στην ικανότητα-δυνατότητα επαναπροσδιορισμού.

Οι εκπαιδευτές ενηλίκων είναι υποχρεωμένοι να εργαστούν για να επιφέρουν μια πιθανή αλλαγή. Μπορούν να το πετύχουν αυτό:

- Διακρίνοντας τους στόχους και τις προσδοκίες τους από εκείνους των μαθητών τους.
- Ενθαρρύνοντας τη συζήτηση και τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων, αποφεύγοντας τον δογματισμό.

Ακολουθώντας τη διαδικασία στοχασμού και καλλιεργώντας την κριτική σκέψη που υποστηρίζει τη μετασχηματιστική μάθηση, οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να καταλάβουν ότι ορισμένες από τις αντιλήψεις τους ήταν λάθος. Αυτό τους βοηθά να αποδεχθούν τις απόψεις όχι μόνο του εκπαιδευτικού αλλά και των υπολοίπων εκπαιδευομένων. Με αυτόν τον τρόπο η αντίληψή τους για τα πράγματα γύρω τους





μεταμορφώνεται, γίνονται πιο ευπρόσδεκτοι σε νέες ιδέες και επαναπροσδιορίζουν τις εμπειρίες τους δίνοντάς τους ένα νέο νόημα. Ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων, κατά συνέπεια, είναι να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να επανεξετάσουν τα θεμέλια των λανθασμένων αντιλήψεών τους και να αμφισβητήσουν αυτά που έχουν αποδειχθεί δυσλειτουργικά, ώστε να μπορούν να σχηματίσουν μια πιο βιωματική εικόνα του κόσμου και της θέσης τους σε αυτόν.

Συμπερασματικά, οι εκπαιδευτικοί συμβάλλουν στη διαμόρφωση της ατμόσφαιρας διδασκαλίας όπου η συζήτηση είναι το κύριο σημείο, συντονίζουν και οργανώνουν τις ομάδες ακολουθώντας τις μεθόδους οργάνωσης εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, διεγείρουν τους εκπαιδευόμενους ώστε να μπορούν να συμμετέχουν ενεργά σε όλες τις δραστηριότητες, καθορίζουν με τον κατάλληλο τρόπο το πλαίσιο των διδακτικών κεφαλαίων, εφαρμόζουν τις εκπαιδευτικές τεχνικές που στοχεύουν στο συνδυασμό της θεωρίας και της εμπειρίας των εκπαιδευομένων, αρκετά συχνά αλλά όχι πάντα με επιτυχία (Silberman, 1998). Ο εκπαιδευτικός ανταποκρίνεται, παρά τις αδυναμίες του, αποτελεσματικά στο σύγχρονο μοντέλο εκπαίδευσης ενηλίκων που αφορά τη χρήση ενεργών τεχνικών όπως ομαδικά έργα, ασκήσεις, ευρύτερη συζήτηση μάθησης, ερωτήσεις που οδηγούν σε καλό αποτέλεσμα κατάρτισης ενηλίκων. Είναι σαφές ότι η προσωπική αλλαγή αντιλήψεων και εμπειριών του εκπαιδευτικού και του εκπαιδευόμενου είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της διαδικασίας κατάρτισης ενηλίκων.

Τι κάνουν οι καλοί Εκπαιδευτικοί Ενηλίκων; - Χρήσιμες συμβουλές

1. ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΥΣ ΡΟΛΟΥΣ ΓΙΑ ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΘΟΥΝ ΟΙ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥ

Το κύριο καθήκον ενός εκπαιδευτή ενηλίκων είναι να παρέχει στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να μάθουν. Για να γίνει αυτό θα πρέπει να εκπληρώσει μια ποικιλία ρόλων, οι οποίοι εξαρτώνται από τις ανάγκες των συμμετεχόντων και τη συγκεκριμένη κατάσταση του μαθήματος.

ΕΙΔΙΚΟΣ

Όχι πολύ καιρό πριν, η πρόσβαση στις πληροφορίες ήταν προνόμιο των δασκάλων, των ερευνητών και των ειδικών. Διατηρούσαν τη γνώση και ήταν υπεύθυνοι για τη διάδοση της. Χάρη στο Διαδίκτυο, η πρόσβαση στις πληροφορίες έχει γίνει ευρέως





διαθέσιμη στους περισσότερους ανθρώπους. Ως αποτέλεσμα, το καθήκον των παραδοσιακών εκπαιδευτών να παρέχουν πληροφορίες έχει γίνει λιγότερο σημαντικό. Ωστόσο, η εμπειρία και οι βασικές γνώσεις των εκπαιδευτών τους επιτρέπουν να είναι καταλύτες και εμπειρογνώμονες, που είναι σε θέση να επιλέξουν αυτό που είναι πιο σχετικό για τους μαθητές και να βοηθήσουν τους εκπαιδευόμενους τοποθετώντας αυτές τις πληροφορίες στο σωστό πλαίσιο. Αυτό που δεν έχει αλλάξει είναι η ικανότητα ενός καλού εκπαιδευτή να εξηγεί περίπλοκα ζητήματα με κατανοητό τρόπο και να καταδείξει πώς αυτές οι πληροφορίες μπορούν να εφαρμοστούν από τους μαθητές.

Ενέργειες που αντικατοπτρίζουν αυτόν τον ρόλο:

- Ενδιαφέρον για το θέμα, αναζητώντας ενεργά νέα υλικά και πόρους.
- Προσεκτικά επιλεγμένο περιεχόμενο, φιλτραρισμένο μέσα από τη δική του εμπειρία.
- Σαφώς δομημένο περιεχόμενο.
- Σαφείς δεξιότητες παρουσίασης.
- Δημιουργία ενδιαφέροντος των συμμετεχόντων για το θέμα μέσω της χρήσης διαδραστικών μεθόδων.
- Ενίσχυση της περιέργειας των συμμετεχόντων.
- Σύνδεση πληροφοριών με την εμπειρία των συμμετεχόντων.

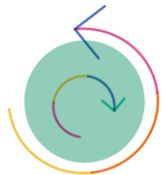
ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΗΣ

Ο υποστηρικτής εκτιμά την εμπειρία της ζωής των μαθητών και τις υπάρχουσες ικανότητες. Έχει επίγνωση ότι η έλλειψη αυτοπεποίθησης και η χαμηλή αυτοεκτίμηση είναι οι κύριοι λόγοι για τους ανθρώπους που αποτυγχάνουν στην εκπαίδευση. Ως εκ τούτου, η υποστήριξη και η παρακίνηση των μαθητών είναι σημαντικές πτυχές της διαδικασίας διδασκαλίας.

Ενέργειες που αντικατοπτρίζουν αυτόν τον ρόλο:

- Δημιουργία ενός θετικού μαθησιακού περιβάλλοντος.
- Ενδιαφέρον για το ιστορικό του μαθητή.





- Υπομονή.
- Προσφορά ατομικής υποστήριξης.

ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΙ ΜΕΝΤΟΡΑΣ

Βοηθά του μαθητές να θέσουν ρεαλιστικούς στόχους και δείχνοντας τους πώς μπορούν να επιτευχθούν, αυξάνει το κίνητρο των μαθητών και κάνει τη μάθηση πιο αποτελεσματική. Η υποστήριξη των μαθητών στην αντιμετώπιση των αδυναμιών τους και η βελτίωση των δεξιοτήτων τους είναι τυπικά καθήκοντα ενός προπονητή.

Ενέργειες που αντικατοπτρίζουν αυτόν τον ρόλο:

- Βεβαιωθείτε ότι οι πληροφορίες που παρέχονται και οι δεξιότητες που διδάσκονται εφαρμόζονται στην εργασία και τη ζωή των συμμετεχόντων.
- Παρακινήστε τους συμμετέχοντες να προβληματιστούν για τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους και υποστηρίξτε τους στην αλλαγή των συνηθειών και των στάσεων τους.
- Παρέχετε σχόλια.

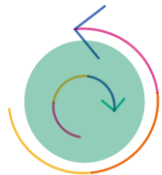
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ

Ο συντονιστής βοηθά τους μαθητές να αξιοποιήσουν τις δυνάμεις τους. Εξασφαλίζουν ότι οι δυνατότητες της ομάδας αναπτύσσονται και αξιοποιούνται σωστά. Μην υποτιμάτε τη «σοφία του πλήθους». Δεν υπάρχει σχεδόν καμία εργασία που μια ομάδα δεν μπορεί να ολοκληρώσει και στις περισσότερες περιπτώσεις τα αποτελέσματα θα ξεπεράσουν τις προσδοκίες των εκπαιδευτών – ωστόσο, πρέπει να εμπιστευτούμε τους μαθητές και να τους δώσουμε την ευκαιρία να δείξουν τις δυνατότητες τους.

Ενέργειες που αντικατοπτρίζουν αυτόν τον ρόλο:

- Δόμηση της διαδικασίας και προσφορά εργαλείων για ομαδική εργασία.
- Συμμετοχή των ατόμων στον καθορισμό στόχων και στη δημιουργία του περιεχομένου.
- Διαφανείς διαδικασίες.





- Τεκμηρίωση διαδικασιών και αποτελεσμάτων.

ΚΡΙΤΗΣ

Ο κριτής αξιολογεί την πρόοδο των μαθητών. Δημιουργεί επίσης ένα περιβάλλον στο οποίο οι άνθρωποι μπορούν να παρέχουν ανοικτά σχόλια ο ένας στον άλλο.

Ενέργειες που αντικατοπτρίζουν αυτόν τον ρόλο:

- Δίκαιη και διαφανής διαδικασία αξιολόγησης.
- Χρήση διαφορετικών πηγών για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.
- Κοινοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης που δείχνουν πρόοδο.
- Δημιουργία ενός περιβάλλοντος εμπιστοσύνης στο οποίο οι άνθρωποι μπορούν να μοιραστούν τις θετικές και αρνητικές παρατηρήσεις τους.

ΠΡΟΤΥΠΟ

Κανείς δεν είναι πιο ικανός από τον εκπαιδευτή να διαλύσει τα υπάρχοντα αρνητικά στερεότυπα των μαθητών σχετικά με τη μάθηση.

Ενέργειες που αντικατοπτρίζουν αυτόν τον ρόλο:

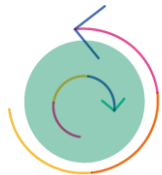
- Εξηγήστε αυτά που λέτε μέσα από παραδείγματα.
- Να έχετε πλήρη επίγνωση γιατί κάνετε αυτό που κάνετε σε όλα τα στάδια της διαδικασίας.
- Κάντε αυτοκριτική και αναζητήστε τρόπους να κάνετε διαφορετικά αύριο αυτό που κάνατε σήμερα.

2. ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ

ΜΕΡΙΚΑ ΠΡΑΓΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ ΟΤΑΝ ΕΤΟΙΜΑΖΕΤΕ ΕΝΑ ΜΑΘΗΜΑ:

- Μάθετε τους μαθητές σας. Τι ξέρεις για αυτούς; Γιατί παρακολουθούν αυτό το μάθημα; Ποιες είναι οι κύριες προκλήσεις τους; Ποιες μπορεί να είναι οι προσδοκίες τους για αυτό το μάθημα; Ποιες μπορεί να είναι οι ανησυχίες τους σχετικά με αυτό το μάθημα;





- Στην πράξη είναι πολύ δύσκολο να αποφύγω τον προγραμματισμό με βάση αυτά που γνωρίζω και αυτά που θεωρώ σημαντικά. Επομένως, είναι καλή συνήθεια να αναρωτιέστε μόνιμα κατά τη φάση της προετοιμασίας: Γιατί θέλω να συμπεριλάβω αυτό το θέμα; Τι θα κερδίσουν οι μαθητές από αυτό; Πώς θα μπορούν να εφαρμόσουν αυτές τις πληροφορίες στη ζωή τους; Γιατί αυτή η μέθοδος είναι η καταλληλότερη για την παράδοση αυτού του περιεχομένου; Πώς μπορώ να αξιοποιήσω την εμπειρία των συμμετεχόντων;
- Κατά τον προγραμματισμό του περιεχομένου του μαθήματος, κρατήστε χώρο για τη χρήση πληροφοριών που παρέχονται από τους συμμετέχοντες, π.χ., αντί να χρησιμοποιήσετε παραδείγματα που προετοιμάστηκαν προηγουμένως, δημιουργήστε παραδείγματα μαζί με τους μαθητές κατά τη διάρκεια του μαθήματος.
- Μην εστιάζετε μόνο στην προετοιμασία του περιεχομένου του μαθήματος, αλλά σκεφτείτε επίσης πώς μπορείτε να αναλάβετε άλλους ρόλους που υποστηρίζουν τη μαθησιακή διαδικασία των συμμετεχόντων.

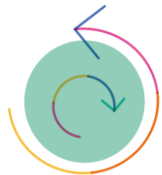
3. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΝΟΣ ΧΩΡΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

Στόχος είναι η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που προάγει τη μάθηση και δημιουργεί θετική δυναμική ομάδας. Πτυχές που σχετίζονται με τον φυσικό χώρο ενός μαθήματος συχνά δεν υπόκεινται στην άμεση επιρροή του εκπαιδευτή, π.χ. η θερμοκρασία δωματίου ή οι σχεδιαστικές ατέλειες στη διάταξη του δωματίου, ωστόσο ο εκπαιδευτής θα πρέπει να αντιμετωπίσει την κατάσταση. Ούτε οι συμμετέχοντες θα αναλογιστούν πολύ βαθιά τους λόγους για τους οποίους υπήρχαν προβλήματα στη διαδικασία διδασκαλίας - συνειδητά ή ασυνείδητα θα θεωρήσουν υπεύθυνο τον εκπαιδευτή για τις ελλείψεις. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό για τον εκπαιδευτή να επιστήσσει την προσοχή στη διευθέτηση της αίθουσας, να ελέγξει ότι ο απαιτούμενος εξοπλισμός είναι διαθέσιμος και λειτουργεί, και να δώσει προσοχή σε άλλες πτυχές που θα μπορούσαν να επηρεάσουν τη διδασκαλία.

Παραδείγματα για αρνητικές φυσικές πτυχές είναι:

- Η τάξη δεν αερίζεται ή έχει πολύ κρύο.





- Οι συμμετέχοντες είναι κουρασμένοι λόγω υπερβολικά έντονης διδασκαλίας ή έλλειψης διαλειμμάτων.
- Η διάταξη των επίπλων περιορίζει την επικοινωνία μεταξύ των συμμετεχόντων.
- Η χρήση κινητών τηλεφώνων διαταράσσει τη ροή της μάθησης και αποσπά την προσοχή.
- Οι συμμετέχοντες έρχονται και φεύγουν.
- Η ομάδα είναι πολύ μεγάλη.

4. ΕΝΑΡΞΗ - Η ΑΡΧΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Σε μεγάλο βαθμό, το στάδιο της έναρξης της εκπαίδευσης με μια νέα ομάδα θα καθορίσει την ατμόσφαιρα στην τάξη καθ' όλη τη διάρκεια του μαθήματος. Σε αυτή τη φάση ο εκπαιδευτής πρέπει να επιτύχει τα ακόλουθα:

- Να βγάλει τους συμμετέχοντες από τα «κουτιά» τους και να προωθήσει την επικοινωνία μεταξύ τους.
- Να εξισορροπήσει τις προσδοκίες των συμμετεχόντων και το πραγματικό περιεχόμενο/απαιτήσεις που καθορίζονται από τον εκπαιδευτή και το πρόγραμμα.
- Να εξαγάγει κάποιες βασικές πληροφορίες για τους συμμετέχοντες που θα είναι χρήσιμες αργότερα στο μάθημα.

ΒΓΑΖΟΝΤΑΣ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΑΠΟ ΤΑ ΚΟΥΤΙΑ ΤΟΥΣ

Όταν μια νέα ομάδα ξεκινά να εργάζεται, τα μέλη της ομάδας έχουν αμφιβολίες και ερωτήσεις. Μόλις οι εκπαιδευτές εισέλθουν στο δωμάτιο όλοι εστιάζουν σε αυτούς. Οι συμμετέχοντες περιμένουν από τον εκπαιδευτή να τους παράσχει τις απαιτούμενες πληροφορίες και δεξιότητες και να εξασφαλίσει μια θετική ατμόσφαιρα, μια ενδιαφέρουσα διαδικασία διδασκαλίας και τη δυνατότητα να μάθουν περισσότερα για τους άλλους συμμετέχοντες.





Προκειμένου να δημιουργηθεί μια υγιής δυναμική στην ομάδα, είναι σημαντικό να ξεπεραστεί η εστίαση των συμμετεχόντων στον εκπαιδευτή και να αναπτυχθούν σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευομένων. Αυτός είναι ο κύριος σκοπός της χρήσης δραστηριοτήτων για το σπάσιμο του πάγου στην αρχή ενός μαθήματος – μικρές ασκήσεις που μειώνουν την ένταση και κάνουν τους ανθρώπους να μιλούν μεταξύ τους.

ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ

Η αναντιστοιχία μεταξύ του περιεχομένου του μαθήματος και των ενδιαφερόντων και των αναγκών των μαθητών είναι πιθανότατα ο κύριος λόγος δυσaráσκείας μεταξύ των συμμετεχόντων. Οι πληροφορίες που κυκλοφόρησαν προηγουμένως δεν αποτελούν εγγύηση ότι οι συμμετέχοντες θα έχουν επαρκή κατανόηση για το μάθημα. Επομένως, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να διευκρινίσει στην αρχή ποιες είναι οι προσδοκίες και τα ενδιαφέροντα των συμμετεχόντων για το μάθημα. Στις περισσότερες περιπτώσεις δεν θα είναι ρεαλιστικό να εισάγουμε σημαντικές αλλαγές στο περιεχόμενο διότι είναι προκαθορισμένο από το πρόγραμμα σπουδών και άλλους παράγοντες ή επειδή ορισμένες προσδοκίες εκφράζονται μόνο από λίγους συμμετέχοντες και δεν αντιπροσωπεύουν τα συμφέροντα ολόκληρης της ομάδας. Σε αυτές τις περιπτώσεις, ο εκπαιδευτής θα μπορεί ακόμα να σχολιάσει τις προσδοκίες που εκφράζουν οι συμμετέχοντες, να εξηγήσει τι θα αντιμετωπιστεί ή όχι στο μάθημα και να δείξει τη «μεγαλύτερη εικόνα» εξηγώντας τους στόχους και το περιεχόμενο του μαθήματος. Ως αποτέλεσμα, όλοι θα έχουν μια πιο ρεαλιστική κατανόηση του τι να περιμένουν από την πορεία και θα υπάρξουν λιγότερα περιθώρια απογοήτευσης αργότερα.

Στην αρχή του μαθήματος οι συμμετέχοντες θα είναι ακόμα στα «κουτιά» τους και δεν θα εκφράζουν δημόσια τις ειλικρινείς προσδοκίες τους. Οι τυπικές απαντήσεις είναι ασαφείς και γενικές, π.χ. «να αποκτήσουν νέες γνώσεις», «να μάθουν κάτι ενδιαφέρον», «να γνωρίσουν νέους ανθρώπους».

Ένας τρόπος για να αποκτήσετε περισσότερες πληροφορίες σε βάθος είναι να δώσετε αυτήν την εργασία σε ζευγάρια ή μικρές ομάδες, π.χ., χρησιμοποιώντας τις μεθόδους «Συνέντευξη συμμαθητή» ή «Δέντρα Ζωής». Οι συμμετέχοντες είναι πιο πιθανό να είναι ειλικρινείς μεταξύ τους, π.χ., να παραδεχτούν ότι ο πραγματικός λόγος παρακολούθησης του μαθήματος είναι να φύγουν από την οικογένεια για λίγες ώρες ή να παραδεχτούν μια αδυναμία που θέλουν να αντιμετωπίσουν.





5. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΧΡΗΣΗ ΤΗΣ ΔΥΝΑΜΙΚΗΣ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι δυνατότητες της ομάδας αναπτύσσονται μεταφέροντας σταδιακά περισσότερη ευθύνη στην ομάδα. Είναι σημαντικό να έχετε κατά νου ότι οι συμμετέχοντες πρέπει να βρουν τον ρόλο τους στην ομάδα και να μάθουν να συνεργάζονται προτού μπορέσουν να αναλάβουν με επιτυχία πιο μεγάλες εργασίες. Η ομαδική εργασία είναι η κύρια μέθοδος για την προώθηση αυτής της ανάπτυξης, επειδή αφαιρεί την εστίαση από τον εκπαιδευτή και αναπτύσσει μια ομάδα στην οποία οι συμμετέχοντες μπορούν να συνεισφέρουν με τις γνώσεις και την εμπειρία τους.

Στην πραγματικότητα, η επίτευξη αποτελεσματικής συμμετοχής των συμμετεχόντων στην ομαδική εργασία δεν είναι συχνά τόσο εύκολη. Όλοι έχουν βιώσει ανεπιτυχή ομαδική εργασία. Ειδικά στην αρχή της διαδικασίας οι εκπαιδευτές αντιμετωπίζουν συχνά μια κατάσταση κατά την οποία οι συμμετέχοντες αντιδρούν αρνητικά σε ομαδικές εργασίες και τα προβλεπόμενα αποτελέσματα δεν επιτυγχάνονται. Η προοπτική της εργασίας σε ομάδες μπορεί να προκαλέσει αμφιβολίες και ανησυχίες στους συμμετέχοντες που είναι παρόμοιες με εκείνες που βίωσαν στην αρχή του μαθήματος (Βλέπε «Έναρξη»). Η διαφορά είναι ότι στο μεταξύ οι συμμετέχοντες έχουν ήδη βρει τη θέση τους στην ομάδα, έχουν γνωρίσει τους συμμαθητές τους, ξέρουν τι να περιμένουν από τον εκπαιδευτή και έχουν προσαρμοστεί στην κατάσταση - το αποτέλεσμα είναι μια «καταναλωτική νοοτροπία», όπου είναι διατεθειμένοι να παρακολουθήσουν το μάθημα, αλλά δεν θέλουν να φύγουν από τη ζώνη άνεσής τους. Σε αυτό το υπόβαθρο, το αίτημα του εκπαιδευτή να εργαστούν σε ομάδες θεωρείται ως απειλή για την καθιερωμένη τάξη, η οποία εγείρει και πάλι αμφιβολίες και περισσότερα ερωτήματα: «Ποιος άλλος θα είναι στην ομάδα μου;», «Πώς πρέπει να παρουσιαστώ στην ομάδα;», «Γιατί πρέπει να το κάνουμε αυτό;», «Δεν θα περνούσαμε καλύτερα ο χρόνος μας συνεχίζοντας να ακούμε τον εκπαιδευτή;».

Ο εκπαιδευτής επίσης συχνά αισθάνεται άγχος για την πρόσκληση των συμμετεχόντων να εργαστούν σε ομάδες: «Θα έχουν κίνητρο να εργαστούν ενεργά;», «Τι θα κάνω αν αποκλίνουν από το θέμα;», «Θα τηρήσουν το δεδομένο χρονικό πλαίσιο;», «Τι θα κάνω με τους συμμετέχοντες που δεν συμμετέχουν;», «Μήπως θα





ήταν καλύτερα να διατηρήσω τον έλεγχο και συνεχίσω να καθοδηγώ τους συμμετέχοντες στο περιεχόμενο;».

Όσο περισσότερο ο εκπαιδευτής αμφιβάλλει για τη συγκεκριμένη εργασία, τόσο μεγαλύτερες είναι οι πιθανότητες να είναι πράγματι ανεπιτυχής. Οι προηγούμενες αρνητικές εμπειρίες με την ομαδική εργασία μπορούν να μειώσουν την εμπιστοσύνη ενός ατόμου στα οφέλη αυτής της μεθόδου. Επομένως, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι προετοιμασμένος για μια κατάσταση στην οποία οι μαθητές δεν θα λάβουν την πρόσκληση να εργαστούν σε ομάδες με ενθουσιασμό. Για να πετύχει η ομαδική εργασία, πρέπει να προετοιμαστεί προσεκτικά. Η ομαδική εργασία απαιτεί εμπιστοσύνη στους συμμετέχοντες και ευελιξία απέναντι στη διαδικασία και τα αποτελέσματα.

Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΩΣ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ ΤΗΣ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι έχουν υψηλό επίπεδο γνώσης και εμπειρίας, η οποία μπορεί να γίνει ουσιαστικός πόρος κατά τη διάρκεια ενός μαθήματος. Για να συμβεί αυτό, ο εκπαιδευτής πρέπει να υποχωρήσει από τη διδασκαλία και να δώσει στους συμμετέχοντες χώρο για να σκεφτούν τη δική τους εμπειρία και να την παρουσιάσουν στην ομάδα.

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΟΥ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗ:

- Να προετοιμάσει μια δομή για εργασία και να διασφαλίσει τη διαθεσιμότητα όλων των απαραίτητων υλικών και εξοπλισμού.
- Να προσφέρει εργαλεία και μεθόδους προκειμένου να δομήσει και να καθοδηγήσει τη διαδικασία. Οι συμμετέχοντες είναι υπεύθυνοι για το περιεχόμενο.
- Να παρατηρήσει τη δυναμική της ομάδας, να δημιουργήσει μια θετική ατμόσφαιρα για να διευκολύνει την επικοινωνία, την αλληλεπίδραση και τη συμμετοχή.
- Να είναι ουδέτερος και αφοσιωμένος για την προώθηση της ομαδικής δραστηριότητας και της συνοχής.
- Να κάνει τη διαδικασία διαφανή (οπτικοποίηση) και βάζει κανόνες όταν χρειάζεται.





- Να αποφεύγει να έχει έναν ηγετικό ρόλο. Οι διαμεσολαβητές δεν πρέπει να εκφράζουν τη γνώμη τους ή να ασκούν κριτική επειδή η ανθρώπινη φύση αποδίδει μεγαλύτερη αξία σε αυτά που λέγονται από έναν ηγέτη παρά από τους άλλους συμμετέχοντες.

6. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ

Η εισαγωγή νέων πληροφοριών και η εξήγηση ενός περίπλοκου περιεχομένου είναι σημαντικές εργασίες για έναν εκπαιδευτή. Ωστόσο, η ακρόαση πληροφοριών είναι ένας από τους λιγότερο αποτελεσματικούς τρόπους μάθησης επειδή οι συμμετέχοντες παραμένουν παθητικοί και ο εκπαιδευτής έχει περιορισμένη ανατροφοδότηση σχετικά με το τι γνωρίζουν ήδη οι συμμετέχοντες, την ταχύτητα εκμάθησής τους ή πώς λαμβάνουν τις πληροφορίες που παρουσιάζονται.

Υπάρχουν πολλά πράγματα που μπορεί να κάνει ο εκπαιδευτής για να κάνει μια παρουσίαση πιο αποτελεσματική:

- Να προετοιμάσει το περιεχόμενο από την προοπτική των μαθητών - λαμβάνοντας υπόψη τι θα κερδίσουν και ποιες πληροφορίες χρειάζονται.
- Να περιορίσει τις πληροφορίες σε 3 - 5 κύρια σημεία. Η ικανότητα του ανθρώπινου εγκεφάλου να λαμβάνει πληροφορίες είναι περιορισμένη. Ο Γάλλος φιλόσοφος Βολταίρος το έθεσε ως εξής: «Το μυστικό για να είσαι βαρετός είναι να λες τα πάντα».
- Όσο λιγότερο έχουν συνηθίσει οι συμμετέχοντες να βρίσκονται στην τάξη και να μαθαίνουν, τόσο μικρότερη θα πρέπει να είναι η συμβολή τους. Σε κάθε περίπτωση, καμία παρουσίαση δεν πρέπει να υπερβαίνει τα 15-20 λεπτά.
- Οι πληροφορίες πρέπει να απευθύνονται σε διαφορετικά κανάλια αντίληψης. Οι ακουστικές πληροφορίες πρέπει να συνοδεύονται από οπτικές πληροφορίες, όπως λέξεις -κλειδιά σε ένα πίνακα συνεδρίων ή εικόνες. Η τοποθέτηση γραπτών δηλώσεων σε διαφάνειες του PowerPoint δεν αρκούν, επειδή οι πληροφορίες που παρουσιάζονται παραμένουν προφορικές. Ένα άλλο μειονέκτημα είναι ότι οι περισσότεροι άνθρωποι, βλέποντας ότι οι βασικές πληροφορίες παρουσιάζονται στην οθόνη, δίνουν ακόμη λιγότερη προσοχή σε αυτά που λέει ο παρουσιαστής. Το PowerPoint είναι αποτελεσματικό όταν





συμπληρώνει τις προφορικές πληροφορίες. Μια ισχυρή μέθοδος είναι η μετάφραση των κύριων μηνυμάτων σε εικόνες ή μεταφορές. Για αυτό, μπορείτε να βρείτε τεράστιους δωρεάν πόρους στο Διαδίκτυο, για παράδειγμα, το freedigitalphotos.net προσφέρει μια καλή συλλογή δωρεάν εικόνων.

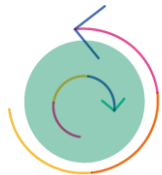
- Οι νέες πληροφορίες είναι πιο κατανοητές όταν βασίζονται σε υπάρχουσες γνώσεις και όταν είναι προφανές πώς μπορούν να εφαρμοστούν στην πράξη.
- Διατηρήστε επαφή με το κοινό. Ειδικά σε εκπαιδεύσεις μονόδρομη επικοινωνίας. Η επαφή με τα μάτια, η παρακολούθηση παραδειγμάτων από τη ζωή των συμμετεχόντων και η παροχή ευκαιριών για ερωτήσεις είναι μερικές καλές στρατηγικές για τη διατήρηση επαφής με το κοινό (εάν οι εκπαιδευτές δεν θέλουν να απαντήσουν αμέσως σε ερωτήσεις, μπορούν να τις γράψουν σε έναν πίνακα συνεδρίων, διασφαλίζοντας έτσι ότι θα αντιμετωπιστούν εγκαίρως).
- Η μονόδρομη επικοινωνία πρέπει να συμπληρώνεται με διαδραστικές μεθόδους, για παράδειγμα, να τελειώνει την παρουσίαση με μια «κυψέλη μελισσών» ή ομαδική εργασία.

7. ΜΕΘΟΔΟΙ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Η επιλογή των σωστών μεθόδων παίζει σημαντικό ρόλο στο να γίνει ενδιαφέρουσα η διδακτική διαδικασία δημιουργώντας θετική δυναμική ομάδα και βοηθώντας τους συμμετέχοντες να μάθουν. Ωστόσο, οι μέθοδοι είναι απλώς ένα μέσο για την επίτευξη του προβλεπόμενου στόχου. Για να πετύχουν, οι εκπαιδευτές πρέπει να έχουν μια σαφή ιδέα για το τι θέλουν να επιτύχουν. Αυτή η ενότητα περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με διαφορετικούς τύπους μεθόδων και συμβουλές για την καλή χρήση τους.

Ένας εφικτός τρόπος για την ομαδοποίηση των μεθόδων είναι να εξετάσουμε το επίπεδο δραστηριότητας που προωθούν και τον βαθμό στον οποίο η διαδικασία διδασκαλίας επικεντρώνεται γύρω από τον εκπαιδευτικό. Στο ένα άκρο υπάρχουν μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για μονόδρομη επικοινωνία, στις οποίες η δραστηριότητα των συμμετεχόντων δεν παίζει σημαντικό ρόλο. Στο άλλο άκρο υπάρχουν μέθοδοι που προωθούν την αυτόνομη μάθηση.





Η επιλογή των μεθόδων καθορίζει το ρόλο του εκπαιδευτικού και αντίστροφα. Εάν η επιλεγμένη μέθοδος είναι μια διάλεξη, ο εκπαιδευτικός αναλαμβάνει το ρόλο του ειδικού. Εάν η επιλεγμένη μέθοδος είναι ομαδική εργασία, ο εκπαιδευτικός γίνεται συντονιστής. Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να εξετάσουν τις κατάλληλες μεθόδους για κάθε ρόλο που θα ήθελαν να αναλάβουν.

Πολύ πιο σημαντική από την επιλογή της σωστής μεθόδου είναι η στάση του εκπαιδευτικού. Πρώτα απ' όλα, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να εξετάσουν τι θέλουν να επιτύχουν:

- Να παρουσιάσουν πληροφορίες με κατανοητό τρόπο;
- Να διασφαλίσουν ότι οι συμμετέχοντες μαθαίνουν τι απαιτείται από το πρόγραμμα σπουδών;
- Να ενισχυθεί ο προβληματισμός και η κριτική σκέψη;
- Να αξιοποιήσουν την εξειδίκευση και το δημιουργικό δυναμικό των μαθητών;

Ανάλογα με τον καθορισμένο στόχο, η στάση του εκπαιδευτικού απέναντι στο περιεχόμενο του μαθήματος, τη διαδικασία διδασκαλίας και τους συμμετέχοντες θα αλλάξει. Οι παρακάτω ερωτήσεις θα βοηθήσουν στην εξισορρόπηση περιεχομένου, στόχων και μεθόδων:

- -Σε ποιον; Τι γνωρίζετε για τους συμμετέχοντες και τις ανάγκες τους;
- -Τι; Τι θέλετε να πετύχετε, ποιες πληροφορίες θέλετε να μεταδώσετε, ποιες δεξιότητες πρέπει να αναπτυχθούν, ποιες αλλαγές στη συμπεριφορά απαιτούνται;
- -Πως; Ποιες μέθοδοι είναι οι πλέον κατάλληλες για την επίτευξη αυτών των στόχων;
- Γιατί; Αυτή είναι η πιο σημαντική ερώτηση όλων: τι θα κερδίσουν οι συμμετέχοντες από αυτά που λέτε και τις μεθόδους που χρησιμοποιείτε?





8. ΕΞΕΡΕΥΝΗΣΤΕ ΤΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΠΟΚΤΗΘΕΙ

ΤΕΣΤ

Τα τεστ αφορούν κυρίως τον έλεγχο των γνώσεων ενός ατόμου. Μπορούν να έχουν διαφορετικούς σκοπούς:

- Να δείξουν ότι ένα άτομο διαθέτει τις γνώσεις που απαιτούνται από το πρόγραμμα σπουδών.
- Να παρέχουν στον εκπαιδευτή και τον εκπαιδευόμενο πληροφορίες σχετικά με το αν οι παρεχόμενες πληροφορίες έχουν κατανοηθεί σωστά.
- Για τον εντοπισμό κενών πληροφοριών που εξακολουθούν να υπάρχουν.

Ο εκπαιδευτής πρέπει να εξετάσει εάν το τεστ πρέπει να περιλαμβάνει ερωτήσεις/εργασίες που ζητούν από τους μαθητές να εφαρμόσουν τις γνώσεις τους και όχι απλώς να αναπαράγουν πληροφορίες.

Ένας εφικτός τρόπος για να εκτιμήσετε την αποτελεσματικότητα ενός μαθήματος είναι να ζητήσετε από τους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν το ίδιο τεστ πριν και μετά το μάθημα, παρέχοντας έτσι πληροφορίες σχετικά με την αύξηση των γνώσεων ή / και την αλλαγή στάσεων.

ΦΟΡΜΑ ΣΧΟΛΙΩΝ

Οι φόρμες σχολίων είναι ο πιο συνηθισμένος τρόπος για να λάβετε απάντηση από τους συμμετέχοντες. Ένα σημαντικό μειονέκτημα είναι ότι οι περισσότεροι άνθρωποι συμπληρώνουν τη φόρμα τυπικά χωρίς να σκεφτούν πολύ τις απαντήσεις. Επομένως, τα έντυπα σχολίων είναι τα πιο κατάλληλα για γρήγορη γνώση ή εάν οι απαντήσεις χρειάζονται για άλλους σκοπούς, όπως στατιστικά στοιχεία ή αναφορές. Εάν ο εκπαιδευτής ενδιαφέρεται να λάβει πιο εμπεριστατωμένη ανατροφοδότηση από τους μαθητές, υπάρχουν καλύτερες εναλλακτικές λύσεις, για παράδειγμα, «Ημιτελείς προτάσεις».

Διάφορα δωρεάν εργαλεία για τη δημιουργία ερωτηματολογίων μπορείτε να βρείτε στο διαδίκτυο. Η δημιουργία μιας φόρμας ανατροφοδότησης και η αίτηση από τους συμμετέχοντες να τη συμπληρώσουν μέσα σε ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα μπορεί να χρησιμεύσει ως μέσο για τη δημιουργία συνδέσμων μεταξύ του μαθήματος





και της ζωής των μαθητών. Επιπλέον, ο ερωτώμενος θα είχε χρόνο να «αφομοιώσει» το μάθημα και να παράσχει πιο σχετικές απαντήσεις. Ένα άλλο πλεονέκτημα είναι ότι μια ηλεκτρονική φόρμα είναι πιο βολική για συμπλήρωση από ότι μια που πρέπει να συμπληρωθεί γραπτώς. Επιπλέον, είναι πολύ πιο εύκολο για τον εκπαιδευτή/διοργανωτή να συλλέξει και να αναλύσει δεδομένα από μια ηλεκτρονική φόρμα.

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΜΑΘΗΣΗΣ

Ένα ημερολόγιο μάθησης επιτρέπει τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις ενέργειες κάποιου σε μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Στο ημερολόγιο, οι μαθητές τεκμηριώνουν την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη, εντοπίζουν ερωτήσεις ή προβληματικές καταστάσεις, συγκεντρώνουν τις βέλτιστες πρακτικές, αναλύουν τις αποφάσεις που ελήφθησαν σε διαφορετικές καταστάσεις κ.λπ.

Μπορεί να είναι χρήσιμο να προσφερθεί μια πιο επίσημη προσέγγιση - για παράδειγμα, ο εκπαιδευτής μπορεί να διαθέσει χρονικά διαστήματα όταν οι συμμετέχοντες πρέπει να γράψουν στα ημερολόγιά τους - προκειμένου να δοθεί στους μαθητές δομή και να διασφαλιστεί ότι το ημερολόγιο μάθησης είναι πράγματι ενημερωμένο σε τακτική βάση.

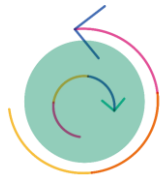
ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Οι συνεντεύξεις είναι ίσως ο πιο αποτελεσματικός τρόπος λήψης σχολίων. Μια συνέντευξη πρέπει να προγραμματιστεί προσεκτικά, εφιστώντας την προσοχή σε αυτό που θέλει το άτομο να μάθει και ποιες ερωτήσεις θα βοηθήσουν στην επίτευξη αυτού. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης θα πρέπει να θυμάστε ότι ο συνεντευξιζόμενος μιλά για τις δικές του εμπειρίες και αντιλήψεις. Ευθύνη του συνεντευξιαστή είναι να ακούει προσεκτικά και να προσπαθεί να καταλάβει.

ΣΤΙΓΜΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΥ

Δεν είναι πάντα απαραίτητο να χρησιμοποιήσετε μια τυπική μέθοδο αξιολόγησης. Συχνά ο εκπαιδευτής μπορεί να πάρει μια ιδέα για το τι συμβαίνει στην ομάδα μέσω μιας μη τυπικής ερώτησης ή μιας σύντομης συζήτησης κατά τη διάρκεια του μαθήματος: «Πώς αισθάνεστε για αυτό;», «Ποιο ποσοστό αυτών που πρέπει να γνωρίζετε για αυτό το θέμα έχετε μάθει μέχρι τώρα;», ή «Ποιες είναι οι προτάσεις σας για να αξιοποιηθεί στο έπακρο το υπόλοιπο μάθημα;».





9. ΚΤΙΖΟΝΤΑΣ ΔΡΟΜΟΥΣ ΣΤΗ ΖΩΗ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ

Ένα σημαντικό μειονέκτημα των περισσότερων μαθημάτων εκπαίδευσης ενηλίκων είναι ότι οι εκπαιδευτές και οι διοργανωτές έχουν περιορισμένες δυνατότητες να γνωρίζουν πώς οι συμμετέχοντες χρησιμοποιούν τις αποκτηθείσες γνώσεις και δεξιότητες σε πραγματικές καταστάσεις και δεν μπορούν να προσφέρουν υποστήριξη στην αντιμετώπιση των ελλείψεων της γνώσης ή στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που εμφανίζονται στην πράξη. Στην ιδανική περίπτωση, η σχέση μεταξύ των εκπαιδευτών και των συμμετεχόντων επεκτείνεται πέρα από την προσωπική μάθηση, για παράδειγμα, από συνεδριάσεις παρακολούθησης, στις οποίες οι συμμετέχοντες μπορούν να παρουσιάσουν την πρόοδο τους και να ζητήσουν βοήθεια σχετικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Στην πράξη, ωστόσο, αυτό συχνά δεν είναι εφικτό λόγω του κόστους και των υλικοτεχνικών προβλημάτων. Υπάρχουν, ωστόσο, πολλά πράγματα που μπορούν να κάνουν οι εκπαιδευτές για να κτίσουν δρόμους στη ζωή των εκπαιδευομένων:

- **Εργασία για το σπίτι:** Ο εκπαιδευτής μπορεί να καλέσει τους μαθητές να προβληματιστούν ενεργά για τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζουν τις αποκτηθείσες γνώσεις και δεξιότητες στην πράξη, για παράδειγμα, εισάγοντας ημερολόγια μάθησης στα οποία οι μαθητές καταγράφουν τι κάνουν, τι τους είναι χρήσιμο και τι όχι.
- **Διαθεσιμότητα:** Οι εκπαιδευτές μπορούν να τονίσουν ότι οι μαθητές θα πρέπει να αισθάνονται ελεύθεροι να επικοινωνήσουν μαζί τους μετά το τέλος του μαθήματος για να απαντήσουν σε τυχόν ερωτήσεις και να παράσχουν υποστήριξη για την αντιμετώπιση των προκλήσεων.
- **Υπενθυμίσεις:** Οι εκπαιδευτές ή οι διοργανωτές μπορούν να στείλουν υπενθυμίσεις μετά την πάροδο κάποιου χρόνου στις οποίες επισημαίνουν για άλλη μια φορά βασικές πτυχές του μαθήματος. Μια παραλλαγή σε αυτό είναι «Επιστολή στον εαυτό μου».
- **Παροχή πηγών:** Ο εκπαιδευτής μπορεί να εξοπλίσει τους εκπαιδευόμενους με επαρκείς πηγές για αυτο-μάθηση. Το Διαδίκτυο προσφέρει τεράστιο υλικό για τέτοια μάθηση. Το YouTube, για παράδειγμα, προσφέρει πρακτικές οδηγίες για σχεδόν κάθε θέμα.





- Αξιοποίηση τεχνολογιών, πληροφοριών και επικοινωνιών: Αν και η πρόσβαση στο Διαδίκτυο δεν είναι ακόμη διαθέσιμη σε όλους, η κατάσταση αλλάζει γρήγορα. Η πρακτική δείχνει ότι ένας συνδυασμός παραδοσιακής προσωπικής μάθησης με τη χρήση εργαλείων που βασίζονται στο Διαδίκτυο (μικτή μάθηση) παρέχει τεράστιες δυνατότητες για να καταστήσει τη μάθηση βιώσιμη και πιο αποτελεσματική. Αυτές οι λύσεις δεν χρειάζεται να είναι ακριβές ή περίπλοκες. Υπάρχουν διάφορα διαθέσιμα εργαλεία που είναι εύχρηστα και ελεύθερα διαθέσιμα, για παράδειγμα, η Google προσφέρει μια πλήρη σειρά προϊόντων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για κοινή χρήση και συζήτηση πληροφοριών. Ίσως να θέλετε να ρίξετε μια ματιά στις Ομάδες Google (www.groups.google.com) ως διαδικτυακό φόρουμ ή στα Έγγραφα Google (www.docs.google.com) για τη δημιουργία διαδικτυακών ερωτηματολογίων. Ένα μεγάλο πλεονέκτημα της χρήσης τέτοιων εργαλείων είναι ότι επιτρέπουν την αμφίδρομη επικοινωνία στην οποία οι μαθητές μπορούν να μοιραστούν την εμπειρία τους και να ανταλλάξουν ιδέες μεταξύ τους. Ένα άλλο πλεονέκτημα είναι ότι οι πληροφορίες που βασίζονται σε κείμενο μπορούν εύκολα να συμπληρωθούν με φωτογραφίες, βίντεο ή ηχητικό υλικό.



2

ΟΔ

ΗΓ

ΟΣ

ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ



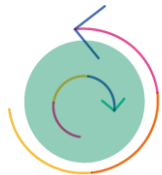
2.1. ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Αυτή η ενότητα επικεντρώνεται σε τεχνικές κινητοποίησης που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να προσελκύσουν ενήλικες μαθητές, ώστε να συνεχίσουν να μαθαίνουν για να επιτύχουν υψηλή ικανότητα και προσωπική ανάπτυξη. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, οι ενήλικες που χρειάζονται επανεκπαίδευση είναι άτομα που είτε παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα εκπαίδευσης, άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει το γυμνάσιο, είτε άτομα που έχουν χαμηλή βαθμολογία, στο επίπεδο επάρκειας 1 ή χαμηλότερα στη διάσταση του γραμματισμού και / ή της αριθμητικότητας της έρευνας του ΟΟΣΑ για τις δεξιότητες ενηλίκων (PIAAC), (2019).

Η αγορά εργασίας και οι δεξιότητες που χρειάζονται τα άτομα για να αναπτυχθούν και να ξεχωρίσουν από τον ανταγωνισμό αλλάζουν συνεχώς. Λαμβάνοντας υπόψη ότι ζούμε σε μια ψηφιακή εποχή όπου οι σχετικές δεξιότητες σε υψηλή ζήτηση αλλάζουν συνεχώς, οι άνθρωποι πρέπει να είναι διαρκώς πρόθυμοι να συμμετάσχουν στη διαβίου μάθηση και να παραμένουν κινητοποιημένοι και συνεπείς στις προσπάθειές τους. Αν και η σημασία της εκπαίδευσης ενηλίκων και της κατάρτισης που σχετίζεται με την καριέρα είναι αναμφισβήτητη, φαίνεται ότι τα επίπεδα συμμετοχής των ενηλίκων που χρειάζονται αναβάθμιση σε αυτές τις εκπαιδεύσεις είναι σχετικά χαμηλά. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (2019), μόνο το 20% αυτών των ενηλίκων συμμετέχουν σε επαγγελματική κατάρτιση, ποσοστό που είναι σχετικά χαμηλό σε σύγκριση με τη συμμετοχή ενηλίκων μεσαίας και υψηλής ειδίκευσης στις εκπαιδεύσεις.

Το αυξημένο κίνητρο θα μπορούσε να παίξει ρόλο στην αλλαγή της στάσης των ενηλίκων μαθητών και στο να τους βοηθήσει να βρουν εσωτερικά κίνητρα για να συνεχίσουν τη μάθηση. Οι ενότητες που ακολουθούν επικεντρώνονται στην παρουσίαση τεχνικών και μεθοδολογιών παρακίνησης, προκειμένου να βοηθήσουν τους ενήλικες που έχουν ανάγκη για εξειδίκευση να παραμείνουν κινητοποιημένοι και να συμμετέχουν στις εκπαιδεύσεις προκειμένου να επιταχύνουν την εξέλιξη της καριέρας τους και την προσωπική τους ανάπτυξη.





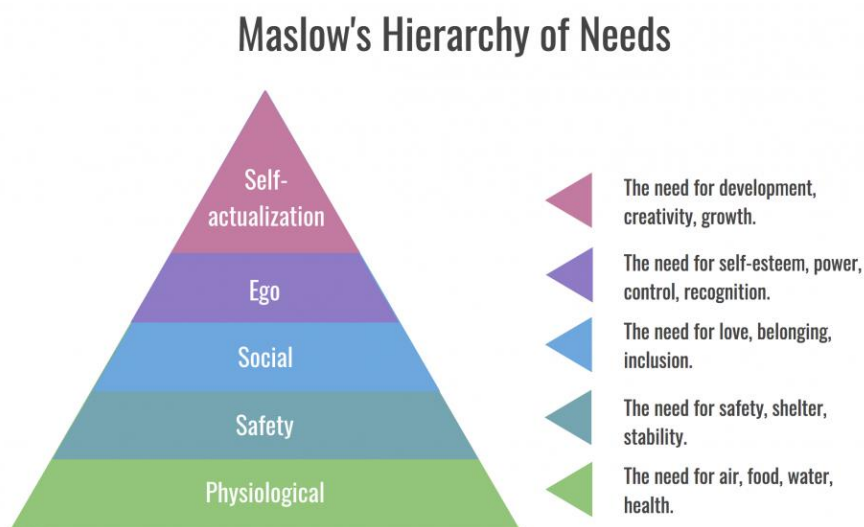
Μοντέλα Κινητοποίησης για την Ενίσχυση της Αφοσίωσης Ενηλίκων Μαθητών

1. Η Ιεραρχία των Αναγκών του Maslow

Βάσει του παραπάνω πλαισίου, είναι σημαντικό να αντλήσουμε πληροφορίες από εμπνευσμένες θεωρίες κινητοποίησης για ενήλικες εκπαιδευόμενους που είναι εφαρμόσιμες στην πράξη.

Μία από τις πιο γνωστές θεωρίες κινητοποίησης είναι αυτή του Abraham Maslow που εξήγησε τα κίνητρα μέσω της ικανοποίησης των αναγκών με ιεραρχική σειρά. Όσο υψηλότερες είναι οι μη ικανοποιημένες ανάγκες, τόσο μεγαλύτερη είναι η ανάγκη του ατόμου για ανάπτυξη και εκπλήρωση (Maslow, 1943).

Η ιεράρχηση των αναγκών του Maslow μπορεί να συνοψιστεί ως εξής:



Πηγή: PeacheyPublications.com, <http://peacheypublications.com/applying-maslows-hierarchy-of-needs-to-the-use-of-educational-technology>

2. Εισαγωγή στη θεωρία μάθησης για ενήλικους του Knowles, που ονομάζεται επίσης Ανδραγωγική

Όπως εξηγείται στο προηγούμενο κεφάλαιο, ο Malcolm Shepherd Knowles ήταν Αμερικανός εκπαιδευτικός που χρησιμοποίησε τον όρο Ανδραγωγική ως συνώνυμο της

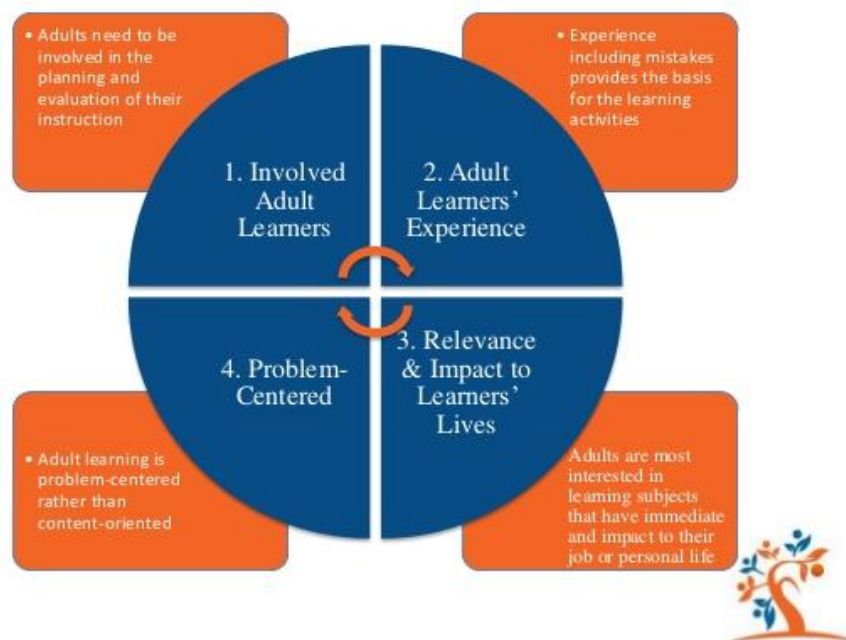




εκπαίδευσης ενηλίκων (Kearsley, 2010). Σύμφωνα με τον Knowles, υπάρχουν τέσσερις αρχές στη μάθηση ενηλίκων:

- Οι ενήλικες πρέπει να αισθάνονται ότι συμμετέχουν στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση της κατάρτισης τους.
- Οι ενήλικες μαθαίνουν μέσα από την εμπειρία και ακόμη και μέσα από τα λάθη τους.
- Οι ενήλικες ενδιαφέρονται για την εκπαίδευση που σχετίζεται με τη δουλειά ή την προσωπική τους ζωή.
- Η εκπαίδευση ενηλίκων πρέπει να επικεντρώνεται στο πρόβλημα και όχι στο περιεχόμενο (Kearsley, 2010).

Knowles' 4 Principles Of Andragogy



Εικόνα: 4 Οι 4 αρχές της Ανδραγωγίας του Knowles (Πηγή: eLearning Industry)

Σύμφωνα με τον Knowles, η εκπαίδευση ενηλίκων και επομένως οι τεχνικές κινητοποίησης πρέπει να διαφέρουν από αυτές που χρησιμοποιούνται για την εκπαίδευση των παιδιών.

Οι αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων σύμφωνα με τον Knowles είναι οι ακόλουθες:





- Αυτοπροσδιορισμός: Καθώς ωριμάζουμε, μεταβαίνουμε από το να είμαστε εξαρτημένοι σε αυτοπροσδιοριζόμενοι άνθρωποι.
- Εμπειρία ενηλίκων μαθητών: Η συσσωρευμένη εμπειρία του ατόμου μπορεί να λειτουργήσει ως πόρος μάθησης.
- Ετοιμότητα για μάθηση: Καθώς ένα άτομο ωριμάζει, η ετοιμότητα για μάθηση κατευθύνεται προς τα αναπτυξιακά καθήκοντα του κοινωνικού τους ρόλου.
- Προσανατολισμός προς τη μάθηση: Οι ενήλικες μαθητές προσανατολίζονται στη μάθηση που έχει άμεση εφαρμογή στη ζωή τους. Επομένως, η εκμάθηση τους είναι πάντα προβληματική.
- Κίνητρο για μάθηση: Το κίνητρο των ενηλίκων μαθητών είναι εγγενές (Knowles, 1984).

Τεχνικές Κινητοποίησης για Ενήλικες Εκπαιδευόμενους

Οι παραπάνω θεωρίες μπορούν να εφαρμοστούν στη μάθηση ενηλίκων μέσω των ακόλουθων πρακτικών συμβουλών για να κάνουν τους ενήλικες μαθητές να αισθάνονται κινητοποιημένοι και να δουν την αξία των μαθησιακών τους δραστηριοτήτων για την προσωπική και επαγγελματική τους ζωή:

1. Ζητήστε τη συμβολή των ενηλίκων μαθητών

Σε ένα πλαίσιο εκμάθησης ενηλίκων, είναι σημαντικό να διεξάγονται συχνά έρευνες προκειμένου να δείξουν στους ενήλικες που μαθαίνουν ότι η γνώμη τους εκτιμάται και





ότι οι προτάσεις τους λαμβάνονται υπόψη. Σύμφωνα με τη θεωρία του Knowles, με αυτόν τον τρόπο οι ενήλικες αισθάνονται ότι συμμετέχουν ανά πάσα στιγμή στη διαδικασία εκμάθησης, επομένως τα κίνητρά τους αυξάνονται.

2. Δημιουργήστε συναφείς μαθησιακές εμπειρίες με βάση τα ενδιαφέροντα, την ηλικιακή ομάδα και το υπόβαθρο των μαθητών

Σε αυτή την περίπτωση, είναι καλό να παράγουμε υλικό που εστιάζει στην πρακτική γνώση, καθώς οι ενήλικες μαθητές το εκτιμούν περισσότερο από τις θεωρίες και τα ερευνητικά δεδομένα. Το εκπαιδευτικό υλικό με άμεση εφαρμογή στον τομέα τους και υψηλό επίπεδο πρακτικότητας θα εκτιμηθεί πολύ και θα αυξήσει επίσης τα κίνητρα μέσω της καλλιέργειας της αίσθησης της συνάφειας της εκπαίδευσης στη ζωή τους (Παππάς, 2013).

3. Διευκόλυνση της εξερεύνησης

Εκτός από την πρακτικότητα, οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι παρακινούνται επίσης από την εξερεύνηση νέων γνώσεων και πληροφοριών. Για να διευκολυνθεί αυτό, θα ήταν χρήσιμο να χρησιμοποιηθούν διαφορετικοί τύποι μαθησιακού υλικού όπως γραφήματα, παρουσιάσεις, βίντεο, podcast και δωρεάν πόροι εκμάθησης πολυμέσων. Όλα αυτά τα μέσα μπορούν να διευκολύνουν ένα ιδανικό περιβάλλον μάθησης που θα είναι πιο εμπνευσμένο για τους ενήλικες μαθητές (Παππάς, 2013).

4. Δημιουργήστε μια ισχυρή κοινότητα μάθησης μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι πολύ δημοφιλή και μπορούν να χρησιμοποιηθούν επίσης για την ενίσχυση του δεσμού μεταξύ συνομηλίκων, διευκολύνοντας την ανταλλαγή πληροφοριών. Θα ήταν καλό να χρησιμοποιηθούν ομάδες μέσων κοινωνικής δικτύωσης όπου οι εκπαιδευτικοί και οι μαθητές μπορούν να ανταλλάσσουν σημαντικές πληροφορίες και να συμπληρώνουν τις γνώσεις τους. Σε αυτές τις ομάδες μπορείτε να ανεβάσετε άρθρα, σύντομα βίντεο, ειδήσεις για εκδηλώσεις και συνέδρια και οτιδήποτε άλλο μπορεί να προσθέσει αξία στη μαθησιακή διαδικασία.





5. Εισάγετε την αποσπασματική μάθηση

Η αποσπασματική μάθηση ή μάθηση σε τμήματα, κάνει τη μάθηση και τις νέες πληροφορίες πιο εύκολες στην επεξεργασία και την αφομοίωση. Σύμφωνα με τον Miller, η βραχυπρόθεσμη μνήμη μπορεί να αποθηκεύσει μόνο μεταξύ πέντε και εννέα κομμάτια πληροφοριών κάθε φορά (1956), επομένως η εκμάθηση σε τμήματα μπορεί να είναι αρκετά παραγωγική, ειδικά για ενήλικες μαθητές που ίσως χρειαστεί να ισορροπήσουν μεταξύ διαφορετικών υποχρεώσεων.

6. Χρησιμοποιήστε παραδείγματα από την επαγγελματική εμπειρία ή τον εργασιακό χώρο των εκπαιδευομένων

Το να ζητάτε παραδείγματα από το παρελθόν ή τις τρέχουσες επαγγελματικές εμπειρίες των μαθητών μαζί με ερωτήσεις που προκαλούν σκέψη μπορεί να φανεί χρήσιμο. Η δημιουργία σύνδεσης μεταξύ του μαθησιακού υλικού και της πρακτικής εφαρμογής του είναι πάντα πολύτιμη για τους ενήλικες μαθητές (Παππάς, 2013).

Ο McKay (2015) τονίζει τον σημαντικό ρόλο των ψυχολογικών και συμπεριφορικών παραγόντων στην οικοδόμηση των κινήτρων των μαθητών. Σύμφωνα με αυτήν την έρευνα, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βελτιώσουν τα κίνητρα των μαθητών τους μέσω της ενθάρρυνσης θετικών συμπεριφορών, προσφέροντας ανταμοιβές και τονίζοντας την αξία της εργασίας των μαθητών, καλλιεργώντας το αίσθημα του ανήκειν και ενισχύοντας τη σχέση των μαθητών με τους συμμαθητές τους, τον εκπαιδευτή και τη διαδικασία μάθησης.

Εκτός από τις ανταμοιβές και τον έπαινο για την καλή απόδοση, φαίνεται ότι η αξία είναι επίσης εξίσου σημαντική. Φαίνεται ότι το κλειδί για τη διασφάλιση της συμμετοχής των ενηλίκων μαθητών είναι να σιγουρευτούν ότι αντιλαμβάνονται την αξία της μάθησης και τον αντίκτυπο που μπορεί να έχει στη ζωή τους. Ο Harackiewicz (2019), μετά από μια μελέτη που πραγματοποίησε, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι όταν οι μαθητές εκτιμούν την αξία της μάθησης και τον αντίκτυπο που έχει στη ζωή τους, είχαν περισσότερα κίνητρα να συνεχίσουν τη μάθηση.

Είναι σημαντικό για τους μαθητές να αισθάνονται ότι ανήκουν στην κοινότητα των μαθητών, καθώς επίσης και ότι οι δάσκαλοι/εκπαιδευτές τους νοιάζονται για αυτούς, προκειμένου να αισθάνονται κινητοποιημένοι και αφοσιωμένοι. Οι μικρές κλίμακες παρεμβάσεις στην τάξη μπορούν να κάνουν μεγάλη διαφορά στην προώθηση θετικών





σχέσεων μεταξύ των μαθητών. Οι εκπαιδευτές μπορούν να διοργανώνουν πρωινές συναντήσεις και να ενθαρρύνουν τους μαθητές να εργάζονται σε ομάδες προκειμένου να καλλιεργούν περιβάλλοντα στα οποία οι μαθητές αισθάνονται ασφαλείς και υποστηριγμένοι (McKay, 2017) σε συνδυασμό με τις προαναφερθείσες τεχνικές.





2.2. ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΑΥΤΟΠΟΙΗΣΗ ΥΠΟΒΑΘΡΩΝ ΓΙΑ ΕΝΗΛΙΚΕΣ

Η κύρια μεθοδολογική προσέγγιση που πρόκειται να χρησιμοποιήσουμε είναι μέσω ενός ερωτηματολογίου που θα αποκαλύψει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες της τελικής ομάδας -στόχου (ενήλικες σε ανάγκη για ανάπτυξη).

* ΣΗΜΕΙΩΣΗ: οι παρενθέσεις περιλαμβάνουν διαφορετική διατύπωση για να βοηθήσουν τους ενήλικες που μαθαίνουν καλύτερα να καταλάβουν την ερώτηση.

1. Προφίλ

Ποιο είναι το μορφωτικό σου υπόβαθρο;

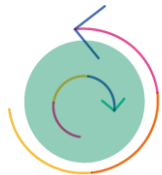
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση (δημοτικό σχολείο)	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γυμνάσιο και Λύκειο/τεχνικό)	Τριτοβάθμια εκπαίδευση (κολλέγιο και πανεπιστήμιο)

Παρακαλώ εξηγήστε τον αριθμό των ετών στα επίπεδα σπουδών::

Πρωτοβάθμια εκπαίδευση (δημοτικό σχολείο)	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γυμνάσιο και Λύκειο/τεχνικό)	Τριτοβάθμια εκπαίδευση (κολλέγιο και πανεπιστήμιο)
Αριθμός	Αριθμός:	Αριθμός:
Επίπεδο:	Επίπεδο:	Επίπεδο:

Ηλικία:





Γένος:

Χώρα διαμονής:

2. Εμπειρία και ιστορικό

Εργάζεστε τώρα?

ΝΑΙ	ΟΧΙ
-----	-----

Πόσα χρόνια εργάζεστε?

Ποια είναι η δουλειά σας τώρα?

Πόσες γλώσσες ομιλείτε?

Πόσο καλά χρησιμοποιείτε τις γλώσσες?

Παρακαλώ προσδιορίστε πιο κάτω

1=φτωχά, 2= καλά, 3=πολύ καλά, 4=άριστα

Γαλλικά...

Αγγλικά...

Ελληνικά...





Have you stayed in a different country than your home country for a period over 1 year?

Έχετε μείνει σε διαφορετική χώρα από τη χώρα καταγωγής σας για διάστημα άνω του 1 έτους;

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Διαπολιτισμική επικοινωνία (επικοινωνία μεταξύ ανθρώπων από διαφορετικούς πολιτισμούς.)		
Γνώση ξένης γλώσσας (εκμάθηση νέων γλωσσών)		
Οποιαδήποτε άλλη δεξιότητα:		

Γράψετε 3 κύριες δεξιότητες που χρειάζεστε για τη δουλειά σας

Εάν δεν εργάζεστε τώρα, παρακαλώ γράψετε πόσα χρόνια δεν εργάζεστε.

Ποια ήταν η τελευταία σας δουλειά (εάν ισχύει)?

Δουλεύετε καλύτερα χωρίς καθοδήγηση/βοήθεια, επίβλεψη και/ή περιορισμούς;





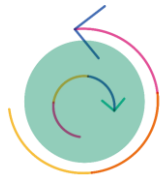
Ναι/μερικές φορές/εξαρτάται/όχι

Αισθάνεστε άνετα να δουλεύετε μόνοι ή με άλλους;

Πιστεύετε ότι έχετε τα πιο κάτω χαρακτηριστικά;

YES	NO	TO SOME EXTENT
Δημιουργικός (έχεις νέες ιδέες)		
Κοινωνικός (σου αρέσει να μιλάς με άλλους ανθρώπους)		
Μοναχικός (δεν σου αρέσει να μιλάω με άλλους ανθρώπους)		
Ανυπόμονος (παραπονιέσαι, θυμώνεις γρήγορα)		
Υπομονετικός (ήρεμος, χωρίς παράπονα)		
Υπεύθυνος (Οι άνθρωποι εμπιστεύονται τη συμπεριφορά σου)		
Παράδειγμα προς μίμηση (κάνεις τους άλλους να σε ακολουθήσουν)		
Αιώνιος μαθητής (σου αρέσει να μαθαίνεις νέα πράγματα)		
Δάσκαλος (σου αρέσει να βοηθάς τους άλλους να μαθαίνουν)		





Αυτόνομος (σου αρέσει να
κάνεις πράγματα μόνος
σου)

Εξωστρεφής (δείχνεις τα
συναισθήματά σου σε
άλλους ανθρώπους)

Εσωστρεφής (δεν
εξωτερικεύεις σκέψεις και
συναισθήματα)

Συνειδητός (ξέρεις πού
βρίσκεσαι)

Ψηφιακές δεξιότητες/Δεξιότητες Η/Υ/Δεξιότητες Τεχνολογίας

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Έχω ψηφιακές δεξιότητες		
Έχω μαλακές ψηφιακές δεξιότητες (απαντώ emails, χειρίζομαι Microsoft office, social media communications etc.)		
Έχω σκληρές ψηφιακές δεξιότητες (Προγραμματισμό, δημιουργία ή διαχείριση ιστοσελίδων, Cloud computing, Robotics etc.)		

Έχετε έξυπνο κινητό τηλέφωνο;

Χρησιμοποιείτε τα κοινωνικά δίκτυα; (Facebook, twitter, Instagram etc)?





Έχετε ηλεκτρονική διεύθυνση;

Έχετε άδεια οδηγού;

Έχετε πιστωτική κάρτα;

Μπορείτε να αποκτήσετε πρόσβαση στον τραπεζικό σας λογαριασμό online;

Μπορείτε να συμπληρώσετε αιτήσεις και κρατικά έντυπα online;

Έχετε παρακολουθήσει κάποια «άτυπα μαθήματα» τους προηγούμενους 12 μήνες (μικρής διάρκειας μαθήματα που οδηγούν σε πιστοποιητικά);

Σας βοηθάει η «μη τυπική» εκπαίδευση να αναπτύξετε τις δεξιότητές σας; (π.χ. Μάθηση από άρθρα, ενημερωτικά δελτία, τον ιστότοπο...).





Βλέπετε προβλήματα εάν θέλετε να σπουδάσετε περισσότερο ή να εκπαιδευτείτε;
(Όπως κακή σύνδεση στο διαδίκτυο κλπ.) Do you see problems if you want to study
more or have training? (Like bad internet connection etc.)

Προσδιορίστε Δεξιότητες και Ικανότητες που χρειάζονται Ανάπτυξη - Ποιες δεξιότητες και ικανότητες χρειάζεστε για να έχετε καλύτερη δουλειά; Ποιες από τις παρακάτω δεξιότητες δεν έχετε και ποιες θέλετε να βελτιώσετε; (Μπορείτε να σημειώσετε περισσότερες από μία στήλες)

5 = Πολύ υψηλές; 4 = Υψηλές; 3 = Μέτριες; 2 = Χαμηλές; 1 = Πολύ χαμηλές

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	1	2	3	4	5	ΘΕΛΩ ΑΥΤΕΣ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	ΘΕΛΩ ΑΥΤΕΣ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΝΑ ΒΡΩ ΔΟΥΛΕΙΑ
Δημιουργικότητα (μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τη φαντασία σας για να σας βοηθήσει να εργαστείτε καλύτερα)							
Πειθώ (κάνετε τους άλλους ανθρώπους να σας εμπιστευτούν)							
Συνεργασία (συνεργάζεστε καλά με άλλους ανθρώπους)							
Επικοινωνία (μιλάτε κατανοητά με άλλους ανθρώπους)							
Προσαρμοστικότητα (μαθαίνετε και							





καταλαβαίνετε
γρήγορα τη θέση
σας)

Συναισθηματική
Νοημοσύνη (έχετε
κατανόηση και
σεβασμό για τους
άλλους ανθρώπους)

Γραπτή και
προφορική
επικοινωνία
(μπορείτε να μιλάτε
και να γράφετε καλά
μια γλώσσα)

Διαπροσωπικές
δεξιότητες
(συμπεριφέρεστε
καλά με άλλους
ανθρώπους)

Δεξιότητες Microsoft
Office (γνωρίζετε
πώς να
χρησιμοποιείτε τον
υπολογιστή)

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	1	2	3	4	5	ΘΕΛΩ ΑΥΤΕΣ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	ΘΕΛΩ ΑΥΤΕΣ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΝΑ ΒΡΩ ΔΟΥΛΕΙΑ
Οργάνωση (χρησιμοποιείτε το χρόνο και την ενέργειά σας με επιτυχία)							
Διαχείριση χρόνου (μπορείτε να							





χρησιμοποιήσετε τον
χρόνο σας
εποικοδομητικά)

Επίλυση
προβλημάτων
(μπορείτε να δώσετε
καλές απαντήσεις σε
προβλήματα)

Ενεργός ακροατής
(ακούτε τους
ανθρώπους και
απαντάτε σε
προβλήματα)

Διαπραγμάτευση
(έχετε μια καλή
στρατηγική για να
κάνετε τους
ανθρώπους να σας
πιστέψουν)

Ευελιξία
(αποδέχετε τον
τρόπο σκέψης των
άλλων)

Δεξιότητες
υπολογιστών – Μέσα
κοινωνικής
δικτύωσης (μπορείτε
να χρησιμοποιήσετε
Facebook, Instagram,
twitter κλπ)

Διδακτικές
δεξιότητες
(Μπορείτε να
εξηγήσετε πράγματα
σε άτομα)

Αριθμητικότητα
(είσαι καλός με τους
αριθμούς)





Άλλες δεξιότητες
(παρακαλώ
γράψτε)....

Θέλετε να γίνετε καλύτεροι σε κάποιες δεξιότητες; Παρακαλώ γράψτε τις.

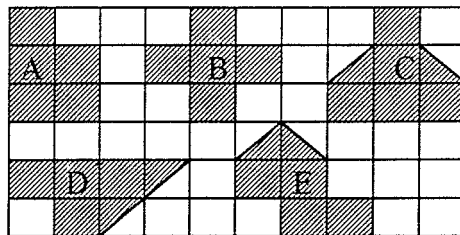
Ποιες από τις πιο πάνω δεξιότητες πιστεύετε ότι είναι σημαντικές για να βρείτε δουλειά; (Γράψτε τις 5 πιο σημαντικές)

Πώς σας αρέσει να βελτιώνετε τις δεξιότητές σας; (διαβάζοντας και μελετώντας από υπολογιστή; Ή σε μια τάξη με έναν δάσκαλο;)

3. ΣΥΝΤΟΜΟ ΤΕΣΤ ΚΡΙΤΙΚΗΣ ΣΚΕΨΗΣ

Εάν το παιδί σου/παιδί συγγενή σου είχε αυτό το πρόβλημα στο σχολείο, θα μπορούσατε να το βοηθήσετε;

1. Ποιο από τα σχήματα που παρουσιάζονται παρακάτω έχει διαφορετικό εμβαδόν από τα άλλα;



(A) A

(B) B

(C) C

(D) D

(E) E





2. Υπήρχαν 120 μήλα σε δύο καλάθια. Όταν 28 από αυτά πάρθηκαν από ένα από τα δύο καλάθια, τότε σε κάθε καλάθι έμεινε ο ίδιος αριθμός μήλων. Πόσα μήλα σε κάθε καλάθι υπήρχαν στην αρχή;

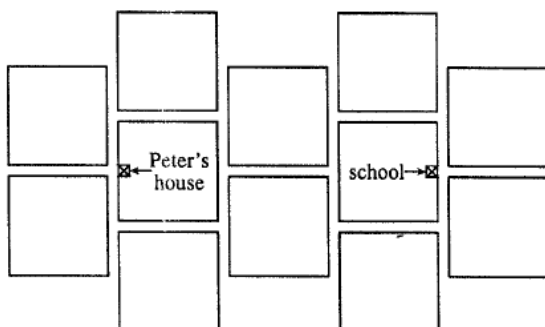
- (A) 68, 52 (B) 78, 42 (C) 68, 54 (D) 74, 46 (E) 80, 40

3. Η Μαίρη (κορίτσι) έχει 3 αδέρφια (αγόρια) και 2 αδελφές (κορίτσια). Πόσα αδέρφια έχει ο αδελφός της ο Μάικλ;

- (A) 3 brothers and 2 sisters
(B) 2 brothers and 3 sisters
(C) 2 brothers and 2 sisters
(D) 3 brothers and 3 sisters
(E) None of the above

4. Η εικόνα είναι ένας χάρτης της γειτονιάς του Πέτρου. Κάθε μπλοκ είναι ένα τετράγωνο με πλευρές μήκους 100μ. Ποια είναι η ελάχιστη απόσταση που πρέπει να περπατήσει ο Πέτρος από το σπίτι στο σχολείο;

- (A) 100m (B) 700m (C) 450m (D) 350m (E) 500m



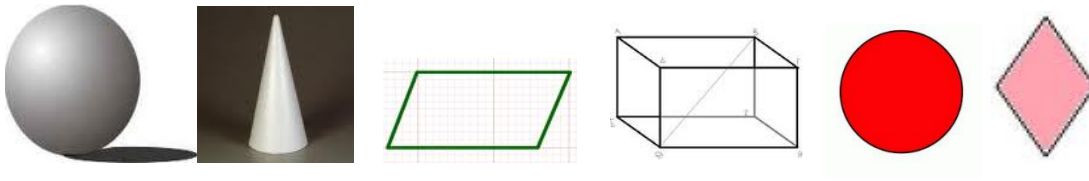
5. Σε έναν στάβλο, υπάρχει ο ίδιος αριθμός χοίρων, πάπιων και κοτόπουλων στην αυλή. Αυτά τα ζώα έχουν μαζί 144 πόδια. Πόσες πάπιες υπάρχουν;

- (A) 43 (B) 18 (C) 21 (D) 35 (E) 42





6. Πόσα γεωμετρικά στερεά υπάρχουν στα παρακάτω σχήματα;



- (A) 2 (B) 3 (C) 4 (D) 5 (E) 6

7. Αν μια γιαγιά προσπαθήσει να δώσει σε κάθε εγγόνι της 10 γλυκά, ένα από αυτά δεν θα πάρει κανένα. Αν δώσει 8 γλυκά σε όλους, μένουν 6 γλυκά. Πόσα εγγόνια έχει η γιαγιά;

- (A) 2 (B) 6 (C) 9 (D) 8 (E) 10

8. Από τρένο, 29 άτομα κατεβαίνουν στην πρώτη στάση ενώ 17 άτομα μπήκαν στο τρένο. Τώρα υπάρχουν 77 επιβάτες στο τρένο. Πόσοι επιβάτες ήταν στο τρένο για αρχή;

- (A) 89 (B) 46 (C) 94 (D) 60 (E) 48

9. Σε ένα στρατόπεδο, 50 κατασκηνωτές χρειάζονται 75 κιλά ψωμί την ημέρα. Αν οι κατασκηνωτές γίνουν 120, πόσα κιλά ψωμί θα χρειαστούν σε μια μέρα;

- (A) 31 (B) 178 (C) 90 (D) 120 (E) 180

10. Η Ελένη έχει 16 € και με τα 5 € που της έδωσε ο παππούς της, τώρα έχει το μισό ποσό της αδερφής της Αλίκης. Πόσα χρήματα έχει η Αλίκη; Helen has €16 and with the €5 that her grandpa gave her, she now has the half amount of her sister Alice. How much money does Alice has?

- (A) 21 (B) 42 (C) 21 (D) 32 (E) 26





Άλλες μεθοδολογικές προσεγγίσεις και τεχνικές για την ταυτοποίηση ενηλίκων που έχουν ανάγκη για ανάπτυξη δεξιοτήτων

1. Συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο

Η συνέντευξη πρόσωπο με πρόσωπο είναι μια κατάσταση όπου μόνο ο συνεντευξιαστής και ο συνεντευξιαζόμενος (στην περίπτωση αυτή οι εκπαιδευτές ενηλίκων ή οι επαγγελματίες επαγγελματικού προσανατολισμού και ο ενήλικας που έχει ανάγκη να αναπτύξει δεξιότητες) συζητούν μαζί. Μέσα από τις συνεντεύξεις οι εκπαιδευτές ενηλίκων θέτουν ερωτήσεις από το παραπάνω ερωτηματολόγιο για να αποκαλύψουν το υπόβαθρο και τις ικανότητες των ενηλίκων μαθητευομένων. Οι συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο μπορεί να είναι ακόμη πιο αποτελεσματικές, όπως παρατηρείται γενικά, ότι οι άνθρωποι όταν βρίσκονται σε ομάδες γίνονται πιο ανασφαλείς και μιλούν ή εκφράζονται λιγότερο. Οι πιο εσωστρεφείς άνθρωποι μπορεί να αισθάνονται πιο άνετα όταν μιλούν με λιγότερους και να τους δοθεί ο χρόνος να σκεφτούν και να παρουσιάσουν τις σκέψεις τους. Επιπλέον, οι εκπαιδευτές ενηλίκων και οι επαγγελματίες επαγγελματικού προσανατολισμού μπορούν να επικεντρωθούν σε ερωτήσεις συμπεριφοράς και να παρακινήσουν αυτούς τους ενήλικες να χρησιμοποιήσουν καταστάσεις και εμπειρίες πραγματικής ζωής όταν απαντούν στις ερωτήσεις. Μια σημαντική συμβουλή για τους εκπαιδευτές ενηλίκων θα ήταν να χρησιμοποιούν πάντα ένα “ice-breaker” στην αρχή των συνεντεύξεων ή ακόμη και να προσφέρουν στους ερωτηθέντες κάτι να πουν για να τους κάνουν να νιώσουν άνετα και χαλαρά. Επίσης, όταν οι ερωτήσεις φαίνονται μπερδεμένες, μπορούν να τους βοηθήσουν να κατανοήσουν καλύτερα τις ερωτήσεις. Στην παρένθεση στο ερωτηματολόγιο παρέχεται άλλου είδους διατύπωση που θα βοηθήσει τον ερωτώμενο να κατανοήσει καλύτερα την ερώτηση.

Άτυπη μάθηση μέσω παιχνιδιών/“gamification”

Η χρήση παιχνιδιών στη διαδικασία εκμάθησης έχει πολλά οφέλη. Το “Gamification” αξιοποιεί τις φυσικές τάσεις των ανθρώπων για ανταγωνισμό, επιτεύγματα, συνεργασία και φιλανθρωπία. Τα παιχνίδια που αγαπούν θα βοηθήσουν στην εμπλοκή της γνώσης και της κριτικής σκέψης των ενηλίκων που έχουν ανάγκη για εξάσκηση.





Παραδείγματα:

Μάθηση βασισμένη σε σενάριο:

Πρόκληση - Παρουσίαση στους ενήλικες ενός προβλήματος/σεναρίου.

- Επιλογές - Ζητώντας τους να επιλέξουν μια απάντηση στο πρόβλημα.
- Συνέπειες - Προώθηση του σεναρίου και διακλάδωση της μαθησιακής πορείας με βάση τις απαντήσεις του ενήλικα.

Αυτή η μεθοδολογία θα εκμεταλλευτεί τους ενήλικες που έχουν ανάγκη για αναβάθμιση της κριτικής σκέψης, των δεξιοτήτων και των χαρακτηριστικών που χρησιμοποιούνται ανταποκρινόμενη σε σενάρια εργασίας στην πραγματική ζωή.

Σενάριο 1

Εργάζεστε σε ένα εστιατόριο και ένας από τους πελάτες σας είναι θυμωμένος και απογοητευμένος από την ποιότητα του φαγητού που τους προσφέρθηκε. Πώς χειρίζεστε αυτήν την κατάσταση; Τι ενέργειες θα κάνατε σε αυτή την περίπτωση;

Προτεινόμενη λύση

Ότι έχουν να πουν οι πελάτες, ακούστε τους προσεκτικά. Πείτε ότι λυπάστε και κάντε το ειλικρινές. Πείτε στον πελάτη ότι καταλαβαίνετε και ότι θέλετε να επιλύσετε την κατάσταση. Θα σας βοηθήσει επίσης αν έχετε ένα χαμόγελο στα χείλη σας ενώ λέτε αυτά τα πράγματα. Αφού ζητήσετε συγγνώμη, μπορείτε να τους προσφέρετε κάποια αποζημίωση, όπως ένα δωρεάν εισιτήριο που δεν θα κοστίσει πολλά χρήματα στο εστιατόριο, αλλά θα βοηθήσει πολύ να κρατήσει τον πελάτη ευχαριστημένο. Αυτές οι δωρεάν προσφορές μπορεί να είναι δωρεάν ένας γύρος ποτών, ένα δωρεάν επιδόρπιο, ένα πιστοποιητικό δώρου για την επόμενη επίσκεψή τους, είδη (ποτήρι μπύρας, μπλουζάκι κ.λπ.) ή ποσοστό έκπτωσης από τον λογαριασμό τους.

Σενάριο 2

Δημιουργείτε έντονο κλίμα με ένα συνεργάτη σας.

Σας ζήτησε βοήθεια για να απαντήσετε σε μια ερώτηση πελατών, αλλά αρνηθήκατε επειδή εργάζεστε σε μια αυστηρή προθεσμία και δεν θέλετε να χάσετε χρόνο. Υπάρχει





ακόμα ένταση μεταξύ των δύο σας και τώρα χρειάζεστε τη βοήθειά του/της σε μια εργασία, αλλά δεν είναι πολύ πρόθυμος/η ή βοηθητικός/η.

Πώς θα διορθώσεις την κατάσταση;

Προτεινόμενη λύση

Πηγαίνετε σε αυτόν/αυτήν και βρίσκετε τον κατάλληλο χρόνο για να πείτε: «Καταλαβαίνω ότι περάσαμε μια άσχημη στιγμή μαζί. Ζητώ συγγνώμη για αυτό. Αυτό που προσπαθώ να λύσω είναι το Χ. Μπορούμε να κάνουμε μια συζήτηση για αυτό; »

Ανεξάρτητα από το ποια είναι η σύγκρουση – με έναν υπάλληλο, το αφεντικό σας κ.λπ., θα σας υπολογίσουν περισσότερο αν δείξετε αυτογνωσία. Η συζήτηση μπορεί να δημιουργεί αμηχανία, αλλά αυτό είναι καλύτερο από μια τεταμένη σχέση που θα μπορούσε να διαρκέσει χρόνια επειδή δεν συμπεριφερθήκατε καλά ή κάνατε ένα λάθος.

Βασική εστίαση: Όλα έχουν να κάνουν με το πώς προσεγγίζεις την κατάσταση.

2. Άτυπη μάθηση- εκπαίδευση (στρογγυλή τράπεζα/εργαστήριο)

Τα εργαστήρια είναι προσαρμοσμένες συναντήσεις, συνήθως πάνω από δύο ώρες, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την επίτευξη διαφόρων στόχων.

Δομή του εργαστηρίου:

1. Ξεκινήστε με μια επισκόπηση: Χρησιμοποιήστε “ice breakers”, ξεκινήστε με εισαγωγή, δημιουργήστε μια άνετη ατμόσφαιρα.
2. Καθορίστε τον στόχο: Σε αυτά τα εργαστήρια ο στόχος είναι να προσδιοριστεί η γνώση, οι ικανότητες και το υπόβαθρο που μαθαίνουν οι ενήλικες.
3. Αποφασίστε ποιος πρέπει να έρθει: Το κοινό -στόχος είναι οι ενήλικες που έχουν ανάγκη από ανάπτυξη δεξιοτήτων. Αυτοί οι ενήλικες μπορούν να δεσμευτούν με πολλούς τρόπους, όπως τηλεφωνική επικοινωνία, email, επικοινωνία πρόσωπο με πρόσωπο κ.λπ.
4. Αναφέρετε τα απτά αποτελέσματα: Μέσα από τις δράσεις, τα παιχνίδια, τις δραστηριότητες και τις συνομιλίες στο εργαστήριο μπορεί να επιτευχθεί η





αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των ενηλίκων μαθητευομένων και να γραφτεί σε μια λίστα.

5. Αποφασίστε πότε και πού θα είναι: διαδικτυακά, με φυσική παρουσία, στο γραφείο, σε πάρκο, σε αίθουσα συνεδριάσεων κ.λπ.

6. Εργαστείτε αντίστροφα για να κάνετε ένα σχέδιο: Φανταστείτε το αποτέλεσμα και εργαστείτε για να δομήσετε δραστηριότητες για αυτό το αποτέλεσμα.

7. Αναλυτικά οι δραστηριότητες σε κάθε ενότητα: Κάθε ενότητα πρέπει να περιλαμβάνει διαφορετική δραστηριότητα, για παράδειγμα τα τμήματα μπορούν να χωριστούν ως: εισαγωγή, απεικόνιση, διαδραστικές δραστηριότητες όπως τεστ κριτικής σκέψης, παιχνίδια με σενάριο, ανοιχτή συνομιλία και συμπεράσματα.

8. Χρησιμοποιήστε παιχνίδια αυτοσχεδιασμού για προθέρμανση: Μια καλή συνεργασία που κυκλοφορεί με παιχνίδια μπορεί να είναι η λέξη σε μια χρονική ιστορία: Οι συμμετέχοντες κάθονται σε έναν κύκλο εάν το εργαστήριο διεξάγεται με φυσική παρουσία. Στη συνέχεια, ο εκπαιδευτής ενηλίκων τους δίνει έναν τίτλο για μια ιστορία. "Η καλύτερη μέρα της ζωής μου." Η ιστορία αφηγείται μια λέξη τη φορά γύρω από τον κύκλο ή εάν είναι online, γύρω από το εικονικό δωμάτιο. Πρέπει να υπενθυμίσουμε στους συμμετέχοντες ότι η ιστορία πρέπει να έχει νόημα. Θα πρέπει να φτιάξουν προτάσεις και όχι απλά να ρίξουν αστείες λέξεις για να προσπαθήσουν να γελάσουν. Όλοι πρέπει να συνεργαστούν για να θυμηθούν πού σταμάτησαν και να προσπαθήσουν να δημιουργήσουν μια συνοχή καθ 'όλη τη διάρκεια.

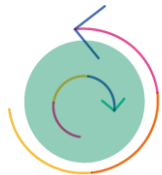
9. Να είστε προσεκτικοί σχετικά με την ιδεοθύελλα: Όλοι πρέπει να αισθάνονται ελεύθεροι να μιλήσουν και να συμμετέχουν χωρίς να διακόπτονται ή να αποθαρρύνονται με οποιονδήποτε τρόπο.

10. Σχεδιάστε περισσότερες ιδέες.

11. Μοιραστείτε ιδέες.

12. Αναθέστε εργασίες εάν χρειάζεται.





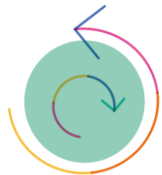
13. Δημιουργία διαφανειών: Οι διαφάνειες συχνά βοηθούν τους συμμετέχοντες να απεικονίσουν καλύτερα τις οδηγίες τους και μπορούν να είναι πιο συγκεντρωμένοι και να συμμετέχουν στα εργαστήρια.

14. Παρακολουθήστε το χρόνο: Τα εργαστήρια περιόδων άνω των 2 ωρών τείνουν να είναι κουραστικά και οι συμμετέχοντες θα χάσουν το ενδιαφέρον τους.

Οι διαδραστικές δραστηριότητες μπορούν να θεωρηθούν ως εξής:

- Το τμήμα δοκιμασίας κριτικής σκέψης του ερωτηματολογίου μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως διαδραστική άσκηση για την εμπλοκή της κριτικής σκέψης των συμμετεχόντων στο εργαστήριο.
- Τα παιχνίδια που βασίζονται σε σενάρια (όπως αναφέρθηκαν παραπάνω) μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για να ξεκινήσουν τη συμμετοχή και την αλληλεπίδραση των συμμετεχόντων και να αποκτήσουν πρόσβαση στον τρόπο σκέψης τους σε τέτοιες καταστάσεις.
- Οι ανοιχτές συνομιλίες σχετικά με ενήλικες που έχουν ανάγκη από δεξιότητες και γνώσεις και επαγγελματική εμπειρία είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος για να νιώσουν άνετα οι συμμετέχοντες στα εργαστήρια όταν μοιράζονται περισσότερες πληροφορίες. Μερικοί καλοί κανόνες που πρέπει να ακολουθούν οι συμμετέχοντες στο εργαστήριο σε ανοιχτές συνομιλίες είναι:
- Να είστε προσεκτικοί με όλους στην αίθουσα - Ακούστε χωρίς να κρίνετε.
- Προσπαθήστε να μην διακόψετε - Εάν πρέπει να διακόψετε προσπαθήστε να το κάνετε με ενσυναίσθηση.
- Εάν χρειάζεστε σαφήνεια σε αυτό που λέει κάποιος άλλος, ενημερώστε τον.
- Αν μπερδευτούν και ρωτήσουν: «Θα μπορούσατε να μας δώσετε περισσότερο φως σε αυτά που είπατε;» Να είστε όσο το δυνατόν πιο συγκεκριμένοι και σαφείς.
- Εξασκηθείτε σε παύση 5 δευτερολέπτων πριν απαντήσετε.





2.3.

ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΤΑΥΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Όταν οι ενήλικες που χρειάζονται βελτίωση δεξιοτήτων πρέπει να καθορίσουν τη δική τους προσωπική πορεία, πρέπει να κατανοήσουν σαφώς τους προσωπικούς τους στόχους, τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο. Αυτό παρέχει πληροφορίες "πού" πηγαίνουν και πόσο θα είναι η εκπαιδευτική τους πορεία. Αυτή η διαδικασία συνειδητοποίησης σχετικά με την "κατεύθυνση" της δικής τους πορείας είναι ζωτικής σημασίας τόσο για αυτούς όσο και για τον εκπαιδευτή. Είναι ένα είδος πυξίδας που συμβάλλει σίγουρα στο πώς θα είναι το ταξίδι τους. Επιπλέον, το «να έχουν ένα όραμα» για τον εαυτό τους στην αγορά εργασίας ολοκληρώνει αυτό το πλαίσιο, παρέχοντας έναν «λεπτομερή χάρτη» των επιθυμιών, των προσδοκιών και των δυνατοτήτων τους για τον εκπαιδευτή, χρήσιμο για προτάσεις και συμβουλές που θα επιτρέψουν το αναμενόμενο επίτευγμα.

Αυτό το μέρος της εργαλειοθήκης θα δείξει πρώτα την κύρια βάση για το πώς και γιατί είναι σημαντικό να εντοπιστούν οι στόχοι και οι προοπτικές των ενηλίκων που μαθαίνουν. Στη συνέχεια, θα επικεντρωθεί σε κάποια τεχνική ή παράδειγμα που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για το στόχο σας για να υποστηρίξετε αυτή τη διαδικασία.

Η σημασία του καθορισμού στόχων και του προσδιορισμού των προσωπικών προοπτικών

Σύμφωνα με το CEDEFOP (2020, σελ. 58), «μια συντονισμένη και συνεκτική προσέγγιση για την αναβάθμιση των μονοπατιών βασίζεται στην ιδέα των προσαρμοσίμων και ευέλικτων ευκαιριών και μαθησιακών διαδρομών προσαρμοσμένων στις ατομικές ανάγκες των μαθητών. Η αξιολόγηση δεξιοτήτων, η προσαρμοσμένη προσφορά μάθησης και η επικύρωση και αναγνώριση δεξιοτήτων και ικανοτήτων είναι βασικά στοιχεία».

Αυτό υπογραμμίζει τη δομημένη πορεία που πρέπει να αντιμετωπίσει ένας ενήλικας μαθητεθόμενος. ένα από τα πρώτα βήματα - κρίσιμο για τον καθορισμό των χαρακτηριστικών του δρόμου που θα ακολουθήσει - είναι ο καθορισμός των στόχων και των προοπτικών του στην αγορά εργασίας.





Εάν είναι αλήθεια ότι βοηθώντας τους ανθρώπους να κατανοήσουν τους στόχους τους είναι μια βασική δραστηριότητα γενικά, είναι επίσης αλήθεια ότι πολύ συχνά η νεολαία είναι στο επίκεντρο αυτής της συζήτησης

Στην πραγματικότητα, είναι σημαντικό να παρασχεθεί χώρος στους ενήλικες - και συγκεκριμένα σε εκείνους που έχουν ανάγκη για βελτίωση των δεξιοτήτων τους - αφού ο καθορισμός στόχου για και μαζί τους μπορεί να είναι ένα πολύ πιο πολύπλοκο ζήτημα. Φυσικά, η υποστήριξη ενός ενήλικα σε αυτή τη διαδικασία είναι εντελώς διαφορετική, αφού αλληλεπιδράτε με ένα άτομο με εμπειρία, γνώσεις και δυνατότητες, με τα δικά του στυλ μάθησης. Όπως είδαμε στο πρώτο και στο δεύτερο κεφάλαιο, ο Knowles (2002) μίλησε για μια αυτο-κατευθυνόμενη μάθηση, η οποία είναι μια διαδικασία όπου τα άτομα είναι αυτόνομα στην ανάλυση των μαθησιακών τους αναγκών και - κυρίως - στον καθορισμό των στόχων τους.

Σε αυτόν τον τομέα, ο επαγγελματικός προσανατολισμός μπορούν να υποστηρίξουν: στην πραγματικότητα, παρέχουν την ευκαιρία να εξερευνήσουν τις αντιλήψεις, τα ενδιαφέροντα, τι μπορεί να κάνει ή να γνωρίζει ένας ενήλικας. Είναι ένα θεμελιώδες βήμα όταν συμμετέχουμε σε ένα μονοπάτι αναβάθμισης δεξιοτήτων.

Αυτή η «πορεία αναβάθμισης δεξιοτήτων», όπως ορίζεται από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, δομείται ως εξής (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2016):

1. Προσδιορίστε τις δεξιότητες που έχουν και τα υπάρχοντα κενά δεξιοτήτων τους. (Αξιολόγηση δεξιοτήτων).
2. Αναλάβετε προσαρμοσμένη και ευέλικτη μάθηση για την αντιμετώπιση των κενών δεξιοτήτων που προσδιορίζονται στο Βήμα 1 (Προσαρμοσμένη Μάθηση).
3. Αναγνωρίστε τη μάθησή τους με τη μορφή ενός (μερικού) προσόντος ή μονάδων (Επικύρωση και Αναγνώριση).

Φυσικά, αυτή η καλά καθορισμένη πορεία μπορεί να ενισχυθεί μόνο εάν ο ενήλικας εκφράσει ένα σαφή και προσωπικό στόχο, σχεδιάζοντας τον τρόπο για να φτάσει σε αυτό το επίτευγμα. Όσο πιο σαφείς είναι οι αρχικοί στόχοι, τόσο πιο πιθανό είναι να επιτευχθούν τα αναμενόμενα αποτελέσματα.





Στόχος/Αποτέλεσμα έναντι Στόχου

Προκειμένου να αποφευχθεί η ανάμειξη των όρων, είναι προτιμότερο να γίνει διάκριση μεταξύ Στόχου και Στόχου: ακόμη και αν χρησιμοποιούνται ως συνώνυμα, στον τομέα της Καριέρας σταδιοδρομίας -και επίσης του «επιχειρηματικού» - διαχωρίζονται: ένας «στόχος» θεωρείται ως κάτι που αναφέρεται σε κάτι αφηρημένο ή σχετίζεται με ένα μακροπρόθεσμο αποτέλεσμα (δηλ. «Θέλω να γίνω Project Manager») (O'Neil, 2018). Κάπως έτσι, είναι κάτι που σχετίζεται με το πώς βλέπεις τον εαυτό σου στο τέλος της προσωπικής σου πορείας.

Από την άλλη πλευρά, ο όρος «στόχος» αναφέρεται σε κάτι πιο σχετικό με τη βραχυπρόθεσμη περίοδο, μετρήσιμο και συγκεκριμένο (δηλαδή, «Έως το 2021 θα εγγραφώ σε αυτό το μάθημα στη διαχείριση έργων και θέλω να αποκτήσω το πτυχίο») (Ο.π.). Η ίδια διάκριση χρησιμοποιείται επίσης σε άλλους τομείς, όπως η εκπαίδευση, όπου ο «μαθησιακός στόχος/αποτέλεσμα» και ο «μαθησιακός στόχος» διαχωρίζονται και χρησιμοποιούνται διαφορετικά, αλλά για το ίδιο πεδίο (Πανεπιστήμιο Χάρβαρντ).

Για αυτό, είναι σημαντικό να καθοδηγήσουμε τον στόχο/αποτέλεσμα μας να κατανοήσει τον κύριο μακροπρόθεσμο στόχο τους και στη συνέχεια να χτίσουμε μαζί με τους στόχους αυτούς την πορεία τους, με μικρά βήματα (ή τους βραχυπρόθεσμους στόχους). Σε κάθε περίπτωση, είναι ζωτικής σημασίας να τους δώσουμε να εστιάσουν στη σημασία που έχουν να γνωρίζουν πώς να απεικονίζουν τον εαυτό τους και - όπως έχει ήδη οριστεί - να κατανοήσουν ποιους στόχους πρέπει να επιτύχουν για να γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ της τρέχουσας κατάστασής τους και του τελικού τους

Ο καθορισμός στόχου συνδέεται επίσης με τις αξίες τους, με το τι θέλουν, με τον τρόπο και τα εργαλεία που πρέπει να φτάσουν και - το πιο σημαντικό - με τα κίνητρα και τους λόγους πίσω από αυτόν (Brause, 2004).

Τέλος, όπως είναι γνωστό παγκοσμίως, ένας στόχος/αποτέλεσμα όχι μόνο μας βοηθά να φτάσουμε στον κύριο στόχο μας - ή στο όραμα του εαυτού μας. Για να γίνει αυτό, πρέπει να είναι έξυπνο: συγκεκριμένο | Μετρήσιμο | Επιτεύξιμο | Σχετικό | σε χρονικά πλαίσια. Ακόμα κι αν το θέμα είναι προσωπικός στόχος και ίσως δεν μπορούν να χωρέσουν όλοι αυτοί οι δείκτες, αποτελούν πάντα μια καλή αναφορά όταν πρόκειται για την ανάπτυξη ενός στόχου.





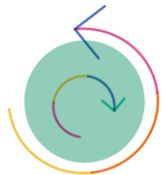
Ένας στόχος τελείως εκτός πραγματικότητας ή υψηλότερος από τις δυνατότητες του στόχου μπορεί να οδηγήσει σε αποτυχία και επίσης αρνητικές συνέπειες στην εμπιστοσύνη και την αυτογνωσία.

Με τον καθορισμό στόχων, είναι δυνατό να αξιολογηθεί η επαγγελματική και προσωπική πορεία και να κατανοηθεί ο βαθμός του αναμενόμενου προσωπικού επιτεύγματος. Για να γίνει αυτό, προτείνεται πάντα μια διαδικασία παρακολούθησης. Ακόμα κι αν αναφερόταν αυστηρά σε μαθητές ενηλίκων στη βασική εκπαίδευση, μία μελέτη (Comings at al., 1999) παρέχει ορισμένες γνώσεις που μπορούν να χρησιμοποιηθούν και σε αυτήν την περίπτωση, ιδίως όσον αφορά τη συγκεκριμενοποίηση των στόχων/αποτελεσμάτων και των στόχων: συνιστάται η υποστήριξη ενήλικι μαθητές να αξιολογούν περιοδικά εάν οι στόχοι/αποτελέσματα και οι στόχοι τους είναι σχετικοί και εφικτοί. Επιπλέον, προτείνεται να μην φοβάστε να τα ξανασκεφτείτε και να τα αναπτύξετε ξανά εάν είναι απαραίτητο, καθώς και να ορίσετε προτεραιότητες μεταξύ των συγκεκριμένων στόχων, επαληθεύοντας το χάσμα μεταξύ των αρχικά προτεινόμενων στόχων, της τρέχουσας κατάστασης του ενήλικα μαθητή και του αναμενόμενου τελικού στόχου. Με μια μικρή προσαρμογή, αυτές οι συμβουλές μπορούν να εφαρμοστούν με επιτυχία στον τομέα μας.

Μια δεξιότητα που πρέπει να ληφθεί υπόψη: η αυτογνωσία

Όταν εργάζεστε με ενήλικες για τους στόχους/αποτελέσματα και τους στόχους τους, λάβετε επίσης υπόψη τη σημασία ορισμένων από τις ήπιες δεξιότητές τους, όπως η αυτογνωσία. Η αυτογνωσία αναφέρεται κυρίως στο να μπορείς να παρατηρείς τον εαυτό σου και να αναγνωρίζεις ένα συναίσθημα όπως συμβαίνει (Goleman, 1998). Αυτή η δεξιότητα περιλαμβάνει την πράξη της αυτο-ανάλυσης, δίνοντας προσοχή στην εσωτερική κατάσταση. Σύμφωνα με τον Goleman, αυτή η ικανότητα περιλαμβάνει την γνώση του εαυτού σας - τις ικανότητές σας και τις ανάγκες σας (Goleman, 2012). Ένα άτομο που έχει αυτογνωσία γνωρίζει με τον καλύτερο τρόπο τις δικές του αξίες και στόχους, τα «σημεία πώλησης» και την αδυναμία του. Ξέρουν τι να κάνουν, τι θέλουν και πώς μπορούν να το αποκτήσουν. Έχοντας επίγνωση των τομέων στους οποίους έχουν αυτοπεποίθηση, τις δυνατότητές τους και πού θέλουν να πάνε, μας επιτρέπει να ορίσουμε εύκολα το μονοπάτι για να περπατήσουμε.





Όταν λείπει η αυτογνωσία, αυτό μπορεί να αποτελέσει ισχυρό εμπόδιο στην πιθανή επαγγελματική σταδιοδρομία του στόχου, δημιουργώντας περαιτέρω εμπόδια στην αποσαφήνιση των πραγματικών στόχων/αποτελεσμάτων και στόχων. Η ενίσχυση της αυτογνωσίας σημαίνει τη μεγιστοποίηση των ευκαιριών για να ταιριάζουν με τις δεξιότητες και την πιθανή εργασία, διευκολύνοντας τη διαδικασία αναβάθμισης δεξιοτήτων.

Τα στοιχεία στα οποία πρέπει να επικεντρωθούμε για να αυξήσουμε την ανάπτυξη της αυτογνωσίας είναι:

- Προτιμήσεις του στυλ εργασίας
- Προσωπικό κίνητρο
- Δεξιότητες
- Κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον
- Βασικά δυνατά σημεία και συμπεριφορές
- Προτιμώμενο στυλ μάθησης
- Πιθανές σταδιοδρομίες και ρόλοι εργασίας που ταιριάζουν με τις δυνατότητες και τα ταλέντα του ατόμου

Μέσα από τη διαδικασία αύξησης της δικής τους κατανόησης για το τι έχουν και ποιοι είναι, ο στόχος μπορεί να ενισχυθεί, βελτιώνοντας την αυτοεκτίμησή του και ξεκαθαρίζοντας αυτό που θέλουν και καθορίζοντας στόχους/αποτελέσματα και στόχους.

Προτάσεις, τεχνικές ή προσεγγίσεις για να βοηθήσουν τους ενήλικες που έχουν ανάγκη από εξειδίκευση να προσδιορίσουν τους στόχους τους

Ο προσδιορισμός των στόχων/αποτελεσμάτων με τον στόχο ενηλίκων μπορεί να γίνει μέσω διαφορετικών προσεγγίσεων και τεχνικών. Φυσικά, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, οι ήπιες δεξιότητές σας είναι πραγματικά σημαντικές: οι βασικές δεξιότητες σε αυτή τη διαδικασία είναι η ενσυναίσθηση και η ακρόαση. Το άτομο που θα υποστηρίξετε πρέπει να αισθάνεται ότι ακούγεται και αισθάνεται ελεύθερο να παρέχει πληροφορίες χωρίς ένταση ή εμπόδια. Στην ακόλουθη ενότητα, μπορείτε να





βρείτε πρακτικές προσεγγίσεις που επιτρέπουν στους ενήλικες στόχους να αναπτύξουν τους στόχους τους:

1. Ορίστε ένα θετικό περιβάλλον:

Ο χώρος όπου πρέπει να οργανώσετε τη δραστηριότητα θα πρέπει να είναι άνετος ή τουλάχιστον θα πρέπει να δίνει καλές δονήσεις στον στόχο.

Αυτό θα του επιτρέψει να είναι πιο ανοιχτός όταν είναι καιρός να μιλήσει για την επαγγελματική του οπτική, αλλά μπορεί επίσης να δώσει περισσότερες πιθανότητες να έχει κάποιες προσωπικές ιδέες και να κατανοήσει καλύτερα το πλαίσιο από το οποίο προέρχονται.

2. Η στάση σας είναι σημαντική:

Παρουσιάστε τον εαυτό σας και τον οργανισμό με τον οποίο συνεργάζεστε. εάν έχετε ήδη γνωρίσει το άτομο, ίσως να κάνετε κάποια αναφορά στην προηγούμενη συνάντηση. χαμόγελο; προσφέρετε λίγο νερό. Αυτά βοηθούν ώστε να νιώθουν άνετα. Μόνο με μια χαλαρή ατμόσφαιρα είναι δυνατό να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον στο οποίο ο στόχος είναι πιο πρόθυμος να συμβάλει στην ανάπτυξη της δικής του πορείας. Επιπλέον, θα ξεκινήσετε μια σχέση μαζί τους όπου η εμπιστοσύνη και ο αμοιβαίος σεβασμός είναι θεμελιώδεις για την επιτυχία της διαδικασίας.

3. Γνωρίστε τον στόχο σας:

Είναι ζωτικής σημασίας να γνωρίζετε το άτομο με το οποίο μιλάτε: είναι πάντα καλύτερο να «ρωτάτε» και όχι να «λέτε». Ρωτήστε για τον προηγούμενο χώρο εργασίας τους (εάν υπάρχει), την προηγούμενη εργασιακή τους εμπειρία, τις σπουδές τους, τις δραστηριότητες τους στον ελεύθερο χρόνο. Αυτή η συζήτηση μπορεί να πάρει και άλλα θέματα, αλλά μην ρωτήσετε τίποτα προσωπικό: είναι στο χέρι τους να αποφασίσουν αν θα ανοίξουν το προσωπικό τους υπόβαθρο.

Τέλος, προσπαθήστε να καταλάβετε εάν έχουν δίκτυο ή κάποια υποστήριξη από ομότιμους: είναι ζωτικής σημασίας να τους κάνετε να κατανοήσουν τη σημασία της υποστήριξης που μπορούν να προσφέρουν οι άλλοι στο δρόμο τους, ως δυνητικοί πόροι ή επίσης θετικό μοντέλο που μπορεί να εμπνεύσει κατά την επίτευξη του σκοπού.







Μπορείτε να δώσετε το μέγιστο 30 λεπτά στο άτομο για να δημιουργήσει τον προσωπικό του χάρτη σκέψης. Στη συνέχεια, καλέστε το να παρουσιάσει τη δουλειά του. Χρησιμοποιήστε την παρουσίασή του για να εμβαθύνετε θέματα που σας βοηθούν να κατανοήσετε πλήρως το προφίλ.

4. Κατανόηση της αυτοπεποίθησης και των δεξιοτήτων για την επιθυμητή δουλειά

Είναι σημαντικό να τους δοθεί η ευκαιρία να αυτοαξιολογήσουν τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους, κατανοώντας έτσι την εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και τα κίνητρα που κρύβονται πίσω από αυτό. Προσκαλέστε τους να αναφέρουν τις κύριες ικανότητες ή δεξιότητες που απαιτούνται για την επιθυμητή εργασία/επάγγελμά τους, εστιάζοντας πάντα στα «δυνατά σημεία» και στις στάσεις ή τις πλευρές που πρέπει να βελτιωθούν: αυτή η συζήτηση μπορεί να είναι σημαντική για την επόμενη φάση. Επίσης, μια ανάλυση SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threads) θα μπορούσε να είναι μια ενδιαφέρουσα τεχνική και άσκηση που μπορεί να τους βοηθήσει να συνειδητοποιήσουν περισσότερο την κατάστασή τους.

5. Ορίστε το στόχο & τους στόχους/αποτελέσματα

Μόλις τους γνωρίσετε, αφού συζητήσετε για τον εαυτό τους, τις θέσεις εργασίας τους, τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους, ήρθε η ώρα να «απεικονίσετε» την πορεία και να θέσετε τον στόχο και τους στόχους/αποτελέσματα στη βάση της πορείας τους. Για να το κάνετε αυτό, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε μερικές από τις ακόλουθες ερωτήσεις για να διευκολύνετε τη διαδικασία:

- Τι ώρα έχετε στη διάθεσή σας για να πετύχετε το στόχο σας;
- Ποιο είναι το βασικό σας κίνητρο για την επίτευξη αυτού του στόχου;
- Τι επίπεδο γνώσεων απαιτεί;
- Θα χρειαστείτε κάποιο νέο ή περαιτέρω προσόν;
- Πώς θα πετύχετε τον στόχο σας;
- Μπορείτε να προσδιορίσετε τους βραχυπρόθεσμους στόχους που χρειάζεστε για να επιτύχετε τον στόχο σας;





- Μπορείτε να ορίσετε ένα χρονοδιάγραμμα για το καθένα;
- Χρειάζεστε κάποια υποστήριξη για να επιτύχετε τους στόχους ή/και τους στόχους/αποτελέσματα σας; Χρειάζεστε αυτήν την υποστήριξη από κάποιον άλλο και γιατί;
- Γνωρίζετε κάποιον που ήθελε να επιτύχει παρόμοιο στόχο και στόχο/αποτέλεσμα - μπορείτε να μάθετε από αυτόν και να διαμορφώσετε τη συμπεριφορά σας ανάλογα με την επιτυχία του;
- Οι στόχοι σας ταιριάζουν στο μοντέλο SMART;

Αυτές οι ερωτήσεις μπορούν να αντιμετωπιστούν μέσω ανοιχτού διαλόγου, προκειμένου να γίνει ομαλή η συζήτηση. Ωστόσο, η χρήση του πίνακα της επόμενης φάσης είναι κάτι παραπάνω από προτεινόμενη για να τους βοηθήσει να σχεδιάσουν συγκεκριμένα τι θέλουν να κάνουν.

6. Προγραμματίστε!

Όταν μιλάμε για στόχους και στόχους/αποτελέσματα, είναι σημαντικό να τους γράψουμε και να τους βάλουμε σε ένα καθορισμένο πλαίσιο που μπορεί να μας βοηθήσει να καταλάβουμε αν έχουμε όλα τα στοιχεία για να προχωρήσουμε στο δρόμο μας. Με βάση τις ερωτήσεις που τέθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο, ένας πίνακας όπως ο παρακάτω μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να υποστηρίξει τον στόχο για τον καλύτερο προσδιορισμό των στόχων/αποτελεσμάτων του, με όλες τις σχετικές πληροφορίες:

ΣΤΟΧΟΣ	Τι έχω	Τι χρειάζομαι	Στόχοι/αποτελέσματα (SMART)	ΠΩΣ (στήριξη, προσπάθεια, πηγές)	Έως πότε
			1...		
			2...		
			3...		
			4...		

Όπως μπορείτε να δείτε, ο πίνακας χωρίζεται σε 3 μέρη. Μόλις διαπιστωθεί ποιος είναι ο κύριος στόχος του χώρου στα αριστερά, μπορείτε να προσκαλέσετε το άτομο/στόχο να εργαστεί στο επόμενο μέρος: αυτός ο τομέας εστιάζεται στις ικανότητες, την





τεχνογνωσία ή άλλα στοιχεία που μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα ή να ταιριάξουν στο δρόμο για την επίτευξη του καθορισμένου στόχου. Δίπλα στη στήλη «Τι έχω», υπάρχει ο χώρος που αφιερώνεται για να κατανοήσουμε τις πληροφορίες που λείπουν, τις γνώσεις, τα προσόντα ή την εμπειρία για να γεφυρώσουμε το χάσμα. Όταν οριστεί αυτό το στοιχείο, το άτομο καλείται να αναπτύξει έναν ή περισσότερους στόχους, λαμβάνοντας πάντα υπόψη το μοντέλο SMART.

Για κάθε στόχο, καλούνται να αναλύσουν το είδος των πόρων, το ποσό των προσπαθειών, εάν διαθέτουν δίκτυο, τι χρειάζονται για την επίτευξη αυτού του στόχου. Πριν από την οριστικοποίηση του πίνακα, καλούνται να δώσουν προθεσμία για καθέναν από τους στόχους. Όταν οριστικοποιήσουν την ολοκλήρωση του πίνακα, ένα πρώτο σχέδιο για την επίτευξη του στόχου θα είναι έτοιμο.

Ένα περαιτέρω βήμα θα μπορούσε να είναι η κατανομή κάθε στόχου σε μικρά καθήκοντα, προκειμένου να γίνουν κατανοητά όλα τα ενιαία βήματα και να καταστεί δυνατή η επαλήθευση της προόδου όταν πρόκειται να παρακολουθείται εάν επιτυγχάνονται ή όχι οι στόχοι. Ένα μοντέλο που θα χρησιμοποιηθεί μπορεί να είναι το ακόλουθο:

Στόχος αρ.		Καταλυκτική ημερομ.:
Καθήκοντα	Πως	Καταλ. ημερομ.
<i>Προσθέστε όσες σειρές χρειάζονται</i>		

7. Παρακολούθηση

Όπως έχει υπαινιχθεί προηγουμένως, προκειμένου να εκτιμηθεί εάν οι στόχοι είναι σχετικοί και εφικτοί είναι σημαντικό να παρακολουθείται συνεχώς η πρόοδος: μπορείτε να προγραμματίσετε πάντα μια «ενδιάμεση» συνάντηση για κάθε στόχο, ανάλογα με τον χρόνο που έχει οριστεί. Για αυτές τις συσκέψεις, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ένα φύλλο εργασίας όπως το ακόλουθο, το οποίο μπορεί να σας βοηθήσει να ελέγξετε μαζί με το στόχο σας την πρόοδο της εργασίας τους (βασίζεται στο προηγούμενο):





Στόχος αρ.....		Καταλυκτική Ημερομηνία:
Καθήκοντα	Καταλ. Ημερο.	Αποτέλεσμα; Πληροφ./Σημείωση

Αυτές οι συναντήσεις είναι πολύ σημαντικές, καθώς μπορούν να σας κάνουν να κατανοήσετε το επίπεδο του επιτεύγματος και με πιο τρόπο αν παρέμβετε να επαναπροσδιορίσετε το στόχο ή να ξανασκεφτείτε μαζί τους στόχους.

Κάθε συνεδρίαση παρακολούθησης θα πρέπει να περιλαμβάνει την ίδια φροντίδα και προσοχή της πρώτης συνάντησης, προκειμένου να διατηρηθεί η θετική ατμόσφαιρα κατά τη διάρκεια της διαδρομής.

8. Χρήσιμοι πόροι

Περαιτέρω πόροι που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε για να βοηθήσετε τους ενήλικες που χρειάζονται ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους για να προσδιορίσουν τους στόχους τους μπορούν να βρεθούν στους ακόλουθους συνδέσμους:

SymfoS – Σύμβολα επιτυχίας: το έργο έχει ως στόχο να προκαλέσει ουσιαστικές βελτιώσεις στο σύστημα εκπαίδευσης και επαγγελματικού προσανατολισμού για τους μειονεκτούντες νέους στην Ευρώπη, εφαρμόζοντας μια καινοτόμο μέθοδο παροχής συμβουλών χρησιμοποιώντας σύνολα συμβόλων. Με βάση τις εμπειρίες του έργου του EKT "Perspektiven BildungÖsterreich", στο οποίο ο Hafelekar ανέπτυξε αυτή τη μέθοδο, το έργο βλέπει το υψηλό δυναμικό της εργασίας symbol ως μια πρόσθετη γλώσσα για τους νέους να εκφραστούν (<http://www.symfos.eu/>).

Inclusive+: ένα σχέδιο για την ενίσχυση της ένταξης των ατόμων με χαμηλά προσόντα στην αγορά εργασίας, βελτιώνοντας και επεκτείνοντας τα εργαλεία στήριξης που υπάρχουν για τους ενδιάμεσους επαγγελματίες. Ευέλικτα και προσαρμόσιμα εργαλεία που βοηθούν στην ανακάλυψη, τεκμηρίωση και ανάπτυξη των ικανοτήτων τους, όπως οι κάρτες αξιολόγησης ικανοτήτων για ενήλικες εργαζόμενους (<http://www.inclusiveplus-project.eu/>).

Σε αυτό το κεφάλαιο, έχουμε δει πώς είναι σημαντικό να τίθενται σχετικοί στόχοι και στόχοι/αποτελέσματα στο πλαίσιο μιας πιθανής ανοδικής πορείας: όσο πιο ρεαλιστικοί είναι, τόσο πιο ελεγχόμενοι και πιο πιθανόν επιτυχείς. Ο στόχος για τους ενήλικες δεν είναι ο μόνος υπεύθυνος αυτής της διαδικασίας, αλλά ο σύμβουλος





σταδιοδρομίας έχει διαδραματίσει καίριο ρόλο στην υποστήριξή τους στον καθορισμό των στόχων τους. Οι τεχνικές και οι προτάσεις που εισάγονται μπορούν να προσαρμοστούν στο πλαίσιο και τον στόχο σας, προσαρμόζοντας έτσι τις μαθησιακές ανάγκες των ανθρώπων με τους οποίους θα συνεργαστείτε. Είναι σίγουρα ένα όχι εύκολο έργο, αλλά η συνεχής υποστήριξη και η ανταλλαγή μεταξύ σας και αυτών είναι ζωτικής σημασίας για τον καθορισμό της επιτυχίας τους.



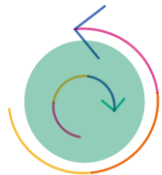


3

ΦΟΡΜΕΣ

ΚΑΙ

ΔΕΙΓΜΑΤΑ



ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΙΝΗΤΡΩΝ

Απεικόνιση Στόχου

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

15 λεπτά

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

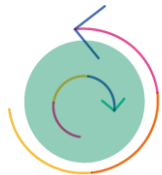
Οι διανοητικές εικόνες μελλοντικών γεγονότων (επίσης γνωστές ως νοητική προσομοίωση, απεικόνιση στόχων και φανταστικό μέλλον) είναι μια τεχνική που βοηθά τους ανθρώπους να «οραματίζονται δυνατότητες και να αναπτύσσουν σχέδια για να φέρουν αυτές τις δυνατότητες» (Taylor et al., 1998,). Τέτοιες ασκήσεις θεωρούνται σημαντικές ασκήσεις κινήτρων, καθώς προωθούν τη συμπεριφορά που κατευθύνεται από στόχους, καθώς και κίνητρα και προθυμία για επιτυχία.

Οι εικόνες προσανατολισμένες στα αποτελέσματα επικεντρώνονται στην οριστικοποίηση του αποτελέσματος που θέλουμε να επιτύχουμε, ενώ η διαδικασία επικεντρώνεται επίσης στη διαδικασία και τα βήματα που πρέπει να ληφθούν προκειμένου να επιτευχθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα. Οι διανοητικές εικόνες των πιθανών εαυτών, συμπεριλαμβανομένου του οράματος του μελλοντικού ιδανικού εαυτού, της σταδιοδρομίας, της κατάστασης της σχέσης, έχουν αποδειχθεί ότι ενισχύουν τα κίνητρα βοηθώντας τους ανθρώπους να εντοπίσουν στόχους και να αναπτύξουν συμπεριφορά που κατευθύνεται από στόχους (Oyserman, Bybee, & Terry, 2006).

Η άσκηση Οπτικοποίησης στόχου έχει προσαρμοστεί από τον Hugo Alberts (Ph.D.) και Lucinda Poole (PsyD). Copyright © 2020 by PositivePsychology.com B.V. All rights reserved. Ο κύριος στόχος της δραστηριότητας είναι η ενίσχυση των κινήτρων και η προώθηση της έννοιας της συμπεριφοράς προσανατολισμένης στον στόχο.

ΕΞΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ





Ο εκπαιδευτής μπορεί να καθοδηγήσει τους μαθητές με τη χρήση ενός σεναρίου μέσω μιας διαδικασίας κατά την οποία θα χρησιμοποιήσουν οπτικές εικόνες για να απεικονίσουν τους μελλοντικούς τους στόχους και ως εκ τούτου έχουν κίνητρα για να συνεχίσουν να μαθαίνουν και να εργάζονται για την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη προκειμένου να τους επιτύχουν.

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ / ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ (ΑΝ ΓΙΝΕΤΑΙ)

Ένα ήσυχο και ευρύχωρο δωμάτιο με καρέκλες.

ΕΚΤΕΛΕΣΗ:

- **Βήμα 1.**

Καθοδηγήστε τους μαθητές μέσω της άσκησης ακολουθώντας το παρακάτω σενάριο:

Αφιερώστε μια στιγμή για να νιώσετε άνετα στη θέση σας και κλείστε απαλά τα μάτια σας. Πάρτε μερικές βαθιές, αργές αναπνοές και αφήστε τον εαυτό σας να χαλαρώσει. Θα σας μιλήσω για το επόμενο διάστημα και το μόνο που χρειάζεται να κάνετε είναι να ακούσετε και να φανταστείτε. Κάντε το καλύτερο δυνατό για να αποφύγετε τον ύπνο. Απλά χαλαρώστε και φανταστείτε.

Θα ήθελα να σκεφτείτε έναν στόχο που θέλετε να πετύχετε τον επόμενο χρόνο της ζωής σας. Αυτός μπορεί να είναι ένας στόχος σχέσης, ένας εκπαιδευτικός στόχος, ένας προσωπικός στόχος ή ένας στόχος που σχετίζεται με την εργασία. Αφιερώστε λίγο χρόνο για να προωθήσετε αυτόν τον στόχο και οραματιστείτε τον στο μυαλό σας. (30 δευτ.)

Τώρα, έχοντας κατά νου αυτόν τον προσωπικό στόχο, θα ήθελα να φανταστείτε τον εαυτό σας να προχωρά στο μέλλον ... να προχωράτε μία εβδομάδα ... δύο εβδομάδες ... τρεις εβδομάδες ... Και τέσσερις εβδομάδες ... είναι τώρα ένα μήνα στο μέλλον και έχετε αρχίσει να εργάζεστε για την επίτευξη του στόχου σας - είστε στο δρόμο της επιτυχίας. Τι αποφάσεις έχετε πάρει; Τι ενέργειες έχετε κάνει; Πώς αισθάνεστε που βρίσκεστε σε αυτόν τον δρόμο προς την επιτυχία; (30 δευτ.)





Τώρα, χρησιμοποιώντας τη φαντασία σας, συνεχίστε να προχωράτε στο χρόνο ... μέχρι να φτάσετε 6 μήνες στο μέλλον. Είστε πολύ πιο κοντά στην επίτευξη του στόχου σας.

Αρχίζετε να αισθάνεστε τα οφέλη όλων των προσπαθειών σας. Πώς είναι; Πώς αισθάνεστε που βρίσκεστε πολύ πιο κοντά στον στόχο σας; Επιτρέψτε στον εαυτό σας να παρατηρήσει τυχόν συναισθήματα ή συναισθήματα που συνδέονται με αυτήν τη στιγμή. Τώρα, θα ήθελα να συνεχίσετε να προχωράτε στον χρόνο μέχρι να φτάσετε σε ένα έτος από τώρα. Εδώ, έχετε πετύχει πλήρως τον στόχο σας. Έχετε καταφέρει την επιτυχία! Οραματιστείτε τον εαυτό σας στο μυαλό σας. Πού είστε και τι κάνετε; Με ποιον είστε, αν είστε με κάποιον; Τι σας λένε οι άνθρωποι; Τι τους λετε; (15 δευτ.)

Πώς αισθάνεστε την επίτευξη του στόχου σας; Ποια συναισθήματα συνδέονται με αυτό το επίτευγμα; Ίσως υπάρχουν αισθήματα υπερηφάνειας, χαράς, ικανοποίησης ή ικανοποίησης. (30 δευτ.)

Τώρα, θα ήθελα να ανατρέξετε στο ταξίδι σας. Ανατρέξτε στη διαδικασία επίτευξης αυτού του στόχου. Ανατρέξτε σε όλη τη σκληρή δουλειά και την προσπάθειά σας και σκεφτείτε πώς φτάσατε στον στόχο σας, βήμα προς βήμα. Ποια ήταν τα μικρά πράγματα που κάνατε, μέρα με τη μέρα, για να καταφέρετε την επιτυχία; Τι κάνατε στη δουλειά; Τι κάνατε στις σχέσεις σας; (15 δευτ.)

Τι κάνατε εσωτερικά για να επιτύχετε; Πώς διαχειριστήκατε τις δύσκολες σκέψεις και τα συναισθηματικά εμπόδια; Ποιες στρατηγικές αντιμετώπισης χρησιμοποιήσατε; Αφιερώστε λίγο χρόνο για να εξετάσετε όλα τα πράγματα που σας βοήθησαν να διαχειριστείτε τις προσωπικές προκλήσεις που εμφανίστηκαν στην πορεία. (30 δευτ.)

Ωραία. Τώρα, καθώς η άσκηση τελειώνει, πάρτε μια βαθιά, αργή αναπνοή. Όταν είστε έτοιμοι, ανοίξτε απαλά τα μάτια σας.

● Βήμα 2.

Αξιολογήστε την άσκηση και ζητήστε από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν την εμπειρία τους καθώς και τον αντίκτυπο που είχε αυτή η άσκηση σε αυτούς. Οι συμμετέχοντες θα απαντήσουν γραπτώς στις ακόλουθες ερωτήσεις:

1. Πώς ήταν να γίνει αυτή η οπτικοποίηση;





2. Υπάρχει κάτι που μάθατε από αυτήν την άσκηση;
3. Υπάρχουν πληροφορίες που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε για να πλησιάσετε τους στόχους σας; Αν ναι, παραθέστε τις παρακάτω.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

PATHWAYS

- Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι κάθε επιθυμία που έχουν οι συμμετέχοντες δεν θα έχει κίνητρο. Οι άνθρωποι που έχουν την τάση να είναι απαισιόδοξοι μπορεί να έχουν λιγότερα κίνητρα όταν απεικονίζουν τη μελλοντική τους επιτυχία.
- Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να επικεντρωθούν επίσης σε θετικές νοητικές εικόνες που σχετίζονται με τη διαδικασία και τον τρόπο επίτευξης των επιθυμιών τους αντί να επικεντρωθούν αποκλειστικά στα επιθυμητά αποτελέσματα.
- Ενθαρρύνετε το άτομο να καλλιεργήσει μια νοητική εικόνα που βασίζεται στη θετική προσδοκία (δηλαδή την πεποίθηση ότι το φανταστικό μελλοντικό γεγονός είναι εφικτό) και όχι θετική φαντασίωση (δηλαδή, εξιδανικευμένες εικόνες των επιθυμητών γεγονότων που βιώνονται ανεξάρτητα από την πιθανότητα εμφάνισής τους) , καθώς η θετική προσδοκία έχει κίνητρο.





Κίνητρα για ανταλλαγή ρόλου

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Μια ώρα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Όπως είναι ήδη γνωστό, η συναισθηματική εμπλοκή και κίνητρο ενός ατόμου, παίζει βασικό ρόλο για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην πραγματοποίηση προσωπικών σκοπών. Μερικές φορές η απώλεια κινήτρων προκαλείται επίσης από το φόβο των εμποδίων και των αποτυχιών που βιώθηκαν στο παρελθόν.

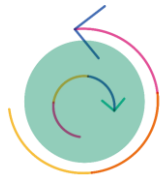
Η χρήση ενός άμεσου και κατευθυνόμενου στυλ συμβουλευτικής για την πρόκληση αλλαγών σε κίνητρα και συμπεριφορά είναι μια καλή στρατηγική για την επίτευξη του στόχου (Miller & Rollnick, 2009). Επομένως, υπάρχει η ανάγκη να παρακινηθούν οι άνθρωποι από μια δυναμική ατμόσφαιρα και να δημιουργηθούν νέες ιδέες, απόψεις και λόγοι για να αλλάξει η εμπιστοσύνη ενός ατόμου.

Επιπλέον, το να βάζεις τον εαυτό σου στη θέση ενός άλλου ατόμου, να ταυτίζεσαι με τις δυσκολίες που συναντούν οι άλλοι και να μπορείς να ενθαρρύνεις ένα άλλο άτομο, είναι μια τεχνική που βοηθά τους ανθρώπους να βρουν εναλλακτικές λύσεις, να μειώσουν τους φόβους τους και να κινηθούν περισσότερο.

Η άσκηση εμπνέεται αφενός από την τεχνική του διαμορφωτικού παιχνιδιού ρόλων, μια τεχνική που ζητά από τους συμμετέχοντες να αναπαραστήσουν κάποιους ρόλους σε αλληλεπίδραση μεταξύ τους. Αυτό επιτρέπει μια επακόλουθη ανάλυση εμπειριών, διαπροσωπικής δυναμικής και διαδικασιών επικοινωνίας. Εφαρμόζονται επίσης τεχνικές παρακίνησης συνέντευξης. Αυτή η τεχνική είναι ένα συνεργατικό, προσανατολισμένο στο στόχο επικοινωνιακό στυλ, με ιδιαίτερη προσοχή στη γλώσσα της αλλαγής.

Ο στόχος της δραστηριότητας είναι να ενεργοποιήσει στους συμμετέχοντες, μια διαδικασία συναισθηματικού ελέγχου και κινήτρων που, ξεκινώντας από την επίγνωση των δικών τους στάσεων, ενθαρρύνει τη συνειδητή υπόθεση νέων προληπτικών τρόπων σκέψης και δράσης.





ΕΞΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Άσκηση σε ζευγάρια: πείτε στον άλλον για μια επιτυχία και μια αποτυχία που σχετίζεται με τα προσωπικά κίνητρα, περιγράφοντας τις συνθήκες και εντοπίζοντας τις αιτίες. Ο άλλος, αφού έχει ακούσει προσεκτικά, θα πρέπει να παίξει το ρόλο ενός «παρακινητή», λέγοντας στον σύντροφο ποιες είναι οι δυνάμεις και οι αδυναμίες του. Στη συνέχεια, πρέπει να ξαναγράψουν την αποτυχία εστιάζοντας στα δυνατά σημεία, τονίζοντας πώς είναι δυνατόν να μάθουμε επίσης από τις αποτυχίες και να φανταστούμε μαζί ένα διαφορετικό, θετικό τέλος.

Η άσκηση πρέπει να επαναληφθεί αντιστρέφοντας τους ρόλους.

Αφού και οι δύο συμμετέχοντες έχουν βιώσει τους δύο ρόλους, ο συντονιστής ανοίγει μια συζήτηση (η συζήτηση μπορεί να γίνει ως ζευγάρι ή σε μια ομάδα εάν υπάρχουν περισσότερα ζευγάρια. Κάντε ερωτήσεις για να διεγείρετε τον προβληματισμό σχετικά με τα κίνητρα και τη θετική σκέψη, για να ενδυναμώσετε τους ανθρώπους να αλλάζουν εκφράζοντας τη δική τους ικανότητα αλλαγής και εξερευνώντας τις εμπειρίες, τις προοπτικές και τις ιδέες τους.

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ / ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ

Ένα ήσυχο και ευρύχωρο δωμάτιο με καρέκλες.

ΕΚΤΕΛΕΣΗ

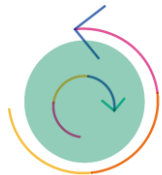
● Βήμα 1

Αφού καθορίσετε ποιο από τα δύο πηγαίνει πρώτο, εξηγήστε στο συμμετέχον ζευγάρι πώς θα πραγματοποιηθεί η δραστηριότητα, περιγράφοντάς το με λεπτομέρειες. Βεβαιωθείτε ότι οι συμμετέχοντες είναι άνετοι και πρόθυμοι να μοιραστούν προσωπικές εμπειρίες (5 λεπτά).

● Βήμα 2

Ο συμμετέχων λέει στον άλλον για μια επιτυχία και μια αποτυχία που σχετίζεται με τα προσωπικά κίνητρα, περιγράφοντας τις συνθήκες και εντοπίζοντας τις αιτίες, ενώ ο άλλος ακούει με προσοχή (5 λεπτά).





- Βήμα 3

Ο δεύτερος συμμετέχων θα πρέπει να λειτουργεί ως «κίνητρο» λέγοντας στον σύντροφο ποια είναι τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία του, μπορεί να ανοίξει κάποια σημεία προβληματισμού, να κάνει ερωτήσεις και να εμβαθύνει σε κάποιες λεπτομέρειες και να δείξει διαφορετικές προσεγγίσεις στο πρόβλημα (10 λεπτά).

- Βήμα 4

Ο πρώτος συμμετέχων καλείται να διηγηθεί ξανά την αποτυχία εστιάζοντας στα δυνατά σημεία και να φανταστεί, με τη βοήθεια του συντρόφου, ένα διαφορετικό, θετικό τέλος, αν η κατάσταση είχε αντιμετωπιστεί με διαφορετικό κίνητρο και στάση (5 λεπτά)

- Βήμα 5

Επαναλάβετε την άσκηση αντιστρέφοντας ρόλους (20 λεπτά)

- Βήμα 6

Ο συντονιστής ανοίγει μια συζήτηση μετά από μερικές ερωτήσεις προκειμένου να κάνει τους συμμετέχοντες να προσπαθήσουν να μετατρέψουν τα αρνητικά σημεία σε θετικά (10 λεπτά). Μερικά παραδείγματα:

- Τι μπορείτε να κάνετε για να σκεφτείτε θετικά όταν βρεθείτε σε μια κατάσταση που δυσκολεύεστε;
- Τι σου δίνει κίνητρο?
- Ποια είναι τα οφέλη της θετικής σκέψης;
- Ποιοι είναι οι άνθρωποι που μπορούν να σας βοηθήσουν;
- Τι σας παρακινεί να πιστεύετε περισσότερο στον εαυτό σας;

- Βήμα 7

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν την εμπειρία τους και να αξιολογήσουν την άσκηση ακολουθώντας αυτές τις ερωτήσεις (5 λεπτά):





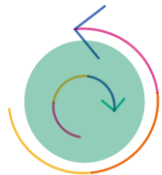
- Πώς ένιωσες στον πρώτο ρόλο;
- Πώς ένιωσες στον δεύτερο ρόλο;
- Ήταν χρήσιμη η άσκηση για την κατανόηση του πώς η διαφορά στάσης μπορεί να επηρεάσει την επίτευξη ενός στόχου;

ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

PATHWAYS

- Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι η διαφορά στάσης μπορεί να είναι καθοριστική για την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων. Μερικές φορές, ωστόσο, το κίνητρο επηρεάζεται από παλαιότερες αποτυχίες που εμποδίζουν μια προληπτική προσέγγιση.
- Τις περισσότερες φορές, οι πεποιθήσεις και τα κίνητρα των ανθρώπων για τους λόγους της επιτυχίας και της αποτυχίας καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν τις δοκιμές κάθε είδους. Είναι σημαντικό να διδάξουμε ότι η αποτυχία δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται μόνο ως αρνητική, αλλά ως κατάσταση μάθησης για το μέλλον.
- Είναι καλό κίνητρο για ένα άτομο να βάλει τον εαυτό του στη θέση του «παρακινητή». Μαθαίνοντας να το κάνει για άλλους, ο συμμετέχων θα καλλιεργήσει αυτήν την ικανότητα και στον εαυτό του.





ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Μια απλή και διασκεδαστική άσκηση για να μάθετε τι να κάνετε με τη ζωή σας

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

5 ώρες (1 ώρα / κάθε βήμα μπορεί να αλλάξει αυθαίρετα).

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτή η άσκηση βοηθά τους συμμετέχοντες να ανακαλύψουν κάτι που τους αρέσει να κάνουν. Ωστόσο, σε πολλές περιπτώσεις, οι άνθρωποι στερούνται κατεύθυνσης και εστίασης και αυτή η διαδικασία καταλήγει σε πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα.

ΕΞΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

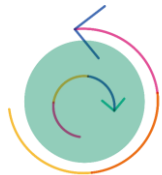
Αυτή η απλή άσκηση που δημιουργήθηκε από τον Maz Jobrani βοηθά τους συμμετέχοντες να ανακαλύψουν όχι μόνο τι να κάνουν στη ζωή τους, αλλά και να εντοπίσουν τις δυνατότητές τους όσον αφορά τις φυσικές δυνάμεις και τα ταλέντα τους.

Η άσκηση επικεντρώνεται στην ανακάλυψη δύο βασικών πτυχών:

1. Τι σου αρέσει να κάνεις; Το να κάνουμε αυτό που αγαπάμε, είναι εμποτισμένο με μια αίσθηση νοήματος και σκοπού, σε αντίθεση με οτιδήποτε άλλο.
2. Σε τι είσαι καλός; Το να κάνουμε αυτό που είμαστε καλοί τείνει να είναι ικανοποιητικό και ανταμείβοντας, λόγω της ευκολίας με το οποίο το κάνουμε. Επίσης, η αξιοποίηση των δυνατοτήτων μας είναι γενικά το κλειδί της επιτυχίας.

Η ίδια η άσκηση έχει τέσσερα βήματα.





ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ / ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ (ΑΝ ΓΙΝΕΤΑΙ)

Για το Βήμα 1: Οι συμμετέχοντες μπορούν να χρησιμοποιήσουν οποιοδήποτε από τα παρακάτω:

- a. Scrumblr.ca παράδειγμα διαδραστικού πίνακα [available here](#),
- b. Miro mind-map παράδειγμα [available here](#)
- c. Δείγμα στην word (για χρήση επίσης στο βήμα 2,3 και 4) βλ. Παράρτημα Ι.

Για το βήμα 2, 3, και 4: Οι συμμετέχοντες μπορούν να χρησιμοποιήσουν το ίδιο Παράρτημα Ι όπως προαναφέρθηκε, καθώς περιέχει όλα τα υλικά για όλα τα βήματα.

ΕΚΤΕΛΕΣΗ

Παρακαλούμε αποθηκεύστε το Παράρτημα Ι για κάθε συμμετέχοντα. Μια προσαρμογή των ακόλουθων οδηγιών είναι επίσης διαθέσιμη στο Παράρτημα, έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να μπορούν να τις διαβάσουν εύκολα.

- Βήμα 1. Αναφέρετε αυτά που σας αρέσουν και τα ενδιαφέροντά σας.

Αρχικά, Ξεκινήστε αναγράφοντας όλα όσα αγαπάτε να κάνετε στη ζωή σας. Συμπεριλάβετε επίσης οτιδήποτε θα θέλατε να κάνετε, αλλά ποτέ δεν είχατε την ευκαιρία να το κάνετε. Αυτή είναι μόνο η βάση των ασκήσεων, έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να μπορούν να εκφράζονται ελεύθερα. Η βέλτιστη μεθοδολογία που πρέπει να ακολουθήσετε είναι να κάνετε καταιγισμό ιδεών χρησιμοποιώντας μια λίστα, έναν πίνακα Scrumblr με το post-it ή τη δημιουργία ενός διαδραστικού νοητικού χάρτη. Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να επιστρέψουν στην παιδική τους ηλικία και να θυμηθούν οτιδήποτε είχαν νιώσει παθιασμένα ή απλά τους ενδιέφερε. Προσοχή, η λίστα μπορεί να φαίνεται χαοτική και τεράστια, αλλά αυτό δεν είναι θέμα.





Figure: an example of a Scrubblr board with post-its for brainstorming and of a mind-map created on Miro.com

- Βήμα 2. Κάνετε ερωτήσεις!

Στη συνέχεια, κάντε ερωτήσεις σχετικά με το τι έγινε κατά το προηγούμενο βήμα για να αρχίσετε να αποκτάτε σαφήνεια. Τέτοιες ερωτήσεις περιλαμβάνουν:

Γιατί νομίζω ότι μου αρέσει αυτό; Τι πιστεύω για αυτό τώρα σε σύγκριση με όταν ήμουν νεότερος; (αν ήταν κάτι που έγινε νωρίτερα στη ζωή). Μπορώ να φανταστώ τον εαυτό μου να επιδιώκει κάποιο από αυτά τα πράγματα;

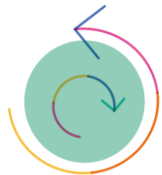
Οι ερωτήσεις είναι ένα σημαντικό μέρος της άσκησης, αλλά είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι μπορούν επίσης να είναι χρήσιμες μετά το τρίτο βήμα, μόλις υπάρξει μια διαδικασία πειραματισμού.

*Επιπλέον στο Βήμα 2: Αναρωτηθείτε «Γιατί είμαι καλός σε αυτά τα συγκεκριμένα πράγματα;» και «Ποιες συγκεκριμένες δεξιότητες ή ταλέντα μπορώ να αποκτήσω από αυτές τις διαδικασίες;»

- Βήμα 3. Δοκιμάστε και αξιολογήστε.

Αυτό είναι το πιο συναρπαστικό μέρος, όπου οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να δοκιμάσουν κάθε ευκαιρία που έχουν. Αυτό το βήμα πρέπει να θεωρηθεί ως ένα μεγάλο πείραμα και να αφαιρέσει οποιαδήποτε συναισθηματική φόρτηση που συνδέεται με την άσκηση. Αυτό το μέρος της διαδικασίας στόχο έχει οι συμμετέχοντες να μπορούν





να απολαύσουν κάθε εμπειρία χωρίς καμία προκατάληψη ή προκαταρκτική κρίση να παρεμποδίζει.

Αυτό το βήμα περιλαμβάνει την πρακτική δοκιμή και τυχόν σφάλμα, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν: την ανακάλυψη του δικτύου επαφών σας σε ευκαιρίες αναζήτησης εργασίας και εκπαίδευσης. Αυτό το βήμα είναι κρίσιμο για να ανακαλύψει τι πραγματικά απολαμβάνει να κάνει ένα άτομο.

*Επιπλέον στο Βήμα 3: Αναρωτηθείτε «Μου αρέσει πραγματικά αυτή η δραστηριότητα;» και «Μπορώ να φανταστώ τον εαυτό μου να το κάνει αυτό επαγγελματικά κάθε μέρα στη ζωή μου;».

- Βήμα 4. Καταγράψτε τα ευρήματά σας.

Γράψτε ποιες δραστηριότητες σας άρεσαν, ποιες δεν σας άρεσαν, τι σας άρεσε και τι δεν απολάυσате σε αυτές και οτιδήποτε άλλο αισθάνεστε σε σχέση με τη δραστηριότητα.

Επιπλέον: Ορισμένες επιπλέον ερωτήσεις προστίθενται ως προαιρετικές για κάθε βήμα. Δεν απαιτούνται, αλλά μπορεί να είναι χρήσιμα. Αφού κάνετε το Βήμα 1, το Βήμα 2 έως το Βήμα 4 απαντήστε επίσης στα ακόλουθα (περιλαμβάνονται επίσης στο Παράρτημα Ι):

- Βήμα 5. Επιλέξτε το μονοπάτι σας!

Ποια είναι τα συμπεράσματα από την ανακάλυψή σας; Μπορείτε να φανταστείτε τον εαυτό σας ως έναν πιθανό υπάλληλο των παρακάτω κατηγοριών, με βάση αυτές τις δεξιότητες; Επιλέξτε τον πιθανό επαγγελματικό οικονομικό τομέα που θα σας ενδιέφερε περισσότερο και για τον οποίο αισθάνεστε ότι είστε πιο σίγουροι. Αν κάνετε κλικ σε αυτούς τους συνδέσμους, θα δείτε παραδείγματα επαγγελμάτων που ανήκουν σε κάθε κατηγορία.



[Γεωργία, τρόφιμα και φυσικοί πόροι](#)



[Αρχιτεκτονική και Κατασκευή](#)

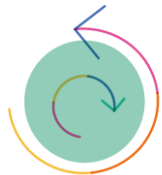


[Τέχνες, Τεχνολογία ήχου/Βίντεο και Επικοινωνίες](#)



[Διοίκηση και Διοίκηση Επιχειρήσεων](#)





Εκπαίδευση και κατάρτιση



Χρηματοδότηση



Κυβέρνηση και Δημόσια
Διοίκηση



Επιστήμη υγείας



Φιλοξενία και Τουρισμός



Ανθρώπινες υπηρεσίες



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ της
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ



Δίκαιο, Δημόσια Ασφάλεια,
Διορθώσεις και Ασφάλεια



Βιομηχανοποίηση



Μάρκετινγκ, πωλήσεις και
υπηρεσίες



Επιστήμη, Τεχνολογία,
Μηχανική και Μαθηματικά



Μεταφορές, Διανομή και
Διαχείριση (Logistics)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

- Βήμα 1. Αναφέρετε όλα αυτά που αγαπάτε και τα ενδιαφέροντά σας.

Αρχικά, ξεκινήστε με την απαρίθμηση κάθε πράγματος που αγαπάτε να κάνετε στη ζωή σας. Συμπεριλάβετε επίσης οτιδήποτε θα θέλατε να κάνετε, αλλά ποτέ δεν είχατε την ευκαιρία να το κάνετε. Αυτή είναι μόνο η βάση των ασκήσεων, έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να μπορούν να εκφράζονται ελεύθερα.

Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να επιστρέψουν στην παιδική τους ηλικία και να θυμηθούν οτιδήποτε είχαν αισθανθεί παθιασμένα ή απλώς τους ενδιέφερε. Προσοχή, η λίστα μπορεί να φαίνεται χαοτική και τεράστια, αλλά αυτό δεν είναι θέμα.

Πράγματα που μου αρέσει να κάνω

Που έχω ήδη κάνει

Που δεν είχα την ευκαιρία ακόμα να
κάνω





π.χ. ζωγραφική	π.χ. να βοηθώ τα παιδιά
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•





Οι δυνατότητες των ενηλίκων μαθητών μέσω απλών μαθηματικών ασκήσεων

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Η αναμενόμενη διάρκεια αυτής της άσκησης εκτιμάται ότι είναι περίπου 10 λεπτά

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μια σειρά απλών ασκήσεων κλάσματος θα βοηθήσει τους εκπαιδευτές ενηλίκων και τους επαγγελματίες επαγγελματικού προσανατολισμού να κατανοήσουν τον τρόπο σκέψης των ενηλίκων που μαθαίνουν. Και την ικανότητά τους να λύνουν βασικά προβλήματα. Αυτές οι ασκήσεις θα βοηθήσουν τελικά στον εντοπισμό των δυνατοτήτων και των στόχων των ενηλίκων.

ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ ΣΤΗΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Στη «μικρή άσκηση», οι ενήλικες με χαμηλή εξειδίκευση πρέπει να αποφασίσουν ποιο μαθηματικό σύμβολο είναι το κατάλληλο για να διορθωθεί η μαθηματική σχέση. Θα πρέπει να επιλέξουν ανάμεσα σε τρεις επιλογές μαθηματικών συμβόλων που είναι:

$<$	“μικρότερο από”
$>$	“μεγαλύτερο από”
$=$	“ίσο με”

Στη «μικρή άσκηση δύο», οι ενήλικες που χρειάζονται να βελτιώσουν τις δεξιότητες τους θα πρέπει είτε να επιλέξουν τη σωστή απάντηση είτε να δώσουν οι ίδιοι την απάντηση. Το πρόβλημα είναι να απλοποιήσουν τις μαθηματικές πράξεις που τους δίνονται.





ΜΙΚΡΗ ΑΣΚΗΣΗ ΕΝΑ:

Ποιο μαθηματικό σύμβολο θα τοποθετήσετε στη θέση του ερωτηματικού (?) Διορθώστε την σχέση			
#1	$5510 ? 5,51 \times 10^3$	#2	$981 ? 9,81 \times 10^3$
	(A) < (B) > (C) =		(A) < (B) > (C) =
#3	$75 ? 7,5 \times 10$	#4	$200 ? 2 \times 10^2$
	(A) < (B) > (C) =		(A) < (B) > (C) =
#5	$270 ? 2,7 \times 10^2$	#6	$18,4 ? 1,84 \times 10^2$
	(A) < (B) > (C) =		(A) < (B) > (C) =

ΕΡΩΤΗΣΗ	ΑΠΑΝΤΗΣΗ
#1	C
#2	C
#3	B
#4	A
#5	B
#6	C





ΜΙΚΡΗ ΑΣΚΗΣΗ ΔΥΟ:

Απλοποιήστε την έκφραση			
#1	$10(5 + 10x)$	#2	$(10 + 3x)7$
	(A) $50 + 100x$ (B) $50x + 100$		(A) $70 + 21$ (B) $70x + 21x$
	(C) $50x + 10$ (D) $50 + 100$		(C) $70x + 21$ (D) $70 + 21x$
#3	$9(4x + 8)$	#4	$(8x + 4)7$
	(A) $72x + 36$ (B) $36x + 72$		(A) $56 + 28$ (B) $56x + 28x$
	(C) $36 + 72$ (D) $36x + 72x$		(C) $56x + 28$ (D) $28x + 56$

ΕΡΩΤΗΣΗ	ΑΠΑΝΤΗΣΗ
#1	A
#2	D
#3	B
#4	C

ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

PATHWAYS

Εάν οι ενήλικες με χαμηλή εξειδίκευση μπορούν να λύσουν αυτά τα απλά κλάσματα, μπορούμε να εκμεταλλευτούμε τις δυνατότητές τους για να χρησιμοποιήσουν την κριτική σκέψη για να λύσουν συνηθισμένα βασικά προβλήματα. Αυτό θα μας δείξει ότι ό, τι και να αντιμετωπίσουν μπορούν να χρησιμοποιήσουν τον τρόπο σκέψης τους για να λύσουν τα συνηθισμένα προβλήματα. Επομένως, θα αποκαλυφθούν οι δυνατότητές τους για απασχολησιμότητα





Οι δυνατότητες των ενηλίκων μαθητών μέσω μιας πρακτικής δραστηριότητας

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Η αναμενόμενη διάρκεια αυτής της άσκησης εκτιμάται ότι είναι περίπου 10 λεπτά.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μια ικανότητα από μόνη της πρέπει να πληροί μερικά κριτήρια για να έχει τη δυνατότητα να γίνει καριέρα. Αυτή η άσκηση θα αξιοποιήσει τους στόχους των ενηλίκων που μαθαίνουν καθώς και τις δυνατότητές τους.

ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ ΣΤΗΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Description: adults in need for upskilling are requested to follow the steps below in completing the exercise/activity. Of course, the adult educator/ practitioner will provide help when needed or even providing examples to circulate their thinking. Περιγραφή: Οι ενήλικες που έχουν ανάγκη για βελτίωση των δεξιοτήτων τους παρακαλούνται να ακολουθήσουν τα παρακάτω βήματα για την ολοκλήρωση της άσκησης/δραστηριότητας. Φυσικά, ο εκπαιδευτής ενηλίκων θα παράσχει βοήθεια όταν χρειάζεται ή ακόμα και παραδείγματα για να γίνει κατανοητός.

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ / ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ

- Ένα κομμάτι χαρτί
- Στυλό ή Μολύβι





ΕΚΤΕΛΕΣΗ

- Βήμα 1:

Πρώτον, οι συμμετέχοντες (ενήλικες μαθητές) πρέπει να πάρουν ένα κομμάτι χαρτί και να το χωρίσουν σε δύο στήλες. Στην επάνω αριστερή πλευρά της στήλης, πρέπει να γράψουν "Αποτελέσματα" και πάνω δεξιά, πρέπει να γράψουν "Δεξιότητες/Ικανότητες".

Η πλευρά των «αποτελεσμάτων» είναι μια λίστα με πολλά δημιουργήματα στον κόσμο που θαυμάζουν και θα ήθελαν να ολοκληρώσουν. Οτιδήποτε θα ήθελαν να αποτελούν μέρος του, να συνεισφέρουν, να κάνουν για τον εαυτό τους ή να το κατανοήσουν.

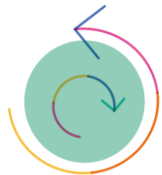
- Βήμα 2:

Οι συμμετέχοντες πρέπει να αφιερώσουν τρία λεπτά για να συμπληρώσουν την αριστερή πλευρά του «χαρτιού» με όσα αποτελέσματα μπορούν να σκεφτούν σε αυτό το χρονικό διάστημα. Θα πρέπει να λάβουν οδηγίες να μην φιλτράρουν τις σκέψεις τους και να γράφουν ό, τι τους έρχεται στο μυαλό. Εάν οι συμμετέχοντες κολλήσουν και δεν μπορούν να σκεφτούν πολλά αποτελέσματα, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να τους βοηθήσει.

π.χ., Κάποιες καλές βοηθητικές ερωτήσεις θα ήταν:

- Ποιού το έργο θαυμάζετε;
- Έχετε ένα είδωλο στο μυαλό σας; (Bill Gates, JK Rowling...) Τι κάνουν για δουλειά;
- Τι σας αρέσει να φτιάχνετε;
- Τι σας άρεσε να κάνετε ως παιδί;
- Ποιο επίτευγμα από τα τελευταία 100 χρόνια θα θέλατε να ακολουθήσετε;





Outcomes	Skills / Competences
- Start a company	
- Publish a book/ article	
- Sell socks	
- Give important speeches	
- Invest in startups	
- Use twitter, instagram etc.	
- Be a teacher	
- Create a website	
- Travel to the moon	
- Own a real estate company	
- Write a bestseller	
- Make furniture	
...	

● Βήμα 3

Μόλις τελειώσει ο χρόνος (3 λεπτά), οι συμμετέχοντες θα πρέπει να λάβουν οδηγίες να κυκλώσουν πέντε αποτελέσματα που φαίνονται πιο συναρπαστικά και κίνητρα για επίτευξη.

● Βήμα 4

Αφού οι συμμετέχοντες κυκλώσουν τα πέντε έως δέκα αποτελέσματα, το επόμενο βήμα είναι να κατανοήσουν τις δεξιότητές τους. Για κάθε αποτέλεσμα, θα πρέπει να απαριθμούν τις δεξιότητες/ικανότητες που σχετίζονται με την επίτευξη αυτού του αποτελέσματος.

Μερικές από αυτές θα έχουν μόνο λίγες δεξιότητες. Η συγγραφή ενός βιβλίου, για παράδειγμα, καταρρέει κυρίως στη δημιουργικότητα, τη γραφή. Αλλά ένα αποτέλεσμα όπως το «Ξεκινώ τη δική μου επιχείρηση» διασπάται σε ηγεσία, διαχείριση, πωλήσεις, χρηματοδότηση, μάρκετινγκ και ούτω καθεξής. Εάν δεν είναι σίγουροι για τον τεχνικό





όρο για μια ικανότητα, θα πρέπει απλώς να βάλουν όσο πιο κοντά μπορούν αυτό που ακούγεται σαν ικανότητα.

Όταν οι συμμετέχοντες προσθέτουν δεξιότητες ή ικανότητες στην πλευρά "δεξιότητες/ικανότητες" του «χαρτιού», θα πρέπει να σχεδιάζουν γραμμές από κάθε κυκλωμένο αποτέλεσμα στις αντίστοιχες δεξιότητες ή ικανότητες.

Σημείωση: Οι ικανότητες υποκατηγοριοποιούνται ως -Γνώση, -Δεξιότητες, -Στάση

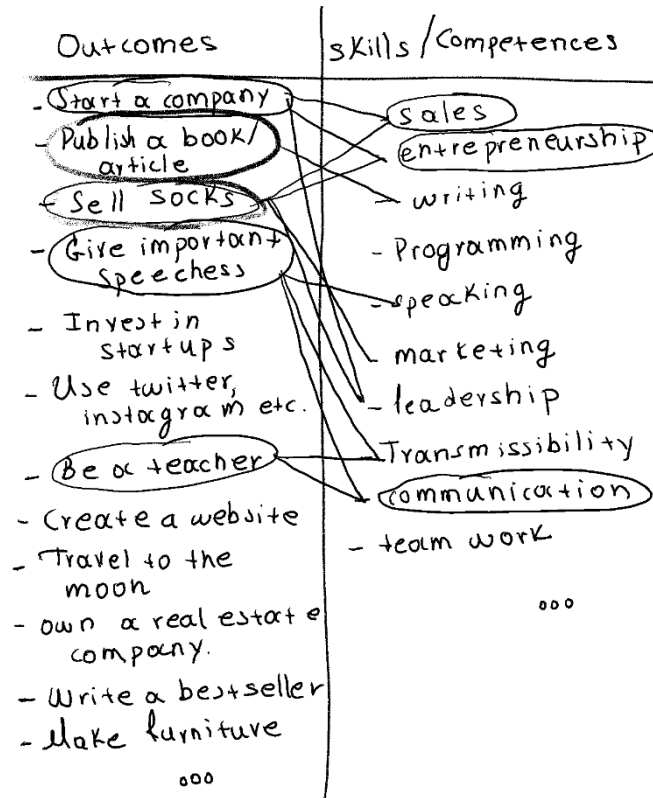
● Βήμα 5

Τώρα από τη λίστα που έγινε, περιορίστε την σε τρεις δεξιότητες (τοποθετήστε τις σε κύκλους) με βάση μερικά κριτήρια:

- Ποιες δεξιότητες εμφανίζονταν συχνότερα;
- Ποιες δεξιότητες σας συναρπάζουν περισσότερο; Πηγαίνετε με βάση τις δεξιότητες/ικανότητες που σας ενδιαφέρουν περισσότερο και τι φαίνεται να είναι πιο κατάλληλο για εσάς.
- Ποιες δεξιότητες είναι εφικτές; Μπορείτε ακόμα να μάθετε ηγεσία, αλλά ίσως χρειαστεί να επικεντρωθείτε σε κάτι απτό και πιο ρεαλιστικό βραχυπρόθεσμα.

Οι συμμετέχοντες δεν πρέπει να σκέφτονται πολύ για το ποια τρία θα επιλέξουν. Θα πρέπει να επιλέξουν τρεις δεξιότητες που είναι εφικτές και πραγματικά θα τους βοηθήσουν να βρουν μια δουλειά που θέλουν (αποτελέσματα).



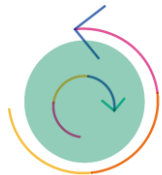


ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

PATHWAYS

Με αυτήν την άσκηση/ δραστηριότητα, οι ενήλικες που χρειάζονται βελτίωση δεξιοτήτων θα είναι σε θέση να αναγνωρίσουν τις πιθανές δεξιότητες και τους στόχους τους στην πορεία τους για απασχολησιμότητα. Θα τους βοηθήσει να καταλάβουν τον τρόπο με τον οποίο θέλουν να χρησιμοποιήσουν τις ικανότητες και τις δυνατότητές τους στο έργο που θέλουν να κάνουν στο εγγύς μέλλον.





ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ ΓΙΑ ΕΝΗΛΙΚΕΣ

Άσκηση κολάζ σε πίνακα όρασης

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

2 – 3 ώρες

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτή η άσκηση μπορεί να είναι πολύ διασκεδαστική, ενώ παράλληλα ενθαρρύνει την ομαδική συμμετοχή. Οι πίνακες όρασης είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να δημιουργήσετε μια φυσική αναπαράσταση στόχων και ιδεών.

Αυτή η άσκηση είναι ένας διασκεδαστικός τρόπος για να δημιουργήσετε μια φυσική αναπαράσταση του επιθυμητού στόχου. Ξεκινώντας με μια δραστηριότητα οπτικοποίησης, οι συμμετέχοντες μπορούν να δημιουργήσουν κάτι με το οποίο αισθάνονται ότι συνδέονται, το οποίο θα τους δώσει κίνητρο όταν το χρειάζονται.

ΕΞΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

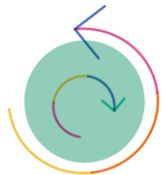
Θα χρειαστείτε:

- Επιλογή υλικών τέχνης που περιλαμβάνουν στυλό και μολύβια
- Επιλογή παλιών περιοδικών, βιβλίων ή εφημερίδων που μπορούν να κοπούν
- Ψαλίδι και κόλλα για όλους τους συμμετέχοντες
- Χαρτί, χαρτόνι ή άλλο υλικό για επικόλληση

ΕΚΤΕΛΕΣΗ

Πώς να παίξεις:





- Βήμα Ένα

Ξεκινήστε ζητώντας από κάθε συμμετέχοντα να εξασκήσει μια απλή άσκηση οπτικοποίησης.

Ζητήστε τους να επικεντρωθούν σε έναν στόχο που θα ήθελαν να επιτύχουν και να δημιουργήσουν μια οπτική ιδέα στο μυαλό τους για το πώς θα μοιάζει και θα αισθάνεται για αυτούς η επίτευξη αυτού του στόχου. Επικεντρωθείτε στις νοητικές εικόνες που έρχονται στο μυαλό σας και στα συναισθήματα που αναμένουν για την επιτυχία.

- Βήμα Δύο

Με αυτές τις εικόνες στο μυαλό, οι συμμετέχοντες μπορούν στη συνέχεια να κοιτάξουν τα παλιά περιοδικά, βιβλία ή εφημερίδες για να συλλέξουν εικόνες, λέξεις και οπτικές αναπαραστάσεις για το πώς θα μπορούσε να μοιάζει η οπτικοποίησή τους. Μπορούν να συλλέξουν όσες εικόνες θέλουν.

- Βήμα Τρία:

Το διασκεδαστικό μέρος! Οι συμμετέχοντες μπορούν τώρα να αρχίσουν να δημιουργούν τους πίνακες τους. Ο πίνακας οράματος είναι ένα πολύ προσωπικό πράγμα, οπότε ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να δημιουργήσουν κάτι που τους αντιπροσωπεύει αυτούς και τον στόχο τους – δεν υπάρχει λάθος ή σωστός τρόπος για να γίνει αυτό. Οι τελικές εικόνες που επέλεξαν πρέπει να τους κάνουν να αισθάνονται και να θυμούνται την οπτικοποίηση του στόχου τους.

Πρέπει να υπάρχει μια ισχυρή συναισθηματική σύνδεση με τον πίνακα για να τους θυμίζει και να τους παρακινεί αυτό που προσπαθούν να επιτύχουν. Στο τέλος, κάθε συμμετέχων μπορεί να μοιραστεί τον πίνακά του με την ομάδα αν το επιθυμεί.





ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

PATHWAYS

- έχετε μάθει κατά την εφαρμογή αυτής της άσκησης για τον εαυτό σας, τους στόχους σας, τις ιδέες σας ...;
- Πώς πιστεύετε ότι αυτός ο πίνακας οράματος μπορεί να σας βοηθήσει στο μέλλον;
- Τι πιστεύετε για την οπτικοποίηση των στόχων σας; Φαίνονται πιο ρεαλιστικοί και εφικτοί με την οπτικοποίησή τους;

Επάγγελμα/Χάρτης σταδιοδρομίας

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

20 – 30 λεπτά

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η άσκηση βοηθά τους συμμετέχοντες να καθορίσουν ποιο είναι το επάγγελμά τους και τους προσφέρει μια εικόνα για το ποιοι είναι πραγματικά, βοηθώντας τους έτσι να προγραμματίσουν την καριέρα τους. Ένας χάρτης καριέρας μπορεί να βοηθήσει έναν συμμετέχοντα να σκεφτεί και να αποφασίσει για περαιτέρω εκπαίδευση.

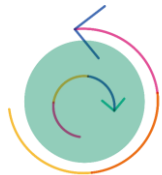
ΕΚΤΕΛΕΣΗ

● Βήμα 1

Ο σύμβουλος προετοιμάζει το χώρο και το υλικό.

● Βήμα 2





Δώστε οδηγίες εργασίας και υλικό στον συμμετέχοντα.

- Βήμα 3

Όταν οι συμμετέχοντες ολοκληρώσουν τη συγγραφή, ο σύμβουλος τους καλεί να αποδώσουν σημεία στις γραπτές δραστηριότητες.

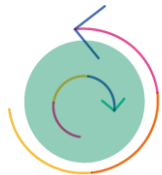
- Βήμα 4

Όταν οι συμμετέχοντες έχουν τελειώσει το σκοράρισμα, συζητούν το αποτέλεσμα.

Υπενθύμιση άσκησης:

- - Στους συμμετέχοντες δίνεται ένα φύλλο χαρτιού Α4 και ένα στυλό. Δώστε τους μια ήσυχη γωνιά για ατομική εργασία.
- - Οι συμμετέχοντες γράφουν σε ένα κομμάτι χαρτί όλα όσα τους αρέσει να κάνουν, τι πράγματα απολαμβάνουν πραγματικά, είτε πρόκειται για επαγγελματική είτε για προσωπική ζωή, για αμειβόμενη εργασία ή αναψυχή.
- - Ενθαρρύνετέ τους να γράψουν στο φύλλο όσο το δυνατόν περισσότερα, να προσπαθήσουν να το συμπληρώσουν εντελώς - μπορούν επίσης να συνεχίσουν στην άλλη πλευρά.
- - Όταν οι συμμετέχοντες ολοκληρώσουν τη συγγραφή, προσκαλέστε τους να προσθέσουν πόντους σε όλες τις δραστηριότητες που έχουν καταγραφεί:
 - a. 3 πόντους για το τι μπορούν να κάνουν στη ζωή, εφόσον θέλουν,
 - b. 2 πόντους για το τι μπορούν να κάνουν στη ζωή, αλλά θα ήθελαν ακόμα περισσότερα αν είχαν περισσότερο χρόνο και χρήμα,
 - c. 1 πόντο για αυτά που δεν κάνουν αρκετά ή καθόλου αυτή τη στιγμή.
- - Όταν οι συμμετέχοντες έχουν ολοκληρώσει τη βαθμολογία, ο χάρτης σταδιοδρομίας είναι έτοιμος.
- - Μιλήστε με τους συμμετέχοντες για το τι έχει αποδειχθεί - τι θα έκαναν οι συμμετέχοντες εάν δεν υπήρχαν περιορισμοί στη ζωή τους. Εξερευνήστε πώς θα μπορούσαν να εκπληρώσουν το επάγγελμά τους: αν μπορεί να εμπλακεί με





οποιοδήποτε τρόπο στο έργο που επιτελούν επί του παρόντος ή θα μπορούσε να εμπλακεί στην εκπαίδευση ή μπορεί να συμπεριληφθεί σε μεγαλύτερο βαθμό στον ελεύθερο χρόνο τους;

Το αποτέλεσμα: ευαισθητοποίηση του επαγγέλματος ή των ισχυρότερων τομέων ενδιαφέροντος.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

PATHWAYS

- Τι θα κάνατε αν δεν υπήρχαν περιορισμοί στη ζωή σας;
- Πώς θα μπορούσατε να εκπληρώνετε το επάγγελμά σας (στην τρέχουσα εργασία σας, στην εκπαίδευση, στον ελεύθερο χρόνο σας);
- Έχετε αυξημένη επίγνωση μετά την άσκηση του επαγγέλματός σας ή των ισχυρότερων τομέων ενδιαφέροντος;

Το δέντρο της επαγγελματικής ανάπτυξης

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

30 – 45 λεπτά

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της άσκησης είναι ο προσδιορισμός των αξιών, των ικανοτήτων και των επιτευγμάτων της σταδιοδρομίας των συμμετεχόντων, καθώς και η διευκόλυνση της συζήτησης σχετικά με τις επιθυμίες και τις ελπίδες του ατόμου για την επαγγελματική του πορεία στο μέλλον. Η άσκηση πρέπει να γίνεται ξεχωριστά για κάθε άτομο.





ΕΚΤΕΛΕΣΗ

- Βήμα 1

Προετοιμασία εργαλείων - πρότυπα με εικόνα δέντρου, φύλλου σχεδίασης, κραγιόνια και στυλό.

- Βήμα 2

Παρουσίαση του σκοπού της άσκησης και της μεθόδου υλοποίησης.

- Βήμα 3

Παρουσίαση του προτύπου με εικόνα του δέντρου και γραπτές ερωτήσεις.

- Βήμα 4

Ο συμμετέχων ζωγραφίζει και γράφει, με γραπτές ερωτήσεις για βοήθεια.

- Βήμα 5

Μιλήστε για το ζωγραφισμένο δέντρο της επαγγελματικής ανάπτυξης και τις σημειώσεις δίπλα του.

- Βήμα 6

Συζήτηση ευχών και ελπίδων για περαιτέρω καριέρα.

Αποτέλεσμα: οι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν τις αξίες, τις ικανότητες και τα επιτεύγματά τους στη μέχρι τώρα καριέρα τους, συλλογιζόμενοι τις επιθυμίες τους για το μέλλον και συζητούν την τρέχουσα κατάστασή τους και τη μελλοντική εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους.





PATHWAYS

ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

- Τι έχετε μάθει για τον εαυτό σας κάνοντας αυτή την άσκηση;
- Πώς πιστεύετε ότι αυτό το σχέδιο μπορεί να σας βοηθήσει για τον προγραμματισμό της εξέλιξης της σταδιοδρομίας σας;
- Πώς αισθάνεστε για το σχέδιό σας;





Ζωγραφίζοντας ένα βουνό

ANAMENOMENH ΔΙΑΡΚΕΙΑ

30 λεπτά

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός και στόχοι χρήσης: Η χρήση της τέχνης στη συμβουλευτική προκειμένου να απομακρυνθεί ο συμμετέχων από τα καθιερωμένα πρότυπα σκέψης με πιο δημιουργικό τρόπο και να ανοίξουν νέες προοπτικές.

Τύπος: Η άσκηση μπορεί επίσης να πραγματοποιηθεί σε ομάδα όπως απαιτείται (εάν υπάρχει υψηλό επίπεδο εμπιστοσύνης μεταξύ των συμμετεχόντων).

ΕΚΤΕΛΕΣΗ

- Βήμα 1

Ο σύμβουλος ετοιμάζει ένα φύλλο χαρτί (το βουνό μπορεί ήδη να έχει σχεδιαστεί) και ένα μολύβι ή κραγιόνια.

- Βήμα 2

Παρουσιάστε το σκοπό της άσκησης και τη μέθοδο εφαρμογής στον συμμετέχοντα.

- Βήμα 3

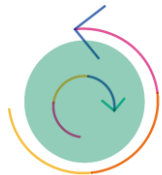
Ζωγραφίζοντας

- Βήμα 4

Διάλογος.

Αποτέλεσμα: Η άσκηση μπορεί να απευθύνεται σε διάφορα θέματα συμβουλευτικής: οι συμμετέχοντες αποκτούν μια εικόνα για το πού βρίσκονται επί του παρόντος, π.χ. όσον αφορά την απόφαση εγγραφής στην εκπαίδευση, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, την αναζήτηση ή την αλλαγή εργασίας και τα συναισθήματά τους γι 'αυτό.





ΕΠΙΣΥΝΑΠΤΟΜΕΝΟ: ΣΧΕΔΙΟ ΒΟΥΝΟΥ

Ατομική απόδοση

1. Παρουσίαση του σκοπού της άσκησης και της μεθόδου υλοποίησης. Ένα βουνό είναι μια μεταφορά για την πρόκληση ή το πρόβλημα που αντιμετωπίζει ο σύμβουλος (αναζήτηση εργασίας, αλλαγή εργασίας, προβλήματα απασχόλησης, προβλήματα σε άλλους τομείς της ζωής).
2. Το βουνό μπορεί να σχεδιαστεί από τον συμμετέχοντα ή μπορεί να είναι ένα προετοιμασμένο σχέδιο του βουνού.
3. Από τους πρόποδες του βουνού έως την κορυφή του βουνού, οι συμμετέχοντες σημειώνουν μερικές στάσεις (δηλαδή περισυλλογή, προετοιμασία, δράση, στρατόπεδο βάσης κ.λπ.) και στη συνέχεια καθορίζουν πού βρίσκονται επί του παρόντος σε σχέση με το υπό εξέταση ζήτημα.
4. Μιλήστε με τους συμμετέχοντες για το τι έχει σχεδιαστεί και για τις σκέψεις ή τα συναισθήματα που προκύπτουν: πού βρίσκονται αυτή τη στιγμή, πώς αισθάνονται, ίσως έχουν δεμένα βάρη στα πόδια τους, βαριά σακίδια πλάτης, ίσως θα ζωγραφίσουν τους εαυτούς τους παγιδευμένους σε μια βραχώδη προεξοχή κ.λπ.
5. Συζητήστε πώς βλέπουν οι συμμετέχοντες τον εαυτό τους μετά την άσκηση σε σχέση με τα θέματα που συζητήθηκαν.

Ομαδική εργασία

Η άσκηση μπορεί να πραγματοποιηθεί σε μια ομάδα, αλλά μόνο όταν ενδείκνυται ή εάν υπάρχει υψηλό επίπεδο εμπιστοσύνης μεταξύ των συμμετεχόντων.

Στις συλλογικές εργασίες, η άσκηση μπορεί να εκτελεστεί σχεδιάζοντας ένα βουνό ως ομαδική μορφή και το σχέδιο είναι το σημείο εκκίνησης για μετέπειτα ατομική συνομιλία.





ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

PATHWAYS

- Τι έχετε μάθει σχεδιάζοντας ένα βουνό με διαφορετικές στάσεις;
- Πώς βλέπετε τον εαυτό σας μετά την άσκηση σε σχέση με τα θέματα που συζητήθηκαν;
- Πώς θα σας βοηθήσει το σχέδιο σχετικά με την τρέχουσα πρόκληση/πρόβλημα;





Μαντέψτε το επάγγελμα

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

30 λεπτά

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός και στόχοι χρήσης: Η άσκηση με επαγγέλματα να μαντέψουμε μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως τρόπος εκμάθησης για τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας ή ως κατάρτιση αμφισβήτησης. Εκτελείται σε μια ομάδα και οι κάρτες επαγγελμάτων μπορούν επίσης να είναι χρήσιμες σε ατομικό επίπεδο.

ΕΚΤΕΛΕΣΗ

- Βήμα 1

Παρέχετε αρκετά μεγάλο χώρο για να επιτρέψει την κίνηση ολόκληρης της ομάδας.

- Βήμα 2

Προετοιμασία αξεσουάρ - τυπωμένες κάρτες επαγγέλματος και κολλητική ταινία.

- Βήμα 3

Παρουσίαση του σκοπού και της πορείας της άσκησης σε όλους τους συμμετέχοντες.

- Βήμα 4

Συμφωνία για την ώρα της άσκησης.

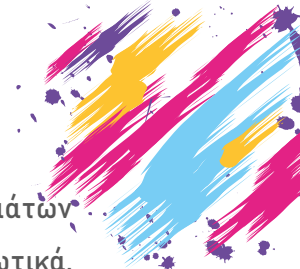
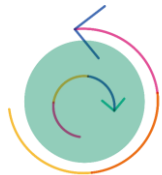
- Βήμα 5

Εκτέλεση της άσκησης.

- Βήμα 6

Μιλήστε για την εμπειρία της άσκησης, για εκπλήξεις και προκλήσεις.





Αποτέλεσμα: Οι συμμετέχοντες μαθαίνουν ή αναγνωρίζουν μια σειρά επαγγελμάτων και εξασκούνται να κάνουν ερωτήσεις. Η άσκηση λειτουργεί χαλαρωτικά, διασκεδαστικά και μπορεί να βοηθήσει στη σύνδεση της ομάδας.

ΕΠΙΣΥΝΑΠΤΟΜΕΝΟ: ΜΑΝΤΕΨΕ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

1. Ο αρχηγός βάζει μία κάρτα επαγγέλματος στο πίσω μέρος κάθε συμμετέχοντα. Είναι σημαντικό κανείς να μην γνωρίζει ποια κάρτα έχει πίσω του.
2. Καθήκον κάθε ατόμου στην ομάδα είναι να καθορίσει ποιο επάγγελμα βρίσκεται στην κάρτα. Είναι σημαντικό να κάνουν ερωτήσεις στα άλλα μέλη παίρνοντας μόνο μια απάντηση ΝΑΙ ή ΟΧΙ. Η ερώτηση: "Τι είμαι στο επάγγελμα;" φυσικά δεν επιτρέπεται.
3. Είναι σκόπιμο να σχηματιστούν ζευγάρια στα οποία λαμβάνει χώρα ο αμοιβαίος προσδιορισμός του επαγγέλματος ή σε ομάδες τριών ατόμων, εάν ο αριθμός των συμμετεχόντων δεν είναι άρτιος.
4. Ο συντονιστής μπορεί να βοηθήσει στην έναρξη της άσκησης προτείνοντας ορισμένους τύπους ερωτήσεων, δηλαδή:
 - a. δουλεύω σε κλειστό χώρο;
 - b. χρειάζομαι σωματική δύναμη για να δουλέψω;
 - c. χειρίζομαι μηχανές;
 - d. δουλεύω με ανθρώπους;...
5. Όταν σημειωθεί στασιμότητα μέσα σε ένα συγκεκριμένο ζευγάρι, άλλοι μπορούν να έρθουν να βοηθήσουν. Ο σκοπός της άσκησης δεν είναι η επίδειξη γνώσης, αλλά η ενθάρρυνση της συνομιλίας σχετικά με τα χαρακτηριστικά των επαγγελμάτων και της επικοινωνίας, επομένως, ο αρχηγός κατευθύνει τη δυναμική της συνομιλίας.
6. Η άσκηση ολοκληρώνεται με μια συνομιλία όλων των συμμετεχόντων. Στη συνομιλία, οι συμμετέχοντες μπορούν να λάβουν πρόσθετες πληροφορίες για λιγότερο γνωστά επαγγέλματα, καθώς και ποια μονοπάτια οδηγούν σε αυτά.





ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

PATHWAYS

- Ποια επαγγέλματα δεν γνωρίζατε/δεν γνωρίζατε καλά πριν;
- Πώς βιώσατε αυτήν την άσκηση; Ποιες ήταν οι προκλήσεις ή οι εκπλήξεις;
- Τι άλλο μάθατε συμμετέχοντας σε αυτήν την άσκηση εκτός από επαγγέλματα (δηλ. Υποβολή ερωτήσεων, σύνδεση με την ομάδα κ.λπ.);





Το Έργο μου

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

45 λεπτά

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός και στόχοι χρήσης: Η άσκηση απευθύνεται σε άτομα που θέλουν να βελτιώσουν την τρέχουσα κατάστασή τους. Ο σύμβουλος μπορεί να το χρησιμοποιήσει για να ενδυναμώσει τους συμμετέχοντες και να τους βοηθήσει να συνειδητοποιήσουν ότι οι ίδιοι μπορούν να φέρουν τις αλλαγές. Η ομάδα -στόχος είναι συμμετέχοντες που βρίσκονται επί του παρόντος υπό πίεση, εξαντλημένοι, άνεργοι, δυσαρεστημένοι, μπορεί να αντιμετωπίζουν άλλες δύσκολες συνθήκες ή απλά θέλουν μια αλλαγή στη ζωή τους. Μπορούν συνήθως να απεικονίσουν τον εαυτό τους σε μια καλύτερη, πιο ευχάριστη κατάσταση και το ερώτημα είναι πώς θα φτάσουν εκεί, έτσι από το παρόν στην επιθυμητή κατάσταση. Ένας τρόπος είναι να συνθέσετε ένα προσωπικό έργο ή να σχεδιάσετε ένα όραμα που μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω μεμονωμένων βημάτων. Η άσκηση πραγματοποιείται μεμονωμένα και περιλαμβάνει γραπτή εργασία καθώς και συνομιλία.

ΕΚΤΕΛΕΣΗ

- Βήμα 1

Ο σύμβουλος προετοιμάζει το υλικό - φυλλάδιο και στυλό.

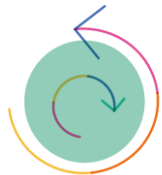
- Βήμα 2

Παρουσιάστε το σκοπό της άσκησης και τη μέθοδο εφαρμογής.

- Βήμα 3

Ο συμμετέχων καταγράφει το έργο ή το όραμα κατά την παράδοση.





- Βήμα 4

Μιλήστε με τον συμμετέχοντα για το έργο.

- Βήμα 5

Το έργο ή το όραμα είναι η βάση για συζήτηση σε περαιτέρω συμβουλευτικές συναντήσεις.

Αποτέλεσμα: Οι συμμετέχοντες κατανοούν ότι είναι τα κεντρικά πρόσωπα για τη βελτίωση της τρέχουσας κατάστασής τους. Θέτουν τους στόχους που σημαίνουν την επίτευξη σημαντικών θετικών αλλαγών στη ζωή τους και εξερευνούν τους δρόμους προς αυτούς. Ξέρουν πώς να διαμορφώσουν μια στρατηγική για τη βελτίωση της τρέχουσας κατάστασής τους, την άσκηση του έργου τους ή την επίτευξη του οράματός τους.

ΕΠΙΣΥΝΑΠΤΟΜΕΝΟ: ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΜΟΥ

Οδηγίες

Μερικές φορές στη ζωή μας βρισκόμαστε σε μια αμήχανη κατάσταση: αγχωμένοι, εξαντλημένοι, άνεργοι, δυσαρεστημένοι ή αντιμετωπίζουμε άλλες δύσκολες συνθήκες - ή θέλουμε να ξεκινήσουμε κάτι νέο. Συνήθως μπορούμε να φανταστούμε τον εαυτό μας σε μια πιο ευχάριστη κατάσταση. Το ερώτημα, ωστόσο, είναι πώς θα φτάσουμε εκεί - δηλαδή, από την τρέχουσα κατάσταση σε αυτήν που θέλουμε. Ένας τρόπος είναι να συνθέσουμε ένα προσωπικό έργο ή να σχηματίσουμε ένα όραμα που μπορούμε να το υλοποιήσουμε σε μεμονωμένα βήματα.

Γραπτή εργασία

Δώστε στους συμμετέχοντες ένα φυλλάδιο που περιλαμβάνει τις παρακάτω ερωτήσεις. Ζητήστε τους να σκεφτούν προσεκτικά τα θέματα και στη συνέχεια να γράψουν τις σκέψεις τους.

- Τι είναι τόσο σημαντικό για εσάς που θα είχε νόημα να το διαμορφώσετε σε έργο; Επιλέξτε ένα έργο που είναι εφικτό στο οποίο μπορείτε πραγματικά να εμπλακείτε.
- Φανταστείτε ένα έργο που θα σας βοηθήσει να επιλέξετε και να ορίσετε στόχους στο δρόμο προς την επιθυμητή κατάσταση στο μέλλον.





- Ρωτήστε τον εαυτό σας:
 - a. Έχω μια σαφή ιδέα για το τι θα ήθελα να επιτύχω και πού; Ποιος είναι ο πραγματικός μου στόχος; Δημιουργήστε ένα σκίτσο, χάρτη ή εικόνα του έργου
 - b. Είστε σε θέση να εκτελέσετε τις εργασίες που αποτελούν το έργο; Είναι το έργο εφικτό και ρεαλιστικό; Έχω όλα τα δεδομένα και τους πόρους που χρειάζομαι για την εκτέλεση του έργου;
 - c. Έχω μιλήσει για το έργο με κάποιον του οποίου τις προτάσεις και τις ιδέες σέβομαι και εμπιστεύομαι; Είμαι πρόθυμος, αν χρειαστεί, να δημιουργήσω ένα εναλλακτικό έργο εάν το πρώτο δεν λειτουργήσει; Αισθάνομαι όμως ότι αυτό είναι πραγματικά το έργο μου και ότι έχει ιδιαίτερη σημασία για μένα;
 - d. Το σχέδιο υλοποίησης του έργου μου είναι... (γράψτε το σχέδιό σας με βασικά βήματα).

Ομιλία

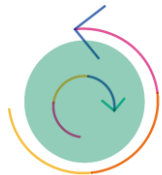
Συζητήστε με τους συμμετέχοντες για το γραπτό έργο. Θα γνωρίσετε καλύτερα με αυτό τον τρόπο τους συμμετέχοντες και θα τους υποστηρίξετε στην υλοποίηση του καθορισμένου έργου. Η έμφαση δίνεται στην ανεξαρτησία των συμμετεχόντων και στην ικανότητά τους να αλλάξουν τα πράγματα στη ζωή τους προς το καλύτερο. Το έργο χρησιμεύει ως εργαλείο που παρέχει ένα θεματικό πλαίσιο για συζήτηση σε επόμενες συναντήσεις με τους συμμετέχοντες.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ ΓΙΑ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

PATHWAYS

- Ήταν δύσκολο για εσάς να γράψετε το προσωπικό σας έργο. ποιο ήταν το πιο δύσκολο και ποιο το πιο εύκολο;
- Πώς θα σας βοηθήσει το γραπτό έργο να επιτύχετε τους στόχους του;
- Πώς ενισχύσατε τη γνώση ότι είστε το κεντρικό πρόσωπο για να βελτιώσετε την τρέχουσα κατάστασή σας;





Χάρτης ενός χώρου διαβίωσης

ANAMENOMENH ΔΙΑΡΚΕΙΑ

45 – 60 λεπτα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός και στόχοι: Ο σκοπός της άσκησης είναι να υποστηρίξει τους συμμετέχοντες να ανακαλύψουν εκείνους τους τομείς της ζωής, που είναι πραγματικά σημαντικοί για αυτούς. Ενθαρρύνει τη δημιουργική τους έκφραση μέσω σχεδίων και χρωμάτων, καθώς και δωρεάν, ανοιχτή αναζήτηση συνδέσμων ή συσχετίσεων θέτοντας στο περιεχόμενο του συμβούλου ουσιαστικά σημαντικές ερωτήσεις. Οι συμμετέχοντες, με την υποστήριξη του συμβούλου, δημιουργούν έναν χάρτη του χώρου διαβίωσής τους ή του μέλλοντός τους, στον οποίο απεικονίζουν την τρέχουσα κατάστασή τους, το όραμα, τις επιθυμίες, τους στόχους, τα βήματα προς αυτούς, τις πηγές βοήθειας, καθώς και ζητήματα και εμπόδια. Ο χάρτης τους χρησιμεύει ως εικονογραφικό κίνητρο και υπενθύμιση για την επίτευξη των στόχων και ως σύμβουλος ως εργαλείο για τη σε βάθος κατανόηση του συμμετέχοντα και την παρακολούθηση της εφαρμογής του οράματος ή των επιθυμητών αλλαγών των συμμετεχόντων.

ΕΚΤΕΛΕΣΗ

- Βήμα 1

Ο σύμβουλος προετοιμάζει το υλικό – φύλλο σχεδίασης και χρώματα και στυλό.

- Βήμα 2

Παρουσιάστε το σκοπό της άσκησης και τη μέθοδο εφαρμογής στον συμμετέχοντα.

- Βήμα 3

Η δημιουργία ενός χάρτη ζωτικού χώρου πραγματοποιείται στη συνεργασία τους.

- Βήμα 4

Ο σύμβουλος θέτει ερωτήσεις που καθοδηγούν τον συμμετέχοντα σε βασικά θέματα και φροντίζει για την κατάλληλη δομή του χάρτη και καλεί τους συμμετέχοντες να παρέχουν πληροφορίες για όλες τις βασικές διαστάσεις του χώρου διαβίωσής τους. Οι συμμετέχοντες σχετικά με τον προβληματισμό και την εύρεση απαντήσεων σε





ερωτήσεις σχεδιάζουν και γράφουν τον χάρτη του ζωτικού χώρου ή του μέλλοντός τους.

Οι συμμετέχοντες αποθηκεύουν τον χάρτη, συμφωνούν για το πώς θα τον χρησιμοποιήσουν στο μέλλον.

Το αποτέλεσμα: Ένας χάρτης ζωντανών χώρων είναι ένα προϊόν που συνδυάζει την ομιλία, τη γραφή και την οπτική παρουσίαση σε ένα ουσιαστικό σύνολο, που συν-δημιουργήθηκε από τον σύμβουλο και τον συμμετέχοντα. Είναι ένα παράδειγμα μάθησης και επίλυσης προβλημάτων μέσω συνεργασίας, το οποίο φέρνει διαύγεια και δημιουργεί μια προσωρινή δομή στην επίλυση ενός προβλήματος ή στη λήψη μιας απόφασης για τη ζωή.

ΕΠΙΣΥΝΑΠΤΟΜΕΝΟ: [ΧΑΡΤΗΣ ΖΩΝΤΑΝΟΥ ΧΩΡΟΥ](#)

Οδηγίες

Δημιουργία χάρτη ενός χώρου διαβίωσης.

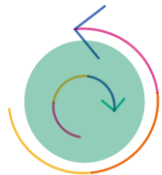
Η δημιουργία ενός χάρτη ενός προσωπικού χώρου ή ενός μέλλοντος συμμετέχει στη συνεργασία μεταξύ του συμβούλου και του συμμετέχοντα. Είναι σημαντικό η συζήτηση να είναι χαλαρή, σύμφωνα με το σχέδιο και τη γραφή, ώστε ο συμμετέχων να έχει αρκετό χρόνο να σκεφτεί και να δημιουργήσει. Στον συμμετέχοντα δίνεται ένα φύλλο σχεδίασης, κραγιόνια και στυλό.

Ξεκινά με την οδηγία: «Σχεδιάστε έναν μεγάλο κύκλο και επιλέξτε πού θα σχεδιάσετε τον εαυτό σας σε αυτόν. Αυτός είναι ο προσωπικός σου κόσμος».

Στη συνέχεια, σταδιακά θέτουν τις ακόλουθες ερωτήσεις:

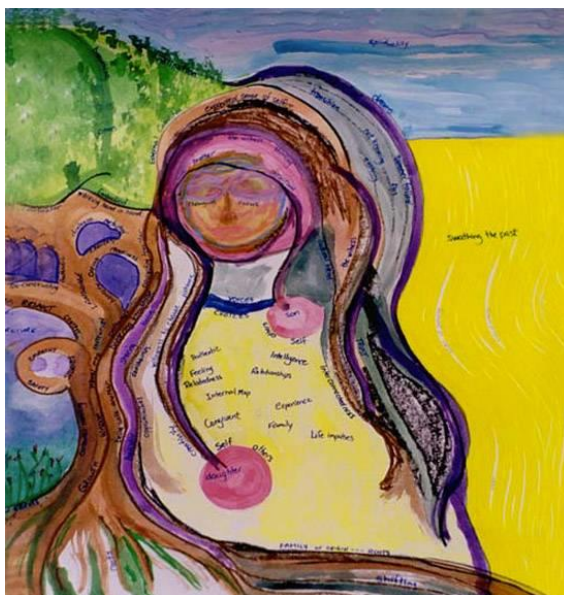
- Μερικοί άνθρωποι φαντάζονται διάφορες παραλλαγές του μέλλοντός τους, άλλοι μόνο μία. Τι φαντάζεστε; Ποια είναι τα όνειρά σας για το μέλλον, πώς πρέπει να είναι;
- Κάπου στο ζωτικό σας χώρο ή στον προσωπικό σας κόσμο σχεδιάστε ή γράψτε κάτι για το μέλλον σας ή αρκετές παραλλαγές του μέλλοντος. Αν έχετε στο μυαλό σας περισσότερα από ένα μέλλον, ποιο θεωρείτε πιο ελκυστικό;
- Ποιοι είναι οι πιο σημαντικοί άνθρωποι στη ζωή σας που μπορούν να σας βοηθήσουν στην πορεία προς το μέλλον καθώς το εκπροσωπείτε ή το θέλετε; Βάλτε τα κάπου στο χάρτη σας.
- Ποια σημαντικά βήματα βλέπετε στο δρόμο προς το επιθυμητό μέλλον; Βάλτε τα στο χάρτη σας.

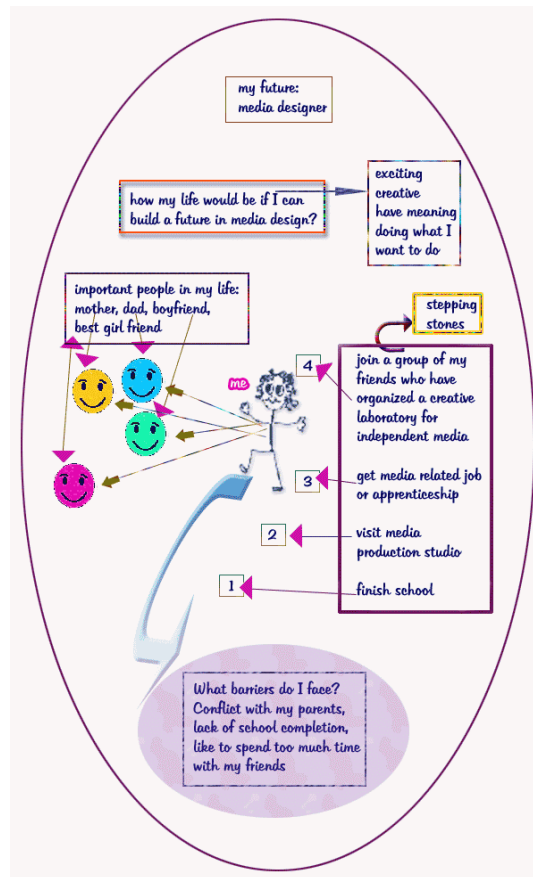




- Τι θα μπορούσε να σας εμποδίσει να προχωρήσετε στην πορεία προς το επιθυμητό μέλλον; Σημειώστε το στο χάρτη.
- Πώς θα ήταν η ζωή σας αν πετύχατε αυτό που θέλετε στο μέλλον; Μπορείτε να το σχεδιάσετε στον δικό σας χάρτη;
- Υπάρχει κάτι άλλο να μάθετε ή να κάνετε για να πραγματοποιήσετε τις επιθυμίες σας για το μέλλον; Σημειώστε το στο χάρτη.

Στο τέλος, ο σύμβουλος ενθαρρύνει τον συμμετέχοντα να φυλάξει τον χάρτη. Συμφωνήστε για το πότε και πώς θα το χρησιμοποιήσουν στο μέλλον.





ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ ΓΙΑ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

PATHWAYS

- Πώς ήταν για εσάς να σχεδιάσετε τον χάρτη του ζωτικού σας χώρου, τι συναισθήματα είχατε κατά τη διάρκεια της ζωγραφικής;
- Τι έχετε μάθει για τον εαυτό σας; Γνωρίσατε καλύτερα τον εαυτό σας;
- Πώς μπορεί αυτός ο χάρτης να σας βοηθήσει στην επίλυση των προβλημάτων σας ή στη λήψη αποφάσεων για τη ζωή σας;





Σύνολο Ιδεών

ANAMENOMENH ΔΙΑΡΚΕΙΑ

30 λεπτά

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Patchwork of ideas is a group activity in which the participants try to build a patch (competences) and leave no holes (gaps) to become an expert (competitive). Το «Σύνολο ιδεών» είναι μια ομαδική δραστηριότητα στην οποία οι συμμετέχοντες προσπαθούν να δημιουργήσουν ένα έμπλαστρο (ικανότητες) και να μην αφήσουν τρύπες (κενά) για να γίνουν ειδικοί (ανταγωνιστικοί).

Αυτό που στοχεύει η χρήση αυτής της τεχνικής είναι:

- Να λάβετε αποφάσεις, πληροφορίες ή απόψεις πολλών ανθρώπων για ένα συγκεκριμένο ζήτημα/επαγγελματική δεξιότητα.
- Να αποκτήσετε την ικανότητα να κάνετε καταιγισμό ιδεών σε σύντομο χρονικό διάστημα.
- **Να ενισχύστε την επικοινωνία και την αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών μιας ομάδας.**

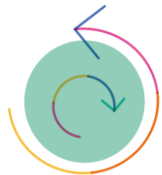
ΕΞΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Ομαδική δραστηριότητα για τη δημιουργία ενός χώρου εμπιστοσύνης στον οποίο μοιράζονται ιδέες.

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ / ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ (ΑΝ ΘΑ ΓΙΝΕΙ)

Κομμάτια χαρτιού, κάρτες, στυλό, πίνακας, κιμωλίες.





ΕΚΤΕΛΕΣΗ:

- Βήμα 1. Ο εκπαιδευτής ζητά από κάθε συμμετέχοντα να γράψει σε χαρτί/κάρτα τις δεξιότητες που επιθυμεί να αναπτύξει για να βελτιώσει την απασχολησιμότητά του.
- Βήμα 2. Ο εκπαιδευτής συλλέγει τις κάρτες όλων των συμμετεχόντων.
- Βήμα 3. Ο εκπαιδευτής παίρνει μια κάρτα από το σωρό, την διαβάζει δυνατά και ζητά από τους συμμετέχοντες να γράψουν σε μια κάρτα πώς θα βελτιώσουν αυτήν την ικανότητα (5 λεπτά)
- Βήμα 4. Ο εκπαιδευτής συγκεντρώνει όλες τις κάρτες με τις απαντήσεις και τις γράφει στον πίνακα.
- Βήμα 5. Ξεκινά μια συζήτηση στην οποία οι συμμετέχοντες συζητούν όλες τις επιλογές που παρουσιάζονται.
- Βήμα 6. Επαναλάβετε τη διαδικασία μέχρι να τελειώσουν οι κάρτες από το σωρό.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ ΓΙΑ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

PATHWAYS

Μετά το τέλος της παρουσίασης, ο εκπαιδευτής θέτει ερωτήσεις στους συμμετέχοντες

- Τι κερδίσατε από τη δραστηριότητα;
- Ποιες ήταν οι προκλήσεις που αντιμετωπίσατε και πώς τις ξεπεράσατε;





Ένα περίπλοκο ταξίδι

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

20 λεπτά

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

. Η ομαδική λήψη αποφάσεων δημιουργεί συχνά αρκετά προβλήματα, ειδικά επειδή ο καθένας έχει διαφορετική άποψη και αξίες με διαφορετικό τρόπο για τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες σε μια δουλειά. Αυτή η δραστηριότητα παρουσιάζει μια προκλητική κατάσταση που αναγκάζει τους εργαζόμενους να καταλήξουν σε συμφωνία για να επιβιώσουν.

Αυτό που στοχεύει η χρήση αυτής της τεχνικής είναι:

- Να λάβετε αποφάσεις, πληροφορίες ή απόψεις πολλών ανθρώπων για ένα συγκεκριμένο ζήτημα/επαγγελματική δεξιότητα.
- Να αποκτήσετε την ικανότητα να κάνετε καταιγισμό ιδεών σε σύντομο χρονικό διάστημα.
- Να ενισχύσετε την επικοινωνία και την αλληλεπίδραση μεταξύ των συστατικών μιας ομάδας

ΕΞΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Ομαδική δραστηριότητα

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ / ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ (ΑΝ ΘΑ ΓΙΝΕΙ)

Τίποτα δεν χρειάζεται





ΕΚΤΕΛΕΣΗ

- Βήμα 1. Πρέπει να φανταστούν ότι ταξιδεύουν με αυτοκίνητο σε μια ξένη χώρα και ξαφνικά η αστυνομία τους σταματά.
- Βήμα 2. Για να τους βγάλει από την κατάσταση, η αστυνομία επιλέγει έναν τυχαία και του ζητά να υποδείξει το επάγγελμά του.
- Βήμα 3. Αυτό το άτομο πρέπει να εκτελέσει μια εργασία που σχετίζεται με το επάγγελμά του/της και μπορεί να επιλέξει άλλα 2 άτομα από την ομάδα για να το βοηθήσουν.
- Βήμα 4. Πρέπει να αποφασίσουν ως ομάδα ποια είναι τα καταλληλότερα άτομα σύμφωνα με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που διαθέτουν.
- Βήμα 5. Αν το καταφέρουν με επιτυχία, θα μείνουν ελεύθεροι.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ ΓΙΑ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

PATHWAYS

Μετά το τέλος της παρουσίασης, ο εκπαιδευτής θέτει ερωτήσεις στους συμμετέχοντες

- Πώς αισθανθήκατε σε μια κατάσταση υπό πίεση;
- Ποιες ήταν οι προκλήσεις που αντιμετωπίσατε και πώς τις ξεπεράσατε;





ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ αναφορές

1.1. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ (RPL)

Aggarwal, A., 2015. Recognition of prior learning: Key success factors and the building blocks of an effective system. 5(1).

Borzaga, C., Salvatori, G. and Bodini, R., 2019. Recognition of Prior Learning (RPL) Learning Package. Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies, 5(1), pp.37-57.

Eucen.eu. 2021. Be Flex - Recognition of Prior Learning (RPL). [online] Available at: http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/TrainingMaterials/08_RPL.pdf [Accessed 5 March 2021].

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2009. European guidelines for validating non-formal and informal learning (Thessaloniki).

New South Wales Department of Education and Training (NSW DET). 2009. Skills recognition: Guide for registered training organisations (Darlinghurst)

Recruiting Resources: How to Recruit and Hire Better. 2021. Hard skills vs. Soft skills: What's the difference? | Workable. [online] Available at: <https://resources.workable.com/hr-terms/hard-skills-vs-soft-skills> [Accessed 5 March 2021].

Unevoc.unesco.org. 2021. TVETipedia Glossary. [online] Available at: <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/filt=all/id=398> [Accessed 5 March 2021]

United Nations Educational Scientific and Cultural Organisation (UNESCO). 2012a. UNESCO guidelines for the recognition, validation and accreditation of the outcomes of non-formal and informal learning (Hamburg, UNESCO Institute for Lifelong Learning).

Vocational Education and Training Authority (VETA). 2014. Guidelines for recognition of prior learning assessment (RPLA) in Tanzania, (Dar-es-Salaam).





1.2. ΠΡΟΤΑΓΩΝΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ

International Labour Office Skills and Employability Branch (2018), Recognition of Prior Learning (RPL) Learning Package.

1.3 ΡΟΛΟΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ

Giannoukos G, Besas G, Galiropoulos Ch, Hioctour V. (2015). The Role of the Educator in Adult Education. Journal of Education and Learning. Vol. 9(3) pp. 237-240.

<https://www.metodes.lv/en/articles/what-do-good-adult-educators-do>

2.1. ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΚΙΝΗΤΡΩΝ

Harackiewicz, J. M. The Benefits of Combining Value for the Self and Others in Utility-Value Interventions. Journal of Educational Psychology. Advance online publication, 2019. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/edu0000343> Last Accessed: 16/03/2021

Kearsley, G. Andragogy (M.Knowles). The theory into practice database, 2010.

Knowles, M. Andragogy in Action. Jossey-Bass, 1984.

Knowles, M. The Adult Learner: A Neglected Species (3rd Ed.). Gulf Publishing, 1984.

Maslow, A. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 1943.

McKay, S. Using New Research to Improve Student Motivation. Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 2015. Last Accessed 12/03/2021

Miller, G., A. The Magical Number Seven, Plus or Minus Two: Some Limits on our Capacity for Processing Information. Psychological Review, 1956.





OECD, Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, 2019.
www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf Last

Accessed: 16/03/2021

Pappas, C. 17 “Tips to Motivate Adult Learners”, 2013. Retrieved from
<https://elearningindustry.com/17-tips-to-motivate-adult-learners> Last Accessed:
16/03/2021

2.3. ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΩΝ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Advancing Migrant Women (2020), Career Circle Facilitator's Guide – Erasmus + - KA2:
Strategic Partnership | VET - 2017 - 2020

Brause, Jan (2004) Effective goal setting in coaching
<http://www.janbrause.co.uk/user/custom/downloads/GoalSettingInCoaching.pdf>

Cedefop (2020). Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume
2: Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches
to upskilling pathways for low-skilled adults. Luxembourg: Publications Office of the
European Union. Cedefop reference series; No 113.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/61322>

Comings, J., Parrella, A., & Soricone, L. (1999). Persistence among adult basic education
students in pre-GED classes (NCSALL Report #12). Cambridge, MA: Harvard Graduate
School of Education.

European Council (2016), Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling
Pathways: New Opportunities for Adults, available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2016_484_R_000

Harvard University, on learning goal and learning objective, available at:
<https://bokcenter.harvard.edu/learning-goals-and-learning-objectives>





INCLUSIVE + - DG EAC, Erasmus+ Key Action 2, Strategic Partnership in the field of VET (2017 – 2018)

JOB EMOTIONS CLUB (2019 -), Training of Emotional Intelligence in Job Clubs to improve the employability of unemployed adults, DG EAC, Erasmus + - Key Action 2: Strategic Partnership in the field of Adult Education.

Knowles, M. (2002). Quando l'adulto impara. Pedagogia e andragogia. Milano: FrancoAngeli

O' Neil, Matthew (2018), The difference between goals and objectives: create an actionable business planning process, available at: <https://www.samewave.com/posts/the-difference-between-goals-and-objectives-create-an-actionable-business-planning-process#:~:text=While%20goals%20create%20a%20vision,reaching%20the%20larger%20end%20goal>

Symfos – Symbols for Success – DG EAC, Erasmus+ Key Action 2, Strategic Partnership in the field of VET (2016 – 2019), available at: <http://www.symfos.eu/>

3.1. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΚΙΝΗΤΡΑ

Career Circles Facilitator's Guide, Inova Consultancy (2019)

Giochi e role-playing per la formazione e la conduzione dei gruppi, Stefani Masci (2009)

How and when possible selves impel action. Journal of personality and social psychology, 2006

Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. Possible selves and academic outcomes:

Taylor, S. E., Pham, L. B., Rivkin, I. D., & Armor, D. A. Harnessing the imagination: Mental simulation, self-regulation, and coping. American psychologist, 1998

Ten things Motivational Interviewing is not, Miller, W.R. & Rollnick, S. (2009).





3.2. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟ ΤΩΝ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Jobrani, M., 2021. A Simple (and Fun) Exercise for Finding Out What to Do with Your Life. [online] Goalcast. Available at: <https://www.goalcast.com/2017/11/03/simple-fun-exercise-finding-life/> [Accessed 9 March 2021].

Recruiter. 2021. List of Careers and Occupations... [online] Available at: <https://www.recruiter.com/careers/> [Accessed 9 March 2021].





PATHWAYS

