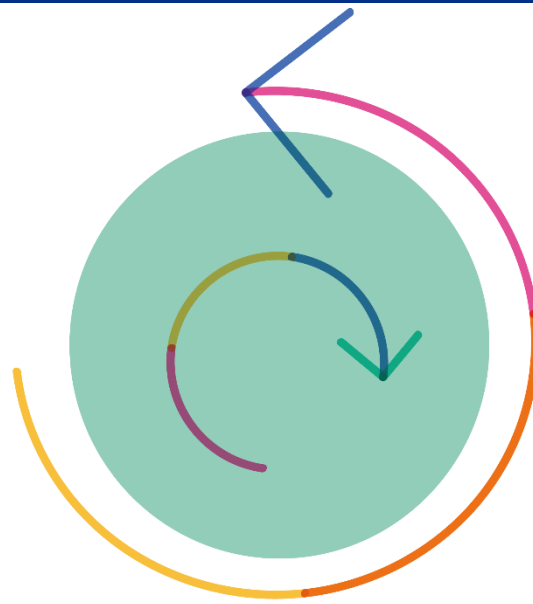


ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ
ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΕΝΩΝ
ΔΙΑΔΡΟΜΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ
(2020-1-ES01-KA204-082734)



PATHWAYS

ΠΠ3. Εγχειρίδιο για
Εκπαιδευτές του Σεμιναρίου
«Pathways»

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





Πληροφορίες εγγράφου

Τίτλος παραδοτέου:	ΠΠ3: Σεμινάριο Pathways (Εγχειρίδιο Εκπαιδευτών)
Υπεύθυνος παραδοτέου:	Εκπαιδευτικός Οργανισμός EUROTraining
Συντελεστές	Όλοι οι εταίροι
Επίπεδο διάδοσης:	Εσωτερικό
Έκδοση:	0.4
Περίληψη:	Αυτό το Εγχειρίδιο Εκπαιδευτών αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού έργου «PATHWAYS» και στοχεύει να προσφέρει στους εκπαιδευτές ενηλίκων πρακτική καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο χρήσης του Συνόλου Εργαλείων PATHWAYS προκειμένου να βοηθήσει τους ενήλικες «που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων» να αναγνωρίσουν βασικές δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω μη τυπικής ή άτυπης μάθησης. Αυτό θα επιτευχθεί μέσω ενός εκπαιδευτικού μαθήματος έξι ενοτήτων που αποτελείται από δραστηριότητες, σχέδια μαθημάτων και κουίζ, καθώς και παραδείγματα για το πώς να αναπτύξουν τις δικές τους εκπαιδευτικές συνεδρίες, προσφέροντας λεπτομερή περίληψη μαθημάτων τόσο για δια ζώσης όσο και για μικτή μάθηση. Το εκπαιδευτικό σεμινάριο είναι επίσης διαθέσιμο διαδικτυακά στην πλατφόρμα eLearning PATHWAYS. Το εκπαιδευτικό σεμινάριο είναι επίσης διαθέσιμο διαδικτυακά στην πλατφόρμα eLearning PATHWAYS. (https://pathways-vle.eu/)

Ιστορικό εγγράφου

Ημερομηνία	Έκδοση	Κατάσταση	Περιγραφή
6/4/2022	0.4	Προσχέδιο	Τελικό Προσχέδιο (Εσωτερικό)
16/2/2022	0.3	Προσχέδιο	Τρίτο Προσχέδιο (Εσωτερικό)
22/12/2021	0.2	Προσχέδιο	Δεύτερο Προσχέδιο (Εσωτερικό)
17/12/2021	0.1	Προσχέδιο	Πρώτο Προσχέδιο (Εσωτερικό)

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της δημοσίευσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των συγγραφέων και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν. [Project Code 2020-1-ES01-KA204-082734]



Σύμπραξη



Gabinete de Recolocación Industrial (GRI)
www.e-gri.com



Εκπαιδευτικό Κέντρο Geoss
www.ic-geoss.si



EUROTraining
www.eurotraining.gr



Όμιλος Novel
www.novelgroup.lu



European Association of Career Guidance
www.eacg.eu



CSC Danilo Dolci
www.en.danilodolci.org



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	4
ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ	10
ΟΡΙΣΜΟΣ ΟΡΩΝ & ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ	12
ΕΝΟΤΗΤΑ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ	15
ΕΝΟΤΗΤΑ 2. ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΕΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΓ – ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΠΛΑΙΣΙΟ	17
ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΣΧΕΔΙΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	31
ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	35
ΕΝΟΤΗΤΑ 2 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ (ΚΟΥΙΖ)	50
ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΓ (ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΓΝΩΣΗΣ) - ΑΠΟ ΤΙΣ ΙΔΕΕΣ ΣΤΗ ΔΡΑΣΗ	54
ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΣΧΕΔΙΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	70
ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	72
ΕΝΟΤΗΤΑ 3 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ (ΚΟΥΙΖ)	80
ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ	84
ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΣΧΕΔΙΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	105
ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	109
ΕΝΟΤΗΤΑΣ 4: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ (ΚΟΥΙΖ)	122
MODULE 4 ASSESSMENT (QUIZ)	122
ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΠΟΡΟΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ	125
ΕΝΟΤΗΤΑ 5 ΣΧΕΔΙΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	144
ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	145
ΕΝΟΤΗΤΑ 5 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ (QUIZ)	153
ΕΝΟΤΗΤΑ 6: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟ ΤΟΥ ΙΣΤΟΡΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ	155
ΕΝΟΤΗΤΑ 6: ΣΧΕΔΙΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	164
ΕΝΟΤΗΤΑ 6: ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	166
ΕΝΟΤΗΤΑ 6 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ (QUIZ)	177
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	179
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ & ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΗΣΗΣ	186



ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΩΣ ΝΑ ΤΙΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΕΤΕ	203
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	205



ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το «Pathways» είναι ένα ευρωπαϊκό έργο που χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ με κύριο στόχο τη δημιουργία μιας μεθοδολογίας και ενός συνόλου εργαλείων για επαγγελματίες εκπαίδευσης ενηλίκων και σταδιοδρομίας μέσω των οποίων θα μπορούν να καθοδηγούν ενήλικες με χαμηλή εξειδίκευση στο να καταστήσουν αναγνωρισμένες τις βασικές δεξιότητες που έχουν αποκτήσει μέσω μη τυπικής ή άτυπης μάθησης. Επικεντρώνεται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων τέτοιων επαγγελματιών για να διασφαλίσει ότι είναι σε θέση όχι μόνο να εφαρμόσουν τη μεθοδολογία και να χρησιμοποιήσουν τα εργαλεία, αλλά και να δεσμεύσουν και να παρακινήσουν τους τελικούς δικαιούχους να κάνουν επιλογές μάθησης που θα τους βοηθήσουν να βελτιώσουν τις δυνατότητες απασχολήσεώς τους, με βάση τους προηγούμενη εμπειρία (αν υπάρχει), τις επιλογές και προτιμήσεις τους.

Οι παρακάτω εταίροι συμμετείχαν στην ανάπτυξη αυτού του έργου:

GRI (Ισπανία): είναι μια Συμβουλευτική Εταιρεία Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοίκησης, που εξειδικεύεται στην Απασχόληση, την Κατάρτιση και την Επανατοποθέτηση με περισσότερα από 15 χρόνια εμπειρίας. Από το ξεκίνημά της το 2001, η ομάδα επαγγελματιών που αποτελούν την GRI έχει έναν κύριο στόχο: τη συμβολή στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της χώρας, συνδέοντας μεμονωμένα ταλέντα με τους οργανισμούς που τα αναζητούν. Η GRI έχει περισσότερα από 10 γραφεία σε ολόκληρη την ισπανική επικράτεια, επομένως έχει ευρεία επιρροή όσον αφορά τη διάδοση και ανάπτυξη έργων και πρωτοβουλιών.

Το Εκπαιδευτικό Κέντρο Geoss Ltd. είναι διάδοχος του Λαϊκού Πανεπιστημίου της Litija με 60 χρόνια εμπειρίας στον τομέα της εκπαίδευσης και της περιφερειακής ανάπτυξης στον Δήμο Litija και ευρύτερα στην περιοχή της Κεντρικής Σλοβενίας. Το Εκπαιδευτικό Κέντρο GEOSS προσφέρει μια ολοκληρωμένη σειρά εκπαιδευτικών προγραμμάτων: ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΣΧΟΛΗ ΕΕΚ (11 επίσημα προγράμματα δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης), ΑΝΩΤΑΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΚΟΛΕΓΙΟ ΣΥΝΤΟΜΟΥ ΚΥΚΛΟΥ (6 προγράμματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης), ΜΟΝΑΔΑ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ, ΕΘΝΙΚΑ ΕΡΓΑ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ και ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΓΙΑ ΕΝΗΛΙΚΕΣ. Στο έργο μας παρακολουθούμε τις τοπικές, περιφερειακές και ευρύτερες



εθνικές και ευρωπαϊκές ανάγκες. Οι δραστηριότητες του IC Geoss πραγματοποιούνται από 12 εργαζόμενους με μεταπτυχιακό επίπεδο εκπαίδευσης, παιδαγωγικές-ανδραγωγικές σπουδές ή ειδικότητες και περισσότερους από 100 συμβασιούχους συνεργάτες. Στο IC Geoss, περίπου 1000 ενήλικες μαθητές ετησίως συμμετέχουν σε διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα.

Ο Εκπαιδευτικός Οργανισμός EUROTraining (Ελλάδα) είναι Εκπαιδευτικός Οργανισμός εθνικής εμβέλειας, με εξειδίκευση στους τομείς των Νέων Τεχνολογιών και ΤΠΕ, της Επιχειρηματικότητας, της Οικονομικής Διαχείρισης, του Τουρισμού, των Τεχνών και του Πολιτισμού, της Ενέργειας, της Γεωργίας και της Υδατοκαλλιέργειας. Η EUROTraining στοχεύει στην ικανοποίηση των αναγκών επιχειρήσεων, φορέων και οργανισμών τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα. Η EUROTraining υλοποιεί πολλές δράσεις και προσφέρει εκπαιδευτικές συνεδρίες με επίκεντρο τις ευάλωτες ομάδες. Απευθύνεται στο εργατικό δυναμικό της αγοράς που θέλει να αναβαθμίσει τα προσόντα και τις ικανότητές του. Πρόκειται για άνεργους, εισερχόμενους εργαζόμενους στην αγορά εργασίας, νέους επιχειρηματίες, εργαζόμενους, άτομα με ειδικές ανάγκες, στελέχη επιχειρήσεων, απόφοιτους λυκείων και πανεπιστημίων.

Όμιλος Novel (Λουξεμβούργο): Ο Όμιλος Group Sarl είναι ένα Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης καθώς και μια Συμβουλευτική Εταιρεία με έδρα το Λουξεμβούργο. Ο Όμιλος Novel εξειδικεύεται στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ΕΕΚ και στις συμβουλευτικές υπηρεσίες. Η επιχειρηματική δραστηριότητα ΕΕΚ του Ομίλου Novel παρέχει ένα ολοκληρωμένο πακέτο υπηρεσιών επαγγελματικής κατάρτισης, προώθησης στην απασχόληση και ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας σε ευρωπαϊκούς, εθνικούς και τοπικούς φορείς, καθώς και σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και οργανισμούς. Ενδεικτικοί τομείς είναι: Οικονομικά και Διοίκηση, Πληροφορική, Τουρισμός, Τέχνες και Πολιτιστικές Σπουδές, Δημιουργική Οικονομία και Αγροτικά επαγγέλματα.

EACG (Κύπρος): Ιδρύθηκε το 2010, το EACG ήταν παραδοτέο του Χρηματοδοτούμενου Προγράμματος από την ΕΕ CAREER-EU. Οι σκοποί της Ένωσης είναι: να επιτρέψει την ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών από συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, να κυκλοφορήσει τις διατάξεις της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» και τις ενημερώσεις της στους ακαδημαϊκούς και επαγγελματικούς κύκλους, να υποστηρίξει τη διαδικασία βελτίωσης των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προτύπων και ποιότητας στην επικράτεια



της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να υποστηρίξει και να συμβάλει στις Ευρωπαϊκές Πολιτικές Απασχόλησης και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, να οργανώσει μαθήματα κατάρτισης και εκπαίδευσης εκπαιδευτών για την προώθηση της Δια Βίου Μάθησης (LLL), να οργανώσει σεμινάρια και συνέδρια, που θα επιτρέψουν την άμεση επικοινωνία μεταξύ των μελών της Ένωσης, και όχι μόνο, και για τον καθορισμό νέων τομέων δραστηριοτήτων της Ένωσης.

CENTRO PER LO SVILUPPO CREATIVO "DANILO DOLCI" είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που βρίσκεται στο Παλέρμο. Δημιουργήθηκε το 1958 από την εμπειρία και το έργο του Danilo Dolci, κοινωνικού ακτιβιστή, κοινωνιολόγου, ειρηνιστή και εκπαιδευτικού. Είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που περιλαμβάνει νέους και ενήλικες και δραστηριοποιείται με επιτυχία για περισσότερα από δέκα χρόνια κυρίως στον εκπαιδευτικό τομέα σε συνεργασία με σχολεία, πανεπιστήμια, ιδρύματα, συλλόγους και κοινωνικές ομάδες τόσο σε τοπικό όσο και σε διεθνές επίπεδο..

ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ «PATHWAYS»

Μερικοί από τους κύριους στόχους του έργου είναι:

- Να εξοπλίσει τους εκπαιδευτές ενηλίκων με ένα σύνολο εργαλείων που θα παρέχει πληροφορίες σχετικά με την ΑΠΓ (Αναγνώριση Προηγούμενης Γνώσης), μαζί με τεχνικές παρακίνησης για τη συμμετοχή ενηλίκων χαμηλής ειδίκευσης στη συνέχιση του μαθησιακού τους ταξιδιού, ως μέσο για την ενίσχυση των ικανοτήτων τους και την προσωπική τους ανάπτυξη.
- Το αντίστοιχο εκπαιδευτικό πρόγραμμα και το διδακτικό του εγχειρίδιο θα στοχεύουν στην ανάπτυξη των ικανοτήτων των προαναφερθέντων επαγγελματιών στη χρήση της μεθοδολογίας Pathways.
- Αναγνώριση από ενήλικες χαμηλής ειδίκευσης των βασικών τους ικανοτήτων που είχαν αποκτήσει προηγουμένως μέσω άτυπης ή μη τυπικής μάθησης και κατανόηση των επαγγελματικών τους φιλοδοξιών αλλά και των κλίσεων/ταλέντων τους.
- Να προτείνει ένα σύνολο εναλλακτικών λύσεων δια βίου μάθησης για τη βελτίωση των επαγγελματικών και προσωπικών δυνατοτήτων των ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση.



ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ «PATHWAYS».

ΠΠ2 Το Σύνολο Εργαλείων: Στόχος αυτού του προϊόντος είναι η ανάπτυξη ενός συνόλου εργαλείων για εκπαιδευτές/εκπαιδευτικούς ενηλίκων καθώς και για επαγγελματικούς συμβούλους, μέσω της οποίας θα είναι σε θέση να αναγνωρίσουν τις βασικές ικανότητες που έχουν αποκτήσει οι ενήλικες, και οι οποίες χρειάζονται αναβάθμιση μέσω της άτυπης ή μη τυπικής μάθησης, να αναγνωρίσουν τις δυνατότητές τους, να προτείνουν μονοπάτια μάθησης για αναβάθμιση δεξιοτήτων και απασχολησιμότητα, να τους βοηθήσουν στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Ο δικαιούχος αυτού του συνόλου εργαλείων είναι ένα άτομο που έχει αποκτήσει σχετικές ικανότητες μέσω εργασιακής εμπειρίας ή μη τυπικής/άτυπης μάθησης, αλλά δεν διαθέτει σχετικό πιστοποιητικό.

ΠΠ3 Το Εκπαιδευτικό Σεμινάριο: Αυτό το προϊόν είναι το εκπαιδευτικό σεμινάριο για εκπαιδευτικούς/εκπαιδευτές ενηλίκων και συμβούλους σταδιοδρομίας σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής του συνόλου εργαλείων Pathways στους τελικούς δικαιούχους. Το εκπαιδευτικό σεμινάριο του Pathways είναι καινοτόμο καθώς συνδυάζει στοιχεία που σχετίζονται με τη διαδικασία ΑΠΓ και τα οφέλη της, ειδικά για ενήλικες με χαμηλή ειδίκευση, που έχουν αποκτήσει πρόσθετες δεξιότητες μέσω άτυπων ή μη τυπικών πλαισίων, ως μέσο ενίσχυσης της απασχολησιμότητάς τους, μέσω της παροχής κινήτρων και τεχνικών δέσμευσης για την ενεργό προώθηση της δια βίου μάθησης.

ΠΠ4 Η Πλατφόρμα: Χρησιμοποιεί στη διευκόλυνση της διαδικασίας κατάρτισης για όλους τους ενήλικες εκπαιδευτικούς/εκπαιδευτές και συμβούλους σταδιοδρομίας. Η πλατφόρμα περιλαμβάνει όλο το εκπαιδευτικό περιεχόμενο, φυλλάδια, υλικό αναφοράς, περαιτέρω ανάγνωση, μελέτες περιπτώσεων και εργαλεία αξιολόγησης, τα οποία μπορούν να ληφθούν δωρεάν. Για πρόσβαση στο περιεχόμενο, όλα τα μέλη της ομάδας στόχου πρέπει να εγγραφούν στην πλατφόρμα Pathways. Η πλατφόρμα θα είναι διαθέσιμη στις ακόλουθες γλώσσες: Αγγλικά, Ελληνικά, Ισπανικά, Ιταλικά, Γαλλικά και Σλοβενικά.



ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ

Το παρόν εγχειρίδιο εκπαιδευτών του έργου PATHWAYS αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του πνευματικού προϊόντος 3: Ανάπτυξη Σεμιναρίου Pathways, ως πρόσθετο υλικό στο αναπτυγμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, που αποτελείται από έξι ενότητες όπως περιγράφεται στα επόμενα κεφάλαια. Το εκπαιδευτικό σεμινάριο είναι επίσης διαθέσιμο στην πλατφόρμα eLearning PATHWAYS ως διαδικτυακό μάθημα, ενώ αυτό το Εγχειρίδιο αναπτύχθηκε ως εναλλακτική μορφή για χρήση και σε δια ζώσης συνεδρίες.

Το Εγχειρίδιο απευθύνεται κυρίως σε εκπαιδευτικούς/εκπαιδευτές ενηλίκων και συμβούλους σταδιοδρομίας που δουλεύουν με τους τελικούς δικαιούχους (άνεργους ενήλικες χαμηλής εξειδίκευσης). Είναι κατάλληλο για κάθε εκπαιδευτή ενηλίκων, σύμβουλο ή εκπαιδευτή που εργάζεται με ενήλικες χαμηλής ειδίκευσης που έχουν ανάγκη να αναβαθμίσουν τις επαγγελματικές και προσωπικές τους πορείες.

Ο στόχος αυτού του Εγχειριδίου είναι να προσφέρει πρακτική καθοδήγηση για να βοηθήσει τους εκπαιδευτές να βρουν το δρόμο τους και να κατανοήσουν πώς να χρησιμοποιούν το σύνολο εργαλείων PATHWAYS και τις ενότητες και να αναπτύξουν τη δική τους εκπαιδευτική συνεδρία. Επιτρέπει στους εκπαιδευτές να έχουν ευελιξία όταν προετοιμάζουν και υλοποιούν την εκπαίδευσή τους σύμφωνα με τις προτιμήσεις τους (διαθέσιμος χρόνος, μορφή υλοποίησης – διαδικτυακά, πρόσωπο με πρόσωπο ή μικτή – τόπος διεξαγωγής, περιεχόμενο που θα διδαχθεί στους εκπαιδευόμενους, επιθυμητοί μαθησιακοί στόχοι κ.λπ.) και τις ανάγκες των συμμετεχόντων τους.

Το Εγχειρίδιο ακολουθεί το σύνολο εργαλείων PATHWAYS, το οποίο είναι ένα βασικό έγγραφο που παρέχει σημαντικές θεωρητικές πληροφορίες και ορισμένα πρακτικά εργαλεία για την πορεία αναβάθμισης των δεξιοτήτων των ενηλίκων με χαμηλή εξειδίκευση. Περιλαμβάνει πληροφορίες για την αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης, τους φορείς και τους δικαιούχους, τον ρόλο των εκπαιδευτών και συμβούλων ενηλίκων, τις τεχνικές παρακίνησης, τις τεχνικές αναγνώρισης του υποβάθρου των ενηλίκων, τις τεχνικές για τον προσδιορισμό των στόχων και τις προοπτικές των



ενηλίκων, τις ασκήσεις για την παρακίνηση, τις ασκήσεις για τον προσδιορισμό των δυνατοτήτων των ενηλίκων και τις ασκήσεις για τον προσδιορισμό των μελλοντικών επιλογών των ενηλίκων. Το Εγχειρίδιο διευκολύνει τη χρήση του συνόλου εργαλείων και την υλοποίησή του σε μια μορφή εκπαιδευτικών συνεδριών.

Οι εκπαιδευτές μπορούν να συμβουλευούνται συστηματικά όλες τις ενότητες στις εκπαιδεύσεις τους ή να χρησιμοποιούν μόνο μια συγκεκριμένη ενότητα για να συμπεριλάβουν στις δικές τους υπάρχουσες εκπαιδεύσεις – αυτό σημαίνει ότι οι ενότητες δεν είναι απαραίτητα αλληλένδετες αλλά μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως μεμονωμένες συνεδρίες.



ΟΡΙΣΜΟΣ ΟΡΩΝ & ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΓΛΩΣΣΑΡΙ

Οι συγγραφείς αυτού του εγχειριδίου κρίνουν απαραίτητο να συμπεριλάβουν ένα σύντομο γλωσσάρι καθορισμένων βασικών όρων με τους πιο συχνά χρησιμοποιούμενους όρους στις Ενότητες, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή πολιτική εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Οι ορισμοί είναι διαθέσιμοι στο διαδικτυακό γλωσσάρι: «Ορολογία της ευρωπαϊκής πολιτικής για εκπαίδευση και κατάρτιση - μια επιλογή 130 βασικών όρων», που δημοσιεύτηκε από το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης CEDEFOP.



Διαπίστευση προγράμματος εκπαίδευσης ή κατάρτισης

μια διαδικασία διασφάλισης ποιότητας μέσω της οποίας ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης αναγνωρίζεται επίσημα και εγκρίνεται από τις αρμόδιες νομοθετικές ή επαγγελματικές αρχές

Προσαρμοστικότητα

ικανότητα προσαρμογής στις νέες τεχνολογίες, στις νέες συνθήκες της αγοράς και στα νέα πρότυπα εργασίας

Εκπαίδευση ενηλίκων

γενική ή επαγγελματική εκπαίδευση που παρέχεται σε ενήλικες μετά την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση για επαγγελματικούς ή/και προσωπικούς σκοπούς και η οποία στοχεύει στην:

- παροχή γενικής εκπαίδευσης
- παροχή αντισταθμιστικής μάθησης σε βασικές δεξιότητες
- πρόσβαση σε προσόντα
- απόκτηση, βελτίωση ή ενημέρωση γνώσεων, δεξιοτήτων ή ικανοτήτων σε συγκεκριμένο τομέα

Μαθητεία

συστηματική, μακροχρόνια εκπαίδευση εναλλασσόμενων περιόδων στον χώρο εργασίας και σε ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα ή κέντρο κατάρτισης



Ικανότητα	ικανότητα να εφαρμόζει επαρκώς τα μαθησιακά αποτελέσματα σε ένα καθορισμένο πλαίσιο (εκπαίδευση, εργασία, προσωπική ή επαγγελματική ανάπτυξη) ή ικανότητα χρήσης γνώσεων, δεξιοτήτων και προσωπικών, κοινωνικών ή/και μεθοδολογικών ικανοτήτων, σε καταστάσεις εργασίας ή σπουδών και στην επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη
Μη τυπική μάθηση	Μάθηση ενσωματωμένη σε προγραμματισμένες δραστηριότητες που δεν ορίζονται ρητά ως μάθηση (όσον αφορά τους μαθησιακούς στόχους, τον χρόνο μάθησης ή την υποστήριξη μάθησης). Η μη τυπική μάθηση είναι σκόπιμη από τη σκοπιά του εκπαιδευόμενου. Σχόλια: • τα μη τυπικά μαθησιακά αποτελέσματα μπορεί να επικυρωθούν και αυτό μπορεί να οδηγήσει σε πιστοποίηση • η μη τυπική μάθηση μερικές φορές περιγράφεται ως ημι-δομημένη μάθηση
Τυπική μάθηση	Η μάθηση που λαμβάνει χώρα σε ένα οργανωμένο και δομημένο περιβάλλον (όπως σε ένα ίδρυμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή στην εργασία) και ορίζεται ρητά ως μάθηση (από άποψη στόχων, χρόνου ή πόρων). Η τυπική μάθηση είναι σκόπιμη από τη σκοπιά του μαθητή και συνήθως οδηγεί σε πιστοποίηση.
Ψηφιακή ικανότητα / ψηφιακός γραμματισμός	Ικανότητα χρήσης τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ)
Άτυπη μάθηση	Μάθηση που προκύπτει από καθημερινές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία, την οικογένεια ή τον ελεύθερο χρόνο. Δεν είναι οργανωμένη ή δομημένη από άποψη στόχων, χρόνου ή μαθησιακής υποστήριξης. Η άτυπη μάθηση είναι στις περισσότερες περιπτώσεις ακούσια από την πλευρά του εκπαιδευόμενου. Σχόλια: • Τα άτυπα μαθησιακά αποτελέσματα μπορούν να επικυρωθούν και να πιστοποιηθούν. • Η άτυπη μάθηση αναφέρεται και ως βιωματική ή ακούσια/τυχαία μάθηση.
Διαδρομή εκπαίδευσης ή κατάρτισης	Σύνολο σχετικών προγραμμάτων εκπαίδευσης ή κατάρτισης που παρέχονται από κέντρα κατάρτισης ή παρόχους ΕΕΚ, που διευκολύνει την πρόοδο των ατόμων εντός ή μεταξύ των τομέων δραστηριότητας..
Αποσπολησιμότητα	Συνδυασμός παραγόντων που δίνουν τη δυνατότητα στα άτομα να προοδεύσουν ή να εισέλθουν στον κόσμο της απασχόλησης, να παραμείνουν στην απασχόληση και να εξελιχθούν κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους.



Μαθησιακό περιεχόμενο	Θέματα και δραστηριότητες που συνθέτουν αυτό που μαθαίνεται κατά τη διάρκεια μιας μαθησιακής διαδικασίας.
Άτομο χαμηλής εξειδίκευσης	Άτομο του οποίου το μορφωτικό επίπεδο είναι χαμηλότερο από ένα προκαθορισμένο πρότυπο.
Αναγνώριση μαθησιακών αποτελεσμάτων	Επίσημη αναγνώριση: διαδικασία χορήγησης επίσημης ιδιότητας σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες είτε μέσω: • επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης • χορήγησης ισοδυναμίας, πιστωτικών μονάδων ή απαλλαγών • απονομής τίτλων σπουδών (πιστοποιητικά, διπλώματα ή τίτλοι) και/ή Κοινωνική αναγνώριση: αναγνώριση της αξίας της γνώσης, των δεξιοτήτων ή/και των ικανοτήτων από τους οικονομικούς και κοινωνικούς φορείς.
Επικύρωση μαθησιακών αποτελεσμάτων	επιβεβαίωση από έναν αρμόδιο φορέα ότι τα μαθησιακά αποτελέσματα (γνώσεις, δεξιότητες ή/και ικανότητες) που αποκτά ένα άτομο σε επίσημο, μη τυπικό ή άτυπο περιβάλλον έχουν αξιολογηθεί βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων και συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις ενός προτύπου επικύρωσης. Η επικύρωση συνήθως οδηγεί σε πιστοποίηση. ή Διαδικασία επιβεβαίωσης από εξουσιοδοτημένο φορέα ότι ένα άτομο έχει αποκτήσει μαθησιακά αποτελέσματα μετρημένα με βάση ένα σχετικό πρότυπο. Η επικύρωση αποτελείται από τέσσερις διακριτές φάσεις: • Αναγνώριση μέσω του διαλόγου συγκεκριμένων εμπειριών ενός ατόμου. • Τεκμηρίωση για να γίνουν ορατές οι εμπειρίες του ατόμου. • Επίσημη αξιολόγηση αυτών των εμπειριών, και • Πιστοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης που μπορεί να οδηγήσει σε μερική ή πλήρη πιστοποίηση.



ΕΝΟΤΗΤΑ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ

Το Σεμινάριο **PATHWAYS**, βασίζεται στα αποτελέσματα του **συνόλου εργαλείων PATHWAYS** για την εκπαίδευση ενηλίκων, επομένως η δομή του μαθήματος ακολουθεί τη λογική του συνόλου εργαλείων.

Ως εκ τούτου, το μάθημα είναι δομημένο σε έξι ενότητες που στοχεύουν στην εισαγωγή της ομάδας-στόχου στο σύνολο εργαλείων που έχει αναπτυχθεί και στην εξοικείωσή τους με τη μεθοδολογία για την υλοποίησή του.

Ενότητα 1: Εισαγωγή στο Εκπαιδευτικό Σεμινάριο

Ενότητα 2: Προσεγγίσεις στις μεθοδολογίες υλοποίησης της ΑΠΓ

Ενότητα 3: Σχεδιασμός της αξιολόγησης ΑΠΓ

Ενότητα 4: Εφαρμογή στρατηγικών για κινητοποίηση και δέσμευση στη ζωή

Ενότητα 5: Χρήσιμοι πόροι για τους ασκούμενους

Ενότητα 6: Μεθοδολογίες Αναγνώρισης Ταλέντου και Αναβάθμισης Δεξιοτήτων

Κάθε μία από τις 2-6 ενότητες αποτελείται από:

- ✓ Ένα σχέδιο μαθήματος – για να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς/εκπαιδευτές και τους συμβούλους σταδιοδρομίας στη δόμηση μιας συνεδρίας που σχετίζεται με το θέμα της ενότητας και προτάσεις σχετικά με το σύνολο εργαλείων.
- ✓ Ομαδικές ασκήσεις και δραστηριότητες – που μπορεί να οδηγήσουν στην ανάπτυξη των απαιτούμενων δεξιοτήτων.
- ✓ Ένα κουίζ ως εργαλείο για την αξιολόγηση της γνώσης που αποκτήθηκε και την κατανόηση του θέματος και του πλαισίου που καλύπτεται, μετά την ολοκλήρωση κάθε ενότητας.



ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Ο κύριος στόχος του σεμιναρίου κατάρτισης είναι να διδάξει τους εκπαιδευτικούς/εκπαιδευτές ενηλίκων και τους συμβούλους σταδιοδρομίας σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής του συνόλου εργαλείων Pathways στους τελικούς δικαιούχους.

Επιπλέον, παρέχονται τεχνικές παρακίνησης και δέσμευσης για την αύξηση του ενδιαφέροντος των τελικών δικαιούχων (άνεργοι με χαμηλή εξειδίκευση) στη δια βίου μάθηση και την προώθηση της προσωπικής ανάπτυξης, εκτός από την επαγγελματική.

Ως εκ τούτου, η έμφαση του σεμιναρίου δίνεται στην εξοικείωση με τη διαδικασία ΑΠΓ και στα πλεονεκτήματά της, ειδικά σε ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων και οι οποίοι έχουν αποκτήσει πρόσθετες δεξιότητες μέσα από άτυπα ή μη τυπικά περιβάλλοντα, ως μέσο βελτίωσης της απασχολησιμότητάς τους.

Στο τέλος του σεμιναρίου, οι εκπαιδευόμενοι θα έχουν αποκτήσει τις απαραίτητες γνώσεις για να παρακινήσουν και να ενσωματώσουν ενεργά τους ενήλικες μαθητές στη δια βίου μάθηση για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Επιπλέον, θα αναπτύξουν την ικανότητα να ενθαρρύνουν τις δεξιότητες απασχολησιμότητας, καθώς και να εξοικειωθούν με τις μεθοδολογίες ΑΠΓ για τον προσδιορισμό της γνώσης που αποκτάται μέσω άτυπης ή μη τυπικής μάθησης.



ΕΝΟΤΗΤΑ 2. ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΕΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΓ – ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ταυτοποίηση, η αξιολόγηση και η αναγνώριση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης είναι οι τρεις κύριες φάσεις της διαδικασίας επικύρωσης, σύμφωνα με το «Making Learning Visible» (Cedefop, 2000). Ακόμα κι αν η επικύρωση οδηγεί σε επίσημο πιστοποιητικό ή πιστοποίηση, τα βήματα ταυτοποίησης και αξιολόγησης που προηγούνται της επίσημης αναγνώρισης είναι ζωτικής σημασίας για την όλη διαδικασία. Ο τρόπος με τον οποίο διαχειριζόμαστε την αρχική ταυτοποίηση και αξιολόγηση της –συχνά σιωπηρής– μάθησης έχει μεγάλο αντίκτυπο στην ποιότητα της διαδικασίας επικύρωσης. Η μη τυποποιημένη μάθηση λαμβάνει χώρα εκτός των επίσημων ιδρυμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και συνήθως βασίζεται σε περίπλοκες, προσωπικά προσαρμοσμένες μαθησιακές εμπειρίες και διαδρομές. Η διασφάλιση της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας των διαδικασιών ταυτοποίησης και αξιολόγησης απαιτεί προσεκτική εξέταση των μεθόδων και προσεγγίσεων που έχουν σχεδιαστεί για τη διαχείριση των σταδίων ταυτοποίησης και αξιολόγησης.

Η σταδιακή εφαρμογή της επικύρωσης στις ευρωπαϊκές χώρες συνέπεσε με την αναγνώριση ότι κάθε ένα από τα προηγούμενα βήματα μπορεί να αντιμετωπιστεί ανεξάρτητα. Ενώ μιλάμε για μια ολοκληρωμένη διαδικασία που οδηγεί σε ένα επίσημο πιστοποιητικό ή προσόν σε ορισμένες περιπτώσεις, σε άλλες, η μαθησιακή ταυτότητα θεωρείται ως στόχος από μόνη της, που δεν σχετίζεται με καμία επίσημη διαδικασία πιστοποίησης. Οι πτυχές επικύρωσης αναφέρονται με διάφορους τρόπους και με διάφορα ονόματα, όπως «μέτρηση ικανοτήτων», «αξιολόγηση ικανοτήτων», «διάγνωση γνώσης», «δοκιμή δεξιοτήτων» και ούτω καθεξής.

Αυτή η ενότητα βασίζεται κυρίως σε ερευνητικά δεδομένα από τον Ευρωπαϊκό κατάλογο για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, ο οποίος έχει



αναπτυχθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Cedefop από το 2002. Οι διαδικασίες και τα όργανα που χρησιμοποιούνται για την επικύρωση είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με τα πρότυπα, το πλαίσιο και τις μεθοδολογίες που υποστηρίζουν συστήματα πιστοποίησης. Αυτή η σχέση είναι επίσης το αντικείμενο της παρούσας Ενότητας.

ΣΚΟΠΟΙ ΚΑΙ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Στόχος της παρούσας ενότητας είναι η εξοικείωση με τις μεθοδολογίες ΑΠΓ για την αναγνώριση της γνώσης που αποκτήθηκε μέσω της άτυπης ή μη τυπικής μάθησης. Πιο συγκεκριμένα, η ενότητα στοχεύει στην κατανόηση των θεωρητικών και πρακτικών προσεγγίσεων για την υλοποίηση της ΑΠΓ, παράλληλα με την κατανόηση του πλαισίου μέσα στο οποίο λειτουργεί. Η ενότητα στοχεύει επίσης να εμπλουτίσει τις γνώσεις των εκπαιδευτικών/εκπαιδευτών και των συμβούλων σταδιοδρομίας σχετικά με το τι σημαίνει διαμορφωτική και αθροιστική αξιολόγηση και την αντίθεση στη μεταξύ τους σχέση.

Η ενότητα επιχειρεί να προσφέρει κατανόηση των ακόλουθων μαθησιακών στόχων:

- ορισμός της διαμορφωτικής και αθροιστικής αξιολόγησης
- τη σχέση μεταξύ αυτών των τύπων αξιολόγησης
- τα βήματα της διαδικασίας επικύρωσης
- πώς αλληλεπιδρούν μεταξύ τους τα τυπικά και άτυπα συστήματα
- πώς τα πρότυπα και οι μέθοδοι υποστηρίζουν τα συστήματα πιστοποίησης
- τα είδη αναγνώρισης της προηγούμενης μάθησης με τη χρήση πρακτικών παραδειγμάτων

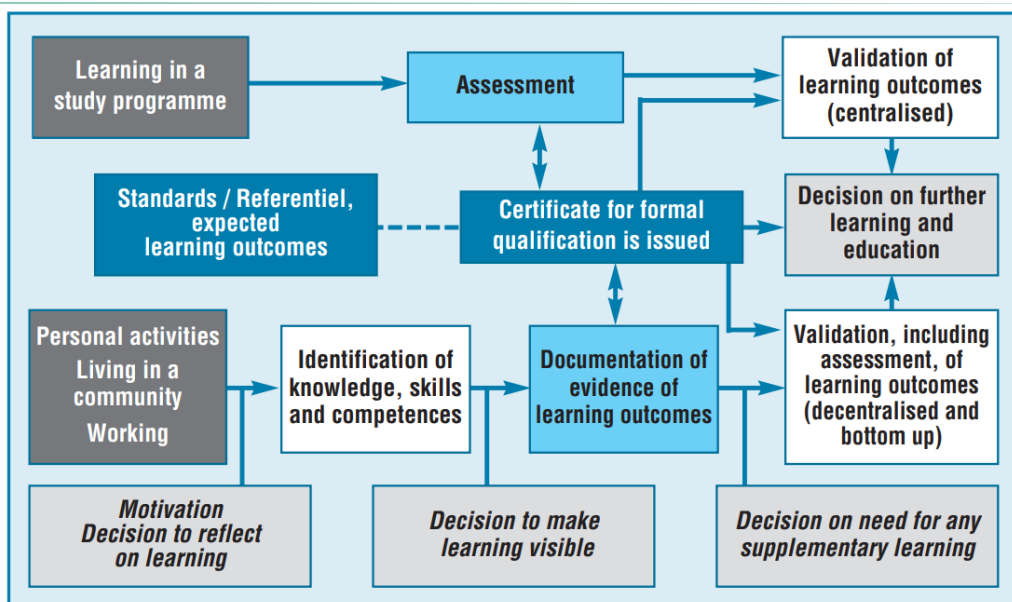
Η σχέση μεταξύ διαμορφωτικής και αθροιστικής αξιολόγησης

Η αντίθεση μεταξύ διαμορφωτικής και αθροιστικής προσέγγισης για την επικύρωση χρησιμοποιείται συνήθως για να περιγράψει τη διάκριση μεταξύ ταυτοποίησης, αξιολόγησης και αναγνώρισης. Ο κύριος στόχος των αθροιστικών αξιολογήσεων είναι



να παράσχουν μια οριστική δήλωση σχετικά με το τι έχει μαθευτεί μέχρι τώρα, και είναι ξεκάθαρα για την επισημοποίηση και την πιστοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Ως αποτέλεσμα, συνδέονται και ενσωματώνονται σε οργανισμούς και αρχές που είναι εξουσιοδοτημένες να παρέχουν πιστοποιητικά. Ο κύριος στόχος της διαμορφωτικής αξιολόγησης είναι να βοηθήσει τους μαθητές να διευρύνουν και να εμβαθύνουν στην κατανόησή τους. Η διαμορφωτική αξιολόγηση παρέχει ανατροφοδότηση στη μαθησιακή διαδικασία ή σταδιοδρομία, εντοπίζοντας δυνατά και αδύνατα σημεία και θέτοντας τις βάσεις για προσωπική ή οργανωτική πρόοδο. Οι διαμορφωτικές αξιολογήσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο σε μια ποικιλία καταστάσεων, που κυμαίνονται από την καθοδήγηση και την παροχή συμβουλών έως τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης. Ενώ η διάκριση μεταξύ διαμορφωτικής και αθροιστικής αξιολόγησης είναι χρήσιμη για αναλυτικούς σκοπούς, θα πρέπει να προσεγγίζεται με προσοχή. Στην πραγματικότητα, οι περισσότερες διαδικασίες επικύρωσης θα περιλαμβάνουν και τα δύο μέρη ταυτόχρονα.

Αν και η διαμορφωτική μέθοδος είναι σημαντική, οι πολιτικές για την επικύρωση έχουν συνδεθεί και υποκινούνται από την επιθυμία να ανοίξουν τα συστήματα πιστοποιήσεων και προσόντων σε μαθησιακά αποτελέσματα που αποκτήθηκαν εκτός των επίσημων συστημάτων, στην πλειονότητα των περιπτώσεων. Είναι ζωτικής σημασίας να παρατηρήσουμε πώς η επικύρωση συνδέεται και ευθυγραμμίζεται με το επίσημο σύστημα προκειμένου να το κατανοήσουμε πλήρως. Το σχήμα 1 παρακάτω απεικονίζει τα πολλά στάδια επικύρωσης και τον τρόπο αλληλεπίδρασης των επίσημων και ανεπίσημων συστημάτων σε γενικές γραμμές. Τα άτομα και στα δύο συστήματα έχουν επιλογές σχετικά με το πώς μαθαίνουν και πώς το δημοσιοποιούν. Οι διαδικασίες επικύρωσης εκτός της επίσημης ροής, γενικά, προσφέρουν πολλές περισσότερες επιλογές, καθώς είναι πιο περίπλοκες και τα επαγγέλματα εκμάθησης δεν αποτελούν εξαίρεση. Το περιβάλλον μάθησης και επικύρωσης ενός επίσημου συστήματος είναι πιθανό να είναι απλό.



Source: created by Jens Bjørnåvold and Mike Coles.

Ατομική επικύρωση και η διαδικασία επικύρωσης

Η πρώτη ευρωπαϊκή ιδέα για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης τοποθετεί το άτομο στο επίκεντρο της διαδικασίας. Υποστηρίζει ότι η προβολή ολόκληρου του φάσματος των γνώσεων, των ικανοτήτων και των εμπειριών ενός ατόμου είναι μια εθελοντική δραστηριότητα και ότι τα ευρήματα επικύρωσης παραμένουν ιδιοκτησία του ατόμου. Υπάρχει δικαίωμα προσφυγής κατά των αποφάσεων και το άτομο προστατεύεται αργότερα από συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ των ατόμων που εκτελούν την επικύρωση.

Το Σχήμα 1 απεικονίζει τα διάφορα στάδια επικύρωσης και τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν σε κάθε σταυροδρόμι. Ο Πίνακας 1 παρέχει μια πιο εις βάθος ματιά στις επιλογές που είναι διαθέσιμες στα άτομα.

Στάδιο επικύρωσης	Επιλογές	Σχόλια
Πριν την έναρξη	Αν θα αρχίσετε να δίνετε περισσότερη προσοχή στην προηγούμενη μάθηση ή όχι.	Είναι σημαντικό να έχετε κίνητρο για να ξεκινήσετε τη διαδικασία. Οι προσωπικοί λόγοι μπορεί να περιλαμβάνουν την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης κάποιου, καθώς και οικονομικά κίνητρα, όπως η



		εύρεση μιας νέας καριέρας ή η υποβολή αίτησης για ένα επίσημο πρόγραμμα εκπαίδευσης. Οι αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές και η παρουσίαση νέων προοπτικών που απαιτούν επιβεβαίωση των δεξιοτήτων μπορεί μερικές φορές να ωθήσουν τις εταιρείες να εξετάσουν την επικύρωση.
Έναρξη	Να καταγράψετε σε ένα σχεδιάγραμμα τις γνώσεις και τις ικανότητες που αποκτήσετε.	Οι προσδοκίες για μια επίσημη πιστοποίηση ή μια θέση εργασίας χρησιμεύουν ως αφετηρία για την αναγνώριση.
Προτεκμηρίωση	Πώς να υπολογίσετε τις απαιτήσεις της διαδικασίας τεκμηρίωσης. Αν πρέπει ή όχι να προχωρήσετε με την τεκμηρίωση.	Η απόφαση να προχωρήσετε στη διαδικασία τεκμηρίωσης απαιτεί ακριβείς, έγκαιρες και προσβάσιμες πληροφορίες, συμβουλές και καθοδήγηση. Είναι επίσης σημαντική για να αποφασίσετε εάν θα ακολουθήσετε ή όχι κάποια πρόσθετη εκπαίδευση.
Τεκμηρίωση	Πώς να συλλέξετε και να χαρτογραφήσετε στοιχεία με τον πιο αποτελεσματικό δυνατό τρόπο. Από πλευράς αποδείξεων, πόσα είναι αρκετά; Τι να	Αυτό είναι το πιο σημαντικό στοιχείο της διαδικασίας επικύρωσης από τη σκοπιά του ατόμου. Θα πρέπει να ζητείται η γνώμη ειδικών συμβούλων (σχετικά με το περιεχόμενο και τη διαδικασία τεκμηρίωσης) για τυχόν ζητήματα που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Αυτές οι συνομιλίες θα χρησιμοποιηθούν για τη λήψη



		κάνετε σε περιπτώσεις όπου δεν υπάρχουν αρκετά στοιχεία. Εάν θέλετε να υποβάλετε κάτι για επικύρωση, μπορείτε να το κάνετε.	αποφάσεων σχετικά με την επάρκεια των αποδεικτικών στοιχείων. Κατά τη διαδικασία τεκμηρίωσης, η ανάγκη για επιπλέον μάθηση θα γίνει προφανής. Και σε αυτό το σημείο θα ζητηθούν συμβουλές.	
Υποβολή επικύρωση	για	Είναι τα αποδεικτικά στοιχεία σύμφωνα με το απαιτούμενο πρότυπο ως προς την εγκυρότητα; Πώς να προετοιμαστείτε για ερωτήσεις συνέντευξης με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.	Απαιτούνται ανεξάρτητες συμβουλές σχετικά με την επάρκεια της αποδεικτικής βάσης και τον καλύτερο τρόπο υποστήριξης της προφορικά.	
Επικύρωση		Ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος για να εξασφαλίσετε ένα καλό αποτέλεσμα;	Τα αποτελέσματα είναι η πίστωση, η μερική πιστοποίηση ή η πλήρης πιστοποίηση.	
Πιστοποίηση		Εάν θα επιδιώξετε ή όχι την πιστοποίηση.	Υπάρχει ανάγκη για καθοδήγηση όσον αφορά την πρόσθετη αξία της πιστοποίησης.	



Περαιτέρω προσόντα	Λήψη της απόφασης για το επόμενο βήμα	Είναι γνωστό ότι η μάθηση και η απόκτηση προσόντων μπορούν να οδηγήσουν σε μια επιθυμία για ακόμη περισσότερη μάθηση και προσόντα.
--------------------	---------------------------------------	--

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή – ΓΔ Παιδείας και Πολιτισμού και Cedefop, 2007.

Πρότυπα και μέθοδοι επικύρωσης

Οι διαδικασίες και τα όργανα που χρησιμοποιούνται για την επικύρωση είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με τα πρότυπα και τις αναφορές που υποστηρίζουν τα συστήματα πιστοποίησης. Αυτή η σχέση είναι το θέμα των επόμενων σελίδων αυτού του κεφαλαίου.

Απαιτείται ένα κοινό σημείο αναφοράς για το άνοιγμα των προσόντων σε ένα ευρύτερο φάσμα μαθησιακών διαδικασιών και καταστάσεων. Ο τρόπος με τον οποίο τίθεται και γίνεται αντιληπτό αυτό το σημείο αναφοράς – πρότυπο – καθορίζει την εγκυρότητα της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Ένα υπερβολικά περιοριστικό πρότυπο μπορεί να έρχεται σε σύγκρουση με τη μη τυποποιημένη, αλλά συχνά εξαιρετικά σημαντική, μάθηση που εμφανίζεται εκτός σχολείων. Ενώ οι διαδικασίες επικύρωσης έχουν λάβει μεγάλη προσοχή, τα πρότυπα και ο τρόπος με τον οποίο επηρεάζουν τα τελικά αποτελέσματα της διαδικασίας έχουν λάβει λιγότερη προσοχή. Τα προσόντα – συμπεριλαμβανομένης της επικύρωσης μέσα της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης – χωρίζονται συχνά σε δύο κατηγορίες: επαγγελματικά και εκπαιδευτικά πρότυπα. Αυτές οι δύο ομάδες, οι οποίες αναφέρονται ως προδιαγραφές απασχόλησης και διδασκαλίας/μάθησης, έχουν διαφορετικές λογικές, αντανakλώντας διαφορετικές προτεραιότητες, στόχους και σκοπούς.

Τα επαγγελματικά πρότυπα είναι ταξινομήσεις και ορισμοί των βασικών θέσεων εργασίας των ανθρώπων. Αυτά τα πρότυπα ακολουθούν τη λογική της απασχόλησης, εστιάζοντας στο τι πρέπει να κάνουν οι άνθρωποι, πώς θα το κάνουν και πόσο καλά θα το κάνουν.

Ως αποτέλεσμα, τα επαγγελματικά πρότυπα πρέπει να γράφονται ως δεξιότητες και να εκφράζονται με όρους αποτελεσμάτων. Υπάρχουν σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες,



αν και η εξαγωγή και η παρουσίαση των προτύπων από κάθε χώρα είναι μοναδική. Τα επαγγελματικά πρότυπα χρησιμεύουν ως σύνδεσμος μεταξύ της αγοράς εργασίας και της εκπαίδευσης, καθώς μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την κατασκευή εκπαιδευτικών προτύπων (προγράμματα μαθημάτων και παιδαγωγικές).

Ακολουθώντας τη λογική της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, τα εκπαιδευτικά πρότυπα επικεντρώνονται στο τι χρειάζεται να μάθουν τα άτομα, πώς θα το αποκτήσουν και πώς θα μετρηθεί η ποιότητα και η ουσία της μάθησης. Ως αποτέλεσμα, το πρωταρχικό μέλημα εκφράζεται με όρους εισακτέων τιμών (θέμα, αναλυτικό πρόγραμμα, μέθοδοι διδασκαλίας, διαδικασία και αξιολόγηση). Οι προδιαγραφές διδασκαλίας και οι απαιτήσεις προσόντων είναι κοινές μορφές εκπαιδευτικών προτύπων. Για να είστε ικανός υδραυλικός, για παράδειγμα, πρέπει να μελετήσετε αυτά τα μαθήματα για αυτό το χρονικό διάστημα σε αυτό το είδος ιδρύματος και να χρησιμοποιήσετε αυτό το βιβλίο ή αυτό το εγχειρίδιο. Τα επαγγελματικά πρότυπα που εκφράζονται ως δεξιότητες δημιουργούν μια αλλαγή στον τρόπο με τον οποίο γράφονται τα εκπαιδευτικά πρότυπα — ως μαθησιακά αποτελέσματα ή δηλώσεις για το τι καταλαβαίνει και τι μπορεί να κάνει ένα άτομο στο χώρο εργασίας.

Η επικύρωση πρέπει να λειτουργεί σύμφωνα με τα ίδια πρότυπα με το επίσημο σύστημα, εάν πρόκειται να γίνει σημαντικό μέρος των συστημάτων (και πλαισίων) προσόντων. Αυτό είναι προβληματικό επειδή οι περισσότερες διαδικασίες επικύρωσης για τη μη τυπική και άτυπη μάθηση βασίζονται στον δεύτερο τύπο προτύπων, αυτά που δημιουργήθηκαν ρητά για το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το βασικό ερώτημα είναι εάν αυτά τα πρότυπα καθορίζονται με τον προσδιορισμό των εισροών ή των αποτελεσμάτων της διδασκαλίας και εάν αντικατοπτρίζουν μια προσέγγιση προσανατολισμένη στις ικανότητες. Ενώ η προσέγγιση που βασίζεται στις ικανότητες φαίνεται να χρησιμοποιείται σε μεγάλο βαθμό στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (λόγω του γεγονότος ότι η σύνδεση με τα επαγγελματικά πρότυπα είναι συνήθως ισχυρότερη), τα υπάρχοντα πρότυπα γενικά και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δεν είναι πάντα κατάλληλα για την επικύρωση μη τυπικά και ανεπίσημα μαθησιακά αποτελέσματα. Ο τρόπος με τον οποίο αναπτύσσονται τα πρότυπα και ο βαθμός στον οποίο προσδιορίζονται και χαρακτηρίζονται μέσω μαθησιακών αποτελεσμάτων ή δεξιοτήτων είναι κρίσιμοι παράγοντες για την επιτυχή εφαρμογή της επικύρωσης σε όλη την Ευρώπη.

Μέθοδοι



Η ευρωπαϊκή καταγραφή του 2005 παρείχε μια επισκόπηση των πολλών μεθόδων και προσεγγίσεων για την αναγνώριση, τεκμηρίωση και αξιολόγηση που χρησιμοποιούνται στις χώρες που ερευνήθηκαν, καθώς και καθόρισε μια τυπολογία μεθόδου (Colardyn and Bjornavold, 2004· Cedefop, Colardyn, and Bjornavold, 2005). Ακολουθεί μια ανάλυση των προσεγγίσεων που αναφέρονται στην καταγραφή του 2005:

- Τεστ και εξετάσεις: στο επίσημο σύστημα, τα τεστ και οι εξετάσεις χρησιμοποιούνται για τον εντοπισμό και την επικύρωση της άτυπης και μη τυπικής μάθησης.

Το τεστ είναι μια τεχνική που χρησιμοποιείται για τον προσδιορισμό της ποιότητας, της απόδοσης ή της αξιοπιστίας κάποιου πράγματος, ιδιαίτερα πριν τεθεί σε ευρεία χρήση. Η εξέταση είναι μια ενδεδειγμένη εξέταση ή έρευνα. Μια επίσημη εξέταση των γνώσεων ή των δεξιοτήτων ενός ατόμου σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο ή ειδικότητα. Η κύρια διάκριση μεταξύ ενός τεστ και μιας εξέτασης είναι ότι και οι δύο αναφέρονται σε διαφορετικές μορφές αξιολογήσεων. Σε σύγκριση με μια εξέταση, ένα τεστ είναι συνήθως μια μικρότερη και λιγότερο σημαντική αξιολόγηση. Το τεστ και η εξέταση συχνά συγχέονται ως έννοιες, καθώς χρησιμοποιούνται εναλλακτικά για όλους τους σκοπούς. Ωστόσο, μια φράση, κατά καιρούς, μπορεί να φανεί περιέργη, κάτι που δεν θα έπρεπε να ισχύει εάν οι δύο έννοιες ήταν πράγματι εναλλάξιμες. Αυτό συμβαίνει λόγω της διάκρισης μεταξύ του τεστ και της εξέτασης. Ένα τεστ και μια εξέταση είναι και οι δύο μορφές αξιολόγησης που πρέπει να ολοκληρωθούν. Και οι δύο χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό του μορφωτικού ή γνωστικού επιπέδου κάποιου. (Διαφορά μεταξύ δοκιμής και εξέτασης | Test vs Examination, 2021)

- Δηλωτικές μέθοδοι: βασίζονται στην ταυτοποίηση των ίδιων των ατόμων και στην τεκμηρίωση των ικανοτήτων τους, η οποία συνήθως επαληθεύεται από τρίτο μέρος. Η εκμάθηση ιστορικών γεγονότων, δεδομένων και κανόνων. Είναι πιο σημαντικό να μάθεις το «τί» παρά το «πώς». Η δηλωτική μάθηση μερικές φορές συγκρίνεται με τη «διαδικαστική μάθηση» ή με το «γνωρίζω το πώς». Η δηλωτική μάθηση είναι η μάθηση που μπορούμε να περιγράψουμε (να δηλώσουμε) μέσω της γλώσσας στους ανθρώπους. Η δηλωτική μάθηση συχνά χωρίζεται σε δύο τύπους μάθησης: σημασιολογικές πληροφορίες, γεγονότα και επεισοδιακά, αυτοβιογραφικά γεγονότα. Επειδή η δηλωτική μάθηση ορίζεται και προσδιορίζεται με όρους γλώσσας, ο προσδιορισμός της δηλωτικής μάθησης στα ζώα είναι δύσκολος. (Δηλωτική Μάθηση, χωρίς ημερομηνία.)



• Παρατήρηση: απόκτηση αποδείξεων κάποιας δεξιότητας ενός ατόμου, ενώ εκτελεί εργασίες ρουτίνας στην εργασία του. Οι επαγγελματίες μπορούν να χρησιμοποιήσουν την παρατηρητική αξιολόγηση για να καταγράψουν και να αναφέρουν τις αποδείξεις της εκμάθησης των μαθητών τους. Μπορούμε να παρατηρήσουμε τη μαθησιακή διαδικασία μέσω της παρατηρητικής αξιολόγησης. Η παρατηρητική αξιολόγηση είναι μια διαμορφωτική, ολοκληρωμένη διδακτική προσέγγιση στην οποία τόσο ο εκπαιδευτικός όσο και ο εκπαιδευόμενος καθοδηγούνται από συνεχείς αξιολογήσεις. Επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να καταγράφουν μεθοδικά τις παρατηρήσεις που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον προγραμματισμό μελλοντικών συνεδριών, την παρακολούθηση της προόδου των μαθητών, τον εντοπισμό ατομικών και ομαδικών μαθησιακών ζητημάτων και τη συζήτηση με μαθητές και γονείς.

Η παρατηρητική αξιολόγηση είναι εξίσου έγκυρη και κατάλληλη σε όλους τους τομείς μάθησης, συμπεριλαμβανομένης της πνευματικής, συναισθηματικής, σωματικής και αισθητικής ανάπτυξης των μαθητών, καθώς και της ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων. Η παρατηρητική αξιολόγηση βοηθά τους δασκάλους να επικεντρωθούν σε διάφορα πράγματα, όπως η απόκτηση και εφαρμογή της γνώσης, τα μαθησιακά αποτελέσματα, οι ομαδικές μαθησιακές ικανότητες και τα ατομικά στυλ μάθησης.

Υπάρχουν δύο τύποι παρατηρητικής αξιολόγησης: η ακούσια και η εκούσια. Η ακούσια παρατήρηση συμβαίνει κατά τη διάρκεια συνεχών (σκόπιμων) δραστηριοτήτων διδασκαλίας και μάθησης, καθώς και αλληλεπιδράσεις μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών - εμφανίζεται μια απροσδόκητη ευκαιρία, στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων στην τάξη, για τον εκπαιδευτικό να παρατηρήσει κάποια πτυχή της εκμάθησης μεμονωμένων μαθητών. Η εκούσια παρατήρηση συνεπάγεται ότι ο εκπαιδευτικός ορίζει συγκεκριμένο χρόνο για να παρατηρήσει ορισμένα μαθησιακά αποτελέσματα. Αυτή η προγραμματισμένη ευκαιρία θα μπορούσε να συμβεί κατά τη διάρκεια τακτικών δραστηριοτήτων στην τάξη ή ως μέρος μιας απαίτησης αξιολόγησης, όπως μια πρακτική δραστηριότητα ή μια δραστηριότητα απόδοσης. (Literacy and numeracy for learning and life, 2021)

• Προσομοίωση και αποδεικτικά στοιχεία που βασίζονται στην εργασία: Η προσομοίωση είναι όταν ένα άτομο τίθεται σε μια κατάσταση που πληροί όλες τις προϋποθέσεις ενός πραγματικού σεναρίου, με σκοπό να αξιολογηθούν οι ικανότητές του. Ένας υποψήφιος συγκεντρώνει φυσικά ή εννοιολογικά στοιχεία μαθησιακών αποτελεσμάτων για να εξαγάγει στοιχεία από την εργασία. Αυτό θα μπορούσε να είναι



στο πλαίσιο της απασχόλησης, της εθελοντικής εργασίας, της οικογένειας ή άλλων περιστάσεων. Αυτή η απόδειξη χρησιμεύει ως βάση για την επικύρωση των ικανοτήτων από τρίτους.

- Μέθοδος δείγματος εργασίας: μια συλλογή διαδικασιών και μέσων που χρησιμοποιούνται για τη δημιουργία ενός συνεκτικού συνόλου εγγράφων ή δειγμάτων εργασίας που καταδεικνύουν τα ταλέντα και τις ικανότητες ενός ατόμου με διάφορους τρόπους.

Αυτές οι κατηγορίες πρέπει να ληφθούν υπόψη στο πλαίσιο της διαδικασίας επικύρωσης που απεικονίζεται στο Σχήμα 1 και των διαφόρων εργαλείων και μεθοδολογιών που χρησιμοποιούνται σε διάφορα στάδια. Οι διακρίσεις μεταξύ των διαφόρων προσεγγίσεων δεν είναι πάντα εμφανείς. Ως αποτέλεσμα, ορισμένες πρωτοβουλίες επικύρωσης μπορεί να περιλαμβάνουν περισσότερες από μία από αυτές τις μεθοδολογίες, για παράδειγμα, για να αυξήσουν την εγκυρότητα ή την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι αυτές οι κατηγορίες είναι μάλλον ευρείες, με πιθανές πρόσθετες διακρίσεις σε ορισμένες από αυτές. (Zeichner and Wray, 2000).

Τα δείγματα εργασίας είναι ιδιαίτερα χρήσιμα για την επιβεβαίωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Επιτρέπουν σε κάθε αιτούντα να συμμετέχει ενεργά στη συλλογή αποδεικτικών στοιχείων και να παρέχει μια ποικιλία τεχνικών για την αύξηση της συνολικής εγκυρότητας της προσέγγισης. Πολλές χώρες το έχουν αποδείξει καθιστώντας το χαρτοφυλάκιο θεμελιώδες στοιχείο των διαδικασιών πιστοποίησής τους. Η κατασκευή δειγμάτων εργασίας αυξάνει την αυτοαξιολόγηση και συγκεντρώνει την προσοχή των μαθητών στα πρότυπα ποιότητας, σύμφωνα με μεγάλο όγκο ερευνών στη βιβλιογραφία των δειγμάτων εργασίας. Γενικά, ένα επιτυχημένο σύνολο δειγμάτων εργασίας επικύρωσης είναι εύκολο να αξιολογηθεί και εστιάζει σε συγκεκριμένα συνδεδεμένα μαθησιακά αποτελέσματα, σύμφωνα με τους αξιολογητές (Peters, 2005).

Η προετοιμασία του συνόλου δειγμάτων εργασίας συνήθως ξεκινά με το στάδιο της «τεκμηρίωσης», το οποίο προηγείται του σταδίου αξιολόγησης. Τα αποδεικτικά στοιχεία αποκτώνται και οργανώνονται σύμφωνα με τα συμφωνημένα πρότυπα ακόμη και σε αυτό το στάδιο. Ως αποτέλεσμα, το σύνολο δειγμάτων εργασίας χρησιμεύει ως ένα ζωτικό εργαλείο για να γίνει ορατή η μάθηση, τόσο διαμορφωτική όσο και



αθροιστική. Η Ευρωπαϊκή Καταγραφή του 2007 αναγνώρισε τον πιο σημαντικό κίνδυνο στην προετοιμασία του συνόλου δειγμάτων εργασίας όπως όταν οι υποψήφιοι το προετοιμάζουν μόνοι τους ή με μικρή βοήθεια από έναν καθηγητή. Μια μέθοδος υπέρβασης τέτοιων πιθανών περιορισμών είναι η συγκέντρωση ομάδων αιτούντων με σκοπό την ανταλλαγή εμπειριών και εκμάθησης, επιτρέποντας σε όλους τους συμμετέχοντες να προχωρήσουν με μεγαλύτερη σιγουριά στην προετοιμασία του δικού τους συνόλου δειγμάτων εργασίας για επικύρωση (Cedefop, 2007). Στη συνέχεια, μπορούν να προστεθούν μεμονωμένα σεμινάρια σε αυτές τις συνεδρίες.

Η χρήση ψηφιακών συνόλων δειγμάτων εργασίας είναι μια πρόσφατη τάση που γίνεται όλο και πιο δημοφιλής στον δημόσιο τομέα. Ενώ αυτά τα σύνολα δειγμάτων εργασίας είναι ενδιαφέροντα και επεκτείνονται ουσιαστικά και οδηγούν στην κατάργηση των εντύπων δειγμάτων εργασίας (Davies and Willis, 2001), διατρέχουν, ωστόσο, τον κίνδυνο η τεχνολογική καινοτομία να επισκιάσει τον στόχο τους. Η εκμάθηση της χρήσης της τεχνολογίας μπορεί να εξαλείψει τις ευκαιρίες μάθησης που προσφέρει η κατασκευή ενός συνόλου δειγμάτων εργασίας, αντισταθμίζοντας κάπως τα οφέλη που μπορούν να προσφέρουν τέτοια σύνολα. Αυτά περιλαμβάνουν τη δυνατότητα συνδυασμού κειμένου, ήχου, γραφικών και αναπαραστάσεων πληροφοριών που βασίζονται σε βίντεο, καθώς και μεγαλύτερη δυνατότητα συσσώρευσης δεδομένων (Woodward and Nanlohy, 2004), που μπορεί να δώσει στο κοινό μια καλύτερη κατανόηση των επιτευγμάτων και των επιτυχιών του μαθητή (Kimeldorf, 1997) και αυξημένο κίνητρο για τον μαθητή. Σύμφωνα με τους Harnell-Young και Morris (1999), η ανάπτυξη συνόλου δειγμάτων εργασίας θα πρέπει να υποστηρίζεται αντί να καθοδηγείται από την τεχνολογία.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Συμπεράσματα

Συμπερασματικά, τα βιογραφικά και οι συνεντεύξεις μπορούν να παρέχουν μόνο μια συγκεκριμένη πτυχή της επαλήθευσης της γνώσης όσον αφορά την πρόσληψη, ανάπτυξη ή προώθηση εργαζομένων για νέες θέσεις εργασίας. Η εκπαίδευση, η εμπειρία και οι συστάσεις μεταφέρουν όλες πληροφορίες σχετικά με τις γνώσεις και τα επιτεύγματα ενός ατόμου. Ωστόσο, η διεξαγωγή αξιολόγησης δεξιοτήτων είναι ο



καλύτερος τρόπος για να κατανοήσει κανείς τις δεξιότητες και το επίπεδο ικανοτήτων του. Η αξιολόγηση δεξιοτήτων είναι μια απλή εξέταση της ικανότητας ενός ατόμου να επιτελεί μια δεδομένη ικανότητα ή ομάδα δεξιοτήτων. Είναι συνήθως μια δοκιμασία δεξιοτήτων που αφορούν μια εργασία ή έναν ρόλο. Σε έναν ιδανικό κόσμο, η αξιολόγηση καταγράφει τον βαθμό επάρκειας κάθε συμμετέχοντα για κάθε δεξιότητα, επιτρέποντάς σας να δείτε ποιος είναι νέος στη δεξιότητα και ποιος την έχει κατακτήσει. Οι αξιολογήσεις δεξιοτήτων μπορούν να λάβουν τη μορφή προσομοίωσης, τεστ, ερωτηματολογίου ή παρατήρησης και μπορούν να γίνουν αυτοπροσώπως ή διαδικτυακά. (Team, 2021)

Για να ανοιχτούν τα προσόντα σε ένα ευρύτερο φάσμα μαθησιακών διαδικασιών και πλαισίων, είναι απαραίτητο ένα κοινό σημείο αναφοράς. Η εγκυρότητα της μη τυπικής και άτυπης μάθησης καθορίζεται από τον τρόπο με τον οποίο αυτό το σημείο αναφοράς – πρότυπο – καθιερώνεται και γίνεται αντιληπτό. Τα επαγγελματικά πρότυπα είναι ταξινομήσεις και ορισμοί που χρησιμοποιούνται για να κατηγοριοποιήσουν και να ορίσουν τα κύρια επαγγέλματα των ανθρώπων. Αυτά τα κριτήρια βασίζονται στη λογική της απασχόλησης, εστιάζουν στο τι πρέπει να επιτύχουν οι άνθρωποι, πώς θα το κάνουν και πόσο επιτυχημένα θα το κάνουν.

Αναφορές

- Cedefop (2007). Recognition and validation of non-formal and informal learning for VET teachers and trainers in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office. (Cedefop Panorama series; 147). Διαθέσιμο διαδικτυακά: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/480/5174_en.pdf
- Cedefop; Bjornavold, J. (2000). Making learning visible: identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe. Luxembourg: Publications Office. (Cedefop Reference series)
- Colardyn, D.; Bjornavold, J. (2004). Validation of formal, non-formal and informal learning: policy and practices in EU Member States. European Journal of Education, Vol. 39, No 1, p. 70-88.
- Davies, M.; Willis, E. (2001). Through the looking glass ... preservice professional portfolios. The teacher educator, εκδ. 37, νούμερο 1, σελ. 7-31



- Differencebetween.info. 2021. Difference between Test and Examination | Test vs Examination. [διαδικτυακά] Διαθέσιμο στο: <<http://www.differencebetween.info/difference-between-test-and-examination>> [Τελευταία πρόσβαση 30 Αυγούστου 2021].
- Encyclopedia of Neuroscience, n.d. Declarative Learning. σελ.931-931.
- Hartnell-Young, E.; Morris, M. (1999). Digital professional portfolios for change. Arlington Heights: Skylight Professional Development.
- Kimeldorf, M. (1997). Portfolio power: the new way to showcase all your job skills and experience. Princeton, NJ: Peterson's Publishing Group.
- Peters, H. (2005). Contested discourses: assessing the outcomes of learning from experience for the award of credit in higher education. Assessment and Evaluation in Higher Education, εκδ. 30, νούμερο 3, σελ. 273-285.
- Sess.ie. 2021. Literacy and numeracy for learning and life. [online] Available at: <https://www.sess.ie/sites/default/files/Temp_Upload_Files/2013_14/Numeracy%20Day%201%20Observational%20Assessment.docx> [Τελευταία πρόσβαση 30 Αυγούστου 2021].
- Team, A., 2021. What is a Skills Assessment and Why is it Important? - The Avilar Blog. [διαδικτυακά] The Avilar Blog. Διαθέσιμο στο: <<https://blog.avilar.com/2020/05/20/what-is-a-skills-assessment-and-why-is-it-important/>> [Τελευταία πρόσβαση 31 Αυγούστου 2021].
- Woodward, H.; Nanlohy, P. (2004). Digital portfolios: fact or fashion? Assessment and Evaluation in Higher Education, εκδ. 29, νούμερο 2, σελ. 227-238.
- Zeichner, K.; Wray, S. (2000). The teaching portfolio as a vehicle for student teacher development: what we know and what we need to know. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, April 2000



ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΣΧΕΔΙΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Ενότητα: 2

Διάρκεια: 70 λεπτά

Θέμα: Έλεγχος
δεξιοτήτων για μαθητές

Αριθμός
Δραστηριοτήτων:
3 δραστηριότητες
(1 άσκηση
προθέρμανσης,
1 άσκηση αναγνώρισης
δεξιοτήτων,
1 άσκηση αυτογνωσίας)

ΕΣΤΙΑΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Δομή/Δραστηριότητα:

Υπάρχουν πέντε στοιχεία που θα αποτελούν αυτό το υποδειγματικό σχέδιο μαθήματος: Στόχοι, Προθέρμανση, Παρουσίαση, Εξάσκηση, Αξιολόγηση.

Στόχοι: Το σχέδιο μαθήματος ξεκινά με τις προσδοκίες που ζητείται από τους εκπαιδευόμενους να ολοκληρωθούν μέχρι το τέλος της συνεδρίας. Αυτές ποικίλλουν ανάλογα με την άσκηση και αναλύονται στο φύλλο δραστηριοτήτων κάθε άσκησης για την Ενότητα 2.

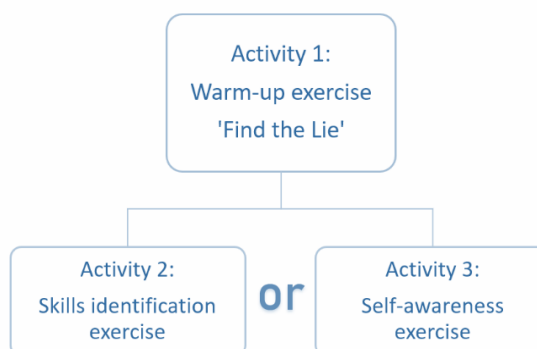
Προθέρμανση (10 λεπτά): Η άσκηση προθέρμανσης είναι ένα γρήγορο και ευχάριστο παιχνίδι που μπορεί να παίξει ένας εκπαιδευτικός με τους μαθητές. Σε αυτήν την περίπτωση, δεδομένου ότι η προθέρμανση είναι στην αρχή της



συνεδρίας, η επιλεγμένη άσκηση λειτουργεί επίσης ως δραστηριότητα για το σπάσιμο του πάγου: μια δραστηριότητα για το σπάσιμο του πάγου είναι μια δραστηριότητα διευκόλυνσης που έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τα μέλη μιας ομάδας να ξεκινήσουν τη διαδικασία δημιουργίας μιας ομάδας. Οι δραστηριότητες για το σπάσιμο του πάγου χρησιμοποιούνται συχνά ως παιχνίδι για να «ζεστάνουν» μια ομάδα βοηθώντας τα μέλη να γνωριστούν μεταξύ τους.

Εν τω μεταξύ, ο στόχος μιας προθέρμανσης είναι: να δώσει κίνητρο στους μαθητές, να τους ξυπνήσει (οι άνθρωποι συνήθως νυστάζουν νωρίς το πρωί και μετά το μεσημεριανό γεύμα) και να τους ετοιμάσει να μελετήσουν ενεργοποιώντας τις σκέψεις και το σώμα τους. Μια υποδειγματική άσκηση προθέρμανσης με τίτλο «Βρες το ψέμα» περιλαμβάνεται στο φύλλο δραστηριότητας.

Παρουσίαση (10 με 20 λεπτά): Το νέο υλικό παρουσιάζεται μέσα από τη χρήση της πιο κατάλληλης τεχνικής. Στο φύλλο δραστηριοτήτων περιλαμβάνονται δύο υποδειγματικές ασκήσεις, από τις οποίες μπορεί να επιλέξει ο εκπαιδευτικός:



Η Δραστηριότητα 2 με τίτλο «Αναγνώριση δεξιοτήτων» πραγματοποιείται σε ένα φύλλο δραστηριότητας, όπου κάθε εκπαιδευόμενος ενθαρρύνεται να συμπληρώσει το δικό του Φύλλο Αναγνώρισης Δεξιοτήτων (διατίθεται στα Παραρτήματα του φύλλου δραστηριότητας), το οποίο λειτουργεί ως χάρτης αυτο-ανακάλυψης όσον αφορά τα παρακάτω θέματα: Επικοινωνία, Διαπροσωπικές Σχέσεις, Προσωπική Επιτυχία, Κοινωνική Ευθύνη, Δέσμευση στην Κοινότητα, Απόκτηση Γνώσης και Εφαρμογή, Κριτική Σκέψη και Επίλυση Προβλημάτων. Ο εκπαιδευτικός αναμένεται να διαβάσει το Φύλλο Αναγνώρισης Δεξιοτήτων και να εξηγήσει τι σημαίνει κάθε δεξιότητα, χρησιμοποιώντας πρακτικά παραδείγματα,



έτσι ώστε όλοι οι συμμετέχοντες να κατανοήσουν τις δεξιότητες που αναφέρονται στο φύλλο.

Η Δραστηριότητα 3 έχει τίτλο «Άσκηση αυτογνωσίας». Οι εκπαιδευόμενοι αναμένεται να συμπληρώσουν το Φύλλο αυτογνωσίας (διατίθεται στα παραρτήματα του φύλλου δραστηριοτήτων). Αυτή η πιο μεγάλη σε διάρκεια άσκηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ενισχύσει την επίγνωση των κινήτρων στην καθημερινή ζωή και να μετρήσει πόσο μεγάλο μέρος του κινήτρου της καθημερινής δραστηριότητας χαρακτηρίζεται από αυτονομία. Με λίγα λόγια, αυτή η δραστηριότητα στοχεύει στον εντοπισμό των στοιχείων που επηρεάζουν τα κίνητρα καθώς και των ενεργειών που πρέπει να γίνουν.

Πρακτική εφαρμογή (20 με 40 λεπτά): Οι εκπαιδευόμενοι επιτρέπεται να εργαστούν ατομικά ή ομαδικά, ανάλογα με την άσκηση.

Αξιολόγηση (10 με 20 λεπτά): Ο εκπαιδευτικός συγκεντρώνει τα φύλλα αξιολόγησης των μαθητών ή βάζει την ομάδα/άτομο να παρουσιάσει την εργασία του.

Όπως εξηγείται στην Ενότητα 2, ο κύριος στόχος των αθροιστικών αξιολογήσεων είναι να παράσχουν μια συμπερασματική δήλωση σχετικά με το τι έχει μαθευτεί μέχρι τώρα, και είναι ξεκάθαρα για την επισημοποίηση και την πιστοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Ο κύριος στόχος της διαμορφωτικής αξιολόγησης είναι να βοηθήσει τους μαθητές να διευρύνουν και να εμβαθύνουν την κατανόησή τους. Η διαμορφωτική αξιολόγηση παρέχει ανατροφοδότηση στη μαθησιακή διαδικασία ή σταδιοδρομία, εντοπίζοντας δυνατά και αδύνατα σημεία και θέτοντας τις βάσεις για προσωπική ή οργανωτική πρόοδο. Επομένως, μπορεί να εφαρμοστεί μια ποικιλία μεθόδων αξιολόγησης, ανάλογα με τη φύση του υλικού που παρουσιάστηκε και εξασκήθηκε στα προηγούμενα βήματα.

Σε αυτό το μέρος, οι μαθησιακοί στόχοι πρέπει να διασταυρωθούν με τα αποτελέσματα των ασκήσεων, έτσι ώστε ο εκπαιδευτικός να μπορεί να κατανοήσει βαθύτερα εάν οι στόχοι έχουν επιτευχθεί.



Μαθησιακοί στόχοι:

Η άσκηση αναγνώρισης δεξιοτήτων αυτού του μαθήματος έχει σκοπό να βοηθήσει τους μαθητές να αναγνωρίσουν τις ικανότητες που έχουν ήδη και αυτές που επιθυμούν να αναπτύξουν, καθώς και να δημιουργήσουν ένα σύντομο σχέδιο δράσης που περιγράφει τους στόχους που θέλουν να επιτύχουν. Για τις ικανότητες που έχουν ήδη, ενθαρρύνονται να συμβουλεύονται τα βήματα της διαδικασίας επικύρωσης που αναλύεται στην Ενότητα 2: Προσεγγίσεις στις μεθοδολογίες εφαρμογής της ΑΠΓ (Αναγνώριση Προηγούμενης Γνώσης), – επισκόπηση και πλαίσιο – με επικεφαλής την Novel Group, προκειμένου να λάβουν τις σωστές αποφάσεις σε κάθε βήμα. Οι μαθησιακοί στόχοι προσφέρουν μια σύνοψη πέντε δεξιοτήτων στις οποίες κάποιος αισθάνεται ότι είναι πιο δυνατός ή απολαμβάνει περισσότερο και τριών δεξιοτήτων που ο εκπαιδευόμενος θα ήθελε περισσότερο να αναπτύξει.

Η άσκηση αυτογνωσίας έχει σκοπό να βοηθήσει προς τον παρακινητικό προσανατολισμό που οδηγεί τη συμπεριφορά και έχει σημαντικές συνέπειες για την αυτοσυγκράτηση και την ψυχολογική ευεξία. Αυτή η σύντομη άσκηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα κίνητρα στην καθημερινή ζωή και να καθορίσει το πόσο τα κίνητρα της καθημερινής δραστηριότητας χαρακτηρίζονται από αυτονομία. Με λίγα λόγια, αυτή η δραστηριότητα συνεπάγεται ότι αφιερώνουμε χρόνο για να παρατηρήσουμε τους παράγοντες που οδηγούν τα κίνητρα και τις ενέργειες που πρέπει να γίνουν. Η αυτογνωσία και η δια βίου μάθηση χρειάζονται την ικανότητα κάποιου να αναγνωρίζει και να εξηγεί τα ταλέντα που έχει και αυτά που χρειάζεται να βελτιώσει. Η αυτογνωσία είναι βασικό συστατικό της προόδου.

Υλικό που απαιτείται:

Χαρτάκια σημειώσεων,

Φύλλο αναγνώρισης δεξιοτήτων,

Φύλλο αυτογνωσίας.



ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Θα είστε σε θέση να δημιουργήσετε έναν καλύτερο επαγγελματικό στόχο εάν γνωρίζετε τις πληροφορίες, τις δεξιότητες και τα ταλέντα σας. Ένας στόχος σταδιοδρομίας είναι μια σύντομη περιγραφή του τι σκοπεύει να κάνει ή να πετύχει ένα άτομο (συνήθως σε μία ή δύο προτάσεις). Είναι κρίσιμο να θέσετε έναν επαγγελματικό στόχο εκ των προτέρων, ώστε να μπορέσετε να συγκεντρώσετε τις προσπάθειες αναζήτησης εργασίας. Είναι επίσης σημαντικό να το αναφέρετε με σαφήνεια στο βιογραφικό και στις κατάλληλες ενότητες των αιτήσεων εργασίας.

Οι ειδικές για την εργασία ικανότητες είναι αυτές που μπορεί κανείς να χρησιμοποιήσει για να ολοκληρώσει μια συγκεκριμένη εργασία. Αυτές οι ικανότητες αποκτώνται συχνά μέσω εξειδικευμένης κατάρτισης και εκπαίδευσης, καθώς και από την εμπειρία στην εργασία. Τα περισσότερα επαγγέλματα απαιτούν την απόκτηση εξειδικευμένων ικανοτήτων. Η εθελοντική εργασία, τα χόμπι, η διαχείριση του σπιτιού και η εκπαίδευση μπορούν όλα να βοηθήσουν στην οικοδόμηση ειδικών ικανοτήτων για την εργασία.

Τα μεταβιβάσιμα ταλέντα είναι δεξιότητες που μπορούν να μεταφερθούν από μια δουλειά ή καριέρα σε μια άλλη και δεν αφορούν συγκεκριμένα μια εργασία. Τα μεταβιβάσιμα ταλέντα συνήθως συνεπάγονται εργασία με ανθρώπους, δεδομένα ή αντικείμενα και μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ανάλογα με το επίπεδο δυσκολίας τους. Οι πιο προηγμένες δεξιότητες απαιτούν περισσότερη πρωτοβουλία, εφευρετικότητα και επίλυση προβλημάτων. Όσο πιο δύσκολη είναι η ικανότητα, τόσο λιγότερος ανταγωνισμός για θέσεις εργασίας θα υπάρχει και τόσο υψηλότερη θα είναι η αμοιβή.

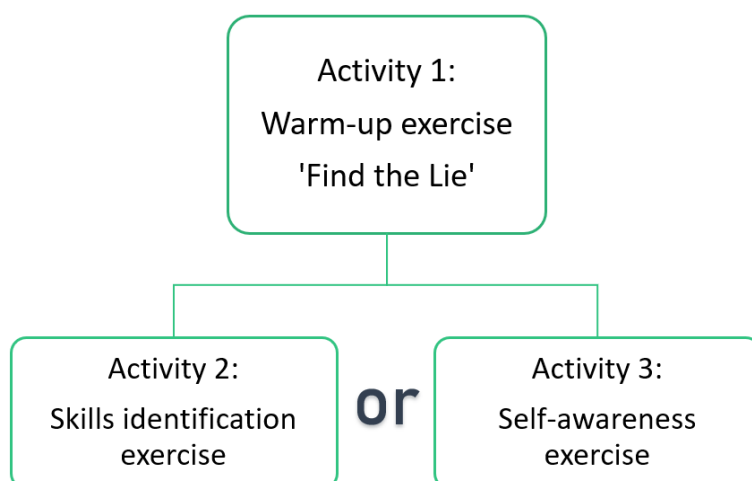
Η επίβλεψη, η ανάλυση, η επίλυση προβλημάτων και η οργάνωση είναι μερικά παραδείγματα μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων.



Το άτομο θα είναι σε θέση να αναπτύξει έναν εργασιακό στόχο εάν γνωρίζει ποιες είναι οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητές του. Ένας στόχος σταδιοδρομίας είναι μια σύντομη εξήγηση του τι σκοπεύει να κάνει (συνήθως σε μία ή δύο προτάσεις). Είναι σημαντικό να προσδιοριστεί ένας στόχος σταδιοδρομίας, ώστε να μπορέσει κάποιος να περιορίσει την αναζήτηση εργασίας. Αυτό το φύλλο δραστηριοτήτων προσφέρει τρεις ασκήσεις: μια άσκηση προθέρμανσης, που θα ακολουθήσει μία από τις δύο επόμενες ασκήσεις: άσκηση αναγνώρισης δεξιοτήτων και αυτογνωσίας.

ΣΚΟΠΟΙ & ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Αυτό το φύλλο δραστηριοτήτων περιλαμβάνει τρεις ασκήσεις: μια άσκηση προθέρμανσης και μια άσκηση προσδιορισμού δεξιοτήτων που θα εφαρμοστούν στο υποδειγματικό σχέδιο μαθήματος της Ενότητας 2.



Η πρώτη άσκηση του μαθήματος είναι φυσικά μια άσκηση για το σπάσιμο του πάγου. Οι ασκήσεις προθέρμανσης μπορούν να λειτουργήσουν ως δραστηριότητες για το σπάσιμο του πάγου καθώς είναι ένα διασκεδαστικό και σύντομο παιχνίδι που μπορεί να εκτελέσει ένας εκπαιδευτικός με τους μαθητές. Ο σκοπός είναι να ενθαρρύνει τους μαθητές, να τους ξυπνήσει (οι άνθρωποι συνήθως νυστάζουν νωρίς το πρωί και μετά το μεσημεριανό γεύμα) και να τους κάνουν να μάθουν μερικά πράγματα ο ένας για τον άλλον, όλα διεγείροντας το μυαλό και το σώμα τους.



Η δεύτερη άσκηση του μαθήματος είναι πιο περίπλοκη και έχει σκοπό να βοηθήσει τους μαθητές να εντοπίσουν τις ικανότητες που έχουν ήδη και αυτές που επιθυμούν να αναπτύξουν, καθώς και να δημιουργήσουν ένα σύντομο σχέδιο δράσης που περιγράφει τους στόχους που θέλουν να επιτύχουν. Για τις ικανότητες που έχουν ήδη, ενθαρρύνονται να συμβουλευτούν τα βήματα της διαδικασίας επικύρωσης που αναλύονται στην Ενότητα 2: Προσεγγίσεις στις μεθοδολογίες εφαρμογής της ΑΠΓ (Αναγνώριση Προηγούμενης Γνώσης) – σύνοψη και πλαίσιο – με επικεφαλής την Novel Group, προκειμένου να λάβουν τις σωστές αποφάσεις σε κάθε βήμα. Οι μαθησιακοί στόχοι προσφέρουν μια σύνοψη των πέντε δεξιοτήτων στις οποίες κάποιος αισθάνεται ότι είναι πιο δυνατός ή ότι απολαμβάνει περισσότερο και των τριών δεξιοτήτων που ο εκπαιδευόμενος θα ήθελε περισσότερο να αναπτύξει.

Η τρίτη άσκηση του μαθήματος μπορεί να εφαρμοστεί αντί της δεύτερης. Η άσκηση αυτογνωσίας έχει σκοπό να βοηθήσει προς τον παρακινητικό προσανατολισμό που οδηγεί τη συμπεριφορά και έχει σημαντικές συνέπειες για την αυτοσυγκράτηση και την ψυχολογική ευεξία. Αυτή η σύντομη άσκηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα κίνητρα στην καθημερινή ζωή και να καθορίσει πόσο από τα κίνητρα της καθημερινής δραστηριότητας χαρακτηρίζονται από αυτονομία. Με λίγα λόγια, αυτή η δραστηριότητα συνεπάγεται ότι αφιερώνουμε χρόνο για να παρατηρήσουμε τους παράγοντες που οδηγούν τα κίνητρα και τις ενέργειες που πρέπει να γίνουν.

Η αυτογνωσία και η δια βίου μάθηση χρειάζονται την ικανότητα κάποιου να αναγνωρίζει και να εξηγεί τα ταλέντα που έχει και αυτά που χρειάζεται να βελτιώσει. Η αυτογνωσία είναι βασικό συστατικό της προόδου.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Στον παρακάτω πίνακα, γράψτε τη λίστα που περιέχει τον αριθμό και τον τίτλο των Δραστηριοτήτων:

Δραστηριότητες
Δραστηριότητα 1.1 Άσκηση προθέρμανσης



Δραστηριότητα 1.2 Άσκηση αναγνώρισης δεξιοτήτων

Δραστηριότητα 1.3 Άσκηση αυτογνωσίας

Δραστηριότητα 1.1

Τίτλος: Άσκηση προθέρμανσης

Εφαρμογή:

Η άσκηση «Βρες το ψέμα» βασίζεται στη χρήση μικρών χαρτιών σημειώσεων post-it ή ενός ψηφιακού διαδραστικού πίνακα όπως το [Google Jamboard](#). Ένα χαρτάκι σημειώσεων αναμένεται να δοθεί σε κάθε συμμετέχοντα, στον οποίο θα επιτραπεί για κάποιο χρονικό διάστημα να γράψει τρεις δηλώσεις για τον εαυτό του (2 σωστές και 1 λανθασμένη), να το διαβάσει στην ομάδα και στη συνέχεια να ζητήσει από τους άλλους να αναγνωρίσουν ψέμα. (Ideas for warm up activities, 2021)

Στόχος:

Μια άσκηση προθέρμανσης είναι ένα γρήγορο και ευχάριστο παιχνίδι που μπορεί να παίξει ένας εκπαιδευτικός με τους μαθητές. Ο στόχος μιας προθέρμανσης είναι: να δώσει κίνητρο, να τους ξυπνήσει (οι άνθρωποι συνήθως νυστάζουν νωρίς το πρωί και μετά το μεσημεριανό γεύμα) και να τους προετοιμάσει να μελετήσουν ενεργοποιώντας τις σκέψεις και το σώμα τους.

Δεξιότητα/-τες:

Μιλώντας μέσα σε μια ομάδα
Κοινωνικοποίηση
Σπάσιμο πάγου

Διάρκεια:

10 λεπτά

Περιγραφή της άσκησης

Παρουσίαση (2 λεπτά): Η άσκηση εξηγείται στους συμμετέχοντες.

1. Σε κάθε συμμετέχοντα θα δοθεί ένα μικρό κομμάτι χαρτί.



2. Καθένας από αυτούς πρέπει να γράψει τρεις πληροφορίες για τον εαυτό, στο δικό του χαρτί. Δύο από αυτές τις πληροφορίες πρέπει να είναι *αληθείς*, αλλά μία από αυτές πρέπει να είναι *ψευδής*.

- ✓ Είναι βίγκαν.
- ✓ Είμαι ξυλουργός.
- ✓ Έχω πάει στην Ισλανδία.



Εικόνα 1 Παράδειγμα ψηφιακού πίνακα που δημιουργήθηκε στο Jamboard

3. Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες πρέπει να σηκωθούν ένας-ένας, κρατώντας το κομμάτι χαρτί μπροστά τους ή μπροστά στην κάμερα εάν είναι η συνεδρία είναι διαδικτυακή.

4. Θα διαβάσουν τις τρεις δηλώσεις και θα δουν αν οι άνθρωποι μπορούν να μαντέψουν την ψευδή δήλωση.

Πρακτική εφαρμογή (1 λεπτό): Οι εκπαιδευόμενοι έχουν 1 λεπτό για να εργαστούν ατομικά στο δικό τους χαρτάκι.

Αξιολόγηση (7 λεπτά): Στη συνέχεια, κάθε συμμετέχων καλείται να διαβάσει δυνατά τις δηλώσεις του, μία προς μία, ενώ οι άλλοι συμμετέχοντες προσπαθούν να μαντέψουν ποια από τις τρεις δηλώσεις ήταν η ψευδής. Ο εκπαιδευτικός αξιολογεί την



ψυχολογική κατάσταση των συμμετεχόντων παρατηρώντας τους στις αλληλεπιδράσεις τους, ενώ η άσκηση προσφέρει έναν διασκεδαστικό και γρήγορο τρόπο για να μάθετε μερικά βασικά πράγματα ο ένας για τον άλλον.

Δραστηριότητα 1.2	
Τίτλος:	Άσκηση αναγνώρισης δεξιοτήτων
Εφαρμογή:	Αυτή η άσκηση αναγνώρισης δεξιοτήτων βασίζεται στη χρήση του φύλλου αναγνώρισης δεξιοτήτων που αναπτύχθηκε και περιλαμβάνεται στο παράρτημα 1. Το φύλλο αναμένεται να δοθεί στους συμμετέχοντες, οι οποίοι θα έχουν στη διάθεσή τους κάποιο χρονικό διάστημα προκειμένου να το συμπληρώσουν, να το παραδώσουν στον εκπαιδευτικό και, στη συνέχεια, να συζητήσουν περαιτέρω μαζί τους σε μια ατομική συνεδρία διαβούλευσης.
Στόχος:	Μια άσκηση αναγνώρισης δεξιοτήτων είναι ένας διασκεδαστικός και αποτελεσματικός τρόπος για τους συμμετέχοντες να έρθουν σε επαφή με τις δικές τους δεξιότητες. Στόχος είναι η δημιουργία ενός σύντομου χάρτη αυτο-ανακάλυψης στα παρακάτω θέματα: Επικοινωνία, Διαπροσωπικές Σχέσεις, Προσωπική Επιτυχία, Κοινωνική Ευθύνη, Δέσμευση στην Κοινότητα, Απόκτηση Γνώσης και Εφαρμογή, Κριτική Σκέψη και Επίλυση Προβλημάτων. (Skills Identification Exercise Career Education & Development, 2021)
Δεξιότητα/-τες:	Βασική κατανόηση των δυνατών σημείων όσον αφορά τις δεξιότητες. Επικοινωνία με προσωπικό ενδιαφέρον. Δυνατότητα δημιουργίας βασικού σχεδίου δράσης για την άσκηση ενός επαγγέλματος.
Διάρκεια:	60 λεπτά

Περιγραφή της δραστηριότητας

Παρουσίαση (20 λεπτά): Κάθε μαθητής ενθαρρύνεται να συμπληρώσει το δικό του Φύλλο Αναγνώρισης Δεξιοτήτων, το οποίο λειτουργεί ως χάρτης αυτο-ανακάλυψης στα παρακάτω θέματα: Επικοινωνία, Διαπροσωπικές Σχέσεις, Προσωπική Επιτυχία, Κοινωνική Ευθύνη, Συμμετοχή στην Κοινότητα, Απόκτηση Γνώσης και Εφαρμογή, Κριτική Σκέψη και Επίλυση προβλημάτων. Ο εκπαιδευτικός αναμένεται να διαβάσει το Φύλλο Αναγνώρισης Δεξιοτήτων και να εξηγήσει τι σημαίνει κάθε δεξιότητα,



χρησιμοποιώντας πρακτικά παραδείγματα, έτσι ώστε όλοι οι συμμετέχοντες να κατανοήσουν τις δεξιότητες που αναφέρονται στο φύλλο.

Πρακτική εφαρμογή (20 λεπτά): Δίνεται στους μαθητές λίγος χρόνος για να εργαστούν μεμονωμένα στο φύλλο αναγνώρισης των δεξιοτήτων τους σε ένα σύντομο ταξίδι αυτο-ανακάλυψης.

Αξιολόγηση (20 λεπτά): Ο εκπαιδευτικός συγκεντρώνει τα φύλλα αναγνώρισης δεξιοτήτων και συναντιέται ένας προς έναν με τα άτομα για να συζητήσουν το φύλλο τους και πρακτικούς τρόπους για να προκαλέσει το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων στο τοπικό πλαίσιο.

Δραστηριότητα 1.3	
Τίτλος:	Άσκηση αυτογνωσίας
Εφαρμογή:	Η άσκηση αυτογνωσίας έχει ως στόχο να βοηθήσει στον παρακινητικό προσανατολισμό που οδηγεί στη δράση και έχει σημαντικές συνέπειες στον αυτοέλεγχο και την ψυχολογική ευεξία.
Στόχος:	Αυτή η άσκηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ενισχύσει την επίγνωση των κινήτρων στην καθημερινή ζωή και να μετρήσει το κατά πόσο τα κίνητρα της καθημερινής δραστηριότητας χαρακτηρίζονται από αυτονομία. Με λίγα λόγια, αυτή η δραστηριότητα στοχεύει στον εντοπισμό των στοιχείων που επηρεάζουν τα κίνητρα καθώς και των ενεργειών που πρέπει να γίνουν. (21 Self-Determination Skills and Activities to Utilize Today, 2021)
Δεξιότητα/-τες:	Ενσυνείδητος εντοπισμός ταλέντων και προτιμήσεων. Επαφή με τους προσωπικούς στόχους και προτεραιότητες. Ικανότητα αξιολόγησης του τρόπου εφαρμογής των ιδεών προς την αυτοπραγμάτωση.
Διάρκεια:	60 λεπτά

Περιγραφή της δραστηριότητας

Παρουσίαση (10 λεπτά): Κάθε εκπαιδευόμενος ενθαρρύνεται να συμπληρώσει το δικό του Φύλλο Αυτογνωσίας, το οποίο λειτουργεί ως οδηγός αυτοκατανόησης των



θεμάτων των ταλέντων, δεξιοτήτων, αδυναμιών, προτεραιοτήτων, ανασφαλειών, κοινωνικών σχέσεων, επιτευγμάτων. Ο εκπαιδευτικός αναμένεται να δεχτεί και να απαντήσει σε ερωτήσεις σχετικά με επεξηγήσεις στα φύλλα ερωτήσεων αυτογνωσίας.

Πρακτική εφαρμογή (40 λεπτά): Οι μαθητές επιτρέπεται να εργαστούν ατομικά στο φύλλο τους.

Αξιολόγηση (10 λεπτά): Ο εκπαιδευτικός συγκεντρώνει τα φύλλα αναγνώρισης δεξιοτήτων και συναντιέται ένας προς έναν με τα άτομα για να συζητήσουν το φύλλο τους και πρακτικούς τρόπους για να προκαλέσει το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων στο τοπικό πλαίσιο.



Φύλλο εργασίας 1: Φύλλο άσκησης αναγνώρισης δεξιοτήτων

Ελέγξτε τις δεξιότητες στις οποίες πιστεύετε ότι είστε ικανοί.

Επικοινωνία

(Το να μοιράζεστε και να ανταλλάσσετε ιδέες με αποτελεσματικό τρόπο.)

- | | |
|--|--|
| ☐ Γραφή | ☐ Προφορική επικοινωνία |
| ☐ Διεξαγωγή Παρουσιάσεων | ☐ Ομάδες διευκόλυνσης |
| ☐ Ενεργή ακρόαση | ☐ Πραγματοποίηση ερωτήσεων |
| ☐ Επιρροή και πειθώς | ☐ Διαπραγμάτευση |
| ☐ Διπλωματία και ευαισθησία | ☐ Προσαρμογή του Στυλ και του Περιεχομένου Επικοινωνίας |

Διαπροσωπικές συνδέσεις (Συνεργασία με τους άλλους)

- | | |
|--|--|
| ☐ Δημιουργία σχέσεων | ☐ Οικοδόμηση συναίνεσης |
| ☐ Σύνδεση | ☐ Συνεργασία |
| ☐ Επίδειξη δέσμευσης στην ομάδα | ☐ Επίδειξη ενσυναίσθησης |
| ☐ Συμβουλευτική | ☐ Διδασκαλία & Κατάρτιση |
| ☐ Διαμεσολάβηση/Επίλυση συγκρούσεων | ☐ Καθοδήγηση |
| ☐ Δικτύωση | ☐ Παρότρυνση και έμπνευση |
| | ☐ Ανάθεση |

Προσωπική επιτυχία (Ανάπτυξη αυτογνωσίας και υπευθυνότητας)

- | | |
|---|--|
| ☐ Επίδειξη Ακεραιότητας & Ηθικής Συμπεριφοράς | ☐ Επίδειξη επιμέλειας και ισχυρής εργασιακής ηθικής |
| ☐ Επίδειξη οργανωτικών δεξιοτήτων | ☐ Επίδειξη εμπιστοσύνης |
| ☐ Επίδειξη Ικανότητας Ακολούθησης Οδηγιών, Πολιτικών & Διαδικασιών | ☐ Επίδειξη επαγγελματισμού και θετικής στάσης |
| | ☐ Τήρηση εμπιστευτικότητας |



☐ Ανάλυση πρωτοβουλιών και ευθύνης

☐ Ευελιξία και προσαρμοστικότητα στις αλλαγές

☐ Προνοητικότητα

☐ Διατήρηση Ψυχραιμίας

☐ Επίδειξη δέσμευσης για συνεχή μάθηση

☐ Αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου

☐ Επίδειξη επιμονής και ανθεκτικότητας

Κοινωνική Ευθύνη και Συμμετοχή στην Κοινότητα
(Αναγνώριση του σεβασμού, της ισότητας, της διαφορετικότητας και της ένταξης)

☐ Αγκαλιάζοντας τη διαφορετικότητα

☐ Αμφισβήτηση της αδικίας

☐ Επίδειξη Πολιτιστικής Ικανότητας

☐ Επίδειξη δέσμευσης για συμμετοχή στα κοινά

☐ Επίδειξη Κοινωνικής Συνείδησης

☐ Ενημέρωση για τα τρέχοντα θέματα/ζητήματα

☐ Συμμετοχή στη Συνηγορία

☐ Καλλιέργεια του αισθήματος της Κοινότητας και της Υπερηφάνειας

Απόκτηση Γνώσης και Εφαρμογή

(Εκμάθηση και εφαρμογή γνώσεων και πληροφοριών)

☐ Ερμηνεία και Εφαρμογή Συγκεκριμένης Νομοθεσίας, Πολιτικών & Βέλτιστων Πρακτικών

☐ Ενημέρωση

☐ Επίδειξη επάρκειας στην τεχνολογία των πληροφοριών ή επικοινωνιών

☐ Χρήση ειδικών τεχνικών και τεχνολογίας

☐ Επίδειξη αριθμητικών γνώσεων

☐ Ανάγνωση, Κατανόηση & Αξιολόγηση Πληροφοριών

☐ Επεξεργασία πληροφοριών

☐ Επίδειξη επάρκειας χρήσης εγγράφων

☐ Ερμηνεία και Εφαρμογή Συγκεκριμένων Θεωριών & Πλαισίων



Σύνοψη δεξιοτήτων

Με βάση τις δεξιότητες που σημειώσατε παραπάνω, ποιες είναι οι πέντε κορυφαίες δεξιότητες στις οποίες αισθάνεστε πιο δυνατοί ή που απολαμβάνετε περισσότερο να χρησιμοποιείτε;

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Από τις δεξιότητες που ΔΕΝ σημειώσατε, επιλέξτε τρεις δεξιότητες που θα θέλατε να αναπτύξετε περισσότερο:

1. _____
2. _____
3. _____

Το σχέδιο δράσης μου

Οι στόχοι μου: Τρεις στόχοι που θα ήθελα να θέσω και που θα με βοηθήσουν να αναπτύξω τις δεξιότητές μου και να πραγματοποιήσω το όραμά μου είναι:

1. _____
2. _____
3. _____

Από την παραπάνω λίστα, ποια άμεσα βήματα θα κάνω για να ξεκινήσω το Σχέδιο





Φύλλο εργασία 2: Αυτογνωσία

Αυτό το φύλλο εργασίας αυτογνωσίας εστιάζει στην ανακάλυψη του «Ποιος είμαι;»
Αφιερώστε λίγο χρόνο μελετώντας τα παρακάτω.

- Ποια είναι τα μεγαλύτερα ταλέντα ή δεξιότητές σας;
- Ποιο από τα ταλέντα ή τις δεξιότητές σας σας δίνει τη μεγαλύτερη αίσθηση υπερηφάνειας ή ικανοποίησης;
- Ποια ταλέντα ή δεξιότητες θαυμάζετε περισσότερο στους άλλους;
- Ποιο ταλέντο ή δεξιότητα θέλετε να αναπτύξετε περισσότερο για τον εαυτό σας;

- Ποια είναι τα πέντε πιο δυνατά σας σημεία;
- Ποιες πιστεύετε ότι είναι οι δύο μεγαλύτερες αδυναμίες σας;
- Ποια είναι τα καλύτερα προσόντα/χαρακτηριστικά σας;
- Ποιες συμπεριφορές, χαρακτηριστικά ή ποιότητες θέλετε να θαυμάσουν οι άλλοι άνθρωποι σε εσάς;

- Ποια είναι τα τρία πιο σημαντικά πράγματα για εσάς;
- Αφιερώνετε όσο χρόνο θα θέλατε σε αυτά τα πράγματα; Γιατί ή γιατί όχι;
- Τι είναι αυτό που σας δυσκολεύει να είστε ο εαυτός σας όταν βρίσκεστε με άλλους;

- Πώς προσπαθείτε να ευχαριστήσετε τους άλλους με τον τρόπο που ζείτε τη ζωή σας;
- Ποιοι είναι οι άνθρωποι με τους οποίους νιώθετε «ο εαυτός σας»;
- Για ποια τρία πράγματα είστε πιο περήφανοι στη ζωή σας μέχρι σήμερα;

- Τι ελπίζετε να πετύχετε στη ζωή σας;



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Είναι σημαντικό να μπορεί κανείς να αναγνωρίσει και να εκτιμήσει τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τις προσωπικές ιδιότητες που πιστεύει ότι διαθέτει. Μόνο τότε θα είναι σε θέση να επιδείξει με τόλμη αυτές τις δεξιότητες στο βιογραφικό του και να επικοινωνήσει αποτελεσματικά με τους πιθανούς εργοδότες. Χρησιμοποιώντας τις προαναφερθείσες ασκήσεις, ένας εκπαιδευτικός θα μπορεί να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να ανιχνεύσουν τα ταλέντα, τις προτεραιότητες, τις ελλείψεις τους και, ως εκ τούτου, να προετοιμαστούν, να τα ενισχύσουν και να τα αναβαθμίσουν ως αποτέλεσμα της αξιολόγησης του εαυτού τους. Είναι σημαντικό για την επιτυχή αναζήτηση εργασίας να είναι σε θέση να εκφράσει τη σχετική εργασιακή εμπειρία και δεξιότητες σε έναν εργοδότη, ενώ ταυτόχρονα να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του. Θα είναι ευκολότερο για έναν συμμετέχοντα να επιδείξει και να ταιριάξει τις ικανότητές του με τις ανάγκες των υπαλλήλων προσλήψεων, εάν αφιερώσει χρόνο και προσπάθεια για να εξετάσει τον εαυτό του.

Αυτό το φύλλο δραστηριοτήτων προσφέρει τρεις ασκήσεις: μια άσκηση προθέρμανσης, που θα ακολουθήσει μία από τις δύο επόμενες ασκήσεις: άσκηση αναγνώρισης δεξιοτήτων και άσκηση αυτογνωσίας, που βοηθούν τους συμμετέχοντες στο ταξίδι τους για την αυτοανακάλυψη μέσω της αναγνώρισης της προηγούμενης μάθησης.

Career.berkeley.edu. 2021. Know Yourself - Skills & Abilities | Career Center. [διαδικτυακά] Available at: <<https://career.berkeley.edu/Plan/Skills>> [Τελευταία πρόσβαση 31 Αυγούστου 2021].

Careers.yorku.ca. 2021. Skills Identification Exercise | Career Education & Development. [διαδικτυακά] Available at: <<https://careers.yorku.ca/identify-your-skills>> [Τελευταία πρόσβαση 31 Αυγούστου 2021].

DayJob.com. 2021. Identifying your skills, ability, personal qualities, assess yourself, strengths, career advice, job. [διαδικτυακά] Διαθέσιμο στο: <<https://www.dayjob.com/identifying-your-skills-254/>> [Τελευταία πρόσβαση 31 Αυγούστου 2021].



Eenet.org.uk. 2021. Ideas for warm up activities. [διαδικτυακά] Διαθέσιμο στο: <https://www.eenet.org.uk/resources/docs/cambodia_warmups.pdf> [Τελευταία πρόσβαση 31 Αυγούστου 2021].

PositivePsychology.com. 2021. 21 Self-Determination Skills and Activities to Utilize Today. [διαδικτυακά] Διαθέσιμο στο: <<https://positivepsychology.com/self-determination-skills-activities/>> [Τελευταία πρόσβαση 31 Αυγούστου 2021].



ΕΝΟΤΗΤΑ 2 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ (ΚΟΥΙΖ)

1. Ο εντοπισμός, η αξιολόγηση και η αναγνώριση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης είναι οι τρεις κύριες φάσεις της διαδικασίας _____.
 - a. Επικύρωσης
 - b. Κατανόησης
 - c. Συνεργασίας
 - d. Εξέλιξης

2. Μια συλλογή διαδικασιών και μεθόδων που χρησιμοποιούνται για τη δημιουργία ενός συνεκτικού συνόλου εγγράφων ή δειγμάτων εργασίας που καταδεικνύουν τα ταλέντα και τις ικανότητες ενός ατόμου με διάφορους τρόπους, ονομάζεται...
 - a. Βιογραφικό σημείωμα
 - b. Σύνολο δειγμάτων εργασίας
 - c. Διδακτορικό δίπλωμα
 - d. Πρακτική εμπειρία

3. Η απόκτηση αποδείξεων δεξιοτήτων από ένα άτομο ενώ εκτελεί εργασίες ρουτίνας στην εργασία, για την καταγραφή και αναφορά για επιδείξεις μάθησης, είναι η παρακάτω μέθοδος αξιολόγησης....
 - a. Αυτοαξιολόγηση
 - b. Παρατήρηση



- c. Κουίζ
 - d. Δηλωτική αξιολόγηση
4. Ποιος από τους παρακάτω όρους ΔΕΝ σημαίνει «επικύρωση δεξιοτήτων»;
- a. μέτρηση ικανοτήτων
 - b. αξιολόγηση ικανοτήτων
 - c. διάγνωση γνώσεων
 - d. ενημέρωση δεξιοτήτων
5. Ποιος ήταν ο στόχος της ενότητας;
- a. Να εξηγήσει τα πρότυπα και τις μεθόδους στα συστήματα πιστοποίησης.
 - b. Να προσφέρει διαδικτυακούς πόρους στους επαγγελματίες..
 - c. Να βοηθήσει τους ασκούμενους να συμμετέχουν περισσότερο στις συνεδρίες τους.
 - d. Να διδάξει εναλλακτικές μεθόδους αύξησης κινήτρων στους πρόσφυγες.
6. Η παροχή μιας οριστικής δήλωσης σχετικά με το τι έχει μαθευτεί μέχρι τώρα και η επισημοποίηση και η πιστοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων είναι οι στόχοι.....
- a. Των προσωπικών επιτευγμάτων
 - b. Των εξετάσεων
 - c. Της αθροιστικής αξιολόγησης



- d. Των τεστ
7. Ωστόσο, η παροχή ανατροφοδότησης στη μαθησιακή διαδικασία ή τη σταδιοδρομία, ο εντοπισμός δυνατών και αδύναμων σημείων και η δημιουργία των βάσεων για προσωπική ή οργανωτική πρόοδο, είναι οι στόχοι....
- a. Της αθροιστικής αξιολόγησης
 - b. Των τεστ
 - c. Των παρατηρήσεων
 - d. Της διαμορφωτικής αξιολόγησης
8. Τα πρώτα βήματα της διαδικασίας επικύρωσης είναι:
- a. Πριν την έναρξη, έναρξη, προτεκμηρίωση, τεκμηρίωση.
 - b. Έναρξη, τεκμηρίωση, επικύρωση.
 - c. Έναρξη, τεκμηρίωση, πιστοποίηση.
 - d. Τεκμηρίωση, πριν την έναρξη, πιστοποίηση, προτεκμηρίωση.
9. Ένα σημείο αναφοράς που τίθεται και γίνεται αντιληπτό, το οποίο καθορίζει την εγκυρότητα της μη τυπικής και άτυπης μάθησης ονομάζεται...
- a. τεστ
 - b. πρότυπο
 - c. εξέταση
 - d. πλαίσιο



10. Η μάθηση που μπορούμε να περιγράψουμε μέσω της γλώσσας στους ανθρώπους, που συχνά χωρίζεται σε δύο τύπους μάθησης: σημασιολογικές πληροφορίες, δεδομένα και επεισοδιακά, αυτοβιογραφικά γεγονότα, ονομάζεται:

- a. Γνωσιακή μνήμη
- b. Οριζόντιες δεξιότητες
- c. Δηλωτική Μάθηση
- d. Εμπειρία



ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΓ (ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΓΝΩΣΗΣ) - ΑΠΟ ΤΙΣ ΙΔΕΕΣ ΣΤΗ ΔΡΑΣΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι άνθρωποι μαθαίνουν συνεχώς, ανεξάρτητα από το πού βρίσκονται ή πόσο καιρό έχουν ζήσει. Η μάθηση που εμφανίζεται εκτός του παραδοσιακού συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης, από την άλλη πλευρά, συχνά παρεξηγείται και υποτιμάται. Η εκπαίδευση στην εργασία, η άτυπη μαθητεία, η διαχείριση του σπιτιού και η φροντίδα ασθενών και ηλικιωμένων συγγενών είναι δραστηριότητες που παρέχουν μαθησιακά αποτελέσματα, αλλά δεν συνοδεύονται πάντα με πιστοποιητικό ικανότητας που αναγνωρίζει τις πληροφορίες, τις δεξιότητες και την εμπειρία που αποκτήθηκε. Η αναγνώριση όλων των μορφών μάθησης μπορεί να οδηγήσει σε πλεονεκτήματα στην αγορά εργασίας, στην επίσημη εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς και σε οικονομικά οφέλη και κέρδη αυτοεκτίμησης. Οι χώρες σε όλο τον κόσμο αναγνωρίζουν ολοένα και περισσότερο τη σημασία της άτυπης και μη τυπικής μάθησης και πολλές εφαρμόζουν διαδικασίες για την αναγνώριση των δεξιοτήτων που αποκτώνται μέσω αυτών των μεθόδων. Η διευκόλυνση της μετάβασης από τον άτυπο στον επίσημο τομέα, καθώς και η αύξηση των μεταναστευτικών ροών, οδήγησε σε μεγαλύτερη ανάγκη για παροχή βοήθειας στους ψηφοφόρους σε όλες τις περιφέρειες με σκοπό τη δημιουργία, ανάλυση και τροποποίηση των συστημάτων για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης (ΑΠΓ).

Αυτή η ενότητα μάθησης βασίζεται σε αυτή τη γνώση. Περιγράφει τα βασικά στοιχεία ενός εύρυθμου και περιεκτικού συστήματος ΑΠΓ και περιλαμβάνει ορισμένα παραδείγματα του τρόπου με τον οποίο διάφορα τα έθνη αντιμετώπισαν αυτή την πρόκληση. Προορίζεται για μια διαφορετική ομάδα ανθρώπων, συμπεριλαμβανομένων των ομάδων εργοδοτών και εργαζομένων, των αξιολογητών και των διευκολυντών.



ΣΚΟΠΟΙ ΚΑΙ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

- Στοιχεία ΑΠΓ και Μέθοδοι Αξιολόγησης
- Συγκέντρωση στοιχείων μαθησιακών αποτελεσμάτων: Βασικά στοιχεία για την αξιολόγηση της ΑΠΓ
- Η πρακτική διαδικασία της ΑΠΓ: Βασικά στάδια στη διαδικασία ΑΠΓ
- Παρακολούθηση και αξιολόγηση: Ποιες πληροφορίες και δεδομένα πρέπει να συλλέγει το τμήμα Ελέγχου και Αξιολόγησης σχετικά με την ΑΠΓ
- Μέτρηση του αντίκτυπου της ΑΠΓ σε διαφορετικά επίπεδα
- Πώς να συλλέξετε πληροφορίες σχετικά με τον αντίκτυπο του συστήματος της ΑΠΓ

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ

Σύμφωνα με το πακέτο αναγνώρισης της προηγούμενης μάθησης από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ, 2018) τα βασικά στοιχεία για την αξιολόγηση της ΑΠΓ είναι:

- Αποδεικτικά στοιχεία: Παρουσιάζονται σε μορφή που απαιτείται ή ρυθμίζεται από το σύστημα ή εφαρμόζονται για να υποδείξουν την προηγούμενη μάθηση. Είναι βασικά στοιχεία για την αξιολόγηση της ΑΠΓ. Το άτομο θα πρέπει να αποδείξει τα μαθησιακά αποτελέσματα ή τις ικανότητες που έχει αποκτήσει.
- Ικανοί και εκπαιδευμένοι σύμβουλοι και αξιολογητές που θα συμβουλεύουν και θα καθοδηγούν τον αιτούντα στη συλλογή αποδεικτικών στοιχείων (που σχετίζονται με την πρόκληση ικανότητας των επαγγελματιών ΑΠΓ) και θα παρέχουν ουσιαστικά σχόλια στον αιτούντα.



- Υπηρεσίες (συμβουλές και συμβουλευτικές υπηρεσίες) που είναι προσβάσιμες και προσαρμόσιμες στις διαφορετικές ανάγκες των αιτούντων, ιδιαίτερα των ευάλωτων πληθυσμών.
- Οι πραγματικές ικανότητες του αιτούντος, καθώς και ο τρόπος τεκμηρίωσής τους.

Απαιτούνται σαφή κριτήρια τόσο για τους αιτούντες όσο και για τους αξιολογητές, ανεξάρτητα από το περιβάλλον ή εάν η αίτηση αφορά έναν επαγγελματικό τίτλο, θέση εργασίας, πίστωση ή προσόν. Ομοίως, ο στόχος μιας αξιολόγησης πρέπει να είναι προφανής. Οι αξιολογήσεις βασίζονται σε συγκεκριμένα αποτελέσματα μάθησης ή σε αποτελέσματα που βασίζονται στις αποδόσεις, τα οποία πρέπει να γνωρίζουν οι υποψήφιοι και οι οργανισμοί/ιδρύματα.

Με λίγα λόγια, οι αξιολογήσεις ΑΠΓ θα πρέπει να είναι: διαφανείς, έγκυρες και αξιόπιστες.

Μέθοδοι αξιολόγησης

Σύμφωνα με το πακέτο Αναγνώρισης Προηγούμενης Μάθησης από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ, 2018) στη διαδικασία ΑΠΓ, μπορούν να χρησιμοποιηθούν διάφορες μέθοδοι και τεχνολογίες αξιολόγησης. Για παράδειγμα, η ΑΠΓ για πιστωτικές μονάδες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μπορεί να απαιτεί εξέταση, ενώ η παρακολούθηση της εργασίας ή μια ειδική εμπορική εξέταση μπορεί να απαιτείται στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Για να διατηρηθεί η ισότητα των προσόντων (επίσημα και ΑΠΓ), οι απαιτήσεις αξιολόγησης για τη μη τυπική και την άτυπη μάθηση θα πρέπει να είναι οι ίδιες με αυτές για την τυπική μάθηση. Ωστόσο, επειδή πρέπει να τεκμηριωθεί η απόδειξη των ικανοτήτων, οι τεχνικές αξιολόγησης μπορεί και πιθανώς θα πρέπει να διαφέρουν. Οι τεχνικές και οι μεθοδολογίες αξιολόγησης πρέπει να τροποποιηθούν, να συγχωνευθούν και να εφαρμοστούν με τρόπο που να αντικατοπτρίζει τη μη τυποποιημένη φύση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Τα εργαλεία αξιολόγησης πρέπει να είναι κατάλληλα για την προβλεπόμενη χρήση τους (CEDEFOP, 2015).¹

¹ https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_en.pdf



Δεν είναι όλες οι στρατηγικές κατάλληλες ή απαραίτητες σε κάθε περίπτωση. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί συνδυασμός μεθόδων αξιολόγησης, ανάλογα με τα προσόντα ή μέρη αυτών και το πρότυπο που πρέπει να τηρηθεί, όπως αρχεία και αναφορές από προηγούμενους εργοδότες, παρατήρηση στο χώρο εργασίας και προφορική εξέταση, ή μια γραπτή δοκιμασία ή σύνολο δειγμάτων εργασίας, ή προσομοίωση εμπορικής δοκιμασίας και προφορική εξέταση. Κάθε εργαλείο ή μέθοδος αξιολόγησης έχει τα δικά του πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα.



Παρακάτω μπορούμε να δούμε έναν πίνακα από την κυβέρνηση του Κουίνσλαντ, που περιλαμβάνει τη φύση των αποδεικτικών στοιχείων για την ΑΠΓ (Aggarwal, 2015).²:

Άμεσες αποδείξεις	Έμμεσες αποδείξεις	Ιστορικές αποδείξεις
Παρατήρηση στο χώρο εργασίας	Βραβεία βιομηχανίας	Γραπτές συστατικές επιστολές από προηγούμενους εργοδότες
Επίδειξη δεξιοτήτων	Προδιαγραφές εργασίας ή περιγραφές θέσεων εργασίας	Μητρώα και άλλα αρχεία καταγραφής των επιδόσεων
Δείγματα εργασίας	Βιογραφικά σημειώματα	Πιστοποιητικά ή προσόντα
Τα υλικά ή τα εργαλεία τα οποία χειρίζεται ο αιτών	Κατάλογοι ή χρονοδιαγράμματα	Επιστολές υποστήριξης
Αναφορές διαιτητών	Προϋπολογισμοί	Εργασίες, αναφορές και τεκμηρίωση από προηγούμενα μαθήματα
Βίντεο	Οπτικές παρουσιάσεις ή γραπτές ομιλίες	Προηγούμενες αξιολογήσεις βάσει ικανοτήτων
Αρχεία ήχου	Επιστολές ή υπομνήματα από το χώρο εργασίας	Καταγραφή ακαδημαϊκών αποτελεσμάτων
Φωτογραφίες	Συστάσεις/επιστολές υποστήριξης	Μητρώο παρακολούθησης μαθημάτων
Δημοσιευμένες εργασίες, όπως εγχειρίδια λειτουργίας	Αποδεικτικά στοιχεία από την εργασία σε κάποια επιτροπή	Λευκώματα
	Λίστες ανάγνωσης	Εφημερίδες ή περιοδικά
	Αρχεία εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας	

² https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09_79_engl.pdf



Μέθοδοι όπως η απαίτηση από τους υποψηφίους να αναπτύξουν τεράστια σύνολα δειγμάτων εργασίας, για παράδειγμα, μπορεί να είναι αναποτελεσματικές σε ορισμένες περιπτώσεις. Σύμφωνα με το πακέτο «Αναγνώριση Προηγούμενης Μάθησης» από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ, 2018), μια καλύτερη τεχνική θα μπορούσε να είναι η χρήση πρακτικών επιδείξεων ή/και προφορικών ερωτήσεων. Ενώ οι διαδικασίες αξιολόγησης πρέπει να συμμορφώνονται με τα τρέχοντα κριτήρια για να διασφαλίζεται η συγκρισιμότητα και η ποιότητα, θα πρέπει να προσαρμόζονται όσο το δυνατόν περισσότερο στις απαιτήσεις κάθε συγκεκριμένου υποψηφίου. Εξακολουθούν να χρειάζονται καινοτόμα συστήματα αξιολόγησης της ΑΠΓ με τα ακόλουθα κριτήρια: λιγότερο χρονοβόρα, λιγότερο ακριβά και πιο απλά, αλλά ακόμα αξιόπιστα. λαμβάνοντας υπόψη το πλαίσιο στο οποίο αποκτήθηκαν οι γνώσεις κάθε αιτούντος καθώς και τα μοναδικά χαρακτηριστικά τους (Aggarwal, 2015).

Συνολικά, ο συνδυασμός στρατηγικών μπορεί να είναι χρήσιμος επειδή μπορούν να αλληλοσυμπληρώνονται και να αναπτύσσουν η μία την άλλη. Ωστόσο, επειδή η αξιολόγηση σε διαφορετικούς τομείς απαιτεί την εστίαση σε διαφορετικά σημεία, δεν είναι εφικτή μια ενιαία προσέγγιση για την εφαρμογή των διαδικασιών αξιολόγησης. Για παράδειγμα, στην ΤΕΕΚ, μπορεί να απαιτείται μια πρακτική δοκιμασία (εμπορική δοκιμασία) για την απόδειξη ορισμένων δεξιοτήτων, ενώ η τεκμηρίωση των πιστοποιητικών και των αποδεικτικών στοιχείων μπορεί να αρκεί για τις πιστωτικές μονάδες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Η πρακτική διαδικασία της ΑΠΓ: Βασικά στάδια στη διαδικασία ΑΠΓ

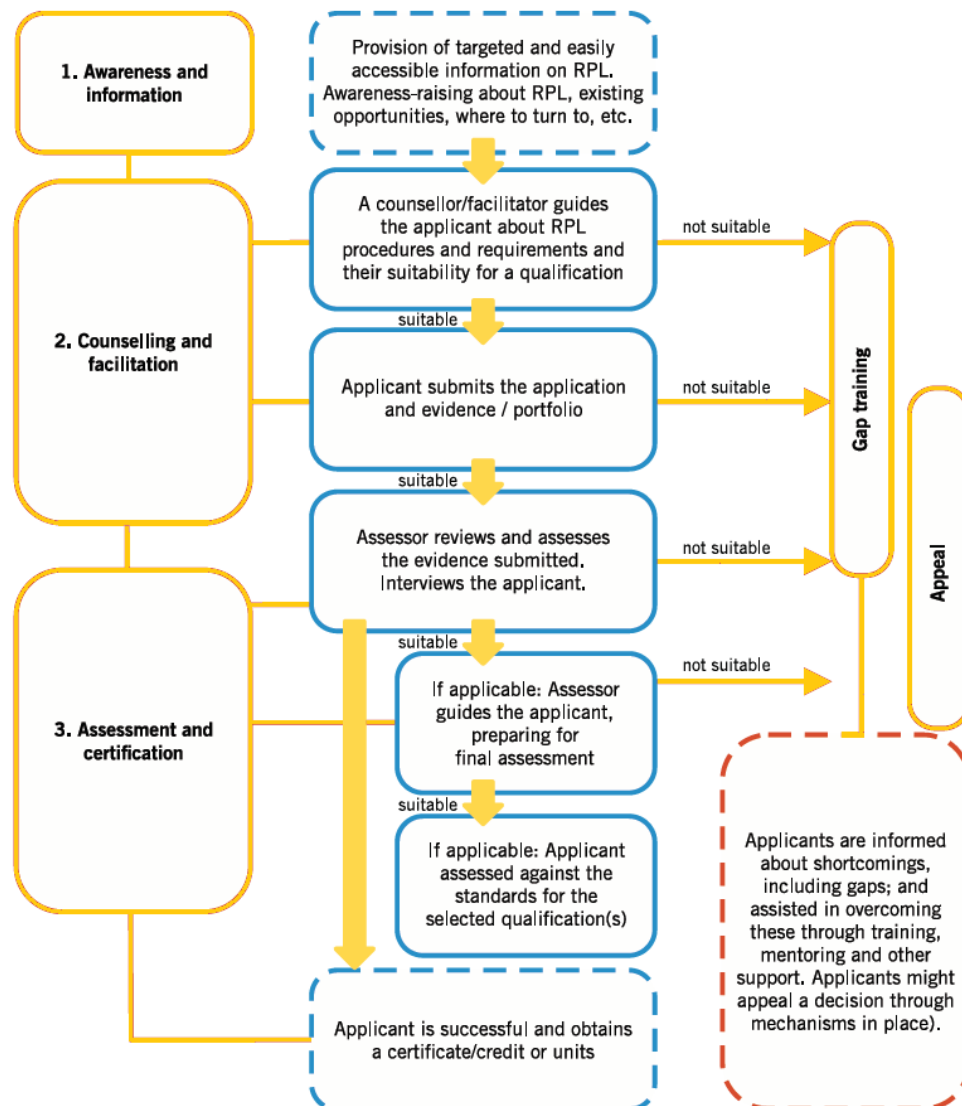
Ευαισθητοποίηση και
ενημέρωση

- Οι πιθανοί υποψήφιοι γνωρίζουν την ΑΠΓ ως ευκαιρία
- Υπάρχουν γενικές πληροφορίες σχετικά με το σύστημα ΑΠΓ, σχετικές απαιτήσεις, βήματα που πρέπει να ληφθούν, διαθέσιμη βοήθεια και πού μπορείτε να την αποκτήσετε



Συμβουλευτική και διευκόλυνση	• Διατίθεται συμβουλευτική για την παροχή στους πιθανούς αιτούντες πιο λεπτομερών πληροφοριών σχετικά με τη διαδικασία ΑΠΓ • Οι πιθανοί υποψήφιοι μπορούν να λάβουν καθοδήγηση σχετικά με τα συγκεκριμένα βήματα της ΑΠΓ και τις απαιτήσεις της • Οι σύμβουλοι/διαμεσολαβητές πραγματοποιούν μια αρχική αξιολόγηση (προκαταρκτικό έλεγχο) των αιτούντων και τους υποστηρίζουν στην προετοιμασία των δειγμάτων εργασίας τους (αποδεικτικά στοιχεία) • Οι σύμβουλοι/διαμεσολαβητές προσφέρουν καθοδήγηση σχετικά με την εκπαίδευση σε κενά δεξιοτήτων, εάν χρειάζεται
Αξιολόγηση και πιστοποίηση	• Ο αξιολογητής εξετάζει τα αποδεικτικά στοιχεία/δείγματα εργασίας που υποβλήθηκαν • Εάν κριθεί απαραίτητο, ο αιτών μπορεί να είναι προετοιμασμένος για μια τελική αξιολόγηση, τεστ ή επίδειξη σε σχέση με τα υπάρχοντα πρότυπα προσόντων για να λάβει την πιστοποίηση/μονάδες/πιστώσεις • Τελική αξιολόγηση (π.χ. τεστ ή επίδειξη) • Απόφαση για την τελική αξιολόγηση και πληροφορίες σχετικά με τις ελλείψεις, εάν υπάρχουν (και πιθανή επαναπροσαρμογή δεξιοτήτων, καθοδήγηση κ.λπ. για άλλη αξιολόγηση) • Προσφυγή, εάν κριθεί απαραίτητο και νομικά αποδεκτό, από τον αιτούντα κατά της απόφασης • Απονομή προσόντων/πιστοποιητικού/πιστώσεων/μονάδων/εξαιρέσεων

Σύμφωνα με το πακέτο Αναγνώρισης Προηγούμενης Μάθησης από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ, 2018), παρά τις υπάρχουσες διαφορές μεταξύ χωρών και συστημάτων, μια γενική διαδικασία ΑΠΓ απεικονίζεται στο παρακάτω σχήμα διαγράμματος ροής και επεξηγείται περαιτέρω στον παραπάνω συνοδευτικό πίνακα:



Παραδείγματα και βέλτιστες πρακτικές από τον κόσμο:

Η Σκωτία έχει τις περισσότερες μεθόδους σε χρήση και το ευρύτερο φάσμα μεθόδων. Οι παραδοσιακές μέθοδοι συνυπάρχουν με λιγότερο παραδοσιακούς τρόπους που υπόσχονται πολλά. Προσομοίωση και παρατήρηση πρακτικής, χαρτογράφηση μαθησιακών αποτελεσμάτων, διαμόρφωση προφίλ, βιογραφικά (Europass ή άλλοι τύποι), χαρτοφυλάκια μάθησης, πιστοποιημένη εθελοντική δραστηριότητα, αξιολόγηση κατά παραγγελία (εξετάσεις ή κατ' οίκον εργασία), δομημένες συνεντεύξεις, προφορική αξιολόγηση και προσωπικά έργα είναι απλώς λίγα παραδείγματα.



Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, το Βέλγιο (Φλαμανδική Κοινότητα) χρησιμοποιεί μια διαδικασία δύο σταδίων: μια αρχική αξιολόγηση με βάση τα δείγματα εργασίας και στη συνέχεια μια αξιολόγηση της πραγματικής κατάστασης. Το πρώτο βήμα πρέπει να ολοκληρωθεί με επιτυχία πριν προχωρήσετε στο δεύτερο.

Εκτός από τα δείγματα εργασίας, η Ολλανδία επέλεξε συνεντεύξεις, παρατηρήσεις με βάση το πλαίσιο και αξιολογήσεις 360 μοιρών, αιτιολογώντας την απόφασή της με βάση το κόστος, την επιθυμητή ποιότητα και τον αριθμό των αιτούντων που θα αξιολογηθούν. Θεωρείται ως πρωτοπόρος όσον αφορά τη μεθοδολογία αξιολόγησης, καθώς οι υποψήφιοι έχουν τη δυνατότητα να αναγνωρίζονται τα μαθησιακά τους αποτελέσματα σε μία από τις τέσσερις διαφορετικές μεθόδους. Στην Ολλανδία, η διαδικασία αναγνώρισης των μη τυπικών και άτυπων μαθησιακών αποτελεσμάτων είναι ένα νόμιμο σχέδιο προσωπικής ανάπτυξης.

Σύστημα ελέγχου και αξιολόγησης για την ΑΠΓ

Σύμφωνα με το πακέτο Αναγνώρισης Προηγούμενης Μάθησης – Μαθησιακό Πακέτο από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ, 2018), η παρακολούθηση είναι η διαδικασία παρακολούθησης και αναφοράς (καθορισμένων) πληροφοριών που αφορούν μια παρέμβαση με τακτικό τρόπο. Οι εισροές (οικονομικές, υλικές, ανθρώπινοι πόροι, κ.λπ.), οι δραστηριότητες, τα αποτελέσματα, τα προϊόντα και οι επιπτώσεις μπορούν όλα να παρακολουθούνται. Μπορεί επίσης να αναφέρεται σε νέα προβλήματα ή αποτελέσματα, καθώς και στο εσωτερικό και εξωτερικό πλαίσιο (συμπεριλαμβανομένων των πιθανών κινδύνων) στο οποίο λαμβάνει χώρα η παρέμβαση. Τα δεδομένα παρακολούθησης χρησιμοποιούνται για να προσδιοριστεί εάν μια παρέμβαση είναι σε καλό δρόμο και για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση τυχόν ζητημάτων το συντομότερο δυνατό..

Η τακτική αξιολόγηση θα πρέπει να διενεργείται με στόχο να καταλήξει σε ένα συνολικό αξιολογικό συμπέρασμα σχετικά με τα προτερήματα, την αξία ή τη σημασία μιας παρέμβασης. Τα ευρήματα των αξιολογήσεων σχεδιάζονται γενικά για να παρέχουν κρίσεις σχετικά με μια τρέχουσα παρέμβαση (ή πολιτική), αλλά μπορούν



επίσης να χρησιμοποιηθούν για την ενημέρωση μελλοντικών επενδύσεων και σχεδιασμού (Peersman et al., 2016).³

Η παρακολούθηση και η αξιολόγηση δεν είναι το ίδιο πράγμα, αλλά αλληλοσυμπληρώνονται. Παράγουν διαφορετικούς τύπους δεδομένων και η αξιολόγηση βασίζεται σε δεδομένα παρακολούθησης για την εξαγωγή συμπερασμάτων. Καθιερώνουν μια διαδικασία που ξεκινά από την παρακολούθηση έως την αξιολόγηση. Ενώ η παρακολούθηση είναι συνεχής και καταγράφει την πρόοδο, η αξιολόγηση είναι μια εφάπαξ αξιολόγηση της κατάστασης.

Εργαλεία και μέθοδοι συλλογής δεδομένων Ε&Α

Υπάρχουν διαθέσιμες ποσοτικές και ποιοτικές μέθοδοι συλλογής δεδομένων. Στις περισσότερες περιπτώσεις, τα δεδομένα θα αποθηκευτούν σε μια βάση δεδομένων. Σύμφωνα με το πακέτο Αναγνώρισης Προηγούμενης Μάθησης – Μαθησιακό Πακέτο από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ, 2018), στον βαθμό που είναι εφικτό, τα δεδομένα πρέπει να αναλύονται, για παράδειγμα, ανά φύλο, ηλικία, κλάδο, γεωγραφική περιοχή κ.λπ. λόγω τήρησης των αρχών προστασίας δεδομένων, όπου ισχύουν). Με την πάροδο του χρόνου, όλες οι βάσεις δεδομένων πρέπει να διαχειρίζονται και να διατηρούνται.

Οι μελέτες ιχνηλάτησης, οι οποίες παρακολουθούν χρόνια ή δεκαετίες μετά τους αιτούντες για να δουν πώς έχουν αλλάξει με την πάροδο του χρόνου, είναι μια άλλη επιλογή και μπορούν να χρησιμοποιηθούν δεδομένα από προηγούμενη έρευνα. Οι μελέτες ιχνηλάτησης για τις επιπτώσεις των Ε&Α γίνονται ευκολότερες με τη διατήρηση πληροφοριών σχετικά με τους αιτούντες με την πάροδο του χρόνου. Οι συνεντεύξεις και οι περιπτωσιολογικές μελέτες είναι πιο ποιοτικές προσεγγίσεις αξιολόγησης που χρησιμοποιούνται συχνά σε συνδυασμό με δεδομένα έρευνας όταν είναι διαθέσιμα. Ένα πρόβλημα είναι η στατιστική συνάφεια, η οποία είναι δύσκολο να επιτευχθεί στις περισσότερες περιπτώσεις. Ωστόσο, παρόμοιες μέθοδοι μπορούν να χρησιμοποιηθούν τόσο για σκοπούς πριν όσο και για μετά τη σύγκριση, για παράδειγμα, συλλέγοντας ένα σύνολο πληροφοριών σχετικά με την άποψη του αιτούντος, την αυτοαξιολόγηση, τα τρέχοντα επίπεδα μισθών κ.λπ. πριν από την ΑΠΓ,

³ <https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/impact-oriented%20monitoring%20and%20evaluation%20system.pdf>



για να επιτραπεί η σύγκριση αργότερα . Είναι επίσης σημαντικό να συμπεριληφθούν έμμεσες μέθοδοι μέτρησης, όπως η ανάγκη εκπαίδευσης για τις διαδικασίες αξιολόγησης και ούτω καθεξής (Braka, 2016).⁴

Τα δεδομένα που συλλέγονται για τους τομείς θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για τον προσδιορισμό του αντίκτυπου της ΑΠΓ, των μακροπρόθεσμων συνεπειών και των αλλαγών σε διάφορα επίπεδα αιτούντων, εργοδοτών, παρόχων κατάρτισης και κυβέρνησης.

Μέτρηση του αντίκτυπου της ΑΠΓ σε διαφορετικά επίπεδα

Σε ατομικό επίπεδο:

- Παραγωγικότητα
- Εμπιστοσύνη, ενεργοποίηση και κίνητρο
- Καθεστώς απασχόλησης πριν και μετά την αναγνώριση
- Θέση εργασίας πριν και μετά την αναγνώριση, η σύνδεσή της με την ΑΠΓ*
- Μισθός πριν και μετά την αναγνώριση
- Η εκπαίδευση/κατάρτιση που ξεκίνησε και αποκτήθηκε μετά την αναγνώριση*
- Αποδοχή κεκτημένων ικανοτήτων μέσω του πιστοποιητικού αναγνώρισης από τους εργοδότες

Στους εργοδότες:

- Αλλαγές στο ποσοστό των κενών θέσεων που είναι δύσκολο να καλυφθούν και αξιολόγηση των εργοδοτών (με βάση τη γνώμη) ως προς την επιρροή της αναγνώρισης των ικανοτήτων σε αυτήν
- Αλλαγές στο ποσοστό των ατυχημάτων πριν και μετά την αναγνώριση*
- Αλλαγές στο ποσοστό των εργαζομένων που συμμορφώνονται με τους κανονισμούς*
- Μέση διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης, μέση διάρκεια αναγγελίας κενής θέσης*
- Παραγωγικότητα προσωπικού*

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_541698.pdf



- Κίνητρα προσωπικού*

- Αλλαγές στις δαπάνες των επιχειρήσεων για την ΑΠΓ

Στους παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης:

- Αλλαγές στον αριθμό των νέων μαθημάτων που αναπτύχθηκαν και διατέθηκαν στην αγορά με βάση την ΑΠΓ

- Αλλαγές στις υπηρεσίες (καθοδήγηση και συμβουλευτική) για αιτούντες ΑΠΓ

- Αλλαγές στον αριθμό των συμμετεχόντων σε μαθήματα που αναπτύχθηκαν και διατίθενται στην αγορά με βάση την ΑΠΓ

- Αλλαγές στα προφίλ προσωπικού και στον αριθμό του προσωπικού

- Αλλαγές στον αριθμό των πιστοποιητικών και τίτλων σπουδών που εκδίδονται βάσει ΑΠΓ

Στις προτεραιότητες της κυβέρνησης:

- Αύξηση του ΑΕΠ, αύξηση της παραγωγικότητας σε επίπεδο εταιρειών, συνολικές κλαδικές πωλήσεις και αύξηση της παραγωγής, ανάπτυξη των στον τομέα, ανάπτυξη των προϊόντων στον τομέα.

- Αύξηση της κινητικότητας στα πλαίσια εργασίας (επαγγελματική, κλαδική, εδαφική)

- Μειώσεις στο ποσοστό ανεργίας – σύνολο ή/και για συγκεκριμένες ομάδες-στόχους (εστίαση: ΑΠΓ)

- Αυξήσεις στις δεξιότητες και τις θέσεις εργασίας που ταιριάζουν σε συγκεκριμένες ομάδες-στόχους (εστίαση: ΑΠΓ)

- Αλλαγές στις θέσεις εργασίας που είναι δύσκολο να καλυφθούν, σύμφωνα με τους εργοδότες

- Αλλαγές στους δείκτες για την ανισότητα, μισθολογική διαφορά, φτώχεια κλπ.

- Σύγκριση μεταναστών και ημεδαπών εργαζομένων ως προς:

- ▶ το καθεστώς της απασχόλησης

- ▶ υπερεκπαίδευση/υποεκπαίδευση

- ▶ επίπεδο εσόδων

- Αυξημένο ενδιαφέρον και εγγραφές στην ΤΕΕΚ

- Αυξημένη συμμετοχή στη δια βίου μάθηση

- Μειωμένο επίπεδο παρατυπίας για επαγγέλματα/τομείς που στοχεύουν στην αναγνώριση ικανοτήτων



- Αλλαγές στο ποσοστό των ατόμων με τις απαιτούμενες πιστοποιήσεις σε αυτά τα επαγγέλματα
- Αλλαγές στον αριθμό των ατυχημάτων ή σε άλλα ζητήματα που σχετίζονται με αυτά τα επαγγέλματα

Πώς να συλλέξετε πληροφορίες σχετικά με τον αντίκτυπο του συστήματος ΑΠΓ

Ερώτηση σχετικά με τον αντίκτυπο	Πληροφορίες σχετικά με τον αντίκτυπο
Μπορούν οι συμμετέχοντες στην ΑΠΓ να βρουν δουλειά πιο γρήγορα και πιο εύκολα;	➤ Διάρκεια, αποτέλεσμα της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας πριν και μετά την ΑΠΓ ➤ Καθεστώς απασχόλησης πριν και μετά την ΑΠΓ
Μπορούν οι συμμετέχοντες στην ΑΠΓ να εργαστούν σε θέσεις όπου μπορούν να επωφεληθούν από τις αναγνωρισμένες ικανότητες;	➤ ➤ Επάγγελμα πριν και μετά την ΑΠΓ, σύνδεση με την ΑΠΓ
Βοήθησε η ΑΠΓ στο άνοιγμα μιας νέας σταδιοδρομίας ή κατάρτισης για τους συμμετέχοντες;	➤ Ποσοστό συμμετεχόντων στην ΑΠΓ που ξεκινούν νέες σταδιοδρομίες, προάγονται, ξεκινούν νέα εκπαίδευση που συνδέεται με την ΑΠΓ
Η ΑΠΓ είχε κάποια επίδραση στους μισθούς; Οι συμμετέχοντες με αναγνωρισμένες δεξιότητες ανταμείβονται καλύτερα;	➤ Μισθός πριν και μετά την ΑΠΓ



Βοήθησε η ΑΠΓ τους συμμετέχοντες να βρουν δουλειά ή να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση;

- Ποσοστό των συμμετεχόντων στην ΑΠΓ που εγκαταλείπουν ή ξεκινούν μια νέα επιχείρηση μετά την ΑΠΓ (συγκρίνετε με την ομάδα ελέγχου).

Για τους εργοδότες

Έχει επιταχύνει η ΑΠΓ τη διαδικασία πρόσληψης;

- Μέση διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης

Έχει βελτιωθεί η αντιστοίχιση δεξιοτήτων-εργασίας;

- Αντιληπτή αποτελεσματικότητα της αντιστοίχισης

Έχει αυξηθεί η παραγωγικότητα των εργαζομένων;

- Αντιληπτή παραγωγικότητα

Το προσωπικό εργάζεται πιο αποτελεσματικά και εκτελεί πιο απαιτητικές εργασίες;

- Ηθικό, ομαδική εργασία

Η ΑΠΓ βοήθησε στη συμμόρφωση με τα πρότυπα ασφαλείας και άλλους κανονισμούς;

- Ποσοστό εργαζομένων που συμμορφώνονται με τα πρότυπα
- Ποσοστό ατυχημάτων πριν και μετά



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Συμπέρασμα

Η ΑΠΓ έχει λάβει αυξανόμενο ενδιαφέρον τόσο στις βιομηχανοποιημένες όσο και στις αναπτυσσόμενες χώρες από την αλλαγή της χιλιετίας. Η παγκοσμιοποίηση και η μετανάστευση έχουν αυξήσει τη ζήτηση για μεθόδους που επιτρέπουν την αναγνώριση των προσόντων πέρα από τα εθνικά σύνορα. Έχουν επίσης δώσει μεγαλύτερη έμφαση στη δια βίου μάθηση, καθώς οι εργαζόμενοι πρέπει να αναβαθμίζουν συνεχώς τις δεξιότητές τους προκειμένου να παραμείνουν ενημερωμένοι. Η εστίαση στην άτυπη οικονομία έχει αναζωπυρώσει το ενδιαφέρον για την ΑΠΓ και την ικανότητά της να βοηθά στη διαδικασία επισημοποίησης. Πολλοί εργαζόμενοι αποκτούν δεξιότητες στην εργασία τους σε ένα μη τυπικό περιβάλλον. Ως αποτέλεσμα, τα άτομα αντιμετωπίζουν μεγάλα εμπόδια στην εύρεση κατάλληλης εργασίας και στη συνέχιση των σπουδών τους. Οι ικανότητες που αποκτώνται μέσω μη τυπικών και ανεπίσημων πηγών αντιμετωπίζονται από συστήματα ΑΠΓ.

Αναφορές

- Cedefop, *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*, 2015. https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_en.pdf
- Aggarwal, ILO, *Recognition of prior learning: Key success factors and the building blocks of an effective system*, 2015.
https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09_79_engl.pdf
- Peersman, et al., *When And How to Develop an impact-oriented monitoring and evaluation system*, 2016.
<https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/impact-oriented%20monitoring%20and%20evaluation%20system.pdf>
- Braňka J., *Strengthening Skills Recognition Systems: Recommendations for key stakeholders*, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_541698.pdf



- ILO, Recognition of Prior Learning (RPL): Learning Package; International Labour Office, Skills and Employability Branch / Employment Policy Department, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_626246.pdf



ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΣΧΕΔΙΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Ενότητα: 3

Διάρκεια: 2 ώρες

Θέμα: Σχεδιασμός της
αξιολόγησης ΑΠΓ - από τις
ιδέες στη δράση

Αριθμός
δραστηριοτήτων: 4

Δομή/Δραστηριότητα:

Δραστηριότητα 1.1 Καταιγισμός ιδεών

Όσον αφορά τις ομάδες-στόχους, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να εξετάσουν τις πολλές ομάδες-στόχους που θα μπορούσαν να επωφεληθούν από την ΑΠΓ.

Δραστηριότητα 1.2 Μακροπρόθεσμα οφέλη

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν τα μακροπρόθεσμα οφέλη της ΑΠΓ σε ομαδικό επίπεδο. Υποδείξτε ότι Η ΑΠΓ έχει αντίκτυπο σε συστημικό, κοινωνικό και προσωπικό επίπεδο, εκτός από τους αιτούντες.

Δραστηριότητα 1.3 Τι θα έβαζε ένας υποψήφιος σε ένα σύνολο δειγμάτων εργασίας

Εξηγήστε στους συμμετέχοντες ότι θέλετε να εξετάσουν τι θα μπορούσαν να συμπεριλάβουν οι υποψήφιοι σε ένα σύνολο δειγμάτων εργασίας με σκοπό να αναγνωριστεί η προηγούμενη μάθησή τους με συγκεκριμένο τρόπο. Αντιστοιχίστε σε κάθε μία από τις τρεις ομάδες ένα υποθετικό άτομο με ένα προφίλ.

Δραστηριότητα 1.4 Βίντεο σχετικά με την αναγνώριση δεξιοτήτων και προσόντων ΑΠΓ

Με τους συμμετέχοντες, δείτε το βίντεο σχετικά με τα πλεονεκτήματα. Οι μύθοι σχετικά με την ΑΠΓ (λεπτά 6:32–9:03) καταρρίπτονται. Καθώς παρακολουθούν οι συμμετέχοντες, ζητήστε τους να κρατήσουν σημειώσεις για όσα ακούνε από τους διάφορους εμπλεκόμενους σχετικά με το γιατί λειτουργεί η ΑΠΓ και τι έχει αλλάξει.



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Κατανόηση της χρησιμότητας της ΑΠΓ
- Αυτοπαρατήρηση, ΑΠΓ
- Διερεύνηση πιθανών πλεονεκτημάτων της ΑΠΓ σε συστημικό, κοινωνικό και προσωπικό επίπεδο
- Κατανοήστε ποια είναι τα βασικά στοιχεία στις μεθοδολογίες αξιολόγησης
- Πώς γνωρίζετε εάν το σύστημα λειτουργεί;
- Σύστημα αναγνώρισης προσόντων Ε&Α, γιατί λειτουργεί η ΑΠΓ και τι έχει αλλάξει



ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

ΣΚΟΠΟΙ & ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Υλικά που απαιτούνται:

Δραστηριότητα 1.1 Καταιγισμός ιδεών – ένας πίνακας συνεδρίων ή μια παρουσίαση Powerpoint

Δραστηριότητα 1.2 Μακροπρόθεσμα οφέλη – Google Jamboard, Έγγραφα Google ή στυλό και χαρτί

Δραστηριότητα 1.3 Τι θα έβαζε ένας υποψήφιος σε ένα σύνολο δειγμάτων εργασίας

Δραστηριότητα 1.4 Βίντεο αναγνώρισης δεξιοτήτων και προσόντων ΑΠΓ - <https://www.youtube.com/watch?v=SZ5gNaskgv4>



Πιθανά οφέλη της ΑΠΓ σε συστημικό, κοινωνικό και προσωπικό επίπεδο

Πιθανά οφέλη σε οικονομικό και εκπαιδευτικό επίπεδο

**Αυξημένη
απασχολησιμότητα
του πληθυσμού για
μια πιο υγιή αγορά
εργασίας**

Η ικανότητα των εργοδοτών να βρίσκουν νέους υπάλληλους και να καλύπτουν θέσεις εργασίας έχει βελτιωθεί.

Η ανεργία και η αδράνεια θα μπορούσαν να ελαχιστοποιηθούν.

Θα υπάρξει λιγότερη πίεση στην αγορά εργασίας καθώς διατίθενται περισσότερες επιλογές για απασχόληση.

Οι αναντιστοιχίες δεξιοτήτων αποτελούν μικρότερο πρόβλημα.

Μειωμένες ελλείψεις προσόντων (εάν χρησιμοποιούνται κυρίως σε βιομηχανίες όπου το ειδικευμένο προσωπικό - εκείνοι με επικυρωμένα προσόντα - έχουν υψηλή ζήτηση).

Η μετάβαση από την άτυπη στην επίσημη οικονομία γίνεται ευκολότερη.

Αυξημένη ικανότητα της αγοράς εργασίας να παρέχει αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας.

**Αυξημένη
κινητικότητα των
εργαζομένων**

Διευκολύνεται η κινητικότητα των ατόμων για καλύτερη απασχόληση.

Οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη ικανότητα να αλλάζουν θέσεις εργασίας και εργοδότες.

Αυξημένες ευκαιρίες για τους εργαζόμενους να ταξιδεύουν από αγροτικές σε αστικές τοποθεσίες και πέρα από τα εθνικά σύνορα.

**Βελτιωμένη
πρόσβαση στην
επίσημη εκπαίδευση
και κατάρτιση**

Μείωσε τον χρόνο και τα χρήματα που απαιτούνται για την απόκτηση ενός τίτλου σπουδών, καθιστώντας τον πιο προσιτό και προσβάσιμο σε άτομα που θέλουν να προωθήσουν την εκπαίδευσή τους.

Η πρόσβαση στη δια βίου μάθηση γίνεται ευρύτερα διαθέσιμη.

**Ενισχυμένο σύστημα
προσόντων**

Ενισχυμένο σύστημα προσόντων που παρέχει μια γέφυρα μεταξύ της άτυπης και της επίσημης οικονομίας.



Ενισχυμένο πλαίσιο δια βίου μάθησης καθώς η ΑΠΓ δημιουργεί νέες ευκαιρίες για την απόκτηση προσόντων.

Κοινωνικό επίπεδο

Κοινωνική ένταξη και αναγνώριση

Ενισχυμένη ικανότητα των κοινωνιών να ενδυναμώνουν τις μειονεκτούσες ομάδες.

Βελτιωμένη ορατότητα και χρήση του υπάρχοντος ανθρώπινου κεφαλαίου.

Αναγνωρισμένη αξία υπηρεσιών, όπως η εθελοντική και μη αμειβόμενη εργασία.

Εργατικό δυναμικό με περισσότερα κίνητρα

Ενδυναμωμένο εργατικό δυναμικό, καθώς ανοίγονται ευκαιρίες για αξιοπρεπή εργασία και δια βίου μάθηση σε όλο και περισσότερα άτομα, συμπεριλαμβανομένων των ομάδων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας.

Αυξημένες αποδοχές των εργαζομένων

Περισσότερο ενδιαφέρον για τη δια βίου μάθηση

Διευρυμένες ευκαιρίες για τα άτομα να αγκαλιάσουν τη δια βίου μάθηση και να επωφεληθούν από αυτήν όσον αφορά τα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας.

Προσωπικό επίπεδο

Ψυχολογικά οφέλη

Ενισχυμένη αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση και κίνητρο για εργασία και μάθηση, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που προηγουμένως είχαν αποθαρρυνθεί.

Υψηλότερα ατομικά οφέλη στην εργασιακή εμπειρία

Βελτιωμένες ευκαιρίες πρόσβασης σε θέσεις εργασίας που ταιριάζουν με τις ικανότητες των ατόμων.

Μειωμένο κόστος εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της επένδυσης χρόνου που απαιτείται για την απόκτηση ενός τίτλου.



Αυξημένες ευκαιρίες για μετάβαση από την άτυπη στην επίσημη οικονομία.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δραστηριότητες
Δραστηριότητα 1.1 Καταιγισμός ιδεών
Δραστηριότητα 1.2 Μακροπρόθεσμα οφέλη
Δραστηριότητα 1.3 Τι θα έβαζε ένας υποψήφιος σε ένα σύνολο δειγμάτων εργασίας
Δραστηριότητα 1.4 Βίντεο αναγνώρισης δεξιοτήτων και προσόντων ΑΠΓ

Δραστηριότητα 1.1	
Τίτλος:	Καταιγισμός ιδεών
Εφαρμογή:	Όσον αφορά τις ομάδες-στόχους, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να εξετάσουν τις πολλές ομάδες-στόχους που θα μπορούσαν να επωφεληθούν από την ΑΠΓ. Σε έναν πίνακα συνεδρίων, σημειώστε τις ιδέες τους. Μπορείτε επίσης να ζητήσετε από τους συμμετέχοντες να εντοπίσουν πιο συγκεκριμένους παραλήπτες. Διαχωρίστε τον πίνακα σε δύο στήλες, στη μία βάλτε την επικεφαλίδα «Προφίλ» και στην άλλη την επικεφαλίδα «Λόγοι». Εάν οι βασικές ομάδες δεν έχουν εντοπιστεί από τους συμμετέχοντες, προσθέστε τις στη λίστα. Στην ολομέλεια, συζητήστε τις ανάγκες. Ανακεφαλαιώνοντας, μπορείτε επίσης να δείξετε και να εξηγήσετε τον παραπάνω πίνακα.



Στόχος:	Κατανόηση της χρησιμότητας της ΑΠΓ
Δεξιότητα/-ες:	Αυτοπαρατήρηση, ΑΠΓ
Διάρκεια:	10 λεπτά

Δραστηριότητα 1.2	
Τίτλος:	Μακροπρόθεσμα οφέλη
Εφαρμογή:	Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν τα μακροπρόθεσμα οφέλη της ΑΠΓ σε ομαδικό επίπεδο. Υποδείξτε ότι η ΑΠΓ έχει αντίκτυπο στο συστημικό, κοινωνικό και προσωπικό επίπεδο, εκτός από τους αιτούντες. Αντιστοιχίστε τις τρεις κατηγορίες συστημικών, κοινωνικών και προσωπικών οφελών σε τρεις ομάδες. Δώστε σε κάθε ομάδα ένα κενό χαρτί και μαρκαδόρους και δώστε τους οδηγίες έτσι ώστε να επιτύχουν τα ακόλουθα (θέτοντας τις εργασίες της ομάδας σε ένα διάγραμμα ή μια παρουσίαση PowerPoint): Ορίστε έναν πρόεδρο (για να διατηρήσετε τη συζήτηση σε καλό δρόμο) και έναν εισηγητή (για τεκμηρίωση και παρουσίαση αποτελεσμάτων). (ii) Συζητήστε, συμφωνήστε και απαριθμήστε τα οφέλη της ΑΠΓ που μπορείτε να σκεφτείτε για το επίπεδο που σας έχει εκχωρηθεί, συμπεριλαμβανομένων σύντομων παραδειγμάτων εάν είναι απαραίτητο. (iii) Γράψτε τα ευρήματά σας στον πίνακα συνεδρίων με ευανάγνωστα γράμματα (ή υπολογιστή που θα προβληθεί στην οθόνη). Αφήστε τους 15 λεπτά για να ολοκληρώσουν την εργασία. Προσκαλέστε κάθε ομάδα να έρθει μπροστά και να κάνει μια παρουσίαση διάρκειας 3 έως 5 λεπτών για τα ευρήματά της. Δώστε μερικά παραδείγματα για να τονίσετε την αναγκαιότητα της ΑΠΓ για τους μειονεκτούντες πληθυσμούς. Όπου κριθεί απαραίτητο, παρέχετε τυχόν πρόσθετες πληροφορίες με γρήγορη εισαγωγή (π.χ. χρησιμοποιώντας PPT).



	Εάν είναι εφικτό, συνδέστε τις προσθήκες σας με τις προτάσεις του κοινού. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ακριβής μέτρηση των οφελών εξακολουθεί να είναι δύσκολη, λόγω της έλλειψης τακτικής συλλογής δεδομένων. Ανατρέξτε στην Ενότητα 3, η οποία ασχολείται με τις προκλήσεις, και στο σημείο της που ασχολείται με τον έλεγχο και την αξιολόγηση (E&A), για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με αυτό το θέμα.
Στόχος:	Διερεύνηση πιθανών πλεονεκτημάτων της ΑΠΓ σε συστημικό, κοινωνικό και προσωπικό επίπεδο
Δεξιότητα/-ες:	Αυτοπαρατήρηση, ΑΠΓ
Διάρκεια:	10 λεπτά

Δραστηριότητα 1.3	
Τίτλος:	Τι θα έβαζε ένας υποψήφιος σε ένα σύνολο δειγμάτων εργασίας
Εφαρμογή:	Εξηγήστε στους συμμετέχοντες ότι θέλετε να εξετάσουν τι θα μπορούσαν να συμπεριλάβουν οι υποψήφιοι σε ένα σύνολο δειγμάτων εργασίας για να αναγνωριστεί η προηγούμενη μάθησή τους με συγκεκριμένο τρόπο. Αντιστοιχίστε σε κάθε μία από τις τρεις ομάδες ένα υποθετικό άτομο με ένα προφίλ. Παρουσιάστε αυτά τα προφίλ στους συμμετέχοντες, για παράδειγμα: - Ο Ralph, ένας νοσηλευτής από τις Φιλιππίνες με εξαετή εμπειρία που εργάζεται σε κέντρα αποκατάστασης στη Νορβηγία και τη Σουηδία, θέλει να αποκτήσει πιστοποίηση φυσιοθεραπευτή. - Η Betty, 56 ετών, που εργάζεται ως νταντά για παιδιά στο νηπιαγωγείο τα τελευταία 13 χρόνια και έχει κάνει μερικά σύντομα μαθήματα στην προσχολική εκπαίδευση, θέλει να αποκτήσει ένα πτυχίο. - Ο Gene, ένας μηχανικός, έχει εργαστεί σε ένα κατάστημα αυτοκινήτων στη Νότια Αφρική για δέκα χρόνια χωρίς να έχει λάβει καμία πιστοποίηση και αναζητά ΑΠΓ (ή ΑΠΓ για τεχνίτες, όπως είναι γνωστή στη χώρα) για να προχωρήσει στην καριέρα του.



Στόχος:	Κατανοήστε ποια είναι τα βασικά στοιχεία στις μεθοδολογίες αξιολόγησης
Δεξιότητα/-ες:	Αναγνώριση δεξιοτήτων
Διάρκεια:	30 λεπτά

Δώστε σε κάθε ομάδα ένα ή δύο πίνακες, καθώς και μαρκαδόρους. Ζητήστε τους να δημιουργήσουν ένα σύνολο δειγμάτων εργασίας για τη συγκεκριμένη εφαρμογή τους, συμπεριλαμβανομένης μιας λίστας με το είδος των δεδομένων, αποδεικτικών στοιχείων και ούτω καθεξής. Κάντε τους να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία ζητώντας τους να είναι εφευρετικοί και να σκέφτονται έξω από το κουτί. Θα πρέπει επίσης να αισθανθούν ελεύθεροι να αναφέρουν τυχόν σύντομα μαθήματα ή εκπαίδευση που έχει παρακολουθήσει ο αιτών, εάν είναι απαραίτητο. Δώστε τους 20 λεπτά να ολοκληρώσουν το σύνολο δειγμάτων εργασίας πριν τους ζητήσετε να αναφέρουν τα ευρήματά τους. Συζητήστε με την ομάδα και προσθέστε (π.χ., με χρωματιστές κάρτες) δυνητικά βασικές πληροφορίες που παραλείφθηκαν ή όπου θα μπορούσαν να παρασχεθούν επιπλέον πληροφορίες. Όσο είναι εφικτό, συσχετίστε τις με αυτά που ο εμπειρογνώμονας ανέφερε στην εισαγωγή.

Δραστηριότητα 1.4	
Τίτλος:	Βίντεο αναγνώρισης δεξιοτήτων και προσόντων ΑΠΓ
Εφαρμογή:	Με τους συμμετέχοντες, παρακολουθήστε το βίντεο σχετικά με τα πλεονεκτήματα. Οι μύθοι σχετικά με την ΑΠΓ (λεπτά 6:32–9:03) καταρρίπτονται. Καθώς παρακολουθούν οι συμμετέχοντες, ζητήστε τους να κρατήσουν σημειώσεις για όσα ακούνε από τους διάφορους ενδιαφερόμενους σχετικά με το γιατί λειτουργεί η ΑΠΓ και τι έχει αλλάξει. Συζητήστε εάν οι παρατηρήσεις αφορούσαν τα αποτελέσματα ή τον αντίκτυπο σε αυτούς. https://www.youtube.com/watch?v=SZ5gNaskgv4



Στόχος:	Πώς ξέρετε εάν το σύστημα λειτουργεί;
Δεξιότητα/-ες:	Σύστημα αναγνώρισης των προσόντων Ε&Α, γιατί λειτουργεί η ΑΠΓ και τι έχει αλλάξει
Διάρκεια:	30 λεπτά

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- ILO, Recognition of Prior Learning (RPL): Learning Package; International Labour Office, Skills and Employability Branch / Employment Policy Department, 2018. Ανακτήθηκε από https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_626246.pdf



ΕΝΟΤΗΤΑ 3 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ (ΚΟΥΙΖ)

Ερωτήσεις

11. Τα βασικά στοιχεία για την αξιολόγηση της ΑΠΓ είναι...
 - a. Αποδεικτικά στοιχεία, ικανοί αξιολογητές, προσβάσιμες υπηρεσίες, πραγματικές ικανότητες
 - b. Βλέποντας, λέγοντας, ακούγοντας
 - c. Αποδεικτικά στοιχεία, σεμινάρια, πιστοποιητικά
 - d. Σύνολο δειγμάτων εργασίας και εμπειρία
12. Οι αξιολογήσεις ΑΠΓ θα πρέπει να είναι:
 - a. Αληθινές, εύκολες, πραγματικές
 - b. Διαφανείς, έγκυρες, αξιόπιστες
 - c. Προσιτές, πραγματικές και υποκειμενικές
 - d. Υποκειμενικές και απαιτητικές
13. Γιατί πρέπει να αλλάζουν μερικές φορές τα εργαλεία αξιολόγησης;
 - a. Για να διατηρείται μια ποικιλία μεθόδων στόχων
 - b. Για να ελέγχεται η αποτελεσματικότητά τους
 - c. Επειδή τα εργαλεία αξιολόγησης πρέπει να είναι κατάλληλα για τη χρήση για την οποία προορίζονται



- d. Για να επιλεγθούν τα πιο εύκολα εργαλεία
14. Το βιογραφικό, τα βραβεία στον κλάδο και τα χρονοδιαγράμματα αποτελούν...
- a. Άμεσες αποδείξεις
 - b. Έμμεσες αποδείξεις
 - c. Ιστορικές αποδείξεις
 - d. Κανένα από τα παράπανω
15. Μπορούμε να εξετάσουμε ιστορικά αποδεικτικά παραδείγματα ΑΠΓ όπως π.χ...
- a. Πιστοποιητικά ή προσόντα
 - b. Επίδειξη δεξιοτήτων
 - c. Παρατήρηση στο χώρο εργασίας
 - d. Φωτογραφίες
16. Γιατί είναι χρήσιμος ο συνδυασμός στρατηγικών ΑΠΓ στην αξιολόγηση;
- a. Γιατί μπορούν να αλληλοσυμπληρώνονται και να αναπτύσσουν η μία την άλλη
 - b. Γιατί μπορούμε να δοκιμάσουμε την αποτελεσματικότητά τους
 - c. Γιατί έτσι μπορούμε να παγιεύσουμε τον συμμετέχοντα
 - d. Γιατί κάθε αξιολογητής μπορεί να επιλέξει την πιο εύκολη μέθοδο
17. Στη διαδικασία ΑΠΓ, το πρώτο βασικό στάδιο είναι:
- a. Συμβουλευτική και διευκόλυνση
 - b. Ευαισθητοποίηση και ενημέρωση



c. Πιστοποίηση

d. Αξιολόγηση

18. Τι συμβαίνει κατά το δεύτερο βήμα που είναι η Συμβουλευτική και η Διευκόλυνση;

a. Ο αξιολογητής εξετάζει τα αποδεικτικά στοιχεία/σύνολα δειγμάτων εργασίας που υποβλήθηκαν

b. Οι πιθανοί υποψήφιοι ενημερώνονται για την ΑΠΓ ως ευκαιρία

c. Διατίθεται συμβουλευτική για να παρέχει στους πιθανούς αιτούντες πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία ΑΠΓ

d. Παρέχονται γενικές πληροφορίες σχετικά με το σύστημα ΑΠΓ

19. Η διαδικασία παρακολούθησης και αναφοράς (καθορισμένων) πληροφοριών σχετικά με μια παρέμβαση με τακτικό και καθημερινό τρόπο είναι...

a. Παρακολούθηση

b. Προτάσεις

c. Οικοδόμηση

d. Έλεγχος

20. Για να μετρήσουμε τον αντίκτυπο της ΑΠΓ σε διαφορετικά επίπεδα, εξετάζουμε την επίδραση που είχε:

a. Σε ατομικό επίπεδο (Παραγωγικότητα, εμπιστοσύνη, κατάσταση απασχόλησης)



- b. Στους εργοδότες (παραγωγικότητα προσωπικού, κίνητρα, αλλαγές στο ποσοστό των κενών θέσεων που είναι δύσκολο να καλυφθούν)
- c. Στους παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης (αναπτύχθηκαν νέα μαθήματα, προφίλ προσωπικού και αριθμός προσωπικού)
- d. Κυβερνητικές προτεραιότητες (Αύξηση της κινητικότητας της εργασίας, αύξηση του ΑΕΠ)
- e. Όλα τα παραπάνω



ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ένας από τους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν μέσω της εφαρμογής του Συνόλου Εργαλείων για την Εκπαίδευση Ενηλίκων είναι η παροχή των κατάλληλων γνώσεων και εργαλείων σε εκπαιδευτές ενηλίκων, εκπαιδευτικούς και συμβούλους σταδιοδρομίας σχετικά με το πώς μπορούν να βοηθήσουν ενεργά άνεργους ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων για να βελτιώσουν τις δυνατότητές τους στο να βρουν δουλειά. Αυτός ο στόχος μπορεί σίγουρα να επιτευχθεί μέσω της αναγνώρισης των βασικών δεξιοτήτων που είχαν αποκτήσει προηγουμένως μέσω της άτυπης ή μη τυπικής μάθησης, της κατανόησης των επαγγελματικών τους φιλοδοξιών και της πρότασης ενός συνόλου εναλλακτικών λύσεων δια βίου μάθησης για τη βελτίωση των επαγγελματικών και προσωπικών τους δυνατοτήτων. Για την επιτυχία αυτού του στόχου είναι εξαιρετικά σημαντικό οι εκπαιδευτές και οι εκπαιδευτικοί να είναι σε θέση να εφαρμόσουν στρατηγικές για την αύξηση των κινήτρων και της δέσμευσης των ενηλίκων στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης.

Όπως είναι ήδη γνωστό, η συναισθηματική εμπλοκή και τα κίνητρα ενός ατόμου, παίζουν καθοριστικό ρόλο στην μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα της πραγματοποίησης προσωπικών σκοπών. Όπως περιγράφεται στο Σύνολο Εργαλείων, ο ρόλος των εκπαιδευτών ενηλίκων και των συμβούλων είναι να εργαστούν για την επίτευξη θετικής αλλαγής όχι μόνο μεταφέροντας γνώση αλλά και παροτρύνοντας τους μαθητές να αναζητήσουν οι ίδιοι τη γνώση και διατηρώντας το κίνητρο για να το κάνουν.

Το αυξημένο κίνητρο θα μπορούσε να παίξει ρόλο στην αλλαγή της στάσης των ενηλίκων εκπαιδευομένων και να τους βοηθήσει να βρουν εσωτερικά κίνητρα για να



συνεχίσουν τη μάθηση. Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι συνειδητοποιούν την αξία της μάθησης και τον αντίκτυπο που μπορεί να έχει στη ζωή τους.

Αυτή η ενότητα εξετάζει το ερώτημα του τι μπορεί να γίνει για να παρακινηθούν οι ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων να επιμείνουν στις προσπάθειές τους για μάθηση και εστιάζει στον τρόπο εφαρμογής στρατηγικών για αύξηση των κινήτρων και δέσμευση στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη συμμετοχή ενηλίκων εκπαιδευόμενων προκειμένου να τους αφήσουμε να συνεχίσουν να μαθαίνουν για να επιτύχουν επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.

ΣΚΟΠΟΙ & ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

- Να παρουσιάσει στους δασκάλους/εκπαιδευτές εκπαίδευσης ενηλίκων και τους συμβούλους σταδιοδρομίας τον ρόλο των κινήτρων στην εκπαίδευση ενηλίκων καθώς και στις δεξιότητες και τα εργαλεία για την αύξησή του.
- Να κατανοήσουν τη σημασία της δια βίου μάθησης στο να επιτρέπει σε κάθε άτομο να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στις νέες ανάγκες, αλλαγές και προκλήσεις που θα προκύψουν κατά την προσωπική και επαγγελματική του ζωή.
- Εφαρμογή στρατηγικών για αυξημένα κίνητρα και δέσμευση στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης.
- Να αναπτύξουν την ικανότητα να βοηθούν τους συμμετέχοντες να θέσουν ρεαλιστικούς στόχους και να προβληματιστούν σχετικά με τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία τους.
- Να ενθαρρύνουν τη συμπεριφορά θετικής αλλαγής σε ενήλικες μαθητές προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους.
- Να αποκτήσουν τεχνικές παρακίνησης και δέσμευσης στη δια βίου μάθηση για προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη.



ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ & ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ

Τα κίνητρα είναι το σύνολο των λόγων που παρακινούν ένα άτομο να εκτελέσει μια συγκεκριμένη ενέργεια ωθώντας τη συμπεριφορά του προς έναν δεδομένο στόχο. Το κίνητρο είναι το «συναίσθημα» που ξεκινά, καθοδηγεί και διατηρεί τις συμπεριφορές μας και εξηγεί «γιατί οι άνθρωποι κάνουν αυτό που κάνουν» (Langley, 2018).

Υπάρχουν πρωτεύοντα κίνητρα που εκτελούν τη λειτουργία της ικανοποίησης πρωταρχικών αναγκών (πείνα, δίψα, ύπνος κ.λπ.) και δευτερεύοντα κίνητρα, τα οποία αποκτώνται ή μαθαίνονται από το πλαίσιο και το περιβάλλον της ζωής.

Η κινήτρια παρόρμηση εμφανίζεται κάθε φορά που το άτομο αισθάνεται μια ανάγκη, η οποία είναι μια κατάσταση δυσaráσκείας που ωθεί τους ανθρώπους να φτάσουν στα μέσα που είναι χρήσιμα για να ικανοποιήσουν την ανάγκη αυτή. Αυτή η ανάγκη αντιπροσωπεύει την αντίληψη μιας ανισορροπίας μεταξύ της παρούσας κατάστασης και της επιθυμητής κατάστασης.

Τα κίνητρα μπορεί επίσης να είναι εξωγενή ή ενδογενή.

Τα εξωγενή κίνητρα οδηγούνται από εξωτερικούς παράγοντες: η συμπεριφορά παρακινείται από μια ανταμοιβή ή αναγνώριση. Η ενέργεια εκτελείται επειδή με την επίτευξη του στόχου που έχετε θέσει, λαμβάνετε ένα έπαθλο ή μια ανταμοιβή που με κάποιο τρόπο αποζημιώνει και παρακινεί την προσπάθεια (παράδειγμα: εργασία με μισθό ή διαγωνισμός για να κερδίσετε σε έναν αγώνα).

Τα ενδογενή κίνητρα, καθοδηγούνται από παράγοντες που ξεκινούν από το ίδιο το άτομο και από τη δική του εμπειρία ή θέληση: η συμπεριφορά έχει αξία από μόνη της και το άτομο δεν ενεργεί για να πάρει κάτι από έξω αλλά για να εμπλουτίσει τον εαυτό του, ακολουθώντας έναν εσωτερικό στόχο ανάπτυξης, βελτίωσης, μάθησης κ.λπ. (de Beni, Moè, 2000).

Όσον αφορά τα κίνητρα για μάθηση, υπάρχει έλλειψη κινήτρων όταν ένα άτομο επικεντρώνεται μόνο σε εξωτερικούς παράγοντες, διότι λείπει η ευχαρίστηση και η ικανοποίηση της ίδιας της συμμετοχής, καθώς και τα ενδογενή συναισθήματα, η θέληση και τα κίνητρα. Η έλλειψη κινήτρων εμφανίζεται όταν δεν υπάρχει ενδιαφέρον



για την εργασία που εκτελείται, για το πλαίσιο, για το κοινωνικό περιβάλλον ή οόταν ο στόχος θεωρείται μη ισορροπημένος, πολύ δύσκολος ή πολύ εύκολος.

Για να παρακινηθεί ένα άτομο να μάθει, πρέπει να αντιλαμβάνεται τον έλεγχο του τι κάνει και να συμμετέχει ενεργά.

Κίνητρα στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης

Η έλλειψη αυτοπεποίθησης και κινήτρων είναι ένας από τους κύριους λόγους για τους οποίους οι άνθρωποι αποτυγχάνουν στην εκπαίδευση και, ως εκ τούτου, η υποστήριξη και η παροχή κινήτρων στους μαθητές είναι σημαντικές πτυχές της διδακτικής διαδικασίας. Η σπάνια επιμονή των ενηλίκων συμμετεχόντων συχνά συζητείται μόνο με ψυχολογικούς όρους, για παράδειγμα «δεν έχουν κίνητρα ή αυτοέλεγχο», αλλά το περιβάλλον του μαθητή (αλληλεπιδράσεις, εμπειρίες, τρόποι μάθησης) επηρεάζει επίσης τα κίνητρα, τη δέσμευση και την επίτευξη του στόχου (National Research Council, 2012).

Οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, συμβουλευτικής και κατάρτισης/εκπαίδευσης για ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων κινούνται αποφασιστικά προς μια δια βίου και μακροπρόθεσμη διαδικασία υποστήριξης.

Ο όρος δια βίου μάθηση ή συνεχής/μόνιμη μάθηση αναφέρεται σε ένα είδος εκπαίδευσης που διαρκεί για μια ζωή, όχι μόνο για τα σχολικά χρόνια. Ειδικά για ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων, οι οποίοι είτε παρουσιάζουν χαμηλά μορφωτικά επίπεδα - όπως για παράδειγμα αυτοί που δεν έχουν ολοκληρώσει το γυμνάσιο ή άτομα με χαμηλές βαθμολογίες - υπάρχει έντονη ανάγκη να ασχοληθούν με τη δια βίου μάθηση και να παραμείνουν προσηλωμένοι και συνεπείς στις προσπάθειές τους (Toolkit for adult education, Pathways project, 2021).

Λαμβάνοντας υπόψη ότι ζούμε σε μια ψηφιακή εποχή όπου οι σχετικές δεξιότητες υψηλής ζήτησης αλλάζουν συνεχώς, η αγορά εργασίας και οι δεξιότητες που χρειάζονται τα άτομα για να ευδοκιμήσουν και να ξεχωρίσουν από τον ανταγωνισμό αλλάζουν συνεχώς.



Ως εκ τούτου, η συνεχής μάθηση έχει ως στόχο τη διεύρυνση των δεξιοτήτων και των γνώσεων που ήδη κατέχουμε, προκειμένου να προωθηθεί η προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

Η δια βίου μάθηση έχει πολυάριθμα οφέλη, για παράδειγμα:

Επαγγελματική ανάπτυξη: Η συνεχής μάθηση επιτρέπει την αύξηση της γνώσης και την αύξηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, καθώς και τη δημιουργία ευκαιριών για προαγωγή στην εργασία ή αύξηση μισθού. Επιπλέον, η λήψη νέων αδειών, πιστοποιητικών ή η αναγνώριση των προηγούμενων δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν, διεγείρει την επιθυμία για μάθηση, επειδή η αναγνώριση μπορεί να είναι δελεαστική για όσους θέλουν να αναπτυχθούν επαγγελματικά.

Γνωστικά πλεονεκτήματα: Η συνεχής μάθηση βελτιώνει το μυαλό και βοηθά το άτομο να βλέπει και να εκτιμά νέες ευκαιρίες.

Κοινωνικότητα: Η συνεχής μάθηση είναι χρήσιμη για την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, επειδή διεγείρει το μοίρασμα εμπειριών και προσφέρει πολλές ευκαιρίες κοινωνικοποίησης και διεύρυνσης της γνώσης (Arisci, 2020.).

Η δια βίου μάθηση επιτρέπει στους ανθρώπους να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις νέες ανάγκες, αλλαγές και προκλήσεις που προκύπτουν κατά την ανάπτυξη της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Επομένως, προκειμένου ένας ενήλικας να αντιληφθεί τη χρησιμότητα των μαθημάτων και να βρει την κατάλληλη ενέργεια για να συνεχίσει να μαθαίνει, είναι απαραίτητο να εγγυηθούμε:

- το κίνητρο για μάθηση
- την εκπαίδευση που είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες του ατόμου
- ευέλικτα εργαλεία μάθησης

Κίνητρο για μάθηση

Όταν οι ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων έχουν επίγνωση του σκοπού των σπουδών τους και της χρησιμότητας ενός τίτλου που εκδίδεται στο τέλος, τα κίνητρά τους για συμμετοχή και η δυνατότητά τους να επιτύχουν είναι μεγαλύτερα.



Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο είναι σημαντικό στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων να εφαρμόζονται μέτρα παροχής κινήτρων και προσέγγισης, όπως η «ευαισθητοποίηση σχετικά με τα οφέλη της αναβάθμισης δεξιοτήτων, η διάθεση πληροφοριών για τις υπάρχουσες οδηγίες, τα μέτρα υποστήριξης, οι ευκαιρίες αναβάθμισης δεξιοτήτων και οι υπεύθυνοι φορείς και η παροχή κινήτρων σε αυτούς που έχουν τα μικρότερα κίνητρα να επωφεληθούν από αυτά» (Official Journal of the European Union, 2016).

Η εκπαίδευση ενηλίκων πρέπει να θεωρείται ως μια διαδικασία ενεργητικής έρευνας, όχι ως παθητική λήψη περιεχομένου, επομένως είναι απαραίτητο να χρησιμοποιηθούν μέθοδοι διδασκαλίας που εμπλέκουν ενεργά τους εκπαιδευόμενους. Σε αυτή τη διαδικασία, το κίνητρο είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας γιατί στην ενήλικη ζωή τα εσωτερικά κίνητρα και η βούληση (για παράδειγμα, η επιθυμία για μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία, αυτοεκτίμηση, ποιότητα ζωής, αναγνώριση και εμπιστοσύνη από την πλευρά των άλλων, κ.λπ.) είναι ισχυρότερα από τις εξωτερικές πιέσεις (για παράδειγμα μια καλύτερη δουλειά, προαγωγές, υψηλότερη αμοιβή).

Εκπαίδευση προσαρμοσμένη στις ανάγκες του ατόμου

Μια αποτελεσματική στρατηγική για την αναβάθμιση δεξιοτήτων βασίζεται στην έννοια των προσαρμόσιμων ευκαιριών και των οδών μάθησης που προσαρμόζονται στις ατομικές ανάγκες των μαθητών.

Οι ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων μπορούν να προχωρήσουν προς την ατομική ενδυνάμωση ξεκινώντας ένα ταξίδι αναβάθμισης, προσαρμοσμένο στις δικές τους συγκεκριμένες ανάγκες και βασισμένο στη δια βίου μάθηση (CEDEFOP, 2020).

Η εξατομικευμένη εκπαίδευση αντιμετωπίζει την ποικιλία των ενηλίκων που έχουν ανάγκη για αναβάθμιση των δεξιοτήτων, αναγνωρίζοντας την προηγούμενη μάθησή τους και απομακρύνοντας τα εμπόδια, διευκολύνοντας τη συμμετοχή τους. Εκτός από το ότι είναι σχετική με τις ανάγκες των ατόμων πρέπει να είναι υψηλής ποιότητας και να παρέχεται από καλά εκπαιδευμένους και πλήρως καταρτισμένους επαγγελματίες.

Ευέλικτα Εργαλεία Μάθησης



Η εκπαίδευση ενηλίκων πρέπει να προβλέπει διαφορές στο στυλ, το χρόνο και το είδος της μάθησης, προκειμένου να εγγυηθεί μια ευέλικτη προσέγγιση που μπορεί να φιλοξενήσει τις δικές τους προτιμήσεις, κίνητρα και στόχους: ένα ευέλικτο μοντέλο μάθησης για ενήλικες τους επιτρέπει να κάνουν επιλογές και να ενσωματώνουν τη μάθησή τους καταλληλότερο τρόπο.

Για το λόγο αυτό, η επιτυχία στη χρήση ενός συγκεκριμένου εργαλείου μάθησης διασφαλίζεται με τη γνώση του τρόπου επιλογής και χρήσης των μεθοδολογιών διδασκαλίας που είναι πιο συνεπείς με τους μαθησιακούς στόχους - οι οποίοι επομένως πρέπει να αναλυθούν και να καθοριστούν εκ των προτέρων. Η εφαρμογή ενός εργαλείου σίγουρα οδηγεί σε μια εκπαίδευση που στοχεύει στον άνθρωπο στο σύνολό του, λαμβάνοντας υπόψη τη δική του ιστορία, εμπειρία, ιδέες, ανάγκες και πεποιθήσεις, ενδιαφέροντα και κίνητρα.

Στρατηγικές για την αύξηση των κινήτρων για μάθηση σε ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων

Όταν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι στοχεύουν στην επιτυχία, είναι πιο πιθανό να αγωνιστούν και να έχουν περισσότερα κίνητρα για καλή απόδοση. Η αυτο-αποτελεσματικότητα είναι ένας ισχυρός προγνωστικός παράγοντας πολλών αποτελεσμάτων και έχει συσχετιστεί με επιτυχία με τη βελτίωση των ικανοτήτων ή την επίτευξη ενός στόχου. Για να δώσουμε ένα παράδειγμα, εάν ένα υποκείμενο έχει ισχυρό προσανατολισμό στην αυτο-αποτελεσματικότητα και είναι πεπεισμένο ότι θα βελτιώσει τις δεξιότητές του σε έναν συγκεκριμένο τομέα, η απόδοση είναι πιο πιθανό να είναι πολύ θετική, ενώ εάν ένα άτομο είναι πιο επιφυλακτικό σχετικά με το τι πρόκειται να μάθει, η απόδοση που προκύπτει είναι πιθανό να είναι χαμηλότερη.

Η αυτο-αποτελεσματικότητα δεν συγκρίνεται με την αυτοεκτίμηση. Αντίθετα, αναφέρεται στις πεποιθήσεις των υποκειμένων για τις ικανότητές τους σε έναν συγκεκριμένο τομέα ή στην ικανότητά τους να ολοκληρώσουν μια συγκεκριμένη εργασία: είναι δυνατό να έχουν υψηλή αυτοεκτίμηση γενικά ενώ έχουν χαμηλή αυτο-αποτελεσματικότητα σε έναν συγκεκριμένο τομέα.



Ένας εκπαιδευτικός/δάσκαλος/σύμβουλος εργασίας μπορεί να βοηθήσει στην αύξηση της αυτό-αποτελεσματικότητας και κατά συνέπεια του κινήτρου λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα σημεία (National Research Council, 2012):

- Να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να θέσουν κατάλληλους και πολύτιμους μαθησιακούς στόχους: οι ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων πρέπει να κατανοήσουν ξεκάθαρα τους προσωπικούς τους στόχους, τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο, προκειμένου να καθορίσουν τη δική τους προσωπική πορεία. Είναι σημαντικό να γίνει διάκριση μεταξύ του «στόχου» που αναφέρεται σε κάτι αφηρημένο ή σχετίζεται με ένα μακροπρόθεσμο αποτέλεσμα και του «σκοπού» που αναφέρεται σε κάτι πιο μετρήσιμο και σχετίζεται με τη βραχυπρόθεσμη περίοδο. Για να θέσετε στόχους, είναι σημαντικό να γνωρίζετε το άτομο, ποια είναι τα ενδιαφέροντα και τα πάθη του. Στη συνέχεια, είναι απαραίτητο να διασφαλιστεί ότι αυτοί οι στόχοι ανήκουν στον εκπαιδευόμενο και ότι δεν βασίζονται σε αυτούς του δασκάλου. Ένας καθορισμένος στόχος πρέπει να είναι SMART: Συγκεκριμένος [= specific (όχι πολύ ευρύς και όχι πολύ ασαφής, αλλά συγκεκριμένος και ακριβής)], Μετρήσιμος [= measurable (είναι απαραίτητο να μπορούμε να ποσοτικοποιήσουμε τα δεδομένα ή να υποδείξουμε πού βρισκόμαστε σε σχέση με τον στόχο που πρέπει να επιτευχθεί)], Εφικτός [= achievable (να λαμβάνονται υπόψη τα όρια)], Ρεαλιστικός [Realistic (προσβάσιμος και σχετικός)], Χρονικά δεσμευμένος [= Time bound (καθορίζεται με την πάροδο του χρόνου)].
- Να παρέχει ανατροφοδότηση για να επιτευχθούν καλύτερες αποδόσεις τόσο στην περίπτωση της επιτυχίας, όσο και της αποτυχίας: η λήψη σχολίων είναι εξαιρετικά σημαντική επειδή η υπερεκτίμηση ή η υποτίμηση των ικανοτήτων κάποιου μπορεί να οδηγήσει σε συμπεριφορές που εμποδίζουν την απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Η ανατροφοδότηση που παρέχεται πρέπει να είναι σαφής, συγκεκριμένη και ρεαλιστική, εστιασμένη στην ικανότητα και την εμπειρία. Τα σχόλια πρέπει να είναι κατάλληλα για το επίπεδο προόδου του ατόμου και να αναπτύσσουν εξηγήσεις σχετικά με τις επιτυχίες και τις αποτυχίες. Τα άτομα που βιώνουν αποτυχία ή δυσκολία είναι πιο πιθανό να επιμείνουν εάν αποδίδουν τη δυσκολία σε κάτι εξωτερικό ή μη ελεγχόμενο., ενώ ένα άτομο που



βιώνει την επιτυχία θα είναι πιο πιθανό να επιμείνει εάν η πρόοδος αποδίδεται σε κάτι εσωτερικό και ελεγχόμενο.

Πολλοί ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων είναι πιθανό να έχουν βιώσει χρόνια δυσκολίας με βασικές δεξιότητες και μερικοί από αυτούς μπορεί να υποθέσουν ότι οι ικανότητές τους είναι περιορισμένες. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βοηθήσουν τους ενήλικες να ξεπεράσουν τις αποθαρρυντικές επιδράσεις των προηγούμενων εμπειριών προσπαθώντας να διαμορφώσουν τα σχόλια που μπορεί να τους κάνουν: πρέπει να αναγνωρίσουν και να διορθώσουν τις αρνητικές αποδόσεις παρέχοντας ανατροφοδότηση που τονίζει τις διαδικασίες μάθησης, όπως τη σημασία της χρήσης στρατηγικών, την παρακολούθηση της κατανόησης και την εμπλοκή. σε μια διαρκή προσπάθεια.

- Να βοηθήσει τους μαθητές να αναπτύξουν συναισθήματα ελέγχου και αυτονομίας: όταν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι έχουν κάποιο έλεγχο στη μάθησή τους, είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν προκλήσεις και να επιμείνουν σε δύσκολες εργασίες. Το ποσοστό της αυτονομίας που επιθυμεί κάθε άτομο, ωστόσο, εξαρτάται από το πόσο ικανός και αποτελεσματικός αισθάνεται. Εάν η εργασία είναι νέα ή δύσκολη, ένα άτομο μπορεί να χρειάζεται μικρή αυτονομία. Δίνοντας στους ανθρώπους τη δυνατότητα να επιλέξουν ποιες δραστηριότητες θα κάνουν και πώς να τις κάνουν μπορεί να αυξήσει τα κίνητρα τους. Οι επιλογές που επιτρέπονται μπορεί να είναι αρκετά περιορισμένες και εξακολουθούν να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στα κίνητρα. Για παράδειγμα, οι εκπαιδευτές και οι εκπαιδευτικοί μπορούν να ενθαρρύνουν τους ενήλικες εκπαιδευόμενους να επιλέξουν εάν θέλουν να εργαστούν σε μια εργασία μεμονωμένα ή σε μικρές ομάδες ή να επιλέξουν τη σειρά των δραστηριοτήτων κατά τη διάρκεια μιας συνεδρίας στην τάξη. Η οικοδόμηση μιας αίσθησης αυτονομίας και ελέγχου δεν σημαίνει ότι εγκαταλείπουμε τους ενήλικες για να μαθαίνουν μόνοι τους, είναι πάντα απαραίτητο να παρέχουμε ανατροφοδότηση, να διαμορφώνουμε στρατηγικές και να παρακολουθούμε την πρόοδο.
- Να βοηθήσει τους μαθητές να παρακολουθούν την πρόοδό τους: οι ενήλικες που συμμετέχουν σε ένα μονοπάτι αναβάθμισης δεξιοτήτων και που μαθαίνουν να ελέγχουν την μαθησιακή τους πρόοδο και τα κίνητρά τους είναι πιο πιθανό



να επιτύχουν. Ωστόσο, μερικοί από αυτούς μπορεί να χρειάζονται βοήθεια για να αναγνωρίσουν και να εκτιμήσουν την πρόοδό τους, ώστε να αισθάνονται κινητοποιημένοι και να μην τα παρατάνε. Για το λόγο αυτό, οι τρόποι με τους οποίους παρουσιάζονται τα σχόλια για την πρόοδο τους μπορούν να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στα κίνητρα. Για παράδειγμα, όταν ένας ενήλικος μαθητής τείνει να συγκρίνει τα αποτελέσματά του με εκείνα των άλλων, ενδέχεται να αποδυναμωθεί και να μειώσει την αποτελεσματικότητά του. Είναι δυνατόν να αποφευχθεί η αποδυνάμωση των ενήλικων εκπαιδευομένων υποβάλλοντας σχόλια και αξιολογήσεις ιδιωτικά και ενθαρρύνοντας τους μαθητές να επικεντρωθούν στην προσπάθεια και τη βελτίωση τους. Τα κίνητρα αυξάνονται εάν οι ενήλικες αισθάνονται ότι μπορούν να βελτιωθούν ακόμα κι αν σε μια δεδομένη στιγμή τα αποτελέσματα δεν ήταν τα βέλτιστα.

- Προώθηση κοινωνικών σχέσεων και αλληλεπιδράσεων που επηρεάζουν τη μάθηση: είναι σημαντικό για τους εκπαιδευόμενους να αισθάνονται ότι ανήκουν στην κοινότητα των μαθητών και ότι έχουν την προστασία των εκπαιδευτών/συμβούλων τους προκειμένου να αισθανθούν κινητοποίηση και αφοσίωση. «Οι παρεμβάσεις μικρής κλίμακας στην τάξη μπορούν να κάνουν μεγάλη διαφορά στην προώθηση θετικών σχέσεων στο σχολείο. Οι εκπαιδευτές μπορούν να διοργανώνουν πρωινές συναντήσεις και να ενθαρρύνουν τους μαθητές να εργάζονται σε ομάδες προκειμένου να ενθαρρύνουν περιβάλλοντα στα οποία οι μαθητές νιώθουν ασφάλεια και υποστήριξη (Toolkit for adult learners, Pathways project 2021)
- Ευνοήστε τη συμμετοχή: είναι σημαντικό να δημιουργήσετε ένα θετικό περιβάλλον, να δημιουργήσετε μια ατμόσφαιρα ανταλλαγής και συνδιαλλαγής, κάνοντας αναφορά στις εμπειρίες των συμμετεχόντων. Βεβαιωθείτε ότι ενεργούν εθελοντικά και αισθάνονται ελεύθεροι να εκφραστούν τον εαυτό τους χωρίς να φοβούνται ότι θα κριθούν. Οι ενήλικες πρέπει να αισθάνονται ασφαλείς μέσα στην ομάδα και να συμμετέχουν ενεργά στη μαθησιακή διαδικασία (EDEC: Rafforzare e sviluppare le competenze degli educatori di adulti, 2019).
- Πειράματα για τον εντοπισμό νέων προσεγγίσεων που παρακινούν τη συμμετοχή στη μάθηση για ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων:



ένας καλός εκπαιδευτικός πρέπει επίσης να είναι προνοητικός στην εύρεση νέων προσεγγίσεων ανάλογα με το θέμα. Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ότι πολλές επιρροές (προσωπικές, οικογενειακές, θεσμικές...) αλληλοεπιδρούν και επηρεάζουν τα κίνητρα.

- Σκεφτείτε τον μαθησιακό προσανατολισμό: είναι καλό να λαμβάνετε υπόψη τον πλούτο της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας κάθε ενήλικα και να τις εκτιμάτε ως αφετηρία για τη μαθησιακή διαδικασία ή ως πηγές που θα χρησιμοποιηθούν. Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι παρακινούνται να επενδύσουν την ενέργεια τους στον βαθμό που πιστεύουν ότι θα τους βοηθήσει να εκτελέσουν εργασίες ή να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στις πραγματικές καταστάσεις της ζωής τους. Μαθαίνουν νέες γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες, αξίες, στάσεις πολύ πιο αποτελεσματικά όταν μπορούν να εφαρμοστούν σε πραγματικές καταστάσεις.
- Αναπτύξτε τρόπους επικύρωσης του κινήτρου των συμμετεχόντων και ελέγξτε την επιμονή τους: ο προσανατολισμός με βάση τα κίνητρα αποτελείται από πολλούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των γνωστικών διαδικασιών όπως η αντίληψη, η προσοχή, οι προσδοκίες και οι πεποιθήσεις. Είναι λοιπόν απαραίτητο να καταφύγουμε σε διαφορετικές μεθοδολογίες αξιολόγησης, από ερωτηματολόγια, μέχρι διαγνωστικά τεστ και συνεντεύξεις. Ωστόσο, δεν μιλάμε για τη χρήση μιας και μοναδικής στρατηγικής, αλλά για την ενοποίηση πολλαπλών μεθόδων που είναι πιο γόνιμη. Τα τεστ, τα ερωτηματολόγια, οι συνεντεύξεις ή οι μέθοδοι παρατήρησης, μεμονωμένα, μπορεί να είναι ελλιπή, αλλά όλα μαζί επιτρέπουν την επίτευξη πιο κατάλληλης αξιολόγησης (Costabile A. 2011).

Στρατηγικές για να προσελκύσετε ενήλικες εκπαιδευόμενους και να τους παρακινήσετε προς τη δια βίου μάθηση

Για να παραμείνουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι αφοσιωμένοι και παρακινημένοι να ακολουθήσουν τη μαθησιακή τους πορεία, ειδικά εάν είναι ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων, είναι απαραίτητο να χρησιμοποιηθούν τεχνικές ενεργητικής μάθησης. Υπάρχει ένα ευρύ φάσμα αποτελεσματικών στρατηγικών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν και, σύμφωνα με το στόχο, μπορεί να είναι πολύ αποτελεσματικό να



χρησιμοποιηθούν τεχνικές που επιτρέπουν την ενσωμάτωση των εμπειριών ζωής των ενηλίκων εκπαιδευομένων ως μέρος της μαθησιακής διαδικασίας.

Μερικά παραδείγματα (Goddu K., 2012):

- Αυτοκατευθυνόμενη μάθηση: Η αυτοκατεύθυνση είναι μια τεχνική που μεταβιβάζει τον έλεγχο της μάθησης στον ενήλικο μαθητή και προσφέρει ανεξαρτησία, ικανότητα επιλογής, ικανότητα διατύπωσης προσωπικών αξιών και πεποιθήσεων. Καθώς αυξάνεται η γνώση του μαθητή για τις δεξιότητες και τους πόρους, παύει να είναι παθητικός δέκτης πληροφοριών και αναλαμβάνει την ευθύνη για τη μάθηση και τα αποτελέσματα, και ο εκπαιδευτικός γίνεται ο διευκολυντής της μάθησης. Αυτή η διδακτική προσέγγιση επιτρέπει στον ενήλικο μαθητή να αυτοκατευθύνεται και να παρακινείται.
- Περιπτωσιακή ή Βιωματική Μάθηση: αρκετοί εκπαιδευτικοί χρησιμοποιούν τη μέθοδο της διάλεξης για να προσεγγίσουν ενήλικες εκπαιδευόμενους. Δυστυχώς, αυτή η μέθοδος μορφής στην οποία κυριαρχεί ο εκπαιδευτικός δεν επιτρέπει στον ενήλικο μαθητή να μεταφέρει τις εμπειρίες ζωής στο μάθημα. Η περιπτωσιακή ή βιωματική μάθηση, παρέχει ένα πλαίσιο που αντικατοπτρίζει τον τρόπο με τον οποίο θα χρησιμοποιηθεί η γνώση στην πραγματική ζωή. Για παράδειγμα, η χρήση δραστηριοτήτων παιχνιδιών ρόλων ή δραστηριοτήτων με βάση τα παιχνίδια ή προσομοιωμένων σεναρίων μπορεί να βοηθήσει έναν ενήλικο εκπαιδευόμενο να κάνει πρακτική χρήση της γνώσης και να την εφαρμόσει κατάλληλα για να λύσει μια κρίσιμη κατάσταση.
- Αφηγηματική Μάθηση: Η αφήγηση και η διήγηση είναι ένας θεμελιώδης ανθρώπινος τρόπος να δίνεται νόημα σε κάτι. Υπογραμμίζεται ο ρόλος της αφήγησης στην ατομική μάθηση και βοηθά στην κατανόηση του πώς ενεργούν οι άνθρωποι στον κόσμο. Αυτή η προσέγγιση βοηθά τον ενήλικο εκπαιδευόμενο να αναλογιστεί τις δικές του εμπειρίες ζωής. Οι ιστορίες με τη μορφή περιπτώσεων είναι μια συναρπαστική τεχνική για τη διδασκαλία δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων. Οι αφηγήσεις επηρεάζονται από κοινωνικά πλαίσια, όπως η φυλή, το φύλο και η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, οπότε όταν ένας ενήλικας αναλογίζεται την ιστορία της ζωής του, αυτά τα πλαίσια



διαμορφώνουν την ιστορία, δίνοντάς τους πλαίσια και επηρεάζοντας τη μάθηση συχνά προβάλλοντας νέες ερμηνείες του παρελθόντος.

Πρακτικές εφαρμογές (Dunnick Karge et al, 2011):

- Στρατηγική «Πες-Βοήθησε-Έλεγξε»: αυτή η στρατηγική προσφέρει στους ενήλικες εκπαιδευόμενους την ευκαιρία να επανεξετάσουν και να επιβεβαιώσουν ότι κατανόησαν κρίσιμες πληροφορίες. Ο εκπαιδευτικός αριθμεί τους μαθητές ως 1 και 2 και μετά κάνει μια ερώτηση στον πρώτο συμμετέχοντα. Μόλις απαντηθεί η ερώτηση από τον πρώτο, ο δεύτερος βοηθάει στην απάντηση προσθέτοντας πληροφορίες ή τροποποιώντας κάποια σημεία της απάντησης. Η διαδραστική φύση αυτής της δραστηριότητας βοηθά τους ενήλικες εκπαιδευόμενους να διατηρήσουν το ενδιαφέρον και το κίνητρο τους για τα θέματα που καλύπτονται, επιπλέον είναι μια εξαιρετική ευκαιρία για την αξιολόγηση των γνώσεων των συμμετεχόντων για το συγκεκριμένο θέμα.

- Στρατηγική «Σκέψου-Ταίριαξε-Μοιράσου»: είναι μια στρατηγική συνεργατικής μάθησης όπου οι εκπαιδευόμενοι συνεργάζονται για να λύσουν ένα πρόβλημα ή να απαντήσουν σε μια ερώτηση σχετικά με μια εργασία που τους έχει ανατεθεί.

Αυτή η στρατηγική απαιτεί από τους μαθητές να σκέφτονται ατομικά για ένα θέμα και να μοιράζονται ιδέες με τους συμμαθητές τους. Ο εκπαιδευτικός θέτει μια ερώτηση και οι μαθητές αφού σκεφτούν μόνοι τους, κάνουν ζευγάρι με έναν άλλο συμμετέχοντα και συζητούν τις απαντήσεις τους. Στη συνέχεια μοιράζονται το αποτέλεσμα με την υπόλοιπη ομάδα. Η προσωπική αλληλεπίδραση παρακινεί τους μαθητές και εμπλέκει ολόκληρη την ομάδα.

- Στρατηγική επίλυσης προβλημάτων: είναι μια στρατηγική που επιτρέπει στους ενήλικες να λύσουν περίπλοκα και προκλητικά προβλήματα και σενάρια. Αυτή η στρατηγική απαιτεί από τον εκπαιδευτή να διευκολύνει αντί να κατευθύνει και να αφήσει τους μαθητές να ηγηθούν στην ανάπτυξη λύσεων σε προβλήματα του πραγματικού κόσμου, ενθαρρύνοντας να αναλάβουν την ευθύνη για τη μάθησή τους. Παρέχονται στους μαθητές μια πραγματική κατάσταση ή πρόβλημα και ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές. Οι μαθητές αποφασίζουν συλλογικά ποιες πρόσθετες πληροφορίες χρειάζονται για να κατανοήσουν



πλήρως το πρόβλημα και να αρχίσουν να επεξεργάζονται μια λύση. Τέλος, διαμορφώνουν μια λύση και παρουσιάζουν τα αποτελέσματα.

Μια επιτυχημένη μέθοδος: η παρακινητική συνέντευξη

Η παρακινητική συνέντευξη είναι ένα εργαλείο που αναπτύχθηκε από τους William Miller και Stephen Rollnick στο πλαίσιο των κοινωνικών υπηρεσιών και των σχέσεων βοήθειας. Δεδομένου ότι διερευνά ψυχολογικές πτυχές που σχετίζονται με τα κίνητρα του υποψηφίου, είναι ένα πολύ ευέλικτο εργαλείο που εφαρμόζεται σε διαφορετικούς τομείς, συμπεριλαμβανομένου του τομέα υποστήριξης και συμβουλευτικής για ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων. Έχει σημασία σε κάθε περίπτωση όπου ένα άτομο προσπαθεί να κάνει μια σημαντική αλλαγή στη ζωή του επειδή αντιμετωπίζει τις προκλήσεις και την αμφιθυμία που περιβάλλουν τη διαδικασία αλλαγής. Κάνοντας το βήμα για να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους και να ακολουθήσουν μια επαγγελματική πορεία, οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι βρίσκονται στα πρόθυρα μιας σημαντικής προσωπικής αλλαγής.

Αυτή η μέθοδος είναι ένα συνεργατικό, στοχευμένο στυλ επικοινωνίας, με ιδιαίτερη προσοχή στη γλώσσα της αλλαγής, δεν είναι απλώς η πελατοκεντρική συμβουλευτική (Miller and Rollnick, 2009).

Βασικές έννοιες της παρακινητικής συνέντευξης (OARS):

- Ανοιχτές ερωτήσεις: επιτρέψτε στον εκπαιδευόμενο να μιλήσει περισσότερο, και μην κάνετε κλειστές ερωτήσεις που επιδέχονται μονολεκτικές ή λακωνικές απαντήσεις όπως «ναι» ή «όχι».
- Επιβεβαιώσεις: επιτρέψτε στον εκπαιδευτικό να αναδείξει τα θετικά χαρακτηριστικά, τους πόρους και τις δεξιότητες του ατόμου, τονίζοντας τα δυνατά του σημεία. Σημαίνει να υποστηρίζετε το άτομο μέσω δηλώσεων εκτίμησης όπως «ευχαριστώ που έφτασες στην ώρα σου» ή «αυτή είναι μια καλή ιδέα» ή «είσαι πολύ διορατικό άτομο».
- Στοχαστική ακρόαση: περιλαμβάνει την ακρόαση του τι λέει ένα άτομο και το νόημά του. Η ενσυναίσθηση και η στοχαστική ακρόαση είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία μιας επιτυχημένης σχέσης που αποτελεί τη βάση της



παρακινητικής συνέντευξης. Όταν επαναλαμβάνει αυτό που έχει πει το άτομο με τη μορφή δήλωσης και όχι ερώτησης, ο σύμβουλος/εκπαιδευτής τον/την ενθαρρύνει να συνεχίσει να μιλάει.

- Συνοπτικοί στοχασμοί: Οι συνθετικοί στοχασμοί ενισχύουν όσα έχουν ήδη ειπωθεί, αποδεικνύοντας ότι ο σύμβουλος άκουσε προσεκτικά και τώρα προετοιμάζει τον εκπαιδευόμενο για το επόμενο βήμα.

Ο στόχος της παρακινητικής συνέντευξης δεν είναι να ωθήσει τους ανθρώπους να αποδεχτούν τον εαυτό τους και να παραμείνουν στην τρέχουσα κατάσταση, αλλά αντίθετα στοχεύει στην επίλυση της αμφιθυμίας παρακινώντας τους ανθρώπους να κάνουν μια θετική αλλαγή στη συμπεριφορά τους. Ο πιο σημαντικός στόχος είναι να αναγνωρίσουμε και να τονίσουμε τις δηλώσεις αλλαγής, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στη γλώσσα: οι δηλώσεις αλλαγής αντιπροσωπεύουν μια ευκαιρία να παρακινηθεί το άτομο να επεξεργαστεί και να ενισχύσει το επίπεδο κινήτρων και δέσμευσης του. Ταυτόχρονα, καλό είναι να δίνουμε προσοχή στην αμφιθυμία, που αναδεικνύεται ως συνεχής ομιλία που επιβραδύνει τα κίνητρα και την επιμονή.

Μερικά παραδείγματα δηλώσεων αλλαγής:

- Δήλωση επιθυμίας: η βελτίωση των δεξιοτήτων μου θα με έκανε να νιώσω πολύ καλύτερα με τον εαυτό μου.
- Δήλωση ικανότητας: Νομίζω ότι με κάποια βοήθεια, ίσως μπορέσω να περάσω το μάθημα.
- Δήλωση λόγων: Πρέπει να αποκτήσω το προσόν αυτό γιατί είναι σημαντικό να βρω μια καλύτερη δουλειά.
- Δήλωση ανάγκης: Κάτι πρέπει να αλλάξει, διαφορετικά η εργασιακή μου κατάσταση δεν θα βελτιωθεί.

Μερικά παραδείγματα για το πώς οι δηλώσεις αλλαγής παρεμποδίζονται από τη συνεχή ομιλία:

- Θα ήθελα να το μάθω (δήλωση αλλαγής), αλλά δεν είναι τόσο απλό (συνεχής ομιλία)



- Ίσως θα μπορούσα να εγγραφώ σε αυτό το μάθημα (δήλωση αλλαγής), αλλά δεν έχω πολύ χρόνο (συνεχής ομιλία)
- Δεν μπορώ να φτάσω αυτόν τον στόχο (συνεχής ομιλία) ακόμα κι αν το θέλω (δήλωση αλλαγής)

Για να προκαλέσετε επιβεβαιώσεις που προσανατολίζονται στην αλλαγή, είναι απαραίτητο να κάνετε προκλητικές ερωτήσεις (Evangelista, 2014):

- Τι πιστεύετε ότι θα καταφέρετε να πετύχετε;
- Τι ελπίζετε ότι μπορεί να επιτευχθεί με την απόκτηση καλύτερων προσόντων;
- Πόσο σημαντικό είναι για εσάς να βελτιώσετε τις δεξιότητές σας;
- Γιατί θα θέλατε να παρακολουθήσετε ένα εκπαιδευτικό σεμινάριο;

Χρήσιμα εργαλεία: Φύλλο εργασίας ισολογισμού αποφάσεων

Κατά τη διάρκεια μιας παρακινητικής συνέντευξης μπορεί να είναι χρήσιμο να χρησιμοποιήσετε το φύλλο εργασίας του ισολογισμού αποφάσεων για να απαριθμήσετε σε ένα μέρος τα οφέλη και το κόστος από την αλλαγή ή τη συνέχιση της εφαρμογής της τρέχουσας συμπεριφοράς. **Εδώ** μπορείτε να βρείτε ένα πρότυπο.

Για να δώσουμε ένα παράδειγμα, ας εξετάσουμε την απόφαση ενός ενήλικου εκπαιδευόμενου να συνεχίσει τις σπουδές για να επιτύχει βελτίωση στις βασικές του δεξιότητες. Είναι σημαντικό να τον κάνετε να σκεφτεί ποια είναι τα πλεονεκτήματα της αλλαγής (αύξηση βασικών δεξιοτήτων), τα μειονεκτήματα της αλλαγής (λιγότερος ελεύθερος χρόνος), τα πλεονεκτήματα της τρέχουσας κατάστασης (να είναι πιο χαλαρός) και τα μειονεκτήματα της τρέχουσας κατάστασης (δεν μπορεί να αποκτήσει μια καλύτερη δουλειά).

Αυτό το εργαλείο μπορεί να βοηθήσει το άτομο να έχει περισσότερα κίνητρα για να επιμείνει στην επίτευξη ενός στόχου. Βοηθά το άτομο να φανταστεί που βρίσκεται και



πού θέλει να πάει και προκαλεί τις δηλώσεις αλλαγής. Είναι αποτελεσματικό στην καθοδήγηση μεμονωμένων εκπαιδευόμενων, αλλά είναι επίσης μια εξαιρετική άσκηση για να κάνετε μέσα σε μια ομάδα, καθώς μπορεί να εμπλέξει ολόκληρη την ομάδα σε μια συζήτηση σχετικά με την αλλαγή και το κίνητρο.

Χρήσιμα εργαλεία: Πίνακας ανάλυσης SWOT

Είναι ένα εργαλείο που χρησιμοποιείται κυρίως στις επιχειρήσεις και μπορεί να βοηθήσει τόσο τους εκπαιδευτικούς όσο και τους μαθητές να αναλύσουν τους πόρους που διαθέτουν και να προβληματιστούν σχετικά με τον τρόπο επίτευξης των στόχων.

Είναι ένα εργαλείο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί αποτελεσματικά σε προσωπικό επίπεδο για να βοηθήσει σε μια διαδικασία αυτογνωσίας και να επιτρέψει την ανάλυση των στόχων και των σκοπών, εντοπίζοντας τις καλύτερες στρατηγικές για την επίτευξή τους και την πραγματοποίησή τους. Εξετάστε τον παρακάτω πίνακα:

S: δυνατά σημεία (=strengths) (Εσωτερικοί παράγοντες)	W: αδύνατα σημεία (=weaknesses) (Εξωτερικοί παράγοντες)
O: ευκαιρίες (=opportunities) (Εξωτερικοί παράγοντες)	T: απειλές (=threats) (Εξωτερικοί παράγοντες)

Η συμπλήρωση του πίνακα μπορεί να είναι χρήσιμη για την καλύτερη οπτικοποίηση της όλης κατάστασης. Είναι σημαντικό να γράφει κανείς ποια είναι τα δυνατά σημεία του για να πετύχει έναν στόχο, εστιάζοντας έτσι στους πόρους του και προσπαθώντας να ξεπεράσει τις δυσκολίες. Οι παρακάτω ερωτήσεις μπορούν να βοηθήσουν:

- Τι εκτιμούν οι άλλοι σε εμένα;
- Ποια πράγματα κάνω καλύτερα;
- Τι πόρους έχω;
- Ποιες πτυχές μπορώ να αλλάξω;
- Ποιες αδυναμίες παρατηρούν οι άλλοι;



- Τι ευκαιρίες έχω;
- Ποιος μπορεί να με βοηθήσει;
- Τι χρειάζομαι;
- Ποιες είναι οι δυσκολίες;

Για να απαντήσει σε αυτές τις ερωτήσεις, είναι σημαντικό το άτομο να αφιερώσει χρόνο για να σκεφτεί και να προβληματιστεί. Το αποτέλεσμα αυτής της ανάλυσης είναι σχετικό με το άτομο εκείνη τη στιγμή, επομένως είναι προτιμότερο να χρησιμοποιείται κυρίως για τον καθορισμό στόχων και στρατηγικών βραχυπρόθεσμα ή μεσοπρόθεσμα..

Εδώ μπορείτε να βρείτε ένα πρότυπο για το σχήμα ανάλυσης SWOT.



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Συμπεράσματα

Το κίνητρο στη διαδικασία της δια βίου μάθησης είναι κάτι που εκ των έσω ενεργοποιεί, κατευθύνει και υποστηρίζει τους ενήλικες εκπαιδευόμενους στη συνειδητή απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων.

Αυτό που μπορεί να γίνει για να τονωθεί και να διατηρηθεί το κίνητρο στους ενήλικες εκπαιδευόμενους είναι η προσαρμογή της εκπαίδευσης στις ανάγκες του αντικειμένου χρησιμοποιώντας ευέλικτα εργαλεία μάθησης, παραδείγματα βασισμένα στην πραγματική ζωή για την τόνωση της περιέργειας, την προσοχή στις στάσεις, τη βοήθεια στον καθορισμό στόχων, των προσδοκιών και των αποδόσεων, δίνοντας κατάλληλες ανατροφοδοτήσεις για την ποιότητα και την ποσότητα των αποτελεσμάτων που επιτυγχάνονται, λαμβάνοντας υπόψη την αντίληψη της δικής του ικανότητας, δίνοντας χώρο στον μαθητή για τον αυτοπροσδιορισμό του, παρακολουθώντας την πρόοδο και ενισχύοντας τη συμμετοχή του.

Οι ενήλικες με χαμηλές δεξιότητες χρειάζονται υποστήριξη για να προσδιορίσουν τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες, να κατανοήσουν ποιος τύπος εκπαίδευσης είναι πιο κατάλληλος για αυτούς και πώς να αντιμετωπίσουν οποιοδήποτε εμπόδιο στη συμμετοχή. Για να διατηρηθεί ο ενήλικας που έχει ανάγκη αναβάθμισης αφοσιωμένος και παρακινημένος να ακολουθήσει τη μαθησιακή του πορεία, είναι επομένως απαραίτητο να χρησιμοποιηθούν τεχνικές ενεργητικής μάθησης που επιτρέπουν την ενσωμάτωση των εμπειριών ζωής των ενηλίκων εκπαιδευομένων ως μέρος της μαθησιακής διαδικασίας.



Αναφορές

- Arisci P. (2020), *Lifelong learning. Un approccio alla formazione costante che parte da noi stessi*, Mindwork Ανακτήθηκε από:
<https://blog.mindwork.it/lifelong-learning/>
- 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*. Ανακτήθηκε από https://www.cedefop.europa.eu/files/3082_en.pdf
- Costabile A. (2011), *Motivazione: aspetti valutativi e interventi migliorativi*, Ανακτήθηκε από http://www.pestalozzi.cc/ic/wp-content/uploads/2015/03/09_Motivazione.pdf
- Dunnick Karge, B. et al (2011), *Effective Strategies For Engaging Adult Learners*, Ανακτήθηκε από <https://clutejournals.com/index.php/TLC/article/view/6621/6697>
- EDEC: Rafforzare e sviluppare le competenze degli educatori di adulti (2019), *“Sviluppo delle competenze negli educatori di adulti” Manuale di formazione con lavoro autonomo e di gruppo*. Ανακτήθηκε από https://danilodolci.org/media/EDEC_manuale_didattico-IT.pdf
- Evangelista, L. (2014), *Il colloquio motivazionale: una tecnica per promuovere il cambiamento personale*. Orientamento.it, Ανακτήθηκε από <https://www.orientamento.it/colloquio-motivazionale-e-cambiamento-personale/>
- Goddu K., (2012) *Meeting the Challenge: Teaching Strategies for Adult Learners*. Ανακτήθηκε από <https://pdfslide.net/documents/meeting-the-challenge-teaching-strategies-for-adult-learners.html>



- Langley, T., (2018) *Purpose: What Drives All the Things We Do?*, Psychology Today. Ανακτήθηκε από <https://www.psychologytoday.com/us/blog/beyond-heroes-and-villains/201804/purpose-what-drives-all-the-things-we-do#:~:text=Depending%20on%20who%27s%20defining%20it%2C%20motivation%20may%20refer,but%20the%20word%20itself%20explains%20none%20of%20that>
- Miller and Rollnick (2009), *Ten Things that Motivational Interviewing Is Not*. Ανακτήθηκε από https://core.ac.uk/reader/8819110?utm_source=linkout
- National Research Council. (2012). *Improving Adult Literacy Instruction: Options for Practice and Research*. Ανακτήθηκε από <https://www.nap.edu/read/13242/chapter/1#ii>
- OECD (2019), *Getting Skills Right Engaging low-skilled adults in learning*. Ανακτήθηκε από <https://www.oecd.org/els/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>
- OECD (2021), *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training*. Ανακτήθηκε από https://www.oecd-ilibrary.org/education/teachers-and-leaders-in-vocational-education-and-training_59d4fbb1-en
- Official Journal of the European Union (2016), *Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults*. Ανακτήθηκε από https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001
- Rossana de Beni, Angelica Moè (2000), *Motivazione e apprendimento*, Bologna, Il Mulino.



ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΣΧΕΔΙΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Ενότητα: 4

Διάρκεια: 2,5 ΩΡΕΣ

Θέμα: Εφαρμογή στρατηγικών
για αυξημένα κίνητρα και
συμμετοχή, στο πλαίσιο της
δια βίου μάθησης

Αριθμός δραστηριοτήτων:
3 (+ μία προαιρετική)



ΕΣΤΙΑΣΗ & ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Δομή / Δραστηριότητα:

ΦΑΣΗ 1

Θεωρία (15 λεπτά): παρουσίαση του εκπαιδευτή- παρουσίαση των στόχων της ενότητας- παρουσίαση των συμμετεχόντων.

Εξάσκηση (20 λεπτά): Δραστηριότητα 1 - "Αποσπάσματα κινήτρων"

ΦΑΣΗ 2

Θεωρία (15 λεπτά): τι είναι τα κίνητρα- κίνητρα στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης- κίνητρα για μάθηση- κατάρτιση προσαρμοσμένη στις ανάγκες του αντικειμένου- ευέλικτα εργαλεία μάθησης.

Εξάσκηση (15 λεπτά): Δραστηριότητα: "Money Money".

ΦΑΣΗ 3

Θεωρία (15 λεπτά): Στρατηγικές για την αύξηση των κινήτρων μάθησης των ενηλίκων που χρειάζονται επιμόρφωση και Στρατηγικές για την εμπλοκή των ενηλίκων εκπαιδευομένων και την παρακίνησή τους προς τη δια βίου μάθηση

Εξάσκηση (30 λεπτά): Δραστηριότητα 3 - "Ταξίδι στο χρόνο για μάθηση" ή/και Δραστηριότητα 4
"Τα καλύτερά μου - τα χειρότερά μου"

ΦΑΣΗ 4

Θεωρία (15 λεπτά): Επιτυχείς μέθοδοι και εργαλεία: παρακινητική συνέντευξη; Φύλλο εργασίας Ισολογισμού Αποφάσεων; Ανάλυση SWOT.

Εξάσκηση (προαιρετική): Με τα πρότυπα που παρέχονται στο έντυπο είναι δυνατόν να δοκιμάσετε τα παρεχόμενα εργαλεία. Αυτό είναι πολύ χρήσιμο προκειμένου να γνωρίσετε τα εργαλεία που θα χρησιμοποιηθούν από τους ενήλικες εκπαιδευόμενους.

ΦΑΣΗ 5



Θεωρία (15 λεπτά): Συμπεράσματα για την ενότητα και πιθανή συζήτηση

Πρακτική (10 λεπτά): Τελικό κουίζ

Στόχοι Μαθήματος

ΦΑΣΗ 1

Θεωρία: εισαγωγή στην ενότητα, εξοικείωση με την ομάδα

Πρακτική: προβληματισμός σχετικά με τα προσωπικά κίνητρα

ΦΑΣΗ 2

Θεωρία: Κατανόηση της σημασίας της δια βίου μάθησης που επιτρέπει σε κάθε άτομο να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στις νέες ανάγκες, αλλαγές και προκλήσεις που θα προκύψουν κατά τη διάρκεια της προσωπικής και εργασιακής του ζωής.

Πρακτική: Γνωρίζοντας ότι τα κίνητρα για δράση είναι εσωτερικά, αλλά μερικές φορές εξωτερικά κίνητρα μπορούν να ωθήσουν τους ανθρώπους σε δράση.

ΦΑΣΗ 3

Θεωρία: Εφαρμογή στρατηγικών για την αύξηση των κινήτρων και τη δέσμευση στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης- ανάπτυξη της ικανότητας και βοήθεια στους συμμετέχοντες να θέτουν ρεαλιστικούς στόχους- ανάπτυξη της ικανότητας να βοηθούν τους ενήλικες εκπαιδευόμενους να αναστοχάζονται σχετικά με τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους- ανάπτυξη της ικανότητας να προωθούν τη θετική συμπεριφορά αλλαγής στους ενήλικες εκπαιδευόμενους προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους- γνώση των τεχνικών παρακίνησης και δέσμευσης στη δια βίου μάθηση για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

Πρακτική: Αύξηση την ευαισθητοποίησης σχετικά με τη διάσταση του σχεδιασμού της μαθησιακής διαδρομής, τους παράγοντες και τους φορείς στη διαδικασία - άσκηση παρακινήσιμων συμπεριφορών και πειραματισμός νέων λύσεων στο πλαίσιο της εκπαίδευσης ενηλίκων- ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας και παρακίνησης.

ΦΑΣΗ 4

Θεωρία: Εμπλουτισμός των γνώσεων σχετικά με τις δεξιότητες και τα εργαλεία που αυξάνουν τα κίνητρα των ενηλίκων εκπαιδευομένων



Εξάσκηση: μάθετε πώς να χρησιμοποιείτε τα προτεινόμενα εργαλεία

ΦΑΣΗ 5:

Θεωρία: προκαλέστε έναν τελικό προβληματισμό σχετικά με την ενότητα

Πρακτική: Αυτό-αξιολόγηση

Απαιτούμενα Υλικά:

ΦΑΣΗ 1

Θεωρία: Προαιρετική παρουσίαση PPT για το θέμα

Εξάσκηση: κάρτες με αποσπάσματα φράσεων που διεγείρουν τα προσωπικά κίνητρα, χώρος για ελεύθερη κίνηση

ΦΑΣΗ 2

Θεωρία: Προαιρετική παρουσίαση PPT για το θέμα. Αναφορές στην εργαλειοθήκη: Κεφάλαιο 2.1 "Τεχνικές παρακίνησης"

Πρακτική: χαρτονομίσματα ή κέρματα, κολλητική ταινία.

ΦΑΣΗ 3

Θεωρία: Προαιρετική παρουσίαση PPT για το θέμα. Αναφορές στην εργαλειοθήκη: Κεφάλαιο 1.3 "Ο ρόλος των εκπαιδευτών ενηλίκων και των συμβούλων", ενότητα "Τι κάνουν οι καλοί εκπαιδευτές ενηλίκων; - Χρήσιμες συμβουλές" και Κεφάλαιο 3.1 "Ασκήσεις παρακίνησης", Δραστηριότητα "Ανταλλαγή ρόλων παρακίνησης"

Πρακτική: χαρτί, εκτύπωση Πλέγμα μελλοντικής προβολής, στυλό/μολύβι

ΦΑΣΗ 4

Θεωρία: Προαιρετική παρουσίαση PPT για το θέμα. Αναφορές στην εργαλειοθήκη: Κεφάλαιο 2.3 "Τεχνικές για τον εντοπισμό των στόχων και της προοπτικής των ενηλίκων" και Κεφάλαιο 3.1 "Ασκήσεις για την παρακίνηση", Δραστηριότητα "Οραματισμός στόχων"

Πρακτική: Πρότυπα των εργαλείων

ΦΑΣΗ 5

Θεωρία: Καμία

Πρακτική: Κουίζ



ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρακίνηση ορίζεται ως η διαδικασία που ξεκινά, καθοδηγεί και διατηρεί συμπεριφορές προσανατολισμένες σε στόχους. Περιλαμβάνει τις βιολογικές, συναισθηματικές, κοινωνικές και γνωστικές δυνάμεις που ενεργοποιούν τη συμπεριφορά.

Η πρόκληση κατά την εργασία με ενήλικες που έχουν ανάγκη για επιμόρφωση είναι να καταφέρουμε να χρησιμοποιήσουμε τα κίνητρα ως κινητήρια δύναμη για μια επιτυχημένη μαθησιακή διαδικασία που οδηγεί στη βελτίωση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων του ενήλικου εκπαιδευόμενου, ώστε να έχει περισσότερες πιθανότητες επιτυχίας στην επαγγελματική αλλά και στην προσωπική του ζωή.

Ένας εκπαιδευτής, παιδαγωγός ή σύμβουλος ενηλίκων πρέπει να είναι σε θέση να παρακινεί τους εκπαιδευόμενους και να επιλέγει τα καταλληλότερα εργαλεία για να το κάνει αυτό. Φυσικά, όλοι οι άνθρωποι είναι διαφορετικοί και είναι δύσκολο να τους παρακινήσει κανείς όλους χρησιμοποιώντας τις ίδιες μεθόδους. Ένα από τα χαρακτηριστικά της τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης είναι η ευελιξία, στην πραγματικότητα κάθε δραστηριότητα μπορεί να τροποποιηθεί και να προσαρμοστεί με δημιουργικό και ευέλικτο τρόπο ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε εμπλεκόμενου ατόμου.

Οι ακόλουθες δραστηριότητες μπορεί να είναι χρήσιμες για τους εκπαιδευτές, τους δασκάλους, τους συμβούλους και τους εκπαιδευτικούς, ώστε να έχουν κάποιες διαθέσιμες μεθόδους που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να αυξήσουν τα κίνητρα και τη δέσμευση των ενηλίκων που χρειάζονται επιμόρφωση στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης: η δέσμευση του εκπαιδευόμενου οδηγεί σε αυξημένα κίνητρα, τα οποία κατά συνέπεια συμβάλλουν στην αύξηση της απόδοσης του εκπαιδευόμενου.

Για τους εκπαιδευόμενους, το να είναι πραγματικά αφοσιωμένοι, σημαίνει να είναι



ενεργοί στη μαθησιακή διαδικασία, και οι ακόλουθες δραστηριότητες θα βοηθήσουν σε αυτό το στόχο, ενθαρρύνοντας τους συμμετέχοντες να σχεδιάζουν ενεργά, να επιλύουν προβλήματα, να συζητούν, να αντιπαρατίθενται, να θέτουν/απαντούν σε ερωτήσεις, να εκτελούν, να παρουσιάζουν και να αλληλοεπιδρούν με τον εκπαιδευτή και με τους άλλους εκπαιδευόμενους.

ΣΚΟΠΟΙ & ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Οι ακόλουθες δραστηριότητες αντικατοπτρίζουν τους γενικούς σκοπούς και τους μαθησιακούς στόχους της ενότητας:

- Να κατανοήσουν τη σημασία των κινήτρων στη μάθηση ενηλίκων
- Να κατανοήσουν τη σημασία της δια βίου μάθησης
- Να εφαρμόζουν στρατηγικές για αυξημένα κίνητρα και δέσμευση στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης
- Να αναπτύξουν ικανότητες για να βοηθούν τους συμμετέχοντες να θέτουν ρεαλιστικούς στόχους
- Να αναπτύξουν ικανότητες για να βοηθούν τους ενήλικους εκπαιδευόμενους να αντιλαμβάνονται τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους
- Να αναπτύξουν την ικανότητα να προωθούν τη θετική συμπεριφορά αλλαγής στους ενήλικες εκπαιδευόμενους προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους
- Να γνωρίζουν τις δραστηριότητες παρακίνησης και δέσμευσης για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη
- Να εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους σχετικά με τα εργαλεία που αυξάνουν τα κίνητρα των ενήλικων εκπαιδευομένων
- Να δημιουργούν σχετικές μαθησιακές εμπειρίες με βάση τα ενδιαφέροντα των μαθητών

Ειδικότερα, οι ακόλουθες δραστηριότητες στοχεύουν ώστε:

- Να είστε σε θέση να αφήσετε τους συμμετέχοντες να προβληματιστούν σχετικά με τα προσωπικά κίνητρα



- Να είστε σε θέση να αφήσετε τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν το ρόλο των εσωτερικών και εξωτερικών κινήτρων
- Να αυξήσετε την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη διάσταση του σχεδιασμού της μαθησιακής πορείας, τους παράγοντες και τους φορείς της διαδικασίας
-
- Να ασκήσετε συμπεριφορές παρακίνησης
- Να προωθήσετε δεξιότητες προγραμματισμού και καθορισμού στόχων
- Να είστε σε θέση να αφήσετε τους συμμετέχοντες να προβληματιστούν σχετικά με τις δυνάμεις και τις αδυναμίες τους
- Να χρησιμοποιήσετε ορισμένες τεχνικές μάθησης, όπως το παιχνίδι ρόλων, ως κίνητρο

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δραστηριότητες

Δραστηριότητα 1: Αποσπάσματα κινήτρων

Δραστηριότητα 2: Χρήματα Χρήματα!

Δραστηριότητα 3: Ταξίδι στο χρόνο

Δραστηριότητα 4: Τα καλύτερά μου - τα χειρότερά μου (συμπληρωματικά)

Δραστηριότητα 1



Τίτλος:	Αποσπάσματα κινήτρων
Εφαρμογή:	Να εφαρμοστεί με μικρές ή μεγάλες ομάδες ενηλίκων εκπαιδευομένων
Στόχος:	Να προβληματιστείτε σχετικά με τα προσωπικά κίνητρα
Ικανότητα/ες:	Χρησιμοποιήστε φράσεις κινήτρων ως εργαλείο
Διάρκεια:	20 λεπτά

Περιγραφή δραστηριότητας

Για την υλοποίηση αυτής της δραστηριότητας απαιτούνται τα εξής υλικά:

- Κάρτες με αποσπάσματα φράσεων που διεγείρουν τα προσωπικά κίνητρα. Κάθε φράση πρέπει να γραφτεί σε δύο κάρτες, η πρώτη θα περιέχει την αρχή της και η δεύτερη το τέλος της.
- Σε ανοιχτό χώρο για να κινείστε ελεύθερα

Ο εκπαιδευτής μοιράζει τις κάρτες στους ενήλικες και τους ζητά να βρουν το άτομο που έχει το υπόλοιπο μέρος της φράσης. Με αυτόν τον τρόπο θα σχηματιστούν ζευγάρια με την αντιστοίχιση των πληροφοριών που έχουν οι συμμετέχοντες στις κάρτες τους.

Ως ζευγάρι, οι συμμετέχοντες προβληματίζονται σχετικά με το νόημα της φράσης τους και προσπαθούν να σκεφτούν πώς να την εφαρμόσουν στην προσωπική τους εμπειρία ζωής.

Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες θα συναντηθούν σε ομάδες και θα συζητήσουν τις απόψεις που προέκυψαν. Ο εκπαιδευτής θα καθοδηγήσει τον προβληματισμό κάνοντας ερωτήσεις σχετικά με τα συναισθήματα που έχουν απέναντι στα αποφθέγματα. Στόχος του εκπαιδευτή θα πρέπει να είναι να ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να επιμένουν στην επίτευξη των στόχων τους και να σκεφτούν πώς να ξεπεράσουν τους φόβους ή τα εμπόδια που μπορεί να προκύψουν για την αποφυγή της εγκατάλειψης.



Μερικά παραδείγματα φράσεων που μπορούν να γραφτούν στις κάρτες:

- Μόνο εγώ μπορώ να αλλάξω τη ζωή μου. (1) Κανείς δεν μπορεί να το κάνει για μένα (2).
- Η ζωή είναι κατά 10% αυτό που σου συμβαίνει (1) και κατά 90% το πώς αντιδράς σε αυτό (2).
- Φαίνεται πάντα αδύνατο (1) μέχρι να γίνει δυνατόν (2).
- Ποτέ δεν είσαι πολύ μεγάλος για να (1) βάλεις έναν άλλο στόχο ή να ονειρευτείς ένα νέο όνειρο (2).
- Όσο πιο σκληρά δουλεύετε για κάτι (1), τόσο πιο πολύ θα αισθάνεστε όταν το πετύχετε (2).
- Κάντε κάτι σήμερα (1) για το οποίο ο μελλοντικός σας εαυτός θα σας ευχαριστεί (2).
- Υπάρχει μόνο ένα πράγμα που κάνει ένα όνειρο αδύνατο να επιτευχθεί (1) και είναι ο φόβος της αποτυχίας (2).
- Τα όνειρα δεν πετυχαίνουν (1) αν δεν τα κάνεις να πετύχουν εσύ (2).
- Κάθε πρωταθλητής ήταν κάποτε (1) ένας διεκδικητής που δεν τα παράτησε (2).

Δραστηριότητα 2	
Τίτλος:	Χρήματα Χρήματα
Εφαρμογή:	Να εφαρμοστεί με μικρές ή μεγάλες ομάδες ενηλίκων εκπαιδευομένων
Στόχος:	Να δείξει ότι τα κίνητρα για δράση είναι εσωτερικά, αλλά μερικές φορές εξωτερικά κίνητρα μπορούν να ωθήσουν τους ανθρώπους σε δράση
Ικανότητα/ες:	Γνωρίζοντας τη σημασία των εσωτερικών και εξωτερικών κινήτρων και πώς να τις τονίζουν προκειμένου να παρακινήσουν τους ενήλικες να επιδιώξουν τους στόχους τους



Διάρκεια:

15 λεπτά

Περιγραφή δραστηριότητας

Για την υλοποίηση αυτής της δραστηριότητας απαιτούνται τα εξής υλικά:

- Ευρύχωρο δωμάτιο
- Μια καρέκλα για κάθε συμμετέχοντα
- Χαρτονομίσματα ή κέρματα (μπορεί να είναι πλαστά)
- Ταινία Scotch

Πριν από την έναρξη της δραστηριότητας, χαρτονομίσματα ή κέρματα πρέπει να κολληθούν κάτω από κάθε καρέκλα με αυτοκόλλητη ταινία. Οι συμμετέχοντες δεν πρέπει να γνωρίζουν ότι τα χρήματα είναι κρυμμένα κάτω από τις καρέκλες τους.

Μόλις όλοι οι συμμετέχοντες καθίσουν, ο εκπαιδευτής αρχίζει να μιλάει για την εσωτερική παρακίνηση, η οποία είναι πολύ σημαντική και δίνει το λόγο για να επιμείνουμε στην επίτευξη ενός στόχου (Δώστε σύντομες θεωρητικές έννοιες).

Για να δώσει ένα πρακτικό παράδειγμα, ο εκπαιδευτής ρωτά την ομάδα: "Μπορείτε να σηκώσετε το δεξί σας χέρι;". Σίγουρα όλοι θα το σηκώσουν, οπότε ο εκπαιδευτής πρέπει να ρωτήσει γιατί το έκαναν αυτό, ποιος ήταν ο λόγος. Οι απαντήσεις θα είναι διαφορετικές ("επειδή μας το είπατε", "επειδή το ήθελα", "επειδή είπατε 'παρακαλώ' ...").

Αφού ακούσει τις απαντήσεις όλων, ο εκπαιδευτής πρέπει να ζητήσει να κάνουν κάτι άλλο, όχι τόσο απλό όσο το να σηκώσουν το χέρι, αλλά μάλλον πιο "περίεργες" ερωτήσεις, για παράδειγμα: "Μπορείτε να ξαπλώσετε κάτω από την καρέκλα;" ή "Μπορείτε να σηκωθείτε στην καρέκλα και να πηδήξετε;". Σίγουρα δεν θα το κάνουν όλοι.

Ο εκπαιδευτής πρέπει να ρωτήσει γιατί και να συνεχίσει να λέει: "Αν σας έλεγα ότι κάτω από τις καρέκλες σας υπάρχουν κρυμμένα χρήματα και ότι αυτά τα χρήματα είναι η ανταμοιβή σας, θα μπορούσε αυτό να σας παρακινήσει να αναλάβετε τη δράση;". Σε αυτό



το σημείο είναι απαραίτητο να δείξετε στους συμμετέχοντες ότι τα χρήματα είναι εκεί και σίγουρα κάποιος θα σηκωθεί στην καρέκλα ή θα περάσει από κάτω της για να τα πάρει.

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να τους θέσει κάποιες ερωτήσεις για τον προβληματισμό τους, για παράδειγμα: "Γιατί χρειαζόσασταν έναν εξωτερικό λόγο για να παρακινηθείτε να κάνετε την ενέργεια; Ποιες ήταν οι διαφορές μεταξύ του πρώτου και του δεύτερου αιτήματος; Σας παρακίνησαν τα χρήματα; (Τονίστε ότι τα χρήματα δεν λειτουργούν συχνά ως κίνητρο). Ποιος είναι ο μόνος πραγματικός τρόπος παρακίνησης;"

Είναι σημαντικό να δεχτούμε κάθε σχετική απάντηση, αλλά οι συμμετέχοντες πρέπει να σκεφτούν ότι ο μόνος τρόπος για να κάνεις κάποιον να κάνει κάτι είναι να τον κάνεις να το επιθυμεί. Μερικές φορές οι άνθρωποι κάνουν κάτι επειδή το θέλουν ή το επιθυμούν (εσωτερικά κίνητρα) άλλες φορές οι άνθρωποι χρειάζονται ένα εξωτερικό κίνητρο (εξωτερικά κίνητρα).

Ένας περαιτέρω προβληματισμός που θα μπορούσε να γίνει στην ομάδα θα μπορούσε να διεξαχθεί σχετικά με το πώς οι συμμετέχοντες μπορούν να εφαρμόσουν αυτά που έμαθαν στην προσωπική τους ζωή.

Δραστηριότητα 3	
Τίτλος:	Ταξίδι στο χρόνο για μάθηση
Εφαρμογή:	Θα εφαρμοστεί μεμονωμένα
Στόχος:	Εναισθητοποίηση σχετικά με τη διάσταση του σχεδιασμού της μαθησιακής πορείας, τους παράγοντες και τους συντελεστές της διαδικασίας
Ικανότητα/ες:	Δεξιότητες σχεδιασμού μέσω της θέσπισης στόχων και της επαγγελματικής εξερεύνησης
Διάρκεια:	30 λεπτά

Περιγραφή δραστηριότητας

Για την υλοποίηση αυτής της δραστηριότητας απαιτούνται τα εξής υλικά:



- Χαρτί
- Print Grid of Future Projection
- Στυλό/μολύβι

Προτείνεται ο ενήλικος εκπαιδευόμενος να κάνει ένα "ταξίδι" στο χρόνο, υποδηλώνοντας ότι βλέπει το σχεδιασμό των μαθησιακών διαδρομών ως ένα ταξίδι που ενημερώνεται στιγμή με τη στιγμή.

Πρώτη συνεδρία: οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι θα προβληματιστούν ατομικά σχετικά με την απάντησή τους σε ορισμένες ερωτήσεις που επικεντρώνονται στις μαθησιακές τους διαδρομές. Μερικά παραδείγματα:

- Ποιοι ήταν οι λόγοι που σας οδήγησαν να επιλέξετε την τρέχουσα εκπαιδευτική σας πορεία;
- Ποιοι είναι οι λόγοι που σας ωθούν να αναλάβετε μια νέα μαθησιακή πορεία;
- Μπορείτε να σκεφτείτε κάποια επιρροή που μπορεί να ήταν σημαντική για την επιλογή σας;
- Θα πηγαίνατε πίσω και θα δίνετε κάποιες συμβουλές στον εαυτό σας;
- Είστε ικανοποιημένοι με την πραγματική σας κατάσταση;

Στο τέλος του αναστοχασμού, οι παράγοντες που επηρέασαν περισσότερο τις επιλογές μπορούν να μοιραστούν (αν υπάρχει ομάδα) και να συζητηθούν, αναλογιζόμενοι εκείνες που μπορούν ή δεν μπορούν να χρησιμεύσουν ως μελλοντικές επιλογές.

Δεύτερη συνεδρία: προτείνεται στους ενήλικες εκπαιδευόμενους να σκεφτούν το μέλλον τους (ίσως ένα όχι πολύ μακρινό μέλλον, όπως 1 έτος, 3 έτη ή 5 έτη) και να καταγράψουν μια σειρά από σχέδια ζωής, τι θα ήθελαν να αλλάξουν στη δουλειά τους, το επίπεδο ικανοτήτων στο επάγγελμά τους, προσωπικές αλλαγές, δυσκολίες ή εμπόδια κ.λπ.

Ο προβληματισμός τους πρέπει να καταγραφεί σε ένα "Print Grid of Future



Projection" όπως το ακόλουθο:

Objectives (Short – Medium – Long term)	Changes in your professional life	Skills and level of competence required	Activities done with pleasure	Difficulties and obstacles	Solutions or alternatives

Τρίτη συνεδρία: Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να ενθαρρύνει τον προβληματισμό σχετικά με τα αποτελέσματα της άσκησης, ενισχύοντας τη σημασία και την ανάγκη να τίθενται στόχοι και να αξιοποιείται η επίτευξη των στόχων και τι μπορεί να παρακινήσει τους συμμετέχοντες να τους επιτύχουν. Είναι δυνατόν να ομαδοποιηθούν οι ενήλικες, τυχαία, αναζητώντας κοινά σημεία. Μπορεί να είναι ενθαρρυντικό να δει κανείς ότι και άλλοι άνθρωποι έχουν τους ίδιους στόχους ή αντιμετωπίζουν τις ίδιες δυσκολίες και να προβληματιστούν μαζί για το πώς θα τις ξεπεράσουν.

Δραστηριότητα 4 (πρόσθετη)	
Τίτλος:	Τα καλύτερά μου – τα χειρότερα μου
Εφαρμογή:	Να εφαρμοστεί με μικρές ή μεγάλες ομάδες ενηλίκων εκπαιδευομένων
Στόχος:	Ανακαλύψτε τι παρακινεί τους συμμετέχοντες και πώς μπορούν να παρακινηθούν καλύτερα στη συνεχή μάθηση
Ικανότητα/ες:	Αναγνωρίστε τι παρακινεί έναν ενήλικα εκπαιδευόμενο, αφήστε τον να παρακινήσει τους άλλους
Διάρκεια:	30 λεπτά



Περιγραφή δραστηριότητας

Για την υλοποίηση αυτής της δραστηριότητας απαιτούνται τα εξής υλικά:

- Ευρύχωρο δωμάτιο
- Χαρτί και μολύβια

Ο εκπαιδευτής εξηγεί ότι οι συμμετέχοντες πρέπει πρώτα να προβληματιστούν ατομικά σχετικά με το τι τους παρακινεί και τι τους αποθαρρύνει στο πλαίσιο της πορείας τους προς την επιμόρφωση. Πρέπει να γράψουν όλες τις πληροφορίες που συνέλεξαν σε φύλλα χαρτιού που θα συγκεντρωθούν στο τέλος του προβληματισμού. Κάθε άτομο πρέπει να γράψει τουλάχιστον 3 πράγματα που τον/την παρακινούν περισσότερο να συνεχίσει ή να εμπλακεί στην εκπαιδευτική του/της πορεία και τουλάχιστον 3 πράγματα που τον/την αποθάρρυναν περισσότερο (το όνομα του συμμετέχοντα πρέπει να αναγράφεται σε κάθε φύλλο).

Μόλις συγκεντρωθούν όλα τα χαρτιά, ο εκπαιδευτής τα ανακατεύει και τα μοιράζει στους συμμετέχοντες, οι οποίοι θα βρουν στα χέρια τους το χαρτί κάποιου άλλου. Κάθε συμμετέχων θα πρέπει στη συνέχεια να διαβάσει τα 3 πράγματα που παρακινούν το άτομο που έχει γράψει στο χαρτί και να αναλογιστεί το γεγονός ότι μπορεί να τα κάνει δικά του και να τα αξιοποιήσει για το δικό του κίνητρο. Κάθε συμμετέχων θα πρέπει επίσης να διαβάσει τα 3 πράγματα που αποθαρρύνουν το άτομο που έχει γράψει στο φύλλο χαρτί και να γράψει κάποιες μεθόδους / εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να βοηθήσουν το άτομο αυτό να κινητοποιηθεί και να ξεπεράσει τους παράγοντες αποθάρρυνσής του.

Κάθε φύλλο χαρτιού επιστρέφει στον ιδιοκτήτη του σε αυτό το σημείο.

Ο εκπαιδευτής ξεκινά μια συζήτηση προτείνοντας να φτιάξουν μαζί ένα διάγραμμα που να τονίζει τι είναι αυτό που συνήθως παρακινεί τους ανθρώπους και ποια είναι τα κύρια εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να παρακινήσουν τους άλλους και να διατηρήσουν τον εαυτό τους παρακινημένο. Ορισμένες χρήσιμες ερωτήσεις για την τόνωση της συζήτησης:

- Ήταν αυτή η άσκηση εύκολη ή δύσκολη;
- Ποιοι είναι οι πιο συνηθισμένοι παράγοντες παρακίνησης;



- Ποιοι είναι οι πιο συνηθισμένοι παράγοντες αποθάρρυνσης;
- Πιστεύετε ότι έχετε προσδιορίσει σωστά τον παράγοντα που σας παρακινεί;
- Χρησιμοποιείτε για τον εαυτό σας τα εργαλεία που προτείνονται για τους άλλους;

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Συμπεράσματα

Ο γενικός στόχος των δραστηριοτήτων που απαριθμήθηκαν ήταν να ενισχυθούν οι ικανότητες των εκπαιδευτών στην παρακίνηση των ενήλικων εκπαιδευομένων παρέχοντάς τους ορισμένες προτάσεις.

Η υποστήριξη της εκπαίδευσης είναι μια δια βίου διαδικασία που καλύπτει τη διαχείριση της μάθησης, της εξειδίκευσης, της εργασίας και της αλλαγής, προκειμένου να κινηθεί προς ένα προσωπικό και επαγγελματικό εξελισσόμενο μέλλον. Οι προσωπικές αποφάσεις που λαμβάνονται στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας και η επιμονή στην επίτευξη του στόχου επηρεάζονται από διάφορους παράγοντες, μεταξύ των οποίων ξεχωρίζουν τα προσωπικά κίνητρα.

Μερικές φορές οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι πρέπει να παρακινηθούν και οι δραστηριότητες που αναφέρονται παραπάνω είναι μερικά παραδείγματα για το πώς ένας εκπαιδευτής ή εκπαιδευτικός μπορεί να το κάνει αυτό.

Το υλικό αυτό πρέπει να θεωρηθεί ως ένας κατάλογος εργαλείων για τη διαφοροποίηση της μαθησιακής και εκπαιδευτικής διαδικασίας, ώστε να είναι δυνατή η προσαρμογή και η εξατομίκευση των δραστηριοτήτων με βάση διαφορετικούς στόχους, ανάγκες και σκοπούς που πρέπει να επιτευχθούν.

Με την παροχή υποστήριξης στους εκπαιδευτές και τους εκπαιδευτικούς για την παρακίνηση των ενήλικων που χρειάζονται επιμόρφωση να επιδιώξουν τον στόχο τους, θα υπάρξει συμβολή στην καλύτερη εμπλοκή του ενήλικου πληθυσμού στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης.



Οι προτεινόμενες δραστηριότητες είναι από τη μια πλευρά χρήσιμες για τους εκπαιδευτές ώστε να αναπτύξουν δεξιότητες που τους βοηθούν να διατηρούν το επίπεδο δέσμευσης και παρακίνησης των ενήλικων εκπαιδευομένων σε υψηλό επίπεδο (αναγνώριση των κινήτρων ενός ενήλικου εκπαιδευόμενου, ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας και παρακίνησης, τόνωση του προβληματισμού σχετικά με τα κίνητρα)- από την άλλη πλευρά οι δραστηριότητες είναι χρήσιμες για τους ενήλικους εκπαιδευόμενους ώστε να αναπτύξουν δεξιότητες που τους βοηθούν στην επιδίωξη των στόχων τους (δεξιότητες σχεδιασμού, δεξιότητες καθορισμού στόχων, δεξιότητες επαγγελματικής διερεύνησης, δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων...).

Αναφορές

- Cape project (2016), *Risorse per l'apprendimento e l'insegnamento*
- http://cape-project.eu/assets/files/I07_Handbook%20of%20%20Teaching%20&%20Learning%20Resources_ITA.pdf
- EDEC: (2019), *"Sviluppo delle competenze negli educatori di adulti" Manuale di formazione con lavoro autonomo e di gruppo. Ανακτήθηκε από* https://danilodolci.org/media/EDEC_manuale_didattico-IT.pdf
- I-Motole Project (2018), *Πακέτο κατάρτισης για εκπαιδευτές στην εκπαίδευση ενηλίκων για την ανάπτυξη εσωτερικών κινήτρων - Βελτίωση των εσωτερικών κινήτρων στην εκπαίδευση ενηλίκων. Ανακτήθηκε από τη διεύθυνση* http://www.imotole.eu/materials/I02_I-MoToLe_Κατάρτιση_για_Εκπαιδευτικούς_ενήλικων.pdf
- Motivate, inspire and dream (2015), *Motivate, inspire and dream youth worker οδηγός για τα κίνητρα. Ανακτήθηκε από* https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1221/Motivate%20inspire%20dream%20brochure.pdf
- Rasmussen, C (2015), *Οι ενήλικες ως εκπαιδευόμενοι: Αποτελεσματικές στρατηγικές διδασκαλίας. Ανακτήθηκε from* https://www.leadingagemn.org/assets/docs/15_Workforce_10



3_CreatingEffectiveOrientationPrograms-CRasmussen.pdf

- Reform Project (2019), *ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ για την παροχή συμβουλών σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού στα σχολεία*. Ανακτήθηκε από <https://cesie.org/media/reform-methodology-en.pdf>



ΕΝΟΤΗΤΑΣ 4: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ (ΚΟΥΙΖ)

Ερωτήσεις

21. Ποια είναι η έννοια του "εσωτερικού κινήτρου";

- a) Κίνητρα που επιτελούν τη λειτουργία της ικανοποίησης των πρωταρχικών αναγκών
- b) Κίνητρα που αποκτώνται από το πλαίσιο και το περιβάλλον της ζωής
- c) Κίνητρα που καθοδηγούνται από λόγους που ξεκινούν από τον εαυτό μας και από την εμπειρία μας
- d) Κίνητρα που καθοδηγούνται από εξωτερικούς λόγους και δημιουργούνται από μια ανταμοιβή ή αναγνώριση

22. Ποιο από τα παρακάτω ΔΕΝ αποτελεί χαρακτηριστικό της διαδικασίας της διαβίου μάθησης;

- a) Υποχρεωτική διαδικασία
- b) Διαδικασία προσανατολισμένη στον εκπαιδευόμενο
- c) Προληπτική διαδικασία
- d) Εθελοντική διαδικασία

23. Για να αντιληφθεί ένας ενήλικας τη χρησιμότητα των όσων μαθαίνει και να βρει την κατάλληλη ενέργεια για να συνεχίσει να μαθαίνει, είναι απαραίτητο να εγγυηθεί:

- a) Τυποποιημένη προσέγγιση για όλους
- b) Ευέλικτα εργαλεία
- c) Ακαμψία στη μέθοδο διδασκαλίας
- d) Κατάρτιση προσαρμοσμένη στις ανάγκες του εκπαιδευτικού

24. Τι πρέπει να κάνει ένας εκπαιδευτής, καθηγητής, εργασιακός σύμβουλος για να βοηθήσει τους ενήλικες που έχουν ανάγκη από επιμόρφωση να αυξήσουν την αυτο-αποτελεσματικότητα και, κατά συνέπεια, τα κίνητρα;



- a) Να δώσει ακριβή σχόλια
- b) Να υποτιμήσει τις επιτυχίες
- c) Να υπερεκτιμήσει τις αποτυχίες
- d) Να δώσει πολύ γενικά σχόλια

25. Τι ΔΕΝ πρέπει να κάνει ένας εκπαιδευτής, δάσκαλος, εργασιακός σύμβουλος για να βοηθήσει τους ενήλικες που έχουν ανάγκη για επιμόρφωση να αυξήσουν την αυτό-αποτελεσματικότητα και, κατά συνέπεια, τα κίνητρα;

- a) Να βοηθήσει τους μαθητές να παρακολουθούν την πρόοδό τους
- b) Να αφήσει τους μαθητές να αναπτύξουν αισθήματα ελέγχου και αυτονομίας
- c) Να καθορίσει στόχους για λογαριασμό του ατόμου
- d) Να αναφερθεί στην πραγματική ζωή του ατόμου

26. Τι είναι μια "τεχνική ενεργητικής μάθησης";

- a) Μέθοδος μάθησης κατά την οποία οι μαθητές λαμβάνουν πληροφορίες από τον εκπαιδευτή και τις εσωτερικεύουν παθητικά
- b) Στυλ μάθησης με βάση τον δάσκαλο
- c) Είδος μάθησης που παράγεται από τον εκπαιδευτικό και απορροφάται από τον μαθητή
- d) Τεχνική που επικεντρώνεται στην εμπλοκή των μαθητών στη δική τους μάθηση

27. Τι είναι η "Αφηγηματική Μάθηση";

- a) Τεχνική για τη μεταφορά του ελέγχου της μάθησης στον ενήλικα μαθητή για την παροχή ανεξαρτησίας
- b) Τεχνική που αναδεικνύει το ρόλο της αφήγησης στην ατομική μάθηση και βοηθά στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι άνθρωποι δρουν στον κόσμο
- c) Μέθοδος διάλεξης
- d) Παιχνίδι ρόλων



28. Ποιος είναι ο στόχος της συνέντευξης κινήτρων;

- a) Να κάνει τους ανθρώπους να αλλάξουν γνώμη
- b) Να επιλύσει την αμφιθυμία παρακινώντας τους ανθρώπους να προβούν σε θετική αλλαγή συμπεριφοράς
- c) Να πείσει τους ανθρώπους να αποδεχτούν τον εαυτό τους και να παραμείνουν στην παρούσα κατάσταση
- d) Να εξαπατήσει τους ανθρώπους να κάνουν αυτό που δεν θέλουν να κάνουν

29. Ποια είναι η βασική έννοια της συνέντευξης κινήτρων;

- a) Άρνηση
- b) Βιαστική κρίση
- c) Αναστοχαστική ακρόαση
- d) Κλειστές Ερωτήσεις

30. Ποια από τις παρακάτω προτάσεις περιέχει «μια συζήτηση» αλλαγής;

- a) Δεν είναι τόσο απλό να το μάθω
- b) Δεν είναι τόσο απλό που να μπορώ να το μάθω
- c) Δεν μπορώ να το μάθω γιατί δεν είναι τόσο απλό
- d) Θα ήθελα να το μάθω, αλλά δεν είναι τόσο απλό



ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΠΟΡΟΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο ρόλος του εκπαιδευτή 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 μάθησης με τρόπο που να επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να ξεπεράσουν ορισμένες λανθασμένες πεποιθήσεις που έχουν λόγω της κοινωνικής διαμόρφωσης, του εργασιακού τους περιβάλλοντος και του τρόπου με τον οποίο έχουν μάθει. Ο στόχος του εκπαιδευτικού δεν είναι μόνο να μεταφέρει τη γνώση αλλά και να παροτρύνει τους εκπαιδευόμενους να αναζητήσουν οι ίδιοι τη γνώση. Ένας ακόμη στόχος του εκπαιδευτικού είναι να ενθαρρύνει τους εκπαιδευόμενους και να διευκολύνει τη διαδικασία μάθησης. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού είναι να καθοδηγεί, να ενθαρρύνει, να συντονίζει, να βοηθά στην προσέγγιση των θεμάτων. Να προτείνει, ενθαρρύνει την ευεργετική πορεία προς τη γνώση, να αλληλοεπιδρά διαρκώς με τους εκπαιδευόμενους, να τους προσφέρουν ερεθίσματα, να συνεργάζονται δημιουργικά μαζί τους. Επίσης, να δίνουν τη δυνατότητα της ελεύθερης συμμετοχής στην επίλυση των θεμάτων δίνοντας χρόνο, μερικές φορές περιορισμένο, για συζήτηση, ερωτήσεις και αμφισβήτηση μιας απάντησης.

Ο ρόλος των εκπαιδευτών είναι πολύπλευρος (όπως: πρότυπο, κριτής, διευκολυντής, υποστηρικτής, ειδικός οδηγός και προπονητής) και σημαντικός για το μέλλον των εκπαιδευομένων. Ως εκ τούτου, η παρούσα Ενότητα θα λειτουργήσει ως βοηθητικός οδηγός για τους εκπαιδευτές ενηλίκων, παρέχοντάς τους χρήσιμες πηγές και δραστηριότητες που μπορούν να εφαρμόσουν κατά την εκπαίδευσή τους.



ΣΚΟΠΟΙ & ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Αυτή η ενότητα αποσκοπεί στην παροχή χρήσιμων πόρων σε εκπαιδευτές ενηλίκων και επαγγελματίες επαγγελματικού προσανατολισμού που εργάζονται με ενήλικες που έχουν ανάγκη από αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους. Η βάση της ανάπτυξης της Ενότητας έγκειται στη διευκόλυνση της Εργαλειοθήκης, από την οποία θα συγκεντρωθούν οι απαραίτητες πληροφορίες καθώς και πρόσθετοι πόροι σε αυτή την Ενότητα για να βοηθήσουν κατάλληλα τους επαγγελματίες να επιτύχουν τον στόχο τους, να δημιουργήσουν τις διαδρομές για την αναβάθμιση των μαθησιακών δεξιοτήτων των ενηλίκων.

Οι χρήσιμοι πόροι που παρέχονται αφορούν τα ακόλουθα θέματα:

- Δημιουργία κατάλληλου χώρου μάθησης
- Χρήσιμες πηγές για την αναζήτηση εργασίας για ενήλικες που μαθαίνουν
- Πώς να δημιουργήσετε χαρτοφυλάκια των ενηλίκων που μαθαίνουν

Με τα κατάλληλα πληροφοριακά εργαλεία και αναφορές, οι εκπαιδευτές ενηλίκων και οι επαγγελματίες επαγγελματικού προσανατολισμού που εργάζονται με ενήλικες που έχουν ανάγκη από επιμόρφωση θα μπορούν να έχουν μια χούφτα χρήσιμες πηγές για να βοηθήσουν τους ενήλικες που μαθαίνουν στην πορεία τους προς την απασχολησιμότητα ή να τους δώσουν ένα καλύτερο μέλλον.

Η δημιουργία του κατάλληλου χώρου Μάθησης είναι σημαντική για τον επαγγελματία, καθώς επιτρέπει τη δημιουργικότητα και την ελευθερία του λόγου. Κατά συνέπεια, η ελευθερία του λόγου επιτρέπει στον εκπαιδευτή να συγκεντρώσει όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες από τους συμμετέχοντες και να τους βοηθήσει ατομικά στην πορεία της απασχόλησής τους

Μερικά πράγματα που πρέπει να έχετε κατά νου όταν προετοιμάζεστε για ένα μάθημα:

- Μάθετε για τους μαθητές σας:
 - Τι γνωρίζετε γι' αυτούς;
 - Γιατί παρακολουθούν αυτό το μάθημα;
 - Ποιες είναι οι κύριες προκλήσεις τους;



- Ποιες μπορεί να είναι οι προσδοκίες τους σχετικά με αυτό το μάθημα;
- Ποιες θα μπορούσαν να είναι οι ανησυχίες τους σχετικά με αυτό το μάθημα;
- Στην πράξη είναι πολύ δύσκολο να αποφύγουμε τον σχεδιασμό με βάση αυτά που γνωρίζουμε και αυτά που θεωρούμε σημαντικά. Ως εκ τούτου, είναι καλή συνήθεια να αμφισβητούμε διαρκώς τον εαυτό μας κατά τη φάση της προετοιμασίας: Γιατί θέλω να συμπεριλάβω αυτό το θέμα; Τι θα κερδίσουν οι εκπαιδευόμενοι από αυτό; Πώς θα μπορέσουν να εφαρμόσουν αυτές τις πληροφορίες στη ζωή τους; Γιατί αυτή η μέθοδος είναι η καταλληλότερη για την παροχή αυτού του περιεχομένου; Πώς μπορώ να αξιοποιήσω την εμπειρία των συμμετεχόντων;
- Κατά το σχεδιασμό του περιεχομένου του μαθήματος, κρατήστε χώρο για τη χρήση πληροφοριών που παρέχονται από τους συμμετέχοντες, π.χ., αντί να χρησιμοποιείτε παραδείγματα που έχουν προετοιμαστεί προηγουμένως, δημιουργήστε παραδείγματα μαζί με τους εκπαιδευόμενους 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.

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΧΩΡΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

Πώς να δημιουργήσετε ένα χώρο μάθησης:

Στόχος είναι να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον που προάγει τη μάθηση και δημιουργεί θετική δυναμική στην ομάδα. Επίσης, η δημιουργία ενός ασφαλούς χώρου κάνει πρώτα τους μαθητές να αισθάνονται ασφαλείς. Οι πτυχές που σχετίζονται με τον φυσικό χώρο ενός μαθήματος συχνά δεν βρίσκονται υπό την άμεση επιρροή του εκπαιδευτή, π.χ. η θερμοκρασία του χώρου ή οι σχεδιαστικές ατέλειες στη διαρρύθμιση της αίθουσας. Ωστόσο, ο εκπαιδευτής είναι αυτός που θα πρέπει να αντιμετωπίσει την κατάσταση. Ούτε οι συμμετέχοντες θα προβληματιστούν πολύ βαθιά σχετικά με τους λόγους για



τους οποίους υπήρξαν προβλήματα στη διδακτική διαδικασία – συνειδητά ή ασυνείδητα θα θεωρήσουν τον εκπαιδευτή υπεύθυνο για τις ελλείψεις. Επομένως, είναι σημαντικό για τον εκπαιδευτή να επιστήσει την προσοχή στην οργάνωση της αίθουσας, να ελέγξει ότι ο απαιτούμενος εξοπλισμός είναι διαθέσιμος και λειτουργεί και να δώσει προσοχή σε άλλες πτυχές που μπορεί να επηρεάσουν τη διδασκαλία.

Παραδείγματα για αρνητικές φυσικές πτυχές είναι:

- Η αίθουσα διδασκαλίας δεν έχει αέρα ή είναι πολύ κρύα
- 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

Ταυτόχρονα, αν η εκπαίδευση είναι διαδικτυακή, υπάρχουν ορισμένες αρνητικές πτυχές που επηρεάζουν και πάλι τη διαδικτυακή διδασκαλία.

Παραδείγματα αρνητικών διαδικτυακών πτυχών είναι:

- Κακή σύνδεση στο διαδίκτυο
- Ο εκπαιδευτής δεν μπορεί να χειριστεί το διαδικτυακό περιβάλλον (σίγαση μικροφώνων ή απενεργοποίηση καμερών όταν χρειάζεται)
- Το μάθημα γίνεται ανιαρό καθώς ο εκπαιδευτής είναι ο μόνος που μιλάει
- Η πλατφόρμα ή το εργαλείο που χρησιμοποιείται για τις συνεδριάσεις δεν είναι αποτελεσματικό. Ο εκπαιδευτής δεν είναι σε θέση ή δεν έχει τις γνώσεις να δημιουργήσει διαδραστικές δραστηριότητες σε ένα διαδικτυακό περιβάλλον

Ξεκινώντας τα πράγματα – Η αρχή του μαθήματος:

Σε μεγάλο βαθμό, η φάση έναρξης με μια νέα ομάδα θα καθορίσει την ατμόσφαιρα στην



τάξη κατά τη διάρκεια ολόκληρου του μαθήματος. Σε αυτή τη φάση ο εκπαιδευτής θα πρέπει να επιτύχει τα εξής:

- Βγάλτε τους συμμετέχοντες από τα "κουτιά" τους και προωθήστε την επικοινωνία μεταξύ τους
- Εξισορροπήστε τις προσδοκίες των συμμετεχόντων και το πραγματικό περιεχόμενο/τις απαιτήσεις που θέτει ο εκπαιδευτής και το πρόγραμμα
- Εξάγετε κάποιες πληροφορίες για τους συμμετέχοντες που θα σας φανούν χρήσιμες αργότερα στην πορεία

Ένας καλός τρόπος για να ξεκινήσετε το μάθημα είναι να εφαρμόσετε μεθόδους για σπάσιμο του πάγου. Αυτό όχι μόνο θα βοηθήσει στη διαμόρφωση του κλίματος, στη χαλάρωση των συμμετεχόντων και στη δημιουργία θετικής ατμόσφαιρας, αλλά θα είναι επίσης ένας πολύ καλός τρόπος για να γνωρίσετε τους συμμετέχοντες και το ιστορικό τους. Όσο περισσότερα γνωρίζει ο εκπαιδευτής για το υπόβαθρο, τα δυνατά και αδύνατα σημεία των συμμετεχόντων του, τόσο καλύτερη εικόνα θα έχει προκειμένου να τους βοηθήσει ανάλογα, για ένα καλύτερο μέλλον.

Οφέλη από το σπάσιμο του πάγου

- Είναι μια φοβερή δραστηριότητα για συστάσεις και νέες προσλήψεις, ενώ μπορεί να είναι ένας ανεπίσημος τρόπος γνωριμίας μεταξύ τους, φέρνει αυτόματα μια χαλαρή και χωρίς πίεση ατμόσφαιρα.
- Το σπάσιμο του πάγου κάνει κάθε εβδομαδιαία συνάντηση πιο διασκεδαστική και φιλόξενη και βοηθά να ανακατέψετε την κανονική σας ατζέντα.
- Τα "ice breakers" χαλαρώνουν τις ομάδες και τις βοηθούν να γνωριστούν μεταξύ τους πολύ πιο γρήγορα και εύκολα.
- Οι ερωτήσεις για το σπάσιμο του πάγου ενεργοποιούν, παρακινούν και εμπλέκουν κάθε ομάδα, ανεξάρτητα από το ιστορικό της.

Παρακάτω είναι μια επιλογή από τα καλύτερα παιχνίδια για ενήλικες που σπάνε τον πάγο

Δύο αλήθειες και ένα ψέμα. (Μπορεί να εφαρμοστεί σε συνάντηση πρόσωπο με πρόσωπο ή σε διαδικτυακή συνάντηση)

Αυτό το παιχνίδι λειτουργεί καλά σε οποιαδήποτε ομάδα, είτε οι συμμετέχοντες είναι



τακτικά μέλη της ομάδας είτε άγνωστοι. Βάλτε τον καθένα να σκεφτεί δύο πράγματα για τον εαυτό του που είναι αληθινά και ένα που είναι ψευδές αλλά πιστευτό. Η καταγραφή τους αφαιρεί την πίεση του να τα θυμάστε. Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες προσπαθούν να εντοπίσουν το ψέμα.

Θα προτιμούσατε. (Μπορεί να εφαρμοστεί σε συνάντηση πρόσωπο με πρόσωπο ή σε διαδικτυακή συνάντηση)

Ο εκπαιδευτικός θα πρέπει να προετοιμάσει για τη συνεδρία τουλάχιστον δέκα ερωτήσεις τύπου "Θα προτιμούσατε..." που είναι δύσκολο να απαντηθούν. Στη συνέχεια, χωρίστε την αίθουσα με ένα κομμάτι ταινίας και πείτε στους συμμετέχοντες ότι θα σταθούν στην πλευρά της απάντησής τους. Σε περίπτωση που η συνεδρίαση είναι διαδικτυακή τότε αυτό μπορεί να γίνει με τους συμμετέχοντες να απαντούν απλώς στις ερωτήσεις ή με διαδικτυακή ψηφοφορία μέσω Zoom.

Παράδειγμα: Η ερώτηση είναι: "Θα προτιμούσατε Α) Να τρώτε σε ένα πολυτελές εστιατόριο κάθε βράδυ ή Β) Να μην χρειαστεί να ξαναπλύνετε ποτέ σε πλυντήριο ρούχων;". Εάν ένας συμμετέχων πιστεύει ότι προτιμά να τρώει σε ένα φανταχτερό εστιατόριο κάθε βράδυ, θα σταθεί στην πλευρά Α.

Αυτό που είναι σημαντικό είναι ότι ο εκπαιδευτής δεν δίνει καμία άλλη πληροφορία. Για παράδειγμα, κάποιος μπορεί να ρωτήσει: "θα πρέπει να πληρώνω για να τρώω κάθε βράδυ σε ένα φανταχτερό εστιατόριο;

Ο λόγος που αυτό το παιχνίδι είναι τόσο ενδιαφέρον είναι ότι με αυτόν τον τρόπο μπορείτε επίσης να καταλάβετε πώς σκέφτεται ο κάθε συμμετέχων, με τον δικό του μοναδικό τρόπο. Μετά την επιλογή τους ο εκπαιδευτής μπορεί να ρωτήσει τους συμμετέχοντες αν υπάρχει λόγος για την απάντησή τους.

Αν μπορούσατε να ακολουθήσετε ένα διαφορετικό μονοπάτι (μπορεί να εφαρμοστεί σε μια συνάντηση πρόσωπο με πρόσωπο ή σε διαδικτυακή συνάντηση)

Σχεδόν όλοι έχουν ευχηθεί κάποια στιγμή να είχαν πάρει διαφορετικό δρόμο στη ζωή τους και μερικές φορές η διατύπωση αυτής της επιθυμίας μπορεί να ηρεμήσει, να εμπνεύσει ή να ενθαρρύνει με άλλο τρόπο. Ίσως αυτό βοηθήσει κάποιους συμμετέχοντες να καταλάβουν ότι δεν είναι οι μόνοι που αισθάνονται με έναν



συγκεκριμένο τρόπο και ότι μπορούν να εμπνεύσουν και να ανεβάσουν ο ένας τον άλλον. Να είστε προσεκτικοί όταν δοκιμάζετε αυτή τη δραστηριότητα, καθώς το θέμα των επιλογών ζωής μπορεί να είναι πολύ έντονο για άτομα που νιώθουν άβολα να εκφράσουν τις βαθιές εσωτερικές τους σκέψεις σε σχεδόν αγνώστους.

Για μια πιο ανάλαφρη προσέγγιση, πείτε στην ομάδα να φανταστεί κάτι που νομίζουν ότι θα ήθελαν να δοκιμάσουν μία ή δύο φορές αντί να επιλέξουν εντελώς διαφορετικό δρόμο ζωής - ίσως κάποιος έχει πάντα ήθελε να οδηγήσει ένα αγωνιστικό αυτοκίνητο, να εκπαιδεύσει ένα δελφίνι, να περπατήσεις σε έναν διάδρομο ή να φτιάξεις τη μεγαλύτερη τούρτα στον κόσμο.

Πρώτη δουλειά/χειρότερη δουλειά (Μπορεί να εφαρμοστεί σε συνάντηση πρόσωπο με πρόσωπο ή σε διαδικτυακή συνάντηση)

Και αυτό μπορεί να είναι αρκετά διαφωτιστικό. Οποιαδήποτε άσκηση που ενθαρρύνει τους ανθρώπους να μοιραστούν ιστορίες ή αναμνήσεις θα βοηθήσει να σπάσουν τείχη. Σε αυτή την περίπτωση, η προτροπή εστιάζει συγκεκριμένα στις επαγγελματικές εμπειρίες των ανθρώπων. Ζητώντας από τα μέλη της ομάδας να θυμηθούν είτε την πρώτη είτε τη χειρότερη δουλειά τους (ή και τα δύο), τα ενθαρρύνετε να μοιραστούν προοπτικές που οι υπόλοιποι συμπαίκτες τους μπορεί να μην έχουν λάβει υπόψη τους.

Η προοπτική αποτελεί σημαντικό στοιχείο ενός χώρου εργασίας με αυτογνωσία, συμβάλλοντας στην προώθηση της πολυμορφίας και της ενσωμάτωσης, μεταξύ άλλων θετικών χαρακτηριστικών. Προσέξτε να μην εξαναγκάσετε τους ανθρώπους να αποκαλύψουν άθελά τους προσωπικές ή ευαίσθητες πληροφορίες, αλλά ενθαρρύνετε τους να μοιραστούν τα μαθήματα που έμαθαν, ιδίως αν ήταν ταπεινωτικά, εμπνευσμένα ή αστεία.

- <https://www.quizbreaker.com/icebreakers-for-adults>
- <https://www.quizbreaker.com/virtual-team-building-activities#top-21-most-fun-virtual-team-building-activities>
- <https://funattic.com/icebreaker-games-for-adults/>
- <https://www.thoughtco.com/classroom-ice-breaker-31410>



Η πανδημία Covid-19 έδειξε ότι τίποτα δεν είναι σίγουρο. Οι επαγγελματίες μπορεί να χρειαστεί να εφαρμόσουν ορισμένες συναντήσεις στο διαδίκτυο. Ως εκ τούτου, θα ήταν χρήσιμο για τους εκπαιδευτές ενηλίκων να έχουν έναν κατάλογο εργαλείων συνεργασίας που μπορούν να χρησιμοποιήσουν σε τέτοιες περιπτώσεις. Τα εργαλεία αυτά είναι δωρεάν και διαθέσιμα στο διαδίκτυο:

Miro

Το Miro δεν είναι απλώς ένας δωρεάν διαδικτυακός πίνακας- είναι ένα εξαιρετικό εργαλείο για να φιλοξενήσετε διαδικτυακό καταιγισμό ιδεών, μαθήματα διδασκαλίας, ευέλικτες ροές εργασίας, συνομιλίες μέσω βίντεο και πολλά άλλα. Το Miro διαθέτει μια πληθώρα διαφορετικών διατάξεων που ταιριάζουν στις ανάγκες και τις προτιμήσεις κάθε ομάδας.

Ελέγξτε το Miro [εδώ](#).

Google Meet

Το Google Meet είναι μια υπηρεσία επικοινωνίας μέσω βίντεο που αναπτύχθηκε από την Google. Οποιοσδήποτε διαθέτει λογαριασμό Google μπορεί να οργανώσει μια online συνάντηση με έως και 100 συμμετέχοντες και έως 60 λεπτά ανά συνάντηση.

Δείτε το Google Meet [εδώ](#).

EdApp

Το EdApp είναι ένα καλύτερο σύστημα διαχείρισης κινητής μάθησης σχεδιασμένο για τις σημερινές ψηφιακές συνήθειες, παρέχοντας πιο ελκυστική και αποτελεσματική μικρομάθηση απευθείας στους εκπαιδευόμενους. Το EdApp ενσωματώνει πτυχές αιχμής που υποστηρίζονται από την επιστήμη, όπως στοιχεία παιχνιδοποίησης και διακεκομμένης επανάληψης.

Ελέγξτε το EdApp [εδώ](#).

Υπό το πρίσμα της παραπάνω ενότητας, θα ήταν χρήσιμο για τους επαγγελματίες να



δημιουργήσουν δομημένα Εργαστήρια. Τα εργαστήρια είναι ειδικά σχεδιασμένες συναντήσεις, συνήθως διάρκειας δύο ωρών, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την επίτευξη διαφόρων στόχων.

Δομή του εργαστηρίου:

1. Ξεκινήστε με μια επισκόπηση: Χρησιμοποιήστε παγοθραυστικά, ξεκινήστε τις συστάσεις, δημιουργήστε μια άνετη ατμόσφαιρα. Αυτό θα δημιουργήσει ένα ασφαλές μέρος.
2. Καθορισμός του στόχου: Σε αυτά τα εργαστήρια ο στόχος είναι να προσδιοριστούν οι γνώσεις, οι ικανότητες και το υπόβαθρο των ενηλίκων που μαθαίνουν.
3. Αποφασίστε ποιος πρέπει να έρθει: Το κοινό-στόχος είναι οι ενήλικες που χρειάζονται επιμόρφωση. Αυτοί οι ενήλικες μπορούν να συμμετάσχουν με πολλούς τρόπους, όπως τηλεφωνική επικοινωνία, ηλεκτρονικά μηνύματα, προσωπική επικοινωνία κ.λπ.
4. Καταγράψτε τα απτά αποτελέσματα: Μέσω των δράσεων, των παιχνιδιών, των δραστηριοτήτων και των συζητήσεων στο εργαστήριο μπορεί να επιτευχθεί η αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των ενηλίκων εκπαιδευομένων και να καταγραφούν σε έναν κατάλογο.
5. Αποφασίστε πότε και πού θα γίνει: ηλεκτρονικά, φυσικά, στο γραφείο, σε ένα πάρκο, σε μια αίθουσα συνεδριάσεων κ.λπ.
6. Δουλέψτε προς τα πίσω για να φτιάξετε ένα σχέδιο: Φανταστείτε το αποτέλεσμα και εργαστείτε για να δομήσετε τις δραστηριότητες για αυτό το αποτέλεσμα.
7. Αναλύστε λεπτομερώς τις δραστηριότητες σε κάθε τμήμα: Κάθε τμήμα πρέπει να περιλαμβάνει μια διαφορετική δραστηριότητα, για παράδειγμα οι ενότητες μπορούν να χωριστούν ως εξής: εισαγωγή, οπτικοποίηση, διαδραστικές δραστηριότητες όπως τεστ κριτικής σκέψης, παιχνίδια σεναρίων, ανοιχτή συζήτηση και συμπεράσματα.
8. Χρησιμοποιήστε παιχνίδια αυτοσχεδιασμού για προθέρμανση: Ένα καλό παιχνίδι αυτοσχεδιασμού που κυκλοφορεί συνεργασία μπορεί να είναι η λέξη σε μια ιστορία χρόνου: Οι συμμετέχοντες κάθονται σε κύκλο αν το εργαστήριο διεξάγεται φυσικά . Στη συνέχεια ο εκπαιδευτής ενηλίκων/εκπαιδευτής τους



δίνει έναν τίτλο για μια ιστορία. "Η καλύτερη μέρα της ζωής μου". Η ιστορία λέγεται μία λέξη τη φορά γύρω από τον κύκλο ή αν είναι διαδικτυακή, γύρω από την εικονική αίθουσα. Πρέπει να υπενθυμίζεται στους συμμετέχοντες ότι η ιστορία πρέπει να βγάζει νόημα. Θα πρέπει να χτίζουν προτάσεις και όχι απλώς να πετούν αστείες λέξεις για να προσπαθήσουν να προκαλέσουν γέλιο. Όλοι πρέπει να συνεργαστούν για να θυμηθούν πού έχουν βρεθεί και να προσπαθήσουν να δημιουργήσουν ένα συνεκτικό σύνολο.

9. Να είστε προσεκτικοί στον καταιγισμό ιδεών: Ο καθένας πρέπει να αισθάνεται ελεύθερος να μιλήσει και να συμμετάσχει χωρίς να τον διακόπτουν ή να τον αποθαρρύνουν με οποιονδήποτε τρόπο.
10. Σχεδιάστε περισσότερες ιδέες.
11. Μοιραστείτε ιδέες.
12. Αναθέστε όταν χρειάζεται.
13. Φτιάξτε διαφάνειες: Οι διαφάνειες συχνά βοηθούν τους συμμετέχοντες να οπτικοποιήσουν καλύτερα τις οδηγίες τους και μπορούν να είναι πιο συγκεντρωμένοι και αφοσιωμένοι στα εργαστήρια.
14. Παρακολουθήστε τον χρόνο: Τα εργαστήρια που διαρκούν περισσότερο από 2 ώρες τείνουν να είναι κουραστικά και οι συμμετέχοντες θα χάσουν το ενδιαφέρον τους.
15. Ενημέρωση

Οι διαδραστικές δραστηριότητες μπορούν να θεωρηθούν ως τέτοιες:

- Το τμήμα του ερωτηματολογίου με το τεστ κριτικής σκέψης μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως διαδραστική άσκηση για την ενεργοποίηση της κριτικής σκέψης των συμμετεχόντων στο εργαστήριο.
- Τα παιχνίδια με βάση σενάρια (όπως αναφέρθηκε παραπάνω) μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την έναρξη της συμμετοχής και την αλληλεπίδραση των συμμετεχόντων και την πρόσβαση στον τρόπο σκέψης τους σε τέτοιες καταστάσεις.

Οι ανοιχτές συζητήσεις σχετικά με τις δεξιότητες και τις γνώσεις των ενηλίκων που χρειάζονται αναβάθμιση και την εργασιακή τους εμπειρία είναι ένας αποτελεσματικός



τρόπος ώστε οι συμμετέχοντες στα εργαστήρια να αισθάνονται άνετα και να μοιράζονται περισσότερες πληροφορίες. Ορισμένοι καλοί κανόνες που πρέπει να ακολουθούν οι συμμετέχοντες στα εργαστήρια στις ανοιχτές συζητήσεις είναι οι εξής

- Λάβετε υπόψη σας όλους τους παρευρισκόμενους στο δωμάτιο - Ακούστε χωρίς να κρίνετε.
- Προσπαθήστε να μην διακόπτετε - Αν χρειαστεί να διακόψετε, προσπαθήστε να το κάνετε με ενσυναίσθηση.
- Αν χρειάζεστε σαφήνεια σε αυτό που λέει κάποιος άλλος, ενημερώστε τον.
- Αν είναι μπερδεμένοι και ρωτήσουν: "Θα μπορούσατε να μας δώσετε περισσότερο φως σε αυτό που είπατε;" Να είστε όσο το δυνατόν πιο συγκεκριμένοι και σαφείς.
- Εξασκηθείτε σε μια παύση 5 δευτερολέπτων πριν απαντήσετε.

"Indeed" παγκοσμίως

(<https://www.indeed.com/worldwide>)

Η "Indeed", είναι η πρώτη ιστοσελίδα ευρέσεως εργασίας στον κόσμο, πρώτο με πάνω από 250 εκατομμύρια μοναδικούς επισκέπτες κάθε μήνα. Η "Indeed", προσπαθεί να θέσει τους αναζητούντες εργασία σε προτεραιότητα, δίνοντάς τους ελεύθερη πρόσβαση στην αναζήτηση θέσεων εργασίας, την ανάρτηση βιογραφικών σημειωμάτων και την έρευνα για εταιρείες. Παρέχει επίσης πρόσβαση σε συγκρίσεις μισθών για θέσεις εργασίας και εταιρείες σε περισσότερες από 60 χώρες σε όλο τον κόσμο. Η αναζήτηση με λέξεις-κλειδιά είναι απλή και ευκολονόητη στη χρήση, και μόλις ξεκινήσετε την αναζήτηση, θα λάβετε προτεινόμενες θέσεις εργασίας τις οποίες μπορείτε επίσης να περιηγηθείτε.

Career Builder International

(<https://www.careerbuilder.com/>)

Η CareerBuilder International έχει ως στόχο να παρέχει τα εργαλεία που απαιτούνται όχι μόνο για την εύρεση εργασίας αλλά και για τη δημιουργία καριέρας. Οι αναζητούντες εργασία μπορούν να ανεβάσουν το βιογραφικό τους σημείωμα, τα στοιχεία και τις προτιμήσεις τους και η CareerBuilder θα στείλει συστάσεις για θέσεις εργασίας. Υπάρχουν επίσης διεθνείς συγκρίσεις μισθών, οι οποίες δείχνουν μια παράλληλη ματιά



στο πώς πληρώνονται οι διάφορες θέσεις εργασίας σε διάφορες πόλεις σε όλο τον κόσμο (Καναδάς, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ινδία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Βιετνάμ).

Careerjet

(<https://www.careerjet.com/>)

Χαρτογραφεί την τεράστια ποικιλία προσφορών εργασίας που διατίθενται στο διαδίκτυο σε μία εκτεταμένη βάση δεδομένων, ανατρέχοντας σε καταχωρίσεις θέσεων εργασίας που προέρχονται από πίνακες εργασίας, ιστότοπους γραφείων ευρέσεως εργασίας και μεγάλους εξειδικευμένους ιστότοπους προσλήψεων. Χρησιμοποιώντας μια γρήγορη και απλή διεπαφή, οι χρήστες μπορούν να αναζητήσουν αυτή τη βάση δεδομένων και να γλιτώσουν τον κόπο να επισκέπτονται κάθε ιστότοπο ξεχωριστά. Το δίκτυο μηχανών αναζήτησης θέσεων εργασίας της Careerjet περιλαμβάνει πάνω από 90 χώρες, διαθέτοντας ξεχωριστές διεπαφές που είναι μεταφρασμένες σε 28 γλώσσες.

EURES

(<https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>)

Το EURES, που ξεκίνησε το 1994, είναι ένα ευρωπαϊκό δίκτυο συνεργασίας των υπηρεσιών απασχόλησης, το οποίο έχει σχεδιαστεί για να διευκολύνει την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων. Το δίκτυο εργάστηκε πάντα σκληρά για να διασφαλίσει ότι οι Ευρωπαίοι πολίτες μπορούν να επωφεληθούν από τις ίδιες ευκαιρίες, παρά τα γλωσσικά εμπόδια, τις πολιτισμικές διαφορές, τις γραφειοκρατικές προκλήσεις, τους διαφορετικούς νόμους για την απασχόληση και την έλλειψη αναγνώρισης των πιστοποιητικών σπουδών σε όλη την Ευρώπη

Eurojobs.com

(<https://eurojobs.com/>)

Το Eurojobs.com είναι ο μεγαλύτερος δικτυακός τόπος εργασίας που απευθύνεται σε Ευρωπαίους αναζητούντες εργασία και σε όσους αναζητούν εργασία στο εξωτερικό και επιθυμούν να μετακινηθούν για την ευρωπαϊκή θέση εργασίας των ονείρων τους. Ο δικτυακός τόπος Eurojobs.com περιλαμβάνει ένα ιστολόγιο γεμάτο από ενημερωμένες και σχετικές αναρτήσεις για όσους αναζητούν εργασία με επίκεντρο την Ευρώπη, συμπεριλαμβανομένου ενός καταλόγου εταιρειών που προβάλλονται.

Περιοχές που εξυπηρετούνται: Ηνωμένο Βασίλειο, Ευρώπη





ΠΩΣ ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΕΤΕ ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΑ ΚΑΙ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ

Πώς να δημιουργήσετε χαρτοφυλάκια:

Τα χαρτοφυλάκια είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να αποδείξετε τις ικανότητες που θα αναγράφατε σε ένα βιογραφικό σημείωμα ή θα αναφέρετε σε μια συνέντευξη. Κατά τη διάρκεια της αναζήτησης εργασίας, το χαρτοφυλάκιο προβάλλει το έργο σας σε πιθανούς εργοδότες. Παρουσιάζει αποδείξεις για τις σχετικές δεξιότητες και ικανότητές σας. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο είναι ζωτικής σημασίας για τους εκπαιδευτές ενηλίκων να βοηθήσουν τους ενήλικες που χρειάζονται αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους να δημιουργήσουν τα χαρτοφυλάκιά τους.

Αυτό το χαρτοφυλάκιο μπορεί να αφορά:

- Ένα δια βίου εργαλείο που βοηθά τους ενήλικες που μαθαίνουν να ανακαλύψουν και να εκφράσουν ποιοι είναι,
- Μια δυναμική συλλογή υλικών ή αντικειμένων που συνοψίζουν, τεκμηριώνουν και αναδεικνύουν με τον καλύτερο τρόπο το ποιος είναι ο μαθησιακός ενήλικας, τι έχει κάνει και τι ελπίζει να κάνει,
- "Απόδειξη" των δυνατοτήτων τους.

Παρακάτω παρατίθεται ένας πίνακας με τα προτεινόμενα βήματα που πρέπει να ακολουθήσει ο συμμετέχων για να δημιουργήσει το χαρτοφυλάκιο του. Οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτές θα πρέπει να είναι σε θέση να τους βοηθήσουν σε κάθε βήμα και να είναι όσο το δυνατόν πιο δημιουργικοί μαζί τους.



Self-analysis	• To make a SWOT analysis of yourself. It is a self-discovery phase that will help to define and organize future professional goals.
Goal setting	• To define where you want to go.
Research	• To identify the skills you need
Decision making	• To decide which is the best way to achieve your goals based on your needs.
Set actions	• To define specific steps required to reach your goals.
Resources needed	• To identify which resources (time, budget,...) are needed to implement each action of your plan.
Set up milestones and deadlines	• To make a timeline, identify milestones and deadlines to implement each of the actions of your plan (help stick to the plan).
Implementation	• It is the doing part. You could need some external support in this phase.
Monitoring	• To update your plan regularly, tracking your achievements. It could imply to adopt possible corrective measures.
Reward yourself	• To celebrate your progress and achievements. It will boost your motivation.

Για το βήμα της αυτοανάλυσης, ένας πολύ καλός τρόπος για να το κάνετε αυτό είναι η ανάλυση SWOT του εαυτού σας. Μια προσωπική ανάλυση SWOT γίνεται για ένα άτομο κατά την επιδίωξη των επαγγελματικών του στόχων. Παρέχει πληροφορίες με βάση τις δυνάμεις και τις αδυναμίες της προσωπικότητας του ατόμου, ποιες προκλήσεις βλέπει μπροστά του και ποιες ευκαιρίες υπάρχουν γύρω του τώρα και στο μέλλον.

Πώς να διεξάγετε μια ανάλυση SWOT (βήμα προς βήμα):



Ξεκινήστε εντοπίζοντας τα δυνατά σας σημεία. Αυτά είναι τα χαρακτηριστικά ή οι δεξιότητες που σας κάνουν να ξεχωρίζετε από τους άλλους. Κάντε στον εαυτό σας τις εξής ερωτήσεις:



- Σε τι είστε καλός από τη φύση σας;
- Ποιες δεξιότητες προσπαθήσατε να αναπτύξετε;
- Ποια είναι τα ταλέντα ή τα έμφυτα χαρίσματά σας;
- Κάτι που πετύχατε και σας κάνει περήφανους;

Το επόμενο βήμα είναι οι αδυναμίες. Αυτό το μέρος εξετάζει τους τομείς στους οποίους πρέπει να βελτιωθείτε και τα πράγματα που θα σας αποτρέψουν στην καριέρα σας. Αυτές είναι μερικές ερωτήσεις που πρέπει να εξετάσετε:

- Ποιες είναι οι αρνητικές σας εργασιακές συνήθειες και χαρακτηριστικά;
- Χρειάζεται βελτίωση κάποιο μέρος της εκπαίδευσης ή της κατάρτισης σας;
- Τι θα έβλεπαν οι άλλοι ως τις αδυναμίες σας;

Για την ενότητα των ευκαιριών, εξετάστε τους εξωτερικούς παράγοντες που μπορείτε να εκμεταλλευτείτε για να επιδιώξετε μια προαγωγή, να βρείτε μια νέα θέση εργασίας ή να καθορίσετε την κατεύθυνση της καριέρας σας. Αυτές είναι μερικές ερωτήσεις που μπορείτε να κάνετε στον εαυτό σας:

- Ποια είναι η κατάσταση της οικονομίας;
- Αναπτύσσεται ο κλάδος σας;
- Υπάρχει νέα τεχνολογία στον κλάδο σας;

Τέλος, εξετάστε τυχόν απειλές για την εξέλιξη της καριέρας σας. Αυτό το μέρος αφορά τους εξωτερικούς παράγοντες που θα μπορούσαν να βλάψουν τις πιθανότητές σας να επιτύχετε τους στόχους σας. Σκεφτείτε αυτές τις ερωτήσεις:

- Ο κλάδος σας συρρικνώνεται ή αλλάζει κατεύθυνση;
- Υπάρχει έντονος ανταγωνισμός για τα είδη των θέσεων εργασίας για τα οποία ταιριάζετε καλύτερα;
- Ποιος είναι ο μεγαλύτερος εξωτερικός κίνδυνος για τους στόχους σας;

Για τη δημιουργία ενός ισχυρού χαρτοφυλακίου, οι παρακάτω πόροι μπορούν να χρησιμοποιηθούν για ενίσχυση. Αυτά τα εργαλεία και οι πόροι θα βοηθήσουν να



δοθεί μια πιο συνοπτική εικόνα των χαρακτηριστικών και των δυνατών σημείων των συμμετεχόντων, ενώ παράλληλα θα δημιουργηθεί ένα προφίλ των δεξιοτήτων τους.

Εργαλείο προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ – προσαρμογή PATHWAYS

Το εργαλείο EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals υποστηρίζει την έγκαιρη σκιαγράφηση των δεξιοτήτων των προσφύγων, των μεταναστών και των πολιτών τρίτων χωρών που διαμένουν στην ΕΕ (υπήκοοι τρίτων χωρών). Οι υπηρεσίες που βοηθούν πολίτες χωρών εκτός ΕΕ μπορούν να το χρησιμοποιήσουν σε κατάσταση συνέντευξης για να δημιουργήσουν ένα προφίλ των δεξιοτήτων τους με σκοπό: την περαιτέρω υποστήριξη αξιολόγηση- αποτελούν τη βάση για την παροχή καθοδήγησης- προσδιορίζουν τις ανάγκες αναβάθμισης των δεξιοτήτων- υποστηρίζουν την αναζήτηση εργασίας και την εύρεση εργασίας.

Το εργαλείο EU Skills Profile Tool είναι διαθέσιμο [εδώ](#)

Europass cv

https://cvbuilder.mobi/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=11609320484&utm_content=117011370145&utm_term=europass%20cv&gclid=CjwKCAjw7--KBhAMEiwAxfpKWCE7Qqg0H-_2_Q60agtTklsxR-f89v6mrFQHZGn49YxZxNfBGzuCVRoCVyoQ_AvD_BwE)

Η πρώτη εντύπωση έχει σημασία. Επιλέξτε από μια μεγάλη ποικιλία μοναδικών και επαγγελματικά σχεδιασμένων προτύπων και δημιουργήστε ένα βιογραφικό σημείωμα που θα ξεχωρίζει από τα υπόλοιπα.

Αυτό που είναι σημαντικό για να βοηθηθούν οι ενήλικες που έχουν ανάγκη από επιμόρφωση για να δημιουργήσουν το χαρτοφυλάκιο ή το βιογραφικό τους σημείωμα είναι να συμπεριλάβουν επίσης συστατική επιστολή από προηγούμενους εργοδότες, η οποία πολλές φορές αγνοείται.

Ανάπτυξη δεξιοτήτων: Έλεγχος υγείας δεξιοτήτων

<https://nationalcareers.service.gov.uk/skills-assessment>

Αυτό θα είναι καλό για τους ενήλικες που μαθαίνουν να καταλάβουν ποιες δεξιότητες



διαθέτουν σήμερα και να εντοπίσουν τα δυνατά τους σημεία. Το μόνο που πρέπει να κάνουν είναι να απαντήσουν σε μια σειρά ερωτήσεων την εμπειρία και τις γνώσεις τους. Στο τέλος του κουίζ, θα λάβουν μια έκθεση που θα βοηθήσει εσάς και τους ίδιους να καταλάβουν ποιοι ρόλοι μπορεί να τους ταιριάζουν. Οπλισμένοι με αυτές τις γνώσεις, μπορούν να υποβάλουν αίτηση για σχετικές θέσεις.

Τεστ προσωπικότητας WorkStyle

Στόχος: Συμμετέχοντες: Απεριόριστοι

Διάρκεια: Διάρκεια: Περίπου 60 λεπτά

Δυσκολία: Κατηγορία: Εύκολα αυτοδιαχειριζόμενος

Το WorkStyle δημιούργησε μια μοναδική δραστηριότητα οικοδόμησης ομάδας που βοηθά τις ομάδες να κατανοήσουν πώς να συνεργάζονται καλύτερα μεταξύ τους. Κάθε άτομο λαμβάνει ένα προφίλ όπου μπορεί να κάνει έως και 6 διαφορετικά τεστ προσωπικότητας για να τα προσθέσει στην έκθεσή του. Μπορούν επίσης να συμπληρώσουν ενότητες σχετικά με τις βέλτιστες εργασιακές τους προτιμήσεις και να εμφανίσουν τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται καλύτερα.

Κάντε κλικ [εδώ](#) για να δείτε το [WorkStyle](#)

Cedefop

Η Cedefop είναι ένας από τους αποκεντρωμένους οργανισμούς της ΕΕ. Ιδρύθηκε (1) το 1975 και εδρεύει στην Ελλάδα από το 1995, η Cedefop υποστηρίζει την ανάπτυξη των ευρωπαϊκών πολιτικών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) και συμβάλλει στην εφαρμογή τους. Ο οργανισμός βοηθά την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα κράτη μέλη της ΕΕ και τους κοινωνικούς εταίρους να αναπτύξουν τις σωστές ευρωπαϊκές πολιτικές ΕΕΚ.

Κάντε κλικ [εδώ](#) για τη [Cedefop](#)



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Παραπομπές για περαιτέρω ανάγνωση:

- Ανάπτυξη ικανοτήτων των ενηλίκων για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων των παιδιών: A Theory of Change
<https://developingchild.harvard.edu/resources/building-adult-capabilities-to-improve-child-outcomes-a-theory-of-change/>
- Κτίριο Πυρήνας Capabilities for life :
- <https://46y5eh11fhgw3ve3ytpwxt9r-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2016/03/Building-Core-Ικανότητες για τη ζωή.pdf>
- PATHWAYS: Εργαλειοθήκη για εκπαίδευση ενηλίκων
http://www.eacg.eu/assets/files/2021/PATHWAYS_I02_Toolkit%20for%20Adult%20Education_Final%20Version.pdf
- Ενδυνάμωση ενηλίκων μέσω της ιστοσελίδας upskilling and reskilling pathways
https://www.cedefop.europa.eu/files/3082_en.pdf
- Building Adult Capabilities to Improve Child Outcomes: A Theory of Change
<https://developingchild.harvard.edu/resources/building-adult-capabilities-to-improve-child-outcomes-a-theory-of-change/>
- Building Core Capabilities for life: <https://46y5eh11fhgw3ve3ytpwxt9r-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2016/03/Building-Core-Capabilities-for-Life.pdf>
- PATHWAYS: Toolkit for adult education
http://www.eacg.eu/assets/files/2021/PATHWAYS_I02_Toolkit%20for%20Adult%20Education_Final%20Version.pdf
- Empowering adults through upskilling and reskilling pathways
https://www.cedefop.europa.eu/files/3082_en.pdf



ΕΝΟΤΗΤΑ 5 ΣΧΕΔΙΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Ενοτητα: 5

Διάρκεια: 2 ώρες

Θέμα: Χρήσιμες πηγές
για τους επαγγελματίες

Αριθμός
Δραστηριοτήτων: 2

ΕΣΤΙΑΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Δομή / Δραστηριότητα:

Η τρέχουσα ενότητα με τίτλο: Χρήσιμος σύνδεσμος για επαγγελματίες παρέχει χρήσιμους συνδέσμους πόρων και δραστηριότητες και άλλες πληροφορίες για τους εκπαιδευτικούς στα ακόλουθα θέματα:

- Δημιουργία κατάλληλου χώρου μάθησης
- Χρήσιμες πηγές και εργαλεία για την αναζήτηση εργασίας, την αναγνώριση δεξιοτήτων και την ανάπτυξη ενηλίκων που μαθαίνουν
- Πώς να δημιουργήσετε χαρτοφυλάκια και βιογραφικά σημειώματα των ενηλίκων που μαθαίνουν
Σε ενίσχυση των ανωτέρω αναπτύσσονται δύο επιπλέον δραστηριότητες. Η μία δραστηριότητα αποσκοπεί στον εντοπισμό των στόχων των μαθητών και τη μετατροπή τους σε μονοπάτια απασχολησιμότητας. Η άλλη δραστηριότητα αποσκοπεί στην παρακίνηση των μαθητών να επιτύχουν τους στόχους τους για ένα καλύτερο μέλλον.

Μαθησιακοί στόχοι:

Με τους πόρους που παρέχονται, ο εκπαιδευτικός θα γνωρίζει ποιοι είναι οι κύριοι ρόλοι του και οι ευθύνες του και θα βρίσκει πόρους για να βοηθήσει τους μαθητές του.

Απαιτούμενα υλικά:

Στυλό, χαρτί, διάθεση για μάθηση!



ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο ρόλος του εκπαιδευτή 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 μάθησης με τρόπο που να επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να ξεπεράσουν ορισμένες λανθασμένες πεποιθήσεις που έχουν λόγω της κοινωνικής διαμόρφωσης, του εργασιακού τους περιβάλλοντος και του τρόπου με τον οποίο έχουν μάθει. Ο στόχος του εκπαιδευτικού δεν είναι μόνο να μεταφέρει τη γνώση αλλά και να παροτρύνει τους εκπαιδευόμενους να αναζητήσουν οι ίδιοι τη γνώση. Ένας ακόμη στόχος του εκπαιδευτικού είναι να ενθαρρύνει τους εκπαιδευόμενους και να διευκολύνει τη διαδικασία μάθησης. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού είναι να καθοδηγεί, να ενθαρρύνει, να συντονίζει, να βοηθά στην προσέγγιση των θεμάτων. Προτείνουν, ενθαρρύνουν την πορεία προς τη γνώση, αλληλεπιδρούν διαρκώς με τους εκπαιδευόμενους, τους προσφέρουν ερεθίσματα, συνεργάζονται δημιουργικά μαζί τους. Επίσης, δίνουν τη δυνατότητα της ελεύθερης συμμετοχής στην επίλυση των θεμάτων δίνοντας χρόνο, μερικές φορές περιορισμένο, για συζήτηση, ερωτήσεις και αμφισβήτηση μιας απάντησης.

Ο ρόλος των εκπαιδευτών είναι πολύπλευρος (πρότυπο, κριτής, να διευκολύνει, υποστηρικτής, ειδικός οδηγός και προπονητής) και σημαντικός για το μέλλον των εκπαιδευομένων. Ως εκ τούτου, οι δραστηριότητες που αναφέρονται στο παρόν έγγραφο είναι υποστηρικτικές της ενότητας και λειτουργούν ως χρήσιμοι πόροι για τον εκπαιδευτή ενηλίκων όταν ασχολείται με ενήλικες που μαθαίνουν και την πορεία τους προς την απασχολησιμότητα.



ΣΚΟΠΟΙ & ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Οι στόχοι των δραστηριοτήτων που αναφέρονται στο παρόν έγγραφο είναι να προσδιοριστούν οι στόχοι και οι δυνατότητες των μαθητών και να τους παρακινήσουν να επιτύχουν τους στόχους τους. Οι δραστηριότητες αυτές περιλαμβάνουν χρήσιμους συνδέσμους που μπορεί να χρησιμοποιήσει ο εκπαιδευτικός κατά την υλοποίηση των μαθημάτων/εργαστηρίων του.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δραστηριότητες
Δραστηριότητα 1.1- Οι δυνατότητες των ενήλικων εκπαιδευομένων μέσω μιας πρακτικής δραστηριότητας
Δραστηριότητα 1.2- Κίνητρα και ενδυνάμωση_ Εμπνευσμένα βίντεο

Δραστηριότητα 1.1	
Τίτλος:	Το δυναμικό των ενήλικων εκπαιδευομένων μέσω μιας πρακτικής δραστηριότητας



Εφαρμογή:	Βήμα 1: Πρώτον, οι συμμετέχοντες (ενήλικες που μαθαίνουν) πρέπει να πάρουν ένα κομμάτι χαρτί και να το χωρίσουν σε δύο στήλες. Στην επάνω αριστερή πλευρά της στήλης πρέπει να γράψουν "Αποτελέσματα" και στην επάνω δεξιά πλευρά πρέπει να γράψουν "Δεξιότητες/ Ικανότητες". Η πλευρά των αποτελεσμάτων είναι ένας κατάλογος με κάθε είδους δημιουργία στον κόσμο που θαυμάζουν και θα ήθελαν να επιτύχουν. Οτιδήποτε θα ήθελαν να είναι μέρος αυτού, να συμβάλουν σε αυτό, να το κάνουν για τον εαυτό τους ή να το καταλάβουν. 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 τους δοθεί η οδηγία 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/ επαγγελματίας θα πρέπει να τους βοηθήσει. π.χ., Μερικές καλές ερωτήσεις βοήθειας θα ήταν: • Ποιανού τη δουλειά θαυμάζετε; • Έχετε κάποιο είδωλο στο μυαλό σας; (Bill Gates, JK Rowling...) Τι κάνουν στη δουλειά τους; • Τι σας αρέσει να φτιάχνετε; • Τι σας άρεσε να κάνετε ως παιδί; • Ποιο επίτευγμα των τελευταίων 100 ετών 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 παρακινητικά για να επιτευχθούν.

Βήμα 4

Αφού οι συμμετέχοντες κυκλώσουν τα πέντε έως δέκα αποτελέσματα, το επόμενο βήμα είναι να υπολογίσουν τις ικανότητές τους για αντιστοίχιση. Για κάθε κυκλωμένο αποτέλεσμα, θα πρέπει να απαριθμήσουν τις δεξιότητες/ικανότητες που σχετίζονται με την επίτευξη του εν λόγω αποτελέσματος.

Ορισμένοι από αυτούς θα έχουν μόνο λίγες δεξιότητες. Η συγγραφή ενός βιβλίου, για παράδειγμα, αναλύεται κυρίως στη δημιουργικότητα, τη συγγραφή. Αλλά ένα αποτέλεσμα όπως "να ξεκινήσω τη δική μου επιχείρηση" αναλύεται σε ηγεσία, διαχείριση, πωλήσεις, χρηματοδότηση, μάρκετινγκ και ούτω καθεξής. Αν δεν είναι σίγουροι για τον τεχνικό όρο μιας δεξιότητας/ικανότητας, θα πρέπει απλώς να βάλουν ό,τι πιο κοντινό μπορούν να βρουν σε αυτό που ακούγεται σαν δεξιότητα/ικανότητα.

Όταν οι συμμετέχοντες προσθέτουν δεξιότητες ή ικανότητες στην πλευρά "δεξιότητες/ικανότητες" του χαρτιού, θα πρέπει να τραβήξουν γραμμές από κάθε κυκλωμένο αποτέλεσμα προς τις αντίστοιχες δεξιότητες ή ικανότητες.

Σημείωση: Οι ικανότητες υπο-κατηγοριοποιούνται ως



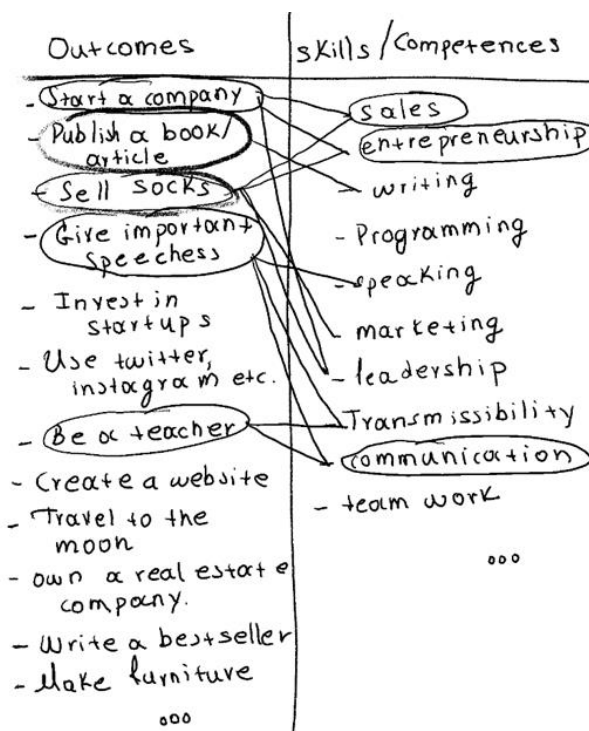
- Γνώσεις,
- Δεξιότητες,
- Attitude (Συμπεριφορά)

Βήμα 5

Τώρα, από τον κατάλογο που δημιουργήσατε, περιορίστε τις δεξιότητες σε τρεις (βάλτε τις σε κύκλους) με βάση μερικά κριτήρια:

- Ποιές δεξιότητες εμφανίζονται συχνότερα;
 - Ποιες δεξιότητες σας ενθουσιάζουν περισσότερο;
- Προχωρήστε με βάση τις δεξιότητες/ικανότητες που σας ενδιαφέρουν περισσότερο και αυτές που φαίνονται πιο κατάλληλες 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 θα πρέπει να σκεφτούν πολύ σκληρά για το ποιες τρεις θα πρέπει να επιλέξουν. Θα πρέπει να διαλέξουν τρεις δεξιότητες που είναι εφικτές και θα τους βοηθήσουν πραγματικά να βρουν τη δουλειά που θέλουν (αποτελέσματα).





Objective:	• Ποιες δεξιότητες εμφανίζονται συχνότερα; • Ποιες δεξιότητες σας ενθουσιάζουν περισσότερο; Προχωρήστε με βάση τις δεξιότητες/ικανότητες που σας ενδιαφέρουν περισσότερο και αυτές που φαίνονται πιο κατάλληλες 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 θα πρέπει να σκεφτούν πολύ σκληρά για το ποιες τρεις θα πρέπει να επιλέξουν. Θα πρέπει να διαλέξουν τρεις δεξιότητες που είναι εφικτές και θα τους βοηθήσουν πραγματικά να βρουν τη δουλειά που θέλουν (αποτελέσματα). Με αυτή την άσκηση/δραστηριότητα οι ενήλικες που έχουν ανάγκη για αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους θα είναι σε θέση να αναγνωρίσουν τις δυνητικές δεξιότητες και τους στόχους τους στην πορεία τους προς την απασχολησιμότητα. Θα τους αποσαφηνίσει τον τρόπο με τον οποίο θέλουν να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητες και τις δυνατότητές τους στην εργασία που θέλουν να αποκτήσουν στο εγγύς μέλλον. Στη συνέχεια, ο εκπαιδευτικός/ επαγγελματίας μπορεί να χρησιμοποιήσει τα αποτελέσματα αυτής της δραστηριότητας για να τους βοηθήσει καλύτερα να δημιουργήσουν ένα χαρτοφυλάκιο και να καταγράψουν τις δεξιότητές τους και να βελτιώσουν τις πιθανότητές τους για απασχολησιμότητα. Αυτή η δραστηριότητα θα παρέχει επίσης μια καλή βάση στον εκπαιδευτικό σχετικά με το ποια είναι η καταλληλότερη σταδιοδρομία για κάθε συμμετέχοντα και τι θέλει από την επαγγελματική ζωή.
Ικανότητα/ες:	Οι ικανότητες ή οι δυνητικές ικανότητες των ενηλίκων που μαθαίνουν πρέπει να ανακαλυφθούν μέσω αυτής της δραστηριότητας. Μια δεξιότητα από μόνη της πρέπει να πληροί ορισμένα κριτήρια για να έχει τη δυνατότητα να γίνει καριέρα. Αυτή η άσκηση θα αξιοποιήσει τους στόχους των ενηλίκων που μαθαίνουν καθώς και δυνατότητες.
Διάρκεια:	10-25 λεπτά



Δραστηριότητα 1.2	
Τίτλος:	Παρακίνηση και ενδυνάμωση_ Εμπνευσμένα βίντεο
Εφαρμογή:	Αυτή η δραστηριότητα θα βοηθήσει τον εκπαιδευτή ενηλίκων να παρακινήσει τους συμμετέχοντες να δώσουν τον καλύτερό τους εαυτό και να μην τα παρατήσουν. Να πάνε κόντρα σε όλες τις πιθανότητες και να πετύχουν αυτό που πραγματικά θέλουν από τη ζωή. Οι παρακάτω σύνδεσμοι είναι εμπνευσμένες ομιλίες ή μαρτυρίες για παρακίνηση. Ο εκπαιδευτικός μπορεί να προβάλει ένα βίντεο ανά μάθημα. https://www.youtube.com/watch?v=PkHCmoahPcY https://www.youtube.com/watch?v=CWpiC0mbVuY https://www.youtube.com/watch?v=Tuw8hxrFBH8 https://www.youtube.com/watch?v=LngxdiwFpno https://www.youtube.com/watch?v=qLdf3VYsgvg https://www.youtube.com/watch?v=W5tlGJwvmCQ Μετά τα βίντεο θα ακολουθήσει ελεύθερη συζήτηση.
Στόχος:	Πολλοί άνθρωποι παίρνουν δύναμη και έμπνευση όταν ακούνε ιστορίες από ανθρώπους που βρέθηκαν στην ίδια ή σε παρόμοια θέση και τα κατάφεραν. Το αίσθημα της κοινότητας και ότι υπάρχουν άνθρωποι που έχουν βρεθεί στην ίδια πορεία με αυτούς, τους δίνει τη δύναμη να πετύχουν τους στόχους τους. Ως εκ τούτου, αυτή η δραστηριότητα απαιτεί για τους εκπαιδευτικούς να παρουσιάσουν αυτές τις μαρτυρίες στους εκπαιδευόμενους τους.
Ικανότητα/ες:	N/A
Διάρκεια:	10 λεπτά ανά μάθημα. (Καλύτερα στην αρχή ή στο τέλος κάθε συνάντησης)



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Αυτές οι δραστηριότητες είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να δημιουργηθεί μια θετική ατμόσφαιρα στο μαθησιακό περιβάλλον και να οικοδομηθεί μια βαθύτερη κατανόηση του κάθε ατόμου. Επίσης, οι δραστηριότητες αυτές δημιουργούν σχέσεις μεταξύ των μαθητών και του εκπαιδευτικού, καθώς και αίσθηση της κοινότητας, η οποία αποτελεί ισχυρό κίνητρο

THE KEY TO
SUCCESS IS TO
START BEFORE
YOU ARE
READY

— Marie Forleo

FASHIONYFAB.COM

ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΑΝΑΓΝΩΣΗ

- PATHWAYS: Toolkit for adult education
http://www.eacg.eu/assets/files/2021/PATHWAYS_I02_Toolkit%20for%20Adult%20Education_Final%20Version.pdf
- Tips to Engage and Inspire Adult Learners <https://elearningindustry.com/11-tips-engage-inspire-adult-learners>



ΕΝΟΤΗΤΑ 5 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ (QUIZ)

Ερωτήσεις

31. Η χρήση των παγοθραυστικών είναι σημαντική για τη δημιουργία ενός ασφαλούς χώρου μάθησης.

a. ΣΩΣΤΟ

b. ΛΑΘΟΣ

32. Κατά την υλοποίηση ενός εργαστηρίου, επιτρέπεται ο καταιγισμός ιδεών, ακόμη και αν αυτό σημαίνει ότι ο ένας διακόπτει τον άλλον

a. ΣΩΣΤΟ

b. ΛΑΘΟΣ

33. Ποιος από τους ακόλουθους κανόνες δεν είναι καλός κανόνας για να ακολουθούν οι συμμετέχοντες στο εργαστήριο στις ανοιχτές συζητήσεις;

a. Να λαμβάνετε υπόψη σας όλους τους παρευρισκόμενους στην αίθουσα - Ακούστε χωρίς να κρίνετε

b. Αν οι συμμετέχοντες είναι μπερδεμένοι και ρωτούν: "Μπορείτε να μας δώσετε περισσότερες λεπτομέρειες για αυτά που είπατε;" Αγνοήστε τους και συνεχίστε το εργαστήριο

c. Προσπαθήστε να μην διακόπτετε - αν χρειαστεί να διακόψετε, κάντε το με ενσυναίσθηση.

d. Αν χρειάζεστε σαφήνεια σε αυτό που λέει κάποιος άλλος: Πες του το.



34. Ένα Χαρτοφυλάκιο μπορεί να αφορά:

- a. Ένα δια βίου εργαλείο που βοηθά τους ενήλικες που μαθαίνουν να ανακαλύψουν και να εκφράσουν ποιοι είναι
- b. Μια δυναμική συλλογή υλικού ή αντικειμένων που συνοψίζουν, τεκμηριώνουν και αναδεικνύουν με τον καλύτερο τρόπο το ποιος είναι ο μαθησιακός ενήλικας, τι έχει κάνει και τι ελπίζει να κάνει.
- c. "Απόδειξη" των δυνατοτήτων τους
- d. Όλα τα παραπάνω

35. Η ανάλυση SWOT (Δυνατά σημεία, Αδυναμίες, Ευκαιρίες, Απειλές) είναι ένας από τους καλύτερους τρόπους για τη διενέργεια αυτοανάλυσης.

- a. ΣΩΣΤΟ
- b. ΛΑΘΟΣ



ΕΝΟΤΗΤΑ 6: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟ ΤΟΥ ΙΣΤΟΡΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παγκοσμιοποίηση, η τεχνολογική πρόοδος και οι δημογραφικές αλλαγές έχουν βαθύτατες επιπτώσεις στον κόσμο της εργασίας. Αυτές οι μεγά-τάσεις επηρεάζουν τον αριθμό και την ποιότητα των διαθέσιμων θέσεων εργασίας, τον τρόπο άσκησής τους και τις δεξιότητες που θα χρειαστούν οι εργαζόμενοι στο μέλλον για να επιτύχουν στην αγορά εργασίας. Αν και ο χρόνος και η ταχύτητα αυτών των εξελίξεων διαφέρουν από χώρα σε χώρα, αναμένεται ότι οι ανάγκες σε δεξιότητες θα συνεχίσουν να μεταβάλλονται, ενδεχομένως με επιταχυνόμενο ρυθμό, τις επόμενες δεκαετίες επηρεάζοντας τόσο τις προηγμένες, όσο και τις αναδυόμενες και αναπτυσσόμενες χώρες.

Ενώ αυτές οι αλλαγές στον κόσμο της εργασίας επηρεάζουν όλους, οι ενήλικες με χαμηλές δεξιότητες κινδυνεύουν περισσότερο να υποβαθμιστούν οι προοπτικές τους στην αγορά εργασίας. Η ζήτηση για τις δεξιότητές τους μειώνεται, καθώς πολλές από τις εργασίες που παραδοσιακά κάνουν αυτοματοποιούνται ή μεταφέρονται σε εξωτερικούς συνεργάτες στις προηγμένες οικονομίες. Η έρευνα του ΟΟΣΑ δείχνει ότι τα επαγγέλματα που δεν απαιτούν ειδικές δεξιότητες και κατάρτιση έχουν τον υψηλότερο κίνδυνο να αυτοματοποιηθούν. Ταυτόχρονα, οι ενήλικες με χαμηλές δεξιότητες έχουν συχνά περιορισμένες ευκαιρίες να αναπτύξουν περαιτέρω τις δεξιότητές τους μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Πολλοί βρίσκονται παγιδευμένοι σε μια "παγίδα χαμηλών δεξιοτήτων", σε θέσεις χαμηλού επιπέδου με περιορισμένες ευκαιρίες ανάπτυξης και μάθησης κατά τη διάρκεια της εργασίας, και βιώνουν συχνά και μερικές φορές παρατεταμένα διαστήματα ανεργίας. Ως εκ τούτου, η αντιμετώπιση των συγκεκριμένων εμποδίων κατάρτισης των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα είναι επιτακτική ανάγκη για την πρόοδό τους στην αγορά εργασίας και την πρόσβασή τους σε καλύτερες θέσεις εργασίας (OECD, 2019).



Οι δεξιότητες αποτελούν μοχλό για την ανταγωνιστικότητα, την καινοτομία και την ανάπτυξη, καθώς και για την ευημερία των ατόμων και την προσωπική και επαγγελματική τους ολοκλήρωση. Αυτό είναι το σκεπτικό της πρώτης αρχής του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, η οποία αναφέρει ότι "όλοι έχουν δικαίωμα σε ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, κατάρτιση και δια βίου μάθηση, προκειμένου να διατηρούν και να αποκτούν δεξιότητες που επιτρέπουν στους ανθρώπους να συμμετέχουν πλήρως στην κοινωνία και να διαχειρίζονται με επιτυχία τις μεταβάσεις στην αγορά εργασίας". Οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες αποκτώνται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, από την "κούνια μέχρι τον τάφο", ξεκινώντας από την οικογενειακή μάθηση, μέσω της εκπαίδευσης και της φροντίδας στην πρώιμη παιδική ηλικία, της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, της επαγγελματικής ή/και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κατάρτισης, και συνεχίζοντας με την εκπαίδευση των ενηλίκων σε όλες τις μορφές της.

Όπως ορίζεται στο θεματολόγιο της ΕΕ για τις δεξιότητες, οι δεξιότητες αποτελούν τον δρόμο προς την απασχολησιμότητα και την ευημερία. Με τις σωστές δεξιότητες, οι άνθρωποι είναι εξοπλισμένοι για ποιοτικές θέσεις εργασίας και μπορούν να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους ως πολίτες με αυτοπεποίθηση και ενεργό δράση. Σε μια ταχέως μεταβαλλόμενη παγκόσμια οικονομία, οι δεξιότητες θα καθορίσουν σε μεγάλο βαθμό την ανταγωνιστικότητα και την ικανότητα προώθησης της καινοτομίας. Αποτελούν παράγοντα έλξης για επενδύσεις και καταλύτη στον ενάρετο κύκλο της δημιουργίας θέσεων εργασίας και της ανάπτυξης. Αποτελούν το κλειδί για την κοινωνική συνοχή (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019).

Η ενότητα 6 επικεντρώνεται σε μεθοδολογίες και τεχνικές για τον προσδιορισμό του υπόβαθρου των ενηλίκων - ταλέντα, δεξιότητες και ικανότητες, καθώς και σε μεθοδολογίες και τεχνικές για τον προσδιορισμό των στόχων και των σκοπών που σχετίζονται με την επιμόρφωσή τους. Το μάθημα ακολουθεί τη λογική της Εργαλειοθήκης PATHWAYS και έχει ως στόχο να εισαγάγει τους εκπαιδευτές/εκπαιδευτές ενηλίκων και τους συμβούλους σταδιοδρομίας/συμβούλους στον τρόπο εφαρμογής της Εργαλειοθήκης PATHWAYS στους τελικούς δικαιούχους - ενήλικες χαμηλής ειδίκευσης που έχουν ανάγκη για αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους.

Υπό αυτή την έννοια, αντλεί ιδιαίτερα από την εργαλειοθήκη - κεφάλαιο 2.2 Τεχνικές για τον εντοπισμό του ιστορικού των ενηλίκων και κεφάλαιο 2.3 Τεχνικές για τον



εντοπισμό των στόχων και των προοπτικών των ενηλίκων, καθώς και από τα κεφάλαια 3.2 Ασκήσεις για τον εντοπισμό των δυνατοτήτων των ενηλίκων και 3.3 Ασκήσεις για τον εντοπισμό των μελλοντικών επιλογών των ενηλίκων. Βασίζεται επίσης σε άλλες εξωτερικές πηγές, οι οποίες παρατίθενται στις παραπομπές.

Η ενότητα περιλαμβάνει τα ακόλουθα μέρη που επιτρέπουν την ανεξάρτητη χρήση από τους εκπαιδευτικούς/εκπαιδευτές/συμβούλους για τη διεξαγωγή ενός μαθήματος:

- Περιγραφή της ενότητας (το παρόν έγγραφο)
- Σχέδιο μαθήματος
- Δραστηριότητες/ασκήσεις
- Εξέταση/Αξιολόγηση

ΣΚΟΠΟΙ & ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Σκοπός της ενότητας είναι να παρουσιάσει ορισμένες μεθοδολογίες και τεχνικές για τον προσδιορισμό του ιστορικού και των στόχων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση ως τελικών δικαιούχων του έργου PATHWAYS, οι οποίες θα χρησιμοποιηθούν από τους εκπαιδευτικούς/καθηγητές/εκπαιδευτές/συμβούλους ενηλίκων κατά την εργασία τους με αυτή την ομάδα-στόχο.

Οι μαθησιακοί στόχοι της ενότητας είναι:

- Ενίσχυση των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών/εκπαιδευτών/συμβούλων στην εκπαίδευση ενηλίκων για τον εντοπισμό του υπόβαθρου - ταλέντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση.
- Ενίσχυση των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών/εκπαιδευτών/συμβούλων στην εκπαίδευση ενηλίκων για τον προσδιορισμό των στόχων και των σκοπών για την αναβάθμιση των ικανοτήτων των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα.



- Παροχή στους εκπαιδευτικούς/εκπαιδευτές/συμβούλους πρακτικών παραδειγμάτων δραστηριοτήτων για τον εντοπισμό του ιστορικού και των στόχων των ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση.
- Να αυξηθεί το ενδιαφέρον των εκπαιδευτικών/εκπαιδευτών /συμβούλων καθώς και των τελικών δικαιούχων στη δια βίου μάθηση.

ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΙΣΤΟΡΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΟΥΣ

Σύμφωνα με τη Cedefop (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης), μια συντονισμένη και συνεκτική προσέγγιση των διαδρομών αναβάθμισης των δεξιοτήτων βασίζεται στην ιδέα των προσαρμόσιμων και ευέλικτων ευκαιριών και μαθησιακών διαδρομών που προσαρμόζονται στις ατομικές ανάγκες των εκπαιδευομένων. Η αξιολόγηση των δεξιοτήτων, η προσαρμοσμένη μαθησιακή προσφορά και η επικύρωση και αναγνώριση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων αποτελούν βασικά στοιχεία. Τα μονοπάτια αναβάθμισης που οδηγούν στη συνέχιση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή/και της εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων, ή σε άλλες μορφές μάθησης, βασίζονται γενικά στην ιδέα ότι κάθε μάθηση εκτιμάται, προωθείται και γίνεται ορατή. Κατά συνέπεια, οι ενήλικες με χαμηλή ειδίκευση μπορούν να προχωρήσουν προς την ατομική ενδυνάμωση, ξεκινώντας ένα βιώσιμο ταξίδι αναβάθμισης της ειδίκευσής τους, προσαρμοσμένο στις δικές τους ειδικές ανάγκες. Η διαδικασία μπορεί να είναι βραχυπρόθεσμη (εφάπαξ αξιολόγηση και επικύρωση δεξιοτήτων, αναγνώριση προηγούμενης μάθησης (RPL) ή μάθηση με βάση την εργασία (WBL), ενότητα κατάρτισης), διαλείπουσα και εναλλάσσονται μεταξύ απασχόλησης και εκπαίδευσης και κατάρτισης, ή μπορεί να περιλαμβάνουν μια πιο μακροπρόθεσμη και συνεχή δέσμευση μάθησης που οδηγεί σε ένα προσόν- αλλά πάντα βασίζονται στην ιδέα μιας πορείας προς την ατομική ενδυνάμωση και στηρίζονται στη δια βίου μάθηση.

Αυτό το ταξίδι μπορεί να ξεκινήσει με την αξιολόγηση των δεξιοτήτων. Όπως δείχνει η εμπειρία, οι ενήλικες με χαμηλή εξειδίκευση μπορεί να είναι μόνο χαμηλής εξειδίκευσης. Ενώ οι ενήλικες μπορεί να στερούνται ορισμένων βασικών δεξιοτήτων ή



προσόντων, είναι πιθανό να έχουν αποκτήσει άλλες σημαντικές δεξιότητες κατά τη διάρκεια της ζωής τους, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης. Τα ανενεργά και μακροχρόνια άνεργα άτομα μπορεί να έχουν συμμετάσχει σε οικιακές εργασίες ή εθελοντικές δραστηριότητες που παρείχαν μια ευρεία ή ειδική πηγή μάθησης και ανάπτυξης ικανοτήτων. Οι μετανάστες μπορεί να διαθέτουν μη καταγεγραμμένα σύνολα δεξιοτήτων πολύτιμων για τις αγορές εργασίας της χώρας υποδοχής. Ιδιαίτερα για τους ενήλικες με χαμηλή ειδίκευση, ο εντοπισμός των δεξιοτήτων και ικανοτήτων που έχουν αποκτηθεί στο παρελθόν θα βοηθήσει στη δέσμευση και την παρακίνηση για περαιτέρω μάθηση, καθώς και στην παροχή οδών για ουσιαστική απασχόληση. Για ορισμένους, η ανακάλυψη και η αυξημένη συνειδητοποίηση των δικών τους ικανοτήτων θα είναι ένα πολύτιμο αποτέλεσμα της διαδικασίας.

Η αξιολόγηση δεξιοτήτων είναι μια διαδικασία κατά την οποία τα μαθησιακά αποτελέσματα ενός ατόμου ελέγχονται σε σχέση με συγκεκριμένα σημεία αναφοράς ή πρότυπα. Μπορεί επίσης να αναφέρεται ως "έλεγχος δεξιοτήτων" ή "προφίλ δεξιοτήτων". Στο πλαίσιο των μονοπατιών αναβάθμισης των δεξιοτήτων, η αξιολόγηση δεξιοτήτων επικεντρώνεται στον εντοπισμό και την τεκμηρίωση της προηγούμενης μάθησης ενός ατόμου σε οποιοδήποτε πλαίσιο (τυπικό, μη τυπικό και άτυπο) και των τυχόν κενών σε σχέση με το επιθυμητό επίπεδο δεξιοτήτων του. Αυτή η πορεία μπορεί να οδηγήσει σε περαιτέρω στοχευμένη εκπαίδευση και κατάρτιση, αλλά μπορεί επίσης να συμβάλει στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας και στην εξέλιξη στην απασχόληση (όπως προαγωγή, μετάβαση σε άλλη θέση), οπότε υπάρχουν πολλαπλές διαδρομές ευκαιριών.

Ο προσδιορισμός και η τεκμηρίωση των δεξιοτήτων είναι επίσης ζωτικής σημασίας για τον σχεδιασμό μιας στοχευμένης προσέγγισης κατάρτισης με βάση την αφετηρία του ατόμου. Μπορεί να μειώσει τη διάρκεια της κατάρτισης και να αυξήσει την αποτελεσματικότητα του συστήματος, αντιστοιχίζοντας τον εκπαιδευόμενο ή τον εργαζόμενο με την κατάλληλη θέση ή καριέρα. Μπορεί επίσης να βοηθήσει στην αντιμετώπιση των λεγόμενων καταστασιακών εμποδίων, όπως η οικογενειακή ευθύνη, το αντικρουόμενο χρονοδιάγραμμα, το οικονομικό κόστος, η έλλειψη υποστήριξης από τον εργοδότη ή οι ανησυχίες για την εγγύτητα (Cedefop, 2020).

Η εργαλειοθήκη PATHWAYS παρουσιάζει ορισμένες μεθοδολογικές προσεγγίσεις και τεχνικές για τον εντοπισμό του ιστορικού των ενηλίκων (που περιλαμβάνει ταλέντα, δεξιότητες, ικανότητες και άλλες σημαντικές βασικές πληροφορίες). Στο υπόδειγμα



σχεδίου μαθήματος και δραστηριοτήτων που ακολουθούν αυτή την περιγραφή της ενότητας, επιλέξαμε και περιγράψαμε ορισμένες από τις μεθοδολογικές προσεγγίσεις και τεχνικές, ενώ όλες αυτές είναι διαθέσιμες στην Εργαλειοθήκη ως πρόσθετη επιλογή.

Μια από τις πιο συχνά χρησιμοποιούμενες τεχνικές για τον εντοπισμό του υπόβαθρου των ενηλίκων είναι ένα ειδικά σχεδιασμένο ερωτηματολόγιο που βοηθά στην αποκάλυψη των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των ενηλίκων που χρειάζονται επιμόρφωση. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει διάφορους τομείς, όπως το προσωπικό προφίλ, την εκπαίδευση, τις σπουδές, την εργασιακή εμπειρία, τη γνώση γλωσσών, τη διαμονή στο εξωτερικό, τα προσωπικά χαρακτηριστικά, τις ψηφιακές δεξιότητες, τη χρήση ηλεκτρονικών υπηρεσιών, την άτυπη κατάρτιση, τις απαιτούμενες δεξιότητες και ικανότητες, το τεστ κριτικής σκέψης.

Μια άλλη μεθοδολογική προσέγγιση για τον εντοπισμό του υπόβαθρου των ενηλίκων είναι η συνέντευξη ένας προς έναν, η οποία είναι μια κατάσταση όπου μόνο ο συνεντευκτής και ο ερωτώμενος (στην προκειμένη περίπτωση οι εκπαιδευτές ενηλίκων ή οι επαγγελματίες επαγγελματικού προσανατολισμού και ο ενήλικας που χρειάζεται επιμόρφωση) συνομιλούν μαζί. Μέσω των συνεντεύξεων οι εκπαιδευτές ενηλίκων θέτουν ερωτήσεις από το προαναφερθέν ερωτηματολόγιο για να αποκαλύψουν το γνωστικό υπόβαθρο και τις ικανότητες του ενήλικου εκπαιδευόμενου.

Οι σύμβουλοι μπορούν επίσης να χρησιμοποιήσουν την άτυπη μάθηση μέσω παιχνιδιών. Η χρήση των παιχνιδιών στη μαθησιακή διαδικασία έχει πολλά οφέλη. Η παιχνιδοποίηση αξιοποιεί τις φυσικές τάσεις των ανθρώπων για ανταγωνισμό, επίτευξη, συνεργασία και φιλανθρωπία. Τα παιχνίδια που περιλαμβάνονται σε αυτή την ενότητα θα βοηθήσουν στην εμπλοκή της γνώσης και της κριτικής σκέψης των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα.

Μια άλλη χρήσιμη μεθοδολογική προσέγγιση είναι η άτυπη μάθηση μέσω εργαστηρίων ή συζήτησης στρογγυλής τραπέζης. Τα εργαστήρια είναι ειδικά σχεδιασμένες συναντήσεις, συνήθως διάρκειας δύο ωρών, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την επίτευξη διαφόρων στόχων.

Όταν οι ενήλικες που χρειάζονται επιμόρφωση πρέπει να καθορίσουν την προσωπική



τους πορεία, πρέπει να κατανοήσουν με σαφήνεια τους προσωπικούς τους στόχους και σκοπούς, τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο. Αυτό παρέχει πληροφορίες για το "πού" πηγαίνουν και πόσο μακρά θα είναι η εκπαιδευτική τους πορεία. Αυτή η διαδικασία συνειδητοποίησης της "κατεύθυνσης" της δικής τους πορείας είναι ζωτικής σημασίας τόσο για τους ίδιους όσο και για τον καθηγητή/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 συμπληρώνει αυτό το πλαίσιο, παρέχοντας έναν "λεπτομερή χάρτη" των επιθυμιών, των προσδοκιών και των δυνατοτήτων τους για τον εκπαιδευτή, χρήσιμο για υποδείξεις και συμβουλές που θα επιτρέψουν την αναμενόμενη επίτευξη. Μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε διάφορες τεχνικές που περιγράφονται στην Εργαλειοθήκη προκειμένου να τους υποστηρίξουμε σε αυτή τη διαδικασία.

Είναι σημαντικό να γίνεται διάκριση μεταξύ στόχου και στόχου: ένας "στόχος" θεωρείται ως κάτι που αναφέρεται σε κάτι αφηρημένο ή σχετίζεται με ένα μακροπρόθεσμο αποτέλεσμα, από την άλλη πλευρά, ο όρος "στόχος" αναφέρεται σε κάτι που σχετίζεται περισσότερο με τη βραχυπρόθεσμη περίοδο, είναι μετρήσιμο και πρέπει να παραδοθεί συγκεκριμένα.

Όταν εργάζεστε με έναν ενήλικα για τους στόχους και τους σκοπούς του, λάβετε επίσης υπόψη σας τη σημασία ορισμένων από τις κοινωνικές δεξιότητες, όπως η αυτογνωσία. Η αυτογνωσία αναφέρεται κυρίως στο να μπορεί κανείς να παρατηρεί τον εαυτό του και να αναγνωρίζει ένα συναίσθημα καθώς συμβαίνει (Goleman, 1998). Ένα άτομο που έχει αυτογνωσία γνωρίζει με τον καλύτερο τρόπο τις δικές του αξίες και στόχους, τα δικά του "σημεία πώλησης" και τις αδυναμίες του. Ξέρει τι πρέπει να κάνει, τι θέλει και πώς μπορεί να το αποκτήσει. Η επίγνωση των τομέων στους οποίους έχουν αυτοπεποίθηση, των δυνατοτήτων τους και του πού θέλουν να πάνε επιτρέπει να καθορίσουν εύκολα το μονοπάτι που πρέπει να βαδίσουν.

Ο προσδιορισμός των στόχων με τους ενήλικες μπορεί να γίνει μέσω διαφορετικών προσεγγίσεων και τεχνικών. Φυσικά, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, οι κοινωνικές δεξιότητες των εκπαιδευτών/εκπαιδευτών/συμβούλων είναι πραγματικά σημαντικές: βασικές δεξιότητες σε αυτή τη διαδικασία είναι η ενσυναίσθηση και η ακρόαση. Μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε ορισμένες πρακτικές προσεγγίσεις για να επιτρέψουμε στους ενήλικες που χρειάζονται επιμόρφωση να αναπτύξουν τους



στόχους τους: δημιουργία θετικού περιβάλλοντος, στάση των εκπαιδευτικών και γνώση ενός ατόμου-στόχου - εδώ μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε ορισμένες προσεγγίσεις της μη τυπικής εκπαίδευσης προκειμένου να διευκολύνουμε αυτή τη φάση, όπως ο χάρτης του νου. Η χρήση ενός χάρτη μυαλού είναι ένας καλός τρόπος και επίσης μια αρχική προσέγγιση που μπορεί να υποστηρίξει τους ενήλικες να εκφράσουν κάτι για αυτούς: μπορεί να είναι τα κύρια γεγονότα της ζωής τους ή της επαγγελματικής τους εμπειρίας ή επίσης οι δεξιότητες ή οι ικανότητές τους για μια πιθανή επιθυμητή καριέρα/εργασία. Μια άλλη πρακτική προσέγγιση είναι η κατανόηση της δικής τους αυτοπεποίθησης και των δεξιοτήτων για την επιθυμητή εργασία και ο καθορισμός, ο σχεδιασμός και η παρακολούθηση του στόχου και των στόχων. Είναι σημαντικό να τίθενται σχετικοί στόχοι και σκοποί στο πλαίσιο μιας πιθανής πορείας αναβάθμισης της επαγγελματικής ικανότητας: όσο πιο ρεαλιστικοί είναι, τόσο περισσότερο παρακολουθούνται και είναι πιθανόν να είναι επιτυχείς. Ο ενήλικας δεν είναι ο μόνος υπεύθυνος αυτής της διαδικασίας, αλλά ο σύμβουλος σταδιοδρομίας έχει καθοριστικό ρόλο στην υποστήριξή του στον καθορισμό των στόχων του.

Με αυτή την ενότητα, οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτές/συμβούλοι στην εκπαίδευση ενηλίκων θα αποκτήσουν πολύτιμες γνώσεις και πρακτικά εργαλεία για να είναι σε θέση να προσδιορίσουν το υπόβαθρο των ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση και να θέσουν τους στόχους για την αναβάθμισή τους. Αυτό θα διευκολύνει την τακτική εργασία τους με αυτή την ομάδα-στόχο ως τους τελικούς δικαιούχους του έργου PATHWAYS. Θα εφοδιαστούν με ένα σχέδιο μαθήματος, ένα σύνολο δραστηριοτήτων/ασκήσεων και ένα εργαλείο αξιολόγησης, τα οποία θα μπορούν να χρησιμοποιήσουν ανεξάρτητα ή σε συνδυασμό με τα υπάρχοντα υλικά και εργαλεία τους κατά την εργασία τους με ενήλικες χαμηλής ειδίκευσης.



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Πρόγραμμα Erasmus+ PATHWAYS (2021). Εργαλειοθήκη PATHWAYS για την εκπαίδευση ενηλίκων
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2019). Σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με τα μονοπάτια αναβάθμισης της επαγγελματικής κατάρτισης: Νέες ευκαιρίες για τους ενήλικες Απολογισμός των μέτρων εφαρμογής
- ΟΟΣΑ (2019). Απόκτηση δεξιοτήτων Σωστό: Εμπλοκή ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση σε μάθηση, (www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf)
- Cedefop (2020). Ενδυνάμωση των ενηλίκων μέσω των μονοπατιών αναβάθμισης και επανεκπαίδευσης. Τόμος 2: Αναλυτικό πλαίσιο του Cedefop για την ανάπτυξη συντονισμένων και συνεκτικών προσεγγίσεις για την αναβάθμιση της επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση.



ΕΝΟΤΗΤΑ 6: ΣΧΕΔΙΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Lesson Focus & Goals

Ενότητα 6: Μεθοδολογίες για τον προσδιορισμό του ιστορικού των ενηλίκων και των στόχων για την επιμόρφωσή τους

Διάρκεια: 145-160 λεπτά

Θέμα: Προσδιορισμός του υπόβαθρου των ενηλίκων (ταλέντα, δεξιότητες, ικανότητες) και προσδιορισμός των στόχων για την αναβάθμισή τους

Αριθμός δραστηριοτήτων: 3

ΕΣΤΙΑΣΗ & ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Δομή / Δραστηριότητα:

Ο εκπαιδευτής/σύμβουλος θα πρέπει να χρησιμοποιήσει τα ακόλουθα έγγραφα (πρότυπα) για τη διεξαγωγή αυτού του μαθήματος:

1. Ενότητα 6: πρότυπο περιγραφής για το θεωρητικό μέρος του μαθήματος - επεξήγηση και συζήτηση (45 λεπτά)
2. Πρότυπο δραστηριοτήτων για την υλοποίηση τριών πρακτικών ασκήσεων (80-95 λεπτά)
3. Πρότυπο αξιολόγησης μετά την ολοκλήρωση του μαθήματος (20 λεπτά)

Συνολική διάρκεια της ενότητας: 145-160 λεπτά



Μαθησιακοί στόχοι:

- Ενίσχυση των ικανοτήτων των εκπαιδευτών/εκπαιδευτών/συμβούλων στην εκπαίδευση ενηλίκων για τον εντοπισμό του υπόβαθρου - ταλέντου, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση.
- Ενίσχυση των ικανοτήτων των εκπαιδευτών/εκπαιδευτών/συμβούλων στην εκπαίδευση ενηλίκων για τον προσδιορισμό των στόχων και των σκοπών για την αναβάθμιση των ικανοτήτων των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα.
- Παροχή στους εκπαιδευτικούς/εκπαιδευτές/συμβούλους πρακτικών παραδειγμάτων δραστηριοτήτων για τον εντοπισμό του ιστορικού και των στόχων των ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση.
- Να αυξηθεί το ενδιαφέρον των εκπαιδευτικών/εκπαιδευτών/συμβούλων καθώς και των τελικών δικαιούχων στη δια βίου μάθηση.

Απαιτούμενα υλικά:

- Ένα κομμάτι χαρτί
- Στυλό ή μολύβι
- Έντυπο για την άσκηση "Το έργο μου"



ΕΝΟΤΗΤΑ 6: ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Για το Σχέδιο Μαθήματος για την Ενότητα 6 επιλέξαμε τρεις ασκήσεις για τον προσδιορισμό του ιστορικού των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα (που σχετίζονται με τις "ασκήσεις δυνατοτήτων" στην Εργαλειοθήκη Ι02) και τον προσδιορισμό των στόχων και/ή των σκοπών των ενηλίκων (που σχετίζονται με τις "ασκήσεις μελλοντικών επιλογών" στην Εργαλειοθήκη Ι02).

Η πρώτη άσκηση θα αξιοποιήσει τους στόχους και τις δυνατότητες των ενηλίκων που μαθαίνουν μέσω μιας σύντομης πρακτικής δραστηριότητας. Η δεύτερη θα βοηθήσει τους συμμετέχοντες να προσδιορίσουν ποιο θα μπορούσε να είναι το επάγγελμα ή η κλίση τους και θα τους προσφέρει μια εικόνα για το ποιοι πραγματικά είναι, βοηθώντας τους έτσι να σχεδιάσουν τη σταδιοδρομία τους. Η τρίτη άσκηση απευθύνεται σε άτομα που θέλουν να βελτιώσουν την τρέχουσα κατάστασή τους. Ο σύμβουλος μπορεί να τη χρησιμοποιήσει για να ενδυναμώσει τους συμμετέχοντες και να τους βοηθήσει να συνειδητοποιήσουν ότι μπορούν οι ίδιοι να είναι ο φορέας των αλλαγών. Η σειρά διεξαγωγής των ασκήσεων μπορεί να αλλάξει, ανάλογα με τις προτιμήσεις του εκπαιδευτή/συμβούλου και τον διαθέσιμο χρόνο.



ΣΚΟΠΟΙ & ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Οι σκοποί και οι μαθησιακοί στόχοι των προτεινόμενων δραστηριοτήτων είναι:

- Αξιοποίηση των στόχων και των δυνατοτήτων των ενηλίκων που μαθαίνουν
- Να βοηθήσει τους ενήλικες που μαθαίνουν να σχεδιάσουν τη σταδιοδρομία τους
- Να ενδυναμώσει τους συμμετέχοντες και να τους βοηθήσει να συνειδητοποιήσουν ότι μπορούν οι ίδιοι να είναι ο φορέας των αλλαγών

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δραστηριότητες
Δραστηριότητα 1.1 Οι δυνατότητες των ενηλίκων εκπαιδευομένων μέσω μιας πρακτικής δραστηριότητας
Δραστηριότητα 1.2 Χάρτης επαγγέλματος/καριέρας
Δραστηριότητα 1.3 Το έργο μου

Δραστηριότητα 1.1	
Τίτλος:	Το δυναμικό των ενηλίκων εκπαιδευομένων μέσω μιας πρακτικής δραστηριότητας
Απαιτούμενη προετοιμασία/υλικά:	- Ένα κομμάτι χαρτί - Στυλό ή μολύβι



Εφαρμογή:	<u>Βήμα 1:</u> Πρώτον, οι συμμετέχοντες (ενήλικες που μαθαίνουν) πρέπει να πάρουν ένα κομμάτι χαρτί και να το χωρίσουν σε δύο στήλες. Στην πάνω αριστερή πλευρά της στήλης θα πρέπει να γράψουν "Αποτελέσματα" και στην πάνω δεξιά πλευρά θα πρέπει να γράψουν "Δεξιότητες/ Ικανότητες". Η πλευρά των αποτελεσμάτων είναι ένας κατάλογος με κάθε είδους δημιουργία στον κόσμο που θαυμάζουν και θα ήθελαν να επιτύχουν. Οτιδήποτε θα ήθελαν να είναι μέρος αυτού, να συμβάλουν σε αυτό, να το κάνουν για τον εαυτό τους ή να το καταλάβουν. <u>Βήμα 2:</u> Οι συμμετέχοντες χρειάζονται τρία λεπτά για να συμπληρώσουν την αριστερή πλευρά του χαρτιού με όσα αποτελέσματα μπορούν να σκεφτούν σε αυτό το χρονικό διάστημα. Θα πρέπει να τους δοθεί η οδηγία να μην φιλτράρουν τις σκέψεις τους και απλώς να γράψουν ό,τι τους έρχεται στο μυαλό. Εάν οι συμμετέχοντες κολλήσουν και δεν μπορούν να σκεφτούν πολλά αποτελέσματα, ο εκπαιδευτής/ επαγγελματίας θα πρέπει να τους βοηθήσει. ● Μερικές καλές ερωτήσεις βοήθειας θα ήταν: • Ποιανού τη δουλειά θαυμάζετε; • Έχετε κάποιο είδωλο στο μυαλό σας; (Bill Gates, JK Rowling...) Τι κάνουν στη δουλειά τους; • Τι σας αρέσει να φτιάχνετε; • Τι σας άρεσε να κάνετε ως παιδί; • Ποιο επίτευγμα των τελευταίων 100 ετών θα θέλατε να ακολουθήσετε;
-----------	---



Βήμα 3:

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

Βήμα 4:

Αφού οι συμμετέχοντες κυκλώσουν τα πέντε έως δέκα αποτελέσματα, το επόμενο βήμα είναι να υπολογίσουν τις ικανότητές τους για αντιστοίχιση. Για κάθε κυκλωμένο αποτέλεσμα, θα πρέπει να απαριθμήσουν τις δεξιότητες ή ικανότητες που σχετίζονται με την επίτευξη του εν λόγω αποτελέσματος. Ορισμένοι από αυτούς θα έχουν μόνο λίγες δεξιότητες. Η συγγραφή ενός βιβλίου, για παράδειγμα, αναλύεται κυρίως στη δημιουργικότητα, τη συγγραφή. Αλλά ένα αποτέλεσμα όπως "να ξεκινήσω τη δική μου επιχείρηση" αναλύεται σε ηγεσία, διαχείριση, πωλήσεις, χρηματοδότηση, μάρκετινγκ και ούτω καθεξής. Αν δεν είναι σίγουροι για τον τεχνικό όρο μιας δεξιότητας/ικανότητας, θα πρέπει απλώς να βάλουν ό,τι πιο κοντινό μπορούν να σκεφτούν σε αυτό που ακούγεται σαν δεξιότητα/ικανότητα.

Όταν οι συμμετέχοντες προσθέτουν δεξιότητες ή ικανότητες στην πλευρά "δεξιότητες/ικανότητες" του χαρτιού, θα πρέπει να τραβήξουν γραμμές από κάθε κυκλωμένο αποτέλεσμα προς τις αντίστοιχες δεξιότητες ή ικανότητες.

Σημείωση: Οι ικανότητες υπο-κατηγοριοποιούνται ως
-Γνώσεις, -Δεξιότητες,

Βήμα 5:

Τώρα, από τον κατάλογο που δημιουργήσατε, περιορίστε τις δεξιότητες σε τρεις (βάλτε τις σε κύκλους) με βάση μερικά



	κριτήρια: ● Ποιες δεξιότητες εμφανίζονται συχνότερα; ● Ποιες δεξιότητες σας ενθουσιάζουν περισσότερο; Πηγαίnete με βάση τις δεξιότητες/ικανότητες που σας ενδιαφέρουν περισσότερο και τι φαίνεται να είναι πιο κατάλληλο για εσάς. ● Ποιες δεξιότητες είναι εφικτές; Μπορείτε να ακόμα να μάθετε για την ηγεσία, αλλά ίσως χρειαστεί να επικεντρωθείτε σε κάτι απτό και πιο ρεαλιστικό βραχυπρόθεσμα. Οι συμμετέχοντες δεν θα πρέπει να σκεφτούν πολύ σκληρά για το ποιες τρεις θα πρέπει να επιλέξουν. Θα πρέπει να διαλέξουν τρεις δεξιότητες που είναι εφικτές και θα τους βοηθήσουν πραγματικά να βρουν τη δουλειά που θέλουν (αποτελέσματα).
Στόχος:	Αξιοποίηση των στόχων και των δυνατοτήτων των ενηλίκων που μαθαίνουν
Ικανότητα/ες:	Με την άσκηση αυτή οι ενήλικες με χαμηλή ειδίκευση θα μπορέσουν να αναγνωρίσουν τις δυνητικές δεξιότητες, ικανότητες και στόχους τους στην πορεία τους προς την απασχολησιμότητα. Θα τους αποσαφηνίσει τον τρόπο με τον οποίο θέλουν να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητες και τις δυνατότητές τους στην επιθυμητή εργασία στο εγγύς μέλλον.
Διάρκεια:	15-20 λεπτά



Δραστηριότητα 1.2	
Τίτλος:	Χάρτης επαγγέλματος/καριέρας
Απαιτούμενη προετοιμασία/υλικά:	- Ένα κομμάτι χαρτί A4 - Στυλό
Εφαρμογή:	Βήμα 1: Ο σύμβουλος προετοιμάζει το χώρο και το υλικό. Step 2: Δώστε οδηγίες εργασίας και υλικού στους συμμετέχοντες. Step 3: Όταν οι συμμετέχοντες ολοκληρώσουν τη συγγραφή, ο σύμβουλος τους καλεί να αποδώσουν πόντους στις γραπτές δραστηριότητες. Step 4: Όταν οι συμμετέχοντες ολοκληρώσουν τη βαθμολόγηση, συζητούν το αποτέλεσμα. <u>Υπενθύμιση άσκησης:</u> ● Παρέχετε στους συμμετέχοντες μια ήσυχη γωνιά για ατομική εργασία. ● Οι συμμετέχοντες γράφουν σε ένα κομμάτι χαρτί όλα όσα τους αρέσει να κάνουν, ποια πράγματα τους ευχαριστούν πραγματικά, αν είναι η επαγγελματική ή η προσωπική ζωή, η αμειβόμενη εργασία ή ο ελεύθερος χρόνος. ● Ενθαρρύνετε τους να γράψουν στο φύλλο όσο το δυνατόν περισσότερα, να προσπαθήσουν να το συμπληρώσουν πλήρως - μπορούν επίσης να συνεχίστε από την άλλη πλευρά. ● Όταν οι συμμετέχοντες ολοκληρώσουν τη συγγραφή, καλέστε τους να προσθέσουν πόντους σε όλες τις δραστηριότητες που έχουν καταγραφεί: a) 3 πόντους για το τι μπορούν να κάνουν στη ζωή, όσο θέλουν,



	b) 2 βαθμούς για όσα μπορούν να κάνουν στη ζωή, αλλά θα ήθελαν ακόμη περισσότερα αν είχαν περισσότερο χρόνο και χρήματα, c) 1 πόντος για το τι δεν κάνουν αρκετά ή καθόλου αυτή τη στιγμή. ● Όταν οι συμμετέχοντες ολοκληρώσουν τη βαθμολόγηση, ο χάρτης καριέρας είναι έτοιμος. ● Μιλήστε με τους συμμετέχοντες για το τι έχει αποδειχθεί – τι οι συμμετέχοντες θα έκαναν αν δεν υπήρχαν περιορισμοί στη ζωή τους. Διερευνήστε πώς θα μπορούσαν να εκπληρώσουν την κλίση τους: αν μπορεί να εμπλακεί με οποιονδήποτε τρόπο στην εργασία που κάνουν σήμερα, ή θα μπορούσε να εμπλακεί στην εκπαίδευση, ή μπορούν να την εντάξουν σε μεγαλύτερο βαθμό στον ελεύθερο χρόνο τους;
Στόχος:	Να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να προσδιορίσουν ποιο θα μπορούσε να είναι το επάγγελμα ή η κλίση τους και να τους προσφέρει εικόνα για το ποιοι πραγματικά είναι, βοηθώντας τους έτσι να σχεδιάσουν την καριέρα τους ή την περαιτέρω εκπαίδευσή τους
Ικανότητα/ες:	Με την άσκηση αυτή οι ενήλικες με χαμηλά προσόντα θα αυξήσουν την ευαισθητοποίησή τους σχετικά με το επάγγελμα ή τους ισχυρότερους τομείς ενδιαφέροντος
Διάρκεια:	20-30 λεπτά

Δραστηριότητα 1.3	
Τίτλος:	Το Σχέδιο μου



Εφαρμογή:	Βήμα 1: Ο σύμβουλος προετοιμάζει το υλικό - φυλλάδιο και στυλό. Βήμα 2: Παρουσιάστε το σκοπό της άσκησης και τη μέθοδο υλοποίησης. Βήμα 3: Ο συμμετέχων καταγράφει το σχέδιο ή το όραμα στο φυλλάδιο. Βήμα 4: Μιλήστε με τον συμμετέχοντα για το δίσκο ή το έργο. Βήμα 5: Το σχέδιο ή το όραμα αποτελεί τη βάση για συζήτηση σε περαιτέρω συμβουλευτικές συναντήσεις. <u>Οδηγίες</u> Μερικές φορές στη ζωή μας βρισκόμαστε σε μια δύσκολη κατάσταση: αγχωμένοι, εξαντλημένοι, άνεργοι, δυσαρεστημένοι ή αντιμετωπίζουμε άλλες δύσκολες καταστάσεις - ή θέλουμε να ξεκινήσουμε κάτι καινούργιο. 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 αυτή που θέλουμε. Ένας τρόπος είναι να συγκροτήσουμε ένα προσωπικό σχέδιο ή να διαμορφώσουμε ένα όραμα που μπορούμε να το υλοποιήσουμε σε επιμέρους βήματα. Γραπτή εργασία Δώστε στους συμμετέχοντες ένα φυλλάδιο που περιλαμβάνει τις παρακάτω ερωτήσεις. Ζητήστε τους να σκεφτούν προσεκτικά τα θέματα και στη συνέχεια να καταγράψουν τις σκέψεις τους. • Τι είναι τόσο σημαντικό για εσάς που θα είχε νόημα να το μετατρέψετε σε έργο; Επιλέξτε ένα έργο που είναι εφικτό και στο οποίο μπορείτε πραγματικά να εμπλακείτε.
-----------	---



- Φανταστείτε ένα έργο που θα σας βοηθήσει να επιλέξετε και να ορίσετε στόχους στην πορεία προς την επιθυμητή κατάσταση στο μέλλον.
- Ρωτήστε τον εαυτό σας:
 - Έχω μια σαφή ιδέα για το τι θα ήθελα να επιτύχω και πού; Ποιος είναι ο πραγματικός μου στόχος; Δημιουργήστε ένα σκίτσο, ένα χάρτη ή μια εικόνα του έργου.
 - Είστε σε θέση να εκτελέσετε τις εργασίες που συνθέτουν το έργο; Είναι το έργο εφικτό και ρεαλιστικό; Διαθέτω όμως όλα τα δεδομένα και τους πόρους που χρειάζομαι για την εκτέλεση του έργου;
 - Έχω μιλήσει για το έργο με κάποιον του οποίου οι προτάσεις και ιδέες που σέβομαι και εμπιστεύομαι; Είμαι πρόθυμος, αν χρειαστεί, να οργανώσω ένα εναλλακτικό σχέδιο, αν το πρώτο δεν αποδώσει; Αισθάνομαι όμως ότι αυτό το έργο είναι πραγματικά δικό μου και ότι έχει ιδιαίτερη σημασία για μένα;
 - Το σχέδιο υλοποίησης του έργου μου είναι... (καταγράψτε το σχέδιό σας ανά βασικά βήματα).

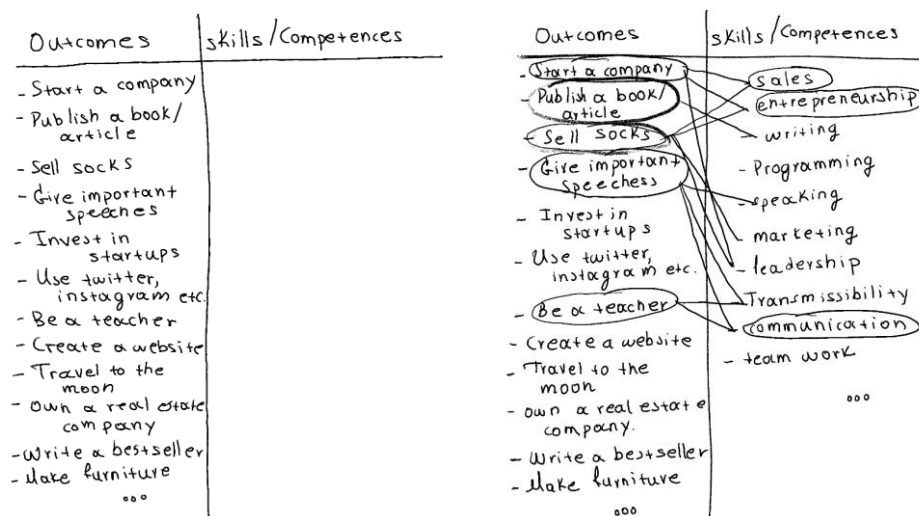
Μιλήστε

Συζητήστε με τον συμμετέχοντα για το γραπτό έργο. Θα γνωρίσετε με αυτό το γκάτζετ καλύτερα τον συμμετέχοντα και θα τον/την 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 σχέδιο χρησιμεύει ως εργαλείο που παρέχει ένα θεματικό πλαίσιο για συζήτηση σε επόμενες συναντήσεις με τον/την συμμετέχοντα/ουσα

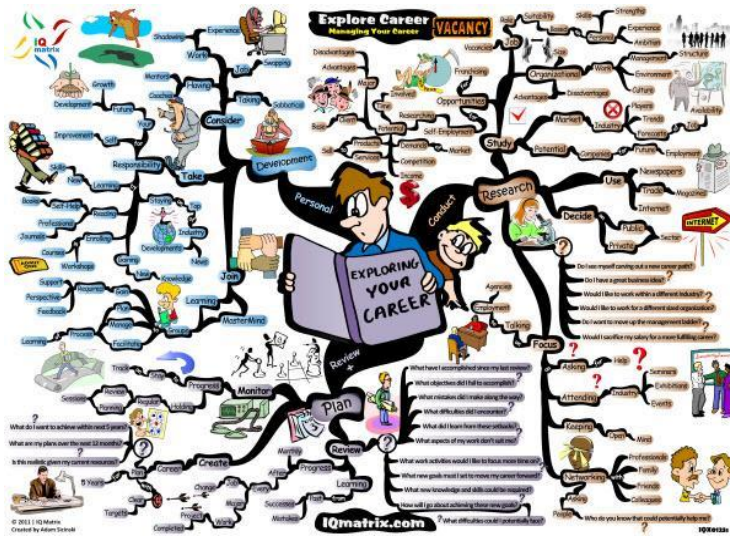


Στόχος:	Η άσκηση απευθύνεται σε άτομα που θέλουν να βελτιώσουν την τρέχουσα κατάστασή τους. Ο σύμβουλος μπορεί να τη χρησιμοποιήσει για να ενδυναμώσει τους συμμετέχοντες και να τους βοηθήσει να συνειδητοποιήσουν ότι μπορούν οι ίδιοι να είναι ο φορέας των αλλαγών. Η ομάδα-στόχος είναι οι συμμετέχοντες που βρίσκονται σήμερα υπό άγχος, εξαντλημένοι, άνεργοι, δυσαρεστημένοι, μπορεί να αντιμετωπίζουν άλλες δύσκολες καταστάσεις ή απλώς θέλουν μια αλλαγή στη ζωή τους.
Ικανότητα/ες:	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 διερευνούν τις διαδρομές προς αυτούς. Γνωρίζουν πώς να διαμορφώνουν μια στρατηγική για τη βελτίωση της τρέχουσας κατάστασής τους, την άσκηση του έργου τους ή την επίτευξη του οράματός τους.
Διάρκεια:	45 λεπτά

Παράρτημα στη Δραστηριότητα 1.1:



Παράρτημα στη δραστηριότητα 1.2:



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- <https://wlguidance.wixsite.com/toolbox/blank-lne9u>



ΕΝΟΤΗΤΑ 6 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ (ΚΟΥΙΖ)

Ερωτήσεις (Επιλέξτε Σωστό ή Λάθος ή επιλέξτε τη σωστή απάντηση/ες ή γράψτε τη σωστή απάντηση)

36. Η έρευνα του ΟΟΣΑ δείχνει ότι τα επαγγέλματα που δεν απαιτούν ειδικές δεξιότητες και κατάρτιση έχουν τον μικρότερο κίνδυνο να αυτοματοποιηθούν.
- a. Σωστό
 - b. Λάθος
37. Οι δεξιότητες αποτελούν μοχλό για (πολλαπλές πιθανές απαντήσεις):
- a. Ανταγωνιστικότητα
 - b. Καινοτομία
 - c. Ανεργία
 - d. Προσωπική και επαγγελματική ολοκλήρωση
38. Ποιο είναι το πρώτο βήμα σε μια συντονισμένη και συνεκτική προσέγγιση για τις διαδρομές αναβάθμισης των δεξιοτήτων σύμφωνα με το Cedefop:
- a. Αξιολόγηση δεξιοτήτων
 - b. Προσαρμοσμένη προσφορά μάθησης
 - c. Επικύρωση και αναγνώριση δεξιοτήτων και ικανοτήτων
39. Η αξιολόγηση δεξιοτήτων αναφέρεται επίσης ως:
- a.
 - b.
40. Η αξιολόγηση δεξιοτήτων επικεντρώνεται στον εντοπισμό και την τεκμηρίωση της προηγούμενης μάθησης ενός ατόμου σε επίσημο μαθησιακό πλαίσιο.



- a. Σωστό
 - b. Λάθος
41. Ο προσδιορισμός και η τεκμηρίωση των δεξιοτήτων είναι ζωτικής σημασίας για το σχεδιασμό μιας στοχευμένης προσέγγισης κατάρτισης.
- a. Σωστό
 - b. Λάθος
42. Ποια είναι μία από τις πιο συχνά χρησιμοποιούμενες τεχνικές για την ταυτοποίηση του ιστορικού των ενηλίκων;
- a. Gamification
 - b. Εργαστήρια ή στρογγυλές τράπεζες
 - c. Ειδικό ερωτηματολόγιο
 - d. Συνέντευξη ένας προς έναν
43. Ο όρος "στόχος" αναφέρεται σε κάτι που σχετίζεται περισσότερο με τη βραχυπρόθεσμη περίοδο, είναι μετρήσιμο και πρέπει να υλοποιηθεί συγκεκριμένα.
- a. Σωστό
 - b. Λάθος
44. Για να γνωρίσουμε ένα άτομο-στόχο μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε κάποιες προσεγγίσεις μη τυπικής εκπαίδευσης για να διευκολύνουμε αυτή τη φάση, για παράδειγμα:
- a.
45. Ο ενήλικος με χαμηλά προσόντα είναι ο μόνος υπεύθυνος για τη διαδικασία καθορισμού των στόχων του.
- a. Σωστό
 - b. Λάθος



ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Για την αξιολόγηση του μαθήματος PATHWAYS υιοθετούνται δύο μέθοδοι:

- Διαμορφωτικά με τη μορφή κουίζ στο τέλος κάθε Ενότητας κατά τη διάρκεια του μαθήματος:

Αποτελούνται από 5 έως 10 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής με μία οριστική σωστή απάντηση. Ο εκπαιδευόμενος μπορεί να αξιολογήσει τις γνώσεις του βλέποντας τις σωστές και λανθασμένες απαντήσεις στις ερωτήσεις. Τα κουίζ βοηθούν τους εκπαιδευόμενους να μάθουν με πρακτική εξάσκηση, καθώς τους επιτρέπουν να ανατρέξουν στις πληροφορίες που είχαν μάθει προηγουμένως

- Συνοπτική με τη μορφή μιας συνολικής αξιολόγησης σε εξετάσεις στο τέλος ολόκληρου του μαθήματος.

Η συνολική εξέταση αποτελείται από 25 ερωτήσεις (5 ερωτήσεις για κάθε ενότητα 2-6), με 3 πιθανές απαντήσεις, ενώ μόνο μία από αυτές θα είναι σωστή. Κάθε σωστή απάντηση αξίζει 4 βαθμούς, άρα αθροιστικά

$$25 \times 4 = 100 \text{ πόντοι.}$$

Ένας εκπαιδευόμενος μπορεί να περάσει το μάθημα μόνο αν επιτύχει τουλάχιστον 80%, επιτρέποντάς του έτσι μόνο 5 λανθασμένες απαντήσεις και τουλάχιστον 20 σωστές.

Ενοτητα 2	Τίτλος ενότητας: RPL Αξιολόγηση	
Ερώτηση 1	Ποιος είναι ο στόχος της συνοπτικής αξιολόγησης;	
Επιλογή Α	Για να υπάρξει μια πειστική δήλωση σχετικά με το τι γνωρίζουμε ότι έχει γίνει μέχρι σήμερα	
Επιλογή Β	Για την παροχή ανατροφοδότησης	



Επιλογή C	Για να βοηθήσει στην κατανόηση	
Ερώτηση 2	Ποιος είναι ο στόχος της διαμορφωτικής αξιολόγησης;	
Επιλογή A	Να βοηθήσει τους μαθητές να διευρύνουν και να εμβαθύνουν την κατανόηση τους	
Επιλογή B	Για την παροχή ενός τελικού βαθμού	
Επιλογή C	Να αξιολογηθεί το συνολικό άθροισμα των αποκτηθεισών γνώσεων	
Ερώτηση 3	How to collect and map evidence in the most efficient way possible. In terms of evidence, how much is enough. All this, is about:	
Επιλογή A	Επικύρωση	
Επιλογή B	Τεκμηρίωση	
Επιλογή C	Υποβολή	
Ερώτηση 4	Learning and qualification can lead to a desire for even more learning and qualification. This refers to:	
Επιλογή A	Επικύρωση	
Επιλογή B	Πιστοποίηση	
Επιλογή C	Περαιτέρω προσόντα	
Ερώτηση 5	When an individual is placed in a situation that meets all of the conditions of a real-life scenario in order to assess their competences, this is the:	
Επιλογή A	Χαρτοφυλάκιο	
Επιλογή B	Δηλωτική μέθοδος αξιολόγησης	
Επιλογή C	Προσομοίωση και στοιχεία που βασίζονται στην εργασία	

Ενότητα 3	Τίτλος ενότητας: Σχεδιασμός της αξιολόγησης RPL - από τις ιδέες στη δράση	
Ερώτηση 1	Τα εργαλεία αξιολόγησης θα πρέπει:	
Επιλογή Α	Παραμένουν πάντα τα ίδια	



Επιλογή Β	Να τροποποιηθεί για να διατηρηθεί μια ποικιλία αντικειμενικών μεθόδων	
Επιλογή C	Να τροποποιείται ανάλογα με την προβλεπόμενη χρήση	
Ερώτηση 2	Υποτίθεται ότι οι στρατηγικές RPL πρέπει να συνδυάζονται;	
Επιλογή Α	Όχι, επειδή είναι αμφιλεγόμενες	
Επιλογή Β	Ναι, επειδή αλληλοσυμπληρώνονται	
Επιλογή C	Ναι, για να ελεγχθεί η αποτελεσματικότητά τους	
Ερώτηση 3	Μεταξύ των βασικών στοιχείων της αξιολόγησης της RPL είναι:	
Επιλογή Α	Αποδεικτικά στοιχεία και πραγματικές ικανότητες	
Επιλογή Β	Δημιουργία μεγάλων χαρτοφυλακίων	
Επιλογή C	Προσέγγιση που ταιριάζει σε όλα τα μεγέθη	
Ερώτηση 4	Τα βασικά στάδια της διαδικασίας RPL περιλαμβάνουν	
Επιλογή Α	Εύρεση δυνητικών υποψηφίων	
Επιλογή Β	Ενημέρωση των δυνητικών αιτούντων	
Επιλογή C	Εκμάθηση των δυνητικών υποψηφίων με βάση την εργασία	
Ερώτηση 5	Παραδείγματα έμμεσων αποδείξεων για το RPL περιλαμβάνουν:	
Επιλογή Α	Οπτικές παρουσιάσεις ή γραπτές ομιλίες	
Επιλογή Β	Βίντεο	
Επιλογή C	Δείγματα εργασίας	

Ενότητα 4	Τίτλος ενότητας: Εφαρμογή στρατηγικών για αυξημένα κίνητρα και συμμετοχή στη ζωή	
Ερώτηση 1	Πώς μπορεί να οριστεί το "δευτερεύον κίνητρο";	
Επιλογή Α	Κίνητρα που επιτελούν τη λειτουργία της ικανοποίησης των πρωταρχικών αναγκών	



Επιλογή Β	Κίνητρα που αποκτώνται ή μαθαίνονται από το πλαίσιο και το περιβάλλον της ζωής	
Επιλογή C	Κίνητρα καθοδηγούμενα από λόγους που ξεκινούν από τον εαυτό του και από τη δική του εμπειρία ή βούληση	
Ερώτηση 2	Ποιο χαρακτηριστικό έχει συσχετιστεί με την επιτυχία στη βελτίωση των ικανοτήτων σας ή στην επίτευξη ενός στόχου;	
Επιλογή Α	Αυτοαποτελεσματικότητα	
Επιλογή Β	Κοινωνικοποίηση	
Επιλογή C	Αυτοπεποίθηση	
Ερώτηση 3	Πώς ένας εκπαιδευτής, καθηγητής, εργασιακός σύμβουλος μπορεί να ενισχύσει τα κίνητρα του εκπαιδευόμενου;	
Επιλογή Α	Χρήση μοναδικής στρατηγικής αξιολόγησης	
Επιλογή Β	Μη παροχή ανατροφοδότησης	
Επιλογή C	Βοηθώντας τους εκπαιδευόμενους να ορίσουν κατάλληλες και πολύτιμες μαθησιακοί στόχοι	
Ερώτηση 4	Τι ΔΕΝ αποτελεί είδος βιωματικής μάθησης;	
Επιλογή Α	Παιχνίδι ρόλων	
Επιλογή Β	Αφήγηση	
Επιλογή C	Παιχνίδι	
Ερώτηση 5	Ποιο εργαλείο, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης κινήτρων, είναι χρήσιμο για να καταγράψει σε ένα σημείο τα οφέλη και το κόστος της αλλαγής ή της συνέχισης της εφαρμογής της τρέχουσας συμπεριφοράς;	
Επιλογή Α	Ανάλυση SWOT	
Επιλογή Β	Ανοιχτή ερώτηση	
Επιλογή C	Φύλλο εργασίας ισορροπιμένων αποφάσεων	
Ενότητα 5	Τίτλος ενότητας: Χρήσιμοι πόροι για τους επαγγελματίες	



Ερώτηση 1	Η χρήση των «Icebreakers» στις εκπαιδεύσεις είναι σημαντική διότι:	
Επιλογή Α	Δημιουργούν θετική ατμόσφαιρα	
Επιλογή Β	Είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να γνωρίσετε τους συμμετέχοντες και το ιστορικό τους	
Επιλογή C	Όλα τα παραπάνω	
Ερώτηση 2	Ποιο από τα παρακάτω είναι ένα παράδειγμα που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τον Χώρο μάθησης (τη φυσική μορφή);	
Επιλογή Α	Η αίθουσα διδασκαλίας δεν έχει αέρα ή είναι πολύ κρύα	
Επιλογή Β	Ο εκπαιδευτής είναι υπερβολικά ενθουσιώδης	
Επιλογή C	Όλα τα παραπάνω	
Ερώτηση 3	Ποιο από τα παρακάτω αποτελεί μέρος των καθιερωμένων κανόνων που πρέπει να ακολουθούνται στις ανοιχτές συζητήσεις εντός της ομάδας;	
Επιλογή Α	Λάβετε υπόψη σας όλους τους παρευρισκόμενους στο δωμάτιο - Ακούστε χωρίς κρίση	
Επιλογή Β	Ό,τι κι αν συμβεί, μην μιλάτε	
Επιλογή C	Ποτέ μην διακόπτετε, ακόμη και αν δεν καταλάβατε κάτι.	
Ερώτηση 4	Ένα βήμα της διαδικασίας για τη δημιουργία ενός χαρτοφυλακίου είναι η ανάλυση SWOT. SWOT σημαίνει:	
Επιλογή Α	Δυνατά σημεία, προειδοποιήσεις, ευκαιρίες, συγχρονισμός	
Επιλογή Β	Δυνατά σημεία, Αδυναμίες, Ευκαιρίες, Απειλές	
Επιλογή C	Δυνατά σημεία, Αδυναμίες, Ευκαιρίες, Χρονοδιάγραμμα	
Ερώτηση 5	Ένα χαρτοφυλάκιο είναι πολύ σημαντικό για την απασχολησιμότητα στο μέλλον των ενηλίκων που εκπαιδεύονται Είναι:	
Επιλογή Α	Ένα δια βίου εργαλείο για να βοηθήσει τους ενήλικες που εκπαιδεύονται να ανακαλύψουν και να εκφράσουν ποιοι είναι	
Επιλογή Β	"Αποδείξεις" των αδυναμιών τους	



Επιλογή C	Τίποτα από τα παραπάνω	
-----------	------------------------	--

Ενότητα 6	Τίτλος ενότητας: Μεθοδολογίες και τεχνικές για τον προσδιορισμό του ιστορικού των ενηλίκων και των στόχων των ενηλίκων για την επιμόρφωσή τους	
Ερώτηση 1	Η παγίδευση σε μια "παγίδα χαμηλών δεξιοτήτων" σημαίνει...	
Επιλογή A	Να κατέχουν θέσεις μεσαίου έως υψηλού επιπέδου με καλές ευκαιρίες ανάπτυξης και μάθησης κατά τη διάρκεια της εργασίας	
Επιλογή B	Να βρίσκονται σε θέσεις χαμηλού επιπέδου με περιορισμένες ευκαιρίες ανάπτυξης και μάθησης κατά τη διάρκεια της εργασίας	
Επιλογή C	Να βρίσκεσαι σε συνεχή ανεργία	
Ερώτηση 2	Οι δεξιότητες είναι ο οδηγός για...	
Επιλογή A	Ανταγωνιστικότητα, καινοτομία και ανάπτυξη, ευημερία των ατόμων, προσωπική και επαγγελματική εκπλήρωση	
Επιλογή B	Ευημερία, ευτυχία και υψηλότερη ποιότητα ζωής	
Επιλογή C	Καλύτερη φήμη στην κοινωνία και υψηλότερο εισόδημα	
Ερώτηση 3	Ποιο είναι το πρώτο βασικό βήμα για μια συντονισμένη και συνεκτική προσέγγιση των μονοπατιών αναβάθμισης των δεξιοτήτων (σύμφωνα με τη Cedefop) εκτός από την προσαρμοσμένη μαθησιακή προσφορά και την επικύρωση και αναγνώριση των δεξιοτήτων και των προσόντων.	
Επιλογή A	Αξιολόγηση IQ	
Επιλογή B	Αξιολόγηση δεξιοτήτων	
Επιλογή C	Τεστ προσωπικότητας	
Ερώτηση 4	Στο πλαίσιο των μονοπατιών αναβάθμισης των δεξιοτήτων, η αξιολόγηση των δεξιοτήτων επικεντρώνεται για τον εντοπισμό και την τεκμηρίωση της προηγούμενης μάθησης ενός ατόμου στα ακόλουθα πλαίσια...	
Επιλογή A	Επίσημο	
Επιλογή B	Μη τυπική και άτυπη	
Επιλογή C	Τυπική, μη τυπική και άτυπη	



Ερώτηση 5	Ποιες κοινωνικές δεξιότητες των καθηγητών/εκπαιδευτών/συμβούλων είναι πραγματικά σημαντική για τη διαδικασία προσδιορισμού των στόχων των ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση;	
Επιλογή Α	Διαπραγμάτευση και ηγεσία	
Επιλογή Β	Δικτύωση και ομαδική εργασία	
Επιλογή C	Ενσυναίσθηση και ακρόαση	



ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ & ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΗΣΗΣ

ΜΟΡΦΗ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ

Τα τελευταία δύο χρόνια, λόγω της πανδημίας που μαστίζει ολόκληρο τον κόσμο, υπήρξε ανάγκη για πιο ευέλικτες οδούς πρόσβασης σε ποιοτική εκπαίδευση και ευκαιρίες δια βίου μάθησης για όλους. Ευτυχώς, οι ανάγκες των σημερινών μαθητών ικανοποιούνται εύκολα χάρη στην τεχνολογική πρόοδο, την πρόσβαση στο διαδίκτυο και τα εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη μικτή μάθηση⁵. Συνεπώς, η μικτή μάθηση είναι η μεθοδολογία που έχει χρησιμοποιηθεί πρόσφατα περισσότερο, η οποία πιθανώς θα χρειαστεί περισσότερο στο εγγύς μέλλον και η οποία κατά συνέπεια προτείνεται για την παρούσα κατάρτιση. Αντιπροσωπεύει το συνδυασμό διαδικτυακών και προσωπικών επαφών μεταξύ εκπαιδευτικών και σπουδαστών, συνδυάζοντας σύγχρονες και ασύγχρονες συνεδρίες (6).

Η μικτή μάθηση έχει στην πραγματικότητα πολλά οφέλη (7):

- Κάνει όλους τους συμμετέχοντες στην εκπαιδευτική συνεδρία συνεργάσιμους
- Βελτιώνει την επικοινωνία χάρη στον συνδυασμό των χρησιμοποιούμενων μοντέλων
- Επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να προτείνουν εξατομικευμένες διαδρομές
- Βελτιώνει τόσο την αυτονομία όσο και τη συνεργασία των μαθητών

Επιπλέον, δεδομένου ότι ο στόχος της βιώσιμης ανάπτυξης "Ποιοτική εκπαίδευση"⁸ αποσκοπεί στην εξασφάλιση ποιοτικής εκπαίδευσης χωρίς αποκλεισμούς και ισότιμης και ισότιμης εκπαίδευσης και ευκαιριών δια βίου μάθησης για όλους, η μικτή μάθηση μπορεί να θεωρηθεί μια πολύτιμη προσέγγιση "για την προώθηση της εκπαίδευσης χωρίς αποκλεισμούς, συμπεριλαμβανομένης της προσέγγισης των περιθωριοποιημένων ή ευάλωτων ατόμων"⁹.



ΤΟΠΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΤΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ

Χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της μικτής μάθησης, η εκπαίδευση μπορεί να πραγματοποιηθεί διαδικτυακά (στην περίπτωση αυτή ο χώρος διεξαγωγής είναι μια διαδικτυακή πλατφόρμα) ή αυτοπροσώπως (στην περίπτωση αυτή ο χώρος διεξαγωγής μπορεί να είναι μια αίθουσα διδασκαλίας ή ένας ειδικός χώρος). Δεδομένου ότι κάθε ενότητα περιλαμβάνει τόσο ένα θεωρητικό όσο και ένα πρακτικό μέρος, συνιστάται έντονα να διεξάγονται οι πρακτικές δραστηριότητες πρόσωπο με πρόσωπο στην αίθουσα διδασκαλίας με τη δυνατότητα φυσικής αλληλεπίδρασης, περιορίζοντας τη διαδικτυακή διδασκαλία στα θεωρητικά μέρη. Οι τελικές συνεδρίες αξιολόγησης, από την άλλη πλευρά, μπορούν να δομηθούν κατά βούληση και σύμφωνα με τις ανάγκες των εκπαιδευομένων είτε μέσω διαδικτυακών πλατφορμών είτε στην αίθουσα διδασκαλίας.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να επιλέγεται το μαθησιακό περιβάλλον που ταιριάζει καλύτερα στους εκπαιδευόμενους, λαμβάνοντας υπόψη τις μαθησιακές ανάγκες και τα πλαίσια.

ΤΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ

Κάθε ενότητα έχει σχεδιαστεί να διαρκεί περίπου 2 έως 2,5 ώρες. Παρέχεται ένα παράδειγμα σχεδίου μαθήματος που θα βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς, τους εκπαιδευτές και τους συμβούλους επαγγελματικών συμβούλων να διαμορφώσουν μια συνεδρία σχετική με το θέμα της ενότητας -συμπεριλαμβανομένου του χρονοδιαγράμματος για τη διεξαγωγή των διαφόρων θεωρητικών συνεδριών και των διαφόρων δραστηριοτήτων που έχουν προγραμματιστεί- και αποτελεί μέρος κάθε ενότητας. Είναι χρήσιμο να χρησιμοποιήσετε τα Σχέδια Μαθημάτων που σχετίζονται με κάθε ενότητα, καθώς περιέχουν τη διάρκεια

[Ενότητα 2: σύνδεσμος στο σχέδιο μαθήματος](#)

[Ενότητα 3: σύνδεσμος στο σχέδιο μαθήματος](#)

[Ενότητα 4: σύνδεσμος στο σχέδιο μαθήματος](#)



Ενότητα 5: σύνδεσμος στο σχέδιο μαθήματος

Ενότητα 6: σύνδεσμος στο σχέδιο μαθήματος

Ωστόσο, τίποτα δεν εμποδίζει τους εκπαιδευτές, αντί να διαμορφώσουν ένα μάθημα χρησιμοποιώντας όλες τις διαθέσιμες ενότητες, να χρησιμοποιήσουν ορισμένα εργαλεία ανεξάρτητα, για παράδειγμα να χρησιμοποιήσουν μόνο τα εργαλεία μιας συγκεκριμένης ενότητας για να συμπληρώσουν μια άλλη εκπαίδευση που ήδη χρησιμοποιούν: η διάρκεια του μαθήματος και των ενοτήτων του είναι επομένως ευέλικτη και επηρεάζεται από το πλαίσιο εργασίας, το επίπεδο γνώσεων των συμμετεχόντων, τις ψηφιακές και γλωσσικές τους δεξιότητες. Επίσης, στην περίπτωση αυτή όλων των συνεδριών και δραστηριοτήτων, τόσο συνολικά όσο και στα επιμέρους μέρη.

ΠΟΡΟΙ

Για τη διεξαγωγή της κατάρτισης, αρκεί ένας εκπαιδευτής/καθηγητής για να αναλάβει τις θεωρητικές συνεδρίες, ενώ είναι χρήσιμη, αλλά όχι υποχρεωτική, η υποστήριξη από άλλους συντονιστές/ διευκολυντές κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης των πρακτικών δραστηριοτήτων.

Τα άτομα αυτά θα έχουν το καθήκον (10):

- Δημιουργία διεγερτικής ατμόσφαιρας
- Να διευκολύνετε τους μαθητές δίνοντας σε όλους την ευκαιρία να εκφραστούν
- Εντοπισμός ζητημάτων και πρόταση λύσεων
- Τόνωση των κινήτρων του μαθητή
- Παρέχετε εποικοδομητικές ανατροφοδοτήσεις και μην ασκείτε κριτική δημοσίως
- Ενθάρρυνση των συζητήσεων και της ενεργού συμμετοχής
- Ενθαρρύνετε τους μαθητές
- Παρακολουθήση της παρουσίας και της προόδου
- Παροχή ακριβών πληροφοριών



Η Εργαλειοθήκη Pathways αποτελεί βασικό βοήθημα για τη θεωρητική ενότητα των ενοτήτων μαζί με την πλατφόρμα ηλεκτρονικής μάθησης Pathways και την προαιρετική παρουσίαση PPT για τα συγκεκριμένα θέματα, η οποία μπορεί να βοηθήσει στην καλύτερη και πιο συνοπτική επεξήγηση των θεμάτων, ενώ ο αριθμός των συμμετεχόντων μπορεί να ποικίλει ανάλογα με τον τύπο της προσέγγισης (online ή πρόσωπο με πρόσωπο), το πλαίσιο, τις γνώσεις των φοιτητών. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα υλικά και τους πόρους που απαιτούνται μπορείτε να βρείτε στο Σχέδιο Μαθημάτων που αναφέρθηκε προηγουμένως.

Όσον αφορά τις πρακτικές δραστηριότητες, η περιγραφή τους - συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας και των απαιτούμενων υλικών- παρέχεται και αποτελεί μέρος κάθε ενότητας ως εξής:

[Ενότητα 2: σύνδεσμος με την περιγραφή των δραστηριοτήτων](#)

[Ενότητα 3: σύνδεσμος με την περιγραφή](#)

[Ενότητα 4: σύνδεσμος_bookmark1 στην περιγραφή των δραστηριοτήτων](#)

[Ενότητα 5: σύνδεσμος στην περιγραφή των δραστηριοτήτων](#)

[Ενότητα 6: σύνδεσμος στην περιγραφή των δραστηριοτήτων](#)

Ωστόσο, τίποτα δεν εμποδίζει τους εκπαιδευτές, αντί να οργανώσουν μια συνεδρία χρησιμοποιώντας όλες τις διαθέσιμες δραστηριότητες, να χρησιμοποιήσουν ορισμένες από αυτές ανεξάρτητα ή να τις προσαρμόσουν λαμβάνοντας υπόψη τις ομάδες-στόχους, το επίπεδο γνώσεων, τις τάσεις και τα ενδιαφέροντά τους.

Είναι επίσης σημαντικό να υπάρχει ένας κατάλογος χρήσιμων διαδικτυακών εργαλείων που θα χρησιμοποιηθούν κατά τη διάρκεια των διαδικτυακών συνεδριών, ώστε να γίνουν τα μαθήματα πιο συμμετοχικά και ενδιαφέροντα.

Μερικά εργαλεία είναι παρακάτω (11):



	Online Tools		
	Function	Free/not free	Limitations (number of users)
docs.google.com	Collaborative Writing	Free	Unlimited
yourpart.eu	Collaborative Writing	Free	Unlimited
mentimeter.com	Collecting Ideas	Free version with limited functionality	Unlimited audience
padlet.com	Collecting Ideas	Free version with limited functionality	Unlimited
tricider.com	Collecting Ideas	Free	Unlimited
jamboard.google.com	Collecting Ideas/Drawing	Free	Unlimited
kialo-edu.com	Debating	Free	Unlimited
canva.com	Infographics/ Poster/ Pamphlet	Free version with limited functionality	Unlimited
thinglink.com	Infographics/ Poster/ Pamphlet	Free version with limited functionality	Limited
easel.ly	Poster/ Pamphlet	Free version with limited functionality	Free version limited
mindmup.com	Mindmapping and Organising	Free version with limited functionality	Free version limited



	Online Tools		
	Function	Free/not free	Limitations (number of users)
mindmeister.com	Mindmapping and Organising	Free version with limited functionality	Unlimited
miro.com	Mindmapping and Organising	Free version with limited functionality	Unlimited
bubbl.us	Mindmapping and Organising	Free version with limited functionality	Limited
timetoast.com	Mindmapping and Organising	Free	Unlimited
zeemaps.com	Mindmapping and Organising	Free version with limited functionality	Unlimited
Skype	Online meetings	Free version with limited functionality	Limited
Zoom	Online meetings	Free version with limited functionality	Limited
Big Blue Button	Online meetings	Free	Unlimited
meet.google.com	Online meetings	Free	Limited
Microsoft Teams	Online meetings	Free version with limited functionality	Limited



	Online Tools		
	Function	Free/not free	Limitations (number of users)
Kahoot.com	Quiz	Free version with limited functionality	Limited
Quizlet.com	Quiz	Free version with limited functionality	Limited
prezi.com	Presentation	Free version with limited functionality	Limited
docs.google.com/presentation	Presentation	Free	Unlimited
h5p.org	Video/Films	Free	Unlimited
vimeo.com	Video/Films	Free version with limited functionality	Unlimited

Το σεμινάριο θα αποτελείται από όλες τις ενότητες που έχει προετοιμάσει η σύμπραξη PATHWAYS για τη διευκόλυνση και την προώθηση της μεθοδολογίας της εργαλειοθήκης. Η σύμπραξη έχει αναπτύξει έξι ενότητες για το σκοπό αυτό, διάρκειας 2-4 ωρών η καθεμία, οι οποίες μπορούν να προσαρμοστούν για δια ζώσης εκπαίδευση, υβριδική ή διαδικτυακή εκπαίδευση. Κάθε ενότητα αποτελείται από το θεωρητικό μέρος, το εκπαιδευτικό μέρος και το μέρος της αξιολόγησης. Με βάση το προτεινόμενο πρόγραμμα κατάρτισης που ακολουθεί, ολόκληρο το μάθημα μπορεί να πραγματοποιηθεί σε τρεις συνεχόμενες ημέρες με πρωινές ή απογευματινές συνεδρίες μισής ημέρας. Αναφέρονται επίσης οι ενότητες που μπορούν να προσφερθούν είτε για «δια ζώσης» είτε για «διαδικτυακή» κατάρτιση.



Προτεινόμενο πρόγραμμα κατάρτισης 1 - Πρωινή συνεδρία				
ΠΡΩΤΗ ΗΜΕΡΑ				
Χρόνος	Δράση/Δραστηριότητα	Σκοποί/Στόχοι	Μεθοδολογία Εργασίας	Απαιτούμενα Υλικά
10:00 -10:20	Καλωσόρισμα	Καλωσορίστε τους συμμετέχοντες και δώστε μια επισκόπηση της κατάρτισης	Ομιλία/Παρουσίαση (pptx)	Βιντεοπροβολέας ή Flipchart, πίνακας, δείκτες
10:20 – 10:30	Σπάσιμο πάγου	Να δημιουργήσουμε μια καλή ατμόσφαιρα και να γνωριστούμε μεταξύ μας	Ο εκπαιδευτής μπορεί να χρησιμοποιήσει διαφορετικές ασκήσεις λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος της ομάδας.	Βιντεοπροβολέας ή Flipchart, πίνακας, μαρκαδόροι
10:30 – 11:00	Ενότητα 1: Εισαγωγή στην εργαλειοθήκη	Παρουσίαση του προγράμματος PATHWAYS, των σκοπών και των στόχων του, των ομάδων-στόχων του κ.λπ. Για την παροχή μιας γενικής επισκόπησης της εργαλειοθήκης	Αυτή η ενότητα μπορεί να παρασχεθεί δια ζώσης ή διαδικτυακά. Παρουσίαση (pptx)/ Συζήτηση	Αυτή η ενότητα μπορεί να παρασχεθεί δια ζώσης ή διαδικτυακά. Παρουσίαση (pptx)/ Συζήτηση
11:00 – 11:30	Διάλειμμα για καφέ			
11:30 – 13:00	Ενότητα 2: Προσεγγίσεις στις μεθοδολογίες εφαρμογής της RPL – επισκόπηση και πλαίσιο	Να εξοικειωθούν με τις μεθοδολογίες RPL για την αναγνώριση των γνώσεων που αποκτήθηκαν μέσω άτυπης ή μη τυπικής μάθησης	Αυτή η ενότητα μπορεί να παρασχεθεί δια ζώσης ή διαδικτυακά. <u>Φάση 1</u> Προθέρμανση <u>Φάση 2</u> Παρουσίαση (pptx) <u>Φάση 3</u> Δραστηριότητες <u>Φάση 4</u> Αξιολόγηση	<u>Φάση 1</u> Εργαλείο τηλεδιάσκεψης <u>Φάση 2</u> Εργαλείο τηλεδιάσκεψης <u>Φάση 3</u> Φύλλο αναγνώρισης δεξιοτήτων Φύλλο αυτογνωσίας Χαρτί Post-it Δείκτες ή Ψηφιακή διαδραστικότητα Φόρμες Google Whiteboard Google Forms



ΔΕΥΤΕΡΗ ΗΜΕΡΑ				
Χρόνος (κατά προσέγγιση!)	Δράση/Δραστηριότητα	Σκοποί/στόχοι	Μεθοδολογία Εργασίας	Απαιτούμενα Υλικά
09:00 – 11:00	<u>Ενότητα 3:</u> Σχεδιασμός της αξιολόγησης RPL - από τις ιδέες στη δράση	Να εξοικειωθούν με τα βασικά στοιχεία ενός καλά λειτουργικού και χωρίς αποκλεισμούς συστήματος RPL	Αυτή η ενότητα μπορεί να παρασχεθεί δια ζώσης ή διαδίκτυακά. <u>Φάση 1</u> Παρουσίαση (pptx) πόρων και εργαλείων <u>Φάση 2</u> Δραστηριότητα 1 & 2 <u>Φάση 3</u> Δραστηριότητα: Τι θα έβαζε ο αιτητής στο portfolio <u>Φάση 4</u> Δραστηριότητα: Δεξιότητες Αναγνώρισης & PRL video προσόντων	<u>Φάση 1</u> Βιντεοπροβολέας Εργαλείο τηλεδιάσκεψης (Google Meet, Zoom), <u>Φάση 2</u> Στυλό, χαρτί, διάθεση για μάθηση! <u>Φάση 4</u> Video
11:00 – 11:15	Διάλειμμα για καφέ			
11:15 – 12:15	<u>Ενότητα 4:</u> Εφαρμογή στρατηγικών για αυξημένα κίνητρα και δέσμευση στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης	Να εισαγάγει τους εκπαιδευτές/εκπαιδευτές ενηλίκων και τους συμβούλους σταδιοδρομίας/ συμβούλους στο ρόλο των κινήτρων στην εκπαίδευση ενηλίκων, καθώς και στις δεξιότητες και τα εργαλεία για την αύξησή τους. Να κατανοήσουν τη σημασία της δια βίου μάθησης που επιτρέπει σε κάθε άτομο να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στις νέες ανάγκες, αλλαγές και προκλήσεις που θα προκύψουν κατά τη διάρκεια της ¹⁹⁴ προσωπικής και επαγγελματικής του ζωής.	Αυτή η ενότητα μπορεί να παραδίδεται δια ζώσης ή σε υβριδική μορφή. <u>Φάση 1</u> Θεωρία / Παρουσίαση (pptx) Πρακτική <u>Φάση 2</u> Θεωρία/Παρουσίαση (pptx) Πρακτική εξάσκηση	<u>Φάση 1</u> Θεωρία: βιντεοπροβολέας, εργαλεία τηλεδιάσκεψης (π.χ. Zoom, Teams) Εξάσκηση: κάρτες με αποσπάσματα φράσεων που διεγείρουν τα προσωπικά κίνητρα, χώρος για ελεύθερη κίνηση <u>Φάση 2</u> Θεωρία: βιντεοπροβολέας, εργαλεία τηλεδιάσκεψης (π.χ. Zoom, Teams)



ΤΡΙΤΗ ΗΜΕΡΑ				
Χρόνος (κατά προσέγγισ- η!)	Δράση/Δραστηριότητα	Σκοποί/στόχοι	Μεθοδολογία Εργασίας	Απαιτούμενα Υλικά
9:00 – 11:00	<u>Ενότητα 5:</u> Χρήσιμοι πόροι για τους επαγγελματίες	Με τους πόρους που παρέχονται, ο εκπαιδευτικός θα γνωρίζει ποιες είναι οι κύριες αρμοδιότητες του ρόλου του και θα βρίσκει πόρους για να βοηθήσει τους μαθητές του	Αυτή η ενότητα μπορεί να παρασχεθεί δια ζώσης ή διαδικτυακά. <u>Φάση 1</u> Παρουσίαση (pptx) πόρων και εργαλείων <u>Φάση 2</u> Δραστηριότητα 1 & 2	<u>Φάση 1</u> Βιντεοπροβολέας Εργαλείο τηλεδιάσκεψης (Google Meet, Zoom), <u>Φάση 2</u> Στυλό, χαρτί, διάθεση για μάθηση! Ή Miro, Μεντίμετρος
11:00-11:30	Διάλειμμα καφέ			
11:30 – 14:00	<u>Ενότητα 6:</u> Μεθοδολογίες για τον εντοπισμό των ταλέντων και την αναβάθμιση της κατάρτισης	Ενίσχυση των ικανοτήτων των εκπαιδευτών/εκπαιδευτών/συμβο- ύλων στην εκπαίδευση ενηλίκων για τον εντοπισμό των υποβάθρων (ταλέντα, δεξιότητες και ικανότητες των ενηλίκων με χαμηλή ειδικευση). Ενίσχυση των ικανοτήτων των εκπαιδευτών/εκπαιδευτών/συμβ- ούλων στην εκπαίδευση ενηλίκων για τον εντοπισμό στόχων και επιδιώξεις για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων	Αυτή η ενότητα μπορεί να παραδοθεί πρόσωπο με πρόσωπο ή σε απευθείας σύνδεση. <u>Φάση 1</u> Θεωρία <u>Φάση 2</u> Πρακτική	<u>Φάση 1</u> Βιντεοπροβολέας, εργαλείο τηλεδιάσκεψης (Google Meet, Zoom), <u>Φάση 2</u> Χαρτί, στυλό ή μολύβι ή Βιντεοπροβολέας, εργαλείο τηλεδιάσκεψης (Google Meet, Zoom),



Προτεινόμενο πρόγραμμα κατάρτισης 2- Απογευματινή συνεδρία				
ΠΡΩΤΗ ΗΜΕΡΑ				
Χρόνος (κατά προσέγγιση!)	Δράση/Δραστηριότητα	Σκοποί/στόχοι	Μεθοδολογία εργασίας	Απαιτούμενα υλικά
15:00 - 15:20	Καλώς ήρθατε	Καλωσορίστε τους συμμετέχοντες και δώστε μια επισκόπηση της κατάρτισης	Ομιλία/Παρουσίαση (pptx)	Βιντεοπροβολέας ή Flipchart, πίνακας, μαρκαδόροι
15:20 - 15:30	Σπάσιμο πάγου	Να δημιουργήσουμε μια καλή ατμόσφαιρα και να γνωριστούμε μεταξύ μας	Ο εκπαιδευτής μπορεί να χρησιμοποιήσει διαφορετικές ασκήσεις λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος της ομάδας.	Βιντεοπροβολέας ή Flipchart, πίνακας, μαρκαδόροι
15:30 - 16:00	<u>Ενότητα 1:</u> Εισαγωγή στην εργαλειοθήκη	Παρουσίαση του προγράμματος PATHWAYS, των σκοπών και των στόχων του, των ομάδων-στόχων του κ.λπ. Παρουσίαση γενικής επισκόπησης ή της Εργαλειοθήκης	Αυτή η ενότητα μπορεί να παρασχεθεί δια ζώσης ή διαδικτυακά. Παρουσίαση (pptx)/ Συζήτηση	Βιντεοπροβολέας, Zoom, Ομάδες



6:00 - 16:15	Διάλειμμα για καφέ			
6:15 - 17:45	<u>Ενότητα 2:</u> Προσεγγίσεις στις μεθοδολογίες εφαρμογής της RPL - επισκόπηση και πλαίσιο	Να εξοικειωθούν με τις μεθοδολογίες RPL για την αναγνώριση των γνώσεων που αποκτήθηκαν μέσω άτυπης ή μη τυπικής μάθησης	Αυτή η ενότητα μπορεί να παρασχεθεί δια ζώσης ή διαδικτυακά. <u>Φάση 1</u> Προθέρμανση <u>Φάση 2</u> Παρουσίαση (pptx) <u>Φάση 3</u> Δραστηριότητες <u>Φάση 4</u> Αξιολόγηση	<u>Φάση 1</u> Εργαλείο τηλεδιάσκεψης <u>Φάση 2</u> Εργαλείο τηλεδιάσκεψης <u>Φάση 3</u> Φύλλο αναγνώρισης δεξιοτήτων Φύλλο αυτογνωσίας Χαρτί Post-it Μαρκαδόροι Ή Ψηφιακός διαδραστικός πίνακας Φόρμες Google



ΔΕΥΤΕΡΗ ΜΕΡΑ				
Χρόνος (κατά προσέγγιση!)	Δράση/Δραστηριότητα	Σκοποί/στόχοι	Μεθοδολογία εργασίας	Απαιτούμενα υλικά
15:00 - 17:00	<u>Ενότητα 3:</u> Σχεδιασμός της αξιολόγησης RPL - από τις ιδέες στη δράση	Να εξοικειωθούν με τα βασικά στοιχεία ενός καλά λειτουργικού και χωρίς αποκλεισμούς συστήματος RPL	Αυτή η ενότητα μπορεί να παρασχεθεί δια ζώσης ή διαδικτυακά. <u>Φάση 1</u> Καταιγισμός ιδεών <u>Φάση 2</u> Δραστηριότητα: Μακροπρόθεσμα οφέλη <u>Φάση 3</u> Δραστηριότητα: Τι θα έβαζε ένας υποψήφιος σε ένα χαρτοφυλάκιο <u>Φάση 4</u> Δραστηριότητα: Αναγνώριση δεξιοτήτων & PRL Qualifications video	<u>Φάση 1</u> Flipchart, μαρκαδόροι ή εργαλείο τηλεδιάσκεψης <u>Φάση 2</u> Google Jamboard, Googledocs ή στυλό και χαρτί <u>Φάση 4</u> Βίντεο
17:00 - 17:15	Διάλειμμα για καφέ			



17:15 - 18:15	<u>Ενότητα 4:</u> Εφαρμογή στρατηγικών για αυξημένα κίνητρα και δέσμευση στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης	Να εισαγάγει τους εκπαιδευτές/εκπαιδευτές ενηλίκων και τους συμβούλους σταδιοδρομίας/συμβούλους στο ρόλο των κινήτρων στην εκπαίδευση ενηλίκων, καθώς και στις δεξιότητες και τα εργαλεία για την αύξησή τους. Να κατανοήσουν τη σημασία της δια βίου μάθησης που επιτρέπει σε κάθε άτομο να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις νέες ανάγκες, αλλαγές και προκλήσεις που θα	Αυτή η ενότητα μπορεί να είναι παραδίδονται πρόσωπο με πρόσωπο ή σε υβριδική μορφή. <u>Φάση 1</u> Θεωρία / Παρουσίαση (pptx) Πρακτική <u>Φάση 2</u> Θεωρία/Παρουσίαση (pptx) Πρακτική εξάσκηση	<u>Φάση 1</u> Θεωρία: βιντεοπροβολέας, εργαλεία τηλεδιάσκεψης (π.χ. Zoom, Teams) Εξάσκηση: κάρτες με αποσπάσματα φράσεων που διεγείρουν τα προσωπικά κίνητρα, χώρος για κίνηση
		προκύπτουν κατά τη διάρκεια της προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής Εφαρμογή στρατηγικών για την αύξηση των κινήτρων και της δέσμευσης στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης Να αναπτύξει την ικανότητα να βοηθά τους συμμετέχοντες να θέτουν ρεαλιστικούς στόχους και να προβληματίζονται σχετικά με τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους Να αναπτύξουν την ικανότητα να ενθαρρύνουν τη θετική συμπεριφορά αλλαγής στους ενήλικες εκπαιδευόμενους προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους Να κατέχουν τεχνικές παρακίνησης και εμπλοκής στη δια βίου μάθηση για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.		ελεύθερα <u>Φάση 2</u> Θεωρία: βιντεοπροβολέας, εργαλεία τηλεδιάσκεψης (π.χ. Zoom, Teams) Πρακτική: χαρτονομίσματα ή κέρματα, κολλητική ταινία.



18:15- 18:30	Διάλειμμα για καφέ			
18:30- 20:00	<u>Ενότητα 4:</u> Εφαρμογή στρατηγικών για αυξημένα κίνητρα και δέσμευση στο		<u>Φάση 3</u> Θεωρία/Παρουσίαση (pptx) Πρακτική <u>Φάση 4</u> Θεωρία/Παρουσίαση (pptx)	<u>Φάση 3</u> Θεωρία: (π.χ. Zoom, Teams) Πρακτική: χαρτί, εκτύπωση
	πλαίσιο δια βίου μάθησης		Πρακτική <u>Φάση 5</u> Αντανάκλαση Αυτοαξιολόγηση	Πλέγμα μελλοντικής προβολής, στυλό/μολύβι <u>Φάση 4</u> Θεωρία: βιντεοπροβολέας ή εργαλεία τηλεδιάσκεψης (π.χ. Zoom, Teams) Πρακτική: Πρότυπα των εργαλείων <u>Φάση 5</u> Πρακτική: Κουίζ



ΤΡΙΤΗ ΗΜΕΡΑ				
Χρόνος (κατά προσέγγιση!)	Δράση/Δραστηριότητα	Σκοποί/στόχοι	Μεθοδολογία εργασίας	Απαιτούμενα υλικά
15:00 - 17:00	<u>Ενότητα 5:</u> Χρήσιμοι πόροι για τους επαγγελματίες	Με τους πόρους που παρέχονται, ο εκπαιδευτικός θα γνωρίζει ποιες είναι οι κύριες αρμοδιότητες του ρόλου του και θα βρίσκει πόρους για να βοηθήσει τους μαθητές του.	Αυτή η ενότητα μπορεί να παρασχεθεί δια ζώσης ή διαδικτυακά. <u>Φάση 1</u> Παρουσίαση (pptx) πόρων και εργαλείων <u>Φάση 2</u> Δραστηριότητα 1 & 2	<u>Φάση 1</u> Βιντεοπροβολέας Εργαλείο τηλεδιάσκεψης (Google Meet, Zoom), <u>Φάση 2</u> Στυλό, χαρτί, διάθεση για μάθηση! Ή Miro, Μεντίμετρος
17:00-17:15	Διάλειμμα για καφέ			



17:15 - 18:30	<u>Ενότητα 6:</u> Μεθοδολογίες για τον εντοπισμό των ταλέντων και την αναβάθμιση της κατάρτισης	Ενίσχυση των ικανοτήτων των εκπαιδευτών/εκπαιδευτών/συμβούλων στην εκπαίδευση ενηλίκων για τον εντοπισμό των υποβάθρων (ταλέντα, δεξιότητες και ικανότητες των ενηλίκων με χαμηλή ειδικευση). Ενίσχυση των ικανοτήτων των εκπαιδευτών/εκπαιδευτών/συμβούλων στην εκπαίδευση ενηλίκων για τον προσδιορισμό των στόχων και των σκοπών για την αναβάθμιση των ικανοτήτων των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα. Παροχή στους εκπαιδευτικούς/εκπαιδευτές/συμβούλους πρακτικών παραδειγμάτων δραστηριοτήτων για τον εντοπισμό του ιστορικού και των στόχων των ενηλίκων με χαμηλή ειδικευση. Να αυξήσει το ενδιαφέρον των	Αυτή η ενότητα μπορεί να παρασχεθεί δια ζώσης ή διαδικτυακά. <u>Φάση 1</u> Θεωρία <u>Φάση 2</u> Πρακτική	<u>Φάση 1</u> Βιντεοπροβολέας, εργαλείο τηλεδιάσκεψης (Google Meet, Zoom), <u>Φάση 2</u> Ένα κομμάτι χαρτί Στυλό ή μολύβι Ή Google Jamboard, Miro board Ένα κομμάτι χαρτί
---------------	--	--	---	--



ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΩΣ ΝΑ ΤΙΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΕΤΕ

ΕΝΟΤΗΤΑ	ΠΡΟΚΛΗΣΗ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΠΩΣ ΝΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΕΤΕ
5	Οι συμμετέχοντες δεν αισθάνονται ασφαλείς/άνετα.	Οι συμμετέχοντες δεν αισθάνονται άνετα να εκφράσουν ελεύθερα τον εαυτό τους και τις απόψεις τους.	Είναι σημαντικό για τον εκπαιδευτή να επιστήσει την προσοχή του στην οργάνωση της αίθουσας, να ελέγξει ότι ο απαιτούμενος εξοπλισμός είναι διαθέσιμος και λειτουργεί και να δώσει προσοχή σε άλλες πτυχές που μπορεί να επηρεάσουν τη διδασκαλία και να δημιουργήσουν ένα άνετο περιβάλλον για τους όλα.
5	Έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων ή αβεβαιότητα σχετικά με τα εργαλεία ΤΠΕ για τη διαδικτυακή έκδοση	Εάν η κατάρτιση υλοποιείται διαδικτυακά, οι συμμετέχοντες ενδέχεται να έχουν απορίες ή να μην είναι εξοικειωμένοι με τα διαδικτυακά εργαλεία.	Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να στείλει εκ των προτέρων έναν κατάλογο με τα εργαλεία που θα χρησιμοποιήσουν και κάποιες βασικές οδηγίες για τη χρήση τους. Επίσης, κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι υπομονετικός και να παρέχει καθοδήγηση σε όσους που αντιμετωπίζουν δυσκολίες.
6	Κατανόηση του των όρων για την υλοποίηση της δραστηριότητας 1	Οι συμμετέχοντες δεν κατανοούν τι σημαίνει "Αποτελέσματα" ή/και "Δεξιότητες/ικανότητες".	Ένας εκπαιδευτής εξηγεί την έννοια αυτών των όρων στην αρχή της άσκησης με απλό και κατανοητό τρόπο.



6	Έλλειψη ιδεών σχετικά με τις επιθυμίες, τα ενδιαφέροντα κ.λπ. των συμμετεχόντων στη δραστηριότητα 2	Οι συμμετέχοντες δεν μπορούν να θυμηθούν τι να γράψουν για τις επιθυμίες, τα ενδιαφέροντά τους κ.λπ. στην πρώτη βήμα της δραστηριότητας 2	Ένας εκπαιδευτής παρέχει ορισμένα παραδείγματα (για παράδειγμα κηπουρική, ανάγνωση, γραφή, παζλ, συντήρηση εργάζεται στο σπίτι, συμπληρώνοντας έντυπα, κάνοντας σχέδια κ.λπ.)
---	---	---	---



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Απαντήσεις στα κουίζ (Ενότητες 2 – 6)

Ερώτηση	Ενότητα 2	Ενότητα 3	Ενότητα 4	Ενότητα 5	Ενότητα 6
1	α	α	γ	Σωστό	β
2	α	β	α	Λάθος	α,β,δ
3	β	γ	Β	β	α
4	δ	β	α	δ	έλεγχος δεξιοτήτων, κατάρτιση προφίλ δεξιοτήτων
5	α	α	γ	Σωστό	β
6	γ	α	δ		α
7	δ	β	β		γ
8	β	γ	β		α
9	β	α	γ		Χάρτης μυαλού
10	δ	ε	δ		δ

Απαντήσεις στη συνολική αξιολόγηση

Ερώτηση	Ενότητα 2	Ενότητα 3	Ενότητα 4	Ενότητα 5	Ενότητα 6
1	A	Γ	B	Γ	B
2	A	B	A	A	A
3	B	A	Γ	A	B
4	Γ	B	B	B	Γ
5	Γ	A	Γ	A	Γ