

**Βασικές Δεξιότητες και Απασχολησιμότητα για Νέους
και Ενήλικες Εκπαιδευόμενους**
KeySTART2Work

ΔΙΑΝΟΗΤΙΚΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ Ο4

**Κατευθυντήριες Μεταβίβασης και
Συστάσεις για Δημιουργία Υπηρεσίας**



Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή	3
2. Το Εμπορικό Επιμελητήριο της Γρανάδας ως το περιβάλλον για την πιλοτική υλοποίηση της υπηρεσίας υποστήριξης KeySTART2.....	5
3. Διαδικασία 7 Βημάτων	8
3.1. Αύξηση Επίγνωσης	9
3.2. Αξιολόγηση των ΤΠΕ.....	11
3.3. Αξιολόγηση.....	13
3.4. Οργανισμός Αξιολόγησης μέσα στην Υπηρεσία Keystart2work	15
3.5. Εργαστήρια ΕΔ.....	17
3.6 Ανατροφοδότηση από ειδήμονα + Σχέδιο Προσωπικής Ανάπτυξης (ΣΠΑ)	19
3.7. Επάρκεια.....	22
4. Πηγές	23



1. Εισαγωγή

Το έργο KeySTART2Work απευθύνεται κυρίως σε εκπαιδευόμενους ΕΕΚ (Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης), άτομα που αναζητούν εργασία, νέους και ενήλικες επαγγελματίες που ενδιαφέρονται να αξιοποιήσουν στο μέγιστο τις εγκάρσιες δεξιότητές (ΕΔ) τους, και, ως εκ τούτου, να αναβαθμίσουν την απασχολησιμότητά τους. Αυτή είναι μια σημαντική πρόκληση, δεδομένου ότι, συνολικά στην ΕΕ, το ένα τέταρτο των νέων ηλικίας κάτω των 25 ετών στην αγορά εργασίας είναι άνεργοι - το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας σε οποιαδήποτε περιοχή του πλανήτη, εξαιρώντας τη Μέση Ανατολή και τη Βόρεια Αφρική (McKinsey, 2013).

Ο στόχος της Υπηρεσίας KeySTART2work είναι να διευκολύνει τη μετάβαση των εκπαιδευόμενων ΕΕΚ στον κόσμο της εργασίας, παρέχοντας πρόσβαση σε επικαιροποιημένες πληροφορίες σταδιοδρομίας και εφοδιάζοντας άνεργους νέους με τις πιο Εγκάρσιες Δεξιότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας. Υπάρχει ένα γενικό αξίωμα πως, εάν αυτές οι δεξιότητες ήταν ευρύτερα διαδεδομένες, σαφέστερα καθορισμένες και ορθότερα κοινοποιημένες, θα μπορούσαν να διευκολύνουν την επαγγελματική κινητικότητα και να συμβάλλουν στη διασφάλιση της τεχνικής-επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Συγκεκριμένα, η υπηρεσία KeySTART2Work θα υποστηρίζει την ανάπτυξη εγκάρσιων δεξιοτήτων και ικανοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας ατόμων που αναζητούν εργασία, επιτρέποντας σε συμβούλους σταδιοδρομίας να παρέχουν περισσότερη σε βάθος και σύνθετη πρόσωπο-με-πρόσωπο υποστήριξη, μέσω ενός πλήρους επαγγελματικού προσανατολισμού.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός παραπέμπει σε "μια συνεχή διαδικασία που επιτρέπει σε πολίτες οποιασδήποτε ηλικίας και σε οποιαδήποτε φάση της ζωής τους να προσδιορίζουν τις δυνατότητες, τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους, να προβαίνουν σε εκπαίδευση, κατάρτιση και επαγγελματικές αποφάσεις και να διαχειρίζονται την προσωπική πορεία ζωής τους αναφορικά με την κατάρτιση, την εργασία και άλλες καταστάσεις στις οποίες οι εν λόγω δυνατότητες και δεξιότητες αποκτήθηκαν ή / και χρησιμοποιούνται. Η Καθοδήγηση καλύπτει ένα φάσμα ατομικών και συλλογικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με παροχή πληροφοριών, συμβουλευτική, αξιολόγηση δεξιοτήτων, υποστήριξη και τη διδασκαλία εγκάρσιων δεξιοτήτων και ικανοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας." (Συμβούλιο της ΕΕ, 2008). Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός υπήρξε προτεραιότητα τις περασμένες δεκαετίες εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και πέραν αυτής. Το έργο του ΟΟΣΑ σχετικά με την καθοδήγηση (2004) επεσήμανε την ανάγκη της ενσωμάτωσης του επαγγελματικού προσανατολισμού στις στρατηγικές της δια βίου μάθησης, αναγνωρίζοντας τον κομβικό του ρόλο στην υποστήριξη της αγοράς εργασίας και των εκπαιδευτικών συστημάτων, για την επίτευξη των στόχων τους.

Στο πλαίσιο αυτό, το KeySTART2Work στοχεύει να ενσωματώσει το πλεονέκτημα του επαγγελματικού προσανατολισμού, την πρόσωπο-με-πρόσωπο υποστήριξη και το εργαλείο των ΤΠΕ, για την αξιολόγηση και την ανάπτυξη εγκάρσιων δεξιοτήτων.



2. Το Εμπορικό Επιμελητήριο της Γρανάδας ως το περιβάλλον για την πιλοτική υλοποίηση της υπηρεσίας υποστήριξης KeySTART2.

Το Εμπορικό Επιμελητήριο της Γρανάδας παίζει ενεργό ρόλο ως φορέας εκμετάλλευσης στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης της Γρανάδας για πολλά χρόνια. Ως Εμπορικό Επιμελητήριο, που διέπραξε εξ ορισμού με την ανάπτυξη και την ανάπτυξη των εταιρειών στην επαρχία, η προσφορά κατάρτισης του Επιμελητηρίου έχει πάντα επικεντρωθεί στις ανάγκες των εταιρειών και απευθύνεται κυρίως στη συνεχή κατάρτιση των εργαζομένων.

Την τελευταία δεκαετία, το Επιμελητήριο διαπίστωσε ότι η πραγματική ανάγκη των εταιρειών ήταν να ενσωματώσουν στο προσωπικό τους άτομα με υψηλά προσόντα αλλά και ευέλικτα και ικανά να προσαρμοστούν στην πραγματικότητα των μικρών επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, το Επιμελητήριο συμμετέχει σε προγράμματα κατάρτισης που απευθύνονται σε ανέργους και συγκεκριμένα σε νέους που έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας και οι οποίοι θα είναι το προσωπικό του αύριο των επιχειρήσεων της Γρανάδας.

Ένα από τα κυριότερα προγράμματα που διεξάγει το Επιμελητήριο είναι το Πρόγραμμα Ολοκληρωμένων Προσόντων και Απασχόλησης (PICE), το οποίο διευθύνεται από το Εμπορικό Επιμελητήριο της Ισπανίας και υλοποιείται από το δίκτυο εδαφικών Επιμελητηρίων μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται το Επιμελητήριο της Γρανάδας. Στόχος του είναι να φτάσει συνολικά 16.600 συμβάσεις και 1.228 νέες επιχειρήσεις για τους νέους καθώς και 3.000 νέους για κινητικότητα κατά τη διάρκεια του 2016-18.

Με χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), την Ισπανική Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (SEPE) και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης, το PICE είναι ένα από τα προγράμματα του ισπανικού συστήματος εγγύησης των νέων. Στόχος είναι νέοι ηλικίας 16 έως 29 ετών με ή χωρίς προσόντα ή εργασιακή εμπειρία που επιθυμούν να λάβουν επαρκή επαγγελματική κατάρτιση για να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους, να βρουν απασχόληση ή να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση.

Έχοντας ως στόχο την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, το πρόγραμμα περιλαμβάνει μια σειρά προσαρμοσμένων μέτρων που είναι κοινά για όλα τα προγράμματα εγγύησης των νέων, ταξινομημένα σε τέσσερις κατηγορίες.

- **Νέοι που δεν έχουν ούτε εκπαίδευση ούτε επαγγελματική πείρα:** η κατάρτιση επικεντρώνεται στις δεξιότητες ψηφιακού χαρακτήρα και στην απασχολησιμότητα. Ο στόχος είναι να αποκτηθούν οι βασικές δεξιότητες για τη στήριξη της πρόσβασης σε προγράμματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή διπλής κατάρτισης.
- **Νέοι με επαγγελματική εμπειρία αλλά χωρίς προσόντα:** ο στόχος είναι να καθοδηγήσουν τις ικανότητές τους και τις στάσεις τους απέναντι στις δεξιότητες που αναγνωρίζονται από την αγορά εργασίας για να βελτιώσουν τις προοπτικές εργασίας τους, επαναπροσδιορίζοντας τη σταδιοδρομία τους σε επαγγέλματα με μεγαλύτερη ζήτηση και άλλες θέσεις απασχόλησης.

- **Οι νέοι με προσόντα αλλά χωρίς εργασιακή εμπειρία:** σκοπός είναι να προωθήσουν την εργασία τους, βοηθώντας τους να αποκτήσουν επαγγελματική και πρακτική εμπειρία μέσω επαφών με επιχειρήσεις, τοποθετήσεις στο χώρο εργασίας ή ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.
- **Οι νέοι με προσόντα και εργασιακή εμπειρία:** λαμβάνουν καθοδήγηση για να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και τις ευκαιρίες απασχόλησής τους συμμετέχοντας σε ευρωπαϊκά προγράμματα κινητικότητας και λαμβάνουν υποστήριξη για την ίδρυση της επιχειρήσής τους ή την αλλαγή της σταδιοδρομίας τους.

Με την πρόσβαση στο πρόγραμμα στο πλησιέστερο Εμπορικό Επιμελητήριο, ένας νέος μπορεί να λάβει διάφορες και εξατομικευμένες ενέργειες που περιλαμβάνουν καθοδήγηση, κατάρτιση και συνοδευτικές ενέργειες για ένταξη στην αγορά εργασίας.

Όλη η διαδικασία ξεκινά με την εγγραφή του νέου στο πρόγραμμα αφού επιβεβαιωθεί ότι πληροί όλες τις απαιτήσεις και ενεργεί ως δικαιούχος του προγράμματος Εγγύησης Νέων. Η διαδικασία συνεχίζεται με την έκθεση επαγγελματικού προσανατολισμού. Ένας σύμβουλος εργασίας στο Επιμελητήριο παρακολουθεί το νέο άτομο και, μέσω μιας συνέντευξης, καταρτίζει ένα επαγγελματικό προφίλ βασισμένο σε δεξιότητες, ενδιαφέροντα και επίπεδο προσόντων. Ο σύμβουλος τον παραπέμπει σε ένα από τα τρία προγράμματα που απαρτίζουν το PICE:

- εκπαιδευτικό πρόγραμμα (plan de capacitación), μια ολοκληρωμένη διαδρομή κατάρτισης πρόσωπο με πρόσωπο, η οποία παραδίδεται στα εμπορικά επιμελητήρια και απευθύνεται ώστε να παρέχει στους νέους τις απαραίτητες δεξιότητες για να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Οι συμμετέχοντες λαμβάνουν μια εγκάρσια εκπαίδευση σχετικά με τις βασικές ικανότητες για την απασχόληση και τις τεχνικές για την αποτελεσματική αναζήτηση εργασίας. Στη συνέχεια οι συμμετέχοντες μπορούν να επιλέξουν την κατάρτιση σε συγκεκριμένα θέματα σύμφωνα με τις προτιμήσεις και το ενδιαφέρον τους. Εκτός από τα μαθήματα για τη δημιουργία επιχειρήσεων, το Επιμελητήριο οργανώνει μαθήματα για ένα ευρύ φάσμα θεμάτων, ανάλογα με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις των εταιρειών στην περιοχή.

- διπλό πρόγραμμα VET (plan de formación dual), όπου μέρος του προγράμματος δαπανάται στο κέντρο εκπαίδευσης (αριθμός ωρών ή ημερών) και το υπόλοιπο σε μια επιχείρηση μέσω σύμβασης κατάρτισης και μαθητείας.
- πρόγραμμα κινητικότητας (plan de movilidad), το οποίο αποτελείται από τριμηνιαία τοποθέτηση σε μια ευρωπαϊκή χώρα, με στόχο τη βελτίωση των γλωσσικών και προσωπικών δεξιοτήτων των συμμετεχόντων, τη στήριξη προοπτικών απασχόλησης και ευκαιριών εύρεσης εργασίας στο εξωτερικό.

Μετά την ολοκλήρωση της φάσης κατάρτισης, όλοι οι συμμετέχοντες συμμετέχουν εξ'ολοκλήρου στις ενέργειες παρακολούθησης και συνοδείας που διοργανώνει το Επιμελητήριο με στόχο να προσεγγίσουν οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι που αναζητούν εργασία. Το Επιμελητήριο οργανώνει επισκέψεις σε εργαστήρια εργασίας και επισκέψεις σε επιχειρήσεις για να γνωρίζει την παραγωγική τους διαδικασία, τα επαγγελματικά προφίλ που αναζητούν και την πολιτική προσλήψεων.

Το σύνολο του προγράμματος καθοδήγησης και κατάρτισης υποστηρίζεται με επιχορηγήσεις στις εταιρείες που προσλαμβάνουν συμμετέχοντες στο πρόγραμμα και επίσης χορηγεί σε εκείνους τους νέους που ξεκινούν τη δική τους επιχείρηση και αυτοαπασχολούνται.

Στην επαρχία της Γρανάδας περίπου 9.000 νέοι είναι δυνητικοί δικαιούχοι του προγράμματος PICE ηλικίας κάτω των 30 ετών και έχουν εγγραφεί στο πρόγραμμα Εγγύηση Νέων και από τότε που ξεκίνησαν μέχρι το τέλος του 2016, 800 άτομα εντάχθηκαν στο πρόγραμμα. 643 από αυτούς ολοκλήρωσαν τις δραστηριότητες επαγγελματικού προσανατολισμού, 386 από αυτούς έλαβαν εγκάρσια κατάρτιση και 336 παρακολούθησαν ειδική εκπαίδευση σε θέματα που προσδιορίστηκαν ως θέσεις απασχόλησης.

Δεδομένης της διάρθρωσης και του πεδίου εφαρμογής του προγράμματος, αποτελεί το τέλειο πλαίσιο για την υλοποίηση της υπηρεσίας KeySTART2work, δεδομένου ότι η διάγνωση βασικών ικανοτήτων των συμμετεχόντων μέσω του εργαλείου αυτοαξιολόγησης μπορεί να αποτελέσει τη ραχοκοκαλιά της πορείας καθοδήγησης και κατάρτισης που πρέπει να ακολουθηθεί Τους νέους στο πρόγραμμα.

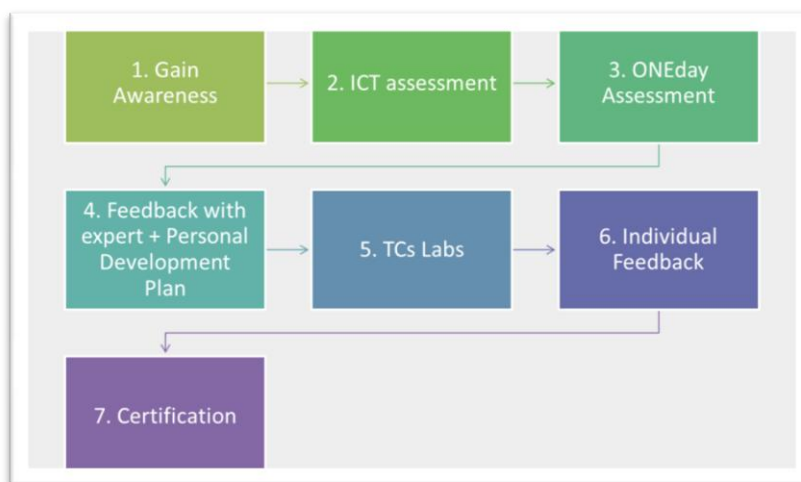
Το εργαλείο Keystart2work είναι ισχυρά εργαλεία για τους συμβούλους καθοδήγησης και εργασίας στο πρόγραμμα PICE

Επιπλέον, το πρόγραμμα PICE προσφέρει μια μεγάλη ευκαιρία για επεκτασιμότητα. Τα εργαλεία θα διαδοθούν και θα χρησιμοποιηθούν από όλους τους συμβούλους του προγράμματος σε ολόκληρο το δίκτυο ισπανικών επιμελητηρίων και, μόλις ολοκληρωθεί η χρήση, θα μπορούν να μεταφερθούν και σε άλλα Εμπορικά Επιμελητήρια της ΕΕ που εφαρμόζουν παρόμοια προγράμματα για τους νέους των περιφερειών τους.



3. Διαδικασία 7 Βημάτων

Για να διατυπωθεί μια ολοκληρωμένη κρίση για κάθε υποψήφιο και να παρασχεθούν ουσιαστικές ευκαιρίες ανάπτυξης, είναι απαραίτητο να τεθεί σε εφαρμογή μία καλά δομημένη διαδικασία. Στη συζήτηση αυτή προτείνεται μία ιδανική διαδικασία, αν και τυχόν τροποποιήσεις και προσαρμογές είναι αποδεκτές, προκειμένου να προσαρμοστεί στις συγκεκριμένες συνθήκες, το χρόνο και τους διαθέσιμους πόρους. Για παράδειγμα, είναι δυνατόν να ελαχιστοποιηθεί το βήμα "Αύξηση Επίγνωσης", σε μια σύντομη εισαγωγή και γενική εξήγηση της Υπηρεσίας, πριν τη συνεδρία Αξιολόγησης. Ή ακόμη το βήμα "Αξιολόγηση ΤΠΕ" θα μπορούσε να συνδυαστεί με τη "ΜΟΝΟήμερη Αξιολόγηση", εάν υπάρχουν αρκετοί σταθμοί εργασίας εξοπλισμένοι με προσωπικούς υπολογιστές. Η Διαδικασία 7 Βημάτων σχεδιάστηκε έτσι ώστε να είναι όσο πιο ευέλικτη γίνεται, για να προσαρμόζεται σε κάθε εκπαιδευτική κατάσταση. Η διάρκεια και η πολυπλοκότητα κάθε βήματος θα μπορούσε να αλλάξει με βάση τις ευκαιρίες και τους περιορισμούς.



Παρ' όλ' αυτά, μερικά βήματα δεν πρέπει να παραληφθούν. Πράγματι, είναι αποφασιστικής σημασίας η εφαρμογή της διαδικασίας να περιλαμβάνει:

- Συνεδρία Αξιολόγησης
- Εργαστήρια Προόδου
- Συνεδρία Ανατροφοδότησης (τουλάχιστον μία)
- Επάρκεια

Ειδικότερα, η Συνεδρία Αξιολόγησης είναι ζωτικής σημασίας, διότι, στο πλαίσιο της αποτίμησης, η αξιολόγηση είναι πολύ ακριβής και θεωρείται επίσης δίκαιη και "έγκυρη" από εκείνους που συμμετέχουν σε αυτή. Η εγκυρότητα αφορά ιδιαίτερως την αντίληψη: Φαίνεται το κέντρο αξιολόγησης να μετράει, ότι θα έπρεπε; Θα το δουν οι συμμετέχοντες ως δίκαιο; Στο σύνολο, αυτό είναι ένα από τα ισχυρότερα πλεονεκτήματα του κέντρου

αξιολόγησης καθώς, αν έχει σχεδιαστεί σωστά, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να αισθάνονται ότι έχουν εκτεθεί στις απαιτήσεις του κόσμου της εργασίας. Συνεπώς, η εγκυρότητα για τα κέντρα αξιολόγησης είναι γενικά πολύ υψηλή.

Κάθε βήμα θα εξεταστεί σε βάθος στις επόμενες ενότητες.

3.1. Αύξηση Επίγνωσης

"Με τις τυπικές δεξιότητες γίνεστε δεκτοί για συνέντευξη και οι προσωπικές δεξιότητες σας δίνουν τη δουλειά - και σας επιτρέπουν να την κρατήσετε."

Το έργο KeySTART2work στοχεύει να αυξήσει το βαθμό ευαισθητοποίησης νέων και ενήλικων ανέργων καθώς και να τους βοηθήσει να κατανοήσουν την έννοια της εξέλιξης της σταδιοδρομίας. Στοχεύει να παρέχει γνώση για το πως μπορεί να ξεκινήσει ή να εξελιχθεί μια καριέρα, λογαριάζοντας τρέχουσες δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων των εγκάρσιων δεξιοτήτων. Επικεντρώνοντας στις εγκάρσιες δεξιότητες, που απαιτούνται για ένα ευρύ φάσμα θέσεων εργασίας (O*NET)¹, θα αναδείξει μεταβιβάσιμες ικανότητες που βρίσκουν εφαρμογή σε διαφορετικές θέσεις εργασίας και θα διευκολύνει την είσοδο στον κόσμο της εργασίας. Για την ακρίβεια, η κρίσιμη σημασία των εγκάρσιων δεξιοτήτων στη μελλοντική απασχόληση είναι ευρέως αναγνωρισμένη. Παρ' όλ' αυτά, στις περισσότερες χώρες, οι εκπαιδευτικές πρακτικές είναι ακόμη υπό ανάπτυξη και οι εγκάρσιες δεξιότητες διδάσκονται και αξιολογούνται με τη χρήση διαφορετικών μεθόδων. Γι' αυτό το λόγο η Υπηρεσία KeySTART2work στοχεύει, πέρα από την επίγνωση των εκπαιδευόμενων σχετικά με το επίπεδο των τρεχουσών εγκάρσιων δεξιοτήτων τους, να αποκαλύψει και πιθανές σταδιοδρομίες μαζί με εκπαιδευτικές παρεμβάσεις απαραίτητες για την επίτευξή τους. Καθώς συχνά νέοι και ενήλικοι εκπαιδευόμενοι δεν γνωρίζουν επαρκώς τις κλίσεις, τις φιλοδοξίες, τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους, ώστε να λαμβάνουν αποφάσεις για το μέλλον τους, η υπηρεσία KeySTART2work θα μπορούσε να τους υποστηρίξει παρέχοντας μια εκπαιδευτική πορεία για την προώθηση της αυτογνωσίας και της προσωπικής ανάπτυξης. Αυτό υπαγορεύεται από την επιθυμία να παρασχεθεί μια θεμελιώδης αλλαγή στον τρόπο που βιώνεται, αναλύεται και υποστηρίζεται η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η εξέλιξη σταδιοδρομίας. Ο στόχος αυτός θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω μιας πορείας Επαγγελματικού Προσανατολισμού που, σύμφωνα με τον ορισμό του ΟΟΣΑ (2004), βοηθά τους ανθρώπους να προβληματιστούν σχετικά με τις φιλοδοξίες, τα ενδιαφέροντα, τα προσόντα και τις ικανότητές τους. Τους βοηθά να κατανοήσουν την αγορά εργασίας και το εκπαιδευτικό σύστημα και να τα συσχετίσουν με όσα γνωρίζουν για τους εαυτούς τους. Ακόμα κι αν η ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι ουσιαστικής σημασίας για την αύξηση της παραγωγικότητας και της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την απασχολησιμότητα των εργαζομένων και των ατόμων που αναζητούν εργασία, πολλοί νέοι αιτούντες εργασία αγνοούν ή αδυνατούν να προβάλλουν τις βασικές ικανότητες εργασίας και τις δεξιότητες που ζητούνται, ακόμα και αν τις διαθέτουν (Brewer, 2013). Πολλές από τις τακτικές δραστηριότητες, που γίνονται στο σπίτι ή στην κοινότητα, για ψυχαγωγικούς σκοπούς, παρέχουν τις βασικές ικανότητες που απαιτούνται στον κόσμο της εργασίας. Είναι ζήτημα κατανόησης, τεκμηρίωσης και προώθησής τους προς τους εργοδότες.

¹ www.onetonline.org Το πρόγραμμα O*NET αποτελεί μία βασική πηγή πληροφοριών απασχόλησης. Πρόκειται για μία διαδικτυακή βάση δεδομένων, που διατίθενται από το Υπουργείο Εργασίας των ΗΠΑ, προκειμένου να παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη βιομηχανία, την εργασία και τα χαρακτηριστικά που οφείλουν να διαθέτουν οι εργαζόμενοι πολλών θέσεων εργασίας στην οικονομία των ΗΠΑ.

Αυτός, μάλιστα, είναι ο λόγος για τον οποίο το πρώτο βήμα στην υλοποίηση της Υπηρεσίας θα πρέπει να περιλαμβάνει μια Εισαγωγική Συνεδρία, για να εξηγήσει τη σημασία της αξιολόγησης των βασικών ικανοτήτων ή παρόμοια εκπαιδευτικά αποτελέσματα, που να δίνει έμφαση όχι μόνο στη γνώση αλλά και στις ικανότητες και τις συμπεριφορές σε σχέση με τις συνθήκες που στοχεύουν στην προετοιμασία για δια βίου μάθηση και αναζήτηση εργασίας. Κατά τη διάρκεια της Εισαγωγικής Συνεδρίας είναι απαραίτητο να εξηγηθούν οι λόγοι για τους οποίους οι ΕΔ είναι ουσιαστικής σημασίας, προκειμένου να διασφαλιστεί μια θέση εργασίας, να διατηρηθεί η απασχόληση και να υπάρξει πρόοδος στην αγορά εργασίας - τα άτομα πρέπει να είναι σε θέση να συνεχίσουν να εκπαιδεύονται και να προσαρμόζονται. Να διαβάζουν, να γράφουν και να υπολογίζουν ανταγωνιστικά. Να ακούνε και να επικοινωνούν αποτελεσματικά. Να σκέφτονται δημιουργικά. Να λύνουν προβλήματα χωρίς βοήθεια. Να διαχειρίζονται οι ίδιοι τους εαυτούς τους στη δουλειά. Να αλληλεπιδρούν με τους συναδέλφους. Να εργάζονται σε ομάδες ή σύνολα. Να χειρίζονται βασική τεχνολογία, να καθοδηγούν αποτελεσματικά, καθώς και να ακολουθούν οδηγίες του επόπτη.

Αυτές οι βασικές δεξιότητες για απασχολησιμότητα απαιτούνται από τους εργοδότες και ενισχύουν την ικανότητα ενός ατόμου να περιηγηθεί στην αγορά εργασίας καθώς και να εμπλακεί στη διά βίου μάθηση (Brewer, 2013).



3.2. Αξιολόγηση των ΤΠΕ

Η ενσωμάτωση της τεχνολογίας στην παροχή των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού δεν αποτελεί νέα προσέγγιση και, μέσα στα χρόνια, η χρήση των ΤΠΕ στην καθοδήγηση έχει διαφοροποιήσει τους ρόλους της και έχει ενισχύσει την επίδρασή της. Παρά την τάση αυτή, η πρόοδος εξακολουθεί να είναι αναγκαία αναφορικά με την επικαιροποίηση των μεθοδολογιών αξιολόγησης. Οι περισσότερες ισχύουσες μέθοδοι αξιολόγησης δίνουν μεγάλη έμφαση στις γνώσεις και την ανάκλησή τους και δεν αποτυπώνουν επαρκώς τη ζωτικής σημασίας διάσταση ικανοτήτων και συμπεριφορών των εγκάρσιων δεξιοτήτων. Επίσης, η αξιολόγηση των εγκάρσιων ικανοτήτων και η αξιολόγηση σε διαθεματικό περιβάλλον εργασίας μοιάζει ανεπαρκής. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2009²). Οι εγκάρσιες δεξιότητες είναι αναμφισβήτητα μια πρόκληση για τις υπάρχουσες μεθόδους αξιολόγησης, που προορίζονται για πιο περιορισμένα εκπαιδευτικά αποτελέσματα. Πράγματι οι ΤΠΕ έχουν τη δυνατότητα να υποστηρίξουν την ανάπτυξη και την αξιολόγηση των βασικών δεξιοτήτων ενός εκπαιδευόμενου. Επιπλέον, οι ΤΠΕ έχουν τη δυνατότητα να υποστηρίξουν ταχεία αξιολόγηση, έγκαιρη και στοχευμένη ανατροφοδότηση, την παρακολούθηση της προόδου του εκπαιδευόμενου και διαδραστική μάθηση και αξιολόγηση (Looney, 2010). Όταν ενσωματωθούν στον επαγγελματικό προσανατολισμό, οι ΤΠΕ στοχεύουν να *"κατακτήσουν περισσότερα για λιγότερα"*, αφενός παρέχοντας πρόσβαση σε πληροφορίες, συμβουλές, καθοδήγηση, ευκαιρίες εκπαίδευσης στο πλαίσιο της εργασίας, θέσεις εργασίας και εκπαίδευση σταδιοδρομίας (Bimrose J.H-A., 2011) και, αφετέρου, παρέχοντας, ένα κανάλι επικοινωνίας και αυτοματοποιημένης αλληλεπίδρασης (Hookey, 2010). Πράγματι, σε ένα πλαίσιο αυξημένης πρόσβασης στις ΤΠΕ, η έλλειψη ανθρώπινων πόρων και μια σταθερή πίεση για να επιτευχθεί ένας μεγαλύτερος αριθμός εκπαιδευόμενων, με παράλληλη μείωση του κόστους, η ανάπτυξη εργαλείων επαγγελματικού προσανατολισμού ΤΠΕ υψηλής ποιότητας μπορεί να είναι μια αξιόπιστη λύση για να παρέχει μεγαλύτερη πρόσβαση σε μια ευέλικτη και οικονομικά αποδοτική προσέγγιση επαγγελματικού προσανατολισμού (Bimrose et al., 2010), (Bimrose J.K., 2015), να *"συμπληρώνει τις παραδοσιακές μορφές καθοδήγησης"* (CEDEFOP) και να διαφοροποιεί τις υπηρεσίες σταδιοδρομίας, που στοχεύουν μια γενιά *"που μεγάλωσε με την τεχνολογία στα ακροδάχτυλά της"* (Iacob, 2012).

Το KeySTART2work θα επωφεληθεί από τα πλεονεκτήματα των ΤΠΕ και θα τα συγκεράσει με παραδοσιακά εργαλεία επαγγελματικού προσανατολισμού, για να δημιουργήσει μια μοναδική υπηρεσία υποστήριξης όπου νέοι και ενήλικες θα μπορούν να έχουν την ευκαιρία να αξιολογήσουν ΕΔ με διαφορετικές προσεγγίσεις.

Στο πλαίσιο αυτό, το KeySTART2work έχει ως στόχο να αναπτύξει ένα καινοτόμο διαδικτυακό εργαλείο αυτοαξιολόγησης με τη μορφή μιας δοκιμασίας Εκτίμησης Καταστάσεως που δίνει τη δυνατότητα στον εκπαιδευόμενο να αντιμετωπίσει όλο το φάσμα των συνθηκών στις οποίες οι δεξιότητές του αναμένεται να χρειαστεί να εφαρμοστούν. Συγκεκριμένα, η έννοια των όρων αυτών είναι:

² ³ Όπως αναφέρεται στο *"The use of ICT for the assessment of key competences"* που εκδόθηκε από το European Commission Joint Research Centre Institute for Prospective Technological Studies της Σεβίλλης Ισπανίας.

Αυτοαξιολόγηση: είναι η διαδικασία συλλογής πληροφοριών για τον εαυτό σας, για να σας βοηθήσει να πάρετε αποφάσεις βασισμένες σε μια επαρκή κατανόηση του εαυτού σας. Προκύπτει από την ενδοσκόπηση των προσόντων και τις εμπειρίες του παρελθόντος σας και είναι χρήσιμη στην αποκάλυψη αξιών και ικανοτήτων του ατόμου, καθώς και στην αξιολόγηση πλεονεκτημάτων και αδυναμιών. Η Αυτοαξιολόγηση είναι το πρώτο βήμα της διαδικασίας του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και συχνά πραγματοποιείται με τη βοήθεια ενός επαγγελματία Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Οι δοκιμασίες αποδίδουν τα βέλτιστα, όταν χρησιμοποιούνται για να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες να αποκτήσουν σαφή εικόνα για τον εαυτό τους.

Αποτελούν μόνο σημεία εκκίνησης, δεδομένου ότι απαιτείται ένα μείγμα εργαλείων για την κατασκευή μιας εικόνας αρκετά μεγάλης ώστε να αντιπροσωπεύει ένα επαρκώς.

Δοκιμασίες Εκτίμησης Καταστάσεως: χρησιμοποιούνται για να αξιολογηθεί η δυνατότητα ενός ατόμου να επιλέξει την πλέον αρμόζουσα δράση σε καθημερινές καταστάσεις της ζωής και του χώρου εργασίας. Περιλαμβάνουν το διάβασμα ενός σεναρίου και την επιλογή της απάντησης που αντιμετωπίζει πιο αποτελεσματικά την κατάσταση. Αυτό το είδος αξιολόγησης έχει σχεδιαστεί για να αξιολογεί πως θα χειρίζονταν οι συμμετέχοντες καταστάσεις που θα μπορούσαν να αντιμετωπίσουν στη θέση εργασίας για την οποία υποβάλετε αίτηση. Αυτά τα δείγματα υποθετικών συμπεριφορών έχουν αποδειχθεί έγκυροι δείκτες πρόβλεψης μελλοντικής απόδοσης (Motowidlo, 1990).

Το εργαλείο ΤΠΕ, που κατασκευάστηκε από την κοινοπραξία KeySTART2work, αποτελείται από ένα σύνολο 36 σύντομων σεναρίων και περιλαμβάνει 3 σενάρια ανά δεξιότητα. Τα σενάρια **ΔΕΝ** υποδεικνύουν στο χρήστη ποια δεξιότητα αξιολογούν. Κάθε δεξιότητα μπορεί να αξιολογηθεί στη βάση των:

- **1 σενάριο της πραγματικής ζωής:** το συγκυριακό πλαίσιο δεν σχετίζεται απαραίτητα με κάποιο επαγγελματικό πλαίσιο. Μπορεί να λάβει χώρα ενώ [ο χρήστης των ΤΠΕ] περνά χρόνο με φίλους ή την οικογένεια, σε περίοδο διακοπών, κατά τη διάρκεια ενός πάρτι, ή σε μια σχολική ώρα, κ.λ.π.

- **1 σενάριο επαγγελματικής κατάστασης:** σχετίζεται με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του ατόμου, ενώ παραμένει ενεργός στην αγορά εργασίας, με σκοπό την αύξηση της δυνατότητας απασχολησιμότητάς του, και παραμένοντας ανταγωνιστικός - μέσα σε μία ταχέως μεταβαλλόμενη και ολοένα και πιο απαιτητική αγορά εργασίας - ή αναβαθμίζονται τη θέση εργασίας του. Υπό αυτήν την έννοια, μπορεί να αφορά στο θέμα της συμμετοχής του σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης που προορίζεται για επαγγελματίες, σε μια αλλαγή σταδιοδρομίας, ακόμα και σ' έναν πειραματισμό στον τομέα της επιχειρηματικότητας ή της αυτοαπασχόλησης, κ.λ.π.

Στο τέλος, ο χρήστης έχει τη δυνατότητα να επανεξετάσει τα αποτελέσματα και τελικά να κατεβάσει ένα αρχείο για ενθάρρυνση της διαδικασίας αναστοχασμού. Τα αποτελέσματα θα παραδοθούν στον χρήστη απεικονισμένα σε γράφημα τύπου ραντάρ με μια σύντομη εξήγηση του προφίλ / επιπέδου κάθε δεξιότητας.

3.3. Αξιολόγηση

Η πρώτη χρήση κέντρων αξιολόγησης χρονολογείται από τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο, όταν η Γερμανία χρησιμοποιούσε τη μέθοδο για να επιλέξει τους αξιωματικούς της. Διαδοχικά και μέχρι σήμερα η μέθοδος κέντρων αξιολόγησης χρησιμοποιείται από οργανισμούς σε όλο τον κόσμο ως ένα μέσο για να επιλέγουν σωστότερα εργαζόμενους και να προσδιορίζουν τους προς ανάπτυξη τομείς τους. Στις μέρες μας, η μέθοδος κέντρων αξιολόγησης είναι μια δοκιμασμένη, έγκυρη τεχνική, που αποδεικνύεται εξαιρετικά αποτελεσματική για τη λήψη αποφάσεων επιλογής και προαγωγής αλλά και για τη διάγνωση των αναγκών ανάπτυξης των εργαζομένων.

Πρόκειται για μια τυποποιημένη μορφή αποτίμησης, για να αξιολογηθούν οι μελλοντικές δυνατότητες ενός υποψηφίου, βασισμένη σε μια διαδικασία που χρησιμοποιεί πολλαπλές τεχνικές για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των ατόμων, φέρνοντάς τους αντιμέτωπους με μια σειρά εργαλείων, όπως δοκιμασίες, δραστηριότητες και ασκήσεις προσομοίωσης. Τα καθήκοντα, οι δραστηριότητες και τα σενάρια-προβλήματα που θα αντιμετωπίσουν οι υποψήφιοι πρέπει όλα να μιμούνται πραγματικές καταστάσεις.

Συνεπώς, ένα Κέντρο Αξιολόγησης μπορεί να οριστεί ως "μία ποικιλία από τεχνικές δοκιμασιών που έχουν σχεδιαστεί για να επιτρέπουν στους υποψηφίους να προβάλλουν, κάτω από τυποποιημένες συνθήκες, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που είναι ουσιαστικής σημασίας για επαγγελματική επιτυχία" (Coleman, 1987). Αυτό το φάσμα εργαλείων χρησιμοποιείται για να εξάγουμε συμπεράσματα σχετικά με τα χαρακτηριστικά των ανθρώπων, τις δυνατότητες και τη μελλοντική τους επίδοση. Τα συμπεράσματα θα πρέπει να είναι λογικά, τεκμηριωμένα και να μην βασίζονται σε στερεότυπα. Για να επιτευχθεί αυτό απαραίτητη κρίνεται η διασφάλιση ότι τα αποτελέσματα ερμηνεύονται σωστά.

Το έργο Υπηρεσία KeySTART2work, μέσω της χρήσης της μεθόδου αξιολόγησης, σκοπεύει να υποστηρίξει τους εκπαιδευόμενους ΕΕΚ και άτομα που αναζητούν εργασία στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους:

- Μετρώντας εγκάρσιες δεξιότητες
- Βοηθώντας τους στο σχεδιασμό των εκπαιδευτικών παρεμβάσεων, ενισχύοντας τις δεξιότητες αυτές.

Ίσως το πιο σημαντικό χαρακτηριστικό της μεθόδου κέντρων αξιολόγησης είναι ότι δεν σχετίζεται με την τρέχουσα απόδοση, αλλά με τη μελλοντική. Παρατηρώντας πως ένας συμμετέχων χειρίζεται τα προβλήματα και τις προκλήσεις (όπως προσομοιώνονται στις ασκήσεις), οι αξιολογητές λαμβάνουν μια έγκυρη εικόνα για το πως αυτός ο άνθρωπος πιθανόν θα απέδιδε στο άμεσο μέλλον.

Ο όρος "Κέντρο Αξιολόγησης" δεν αναφέρεται σε μια τοποθεσία, αλλά σε μια διαδικασία, είτε ως μέρος της διαδικασίας πρόσληψης ή για την εσωτερική ανάπτυξη και προαγωγή. Σε αυτή την περίπτωση, η Αξιολόγηση θα αποτελεί ένα μέρος μιας υπηρεσίας, για να βοηθά τους εκπαιδευόμενους ΕΕΚ να αξιολογούν και να αναπτύσσουν ΕΔ, και ταυτόχρονα αποτελεί μια ευκαιρία να αξιολογηθούν μέσω αυτής της μεθόδου μέσα σε ένα πλαίσιο

κατάρτισης, καθώς η αξιολόγηση χρησιμοποιείται όλο και περισσότερο από οργανισμούς για σκοπούς προσλήψεων. Είναι μια πολύ χρήσιμη ευκαιρία, για τους νέους που αναζητούν εργασία, να έρθουν αντιμέτωποι με αυτή τη μέθοδο αποτίμησης, δεδομένου ότι χρησιμοποιείται σε μια ποικιλία καταστάσεων, συμπεριλαμβανομένων της βιομηχανίας και των επιχειρήσεων, της κυβέρνησης, των ενόπλων δυνάμεων, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, και δυνάμεων ασφαλείας για την επιλογή ατόμων σε εποπτικές, τεχνικές, πωλήσεων ή διευθυντικές θέσεις.

Επιπροσθέτως, η τεχνική αυτή έχει ως στόχο να συμπληρώσει τις πιο παραδοσιακές μεθόδους αξιολόγησης, όπως συνεντεύξεις αξιολόγησης ή αυτοαξιολόγηση, με απώτερο στόχο τη βελτίωση σταδιοδρομίας και την ικανότητα ανάπτυξης. Συμπεριλαμβάνοντας τη μέθοδο Κέντρων Αξιολόγησης στο KeySTART2work

Η Υπηρεσία θα δώσει την ευκαιρία αφενός να ελέγχονται όλες οι ομάδες συμμετεχόντων ταυτοχρόνως και, αφετέρου, να εξοικονομείται χρόνος και πόροι.

Τα Κέντρα Αξιολόγησης ποικίλουν σε μήκος, χρόνο, και επιλογή ασκήσεων. Η Αξιολόγηση, συνήθως, μπορεί να διαρκέσει οσοδήποτε χρόνο: από μερικές ώρες έως μερικές ημέρες, ανάλογα με το επίπεδο πολυπλοκότητας των δεξιοτήτων και ικανοτήτων που πρέπει να αξιολογηθούν. Στο πλαίσιο της Υπηρεσίας KeySTART2work η αξιολόγηση θα μπορούσε να διαρκέσει περίπου 5-7 ώρες, ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων. Ο αριθμός των συμμετεχόντων δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τα 10 άτομα, για να μην τεθεί σε κίνδυνο η ακεραιότητα της συνεδρίας αξιολόγησης.

Η αξιολόγηση θα πρέπει να εφαρμοστεί από πολλούς εκπαιδευμένους αξιολογητές, σε μια ομάδα συμμετεχόντων, χρησιμοποιώντας διάφορες διαγνωστικές διαδικασίες ικανοτήτων, προκειμένου να συλλέξουν πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες των αιτούντων ή τη δυνατότητα ανάπτυξής τους. Εν συντομία, χρησιμοποιούνται διάφοροι εκπαιδευμένοι παρατηρητές και τεχνικές. Ο αξιολογητής πρέπει πρώτα να είναι σαφής ως προς το τι αυτός/αυτή θέλει να επιτύχει με το πρόγραμμα αξιολόγησης, προκειμένου να επιλέξει τα κατάλληλα εργαλεία για την επίτευξη αυτών των στόχων. Οι αξιολογητές πρέπει, επίσης, να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι να παρατηρούν, καταγράφουν, ταξινομούν και να κάνουν αξιόπιστες εκτιμήσεις σχετικά με τις συμπεριφορές αυτών που αξιολογούνται. Οι δεξιότητες και η εμπειρία των αξιολογητών είναι βασικά για την ποιότητα των αξιολογήσεων που παρέχουν. Μπορεί να είναι πολύ καλοί δείκτες πρόβλεψης απόδοσης στην εργασία και συμπεριφοράς, όταν οι δοκιμασίες και οι διαδικασίες, που απαρτίζουν το κέντρο αξιολόγησης, κατασκευάζονται και χρησιμοποιούνται καταλλήλως. Οι εκτιμήσεις σχετικά με τη συμπεριφορά έγιναν και καταγράφηκαν. Αυτές οι εκτιμήσεις ομαδοποιούνται σε μια συνάντηση μεταξύ των αξιολογητών ή από μια διαδικασία κατά μέσο όρο. Η συζήτηση καταλήγει σε αποτιμήσεις της απόδοσης των αξιολογούμενων επί των διαστάσεων των δεξιοτήτων. Η αξιολόγηση, τυπικά, ακολουθείται από την επικύρωση και την πιστοποίηση και, ως εκ τούτου, μια έκθεση-αναφορά θα πρέπει να συμπληρωθεί για κάθε έναν συμμετέχοντα.

3.4. Οργανισμός Αξιολόγησης μέσα στην Υπηρεσία Keystart2work

Προκειμένου να αξιολογήσει κάθε μία από τις 12 Εγκάρσιες Δεξιότητες, που καθορίστηκαν από την εταιρεία Keystart2work, σχεδιάστηκε ένας πίνακας για να προσδιοριστεί ποιο εργαλείο θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί συμπληρωματικά με το εργαλείο ΤΠΕ:

<u>ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ</u>	<u>ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΤΠΕ</u>	<u>ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΡΟΛΩΝ</u>	<u>ΟΜΑΔΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ</u>	<u>ΠΡΟΦΟΡΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ</u>
Διαπολιτισμικές δεξιότητες & παγκόσμια επαγρύπνηση	X	X		X
Ευελξία & προσαρμοστικότητα	X	X	X	X
Στρατηγικός & καινοτόμος τρόπος σκέψης	X	X	X	X
Οργάνωση & διαχείριση χρόνου	X		X	X
Λήψη αποφάσεων	X	X	X	
Ομαδική εργασία	X	X	X	
Ενσυναίσθηση / ικανότητα δημιουργίας σχέσεων	X	X	X	X
Επίλυση προβλημάτων	X	X	X	
Προσανατολισμός στη μάθηση	X			
Ικανότητες διαπραγμάτευσης	X	X	X	
Ηγετικές ικανότητες	X		X	
Συλλογή και επεξεργασία πληροφοριών	X		X	

Παιχνίδι ρόλων, ομαδική άσκηση, προσωπική παρουσίαση επιλέχθηκαν γιατί αποτελούν εργαλεία εύκολα στη χρήση και την κωδικοποίηση ενώ υπάρχει και ευρύ φάσμα για να αναζητήσει κάποιος παραδείγματα από εκεί. Η άσκηση-σχάρα σε πραγματικές συνθήκες εξαιρέθηκε επειδή είναι πολύ περίπλοκο για να προετοιμαστεί και να οργανωθεί. Και παρ' όλο που αποτελεί ένα πραγματικά έγκυρο εργαλείο συνίσταται περισσότερο για την αξιολόγηση διαχειριστικών και εκτελεστικών ικανοτήτων.

Αναφορικά με τη διαχείριση του χρόνου στη συνεδρία αξιολόγησης, σχεδιάστηκε ένα χρονοδιάγραμμα υποθέτοντας μια συνεδρία που περιλαμβάνει 8 Συμμετέχοντες και 3 Αξιολογητές. Στο παράδειγμα αυτό η οργάνωση των δραστηριοτήτων είναι εκτεταμένη έτσι ώστε να αξιοποιηθούν με τον καλύτερο τρόπο ο χρόνος και οι ανθρώπινοι πόροι, ως ακολούθως:

	Συμμ. 1	Συμμ. 2	Συμμ. 3	Συμμ. 4	Συμμ. 5	Συμμ. 6	Συμμ. 7	Συμμ. 8
9.00 – 9.30	ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΙ							
9.30 – 10.00	Ομαδική Άσκηση	Ομαδική Άσκηση	Ομαδική Άσκηση	Ομαδική Άσκηση	Παιχνίδι ρόλων	Προετοιμασία Παρουσιάσεις	Προετοιμασία Παρουσιάσεις	Προετοιμασία Παρουσιάσεις
10.00 – 10.30	Ομαδική Άσκηση	Ομαδική Άσκηση	Ομαδική Άσκηση	Ομαδική Άσκηση	Προετοιμασία Παρουσιάσεις	Παιχνίδι ρόλων		
10.30 – 10.45	Προετοιμασία Παρουσιάσεις	Παιχνίδι ρόλων	Προετοιμασία Παρουσιάσεις	Προετοιμασία Παρουσιάσεις			Παρουσίαση	Παρουσίαση
10.45 – 11.00		Παιχνίδι ρόλων			Παρουσίαση	Παρουσίαση		
11.00 – 11.15	ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ							
11.15 – 11.45	Παιχνίδι ρόλων	Προετοιμασία	Προετοιμασία Παρουσιάσεις	Προετοιμασία	Ομαδική Άσκηση	Ομαδική Άσκηση	Ομαδική Άσκηση	Ομαδική Άσκηση

		Παρουσίαση		Παρουσίαση				
11.45 – 12.15		Παιχνίδι ρόλων			Ομαδική Άσκηση	Ομαδική Άσκηση	Ομαδική Άσκηση	Ομαδική Άσκηση
12.15 – 12.45			Παιχνίδι ρόλων				Παιχνίδι ρόλων	Παιχνίδι ρόλων
12.45 – 13.00	Παρουσίαση	Παρουσίαση	Παρουσίαση					
13.00 – 13.15				Παρουσίαση				

3.5. Εργαστήρια ΕΔ

Παρά το γεγονός ότι οι ικανότητες περιλαμβάνουν περισσότερα πράγματα από απλά διδαγμένη γνώση, ο ΟΟΣΑ (2005) υποδεικνύει πως μια ικανότητα μπορεί να μαθευτεί από μόνη της μέσα σε ένα ευνοϊκό περιβάλλον μάθησης. Τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να σκέφτονται για τους εαυτούς τους, ως έκφραση ηθικής και πνευματικής ωριμότητας, και να αναλαμβάνουν την ευθύνη για τη μάθησή τους και για τις πράξεις τους.

Μέσα σε κάθε μαθησιακή διαδικασία υπάρχει μια διαφορά μεταξύ της γνωστικής κινητοποίησης της γνώσης και της ενεργητικής μάθησης. Η διευκόλυνση για την απόκτηση ικανοτήτων έχει περιγραφεί καλά από το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης και τίθεται ως: "Η γνωστική προσέγγιση τείνει να τονίσει την ατομική απόκτηση ορισμένων ειδών της μάθησης, ενώ προσεγγίσεις βασιζόμενες στις ιδέες της ενεργητικής μάθησης τείνουν να τονίσουν το δυναμικό των κοινωνικών σχέσεων και των καταστάσεων στις οποίες λαμβάνει χώρα η μάθηση."³

Οι Felder και Brent (2009) ορίζουν την ενεργητική μάθηση ως "οτιδήποτε σχετίζεται με το μάθημα, όπου όλοι οι μαθητές, στη διάρκεια της διδακτικής περιόδου, καλούνται να κάνουν κάτι άλλο, πέρα από το να παρακολουθούν, να ακούνε και να κρατούν σημειώσεις:

Πραγματοποιείτε ενεργητική μάθηση στην τάξη σας, όταν κάνετε μια ερώτηση, θέτετε ένα πρόβλημα ή προσφέρετε κάποιο άλλο είδος της πρόκλησης. Πείτε στους μαθητές σας να εργαστούν ατομικά ή σε μικρές ομάδες, για να καταλήξουν σε μια απάντηση. Δώστε τους κάποιο χρόνο να το κάνουν. Σταματήστε τους και καλέστε ένα ή περισσότερα άτομα ή ομάδες να μοιραστούν τις απαντήσεις τους. Δεν πραγματοποιείτε ενεργητική μάθηση όταν κάνετε διάλεξη, θέτετε ερωτήσεις, στις οποίες απαντούν πάντα οι ίδιοι λίγοι μαθητές, ή διευθύνετε συζητήσεις στις οποίες συμμετέχει μόνο ένα μικρό ποσοστό της τάξης.

Οι Felder και Brent (2009) υπέδειξαν επίσης τη βασική δομή της ενεργητικής μάθησης:

1. Πείτε στους μαθητές να οργανωθούν μεταξύ τους σε ομάδες των 2 - 4 ατόμων και τυχαία ορίστε έναν πρακτικογράφο σε κάθε ομάδα, αν απαιτείται τήρηση πρακτικών (π.χ. αυτός που είναι γεννημένος πλησιέστερα προς την τάξη, ή αυτός που βρίσκεται πιο μακριά σας από τη δεξιά πλευρά, ή αυτός που ξύπνησε νωρίτερα από τους άλλους εκείνο το πρωί...).

Εναλλακτικά, ενημερώστε τις ομάδες να ορίσουν από μόνες τους πρακτικογράφους, κατά προτίμηση κάποιον που δεν έχει ακόμα κρατήσει πρακτικά εκείνη την ημέρα.

2. Θέστε μια ερώτηση-πρόκληση ή ένα πρόβλημα και δώστε επαρκή χρόνο για τις περισσότερες ομάδες είτε να ολοκληρώσουν ή να κάνουν λογική πρόοδο προς την κατεύθυνση της ολοκλήρωσης. Ο χρόνος που θα δώσετε θα πρέπει κανονικά να είναι μεταξύ 15 δευτερολέπτων και τριών λεπτών. Αν χρειαστούν πολύ περισσότερο χρόνο από αυτόν, σπάστε το πρόβλημα σε διακριτά βήματα και χειριστείτε κάθε βήμα σαν ξεχωριστή δραστηριότητα.

³ Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop): The shift to learning outcomes Policies and practices in Europe; Cedefop Reference series; Thessaloniki 2009; p. 35

3. Καλέστε πολλά άτομα ή ομάδες να μοιραστούν τις απαντήσεις τους και ζητήστε εθελοντές, εάν η πλήρης απάντηση που ψάχνετε δεν έχει προκύψει. Στη συνέχεια συζητήστε τις απαντήσεις ή απλώς προχωρήστε με την προγραμματισμένη παράδοσή σας.

Υπάρχει, ακόμη, ένα ευρύ φάσμα ασκήσεων και τεχνικών. Για παράδειγμα, με τα παιχνίδια ρόλων οι συμμετέχοντες μπορούν να αισθανθούν και να δουν πως η συμπεριφορά τους αλληλοεπιδρά με άλλους ανθρώπους. Στον ακαδημαϊκό χώρο, το παιχνίδι ρόλων ορίζεται ως μέθοδος διδασκαλίας, βασιζόμενη στη δυναμική της ομάδας, που χρησιμοποιεί μια προσομοίωση εστιασμένη στην αλληλεπίδραση μεταξύ μαθητών με διαφορετικούς ρόλους σε αρκετές καταστάσεις, παράγοντας ουσιώδη μάθηση κοντά στην πραγματική ζωή. Το παιχνίδι ρόλων κινητοποιεί τη διαδικασία της διδασκαλίας-μάθησης για απόκτηση των δεξιοτήτων μέσω προτεινόμενων καταστάσεων προσομοίωσης. Οι μαθητές έρχονται αντιμέτωποι με απρόοπτα συμβάντα και αναζητούν τη βέλτιστη λύση. Ο σχεδιασμός καταστάσεων προσομοίωσης πρέπει να επιλεγεί σύμφωνα με το αν ο εκπαιδευτικός στόχος αφορά στη γνώση, τις συμπεριφορές ή τις δεξιότητες. Στην απόκτηση επικοινωνιακών δεξιοτήτων, για παράδειγμα, επαναλαμβανόμενες ευκαιρίες με ανατροφοδότηση επιτρέπουν στους μαθητές να επιτύχουν αποτελεσματική επικοινωνία.



3.6 Ανατροφοδότηση από ειδήμονα + Σχέδιο Προσωπικής Ανάπτυξης (ΣΠΑ)

“Ο σχεδιασμός φέρνει το μέλλον μέσα στο παρόν, έτσι ώστε να μπορεί να κάνει κάτι κανείς γι' αυτό τώρα.”

– Alan Lakein-

Ο σχεδιασμός προσωπικής ανάπτυξης ενεργοποιεί τα άτομα ώστε να αναλάβουν τον έλεγχο της μάθησής τους. Η μάθηση γίνεται εξίσου μια προδραστική όσο και μια αντιδραστική διαδικασία, σχεδιασμένη και με προτεραιότητα να στηρίξει τόσο τις άμεσες ανάγκες ανάπτυξης όσο και τις μακροπρόθεσμες φιλοδοξίες.

Ο κύριος στόχος της δημιουργίας ενός σχεδίου προσωπικής ανάπτυξης είναι να τεκμηριώσει μια διαδικασία αυτοανάλυση, προσωπική αντανάκλαση και ειλικρινή εκτίμηση των δυνατών και αδύνατων σημείων. Αυτό θα πρέπει να επιτρέψει σε νέους και ενήλικες εκπαιδευόμενους να αξιολογήσουν τη δική τους πραγματική αξία εντός συγκεκριμένης κατάστασης, να εξετάσουν τη διαδικασία ανάπτυξής τους και να λάβουν υπόψη τις μελλοντικές ευκαιρίες. Πράγματι, δημιουργώντας ένα Προσωπικό Σχέδιο Ανάπτυξης σημαίνει:

-
- αυξάνουν τη δική τους αυτογνωσία - ποιοι είναι και τι θέλουν
-
- προσδιορίζουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που έχουν ήδη, και εκείνα που χρειάζονται
-
- δημιουργούν ένα σχέδιο για να αποκτήσουν τις ικανότητες και τις δεξιότητες που ίσως χρειαστούν για τον εαυτό τους ή για την πορεία που επέλεξαν για τη σταδιοδρομία τους
-
- τηρούν αρχείο των επιτευγμάτων τους, στα οποία μπορούν να βασιστούν, όταν υποβάλλουν αίτηση για περαιτέρω εκπαίδευση ή απασχόληση.

Είναι δεδομένο ότι ένα ΣΠΑ πρέπει να επιτρέπει σε νέους και ενήλικες εκπαιδευόμενους να αναστοχαστούν πάνω στην πρόσφατη εμπειρία τους και να επικεντρωθούν στο επόμενο στάδιο κατάρτισης και ανάπτυξης. Πριν από την ολοκλήρωση του Σχεδίου Προσωπικής Ανάπτυξης, ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να αναλάβει μια δραστηριότητα ανάλυσης δεξιοτήτων, για να προσδιορίσει τις εκπαιδευτικές και αναπτυξιακές του ανάγκες και να προσδιορίσει τους αναπτυξιακούς στόχους για να καλύψει τις ανάγκες αυτές.

Ένα ΣΠΑ πρέπει να περιέχει τις τρεις αυτές ενότητες ως εξής:

Στάδιο 1 - Αναλύστε τον εαυτό σας. Το πρώτο στάδιο είναι σχεδιασμένο για να αναλύσετε τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες σας. Θα είστε σε θέση να βασιστείτε σε μεγάλο βαθμό στην καριέρα σας και τα αποτελέσματα των μαθημάτων που μπορεί να έχετε

παρακολουθήσει. Αυτά θα πρέπει να συμπληρωθούν από τις αντιληπτές ευκαιρίες που θα έχουν προκύψει από την εμπειρία σας και όποιες απειλές για τη συνέχιση της επιτυχίας σας.

Στάδιο 2 - Θέστε τους στόχους σας. Αυτό περιλαμβάνει τον καθορισμό νέων και σαφών καθορισμένων στόχων για τον εαυτό σας που είναι μετρήσιμοι.

Στάδιο 3 - Θέστε τους προσωπικούς σκοπούς σας. Αυτό το στάδιο περιλαμβάνει τον καθορισμό των προσωπικών σας σκοπών.

Στάδιο 1 - Ανάλυση τον εαυτό σας					
<i>Πριν καθορίσετε τα βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα σχέδια προσωπικής ανάπτυξης, σας, θα πρέπει να προβείτε σε μια προσωπική ανάλυση: Π.χ. - Ποια είναι τα πλεονεκτήματα και ποιες οι αδυναμίες μου; Ποιες εξωτερικές ευκαιρίες ή απειλές ίσως επηρεάσουν όποια σχέδια τυχόν κάνω;</i>					
Πλεονεκτήματα					
Τομείς για περαιτέρω εξέλιξη					
Ευκαιρίες Απειλές					
Στάδιο 2 - Θέστε τους στόχους σας					
Τι επιθυμώ να μάθω;	Τι πρέπει να κάνω;	Τι είδους υποστήριξη και πόρους θα χρειαστώ;	Πως θα σταθμίσω την επιτυχία;	Καταληκτική ημερομηνία για αναθεώρηση;	Τι θέλω να μάθω;
1.	1.	1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.	3.	3.
Στάδιο 3 - Θέστε τους προσωπικούς σκοπούς σας					
Βραχυπρόθεσμοι Στόχοι (επόμενοι 12 μήνες)					
Μεσοπρόθεσμοι Στόχοι (επόμενα 2-3 χρόνια)					
Μακροπρόθεσμοι Στόχοι (πέρα από 3 χρόνια)					

Στο πλαίσιο της Υπηρεσίας KeySTART2work, οι εκπαιδευόμενοι ΕΕΚ βοηθιούνται να ολοκληρώσουν ένα Επαγγελματικό Σχέδιο Ανάπτυξης (ΕΣΑ) - χάρη στα προηγούμενα βήματα, καθώς έχουν αυξήσει την επίγνωση για τους εαυτούς τους μέσω των αποτελεσμάτων από το Εργαλείο των ΤΠΕ και την ανατροφοδότηση μετά την αξιολόγηση και τα Εργαστήρια ΕΔ.

Η φάση της **ανατροφοδότησης** είναι κριτική αφού η ανατροφοδότηση είναι ένα από τα πιο ισχυρά εργαλεία για τη βελτίωση της μάθησης. Θα πρέπει να χρησιμοποιείται μια **προσέγγιση βάσει στοιχείων**, ούτως ώστε η ανατροφοδότηση να προκύπτει το δυνατόν αντικειμενικότερη και να αποφεύγεται ο κίνδυνος να δοθεί μια προσωπική κρίση. Οι Poteet και Kudisch (Poteet, 2003) υπέδειξαν πολλές τεχνικές για χρήση από αξιολογητές / οργανωτές ανάπτυξης, όταν παρέχουν ανατροφοδότηση. Οι στρατηγικές αυτές είναι σχεδιασμένες για να μεγιστοποιούν την αποδοχή της ανατροφοδότησης από το συμμετέχοντα. Μερικές υποδείξεις καταγράφονται παρακάτω:

- Ενθαρρύνετε την ανοιχτή συζήτηση και το δημόσιο διάλογο
- Να παρέχετε πρακτική βοήθεια, διδασκαλία και συμπληρωματική στήριξη
- Δημιουργήστε σχέσεις εμπιστοσύνης και αναγνωρίστε ανάγκες και ενδιαφέροντα
- Δώστε κυριότητα παραλήπτη και λογοδοσία για την αλλαγή
- Δείξτε ευαισθησία, ενδιαφέρον και ενσυναίσθηση
- Συνδέστε ανατροφοδότηση και συμβουλευτική με τα αποτελέσματα
- **Να παρέχετε συγκεκριμένη, συμπεριφορική ανατροφοδότηση**
- Εδραιώστε κλίμα αξιοπιστίας
- Συζητήστε μοτίβα
- Δημιουργήστε ρεαλιστικά, εφαρμόσιμα σχέδια ανάπτυξης
- Αποφύγετε να είστε επικριτικοί, απρόσεκτοι, υπέρ-πειστικοί, συγκρουσιακοί και υπέρ το δέον κανονιστικοί



3.7. Επάρκεια

Εφόσον πολλές από τις τακτικές δραστηριότητες, που γίνονται στο σπίτι ή στην κοινότητα, για ψυχαγωγικούς σκοπούς, παρέχουν τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται στον κόσμο της εργασίας. Είναι ζήτημα κατανόησης, τεκμηρίωσης και προώθησής τους στους εργοδότες.

Η Υπηρεσία KeySTART2work μπορεί να βοηθήσει άτομα που αναζητούν εργασία να αναδείξουν τις ΕΔ τους βοηθώντας τους να αναπτύξουν μια λειτουργική επάρκεια, σχεδιασμένη γι' αυτούς που δεν έχουμε μεγάλη εργασιακή ή άλλη σχετική εμπειρία. Είναι η προτιμώμενη μέθοδος για: μαθητές με μικρή ή καθόλου εργασιακή εμπειρία, μη-μαθητές με μικρή ή καθόλου εργασιακή εμπειρία, άτομα που αλλάζουν καριέρα και τους λείπει η εμπειρία στην καινούρια τους καριέρα, όσους έχουν μείνει εκτός εργασίας για κάποιο χρονικό διάστημα και τώρα ξαναμπαίνουν στο εργατικό δυναμικό. Ως μη-τυπικά και άτυπα προσόντα αυξάνουν σε βαρύτητα. Η εγκυρότητα των ικανοτήτων εκτός των γενικότερων πλαισίων των τυπικών προσόντων πρέπει να ληφθεί υπόψη. Η επαλήθευση και ταξινόμηση των ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω εργασιακής εμπειρίας θα είναι ιδιαίτερα σημαντική για τη μελλοντική εργασία των μαθητευόμενων ΕΕΚ.

Τέλος, το κύριο αποτέλεσμα παραγωγής της Υπηρεσίας KeySTART2work θα πρέπει να είναι μια αποτελεσματική επάρκεια σε πραγματικό επίπεδο 12 βασικών εγκάρσιων ικανοτήτων για την απασχολησιμότητα. Η βαθμολογία για κάθε ικανότητα υπολογίζεται με βάση τη βαθμολογία στο Εργαλείο των ΤΠΕ και την αξιολόγηση και κατατάσσεται σε 3 επίπεδα (Υψηλή - Μεσαία - Χαμηλή).



4. Πηγές

- Bimrose, J. B.-A. (2010). An investigation into the skills needed by Connex-ions personal advisers to develop internet-based guidance. Reading: CfBT Education Trust.
- Bimrose, J. H.-A. (2011). *Integrating new technologies into careers practice: Extending the knowledge base*. London: UK Commission for Employment and Skills.
- Brewer, L. (2013). *Enhancing the employability of disadvantaged youth: What? Why? and How? Guide to core work skills*. ILO.
- Coleman, J. L. (1987). *Police Assessment Testing: An assessment center handbook for law enforcement personnel*. . Third edition, C.Thomas pub ltd.
- Felder, R. B. (2009). Active Learning: An Introduction. *ASQ Higher Education Brief*, 2 (4).
- Hooley, T. H. (2010). *Careering Through the Web. The Potential of Web 2.0 and 3.0 Technologies for Career Development and Career Support Services*. London: UKCES.
- Iacob, M. (2012). *Good practices in the use of ICT in providing guidance and counselling*, Insti-tute of Educational Sciences, Bucharest.
- Looney, J. (2010). Making it happen: formative assessment and educational technologies.
- McKinsey. (2013). *Education to employment: Getting Europe's youth into work*.
- Motowidlo, S. J. (1990). An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 640-647.
- Poteet, M. L. (2003). Straight from the horses mouth: Strategies for increasing feedback acceptance. . *Paper presented at the 31st International Congress on Assessment Center Methods, Atlanta, Georgia*.

