



ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΓΚΑΡΣΙΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΜΕΣΩ ΜΑΘΗΤΕΙΩΝ

Αριθμός προγράμματος Erasmus+: 2019-1-NL01-KA202-060482

ΟΔΗΓΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ



ΟΔΗΓΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΓΚΑΡΣΙΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΜΕΣΩ ΜΑΘΗΤΕΙΩΝ

Συγγραφείς – Συντελεστές:

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Lodzi – Πολωνία

Friesland College – Ολλανδία

KSPMC – Λιθουανία

Politeknika Ikastergia Txorierri – Ισπανία

IDEC – Ελλάδα

ΙΙΕΚ ΔΕΛΤΑ – Ελλάδα

Η έκδοση αυτή εντάσσεται στο πλαίσιο του προγράμματος DESSA.

[Αριθμός Προγράμματος: 2019-1-NL01-KA202-060482]

<http://dessaproject.eu/>

Επιτρέπεται η αντιγραφή, αναπαραγωγή ή τροποποίηση όλου ή τμήματος του εγγράφου. Απαιτείται σαφής αναφορά στους συγγραφείς του εγγράφου και του προγράμματος DESSA.

Η στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή αυτής της έκδοσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντανακλά αποκλειστικά τις απόψεις των συγγραφέων. Η Επιτροπή αποποιείται κάθε ευθύνη για την οιαδήποτε χρήση των περιεχόμενων πληροφοριών.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή

Κεφάλαιο 1 Αρχική έρευνα για τις ήπιες δεξιότητες

- 1.1. Μελέτες για επιχειρηματίες – αποτελέσματα και συμπεράσματα
- 1.2. Ομάδες εστίασης - αποτελέσματα και συμπεράσματα
- 1.3. Βέλτιστες πρακτικές - αποτελέσματα και συμπεράσματα

Κεφάλαιο 2 Γιατί πρέπει να αναπτύξουμε ήπιες δεξιότητες

- 2.1. Τι είναι οι ήπιες δεξιότητες;
- 2.2. Ποιες ήπιες δεξιότητες είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τους επιχειρηματίες;
- 2.3. Χαρακτηριστικά επιλεγμένων ήπιων δεξιοτήτων

Κεφάλαιο 3 Πρόγραμμα μαθητείας

- 3.1. Εισαγωγή προγράμματος μαθητείας
- 3.2. Ποιοι συμμετέχουν στο πρόγραμμα μαθητείας
- 3.3. Πρόγραμμα μαθητείας
- 3.4. Οφέλη του προγράμματος μαθητείας για τα ενδιαφερόμενα μέρη
- 3.5. Συμπεράσματα

Κεφάλαιο 4 Μεθοδολογία χρήσης φυσικής υποστήριξης

- 4.1. Καθήκοντα φυσικού μέντορα κατά τη διάρκεια μιας μαθητείας
- 4.2. Η διαφορά ενός φυσικού μέντορα με έναν επιβλέποντα
- 4.3. Παράδειγμα φυσικής υποστήριξης

Κεφάλαιο 5 Μεθοδολογία ενσωμάτωσης στοιχείων βασισμένων στα παιχνίδια - Ελλάδα

- 5.1. Τι είναι η παιχνιδοποίηση;
- 5.2. Οφέλη της παιχνιδοποίησης
- 5.3. Παιχνιδοποίηση ή Μάθηση με Βάση το Παιχνίδι;
- 5.4. Στοιχεία Παιχνιδοποίησης
- 5.5. Πώς εφαρμόζεται η παιχνιδοποίηση σε μία μαθητεία;
- 5.6. Η παιχνιδοποίηση και η ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων στις μαθητείες
- 5.7. Η παιχνιδοποίηση σε δράση! Πρακτικά παραδείγματα παιχνιδοποίησης

Κεφάλαιο 6 Μεθοδολογία αξιολόγησης μαθησιακών αποτελεσμάτων

- 6.1. Αξιολόγηση εφαρμόσιμων μεθόδων
- 6.2. Παρακολούθηση μαθητειών
 - 6.2.1. Τι είναι η παρακολούθηση;
 - 6.2.2. Εργαλεία παρακολούθησης

Κεφάλαιο 7. Οδηγίες, παραδείγματα και ιδέες για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων των μαθητευομένων. Ανταλλαγή εμπειριών και προτάσεων.

- 7.1. Πώς δίνουμε κίνητρο σε μαθητευόμενους ούτως ώστε να αναπτύσσουν ήπιες δεξιότητες – πρακτικές εργασίες και ασκήσεις
- 7.2. Ανταλλαγή εμπειριών και προτάσεων – παραδείγματα εφαρμογής του προγράμματος μαθητείας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ



Εισαγωγή

Τα πρόσφατα έτη παρατηρείται μια αξιοσημείωτη αλλαγή στις δεξιότητες που πρέπει να διαθέτουν οι υπάλληλοι. Οι εργοδότες δίνουν προτεραιότητα στις ήπιες δεξιότητες έναντι των κάθετων όλο και περισσότερο. Οι ήπιες δεξιότητες χαρακτηρίζονται ως πολύ σημαντικά κεντρικά προσόντα. Αποτελούν έναν δυναμικό συνδυασμό γνωστικών και μεταγνωστικών δεξιοτήτων, διαπροσωπικών, διανοητικών, συναισθηματικών και πρακτικών δεξιοτήτων, και έχουν εφαρμογή σε διάφορα εργασιακά πλαίσια. Η EU (2016) χαρακτηρίζει τις ήπιες δεξιότητες ως «δεξιότητες βασικές για τη δια βίου μάθηση».

Παρότι δεν υπάρχει καταληκτική λίστα ήπιων δεξιοτήτων, υπάρχουν κάποια κοινά σημεία. Οι ήπιες δεξιότητες χωρίζονται σε τρεις κύριες ομάδες:

Προσωπικές δεξιότητες,	Μαθησιακές δεξιότητες, Αντοχή στο στρες, Επαγγελματική ηθική, Αυτογνωσία, Αφοσίωση, Ισορροπία ζωής, Δημιουργικότητα/ Καινοτομία
Κοινωνικές δεξιότητες	Επικοινωνία, Ομαδικότητα, Δίκτυο επαφών, Διαπραγμάτευση, Διαχείριση συγκρούσεων, Ηγεσία, Πολιτισμική προσαρμοστικότητα
Δεξιότητες σχετικές με το περιεχόμενο/ μεθοδολογικές	Επικέντρωση στον πελάτη/χρήστη, Συνεχής βελτίωση, Προσαρμοστικότητα στην αλλαγή, Επικέντρωση στο αποτέλεσμα, Αναλυτικές δεξιότητες, Λήψη αποφάσεων, Διαχειριστικές δεξιότητες, Διαχείριση έρευνας και πληροφοριών (Cinque, 2016).

Η βέλτιστη μέθοδος να προσεγγίζουμε τους μαθητές και να τους παρέχουμε την ευκαιρία να αναπτύξουν τις ήπιες δεξιότητες που θα χρειαστούν στη δουλειά, είναι η μάθηση πάνω στη δουλειά και οι μαθητείες. Αυτές οι δύο μέθοδοι συνιστούν μια μετάβαση από τα παραδοσιακά μοντέλα, στα εμπειρικά. Παρέχουν τη δυνατότητα να συνδυάζεται η πρακτική εμπειρία με τη θεωρία.

Στόχος του προγράμματος DESSA είναι η ανάπτυξη ενός προγράμματος μαθητείας για την απόκτηση ήπιων δεξιοτήτων από μαθητές της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και της ανώτερης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ως διεθνής συνεταιρισμός, αναπτύξαμε ένα πρόγραμμα μαθητείας για την απόκτηση ήπιων δεξιοτήτων από μαθητές μέσω παιχνιδοποίησης, το οποίο συμπεριλαμβάνει τον ρόλο ενός φυσικού μέντορα. Τα δύο αυτά στοιχεία, η παιχνιδοποίηση και η φυσική υποστήριξη (mentoring), βοηθούν τον μαθητευόμενο να νιώθει άνετα, διατηρώντας παράλληλα το κίνητρο και τη συμμετοχή του.

Το πρόγραμμα υλοποιείται από 6 συνέταιρους από 5 χώρες (Ολλανδία, Ισπανία, Ελλάδα, Πολωνία και Λιθουανία). Εκπροσωπούνται τέσσερις σχολές ΕΕΚ, ένα πανεπιστήμιο και μια εταιρεία εκπαίδευσης ενηλίκων. Για να βοηθήσουμε εκπαιδευτές σχολών δευτεροβάθμιας και ανώτερης επαγγελματικής κατάρτισης, αναπτύξαμε έναν οδηγό ο οποίος θα τους βοηθήσει να υποστηρίξουν την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων στους μαθητευόμενους, μέσω της παιχνιδοποίησης και ενός φυσικού μέντορα.

Στο πρώτο, αλλά και στα επόμενα κεφάλαια, θα δούμε τα αποτελέσματα των ερευνών που διεξήχθησαν σε επιχειρηματίες, στα αποτελέσματα ομάδων εστίασης με εκπροσώπους από διάφορους επαγγελματικούς τομείς, οι οποίες έλαβαν χώρα στις χώρες – εταίρους, και στις βέλτιστες πρακτικές μαθητειών σε όλες τις χώρες – εταίρους. Στο δεύτερο κεφάλαιο, βασιζόμενοι στα αποτελέσματα της έρευνας, καταδεικνύουμε τη σημασία της ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων. Παρουσιάζουμε τα χαρακτηριστικά των ήπιων δεξιοτήτων που ξεχώρισαν οι επιχειρηματίες στην έρευνα, στις ομάδες εστίασης και με βάση την ανάλυση των βέλτιστων πρακτικών.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζουμε ένα πρόγραμμα μαθητείας που λαμβάνει υπόψη την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων των μαθητευόμενων. Οι μαθητείες αυτές επιτρέπουν στους εκπαιδευόμενους να εμπλουτίζουν τις ήπιες δεξιότητές τους μέσω ενός φυσικού μέντορα και στοιχείων παιχνιδοποίησης.

Στο κεφάλαιο τέσσερα περιγράφεται ο ρόλος του φυσικού μέντορα. Θα δούμε τις ευθύνες που αναλαμβάνει ένας φυσικός μέντορας κατά τις μαθητείες. Διαχωρίζουμε τον ρόλο ενός φυσικού μέντορα από αυτόν ενός επιβλέποντα. Παρέχουμε επίσης παραδείγματα για την πρακτική εφαρμογή του ρόλου του φυσικού μέντορα, καθώς και για **τον ρόλο του φυσικού μέντορα στο πρόγραμμα μαθητείας**. Στο κεφάλαιο πέντε περιγράφεται η μεθοδολογία των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων που βασίζονται στην παιχνιδοποίηση, στο πλαίσιο του προγράμματος μαθητείας.

Στο κεφάλαιο έξι συζητάμε για τις μεθόδους παρακολούθησης της προόδου των μαθητευόμενων στη διάρκεια μιας μαθητείας. Συμπεριλαμβάνονται οδηγίες για τη διαδικτυακή πλατφόρμα που δημιουργήθηκε στα πλαίσια του προγράμματος για μαθητές και μαθητευόμενους, καθώς και αναφορές στον οδηγό για την ανεξάρτητη ανάπτυξη των μαθητευόμενων, στο πεδίο των ήπιων δεξιοτήτων.

Στο κεφάλαιο επτά παρέχονται ασκήσεις και παραδείγματα ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων, καθώς και πληροφορίες για την υποστήριξη δραστηριοτήτων που βασίζονται στην παιχνιδοποίηση με τη συμμετοχή φυσικού μέντορα. Θα βρείτε επίσης πρακτικές συμβουλές για εκπαιδευτές, ως προς το πώς να εμπνέουμε τους μαθητευόμενους να αναπτύσσουν τις ήπιες δεξιότητές τους σε συσχέτιση με τα προσόντα που ξεχώρισαν οι επιχειρηματίες στα πλαίσια της σχετικής έρευνας του προγράμματος.

Το τελευταίο τμήμα, «Ανταλλαγή εμπειριών και προτάσεων», θα προστεθεί στο μέλλον και θα παρέχει απτά παραδείγματα της υλοποίησης του προγράμματος μαθητείας στις χώρες – εταίρους. Θα δίνεται έμφαση στις βασικές δυσκολίες που αντιμετώπισαν και στις σχετικές προτάσεις τους. Τα παραδείγματα θα παρουσιάζονται δομημένα, με περιγραφή του πλαισίου αναφοράς της εταιρείας, πληροφορίες για τον μαθητευόμενο και τους εκπαιδευτές. Θα περιγράφεται η πρόκληση και η διαδικασία που ακολούθησε ο μαθητευόμενος, τα μαθησιακά αποτελέσματα, το πώς υποστηρίχθηκε, επιβλέφτηκε και αξιολογήθηκε η όλη διαδικασία, με τελικά συμπεράσματα και προτάσεις. (Θα διεξαχθεί ανάλυση SWOT, πρώτα σε εθνικό επίπεδο και αργότερα οι συντάκτοι θα συντάξουν μαζί μια έκθεση)

Ο οδηγός συμπεριλαμβάνει βιβλιογραφικές αναφορές και παραρτήματα ώστε να μπορεί να ενημερωθεί ο αναγνώστης για τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων του προγράμματός μας (αποτελέσματα ερευνών, βέλτιστες πρακτικές).

Κεφάλαιο 1 Αρχική έρευνα για τις ήπιες δεξιότητες

Στα πλαίσια του διεθνούς προγράμματος Dessa για την ανάπτυξη μοντέλου μαθητείας για μαθητές σχολών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης με επίκεντρο την απόκτηση ήπιων δεξιοτήτων, διεξήχθη ανώνυμη **έρευνα** στην οποία συμμετείχαν επιχειρηματίες από τις χώρες – εταίρους. Σκοπός της έρευνας ήταν να συγκεντρωθούν πληροφορίες σχετικά με τη σημασία των ήπιων δεξιοτήτων για τους επιχειρηματίες και να ανακαλυφθεί ποιες από αυτές έχουν ιδιαίτερη σημασία για την ανάπτυξη μιας επιχείρησης.

Επιπλέον των ερευνών, συστήθηκαν **ομάδες εστίασης** (εστιασμένες συνεντεύξεις/συζητήσεις) με επιχειρηματίες, εκπροσώπους εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και μαθητές σε κάθε χώρα – εταίρο. Οι ομάδες εστίασης είχαν τη μορφή συζητήσεων στρογγυλής τραπέζης με τη συμμετοχή ειδικών διαφόρων χώρων, όπως είναι η μαθητεία, οι ήπιες δεξιότητες, η καινοτόμος μάθηση, ενδιαφερόμενα μέρη, άτομα που χαράσσουν πολιτικές, ιδιοκτήτες εταιρειών και επιχειρηματίες. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να παρέχουν συμβουλές και προτάσεις για την ανάπτυξη του μοντέλου μαθητείας για τις ήπιες δεξιότητες. Βάση των συναντήσεων αυτών ήταν μια κοινή συζήτηση για τη σημασία των ήπιων δεξιοτήτων των υπαλλήλων και την ανάγκη υποστήριξης αυτών των δεξιοτήτων στη μαθητεία. Συγκεντρώθηκαν απόψεις σχετικά με το ποιες ήπιες δεξιότητες είναι ιδιαίτερα σημαντικές, ανάλογα με την περίπτωση. Οι συμμετέχοντες πρότειναν τρόπους παροχής κινήτρου και υποστήριξης για την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων των μαθητευόμενων. Σκοπός των συνεντεύξεων ήταν να διευρυνθεί η γνώση που αποκτήθηκε από τις μελέτες σχετικά με την ανάγκη ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων των μαθητευόμενων, αλλά και το να αναγνωριστεί το γιατί και το πότε είναι σημαντικές συγκεκριμένες ήπιες δεξιότητες. Ένας επιπλέον σημαντικός σκοπός των συναντήσεων ήταν να υποδειχθούν μέθοδοι ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων των μαθητευόμενων, και να δομηθεί το μοντέλο των μαθητειών.

Σημαντική πηγή γνώσης για το πρόγραμμα DESSA ήταν οι εμπειρίες των εταίρων σχετικά με τις **βέλτιστες πρακτικές** στις μαθητείες. Κάθε συνέταίρος ετοίμασε περιγραφή των βέλτιστων πρακτικών σε διάφορα ιδρύματα και επαγγέλματα, με επίκεντρο της μεθόδους υποστήριξης της ανάπτυξης των ήπιων δεξιοτήτων των μαθητευόμενων. Οι εμπειρίες αυτές επιτρέπουν να κατασκευαστεί ένα μοντέλο μαθητείας που να υποστηρίζει τις ήπιες δεξιότητες των μαθητευόμενων.

1.1. Έρευνες με επιχειρηματίες – αποτελέσματα και συμπεράσματα

Το πρόγραμμα DESSA υποθέτει ότι η ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων θα επιτρέψει στους μαθητές να προσαρμόζονται καλύτερα στις προσδοκίες των επιχειρηματιών. Για να ελεγχθεί αυτό και να κατανοηθεί η σημασία των ήπιων δεξιοτήτων για τους επιχειρηματίες, διεξαγάγαμε έρευνες σε κάθε μία από τις χώρες – εταίρους – Λιθουανία, Πολωνία, Ελλάδα, Ολλανδία και Ισπανία. Τα αποτελέσματα έδειξαν γιατί είναι τόσο σημαντικές οι ήπιες δεξιότητες, ποια προσόντα είναι ιδιαίτερα πολύτιμα και πότε αξίζει να υποστηρίζεται η ανάπτυξή τους στους υπαλλήλους. Η μελέτη που διεξήχθη στις χώρες - εταίρους έδειξε καθαρά ότι οι επιχειρηματίες έχουν επίγνωση της σημασίας των ήπιων δεξιοτήτων των υπαλλήλων. Τα προσόντα αυτά εκτιμώνται και οι εργοδότες προσπαθούν να ωθούν τους υπαλλήλους τους να τα διευρύνουν. Όλοι οι συμμετέχοντες παραδέχτηκαν ότι θεωρούν

πολύτιμες τις ήπιες δεξιότητες των υπαλλήλων και αναγνωρίζουν τη σημασία τους για την ανάπτυξη της εταιρείας. Αξίζει να σημειωθεί ότι συμμετέχοντες από διάφορες χώρες συμπεριλάμβαναν συχνά τις δεξιότητες **επικοινωνίας** στις ήπιες δεξιότητες. Η επικοινωνία διεισδύει σε κάθε τομέα της εργασίας. Όλες οι δραστηριότητες έπονται κάποιου είδους επικοινωνίας, υπό μορφή αποδοχής, εκθέσεων ή ερωτήσεων. Αξίζει να σημειωθεί ότι όλοι οι υπάλληλοι πρέπει να γνωρίζουν τους ρόλους τους και ότι ο εργοδότης ελέγχει την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων μέσω αποτελεσματικής επικοινωνίας με την ομάδα.

Οι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν επίσης στην ικανότητα **συνεργασίας και της ομαδικότητας**, καθώς και στην **ικανότητα παροχής κινήτρου**. Οι ικανότητες αυτές επηρεάζουν την ατμόσφαιρα κατά την υλοποίηση εργασιών και καθορίζουν τα αποτελέσματά τους, βελτιώνουν το κλίμα στην εταιρεία και συχνά είναι καθοριστικές για την αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων.

Οι επιχειρηματίες εκτιμούν τη **δημιουργικότητα και την καινοτομία** στους υπαλλήλους τους, τα οποία μπορούν να οδηγούν σε **επίλυση προβλημάτων, προσαρμογή στις αλλαγές και προθυμία ανάπτυξης**. Η ομάδα αυτή δεξιοτήτων είναι ιδιαίτερα σημαντική στις ρευστές συνθήκες της αγοράς εργασίας λόγω των αλλαγών στις ανάγκες της κοινωνίας, καθώς και για τις νέες προκλήσεις που χαρακτηρίζουν τις σύγχρονες κοινωνίες. Συνεπώς, οι επιχειρηματίες αναγνωρίζουν τη σημασία της εκπαίδευσης των υπαλλήλων στο πεδίο των ήπιων δεξιοτήτων, αλλά ορισμένοι εκπαιδεύονται από μόνοι τους, προσπαθώντας να αναπτύξουν ήπιες δεξιότητες κατά τη διεξαγωγή επαγγελματικών καθηκόντων.

Θα βρείτε περισσότερες πληροφορίες για τα αποτελέσματα των ερευνών στα παραρτήματα.

1.2. Ομάδες εστίασης – αποτελέσματα και συμπεράσματα

Συστήθηκαν ομάδες εστίασης (διεξαγωγή συνεντεύξεων) με ειδικούς διαφόρων πεδίων, με αντικείμενο τις ήπιες δεξιότητες στις μαθητείες και την καινοτόμο μάθηση – ενδιαφερόμενα μέρη, ιδιοκτήτες εταιρειών και επιχειρηματίες. Συμμετείχαν περίπου 10 άτομα ανά χώρα (Πολωνία, Ελλάδα, Ισπανία, Λιθουανία και Ολλανδία). Οι περισσότερες διασκέψεις έγιναν εξ αποστάσεως. Στόχος αυτών των διασκέψεων ήταν η ανταλλαγή πληροφοριών και η συζήτηση για την ανάγκη ενίσχυσης των ήπιων δεξιοτήτων των μαθητευομένων κατά τη μαθητεία τους, καθώς και να εξακριβωθεί το ποιες ήπιες δεξιότητες εκτιμούν περισσότερο οι εργοδότες διαφόρων επαγγελματικών τομέων και γιατί. Άλλος ένας στόχος των ομάδων εστίασης ήταν να προσχεδιαστεί ένα μοντέλο μαθητειών που να επιτρέπει την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων των εκπαιδευομένων. Οι συμμετέχοντες ασκούσαν διάφορα επαγγέλματα. Συναντήσαμε εργάτες σε εταιρείες, εργάτες στην παραγωγή, αντιπροσώπους τεχνικών, κατασκευαστικών και πληροφοριακών βιομηχανιών, αντιπροσώπους της βιομηχανίας παροχής υπηρεσιών, της ιατρικής, δικηγόρους, μάνατζερ, εκπαιδευτικούς, ψυχολόγους, μέντορες και μαθητές. Οι συνεντεύξεις/συζητήσεις που διεξήχθησαν στις ομάδες εστίασης έδειξαν τη σημασία των ήπιων δεξιοτήτων των υπαλλήλων. Οι ήπιες αυτές δεξιότητες είναι σημαντικές σε διάφορα επαγγελματικά πεδία και σε διάφορα επαγγέλματα.

Κάποια συμπεράσματα από τις ομάδες εστίασης ανά χώρα - εταίρο

Λιθουανία: Οι ήπιες δεξιότητες πρέπει να χαίρουν εκτίμησης. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω μαθημάτων, σεμιναρίων, αλλά και βραβεύσεων, αξιολογήσεων και άλλων ευκαιριών καριέρας. Οι υπάλληλοι μπορούν να συμμετέχουν σε διαγωνισμούς αριστείας και να ανταμείβονται. Στην αρχή κάθε σεζόν είναι σημαντικό να γίνεται συζήτηση για τα αποτελέσματα της χρονιάς και να μιλάμε με κάθε υπάλληλο ή μαθητευόμενο. Άλλο ένα κίνητρο είναι οι προσδοκίες της αγοράς εργασίας, καθώς οι εργοδότες προτιμούν υπαλλήλους με ήπιες δεξιότητες.

Πολωνία: Δόθηκαν κάποιες ενδιαφέρουσες προτάσεις για την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων των μαθητευόμενων:

- συζήτηση με τους υπαλλήλους, συμβουλές, έπαινοι.
- χάραξη στρατηγικών για την ομαδικότητα, την οργάνωση, τη σαφήνεια των μηνυμάτων που περνάει ο διευθυντής.
- η γενική ατμόσφαιρα στη δουλειά και η διεκπεραίωση των εργασιών είναι σημαντικά.
- δυνατότητα να διεκπεραιώνουν οι υπάλληλοι εργασίες που έχουν οι ίδιοι σκεφτεί. Ο εργοδότης αναθέτει εργασίες που οι υπάλληλοι μπορούν να διεκπεραιώνουν με δικό τους τρόπο.
- εποικοδομητικά σχόλια για την εργασία. Είναι σημαντικό να συζητούνται τα αποτελέσματα της ενέργειας.
- να επιτρέπεται στους μαθητευόμενους να διεκπεραιώνουν μόνοι τους τις εργασίες.
- επικοινωνία με τον χρήστη για επίλυση πραγματικών προβλημάτων.
- ανακάλυψη του συνόλου αξιών του ατόμου.

Ελλάδα: Οι εταιρείες λένε ότι ενθαρρύνουν την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων των υπαλλήλων θέτοντάς τους επικεφαλής μίας ομάδας ή αλλάζοντας τακτικά τα καθήκοντά τους και δίνοντάς τους νέες αναθέσεις. Από άλλη εταιρεία είπαν ότι χρησιμοποιούν Τεχνολογία Μελέτης, ούτως ώστε να μαθαίνουν να διαβάζουν αποτελεσματικά οι υπάλληλοί τους. Άλλοι συμμετέχοντες απάντησαν ότι στην εταιρεία τους το περιβάλλον είναι κατάλληλο για την προαγωγή της ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων, και ότι στους υπαλλήλους ανατίθενται στοχευμένες εργασίες με στόχο την ανάπτυξη μιας συγκεκριμένης εγκάρσιας δεξιότητας. Επίσης, επιτρέπουν στους υπαλλήλους τους να αποφασίσουν οι ίδιοι πώς θα ολοκληρώσουν την εργασία. Ένας συμμετέχων είπε ότι η εταιρεία του παρέχει κίνητρα, από απλές οικονομικές ενισχύσεις, μέχρι μετοχές του οργανισμού και περαιτέρω μόρφωση του υπαλλήλου. Άλλοι συμμετέχοντες απάντησαν ότι προωθούν σχετικούς συνδέσμους βιβλίων, άρθρων και βίντεο που εστιάζουν στην ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων. Ένα σημείο για το οποίο συμφώνησαν όλοι οι συμμετέχοντες είναι ότι η ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων εξαρτάται κυρίως από το κάθε άτομο ξεχωριστά, αφού αυτοί είναι υπεύθυνοι για τη διεκπεραίωση των εργασιών τους και την προσωπική τους ανάπτυξη. Συνεπώς, είναι σημαντικό να γίνεται μια ενημέρωση για τις ήπιες δεξιότητες και να εξηγείται γιατί είναι σημαντικές για την εταιρεία και για τον κάθε ένα ξεχωριστά.

Ολλανδία: Όσον αφορά στις μαθητείες, είναι σημαντικό να ενθαρρύνονται οι μαθητευόμενοι **να αναστοχάζονται μετά από κάθε εργασία**. Ο συντονιστής της μαθητείας πρέπει να αποτελεί **πρότυπο** και να δείχνει στους μαθητές τη χαρά της δουλειάς που συνεισφέρει στην αυτό-ανάπτυξη. Ο συντονιστής πρέπει να αφιερώνει πολύ χρόνο στον

αναστοχασμό, κάτι που συχνά αμελούν αρχικά οι μαθητές, αλλά αργότερα αναγνωρίζουν τη σημασία του για τη μόρφωσή τους. Κατά τη διάρκεια της μαθητείας, οι μαθητές πρέπει να γίνονται όλο και πιο δεκτικοί απέναντι στη νέα κατάσταση και να ξεπερνούν τους φραγμούς τους. Δίνοντας στους μαθητές χώρο τούς βοηθούμε να γίνονται πιο ανεξάρτητοι και να βγαίνουν έξω από τη ζώνη άνεσής τους. Οι μαθητές πρέπει να έχουν την ελευθερία να εξερευνούν και το δικαίωμα να κάνουν λάθη. Ο διευκολυντής, όμως, πρέπει να καθιστά σαφές στους μαθητές ότι μπορούν πάντα να βασίζονται πάνω του. Πρέπει, λοιπόν, να τους παρέχεται η αυτοπεποίθηση και το θάρρος να δοκιμάζουν νέα πράγματα, και ο συντονιστής πρέπει να τους επιτρέπει να επιλέγουν οι ίδιοι τις λύσεις για τα προβλήματα και για ό,τι κάνουν.

Ισπανία: Οι επιχειρηματίες δήλωσαν ότι ενθαρρύνονται συνεχώς να αναπτύσσουν την ομαδικότητά τους και των δεξιοτήτων τους για την οργάνωση των στόχων και των προγραμμάτων τους (επίλυση προβλημάτων), αλλά δεν περισεύει ποτέ χρόνος για να βελτιώσουν τα αδύναμα σημεία τους. Μερικές φορές βρίσκουν χρόνο για τους προσωπικούς τους στόχους και κίνητρα, και ενθαρρύνονται να παίρνουν πρωτοβουλίες σε κάθε είδους δουλειές, αλλά όταν υπάρχει πρόβλημα ή έλλειμμα σε προσωπικό επίπεδο, τότε απαιτείται πιο εξειδικευμένη ή ατομική εκπαίδευση. Οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι δίνεται πολύ μεγαλύτερη έμφαση στις ήπιες δεξιότητες σε σχέση με παλιότερα. Στα κέντρα ΕΕΚ της Ισπανίας δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα σε πεδία όπως ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Επιχειρηματικότητα. Υπάρχει, όμως, περιθώριο για βελτίωση. Παρότι οι ήπιες δεξιότητες ορισμένων μαθητευομένων χρήζουν μεγαλύτερης ανάπτυξης από ό,τι άλλων, όλοι παρακολουθούν το ίδιο πρόγραμμα – συνήθως λόγω περιορισμών σε χώρο και χρόνο. Όλοι οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι θα έστελναν τους μαθητευόμενούς τους να παρακολουθήσουν σεμινάρια ήπιων δεξιοτήτων.

Συγκέντρωση προτάσεων και συμβουλών από ομάδες εστίασης

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να κάνουν προτάσεις για την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων μέσω των μαθητειών. Πρότειναν τα εξής:

- ✓ πρέπει να αναπτυχθεί οργανωμένο **εκπαιδευτικό πρόγραμμα**, το οποίο θα συζητηθεί και θα συμφωνηθεί ανάμεσα στην εταιρεία, το κέντρο ΕΕΚ και τον μαθητή.
- ✓ πρέπει να ανατίθενται **συγκεκριμένες εργασίες** στους μαθητές, οι οποίες θα τους βοηθούν να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους. Π.χ. να τους ανατίθεται ένα **μικρό πρότζεκτ** και να το ολοκληρώνουν με τη βοήθεια των προϊσταμένων τους, δίνοντάς τους ταυτόχρονα τον χώρο να αναπτύξουν δικό τους σχέδιο δράσης.
- ✓ άλλες προτάσεις που έγιναν ήταν να **ενθαρρύνονται** και να **καθοδηγούνται** συνεχώς οι μαθητές καθ' όλη τη διάρκεια της μαθητείας, να τους δίνεται **πρόσβαση σε διαδικτυακούς πόρους**, να τους δίνονται κίνητρα (π.χ. ρεπό), δυνατότητες περαιτέρω εκπαίδευσης, και γενικά να υπάρχει μια θετική στάση και να υποστηρίζονται.

- ✓ οι μαθητές πρέπει να ενθαρρύνονται να **λαμβάνουν πρωτοβουλίες**. Οι επιχειρηματίες πρέπει να ζητούν από τους μαθητές να **ενσωματώνουν τις ιδέες τους**, καθώς θεωρούνται σημαντικές. Οι μαθητές πρέπει να πιστεύουν ότι είναι ικανοί να ανταπεξέρχονται στις δυσκολίες και ότι ξέρουν πώς να λύνουν προβλήματα. Είναι σημαντικό να δημιουργείται χώρος για την ανάπτυξη των μαθητών.
- ✓ είναι σημαντικός ο **αναστοχασμός** επί των ολοκληρωμένων εργασιών και της χρήσης των ήπιων δεξιοτήτων.
- ✓ Μια πολύ ενδιαφέρουσα πρόταση ήταν αυτή του κόουτσινγκ από μαθητή σε μαθητή. Οι εκπαιδευόμενοι δουλεύουν και συζητούν σε **μικρές ομάδες**, ανταλλάσσοντας παρατηρήσεις και σχόλια. Αν αυτό γίνεται σε εβδομαδιαία ή και ημερήσια βάση, θα το συνηθίσουν. Έτσι αναπτύσσουν δεξιότητες στο κόουτσινγκ.
- ✓ Συχνά, **αναλύοντας τις εμπειρίες μας** αποκτούμε κίνητρο. Σε επαγγελματικό πλαίσιο, είναι σημαντικό να αναφερόμαστε στο **παρελθόν** και στις εμπειρίες ενός ατόμου, αλλά και στο **μέλλον**, όπως το οραματίζεται αυτό. Η ανάλυση αυτή έχει να κάνει με τη **σφαίρα αξιών, τους στόχους και τους ατομικούς πόρους**. Είναι σημαντικό να καλύπτεται το εσωτερικό κίνητρο ενός ανθρώπου. Γιατί θέλει να ασκεί ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, τι προσδοκίες έχει, τι είναι σημαντικό για εκείνον.

Παράγοντες που ευνοούν την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων των εκπαιδευόμενων

- ✓ Πρέπει να επιτρέπεται στους μαθητευόμενους να κάνουν λάθη
- ✓ Δημιουργία χώρου για ανάπτυξη και μάθηση μέσω καθημερινών δραστηριοτήτων (ασφαλές περιβάλλον μάθησης)
- ✓ Εποικοδομητική κριτική από άλλους (και από συμμαθητές)
- ✓ Η ανεξαρτησία είναι πολύ σημαντική για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων.

Στη φάση αυτή ξεχωρίστηκαν σημαντικοί παράγοντες που συνεισφέρουν στην ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων των μαθητευόμενων. Ο πιο σημαντικός εξ αυτών είναι η **δημιουργία ασφαλούς περιβάλλοντος**, στο οποίο ο μαθητευόμενος θα μπορεί να **λαμβάνει πρωτοβουλίες** και να διεκπεραιώνει εργασίες ανεξάρτητα. Είναι σημαντικό να **ενισχύεται θετικά** για την ολοκλήρωση αυτών των εργασιών ή προγραμμάτων, και να ενθαρρύνεται να **επιλύει προβλήματα** από μόνος του. Η **συνεργασία με άλλους μαθητευόμενους**, η ομαδική εργασία και η αλληλοϋποστήριξη παίζουν επίσης σημαντικό ρόλο. Επιπλέον, η ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων **εμπεριέχει αναστοχασμό, ανάλυση και αξιολόγηση, μετά την ολοκλήρωση της εργασίας**.

Με βάση τα όσα ειπώθηκαν στις ομάδες εστίασης, συμπεραίνουμε ότι για την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων πρέπει να πληρούνται ορισμένες συνθήκες. Πρώτα απ' όλα, είναι σημαντικό να ενημερώνεται ο εκπαιδευόμενος για το ποιες ήπιες δεξιότητες θεωρούνται ιδιαίτερα πολύτιμες για το συγκεκριμένο επάγγελμα, και σε ποιες περιστάσεις είναι σημαντικές. Δεύτερον, πρέπει να υπάρχει περιθώριο προσωπικής ανάπτυξης. Επιπλέον, οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να υποστηρίζονται σε αυτό το κομμάτι, συμμετέχοντας σε συγκεκριμένες εργασίες και προγράμματα που να τους επιτρέπουν να αναγνωρίζουν ποιες ήπιες δεξιότητες διαθέτουν και ποιες πρέπει να αναπτύξουν. Οι δραστηριότητες αυτές πρέπει να επιτηρούνται και οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να στοχάζονται επί αυτών και επί των όσων έμαθαν. Σημαντικό ρόλο σ' αυτή τη διαδικασία παίζει ο φυσικός μέντορας. Αυτός είναι ένα άτομο που χαίρει της εμπιστοσύνης του εκπαιδευόμενου, το οποίο του παρέχει επικοινωνιακή κριτική και υποστήριξη. Στο πρόγραμμα DESSA, προτείνουμε ένα σύνολο δραστηριοτήτων που στηρίζουν την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων, λαμβάνοντας υπόψη τον ρόλο του φυσικού μέντορα και εργασίες που συμπεριλαμβάνουν στοιχεία παιχνιδιοποίησης. Οι εργασίες αυτές αποτελούν προκλήσεις για τους εκπαιδευόμενους. Τους επιτρέπουν να αποκτήσουν αυτογνωσία, περιέχουν στοιχεία που ενισχύουν τον αυτοστοχασμό και καταλήγουν με αυτό-αξιολόγηση.

Είναι, συνεπώς, σημαντικό να αναπτυχθούν μέθοδοι που ενθαρρύνουν και υποστηρίζουν την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων των μαθητευόμενων. Οι δεξιότητες αυτές δεν εμφανίζονται ξεχωριστά, αλλά αλληλοσυνδέονται. Για παράδειγμα, η δημιουργικότητα είναι σημαντική για την προσαρμογή στην αλλαγή. Η επικοινωνία μπορεί να έχει διάφορες μορφές. Μπορεί να αφορά μία ομάδα. Άλλη μια επικοινωνιακή πρόκληση είναι η ακριβής σύνταξη ηλεκτρονικών μηνυμάτων ή άλλων επικοινωνιακών μέσων σε άλλα διαδικτυακά μέσα. Η σημασία διαφορετικών ήπιων δεξιοτήτων εξαρτάται από τις περιστάσεις και το επάγγελμα. Η ανάγκη των ήπιων δεξιοτήτων ποικίλλει, ανάλογα με το άτομο και τις ιδιαίτερες περιστάσεις του.

Συμπερασματικά, είναι αδύνατη η άσκηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων ξεχωριστά, χωρίς το πλαίσιο αναφοράς της εκάστοτε κατάστασης. Συνεπώς, είναι εύλογος ο συσχετισμός της εκπαίδευσης για την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων με συγκεκριμένα επαγγελματικά πεδία στα οποία ενδέχεται να αποδειχθούν σημαντικές. Μαθητές που συμμετείχαν σε ομάδα εστίασης ανέφεραν ότι συχνά αγνοούν τη σημασία των ήπιων δεξιοτήτων στις σπουδές τους. Μόνο κατά τη συμμετοχή σε μαθητείες αποκαλύπτεται ο ρόλος αυτών των δεξιοτήτων σε ένα επάγγελμα. Επιπλέον, πολλοί άνθρωποι δεν συνειδητοποιούν το ότι αν θα παραμείνουν σε μια δουλειά ή το αν θα πάρουν προαγωγή εξαρτάται από **το επίπεδο των ήπιων δεξιοτήτων τους**. Η έλλειψη επίγνωσης όσον αφορά σε αυτό είναι αποτέλεσμα της ελλιπούς ανάπτυξης των ήπιων δεξιοτήτων κατά την εκπαιδευτική διαδικασία. Συνεπώς, ο τομέας αυτός χρήζει ιδιαίτερης υποστήριξης και προσοχής από εκπαιδευτικές, δασκάλους και μέντορες. Αυτό καθιστά ιδιαίτερα σημαντικό το αντικείμενο αυτού του οδηγού.

Πέρα από το κατά πόσο αναγνωρίζεται η σημασία των ήπιων δεξιοτήτων των υπαλλήλων, οι ομάδες εστίασης είχαν ως στόχο την ανάπτυξη μοντέλου μαθητειών και τη συγκέντρωση των απόψεων των συμμετεχόντων για μεθόδους στήριξης της ανάπτυξης των ήπιων δεξιοτήτων των ειδικευομένων. Κατά τις συνεντεύξεις προέκυψαν διάφοροι τρόποι και μέθοδοι στήριξης των ήπιων δεξιοτήτων, αξιολόγησης της ανάπτυξης των μαθητευόμενων σε αυτόν τον τομέα, και παροχής κινήτρου στους μαθητευόμενους ώστε να αναλάβουν την

ευθύνη της ίδιας τους της προόδου. Στις ομάδες εστίασης, εταιρείες, δάσκαλοι, εταιρικοί εκπαιδευτές και μαθητές συμφώνησαν ότι η **πρακτική άσκηση** έχει τεράστια σημασία για να βρίσκουν δουλειά οι νέοι. Η μαθητεία πρέπει να αποτελεί οδό προς σαφώς καθορισμένο στόχο – την απόκτηση αναγνωρισμένων προσόντων – με ξεκάθαρη, όμως, σήμανση. Όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (το κράτος, οι οργανισμοί, τα συνδικάτα, οι πάροχοι ΕΕΚ και οι εταιρείες) πρέπει να συμμετέχουν. Πρέπει να εκμεταλλεύονται στο έπακρο τις μαθητείες, όχι μόνο για να καταπολεμηθεί η νεανική ανεργία, αλλά και για να προσελκυστούν περισσότεροι μαθητές κάθε ηλικίας στην επαγγελματική κατάρτιση και να βελτιώσουν τις δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να βρουν δουλειά – συμπεριλαμβανομένων των εγκάρσιων.

Μπορείτε να βρείτε περισσότερες πληροφορίες για τις ομάδες εστίασης στα παραρτήματα αυτού του οδηγού.

1.3. Βέλτιστες πρακτικές – αποτελέσματα και συμπεράσματα

Έχοντας ως σημείο αναφοράς την έρευνα και την αποκτηθείσα γνώση, μπορούμε να αναγνωρίσουμε ορισμένους παράγοντες στήριξης της ανάπτυξης των ήπιων δεξιοτήτων των μαθητευόμενων. Συνοψίζοντας τις βέλτιστες πρακτικές (περιλαμβάνονται παραδείγματα στα παραρτήματα), ξεχωρίσαμε τις ακόλουθες κατηγορίες για συμπερίληψη στο πρόγραμμα μαθητείας, με γνώμονα την υποστήριξη της ανάπτυξης των ήπιων δεξιοτήτων των συμμετεχόντων:

- Προκλήσεις που βασίζονται σε εργασίες και προγράμματα
- Ανάπτυξη προσωπικών πόρων και δυνατοτήτων
- Δημιουργία σφαιρών πρωτοβουλίας και ανεξαρτησίας
- Καθορισμός στόχων και προσδοκώμενων αποτελεσμάτων
- Οργάνωση ομαδικής εργασίας με συναδέλφους
- Εισαγωγή μεθόδων ενίσχυσης της ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων
- Επίβλεψη μαθητευόμενων και συμμετοχή φυσικών μεντόρων
- Παρακολούθηση, αξιολόγηση και αυτό-αξιολόγηση μαθητευόμενων

Οι κατηγορίες αυτές σχετίζονται με την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων των μαθητευόμενων. Δεν αφορούν σε αυστηρά επαγγελματικές γνώσεις και οριζόντιες δεξιότητες, αλλά στηρίζουν τη μαθησιακή διαδικασία, ενισχύουν την υπευθυνότητα, αυξάνουν το κίνητρο, διδάσκουν τον αναστοχασμό και γενικά βοηθούν στην επαγγελματική προετοιμασία. Δεν αφορούν σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, αλλά συνιστούν γενικό πλάνο προσωπικής ανάπτυξης των μαθητευόμενων. Παρακάτω περιγράφονται πιο αναλυτικά.

○ Προκλήσεις που βασίζονται σε εργασίες και προγράμματα

Δημιουργία συνθηκών που να προωθούν την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων των εκπαιδευόμενων, όπως ανάθεση εργασιών ή προγραμμάτων. Είναι σημαντικό να έχουν μια πρακτική διάσταση, αλλά να συμπεριλαμβάνουν και την επίλυση προβλήματος, για την

οποία θα απαιτείται ανάπτυξη προσωπικών στρατηγικών και αφοσίωσης. Είναι επίσης εύλογο να προσφέρει νέες εμπειρίες αυτή η ανάθεση. Η αξιολόγηση αυτών των εργασιών επικεντρώνεται στην ανάλυση της προσωπικής ανάπτυξης με γνώμονα την απόκτηση συγκεκριμένων ήπιων δεξιοτήτων.

ο Ανάπτυξη προσωπικών πόρων και δυνατοτήτων

Τα προγράμματα και οι εργασίες που αναλαμβάνουν οι μαθητευόμενοι πρέπει να τους βοηθούν να ανακαλύπτουν και να αναπτύσσουν προσωπικούς πόρους που να σχετίζονται με την επαγγελματική τους καριέρα. Παλιότερες εμπειρίες, παρατηρήσεις και στοχασμοί έχουν σημασία, αλλά αξίζει να δίνουμε προσοχή και στα ενδιαφέροντα, στα πάθη, στις αξίες, στις διαπροσωπικές δεξιότητες που διαθέτουν ή θέλουν να αναπτύξουν οι εκπαιδευόμενοι.

ο Δημιουργία σφαιρών πρωτοβουλίας και ανεξαρτησίας

Ως ανεξαρτησία νοείται ο χώρος για τη διεξαγωγή δημιουργικών δραστηριοτήτων. Συνίσταται από τη δημιουργία καταστάσεων (π.χ. εργασίες, προγράμματα) στα οποία ο μαθητευόμενος μπορεί να πάρει πρωτοβουλία, να δρα ανεξάρτητα, να κάνει τις δικές του επιλογές και να υλοποιεί τις δικές του ιδέες. Αυτό επιτρέπει στον μέντορα να στηρίζει τη δημιουργικότητα των μαθητευόμενων, και τους ενθαρρύνει να αναλαμβάνουν ευθύνες και να γίνονται πιο ανοικτοί στις αλλαγές. Κατά τις μαθητείες, αυτές οι εργασίες πρέπει να στηρίζονται από τον μέντορα, ο οποίος πρέπει να ενθαρρύνει τον μαθητευόμενο να γίνεται δημιουργικός.

ο Καθορισμός στόχων και προσδοκώμενων αποτελεσμάτων για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων

Πριν από κάθε πρόκληση (πρόγραμμα), είναι σημαντικό να καθορίζονται οι στόχοι και τα προσδοκώμενα αποτελέσματα. Όσον αφορά σε εργασίες που αποσκοπούν στη διεύρυνση των ατομικών πόρων, ο μαθητευόμενος πρέπει επίσης να αναγνωρίζει στόχους που σχετίζονται με την ανάπτυξη επιλεγμένων ήπιων δεξιοτήτων που είναι σημαντικές για το επαγγελματικό του μέλλον, αλλά και για τον ίδιο.

ο Οργάνωση ομαδικής εργασίας με συναδέλφους

Η οργάνωση ομαδικής εργασίας δίνει την ευκαιρία να αναπτύσσονται πολλές σημαντικές ήπιες δεξιότητες. Πρώτα απ' όλα, η ομαδική εργασία απαιτεί επικοινωνία, συνεργασία, επίλυση συγκρούσεων, αλλά εμπεριέχει επίσης την ανταλλαγή πληροφοριών και ιδεών, και τη δημιουργικότητα. Στην ομάδα χτίζονται σχέσεις. Τα μέλη της αλληλοϋποστηρίζονται και μαθαίνουν ο ένας από τον άλλον. Στην ομάδα μοιράζονται όλοι την ευθύνη, αλλά επίσης προωθείται η ανάληψη δράσης. Συνεπώς, αξίζει να οργανώνονται ομαδικές εργασίες και προγράμματα για τους ειδικευόμενους ή να τοποθετούνται αυτοί σε υπάρχουσες ομάδες υπαλλήλων.

ο Εισαγωγή μεθόδων ενίσχυσης της ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων

Το πρόγραμμα της ειδίκευσης πρέπει να συμπεριλαμβάνει μεθόδους που να υποστηρίζουν την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων. Όπως μεθοδολογίες, συζητήσεις, τεχνικές

δημιουργικότητας, εργαλεία καθοδήγησης, αλλά και μεθόδους σχεδιασμού, αυτόνομου οράματος ατομικής ανάπτυξης, ομαδικής εργασίας ή άλλες μεθόδους που υποστηρίζουν τον στοχασμό, τον αυτό-απολογισμό και την αυτό-αξιολόγηση. Στο πρόγραμμα DESSA προτείνουμε μεθόδους παιχνιδοποίησης, οι οποίες περιγράφονται στο επόμενο κεφάλαιο. Μια δεύτερη σημαντική μεθοδολογική λύση, η οποία συμπεριλαμβάνεται επίσης στο μοντέλο μαθητείας, είναι η συμπερίληψη του ρόλου του φυσικού μέντορα.

ο Επίβλεψη μαθητευομένων και συμμετοχή φυσικών μεντόρων

Ο ρόλος του φυσικού μέντορα περιγράφεται σε άλλο κεφάλαιο. Πρώτα απ' όλα, ο φυσικός μέντορας δίνει κίνητρο στον μαθητευόμενο να αναπτύξει τις ήπιες δεξιότητές του κατά τη διάρκεια της μαθητείας.

ο Παρακολούθηση, αξιολόγηση και αυτό-αξιολόγηση μαθητευόμενων

Ο επιβλέπων πρέπει να παρακολουθεί όλα τα στάδια της μαθητείας, αλλά στο προτεινόμενο μοντέλο μαθητείας συμπεριλαμβάνουμε τον φυσικό μέντορα και τη συμμετοχή του μαθητευόμενου στην αξιολόγηση. Οι στοχαστικές συζητήσεις ανάμεσα στον μαθητευόμενο και στον μέντορά του είναι σημαντικές. Αξιολογούνται τα αποτελέσματα εργασιών, καθώς και η πρόοδος του μαθητευόμενου, σχετικά με την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων. Η εκτίμηση της δουλειάς του μαθητευόμενου από τον ίδιο ή άλλους δεν αποτελεί σύνοψη ή αξιολόγηση, αλλά οδηγό για περαιτέρω ανάπτυξη. Καθορίζει τι θέλει να μάθει ο μαθητής.

Θα βρείτε περισσότερες πληροφορίες για τις ομάδες εστίασης στα παραρτήματα αυτού του οδηγού.

Κεφάλαιο 2 Γιατί πρέπει να αναπτύσσουμε ήπιες δεξιότητες

Οι ήπιες δεξιότητες των εργαζομένων είναι ένας από τους παράγοντες που καθορίζουν την επιτυχία και τη βελτίωση της ποιότητας της παραγόμενης εργασίας στις επιχειρήσεις. Αναμφίβολα, η ανάπτυξη μιας εταιρείας εξαρτάται από τις ήπιες δεξιότητες των υπαλλήλων της, οι οποίες επηρεάζουν σημαντικά την επιτυχία της. Και, φυσικά, ας μην ξεχνάμε τον σημαντικό ρόλο αυτών των δεξιοτήτων σε άλλους τομείς της ζωής.

2.1. Τι είναι οι ήπιες δεξιότητες;

Οι ήπιες δεξιότητες λέγονται επίσης «μαλακές», δεξιότητες-κλειδιά, κεντρικές ή δεξιότητες ζωής. Δεν υπάρχει καθολικά αποδεκτός ορισμός. Οι περισσότεροι αντιλαμβανόμαστε με σαφήνεια ότι οι «μαλακές δεξιότητες» διαφέρουν από τις «σκληρές». Ως σκληρές δεξιότητες νοούνται η θεωρητική ή πρακτική τεχνογνωσία και οι ικανότητες που όχι μόνο παράγουν ορατά αποτελέσματα, όταν ενεργοποιούνται, αλλά επίσης είναι εύκολο να κατηγοριοποιούνται σε μια ιεραρχία μαθησιακών μονάδων, και να αξιολογούνται εύκολα με βάση τα αποτελέσματα.

Οι ήπιες δεξιότητες, από την άλλη, δεν ορίζονται ή αξιολογούνται εύκολα ποσοτικά, ενώ η ανάπτυξή τους χαρακτηρίζεται ως κάτι το έμφυτο (χαρακτηριστικό γνώρισμα ή φυσικό χάρισμα) ή ως κάτι που αναπτύσσεται υποσυνείδητα ή φυσικά μέσω εμπειριών ή αποτελεί επιθυμητό αποτέλεσμα παραδοσιακών μαθησιακών μεθόδων. Μεταξύ άλλων, οι ήπιες δεξιότητες αποτελούν έναν συνδυασμό διαπροσωπικών δεξιοτήτων, κοινωνικών δεξιοτήτων, επικοινωνιακών δεξιοτήτων, χαρακτηριστικών γνωρισμάτων, συμπεριφορών, χαρακτηριστικών καριέρας, κοινωνικής νοημοσύνης και συναισθηματικής νοημοσύνης, ο οποίος επιτρέπει στους ανθρώπους να κινούνται άνετα στο περιβάλλον τους, να συνεργάζονται καλά με άλλους, να αποδίδουν καλά και να πετυχαίνουν τους στόχους τους, συμπληρώνοντας τις σκληρές δεξιότητες. Το αγγλικό λεξικό Collins τις ορίζει ως *επιθυμητά χαρακτηριστικά γνώρισμα για συγκεκριμένα επαγγέλματα που δεν απαιτούν αποκτημένες γνώσεις: απαιτούν κοινή λογική, την ικανότητα αλληλεπίδρασης με άλλους ανθρώπους, θετική στάση κι ευελιξία*. Στις μέρες μας αναγνωρίζεται ευρέως η δυνατότητα προώθησης της απόκτησης, ανάπτυξης και κατοχύρωσης ήπιων δεξιοτήτων (ή προσωπικής ανάπτυξης) σε εκπαιδευτικά προγράμματα, κυρίως στηρίζοντας και καθοδηγώντας τους ανθρώπους κατά την προσωπική τους ανάπτυξη και με τη χρήση των κοινωνικών – συναισθηματικών τους δεξιοτήτων για επαγγελματικούς σκοπούς.

2.2. Ποιες ήπιες δεξιότητες είναι πιο σημαντικές για τους επιχειρηματίες;

Στα πλαίσια του προγράμματος DESSA, ρωτήσαμε επιχειρηματίες από διάφορες χώρες να μας πουν ποιες ήπιες δεξιότητες θεωρούν πιο σημαντικές για τους ίδιους και για τη λειτουργία των επιχειρήσεών τους. Μετά από έρευνες και ομάδες εστίασης, καταλήξαμε σε 10 δεξιότητες που αναφέρονταν πιο συχνά. Συντάξαμε λίστα με τις ήπιες δεξιότητες που **τονίζονταν και χαρακτηρίζονταν σημαντικές στα ερωτηματολόγια και στις ομάδες εστίασης. Πρόκειται για τις παρακάτω:**

- Επικοινωνία
- Συνεργασία/Ομαδικότητα

- Διαχείριση διενέξεων
- Επίλυση προβλημάτων
- Δημιουργικότητα/καινοτομία
- Προσαρμοστικότητα στην αλλαγή
- Παροχή κινήτρου
- Θέληση για προσωπική ανάπτυξη
- Διαχείριση χρόνου
- Διαπραγμάτευση
- Ηγεσία
- Αυτοπεποίθηση

2.3. Χαρακτηριστικά των επιλεγμένων ήπιων δεξιοτήτων

Επικοινωνία

Η ικανότητα της επικοινωνίας κρίθηκε τρομερά σημαντική, τόσο από τις έρευνες, όσο και από τις ομάδες εστίασης. Επικοινωνία σημαίνει να καταλαβαίνουμε τους άλλους, αλλά και να γινόμαστε κι εμείς οι ίδιοι κατανοητοί. Κατά την επαγγελματική επικοινωνία πρέπει να μπορούμε να επικοινωνούμε στα πλαίσια μίας ομάδας, αλλά και με διαφορετικούς αποδέκτες, με διαφορετικούς τρόπους. Η επικοινωνία μπορεί να είναι προφορική και μη προφορική. Ως δεξιότητες επικοινωνίας θεωρούνται η ακρόαση, η ομιλία, η παρατήρηση και η ενσυναίσθηση. Βοηθά επίσης να γνωρίζουμε τις διαφορές της επικοινωνίας ανά μέσο, π.χ. δια ζώσης, τηλεφωνικά και ψηφιακά, όπως μέσω email ή στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

“Να αναζητάτε ευκαιρίες εντός κι εκτός δουλειάς, για να χρησιμοποιείτε τις επικοινωνιακές σας δεξιότητες. Αυτό θα σας βοηθήσει να τις διατηρείτε σε καλό επίπεδο, αλλά και να εξασκείτε νέες δεξιότητες.” (1)

Πώς να αναπτύξετε τις δεξιότητες επικοινωνίας σας

- ✓ Για να αναπτύσσουμε τις δεξιότητες επικοινωνίας μας, πρέπει να παρατηρούμε το πώς επικοινωνούμε με άλλους και το πώς ερμηνεύουμε τα μηνύματα των άλλων.
- ✓ Μία από τις μεθόδους υποστήριξης της επικοινωνίας είναι η ανάλυση των τρόπων σχηματισμού προφορικών μηνυμάτων και η μάθηση των αρχών της αποτελεσματικής επικοινωνίας.
- ✓ Επίσης, η εποικοδομητική κριτική από έμπιστους συνεργάτες για την προφορική ή μη προφορική επικοινωνία μας μπορεί να μας βοηθήσει να βελτιωθούμε σε αυτόν τον τομέα.
- ✓ Η επικοινωνία απαιτεί να ερχόμαστε σε επαφή με ανθρώπους. Συνεπώς, η ομαδική εργασία υποστηρίζει την επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη της ομάδας, προωθεί την παρατήρηση των άλλων και διδάσκει ενσυναίσθηση. Μέσω της συνεργασίας βελτιώνονται οι επικοινωνιακές δεξιότητες.

Συνεργασία/Ομαδικότητα

“Οι εργοδότες πιστεύουν ότι οι ομάδες που συνεργάζονται καλά είναι πιο παραγωγικές, έχουν πιο ακμαίο ηθικό, λιγότερες αντιπαραγωγικές διαμάχες και καλύτερες πελατειακές σχέσεις” (2)

Το να μπορεί να εργάζεται κάποιος σε ομάδα θεωρείται πολύτιμη δεξιότητα, καθώς πολλές επαγγελματικές εργασίες διεκπεραιώνονται από ομάδες. Για να δουλεύει κάποιος με μια ομάδα απαιτείται αποτελεσματική επικοινωνία, αμοιβαία επαφή, μοίρασμα καθηκόντων, αλλά και ανάληψη συγκεκριμένου ρόλου στην ομάδα. Δουλεύοντας με μία ομάδα μαθαίνουμε να συνεργαζόμαστε, να μοιραζόμαστε τις ευθύνες και να συναισθανόμαστε. Όλα τα μέλη της ομάδας είναι σημαντικά, αλλά το κάθε ένα πρέπει να γνωρίζει τον ρόλο του και να έχει επίγνωση της κοινής ευθύνης για τα αποτελέσματα ή τις εργασίες.

“Για μια επιτυχημένη συνεργασία απαιτείται πνεύμα συνεργασίας και αμοιβαίος σεβασμός. Γενικά, οι εργοδότες αναζητούν υπαλλήλους που λειτουργούν αποτελεσματικά ως μέλη μιας ομάδας και είναι πρόθυμοι να εξισορροπούν τα ατομικά τους επιτεύγματα με τους στόχους της ομάδας.” (3)

“Η ομαδικότητα είναι σημαντική για να επιτύχετε στη δουλειά σας, ανεξαρτήτως βιομηχανίας ή τίτλου. Η καλή συνεργασία με πελάτες, συναδέλφους, διευθυντές και άλλους στον χώρο εργασίας σας μπορεί να σας βοηθήσει να διεκπεραιώνετε αποτελεσματικά τις εργασίες, δημιουργώντας ταυτόχρονα ένα ευχάριστο περιβάλλον για εσάς και άλλους. Ένας οργανισμός που δίνει έμφαση στην ομαδικότητα είναι τυπικά ένας υγιής και πολύ λειτουργικός χώρος εργασίας.” (4)

Τα μέλη των ομάδων έχουν διάφορες δεξιότητες και χαρίσματα, τα οποία μπορούν να αλληλοϋποστηρίζονται. Είναι σημαντικό να γνωρίζουν όλοι τους στόχους της ομάδας και να αποδέχονται ο ένας τον άλλον. Να γνωρίζουν τις κοινές δυνατότητες, αλλά και τους περιορισμούς.

Πώς να συνεργαζόμαστε επιτυχημένα

- ✓ Η καλή ομαδική εργασία απαιτεί ανοικτή επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη της ομάδας και την ανταλλαγή σημαντικών πληροφοριών.
- ✓ Είναι σημαντικό να θέτονται κανόνες συνεργασίας ανάμεσα στους συμμετέχοντες.
- ✓ Σημαντική είναι και η ταύτιση με την ομάδα και ο καθορισμός του στόχου της.
- ✓ Η ομαδική εργασία απαιτεί πλάνα, προθεσμίες και κατανομή των εργασιών στα μέλη της.
- ✓ Κατά την κατανομή των εργασιών, είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιοσυγκρασίες και οι δυνατότητες κάθε μέλους ξεχωριστά.
- ✓ Τα μέλη μιας ομάδας συνεργάζονται καλύτερα, αν έχουν θετικές σχέσεις μεταξύ τους και συντηρούν μια ατμόσφαιρα συνεργασίας.

Επίλυση συγκρούσεων

“Σε έναν χώρο εργασίας μπορούν να προκύπτουν συγκρούσεις, όταν δύο ή περισσότερα άτομα έχουν διαφορετικούς στόχους, απόψεις ή στιλ. Η επίλυση συγκρούσεων είναι η τέχνη της αντιμετώπισης αυτών των διαφορών και της εύρεσης κοινού τόπου, ούτως ώστε να μπορούν όλοι να εργάζονται μαζί ειρηνικά. Μερικές φορές αυτός που λύνει τη διαμάχη μπορεί να είναι ουδέτερος ή μεσολαβητής, ενώ άλλες φορές μπορεί να είναι κάποιος που εμπλέκεται στη διαμάχη, αλλά προσπαθεί να το δει αποστασιοποιημένα για να βρει μια λύση” (5)

Η ικανότητα επίλυσης συγκρούσεων είναι καθοριστική για την επιτυχία στη δουλειά, την αποτελεσματική διεκπεραίωση των εργασιών και την υπερκέραση των δυσκολιών. Για αυτό είναι χρήσιμη η ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων, αποτελεσματικής επίλυσης προβλημάτων, αλλά και δημιουργικότητας, επίγνωσης και διαχείρισης συναισθημάτων.

Πώς επιλύουμε συγκρούσεις

- ✓ Κατά την επίλυση μια σύγκρουσης είναι σημαντικό να είμαστε ψύχραιμοι και να μην επηρεαζόμαστε από τα συναισθήματα που αυτή προκαλεί.
- ✓ Ένα σημαντικό στάδιο είναι να συζητάμε για το πρόβλημα που προκάλεσε τη σύγκρουση και να εξακριβώνουμε τι συμβαίνει.
- ✓ Οι αντικρουόμενες πλευρές πρέπει να συμφωνούν ότι επιθυμούν να επιλυθεί η διαμάχη.
- ✓ Συχνά η αιτία μιας σύγκρουσης είναι μια απλή παρεξήγηση. Είναι σημαντικό, όσοι εμπλέκονται στη σύγκρουση να εκφράζουν τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους, χωρίς να κατηγορούν ο ένας τον άλλον.
- ✓ Είναι εύλογο να επιλύονται οι συγκρούσεις ή να συμφωνούμε σε μια συμβιβαστική λύση.
- ✓ Μερικές φορές απαιτείται η παρέμβαση κάποιου ο οποίος δεν εμπλέκεται στην κατάσταση για να επιλυθεί μια σύγκρουση.

Η επίλυση συγκρούσεων συχνά απαιτεί ήπιες δεξιότητες, όπως η επικοινωνία με βάση την ενεργή ακρόαση. Η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων ή της δημιουργικής σκέψης εξαρτάται από την προθυμία του καθενός να αλλάζει οπτική γωνία. Είναι επίσης σημαντικό να έχουμε αυτογνωσία και να αναγνωρίζουμε το πώς νιώθουμε οι ίδιοι.

Επίλυση προβλημάτων

“Οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων σας βοηθούν να εντοπίζετε την πηγή ενός προβλήματος και να βρίσκετε μια αποτελεσματική λύση.”

„Με τον όρο ‘δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων’, οι εργοδότες συχνά αναφέρονται στην ικανότητα διαχείρισης δύσκολων ή απρόσμενων καταστάσεων στον χώρο εργασίας, καθώς και περίπλοκων επιχειρηματικών προκλήσεων. Οι οργανισμοί βασίζονται σε ανθρώπους που μπορούν να αξιολογούν και τις δύο αυτές περιπτώσεις, και να εντοπίζουν ψύχραιμα λύσεις”. (6)

Η επίλυση προβλημάτων είναι σημαντική, όταν προκύπτουν δυσκολίες που δεν μπορούμε να ξεπεράσουμε με κάποιον γνωστό τρόπο, αλλά απαιτείται η υλοποίηση μιας νέας λύσης, ενός σχεδίου δράσης.

Η επίλυση προβλημάτων σχετίζεται με άλλες ήπιες δεξιότητες. Πάνω απ’ όλα, απαιτεί δημιουργικότητα. Συχνά, η επίλυση προβλημάτων σχετίζεται με την ομαδική εργασία, την επικοινωνία και τη λήψη αποφάσεων. Η επίλυση προβλημάτων είναι πολύ σημαντική σε κάθε επάγγελμα και σε κάθε επίπεδο.

Καλές συμβουλές για να μάθετε να επιλύετε προβλήματα

- ✓ Διευρύνετε τις τεχνικές σας δεξιότητες
- ✓ Αναζητήστε ευκαιρίες εκπαίδευσης στην ικανότητα επίλυσης διαφόρων προβλημάτων
- ✓ Παρατηρήστε άλλους, καθώς λύνουν παρόμοια προβλήματα
- ✓ Συζητήστε για προβλήματα σε ομάδα και βρείτε λύσεις όλοι μαζί
- ✓ Εφαρμόστε δημιουργική σκέψη
- ✓ Να είστε θαρραλέοι κι ανοικτοί!

Δημιουργικότητα/καινοτομία

“Η δημιουργικότητα είναι η ικανότητα να προσεγγίζουμε μια εργασία ή ένα πρόβλημα με διαφορετικό τρόπο ή η ικανότητα να χρησιμοποιούμε τη φαντασία μας για να παράγουμε νέες ιδέες. Η δημιουργικότητα μάς επιτρέπει να λύνουμε περίπλοκα προβλήματα ή να βρίσκουμε ενδιαφέροντες τρόπους να προσεγγίζουμε καθήκοντα. Αν είστε δημιουργικοί, βλέπετε τα πράγματα από μια μοναδική σκοπιά. Εντοπίζετε μοτίβα και κάνετε διασυνδέσεις για να βρίσκετε δυνατότητες. Η δημιουργικότητα ενέχει κάποιο ρίσκο, αλλά έτσι δείχνετε πως έχετε το κίνητρο να δοκιμάζετε πράγματα που δεν έχουν δοκιμαστεί στο παρελθόν”. (7)

Η δημιουργικότητα μάς προετοιμάζει να αντιμετωπίζουμε ένα αβέβαιο μέλλον. Μια δημιουργική προσέγγιση σημαίνει παραγωγή ιδεών, εντοπισμός παραλλαγών και λήψη ριψοκίνδυνων επιλογών. Η δημιουργία έχει τις ρίζες της σε καθημερινές δραστηριότητες. Δεν εκφράζεται μόνο μέσω της τέχνης, ούτε την κατέχουν μόνο ορισμένοι χαρισματικοί άνθρωποι και κάποιες ιδιοφυίες. Όλοι μπορούν να σκέφτονται δημιουργικά, να παράγουν ιδέες και να αναζητούν καινοτόμα αποτελέσματα και δραστηριότητες. Η δημιουργικότητα μπορεί να νοείται ως ενσωματωμένη φαντασία. Το να χρησιμοποιούμε τη φαντασία μας. Να μπορούμε να προβλέπουμε, να σχεδιάζουμε και να προβλέπουμε πιθανές μελλοντικές συνέπειες. Η φαντασία είναι η ικανότητα να αντιλαμβανόμαστε πιθανούς ή απίθανους κόσμους και γεγονότα που βρίσκονται πέρα από τον χώρο και τον χρόνο μας. (8)

Η δημιουργικότητα και η καινοτομία είναι ιδιαίτερα σημαντικές, σε έναν κόσμο γεμάτο νέες προκλήσεις, ανάγκες κι ευκαιρίες. Η δημιουργικότητα μάς βοηθά να βρίσκουμε νέες λύσεις σε προβληματικές καταστάσεις, να ανακαλύπτουμε τα πάθη μας, να βρίσκουμε κίνητρο για να δράσουμε. Απαιτείται να είμαστε ανοικτοί σε νέα πράγματα, να έχουμε θάρρος να ρισκάρουμε, όταν το αποτέλεσμα μπορεί να είναι αβέβαιο, να αναλαμβάνουμε δράση, ενώ ταυτόχρονα μάς δίνει τρομερή ικανοποίηση. Ο δημιουργικός εργάτης ενισχύει την ανάπτυξη του ιδρύματός του. Ο εκπαιδευτής μπορεί να διεγείρει τη δημιουργικότητα, χρησιμοποιώντας **μεθόδους που ενθαρρύνουν τον εντοπισμό νέων και καινοτόμων λύσεων** και τη δημιουργία νέων αποτελεσμάτων. Η δημιουργική εκπαίδευση απαιτεί από τους μαθητές να ρισκάρουν, γιατί τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων τους είναι απρόβλεπτα. Η δημιουργικότητα βασίζεται επίσης στον πειραματισμό. Κάποια πειράματα πετυχαίνουν, άλλα όχι.

Καλές συμβουλές για την υποστήριξη της δημιουργικότητας

- ✓ Να έχετε πίστη στις δυνατότητές σας
- ✓ Να αναπτύσσετε τις δυνατότητές σας και τους πόρους σας

- ✓ Να δείχνετε θάρρος με τα νέα projects
- ✓ Να αναλαμβάνετε προκλήσεις
- ✓ Να οπτικοποιείτε τις ιδέες σας για να χρησιμοποιείτε τη φαντασία σας
- ✓ Να βλέπετε διάφορες καταστάσεις από διαφορετικές σκοπιές
- ✓ Να προσπαθείτε να βρίσκετε πάνω από μία λύσεις για το εκάστοτε πρόβλημα
- ✓ Να συνεργάζεστε με άλλους, όποτε λύνετε προβλήματα
- ✓ Να συνομιλείτε με άλλους, όποτε αναζητάτε νέες ιδέες
- ✓ Να είστε ανοικτοί!
- ✓ Μη φοβάστε να κάνετε λάθη. Μερικές φορές μπορούν να οδηγούν σε νέες ιδέες και να σας εμπνέουν να λύνετε προβλήματα με νέους τρόπους.

Προσαρμοστικότητα στην αλλαγή

“Η ικανότητα προσαρμογής σε μεταβαλλόμενα περιβάλλοντα και διαδικασίες είναι ελκυστική για τους εργοδότες. Το να είστε προσαρμόσιμοι συνεπάγεται ότι είστε ανοικτοί και πρόθυμοι να μάθετε καινούργια πράγματα, να αναλαμβάνετε καινούργιες προκλήσεις και να προσαρμόζεστε στις μεταβάσεις στον χώρο εργασίας. Η προσαρμοστικότητα στον χώρο εργασίας μπορεί να είναι σημαντική όταν δουλεύετε πάνω σε projects, όταν αναπτύσσετε στρατηγικές και εφαρμόζετε διαφορετικές προσεγγίσεις στον τρόπο που εργάζεστε.” (9)

“Οι υπάλληλοι με ηγετικό ρόλο συχνά καλούνται να διαχειρίζονται ασυνήθιστες καταστάσεις, δίχως σαφείς οδηγίες. Πρέπει να μάθουν να βασίζονται στη δική τους κρίση και να έχουν αρκετή αυτοπεποίθηση ούτως ώστε να λαμβάνουν δύσκολες αποφάσεις.” (10)

Προσαρμοστικότητα στην αλλαγή σημαίνει να είμαστε ευλύγιστοι, ανοικτοί και να κατανοούμε την ανάγκη για αλλαγή, καθώς προσαρμοζόμαστε σε νέες συνθήκες λειτουργίας.

Πλέον οι υπάλληλοι πρέπει να προσαρμόζονται γρήγορα στις αλλαγές. Ορισμένες φορές καλούνται να ανταποκρίνονται στην αλλαγή. Είναι μία από τις πιο πολύτιμες και χρήσιμες δεξιότητες στον σύγχρονο κόσμο. Μια δεξιότητα που μπορεί να αποκτηθεί. Είναι σημαντικό να κατανοούμε το πώς αντιδρούμε στις αλλαγές, τι νιώθουμε συνήθως, πώς συμπεριφερόμαστε, σε τι χρειάζεται να προσαρμοστούμε, και να αποδεχόμαστε την αλλαγή. Συνεπώς, η προσαρμοστικότητα στην αλλαγή απαιτεί διεύρυνση της αυτογνωσίας, προσωπικό αναστοχασμό και ανάπτυξη κατάλληλων στρατηγικών ανταπόκρισης.

Πώς να προσαρμόζεστε στην αλλαγή:

- ✓ Πρώτα απ’ όλα, αποδεχτείτε την αλλαγή. Οι αλλαγές είναι αναπόφευκτες. Αν είναι να τις αντιμετωπίσετε, σας συμφέρει να τις αποδεχτείτε μια ώρα αρχύτερα και να προσαρμοστείτε στη νέα πραγματικότητα.

- ✓ Δεύτερον, πρέπει να έχετε θετική στάση. Δεν βοηθάει να κάνετε καταστροφικά σενάρια.
- ✓ Τρίτον, φροντίστε τον εαυτό μας. Αν η αλλαγή σας επηρεάζει άμεσα, μην παραμελείτε τον εαυτό σας. Αν είστε χαρούμενοι, η θετική σας αύρα θα επηρεάσει και την υπόλοιπη ομάδα, οπότε η δουλειά σας θα γίνει πιο ευχάριστη κι αποτελεσματική. (11)

Κίνητρο

Το νόημα του κινήτρου έχει να κάνει, απλά, με τη θέληση. (12) Οι άνθρωποι αποζητούν την αλλαγή στη συμπεριφορά, στη σκέψη, στα συναισθήματα, στην εικόνα του εαυτού, στο περιβάλλον και στις σχέσεις. (13)

Το κίνητρο σχετίζεται στενά με την ενέργεια, το πώς την επεξεργαζόμαστε και το πώς την ξοδεύουμε (14). Αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην εργασία. Μας ωθεί σε δράση και μας διευκολύνει να ξεπερνάμε δύσκολες στιγμές, να λύνουμε προβλήματα και να αναπτύσσουμε τις δεξιότητές μας. Το κίνητρο διακρίνεται σε εσωτερικό και εξωτερικό.

Το κίνητρο μάς βοηθά να κυνηγάμε τους προσωπικούς μας στόχους, αλλά μπορούμε να το παρέχουμε και σε άλλους. Μια ομάδα με κίνητρο δουλεύει πιο αποτελεσματικά. Συνεπώς, η δεξιότητα αυτή μπορεί να καθορίσει την ποιότητα των αποτελεσμάτων των εργασιών. Επίσης, ο κάθε υπάλληλος με εσωτερικό κίνητρο είναι πάντα πιο αποτελεσματικός.

Είναι πολύ σημαντικό να ενισχύουμε το κίνητρό μας, γιατί είναι αυτό που μας ωθεί, μας επιτρέπει να συμμετέχουμε σε δραστηριότητες, να πετυχαίνουμε τους στόχους μας, να αναπτυσσόμαστε. Το κίνητρο μάς βοηθά να αλλάζουμε συμπεριφορές, να αναπτύσσουμε προσόντα, να είμαστε δημιουργικοί, να αναπτύσσουμε χαρίσματα και να ενισχύουμε τη συμμετοχή μας. Τα οφέλη του κινήτρου γίνονται ορατά μέσω του τρόπου που ζούμε τις ζωές μας. (15)

Υπάρχουν δύο τύποι κινήτρου – **εξωτερικό και εσωτερικό**. Το εξωτερικό κίνητρο βασίζεται στον διαχωρισμό του παιδιού / μαθητή / υπαλλήλου: οικονομικές και υλικές ανταμοιβές, έπαινος. Και οι ποινές θεωρούνται εξωτερικό κίνητρο: επίπληξη, πειθαρχικές διαδικασίες. Το εξωτερικό κίνητρο αποτελεί αντίδραση στις προσδοκώμενες τιμωρίες και ανταμοιβές που προέρχονται από το περιβάλλον. Στη δουλειά, το εξωτερικό κίνητρο κάποιου μπορεί να ενισχύεται π.χ. αν έχει έναν καλό μισθό, αν πάρει μια προαγωγή, αν λαμβάνει μπόνους για καλή απόδοση.

Το εσωτερικό κίνητρο προκύπτει από την ικανοποίηση που μας δίνει η ίδια η εργασία. Παράδειγμα εσωτερικού κινήτρου είναι η μάθηση ή ο εθελοντισμός, καθώς έτσι λαμβάνουμε ικανοποίηση βοηθώντας άλλους. Η επίδραση του εσωτερικού κινήτρου διαρκεί πιο πολύ. Έχει να κάνει με την αυτονομία του ατόμου και βελτιώνει τις δημιουργικές δραστηριότητες. Συνεπώς, οι εργοδότες που θέλουν να ενισχύσουν τη δημιουργικότητα των υπαλλήλων τους πρέπει να δημιουργούν ευκαιρίες για να αναπτύξουν το εσωτερικό τους κίνητρο. Το ίδιο ισχύει για εκπαιδευτές, καθοδηγητές και δασκάλους. Σύμφωνα με έρευνες, οι καλοί υπάλληλοι είναι αυτοί που έχουν εσωτερικό κίνητρο και που δεν δουλεύουν μόνο για τις ανταμοιβές ή για να αποφύγουν κάποια τιμωρία.

Πώς να βελτιώνουμε το εσωτερικό μας κίνητρο

- ✓ Ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες ενίσχυσης του εσωτερικού κινήτρου είναι η αυτόνομη δράση. Το εσωτερικό κίνητρο βαθαίνει μέσω ανεξάρτητων εργασιών και projects, στα οποία το άτομο μπορεί να επιδεικνύει δημιουργικότητα, να παίρνει πρωτοβουλία και να υλοποιεί τις δικές του ιδέες.
- ✓ Μπορούμε να ενισχύουμε το κίνητρό μας θέτοντας ατομικούς στόχους, οραματιζόμενοι τις μελλοντικές μας δραστηριότητες, αποφασίζοντας σε ποια κατεύθυνση θέλουμε να κινηθούμε και τι θέλουμε να πετύχουμε. (16)

Θέληση για προσωπική ανάπτυξη

“Η προσωπική ανάπτυξη είναι μία ισόβια διαδικασία. Έτσι αξιολογούμε τις ικανότητες και τις ιδιότητές μας, αναλογιζόμαστε τι θέλουμε να κάνουμε στη ζωή μας και θέτουμε στόχους προκειμένου να πραγματοποιήσουμε και να μεγιστοποιήσουμε τις δυνατότητές μας.” (17)

“Η επιτυχής προσωπική ανάπτυξη απαιτεί κίνητρο, επιθυμία για βελτίωση και προθυμία για αλλαγή.” (18)

Η ανάγκη προσωπικής ανάπτυξης συνδυάζεται με τη συμμετοχή σε δραστηριότητες που την υποστηρίζουν. Με όραμα και πλάνο για το μέλλον. Το άτομο διευρύνει την αυτογνωσία του και συνειδητοποιεί τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία του, τις αξίες και τους στόχους του, οι οποίες αντανακλώνται στις επαγγελματικές του δραστηριότητες. Η επιθυμία για προσωπική ανάπτυξη μάς βοηθά να μαθαίνουμε καινούργια πράγματα, να ξεπερνάμε περιορισμούς και δυσκολίες, και να είμαστε ανοικτοί κι ευέλικτοι στις αλλαγές. Η προσωπική ανάπτυξη είναι επίσης σημαντική σε επαγγελματικό επίπεδο. Μας κάνει να συμμετέχουμε πιο ενεργά στα καθήκοντα, μας δίνει κίνητρο για δουλειά, για περαιτέρω εκπαίδευση, να καλοδεχόμαστε την αλλαγή, και βελτιώνει τα προσόντα μας (και τις ήπιες δεξιότητες). Χωρίς θέληση για ανάπτυξη η ζωή γίνεται ρουτινιάρικη και «καιγόμαστε» επαγγελματικά.

Πώς να βελτιώνουμε την προσωπική μας ανάπτυξη

- ✓ Ο δημιουργικός οραματισμός μπορεί να βοηθήσει πολύ. Το να οραματιζόμαστε το μέλλον μας π.χ. σε βάθος τριετίας και να σηματοδοτούμε τα στάδια αυτής της ανάπτυξης.
- ✓ Βοηθάει η συμβουλευτική, η καθοδήγηση και το διάβασμα.
- ✓ Μια πολύ απλή και χρήσιμη μέθοδος είναι να εξετάζουμε τη συμπεριφορά και τη ζωή μας ανοικτά και απροκατάληπτα. Έτσι θα δούμε τι αλλαγές πρέπει να κάνουμε στον εαυτό μας και στη ζωή μας.
- ✓ Μια σημαντική μέθοδος για να ενισχύουμε το κίνητρο για αυτό-ανάπτυξη είναι να ανακαλύπτουμε ένα πάθος, το οποίο κατά προτίμηση να συνδέεται με το επάγγελμά μας.
- ✓ Η θέλησή μας για ανάπτυξη εξαρτάται επίσης απ’ το αν ο εργοδότης μάς παρέχει τέτοιες δυνατότητες, και απ’ το αν εμείς, ως υπάλληλοι, γνωρίζουμε την ύπαρξή τους, π.χ. συμμετοχή σε προγράμματα, σεμινάρια κλπ.
- ✓ Ένα άτομο θα έχει μεγαλύτερη θέληση να αναπτυχθεί, αν γνωρίζει τις δυνατότητές του και τις δεξιότητες που μπορεί να αναπτύξει.

Διαχείριση χρόνου

“Ως διαχείριση χρόνου νοείται η διαδικασία σχεδιασμού και ελέγχου του χρόνου που μπορεί να αφιερωθεί σε συγκεκριμένες δραστηριότητες. Η σωστή διαχείριση χρόνου μάς επιτρέπει να διεκπεραιώνουμε περισσότερα σε λιγότερο χρόνο.” (19)

Για τη διαχείριση χρόνου απαιτείται καλή οργάνωση και σχεδιασμός. Είναι επίσης σημαντικό να ανατίθενται σε κάποιον καθήκοντα που αφορούν σε συγκεκριμένη περιοχή δραστηριοτήτων. Απαιτείται καθορισμός προτεραιοτήτων, στόχων και συστηματικότητα. Η σωστή διαχείριση χρόνου επηρεάζει θετικά το στρες και τις εντάσεις. Μας επιτρέπει επίσης να καταπιανόμαστε με σημαντικά για εμάς πράγματα που έχουμε παραμελήσει. Αυξάνει τις δυνατότητές μας και μας βοηθά να πετυχαίνουμε τους στόχους μας.

Πώς να διαχειριζόμαστε τον χρόνο μας

- ✓ Είναι σημαντικό να κάνουμε μια λίστα με τους στόχους που θέλουμε να επιτύχουμε και να θέτουμε προθεσμίες για την επίτευξή τους.
- ✓ Είναι εύλογο να χωρίζουμε μακροπρόθεσμους στόχους σε στάδια.
- ✓ Βοηθάει και η ιεράρχηση των εργασιών.
- ✓ Καλό είναι να σταματάμε ή να ελαττώνουμε δραστηριότητες που αποτελούν σπατάλη χρόνου.
- ✓ Πρέπει να κάνουμε κάθε δουλειά την πιο κατάλληλη ώρα.
- ✓ Αξίζει να αναπτύξουμε επίγνωση ούτως ώστε να καταλαβαίνουμε τι μας βοηθά να εκπληρώνουμε τα καθήκοντά μας, αν προτιμούμε να εργαζόμαστε υπό πίεση ή να χωρίζουμε τη δουλειά σε τμήματα.
- ✓ Μπορεί να μας βοηθήσει να διαχειριζόμαστε τον χρόνο μας το να οραματιστούμε το μέλλον μας και να επιλέξουμε σημαντικούς στόχους και αξίες. Έτσι θα μπορούμε να σχεδιάσουμε επαγγελματικές και προσωπικές δραστηριότητες που αξίζουν τον κόπο, καθώς και να σχεδιάσουμε μια στρατηγική για την υλοποίησή τους.

Διαπραγμάτευση

“Τα διαπραγματευτικά προσόντα μπορούν να βοηθήσουν δύο ή περισσότερα άτομα να βρουν μια συμβιβαστική λύση. Οι διαπραγματεύσεις λαμβάνουν χώρα συχνά στον χώρο εργασίας ανάμεσα σε συναδέλφους, τμήματα ή εργαζομένους και εργοδότες. Συχνά αφορούν σε όρους συμβάσεων, προθεσμίες, αμοιβές κλπ. Είναι τόσο κοινές όσο και σημαντικές, οπότε είναι εύλογο να κατανοούμε τους τύπους διαπραγματεύσεων στις οποίες ενδέχεται να εμπλακούμε, καθώς και να βελτιώσουμε τις διαπραγματευτικές μας δεξιότητες.” (20)

“Οι επιτυχημένοι διαπραγματευτές ελέγχουν τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης και επιτυγχάνουν το επιθυμητό για εκείνους αποτέλεσμα.” (21)

Οι διάφορες μορφές διαπραγμάτευσης είναι σημαντικές, όταν τα άτομα έχουν διαφορετικές θέσεις για το ίδιο ζήτημα. Μέσω της διαπραγμάτευσης επιλύονται διαφορές ανάμεσα σε δύο μέρη, π.χ. υπάλληλος και εργοδότης, υπάλληλος και υπάλληλος, υπάλληλος και πελάτης.

Πώς να βελτιώσουμε τις διαπραγματευτικές μας δεξιότητες:

- ✓ Αναγνώριση τελικού στόχου – είναι πολύ σημαντικό να γνωρίζουμε πού πηγαίνουμε, ποιος είναι ο πραγματικός μας στόχος.
- ✓ Χτίσιμο οικειότητας – για τη διαπραγμάτευση απαιτείται να κατανοούμε τις ανάγκες του άλλου. Το χτίσιμο σχέσης συνεπάγεται να σεβόμαστε και να αφουγκραζόμαστε τον άλλον.
- ✓ Προθυμία για συμβιβασμό – η τέχνη της διαπραγμάτευσης βασίζεται στο να καταλήγουμε σε συμβιβασμό και να είμαστε πρόθυμοι να κάνουμε ορισμένες υποχωρήσεις.
- ✓ Εξάσκηση – Όσο πιο συχνά εξασκούμαστε στις διαπραγματεύσεις, τόσο καλύτεροι γινόμαστε σε αυτές. Αξίζει, λοιπόν να εξασκούμαστε, καθώς και να συμμετέχουμε στην προετοιμασία τους.

Ηγεσία

„Κάποια χαρακτηριστικά γνωρίσματα καθορίζουν αν κάποιος θα είναι αποτελεσματικός ηγέτης. Ως ηγεσία νοείται η ικανότητα ενός ατόμου ή ενός οργανισμού να καθοδηγεί άτομα, ομάδες ή οργανισμούς για την εκπλήρωση στόχων. Είναι σημαντική για τη διαχείριση, καθώς βοηθά να μεγιστοποιηθεί η αποτελεσματικότητα και να εκπληρώνονται οι στρατηγικοί και οργανωσιακοί στόχοι. Οι ηγέτες παρέχουν κίνητρο, καθοδήγηση, ανεβάζουν το ηθικό, βελτιώνουν το εργασιακό περιβάλλον και ωθούν σε δράση.“ (22)

Τα πέντε πιο σημαντικά στοιχεία της ηγεσίας:

- ✓ καθορισμός πορείας δράσης
- ✓ πηγή έμπνευσης
- ✓ χτίσιμο ομάδων
- ✓ πρότυπο
- ✓ αποδοχή

Ο ηγέτης είναι σημαντικός για την ομάδα. Παίρνει αποφάσεις, κατανέμει εργασίες και ωθεί την ομάδα σε δράση. Οι ηγέτες πρέπει να έχουν αυτοπεποίθηση, επικοινωνιακές και οργανωτικές δεξιότητες. Καθορίζουν την κατεύθυνση και τη στρατηγική της δράσης, συνεπώς δημιουργούν ένα όραμα για το μέλλον. Ο ηγέτης μπορεί να χτίζει μια ομάδα που να μπορεί να λειτουργεί. Δίνει κίνητρο και εμπνέει. Απελευθερώνει την ενέργεια των ανθρώπων. Η ηγεσία είναι απαραίτητη για την αλλαγή και η διαχείριση είναι απαραίτητη για να επιτυγχάνονται συστηματικά οι στόχοι. (23)

Τα χαρακτηριστικά ενός καλού ηγέτη:

- ✓ Ενθουσιασμός – είναι σημαντικό να τον δείχνει ο ηγέτης, να δίνει το παράδειγμα και να έχει θετική στάση απέναντι σε όλα τα καθήκοντα.
- ✓ Ειλικρίνεια – πρόκειται για χαρακτηριστικό γνώρισμα. Πίστη σε εξωτερικές αξίες, ειλικρίνεια και ευγένεια.
- ✓ Πυγμή – είναι σημαντικό για έναν ηγέτη να είναι απαιτητικός, επίμονος και ανθεκτικός στις δυσκολίες. Να τον νοιάζει πιο πολύ να τον σέβονται, παρά να είναι δημοφιλής. Να θέτει ψηλά τον πήχη, αλλά και για τον ίδιο.

- ✓ Δικαιοσύνη – ο ηγέτης πρέπει να είναι αντικειμενικός. Να ανταμείβει και να τιμωρεί για να πετυχαίνει αποτελέσματα, όχι για να τον συμπαθούν. Να τους αντιμετωπίζει όλους ισότιμα.
- ✓ Εγκαρδιότητα – ο πραγματικά καλός ηγέτης δεν δουλεύει μόνο με τον νου, αλλά και με την καρδιά.
- ✓ Ταπεινοφροσύνη – πολύ σημαντική, καθώς μας διδάσκει να ακούμε τους άλλους και μας προστατεύει από τον εγωισμό μας.
- ✓ Αυτοπεποίθηση – είναι σημαντικό να έχουμε πίστη στον εαυτό μας, γιατί έτσι δίνουμε το παράδειγμα και στους υφισταμένους μας.

Σιγουριά

„Η σιγουριά πηγάζει από την ευζωία, την αποδοχή του σώματος και του νου μας (την αυτοπεποίθησή μας) και την πίστη μας στις ικανότητες και στις εμπειρίες μας. Η σιγουριά είναι ένα χαρακτηριστικό επιθυμητό από όλους.” (24)

Η αυτοπεποίθηση είναι ο τρόπος που βλέπουμε τον εαυτό μας, το πώς μας βλέπουμε σε διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους. Επηρεάζει τη συμπεριφορά μας στις σχέσεις μας με άλλους, αλλά και το πώς οραματιζόμαστε το μέλλον μας, τι επιλέγουμε να κάνουμε, τι προκλήσεις αναλαμβάνουμε.

Πώς να βελτιώνουμε την αυτοπεποίθησή μας

- ✓ Σχεδιασμός και προετοιμασία – ο καλός σχεδιασμός και προετοιμασία για μια δύσκολη κατάσταση αυξάνει την αυτοπεποίθησή μας. Μας δίνει την αίσθηση ότι ελέγχουμε την κατάσταση και περιορίζει το άγχος μας. Συνεπώς, αξίζει να μάθουμε να σχεδιάζουμε.
- ✓ Μάθηση και γνώση – διευρύνοντας τις γνώσεις μας κι αποκτώντας νέες δεξιότητες νιώθουμε πιο ικανοί να αντιμετωπίζουμε διάφορες νέες καταστάσεις, συμπεριλαμβανομένων των επαγγελματικών.
- ✓ Θετικές σκέψεις – έχοντας πίστη ότι θα πετύχουμε, αυτόματα αυτό καθίσταται πιο πιθανό. Καλό είναι να εξασκούμε στην αισιοδοξία και να έχουμε επίγνωση του πώς βλέπουμε τον εαυτό μας.
- ✓ Επίγνωση των δυνατών μας σημείων – αξίζει να απαριθμούμε τα δυνατά μας σημεία, γιατί αυτό μας βοηθά να αποκτάμε πίστη στον εαυτό μας. Πολύ χρήσιμος είναι εδώ ο ρόλος του φυσικού μέντορα, μέσω της συνεργασίας μαζί του για την προσωπική μας ανάπτυξη, η οποία ενισχύει και την αυτοπεποίθησή μας.
- ✓ Το να έχουμε ένα πάθος – το πάθος μας κάνει πιο ελκυστικούς σε εμάς τους ίδιους και σε άλλους. Συμπεριλαμβανοντας ένα πάθος στις δραστηριότητές μας, αυξάνουμε την αυτοπεποίθησή μας και νιώθουμε ικανοποίηση.

Πηγές:

1. <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/communication-skills>.

2. <https://www.thebalancecareers.com/list-of-team-building-skills-2063772>
3. <https://www.thebalancecareers.com/collaboration-skills-with-examples-2059686>
4. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/teamwork-skills>
5. <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/conflict-resolution-skills>
6. <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/problem-solving-skill>
7. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/creativity-skills>
8. Fisher, Williams, 2004 Fisher R. & Williams M. (eds) (2004), *Unlocking Creativity*, London: David Fulton, Fisher R., *Expanding Minds: developing creative thinking in young learners*, **CATS**: The IATEFL Young Learners SIG Publication.
9. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-skills>
10. <https://www.thebalancecareers.com/important-adaptability-skills-4768260>
11. <http://sistersabout.pl/2018/02/zarzadzanie-soba-w-zmianie-szybka-adaptacja-do-zmian.html>
12. Baumeister, R. F., & Vohs, K. D., (eds.). (2011). *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (2nd ed.). New York, NY, US: Guilford Press
13. <https://positivepsychology.com/what-is-motivation/>.
14. Bartkowiak G., *Skuteczny kierownik-model i jego empiryczna weryfikacja*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1997.
15. <https://positivepsychology.com/benefits-motivation/>
16. <https://www.corazlepszyportalbiznesowy.pl/art/motywacja-wewnetrzna-czy-zewnetrzna>
17. <https://www.skillsyouneed.com/ps/personal-development.html>
18. <https://www.successconsciousness.com/blog/personal-development/what-is-personal-growth/>
19. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/soft-skills/time-management-list-tips/>
20. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/negotiation-skills>
21. <https://www.mindtools.com/pages/article/essential-negotiation.htm>
22. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/soft-skills/leadership-traits-list/>
23. <https://mfiles.pl/pl/index.php/Przyw%C3%B3dztwo>
24. <https://www.skillsyouneed.com/ps/confidence.html>



Κεφάλαιο 3 Μοντέλο μαθητείας

3. 1. Εισαγωγή μοντέλου μαθητείας.

Το μοντέλο μαθητείας του DESSA απευθύνεται σε: παρόχους ΕΕΚ, εταιρείες που συμμετέχουν σε προγράμματα πρακτικών ασκήσεων, μαθητές σχολών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Στόχος του είναι να συμμετέχουν πιο ενεργά οι μαθητές, να έχουν κίνητρο, να νιώθουν άνετα και να έχουν μεγαλύτερη σιγουριά κατά τη μαθητεία τους.

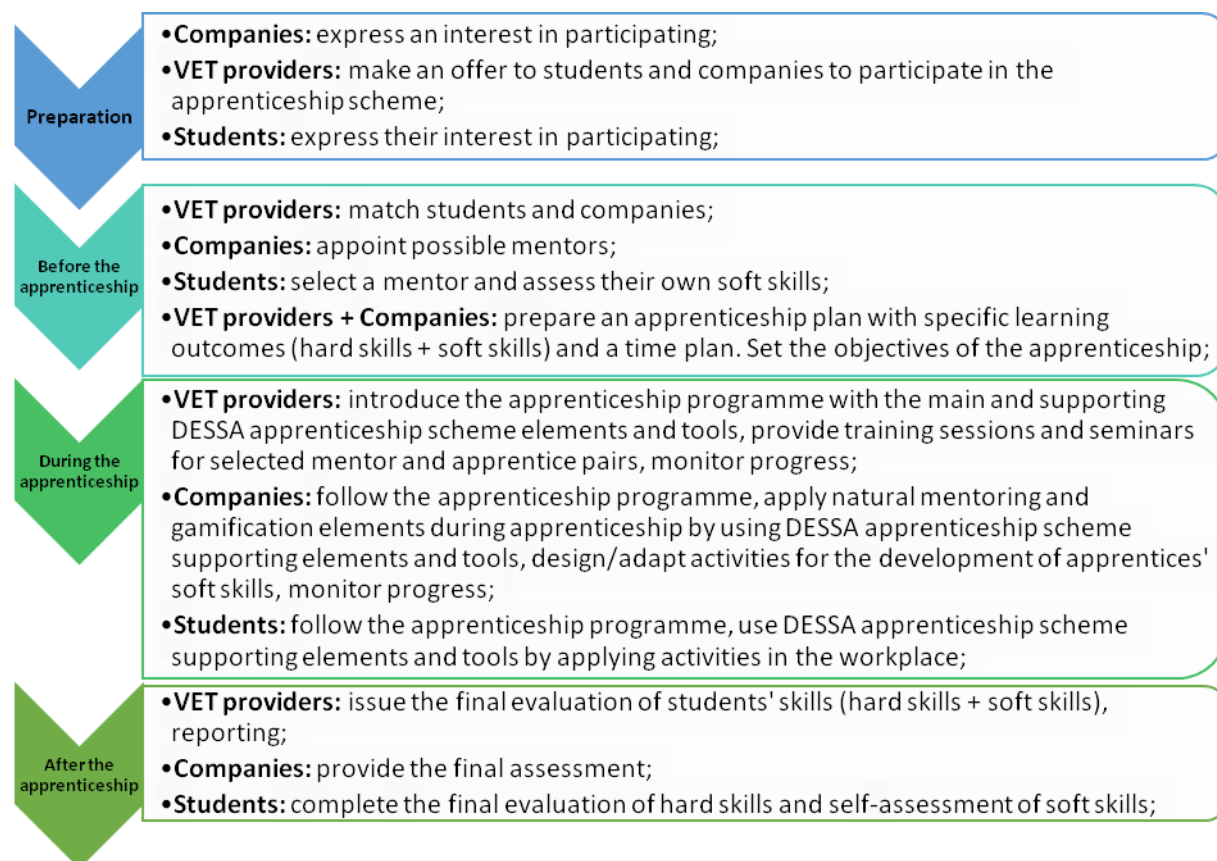
Σκοπός τους μοντέλου μαθητείας είναι η κατοχύρωση εύληπτων και προσαρμοσίμων μαθητειών σε κάθε χώρα. Η καθοδήγηση των ομάδων – στόχων των μελών του προγράμματος DESSA σε μαθητείες υψηλότερης ποιότητας μέσω των κύριων και βοηθητικών στοιχείων του μοντέλου, καθώς και των αποτελεσμάτων των ερευνών του προγράμματος DESSA.

3.2. Ποιοι συμμετέχουν στο μοντέλο μαθητείας:

- Κέντρα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (πάροχοι ΕΕΚ).
- Εταιρείες (εργοδότες).
- Μαθητές σχολών ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης (μαθητευόμενοι/ασκούμενοι).

Εταιρείες (εργοδότες), πάροχοι ΕΕΚ και Κράτη Μέλη εξερευνούν τις δυνατότητες διεξαγωγής πιλοτικών δράσεων σε εθνικό επίπεδο για την ανάπτυξη δημόσιου – ιδιωτικού συνεταιρισμού για την προώθηση και απόκτηση ήπιων δεξιοτήτων. Διεθνείς οργανισμοί τονίζουν ότι η στενή και απευθείας συνεργασία ανάμεσα στα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη είναι πολύ σημαντική για την υλοποίηση ενός μοντέλου μαθητείας καλής ποιότητας.

3.3 Μοντέλο μαθητείας.



Διάγραμμα 1. Διάγραμμα μοντέλου μαθητείας DESSA.

Το μοντέλο μαθητείας αποτελείται από τέσσερις κύριες φάσεις:

1^η ΦΑΣΗ “ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ”:

- Οι εταιρείες εκφράζουν το ενδιαφέρον τους για να συμμετέχουν στο μοντέλο μαθητείας και να συνεργαστούν με τα κέντρα ΕΕΚ.
- Τα κέντρα ΕΕΚ κάνουν προσφορά στις εταιρείες. Προτείνουν επίσης στους μαθητές να συμμετέχουν στο μοντέλο μαθητείας, παρέχοντάς τους λίστα με εταιρείες και πιθανά πόστα όπου θα μαθητεύσουν.
- Οι μαθητές εκφράζουν ενδιαφέρον να συμμετέχουν στη μαθητεία.

2^η ΦΑΣΗ “ΠΡΙΝ ΤΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑ”:

- Τα κέντρα ΕΕΚ ταιριάζουν τους μαθητές με τις εταιρείες, με γνώμονα τον τομέα, την ειδικότητα και τις διαθέσιμες θέσεις.
- Οι εταιρείες ορίζουν μέντορες.
- Οι μαθητές επιλέγουν οι ίδιοι μέντορα. Αξιολογούν από μόνοι τους τις ήπιες δεξιότητές τους για να αποφασίσουν ποιες από αυτές θα μπορούσαν να βελτιώσουν κατά τη διάρκεια της μαθητείας.
- Τα κέντρα ΕΕΚ και οι εταιρείες θέτουν από κοινού τους στόχους της μαθητείας, ετοιμάζουν πλάνο μαθητείας με συγκεκριμένα μαθησιακά αποτελέσματα που συμπεριλαμβάνει κάθετες δεξιότητες (βάσει του κυρίως προγράμματος) και ήπιες δεξιότητες (βάσει των αποτελεσμάτων της αυτοαξιολόγησης και του προγράμματος DESSA), και υπολογίζουν το χρονοδιάγραμμα της μαθητείας.

3^η ΦΑΣΗ “ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ”:

- Τα κέντρα ΕΕΚ εφαρμόζουν το πρόγραμμα μαθητείας με τα κύρια (παιχνιδοποίηση και φυσικός μέντορας) και τα βοηθητικά στοιχεία και εργαλεία του μοντέλου μαθητείας του DESSA (“Μοντέλο μαθητείας για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων και προσόντων”, “Οδηγός προσανατολισμού για τη βελτίωση των ήπιων δεξιοτήτων”, “Οδηγός εκπαιδευτών για τις ήπιες δεξιότητες”, διαδικτυακή πλατφόρμα). Τα κέντρα ΕΕΚ παρέχουν μαθήματα και σεμινάρια για επιλεγμένα ζεύγη μαθητευόμενων – μεντόρων. Κατά τη διάρκεια της μαθητείας, τα κέντρα ΕΕΚ παρακολουθούν την πρόοδο.
- Οι εταιρείες ακολουθούν το πρόγραμμα μαθητείας με τα κύρια (παιχνιδοποίηση και φυσικός μέντορας) και τα βοηθητικά στοιχεία και εργαλεία του μοντέλου μαθητείας του DESSA (“Μοντέλο μαθητείας για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων και προσόντων”, “Οδηγός προσανατολισμού για τη βελτίωση των ήπιων δεξιοτήτων”, “Οδηγός εκπαιδευτών για τις ήπιες δεξιότητες”, διαδικτυακή πλατφόρμα), σχεδιάζουν/προσαρμόζουν δραστηριότητες για την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων των μαθητευόμενων και παρακολουθούν την πρόοδο.
- Οι μαθητές ακολουθούν το πρόγραμμα μαθητείας, χρησιμοποιούν τα βοηθητικά στοιχεία κι εργαλεία του μοντέλου μαθητείας του DESSA (“Μοντέλο μαθητείας για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων και προσόντων”, “Οδηγός προσανατολισμού για τη βελτίωση των ήπιων δεξιοτήτων”, “Οδηγός εκπαιδευτών για τις ήπιες δεξιότητες”, διαδικτυακή πλατφόρμα) σε δραστηριότητες στον χώρο εργασίας, για να κατανοήσουν καλύτερα τη σημασία των ήπιων δεξιοτήτων σε αυτό το πλαίσιο.

4^η ΦΑΣΗ “ΜΕΤΑ ΤΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑ”:

- Τα κέντρα ΕΕΚ εκδίδουν την τελική αξιολόγηση των δεξιοτήτων των μαθητών.
- Οι εταιρείες παρέχουν την τελική αξιολόγηση.
- Οι μαθητές ολοκληρώνουν την τελική αξιολόγηση των κάθετων δεξιοτήτων και την αυτό-αξιολόγηση των ήπιων δεξιοτήτων για να δουν ποιες από αυτές βελτιώθηκαν κατά τη διάρκεια του προγράμματος μαθητείας.

3.4. Κύρια στοιχεία μοντέλου μαθητείας:

- Παιχνιδοποίηση
- Φυσικός μέντορας



Διάγραμμα 2. Κύρια στοιχεία του μοντέλου μαθητείας του DESSA.

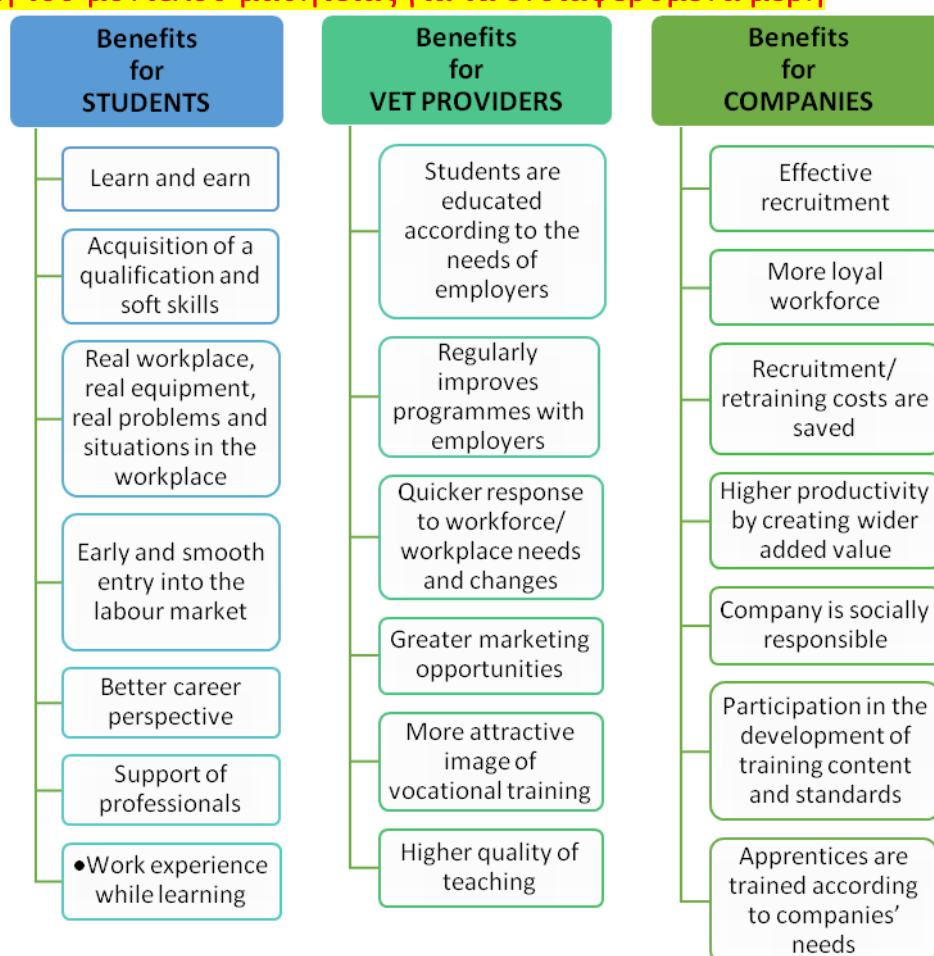
3.5. Βοηθητικά στοιχεία και εργαλεία του μοντέλου μαθητείας:

- Εργαλεία αυτοαξιολόγησης ήπιων δεξιοτήτων
- Οδηγός προσανατολισμού για τη βελτίωση των ήπιων δεξιοτήτων
- Οδηγός εκπαιδευτή
- Διαδικτυακή πλατφόρμα
- Σεμινάρια για εκπαιδευτές κέντρων ΕΕΚ και εταιρειών.



Διάγραμμα 3. Βοηθητικά στοιχεία κι εργαλεία του μοντέλου μαθητείας του Dessa.

3.6. Οφέλη του μοντέλου μαθητείας για τα ενδιαφερόμενα μέρη



Διάγραμμα 4. Οφέλη του μοντέλου μαθητείας του DESSA για τα ενδιαφερόμενα μέρη.

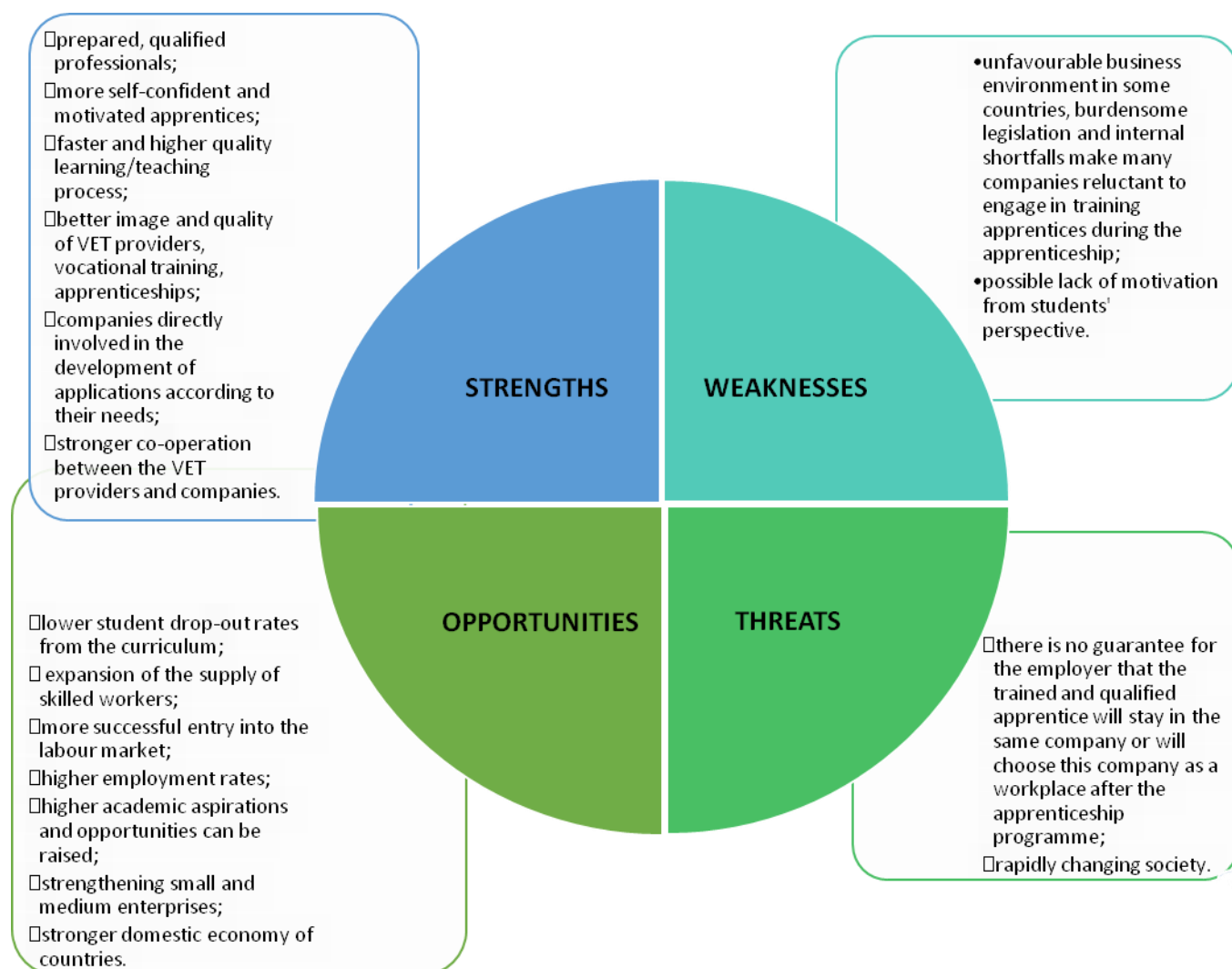
Σύμφωνα με την έρευνα των εταίρων του προγράμματος DESSA από διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι μαθητείες αποτελούν αποτελεσματικό τρόπο προετοιμασίας ειδικευμένων επαγγελματιών για την αγορά εργασίας, με ευρύ φάσμα δεξιοτήτων. Το μοντέλο μαθητείας καλύπτει τις ανάγκες των εργοδοτών και διευκολύνει τα άτομα να εισέρχονται στην αγορά εργασίας, αυξάνοντας την προσληψιμότητά τους. Τα οφέλη της

συνεργατικής αυτής μορφής εκπαίδευσης επηρεάζουν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη: μαθητές, κέντρα ΕΕΚ, εταιρίες, αλλά και κράτη.

Οφέλη για τα κράτη:

- Θετικός οικονομικός και κοινωνικός αντίκτυπος.
- Η εκπαίδευση προσαρμόζεται με μεγαλύτερη επιτυχία στις επιχειρηματικές ανάγκες.
- Πιο ευέλικτο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης.
- Καλύτερη ανταπόκριση στις αλλαγές στην αγορά εργασίας.

3.7. Ανάλυση SWOT του μοντέλου μαθητείας.



Διάγραμμα 5. Ανάλυση SWOT του μοντέλου μαθητείας του Dessa.

3.8. Συμπεράσματα.

Σκοπός αυτού του μοντέλου μαθητείας που αναπτύχθηκε μέσω του προγράμματος DESSA είναι να εξασφαλιστούν εύληπτες, προσαρμόσιμες και πιο αποτελεσματικές μαθητείες σε κάθε χώρα. Το μοντέλο καθοδηγεί τα μέλη των ομάδων - στόχων του προγράμματος DESSA προς καλύτερης ποιότητας μαθητείες με καθαρό όραμα, κατεύθυνση και πλάνο δράσης για την εκπαίδευση των μαθητευόμενων στις ήπιες δεξιότητες. Η εκπαίδευση αυτή χρησιμοποιεί τα κύρια στοιχεία του μοντέλου μαθητείας (παιχνιδοποίηση και φυσικός μέντορας), καθώς και τα βοηθητικά στοιχεία κι εργαλεία (Μοντέλο μαθητείας για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων και προσόντων", "Οδηγός προσανατολισμού για τη βελτίωση

των ήπιων δεξιοτήτων”, “Οδηγός εκπαιδευτών για τις ήπιες δεξιότητες”, διαδικτυακή πλατφόρμα). Το μοντέλο μαθητείας μπορεί να προσαρμόζεται σε κάθε χώρα και βοηθά τα αντίστοιχα μοντέλα κάθε χώρας να πετυχαίνουν τους στόχους τους προετοιμάζοντας υπαλλήλους υψηλών προσόντων με ευρύ φάσμα δεξιοτήτων (κάθετων και εγκάρσιων). Τα μοντέλα μαθητειών του Dessa έχουν σχεδιαστεί με γνώμονα τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και συνεισφέρουν στην αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των εταιρειών, ενισχύοντας τη δημιουργία θέσεων εργασίας και υποστηρίζοντας την απασχόληση της νεολαίας.

Το “Μοντέλο μαθητείας για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων και προσόντων” περιλαμβάνει ένα θεωρητικό υπόβαθρο με συνδέσμους σε πρακτικά θεμέλια και κατευθυντήριες αρχές για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση ενός προγράμματος μαθητείας για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων και προσόντων. Το μοντέλο μαθητείας έχει δημιουργηθεί με βάση τις εμπειρίες διαφόρων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις μαθητείες, την ανάλυση και την έρευνα.

Στο τμήμα αυτό του οδηγού παρουσιάστηκαν οι κύριοι στόχοι του μοντέλου μαθητείας του προγράμματος DESSA. Η διεξαγόμενη έρευνα θα βοηθήσει ούτως ώστε να είναι πιο ομαλή και αποτελεσματική η υλοποίηση του μοντέλου μαθητείας.

Για περισσότερες πληροφορίες για το «Μοντέλο μαθητείας», ανατρέξτε στο «Μοντέλο μαθητείας για την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων και προσόντων».

Πηγές:

- https://www.cedefop.europa.eu/files/4166_en.pdf
- http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2016/05/Employers_Final-Report-on-Apprenticeships-May-2016.pdf
- https://www.cedefop.europa.eu/files/9102_en.pdf
- https://www.ilo.org/global/topics/apprenticeships/WCMS_743634/lang--en/index.htm
- <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/213361/1/1688077715.pdf>
- https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et2020_mandates_2018-2020_final.pdf

Κεφάλαιο 4 Μεθοδολογία φυσικής καθοδήγησης (mentoring)

Για τους μαθητές, η μαθητεία/πρακτική άσκηση είναι μια οδός ανάπτυξης του εαυτού και προετοιμασίας για τη μελλοντική τους καριέρα. Καθώς αναπτύσσουν τις ήπιες δεξιότητές τους, συχνά αναρωτιούνται ποια να είναι η επόμενη τους στροφή στον δρόμο που οδηγεί στους στόχους τους. Στη σημαντική αυτή διαδικασία προσωπικής ανάπτυξης, βοηθά τους μαθητές να έχουν έναν **σύντροφο** σε αυτό το ταξίδι. Κάποιον που γνωρίζει τη διαδρομή και που είναι αφοσιωμένος στο να τους ενθαρρύνει και να τους υποστηρίζει. Μια τέτοια εξωτερική στήριξη προσθέτει μια επιπλέον διάσταση στη μαθησιακή διαδικασία. Αυτός ο «φυσικός μέντορας» μπορεί να παρέχει στους μαθητές μια διαφορετική οπτική γωνία, να μοιράζεται τις γνώσεις του μαζί τους και να τους βοηθά να ξεπερνούν τα εμπόδια.

Στα πλαίσια του μοντέλου μαθητείας, ο μαθητής ενθαρρύνεται να βρει κάποιον από τον οποίο θα ήθελε να μάθει. Να βρει από μόνος του τον φυσικό του μέντορα. Μπορεί να είναι κάποιος υπάλληλος της εταιρείας, με τον οποίο ο μαθητής νιώθει άνετα και ο οποίος μπορεί να τον βοηθήσει να αναπτύξει τις ήπιες δεξιότητές του. Συνήθως ο μέντορας εντοπίζεται μέσω προγραμμάτων καθοδήγησης (mentoring) με τεχνικές ταιριάσματος. Ο επιβλέπων του μαθητή μπορεί να τον καθοδηγήσει και να τον βοηθήσει να βρει τον κατάλληλο υποψήφιο. Υπεύθυνος, όμως, για να βρει και να επιστρατεύσει τον μέντορά του, είναι ο ίδιος ο μαθητής. Συνεπώς, προκύπτει το ερώτημα: Ποια τα καθήκοντα του φυσικού μέντορα στα πλαίσια μιας μαθητείας;

4.1. Καθήκοντα φυσικού μέντορα στα πλαίσια μιας μαθητείας

Ο φυσικός μέντορας είναι πρόθυμος να **μοιράζεται την εμπειρία του** και να δίνει συμβουλές για την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων του μαθητεύμενου. Είναι σημαντικό να είναι αφοσιωμένος στη μάθηση του μαθητή και να είναι πρόθυμος και ικανός να τον παραινεί υποστηρίζοντάς τον ενεργά και κάνοντάς του αναστοχαστικές ερωτήσεις. Είναι επίσης σημαντικό να αφήνει ο μέντορας χώρο στον μαθητή να μιλά ανοικτά κι ελεύθερα για τους μαθησιακούς του στόχους και τις φιλοδοξίες του. Είναι μια καθοδηγητική σχέση με θεμέλια την εμπιστοσύνη και τον αμοιβαίο σεβασμό και στόχος της είναι να βοηθηθεί ο μαθητής να αποκτήσει μεγαλύτερη αυτογνωσία και σιγουριά, και να έχει μια ευχάριστη, επιτυχημένη μαθησιακή εμπειρία.

Στα πλαίσια αυτού του μοντέλου μαθητείας, οι μαθητές αναπτύσσουν τις ήπιες δεξιότητές τους φέρνοντας εις πέρας πολλές εργασίες με βάση τη βέλτιστη πρακτική. Μετά από κάθε εργασία, ο μαθητής συζητά με τον μέντορά του για να αναστοχαστούν επί των επιτευγμάτων, κάνοντας τις παρακάτω ερωτήσεις:

- Περιγράψτε όσα πήγαν καλά. Ρωτήστε τι ακριβώς πήγε καλά εν προκειμένω.
- Μπορείτε να περιγράψετε τι δεν πήγε τόσο καλά και γιατί δεν πήγε βάσει σχεδίου;
- Περιγράψτε μια θετική πλευρά του τρόπου που δουλέψατε για την παρουσίαση.
- Πώς ακριβώς δουλέψατε για να φτάσετε στον στόχο σας;
- Θα κάνατε κάτι διαφορετικά την επόμενη φορά; Τι ακριβώς;
- Ποιος ή τι σας βοήθησε να πετύχετε τον στόχο σας;

Οι ερωτήσεις αυτές αποτελούν οδηγούς αναστοχασμού επί της εργασίας. Ιδανικά, οι συζητήσεις ανάμεσα στον μέντορα και στον μαθητή δεν θα περιορίζονται σε αυτές τις ερωτήσεις. Ο μέντορας έχει την ευθύνη να εμβαθύνει περισσότερο στις συζητήσεις τους με τους μαθητές του.

Για αυτό, ο μέντορας πρέπει να συναντιέται με τον μαθητή κάθε εβδομάδα για να συζητούν για τις εμπειρίες του δεύτερου την εβδομάδα που πέρασε, καθώς και για πρόσφατες εξελίξεις. Οι δυο τους συνεργάζονται για να θέτουν μαθησιακούς στόχους. Την κύρια ευθύνη για τον καθορισμό συγκεκριμένων μαθησιακών στόχων την έχει ο μαθητής, αλλά ο μέντορας αναλαμβάνει να τον υποστηρίξει και να τον εμπνεύσει να αναλογιστεί τις φιλοδοξίες του και να του παρέχει καλή τροφή για σκέψη. Για παράδειγμα, αν ο μέντορας παρατηρήσει πως ο μαθητής δυσκολεύεται να θέσει έναν μαθησιακό στόχο, πρέπει να του κάνει ερωτήσεις που θα τον εμπνεύσουν να σκεφτεί λίγο πιο βαθιά σχετικά με το τι ακριβώς θέλει να μάθει. Ο φυσικός μέντορας μπορεί επίσης να αποκαλύψει κάποια πράγματα για το δικό του επαγγελματικό ταξίδι, βοηθώντας έτσι τον μαθητή να φανταστεί τη δική του διαδρομή στον κόσμο της εργασίας.

Ο φυσικός μέντορας θα αποτελέσει κομμάτι ολόκληρης της μαθησιακής εμπειρίας του μαθητή κατά τη διάρκεια της μαθητείας. Ο μέντορας πρέπει να είναι ανοικτός κι ειλικρινής απέναντι στον ρόλο του για να αποφευχθούν φαινόμενα κατάχρησης, και να οριοθετεί με σαφήνεια τη σχέση μέντορα/μαθητή. Η σχέση καθοδήγησης αφορά τον μέντορα και τον μαθητή του. Αν ο επιβλέπων συζητούσε για τον μαθητή απευθείας με τον φυσικό του μέντορα, τότε μπορεί ο μαθητής να μην ανοίγεται πια τόσο πολύ, πράγμα που μπορεί να επιδράσει αρνητικά στη μαθησιακή διαδικασία. Είναι σημαντικό να διατηρείται η εμπιστοσύνη ανάμεσα στον μαθητή και στον μέντορα, και να επιτρέπεται στον μαθητή να αποφασίζει αν θέλει να μοιράζεται πράγματα με τον επιβλέποντά του.

4.2. Η διαφορά ανάμεσα στον φυσικό μέντορα και στον επιβλέποντα

Ο φυσικός μέντορας αποτελεί εξωτερική πηγή, ούτως ώστε να αποκτά ο μαθητής αυτογνωσία σχετικά με τη μαθησιακή του διαδικασία. Ο φυσικός μέντορας κάνει αναστοχασμό επί των αναθέσεων και των μαθησιακών στόχων του μαθητή, χωρίς να έχει προσωπικά οφέλη ή να μπορεί να επηρεάσει το αν θα περάσει ο μαθητής. Αυτό είναι δουλειά του επιβλέποντα. Ο φυσικός μέντορας αποτελεί μόνο φάρο υποστήριξης και συμβουλών. Ο μαθητής του εκμυστηρεύεται πράγματα που έχουν να κάνουν περισσότερο με τους προσωπικούς του στόχους, παρά με τους υποχρεωτικούς στόχους του οργανισμού όπου κάνει την πρακτική του ή της σχολής. Η σχέση του μέντορα και του μαθητή είναι πιο βαθιά και προσωπική, και βοηθά τον μαθητή να ωριμάσει σε προσωπικό επίπεδο. Ο επιβλέπων επικεντρώνεται στους μαθησιακούς στόχους του οργανισμού, ενώ ο φυσικός μέντορας στην προσωπική μαθησιακή διαδικασία και αποτελεσματικότητα του μαθητή.

Για να εξασφαλίζεται, όμως, η ποιότητα της καθοδήγησης, αλλά και για λόγους ασφαλείας, ο δάσκαλος θα πρέπει να κανονίζει συζήτηση ανάμεσα στον μαθητή και στον μέντορα, αφού ο πρώτος επιλέξει τον δεύτερο. Έτσι οι δυο τους θα γνωριστούν και θα εξετάσουν τους μαθησιακούς στόχους μαζί, σαν ομάδα. Συστήνεται να λαμβάνουν χώρα οι εβδομαδιαίες συναντήσεις μαθητή και μέντορα στον χώρο εργασίας. Κάπου όπου να μπορούν να μιλούν κατ' ιδίαν, ανοικτά κι ελεύθερα.

4.3. Παράδειγμα φυσικής καθοδήγησης (mentoring)

Διαβάζοντας την περιγραφή της φυσικής καθοδήγησης, ίσως είναι δύσκολο να καταλάβει κάποιος πώς ακριβώς θα λαμβάνει χώρα μια τέτοια σχέση και τι μπορεί να σημαίνει για την προσωπική και επαγγελματική πρόοδο ενός μαθητή. Ακολουθεί η αληθινή ιστορία μίας μαθήτριας από την Ολλανδία, η οποία περιγράφει πώς βρήκε τον φυσικό της μέντορα και τι σήμαινε αυτό για εκείνη:

“Μερικές φορές, η ζωή αλλάζει τόσο γρήγορα που δυσκολεύεσαι να ακολουθήσεις. Στο σχολείο δεν μπορούσα να συγκεντρωθώ και περισσότερη ώρα ήμουν τιμωρία παρά στην τάξη. Είχα την τύχη, ένας δάσκαλος να με επαινέσει για τις ιδιοτροπίες μου που εγώ θεωρούσα ελαττώματα. Επαναπροσδιόρισε την υπερκινητική στάση μου ως κάτι το θετικό – ζωηράδα, ενθουσιασμό, φιλοδοξία. Η ενδυνάμωση αυτή με κατέβαλε, αλλά μου έδωσε μεγαλύτερη σιγουριά και με έβαλε σε ένα πολύ διαφορετικό μονοπάτι.

Αργότερα μου ζήτησε να τον βοηθήσω να τρέξει ένα πρόγραμμα. Ένας πολύ καινούργιος ρόλος για εμένα, αλλά με καθοδήγησε σε κάθε μου βήμα. Όταν τελείωσε το πρόγραμμα, συνειδητοποίησα ότι είχα κι άλλα να μάθω από τη στάση του απέναντι στο πώς διαχειριζόμαστε τις ζωές μας. Διατηρεί την ψυχραιμία του σχεδόν υπό οποιεσδήποτε συνθήκες, με αντιμετωπίζει ως ίση και οι εμπειρίες και οι συμβουλές του με βοηθούν να βλέπω τα πράγματα από νέες οπτικές γωνίες.

Τότε συνειδητοποίησα ότι ήθελα να τον έχω στη ζωή μου σαν προπονητή. Αλλά το να του ζητήσω μια τέτοια χάρη φάνταζε τεράστιο βήμα για εμένα. Μου πήρε λίγο μέχρι να βρω το θάρρος, αλλά όταν τελικά ένωσα αρκετά σίγουρη τον ρώτησα αν ήθελε να γίνει μέντοράς μου και η αντίδρασή του ήταν απρόσμενα ενθουσιώδης. Μου είπε ότι πάντα ένωθε μέντοράς μου και ότι θα ήταν μεγάλη τιμή για εκείνον. Με πλημμύρισε ο ενθουσιασμός και με υπερηφάνεια δηλώνω ότι παραμένει μέντοράς μου μέχρι και σήμερα.

Βρισκόμαστε όποτε βιώνω άγνωστες καταστάσεις και έχω δύσκολες ερωτήσεις σχετικά με την καριέρα μου και τους προσωπικούς μου στόχους. Το να μπορώ να μιλώ με κάποιον έξω από τον στενό μου κύκλο, ο οποίος βλέπει τα πράγματα από διαφορετική και πιο ουδέτερη σκοπιά, μου δίνει νέα προοπτική και με βοηθά να παίρνω πιο ενημερωμένες αποφάσεις σχετικά με αυτές τις προκλήσεις. Γελάμε πολύ μαζί και μου φέρεται σαν ίση προς ίσον. Δεν με υποτιμά ούτε στο ελάχιστο.”

Κεφάλαιο 5. Μεθοδολογία εφαρμογής τεχνικών παιχνιδιοποίησης για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων

5.1. Τι είναι η παιχνιδιοποίηση;

Όταν ακούτε τη λέξη «παιχνιδιοποίηση», ποιο είναι το πρώτο πράγμα που σας έρχεται στο μυαλό; Τι σημαίνει;

Η λέξη «παιχνιδιοποίηση» ακούγεται περίεργη, αλλά είναι σπουδαίος τρόπος ενίσχυσης της μαθησιακής διαδικασίας. Η παιχνιδιοποίηση, σύμφωνα με τον ορισμό του Deterding et al. (2011) (3), είναι η χρήση στοιχείων σχεδίασης παιχνιδιών, σε πλαίσια εκτός παιχνιδιών. Μπορεί επίσης να οριστεί ως ένα σύνολο δραστηριοτήτων και διαδικασιών για την επίλυση προβλημάτων μέσω της χρήσης ή της εφαρμογής χαρακτηριστικών στοιχείων παιχνιδιών.

Η παιχνιδιοποίηση μπορεί να χρησιμοποιείται σε διάφορα πλαίσια, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης, προκειμένου να αυξάνεται ο βαθμός συμμετοχής και το κίνητρο των μαθητών. Πρόσφατα η παιχνιδιοποίηση εφαρμόζεται και σε επαγγελματικά πλαίσια, χάρη στις δυνατότητές της να «διαμορφώνει τη συμπεριφορά των χρηστών προς επιθυμητή κατεύθυνση» (3).

5.2. Οφέλη της παιχνιδιοποίησης

Όπως προαναφέραμε, η παιχνιδιοποίηση χρησιμοποιεί στοιχεία και τεχνικές παιχνιδιών σε πλαίσια εκτός παιχνιδιών. Γιατί, όμως, να χρησιμοποιούμε τέτοια στοιχεία;

Όλοι γνωρίζουμε ότι τα παιχνίδια μάς επηρεάζουν πολύ (6). Όταν παίζουμε ένα παιχνίδι νιώθουμε χαρά και ενθουσιασμό. Έχουμε συναισθηματική αντίδραση και χάνουμε την αίσθηση του χρόνου. Νιώθουμε ανταγωνιστικοί και θέλουμε να νικήσουμε. Γενικά, όταν παίζουμε ένα παιχνίδι διασκεδάζουμε, και είναι αυτό που καθοδηγεί τη συμπεριφορά μας.

Πολλοί ερευνητές έχουν αναγνωρίσει τα οφέλη της παιχνιδιοποίησης σε μαθησιακά περιβάλλοντα. Γενικά, η παιχνιδιοποίηση:

- **Αυξάνει το κίνητρο** των μαθητών να συμμετέχουν σε δραστηριότητες και ενισχύει τη μαθησιακή εμπειρία. Μέσω της παιχνιδιοποίησης, οι μαθητές απολαμβάνουν τη διαδικασία και επικεντρώνονται στο να κερδίσουν τις ανταμοιβές. Οι μαθητές απαλλάσσονται από το στρες και απολαμβάνουν τη διαδικασία.
- **Αυξάνει την ικανοποίηση και την απόδοση** των μαθητών. Όταν οι μαθητές ανταμείβονται για τα επιτεύγματά τους, η απόδοσή τους βελτιώνεται και νιώθουν μεγαλύτερη ικανοποίηση.
- **Ενισχύει την επικοινωνία**. Μέσω της παιχνιδιοποίησης, οι μαθητές ενθαρρύνονται να αλληλοεπιδρούν προκειμένου να ολοκληρώνουν εργασίες στα πλαίσια της διαδικασίας, πράγμα που ενισχύει τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες.
- **Αυξάνει τον βαθμό συμμετοχής και την αφοσίωση**. Οι εκπαιδευτές μπορούν να δημιουργούν εμπειρίες χρησιμοποιώντας στοιχεία παιχνιδιών, ούτως ώστε να προσελκύσουν το ενδιαφέρον των μαθητών. Αν οι μαθητές εκλαμβάνουν θετικά τη διαδικασία, μετατρέπονται σε ενεργούς συμμετέχοντες.
- **Βελτιώνει την απορρόφηση και διατήρηση της γνώσης**, ενώ επίσης βοηθά στην ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων. Το στοιχείο της διασκέδασης μέσω της

εφαρμογής τεχνικών που έχουν να κάνουν με παιχνίδια είναι αυτό που βοηθά τους μαθητές να ενσωματώνουν πιο γρήγορα ό,τι έχουν μάθει.

5.3. Παιχνιδοποίηση ή Μάθηση με Βάση το Παιχνίδι;

Η Παιχνιδοποίηση και η Μάθηση με Βάση το Παιχνίδι είναι παρόμοιες, υπό την έννοια ότι και οι δύο προωθούν τη διασκέδαση, τη συμμετοχή και το κίνητρο στη μάθηση, αλλά δεν πρέπει να τις μπερδεύουμε μεταξύ τους.

Στη Μάθηση με Βάση το Παιχνίδι, το παιχνίδι χρησιμοποιείται ως κομμάτι της μαθησιακής διαδικασίας, με σαφή μαθησιακή αποτελέσματα. Οι μαθητές αποκτούν γνώση παίζοντας ένα παιχνίδι, το οποίο έχει συγκεκριμένο μαθησιακό στόχο. Αυτό καθιστά τη διαδικασία πιο διασκεδαστική και ελκυστική.

Από την άλλη, η παιχνιδοποίηση ενσωματώνει στοιχεία και τεχνικές παιχνιδιών σε πλαίσια εκτός των παιχνιδιών. Η παιχνιδοποίηση μπορεί να εφαρμόζεται σε ολόκληρο το μαθησιακό πλαίσιο, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι τα πάντα πρέπει να γίνονται παιχνίδι. Παιχνιδοποίηση σημαίνει εφαρμόζω στοιχεία παιχνιδιών, όχι παίζω παιχνίδια.

5.4. Στοιχεία παιχνιδοποίησης

Προκειμένου να εφαρμόσει την παιχνιδοποίηση, ο μέντορας πρέπει πρώτα να κατανοεί πώς αυτή λειτουργεί και να αναγνωρίζει τη δύναμη των παιχνιδιών.

Τα παιχνίδια αυξάνουν τον βαθμό συμμετοχής και το κίνητρο κυρίως γιατί είναι διασκεδαστικά και απολαυστικά. Συνεπώς, όταν μιλάμε για παιχνιδοποίηση, εννοούμε τρόπους να κάνουμε τη μαθησιακή διαδικασία όσο πιο ελκυστική και διασκεδαστική γίνεται – σαν παιχνίδι.

Υπάρχουν πολλά στοιχεία παιχνιδιών (ανταγωνιστικά ή μη ανταγωνιστικά) τα οποία μπορούν να εφαρμόζονται σε μαθησιακά περιβάλλοντα. Για την εφαρμογή του μοντέλου μαθητείας του DESSA, επιλέξαμε τα πιο σχετικά, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιούνται σε μαθητείες:

Στοιχεία	Παραδείγματα	Οφέλη	Παραδείγματα εφαρμογών
Επιτεύγματα	- Πόντοι - Παράσημα - Πίνακες βαθμολογίας	Οι μαθητές νιώθουν ικανοποίηση και ενδιαφέρον, όταν κερδίζουν πόντους και ανεβαίνουν ψηλά στον πίνακα των σκορ. Οι πίνακες των σκορ προωθούν τον ανταγωνισμό.	- Ανάθεση εργασιών για τη συγκομιδή πόντων. - Μετά την ολοκλήρωση ορισμένου αριθμού εργασιών, οι συμμετέχοντες κερδίζουν παράσημα. - Παρακολουθούμε ποιοι παίρνουν τους περισσότερους πόντους και παράσημα, και τα προβάλλουμε σε πίνακα.
Ανταμοιβές	- Μπόνους - Βραβεία - Πόροι	Οι ανταμοιβές αυξάνουν την αφοσίωση και το	- Δίνουμε μπόνους στους μαθητές, αν ολοκληρώνουν μια εργασία πριν την

		κίνητρο των μαθητών.	προθεσμία. - Δίνουμε βραβεία για την κατάκτηση της πρώτης θέσης στον πίνακα των σκορ. - Προσφέρουμε επιπλέον πόρους για την ολοκλήρωση προαιρετικών εργασιών.
Αφήγηση ιστοριών	- Αποστολές	Η ιστορία αυξάνει το ενδιαφέρον και διεγείρει την περιέργεια των μαθητών. Η ολοκλήρωση αποστολών αυξάνει το ενδιαφέρον τους.	- Ομαδοποιούμε εργασίες σε αποστολές που συνοδεύονται από ένα ενδιαφέρον αφηγηματικό υπόβαθρο.
Χρόνος	- Πρόγραμμα - Αντίστροφη μέτρηση	Αν οι μαθητές έχουν συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα, επικεντρώνονται πιο πολύ στο να τελειώσουν την εργασία.	- Θέτουμε χρονοδιάγραμμα για την ολοκλήρωση των εργασιών. - Αν οι μαθητές ολοκληρώνουν μια εργασία πριν την προθεσμία, κερδίζουν μπόνους.
Ανατροφο-δότηση	- Άμεση ανατροφο-δότηση	Η θετική κριτική ενισχύει την αυτοπεποίθηση των μαθητών.	- Παρακολουθούμε την πρόοδο των μαθητών καθώς διεκπεραιώνουν κάποια εργασία και τους ενθαρρύνουμε προφορικά να συνεχίσουν.
Εξατομίκευση	- Άβαταρ - Ψευδώνυμα	Η εξατομίκευση δίνει αίσθηση ιδιοκτησίας στους μαθητές.	- Αφήνουμε τους μαθητές να σχεδιάζουν τα δικά τους άβαταρ ή να χρησιμοποιούν ψευδώνυμα τα οποία θα προβάλλονται στους πίνακες των σκορ.

5.5. Εφαρμογή της παιχνιδοποίησης σε μία μαθητεία

Τέσσερα είναι τα βήματα που μπορούμε να ακολουθήσουμε για να παιχνιδοποιούμε μια μαθητεία και να παραινούμε τους μαθητές ώστε να αποκτήσουν τις επιθυμητές ήπιες δεξιότητες.

Βήμα 1. Κατανόηση παικτών

Το πρώτο βήμα είναι να κατανοήσουμε τους μαθητές. Αυτό θα μας βοηθήσει να εφαρμόσουμε την παιχνιδοποίηση ούτως ώστε να ταιριάζει στο υπόβαθρο και στις ανάγκες τους. Συνεπώς, οι εκπαιδευτές πρέπει να αναλύουν τους μαθητές, τις τάσεις τους, τα στιλ μάθησης που προτιμούν, καθώς και το επίπεδο των ήπιων δεξιοτήτων τους. Είναι σημαντικό να καθορίζεται ο τύπος «χρήστη» των μαθητευόμενων.

Ο Bartle (1996) κατηγοριοποίησε τους παίκτες παιχνιδιών MUD (Μπουντρούμια για Πολλούς Παίκτες) σε τέσσερις τύπους: ολοκληρωτές, εξερευνητές, κοινωνικοί κι εξολοθρευτές. Στη μελέτη του διερευνά γιατί παίζουν οι άνθρωποι παιχνίδια με μεγάλη κοινωνική συνιστώσα και τι ελπίζουν να κερδίσουν απ' αυτό. Με βάση την ταξινόμια του Bartle, ο Gerald (2018) πρότεινε στοιχεία και τρόπους εφαρμογής της παιχνιδοποίησης ως μέσο παροχής κινήτρου.

- ❖ Οι **Ολοκληρωτές** έχουν ως κύριο στόχο τη συγκομιδή πόντων και το να ανεβαίνουν επίπεδα. Όλα τα υπόλοιπα έπονται. Για την παιχνιδοποίηση της μαθησιακής εμπειρίας ενός ολοκληρωτή, μπορούν να χρησιμοποιούνται τα ακόλουθα στοιχεία: πίνακες βαθμολογίας, παράσημα, μπόνους και σύστημα επιπέδων.
- ❖ Οι **Εξερευνητές** λατρεύουν να ανακαλύπτουν τους εσωτερικούς μηχανισμούς του παιχνιδιού. Δοκιμάζουν όλο και πιο εσωτερικές ενέργειες σε άγριες, απόμερες τοποθεσίες, αναζητώντας ενδιαφέροντα χαρακτηριστικά και προσπαθώντας να καταλάβουν πώς λειτουργούν όλα. Η παιχνιδοποίηση για έναν Εξερευνητή συνεπάγεται πολλές λεπτομέρειες και ιδιαιτερότητες. Τα στοιχεία παιχνιδιού πρέπει να έχουν αρκετό βάθος, ούτως ώστε να μη βαριούνται γρήγορα αυτοί οι παίκτες.
- ❖ Τους **Κοινωνικούς** τους ενδιαφέρουν οι άνθρωποι και η αλληλεπίδραση μαζί τους. Θεωρούν σημαντικές τις σχέσεις ανάμεσα στους παίκτες. Όταν παιχνιδοποιούμε για Κοινωνικό παίκτη, πρέπει να προσθέτουμε περισσότερες ευκαιρίες κοινωνικοποίησης. Οι Κοινωνικοί αντιδρούν θετικά στις περισσότερες απόπειρες παιχνιδοποίησης, αρκεί να εμπεριέχουν κάποιου τύπου κοινωνική αλληλεπίδραση. Από την άλλη, οι Κοινωνικοί δεν αντιδρούν πάντα καλά σε βαθμολογικούς πίνακες και ανταγωνιστικά στοιχεία.
- ❖ Οι **Εξολοθρευτές** τη βρίσκουν επιβάλλοντας τους εαυτούς τους πάνω σε άλλους και προκαλώντας τους δυσφορία. Η παιχνιδοποίηση για Εξολοθρευτές είναι πολύ δύσκολη υπόθεση. Δεν είναι τόσο ότι είναι δύσκολο να αναπτυχθεί κάτι για αυτούς, όσο το ότι οι προτιμήσεις και οι συνήθειές τους μπορούν να εξοστρακίζουν άλλους παίκτες.

Ο Marczewski (2013) προσάρμοσε την ταξινόμια του Bartle στο πλαίσιο της παιχνιδοποίησης. Αναγνώρισε 6 τύπους, με βάση το τι τους δίνει κίνητρο.

- ❖ Το κίνητρο των **Κοινωνικών** είναι η Συσχέτιση. Θέλουν να αλληλεπιδρούν με άλλους και να σχηματίζουν κοινωνικούς δεσμούς.
- ❖ Το κίνητρο των **Ελεύθερων Πνευμάτων** είναι η Αυτονομία και η αυτοέκφραση. Θέλουν να δημιουργούν και να εξερευνούν.

- ❖ Κίνητρο των **Ολοκληρωτών** είναι η Ειδίκευση. Θέλουν να αποκτούν γνώσεις, να μαθαίνουν νέες δεξιότητες και να βελτιώνονται. Θέλουν να ξεπερνούν προκλήσεις.
- ❖ Κίνητρο των **Φυλανθρώπων** είναι ο Στόχος και το Νόημα. Είναι αλτρουιστές, θέλουν να προσφέρουν στους άλλους και να εμπλουτίζουν τις ζωές τους – χωρίς να προσμένουν κάποια ανταμοιβή.
- ❖ Κίνητρο των **Διασπαστών-Διαταρακτών** είναι η Αλλαγή. Γενικά, θέλουν να διασπούν το σύστημα, είτε άμεσα είτε μέσω άλλων χρηστών, για να επιβάλλουν θετικές ή αρνητικές αλλαγές.
- ❖ Το κίνητρο των **Παικτών** είναι οι εξωτερικές Ανταμοιβές. Κάνουν ό,τι χρειάζεται προκειμένου να τους ανταμείψει το σύστημα και μέχρι εκεί. Είναι ατομιστές.

Η κύρια διαφορά ανάμεσα στην ταξονομία του Bartle και σε αυτή του Marczewski είναι ότι η δεύτερη συμπεριλαμβάνει δύο τύπους ανθρώπων: αυτούς που είναι πρόθυμοι να παίξουν προκειμένου να ανταμειφθούν, και αυτούς που δεν είναι (5).

Οι τύποι αυτοί χρηστών είναι θεωρητικοί. Οι πραγματικοί άνθρωποι πιθανά επιδεικνύουν χαρακτηριστικά από περισσότερους από έναν τύπους. Παρέχουν, όμως, χρήσιμο οδηγό για να καταλάβουμε πώς μπορεί να σχεδιάζεται η παιχνιδοποίηση ούτως ώστε να έχει μεγαλύτερο αντίκτυπο στους συμμετέχοντες.

Προκειμένου να συγκεντρώσουν όλες αυτές τις πληροφορίες, οι εκπαιδευτές μπορούν να χρησιμοποιούν συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια ή παρατηρήσεις. Για την εκτίμηση των ήπιων δεξιοτήτων των μαθητών, οι εκπαιδευτές μπορούν να χρησιμοποιούν τα αποτελέσματα των εργαλείων αυτοαξιολόγησης, τα οποία παρουσιάζουμε σε επόμενο κεφάλαιο.

Βήμα 2. Καθορισμός στόχων

Το επόμενο βήμα είναι να καθορίσετε τι θέλετε να πετύχετε μέσω της εφαρμογής των στοιχείων παιχνιδοποίησης.

Στο μοντέλο μαθητείας του DESSA, βασικός σκοπός της μαθητείας είναι η ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων. Ο εκπαιδευτής, όμως, πρέπει να προσδιορίζει με μεγαλύτερη ακρίβεια το σε ποιες ήπιες δεξιότητες θα εστιάζεται η μαθητεία. Αυτές είναι που αντιπροσωπεύουν τους συγκεκριμένους στόχους.

Τι πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε αυτή τη φάση:

- ❖ Σε ποιες ήπιες δεξιότητες πρέπει να επικεντρωθεί η μαθητεία;
- ❖ Σε ποιο επίπεδο;
- ❖ Ποιες δεξιότητες πρέπει να βελτιώσει ο μαθητής;

Βήμα 3. Αναγνώριση πόρων

Στο επόμενο βήμα, οι εκπαιδευτές πρέπει να σημειώσουν τους πόρους που διαθέτουν και αυτούς που χρειάζονται προκειμένου να παιχνιδοποιήσουν τη μαθητεία.

Τι πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε αυτή τη φάση:

- ❖ Πώς θα παρακολουθείται η πρόοδος των μαθητών;

- ❖ Πώς θα εκτιμάται η πρόοδος των μαθητών; Θα χρησιμοποιηθούν πόντοι, παράσημα, βραβεία;
- ❖ Πόσοι πόντοι θα αποδίδονται για την ολοκλήρωση της κάθε εργασίας;
- ❖ Αν είναι να απονέμουμε βραβεία ή μπόνους, ποια θα είναι αυτά;

Βήμα 4. Σχεδιασμός και εφαρμογή μηχανισμών παιχνιδοποίησης

Στο τελευταίο βήμα, ο εκπαιδευτής πρέπει να αποφασίσει ποια στοιχεία και δραστηριότητες παιχνιδοποίησης θα ενσωματώσει στη μαθητεία. Θυμίζουμε ότι οι μέντορες δεν είναι ανάγκη να χρησιμοποιήσουν όλα τα στοιχεία παιχνιδοποίησης που προτείνουμε σε αυτόν τον οδηγό, αλλά να επιλέξουν αυτά που θα φέρουν τα καλύτερα αποτελέσματα σύμφωνα με το πλαίσιο αναφοράς της μαθητείας.

Τι πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε αυτή τη φάση:

- ❖ Ποια στοιχεία παιχνιδοποίησης ταιριάζουν καλύτερα στον μαθητή;
- ❖ Ποια μπορούν να εφαρμοστούν κατά τη διάρκεια της μαθητείας;
- ❖ Πώς θα βοηθήσουν τα στοιχεία παιχνιδοποίησης τον μαθητή να αποκτήσει ήπιες δεξιότητες;
- ❖ Ποιο στοιχείο θα πυροδοτήσει την επιθυμητή αντίδραση από τον εκάστοτε μαθητή;
- ❖ Είναι διασκεδαστικά;

5.6. Παιχνιδοποίηση και ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων στις μαθητείες

Η παιχνιδοποίηση μπορεί να αποδειχθεί πολύτιμο εργαλείο για εκπαιδευτές, στην προσπάθειά τους να αναπτύξουν τις ήπιες δεξιότητες των μαθητών τους. Κι αυτό γιατί η εφαρμογή στοιχείων παιχνιδιών σε μία μαθησιακή διαδικασία ή σε μία σειρά δραστηριοτήτων επηρεάζει τη συμπεριφορά των μαθητών και αυξάνει το κίνητρό τους. Έτσι δημιουργείται μία ιδανική βάση για μάθηση, εύκολα και διασκεδαστικά. Οι μαθητές λαμβάνουν καλύτερα αποτελέσματα και αναπτύσσουν τις ήπιες δεξιότητές τους.

Ο συνδυασμός της παιχνιδοποίησης με παιδαγωγικές προσεγγίσεις οδηγεί σε έναν πιο ελκυστικό τρόπο μάθησης. Η Kim (όπως αναφέρεται στο Dale, 2014) περιγράφει τέσσερις συμπεριφορές παροχής κινήτρου: έκφραση, ανταγωνισμός, εξερεύνηση, συνεργασία (2). Συνεπώς, σε κάποιους μαθητές η παιχνιδοποίηση θα δώσει κίνητρο επιτρέποντάς τους να εκφράζονται καλύτερα, να ανταγωνίζονται με άλλους μαθητές ή συναδέλφους, να συνεργάζονται με άλλους και να εξερευνούν διάφορους τρόπους μάθησης. Οι μαθητές ωθούνται να εργαστούν σε ομάδες, να συζητούν τις απόψεις τους, να αποδέχονται τις απαντήσεις των άλλων και να παίρνουν αποφάσεις, ούτως ώστε να κερδίζουν παράσημα ή να ανεβαίνουν στον πίνακα των σκορ. Η διαδικασία της παιχνιδοποίησης βελτιώνει τις ήπιες δεξιότητες των μαθητών από μόνη της. Όταν δε συνδυάζεται με δραστηριότητες που στοχεύουν σε συγκεκριμένες ήπιες δεξιότητες, μπορεί να ενισχύσει συνολικά τη μαθησιακή εμπειρία και τα αποτελέσματα αυτής.

5.7. Παιχνιδοποίηση σε δράση! Παραδείγματα εφαρμογών παιχνιδοποίησης

1) Σχεδιασμός μαθησιακής οδού σε μορφή παιχνιδιού

Οι μέντορες μπορούν να δομήσουν τη μαθητεία με τη μορφή μαθησιακής οδού, χωρισμένης σε μπλοκ τα οποία πρέπει να ολοκληρώσουν οι μαθητές προκειμένου να ξεκλειδώσουν το επόμενο. Κάθε μπλοκ αντιπροσωπεύει μια εργασία που θα βοηθά τον

μαθητή να βελτιώσει τις ήπιες δεξιότητές του. Αφού ολοκληρώσει την εργασία, ο μαθητής προχωρά παρακάτω και ξεκλειδώνει τις οδηγίες της επόμενης.

2) Σύστημα βαθμολόγησης

Οι μαθητές μπορούν να κερδίζουν πόντους ολοκληρώνοντας εργασίας. Άλλοι συνάδελφοι μπορούν να δίνουν έξτρα πόντους στους μαθητές, ανάλογα με την απόδοσή τους. Αφού πιάσουν ορισμένο όριο, οι μαθητές κερδίζουν ένα μικρό βραβείο. Το βραβείο μπορεί να είναι απτό ή αφηρημένο, μικρό ή μεγάλο (π.χ. αυτοκόλλητο, έπαινος, συστατική επιστολή, ένα γλυκό κλπ).

3) Χρονικοί περιορισμοί

Θέτουμε κάποια προθεσμία για την ολοκλήρωση μιας εργασίας. Αν ο μαθητής την ολοκληρώσει νωρίτερα, τότε κερδίζει μπόνους. Αν δεν προλάβει την προθεσμία, τότε θα έχει ακόμη λιγότερο χρόνο για την επόμενη εργασία. Το μπόνους μπορεί ξανά να είναι κάτι υλικό ή άυλο (π.χ. αυτοκόλλητο, γλυκό, επιπλέον χρόνος για την επόμενη εργασία κλπ).

4) Διαβατήριο μάθησης

Το διαβατήριο μάθησης μπορεί να είναι ένα μικρό σημειωματάριο, κάθε σελίδα του οποίου αντιπροσωπεύει μια διαφορετική εγκάρσια δεξιότητα. Όταν ο μαθητής ολοκληρώνει μια εργασία που έχει να κάνει με κάποια εγκάρσια δεξιότητα, μπορεί να κρατήσει σχετικές σημειώσεις στο διαβατήριο και να αναφέρει πώς βοηθήθηκε να αναπτύξει τη συγκεκριμένη δεξιότητα. Ο μέντορας μπορεί να βάλει μια σφραγίδα στη σελίδα. Αν εργάζονται κι άλλοι μαθητευόμενοι στην εταιρεία, στο τέλος της εβδομάδας ο μαθητευόμενος με τις περισσότερες σφραγίδες κερδίζει μπόνους.

Πηγές

1. Bartle, R. (1996). *Hearts, Clubs, Diamonds, Spades: Players Who Suit MUDs*. Self-published online 1996. Retrieved from <http://mud.co.uk/richard/hcds.htm>
2. Dale, S. (2014). 'Gamification: Making fun at work, or making fun of work?' *Business Information Review* 31(2) 82-90. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0266382114538350>
3. Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: Defining "gamification." In A. Lugmayr, H. Franssila, C. Safran, & I. Hammouda (Eds.), *MindTrek 2011* (pp. 9–15). doi: 10.1145/2181037.2181040
4. Dicheva, D., Dichev C., Agre G., & Angelova G. (2015). Gamification in Education: A Systematic Mapping Study. *Educational Technology & Society*, 18 (3), 75–88.
5. Gerald, C. (2018). *The Origins and Future of Gamification (2018)*. Senior Theses. Retrieved from https://scholarcommons.sc.edu/senior_theses/254
6. Isbister, K. (2016). *How Games Move Us: Emotion by Design (Playful Thinking)*. The MIT Press DOI:10.7551/mitpress/9267.001.0001
7. Marczewski, A. (2013). *User Types*. HEXAD. Andrzej Marczewski, A. (2015), *Gamification: A Simple Introduction and a Bit More*, 2nd ed. (self-published on Amazon Digital Services, 2013), Kindle edition, Loc 1405 of 1798.

Κεφάλαιο 6 Μεθοδολογία αξιολόγησης μαθησιακών αποτελεσμάτων

6.1. Επιλογή μεθόδου αξιολόγησης

Αφού καταλήξουμε στα μαθησιακά αποτελέσματα, είναι σημαντικό να καθιερώσουμε κάποια κριτήρια αξιολόγησής τους. Ως μέθοδοι αξιολόγησης ορίζονται οι στρατηγικές, τεχνικές και εργαλεία που χρησιμοποιούνται για να επαληθευτεί το ότι πληρούνται τα κριτήρια (1). Ταυτόχρονα, οι πληροφορίες αυτές χρησιμοποιούνται για να εξαχθούν πληροφορίες για τη διδακτική-μαθησιακή διαδικασία. Προκειμένου να εξακριβωθεί αν έχουν επιτευχθεί τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, ένα σημαντικό βήμα της διαδικασίας αξιολόγησης είναι να επιλεγεί κατάλληλη μέθοδος συγκέντρωσης δεδομένων που παρέχουν τις σχετικές αποδείξεις.

Η αξιολόγηση είναι μια διαδικασία μέσω της οποίας παρατηρούνται, συλλέγονται και αναλύονται πληροφορίες σχετικά με τη μαθησιακή διαδικασία των εκπαιδευόμενων. Επιτρέπει τον αναστοχασμό, βοηθά να κρίνονται αξίες και υποστηρίζει τις αποφάσεις που παίρνονται για τη βελτίωση της διδακτικής/μαθησιακής διαδικασίας. Υπάρχουν διάφορες μέθοδοι αξιολόγησης και, ανάλογα με τη φάση της διαδικασίας αξιολόγησης, η επιλογή μεθόδου μπορεί να καταστήσει λιγότερο ή περισσότερο άνετη τη διαδικασία. Μπορούν να χρησιμοποιούνται πολλές μέθοδοι αξιολόγησης. Μπορεί να είναι δύσκολο να γίνει η αξιολόγηση με μόνο μία μέθοδο, καθώς μπορεί να μην αρκεί αυτή για να αποτυπωθούν όλα τα επιτεύγματα ενός μαθητευόμενου. Συνεπώς, είναι εύλογη η χρήση άμεσων και έμμεσων μεθόδων αξιολόγησης κάθε μαθησιακού αποτελέσματος. Στις πρώτες αξιολογείται το υλικό που έχουν παραγάγει οι μαθητές στα πλαίσια της μάθησης και το οποίο επιδεικνύει τι έχουν μάθει (μελέτες, εργασίες, παρουσιάσεις, εξετάσεις), ενώ οι δεύτερες αποτελούν αναφορά για τη μάθηση, παρά επίδειξη αυτής (ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις, ομάδες εστίασης). (2)

Κατά την επιλογή μεθόδου αξιολόγησης, πρέπει να συνυπολογίζεται ποιες θα παρέχουν τις πιο χρήσιμες και σχετικές πληροφορίες για τους σκοπούς του συγκεκριμένου προγράμματος. Προσοχή στις ερωτήσεις που θα γίνουν, στη διαθεσιμότητα των πόρων και στη χρησιμότητα των αποτελεσμάτων.

Τα μαθησιακά αποτελέσματα αξιολογούνται για να κριθεί αν ο εκπαιδευόμενος έχει πετύχει τους στόχους της μαθητείας και άρα έχει φτάσει το επιθυμητό επίπεδο δεξιότητας. Η μεθοδολογία του DESSA ξεχωρίζει γιατί δεν συμπεριλαμβάνει κάποια αξιολόγηση: η προσωπική ανάπτυξη του εκπαιδευόμενου βασίζεται στις σκέψεις και τους στοχασμούς που έχει μοιραστεί με τον φυσικό του μέντορα. Οι φυσικοί μέντορες βοηθούν τους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν ή να βελτιώσουν συγκεκριμένες δεξιότητες, ωθώντας τους να αναλογιστούν την απόδοσή τους.

Η αξιολόγηση των δεξιοτήτων πρέπει να συνδυάζει, αφ' ενός, αποδείξεις επίτευξης των μαθησιακών αποτελεσμάτων (από την πλευρά του εκπαιδευόμενου), τις οποίες θα αξιολογήσει ο διδάσκαλος, και αφ' ετέρου αποδείξεις γνώσεις που έχει αναπτυχθεί σε

συνεργασία με τον φυσικό μέντορα. Η καλή τεχνική απόδοση δεν συνεπάγεται απαραίτητα ότι ο εκπαιδευόμενος κατανοεί την εργασία. Εκεί είναι που αποκτά σημασία ο ρόλος του φυσικού μέντορα. Αυτός είναι που παραινεί τους εκπαιδευόμενους να αναλογιστούν την απόδοσή τους και τη μέθοδο που επέλεξαν να εργαστούν. Τους βοηθά να συνειδητοποιήσουν τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν σε αυτές τις δραστηριότητες και να τους ενθαρρύνει να αναλογιστούν γιατί έδρασαν με τον συγκεκριμένο τρόπο, καθώς και ποιες ήπιες δεξιότητες χρησιμοποίησαν.

Σύμφωνα με το FISS (Assessment and Apprenticeship Standards, 2014) (3), **“υπάρχει στενή σχέση ανάμεσα στα προσόντα, τη μάθηση και την αξιολόγηση**. Η αξιολόγηση δίνει στους μαθητευόμενους ένα μήνυμα για το τι θα έπρεπε να μαθαίνουν και πώς. Αυτό, πρέπει να το έχουμε κατά νου, όταν δομούμε μια αξιολόγηση. Έτσι αυτή θα εκπληρώνει δύο σημαντικούς στόχους: την εκτίμηση των ικανοτήτων και τη βελτίωση της μαθησιακής/εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Όπως προαναφέραμε, υπάρχουν διάφοροι τύποι αξιολογήσεων, με κάθε μία να διεξάγεται μια στο τόσο. Όπως η διαγνωστική αξιολόγηση, η διαμορφωτική, η συνοπτική, η ιδιοθετική, η αξιολόγηση με νόρμες και δίχως κριτήριο αξιολόγηση. (5) Εν προκειμένω παρουσιάζουμε τις παρακάτω:

Η διαμορφωτική αξιολόγηση (γνωστή και ως αξιολόγηση για τη μάθηση) παρέχει πληροφορίες που δεν συνεισφέρουν άμεσα στην επίτευξη του στόχου ενός προγράμματος, αλλά μας ενημερώνουν για την εκπαιδευτική και τη μαθησιακή διαδικασία. Θεωρείται κριτική «άνευ προκαταλήψεων». Τα δεδομένα συγκεντρώνονται κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας, επιτρέποντας στον αξιολογητή να κρίνει τη δουλειά του εκπαιδευόμενου σε κάθε στάδιο. Παράδειγμα μιας τέτοιας αξιολόγησης είναι οι παρατηρήσεις των διδασκάλων επί των προσχεδίων των μαθητευόμενων.

Η αθροιστική αξιολόγηση (κι αυτή γνωστή ως αξιολόγηση της μάθησης) διεξάγεται μετά το πέρας της μαθησιακής εμπειρίας και αξιολογεί την απόδοση του μαθητευόμενου σε σύγκριση με τον προκαθορισμένο στόχο. Τα αποτελέσματα καταγράφονται και συνυπολογίζονται στην τελική εκτίμηση του μαθητευόμενου. Η αθροιστική αξιολόγηση μπορεί να διεξάγεται στη δουλειά (στον χώρο εργασίας) ή εκτός αυτής (σε εκπαιδευτικό κέντρο ή κέντρο αξιολόγησης).

Η μεθοδολογία που προτείνεται εδώ είναι, όπως έχει προαναφερθεί, συνδυασμός της διαμορφωτικής αξιολόγησης (σε σύνδεση με τον ρόλο του φυσικού μέντορα) και της αθροιστικής αξιολόγησης (σε σύνδεση με τον ρόλο του διδασκάλου). Συνεπώς:

Διαμορφωτική αξιολόγηση

- Μέσω την παρατηρήσεων, οι μαθητές προσαρμόζουν τις μαθησιακές τους δραστηριότητες
- Είναι ενσωματωμένη στη μαθησιακή διαδικασία
- Βοηθά στην παρακολούθηση της ανάπτυξης και αλλαγής των δεξιοτήτων των μαθητών με τον χρόνο.

Αθροιστική αξιολόγηση

- Η μάθηση αξιολογείται στο τέλος του προγράμματος

- Προκύπτει βαθμός
- Αξιολογείται μόνο ένα δείγμα των μαθησιακών αποτελεσμάτων

Συνδυασμός

- Γραπτά: εξετάσεις, εργασίες
- Πρακτικά: δοκιμασία δεξιοτήτων, εργαστήρια
- Προφορικά: συνεντεύξεις, διάφορες μορφές
- Ακουστικά: εξετάσεις ακρόασης
- Εργασίες: ατομικές/ομαδικές, έρευνα/σχεδιασμός
- Εργασία πεδίου: συγκέντρωση και έκθεση δεδομένων
- Δοκιμή δεξιοτήτων: βάσεις
- Φάκελος: συνδυασμός τεχνικών

6.2. Παρακολούθηση μαθητιών

6.2.1. Τι είναι η παρακολούθηση;

Παρακολουθώ μια μαθητεία σημαίνει στηρίζω τον εκπαιδευόμενο κατά την περίοδο αυτής ή, με άλλα λόγια, επιβλέπω τον μαθητή, εξασφαλίζοντας ότι ακολουθεί το προκαθορισμένο πρόγραμμα. Πιο συγκεκριμένα, η παρακολούθηση διευκολύνει την επικοινωνία και συνεργασία ανάμεσα σε κέντρα, εταιρείες, μαθητευόμενους και διδασκάλους. Είναι πολύ σημαντική, καθώς είναι φυσικό να αντιμετωπίσουν δυσκολίες οι μαθητευόμενοι στις διάφορες εργασίες, λόγω απειρίας. Είναι εύλογο να συμμετέχουν, πέρα από τον επιβλέποντα δάσκαλο, και οι φυσικοί μέντορες ή συγγενείς του εκπαιδευόμενου. Σκοπός είναι να αναπτύξει τις ικανότητες και τις ήπιες δεξιότητές του ο εκπαιδευόμενος υπό την επίβλεψη τρίτου, προκειμένου να προσδεύσει σε προσωπικό κι επαγγελματικό επίπεδο.

Η παρακολούθηση πρέπει να διεξάγεται καθ' όλη τη διάρκεια της μαθητείας. Πρέπει επίσης να παρακολουθούνται τα διάφορα στάδια, ανάλογα με τα μαθησιακά αποτελέσματα που θέλει να πετύχει ο εκπαιδευόμενος σε κάθε ένα από αυτά. Για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, ο υπεύθυνος πρέπει να αξιολογεί τον εκπαιδευόμενο σε κάθε φάση. Αν δεν είναι συνεχής η παρακολούθηση, μπορεί να ανακοπεί η ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων του μαθητευόμενου. Με τη συνεχή παρακολούθηση μπορούν να διορθώνονται τυχόν αποκλίσεις και να καθοδηγείται ο εκπαιδευόμενος στο μονοπάτι της επιτυχίας. Συνεπώς, η παρακολούθηση συνδέεται στενά με την αξιολόγηση, αφού ο εκπαιδευόμενος λαμβάνει συνεχώς ανατροφοδότηση μέσω των συνεδριών με τον φυσικό μέντορα. Με αυτή τη μέθοδο, ο εκπαιδευόμενος αναπτύσσει ήπιες δεξιότητες, όπως σιγουριά, διαχείριση συγκρούσεων, προσαρμοστικότητα και επικοινωνία. Η αλληλεπίδραση του επιτηρητή με τον μαθητευόμενο έχει τεράστια σημασία, προκειμένου να διακρίνονται τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο δεύτερος, πώς τα αντιμετωπίζει και για τον καθορισμό ρεαλιστικών κριτηρίων από τον υπεύθυνο για το μέλλον. Η παρακολούθηση διευκολύνει την προσαρμογή του προγράμματος της μαθητείας σύμφωνα με την πρόοδο και την απόδοση του εκάστοτε εκπαιδευόμενου.

Ανάλογα και με τις συνθήκες, ο διάλογος ανάμεσα στον επιβλέποντα και τον μαθητευόμενο δεν θα είναι πάντα εφικτός. Αυτό, καθώς και η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών τα

πρόσφατα χρόνια είναι οι λόγοι που καθιστούν τόσο σημαντικά τα ψηφιακά εργαλεία για την παρακολούθηση. Χάρη στα εργαλεία αυτοαξιολόγησης, για παράδειγμα, οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να αξιολογούν την πρόοδό τους και να κάνουν απολογισμό με τον μέντορά τους. Τα εργαλεία αυτά είναι επίσης δυναμικά και διαδραστικά, και οι μαθητές τα βρίσκουν ελκυστικά γιατί δεν νιώθουν ότι αξιολογούνται συνεχώς, αλλά ότι απλά κατευθύνονται στον σωστό δρόμο. Είναι σημαντικό να μην μένει δίχως υποστήριξη ο εκπαιδευόμενος, για να μην χάνει το κίνητρο και την επιθυμία του για μάθηση. Ταυτόχρονα, πρέπει να διατηρεί την αυτονομία των πράξεων του.

Αφού ολοκληρωθεί με επιτυχία η παρακολούθηση της μαθητείας, πρέπει να σημειωθεί η ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων του εκπαιδευόμενου. Η σχέση ανάμεσα στον επιβλέποντα και τον μαθητευόμενο μπορεί να επηρεάσει θετικά τις δεξιότητες του δεύτερου. Για αυτό απαιτείται να υπάρχει σχέση εμπιστοσύνης ανάμεσα στα δύο μέρη. Έτσι θα διατηρείται το κίνητρο και η καλή απόδοση του μαθητευόμενου. Για να είναι αποτελεσματική η παρακολούθηση, προϋποτίθεται η ενεργός συμμετοχή του εκπαιδευόμενου. Μέσω αυτής, είναι πιο πιθανό να αποκτήσει δεξιότητες που δεν θα μπορούσε μέσω της παθητικής συμμετοχής. Η ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων, δηλαδή η ανάπτυξη προσωπικών χαρακτηριστικών που σχετίζονται με δεξιότητες επικοινωνιακές, κοινωνικές, με προσωπικότητες και στάσεις, πιθανά θα οδηγήσει σε βελτίωση των κάθετων δεξιοτήτων του εκπαιδευόμενου. Η ενίσχυση των δεξιοτήτων του εκπαιδευόμενου θα έχει θετικό αντίκτυπο στο μέλλον του.

6.2.2. Εργαλεία παρακολούθησης

Η αποτελεσματική επικοινωνία απαιτεί συνεχή επικοινωνία ανάμεσα στα εμπλεκόμενα μέρη. Εργαλεία όπως το iLearn (<https://www.ilearn-tool.eu/>) βοηθούν με την παρακολούθηση της προόδου του προγράμματος. Το iLearn εστιάζει στη χρήση ψηφιακών εργαλείων για τη διευκόλυνση της επικοινωνίας ανάμεσα σε σχολές, εταιρείες, μαθητευόμενους, διδασκάλους εταιρειών και σχολών. Επιτρέπει στους επιβλέποντες δασκάλους (σχολών κι εταιρειών) να παρακολουθούν αδιάκοπα και να αξιολογούν τη μαθησιακή πρόοδο των μαθητευόμενων, χάρη στην ενεργό συμμετοχή των δεύτερων, καθώς θα δημοσιεύουν και θα ενημερώνουν αυτήν την πρόοδο με ψηφιακά στοιχεία. Συμπεριλαμβάνει λειτουργία chat για γρήγορη επικοινωνία ανάμεσα σε μαθητευόμενους και δασκάλους, επιτρέποντας την αποτελεσματική παρακολούθηση των συμμετεχόντων.

Το πρόγραμμα DESSA έχει δημιουργήσει ολοκληρωμένο **εργαλείο αυτοαξιολόγησης** για κάθε εγκάρσια δεξιότητα. Ο χρήστης μπορεί να αξιολογήσει σε ποιο από τα προκαθορισμένα επίπεδα βρίσκεται. Το εργαλείο συμπεριλαμβάνει επίσης **Οδηγό Προσανατολισμού** για τη βελτίωση των ήπιων δεξιοτήτων.

Εκκίνηση του IO3 (πλατφόρμα και οδηγός προσανατολισμού)

Συστήνεται σε μαθητές και μέντορες που συμμετέχουν σε μαθητείες να χρησιμοποιούν την πλατφόρμα αξιολόγησης ήπιων δεξιοτήτων, την οποία θα βρουν ακολουθώντας τον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://selfassessment.dessaproject.eu/>

Η πλατφόρμα αυτοαξιολόγησης φιλοξενεί δύο χρήσιμα εργαλεία. Το εργαλείο αυτοαξιολόγησης και τον οδηγό προσανατολισμού.

Εργαλείο αυτοαξιολόγησης

Σκοπός του εργαλείου αυτοαξιολόγησης ήπιων δεξιοτήτων είναι να εντοπίζονται αυτές που κατέχουν οι μαθητές και αυτές που τους λείπουν. Κατά τη διάρκεια της μαθητείας οι μαθητές πρέπει να χρησιμοποιήσουν το εργαλείο αυτοαξιολόγησης τουλάχιστον δύο φορές. Πρέπει να γίνεται μια αξιολόγηση στην αρχή της μαθητείας, ούτως ώστε να καθοριστεί το αρχικό επίπεδο των μαθητευόμενων. Η παραγόμενη έκθεση πρέπει να συζητιέται με τον μέντορα, ο οποίος θα σχεδιάσει δραστηριότητες που να ταιριάζουν στον μαθητευόμενο, και οι οποίες θα εστιάζουν στις ήπιες δεξιότητες που υστερεί αυτός. Η δεύτερη χρήση του εργαλείου γίνεται στο τέλος της μαθητείας. Έτσι θα μπορέσει να δει ποιες ήπιες δεξιότητες ανέπτυξε.

Για να αποκτήσει πρόσβαση στο εργαλείο αυτοαξιολόγησης, ο μαθητευόμενος πρέπει να μπει στη σχετική ιστοσελίδα και να δημιουργήσει λογαριασμό, παρέχοντας έγκυρη διεύθυνση email και κωδικό.

Create new account

Log in
Create new account
Reset your password

Email *

A valid email address. All emails from the system will be sent to this address. The email address is not made public and will only be used if you wish to receive a new password or wish to receive certain news or notifications by email.

Terms of Use

You must agree to the terms of use in order to participate. Please find the terms of use [here](#).

☐ I agree with these terms

☐ I'm not a robot



reCAPTCHA
Privacy - Terms

Create new account

Το επόμενο βήμα πρέπει να πατήσει την καρτέλα του εργαλείου αυτοαξιολόγησης και να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο.



SELF ASSESMENT TOOL

Self-assessment tool
My Reports
Evaluate this Tool
Orientation Guide

Steps

- Introduction
- COMMUNICATION
- TEAMWORK
- CONFLICT RESOLUTION
- ADAPTABILITY TO CHANGE
- PROBLEM SOLVING
- CREATIVITY - INNOVATION
- MOTIVATION
- PERSONAL DEVELOPMENT
- TIME MANAGEMENT
- NEGOTIATION SKILLS
- CONFIDENCE
- LEADERSHIP

Select User Profile
Nefeli Dimopoulou

Create another user profile

Introduction

The objective of this self-assessment tool for soft skills is to detect the ones that you posses and the ones that you lack.

Soft skills are regarded as generic, transferable, core or key skills, that can be applied across varied organisational and employment contexts and should be considered supplementary to established educational requirements (OECD, 2001 & 2012).

Soft skills are classified as "Key competences for lifelong learning" and can be divided into three main groups:

- a) Personal skills
- b) Social skills
- c) Content-reliant/Methodological skills

All information and data received will be treated confidentially. With your password you can access your individual report. The results of all questionnaires are processed and displayed in aggregated form. The report you will receive after completing the questionnaire shows your performance in key soft-skill categories. You can access your report at any time.

We kindly ask you to fill out the questionnaire, which should take about 20 minutes. With your support, reliable benchmarking data will be generated.

Thank you very much for your support!
The DESSA team

Instructions

The statements on the following pages refer to the question: "To what extent do the following statements apply to your current situation?" Please select for ever,

Το εργαλείο εκτιμά 12 ήπιες δεξιότητες:

- Επικοινωνία
- Ομαδικότητα
- Επίλυση συγκρούσεων
- Προσαρμοστικότητα στις αλλαγές
- Επίλυση προβλημάτων
- Δημιουργικότητα
- Κίνητρο
- Προσωπική ανάπτυξη
- Διαχείριση χρόνου
- Διαπραγμάτευση
- Αυτοπεποίθηση
- Ηγεσία



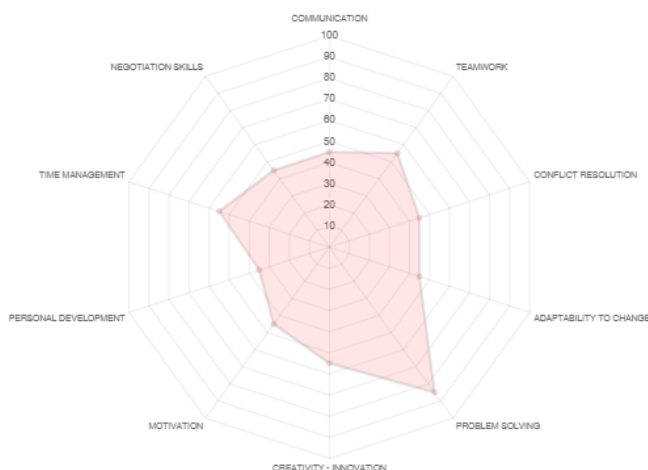
Για κάθε εγκάρσια δεξιότητα υπάρχουν 5 ερωτήσεις στις οποίες πρέπει να απαντήσει ο μαθητευόμενος. Για κάθε ερώτηση, ο μαθητευόμενος πρέπει να επιλέξει αν συμφωνεί ή διαφωνεί με τη δήλωση. Π.χ.:

When I am listening to others, I let them finish and try not to interrupt.

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

Αφού απαντήσει και στις 5 ερωτήσεις για μία εγκάρσια δεξιότητα, ο μαθητής μπορεί να πατήσει «επόμενο» για να απαντήσει τις ερωτήσεις της επόμενης δεξιότητας.

Αφού απαντήσει σε όλες τις ερωτήσεις, παράγεται έκθεση που περιέχει πληροφορίες για το επίπεδο των ήπιωνδεξιοτήτων του μαθητευόμενου.



Section: COMMUNICATION

Score: 45

With a little more effort you can increase your communication skills!

Suggestions For Improvement

1. Focus on listening when others talk.
2. Try not to have prefixed ideas about other individuals.
3. Be informed about the other person's interests, hobbies, studies.
4. Deal with working from distance, as if you actually are in a specific professional setting.
5. Interact with people even in unexpected places.
6. Participate in amateur drama classes.

Η έκθεση συμπεριλαμβάνει διάγραμμα ραντάρ που παρέχει στον φοιτητή μια οπτική αναπαράσταση του επιπέδου των ήπιων δεξιοτήτων του. Κάτω από το διάγραμμα αναγράφεται η βαθμολογία κάθε εγκάρσιας δεξιότητας, μαζί με προτάσεις βελτίωσής της.

Η βαθμολογία κυμαίνεται απ' το 0 έως το 100. Αν ο μαθητής πάρει 100 σημαίνει ότι κατέχει τη συγκεκριμένη εγκάρσια δεξιότητα σε άριστο βαθμό, ενώ αν πάρει 0 σημαίνει ότι πρέπει να την αναπτύξει.

Όλες αυτές οι πληροφορίες είναι απόρρητες. Μπορείτε να δείτε την αναφορά σας εισάγοντας τον κωδικό σας. Μετά την επεξεργασία τους, τα αποτελέσματα όλων των ερωτηματολογίων προβάλλονται συγκεντρωτικά. Η έκθεση που θα λάβετε αφού συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο δείχνει την απόδοσή σας σε σημαντικές κατηγορίες ήπιων δεξιοτήτων. Μπορείτε να τη δείτε ανά πάσα στιγμή.

Πατώντας το κουμπί “My Reports”, ο μαθητευόμενος μπορεί να δει όλες τις αξιολογήσεις των ήπιωνδεξιοτήτων του που έχει ολοκληρώσει, σε χρονολογική σειρά.

Οδηγός προσανατολισμού

Το δεύτερο εργαλείο της πλατφόρμας είναι ένας οδηγός προσανατολισμού για τη βελτίωση των ήπιωνδεξιοτήτων. Σκοπός του οδηγού είναι να τονιστεί η σημασία των 12 ήπιωνδεξιοτήτων του εργαλείου αυτοαξιολόγησης και να βοηθήσει στην ανάπτυξή τους, παρέχοντας χρήσιμες συμβουλές και παραδείγματα στον αναγνώστη.

Παρέχει έγκυρες πληροφορίες, εξηγεί ακριβώς τι συνιστά τις ήπιες δεξιότητες, και προσφέρει συμβουλές και παραδείγματα δραστηριοτήτων για την ανάπτυξη και την ενίσχυσή τους. Λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της σύγχρονης ζωής, ο οδηγός αποτελεί ένα στοιβαρό εργαλείο πληροφόρησης, στο οποίο όλοι μπορούν να βρουν πάνω – κάτω ό,τι χρειάζονται, ούτως ώστε να είναι έτοιμοι για μία συνέντευξη, ένα νέο εργασιακό περιβάλλον ή να αντιμετωπίζουν με επιτυχία τις προκλήσεις και τα εμπόδια της καθημερινότητας.

Θα βρείτε τον οδηγό στη σχετική καρτέλα την πλατφόρμα του DESSA.

Πηγές

1. Qualifications & Credit Framework, Guidelines for writing credits-based units of assessment for the Qualifications and Credit Framework, 2010, www.linkinglondon.ac.uk
2. Direct & indirect assessment, What's the difference? (Sayegh, Sharlene) csulb.edu/sites/default/files/u11696/direct_and_indirect_assessment.pdf
3. Assessment and Apprenticeship standards (FISSS, November 2014); <https://fisss.org/wp-content/uploads/2014/12/Understanding-assessment-in-Apprenticeships.pdf>
4. The 6 types of assessment (How to use them) (Kampen, Maria; June 2020).

Κεφάλαιο 7 – Οδηγίες, παραδείγματα και ιδέες για την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων. Εμπειρίες και προτάσεις

7.1. Πώς να δίνουμε κίνητρο στους μαθητευόμενους να αναπτύσσουν τις ήπιες δεξιότητές τους – πρακτικές εργασίες και ασκήσεις

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζουμε ασκήσεις/εργασίες που βοηθούν τους εκπαιδευτές να ενθαρρύνουν τους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν τις ενδεικνυόμενες ήπιες δεξιότητες κατά τη μαθητεία τους. Οι ασκήσεις που εστιάζουν στις ήπιες δεξιότητες έχουν κάποιους κανόνες. Στη συνέχεια παρέχονται στον εκπαιδευτή συστάσεις σχετικά με το τι θα πρέπει να έχει κατά νου κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης. Οι ασκήσεις δύνανται να τροποποιούνται ανάλογα με την περίπτωση και τις ανάγκες των μαθητευόμενων. Αφορούν στις ήπιες δεξιότητες που έχει επιλέξει το πρόγραμμα DESSA. Μπορούν να τις χρησιμοποιούν τα ιδρύματα και κέντρα ΕΕΚ.

Εισαγωγή

Είστε δάσκαλος, εκπαιδευτής, επιβλέπων – υπεύθυνος για την πορεία της μαθητείας; Οι παρακάτω ασκήσεις είναι η απάντηση στο πώς να διεξάγετε μαθήματα για τις ήπιες δεξιότητες. Έχουμε ήδη δει ότι οι ήπιες δεξιότητες είναι σημαντικές για την αγορά εργασίας. Γνωρίζετε ποιες ξεχώρισαν οι επιχειρηματίες κατά τις έρευνες και τις ομάδες εστίασης. Με αυτές θα καταπιαστούμε σε αυτό το κεφάλαιο. Οι συνέταιροι του DESSA επέλεξαν 12 από τις πολλές δεξιότητες που υπάρχουν. Είναι τόσο σημαντικές, που αξίζει να γράψουμε λίγα λόγια για αυτές. Πολλοί λένε ότι οι κάθετες δεξιότητες, δηλαδή η εξειδικευμένη γνώση κι εμπειρία είναι οι πιο σημαντικές για την εργασία. Αυτό δεν αληθεύει, αλλά αντίθετα με τις κάθετες δεξιότητες, οι ήπιες είναι πολύ πιο δύσκολο να αναπτυχθούν και να εξασκηθούν. Σε ομάδες εστίασης και έρευνες, οι εργοδότες συμφώνησαν ότι οι ήπιες δεξιότητες είναι τρομερά σημαντικές και έχουν θετικό αντίκτυπο τόσο στην ανάπτυξη της εταιρείας, όσο και στην ατμόσφαιρα στον χώρο εργασίας.

Γιατί; Γιατί χάρη στις 12 επιλεγμένες ήπιες δεξιότητες ο μαθητευόμενος:

- ✓ προσαρμόζεται πιο γρήγορα στον νέο χώρο (επικοινωνία, διαπροσωπικές δεξιότητες)
- ✓ έρχεται πιο εύκολα σε επαφή με άλλους (επικοινωνία)
- ✓ συνεργάζεται με συναδέλφους (συνεργασία, ομαδικότητα)
- ✓ διαχειρίζεται πιο εύκολα τυχόν συγκρούσεις (επίλυση συγκρούσεων)
- ✓ μπορεί να προσεγγίσει δύσκολες εργασίες με αντισυμβατικό τρόπο (επίλυση προβλημάτων)
- ✓ συνεισφέρει νέες ιδέες και λύσεις (δημιουργικότητα)
- ✓ είναι πρόθυμος να αλλάξει νοοτροπία (προσαρμοστικότητα στην αλλαγή)
- ✓ δίνει κίνητρο στον ίδιο και σε άλλους (παροχή κινήτρου)

- ✓ έχει ανάγκη αυτογνωσίας και απόκτησης καινούργιας γνώσης (θέληση για ανάπτυξη του εαυτού)
- ✓ διαχειρίζεται αποτελεσματικά τον χρόνο του (διαχείριση χρόνου)
- ✓ είναι ευέλικτος, παρουσιάζει με μαεστρία τις απόψεις του (δεξιότητα διαπραγμάτευσης)
- ✓ αναλαμβάνει τον ρόλο του ηγέτη στην ομάδα (ηγεσία)
- ✓ έχει πίστη στον εαυτό του και επενδύει ενέργεια για να αναπτύσσεται (αυτοπεποίθηση)

Σκοπός αυτού του κεφαλαίου είναι να παρέχει γνώση σχετικά με την υλοποίηση διεργασιών για την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων. Είναι σημαντικός ο τρόπος που θα διεξαχθούν οι ασκήσεις, ούτως ώστε να είναι πιο αποτελεσματικές και να οδηγήσουν σε περαιτέρω ανάπτυξη. Κάθε άσκηση, ανεξαρτήτως της επιλεγμένης εγκάρσιας δεξιότητας, μπορεί να χρησιμοποιείται αυτόνομα και να έχει πραγματικά αποτελέσματα, βοηθώντας τους εκπαιδευόμενους να προοδεύουν στην εκάστοτε περιοχή. Η διεξαγωγή όλων των ασκήσεων με βάση τις σχετικές οδηγίες στην ίδια ομάδα θα έχει το επιπλέον αποτέλεσμα μιας εις βάθος συναισθησης του να διαθέτει κάποιος ένα εύρος ήπιων δεξιοτήτων.

Οι ασκήσεις εστιάζουν στις ακόλουθες ήπιες δεξιότητες:

Δεξιότητες επικοινωνίας

Συνεργασία/Ομαδικότητα

Επίλυση συγκρούσεων

Επίλυση προβλημάτων

Δημιουργικότητα/καινοτομία

Προσαρμοστικότητα στην αλλαγή

Κίνητρο

Επιθυμία για προσωπική ανάπτυξη

Διαχείριση χρόνου

Διαπραγμάτευση

Ηγεσία

Αυτοπεποίθηση

7.1.1. Διεξαγωγή ασκήσεων σχετικών με τις ήπιες δεξιότητες

Το πρώτο βήμα για την οργάνωση ασκήσεων ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων είναι να βρεθεί ένας χώρος όπου οι συμμετέχοντες θα μπορούν να κινούνται ελεύθερα και με άνεση,

καθώς διεκπεραιώνουν τα καθήκοντά τους. Είναι σημαντικό να προσαρμόζεται ο χώρος ούτως ώστε να μπορείτε να συνεργάζεστε τόσο με άτομα, όσο και με ομάδες ανθρώπων. Ο χώρος πρέπει να έχει άπλετο φως και θέρμανση. Πρέπει να υπάρχει τραπέζι και αρκετές καρέκλες.

Επιπλέον, οι μαθητευόμενοι πρέπει να διαθέτουν τα απαραίτητα υλικά για τις ασκήσεις. Πριν ξεκινήσετε μια δραστηριότητα ήπιων δεξιοτήτων, πρέπει να βεβαιωθείτε ότι διαθέτετε τα απαραίτητα υλικά. Όπως πίνακες σεμιναρίων, στυλό, μαρκαδόρους, κάρτες. Αν για κάποια άσκηση χρειάζονται επιπλέον υλικά, φροντίστε να τα βρείτε από πριν.

Κάθε άσκηση έχει συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα. Συμπεριλαμβάνονται όλες οι απαραίτητες πληροφορίες για τη διεξαγωγή του μαθήματος, καθώς και προτεινόμενη διάρκεια, για να μπορέσετε να προγραμματίσετε τα μαθήματα. Έχει σημασία η ατμόσφαιρα στην τάξη. Να διατηρείτε θετική στάση. Η καλή επικοινωνία είναι καθοριστική, αν θέλετε να περνάτε τα μηνύματα που θέλετε. Μην ξεχνάτε ότι ο ενθουσιασμός υποδεικνύει ειλικρίνεια – περνά το μήνυμα ότι ο ομιλητής πιστεύει αυτά που λέει. Αν δείχνουμε ειλικρινείς, οι άλλοι θα δέχονται πιο εύκολα τις ιδέες μας. Αν είστε καλά προετοιμασμένοι και επιδεικνύετε καλή γνώση των ήπιων δεξιοτήτων, οι μαθητευόμενοι θα σας σεβαστούν.

Ακολουθούν οδηγίες για να φτιάξετε μια καλή ατμόσφαιρα και να δείξετε ότι ξέρετε τι λέτε:

- **Πρώτη εντύπωση.** Μια μόνο στιγμή που μπορεί να καθορίσει το αν θα πετύχει ολόκληρη η άσκηση.
- **Μη προφορική επικοινωνία.** Το πώς στέλνετε μηνύματα στην τάξη θα επηρεάσει το πώς θα σας δεχτούν.
- **Φιλικότητα.** Δείξτε στον εκπαιδευόμενο ότι τον εκτιμάτε. Δείξτε ότι οι δράσεις σας αποσκοπούν στην ανάπτυξή του.
- **Σιγουριά.** Μην ξεχνάτε ότι η αυτοπεποίθηση, η μοναδικότητα και η αποδοχή είναι οι κινητήριες δυνάμεις!

Για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων είναι σημαντικό να μιλάτε και να γνωρίζετε τον άλλον. Μιλήστε με τους εκπαιδευόμενους σας και δημιουργήστε ευκαιρίες αλληλεπίδρασης αναμεταξύ τους και με άλλους υπαλλήλους. Αν έχετε αμφιβολίες, διαβάστε τις συμβουλές για τις ασκήσεις.

- μην διακόπτετε τον μαθητευόμενο.
- να σέβεστε τη γνώμη του εκπαιδευόμενου.
- χτίστε θετική ατμόσφαιρα στις ασκήσεις.
- μην ξεχνάτε το χρονοδιάγραμμα.
- κάντε εποικοδομητικά σχόλια και δώστε χώρο στους εκπαιδευόμενους να εκφράζουν τις ιδέες τους και να κάνουν λάθη.
- εμπνεύστε τους μαθητευόμενους να αναλογίζονται τις ενέργειές τους.

- μεθοδεύστε καταστάσεις όπου να μπορούν να συνεργάζονται με άλλους.
- υποστηρίξτε τη δημιουργικότητα, την αντισυμβατική σκέψη, επικροτήστε την καινοτομία.
- αποφύγετε την υπερβολική επίκριση και αξιολόγηση.
- παρέχετε οδηγίες για τις δικές σας λύσεις.

Επίσης, δώστε βάση στους κανόνες διεξαγωγής των καθηκόντων. Μπορείτε να τους περιγράψετε οι ίδιοι. Κάντε μια σύμβαση με τους εκπαιδευόμενους για να τους γνωρίσετε και να κάνετε και μια «δημιουργική προθέρμανση» πριν τις ασκήσεις. Αν αποφασίσετε να θέσετε δικούς σας κανόνες, φροντίστε να είναι σαφείς και κατανοητοί. Αυτοί πρέπει να αφορούν στη διαγωγή στην τάξη και να συμπεριλαμβάνουν τουλάχιστον:

- ✓ Εμπιστευτικότητα,
- ✓ όχι επικριτικά σχόλια,
- ✓ σεβασμός στο πώς νιώθουν οι άλλοι,
- ✓ σεβασμός απέναντι στις γνώμες των άλλων συμμετεχόντων.

Μπορείτε να προσθέσετε κι άλλα κριτήρια στη λίστα για να βοηθήσετε τους συμμετέχοντες να εργάζονται ανοικτά κι εποικοδομητικά.

7.1.2. Ασκήσεις/καθήκοντα για τις ήπιες δεξιότητες

Γενικός σκοπός των ασκήσεων είναι να εξοικειωθούν οι εκπαιδευόμενοι με τις ήπιες δεξιότητες. Η περιγραφή της κάθε δεξιότητας βασίζεται σε ουσιαστικές και πρακτικές γνώσεις. Περιγράψτε τον ρόλο του φυσικού μέντορα. Ο μαθητευόμενος τον επιλέγει ο ίδιος.

Μαθησιακά αποτελέσματα

- ✓ Αναγνώριση της κάθε εγκάρσιας δεξιότητας,
- ✓ Κατανόηση των διαφορών ανάμεσα στις κάθετες και τις ήπιες δεξιότητες,
- ✓ Κατανόηση του ρόλου των ήπιων δεξιοτήτων κατά τη μαθητεία,
- ✓ Κατανόηση των πλεονεκτημάτων του να έχουμε ήπιες δεξιότητες,
- ✓ Ασκήσεις που βοηθούν στην ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων,
- ✓ Εξοικείωση των εκπαιδευόμενων με τις ιδιαιτερότητες της ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων,
- ✓ Επίδειξη της δυνατότητας ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων στις μαθητείες,
- ✓ Συμπερίληψη στοιχείων παιχνιδοποίησης στη μαθητεία,
- ✓ Κατανόηση του ρόλου του φυσικού μέντορα.

Ασκήσεις: Επικοινωνιακές δεξιότητες

Οι επικοινωνιακές δεξιότητες επιτρέπουν στον μαθητή να εκφράζει καθαρά τη γνώμη του στον συνομιλητή του. Η επικοινωνία χωρίζεται σε προφορική και μη-προφορική. Ολοκληρώστε την παρακάτω άσκηση για να αποκτήσετε την ικανότητα να ξεχωρίζετε αυτές τις δεξιότητες.

Άσκηση 1. – Ονομασία άσκησης: "αποκόμματα εφημερίδας".

- ✓ Εκτιμώμενη διάρκεια άσκησης: μέχρι 45 λεπτά.
- ✓ Απαιτούνται δύο άτομα τουλάχιστον.
- ✓ Προετοιμαστείτε πριν την έναρξη. Χρειάζεστε μια εφημερίδα, κόλλες Α1, μαρκαδόρους, κόλλα, ψαλίδι, στυλό και πίνακα σεμιναρίων για την παρουσίαση.

Ο μαθητευόμενος καλείτε να δημιουργήσει αφίσα στην οποία θα παρουσιάζει την προφορική και τη μη προφορική επικοινωνία.

Οι μαθητευόμενοι χωρίζονται σε ομάδες κι επιλέγουν τουλάχιστον 5 – 15 εικόνες. Κολλούν εικόνες προφορικής και μη-προφορικής επικοινωνίας σε μια κόλα χαρτί. Μπορούν να προσθέσουν και περιγραφές.

Συμβουλές για τον εκπαιδευτή:

Ενθαρρύνετε τις ομάδες να δουν την άσκηση από διαφορετικές σκοπιές, να φτιάξουν την αφίσα με αντισυμβατικό τρόπο. Όσο πιο πολλές λεπτομέρειες, τόσο το καλύτερο. Η δημιουργική προσέγγιση θα εκτιμηθεί δεόντως.

Αφού φτιάξουν τις αφίσες, κάθε ομάδα θα εξηγήσει τι γράφεται κι απεικονίζεται στη δική της. Θα συζητήσουν τη σημασία της επικοινωνίας για το μελλοντικό τους επάγγελμα.

Εξετάζεται ποια ομάδα πρόσθεσε τις περισσότερες λεπτομέρειες. Αυτή δέχεται χειροκρότημα και θεωρείται νικήτρια.

Στοχασμός: Μετά τη μαθητεία, οι εκπαιδευόμενοι συζητούν για την προφορική και τη μη-προφορική επικοινωνία με τον φυσικό τους μέντορα.

Στοχασμός με τον φυσικό μέντορα με βάση τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Τι έχετε κατά νου, όταν επικοινωνείτε με έναν άλλον άνθρωπο;
- Ποια η σημασία της επικοινωνίας στο επάγγελμά σας; Τι προσδοκούν οι πελάτες;
- Ποιος ο ρόλος της προφορικής και μη-προφορικής επικοινωνίας στο μελλοντικό σας επάγγελμα;
- Τι θα θέλατε να βελτιώσετε στο στιλ επικοινωνίας σας;
- Ποιο το δυνατό σας σημείο, όταν επικοινωνείτε με άλλους;

Άσκηση 2. Αφήγηση ιστορίας

Ο εκπαιδευτής πρέπει να διαθέτει συλλογή εικόνων ή/και φωτογραφιών.

Η αφήγηση ιστοριών είναι σημαντικό εργαλείο επικοινωνίας. Βασίζεται στη μετάδοση γνώσης υπό τη μορφή ιστορίας, αλλά κυρίως επιτρέπει στο ακροατήριο να ταυτιστεί με τους χαρακτήρες της ιστορίας, διεγείρει τη φαντασία τους και ανακινεί συναισθήματα. Στις ιστορίες χρησιμοποιούμε μεταφορές και άρα μπορούν να έχουν πολλά πλαίσια αναφοράς και νοήματα, διεγείρουν τη φαντασία και αναπτύσσουν τη δημιουργική σκέψη.

Άσκηση 1: Επιλέξτε από μία έως τρεις εικόνες που σας τραβούν την προσοχή. Μοιραστείτε τις με άλλους (μαθητές, μαθητευόμενους) και εξηγήστε γιατί τις επιλέξατε και ποιες αξίες εκφράζουν (οι υπόλοιποι συμμετέχοντες κάνουν το ίδιο).

Στη συνέχεια η ομάδα επιλέγει μια ιστορία (παιχνιδοποίηση) με βάση την επιχειρηματολογία των μελών. Μετά αναλύονται τα μηνύματα που προκάλεσαν το ενδιαφέρον του κάθε μέλους. Δομούνται τα χαρακτηριστικά μιας ενδιαφέρουσας ιστορίας.

Άσκηση 2: Βρεθείτε με άλλους (τουλάχιστον 5 άτομα) και φτιάξτε μια ιστορία συνδέοντας τις εικόνες σας, η οποία να έχει κάποια διδακτική αξία.

Παρουσιάστε την ιστορία σας και εξηγήστε τι μάθατε από αυτή.

Στοχασμός με φυσικό μέντορα με βάση τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- *Πώς μπορώ να βελτιώσω τις επικοινωνιακές μου δεξιότητες μέσω της αφήγησης ιστοριών;*
- *Πότε θα μπορώ να χρησιμοποιώ την αφήγηση ιστοριών στη μελλοντική μου καριέρα; Τι ιστορίες μπορεί να είναι αυτές;*
- *Πώς μπορώ να τελειοποιήσω μια φόρμα δόμησης και αφήγησης ιστοριών;*

Ασκήσεις: Συνεργασία/Ομαδικότητα

Η ικανότητα να εργαζόμαστε στα πλαίσια μιας ομάδας είναι μία από τις βασικές ήπιες δεξιότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας. Είναι σημαντικό να μάθουμε να συνεργαζόμαστε, αλλά και να μοιραζόμαστε καθήκοντα και να αναλαμβάνουμε δράση για να πετυχαίνουμε έναν κοινό στόχο. Η παρακάτω άσκηση μάς βοηθά να καταλάβουμε τη σημασία της ομαδικότητας και τα οφέλη που αυτή αποφέρει.

Η άσκηση λέγεται **"ας ξεκινήσουμε απ' την αρχή"**.

- Εκτιμώμενος χρόνος ολοκλήρωσης: 45 λεπτά.
- Οι ομάδες πρέπει να αποτελούνται από τουλάχιστον τρία μέλη.
- Απαραίτητα υλικά: κόλλες A4 και μαρκαδόροι.
- Στόχος της άσκησης είναι η απόκτηση δεξιοτήτων συνεργασίας/ομαδικότητας.

Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε δύο ή περισσότερες ομάδες τριών ατόμων (ανάλογα με τον συνολικό αριθμό τους). Μπορούν να χρησιμοποιήσουν ό,τι βρίσκεται στην αίθουσα κι ό,τι έχουν πάνω τους. Στόχος είναι να φτιάξουν ένα λογότυπο για την ομάδα τους.

Συμβουλές για τον εκπαιδευτή: *Βοηθήστε την ομάδα, αλλά μην ξεχνάτε ότι αυτοί είναι οι Δημιουργοί.*

Το επόμενο βήμα της άσκησης είναι η παρουσίαση προγράμματος στις άλλες ομάδες, εξηγώντας τα μέρη του, γιατί το επέλεξαν και πώς τους αντιπροσωπεύει.

Στοιχείο παιχνιδιοποίησης: Οι συμμετέχοντες επιλέγουν την ομάδα που συστήθηκε καλύτερα. Οι νικητές γράφουν «συγχαρητήρια, μέλος δημιουργικής ομάδας» σε ένα χαρτί για τους συναδέλφους τους. Έτσι τα μέλη γνωρίζονται καλύτερα μεταξύ τους χωρίς να χρειαστεί να επενδύσουν πολλούς πόρους ή χρόνο.

Μετά την ολοκλήρωση της άσκησης, οι εκπαιδευόμενοι συζητούν περί συνεργασίας/ομαδικότητας με τον φυσικό τους μέντορα. Τι είναι και τι συνιστά την ομαδική εργασία;

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

- Ποια η σημασία της συνεργασίας στον χώρο εργασίας σας;
- Ποια τα υπέρ και τα κατά της ομαδικής δουλειάς;
- Γιατί σας αρέσει η ομαδική δουλειά;
- Ποιο το δυνατό σημείο σας στην ομαδική εργασία;
- Τι θα θέλατε να αναπτύξετε σχετικά με τις δεξιότητές σας στην ομαδικότητα και τη συνεργασία;

Ασκήσεις: Επίλυση συγκρούσεων

Οι συγκρούσεις είναι αναπόφευκτες, ειδικά όταν περνάμε όλη τη μέρα μας με άλλους – όπως σε μία μαθητεία. Συνεπώς, το να τις διαχειριζόμαστε με υγιή τρόπο είναι τρομερά σημαντική εγκάρσια δεξιότητα.

Η άσκηση αυτή λέγεται **"ιδεοκαταιγισμός"**.

- Εκτιμώμενος χρόνος ολοκλήρωσης: 40 λεπτά.
- Συστήνεται να γίνει συνεργατικά.
- Πριν την άσκηση, να έχετε έτοιμες κόλες Α4 και μαρκαδόρους.
- Στόχος της άσκησης είναι να μάθουμε να επιλύουμε συγκρούσεις.

Πείτε στους συμμετέχοντες να κάτσουν σχηματίζοντας κύκλο. Δώστε τους ένα θέμα για να πουν τις ιδέες τους.

Συμβουλές για τον εκπαιδευτή: *αν κριθεί απαραίτητο – εξηγήστε στους συμμετέχοντες τους κανόνες του ιδεοκαταιγισμού – ή μιλήστε γι' αυτό εκ των προτέρων. Ζητήστε τους να προετοιμαστούν για την άσκηση.*

Στόχος του ιδεοκαταιγισμού είναι να εντοπιστούν οι αιτίες των συγκρούσεων που προκύπτουν στη δουλειά ή που εμφανίζονται πιο συχνά.

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να πουν:

Παραδείγματα μεθόδων επίλυσης συγκρούσεων στη δουλειά.

Γράψτε τις προτεινόμενες μεθόδους επίλυσης συγκρούσεων σε πίνακα.

Παραδείγματα: να ζητάμε βοήθεια από συνάδελφο, να ζητάμε παρέμβαση από προϊστάμενο κλπ. Μπορείτε να εμβαθύνετε ρωτώντας να περιγράψουν τα ακριβή βήματα προς την εξεύρεση λύσης, ποιες μέθοδοι είναι πιο άμεσες και ποιες χρησιμοποιούνται πιο συχνά.

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να παρέχουν παραδείγματα συγκρούσεων που έχουν διαβάσει σε μελέτες ή από την εμπειρία τους, και πώς επιλύθηκαν αυτές.

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

- *Τι μου έδωσε αυτή η άσκηση;*
- *Πώς αντιλαμβάνομαι πλέον την έννοια της σύγκρουσης;*
- *Τι έμαθα από αυτήν την άσκηση;*

Ασκήσεις: Επίλυση προβλημάτων

Οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων είναι κρίσιμες, όχι μόνο για τη δουλειά, αλλά και για την καθημερινότητα. Υπάρχουν πολλές μέθοδοι επίλυσης προβλημάτων, π.χ. προσεγγίζοντάς το συστηματικά και δομημένα. Στις ζωές μας συναντάμε πάντα προβλήματα. Είναι αδύνατο να τα αποφύγουμε, αλλά αν κατέχουμε την εγκάρσια δεξιότητα της επίλυσης συγκρούσεων, μπορούμε να αναπτύξουμε την ικανότητα να ανταποκρινόμαστε στα προβλήματα και να μπορούμε να τα λύνουμε.

Η άσκηση αυτή λέγεται "τι δουλειά κάνεις".

- Εκτιμώμενος χρόνος ολοκλήρωσης άσκησης: 120 λεπτά.
- Προτεινόμενη ομάδα εργασίας – τουλάχιστον 3 ομάδες των δύο ατόμων.
- Πριν ξεκινήσετε, να έχετε κόλλες Α4 και μαρκαδόρους.
- Σκοπός της δραστηριότητας είναι να μάθουμε να επιλύουμε προβλήματα.

Στόχος μας είναι να πούμε μια ιστορία για τη λύση ενός προβλήματος που προέκυψε στη μαθητεία. Ο τίτλος της ιστορίας είναι «Κρίση στη Δουλειά». Μπορεί να είναι αληθινό παράδειγμα, αλλά οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να προτείνουν ένα πρόβλημα που θα

ήθελαν να συζητήσουν. Μπορεί π.χ. να μην βρίσκουν εύκολα τον προϊστάμενο, να μην έχουν διαλείμματα, να μην έχουν πρόσβαση στο διαδίκτυο κλπ.

Οι εκπαιδευόμενοι χωρίζονται σε τρεις ομάδες.

Η πρώτη ομάδα αναλαμβάνει τον ρόλο του «Ομιλητή» - περιγράφει το πρόβλημα.

Η δεύτερη ομάδα είναι οι «Ακροατές Γεγονότων» - ακούν την ιστορία και επικεντρώνονται στα γεγονότα.

Η τρίτη ομάδα είναι οι «Ακροατές Συναισθημάτων» - ακούν την ιστορία κι επικεντρώνονται σε συναισθήματα.

Οι ακροατές κάνουν ερωτήσεις στους ομιλητές. Συγκεντρώνουν γεγονότα για το πρόβλημα. Μετά ανταλλάζουν παρατηρήσεις και γνώμες. Τέλος, όλοι οι συμμετέχοντες γράφουν πιθανές λύσεις στον πίνακα.

Συμβουλές για τον εκπαιδευτή: *Αφού ολοκληρωθεί η ιστορία, βοηθήστε τους μαθητευόμενους να κάνουν ερωτήσεις.*

Στοιχείο παιχνιδιοποίησης: Στο επόμενο στάδιο οι ομάδες αλλάζουν ρόλους, ώστε να τους παίξουν όλους όλοι οι συμμετέχοντες.

Επιλέγεται η καλύτερη λύση από όσες έχουν προταθεί, μέσω συζήτησης.

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

- *Τι μου έδωσε αυτή η άσκηση;*
- *Πώς αντιλαμβάνομαι πλέον την έννοια της επίλυσης προβλημάτων;*
- *Τι έμαθα από αυτήν την άσκηση;*

Ασκήσεις: Δημιουργικότητα/Καινοτομία

Δημιουργικότητα είναι η τέχνη του να λύνουμε αποτελεσματικά, συχνά ασυνήθιστα, τα προβλήματα. Η ικανότητα να παράγουμε νέες ιδέες και να προσαρμοζόμαστε με ευελιξία στην πραγματικότητα. Η δημιουργικότητα δεν αφορά μόνο στις τέχνες. Έχει εφαρμογή και στην καθημερινότητα της εργασίας.

Άσκηση 1. Δεξιότητες δημιουργικών ανθρώπων

Οι δημιουργικοί άνθρωποι αναπτύσσουν συγκεκριμένες δεξιότητες που τους επιτρέπουν να είναι τέτοιοι. Στην άσκηση αυτή θα δούμε κάποια χαρακτηριστικά δημιουργικών ανθρώπων που θεωρούνται σημαντικά και για τη δουλειά. Στόχος είναι να ξεχωριστούν οι δεξιότητες που θεωρεί σημαντικές ο εκπαιδευόμενος. Η άσκηση επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να καθορίσουν την κατεύθυνση της προσωπικής τους ανάπτυξης, συνυπολογίζοντας τη δυνατότητα για δημιουργικότητα.

Λίστα δεξιοτήτων δημιουργικών ανθρώπων:

Πρωτοτυπία, Ανάλυση, Λήψη Αποφάσεων, Ικανότητα Σύνθεσης, Διασύνδεση, το να βλέπουμε με Νέους Τρόπους, Επεξήγηση, Ευελιξία, Ευφράδεια, Λογική Σκέψη, Ικανότητα Οπισθοχώρησης, Ικανότητα Πρόβλεψης Αποτελεσμάτων, Μεταμόρφωση, Διαίσθηση, Ευαισθησία σε Προβλήματα, Ικανότητα Καθορισμού Προβλημάτων, Αμφισβήτηση Νορμών, Οπτικοποίηση, το να Βρίσκουμε την Τάξη στο Χάος, Αναλογική Σκέψη, Αποφυγή Αντιληπτικών Συνόλων

Μέρος 1 Ο Εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες:

- Να κυκλώσουν τα επτά χαρακτηριστικά που θεωρούν πιο σημαντικά στη δουλειά τους.
- Να σχεδιάσουν τετράγωνο γύρω από τα έξι που θεωρούν λιγότερο σημαντικά για τη δουλειά τους.
- Να υπογραμμίσουν τα πέντε στα οποία θεωρούν ότι διαπρέπουν οι ίδιοι.
- Να υπογραμμίσουν τέσσερα που θέλουν να βελτιώσουν.

Στη συνέχεια οι συμμετέχοντες συζητούν τις επιλογές τους με τον φυσικό μέντορα. Αποφασίζουν ποιες δεξιότητες είναι σημαντικές για το επάγγελμά τους.

Μέρος 2 Ο Εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να σχεδιάσουν πλάνο ανάπτυξης μίας ή περισσότερων δεξιοτήτων κατά τη μαθητεία τους. Μετά συζητούν την ιδέα τους με τον φυσικό μέντορα.

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

- *Τι με βοηθά να είμαι δημιουργικός, να ξεκινώ νέα πράγματα, έργα;*
- *Τι είναι πραγματικά σημαντικό στη δουλειά μου και μπορεί να μου δώσει κίνητρο να κάνω νέα και δημιουργικά πράγματα;*
- *Τι μου έμαθε αυτή η άσκηση;*

Άσκηση 2. "Διαφημιστική Εκστρατεία".

- Εκτιμώμενος χρόνος ολοκλήρωσης: 3 ημέρες.
- Προτείνεται να γίνεται με ομάδες τουλάχιστον τριών ατόμων.
- Να έχετε κόλες A4 και μαρκαδόρους.
- Σκοπός είναι να μάθουμε δημιουργικές δεξιότητες.

Δουλεύουμε σε τριμελείς ομάδες. Στόχος είναι να σχεδιαστεί διαφημιστική εκστρατεία για το τμήμα όπου δουλεύουν οι μαθητευόμενοι. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν διάφορων ειδών μέσα, υπό τη μορφή παρουσιάσεων. Μπορούν να το κάνουν όπως νομίζουν, αλλά θα πρέπει να θυμούνται ότι πρέπει να είναι καινοτόμα και εφικτή. Στόχος είναι να διαφημιστεί το τμήμα και να παρουσιαστεί από διαφορετική σκοπιά. Όσο πιο πολλές λεπτομέρειες, τόσο το καλύτερο.

Συμβουλές για τον εκπαιδευτή: *Μην ξεχνάτε ότι προέχει η δημιουργικότητα. Θυμίστε στους εκπαιδευόμενους ότι η αντισυμβατική προσέγγιση θα εκτιμηθεί δεόντως.*

Στοιχείο παιχνιδιοποίησης: Κρίνετε νικητή.

Μετά το πέρας της άσκησης, κάθε ομάδα παρουσιάζει τη δουλειά της. Οι συμμετέχοντες τις συγκρίνουν για να δουν ποιοι έδωσαν περισσότερες λεπτομέρειες και ποιοι περιέγραψαν με μεγαλύτερη σαφήνεια την πρόοδο της εκστρατείας. Τέλος, επιλέγουν όλοι μαζί τον νικητή.

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

-Ποιος ο σκοπός της εκστρατείας;

-Τι προσφέρει στο τμήμα αυτό το project;

-Τι μπορεί να γίνει για να βελτιωθεί το τμήμα;

Άσκηση 3. Προτάσεις

Ο Εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες το εξής:

Απαντήστε στις τρεις παρακάτω ερωτήσεις. Δώστε τουλάχιστον 20 απαντήσεις για κάθε ερώτηση.

- Τι θα γινόταν αν....
- Η δουλειά είναι σημαντική για εμένα, γιατί....
- Με εκπλήσσει το ότι...

Συμβουλές για τον εκπαιδευτή: Υποστηρίξτε τους μαθητευόμενους, αλλά μην τους κάνετε και την άσκηση.

Στοιχείο παιχνιδιοποίησης: Η ομάδα επιλέγει το άτομο που πιστεύουν ότι έδωσε τις πιο δημιουργικές απαντήσεις.

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

- Τι μου πρόσφερε αυτή η άσκηση;
- Άλλαξε ο τρόπος που αντιλαμβάνομαι τη δημιουργικότητα;
- Πώς νιώθω, έχοντας κάνει αυτές τις ασκήσεις;

Ασκήσεις: Κίνητρο

Το κίνητρο θεωρείται βασική εγκάρσια δεξιότητα. Οι περισσότεροι υπάλληλοι θέλουν υπαλλήλους με κίνητρο. Το κίνητρο να δρούμε καθορίζει την επιτυχία μιας μαθητείας.

Η άσκηση αυτή λέγεται "γεια σου, ιστορία".

- Εκτιμώμενος χρόνος ολοκλήρωσης: 45 λεπτά.
- Ο καθένας δουλεύει από μόνος του.
- Χρειάζεστε κόλλες A4 και μαρκαδόρους.
- Στόχος είναι να αυξηθεί το κίνητρο για δράση.

Κάθε εκπαιδευόμενος γράφει τις απαντήσεις στις παρακάτω ερωτήσεις σε μια κόλα χαρτί. Πρέπει να δοθούν τουλάχιστον 10 παραδείγματα για κάθε ερώτηση.

Λέγοντας «δίνω κίνητρο», εννοώ...

Κάθε πρωί μου δίνει κίνητρο το ότι...

Το πρώτο πράγμα που σκέφτομαι κάθε πρωί που σηκώνομαι είναι...

Το να ετοιμάζομαι για τη δουλειά μου δίνει κίνητρο γιατί...

Στη δουλειά έχω κίνητρο γιατί...

Ο αρχηγός συγκεντρώνει τις κάρτες και τις ξαναμοιράζει στην τύχη. Κάθε ένας με τη σειρά του λέει μια ιστορία που να συμπεριλαμβάνει προτάσεις από τις κάρτες που του έλαχαν. Εν τέλει η ομάδα επιλέγει την πιο ενδιαφέρουσα ιστορία.

Συμβουλές για τον εκπαιδευτή: *Φροντίστε να είναι καλή η ατμόσφαιρα.*

Στοιχείο παιχνιδιοποίησης: επιλογή νικητή.

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

- *Τι μου πρόσφερε αυτή η άσκηση;*
- *Ποιο είναι ένα κίνητρό μου;*
- *Πώς μπορούν να επηρεάσουν τη δουλειά μου οι δεξιότητες που έχουν να κάνουν με το κίνητρο;*

Ασκήσεις: Προσαρμοστικότητα στην αλλαγή

Η δυνατότητα προσαρμογής στην αλλαγή είναι ένα χαρακτηριστικό το οποίο εκτιμούν πολύ οι εργοδότες. Γιατί; Γιατί η αλλαγή είναι έμφυτη στον κόσμο μας. Οι εργοδότες θέλουν υποψήφιους έτοιμους να ανταπεξέλθουν σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον, να αντιδρούν γρήγορα και να αντιλαμβάνονται κάθε τι καινούργιο στην αγορά ως ευκαιρία για την ανάπτυξη της εταιρείας.

Η άσκηση αυτή λέγεται "αλλάζω για να υπάρχω."

- Εκτιμώμενος χρόνος ολοκλήρωσης: 30 λεπτά
- Προτείνεται να χωριστούν σε ομάδες τουλάχιστον τριών ατόμων.
- Χρειάζεστε κόλλες A4 και μαρκαδοράκια.
- Σκοπός της άσκησης είναι να μάθουμε πώς να προσαρμοζόμαστε στις αλλαγές.

Συζητήστε με τους εκπαιδευόμενους για το τι σημαίνει για αυτούς η αλλαγή. Τι αλλαγές μπορεί να βιώσουν στις ζωές τους; Αλλαγές στη δουλειά, αλλαγές που θέλουν να κάνουν στη ζωή τους, γενικά, οποιαδήποτε αλλαγή τούς έρθει. Ζητήστε τους να γράψουν 20 υπέρ

και 20 κατά της κατάστασής τους και τις αλλαγές που χρειάζονται. Επισημάνετε ότι είναι σημαντικό να αναγνωρίσουν τα συναισθήματα που συνοδεύουν τις αλλαγές.

Συμβουλές για τον εκπαιδευτή: *Ενθαρρύνετε τους μαθητευόμενους να συσχεφτούν για τα συναισθήματα που συνοδεύουν τις αλλαγές.*

Στοχασμός: Αφού ολοκληρωθεί η άσκηση, οι εκπαιδευόμενοι και ο φυσικός τους μέντορας θα συζητήσουν για το πώς αντιλαμβάνονται την αλλαγή και πώς προετοιμάζονται για αυτή. Πρέπει να αναλογιστούν πώς θα βρουν λύσεις που θα τους βοηθήσουν να κάνουν αλλαγές.

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

- *Πώς αντιλαμβάνομαι τώρα την έννοια της αλλαγής;*
- *Χρειάζομαι αλλαγές;*
- *Τι συναισθήματα βιώνω, όταν κάνω αλλαγές;*

Ασκήσεις: Επιθυμία για προσωπική ανάπτυξη

Όσοι βρίσκονται στην αγορά εργασίας συνειδητοποιούν ότι πρέπει να διεκδικούν συνεχώς τα προσόντα και τις δεξιότητές τους. Προκειμένου να πετύχει στο μέλλον ο εκπαιδευόμενος, πρέπει να επικεντρωθεί στην προσωπική του ανάπτυξη. Οι εταιρείες έχουν επίγνωση των δυναμικών αλλαγών και αναζητούν υπάλληλους που θέλουν να ενισχύουν τα προσόντα τους και αναγνωρίζουν ότι σε λίγα χρόνια ο χώρος εργασίας μπορεί να είναι εντελώς διαφορετικός

Άσκηση 1: Η άσκηση αυτή λέγεται "χαρτογράφηση του νου".

- Εκτιμώμενος χρόνος ολοκλήρωσης: 40 λεπτά.
- Ο κάθε ένας δουλεύει από μόνος του.
- Χρειάζεστε κόλλες A4 και μαρκαδοράκια.
- Σκοπός της άσκησης είναι η διεύρυνση της γνώσης για την προσωπική ανάπτυξη.

Ο μαθητευόμενος αναλαμβάνει να παρουσιάσει το σλόγκαν: προσωπική ανάπτυξη με τη χρήση χάρτη του νου.

Συμβουλή – Ο ΧΑΡΤΗΣ ΤΟΥ ΝΟΥ είναι

Κωδικός (λέξη) + συμβολική εικόνα

Οδηγίες προς μαθητευόμενους: *Φτιάξτε έναν χάρτη:*

- τοποθετήστε μια κάρτα οριζόντια
- το πρωτεύον αντικείμενο είναι στο κέντρο
- βασικές πληροφορίες ή απλά, πληροφοριακά σκίτσα φυτρώνουν σαν κλαδιά από το κέντρο.

- όσο πιο πολλά τα κλαδιά, τόσο πιο πολλές οι πληροφορίες και οι έννοιες.

Συμβουλές για τον εκπαιδευτή: αν το κρίνετε απαραίτητο, εξηγήστε τη χαρτογράφηση του νου στους συμμετέχοντες ή μιλήστε τους πριν την άσκηση ώστε να είναι έτοιμοι.

Κάθε συμμετέχοντας παρουσιάζει τον νοερό του χάρτη στην ομάδα και τον περιγράφει.

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

- *Τι μου πρόσφερε αυτή η άσκηση;*
- *Πώς αντιλαμβάνομαι τώρα την προσωπική ανάπτυξη;*
- *Τι είναι σημαντικό για εμένα σε σχέση με την προσωπική ανάπτυξη;*

Άσκηση 2 Πρόγραμμα προσωπικής ανάπτυξης

Μέρος 1 - Στοχασμοί

- Πώς αντιλαμβάνεστε την προσωπική ανάπτυξη;
- Ποια είναι για εσάς η πιο σημαντική πλευρά της προσωπικής ανάπτυξης; Γράψτε όλους τους παράγοντες.
- Τι έχετε κάνει για την προσωπική σας ανάπτυξη αυτή τη χρονιά; Γράψτε όλες τις δραστηριότητες.
- Τι προσδοκίες έχετε για την προσωπική σας ανάπτυξη εντός των επόμενων 6 μηνών;

Μέρος 2 – Επινεύουμε τη ζωή μας το έτος 2030

Τι θα έχει συμβεί στον κόσμο ως το έτος 2030; Πώς θα έχει επηρεαστεί η ζωή σας σχετικά με:

- Την τεχνολογία;
- Την κοινωνία;
- Τον τρόπο ζωής;
- Το επάγγελμά σας;

Παρουσιάστε το όραμά σας στους συμμαθητές σας.

Μέρος 3 – Εικονογράφηση διαδικασίας

Σχεδιάστε ένα σκαρίφημα της διαδικασίας της ανάπτυξής σας μέσα στα επόμενα 10 χρόνια. Δείτε το και αναλογιστείτε την πραγματοποίηση των σχεδίων σας.

Επιλέξτε ένα πράγμα και εικονογραφήστε την πραγματοποίησή του με λεπτομέρεια.

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

- *Ποιο πρόγραμμα θα σας βοηθούσε να πραγματοποιήσετε τα σχέδιά σας για το μέλλον;*

- Ποιες συνθήκες (παράγοντες) μπορούν να σας δώσουν κίνητρο να πραγματοποιήσετε τα σχέδιά σας;
- Πώς συνδέεται το σχέδιό σας με την τωρινή σας θέση στη δουλειά; Πώς μπορείτε να αναπτυχθείτε στα πλαίσια της μαθητείας, έχοντας κατά νου τα σχέδιά σας για ανάπτυξη;

Ασκήσεις: Διαχείριση χρόνου

Η ικανότητα να διαχειριζόμαστε τον χρόνο μας είναι ανεκτίμητη, τόσο στη δουλειά, όσο και στην προσωπική ζωή μας. Στη δουλειά η δεξιότητα αυτή είναι σχεδόν υποχρεωτική, καθώς συμπεριλαμβάνει π.χ. την ικανότητα να αναθέτουμε καθήκοντα, να θέτουμε προτεραιότητες, να κανονίζουμε συναντήσεις, να εργαζόμαστε αποτελεσματικά μέσα σε ομάδα ή να τηρούμε προθεσμίες. Είναι πολλά τα στοιχεία που συνιστούν την αποτελεσματική διαχείριση χρόνου.

Άσκηση 1: "Το μέλλον είναι σήμερα."

- Εκτιμώμενος χρόνος ολοκλήρωσης: 30 λεπτά.
- Ο καθένας δουλεύει από μόνος του.
- Χρειάζεστε κόλλες A4 και μαρκαδοράκια.
- Πριν ξεκινήσετε, επιλέξτε βραβείο για τον νικητή.
- Σκοπός της άσκησης είναι η απόκτηση δεξιοτήτων διαχείρισης χρόνου.

Περιγράψτε την ημέρα σας σε πέντε χρόνια από τώρα με 15 προτάσεις.

Στοιχείο παιχνιδιοποίησης: Ο δάσκαλος ενημερώνει τους συμμετέχοντες ότι υπάρχει χρονικό περιθώριο. Ο πρώτος που θα τελειώσει την άσκηση θα πάρει βραβείο.

Συμβουλές για τον εκπαιδευτή: *Ενθαρρύνετε τους μαθητευόμενους να στοχαστούν, επισημάνετε ότι οι ενέργειες που κάνουν και οι στόχοι που θέτουν τώρα θα έχουν πραγματικό αντίκτυπο στο μέλλον.*

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

- Τι μου πρόσφερε αυτή η άσκηση;
- Πώς επηρεάζει τις ζωές μας ο σχεδιασμός;
- Είναι δύσκολο να οραματιζόμαστε το μέλλον; Αν ναι, γιατί;
- Τι σημαίνει για εμένα η διαχείριση χρόνου; Πώς τη βλέπω και τι με ωθεί να κάνω η επίγνωση της διαχείρισης χρόνου;

Άσκηση 2: "Κι αύριο μέρα είναι"

Στην άσκηση αυτή οργανώνουμε την αυριανή μέρα λεπτό προς λεπτό. Γράφουμε σε μια κόλα χαρτί κάθε δραστηριότητα που σκοπεύουμε να κάνουμε. Μέχρι και την επίσκεψή μας

στην τουαλέτα ή το να πετάμε τα σκουπίδια. Σκοπός είναι να μάθουμε να οργανώνουμε τον χρόνο μας μέχρι κεραίας. Είναι σημαντικό να έχουμε έτοιμο το πλάνο μας για αυτήν την ημέρα, και να διαγράφουμε θριαμβευτικά κάθε δραστηριότητα που ολοκληρώνουμε.

Μετά το τέλος της άσκησης, συζητάμε το πρόγραμμα της ημέρας με τον μέντορα και βγάζουμε συμπεράσματα. Πρέπει να καταγράψουμε ποιες δραστηριότητες αποδείχτηκαν θετικές, «χρήσιμες» και «αχρείαστες» - που σπατάλησαν τον χρόνο μας.

Στοιχείο παιχνιδιοποίησης: Οι μαθητές αναλύουν το σχέδιό τους και παίρνουν έναν πόντο για κάθε «χρήσιμη δραστηριότητα» και κανέναν για κάθε «άχρηστη δραστηριότητα». Προσθέτουν τους πόντους τους. Πετυχημένος θεωρείται όποιος έχει πάρει τουλάχιστον 7 πόντους. Όσοι πάρουν 12 κερδίζουν μία ώρα διάλειμμα στις επόμενες τρεις ημέρες. Όλοι κάνουν από 5 βαθιά καθίσματα για κάθε «άχρηστη δραστηριότητα».

Μπορεί κάποιος να κερδίσει μέχρι και 3 ώρες διάλειμμα από τη δουλειά.

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

- *Τι μου πρόσφερε αυτή η άσκηση;*
- *Πώς μας φαίνεται αυτή η μορφή διεξαγωγής καθηκόντων;*
- *Πώς οργανώνω τον χρόνο μου; Πώς μπορώ να τον διαχειρίζομαι καλύτερα;*

Ασκήσεις: Διαπραγματευτικές δεξιότητες

Οι διαπραγματευτικές δεξιότητες είναι πολύ σημαντικές στις μέρες μας. Η διαπραγμάτευση είναι η καλύτερη τακτική σε περίπτωση διαφωνίας. Στη δουλειά, οι διαπραγματευτικές δεξιότητες είναι χρήσιμες τόσο σε επαγγελματικό, όσο και σε προσωπικό πλαίσιο.

- Σκοπός της άσκησης είναι να αποκτηθούν διαπραγματευτικές δεξιότητες.

Στην άσκηση αυτή κάνουμε διαπραγματεύσεις προσπαθώντας να πετύχουμε ένα ικανοποιητικό αποτέλεσμα εντός 10 λεπτών. Χωρίστε τους εκπαιδευόμενους σε διμελείς ομάδες. Μετά αφήστε τους να επιλέξουν ανάμεσα σε δύο σενάρια.

1- Πείστε τον φίλο/τη φίλη σας να σας δανείσει το αμάξι του/της για το σαββατοκύριακο. Έχετε πολύ σοβαρό λόγο: έρχεται να σας επισκεφτεί το κορίτσι/αγόρι/συγγενής/φίλος σας. Υποσχεθήκατε να τον/την ξεναγήσετε στα περίχωρα και να τον/την πάτε ταξίδι, αλλά το αμάξι σας χάλασε (ή σας τράκαραν) και δεν έχετε λεφτά να νοικιάσετε άλλο. Ξέρετε ότι ο φίλος/ η φίλη σας έχει αμάξι. Πείστε τον/τη.

2- Πείστε έναν φίλο/μια φίλη ή συνάδελφο να σας δανείσει έναν υπολογιστή/λάπτοπ για το σαββατοκύριακο. Έχετε πολύ σοβαρό λόγο: πρέπει να ολοκληρώσετε μια πολύ σημαντική εργασία και το λειτουργικό σας σύστημα έχει κρυστάλλει. Πιθανά θα χρειαστεί να επανεγκαταστήσετε όλα τα προγράμματα, αλλά δεν προλαβαίνετε γιατί αύριο έχει ένα πολύ σημαντικό ραντεβού. Ο φίλος / η φίλη σας έχει υπολογιστή/λάπτοπ.

Μπορείτε επίσης να προτείνετε διαφορετικό σενάριο, το οποίο να είναι πιο σχετικό με τους μαθητεύομενους. Όσο περισσότερη διαπραγμάτευση απαιτείται, τόσο το καλύτερο.

Στοιχείο παιχνιδιοποίησης: ο εκπαιδευόμενος έχει 10 λεπτά στη διάθεσή του για να ολοκληρώσει με επιτυχία την άσκηση.

Συμβουλές για τον εκπαιδευτή: *Ενθαρρύνετε τους εκπαιδευόμενους να διαπραγματεύονται αποτελεσματικά, συσχεφτείτε για το πώς θα πείσετε τον άλλον ούτως ώστε να πετύχετε το επιθυμητό αποτέλεσμα.*

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

- Τι μου πρόσφερε αυτή η άσκηση;
- Τι σημαίνει τώρα για εμένα η διαπραγμάτευση;
- Τι συναισθήματα βιώνουμε, όταν διαπραγματευόμαστε;
- Τι πρέπει να βελτιώσω; Τι πρέπει να μάθω επιπλέον για τη διαπραγμάτευση; Τι θα μου χρειαστεί στη δουλειά μου;

Ασκήσεις: Ηγεσία

Η ικανότητα να ηγούμαστε έχει όλο και μεγαλύτερη ζήτηση στην αγορά εργασίας. Για να γίνει κάποιος ηγέτης, χρειάζεται συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και νοοτροπίες, όπως θάρρος, αυτοέλεγχος, λήψη στιβαρών αποφάσεων και προσοχή στη λεπτομέρεια. Συνεπώς, η ηγεσία δεν είναι παρά επαφή με ανθρώπους και, πιο συγκεκριμένα, η σύναψη και συντήρηση διαπροσωπικών σχέσεων.

Η άσκηση λέγεται "δείξε τι αξίζεις."

- Εκτιμώμενος χρόνος ολοκλήρωσης: 20 λεπτά
- Ο καθένας εργάζεται από μόνος του.
- Χρειάζεστε κόλλες Α4 και μαρκαδοράκια.
- Πρέπει να έχετε έτοιμο βραβείο για τον νικητή.
- Σκοπός της άσκησης είναι να αποκτηθούν δεξιότητες ηγεσίας.

Περιγράψτε τα χαρακτηριστικά ενός ηγέτη.

Για τι θα θέλατε να σας σέβονται στη μελλοντική σας εταιρεία; Για ποιες ενέργειες θα ανταμείβατε τους υπαλλήλους σας; Καθώς σχεδιάζετε την παρουσίασή σας, να έχετε κατά νου τα εξής:

- καθορισμός βάσης (όσοι δεν πληρούν τα ελάχιστα κριτήρια θα έχουν κυρώσεις),
- καθορισμός προσδοκώμενης απόδοσης (όσοι ξεπεράσουν την προσδοκώμενη απόδοση θα επιβραβευνθούν).

Σκεφτείτε ποιες γνώσεις θα βοηθούσαν τους μελλοντικούς σας υπάλληλους να παίρνουν αυτόνομα αποφάσεις εντός των πλαισίων του οράματος της εταιρείας.

Στοιχείο παιχνιδιοποίησης: καθορισμός πλαισίου ορίων και προτιμήσεων – παιχνίδι ρόλων.

Συμβουλές για τον εκπαιδευτή: *Υποστηρίξτε τους εκπαιδευόμενους στην ομιλία τους. Κάντε τους να νιώθουν ασφαλείς και να επικεντρωθούν στη δουλειά.*

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

- *Τι μου πρόσφερε αυτή η άσκηση;*
- *Πώς αντιλαμβανόμαστε την ηγεσία;*
- *Πώς επηρεάζει τη δουλειά μου αυτή η δεξιότητα;*
- *Τι σημασία έχει για το επάγγελμά μου;*

Ασκήσεις: Σιγουριά

Το να νιώθουμε σιγουριά, ειδικά στη δουλειά, θεωρείται ατομικό προσόν. Το να έχουμε επίγνωση των προσόντων μας, των δυνατών και αδύναμων σημείων μας, μας βοηθά να αναπτυσσόμαστε, να πετυχαίνουμε τους στόχους μας και κατ' επέκταση να πετυχαίνουμε στα επαγγελματικά μας.

Η άσκηση αυτή λέγεται "πείραμα ετέρου εγώ."

- Εκτιμώμενος χρόνος ολοκλήρωσης: 5 λεπτά.
- Ο καθένας δουλεύει από μόνος του.
- Χρειάζεστε κόλλες A4 και μαρκαδοράκια.
- Πρέπει να έχετε έτοιμο βραβείο για τον νικητή.
- Σκοπός είναι να αποκτήσουμε δεξιότητες σχετικές με την αυτοπεποίθηση.

Οι εκπαιδευόμενοι επιλέγουν κάποιον από την ομάδα. Παρακολουθούν την όψη του, τον τρόπο που κινείται και μιλά. Στη συνέχεια, ένας άλλος εκπαιδευόμενος τον υποδύεται. Περπατάει τριγύρω, μιλάει, κάνει ερωτήσεις ή χειρονομίες, μιμούμενος τον πρώτο. Μπορούν επίσης να μιμηθούν διάσημους, να εκφράσουν συναισθήματα κλπ. Μέσω της ηθοποιίας οι εκπαιδευόμενοι ξεπερνούν την ντροπή τους και ενισχύεται η αυτοπεποίθησή τους. Αξίζει να συζητήσετε μαζί τους το πώς νιώθουν, όταν παρουσιάζονται αυτοί ή άλλοι στην ομάδα: τι δυσκολίες αντιμετωπίζουν, σε ποια συναισθήματα εκτίθενται, τι θα μπορούσε να τους βοηθήσει σε τέτοιες καταστάσεις.

Στοιχείο παιχνιδιοποίησης: παιχνίδι ρόλων

Συμβουλές για τον εκπαιδευτή: *Εξασφαλίστε μια καλή ατμόσφαιρα, φροντίστε να νιώθουν όλοι άνετα και βεβαιωθείτε ότι δεν θα παραβιάζονται τα χρονικά όρια που έχουν προκαθοριστεί.*

Μετά το τέλος της άσκησης, οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να συζητήσουν με τον φυσικό τους μέντορα πώς ορίζουν την έννοια της αυτοπεποίθησης. Είναι εύκολο να αποκτηθεί μια τέτοια δεξιότητα;

Ο στοχασμός με τον φυσικό μέντορα μπορεί να βασιστεί στις παρακάτω ερωτήσεις:

- *Πόση αυτοπεποίθηση έχω, κατά τη γνώμη μου;*
- *Ποια η σημασία της αυτοπεποίθησης στη δουλειά μου;*
- *Πώς μπορώ να αυξήσω την αυτοπεποίθησή μου; Τι μπορεί να με βοηθήσει;*

Οι μαθητές αξιολογούν/παρακολουθούν τους εαυτούς τους μετά από κάθε ανάθεση

Ερωτήσεις που βοηθούν έναν μαθητή να παρακολουθεί την πρόοδό του	Απαντήσεις μαθητή
Τι έκανα ως τώρα;	
Πώς το έκανα;	
Ποια η άποψή μου για ό,τι έκανα;	
Πώς μπορώ να βελτιώσω την προσέγγισή μου;	

Καλές συμβουλές / προτάσεις για τους μαθητές
Παρακολουθείτε οι ίδιοι την πρόοδο των εργασιών σας

Σχεδιάστε ένα project και μετά συμπληρώστε τις παρακάτω προτάσεις:

- Δύο πράγματα που πρέπει να έχω κατά νου για αυτό το project είναι...
- Στο project αυτό συνάντησα τα ακόλουθα προβλήματα: Τα ξεπέρασα με αυτούς τους τρόπους:
- Τα λάθη που εύχομαι να είχα αποφύγει σε αυτό το project είναι...
- Δύο πράγματα που αξίζει να κάνω πρινβάλω το πρόγραμμα σε εφαρμογή είναι...
- Κάποια ασφαλή και αποδεκτά λάθη για αυτό το project είναι...

Αυτό-παρακολούθηση

Στοχασμός για τις δυνατότητες του προγράμματος και πιθανές τροποποιήσεις/βελτιώσεις.

- Αναγνωρίστε τα δυνατά σημεία του προγράμματός σας.
- Αναγνωρίστε τα αδύναμα σημεία του προγράμματός σας.
- Πώς μπορείτε να κάνετε πιο χρήσιμο και πολύτιμο το πρόγραμμά σας για τους αποδέκτες;
- Πώς μπορείτε να προσαρμόσετε το πρόγραμμά σας, ούτως ώστε να γίνει πιο καινοτόμο, ενδιαφέρον και ελκυστικό;
- Analyse what gives you the most satisfaction.

- Πώς ακριβώς πληροί το πρόγραμμα τα κριτήρια του δασκάλου;
- Είναι σαφής και λογική η δομή του προγράμματος;
- Πώς αλλιώς θα μπορούσατε να λύσετε το δεδομένο πρόβλημα;

7.2. Ανταλλαγή εμπειριών και προτάσεων – παραδείγματα εφαρμογών του μοντέλου μαθητείας

Κάνοντας μία σύνοψη των δραστηριοτήτων του έργου, αξίζει να επισημανθεί η πρακτική εφαρμογή του μοντέλου μαθητείας. Αν και καθολικό, απαιτεί προσαρμογή στις ανάγκες των χρηστών του. Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό του έργου είναι η ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των εταίρων από την εφαρμογή του μοντέλου πρακτικής άσκησης σε διάφορες χώρες και οργανισμούς. Το πιλοτικό πρόγραμμα εκπονήθηκε από εταίρους από τέσσερις χώρες (τη Λιθουανία, την Ελλάδα, τις Κάτω Χώρες και την Ισπανία), οι οποίοι κατέληξαν στα ευρήματά τους εφαρμόζοντας ανάλυση SWOT. Οι εμπειρίες και οι προτάσεις των εταίρων χαράζουν μία πρακτική κατευθυντήρια γραμμή αναφορικά με τον τρόπο με τον οποίο οι αποδέκτες θα είναι σε θέση να εφαρμόσουν το μοντέλο, κάνοντας παραπομπή σε διάφορες συνθήκες και περιστάσεις, αξιοποιώντας ευκαιρίες και λαμβάνοντας, συγχρόνως, υπόψη τις υπάρχουσες απειλές. Το μοντέλο πρακτικής άσκησης οφείλει επίσης να προσαρμόζεται στις ανάγκες του εκάστοτε εκπαιδευτικού ιδρύματος, των ατόμων και των προσδοκιών των επιχειρηματιών, προκειμένου να βρίσκει εφαρμογή στις συνθήκες, στις οποίες ο/η σπουδαστής/σπουδάστρια αναπτύσσει τις δυνατότητές και τις μη-τεχνικές δεξιότητές του. Στα παρακάτω παραδείγματα παρουσιάζεται πώς οι εταίροι αξιοποίησαν το μοντέλο μαθητείας για να το προσαρμόσουν σε διαφορετικά επαγγελματικά, πολιτιστικά και θεσμικά πλαίσια.

Λιθουανία,

Κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης για τον κατασκευαστικό τομέα και τις υπηρεσίες του Κάουνας

Ένα ίδρυμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που αναλαμβάνει την πιστοποίηση ειδικευμένων εργαζόμενων. Παρέχει τόσο αρχική, όσο και συνεχή επαγγελματική, αλλά και γενική δευτεροβάθμια εκπαίδευση, καθώς και εκπαίδευση ενηλίκων, η οποία πληροί τις απαιτήσεις των σύγχρονων επαγγελματικών δραστηριοτήτων και των μεταβολών στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Το κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης για τον κατασκευαστικό τομέα και τις υπηρεσίες του Κάουνας συνεργάζεται εδώ και δέκα σχεδόν χρόνια με το MentorProgramma Friesland στο πλαίσιο εκπόνησης διαφόρων προγραμμάτων συμβουλευτικής καθοδήγησης (mentoring) του Erasmus+.

Με τον επαγγελματισμό, τη συνεργασία και την υπευθυνότητα να συνθέτουν τους βασικούς πυλώνες των αξιών του, το κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης για τον κατασκευαστικό τομέα και τις υπηρεσίες του Κάουνας οραματίζεται για τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες και το εκπαιδευτικό του προσωπικό συνθήκες ασφάλειας και υποστήριξης υψηλής ποιότητας, πάντα σε συνάρτηση με τις ανάγκες και τις ικανότητές τους, και ποιότητα στην παρεχόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Μένει πιστό σε δημοκρατικές αρχές και στις προσπάθειες καθιέρωσης ενός ιδρύματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για τον κατασκευαστικό κλάδο και διαμόρφωσης ενός τεχνολογικού προφίλ στο πλαίσιο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, συμβάλλοντας έτσι στην αρχική και τη συνεχή επαγγελματική εκπαίδευση. Αποστολή του ιδρύματος είναι η παροχή επαγγελματικής και γενικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η οποία συνάδει με τον σύγχρονο

επαγγελματικό πεδίο δραστηριότητας, προκειμένου να θέσει τα θεμέλια για την ανεξαρτησία και τη δέσμευση του/της σπουδαστή/σπουδάστριάς στις δημοκρατικές αρχές.

Για πρώτη φορά στην ιστορία του ιδρύματος, οι σπουδαστές/σπουδάστριες είχαν την ευκαιρία να μελετήσουν τις διαφορές ανάμεσα σε τεχνικές (hard skills) και ήπιες δεξιότητες (soft skills), καθώς και σε εκπαιδευτές και «φυσικούς» μέντορες.

Πιο συγκεκριμένα, τους δόθηκε η ευκαιρία να γνωριστούν με τέσσερις μέντορες από τον κλάδο της υγείας. Έγινε παρουσίαση των κύριων και των υποστηρικτικών εργαλείων του προγράμματος DESSA, τα οποία είναι ήδη διαθέσιμα, στους φυσικούς μέντορες: το «Πρόγραμμα μαθητείας για την καλλιέργεια ήπιων δεξιοτήτων», ο «Οδηγός προσανατολισμού για τη βελτίωση ήπιων δεξιοτήτων» και το εργαλείο αυτοαξιολόγησης ήπιων δεξιοτήτων της διαδικτυακής πλατφόρμας.

Όλοι οι μέντορες εξέφρασαν την άποψη ότι οι ήπιες δεξιότητες είναι σημαντικές για τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες και ότι η εφαρμογή στοιχείων παιχνιδοποίησης θα βοηθούσε τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες να καλλιεργήσουν ήπιες δεξιότητες ευκολότερα κατά τη διάρκεια της μαθητείας τους. Οι μέντορες συζήτησαν επίσης με τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες αναφορικά με τις ασκήσεις και τους μαθησιακούς τους στόχους.

Οι σπουδαστές/σπουδάστριες συμμετείχαν ενεργά στο έργο χρησιμοποιώντας το [εργαλείο αυτοαξιολόγησης](#), πραγματοποίησαν συγκεκριμένες ασκήσεις και ακολούθησαν το πρόγραμμα με τους μέντορές τους. Η εφαρμογή μιας νέας μεθοδολογίας στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού προγράμματος αποδείχθηκε ένα παράπλευρο όφελος, τόσο για τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες, όσο και για τους μέντορες.

Τα αποτελέσματα των διαδικασιών καθοδήγησης (mentoring) του DESSA διαδόθηκαν στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης του ιδρύματος. Κατά τη διάρκεια προωθητικών εκδηλώσεων και σεμιναρίων αναφορικά με τη μαθητεία, το προσωπικό του ιδρύματος είχε την ευκαιρία να έρθει σε επικοινωνία με έναν πολύ σπουδαίο φορέα της Λιθουανίας – το «Κέντρο Ανάπτυξης Προσόντων και Επαγγελματικής Κατάρτισης». Αναρτήθηκαν πληροφορίες και σύνδεσμοι για το έργο DESSA στην ιστοσελίδα www.pameistryste.lt προκειμένου να γίνει προσέγγιση ενός ευρύτερου φάσματος παρόχων ΕΕΚ, εκπροσώπων της αγοράς και του συνόλου των ενδιαφερομένων μερών. Πρόκειται για έναν ιστότοπο με πληροφορίες για τη μαθητεία στη Λιθουανία, αρμόδιο για τον οποίο είναι το «Κέντρο Ανάπτυξης Προσόντων και Επαγγελματικής Κατάρτισης». Ο κύριος στόχος του ιστότοπου αυτού είναι να αυξήσει την ποιότητα της συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων και ιδρυμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και να καλλιεργήσει μια κουλτούρα μάθησης στο χώρο εργασίας με μία ευρύτερη έννοια.

Το μοντέλο μαθητείας του DESSA αποτελεί καινοτομία για το εκπαιδευτικό σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης της Λιθουανίας.

Σύμφωνα με μία έρευνα του ινστιτούτου McKinsey, έως και το 30% του χρόνου εργασίας των εργαζομένων θα μπορούσε να αυτοματοποιηθεί μέχρι το 2030. Με βάση αυτά τα δεδομένα, ειδικοί κι εμπειρογνώμονες σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού υπογραμμίζουν ότι οι ήπιες δεξιότητες των εργαζομένων γίνονται πιο σημαντικές από ποτέ, διότι τα ρομπότ και η τεχνολογία δε θα είναι ποτέ σε θέση να τις αποκτήσουν.

Αναδεικνύεται, συνεπώς, η ανάγκη για μια ισορροπία ανάμεσα σε τεχνικές και ήπιες δεξιότητες, καθώς δεν αρκεί να είναι κάποιος «καλός άνθρωπος» ή «στυγνός επαγγελματίας»: αντίθετα

επιζητείται μια ισορροπία ανάμεσα στα δύο. Σύμφωνα με έρευνες, όσο περισσότερο επεμβαίνει η τεχνολογία, τόσο περισσότερο διεκδικείται η συμβολή των ανθρώπινων ιδιοτήτων.

Ανάλυση SWOT

Βήμα 1: Πλαίσιο

Η δοκιμή του προγράμματος DESSA πραγματοποιήθηκε σε 2 φάσεις, από την 1^η Μαρτίου 2021 έως τις 30 Ιουνίου 2021 και από την 1^η Σεπτεμβρίου 2021 έως την 31^η Δεκεμβρίου 2021. Συμμετείχαν 4 φυσικοί μέντορες και 7 μέντορες.

Αρ.	Μέντορες	Οργανισμός	Κλάδος	Σπουδαστές/Σπουδάστριες
1	Rūta Žigutienė	Σταθμός ασθενοφόρων της περιφέρειας του Κάουνας	Υγεία	7 σπουδαστές/σπουδάστριες στον κατασκευαστικό τομέα του κέντρου κατάρτισης του Κάουνας, βοηθοί νοσηλευτών, βιομηχανία υγείας
2	Agnė Mačiulaitienė	Κλινική του Πανεπιστημίου Επιστημών Υγείας του Κάουνας	Υγεία	
3	Irena Pudžemienė	Κλινική του Πανεπιστημίου Επιστημών Υγείας του Κάουνας	Υγεία	
4	Dijana Lieguvienė	Κέντρο κοινωνικής πρόνοιας "Vija"	Υγεία	

Ο σταθμός ασθενοφόρων της περιφέρειας του Κάουνας είναι ένα μη κερδοσκοπικό ίδρυμα υγειονομικής περίθαλψης, που. υπάγεται στην κοινότητα του Κάουνας του Εθνικού Συστήματος Υγείας της Λιθουανίας. Παρέχει υπηρεσίες επείγουσας ιατρικής περίθαλψης σε περίπτωση ατυχημάτων, απειλητικών για τη ζωή καταστάσεων και σοβαρών ασθενειών και διασφαλίζει τη μεταφορά των ασθενών στο κατάλληλο ιατρικό ίδρυμα.

Η Κλινική του Πανεπιστημίου Επιστημών Υγείας του Κάουνας αποτελεί το μεγαλύτερο ιατρικό ίδρυμα της Λιθουανίας. Οι μακροχρόνιες παραδόσεις και οι καινοτομίες που το διέπουν παρέχουν εξαιρετικές ευκαιρίες τόσο για το προσωπικό του νοσοκομείου, όσο και για τους ασθενείς. Στην Κλινική του Πανεπιστημίου οι ασθενείς λαμβάνουν περίθαλψη υψηλής ποιότητας, ενώ το ιατρικό προσωπικό απολαμβάνει τις πιο θεμιτές προϋποθέσεις για την εναρμόνιση της επιστημονικής με την πρακτική εργασία.

Το κέντρο κοινωνικής πρόνοιας „Vija“ προσφέρει κοινωνικές υπηρεσίες και υπηρεσίες ιατρικής περίθαλψης στους κάτοικους του Κάουνας. Είναι το παλαιότερο ίδρυμα της περιοχής

Βήμα 2: Κίνδυνοι

Η συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring) αποτελεί πρόσφατη εξέλιξη για το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης της Λιθουανίας, συνεπώς η επιτυχία αυτού του προγράμματος δεν ήταν εξασφαλισμένη από την αρχή. Οι μέντορες χρειάστηκαν πρόσθετες συμβουλές και διαβουλεύσεις με τους συντονιστές του έργου. Η προσοχή των συμμετεχόντων ήταν στην αρχή του έργου μάλλον διασκορπισμένη, δε έμοιαζαν να δείχνουν μεγάλο ενθουσιασμό για συμμετοχή στη συζήτηση. Ορισμένοι από τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες φαίνονταν στην αρχή να έχουν έλλειψη αυτοπεποίθησης.

Η μάθηση υπό μορφή μαθητείας στο πλαίσιο προγραμμάτων ΕΕΚ δεν είναι ιδιαίτερα δημοφιλής στη Λιθουανία. Για το λόγο αυτόν, έχει καταρτιστεί σχέδιο με στόχο την αύξηση κατά 3 με 4% ετησίως των σπουδαστών/σπουδαστριών ιδρυμάτων ΕΕΚ που θα ακολουθήσουν προγράμματα μαθητείας.

Επίσης, κανείς δεν μπορεί να εγγυηθεί στον εργοδότη, ότι ο/η σπουδαστής/σπουδάστρια, που θα λάβει μεταγενέστερα εκπαίδευση και κατάρτιση, θα παραμείνει στην ίδια εταιρεία ή θα την επιλέξει ως χώρο εργασίας μετά το πέρας του προγράμματος μαθητείας. Το χαρακτηριστικό αυτό, συνεπώς, μάλλον αποθαρρύνει τους εκπροσώπους της αγοράς από το να λάβουν μέρος σε προγράμματα μαθητείας.

Οι ταχείς ρυθμοί μεταβολής της κοινωνίας συνθέτουν άλλο ένα ιδιαίτερα εντυπωσιακό χαρακτηριστικό της εποχής μας. Σε κάθε πεδίο ανθρώπινης παρέμβασης δημιουργείται ένας νέος όγκος γνώσεων, καθώς οι παλαιότερες πρακτικές απορρίπτονται ή μία μετά την άλλη. Στη σημερινή εποχή, κανείς δεν μπορεί να αμφισβητήσει ότι η κοινωνία, σε όλες της εκφάνσεις της (οικονομική, πολιτική, πολιτιστική), διανύει διαρκώς μία εξελικτική πορεία.

Λόγω, επίσης, των συνεπειών της υγειονομικής κρίσης, οι μέντορες δυσκολεύτηκαν να ανταποκριθούν στις ανάγκες των σπουδαστών/σπουδαστριών.

Βήμα 3: Ευκαιρίες

Οι σπουδαστές/σπουδάστριες και οι μέντορες είχαν για πρώτη φορά την ευκαιρία να εξετάσουν τις ήπιες δεξιότητές τους και τη σημασία τους. Ορισμένες από τις ασκήσεις και τις μεθόδους ήταν ιδιαίτερα καινοτόμες.

Σχεδόν όλοι/όλες οι σπουδαστές/σπουδάστριες διαπίστωσαν ότι η συνδρομή των μεντόρων, καθώς και η παιχνιδιοποίηση βοήθησαν ουσιαστικά στην καλλιέργεια ήπιων δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια της μαθητείας τους. Ανέπτυξαν ήπιες δεξιότητες, οι οποίες συνάδαν με την προσωπικότητά τους.

Η προσαρμογή, συνεπώς, της μεθοδολογία του DESSA στα ισχύοντα προγράμματα μαθητείας στη Λιθουανία θα μπορούσε να περιορίσει ουσιαστικά τα ποσοστά φαινομένων πρόωρης εγκατάλειψης προγραμμάτων ΕΕΚ.

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η μάθηση υπό μορφή μαθητείας στο πλαίσιο προγραμμάτων ΕΕΚ δεν είναι ιδιαίτερα δημοφιλής στη Λιθουανία. Για το λόγο αυτόν, έχει καταρτιστεί σχέδιο με στόχο την αύξηση κατά 3 με 4% ετησίως των σπουδαστών/σπουδαστριών ιδρυμάτων ΕΕΚ που θα ακολουθήσουν προγράμματα μαθητείας. Παράλληλα, προγραμματίζονται όλο και περισσότερες εκδηλώσεις και σεμινάρια πάνω στο θέμα αυτό. Συνεπώς, υπάρχουν περιθώρια να αυξηθεί περαιτέρω η δημοτικότητα του θεσμού της μαθητείας στη Λιθουανία, διότι έγινε ένα δημοφιλέστερο θέμα για ανάλυση και συζήτηση την τελευταία περίοδο. Το «Υπουργείο Παιδείας, Επιστήμης και Αθλητισμού», μαζί με το «Κέντρο Ανάπτυξης Προσόντων και Επαγγελματικής Κατάρτισης» φιλοδοξεί ότι έως το 2040 το 50% όλων των προγραμμάτων ΕΕΚ θα εκπονούνται υπό μορφή μαθητείας.

Σήμερα, οι αρμόδιοι φορείς στη Λιθουανία αναπτύσσουν νέες μεθοδολογίες μαθητείας, εφαρμόζουν εθνικές πρωτοβουλίες, αναζητούν νέους διαύλους επικοινωνίας και επιδιώκουν την ενεργό συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων μερών. Χάρη στο υλικό και τη μεθοδολογία του έργου DESSA, ο θεσμός της μαθητείας της Λιθουανίας θα μπορούσε να αποφέρει μεγαλύτερους καρπούς για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Θα μπορούσε να ωθήσει την απορρόφηση των πιο επιτυχημένων αποφοίτων από την αγορά εργασίας, πράγμα που, με τη σειρά του, θα μπορούσε να

αποφέρει υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο, ενισχύοντας έτσι τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, και, κατ' επέκταση, την εγχώρια οικονομία της Λιθουανίας.

Βήμα 4: Δυνατά σημεία

Η συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring) αποδείχθηκε μία εξαιρετικά πολύτιμη και ενδιαφέρουσα διαδικασία, τόσο για τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες όσο και για τους μέντορες. Και οι δύο ομάδες αποκόμισαν πολύτιμες εμπειρίες. Οι μέντορες που έλαβαν μέρος σε δραστηριότητες του έργου DESSA, σκοπεύουν μελλοντικά να εφαρμόσουν τις ασκήσεις, τα εργαλεία και τα αποτελέσματα του έργου κατά τη συνεργασία τους με σπουδαστές/σπουδάστριες, διότι διαπίστωσαν και οι ίδιοι την αξία της μεθοδολογίας και των εργαλείων.

Χάρη στη μεθοδολογία του έργου DESSA, οι σπουδαστές/σπουδάστριες είχαν την ευκαιρία να αντλήσουν μια εμπειρία μάθησης καλύτερης ποιότητας. Παράλληλα, συμμετείχαν πιο ενεργά σε όλη τη διαδικασία της μαθητείας, ανέπτυξαν την αυτοέκφρασή τους και τη συμμετοχή τους σε συζητήσεις, απέκτησαν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και έμαθαν πώς να εργάζονται και να είναι μέλος μιας ομάδας, πώς να αναλαμβάνουν ευθύνες και πώς να εγκλιματίζονται γρηγορότερα στο χώρο εργασίας.

Οι μέντορες αναγνώρισαν ότι οι σπουδαστές/σπουδάστριες κατά τη διάρκεια των πιλοτικών προγραμμάτων ανέπτυξαν μεγαλύτερη ευελιξία και κίνητρο σε σχέση με το πώς ήταν στην αρχή των δραστηριοτήτων του έργου. Η επίλυση προβλημάτων και συγκρούσεων μέσω της εφαρμογής αρχών παιχνιδοποίησης και ασκήσεων αποδείχθηκε πιο ενδιαφέρουσα και λιγότερο προβληματική ως προς την κατανόηση των σπουδαστών/σπουδαστριών.

Βήμα 5: Αδυναμίες

Οι μέντορες κλήθηκαν να προσαρμόσουν τα καθημερινά εργασιακά καθήκοντά τους με τη συμβουλευτική καθοδήγηση. Η τελευταία αποτελούσε πρωτόγνωρη διαδικασία τόσο για τους μέντορες όσο και για τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες, συνεπώς και η έλλειψη προηγούμενης εμπειρίας επιδείνωσε τις δυσκολίες. Οι μέντορες έχουν, επίσης, ανάγκη από περισσότερο επιπλέον χρόνο για να αναλύσουν το πρόγραμμα και όλα τα εκπαιδευτικά παραδοτέα, τη μεθοδολογία, το υλικό, τα εργαλεία και τις ασκήσεις.

Επιπλέον, το δυσμενές επιχειρηματικό περιβάλλον στη Λιθουανία, η γραφειοκρατική νομοθεσία και οι εσωτερικές ελλείψεις καθιστούν πολλές εταιρείες απρόθυμες να λαμβάνουν μέρος στην κατάρτιση σπουδαστών/σπουδαστριών στο πλαίσιο της μαθητείας. Στην αρχή των πιλοτικών δοκιμών, καλέσαμε να συμμετάσχουν στο έργο εταιρείες από τον κατασκευαστικό τομέα, ωστόσο, ορισμένοι εκπρόσωποι του κλάδου ισχυρίστηκαν ότι η δοκιμή θα έβρισκε δυσκολότερη εφαρμογή στον κατασκευαστικό τομέα απ' ό,τι σε άλλους τομείς, εξαιτίας του επαγγελματικού πεδίου, των συνθηκών και των καθηκόντων.

Βήμα 6: Στρατηγικές

Κατά τη διάρκεια των προωθητικών εκδηλώσεων και των ομάδων εστίασης με τη συμμετοχή ιδρυμάτων ομάδων εστίασης, διενεργήθηκαν ενδιαφέρουσες συζητήσεις αναφορικά με την κατάσταση της μαθητείας στη Λιθουανία, κατά τις οποίες αναλύθηκαν στατιστικά στοιχεία, σχέδια που μπορούν να υλοποιηθούν μελλοντικά σε εθνικό επίπεδο, καθώς και η τρέχουσα κατάσταση της μαθητείας. Συζητήθηκε ακόμη πώς θα μπορούσε να προσαρμοστεί η μεθοδολογία του έργου DESSA στο υφιστάμενο μοντέλο μαθητείας. Είναι ευτυχές το ότι, χάρη στο σύνολο των δραστηριοτήτων και στα επιτυχή αποτελέσματα του έργου, μπορούμε πλέον να ελπίζουμε ότι όλα τα εμπλεκόμενα μέρη στη μαθητεία θα μπορούν να δρουν πιο δημιουργικά καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.

Θεωρούμε ότι επιστήσαμε με επιτυχία την προσοχή πολλών από τα εμπλεκόμενα μέρη στη μαθητεία μέσω του υλικού και των αποτελεσμάτων του έργου και δεσμευθήκαμε να ενημερώσουμε όλους τους φορείς ΕΕΚ, τους εκπροσώπους της αγοράς που έλαβαν συμμετοχή, καθώς και διάφορα άλλα ιδρύματα μόλις μεταφραστούν και δημοσιευθούν όλα τα παραδοτέα. Σκοπεύουμε επίσης να προωθήσουμε όλο το υλικό σε εκπροσώπους του «Υπουργείου Παιδείας, Επιστημών και Αθλητισμού». Έχουν αναρτηθεί πληροφορίες και σύνδεσμοι για το έργο DESSA στην ιστοσελίδα www.pameistryste.lt, έναν ιστότοπο με πληροφορίες για τη μαθητεία στη Λιθουανία, αρμόδιο για τον οποίο είναι το «Κέντρο Ανάπτυξης Προσόντων και Επαγγελματικής Κατάρτισης». Ο κύριος στόχος του ιστότοπου αυτού είναι να αυξήσει την ποιότητα της συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων και ιδρυμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και να καλλιεργήσει μια κουλτούρα μάθησης στο χώρο εργασίας με μία ευρύτερη έννοια.

Βήμα 7: Προτάσεις

- Προτού προσεγγίσετε το μοντέλο μαθητείας του DESSA, είναι σημαντικό να μελετήσετε σωστά ολόκληρο το έργο και να προγραμματίσετε μια παρουσίαση για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη στο θεσμό της μαθητείας σε ένα ίδρυμα ΕΕΚ.
- Υιοθετήστε όσο το δυνατόν περισσότερο τα χαρακτηριστικά του μοντέλου μαθητείας του DESSA κατά τη διάρκεια της μαθητείας.
- Ακολουθείστε πιστά τα βήματα και τις προτάσεις που παρατίθενται για το έργο μαθητείας του DESSA.
- Το έργο θα μπορούσε να θέσει τα θεμέλια για μια νέα πραγματικότητα στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης του εκπαιδευτικού συστήματος της Λιθουανίας, καθιερώνοντας έτσι μία μαθητεία υψηλότερης ποιότητας.

Ελλάδα, ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ & IDEC SA

Την εφαρμογή του έργου DESSA στην Ελλάδα ανέλαβαν το ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ, ένα από τα σημαντικότερα ιδιωτικά ιδρύματα μεταδευτεροβάθμιας ΕΕΚ, και η IDEC ΑΕ, μία εταιρεία υπηρεσιών εκπαίδευσης ενηλίκων και συμβουλευτικής επιχειρήσεων.

Συγκεκριμένα, οι δύο αυτοί οργανισμοί διοργάνωσαν τη πιλοτική δοκιμή του έργου κατά τη διάρκεια του 2^{ου} έτους του. Στόχος της ήταν η δοκιμή και η επικύρωση του μοντέλου μαθητείας, του εργαλείου αυτοαξιολόγησης και των υπόλοιπων αποτελεσμάτων του DESSA.

Επιλέχθηκαν 5 σπουδαστές/σπουδάστριες και 3 εταιρείες για την εκπόνηση των πιλοτικών δοκιμών του DESSA. Μέλος του εκπαιδευτικού προσωπικού του ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ ανέλαβε την παρουσίαση του έργου και του οδηγού για σπουδαστές/σπουδάστριες και εξήγησε σε αυτούς τα πλεονεκτήματα από την εφαρμογή των δραστηριοτήτων που αναφέρονται στον οδηγό. Έγινε ακόμη παρουσίαση των αποτελεσμάτων του DESSA σε εκπαιδευτές από τις εταιρείες που συμμετείχαν, οι οποίοι έλαβαν καθοδήγηση από το εκπαιδευτικό προσωπικό του ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ για το πώς να τα χρησιμοποιήσουν και να πραγματοποιήσουν τις δοκιμές.

Η IDEC κάλεσε φοιτητές, οι οποίοι πραγματοποιούσαν την πρακτική άσκησή τους στην εταιρεία. Συμμετείχαν συνολικά 5 φοιτητές/φοιτήτριες και 2 εκπαιδευτές/εκπαιδευόμενες. Οι εκπαιδευτές/εκπαιδευόμενες έκαναν παρουσίαση των αποτελεσμάτων του DESSA κατά την έναρξη της πρακτικής άσκησης των φοιτητών/φοιτητριών και τους καθοδήγησαν καθ' όλη τη διάρκεια των πιλοτικών δοκιμών.

Ανάλυση SWOT

Βήμα 1: Πλαίσιο

Εταιρεία	Μαθητευόμενοι	Εκπαιδευτές
Το ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ και η IDEC	Το ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ κάλεσε σπουδαστές/σπουδάστριες από διαφορετικά επιστημονικά πεδία, οι οποίοι, -ες διένυσαν την περίοδο	Το ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ κάλεσε εκπαιδευτές που εργάζονται στο ίδρυμα και εκπαιδευτές/εκπαιδευόμενες

εταιρείες.	μαθητείας τους κατά τη διάρκεια του δεύτερου έτους σπουδών τους. Η IDEC συγκέντρωσε φοιτητές/φοιτήτριες Πανεπιστημίων, οι οποίοι τελούσαν την πρακτική άσκησή τους στην εταιρεία. 4 από αυτούς ήταν Έλληνες και 1 από την Ισπανία.	από τις εταιρείες που λάμβαναν μέρος. Η IDEC κάλεσε 2 εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες που απασχολεί.
------------	--	--

Βήμα 2: Κίνδυνοι

Ο βασικός κίνδυνος που είχε αντίκτυπο στην εφαρμογή των δοκιμών ήταν η πανδημία του COVID-19, η οποία συνοδεύτηκε από περιοριστικά μέτρα και καθεστώς τηλεργασίας, που υιοθέτησε η ελληνική κυβέρνηση και δυσκόλεψαν τη διενέργεια των μαθητειών. Οι σπουδαστές/σπουδάστριες αναγκάστηκαν να συμμετάσχουν στη μαθητεία τους εικονικά, πράγμα που επηρέασε τη συνεργασία τους με άλλους συναδέλφους και ευρύτερα τις δεξιότητές τους ως προς τον ομαδικό συντονισμό.

Βήμα 3: Ευκαιρίες

Ως κύρια ευκαιρία υπογραμμίζεται η επιδίωξη της πιλοτικής δοκιμής να καλλιεργήσει μη-τεχνικές δεξιότητες σε σπουδαστές/σπουδάστριες, πράγμα που έχει ήδη διαμορφωθεί ως σημαντική τάση τα τελευταία χρόνια. Οι εταιρείες και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα έχουν αρχίσει να συνειδητοποιούν ότι οι μη-τεχνικές δεξιότητες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον επιχειρηματικό κόσμο και έχουν επίδραση στην απόδοση των μαθητών και, κατ' επέκταση, στο κέρδος και την παραγωγικότητα της ίδιας της εταιρείας.

Βήμα 4: Δυνατά σημεία

Το κύριο δυνατό σημείο των πιλοτικών δοκιμών ήταν η ευκαιρία που έδωσαν οι σπουδαστές/σπουδάστριες να συνεργαστούν με εκπαιδευτές και άλλους συναδέλφους. Οι εκπαιδευτές προγραμμάτισαν διάφορες συσκέψεις με τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες, όπου συζήτησαν για την πρόοδο των μαθητειών, ενώ οι σπουδαστές/σπουδάστριες εκμεταλλεύτηκαν τις δραστηριότητες στις οποίες συμμετείχαν. Οι συνεδρίες τους/τις βοήθησαν να αποκομίσουν πολλές γνώσεις και να καλλιεργήσουν την αυτοπεποίθησή τους, καθώς και διάφορες άλλες δεξιότητες. Η εισαγωγή αρχών παιχνιδοποίησης ήταν ένα ακόμη δυνατό σημείο, διότι απλοποίησε τη διαδικασία, καθιστώντας την ψυχαγωγική για τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες.

Βήμα 5: Αδυναμίες

Ως κύρια αδυναμία του πιλοτικού έργου μπορούμε να κατονομάσουμε το γεγονός ότι οι σπουδαστές/σπουδάστριες φαίνονταν αρχικά διστακτικοί, -ές να συμμετάσχουν στις δραστηριότητες και δεν είχαν αρκετή αυτοπεποίθηση για να συναναστραφούν με τους συναδέλφους ή τους εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες. Ωστόσο, χάρη στην εφαρμογή των εργαλείων του έργου και τη διοργάνωση τακτικών συναντήσεων, η αδυναμία αυτή έπαψε τελικά να υφίσταται.

Βήμα 6: Στρατηγικές

Η στρατηγική που ακολουθήθηκε και προώθησε την τελική επιτυχία των πιλοτικών δοκιμών ήταν η συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μερών από την έναρξη της διαδικασίας. Το ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ και η IDEC διοργάνωσαν σεμινάρια για εκπαιδευτικό προσωπικό ιδρυμάτων ΕΕΚ και εταιρείες, όπου έγινε παρουσίαση των εργαλείων του DESSA και προσεγγίστηκαν οι μέθοδοι με τις οποίες μπορούν να εφαρμοστούν στο πλαίσιο μίας μαθητείας. Διοργανώθηκαν επίσης μεμονωμένες συσκέψεις με εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες και σπουδαστές/σπουδάστριες πριν την έναρξη των πιλοτικών δοκιμών, προκειμένου τα άτομα που έλαβαν συμμετοχή να αποκτήσουν μία καλύτερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο καλούνταν να διενεργήσουν τις πιλοτικές δοκιμές και ποια πλεονεκτήματα θα αποκτούσαν.

Βήμα 7: Προτάσεις

Είναι σημαντικό να καλωσορίζετε τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες στην αρχή της μαθητείας τους και να τους/τις κάνετε να νιώθουν σαν στο σπίτι τους. Παρουσιάστε τους/τις σε άλλους

συναδέλφους, προγραμματίστε κοινά μεσημεριανά διαλείμματα και δώστε τους κίνητρα για να συστήνονται και να εκφέρουν την άποψή τους. Έτσι θα αυξήσετε την αυτοπεποίθηση και την εξωστρέφειά τους, με αποτέλεσμα να επιταχυνθεί η διαδικασία καλλιέργειας μη-τεχνικών δεξιοτήτων. Επίσης, μην παραλείπετε να αφήνετε τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες να μιλούν ανοιχτά για την εμπειρία τους. Προτρέψτε τους/τες να μιλήσουν αναλυτικά για όλη τη διαδικασία που ακολούθησαν, ακόμα και για τις σκέψεις τους. Με αυτόν τον τρόπο, θα τους/τις βοηθήσετε να αναλογιστούν μόνοι/μόνες τους τι έπραξαν σωστά και τι θα χρειαστεί να βελτιώσουν για την επόμενη φορά.

Page Break **Κάτω Χώρες, Κολλέγιο Friesland**

Την ολλανδική αποστολή για το έργο DESSA εκπροσωπεί μια συνεργασία ανάμεσα στο Friesland College, ένα από τα τρία ιδρύματα EEK του Friesland (βόρεια επαρχία των Κάτω Χωρών), και στο MentorProgramma Friesland, ένα ίδρυμα συμβουλευτικής καθοδήγησης που παρέχει υπηρεσίες καθοδήγησης σε σπουδαστές/σπουδάστριες κάθε ιδρύματος EEK του Friesland. Το MentorProgramma Friesland ανέλαβε την παροχή γνώσεων αναφορικά με τις διαδικασίες συμβουλευτικής καθοδήγησης.

Η επιλογή και ο σχεδιασμός του προγράμματος μαθητείας ξεκίνησε με τη συγκρότηση ερωτηματολογίων και focus group, στα οποία συμμετείχαν επαγγελματίες και σπουδαστές/σπουδάστριες διαφορετικών ειδικοτήτων. Οι παραπάνω δραστηριότητες διοργανώθηκαν από τον επικεφαλής του έργου και συμμετείχαν σε αυτές στελέχη όχι μόνο από το Friesland College, αλλά και από άλλα ιδρύματα της περιοχής μετά από ανοιχτή πρόσκληση και αξιοποίηση του δικτύου συμμετεχόντων. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας οι επαγγελματίες υπογράμμισαν τη σημασία των soft skills και φάνηκαν ιδιαίτερα πρόθυμοι να συνδράμουν στο σκοπό αυτόν.

Στη συνέχεια, οι υπεύθυνοι του έργου συνεργάστηκαν με σπουδαστές/σπουδάστριες που πραγματοποιούσαν το διάστημα εκείνο τη μαθητεία τους, προκειμένου να εντοπίσουν βέλτιστες πρακτικές. Διοργάνωσαν συνεδρίες σε εβδομαδιαία βάση, κατά τις οποίες γίνονταν δοκιμές των εργαλείων με σπουδαστές/σπουδάστριες, παρέχονταν ανατροφοδότηση και, τελικά, επαναλαμβάνονταν η διαδικασία από την αρχή. Αυτό επέτρεψε στους/στις σπουδαστές/σπουδάστριες να συμμετέχουν ισότιμα στην ανάπτυξη όλων των εργαλείων του DESSA και κατέστησε τα εργαλεία καταλληλότερα για την ομάδα-στόχο.

Για να δοκιμαστούν τα διάφορα εργαλεία που δημιουργήθηκαν από την κοινοπραξία του DESSA, πραγματοποιήθηκαν δύο πιλοτικά προγράμματα για σπουδαστές/σπουδάστριες EEK. Κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους εκπόνησης του έργου, ένας πλήθος σπουδαστών/σπουδαστριών EEK στο MentorProgramma Friesland δοκίμασαν στην αρχή μόνοι/μόνες τους τα εργαλεία και στη συνέχεια τις βέλτιστες πρακτικές υπό τη μορφή ημερίδων με άλλους. Αν και δεν πραγματοποιούσαν ακόμη την πρακτική τους άσκηση, ήταν σε θέση να δοκιμάσουν τα εργαλεία και να προσφέρουν πληροφορίες σχετικά με τη σαφήνεια και τις μαθησιακές πτυχές των βέλτιστων πρακτικών. Κατά το δεύτερο έτος σχεδιάστηκε ένα μεγάλο πιλοτικό πρόγραμμα, μολονότι σημειώθηκαν κάποιες δυσκολίες στη συμμετοχή εταιρειών, στις οποίες οι σπουδαστές/σπουδάστριες θα είχαν τη δυνατότητα να δοκιμάσουν τα εργαλεία. Ως εκ τούτου, τα εργαλεία και η μέθοδος δοκιμάστηκαν σε αίθουσες με τη μορφή ημερίδων, τις οποίες πραγματοποίησαν σπουδαστές/σπουδάστριες που συμμετείχαν κατά το πρώτο έτος. Οι σπουδαστές/σπουδάστριες καθοδηγήθηκαν καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας από μέντορες του MentorProgramma Friesland.

Σημειώθηκαν δυσκολίες στην εφαρμογή της φυσικής συμβουλευτικής καθοδήγησης. Οι σπουδαστές/σπουδάστριες που ανέλαβαν τις ημερίδες, καθώς και τα στελέχη του MentorProgramma Friesland που συμμετείχαν στο έργο, ανέλαβαν ένα ρόλο μέντορα ενώ

συναναστρέφονταν με σπουδαστές/σπουδάστριες κατά τη διάρκεια των ημερίδων εκείνων. Οι σπουδαστές/σπουδάστριες ΕΕΚ, οι οποίοι τελούσαν τη μαθητεία τους, επικοινωνήσαν επίσης με τα στελέχη του MentorProgramma αναφορικά με τη δική τους μαθησιακή διαδικασία.

Η σημαντικότερη επιτυχία του πιλοτικού προγράμματος ήταν η μαθησιακή διαδικασία των σπουδαστών/σπουδαστριών ΕΕΚ που συμμετείχαν. Έδειξαν μεγάλο ενδιαφέρον για την καλλιέργεια ήπιων δεξιοτήτων και συνειδητοποίησαν τη σημασία της διαδικασίας χάρη στη συμμετοχή τους. Η διαδραστική και διασκεδαστική προσέγγιση της διαδικασίας φαίνεται να απέδωσε, ευαισθητοποιώντας τους/τες περισσότερο.

Ανάλυση SWOT

Βήμα 1: Πλαίσιο

Εταιρεία	Μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες	Εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες
Η πιλοτική δοκιμή πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο ενός προγράμματος συμβουλευτικής καθοδήγησης και στην αίθουσα.	Οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες του προγράμματος συμβουλευτικής καθοδήγησης συμμετέχουν σε διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα, από Κοινωνική Εργασία έως Διοίκηση Επιχειρήσεων. Οι σπουδαστές/σπουδάστριες πραγματοποίησαν την πιλοτική δοκιμή σε χώρους διδασκαλίας Media Design. Τη φυσική συμβουλευτική καθοδήγηση ανέλαβαν εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες από το πρώτο έτος.	Οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες συσκέπτονταν σε εβδομαδιαία βάση με τους/τις εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες για την πιλοτική δοκιμή. Συνεργάζονταν με τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες πραγματοποιώντας τις ημερίδες και την πιλοτική εκπαίδευση. Παρείχαν επίσης υποστήριξη στους φυσικούς μέντορες.

Βήμα 2: Κίνδυνοι

Ως **κίνδυνος** μπορεί να χαρακτηριστεί η ανάγκη να προσαρμοστεί η πιλοτική δοκιμή σε καθημερινές δραστηριότητες, για τις οποίες χρειάστηκε να βεβαιωθούμε ότι οι σπουδαστές/σπουδάστριες λάμβαναν την κατάλληλη καθοδήγηση και διευκολύνονταν επαρκώς στην τέλεση ορισμένων δραστηριοτήτων που αναφέρονται στον Εκπαιδευτικό Οδηγό. Για παράδειγμα, για την εκτέλεση ορισμένων δραστηριοτήτων χρειάζονταν εξωτερικά υλικά ή ένα μεγαλύτερο πλήθος συμμετεχόντων. Ως **εξωτερικούς αρνητικούς παράγοντες** μπορούμε να χαρακτηρίσουμε τις συνέπειες της υγειονομικής κρίσης, τα τυπικά καθήκοντα των μαθητευόμενων και τη φυσική συμβουλευτική καθοδήγηση, η οποία αποτελούσε και το καινοτόμο μέρος του προγράμματος. Η τρέχουσα κρίση οδήγησε ορισμένες εταιρείες σε κλείσιμο και ήταν σημαντικότερος περιοριστικός παράγοντας, τον οποίο δεν ήμασταν σε θέση να αντισταθμίσουμε με δική μας ευθύνη.

Βήμα 3: Ευκαιρίες

Ως ευκαιρία μπορούμε να χαρακτηρίσουμε το γεγονός ότι τα soft skills έχουν επικρατήσει ως τάση στο ολλανδικό εκπαιδευτικό σύστημα, πράγμα που ενθάρρυνε μέλη εκπαιδευτικού προσωπικού να συμμετάσχουν στο πιλοτικό πρόγραμμα. Παράλληλα, η αρμόδια ομάδα διέθετε πολλές γνώσεις πάνω στη συμβουλευτική καθοδήγηση. Η εξοικείωση με νέες ήπιες δεξιότητες δεν αποτελεί νέα εξέλιξη, αλλά πρόκειται για ένα πεδίο έρευνας που έχει ακόμα αρκετό έδαφος να καλύψει, ενώ οι σχετικές εμπειρίες προηγούμενων χρόνων κατέστησαν πιο εύκολη την εφαρμογή της δοκιμής με φυσικό τρόπο.

Βήμα 4: Δυνατά σημεία

Τα εργαλεία που αναπτύχθηκαν για την καλλιέργεια ήπιων δεξιοτήτων σε ιδρύματα ΕΕΚ και εταιρείες που παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής καθοδήγησης ήταν σαφώς το δυνατότερο σημείο. Παρατηρείται μια αυξανόμενη τάση στα παραπάνω ιδρύματα να δίνεται όλο και περισσότερη έμφαση σε ήπιες δεξιότητες λόγω του διαρκώς μεταβαλλόμενου εργασιακού

περιβάλλοντος. Το εργαλείο αυτοαξιολόγησης ευαισθητοποίησε τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες ΕΕΚ χάρη στις συμβουλές και τις ασκήσεις που παρείχαν οι οδηγοί για την καλλιέργεια ήπιων δεξιοτήτων, παράλληλα με τη συνδρομή ενός φυσικού μέντορα, σκοπός του οποίου ήταν να παρακολουθεί και να υποστηρίζει τη διαδικασία. Προωθεί μια πρακτική μεθοδολογία, την οποία μπορούν να εφαρμόσουν όλοι/όλες όσοι/όσες επιθυμούν να καλλιεργήσουν ήπιες δεξιότητες.

Βήμα 5: Αδυναμίες

Η μεγαλύτερη αδυναμία ήταν το όχι και τόσο οικείο πεδίο των ήπιων δεξιοτήτων, που βαθμιαία διαμορφώνεται ως ένας ξεχωριστός κλάδος. Ο 21^{ος} αιώνας σηματοδοτεί το πέρασμα από τις εγκάρσιες στις ήπιες δεξιότητες. Παράλληλα, οι οργανισμοί διαφέρουν ο ένας από τον άλλον ως προς την προσέγγιση, το χρόνο που διαθέτουν και άλλα θέματα συντονισμού, όπως φυσικά και τα εκπαιδευτικά συστήματα ή ιδρύματα από τη μία χώρα στην άλλη. Αυτό καθιστά δύσκολη τη δημιουργία μιας ενιαίας μεθοδολογίας που να ταιριάζει σε όλους.

Βήμα 6: Στρατηγικές

Η ζήτηση στο εκπαιδευτικό σύστημα μας έδωσε την ευκαιρία να παρουσιάσουμε τα εργαλεία σε περισσότερους εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες, δημιουργώντας έτσι ευνοϊκές συνθήκες για την οργάνωση της πιλοτικής δοκιμής. Η ομάδα του DESSA συμμετείχε σε κάθε βήμα της διαδικασίας, πράγμα που βοήθησε επίσης στη διάδοση του έργου, ώστε η μέθοδος να γίνει διαθέσιμη σε όλο και περισσότερα άτομα.

Βήμα 7: Προτάσεις

Η συνεργασία με την ομάδα-στόχο και η ενεργή συμμετοχή της στη διαδικασία όχι μόνο μας βοήθησε δίνοντάς μας άμεση ανατροφοδότηση, αλλά έκανε ακόμα πιο ενδιαφέρουσα την ανάπτυξη και τη δοκιμή των εργαλείων. Ωφέλιμη ήταν, επιπλέον, η διαδραστικότητα στην υλοποίηση των πιλοτικών δοκιμών κατά την ενασχόληση με τους ομάδες σπουδαστών/σπουδαστριών και της παρουσίασης ολόκληρου του συστήματος στις εταιρείες που λαμβάνουν μέρος. Τα εργαλεία είναι, τέλος, καινοτόμα, θα ήταν, συνεπώς, συνετό να υπάρχει μέριμνα ώστε να ενημερωθούν πλήρως οι συμμετέχοντες για τις ήπιες δεξιότητες, την παιχνιδοποίηση και τη φυσική καθοδήγηση, όπως και για τη χρήση των διαθέσιμων εργαλείων. Μη διστάζετε να σκέφτεστε αντισυμβατικά.

Ισπανία, Politeknika Ikastegia Txorierri,

Στους χώρους του Politeknika Ikastegia Txorierri, η δοκιμή των υλικών του DESSA πραγματοποιήθηκε με τη συμμετοχή σπουδαστών/σπουδαστριών από διάφορα επιστημονικά αντικείμενα. Το Politeknika Ikastegia Txorierri παρέχει εκπαίδευση στους τομείς της Μηχανικής, του Περιβάλλοντος και του Μάρκετινγκ, για τους οποίους προβλέπεται ένα υποχρεωτικό πρόγραμμα «Εκπαίδευσης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού». Το πρόγραμμα προβλέπει την έναρξη της περιόδου μαθητείας κατά το δεύτερο έτος σπουδών. Η ομάδα παιδαγωγικού συντονισμού του ιδρύματος αποφάσισε να εντάξει τα υλικά και τις δραστηριότητες του DESSA στο συγκεκριμένο πρόγραμμα, προκειμένου οι σπουδαστές/σπουδάστριες να μπορούν να παρακολουθήσουν μια πιο προσανατολισμένη στην αγορά εργασίας εκπαίδευση σε ήπιες δεξιότητες.

Οι σπουδαστές/σπουδάστριες που έλαβαν μέρος προέρχονταν από τα εξής επιστημονικά πεδία:

- Βιομηχανική Αυτοματοποίηση και Ρομποτική
- Μηχανική
- Προγραμματισμός Παραγωγής
- Σχεδιασμός Μηχανικής Κατασκευής
- Τηλεπικοινωνίες και Υπολογιστικά Συστήματα
- Περιβαλλοντικός Έλεγχος και Εκπαίδευση
- Διαχείριση Πωλήσεων και Σημείων Πώλησης

Στην εφαρμογή του υλικού του DESSA συμμετείχαν μέλη του εκπαιδευτικού προσωπικού και μέντορες από το ίδρυμα. Οι σπουδαστές/σπουδάστριες έλαβαν καθοδήγηση αναφορικά με τις

προγραμματισμένες δραστηριότητες του Εκπαιδευτικού Οδηγού, από την οποία φάνηκαν πολύ ικανοποιημένοι.

Το πρόγραμμα Μαθητείας που προβλέπει το Politeknika Ikastegia Txorierrri έχει την ακόλουθη μορφή:

1^ο έτος

Οι σπουδαστές/σπουδάστριες παρακολουθούν το πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» και ασχολούνται, μεταξύ άλλων θεμάτων, με τον Εκπαιδευτικό Οδηγό του DESSA.

2^ο έτος

Οι σπουδαστές/σπουδάστριες συνδυάζουν πρακτική άσκηση σε εταιρείες με τα μαθήματα του προγράμματος σπουδών, καλλιεργώντας με αυτόν τον τρόπο τις δεξιότητες που απέκτησαν κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους και ανακεφαλαιώνοντας την πρόοδό τους με το μέντορα του ιδρύματος. Κατά τη διάρκεια των μαθημάτων και της συζήτησής τους με το μέντορα, οι μαθητές εξακολουθούν να συμβουλευόμαστε τον Εκπαιδευτικό Οδηγό για να αναπτύξουν περαιτέρω τις δεξιότητές τους, ανάλογα με τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την Πλατφόρμα Αυτοαξιολόγησης του DESSA.

Η κύρια πρόκληση για τη διαδικασία ήταν οι σπουδαστές/σπουδάστριες να προβληματιστούν για την προσωπική τους επίδοση με τους μέντορές τους. Λόγω όμως προηγούμενων εμπειριών συνεργασίας με άλλους συναδέλφους του ιδρύματος, οι σπουδαστές/σπουδάστριες είχαν ήδη στη διάθεσή τους ένα περιβάλλον στο οποίο ένιωθαν αρκετά ασφαλείς για να συζητήσουν και να σχολιάσουν τις δικές τους επιδόσεις.

Ακολουθεί ανάλυση SWOT της Politeknika Ikastegia Txorierrri για τον προσδιορισμό των επιτευγμάτων και των προκλήσεων της πιλοτικής δοκιμής.

Ανάλυση SWOT

Βήμα 1: Πλαίσιο

Εταιρεία

Αν και η δοκιμή των υλικών του DESSA διενεργήθηκε εντός κυρίως του ιδρύματος, οι σπουδαστές/σπουδάστριες που έλαβαν συμμετοχή συνήθως τελούν τη μαθητεία τους στο βιομηχανικό τομέα. Το ίδρυμα βρίσκεται στο Τεχνολογικό Πάρκο Bizkaia, γι' αυτό και οι περισσότερες από τις συμβεβλημένες εταιρείες μας προέρχονται από τον τομέα της βιομηχανίας και της μηχανολογίας.

Μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες

Οι σπουδαστές/σπουδάστριες που έλαβαν μέρος προέρχονταν από τα εξής επιστημονικά πεδία:

- Βιομηχανική Αυτοματοποίηση και Ρομποτική
- Μηχανική
- Προγραμματισμός Παραγωγής
- Σχεδιασμός Μηχανικής Κατασκευής
- Τηλεπικοινωνίες και Υπολογιστικά Συστήματα
- Περιβαλλοντικός Έλεγχος και Εκπαίδευση
- Διαχείριση Πωλήσεων και Σημείων Πώλησης

Εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες

Οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες του ιδρύματος χρησιμοποίησαν το υλικό της DESSA στο πρόγραμμα «Εκπαίδευσης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού», παράλληλα με διαφορετικές συνεδρίες με κάθε σπουδαστή/σπουδάστρια ξεχωριστά.

Βήμα 2: Κίνδυνοι

Ο κύριος κίνδυνος ήταν η δυσκολία στην εισαγωγή των σπουδαστών/σπουδαστριών στη διαδικασία. Οι σπουδαστές/σπουδάστριες είναι ηλικίας 16 έως 22 ετών και συνήθως δε γνωρίζονται μεταξύ τους κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους, καθιστώντας τη δημιουργία ατμόσφαιρας ενός αξιόπιστου και χωρίς αποκλεισμών περιβάλλοντος πιο δύσκολη. Επίσης, οι σπουδαστές/σπουδάστριες ξεκίνησαν τη φοίτησή τους αμέσως μετά την έναρξη της πανδημίας του Covid-19, συνεπώς, οι περισσότερες από τις δραστηριότητες θα έπρεπε να προσαρμοστούν

περισσότερο. Η κατάλληλη προετοιμασία των μεντόρων ήταν επίσης δύσκολη, καθώς εισήχθη για πρώτη φορά η έννοια του «μέντορα» στο ίδρυμα.

Βήμα 3: Ευκαιρίες

Ως ίδρυμα ΕΕΚ, το Politeknika Ikastegia Txorierri συνεργάζεται στενά με τον επιχειρηματικό κόσμο. Είναι ιδιαίτερα ευτυχές το ότι η ομάδα του έργου είχε την ευκαιρία να εξοικειώσει τις συμβεβλημένες εταιρείες του ιδρύματος, καθώς και τους συναδέλφους της με το θεσμό του μέντορα. Από τεχνική άποψη, παρατηρείται ότι οι απόφοιτοι του ιδρύματος είναι πολύ καλά προετοιμασμένοι, -ες για να την εισαγωγή τους στην αγορά εργασίας. Συγχρόνως, όμως, είναι λιγότερο προετοιμασμένοι, -ες όσον αφορά τις απαραίτητες ήπιες δεξιότητες για την αποτελεσματική επίδοσή τους σε μια εταιρεία. Το έργο DESSA είναι η καλύτερη συνταγή για ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα που επιθυμεί να διδάξει ήπιες δεξιότητες, τις οποίες ο/η σπουδαστής/σπουδάστρια θα κληθεί να αναπτύξει με έναν πολύ διαδραστικό και εύκολο τρόπο για την είσοδό του στην αγορά εργασίας.

Βήμα 4: Δυνατά σημεία

Προκειμένου να αναπτυχθούν οι παραπάνω ευκαιρίες, είναι απαραίτητο να υπάρχουν τα απαραίτητα εφόδια. Το DESSA προσφέρει ένα πλήρες και έτοιμο προς χρήση πακέτο, για την εισαγωγή ενός προγράμματος μαθητείας που στηρίζεται σε ήπιες δεξιότητες σε οποιοδήποτε εκπαιδευτικό ίδρυμα. Βρίσκει εφαρμογή από το πρώτο έτος, φοίτησης έως και την ολοκλήρωση της φοίτησης των σπουδαστών/σπουδαστριών κατά το δεύτερο έτος, συνδυάζοντας υλικό για εκπαιδευτικό προσωπικό, εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες, μέντορες και σπουδαστές/σπουδάστριες, καθώς και μια διαδικτυακή πλατφόρμα συνοδευόμενη από έναν οδηγό προσανατολισμού.

Βήμα 5: Αδυναμίες

Η ανάπτυξη υλικών κατάλληλων για κάθε ίδρυμα ΕΕΚ σε όλη την Ευρώπη είναι δύσκολη υπόθεση. Κάθε επιστημονικό πεδίο ή μαθησιακές συνθήκες απαιτούν το ανάλογο σύνολο ήπιων δεξιοτήτων. Ό, τι δηλαδή είναι χρήσιμο για το Politeknika Ikastegia Txorierri, μπορεί να είναι λιγότερο χρήσιμο για ένα άλλο, λιγότερο τεχνικό ίδρυμα ΕΕΚ. Είναι επίσης απαραίτητο να προβλέπεται μία περίοδος προσαρμογής, ούτως ώστε να εξοικειωθούν οι εκπαιδευτικοί με την έννοια του «μέντορα». Συμβαίνει συχνά οι εκπαιδευτικοί να έχουν ήδη υπερβολικά μεγάλο φόρτο εργασίας και να μην έχουν διαθέσιμο χρόνο για να εξελιχθούν ως μέντορες.

Βήμα 6: Στρατηγικές

Χάρη στο υλικό του DESSA, οι εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες του ιδρύματος απέκτησαν μια συνολική εικόνα της έννοιας του «μέντορα». Πραγματοποιήθηκαν διάφορες συνεδρίες με την ομάδα των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών για την παρουσίαση του έργου, ενώ τους δόθηκε λίγος χρόνος για να προετοιμαστούν κατάλληλα προκειμένου να μπορέσουν να ασχοληθούν στη συνέχεια με τους/τις σπουδαστές/σπουδάστριες. Κάπως έτσι, η ομάδα ανταπεξήλθε στις δυσκολίες. Οι σπουδαστές/σπουδάστριες ενθαρρύνθηκαν επίσης να λάβουν συμμετοχή σε διάφορες δραστηριότητες που αναφέρονται στον Εκπαιδευτικό Οδηγό. Οι σπουδαστές/σπουδάστριες άρχισαν σταδιακά να απολαμβάνουν τη μαθησιακή διαδικασία και φάνηκαν πιο πρόθυμοι να συζητούν διεξοδικά με τους μέντορές τους για τη δική τους επίδοση. Οι σπουδαστές/σπουδάστριες μπορούν πλέον να πραγματοποιήσουν τη μαθητεία τους και τα αποτελέσματά τους μπορούν συγχρόνως να αξιολογούνται σε συντομότερο χρονικό διάστημα.

Βήμα 7: Προτάσεις

Η παραπομπή σε ξεκάθαρα παραδείγματα προσωπικής ανέλιξης είναι το κλειδί για την υψηλότερη δυνατή συμμετοχή των σπουδαστών/σπουδαστριών στη διαδικασία. Οι σπουδαστές/σπουδάστριες πρέπει να συνειδητοποιούν την αξία των ήπιων δεξιοτήτων και τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να καλλιεργηθούν. Η διενέργεια συσκέψεων σε τακτά διαστήματα με την ομάδα των μελλοντικών μεντόρων, ειδικά με αυτών που δεν είναι εξοικειωμένοι με την έννοια, είναι σημαντική, προκειμένου να επαληθεύεται ότι βρίσκονται στο σωστό δρόμο.

Παράρτημα

Έκθεση έρευνας

Λιθουανία -KSPMC

Στο ερωτηματολόγιο, όλοι συμφώνησαν ότι εκτιμούν τις ήπιες δεξιότητες των υπαλλήλων τους (100%). Στο περιγραφικό μέρος φάνηκε ότι η **καλή επικοινωνία** είναι σημαντική δεξιότητα για τη βελτίωση της ποιότητας της δουλειάς και το πνεύμα ομαδικότητας. Όλοι οι συμμετέχοντες αναγνώρισαν τη χρησιμότητα των διερευνώμενων προσόντων και έκριναν πως *το να τις διαθέτουν οι υπάλληλοι επηρεάζει θετικά την επιχείρηση*. Στο ερώτημα: «Ποιες ήπιες δεξιότητες θεωρείτε πιο σημαντικές;» το 60% δήλωσαν ότι οι υπάλληλοι πρέπει **να μπορούν να προσαρμόζονται στις αλλαγές και να νιώθουν την προθυμία και την ανάγκη να αναπτύσσονται προσωπικά**. Αξίζει να σημειωθεί ότι κανένας δεν ανέφερε ήπιες δεξιότητες, όπως την ικανότητα ανάθεσης καθηκόντων, την ικανότητα εργασίας υπό χρονική πίεση ή την αυτογνωσία. Στην επόμενη ομάδα ερωτήσεων, οι συμμετέχοντες ανέδειξαν τη σημασία των κοινωνικών δεξιοτήτων, καθώς επηρεάζουν **των οργάνωση της εργασίας** και διευκολύνουν τη **συνεργασία**. Σύμφωνα με την έρευνα, οι δεξιότητες αυτού του τομέα είναι κυρίως οι: **επικοινωνία, κίνητρο, προσαρμοστικότητα στις αλλαγές, ανάγκη για ανάπτυξη και συνεργασία**. Εκφράστηκε ζήτηση για υπαλλήλους με δεξιότητες όπως η κριτική σκέψη ή η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, καθώς έτσι θα βελτιωνόταν το κλίμα στη δουλειά. Υπογραμμίστηκε η χρησιμότητα της προόδου των υπαλλήλων μέσω της συμμετοχής σε σεμινάρια ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων.

Στην ερώτηση: «Όταν προσλαμβάνετε υπάλληλους, λαμβάνετε υπ' όψη τις ήπιες δεξιότητές τους;» το 90% των συμμετεχόντων απάντησε «Ναι». Άρα οι επιχειρηματίες γνωρίζουν τη χρησιμότητα των ήπιων δεξιοτήτων. Στην ερώτηση: «Υποστηρίζετε τους υπαλλήλους σας ώστε να ανακαλύπτουν/αναπτύσσουν ήπιες δεξιότητες; Είναι σημαντικό για εσάς;» όλοι απάντησαν ότι το θεωρούν σημαντικό και ότι βοηθούν/υποστηρίζουν τους υπαλλήλους τους ως προς αυτό. Τέτοιες δραστηριότητες βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα στη δουλειά και δίνουν κίνητρο και έμπνευση στους υπαλλήλους. Στην τελευταία ερώτηση: «Πώς υποστηρίζετε και δίνετε κίνητρο στους υπαλλήλους σας ώστε να αναπτύσσουν ήπιες δεξιότητες;», όλοι έδωσαν παραδείγματα υποστήριξης και παροχής κινήτρου στους εργατές τους. Ανέφεραν εκπαιδεύσεις, μπόνους και υποτροφίες, καθώς και ευχαριστήριες επιστολές.

Πολωνία – Πανεπιστήμιο Ανθρωπιστικών και Οικονομικών Επιστημών του Lodz (ΑΗΕ)

Στην πρώτη ερώτηση: «Εκτιμάτε τις ήπιες δεξιότητες των υπαλλήλων σας;» οι συμμετέχοντες απάντησαν ομόφωνα (100%) «Ναι». Ξεχώρισαν τις δεξιότητες **εργασίας σε ομάδα και διαχείρισης ομάδας**, καθώς και το **χτίσιμο σχέσης με τους πελάτες**. Στην επόμενη ερώτηση: «Ποιες ήπιες δεξιότητες θεωρείτε πιο σημαντικές;» το 60% σημείωσαν τις δεξιότητες **επικοινωνίας**. Αυτό υποδεικνύει ότι πρόκειται για μία πολύ σημαντική δεξιότητα, η οποία βελτιώνει την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των πελατειακών σχέσεων. Οι απαντήσεις ποικίλλουν, αλλά **η δημιουργικότητα, η ικανότητα επίλυσης συγκρούσεων, η επιθυμία για ανάπτυξη και η επιδίωξη της προόδου** αναφέρθηκαν αρκετές φορές. Οι συμμετέχοντες δήλωσαν επίσης (100%) ότι οι υπάλληλοί τους με ήπιες

δεξιότητες έχουν θετικό αντίκτυπο στην εταιρεία. Ανέφεραν ότι η επικοινωνία, οι μαθησιακές δεξιότητες και η συνεργασία είναι τα θεμέλια της αποτελεσματικότητας. Η καλή ατμόσφαιρα συνεισφέρει στην παραγωγή νέων ιδεών και στην επίλυση προβλημάτων, καθώς και στην ολοκλήρωση των εργασιών. Τονίστηκε ότι αυτή είναι η βάση της ανάπτυξης μιας εταιρείας. Άλλοι (75%) δήλωσαν ότι είναι σημαντικό να γίνεται επένδυση στην ανάπτυξη των υπαλλήλων, γιατί αυτό μεταφράζεται σε αύξηση των προσόντων τους και άρα σε βελτίωση της ποιότητας της δουλειάς τους. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες, σχεδόν το 90%, λαμβάνουν υπόψη τις ήπιες δεξιότητες, όταν προσλαμβάνουν κάποιον, ενώ το 80% απάντησαν ότι το κατά πόσο διαθέτει κάποιος αυτές τις δεξιότητες επηρεάζει το αν θα πάρει προαγωγή. Ένας ερωτώμενος είπε χαρακτηριστικά: «Αν ένας υπάλληλος είχε ελλείματα με τις σχέσεις, με το κίνητρο ή σε θέματα ηθικής, δεν θα ήταν δικός μου υπάλληλος... (...)». Οι απαντήσεις στην ερώτηση περί του αντίκτυπου των ήπιων δεξιοτήτων στην ανάπτυξη της εταιρείας έδειξαν ότι δεξιότητες όπως η **ενσυναίσθηση, η καλή επικοινωνία και η ομαδικότητα** επιταχύνουν την ανάπτυξη της εταιρείας και εξασφαλίζουν τη σταθερότητά της. Οι τελευταίες δύο ερωτήσεις αφορούσαν στην υποστήριξη των υπαλλήλων για την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων τους. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες (90%) απάντησαν ότι υποστηρίζουν τους υπάλληλους στην απόκτηση/ανάπτυξή τους. Όταν ρωτήθηκαν πώς το κάνουν αυτό, απάντησαν ότι δίνουν κίνητρο στους υπάλληλους, τους στέλνουν να κάνουν σεμινάρια και προσφέρουν χρηματικά μπόνους.

Ελλάδα ΙIEK Δέλτα και IDEC

Η έρευνα έδειξε ότι όλοι οι ερωτηθέντες (100%) εκτιμούν τις ήπιες δεξιότητες των υπαλλήλων τους. Σύμφωνα με αυτούς, δεξιότητες όπως η **συνεργατικότητα** εν καιρώ έντονου ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας **εκτιμώνται εξίσου** (ή και περισσότερο) από τους εργοδότες, σε σχέση με τα διαπιστευτήρια (κάθετες δεξιότητες). Στην ερώτηση «Ποιες ήπιες δεξιότητες θεωρείτε πιο σημαντικές», η **επικοινωνία** ήταν μια από τις πιο συχνές απαντήσεις. Ακολουθούν η **δημιουργικότητα και καινοτομία, καθώς και η αυτογνωσία**. Αξίζει να σημειωθεί ότι κανείς δεν επέλεξε τη διαχείριση ομάδας, το εσωτερικό κίνητρο, την επιδίωξη προσωπικής ανάπτυξης ή τις γνωσιακές δεξιότητες ως πιο επιθυμητές. Μια εταιρεία που ενδιαφέρεται να έχει κερδοφορία, καλή θέση στην αγορά και ανάπτυξη, τείνει να προσλαμβάνει υπαλλήλους με ήπιες δεξιότητες. Στο ερώτημα «Επηρεάζει θετικά την εταιρεία το να διαθέτουν ήπιες δεξιότητες οι υπάλληλοί της;» το 100% των ερωτηθέντων απάντησαν «ναι». Δήλωσαν ότι οι υπάλληλοι αυτοί είναι πιο ευέλικτοι, παίρνουν πρωτοβουλίες και προσαρμόζονται εύκολα στις αλλαγές. Οι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι τα άτομα με αυτές τις δεξιότητες δουλεύουν αντισυμβατικά, διαθέτουν συναισθηματική νοημοσύνη και έχουν θετικό αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητα της εταιρείας.

Στο ερώτημα «Θα στέλνατε τους υπαλλήλους σας σε σεμινάρια βελτίωσης των ήπιων δεξιοτήτων τους;» απάντησαν ομόφωνα (100%) ναι. Στο επόμενο ερώτημα, «Λαμβάνετε υπόψη το επίπεδο των ήπιων δεξιοτήτων, όταν προάγετε υπαλλήλους;» μόνο το 60% απάντησαν θετικά. Μια από τις πιο σημαντικές απαντήσεις ήταν η εξής: «Ένας ταλαντούχος διευθυντής διαθέτει τόσο ήπιες δεξιότητες, όσο και γνώσεις και άλλες δεξιότητες (κάθετες δεξιότητες)». Η δήλωση αυτή δείχνει πόσο σημαντικό είναι να συνδυάζονται οι ήπιες δεξιότητες με γνώσεις κι εμπειρία. Όταν τους ζητήθηκε να δώσουν ένα παράδειγμα της χρησιμότητας των ήπιων δεξιοτήτων στη δουλειά, οι ερωτηθέντες

απάντησαν ότι έχουν μεγάλο αντίκτυπο στη διαχείριση και στον συντονισμό ομάδων και στην αντιμετώπιση καθημερινών προβλημάτων. Ταυτόχρονα, οι ήπιες δεξιότητες συνεπάγονται αμοιβαίο σεβασμό, ειλικρίνεια και καλοσύνη. Όλοι οι ερωτηθέντες (100%) δήλωσαν ότι υποστηρίζουν τους εργαζόμενους και το κίνητρό τους, προσθέτοντας ότι η στήριξη αυτή είναι πολύ σημαντική για τη λειτουργία της εταιρείας. Οι επιχειρηματίες είναι πρόθυμοι να στέλνουν τους υπαλλήλους τους σε σεμινάρια ανάπτυξης αυτών των δεξιοτήτων, προκειμένου να τους δώσουν ενθάρρυνση και κίνητρο. Σημαντικό κίνητρο, σύμφωνα με την έρευνα, είναι να ανταμείβονται οι υπάλληλοι δίνοντάς τους τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε σεμινάρια ή σε προγράμματα όπως το Erasmus.

Ολλανδία - Friesland College

Οι ερωτηθέντες δήλωσαν ομόφωνα (100%) ότι εκτιμούν την αξία των ήπιων δεξιοτήτων των υπαλλήλων τους. Κατά τη γνώμη τους οι δεξιότητες αυτές εξασφαλίζουν την ισορροπία των ομάδων, χάρη στην οποία τα μέλη τους μπορούν να συνεργάζονται καλύτερα, να σχεδιάζουν και να οργανώνουν στόχους. Έχουν θετικό αντίκτυπο στην αξία της εταιρείας, αλλά, όπως επισήμανε κι ένας ερωτηθείς, αυξάνονται και οι πιθανότητες προσωπικής ανάπτυξης των υπαλλήλων. Στο ερώτημα «Ποιες ήπιες δεξιότητες θεωρείτε πιο σημαντικές;» οι απαντήσεις ποικίλουν. Οι πιο συχνές, όμως, ήταν η **επικοινωνία και η συνεργατικότητα**. Όταν ρωτήθηκαν γιατί θεωρούν πιο σημαντικές αυτές τις δεξιότητες, οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι είναι κρίσιμης σημασίας να μπορούν οι υπάλληλοι **να συνεργάζονται, να αντιδρούν στις αλλαγές, να λύνουν προβλήματα μαζί και να στηρίζουν ο ένας τον άλλον**. Κανένας από τους ερωτηθέντες δεν ανέφερε την κατανομή καθηκόντων, την ηγεσία, τις διαπραγματευτικές δεξιότητες και τη διαχείριση ομάδας ως πιο πολύτιμες δεξιότητες. Σχετικά με τον θετικό αντίκτυπο στην ανάπτυξη της εταιρείας, μία από τις απαντήσεις που δόθηκε ανέφερε την επιχειρηματική στάση και την προθυμία για συνεργασία. Έχει ενδιαφέρον ότι στην ερώτηση σχετικά με τις πιο σημαντικές δεξιότητες των υπαλλήλων, κανένας δεν ανέφερε τη διαχείριση ομάδας. Η δεξιότητα αυτή αναφέρεται στο πλαίσιο της βελτίωσης της λειτουργίας της εταιρείας. Στην ερώτηση «Λαμβάνετε υπόψη συγκεκριμένα προσόντα και ήπιες δεξιότητες, όταν προσλαμβάνετε υπαλλήλους/εκπαιδευόμενους», οι περισσότεροι απάντησαν ναι, ισχυριζόμενοι ότι είναι τρομερά σημαντικές, μέχρι και απαραίτητες για τη σωστή λειτουργία της εταιρείας. Για να βελτιώσουν αυτές τις δεξιότητες, ορισμένες εταιρείες παρέχουν π.χ. εργαστήρια ή σεμινάρια. Την ίδια απάντηση λάβαμε και στην ερώτηση «Πώς στηρίζετε και δίνετε κίνητρο στους υπαλλήλους/εκπαιδευομένους σας για να αναπτύξουν τις ήπιες δεξιότητές τους». Κάποιες μορφές στήριξης που αναφέρθηκαν ήταν: βοήθεια στον τομέα των συνομιλιών, ευκαιρίες για νέες προκλήσεις, γνωσιακές βάσεις, συσκέψεις, καθώς και συμμετοχή στα προαναφερθέντα σεμινάρια.

Ισπανία - POLITEKNIKA IKASTEGIA TXORIERRI S.COOP

Όλοι οι συμμετέχοντες (100%) δήλωσαν ότι εκτιμούν τις ήπιες δεξιότητες των υπαλλήλων τους. Οι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι οι ήπιες δεξιότητες είναι πολύ σημαντικές, αλλά πρέπει να είναι σε ισορροπία με τις κάθετες. Όταν τα διάφορα είδη δεξιοτήτων αλληλοσυμπληρώνονται, βελτιώνονται όλα μαζί.

Στο ερώτημα «Ποιες ήπιες δεξιότητες θεωρείτε πιο σημαντικές», οι πιο συχνές απαντήσεις ήταν **η αυτογνωσία, η ικανότητα για αλλαγή και οι επικοινωνιακές δεξιότητες**. Σημαντικό θεωρείται και το **κίνητρο**, το οποίο ωθεί τους υπαλλήλους να αναζητούν προκλήσεις και βελτίωση, καθώς και η **θετική στάση**, η οποία είναι σημαντική για την επιτυχία της εταιρείας στην αγορά εργασίας. Κανένας δεν ανέφερε την επιθυμία προσωπικής ανάπτυξης ή τη διαπραγμάτευση ως σημαντικές ήπιες δεξιότητες. Όλοι οι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι το να διαθέτουν ήπιες δεξιότητες οι νέοι υπάλληλοι έχει θετικό αντίκτυπο στην ανάπτυξη της εταιρείας. Αυτές οι δεξιότητες, σε συνδυασμό με τις τεχνικές γνώσεις, υποστηρίζουν την αποτελεσματική λειτουργία στην αγορά εργασίας. Στην ερώτηση «Θα στέλνατε τους υπαλλήλους σας σε σεμινάρια ήπιων δεξιοτήτων;» το 90% απάντησαν ναι. Ένα από τα επιχειρήματα υπέρ αυτής της απάντησης ήταν ότι αυτά τα σεμινάρια βοηθούν πολύ, κι ας είναι καθαρά θεωρητικά, γιατί στο μέλλον οι υπάλληλοι μπορούν να χρησιμοποιούν τις γνώσεις που θα έχουν αποκτήσει και να τις αναπτύσσουν στο περιβάλλον της εταιρείας. Μόνο ένας ερωτηθείς απάντησε «όχι». Κατά τη γνώμη του, ο εργαζόμενος αποκτά ήπιες δεξιότητες μόνο βιωματικά και στη δουλειά, ενώ τα θεωρητικά μαθήματα από μόνα τους δεν μπορούν να έχουν αποτέλεσμα. Ο ίδιος, όμως, καθώς και όλοι οι υπόλοιποι (100%) δήλωσαν ότι λαμβάνουν υπόψη το επίπεδο των ήπιων δεξιοτήτων, όταν προσλαμβάνουν υπαλλήλους. Κατά τη γνώμη τους οι ήπιες δεξιότητες είναι απαραίτητες για την επικοινωνία με άλλους, εντός κι εκτός της εταιρείας, πράγμα για το οποίο απαιτείται ένας ελάχιστος βαθμός ενσυναίσθησης και επικοινωνιακών δεξιοτήτων. Στο ερώτημα «Πώς επηρεάζουν οι ήπιες δεξιότητες των υπαλλήλων την ανάπτυξη της εταιρείας», οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι έχουν σημαντικό αντίκτυπο γιατί **εξισορροπούν τις κάθετες δεξιότητες**. Πρόσθεσαν ότι ένας υπάλληλος δίχως κίνητρο δεν προσθέτει αρκετή αξία στην εταιρεία, ακόμη κι αν διαθέτει πολλές γνώσεις. Όταν τους ζητήθηκε να δώσουν ένα παράδειγμα περίπτωσης όπου οι ήπιες δεξιότητες ενός υπαλλήλου βοήθησε να ολοκληρωθεί μια συναλλαγή/διαπραγμάτευση, οι ερωτηθέντες αναγνώρισαν ότι προκειμένου να μπορούν να εκτελούν οι υπάλληλοι τα καθήκοντά τους, χρειάζονται δεξιότητες όπως **η ομαδικότητα, η διαχείριση ομάδας, η επικοινωνία και η ηγεσία**. Οι προαναφερθείσες δεξιότητες βοηθούν σημαντικά στην επίλυση καταστάσεων/διαπραγματεύσεων. Η τελευταία ερώτηση ήταν «Πώς στηρίζετε και παρέχετε κίνητρο στους υπαλλήλους για να αναπτύσσουν τις ήπιες δεξιότητές τους;» Οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι δίνουν κίνητρο στο προσωπικό δείχνοντάς τους ότι τους στηρίζουν και ότι εκτιμούν τη σκληρή δουλειά τους. Επίσης, παρέχουν μεγαλύτερη αυτονομία για τη λήψη αποφάσεων και είναι πρόθυμοι να τους στέλνουν για επιπλέον εκπαίδευση.

Έκθεση ομάδων εστίασης

Λιθουανία (KSPMC): Οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης δήλωσαν ότι οι ήπιες δεξιότητες ενισχύουν την επιτυχία σε προσωπικό κι επαγγελματικό επίπεδο, και είναι κρίσιμες για όποιον επιδιώκει να προσληφθεί οπουδήποτε. Γενικά, οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν νέους υπαλλήλους, κυρίως άτομα που έχουν αποφοιτήσει πρόσφατα, περισσότερο βάσει των εγκάρσιων, παρά των κάθετων δεξιοτήτων τους. Το ίδιο ισχύει και για τεχνικά επαγγέλματα, όπως αυτό του μηχανικού. Αυτό συμβαίνει γιατί, προκειμένου να είναι ανταγωνιστικές, οι εταιρείες χρειάζονται αποτελεσματικές ομάδες και ατμόσφαιρα συνεργασίας. Η ποιότητα των προϊόντων οποιασδήποτε βιομηχανίας δεν βασίζεται μόνο στην ποιότητα των υλικών, στην τεχνολογία και στο επίπεδο ειδίκευσης των εργατών που

τα κατασκευάζουν, αλλά και στη συνολική ποιότητα της εταιρείας. Η ποιότητα αυτή εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τους ανθρώπινους πόρους και τη δυνατότητα των ανθρώπων να αλληλεπιδρούν θετικά ούτως ώστε να πετυχαίνουν έναν κοινό στόχο: την επιτυχία της εταιρείας.

Πολωνία (Πανεπιστήμιο Ανθρωπιστικών και Οικονομικών Επιστημών του Lodz–ΑΗΕ): Οι συσκέψεις των ομάδων εστίασης χωρίστηκαν σε τρία μέρη. Συμμετείχαν άτομα από διάφορες βιομηχανίες. Στην πρώτη σύσκεψη συμμετείχαν εκπρόσωποι από τους τομείς της εκπαίδευσης, της διοίκησης και του νόμου. Στο πρώτο μέρος η ομαδικότητα αναδείχθηκε ως η πιο σημαντική εγκάρσια δεξιότητα. Οι συμμετέχοντες τόνισαν ότι ομαδικότητα σημαίνει εστιάζω στον άλλον, λειτουργώ σαν σε χορωδία. Μια ομάδα που λειτουργεί σωστά παράγει καλύτερα αποτελέσματα από άτομα που δουλεύουν ατομικά. Ομαδικότητα σημαίνει ακούω τον άλλον, βρίσκω τη θέση μου στην ομάδα και προωθώ την ενσυναίσθηση ούτως ώστε να αναγνωρίζονται οι ανάγκες του συνόλου. Τα μέλη ενός μουσικού συγκροτήματος πρέπει να συγχρονίζονται. Γι' αυτό και είναι σημαντικό να αντιλαμβάνεται κάποιος τον ρυθμό της ομάδας, όπως ο διευθυντής μιας ορχήστρας. Άλλο σημαντικό στοιχείο μιας ομάδας είναι η κατανομή των καθηκόντων στα μέλη της και η τήρηση των προθεσμιών. Χωρίς χρονοδιάγραμμα προκύπτει τέλμα. Κάποιοι περιμένουν άλλους να τελειώσουν και η ομαδική εργασία γίνεται αναποτελεσματική. Συνεπώς, η ομάδα αποτελεί επίσης ευθύνη του κάθε υπάλληλου ξεχωριστά. Άλλη μία εγκάρσια δεξιότητα που ξεχώρισαν οι συμμετέχοντες είναι το να συνδεόμαστε με τα καθήκοντά μας. Δηλαδή να τα διεκπεραιώνουμε σαν να τα κάναμε για εμάς τους ίδιους. Έχει σημασία η σχέση με τον πελάτη, τον αποδέκτη του προϊόντος, και η σωστή στάση απέναντί του. Τα μέλη της ομάδας επισήμαναν ότι το ποιες ήπιες δεξιότητες θα μας φαίνονται χρήσιμες εξαρτάται από την περίπτωση. Άλλο να δουλεύουμε υπό πίεση όταν υπάρχει κάποια κρίση, όπως η πανδημία του COVID 19, κι άλλο σε συνθήκες ηρεμίας. Για την κρίση του COVID 19 υπογραμμίστηκε η σημασία της δημιουργικότητας, δεδομένου ότι η συζήτηση έλαβε χώρα εν μέσω πανδημίας. Η δημιουργικότητα είναι σημαντική για την προσαρμογή μας σε έναν συνεχώς μεταβαλλόμενο κόσμο, ούτως ώστε να μη μένουμε πίσω. Απαιτεί ανοιχτομυαλιά και αλληλεγγύη στην κρίση, κι αυτές δεξιότητες ομαδικότητας.

Στη δεύτερη ομάδα εστίασης συμμετείχαν αντιπρόσωποι της ιατρικής βιομηχανίας. Νοσηλευτές, διασώστες, αλλά και εκπαιδευτές νοσηλευτών. Συνεπώς, η συζήτηση επικεντρώθηκε στις συγκεκριμένες ήπιες δεξιότητες των νοσηλευτών, των εργαζομένων στον τομέα της ιατρικής φροντίδας και των διασωστών. Οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι χωρίς ήπιες δεξιότητες, όπως η επικοινωνία και η συνεργασία, είναι αδύνατο να ασκούν το επάγγελμά τους. Η ομαδικότητα είναι σημαντική στο νοσοκομείο και σε άλλες ιατρικές εγκαταστάσεις. Αναφέρθηκε επίσης η δημιουργικότητα, ιδιαίτερα σημαντική στις συνθήκες που έχει δημιουργήσει ο COVID. Έχουμε επινοήσει πανέξυπνες ιδέες για να επιβιώσουμε στην πανδημία. Η ομαδικότητα απαιτεί καλή επικοινωνία, η οποία είναι επίσης σημαντική για την επίλυση συγκρούσεων. Επιπλέον, η επικοινωνία είναι σημαντική σε πολύ διαφορετικές καταστάσεις με πολύ διαφορετικά άτομα: ασθενείς, συγγενείς, ηλικιωμένους, παιδιά, άτομα σε παρηγορητική φροντίδα, ασθενείς με προβλήματα όρασης/ακοής ή άτομα που έχουν πάθει εγκεφαλικό. Συχνά η επικοινωνία απαιτεί κόπο. Πρώτα απ' όλα, πρέπει να είμαστε πρόθυμοι να επικοινωνήσουμε. Σημαντικές είναι και οι δεξιότητες της μη-προφορικής επικοινωνίας: με το σώμα μας, χειρονομίας με τις οποίες εκφράζουμε σεβασμό ή αντιπάθεια. Άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό για τα ιατρικά επαγγέλματα είναι η

ενσυναίσθηση σε συνδυασμό με την ενεργητική ακρόαση, χωρίς επίκριση και χωρίς να αξιολογούνται συμπεριφορές κι απόψεις. Μερικές φορές, οι ασθενείς θέλουν μόνο κάποιον να τους δείξει λίγη προσοχή κι όχι να τους κάνει κήρυγμα. Είναι σημαντικό να ακούμε δείχνοντας κατανόηση και να προσφέρουμε εποικοδομητικά σχόλια και καλές συμβουλές. Η δυναμικότητα παίζει επίσης σημαντικό ρόλο για τους/τις νοσηλευτές/τριες, ούτως ώστε να μην υποκύπτουν στην πίεση της ιατρικής κοινότητας. Ένας/μία νοσηλευτής/τρια χρειάζεται επαγγελματισμό και ήπιες δεξιότητες.

Στην τρίτη ομάδα συμμετείχαν αντιπρόσωποι των βιομηχανιών κατασκευών, πληροφοριών και συμβούλων. Στις κατασκευές παίζει τεράστιο ρόλο η δεξιότητα επίλυσης προβλημάτων. Κάθε υπάλληλος, σε διάφορα στάδια της καριέρας του, θα αντιμετωπίσει προβλήματα με δυσανεσθημένο πελάτη ή επενδυτή. Ή και εντός της ομάδας. Συνεπώς, η ομαδικότητα είναι σημαντική δεξιότητα. Οι κατασκευές σχετίζονται με τις κάθετες δεξιότητες. Οι εργάτες, όμως, πρέπει να συνεργάζονται προκειμένου να ολοκληρωθεί η κάθε φάση της κατασκευής. Εδώ δεν χωράνε ατομιστές. Σημαντική είναι επίσης η επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη της ομάδας, καθώς και στους επενδυτές. Σε μια τόσο στρεσογόνο βιομηχανία, η διαχείριση του άγχους είναι κρίσιμης σημασίας. Επικρατεί χάος και οι προθεσμίες είναι πολύ στενές. Στα εργοτάξια γίνονται και λάθη, όχι απαραίτητα από την πλευρά των υπαλλήλων. Στις κατασκευές, ο ηγέτης έχει σημαντικό ρόλο, καθώς αναλαμβάνει να λύνει τα προβλήματα και να διαχειρίζεται τις ομάδες. Αλλά και πιο χαμηλόβαθμοι υπάλληλοι που εργάζονται σε μικρές ομάδες πρέπει να ξέρουν να λύνουν τα μεταξύ τους προβλήματα. Σε προβληματικές καταστάσεις, η δημιουργικότητα, οι διαπραγματευτικές δεξιότητες, αλλά και η ομαδικότητα, είναι σημαντικές. Η ενσυναίσθηση μάς βοηθά να συσχετιστούμε τον άλλον και να καταλάβουμε την κατάστασή του.

Στη βιομηχανία των IT, από την άλλη, προέχει να γίνεται κατανοητό το πρόβλημα, και να εντοπίζεται τι ακριβώς ενοχλεί τον χρήστη και αν αποτελεί πραγματικά εμπόδιο. Η δημιουργική προσέγγιση είναι πολύ σημαντική, καθώς βοηθά να βελτιώνεται η ποιότητα του εξοπλισμού και της λειτουργίας του συστήματος. Συνεπώς, οι υπάλληλοι πρέπει να αναλύουν το πρόβλημα κι όχι να προσπαθούν να το καλύψουν. Η επικοινωνία είναι σημαντική. Πριν λυθεί ένα πρόβλημα, ο πελάτης που το αναφέρει πρέπει να γίνεται κατανοητός. Δεν απαιτείται από τον χρήστη να παρουσιάζει περίτεχνα τη δυσκολία του. Η βάση της αναφοράς είναι η συνομιλία και η ανοικτή επικοινωνία. Παρατηρήθηκε ότι η επικοινωνία εντός της ομάδας και αυτή με τον πελάτη είναι εντελώς διαφορετικές. Άλλο προσαρμόζομαι στην ομάδα, κι άλλο προσαρμόζομαι στις απαιτήσεις του πελάτη. Στη βιομηχανία IT δεν υπάρχει πάντα άμεση επαφή. Συχνά οι υπάλληλοι καλούνται να γράψουν ένα σαφές μήνυμα μέσω email ή chat, και δεν είναι όλοι ικανοί να συντάξουν ένα μήνυμα ούτως ώστε, όχι μόνο να βγάξει νόημα, αλλά και να καθίσταται σαφές το κίνητρο και η λογική του. Για αυτό πρέπει να επιδιώκονται δημιουργικές λύσεις.

Οι σύμβουλοι καριέρας αναγνώρισαν ότι η επικοινωνία, η διαχείριση των συναισθημάτων, η συναισθηματική νοημοσύνη και η επίλυση συγκρούσεων είναι πολύ σημαντικές. Σημαντικό είναι και το κίνητρο. Οι σύμβουλοι συνεργάζονται με άτομα που έχουν να δουλέψουν χρόνια και ξαφνικά επιστρέφουν στην αγορά εργασίας και δυσκολεύονται να βρουν δουλειά. Οι απαιτήσεις ήπιων δεξιοτήτων αλλάζουν με το άτομο και τις ιδιαίτερες περιστάσεις του, συνεπώς είναι εύλογο να χαρτογραφούνται οι ανάγκες του, πριν καταπιαστούμε με συγκεκριμένες ήπιες δεξιότητες.

Το συμπέρασμα από τις τρεις αυτές συσκέψεις ήταν ότι οι ήπιες δεξιότητες είναι πολύ σημαντικές σε διάφορα επαγγέλματα. Γενικά εκτιμώνται παρόμοιες δεξιότητες σε όλους τους τομείς, αλλά το νόημά τους αλλάζει, ανάλογα την περίσταση. Κάποια επαγγέλματα βασίζονται στις ήπιες δεξιότητες, όπως αυτό του νοσηλευτή, αλλά σε άλλα αποτελούν σημαντικό συμπλήρωμα των κάθετων δεξιοτήτων. Οι ήπιες δεξιότητες είναι πολύ σημαντικές όταν διευθύνουμε άλλους, όταν συνεργαζόμαστε με άλλους και όταν διεκπεραιώνουμε τα καθήκοντά μας. Η σημασία των διάφορων ήπιων δεξιοτήτων αλλάζει ανάλογα με την περίσταση, αλλά και με το περιβάλλον (όπως τώρα με την πανδημία του COVID 19).

Ελλάδα (ΙΙΕΚ ΔΕΛΤΑ and IDEC): Όλοι οι συμμετέχοντες των ομάδων εστίασης συμφώνησαν ότι οι ήπιες δεξιότητες είναι πολύ σημαντικές και, σε ορισμένες περιπτώσεις, ακόμη πιο σημαντικές κι από τις τεχνικές ή κάθετες δεξιότητες. Όλοι πιστεύουν ότι οι ήπιες δεξιότητες δεν ωφελούν μόνο τον υπάλληλο/τον μαθητή, αλλά και την ίδια την εταιρεία. Επιπλέον, όλοι συμφώνησαν ότι οι ήπιες δεξιότητες είναι πολύ σημαντικές για τις επαγγελματικές ζωές των εκπαιδευομένων, καθώς σχεδόν όλες οι εταιρείες τις συνυπολογίζουν, όταν προσλαμβάνουν υπάλληλους. Οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι οι ήπιες δεξιότητες συνεισφέρουν στην περαιτέρω ανάπτυξη ατόμων και εταιρειών, καθώς «όσο καλύτερες οι μονάδες μιας ομάδας, τόσο καλύτερη γίνεται κι η ομάδα». Στη συνέχεια, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να επισημάνουν ποιες είναι κατά τη γνώμη τους οι πιο σημαντικές ήπιες δεξιότητες, τις οποίες θα πρέπει να διαθέτουν οι εκπαιδευόμενοι ή οι υπάλληλοι. Ως πιο σημαντικές ξεχώρισαν οι: *συνεργατικότητα, δημιουργικότητα, διαχείριση χρόνου, ικανότητα εργασίας υπό πίεση, προσαρμοστικότητα στην αλλαγή, δεοντολογία, διαπραγματευτικές δεξιότητες, προσωπική ανάπτυξη, επίλυση συγκρούσεων*.

Ολλανδία (Κολλέγιο Friesland): Στις ομάδες εστίασης προσκλήθηκαν μαθητές, επιχειρηματίες, εκπαιδευτικοί και μέντορες. Έτσι μπορέσαμε να συγκεντρώσουμε ποικιλία απόψεων για την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων στα πλαίσια μιας μαθητείας. Οι μαθητές έπαιξαν σημαντικό ρόλο, επισημαίνοντας τι επιζητούν από τις μαθητείες. Σκοπός των συσκέψεων ήταν να συλλέξουμε όσο πιο πολλές πληροφορίες γινόταν για την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων, από την προσωπική εμπειρία των εκπαιδευτών και των επαγγελματιών. Οι εκπαιδευόμενοι κλήθηκαν να καταθέσουν την προσωπική τους εμπειρία κατά την ειδίκευσή τους. Υπογράμμισαν τη σημασία της ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων, πράγμα που δεν γνώριζαν πριν ξεκινήσει η μαθητεία τους. Αυτό που τους βοήθησε ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της μαθητείας τους ήταν οι περιστάσεις όπου μπορούσαν να αλληλεπιδρούν με άλλους και να παρουσιάζουν τις ιδέες τους. Θα τους άρεσε να υπήρχε μεγαλύτερη ευελιξία ως προς αυτό. Τους άρεσε πολύ να έχουν την ελευθερία να υλοποιούν προγράμματα και να παίρνουν αποφάσεις αυτόνομα. Το καλό εργασιακό περιβάλλον είναι αυτό που μας ενθαρρύνει να αναπτύσσουμε τους εαυτούς μας και τα προσόντα μας.

Οι συμμετέχοντες επισήμαναν τις παρακάτω ήπιες δεξιότητες των υπαλλήλων ως ιδιαίτερα σημαντικές για τη λειτουργία του οργανισμού τους:

- Η λέξη – κλειδί είναι το *κίνητρο*. Χωρίς κίνητρο, δεν μπορούμε να εξελιχθούμε.
- Η επικοινωνία με την ευρεία έννοια, αλλά κυρίως ως ικανότητα να ακούμε τον άλλον.
- Η περιέργεια και η κριτική σκέψη είναι πολύ σημαντικές.

- Η προσαρμοστικότητα. Δίχως αυτή, δεν μπορούμε να κάνουμε τίποτα. Οι εταιρείες αλλάζουν και οι μαθητές πρέπει να είναι προσαρμόσιμοι ούτως ώστε να ακολουθούν τις νέες τάσεις.
- Αναλυτικός τρόπος σκέψης – Οι εκπαιδευόμενοι δέχονται πληροφορίες από πάμπολλες πηγές. Οι ήπιες αυτές δεξιότητες τους βοηθούν να διαχωρίζουν τις σχετικές από τις υπόλοιπες.
- Διαπολιτισμική ευαισθησία.

Ισπανία (POLITEKNIKA IKASTEGIA TXORIERRI S.COOP): Οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης θεώρησαν ιδιαίτερα σημαντικές ως ήπιες δεξιότητες τη συνεργασία στα πλαίσια ομάδας, την επίλυση προβλημάτων, την επικοινωνία και τη συνέπεια/πειθαρχία/ επιμονή. Επισημάνθηκαν επίσης η στάση και το κίνητρο, καθώς και η αυτοπειθαρχία και η πρωτοβουλία, η τρομερά σημαντική ικανότητα του να συντονιζόμαστε και να υποστηρίζουμε άλλους (ενσυναίσθηση, σεβασμός, κίνητρο, πώς να «διαβάζουμε» και να οδηγούμε ή να εναρμονιζόμαστε με άλλους), και η ικανότητα να συνεργαζόμαστε αποτελεσματικά. Αναφερόταν τακτικά η λέξη «ευθύνη». Ανάμεσα στις δεξιότητες που συζητήθηκαν ήταν: η ικανότητα ανάθεσης καθηκόντων, η ικανότητα επίλυσης συγκρούσεων, η ικανότητα να εργαζόμαστε υπό πίεση, η προσαρμοστικότητα στην αλλαγή, οι επικοινωνιακές δεξιότητες, το δίκτυο επαφών, η συνεργατικότητα, η δημιουργικότητα/ καινοτομία, η ηγεσία, οι μαθησιακές δεξιότητες, το κίνητρο για δουλειά, οι διαπραγματευτικές δεξιότητες, η διαχείριση του χρόνου μας, η δεοντολογία, η αυτογνωσία, η διαχείριση ομάδας και η επιδίωξη της ανάπτυξης.

Όλοι συμφώνησαν ότι υπεισέρχονται πολλοί παράγοντες. Όταν κάποιος εργάζεται υπό πίεση, είναι θεμελιώδης η ικανότητα να ανέχεται και να προσαρμόζεται στις προκλήσεις. Το ίδιο ισχύει, όμως, και για το προσωπικό κίνητρο (το πώς ερμηνεύουμε τα γεγονότα, πώς επιλύουμε προβλήματα, τα προσόντα μας κλπ). Η ικανότητα να διαχειριζόμαστε τον χρόνο μας, να διευρύνουμε τα όριά μας και να αναζητούμε βοήθεια και στήριξη (επικοινωνία) είναι επίσης σημαντικά. Η αυτογνωσία και η προσαρμοστικότητα (διαπροσωπικές δεξιότητες) είναι παράγοντες που καθορίζουν αν θα επιτύχουμε τους στόχους μας ή αν θα παραιτηθούμε. Στο σημείο αυτό αναφέρθηκε ξανά η σημασία του ατομικού κινήτρου. Είναι σημαντικό το να γνωρίζουμε τι θέλουμε (στόχοι), καθώς και το να έχουμε πίστη στον εαυτό μας και στους ανθρώπους και τους πόρους που μας περιβάλλουν. Όσοι καταφέρνουν να συνδέονται με τους εαυτούς τους, τους άλλους και τον κόσμο γύρω τους, είναι συνήθως αυτοί που πετυχαίνουν στη ζωή.

Προέκυψε επίσης το ερώτημα: *τι εκτιμούν περισσότερο οι εργοδότες – τις κάθετες ή τις ήπιες δεξιότητες;* Όλοι δήλωσαν ότι οι κάθετες δεξιότητες (η ικανότητα να διεκπεραιώνουμε τα καθήκοντά μας από τεχνική σκοπιά) είναι απαραίτητες. Όσοι είναι πιο ικανοί σε μια συγκεκριμένη δουλειά αναμφίβολα θα έχουν περισσότερες επιλογές απασχόλησης. Χρειάζονται, όμως, και ήπιες δεξιότητες – το να μπορεί κανείς να παρουσιάζεται σωστά σε μία συνέντευξη – για να πάρει τη δουλειά. Αναφέρθηκε επίσης ότι η ειδοποιός διαφορά ανάμεσα σε εξίσου ικανούς μαθητευόμενους είναι το επίπεδο των ήπιων δεξιοτήτων. Αυτό που πολλοί αγνοούν είναι ότι οι ήπιες δεξιότητες παίζουν τεράστιο ρόλο στο αν θα διατηρήσουμε τη δουλειά μας ή αν θα πάρουμε προαγωγή και θα εξελιχθούμε. Γενικά, κατά τη γνώμη τους, οι εργοδότες εκτιμούν άτομα που δουλεύουν σκληρά και βγάζουν δουλειά, πράγμα που συνεπάγεται όλα τα παραπάνω. Το να μπορούμε

να συνεργαζόμαστε με άλλους στην ομάδα μας είναι στοιχειώδες και απαιτεί πολλά από τα προαναφερθέντα. Προφανώς οι εργοδότες θέλουν άτομα με τα κατάλληλα προσόντα, αλλά θέλουν επίσης άτομα που να τα πάνε καλά με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους τους (καλή επικοινωνία), που να δείχνουν ενθουσιασμό, να αντέχουν στην πίεση, να είναι ευέλικτα, να παίρνουν πρωτοβουλία και να λύνουν προβλήματα. Η ομαδικότητα είναι δεδομένη. Οι εταιρείες ξέρουν ότι ένας σφαιρικά ανεπτυγμένος υπάλληλος αποδίδει καλύτερα και τους βοηθά να πετυχαίνουν τους στόχους τους. Το τελικό συμπέρασμα ήταν ότι *οι ήπιες δεξιότητες είναι πιο σημαντικές από τις κάθες, καθώς οι δεύτερες είναι πιο εύκολο να τις μάθει κάποιος*. Στη διάρκεια των συζητήσεων αναφέρθηκαν και κάποιες άλλες ήπιες δεξιότητες ως ιδιαίτερα σημαντικές, εκτός αυτών που συμπεριλαμβάνονταν στην έρευνα, όπως η θετική στάση, η αφοσίωση και η κριτική σκέψη. Εκτιμώνται ιδιαίτερα προαναφερθείσες, όπως η ομαδικότητα, η επικοινωνία, η αυτογνωσία, το κίνητρο, η προσαρμοστικότητα και η πρωτοβουλία.

Από τα προαναφερθέντα τονίστηκαν: η σημασία της στάσης και της υγιούς αυτογνωσίας η οποία μεταφράζεται σε ισορροπία και κίνητρο/πειθαρχία/επιμονή/αφοσίωση, τη σημασία των καλών διαπροσωπικών δυναμικών, συμπεριλαμβανομένης της αποτελεσματικής επικοινωνίας (δύο στοιχεία που οδηγούν σε καλύτερη ομαδική εργασία και ευθύνη), τη σημασία του να είναι κάποιος ευέλικτος και προσαρμόσιμος – την ικανότητα να αντιμετωπίζει κάποιος προκλήσεις, να παίρνει πρωτοβουλία, να επιδεικνύει ζωηράδα και ενθουσιασμό, να μπορεί να δουλεύει υπό πίεση, να μπορεί να λύνει προβλήματα (δεξιότητα που συμπεριλαμβάνει την κριτική σκέψη και οργάνωση, την επινοητικότητα, τη θετική στάση και πολλή δημιουργικότητα).

Παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών μαθητιών στις χώρες - ετέρους

Στο κεφάλαιο αυτό, παρουσιάζουμε επιλεγμένα παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών στις χώρες ετέρους σχετικά με τις μαθητείες. Τα παραδείγματα αυτά ποικίλουν και φαίνονται οι διαφορετικές μέθοδοι που χρησιμοποιούνται σε διαφορετικές χώρες για την υποστήριξη της ανάπτυξης των δεξιοτήτων των μαθητευομένων, συμπεριλαμβανομένων των εγκάρσιων. Παρουσιάζουμε αυτές τις βέλτιστες πρακτικές για να αναδείξουμε τη σημασία διάφορων παραγόντων στην πορεία της μαθητείας, και την αποτελεσματικότητά τους.

Λιθουανία

Πρόγραμμα κινητικότητας Erasmus+ “Ποιότητα κι αποτελεσματικότητα” Αρ. 2019-1-LT01-KA116-060100

Βέλτιστη πρακτική 12 οικοδόμων στη Δανία, κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης CELF.

Στόχος του προγράμματος είναι να βελτιωθεί η ποιότητα κι η αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης ειδικών μέσω δραστηριοτήτων διεθνοποίησης. Το πρόγραμμα προωθεί την ανώτερης ποιότητας εκπαίδευση και την αποτελεσματικότητα των ειδικών. Οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις απαιτούν τη συνεχή βελτίωση συγκεκριμένων επαγγελματικών δεξιοτήτων, πράγμα που ισχύει και για επαγγελματίες της ΕΕΚ. Το πρόγραμμα αυξάνει την ανταγωνιστικότητα των συμμετεχόντων στην αγορά εργασίας, ενισχύει τις προοπτικές καριέρας τους και την κινητικότητά τους στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.

Μέθοδος – πρακτική άσκηση, διάρκειας 30 ημερών. 12 μαθητευόμενοι οικοδόμοι δούλεψαν σε ομάδα με τη στήριξη εκπαιδευτή από τη Δανία για να φτιάξουν μια κατασκευή από τούβλα, τσιμέντο, ξύλα.

Χρονικό διάστημα: 11 Νοεμβρίου 2019 – 11 Δεκεμβρίου 2019

Μετά το πέρας της άσκησης, οι μαθητές αξιολογήθηκαν από το CELF, ένα δανικό κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης. Αξιολογήθηκαν οι κάθετες (80%) και οι ήπιες δεξιότητες (20%). Στη συνέχεια οι μαθητευόμενοι συμπλήρωσαν ερωτηματολόγιο <https://webgate.ec.europa.eu/eac/mobility> και αξιολογήθηκαν οι ήπιες δεξιότητές τους. Οι ήπιες δεξιότητες αποτελούν τμήμα των βέλτιστων πρακτικών: Επικοινωνία, ομαδικότητα, μαθησιακές δεξιότητες, διαχείριση χρόνου, προσαρμοστικότητα στην αλλαγή, κατανομή καθηκόντων, επίλυση συγκρούσεων. Οι δάσκαλοι του ΕΕΚ CELF μαζί με συνοδευτικό προσωπικό από το Κάουνας υποστήριξαν την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων.

Στόχος του οργανισμού μας είναι να δοθεί μεγάλη προσοχή σε άτομα με ειδικές και προσαρμοστικές ανάγκες στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία. Η επίτευξη αυτών των στόχων εξασφαλίζει την κινητικότητα μαθητών κι επαγγελματιών. Έχει παρατηρηθεί εδώ και καιρό ότι όσοι εκπαιδεύονται στο εξωτερικό αποκτούν νέες επικοινωνιακές δεξιότητες. Αυξάνεται το κίνητρό τους για δουλειά και μάθηση, ενισχύεται η αυτοπεποίθησή τους, διευκολύνεται η ενσωμάτωσή τους στην κοινωνία κλπ. Την υποδοχή ανέλαβε το κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης CELF στη Δανία.

Πρόγραμμα κινητικότητας Erasmus+ “Ανάπτυξη απαραίτητων δεξιοτήτων για την αγορά εργασίας” Αρ. 2017-1-LT01-KA116 034846. Βέλτιστες πρακτικές 10 βοηθών νοσηλευτών στη Βουδαπέστη, Κέντρο Εκπαίδευσης Lingua-Vár.

Στόχος του προγράμματος είναι να βελτιωθεί η ποιότητα κι η αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης ειδικών μέσω δραστηριοτήτων διεθνοποίησης. Το πρόγραμμα προωθεί την ανώτερης ποιότητας εκπαίδευση και την αποτελεσματικότητα των ειδικών. Οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις απαιτούν τη συνεχή βελτίωση συγκεκριμένων επαγγελματικών δεξιοτήτων, πράγμα που ισχύει και για επαγγελματίες της ΕΕΚ. Το πρόγραμμα αυξάνει την ανταγωνιστικότητα των συμμετεχόντων στην αγορά εργασίας, ενισχύει τις προοπτικές καριέρας τους και την κινητικότητά τους στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.

Μέθοδος – πρακτική άσκησης, διάρκειας 30 ημερών. Οι βοηθοί νοσηλευτές/τριες μαθήτευσαν στη Βουδαπέστη της Ουγγαρίας, σε παιδικούς σταθμούς στις

Assistant nurse trainees undertook internships in Hungary, Budapest, σε παιδικούς σταθμούς στις πόλεις Άρνγας και Corvin. Δραστηριότητες: επίβλεψη ομάδων παιδιών (καθαριότητα και υγιεινή), παιχνίδια νηπιαγωγείου (πώς να ντύνονται και να ξεντύνονται, προαυλισμός), προετοιμασία για μεσημεριανό, γεύματα (βοήθεια με το πρωινό, το μεσημεριανό, το βραδινό, στρώσιμο τραπεζιών), προετοιμασία για ύπνο (βοήθεια στα παιδιά για το πλύσιμο), συμμετοχή σε ομαδικές και ατομικές θεραπείες, εργαστήρια: κυνοθεραπεία (με την υποστήριξη εκπαιδευμένου σκύλου για μεγαλύτερο κίνητρο), χορός, χρώμα και κίνηση, κινητικές διαταραχές, λογοθεραπεία κι άλλες ειδικότητες. Επισκέφτηκαν ίδρυμα ειδικών αναγκών για μαθητές με πνευματικές και σωματικές αναπηρίες. Οι δραστηριότητα των εκπαιδευομένων παρακολουθούταν και χρησιμοποιήθηκαν διάφορα εργαλεία και μέθοδοι. Για την εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας της μάθησης, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην αμοιβαία συνεργασία ανάμεσα στο προσωπικό και στους γονείς των μαθητών.

Χρονικό διάστημα: 18 Φεβρουαρίου 2018 – 18 Μάρτιος 2018

Μετά το πέρας της μαθητείας, οι εκπαιδευόμενοι αξιολογήθηκαν από το Εκπαιδευτικό Κέντρο Lingua-Vár στη Βουδαπέστη της Ουγγαρίας. Αξιολογήθηκαν οι κάθετες (80%) και οι ήπιες δεξιότητες (20%). Στη συνέχεια οι μαθητευόμενοι συμπλήρωσαν ερωτηματολόγιο <https://webgate.ec.europa.eu/eac/mobility> και αξιολογήθηκαν οι ήπιες δεξιότητές τους. Οι ήπιες δεξιότητες αποτελούν τμήμα των βέλτιστων πρακτικών: Επικοινωνία, ομαδικότητα, μαθησιακές δεξιότητες, διαχείριση χρόνου, προσαρμοστικότητα στην αλλαγή, κατανομή καθηκόντων, επίλυση συγκρούσεων. Οι δάσκαλοι του Εκπαιδευτικού Κέντρου Lingua-Vár με συνοδευτικό προσωπικό από το Κάουνας υποστήριξαν την ανάπτυξη των ήπιωνδεξιοτήτων.

Πολωνία

Ακαδημαϊκό Κέντρο Καλλιτεχνικών Πρωτοβουλιών, Lodz

Τα καλύτερα παραδείγματα μαθητειών είναι αυτά όπου οι μαθητευόμενοι αργότερα προσλήφθηκαν σε (πολιτισμικά) ιδρύματα. Τόσο οι μαθητευόμενοι όσο και τα ιδρύματα επωφελούνται από τα μοντέλα μαθητειών. Οι εκπαιδευόμενοι απέκτησαν ήπιες και κάθετες δεξιότητες. Συνεισέφεραν στην ανάπτυξη της εταιρείας **με τις δικές τους ιδέες**. Αυτό ωφέλησε και τις δύο πλευρές. Οι μαθητευόμενοι απέκτησαν βασικές δεξιότητες που μπορούν να χρησιμοποιούν στη δουλειά τους. Επιπλέον, οι δημιουργικές ιδέες των μαθητευόμενων αποδείχτηκαν πολύτιμες για την εταιρεία, ενώ ταυτόχρονα επωφελήθηκαν

και οι μαθητευόμενοι, καθώς προόδευσαν. Ήταν σημαντικό το ότι οι μαθητευόμενοι ήρθαν έξω απ' την εταιρεία, φέρνοντας έτσι μαζί τους **την οπτική του πελάτη**. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε κατά τις μαθητείες βασίζεται στην ομαδική εργασία και στη συμπερίληψη του εκπαιδευόμενου σε ήδη έτοιμες ομάδες. Χρησιμοποιήθηκαν μέθοδοι ενθάρρυνσης της δημιουργικότητας, διακλαδικότητας και συνδυασμού δεξιοτήτων, όπως δημιουργική σκέψη, συζήτηση και ανάλυση SWOT. Χρησιμοποιήθηκε και η μέθοδος Kalwapa (χρονοδιαγράμματα, ρόλοι, καθήκοντα). Ήταν σημαντική η παρακολούθηση της δουλειάς των μαθητευόμενων, του πώς διεκπεραίωναν τα καθήκοντά τους και η συζήτηση για αυτά. Οι διδάσκαλοι κατηύθυναν τις συζητήσεις, ανέλυσαν τα αποτελέσματα της δουλειάς, έκαναν διορθώσεις και έκαναν εποικοδομητικά σχόλια.

Οι ήπιες δεξιότητες είναι κομμάτι των βέλτιστων πρακτικών: Συμπεριλαμβάνουν την εργασία σε ομάδα, την επικοινωνία, την αναζήτηση πληροφοριών και τη χρήση τους, ανάλυση και την εξαγωγή συμπερασμάτων, δημόσια ομιλία, δημιουργικότητα, αντιμετώπιση του στρες, αντιμετώπιση έκτακτων καταστάσεων, αντιμετώπιση κρίσεων, διαπραγμάτευση, επίλυση προβλημάτων. Οι ήπιες δεξιότητες υποστηρίζονται από τον μέντορα, τη συνεχή επαφή, την ανταπόκριση στις ανάγκες του κάθε εκπαιδευόμενου, συζητήσεις, συμπερίληψη σε υπάρχουσες ομάδες και μέσω της ουσιαστικής στήριξης των υπαλλήλων.

Κέντρο Δημιουργικότητας και Επιχειρηματικότητας (Department of AHE, Lodz)

Η εκπαίδευση των ήπιων δεξιοτήτων οργανώνεται στο Κέντρο Δημιουργικότητας και Επιχειρηματικότητας. Μετά την εκπαίδευση, οι συμμετέχοντες παρατηρούν τη δουλειά των εκπαιδευτών με διάφορες ομάδες. Εν συνεχεία αναλαμβάνουν οι ίδιοι τον ρόλο τον εκπαιδευτή. Εγγράφονται άτομα που τους ενδιαφέρει να γίνουν εκπαιδευτές, αλλά και όσοι δουλεύουν καθημερινά με άλλους, π.χ. σε διοικητικό πόστο, και οι οποίοι πιστεύουν ότι η ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων τους θα αυξήσει τα ατομικά τους προσόντα. Καλή πρακτική θεωρείται η επαφή με εκπαιδευτικό πλαίσιο, όπου ο συμμετέχων θα αντιμετωπίσει καταστάσεις που δεν βιώνει σε καθημερινή βάση και θα μάθει να συνεργάζεται με άλλους. Γενικά, η εκπαίδευση αυτή βοηθά τους ανθρώπους να συνεργάζονται με άτομα διαφόρων επαγγελματιών. Επιτρέπει στο άτομο να ανοίγεται στους άλλους, να βλέπει τα όριά του και να τα ξεπερνά. Οι συμμετέχοντες έρχονται αντιμέτωποι με τα συναισθήματά τους, παρατηρούν τα συναισθήματα, λένε τι νιώθουν και περιγράφουν πώς βλέπουν τους εαυτούς τους στην εκάστοτε περίπτωση. Έχουν την ευκαιρία να καταλάβουν πώς λειτουργούν οι ίδιοι και να δουν πόσες διαφορετικές λύσεις υπάρχουν για προβληματικές καταστάσεις. Η εκπαίδευση προβλέπει στοχασμό για τις δραστηριότητές μας. Η επόμενη φάση συμπεριλαμβάνει παρατήρηση διαφόρων ομάδων και η συν-διεξαγωγή μαθημάτων με έμπειρο δάσκαλο. Τέλος έχουμε συζήτηση με εκπαιδευτές. Σε αυτή συνοψίζεται η εκπαίδευση και έχει χαρακτήρα αυτοαξιολόγησης. Ο μαθητευόμενος αποφασίζει προς ποια κατεύθυνση θέλει να εξελιχθεί στο μέλλον. Διευρύνεται η επίγνωση των συναισθημάτων του σε σχέση με άλλους, αναπτύσσει τη δημιουργικότητά του, την ευελιξία του και την ανοιχτομυαλιά του, δουλεύει σε ομάδα, αντιλαμβάνεται τους περιορισμούς και τα όριά του, βρίσκει την ευκαιρία να τα ξεπεράσει, αλλάζει στάση. Χρησιμοποιούμενες μέθοδοι: παρατήρηση, συμμετοχή σε εργαστήρια, αυτοαξιολόγηση, διεξαγωγή εργαστηρίων με ομάδα, σχεδιασμός ασκήσεων για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων. Στην εκπαίδευση συμμετέχουν υπάλληλοι του ΑΗΕ από διάφορα

τμήματα – εξυπηρέτηση πελατών, δάσκαλοι, φοιτητές, αλλά και διευθυντές τμημάτων και σχολών. Συμπεριλαμβάνονται άτομα που έχουν σπουδάσει/σπουδάζουν παιδαγωγική, ψυχολογία, πολιτικές επιστήμες, καθώς και δάσκαλοι και διευθυντές σχολών επαγγελματικής κατάρτισης. Συμπεριλαμβάνονται επίσης δάσκαλοι που θέλουν να αναπτύξουν τις ήπιες δεξιότητες των μαθητών τους. Το πρόγραμμα προσελκύει και ασφαλιστικούς πράκτορες.

Το πρόγραμμα διεξάγεται κάθε χρόνο από το 2002. Η εκπαίδευση και η μαθητεία είναι μοναδικές, γιατί δεν διδάσκουμε μοτίβα και συμπεριφορές, αλλά προετοιμάζουμε τους εκπαιδευόμενους εκτενώς. Έρχονται αντιμέτωποι με πραγματικά προβλήματα. Λύνουν ανοικτά θέματα, γίνονται πιο ευαίσθητοι, ενθαρρύνονται να δίνουν την προσοχή τους στους άλλους και να αφουγκράζονται τις ανάγκες τους. Επιπλέον, οι εκπαιδευόμενοι δομούν δικές τους ασκήσεις για τις ήπιες δεξιότητες. Είναι σημαντική η παρακολούθηση της προόδου των εκπαιδευόμενων μέσω εργαστηρίων, συζήτησης και αυτοαξιολόγησης. Οι ήπιες δεξιότητες είναι κομμάτι της βέλτιστης πρακτικής: Ανοιχτομυαλιά, δημιουργικότητα, ενσυναίσθηση, αυτογνωσία, επικοινωνία σε ομάδα, συνεργατικότητα. Οι ήπιες δεξιότητες υποστηρίζονται μέσω της εποικοδομητικής κριτικής των εκπαιδευτών και της ομάδας. Κατά την εκπαίδευση, η ομάδα είναι που καθορίζει το πώς αντιλαμβάνονται τη συμπεριφορά ενός μέλους, από την άποψη των ήπιων δεξιοτήτων.

Ελλάδα

Μοντέλο μαθητείας EnterMode

Το μοντέλο μαθητείας EnterMode σχεδιάστηκε από κοινοπραξία 14 οργανισμών ανά την Ευρώπη και αποτελεί προϊόν του προγράμματος EnterMode του Erasmus +, Συμμαχίες Γνώσης για ΑΕΙ.

Το μοντέλο EnterMode παρέχει μια ολιστική προσέγγιση για την ανάπτυξη των επιχειρηματικών δεξιοτήτων των μαθητών, κατά τη διάρκεια της πρακτικής τους άσκησης. Συνοδεύεται από οδηγό εκπαιδευτή, ο οποίος απευθύνεται σε μέντορες εταιρειών και επιβλέποντας διδασκάλους ΑΕΙ. Σκοπός είναι η ενίσχυση των επιχειρηματικών προσόντων των μαθητών. Τα επιχειρηματικά προσόντα επιλέχθηκαν από το ευρωπαϊκό πλαίσιο EntreComp. Το μοντέλο συνδυάζει πολλές μεθόδους για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των μαθητών. Αρχικά, στον μαθητή ανατίθεται **μια πρόκληση** από την εταιρεία, την οποία πρέπει να φέρει εις πέρας κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης. Η πρόκληση σχετίζεται με τις κανονικές δραστηριότητες της εταιρείας και βασίζεται στα μαθησιακά αποτελέσματα που συστήνει το πλαίσιο EntreComp. Στη συνέχεια ο μαθητής και ο **μέντορας της εταιρείας** συζητούν το σχέδιο δράσης. Κατά την πρακτική άσκηση, οι μαθητές **λαμβάνουν καθοδήγηση** από την εταιρεία. Συμμετέχουν επίσης σε **διαδικτυακό παιχνίδι σοβαρού σκοπού** που έχει σχεδιαστεί τα πλαίσια του προγράμματος, το οποίο τους βοηθά να αναπτύξουν τα προσόντα τους. Οι μέντορες της εταιρείας ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε κοινότητα πρακτικής, όπου μπορούν να συζητούν και να δέχονται συμβουλές από ειδικούς και δασκάλους ΑΕΙ. Το μοντέλο βρίσκεται σε πιλοτική φάση και θα υλοποιηθεί σε 40 σημεία στην Ευρώπη. Συνδυάζει πολλές μεθόδους – μάθηση με βάση την πρόκληση, παιχνίδι σοβαρού σκοπού, καθοδήγηση (mentoring), επώαση. Προβλέπεται **συνεχής παρακολούθηση και αξιολόγηση** της προόδου των μαθητών, η οποία συμπεριλαμβάνει αυτοαξιολόγηση, ημερολόγιο, αναφορά από τον μέντορα και τελική αξιολόγηση από το ΑΕΙ.

Το πλαίσιο EntreComp περιγράφει 15 προσόντα (ήπιες δεξιότητες), π.χ. δημιουργικότητα, επικοινωνία, κινητοποίηση τρίτων κλπ.

Πρόγραμμα πρακτικής άσκησης INKOMPASS της Παπαστράτος, μέλος της Philip Morris International.

Το INKOMPASS είναι πρόγραμμα πρακτικής άσκησης δύο κύκλων. Βοηθά τους μαθητές να βρίσκουν τον δρόμο τους μέσω προκλήσεων και πολυπολιτισμικότητας. Αναλαμβάνουν **πραγματικά επιχειρηματικά προγράμματα**, χτίζουν διεθνές δίκτυο και **δέχονται εξατομικευμένη καθοδήγηση**. Σκοπός είναι να αναπτυχθούν οι δεξιότητές τους, ούτως ώστε να προσληφθούν στο μέλλον από την εταιρεία. Το πρόγραμμα χωρίζεται σε δύο στάδια. Στο πρώτο, ανατίθεται στον μαθητή μία πραγματική επαγγελματική πρόκληση σε συνεργασία με **έμπειρο προϊστάμενο**. Κατόπιν επιστρέφει στις σπουδές του και στο δεύτερο στάδιο εξερευνά διεξοδικά την περιοχή ενδιαφέροντός του. Κατά τη διάρκεια της μαθητείας δέχεται εξατομικευμένη καθοδήγηση από **εταιρικούς μέντορες**. Συνδυάζεται η εκπαίδευση πάνω στη δουλειά με την προσωπική καθοδήγηση. Οι μαθητές ενθαρρύνονται να **λαμβάνουν πρωτοβουλίες και τους δίνονται ευκαιρίες να παρουσιάζουν τα ευρήματά τους στα ανώτατα κλιμάκια**. Στο τέλος, ανάλογα με την απόδοσή του, ο μαθητής μπορεί να προσληφθεί από την εταιρεία. Η πρόοδος του ειδικευόμενου εκτιμάται συνεχώς μέσω της ανάθεσης δεικτών απόδοσης (KPI) και εκθέσεων προόδου. *Ήπιες δεξιότητες που συνιστούν τμήμα της βέλτιστης πρακτικής:* διαχείριση χρόνου, παρουσίαση εαυτού, αποτελεσματική επικοινωνία, δημιουργικότητα και πολλές άλλες. Οι ειδικευόμενοι δέχονται **υποστήριξη** μέσω συνεχούς καθοδήγησης.

Όνομα βέλτιστης πρακτικής: Πρόγραμμα Mentoring, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων. Η βέλτιστη αυτή πρακτική παρουσιάστηκε από την Έφη Γερωνυμάκη, Υπεύθυνη της Δομής Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας του Πανεπιστημίου των Ιωαννίνων.

Το πρόγραμμα καθοδήγησης (mentorship) φέρνει κοντά φοιτητές και μέντορες εταιρειών, σε εθελοντική βάση. Σε κάθε μέντορα ανατίθεται από έναν φοιτητή. Του δίνει συμβουλές, του θέτει στόχους και του αναθέτει καθήκοντα σχετικά με τη μελλοντική του καριέρα. Οι μέντορες καθοδηγούν τους φοιτητές και τους δίνουν πολύτιμες **συμβουλές για το μέλλον τους**. Σκοπός είναι να βοηθηθούν οι φοιτητές να αναπτύξουν τις ήπιες δεξιότητές τους, οι οποίες είναι απαραίτητες για τις μελλοντικές τους καριέρες. Οι μέντορες βοηθούν τους φοιτητές να θέτουν **οι ίδιοι τους στόχους τους**, να παίρνουν αποφάσεις και να πιάνουν τους στόχους τους. Το πρόγραμμα έχει διάρκεια 4 μηνών. Περίπου 40 φοιτητές τον χρόνο βρίσκουν τον μέντορά τους. Πριν ξεκινήσει το πρόγραμμα, φοιτητές και μέντορες εκπαιδεύονται από το γραφείο σταδιοδρομίας του πανεπιστημίου. Η εκπαίδευση των μεντόρων επικεντρώνεται στην περιγραφή του ρόλου τους, σε τεχνικές εποικοδομητικής κριτικής και στην εξοικείωση με τους μαθητές του σήμερα. Κατά την εκπαίδευση των φοιτητών, ο επικεφαλής του Γραφείου Σταδιοδρομίας παρουσιάζει τις ήπιες δεξιότητες και εξηγεί γιατί είναι σημαντικές και γιατί θα έπρεπε να εστιάζει στην ανάπτυξή τους η καθοδήγηση. Οι φοιτητές λαμβάνουν ημερολόγιο ανάπτυξης δεξιοτήτων. Αυτό διαθέτει κλίμακα προόδου ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων, όπου ο φοιτητής μπορεί να καταγράφει την πρόοδό του. Διαθέτει επίσης παραδείγματα δραστηριοτήτων που βοηθούν τους φοιτητές να αναπτύσσουν τις ήπιες δεξιότητές τους. Μετά την καθοδήγησή τους, οι φοιτητές καλούνται να διεξαγάγουν μεταγνώστική άσκηση, όπου σκέφτονται και γράφουν τι έμαθαν

και πώς. Η πρόοδος της συνεργασίας παρακολουθείται από το Γραφείο Σταδιοδρομίας. Στο τέλος, οι φοιτητές καλούνται **να αξιολογήσουν την όλη διαδικασία** και να αναλογιστούν **τι έμαθαν** και γιατί είναι χρήσιμες αυτές οι δεξιότητες. Οι ήπιες δεξιότητες στις οποίες εστιάζει η καθοδήγηση **εξαρτώνται από τον φοιτητή**. Αρχικά, οι φοιτητές μαθαίνουν τι σημαίνει ήπιες δεξιότητες και γιατί είναι σημαντικές. Μετά μπορούν να υπολογίσουν τον βαθμό στον οποίο τις κατέχουν με τη βοήθεια του ημερολογίου τους. Στη συνέχεια τις αναπτύσσουν με τη βοήθεια του μέντορα.

Όνομα βέλτιστης πρακτικής: Η βέλτιστη αυτή πρακτική παρουσιάστηκε από τη Χριστίνα Μπερμπέρη, ιδιοκτήτρια της εταιρείας *Nails & Pleasure by Christina*, η οποία υποδέχεται φοιτητές του ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ για την πρακτική τους άσκηση.

Στην αρχή της πρακτικής άσκησης, ανατίθεται σε κάθε φοιτητή από έναν εκπαιδευτή της εταιρείας και προσκαλείται σε μια ομάδα. Κατά τη διάρκεια της άσκησης, ο εκπαιδευτής επιβλέπει την πρόοδο του φοιτητή και τον βοηθά **να ενσωματωθεί με τους άλλους υπαλλήλους** της ομάδας. Στόχος είναι να εκπαιδευτεί ο φοιτητής **σε πραγματικό περιβάλλον** και να επωφεληθεί από τη γνώση και την εμπειρία του εκπαιδευτή. Πέρα από τη φροντίδα των νυχιών, οι φοιτητές μαθαίνουν **πώς να συνεργάζονται με άλλους** και να δουλεύουν σε πλαίσιο ομάδας. Κατά τη μέθοδο αυτή, ο φοιτητής ενσωματώνεται στην εταιρεία με τη βοήθεια ενός εκπαιδευτή. Έτσι έχει την ευκαιρία να δουλέψει σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον και να έχει την καθοδήγηση ειδικού. Κατά τη διάρκεια της άσκησης, ο φοιτητής γίνεται **πολύτιμο μέλος της ομάδας** και **συμμετέχει σε όλες τις δραστηριότητες της εταιρείας**. Η πρόοδος του φοιτητή παρακολουθείται με προοπτική να συνεχιστεί η συνεργασία και μετά το πέρας της άσκησης. Στη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, οι φοιτητές βελτιώνουν: *τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες, την ομαδικότητα, την προσαρμοστικότητα, την ευελιξία, τη δημιουργικότητα, την πρωτοβουλία και τη δημιουργική σκέψη τους.*

Ολλανδία

Συντονισμός εργαστηρίου με συναδέλφους.

Από τον φοιτητή ζητήθηκε να σχεδιάσει και να συντονίσει εργαστήριο για συναδέλφους του, σχετικά με ένα αγαπημένο του θέμα. Έτσι είχε την ευκαιρία να μάθει πώς να διεξάγει εργαστήρια και να συνδεθεί διαφορετικά με το **πάθος του**. Ο φοιτητής ρωτήθηκε ποιο είναι το πάθος του και καθοδηγήθηκε ούτως ώστε να σχεδιάζει και να συντονίζει ένα εργαστήριο. Η βέλτιστη αυτή πρακτική έλαβε χώρα στο τέλος της πρακτικής του άσκησης, τον Ιούλιο του 2019. Ο φοιτητής δεν είχε την ευκαιρία να οργανώσει οτιδήποτε μόνος του κατά τη διάρκεια της άσκησης, οπότε κρίθηκε εύλογο να του δοθεί στο τέλος. Η συγκεκριμένη βέλτιστη πρακτική ήταν μοναδική γιατί συνέδεε το πάθος του φοιτητή για το κικ μπόξινγκ με την ικανότητά του να υψώνει το ανάστημά του. Κατά τη διεξαγωγή του εργαστηρίου, οι φοιτητές αναλογίστηκαν την πρόοδό τους. Στο τέλος ζητήθηκε η γνώμη τους για το εργαστήριο. Επαινώντας τον φοιτητή για όσα κατάφερε και βοηθώντας τον να γίνει ενεργό τμήμα της μαθησιακής διαδικασίας, βελτιώσαμε τις ήπιες δεξιότητές του. Ρωτήθηκε τι έμαθε, πώς ένιωσε και τι θα έκανε διαφορετικά την επόμενη φορά.

Ήπιες δεξιότητες που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης: αυτογνωσία, ηγεσία, επικοινωνία, δημιουργικότητα. Η βέλτιστη πρακτική έδωσε στον φοιτητή σιγουριά

και τον βοήθησε να δει τα όσα έμαθε από διαφορετική σκοπιά. Μπόρεσε επίσης να αναγνωρίσει τα όσα είχε ήδη μάθει, δοκιμάζοντάς τα στην πράξη.

Παρουσίαση στους συντονιστές.

Από τον φοιτητή ζητήθηκε να ετοιμάσει παρουσίαση στους συντονιστές της εταιρείας σχετικά με κάτι που έμαθε στο σχολείο και το οποίο να είχε σχέση με τη δουλειά στο γραφείο. Η άσκηση αυτή βοήθησε τον φοιτητή να συνειδητοποιήσει τα όσα έμαθε στο σχολείο και να μιλήσει και σε άλλους για αυτά. Και οι συντονιστές μπορούν να μάθουν από τις γνώσεις του φοιτητή. Από τον φοιτητή ζητήθηκε να σκεφτεί κάτι που θα βοηθούσε την εταιρεία. Ανέλαβε να επιλέξει τρόπο, να βρει χρόνο και αντικείμενο για την παρουσίαση. Η παρουσίαση γίνεται στην αρχή της πρακτικής άσκησης, ούτως ώστε να αναλογιστεί ο φοιτητής τι μπορεί να συνεισφέρει στην εταιρεία. Έτσι αναλαμβάνει τον έλεγχο και δεν είναι απλά ένας εκπαιδευόμενος. Μαθαίνει πώς να χρησιμοποιεί τις γνώσεις του στην πράξη και αποκτά πολύτιμη εμπειρία μέσω της παρουσίας. Αναστοχάζεται για την πρόοδό του και δέχεται τις εποικοδομητικές παρατηρήσεις των συντονιστών.

Οι ήπιες δεξιότητες που σχηματίζουν τμήμα της βέλτιστης πρακτικής είναι: επαγγελματική δεοντολογία, δημιουργικότητα, παρουσίαση, ηγεσία, επικέντρωση στον πελάτη, μαθησιακές δεξιότητες. Επαινώντας τον φοιτητή και παρακολουθώντας ενεργά την παρουσίασή του, κάνοντας ερωτήσεις, υποστηρίζεται η ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων. Η άσκηση αυτή επιτρέπει στον φοιτητή να δοκιμάσει τη μόρφωσή του στην πράξη και του δίνει ιδέες για το πώς να χρησιμοποιήσει τις γνώσεις του στην πρακτική άσκηση.

Συνεντεύξεις από συναδέλφους.

Από τους φοιτητές ζητήθηκε να πάρουν σύντομες συνεντεύξεις από τους συναδέλφους τους στην εταιρεία όπου έκαναν την πρακτική. Αυτό τους βοήθησε να εξοικειωθούν με το εργασιακό τους περιβάλλον, να μάθουν με τι καταπιάνονταν οι διάφοροι συνάδελφοι και σε τι ειδικεύονται. Επίσης, έτσι μειώνεται το χάσμα ανάμεσα σε υπαλλήλους και εκπαιδευόμενους, και ο φοιτητής μαθαίνει πού να απευθύνει τις απορίες του. Οι φοιτητές έγραψαν πέντε ερωτήσεις και έπρεπε να κανονίσουν από μόνοι τους τις συνεντεύξεις. Η άσκηση αυτή έλαβε χώρα στην αρχή της άσκησης, ούτως ώστε να εξοικειωθούν από νωρίς οι φοιτητές με το εργασιακό τους περιβάλλον. Είναι ένας διαφορετικός τρόπος να εξοικειωθούν με τον χώρο εργασίας και τους συναδέλφους τους. Είναι δυνατό να εκτιμηθεί το τι έμαθαν οι φοιτητές μέσω των συνεντεύξεων.

Οι ήπιες δεξιότητες που σχηματίζουν τμήμα της βέλτιστης πρακτικής είναι: μαθησιακές δεξιότητες, επικοινωνία, πολιτισμική προσαρμοστικότητα, δικτύωση. Ο συντονιστής βοήθησε τους φοιτητές με τις συνεντεύξεις, τις ερωτήσεις και την ερμηνεία των απαντήσεων. Έτσι οι φοιτητές εξοικειώθηκαν με τον χώρο εργασίας και κατάλαβαν σε ποιον μπορούσαν να απευθύνονται για να αποκτούν δεξιότητες. Ήξεραν σε ποιον να απευθύνονται κατά περίπτωση, γιατί γνώριζαν ποιος κατείχε τις σχετικές δεξιότητες.

Ισπανία

Συνεργατική Μάθηση

Οι φοιτητές μας συμμετείχαν σε εκπαιδευτικό πρόγραμμα που συνδυάζει συνεργατική μάθηση και βοήθεια ατόμων της Συντονιστικής Ομοσπονδίας Ατόμων με Σωματικές και Οργανικές Αναπηρίες της περιοχής μας (FEKOOR). Η άσκηση έδωσε κίνητρο στους φοιτητές, ενώ το πρόγραμμα αποσκοπεί να λύσει τα καθημερινά προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα μέλη της FEKOOR. Οι φοιτητές συνεργάζονται στον σχεδιασμό και την κατασκευή απλών εργαλείων που παράγονται εύκολα και είναι ιδιαίτερα χρήσιμα στα μέλη της FEKOOR. Έτσι βελτιώνεται η ποιότητα ζωής των δεύτερων. Χρησιμοποιούμε τη μέθοδο της συνεργατικής μάθησης στα πλαίσια υπηρεσίας. Η υπηρεσία δίνει νόημα στη μάθηση, θέτοντας τη σε δράση στον πραγματικό κόσμο. Οι φοιτητές συμμετέχουν σε πραγματικά προγράμματα, στα οποία χρειάζεται να αναπτύξουν επίσης και τις ήπιες δεξιότητές τους. Συμμετείχαν φοιτητές από τα ακόλουθα προγράμματα ΕΕΚ: Βιομηχανικός Αυτοματισμός και Ρομποτική, Τηλεπικοινωνίες και Υπολογιστικά Συστήματα, Περιβαλλοντική Εκπαίδευση και Έλεγχος, Σχέδιο Μηχανολογικών Κατασκευών, Προγραμματισμός Μηχανολογικής Παραγωγής, και Διαχείριση Πωλήσεων και Εμπορικά Ακίνητα. Η μαθησιακή αυτή μέθοδος αναπτύχθηκε κατά το ακαδημαϊκό έτος 2019-2020. Για το πρόγραμμα επιλέχτηκε μια τεχνολογική συνιστώσα η οποία να επιτρέπει στους φοιτητές να σχεδιάζουν και να κατασκευάζουν εύκολα προϊόντα και υπηρεσίες που έχουν ως τελικό στόχο μια πιο συμπεριληπτική κοινωνία, στην οποία να μπορούν να ζουν όλοι αυτόνομα, να απολαμβάνουν τη ζωή σε παρόμοιο βαθμό με τους άλλους και να διαχειρίζονται τις ζωές τους με ίσες ευκαιρίες. Το πρόγραμμα βοήθησε επίσης τους φοιτητές να αναπτύξουν τις αξίες της αλληλεγγύης και τις αφοσίωσης στον συνάνθρωπο και στο περιβάλλον. Καθ' όλη τη διαδικασία, οι φοιτητές αξιολογούνταν από δασκάλους και μέσω ερωτηματολογίων αυτοαξιολόγησης.

Οι ήπιες δεξιότητες που σχηματίζουν τμήμα της βέλτιστης πρακτικής είναι: ομαδικότητα, δέσμευση, διαχείριση χρόνου, προσωπική ανάπτυξη και πρόοδος, επικοινωνία, πρωτοβουλία, δημιουργικότητα, κριτική σκέψη, αυτονομία, επίγνωση των αληθινών προβλημάτων της ζωής, ανεξαρτησία, επίλυσης προβλημάτων, κοινωνικές δεξιότητες.

Η εκπαίδευση συμπεριλαμβάνει συνεχή αξιολόγηση και υποστήριξη των ήπιων δεξιοτήτων. Παρέχουμε επίσης συνεδρίες καθοδήγησης. Παρότι οι φοιτητές έρχονται από διάφορους κλάδους της ΕΕΚ, στο πρόγραμμα αυτό πρέπει **να συνεργάζονται**. Έτσι **ο κάθε φοιτητής μαθαίνει από έναν άλλον** με διαφορετικό ακαδημαϊκό υπόβαθρο (π.χ. ένας φοιτητής Διαχείρισης Πωλήσεων μπορεί να μάθει πώς δουλεύει ένας φοιτητής Προγραμματισμού Παραγωγής, κ.ο.κ.). Έτσι ανοίγονται νέες ευκαιρίες και μαθησιακές μέθοδοι για όλους τους συμμετέχοντες, ενώ ταυτόχρονα ενισχύεται η απόκτηση των ήπιων δεξιοτήτων που χρειάζονται οι φοιτητές για τη μαθητεία τους, μέσω της συμμετοχής σε **πραγματικό πρόγραμμα**.

Εργαλείο ILEARN

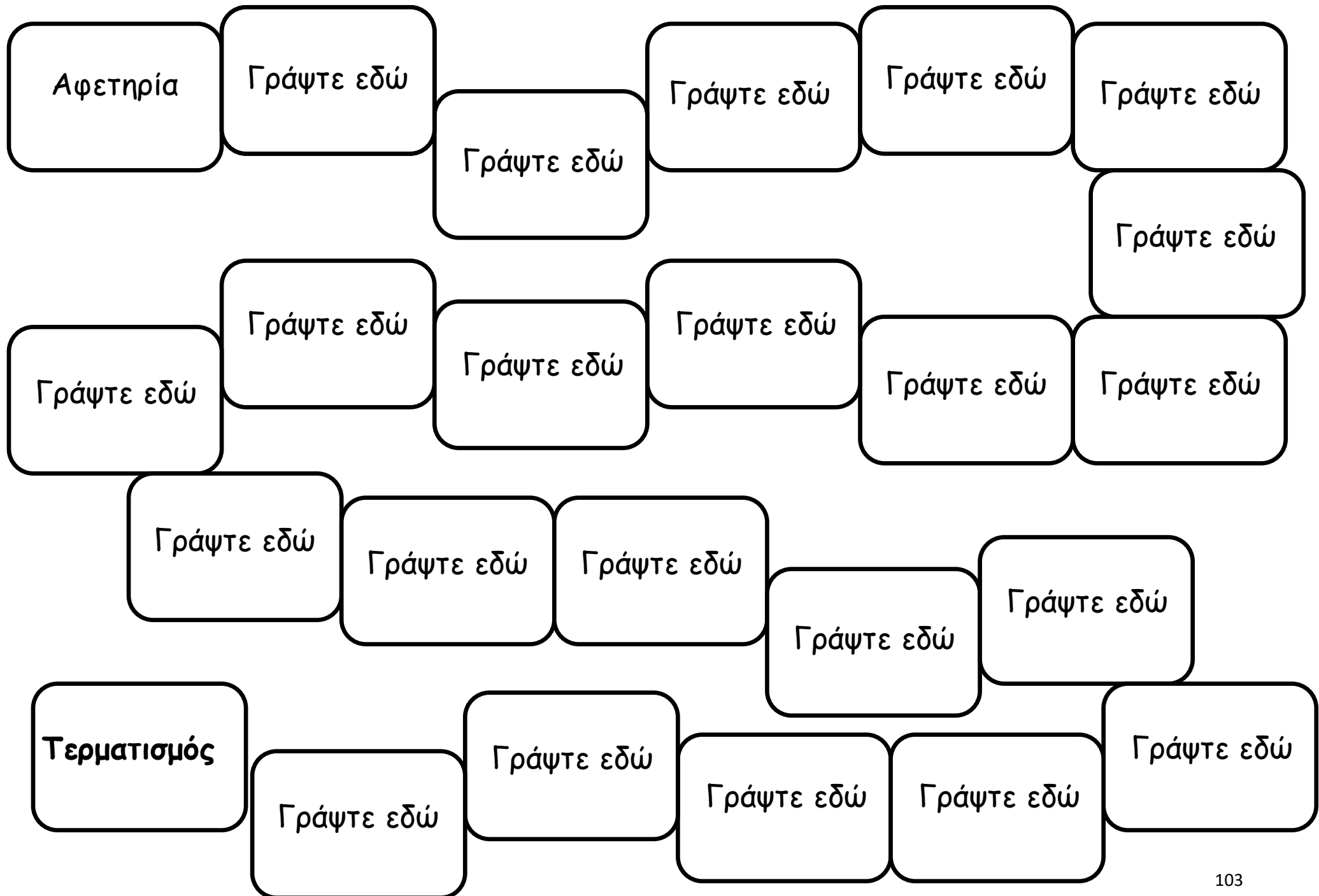
Το εργαλείο ILEARN βασίζεται σε μια εφαρμογή ή πλατφόρμα στην οποία φοιτητές, δάσκαλοι σχολών και εταιρειών, κλπ, έρχονται σε επαφή πιο αποτελεσματικά και γρήγορα. Την ευθύνη αναλαμβάνουν οι φοιτητές, καθώς η πλατφόρμα τους παρέχει όλες τις πληροφορίες που χρειάζονται. Συνεπώς, αυτοί ρυθμίζουν όλες τους τις δραστηριότητες, τα καθήκοντα κλπ.

Η δραστηριότητα συνδυάζει τη μάθηση με βάση την πρόκληση κατά τη μαθητεία, με μια ολοκαίνουργια πλατφόρμα που παρέχει στους φοιτητές μεγαλύτερη πρόσβαση σε

πληροφορίες. Το πρόγραμμα προωθεί τη διττή εκπαίδευση δημιουργώντας μια ψηφιακή πλατφόρμα που διευκολύνει την επικοινωνία ανάμεσα σε κέντρα, εταιρείες, μαθητευόμενους, δασκάλους της εταιρείας και του εκπαιδευτικού κέντρου. Η μεθοδολογία βασίζεται στη χρήση της πλατφόρμας ούτως ώστε να αναλαμβάνουν την ευθύνη των δραστηριοτήτων, εργασιών κλπ οι φοιτητές. Αυτοί είναι που πρέπει να επικοινωνούν με τους δασκάλους και τους εκπαιδευτές τους, αν προκύψουν απορίες για τις δραστηριότητες που πρέπει να φέρνουν εις πέρας όσο δουλεύουν στην εταιρεία. Επιπλέον, η μεθοδολογία αυτή τους βοηθά να βελτιώνουν τις προσωπικές τους δυνατότητες μέσω επικοινωνίας και άμεσης επαφής με την αγορά εργασίας και με τους εργάτες. Στο πρόγραμμα συμμετείχαν εταιρείες από όλη την περιοχή και από άλλες χώρες, κέντρα ΕΕΚ από διάφορες χώρες και φοιτητές που συμμετείχαν στη διττή εκπαίδευση. Η δραστηριότητα αναπτύσσεται από το 2018 και θα συνεχιστεί μέχρι το 2021. Η μοναδικότητα του προγράμματος οφείλεται στην προσέγγιση της πλατφόρμας. Χρησιμοποιώντας μια τέτοια εφαρμογή, οι φοιτητές μαθαίνουν να γίνονται πιο υπεύθυνοι, καθώς αυτοί είναι που αναλαμβάνουν τις δραστηριότητες ή τα καθήκοντα που χρειάζονται για να περάσουν. Με άλλα λόγια, το επίκεντρο του προγράμματος είναι η ανάπτυξη των φοιτητών ως ικανά μέλη της αγοράς εργασίας.

Το πρόγραμμα έχει εκτιμηθεί μέσω αξιολογήσεων και ανατροφοδότησης εταιρικών εκπαιδευτών και φοιτητών επί των προσόντων των μαθητευομένων. Οι δραστηριότητες που διεξήγαγαν οι φοιτητές αξιολογούνται σε εκθέσεις των εκπαιδευτών και μέσω αυτοαξιολόγησης.

Οι ήπιες δεξιότητες που σχηματίζουν τμήμα της βέλτιστης πρακτικής είναι: ομαδικότητα, διαχείριση χρόνου, προσωπική ανάπτυξη κι εξέλιξη, επικοινωνία, πρωτοβουλία, δημιουργικότητα, κριτική σκέψη, αυτονομία, πολιτισμική επίγνωση, κοινωνικές δεξιότητες κλπ. Η υποστήριξη αυτών των ήπιων δεξιοτήτων κατέστη εφικτή μέσω της παρακολούθησης της προσωπικής ανάπτυξης των φοιτητών μέσω αξιολογήσεων και συνεδριών με επιβλέποντες διδασκάλους. Επιπλέον, η πλατφόρμα παρείχε όλα τα εφόδια για την εύκολη διεξαγωγή των δραστηριοτήτων. Η μάθηση με βάση την πρόκληση δοκιμάστηκε με φοιτητές διττής εκπαίδευσης στον τομέα του Προγραμματισμού Μηχανολογικής Παραγωγής.



2. Σύστημα βαθμολόγησης

Ορόσημα:

Μαθητής/τρια: _____

Μέντορας: _____

Για την απονομή του βραβείου απαιτούνται:

_____ πόντοι

	Απαιτούμενοι πόντοι	Συγκεντρώθηκαν	Βραβείο
1		ΝΑΙ/ΟΧΙ	
2		ΝΑΙ/ΟΧΙ	
...		ΝΑΙ/ΟΧΙ	

		Βαθμοί του/της:			
Καθήκοντα		Μέντορας	Άλλος υπάλληλος	...	...
Εβδομάδα 1	α)				
	β)				
	γ)				
	δ)				
	Βαθμολογία εβδομάδας 1				
Εβδομάδα 2	α)				
	β)				
	γ)				
	δ)				
	Βαθμολογία εβδομάδας 2				
Εβδομάδα 3	α)				
	β)				
	γ)				
	δ)				
	Βαθμολογία εβδομάδας 3				
Συνολική βαθμολογία					

3. Χρονικοί περιορισμοί

Μαθητής/τρια: _____

Μέντορας: _____

Καθήκον	Προθεσμία (ημερομηνία/ώρα)	Ολοκληρώθηκε εμπρόθεσμα	Επιβράβευση/ Ποινή
α)		ΝΑΙ/ΟΧΙ	
β)		ΝΑΙ/ΟΧΙ	
γ)		ΝΑΙ/ΟΧΙ	
...			

4. Μαθησιακό διαβατήριο



Εγκάρσια Δεξιότητα: _____

Ανάθεση:

Σημειώσεις:

Η δράση έλαβε χώρα την: (ημερομηνία)

(σφραγίδα)

