



It Works!

The Employable Youth

HANDBOOK & TOOLBOX FOR PROFESSIONALS



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

2019-1-DE02-KA202-006136

Εισαγωγή 3

Εργασία με ομάδα και κατανόηση της θεωρίας δυναμικής της ομάδας

Αυτοαξιολόγηση & κατανόηση του Ανακλαστικού Μοντέλου/Κύκλου Μάθησης του Kolb 5

Στυλ μάθησης 8

Ικανότητες επαγγελματιών να επικοινωνούν με την αγορά εργασίας

Προσδιορισμός των συνθηκών της αγοράς εργασίας 11

Επικοινωνία με την αγορά εργασίας. 19

Τεχνικές ενσωμάτωσης

Άλλαξε τα γυαλιά σου 25

Όλοι ίσοι - όλοι διαφορετικοί 30

Αυτοστοχασμός / Αυτοαξιολόγηση για επαγγελματίες

Αντιλαμβάνομαι την ικανότητά μου 37

Σκίτσο αξιολόγησης 42

Επικοινωνία

Δυναμική επικοινωνία: φανάρια δρόμου 47

Δυναμικές: τα αξιώματα του Watzlawick 51

Συμβουλευτική διαδικασία

Ατομικό σχέδιο υποστήριξης 58

Αξιολόγηση μη τυπικών ικανοτήτων 68

Εισαγωγή

Αυτό το έγγραφο έχει σχεδιαστεί για να παρέχει στους συνεργάτες το πρόγραμμα εργασίας για το Πνευματικό Προϊόν 2 (Εγχειρίδιο & Εργαλειοθήκη για επαγγελματίες). Αυτό το σχέδιο εργασίας περιλαμβάνει το σκοπό και τους στόχους για αυτό το Πνευματικό Προϊόν και επίσης τις φάσεις, τα καθήκοντα, τις δραστηριότητες, τους ρόλους για κάθε εμπλεκόμενο εταίρο, καθώς και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης του.

Λόγω του προφίλ του συνεργάτη, που δραστηριοποιείται στον τομέα της νεολαίας, έχουμε γίνει μάρτυρες μιας αυξανόμενης ανάγκης για ενίσχυση γνώσεων, εργαλείων και μεθοδολογιών για αυτούς τους επαγγελματίες. Λόγω του υψηλού ποσοστού ανεργίας στην ΕΕ, παρατηρούμε την ανάγκη καλύτερης καθοδήγησης και παροχής συγκεκριμένων υπηρεσιών προς την απασχολησιμότητα για νέους ενήλικες, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση σε όσους προέρχονται από μειονεκτούντα περιβάλλοντα.

Στις μέρες μας, τα υλικά για επαγγελματίες του κλάδου που μπορούμε να βρούμε σχετίζονται κυρίως με τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική και δεν είναι τόσο εύχρηστα. Το καινοτόμο στοιχείο αυτού του Πνευματικού Προϊόντος είναι ο σχεδιασμός και η δημιουργία μιας εργαλειοθήκης με εγχειρίδιο, εύχρηστες οδηγίες για κάθε επαγγελματία, ανεξάρτητα από το υπόβαθρό του, προκειμένου να παρέχει καλύτερες υπηρεσίες στην ομάδα-στόχο.

Αυτό το εργαλείο έχει δύο κύριους στόχους, τα εργαλεία απασχολησιμότητας και τις προ επαγγελματικές δεξιότητες - soft skills που θα δημιουργηθούν στη συνεργασία λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες που έχουν χαρτογραφήσει οι Εταίροι

Οι περισσότεροι από τους περιθωριοποιημένους άνεργους νέους έρχονται σε καθημερινή επαφή με τις οργανώσεις που έχουν σχηματίσει αυτήν την

κοινοπραξία και τους αντίστοιχους επαγγελματίες (εργαζόμενους με νέους/ εκπαιδευτές/ προπονητές/ συμβούλους) και έχουμε εντοπίσει την ανάγκη να δημιουργήσουμε μια συνεκτική, εύχρηστη εργαλειοθήκη με υλικά και μεθοδολογίες που θα υποστηρίξουν τους επαγγελματίες να καθοδηγήσουν τους νέους με επιτυχία ώστε να ακολουθήσουν το πρόγραμμα απασχολησιμότητας που θα δημιουργηθεί εντός του κύκλου ζωής του έργου και να παρέχουν ένα δίκτυο ασφαλείας κατά τη διάρκεια της περιόδου πρακτικής άσκησης.

Ο απώτερος στόχος αυτού του Προϊόντος είναι να προσαρμοστεί εύκολα και στη συνέχεια να μεταφερθεί για να εξυπηρετήσει τις ανάγκες διαφορετικών ομάδων που αντιμετωπίζουν τις ίδιες δυσκολίες με τους μειονεκτούντες νέους εκτός απασχόλησης/εκπαίδευσης, προκειμένου να διαφυλαχθεί η δυνατότητα μεταφοράς σε άλλους οργανισμούς και χώρες της ΕΕ.

Αυτό το εργαλείο κατασκευάζεται από διαφορετικά εργαλεία που παρέχονται από τους συνεργάτες, καθένας από αυτούς είχε παράσχει δύο εργαλεία που είναι είτε μια καλή πρακτική/μεθοδολογία είτε ένα εργαλείο που έχουν δημιουργήσει για χρήση από επαγγελματίες του χώρου. Οι εταίροι μπορούν να επικεντρωθούν στις ανάγκες τους ή σε αυτά που βρήκαν πιο επιτυχημένα στην καθημερινή τους εργασία. Είναι επίσης σημαντικό κάθε συνεργάτης να έχει διαφορετικό θέμα με βάση τη δική του εμπειρία ή εμπειρία.

Το IO2 είναι συμπληρωματικό του IO3: το IO2 είναι για επαγγελματίες ενώ το IO3 είναι το κεφάλαιο για τα προ επαγγελματικά προσόντα/ soft skills για τους νέους. Θεωρητικά, τα υλικά που δημιουργούνται στο IO2 μπορούν να βοηθήσουν τους επαγγελματίες να κατευθύνουν τους νέους στο IO3 (απασχολησιμότητα).

**ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ & ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ
ΑΝΤΑΚΛΑΣΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ/ΚΥΚΛΟ ΤΗΣ ΚΟΛΒ**

Τι?

Αυτή η δραστηριότητα είναι για να κατανοήσει ο δάσκαλος την έννοια και τη σημασία του προβληματισμού. Στόχος του είναι να εκπαιδεύσει τους εκπαιδευτικούς σχετικά με τη σημασία της προσαρμογής/αλλαγής του τρόπου διδασκαλίας τους ειδικά εάν δεν λαμβάνουν τα αποτελέσματα ή τη δέσμευση από τους μαθητές που επιθυμούν.

Στόχοι μάθησης:

- Αύξηση την επίγνωση της σημασίας του αυτό-στοχασμού
- Κατανόηση της θεωρίας πίσω από τον αυτό-στοχασμό και την αξιολόγηση

Για την καλύτερη κατανόηση, ο εκπαιδευτής είναι εντάξει να αλλάξει την κατεύθυνση της διδασκαλίας του και τον προγραμματισμό του

Πως να το χρησιμοποιήσεις?

Αυτή είναι μια δραστηριότητα ανάγνωσης και παρακολούθησης για τον δάσκαλο για να ευαισθητοποιήσει τον αυτό-στοχασμό και την αξιολόγηση.

Διάρκεια:

2 ώρες (περίπου) χρόνος μελέτης

Υλικά:

Πρόσβαση στο Διαδίκτυο για φορητούς υπολογιστές ή συσκευές. Ένα ανοιχτό μυαλό - πολλοί δάσκαλοι αγωνίζονται να απομακρυνθούν από το κλασικό τρόπο διδασκαλίας.

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Το αναστοχαστικό μοντέλο του Kolb αναφέρεται και ως «βιωματική μάθηση». Η βάση για αυτό το μοντέλο είναι η δική μας εμπειρία, η οποία στη συνέχεια εξετάζεται, αναλύεται και αξιολογείται συστηματικά σε τρία στάδια. Μόλις ολοκληρωθεί αυτή η διαδικασία, οι νέες εμπειρίες θα αποτελέσουν το σημείο εκκίνησης για έναν άλλο κύκλο.

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ

Ατομική/ατομική μαθησιακή δραστηριότητα που πρέπει να ολοκληρωθεί από τον δάσκαλο. Θα χρησιμοποιήσουν αυτό το εργαλείο και το εγχειρίδιο που παρέχεται ως οδηγό.

Αναστοχαστικές ερωτήσεις:

Έχω ένα «άκαμπτο» στυλ διδασκαλίας;

Μου είναι εύκολο να προσαρμοστώ; Εάν όχι, γιατί; (Ο δάσκαλος να εξετάσει τη δική του εμπειρία μάθησης/διδασκαλίας και από πού προέρχεται το δικό του στυλ.)

Νιώθω τώρα μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση για αυτοστοχασμό και αξιολόγηση; Εάν όχι, χρειάζεται να αποκτήσω πρόσβαση σε περισσότερα εργαλεία ανάγνωσης και οπτικής απεικόνισης για να αυξήσω την ευαισθητοποίησή μου.

Περιορισμοί:

Ο δάσκαλος δεν μπορεί να απομακρυνθεί από τον τρόπο διδασκαλίας που προτιμά.

Πρόσβαση σε Διαδίκτυο.

Πόροι, αναφορές και διαθεσιμότητα:

Το μοντέλο του Kolb

<http://www.bunbury.wa.gov.au/pdf/environment/u472/Appendix%2019%20U472%20Community%20Facilitator%20Kolb%20Questionnaire%20Final.pdf>

YouTube για τον κύκλο του Kolb.

<https://www.youtube.com/watch?v=ObQ2DheGOKA>

Περαιτέρω ανάγνωση:

<http://www.nicole-brown.co.uk/reflective-model-according-to-kolb/>

Τι?

Το ερωτηματολόγιο/δραστηριότητα στοχεύει να αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τους τύπους μαθησιακών στυλ που μπορεί να έχουν οι μαθητές/πελάτες.

Στόχοι μάθησης:

- Αύξηση της ευαισθητοποίησης για τους διαφορετικούς τύπους μαθησιακών στυλ. οπτική, ακουστική, ανάγνωση/γραφή, κιναισθητική.
- Για να μπορέσει ο δάσκαλος να αναγνωρίσει διαφορετικά στυλ μάθησης μέσα στην ομάδα του.
- Για να είναι σίγουρος ο δάσκαλος στη συμπλήρωση ερωτηματολογίων μαθησιακού στυλ με άτομα/ομαδικά.

Πως να το χρησιμοποιήσεις?

Ο δάσκαλος να συμπληρώσει ένα ατομικό ερωτηματολόγιο για τα στυλ μάθησης με όλα τα μέλη της ομάδας. Να ολοκληρωθεί κατά τη φάση εισαγωγής του προγράμματος, έτσι ώστε όλες οι συνεδρίες να μπορούν να καλύπτονται για τα ατομικά τους στυλ μάθησης.

Διάρκεια:

Το ερωτηματολόγιο πρέπει να συμπληρωθεί με τον δικό τους ρυθμό ανάλογα με το πνευματικό επίπεδο και τις ικανότητές τους.

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Τα στυλ μάθησης του Kolb είναι μια από τις πιο γνωστές και ευρέως χρησιμοποιούμενες θεωρίες μαθησιακών στυλ. Ο φυσιολόγος David Kolb περιέγραψε για πρώτη φορά τη θεωρία του για τα στυλ μάθησης το 1984.

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ

Ο επαγγελματίας θα χρειαστεί:

1. Flipchart/προβολέας για να εξηγήσετε τα τέσσερα διαφορετικά στυλ μάθησης.
2. Φυλλάδιο ερωτηματολογίου για συμπλήρωση από τους μαθητές.

Αναστοχαστικές ερωτήσεις:

- Ποιο είναι το μαθησιακό σας στυλ ως δάσκαλος; Μπορούν τα μαθήματα/συνεδρίες σας να επηρεαστούν από αυτό;
- Τι κάνετε εάν ένας νεαρός δεν μπορεί να συμπληρώσει τη φόρμα; Δηλ. αρνείται ή έχει κάποια μαθησιακή ανάγκη. Να είστε έτοιμοι να διαβάσετε το ερωτηματολόγιο και να το συμπληρώσετε μόνοι σας με τις απαντήσεις του νεαρού ατόμου.
- Τι συμβαίνει εάν ένα άτομο εμφανίζει χαρακτηριστικά και στα 4 στυλ μάθησης; Τα μαθήματα/συνεδρίες θα πρέπει να ενσωματώνουν δραστηριότητες που καλύπτουν και τα τέσσερα στυλ.

Περιορισμοί:

Οι μαθησιακές ανάγκες του ατόμου μπορεί να σημαίνουν ότι δεν μπορεί να συμπληρώσει τη φόρμα π.χ. σε περίπτωση δυσλεξίας ή να εργάζεται σε χαμηλότερο επίπεδο από την ηλικιακή του ομάδα. Να παρέχει απλοποιημένα ερωτηματολόγια σε αυτά τα άτομα.

Πόροι, αναφορές και διαθεσιμότητα:

Παρέχεται επίσης σύνδεσμος για το ερωτηματολόγιο στυλ μάθησης Kolbs, αρχείο/φυλλάδιο PDF.

<http://www.bunbury.wa.gov.au/pdf/environment/u472/Appendix%2019%20U472%20Community%20Facilitator%20Kolb%20Questionnaire%20Final.pdf>

Σύνδεση με την εικόνα των τεσσάρων στυλ μάθησης.

<https://www.tejedastots.com/teaching-different-learning-styles/>

4 στυλ μάθησης: https://www.youtube.com/watch?v=_IopcOwfsoU

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΝΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΟΥΝ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Piteå kommun

ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τι?

Οι επαγγελματίες που εργάζονται με μειονεκτούντες νέους θα διαπιστώσουν ότι πρέπει να επικοινωνήσουν το πώς η αγορά εργασίας αντιστοιχεί στις ανάγκες των πελατών τους.

Οι επαγγελματίες μπορεί να συναντήσουν νέους με μικρή ή καθόλου επαγγελματική εμπειρία ή νέους με διαφορετικές μορφές αναπηρίας. Μπορεί επίσης να συναντήσουν άτομα με κακές εργασιακές εμπειρίες, λόγω έλλειψης επικοινωνίας – τόσο από εργαζομένους όσο και από εργοδότες.

Αυτή η συνεδρία προσφέρει ένα πρακτικό εργαλείο (ερωτηματολόγιο) που θα πρέπει να χρησιμοποιείται μεμονωμένα όταν δημιουργείται μια σωστή επαφή με έναν πελάτη. Το αποτέλεσμα είναι να διατηρηθεί η συμβουλευτική διαδικασία προσανατολισμένη στην αγορά εργασίας με το νεαρό άτομο στο επίκεντρο, και να είναι σε θέση να διευθετήσει τα όρια, τις προσδοκίες και άλλα.

Έχει σχεδιαστεί για να καλύπτει σημαντικές πτυχές της υποστήριξης που χρειάζονται ορισμένοι από τους πελάτες μας, προκειμένου να βρουν/διατηρήσουν μια εργασία.

Αυτό το επιστημονικά βασισμένο εργαλείο (που προέρχεται από τη μέθοδο Υποστηριζόμενης Εργασίας) θα δώσει στον επαγγελματία μια πρώτη και σταθερή περίληψη των προκλήσεων, των δυνατών σημείων και των αδυναμιών που πρέπει να αντιμετωπιστούν, για το αποτέλεσμα στην παροχή συμβουλών στους νέους για την απασχόληση.

Στόχοι μάθησης:

- Απόκτηση επιστημονικής γνώσης για ωφελομένους με συγκεκριμένες ανάγκες εκτεταμένης υποστήριξης στην αγορά εργασίας.
- Επικοινωνία των συνθήκων μεταξύ των ωφελομένων και της αγοράς εργασίας
- Επισήμανση των πτυχών που πρέπει να επισημανθούν για κάθε ωφελούμενο, στη διαδικασία της εργασιακής συμβουλευτικής εργασίας.

Πως να το χρησιμοποιήσεις?

Αυτό το συμβουλευτικό εργαλείο θα πρέπει να χρησιμοποιείται σε μεμονωμένες συναντήσεις με ωφελομένους. Δεν υπάρχουν περιορισμοί σχετικά με το πότε να χρησιμοποιήσετε το εργαλείο, πράγμα που σημαίνει ότι μπορεί να χρησιμοποιηθεί με παλαιούς καθώς και με νέους ωφελομένους. Τα σημάδια που δείχνουν πότε πρέπει να χρησιμοποιήσετε το εργαλείο είναι:

Ο χώρος εργασίας τερματίζει απροσδόκητα μια τοποθέτηση/απασχόληση εργασίας.

Ο ωφελούμενος επιστρέφει «ξανά άνεργος», χωρίς καθόλου ή ελάχιστη κατανόηση του γιατί.

Διάρκεια:

2 ώρες (κατά προτίμηση χωρισμένες σε δύο συνεδρίες)

Υλικά:

- 1 ερωτηματολόγιο προς διανομή.
- Ένας υπολογιστής/στυλό (ανάλογα με το πού θέλει ο πελάτης να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο).

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η υποστηριζόμενη απασχόληση είναι μια μέθοδος εργασίας με άτομα με νοητική, σωματική και κοινωνική αναπηρία και άλλες μειονεκτούσες ομάδες για πρόσβαση και διατήρηση αμειβόμενης απασχόλησης στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Αυτή η μέθοδος εργασίας είναι μια προορατική πολιτική σύμφωνα με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία.

Η Υποστηριζόμενη Εργασία είναι απολύτως συνεπής με τις έννοιες της ενδυνάμωσης, της κοινωνικής ένταξης, της αξιοπρέπειας και του σεβασμού των ατόμων. Στην Ευρώπη, έχει επιτευχθεί συμφωνία σχετικά με τις αξίες και τις αρχές που πρέπει να υπάρχουν σε όλα τα στάδια και δραστηριότητες της Υποστηριζόμενης Εργασίας καθώς και την τήρηση για τα πλήρη δικαιώματα του πολίτη των ατόμων:

Ατομικότητα – Η Υποστηριζόμενη Εργασία θεωρεί κάθε άτομο ως μοναδικό, με τα δικά του ενδιαφέροντα, προτιμήσεις, συνθήκες και ιστορικό ζωής.

Σεβασμός – Οι δραστηριότητες υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι πάντα κατάλληλες για την ηλικία, αξιοπρεπείς και βελτιωτικές.

Αυτοδιάθεση– Η Υποστηριζόμενη Εργασία βοηθά τα άτομα να βελτιώσουν τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις τους, να εκφράσουν τις επιλογές τους και να καθορίσουν το σχέδιο απασχόλησης/ζωής τους σύμφωνα με τις προσωπικές συνθήκες και τις συνθήκες. Προωθεί τις αρχές της αυτο-συνηγορίας από τους χρήστες των υπηρεσιών.

Ενημερωμένη επιλογή – Η Υποστηριζόμενη Εργασία βοηθά τα άτομα να κατανοήσουν πλήρως τις ευκαιρίες τους, ώστε να μπορούν να επιλέγουν με συνέπεια σύμφωνα με τις προτιμήσεις τους και με κατανόηση των συνεπειών των επιλογών τους.

Ενδυνάμωση– Η Υποστηριζόμενη Εργασία βοηθά τα άτομα να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με τον τρόπο ζωής και τη συμμετοχή τους στην κοινωνία. Τα άτομα συμμετέχουν κεντρικά στο σχεδιασμό, την αξιολόγηση και την ανάπτυξη των υπηρεσιών.

Εμπιστευτικότητα– Ο πάροχος υπηρεσιών Υποστηριζόμενης Εργασίας θεωρεί τις πληροφορίες που δίνονται από άτομα σε αυτόν ως εμπιστευτικές. Ο χρήστης της υπηρεσίας έχει πρόσβαση στις προσωπικές του πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν από τον πάροχο και οποιαδήποτε αποκάλυψη είναι στη διακριτική ευχέρεια και με τη συμφωνία του ατόμου.

Ευκαμψία– Το προσωπικό και οι οργανωτικές δομές μπορούν να αλλάζουν ανάλογα με τις ανάγκες των χρηστών των υπηρεσιών. Οι υπηρεσίες είναι ευέλικτες και ανταποκρίνονται στις ανάγκες των ατόμων και μπορούν να προσαρμοστούν ώστε να ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες απαιτήσεις.

Προσβασιμότητα – Οι υπηρεσίες, οι εγκαταστάσεις και οι πληροφορίες Υποστηριζόμενης Εργασίας είναι πλήρως προσβάσιμες σε όλα τα άτομα με κάθε είδους αναπηρία.

Οι αξίες και οι αρχές της Υποστηριζόμενης Εργασίας υποστηρίζονται από μια διαδικασία/μεθοδολογία 5 σταδίων που έχει αναγνωριστεί ως ευρωπαϊκό μοντέλο καλής πρακτικής που μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως πλαίσιο στην Υποστηριζόμενη Εργασία.

Δέσμευση – Υποστηρίζεται από τις βασικές αξίες της προσβασιμότητας για να διασφαλιστεί ότι γίνονται ενημερωμένες επιλογές.

Επαγγελματικό Προφίλ – Διασφάλιση της ενδυνάμωσης του ατόμου σε όλη τη διαδικασία.

Εύρεση εργασίας – Η αυτοδιάθεση και η τεκμηριωμένη επιλογή είναι βασικές αξίες στην Υποστηριζόμενη Εργασία.

Δέσμευση Εργοδότη – Η προσβασιμότητα, η ευελιξία και η εμπιστευτικότητα είναι βασικές αξίες που πρέπει να καλλιεργηθούν μέσω αυτής της διαδικασίας.

Υποστήριξη – Η ευελιξία, η εμπιστευτικότητα και ο σεβασμός είναι τα βασικά στοιχεία για επιτυχημένα μέτρα υποστήριξης. (Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Εργασίας – Ενημερωτικό Βιβλίο και Πρότυπα Ποιότητας (2005))

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ

Ο σύμβουλος αποφασίζει εάν θα συναντήσει τον εκπαιδευόμενο στην εργασία, σε έναν χώρο εργασίας ή στο γραφείο του, εάν δεν υπάρχει τρέχουσα εργασιακή δραστηριότητα για τον εκπαιδευόμενο. Ο σκοπός με το φύλλο εργασίας είναι βασικά να μάθουν όσο το δυνατόν περισσότερα για τον πελάτη τους, προκειμένου να εργαστούν υποστηρικτικά στην πορεία προς μια νέα δραστηριότητα.

Ο εκπαιδευόμενος μπορεί να μην είναι σε θέση να εξηγήσει γιατί έχει τερματιστεί μια τρέχουσα θέση εργασίας/εργασίας ή γιατί δεν μπορεί να βρει μια μακροχρόνια δραστηριότητα, λόγω άγνοιας. Μπορεί επίσης να αισθάνεται άβολα να μιλήσει για εμπόδια σε έναν επαγγελματία ή μπροστά σε άλλους.

Αυτό το φύλλο εργασίας είναι το πρώτο εργαλείο σε μια μακρά διαδικασία οικοδόμησης εμπιστοσύνης που πρόκειται να ξεκινήσει. Εάν επιτευχθεί εμπιστοσύνη μεταξύ των δύο μερών, το πιθανότερο είναι ότι θα οδηγήσει σε μια δραστηριότητα με άλλα αποτελέσματα από αυτά που είχε η προηγούμενη.

Ο εκπαιδευόμενος μπορεί να επιλέξει να συμπληρώσει το φύλλο εργασίας ιδιωτικά, αλλά είναι πολύ σημαντικό να δοθεί στον επαγγελματία και στον εκπαιδευόμενο η ευκαιρία να εξετάσουν τις ερωτήσεις. Όπως φαίνεται (βλ. Παράρτημα) οι ερωτήσεις είναι γραμμένες σε πρώτο πρόσωπο, το οποίο απομακρύνει την πίεση μη λειτουργώντας ως (ακόμη μια) συνέντευξη για τον εκπαιδευόμενο.

Ολοκληρώνοντας το φύλλο εργασίας, ο επαγγελματίας θα βρεθεί με περισσότερο θάρρος και κατανόηση στη διαδικασία της Υποστηριζόμενης Εργασίας, και πιο συγκεκριμένα, στις κατηγορίες:

- Δέσμευση
- Επαγγελματικό Προφίλ
- Εύρεση εργασίας

Mapping myself!

Name:
Personal number:
Address:
Phone number:
E-mail:

CURRENT SITUATION

Living situation:

My social context (family, friends, relatives):

My economic situation today:

Hobbies:

Strengths you would like to highlight:

BACKGROUND

I have completed following education/courses:

I have started, but not completed following education/courses:

Driver license and access to a car:

Work experience. Describe your work tasks, which company and duration of work:

Work placement experience. Describe your tasks, which company and duration of work placement:

What skills were needed for the tasks?

What personal strengths were suitable at that workplace?

In what way did this work/workplace suited you? If not, what didn't fit you?

SUPPORT AT WORK

What might affect you at your future workplace (personally, physically, mentally, medication, drug use etc.)?

When starting a job, would you like your counsellor to join you for start?

Have you thought about if and what type of support you would benefit from, at work?

Which working hour suits your daily life best?

Are you aiming for a full time or part time work?

Which work environment is most suitable for you? (Inside, outside, sound- or photosensitive, small or large workplace, etc.)

Have you experienced certain limitations when trying a work? If so, which?

How would you like your counsellor to present you to an employer?

Do you have any references – would you like to name them?

EXPECTATIONS & PLANNING

What would you like to contribute with, at a workplace?

How far can you travel/day?

Accessibility to public transport? How are you planning to get to your work?

Αναστοχαστικές ερωτήσεις:

Αυτές οι ερωτήσεις προορίζονται να συζητηθούν με τους πελάτες, είτε μεμονωμένα είτε σε ομάδες, ανάλογα με την κατάσταση.

- Χόμπι και ενδιαφέροντα; Σε ποια περίπτωση μπορεί το ιατρικό ιστορικό να σχετίζεται με μια ευκαιρία εργασίας; Σε ποια κατάσταση μπορεί να μην είναι κατάλληλο το ιατρικό ιστορικό;
- Ποιος αποφασίζει ποιες πληροφορίες είναι σχετικές σε ποιες περιπτώσεις;
- Τι είδους πληροφορίες μπορείτε να συλλέξετε από μια τοποθέτηση εργασίας;
- Αν υποβάλλατε αίτηση για δουλειά, τι είδους πληροφορίες για τον εαυτό σας θα δίνατε σε μια συνέντευξη για δουλειά;
- Ποιες μπορεί να είναι οι συνέπειες της παράλειψης πληροφοριών σε έναν εργοδότη;

Περιορισμοί:

Οι νέοι με λίγες γνώσεις λέξεων μπορούν να βιώσουν το ερωτηματολόγιο ως απειλητικό και δύσκολο. Οι παραπάνω στοχαστικές ερωτήσεις μπορούν επομένως να χρησιμοποιηθούν στην αρχή κάθε συνεδρίας. Μπορούν να βοηθήσουν στην κατανόηση της σημασίας των ξεκαθαρισμένων αναγκών και συνθηκών μεταξύ του νέου και του χώρου εργασίας.

Οι επαγγελματίες πρέπει να βεβαιωθούν ότι κάθε πελάτης κατανοεί τον σκοπό της χαρτογράφησης των προκλήσεων, των δυνατών σημείων και των αδυναμιών.

Πόροι, αναφορές και διαθεσιμότητα:

www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE

<https://ipsworks.org/index.php/what-is-ips/>

Τι?

Ο αυξανόμενος αριθμός των ΝΕΕΤ κατά το 2020 δείχνει ότι οι αρχές και οι οργανισμοί στις αντίστοιχες χώρες έχουν να κάνουν τεράστιο έργο.

Αυτό το εργαλείο με επαγγελματικό προσανατολισμό ασχολείται με σημαντικά θέματα κατά την επικοινωνία και την εξήγηση των αναγκών της αγοράς εργασίας στους νέους.

Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας μπορεί να προκαλέσει αδιαφορία και αντίσταση για συμμετοχή στις αποφάσεις κάποιου, όταν επιλέγει μια διαδρομή στην αγορά εργασίας.

Το εργαλείο θα ενθαρρύνει τους επαγγελματίες να ευαισθητοποιήσουν τους νέους για τα διαφορετικά προσόντα που απαιτούνται στην αγορά εργασίας, να συζητήσουν γιατί ορισμένα επαγγέλματα έχουν συγκεκριμένες απαιτήσεις και να έχουν ανοιχτά τα μάτια όταν θέτουν ρεαλιστικούς στόχους.

Στόχοι μάθησης:

- Αυξημένη ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προϋποθέσεις και τις προσδοκίες στην αγορά εργασίας για συγκεκριμένα επαγγέλματα.
- Να αισθάνονται άνετα και ενημερωμένοι όταν καθοδηγούν και συμβουλεύουν νέους για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Πως να το χρησιμοποιήσεις?

Οι επαγγελματίες που έχουν ελάχιστη ή καθόλου γνώση σχετικά με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας θα συλλέξουν σημαντικές πληροφορίες που μπορούν να περάσουν στους νέους με τους οποίους εργάζονται.

Το εργαλείο υποτίθεται ότι χρησιμοποιείται πριν από μια τοποθέτηση ΕΕΚ (προκειμένου να αυξηθεί η ποιότητα της συμβουλευτικής εργασίας), αλλά θα εξακολουθεί να είναι ένα καλό εργαλείο κατά τη διάρκεια ή μετά την τοποθέτηση.

Διάρκεια:

2 ώρες.

Υλικά:

- Μια εθνική χαρτογράφηση θέσεων εργασίας μπορεί να είναι η βάση για τους επαγγελματίες.
- Εθνικές ή/και περιφερειακές στατιστικές μισθών που σχετίζονται με κάθε επάγγελμα.

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Το να είσαι NEET είναι προφανώς σπατάλη των δυνατοτήτων, του ταλέντου και των δεξιοτήτων των ενδιαφερόμενων νέων, αλλά έχει επίσης δυσμενείς συνέπειες για την κοινωνία και την οικονομία. Όλα τα αρνητικά μεμονωμένα αποτελέσματα της κατάστασης έχουν επιπλέον κόστος. Επομένως, το να είσαι NEET δεν είναι πρόβλημα μόνο για το άτομο αλλά είναι επίσης πρόβλημα για τις κοινωνίες και τις οικονομίες στο σύνολό τους. (NEETs - Νέοι που δεν βρίσκονται σε απασχόληση, εκπαίδευση ή κατάρτιση: Χαρακτηριστικά, κόστος και πολιτικές απαντήσεις στην Ευρώπη. Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, σελ. 70)

Η ενδυνάμωση των νέων με τη δημιουργία ευνοϊκών συνθηκών για να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να εργαστούν και να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνία είναι απαραίτητη για την υγιή και βιώσιμη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη. (NEETs – Νέοι εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης: Χαρακτηριστικά, κόστος και πολιτικές απαντήσεις στην Ευρώπη, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, σελ. 17.)

Τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας στις ευρωπαϊκές χώρες διαφέρουν μεταξύ τους. Έχουν ένα κοινό χαρακτηριστικό και αυτό είναι η ανάγκη μείωσης της εξάρτησης των ανθρώπων από το σύστημα. Αυτό το εργαλείο στοχεύει να υποστηρίξει τους νέους στην αντιμετώπιση των δικών τους επαγγελματικών προτιμήσεων στην αγορά εργασίας. Μπορεί, ωστόσο, να συμβάλει σε μια μεγαλύτερη οικονομική ελευθερία, χωρίς να χρειάζεται να βασίζεσαι στο σύστημα πρόνοιας. (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2012)

Β. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ

Βήμα πρώτο: Ο επαγγελματίας επιλέγει αρκετούς επιθυμητούς κλάδους που θεωρεί ακριβείς, διαφορετικούς και κατάλληλους για τη συγκεκριμένη περιοχή του. Κατάλληλοι κλάδοι θα μπορούσαν να είναι η υγειονομική περίθαλψη, το λιανικό εμπόριο, οι μεταφορές, η βιομηχανία, η παιδική μέριμνα, η πληροφορική, ο τουρισμός, ο δημόσιος τομέας κ.λπ. Στη συνέχεια θα πρέπει να χωρίσουν αυτούς τους κλάδους σε επαγγέλματα που θα ταιριάζουν με την ομάδα νέων με τους οποίους εργάζονται συνήθως. Ένα παράδειγμα επαγγελμάτων θα μπορούσε να μοιάζει με αυτό:

πυροσβέστης, ράφτης, αστυνομικός, ταχυδρόμος, ταξιδιωτικός πράκτορας, μοντέλο, πολιτικός, οπτικός, συντάκτης, μεταφραστής, συγγραφέας, δάσκαλος, βοηθός νοσοκόμας, βιβλιοθηκάριος, μπάρμαν, διακοσμητής εσωτερικών χώρων, πιανίστας, μαία, κοσμηματοπώλης, στρατιωτικός, τηλεφωνητής, κομμωτής, ανθρακωρύχος, σεφ, οικονόμος, δικηγόρος, αγρότης, κατασκευαστής, νοσοκόμα, ψαράς, τραπεζίτης, κυνηγός, κηπουρός, κοσμετολόγος, σερβιτόρα, σύμβουλος, ιερέας, καθαρίστρια, τεχνικός πληροφορικής, ζωγράφος, οξυγονοκολλητής, οδηγός

λεωφορείου, ηλεκτρολόγος μηχανικός, ηλεκτρολόγος, ξυλουργός, νταντά, οπτικός, θυρωρός, υπάλληλος γραφείου, ταξιτζής, ελεγκτής, δημοσιογράφος, καπετάνιος, ηθοποιός κ.λπ.

Βήμα δυο: Αυτά τα επαγγέλματα θα σχετίζονται πλέον με ενημερωμένες πληροφορίες σχετικά με τον μισθό και την απαιτούμενη εκπαίδευση. Θα πρέπει κατά προτίμηση να επιλεγεί ο εθνικός μέσος μισθός. Σημειώστε ότι αυτό διαφέρει μεταξύ των περιοχών. Ο επαγγελματίας θα πρέπει να επιλέξει την περιοχή στην οποία βρίσκεται.

Είναι απαραίτητο οι επαγγελματίες να έχουν τη δυνατότητα να εκπαιδούνται σε μια ποικιλόμορφη αγορά εργασίας με ένα μεγάλο μείγμα μισθών και επιπέδων εκπαίδευσης. Πιθανότατα να έχουν να κάνουν με νέους με διαφορετικό υπόβαθρο όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, την εθνικότητα κ.λπ.

Βήμα τρίτο. Οι επαγγελματίες πρέπει τώρα να αποφασίσουν πώς αυτή η αποκτηθείσα γνώση μπορεί να μεταδοθεί στους νέους εντός του οργανισμού τους. Μια πρόταση είναι να χρησιμοποιήσετε μια τράπουλα ή χρωματιστές κάρτες, όπου κάθε χρώμα αντιπροσωπεύει επαγγέλματα, μισθό και επίπεδα εκπαίδευσης που μπορούν να συνδυαστούν μεταξύ τους.

Εάν χρησιμοποιείτε ένα παρόμοιο εργαλείο για μαθητές: Μπορεί να χρησιμοποιηθεί μεμονωμένα, αλλά συνιστάται η χρήση του με μια ομάδα τουλάχιστον πέντε ατόμων. Το κλειδί είναι να εντοπιστούν άτομα που βρίσκονται στην ίδια διαδικασία εισόδου στην αγορά εργασίας, αλλά κατά προτίμηση όχι στο ίδιο επάγγελμα. Οι πιθανότητες είναι ότι θα εγείρουν σκέψεις και ερωτήματα και θα λειτουργήσουν ως έμπνευση ο ένας για τον άλλον. Είναι επίσης σημαντικό να επικεντρωθείτε στη διατήρηση του ενδιαφέροντος και της έμπνευσής τους. Κατά την παρουσίαση σε νέους, προσέξτε να μην δίνετε πάρα πολλά παραδείγματα στην ίδια συνεδρία.

Αναστοχαστικές ερωτήσεις:

- Ποιος επαγγελματίας μπορεί να επεξεργαστεί τις επιθυμίες του νέου και να προχωρήσει στην εύρεση κατάλληλης θέσης ΕΕΚ ή/και πραγματικής εργασίας; Θα ήταν ο τρέχων σύμβουλος ή είναι απαραίτητο να συμβουλευτείτε κάποιον άλλο, σε άλλο οργανισμό;
- Πως συνεχίζουμε; Πώς μπορούν επαγγελματίες από διαφορετικούς οργανισμούς, αρχές και τμήματα να συνεργαστούν και να καλύψουν τις ανάγκες των NEET;

Περιορισμοί:

- Ο επαγγελματίας πρέπει να είναι καλά ενημερωμένος για την εθνική αγορά εργασίας του και να μπορεί να ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένες ερωτήσεις. Προτείνεται ότι το εργαλείο μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε μια συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών/κοινωνικών λειτουργών/συμβούλων (που είναι εξοικειωμένοι με τα άτομα και μπορούν να στοχεύουν τα ενδιαφέροντά τους) και ενός εκπροσώπου από ένα δημόσιο γραφείο απασχόλησης.
- Σε νέους με ελάχιστο ή καθόλου σχολικό υπόβαθρο πρέπει να παρουσιαστούν διάφορες εναλλακτικές λύσεις εργασίας που δεν απαιτούν μεγάλη εκπαίδευση. Ο επαγγελματίας πρέπει να επιλέξει με σύνεση.

Πόροι, αναφορές και διαθεσιμότητα:

Στατιστικά στοιχεία σχετικά με τα επαγγέλματα και τον μισθό θα βρεθούν σε δημόσια γραφεία απασχόλησης, όπως ο ΟΑΕΔ κ.λπ.

Αυτό είναι ένα μεταφράσιμο παράδειγμα από το Σουηδικό Γραφείο Δημόσιας Απασχόλησης, το οποίο καλύπτει τύπους επαγγελμάτων, εκπαίδευσης και προσθήκες θέσεων εργασίας που συνδέονται με κάθε επάγγελμα:

<https://arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Yrken-och-studier/Hitta-yrken/>

Διεθνή στοιχεία μπορείτε να βρείτε στο

<https://www.eurofound.europa.eu/>

ΑΛΛΑΞΤΕ ΤΑ ΓΥΑΛΙΑ ΣΑΣ

Τι? Αυτή είναι μια πολύ απλή άσκηση στην ύπαιθρο κατά την οποία βγαίνετε έξω και εξερευνάτε την τοποθεσία μέσα από τα μάτια κάποιου άλλου. Θέματα: Φτώχεια, Αναπηρία, Μετανάστευση.	Στόχοι μάθησης: <ul style="list-style-type: none">• Να ευαισθητοποιήσει για τις ανισότητες στην κοινωνία• Να αναπτύξει δεξιότητες παρατήρησης και φαντασίας• Να καλλιεργήσει την αλληλεγγύη και το κίνητρο για δίκαιη εργασία
--	--

Πως να το χρησιμοποιήσεις?

Κάντε μια συνεδρία καταγισμού ιδεών, όπου σκέφτεστε τα άτομα που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ή ζουν στο περιθώριο της κοινωνίας, για παράδειγμα ένα άτομο με αναπηρία ή ένα άστεγο. Μετά από αυτό, επιλέξτε ένα τέτοιο άτομο για το οποίο είστε περίεργοι και εξηγήστε ότι πρόκειται να βγείτε έξω και να εξερευνήσετε την τοποθεσία μέσα από τα μάτια αυτού του ατόμου. Χρειάζεται να σας επισημάνουμε ότι δεν πρόκειται να υποδυθείτε τον ρόλο, αλλά να φανταστείτε πώς θα ήταν να ζείτε όπως ο άλλος. Πώς θα ήταν να βρίσκεσαι στη θέση αυτού του ατόμου. Για παράδειγμα, θα μπορούσατε να απολαύσετε όλες τις ανέσεις; Από πού θα αγοράζατε ψωμί, αν έχετε την παραμικρή οικονομική δυνατότητα και πού θα ζούσατε. Επίσης, μπορείτε να περάσετε τα γυαλιά, να τραβήξετε φωτογραφίες με ψηφιακή κάμερα ή με το κινητό τηλέφωνο καθώς περπατάτε στην περιοχή, για να χρησιμοποιήσετε τις φωτογραφίες ως τεκμηρίωση.

Διάρκεια:

90 λεπτά

Υλικά:

- Γυαλιά, παλιά γυαλιά από κατάστημα ή μόνο οι σκελετοί.
- μεγάλα φύλλα χαρτιού,
- στυλό
- παλιές καρτ - ποστάλ περιοδικών, αποκόμματα για κολλάζ, κόλλα.
- ταινία για την ανάρτηση της εικόνας.
- μια ψηφιακή φωτογραφική μηχανή ή ένα κινητό τηλέφωνο που μπορεί να τραβήξει φωτογραφίες.
- υπολογιστή και εκτυπωτή.

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Συμβουλές:

Μπορείτε να εκτελέσετε αυτήν τη δραστηριότητα ως εισαγωγική άσκηση ή ως κύρια δραστηριότητα. Σε μια εκπαιδευτική συνάντηση μπορεί να γίνει για να δώσει στους ανθρώπους ένα διάλειμμα και καθαρό αέρα, ή ως κάτι επιπλέον που πρέπει να γίνει στον ελεύθερο χρόνο των συμμετεχόντων.

Οι οδηγίες προτείνουν στους ανθρώπους να εργαστούν μεμονωμένα, αλλά η δραστηριότητα μπορεί να γίνει σε μικρές ομάδες. Πρακτικά ζητήματα, όπως το μέγεθος της ομάδας και η διαθεσιμότητα των καμερών, πιθανότατα θα καθορίσουν τον τρόπο οργάνωσης της δραστηριότητας. Λάβετε υπόψη ότι χρειάζεται χρόνος για να παρουσιάσουν οι άνθρωποι τις φωτογραφίες τους, επομένως, ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας, περιορίστε τον αριθμό των εικόνων που επιλέγει να εμφανίσει κάθε άτομο στην ομάδα.

Παραδείγματα ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση από την κοινωνία μπορεί να περιλαμβάνουν μια ανύπαντρη μητέρα με μικρά παιδιά,

έναν συνταξιούχο, έναν μετανάστη, ένα άτομο σε αναπηρικό καροτσάκι ή κάποιον με HIV/AIDS. Παραδείγματα ατόμων στο περιθώριο της κοινωνίας μπορεί να περιλαμβάνουν έναν άστεγο, έναν παράνομο μετανάστη, έναν αναλφάβητο, έναν ψυχικά ασθενή ή ένα μέλος της κοινότητας των Ρομά. Αυτά είναι παραδείγματα ομάδων ανθρώπων που δεν έχουν τις ευκαιρίες που είναι διαθέσιμες στην πλειοψηφία. Όλοι οι μειονεκτούντες και περιθωριοποιημένοι άνθρωποι είναι φτωχοί και υποφέρουν από προκαταλήψεις και στερεότυπα και συχνά υφίστανται διακρίσεις με κάποιο τρόπο, για παράδειγμα στην πρόσβαση σε αξιοπρεπή στέγαση και θέσεις εργασίας λόγω της κατάστασης στην οποία βρίσκονται.

Είναι πολύ σημαντικό οι συμμετέχοντες να κατανοήσουν ότι δεν μπορούν να ξεφύγουν από το γεγονός ότι κοιτάζουν μέσα από τα μάτια τους και φαντάζονται πώς είναι να είσαι κάποιος που ζει στο περιθώριο της κοινωνίας. Θα πρέπει να γνωρίζουν ότι φέρνοντας τα υπάρχοντα στερεότυπά τους και τα συναισθήματα ενσυναίσθησης στη δραστηριότητα κινδυνεύουν να ενισχύσουν πεποιθήσεις που μπορεί να είναι παραμορφωμένες ή εσφαλμένες.

Θα πρέπει επίσης να γνωρίζουν ότι τα στερεότυπα είναι (χρήσιμες) γενικεύσεις για μια ομάδα ανθρώπων, αλλά ότι πρέπει να χρησιμοποιούνται με προσοχή, καθώς θα υπάρχει μεγάλη ποικιλία εντός της ομάδας και η γενίκευση δεν θα ισχύει για κάθε άτομο.

Απολογισμός και αξιολόγηση

Ξεκινήστε κοιτάζοντας τη συλλογή φωτογραφιών που έχετε τραβήξει και από όσα έχετε ζήσει και όσα έχετε δει:

- Τι συνέβη? Σας άρεσε η άσκηση; Γιατί; Γιατί όχι?
- Ποιο είναι το πιο εκπληκτικό πράγμα που ανακαλύψατε;
- Γιατί επιλέξατε το παράδειγμα που κάνατε;

- Ποιες προκαταλήψεις ή στερεότυπα είχατε για το άτομο που επιλέξατε; Τι επιρροή είχαν αυτά στο πώς κάνατε τη δραστηριότητα και «επιλέξατε να δείτε»;
- Σας επέτρεψε η άσκηση να συμπάσχετε με οποιονδήποτε τρόπο με το άτομο στο περιθώριο; Γιατί; Γιατί όχι?
- Τι έχετε μάθει για τον εαυτό σας;

Συζητήστε μερικά από τα ευρύτερα ζητήματα:

- «Ξέρω ότι δεν βλέπω τα πράγματα όπως είναι, βλέπω τα πράγματα όπως είμαι». Τι επίδραση έχουν τα στερεότυπα και οι πεποιθήσεις μας στον τρόπο που βλέπουμε τον κόσμο γύρω μας;
- Από πού αντλούμε τις πληροφορίες μας για μειονεκτούσες και περιθωριοποιημένες ομάδες;
- Πόσο επικίνδυνο είναι να κάνουμε υποθέσεις για κάποιον με βάση μια γενίκευση για τις ομάδες στο σύνολό τους;
- Πόσο επικίνδυνο είναι να κάνεις γενικεύσεις για μια ομάδα ανθρώπων με βάση ένα ή δύο παραδείγματα;
- Ποια ανθρώπινα δικαιώματα προστατεύουν συγκεκριμένα τα διαφορετικά παραδείγματα μειονεκτούντων ατόμων ή εκείνων που ζουν στο περιθώριο που εντόπισαν οι συμμετέχοντες;
- Πώς παραβιάζονται συχνότερα τα δικαιώματα αυτών των ανθρώπων;
- Πόσο εύκολο είναι για αυτούς να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους;
- Ποιος θα πρέπει να είναι υπεύθυνος για τη διασφάλιση ότι τα δικαιώματά τους δεν παραβιάζονται – ή ότι μπορούν να τα ασκήσουν.

Πόροι, αναφορές και διαθεσιμότητα: Περισσότερες πληροφορίες

<https://www.coe.int/en/web/compass/change-your-glasses>

<https://www.simplypsychology.org/katz-braly.html>

Τι?

- Όλοι οι άνθρωποι είναι καθολικά ίσοι και ειδικά διαφορετικοί. Η καθολική ισότητα και οι συγκεκριμένες διαφορές πρέπει να γίνονται σεβαστές.

Αυτή η δραστηριότητα είναι ένα σύντομο κουίζ, αρκετά προκλητικό για να είναι από μόνο του ενδιαφέρον, αλλά και η βάση για μια αποτελεσματική ομαδική συζήτηση. Αγγίζει τα ακόλουθα δικαιώματα:

- Ισότητα στην αξιοπρέπεια
- Το δικαίωμα στα δικαιώματα και τις ελευθερίες χωρίς καμία διάκριση
- Το δικαίωμα στην εθνικότητα

Στόχοι μάθησης:

- Να διευρύνει την κατανόηση σχετικά με την οικουμενικότητα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων
- Να αναπτύξει δεξιότητες ανάγνωσης πληροφοριών κριτικά και ανεξάρτητα
- Να ενισχύσει την επίγνωση του εθνοκεντρισμού και των προκαταλήψεων στον εαυτό τους και στους άλλους και να αναπτύξει διαπολιτισμικές δεξιότητες μάθησης στους εκπαιδευόμενους

Πως να το χρησιμοποιήσεις?

1. Αυτή η δραστηριότητα είναι ένα είδος κουίζ, αλλά ο σκοπός δεν είναι να δούμε ποιος το έκανε σωστά και ποιος το έκανε λάθος, είναι απλώς ένα σημείο εκκίνησης
2. Ελέγξτε τις δύο ερωτήσεις. Αφιερώστε 5 λεπτά για να τα διαβάσετε.
3. Τότε πρέπει να αποφασίσετε:

- a. Η πηγή του πρώτου κειμένου. από ποιο βιβλίο ή έγγραφο είναι απόσπασμα;
 - b. Από ποια χώρα/περιοχή του κόσμου κατάγεται ο συγγραφέας του δεύτερου κειμένου;
1. Σκεφτείτε τις παρακάτω ερωτήσεις και δώστε μια απάντηση.
- a. Γιατί επέλεξαν μια απάντηση σε σχέση με άλλες;
 - b. Τι λέει το κείμενο για τους συγγραφείς;
 - c. Γιατί οι συγγραφείς έγραψαν αυτά τα κείμενα;
 - d. Τι σχόλια έχουν για τα κείμενα;
1. Όταν τελειώσετε, κάντε την ερώτηση α) και βρείτε τους λόγους που οδήγησαν σε αυτήν την επιλογή. Στη συνέχεια, επαναλάβετε τον γύρο για τις άλλες ερωτήσεις. Καταγράψτε τις απαντήσεις στο flip chart.
1. Αποκαλύψτε τον συγγραφέα, Said Al Andalusi (από την Ισπανία), και προχωρήστε στην απολογιστική και αξιολόγηση.

Διάρκεια:

40 λεπτά – 90 λεπτά

Υλικά:

- Εκτυπώσεις,
- στυλό ή μολύβια,
- ένα μεγάλο φύλλο χαρτιού (A3) ή
- flipchart και μαρκαδόρο

Ερωτήσεις:

Ποια είναι η πηγή του παρακάτω κειμένου; Από ποιο βιβλίο ή έγγραφο είναι απόσπασμα;

"Όλοι οι άνθρωποι στη γη από την Ανατολή έως τη Δύση, από τον Βορρά και από τον Νότο, αποτελούν μια ενιαία ομάδα. Διαφέρουν όμως σε τρία διακριτά γνωρίσματα: Συμπεριφορά, φυσική εμφάνιση και γλώσσα».

Επιλέξτε μία από τις παρακάτω απαντήσεις:

- Η Διακήρυξη της UNESCO για τον ρατσισμό, 1958
- Ηρόδοτος «Ταξιδιωτικές σημειώσεις» 198 π.Χ
- Οι Βέδες, Ινδία, περίπου 3000 π.Χ
- Έκθεση της εκστρατείας νέων «Όλοι διαφορετικοί – Όλοι ίσοι», Συμβούλιο της Ευρώπης 1996
- Said Al-Andalusi, 1029 μ.Χ.
- Ο Marco Polo στο The Travels, 1300, CE
- Κανένα από τα παραπάνω

Από ποια χώρα/περιοχή του κόσμου κατάγεται ο συγγραφέας του παρακάτω κειμένου

"Όσοι ζουν στον ακραίο Βορρά (της Ευρώπης...) έχουν υποφέρει από το ότι είναι πολύ μακριά από τον ήλιο. Ο αέρας τους είναι κρύος και ο ουρανός τους συννεφιασμένος. Ως αποτέλεσμα, η ιδιοσυγκρασία τους είναι ψύχραιμη και η συμπεριφορά τους αγενής. Κατά συνέπεια το σώμα τους έχει γίνει τεράστιο, το χρώμα τους έγινε λευκό και τα μαλλιά τους πεσμένα. Έχουν χάσει την οξυδέρκεια της κατανόησης και την οξύτητα της αντίληψης. Τους έχει νικήσει η άγνοια και η τεμπελιά και έχουν μολυνθεί από την κούραση και τη βλακεία».

Επιλέξτε μία από τις παρακάτω απαντήσεις:

- a. Κίνα
- b. Ευρώπη
- c. Ινδία

- d. Αφρική
- e. Περσία
- f. Κανένα από τα παραπάνω

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Τα αποσπάσματα ελήφθησαν από ένα βιβλίο ενός διάσημου λόγιου από την Κόρδοβα της Ανδαλουσίας (στη σημερινή Ισπανία) που γεννήθηκε το 1029 μ.Χ. Ο Said Al-Andalusi ήταν ένας λόγιος γνωστός για τη σοφία και τη γνώση του. Για αυτόν, ο πολιτισμός και η επιστήμη ήταν πολύ κοντά στη γνώση του Ιερού Κορανίου. Δεν διδάχτηκε μόνο στη θρησκεία, αλλά διέπρεψε και στην αραβική λογοτεχνία, την ιατρική, τα μαθηματικά, την αστρονομία και άλλες επιστήμες.

Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι αυτή την εποχή, η λεκάνη της Μεσογείου, και ιδιαίτερα τα αραβικά βασίλεια γύρω από αυτήν, αποτελούσαν -για τον συγγραφέα- το κέντρο του «πολιτισμού». Η γνώση δεν ήταν σχεδόν προηγμένη στον «Βορρά», όπως αποκαλεί ο Said τη βόρεια Ευρώπη, όπως ήταν στον αραβικό κόσμο Περσία, Κίνα και Ινδία.

Λάβετε υπόψη ότι, ανάλογα με την ομάδα, μπορεί να χρειαστεί να δώσετε στους συμμετέχοντες πληροφορίες για το πώς να διαβάζουν τα κείμενα πιο κριτικά. Ίσως πρέπει να επισημάνετε ότι το δεύτερο κείμενο αποκαλύπτει πραγματικά πολλά για τον συγγραφέα, την εμφάνιση και την κουλτούρα του, για παράδειγμα, ότι πρέπει να είχε σγουρά μαλλιά και σκούρο δέρμα. Η κριτική ανάγνωση περιλαμβάνει όχι μόνο την κατανόηση, το περιεχόμενο του κειμένου, ποιος είναι ο συγγραφέας και γιατί γράφει αυτό που κάνει. Η συνειδητοποίηση αυτού είναι ένα σημαντικό βήμα για την κατανόηση του τρόπου ανάγνωσης όλων των μηνυμάτων (ιστορία, ειδήσεις, ποιήματα, κείμενα τραγουδιών κ.λπ.) και για να γνωρίζετε τις αξίες που μεταδίδουν.

Ένας τρόπος εισαγωγής του θέματος του εθνοκεντρισμού είναι να επισημανθεί στους συμμετέχοντες ότι ο Σαΐντ, με το σκούρο δέρμα και τα

σγουρά μαλλιά του, παρέχει έναν πολύ καλό ορισμό του «contrario» - κάποιου που οι περισσότεροι στην Ευρώπη δεν θα θεωρούσαν «κανονικό». Είναι επίσης σημαντικό, μέσω της συζήτησης, να βοηθήσετε τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν ότι οι πολιτισμικές διαφορές δεν κάνουν τους ανθρώπους «καλύτερους» ή «χειρότερους» από τους άλλους. Θα πρέπει να επισημάνετε ότι είναι δύσκολο να μην κρίνουμε τους άλλους χωρίς προκατάληψη επειδή θεωρούμε τη δική μας πολιτιστική προοπτική ως «τον κανόνα». Το να εκτιμήσουμε αυτό - τον δικό μας εθνοκεντρισμό - είναι ένα ουσιαστικό βήμα προς την αναγνώρισή του στους άλλους και για να μπορέσουμε να επικοινωνήσουμε επιτυχώς με ανθρώπους άλλων πολιτισμών.

Αφήστε επιπλέον χρόνο στο τέλος της δραστηριότητας, ώστε να έχετε την ευελιξία να συζητήσετε περαιτέρω τα θέματα και τις ιδέες που τέθηκαν. Για παράδειγμα, μπορεί να θέλετε να προχωρήσετε σε μια ανάλυση ή συζήτηση σχετικά με τη διδασκαλία της ιστορίας και πόσα ή πόσα λίγα μαθαίνουμε στην Ευρώπη για άλλους πολιτισμούς

Ερωτήσεις στοχασμού: Απολογισμός και αξιολόγηση

Ξεκινήστε με μια σύντομη ανασκόπηση της δραστηριότητας και στη συνέχεια, αν πιστεύετε ότι είναι η κατάλληλη στιγμή, εισαγάγετε τις έννοιες της προκατάληψης και του εθνοκεντρισμού.

Απευθυνθείτε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Σας εξέπληξε η λύση;
- Πώς έκαναν οι άνθρωποι τις αρχικές ατομικές τους επιλογές; Βασίστηκαν σε εικασίες; Διαίσθηση? Ή πραγματική γνώση;

- Άλλαξαν οι άνθρωποι γνώμη για τις επιλογές τους κατά τη διάρκεια των συζητήσεων σε μικρές ομάδες; Τι τους έκανε να αλλάξουν γνώμη; Πίσση από ομοτίμους; Καλά επιχειρήματα;
- Πώς υπερασπίστηκαν οι άνθρωποι τις επιλογές τους στις συζητήσεις; Έμειναν στις επιλογές τους διστακτικά ή σθεναρά;
- Γιατί ο συγγραφέας περιέγραψε τους ανθρώπους από το Βορρά με τον τρόπο που περιέγραψε;
- Τι στοιχεία μας δίνει το δεύτερο κείμενο για τον συγγραφέα, για την εμφάνισή του και για την κουλτούρα του;
- Σε ποιο βαθμό η άποψη του συγγραφέα είναι αποτέλεσμα της δικής του εθνοκεντρικής άποψης και προκατάληψης; Ή είναι δίκαιο να πούμε ότι εκείνη την εποχή οι πολιτισμοί στη βόρεια Ευρώπη ήταν λιγότερο «πολιτισμένοι» από τον πολιτισμό του
- Μπορούν οι συμμετέχοντες να σκεφτούν παραδείγματα όταν άκουσαν ή διάβασαν για άλλους ανθρώπους στους οποίους απευθύνονται με παρόμοιους τρόπους; Πώς θα σας φαινόταν να θεωρείσαι κάποιου είδους κατώτερους ανθρώπους;
- Όταν οι άνθρωποι δεν εκτιμώνται για αυτό που είναι, ποιες είναι οι συνέπειες συχνά; Μπορούν να σκεφτούν παραδείγματα από την ιστορία; Και από το παρόν;
- Τι πρέπει να κάνουμε για να αντιμετωπίσουμε τις επιπτώσεις της προκατάληψης; Υπάρχουν άτομα ή ομάδες στις περιοχές ή τις χώρες του συμμετέχοντος που αποτελούν επίσης αντικείμενο προκατάληψης; Ποια από όλα?
- Η εκπαίδευση είναι ένας τρόπος για την καταπολέμηση της προκατάληψης. Τι άλλο πρέπει να γίνει;

Πόροι, αναφορές και διαθεσιμότητα:

<http://intergroupresources.com/rc/educationpackfirsted.pdf>

<https://www.coe.int/en/web/compass>

ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΜΟΥ

Τι?

Μια δραστηριότητα αυτοαξιολόγησης/αυτοστοχασμού για να βοηθήσει τους επαγγελματίες να αξιολογήσουν και να προβληματιστούν σχετικά με την ικανότητά τους.

Στόχοι μάθησης:

- Αναστοχασμός στις δεξιότητες που έχουν αναπτυχθεί.
- Αξιολόγηση της απόδοσης ως επαγγελματίας.
- Απόκτηση αυτογνωσίας
- Σχεδιάζοντας τα επόμενα βήματα

Πως να το χρησιμοποιήσεις?

Αυτή η δραστηριότητα μπορεί να υλοποιηθεί τόσο μεμονωμένα όσο και σε ομάδες επαγγελματιών.

Το παρακάτω πρότυπο σχεδιάζεται σε ένα flipchart και οι επαγγελματίες μπορούν να το μεταφέρουν και να το συμπληρώσουν σε χαρτί ή μπορεί να τους δοθεί τυπωμένο. Είναι σημαντικό να αντιλαμβάνεστε τη συνολική αίσθηση και τη δυναμική των επαγγελματιών μετά από κάθε συνεδρία. Μια ανασκόπηση των ορόσημων της συνεδρίας θα μπορούσε να είναι πολύ χρήσιμη για την αξιολόγηση.

Διάρκεια:

60 λεπτά

Υλικά:

- χαρτιά από έντυπα χαρτιά του παρακάτω προτύπου,
- στυλό,
- flipchart,
- λευκός πίνακας
- μαρκαδόρους.

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Ο Carl Rogers τοποθετεί την αυτοαξιολόγηση στην αρχή της μαθησιακής διαδικασίας. Με την αυτοαξιολόγηση και τον αυτοστοχασμό αναφερόμαστε σε μια διαδικασία που μας βοηθά να ανακαλύψουμε τις δυνατότητές μας, να γνωρίζουμε καλύτερα πού βρισκόμαστε αυτή τη στιγμή και πόσο μακριά πρέπει να πάμε, επίσης πόση προσπάθεια πρέπει να καταβάλουμε για την επιτυχία, ποια βήματα πρέπει να κάνουμε συνειδητοποιώντας τις δικές μας δυνάμεις και αδυναμίες προκειμένου να διευκρινιστούν οι τομείς προς βελτίωση. Είναι μια διαδικασία συνεχούς προβληματισμού, αυτοελέγχου και αυτό-κρίσεως που έχει να κάνει με τη μάθηση από τις εμπειρίες μας, τον προβληματισμό σχετικά με την επαγγελματική μας απόδοση και την αξιολόγηση των προσωπικών μας χαρακτηριστικών με βάση στοιχεία, εξωτερικά πρότυπα και σαφή κριτήρια για τους σκοπούς της βελτίωσης της ποιότητας και της απόδοσης (Nkem P. Nonyei, 2015).

Ο αυτοστοχασμός θεωρείται από την έρευνα ότι παίζει σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της αυτο-αντίληψης ενώ σύμφωνα με τους Levy et al. (2006), οι βελτιώσεις στην αναστοχαστική λειτουργία μπορούν να συσχετιστούν με βελτιώσεις στις αναπαραστάσεις του εαυτού και μια πιο ολοκληρωμένη αίσθηση του εαυτού μας. Επιπλέον, η έρευνα έχει δείξει ότι η αυτοαξιολόγηση μπορεί να βελτιώσει τις επικοινωνιακές δεξιότητες κάποιου

και μπορεί να οδηγήσει σε αλλαγή συμπεριφοράς (McMillan J, Hearn J, 2008).

Η αυτοαξιολόγηση περιλαμβάνει προβληματισμό, προγραμματισμό, δράση, αξιολόγηση και καταγραφή και θεωρείται ότι έχει μεγάλη σημασία για τη μελλοντική επαγγελματική εξέλιξη και τη δια βίου μάθηση, καθώς αναπτύσσει την ικανότητα του ατόμου να αξιολογεί τον εαυτό του και να κατανοεί τις ανάγκες του. Η σημασία του έγκειται, μεταξύ άλλων, στο γεγονός ότι δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να αξιολογούν ανεξάρτητα τη δική τους πρόοδο αντί να βασίζονται στην κρίση των άλλων.

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ

Βήμα 1 (30 λεπτά): Κάθε επαγγελματίας σχεδιάζει το πρότυπο. Η ιδέα εδώ είναι να αρχίσουν να γεμίζουν όλα τα κομμάτια του προτύπου, σκεπτόμενοι την απόδοσή τους κατά τη διάρκεια της συνεδρίας. Χρήσιμες ερωτήσεις που μπορούν να τεθούν:

- Αντιλαμβάνομαι την ικανότητά μου ως επαγγελματίας;
- Ξέρω τα υπέρ και τα κατά μου;
- Μαθαίνω νέα πράγματα για τον εαυτό μου;
- Γνωρίζω τους πιθανούς πόρους μου;
- Νιώθω εμπλουτισμένος και δυνατότερος;
- Συνεργάζομαι αποτελεσματικά με τους συνεργάτες μου;
- Υπάρχουν δεξιότητες στις οποίες πρέπει να εργαστώ περισσότερο;

Δυνατά σημεία	Αδυναμίες
Βήματα για βελτίωση	Εμπόδια

Όλα τα θέματα αυτού του προτύπου θα πρέπει να συζητηθούν και να εξηγηθούν ώστε να είναι σαφή και κατανοητά στους επαγγελματίες προτού αρχίσουν να αξιολογούν τον εαυτό τους.

Βήμα 2 (30 λεπτά): Όλα τα ολοκληρωμένα πρότυπα μαζεύονται από τους επαγγελματίες και παρουσιάζονται τα πιο ισχυρά στοιχεία (κοινές σκέψεις, σημαντικές παρατηρήσεις κ.λπ.).

Αναστοχαστικές ερωτήσεις:

N/A (οι αναστοχαστικές ερωτήσεις αποτελούν μέρος της όλης διαδικασίας-δείτε τη διαδικασία του εργαλείου)

Περιορισμοί:

Άτομα με αναπηρίες ή γενικά άτομα που δυσκολεύονται να συμπληρώσουν το πρότυπο μόνοι τους θα πρέπει να βοηθηθούν.

Πόροι, αναφορές και διαθεσιμότητα:

Levy KN, Clarkin JF, Yeomans FE, Scott LN, Wasserman RH, Kernberg OF (2006). Οι μηχανισμοί αλλαγής στη θεραπεία της οριακής διαταραχής

προσωπικότητας με μεταβιβαστική εστιασμένη ψυχοθεραπεία. [Μελετητής Google](#)

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.20239>

McMillan J, Hearn J. [Η αυτοαξιολόγηση των μαθητών: το κλειδί για ισχυρότερα κίνητρα για τους μαθητές και υψηλότερες επιδόσεις.](#) Εκπαιδευτικοί Ορίζοντες 2008: 40-49.

Nkem P. Nonyel, Pharm.D. (2015). Η αυτοαξιολόγηση είναι απαραίτητη για τη δια βίου μάθηση. https://edtheory.blogspot.com/2015/06/self-assessment-is-essential-to.html?fbclid=IwAR2JzoHailQyrcMExoao0piTwxXJ06eOf_agd6OMwxcts5qan_QkaU08O7jU

ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ

Τι? Μια δραστηριότητα αυτοαξιολόγησης / αυτοστοχασμού για να βοηθήσει τους επαγγελματίες να αξιολογήσουν την ικανότητά τους.	Στόχοι μάθησης: <ul style="list-style-type: none">• Αναστοχασμός σχετικά με τις δεξιότητες που έχουν αναπτυχθεί.• Αξιολόγηση της απόδοσης ως επαγγελματίας.• Απόκτηση αυτογνωσίας
--	--

Πως να το χρησιμοποιήσεις?

Αυτή η δραστηριότητα κατά προτίμηση υλοποιείται σε ομάδες. Κάθε επαγγελματίας υλοποιεί τη δραστηριότητα ατομικά και στη συνέχεια ακολουθεί συζήτηση με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας. Θα πρέπει να δίνονται σαφείς οδηγίες και οι επαγγελματίες πρέπει να παρακινούνται, να ενθαρρύνονται και να υποστηρίζονται.

Διάρκεια:

60-90 λεπτά

Υλικά:

- χαρτιά,
- στυλό,
- πολύχρωμους μαρκαδόρους,
- flipchart,
- λευκός πίνακας και μαρκαδόροι,
- τυπωμένα χαρτιά της «βαλίτσας».

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Ο Carl Rogers τοποθετεί την αυτοαξιολόγηση στην αρχή της μαθησιακής διαδικασίας. Με την αυτοαξιολόγηση και τον αυτοστοχασμό αναφερόμαστε σε μια διαδικασία που μας βοηθά να ανακαλύψουμε τις δυνατότητές μας, να γνωρίζουμε καλύτερα πού βρισκόμαστε αυτή τη στιγμή και πόσο μακριά πρέπει να πάμε, επίσης πόση προσπάθεια πρέπει να καταβάλουμε για την επιτυχία, ποια βήματα πρέπει να κάνουμε συνειδητοποιώντας τις δικές μας δυνάμεις και αδυναμίες προκειμένου να διευκρινιστούν οι τομείς προς βελτίωση. Είναι μια διαδικασία συνεχούς προβληματισμού, αυτοελέγχου και αυτό-κρίσεως που έχει να κάνει με τη μάθηση από τις εμπειρίες μας, τον προβληματισμό σχετικά με την επαγγελματική μας απόδοση και την αξιολόγηση των προσωπικών μας χαρακτηριστικών με βάση στοιχεία, εξωτερικά πρότυπα και σαφή κριτήρια για τους σκοπούς της βελτίωσης της ποιότητας και της απόδοσης (Nkem P. Nonyel, 2015).

Ο αυτοστοχασμός θεωρείται από την έρευνα ότι παίζει σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της αυτο-αντίληψης ενώ σύμφωνα με τους Levy et al. (2006), οι βελτιώσεις στην αναστοχαστική λειτουργία μπορούν να συσχετιστούν με βελτιώσεις στις αναπαραστάσεις του εαυτού και μια πιο ολοκληρωμένη αίσθηση του εαυτού μας. Επιπλέον, η έρευνα έχει δείξει ότι η αυτοαξιολόγηση μπορεί να βελτιώσει τις επικοινωνιακές δεξιότητες κάποιου και μπορεί να οδηγήσει σε αλλαγή συμπεριφοράς (McMillan J, Hearn J, 2008).

Η αυτοαξιολόγηση περιλαμβάνει προβληματισμό, προγραμματισμό, δράση, αξιολόγηση και καταγραφή και θεωρείται ότι έχει μεγάλη σημασία για τη μελλοντική επαγγελματική εξέλιξη και τη δια βίου μάθηση, καθώς αναπτύσσει την ικανότητα του ατόμου να αξιολογεί τον εαυτό του και να κατανοεί τις ανάγκες του. Η σημασία του έγκειται, μεταξύ άλλων, στο γεγονός ότι δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να αξιολογούν ανεξάρτητα τη δική τους πρόοδο αντί να βασίζονται στην κρίση των άλλων.

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ

ΒΗΜΑ 1

Ζητείται από τους επαγγελματίες να σχεδιάσουν ξεχωριστά τρεις διαφορετικές εικόνες, καθεμία από τις οποίες θα αντιπροσωπεύει τα ακόλουθα:

- Τι έχουν μάθει μέχρι τώρα κατά τη διάρκεια της καριέρας τους
- Τι νιώθουν για τον εαυτό τους ότι πρέπει να μάθουν περισσότερα
- Ποια βήματα πιστεύουν ότι πρέπει να κάνουν για να μάθουν αυτά που πιστεύουν ότι δεν έχουν αποκτήσει ακόμα.

Πρέπει να χρησιμοποιήσουν τη φαντασία τους και να σχεδιάσουν ό,τι θέλουν ανεξάρτητα από την ποιότητα της τέχνης.

ΒΗΜΑ 2

Τρεις κατηγορίες δημιουργούνται σε έναν μεγάλο πίνακα, μία ανά ερώτηση. Όποιος τελειώνει, τοποθετεί το σκίτσο του στην κατάλληλη κατηγορία. Αφού τελειώσουν όλοι, όλοι οι επαγγελματίες ρίχνουν μια ματιά σε όλα τα σκίτσα.

ΒΗΜΑ 3

Ακολουθεί συζήτηση που περιλαμβάνει αυτοστοχασμό. Παράδειγμα ερωτήσεων για προβληματισμό:

- Πώς νοιώσατε; Ήταν δύσκολο για εσάς να σκιαγραφήσετε τις σκέψεις και τα συναισθήματά σας; Εάν ναι, γιατί πιστεύετε ότι συνέβη αυτό; (Πιθανώς θα καταλάβαιναν ότι μια από τις βασικές δυσκολίες και προκλήσεις που έπρεπε να αντιμετωπίσουν ήταν το γεγονός ότι τους ζητήθηκε να σκιαγραφήσουν θέματα σχετικά με τη

μάθησή τους αντί να γράφουν, πράγμα που σημαίνει ότι έπρεπε να ενεργήσουν «εκτός του κουτιού»).

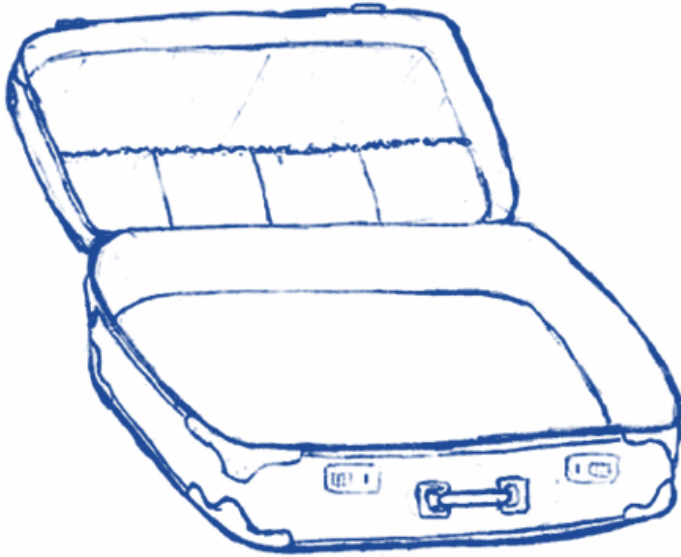
- Ποιο από τα τρία ήταν πιο δύσκολο να σκισάρετε;
- Παρατηρείτε ομοιότητες ή διαφορές μεταξύ των σκίτσων;

ΒΗΜΑ 4

Καθώς η συνεδρία έφτασε στο τέλος της, ο παρουσιαστής ζητά από τους επαγγελματίες πριν φύγουν να σκεφτούν και να γράψουν τι θα πάρουν μαζί τους στη «βαλίτσα τους» (σκέψεις, συναισθήματα, γνώσεις, εμπειρίες κ.λπ.) και τι θα αφήσουν πίσω τους.

Ερωτήσεις στοχασμού: N/A (οι στοχαστικές ερωτήσεις αποτελούν μέρος της όλης διαδικασίας-δείτε τη διαδικασία του εργαλείου)

Περιορισμοί: Τα άτομα με αναπηρία ή τα άτομα που δυσκολεύονται να εφαρμόσουν τη δραστηριότητα από μόνα τους θα πρέπει να βοηθηθούν και να βρεθούν εναλλακτικοί τρόποι.



Πόροι, αναφορές και διαθεσιμότητα:

Levy KN, Clarkin JF, Yeomans FE, Scott LN, Wasserman RH, Kernberg OF (2006). Οι μηχανισμοί αλλαγής στη θεραπεία της οριακής διαταραχής προσωπικότητας με μεταβιβαστική εστιασμένη ψυχοθεραπεία. [Μελετητής Google](#)

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.20239>

McMillan J, Hearn J. [Η αυτοαξιολόγηση των μαθητών: το κλειδί για ισχυρότερα κίνητρα για τους μαθητές και υψηλότερες επιδόσεις.](#) Εκπαιδευτικοί Ορίζοντες 2008: 40-49.

Nkem P. Nonyel, Pharm.D. (2015). Η αυτοαξιολόγηση είναι απαραίτητη για τη δια βίου μάθηση. https://edtheory.blogspot.com/2015/06/self-assessment-is-essential-to.html?fbclid=IwAR2JzoHailQyrcMExoao0piTxwXJ06eOf_agd6OMwxcts5qan_QkaU0807jU

ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ: ΦΑΝΑΡΙΑ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑΣ

Τι?

Η διατήρηση επαρκούς επικοινωνίας μεταξύ του κοινωνικού λειτουργού ή/και ενός συμβούλου και των νέων είναι απαραίτητη για τη συμβολή στην ακαδημαϊκή ανάπτυξη των νέων. Η επικοινωνία στην τάξη είναι απαραίτητη για την ενίσχυση της μαθησιακής διαδικασίας και την απόκτηση των απαραίτητων πληροφοριών από τους νέους ώστε να είναι σε θέση να επηρεάσουν την επίτευξη των εκπαιδευτικών τους στόχων.

Αυτή η δυναμική μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό των παραγόντων που καθορίζουν την επικοινωνία στην τάξη και που μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση των μεθοδολογιών που χρησιμοποιούνται σε αυτήν.

Στόχοι μάθησης:

1. Κάντε ορατούς τους παράγοντες που εμποδίζουν ή διευκολύνουν την επικοινωνία
2. Αποκτήστε εργαλεία για να βελτιώσετε την επικοινωνία με τον άλλον
3. Διευκολύνετε την αναζήτηση λεκτικών και μη λεκτικών εκφράσεων που βελτιώνουν την επικοινωνία

Πως να το χρησιμοποιήσεις?

Διάρκεια:

1 ώρα περίπου

Υλικά: λευκά χαρτιά, στυλό και τρεις κύκλοι χαρτιού: ένας κόκκινος, ένας κίτρινος και ένας πράσινος.

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η επικοινωνιακή ικανότητα θεωρήθηκε ως το σύνολο των δεξιοτήτων και ικανοτήτων που τίθενται σε δράση τα οποία επιτρέπουν την κατάλληλη συμμετοχή σε συγκεκριμένες επικοινωνιακές καταστάσεις, όπως αυτές που είναι εκπαιδευτικές ή αυτές που παρέχουν θεμέλια στις διεργασίες διδασκαλίας και μάθησης στα πλαίσια και τους θεσμούς τους.

Οι δεξιότητες επικοινωνίας στην τάξη προσδιορίζονται στις διαφορετικές δεξιότητες επικοινωνίας που πρέπει να χρησιμοποιούν οι κοινωνικοί λειτουργοί ή/και σύμβουλοι στην τάξη κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας και στον τρόπο με τον οποίο συνδέονται ή όχι με τους νέους, οι οποίοι εμφανίζονται όλο και περισσότερο ως μια ομάδα ετερογενής και διαφορετική. Αυτές οι δεξιότητες αναφέρονται τόσο στις γλωσσικές όσο και σε άλλους τύπους επικοινωνίας, μεταξύ των οποίων είναι, για παράδειγμα, οι μη λεκτικές, που σηματοδοτούν τις δυνατότητες αλληλεπίδρασης και ενσυναίσθησης κατά την εκτέλεση της διδακτικής τους λειτουργίας. Μερικά από αυτά θα ήταν: να κάνετε χρήση διαφορετικών τρόπων ερώτησης, να χρησιμοποιήσετε την κριτική και τον έπαινο παραγωγικά και να χρησιμοποιήσετε κατανοητή γλώσσα στις παρουσιάσεις της τάξης.

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ

Ο συντονιστής πρέπει να σχεδιάσει σε έναν πίνακα ένα μεγάλο φανάρι στο οποίο διακρίνονται τα τρία χρώματα: κόκκινο - το γραμμικό μοντέλο

επικοινωνίας, πορτοκαλί - το διαδραστικό μοντέλο και πράσινο - το συναλλακτικό μοντέλο. Εξηγήστε στην ομάδα διδασκαλίας ότι το σχέδιο αντιπροσωπεύει το φανάρι επικοινωνίας που ρέει στην ομάδα όπου το πράσινο είναι το μέγιστο επίπεδο επικοινωνίας και το κόκκινο το ελάχιστο.

Για να γίνει η δραστηριότητα, η μεγάλη ομάδα πρέπει να χωριστεί σε τρεις υποομάδες. Για να εκτελέσετε αυτήν την ενέργεια, συνιστούμε να χρησιμοποιήσετε μια τεχνική που διευκολύνει την ομαδοποίηση.

Πρέπει να δημιουργηθούν τρία «νησιά» στο δωμάτιο. Κάθε νησί αντιστοιχεί σε ένα χρώμα του φαναριού. Η ομάδα που βρίσκεται στο κόκκινο νησί θα πρέπει να γράψει παράγοντες συμπεριφοράς που εμποδίζουν την επικοινωνία στην τάξη.

Όσοι καταλαμβάνουν το πράσινο νησί θα πρέπει να γράψουν τους παράγοντες που ευνοούν την αποτελεσματική επικοινωνία και, τέλος, εκείνοι του κίτρινου νησιού, θα πρέπει να απαριθμήσουν παράγοντες που δεν έχουν εμπειρία στην ομάδα, αλλά θα μπορούσαν να ευνοήσουν τη βελτίωση των κοινωνικών λειτουργιών ή/και επικοινωνιακές δεξιότητες του συμβούλου.

Μετά από 15 λεπτά, οι ομάδες πρέπει να εναλλάσσονται από νησί σε νησί, από κόκκινο σε κίτρινο, από κίτρινο σε πράσινο και από πράσινο σε κόκκινο. Η άσκηση επαναλαμβάνεται μέχρι να περάσουν όλες οι ομάδες από όλα τα νησιά.

Στην μεγάλη ομάδα, θα πρέπει να συζητηθούν οι παράγοντες που ανιχνεύονται σε κάθε νησί. Ως πρώτη ανάλυση, μπορούν να ληφθούν εντυπώσεις των ποσοτήτων των παραγόντων που ανιχνεύονται σε κάθε χρώμα.

Είναι σημαντικό για την ομάδα να καταλήξει σε συναίνεση για εκείνους τους παράγοντες που εμποδίζουν την επικοινωνία. Επίσης, είναι πολύ καλό να αναδεικνύονται και να επιβεβαιώνονται οι συμπεριφορές και οι στάσεις που ευνοούν την αποτελεσματική επικοινωνία μέσα στην τάξη.

Θέση:

Ένα μεγάλο δωμάτιο με αρκετές καρέκλες

Περιορισμοί:

Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί η προσβασιμότητα του δωματίου για άτομα με σωματικές αναπηρίες. Με τον ίδιο τρόπο θα φροντίσουμε να προσφέρουμε στους συμμετέχοντες τη βοήθεια που είναι απαραίτητη για τη συμμετοχή τους στην ομάδα.

Πόροι, αναφορές και διαθεσιμότητα:

Αυτός ο σύνδεσμος εξηγεί εν συντομία το Γραμμικό, το Διαδραστικό και το Συναλλακτικό μοντέλο και το κείμενο θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί στην ενότητα του θεωρητικού υποβάθρου και στον σύνδεσμο στην ενότητα των πόρων.

<http://thecommunicationprocess.com/models-of-communication/>

5 συμβουλές για τη βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ κοινωνικών λειτουργών ή/και συμβούλων και νέων: <https://thriveglobal.com/stories/5-tips-to-improve-communication-between-teacher-students/>

Επικοινωνία, διδασκαλία και μάθηση: <http://unesco.mil-for-teachers.unaoc.org/modules/module-9/unit-1/>

Γλωσσάριο:

Δεξιότητες επικοινωνίας: Οι δεξιότητες επικοινωνίας είναι ικανότητες που χρησιμοποιείτε όταν δίνετε και λαμβάνετε διαφορετικά είδη πληροφοριών. Μερικά παραδείγματα περιλαμβάνουν την επικοινωνία ιδεών,

συναισθημάτων ή τι συμβαίνει γύρω σας. Οι δεξιότητες επικοινωνίας περιλαμβάνουν την ακρόαση, ομιλία, παρατήρηση και ενσυναίσθηση.

Προφορική επικοινωνία: Η λεκτική επικοινωνία είναι ο τύπος επικοινωνίας στον οποίο χρησιμοποιούνται γλωσσικά σημεία στο μήνυμα. Τα σημάδια είναι ως επί το πλείστον αυθαίρετα ή/και συμβατικά, αφού εκφράζουν αυτό που μεταδίδεται και είναι επίσης γραμμικά. Κάθε σύμβολο πηγαίνει το ένα μετά το άλλο

Μη λεκτική επικοινωνία: Η μη λεκτική επικοινωνία είναι η μεταφορά πληροφοριών μέσω της χρήσης της γλώσσας του σώματος, συμπεριλαμβανομένης της οπτικής επαφής, των εκφράσεων του προσώπου, των χειρονομιών και άλλων.

ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΤΑ ΑΞΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ WATZLAWICK

Τι?

- Σύμφωνα με τον Watzlawick, υπάρχουν πέντε αξιώματα στη θεωρία του για την ανθρώπινη επικοινωνία. Θεωρούνται αξιώματα επειδή η εκπλήρωσή τους είναι αδιάλειπτη. αντανακλούν δηλαδή πραγματικές συνθήκες στην ανθρώπινη επικοινωνία, οι οποίες δεν λείπουν ποτέ. Η δημιουργία

Στόχοι μάθησης:

1. Αναλογιστείτε τις προτάσεις που υπάρχουν στην επικοινωνία
2. Εξερευνήστε και εργαστείτε πάνω στα πέντε αξιώματα της επικοινωνίας
3. Αναλογιστείτε τι δεν έχει ειπωθεί και πώς λειτουργεί σε σχέσεις και ομάδες
4. Βιώστε τη μη λεκτική

διαλόγου μεταξύ των νέων μπορεί να είναι ένα δύσκολο αλλά θεμελιώδες μέρος της διδασκαλίας. Η αποτελεσματική επικοινωνία μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία και την προώθηση ενός ασφαλούς μαθησιακού περιβάλλοντος όπου οι νέοι μπορούν να ευδοκιμήσουν, να ευημερήσουν και να μάθουν.

επικοινωνία.

Πως να το χρησιμοποιήσεις?

Διάρκεια:

60 λεπτά περίπου. Συνεδρία ευαισθητοποίησης για να κατανοήσει ο δάσκαλος αυτή την έννοια.

Υλικά:

βίντεο κλιπ και πόροι που προσδιορίστηκαν για τον δάσκαλο. Ωστόσο, εάν ο δάσκαλος επιλέξει να το χρησιμοποιήσει ως πρόσθετη συνεδρία στο ΕΕΚ, θα χρειαζόταν λευκά χαρτιά και ένα στυλό για κάθε συμμετέχοντα.

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Σύμφωνα με τον Paul Watzlawick, υπάρχουν πέντε αξιώματα στη θεωρία του για την ανθρώπινη επικοινωνία. Θεωρείται αξιώματα γιατί η εκπλήρωσή του

είναι αδιάλειπτη. αντανακλούν δηλαδή πραγματικές συνθήκες στην ανθρώπινη επικοινωνία, οι οποίες δεν λείπουν ποτέ. Με άλλα λόγια: η εκπλήρωση αυτών των αξιωμάτων δεν μπορεί, λογικά, να μην επαληθευτεί.

Τα πέντε αξιώματα του Watzlawick είναι:

1. Είναι αδύνατο να μην επικοινωνήσετε

Κάθε συμπεριφορά είναι μια μορφή επικοινωνίας. Εφόσον δεν υπάρχει μορφή αντίθετη προς τη συμπεριφορά («μη συμπεριφορά» ή «αντι-συμπεριφορά»), δεν υπάρχει ούτε «μη επικοινωνία».

2. Κάθε επικοινωνία έχει ένα επίπεδο περιεχομένου και ένα επίπεδο σχέσης, με τέτοιο τρόπο ώστε το τελευταίο να ταξινομεί το πρώτο και, επομένως, να είναι μεταεπικοινωνία

Αυτό σημαίνει ότι όλη η επικοινωνία έχει, εκτός από το νόημα των λέξεων, περισσότερες πληροφορίες για το πώς ο ομιλητής θέλει να γίνει κατανοητός και κατανοητός, καθώς και πώς ο παραλήπτης πρόκειται να καταλάβει το μήνυμα. και πώς βλέπει ο πρώτος τη σχέση τους με τον αποδέκτη της πληροφορίας.

3. Η φύση μιας σχέσης εξαρτάται από τη διαβάθμιση που κάνουν οι συμμετέχοντες στις αλληλουχίες επικοινωνίας μεταξύ τους

Τόσο ο αποστολέας όσο και ο παραλήπτης της επικοινωνίας δομούν τη ροή της επικοινωνίας με διαφορετικούς τρόπους και, επομένως, ερμηνεύουν τη δική τους συμπεριφορά ως απλή αντίδραση σε αυτήν του άλλου. Ο καθένας πιστεύει ότι η συμπεριφορά του άλλου είναι «η αιτία» της δικής του συμπεριφοράς, όταν η αλήθεια είναι ότι η ανθρώπινη επικοινωνία δεν μπορεί να περιοριστεί σε ένα απλό παιχνίδι αιτίας και αποτελέσματος, αλλά είναι μια κυκλική διαδικασία, στην οποία κάθε μέρος συμβάλλει τη συνέχεια (ή επέκταση, ή διαμόρφωση) της ανταλλαγής.

4. Η ανθρώπινη επικοινωνία περιλαμβάνει δύο τρόπους: ψηφιακή και αναλογική

Η επικοινωνία δεν περιλαμβάνει απλώς προφορικές λέξεις (ψηφιακή επικοινωνία: τι λέγεται). Η μη λεκτική επικοινωνία (ή η αναλογική επικοινωνία: πώς να το πούμε) είναι επίσης σημαντική.

5. Οι ανταλλαγές επικοινωνίας μπορεί να είναι συμμετρικές και συμπληρωματικές

Ανάλογα με το αν η σχέση των ατόμων που επικοινωνούν βασίζεται σε ισότιμες ανταλλαγές, δηλαδή, τείνουν να εξισώνουν την αμοιβαία συμπεριφορά τους (π.χ.: η ομάδα Α επικρίνει έντονα την ομάδα Β, η ομάδα Β επικρίνει έντονα την ομάδα Α). ή εάν βασίζεται σε ανταλλαγές προσθέτων, δηλαδή όπου το ένα και το άλλο αλληλοσυμπληρώνονται, παράγοντας μια αμοιβαία σύζευξη της σχέσης (π.χ.: ο Α συμπεριφέρεται με κυρίαρχο τρόπο, ο Β ακολουθεί αυτή τη συμπεριφορά). Συμπληρωματική σχέση είναι αυτή που παρουσιάζει ένα είδος εξουσίας (πατέρας-γιος, κοινωνικός λειτουργός ή/και σύμβουλος-νέοι) και η συμμετρική είναι αυτή που εμφανίζεται σε όντα ίσων συνθηκών (αδέρφια, φίλοι, εραστές κ.λπ.).)

Η σημασία της δημιουργίας καλής επικοινωνίας σε νεαρή ηλικία είναι κρίσιμη για την ανάπτυξη και τη μελλοντική μάθηση ενός παιδιού. Οι δεξιότητες επικοινωνίας που μαθαίνουν οι νέοι στο σχολείο είναι πλήρως μεταβιβάσιμες και απαραίτητες σε όλες τις πτυχές της ζωής. Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι οι υποστηρικτικές σχέσεις κοινωνικού λειτουργού και/ή συμβούλου- νέων έχουν θετικό αντίκτυπο στη συμμετοχή στην τάξη, στη δέσμευση και τελικά στα επιτεύγματα των νέων.

Η επικοινωνία μπορεί να περιγραφεί ως η διαδικασία όπου οι άνθρωποι ανταλλάσσουν σκέψεις ή ιδέες μεταξύ τους. Τα οφέλη από την καλλιέργεια τέτοιων σχέσεων επιτρέπουν στους νέους να συζητούν ελεύθερα σκέψεις και

ιδέες και δημιουργεί ένα ανοιχτό περιβάλλον στο οποίο μπορούν να τεθούν ερωτήσεις χωρίς τον κίνδυνο να κριθούν ή να ταπεινωθούν.

Η κακή επικοινωνία είναι ο κύριος λόγος για τον οποίο οι νέοι στερούνται κινήτρων, έχουν κακές επιδόσεις και κατά συνέπεια εγκαταλείπουν το σχολείο. Σύμφωνα με πολλές μελέτες, η επιτυχία των νέων σχετίζεται άμεσα με την αποτελεσματική επικοινωνία του κοινωνικού λειτουργού ή/και του συμβούλου τους. Η καλλιέργεια αυτού του είδους διαδραστικού και ελκυστικού περιβάλλοντος διδασκαλίας απαιτεί τακτική και αποτελεσματική επικοινωνία.

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ

Όταν εργάζεστε με εκπαιδευτές, τότε αυτή είναι μια συνεδρία ανάγνωσης και παρακολούθησης, ωστόσο, όταν εργάζεστε με εκπαιδευόμενους/νεαρούς, τότε ο συντονιστής ή ο εκπαιδευτής θα δημιουργήσει 5 ομάδες όπου η κάθε μια θα επεξεργαστεί ένα από τα πέντε αξιώματα. Σε κάθε ομάδα θα δοθούν περίπου 45 λεπτά για να μιλήσουν για το αξίωμα και στη συνέχεια να παίξουν ένα παιχνίδι ρόλων.

Στο τέλος της δραματοποίησης, η ομάδα πρέπει να επικοινωνήσει το αξίωμα στους υπόλοιπους, τι επεξεργασίες έκαναν γι' αυτό και πώς το αναπαρέστησαν. Αυτή τη στιγμή δεν πρέπει να ανοίξει καμία συζήτηση.

Μόλις όλες οι ομάδες ολοκληρώσουν τη δραματοποίηση, θα ανοίξει ένας χώρος για προβληματισμό και για να εμβαθύνουν τις έννοιες του κάθε αξιώματος. Ποιο από όλα επαναλήφθηκε περισσότερο; Γιατί;

Αναφέρετε ξανά κάθε αξίωμα και συμβουλευτείτε σχετικά (όλη την ομάδα, όχι μόνο την ομάδα που το ανέπτυξε). Τι καταλάβατε για αυτό το αξίωμα; Τώρα που το γνωρίζετε, συμβαίνει συνήθως καθημερινά στα μαθήματά σας με νέους;

Θέση:

Ευρύς χώρος στον οποίο οι εκπαιδευτές/συμμετέχοντες μπορούν να εργαστούν σε υποομάδες.

Περιορισμοί:

Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί η προσβασιμότητα του δωματίου για άτομα με σωματικές αναπηρίες. Με τον ίδιο τρόπο θα φροντίσουμε να προσφέρουμε στους εκπαιδευτές/συμμετέχοντες τη βοήθεια που είναι απαραίτητη για τη συμμετοχή στην ομάδα.

Πόροι, αναφορές και διαθεσιμότητα:

Πώς να βελτιώσετε τις διδακτικές σας μεθοδολογίες: <https://www.youtube.com/watch?v=kvltxkyxia>

Το "μάτι" κατανοεί: τη δύναμη της μη λεκτικής επικοινωνίας: <https://www.youtube.com/watch?v=nssxhfzzvhy&feature=youtu.be>

Το πρώτο αξίωμα του Watzlawick - ας κάνουμε μια υπόθεση: <https://www.youtube.com/watch?v=c98avcdagag>

Στρατηγικές επικοινωνίας: <https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/communication-strategies-illustration-of-practice>

Γλωσσάριο:

Ενεργητική ακρόαση: αποτελείται από μια μορφή επικοινωνίας που δείχνει στον ομιλητή ότι ο ακροατής τον έχει καταλάβει. Υπάρχουν πολλά επίπεδα ακρόασης που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ανάλογα με το επίπεδο κατανόησης που επιτυγχάνεται σε κάθε περίπτωση.

Αξίωμα: Στα μαθηματικά ή τη λογική, ένα αξίωμα είναι ένας αναπόδεικτος κανόνας ή μια πρώτη αρχή που γίνεται αποδεκτή ως αληθινή επειδή είναι αυτονόητη ή ιδιαίτερα χρήσιμη. «Τίποτα δεν μπορεί να είναι και να μην είναι ταυτόχρονα και από την ίδια άποψη» είναι ένα παράδειγμα αξιώματος.

Ενσυναίσθηση: η ικανότητα να αντιλαμβάνεσαι, να μοιράζεσαι ή να συμπεραίνεις τα συναισθήματα, τις σκέψεις και τα συναισθήματα των άλλων, με βάση την αναγνώριση του άλλου ως όμοιου, δηλαδή ως παρόμοιου ατόμου αλλά με το δικό του τρόπο σκέψης.

Αυτογνωσία: η γνώση του εαυτού, χρησιμοποιείται σε πολλά κείμενα ψυχολογίας, ειδικά στην εξελικτική ψυχολογία. Είναι η ικανότητα για ενδοσκόπηση και να αναγνωρίζεις τον εαυτό σου ως διαφορετικό άτομο, διαφοροποιώντας τον εαυτό σου από το περιβάλλον σου και από άλλα άτομα.

ΑΤΟΜΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

Τι?

Στο συμβουλευτικό έργο των κοινωνικά μειονεκτούντων νέων κατά τη μετάβαση από το σχολείο στην επαγγελματική κατάρτιση/εργασία, ο σχεδιασμός υποστήριξης αποτελεί ουσιαστικό στοιχείο για τη στοχευμένη υποστήριξη των νέων. Η ατομική κατάσταση εκπαίδευσης και ανάπτυξης των συμμετεχόντων, οι συνεχιζόμενες δραστηριότητες διαμεσολάβησης καθώς και ο σχεδιασμός, η παρακολούθηση, η αξιολόγηση και ο έλεγχος της διαδικασίας εκπαίδευσης και ανάπτυξης πρέπει να τεκμηριώνονται και να αναθεωρούνται συνεχώς στον προγραμματισμό υποστήριξης.

Στόχοι μάθησης:

- Πώς να ασκήσετε δομημένο σχεδιασμό υποστήριξης;
- Περιεχόμενα ενός σχεδίου υποστήριξης
- Η προστιθέμενη αξία της Αξιολόγησης
- Ειδικά περιεχόμενα μεταβατικών σχεδίων στήριξης
- Ποιοτικά κριτήρια

Πως να το χρησιμοποιήσεις?

Στο πλαίσιο της διαβούλευσης με τους κοινωνικά μειονεκτούντες νέους, οι εργασιακές σχέσεις παίζουν αρχικά πολύ αποφασιστικό ρόλο. Θεωρούμε ότι αυτό είναι η βάση για επιτυχημένο σχεδιασμό υποστήριξης. Αφού

γνωριστούμε, η τρέχουσα αρχική κατάσταση συζητείται σε κατ' ιδίαν διαβουλεύσεις. Ως αποτέλεσμα, οι στόχοι και τα απαραίτητα μέτρα καθορίζονται σε μικρά βήματα. Οι στόχοι και τα μέτρα αξιολογούνται τακτικά, ενημερώνονται και, εάν χρειάζεται, προσαρμόζονται.

Διάρκεια:

0,5 -1 ώρα ανά ραντεβού συμβουλευτικής

Υλικά:

- Πρότυπο αξιολόγησης, έντυπο σχέδιο υποστήριξης

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Οι ακόλουθες κατευθυντήριες αρχές θα πρέπει να τηρούνται στην εφαρμογή του σχεδιασμού υποστήριξης με νέους. Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ειδική και τη Συμπεριληπτική Εκπαίδευση τα έχει συμπεριλάβει στον προγραμματισμό της μετάβασης (από το σχολείο στην εργασία) και αυτά συνιστώνται επίσης εδώ (European Agency, 2006, σελ. 30):

- Ο νέος πρέπει να συμμετέχει ενεργά στην κατάρτιση του μεταβατικού σχεδίου.
- Να γίνεται έλεγχος εάν πρέπει να συμπεριληφθούν άλλα άτομα, π.χ. η οικογένεια
- Πρέπει να συμπεριληφθούν και άλλοι εταίροι/ειδικοί/οργανισμοί του συστήματος κοινωνικής στήριξης;
- Ο προγραμματισμός πρέπει να αντιδρά με ευελιξία στις αλλαγμένες αξίες και εμπειρίες.

Αυτό αφορά επίσης τις λειτουργίες των σχεδίων υποστήριξης που μπορούν να εκπληρώσουν ιδανικά. Εκτός από τη νομική πτυχή, τα σχέδια υποστήριξης για νέους έχουν μια λειτουργία προσανατολισμού: Πώς θα είναι το εγγύς μέλλον μου ενόψει της επαγγελματικής μου κατάρτισης; Ανατροφοδότηση

για την μαθησιακή πρόοδο και την επίτευξη των στόχων, την απόκτηση δεξιοτήτων δίνεται και στους νέους ενήλικες μέσω των σχεδίων υποστήριξης.

Στη βιβλιογραφία, δίνονται πολλές συστάσεις για τη μορφή και το περιεχόμενο των σχεδίων υποστήριξης. Αυτά συνήθως αποτελούνται από ένα εξώφυλλο και το πραγματικό σχέδιο υποστήριξης (συχνά ως πίνακας - βλέπε παράρτημα).

Άλλες σημαντικές κατηγορίες που πρέπει να αναφερθούν:

- τομείς υποστήριξης / ανάπτυξης
- Στόχοι υποστήριξης
- μέτρα στήριξης
- δυνατότητα αξιολόγησης
- ημερομηνία ενημέρωσης
- παραγωγή «συμβολαίου»
- συνεργάτες

Ποιοτικά κριτήρια

Για να είναι το σχέδιο ένα αποτελεσματικό εργαλείο, θα πρέπει να υπάρχουν τόσα δυνατά κριτήρια ποιότητας:

- Τεχνική και πραγματική ορθότητα
- Ευελιξία: Ένα σχέδιο υποστήριξης είναι ευέλικτο εάν δεν εμπλέκονται μόνο πολλά άτομα (νέοι ενήλικες, οικογένεια, σχολείο, άλλοι συνεργάτες), αλλά διαμορφώνονται και στόχοι σε διαφορετικούς τομείς.
- Η ευελιξία φαίνεται στη συνεχή αξιολόγηση και προσαρμογή του σχεδίου στις τρέχουσες συνθήκες.

- Ορισμός περιορισμών και προτεραιοτήτων: Ένα σχέδιο υποστήριξης θα πρέπει να καλύπτει έως τρεις προτεραιότητες (τομείς υποστήριξης). Αυτό είναι απαραίτητο για να μην υπάρχει υπερβολική ζήτηση.
- Δυνατότητα επικοινωνίας: Ένα σχέδιο υποστήριξης χαρακτηρίζεται από μεταδοτικότητα, δηλ. εάν το κατανοούν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.
- Ατομικός συντονισμός
- Οικονομία σε προετοιμασία, υλοποίηση και ενημέρωση: Η οικονομία μπορεί να επιτευχθεί χρησιμοποιώντας το σχέδιο υποστήριξης με περιορισμένο και ευέλικτο τρόπο. Η συνεταιριστική δημιουργία και η ένταξη των νέων και των οικογενειών τους μπορεί επίσης να συμβάλει στην οικονομία κατανέμοντας τα μέτρα στήριξης σε πολλά άτομα.
- Αναφορά στον κόσμο της εργασίας και στον περιβάλλοντα κόσμο, στην αγορά εργασίας και στις απαιτήσεις από την πρακτική. Οι δεξιότητες φροντίδας για τη ζωή τους και η ανεξαρτησία των νέων πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη κατά τον σχεδιασμό της μετάβασης.
- Δέσμευση: Αυτό επιτυγχάνεται όταν οι εμπλεκόμενοι «δεσμεύονται» για το σχέδιο μετάβασης με την υπογραφή τους, δείχνουν ότι οι διατυπωμένοι στόχοι πρέπει να επιτευχθούν και τα μέτρα πρέπει να εφαρμοστούν.
- Τεκμηρίωση: Ένα σχέδιο υποστήριξης πρέπει πάντα να τίθεται γραπτώς.
- Αξιολόγηση: Κάθε σχέδιο υποστήριξης πρέπει να αξιολογείται προκειμένου να ελέγχεται η μαθησιακή πρόοδος. Αν λοιπόν ο νέος παρατηρήσει την πρόοδό του, τότε αυξάνεται και η αυτό-αξιολόγηση και μπορεί να αυξηθεί περαιτέρω η αποτελεσματικότητα.

Δείτε Melzer (2010 και 2014)

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ

A. Αξιολόγηση και αυτοαξιολόγηση του νέου

- Β. Καθορισμός των στόχων, επί των οποίων οι ικανότητες πρέπει να επεξεργαστούν
- Γ. Συμφωνία των κατάλληλων μέτρων
- Δ. Προσδιορισμός του χρονοδιαγράμματος
- Ε. Έλεγχος/παρακολούθηση στόχου

Αναστοχαστικές ερωτήσεις:

- Συμμετέχει ο νέος στη διαμόρφωση των στόχων;
- Η διατύπωση στόχων βασίζεται στην περαιτέρω ανάπτυξη των δυνατών σημείων;
- Έχουν εντοπιστεί και κατονομαστεί πιθανοί εταίροι;
- Είναι εφικτά τα χρονοδιαγράμματα και οι προθεσμίες;

Περιορισμοί:

- Ο νέος δεν είναι έτοιμος ο ίδιος για μια αναπτυξιακή διαδικασία.
- Η συμβουλευτική δεν πραγματοποιείται σε εθελοντική βάση.

Πόροι, αναφορές και διαθεσιμότητα:

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ειδική Αγωγή και την Εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς (2006). Individuelle

Förderpläne für den Übergang von der Schule στο *den Beruf*. Middelfart: https://www.european-agency.org/sites/default/files/individual-transition-plans_itp_de.pdf

Melzer, C. (2014). Förderplanung. Στο U. Heimlich, R. Stein & F. Wember (Hrsg.),

Handlexikon Lernschwierigkeiten und Verhaltensstörungen (Σ. 125-128).
Στουτγάρδη: Kohlhammer.

Ημερομηνία:

1. Βασικές πληροφορίες – Εκπαιδευόμενος

Name			
Date of birt			
Address			
Phone		Mobile	
E-Mail			
Occupation			
Training company			
Start		Planned Ending	

	Πολύ καλά	Καλά	Μέση τιμή	Βασικά	Καθόλου
ΒΑΣΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΓΛΩΣΣΑΣ					
(Γλώσσα της χώρας υποδοχής)					
Μητρική γλώσσα					
Άλλες γλώσσες					
ΒΑΣΙΚΕΣ ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ					
Δυνατότητα ανάγνωσης					
Δυνατότητα γραφής					
Ικανότητα ομιλίας					
Επιχειρηματική γνώση					
Μαθηματικά					
ΒΑΣΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ					
Δύναμη/Αντοχή					
Κριτική ικανότητα					
κίνητρο					

Αυτοεκτίμηση					
Επιμέλεια					
Αίσθηση ευθύνης					
Αξιοπιστία					
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ					
Μαθησιακή ικανότητα					
Ικανότητες στην επικοινωνία					
Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων					
Αυτάρκεια					
ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ					
ΟΜΑΔΙΚΗ ΔΟΥΛΕΙΑ					
Δεξιότητες επικοινωνίας					
Επίλυση των συγκρούσεων					
Κατάλληλη συμπεριφορά					
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ					
Προθυμία για εργασία					
Αποτέλεσμα εργασίας					
Αντοχή					
Ικανότητα συγκέντρωσης					
Προθυμία για μάθηση					
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ					

2. Προτεραιότητες για Βοήθεια

ΚΥΡΙΟΣ ΣΤΟΧΟΣ

-
-

ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

ΕΠΑΡΚΕΙΑ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΣΤΟΧΩΝ	ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΦΤΑΣΕΙ ΜΕΧΡΙ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΣΤΟΧΟΥ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ
Γενικό Επίπεδο Γλωσσών					
Βασικές Σχολικές Ικανότητες					
Βασικές Ικανότητες					
Μεθοδολογικές Ικανότητες					
Κοινωνικές Ικανότητες					
Εργασιακή Συμπεριφορά					
Επαγγελματικά προσόντα					

3. Σχετικές προθεσμίες για το Σχέδιο Υποστήριξης

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΕΚΤΕΛΕΣΜΕΝΟ ΑΠΟ

4. Αναμενόμενα μέτρα και σύσταση

Στόχος εκπαίδευσης ή εισαγωγή εργασίας:	Αναμένεται να επιτευχθεί	Μάλλον σημαντικό	αναμένεται να μην επιτευχθεί
Συστάσεις:			

Ημερομηνία:

Υπογραφή (ασκούμενος):

Ημερομηνία:

υπογραφή (Επαγγελματίας):

Τι?

Η αναγνώριση και η αξιολόγηση των μη τυπικά αποκτημένων δεξιοτήτων των νέων είναι σημαντική για την επαγγελματική και συναφή κοινωνική τους ένταξη. Ιδίως οι μειονεκτούντες νέοι έχουν συχνά ελάχιστα ή καθόλου πιστοποιητικά επίσημων δεξιοτήτων. Ως εκ τούτου, η απόδειξη των μη τυπικών δεξιοτήτων έχει ιδιαίτερη σημασία για αυτούς.

Στόχοι μάθησης:

- Πληροφορίες και συμβουλές για νέους
- Προσδιορισμός και περιγραφή μη τυπικών αρμοδιοτήτων
- Αξιολόγηση και αναγνώριση αυτών των ικανοτήτων

Πως να το χρησιμοποιήσεις?

Οι μειονεκτούντες νέοι κατά τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία συχνά αντιμετωπίζουν προβλήματα στην εύρεση μαθητείας ή εργασίας επειδή δεν έχουν καθόλου ή έχουν κακές σχολικές αναφορές. Ωστόσο, πολλοί από αυτούς έχουν μη τυπικά αποκτηθείσες ικανότητες που είναι εξίσου σημαντικές για την επαγγελματική ανέλιξη. Μπορούν να προέρχονται από τον επαγγελματικό τομέα, όπως για παράδειγμα άδεια ανυψωτικού οχήματος ή άδεια οδήγησης, από τον κοινωνικό τομέα (π.χ. εθελοντική εργασία για νέους / διαχείριση ομάδας), από τον τεχνικό τομέα (γνώση πληροφορικής) ή από τον διεθνή χώρο (διεθνής εμπειρία, δεξιότητες ξένων γλωσσών). Όταν όλες αυτές οι ικανότητες έχουν ερευνηθεί και περιγραφθεί, βελτιώνουν τις ευκαιρίες για επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση.

Διάρκεια:

- 1 έως 2 συναντήσεις διαβούλευσης με εκπαιδευμένους ειδικούς για τον εντοπισμό και την περιγραφή μη τυπικών δεξιοτήτων

- 1 ραντεβού σε αρμόδιο όργανο για την αναγνώριση αρμοδιοτήτων
- Ιδανικά, άλλο ραντεβού για πιστοποίηση (τυπική πιστοποίηση) των αρμοδιοτήτων

Υλικά:

Μπορούν να χρησιμοποιηθούν διαφορετικές μέθοδοι για τη συλλογή μη τυπικών γνώσεων και δεξιοτήτων, π.χ. αξιολόγηση ικανοτήτων, προφίλ ικανότητας (π.χ. TalentKompass NRW)

- ProfilPASS; www.profilpass-fuer-junge-menschen.de
- Δοκιμή χειροτεχνίας, π.χ. HAMET

DIA-TRAIN – Διαγνωστική και εκπαιδευτική μονάδα για νέους στη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία

Κατάλογος μη τυπικών ικανοτήτων

- **ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ:** συμπεριλαμβανομένης της γραπτής, προφορικής και μη λεκτικής επικοινωνίας. Είναι η ικανότητα να μιλάει / γράφει / συμπεριφέρεται κατάλληλα στο άτομο με το οποίο θέλει να επικοινωνήσει.
- **ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΜΙΛΙΑ:** ικανότητα ομιλίας με σαφήνεια και αποτελεσματικής παρουσίασης πληροφοριών.
- **ΟΜΑΔΙΚΗ ΔΟΥΛΕΙΑ:** ικανότητα συνεργασίας με άλλους (με το μοίρασμα των ευθυνών, την αποτελεσματική επικοινωνία, την ανάθεση δραστηριοτήτων) για την επίτευξη ενός κοινού στόχου.
- **ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ:** να μπορεί να ολοκληρώνει εργασίες μέσα σε μια δεδομένη προθεσμία και να είναι ακριβής.
- **ΗΓΕΣΙΑ:** ακόμα κι αν το άτομο δεν βρίσκεται σε διοικητική θέση, είναι σημαντικό να είναι προορατικό, να μπορεί να θέτει στόχους, να παίρνει αποφάσεις και να δίνει προτεραιότητα στις δραστηριότητες.

- **ΕΥΕΛΙΞΙΑ:** είναι η ικανότητα να είσαι πρόθυμος να αλλάξεις, να μπορείς να κατανοήσεις διαφορετικές οπτικές γωνίες και να προσαρμόσεις τη ροή εργασίας σου καθώς αλλάζουν οι ανάγκες.
- **ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ:** περιλαμβάνει τις δεξιότητες που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να αλληλεπιδρούν καλά με τους άλλους στο χώρο εργασίας, όπως η δημιουργική σκέψη, η συναισθηματική νοημοσύνη και η γνώση των ορίων.
- **ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΑΘΗΣΗΣ (ΜΑΘΑΙΝΕΙΣ ΝΑ ΜΑΘΑΙΝΕΙΣ):** Καθώς η σημερινή γνώση γίνεται τόσο γρήγορα παρωχημένη, πρέπει κανείς να είναι πάντα προετοιμασμένος και πρόθυμος να μάθει νέα πράγματα όπως απαιτεί η δουλειά.
- **ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ:** ικανότητα να ξεπερνάτε εμπόδια και αποτυχίες, παραμένοντας συγκεντρωμένοι στους μακροπρόθεσμους στόχους.
- **ΕΥΚΙΝΗΣΙΑ:** να μπορεί να ανταποκρίνεται ανάλογα στις ανάγκες στον εργασιακό χώρο.
- **ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ:** ικανότητα συνεργασίας, ανταλλαγής γνώσεων και συνεισφοράς στην ομάδα.
- **ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗ:** ικανότητα να βλέπει κανείς τα πράγματα από την οπτική γωνία κάποιου άλλου, κατανοώντας τα συναισθήματα και τις αντιδράσεις του.
- **ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ:** να μπορεί να κοιτάξει πέρα από το παρόν και να φανταστεί μελλοντικές δυνατότητες.
- **ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ:** να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις μόνοι τους / Ως αποτελεσματικά μέλη μιας ομάδας.
- **ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ:** να μπορείς να πετύχεις στόχους ενώ χτίζεις σχέσεις.
- **ΓΛΩΣΣΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ:** προσαρμογή σε συναδέλφους και επιχειρηματικούς εταίρους από άλλες χώρες και πολιτισμούς κατά τη διάρκεια εκπαιδεύσεων και εργασίας.

- **ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΜΕΣΩΝ:** χρήση τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών για εκπαιδευτικούς σκοπούς – ειδικά σε περιόδους πανδημίας COVID-19, όταν η προσωπική επαφή είναι περιορισμένη.

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η τυπική εκπαίδευση περιλαμβάνει (τουλάχιστον στη Γερμανία) μόνο τα τελικά πιστοποιητικά από το γενικό σχολείο και το πανεπιστήμιο καθώς και τα τελικά πιστοποιητικά από την επαγγελματική κατάρτιση και την περαιτέρω εκπαίδευση. Όλες οι άλλες δεξιότητες που αποκτώνται, και μακράν οι περισσότερες από αυτές αποκτώνται κατά τη διάρκεια της ζωής, είναι μη τυπικές και άτυπες δεξιότητες. Ωστόσο, οι γνώσεις και οι δεξιότητες συχνά δεν είναι ορατές και επομένως δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν, π.χ. για επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση.

Γι' αυτό πρέπει να βρεθούν και να εφαρμοστούν διαδικασίες για τη συλλογή και περιγραφή αυτών των ικανοτήτων. Σε ένα περαιτέρω βήμα, όπως και οι τυπικές ικανότητες, μπορούν να ταξινομηθούν στο εθνικό πλαίσιο προσόντων. Με το πλαίσιο αναφοράς «Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων» (EQF), αυτό διευκολύνει τη συγκρισιμότητα σε όλη την Ευρώπη.

Κατά τον προσδιορισμό των μη τυπικών ικανοτήτων, ξεκινάμε από μια ευρεία έννοια της εκπαίδευσης, η οποία περιλαμβάνει τη μετάδοση και την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων, προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων και αξιών.

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ

Η αναγνώριση και αξιολόγηση των μη τυπικά αποκτημένων ικανοτήτων πραγματοποιείται στα ακόλουθα βήματα:

- a. Πληροφορίες και συμβουλές (σχετικά με μη τυπικές ικανότητες)
- b. Προσδιορισμός των μη τυπικών ικανοτήτων (αξιολόγηση ικανοτήτων)
- c. Τεκμηρίωση και αξιολόγηση των μη τυπικών ικανοτήτων (μέσω αυτοαξιολόγησης και εξωτερικής αξιολόγησης)
- d. Επικύρωση και πιστοποίηση των μη τυπικών αρμοδιοτήτων (επιβεβαίωση από αρμόδιο φορέα/αρχή)

Αναστοχαστικές ερωτήσεις:

- Ποια πρόσωπα ή ιδρύματα είναι σε θέση να καθορίσουν και να περιγράψουν τις μη τυπικά αποκτηθείσες ικανότητες;
- Ποιο ίδρυμα (αρχή) είναι εξουσιοδοτημένο να πιστοποιεί την απόκτηση μη τυπικά αποκτηθεισών ικανοτήτων (δηλαδή να εκδώσει πιστοποιητικό ή έγκυρο πιστοποιητικό);
- Σύμφωνα με ποιους κανονισμούς ή κατευθυντήριες γραμμές οι αποκτηθείσες ικανότητες - και σε ποιο επίπεδο - μπορούν να ταξινομηθούν στο αντίστοιχο εθνικό πλαίσιο προσόντων;

Περιορισμοί:

Δεν υπάρχουν κατάλληλα πρόσωπα ή ιδρύματα ή δεν υπάρχουν διαθέσιμα μέσα για την αναγνώριση και αξιολόγηση των μη τυπικά αποκτηθεισών ικανοτήτων.

Πόροι, αναφορές και διαθεσιμότητα:

Κορυφαίες δεξιότητες που χρειάζονται οι επαγγελματίες για την επιτυχία στο χώρο εργασίας <https://www.thebalancecareers.com/top-skills-every-professional-needs-to-have-4150386>

Οι 12 πιο σημαντικές δεξιότητες που χρειάζεστε για να πετύχετε στην εργασία

<https://www.forbes.com/sites/nataliapeart/2019/09/10/the-12-most-important-skills-you-need-to-succeed-at-work/?sh=174e2e51c6ab>

Οι 20 κορυφαίες δεξιότητες που χρειάζεστε για να αναπτύξετε την καριέρα σας http://mystarjob.com/articles/story.aspx?file=/2013/6/22/mystarjob_careerguide/13226186&sec=mystarjob_caree

Στη Γερμανία υπάρχουν ήδη ορισμένες διαδικασίες για την αξιολόγηση και την αναγνώριση των μη τυπικά αποκτημένων δεξιοτήτων, π.χ. «Valikom – Validierung informell erworbener Kompetenzen in der Berufsbildung» <https://www.bmbf.de/de/validierung-informell-erworbener-kompetenzen-in-der-berufsbildung-valikom-11806.html>

Ως μέρος της δραστηριότητας του ΟΟΣΑ «Αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης», μια έκθεση του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Παιδείας (BMBF) είναι διαθέσιμη στη Γερμανία: www.OECD.ORG/Germany/41679629.pdf

Η Καθολική Κοινωνική Εργασία Νέων στη Γερμανία, μαζί με άλλους εταίρους, δημοσίευσε ένα έγγραφο βασικών θεμάτων σχετικά με την αναγνώριση των μη τυπικά και άτυπων δεξιοτήτων των νέων: Rita Bergstein et al.: Kompetenzen junger Menschen anerkennen – den Berufseinstieg fördern (Αναγνώριση δεξιότητες των νέων - προώθηση της εισόδου σταδιοδρομίας), Βερολίνο 2016 www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/Eckpunktepapier_Juni_2016_fin_al.pdf

Το Ίδρυμα Bertelsmann έχει αναπτύξει μια διαδικασία για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών δεξιοτήτων: «Myskills – berufliche Kompetenzen erkennen» www.myskills.de

Υπάρχουν «Ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης» (2018):

www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8610

Γλωσσάριο:

Σύμφωνα με τους ορισμούς του ΟΟΣΑ:

- *Τυπική μάθηση*: μάθηση που πραγματοποιείται σε οργανωμένο και δομημένο πλαίσιο (π.χ. σχολείο, επαγγελματική κατάρτιση)

- *Μη τυπική μάθηση*: μάθηση ως προγραμματισμένη δραστηριότητα που λαμβάνει χώρα εκτός των κύριων συστημάτων εκπαίδευσης ή κατάρτισης, π.χ. επίσης σε (κοινωνική) εργασία νέων / επαγγελματική βοήθεια νέων
- *Άτυπη μάθηση*: λαμβάνει χώρα στην καθημερινή ζωή, στην εργασία, στην οικογένεια ή στον ελεύθερο χρόνο και επομένως δεν προορίζεται πάντα

Αναφορά IO:	IO2
Αρχηγός IO:	P2: Centro San Viator
Τίτλος Εργασίας:	The Employable Youth: It Works!
Ακρωνύμιο έργου:	It Works!
Αριθμός έργου:	2019-1-DE02-KA202-006136

Αποτύπωμα

Κείμενο:

Εισαγωγή: Centro San Viator

Εργασία με ομάδα: The Inclusion Network

Ικανότητες για επαγγελματίες: Piteå kommun

Τεχνικές ενσωμάτωσης: Nevo Parudimos

Αυτοστοχασμός / Αυτοαξιολόγηση: ΙΕΚΕΠ

Επικοινωνία: Centro San Viator

Συμβουλευτική διαδικασία: BAG KJS και YES Forum

Συνεπιμέλεια και σχεδιασμός: YES Forum

Όλοι οι σύνδεσμοι προσπελάστηκαν στις 17.08.2021



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International.



Αυτό το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+. Αυτή η δημοσίευση αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.